

高等院校经济管理类精品教材

人力资源管理教程

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT COURSE



主 审 初宇平

主 编 安 锋 宋 伟 王 冰

副主编 姜 鹤 金玉然 闫 海

沈烈志 张 琦 程 瑶



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

高等院校经济管理类精品教材

人力资源管理教程

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT COURSE



主 审 初宇平

主 编 安 锋 宋 伟 王 冰

副主编 姜 鹤 金玉然 闫 海

沈烈志 张 琦 程 瑶



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

• 北 京 •

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理教程 / 安锋, 宋伟, 王冰主编.

北京: 中国经济出版社, 2016. 4

ISBN 978 - 7 - 5136 - 4179 - 1

I. ①人… II. ①安…②宋…③王… III. ①人力资源管理—教材 IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 033668 号

责任编辑 孙晓霞

责任审读 贺 静

责任印制 马小宾

封面设计 任燕飞设计工作室

出版发行 中国经济出版社

印 刷 者 北京力信诚印刷有限公司

经 销 者 各地新华书店

开 本 787mm × 1092mm 1/16

印 张 20.75

字 数 480 千字

版 次 2016 年 4 月第 1 版

印 次 2016 年 4 月第 1 次

定 价 39.00 元

广告经营许可证 京西工商广字第 8179 号

中国经济出版社 网址 www.economyph.com 社址 北京市西城区百万庄北街 3 号 邮编 100037

本版图书如存在印装质量问题, 请与本社发行中心联系调换(联系电话: 010 - 68330607)

版权所有 盗版必究 (举报电话: 010 - 68355416 010 - 68319282)

(举报电话: 12390)

服务热线: 010 - 88386794

前言

企业的竞争，归根到底是人力资源的竞争，人力资源管理是企业持续发展的动力和源泉，也是经济发展的动力。人力资源管理作为一门广泛吸收多学科知识的学科，具有很强的实践性和应用性。

本教材全面、系统地介绍了人力资源管理活动的基本理论、原则、方法与技术，内容涵盖了人力资源管理的主要职能。全书共分十章，包括人力资源管理导论、人力资源战略规划、工作分析与胜任素质模型、人力资源招聘与甄选、员工培训、职业生涯管理、绩效管理、薪酬管理、员工激励和员工关系管理。

教材编写组成员由多年从事人力资源管理工作及一直以来致力人力资源管理教学、研究，为企事业单位提供了大量人力资源管理咨询与服务的教师所组成。编写组结合人力资源管理课程建设研究成果，依托多项科研课题研究中所积累的、极为丰富的实战经验以及管理素材，理论与案例相结合，利用丰富的图表，形象地展示了人力资源管理的理论知识与实际操作流程和结果。

本教材主要有以下特点：

一、与时俱进，体现人力资源管理的新进展

近年来，随着经济和社会的快速发展，管理的创新性实践活动不断涌现，人力资源管理领域也出现了许多新的变化，人事管理理念不断更新，新的管理方法和管理工具层出不穷，极大地丰富了当代人力资源管理活动。本教材秉持与时俱进的基本原则，介绍新理论、新方法和新工具，更加贴近当前企事业单位人力资源管理实际，充分体现人力资源管理新进展，为学生掌握先进的人事管理知识和技能奠定坚实的基础。

二、贴近实战，反映编者近年来的横向研究成果

人力资源管理兼具理论性和实践性特征，需要在科学理论的指导下开展管理实践，也需要在丰富的管理实践中印证理论、升华理论。这就要求人力资源管理教材应该包括鲜活生动、客观真实和有说服力的管理实战。本教材的参编者近年来十分重视走进企业、深入实践，勇于在实战中提升教学和研究水平，先后为多家企事业单位提供了人力资源管理咨询与服务，积累了丰富的实践素材。这些横向研究成果经过整理加工，相关内容编入教材，使本教材更加贴近实战，凸显真实管理情境。

三、模拟情境，注重培养学生实践能力

教材在重视理论体系完善性的基础上，注重学生实践能力提升与训练。每章学习结束后，结合研究成果与人力资源管理咨询和实践，提出有实践意义的实训项目，明确实训内容及要求，以帮助学生深入理解所学理论知识，提高实践能力。

