

人力资源

管理学

赵应文 主编

RENLI ZIYUAN GUANLIXUE



武汉出版社

人 力 资 源 管 理 学

主 编 赵应文

江苏工业学院图书馆
藏书章

武 汉 出 版 社

(鄂)新登字 08 号

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理学/赵应文主编. —武汉:武汉出版社, 2003. 12
ISBN 7-5430-2977-4

I. 人… II. 赵… III. 劳动力资源—资源管理 IV. F241
中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 119790 号

书 名:人力资源管理学

主 编:赵应文

责任编辑:吕植壮

封面设计:姜 波

出 版:武汉出版社

社 址:武汉市江汉区新华下路 103 号 邮 编:430015

电 话:(027)85606403 85600625

印 刷:武汉市教育学会印刷厂

开 本:850mm×1168mm 1/32

印 张:10 字 数:250 千字

版 次:2003 年 12 月第 1 版 2003 年 12 月第 1 次印刷

印 数:0001—4000 册

ISBN 7-5430-2977-4/F·247

定 价:19.00 元

版权所有·翻印必究

如有质量问题,由承印厂负责调换。

目 录

第一章 绪 论	(1)
第一节 人力资源	(2)
第二节 人力资源管理	(13)
第三节 人力资源管理学	(20)
第二章 人力资源管理实践和理论	(31)
第一节 中国传统的人力资源管理思想	(31)
第二节 <u>西方人力资源管理实践和理论</u>	(36)
第三节 国外典型人力资源管理模式比较	(45)
第三章 人力资源规划	(56)
第一节 人力资源规划的作用和原则	(56)
第二节 人力资源规划的制定	(62)
第三节 人力资源预测和平衡	(68)
第四章 职务管理	(79)
第一节 职务分析	(79)
第二节 职务设计	(90)
第三节 职位分类	(100)
第五章 劳动管理	(112)

第一节	劳动定员	(112)
第二节	劳动定额	(118)
第三节	劳动组织	(126)
第六章	人员招聘	(137)
第一节	人员招聘的界定	(137)
第二节	招聘的基本程序	(142)
第三节	招聘的渠道和方式	(149)
第四节	招聘测试方法	(154)
第七章	人力资源开发与培训管理	(169)
第一节	开发培训概述	(169)
第二节	人员培训的内容和形式	(182)
第三节	人员培训的组织工作	(192)
第八章	激励管理	(200)
第一节	激励概述	(200)
第二节	激励理论内容	(207)
第三节	激励艺术	(215)
第九章	绩效考评管理	(232)
第一节	绩效考评	(232)
第二节	绩效考评的程序	(240)
第三节	绩效考评的方法	(245)
第四节	绩效考评的实务	(252)

第十章 薪资管理	(264)
第一节 薪资分配的理论	(264)
第二节 薪资和薪资管理	(268)
第三节 薪资的构成	(274)
第四节 薪资管理的原则	(278)
第五节 薪资体系的设计	(282)
第十一章 人力资源保护	(284)
第一节 社会保险概述	(287)
第二节 劳动保险与社会保险制度的改革	(294)
第三节 劳动保护	(300)
主要参考文献	(309)
后 记	(311)

第一章

绪论

目前,伴随高新技术的日益发展,全球信息化、网络化、知识化的不断普及,人类社会正快速进入继工业文明之后的又一崭新阶段——知识经济时代。知识经济作为一种新的经济形态,它以知识的生产和人的智力的充分发挥为支撑,以信息化和网络化为基础,通过企业持续、全面地创新,最合理、有效地利用资源,促进科技、经济、社会的和谐统一,实现可持续发展。这已经是人类发展不可逆转的主流。因此,全球有识之士纷纷指出:知识经济的核心,就是以人力资源和知识资本为中心的新经济。江泽民同志也曾指出:“我国现代化建设的进程,在很大程度上取决于国民素质的提高和人才资源的开发。”世界发展史也表明,各国在其发展过程中,不同国家经济增长率的差异,并不主要是由物质资源、物质资本等的差异引起的。一个国家的经济实力乃至综合国力的强弱,往往是与其人力资源的管理状况密切相关的。

