

辽宁省高等教育自学考试指定教材

辽宁省高等教育自学考试委员会 组编



RENLI

窦胜功 夏海贤 编著
卢纪华 韩玉杰

公司
人力
资源
管理
与
开
发
GONGSIRENLIZIYUANGUANLIYUKAIFA

辽宁师范大学出版社

辽宁省高等教育自学考试指定教材

公司人力资源管理与发展

辽宁省高等教育自学考试委员会 组编
窦胜功 夏海贤 卢纪华 韩玉杰 编著

辽宁师范大学出版社

© 窦胜功等 2004

图书在版编目(CIP)数据

公司人力资源管理与开发/窦胜功,夏海贤,卢纪华,韩玉杰
编著. —大连:辽宁师范大学出版社,2004. 3

ISBN 7-81042-896-9

I. 公... II. ①窦... ②夏... ③卢... ④韩... III. 公司-劳
动力资源-资源管理-高等教育-自学考试-教材 IV. F276.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 119422 号

版权所有,不得翻印。

举报电话:0411—4206854 4258695

辽宁师范大学出版社出版

(大连市黄河路 850 号 邮政编码 116029 电话:0411—4206854)

沈阳航空学院印刷厂印刷 辽宁师范大学出版社发行

幅面尺寸:140mm×203mm 字数:331千字 印张:13

2004 年 3 月第 1 版

2004 年 3 月第 1 次印刷

责任编辑:王 钢

责任校对:刘长影 李荷君

封面设计:李小明

版式设计:孟 冀

定价:19.50 元

如有印装质量问题,请与本社营销部联系。

本书编委会

主 任:何晓纯

副主任:王新民 马 强

委 员:(按姓氏笔画为序)

于 健 尹久恒 冯景平 朱荣辉

李长江 张德君 高庆福 鞠绍岩

前 言

一切商品竞争的背后都是技术的竞争,而技术竞争的实质是人才的竞争。一切物力资源的开发利用程度,归根到底取决于人力资源开发利用的水平。因为,一切物的因素,只有通过人才能开发和利用;而且,人的聪明才智和创造才能越高,对物力资源的开发利用层次就越深。因此,人力资源是一切资源中最为宝贵的资源,是第一资源,人力资源战略是一切战略的制高点。当今世界,几乎每个公司、企业、组织、地区、国家,都把人力资源战略作为最高战略。正因为如此,人们越来越重视人力资源的地位和作用,重视人力资源的管理与开发。与此同时,各种版本的相关教材与书籍大量问世。在目前各种版本的《人力资源管理与开发》教材中,仁者见仁,智者见智,各有所长。作者在总结多年的教学和社会实践经验的基础上,尤其是在总结我国公司人力资源管理与开发经验和吸收国内外学者研究成果的基础上,力求编写出一本内容与体系完整明快、结构与层次科学严谨,并突出实用性和可操作性的教材。但由于水平所限,本教材仍难免有不尽如人意之处。

本教材分为三篇,第一篇为公司人力资源总论,即理论篇;第二篇为公司人力资源管理,即管理篇;第三篇为公司人力资源开发,即开发篇。

本教材的编写分工是:窦胜功负责编写一、二、十一章,卢纪华负责编写三、四、六、十二章,夏海贤负责编写五、七章,韩玉杰负责编写八、九、十、十三章,最后由窦胜功负责统编定稿。

在本书即将出版的时候,作者对东北大学王恩亮教授所给予的大力支持与指导表示衷心的感谢!对被引用大量研究成果的国内外学者表示诚挚的谢意。

目 录

第一篇 公司人力资源总论

第一章 人力资源概述	1
第一节 人力资源的含义与特征	1
第二节 人力资源的数量与质量	10
第三节 人才资源	16
第四节 人力资源开发与管理的内容	21
第二章 人力资源开发与管理理论	26
第一节 人力资本理论	26
第二节 人性假设理论	37
第三节 人力资源投资与收益理论	46
第四节 人力资源管理的基本原理	58
第三章 公司人力资源规划	67
第一节 公司人力资源规划概述	67
第二节 公司人力资源规划环境分析	79
第三节 公司人力资源信息系统	84
第四节 公司人力资源预测与平衡	90

