



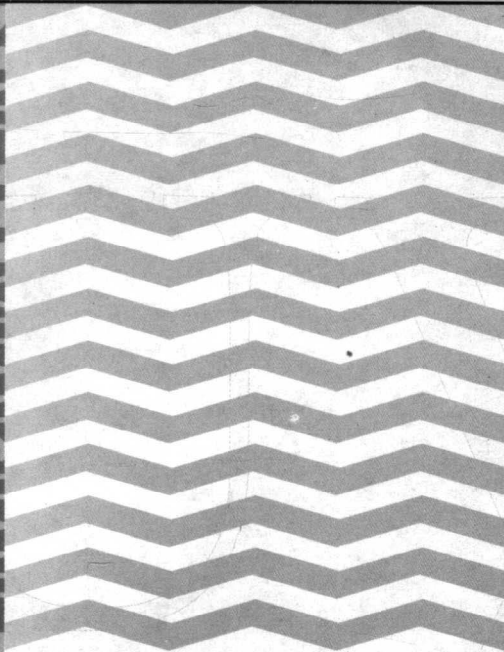
世纪高等继续教育精品教材

人力资源管理

(第二版)

主编 姚裕群

RENLI ZIYUANGUANLI



世纪高等继续教育精品教材

人力资源管理

(第二版)

主编 姚裕群

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理(第二版)/主编姚裕群
北京:中国人民大学出版社,2005
21 世纪高等继续教育精品教材
ISBN 7-300-06720-4

- I. 人…
- II. 姚…
- III. 劳动力资源-资源管理-高等学校-教材
- IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 082732 号

21 世纪高等继续教育精品教材
人力资源管理
(第二版)
主编 姚裕群

出版发行	中国人民大学出版社		
社 址	北京中关村大街 31 号	邮政编码	100080
电 话	010-62511242(总编室)		010-62511239(出版部)
	010-82501766(邮购部)		010-62514148(门市部)
	010-62515195(发行公司)		010-62515275(盗版举报)
网 址	http://www.crup.com.cn http://www.ttrnet.com (人大教研网)		
经 销	新华书店		
印 刷	山东高唐印刷有限公司		
开 本	787×965 毫米 1/16	版 次	2004 年 6 月第 1 版 2005 年 7 月第 2 版
印 张	24.75 插页 1	印 次	2005 年 7 月第 1 次印刷
字 数	423 000	定 价	29.80 元

版权所有 侵权必究 印装差错 负责调换

21 世 纪 高 等 继 续 教 育 精 品 教 材

编审委员会

顾 问 董明传

主 任 杨干忠 贺耀敏

副主任 周蔚华 陈兴滨 宋 谨

委 员 (按姓氏笔画为序)

王德发	王孝忠	王晓君	龙云飞	卢雁影
刘传江	安亚人	宋 谨	陈兴滨	李端生
张一贞	宋 玮	辛 旭	杨干忠	杨文丰
周蔚华	赵树嫒	贺耀敏	贾俊平	高自龙
黄本笑	寇铁军	盛洪昌	常树春	程道华
韩民春	游本强	蒋晓光	缪代文	

总 序



21 世纪, 科学技术发展日新月异、发明创造层出不穷、知识更新日趋频繁, 全民学习、终身学习已经成为适应经济与社会发展的基本途径。近年来, 我国高等教育取得了跨越式的发展, 毛入学率由 1998 年的 8% 迅速增长到 2004 年的 19%, 已经进入到大众化的发展阶段, 这其中高等继续教育发挥了重要的作用。同时, 高等继续教育作为“传统学校教育向终身教育发展的一种新型教育制度”, 对实现“形成全民学习、终身学习的学习型社会”、“构建终身教育体系”的宏伟目标, 发挥着其他教育形式不可替代的作用。

目前, 我国高等继续教育的发展规模已占全国高等教育的一半左右, 随着我国产业结构的调整、传统产业部门的改造、新兴产业部门的建立, 各种岗位上数以千万计的劳动者, 需要通过边工作边学习来调整自己的知识结构、提高自己的知识水平, 以适应这种现代经济与社会发展的要求。可见, 我国高等继续教育的发展, 既肩负着重大的历史使命又面临着难得的发展机遇。

我国的高等继续教育要抓住机遇发展, 完成自己的历史使命, 从根本上说就是要全面提高教育教学质量, 这涉及多方面的工作, 但抓好教材建设是提高教学质量的基础和中心环节。众所周知, 高等继续教育的培养对象主要是已经走上各种生产或工作岗位的从业人员, 这就决定了高等继续教育的目标是培养能适应新世纪社会发展要求的动手能力强、具有创新能力的应用型人才。因此, 高等继续教育教材的编写“要本着学用结合的原则, 重视从业人员的知识

