21世纪经济、管理类课程教材

人力资源管理理论与实务

Human Resource Management Theory and Practice

颜爱民　宋夏伟　袁　凌　编著

中南大学出版社

21 经济、管理类
F241-43
Y104
郑州大学 *04010080459V*
-63

人力资源管理理论与实务

Human Resource Management Theory and Practice

颜爱民 宋夏伟 袁 凌 编著

郑州大学图书馆
(4)
2004 18
藏 书
F241-43
Y104

中南大学出版社

21世纪经济、管理类课程教材编委会

编委会主任： 王耀中

编委会副主任： 陈治亚　田银华　黄　河　柳思维
李松龄　刘冬荣　刘茂松

编　委（按姓氏笔画排序）：

王耀中　王兆峰　马伯钧　田银华　田官平　叶泽芳
许　鹏　李松龄　刘茂松　刘长庚　刘巨钦　刘冬荣
刘辉煌　刘友金　朱开悉　张亚斌　陈治亚　陈　收
陈德恒　邹乐群　杨胜刚　杨新荣　罗建华　周仁仪
赵　敏　胡振华　柳思维　聂正安　袁　凌　黄　河
游达明　曾富生　董明辉　楚尔鸣　谭跃进　颜爱民

人力资源管理理论与实务

颜爱民　宋夏伟　袁　凌　编著

□责任编辑　谭晓萍
□出版发行　中南大学出版社
社址：长沙市麓山南路　邮编：410083
发行科电话：0731-8876770　传真：0731-8710482
电子邮件：csucbs @ public. cs. hn. cn
□经　　销　湖南省新华书店
□印　　装　中南大学印刷厂

□开　　本　787×960 1/16　□印张 29　□字数 529千字
□版　　次　2004年3月第1版　2004年3月第1次印刷
□书　　号　ISBN 7-81061-862-8/Z·049
□定　　价　38.00元

图书出现印装问题，请与经销商调换

总　序

21 世纪的中国高等教育蕴含着一系列的突破与创新，其中教材的创新即是重点之一。湖南省经济、管理类课程教材，是在湖南省“九五”、“十五”规划立项教材建设的基础上，面向 21 世纪而推出的一套容量大、体例新、质量精、系统性强、适应面广的全新系列教材。它既汇聚了我省过去十多年来在经济管理类教材建设中所取得的主要成果，又代表了我省在新时期积极探索教材改革与创新的最新发展趋势。

该系列教材拟推出共 26 本，包括：政治经济学、微观经济学、宏观经济学、会计学、统计学、国际贸易、国际金融、货币银行学、财政学、管理学、管理信息系统、财务管理、市场营销学、经济法、技术经济学、发展经济学、产业经济学、国际经济学、计量经济学、投资学、保险学、企业战略管理、生产管理、人力资源管理、项目管理、组织行为学等。这套系列教材基本上涵盖了经济管理类各专业的核心课程，成为一个具有可塑性的核心教材库，可供经济管理类各专业各层次根据学生的专业培养目标而进行挑选和组合。在我的印象中，如此浩大而具有系统的教材建设工程，在我省尚无先例。

参加该系列教材建设的单位包括湖南大学、中南大学、湘潭大学、湖南师范大学、湖南农业大学、长沙理工大学、湖南科技大学、湖南商学院、南华大学、吉首大学等十多所省内著名高校。编写委员会的主要成员都是来自于这些高校且在省内外有重要影响的经济学、管理学专家，他们不仅在所属学科研究领域具有权威性，而且对教学和教材编写的组织管理颇具经验。所有参编人员均有长期从事经济学和管理学教学的丰富实践基础，他们既深知我国高等教育的发展现状，又了解本学科教与学的具体要求。毫无疑问，该系列教材的面世，既是我省多所著名高校携手合作的结果，也是来自于经济学、管理学教学与科研前沿和一线的众多教授和专家集体智慧的结晶。

该系列教材编写的指导思想是：以培养学生的综合素质为主，贯彻

经济学、管理学学科研究与教学的最新思想，遵循学科自身发展规律和教育规律，以教育部颁布的教学大纲为指导并结合学术发展的最新成果，编写出切合社会发展实际和高等教育需要的，具有科学性、前瞻性、启发性，低起点、高出点的真正好学、好教，有利于学生创造性地掌握学科知识并在此基础上形成自己创新思维的高等教育教材，以推动我省高等财经教育事业的蓬勃发展。

