



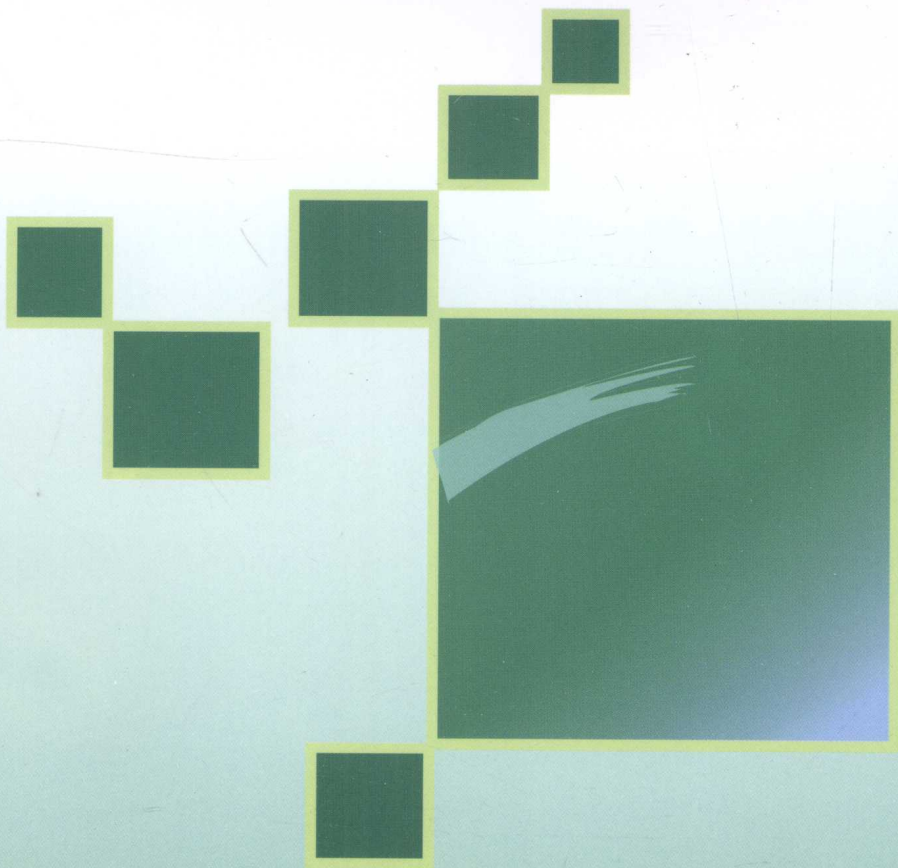
J J Y G L Z Y J C K

经济与管理专业基础课系列教材

人力资源管理 基础

RENLI ZIYUAN GUANLI JICHU

韩光军 王振江 / 主编



首都经济贸易大学出版社

CAPITAL UNIVERSITY OF
ECONOMICS AND BUSINESS PRESS

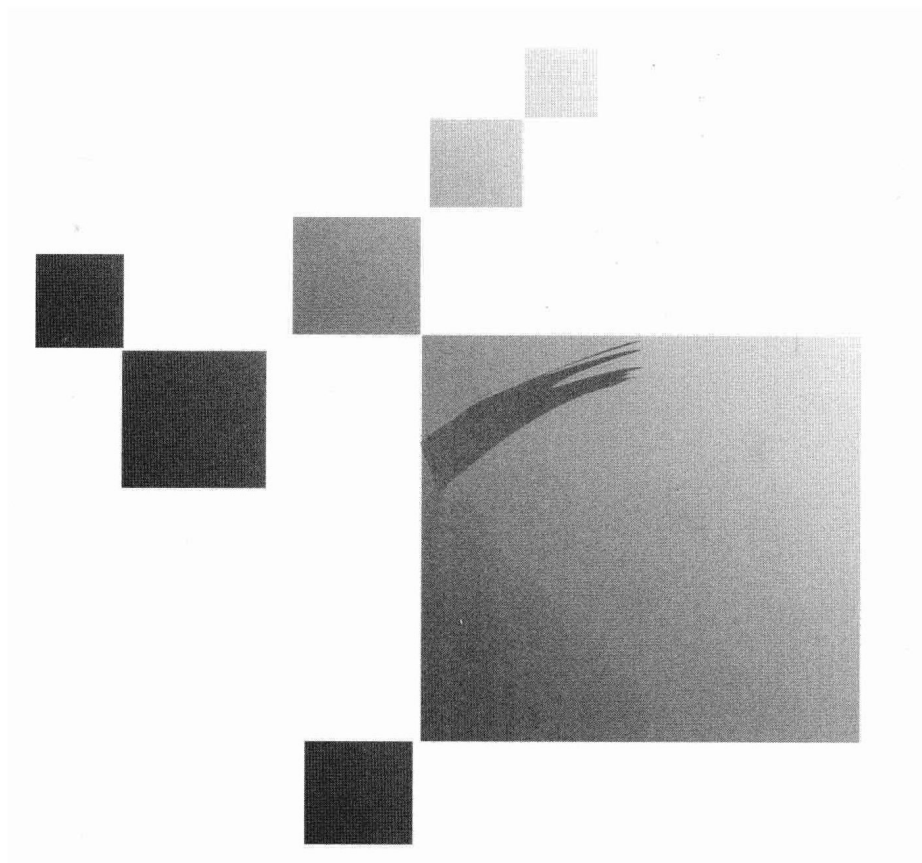


经济与管理专业基础课系列教材

人力资源管理 基础

RENLI ZIYUAN GUANLI JICHU

韩光军 王振江/主编



首都经济贸易大学出版社

CAPITAL UNIVERSITY OF
ECONOMICS AND BUSINESS PRESS

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理基础/韩光军,王振江主编. —北京:首都经济贸易大学出版社,2010.8

ISBN 978 - 7 - 5638 - 1774 - 0

I. ①人… II. ①韩… ②王… III. ①劳动力资源—资源管理—高等学校—教材 IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 242066 号

人力资源管理基础

韩光军 王振江 主编

出版发行 首都经济贸易大学出版社

地 址 北京市朝阳区红庙(邮编 100026)

电 话 (010)65976483 65065761 65071505(传真)

网 址 <http://www.sjmcb.com>

