



普通高等院校经济管理类“十三五”应用型规划教材
【工商管理系列】

人力资源管理

理论、实训与微课

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

主编 陈洪艳 副主编 田力 张琳

免费赠送
授课用
电子课件



机械工业出版社
China Machine Press

普通高等院校经济管理类“十三五”应用型规划教材
【工商管理系列】

人力资源管理

理论、实训与微课

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

主 编 陈洪艳

副主编 田力 张琳



机械工业出版社
China Machine Press

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理：理论、实训与微课 / 陈洪艳主编. —北京：机械工业出版社，2018.9
(普通高等院校经济管理类“十三五”应用型规划教材·工商管理系列)

ISBN 978-7-111-60910-0

I. 人… II. 陈… III. 人力资源管理—高等学校—教材 IV. F243

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 210981 号

本书以人力资源管理的核心职能为主线，系统地介绍了人力资源管理的基本理论知识，尝试将理论与实践有机地结合起来，首先系统讲解人力资源管理的基本理论知识，然后结合人力资源管理的实践编写了实训教学内容，充分体现了理论联系实际的教学思想。同时为了方便教师教学和学生自学，本书还为每章配备了案例库、试题库、课件和微课等丰富的教辅资源。

本书适合人力资源管理专业或者工商管理专业本科生、研究生以及 MBA 学生作为教材或参考书使用，也可以作为从事人力资源管理实践、企业管理工作人员的参考资料。

出版发行：机械工业出版社（北京市西城区百万庄大街 22 号 邮政编码：100037）

责任编辑：董凤凤

责任校对：殷虹

印刷：中国电影出版社印刷厂

版次：2018 年 10 月第 1 版第 1 次印刷

开本：185mm×260mm 1/16

印张：13

书号：ISBN 978-7-111-60910-0

定价：35.00 元

凡购本书，如有缺页、倒页、脱页，由本社发行部调换

客服热线：(010) 88379210 88361066

投稿热线：(010) 88379007

购书热线：(010) 68326294 88379649 68995259

读者信箱：hzjg@hzbook.com

版权所有·侵权必究

封底无防伪标均为盗版

本书法律顾问：北京大成律师事务所 韩光 / 邹晓东

Preface 前言

现阶段,全球化和网络化使得人才竞争空前激烈,企业也愈发重视人力资源管理。我国正处于产业升级阶段,即在传统的劳动密集型产业向知识技术密集型产业转型的过程中,企业所面临的首要问题之一就是人才的获取和开发。人力资源管理是直接连接企业选人、育人、用人和留人等方面的核心领域,对处于转型时期的当代中国企业更是具有不可替代的价值。

为培养具有创新思维的应用型人才,以适应全球竞争、不确定的市场环境和多元化的组织环境的需要,高校开始推进了一系列教学改革措施。改革措施之一是从按照学科招生转向按照学科大类招生,以进一步拓宽学生的学习视野和思维方式。因此,为了更加切合工商管理大类招生的专业教学需求,本团队按照新的教学目标和方式编撰了本书。本书具有以下五个突出的特点。

第一,本书是一本面向所有工商类学科的人力资源管理教材。其目的在于引导学生认识到人力资源及其管理的内涵、价值、策略与目标。这具体体现在两个方面:其一是拓展大学生在管理方面的视野并提高知识层次;其二是通过理解人力资源管理活动,增强大学生在组织发展中的自身适应性。

第二,本书结构完整,内容全面、精炼,重点突出。本书几乎涵盖了人力资源管理的所有知识模块,除了经典的知识模块外,还加入了组织理论与设计、职业生涯管理等内容。在选择相关知识内容方面,本书以核心知识点为主,提炼关键原理、方法和技术的指导思想,编排出较为清晰的逻辑框架,便于学生学习和掌握。

第三,本书强调人力资源管理的实践应用。本书不仅重视理论知识学习,还关注教学中的实训环节。为此,本书专门在每章的最后一节增添了课程实训环节。通过实训环节带动学生参与实训活动,丰富学生的课程体验,强化重要知识点。

第四,本书开发了微课以帮助学生理解知识体系。本书专门开发了有关各章知识的微课,作为教辅资源,为学生提供各章的知识导入和案例分析,以帮助学生更好地融入课堂。

第五,本书实用性较强。编者在编写过程中充分考虑到教师的备课需求和学生的自学需求,为每章配备了相关的教学资源,具体包括各章节的案例、试题库、PPT课件。

本书由天津工业大学管理学院人力资源管理专业副教授陈洪艳主编,田力和张琳任

副主编，多名专业能力强且具有企业人力资源管理经验的教师参编。各章节的分工如下：陈洪艳负责第1章和第7章；刘鑫负责第2章；田力负责第3章和第8章；刘丽荣负责第4章；石密负责第5章；李志敏负责第6章；张琳负责第9章。陈洪艳副教授对全书的结构进行了设计与编排，并对全书的内容进行了审核。

