

人力资源 管理

RENLI ZIYUAN
GUANLI

陈洪安 费鸿萍 编著
董临萍 顾 剑



华东理工大学出版社
EAST CHINA UNIVERSITY OF SCIENCE AND TECHNOLOGY PRESS

人力资源管理

陈洪安 费鸿萍 编著
董临萍 顾 剑

内 容 提 要

“人力资源管理”是高等院校人力资源管理专业及工商管理类专业的主干课程,本书作为“人力资源管理”课程的配套教材,系统地介绍了人力资源管理的普遍规律和一般方法,循序渐进地介绍了人力资源管理的原理和方法,在管理理论内容的取舍与安排上,力争做到系统完整而又突出重点,并注重用案例反映当代现实人力资源管理工作,用知识点的逻辑顺序来阐述管理过程中的有关知识与应用。全书分为导论、组织中的人员配备、人力资源培训与开发、人力资源薪酬管理、员工和劳动关系管理、新经济条件下的人力资源管理六篇,共十八章。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/陈洪安等编著. —上海:华东理工大学出版社, 2009. 3

ISBN 978-7-5628-2500-5

I. 人… II. 陈… III. 劳动力资源-资源管理-高等学校-教材 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 022994 号

人力资源管理

编 著/陈洪安 费鸿萍 董临萍 顾 剑

责任编辑/徐知今

责任校对/金慧娟

出版发行/华东理工大学出版社

地址:上海市梅陇路 130 号,200237

电话:(021)64250306(营销部)

传真:(021)64252707

网址:www.hdlgpress.com.cn

印 刷/江苏通州市印刷总厂有限公司

开 本/787 mm×1092 mm 1/16

印 张/18.5

字 数/482 千字

版 次/2009 年 3 月第 1 版

印 次/2009 年 3 月第 1 次

印 数/1-5 050 册

书 号/ISBN 978-7-5628-2500-5/F·208

定 价/29.00 元

(本书如有印装质量问题,请到出版社营销部调换。)

前 言

进入 21 世纪,随着全球经济一体化的到来,竞争的范围迅速扩大,竞争的程度空前加剧。那么,谁将是竞争中的胜者?是那些占据人力资源优势的地区、国家和企业。因为经济竞争说到底人才的竞争,是人力资源综合素质的竞争。人力资源管理课程是人力资源专业及工商管理类专业的主干课程,本书的主要特点是理论知识与人力资源管理实践活动的紧密结合。书中引用了大量的人力资源管理实践活动来说明理论的应用性,以便使读者在学习每章内容时做到有的放矢,提高学习兴趣和学习效果。本书思考题可以加深读者对人力资源管理相关知识的理解和认识,案例分析和应用性练习可以使读者对人力资源管理的实际工作有感性客观的认识和了解,学会在实际工作中运用人力资源管理的理论与技巧,边学边练,学用结合,知行统一。本书不仅吸收了国内外人力资源管理理论研究领域的最新成果,而且融入了编者在教学科研中的理论思考和最新体会,在理论上具有创新性和前瞻性,在实践上具有适用性和可操作性,同时还考虑了人力资源管理理论如何同中国企业的实际相结合的问题。

本书内容共分六篇。

第一篇:导论部分。主要介绍了人力资源管理的基本概念、基本理论和基本原理,人力资源管理的发展历程以及人力资源管理所处的环境。

第二篇:组织中的人员配备问题。主要介绍了工作分析与工作设计,人力资源管理规划,人才招聘、选择与录用,人员再配置的基本方法和技巧。

第三篇:人力资源培训与开发问题。主要介绍了员工培训、职业生涯设计和管理、绩效管理、员工激励管理的基本方法和技巧。

第四篇:人力资源报酬管理问题。主要介绍了工资薪酬、员工福利的内容。

第五篇:员工和劳动关系管理问题。主要介绍了劳动关系、员工安全与健康问题。

第六篇:新经济条件下的人力资源管理问题。探讨了跨文化人力资源管理、网络化人力资源管理以及人力资源外包问题。

本书由费鸿萍副教授编写第七、十四、十五章,董临萍副教授编写第十七、十八章,顾剑博士编写第十六章,其他章节由陈洪安教授编写。全书由陈洪安、董临萍统稿,陈洪安、费鸿萍任主编,董临萍、顾剑任副主编。华东理工大学商学院的研究生邓亚男、孙艾菊、郑俊虎、曾招荣、张蕾、胡佳、邱继婷对本书的编写做了大量的基础性工作并提出了许多意见和建议。华东理工大学商学院黄维德教授对本书写作提出了宝贵的建议。

