

21世纪高等学校规划教材



人力资源管理

杨卫平 主 编

张晓欣 郭春良 牛瑞新 副主编



中国电力出版社

<http://jc.cepp.com.cn>

21世纪高等学校规划教材



人力资源管理

主 编 杨卫平

副主编 张晓欣 郭春良 牛瑞新



中国电力出版社

<http://jc.cepp.com.cn>

内 容 提 要

本书系统地阐述了人力资源管理的基本理论和方法,反映了人力资源管理理论和实践的新进展。全书主要包括人力资源管理概述、工作分析、人力资源规划、招聘、培训、绩效管理、报酬管理、职业规划与职业管理、劳动关系与社会保障等九方面人力资源管理的经典内容。全书各章都设置了学习目的与要求、导入案例、案例、小结和复习题等内容。

本书力求章节结构清晰,图文并茂,语言通俗易懂,观点准确,说理透彻,案例经典。本书紧密结合企业对人力资源管理人才的知识和技能的需要,能够满足高等院校人力资源管理课程的教学目标,适宜高等院校管理类、经济类师生以及企业管理人员使用,也适用于其他层次的读者使用。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理 / 杨卫平主编. —北京: 中国电力出版社, 2008

21世纪高等学校规划教材

ISBN 978-7-5083-7893-0

I. 人… II. 杨… 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(2008)第147833号

责任编辑: 王 媛

责任校对: 朱丽芳

责任印制: 郭华清

书 名: 人力资源管理

编 著: 杨卫平

出版发行: 中国电力出版社

地址: 北京市三里河路6号 邮政编码: 100044

电话: (010) 68362602 传真: (010) 68316497

印 刷: 北京市同江印刷厂印刷

开本尺寸: 185mm×260mm 印 张: 15.5 字 数: 388千字

书 号: ISBN 978-7-5083-7893-0

版 次: 2008年10月北京第1版

印 次: 2008年10月第1次印刷

印 数: 0001—3000册

定 价: 24.80元

敬 告 读 者

本书封面贴有防伪标签,加热后中心图案消失

本书如有印装质量问题,我社发行部负责退换

版 权 专 有 翻 印 必 究

前言

人力资源是现代企业生存与发展的第一资源,人力资源管理是 21 世纪管理学的核心。因此,近几年来,许多专家、学者及实践工作者对人力资源管理进行了广泛而深入的研究、探索,许多院校也将人力资源管理设置为管理专业的必修课程。社会需要一定的理论性人才,更需要既具备一定的理论知识,又具备较强实践能力的人才。许多高等院校的培养目标都是在注重学生掌握理论知识的同时,特别强调了提高学生应用知识的能力和操作技能。

本书力求反映当今人力资源管理理论与实践的进展,紧密结合企业对人力资源管理人才的知识和技能诉求,能够满足高等院校人力资源管理课程教学目标的变化需要。具体而言,本书的编写具有如下特点。

1. 时代性。由于社会的发展、科技的进步、世界经济一体化和人的价值观念的变化,在人力资源管理中出现了许多新的理论和方法,本书的每一章都充分体现了相关理论和方法的新发展,如外包、互联网招聘、拓展训练、宽带薪酬和股权计划类的新知识在本书中都得到了体现。

2. 应用性。本书坚持以应用为导向,在简要介绍理论知识的基础上,重点突出了人力资源管理活动的过程、步骤和方法,并大量引入人力资源管理实践案例,以求达到理论和实际相结合,使读者能够充分理解各相关管理理论和方法的精髓,做到学以致用。

3. 易用性。本书的各章开头都设置了学习目的与要求,使读者非常明确学习的目标。各章都设置引例,向读者展示了现实中的人力资源管理问题或提供了相关问题的背景,以引起读者的兴趣。各章后均有小结、复习题和案例,能够帮助读者检验、巩固学习效果,方便教师的教学。

4. 适用广泛性。本书用最新的权威素材、深入浅出地阐述了人力资源管理理论和方法,提供了经典而规范的案例,力争观点准确、说理透彻,保证说服力。本书力争用清晰的章节结构、图文并茂的形式、通俗易懂的语言展示有关理论和方法,增强了可读性。因此本书广泛适用于所有欲获得人力资源管理知识的读者使用。

本书由杨卫平任主编,负责确定本书的框架体系和大纲,黄新春任副主编。参加本书编写的有:杨卫平(第一章、第七章),杨存博(第二章、第四章),张晓欣(第三章、第五章),郭春良(第六章、第九章),黄新春(第八章)。全书由杨卫平和黄新春共同审定、修改、总纂和定稿。

