



21世纪高等院校经济与管理类继续教育教材

人力资源管理

李虹 编著



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS



21世纪高等院校经济与管理类继续教育教材

人力资源管理

李虹 编著



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/李虹编著. —北京:北京大学出版社, 2005.2

(21世纪高等院校经济与管理类继续教育教材)

ISBN 7-301-08650-4

I. 人… II. 李… III. 劳动力资源-资源管理-成人教育:高等教育-教材 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 007125 号

书 名: 人力资源管理

著作责任者: 李 虹 编著

责任编辑: 刘云艳 梁鸿飞

标准书号: ISBN 7-301-08650-4/F·1038

出版发行: 北京大学出版社

地 址: 北京市海淀区中关村北京大学校内 100871

网 址: <http://cbs.pku.edu.cn> 电子信箱: em@pup.pku.edu.cn

电 话: 邮购部 62752015 发行部 62750672 经管事业部 62752926

排 版 者: 北京高新特打字服务社 51736661

印 刷 者: 河北涿县鑫华书刊印刷厂

经 销 者: 新华书店

890 毫米×1240 毫米 A5 8.625 印张 248 千字

2005 年 2 月第 1 版 2006 年 4 月第 2 次印刷

定 价: 18.00 元

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,翻版必究

21 世纪高等院校经济与管理类继续教育教材

编 委 会

顾 问：李国斌 侯建军 张文定

主 任：郑学益

执行主任：崔建华

编 委(按姓氏笔画为序)：

丁国香 刘广送 朱正直 张孜孜

陈 莉 郑学益 林君秀 崔建华

符 丹 梁鸿飞 熊汉富

内 容 摘 要

大多数管理问题最终都归结为对人的管理。如何尊重员工、善待员工成为管理者首要考虑的问题,人力资源问题也就成为当前管理学的热点。

本书从基本概念出发,介绍了组织结构、工作分析、人力资源规划、招聘、培训开发、绩效考核、薪酬、企业文化以及劳动关系等管理技术,使读者对人力资源管理有全面的了解。本书是按教材的规范来编写,对每一章所论及的管理技术都是先提出概念,说明含义,明示操作过程,介绍各种技术,最后还对该章的内容做出概括,并给出思考题。

本书具有如下特点:1. 概念明确;2. 结构清晰;3. 内容简明整洁;4. 管理过程严谨;5. 管理技术全面。这种安排使读者在有限的时间里能够理解其内容并尽快掌握这一门管理技术。

本书是为该专业的本科课程的教学而编写的,它也适合于经济管理类相关专业的大中专学生的教材,也适合正从事于企事业中的管理人员和有志于人力资源管理的人员的研读。

序

“以人为本”乃当今社会管理和企业管理的主题。无论是政府的公共管理还是企业的经营管理,人本管理已经成为现代管理的潮流。管理学发展至今,从对物的管理到重视对人的管理足足走了 200 年,其中的重视人——将人看做“经济人”到视为“社会人”——的历程也有 100 年,而人力资源管理由管理学的人事管理形成相对独立的学科却仅有 20 年。

在我国,人力资源管理被认为是一种“舶来”的技术。它在西方产生不久就被介绍到中国。人力资源管理的理论和技术发展的 20 年,也是我国的人力资源管理探索、学习和模仿的 20 年。尽管,我国接受人力资源管理并不比西方世界晚多少,而且,在此期间有不少学者对我国人力资源管理的理论研究和技术应用做了大量的工作,但至今仍未能形成我国自有的人力资源管理特色,这为何故?