更新，提高广大从业人员的思想文化素质和职业技能”，体现出高等继续教育的针对性、实用性和职业性特色。

为适应我国高等继续教育发展的新形式、培养应用型人才、满足广大学员的学习需要，中国人民大学出版社邀请了国内知名专家学者对我国高等继续教育的教学改革与教材建设进行专题研讨，成立了教材编审委员会，联合中国人民大学、中国政法大学、东北财经大学、武汉大学、山西财经大学、东北师范大学、华中科技大学、黑龙江大学等30多所高校，共同编撰了“21世纪高等继续教育精品教材”，计划在两三年内陆续推出百门高等继续教育精品系列教材。教材编审委员会对该系列教材的作者进行了严格的遴选，编写教材的专家、教授都有着丰富的继续教育教学经验和较高的专业学术水平。教材的编写严格依据教育部颁布的“全国成人高等教育公共课和经济学、法学、工学主要课程的教学基本要求”；教材内容的选择克服了追求“大而全”的现象，做到了少而精，有针对性，突出了能力的训练和培养；教材体例的安排突出了学习使用的弹性和灵活性，体现“以学为主”的教育理念；教材充分利用现代化的教育手段，形成文字教材和多媒体教材相结合的立体化教材，加强了教师对学生学习过程的指导和帮助，形象生动、灵活方便，易于保存，可反复学习，更能适应学员在职、业余自学，或配合教师讲授时使用，会起到很好的教学效果。

这套“21世纪高等继续教育精品教材”在策划、编写和出版过程中，得到教育部高教司、中国成人教育协会、北京高校成人高教研究会的大力支持和帮助，谨表深切谢意。我们相信，随着我国高等继续教育的发展和教学改革的不深入，特别是随着教育部“高等学校教学质量和教学改革工程”的实施，这套高等继续教育精品教材必将促进我国高校教学质量的提高。

杨干忠

目 录

第一篇 人力资源管理基础

第一章 绪 论	(3)
第一节 人力资源基本分析	(5)
第二节 人力资源形成	(13)
第三节 人力资源结构	(17)
第四节 人力资源思想的发展	(23)
第五节 人力资源开发与管理活动	(28)
第二章 人力资源个体分析	(34)
第一节 人的能力	(36)
第二节 人的个性	(41)
第三节 人的行为	(47)
第四节 人的复杂性	(51)
第三章 人力资源经济分析	(55)
第一节 人力资源数量和质量	(57)

第二节	人力资源投资	(62)
第三节	人力资源供求	(68)
第四节	人力资源配置	(73)
第四章	人力资源社会分析	(80)
第一节	劳动者与雇佣者	(81)
第二节	人力资源与组织	(85)
第三节	人力资源与社会	(90)

第二篇 人力资源获取与发展

第五章	人力资源规划	(99)
第一节	组织	(101)
第二节	人力资源规划基本分析	(104)
第三节	人力资源规划技术	(110)
第四节	人力资源规划的落实	(113)
第六章	人力资源测评	(117)
第一节	人力资源测评基本分析	(119)
第二节	人力资源测评操作	(122)
第三节	人力资源测评方法	(127)
第七章	人力资源获取	(137)
第一节	人力资源获取基本分析	(139)
第二节	人力资源招募	(140)
第三节	人力资源甄选	(147)
第四节	面试	(152)
第八章	员工培训	(158)
第一节	培训流程及其内容	(160)
第二节	培训的形式和内容	(171)
第三节	培训的方法	(174)
第九章	职业生涯规划	(182)
第一节	职业生涯基本分析	(184)
第二节	职业生涯的关键点	(189)
第三节	组织职业生涯规划基本内容	(195)
第四节	组织职业生涯规划的操作	(198)

第三篇 人力资源管理

第十章 工作分析与工作设计	(209)
第一节 工作分析基本分析.....	(210)
第二节 工作分析具体内容.....	(216)
第三节 工作分析常用方法.....	(218)
第四节 工作说明书编制.....	(220)
第五节 工作设计.....	(223)
第十一章 雇佣关系管理	(227)
第一节 雇佣关系基本分析.....	(229)
第二节 劳动合同.....	(234)
第三节 劳动争议.....	(239)
第十二章 人力资源使用	(245)
第一节 组织与员工.....	(247)
第二节 员工激励.....	(251)
第三节 工作满意感.....	(259)
第十三章 考核与绩效管理	(265)
第一节 绩效考核基本分析.....	(267)
第二节 绩效管理流程.....	(276)
第三节 常用的考核方法.....	(284)
第四节 绩效管理操作	(293)
第十四章 薪酬与福利	(300)
第一节 薪酬与福利基本分析.....	(302)
第二节 薪酬福利制度原理.....	(308)
第三节 薪酬制度设计.....	(312)
第四节 薪酬管理实施.....	(318)
第十五章 人力资源养护	(322)
第一节 人力资源自然保护.....	(323)
第二节 人力资源社会保障.....	(327)
第三节 人力资源社会保护.....	(332)
第十六章 人力资源管理制度	(340)
第一节 人力资源管理制度基本分析.....	(341)