在本书的编写过程中,编者参考了国内外有关教材、著作和网络资源的内容。由于篇幅所限,参考文献中仅列出了主要参考资源。

由于编者学识水平有限,本书难免存在一些不足的地方,我们衷心希望得到相关专家和同仁的指教,以便在今后加以改进。

编者

目 录

前 言

第一章 人力资源管理概述	1
第一节 人力资源概述	2
第二节 人力资源管理概述	7
第三节 人力资源管理的发展历程	14
小结	19
第二章 工作分析	23
第一节 工作分析概述	24
第二节 工作分析的组织和实施	28
第三节 工作分析的方法	41
小结	44
第三章 人力资源规划	47
第一节 人力资源规划概述	48
第二节 人力资源预测	55
第三节 人力资源供需平衡	66
小结	70
第四章 招聘	74
第一节 招聘概述	75
第二节 招募	80
第三节 甄选	89
小结	102
第五章 培训	105
第一节 培训概述	106
第二节 培训的程序	112
第三节 培训的种类和方法	117
小结	125
第六章 绩效管理	129
第一节 绩效管理概述	130

第二节	绩效管理的过程.....	136
第三节	绩效考核方法.....	147
小结		154
第七章	报酬管理	156
第一节	报酬管理概述.....	157
第二节	工作定价.....	165
第三节	激励薪酬和福利.....	176
小结		190
第八章	职业规划与职业管理	193
第一节	职业规划与职业管理概述.....	194
第二节	职业规划与职业管理的基本理论.....	199
第三节	职业规划和职业管理中的几个问题.....	208
第四节	大学生就业问题与对策.....	216
小结		219
第九章	劳动关系与社会保障	221
第一节	劳动关系.....	222
第二节	社会保障.....	234
小结		240
参考文献		242

第一章

人力资源管理概述

本章学习目的与要求

1. 理解人力资源的含义、特点及其作用
2. 掌握人力资本的概念，了解人力资本理论的形成
3. 理解人力资源管理的含义和特点
4. 掌握人力资源管理的目标与角色
5. 了解人力资源管理的职能实践活动
6. 理解直线与职能人力资源管理的区别与联系
7. 理解人力资源管理的作用
8. 了解人力资源管理的发展历程

导入案例

联想集团已由 1984 年创业时的 11 个人、20 万元资金，在中国科学院计算所传达室里办公的一家小公司，发展成如今的 1 万多名员工、年销售收入数百亿元的大型的高科技企业集团。美国《时代》杂志评出 25 位“全球商界领袖”，联想集团的缔造者柳传志成为中国内地唯一上榜者。

经历了风风雨雨的联想人深知：人是生产力中最活跃的因素，在现代企业特别是高新技术企业中，优秀的技术类、管理类人才更是起着不可替代的作用。联想在为人才创造出了一个又一个发展空间和舞台的同时，自身也创造出了一个又一个让人兴奋不已的奇迹！

联想的成长历程是重视、重用人才的历程，十几年来，联想在人力资源管理方面狠下工夫，形成了具有联想特色的“以人为本”的人才观。

联想的“以人为本”，有自己的独特之处，具体表现在以下几个方面。

- (1) 人力资源是联想最重要的战略资源，人力资源是比资金、产品等更重要的资产。
- (2) 确立联想人概念，将联想人创成中国社会人力资源概念系统中的知名品牌。
- (3) 在塑造联想产品的品牌形象的同时，塑造联想人的品牌形象。

联想有一个众人皆知的宗旨是：办公司就是办人。联想靠什么成为今天的联想？靠人。联想将来靠什么进入世界 500 强？还是人。联想深知世界的竞争是资源的竞争，是人才的竞争。

从 1995 年底开始，联想集团对“以人为本”的思想强调到了前所未有的高度，连续 4 期

的干部培训班和每月一期的员工培训班都是在“以人为本”的思想指导下进行的。联想看人重于看事。所谓“小公司做事，大公司做人”就是提倡“以人为本”的文化理念。联想要求各级干部重工作更要注重人才的成长，提倡一层带一层，层层起到发动机的作用，在尊重人、理解人、关心人的过程中实现造就人的目的。

联想坚持“以人为本”，对员工坚持物质激励与精神激励相结合，并针对不同类型的员工进行不同的激励，充分调动员工的工作积极性。联想的员工按工作性质划分，主要有以下几类，一类是销售人员，一类是技术开发人员，一类是管理人员，还有一类是行政服务人员。联想的考核办法始终是按不同的岗位来建立标准，销售人员以销售业绩为依据，技术人员以开发成果的市场成就为依据，分别提取销售提成和技术提成，并以此作为评价标准。管理人员的考核是以他所领导的部门业绩为依据，部门的成果是管理人员能力与工作勤奋与否的体现。不同的部门不同的人员，在设计好的不同的跑道上同场竞技，收入的差别、评估的差别是合理的。销售部门里，优秀的销售人员收入可以超过他的上司一倍甚至更多。这一制度使得许多有一技之长的人才可以在他得心应手的领域去发展，获得他的成就，而无须一定要在管理者的岗位才能显现，这一点非常重要。一个岗位就是一条跑道，如果只激励了一条跑道而忽略了其他跑道，那条跑道一定会拥挤不堪。联想的做法使每一条跑道都很热闹但并不拥挤。