当别人提出人力资源管理思想的时候,他们的管理思想的产生已经有近百年。也可以说,人力资源管理是他们从百年的管理经验中逐渐形成的思想。而此时,我国对于企业管理思想却是一片空白。“一张白纸可以画最新最美的图画”,可当我们面对这张白纸时,我们的头脑里既没有知识又没有技能,何来美丽的图画呢?特别是,这 20 年的中国正在进行着体制转型,这些管理思想赖以生存的环境——市场经济体制也正在逐步形成。这 20 年我们奋起向西方学习先进的管理技术,而我们的学习不是从零开始,而是从负开始的。我们既要转变我们旧的观念,建立起适合现代企业制度的经济环境,还要全面地学习西方的管理技术,从泰罗的“科学管理思想”到现代的“人本管理思想”;在这 20 年里,我们既要学会别人上百年来所积淀的

经验,还要及时地掌握近阶段他们所发展的新技术——人力资源管理、学习型组织、组织再造等等;我们既要学懂管理的理论和技术,又要彻底弄清我国的特殊条件,并恰如其分地将这些理论和技术加以运用。是的,我们仍然跟在别人后面学习,但是我们已经取得了好几倍他人的进步速度,而且,这一速度还在加快。这些是值得我们欣慰的。

可以看到,我国在人力资源管理的发展速度是惊人的。这表现在绝大多数企业的经营管理当中对这方面人才的迅速需求,因而也凸现出了人力资源管理人才的极度匮乏。但是,令人遗憾的是在企业对人力资源管理人才普遍需求的同时出现了国内高校对这一专业的空缺,就连全国知名的几所大学里本科和硕士的人力资源管理专业的设置也很稀少,这更加大了这一供需矛盾。所以,对人力资源管理人才的培养是社会赋予我们这些学者的重要责任。

这本教材正是为这一责任而产生,其结构严整,简明扼要,概念清晰,通俗易懂。我认为具有以下特点:

第一,理论完整。教材涵盖了一个人力资源管理者所必须具备的理论知识范畴和必需的技能要求。从基本原理的介绍到人力资源管理的实际操作都做了明确的指导。可以说,学会了教材的内容,也就具备了人力资源管理的知识和技术。

第二,概念清晰。教材每给出一个名词概念,都会有准确的解释,这有利于读者及时、准确地把握好定义,对概念的正确理解起到事半功倍的作用。同时,对于重要的概念还对其含义作出分析,使读者能够从一些重要概念的理解迅速扩展到对整篇理论和原理的理解。

第三,结构严谨。在介绍每一项实际操作技术时,教材都给出了明确的操作步骤和操作流程,并用示意图明示出来,使读者一目了然。人力资源管理是一门技术性学科,实践性很强,要让学生掌握好,就是要让他们知道有哪些技术和如何去运用它们。

第四,通俗简明。教材摒弃了一些晦涩的理论和繁文赘述,内容非常简明扼要,通俗易懂。这对于正在从事实际管理工作的人士有很大的帮助,使他们能够在有限的学习时间内了解和掌握这门管理

技术。

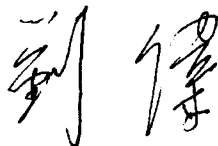
另外,还有一个特点就是针对近两年刚刚形成的社会保险制度和社会对员工的权益的重视,作者对劳动关系作了较为详细的论述。这部分正是人力资源管理者必须认真对待的重要的新工作内容,而以往这部分内容常常被轻描淡写。

但是,教材有一个不足是缺少案例,这也许与原来的教材编撰计划有关。因为,原计划是有一本案例课的教材与之配套。

总之,无论是对于学习人力资源管理这一专业的学生,还是对于从事实际工作的自学者来说,这是一本较好的教材。

有两点值得注意,第一,人力资源管理是一项管理技术,掌握了技术是一回事,正确地应用这些技术又是另一回事。大家在书本那里学到的仅仅是知识,能够将这些知识在实际工作中巧妙地加以运用,这就需要智慧。人力资源管理技术的应用要考虑到我国的企业实际管理条件、企业制度类型、社会政治经济体制环境、社会文化历史背景等因素。根据企业或工作部门的实际情况将人力资源管理技术恰当地应用,是每一位人力资源管理者需要掌握的第一项原则。

