

哈佛模式全集

A Complete Works of Harvard Model

总顾问 成思危 总主编 邹东涛



# 哈佛模式 人力资源管理

A Guide to The Human Resource  
Management of Harvard Model

主 编：王 杰 高 敬 南兆旭

人民日报出版社 线装书局



哈佛模式

# 人力资源管理①

## 图书在版编目(CIP)数据

哈佛模式·人力资源管理 / 王杰, 高敬, 南兆旭主编. — 北京:  
线装书局, 2002.2

ISBN 7-80106-105-5

I. 哈… II. ①王… ②高… ③南… III. 企业管理 人事管理  
IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2001)第 066623 号

## 哈佛模式·人力资源管理

主 编: 王 杰 高 敬 南兆旭

责任编辑: 李文杰 康 鑫

特邀编审: 林君雄

---

出 版: 人民日报出版社(北京市朝阳区金台西路2号) 邮编: 100733  
线装书局(北京市朝阳区春秀路太平庄10号) 邮编: 100027

经 销: 新华书店

印 刷: 北京市后沙峪印刷厂

开 本: 787×980毫米 1/16

印 张: 164

版 次: 2002年2月第1版 2002年2月第1次印刷

字 数: 2400千字

印 数: 1-3000

书 号: ISBN 7-80106-105-5/F·4

定 价: 690元(全三册)

