

【人力资源管理】

RENLI ZIYUAN GUANLI

戚汝庆 彭松森 张国亭 主编



经济科学出版社
Economic Science Press

人力资源管理

戚汝庆 彭松森 张国亭 主 编

经济科学出版社

责任编辑：吕 萍 于海汛

责任校对：徐领柱

版式设计：代小卫

技术编辑：邱 天

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理/戚汝庆等主编. —北京：经济科学出版社，2008. 12

ISBN 978 - 7 - 5058 - 7082 - 6

I. 人… II. 戚… III. 劳动力资源 - 资源管理
IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 191294 号

人力资源管理

戚汝庆 彭松森 张国亭 主 编

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址：北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编：100142

总编室电话：88191217 发行部电话：88191540

网址：www. esp. com. cn

电子邮件：esp@ esp. com. cn

山东省恒兴实业总公司印刷厂印装

850 × 1168 32 开 13. 125 印张 330000 字

2008 年 12 月第 1 版 2008 年 12 月第 1 次印刷

印数：0001 — 3000 册

ISBN 978 - 7 - 5058 - 7082 - 6/F · 6333 定价：20. 00 元

(图书出现印装问题，本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

中共山东省委党校教材编审委员会

主 任	安世银			
副主任	商志晓	王士富	衣 芳	
委 员	李永清	王延超	魏茂明	张朝谱
	张 弘	张友谊	杨 珍	魏恩政
	章猷才	李 剑	赵英奎	孙建昌
	赵 泉	孙占元	迟树功	袁永新
办公室主任	魏茂明			
办公室副主任	张朝谱	张 弘		
	谢永红	王潍滨		

前 言

当今世界的社会经济形态正在发生着巨大的变化，即从工业经济向知识经济转变。在工业经济时代，资本无疑是一种战略资源；而在知识经济社会，人力资源则称为战略性资源。人力资源管理已成为国家或企业获取竞争优势的重要途径。

“人力资源管理”是世界各国高等院校工商管理教育课程设置中一门重要的专业核心课程。其研究内容一般主要包括人力资源规划、职务分析、人员招聘、人员调配、员工培训、绩效考核、薪酬管理、劳动关系及职业生涯管理等。

本书在编写过程中参阅和借鉴了大量的相关书籍和论文，在此向这些作者表示最诚挚的谢意。

本书由戚汝庆、彭松森、张国亭任主编，戚汝庆负责全书的提纲拟定和最后定稿。参加本书编写的有（按参编章节顺序排列）：赵英奎（第一章）、彭松森（第二章）、郭振宗（第三章）、陈晓红（第四章）、张国亭（第五章）、王学军（第六章）、丛颖超（第七章）、戚汝庆（第八章、第九章）、陈海燕（第十章）、成素英（第十一章）、张登国（第十二章）、崔永刚（第十三章）。

由于作者知识和经验有限，书中的错误和疏漏之处在所难免，恳请广大读者提出批评和建议。

编 者

2008 年 11 月



第一章 人力资源管理概论	1
第一节 基本概念	1
第二节 人力资源管理的内容	9
第三节 人力资源管理部门的结构与职能	12
第四节 人力资源管理的发展历程与趋势	20
第二章 人力资源管理理论	33
第一节 人力资源管理思想的产生与发展	33
第二节 人力资源管理理论	39
第三节 人力资源管理的基本原理	50
第三章 人力资源战略与规划	58
第一节 企业战略管理与人力资源管理	58
第二节 人力资源战略的制定与实施	69
第三节 人力资源规划的内容与程序	74
第四节 人力资源需求与供给预测	84
第四章 职务分析与职务设计	90
第一节 职务分析概述	90
第二节 职务分析的程序与方法	99

