



新编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

(第四版)

主 编 姚裕群



 中国人民大学出版社



新编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

(第四版)

主 编 姚裕群

副主编 元名杰 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. —4 版. —北京: 中国人民大学出版社, 2015. 2
新编 21 世纪远程教育精品教材. 经济与管理系列
ISBN 978-7-300-20826-8

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

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 034093 号

新编 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 (第四版)

主 编 姚裕群

副主编 亓名杰 刘尔铎

Renli Ziyuan Kaifa yu Guanli

出版发行 中国人民大学出版社

社 址 北京中关村大街 31 号

电 话 010-62511242 (总编室)

010-82501766 (邮购部)

010-62515195 (发行公司)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.ttrnet.com> (人大教研网)

经 销 新华书店

印 刷 北京鑫丰华印刷有限公司

规 格 185 mm×260 mm 16 开本

印 张 16

字 数 308 000

邮政编码 100080

010-62511770 (质管部)

010-62514148 (门市部)

010-62515275 (盗版举报)

版 次 2003 年 3 月第 1 版

2015 年 3 月第 4 版

印 次 2015 年 3 月第 1 次印刷

定 价 35.00 元

版权所有 侵权必究 印装差错 负责调换

新编 21 世纪远程教育精品教材 编委会

(以姓氏笔画为序)

丁兴富	尹伟中	任为民
李林曙	张爱文	陈 丽
郝成义	顾宗连	黄荣怀

作者简介

姚裕群，中国人民大学劳动人事学院教授、博士生导师，我国最早从事人力资源教学与研究的著名专家，主持多项国家自然科学基金、教育部基金、北京市基金课题和企业人力资源管理项目，出版个人专著 5 本、合作著作教材 20 多本、在报刊发表文章上百篇，获得中国图书奖、北京市哲学社会科学优秀成果奖、中国人力资源开发研究会优秀著作奖等。

内容简介

本书以现实问题为突破口，深入浅出地阐述了人力资源开发与管理的原理和分析思路，脉络清晰，内容全面，结构严谨，体系新颖，强调基础理论与实用性相结合。

本书可作为各类高等院校课堂教育与网络教育的教材，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。



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通信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成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“新编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“新编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:

- 新编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。

- 新编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，在有效的教学模式、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



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的领域,也是在高等教育中非常受重视的领域。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。

2003年本书的第一版出版,系统而比较全面地阐述了人力资源开发与管理的原则,建立了一个新颖的框架。本教材结构严谨,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,不断吸收国内外有关的最新研究和教学成果,进行修改和增补,完成了本教材的第四版。

本教材可供小课时(2学分课,36学时)、大课时(3或4学分课,54学时或72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。

作为一门管理学课程的教材,本书注意深入浅出,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“如何应用”的问题,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、周小舟、蓝若珪、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，本教材还存在着一定的不足，欢迎专家和各界读者提出批评意见和建议，也希望得到学员们的信息反馈。

今天又是一个“五一”劳动节后的日子，我在古燕京蓟都之地完成了此书——一部精心推敲、反复修订的开发、使用劳动者的专业教材。谨将此书献给致力于求学人力资源领域的学子、各位辛勤的老师和实践中的人力资源开发管理工作者们。

姚裕群
2014年5月4日
于北京



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	10
第三节 人力资源结构	14
第四节 现代人力资源开发与管理环境	19
本章小结	20
关键概念	21
思考讨论题	21
第二章 人力资源个体分析	22
第一节 人的能力	22
第二节 人的个性	26
第三节 人的行为	30
第四节 人的个体复杂性	32
本章小结	34
关键概念	34
思考讨论题	34
第三章 人力资源经济社会分析	35
第一节 人力资源数量与质量	36
第二节 人力资源供求	39
第三节 人力资源与用人单位	44
第四节 人力资源与市场体制	46
第五节 人力资源社会保障	49
本章小结	51

关键概念	51
思考讨论题	51

第二篇 社会人力资源格局

第四章 人力资源配置与就业	55
第一节 人力资源配置	56
第二节 人力资源流动	57
第三节 就业基本分析	59
第四节 我国的就业问题	64
本章小结	67
关键概念	67
思考讨论题	68
第五章 人力资源收入分配	69
第一节 工资收入基本范畴	70
第二节 人力资源收入学说	71
第三节 工资政策与收入政策	73
本章小结	76
关键概念	76
思考讨论题	77
第六章 人力资源战略	78
第一节 人力资源战略基本分析	78
第二节 人力资源生产战略	80
第三节 人力资源就业战略	83
第四节 人力资源市场化战略	85
第五节 人才资源战略	87
本章小结	89
关键概念	90
思考讨论题	90

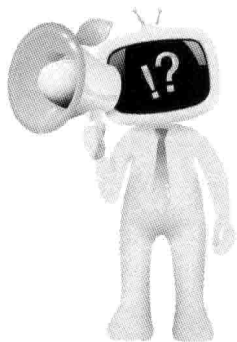
第三篇 组织的人力资源开发

第七章 组织、工作与人力资源规划	93
第一节 组织与人力资源战略	94
第二节 工作分析	95
第三节 人力资源规划基本分析	98
第四节 人力资源规划的方法	100

第五节 人力资源规划后的供求调节	102
本章小结	103
关键概念	103
思考讨论题	104
第八章 人力资源获取	105
第一节 人力资源招聘	106
第二节 人力资源甄选	110
第三节 人力资源素质测试	114
第四节 面试	116
本章小结	121
关键概念	121
思考讨论题	121
第九章 人力资源培育	122
第一节 培训与发展过程	123
第二节 培训的类别	130
本章小结	133
关键概念	133
思考讨论题	133
第十章 职业生涯发展与规划	134
第一节 职业与职业生涯	135
第二节 个人职业生涯的关键点	137
第三节 组织职业生涯规划的操作	141
本章小结	146
关键概念	146
思考讨论题	146
 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	149
第一节 员工关系基本分析	150
第二节 劳动合同	152
第三节 劳动争议	154
第四节 人力资源保护	158
本章小结	160
关键概念	160
思考讨论题	161

第十二章	人力资源使用(下)——行为管理	162
第一节	员工的类型	163
第二节	员工的归属感	164
第三节	人力资源激励	165
第四节	工作满意度	171
	本章小结	175
	关键概念	175
	思考讨论题	175
第十三章	考核与绩效管理	176
第一节	考核与绩效管理基本分析	177
第二节	绩效考核流程	181
第三节	常用绩效考核方法	186
第四节	考核与绩效管理一体化方法	189
第五节	绩效考核的操作	196
	本章小结	200
	关键概念	200
	思考讨论题	200
第十四章	薪酬设计与管理	202
第一节	人力资源报酬基本分析	203
第二节	薪酬管理原理	206
第三节	薪酬体系设计	208
第四节	常见薪酬制度	213
	本章小结	216
	关键概念	216
	思考讨论题	216
第十五章	人力资源管理业务工作	217
第一节	人力资源管理制度	218
第二节	人力资源统计分析	222
第三节	人力资源信息化管理	226
第四节	人力资源管理外包	230
	本章小结	233
	关键概念	233
	思考讨论题	233
	参考书目	235

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 21 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、位居世界经济第一的美国及日本两国的经验，是能够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。

只要我们认识到做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。