第二篇 公司人力资源管理

第四章 工作分析与工作设计	113
第一节 工作分析概述	113

第二节 工作分析的内容与组织实施·····	127
第三节 工作分析的结果与表现形式·····	142
第四节 工作设计·····	156
第五章 公司人员招聘 ·····	170
第一节 人员招聘的原则与渠道·····	170
第二节 人员招聘的程序·····	175
第三节 人员招聘的评价方法·····	188
第六章 公司人力资源配置 ·····	198
第一节 人力资源配置概述·····	198
第二节 人力资源配置的原则与目标·····	205
第三节 人力资源配置的规律·····	213
第七章 公司员工考评 ·····	217
第一节 员工考评概述·····	217
第二节 员工考评的方法·····	225
第三节 员工考评的结果·····	233
第八章 公司薪酬管理 ·····	237
第一节 薪酬概述·····	237
第二节 工资制度设计·····	245
第三节 员工福利设计·····	257
第四节 未来薪酬制度的改革取向·····	262
第九章 公司人力资源保护 ·····	273
第一节 社会保障·····	273
第二节 劳动保护·····	278
第三节 劳动关系管理·····	288

第三篇 公司人力资源开发

第十章 公司人力资源开发概述·····	298
第一节 人力资源能量·····	298
第二节 人力资源开发的基本知识·····	303
第十一章 人力资源开发的途径与方法·····	310
第一节 人力资源开发的途径·····	310
第二节 人力资源的心理开发·····	322
第三节 人力资源的伦理开发·····	337
第四节 人力资源的生理开发·····	340
第五节 人力资源的智力开发·····	346
第十二章 公司人员激励·····	352
第一节 人员激励概述·····	352
第二节 人员激励的途径和手段·····	358
第三节 人员激励机制的保障系统·····	369
第十三章 公司员工培训·····	372
第一节 员工培训概述·····	372
第二节 员工培训的内容与方法·····	379
第三节 员工培训系统模型·····	383
参考文献 ·····	394
附《公司人力资源管理与开发》自学考试大纲 ·····	397
《公司人力资源管理与开发》考试题型举例 ·····	405
《自学考试大纲》后记 ·····	406

第一篇 公司人力资源总论

第一章 人力资源概述

人力资源是一切资源中最为宝贵的资源,是第一资源。过去人们只强调对人力资源的管理,忽视了对人力资源的开发。而当代社会经济发展的实践证明,人力资源的开发、利用对经济发展起着决定性的作用,人的素质决定了效率。人不仅要管理,还必须不断开发,挖掘其潜能,提高其素质。因此,目前在世界范围内,“人力资源开发”越来越被人们重视。

第一节 人力资源的含义与特征

人力资源是和人口资源、劳动力资源、人才资源等概念相互联系而又相互区分的概念。

一、人口资源、人力资源、劳动力资源

经济学把可以投入到生产中创造财富的生产条件通称为资源。世界上的资源可分为若干种类,诸如物力资源、财力资源、信息资源、

时间资源、技术资源、人力资源等等。在所有的资源中,人力资源是第一资源。

1. 人口资源

人口资源是指一个国家或地区的人口总体,即全部的自然人。任何一个国家和地区,都存在一定数量的人口,它是人力资源的自然基础。其主要表现是数量概念。

2. 人力资源

研究人力资源,首先必须明确人力资源的概念。综合国内外学者的研究成果,目前学术界的认识不尽相同,概括起来,主要有三种提法。

(1)联合国教科文组织资助召开的中国人力资源开发研讨会上的提法,又称之为“三论说”:

①狭义论。从狭义上说,人力资源是指在法定的劳动年龄之内能以合法劳动创造财富,推动社会向前发展的那部分人口的总称,又称劳动力资源。

②广义论。从广义上说,人力资源包括从出生到死亡的所有人,即全部人口资源。其理由是,人在具有劳动能力之前有个早期开发的问题;在按法定年龄退休以后,仍然具有一定的自我开发、自我实现的能力与潜力。