第二,人力资源管理不仅是一门技术,而且是一门艺术。人力资源管理就是对人的管理,要对人进行研究,对人的需要、动机、行为进行研究。在人力资源管理中,人是一个很重要的课题,特别是在我国,人不仅是“社会人”,而且应该被看成是“伦理人”。对人的管理不仅要考虑其内在需求和动机,更重要地还要考虑到人与周围人际环境的关系——亲情、人情、脸面、非正式组织关系等。不仅要用好每一个人,使其能力得到充分的发挥,而且还要使企业的员工能够团结协作,形成有团队精神的集体,建立起良好和谐的人际关系。所以,读懂中国人的人性问题是做好人力资源管理工作的基础。在这个意义上讲,人力资源管理就不只是一门技术,而应该看做一门艺术。



二〇〇四年十二月十四日于北大

目 录

第一章 人力资源管理导论	(1)
第一节 基本概念和特征	(1)
第二节 人力资源管理的体系	(10)
第三节 影响人力资源管理的因素	(15)
第二章 人力资源管理的基本理论和技术	(21)
第一节 人力资源管理的发展趋势	(21)
第二节 人力资源管理的基本理论	(28)
第三节 人力资源管理的技术和手段	(35)
第三章 组织设计与工作分析	(43)
第一节 组织设计	(43)
第二节 工作分析	(56)
第三节 职位分类	(76)
第四章 人力资源规划和招聘	(81)
第一节 人力资源规划	(81)
第二节 人力资源预测和平衡的方法	(89)
第三节 招聘管理	(97)

第四节 招聘的技术和方法.....	(102)
第五章 培训、开发与职业发展	(119)
第一节 培训、开发与职业发展概述	(119)
第二节 人力资源培训.....	(122)
第三节 人力资源开发.....	(131)
第四节 员工职业发展.....	(137)
第六章 绩效考核.....	(146)
第一节 绩效考核概述.....	(146)
第二节 绩效考核的内容和标准.....	(149)
第三节 绩效考核的过程.....	(157)
第七章 薪酬管理.....	(169)
第一节 薪酬管理概述.....	(169)
第二节 薪酬管理的过程.....	(173)
第三节 工资制度和工资形式.....	(184)
第四节 奖金、津贴和补贴、福利.....	(190)
第八章 企业文化.....	(197)
第一节 企业文化概述.....	(197)
第二节 企业文化建设.....	(208)
第三节 企业文化管理.....	(214)
第九章 劳动关系.....	(223)
第一节 劳动关系概述.....	(223)
第二节 劳动关系管理.....	(229)
第三节 社会保险.....	(238)
第四节 劳动争议.....	(256)
参考文献.....	(262)

第一章

人力资源管理导论

第一节 基本概念和特征

一、人力资源的含义

(一) 人力资源的定义

人力资源是指在一定范围内的人口中的劳动能力的总和。

关于人力资源这一概念释义很多,或许,从不同学科的角度有不同的研究重点,因而有不同的界定和理解。但是,作为人力资源管理这门学科,我们可以从人力资源的含义,来正确理解这一概念。

第一,人力资源是资源的一种,它像其他资源一样具有投入于某一生产过程并创造出财富的共同特征,同时,它具有自身的特点。

第二,人力资源指的是人的劳动能力,并非劳动人口。劳动能力包括体力和脑力。

第三,人力资源所指的劳动能力是存在于一定范围的。它可以按区域划分,如国家、地区、城市、农村、企业等;也可以按产业划分,如制造业、运输业、服务业;还可以按行业划分,如工业、农业、军队、政府、医疗等。

