

2 [redacted] 规划教材

人力资源管理

魏耀武 主 编
庄二平 李付彩 副主编

清华大学出版社



21世纪财经类规划教材

人力资源管理

魏耀武 主 编

庄二平 李付彩 副主编

清华大学出版社

北京

内 容 简 介

在知识经济时代,人力资源是第一资源,是经济发展的决定因素。本书从战略的高度全面、系统地阐述了人力资源管理的基本原理、流程和方法,主要包括工作分析、人力资源规划、招聘选拔及录用、员工培训、绩效考评、薪酬管理、员工激励、劳动关系管理以及国际企业人力资源管理等内容。每一章的开始有学习目标,使读者明确每章的学习重点和难点;章后有本章小结、复习思考题以及案例分析,使读者对人力资源管理的实际工作有感性、客观的认识和了解,边学边练,以提高读者的学习兴趣和在实际工作的操作能力。

全书深入浅出、通俗易懂,力求在体系结构上体现新颖性、系统性,在内容上体现可读性和实用性,注重人力资源管理的理论和实务相结合,既可作为普通高等院校经济管理类相关专业的教材,也可作为企业人力资源管理的培训教材。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/魏耀武主编.--北京:清华大学出版社,2012.11

(21世纪财经类规划教材)

ISBN 978-7-302-30046-5

I. ①人… II. ①魏… III. ①人力资源管理—高等学校—教材 IV. ①F241

中国版本图书馆CIP数据核字(2012)第211989号

责任编辑:梁云慈

封面设计:傅瑞学

责任校对:宋玉莲

责任印制:张雪娇

出版发行:清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址:北京清华大学学研大厦A座 邮 编:100084

社总机:010-62770175 邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质 量 反 馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

课 件 下 载: <http://www.tup.com.cn>, 010-62790175-4903

印 装 者:北京鑫海金澳胶印有限公司

经 销:全国新华书店

开 本:185mm×230mm 印 张:19.5 插 页:1 字 数:395千字

版 次:2012年11月第1版 印 次:2012年11月第1次印刷

印 数:1~4000

定 价:32.00元

产品编号:047524-01

前 言

人力资源管理学是一门广泛融合多学科知识的交叉学科,具有很强的实践性和应用性。为了能在实践方面紧密结合我国经济环境的现有特征,并且在实际应用方面简洁有效,具有一定的理论深度和广度,我们联合多所高校人力资源管理一线教师来共同编写本书。

参加本书编写的各位教师都具有比较丰富的实践和教学管理经验,基于对教学过程的体会和对教材功能的理解,立足于理论与实践相结合,立足于满足教、学、用的不同需要。在本书编写过程中,我们结合教学工作中的经验,并参考和借鉴了国内外几十位专家、学者的大量著作,通过总结和提炼,使本书力求反映近年来国内外在人力资源管理的理论与技术方面的最新研究成果,既可作为普通高等院校经济管理类相关专业的教材,也可作为企业人力资源管理的培训教材。

本书在编写中遵循和突出以下特色:

(1) 理论的系统性与前沿性。针对高等学校的教学要求,本教材在内容上力争涵盖人力资源管理的相关内容 & 主要活动,保持理论的系统性,同时,尽量收集国内外人力资源管理的理论与技术的最新进展和作者多年来的研究成果,使本教材与其他同类教材相比更体现人力资源管理与时俱进的特点。

(2) 理论与实践平衡。为了使本书成为读者理论与实践的指南,本书在考虑体系完整性的同时,兼顾了理论与实际的结合。每一章的篇尾案例展示现实中企业的实际情况,或是经验的总结或是问题的提出,让读者运用人力资源管理的理论知识去分析案例企业的实际情况,增强读者对理论的理解和提高解决实际问题的能力。

