

3号 自考 3号丛书

管理·经济·法律

人力资 源管 理

教材依据 / 高等教育出版社《人力资源管理》 陆国泰 / 主编
组 编 / 全国高等教育自学考试命题研究组

自学考试新教材·行政管理专业(一)

核心学 案

最新版



同步辅导同步过关



指定教材核心浓缩



预测试卷历年真题



航空工业出版社



自学 自学 自学

高等教育自学考试3导丛书

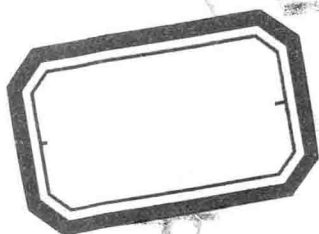
人力资源管理

教材依据/高等教育出版社《人力资源管理》 主编/陆国泰
组 编/全国高等教育自学考试命题研究组

应对自考课程大规模修订后新教材内容

自学考试新教材

核心学案



航空工业出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/自学考试命题研究组,《人力资源管理》编委会编. —北京:航空工业出版社,2005.1
(自学考试新教材核心学案. 行政管理专业. 第1辑)

ISBN 7-80183-531-X

I. 人... II. ①自... ②人... III. 劳动力资源—资源管理—高等教育—自学考试—自学参考资料
IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 129832 号

人力资源管理

Renli Ziyuan Guanli

航空工业出版社出版发行

(北京市安定门外小关东里 14 号 100029)

发行部电话:010-84926529 010-64978486

三河市燕山印刷有限公司印刷

全国各地新华书店经售

2005 年 1 月第 1 版

2005 年 1 月第 1 次印刷

开本: 850×1168 1/32

印张: 66

字数: 2400 千字

(全 11 册) 定价: 154.00 元

简介



张立勇 一个普通的农民孩子，清华大学打工8年，一直坚持刻苦自学，不仅80分以上通过四级、六级考试，托福考试630分，而且获得了北京大学本科文凭。2004年10月共青团中央向张立勇颁发了“中国青年学习成才奖”，他被誉为共青团中央树立的全国十大杰出学习青年之一。

张立勇的事迹被中央电视台“东方之子”“面对面”“新闻会客厅”等多个栏目采访报道，被北京电视台、中国教育电视台等电视媒体，新浪网、雅虎网等网络媒体，《人民日报》《中国青年报》《大学生》等报纸杂志，共100多家媒体采访报道，在社会上引起很大反响。被众多青年学子视为学习的榜样。

“**因**为我选择了这样一条自己的人生道路，所以我没有机会像大多数的学子那样，经历从学校到学校，顺利地接受高等教育的过程。我只能通过自学来圆我的大学梦。”

“**我**常常想，上帝会厚爱每一个人的，它会用不同的方式对你所付出的艰辛和努力给予补偿。但是，上帝只钟爱那些自助的人。如果你不努力，你不拼搏，所有的机会都会和你失之交臂。如果在这十年之中，我放弃了对人生理想和人生价值的追求，那么，当这一切机遇到来的时候，我又怎么可能把握住呢？”

“**大**家觉得我是一个榜样，但我个人并不这么想。社会把我放到这样的位置，充当这样的角色，能够影响一些人，这是最让我自豪的。”

----- 张立勇





导教·导学·导考

★ 编委会 ★

★ 编委主任：程 琨 魏 莹

★ 编委名单：（按姓氏笔画排列）

万 鹏 刘 斌 刘海飞 刘 涛

闫树茂 宋玉珍 张 沁 张远盛

肖 果 邵桂英 崔海燕 程 琨

董金波 董 蕾 蒋 怡 魏 莹



“其实人的智力相差并不悬殊,可毅力的差距却使每个人拥有各自不同的前途。尤其是对于参加自考的人来说,毅力是非常重要的,当然还需要有得当的学习方法。”

“有很多人抱怨自考难以通过,然而正是这种严格的管理制度保证了自考毕业生的质量,使自考生获得了社会的认可和一致的好评。”

——一名从自考获得本科学历后又考上硕士生直到博士生的成功者的自述

参加自学考试,除了需要具备以上成功者所提到的毅力和方法外,还应该了解自考的每门课程都采用我们通常所说的“过关”考试——只要通过课程的一次性考试,就可拿到课程的学分,通过某专业要求课程的全部考试,也就会顺利获得这个专业的自考毕业证。然而,一分之差也会导致参考课程过关失败,有些考生难免多次重考才能修完规定课程。因此,在本书的编写过程中,编委们反复研讨自学考试的特点,努力寻求帮助自考生的有效途径。本书是多位学者、专家,历时数年的产物,具有以下优点。

