

人力资源管理

廖泉文 著

W
高
等
学
校
经
济
与
管
理
专
业
系
列
教
材



高等教育出版社
HIGHER EDUCATION PRESS

高等学校经济与管理专业系列教材

人力资源管理

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

廖泉文 著

LIAO QUAN WEN

高等教育出版社

HIGHER EDUCATION PRESS

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/廖泉文著. —北京:高等教育出版社.

2003.7

ISBN 7-04-012061-5

I.人... II.廖... III.劳动力资源-资源管理-高等学校-教材 IV.F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 047622 号

策划编辑 郭立伟 责任编辑 郭立伟

封面设计 吴昊 责任印制 蔡敏燕

书 名 人力资源管理

著 者 廖泉文

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

传 真 021-56965341

购书热线 010-64054588

021-56964871

免费咨询 800-810-0598

网 址 <http://www.hep.edu.cn>

<http://www.hep.com.cn>

<http://www.hepsh.com>

排 版 南京理工排版校对公司

印 刷 商务印书馆上海印刷股份有限公司

开 本 787×960 1/16

印 张 24.75

字 数 493 000

版 次 2003 年 7 月第 1 版

印 次 2003 年 7 月第 1 次

定 价 29.80 元

凡购买高等教育出版社图书,如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请在所购图书销售部门联系调换。

版权所有 侵权必究

内 容 提 要

本书是作者 20 余年潜心研究人力资源管理理论并在进行实践的基础上,将理论与实践科学结合的成果,是作者 1991 年出版并印刷了 5 次的专著《人力资源管理》的创新之作。本书以人力资源管理的获取、保留、发展、协调四大功能为主线展开研究,具有结构框架新、内容全面且有前瞻性、教学方法注重教学相长和角色互动等特点。本书既突显了作者的创新精神,又兼顾了本土化、实用性的需要。全书各章节均配有开放式讨论题和角色模拟训练,适于作为企业管理和人力资源管理专业本科生和研究生的专业课教材,同时也适于作为相关专业和企业管理人员的培训教材。系统的职业发展研究和独创的职业成功理论将使本书受到“白领”阶层的青睐,内容的前沿性和实践性又使它必然成为企业中高级管理人员的案头必备用书。

Abstract

This book is an achievement of the author's 20-year-long research on theories and practice of Human Resource Management (HRM). It is the fifth version of the author's monograph *human Resource Management*, which was first published in 1991. The book develops its content on the four main functions of Human Resource Management: acquiring, retaining, developing and coordinating human resources. In particular, it features new structure, comprehensive content, pioneer ideas and role-interacion. Teachers as well as students can benefit a lot from this book. The author focuses on innovation while meeting the needs of localization and practicality. Containing exercises, open discussion and role simulation training, this book makes it an excellent textbook for undergraduates and postgraduates majoring in Enterprise Management and Human Resource Management. The book is also suitable for training practice of enterprise management practitioners. The systematic Career Development research and the original theories on achieving career success will make it a favorite for the white-collar. The pro-activity and practicality of the content also make the book a must-read for chief executives in enterprises.

代序

随着知识经济的到来和经济全球化的挑战,人力资源管理的理念和方法受到了前所未有的冲击,各种组织不得不面对诸如协调管理、激励管理、跨文化管理和员工职业生涯管理等新的课题。人力资源作为第一资源,是管理的核心,是竞争力的标志,已逐渐成为人们的共识。

然而,从思想上的共识,到有效的方法和满意的结果,还有相当的距离。现实中,类似下列的现象几乎随处可见:一面强调绩效考核、薪酬管理的意义,一面却无视分配不公对员工积极性的打击;一面提倡团队意识和奉献精神,一面却把员工当作完全的“经济人”来管理,对其“社会人”的需求无情地进行伤害。许多组织正面临着这样的困惑:无法把诸多的个体优秀转化成整体的优势。上述情况的出现,既有复杂的社会历史原因,更有思想观念和方法技术上的问题。事实上,人力资源管理理念和能力的缺乏已成为制约许多组织发展的瓶颈。这不仅是个人的不幸,也是组织的悲哀。

在人力资源管理的研究探索 and 实践中,我们确实走过许多的弯路。例如,我们在很大程度上忽略了对传统的继承和发扬,而将注意力过多地集中到了“引进”。先是模仿“照搬”,结果出现了“消化不良”;接着是复制“移植”,结果又出现了“水土不服”。人力资源管理既是科学又是艺术,其理念和方法应随着时代的变迁、环境的区别和文化的差异而不同。事实证明,模仿和复制只能在不知不觉中失败。