(3) 规范性与可读性。每章都有明确的学习目标,章节层次分明;每章小结概括要点,为帮助学生理解学习内容,在每章的结束处都有思考题及案例分析案例分析提示。教材整体通俗易懂,适合各层次读者学习使用。为了方便师生的教与学,本书提供电子课件和案例分析提示。

本书由魏耀武担任主编,庄二平、李付彩担任副主编。具体章节的写作任务分工如下(以章节先后为序):魏耀武第一章、第四章;单锐第二章;张龙冲第三章、第十章;李付彩第五章、第七章;庄二平第六章;张艳第八章、第九章。

在编写本书的过程中,我们参阅和借鉴了大量的相关书籍和论文,在此谨向这些书籍和论文的作者表示最诚挚的谢意。限于编者的水平和经验,本教材难免存在一些不足之处,恳请读者予以批评指正,交流信箱 hdp316@163.com。

编 者

2012 年 6 月

目 录

第一章 人力资源管理概论	1
第一节 人力资源概述	1
第二节 人力资源管理概述	7
第三节 人力资源管理的理论基础	12
第四节 人力资源管理的发展与变迁	20
本章小结	30
思考题	30
案例分析	31
案例分析提示	32
第二章 工作分析	33
第一节 工作分析概述	33
第二节 工作分析的方法与流程	38
第三节 工作说明书的编写方法	48
本章小结	53
思考题	54
案例分析	54
案例分析提示	57
第三章 人力资源规划	58
第一节 人力资源规划的定义和作用	58
第二节 人力资源规划的步骤和影响因素	61
第三节 人力资源预测和人力资源平衡	63
本章小结	75
思考题	75
案例分析	76

案例分析提示	76
第四章 招聘、选拔与录用	77
第一节 员工招聘概述	77
第二节 员工招聘程序	80
第三节 招聘渠道及方法	86
第四节 人员选拔	93
第五节 人员录用与招聘评估	105
本章小结	109
思考题	109
案例分析	110
案例分析提示	111
第五章 员工培训	113
第一节 员工培训概述	113
第二节 员工培训流程	119
第三节 员工培训的方法	134
本章小结	142
思考题	143
案例分析	143
案例分析提示	144
第六章 绩效管理	145
第一节 绩效管理概述	145
第二节 绩效考核指标体系设计	160
第三节 绩效考核方法	169
第四节 绩效管理中常见的问题及解决对策	184
本章小结	192
思考题	192
案例分析	193
案例分析提示	194

第七章 薪酬管理	195
第一节 薪酬管理概述	195
第二节 薪酬体系设计	200
第三节 福利管理	216
本章小结	221
思考题	222
案例分析	222
案例分析提示	223
第八章 员工激励	226
第一节 激励的概述	226
第二节 需要与激励的主要特点	229
第三节 激励理论的应用	234
本章小结	253
思考题	254
案例分析	254
案例分析提示	255
第九章 劳动关系管理	256
第一节 劳动关系的概述	256
第二节 劳动合同	262
第三节 劳动争议处理	268
第四节 劳动安全与健康	274
本章小结	278
思考题	279
案例分析	279
案例分析提示	280
第十章 国际企业人力资源管理	281
第一节 国际企业人力资源管理概述	281
第二节 国际企业人力资源管理特征及其模式类型	288

第三节 美、日、中人力资源管理模式比较	292
本章小结	303
思考题	304
案例分析	304
案例分析提示	305
主要参考文献	306

第一章 人力资源管理概论

学习目标

1. 掌握人力资源的含义、特征；
2. 掌握人力资源管理的含义及基本职能；
3. 理解人力资源管理的理论基础；
4. 理解人力资源管理与传统人事管理的区别和联系；
5. 了解人力资源管理的发展历程。

第一节 人力资源概述

一、人力资源的基本概念

(一) 人力资源的含义

资源是资财的来源(见《辞海》)。在经济学上,资源是为了创造物质财富而投入生产活动中的一切要素。当代经济学家把资源分为以下几类:自然资源、资本资源、信息资源、人力资源。人力资源是生产活动中最活跃的因素,也是一切资源中最重要的资源,由于该资源的特殊重要性,它被经济学家称为第一资源。

