

HUMAN RESOURCE
DEVELOPMENT AND MANAGEMENT

人力资源开发与管理

主 编 李作学 王瑞永

副主编 李亚慧 卢田锡



中国劳动社会保障出版社

HUMAN RESOURCE
DEVELOPMENT AND MANAGEMENT

人力资源开发与管理

主 编 李作学 王瑞永

副主编 李亚慧 卢田锡



中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源开发与管理 / 李作学, 王瑞永主编. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2013
ISBN 978-7-5167-0528-5

I. ①人… II. ①李… ②王… III. ①人力资源开发 ②人力资源管理 IV. ①F241

中国版本图书馆CIP数据核字(2013)第181649号

内 容 提 要

本书从我国人力资源开发与管理实际发展出发, 阐述了完整而全面的人力资源开发与管理的基本概念和技术、方法。全书分为4篇16章, 以人力资源管理理论基础、环境分析、工作前提为基点, 多层次、多维度地解析了人力资源管理主要职能与战略性人力资源开发与管理的关系, 并从人力资源价值评估、职业生涯规划、全球化角度分析了人力资源开发与管理的发展趋势。

本书通过测评测试互动、延伸阅读解析、实务操作指导等特色编写体例设计, 以及提供大量相关案例和实际管理资料, 可以使读者真正掌握实际的人力资源开发与管理技能。

本书既适合高等院校经济管理类及其他相关专业的本科生、研究生、MBA及教师阅读、使用, 也能够满足不同层次的企业管理者, 以及对人力资源开发与管理感兴趣人士、研究者和培训管理者的学习、借鉴需要。

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街1号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

*

北京业和印务有限公司印刷装订 新华书店经销

850毫米×1092毫米 16开本 20印张 267千字

2013年9月第1版 2013年9月第1次印刷

定价: 40.00 元

读者服务部电话: 010-64929211/64921644/84643933

发行部电话: 010-64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权所有 侵权必究

如有印装差错, 请与本社联系调换: (010) 80497374

我社将与版权执法机关配合, 大力打击盗印、销售和使用盗版图书活动、敬请广大读者协助举报, 经查实将给予举报者重奖。

举报电话: (010) 64954652

编审委员会

主 任	唐丽颖	内蒙古财经大学工商管理学院	教授
	李桂华	中央民族大学管理学院	教授
委 员	金 福	沈阳师范大学	教授 副院长 硕士生导师
	刘 晖	沈阳航空航天大学	教授 硕士生导师
	赵冰梅	沈阳航空航天大学	教授 硕士生导师
	曹连众	沈阳体育学院	教授 硕士生导师
	孙兆刚	郑州航空工业管理学院	副教授 硕士生导师
	尹丽春	黑龙江八一农垦大学	副教授 系主任 硕士生导师
	彭绪梅	大连海洋大学	副教授 硕士生导师

本书编写人员

主 编	李作学	王瑞永		
副主编	李亚慧	卢田锡		
编 者	张 嫻	王春晨	刘丽君	徐珊珊
	郭宾雁	齐艳霞	可 娜	刘 阳
	黄兴原			

前言

在众多现代企业中，人力资源供求数量的不均衡、素质的不匹配、层次的不清晰、结构的不合理等都严重阻碍了企业核心竞争力的提升，不利于企业可持续发展目标的实现。企业要在如此严峻的环境中脱颖而出，关键的途径就是利用高效的技术、方法和工具充分开发和管理组织内部和外部潜在的人力资源。

如何在实践中运用和丰富人力资源管理的理论？如何把人力资源开发与管理提升到战略管理的层次？如何将人力资源政策与组织战略紧密结合在一起？如何把握人力资源开发与管理的发展趋势？如何在精准掌握人力资源开发与管理精髓、职能与技术、方法的基础上，快速提升人力资源开发与管理的专业技能？本书将系统指导、逐一呈现。