本书课程教学备有多媒体讲授课件,需要者可与本书作者联系,联系电子邮箱:chen1989@ecust.edu.cn。

本书借鉴、引用了国内外许多学者的有关研究成果,在此表示衷心感谢。由于时间的仓促和理论与经验的局限,书中难免出现错漏之处,敬请各位专家和读者不吝赐教,以使本书在未来修订时更加完善。

编著者

2008 年 10 月

001	第一篇 导论
003	第一章 人力资源管理概述
003	第一节 人力资源概述
010	第二节 人力资源管理概述
012	第三节 人力资源管理的内容
015	第二章 人力资源管理的历史与发展
015	第一节 人力资源管理的演变过程
020	第二节 国内外人力资源管理的实践与发展
026	第三节 人力资源管理的现状与未来
035	第三章 人力资源管理环境
035	第一节 人力资源管理的环境概述
038	第二节 人力资源管理的环境分类
047	第三节 我国人力资源管理的法规环境
057	第二篇 组织中的人员配备
059	第四章 工作分析与工作设计
060	第一节 工作分析概述
064	第二节 工作分析的过程
071	第三节 工作分析的方法
076	第四节 工作设计
081	第五章 人力资源规划
081	第一节 人力资源规划概述
085	第二节 人力资源规划的方法
091	第三节 人力资源规划的执行
095	第六章 人员招聘、选择与录用
095	第一节 人员招聘
100	第二节 人员的甄选
103	第三节 人员的录用
106	第七章 人员再配置
106	第一节 人员再配置的概述
108	第二节 人员再配置的操作方式
111	第三篇 人力资源培训与开发
113	第八章 人力资源培训与开发概述
114	第一节 培训与开发概述

117	第二节	员工培训系统
121	第三节	新员工的入职培训导向活动
125	第四节	管理人员的培训与开发
129	第九章 职业生涯设计与管理	
130	第一节	职业生涯管理概述
133	第二节	职业生涯管理理论
140	第三节	职业生涯设计与管理
145	第十章 绩效管理	
145	第一节	绩效管理概述
147	第二节	绩效考核体系设计
152	第三节	绩效考核方法
160	第十一章 员工激励管理	
160	第一节	激励概述
163	第二节	激励理论
171	第三节	人力资源管理中的激励
177	第四篇 人力资源薪酬管理	
179	第十二章 工资薪酬管理	
179	第一节	工资薪酬管理的基本问题
183	第二节	职务分析和职务评定
188	第三节	工资薪酬设计
198	第十三章 员工福利	
198	第一节	员工福利概述
200	第二节	法定福利
206	第三节	企业福利
209	第四节	员工福利的规划、设计与管理
215	第五篇 员工和劳动关系管理	
217	第十四章 劳动关系	
218	第一节	劳动关系概述
220	第二节	劳动合同
223	第三节	工会的作用与劳动谈判
226	第四节	劳动争议与处理
230	第十五章 员工安全与健康	
231	第一节	创造一个安全的工作环境
235	第二节	创造一个健康的工作环境
245	第六篇 新经济条件下的人力资源管理	
247	第十六章 跨文化人力资源管理	
248	第一节	文化差异

251	第二节	人力资源管理中的跨文化管理
266	第十七章	网络化人力资源管理
266	第一节	网络时代的人力资源管理与传统人事管理比较
268	第二节	人力资源在网络经济中的作用与影响
269	第三节	网络对人力资源开发与管理的影响
272	第四节	网络化人力资源管理实践领域
274	第五节	人力资源管理信息系统
277	第十八章	人力资源外包
277	第一节	人力资源外包概述
282	第二节	人力资源外包实施过程中的潜在风险
284	第三节	人力资源管理外包风险的规避
285	第四节	人力资源外包策略
286	第五节	人力资源外包的未来发展
288		参考文献

第一篇 导论

第一章 人力资源管理概述

□ 学习目的

通过对本章内容的学习,应了解和掌握如下知识点:

- 人力资源的概念及其特征
- 人力资源的作用和意义
- 人力资源管理的内涵
- 人力资源管理的目标和任务
- 人力资源管理的职能

□ 引入案例

某私营企业 H 公司,主要业务是作为某著名品牌的新产品在中国地区的总经销。由于管理人才的缺乏,公司成立之初,市场业绩一直不理想。后经过公司内部员工推荐,老板未经过人力资源部履行必要的人事手续,引进了一位高层管理人员作为主管销售和市场工作的副总裁。

副总裁来公司两周后,公司委派其带领公司一部门的几名员工去参加外地一个展会。员工 A 和该副总裁分别向财务部预支了部分费用。在参展期间,员工 A 预支的费用不够买回程的车票,请求副总裁支援,但副总裁怀疑员工 A 与展会主办单位有黑幕交易,拒绝支援并于展会结束后自己直接乘飞机回总部,并说服老板不安排汇款。参展的另外几名员工滞留当地一日,自行凑钱买了火车票回公司。员工 A 由于尚未结清参展费用,又无钱购买火车票,在当地滞留三日才辗转回到总部。

此事情发生后,在一段时期内给公司造成了很大的负面影响。老板征求公司人力资源部的意见,希望能采取合适的措施消除该事件的消极影响。

问题:

1. H 公司的人力资源管理有什么问题?
2. 该公司人力资源部应该如何处理这样的事件?

随着社会经济的发展,人的决定性作用日益显示。企业的管理工作已经进入到以人为中心的时代。今天,对于走向世界、参与国际经济分工、投入国际市场竞争的中国企业来说,能否吸引、留住人才,保持一个适合人才成长的良好环境,造就一支高素质、高凝聚力的企业员工队伍,将成为事业成败的关键。人们也越来越认识到人力是一种资源,是社会活动中具有特殊重要意义的因素。

第一节 人力资源概述

一、人力资源的定义

人力资源是“资源”这一大范畴下的一个分支,在解释其含义之前,有必要先对资源进行简要的说明。

资源是人类赖以生存的物质基础。从经济学的角度来看,资源是指形成财富的来源。自从人类出现以来,财富的来源有两类:一类是来自自然界的物质,可以称之为自然资源,例如森林、矿藏、河流、草地等;另一类是来自人类自身的知识和体力,可以称之为人力资源。在相当长的时期里,自然资源一直是财富形成的主要来源,但是随着科学技术的突飞猛进,人力资源对财富形成的贡献越来越大,并逐渐占据主导地位。研究表明,现在实物资本的收益只是人力资本收益的 1/4,科技进步对经济增长的贡献率从 20 世纪初的 5%~20% 提高到 90 年代的 70%~80%。

从财富创造的角度来看,资源是指为了创造物质财富而投入生产过程的一切要素。法国经济学家萨伊认为,土地、劳动、资本是构成资源的三要素;马克思认为,生产要素包括劳动对象、劳动资料和劳动者,而劳动对象和劳动资料又构成了生产资料,因此,“不论生产的社会形式如何,劳动者和生产资料始终是生产的要素”;著名的经济学家熊彼特认为,除了土地、劳动、资本这三种要素之外,还应该加上企业家精神;随着社会的发展,信息技术的应用越来越广泛,作用也越来越大,现在很多经济学家认为生产要素中还应该再加上信息;目前,伴随知识经济的兴起,知识在价值创造中的作用日益凸显,因此也有人认为应当把知识作为一种生产要素单独加以看待。

但是无论如何划分,人力资源都是财富创造中一项不可或缺的重要资源。

资料研究表明,“人力资源”(human resource)这一概念曾经先后于 1919 年和 1921 年在康芒斯(J. R. Commons)的两本著作《产业信誉》和《产业政府》中使用过,康芒斯也被认为是第一个使用“人力资源”一词的人。但当时他所指的人力资源和现在我们所理解的人力资源在含义上相去甚远,只不过使用了相同的词语而已。

我们目前所理解的人力资源概念,是由管理学大师彼得·德鲁克(Peter Druker)于 1954 年在其名著《管理实践》中首先提出并加以明确界定的。德鲁克之所以提出这一概念,是想表达传统观念所不能表达的意思。他认为,与其他资源相比,人力资源是一种特殊的资源,它必须通过有效的激励机制才能开发利用,并为企业带来可观的经济价值。