我们诚恳地希望各界同仁及省内外广大教师关注并支持这套教材的建设，及时将教材使用过程中遇到的问题和改进意见反馈给我们，以供修订时参考。

王耀中

2003.7 于长沙

此为试读，需要完整PDF请访问：www.ertongbook.com

前 言

在管理学众多的领域中，人力资源管理最具文化亲缘性，同时也就最具创新难度。我国的人力资源管理从引进到融合创新变成适合中国文化背景、中国经济特征的实用型操作技术，是一个漫长而艰苦的再创造过程。国内众多的学者、企业家为此做出了艰巨的努力，取得了显著的成就。但是，真正中国化的人力资源管理理论和技术大厦的竣工日期尚远。

工业经济自身发展过程中蕴藏的效率高增长机制使得物力资本的主导稀缺地位快速下降，人力资本正日益上升为主导稀缺资源，成为竞争要素的焦点。以物力资本为核心的管理理论和技术体系，正由于其对象角色的变化而面临严峻的挑战，引发出纷纭多彩的管理变革浪潮。人力资源管理的研究，对整个管理学科的研究和发展，将产生越来越重要的影响。

中国改革的渐进式推进模式，导致许多外围矛盾先行解决，产权市场化和人力资源市场化两大深层次问题最后凸显出来，成为加入 WTO 后，未来几年内必须突破的市场经济改革两大难关。可以预期，在未来几年中，人力资源管理问题会成为从微观到宏观、从政府到民间的全社会性的改革热点和难点。快速有效地建立起适合中国的人力资源管理理论和技术体系，不仅有重要的经济意义、学术意义，而且是一项重大的社会责任和时代使命。我们有幸在学术界同行引进导入人力资源管理后，较早地依托管理咨询公司这一实物平台，将现代人力资源管理理论和中国企业实践进行对接碰撞。近五年的时间，数十家企业的实践历练，数千名 MBA、研究生课程班和各类管理者培训班学员的教学互动，使一批社会精英贤达在该领域的探索成果得以结晶、沉淀于我们身上。我们无权将其沉没，只有勉为其难，宁心静意，付诸笔端，撰成此书，奉献读者。人力资源管理体系博大精深，作者德薄才疏，所习所得无异于海边拾贝，加之成书仓促，本书自是浅陋，但为众人心力所聚，真心可鉴，若读者能细细品味，拾其所要，乃作者至大欣慰也。

本书分为基础理论、微观应用和市场竞争三篇，共十四章，其中基础理论篇中第一章主要介绍了现代劳动经济理论和人力资本理论，为全书奠定了基本理论思路；第二章文化与人力资源管理系统地阐述了文化对人力资源管理的基础性支撑功能，并从中国文化传统和经济模式特征两个角度论述了中国文化对人力资源管理的现状与发展的影响，是本书的重要创新性内容之一；第三章主要基

于作者在企业设计人力资源管理方案实践中体悟到的组织和人力资源不可分割的关系而撰写的;第四章人力资源生态系统是作者研究的全新领域,其研究体系、设计的指标要素和系统运行调控模式均是首次公开发表,作者旨在期望更多的人关注和参与该领域的研究,达到抛砖引玉的目的。第二篇微观应用篇共六章,包括工作分析、招聘与流动管理、薪酬、培训和激励等内容,是企业人力资源管理实务运作的主体内容,写作时侧重操作性和实用性。第三篇市场竞争篇主要从企业角度阐述人力资源的竞争性问题,包括人力资源市场、职业经理人市场、人力资源战略与规划、劳动关系与监管等内容。"Y 教授解题"是本书的一种创新尝试,它将作者多年来在人力资源管理实践过程的体悟付诸文字,希望能对读者有所启示。同时,它起着对每个章节要点归并和内容提纲挈领的作用。每章后面所附的"复习思考题"供课堂研讨和教学参考之用,所附的三个案例皆是作者根据项目研究报告撰写的综合性和典型性案例,便于读者提高理论和实务的融合水平。