“人力资源”(human resource, HR)这一概念曾先后于 1919 年和 1921 年在约翰·R. 康芒斯(John R. Commons)的两本著作《产业信誉》和《产业政府》中使用过,康芒斯被认为是第一个使用“人力资源”一词的人,但康芒斯所指的人力资源含义与现在我们所理解的含义有很大差异。

人们目前所理解的人力资源概念,是由管理大师彼得·德鲁克(Peter F. Drucker)于 1954 年在其名著《管理实践》中正式提出的。德鲁克之所以提出这一概念,是想表达传统人事所不能表达的意思。他认为,与其他资源相比,人力资源是一种特殊的资源,它是人的资源,拥有其他资源所没有的素质,如协调能力、融合能力、判断力和想象力等。

那么究竟什么是人力资源?对于人力资源的含义,学者们给出了很多不同的解释,但主要是从人的角度出发和从能力的角度出发进行的解释。

1. 从人的角度出发

(1) 所谓人力资源,就是指人所具有的对价值创造起贡献作用,并且能够被组织所利

用的体力和脑力的总和。

(2) 人力资源是指一定范围内的人所具备的劳动能力的总和。

(3) 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的总和。

(4) 人力资源是指人拥有的知识、技能、经验、健康等“共性化”要素和个性、兴趣、价值观、团队意识等“个性化”要素以及态度、努力、情感等“情绪化”要素的有机结合。

2. 从能力的角度出发

(1) 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。

(2) 所谓人力资源,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。

(3) 所谓人力资源,是指劳动过程中可以直接投入的体力、智力、心力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。

综上所述,我们认为,从能力的角度来理解人力资源的含义更接近它的本质。所以,人力资源就是指人所具有的对价值创造起决定作用并且能够被组织所利用的体力和脑力的总和。这个解释包括以下几个要点:

(1) 人力资源的本质是人所具有的脑力和体力的总和,其本质为劳动能力;

(2) 这一能力要能对财富的创造起决定作用,是财富形成的来源;

(3) 这一能力还要能够被组织所利用,这里的“组织”既可以大到一个国家或地区,也可以小到一个企业或单位。

(二) 人力资源与人口资源、劳动力资源、人才资源

(1) 人口资源:指一个国家或地区的人口的总体。

(2) 劳动力资源:指一个国家或地区有劳动能力并在劳动年龄段内的人口的总和。

(3) 人才资源:指一个国家或地区具有较强的管理能力、研究能力、创新能力和专门技术能力的人口的总和。

从数量关系看,人口资源是人力资源形成的数量基础,人口资源中具备一定脑力和体力的那部分才是人力资源;而处于劳动适龄人口的人力资源才是劳动力资源;人才资源又是劳动力资源的一部分,是劳动力资源中质量较高、对经济社会发展贡献较大的那部分,也是数量最少的。