一 掌握核心内容,了解命题动态,注重知识系统化

了解命题精神,是自学考试的核心,是达到专业标准的关键。自学考试的课程命题以课程自学考试大纲为依据,以最新指定教材为范围。本书紧紧贴住每一门课程的考试大纲和指定教材,用【考纲要求提示】、【知识结构图示】、【核心内容速记】、【同步精华题解】、【典型例题解析】等多个栏目解剖教材内容,是一套脉络清晰的速成讲义,可以使考生在厚厚的教材中抓住重点,对教材的系统学习有极强的指导作用。同时,对于临考考生,它又可以成为离开教材仍能独立使用的贴身笔记。《核心学案》摒弃了一些辅导书的题海战术,引导考生重视教材的学习。那么怎样去自学才能弄懂教材并将厚书读“薄”呢?抓住重点才是关键。《核心学案》用清晰的思路,帮助考生将教材知识系统化,使考生在答卷时知识系统、逻辑清晰、胸有成竹。

二 依据权威资料,重视最新信息,紧跟时代脉搏

参加高等教育自学考试的考生,常常会感到市面上的辅导资料甚至教材都有



滞后性。全国高教自考办也认可这一事实,并采取了一些有效措施,比如在发布考试大纲和指定教材的基础上又组编了《全国高等教育自学考试活页丛书》等补充学习材料,并明文规定增补内容纳入统一命题范围,要占卷面5~10分。同时高教自考办还加快了教材的修订频率。面对这种情况,原有的一些辅导资料的严重滞后和内容缺陷也是必然的。本套《核心学案》则高度重视这一现象,在依据考试大纲和指定教材时,选用高教自考办的最新修订本(2004年起自考课程已在做大规模修订),并将活页丛书等内容融会贯通其中,有的科目还特意增加了【最新内容补充】以引起考生重视。另外,本套书还吸收了许多自考强化班的授课精华,目的是帮助考生了解最新考试动态。我们还将开通网上自考辅导随时更新有关内容和提供特色售后服务,欢迎点击 www.study-book.com.cn。



做到讲练结合,力求精讲精练,提高辅导命中率

本套书配有【同步精华题解】和综合演练习题,是在对考纲、教材归纳总结后选编的一些经典同步练习题。这些练习题的题型与考试题型完全一致,使考生能够迅速掌握答题方法与同步要点。另外,本书的编者还依据各科内容,遴选考点,在对历年实考真题做详细分析的基础上精编了《命题预测试卷》。这些试卷不仅题型题量完全与真考试卷保持一致,而且力求覆盖考试大纲的各科重点。考生如果在学习《核心学案》的基础上再认真研习《命题预测试卷》,既可熟悉题型、了解试卷难易度,又可将其作为自测、练习之用,找出差距,查漏补缺。因此,在《核心学案》的首印首发优惠活动中,为了帮助考生用好的学习方法提高应试过关率,我们特意将《命题预测试卷》作为《核心学案》的赠品送给每个考生。这样,本书即成为真正具有命中率的辅导用书。

总之,面对数千万的自考考生,我们是抱着高度的责任感来完成这项使命的。我们的目的是:减轻考生的学习负担;我们口号是:用最短的时间使考生自考过关!因为工作量的巨大和考期的压力,也许我们遗留了某些不足,欢迎读者批评指正。来函可致: reader@study-book.com.cn,我们将高度重视,以求完善。



第一章 绪论

考纲要求提示	(1)
知识结构图示	(1)
核心内容速记	(1)
同步精华题解	(6)



第二章 人力资源开发

考纲要求提示	(9)
知识结构图示	(9)
核心内容速记	(9)
同步精华题解	(15)



第三章 岗位分类

考纲要求提示	(18)
知识结构图示	(18)
核心内容速记	(18)
同步精华题解	(24)



第四章 人力资源规划

考纲要求提示	(27)
知识结构图示	(27)
核心内容速记	(27)
同步精华题解	(32)



第五章 人员招募与选任

考纲要求提示	(35)
知识结构图示	(35)
核心内容速记	(35)
同步精华题解	(40)



第六章 人员使用

考纲要求提示	(43)
知识结构图示	(43)
核心内容速记	(44)
同步精华题解	(49)



