



RENLI ZIYUANGUANLI

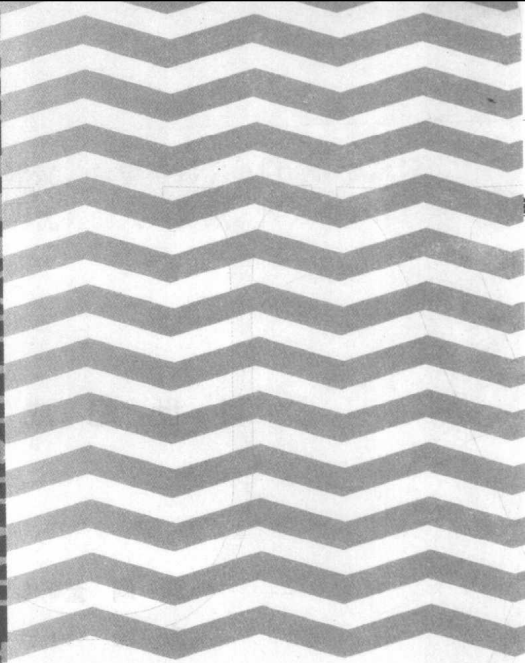


世纪成人高等教育精品教材

人力资源管理

主编 姚裕群

RENLI ZIYUANGUANLI



世纪成人高等教育精品教材

人力资源管理

主编 姚裕群

 中国人民大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/主编姚裕群
北京:中国人民大学出版社,2004
21世纪成人高等教育精品教材

ISBN 7-300-05599-0/G·1069

I. 人…
II. 姚…
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(2004)第 054687 号

21世纪成人高等教育精品教材

人力资源管理

主编 姚裕群

出版发行 中国人民大学出版社
社 址 北京中关村大街 31 号 邮政编码 100080
电 话 010-62511242(总编室) 010-62511239(出版部)
010-82501766(邮购部) 010-62514148(门市部)
010-62515195(发行公司) 010-62515275(盗版举报)
网 址 <http://www.crup.com.cn>
<http://www.ttrnet.com>(人大教研网)
经 销 新华书店
印 刷 山东高唐印刷有限公司
开 本 787×965 毫米 1/16 版 次 2004 年 6 月第 1 版
印 张 29 插页 1 印 次 2004 年 6 月第 1 次印刷
字 数 504 000 定 价 29.80 元

版权所有 侵权必究 印装差错 负责调换



总 序

历史的车轮已将人类社会推进了崭新的时代，推进了一个科学技术发展日新月异、发明创造层出不穷、知识更新日趋频繁的“知识经济”时代，知识已成为经济与社会生活的“主旋律”。发展教育事业，不断调整人们的知识结构、提高知识水平已成为时代的要求。随着经济的全球化发展，世界各国都自觉不自觉地卷进了世界商品竞争的大市场中，竞争的实质就是各国科学技术力量的竞争、人才的竞争。这就使当今世界各国都极其重视科学技术的发展和高级专门人才的培养，大力发展高等教育，特别是成人高等教育。随着经济与社会的发展，成人高等教育将成为一种最广泛最普及的教育形式。

在世纪之交，党中央及时提出了“科教兴国”、“人才兴国”、“人才强国”的战略决策，并在党的十六大明确提出要“形成全民学习、终身学习的学习型社会，促进人的全面发展”，“构建终身教育体系”，在一个新的高度确定了我国成人高等教育的地位、作用和任务，对发展成人高等教育提出了新的更高的要求。构建“学习型社会”和“终身教育体系”，实质上就是要求发展和完善多种形式、多种层次的成人教育，特别是成人高等教育。目前，我国成人高等教育的发展规模已占全国高等教育的一半左右，随着我国经济的现代化发展、产业结构的调整、传统产业部门的改造、新兴产业部门的建立，数以千万计的各种岗位劳动者，需要通过边工作边学习来调整自己的知识结构和提高自己的知识水平，以适应这种现代经济与社会发展的要求。可见，我国的成人高等教

