



新世纪高等学校教材

人力资源管理核心课系列教材

成思危

编写指导委员会主任

姚裕群 编 著

人力资源开发与管理

Human Resource
Development and
Management



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

新世纪高等学校教材

人力资源管理核心课系列教材

人力资源开发与管理

Human Resource Development and Management

姚裕群 编 著

(中国人民大学劳动人事学院)



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源开发与管理 / 姚裕群编著. —北京: 北京师范大学出版社, 2012.4

(新世纪高等学校教材·人力资源管理核心课系列教材)
ISBN 978-7-303-14169-2

I. ①人… II. ①姚… III. ①人力资源开发—高等学校—教材②人力资源管理—高等学校—教材 IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 021702 号

营销中心电话	010-58802181 58805532
北师大出版社高等教育分社网	http://gaojiao.bnup.com.cn
电子信箱	beishida168@126.com

REN LI ZI YUAN KAI FA YU GUAN LI

出版发行: 北京师范大学出版社 www.bnup.com.cn

北京新街口外大街 19 号

邮政编码: 100875

印刷: 北京东方圣雅印刷有限公司

经销: 全国新华书店

开本: 170 mm × 230 mm

印张: 25.75

字数: 590 千字

版次: 2012 年 4 月第 1 版

印次: 2012 年 4 月第 1 次印刷

定价: 39.00 元

策划编辑: 韦燕春 高玲 责任编辑: 高玲

美术编辑: 毛佳 装帧设计: 毛佳

责任校对: 李茵 责任印制: 李啸

版权所有 侵权必究

反盗版、侵权举报电话: 010-58800697

北京读者服务部电话: 010-58808104

外埠邮购电话: 010-58808083

本书如有印装质量问题, 请与印制管理部联系调换。

印制管理部电话: 010-58800825

前言

三十年前，世界在惊呼后工业化时代即被称为“第三次浪潮”的信息社会的来临，中国开始改革开放不久，也跟随着世界步入信息社会大门的潮流。进入 21 世纪以来，我们可以看到，人类正在进入知识经济的新时代，从另一个角度看，21 世纪也是信息、资本和各项资源全球范围流动的经济全球化时代，这给各国都带来了机遇，同时也带来了挑战。2008 年以来的金融危机在各国间此起彼伏，也说明了经济全球化的广度与深度。

资源，在任何时候都是经济社会发展的重要前提。控制住资源、开发利用好资源也成为各国经济社会发展的战略性问题，人力资源的开发与管理在各国和全球范围的发展中也越来越受到重视。中国是世界上人力资源数量第一大国，解决好人力资源开发与管理问题在中国具有重大的意义。在中国改革开放之初的 20 世纪 80 年代前期，世界银行对中国进行了全面考察，其报告的结论指出：在今后几十年内保持快速增长，对中国来说将是一项艰巨复杂的任务，“未来几十年中国经济增长的关键，在于各项资源，尤其是人力资源的开发和利用”。时至今日，这一精辟的观点依然具有现实意义。改革开放以来，中国正在走向全面市场化的体制。在这一过程中，我国实行了劳动合同制、培育和发展人力资源市场、颁布和实行劳动法、建立社会保险制度、实行劳动与人事争议仲裁等多项人力资源市场化制度建设举措，保证和推动了中国的市场化进程。

就人力资源开发与管理这一当今世界与中国相当热门的研究和应用领域来说，它已经成为宏观经济社会发展的重大问题，成为当代微观经济管理的核心内容，成为 MPA 与 MBA 教育的主干课程之一，而且与每一个学生（包括在校读书的大学生和在职学习的各类学员）的个人发展都有着重大关系。学习人力资源开发与管理课程，可以使学员了解国家与社会的人力资源开发与管理大背景和有关的法规政策，了解各用人单位管理员工的原理与方法，了解职业生涯设计的思路，从而使自己成为好的员工并进一步成长为优秀的管理者，使个人生涯获得良好的发展。