第七章 人员培训

考纲要求提示	(52)
知识结构图示	(52)
核心内容速记	(52)
同步精华题解	(60)



第八章 绩效考核

考纲要求提示	(62)
知识结构图示	(62)
核心内容速记	(62)
同步精华题解	(67)



第九章 人员激励

考纲要求提示	(70)
知识结构图示	(70)
核心内容速记	(70)
同步精华题解	(77)



第十章 人员报酬

考纲要求提示	(80)
知识结构图示	(80)
核心内容速记	(80)
同步精华题解	(92)

第十一章 人员保护与福利

考纲要求提示	(95)
知识结构图示	(95)
核心内容速记	(95)
同步精华题解	(99)

第十二章 人员流动

考纲要求提示	(102)
知识结构图示	(102)
核心内容速记	(102)
同步精华题解	(110)

第十三章 社会保险

考纲要求提示	(112)
知识结构图示	(112)
核心内容速记	(112)
同步精华题解	(122)

第十四章 劳动关系

考纲要求提示	(125)
知识结构图示	(125)
核心内容速记	(125)
同步精华题解	(129)

第十五章 组织文化与人力资源开发

考纲要求提示	(132)
知识结构图示	(132)
核心内容速记	(132)
同步精华题解	(138)



综合演练题 (141)



综合演练题参考答案 (145)



第一章 绪 论

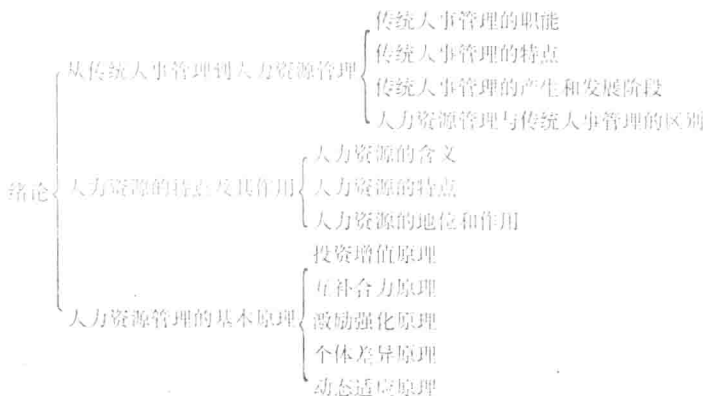


考纲要求提示

1. 了解从传统人事管理到人力资源管理的转变；
2. 认识人力资源的特点和作用；
3. 掌握人力资源管理的基本原理。



知识结构图示



核心内容速记

一、从传统人事管理到人力资源管理

(一) 传统人事管理的职能

1. 传统人事管理的含义

人事管理是社会管理的核心部分,它处理的是社会劳动过程中有关人与事之间关系的问题,即通过组织、协调、控制、监督等手段,谋求人与事之间的相互适应,使事得其人、人适其事,以充分发挥人的才能,把各项事业推向前进。

2. 对“事”的理解

“事”就是各种各样需要人们去解决的任务。这种任务不是人们主观臆

想出来的,而是社会发展到一定阶段客观上要求解决的;任务有明确的目的性,人们在去解决它之前,已经在头脑中有了明确的目的;不同的任务有不同的解决办法,办法的多样性决定了人们劳动形式的多样性;任务只能依靠人的劳动来解决,“以人治事”是人类社会得以存在和发展的前提。

3. 人与事的关系

人与事的关系包括三层含义:数量关系、结构关系和质量关系。

(1)人与事的数量关系,即有多少事要用多少人去做。做事的人的数量与事的数量要相适应,这种数量关系不是绝对的、固定不变的,它随着社会的发展而变化。

(2)人与事的结构关系。应该根据不同性质、特点的事,选拔有相应专长能力的人去完成。

(3)人与事之间的质量关系,即事的难易程度与人的能力水平的关系。人事工作要根据每种事的难易、繁简程度,及其对人员资格条件的要求,选拔具有相应能力水平的人去承担。

(二)传统人事管理的特点

1. 以事为中心,要求人去适应事;
2. 重使用而轻培养;
3. 将人力只视为成本;
4. 传统人事部门被看做是非生产、非效益部门。

(三)传统人事管理的产生和发展阶段

1. 传统人事管理产生的历史条件

人事管理成为独立的管理活动,需要具备必要的社会条件:(1)社会分工的发展,使人与事的关系复杂化,处理人与事关系的任务大量增加,人们在劳动过程中“附带”处理已成为不可能;(2)劳动生产率的提高,要求更加合理地利用人力,从而为人事管理的独立创造了条件。

