

普通高等教育高级应用型人才培养规划教材

# 现代人力资源管理

*XianDai RenLi Ziyuan Guanli*

主编 刘善华

 暨南大学出版社  
JINAN UNIVERSITY PRESS



普通高等教育高级应用型人才培养规划教材

# 现代人力资源管理

主 编：刘善华

副主编：王丽莹 王晓莉 刘生敏

委 员：汪凌霄 肖春兰 王志勇 田 娟 林丽贞



暨南大学出版社  
JINAN UNIVERSITY PRESS

中国·广州

## 图书在版编目 (CIP) 数据

现代人力资源管理/刘善华主编. —广州:暨南大学出版社, 2009. 2

(普通高等教育高级应用型人才培养规划教材)

ISBN 978 - 7 - 81135 - 139 - 2

I. 现… II. 刘… III. 企业管理—劳动力资源—资源管理—高等学校—教材  
IV. F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 190832 号

出版发行: 暨南大学出版社

---

地 址: 中国广州暨南大学

电 话: 总编室 (8620) 85221601

营销部 (8620) 85225284 85228291 85220693 (邮购)

传 真: (8620) 85221583 (办公室) 85223774 (营销部)

邮 编: 510630

网 址: <http://www.jnupress.com> <http://press.jnu.edu.cn>

---

排 版: 暨南大学出版社照排中心

印 刷: 广东省农垦总局印刷厂

---

开 本: 787mm × 1092mm 1/16

印 张: 18.25

字 数: 429 千

版 次: 2009 年 2 月第 1 版

印 次: 2009 年 2 月第 1 次

印 数: 1—5000 册

---

定 价: 32.00 元

---

(暨大版图书如有印装质量问题, 请与出版社总编室联系调换)

普通高等教育高级应用型人才培养规划教材  
编写指导委员会

顾 问 徐印州 李善民 彭志芳 何小雄 吴祈宗  
胡永谟 张诗哲 曾家驹 余鹏翼 马绪荣  
邹婉玲 黄培伦 邓志阳 郭松克 戴 伟  
韦沛文 罗余才 单昭祥

主 任 何颂锋

副主任 (按姓氏笔画为序)

王家贵 王家兰 王建东 王如心 邓秋湖  
史福厚 吕建军 伍 曙 刘剑清 刘明飞  
刘晓斌 齐延信 杜建国 李立新 宋 威  
张丽拉 张天阳 张志红 林勋亮 金凤强  
郑观波 胡智敏 姚泽有 高鹏举 梅仁旺



普通高等教育高级应用型  
人才培养规划教材

## 总 序

我国社会经济发展的新阶段，亟须具有一定实践能力和创新精神的高级应用型人才。培养满足社会经济发展需要的人才，是高等院校的崇高职责。

在备课、授课、练习、考评几个教学环节中，教材是基本的依据，它对教学方式、教学质量有着十分重要的影响。不同的教学类型和人才培养目标，需要不同的教材。我们根据教学型院校经济管理专业人才培养目标的要求，组织优秀作者队伍，编写了这套普通高等教育高级应用型人才规划教材。

传统的经管类本科教材具有明显的优点，理论系统性强，层次结构清晰，但也存在明显的缺陷。传统经管类教材编写的特点是从理论开始，如概念、特征、功能、公式等，再用例子说明、证明，复习题往往是书中小标题后面加“？”，形成“理论+例证”的编写模式。这种模式的教材介绍的理论知识缺乏从感性到理性的认识过程，而且复习题主要是为了让学生记住介绍的理论知识，缺乏实际操作的训练。因此，在教学中使用这样的教材，往往会形成“老师讲，学生听”的“授受型讲课，接受型学习”的教学特征，学生难以真正理解和掌握所学理论知识，更难以运用。

编写普通高等教育高级应用型人才规划教材，不能重复传统的编写模式，应在新的教学理论、教学模式的指导下，采用新的编写方式。

辩证唯物主义的认识论告诉我们：“通过实践而发现真理，又通过实践而证实真理和发展真理。”我们尝试采取“实例—理论—实训”的模式编写本规划教材。

遵照普通高等教育高级应用型人才培养目标，本规划教材除了要求框架结构新、汇集的相关研究成果新、资料数据新之外，还力求将职业道德、实践训练、创新精神贯穿全书。在写作方式上，每章开头撰写一个案例，在介绍有关理论时，由案例中包含的“知识点”引申出相关理论，或将相关理论与案例糅合在一起，并在重点、难点、有争议点、理论前沿等地方，插入小案例、讨论题等，以便在教学中让学生感受到理论在实