现代管理实践表明,对人的管理是现代管理的核心。现代管理的基本目的在于通过高效的管理方法,提高经济效益,其中的核心问题,是如何根据人的行为和心理规律,提高对行为的预测和控制的自觉性,处理好人际关系,以充分发挥人的积极性、主动性和自觉性。现代管理有众多的要素,之中究竟应该以哪一个要素的管理为核心呢?现代管理学的人本原理认为,不管是管理对象、管理过程还是财物、信息和时间,都需要人去进行和推动,如果没有

人去正确、合理地运筹,它们就不能发挥应有的作用,管理过程中的决策、计划、组织、领导、控制等环节,也是靠人去实现的。所以,现代管理应以人的管理为核心。

同时,随着全球经济一体化时代的到来,竞争的程度空前加剧。而那些占据人力资源优势的地区、国家和企业,将是竞争中的胜者。经济竞争,说到底人才的竞争,是人力资源综合素质的竞争。在这种大趋势下,传统的人事管理已不适应时代发展的需要,人力资源管理对企业越来越重要,人力资源管理开始提上了日程。

第一节 人力资源

要进行人力资源管理,就得对人力资源有一个较为准确的了解。人力资源是人力资源开发与管理的研究对象和基本概念。而要了解人力资源的概念,就要先了解资源。

一、资源

资源是某种可以加以利用,给予人们提供资助或满足人们需要的东西。资源区别于其他有用物质的独特之处,在于其具有价值增值性,即资源利用者通过把有价值物质投入活动过程,可以获得更大的价值。可以说资源是一个经济概念,它是用来进行价值增值的财富。从不同的角度,按照不同的标准,资源可以分为不同类型:无形资源和有形资源,现实资源和潜在资源,自然资源和人力资源等等。

自从人类社会产生以来,人类便不断地创造和积累财富。社会财富的来源包括两类:一是来自自然界的自然资源,另一类是来自人类自身的知识和体力,即人力资源。自然资源是自然界蕴藏的土地、水、海洋、矿产、能源、森林、草地、物种和气候等方面的资源。自然界的自然资源,有些已被人类开发、利用,成为社会物

质财富的源泉,有些还未被人们认识、发现、利用和改造,因而是潜在的资源。在劳动中,人类运用生产工具作用于劳动对象,生产出满足人类需要的使用价值,形成了社会财富。而生产工具是人类器官的延长和放大,劳动对象是经过人类改造过的自然物质,即人化了的自然。两者都打上人力资源活动的印记,但由于科学技术水平还比较低,人类智慧转移到物质产品上的附加值,尚未优胜于自然资源在劳动产品本身的价值。因此在相当长的历史时间里,人们并未充分认识自身人力资源的价值。在人们眼里,一个物质产品有无使用价值以及价值的大小,主要取决于构造该产品的自然资源而不取决于人力资源的知识和智慧。比如,在人类原始初期时期,人们以采集现成天然产物为主,这样就把自然资源当做人类物质生活和社会财富的唯一源泉。后来,人们学会了经营畜牧业和农业,这些产业的发展证明了人类的智慧可以改变自然界某些物种的形态、性质和用途,但畜牧业和农业的对象和产品仍然是社会财富的主要内容和重要来源,而不是人的知识和技术。

工业革命开始了人类的文明时代,科学技术有了长足的进步,机械化、电气化逐渐代替了手工工具和手工操作,社会财富空前地增加,但社会财富的主要源泉仍是自然资源和有形资本。经济增长的基本因素是资源、劳动力和资本。但不管资金密集型还是劳动力密集型的经济都以开发、利用和消耗自然资源为主要特征。经济发展主要取决于对自然资源的占有和配置。因此,在这一时期,形成社会财富的主要源泉仍是自然资源而不是人力资源。如机器制造业、汽车制造业、冶炼业等传统产业都是依靠自然资源的大量消耗而发展起来的。

