

21 世纪高职高专
精品教材 · 人力资源管理专业

人力资源管理 基本应用技术

鲍立刚 覃学强 著

Renli

Ziyuan

Guanli

Jiben

Yingyong

Jishu

21 世纪高职高专
精品教材 · 人力资源管理专业

F241
B298

人力资源管理 基本应用技术

鲍立刚 覃学强 著

Renli

Ziyuan

Guanli

Jiben

Yingyong

Jishu

FE

东北财经大学出版社
Dongbei University of Finance & Economics Press

大连

© 鲍立刚 覃学强 2010

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理基本应用技术 / 鲍立刚, 覃学强著. —大连: 东北财经大学出版社, 2010. 2

(21 世纪高职高专精品教材·人力资源管理专业)

ISBN 978 - 7 - 81122 - 913 - 4

I. 人… II. ①鲍…②覃… 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 (2010) 第 019964 号

东北财经大学出版社出版

(大连市黑石礁尖山街 217 号 邮政编码 116025)

教学支持: (0411) 84710309

营 销 部: (0411) 84710711

总 编 室: (0411) 84710523

网 址: <http://www.dufep.cn>

读者信箱: dufep@dufe.edu.cn

大连北方博信印刷包装有限公司印刷 东北财经大学出版社发行

幅面尺寸: 170mm × 240mm

字数: 220 千字

印张: 20 1/2

2010 年 2 月第 1 版

2010 年 2 月第 1 次印刷

责任编辑: 张晓丹 王 瑜

责任校对: 贺 荔

封面设计: 冀贵收

版式设计: 钟福建

ISBN 978 - 7 - 81122 - 913 - 4

定价: 32.00 元

出版说明

高等职业教育是我国高等教育体系的重要组成部分，也是我国职业教育体系的重要组成部分。教材建设是高等职业教育发展的重要因素，而现阶段可供教学选用的优质教材仍然非常有限。

为满足教学需要、服务教育事业，近年来东北财经大学出版社投入了大量资源开发财经类及相关专业高职教材，取得了阶段性成果，并在相关领域积累了丰富的经验，树立了良好的声誉。本套“21 世纪高职高专精品教材”是我社在此基础上开发的更为完善、更加适用的新型教材。

“21 世纪高职高专精品教材”立足于财经类及相关专业，包括财经类专业平台课、经济贸易类、财务会计类、旅游类、工商管理类、财政金融类、电子商务专业、秘书专业、物业管理专业、连锁经营专业、人力资源管理专业、会展专业等子系列。

本套教材具有以下特点：

1. 在教材品种设计、内容取舍和讲述方式方面，在注重培养学生的职业能力的同时，注重培养学生的职业认知、职业道德。
2. 将学历教育与职业资格认证考试相结合，更加贴近高等职业教育教学实践。
3. 作者均从教学一线严格遴选，既具有较高的学术水平，又具有丰富的教学经验。
4. 课件、习题、案例、多媒体光盘等教学辅助资源丰富。

高等职业教育正在快速成长，教学实践日新月异，要使教材建设满足和促进职业教育的发展，需要教育主管部门、教学单位、任课教师和专业教材出版机构的共同努力。东北财经大学出版社作为一家专业性、开放式、国际化的财经教育出版机构，愿与相关领域的有识之士精诚合作。

东北财经大学出版社

前言

当我们惊叹埃及金字塔、中国万里长城的雄伟壮观时，不妨想想当时的技术条件何以完成如此浩大的工程。无疑，必须组织大量的人力资源才得以完成这些杰出之作，这足以证明古人已经会成功地管理人力资源。早在中国古代，《易经》作为中华管理智慧的源头之一，贯穿天、地、人三才之道，涉及预测、计划、决策、组织、沟通、变通、控制、用人原则等诸多现代人力资源管理中所关注的问题。在西方，有关管理思想的最早记载来自于《圣经》，是一位米甸祭司叶忒罗建议其岳父摩西改变管人的方式。摩西是希伯来（今以色列）人的领袖，带领希伯来人摆脱埃及人奴役而成为时代英雄。叶忒罗的建议包含了三点管理思想：制定法令，昭告民众；建立等级，授权管理；专人专责，高层只负责重要事务。西方最早的管理思想，其核心是管人的思想。