四、内容丰富，增加教材的趣味性和可读性

本教材通过增加相关链接等提示性学习内容，并穿插大量图表，对所学知识点加以扩展，避免了教材内容的平铺直叙，枯燥乏味，难以吸引学生阅读、调动学生学习兴趣的弊端，增加了教材的趣味性与可读性。贴近现实的管理案例与实训项目，可以吸引学生，激发学习兴趣，引导学生主动学习，在模拟实战中实现学生的乐学和会学的目的。

本教材既可作为普通高校经济管理相关专业的教材，也可作为企业人力资源管理的培训教材。

教材编写过程中，编写组学习、借鉴了有关人力资源管理方面的大量文献资料和相关研究成果，在此对有关专家和作者表示诚挚的谢意。

由于水平所限，书中瑕疵在所难免，敬请广大读者不吝赐教。

编者

2015年11月9日

目 录

人力资源管理教程

C O N T E N T S

第一章 人力资源管理导论	1
第一节 人力资源概述	1
一、人力资源及相关概念	1
二、人力资源的特征	5
第二节 人力资源管理概述	6
一、人力资源管理的含义	6
二、人力资源管理的功能	7
三、人力资源管理的内容	8
四、传统的人事管理与现代人力资源管理的异同	9
第三节 人力资源管理者与人力资源管理部门	10
一、人力资源管理者应具备的素质	10
二、直线经理与人力资源经理的职责分工	11
三、人力资源管理部门的组织结构	12
【主要内容回顾】	14
【复习思考题】	14
【案例讨论】	14
【学以致用】	16
第二章 人力资源战略规划	17
第一节 企业战略与人力资源战略	18
一、企业战略	18
二、人力资源战略	19
三、战略性人力资源管理	20
四、制定和实施人力资源战略的一般过程	23
第二节 人力资源规划	27
一、人力资源规划的含义与作用	27
二、人力资源规划的内容	31
三、人力资源规划的分类	32
四、人力资源规划的目标与原则	33
五、人力资源规划的程序	35

第三节 人力资源预测与平衡	37
一、人力资源需求预测	37
二、人力资源供给预测	43
三、人力资源的平衡	47
【主要内容回顾】	48
【复习思考题】	49
【案例讨论】	49
【学以致用】	53

第三章 工作分析与胜任素质模型

55

第一节 工作分析概述	56
一、工作分析的含义	56
二、工作分析的相关概念	56
三、工作分析的目的和作用	57
第二节 工作分析的具体实施	59
一、工作分析的时机	59
三、工作分析的步骤	60
第三节 工作分析的方法	63
一、定性的工作分析方法	64
二、定量的工作分析方法	68
第四节 工作说明书的编制	72
一、工作说明书的主要内容	72
二、工作说明书编写要求	74
三、工作说明书的范例	75
【主要内容回顾】	77
【复习思考题】	77
【案例讨论】	78
【学以致用】	80

第四章 人力资源招聘与甄选

81

第一节 招聘概述	82
一、招聘的含义	82
二、影响招聘活动的因素	83
三、招聘的原则	84
四、招聘工作的程序	85
五、招聘工作的职责分工	88
第二节 人力资源的招聘的渠道和方法	89
一、内部招聘	89

二、外部招聘	92
第三节 人力资源的甄选	98
一、人力资源甄选的含义	98
二、甄选的原则与模式	98
三、甄选的方法	99
第四节 人力资源的录用与招聘评估	105
一、人员录用的过程	105
二、录用决策的要素	106
三、录用决策的程序	106
四、特殊问题处理	107
五、招聘评估	108
【主要内容回顾】	110
【复习思考题】	111
【案例讨论】	111
【学以致用】	112
第五章 员工培训	113
第一节 员工培训概述	114
一、培训的含义	114
二、培训的原则	115
三、培训的类型	116
第二节 培训工作的实施	117
一、确定培训需求	117
二、培训设计	121
三、培训实施	125
四、培训转化	125
五、培训评估	127
第三节 培训的主要方法	128
一、传统的培训方法	129
二、基于新技术的培训方法	135
【主要内容回顾】	138
【复习思考题】	139
【案例讨论】	139
【学以致用】	140
第六章 职业生涯管理	142
第一节 职业生涯管理概述	143
一、职业生涯与职业生涯管理	143
二、职业生涯管理的意义	143