20 世纪是 70 年代以来,在现代科学技术和生产力的高度发达条件下,知识和技术逐渐成为第一生产力,人类智慧转移到或附加在物质产品上的附加值越来越多,人们用以满足自身需要的使用价值越来越多地集中于人类自身的智慧而不是产品包含的由自

然资源带来的物质内容。同时,在创造社会财富方面,虽然自然资源始终还是重要的资源,但如何合理开发利用自然资源,为社会财富的创造提供良好的可持续的物质基础,又需要人力资源主导。因此,在当今人们深深地认识到:人力资源是创造社会财富的主要的、第一位的资源。

二、人力资源的内涵

人力资源也称作劳动力资源、劳动资源、人类资源,是用以反映人所拥有的劳动能力,存在于人体中的经济资源。对于人力资源的含义,可以从两个方面来理解。

一是狭义的解释,人力资源就是劳动力资源,是指一个国家或地区在一定时期内符合就业年龄并具有劳动能力的人口的总和。

二是广义的解释,人力资源是指在一个国家或地区之中,处于劳动年龄、未到劳动年龄和超过劳动年龄而具有劳动能力的人口总和。或者表述为:一个国家或地区的总人口中减去丧失劳动能力的人口之后的人口。人力资源就是指那些有正常智力,能够从事生产活动的体力或脑力劳动者。

不管是何种解释,人力资源都是以人口为基础,以劳动能力表现出来的。因此可以这样定义人力资源:人力资源是与自然资源相对应的、以人的生命机体为载体的社会资源,它包括在一定领域内人口所拥有的劳动能力。

所谓人口,是居住在一定地区内或一个单位内的人的总和。人口的基本形态是一个个具体地活的人。人作为具体地活的生命有机体,除极少数由于各种原因丧失劳动能力的人口之外,绝大多数人口都具有劳动能力。所以,一定数量的人口是人力资源得以形成的自然基础。有了一定数量的人口就有一定数量的人力资源。人口数量的多寡、增长速度的快慢、地域分布是否均衡、人口结构是否合理等都直接影响人力资源的总量、质量以及开发、配

置、使用和管理。比如,一个地区人口稀少,一个地区人口众多,这两个地区的人力资源就存在量的悬殊。但是,人力资源并不是简单地指一定数量的人,而是指这些人所拥有的劳动能力。

所谓劳动能力即劳动力,是存在于活的人体中的体力和脑力的总和。体力是指在一定身体素质基础上的负荷力、灵敏度、耐力等;而脑力又称智力、知识力、精神力,是人们掌握和运用知识的能力,如观察力、记忆力、思维力、想象力以及操作能力等。体力是个体发育到一定生理阶段就具有的能力,是自然力;脑力则是后天学习获得的,称知识力或智力。体力反映人力资源的自然性,脑力反映人力资源的社会性。两者的结合就构成人力资源的总和。

但是,人口和人力资源又是有区别的。首先,不是所有人口都是人力资源,只有具有劳动能力的人口才可能是人力资源。第二,人的体力和智力各有区别,因此他们各自所拥有的人力资源就不尽相同,即使同一个人,在不同阶段、不同环境中所拥有的人力资源也有很大区别。

同时,在作为人力资源总量的人口,还有如下不同的情况:第一,从劳动年龄看,有未达到劳动年龄的16岁以下的青少年,有处于劳动年龄之中的青壮年(男性劳动者从16到60岁,女性从16到55岁),还有超过劳动年龄的老年(男性60岁,女性55岁以上)。第二,从就业情况看,有在业人口、待业人口、失业人口、尚未到社会求职的学校学生、服兵役的士兵,家庭闲居人员和其他人员。第三,从人力资源的实现程度来看,未达到劳动年龄、符合劳动年龄和超过劳动年龄的这三部分的在业人口,是现实人力资源的主体;待业人口、失业人口和家庭闲居人口,是现实人力资源的闲置状态;未到社会就业或离职就读的学生、服兵役的士兵是潜在的人力资源。