◇ 本书创作的特点

视角全面循序渐进，观点新颖链接无缝

全书分为4篇16章，由浅入深、由表及里，系统阐述了人力资源开发与管理的基本概念和技术、方法。实现了以人力资源管理理论基础、环境分析、工作前提为基点，多层次、多维度地解析了人力资源管理主要职能与战略性人力资源开发与管理的关系，并从人力资源价值评估、职业生涯规划、全球化角度分析了人力资源开发与管理的发展趋势。

促进教师互动教学，提供学生专业指南

通过测评测试互动、延伸阅读解析、实务操作指导等特色编写体例的设计，以及提供大量相关案例和实际管理信息资料，既注重学术、贴近教学，又便于操作演练、互动交流，可以使读者真正掌握实际的人力资源开发与管理技能。

理论分析深入透彻，实践操作务实可参

全书基于人力资源开发与管理的前沿理论知识、实践经验和最新发展趋势，以人力资源开发与管理的工作过程为导向，深入剖析国内各类型组织机构在人力资源开发与管理实际中的问题，作出有建设性的诊断，并提出有针对性的解决方案，包括制度、流程、方案、模型、表单和案例分析、点评等，帮助读者加深理论、有效操练和参考借鉴。

◇ 本书的编写体例

教学技能是可以影响教学质量方面的重要教师教学行为。为了有利于教师进行反思性实践教学，发挥学生的积极性和主动性，有效地激发其学习的欲望、发挥其创造的潜能，并且，利于课堂上师生间相互的交流，我们采用了下述的体例编写模式。

划分4篇——基础篇、战略篇、职能篇、发展篇

设置16章——每一章的模块大体如下

本章学习目标

本章核心概念

本章引导案例

测评测试互动

延伸阅读解析

实务操作指导

小结与点评

复习与思考

◇ 教学资源支持

人力资源开发与管理课件



PPT课件内容与教材内容基本一致，同时，又超越教材本身内容的设置。表现在两个方面，一是本教材4篇16章节的内容经过课思课件研发中心的精心摘选和编排，浓缩了教材内容编加了促进互动教学的其他资源，如配套测试测评、模拟演练、场景片段等；二是PPT课件模板和格式上采用国内外最新的色彩、声音、形式展现，令学生耳目一新。

中国高校管理课件网：www.daydayteach.com

人力资源管理网：www.chinahrw.net

学习指南

教师手册

以实用高效为研发理念，教师手册包含教材整体设计框架说明、关键术语、考试大纲、简答、论述、方案设计题库和配套案例、故事、游戏的互动操作说明，以及针对具体章节的观察、倾听、讨论、练习和教学观察、分析、评价等教师教学技能提升的指导。

与众不同的万用模板库

取之不尽的时尚素材库

浩瀚如烟的教学资源库

包括试题题库、FLASH库、测试测评库、调研报告库、原生态案例库、游戏库、故事库、寓言库、音频库、视频库、管理游戏库等。

◇ 致 谢

在本书编写过程中，特别感谢人力资源开发与管理领域一些杰出学者和企业界人士所提供的评论以及建议，他们的许多专业知识、独到见解和体会很值得我们欣赏。同时，我们还要感谢在高校人力资源开发与管理教学第一线的教师们，他们投入了大量时间和精力，通过各种渠道给我们提供了高校科研、教育教学、在校学生对于教材颇有价值的信息反馈。

本书既适合高等院校经济管理类及其他相关专业的本科生、研究生、MBA及教师阅读、使用，也能够满足不同层次的企业管理者，以及对人力资源开发与管理感兴趣人士、研究者和培训管理者的学习、借鉴需要。