③中间论。这种观点认为,人力资源只包括从出生到依法退休为止的人。其理由是,退休以后即不存在开发的问题。

“三论说”的相互关系如图 1-1 所示。

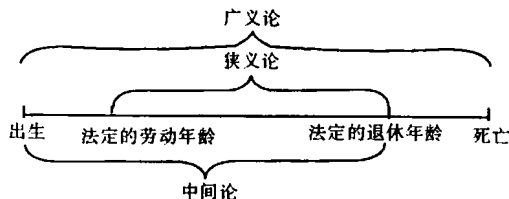


图 1-1 人力资源的含义

(2)国际劳工组织亚洲人力资源开发网中国人力资源开发网归纳的“五点论”:

①人力资源指劳动年龄人口,即男性 15~59 岁,女性 15~54 岁。

②指进入劳动年龄下限人口,即 15 岁以上的人口,没有退休不退休的界限。

③指有劳动能力的人口,不包括丧失劳动能力的人口,也不受劳动能力的限制。

④指全体人口,即从生到死。

⑤从全部人口中,剔除已丧失劳动能力的人口。

产生以上分歧的原因主要在于对人力资源术语中“力”字的不同理解。“人力资源”一词在英文中是“Human Resource”,原本没有“力”的意思,完全可以翻译为“人资源”或“人类资源”。可能是一位经济学者将“Human Resource”译成了“人力资源”。

(3)厦门大学廖泉文副教授在所著的《人力资源管理》一书中将“五点论”概括为:人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的具有智力劳动和体力劳动能力的人口总称,它包括数量和质量两个指标。

综上,所谓人力资源是指全部人口中具有劳动能力的人,简称劳动力资源。人力资源的概念有狭义与广义之分。狭义的人力资源是指具有劳动能力的劳动适龄人口;广义的人力资源是指劳动适龄人口再加上超过劳动年龄仍有劳动能力的那部分人口。

在这里,人力资源主要强调人具有劳动能力。因此,它超过了劳动力的范围,即只要具有劳动的能力,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们,都属于人力资源。如果考虑到潜在的或未来的人力资源,这个范围还要广泛,因此,可以说从全部人口中剔除已经丧失劳动能力后的人口,都属于人力资源。

3. 劳动力资源

劳动力资源是指一个国家或地区在“劳动年龄”范围之内有劳动能力的人口的总和。它是就人口资源中拥有劳动能力并且进入法定劳动年龄的那一部分而言,它偏重于劳动者的数量。

劳动力资源起始年龄的确定,主要依据人的生理发育特点,通常人长到十五六岁就可以参加社会生产劳动,对生长发育不会带来不良影响。同时也考虑到教育制度的阶段性。上限年龄的规定,一是根据人的生理特点,二是与退休制度相联系。一个国家的人力资源就是根据这样的年龄界限,扣除劳动年龄范围内丧失劳动能力的人,加上劳动年龄之外实际上参加劳动的人数计算出来的。

有劳动能力的人,简称劳动力。

从人力资源理论的角度看,人力资源不能等于劳动力资源,前者的范围更广,而且强调了人的可开发性,强调其蕴涵的巨大潜在能量。

如果从狭义出发,人们有时认为人力资源就是劳动力资源,从人力资源管理的角度分析是顺理成章的。如果从人力资源开发的角度看,主要是提供源源不断的高素质的劳动者,因而,人力资源突出了质量,是质量和数量两者的统一。劳动力资源是从管理的角度出发,人力资源是从开发的角度出发。