儒家“人性善”基础上的“德治”和道家的“无为而治”等思想,以及炎黄后裔对和谐的向往与追求,影响了中国文化几千年;梅奥的“社会人”学说、贝克尔和舒尔茨的人力资本投资理论,以及圣彼得学习型组织的提出,又将我们带入了一个新的境界。植根于中国的历史和现实,有机地融合中西方文化的精华,在继承、发扬、学习和融合的基础上,系统地建立一套中国式的人力资源管理理论与方法,既是专家学者们的使命与追求,也是一个出版人的社会责任。

2001年8月,我专程去厦门结识了廖泉文教授,40多分钟的交谈,我们不仅彼此产生了认同,也达成了默契。2002年底,我如期收到了廖教授的书稿。在这以

后的180多个日日夜夜,我完全进入了忘我的工作状态。这既是在履行一个出版人的职责,也是被作者的思想观念和原创能力深深吸引——从对人力资源管理功能的提升与概括,到人力资源获取、保留、发展中的公平观点和匹配理论;从对柔性管理发展趋势的研判,到文化差异的维度诊断和冲突处理模式的独到见解;以及至情至理的激励与协调思想,自信自爱的职业发展主张,无一不令人耳目一新,给人以深刻的启迪。这不仅是作者智慧和心历的结晶,也体现了作者对人力资源事业的追求与心愿。可以说,本书是一部立足中国、视角广阔、体系完整、思想前瞻、融汇了古今中外人本管理理念和文化的创新之作。我相信,此书将为把我国人力资源管理的研究与实践,以及人力资源管理专业人才的培养推向一个新的高度,作出它应有的贡献。

在本书付梓之际,我望着美丽的厦门海湾,感到了好久没有的轻松和愉悦。今天,也许是我出书育人职业生涯的又一个“交点”。

郭立伟

2003年6月于厦门会展中心

前 言

人们通常把时间过得飞快比喻成如白驹过隙，或如流水一泻直下。其实，对于一个过了“知天命”即将进入“耳顺”之年的人而言，更多的感触是时间如细雨，润物细无声，而在无声之中回首望去，却不仅仅是白了少年头，触动其心灵的是许许多多的沧海桑田。1990年春天，我为本科生和研究生开设了“人力资源管理”课程。当时，我被学校委派到企业管理系担任系副主任，主持系主任工作。为了承担起这一职务赋予我的这份责任，我曾乘坐长达30多个小时的大巴从厦门到深圳开办研究生班。那时，深圳还没有机场，广东、福建之间正在修路，道路不仅崎岖难行，而且车道堵塞。1990年春天，我为深圳研究生班开设的第一门课就是“人力资源管理”，白天我伏案编写讲义，晚上为学生上课，现在这批学生大部分已成为深圳中层以上相当优秀的干部，而我那时编写的讲义也就一直演绎到今天，成为我在该领域所有研究的基础。经过一年多的伏案写作和刻苦努力，1991年的夏天，我住到厦门的万寿宾馆，又经过2个多月日夜不息的最后冲刺，10月份，我的第一部《人力资源管理》专著由同济大学出版社出版，此后共印刷5次。不少人力资源专家同行都对我1991年的这本专著给予了很高的评价和鼓励。1994年该书获得了福建省第二届社会科学优秀成果一等奖。人力资源研究领域的不少后起之秀告诉我，是我的这本《人力资源管理》专著伴随着他们在该领域的成长。所有这些支持和鼓励搭建起我今天继续奋斗的平台，使我从不敢懈怠自己翅膀的扇动，也不敢懈怠自己奋斗的意志。今天，当人力资源被国家高层领导如此重视，被举国上下如此认同时，我回想起一个小小的但是非常难忘的插曲，回想起1991年这本专著出版时的情形，回想起这本专著的编辑陆菊英同志。1991年，还是“人力资源”尚未被人们认识的年代。91年9月，陆菊英同志在确定专著的书名时，再三要求我把书名从“人力资源管理”改为“人事管理”。当时我拒绝更改书名，双方曾有过短暂的僵持阶段。一天晚上，陆大姐非常高兴地给我打来电话，告诉我她坐在公交车上，路过上海的一条大街时，偶然看到了一块“人力资源研究中心”的牌子，说明确有“人力资源”一说，并以此作为理由，同意用“人力资源管理”的书名面世。这个小小的插曲和陆大姐那天晚上兴高采烈打来的电话，就像昨天发生的事一样，那么深刻和令人难忘，但时间却已翻过了12个年头。在这12个年头里，人们从不认识“人力资源”到接受它、重视它，从传统的人事管理到更重视潜能开发、更尊重人的价值本身的人力资源管理，人们已不再对“人力资源”这四个字陌生了。在这12年里，我本