四者之间的关系如图 1.1 和图 1.2 所示。

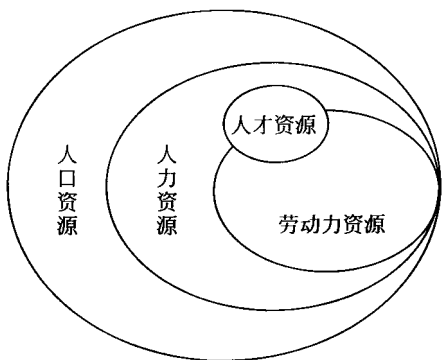


图 1.1 人口资源、人力资源、劳动力资源与人才资源的包含关系

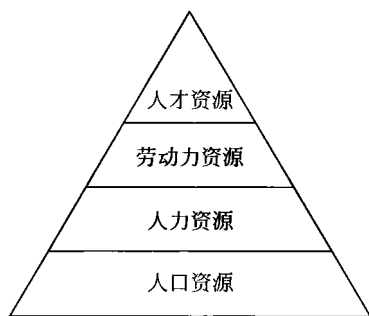


图 1.2 人口资源、人力资源、劳动力资源与人才资源的宝塔结构

（三）人力资源与人力资本

人力资本理论的“原始形态”可追溯到西方经济学的开山鼻祖亚当·斯密。他提出学习一种才能需要教育、需要进学校。虽然他未明确提出人力资本概念，但从人的才能形成的实质上看，“人力资本”实际上就是指“人的才能”。

1979 年度诺贝尔经济学奖得主西奥多·W. 舒尔茨在 1960 年美国经济学年会上的演说中系统地阐述了人力资本理论。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、由个人与生俱来的基因所决定的；另一种能力是后天获得的、由个人经过努力学习而形成的。

我们可以将人力资本定义为：人力资本是指劳动者受到教育、培训、实践经验、迁移、保健等方面的投资而获得的知识和技能的积累，亦称“非物力资本”。由于这种知识与技能可以为其所有者带来工资等收益，因而形成了一种特定的资本。这种界定包含了如下几方面的含义：

（1）人力资本与其所有者是天然不可分的，但人力资本并非指劳动者本身，而是指劳动者所具有的知识、技能以及体力等。

（2）人力资本的获取或人力资本存量的增加，必须经由有意识地对人力资本的投资才能形成。人力资本投资与物质资本投资相似，投资者也需承担投资风险，花费相近的投资所获得的回报可能存在差异。

（3）人力资本是一种能够带来持久性收入来源的能力，也就是说人力资本作为资本具有生产性。

人力资本，比物质、货币等硬资本具有更大的增值空间，特别是在当今后工业时期和

知识经济初期,人力资本将有着更大的增值潜力。

人力资源与人力资本是两个既相互联系又相互区别的概念。

1. 两者的联系

人力资源和人力资本都是以人为基础产生的概念,研究的对象是人所具有的脑力和体力。而且现代人力资源理论大都是以人力资本理论为根据的,人力资本理论是人力资源理论的基础部分和重点内容。

2. 两者的区别

1) 在与社会财富和社会价值的关系上不同

人力资本是由投资而形成的,强调以某种代价获得的能力或技能的价值,投资的代价可在提高生产力过程中以更大的收益收回。劳动者将自己拥有的脑力和体力投入生产过程中参与价值创造,是要据此来获取相应的劳动报酬和经济利益的。而人力资源作为一种资源,劳动者拥有的脑力和体力对价值的创造起了重要的贡献作用。人力资本与社会价值是一种由因果果的关系,而人力资源与社会价值是一种由果索因的关系。

2) 两者研究问题的角度和关注的重点不同

人力资源将人作为财富的来源看待,是从投入产出角度研究人对经济发展的作用,关注的重点是产出问题,即人力资源对经济发展的贡献有多少。人力资本是通过投资形成的存在于人体中的资本形式,是从成本收益的角度来研究人在经济增长中的作用,关注的重点是收益问题,即投资能否带来收益以及带来多少收益的问题。

3) 人力资源和人力资本的计量形式不同

资源是存量的概念,而资本兼有存量与流量的概念,人力资源和人力资本也是如此。人力资源是一定时间、空间范围内,人所具有的能够创造价值的体力和脑力的综合。人力资本往往可以表现为经验的不断积累、技能的不断增进、产出量的不断变化和体能的不断损耗,这些都是与流量相联系的;同时,投入到教育培训、迁移、健康等方面的资本是在人身上凝结的,这些又都是与存量相联系的。