这样,以人口形式表现出来的人力资源大致包括:第一,适龄就业人口,即符合劳动年龄的社会劳动人口。第二,未成年就业人

口,即未到劳动年龄、但已从事社会劳动的人口。第三,老年就业人口,即超过劳动年龄、仍从事社会劳动的人口。第四,待业人口,即处于劳动年龄、具有劳动能力、等待或要求从事社会劳动的人口。第五,失业人口,处于劳动年龄、具有劳动能力、失去社会劳动岗位的人口。第六,求学人口,即处于劳动年龄、正在国民教育系统就读的人口。第七,服役人口,即处于劳动年龄、正在军队服役的人口。第八,家务劳动人口,即处于劳动年龄、不领取劳动报酬而从事家务劳动的人口。第九,处于劳动年龄、具有劳动能力的其他人口。

一般地说,在人口总体中,除了丧失劳动能力的极少数人外,所有的人都拥有人力资源。一个国家或地区的人口总量大体上相当于该国或该地区的人力资源总量。

三、人力资源的特点

人力资源管理的新观念将“人”看做一种“资源”,是与物质资源和信息资源相对应的三大资源之一。但是人力资源是一种特殊的资源,与物质资源和信息资源相比较,人力资源的特殊主要体现在以下五个方面:首先,人力资源是一种活的资源,而物质资源是“死”的资源,物质资源只有通过人力资源的加工和创造才会产生价值。其次,人力资源是创造利润的主要来源,特别是在高新技术产业等行业,人力资源的创新能力是企业利润的源泉。第三,人力资源是一种战略性资源,企业为了在某个领域或某个行业中占领制高点,并得到长期的发展,必须有大量的优秀人才为企业服务。第四,人力资源是可以无限开发的资源,人的创造力是无限的。通过对人力资源的有效管理和开发可以极大的提高企业的工作效率,从而达成企业的目标。第五,人力资源的现实形态可以分为四个部分:体力、智力、知识和技能。人力资源以体力、智力、知识和技能等形式存在于人的身体之中,依赖于个体而存在。只有拥有一

定数量的人员,才能谈得上存在着人力资源。

由此可见,人力资源具有以下特点:

第一,独特性,即人力资源是一种特殊的资源,存在于人本身,是人的体力与智力结合在一起,具有不可剥夺性。人本身通过学习和实践而获得的知识、经验、技能,是人力资源的具体体现,是别人剥夺不了的。人的体力也是在人成长和锻炼中获得的,也是别人剥夺不了的。这是人力资源区别于一切自然资源的一个根本特征。

第二,能动性,即人力资源是一种积极能动的资源。人在各种活动中都有着自觉目的性,以有效地对自身活动作出抉择,调节自身与外部的关系;如人力资源在活动过程中具有可激励性,通过对人的工作能力的提高和对工作动机的激励来提高工作效率。同时人在各种活动中还处于主体地位,支配着其他资源,包括可以创造、使用和改造工具。而且人力资源还有不断开发的潜能。这种能动性是人力资源区别于自然资源的一个重要特征。

第三,可变性,即人力资源是一种可变动的资源。在工作过程中,人的劳动能力不是固定不变的,而且,每一个人实际表现出来的工作能力,往往只是其全部工作能力的一部分。这就是说,人的相当部分工作能力是潜在的,使用组织可以通过恰当的方法和措施,如提高员工技能和责任感,进行培训来开发。随着人的知识逐渐丰富、技术不断改善、经验积累增加、态度正确塑造,既可以提高人力资源自身的价值,又可以提高组织使用人力资源的效益。人力资源的这种可变性使得人力资源必然具有开发性、塑造性和再生性。

