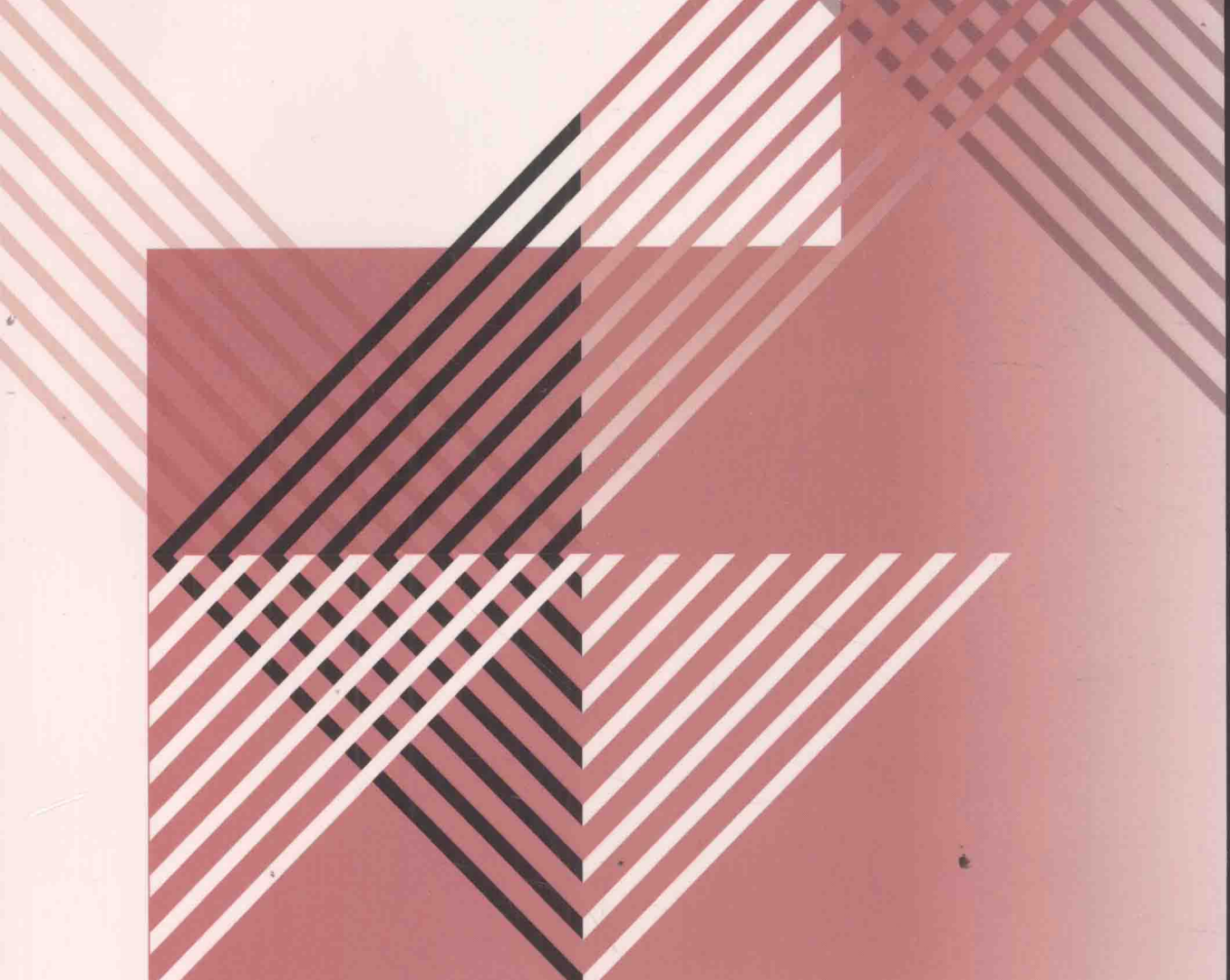




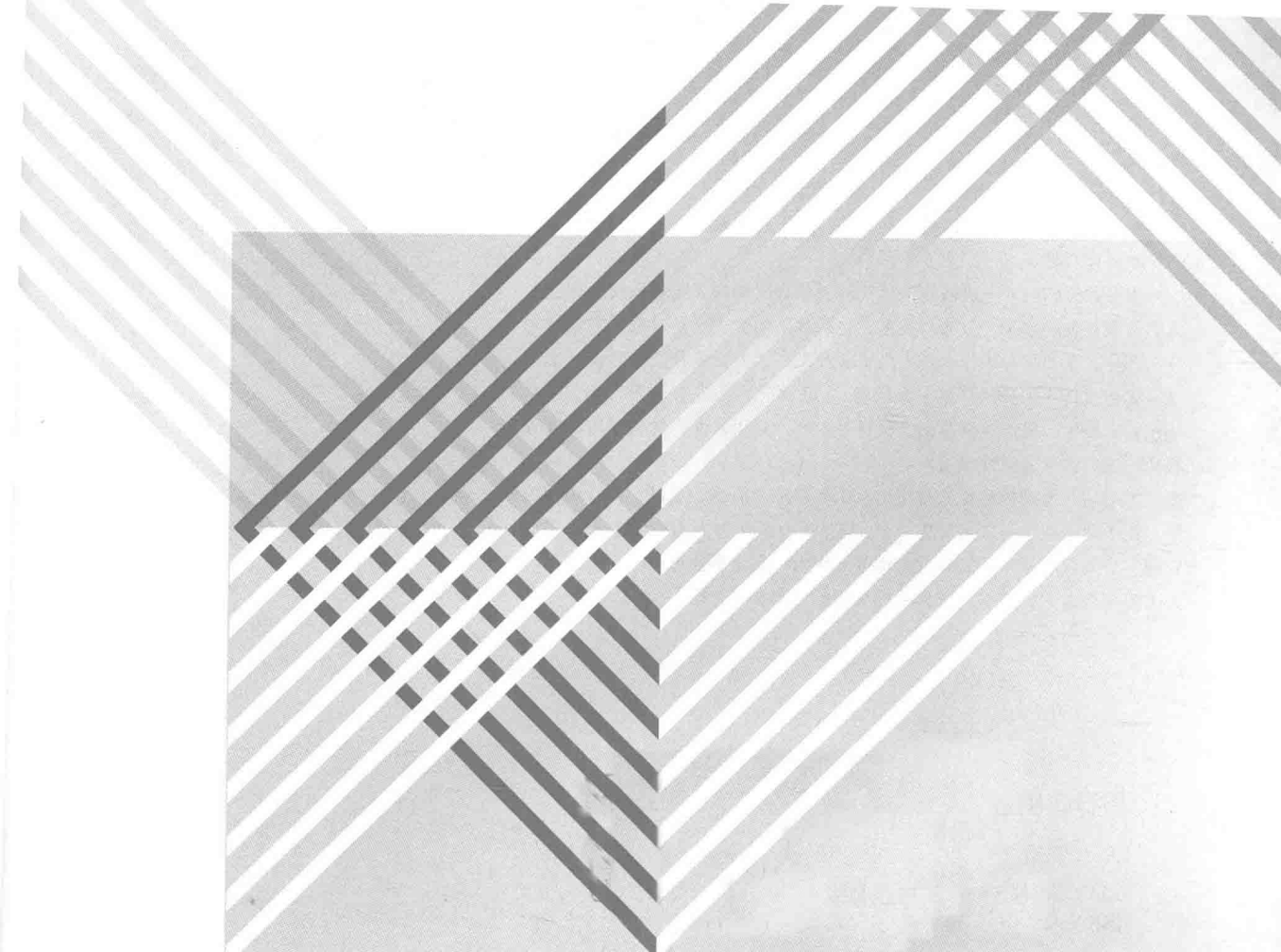
高等学校人力资源管理专业系列教材

人力资源开发的 理论与方法

（第三版）

萧鸣政 编著

高等教育出版社



高等学校人力资源管理专业系列教材

人力资源开发的 理论与方法

RENLI ZIYUAN KAIFA DE LILUN YU FANGFA

(第三版)

萧鸣政 编著

高等教育出版社·北京

内容简介

本书是在 2012 年出版的《人力资源开发的理论与方法》(第二版)基础上经过近 4 年的教学实践修改而成的,属于高等教育人力资源管理专业的专业课程教材。

本书按照国内外先进教材的体例和教学课时编排,比较系统地阐述了人力资源开发的理论、方法与技术,包括基础理论、开发对象与方法技术三个部分,主要回答了什么是人力资源开发、人力资源开发对象是什么,以及如何进行人力资源开发三大问题。每章前后都设有学习目标、本章小结、简答题、案例及推荐阅读材料等内容,并用二维码关联了即测即评板块内容,供读者在线学习。

本书与其他国外翻译教材相比,比较精练、简洁、易懂,符合中国国情,便于师生教学、掌握与应用。本书既可以作为人力资源管理、工商管理、公共管理等专业的教材,也可以作为广大企事业单位高层管理者、人力资源与人才管理实践工作者的培训教材与参考读物。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源开发的理论与方法/萧鸣政编著.--3 版

--北京:高等教育出版社,2016.6

ISBN 978-7-04-045490-1

I. ①人… II. ①萧… III. ①人力资源开发-高等学校-教材 IV. ①F240

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 107445 号

策划编辑 奚 玮
插图绘制 杜晓丹

责任编辑 奚 玮
责任校对 杨凤玲

封面设计 张 楠
责任印制 毛斯璐

版式设计 马敬茹

出版发行 高等教育出版社
社 址 北京市西城区德外大街 4 号
邮政编码 100120
印 刷 三河市华骏印务包装有限公司
开 本 787mm×1092mm 1/16
印 张 20.25
字 数 490 千字
购书热线 010-58581118
咨询电话 400-810-0598

网 址 <http://www.hep.edu.cn>
<http://www.hep.com.cn>
网上订购 <http://www.hepmall.com.cn>
<http://www.hepmall.com>
<http://www.hepmall.cn>
版 次 2003 年 12 月第 1 版
2016 年 6 月第 3 版
印 次 2016 年 6 月第 1 次印刷
定 价 32.80 元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请到所购图书销售部门联系调换

