

RENLI ZIYUAN KAIFA YU GUANLI



 世纪远程教育精品教材·经济与管理系列

人力资源 开发与管理

(第三版)

主 编 姚裕群

副主编 亓名杰 刘尔铎

 中国人民大学出版社

21 世纪远程教育精品教材·经济与管理系列

人力资源开发与管理

(第三版)

主 编 姚裕群

副主编 亓名杰 刘尔铎

中国人民大学出版社

· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源开发与管理/姚裕群主编. —3 版. —北京: 中国人民大学出版社, 2011. 5

21 世纪远程教育精品教材. 经济与管理系列

ISBN 978-7-300-13679-0

I. ①人… II. ①姚… III. ①劳动力资源-资源开发-远程教育-教材 ②劳动力资源-资源管理-远程教育-教材 IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 080909 号

21 世纪远程教育精品教材·经济与管理系列

人力资源开发与管理 (第三版)

主 编 姚裕群

副主编 亓名杰 刘尔铎

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)

010-62511398 (质管部)

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 北京昌联印刷有限公司

规 格 185 mm×260 mm 16 开本

版 次 2003 年 3 月第 1 版

2011 年 6 月第 3 版

印 张 12.75

印 次 2011 年 6 月第 1 次印刷

字 数 283 000

定 价 29.00 元

版权所有 侵权必究 印装差错 负责调换

总 序

我们正处在教育史，尤其是高等教育史上的一个重大的转型期。在全球范围内，包括在我们中华大地，以校园课堂面授为特征的工业化社会的近代学校教育体制，正在向基于校园课堂面授的学校教育与基于信息通信技术的远程教育相互补充、相互整合的现代终身教育体制发展。一次性学校教育的理念已经被持续性终身学习的理念所替代。在高等教育领域，从1088年欧洲创立博洛尼亚（Bologna）大学以来，21世纪以前的各国高等教育基本是沿着精英教育的路线发展的，这也包括自19世纪末创办京师大学堂以来我国高等教育短短一百多年的发展史。然而，自20世纪下半叶起，尤其在迈进21世纪时，以多媒体计算机和互联网为主要标志的电子信息技术正在引发教育界的一场深刻的革命。高等教育正在从精英教育走向大众化、普及化教育，学校教育体系正在向终身教育体系和学习型社会转变。在我国，党的十六大明确了全面建设小康社会的目标之一就是构建学习型社会，即要构建由国民教育体系和终身教育体系共同组成的有中国特色的现代教育体系。

教育史上的这次革命性转型绝不仅仅是科学技术进步推动的。诚然，以电子信息通信技术为主要代表的现代科学技术的进步，为实现从校园课堂面授向开放远程学习、从近代学校教育体制向现代终身教育体系和学习型社会的转型提供了物质技术基础。但是，教育形态演变的深层次原因在于人类社会经济发展和社会生活变革的需求。恰在这次世纪之交，人类社会开始进入基于知识经济的信息社会。知识创新与传播及应用、人力资源开发与人才培养已经成为各国提高经济实力、综合国力和国际竞争力的关键和基础。而这些仅仅依靠传统学校校园面授教育体制是无法满足的。此外，国际社会面临的能源、环境与生态危机，气候异常，数字鸿沟与文明冲突，对物种多样性与文化多样性的威胁等多重全球挑战，也只有依靠世界各国进一步深化教育改革与创新，促进人与自然的和谐发展才能得到解决。正因为如此，我国党和政府提出了“科教兴国”、“可持续发展”、“西部大开发”、“缩小数字鸿沟”以及“人与自然和谐发展”的“科学发展观”等基本国策。其中，对教育作为经济建设的重要战略地位和基础性、全局性、前瞻性产业的确认，对高等教育对于

知识创新与传播及应用、人力资源开发与人才培养的重大意义的关注,以及对发展现代教育技术、现代远程教育和教育信息化并进而推动国民教育体系现代化,构建终身教育体系和学习型社会的决策更得到了教育界和全社会的共识。