第二节 职业生涯管理的基本理论	146
一、职业生涯发展阶段理论	146
二、职业选择理论	150
第三节 影响员工职业生涯管理的因素	154
一、影响职业生涯管理的外在因素	154
二、影响职业生涯管理的内在因素	155
第四节 组织职业生涯管理	159
一、组织职业生涯管理的步骤	159
二、组织职业生涯通道管理	160
三、分阶段职业生涯管理	163
【主要内容回顾】	166
【复习思考题】	167
【案例讨论】	167
【学以致用】	168
 第七章 绩效管理	169
第一节 绩效管理概述	170
一、绩效的含义与特点	170
二、绩效管理	172
三、绩效管理与人力资源管理其他职能的关系	175
第二节 绩效计划	176
一、绩效计划的含义与作用	177
二、绩效计划的主要内容	177
三、绩效计划的主要工具	181
四、绩效计划的基本过程	187
第三节 绩效实施	189
一、绩效监控	189
二、绩效辅导	190
三、绩效沟通	191
四、绩效信息收集	195
第四节 绩效考核	196
一、绩效考核过程模型	196
二、绩效考核体系	198
三、绩效考核中的常见误区	206
第五节 绩效反馈	208
一、绩效反馈的作用	208
二、反馈面谈的过程	209
三、绩效改进	212

四、绩效考核结果的应用	213
【主要内容回顾】	215
【复习思考题】	216
【案例讨论】	216
【学以致用】	218
第八章 薪酬管理	219
第一节 薪酬管理概述	220
一、薪酬的含义及功能	220
二、薪酬管理的含义及原则	222
三、薪酬管理的基本流程	224
第二节 基本薪酬	225
一、基本薪酬概述	225
二、职位薪酬体系	226
三、基本薪酬的设计——职位评价	228
四、薪酬调查	230
五、薪酬结构设计	234
六、宽带薪酬	235
七、能力薪酬体系	238
第三节 奖励薪酬与绩效奖励计划	239
一、奖励薪酬与绩效奖励计划概述	240
二、个人绩效奖励计划	242
三、团队激励计划	245
四、股票所有权计划	246
第四节 员工福利管理	247
一、员工福利的定义与特点	247
二、员工福利的种类	248
【主要内容回顾】	252
【复习思考题】	252
【案例讨论】	253
【学以致用】	254
第九章 员工激励	256
第一节 激励概述	256
一、激励的基本概念	256
二、激励的基本原则	258
三、激励的作用	260
四、激励的过程	260

第二节 激励理论	262
一、内容激励理论	262
二、过程型激励理论	267
三、行为后果理论	272
第三节 激励机制	275
一、激励机制	275
二、激励方法	277
三、激励机制设计	279
四、激励机制的运行模式	282
【主要内容回顾】	283
【复习思考题】	283
【案例讨论】	284
【学以致用】	285
第十章 员工关系管理	286
第一节 员工关系管理概述	286
一、员工关系的含义与内容	286
二、员工关系管理	289
三、员工关系管理的作用	291
第二节 劳动关系	292
一、劳动关系概述	292
二、劳动合同管理	294
三、劳动争议及其处理	300
四、员工离职管理	303
第三节 劳动保护	307
一、劳动保护	307
二、员工压力管理	308
三、员工援助计划（EAP）	311
四、员工满意度管理	313
【主要内容回顾】	315
【复习思考题】	316
【案例讨论】	316
【学以致用】	317
参考文献	318

第一章 人力资源管理导论



工作界定

明确人力资源管理的功能、工作目标、职责领域及各业务模块之间的联系,科学地进行人力资源管理者角色定位。



学习目标

在学完本章之后,你应该能够:

(1)记忆:人力资源的含义与特征;人力资源管理的含义、目标与基本职能;人力资源管理部门承担的活动,人力资源管理者责任。

(2)理解:人力资源与人力资源管理在企业管理中的作用;人力资源管理者综合素养;直线经理与人力资源经理的职责分工。

(3)应用:针对人力资源管理问题明确工作目标,界定自身角色,协调部门和人员关系。



引导案例

小张的困惑

经过高考的激烈竞争,小张终于拿到了某名牌高校的录取通知书,专业是人力资源管理。他的表哥在社会上闯荡多年,拥有自己的工厂,业务已经遍布全国,在当地小有名气。当小张告诉他叔叔这一消息时,表哥说:“我知道这个专业,很热门。就是上上网,做些表格,搞点培训,考核一下员工,管一管人。工资还是财务部门的事。比较轻松!”原本对未来充满憧憬、想干一番事业的小张被他所崇拜的表哥这么一说,顿时迷茫不已:人力资源管理专业到底是做什么的?

思考:人力资源管理是做什么的?究竟是管人还是管事?人力资源工作者在组织中的地位和角色如何?作为未来的人力资源管理者,小张应培养哪些方面的基本能力?

资料来源:<http://suo.im/zqxce> 有删改

第一节 人力资源概述

一、人力资源及相关概念

(一)人力资源的含义

人力资源(Human Resources, HR)的概念,是由当代著名管理大师彼得·德鲁克(Peter

Drucker)在其《管理的实践》(1954)一书中首先正式提出并加以明确界定的。他认为,与其他资源相比,人力资源是一种特殊的资源,必须通过有效的激励机制才能开发利用,并为企业带来可观的经济价值。“企业或事业唯一的真正资源是人,管理就是充分开发人力资源以做好工作。”

自德鲁克提出人力资源的概念至今,学者们对人力资源的研究越发深入,对人力资源的含义,给出了不同的解释。根据研究的角度不同,可以将这些定义分为两大类。

第一类主要是从能力的角度来解释人力资源的含义,可以称为人力资源的“能力观”,持这种观点的人占有较大比例。代表性的观点有:

(1)人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的劳动者的能力,即处在劳动年龄的已直接投入建设和尚未投入建设的人口的能力。

(2)人力资源是人类可用于生产或提供各种服务的活力、技能和知识。

(3)人力资源是指包含在人体内的一种生产能力,它是表现在劳动者的身上、以劳动者的数量和质量表示的资源,对经济起着生产性的作用,并且是企业经营中最活跃、最积极的生产要素。

(4)人力资源是指社会组织内部全部劳动人口中蕴含的劳动能力的总和。

(5)人力资源是指劳动过程中可以直接投入的体力、智力、心力的总和及其形成的基础素质,包括知识、技能、经验、品性与态度等身心素质。

(6)人力资源是指企业员工所天然拥有并自主支配使用的协调力、融合力、判断力和想象力。

第二类主要是从人的角度来解释人力资源的含义,可以称为人力资源的“人员观”。代表性的观点有:

(1)人力资源是指一定社会区域内所有具有劳动能力的适龄劳动人口和超过劳动年龄的人口口的总和。

(2)人力资源是指能够推动社会和经济发展的具有智力和体力劳动能力的人的总称。

(3)人力资源是企业内部成员及外部的顾客等人员,即可以为企业直接提供潜在服务及有利于企业实现预期经营效益的人员的总和。

(4)人力资源是指存在于人体的智力资源,是指人类进行生产或提供服务,推动整个经济和社会发展的劳动者的各种能力的总称。

综合分析上述观点,本书所采用的人力资源的概念,是指能够推动社会和经济发展的具有智力和体力劳动能力的人的总称。它包含了数量和质量两个概念,其不仅要求具有劳动能力,同时还要求具备健康的、创造性的劳动,能推动社会的发展和人类的进步。