第三节	职务说明书的编写	109
第四节	职务设计	114
第五章	人才招聘、甄选与录用	124
第一节	招聘程序与方法	124
第二节	招聘来源及选择	129
第三节	甄选测试与考核	140
第四节	录用程序与方法	150
第六章	人员调配与流动	155
第一节	人员调配的意义与作用	155
第二节	人员调配的原则、类型与程序	158
第三节	人力资源流动	172
第七章	员工培训	187
第一节	员工培训概述	187
第二节	员工培训计划	198
第三节	员工培训方法	204
第八章	绩效考评	214
第一节	绩效与绩效考评概述	214
第二节	绩效考评的主体	219
第三节	绩效考评的内容、标准与过程	223
第四节	绩效考评的方法	228
第九章	人力资源测评	240
第一节	人力资源测评概述	240
第二节	人力资源测评的基本内容	243

第三节	人力资源测评的主要方法·····	245
第十章	薪酬管理·····	256
第一节	薪酬管理的基本内容·····	256
第二节	工资制度设计·····	270
第三节	奖励制度设计·····	282
第四节	福利制度设计·····	291
第十一章	人力资源会计·····	300
第一节	人力资源会计概述·····	300
第二节	人力资源成本会计·····	312
第三节	人力资源价值核算·····	321
第四节	人力资本投资收益分析·····	329
第十二章	劳动关系与劳动保护·····	339
第一节	劳动关系·····	339
第二节	劳动合同制·····	345
第三节	劳动争议及处理·····	353
第四节	劳动保护·····	363
第五节	社会保障·····	367
第十三章	职业生涯规划·····	376
第一节	职业生涯规划概述·····	376
第二节	职业生涯规划理论·····	387
第三节	员工职业生涯管理·····	396
主要参考文献·····		407

第一章 人力资源管理概论

人力资源是一种特殊资源，它主要具有不可替代性和高增值性的特点。在 21 世纪，人力资源开发与管理在综合国力的竞争中起着决定性的作用，它是国家富强、民族昌盛的关键，也是企业获取竞争优势的途径或手段，有效地开发与利用人力资源已成为世界各国的首要国策。中国加入 WTO 以后，面对知识经济时代，必须适应经济增长以人力资源开发与管理为依托的发展趋势，制定明确的战略与措施为企业营造良好的人力资源开发与管理的外部环境。本章作为概论，对人力资源管理理论的有关内容从总体上做一下介绍。

第一节 基本概念

一、资源

《辞海》把“资源”一词解释为“资财的来源”，在经济学中是指“为了创造财富而投入生产活动的一切要素”。人们对资源的分类有多种，如从资源产生的渊源来划分，资源可分为自然资源与再生资源两大类；从资源的形态来划分，可分为物质资源与非物质资源两大类。当代经济学家一般把资源划分为自然资源、资本资源、信息资源、时间资源和人力资源。

自然资源是指在大自然中未经人们的生产、劳动、加工而固有的一切资源，如土地资源、水力资源、森林资源、潮汐资源、太阳能资源、石油资源、天然气资源、煤炭资源等。

资本资源是指一般用于生产活动的一切经人加工的资源，如资金、厂房、机器、设施等。它可以用货币来衡量，也可以用最终产品来量度，并没有特定的度量单位。

信息资源是指对生产活动及其相关活动和事物描述的符号集合，如产品的生产工艺、产品的流通情况、人员的需求状况等。

时间资源是指生产活动（或物质运动）的顺序更替和前后联系的连续性表现。时间对于任何活动都是“定量供应”的，它租不到、借不走、买不来，无法储存，最容易损耗掉。

人力资源既是一种自然资源，也是一种再生资源。一方面，人一生下来，作为具有潜在的体力、脑力活动的个体，从资财来源的含义上看，它是一种自然资源；但另一方面，人在当今社会中受到各种教育、训练后获得的知识，乃至人长大成为具有劳动能力的个体在劳动中获得的各种技能与经验，都不是与生俱有的。这些经过他人与本人对个体这一自然资源进行加工、转换后产生的部分，是再生资源。不仅如此，这些再生资源比人力资源中天然固有的那部分资源更为重要，更具有价值。