我国对人力资源开发与管理教育相当重视,开设人力资源管理专业的大学目前已经达到数百所。为了适应新形势下人力资源开发与管理的教学、研究和实践的需要,我们进行了深入思考,在符合眼界宽、理论基础扎实的基本要求下,完成了这本教材的编写工作。本教材分为原理、宏观管理、微观开发和微观管理四篇,其特点是:第一,本教材的作者长期从事人力资源问题教学、研究和实践,在全面阐述了人力资源开发管理原理、思路与方法的基础上,对人力资源开发与管理基本理论进行了建构,宏观、微观兼顾,结构严谨,在基本范畴、内容框架和重要观点上有不少创新和突破。第二,有利于劳动和社会保障、人力资源管理、劳动经济、公共管理以及相关专业的本科生、研究生全面认识人力资源领域的问题,提高专业理论水平;对人力资源开发与管理的教学研究工作建立全面的人力资源开发与管理思维,也大有裨益。第三,对人力资源开发与管理的内容阐述全面,分析深入,与我国的社会实践联系紧密,对宏观人力资源政策制定与行政管理、对微观人力资源战略与管理操作都有一定的借鉴和指导意义。第四,本教材深入浅出,注重基本分析和实际操作,课本的教学内容、小结、练习、阅读参考资料等,这几方面的有机结合为学生的“学”和教师的“教”提供了很大方便。同学们按章节学习和巩固,并结合社会实践加以领会和思考,有利于提高学习效果。

本书也可作为各类高等院校经济管理类各专业的教材、其他有关专业的教材和读物、各企事业单位人力资源管理部门和各级管理人员的参考书和各类从业人员的参考读物。

本教材的基本思路框架由中国人民大学劳动人事学院教授、博士生导师暨博士后合作导师、中国人才研究会经济人才专业委员会副会长、中国职工教育和职业培训协会理事暨学术委员会委员、中国人民大学大学生就业研究所副所长暨就业指导中心顾问姚裕群进行设计,由姚裕群教授与山西财经大学公共管理学院院长、科研处处长杨俊青担任主编,苏玉、杨建海、童汝根担任副主编,各章的作者有姚裕群、杨建海、童汝根、郝丽、朱振晓、耿林、元名杰、李从国、吴江。本书的选题与写作,得到北京师范大学出版社韦燕春编辑、高玲编辑的支持和诸多帮助,在此表示衷心的感谢。

人力资源开发与管理,是一门内容多、范围广、观念新、技术专、层次高新快的学科,是一门博大精深的学问,在本教材编写的过程中,参考了有关教材,在此一并表示感谢。

鉴于作者的水平和出版时间有限,本教材还存在着一定的不足,欢迎各界专家和读者提出意见与建议,也希望得到学员们的信息反馈。

姚裕群

2012年2月

于北京西城

目 录

第1章 绪论——经济源泉与社会主体 /1

【学习目标】	1
1.1 财富的源泉——人力资源	1
1.1.1 人的自然、社会、经济属性	1
1.1.2 作为资源的“人”	2
1.1.3 人力资源与经济发展	4
【专栏 1-1】 对人力资源地位的认识	6
1.2 人力资源的开发与管理	6
1.2.1 人力资源思想的演进	6
1.2.2 人力资源的开发：着眼创富价值	8
1.2.3 人力资源的管理：宏观与微观	9
【专栏 1-2】 传统劳动人事管理与现代人力资源管理的区别	9
1.2.4 现代人力资源开发与管理的特征	10
1.3 人力资源开发与管理的作用	12
1.3.1 有利于把人的压力转化为财富	12
1.3.2 有利于适应经济全球化的要求	13
1.3.3 有利于塑造现代劳动者	13
1.3.4 有利于塑造现代组织	13
1.3.5 有利于中国经济的进一步腾飞	14
【本章小结】	14
【主要概念】	15
【复习、思考与操练】	15
【讨论案例】 成功源于知人善任	15
【扩展阅读材料】	16