际中是如何呈现,又是如何从感性认识上升到理性认识的,并通过课程实训(实验)和专业实训(实验)去解决实际问题,从而使学生的实践能力和创新能力得到培养和提高。

练习题是教材十分重要的组成部分,它不仅起着复习所学课程理论知识的作用,还是提高教学质量,实现人才培养目标的重要手段和途径。题目也要体现职业道德、实践训练和创新精神。复习题不搞对号入座,要前后对照、联系实际、综合地复习所学知识。横向可将几个概念、几种方法进行对比,如几种决策方法比较;纵向可将前后知识联系起来,将历史知识和知识的历史相联系,如产品的整体概念与营销观念的变化,与营销策略的关系等。思考题要联系实际,有探索性,有利于创新精神的训练,如针对不同收入、年龄等人群中需求层次的不同表现,如何激励或如何营销等。讨论题和辩论题要针对实际中存在的不同观念,容易引起争论和讨论的问题出题,如房价猛涨是暴利还是市场供求反映等。实践性练习题,学生必须通过调查、实践才能完成。案例分析题要能训练学生发现问题、分析问题、解决问题的能力等。

通过以上的尝试和努力,我们力求编写出有如下特点的教材:

1. 紧扣人才培养目标,贯穿职业道德、实践训练、创新精神等素质教育的主线;
2. 突出实践性知识的介绍和实践能力的训练;
3. 汇集新的研究成果,形成新的专业知识结构;
4. 各门课程既参照撰写模式,又体现自身特点及个性。

本规划教材适合于普通高校经管专业本科、独立学院本科、高职高专以及企业管理干部培训使用。我们希望通过对传统经管教材的改革,为经管课程的教学改革及教学质量的提高作出贡献。

邓志阳

广东外语外贸大学教授

2008年1月





# 前言

当今我国各类企业组织已进入一个全新的知识经济时代。在这个时代，人力资源与知识资本优势的结合已成为组织与企业的核心竞争力。面对全球经济一体化及市场激烈的竞争，企业家深刻地感受到：市场的竞争是产品与服务的竞争；产品与服务的竞争是技术、资本实力的竞争；而技术、资本实力的竞争归根到底是人才的竞争。谁拥有众多的人才，谁就将在市场竞争中立于不败之地。对此，本书的编著者为满足企业组织对培养人力资源管理应用型人才的需求，经过调查研究，在总结普通高校与独立院校教学改革实践经验的基础上，充分吸收企业组织在人力资源管理实际运作中的成功案例，组织编写了这部教材。

## 一、课程教学目标

通过本课程的教学，力求为战斗在市场经济第一线的企业组织培养和打造具有人力资源管理知识和能力的应用型管理人才，要使这种类型的人才不仅了解现代人力资源管理的基本理论、原理与规律；熟悉现代人力资源管理工作的流程、规则与惯例；具备现代人力资源管理实际运作的能力；而且掌握现代人力资源管理实际运作的方法，能更好地担负起企业组织交给的发现人才、招聘人才、爱护人才、留住人才、使用人才的任务及推进企业组织持续、稳健发展的使命。

## 二、教材编写特点

为着力实现培养应用型管理人才的目标，体现本课程应用性的特征，在其内容体系的设计安排上，本教材的编写主要具有以下特点：

### 1. 内容的适用性

本教材吸收现代人力资源管理理论和实践发展的最新成果，并借鉴人力资源管理实务中成功的经验和失败的教训，使本书的资料新颖，内容丰富生动，适用性强，能更好地满足教学工作的需要，对学生不仅有正面的教育引导作用，而且有反面的教训引以为

戒,能给学生带来更深刻的教益。

### 2. 结构的新颖性

本教材参考最新的教材版面进行其结构设计。突出教学目标的要求,各章都有提纲挈领式的教学内容小结,便于掌握课程理论知识要点;各章都安排案例,提出若干问题,引导学生深入分析与思考,为解决实际问题出谋划策,提高思维能力;各章都给学生布置一定量的实际练习题,以提升学生应用操作的能力;各章都有补充阅读参考资料,让学生开阔视野,提高其管理素质,树立新观念,开拓新思路,选择新出路。

