



21世纪高职高专经济管理类规划教材

Renli Ziyuan Guanli Lilun yu Shiwu

人力资源管理 理论与实务

罗碧华 李 昱 谭 谊 主 编

湖南大学出版社

内容简介

本书是教育部颁布的《普通高等学校高职高专教育指导性专业目录》中工商管理类专业必修课程之一。本书以《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》等法律法规为依据，结合人力资源管理工作的实际，力求做到概念清晰、重点突出、由浅入深、循序渐进。本书可作为高职高专院校工商管理类专业及相关专业的教材，也可供从事人力资源管理工作的管理人员参考。



21世纪高职高专经济管理类规划教材

人力资源管理 理论与实务

罗碧华 李 昱 谭 谊 主 编
易兰华 刘安长 副主编

湖南大学出版社

内 容 简 介

本教材是针对高职高专的教学特点,并吸收当今国内外最新的人力资源管理理论与实践编写的。内容上注重实用性和技能的培养,力求理论与实际相结合,明确目标性和启发性,突出综合性及与其他学科的衔接性。

全书系统介绍了人力资源管理、各职能环节的有关问题。内容包括:人力资源管理导论、人力资源战略规划、工作分析、招聘与录用、培训与开发、职业生涯管理、绩效管理、薪酬管理、劳动合同管理、社会保障等。在详细介绍人力资源管理的基本原理的同时,尽可能地将国内外的先进理论、方法和实践经验与我国的实际需要紧密结合起来,并与国家职业资格考证的内容结合起来。各章前设置了能力目标、关键概念和导入案例,在阐述各章内容的时候穿插了大量阅读材料,并在每章后设计了复习思考、技能操作和案例分析。

本教材既有理论的深入分析,又具有实践的可操作性。可作为高职高专经济管理类相关专业教材,对人力资源管理部门的管理人员也具有一定的参考价值。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理理论与实务/罗碧华,李昱,谭谊主编. —长沙:湖南大学出版社,2008. 8

(21 世纪高职高专经济管理类规划教材)

ISBN 978 - 7 - 81113 - 310 - 3

I. 人... II. ①罗... ②李... ③谭... III. 劳动力资源—资源管理—高等学校;技术学校—教材 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 123844 号

人力资源管理理论与实务

Renli Ziyuan Guanli Lilun Yu Shiwu

主 编: 罗碧华 李 昱 谭 谊

责任编辑: 陈建华

封面设计: 张 毅

出版发行: 湖南大学出版社

社 址: 湖南·长沙·岳麓山

邮 编: 410082

电 话: 0731-8821691(发行部), 8821327(编辑室), 8821006(出版部)

传 真: 0731-8649312(发行部), 8822264(总编室)

电子邮箱: presschenjh@hnu. cn

网 址: <http://press.hnu. cn>

印 装: 长沙湖大印务有限公司

开本: 730×960 16 开

印张: 18.5

字数: 342 千

版次: 2008 年 8 月第 1 版

印次: 2008 年 8 月第 1 次印刷

印数: 1~4 000 册

书号: ISBN 978-7-81113-310-3/F·182

定价: 39.00 元

版权所有,盗版必究

湖南大学版图书凡有印装差错,请与发行部联系

21 世纪高职高专经济管理类规划教材

编审委员会

王庆国	长沙民政职业技术学院
刘意文	湖南现代物流职业技术学院
李乐群	湖南大众传媒学院
高 宁	湖南网络工程职业学院
陈 杰	广州科技职业技术学院
陈 跃	湖南冶金职业技术学院
廖新媛	湖南女子大学
周栋良	长沙商贸旅游职业技术学院
易 能	湖南商务职业技术学院
赵文启	青岛职业技术学院
胡泽耀	常德职业技术学院
徐忠山	武汉职业技术学院
谈留芳	武汉船舶职业技术学院
阙伟贤	广州城建职业技术学院
谭 平	湖南机电职业技术学院
谭 谊	湖南信息职业技术学院
戴晓红	湖南科技职业技术学院
李 平	湖南对外经济贸易职业技术学院
周静波	湖南工程职业技术学院
邹 敏	湖南交通职业技术学院
陈光强	株洲职业技术学院
易红蕾	南方职业技术学院
周志和	娄底职业技术学院
陈 华	湖南工业职业技术学院

