

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

萧鸣政 编著

43



高等教育出版社
HIGHER EDUCATION PRESS

高等学校人力资源管理专业系列教材

F241-43
X438

人 力 资 源 开发的理论与方法

萧鸣政 编著



高 等 教 育 出 版 社
HIGHER EDUCATION PRESS

HAN73/p2

内容简介

本书是在学术著作《人力资源开发学——开发组织内人力资源的理论与方法》的基础上重新编写而成的,属于高校人力资源管理专业的专业课教材。本书按照教材体例和教学课时安排内容,比较系统地阐述了组织内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,主要回答了人力资源开发是什么、人力资源开发对象是谁、如何进行人力资源开发等问题,并设有学习目标、本章小结、复习思考题、案例及其讨论分析等栏目,方便了师生的使用。

本书把与人力资源管理同样重要的人力资源开发内容引入人力资源管理专业系列教材,对人力资源管理专业课程体系的丰富与完善有着极大的促进作用。本书既可作为工商管理、公共管理专业学生的教材,又可作为企事业单位高层管理者、人力资源管理人员与研究者的参考读物。

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. —北京:
高等教育出版社, 2004. 1

ISBN 7-04-013385-7

I. 人… II. 萧… III. 劳动力资源-资源开发-
高等学校-教材 IV. F241

中国版本图书馆CIP数据核字(2003)第092001号

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 100011
总 机 010-82028899

购书热线 010-64054588
免费咨询 800-810-0598
网 址 <http://www.hep.edu.cn>
<http://www.hep.com.cn>

经 销 新华书店北京发行所
印 刷 北京北苑印刷有限责任公司

开 本 787×960 1/16
印 张 23
字 数 430 000

版 次 2004年1月第1版
印 次 2004年1月第1次印刷
定 价 28.70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

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。

改革开放二十多年来,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,进行了深入的论述。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,以下简称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,以下简称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,另一方面却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管理的传统是不行的,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3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、谢凌玲、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

郑重声明

高等教育出版社依法对本书享有专有出版权。任何未经许可的复制、销售行为均违反《中华人民共和国著作权法》，其行为人将承担相应的民事责任和行政责任，构成犯罪的，将被依法追究刑事责任。为了维护市场秩序，保护读者的合法权益，避免读者误用盗版书造成不良后果，我社将配合行政执法部门和司法机关对违法犯罪的单位和个人给予严厉打击。社会各界人士如发现上述侵权行为，希望及时举报，本社将奖励举报有功人员。

反盗版举报电话：(010) 58581897/58581698/58581879/58581877

传 真：(010) 82086060

E - mail：dd@hep.com.cn 或 chenrong@hep.com.cn

通信地址：北京市西城区德外大街4号

高等教育出版社法律事务部

邮 编：100011

购书请拨打电话：(010)64014089 64054601 64054588

策划编辑	李海风
责任编辑	李海风
封面设计	张楠
版式设计	张岚
责任校对	王效珍
责任印制	杨明

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 人力资源开发的类型、特点、作用与功能	11
第四节 人力资源开发学的研究对象与方法	20
本章小结	25
复习思考题	26
案例	26
第二章 人力资源	29
学习目标	29
第一节 人力资源概述	29
第二节 人力资源的属性与作用	37
第三节 人力资源的结构及其表现形态	41
本章小结	51
复习思考题	51
案例	52
第三章 人力资源开发原理	56
学习目标	56
第一节 人力资源开发的动力原理	56
第二节 素质开发原理	61
第三节 人力资源开发的基本理论	69
本章小结	75
复习思考题	76
案例	76
第四章 人力资源开发的相关学科基础与理论	80
学习目标	80
第一节 教育学与人力资源开发	80
第二节 人口学与人力资源开发	83

第三节 社会学与人力资源开发	86
第四节 文化学与人力资源开发	88
第五节 心理学与人力资源开发	90
本章小结	92
复习思考题	93
案例	93

第二篇 开发对象

第五章 人力资源开发的基本点及其分析	101
学习目标	101
第一节 人力资源基本点的分析	101
第二节 个体人力资源的形成与发展的因素分析	104
第三节 智力及其在人力资源中的作用	114
本章小结	120
复习思考题	121
案例	122
第六章 职业资格及其分析	127
学习目标	127
第一节 职业资格概述	127
第二节 品德素质及其在职业资格中的作用	132
第三节 体力与健康及其在职业资格中的作用	138
第四节 文化科技素质及其在职业资格中的作用	142
本章小结	144
复习思考题	145
案例	145

第三篇 方法技术

第七章 人力资源开发的途径	151
学习目标	151
第一节 建立科学的人力资源开发系统工程	151
第二节 人力资源配置	154
第三节 自我开发	160
第四节 职业开发	166
第五节 管理开发	175
第六节 组织开发	184
本章小结	187

复习思考题	188
案例	189
第八章 新员工开发的方法	193
学习目标	193
第一节 员工组织化的过程	193
第二节 实际工作预览	203
第三节 员工导向	207
本章小结	214
复习思考题	215
案例	216
第九章 老员工的开发方法	221
学习目标	221
第一节 职业规划与职业管理	221
第二节 职业发展模式	228
第三节 职业发展规划与管理	236
第四节 老员工开发的实践活动	251
第五节 老员工开发实践中的问题	257
本章小结	261
复习思考题	262
案例	262
第十章 主管人员的开发	265
学习目标	265
第一节 主管人员开发概述	265
第二节 主管人员开发需求分析方法	272
第三节 主管人员开发方法	279
第四节 国外的主管人员开发	283
本章小结	298
复习思考题	299
案例	299
第十一章 人力资源开发的技术	305
学习目标	305
第一节 需求分析	305
第二节 人力规划技术	320
第三节 教育培训技术	324
第四节 课程设计技术	328
第五节 人力资源开发评估技术	341