第四,通常,我们研究的人力资源着重于企业的范畴,而企业是创造社会财富的基本单位,因而,人力资源往往会被认为是能够推动整个经济和社会发展的劳动者的能力。这里存在一种歧义,就是人力资源所界定的必定是对社会和经济起正效应的那部分劳动能力。人们利用资源的主要目的是创造财富、促进经济的发展,但是,有时却事与愿违。我们不乏利用资源因而造成严重的环境污染和生态破坏,反而阻遏经济的发展的例子。同样,人力资源的使用也是如此,利用得当可以大大地促进社会和经济的发展,但若使用不当,则可能给社会和经济造成相当程度的破坏。在企业内是这样,在社会中也如此。譬如工会领导工人罢工,有组织的示威游行,甚至是地区冲突等,这些都是人力资源使用不当产生的负效应。所以,从人力资源定义的角度,我们强调的是劳动能力,而与其使用效果没有必然联系。

(二) 人力资源的构成

人力资源存在于一定范围的人口总体(如一个国家或城市的人口总和)中,它由数量和质量两方面组成。

1. 数量方面

人力资源的数量方面可以分3个部分,如图1-1所示。

(1) 适龄劳动人口:即处于劳动年龄内,具有劳动能力的人口。这部分人口又可分为就业人口和待业人口两部分。

就业人口是指处在这一年龄段之内,正在从事社会劳动的那部分人口;待业人口是指处在这一年龄段之内没有从事社会劳动的部分人口。待业人口还可以分为失业人口、就学人口、家务人口和其他人口。

失业人口指的是处在劳动年龄阶段内、具有劳动能力并且有参加社会劳动意愿而没有获得就业的人口;就学人口是指处在劳动年龄阶段内、正从事学习的人口;家务人口是指处在劳动年龄阶段内、在自己家庭里从事家务劳动的人口;其他人口则包括那些处在劳动年龄阶段内、没有就业意愿、进行着自己的兴趣爱好方面的活动(如钓鱼、旅游等)的人口。

特别指出的是,第一,军队服役人口应包括在就业人口中。虽

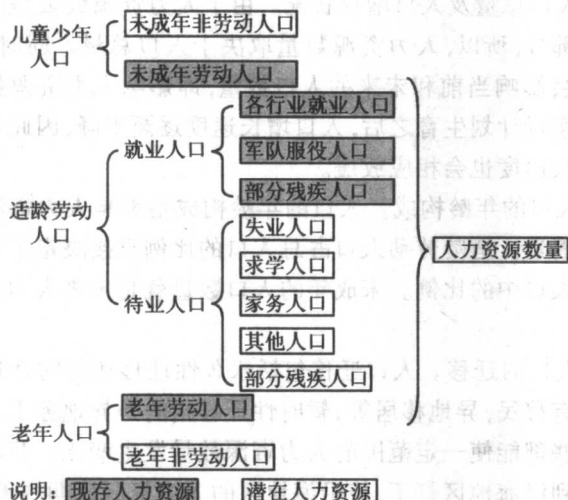


图 1-1

然,从表面上看,服役人员(军队、警察)没有创造实物价值,但是,他们提供了公共服务。军队提供国防安全保障,警察提供国内安定秩序的保障,他们是国民经济的一个组成部分。这部分人力资源的投入列入政府公共消费开支项目^①,在社会和经济发展中起着重要作用。另外,人力资源管理正运用于部队和警察这类军事组织中,对新时期的军事管理现代化起着重要的促进作用。第二,部分残障人士能够尽其所能,参与社会的劳动,他们这部分劳动能力应视为人力资源。

(2) 老年劳动人口:超过劳动年龄,继续从事社会劳动的人口。

(3) 未成年劳动人口:尚未达到劳动年龄,已经从事社会劳动的人口。

应该注意,劳动年龄是一个相对概念,它一般是根据各国的法律而规定的。不同的国家或同一国家的不同时期有不同的就业年龄和退休年龄规定。

影响人力资源数量的因素主要有四个方面:

^① 厉以宁著:《国民经济管理学》,河北人民出版社1997年版。

(1) 人口总量及人口增长状况。由于人力资源数量是占人口总量的一大部分,所以,人力资源数量取决于人口总量。同时,人口的增长状况会影响当前和将来的人口数量,即影响人力资源数量的变化。我国实行计划生育之后,人口增长速度逐渐下降,因此未来人力资源的增长速度也会相应放缓。