育的发展面临着可贵的机遇，肩负着重大的历史使命。

我国的成人高等教育要抓住机遇发展，完成自己的历史使命，从根本上说就是要全面提高教育教学质量，这涉及多方面的工作，但抓好教材建设是提高教学质量的中心环节。众所周知，成人教育的对象是在岗的职工，他们一方面有着丰富的实践经验，有着较强的自学能力；另一方面他们要边工作边学习，这就决定了他们的知识在很大程度上要通过自学教材来获得，靠自学成才。所以，要提高教育教学质量，首先要抓好教材建设。

为适应我国成人高等教育新发展的需要，满足广大成教学员的普遍要求，中国人民大学出版社邀请了国内知名专家学者对我国成人高等教育的教学改革与教材建设进行专题研讨，成立了教材编审委员会，联合全国30多所著名高校，共同策划编撰“21世纪成人高等教育精品教材”，计划在两三年内陆续推出百门成人高等教育精品系列教材。教材编审委员会对该系列教材的作者经过了严格的遴选，编写教材的专家、教授都有着丰富的成人高等教育教学经验和较高的专业学术水平。教材编写严格遵照教育部颁布的“全国成人高等教育教学基本要求”，坚持理论联系实际的原则，结合我国成人高等教育的特点，使教材内容完整统一，具有一定的理论性、科学性和实用性。力求使这批新编的教材从内容到形式真正符合成人的特点和要求，有新的突破。具体表现为：理论联系实际；反映最新成果；鲜明的时代精神；突出案例分析；论述深入浅出；章节重点突出；叙述通俗易懂；文字简练流畅。

这套“21世纪成人高等教育精品教材”不仅适用于成人高等教育，也非常适合作为普通大中专院校、远程网络教育学院、高职高专院校各相关专业的教材使用。

这套“21世纪成人高等教育精品教材”在策划和编写出版过程中，得到教育部高教司、中国成人教育协会、北京高校成人高教研究会、中国人民大学、东北财经大学、武汉大学、山西财经大学、东北师范大学、华中科技大学、黑龙江大学、长春大学、湖北工学院等单位的领导、专家、学者的大力支持和帮助，谨表深切谢意。我们相信，随着我国成人高等教育的发展和教学改革的不深入，特别是随着教育部“高等学校教学质量和教学改革工程”的启动和实施，这套适应应用型人才培养的成人高等教育精品教材必将促进我国高校教学质量的提高。

杨干忠

2004年5月28日

目 录



第一篇 人力资源管理基础

第一章 绪 论	(3)
第一节 人力资源基本范畴	(5)
第二节 人力资源结构	(11)
第三节 人力资源思想的发展	(16)
第四节 人力资源开发与管理活动	(21)
第五节 人力资源的作用	(26)
第二章 人力资源个体分析	(32)
第一节 人的能力	(34)
第二节 人的个性	(38)
第三节 人的行为	(44)
第四节 人的价值观	(47)
第五节 人的复杂性	(50)
第三章 人力资源经济分析	(54)

第一节	人力资源数量和质量	(56)
第二节	人力资源投资	(61)
第三节	人力资源供求	(67)
第四章	人力资源社会分析	(74)
第一节	人的社会权利	(75)
第二节	人力资源与雇用者	(77)
第三节	人力资源与组织	(80)
第四节	人力资源与社会	(86)
第五章	人力资源配置	(92)
第一节	人力资源配置基本分析	(94)
第二节	人力资源配置原则	(99)
第三节	人力资源流动	(102)
第四节	人力资源配置市场	(104)
第五节	我国人力资源配置的变化	(106)

第二篇 人力资源获取与发展

第六章	人力资源规划	(113)
第一节	组织	(115)
第二节	人力资源规划基本分析	(118)
第三节	人力资源规划的内容	(124)
第四节	人力资源规划方法	(127)
第五节	人力资源规划的落实	(131)
第七章	人力资源测评	(135)
第一节	人力资源测评基本分析	(137)
第二节	人力资源测评操作	(140)
第三节	人力资源测评方法	(145)
第八章	人力资源获取	(154)
第一节	人力资源获取基本分析	(156)
第二节	人力资源招募	(157)
第三节	人力资源甄选	(164)
第四节	面试	(169)
第九章	培训与发展	(175)