人力资源管理的起源可以追溯到非常久远的年代，对人和事的管理是伴随着组织的出现而产生的，但是现代意义上的人力资源管理作为一种组织活动和一种科学的管理理论，则是18世纪中叶伴随着西方发达国家工业革命和资本主义企业制度的建立而产生的；它的每一次发展都以社会、科技和企业的发展为推动力。所以，可以说，人力资源管理的理论是在其企业实践和社会应用的基础上形成的，众多的管理者、企业家和理论家为人力资源管理理论的形成做出了杰出的贡献。

随着中国改革开放的深入以及加入WTO，企业之间的竞争越来越激烈，而竞争的焦点最终体现在人才的竞争上，因此，无论是企业界还是教育界都对人力资源管理高度关注。企事业单位在加大人力资源管理的同时，各种层次的高校也纷纷开设人力资源管理课程。人力资源管理是一门应用性较强的学科，但是由于现代中国的人力资源管理发展比较晚，中国的教授学者绝大部分都没有企业人力资源管理的实际从业经验，照搬外国和闭门造车的理论和观点非常普遍，造成中国的人力资源管理理论脱离国情和远离企业需求，人力资源管理书籍的理论性太强而无法很好地应用在社会经济建设中。因此严格意义上讲，目前中国很少有能应用于实践的人力资源管理教材。

本教材的作者鲍立刚在合资、独资企业和民营企业从事实际的人力资源管理工作10年，从事高职高专院校专职的人力资源管理教师工作5年。在5年的专职教师工作当中，将10年的企业人力资源管理经验应用到教学实践当中，又将其企业

人力资源管理经验上升到应用性理论的研究高度。为了适应国家高职高专教学改革的需要,把高职高专学生真正培养成为既具有一定的人力资源管理基础理论知识,又具有较强动手能力的应用型人才,鲍立刚组织了十几位高职高专院校的教授、硕士和企事业单位总监、经理、主管,进行了人力资源管理教学的理论与实践探讨,最终目的是编成此教材——《人力资源管理基本应用技术》。

本教材分为八个模块。模块1 走进人力资源管理世界;模块2 组织设计及人力资源规划;模块3 岗位分析与应用;模块4 招聘管理基本应用;模块5 人力资源日常事务应用;模块6 培训管理的基本技能应用;模块7 绩效管理基本应用;模块8 薪酬与福利基本设计应用。以上每个学习模块又分为若干个专业项目,每个专业项目又细化成若干项具体并可具操作性的工作任务。每项工作任务包括如下内容:

- 学习方法:本项学习任务中,学生学习所采用的学习方法;
- 团队学习:本项学习任务采用团队学习的模式,共同讨论学习相关理论知识;
- 任务分析:和本项实训任务紧密相关的知识和技能解析;
- 任务布置:从企业需要的角度布置并进行实训模拟操练;
- 学习结论:实训模拟操练结束后总结出来的实训成果。

本教材主要作为高职高专和成人教育人力资源管理专业或方向的学生,学习专业基础课的教材;同时作为高职高专和成人教育管理类其他专业学生,学习人力资源管理知识的公共基础课教材;也可作为本专层次所有专业的学生,学习人力资源管理知识的选修课教材;还可作为人力资源管理专业或方向的教师,备课时的参考书和教学研究教材。

本教材与其他同类教材相比,具有以下特点:

1. 教材内容情境化

本教材不追求人力资源管理理论知识结构的完整,但注重企业人力资源管理实际工作技能的完整,更注重根据企业实际工作的需要和应用,将相关教学内容情境化。

2. 理论实训一体化

本教材在注重人力资源管理必要理论的同时,强调人力资源管理基本技术的应用;主要引导学生“学中做”和“做中学”,一边学理论,一边将理论知识加以应用,实现人力资源管理理论和实训一体化。

3. 内容项目化和工作任务化

本教材将人力资源管理体系模块化,将专业内容项目化,再将每个项目细化成各项具体并可具操作性的工作任务。

4. 企业工作过程化

本教材按企业人力资源管理实际工作流程的先后顺序,结合与企业其他部门的逻辑关系进行编写,将人力资源管理工作进行过程化的梳理,一步一步引导读者去

进行人力资源管理工作的实践和应用。

本教材由广西职业技术学院鲍立刚老师著，并对全书进行设计、修改和定稿，广西职业技术学院覃学强副教授负责本教材部分内容的编写，以及相关内容的教学研讨和效果验证。本教材各个模块的具体写作分工是：鲍立刚负责模块1、2、3、4、5、6、8的写作，覃学强负责模块7的写作。

有较多企业人力资源管理者、职业经理人、企业家、高校专家教授和人力资源专业教师通过各种方式，参与了本教材相关内容的教学研讨、教学效果验证，并提供了一部分资料，教材的出版有赖于他们的大力支持，在此向他们表示衷心的感谢！

另外我们在本书的写作过程中参考了一些教材、公司资料、网络资料，借鉴并吸收了一些人力资源管理同行的经验和成果，限于篇幅和出处不明，只有部分在文中和书末列出，在此表示真诚感谢和歉意！

由于作者水平有限、时间仓促，如有不妥之处，恳请广大读者朋友和专家教授批评指正，以便再版时修正，也欢迎各行各业的人力资源管理同行与我们共同探讨。

鲍立刚
2010年1月

目 录

模块1 走进人力资源管理世界 ⇨1

- 项目1 西方人力资源管理的应用 /1
 - 任务1 总结雇佣劳工管理阶段的应用成果 /1
 - 任务2 总结传统人事管理阶段的应用成果 /3
 - 任务3 总结现代人力资源管理阶段的应用成果 /4
- 项目2 人事管理与人力资源管理的区别 /7
 - 任务1 总结人力资源管理的基本任务 /7
 - 任务2 总结人事管理与人力资源管理的区别 /9
- 项目3 中国人力资源管理的探索 /10
 - 任务1 总结中国古代人才管理的进步性和局限性 /10
 - 任务2 总结中国人力资源管理发展中断的原因 /14
- 项目4 中国人力资源管理现状及未来 /15
 - 任务1 总结中国人力资源管理发展状况 /15
 - 任务2 总结企业人力资源管理者素质和技能要求 /17

模块2 组织设计及人力资源规划 ⇨21

- 项目1 组织结构设计 /21
 - 任务1 阐述组织结构五种基本类型的优缺点 /21
 - 任务2 根据管理幅度推算管理层次 /24
 - 任务3 根据部门划分、岗位设置设计洁雅公司组织结构图 /26
- 项目2 人力资源规划 /30
 - 任务1 大力集团公司人力资源需求预测 /30
 - 任务2 编制一家公司的人力资源规划 /38

模块3 岗位分析与应用 ⇨47

- 项目1 岗位分析 /47
 - 任务1 针对洁雅公司各岗位进行岗位分类 /47
 - 任务2 模拟洁雅公司岗位分析 /52
- 项目2 编写岗位说明书 /65
 - 任务 编写洁雅公司人力资源部经理岗位说明书 /65