### 3. 使用的多样性

本教材的编写充分考虑到工商管理、财经、理工科各类专业的教学需要,供各专业教师根据专业的实际情况与相关的课程配套衔接,保证各专业多层次的教学要求。本教材可以作为本科院校、独立院校、民办院校、职业技术学院开设工商管理、人力资源管理、物流管理、市场营销、行政管理、财务管理等专业的主干课教材,为培养专业学生提供丰富的理论知识和管理技能。

## 三、课程教学建议

为满足民办高校、独立院校、高职院校对人才培养的需要,体现“素质本位,技能专长”的育人思想和育才模式,建议采取以下的教学方式:

(1) 在开展专业教学前,要向学生介绍本专业人力资源发展的情况及其变化的趋势,用改革开放中涌现出来的英雄人物和鲜明事例,引导学生树立起“人力资源是第一生产要素”的思想观念,加强个人素质、管理能力和创新精神的培养和锻炼,使其成为日后社会的可用之才。

(2) 在教学过程中,要采用多种教学形式,如案例教学、多媒体教学、课堂讨论等方式讲授教材的内容。一方面要结合基层人力资源管理岗位的实际工作情况,正确地应用本教材所提供的理论知识和方法;另一方面要结合企业组织对人力资源质量日益提高的要求,大胆采用国内外最新的管理成果、管理经验和管理方法,以丰富教学内容。

(3) 在本课程的第二课堂,要积极指导学生参加社会实践活动,开展社会调查,鼓励学生发现各类企业组织在管理中存在的问题,应用所学的理论知识进行分析,探讨其产生的原因,思考解决问题的途径和方法,以此引导学生体察社会、关注企业管理、提高工作能力,适应社会对专业人才的要求。

参加本书编写的人员有:广东技术师范学院天河学院刘善华(第2、4章)和肖春兰(第14章),广州大学华软软件学院王晓莉(第3、8、9章),广东白云学院王丽莹(第1、10、11章),华南农业大学珠江学院刘生敏(第5、7、12章)和田娟(第6章),华中农业大学汪凌霄(第13章)。全书由刘善华统稿。书中若有疏漏或不妥之处,恳请读者批评指正。

编者

2008年10月





普通高等教育高级应用型  
人才培养规划教材

## 目 录

|                          |      |
|--------------------------|------|
| 总 序 .....                | (1)  |
| 前 言 .....                | (1)  |
| 第一章 人力资源管理概论 .....       | (1)  |
| 第一节 人力资源管理概述 .....       | (3)  |
| 第二节 人力资源管理的作用和任务 .....   | (9)  |
| 第三节 人力资源管理职责分工与管理者 ..... | (12) |
| 第四节 人力资源管理的模式 .....      | (15) |
| 第五节 人力资源管理的发展趋势 .....    | (18) |
| 第二章 人力资源规划的制定与实施 .....   | (24) |
| 第一节 人力资源规划概述 .....       | (25) |
| 第二节 人力资源规划的制定 .....      | (30) |
| 第三节 人力资源规划的实施与控制 .....   | (35) |
| 第三章 工作分析与工作评价 .....      | (48) |
| 第一节 工作分析概述 .....         | (49) |
| 第二节 工作分析的实施 .....        | (52) |
| 第三节 工作评价 .....           | (65) |
| 第四节 工作设计 .....           | (68) |