版权所有 侵权必究

物 料 号 45490-00

第三版前言

随着社会经济的发展,最近几年国内对于人力资源开发的研究进入了快速发展的阶段,学者发表的人力资源开发方面的著作与文章越来越多,国内也有越来越多的院校已经开设了人力资源管理专业硕士点,并为国家机关、企业培养了众多具有专业知识素养与技能水平的人力资源管理人才,为我国“人才强国”战略的推进提供了重要支持。但是,国内关于人力资源开发的专著与教材的论述与讲授并不全面,过于偏重人力资源管理内容或者只有少数对于企业人力资源开发经验的介绍,对于适用于党政机关与企事业单位等通用性的人力资源开发的理论与方法比较缺乏。因此,本书试图在这方面做些努力,主要阐述一些适用于各类组织机构的、具有通用性的人力资源开发理论与方法。

一、本书内容介绍

全书一共十章,分为三篇,围绕以下三个问题进行阐述:

- (1) 什么是人力资源开发?
- (2) 组织内人力资源开发的对象是什么?
- (3) 如何进行组织内的人力资源开发?

第一篇包括第一章至第三章,主要阐述了人力资源开发(human resource development,HRD)的理论基础,回答了什么是人力资源开发、人力资源开发与哪些学科及理论相关。其中,第一章着重说明了HRD的重要性、必要性与可能性,具体论述了什么是人力资源开发、目前它存在哪些类型与特点、进行人力资源开发的客观基础是什么、它具有什么样的价值与功能等问题。在明确了什么是HRD及其价值之后,有必要更具体地阐述什么是人力资源开发的原理与基础。因此,第二章具体阐述了人力资源开发的原理与基本理论。其中,原理部分的阐述包括第一节的8条动力原理与第二节的15条素质开发原理。在明确了人力资源开发的概念与原理之后,有必要分析一下人力资源开发的相关学科基础。因此,第三章具体地阐述了HRD的主要学科基础,包括从教育学、经济学、人口学、社会学、文化学、心理学等多学科的角度,分析HRD的学科理论与依据。

第二篇包括第四章和第五章,主要回答了HRD的开发对象,阐述了HRD的对象结构与作用,分析了HRD的基本点及其形成过程,分析了HRD的对象与HRD客体的区别,分析了职业资格结构及其特点。其中,第四章具体回答了为什么要把人的素质作为HRD的基本点,在个体人力资源的形成与发展过程中,主要受到哪些因素的影响,智力在人力资源的形成过程中发挥着什么样的作用。关于这些问题的回答,启发我们在HRD过程中,要注意人力资源的形成规律,并与其过程相互联系,让HRD过程走在人力资源形成的前面,不能被动等待人力资源形成之后才进行HRD。第五章具体回答了为什么要把职业资格作为组织内人力资源开发的具体对象,品德素质在职业资格中发挥什么作用,体力与健康在职业资格中发挥什么作用,文化科技素质在职业资格中发挥什么作用。对于这些问题的回答,启示我们在HRD过程中,不但要重视职业技能的开发,更要重视品性素质的开发,品性开发将成为现代人力资源开发的新视点。

第三篇是本书的主题,包括第六章至第十章,主要回答了如何进行 HRD,阐述了 HRD 的各种途径、方法与技术。其中,第六章根据第二篇的人力资源系统结构理论,首先提出了 HRD 的系统观,建构了与人力资源形成过程与结构相对应的三个开发系统工程,然后从人力资源配置使用的角度分析了组织内 HRD 的各种具体形式,接着围绕职业资格这个点,分别从员工自我、职业发展与组织管理三个角度,分析了 HRD 的各种具体方法与途径。分析结果表明,组织内人力资源开发的途径并非人员培训与职业教育,而是包括自我申报、自我学习、制度管理、文化建设、职业发展与规划、人力资源管理等多种形式。第七章至第九章围绕着组织内部三种主要人力资源客体的开发方法,进行了具体的分析与总结。具体地说,第七章阐述了新员工开发的组织化方法、实际工作预览方法与员工导向方法。第八章阐述了老员工开发的职业发展规划方法、职业管理方法、各种老员工开发的实践活动形式及其问题。第九章阐述了主管人员开发的需求分析方法、预备职位经历方法、晋升开发方法、职务轮换开发方法、辅导方法、决策学习方法、评价中心技术方法、敏感性训练方法,以及国外企业主管人员开发的实践经验。第十章阐述了支持 HRD 过程及其各种方法的技术,包括需求分析技术、人力规划技术、教育培训技术、课程设计技术与效果评估技术。

二、修订说明

我们在 2012 年出版的《人力资源开发的理论与方法》(第二版)基础上,通过近 4 年的教学与研究,在不断总结教学经验、听取相关院校师生意见与最新成果的基础上,对相关章节的内容进行了修订,对人力资源开发的相关法规、政策、课后案例、习题、参考文献进行了更新,以使本书能够更加贴合当前的政策法规环境和人力资源开发实践。

本次的修订工作涉及全书的各个章节,但对于主体内容的调整幅度并不大,而是对政策法规、案例、习题、推荐阅读材料等内容进行了较大规模的编写与调整。修订的主要工作如下:

(1) 对各章节的法律与政策等内容进行更新,将其全部替换为最新内容。

(2) 将原有各章节复习思考题的类型进行扩充,分别新增单项选择题、多项选择题和简答题,其中单项选择题及多项选择题通过关联二维码的形式可在线自测(即测即评板块),简答题的相关答案内容另附。

(3) 更新了各章节中的案例,选取新近的材料作为章节案例,并增加了相应思考题。

(4) 更新并扩充了各章节的推荐阅读材料,每个章节的推荐阅读材料扩充至 25 篇左右,其中 2010 年以后出版的专著、期刊约占 50%,英文推荐文献占 30% 以上。

(5) 版式设计做了全面修改。

三、教学参考

对于本书的教学,建议如下:

(1) 如果是本科生,本书的第三章可以不讲。整个教学内容可以划分为四个单元。第一单元是人力资源开发概述,包括第一章与第二章的内容,主要讲解人力资源开发概念、类型,与人力资源管理的区别、特点、作用、研究对象与方法,人力资源开发的原理与基本理论等。人力资源开发概论方面可以多找些例子让同学们讨论与比较。第二单元是人力资源开发对象的分析,包括第四章与第五章的内容,主要讲解人力资源开发的对象、基本点是什么,它与人力资源开发内容的区别是什么,人力资源形成与发展的规律是什么,职业资格的结构与特点是什么,品德、能力、体力与文化科技素质的特点是什么,如何对它们进行开发。第三单元是人力资源开发的方法与

技术。第四单元是人力资源开发方法的分析案例或者实际调查。整个教学时数可以是 36~54 学时。其中第一单元 6~9 学时,第二单元 6~9 学时,第三单元 21~32 学时,第四单元 3~6 学时。

(2) 如果是研究生,在本书的基础上可以增加人力资源开发战略,第一单元是人力资源开发理论与战略,第二单元是人力资源开发的对象与需求分析,第三单元是人力资源开发的方法与技术,第四单元是人力资源开发的问题调查与分析,或者人力资源开发战略与方法的案例分析。整个教学时数为 54 学时,其中第一单元 15 学时,第二单元 9 学时,第三单元 15 学时,第四单元 15 学时。

四、其他说明

在本书的修订编写过程中,郭晟豪、张鹏、武雪健、曾键、柯杰、范文琦、王晓琦、王蕊、温倩倩、蔡静雯、夏浩然等同学做了许多资料查阅、部分文字修改与案例补充工作。由于人力资源开发在我国的研究时间不长,组织内的人力资源开发课程在我国还比较新颖,加上自己水平有限与时间紧迫,书中难免存在问题与不足,欢迎广大读者批评指正,以使本书日臻完善。我的电子邮箱是 xmingzh@pku.edu.cn。

萧鸣政

2016 年 4 月 16 日

第二版前言

关于国家人力资源开发方面的研究,早已引起我国有识之士的重视,目前已经有了大量的论著。然而,关于党政机关与企事业单位内部人力资源开发的研究,却并不多见。组织内部人力资源开发,既是提高企事业单位本身竞争力的关键,也是做好整个国家人力资源开发与能力建设工作的基础,是推进与实现人才强国战略的关键。因此,本书主要就组织内部人力资源开发的理论与方法,进行深入的论述。

一、本书内容介绍

全书一共三篇十章,主要围绕以下三个问题进行阐述:

- (1) 什么是人力资源开发?
- (2) 组织内人力资源开发的对象与内容是什么?
- (3) 如何进行组织内的人力资源开发?

第一篇包括第一章至第三章,主要阐述了人力资源开发(human resource development,HRD)的理论基础,回答了什么是人力资源开发、人力资源开发与哪些学科与理论相关。其中,第一章着重说明了HRD的重要性、必要性与可能性,具体论述了什么是人力资源开发、目前它存在哪些类型与特点、进行人力资源开发的客观基础是什么、它具有什么样的价值与功能等问题。在明确了什么是HRD及其价值之后,有必要更具体地阐述什么是人力资源开发的原理与基础。因此,第二章具体阐述了人力资源开发的原理与基本理论。其中原理部分的阐述包括第一节的8条动力原理与第二节的15条素质开发原理。在明确了人力资源开发的概念与原理之后,有必要分析一下人力资源开发的相关学科基础。因此,第三章具体地阐述了HRD的主要学科基础,包括从教育学、经济学、人口学、社会学、文化学、心理学等多学科的角度,分析HRD的学科理论与依据。

第二篇包括第四章和第五章,主要回答了HRD的开发对象,阐述了HRD的对象结构与作用,分析了HRD的基本点及其形成过程,分析了HRD的对象与HRD客体的区别,分析了职业资格结构及其特点。其中,第四章具体回答了为什么要把人的素质作为HRD的基本点,在个体人力资源的形成与发展过程中,主要受到哪些因素的影响,智力在人力资源的形成过程中发挥着什么样的作用。关于这些问题的回答,启发我们在HRD过程中,要注意人力资源的形成规律,并与其过程相互联系,让HRD过程走在人力资源形成的前面,不能被动等待人力资源形成之后才进行HRD。第五章具体回答了为什么要把职业资格作为组织内人力资源开发的具体对象,品德素质在职业资格中发挥什么作用,体力与健康在职业资格中发挥什么作用,文化科学素质在职业资格中发挥什么作用。对于这些问题的回答,启示我们在HRD过程中,不但要重视职业技能的开发,更要重视品性素质的开发,品性开发将成为现代人力资源开发的新视点。