同时，人力资源既是一种物质资源，又是一种非物质资源。因为它以人这一有形的个体形态存在于自然界，可以用“几个人”或者一个人劳动多少“工时”这种特定的量度单位来计量多少。作为一种非物质资源，因为经过教育、训练、劳动的人所具有的知识、经验、技能是无形的，这些都是通过人这一特殊的载体表现出来的资源。

人力资源是生产活动中最活跃的因素，是一切资源中最重要、最宝贵的资源。前面的自然资源、资本资源、信息资源和时间资源都是被动性的资源，都需要由人来认识、利用和开发，也只有靠人力

资源的主导作用下，它们才能被赋予活力，才能够创造出源源不断的财富，因此人力资源又被称为“资源中的资源”。

在人类社会的发展中，不同经济形态的人类社会的经济活动，其核心资源是不一样的。在农业时代，种植业是生产的主要形式，人类的一切生产经营活动围绕土地进行，社会财富的分配是以土地的占有量为基础的，所以这一阶段的核心资源是劳动力（劳动者体力）资源和以土地为代表的浅层次自然资源。到工业社会，人们形成了以使用机器的资源开采和制造业为中心的生产经营方式，经济的分配形式以对资本的占有量为基础，社会经济发展的核心资源是资本资源、矿产等自然资源和人力资源（劳动者的智力和体力）。进入 21 世纪和正在形成的知识经济时代，以科学技术为基础的产业上升为社会的主导产业，传统产业的比重迅速下降，经济的分配是以对知识的占有量为基础的，经济发展的核心资源是高质量的人力资源——人才资源。

二、人力资源的含义

人力资源（Human Resources）是指一定范围内的人口总体所具有的劳动能力的总和，或者说是指组织内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们的总称。人力资源包括数量和质量两个方面。

人力资源的数量是指一个国家（地区）或组织拥有的有劳动能力的人口数量，包括就业人口、劳动年龄内（我国男性 16~60 岁，女性 16~55 岁）的就业人口、家务劳动人口、正在谋求职业的人口等。它可分为三个经济层次：

第一，理论人力资源，即一国或地区可以利用的全部人力资源；

第二，现实人力资源，即现实国民经济活动可以利用的就业人口和谋求职业人口的总和，也称“经济活动人口”；

第三，直接人力资源，即已经被使用的人力资源，表现为就业人口。

人力资源的质量是指一国或地区拥有劳动能力的人口的身心素质、文化素质、思想道德素质以及与专业（职业）劳动技能水平的统一。影响人力资源素质的因素有人的体质与智能遗传、营养状况、教育状况、文化观念以及经济与社会环境等。

人力资源是一个涵盖面很广的理论概括。对人口资源、人力资源、劳动力资源和人才资源的关系进行分析，有助于我们更准确地理解人力资源的内涵。

人口资源是指一个国家或地区的人口总体的数量表现。它是一个最基本的底数，就如一个高大建筑物的底层，与之相关的人口、劳动力、人力资源皆以此为基础。

劳动力资源是指一个国家或地区有劳动能力并在劳动年龄范围之内的人口总和。

人力资源是指一个国家或地区所具有的为社会创造物质、精神和文化财富，从事智力劳动和体力劳动的人口的总称。它强调的是人具有的劳动能力，即使是潜在的，如未进入法定劳动年龄或超出法定劳动年龄的人均应包含进去。当然这是从广义的人力资源角度来理解这一问题的。从狭义的角度讲，人力资源就是劳动力资源。

人才资源则指一个国家或地区具有较强的管理能力、研究能力、创造能力和专门技术能力的人的总称。它重点强调人的质量方面，强调劳动力资源中较优秀的那一部分，表明一个国家或地区所拥有的人才质量，反映了一个民族的素质。

人口资源和劳动力资源突出了人的数量和劳动者数量，人才资源侧重于人的质量，人力资源是人口数量与质量的统一，是潜在人力与现实人力的统一。从数量上看，我国人口众多，人口资源、劳动力资源、人力资源居世界首位，但从质量上看，人才资

