

辽宁省自学考试统编教材

LIAONINGSHENG ZIXUEKAOSHI TONGBIANJIAOCAI

人力资源

招聘与选拔

林 忠 / 主编

苏万平 王晓莉 / 副主编

RENLI ZIYUAN
ZHAOPIN
YU
XUANBA

辽宁教育出版社
辽宁少年儿童出版社

人力资源

招聘与选拔

RENLI ZIYUAN ZHAOPIN YUXUANBA

ISBN 7-5315-4279-X



9 787531 542797 >

ISBN 7-5315-4279-X

定价：27.00元

辽宁省自学考试统编教材

人力资源招聘与选拔

主 编 林 忠

副主编 苏万平 王晓莉

辽宁教育出版社
辽宁少年儿童出版社

沈阳

© 林 忠等 2006

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源招聘与选拔/林忠等编. —沈阳: 辽宁教育出版社, 辽宁少年儿童出版社, 2006.10

ISBN 7-5315-4279-X

I. 人… II. 林… III. ①劳动力资源-资源管理
IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 111326 号

责任编辑: 徐姝彦

封面设计: 精一设计

版式设计: 精一设计

责任校对: 王 薇 徐丽娟

出版发行: 辽宁教育出版社

辽宁少年儿童出版社

地址: 沈阳市和平区十一纬路 25 号

邮编: 110003

电话: 024-23284269

E-mail: secbs@mail.lnpgc.com.cn

印 刷 者: 沈阳新华印刷厂

幅面尺寸: 185mm × 260mm

印 张: 16.75

字 数: 420 千字

出版时间: 2006 年 10 月第 1 版

印刷时间: 2006 年 10 月第 1 次印刷

印 数: 1—4000

定 价: 27.00 元

本书编审委员会

主任委员：李荣希

副主任委员：王新民 马 强 张德君 杨志光 尹久恒
于 健 李长江

委 员：（按姓氏笔画排列）

于 健	马 强	尹久恒	王新民
冯景平	刘庆远	朱荣辉	李荣希
李长江	杨 乐	杨志光	杨益民
苏显阳	张德君	徐大铨	夏 青
鞠绍岩			

前 言

以赢利为目的生产产品或提供服务的法人单位，可称之为企业。中国的文字真是充满了神奇色彩，就拿“企”字来说，上边是个“人”字头，倘若把“人”字去掉，就只剩下“止”了。止为停止、终止之意，那对于一个有生命的组织而言，可当做其路程已走到尽头的另一种称谓。换句话说，产品或服务主要是人的劳动的凝结物，离开了人，企业的赢利目的将成为无源之水、无本之木。纵观任何一个优秀企业萌芽、成长、强大和腾飞的历程，无不如同欣赏一曲美妙的音乐：如轻快的华尔兹，如充满智慧的爵士乐，如优雅的蓝调……但这华美乐章的主角一定是企业中的那些爱岗敬业且具有很高素质的员工。能否招得进、留得住、用得好这类员工，当为企业的第一要务。

人类进入 20 世纪 90 年代时，知识经济开始向我们走来。在农业经济时代，财富主要集中在土地所有者的手上；在工业经济时代，财富主要集中在资本所有者的囊中；而在知识经济时代，财富则主要集中在知识所有者的头脑里，智力资源在经济中起着关键作用。在这样的背景下，企业的成功除了要重视自然资源、资本资源、信息资源的有效利用之外，更主要的是要重视人力资源的开发与利用。而人力资源开发与利用的前提条件是招聘与选拔到“岗能匹配”的员工。

人力资源招聘与选拔管理是人力资源管理理论的一个重要组成部分，也是管理人员必须掌握的一种主要技能。这本教材大体包括三个方面的内容：第一，理论部分。介绍人力资源管理思想的演变过程，阐述人力资源招聘与选拔的基本概念和基本原理。第二，实务部分。阐述工作分析、招聘与选拔策略、招聘与选拔渠道、人员选择评价基础、面试、心理测试、评价中心、员工的录用与配置。第三，案例部分。除了各章之后均有小案例之外，在最后一章列有几个较为综合的案例。