(二)人力资源的数量与质量

人力资源状况的好坏应从其数量和质量两个方面来衡量。

1. 人力资源的数量

人力资源的数量是人力资源质量的基础,反映了人力资源量的特性,没有人力资源的数量,也就谈不上人力资源的质量。人力资源的数量可以用绝对数量和相对数量两种指标来表示。

(1)人力资源的绝对数量。

人力资源的绝对数量可以用被考察的国家或地区具有劳动能力的人口数量加以计算。

为此,各国都根据其国情对人口进行劳动年龄划分。我国规定的劳动年龄,男子为16~60(不包括60)周岁,女子为16~50或55(不包括50或55)周岁。在劳动年龄的上、下限之间的人口称为劳动适龄人口。在劳动适龄人口之内,存在一些丧失劳动能力的病残人口;在劳动适龄人口之外,也存在一些具有劳动能力、正在从事社会劳动的人口。在计算人力资源数量时,应该对这两种情况加以考虑。据此,一个国家或地区的人力资源应包括八个部分:

1)处在劳动年龄之内,正在从事社会劳动的人口,占据人力资源的大部分,称为“劳动适龄就业人口”。

2)尚未达到劳动年龄,而实际已经从事社会劳动的人口,称为“未成年就业人口”。

3)已经超过了劳动年龄,实际上仍在从事社会劳动的人口,称为“老年就业人口”。

以上三部分构成就业人口的总体。

4)处于劳动年龄之内,有能力、有愿望参加社会劳动,但实际并未参加社会劳动的人口,称为“求业人口”或“待业人口”。

这四部分是直接的、已经开发的人力资源,是现实的社会劳动力供给,国际上通称为“经济活动人口”或“现实人力资源”。

5)处于劳动年龄之内的就学人口。

6)处于劳动年龄之内的军队服役人口。

7)处于劳动年龄之内的家务劳动人口。

8)处于劳动年龄之内的其他人口。

这四部分人口是间接的、尚未开发的人力资源,并未构成现实社会劳动力供给,因此称之为潜在人力资源。

综上所述,一个国家或地区的人力资源,就是现实人力资源与潜在人力资源之和,二者构成了人力资源的绝对数量。

(2) 人力资源的相对数量。

人力资源的相对数量可以用人力资源率来表示,是指人力资源绝对量占总人口的比例,它是反映经济实力的更重要的指标。一个国家或地区的人力资源率越高,表明该国家的经济具有某种优势。在劳动生产率和就业状况既定的条件下,人力资源率越高,表明可投入生产过程中的劳动数量越多,从而创造的国民收入也就越多。

(3) 影响人力资源数量的因素。

人力资源数量主要受到以下三个方面因素的影响。

1)人口总量及其再生产状况。由于人力资源来源于人口的一部分,因此静态分析人力资源数量取决于人口总量,动态分析人力资源数量的变化取决于人口自然增长率的变动。而人口自然增长率的变化又取决于人口出生率和死亡率的变化。现代社会,人口死亡率处于低水平的稳定状态,因此人力资源的数量首先取决于人口总量及其通过人口的再生产形成的人口变化。从这个意义上说,人口的状况就决定了人力资源的数量。

2)人口的年龄构成。人口的年龄构成是影响人力资源的一个重要因素。在人口总量一定的情况下,人口的年龄构成直接决定了人力资源的数量。

3)人口迁移。人口迁移可以使得一个地区的人口数量发生变化,继而使得人力资源的数量发生变化。

2. 人力资源的质量

人力资源的质量与人力资源单个劳动力的素质相关。劳动力素质由劳动者体能素质和智能素质及非智力素质构成。体能素质有先天体质和后天体质之分;智能素质包括经验知识和科技知识两方面,科技知识又可分为通用知识和专业知识两个部分。此外,构成非智力因素的心理素质和积极性也是劳动者发挥其体力和脑力作用的重要条件。人力资源的质量构成如图 1.1 所示。