|                              |       |
|------------------------------|-------|
| <b>第四章 人才招聘与录用管理</b> .....   | (72)  |
| 第一节 人才招聘概述 .....             | (74)  |
| 第二节 人才招聘的实施 .....            | (77)  |
| 第三节 应聘人员的选拔 .....            | (80)  |
| 第四节 人员录用管理 .....             | (84)  |
| 第五节 人才招聘与录用实务 .....          | (87)  |
| <b>第五章 人员测评</b> .....        | (95)  |
| 第一节 人员测评概述 .....             | (96)  |
| 第二节 人员测评的意义与作用 .....         | (98)  |
| 第三节 人员测评的方法与标准 .....         | (100) |
| 第四节 测评中心 .....               | (102) |
| <b>第六章 人员培训与开发</b> .....     | (115) |
| 第一节 人力资源培训与开发概述 .....        | (116) |
| 第二节 培训工作的实施 .....            | (118) |
| 第三节 职业生涯管理 .....             | (123) |
| <b>第七章 工作绩效管理</b> .....      | (130) |
| 第一节 绩效管理概述 .....             | (133) |
| 第二节 绩效管理的作用 .....            | (135) |
| 第三节 绩效管理的程序、方法、考评分析与对策 ..... | (136) |
| <b>第八章 薪酬管理</b> .....        | (150) |
| 第一节 薪酬管理概述 .....             | (151) |
| 第二节 薪酬设计 .....               | (158) |
| 第三节 薪酬制度 .....               | (163) |
| 第四节 员工福利 .....               | (164) |
| <b>第九章 人力资源保护</b> .....      | (168) |
| 第一节 员工安全与健康概述 .....          | (169) |
| 第二节 员工安全与健康管理的內容 .....       | (172) |
| 第三节 社会保险 .....               | (177) |
| <b>第十章 劳动关系管理</b> .....      | (187) |
| 第一节 劳动关系概述 .....             | (188) |

|             |                        |              |
|-------------|------------------------|--------------|
| 第二节         | 劳动合同 .....             | (192)        |
| 第三节         | 劳动合同的变更、解除、终止与管理 ..... | (198)        |
| 第四节         | 劳动争议 .....             | (204)        |
| <b>第十一章</b> | <b>人员流动管理 .....</b>    | <b>(211)</b> |
| 第一节         | 人员流动管理概述 .....         | (212)        |
| 第二节         | 影响人员流动的因素分析 .....      | (214)        |
| 第三节         | 员工流动过程管理 .....         | (218)        |
| 第四节         | 员工流失 .....             | (221)        |
| <b>第十二章</b> | <b>员工行为激励管理 .....</b>  | <b>(225)</b> |
| 第一节         | 员工行为概述 .....           | (226)        |
| 第二节         | 员工行为激励概述 .....         | (228)        |
| 第三节         | 员工激励管理 .....           | (229)        |
| <b>第十三章</b> | <b>人力资源管理制度 .....</b>  | <b>(242)</b> |
| 第一节         | 公务员制度 .....            | (243)        |
| 第二节         | 人事代理服务制度 .....         | (248)        |
| 第三节         | 专业技术职称评定与聘任制度 .....    | (251)        |
| 第四节         | 就业准入制度与职业资格证书制度 .....  | (255)        |
| <b>第十四章</b> | <b>人员使用与人才管理 .....</b> | <b>(261)</b> |
| 第一节         | 人员使用概述 .....           | (263)        |
| 第二节         | 人员使用的机制 .....          | (265)        |
| 第三节         | 人员的升职、降级、外派与引进 .....   | (267)        |
| 第四节         | 人才管理 .....             | (271)        |
| 第五节         | 知识型员工管理 .....          | (274)        |
| <b>参考文献</b> | <b>.....</b>           | <b>(281)</b> |



普通高等教育高级应用型  
人才培养规划教材

## 第一章

# 人力资源管理概论

### 【学习目标】

1. 理解人力资源的概念与特征；
2. 掌握人力资源管理的概念和内容；
3. 熟悉传统人事管理与现代人力资源管理的区别；
4. 熟悉人力资源管理的责任分工；
5. 了解美国和日本的人力资源管理模式；
6. 了解中国的人力资源发展状况；
7. 熟悉人力资源管理的发展趋势。

### 【引导案例】

#### 福临汽车配件股份有限公司

福临汽车配件股份有限公司位于珠江三角洲，由董事长兼总经理乔国栋于十年前创办。公司专门生产活塞、活塞环、气门之类的产品，为华南的汽车制造与修理业务服务。

乔国栋今年53岁，他本来在北方一家国有大型汽车制造厂的销售部门工作，20世纪80年代初辞职南下，到一家中外合资汽车制造公司做销售工作，干了近10年后，觉得自己做销售得心应手，已建立起一个不小的用户联络网，并积累了一笔钱，觉得与其给洋老板打工，不如自己干。于是他与从北方一起南下的老同事傅立朝一起辞职，办起了一家10个人规模的福临汽车修理站。老傅懂技术，有手艺；乔管理公共关系，干销