这本教材是东北财经大学人力资源管理博士点团队合作的产物，所有的成员在盛夏时节放弃休息，夜以继日，虽有分工，但更多的是合作，均为之付出了相当多的努力。

本书的编写得到了东北财经大学工商管理学院卢昌崇院长、赵宁副院长的大力支持。本书由东北财经大学工商管理学院副院长林忠教授任主编，苏万平、王晓莉任副主编具体分工如下：林忠，第一、二章。曹志来，第三章。祝思来、陈晓翠、白杨，第四、十二章。王慧，第五章。王天春，第六章。孙宴娥，第七章。苏万平，第八、十章。王晓莉，第九、十一、十二章。

这本教材在写作过程中，参考和引用了国内外学者的大量研究成果，在此表示衷心的感谢。由于编者知识和经验的局限性，书中难免会有不足之处，敬请读者批评指正。

林 忠

2006 年 8 月

目 录

第一章 人力资源招聘与选拔概述	1
第一节 人力资源与人力资源管理	1
一、人力资源的含义与特征	1
二、人力资源的特征	3
三、人力资源管理的含义与思想演进	4
第二节 招聘与选拔的意义和要求	6
一、招聘与选拔的含义	6
二、招聘与选拔的意义	6
三、招聘与选拔的原因和要求	8
四、影响招聘与选拔的因素	11
第三节 员工招聘的主要内容	14
一、招聘计划的制定与审批	15
二、招聘信息的发布	15
三、应聘者申请	15
四、真实工作预览	16
五、背景调查	18
六、人员录用	20
本章小结	21
案例：丰田公司的全面招聘体系	21
第二章 人力资源规划	23
第一节 人力资源规划概述	23
一、人力资源规划的定义	23
二、企业战略与人力资源规划	24
三、人力资源规划的作用	25
四、人力资源规划的目标与框架图	26
第二节 人力资源规划的内容	27
一、人力资源总体规划	27
二、人力资源业务规划	27
第三节 人力资源需求预测	29
一、影响人力资源需求的因素	29
二、人力资源需求的预测方法	30
第四节 人力资源供给预测	35
一、企业内部人力资源供给预测	35
二、企业外部人力资源供给预测	38
第五节 人力资源规划的制定与实施	39

一、人力资源规划制定与实施的四个阶段	39
二、人力资源规划的制定与实施	42
本章小结	44
案例：五金制品公司的人力资源规划	44
第三章 工作分析	46
第一节 工作分析概述	46
一、工作分析的基本概念	46
二、工作分析的应用	48
第二节 工作分析流程与信息	49
一、工作分析的流程	49
二、工作分析的信息类型	52
第三节 工作分析方法与工具	53
一、观察分析法	53
二、访谈分析法	55
三、问卷调查法	56
四、工作日志法	58
五、关键事件法	60
第四节 工作分析结果	60
一、工作描述	60
二、工作规范	61
三、职位说明书	61
案例 1：××工业企业财务管理主管职位说明书	62
案例 2：××房地产公司市场总监职位说明书	63
本章小结	65
第四章 招聘与甄选策略	66
第一节 招聘与甄选策略概述	66
一、招聘与甄选策略的意义	66
二、招聘与甄选原则	66
第二节 招聘策略	67
一、招聘地点与规模策略	67
二、招聘时间策略	69
三、招聘渠道与方法策略	70
四、招聘宣传策略	70
五、招聘预算	72
第三节 甄选策略	72
引例	72
一、甄选决策概述	72
二、影响甄选决策的因素	73
三、甄选信息的收集与处理	74
四、甄选决策方法及循环模型	77

五、如何提高甄选决策水平	79
第四节 招聘的替代方法	80
一、加班加点	80
二、应急工	80
三、员工租赁	82
本章小结	82
案例: Cisco的招聘策略	83
第五章 招聘的渠道	86
第一节 招聘渠道概述	86
一、招聘渠道分类	86
二、选择人才招聘渠道需考虑的因素	86
第二节 内部招聘	87
一、内部招聘的含义	87
二、内部招聘的途径	87
三、内部招聘的一般原则	88
四、内部招聘的方法	89
五、内部招聘的优缺点	91
六、内部招聘的适用性	92
第三节 外部招聘	93
一、外部招聘的含义	93
二、外部招聘的来源	93
三、外部招聘的一般原则	93
四、外部招聘的方法	94
五、外部招聘的优缺点	104
六、外部招聘的适用性	105
本章小结	105
案例: 王永庆的“招聘经”	106
第六章 人员选拔评价基础	107
第一节 人员选拔评价的意义和原则	107
一、人员选拔评价的意义	107
二、人员选拔评价的原则	108
第二节 人员选拔评价的工具与方法	109
一、人员选拔评价工具的基本指标要求	109
二、常用的选拔评价工具与方法概述	112
第三节 人才测评	116
一、人才测评与人员选拔的关系	116
二、人才测评的特点与功能	116
三、人才测评的类型	117
四、人才测评的内容	120
本章小结	123