前言

“为政之要，唯在得人。”自古以来，人们都深知人才的重要性。企业经营亦是如此。如今，人力资源管理活动越来越受到人们的关注和重视，人力资源管理已成为 21 世纪企业管理的核心，企业人力资源管理工作的的好坏是决定企业成败的关键。显然，面对这样的竞争环境和态势，人力资源管理的理论与实务已成为各层次管理者的必修课。

因此，编写一本具有实践指导性的人力资源管理理论与实务相结合的教材是当前人力资源管理教育的迫切需求，特别是高职高专培养应用型人才的需要。《人力资源管理理论与实务》遵循“以我为主，博采众长”的原则，借鉴了目前国内外人力资源管理的研究成果和实践经验，力求使国内外人力资源管理的最新理论、方法同国内企业的管理实践相结合，具有较强的实用性。本教材可作为高等院校，尤其是高等职业技术学院经管类及相关专业的教材，也可作为企业管理人员培训用的参考教材，有较高的实用价值。

本教材的适用性体现在：

1. 结构简洁，注重实用。主要就人力资源战略规划、工作分析、招聘与配置、绩效管理、职业生涯管理、培训与开发、薪酬管理、劳动关系管理、社会保障等人力资源领域的实际问题进行阐述。

2. 注重技能，强化训练。注重实际操作流程，穿插了大量的阅读材料，尽可能采用案例教学的方法，培养学生独立思考、解决实际问题的能力和创新的能力。

3. 广泛比较，结合考证。结合国家职业资格证书（企业人力资源管理师）考证教材内容模块，有利于“双证”教学。

本教材由罗碧华、李昱、谭谊任主编，易兰华、刘安长任副主编。由罗碧华老师提出全书的总体框架和编写大纲，负责全书统稿、各章节内容协调和修改定稿工作。

本教材共分十章,参加各章节编写的老师及其所在院校如下:

- 第一章 李 昱 湖南女子职业大学
 第二章 谭 谊 湖南信息职业技术学院
 第三章 罗碧华 湖南工程职业技术学院
 第四章 刘安长 湖南女子职业大学
 第五章 李 怡 湖南工业职业技术学院
 第六章 刘安长 湖南女子职业大学
 第七章 王晓霞 湖南大众传媒职业技术学院
 第八章 易兰华 湖南商务职业技术学院
 第九章 董立娟 湖南铁路科技职业技术学院

第十章 王月芳 长沙南方职业技术学院

本书是湖南省多所高职高专院校的一些多年从事人力资源管理教学和研究的老师集体劳动的结晶。他们有着良好的知识素养以及丰富的教学经验,特别是在理论与实践相结合、突出实践性教学和案例教学,以及人力资源职业资格考证教学方面具有明显的优势,这种优势也在本书中得到充分体现。

本书引用了国内外人力资源管理的大量研究成果,除注明出处部分外,限于篇幅未能逐一说明。在此,谨向各位专家学者表示感谢。

限于编者水平,本书错误在所难免,敬请读者批评指正。

编者

2008年6月

目 次

第一章 人力资源管理导论	1
能力目标/关键概念/导入案例	1
第一节 人力资源管理概述	3
第二节 人力资源管理的形成和发展	10
第三节 国内外人力资源管理模式及发展趋势	15
复习思考/技能操作/案例分析	23
第二章 人力资源战略规划	27
能力目标/关键概念/导入案例	27
第一节 人力资源战略与规划概述	28
第二节 人力资源规划编制流程	37
第三节 人力资源规划的预测技术	40
复习思考/技能操作/案例分析	51
第三章 工作分析	53
能力目标/关键概念/导入案例	53
第一节 工作分析概述	54
第二节 工作分析的程序与方法	58
第三节 工作说明书与工作规范的编写	71
复习思考/技能操作/案例分析	81
第四章 招聘与录用	83
能力目标/关键概念/导入案例	83

第一节 招聘概述	84
第二节 人员选拔	92
第三节 人员录用与招聘评估	105
复习思考/技能操作/案例分析	113
第五章 培训与开发	116
能力目标/关键概念/导入案例	116
第一节 培训与开发概述	117
第二节 培训与开发的流程	123
第三节 培训与开发的形式、方法及效果评估	130
复习思考/技能操作/案例分析	137
第六章 职业生涯管理	139
能力目标/关键概念/导入案例	139
第一节 职业生涯管理概述	140
第二节 职业生涯发展理论及发展阶段	144
第三节 个人职业生涯管理	149
第四节 组织的职业管理	156
复习思考/技能操作/案例分析	161
第七章 绩效管理	164
能力目标/关键概念/导入案例	164
第一节 绩效管理概述	165
第二节 绩效管理实施程序	174
第三节 绩效考核与效果评估	178
复习思考/技能操作/案例分析	196
第八章 薪酬管理	198
能力目标/关键概念/导入案例	198
第一节 薪酬管理概述	199
第二节 薪酬体系设计	204
第三节 我国目前常用的几种薪酬制度与薪酬形式	222
复习思考/技能操作/案例分析	231