目 录

第1篇 人力资源管理基础篇

第1章 人力资源管理导论	2
【本章学习目标】	2
【本章核心概念】	2
【本章引导案例】SJ集团的人本管理	2
1.1 人力资源管理的理解	3
1.1.1 人力资源与人力资本	3
1.1.2 人力资源管理与人事管理	5
1.1.3 人力资源管理与战略性人力资源管理	7
延伸阅读解析	8
1.2 人力资源管理的体系	8
1.2.1 人力资源管理的作用	8
1.2.2 人力资源管理的目标	9
1.2.3 人力资源管理的内容	10
1.2.4 人力资源部门的管理	11
1.3 人力资源管理思想的演进	14
1.3.1 传统劳动管理时期	15
1.3.2 泰勒科学管理时期	15
1.3.3 人际关系与行为科学管理时期	15
1.3.4 人力资源开发利用时期	16
延伸阅读解析	16
小结与点评	18
复习与思考	19
第2章 人力资源管理理论基础	20
【本章学习目标】	20
【本章核心概念】	20
【本章引导案例】加薪为何还不满	20
2.1 人力资源管理的基本理论	20

2. 1. 1 需求层次理论	21
2. 1. 2 ERG理论	22
2. 1. 3 双因素理论	22
2. 1. 4 期望理论	23
2. 1. 5 公平理论	23
2. 1. 6 强化理论	24
2. 2 人力资源管理的基本原理	25
2. 2. 1 要素有用原理	25
2. 2. 2 激励强化原理	25
2. 2. 3 互补增值原理	25
2. 2. 4 同素异构原理	26
2. 2. 5 能岗匹配原理	26
2. 2. 6 动态适应原理	26
2. 2. 7 公平竞争原理	26
2. 2. 8 信息催化原理	27
小结与点评	27
复习与思考	28
第3章 人力资源管理环境分析	29
【本章学习目标】	29
【本章核心概念】	29
【本章引导案例】英特尔的创新文化	29
3. 1 人力资源管理的宏观环境	30
3. 1. 1 人力资源管理的政治因素	30
3. 1. 2 人力资源管理的经济因素	30
3. 1. 3 人力资源管理的社会因素	31
3. 1. 4 人力资源管理的法律因素	31
3. 1. 5 人力资源管理的技术因素	32
3. 2 人力资源管理的微观环境	32
3. 2. 1 人力资源管理的市场因素	32
3. 2. 2 人力资源管理的产业结构因素	32
3. 2. 3 人力资源管理的组织内部因素	32
延伸阅读解析	34
小结与点评	35
复习与思考	36
第4章 人力资源管理工作前提	37
【本章学习目标】	37
【本章核心概念】	37

【本章引导案例】HE集团的成功	37
4. 1 组织与组织设计	38
4. 1. 1 组织概述	38
4. 1. 2 组织目标设计	39
4. 1. 3 组织结构设计	40
4. 1. 4 部门结构设计	44
4. 1. 5 部门职能分解	44
4. 1. 6 定编定岗定员	45
4. 2 工作分析与评价	46
4. 2. 1 工作分析概述	46
4. 2. 2 工作评价概述	48
4. 2. 3 工作分析方法	48
4. 2. 4 工作评价方法	50
4. 3 岗位说明书的编写	50
4. 3. 1 岗位说明书概述	50
4. 3. 2 岗位说明书设计要领	52
4. 3. 3 岗位说明书编写动词	53
实务操作指导	56
4. 4 胜任力模型的构建	57
4. 4. 1 胜任力模型概述	57
4. 4. 2 胜任素质模型体系	58
4. 4. 3 胜任素质模型应用	60
实务操作指导	62
4. 5 人才资源管理操作实务	63
4. 5. 1 人力资源管理制度设计	63
4. 5. 2 人力资源管理流程设计	66
4. 5. 3 人力资源管理文书设计	69
4. 5. 4 人力资源管理表单设计	70
小结与点评	70
复习与思考	71

第2篇 人力资源管理战略篇

第5章 战略性人力资源管理	74
【本章学习目标】	74
【本章核心概念】	74
【本章引导案例】华为公司的人力资源管理	74
5. 1 战略性人力资源管理概述	75