本书由中南大学颜爱民教授负责总体框架、制订写作大纲及最后定稿。其中第五章工作分析由中南大学宋夏伟教授主笔撰写,第六章由湖南大学袁凌教授主笔撰写,第十二章职业经理人市场由湖南工程学院易伟义副教授和长沙市委党校李军讲师共同撰写,其余章节以及全书的"Y 教授解题"和案例均由颜爱民教授主笔撰写。其中,湖南中大思特管理咨询有限公司高级咨询师李明辉、主任咨询师谭丹参与了第七章、第八章初稿的撰写工作,培训部经理刘向阳参与了第九章初稿的撰写工作,中南大学商学院王昶博士参与了第十章初稿的撰写工作,研究生刘媛、胡智辉、刘典瓒、伍定军、陈诤、邓涛、龚曦、李丽分别参与了部分章节初稿的资料收集和撰写工作,刘媛、胡智辉协助参与了全书最后的文字审校定稿工作。感谢本书的责任编辑谭晓萍为本书的质量保障和及时出版付出的辛勤劳动。

机缘凑巧,本书付梓之日正值甲申年立春之时。立春蕴含元阳初发、生机萌动,预示着新的境界、新的气象即将来临。愿本书能溶汇于这春天的勃勃生机之中,化为点滴甘露,也伴随着春天的雨露阳光走向成熟。

颜爱民

2004 年初春

于长沙岳麓山

目 录

第一篇 基础理论篇

第一章 概 述 …… (3)
第一节 人力资源管理概述 …… (4)
第二节 劳动经济理论 …… (12)
第三节 人力资本理论 …… (18)
第二章 文化与人力资源管理 …… (31)
第一节 传统文化与人力资源管理 …… (32)
第二节 经济模式文化特征对人力资源管理的影响 …… (41)
第三节 组织文化与人力资源管理 …… (44)
第四节 人力资源的跨文化管理 …… (50)
第三章 组织与人力资源管理 …… (53)
第一节 个体与人力资源管理 …… (54)
第二节 群体与人力资源管理 …… (65)
第三节 组织结构与人力资源管理 …… (70)
第四章 人力资源生态系统 …… (91)
第一节 人力资源的生态系统概念及研究范畴 …… (91)
第二节 人力资源生态系统的要素及调控 …… (95)
第三节 企业对人力资源生态系统的动态适应和自我调节 …… (103)

第二篇 微观运用篇

第五章 工作分析 …… (109)
第一节 工作分析概述 …… (109)
第二节 工作分析的总体设计 …… (114)
第三节 工作分析方法 …… (129)
第六章 招聘与流动管理 …… (142)
第一节 招聘概述 …… (142)

第二节 招聘流程 …… (148)
第三节 招聘渠道 …… (154)
第四节 招聘测试与选拔方法 …… (159)
第五节 流动管理 …… (172)
第七章 绩效考核 …… (176)
第一节 绩效考核概述 …… (176)
第二节 绩效考核方法 …… (183)
第三节 绩效考核整体方案设计 …… (193)
第四节 绩效考核指标体系设计 …… (196)
第五节 绩效沟通 …… (204)
第八章 薪 酬 …… (206)
第一节 薪酬概述 …… (207)
第二节 薪酬总体方案设计 …… (215)
第三节 岗位工资设计 …… (220)
第四节 可变薪酬设计 …… (233)
第五节 福 利 …… (237)
第九章 培 训 …… (244)
第一节 培训概述 …… (244)
第二节 培训方法 …… (249)
第三节 员工分类培训 …… (261)
第四节 培训方案设计、实施及评估 …… (267)
第五节 员工职业生涯规划 …… (279)
第十章 激 励 …… (283)
第一节 激励的动力机制 …… (284)
第二节 主要激励理论及其应用 …… (288)
第三节 激励体系设计 …… (298)
第四节 激励压力机制强化方案设计 …… (306)

第三篇 市场竞争篇

第十一章 人力资源市场 …… (311)
第一节 人力资源市场概述 …… (312)
第二节 人力资源供给分析 …… (321)
第三节 人力资源需求分析 …… (329)