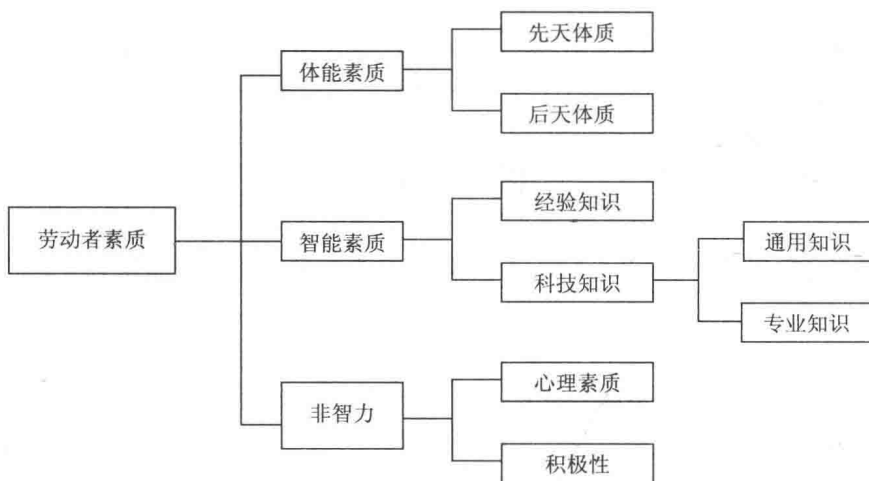


图 1.1 人力资源的质量

人力资源的质量主要受以下因素的影响：

(1)遗传和其他先天因素。人类的体质和智能具有一定的继承性,这种继承性来源于人口代际间遗传基因的保持,并通过遗传与变异,使人类不断地进化、发展。人口的遗传,从根本上决定了人力资源的质量及可能达到的最大限度。

(2)营养因素。营养因素是人体发育的重要条件,一个人儿童时期的营养状况,必然影响其未来成为人力资源时的体质与智力水平。

(3)教育方面的因素。教育是人为传授知识、经验的一种社会活动,是一部分人对另一部分人进行多方面影响的过程,这是赋予人力资源质量的一种最重要、最直接的手段,它能使人力资源的智力水平和专业技能水平都得到提高。

与人力资源数量相比较,其质量方面更为重要。经济越发展,技术越现代化,对人力资源的质量要求越高。人力资源质量的重要性还体现在其内部的替代性方面。一般来说,人力资源的质量对数量的替代性较强,而数量对质量的替代性较差,甚至不能替代。

(三)人力资源相关概念

要准确把握和理解人力资源的概念,还应该了解人口资源、人力资本以及人才资源等相近概念。

1. 人力资源与人口资源

人口资源是指一个国家或地区所拥有的人口总量,主要表现为人口的数量,是人力资源得以形成的自然基础。人口资源中具备脑力和体力劳动能力的那部分构成了人力资源。

2. 人力资源与人力资本

资本是能够带来剩余价值的价值,具有增值性。被称为“人力资本”之父的西奥多·舒尔茨认为,人力资本是劳动者身上所具备的两种能力:一种是通过先天遗传获得的,是由个人与生俱来的基因决定的;另一种是后天获得的,由个人经过努力学习而形成的。这种体现在具有劳动能力的人身上的、以劳动者的数量和质量表示的资本,需要通过投资才能获得。人力资源与人力资本既有联系又有区别:人力资源将“人”作为一种资源财富,人力资本将人力作为一种投资对象,强调的是人力资源在生产过程中的使用。当人力资源被用作赚取利润的手段时,就被赋予了人力资本的内涵,其载体是人力资本的真正所有者——人力资源。

3. 人力资源与人才资源

二者的主要区别是质量层次上的差别。人才资源是高质量的人力资源,是具有特殊智力资本和体能的人力资源,相比人口资源与人力资源,数量最少。

二、人力资源的特征

作为一种特殊的资源形式,人力资源同其他资源相比,有以下特征:

(一) 能动性

这是人力资源与其他资源的本质区别。其他资源在被开发的过程中,完全处于被动地位。人力资源既是开发的对象,又是开发的主体。人力资源具有思想和情感,能接受教育并主动学习,具有创造性,能对自身行为做出抉择,能发挥自己的主观能动性,有目的、有意识地利用其他资源进行各种活动,推动社会和经济的发展。其他资源只有在人的作用下,才能被赋予活力,发挥作用。正因为如此,人力资源被称为第一资源,是起主导作用的资源。