人力资源是企业生存和发展中一种不可或缺的资源，有时甚至是唯一的资源。人力资源管理对企业的绩效和竞争力具有决定性的作用。本章首先对人力资源作概述，然后对人力资源管理进行概述，以了解人力资源管理的全貌。

第一节 人力资源概述

一、人力资源的含义

按照逻辑的从属关系，人力资源属于资源这一大的范畴，是资源的一种具体形式。因此，在解释人力资源的含义之前，有必要对资源进行简要的说明。

(一) 资源

资源是一个经济学术语，它泛指形成财富的源泉，是为了创造物质财富而投入于生产活动中的一切要素。迄今为止，世界上有四大资源。

(1) 自然资源。自然资源是指大自然赋予人类的、可供人类用于生产活动的一切未经人加工的自然物。如未经开发的土地、山川、森林、矿藏等，它们有待于人们去开发和利用。

(2) 资本资源。资本资源是指用于生产活动的一切经过人们加工的自然物。如资金、机器、厂房和设备。人们并不直接消费资本本身，而是利用它去生产和创造新的产品与新的价值。

(3) 信息资源。信息资源是指对生产活动及与其有关的一切活动的事、物描述的符号集合。信息是对客观事物的一种描述，与前两种资源不同的是，前两种资源具有明显的独占性，而信息资源则具有共享性。

(4) 另一种资源为人力资源，它是生产活动中最活跃的因素，也是一切资源中最重要资源。

(二) 人力资源的定义

由于人们的角度和视野的不同，对人力资源的定义也不尽相同，常见的有以下几种。

(1) 人力资源是指能够推动国民经济和社会发展的具有劳动能力的人口总和，它包括数量

和质量两个方面。

(2) 人力资源是指劳动力资源,即一个国家或地区具有劳动能力的人口总和。

(3) 人力资源是指具有智力劳动或体力劳动能力的人们的总和。

(4) 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,使国民收入可持续增长。

(5) 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,即处在劳动年龄的已直接投入建设或尚未投入建设的人口的能力。

(6) 人力资源是指具有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。

(7) 人力资源是指以人的自然生命机体为载体的,能够满足生产性、建设性或创造性需要的某种手段或东西。

本书所讲的人力资源主要是指企业人力资源,是一个企业内外具有劳动能力并且能够给企业创造价值、推动企业发展的人员总和。其实质就是人所具有的运用和推动生产资料进行生产的能力。其基本要点有三:其一,人力资源可以是企业的成员,也可以不是企业的成员;其二,人力资源的本质是人的劳动能力,包括体力和脑力劳动;其三,人力资源所具有的劳动能力必须被释放出来,给企业创造价值、推动企业的发展。

二、人力资源的特点

作为一种特殊的资源形式,人力资源具有不同于其他资源的特殊方面。与其他资源相比较,它具有如下特点。

(一) 能动性

能动性是人力资源区别于其他资源的最根本所在。人具有思想、感情,具有主观能动性,能够有目的地进行活动,能动地改造客观世界。人能有意识地对所采取的行为、手段及出现的结果进行分析、判断和预测,对自身行动做出抉择,调节自身与外部关系,表现出主观能动作用。这种能动性主要表现在:一是人的自我强化,人们通过正规教育和各种培训,努力学习理论知识和实际技能,使自己获得更高的劳动素质和能力,这就是自我强化过程。二是选择职业,在市场经济环境中,人力资源主要靠市场来调节。人作为劳动力的所有者可以自主择业。选择职业是人力资源主动与物质资源结合的过程。三是积极劳动,这是人力资源能动性的主要方面,也是人力资源发挥潜能的决定性因素。在进行人力资源开发工作时,必须充分注重对人的积极性的调动。

(二) 时效性

人力资源存在于人的生命之中,它是一种具有生命的资源,其形式、开发和利用都受到时间的限制。从总体上看,作为生物有机体的人,有其生命周期,不能长期蓄而不用,否则会荒废、退化。如技术工人的技术是一种人力资源,但若长期闲置,工人的技术也会退化,甚至最终变得对社会没有任何作用。人力资源所具有的这种时效性特点提醒人们,对人力资源的存量要最大限度地进行开发和利用,否则就是一个社会最大的浪费,并造成不可弥补的损失。