本书的出版与许多师长、朋友和学生的帮助密不可分。在这里，我们要感谢机械工业出版社华章公司的工作人员尤其是高伟编辑和董凤凤编辑，没有他们的辛苦付出，本书很难如期出版；感谢本书中引用和参考的文献作者，他们的思想、理论让我们受益匪浅；感谢天津工业大学姚飞教授和张春瀛教授在本书的写作过程中给予的建设性建议；同时还要感谢天津工业大学人力资源管理2016级的部分同学，他们作为本书的第一读者提出了宝贵的意见。

由于编者知识和经验的局限性，如若书中尚有不足之处，敬请广大读者批评、指正。欢迎与我们联系，联系方式为：993780679@qq.com。

编者

2018年6月

于天津工业大学管理学院

本书分为三部分,分别是人力资源管理基本理论知识、实训内容和微课。

人力资源管理基本理论知识部分可以帮助读者掌握必要的、科学的和结构化的知识体系,形成基本的人力资源管理知识网络。

实训内容主要是通过人力资源管理的实践案例使学生加深对知识的理解和应用。该部分包括人力资源管理各功能模块的核心知识案例或综合实训案例,前者用于提升学生对各章节核心内容的分析、理解和思考能力。后者强调对人力资源管理功能模块的全面训练,突出对章节知识内容的整体理解和实践应用。

最后,本书还为学生提供了各章内容的微课、PPT课件、案例库和试题库作为网上教辅资料。微课既可以为初学者提供一个入门引导,也可以帮助读者通过整体知识学习形成简要的总结。微课能带动读者进入知识学习的情境和应用情境。PPT课件和案例库能帮助教师备课,试题库则能帮助学生检查自己的知识掌握情况。

本书建议教学时数为 32 学时, 具体每章的教学课时分配见下表:

[illegible]