在上述教育转型与变革时期,中国人民大学一直走在我国大学的前列。中国人民大学是一所以人文、社会科学和经济管理为主,兼有信息科学、环境科学等的综合性、研究型大学。长期以来,中国人民大学充分利用自身的教育资源优势,在办好全日制高等教育的同时,一直积极开展远程教育和继续教育。中国人民大学在我国首创函授高等教育。1952年,校长吴玉章和成仿吾创办函授教育的报告得到了刘少奇的批复,并于1953年率先招生授课,为新建的共和国培养了一大批急需的专门人才。在20世纪90年代末,中国人民大学成立了网络教育学院,成为我国首批现代远程教育试点高校之一。经过短短几年的探索和发展,中国人民大学网络教育学院创建的“网上人大”品牌,被远程教育界、媒体和社会誉为网络远程教育的“人大模式”,即“面向在职成人,利用网络学习资源和虚拟学习社区,支持分布式学习和协作学习的现代远程教育模式”。成立于1955年的中国人民大学出版社是新中国建立后最早成立的大学出版社之一,是教育部指定的全国高等学校文科教材出版中心。在过去的几年中,中国人民大学出版社与中国人民大学网络教育学院合作策划、创作出版了国内第一套极富特色的“21世纪远程教育精品教材”。这些凝聚了中国人民大学、北京大学、北京师范大学等北京知名高校学者教授、教育技术专家、软件工程师、教学设计师和编辑们广博才智的精品课程系列教材,以印刷版、光盘版和网络版立体化教材的范式探索构建全新的远程学习优质教育资源,实现先进的教育教学理念与现代信息通信技术的有效结合。这些教材已经被国内其他高校和众多网络教育学院所选用。中国人民大学出版社基于“出教材学术精品,育人文社科英才”理念的努力探索及其初步成果已经得到了我国远程教育界的广泛认同,是值得肯定的。

2005年4月,我被邀请出席《中国远程教育》杂志与中国人民大学出版社联合主办的“远程教育教材的共建共享与一体化设计开发”研讨会并做主旨发言,会后受中国人民大学出版社的委托为“21世纪远程教育精品教材”撰写“总序”,这是我的荣幸。近几年来,我一直关注包括中国人民大学网络教育学院在内的我国高校现代远程教育试点工程。这次,更有机会全面了解和近距离接触中国人民大学出版社推出的“21世纪远程教育精品教材”及其编创人员。我想将我在上述研讨会上发言的主旨做进一步的发挥,并概括为若干原则作为我对包括中国人民大学出版社、中国人民大学网络教育学院在内的我国网络远程教育优质教育资源建设的期待和展望:

- 21世纪远程教育精品教材的教学内容要更加适应大众化高等教育面对在职成人、定位在应用型人才培养上的需要。

- 21世纪远程教育精品教材的教学设计要更加适应地域分散、特征多样的远程学生自主学习的需要,培养适应学习型社会的终身学习者。

- 在我国网络教学环境渐趋完善之前,印刷教材及其配套教学光盘依然是远程教材的主体,是多种媒体教材的基础和纽带,其教学设计应该给予充分的重视。要在印刷教材的显要部位对课程教学目标和要求做明确、具体、可操作的陈述,要清晰地指导远程学生如何利用多种媒体教材进行自主学习和协作学习。

- 应组织相关人员对多种媒体的远程教材进行一体化设计和开发,要注重发挥多种媒

体教材各自独特的教学功能，实现优势互补。要特别注重对学生学习活动、教学交互、学习评价及其反馈的设计和实现。

- 要将对多种媒体远程教材的创作纳入到对整个远程教育课程教学系统的一体化设计和开发中去，以便使优质的教材资源在优化的教学系统、平台和环境中的有效的教学模式、学习策略和学习支助服务的支撑下获得最佳的学习成效。