第二节 人力资源管理制度设计.....	(346)
第三节 人力资源管理诊断.....	(351)
第十七章 战略人力资源管理.....	(362)
第一节 战略与人力资源管理.....	(363)
第二节 战略人力资源管理运作.....	(371)
第三节 战略人力资源管理者.....	(379)
 参考文献.....	 (385)
后记.....	(387)

第一篇

人力资源管理基础

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100

第一章 绪 论

【本章要点】

- 人力资源的概念和特点等基本范畴
- 搞好人力资源开发与管理的作用
- 人力资源形成的人口基础
- 生活消费在人力资源形成中的作用
- 教育在人力资源形成的作用
- 人力资源的自然、社会和经济三大结构
- 人力资源思想的发展
- 现代人力资源开发与管理特征
- 人力资源开发与管理的社会环境
- 人力资源开发与管理环节

【本章引言】

新世纪·新机会·新认识

我国著名科学家钱伟长指出,计划经济下“铁饭碗、大锅饭、平均主义”的人力资源管理体制,是“新的三座大山”。因为在“个人服从国家分配”、“下级听从领导指挥”的格局下,在缺乏社会活力的工作岗位上根据岗位被动地塑造自己、修改自己,使人成为社会生产大机器中的一个部件,使人力资源的主体性和人类创造世界的灵性都被抹杀。这样的体制,反映的是封建文化、小农经济的落后意识,更使得人的观念陈旧、被动和保守。这种模式不能适应社会的变化,这种模式下的人力资源不能适应社会对于劳动者主体能动性的要求、不能适应世界进步的趋势和经济全球化、社会现代化的要求。

20 世纪后 20 年,中国的社会体制从封闭走向开放,从保守走向改革,从计划走向市场,社会为人们提供了众多的发展空间,提供了巨大的发展契机。在这发生着巨大变化的 20 年,有的企业发展了、成功了(例如联想、四通、青岛海尔、许继电气等等),有的企业则衰落了、破产了(例如瀛海威和诸多国企),其很大原因就在于它们的人力资源开发利用与管理思想和方法不同。在这发生着巨大变化的 20 年,人们有着不同的人生抉择,有着不同的结果:有的人发展了、成功了,跳槽下海,努力奋斗,搞养殖、搞软件、搞网络的青年学子成了中国“百富”,30 多岁学业精深,成为著名专家学者,享誉全国、享誉世界;有的人因单位不景气而一筹莫展、贫困潦倒,有的人身居高位,以权谋私,晚节不保,罪发入狱;也有不少优秀企业家失败、“落马”;等等。人们职业生涯境遇的不同,其很大原因也在于个体人力资源开发利用与管理的动力和手段的不同。

总之,微观和个人的人力资源开发利用与管理,均呈现着“无边落木萧萧下,不尽长江滚滚来”的局面。实际上,除去微观单位和个人的原因外,还有重大的宏观人力资源体制、结构、环境、动力、投入、调控等多方面的因素。

步入新世纪,我们看到:市场经济在中国迅速、全面推行,正在带来中国经济上的富裕和社会生活方式的诸多改革,也带来人力资源开发利用与管理方面的诸多变化,带来人力资源发展的各种机会和挑战。

人力资源开发利用与管理是一个重要而又复杂的领域。要搞好人力资源的开发利用与管理,必须先解决对于人力资源范畴的科学认识问题,这包括基本概念、特点、结构、开发管理活动和宏观微观环境等问题。

就个人而言,面对市场经济的机会与挑战,要有一个全新的生活态度,树立竞争观念和创业意识,树立发展观念和法制意识,要在市场中寻找自己这一资源的最佳位置,成为新世界的主人。

从微观组织的角度看,各种企业事业机关单位要塑造好组织内部环境,要建立现代人力资源开发利用与管理体制,解决好人力资源开发利用与管理运作的各个环节问题。

从社会的角度看,要立足于人力资源的特点和遵从人力资源运动经济规律,调整好人力资源结构,塑造好人力资源开发利用与管理的宏观环境。

第一节 人力资源基本分析

一、人力资源概念

(一) 人力资源的定义

人力资源一词,英文名为“human resource”,是指一定范围内的人所具备的劳动能力的总和,也称“人类资源”或“劳动力资源”、“劳动资源”。这种劳动能力,构成了其能够从事社会生产和经营活动的要素条件。