2 人力资源管理基本应用技术

模块4 招聘管理基本应用 ⇨82

项目1 招聘计划 /82

任务 编制洁雅公司招聘计划 /82

项目2 员工招募 /88

任务1 编写洁雅公司招聘广告 /88

任务2 为洁雅公司招聘选择合适的招募方式 /91

项目3 员工选拔 /95

任务1 编写个人简历 /95

任务2 洁雅公司模拟面试 /101

项目4 员工录用与招聘评估 /112

任务 编制人事助理岗位保密协议书 /112

模块5 人力资源日常事务应用 ⇨121

项目1 人事异动管理 /122

任务1 办理人事调配手续 /122

任务2 办理离职手续 /130

项目2 员工考勤和人事报表管理 /134

任务1 员工考勤管理 /134

任务2 人事报表制作和分析 /138

模块6 培训管理的基本技能应用 ⇨153

项目1 培训管理的预备工作 /153

任务1 洁雅公司培训需求模拟调查 /153

任务2 编制洁雅公司培训计划 /157

项目2 编制员工培训方案 /159

任务1 编制新员工培训方案 /159

任务2 编制内训（在职培训）方案 /163

任务3 编制外训（专业培训）方案 /175

项目3 培训执行及评估活动 /183

任务1 培训执行活动 /183

任务2 培训评估活动 /189

项目4 企业培训的组织技巧 /194

任务 培训的组织技巧训练 /194

模块7 绩效管理基本应用 ⇨203

项目1 绩效管理流程与绩效考核方法 /203

任务1 绩效管理流程的解析 /203

任务2 绩效考核方法的应用 /206

项目2 KPI 体系建立及绩效考核步骤 /216

任务1 关键绩效指标体系的建立 /216

任务 2 进行绩效考核	/226
模块 8 薪酬与福利基本设计应用	⇨233
项目 1 薪酬调查	/233
任务 1 企业薪酬结构分析	/233
任务 2 薪酬调查	/238
项目 2 岗位薪酬体系的设计	/254
任务 1 岗位薪酬设计的准备工作	/254
任务 2 进行岗位薪酬设计	/258
项目 3 薪酬及福利制度	/266
任务 1 企业薪酬制度解析	/266
任务 2 员工福利管理	/278
教学参考资料	⇨287
主要参考文献	⇨316

模块 1

走进人力资源管理世界

※ 知识目标

西方人力资源管理的应用，中国人力资源管理的探索，中国企业人力资源管理现状，人力资源内涵，人力资源管理的内容

※ 能力目标

人力资源管理的基本任务和职能，传统人事管理与现代人力资源管理的区别，人力资源管理的新角色，人力资源管理者素质和技能要求



项目 1 西方人力资源管理的应用

人力资源管理的起源和应用活动可以追溯到非常久远的年代，但是人力资源管理作为一种组织活动和一种科学的管理理论，则是伴随着西方发达国家科技革命和资本主义企业制度的建立而产生的，它的每一次发展都是以社会科学技术的发展为推动力的。

任务 1 总结雇佣劳工管理阶段的应用成果

● 学习方法

查阅资料，自我学习，小组讨论，团队总结，上台陈述。

● 团队学习

18 世纪中叶，以第一次科技革命中牛顿建立的经典力学体系为背景，纺织机械革新为起点，蒸汽机的发明和广泛使用为标志，工业生产实现了从手工工具到机械化转变的第一次技术革命。当时的机械化工业虽然得到了前所未有的大发展，但是在这一发展的同时也隐藏着许多深层次的劳工管理问题无法解决；早期对工业革命带来的劳工管理问题和社会问题进行分析并提出解决办法的人并不多，英国人罗伯特·欧文是其中非常杰出的一位。



