



普通高等教育“十一五”国家级规划教材

21世纪高等继续教育精品教材

经济管理类通用系列

RENLI ZIYUAN
GUANLI

人力资源管理

(第六版)

主 编 姚裕群 杨俊青

 中国人民大学出版社



普通高等教育“十一五”国家级规划教材

21世纪高等继续教育精品教材

经济管理类通用系列

RENLI ZIYUAN
GUANLI

人力资源管理

(第六版)

主 编 姚裕群 杨俊青

副主编 王朝霞 刘尔铎

中国人民大学出版社

· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理/姚裕群, 杨俊青主编. —6 版. —北京: 中国人民大学出版社, 2018. 11
21 世纪高等继续教育精品教材. 经济管理类通用系列
ISBN 978-7-300-26056-3

I. ①人… II. ①姚…②杨… III. ①人力资源管理-成人高等教育-教材 IV. ①F243

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 179837 号

普通高等教育“十一五”国家级规划教材

21 世纪高等继续教育精品教材·经济管理类通用系列

人力资源管理 (第六版)

主 编 姚裕群 杨俊青

副主编 王朝霞 刘尔铎

Renli Ziyuan 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

邮政编码 100080

电 话 010-62511242 (总编室)

010-62511770 (质管部)

010-82501766 (邮购部)

010-62514148 (门市部)

010-62515195 (发行公司)

010-62515275 (盗版举报)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.ttrnet.com>(人大教研网)

经 销 新华书店

印 刷 中煤(北京)印务有限公司

版 次 2004 年 6 月第 1 版

规 格 185 mm×260 mm 16 开本

2018 年 11 月第 6 版

印 张 15.75

印 次 2018 年 11 月第 1 次印刷

字 数 370 000

定 价 35.00 元

版权所有 侵权必究 印装差错 负责调换

21 世纪高等继续教育精品教材

编审委员会

顾 问 董明传

主 任 杨干忠 贺耀敏

副主任 周蔚华 陈兴滨 宋 谨

委 员 (按姓氏笔画为序)

王孝忠

王晓君

王德发

龙云飞

卢雁影

刘传江

安亚人

杨干忠

杨文丰

李端生

辛 旭

宋 玮

宋 谨

张一贞

陈兴滨

周蔚华

赵树嫒

贺耀敏

贾俊平

高自龙

黄本笑

盛洪昌

常树春

寇铁军

韩民春

蒋晓光

程道华

游本强

缪代文

总 序

21世纪,科学技术发展日新月异,发明创造层出不穷,知识更新日趋频繁,全民学习、终身学习已经成为适应经济与社会发展的基本途径。近年来,我国高等教育取得了跨越式的发展,毛入学率由1998年的8%迅速增长到2008年的23.3%,已经进入大众化的发展阶段,这其中高等继续教育发挥了重要的作用。同时,高等继续教育作为“传统学校教育向终身教育发展的一种新型教育制度”,对实现“形成全民学习、终身学习的学习型社会”“构建终身教育体系”的宏伟目标,发挥着其他教育形式不可替代的作用。

目前,我国高等继续教育的发展规模已占全国高等教育的一半左右。随着我国产业结构的调整、传统产业部门的改造以及新兴产业部门的建立,各种岗位上数以千万计的劳动者,需要通过边工作边学习来调整自己的知识结构、提高自己的知识水平,以适应现代经济与社会发展的要求。可见,我国高等继续教育的发展,既肩负着重大的历史使命又面临着难得的发展机遇。

我国的高等继续教育要抓住机遇发展,完成自己的历史使命,从根本上说就是要全面提高教育教学质量。这涉及多方面的工作,但抓好教材建设是提高教学质量的基础和中心环节。众所周知,高等继续教育的培养对象主要是已经走上各种生产或工作岗位的从业人员,这就决定了高等继续教育的目标是培养能适应新世纪社会发展要求的动手能力强、具有创新能力的应用型人才。因此,高等继续教育教材的编写“要本着学用结合的原则,重视从业人员的知识更新,提高广大从业人员的思想文化素质和职业技能”,体现出高等继续教育的针对性、实用性和职业性特色。