第三篇是本书的主题,包括第六章至第十章,主要回答了如何进行HRD,阐述了HRD的各种途径、方法与技术。其中,第六章根据第二篇的人力资源系统结构理论,首先提出了HRD的系统观,建构了相对人力资源形成过程与结构的三个开发系统工程,然后从人力资源配置使用的

角度分析了组织内 HRD 的各种具体形式,接着围绕职业资格这个点,分别从员工自我、职业发展与组织管理等三个不同角度,分析了 HRD 的各种具体方法与途径。分析结果表明,组织内人力资源开发的途径并非人员培训与职业教育,而是包括自我申报、自我学习、制度管理、文化建设、职业发展规划、人力资源管理等多种形式。第七章至第九章围绕着组织内部三种主要人力资源客体的开发方法,进行了具体的分析与总结。具体地说,第七章阐述了新员工开发的组织化方法、实际工作预览方法与员工导向方法。第八章阐述了老员工开发的职业发展规划方法、职业管理方法、各种老员工开发的实践活动形式及其问题。第九章阐述了主管人员开发的需求分析方法、预备职位经历方法、晋升开发方法、职务轮换开发方法、辅导方法、决策学习方法、评价中心技术方法、敏感性训练方法,以及国外企业主管人员开发的实践经验。第十章阐述了支持 HRD 过程及其各种方法的技术,包括需求分析技术、人力规划技术、课程设计技术与效果评估技术。

二、修改说明

《人力资源开发的理论与方法》(第二版)是在 2003 年出版的《人力资源开发的理论与方法》基础上,通过近 8 年的教学实践,在听取相关院校师生意见的基础上修改而成的。本书的编写不但保留了第一版的学习目标、本章小结、复习思考题、案例及其讨论分析等操作特色,而且增加了推荐阅读材料。

本书的修改工作量涉及全书各个章节,删除与修改的文字数量达到 11 万字。修改的工作主要体现在以下几个方面:

(1) 各章后面均增加了推荐阅读材料。

(2) 除第四章“人力资源开发的基本点及其分析”外,其余各章的案例分析都做了相应的修改。

(3) 第一章“人力资源开发概述”中增加了第三节“人力资源开发的历史”。

(4) 删除了原书的第二章“人力资源”。

(5) 在本书的第三章“人力资源开发的相关学科基础与理论”中,增加了第二节“经济学与人力资源开发”。

(6) 在本书的第六章“人力资源开发的途径”中,增加了第七节“品德开发”。

(7) 本书的第七章“新员工开发的方法”,这次修改比较大,合并与增加了不少内容。

(8) 版式设计做了全面修改。

三、教学参考

对于本书的教学,建议如下:

(1) 如果是本科生,本书的第三章可以不讲。整个教学内容可以划分为四个单元。第一单元是人力资源开发概述,包括第一章与第二章的内容,主要讲解人力资源开发概念、类型,与人力资源管理的区别、特点、作用、研究对象与方法,人力资源开发的原理与基本理论等。人力资源开发概论方面可以多找些例子让同学们讨论与比较。第二单元是人力资源开发对象的分析,包括第四章与第五章的内容,主要讲解人力资源开发的对象、基本点是什么,它与人力资源开发内容的区别是什么,人力资源形成与发展的规律是什么,职业资格的结构与特点是什么,品德、能力、体力与文化科技素质的特点是什么,如何对它们进行开发。第三单元是人力资源开发的方法与技术。第四单元是人力资源开发的方法分析案例或者实际调查。整个教学时数可以是 36~54 学时。其中第一单元 6~9 学时,第二单元 6~9 学时,第三单元

21~32 学时,第四单元 3~6 学时。

(2) 如果是研究生,在本书的基础上可以增加人力资源开发战略,第一单元是人力资源开发理论与战略,第二单元是人力资源开发的对象与需求分析,第三单元是人力资源开发的方法与技术,第四单元是人力资源开发的问题调查与分析,或者人力资源开发战略与方法的案例分析。整个教学时数为 54 学时。其中第一单元 15 学时,第二单元 9 学时,第三单元 15 学时,第四单元 15 学时。

在本书的修改编写过程中,刘追副教授付出了辛勤劳动,他和他指导的硕士生为本书做了许多资料查阅、部分文字修改与案例补充工作。在本书的编写过程中,张如国、张满、步星辉、吴新辉、肖志康等帮助文字校对。由于人力资源开发在我国的研究时间不长,组织内的人力资源开发课程在我国也刚刚起步,加上自己水平有限与时间紧迫,书中难免存在问题与不足,欢迎广大读者批评指正,以使本书日臻完善。我的电子信箱是 xmingzh@pku.edu.cn。