源却极为短缺。

三、人力资源的特征

人力资源作为最活跃、最具能动作用、最主要的资源，与自然资源、资本资源等其他资源相比，具有以下明显的基本特征。

（一）能动性

能动性是人力资源最基本、最重要、最本质的特点。

自然资源的载体是物质，而人力资源的载体则是人们的劳动。劳动是人们借助于工具创造价值的有目的的活动。劳动不仅可以满足人类自己的需要，而且人类在有目的地改造客观世界的过程中，人本身的脑力、智力得到了发展。劳动创造了世界，同时“劳动创造了人本身”。人力资源的能动性主要表现在以下三个方面：①自我强化。这主要表现为通过教育和学习活动增长自己的知识和能力。②知识和技术创新。人的劳动过程也是使自己的知识和能力提高的过程，是对社会规律认识的不断深化、对知识和技术不断创新的过程。不断进行创新和发明的同时，人类创造出越来越多的社会财富，推动人类社会不断向前发展。③功利性投向。人不仅拥有而且能自主地支配自身的人力资源，以一定的功利性目地为依据，有目的、有意识地控制和选择人力资源的投向，决定自己对职业等问题的选择和变动。

（二）时代性

人力资源的成长与成熟，都是在一个特定的时代背景条件下进行的。一个时代的社会状况，包括经济、教育、文化等诸多因素，都会影响和制约本时代成长起来的人们，培养出人们在人力资源方面特定的价值观念、道德观和认知方式等，并体现在他们的经济活动之中。

（三）可再生性

人力资源的耗费——人的体力与智力的耗费不同于其他资源，其自身在一个阶段耗费的过程中会由于再生而得到补充乃至发展。体力的耗费，将通过食物、氧气的供给与新陈代谢得到补充，并有可能使体力更加发展；智力的耗费，将通过学习、经验的获得与知识的更新而得到补充和发展。特别要指出的是，物质资源的耗费将物质转换为另一种物质形态，而人力资源的耗费却使人们的劳动凝结在劳动的产品上（或服务上），使之创造出新的价值。因此，可再生的特性既包含了人力资源自身耗费能够得以补充的意义，也包含了人力资源的耗费创造了新价值的意义。

（四）高增值性

人力资源虽是指人们的体力与智力，但在现代社会中，人力资源的智力价值——掌握了知识、技能、经验的人所带来的投资的收益，其收益率远远超过其他形态的资本投资的收益率。美国经济学家西奥多·舒尔茨曾测算出美国 1929 ~ 1957 年间经济增长中人力资源投资的贡献，其比例高达 33%。另据测算，1900 ~ 1995 年挪威对于固定资产投资、劳动力投资、智力投资的额度每增加 1%，相应的社会生产量的增加分别为 0.2%、0.76%、1.8%，高素质人力资源的投资效益是固定资产投资的 9 倍。

（五）时效性

人力资源的形成、开发、使用都受到时间的制约。从个体看，作为生物有机体的人有其生命周期。而作为人力资源的人，能够从事劳动的自然时间又被限定在其生命周期的中间一段，在从事劳动的不同年龄段（青年、壮年、老年），人的劳动能力也不尽相同。从社会的角度看，在各年龄组人口的数量以及他们之

间的联系方面，特别是劳动人口与被抚养人口的比例方面，也存在着时效性问题。因此，我们需要考虑动态条件下人力资源的形成、开发、分配和使用的相对稳定性。

（六）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，不同的劳动者一般都分别处于不同的组织之中，承担社会分工的劳动，构成了人力资源社会性的微观基础，且总是与一定的社会环境相联系。因此，从本质上讲，人力资源是一种社会资源。

四、人力资源与人力资本

人力资本（Human Capital）是指人们以某种代价获得并能在劳动力市场上具有一种价格的能力或技能。教育水平和医疗保健水平的提高，人们的知识水准的上升、知识结构的合理化、体质的不断增强，极大地提高了劳动力的质量；劳动者的工作技能的大大改观，又带来了生产率上升。这种对人力资源进行开发性投资所形成的可以带来财富增值的资本形式，就是人力资本。