为适应我国高等继续教育发展的新形式、培养应用型人才、满足广大学员的学习需要,中国人民大学出版社邀请了国内知名专家学者对我国高等继续教育的教学改革与教材建设进行专题研讨,成立了教材编审委员会,联合中国人民大学、中国政法大学、东北财经大学、武汉大学、山西财经大学、东北师范大学、华中科技大学、黑龙江大学等30多所高校,共同编纂了“21世纪高等继续教育精品教材”,计划在两三年内陆续推出百种高等继续教育精品系列教材。教材编审委员会对该系列教材的作者进行了严格的遴选,编写教材的专家、教授都有着丰富的继续教育教学经验和较高的专业学术水平。教材的编写严格依据教育部颁布的“全国成人高等教育公共课和经济学、法学、工学主要课程的教学基本要求”;教材内容的选择克服了追求“大而全”的现象,做到了少而精、有针对性,突出了能力的训练和培养;教材体例的安排突出了学习使用的弹性和灵活性,体现“以学为主”的教育理念;教材充分利用现代化的教育手段,形成文字教材和多媒体教材相结合的立体化教材,加强了教师对学生学习过程的指导和帮助,形象生动、灵活方便,易于保



存，可反复学习，更能适应学员在职、业余自学，或配合教师讲授时使用，会起到很好的教学效果。

这套“21世纪高等继续教育精品教材”在策划、编写和出版过程中，得到教育部高教司、中国成人教育协会、北京高校成人高教研究会的大力支持和帮助，谨表深切谢意。我们相信，随着我国高等继续教育的发展和教学改革不断深入，特别是随着教育部“高等学校教学质量和教学改革工程”的实施，这套高等继续教育精品教材必将为促进我国高校教学质量的提高做出贡献。

杨干忠

前 言

《人力资源管理》从第一版至今已经走过了十多个年头，这是第六版了。本教材的多次修改，既反映了人力资源事业发展的巨大需求，又反映了人力资源社会实践和学科理论的进步。中国是人力资源数量第一大国，人力资源越来越体现出对经济、社会的巨大推动作用。现实经济管理生活正在不断提出种种新的和老的人力资源管理与开发的问题，需要人们从理论上理清思路，从措施上选择恰当的方法。

人力资源管理不仅是科学问题，而且是艺术问题，需要管理者们不断学习、不断提升水平。本教材是在我们对人力资源长期研究和教学基础上写作和修订的，此次修订，我们进一步更新和补充了内容，强化实用性，力求使本教材精益求精。

人力资源管理不仅是微观问题，而且是宏观问题。在当前的后金融危机时代，我们仍然面临宏观经济和微观组织运营的诸多问题，如人工成本提高造成的压力问题，市场饱和、产能过剩和竞争加剧问题，有效需求不足问题等，都对企业经营管理和人力资源开发管理提出挑战。

精细管理、立足战略、面向国际、大力创新，这是我们搞好人力资源管理的积极又可靠的选择。

本教材的主编为姚裕群教授、杨俊青教授，副主编为王朝霞博士后、刘尔铎副教授。参加本教材编写修订工作的有姚裕群（第一章等）、杨俊青（第一、三章）、王朝霞（第十一、十四章等）、刘尔铎（第五章）、吴江（第九章）、郝丽（第十二章）、姚清（第七、八章）、周小舟（第二、六、十、十五章）、景立人（第十五章）；参加本教材课件制作的有孙雪凌、巫强、张帆、童玲、陈芳、任清丽、陈静满。在此，我对各位合作者表示衷心的感谢，并对中国人民大学出版社教育分社及李丽虹编辑表示衷心的感谢。

早在1983年，我与赵履宽教授合作撰写了中国第一篇人力资源学术论文，至今已30多年，我欣慰地看到中国人力资源管理实践、研究和教学的巨大进步，愿中国的人力资源事业进一步发展，全面提高水平，与国际接轨，走向辉煌。