E-mail publish@cueb.edu.cn

经 销 全国新华书店

照 排 首都经济贸易大学出版社激光照排服务部

印 刷 北京泰锐印刷有限责任公司

开 本 787 毫米×960 毫米 1/16

字 数 427 千字

印 张 22.25

版 次 2010 年 8 月第 1 版第 1 次印刷

印 数 1 ~ 3000

书 号 ISBN 978 - 7 - 5638 - 1774 - 0/F · 1033

定 价 30.00 元

图书印装若有质量问题,本社负责调换

版权所有 侵权必究

前 言

随着全球化竞争的加剧和知识经济成分的不断增长,人力资源作为核心竞争力的巨大作用日益显现出来,其高增值性和不可替代性的特点逐渐引起人们的普遍重视。实践证明,人力资源管理是管理理论的重要组成部分之一,也是各项专业管理的基础,具有很强的实践性与应用性。做好人力资源管理工作、加强人力资源开发与建设,不仅是提高经济发展效率、增强市场竞争力的需要,也是一个组织、一个国家长期持续发展的重要保证,更是每位现代人充分发掘自身潜能、适应社会的重要措施之一。

美国著名管理学家劳伦斯·克雷曼曾经说过:“人是一切企业竞争、发展的控制因素。”对任何企业而言,人力资源是组织拥有的最重要资源,也是组织的核心竞争力的来源。随着企业对人力资源的开发与管理的不断深入,企业的决策越来越多地受到人力资源管理的制约与影响。目前人力资源管理已经被纳入到企业发展战略规划中,成为决定与影响企业发展壮大的核心因素,也是企业在激烈的市场中赢得竞争优势的关键因素。

本书遵循“博采众长,以我为主”的原则,借鉴了国内外人力资源管理的研究理论和实践经验,吸收了国外人力资源管理的最新研究成果,并与我国的管理实践相结合,因此具有较强的理论先进性和实用操作性。