第四,开发性,即人力资源具有开发性,并且这种开发具有连续的特性。在人的活动过程中,人一方面有着自身的消耗,但更重要的一面是人在劳动中通过自身行为的合理化,使自己的劳动能力得到补偿、更新和发展,其他资源则没有这种特点。人力资源开

发过程还具有持续性,就是说人力资源是可以不断开发的资源,它不像自然资源那样,通过多次开发以至形成最终产品之后,就不能再继续开发下去了。这种人力资源开发的持续性说明,不仅人力资源的使用过程是开发的过程,而且人力资源培训、积累、提高、创造的过程也是开发的过程。人力资源是一种可以多次开发的资源。对于一个具体的人来讲,直到他的生命终结之前,或者说到他的职业生涯结束之前,都是一直可以持续开发的资源。

第五,时代性,或称为社会性,即人力资源的生成、使用和管理等都受到社会历史条件的限制。组成人力资源的人都是生活在一定历史条件下和社会环境中的,而不同时期社会经济发展的总体水平决定着人力资源的整体素质与水平。因此,人力资源是具有时代性的。

第六,时效性。即人力资源在使用过程中有着时效的制约。在实际活动中,人力资源必须在一定时间内开发和使用,超越一定的时段,就会荒废和退化。而其他自然资源可以长期储存,如矿产资源等,其品质一般不会随着时间的推移而下降。人力资源与物力资源存在这样的不同,是因为人从事工作的自然时间是有限的,而且人在每个时期如青年、中年、老年时期的工作能力都会有所不同。人生是有限的,劳动能力也是可以衰减的,智力、知识和技能也会发生变化。人力资源不使用,不开发,就会失去其固有的作用与能力。

第七,生物性,即组成人力资源的人具有一定的生理特性。人力资源是以人体为载体的,是有生命的活的资源,因此在使用和管理中,应充分考虑到其生物性特点。一是要考虑人力资源的生物发展规律,如人的工作时间长短、劳动强度的大小、工作环境的好坏等对其的影响。二是要考虑人力资源的再生产规律,即人口的再生产和劳动力个体的更新、恢复等方面规律,如劳动者工资必须考虑赡养人口因素、劳动者的休息时间安排、劳动者的培养等

问题。

由于以上特点也决定了人力资源是一种主体性资源或能动性资源,是一种资本性资源、高增值性资源和再生性资源。

四、人力资本

1. 什么是人力资本

当前,西方经济学界一般认为,凡是用于生产、扩大生产能力以及提高生产效率的物质均称之为资本。它不仅包括设备、厂房,而且包括知识、技能。一般将前者视为物质资本,后者即为人力资本。

人力是生产力的一大要素。人力与物力结合进行生产,推动着人类社会的发展。在实际生产中,对人力不断投资,会导致相应的生产力的提高。因此,把人力视为通过投资便可提高其生产能力的资本,就产生了人力资本的概念。

因此可以这样定义,人力资本是体现在人力资源身上的,以人力资源的数量和质量表示的一种非物质资本。

把握人力资本的涵义,可以从以下几方面理解:第一,人力资本是活的资本,它凝结于劳动者身体内,表现为人的体力、智力、知识和技能,其中真正反映人力资本实质的是劳动者的智力、知识和技能。第二,人力资本由一定的费用投资转化而来,没有费用的投入就不会获得。这种投资,在货币形态上可以表现为保健支出、教育支出、迁移费用支出等等。简单地说,任何人的能力都不可能完全靠先天获得,要形成、培育能力就必须接受教育,必须投入时间、财富。第三,劳动者拥有的人力资本价值,可以通过生产劳动转移交换,并实现价值的增殖。

