



面向21世纪课程教材
Textbook Series for 21st Century

教育部面向21世纪人力资源管理系列教材

人力资源管理概论

董克用 叶向峰 编著



中国人民大学出版社
CHINA RENMIN UNIVERSITY PRESS



面向21世纪课程教材
Textbook Series for 21st Century

教育部面向21世纪人力资源管理系列教材

人力资源管理概论

董克用 叶向峰 编著



中国人民大学出版社
CHINA RENMIN UNIVERSITY PRESS

面向21世纪课程教材
教育部面向21世纪人力资源管理系列教材
编辑委员会

主 编

董克用 中国人民大学公共管理学院院长、教授、博士生导师

编 委

廖泉文 厦门大学人力资源研究所所长、教授、博士生导师

石金涛 上海交通大学管理学院教授、博士生导师

杨河清 首都经济贸易大学劳动经济学院院长、教授、博士生导师

赵曙明 南京大学国际商学院院长、教授、博士生导师

萧鸣政 中国人民大学劳动人事学院教授、博士生导师

关培兰 武汉大学人力资源研究中心主任、教授、博士生导师

方振邦 中国人民大学公共管理学院副教授

刘 昕 中国人民大学公共管理学院副教授

程延园 中国人民大学劳动人事学院副教授

唐宁玉 上海交通大学管理学院副教授

赵 耀 首都经济贸易大学劳动经济学院副院长、副教授

马学亮 中国人民大学出版社副编审

教育部面向 21 世纪人力资源管理系列教材

总 序

进入 21 世纪以来，中国的市场经济得到了进一步的深入发展，而正式加入世界贸易组织更是为中国经济的增长和中国企业的发展提供了广阔的市场空间。但是，我们必须清醒地看到，与国际经济一体化相伴随的是更为激烈的市场竞争以及对企业、政府包括个人所提出的更为严峻的挑战。作为一个发展中国家，中国在与世界强国的竞争中有着明显的弱势，这样，我们就必须努力挖掘中国最有潜力的资源，并且是最有可能为中国以及中国企业提供竞争优势的资源，来帮助我们在世界经济以及国际市场上争得一席之地。一个无可争议的事

实是，这种资源就是人力资源。

目前，在国际上，人力资源已经成为企业乃至整个国家的第一资源，而对于中国来说，人力资源更是具有非同寻常的价值和作用。国内和国际上的很多人都承认，作为个体的中国人具有许多优秀的特征，比如聪明、勤奋、吃苦耐劳等等，正是这些特征帮助许多中国人在国外成就了一番事业。然而遗憾的是，在改革开放以前，具有个体优势的中国人却未能将这种优势转化为一种集体的优势和国家的优势。形成这种局面的原因可能有很多，但总的来说，长期以来一直未能形成一种有效地利用和开发人力资源的市场机制是根本原因所在。市场机制的缺位使得中国尽管拥有世界上最多的人口，但是却没有能够将这些人口转化为真正富有生产力的资源，反倒变成了一种包袱。应该说，这是中国的一大悲剧。

值得庆幸的是，20年来的中国经济体制改革事实上一直是围绕如何调动人的积极性在做文章，可以说，中国经济体制改革的核心就是谋求人的解放和人的价值的最大化，尽管我们也走了一些弯路，绕了很多圈子，但毕竟我们总算找对了方向。因此，即使目前我们在整个经济体制上仍然存在许多不利于人力资源开发和利用的症结，但是从未来总体的发展上来看，体制的不利约束会变得越来越淡。

在外部体制环境改善、市场越来越成熟的情况下，中国提高国际竞争力的关键就变成了企业内部的管理问题，而这个管理问题的核心也恰恰是人力资源的问题。这一点不仅与中国经济体制改革的大形势相吻合，而且也与企业管理的国际潮流相适应。事实上，人力资源管理知识和能力的缺乏已经成为中国许多企业发展的瓶颈。一些企业在有充足的资金、优质的项目和广阔市场的情况下，仍然业绩增长缓慢，甚至逐渐变得举步维艰。这种情况往往是由于企业人力资源管理这块“短板”所致。举个例子来说，最近国内一个比较热点的问题是中国的技术工人短缺，由于技术工人在企业中的地位和待遇长期与他们的价值不符，导致目前在中国许多地方已经出现了技术工人严重短缺的问题。在深圳等地的劳动力市场上，一些高级钳工的工资价位甚至已经超过了研究生，但是高级技术工人的供给仍然严重不足。这种情况既有旧观念、网络经济泡沫的影响，同时与企业人力资源管理知识缺乏，人力资源能力严重不足有很大关系。比如，浙江的一家企业舍得用2000万人民币进口一条生产线，舍得在设备调试和培训方面支付70多万元人民币，但是对能够对这条生产线的软件和电气进行全面维护和修理的惟一一名技术工人所支付的月平均工资却只有436元，比当地的最低工资标准仅仅高出26元，导致该名员工要求解除劳动合同。这家企业的理由却是，技术工人岗位的工资就是这个水平。由此不难看出，我国许多企业在人力资源管理理念以及