第2章 人力资源基本范畴 /18

【学习目标】	18
2.1 人力资源总析	18
2.1.1 人力资源概念	18
2.1.2 人力资源一般运动过程	19
2.2 人力资源特点	20
2.2.1 人力资源的基本特点	20
2.2.2 人力资源的资源特点	21
2.2.3 人力资源的主体特点	21
【专栏 2-1】 西门子重视员工的文化	23
2.3 人力资源结构	23
2.3.1 人力资源结构总析	23
2.3.2 人力资源的自然结构	24
2.3.3 人力资源的社会结构	25
2.3.4 人力资源的经济结构	27
2.3.5 人力资源的组织结构	29
2.4 现代人力资源开发与管理活动	30
2.4.1 人力资源开发与管理的公共环境	30
2.4.2 人力资源开发与管理的组织环境	31
【专栏 2-2】 发现管理者的不同个性	31
2.4.3 人力资源开发与管理的流程	32
【本章小结】	34
【主要概念】	34
【复习、思考与操练】	34
【讨论案例】 新体制、新机会、新认识	34
【扩展阅读材料】	35

第3章 人力资源个体分析 /36

【学习目标】	36
3.1 人的能力	36
3.1.1 能力要素的内容	36
3.1.2 能力要素的结构	39
3.1.3 多元智力学说	40
3.2 人的个性	41
3.2.1 个性初步探析	41

3.2.2 人格学说	41
3.2.3 情感学说	43
3.2.4 个性与工作的匹配	44
3.3 人的行为	46
3.3.1 行为链条	46
3.3.2 需要分析	47
3.3.3 动机分析	48
3.3.4 行为分析	48
【专栏 3-1】 销售经理王文清画像	49
3.4 人的价值观	49
3.4.1 价值观	49
3.4.2 职业价值观	50
3.5 人的个体复杂性	51
3.5.1 个人条件的多样性	52
3.5.2 个性人格的差异性	52
3.5.3 人际关系的复杂性	52
3.5.4 人文背景的广阔性	52
【专栏 3-2】 中国与欧洲文化对比	53
【本章小结】	53
【主要概念】	53
【复习、思考与操练】	53
【讨论案例】 兄弟姐妹哪个好	54
【扩展阅读材料】	55

第 4 章 人力资源经济分析 /56

【学习目标】	56
4.1 人力资源的量	56
4.1.1 人力资源数量	56
4.1.2 人力资源质量	57
4.1.3 人力资源总量	60
【专栏 4-1】 新世纪初年的人才大战	60
4.2 人力资源格局——供求关系	61
4.2.1 人力资源供给	61
4.2.2 人力资源需求	64
4.2.3 人力资源供求关系	68

4.3 人力资源投资	69
4.3.1 人力资源——投资对象	69
4.3.2 人力投资项目分析	70
【专栏 4-2】 要不要投资培训建企业大学	71
4.3.3 人力投资的收益	73
【本章小结】	74
【主要概念】	74
【复习、思考与操练】	74
【讨论案例】 人才质量低——发展的瓶颈	75
【扩展阅读材料】	76

第5章 人力资源社会分析 /77

【学习目标】	77
5.1 劳动者权利	77
5.1.1 劳动者权利的内容	77
5.1.2 劳工权利的国际观	77
5.2 人力资源与雇用者	78
5.2.1 对立与平等的态势	78
5.2.2 劳动关系	79
5.2.3 雇用者眼中的“人”	79
【专栏 5-1】 组织的管理风格	81
5.3 人力资源与组织	82
5.3.1 组织对人的约束与导向	82
5.3.2 人对组织的影响	82
5.3.3 人与组织的互动	82
【专栏 5-2】 球队队员与队长大哥	83
5.3.4 人与组织的心理契约	83
5.4 人力资源与社会	84
5.4.1 市场经济与主体	84
5.4.2 市场体制下的社会关系	84
【本章小结】	87
【主要概念】	87
【复习、思考与操练】	87
【讨论案例】 带来美国公司重生的日本三洋公司	87
【扩展阅读材料】	89