(三) 再生性

经济资源分为可再生性资源与非再生性资源两大类。非再生性资源是不能依靠自身机制恢复的资源,其特点是在其使用中会耗竭,如煤矿、金矿、铁矿、石油等。每开发和使用一批,其总量就会减少一批。可再生资源是在开发和使用过后,只要保持必要的条件,便可以再生的资源,如森林。人力资源也具有再生性,它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。人的再生性,除受生物规律支配外,还将受到人类自身意识、意志的支配,受到人类文明发展活动的影响,受到新科技革命的制约。

(四) 社会性

从人类社会经济活动角度看,人类劳动是群体性劳动,不同的劳动者分别处于各个劳动集体之中,构成了人力资源社会性的微观基础。从宏观上看,人力资源总是与一定的社会环境相联系的,它的形成、配置、开发和使用都是一种社会活动。人力资源的开发和利用程度决定了社会生产方式尤其是经济技术发展水平。一般来说,经济技术发展水平较高,人力资源的开发利用程度也就较高。从本质上讲,人力资源是一种社会资源,应当归整个社会所有,而不应仅仅归属于某一个具体的社会经济单位。

三、人力资源的衡量

正同其他资源可从数量和质量上衡量一样,人力资源也可从人力资源数量和质量两个方面进行相应地衡量。

一般说来,企业外给企业创造价值的人及企业内的员工不能给企业创造价值的人为少数,所以一个企业人力资源的数量可用企业员工的数量来表示。就人力资源来讲,其质量相对于数量来说更加重要。

人力资源质量是人力资源在质上的规定性,具体反映在构成人力资源总量的劳动者的素质上,即指人力资源所具有的体质、智力、知识和技能水平,以及劳动者的劳动态度,一般体现在劳动者的体质、文化、专业技术水平及劳动积极性上。影响人力资源质量的因素主要有四个方面。

(一) 遗传和其他先天因素

人类的体质和智能具有一定的继承性,这种继承性来源于人口代系间遗传基因的保持,并通过遗传与变异,使人类不断地进化和发展。人类的遗传,从根本上决定了人力资源的质量及最大可能达到的限度。但是,不同的人体质水平与智力水平上先天差异是比较小的,这当然不包括那些因遗传病而致残的人。

(二) 卫生保健

虽然人的健康是一个错综复杂的生理和心理活动的过程,受到社会、自然和环境等多种因素的影响,但在一定的条件下,健康状况的改善将与卫生保健投资的数量成正方向变化。卫生保健投资指的是通过对医疗、卫生、营养和保健等服务进行投资恢复、维持、改善和提高人的健康水平,进而提高人的生产能力。就微观层次讲,单个人增加其卫生、保健方面的开支将会增加健康资本存量,延长其寿命和寿命期内的“无病工作时间”,并提高单位时间的工作效率,从而提高自身价值。由于人的健康状况决定了人的体质,而人的体质、体力又是人的智力和精神活动的基础,因此,卫生保健的投入便成为人力资源价值形成的重要基础。

(三) 教育

教育是人为传授知识、经验的一种社会活动,是一部分人对另一部分人进行多方面影响的过程,这是增强人力资源质量的一种最重要、最直接的手段,它能使人力资源的智力水平和专业技能水平都得到提高。人类的体质,尽管在不同民族、不同国家、不同个体之间具有一定的差异,但从智能即表现的文化水平、专业技术水平方面的差异来看,则是比较小的。尤其是随着现代科学技术的发展,人类生产力水平的不断提高,人的现代专业科学知识和技术能力等智

能的作用将不断上升,同时伴随知识经济的到来,现代专业科学知识和技术能力的“老化”与“更新”速度将不断加快。

(四) 培训

知识更新速度的加快了产业结构调整的进程,大量劳动者原来所掌握得知识和技能已经不能适应现在的需要,这就需要对这部分劳动者进行培训。这种职业培训,有的是国家投资进行的,有的是企业投资的,也有的是个人投资行为。企业投资的在职培训是企业参与人力资本投资的主要形式,可以增加劳动者的技能含量。用于在职培训方面的支出是企业非工资劳动成本的重要组成部分,企业的培训投资行为直接影响企业的劳动需求政策。只有对员工不断培训,才会促进员工素质不断提高,而高素质的员工将极大地提高企业的竞争力,从而提高国家的竞争力。因此,培训投资在人力资本投资中占有很重要的地位。培训也是大多数劳动者更新其知识量,合理优化其知识结构的最普遍的途径。

四、人力资源的作用

自然资源、资本资源和信息资源虽然是企业生产经营活动中不可缺少的要素,但人力资源在企业中发挥着更加重要的作用。

(一) 人力资源是社会进步的决定性因素

作为一种生产能力,人力资源已经远远超过了任何其他形态资源,对人力资源进行投资所带来的收益也远远超过对任何其他形态资源投资的收益。因此,人类的未来并不仅仅取决于空间、能源和耕地,更多地将取决于人类智力的开发。舒尔茨采用收益率法,测算出教育投资对美国 1929~1957 年间经济增长的贡献达 33%,丹尼森通过更为精细的分解计算,认为 1929~1957 年间美国经济增长中有 23% 的份额要归因于教育的发展。这些研究都证明,人力资源对经济发展能产生巨大的影响。总之,人力资源是经济活动中创造价值的主导因素,显然是能够为企业提供价值的。