萧鸣政

2011 年 12 月 18 日

第一版前言

一、本书内容介绍

在知识经济时代,人力资源具有特殊的经济价值和广阔的开发前景。美国经济学家、诺贝尔奖得主贝克尔指出,在美国经济发展中,人力资源的贡献是物力资源的3~4倍。

改革开放20多年来,中国经济飞速增长,北京、上海等大城市的基础设施建设几乎可与西方发达国家相媲美,但人力资源的差距却日益突出。加入WTO,对中国的人力资源提出了更高的要求。国家与组织间竞争的关键是人力资源及其开发水平的竞争,开发人力资源,使之转化为人力资本,提高组织竞争力,已经成为当前政府、企业与文化教育界人士的共识。

关于国家人力资源开发方面的研究,早已引起我国有识之士的重视,目前已经有了大量的论著。然而,关于党政机关与企事业组织内部人力资源开发的研究,却并不多见。组织内部人力资源开发,既是提高企事业组织本身竞争力的关键,也是做好整个国家人力资源开发与能力建设工作的基础。因此,本书主要就组织内部人力资源开发的理论与方法,进行深入的论述。全书一共11章,分为三篇,围绕以下三个问题进行阐述:

(1) 什么是人力资源开发?

(2) 组织内人力资源开发的对象是什么?

(3) 如何进行组织内的人力资源开发?

第一篇包括第1—4章,主要阐述了人力资源开发(human resource development, HRD)的理论基础,回答了什么是人力资源、什么是人力资源开发、什么是人力资源开发学等问题。其中,第1章着重说明了HRD的重要性、必要性与可能性,具体论述了什么是人力资源开发、目前它存在哪些类型与特点、进行人力资源开发的客观基础是什么、它具有什么样的价值与功能等问题。在明确了什么是HRD及其价值之后,有必要更具体地阐述什么是人力资源(human resource, HR),HR具有什么样的属性与作用,具有什么样的结构,具有什么样的表现形态,因为这些将是后面我们建构HRD理论与方法的基础,是HRD的实践基础与依据。因此关于这些问题的回答就构成了第2章的内容。通过第1—2章,明确了什么是HR与HRD之后,需要更进一步阐述HRD的实践基础与学科理论,使读者能从更高的角度与水平上来把握HRD。因此,第3章主要从理论的角度分析HRD的实践基础,具体地阐述了人力资源开发的动力原理、素质开发原理以及HRD的实践基础。第4章具体地阐述了HRD的主要学科基础,包括从教育学、人口学、社会学、文化学与心理学等多学科的角度,分析HRD的学科理论与依据。

第二篇包括第5—6章,主要回答了HRD的开发对象,阐述了HRD的对象结构与作用,分析了HRD的基本点及其形成过程,分析了HRD的对象与HRD客体的区别,分析了职业资格结构及其特点。其中,第5章具体回答了为什么要把人的素质作为HRD的基本点,在个体HR的形成与发展过程中,主要受到哪些因素的影响,智力在HR的形成过程中发挥着什么样的作用。关于这些问题的回答,启发我们在HRD过程中,要注意HR的形成规律,并与其过程相互联系,让HRD过程走在HR形成的前面,不能被动等待HR形成之后才进行HRD。第6章具体回答了为

什么要把职业资格作为组织内人力资源开发的具体对象,品德素质在职业资格中发挥什么作用,体力与健康在职业资格中发挥什么作用,文化科学素质在职业资格中发挥什么作用。对于这些问题的回答,启示我们在 HRD 过程中,不但要重视职业技能的开发,更要重视品性素质的开发,品性开发将成为现代人力资源开发的新视点。

第三篇是本书的主题,包括第 7—11 章,主要回答了如何进行 HRD,阐述了 HRD 的各种途径、方法与技术。其中,第 7 章根据第二篇的 HR 的系统结构理论,首先提出了 HRD 的系统观,建构了相对 HR 形成过程与结构的三个开发系统工程,然后从人力资源配置使用的角度分析了组织内 HRD 的各种具体形式,接着围绕职业资格这个点,分别从员工自我、职业发展与组织管理等三个不同角度,分析了 HRD 的各种具体方法与途径。分析结果表明,组织内人力资源开发的途径,并非人员培训与职业教育,而是包括自我申报、自我学习、制度管理、文化建设、职业发展与规划、人力资源管理等多种形式。第 8—10 章,围绕着组织内部三种主要人力资源客体的开发方法,进行了具体的分析与总结。具体地说,第 8 章阐述了新员工开发的组织化方法、实际工作预览方法与员工导向方法。第 9 章阐述了老员工开发的职业发展规划方法、职业管理方法、各种老员工开发的实践活动形式及其问题。第 10 章阐述了主管人员开发的需求分析方法、预备职位经历方法、晋升设计方法、职务轮换方法、辅导方法、决策学习方法、评价中心方法、敏感性训练方法以及国外企业主管人员开发的实践经验。第 11 章阐述了支持 HRD 过程及其各种方法的技术,包括需求分析技术、课程设计技术、教育培训技术与效果评估技术。