售，生意红火，发展很快。三年以后，他们又拉了一位会计出身的女强人关迪琼入伙，起了这家汽车配件股份有限公司。乔国栋任董事长兼总经理，但做销售是他的拿手好戏，所以他坚持自己兼任营销副总，关迪琼任财务副总，傅立朝任生产副总，手下还有位生产厂长，叫刘志仁，是老傅找来的。事实上，创业之初，从厂区布局、车间设备、工艺、质量标准，到四位车间主任人选，全由老傅包揽，连第一批生产工人，有不少也是他招考进来的。乔并没有全力关注公司发展的全局和战略，他把至少四分之一的精力花在他爱干也擅长的营销、采购和公关上了。好在当时公司规模不大，市场也有利，这么干下来，效益相当不错。

从一开始，公司的做法就是大胆放权，各车间主任和科室负责人都各自包下自己单位的人事职能，对自己手下的人从招聘、委派、考核、升迁、奖惩都是他们自己说了算，公司领导基本不过问。

经过7年的发展，公司规模扩大到340多人，业务也复杂起来，乔总发现当初那几年全公司“一个和睦大家庭”的气氛消退了，近两年员工士气在不断下降。领导班子开会研究，一致决定设立一个管人事的职能办公室。但这办公室该设在哪一级，班子意见不一致，争论再三，才决定设在生产厂长之下，办公地点在生产厂进门左边一间小房间内。该办公室设主任一名，并配一名秘书。

公司财务科有位成本会计师，叫郭翰文。六年前他从北方一所大学工商管理专业毕业，经过乔总的一位亲戚推荐，进入公司财务科工作。那时公司还小，工作分工不细，小郭聪明能干，科长让他管成本控制，不久就熟练了。因为工作的关系使他跟生产和营销两方面的人都有接触，人缘甚佳。但他常说：“我并不喜欢干财务，其实我喜欢做人事工作，爱跟人打交道，不爱跟数字打交道。”乔总和傅总都觉得这小伙子工作自觉，受大家喜爱。那天在食堂，小郭正巧跟总经理秘书小周同桌吃饭，从小周处听到公司要设立“人事办”的消息。于是他闻风而动，马上递上书面申请，要求当“人事办”主任，又分头向乔、傅、关“三巨头”口头汇报，软磨硬泡，终于如愿以偿，当上了人事办公室主任。上任前，乔总关照他说：“你这人事办公室工作干得好坏，对全厂工作很重要。”

新官上任三把火。上任伊始，郭翰文就向各车间主任发出书面通知：“为了适应公司的扩展，公司领导决定对全厂员工的人事管理实行集权。为此，成立了本办公室。今后各车间一切人事方面的决定未经人事办批准，一概不得擅自执行。”

通知下发后，各车间主任对此政策变化的不满便接踵而至，都说“小郭这小子太狂妄了，一招权在手，便把令来行，手太长了”。厂长开始听到主任们抱怨说：“工人们已经跟刚招来时不同了，难管多了。”有一回厂长见到一位车间主任，问为什么工作量下降了，主任答道：“我的手脚都被捆住了，还怎么管得了工人？如今奖励、惩罚、招聘、辞退，我都没了权，叫我怎么控制得了他们？怎么让他们出活？”

有一天，有一名女工闯进人事办公室，气冲冲地说，她被车间主任无缘无故地辞退了。郭主任说：“别急，让我先弄清楚情况。”说完，他就给那位车间主任打了电话：“喂，三车间主任吗？我是郭翰文，你们车间林达芬是怎么回事儿？”“我炒了她的鱿鱼。”“这我知道，但为什么呢？”“很简单，我不喜欢她。”“你知道，没有人事办批

准，你是不能随便辞退工人的。”“是吗？可是我已经辞退她了。”“老张，你不能这么办。你总得有个站得住脚的理由才……”“我不喜欢她，这就足够了。”电话挂断了。

郭主任把这事儿向刘厂长作了汇报。刘厂长做了不少工作，并坚持让小林复职，这事才算平息下来。但主任们关于招的工人质量差、自己没有人事权、管不了的抱怨却有增无减，主任们主张人事办应当管的事越少越好，这事终于闹到老傅那里去了。适逢乔总出差走访客户去了，刘厂长对傅总说，现在这厂的规模还不算大，用不着设一个专门的人事职能部门。他建议还是用行之有效的老办法，让各车间主任自己管理本车间的人事工作，郭主任还是回财务科去做原来的成本会计为好。