(二) 人力资源是唯一具有主观能动性和创造性的因素

只有经过劳动者的劳动,并由劳动者组织、控制、协调等,物质资源才能完成生产和再生产,才能增加社会财富,人力资源在社会生产和再生产过程中具有无可替代的重要作用。企业的人力资源是企业所拥有的劳动者的能力,是企业中体现在员工身上的才能,包括企业员工的专业技能、创造力、解决问题的能力、管理能力、文化素质、心理素质等。企业无形资产的开发、设计、创造等一系列活动,都是由人来运作的,人才素质决定着—个企业无形资产数量的多少、质量的高低和管理的优劣。随着现代科学技术的发展,经济增长越来越依靠人的创造性智力劳动,人力资源在企业资源中的地位越来越突出。特别是在人类进入新世纪的第三次产业革命的今天,专有技术,专利等在生产活动中运用得越来越多,发挥的作用越来越大,这些要素无疑都是作为人力资源重要表现形式的脑力劳动的成果。这种成果一旦产生出来,就成为—种独立的力量对生产活动和整个社会活动产生重大而深远的影响。

(三) 人力资源是企业一切竞争优势的终极来源

企业是一个团队生产的组织,拥有各种各样的资源,如资本、设备、技术、市场、人力资源等。由于每一种资源都在企业生产经营活动中被使用,并且企业的产品或服务不是每一种资源产出的简单之和。因此,这些资源对企业来说都是有价值的,都可能给企业带来竞争优势。以静止的观点来看,在某个时点上,来自不同资源的竞争优势相互进行替代是可能的,即—个企业能够凭借某种资源所带来的竞争优势来抗衡竞争对手基于其他资源所形成的竞争优势。

如,当某个企业凭借高技能、高承诺的人力资源来获得较高生产率时,其竞争对手完全可以通过使用一种新的生产技术,使其生产率达到同样的水平。但以动态发展的眼光来看,这种替代更可能是单向的,基于人力资源的竞争优势能够替代基于其他资源的竞争优势,而基于其他资源的竞争优势则难于替代基于人力资源的竞争优势,这是因为人力资源具有其他任何资源所没有的认识能力、学习能力和创新能力。拥有高技能、高承诺人力资源的企业可以凭借其人力资源的认识能力、学习能力和创新能力,辨识出对手竞争优势的来源和本质,通过模仿和学习,开发出同样的技术来保证基于人力资源的竞争优势不受威胁。可见,基于人力资源的竞争优势是不可完全替代的,其不可完全替代性正是源于人是企业进行自我变革与自我发展的唯一动力,即只有人才能够对企业的构成要素以及要素之间的关系进行调整,才是企业一切竞争优势的终极来源。

通过以上分析可以得知,无论是社会还是企业,人力资源都发挥着重要的作用,因此必须对人力资源有足够高的重视和认识。

五、人力资本

在理论与实践,人力资本与人力资源接近,且容易混淆,下面对其进行简要介绍。

(一) 人力资本的概念

人力资本是指人们花费在人力保健、教育、培训等方面的开支所形成的资本。这种资本就其实体形态来说是活的人体所拥有的体力、健康、经验、知识和技能及其他存量的总称。它可以在未来特定经济活动中给有关经济行为主体带来剩余价值或利润收益。简而言之,人力资本的基本特征有二,它是凝结在人身上的“人力”;它是可以作为获利手段使用的“资本”。

首先与非人力的资本比较,人力资本的根本特征在于这种资本是体现、凝结和贮存在特定的人身上,与作为其载体或天然所有者的个人不可分离,并经由这个人形成支配和使用才能发挥职能,其他任何个人、经济组织或政府对人力资本的形成、支配和使用并从中获取收益都不能无视或超越它的载体、归属体或直接所有者个人而为之。在这个意义上说人力资本是一种具有显著个体性或私人性的资本。

其次与非资本的人力相比较,人力资本的根本特征在于它是为未来获得预期收益,在目前投资而形成的人力,是资本化了的人力资产,是可以进行货币计量、会计核算的作为获利手段使用的人力资源。

(二) 人力资源和人力资本的区别

人力资源概念在人口经济学中指的是全体人口或社会劳动者人数,在劳动经济学中,主要是指劳动力人口或劳动力,在管理学中指企业劳动人事关系,侧重表达的总是人力的实体形态或数量方面的规定性,强调其稀缺性、有用性,以及人力作为一种既存的或外生的资源应如何开发利用的问题。