技术方面都存在严重的缺陷。考虑到中国很有可能会成为未来的世界性制造中心，同时大量的中国制造企业希望在国际市场上有所作为，我们就必须以市场为依托，通过企业人力资源管理政策和实践的调整，尽快使高级技术工人的供给回到一个合理的水平上来。

上述例子只是管中窥豹，中国社会以及中国企业对于人力资源管理的需求还远远不止如此。管理学界一个基本的共识是，人力资源管理将会成为 21 世纪企业管理的核心所在。如果说这是一种世界性潮流的话，那么人力资源管理对于中国来说就具有更为特殊的意义。作为高等学校中从事人力资源教学、研究以及管理咨询的一批学者来说，一个责无旁贷的任务就是，积极学习和借鉴国外人力资源管理的新理念、新知识、新技术，同时用科学的研究精神来探索如何将这些最新的知识和技术与中国本土的实际情况相结合，从而帮助中国以及中国企业通过人力资源管理水平的提高来谋求竞争优势。本系列教材正是这样努力的一个结果，同时它也是“高等教育面向 21 世纪教学内容和课程体系改革”的重要成果之一。本系列教材以人力资源管理体系为依托，涉及了人力资源战略管理、组织结构设计与工作分析、绩效管理、薪酬管理、培训开发以及劳工关系等方方面面的内容。本系列教材由全国 7 所重点院校的知名专家、教授编写，这些作者大都有国外学习的专业背景，许多人曾经在外国人力资源管理著作的翻译和引进方面做了大量的工作，同时又深入到许多中国企业中做了大量的调查研究和管理咨询工作，因此，可以说本系列教材实际上是在过去的翻译引进工作以及对国内企业管理实践的研究和咨询基础上所作的一种创新性尝试。它既吸收和介绍了国外的一些最新人力资源管理思想和技术，同时又力图反映当前中国企业人力资源管理的实践。

最后，我们还想对读者说明以下两点：其一，中国和西方在文化上存在较大的差异，再加上中国的企业管理实践以及劳动力市场的发育并不是很成熟，所以写出一套具有中国特色的、科学而又实用的人力资源管理教科书确实有一定的难度；其二，人力资源管理本身是科学与艺术的结合，仅有人力资源管理的理念和技术还远远不够，企业各个层次上的管理者尤其是最高管理者对于人力资源管理的理解以及掌握的管理艺术，对于企业整体人力资源管理水平的提高是非常重要的。实际上，人力资源管理的制度和实践是很难复制的，越是有效的和有特色的人力资源管理系统和实践就越是难以被模仿和复制，因此，我们并不指望读者通过读这几本书就能够将企业的人力资源管理提高到一个很高的水平，而只是希望提供一种思考人力资源管理问题的系统方法，并解释哪些技术手段可以帮助企业达到某些既定的人力资源管理目的。当然，我们很清楚，无论是今天还是将来，

我们的这套教科书都存在许多可以不断完善和修改的地方，我们殷切希望广大读者能够在阅读本系列教材的过程中给我们提出好的意见和建议，使之日臻完善，以为中国的人力资源管理事业添砖加瓦。

董克用 教授

中国人民大学人力资源开发与管理研究中心主任

2002年5月11日

教育部面向 21 世纪人力资源管理系列教材

作者简介

董克用，男，1953 年生。毕业于中国人民大学，获经济学博士学位。曾任中国人民大学劳动人事学院院长，现任中国人民大学公共管理学院院长、教授、博士生导师，享受国家政府特殊津贴；社会兼职有中国劳动学会副会长、中国人力资源管理教学与实践研究会会长。曾先后赴美国、加拿大、欧盟（比利时）等多国作高级访问学者，2003 年作为美国密歇根大学客座教授为福特公共政策学院研究生开设“中国体制改革中的经济政策”课程。已出版《中国转轨时期薪酬问题研究》等多本专著，主持翻译了我国第一套《人力资源管理译

丛》(中国人民大学出版社),主持编写了我国第一套《社会保障系列教材》。

叶向峰,男,1976年生。中国人民大学劳动人事学院博士研究生。1994年至今一直在中国人民大学劳动人事学院学习,其中1998—1999年在中国国际企业合作公司工作。曾参与多项科研课题和多家企业的人力资源管理咨询项目,在学术刊物上发表多篇论文并主编1部人力资源管理著作。

教育部面向 21 世纪人力资源管理系列教材

内容简介

《人力资源管理概论》是人力资源管理专业的入门教材，该书对人力资源管理的相关内容以及人力资源管理的主要活动进行了系统介绍，力求使读者在看完本书后能够对人力资源管理有一个全面的了解和掌握。

全书共十二章，分为上、下两篇，每篇包括六章。上篇是人力资源管理基础，从理论的角度对人力资源管理进行了总体性的阐述，集中讲述了人力资源、人力资源管理、人力资源管理的产生和发展、人力资源管理者和人力资源管理部门、人力资源管理的环境以及人力资源管理的理论基础等六个方面的内容，力图解决人力资