人事管理先驱罗伯特·欧文（Robert Owen，1771—1858 年）最早提出在管理中要重视人的因素，是“以人为本、实行人性化

管理”的第一人。1800年，购买了新拉纳克工厂，从此开始了他一生中最辉煌的人性化工厂管理伟大实验。

欧文在新拉纳克工厂的管理独具特色。首先，他在工厂内推行了一种新的管理制度，其核心是废除惩罚，强调人性化管理。欧文根据工人在工厂的表现，将工人的考核结果分为恶劣、怠惰、良好和优质四个等级，用一个木块的四面涂上黑、蓝、黄、白四色分别表示。每个工人的前面都有一块代表考核结果的木块，摆放在工厂里的显眼位置上，所有的员工一眼就可以看到各人木块的不同颜色。刚开始实行这项制度的时候，工人表现恶劣的很多，而表现良好的却很少。但是，在众人目光的注视中和自尊心理的驱使下，表现恶劣的次数和人数逐渐减少，而表现良好的工人却不断地增多。为了保证这种考核的公正，欧文还规定，无论是谁认为考核不公，都可以直接向他进行申诉。这种无惩罚的人性化管理，在当时几乎是一个奇迹。同时，部门主管考核员工，经理考核部门主管，同时辅之以越级申诉制度，开创了层级管理的先河，也有利于劳资双方的平等沟通和矛盾化解。

● 任务分析

雇佣劳工管理阶段，从18世纪末至19世纪末。在这一时期，雇佣劳工管理方式被企业广泛实践，并成为人力资源管理的第一个发展阶段。第一次科技革命产生的大机器生产方式，在提高劳动专业化水平和生产力水平的同时；企业的员工人数也在不断激增，对生产中劳工的管理也提出了更高的要求，从而出现了专门的劳动管理人员。而当时雇佣劳工管理的主要特点是劳资关系严重对立，具体表现如下：

- (1) 一切以工作或生产为中心，把人看成机器而忽视人性的存在。
- (2) 对人的主要管理方式是以人治和强权管理为主而缺乏合理的规章制度。
- (3) 工人被迫接受恶劣的工作条件、超长时间和低廉的劳动报酬。

正是由于资方的雇佣劳工管理思维和劳资双方的不信任，在资方因为生产规模扩大而无暇顾及生产纪律时，便开始委托自己信任的人充当监工角色，所以劳动人事管理者是从最初的监工角色演变而来的。随着科技革命和工业规模的不断发展，在以罗伯特·欧文等为代表的开明管理者的努力下，人力资源管理逐步由劳资关系严重对立的雇佣劳工管理阶段向比较人性化管理的人事管理阶段过渡。

● 任务布置

将学生分成若干小组，每组选出一个组长，由组长带领组员进行以下内容的讨论：

根据以上的“团队学习”和“任务分析”，结合本组的思考和讨论，请总结出雇佣劳工管理阶段的应用成果（结果）。

● 学习结论

学习结论即任务布置的参考答案，附在本教材中。

任务2 总结传统人事管理阶段的应用成果

● 学习方法

查阅资料，自我学习，小组讨论，团队总结，上台陈述。

● 团队学习

19世纪中叶以后，随着科学的迅猛发展，在世界范围内兴起了近代第二次技术革命，这次技术革命以电力技术为先导，极大地推动了化工技术、钢铁技术、内燃机技术等其他技术的全面发展，创造了巨大的生产力，给整个人事管理带来了广泛而深远的影响。人力资源管理在这样的一个背景下，由雇佣劳工管理阶段过渡到人事管理阶段。传统人事管理阶段（19世纪末至20世纪70年代）的确立，经过三个小阶段的发展：

1) 科学管理理论小阶段（代表人物泰勒）

20世纪初叶，科学管理之父弗里德里克·温斯洛·泰勒（Frederick Winslow Taylor, 1856—1915）出生于美国费城杰曼顿一个富有的律师家庭，他的科学管理理论对人事管理产生了重大的影响。泰罗主要研究如何使工作更加多产和高效，即提高劳动生产率。泰罗提出了工作定额原理，要求制定“合理的日工作量”；认为必须为工作配备“第一流的工人”，培训工人成为“第一流工人”是企业管理当局的责任；要使工人掌握标准化的操作方法，使用标准化的工具、机器和材料，并使作业环境标准化；实行有差别的计件工资制，督促和鼓励工人完成或超过定额；工人和雇主双方都必须来一次“心理革命”，共同努力提高劳动生产率；提出把计划职能同执行职能分开，变原来的经验工作方法为科学工作方法。