# 哈佛模式全集

编委会

## 总顾问

成思危 全国人民代表大会常务委员会副委员长、  
国家自然科学基金委员会管理科学部主任、教授

## 顾问 (以姓氏笔画为序)

厉以宁 全国人民代表大会常务委员会委员、财经委员会副主任  
北京大学光华管理学院院长、教授

田 夫 中国管理科学研究院院长、教授

李京文 中国社会科学院数量与技术经济研究所原所长、研究员

李泊溪 国务院发展研究中心经济发展部原部长、研究员

何炼成 西北大学经济管理学院名誉院长、教授

汪应洛 西安交通大学管理学院名誉院长、教授

陈佳贵 中国社会科学院副院长、研究员

杨沛霆 《中外管理》杂志总编辑、教授

周叔莲 中国社会科学院工业经济研究所原所长、研究员

赵子祥 辽宁社会科学院院长、研究员

国际社会学会 (ISA) 会员, 中国社会学会副会长

赵纯均 清华大学经济管理学院院长、教授

高尚全 中国经济体制改革研究会会长

浙江大学管理学院院长、教授

郭重庆 中国工程院副院长、教授

龚文庠 北京大学新闻与传播学院常务副院长、教授

程 伟 辽宁大学校长、教授

潘承烈 中国企业联合会副理事长、教授

## 总 主 编

邹东涛 中国社会科学院研究生院常务副院长、教授

## 副总主编

王大路 线装书局总编辑,《中国图书评论》社长、总编辑

王 杰 九州出版社副总编辑

方 鸣 人民日报出版社副社长

张穗华 《广州日报》副总编辑

黄海军 国家自然科学基金委员会管理科学部副主任、教授

刘建一 机械工业经济管理研究院副院长、教授

## 编 委 (以姓氏笔画为序)

马胜杰 中国社会科学院研究生院继续教育学院院长、博士

毛蕴诗 中山大学管理学院教授

卢继传 中国管理科学研究院副院长、教授

史清琪 中国女企业家协会常务副会长、秘书长、研究员

白永秀 西北大学经济管理学院院长、教授

李一军 哈尔滨工业大学管理学院院长、教授

李维安 南开大学国际商学院院长、教授

吴启迪 同济大学校长、教授

汪同三 中国社会科学院数量与技术经济研究所所长、研究员

汪寿阳 中国科学院管理决策与信息系统研究实验室主任、研究员

陈 重 中国企业联合会常务副理事长、研究员

重庆市政府副秘书长

陈 剑 清华大学经济管理学院教授

陈晓红 中南大学管理学院院长、教授

张晓山 中国社会科学院农村发展研究所所长、研究员

# 哈佛模式·人力资源管理

编 委 会

主 编

王 杰 高 敬 南兆旭

编 委

|     |     |     |     |     |     |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 王 杰 | 高 敬 | 南兆旭 | 石卫红 | 李先瑞 | 张丛亮 |
| 周大勇 | 范学东 | 焦 冰 | 蒋新葆 | 焦永笃 | 封 效 |
| 张学军 | 严 艳 | 聂志红 | 袁丽萍 | 王宏亮 | 王玉冰 |
| 常 桦 | 樊惠颖 | 罗立民 | 余守斌 | 石吉英 | 高 为 |
| 汪松林 | 田立新 | 高 敬 | 刘向东 | 陈秋香 | 陈 曦 |
| 宗建平 | 潘春雷 | 魏晓红 | 张新勇 | 尹 钛 | 郑玉臣 |
| 刘来刚 | 陈 泊 |     |     |     |     |

|     |                       |
|-----|-----------------------|
| 张 维 | 天津财经学院副院长、教授          |
| 张维迎 | 北京大学光华管理学院副院长、教授      |
| 金 碚 | 中国社会科学院工业经济研究所副所长、研究员 |
| 周绍朋 | 国家行政学院经济管理学部主任、教授     |
| 郑海航 | 首都经济贸易大学副校长、教授        |
| 郑祖康 | 复旦大学管理学院院长、教授         |
| 易 江 | 南华工商学院院长、教授           |
| 徐二明 | 中国人民大学工商管理学院院长、教授     |
| 徐济超 | 郑州航空工业管理学院副院长、教授      |
| 席酉民 | 西安交通大学副校长、教授          |
| 唐小我 | 成都电子科技大学副校长、教授        |
| 曹效业 | 中国科学院政策局局长、研究员        |
| 魏明海 | 中山大学管理学院院长、教授         |

## 策 划

王 杰 康 鑫 李文生 张万兴

## 英文翻译

王晓天 任万明 张桂林

# 前 言

二十一世纪的发展,很大程度取决于高科技的发展,也就是知识经济的发展。知识经济是“以知识为基础的经济”,知识经济本质上就是人才经济、智慧经济。它是以人的智力、智慧、头脑开发为主导,以知识的创新为动力,以知识为标准,以知识为财富的经济。它是对知识的载体和拥有者——人、人才、人力资源深度开发的结果和必然产物。因此,人才是发展知识经济首要的关键的因素。

近年来,由于经济全球化的加速推进,使得各国对人才的争夺变得空前激烈。美国在今后的十年中将会加大人才市场上的争夺,欧洲各国政府对人力资源的开发和利用都制定了或即将制定一系列特殊政策,以求广招高科技人才,培养高素质人才。

我国作为世界上最大的发展中国家,在二十一世纪所面临的主要困难之一,将是人才的缺乏。当前,我国已成为 WTO 的正式成员,在 WTO 新的竞争环境下,我国面临广阔的发展机遇,同时又必须应对 WTO 所带来的一系列的挑战。我国如何才能更加有效地整合和利用现有的一切资源,从而提升综合国力的核心竞争能力,在新世纪的发展道路上扬帆远航,实现中华民族的伟大复兴,这是摆在国人面前的一个历史性的使命。

江泽民同志曾说:“人力资源是第一资源。”

毋庸置疑,我国要想在这场没有硝烟的竞争战中胜出,最根本的工作就是大力推进人力资源的管理开发,从提高每一位社会劳动者的能力上着手,全面提升国民的整体素质。

## 一、“人的全面发展”——新世纪的最高命题

人力资源开发与管理,不仅仅是为了推动人类社会发展、科技进步和

经济增长,而更重要更本质的是为了“人的全面发展”,也就是人本身的进步与发展,人的自由与幸福。“人的全面发展”就是指每个人在体能、知识、智力、智能、技能、潜能和心理能力等方面的全面和整体发展、综合发展。其实质是人的智慧潜能的开发。人的潜力来自人的素质的不断提高。人的素质的育成和不断提高,有赖于人类社会环境的培育和发展及所有社会个体的全方位参与,包括社会经济发展、科学技术研发、文化教育事业、民主参与、社会决策、社区发展等。而这一切实质上可以归结为全社会人力资源能力建设的全面推进。