(2) 人口的年龄构成。人口的年龄构成是影响人力资源数量的一个重要因素。适龄劳动人口占总人口的比例直接决定了人力资源数量在总人口中的比例。未成年的人口数量就是未来人力资源的数量。

(3) 人口的迁移。人口迁移包括永久性迁移和暂时性迁移。永久性迁移有移民,异地移居等;暂时性迁移指的是异地务工、求学、入伍等。这些都能使一定范围的人力资源数量发生变化。我国内地省份的青年到沿海地区打工,使沿海地区的人力资源短期内迅速增加,而内地人力资源则在一定时期内出现短缺。

(4) 社会 and 经济发展状况。在特定的社会 and 经济发展时期,由于经济结构的失衡,人力资源相对过剩或缺乏,对劳动人口年龄规定进行调整。比如某些国家在战争之后会降低青年的就业年龄和提高老年人的退休年龄,在我国当前经济转轨时期,部分国有企业让职工提前退休,这些都能使人力资源的数量发生变化。

2. 质量方面

人力资源的质量方面是指劳动者所具有的体质、智力、知识、技能、态度和价值观等方面的状况。

体质是指劳动者的体力和健康状况,它与劳动者的遗传及其他先天条件、营养条件、卫生状况等因素密切相关。

智力、知识和技能与劳动者的教育状况相关。人力资源的质量既取决于国家科技发展水平,也取决于国家对教育的投入和个人对自身教育(父母对子女教育)的投入。智力虽然受一定的先天因素影响,但更重要的是后天的教育开发。

态度是指劳动者对所从事工作的努力程度、负责程度和合作程度。这取决于劳动者的需求层次和强度,劳动者接受激励的强度和对工作的满意程度。而价值观则是在态度之上形成的理念,它受教

育背景、文化背景等因素的影响。比如企业往往通过建立企业文化影响员工,使员工形成与企业战略目标相一致的价值观。

由此可见,人力资源的数量和质量构成了人力资源的存量。为了定义这个量,我们引用“人力资本”这一概念。人力资本可以定义为投入在劳动者身上的价值存量的总和。这里的价值体现在对劳动者进行教育(基础教育、高等教育、继续教育和职业培训等)、劳动者的生活消费等直接成本和劳动者在接受教育期间放弃的工作收入等间接成本(机会成本)。人力资本的表现形式是蕴涵在劳动者身上的体力、健康状况、智力、知识、技能的价值存量的总和。

一般来说,人力资源的数量与质量有一定的替代性。其质量对数量的替代性较强,而其数量对质量的替代性较弱,有的甚至是不可替代的。所以,随着科学技术的发展,生产领域对人力资源的素质要求越来越高。与数量相比人力资源的质量更为重要。

(三) 人力资源的基本特征

资源的种类很多,现代经济学对资源的分类有多种方式。除了物质形式的自然资源外,现代经济学还把知识、信息和管理技能都列为资源,形成一类非物质形式的资源,有的也称其为无形资源。人力资源包含有形和无形这两类资源。人力资源的有形体现在劳动者的体力和劳动者个体的数量;而人力资源的无形则表现在劳动者运用知识的技能、工作态度、团队的合作和沟通、组织形成的文化等方面。另外,人力资源是一种决定性资源,其他的一切资源必须通过人力资源才能起作用。

人力资源首先体现在活生生的人身上,具有生命、生理的自然特性,因此它与非生命物质资源有很大的区别,表现出以下特性:

第一,生命周期性。人具有生命周期,人在生命周期的不同阶段其劳动能力有所不同。个人的劳动能力经历了从产生、发展壮大到衰亡的过程;从整个社会看,社会人口各年龄段的比例也不不断变化,从而引起人力资源的变化,这又体现了人力资源的时效性和动态性;另外,在组织中人力资源也表现出生命周期性,所以作为管理者必须不断地调整组织结构,对员工进行培训,优化人力资源配置,使组织中的人力资源总是处于生命旺盛状态。