2) 人际关系理论小阶段（代表人物梅奥）



1927年冬，美国哈佛商学院的乔治·埃尔顿·梅奥（George Elton W. Mayo, 1880—1949）应邀参加了在西方电器公司霍桑工厂开展的“霍桑实验”。梅奥以及由他为代表的关系学派注重人的因素，研究人的个体行为和群体行为，强调满足职工的社会需求。梅奥等以霍桑试验的结果为依据，提出了完善企业管理的新原理：①工人是“社会人”，是复杂的社会系统的成员。②企业中除了“正式组织”之外，还存在着“非正式组织”。③新型的领导能力表现在通过提高职工的满足度，激励职工的“士气”，从而达到提高劳动生产率的目的。

3) 组织行为理论小阶段（代表人物马斯洛）

组织行为学对形成个体、群体行为的动机和原因的研究促进了员工激励理论的

完善和应用,这一时期形成的三种激励理论都在不同程度上影响人事管理的理论和实践。这三个理论分别是马斯洛的需求层次理论、麦格雷戈的X和Y理论、赫茨伯格的激励——保健理论。



美国著名犹太裔人本主义心理学家亚伯拉罕·马斯洛 (Abraham H Maslow, 1908—1970) 的需求层次理论显示,人事管理应首先通过薪酬福利、工会合同等外部活动来满足员工的较低层次的需求,即生理需要和安全需要;而更高层次的需要如社交需要、尊重需要和自我实现的需要,则通过提供培训开发、职业生涯、晋升职务等内部活动来加以满足。马斯洛在晚期时,提出超自我实现理论,这是当一个人的心理状态充分满足了自我实现的需求时,所出现短暂的“高峰体验”。

● 任务分析

科学管理理论出现之前,企业管理员工的最有效方式通常被认为是不断地监督员工并以辞退手段来进行威胁。以泰勒为代表的科学管理理论奠定人事管理的一些基本思想:最优工作方式原理、标准工作定额原理、劳动计量奖励制度、员工甄选制度。

以梅奥为代表的人际关系理论研究,强调组织只有理解员工的内在需要,才能真正让员工满意并提高生产效率,其研究结果使人事管理从科学管理转向对人际关系的研究。

以马斯洛为代表的组织行为理论,从过去只重视对具体工作和组织的研究转向重视人的因素的研究,这是一种观念和理论上的飞跃。管理心理学(或组织行为学)提供了人力资源管理的理论依据,奠定了人力资源管理的学科基础。

● 任务布置

将学生分成若干小组,每组选出一个组长,由组长带领组员进行以下内容的讨论:

根据以上的“团队学习”和“任务分析”,结合本组的思考和讨论,请总结出传统人事管理阶段的应用成果(结果)。

● 学习结论

学习结论即任务布置的参考答案,附在本教材中。

任务3 总结现代人力资源管理阶段的应用成果

● 学习方法

查阅资料,自我学习,小组讨论,团队总结,上台陈述。

● 团队学习

现代技术革命开始于20世纪40年代,目前正以迅猛的速度向前发展,它的主要标志是原子能、空间技术、生物技术、新能源技术和电子计算机的广泛应用。现

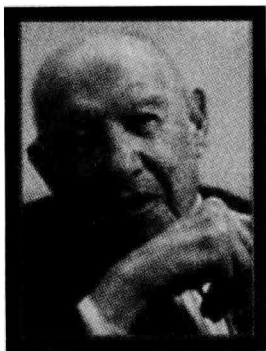
代科技革命带来了生产力的大变革,企业生产进一步扩大,产销扩张到全球,生产技术的复杂程度越来越高,科技发展速度加快,产品升级换代周期大大缩短。在这种情况下,创新能力成为企业生存发展的关键因素,知识、技术成为企业发展的核心,人力资源成了企业的第一资源,成了决定企业发展的第一要素。因此,如何吸引、保留优秀员工,如何通过开发人的潜能充分调动人的积极性以提高劳动生产率成了企业经营者非常关注的问题,人力资源管理由此应运而生。