第九章 劳动关系管理	237
能力目标/关键概念/导入案例.....	237
第一节 劳动关系概述.....	238
第二节 劳动合同管理.....	243
第三节 劳动争议处理.....	256
复习思考/技能操作/案例分析.....	261
第十章 社会保障	263
能力目标/关键概念/导入案例.....	263
第一节 社会保障及功能.....	264
第二节 职业安全卫生管理.....	268
第三节 我国社会保障.....	274
第四节 国外主要社会保障借鉴.....	280
复习思考/案例分析	282
参考文献	283

第一章 人力资源管理导论

【能力目标】

1. 初步理解人力资源与人力资源管理的概念，并能主动进行探究性学习；
2. 培养学生掌握人力资源管理研究的内容，并能联想到企业人力资源管理领域的实际问题；
3. 了解并分析人力资源管理理论基础的演进与发展历程；
4. 了解并初步分析国外人力资源管理模式及人力资源管理的发展趋势。

【关键概念】

人力资源 人力资源管理 人力资源管理模式

【导入案例】

摩托罗拉的人力资源管理

作为世界上最大的通信、电子业跨国公司，摩托罗拉在中国改革开放之初就通过销售产品（无线对讲系统、蜂窝电话系统等）方式进入中国市场。1992年3月25日，摩托罗拉（中国）电子有限公司在天津经济技术开发区成立，首期投资1.2亿美元。1994年10月，1995年6月，摩托罗拉（中国）电子有限公司上海分公司和广州分公司分别成立。

如今，摩托罗拉在中国进行广泛的商业活动。具体内容包括：（1）继续在中国投资及技术转让；（2）加速从技术人员到高层管理人员的本土化进程；（3）提高产品国产化成分，协助中国建立电子基础工业；（4）以独资为基础，发展与中国电子行业的合资合作。

截止到1997年4月，摩托罗拉在中国的投资项目包括：在天津建立8英寸亚微米半导体芯片厂；在北京成立中华总部，建立6家合资企业，建立摩托罗

拉大学培训中心,建立多个项目研究中心,转让一系列世界领先技术等。举世闻名的摩托罗拉公司这样阐述自己对人力资源的看法:“人才是摩托罗拉最宝贵的财富和胜利源泉。摩托罗拉公司将对人才的投资摆在比追求单纯的经济利益更重要的位置。尊重个人是摩托罗拉在全球所提倡的处世信念。为此,摩托罗拉将深厚的全球公司文化融合在中国的每一项业务中,致力于培养每一个员工。”尊重个人,肯定个人尊严,构成了摩托罗拉企业文化的最主要内容。摩托罗拉公司通过为员工提供培训、教育、专业发展机会,后勤保障,公司内部沟通等方式,来实现对人力资源的管理和开发。

一、培训和专业发展机会

公司制定了培训计划,向公司中层和高层输送管理人才,以实现由中国人负责公司的管理和决策,从而加速人才本土化的进程。目前,在摩托罗拉(中国)电子有限公司中,经理主管一级已有100多名中国人,占该层管理者的51%。在几年的时间里,摩托罗拉每年都选派600多名中国员工到其美国工厂去参加技术会议、工程师设计会议以及技术培训。

除内部教育和培训外,摩托罗拉还支持、组织员工参加全国经济统计专业职称技术资格考试、职称外语考试、质量认证培训等。

二、众多沟通方式

1998年4月,摩托罗拉(中国)电子有限公司推出了“沟通宣传周”活动,内容之一就是向员工介绍公司的12种沟通方式。比如:

我建议:书面形式提出您对公司各方面的改善建议,全面参与公司管理。

畅所欲言:保密的双向沟通渠道,您可以对真实的问题进行评论、建议或投诉。

总经理座谈会:定期召开的座谈会,您的问题会在当场得到答复,7日内对有关问题的处理结果予以反馈。

报纸及杂志:《大家》、《移动之声》等杂志可以使您及时了解公司的大事动态和员工生活的丰富内容。

公司每年都召开高级管理人员与员工沟通对话会,向广大员工代表介绍公司经营状况、重大政策等,并由总裁、人力资源总监等回答员工代表的各种问题。

三、一块铜匾

如果参观者来到摩托罗拉摆满奖杯奖章的“荣誉厅”,就会看到一块“先进党组织”的铜匾,这令很多人感到诧异。有人问:不是外资企业吗?怎么还允许党组织存在?党员活动受不受限制?外国老板怎样看中共党员?事实上,在摩托罗拉,“党员公开,组织公开,活动公开”,这里的老板对党员活动给予

方便,给予支持,给予经费,真正做到肯定个人的尊严。他们自己这样解释:“有这么多的党员,如果不发挥他们的作用,就是资源的浪费!”

在现代人力资源管理理论中,一个基本观点就是,人力资源在企业中是最具有潜力,也是最具有弹性的。摩托罗拉通过方方面面的措施,赢得了员工对公司的热爱,这极大地发挥了员工的潜能,并获得巨大的回报。

第一节 人力资源管理概述

一、人力资源

(一) 人力资源的含义

所谓“资源”,在《辞海》中是指“资财的来源”。经济学把为了创造物质财富而投入到生产活动中的一切要素都称为资源,包括人力资源、物力资源、财力资源、信息资源等,其中人力资源是一切资源中最宝贵、最活跃的资源,是第一资源。

那么到底什么是人力资源呢?

我们现在理解的人力资源概念,是由当代著名的管理学家彼得·德鲁克于1954年在其著名的《管理实践》一书中提出来的。在书中,他指出,和其他所有资源相比,人力资源唯一的区别就在于它是人,是一种特殊的资源。

这一概念一经提出就被人们广泛地接受和应用,对于它的含义,国外许多学者从不同角度给出了定义:

美国学者伊万·伯格(Evan Berg)认为,人力资源是人类可用于生产产品或提供各种服务的活力、技能和知识。

内贝尔·埃利斯(Nabil Elias)认为,人力资源是企业内部成员及外部与企业相关的人,即总经理、雇员、合作伙伴和顾客等可提供潜在合作与服务,及有利于企业预期经营活动的人力的综合。

雷西斯·列科(Rensis Lakere)提出,人力资源是企业人力结构的生产和顾客商誉的价值。

国内学者结合国外学者的观点与本国国情也给人力资源下了许多定义:

张德认为,所谓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。

陆国泰提出,人力资源是社会组织内部全部劳动人口中蕴涵的劳动能力的总和。

萧鸣政把人力资源定义为在一定区域范围内可以被管理者运用,以产生经济效益和实现管理目标的体力、智能和心力等人力因素的综合及其形成基础,包括知识、技能、能力与品性素质等。

综合国内外学者的观点,我们认为,人力资源是指在一定组织内具有智力和体力劳动能力的、能推动社会和经济发展的人口的总称。我们可以从以下几点来把握这个概念:

(1) 具有的脑力和体力劳动能力是人作为人力资源的本质要求。

(2) 这一能力能推动社会和经济的发展。

(3) 这个“组织”既可以大到一个国家和地区,也可以小到一个企业或其他单位。

为了更准确地理解和把握人力资源的内涵,我们有必要了解人力资源的相关概念——人口资源、劳动力资源和人才资源。下图表示的是人口资源、人力资源、劳动力资源和人才资源之间的关系(图1-1)。



图1-1 人口资源、人力资源、劳动力资源、人才资源的金字塔结构图

1. 人口资源

人口资源是指一个国家或地区的人口总和,其主要表现为一个数量概念,是构成人力资源的基础。

2. 人力资源

人力资源泛指一切具有体力和脑力劳动能力,能推动整个社会和经济发展的人口的总称。它是人力数量和质量统一。

3. 劳动力资源

劳动力资源是指“劳动年龄”范围之内的人口总称,在人口资源中拥有劳动能力,并且进入法定年龄的那部分人口的总和。劳动力资源强调劳动者的数量。

4. 人才资源

人才资源是指一个国家或地区具有较强研究能力、创造能力和管理能力的人的总称。它重点强调人的质量方面,强调劳动力资源中比较杰出和优秀的那

一部分。

因此,人口资源与劳动力资源强调了人的数量和劳动者的数量,人才资源强调人的质量,而人力资源是人口数量与质量的统一。

(二) 人力资源的特征

1. 能动性

人具有思想、感情和思维,具有主观能动性。人力资源以人为载体,与其他资源相比是最积极、最活跃的因素,而能动性又是人力资源的首要特征。人力资源可以通过接受教育或主动学习,使自身各方面的素质得到提高,潜能得以挖掘。一般情况下,人在投入工作时只能发挥其潜能的30%,如果采取积极的手段进行激励,则可以发挥到80%~90%。