本书共分十章,第一章人力资源管理概述,简要介绍了人力资源的含义、特征,人力资源的数量及质量,人才资源及人力资源管理的概念;第二章人力资源管理理论发展,系统阐述了人力资本理论,人性假设与管理,激励理论,人力资源评测理论;第三章人力资源战略与规划,阐述了人力资源规划的环境分析和人力资源供给与需求预测;第四章工作分析与评价,阐述了工作分析的方法与程序,工作评价的主要内容;第五章招聘、甄选与录用,阐述了招聘的模式、流程、渠道等;第六章入职引导与培训开发,阐述了入职引导的内容,员工培训与开发的流程、方法以及评估等;第七章绩效管理,阐述了绩效管理的实施过程及考核方法;第八章薪酬管理,阐述了薪酬体系的设计程序,薪酬水平、薪酬结构的确定及调整;第九章,职业生涯规划

划,阐述了职业生涯的基本概念,职业生涯目标与模式,职业生涯规划与管理;第十章员工关系管理,阐述了劳动关系管理与员工沟通管理;附录部分是管理实践中常用的人力资源管理表格及我国劳动合同法的实施条例。

本书的适用面较广,既可作为高等院校人力资源管理专业的教材,也可成为经济工作者及各类管理人员的参考读物。

本书各章节撰写工作的具体分工如下:韩光军撰写了第一章、第二章;曹兰撰写了第三章、第九章;王振江撰写了第四章、第五章;叶龙、张一村、涂建民撰写了第六章;孙月婷撰写了第七章、第八章;涂建民撰写了第十章。

在编写过程中,由于编者水平有限以及人力资源管理理论与实践的快速发展,书中难免存在疏漏与不足之处,恳请读者批评指正。

目 录

第一章 人力资源管理概述 / 1

第一节 人力资源的含义与特征 / 2

第二节 人力资源的数量与质量 / 7

第三节 人才资源 / 11

第四节 人力资源管理 / 15

附表:公司人力资源部门职位说明书 / 22

第二章 人力资源管理理论的发展 / 37

第一节 人力资本理论 / 38

第二节 人性的假设与管理 / 46

第三节 激励理论 / 57

第四节 人力资源测评理论 / 72

第三章 人力资源战略与规划 / 82

第一节 人力资源战略的内容和类型 / 82

第二节 人力资源战略的制定和实施 / 87

第三节 人力资源规划的内容和程序 / 94

第四节 人力资源供需预测 / 99

第五节 人力资源规划的编制和控制 / 116

第四章 工作分析与工作评价 / 124

第一节 工作分析的程序与方法 / 125

第二节 工作描述与说明书 / 134

第三节 工作评价 / 138

第五章 招聘、甄选与录用 / 143

第一节 招聘的作用与程序 / 145

第二节 招募 / 147

第三节 甄选 / 155

第四节 人员录用 / 166

第六章 入职引导与培训开发 / 169

第一节 新员工入职引导 / 170

第二节 员工培训与开发概述 / 175

第三节 员工培训与开发流程 / 178

第四节 员工培训的方法 / 183

第五节 员工培训的评估 / 190

第七章 绩效管理 / 193

第一节 绩效管理概述 / 193

第二节 绩效管理的实施过程 / 202

第三节 绩效考核的方法 / 215

第八章 薪酬管理 / 227

第一节 薪酬管理概述 / 228

第二节 薪酬体系设计的程序 / 236

第三节 薪酬水平和薪酬结构的确定与调整 / 247

第九章 职业生涯管理 / 260

第一节 职业生涯——概念与理论 / 260

第二节 职业生涯发展目标与模式 / 267

第三节 职业生涯规划与管理 / 277

第十章 员工关系管理 / 293

第一节 员工关系及员工关系管理 / 293

第二节 劳动关系管理 / 303

第三节 员工沟通管理 / 314

附录一 人力资源管理常用表格 / 325

一、公司员工素质测评表 / 325

二、公司员工管理能力测评表 / 330

三、公司员工绩效考核表 / 332

四、公司职能管理部门绩效考核表 / 338

附录二 《中华人民共和国劳动合同法 实施条例》 / 341

参考文献 / 347

第一章

人力资源管理概述



本章关键词

人力资源(human resource) 人口资源(population resource) 劳动力资源(labour resource) 人才资源(human talent resource) 人力资本(human capital) 人力资源管理(human resource management)



学习重点

- ▶ 人力资源的定义
- ▶ 人力资源的特征
- ▶ 人力资源的数量与质量
- ▶ 人力资源管理的定义及特性
- ▶ 人力资源管理的功能
- ▶ 人力资源管理的具体任务