当人力资源是某种特定经济主体预先投资而形成、并作为生产经营要素或者获利手段来使用、以取得预期的收益时,可称作人力资本。它强调投资收益回报、价值增值、所有者权益和人力的个体素质或精神存量的形成和积累。

可见,人力资源和人力资本虽然相关联但却是含义不同、外延有差异的概念。

(三) 人力资本理论的形成

人力资本理论是20世纪60年代在传统资本理论受到严重挑战的情况下,针对资本同质性假设而提出的一门新兴理论。其杰出代表是舒尔茨、贝克尔等人。

美国经济学家舒尔茨在对经济增长原因的探索中发现,单纯从自然资源实物资本和劳动力角度不能解释生产力提高的全部原因,以往人们忽视了人力资本这个重要的生产要素。1960年,他在著名的演讲中首次提出并解释了人力资本的概念。他认为:人力是社会进步的决定性因素,但人力的取得不是无代价的,需要耗费资源。人力包括知识和技能的形成是投资的结果。这种通过一定方式投资形成的人力资源,掌握了知识和技能,因而成为一切生产资源中最重要资源。由此,人力、人的知识和技能应该被看作是资本的一种形态,舒尔茨称之为人力资本。

舒尔茨对人力资本的贡献是开创性的,被誉为“人力资本之父”。正因为是开创性的,所以其理论还不够系统。他主要侧重于人力资本的宏观研究,特别是对教育投资影响人力资本形成进行了具体研究,而对于人力资本本身的构成缺乏深入研究。在舒尔茨的理论中,人力资本尚未被全面引入经济学与管理学分析框架,这一任务是由后人逐渐完成的。

贝克尔弥补了舒尔茨只重宏观的缺陷,他着重从微观角度对人力资本进行具体研究,提出了3个方面的理论:一是人力资本的生产理论即人力资本的供给状态;二是人力资本的分配理论,探讨人力资本收益分配规律;三是人力资本与职业选择的问题,由此构筑起人力资本理论的基本框架。贝克尔的研究使人力资本理论系统化,特别是他对人力资本与收益分配关系的研究,揭示了人力资本之所以以资本要素形式出现在生产过程中的本质要求。后来完整的人力资本—收益模型是由明塞尔发展起来的。他把一个人看作是在生命周期每一刻都在做出人力资本投资的选择,那些选择较多人力资本投资的人,年轻时领取较低收益报偿他们的选择,年老时则以较大收益形式获得他们预先投资的收益。

人力资本理论对管理学的贡献在于突破了传统理论关于资本同质性的假设,不仅把劳动力看成是重要的生产要素,而且强调了它是一种资本。人力资本所有者与物质资本所有者一样,在交换中都是平等的商品所有者,在生产中都是平等的投资者,进而在分配中也应得到除劳动补偿——工资外的剩余权益,这就正确解释了人力资本所有者以何种形式参与企业收益分配的问题。

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很多的解释,综合起来,可以将这些概念归纳为4类。

第一类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,有效地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,人力资源管理被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聘、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的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、管理实践和制度。

第四类则是从目的、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地培训、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地诱导、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、指挥和控制的活动,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,实现组织目标的理论、方法、工具和技术。

综合以上的定义,人力资源管理是在人力资源的取得、开发、保持和使用等方面所进行的计划、组织、激励和控制的活动,是研究企业中人与人之间关系的调整、人与事的配合,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,实现企业目标的理论、思路、方法和技术。

二、人力资源管理的特点

从人力资源管理的含义可以看出,人力资源具有以下几个明显的特点。

(一) 综合性

它是一门综合性的学科,需要考虑种种因素,如经济、政治、文化、组织、心理、生理、民族等。它涉及经济学、系统论、社会学、人类学、心理学、管理学、组织行为学等多种学科,是一门综合性学科。

(二) 实践性

人力资源管理的理论,来源于实际生活中对人的管理,是对这些经验的概括和总结,它是现代化大生产高度发达、市场竞争全球化、白热化的产物。应该从中国实际出发,借鉴发达国家人力资源管理的研究成果,解决我国人力资源管理中的实际问题。

(三) 发展性

任何一种理论的形成都要经历一个漫长的时期,各个学科都不是封闭的、停滞的体系,而是开放的、发展的认识体系。作为一门新兴学科,人力资源管理更是这样。随着其他相关学科的发展及人力资源管理学科本身不断出现的新问题、新思想,人力资源管理理论正进入一个蓬勃发展的时期。

(四) 民族性

人的行为深受其思想观念和感情的影响,而人的思想感情则受到民族文化传统的制约。因此,人力资源管理带有鲜明的民族特色。以美国和日本为例,他们都是资本主义国家,都搞市场经济,但两国在人力资源管理特色上差别很大。