(二) 人力资源的内容

一个社会的人力资源,由下列八个部分构成^①:

(1) 处于劳动年龄之内、正在从事社会劳动的人口,它占据人力资源的大部分,可称为“适龄就业人口”。

(2) 尚未达到劳动年龄、已经从事社会劳动的人口,即“未成年劳动者”或“未成年就业人口”。

^① 参见姚裕群:《人力资源概论》,47~49页,北京,中国劳动出版社,1992。

(3) 已经超过劳动年龄、继续从事社会劳动的人口，即“老年劳动者”或“老年就业人口”。

上述三部分人，构成了“就业人口”总体。

(4) 处于劳动年龄之内、具有劳动能力并要求参加社会劳动的人口，这部分可以称为“求业人口”。求业人口与前三部分一起，构成“经济活动人口”。

(5) 处于劳动年龄之内、正在从事学习的人口，即“就学人口”。

(6) 处于劳动年龄之内、正在从事家务劳动的人口。

(7) 处于劳动年龄之内、正在军队服役的人口。

(8) 处于劳动年龄之内的其他人口。

这八部分统称劳动力人口，即人力资源。见图 1—1。

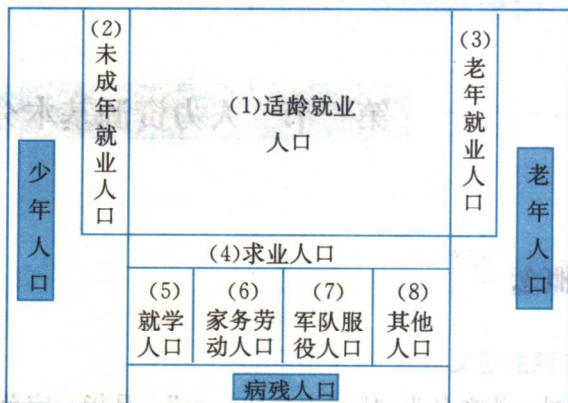


图 1—1 人力资源构成

图中标记(1)~(8)的部分，即人力资源。其中前四部分是经济活动人口，构成现实的社会人力资源供给，这是直接的、已经开发的人力资源；后四部分并未构成现实的社会人力资源供给，它们是间接的、尚未开发的、处于潜在形态的人力资源。

二、人力资源特点

人力资源的实体是人，或者说是负载于“人”这种有思想、有价值判断的

社会动物身上。作为社会经济资源中的一个特殊种类，有着诸多不同于物质资源的特点。人力资源主要具有以下特点：

（一）人力资源的基本特点

人力资源的基本特点，包括生物性和社会性两个方面：

1. 生物性

人力资源存在于人体之中，是一种“活”的资源，它与人的自然生理特征相联系。这一特点是人力资源最基本的特点。人力资源的生产，基于人口再生产这种生命过程，其接受教育也需要一定的智力自然前提；人力资源的使用，更受到人的自然生命特征的限制，如身体疲劳、人体安全、劳动卫生、工作时间等等。

从人力资源周期运行的角度看，人力资源的生物性还体现为人力资源的再生性，其再生性是通过人口总体内各个个体的不断替换更新和“人力资源耗费→人力资源生产→人力资源再次耗费→人力资源再次生产”的过程得以实现的。

2. 社会性

从一般意义上说，人口、人的劳动能力和“人力”这种资源，都是人类社会活动的结果，又都构成人类社会活动的前提。从社会经济运动的角度看，人类劳动是群体性劳动，不同的人一般都分别处于各个劳动组织之中，这构成了人力资源社会性的微观基础。从宏观上看，人力资源是处于一定社会范围的，它的形成要依赖社会，它的配置要通过社会，它的使用要处于社会的劳动分工体系之中。

人力资源的使用，从直接的角度看，是某一个社会经济单位^①的具体事。但是，社会对于这种活的、能动性资源，提供了开发和管理的条件和环境，也在一定程度上构成竞争环境。

（二）人力资源的资源特点

1. 智能性

人力资源包含着智力的内容，即具有智能性，这使得它具有了强大的功能。人类创造了工具、创造了机器，把物质资料改造成为自己的手段，即通过自己的智力使自身人体器官得到延长和放大，从而使得自身的能力无限扩大，

^① 在本教材中，对微观层面的社会经济单位主要使用“组织”以及“用人单位”的概念名称，“企业”则是其代表性的形态。