1) 代表人物之一:人力资源启蒙人物约翰·罗杰斯·康芒斯

资料研究表明,“人力资源”这一专有名词曾经先后于1919和1921年在美国经济学家约翰·罗杰斯·康芒斯(John Rogers Commons, 1862—1945)的两本著作《产业信誉》和《产业政府》中使用过,康芒斯也因此被认为是第一个使用“人力资源”一词的人。但当时他所指的人力资源和现在我们所理解的人力资源在含义上相去甚远,只不过使用了相同的词语而已。我们目前所理解的人力资源概念,是由管理大师德鲁克首先正式提出并加以确定的。



2) 代表人物之二:现代管理之父彼得·费迪南·德鲁克



现代管理之父彼得·费迪南·德鲁克(Peter F. Drucker, 又译“杜拉克”, 1909—2005)出生于奥匈帝国统治下的维也纳,祖籍荷兰,1943年加入美国籍。1954年在其《管理的实践》一书中首次正式提出并解释“人力资源”的概念,还提出管理的三个更广泛的职能:管理企业、管理经理人员和管理员工及其工作。在讨论管理员工及其工作时,德鲁克引入了“人力资源”这一概念,他指出,“和其他所有资源相比较而言,唯一的区别就是它是人”,并且是经理们必须考虑的具有“特殊资产”的资源。德鲁克认为人力资源拥有当前其他资源所没有的素质,即“协调能力、融合能力、判断力和想象力”。经理们可以利用其他资源,但是人力资源只能自我利用。德鲁克在这本著作中表达了对改进员工管理的迫切希望。按照德鲁克的观点,当时的人事管理已经不能适应组织对员工有效管理的要求,它必须具有所需的专门知识,要意识到什么是正确的方法并要加以应用。正如彼得·费迪南·德鲁克在其著作中所说:“传统的人事管理正在成为过去,一场新的以人力资源开发为主调的人事管理正在到来。”

3) 代表人物之三:人力资源管理职能化先驱怀特·巴克

怀特·巴克(E. Wight Bakke),一位研究培训和跨学科工业关系的社会学家,在1958年发表了《人力资源功能》一书,详细阐述了有关管理人力资源的问题,他是把管理人力资源作为管理的普通职能来加以讨论的。巴克讨论了一个被忽视了

的管理职能——人力资源管理，他认为人力资源管理的职能对于组织的成功来讲，与其他管理职能如会计、生产、营销等一样是至关重要的。根据巴克的观点，人力资源职能包括人事行政管理、劳工关系、人际关系以及行政人员的开发等各个方面。在著作《人力资源功能》中，巴克还详细阐述了人力资源的管理职能是如何成为一般管理职能的一个部分，并经过仔细的考虑提出了这一职能的一些原则。他知道通常的管理工作是指为了实现组织的目标而进行的对组织资源的有效利用，这些资源包括资金、生产资料、市场、想法和人。巴克认为对组织中任何一个资源的不善管理都将削弱整个组织的绩效，“对人力资源的重视不仅仅因为经理是人，而是因为他们是经理”。

4) 代表人物之四：人力资本奠基人、人力资本之父——舒尔茨

第一次正式提出“人力资本”这个概念的是美国经济学家沃尔什，他在1935年出版的《人力资本观》一书中明确提出了人力资本的概念。1959年舒尔茨发表了他的人力资本理论的第一篇论文，题为《人力资本——一个经济学的观点》；1960年舒尔茨担任全美经济协会主席之时，对人力资本进行了一系列的理论阐述，为这一人力资源管理流派的理论体系奠定了基础，因其突出的贡献被称为人力资本之父。