人先后著作或主编出版了12本该领域的教材或专著；全国有关人力资源开发与管理的著作先后出版了不下几百种。一批优秀的人力资源专家以他们辛勤的劳动、使命感、智慧和奉献精神为我国的人力资源理论研究和实践应用作出了重要的贡献。“人力资源管理”专业进入了国家教委的专业目录，人力资源管理专业本、硕、博三级教育培养体系业已形成并逐步完善，人力资源开发和管理的新理念正深刻地影响着我国机构和人事制度的改革，影响着优秀企业家的成长和成就。当年那段小小插曲所表明的陈旧的理念也已一去不复返了。

2001年的夏天，又是一个令我难忘的季节，在这期间，我受“中国人力资源教学与实践研究会”的委托在厦门主持召开了第二届年会，在美丽的厦门迎来了同行尊贵的朋友，同时结识了对出版和教育事业执着追求的高等教育出版社上海分社年轻的副社长郭立伟先生。正是郭立伟先生的一番感人肺腑的关于使命感和责任感的话语，才使我把多年的愿望转变为决心和行动；转化为今天奉献给读者的这本经过12年积累、12年实践、12年努力的教材专著。奉献给读者的这本教材专著，并不是12年前本人的《人力资源管理》著作的再版和修订，而是积累了12年我国企业界、同行专家和本人的理论与实践，是一本被赋予了新的结构、新的内容和新的理念的新作。2002年的夏天，我从澳大利亚的黄金海岸参加完第六届世界管理大会后回到美丽的厦门海湾，一天也不敢忘记对郭先生的承诺，终于把决心付诸行动。经过每天十几个小时的专心工作，2002年年底我终于向他交出了这本书的初稿。

本书共分五篇十五章。第一篇是人力资源管理导论，包括人力资源相关概念的界定和人力资源管理面临的环境。知识经济时代的到来是人力资源管理面临的第一个极富挑战的新环境；加入WTO后我国法律与世界各地法律的对接是第二个必须严肃应对的新环境。第二篇是人力资源的获取。获取优质的人力资源是企业持续发展和形成核心竞争力的关键，本篇包括获取前的准备、获取过程的甄选以及获取后的录用三个部分。第三篇是人力资源的保留。企业要保留优质的人力资源，必须依靠一系列科学与合理的运作，包括科学的绩效评估系统、公正合理的薪酬体系、优秀的团队精神和团队协作。第四篇是人力资源的发展。发展是企业永恒的力量，也是每个个体不断前进和自我完善的动力，本篇包括职业生涯管理、人力资本投资和提高职业成功概率的理论。第五篇是人力资源的协调。协调是真、善、美共同追求的目标，协调的企业才具战斗力和竞争力，本篇包括企业内部协调、外部协调以及跨文化这种更广更大意义上的协调。

本书在以下7个方面作出了努力。

第一，在结构上作了大胆的创新。首先是对篇章结构上进行了较大的改革，把人力资源管理的全部功能概括为8个字，即获取、保留、发展、协调，同时用4篇12章的篇幅加以逐一描述；其次是每章的结构都由5个部分组成，即本章重点、正文、

复习思考题、开放式讨论、角色模拟训练等,每篇都有篇首案例。

第二,在理论与实践的联系上有较大的突破。第4章、第5章、第7章、第8章均配有大量的案例,其中许多案例是来源于中国企业实际。另外,书中许多内容是我在担任企业高级顾问或为企业作专项课题研究时,亲身感受到的人力资源管理过程中的问题,以及对这些问题的分析和其产生的社会背景与历史文化背景的归纳和总结;也是我在担任数百场高级人才招聘主考官时的所思、所想和所悟。理论与实践相结合、理论为实践服务,是我努力追求的目标。