5. 1. 1 战略性人力资源管理产生背景	75
5. 1. 2 战略性人力资源管理理论基础	76
5. 1. 3 战略性人力资源管理主要内容	77
5. 2 战略性人力资源管理的实施	78
5. 2. 1 战略性人力资源管理实施主体	78
5. 2. 2 战略性人力资源管理实施流程	80
5. 2. 3 新型组织战略性人力资源管理	82
小结与点评	84
复习与思考	85
第6章 人力资源战略规划	86
【本章学习目标】	86
【本章核心概念】	86
【本章引导案例】人力资源管理无法回避的问题——战略规划	86
6. 1 人力资源战略规划的理解	87
6. 1. 1 人力资源战略与战略性人力资源管理	87
6. 1. 2 组织战略与人力资源战略规划	87
6. 1. 3 人力资源战略规划的作用	91
6. 2 人力资源战略规划的技术	92
6. 2. 1 人力资源战略规划需求预测技术	92
6. 2. 2 人力资源战略规划供给预测技术	95
6. 2. 3 人力资源战略规划供需平衡技术	96
6. 3 人力资源管理信息系统	98
6. 3. 1 人力资源管理信息系统模块	98
6. 3. 2 人力资源管理信息系统设计	99
6. 3. 3 人力资源管理信息系统开发	101
6. 3. 4 人力资源管理信息系统应用	103
6. 3. 5 人力资源管理信息系统改进	104
小结与点评	105
复习与思考	106
第7章 人力资源外包战略	107
【本章学习目标】	107
【本章核心概念】	107
【本章引导案例】利用人力资源外包战略提升公司竞争力	107
7. 1 人力资源外包获取竞争优势	108
7. 1. 1 人力资源外包含义及理论	108
7. 1. 2 人力资源外包优劣势分析	109
7. 1. 3 人力资源外包的制约因素	110

7. 1. 4 人力资源外包的运作流程	110
实务操作指导	111
7. 2 人力资源外包风险的管理	112
7. 2. 1 人力资源外包可行性分析	112
7. 2. 2 人力资源外包的决策模型	114
7. 2. 3 人力资源外包的风险识别	115
7. 2. 4 人力资源外包的风险控制	116
7. 3 人力资源外包战略性管理	117
7. 3. 1 人力资源外包合作关系管理	117
7. 3. 2 人力资源外包合同关系管理	117
7. 3. 3 人力资源外包的竞争性管理	118
7. 3. 4 人力资源外包的跨文化管理	118
小结与点评	118
复习与思考	120

第3篇 人力资源管理职能篇

第8章 人力资源获取与测评	122
【本章学习目标】	122
【本章核心概念】	122
【本章引导案例】招聘工作预则立，不预则废	122
8. 1 人力资源招聘管理	123
8. 1. 1 人力资源招聘概述	123
8. 1. 2 人员招聘计划制订	123
8. 1. 3 招聘渠道选择管理	125
8. 2 人力资源甄选管理	127
8. 2. 1 人力资源甄选概述	127
8. 2. 2 人力资源甄选依据	127
8. 2. 3 人力资源甄选流程	127
实务操作指导	128
8. 3 人员选拔测评管理	130
8. 3. 1 人力资源测评概述	130
8. 3. 2 人力资源测评方法	131
8. 3. 3 人员选拔测评流程	133
实务操作指导	134
8. 4 人力资源面试管理	135
8. 4. 1 面试实施程序概述	135
8. 4. 2 面试管理方法技巧	135