第6章 人力资源的管理学基础 /90

【学习目标】	90
6.1 管理学理论概述	90
6.1.1 管理学基本范畴	90
6.1.2 经典管理学说	92
6.1.3 现代管理理论的特点	93
6.2 管理研究新进展——后现代管理学说	94
6.2.1 后现代管理思想的提出	94
6.2.2 国外有关研究	95
【专栏 6-1】 京都制陶的变形虫小组	96
6.2.3 中国学者的观点	98
6.2.4 后现代企业	99
6.3 人力资源开发与管理新方向	101
6.3.1 当代组织文化的转变	101
6.3.2 当代组织的人力资本	103
【专栏 6-2】 新型组织结构的形式	104
6.3.3 组织领导的新型使命	104
【本章小结】	106
【主要概念】	106
【复习、思考与操练】	107
【讨论案例】 家乐福的变色龙式管理	107
【扩展阅读材料】	108

第7章 人力资源生产 /109

【学习目标】	109
7.1 人口——人力资源实体生产	109
7.1.1 人口与人力资源	109
7.1.2 人口再生产	110
【专栏 7-1】 我国的人口控制政策与调整意见	113
7.1.3 人口问题	114
7.2 人力资源的形成	116
7.2.1 人力资源形成的条件	116
7.2.2 人力资源再生产	116
7.3 教育与人力资源生产	117

7.3.1 教育的功能	117
7.3.2 职业技术教育	118
7.3.3 专业教育	120
【专栏 7-2】 从普林斯顿的毕业生要求看大学教育的灵魂	122
【本章小结】	123
【主要概念】	124
【复习、思考与操练】	124
【讨论案例】 激发智慧和创造力的大学环境	124
【扩展阅读材料】	126

第 8 章 人力资源配置与就业 /127

【学习目标】	127
8.1 人力资源配置	127
8.1.1 人力资源配置模式	127
8.1.2 人力资源配置原则	128
8.1.3 人力资源市场配置的优缺点	129
8.1.4 人力资源市场的运行	129
8.2 人力资源流动	131
8.2.1 人力资源的宏观流动	131
8.2.2 人力资源的微观流动	131
8.2.3 人力资源的个人流动	132
8.3 就业	133
8.3.1 与就业有关的概念	133
【专栏 8-1】 失业的类型	134
8.3.2 失业的危害	135
8.3.3 社会就业目标	136
8.3.4 就业政策	139
8.4 我国就业问题分析	142
8.4.1 下岗问题与再就业工程	142
【专栏 8-2】 中国失业率 7%，已进入失业风险区	145
8.4.2 农村劳动力转移问题	146
8.4.3 大学毕业生就业问题	148
【专栏 8-3】 促进大学生创业的“五加一”措施	149
【本章小结】	150
【主要概念】	150

【复习、思考与操练】	151
【讨论案例】 用工缺口缩小 地域模式趋同——2011 年上半年人力 资源市场状况	151
【扩展阅读材料】	152

第 9 章 人力资源收入分配 /154

【学习目标】	154
9.1 工资收入基本分析	154
9.1.1 工资收入基本范畴	154
9.1.2 人力资源收入学说	156
9.2 宏观经济中的工资	159
9.2.1 国民收入与工资	159
9.2.2 工资对宏观经济的影响	160
9.3 工资政策与收入政策	161
9.3.1 工资调控政策	161
9.3.2 收入政策	163
【专栏 9-1】 美国最富人群收入涨幅是穷人的 15 倍	164
9.3.3 收入差距指标——基尼系数	165
9.4 中国的收入分配问题	165
9.4.1 中国工资分配制度的变迁	165
9.4.2 中国的收入分配现状	167
【专栏 9-2】 中共中央就改革收入分配制度听取党外意见	169
9.4.3 中国工资收入分配制度改革原则	169
【专栏 9-3】 中国“半城市化”人口何处寻根?	170
9.4.4 中国“十二五”规划中的收入分配	171
【本章小结】	172
【主要概念】	172
【复习、思考与操练】	173
【讨论案例】 铸造合理的国有企业薪酬结构线	173
【扩展阅读材料】	175