本书适用于工商管理、公共管理与劳动经济学科中的人力资源管理专业的学生,也适合广大企事业单位主管、人力资源管理实际工作者与研究人员参考。

二、课程历史与教学参考

在国外,人力资源开发是一门与人力资源管理专业地位相等的专业,有专门的人力资源开发学博士与硕士学位点。由于中国人力资源管理专业的开设较晚,只有 10 年左右的时间,目前还没有正式的人力资源管理博士点与硕士点,在我国的发展还比较落后。长期以来,人力资源开发的相关内容一直是作为人力资源管理课程中的某个章节略加介绍,缺乏专门的人力资源开发的课程。人力资源专业课程设置的这种现状,与我国目前经济发展与管理的现实需求极不相符,与中国的国情与未来发展大不相称。

众所周知,中国是个人口大国,人口具有经济作用与消费作用的双重性。把中国的人口负担转化为人力资源优势的关键,在于我们能否认真搞好人力资源开发工作,在于我们是否全面掌握了人力资源开发的科学理论与方法。

目前,在我们的组织内部,一方面是缺乏高、精、尖的复合型人才;另一方面是大量的一般劳动者剩余。这种现状告诉我们,仅仅满足于当前为管理而管理的人力资源的传统是不行的,亟待我们加强人力资源开发理论与方法的学习,在开发的思想指导下进行我们的人力资源管理工作。

一般来说,人力资源管理往往注重利用已发现的 HR,但每个人身上还有大量未知的与潜在的 HR 有待我们去开发;每个人身上现有的 HR,还可以通过开发再生出许多其他的新 HR。因此人力资源管理只是保证组织对 HR 需求的基础,而人力资源开发才是促进组织持续发展的根本。我们决不能满足于目前已有的人力资源管理课程内容,而是要尽快去开设以人力资源开发为导向的新课程体系。

我们高兴地看到,自2002年年初开始,中国人民大学劳动人事学院与北京大学政府管理学院在研究生中先后开设了人力资源开发的选修课。北京大学光华管理学院2003年把人力资源开发课列为了人力资源管理专业本科生的必修课程。当我的《人力资源开发学》出版以后,得到了学术界同行与企事业单位一线人士的赞同,一些学校也把它当做了教材使用。为了更好地服务于教学,满足工商管理与公共管理学科中人力资源方向的教学需求,我们在连续2年使用《人力资源开发学》进行教学的基础上,对《人力资源开发学》的内容做了一些修改与补充,并在每一章后增加了学习目标、本章小结、复习思考题、案例及其讨论分析等新内容。

对学习目标的提示,可以帮助教师与学生从一开始就正确地把握该章的教学方向,抓住重点,提高教与学的效率与效果;

本章小结,可以帮助教师与学生在完成该章的教与学后,对全章有一个总体的回顾与把握,并在此基础上加深印象与理解;

每章的复习思考题,可以帮助教师与学生针对该章的教学内容,进行系统深入的思考与复习,尤其可以引导教师与学生抓住重点、难点进行练习,达到巩固教学效果的目的;

每章的案例及其讨论分析,都是从国内外论著中精心挑选出来的,并进行了一定的修改加工,目的是让教师与学生对前面的理论阐述有进一步的理解与补充,有一个直接应用与结合的情景与机会。

在教学过程中,教师可以根据具体教学要求,选择案例进行教学,学生也可以根据案例,结合实际进行课堂或课后研讨,举一反三,开阔思路。

对于本书的教学,我们建议如下:

如果是本科学生,第2—4章可以不讲,整个教学内容划分四个单元:

第一单元是人力资源开发概述;第二单元是人力资源开发对象分析;第三单元是人力资源开发方法与技术;第四单元是人力资源开发方法的案例分析或实际调查。整个教学为40~60学时,其中第一单元6~9学时,第二单元6~9学时,第3单元24~32学时,第四单元4~10学时。

如果是研究生教学,在本书内容基础上,还可以增加人力资源开发战略的内容,整个教学内容划分四个单元:

第一单元是人力资源开发理论与战略;第二单元是人力资源开发对象分析;第三单元是人力资源开发方法与技术;第四单元是人力资源开发战略与方法的案例分析或调查研究。整个教学为60~80学时。其中第一单元12~15学时,第二单元12~15学时,第三单元24~32学时,第四单元12~18学时。

三、其他说明

在本书的编写过程中,刘李豫、张玉霞、张华、陈菁、曹立华帮助查找了大量案例,协助编写了每章案例与本章小结的初稿,肖志颖、张劼、张玉霞、张华、谢玲玲、陈胜军、王慧颖、饶伟国、郭春潮、吴生志等做了文字校对工作,高等教育出版社的有关领导与李海风编辑提供了许多帮助,在此表示感谢。我还要特别感谢东北大学的李雪明同志,他及时把自己在阅读《人力资源开发学》过程中所发现的问题专门写信告诉了作者。我还要感谢北京大学政府管理学院与中国人民大学2002级选修人力资源开发课的研究生,他们认为,这门课程的开设,大大拓宽了自己原有的人力资源管理知识结构与视野。他们对本书的内容结构、理论体系与图表分析,给予了充分的肯定,同时提出了一些相关的修改建议。由于人力资源开发学的研究在我国刚刚