目录 Contents

前言

教学建议

第1章 人力资源管理导论 / 1

学习目标 / 1

开篇引例 IBM 的人力资源管理 / 1

1.1 资源与人力资源概述 / 3

1.2 人力资源管理概述 / 8

1.3 人力资源管理的发展历史 / 12

1.4 人力资源管理的环境 / 17

1.5 人力资源管理概述实训 / 21

第2章 组织理论与组织设计 / 25

学习目标 / 25

开篇引例 美的集团的构架 / 25

2.1 组织设计概述 / 26

2.2 组织结构设计和体系设计的要素 / 31

2.3 组织文化与创新 / 39

2.4 组织理论与设计实训 / 45

第3章 职位分析 / 49

学习目标 / 49

开篇引例 为何会有工作争执 / 49

3.1 职位分析概述 / 49

3.2 职位分析的具体实施 / 52

3.3 职位说明书的编写 / 61

3.4 胜任素质模型 / 64

3.5 职位分析实训 / 67

第4章 人力资源规划与员工

招聘 / 72

学习目标 / 72

开篇引例 缺人背后的原因是什么 / 72

4.1 人力资源规划 / 73

4.2 招聘概述 / 84

4.3 招聘的渠道 / 89

4.4 员工甄选 / 92

4.5 员工招聘实训 / 97

第5章 员工培训 / 99

学习目标 / 99

开篇引例 没有员工培训,就没有企业的
未来 / 99

5.1 员工培训概述 / 100

5.2 员工培训的理论基础 / 104

5.3 员工培训方式 / 110

5.4 员工培训的实训环节 / 114

第6章 绩效管理 / 118

学习目标 / 118

开篇引例 王君给我们的启示 / 118

6.1 绩效管理概述 / 119

6.2 绩效管理的实施过程 / 123

6.3 绩效评价的常用方法 / 130

6.4 绩效管理的常用工具 / 133

6.5 绩效管理实训 / 136

第7章 薪酬管理 / 138

学习目标 / 138

开篇引例 小李辞职为哪般 / 138

7.1 薪酬管理概述 / 138

7.2 基本薪酬管理 / 142

7.3 浮动薪酬管理 / 148

7.4 福利管理 / 152

7.5 薪酬管理实训 / 157

第8章 职业生涯管理 / 160

学习目标 / 160

开篇引例 微软的知识型员工职业生涯规划：
给员工足够多的机会 / 160

8.1 职业生涯管理概述 / 161

8.2 职业生涯管理 / 164

8.3 职业生涯管理实施步骤和方法 / 170

8.4 职业生涯管理课程实训 / 175

第9章 员工关系管理 / 180

学习目标 / 180

开篇引例 星巴克的员工管理秘诀——建立
“伙伴”关系 / 180

9.1 员工关系管理概述 / 181

9.2 劳动关系 / 184

9.3 劳动保护 / 191

9.4 员工关系管理实训 / 197

参考文献 / 199

人力资源管理导论

学习目标

1. 了解人力资源管理发展的历史、人力资源管理的环境；
2. 理解人力资源的概念、人力资源管理的地位及作用；
3. 掌握人力资源的特征、人力资源管理的概念及基本职能。

开篇引例 IBM 的人力资源管理

在 IBM 工作长达 25 年之际，作为公司大中华区人力资源总监的郭希文女士向《IT 时代周刊》总结了 IBM 的用人之道，并将其概括为六个字：争、选、育、用、留、舍。

1. 争

郭希文在 IBM 做了多年的人力资源工作，她深切地感受到来自市场的压力。因此，她经常思考这样的问题：IBM 的竞争力在哪里？IBM 靠什么来吸引人才？

相对来说，大的外资公司普遍能提供良好的工作环境、培训、高薪、福利和发展机会等。与之相比，IBM 则是把“人是 IBM 最宝贵的财富”作为企业文化来吸引人才。这一文化源自 IBM 从一开始就推崇的“尊重个人”的管理信念，它是 IBM 能够吸引人才的无形秘密武器，也是最有效的秘密武器。此外，在每次重要的招聘活动开始之前，IBM 都会与一些专业的人力资源咨询公司合作，对目标市场进行详尽的调查。调查内容包括：人才分布情况、薪酬待遇状况以及竞争对手的策略等。正所谓，“知己知彼，百战不殆”，IBM 根据这些调查数据制定出有效的招聘策略，并迅速展开人力资源工作，做到有的放矢。

2. 选

在人才招聘会、猎头公司、内部推荐、媒体广告等众多的招聘渠道中，IBM 最喜欢的还是校园招聘，其“蓝色之路”校园招聘计划颇受在校大学生的青睐。IBM 为什么偏爱“一张白纸”似的在校生呢？这要归功于 IBM 内部非常完备的培训体系，它可以让

年轻人快速成长起来并承担重要职责。郭希文说：“IBM 蓝色实践计划的一个最主要的目标就是让大学生进入企业，将他们在校园所学的理论和企业实践相结合，提前让他们调整自己，一面学习做事，一面学习做人。”由于公司名气很大，IBM 每年接收的简历数量都非常巨大。在如此庞大的简历堆里，我们如何挑选候选人呢？关键是看应聘者的态度！例如，很多人以公式化的东西做简历，而有的人却是用心在制作简历，这说明他非常在乎这份工作，希望通过努力来争取这份工作。IBM 的笔试主要是测试应聘者的基本素质、英语水平和逻辑思维。应聘者通过这关之后，至少还要进行两轮面试。第一轮面试是人力资源部门组织的，主要是通过交谈来大体了解应聘者的语言能力、个性特点、沟通能力和团队精神等。第二轮面试是用人部门组织的，重点考察应聘者的专业素质和具体的职业需求。多数应聘者在第二轮面试之后就被录用了，但根据目标岗位的不同，有的应聘者还需要接受部门经理的上级经理面试，即还有第三轮面试。

3. 育

IBM 有非常详细的培训计划，这些培训计划可以说完全覆盖了员工职业生涯的每个阶段。公司每年的培训费用高达年度总营业额的 2%，要比我国规定的职工工资总额的 1.5% 的最低标准高出 33.33%。培训从新员工进入公司的第一天开始。除行政管理类人员只有 2 周的培训外，销售、市场和服务部的员工都要接受 3 个月的培训。培训内容大致分为两个层次：一是人力资源部组织的关于公司文化、工作技能、沟通技巧等方面的培训；二是用人部门组织的专业知识与专业技能方面的培训。入职培训结束以后，公司会给每个员工安排一个“师傅”和一个“培训经理”。师傅指导新员工了解 IBM 的工作方式、产品和服务等，培训经理是 IBM 为照顾新员工专门设置的一个岗位，目的是帮助他们尽快进入角色，提高工作效率。