人口资源、人力资源、劳动力资源三者之间的关系如图 1-2 所示。

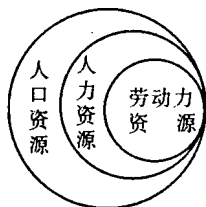


图 1-2 人口资源、人力资源、劳动力资源的关系

二、人力资源的特征

经济资源通常可以分为：自然资源（水资源、矿藏资源、森林资源、土地资源……）、物质资源（原料、材料、燃料、设备、设施……）、人力资源等。

人本身单纯地作为劳动力存在，也是自然对象，是物，不过是活的、有意识的物。正是由于人是一种特殊的物质存在，因此，与其他物质资源相比较，具有自己鲜明的个性特征。

1. 人力资源的再生性

人力资源具有再生性，体现在以下几个方面：

(1)人口的再生产。人口的再生产遵守一般的生物规律，老一代人逝去，新一代人又陆续生出来，而且素质会提高。当然，人口再生产还受人类意识的支配。这种人力资源时序上的再生性，与耕地、矿藏等资源的不可再生性且数量的递减形成明显反差。

(2)劳动力的再生产。通过人口总体和劳动力总体内，各个个体的不断更换、更新和恢复的过程得以实现。

(3)劳动能力的再生产。一是说，人的劳动能力不断使用，不断产生；二是说，人的劳动今天消耗了脑力或体力，明天会再生出来。能力不断培养，不断提高。

2. 人力资源生成过程的时代性

一个国家或地区的人力资源，在其形成过程中，受到时代条件的制约。人一生下来就遇到既定的生产力和生产关系的影响和制约，当时的社会发展水平从整体上影响和制约着这种人力资源的素质，他们只有在时代为他们提供的条件和前提下，发挥着他们的作用。一个国家和地区社会经济发展水平不同，人力资源的素质也就不一样。任何人力资源的形成，都不能摆脱当时社会文化水平的制约。

3. 人力资源开发过程的能动性

与其他资源相比较，人力资源具有目的性、主观能动性、社会意

识性和可激励性。而自然资源在被开发的过程中,完全处于被动的地位,如森林、矿藏、土地、水力等。而人力资源则不同,人力资源在被开发过程中,具有能动性,即人类具有自我调控的功能。因此,人类在从事经济和社会活动时,总是处在发起、操纵、控制其他资源的位置上,也就是说,人类能够根据外部的可能性和自身的条件、愿望,有目的地确定经济活动的方向,并根据这一方向,具体选择、运用外部资源或主动适应外部资源。所以,人力资源与其他被动生产要素相比较,是最积极、最活跃的生产要素,居于主导地位。

另外,人力资源的能动性,还表现在对其积极性、能动性调动的程度,直接决定着其开发的程度和达到的水平。所以,人力资源的开发,不能只靠技术性指标的增减和数字公式的推导,还要靠政策、制度、感情、信任、待遇等各种因素去激发和调动其能动性。

4. 人力资源使用过程的时效性

自然资源,例如矿藏、森林、石油等一般都可以长期储存,储而不用,品位不会降低,数量也不会减少。但人力资源则不同,长期储而不用,就会荒废、退化、过时。古人云:“兰蕙不采,无异蓬蒿;干将不试,适比铅刀。”人的才能和智慧发挥有一个最佳的时期和年龄阶段。一般说来,25~45岁,是科技人才的黄金年龄,37岁是其峰值期。医学人才的最佳年龄一般会后移,这是由其研究领域的业务性质决定的。战国时期的赵国名将廉颇,曾是叱咤风云的一员骁将,但是当他走过人生军事才能最佳发挥期之后,人们只能发出“廉颇老矣,尚能饭否”的哀叹。大器晚成者终是少数。这就告诫我们:开发人力资源必须及时,开发使用的时间不一样,所得的效益也不相同。

5. 人力资源开发过程的持续性

自然资源、物质资源一般只有一次开发或二次开发,一旦形成产品使用之后,就不存在继续开发的问题了。例如:铁矿石被开发炼成铁或钢制成产品后,铁矿石就不存在了;煤被开发并作为燃料燃烧后,也就不存在了;森林的树木被开发制成产品后,也就不存在开发