8. 4. 3 面试管理误区规避	136
8. 4. 4 面试管理评估汇报	137
8. 4. 5 面试题开发管理	138
测评测试互动	139
小结与点评	139
复习与思考	140
第9章 员工培训与开发管理	141
【本章学习目标】	141
【本章核心概念】	141
【本章引导案例】如何建立完善的培训体系	141
9. 1 员工培训系统管理	142
9. 1. 1 员工培训体系概述	142
9. 1. 2 培训需求调查与分析	142
9. 1. 3 培训方法选择与研发	145
9. 1. 4 培训计划制订与执行	146
9. 1. 5 培训现场管理与跟进	147
9. 1. 6 培训效果评估与转化	149
实务操作指导	150
9. 2 员工能力开发管理	151
9. 2. 1 一般能力开发	151
9. 2. 2 特殊能力开发	152
9. 2. 3 能力开发方法	153
9. 2. 4 管理技能开发	155
9. 3 E-Learning培训管理	156
9. 3. 1 E-Learning培训管理概述	156
9. 3. 2 E-Learning导入管理方法	158
9. 3. 3 E-Learning课件开发方法	158
9. 3. 4 E-Learning培训评估方法	160
延伸阅读解析	162
小结与点评	162
复习与思考	163
第10章 绩效考核与改进管理	164
【本章学习目标】	164
【本章核心概念】	164
【本章引导案例】流于形式的绩效考核	164
10. 1 绩效考核的理解	165
10. 1. 1 绩效考核与绩效管理	165

10. 1. 2 绩效考核的内容	165
10. 1. 3 绩效考核的原则	166
10. 1. 4 绩效考核的作用	167
实务操作指导	167
10. 2 常用绩效考核方法	169
10. 2. 1 MBO 考核方法	169
10. 2. 2 360 度考核方法	170
10. 2. 3 BSC 考核方法	171
10. 2. 4 KPI 考核方法	172
10. 2. 5 EVA 考核方法	174
10. 3 绩效考核的操作流程	174
10. 3. 1 建立绩效考核目标	174
10. 3. 2 确定绩效考核指标	176
10. 3. 3 绩效考核组织实施	176
10. 3. 4 绩效考核结果反馈	177
10. 3. 5 绩效考核结果应用	179
10. 3. 6 团队绩效持续提升	179
实务操作指导	181
小结与点评	182
复习与思考	183
第 11 章 薪酬体系与激励设计	184
【本章学习目标】	184
【本章核心概念】	184
【本章引导案例】优化“薪”情, 提高员工满意度	184
11. 1 薪酬体系设计概述	185
11. 1. 1 薪酬体系设计的涵义	185
11. 1. 2 薪酬体系设计的原则	186
11. 1. 3 薪酬体系设计的模式	187
11. 1. 4 薪酬体系设计的流程	188
实务操作指导	188
11. 2 工资体系设计	189
11. 2. 1 岗位工资体系设计	189
11. 2. 2 技能工资体系设计	191
11. 2. 3 绩效工资体系设计	192
实务操作指导	193
11. 3 津贴奖金福利设计	195
11. 3. 1 津贴设计实务	195
11. 3. 2 奖金设计实务	195

11. 3. 3 特色福利项目设计	197
11. 4 薪酬控制与调整设计	198
11. 4. 1 薪酬水平的控制	198
11. 4. 2 员工薪酬的调整	198
11. 5 员工激励机制设计	199
11. 5. 1 员工激励管理概述	199
11. 5. 2 员工激励管理理论	200
11. 5. 3 员工激励机制与模式	201
延伸阅读解析	202
小结与点评	203
复习与思考	204
第 12 章 劳动保护与安全管理	205
【本章学习目标】	205
【本章核心概念】	205
【本章引导案例】加强劳动保护与安全管理势在必行	205
12. 1 劳动保护管理	206
12. 1. 1 劳动保护概述	206
12. 1. 2 劳动保护措施	206
12. 1. 3 职业健康管理	207
12. 1. 4 职业卫生管理	208
12. 2 劳动安全管理	209
12. 2. 1 劳动安全管理定义	209
12. 2. 2 劳动安全管理分类	209
12. 2. 3 劳动安全管理作用	209
12. 2. 4 劳动安全事故预防	210
12. 2. 5 重大危险源评价管理	210
实务操作指导	211
小结与点评	212
复习与思考	213
第 13 章 员工劳动关系管理	214
【本章学习目标】	214
【本章核心概念】	214
【本章引导案例】辞职与违约	214
13. 1 员工劳动关系	215
13. 1. 1 劳动关系概述	215
13. 1. 2 员工劳动合同	217
13. 1. 3 集体劳动合同	221