第一节	培训流程及其内容	(177)
第二节	培训与发展的形式和内容	(188)
第三节	培训与发展的方法	(191)
第十章	职业生涯规划	(199)
第一节	职业生涯基本分析	(201)
第二节	职业生涯的关键点	(207)
第三节	组织职业生涯规划基本内容	(213)
第四节	组织职业生涯规划的操作	(217)

第三篇 人力资源管理

第十一章	工作分析与工作设计	(229)
第一节	组织结构	(230)
第二节	工作分析的内涵	(232)
第三节	工作分析的步骤	(236)
第四节	收集工作分析信息的方法	(240)
第五节	工作说明书和规范书的编制	(243)
第六节	工作设计	(246)
第十二章	雇用关系管理	(250)
第一节	雇用关系基本分析	(252)
第二节	劳动合同	(258)
第三节	劳动争议	(264)
第十三章	人力资源使用	(270)
第一节	人力资源使用文化	(272)
第二节	人力资源激励	(276)
第三节	工作满意度	(284)
第十四章	考核与绩效管理	(290)
第一节	绩效考核基本分析	(292)
第二节	绩效管理流程	(301)
第三节	常用的考核方法	(309)
第四节	绩效管理操作	(316)
第十五章	薪酬与福利	(323)
第一节	薪酬与福利基本分析	(325)

第二节	薪酬福利制度原理	(331)
第三节	薪酬制度设计	(335)
第四节	薪酬管理实施	(341)
第十六章	人力资源养护	(346)
第一节	人力资源自然保护	(347)
第二节	人力资源社会保障	(351)
第三节	人力资源社会保护	(356)
第十七章	人力资源管理制度	(365)
第一节	人力资源管理制度基本分析	(366)
第二节	人力资源管理制度设计	(373)
第三节	人力资源管理制度维护	(378)
第十八章	人力资源管理诊断	(385)
第一节	人力资源诊断概述	(386)
第二节	管理者诊断	(395)
第三节	组织诊断	(400)
第十九章	人力资源统计分析	(405)
第一节	人力资源统计基本内容	(406)
第二节	劳动时间与利用统计	(409)
第三节	劳动生产率统计	(413)
第四节	工资统计	(416)
第二十章	战略人力资源管理	(422)
第一节	战略与人力资源	(423)
第二节	战略人力资源管理学说	(429)
第三节	战略人力资源管理运作	(435)
第四节	战略人力资源管理主体	(444)
参考文献		(450)

第一篇

人力资源
管理基础

第一章 绪 论

【本章要点】

- 人力资源的概念和特点等基本范畴
- 人力资源的自然、社会和经济三大结构
- 人力资源思想的发展
- 现代人力资源开发与管理的特征
- 人力资源开发与管理的社会环境
- 人力资源开发与管理体系
- 人力资源开发与管理环节
- 人力资源的基本作用
- 在我国搞好人力资源开发与管理的现实作用

【本章引言】

新世纪·新机会·新认识

我国著名科学家钱伟长指出，计划经济下“铁饭碗、大锅饭、平均主义”的人力资源管理体制，是“新的三座大山”。因为在“个人服从国家分配”、“下级听从领导指挥”的格局下，在缺乏社会活力的工作岗位上根据岗位被动地塑造自己、修改自己，使人成为社会生产大机器中的一个部件，使人力资源的主体性和人类创造世界的灵性都被抹杀。这样的体制，反映的是封建文化、小农经济的落后意识，更使得人的观念陈旧、被动和保守。这种模式不能适应社会的变化，这种模式下的人力资源不能适应社会对于劳动者主体能动性的要求、不能适应世界进步的趋势和经济全球化、社会现代化的要求。