的问题了;等等。

人力资源则不同,人力资源的使用过程同时也是开发过程,而且这种开发过程具有持续性。人力资源的使用过程本身,就是一个不断开发的过程。在不发达的国家,传统观念和做法是,学校毕业后进入工作阶段,开发与使用界限分明,于是形成了两种理论,即“干电池理论”和“蓄电池理论”。所谓“干电池理论”就是把人生分成两段,前半段主要是学习,就是做“干电池”,学校毕业就相当于“干电池”做完了,然后参加工作,即“干电池”放电发亮。但是,“干电池”里的电毕竟有限,很快就会没电了。于是,新的理论——“蓄电池理论”应运而生。“蓄电池理论”认为,人的一生是不断学习、不断充电的一生,而且,释放与储存成正比,为了要更多地释放,必须更多地储存。所以,人力资源可以而且应该不断地开发,持续地开发,才能不断增值。

6. 人力资源闲置过程的消耗性

一般说来,物力资源不开发,不使用,也不具有消耗性。例如:地下的矿产、原始森林,你不开发它,它就不会消耗你。但人力资源则不同,人力资源若不加以开发使用,处于闲置状态,它们仍然有消耗性,即为了维持其本身的存在,必须消耗一定数量的其他自然资源,比如:粮食、食物、水、能源、住房、医疗费等等。所以,人力资源即便不使用,它却仍然在消耗你。就是说,人力资源必须消耗活资源,以维持自己的生命。

7. 人力资源的流动性

自然资源有的可以流动,如水资源、风力资源等,但这种流动是一种纯自然的。人力资源的流动则不然,它有两个特点:

(1)人力资源的流动,首先表现在跨岗位、跨单位、跨地区,甚至跨国家的流动上,而且“人往高处走”。

(2)人力资源的流动,还表现在人力的派生资源即科技成果在不同空间的流动上,随着科技成果的逐渐商品化,人力资源在空间上的流动,越来越频繁与活跃。

8. 人力资源的可塑性

人力资源在使用的寿命期内,通过接受不同方式的再教育和知识、经验的不断积累,其素质会产生量的变化,甚至会产生质的变化。特别是在技术更新频繁的现代,人力资源这种素质的可塑性更具有重要的现实意义。

9. 人力资源功能的共用性

一个零部件只能安装在某一台设备的特定位置上发挥着特定的功能,其功能的发挥具有一定的凝固性。而人力资源则不同,一个人可能同时为多个单位服务,从事几种不同的工作。例如,在我国已经出现了一些杰出的管理人才同时出任多家企业法人代表典型。作为人力资源派生的科学技术成果,功能上的共用性更为明显。

以上人力资源的特点,就决定了人力资源开发管理的特殊性,从而奠定了人力资源开发与管理的理论基础。

三、人力资本与人力资源

西方发达国家的人力资源开发是以“人力资本”理论为依据的。这一理论体系的历史发展进程显示出在西方经济现代化过程中,人们对人力资源及其作用的认识不断深化。

1. 人力资本的含义

人力资本(Human Capital)是指人们以某种代价获得的并在劳动力市场上具有一定价格的能力或技能。

当代发展经济学和教育经济学的研究表明,随着教育水平和医疗保健水平的提高,人们的知识水准上升,知识结构合理化,体质不断增强,因此,提高了劳动力的质量,使劳动者的工作技能、熟练程度大大改观并带来了生产率的上升。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叫人力资本。

从人力资本到人力资源是一个智力加工过程,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;人力资源经济活动及其收益的核算是基于人力资本理论;两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,人们常将两者相提并论。

2. 人力资本与人力资源的区别

人力资本与人力资源在理论渊源、研究对象、分析目的一致的基础上,两者在理论视角、分析内容上有一定的区别。这主要表现在:

(1)两者说明问题的角度有一定区别

人力资本是通过投资形成的以一定人力存量在人体中的资本形式,强调以某种代价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、智力或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。

(2)两者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;而人力资源,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。

(3)两者的经济学内容不同

作为人力资本理论,揭示由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,从会计学角度看,进行经济核算的意义十分明显;而人力资源理论,不仅包括了对人力投资效益的分析,而且作为生产要素,其经济学内容更为广泛和丰富。

因此,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、内涵推向纵深。