(五) 社会性

作为宏观文化环境的一部分,社会制度是民族文化之外的另一个重要因素。在影响劳动者工作积极性和工作效率的各因素中,生产关系和意识形态是两个重要因素,而它们都与社会制度密切相关。例如,中国和日本同为东方民族,都具有以儒家文化为主的民族文化传统。在人力资源管理上,都在一定程度上把“家庭”观念移植到企业中,提倡“以厂为家”,以形成团结互助的格局。但由于二者的社会制度不同,中国实行社会主义制度,职工是国家的主人,企业经理(厂长)与职工地位完全平等,是同志式的关系;日本则不同,它实行的是资本主义制度,管理者与被管理者之间是老板与雇员的关系,因而不平等的。

三、人力资源管理的目标与角色

(一) 人力资源管理的目标

人力资源管理要达到什么样的目标是学术界与人力资源管理专业人员都感兴趣的问题。美国学者提出了4大目标:①保证适时地雇用到组织所需要的员工;②最大限度地挖掘每个员工的潜质,既服务组织目标,也确保员工的发展;③留住那些通过自己的工作有效地帮助组织实现目标的员工,同时辞退那些无法为组织提供帮助的员工;④确保组织遵守政府有关人力资源管理方面的法令和政策。

阿姆斯特朗认为人力资源管理应实现10个目标:①通过公司最有价值的资源——员工来实现公司的目标;②使人们把促成组织的成功当作自己的义务;③建立具有连贯性的人事方针和制度;④努力寻求人力资源管理方针和企业目标之间的统一;⑤当企业文化合理时,人力资源管理方针应起支持作用,否则人力资源管理方针应促使其改善;⑥创造理想的组织氛围,鼓励个人创造性,培养积极向上的作风;⑦创造灵活的组织体系,帮助公司实现竞争环境下的具体目标;⑧提高员工个人在决定上班时间和职能分工方面的灵活性;⑨提供工作和组织条件,为员工充分发挥潜力提供支持;⑩维护和完善员工队伍以及产品和服务。

朱舟认为人力资源管理的目标是:①雇主从人力资源生产潜力的充分发挥中获得最大可能的利益,即收益最大化;②公司员工通过劳动从企业组织中获得预期的物质和心理方面的最大回报,即效用最大化;③通过员工和雇主的良好关系,形成企业长期的顾客满意最大化。

董克用认为,对于人力资源管理的目标应当从最终目标和具体目标这两个层次来进行理解。人力资源管理的最终目标就是要有有助于实现企业的整体目标,人力资源管理只是企业管理的一个组成部分,它是从属于整个企业管理的,而对企业进行管理的目的是要实现企业既定的目标,因此人力资源管理的目标也应当服从和服务于这一目的。

一项对126位人力资源管理者调查发现,人力资源管理者正越来越多地参与战略管理、组织管理和一线管理活动。这种参与对人力资源管理提出了新的目标(见表1-1),要求人力资源管理者拓宽并反思自己的任务,为解决与人有关的经营问题和为企业创造价值而提供更为有效的服务。同时,全球500强企业的一些资深人力资源管理者也表示,21世纪人力资源管理必须在以下几个方面有所作为:①有效地管理和用人;②将绩效评估与薪酬、能力相联系;③培养增强个人与组织绩效的能力;④增加创新、创造力与灵活性,以提高竞争力;⑤在过程

设计、连续规划、职业发展和组织内流动性方面运用新的方法；⑥通过改进人事、培训及与员工的沟通，对技术的运用与整合进行管理。

表1-1 人力资源管理的新目标

对员工绩效和生产率负责；

开发人的全部潜能；

提升经营业务；

服务于顾客的需要；

建立竞争优势；

建立高质量的员工队伍；

发展智力资本。

资料来源：Strategic HR: Trends Shaping HR.Human Resources Management News,1995.1.

根据以上内容，人力资源管理的目标可概括为：使企业、员工个人和社会都受益。

(1) 企业组织受益：使企业组织获得竞争优势，以利于企业的生存和发展。其主要体现在生产率、质量和利润的提高上。

(2) 员工受益：员工有较高的工作生活质量（QWL）。

工作生活质量指员工在工作中所产生的心理和生理健康的感觉。劳动报酬、福利、工作的安全性、灵活的工作时间、工作的紧张程度、有关决策的参与程度、工作的民主性等都影响工作生活质量。

(3) 社会受益：人力资源管理应尽可能地考虑社会利益，而不是增加社会成本，应承担更多的社会责任。

在人力资源管理中，上述3个目标不可偏废。在现实中，人们往往把员工利益的提高视为增加企业的成本，事实上，员工利益的提高可提高员工的工作生活质量，工作生活质量的提高会提高员工的工作满意度，员工工作满意度的提高会提高企业的业绩。其关系如图1-1所示。