20世纪后20年，中国的社会体制从封闭走向开放，从保守走向改革，从计划走向市场，社会对人们提供了众多的发展空间，提供了巨大的发展契机。在这发生着巨大变化的20年，有的企业发展了、成功了（例如联想、四通、青岛海尔、许继电气等等），有的企业则衰落了、破产了（例如瀛海威和诸多国企），其很大原因就在于他们的人力资源开发利用与管理思想和方法不同。在这发生着巨大变化的20年，人们有着不同的人生抉择，有着不同的结果：有的人发展了、成功了，跳槽下海，努力奋斗，搞养殖、搞软件、搞网络的青年学子成了中国“百富”，30多岁学业精深，成为著名专家学者，享誉全国、享誉世界；有的人因单位不景气而一筹莫展、贫困潦倒，有的人身居高位，以权谋私，晚节不保，罪发入狱；也有不少优秀企业家失败、“落马”；等等。人们职业生涯境遇的不同，其很大原因也在于个体人力资源开发利用与管理的动力和手段的不同。

总之，微观和个人的人力资源开发利用与管理，均呈现着“无边落木萧萧下，不尽长江滚滚来”的局面。实际上，除去微观单位和个人的原因外，还有重大的宏观人力资源体制、结构、环境、动力、投入、调控等多方面的因素。

步入新世纪，我们看到：市场经济在中国迅速、全面推行，正在带来中国经济上的富裕和社会生活方式的诸多改革，也带来人力资源开发利用与管理方面的诸多变化、带来人力资源发展的各种机会和挑战。

人力资源开发利用与管理是一个重要而又复杂的领域。要搞好人力资源的开发利用与管理，必须先解决对于人力资源范畴的科学认识问题，这包括基本概念、特点、结构、开发管理活动和宏观微观环境等问题。

就个人而言，面对市场经济的机会与挑战，要有一个全新的生活态度，树立竞争观念和创业意识，树立发展观念和法制意识，要在市场中寻找自己这一资源的最佳位置，成为新世界的主人。

从微观组织的角度看，各种企业事业机关单位要塑造好组织内部环境，要建立现代人力资源开发利用与管理体制，解决好人力资源开发利用与管理运作的各个环节问题。

从社会的角度看，要立足于人力资源的特点和遵从人力资源运动经济规律，调整好人力资源结构，塑造好人力资源开发利用与管理的宏观环境。

第一节 人力资源基本范畴

一、人力资源概念

(一) 人力资源的定义

人力资源一词，英文名为“human resource”，是指一定范围内的人所具备的劳动能力的总和，也称“人类资源”或“劳动力资源”、“劳动资源”。这种劳动能力，构成了其能够从事社会生产和经营活动的要素条件。

(二) 人力资源的内容

一个社会的人力资源，由下列八个部分构成^①：

(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、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”。

^① 参见姚裕群：《人力资源概论》，47~49页，北京：中国劳动出版社，1992。

(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”。

上述三部分人，构成了“就业人口”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，这部分可以称为“求业人口”。求业人口与前三部分一起，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。

这八部分统称劳动力人口，即人力资源。见图 1—1。

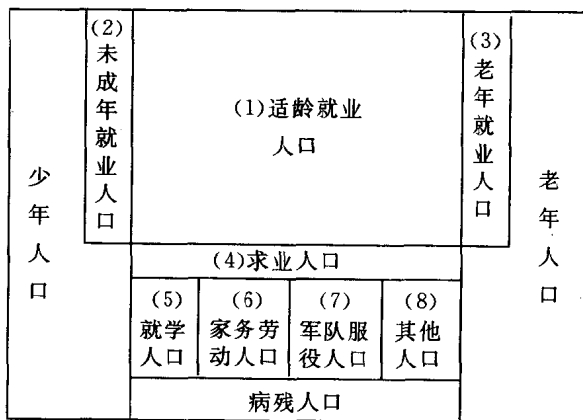


图 1—1 人力资源构成

图中标记 (1) ~ (8) 的部分，即人力资源。其中前四部分是经济活动人口，构成现实的社会人力资源供给，这是直接的、已经开发的人力资源；后四部分并未构成现实的社会人力资源供给，它们是间接的、尚未开发的、处于潜在形态的人力资源。

二、人力资源的特点

人力资源的实体是人，或者说是负载于“人”这种有思想、有价值判断的

社会动物身上。作为社会经济资源中的一个特殊种类，有着诸多不同于物质资源的特点。研究人力资源的特点，对于正确和深入把握这一范畴，是非常重要的。人力资源主要具有以下特点：