20 世纪 60 年代以后,随着舒尔茨(T. W. Schultz)提出人力资本理论,人力资源的概念更加深入人心,对人力资源的研究也越来越多。到目前为止,对于人力资源的含义,学者们给出了多种不同的解释。根据研究的角度不同,可以将这些定义分为两大类。

第一类主要是从能力的角度来解释人力资源的含义,持这种观点的人占了较大的比例。例如:

(1) 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) 指人类可用于生产或提供各种服务的能力、技能和知识。

(3) 指包含在人体内的一种生产能力,它是表现在劳动者的身上,以劳动者的数量和质量表示的资源,对经济起着生产性的作用,并且是企业经营中最活跃、最积极的生产要素。

(4) 指社会组织内部全部劳动人口中蕴涵的劳动能力的总和。

(5) 指劳动过程中可以直接投入的体力、智力、心力的总和及其形成的基础素质,包括知识、技能、经验、品性与态度等身心素质。

(6) 指企业员工天然拥有的并自主支配使用的协调力、融合力、判断力和想象力。

第二类主要是从人的角度来解释人力资源的含义,例如:

(1) 指一定社会区域内所有具有劳动能力的适龄劳动人口和超过劳动年龄的人口的总和。

(2) 指企业内部成员及外部的顾客等人员,即可以提供直接或潜在服务及有利于

企业实现预期经营效益的人员的总和。

(3) 指能够推动社会和经济发展的具有智力和体力劳动能力的人的总称。

我们认为,所谓人力资源,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,它对经济起着重要作用,并且是企业经营中最活跃、最积极的生产要素,即是指人所具有的对价值创造起贡献作用并且能够被组织所利用的体力和脑力劳动的总和。人力资源的最基本方面,包括体力和智力两个方面。如果从现实的应用形态来看,则包括体力、智力、知识和技能四个方面。

人力资源有两种存在形式:正在使用的人力资源和尚未被使用的人力资源。人力资源在宏观意义上的概念是以国家或地区为单位进行划分的,但在本书中,则是将组织中的全体人员均视为企业所拥有的人力资源。

具有劳动能力的人,不是泛指一切具有一定的脑力和体力的人,而是指能独立参加社会劳动、推动整个经济和社会发展的的人。所以,人力资源既包括劳动年龄内具有劳动能力的人口,也包括劳动年龄外参加社会劳动的人口。

关于劳动年龄,由于各国的社会经济条件不同,劳动年龄的规定不尽相同。一般国家把劳动年龄的下限规定为 15 岁,上限规定为 64 岁。我国招收员工时规定一般要年满 16 周岁,员工退休年龄规定男性为 60 周岁,女性为 55 周岁,所以我国劳动年龄区间应该为男性 16~59 岁,女性 16~54 岁。

从宏观意义上来看,人力资源是以国家或地区为单位进行划分和计量的;从微观意义上来看,人力资源则是以部门或企事业单位进行划分和计量的。

二、人力资源的数量与质量

作为一种资源,人力资源具有量和质的规定性。由于人力资源是依附在人身上的劳动能力,和劳动者是密不可分的,所以可以通过劳动者数量和质量来反映人力资源的数量和质量。

(一) 人力资源的数量

1. 人力资源的数量构成(图 1-1)

(1) 在劳动年龄之内、正在从事社会劳动的人口——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——“未成年劳动者”或“未成年就业人口”。

(3) 已经超过劳动年龄、继续从事社会劳动的人口——“老年就业人口”。

(这三部分人口,构成就业人口的总体。)

(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——“求业人口”或“待业人口”。(它与前三部分一起构成进行经济活动人口。)

② 未成年就业人口	① 适龄就业人口				③ 老年就业人口
	④ 求业人口(待业人口)				
	⑤ 就学人口	⑥ 家务劳动人口	⑦ 服役人口	⑧ 其他人口	
	病残人口				

0 岁 少年人口 16 岁

劳动适龄人口

60/55 岁老龄人口

图 1-1 人力资源构成图

- (5) 处于劳动年龄之内、正在从事学习的人口——“就学人口”。
- (6) 处于劳动年龄之内、正在从事家务劳动的人口——“家务劳动人口”。
- (7) 处于劳动年龄之内、正在军队服役的人口——“服役人口”。
- (8) 处于劳动年龄之内的其他人口。

2. 影响人力资源数量的因素

从上面的分析可以看出,人力资源的数量受到很多因素的影响,概括起来主要有以下几个方面:

(1) 人口的总量。人力资源属于人口的一部分,因此人口的总量会影响到人力资源的数量。人口的总量由人口基数和自然增长率两个因素决定,自然增长率又取决于出生率和死亡率,用公式表示如下:

$$\text{人口总量} = \text{人口基数} \times (\text{出生率} - \text{死亡率})$$

(2) 人口的年龄结构。人口的年龄结构也会对人力资源的数量产生影响,相同的人口总量下,不同的年龄结构会使人力资源的数量有所不同。劳动适龄人口在人口总量中所占的比重比较大时,人力资源的数量相对会比较;反之,人力资源的数量相对则会比较少。

(二) 人力资源的质量

人力资源是人所具有的体力和智力,因此劳动者的素质就直接决定了人力资源的质量。

劳动者的素质由体能素质和智能素质构成。就劳动者的体能素质而言,又有先天的体质和后天的体质之分;智能素质包括经验知识和科技知识两个方面,而科技知识又可分为通用知识和专业知识两个部分,如图 1-2 所示。

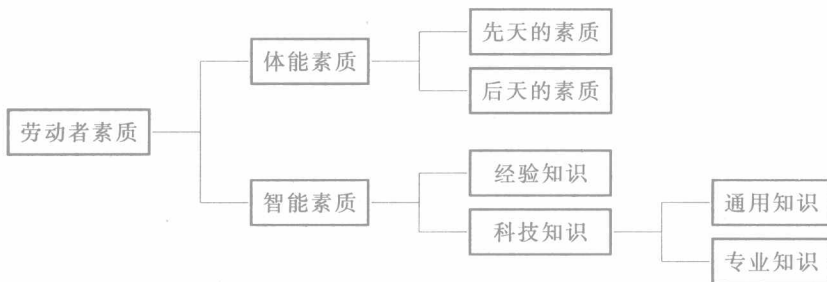


图 1-2 劳动者素质的构成图

三、人力资源的特点

人力资源与自然资源相比,具有生物性、能动性、时效性、智力性、特殊的资本性、增值性、再生性和社会性等特点。这些特点决定了人力资源在社会财富创造过程中具有决定性作用。同时对人力资源管理,也要适用一些基本原理,比如投资增值原理、互补合力原理、激励强化原理、个体差异原理及动态适应原理等。

1. 生物性

人力资源存在于人体之中,是一种“活”的资源,与人的自然生理特征相联系。这是人力资源的基本特点。

2. 能动性

人具有主观能动性,能够积极主动地、有目的地、有意识地认识世界,改造世界。在改造世界的过程中,人能通过主观意识对所采取的行为、手段及结果进行分析、判断和预测。由于人

具有社会意识和在社会生产过程中所处的主体地位,使得人力资源具有能动作用,所以说,人是生产力中最活跃的因素。

3. 时效性

人力资源的形成、开发和利用都要受到时间因素的限制。从个体角度来看,作为生物有机体的人,有其生命的周期,如幼年期、青壮年期、老年期,且各阶段的劳动能力有所不同;从社会角度来看,人才的培养和使用也有培训期、成长期、成熟期和老化期。因此,人力资源开发必须尊重其内在的规律性,使得人力资源的形成、开发、分配和使用处于一种动态的平衡中。

4. 智力性

人是科学文化的载体,这是人区别于其他资源的重要特征。人在改造世界时可以通过智力使自己能力得以扩大,人的智慧还可以传播,人的行为方式与价值具有社会性,组织中的人不仅在生产过程中实现自身的价值,也可通过在组织中的人际交往获得社会需要的满足。社会性决定了对人力资源的管理还应关注员工态度、心理满足等方面的指标。

5. 特殊的资本性

人力资源是特殊的资本性资源。人力资源作为一种经济性资源,它具有资本属性,与其他物质资本有共同之处。即:(1)人力资源是公共社会、企业等集团和个人投资的产物,其质量高低主要取决于投资程度。从根本上说,人力资源的这个特点起因于人的能力获得的后天性。因为任何人的能力都不可能是先天就有、与生俱来的,为了形成能力,必须接受教育和培训,必须投入财富和时间。(2)人力资源也是在一定时期内可能源源不断地带来收益的资源,它一旦形成,一定能够在适当的时期内为投资者带来收益。(3)人力资源在使用过程中也会出现有形磨损和无形磨损。例如劳动者自身的衰老是有形磨损,劳动者知识和技能的老化是无形磨损。