二、人力资源的构成

作为一种资源,人力资源同样也具有一定质和量的规定性。人力资源是由质量和数量两个方面的内容构成的,其总量由人力资源的数量和质量的乘积表示。

(一) 人力资源的数量

人力资源的数量的构成,从宏观上看,指一个国家或地区中具有劳动能力人口的总数。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,加上非劳动适龄人口之中从事社会劳动的人口,分为现实和潜在两大部分。具体说来由八个部分构成,

分三个经济层次：

(1) 处于劳动年龄、正在从事社会劳动的人口，它构成人力资源数量的主体，即“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”。

(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，即“求业人口”或“待业人口”。

这四个部分构成经济活动人口。

(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。

这四种属于潜在的人力资源。

人力资源数量可分为三个经济层次：

(1) 理论人力资源，即一国或地区可资利用的全部人力资源。

(2) 现实人力资源，是指在现实国民经济活动中已经被利用的人力资源，表现为已就业的人口和正在谋求职业的人口，亦称经济活动人口。

(3) 直接人力资源，即已经被使用的资源，它表现为就业人口。

如图 1.3 所示。

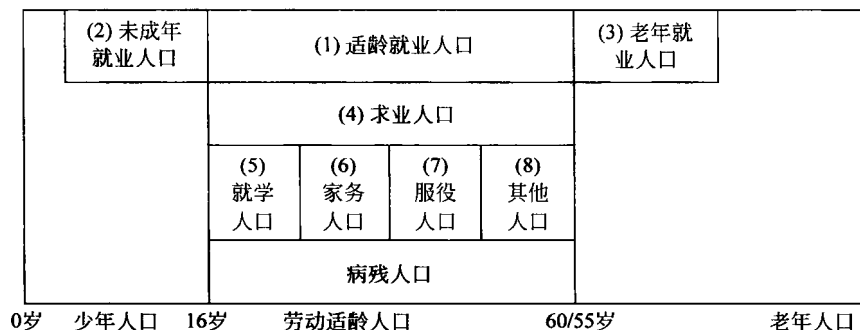


图 1.3 人力资源的数量的构成

（二）人力资源的质量

人力资源的质量,是指人力资源所具有的体质、智力、知识和技能水平以及劳动者的劳动态度和价值观等。人力资源质量的最直观表现,是人力资源或劳动要素的体质水平、文化水平、专业技术水平以及心理素质的高低、道德情操水平等。与人力资源的数量相比,人力资源的质量更为重要。

可以用以下指标来衡量:

(1) 健康卫生指标(如平均寿命、婴儿死亡率、每万人口拥有的医务人员数量、人均日摄入热量等)。

(2) 教育状况(如劳动者人均受教育年限、每万人中大学生拥有量、大中小学入学比例等)。

(3) 劳动者技术等级状况(如劳动者技术职称等级的实际比例、每万人中高级职称人员所占的比例等)。

(4) 劳动者态度指标(如对工作的满意程度、工作的努力程度、工作的负责程度、与他人的合作性等)。

三、人力资源的特征

由于人本身所具有的生物性、能动性、智力性和社会性,决定了人力资源具有以下特征。

1. 人力资源的能动性

能动性是人力资源区别于其他资源的本质所在。其他资源在被开发的过程中,完全处于被动的地位。人力资源则不同,它在被开发的过程中,有思维与情感,能对自身行为做出抉择,能够主动学习与自主地选择职业,更为重要的是人力资源能够发挥主观能动性,有目的、有意识地利用其他资源进行生产,推动社会和经济的发展。同时,人力资源具有创造性思维的潜能,能够在人类活动中发挥创造性的作用,既能创新观念、革新思想,又能创造新的生产工具、发明新的技术。

2. 人力资源的两重性

人力资源既是生产者又是消费者,具有角色两重性。人力资源的投资来源于个人和社会两个方面,包括教育培训、卫生健康等。人力资源质量的高低完全取决于投资的程度。人力资源投资是一种消费行为,并且这种消费行为是必需的、先于人力资本的收益。研究证明,人力资源的投资具有高增值性,无论从社会还是个人角度看,都远远大于对其他资源投资所产生的收益。