姚裕群

目 录

第一篇 人力资源开发与管理基础

第一章 绪 论	3
第一节 人力资源基本分析	5
第二节 人力资源管理基本分析	10
第三节 人力资源管理思想的发展	12
第四节 现代人力资源开发与管理的特征	14
第二章 人力资源个体分析	19
第一节 人的能力	20
第二节 人的个性	23
第三节 人的行为	28
第四节 人的复杂性	30
第三章 人力资源宏观分析	34
第一节 人力资源开发与管理的宏观环境	36
第二节 人力资源经济分析	37
第三节 人力资源社会分析	41
第四章 人力资源养护	49
第一节 人力资源自然养护	50
第二节 人力资源社会养护	53
第三节 人力资源组织养护	55
第五章 人力资源开发与管理战略	63
第一节 人力资源开发与管理战略的基本分析	65
第二节 宏观人力资源战略管理	66
第三节 组织人力资源开发与管理战略	69

第二篇 人力资源开发

第六章 人力资源规划	81
第一节 人力资源规划基本分析	82



第二节	人力资源规划流程	84
第三节	人力资源规划技术与方法	87
第四节	人力资源规划后的总体思路	89
第七章	人力资源测评	93
第一节	人力资源测评基本分析	94
第二节	人力资源测评流程	96
第三节	常见的人力资源测评方法	100
第八章	人力资源获取	109
第一节	人力资源获取基本分析	110
第二节	招募	112
第三节	甄选	115
第九章	员工培训	121
第一节	员工培训基本分析	122
第二节	培训管理的流程	124
第三节	员工培训的应用	129
第十章	职业生涯规划与管理	134
第一节	职业生涯基本分析	136
第二节	个人职业生涯规划	137
第三节	组织的职业生涯规划管理	141

第三篇 人力资源管理

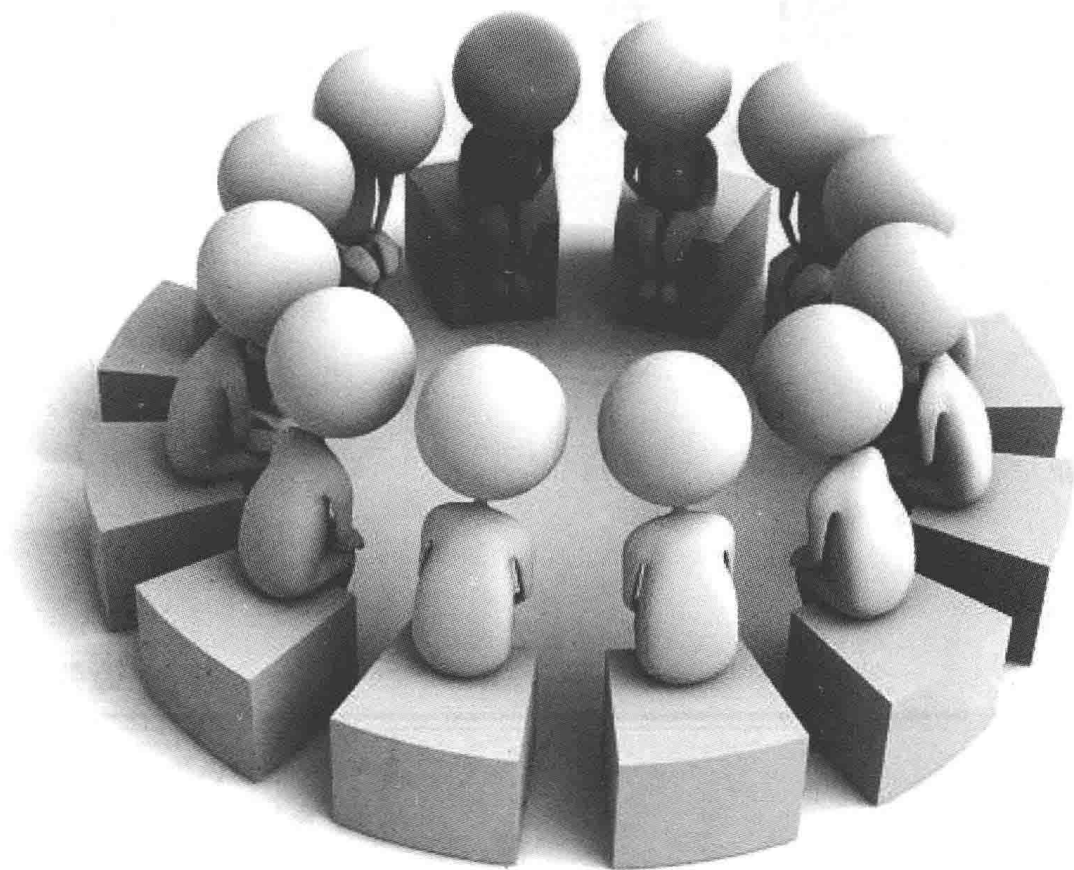
第十一章	工作分析	149
第一节	工作分析概述	150
第二节	工作分析的流程	153
第三节	工作分析的常见方法	154
第十二章	考核与绩效管理	168
第一节	考核与绩效管理基本分析	170
第二节	绩效考核流程	173
第三节	常用的考核方法	181
第十三章	薪酬与福利管理	193
第一节	薪酬福利基本分析	194
第二节	薪酬福利管理原理	197
第三节	薪酬制度设计的流程	201
第四节	薪酬管理实施	206
第十四章	劳动关系与劳动法	212
第一节	劳动关系基本分析	214
第二节	劳动合同	216
第三节	劳动争议处理	218