源管理的理念和认识问题。下篇是人力资源管理职能，从实践的角度对人力资源管理的主要职能活动进行了概括性的介绍，包括工作分析、人力资源规划、招聘录用、培训开发、绩效管理以及薪酬管理等六项主要的职能，力图解决人力资源管理的实施和操作问题。

全书理论与实践相结合，避免了枯燥的说教；信息丰富，语言通俗，形式灵活。为便于读者的学习，每章的开始都列出了本章重点，章后都附有思考题。

该教材主要适用于人力资源管理专业的本科生学习“人力资源管理概论”课程时使用，能起到提纲挈领的作用。学习完本教材后，应当继续学习本套系列教材的其他课程，以达到系统学习和掌握人力资源管理专业知识的目的。对于非人力资源管理专业的学生来讲，本书也可以在学习“人力资源管理”课程时作为教材使用。此外，本教材还可作为人力资源管理实际工作者的专业读物。

目 录

上篇 人力资源管理基础

第一章	人力资源概述	3
	第一节 人力资源及相关概念.....	4
	第二节 人力资源的性质和作用	11
	第三节 人力资源的分布和结构	15
第二章	人力资源管理概述	21
	第一节 管理及相关问题	22
	第二节 人力资源管理的基本问题	26

第三章	人力资源管理的产生与发展	43
	第一节 人力资源管理产生的基础	44
	第二节 人力资源管理的发展	50
第四章	人力资源管理者 and 人力资源管理部门	59
	第一节 管理者概述	60
	第二节 人力资源管理者 and 部门	64
第五章	人力资源管理的环境	83
	第一节 人力资源管理的环境概述	84
	第二节 人力资源管理的外部环境	86
	第二节 人力资源管理的内部环境	94
第六章	人力资源管理的理论基础	103
	第一节 人性假设理论	104
	第二节 激励理论	108

下篇 人力资源管理职能

第七章	工作分析	123
	第一节 工作分析概述	124
	第二节 工作分析的具体实施	128
	第三节 工作分析的方法	140
第八章	人力资源规划	152
	第一节 人力资源规划概述	153
	第二节 人力资源需求、供给的预测和平衡	161
第九章	招聘录用	176
	第一节 员工招聘	177
	第二节 选拔录用	191
第十章	培训开发	203
	第一节 培训开发概述	204

	第二节	培训开发的具体实施.....	210
	第三节	培训开发的主要方法.....	223
第十一章	绩效管理		228
	第一节	绩效管理概述.....	229
	第二节	绩效管理的实施过程.....	234
	第三节	绩效考核的方法.....	245
第十二章	薪酬管理		257
	第一节	薪酬管理概述.....	258
	第二节	基本薪酬.....	265
	第三节	激励薪酬和福利.....	279



Contents

Part I The Foundation of Human Resource Management

Chapter 1	Introduction to Human Resource	3
1.1	Human Resource and the Relevant Conceptions	4
1.2	The Features and Functions of Human Resource	11
1.3	The Distribution and Structure of Human Resource	15

Chapter 2	Introduction to Human Resource Management	21
	2.1 Management and the Relevant Conceptions	22
	2.2 The Basic Contents of Human Resource Management	26
Chapter 3	The Emergence and Development of Human Resource Management	43
	3.1 The Foundation of Emergence of Human Resource Management	44
	3.2 The Development of Human Resource Management	50
Chapter 4	The Manager and Department of Human Resource	59
	4.1 Introduction to Manager	60
	4.2 The Manager and Department of Human Resource	64
Chapter 5	The Environment of Human Resource Management	83
	5.1 Introduction to the Environment of Human Resource Management	84
	5.2 The Exterior Environment of Human Resource Management	86
	5.3 The Interior Environment of Human Resource Management	94
Chapter 6	The Academic Foundation of Human Resource Management ...	103
	6.1 Human Hypothesis	104
	6.2 Stimulant Theories	108

Part II The Activities of Human Resource Management

Chapter 7	Job Analysis	123
	7.1 Introduction to Job Analysis	124
	7.2 Implement of Job Analysis	128
	7.3 The Means of Job Analysis	140

Chapter 8	Human Resource Planning	152
	8.1 Introduction to Human Resource Planning	153
	8.2 The Forecast and Balance of Demand and Supply of Human Resource	161
Chapter 9	Recruitment and Employment	176
	9.1 Recruitment	177
	9.2 Selection and Employment	191
Chapter 10	Training and Development	203
	10.1 Introduction to Training and Development	204
	10.2 Implement of Training and Development	210
	10.3 The Means of Training and Development	223
Chapter 11	Performance Management	228
	11.1 Introduction to Performance Management	229
	11.2 The Process of Performance Management	234
	11.3 The Means of Assessing Performance	245
Chapter 12	Compensation Management	257
	12.1 Introduction to Compensation Management	258
	12.2 Basic Compensation	265
	12.3 Stimulant Compensation and Welfare	279