第三,在教学方法上作了尝试性的探索。复习思考题、开放式讨论和角色模拟训练等都着眼于学生的积极参与,教学相长和互动式、体验式的教学方式,有利于培养和提高学生分析问题与解决问题的能力。

第四,本书是带有浓厚乡土气息的本土化教材,既能够闻到泥土的芳香,也能够感受到中国经济管理体制和人事制度改革的脉搏。例如,内部招聘与外部招聘、企业薪酬体系的设计、企业经营管理者们的业绩评估等都是根植于今日中国的实际。

第五,对人力资源管理如何应对新的环境挑战有独到的见解。指出了人力资源发展的7大趋势,虚拟企业对人力资源管理的冲击、中美人力资源法律上的重大差异等,都将对我国向全球经济发展产生重大的影响;提出建立健全人力资源相关法律,完善社会保障体系以及制定公平就业机会、公平晋升机会、尊重他人隐私等法律,加强法律队伍建设等多方位的应对策略。

第六,在内容、观点和思路上尽量做到与时俱进,较此前出版的同类教材有更多的新内容。例如对跨文化管理概念的界定,提出了同一母国跨文化管理的新概念。由于中国地域广大、历史悠久、民族众多、跨文化管理的概念较世界上任何一个国家都更为复杂、更为丰富多彩,须要更多的应对方略;又如职业发展阶段的“三三制”,把人生的三阶段、职场的三阶段和职场再适应的三阶段进行了不同的界定和划分;对较容易混淆的人员素质测评、考核与绩效评估的概念尽可能作出了较清晰的界定;还提出了职业发展的三维规划,以帮助人们确定职业生计划。这些新的内容、观点和思路使本书能满足不同读者群体的需求,能适应时代的进步和对学生创新思维的培养要求。

第七,提出了提高职业成功概率的5个“理论”。这些“理论”是基于前人及本人的人生经历而总结提炼出来的。我认为,人的能力是其“四历”(学历、经历、阅历、心历)的结晶。破万卷书、行万里路、阅万种人会使人提升智慧、加快成熟,但要成为有胆略、经得起挫折、扛得起担子的人,还要有一定的心路历程,还要有心灵的震荡和撞击,要在奉献中求发展,要善于理解环境和他人,正确把握自己和控制好自己的情绪。

由于少年时历经坎坷,我喜欢杜甫、辛弃疾的诗,愿从中寻找那种“同是天涯沦落人”的感觉,同时不承认自己当时是“少年不识愁滋味”;青年时遇到文化大革命,

能读的书不多，就读起了鲁迅全集，深深感受到鲁迅思想的深刻；中年后，欣逢盛世，政通人和，经济快速增长，感受到自己的某种责任，就努力地教书，与学生成为忘年之交，从他们身上汲取了昂扬向上的精神。虽然喜欢看的书多限于专业领域，但无论是少年、青年、中年以至现在的老之将至，我永远喜爱的诗人就是李白，永远喜爱的诗就是《将进酒》。这是因为诗中表达的那种“奔流到海不复回”的万丈豪情，那种对“朝如青丝暮成雪”的自然洒脱，那种“与君歌一曲请君为我倾耳听”的至情至理，那种“天生我才必有用”的自爱自信，那种“钟鼓馔玉不足贵”的大度大气，所带给人们的开朗心情和对生活的热爱。

今年4月，我去了一次绍兴。一个古朴的小城市，居然孕育了那么多优秀的人才。中国的人力资源何止是“丰富”二个字可以概括。在新的时代，中国人力资源的潜力和优势，将使世界经济中心东移很快成为现实。让我们共同为今日的中国喝彩，为明日的中国努力吧！

廖泉文

2003年5月18日于厦门海滨东区寓所

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)82028899 转 6897 (010)82086060

传 真：(010)82086060

E - mail : dd@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

购书请拨打读者服务部电话：(010)64054588

目 录

第一篇 人力资源管理导论

3	第一章 人力资源管理概述
3	第一节 人力资源的定义和内容
7	第二节 人力资源的开发和管理
15	第三节 人力资源管理的职能及其演进
19	复习思考题
20	开放式讨论
21	角色模拟训练
22	第二章 知识经济对人力资源管理的挑战
22	第一节 知识经济时代的组织与员工
27	第二节 知识经济与人力资源管理
33	复习思考题
33	开放式讨论
34	角色模拟训练
36	第三章 人力资源管理法律环境
36	第一节 美国公平就业机会法律
42	第二节 中美人力资源法律体系比较
49	第三节 中国人力资源法律对策
52	复习思考题
52	开放式讨论
53	角色模拟训练