第十二章 职业经理人市场 …… (337)
第一节 职业经理人市场概述 …… (338)
第二节 职业经理人市场需求 …… (352)
第三节 职业经理人市场供给 …… (358)
第十三章 人力资源战略与规划 …… (368)
第一节 人力资源战略 …… (368)
第二节 人力资源规划概述 …… (376)
第三节 人力资源规划的编制流程 …… (379)
第四节 人力资源供需预测技术 …… (383)
第五节 人力资源管理信息系统 …… (389)
第十四章 劳动关系与监管 …… (395)
第一节 劳动关系概述 …… (395)
第二节 我国劳动关系的监管 …… (398)
第三节 企业对劳动关系的管理 …… (404)
附录:综合案例 …… (414)
案例1 A公司绩效考核与薪酬方案设计案例 …… (414)
案例2 湖南华润电力鲤鱼江有限公司激励体系设计 …… (435)
案例3 中年期的困惑 …… (442)
参考文献 …… (449)

第一篇　基础理论篇

第一章　概述
第二章　文化与人力资源管理
第三章　组织与人力资源管理
第四章　人力资源生态系统

此为试读，需要完整PDF请访问：www.ertongbook.com

第一章 概 述

Y教授解题1-1 人力资源管理是什么?

Y教授自1996年以来，一直担任国家经贸委中南数省512户大型企业厂长经理工商管理培训的特聘教授，主讲人力资源管理课程。当时，大企业的厂长经理们对人力资源管理感到十分陌生，常常咨询Y教授：人力资源管理到底是什么？它和党的思想政治工作、干部四化建设有何关联？它和管理学、经济学有何关联？它和劳动人事管理有何关联？Y教授觉得早年的人力资源管理课的讲授十分吃力，观念冲突和压力很大，上课的推进颇有点思想启蒙运动的韵味。

当时Y教授是这样来解答的：人力资源管理是现代管理理论和技术的重要分支，是市场经济的产物，不是计划经济背景下的人事管理概念，也不是干部四化和思想政治工作所能涵盖的，它是一个庞大系统的体系，可将前述问题包容其中，进行研究。

这是Y教授解题的伊始。

发展是人类社会永恒的主题，在当今科学技术高度发达的信息时代，社会的进步和经济的发展越来越取决于现代科学技术、文化知识的发展水平。但归根结底，取决于现代知识、科学技术的发明创造者及其物质载体——人。人力资源作为第一资源和一种特殊经济资源，伴随社会经济的发展和现代科学技术的进步，越发显示其重要地位和作用。对人的潜能的充分挖掘和利用，已成为现代经济高速成长的有力杠杆。由此，人力资源管理日益受到人们的重视，并得到广泛的研究和运用。而劳动经济理论、人力资本理论是人力资源管理的主要理论支撑，本章将重点研究它们对人力资源管理理论和实务发展的影响和作用。

首先我们将人力资源管理与相关学科关系框架图进行描述（见图1-1），使读者们能全方位地了解人力资源管理的学科支持群落，以便能明晰思路，多角度来研究学习现代人力资源管理。

从图1-1我们可以看出，人力资源管理理论吸纳了多种学科的研究成果，虽然这些学科都从不同角度影响着人力资源管理，但其作用是不一样的。劳动经济理论和人力资本理论为人力资源管理提供最基本的理论支持和整体的思想

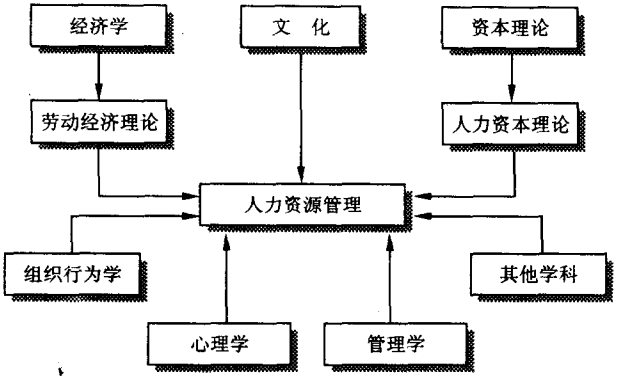

图 1-1

框架，处于人力资源管理基础理论位置；而除此以外的学科则主要为人力资源管理提供方法论；文化是人力资源管理、乃至其他多种学科的内核。如果抛弃文化因素，人力资源管理就会失去灵魂，从而没有任何实际意义。

由于本书重点论述的是人力资源管理，我们只对其重要影响因素作专门的介绍，如劳动经济理论、人力资本理论、文化、组织理论等，而对其他的因素，只是在阐述过程当中略微提及，其重点放在方法、理论的借鉴上，不对其理论进行专门的阐述。