2. 增值性

人既是生产者,又是消费者;既是财富的创造者,又是财富的享受者。从生产和消费的角度看,对人力的投资是一种消费行为,而且这种消费行为是必需的,没有这种前期的投资,就没有后期的收益。人力资源作为一种经济性资源,它与物质资源一样具有投入产出规律,并具有高增值性。舒尔茨用投资收益法研究了美国1929~1957年的经济增长贡献指标,结果表明,教育投资对经济增长的贡献率为33%。

3. 时效性

人力资源具有生命,它的形成、开发和使用都受到生命周期规律的限制。每个人都要经历幼年期、成长期、成熟期和老化期,在每个阶段,人的体能和智能是不同的。这就要求,人力资源开发必须尊重这种内在的规律性,使人力资源的形成、开发、分配和使用都处在一种动态的平衡中。

4. 连续性

所谓人力资源的连续性是指人力资源是一种可以不断开发的资源。物质资源一般经过几次加工后,便形成了最终产品。而人力资源则不同,开发使用后还可以继续开发。这就要求人力资源的开发与管理要注重终身教育,加强培训与开发,不断提高其知识和技能水平。

5. 再生性

资源分为可再生资源和非可再生资源。非可再生资源如矿藏、产品原料等,每开发使用一次,其总量就减少一些,不能靠自身机制恢复。而另一些资源,如生物资源,只要保持必要的条件,可以再生。人力资源也具有再生性,它是通过劳动力的消耗—劳动力生产—劳动力再次消耗—劳动力再次生产的过程得以实现的。

6. 社会性

人力资源所具有的体力和脑力因受到时代和社会因素的影响,从而具有社会属性。社会政治、经济和文化不同,必将导致人力资源的质量不同。例如,古代整体的人力资源质量就远远低于现代,发达国家整体人力资源质量也明显高于发展中国家。

(三) 人力资源的作用

1. 人力资源是财富创造的主要源泉

人力资源与物力资源、财力资源、信息资源共同构成了财富的源泉,并且人力资源通过对其他三类资源的支配和调控,在财富的形成过程中起着关键性作用。

社会财富是由对人类的物质生活和文化生活具有使用价值的产品构成,因此自然资源不能直接形成财富,还必须通过人力资源把物质资源转化成财富。人们将自己的脑力和体力通过各种方式转移到自然资源上,改变了自然资源的状态,使自然资源转变为各种形式的社会财富,在这一过程中,人力资源的价值也得以体现。可以说,没有人力资源的作用,社会财富就无法形成。

2. 人力资源是国家经济发展的主要推动力

人力资源通过不断创造财富,从而推动了整个国家经济的发展。随着科学技术的不断发展,知识技能的不断提高,人力资源对价值创造的贡献越大,国家经济发展对人力资源的依赖程度也就越大。

正因为人力资源对经济发展具有如此巨大的推动作用,各国都非常重视本国人力资源的开发和建设,力图通过不断提高人力资源的质量来实现经济和社会的快速发展。胡锦涛主席也在党的十七大报告中指出“要通过优先发展教育来建设人力资源强国”。

3. 人力资源是企业的第一资源

企业要想正常运转,就必须投入各种资源,如土地、资金、技术、信息和人力等,在企业投入的各种资源当中,人力资源是第一位的。它能充分地激活其他资源,从而实现企业目标。IBM的开拓者小托马斯·沃特森曾说过:“你可以搬走我的机器,烧毁我的厂房,但只要留下我的员工,我就有再生的机会。”

因此,无论对社会还是企业,人力资源都发挥着极其重要的作用,我们必须对人力资源引起足够重视,创造各种有利条件以保证其充分发挥作用,从而实现财富的不断增加、经济的不断发展和企业的不断壮大。