但是,人力资源又不同于一般资本,对一般实物资本普遍适用的收益递减规律,不完全适用于人力资源。在现代社会的发展中,呈现的是人力资本收益递增规律。这使得当代经济的增长应当主要归因于人力资源。

6. 增值性

人力资源是增值性资源。目前在国民经济中,人力资源收益的份额正在迅速超过自然资源和资本资源。在现代市场经济国家,劳动力的市场价格和人力资源投资收益率不断上升,同时劳动者的可支配收入也不断上升。与此同时出现的还有一种变动,就是高质量人力资源与低质量人力资源的收入差距也在扩大。

人力资源的经济作用日益强化,不仅仅是提高人力资源质量的结果,同时也是人力资源的使用过程是由一个不断自我补偿、更新、发展和丰富化的过程所决定的。

7. 再生性

人力资源是再生性资源。人力资源的再生性,主要基于人口的再生产和劳动力的再生产,通过人口总体内个体的不断更替和“劳动力耗费—劳动力生产—劳动力再次耗费—劳动力再次生产”的过程得以实现。当然,人力资源的再生性不同于一般生物资源的再生性,除了遵循一般生物学规律外,它还受人的意识的影响。

8. 社会性

从一般意义上说,人口、人力资源、劳动力都是人类社会活动的结果,又都是构成人类社会活动的前提。从社会经济活动的角度看,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集体之中,这是构成人力资源社会性的微妙基础;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经济分工体系之

中。从本质上讲,人力资源是一种社会资源,它的所有权主要应当属于社会,而不是属于某一个社会经济单位。

四、人力资源对经济活动的作用

人力资源是经济活动中最活跃的因素,也是一切资源中最重要的资源。它对经济增长具有特殊的重要性,同时也对企业生存和发展具有重要意义。

1. 人力资源在经济增长中的作用

现代经济理论认为,经济增长主要取决于四个方面的因素:(1)新的资本资源的投入;(2)新的可利用的自然资源的发现;(3)劳动者的平均技术水平和劳动效率的提高;(4)科学的、技术的和社会的知识储备的增加。显然,后两项因素均与人力资源密切相关。因此,人力资源决定了经济的增长。经济学家也因此将人力资源称为第一资源,如芝加哥大学教授、诺贝尔经济学奖获得者舒尔茨(T. T. Schultz)认为,人力资本是国家与地区的富裕源泉。

当代发达国家占有资本资源优势,自然资源也得到充分的利用。但是它们对这两种资源进一步追求的难度不断增大,而且获取这两种资源对科学技术和知识的依赖程度也越来越大,同时也越来越依赖于具有先进生产知识和技能的劳动者的努力。因此,当代发达国家经济增长主要依靠劳动者的平均技术水平和劳动效率的提高以及科学的、技术的和社会的知识储备的增加。

美国人力资本经济分析专家爱德华·丹尼森用因素分析法论证指出:1929—1957年间美国国民经济增长有23%的贡献来自教育发展,即人力资源开发方面的贡献。近年来,美国经济的稳定持续发展也充分证明知识、信息科技的承载体——人力资源的重要性。在实践中,发达国家也将人力资源发展摆在头等重要地位,通过加大本国人力资源的开发力度,提高人力资源素质,同时不断从发展中国家挖取高素质人才,来增加和提高其人力资源的数量和质量。

对发展中国家而言,初期经济发展的辉煌主要建立在不断增加资本资源投入、开发和利用更多的自然资源基础之上。但这已经被许多国家证明并非一条持续发展的道路。原因是:(1)资本和自然资源作用的发挥离不开与之相适应的劳动者技能和科学技术知识的掌握及运用;(2)自然资源的进一步开发和更多资本资源的取得也需要与其相适应的科学技术、知识信息的应用以及劳动者的努力。不解决这两个相适应的问题,发展中国家就无法有效利用它们可能获得的宝贵的资本和有限的自然资源。不少发展中国家花巨额外汇购买高科技技术、设备、工艺流程,最终却以失败告终,这也从反面证明了这个道理。

劳动者平均技术水平和劳动效率的提高、科学技术的知识储备和运用的增加是经济增长的关键,而这两个因素与人力资源的质量呈正相关关系。因此,一个国家和地区的经济发展的关键制约因素是人力资源的质量。有人通过对美国、韩国、泰国、坦桑尼亚、中国五国经济发展的比较研究也发现,经济发展的程度与国民小学、中学、大学的入学率呈正相关。