“人力资源”(human resource)是人类社会所有资源中最重要的资源。人类社会发展的实践证明,人力资源的开发与利用对社会经济发展起着至关重要的作用,人力资源的素质决定着经济发展的效率,因此,人力资源的开发与利用日益受到现代社会广泛的重视。

第一节 人力资源的含义与特征

人力资源与人口资源、劳动力资源、人才资源等概念既密切联系,又相互区别。

一、人口资源、劳动力资源、人力资源

资源是一个经济学上的术语,泛指社会财富的源泉。迄今为止,人类社会拥有的资源包括自然资源、资本、信息资源、技术资源和人力资源等。森林、矿藏、河流和土地等是人类社会最早利用的自然资源。人力资源主要来源于人自身的体力与知识。随着社会分工的不断发展,人力资源对财富形成的贡献越来越大,逐渐占据主导地位。

(一) 人口资源

人口资源是指一个国家或地区的人口的总和。人口作为一种资源,同自然资源一样,是社会进行物质资料生产必不可少的基本条件。人口资源质量高,可以表现为更多的劳动力资源量,相反,人口资源质量低,则表现为较少的劳动力资源量。

(二) 劳动力资源

劳动力资源是指一个国家或地区,在一定时点或时期内,拥有一定的生产技术、文化知识和健康状况的劳动适龄人口的总和。根据我国劳动就业制度规定,男子年满16岁到60岁,女子年满16岁到55岁,都列为劳动力资源。

劳动统计界定劳动力资源的范围一般考虑两个因素:

第一,具有劳动能力的人口。劳动能力是人们生产使用价值时付出的体力和智力的总和。通常是从年龄、健康素质、文化科学技术水平和生产劳动经验等方面来综合考虑的。关于是否具有劳动能力,应由专业机构做出鉴定,那些能够自谋生计的伤、残人员(如盲人按摩医生等)应视为劳动力资源内的人口。

第二,劳动适龄人口。劳动力资源是指具有劳动能力的劳动年龄界限内的人口。它的年龄界限,会因历史、地理、社会和民俗原因而有所不同。我国现行制度规定的劳动年龄界限为男子16~60周岁,女子16~55周岁。

在实际工作中,首先要搞清楚劳动力资源数量的统计范围。大多数情

况下,人口的自然年龄是确定人口是否具备劳动能力的最主要的标志,可以根据人的自然年龄(即劳动年龄)来确定劳动力资源的数量。但考虑到目前尚有相当数量的劳动年龄以外的人口实际常年从事社会劳动,因此,我国目前关于劳动力资源的定义为:劳动年龄内具有劳动能力的全部人口以及在劳动年龄以外实际常年参加社会劳动的人口总和。

(三) 人力资源

人力资源是指全部人口中具有劳动能力的人。人力资源的最基本方面,包括体力和智力。从应用形态来看,具体应包括体质、智力、知识和技能四个方面。

具有劳动能力的人,不是泛指一切具有一定的脑力和体力的人,而是指能独立参加社会劳动、推动整个经济和社会发展的人。因此,人力资源既包括劳动年龄内具有劳动能力的人口,也包括劳动年龄外参加社会劳动的人口。

二、人力资源的特征

作为一种特殊的资源形式,人力资源具有不同于其他经济资源的特殊方面。要准确地理解人力资源的性质,就必须从其本质进行分析。人力资源的本质就是人所具有的智力和体力,即处于自然环境和社会环境中的人具有生物性、能动性、智力性和社会性。这就决定了人力资源具有以下特征:

(一) 人力资源是能动性资源或主体性资源

能动性或主体性是人力资源的第一特征,是与其他社会资源最根本的区别。所谓主体性,就是说人力资源在生产经营活动中起着主导作用。一切生产经营活动都首先是人的活动,由人的活动引发、控制、带动了其他资源或生产要素的活动。另外,在生产经营活动中人力资源是唯一发挥创造作用的要素。人类社会活动的本质是不断发展、不断进取、不断创新的过程,而只有人力资源才能在这一过程中发挥决定性的作用,其他任何生产要素都不具有这样的能力。