- 要充分发挥现代远程教育工程试点高校各自的学科资源优势，积极探索网络远程教育优质教材资源共建共享的机制和途径。

中华人民共和国教育部远程教育专家顾问
丁兴富

第三版前言

人力资源开发与管理作为经济社会发展中的重大问题，是当今世界与中国非常热门的研究与应用领域，也是在高等教育中非常受重视的学科领域。近年来，人力资源学科范围已经从工商管理领域发展到工商管理、公共管理两个领域并重的局面。

本书的第一版（2003年出版）全面阐述了人力资源开发与管理的原则与方法，建立了一个新颖的框架，结构严谨，阐述规范，风格清新，注重理论与应用的结合，“教”与“学”便利，受到读者的欢迎。使用数年后，我们基于人力资源理论与实践的发展和人力资源学科范围扩大后的教学需要，吸收国内外有关的最新研究和教学成果，进行修改增补，完成了本教材的第二版和第三版。

本教材的修改之处有：第一，增补了“社会人力资源格局”（第二篇），适应人力资源学科与实践的发展，关注外部环境的最新发展特点，且为公共管理学科及劳动与社会保障专业提供了不可或缺的内容，兼顾了工商管理与公共管理两大类的不同教学需要。第二，对内容和结构进一步推敲，进行了局部调整。第三，广泛吸收人力资源学科与相关学科近年的研究成果，努力增补人力资源开发与管理的最新内容，如战略人力资源管理、多元智力、素质测评、网络招聘、绩效管理、平衡计分卡等。

本教材可供小课时（2学分课，36学时~40学时）、大课时（3或4学分课，54学时~72学时或60学时~80学时）不同教学方案的课程选用。对不同专业的课程学习内容的选择建议为：

小课时（2学分）课程：工商管理学科院系的人力资源管理、工商管理等各专业学习本教材的第一篇、第三篇和第四篇全部，并学习第二篇的“人力资源配置”、“人力资源流动”、“人力资源市场化战略”内容；公共管理学科院系的人力资源管理、劳动与社会保障专业以及经济学等专业，学习本教材的第一篇、第二篇全部和第三篇、第四篇主要章节。

大课时（3或4学分课）课程：应当全面学习本教材的各章节，在课时分布的安排方面，工商管理与公共管理等不同学科院系以上述小课时课程对应的不同学科必修内容为重点内容，安排较多的课时学习。教师则应当阅读全书，加强对该学科的全面理解和在教学中的使用。

本教材深入浅出,注重基本分析和实际操作,同学们应当按章节学习和巩固,并结合社会实践加以领会和思考,从而提高学习效果。本书除可作为各类高等院校课堂教育与网络教育的教材之外,也可作为各企事业单位人力资源管理部门工作人员的专业参考读物。

笔者于20世纪80年代前期就开始从事人力资源研究与教学,至今已三十年,1983年在赵履宽教授指导下发表了国内最早的人力资源论文,90年代初出版了国内第一部人力资源专著《人口大国的希望——人力资源经济概论》,而后一直致力于该学科的教学研究和教材建设。笔者担任本教材的主编,独立写作了多章,与其他作者合作编写了若干章节,审改了全书各章,并担任了光盘版讲授教师。元名杰教授、刘尔铎副教授担任本书的副主编。参加本教材编写工作的人员还有:韩淑娟、郝丽、姚清、蓝若璉、景立人、刘怡娟。参加文稿校对、资料整理、课件制作和光盘版录制加工等工作的有咎春盛、倪鼎荣、韩晓丹、刘亮奇、王根利等,对各位的辛苦工作,在此表示衷心的感谢。本书的选题、写作得到了中国人民大学网络学院的支持和帮助,本书的出版和修订得到了中国人民大学出版社的大力支持,在此表示衷心的感谢。

人力资源开发与管理学科,是一门内容多、范围广、观念新、层次高、更新快的学科,是一门实用价值大和非常值得钻研的学问。鉴于作者的水平和篇幅有限,本教材还存在着一一定的不足,欢迎得到专家和各界读者的批评意见和建议,也希望得到学员们的信息反馈。