开始,组织内的人力资源开发课程在我国也刚刚起步,加上自己水平有限,许多实践问题与理论问题还未解决,有待于我们大家共同努力。我的电子信箱是 xmingzh@263.net 或 xmingzh2002@yahoo.com.cn,我们特别欢迎广大读者对本书的不足进行批评指正,以使本书日臻完善。

萧鸣政

2003年10月25日

目 录

第一篇 基础理论

第一章 人力资源开发概述	3
学习目标	3
第一节 人力资源开发的客观基础	3
第二节 人力资源开发的基本概念	5
第三节 人力资源开发的历史	9
第四节 人力资源开发的类型、特点、 作用与功能	14
第五节 人力资源开发学的研究对象与 方法	22
本章小结	26
即测即评	26
简答题	26
案例 苹果公司的人力资源开发	27
推荐阅读材料	29
第二章 人力资源开发原理	31
学习目标	31
第一节 人力资源开发的动力原理	31
第二节 素质开发原理	35
第三节 人力资源开发的基本理论	41

本章小结	46
即测即评	47
简答题	47
案例 沃尔玛的员工培训机制	47
推荐阅读材料	49

第三章 人力资源开发的相关学科基础

与理论

学习目标	51
第一节 教育学与人力资源开发	51
第二节 经济学与人力资源开发	54
第三节 人口学与人力资源开发	56
第四节 社会学与人力资源开发	58
第五节 文化学与人力资源开发	60
第六节 心理学与人力资源开发	61
本章小结	63
即测即评	63
简答题	64
案例 阿里巴巴的企业文化管理	64
推荐阅读材料	66

第二篇 开发对象

第四章 人力资源开发的基本点及其 分析	71
学习目标	71
第一节 人力资源基本点的分析	71
第二节 个体人力资源的形成与发展的 因素分析	74
第三节 智力及其在人力资源中的作用	82
本章小结	86
即测即评	87
简答题	88

案例 有些顾问更称职	88
推荐阅读材料	90

第五章 职业资格及其分析

学习目标	92
第一节 职业资格概述	92
第二节 品德素质及其在职业资格中的 作用	96
第三节 体力与健康及其在职业资格中 的作用	101
第四节 文化科技素质及其在职业资格 中的作用	105

本章小结	107
即测即评	107
简答题	107

案例 华为的任职资格管理实践	108
推荐阅读材料	110

第三篇 方法技术

第六章 人力资源开发的途径

学习目标	115
------------	-----

第一节 建立科学的人力资源开发系统 工程	115
-------------------------------	-----

第二节 人力资源配置	117
------------------	-----

第三节 自我开发	122
----------------	-----

第四节 职业开发	126
----------------	-----

第五节 管理开发	134
----------------	-----

第六节 组织开发	141
----------------	-----

第七节 品德开发	144
----------------	-----

本章小结	152
------------	-----

即测即评	153
------------	-----

简答题	153
-----------	-----

案例 绿地集团人力资源开发	153
---------------------	-----

推荐阅读材料	154
--------------	-----

第七章 新员工开发的方法

学习目标	156
------------	-----

第一节 员工的组织化	156
------------------	-----

第二节 实际工作预览	172
------------------	-----

第三节 员工导向	181
----------------	-----

本章小结	190
------------	-----

即测即评	190
------------	-----

简答题	190
-----------	-----

案例 联想:如何让新员工“入模子”	191
-------------------------	-----

推荐阅读材料	192
--------------	-----

第八章 老员工的开发方法

学习目标	194
------------	-----

第一节 职业规划与职业管理	194
---------------------	-----

第二节 职业发展模式	200
------------------	-----

第三节 职业发展规划与管理	206
---------------------	-----

第四节 老员工开发的实践活动	218
----------------------	-----

第五节 老员工开发实践中的问题	224
-----------------------	-----

本章小结	227
------------	-----

即测即评	228
------------	-----

简答题	228
-----------	-----

案例 天津诺维信的职业发展管理实践	228
-------------------------	-----

推荐阅读材料	230
--------------	-----

第九章 主管人员的开发

学习目标	232
------------	-----

第一节 主管人员开发概述	232
--------------------	-----

第二节 主管人员开发需求分析方法	238
------------------------	-----

第三节 主管人员开发方法	243
--------------------	-----

第四节 国外的主管人员开发	246
---------------------	-----

本章小结	259
------------	-----

即测即评	259
------------	-----

简答题	259
-----------	-----

案例 GE:“赢”在领导力培养	260
-----------------------	-----

推荐阅读材料	261
--------------	-----

第十章 人力资源开发技术

学习目标	263
------------	-----

第一节 需求分析	263
----------------	-----

第二节 人力规划技术	275
------------------	-----

第三节 教育培训技术	278
------------------	-----

第四节 课程设计技术	282
------------------	-----

第五节 人力资源开发评估技术	292
----------------------	-----

本章小结	296
------------	-----

即测即评	296
------------	-----

简答题	296
-----------	-----

案例 华立集团:四步精准把脉培训需求	297
--------------------------	-----

推荐阅读材料	299
--------------	-----

附录 人力资源开发早期研究参考文献	301
-------------------------	-----

参考文献	303
------------	-----



第一篇

基础理论