他认为研究经济增长问题，有必要将人力资本的概念包括进传统的资本概念中，而不仅仅考虑生产资料、货币等有形的物质资本。

● 任务分析

1) 美国管理协会更名为人事经理协会

1972年作为经理培训组织的美国管理协会出版了由达特尼克编写的《改革人力资源管理》一书，在书中达特尼克强调了员工的需求、兴趣、期望与组织目标之间的一致性以及“在组织中，人是最重要的资源”的观点。这时美国管理协会也变成了人事经理协会，它开始致力于提高人事经理的作用和重要性。

2) 美国人事管理协会正式更名为人力资源管理协会

1989年9月1日，美国人事管理协会正式更名为人力资源管理协会；1990年1月，人力资源管理协会将其出版发行的《人事管理者》杂志和《人事新闻》分别更名为《人力资源》杂志和《人力资源通讯》，这标志着人力资源管理已完全替代了人事管理。

● 任务布置

将学生分成若干小组，每组选出一个组长，由组长带领组员进行以下内容的讨论：

根据以上的“团队学习”和“任务分析”，结合本组的思考和讨论，请总结出现代人力资源管理阶段的应用成果（结果）。

● 学习结论

学习结论即任务布置的参考答案，附在本教材中。



项目2 人事管理与人力资源管理的区别

任务1 总结人力资源管理的基本任务

● 学习方法

查阅资料，自我学习，小组讨论，团队总结，上台陈述。

● 团队学习

1) 人力资源(human resource, HR)的定义

关于什么是人力资源，目前尚有不同认识。我们认为：人力资源是指一个社会或一个组织在一定范围内为社会创造财富、推动经济发展和社会发展的具有一定能力的人们的总称。

2) 人力资源的特征

(1) 人力资源的再生性。①人口的再生产。人口的再生产遵守一般的生物规律，老一代人逝去，新一代人又陆续出生，而且素质会提高。当然，人口再生产还受人类意识的支配。这种人力资源时序上的再生性，与耕地、矿藏等资源的不可再生性且数量的递减形成明显反差。②劳动能力的再生产。一是指人的劳动能力不断使用，不断产生；二是指人的劳动今天消耗了脑力或体力，明天会再生出来。能力不断培养，不断提高。

(2) 人力资源生成过程的时代性。一个国家或地区的人力资源，在其形成过程中，受到时代条件的制约。人一生下来就遇到既定的生产力和生产关系的影响和制约，当时的社会发展水平从整体上影响和制约着这种人力资源的素质，他们只有在时代为他们提供的条件和前提下，才能发挥他们的作用。一个国家和地区社会经济发展水平不同，人力资源的素质也就不一样。任何人力资源的形成，都不能摆脱当时社会文化水平的制约。

(3) 人力资源开发过程的能动性。自然资源在被开发的过程中，完全处于被动的地位，如森林、矿藏、土地、水利等。人力资源则不同，人力资源在被开发过程中，具有能动性。即人类具有自我调控的功能。因此，人类在从事经济和社会活动时，总是处在发起、操纵、控制其他资源的位置上，也就是说，人类能够根据外部的可能性和自身的条件、愿望，有目的地确定经济活动的方向，并根据这一方向，具体选择、运用外部资源或主动适应外部资源。所以，人力资源与其他被动生产要素相比较，是最积极、最活跃的生产要素，居于主导地位。

人具有目的性、社会意识性和主观能力性，与其他被动性资源相比是最积极、最活跃的生产要素，也是区别于其他资源的最根本特征。

(4) 人力资源使用过程的时效性。自然资源，例如矿藏、森林、石油等一般都可以长期储存，储而不用，品位不会降低，数量也不会减少。但人力资源则不同，长期储而不用，就会荒废、退化、过时。人的才能和智慧的发挥有一个最佳的