“人的全面发展”作为新世纪的最高命题,其根本意义就在于人真正认识到自身的价值,认识到人作为人类社会发 展所依赖的战略资源,确立“第一资源”的重要地位和作用。认识到人所拥有的知识、创新能力、智慧潜能成为推动高新科技迅猛发展,知识经济高速增长,人类社会前进的源泉和动力。认识到人拥有的知识是唯一可以增值的、无限的、可再生的、体现收益递增规律的、为全社会共享的资源。认识到人的知识、智慧、潜能是一切事业成功的关键。我们坚信,在新的世纪,随着人力资源管理的深度开发,人力资源能力建设的全面实施,“人的全面发展”的光辉前景已展现在面前。

## 二、现代企业呼唤全面的人力资源管理

当今世界,无论是发达国家,还是发展中国家,都把经济和企业当作关注的焦点,因为一个国家的经济和企业的发展与兴盛,与该国的繁荣、威信与实力密切相关。

现代企业是指具有现代企业制度,采用现代大生产方式,从事现代化大规模产销活动的经济组织。而在现代企业的发展中,管理起到了相当重要的作用。尤其是在经济全球化的迅猛推进,市场竞争日趋白热化的背景下。各种试图使本企业领先的管理制度和理论层出不穷。同时,更多的基于制度的管理创新仍在继续,而反过来,这些新理论和管理创新,都离不开生产力中最活跃的因素——人,所以,现代企业对人的管理已达到了至关重要的地位,它在新的框架理论中,已达到要求全面管理的程

度,即实行全面的人力资源管理。

全面的人力资源管理就是以最大限度地提高人员素质和充分地发挥人的作用为目标的劳动人事管理。它克服了传统人事管理的弊端,把人员的录用、培训、考核、使用、调动、升降、奖惩和退休等内容,作为一个有机联系的系统、进行全过程管理。同时,它的视觉跨越了部门分割的局限,将全部人员作为一个整体进行统一管理。

全面人力资源管理的基本任务就是组织好企业内部的人力资源这种最重要的生产力要素,正确处理人力与人之间、人与生产资料之间的关系,统筹安排,合理组织,不断提高人员素质,充分发挥人员积极性和创造性,保证劳动生产率持续提高,促进现代企业可持续发展。

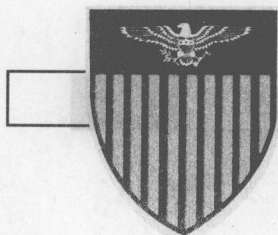
现代企业必须进行全面的人力资源管理,这是时代发展的必然结果。当今,经济全球化步伐越来越快,市场竞争日趋激烈,企业只有充分调动员工的积极性并发挥其创造力,才能在竞争中立于不败之地。

### **三、关于本书《哈佛模式·人力资源管理》**

当前,越来越多的中国企业强烈地意识到人才是企业最可贵、价值最高的资产,人力资源的管理和深度开发水平高低决定着企业核心竞争力优势的强弱。然而与发达国家相比,我国企业,特别是大中型企业的人力资源管理水平还是相对滞后的,无论是对发展趋势的认知,还是适应能力及应变能力,都还有相当大的差距。面对 WTO 和全球化的挑战,我国的企业只有更多地了解世界经济和企业管理的发展趋势以及发展中不断出现的新事物,不断地进行管理创新,努力提高企业人力资源管理水平,培养一大批懂经济、擅于管理的高素质人才,增强企业的整体竞争力,才能保持长期可持续发展。

企业保持竞争优势的源泉是知识,获取新知识的源泉是向别人学习,对中国的企业界来说,学习世界先进管理经验已成为当务之急。

哈佛大学,作为美国首屈一指的世界级高等学府,以其三百多年深厚的学术积淀,致力于现代经营管理的研究和教学,致力于工商管理理论研究和案例分析,形成了博大精深的管理思想。从来,哈佛总是站在世界管