第二篇 人力资源的获取

57	第四章 人力资源获取前的准备
57	第一节 岗位分析
66	第二节 岗位评价



70	第三节 人力资源规划
78	第四节 人力资源的获取方式
81	复习思考题
82	开放式讨论
82	角色模拟训练
84	第五章 人力资源获取过程的甄选
84	第一节 招聘的理论准备——能岗匹配原则
87	第二节 人力资源获取的甄选测试
93	第三节 诊断性面试
99	复习思考题
100	开放式讨论
101	角色模拟训练
102	第六章 人力资源获取后的录用
102	第一节 录用决策
105	第二节 录用决策中的特殊问题
109	第三节 新员工的上岗培训
112	复习思考题
113	开放式讨论
114	角色模拟训练
	第三篇 人力资源的保留
119	第七章 人力资源的绩效评估与考核
119	第一节 绩效评估的基本问题
125	第二节 绩效评估的基本方法
141	第三节 企业经营者的业绩评估
151	第四节 业绩评估的关联矩阵法
160	第五节 平衡计分卡(BSC)
165	复习思考题
165	开放式讨论
166	角色模拟训练
169	第八章 人力资源的薪酬与激励
169	第一节 薪酬管理概述



175	第二节 薪酬体系的规划与管理
186	第三节 薪酬体系的设计
191	第四节 高级雇员的薪酬激励
202	复习思考题
203	开放式讨论
204	角色模拟训练
206	第九章 构造优秀的团队
206	第一节 优秀团队的核心文化——以人为本
212	第二节 建设优秀团队的思想基础——“球论”
216	第三节 建设优秀团队的基本方法——沟通
221	复习思考题
221	开放式讨论
222	角色模拟训练

第四篇 人力资源的发展

227	第十章 职业生涯管理与职业发展
227	第一节 职业生涯管理理论
235	第二节 职业生涯决策
239	第三节 职业生涯设计与管理
244	复习思考题
244	开放式讨论
245	角色模拟训练
248	第十一章 人力资本投资与开发培训
248	第一节 人力资本投资的理论分析
253	第二节 人力资本投资的收益分析
262	第三节 人力资源的开发与培训
268	第四节 人力资源管理人员的培养
275	复习思考题
275	开放式讨论
277	角色模拟训练
279	第十二章 职业发展成功的五个理论
279	第一节 “烧开水理论”——证明存在的过程



283	第二节 “绣花理论”——在奉献中发展
286	第三节 “马论”——识别并抓住机遇
287	第四节 “红叶子理论”——开发自己的亮点
289	第五节 “交点理论”——寻找职业成功的起点
293	复习思考题
294	开放式讨论
294	角色模拟训练

第五篇 人力资源的协调

301 第十三章 人力资源的内部协调

301	第一节 内部协调理论概述
306	第二节 组织内部的多方位协调
318	第三节 劳动关系与劳资协调
323	复习思考题
324	开放式讨论
325	角色模拟训练

327 第十四章 人力资源的外部协调

327	第一节 外部协调系统概述
334	第二节 企业与政府的协调
339	第三节 企业与社会组织的协调
345	复习思考题
345	开放式讨论
346	角色模拟训练

349 第十五章 人力资源的跨文化管理

349	第一节 文化差异及其冲突的处理模式
353	第二节 跨国企业的跨文化管理
363	第三节 同一母国企业的跨文化管理——以中国为例
366	复习思考题
366	开放式讨论
367	角色模拟训练

369 参考文献

373 后记



CONTENTS

PART ONE INTRODUCTION

3	Chapter One: Introduction to Human Resource Management
3	● Definition of Human Resource
7	● Human Resource Development and Management
15	● Function of Human Resource Management and Its Evolvement
19	● Exercises
20	● Open Discussion
21	● Role Simulation Training
22	Chapter Two: The Challenges of Knowledge Economy on Human Resource Management
22	● Organizations and Employees in the Age of Knowledge Economy
27	● Knowledge Economy and Human Resource Management
33	● Exercises
33	● Open Discussion
34	● Role Simulation Training
36	Chapter Three: The Law Environment of Human Resource Management
36	● The EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY in the U. S.
42	● Comparison Between the Law Systems of Human Resource Management in the U. S. and Those in China