第一节 人力资源管理概述

一、人力资源管理发展渊源

人力资源管理是管理学的一个新领域，是对传统的人事管理的理论创新，也可以说它就是现代人事管理。人力资源管理作为全新的管理理论和实践在西方始于 20 世纪 60 年代的美国，而在我国则是 20 世纪 80 年代才兴起，但其理论渊源则可追溯到古代文明。

现代人力资源管理最先在美国的产生有着特殊的时代背景：（1）当时美国国内和国际竞争日趋激烈，而竞争的压力主要来自日本；（2）日本管理模式和日本企业成功的根源被追溯到出色的人力资源及其管理上；（3）美国企业传统的人力资源管理由于不能证明对组织绩效的明显贡献而面临挑剔和质疑。可以说，人力资源管理理论的提出，旨在拯救美国公司在国内和国际市场

日益下降的竞争力，导求使美国重新获得在世界产品市场的显著地位的管理理论和方法，在这样的背景下，人力资源管理作为人事管理的替代者让人们耳目一新。

从理论上看，作为独立的管理分支，西方人力资源管理理论是在人力资本理论基础之上发展起来的，被人力资源市场所激活。1960 年，西奥多·舒尔茨（Schultz Theodore W.）教授发表了“论人力资本投资”一文，标志着人力资本理论的诞生。在该文中，他认为人力资本（Human Capital）从属于人，表现在人身上，又是资本，是未来满足或未来收入的源泉，他把人力资本作为促进经济增长的第一位因素，是国家、地区和企业的富裕之源。由于市场趋利机制的作用，每一种管理观念的变迁，就会有人把它变为操作技术。在当时的美国，市场经济的发育程度已达相当水准，这种从理论到技术进而转变成市场利润的过程是快捷的。20 世纪 60 年代在企业组织内，人们开始把雇员的技能总和称为组织的“人力资源”（Human Resource），这种思维方式的变化快速地推动着传统的人事管理向人力资源管理演变。到 20 世纪 80 年代初期，人力资源管理已具雏形。舒尔茨的《论人力资本投资》将资本概念导入到人事管理当中，实质上开启了用现代经济和管理理论研究人事管理的大门，所以舒尔茨被视为现代人力资本理论之父，也被视为现代人力资源管理的主要奠基人和开创者。

中国古代文化中蕴含着丰富深邃的人力资源管理思想。中国古代文化非常强调人才对于政治统治和社会治理方面的重要作用，提出了“为政在人”，“为政之要、惟在得人”，“明政无大小，以得人为本”，“历代治乱不同，皆系用人之得失”等积极主张。春秋战国时期，百花齐放、百家争鸣，但在评价人才的重要性方面，各家各派的看法几乎是一致的。如孔子的“举贤才”，墨子的“尚贤”，孟子的“尊贤使能”，管子的“争天下者必先争人”，荀子的“尚贤使能”等，在这些思想中，与人力资源管理有关的最为突出的思想，我们可以概括为两点：（1）在人的要素和物的要素相比较中，人特别是贤人的作用是第一位的。如春秋战国时期，人们直观地认为构成一国实力的基本要素是土地、城池、民众和贤人，而贤人是首要的、决定性的因素，他能组织和领导民众开垦土地、获取城池，故而要图存谋强，首先必须得人。得其人，才能广其土，固其城，众其民。（2）重视教育，高度评价教育在培养人才中的重要作用。春秋时期的政治家管仲说过：“一年之计莫如树谷，十年之计莫如树木，终身之计莫如树人。一树一获者，谷也；一树十获者，木也；一树百获者，人也。”这就是所谓的“十年树木，百年树人”的最为原始的阐述，同时也是世界上最早的、用朴素语言表达的“教育经济学”和“人力资本理论”。

以上论述说明中国古代文化中，人们虽然还不能从形成社会财富资源的方面认识人的价值，所讲的人也还不全是作为生产力要素的劳动者，重教育的主张与现代人力资源开发理论也有很大的差距，但人们高度评价人才在治国安邦中的地位和作用，强调发挥人的积极性和聪明才智，重视教育的主张足以使它成为人力资源管理理论的渊源之一。而且在现代人力资源管理中融入中国传统文化，将进一步丰富人力资源管理理论的内涵。