第十五章 人力资源综合管理	223
第一节 人力资源管理制度建设	224
第二节 人力资源信息化管理	228
第三节 人力资源管理外包	231
参考文献	237

第一篇

人力资源开发与管理基础



第一章

绪论



本章要点

- ◇人力资源的概念和特点
- ◇人力资源管理的含义和意义
- ◇人力资源管理思想的发展
- ◇现代人力资源开发与管理的特征



2017年海归创业的新动向

二三线城市渐受海归青睐

近年来，海归创业的地点不再局限于北上广深为代表的一线城市，形成了向二三线城市发展的趋势。《2017年海归就业创业调查报告》显示，成都、武汉分别吸引了6.6%和4.4%的海归，已有赶超一线城市的势头。当然，一线城市因其具有经济、资源、产业基础以及区位优势，仍是多数海归创业的首选地点。

一些二三线城市有着良好的产业基础、人口条件、公共服务，处于迅速崛起与转型之中。对海归来说，选择一线城市会面临人才扎堆、竞争激烈的局面，而二三线城市具有落户难度低、综合成本低、政策扶持力度大、竞争较小等优势，更适合某些创业项目的发展。

海归选择到二三线城市创业，除了希望赶上城市发展的红利，还因为各地政府为海归人才提供了良好创业环境和优厚待遇。人才是城市经济、社会发展必不可少的因素。二三线城市显然意识到人才的重要性，在引才上持续发力、新招频出。如郑州市近日发布“智汇郑州”引才政策，针对企业在孵化基地中产生的水电、房租等费用，可给予50%的补贴。银川市先后实施了“海外华侨华人专家引进计划”“海外引才百人计划”“创新团队引进计划”等一系列计划，吸引海归专家前去工作。二三线城市政府在切实为海归创业提供场地、资金、技术、配套服务等优惠政策的同时，也精准地对接海归的个人需求，力争在住房补贴、子女落户等方面免除海归后顾之忧。

经济发展、产业升级都需要引进人才、用好人才。在此背景下，二三线城市比以往任何时期更加渴求人才。可以预见，未来海归在一线城市扎堆的现象将不断得到缓解，更多海归将根据创业项目的实际情况，理性选择创业地点。

更多领域吸引海归施展才华

回顾2017年的报道，我们看到，海归创业领域呈现多样化的特点。据相关数据显示，海归比较偏好创新技术和现代服务业领域。互联网行业、服务业、文体教育是海归从事领域的前三名。而在2015年，金融业是海归的首选，占据14.3%。可以看出，我国第三产业在近年发展迅速，海归也因时而动，更倾向到创新领域发展。