今天是我60岁的生日。谨将此书献给致力于求学人力资源领域的学子和各位辛勤的老师。

姚裕群

2011年3月24日

于北京世纪城

第一篇 人力资源开发与管理原理

第一章 绪论	3
第一节 财富的源泉——人力资源	4
第二节 人力资源范畴	9
第三节 人力资源结构	13
第四节 现代人力资源开发与管理环境	17
本章小结	18
关键概念	18
思考讨论题	18
第二章 人力资源个体分析	19
第一节 人的能力	20
第二节 人的个性	23
第三节 人的行为	26
第四节 人的个体复杂性	28
本章小结	30
关键概念	30
思考讨论题	30
第三章 人力资源经济社会分析	31
第一节 人力资源数量与质量	32
第二节 人力资源供求	34
第三节 人力资源与用人单位	39
第四节 人力资源与市场体制	41
第五节 社会保障制度	43
本章小结	45
关键概念	45
思考讨论题	45

第二篇 社会人力资源格局

第四章 人力资源配置与就业	49
第一节 人力资源配置	50

第二节 人力资源流动	51
第三节 就业	53
本章小结	57
关键概念	57
思考讨论题	57
第五章 人力资源收入分配	58
第一节 工资收入基本范畴	59
第二节 人力资源收入学说	60
第三节 工资政策与收入政策	62
本章小结	64
关键概念	64
思考讨论题	64
第六章 人力资源战略	66
第一节 人力资源战略基本分析	67
第二节 人力资源生产战略	68
第三节 人力资源就业战略	70
第四节 人力资源市场化战略	72
第五节 人才资源战略	74
本章小结	76
关键概念	76
思考讨论题	76

第三篇 组织的人力资源开发

第七章 组织、工作与人力资源规划	79
第一节 组织与人力资源战略	80
第二节 工作分析	81
第三节 人力资源规划基本分析	84
第四节 人力资源规划的方法	85
第五节 人力资源规划的实施	87
本章小结	88
关键概念	88
思考讨论题	89
第八章 人力资源获取	90
第一节 人力资源招聘	91
第二节 人力资源甄选	95

第三节 人力资源素质测试	98
第四节 面试	100
本章小结	103
关键概念	104
思考讨论题	104
第九章 人力资源培育	105
第一节 培训与发展过程	106
第二节 培训类别	112
本章小结	115
关键概念	115
思考讨论题	115
第十章 职业生涯发展与规划	116
第一节 职业与职业生涯	117
第二节 个人职业生涯的关键点	119
第三节 组织职业生涯规划的操作	123
本章小结	126
关键概念	127
思考讨论题	127

第四篇 组织的人力资源管理

第十一章 人力资源使用(上)——员工关系	131
第一节 员工关系基本分析	132
第二节 劳动合同	134
第三节 劳动争议	136
第四节 人力资源保护	139
本章小结	141
关键概念	141
思考讨论题	141
第十二章 人力资源使用(下)——行为管理	142
第一节 人力资源使用文化	143
第二节 人力资源激励	145
第三节 工作满意感	150
本章小结	153
关键概念	153
思考讨论题	154

第十三章 考核与绩效管理	155
第一节 考核与绩效管理基本分析	156
第二节 绩效考核流程	160
第三节 常用绩效考核方法	164
第四节 考核与绩效管理一体化方法	167
第五节 绩效考核的操作	173
本章小结	176
关键概念	176
思考讨论题	176
第十四章 薪酬设计与管理	178
第一节 人力资源报酬基本分析	179
第二节 薪酬制度原理	181
第三节 薪酬制度设计	184
本章小结	189
关键概念	189
思考讨论题	189
参考书目	190