(二) 人力资源是特殊的资本性资源

作为经济资源的一种,人力资源与其他经济资源一样,都具有资本属性。具体是指:①人力资源是企业、团体等社会组织和个人投资的产物,其

质量高低主要取决于投资程度,即取决于接受培训和受教育的程度。②人力资源是在一定时期内可以带来收益的资源,它一旦被资本化,就能够为投资者带来一定的收益。③人力资源在使用过程中也会出现有形磨损和无形磨损。劳动者自身的疾病和衰老是有形磨损,劳动者知识和技能的老化是无形磨损。

在现代社会中,人力资源的这种磨损呈现以下特点:首先,与传统社会里较多地表现为有形磨损不同,现代社会更多地表现为无形磨损;其次,现代社会的一个重要特征是新技术不断取代原有技术,技术的生命周期越来越短,更新速度越来越快,致使员工的知识 and 技能老化加剧,人力资源的磨损呈加速度状态;最后,补偿人力资源磨损的难度日益加大,这是因为现代社会的人力资源磨损主要表现为无形磨损,而无形磨损的补偿比起有形磨损的补偿要困难得多,补偿的费用也高得多。

(三) 人力资源是高增值性资源

人力资源在开发和使用过程中,一方面可以创造财富;另一方面,通过经验和知识的积累,提升自身的价值,从而使社会组织实现价值增值。在现代社会中,人力资源的市场价格不断上升,其投资收益率不断上升,同时劳动者的可支配收入也不断增加。与之相伴生的还有一种变动,就是高质量人力资源与低质量人力资源之间的收入差距有逐渐扩大的发展趋势。

人力资源的增值作用日益强化,不仅仅是人力资源质量提高的结果,同时也是由于人力资源的使用过程是一个不断补偿、更新、提高和丰富化的过程所决定的。在当今国民经济中,人力资源收益的份额正在迅速超过自然资源和其他经济资源。

(四) 人力资源是再生性资源

经济资源分为可再生性资源和非再生性资源两大类。非再生性资源最典型的是矿藏,如石油、煤矿和铁矿等,每开采和使用一批,其总量就会减少一批,决不能凭借自身的机制加以恢复。另一类资源,如森林,在开发和使用过后,只要保持一定客观条件,就可以再生,维持资源总体的数量。人力资源的再生性,主要基于人口的再生产和劳动力的再生产,通过人口总体内个体的不断更替和“劳动力耗费→劳动力生产→劳动力再次耗费→劳动力再次生产”的过程得以实现。

另外,人的知识与技能的陈旧、老化也可以通过培训和再学习等手段得到更新。当然,人力资源的再生性不同于一般生物资源的再生性,除了

遵守一般生物学规律之外,它还受人类意识的支配和人类活动的影响。从这个意义上来说,人力资源要实现自我补偿、自我更新、持续开发,这就要求人力资源的开发与管理注重终身教育,加强长期的培训与开发。

(五) 人力资源是社会性资源

人力资源是社会性的资源,主要表现在人与人之间的交往以及由此产生的千丝万缕的联系方面。人依存于一定的社会环境中,人力资源的形成、配置、开发和利用是通过社会分工来完成的,是以一定社会环境为前提条件的。

人力资源开发的核心,在于提高人力资源个体的素质,因为每一个个体素质的提高,必将形成高质量的人力资源整体。但是,在现代社会中,在社会分工高度发达、专业化要求日益严格的条件下,个体作用的发挥离不开一定的社会组织。结构合理的社会组织有助于个体的成长及高效地发挥作用;结构不合理的社会组织则会抑制个体潜能的发挥。社会组织结构的形式与种类在很大程度上取决于特定的社会环境,而社会环境构成了人力资源存在的大背景,它通过各种各样的社会组织直接或间接地影响人力资源的开发与利用,这就要求人力资源管理既要注重人与人、人与组织、人与社会之间的关系协调,又要注重组织内部团体精神、团体文化的建设。

三、人力资源与人力资本

西方发达国家的人力资源开发是以“人力资本”理论为依据的。人力资本理论的创始人是美国芝加哥大学的西奥多·舒尔茨(T. W. Schultz)教授。1960年,舒尔茨教授在出任美国经济学会会长时,发表了“人力资本投资”的就职演说,系统地阐述了其关于人力资本的理论观点。舒尔茨认为,人力资本是通过对人力资源投资而体现在劳动者个体身上的体力、智力和技能,它是另一种形态的资本,与厂房设施、机器设备、原辅材料、土地资源、货币资金以及其他有价证券等物质资本共同构成了国民财富,而这种资本的有形形态就是人力资源。