图 1-1 人力资源管理目标的关系

工作满意度指员工因工作经历中的各种体验而产生的一种积极的情绪状态。

企业认同感指员工对企业各种目标的信任、赞同以及愿意继续留在企业的程度，包括以下3个方面。

情感认同：员工对企业的支持和参与程度有多强。

依存认同：员工在感觉上认为留在企业的必要程度。

规范认同：员工对企业及其各种目标的责任感。

(二) 人力资源管理的角色

当人力资源管理替代人事管理，即管理政策与实践的关注点从传统的“人事问题”扩展到“与人相关的经营问题”时，企业对人力资源管理的要求也就不仅是降低成本，而是要创造价值。这必然会导致人力资源管理所承担和所扮演角色的变化。

沃克指出，人力资源管理应扮演着4种角色：支持、服务、咨询和领导。尽管目前大多数的人力资源管理实践表现为支持和服务角色，但企业在未来会更加强调人力资源管理的咨询与

领导角色。舒勒认为,将人力资源管理战略与经营战略相联系是人力资源管理的主要任务。为完成这一任务,人力资源管理者需要了解经营战略、竞争对手、技术和顾客,需要设计以顾客为导向、满足经营需要和相互协调的人力资源管理实践组合。根据人力资源管理者的工作时间分配,舒勒确认出人力资源管理扮演的6种角色:联络、战略、监督、创新、变革和促进。威利则把人力资源管理分为3个方面:战略过程方面、法律方面和操作方面。在战略过程方面,人力资源管理扮演着咨询者、评估者、诊断者、创新者、激励者、经营伙伴和成本经理的角色;在法律方面,人力资源管理扮演着审查者、咨询者、提供者和调解者的角色;而在操作方面,人力资源管理扮演着救火队、变革者、员工拥护者、促进者和政策陈述与咨询者的角色。

为更加清晰而完整地描述人力资源管理的任务与角色,沃尔里奇以价值创造为核心,提出了一个多重角色模型。

沃尔里奇的模型是一个二维分析图,纵轴反映人力资源管理是关注未来(战略)还是关注现在(操作),横轴表示人力资源管理是关注人还是关注流程,这两个轴共同勾勒出人力资源管理所扮演的4种角色:战略伙伴、行政专家、员工领头羊和变革促进者(如图1-2所示)。作为战略伙伴,人力资源管理的任务是将人力资源管理实践同企业的经营战略结合起来,从而保证企业的经营战略得到有效的实施;作为行政专家,人力资源管理的任务是重新审视人力资源管理流程,从而更为有效地进行人事、培训、薪酬等职能内的人力资源管理实践;作为员工领头羊,人力资源管理的任务是对员工日常的问题、关注点和需求积极地倾听和积极地反应,让员工说出他们的想法,建立员工对企业的主人翁感,帮助维持员工与企业之间的心理契约,向员工提供新的工具和资源以满足他们不断变化的要求,从而提高员工的能力和参与程度;作为变革的促进者,人力资源管理的任务是帮助企业建立起应对环境变化的能力,从而保证企业文化转型和组织变革的发生。

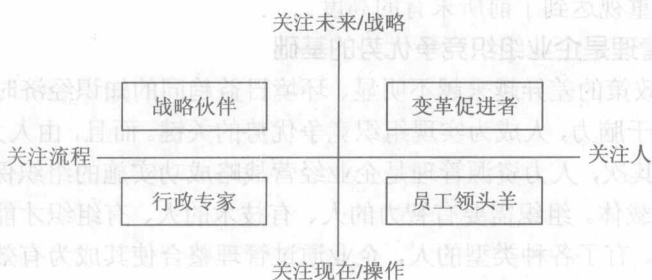


图 1-2 人力资源管理多重角色模型

资料来源: Conner & Ulrich. Human Resource Roles: Creating Value, Not Rhetoric. HR, Human Resource Planning, 1996, 19(3).

四、人力资源管理的职能和实践

人力资源管理的职能和实践对不同企业不尽相同,但以下内容是必须进行的。

(1) 工作分析与设计。工作分析与设计是人力资源管理的基础性职能。劳伦斯·克雷曼曾指出,除非有某种恰当的工作分析作为土壤,否则,许多人力资源管理实践绝不可能以“开花结果”为竞争优势。工作分析与设计的最终结果是形成工作系统,包括工作内容、工作职能和工作关系,并影响着工作绩效和员工的工作态度。

(2) 人力资源规划、招聘和选拔。一个组织为了实现其目标,在特定的时间和地点上,必须拥有能够胜任特定工作岗位的员工。组织获得这样的员工要进行人力资源规划、招聘和选拔