案例：选谁做市场部经理	124
第七章 面试	125
第一节 面试概述	125
一、面试的含义与特点	125
二、面试的类型	127
三、影响面试决策的因素	128
四、面试的发展趋势	130
第二节 面试前的准备	130
一、选择面试人员——对面试人员的培训	131
二、阅读职位说明书	131
三、审查应聘者材料	132
四、安排面试的时间及地点	132
五、设计面试问题	134
六、制定面试记录表和面试评价表	135
第三节 如何做好面试	137
一、面试的过程	137
二、面试决策	139
三、面试技巧	141
本章小结	142
案例：雅虎公司的人性化面试	142
一、周到细致的电话交谈	142
二、轻松而高效率的面试	143
三、将善意客观的结果告知	143
第八章 心理测验	145
第一节 心理测验概述	145
一、心理测验的起源与发展	145
二、心理测验定义	145
三、心理测验的特点	146
四、心理测验的一般原理	147
五、心理测验分类	147
第二节 心理测验的编制程序	149
一、心理测验编制原则	149
二、心理测验的编制步骤	150
三、使用心理测验的注意事项	151
第三节 常用心理测验	152
一、智力测验	152
二、能力倾向测验	153
三、人格测验	157
四、心理健康测验	163
本章小结	164

案例：打字员招聘测验	164
第九章 评价中心	166
第一节 评价中心概述	166
一、评价中心的演进历程	166
二、评价中心的含义	167
三、评价中心的特点	168
四、评价中心的内容	168
五、评价中心的实施流程	169
第二节 无领导小组讨论	170
一、无领导小组讨论的含义及特点	170
二、无领导小组讨论的实施流程	171
三、实施无领导小组讨论的注意事项	173
四、无领导小组实施示例	173
第三节 文件筐测验	175
一、文件筐测验的含义及特点	175
二、文件筐测验的设计与实施	176
三、实施文件筐测验的注意事项	177
四、文件筐测验实施示例	177
第四节 其他方法	179
一、角色扮演	179
二、管理游戏	180
三、模拟面谈	180
四、演讲（即席发言）	181
本章小结	182
案例：评价中心日程安排	182
第十章 员工的录用与配置	184
第一节 员工的录用	184
一、员工录用决策	184
二、员工录用过程	186
第二节 劳动合同的签订	192
一、劳动合同的概念	192
二、签订劳动合同的基本原则	193
三、劳动合同的分类	193
四、劳动合同的主要内容	194
五、集体协议	194
第三节 员工配置	197
一、员工配置的含义	197
二、员工配置的基本原理	197
第四节 招聘环节相关法律法规介绍	198
一、国内企业招聘国内员工的相关法律规定	198

二、国内企业聘用外国人的相关法律规定	203
三、内地用人单位聘用台湾、香港、澳门居民的相关法律规定	207
本章小结	209
案例：到底谁更适合	209
第十一章 员工流动管理	210
第一节 员工流动管理概述	210
一、员工流动的含义及类型	210
二、员工流动管理的内涵及原则	211
三、员工流动管理的实施条件	211
四、员工流动管理的视角	212
第二节 员工流动的理论基础	213
一、员工流动的理论分析	213
二、员工流动的评价指标	216
第三节 员工流动形式	219
一、员工流入	219
二、员工内部流动	219
三、员工流出	222
第四节 员工流失	223
一、员工流失的含义及特点	223
二、员工流失的成本分析	224
三、影响员工流失的因素分析	225
四、员工流失的控制措施	227
本章小结	230
案例：花旗银行——真的无惧员工流失？	231
第十二章 综合案例	233
案例 1：新联信息公司的职位说明书	233
案例 2：信达公司的人力资源计划	234
一、人力资源管理的做法	234
二、最成功的实践——人力计划	235
案例 3：上海通用汽车的招聘策略	237
一、“以人为本”的公开招聘策略	237
二、严格规范的评估录用程序	238
案例 4：招兵买马之误：招聘案例分析	239
一、案例分析	241
二、解决方案	242
三、案例小结	247
主要参考文献	248
附：《人力资源招聘与选拔》自学考试大纲	250