2. 人性假设与人事管理的发展阶段

在人事管理发展史上,曾出现过三种不同的人性假设:(1)人天生是懒惰的,只有使用暴力的办法强迫他们与事结合,从事劳动。马克思把其称为“棍棒政策”阶段。(2)人是经济人,人是为了吃、喝等个人利益而劳动。采用物质引诱的办法来引诱人去和事结合,进行劳动。马克思把这种人事管理称为用“饥饿政策”进行管理。(3)认为人不只是为了金钱、物质而劳动;人还有一种社会责任感,有与社会发展相适应的个人理想和实现自我价值的愿望。人事管理在关心人们物质利益的同时,通过给人提供机会、创造条件,使每个人能在和谐的环境中,心情舒畅地发挥自己的才能,把事做好。

(四) 人力资源管理与传统人事管理的区别

1. 以人为本;
2. 把人力当成资本;
3. 把人力资源开发放到首位;
4. 人力资源管理部门被提高到组织战略高度来看待;
5. 人力资源管理部门被视为生产和效益部门。

二、人力资源的特点及其作用

(一) 人力资源的含义

1. 对“资源”的理解

资源,从字面上讲,是指资财或财富的来源。资财是“某种可被利用,提供资助或满足需要的东西”。“不论财富的社会形式如何,使用价值总是构成财富的物质内容”。经济学通常把为了创造物质财富而投入生产过程中的一切要素称为资源。

2. 有关人力资源的几种提法

(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) 人力资源是指一定社会区域内有劳动能力的适龄劳动人口和超过劳动年龄人口的总和;

(3) 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;

(4) 所谓人力资源是指能够作为生产性要素投入社会经济活动的劳动人口;

(5) 人力资源指的是其生产贡献能满足人类需要的人;

(6) 所谓人力资源,就是存在于人身上的社会财富的创造力,就是人类可用于生产产品或提供服务的体力、技能和知识。

3. 人力资源的概念及其理解

人力资源是指投入和即将投入社会财富创造过程的能力,这个定义强调了以下几方面:

(1) 人力资源是社会财富创造过程中一项重要要素,离开了人力资源,也就无所谓社会生产、社会财富的创造。

(2) 人力资源是指劳动者创造财富的能力,这种能力存在于劳动者身上。离开了劳动者,也就无所谓人力资源。

(3) 一个国家一定时期内人力资源的存量,表示该国该时期内人力资源的多少。人力资源的存量 = 劳动人口数 $\times$ 人均劳动能力。

(4) 一个国家的人力资源有两种存在形式。一是正在被使用的人力资



源,它由在业的劳动者的劳动能力构成;二是尚未被使用的人力资源,它是由劳动预备军、待业人员等的劳动能力组成。

4. 一个国家一定时期内总人口的分类

一个国家的总人口可分为三类:适龄就业人口、未成年人口和老年人口。

(二) 人力资源的特点

与自然资源相比,人力资源具有四个特点:能动性、再生性、增值性、时效性。

(三) 人力资源的地位和作用

1. 人力资源在社会财富创造过程中起着决定性作用

(1) 人力资源是自然资源转换为社会财富的决定性因素;

(2) 人力资源是社会财富多寡的决定性因素;

(3) 人力资源是社会财富多样化程度的决定性因素;

(4) 人力资源是社会财富增值的决定性因素。

2. 高素质人力资源的含义

高素质人力资源是指人力资源中品位较高的那一部分,它是由拥有较多科学文化知识、劳动技能较高、从事劳动比较复杂的那部分劳动者的劳动能力构成。

3. 高素质人力资源的独特作用

(1) 人才资源是促进经济增长的主要因素;

(2) 人才的劳动是一种探索式的智力劳动,具有前沿突进的开拓作用;

(3) 人才资源的复杂性劳动往往具有不可替代的独特作用。

三、人力资源管理的基本原理

人力资源管理规律是由人力资源管理的任务和人力资源的情况这两个因素的相互作用而形成的。

人力资源管理的基本原理包括:

(一) 投资增值原理

投资增值原理是指对人力资源的投资可以使人力资源增值。

人力资源的增值是指人的知识和劳动技能的提高,即人力中包含更多的知识技术含量。而确定人力中知识技术含量多少的办法又是非常复杂的,但是有一些是明确的,即人的知识、技术是通过接受教育、培训来获得的。