3. 人力资源的时效性

时效性是指人力资源的形成与作用效率要受其生命周期的限制。作为生物有机体

的个人,其生命是有周期的,每个人都要经历幼年期、少年期、青年期、中年期和老年期。其中具有劳动能力的时间是生命周期中的一部分,其各个时期资源的可利用程度也不相同。无论哪类人,都有其才能发挥的最佳期、最佳年龄段。如果其才能未能在这一时期充分利用开发,就会导致人力资源的浪费。

4. 人力资源的再生性

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,如煤矿、金矿、铁矿、石油等,每开发和使用一批,其总量就减少一批,决不能凭借自身的机制加以恢复。另一些资源,如森林,在开发和使用过后,只要保持必要的条件,可以再生,进而保持资源总体的数量。人力资源也具有再生性,它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。同时,人的知识与技能陈旧、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。

5. 人力资源的高增值性

与自然资源相比,人力资源具有明显的增值性。一般来说,自然资源是不会增值的,它只会因为不断地被消耗而逐渐贬值。人力资源则不同,人力资源在使用过程中身体体质虽然随着年龄的增长有下降的趋势,但其知识和技能却可以不断地提高。更为重要的是,由于知识的积累和传承,人们的生产活动经验越来越丰富,从而提高生产技术,改进管理方式,使人力资源的总体价值也逐步增加。

6. 人力资源的社会性

人处在一定的社会之中,人力资源的形成、配置、利用、开发是通过社会分工来完成的,是以社会的存在为前提条件的。人力资源的社会性,主要表现为人与人之间的交往及由此产生的千丝万缕的联系。人力资源在其形成与发展过程中会受到时代和社会的影响,由于每个人受自身生长的社会环境的影响不同,其自身的价值观等也会存在不同,那么人在从事生产经营活动、参与与人交往等一系列社会性活动后,必将导致人力资源质量的不同。

第二节 人力资源管理概述

一、人力资源管理的含义

人力资源管理这一概念的出现,是在德鲁克 1954 年提出人力资源的概念之后,虽然它出现的时间不长,但是发展的速度却非常快。对于什么是人力资源管理,众说纷纭。

美国 Kleiman 教授认为,人力资源管理即指为了达成个人与组织的目标,而进行的有关组织人员的招募、甄选、训练及报偿等活动。

我国台湾地区的黄英忠教授认为,人力资源管理是将组织内的所有人力资源做最适当的确保、开发、维持与活用的过程。

赵曙明教授认为,人力资源管理是对人力这一资源进行有效开发、合理利用和科学管理。

本书认为,人力资源管理就是指运用现代化的科学方法,对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织和调配,使人力、物力经常保持最佳比例,同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调,充分发挥人的主观能动性,使人尽其才,事得其人,人事相宜,以实现组织目标。

根据定义,可以从两个方面来理解人力资源管理。

(一) 对人力资源外在要素——量的管理

对人力资源进行量的管理,就是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,使两者经常保持最佳比例和有机的结合,使人和物都充分发挥出最佳效应。

(二) 对人力资源内在要素——质的管理

主要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(包括对个体和群体的思想、心理和行为的协调、控制和管理),充分发挥人的主观能动性,以达到组织目标。

二、人力资源管理的职能

人力资源管理活动的实现主要是通过其基本职能表现出来的,即是通过承担的各项职能和从事的各项活动来实现的。

人力资源管理的基本职能包括以下几项。

(一) 获取

根据企业目标确定的所需员工条件,通过规划、招聘、考试、测评、选拔获取企业所需人员。

获取职能包括工作分析、人力资源规划、招聘、选拔与使用等活动。

(1) 工作分析:是人力资源管理的基础性工作。在这个过程中,要对每一职务的任务、职责、环境及任职资格做出描述,编写出岗位说明书。