人力资本是一切资本中最重要、最宝贵而且最具能动性的资本。发达国家经济增长的事实说明,人力资本比物力资本更能有效地推动经济发展。根据舒尔茨的测定,美国在第二次世界大战

以后的农业生产中,80%主要是教育以及与教育密切相关的科学技术的作用。从其他发达国家发展历程看,也同样出现了类似现象。

随着社会经济的发展,人力资本在经营管理活动中显示出越来越重要的作用,如企业管理人员的地位上升就是一个证明。随着生产经营的复杂化,经营管理工作也日益专门化,传统的经验式管理已经难以发挥作用了。为了获得更高的效益,企业所有者必须把经营管理权转移到专业管理者手中,这些管理者以其管理技能,对经营效益的提高发挥着越来越重要的作用,从而也获得越来越高的报酬。这些报酬中的很大一部分,是经营管理人员作为工薪劳动者对于经营利润的分享。由于这种利润分享不是来自其对于企业的物质资本投入,而是来自其对于自身所拥有的管理能力的使用,而这种管理能力的形成,作为管理者智力与体力的开发结果,又需要相应的费用,因而可以把管理者的管理技能看成是进入企业经营活动中的人力资本。目前,在现代企业中,对于人力资源的重视,已经越来越被普遍认同,重视的对象已经由经营管理人才和技术人才扩展到骨干员工以及所有企业成员。因此,在企业生产中,资本的范围不再局限于生产资料,已经扩展到了人力资源,成为物质资本与人力资本的综合与统一。

2. 人力资本的特点

由于人力资源本身的特殊性,人力资本作为一种特殊的资本,具有不同于一般物质资本的特点。

第一,独占性。物质资本的产权可以变更、人力资本则不同,即使某组织拥有和占有人力资本,也不是通过物权实现的,而是通过特殊的交易实现的。人力资本最终只能属于劳动者本身,其他人不能拥有。这是因为,人力资本的使用价值是人的体力、智力、经验、技能等,这些使用价值受到人的自觉能动性的支配,别人无法取代。因此,人力资本的所有权最终只能属于劳动者本人,它们

的形成、积累、配置、流动及开发的主动权,最终只能掌握在它的物质载体即劳动者手中。

第二,可变性。物质资源的价格一般说来是固定的,它们决定于社会必要劳动时间、并受客观供求关系影响。而人的劳动能力,除受社会必要劳动时间和客观供求关系影响外,还受到人的主观状态的影响。人的主观状态是经常变化的,与人的状态变化相适应,人力资本的价值也具有可变性。这种可变性的特点,在于它可能不直接取决于外部条件和物质基础,而取决于劳动者个人的内部原因。比如,同一个人,有无积极性、创造性,产生的价值便可能大不相同。对具有不同意愿和素质的人进行相同的人力投资,可能产生不同的人力资本。

第三,专用性。人力资本与物质资本相比,还具有专用性的特征。人力资本的使用价值是劳动能力,而劳动能力具有不断专门化的趋向。社会分工越发展,生产力水平越高,对劳动能力的要求就越精细,人力资本的专用性就越不断强化。所以,当人力资本所有者将自己的劳动能力与某一特定的工作职务相结合,并按职务要求发展自己的技能时,即劳动者按某一组织的要求塑造劳动技能时,实际上是让该组织按一定标准改造自己,使自己形成与该组织相应的人格特征,而这种特征一旦形成,往往是不可逆的。人力资本的所有者在进出不同组织或不同部门时,要考虑自己对不同领域的特殊适应性。人力资本的专用性,反映了社会分工对人力资本所有者择业的客观制约。

3. 人力资本的投资

人力资本的投资也叫人力投资,是指为提高劳动者的素质健康、教育、培训等方面所进行的资金、实物和劳务的投入。

一个社会的人力投资状况,对经济社会发展具有重要意义。第一,人力资本的形成和积累,体现着社会中科技人员、企业家和经理阶层、熟练工人队伍的壮大,从而推动着产业结构不断更新,