【小阅读】

第二次世界大战期间，盟军于1943年的七八月份对德国汉堡进行了为期10天的狂轰滥炸，城市中有一半的建筑被摧毁，3%的人口被炸死。但是，在最后一轮的轰炸过去几天后，汉堡的电力和煤气供应就全面恢复了；电报系统在4天内也恢复了运营；一周后，中心银行重新营业；邮政服务也在12天之内恢复了。《美国战略轰炸调查》表明，仅仅在5个月内，汉堡的生产力就已恢复到轰炸前的80%。这与人力资源发挥的巨大作用是分不开的。

二、人力资源管理

人力资源管理作为管理学下面的一个子学科，也要遵循管理的一般原则和规律。因此，要学习人力资源管理就首先要对管理有所认识。

（一）管理的含义

在人类所从事的各项活动中，管理是最重要的活动之一。自科学管理理论出现以来，对管理含义的解释就没有停止过。法国科学管理专家亨利·法约尔（Henry Fayol）在1926年出版的《工业管理和一般管理》一书中，首次提出了管理活动是由计划、组织、指挥、协调和控制活动构成的，这五项活动就构成了管理的职能。后来的许多学者都从不同角度对管理的含义及内容进行了阐释。

目前，国内学者大多数认为，管理就是在特定环境下，对组织所拥有的各种资源进行计划、组织、领导、控制和创新，保证以有效的方式实现组织既定目标的过程。

【小阅读】

古代中国对管理的理解

我国古代“管”字原意为锁钥，如《周礼》云：“司门掌授管健，以启闭国门”，后延伸其义，对人、财、物及诸事的制约和执掌均可称“管”，而“理”者治也，《说文》云：“治玉治民为理。”概言之，主其事曰“管”，治其事曰“理”。

（二）人力资源管理

一定的生产力水平会产生相应的社会实践，进而催生相应的理论观点，这些理论观点又反过来指导实践，推动生产力的发展。人力资源管理的概念也是伴随着企业人力资源管理的实践而发展的。在不同的历史时期，人力资源管理的发展水平不同，其概念也不相同。当前，对于人力资源管理概念的阐述具有

代表性的主要有以下几种：

美国著名人力资源管理专家雷蒙德·A·诺伊指出：人力资源管理是指影响雇员的行为、态度以及绩效的各种政策、管理实践以及制度。

美国的舒勒认为：人力资源管理就是通过各种管理功能，促使人力资源的有效运用，以达成组织目标。

德斯勒则认为：人力资源管理是为了完成管理工作中涉及人或人事方面的任务所需要掌握的各种概念和技术。

国内著名学者赵曙明把人力资源管理界定为：对人力这一特殊资源进行有效开发，合理利用和科学管理。

廖泉文将人力资源管理定义为：各种社会组织对员工的招募、录取、培训、使用、升迁、调动，直至退休的一系列管理活动的总称。

综合国内外学者的观点，本书认为人力资源管理就是指企业为了获取、开发、保持和有效利用人力资源，通过各种科学、系统的方法和技术进行计划、组织、领导和控制活动，以实现企业的既定目标。

（三）人力资源管理的意义

人类所有的一切资源中，人力资源是第一宝贵资源，是现代企业管理的核心。不断提高人力资源开发与管理的水平，不仅是企业发展经济、提高市场竞争力的需要，也是一个国家、一个民族、一个地区、一个企业长期兴旺发达的重要保证。现代人力资源管理对组织的意义，至少体现在以下几个方面：

1. 有利于树立组织的长期竞争优势

组织人力资源管理的一个主要任务就是对企业员工的培训与开发。通过对员工的培训，不断提高员工的素质，使一线员工能够有效地掌握和运用现代化技术和手段，生产出一流的产品；使管理人员能够掌握现代化的管理理论与方法，提高企业管理的能力与水平，从而树立组织长期竞争优势，促进组织的发展。

2. 有利于组织生产经营活动的顺利进行

组织中人与人、人与事、人与组织的配合与效率，直接影响组织生产经营活动的顺利进行。只有通过科学的人力资源管理，合理组织人力资源，不断协调人力资源同其他资源之间的关系，并在时间和空间上使人力资源同其他资源形成最优配置，才能保证组织生产经营活动有条不紊地进行。

3. 有利于调动组织员工的积极性，提高劳动生产率

美国学者调查发现，按时计酬的职工每天只需发挥自己 20%~30% 的能力，就可以保住自己的饭碗，但若充分调动其积极性，其潜力可以发挥 80%~90%。组织人力资源管理的重要任务就是要设法为员工创造一个适合他们的