2. 人力资源对企业生存和发展的重要意义

企业要从事经济活动以实现其既定的目标,就必须使用各种资源作为投入。通常认为这些基本资源可以分为五类,即人、财、物、信息与时间。这五类资源就其根本性质而言,还可以进一步分为人与物这两大类。财(资金)、物(设备与物料等硬件)、信息与时间都可以归入“物”这一大类,因为它们都是被动的、理性的、“硬”的、“死”的;只有“人”才是能动的、感性的、“软”的和“活”的。这里“理性的”一词,是指它们是机械性的,是服从简单的物理性规律的,是较易被界定与测量的。这是相对于人的特点来说的,人是受制于多种因素的复杂规律的,其中包括心理性、感情性及价值观的因素,是难以预计、界定和测量的。

在一定的生产力条件下,在人与物这一对因素中,只有人的因素才是决定性的,因为“世间一切事物中,人是第一个可宝贵的”。现代管理大师彼得·德鲁克曾经说过:“企业只有一项真正的资源——人。”IBM公司总裁华生也说过:“你可以搬走我的机器,烧毁我的厂房,但只要留下我的员工,我就可以有再生的机会。”可见人力资源是企业生存的关键资源。现代企业的生存是一种竞争性生存,人力资源自然对企业竞争力起着重要作用。依据美国田纳西大学工商管理学教授克雷曼(L. S. Kleiman)的观点:“为了成功,企业组织必须获取并维持其对竞争对手的优势。这种竞争优势可以用两个途径达到:一是成本优势,二是产品差异化。”人力资源对企业成本优势和产品差异化优势意义重大。

(1) 人力资源是企业获取并保持成本优势的控制因素。其一,高素质的雇员需要较少的职业培训,从而减少教育培训成本支出。其二,高素质的员工有更高的劳动生产率,可以大大降低生产成本支出。其三,高素质的员工更能动脑筋,寻求节约的方法,提出合理化的建议,减少浪费,从而降低能耗和原材料消耗,降低成本。其四,高素质员工的表现能力强、自觉性高,无须严密监控管理,可以大大降低管理成本。各种成本的降低就会使企业在市场竞争中处于价格优势地位。

(2) 人力资源是企业获取和保持产品差别优势的决定性因素。企业产品差别优势主要表现为提供比竞争对手质量更好的产品和服务,创造出竞争对手没有的创新型产品或服务。显然,对于前者,高素质的员工,包括能力、工作态度、合作精神对创造高质量的一流产品和服务具有决定性作用;对于后者,高素质的员工,尤其是具有创造能力、创新精神的研究开发人员更能设计出创新型产品或服务。两者结合起来就能使企业持续地获取和保持相对于竞争对手的产品差别优势,使企业在市场竞争中始终处于主动地位。

(3) 人力资源是制约企业管理效率的关键因素。“管理出效率,人才是关键”。这里的人才是指管理人才。企业效率离不开有效的管理,有效的管理离不开高素质的企业经营管理人才。例如,前述竞争优势的获取和保持,其前提条件是通过科学的人力资源管理手段,包括选人、用人、育人、培养人、激励人以及组织人、协调人等职能,使组织内部形成互相配合、取长补短的良性结构和良好气氛。企业发展依赖一大批战略管理、市场营销管理、人力资源管理、财务管理、生产作业管理等方面的高素质管理人才。

最后,人力资源是企业于知识经济时代立于不败之地的宝贵财富。20世纪70年代以来,知识经济时代的来临将人们对人力资源的认识提高到人力资本的高度,而且将智力资本视为人力资本的核心。知识经济是以知识为基础的经济,在知识经济时代,社会发展的方方面面均依赖于知识,企业经营生产活动也不例外。在企业经营生产活动中,信息、知识、科技、创造力成为最重要的战略资源,而产生这些资源的唯一来源就是人。所以,在知识经济时代经济竞争的重点必然由物质资源、金融资本的竞争转向人才、人力资源、智力资本的竞争。