第一章 人力资源招聘与选拔概述

【学习目的】在学习本章之后，应掌握人力资源和人力资源管理的概念、人力资源管理思想演进的脉络，应掌握员工招聘与选拔的含义、原因和要求以及该项工作的程序，应从总体上对员工招聘与选拔的内容有较为完整和全面的把握。

第一节 人力资源与人力资源管理

一、人力资源的含义与特征

（一）人力资源的含义

资源是指为了创造物质和精神财富而投入的各种要素，具体分为自然资源、资本资源、信息资源和人力资源。在这四种资源中，人力资源（Human Resource，HR）是最为活跃、涉及面最广、对经济增长贡献最为突出和最重要的资源，因此，可将其称为第一资源。

1954年，著名管理学家彼得·德鲁克（Peter F. Drucker）出版了《管理的实践》一书，他指出，管理的三个基本职能是：管理企业、管理经理人员和管理员工及他们的工作。在分析管理员工及其工作时，德鲁克首次提出了“人力资源”的概念，并认为人力资源和其他资源有完全不同的属性，即：人力资源与其他资源相比拥有独特的“协调能力、融合能力、判断力和想象力”，因此，经理们必须考虑到人力资源是一种“特殊资源”。

德鲁克虽然提出了人力资源的概念并指出了其重要性，但却未对人力资源这一概念作出更详细的阐述。后来，不同的学者从不同的角度对“人力资源”的概念给出了不同的说明，下面列举常见的几种。

●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。

●人力资源是指能够推动国民经济和社会发展的、具有智力劳动和体力劳动能力的人们的总和，它包括数量和质量两个方面。

●人力资源是指劳动力资源，即一个国家或地区有劳动能力的人口总和。

●人力资源是指具有智力劳动和体力劳动能力的人们的总和。

●人力资源是指包含在人体内的一种生产能力，它是表现在劳动者身上的、以劳动者的数量和质量表示的资源，它对经济起着生产性的作用，使国民收入持续增长。

●人力资源是指能够为社会创造物质财富和精神财富、为社会提供劳务和服务的人。

●处于能劳动阶段、智力正常的人都是人力资源。

综合以上观点，本书认为：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的总和。进一步说，人力资源的概念可以从宏观、微观两种不同的角度进行界定。

1. 人力资源的宏观含义：人力资源是指某一系统内能够推动特定社会发展进步并达成其目标的人的能力的总和。

其宏观性表现在：这一定义是从社会系统的角度讨论人力资源，突出了人力资源的归属

性、功用性及能力的包容性。即,

(1) 任何资源均有归属,也就是说,人力资源总是可以归属于某一特定的国家或地区。

(2) 人力资源必须有功用,应符合资源“有用性”的特征。即人力资源应对其归属的社会系统实现其发展目标有用。

(3) 定义中的能力是一种泛指,包含各种能力,如智力、体力甚至“情力”。

2. 人力资源的微观含义:人力资源是指特定社会组织所拥有的能推动其持续发展、达成组织目标的成员能力的总和。

其微观性表现在:这一定义是从社会组织层面讨论人力资源的。

(二) 人力资源数量的构成

一般地说,人力资源数量的构成包括八个方面:

1. 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”。

2. 尚未达到劳动年龄、但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、但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,构成了就业人口的总体。

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,这部分可以称作“求业人口”或“失业人口”,它与前三部分一起构成经济活动人口。

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。

(三) 人力资源的分类

人力资源可以从不同的角度进行分类。美国劳工统计局先后采用过三种统计分类方法,见表 1-1。

表 1-1 美国劳工统计局采用过的三种统计方法

传统分类法 (20 世纪 80 年代以前)	20 世纪 80 年代颁布的分类法	新的分类方法
白领 ● 专业技术人员 ● 经理和行政人员 ● 销售人员 ● 职员 蓝领 ● 技工 ● 操作工 ● 非农业劳动力 ● 服务业工人 ● 农业工人	管理人员和专业人员 (managerial and professional) 技术人员 (technologist and related support) 服务人员 (service) 农林渔业工人 (farming, forestry and fishing) 技工 (precision, production, craft and repair) 操作工 (operators, fabricators and laborers)	行政长官 (executives) 经理及行政管理人 员 (managers and admin- istrators) 专业人员 (profes- sional) 职员 (clerical)、熟 练工人及技工 (skilled, craft) 非熟练工及半熟练 工 (unskilled and semiskilled)