第二,再生性。劳动者的体力和精神状态在工作中被消耗,但可以通过休息和补充营养恢复到原有状态;社会中一部分人力资源走向衰亡,却有另一部分人力资源正在形成。

人力资源的生命周期性和再生性是与其他具有生命特征的资源,如森林资源、海洋渔业资源所共有的,所以,作者认为不应该将其列为人力资源基本特征。而人力资源的基本特征主要表现在:

1. 能动性

人有自主意识能力,能根据环境条件作出相应的选择,在工作中能主动调整人和物的关系。人有思想、情感,对周围的世界有自己的看法,能够有目的的、主动地从事某些活动,表现在:

① 自我强化。人有主动接受教育的愿望,愿意通过各种学习和培训,也愿意刻苦锻炼自己的意志和身体,使自己获得更高的劳动素质和能力。

② 优化选择。人在环境中总有趋利避害的行为。在劳动力市场中人总是根据自己的兴趣和需求来选择职业和工种,具有使自己的才能得到充分发挥的愿望,有意识地选择人力资源的投向。

③ 创造性。创造性是人力资源能动性表现的最主要方面。人能够根据自己的知识存量进行有机地组合,进行发明和创造,这是人力资源发挥潜质的重要因素。

2. 增值性

人力资源在使用过程中其体质虽然有下降的趋势,但是其知识和技能反而在不断地提高,并且知识技能提高的幅度大大超过了其体质下降的幅度,而体质的下降在一定的休息后可以得到恢复,所以,劳动者个体的人力资源价值(或者说人力资本)在劳动过程中不断增值。由于知识的累积性,人们在生产活动中可以积累越来越多的经验,提高生产技术,改进管理方式,从而使人力资源的总体价值在使用过程中也逐步增加。

3. 社会性

人类生活于社会中,各种社会劳动都是协作性的活动。人力资源在社会各部门中都是互相联系、互相促进的;人力资源的配置、使用都需要通过市场或行政手段来进行调节;人力资源创造的财富为

社会共同享用,同时也提高了全社会人力资源的价值,如科学技术的进步使社会各成员的人力资源价值得到提升。从这个意义上讲,人力资源是具有社会性的资源。

二、人力资源管理

(一) 人力资源管理

人力资源管理就是对人力资源进行正确计划、有效开发、合理配置、充分利用、调整和控制,以实现组织目标的过程。人力资源管理包括人力资源的规划和预测,工作设计和工作分析,人员的招聘、甄选和录用,人员培训和开发,薪酬设计,绩效考评,人员调整,劳动关系的处理,人力资源的核算评估,建立组织文化等方面工作。

(二) 人力资源管理的特点

1. 综合性

人力资源管理是一门综合性很强的学科。由于管理的对象是人,人的行为要受到政治、文化、经济、组织、心理、生理等诸多因素的影响,所以人力资源管理要涉及多门学科的知识,也可以说它是多学科的融合。

2. 实践性

人力资源管理是一门实践性很强的学科。它的理论来源于实际管理工作中的经验总结和概括。它的产生也是现代工业社会化生产的高度发达、激烈的市场竞争的需要。企业总是千方百计地提高效率,充分发挥人力资源的潜力以获取竞争优势。

3. 发展性

人力资源管理综合了多门学科的理论,科学技术的发展也推动这门学科迅速发展。尤其在近几十年来发展更为迅猛。从经济人性观的科学管理思想到社会人性观的行为科学思想,再到自我实现人性观的现代综合管理思想,这门学科在其他学科的推动下不断发展。

4. 社会性

人力资源管理有其社会的特殊性,它受社会文化、历史、制度、民族等社会因素影响。因为人的行为是受社会系统中各因素的制约,所以,对人力资源进行管理,必须考虑到人力资源所处的社会环境。