第 10 章 人力资源社会保障 /176

【学习目标】	176
10.1 社会保障制度概述	176
10.1.1 社会保障的含义	176

10.1.2 社会保障制度的内容	177
10.1.3 社会保障制度的作用	178
【专栏 10-1】 北欧国家社会福利制度共通点	179
10.2 社会保险制度的内容	180
10.2.1 社会保险概述	180
10.2.2 养老保险制度	180
10.2.3 医疗保险制度	182
【专栏 10-2】 江苏今年居民医保门诊统筹要在全省推开	183
10.2.4 失业保险制度	183
10.2.5 工伤保险制度	184
10.3 人力资源和社会保障	185
10.3.1 人力资源与社会保障的关系	185
10.3.2 员工福利	186
10.3.3 企业年金	186
【本章小结】	187
【主要概念】	187
【复习、思考与操练】	187
【讨论案例】 中国版“401K”的拦路虎	188
【扩展阅读材料】	189

第 11 章 人力资源保护 /190

【学习目标】	190
11.1 人力资源自然保护	190
11.1.1 人力资源自然保护的范畴	190
11.1.2 职业健康——职业病的防治	190
11.1.3 职业安全——意外事故的预防	191
11.1.4 工作压力的克服	192
【专栏 11-1】 高强度工作令健康每况愈下	192
11.2 人力资源社会保护	193
11.2.1 人力资源社会保护的范畴	193
11.2.2 人身权利保障	194
11.2.3 社会环境养护	195
11.2.4 工作生活质量	195
【专栏 11-2】 改变工作方式，增加工作弹性	196
【本章小结】	197

【主要概念】	197
【复习、思考与操练】	197
【讨论案例】 微软“解压”秘诀	198
【扩展阅读材料】	199

第 12 章 中国的人力资源战略 /200

【学习目标】	200
12.1 人力资源战略基本分析	200
12.1.1 人力资源战略的地位	200
12.1.2 中国的人力资源战略	200
【专栏 12-1】 国家知识创新工程与中关村人才战	201
12.1.3 人力资源领域的政府职责	202
12.2 人力资源生产战略	203
12.2.1 控制人口增长	203
12.2.2 应对人力资源结构老化	203
12.2.3 大力提高人力资源质量	204
12.2.4 提高人力资源精神素质	204
12.3 人力资源就业战略	205
12.3.1 大力开拓就业岗位	205
12.3.2 多方面挖掘就业需求	206
12.3.3 调动多方面的创业力量	206
【专栏 12-2】 杭州市出台系列文件鼓励大学生创业	207
12.3.4 鼓励非正规就业和灵活就业	207
12.3.5 实行就业扶助	208
12.4 人力资源市场化战略	209
12.4.1 完善人力资源市场体制	209
12.4.2 强化人力资源流动	209
12.4.3 完善劳动人事仲裁制度	210
12.4.4 完善人力资源社会保障制度	210
12.5 人才资源战略	211
12.5.1 大力发掘人才和吸引人才	211
12.5.2 优化人才资源利用的社会环境	211
12.5.3 提高人才资源使用效率	212
12.5.4 构筑人才资源高地	213
【专栏 12-3】 北京市未来五年全面建设人才特区	213