我国现行的企业员工统计分类按以下六类统计：(1) 工人；(2) 学徒；(3) 工程技术人员；(4) 管理人员；(5) 服务人员；(6) 其他人员。该方法主要用来反映企业人力资源的使用情况，但很难反映企业现有人力资源的整体状况，因此有关专家提出了一个新的分类方案，即将企业的人力资源分为：(1) 非熟练工；(2) 熟练工；(3) 技工；(4) 职员；(5) 专业管理人员；(6) 工程技术人员；(7) 主管人员。这种分类方法有以下优点：它以企业可供开发利用的人力资源客观状况作为统计对象，其数据可以更准确地显示企业、地区及国家的经济实力与潜力；它清楚地显示了各类人员的职业特点，能更好地为制定宏观与微观人力资源计划及政策服务；它可以更多地反映企业的组织和技术方面的变化。

二、人力资源的特征

(一) 人力资源具有双重性

人力资源既具有生产性，又有消费性。人力资源的生产性是指人力资源是物质财富的创造者，而且人力资源的利用需要一定条件。例如，人力资源必须与自然资源相结合，有相应的活动条件和足够的空间、时间，才能加以利用。人力资源的消费性是指人力资源的保持与维持需要消耗一定的物质财富。

生产性和消费性是相辅相成的。生产性能够创造物质财富，为人类或组织的生存和发展提供条件；消费性则能够保障人力资源的维持和发展，是人力资源本身生产和再生产的条件，即消费性应能维持人的生计、满足人的需要、为人提供教育与培训。但是就生产性与消费性相比，生产性必须大于消费性，这样组织和社会才能发展。

(二) 人力资源具有能动性

人力资源的能动性是指人力资源是体力与智力的结合，具有主观能动性，具有不断开发的潜力。人力资源的能动性表现在以下四个方面：

1. 人具有意识，知道活动的目的，因此人可以有效地对自身活动作出选择，调整自身与外界环境的关系。
2. 人在生产活动中处于主体地位，是支配其他资源的主导因素。
3. 人具有自我开发性。在生产过程中，人一方面是对自身的损耗，而更重要的一方面是通过合理的行为，得到补偿、更新和发展。除了人之外，其他资源不具有这种特性。
4. 人在活动过程中是可以被激励的，即通过提高人的工作能力和工作动机，从而提高工作效率。

(三) 人力资源开发具有可持续性

人力资源开发的可持续性，是指这种资源是可以不断开发的资源，它不像物质资源那样，形成最终产品之后就无法继续开发了。开发的可持续性意味着，不仅人力资源的使用过程是开发的过程，而且培训、积累、创造过程也是开发过程。人力资源是可以多次开发的资源。对个人而言，在其职业生涯结束之前，其所拥有的人力资源仍然是可以持续开发的资源。

(四) 人力资源具有时效性

人力资源的时效性是指这种资源如果长期不用就会荒废和退化。许多研究表明：人在工作中其现有的知识技能如果得不到运用和发挥，会导致其积极性的消退和技能的下降并造成心理压力。

(五) 人力资源具有社会性

由于每个人都生活在一定的社会环境中,不可避免地会受社会文化的影响,形成特有的价值观念和行为习惯,既可能与企业所倡导的文化价值一致,也可能相互冲突,这就增加了人力资源管理的复杂性和难度。

三、人力资源管理的含义与思想演进

(一) 人力资源管理的含义

从微观的角度看,人力资源管理(Human Resource Management, HRM)是指那些用来提供和协调组织中的人力资源的活动。人力资源是组织的一项最大的投资。政府部门的报告表明:大约72%的国民收入用于向员工提供薪酬。一个组织中人力资源的价值经常是在组织被出售时才显现出来。通常,企业被购买的价格会高于其物质资产和财务资产的总价值,这种差额有时被称为商誉(Goodwill),它部分地反映了组织中人力资源的价值。

人力资源管理是传统上所称的人事管理(Personnel Administration or Personnel Management)一词的现代术语。但是,人力资源管理与传统的人事管理有一定的区别,这种区别的表现是:人事管理远比人力资源管理狭窄,且人事管理是以事务为中心。

人力资源管理的职能包括对组织的所有领域具有重大影响的各种活动。人力资源管理最主要的六种职能是:

1. 人力资源规划、招募和选择;
2. 人力资源开发;
3. 薪酬和福利;
4. 安全和健康;
5. 劳资关系;
6. 人力资源研究。

(二) 人力资源管理的特点

1. 人力资源管理始终贯彻的主题是:员工是组织的宝贵财富。
2. 人力资源管理强调组织和员工之间的“共同利益”,并重视发掘员工更大的主动性和责任感。
3. 人力资源管理在理论上是跨多个学科的,现代人力资源管理的理论基础涉及管理学、法学、经济学、心理学、社会学等多个学科。
4. 人力资源管理运作具有整体性,必须依赖于整个组织的支持,而且人力资源管理各项职能之间应当具有一致性。

(三) 人力资源管理思想的演进

1. 18世纪中叶至19世纪中叶——人事管理初始阶段

随着资本主义和第一次工业革命的标志——蒸汽机的产生,农村人口涌入城市,雇佣劳动也随之产生,此时出现了工人阶级。由于工人阶级的产生,雇佣劳动部门也随之产生,美国最早的雇佣劳动部门就产生于这一时期。这一时期属于人事管理的初始阶段。

这一阶段人事管理思想有以下特点:

(1) 把人视为物质人、经济人,以金钱为一切衡量标准,每个工人都在一定的岗位上做简单的、重复的机械劳动。

(2) 人事管理在这一时期表现为雇佣管理,主要功能用于招录和雇佣工人,其管理是以“事”为中心,以“目的”为指导,忽视人在金钱和物质以外的其他需求。

(3) 确立了工资支付制度和劳动分工,每个工人有自己的工作岗位、工作职责,并按规定获得劳动报酬。

(4) 初步有了管理者和生产者的区别。因为是雇佣劳动,这时出现了“监工”,他们的任务是指派、强迫和监督工人劳动。

(5) 产生了职业经理人的雏形,他们是“监工”的头,成为新的工厂系统的当权者。

2. 19世纪末至20世纪初——科学管理阶段

在这一时期,随着资本主义从自由竞争到垄断的发展,人事管理思想也得到了发展,其特点是:

(1) 劳动方法标准化。有了劳动定额、劳动定时工作制,首次出现了科学而合理地对劳动效果进行计算的方法。

(2) 将有目的的培训引入企业,用标准方法对工人进行在职培训,并根据工人的特点分配工作。

(3) 明确划分了管理职能和作业职能。出现了劳动人事管理部门,它除负责招工外,还负责协调人力和调配人力。

(4) 能组织起各级组织的指挥体系。各种职务和职位按照职权的等级原则加以划分,对人的管理制定了下级服从上级的等级观念。

(5) 全面注意处理劳动的低效率问题,并开始对工时、动作规范、专业化分工的管理。

3. 20世纪初至第二次世界大战——工业心理学阶段

在这个阶段,专职的人事工作部门产生了,人事管理思想有以下几个特点:

(1) 承认人是社会人,人除了对物质、金钱的需要外,还有对社会、心理、精神等各方面的需要。在这一时期,已开始萌发了对人性的尊重,对人的心理需求的尊重。

(2) 在管理形式上,承认非正式组织的存在,承认在官方或法定的组织之外,另有权威人物的存在。这种非正式组织的权威,同样能影响和左右人们的行为和意愿。

(3) 在管理方法上,承认领导是一门艺术,重视工会和民间团体的利益,提倡以人为核心改善管理的方法。

(4) 工业心理学引入人事管理,开始重视对个体的心理和行为、群体的心理和行为的管理。这是人事管理思想最活跃且有质的飞跃的时期。

4. “二战”后至20世纪70年代——人际关系管理阶段

第二次世界大战后的初期,虽然当时对人事管理的重要性依然认识不足,但劳资矛盾、人际关系、工作满意度等问题已被正式提了出来。这一阶段的人事管理思想有以下几个特点:

(1) 就业机会要求均等。反对四大歧视,即性别歧视、年龄歧视、种族歧视、信仰歧视。由于就业机会均等,大量的人才获得了就业的机会。

(2) 人事管理规范化。许多企业不仅设立专职的人事部门,而且人事部门下设若干个分支部门,分别管理薪酬、考核、劳资矛盾、福利、培训等。

(3) 随着科技的发展,人事管理的方式也发生了较大变化,弹性管理已进入部分企业和部分特殊岗位。

5. 20世纪70年代以来——人事管理让位于人力资源管理

人事管理是以事为中心,对人实行刚性管理。但是,随着科技进步和社会发展,人们的需求发生了重大变化,人们更多地要求个性解放,要求对人的尊重和人性管理,要求对人的