管理学大师们均对此表达了类似的看法。德鲁克认为:未来的工作者大部分是知识工作者,企业成败的关键依赖于那些既掌握高深专门知识,又能利用前沿信息快速决策的人才。麦克·哈默和詹姆斯·钱皮则主张知识经济条件下企业需要的是“know why”而非“know how”的人,员工必须能运用信息科技、信息知识和自己的判断力对企业面临的复杂问题作正确决策。彼得·圣吉则强调了现代企业需要具有整体思维、系统思维、权变思维能力的员工,他们必须拥有洞察力、创造力、判断力,具有“整合式创新才能”,能创造性地解决企业所面临的“动态性复杂问题”。

值得注意的是,“健康人格”也成为知识经济条件下企业的竞争性资源。因为,企业间竞争的成败也取决于员工的敬业精神,敬业的前提是乐业,员工持久的工作热情成为必要。为适应

后工业社会的经济竞争,企业必须再造,而再造要求提倡实验精神。实验精神依赖于持之以恒的探索,理性地对待失败,以及坚韧不拔的意志力。信息社会是开放的社会,企业成功取决于对各种信息的开放接受程度,因而对员工兼收并蓄的开放态度、愿意广纳各种观点尤显必要。后工业社会的企业所面临的趋势是“抛弃分工”、“再造”作业流程,在新的流程系统下更需人际协调和合作。因此,包括持久的工作热情、坚韧不拔的意志力、兼收并蓄的开放态度、人际沟通协调技能、团队合作精神等在内的健康人格均对企业竞争力具有重要意义。由此可以得出结论:在知识经济时代,企业的生存和发展依赖于智能型和心理健康型的人才。

第二节 人力资源管理概述

一、人力资源管理的含义

人力资源管理这一概念的出现,是在德鲁克 1954 年提出了人力资源的概念之后,虽然它出现的时间不长,但是发展的速度却非常快。对于它的含义,国内外的学者们也给出了诸多的解释,综合起来,可以将这些概念归纳为五类。

第一类解释主要是从人力资源管理的目的出发来解释它的含义,认为它是借助对人力资源的管理来实现组织的目标。例如:(1)人力资源管理就是通过各种技术与方法,有效运用人力资源来达成组织目标的活动。(2)人力资源管理就是通过各种管理功能,促使人力资源的有效运用,以达成组织的目标。(3)人力资源管理是利用人力资源实现组织的目标。

第二类解释主要是从人力资源管理的过程或承担的职能出发来进行解释,把人力资源管理看成是一个活动过程。例如:(1)人力资源管理是负责组织人员的招聘、甄选、训练及报酬等功能的活动,以达成个人与组织的目标。(2)人力资源管理指对全社会或一个企业的各阶层、各类型的从业人员从招工、录取、培训、使用、升迁、调动直至退休的全过程管理。(3)人力资源管理是用来提供和协调组织中的人力资源的活动。

第三类解释主要揭示了人力资源管理的实体,认为它就是与人有关的制度和政策等。例如:(1)人力资源管理是对人力资源进行有效开发、合理配置、充分利用和科学管理的制度、法令、程序和方法的总和。(2)人力资源管理包括一切对组织中的员工构成直接影响的管理决策和实践活动。(3)人力资源管理包括要影响到公司和员工之间关系性质的所有管理决策和行为。(4)人力资源管理是指影响雇员的行为、态度以及绩效的各种政策、管理实践与制度。

第四类解释主要是从人力资源管理的主体出发解释其含义,认为它是人力资源部门或人力资源管理者的工作,持这种观点的人所占的比例不多。例如:

人力资源管理指那些专门的人力资源管理职能部门的专门人员所做的工作。

第五类解释则是从目的、过程等方面出发综合地进行解释,持这种观点的人占较大的比重。例如:(1)人力资源开发与管理是指运用现代化的科学方法,对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织与调配,使人力、物力经常保持最佳比例,同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调,充分发挥人的主观能动性,使人尽其才、事得其人、人事相宜,以实现组织目标。(2)人力资源管理是对人力资源的取得、开发、保持和利用等方面所进行的计划、组织、指挥和控制的方法,是通过协调社会劳动组织中的人与事的关系和共事人的关系,以充分开发人力资源,挖掘人的潜力,调动人的积极性,提高工作效率,实现组织的目标。

总的来说,从综合的角度来解释人力资源管理的含义有助于揭示它的内涵。所谓人力资源管理是指企业为了获取、开发、保持和有效利用在生产 and 经营过程中必不可少的人力资源,