【本章小结】	214
【主要概念】	214
【复习、思考与操练】	214
【讨论案例】 国家中长期人才发展规划纲要解读	215
【扩展阅读材料】	217

第 13 章 人力资源规划 /218

【学习目标】	218
13.1 组织与工作岗位	218
13.1.1 组织及其变化	218
【专栏 13-1】 知识经济形态下的组织变化	220
13.1.2 岗位与工作分析	220
13.1.3 工作说明书	222
13.2 人力资源规划基本分析	223
13.2.1 人力资源规划的含义	223
13.2.2 人力资源规划与组织目标	225
13.2.3 人力资源规划流程	226
13.2.4 人力资源规划的原则	227
13.3 人力资源规划方法	227
13.3.1 人力资源需求预测法	227
13.3.2 人力资源供给预测法	229
13.4 人力资源规划的落实	230
13.4.1 人力资源短缺解决法	230
13.4.2 人力资源过剩处理法	230
【专栏 13-2】 千通公司的快速裁员	231
13.4.3 存量人力资源维系法	232
【本章小结】	232
【主要概念】	233
【复习、思考与操练】	233
【讨论案例】 松下员工内部创业	233
【扩展阅读材料】	234

第 14 章 人力资源获取 /235

14.1 人力资源招聘	235
14.1.1 人力资源招聘的基本内容	235

14.1.2 内部获取分析	235
14.1.3 外部征聘分析	236
【专栏 14-1】 产品技术开发总监招聘	238
14.2 人力资源甄选	240
14.2.1 甄选的意义	240
14.2.2 甄选的原则	240
14.2.3 甄选程序	242
14.3 招聘常用方法	244
14.3.1 笔试法	244
14.3.2 面试法	245
14.3.3 心理测验法	245
14.3.4 评价中心法	245
14.3.5 基于胜任特征模型选拔法	246
14.4 人力资源素质测试	246
14.4.1 人力资源素质测试	246
14.4.2 职业能力因素测试	248
14.4.3 各类人力资源测试要点	248
14.5 面试	249
14.5.1 面试基本分析	249
【专栏 14-2】 某知名公司管理类、营销类人员面试题目	250
14.5.2 面试的类型	251
14.5.3 面试的步骤	252
【本章小结】	253
【主要概念】	253
【复习、思考与操练】	254
【讨论案例】 三名大学生的失败面试	254
【扩展阅读材料】	255

第 15 章 培训与开发 /256

【学习目标】	256
15.1 培训与开发过程	256
15.1.1 培训的流程	256
15.1.2 培训需求分析	257
15.1.3 培训规划设计	259
15.1.4 培训活动实施	260

【专栏 15-1】 月光公司的培训质量控制	262
15.1.5 培训工作评估	263
15.2 培训的形式和内容	264
15.2.1 培训的形式	264
15.2.2 培训与开发的内容	266
15.3 培训的方法	267
15.3.1 培训方法的选择	267
15.3.2 直接传授式培训	268
15.3.3 实践性培训	268
15.3.4 参与式培训	269
15.3.5 塑造人的培训	270
【专栏 15-2】 拓展训练五则	271
15.3.6 信息技术方法	272
【本章小结】	273
【主要概念】	273
【复习、思考与操练】	273
【讨论案例】 IBM 公司的“自助餐”式培训	273
【扩展阅读材料】	274

第 16 章 职业生涯发展与规划 /275

【学习目标】	275
16.1 职业与职业生涯	275
16.1.1 职业	275
16.1.2 职业生涯基本范畴	276
【专栏 16-1】 初次职业影响人生	277
16.1.3 影响职业生涯发展的因素	279
16.2 个人职业生涯的关键点	280
16.2.1 走上职业岗位	280
16.2.2 全面适应职业	281
16.2.3 建立心理契约	281
16.2.4 确定生涯方向	282
16.2.5 认定终身职业	284
【专栏 16-2】 生涯规划中的问题	285
16.3 组织职业生涯规划的基本内容	286
16.3.1 组织的职业生涯规划	286