(一) 人力资本的含义

人力资本(human capital)是指人们用一定的代价获取并在劳动力市场上具有一定价格的技能或能力。

资本就其本质而言,是一种无形物,是一种社会状态,资本的形成离不开经营活动,资本可以积累,会随着经营环境和生产条件的变化而改变或

丧失,也会随着条件的恢复而再次产生;资本可以带来剩余价值,能够带来丰厚的利润报酬,也可以计量。资本可以发生所有权归属方面的转移或转让。

人力资本除不可转移和转让以外具备资本的上述所有特征。人力资本的核心是教育投资,教育投资的过程本质上就是人力资本积累的过程,即人力资本的形成和积累主要靠教育,而教育的质量与效果也直接决定了人力资源质量的优劣。这里所指的教育具体包括:在职培训、岗前培训、专项训练和正规教育等。另外,用于专业人才国内市场的流动和国际市场的流动以及人才引进的费用,用于加强企业经营管理能力、提高市场竞争力的费用,用于员工保障方面的费用等都应视为人力资本的构成成分。人力资本的市场化表现为人的价值,可以用货币单位来计量。

综合来讲,人力资源得到合理开发和有效配置后,就转化为人力资本,其使用价值的效能得到充分的发挥,能给所有人带来丰厚的利润回报。

(二) 人力资源与人力资本的联系

人力资本和人力资源都是以现实社会中的人为基础而产生的概念,研究的对象都是具有体力和脑力的人,因此从本质上讲,两者具有一致性。而且,现代人力资源管理理论的形成与发展大多都是以人力资本理论为依据的;人力资本理论是人力资源管理理论的基础部分和核心内容;人力资源管理活动及其收益的核算是依据人力资本理论而进行的;两者都是在研究人力这种特殊的生产要素在经济发展和经济增长中的重要作用时产生的。

(三) 人力资源与人力资本的区别

人力资源与人力资本的区别主要表现在以下几个方面:

1. 概念的范围不同。人力资源与其他经济资源一样,强调的是在社会再生产过程中,拥有体力和脑力的劳动者是必不可少的生产要素之一。如同土地、矿藏和资金等其他生产要素一样,人力资源可以创造产品,创造财富,促进国民经济的发展。

人力资本是指所投入的物质资本在人身上所凝结的人力资本,是可以投入经济活动并带来新价值的资本性人力资本。人力资本存在于人力资本之中。本质上,人力资本是投资的结果,即由一系列的投资活动而形成的,强调以一定的成本获取的技能或专业知识的价值,投资的费用、成本可以通过提高生产力以获得更大的收益而收回或弥补。因此,劳动者将自己

拥有的体力与智力投入到社会再生产过程中,参与创造价值,增加财富,并据此取得社会效益与经济效益,获取劳动报酬。在社会化大生产过程中,人力资本不仅创造价值而且创造剩余价值,进而促进生产关系的发展与变革。

2. 研究问题的角度不同。人力资本是通过投资形成的,是以人体的形式存在的资本,是维持人的体力、形成人的智力技能的物质资本在人身上的价值凝结,是从投资学的角度来研究人在经济发展中的作用,它强调投资付出的成本及其收益,考虑投资活动能带来多大收益,研究的是价值增加的幅度和速度,关注的重点是投资活动的收益问题,即投资能否带来收益以及投资收益是多大等问题。

人力资源则从另外一个角度进行研究,它将人作为财富的来源,是从投入产出的角度来研究人对国民财富增加的作用,关注的重点是由于人的因素而直接带来的产出效益,即人力资源对国民经济发展的贡献率是多少,对国民经济发展的推动力有多强。

3. 计量形式不同。在经济学理论中,资源以存量的形式来计量,而资本则以存量和流量两种形式来计量。人力资源和人力资本的计量也同样如此。人力资源是指一定空间、一定时间内人所具有的对价值创造有贡献作用并且能够被组织所利用的体力和脑力的总和,是对这种特殊资源存量的衡量。生产经营活动中对人力资本的计量,往往是与资本的积累和积聚等流量核算密切相关的。表现为随着个体经验的不断增加,其技能的不断提高,而产生的产出效益不断变化以及体能的不断损耗。如果从投资管理的角度来分析,它与存量核算几乎没有任何联系,表现为投入到培训、教育、迁移和健康等方面的资本在个体上的凝结。