本章小结	346
复习思考题	346
案例	347
 主要参考文献	 351

第 一 篇

基 础 理 论

第一章

人力资源开发概述

学习目标:

1. 了解 HRD 对于中国经济发展的实际作用与意义;
2. 重点掌握 HRD 的概念、类型、特点与基本功用;
3. 明确人力资源开发与人力资源开发学的区别与联系。

什么是人力资源开发(human resource development,以下简称 HRD),这是本书应该回答的第一个问题。本章所讨论的内容主要包括:HRD 是什么,HRD 的客观基础是什么,HRD 有哪些类型,谁是 HRD 的主体,HRD 一般按照什么程序进行,以及 HRD 起源与发展历程如何等。

第一节 人力资源开发的客观基础

人力资源开发,对于今天的中国来说有着重要而特殊的意义。知识经济时代的到来、走持续性发展道路的理念与中国人口众多的现实,都决定了中国必须走人力资源开发之路。下面我们将较为详细地论述人力资源开发的客观基础。

一、经济发展的两种战略两种结果,引起人们对人力资源开发的广泛关注

众所周知,第二次世界大战后,德国与日本均沦为战败国,当时两国经济濒临崩溃。但是由于德国与日本早在 100 多年前就把科学与教育作为兴国之本,战后在十分困难的情况下仍然继承和发扬这一传统,把人力资源开发作为本国经济发展的战略。德国和日本一直存在着人力资源的优势,又保留了一大批具有较高文化水平与生产技能的人才,所以它们资本吸收能力强,外资利用率高,当外部为之提供大量物质资本时,其经济就得到了迅速的发展。

同样,韩国、菲律宾、斯里兰卡、新加坡以及我国的台湾省、香港特别行政区等国家与地区为了发展经济,积极吸收外资,注重人力资源开发,对人力资源开发的投入量是对物质资本投入量的 7 倍,大力发展教育,有机会进入中等学校的人数超过其人口总数的 60%,结果外资利用率高,经济迅速发展,实现了预定的目标。相反,20 世纪四五十年代的一些发展中国家,由于对经济发展采取了与上述国家和地区不同的战略,最后得到了不同的效果。例如,巴基斯坦、巴西、哥

伦比亚、墨西哥等国家,为了发展本国的经济,都做出了大量引入外资的决策。但这些国家只注重物质资本积累,忽略人力资源开发,对物质资本的投入是对人力资源开发投入的 20 倍。由于人力资源开发力度不够,有机会进入中等学校的人数只有其人口总数的 1/4,经济发展过程中缺乏高水平的人力资源支持,结果外资利用率极低,浪费严重,经济发展未能达到预定效果。因此 20 世纪 60 年代后,人们从总结正反两方面的历史经验和教训中,得出了一个有价值的结论:要发展经济,必须优先开发人力资源。对人力资源开发的两种不同战略将产生两种不同的经济效果。

二、持续发展的理念与人口大国的现实决定中国必须走人力资源开发之路

1987 年,联合国世界环境与发展委员会提出了可持续发展的概念。这一概念提出后,立即得到国际社会的认同,成为各国经济发展的理念。

所谓可持续发展,当时的定义是指我们的经济发展与资源开发行为,应该既满足当代人的需求,又不损害子孙后代发展的需求。在这里,可持续发展仅仅是指经济发展在时间上与速度上的前后保持性,实际上是为了保证经济发展在空间上与时间上的平衡性,在生产诸要素组合上的协调性。发展是一个有机的综合系统,经济的发展必须依靠与带动人口、资源、环境与社会整体发展。某一地区的经济发展不能以影响与损害其他地区的发展为代价,相反只有带动了周边地区的发展,这一地区才能保持自己后续的长期发展。在经济的可持续发展中,人力资源的开发具有关键性与先导性的作用。

中国是个人口大国,总人口约占世界的 1/5,人均自然资源与经济资源却大大低于世界的平均水平,其中耕地只有世界人均占有量的 1/4,石油只有世界人均占有量的 1/8,森林不及世界人均占有量的 1/6,淡水不及世界人均占有量的 1/4。自然资源的发展与人口的增长存在着极大的反差,自然资源与经济资源的人均占有量日趋减少。中国人均自然资源的相对贫乏决定着中国必须走集约型、资源节约型的经济发展道路,走可持续性发展的道路。然而,中国能否实现可持续发展,既取决于人力资源、自然资源与经济资源的相互协调与作用情况,又取决于人力资源、自然资源与经济资源本身的可持续发展状况。在三大资源的可持续性发展中,人力资源具有主导性与决定性的地位。人力资源在与自然资源、经济资源的相互作用中,不但不会被消耗掉,反而会得到更大的增值,创造出新的价值。人力资源的开发,不但能提高人力资源自身的价值,而且能够降低与减少人类对自然资源与经济资源的消耗与浪费,在有限的资源上创造出更多更好的新资源与新财富。