第一篇 人力资源开发与管理原理

第一章

绪 论

中国的现代化与人力资源

进入新世纪是自然性的时间转折，处于这个转折点的中国，正逢经济进一步腾飞、社会迅速走向现代化的良好发展机遇。这一转折给我们每一个中国人带来了机遇，同时也对我们提出了挑战。看看 20 世纪经济发展获得巨大成功、位居世界经济第一和第二的美国与日本两国的经验，可以从中找到对我们有所启迪和可供借鉴的东西。可以说，它们的成功很大程度上在于较好地开发和利用了人力资源。

与世界上其他国家相比，我国最大的优势无疑正是数量众多的人力资源。从中国自身的情况看，经济社会发展中最充裕的资源也正是人力资源。从目前宏观发展的格局看，我国不仅是处于从计划经济向市场经济过渡的时期，而且是处于跨越传统社会、走向现代社会的时期。学习西方国家有用的管理文化、扭转长期封建权力文化的影响和彻底克服计划经济体制诸多弊端，大力开发、利用和管理好人力资源，以弥补和替代我们的劣势、增强我们的优势，正是我们“自立于世界民族之林”的唯一选择。

从微观的角度看，人力资源也是各个企事业单位和机关团体的重要财富，对人力资源的开发与管理可以说是微观组织管理的主要内容，这是当今世界的共识。在微观管理的实践中，随着由劳动人事管理向人力资源管理的过渡，形成“人力资源开发与管理”思想理念，在一定意义上可以说已经成为组织管理的核心内容。我国的联想集团，重要的管理工作是“定战略、选班子、带队伍、建文化”，可以看出，人力资源开发与管理工作在其中占据了重要地位。

只要我们认识到搞好人力资源开发与管理的巨大效用，对国外人力资源开发与管理的成功经验能够虚心学习，并且善于鉴别、合理选择，就能够站在他人的肩膀上，用好我们最宝贵的财富，取得后发优势，迅速腾飞为世界经济强国。

第一节 财富的源泉——人力资源

一、人的自然、社会、经济属性

人，是存在多种属性的客体，具有自然、社会和经济三个方面的性质。这三个属性，不仅各自都是把人作为经济资源所必须认识的前提，而且三者还结合在一起共同发挥作用。下面，分别对这三个方面进行阐述。

（一）人的自然性——生物生命体

首先，人具有自然性。人是自然生态体系中的一部分，是一种生物。人类生命的维持需要从外界摄取食物、取得养分，供人体新陈代谢之用，这是一种生物活动；人类生儿育女、繁衍后代、延续自身，也是一种生物活动；人类群体遵从生物生存、发展的一般规律，处于地球生态环境圈之中，显然也体现着自然生物性。

但是，人作为一种不同于一般群体动物的高级动物类别，其存在又具有社会性，其活动一般都会打上社会的印记。人类的生育活动，一般要通过婚姻、家庭这些社会形式进行；某一社会人口总体的生活水平，取决于该社会的生产力水平，取决于其国民生产总值；该社会之中不同个人所获得的生活资料数量，还取决于该社会的分配方式。因此，这些自然的、生物的活动不能脱离社会单独进行，而显然是要受社会因素的制约。

总之，“人”的运动是一种客观的物质运动，它以生物性为基础，是在一定的社会形式下进行的。人是生物性与社会性的统一。

（二）人的社会性——社会要素与社会关系

人，是一个具有许多规定和关系的丰富的总体。人的多种“规定”，即它的自然性（生物性）和社会性等；人的多种“关系”，指在人类社会，社会单元——组织之中不同的个体之间，会产生各种社会关系。

人们要从事经济活动、政治活动、文化活动、教育活动、科学活动、消费活动、娱乐活动等，就要加入到各种经济组织、政治组织、文化组织、教育组织、科学组织等机构之中。人，作为社会活动的承担者，必然与他人发生形形色色的联系，即在某个特定的人身上，存在着各种各样特定的社会关系。例如，某人A是科长，他与科员B有领导关系；A作为下级，与厂长C有被领导关系；A是儿子，与父亲D有父子关系；A是丈夫，与妻子E有婚姻关系；A到百货公司去购物，与售货员F有购销的经济关系；等等。按照社会学理论，人具有不同身份，居于不同的社会角色地位；一个人不同身份、不同角色的集合，就是“角色丛”。这样，人也就有着多种社会联系，处于特定“关系网”的集合点。