(一) 人力资源的基本特点

人力资源的基本特点，包括生物性和社会性两个方面：

1. 生物性

人力资源存在于人体之中，是一种“活”的资源，它与人的自然生理特征相联系。这一特点是人力资源最基本的特点。人力资源的生产，基于人口再生这种生命过程，其接受教育也需要一定的智力自然前提；人力资源的使用，更受到人的自然生命特征的限制，如身体疲劳、人体安全、劳动卫生、工作时间等等。

从人力资源周期运行的角度看，人力资源的生物性还体现为人力资源的再生性，其再生性是通过人口总体内各个个体的不断替换更新和“人力资源耗费→人力资源生产→人力资源再次耗费→人力资源再次生产”的过程得以实现的。

2. 社会性

人力资源具有社会性。从一般意义上说，人口、人的劳动能力和“人力”这种资源，都是人类社会活动的结果，又都构成人类社会活动的前提。从社会经济运动的角度看，人类劳动是群体性劳动，不同的人一般都分别处于各个劳动组织之中，这构成了人力资源社会性的微观基础。从宏观上看，人力资源是处于一定社会范围的，它的形成要依赖社会，它的配置要通过社会，它的使用要处于社会的劳动分工体系之中。

对于人力资源的使用，从直接的角度看，是属于某一个社会经济单位的具体事。但是，社会对于这种活的、能动性资源，提供了开发和管理的外部条件和市场，并在一定程度上构成竞争环境。

(二) 人力资源的资源特点

1. 智能性

人力资源包含着智力的内容，即具有智能性，这使得它具有了强大的功能。因为，人类创造了工具、创造了机器，把物质资料改造成为自己的手段，即通过自己的智力使自身人体器官得到延长和放大，从而使得自身的能力无限扩大，推动数量巨大的物质资源，取得巨大的效益。在当今科学技术日新月异、社会已经进入知识经济时代的情况下，人力资源的智能性就不仅仅是具有

“效益巨大”的优异性，而且关系着国家和用人单位的生死存亡，具有须臾不可离的重要特征。

人类的智力具有继承性，这使得人力资源所具有的劳动能力随着时间的推移，得以积累、延续和进一步增强。

2. 个体差异性

个体差异性，即不同的人力资源个体在个人的知识技能条件、劳动参与率倾向、劳动供给方向、工作动力、工作行为特征等方面均有一定的差异。

人的个体差异性，也导致社会人力资源需求岗位对其的选择产生一定的差异。

3. 时效性

人力资源具有时效性，它的形成、生产、开发、使用，都具有时间方面的限制。

从个体的角度看，人有其生物有机体的生命周期，因此，作为人力资源，能够从事劳动的自然时间就被限定在生命周期的其中一段。人们能够从事劳动的青年、壮年、老年不同时期，其劳动能力也有所不同。

从社会的角度看，在各个年龄组人口的数量以及它们之间的联系方面，特别是“劳动人口与被抚养人口”的比例方面，也存在着时效性的问题。由此，就需要考虑动态条件下社会人力资源总体在形成、开发、分配、使用等各项运动环节的相对平稳性以及合理的超前性。

(三) 人力资源的主体特点

1. 动力性

人力资源的动力性，即其主体推动性。经济运行的主体，可以划分为个人、用人单位和社会三个层次，个人是这三方面主体中根本的层次。人力资源之所以作为主体资源，正是因为它具有动力特征，能够对于物质资源加以推动、加以运用。人力资源与资本要素、物质要素的关系及其结合，均对经济的运行及效果产生重大影响，因而也成为用人单位与社会（一般可以把政府作为其代表）管理行为的重要对象。

具体来说，人力资源的动力性体现在“发挥动力”和“自我强化”两个方面。发挥动力，即人对自身能力或能量的自觉运用，这是人类能动性的重要体现，它对于“人力”这一资源的潜力发挥和由此产生的工作绩效，具有决定性的影响。自我强化，即人们通过自身有目的的积极行为，接受教育培训，努力学习，锻炼身体，积累经验，使自身获得更高的工作能力。