老傅左思右想，觉得恐怕只能按刘厂长的意见办了。但他说还是等几天乔总回来后，请示了再定。

资料来源：于桂兰，魏海燕．人力资源管理．北京：清华大学出版社，2004

### 【思考题】

1. 结合本案例，分析福临汽车配件股份有限公司的“人事办公室”为何设了又想撤？
2. 福临公司把人事权下放给各车间主任，这种处理人事职能的办法恰当吗？为什么？

## 第一节 人力资源管理概述

### 一、人力资源的含义及特征

#### 1. 人力资源的含义

人力资源是指人拥有的知识、技能、经验、健康等共性化要素和个性、兴趣、价值观、团队意识等个性化要素，以及态度、努力、情感等“情绪化”要素的有机组合。这不仅从人力资源所包含的知识、能力、健康等要素对人力资源加以定义，并且站在企业的角度，从人与岗位、人与人的匹配角度，结合个性、兴趣、态度等给予定义，从而使人力资源的含义更加丰富和深刻。人力资源包括人的智力、体力、知识和技能，它作为一定人口总体中所拥有的劳动能力的总和，表现为数量和质量两个方面。

(1) 在数量上的构成。人力资源的数量包括绝对数量和相对数量。绝对数量从宏观上看，指的是一个国家或地区中具有劳动能力、从事社会劳动的人口总数，它是一个国家或地区劳动适龄人口减去其中丧失劳动能力的人口，加上非劳动适龄人口之中具有劳动能力的人口。其中包括：

① 处于劳动年龄之内，正在从事社会劳动的人口（我国法定劳动年龄为男 18~60 岁，女干部 18~55 岁，女工人 18~50 岁），即劳动适龄就业人口。这部分人员占人力



资源的大部分。

② 尚未达到劳动年龄，已经从事社会劳动的人口，即未成年就业人口（16～18岁）。

③ 已经超过劳动年龄，继续从事社会劳动的人口，即老年就业人口。

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（称为失业人口、求业人口、下岗待业人口等）。

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。

⑨ 处于劳动年龄之内的病残人口。

人力资源的绝对数量构成见图 1-1。



图 1-1 人力资源的绝对数量构成图

人力资源的相对数量用人力资源率表示。人力资源率指人力资源的绝对量占总人口的比例，是反映经济实力最重要的指标之一。一个国家或地区的人力资源率越高，表明该国家的经济有某种优势。

(2) 在质量上的构成。人力资源的质量是人力资源所具有的体质、智力、知识和技能的水平以及劳动者的劳动态度等。一般体现在劳动者的体质水平、文化水平、专业技术水平以及劳动的积极性等方面，往往用健康指标、受教育状况、劳动者的技术等级状况和劳动态度指标等来衡量。人力资源的质量构成见表 1-1。

人力资源的数量和质量是密切联系的两个方面，即要有数量又要有质量，数量是基础，质量是关键。数量适中而且质量精良，是人力资源管理的理想目标之一。

表 1-1 人力资源质量的构成

| 质量构成的项目要素 | 项目要素主要指标 | 具体指标          |
|-----------|----------|---------------|
| 体质水平      | 健康卫生指标   | 平均寿命          |
|           |          | 婴儿死亡率         |
|           |          | 每万人口拥有医务人员数   |
|           |          | 人均日摄入热量       |
| 文化水平      | 教育状况     | 人均受教育年限       |
|           |          | 每万人中大学生拥有量    |
|           |          | 大、中、小学入学比例    |
| 专业技术水平    | 技术等级状况   | 技术职称等级结构      |
|           |          | 每万人中高职人员所占的比例 |
| 劳动的积极性    | 劳动态度指标   | 对工作的满意程度      |
|           |          | 工作的负责程度       |
|           |          | 与他人的合作性       |

## 2. 人力资源的特征

与其他资源相比,人力资源具有以下特征:

(1) 人力资源的能动性。人力资源的能动性是人力资源的首要特征,是人力资源与其他资源最根本的区别。人的行为受到其个性特征和外部环境因素影响,具有自发主动、主观性特点。人力资源的能动性主要表现在三个方面:①自我强化。进行教育学习活动,增长自己的知识、技能,使自己获得更高的素质和能力。②自主选择职业。在市场经济环境下,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。③创造性的劳动。这是人力资源能动性的主要方面,是人力资源发挥潜能的决定性因素。从社会的角度看,人力资源的创造性表现为通过社会制度的完善与创新,调动全体社会成员的积极性,实现各种社会资源的有效配置,以推动生产力的发展;从企业的角度看,员工的创造性特征表现为通过有效的员工激励,推动企业生产力的不断提高和发展;从个体角度看,它是通过人力资源的再投资,提升智力资本的竞争力,从而获取人力资本投资效益的最大化。

(2) 人力资源的再生性。人力资源的再生性,主要是基于人口的再生产和劳动力的再生产。人力资源是“活”的资源,一方面,通过人口的繁殖,人力资源不断地再生产;另一方面,人的体能在一个生产过程中消耗之后,可以通过休息和补充能量得以恢复。如果人的知识技能陈旧过时了,也可以通过培训和学习等手段得到更新和补充。因此,人本身的体能与知识技能,都是可以再生的。保证这种再生过程的顺利进行,将有利于人力资源的开发与利用。

(3) 人力资源的时效性。人力资源的形成与作用效率受人的生命周期限制。人的

生命自然生长的时期，经过婴幼儿期、青壮年期、老年期，不同的时期人力资源可利用程度不同。从个人成长的角度来看，对人才的使用也要经历培训期、使用期、最佳使用期和淘汰期的过程。考察人力资源的时效性，可以有效地调整人力资源的投入与产出，最大限度地保证人力资源的产出，延长人力资源的产出期区间。

(4) 人力资源的两重性。人力资源同时具有生产性和消费性。任何生产活动的主体都是人，人力资源是创造财富的主体，同时又是消费主体。人力资源的形成、维护与开发，需要消费大量的有形和无形资源。

(5) 人力资源的社会性。从宏观上看，人力资源的形成要依赖社会，它的配置要通过社会，它的使用要处于社会经济的分工体系之中；从微观上看，人类劳动是群体性劳动，不同的人一般在社会经济运动中都分别处于各个地区劳动组织之中，承担社会分工的劳动，构成了人力资源社会性的客观基础。从本质上讲，人力资源是一种社会资源。人力资源管理要注重通过精神文化、价值观、人际关系、团队建设及利益整合等方式，促进人力资源的有效开发。

## 二、人力资源管理的概念及特征

### 1. 人力资源管理的概念

人力资源管理是为了实现既定的目标，采用计划、组织、领导、监督、激励、协调、控制等有效措施和手段，充分开发和利用组织系统中的人力资源所进行的一系列活动的总称。

人力资源管理根据不同的主体、对象和范围，可分为宏观和微观两个层面。

宏观人力资源管理的主体是一个国家或地区的政府，管理对象是正在从事劳动的现实劳动力人口，侧重点是如何组织管理已进入劳动过程的人力资源，强调从国家、地区或行业范畴的用人管理、就业管理和组织管理，有效发挥其劳动能力和创造更多更好的物质和精神财富，从而推动经济发展和社会进步。

微观人力资源管理的主体是企业等微观组织，管理对象是正在本组织从事体力劳动和脑力劳动并承担本组织工作的人力资源，侧重点是如何组织管理已经进入本组织工作的人力资源，如何有效发挥人力资源的价值作用和劳动能力，调动员工的劳动积极性和创造性，为达到组织目标作出贡献，创造更多的社会财富和良好绩效，从而推动本组织的事业发展和战略目标实现。

从人力资源管理的对象来看，人力资源管理的活动表现为以下两个方面的内容：

(1) 对人力资源外在要素——量的管理。对人力资源进行量的管理，就是根据人力和物力及其变化，对人进行恰当的培训、组织和协调，使两者经常保持最佳比例和有机结合，使人和物发挥出最佳效应。

(2) 对人力资源内在要素——质的管理。对人力资源进行质的管理，主要是指采用现代化的科学方法，对人的思想、心理和行为进行有效的管理（包括对个体和群体的思想、心理和行为的协调、控制和管理），充分发挥人的主观能动性，以达到组织目标。

因此，企业人力资源管理的定义是：企业根据组织的战略目标制定相应的人力资源