13. 1. 4 非全日制用工合同	222
13. 1. 5 劳务派遣协议	222
13. 2 劳动争议处理	223
13. 2. 1 劳动争议概述	223
13. 2. 2 劳动争议类型	224
13. 2. 3 劳动争议仲裁	225
13. 2. 4 劳动争议诉讼	228
延伸阅读解析	229
13. 3 员工流动管理	230
13. 3. 1 员工辞退管理	230
13. 3. 2 员工开除管理	231
13. 3. 3 员工辞职管理	232
13. 3. 4 员工跳槽管理	232
13. 3. 5 企业裁员管理	232
实务操作指导	235
小结与点评	236
复习与思考	237

第4篇 人力资源管理发展篇

第 14 章 人力资源价值评估	239
【本章学习目标】	239
【本章核心概念】	239
【本章引导案例】你是有价值的人才吗?	239
14. 1 人力资源成本测量	240
14. 1. 1 人力资源成本的界定	240
14. 1. 2 人力资源成本的构成	240
14. 1. 3 人力资源成本计量模型	243
14. 1. 4 人力资源成本会计核算	245
14. 2 人力资源价值测量	248
14. 2. 1 人力资源的货币性价值测量	248
14. 2. 2 人力资源的非货币性价值测量	250
14. 2. 3 人力资源价值评估的基本模式	251
延伸阅读解析	252
14. 3 人力资源投资回报分析	253
14. 3. 1 人力资源投资回报分析方法	253
14. 3. 2 人力资源投资回报评估步骤	256
14. 3. 3 人力资源投资回报评估障碍	258

小结与点评	259
复习与思考	260
第 15 章 职业生涯规划设计	261
【本章学习目标】	261
【本章核心概念】	261
【本章引导案例】走出职业困境	261
15.1 职业选择与生涯规划	262
15.1.1 职业能力倾向及测量	262
15.1.2 职业的适应度及测量	264
15.1.3 职业选择与发展阶段	266
15.1.4 职业生涯管理的模型	268
15.2 员工职业生涯规划	270
15.2.1 自我认知与周边认知	270
15.2.2 职业锚与自我评价	271
15.2.3 职业发展通道的模式	273
15.2.4 职业生涯规划的调适	274
15.2.5 个人职业生涯周期管理	275
实务操作指导	276
15.3 组织职业生涯管理	278
15.3.1 组织职业生涯管理的功能	278
15.3.2 组织职业生涯分阶段管理	278
15.3.3 组织职业生涯管理的步骤	279
15.3.4 组织职业生涯管理的方法	281
实务操作指导	282
小结与点评	283
复习与思考	284
第 16 章 全球化人力资源开发与管理	285
【本章学习目标】	285
【本章核心概念】	285
【本章引导案例】吉利收购沃尔沃	285
16.1 全球化下的企业管理	286
16.1.1 企业的全球化发展战略	286
16.1.2 企业的国际化经营模式	288
16.2 人力资源开发与管理全球化	289
16.2.1 人力资源管理与企业经营全球化	289
16.2.2 国际市场人力资源管理影响因素	290
16.2.3 国际人力资源管理技术变革	291

16. 2. 4 人力资源管理的跨文化管理	291
16. 2. 5 人力资源管理模式的国际比较	292
延伸阅读解析	297
小结与点评	298
复习与思考	298
教师反馈及教学配套资料申请表	299
参考文献	300