二、人力资源管理的概念及特征

（一）概念界定

人力资源管理的概念是伴随着企业人力资源管理的实践而发展的。一定的生产力水平会产生相应的社会实践，进而催生相应的理论和观点，这些理论又反过来指导实践，推动生产力的发展。理论和实践的关系是一种相互促进的互动关系，人力资源管理概念的发展也正是如此。不同管理实践的历史时期，人力资源管理的发展水平不同，其概念的内涵和外延也各不相同，所以要用发展的眼光审视人力资源管理的概念。

就目前来说，关于人力资源管理概念有多种不同的阐述。

劳埃德·拜厄斯认为：人力资源管理是指那些用来提供和协调组织中的人力资源的活动。人力资源管理主要有六大职能，即人力资源规划、招募和选择、人力资源开发、报偿和福利、安全和健康、员工和劳动关系。

廖泉文将人力资源管理定义为：各种社会组织对员工的招募、录取、培训、使用、升迁、调动、直至退休的一系列管理活动的总称。认为人力资源管理的主要目的在于科学、合理地使用人才，充分发挥人的作用，推动社会和组织的迅速发展。

郑晓明认为：所谓人力资源管理，是指运用科学方法，协调人与事的关系，处理人与人的矛盾，充分发挥人的潜能，使人尽其才，事得其人，人事相宜，从而实现组织目标的过程。简而言之，是指人力资源的获取、整合、激励及控制调整的过程。包括人力资源规划、人员招聘、绩效考核、员工培训、工资福利政策等。

余凯成认为：人力资源开发与管理指的是为实现组织的战略目标，组织利用现代科学技术和管理理论，通过不断地获得人力资源，对所获得的人力资源的整合、控制及开发，并给予报偿而有效地开发和利用。人力资源开发与管理是实现组织目标的一种手段。在管理领域中，人力资源开发与管理是以人的价值观为中心，为处理人与工作、人与人、人与组织的互动关系而采取的一系列开发与管理活动。

在众人研究的基础上结合我们自己对人力资源项目实践操作的体悟，我们界定的定义为：

人力资源管理（Human Resource Management，HRM）就是对人力资源进行有效聚合、利用、开发和评价的过程，其内涵包括两个层面：在组织外部，主要是指人力资源的市场供求、竞争机制、劳动关系、监管、战略及生态环境等；在组织内部，主要包括员工招聘、工作分析、绩效考评、薪资、激励、培训、职业生涯等。

（二）特征

人力资源管理是在传统人事管理的基础上发展起来的，知识经济初露端倪的发展时期赋予现代人力资源管理以不同的特征。在工业经济向知识经济过渡阶段及知识经济的初期，人力资源及人力资源管理的特征需从以下几个方面加以了解。

1. 人力资源是一种可再生资源

人有繁衍性，“一脉相承，代代相传”，在我国表现得更为突出，“祖宗崇拜”便是最好的写照；人力资源的再生也可在使用、开发、消耗过程中实现，使用的过程就是一种沉淀，使用本身就是再生。

2. 人力资源是一种系统性资源

1 +1 可能大于2，也可能小于2，它主要取决于组合结构效应，如团队建设。人力资源管理讲求整合效应，三国时期刘备所组建的班子很好地遵循这点，最终才得以形成三足鼎立之势。我国以往对团队建设不太重视，常造成团队的内耗。系统性特征很有现实意义。

3. 人力资源具有时代性

时势造英雄。农业经济崇尚体力英雄，而在现代工业经济乃至知识经济时代，人力资源管理与开发对人们的心智提出了更高的要求，学习能力和创新能力成为人的核心能力。

4. 人力资源产权具有恒定性

人力资源的产权不能进行交易，不能流通。产权主体不一定是投资者，而为其载体所有。由于人力资源产权归其载体所有，故而学习成为理性的选择，企业招聘时，人才往往不仅关注薪水、职位，还很关注培训机会，以期获得更大的未来收益。

5. 人力资源管理的艺术性更突出、实践性更明显

管理本身具有科学和艺术二重性，它既强调理论又强调实践。人力资源管理沿袭了这一特征，由于对人的管理比对物的管理更灵活，更讲究因时因地制宜，其艺术性和实践性特征更突出。

此为试读，需要完整PDF请访问：www.ertongbook.com