劳动者劳动能力的提高主要靠两方面的投资。人们用教育、培训方面的投资来表示对人力资源的投资,投资的多少表示人力资源增值的多少。

(二) 互补合力原理

人各有所长也各有所短,以己之长补他人之短,从而使每个人的长处得到充分发挥,避免短处对工作的影响,这就叫做互补。

现代人力资源管理要求,一个群体内部各个成员之间应该是密切配合的互补关系。互补产生的合力比之单个人的能力简单相加而形成的合力要大得多。

个体之间的互补内容主要有四个方面:(1)特殊能力互补;(2)能级互补;(3)年龄互补;(4)气质互补。

(三)激励强化原理

人的行为来自于他的心理动机,而心理动机的形成又受到他的需求欲望的驱使。因此,通过针对人的不同需求欲望给予满足或限制,就可以影响其心理动机,从而达到改变其行为的目的。人们把这一过程称为激励。激励的过程实质上就是激发、调动人的积极性的过程。激励强化指的是通过对员工的特质的或精神的需求欲望给予满足的允诺,来强化其为获得满足就必须努力工作的心理动机,从而达到充分发挥积极性,努力工作的结果。

(四)个体差异原理

1. 个体差异原理的含义

人力资源管理的根本任务是合理配置使用人力资源,提高人力资源投入产出比率。要合理使用人力资源,就要对人力资源的构成和特点有详细的了解。人力资源是由一个个的劳动者的劳动能力组成的,而各个劳动者的劳动能力由于受到身体、受教育程度、实践经验等因素的影响而各自不同,形成个体差异。

2. 个体能力差异的两个方面

(1)能力性质、特点的差异,即能力的特殊性不同。个人能力的特殊性,形成他的专长、特长,即他能干什么,最适合干什么;

(2)能力水平的差异,不同的人,能力才干是不同的,有的高些,有的低些。

3. 能级层次原理的含义及实现能级对应的几点要求

(1)能级层次原理的含义

在人力资源管理中,能级层次原理指的是:具有不同能力层次的人,应安排在与要求相应能级层次的职位上,并赋予该职位应有的权力和责任,使个人能力水平与岗位要求相适应。

(2)实现能级对应的几点要求

①组织中的所有职位,都要根据业务工作的复杂程度、难易程度、责任轻重及权力大小等因素,统一划分出职位的能级层次;

②不同的能级应该有明确的责权利;

③各人所对应的能级随着时间的推移、不断的学习和实践经验的积累会不断提高,能力层次会不断上升。当一个人的能力水平提高了,能力层次上升



了,他所对应的职位能级必然发生变化。

(五)动态适应原理

1. 动态适应原理的含义

动态适应原理指的是人力资源的供给与需求要通过不断的调整才能求得相互适应;随着事业的发展,适应又会变为不适应,又要不断调整达到重新适应,这种不适应—适应—再不适应—再适应的循环往复的过程,正是动态适应原理的体现。

2. 从宏观、中观、微观三个层次上看人力资源的供求关系

(1)从宏观上看人力资源的供求关系,它是一个国家在一定时期内的人力资源总供给和总需求的关系。

(2)从中观上看人力资源的供求关系。一个部门或一个单位对人力资源的需求受到该部门业务工作性质、业务发展状况和水平、科技运用程度、产品或服务的市场占有率等因素的影响,而人力资源的供给除受到国家人力资源供给总量影响外,还受到人力资源的特质及水平构成、劳动者择业倾向等因素的影响。

(3)从微观上看人力资源的供求关系。劳动者个人与工作岗位的适应也不是绝对和固定的。

3. 人力资源供给与需求关系

(1)数量方面的关系,即供应量与需求量相均衡,供求关系才能适应;

(2)质量方面的关系,即供给的人力资源的质量和需求的人力资源的质量是否相适应。

同步精华题解

一、单项选择题

1. 人事管理处理的是社会劳动过程中有关_____。()
A. 人与人之间关系 B. 人与事之间关系
C. 事与事之间关系 D. 人、财、物之间关系
2. 人力资源管理被当做什么决策来对待? ()
A. 资源战略 B. 经营战略
C. 组织战略 D. 开发战略
3. 下列关于现代人力资源管理的说法正确的是_____。()
A. 把人力资源开发放在首位
B. 把人力资源使用放在首位
C. 把人力资源的政治素质培养放在首位
D. 把人力资源的物质需求放在首位