每个社会的经济活动都是通过各种经济组织运行的，而一般来说经济组织都是由许多人组成，他们之间会形成多方面的社会关系，既包括各种各样的工作关系，也包括形形色色的非工作关系。

（三）人的经济性——生产者与消费者

如上所述，人是具有多种自然属性、社会属性的综合体。人类的自然属性、社会属性，均涉及人的经济活动，即经济性也成为人的一个极为重要的属性。这是因为人类的经济行为，其目的是从外部世界中取得自身生存和发展的物质资料；其核心是以最少的耗费换取最多的收获；其行动往往是组成社会群体、组成经济单位来进行。

从人类社会运动的总体看,人的经济性可以包括两个方面:其一是从事社会生产活动;其二是对于社会生产成果的消费。我们知道,人们所消费的物质来源于生产,人的消费活动又是生产活动的延续,因此,人们所看待的经济,通常是指第一个方面——生产。从事第一方面活动(生产)的主体,是作为劳动者的人,即人力资源;从事第二方面活动(消费)的主体,是具有生命性的人口总体。

二、“人”与资源

(一) 要素与资源

经济学常识告诉我们,要进行社会经济活动,必须具备一定的要素前提。英国古典政治经济学创始人威廉·配第(W. Petty)指出,“劳动是财富之父,土地是财富之母”。这说明,经济学最初认识到的要素有“劳动”和“土地”两个方面。所谓资源,是指“某种可备以利用,提供资助或满足需要的东西”^①。因此,要素也就是资源,“土地”要素,代表的是从事社会劳动所需要的物质性资源;“劳动”要素,指的是从事社会劳动所需要的人力资源。“人力”的物质实体,存在于人的身上,自然生命体状态的“人”是人力资源赖以存在和发展的条件,是推动物质资源的主体。

而后,经济学在“土地(物质资源)”、“劳动(人力资源)”要素之外,又增添了“资本”、“企业家才能”两个要素。“企业家才能”是指对其他三个要素进行配置和使用的管理能力。

(二) 现代经济管理的资源

从现代经济管理的角度看,经济活动有六个要素或六项资源,这包括:物质资源、人力资源、资本、管理、技术和信息。

在现代社会,尤其是当今世界经济全球化、科学技术迅速转化为生产力、产业结构大调整和经济竞争全面加剧的情况下,经济管理有着以下特征:第一,经济结构现代化,这表现为产业结构的升级,对劳动者的要求多样化并不断发生变化;第二,经济效益在提高,这要求劳动者的素质越来越高;第三,经济竞争全面加剧,人们发现,经济竞争成败的根源在于科学技术,科技竞争的根源又在于人才,这就促使各个经济单位的管理越来越“以人为本”。在这样的情况下,人力资源就起着越来越重要的作用,甚至被人们看做是最根本的资源。

(三) 人力成为重要的经济资源

“人力”这种资源是否被配置、被运用了?是否配置在合适的岗位上?其自身是否有充足的动力?其工作能力是否能够得到较充分的发挥?显然,不同的人力资源状态及对人力资源配置和使用的不同状态,会产生不同的后果,导致不同的产出、具有不同的效益。应当指出,人力资源是具有思想性、能动性的资源,要取得人力资源的最大产出与最大效益,必须在宏观、微观、自然、社会、经济多层面做出努力,在理论上也应给予必要的重视。

在长期的经济管理的实践中,人们对劳动、对作为劳动者的人进行着管理,也形成了一定的学说,例如19世纪末的泰罗制、20世纪30年代的行为科学学说等。第二次世界大

^① [美] 赫伯特·S·帕纳斯:《人力资源》,1页,哈尔滨,黑龙江教育出版社,1990。