人力资源是人力资本内涵的继承、延伸和深化。现代人力资源理论是以人力资本理论为根据的，人力资本理论是人力资源理论的重点内容和基础部分，人力资源经济活动及其收益的核算基于人力资本理论，二者都是在研究人力作为生产要素在经济增长和经济发展中的重要作用时产生的。因此，人们常将二者相提并论。

在理论渊源、研究对象、分析目的一致的基础上，人力资本与人力资源在理论视角、分析内容上也有一定区别。

第一，说明问题的角度有所区别。人力资本是通过投资形成的以一定人力存量存在于人体中的资本形式，强调以某种代价所获得的能力或技能的价值，投资的代价可在提高生产力过程中以

更大的收益收回；人力资源是经过开发而形成的具有一定体力、智力和技能的生产要素资源形式，强调人力作为生产要素在生产过程中的生产、创造能力。它在生产过程中可以创造产品，创造财富，促进经济发展。

第二，分析问题的内容有所区别。人力资本强调投资付出的代价及其收回，考虑投资的成本带来多少价值，全社会的人力资本投资为社会带来多大收益，研究价值增值的速度和幅度。研究人力资源，除了人力资本涉及的内容外，还要分析人力资源形成、开发、使用、配置、管理等多种规律和形式，揭示人力资源在社会经济生活中的作用。

第三，人力资本理论揭示人力投资所形成的资本的再生、增值能力，可进行人力开发的经济分析和人力投入产出研究，如果从会计学角度看，进行经济核算的意义十分明确；而人力资源理论不仅包括了对人力投资的效益分析，而且包括了对人力资源的生产要素分析，其经济学内容更为广泛和丰富。

人力资本与人力资源之间的区别是内容递进性和范围拓展性的区别，人力资源把人力资本研究、分析问题的视角和内涵推向纵深。

对于人力资本，应从两个方面加以综合理解：一方面是人力资本现有的存量，即人力资本积累的状况；另一方面是人力资本的流量，即人力资本投资的状况，它构成人力资本积累的基础。在宏观意义上，人们经常从经济和社会发展的角度预测和确定社会和个人应当开发什么样的生产能力以及开发多少这样的生产能力，才能使人力资本的存量和流量与经济社会发展相适应。

创造资本的过程称之为投资，而资本又常常与使用资金获取利益相关联。与物质资本相比，人力资本的投资收益率呈上升趋势，是高增值性资本。

发达国家的实践证明，人力资本存量的迅速扩大，质量不断

提高，是一个国家经济发展和社会进步的重要源泉，也是构成国家财富的最终基础。在市场经济国家，劳动力的市场价格不断提高，人力资本投资的收益率持续上升。在对经济增长的贡献率中，人力资本的份额正在迅速超过物质资本和自然资源。与此对应，还出现了另一种变动趋势，即高质量人力资源与低质量人力资源的生产率差距以及收入差距都在迅速扩大。正如被称为“人力资本之父”的西奥多·舒尔茨所说：土地本身并不是使人贫穷的主要因素，而人的能力和素质却是决定贫富的关键。旨在提高人口质量的投资能够极大地有助于经济繁荣和增加穷人的福利。舒尔茨甚至认为，这种人力资源经济价值的上升趋势，使劳动相对于土地和资本来说，其作用日益扩大，很可能会带来制度变革，并产生一系列新的经济模式。

第二节 人力资源管理的内容

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、管理实践以及制度。从人力资源管理的发展过程可知，具有一定规模的组织往往会设立特定的机构，从事“与人有关的管理”。人力资源管理实践活动就是为了实现组织的战略目标，利用现代科学技术和管理理论，通过不断地获得人力资源，对所获得的人力资源进行整合、调控及开发，并给予他们报酬而有效激励与开发利用。人力资源管理是实现组织目标的一种有效手段。要使人力资源管理活动对企业绩效的影响发挥到最大，就需要对人力资源管理战略加以考虑。人力资源管理活动包括以下内容：

一、人力资源战略与规划

根据公司的总体战略目标，分析自己的经营环境变化对人力资源的供给和需求的影响及状况，利用科学的预测方法，制定必