第二节 人力资源的数量与质量

人力资源作为一定人口总体中具有劳动能力的人口的总和,其总量表现为人口资源的平均数与平均质量的乘积。

一、人力资源的数量

人力资源数量是构成人力资源总量的基石,它反映了人力资源量的特性。它是指一个国家或地区拥有劳动能力的人口的数量。人力资源数量

是其质量的基础,没有一定数量的人力资源,也就谈不上人力资源的质量。

人力资源的数量又可分为人力资源绝对量和人力资源相对量两种。

(一) 人力资源绝对量

从宏观上看,人力资源绝对量指的是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,它是一个国家或地区劳动适龄人口减去其中丧失劳动能力的人口,即劳动适龄人口之中具有劳动能力的人口,反映了一个国家或地区人力资源绝对量的水平。

根据这一计算方法,一个国家或地区的人力资源应该包括以下部分:

a: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”。

b: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”。

c: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”。

以上三部分人构成了人力资源的主体,也称为就业人口。可以用公式表示为:

$$\text{就业人口} = a + b + c$$

d: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,可以称作“求业人口”或“待业人口”,它与前面三部分人一起构成经济活动人口。

求业人口加上就业人口,又被称为“现实人力资源”或“经济活动人口”,即:

$$\text{现实人力资源(经济活动人口)} = (a + b + c) + d$$

e:处于劳动年龄之内、正在从事学习的人口,即“就学人口”。

f:处于劳动年龄之内、正在从事家务劳动的人口。

g:处于劳动年龄之内、正在军队服役的人口。

h:处于劳动年龄之内的其他人口。

以上四部分没有构成现实社会劳动力供给,所以被称为潜在人力资源,用公式表示为:

$$\text{潜在人力资源} = e + f + g + h$$

概括地讲,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,也称为人力资源的绝对数量,用公式表示为:

人力资源绝对数量 = 现实人力资源 + 潜在人力资源 = $(a+b+c+d) + (e+f+g+h)$

(二) 人力资源相对量

人力资源相对量是指一个国家或地区总人口中人均人力资源的拥有量。可用来对国家或地区之间人力资源拥有量进行比较,相对数量越高,表明该国家或地区的经济活动越有某种优势。其指标可用人力资源率表示:

$$\text{人力资源率} = \frac{\text{被考察范围内人力资源人口}}{\text{被考察范围内的总人口}} \times 100\%$$

人力资源的相对数量作为一项反映国家或地区整体力量的重要指标,可以进行横向比较,以体现国家或地区发展的潜力以及深层次的社会问题。

(三) 影响人力资源数量的因素

影响人力资源数量的因素主要有以下三种。

1. 人口总量及其再生产状况。人力资源的数量取决于人口总量,人口总量的变化又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。在现代社会中,随着生活水平的日益提高和医疗技术的不断发展,人口死亡率处于一个相对稳定的、低水平的状态。所以人口总量和人力资源的数量主要取决于人口总量的基数和自然出生率。

2. 人口的年龄结构及其变动。在人口总量一定的条件下,人口的年龄构成直接决定了人力资源的数量,即:

$$\text{人力资源数量} = \text{人口总量} \times \text{劳动年龄人口比例}$$

实践证明,要调节整个人口年龄的构成,就需对人口出生率、自然增长率进行相当长时间的调节。

3. 人口迁移。人口迁移即人口在不同地区之间的流动,主要因素是经济发展状况。人口迁移的主要部分是劳动力人口。人口迁移的规律是从生活水平低的地区向水平高的地区迁移,从收入水平低的地区向水平高的地区迁移,从发展前景差的地区向发展前景好的地区迁移。

人口迁移中经济原因是主要的,如为摆脱贫困和失业,改善生活或为谋求事业发展,等等。此外,政治、宗教、文化及战争和灾荒也可能导致迁移。经济越发展,人口在地区之间的迁移就越受经济条件的制约。多数情况下,人口迁移是为了追求更好的经济收入,从而能有更高的生活水平。宏观上看,经济布局的改变也会造成大量人口的迁移,例如,我国经济特区