国内的发展现状为海归创业提供机遇，海归用创新的方式为产业发展贡献力量。毕业于新加坡南洋理工大学的张宇是投身大健康领域的海归中的一位。他说：“由于历史原因，我国医疗资源分布不均衡，但这种不均衡的现状对大健康产业发展而言却是个机遇。现在，我国正在努力推动精准医疗、远程医疗和个性化医疗，这为大健康产业提供了更广阔的市场。”海归在投身代表未来发展趋势的产业的同时，也弥补了产业空白，提高了产业的水平，为社会发展做出贡献。在首届海外留学人员创新创业大赛总决赛中，基于人工智能的云端眼科体检系统、远程无线充电、陆空协同智能机器人等高科技以及新材料技术纷纷亮相，这些新技术的推广将给相关行业发展带来新动力。



2017年，海归创业更趋于理性，他们脚踏实地，不以业小而不为。许多海归表示，在择业时要有明确的目标，知道自己有什么、想要什么、适合什么，不会纠结于从事的行业是否“高端”。

当前，各行各业都在提倡创新，海归因其所具有的国际化视野和跨文化背景而更具有创新能力。期待更多海归在未来的发展中抓住机遇，在各自的领域发挥作用。

第一节 人力资源基本分析

一、人力资源的概念

（一）人力资源的定义

人力资源（human resource），是指一定范围内的人所具备的劳动能力的总和，也称为“人类资源”、“劳动力资源”或“劳动资源”。从定义可以看出，人力资源是人的一种能力而不是直接地指劳动者。同时，人力资源并不是单一的某项能力，而是多方面劳动能力的集合。这种劳动能力的总和，构成了人能够从事社会经济活动的要素条件。

（二）人力资源的构成

一个社会的人力资源，在划分了人的劳动年龄高低线的基础上，由下列八个部分构成^①：

（1）处于劳动年龄之内、正在从事社会劳动的人口，它占据人力资源的大部分，可称为“适龄就业人口”。

（2）尚未达到劳动年龄、已经从事社会劳动的人口，即“未成年劳动者”或“未成年就业人口”。

（3）已经超过劳动年龄、继续从事社会劳动的人口，即“老年劳动者”或“老年就业人口”。

上述三部分人，构成了“就业人口”总体。

（4）处于劳动年龄之内、具有劳动能力并要求参加社会劳动的人口，这部分可以称为“求业人口”。求业人口与前三部分一起，构成“经济活动人口”。

（5）处于劳动年龄之内、正在从事学习的人口，即“就学人口”。

（6）处于劳动年龄之内、正在从事家务劳动的人口。

（7）处于劳动年龄之内、正在军队服役的人口。

（8）处于劳动年龄之内的其他人口。

^① 姚裕群. 人力资源概论. 北京：中国劳动出版社，1992：47-49.



这八部分统称劳动力人口，即人力资源，见图 1-1。

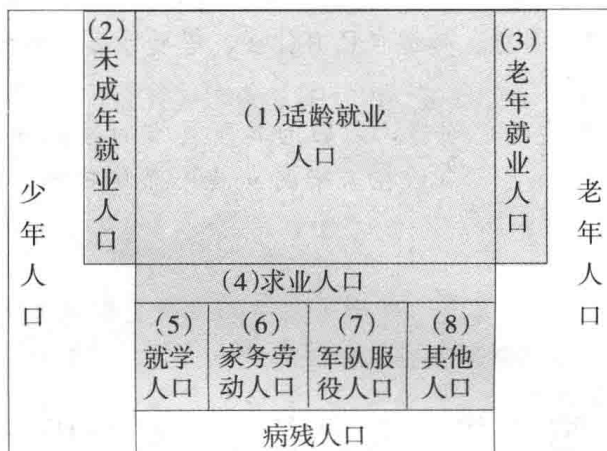


图 1-1 人力资源构成

图 1-1 中标记 (1)~(8) 的部分，即人力资源。其中前四部分是经济活动人口，构成现实的社会人力资源供给，这是直接的、已经开发的人力资源；后四部分并未构成现实的社会人力资源供给，它们是间接的、尚未开发的、处于潜在形态的人力资源。