## General Contents

### Book Two

Chapter3 Interviewing and Selecting

Chapter4 Employing

#### **Training and Development**

Chapter1 General Introduction to Training and Development

Chapter2 All Staffs Training

Chapter3 New Staffs Training

Chapter4 On-job Training

Chapter5 Multinational Corporation Person with Ability Development

Chapter6 New Concept on Development —— E-training

#### **Employee Incentives**

Chapter1 Incentive Theory

Chapter2 Procedures and Methods of Incentives

Chapter3 Art of Incentives

#### **Salary and Bonus**

Chapter1 Position Evaluation

Chapter2 Salary System

Chapter3 Labor and Capital Negotiation



# General Contents

## Book One

### **General Introduction to Human Resource Management**

- Chapter1 Human Resouce Summarizing
- Chapter2 New Trend of Global Human Resource Management
- Chapter3 Function and Principles of Human Resource Management
- Chapter4 Human Resource Strategy

### **Organization Design and Human Resource Planning**

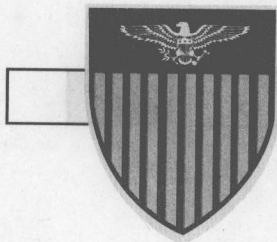
- Chapter1 Organization Structure
- Chapter2 Organization Framework
- Chapter3 Organization Design
- Chapter4 Organization Change
- Chapter5 Specific Planning for Human Resouce
- Chapter6 Business Staffs Workouting

### **Job Analysis and Career Design**

- Chapter1 Job Analysis
- Chapter2 Business Career Design

### **Recruitment and Selection**

- Chapter1 Recruitment
- Chapter2 Manager Selection



## General Contents

- Chapter3 Labor Arguement and Its Solutions
- Chapter4 Practice of Labor and Captial Operation
- Chapter5 Analysis of Business Labor Contract

### **Human Resource Diagnose**

- Chapter1 Preparation before Management Diagnose
- Chapter2 Basic Content on Human Resource Management Diagnose
- Chapter3 Methodology of Human Resource Diagnose
- Chapter4 Analysis of Human Resource Management Diagnose

### **Corporate Culture**

- Chapter1 Corporate Culture Summarizing
- Chapter2 Corporate Culture Strategy Application
- Chapter3 Corporate Culture Building
- Chapter4 Operations of Corporate Culture
- Chapter5 Corporate Culture Comparation

### **Entrepreneur and Human Resource Manager**

- Chapter1 Analysis of Entrepreneur's Basic Ability
- Chapter2 Entrepreneur Psychological Diathesis Training
- Chapter3 Entrepreneur Concept Cultivating
- Chapter4 Entrepreneur Incentive Mechanism
- Chapter5 Human Resource Manager in Knowledge Economy Time



## General Contents

### **Personnel Insurance**

- Chapter1 Insurance System Summarizing
- Chapter2 Business Insurance System Management
- Chapter3 Social Insurance Practices in Western Welfare Countries

## Book Three

### **Performance Appraisal**

- Chapter1 General Introduction to Evaluation and Appraisal
- Chapter2 Performance Analysis and Appraisal
- Chapter3 System of Performance Evaluation and Appraisal
- Chapter4 Human Resource Evaluation Handbook and Its Operation

### **Personnel Welfare**

- Chapter1 General Introduction to Welfare System
- Chapter2 Remunerative Welfare
- Chapter3 Irremunerative Welfare
- Chapter4 Labor Protection

### **Labor Connection**

- Chapter1 Labor Connection System
- Chapter2 Basic Factors of Labor Connection

# 目 录 Contents

## 第一册

### 人力资源管理概论

第一章 人力资源概述

第二章 全球人力资源管理新趋势

第三章 人力资源管理的功能与原则

第四章 人力资源战略

## 组织设计与人力资源规划

|              |     |
|--------------|-----|
| 第一章 组织结构     | 225 |
| 第二章 组织机构     | 279 |
| 第三章 组织设计     | 330 |
| 第四章 组织变革     | 395 |
| 第五章 人力资源具体规划 | 425 |
| 第六章 企业人员编制   | 503 |

## 工作分析与职务设计

|            |     |
|------------|-----|
| 第一章 工作分析   | 529 |
| 第二章 企业职务设计 | 591 |

## 甄选聘用

第一章 员工招聘

698

第二章 管理人员的选聘

775

## 第二册

第三章 面试与选拔

803

第四章 录用

945

## 培训开发

第一章 培训开发概论

1017

第二章 全员培训

1031