(二) 时效性

人力资源的形成、开发和利用都受其生命周期的影响。从个体发展的角度来看,每个人都要经历幼年期、少年期、青年期、中年期和老年期。各个时期人力资源可利用程度不同。如果人力资源不能被充分利用开发,会导致人力资源的浪费。因此,人力资源的开发与管理必须尊重这一特点,适时开发,及时利用,讲究时效,最大限度地保证人力资源的产出,延长其发挥作用的时间。

(三) 社会性

人力资源在其形成过程中,会受到社会发展水平等时代条件的制约,他们只能在时代为他们提供的条件前提下成长和发展。同时,在现代社会中,在高度社会化大生产的条件下,个体要通过一定的群体来发挥作用,群体组织结构就会制约个体的成长及作用的发挥。这就要求人力资源管理既要注重人与人、人与团体、人与社会的关系协调,又要注重组织中的团队建设。

(四) 增值性

与自然资源相比,人力资源具有明显的增值性。一般来说,自然资源不会增值,只会因为不断地消耗而逐渐“贬值”;人力资源则不同,人力资源在开发和使用的过程中,不仅可以创造价值和财富,而且能够通过知识经验的积累、更新,提升自身的价值,从而实现价值的增值。

(五) 可变性

人力资源与自然资源不同,在使用过程中它发挥作用的程度可能会有所变化,从而具有一定的可变性。人在劳动过程中会因为自身心理状态不同从而影响到劳动的效果,例如:当人受到有效激励时,就会主动工作,尽可能发挥自身的能力,人力资源的价值就能得到充分发挥;相反,当人不愿意工作时,其脑力和体力就不会发挥应有的作用。所以人力资源作用的发挥具有一定的可变性,在相同的外部条件下,人力资源创造的价值大小可能会不同。人力资源的可变性还表现为人力资源生成的可控性。人力资源的生成不是自然而然的过程,需要人们有组织、有计划地培养与开发。自然资源则不同,在相同的外部条件下,它的价值大小一般不会发生变化。

(六) 再生性

人力资源在使用过程中会出现损耗现象,但同其他资源的损耗不同,人力资源损耗后可以再生,并通过再生而得到补偿乃至发展。体力的损耗可通过休息、治疗与增加营养而得到补充与恢复,智力的损耗则可以通过不断的学习得到补充和发展。人力资源的可再生性使人力资源能够实现自我补偿、自我更新、自我发展,这就要求注重终身教育,加强培训与开发。

第二节 人力资源管理概述

一、人力资源管理的含义

继1954年彼得·德鲁克提出“人力资源”概念之后,1958年社会学家怀特·巴克将人力资源管理(Human Resource Management, HRM)视为企业一种普通的管理职能,从而第一次提出了人力资源管理的概念。随后,国内外众多学者从不同的角度出发,对人力资源管理概念进行了各种阐释和界定。

(1)认为人力资源管理是对“人”这一特殊资源进行有效开发、合理利用和科学管理的一系列活动。从开发角度看,它既包括人力的智力开发,又包括人的思想文化素质和道德觉悟的提高;既包括人的现有能力的充分发挥,也包括对人潜力的有效挖掘。从利用角度看,它包括对人力资源的发现、鉴别、选择、分配和合理使用。从管理角度看,它既包括人力资源的预测与规划,也包括人力资源的组织和培训。

(2)认为人力资源管理应从两方面去理解。一是对人力资源“量”的管理,根据人力和物力及其变化,对人力进行恰当的培训、组织和协调,使二者经常保持最佳比例和有机的结合,使人和物都能发挥出最佳效应。二是对人力资源“质”的管理,是指采用现代化的科学方法,对人的思想、心理和行为进行有效的管理,充分发挥人的主观能动性,以实现组织目标。

(3)认为人力资源管理是涉及正确处理组织中的“人”和“与人有关的事”所需要的观念、理论和技术。强调人力资源管理绝不是一组人事管理活动的简单集合,而是要协调人力资源,配合其他安道尔三类实现组织效率和公平的整体目标。

(4)认为人力资源管理的目标即通过对企业所需人力资源的整合、保持、激励、调控和开发,最大限度地发挥其主观能动性,达到人的全面发展和最大使用价值的获取,最终实现企