二、人力资源的数量和质量

进一步理解人力资源这一概念，可以从数量和质量两个方面进行分析。

(一) 人力资源数量

人力资源数量，是指一个国家或地区中具有劳动能力、从事社会劳动的人口总数或者其在人口总数中所占的比重，前者体现为人力资源的绝对量，后者为人力资源的相对量。不管用何种方式进行考量，一个国家或地区的人口总量、人口的年龄构成、劳动力参与率、法定劳动年龄、教育普及程度、社会保险状况、宗教及社会风俗、劳动与工资制度、经济结构类型及其发展水平等宏观因素，都会影响到特定时期的人力资源数量。

(二) 人力资源质量

人力资源质量，是指劳动者个体及群体创造社会价值的 ability，通过人力资源的专业知识、就业能力、个性特征等方面，得以直观地体现。一些经济社会统计指标，如每万人中接受高等教育的人数、小学普及率、中学普及率、专业人员占全体劳动者比重等，能间接反映出一个国家或地区特定时期的人力资源质量状况。人力资源质量通常受到先天遗传和自然生长因素、营养保健、教育和培训、经济与社会发展状况、人的主观能动性等因素的影响。

(三) 人力资源数量与质量的关系

人力资源数量可以满足经济活动的数量要求，而具有特定质量水平的人力资源供给能够完成一定难度的经济活动。根据马克思的“复杂劳动等于倍加的简单劳动”的思想，高质量的人力资源可以创造出远多于同等人数低质量者的财富。除此之外，高质量的人力资源具有较高的操作能力，能够完成许多同等人数低质量者的低水准工作，对低质量者具有较强的替代性。但是，低质量的人力资源因操作技能较差，无法完成高质量者的工作，对



高质量者不具有替代性。

区分人力资源数量与质量，主要是为了突出两者对人力资源总量的影响。人力资源总量表现为人力资源数量与质量的乘积，用公式可以表述为：

$$\text{人力资源总量} = \text{人力资源数量} \times \text{人力资源平均质量}$$

三、人力资源的特点

人力资源负载于作为社会性动物、有思想、有价值判断的人身上，有着不同于物质资源的特点。

(一) 人力资源的基本特点

人力资源的基本特点，包括生物性和社会性两个方面。

1. 生物性

人力资源存在于人体之中，是一种“活”的资源，它与人的自然生理特征相联系。这一特点是人力资源最基本的特点。人力资源的生产基于人口再生产这种生命过程，其接受教育也需要一定的智力作为前提；人力资源的使用，更受到人的自然生命特征的限制，如身体疲劳、人体安全、劳动卫生、工作时间等。

人力资源的生物性还体现为人力资源的再生性，其再生性是通过人口总体内各个个体的不断替换更新和“人力资源耗费→人力资源生产→人力资源再次耗费→人力资源再次生产”的过程得以实现的。

2. 社会性

从一般意义上说，人的劳动能力都是人类社会活动的结果，又都构成人类社会活动的前提。从社会经济运动的角度看，人类劳动是群体性劳动，不同的人分别处于各个劳动组织之中，构成了人力资源社会性的微观基础。从宏观上看，人力资源是处于一定社会范围的，它的形成要依赖社会，它的配置要通过社会，它的使用要处于社会的劳动分工体系之中。

人力资源的使用，从直接的角度看，是某一个社会经济单位^①的具体事。但是，社会对这种活的、能动性资源，提供了开发和管理的条件和外部市场，也在一定程度上构成竞争环境。

(二) 人力资源的资源特点

1. 智能性

人力资源包含智力的内容，即具有智能性，这使它具有强大的功能。人类创造了工具、创造了机器，把物质资料改造成为自己的手段，即通过自己的智力使自身人体器官得到延长和放大，从而使自身的能力无限扩大，推动数量巨大的物质资源取得巨大的效益。在当今科学技术日新月异、社会已经进入知识经济时代的情况下，人力资源的智能性不仅具有“效益巨大”的优异性，而且是关系着国家和用人单位的发展乃至生死存亡的重要特征。

^① 在本教材中，对微观层面的社会经济单位主要使用“组织”以及“用人单位”的概念，“企业”则是其代表性的形态。