4. 用

郭希文女士用一个“I”和三个“C”概括 IBM 的用人标准。“I”代表诚信的品德（integrity）。对 IBM 来说，品德是最关键的，因为它是一个人最根本的东西，而技能、沟通能力等，则是可以通过后天习得的。三个“C”分别代表：沟通（communication）、协作（collaboration）和工作投入（concentration）。对于这三项的考核，IBM 会贯穿始终。IBM 非常重视员工的自我评估，因为通过自我评估，可以帮助员工发现自己身上所存在的不足，进而不断修正自己，塑造符合公司要求的行为，最终成长为具有领导才能的管理者。每年年初，每位员工都要写出自己的工作目标，然后努力在工作中去实现它。年中，员工会“总结”一下自己的成果，回顾有什么地方做得好，哪些地方还需要改进。年末，员工要做全年总结，直接主管也会参与进来，指出优点和不足，最后会产生一个评估结果。随后，员工会根据实际情况制定自己下一年的工作目标。

IBM 对员工的衡量有三个标准：一是独立性，即员工是否具备独立工作的能力，他在做一件事情的时候需要几个人帮助；二是洞察力，即在一项工作刚开始的模糊状态下，员工能否很快找到一个清晰的方向，并按这个方向奋力前行，达成目标；三是前瞻性，

即员工能否预见未来,并提前采取相应措施。

5. 留

郭希文用“舍不得”来描述员工与公司的关系。她之所以 25 年来一直舍不得离开,主要原因是“IBM 是一家好公司”。“好公司”的标准又是什么呢?她用以下四个标准来解释:第一个标准,是看这个公司是否有前瞻性,是否走在最前沿,是否能引领社会发展的潮流;第二个标准,是看公司的经营模式,是制度化的还是无序的;第三个标准,是公司能否为员工提供适合其成长的发展空间;第四个标准,是公司是否有人性化的制度来满足员工的需要。

除了上述好公司的标准,员工是否能在公司里找到适合自己的工作?在工作中,员工如何与其他人合作?工作是否具有挑战性?员工是否能够获得成就感?……也都是员工决定是否要留下来的考虑因素。在 IBM 公司中,员工有很多机会发展自己。这是因为,IBM 的业务包括软件、硬件和服务等,员工可以根据自己的优势和偏好选择适合自己的职位。人力资源部门也会在不同阶段对员工进行调研,并根据员工的兴趣、爱好、特点等,给员工提供关于适合什么样的工作的建议。把兴趣和工作结合起来,对员工和公司来说是双赢的。因为它既满足了员工的成就需求,又保证了公司利益的最大化。

6. 舍

任何事都不是绝对的,在 IBM 公司中也是这样的。经过一段时间的工作之后,有些员工并不能达到预期的效果,其可能的原因有两个:一是技能问题,二是态度问题。如果是技能问题,公司就会想办法提供相应的培训,或根据员工的特长和兴趣调整岗位。如果是态度问题,在说服教育没有效果的情况下,IBM 只能劝其寻找更好的发展机会。

资料来源:周施恩.人力资源管理高级教程[M].北京:清华大学出版社,2017.

1.1 资源与人力资源概述

1.1.1 人力资源的概念

1. 资源的概念

资源是指资财的来源,是人类赖以生存的物质基础,是一个国家或一定地区拥有的物力、财力、人力等各种物质要素的总称,分为自然资源和社会资源两大类。前者如阳光、空气、水、土地、森林、草原、动物、矿藏等;后者包括人力资源、信息资源以及经过劳动创造的各种物质财富等。

不同的学科对资源的界定有所不同。从经济学的角度来看,资源是指能给人们带来新的使用价值和价值的客观存在物,泛指社会财富的来源。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。

2. 人力资源的含义

1919年和1921年，约翰·康芒斯（John R. Commons）先后在其两本著作《产业信誉》《产业政府》中使用过“人力资源”这一概念，他也被认为是第一个使用“人力资源”一词的人。但当时他所谓的人力资源和当前我们所理解的人力资源的含义相去甚远。

我们目前所理解的人力资源概念，是由彼得·德鲁克在1954年出版的《管理的实践》一书中首先正式提出的，但是他没有对它进行明确的定义。德鲁克只是强调人力资源是一种不同于其他资源的重要资源，并认为人力资源是所有经济资源中最可能提高经济效益的资源，但又是最没有得到有效利用的资源。

自20世纪60年代以后，美国经济学家西奥多·舒尔茨和加里·贝克尔提出了现代人力资本理论。该理论认为，人力资本是体现在具有劳动能力（现实或潜在）的人身上的以劳动者的数量和质量（知识、技能、经验、体质）所表示的资本，它是通过投资形成的。人力资本理论的提出，使得人力资源的概念更加深入人心。英国经济学家哈比森在《作为国民财富的人力资源》中提出：“人力资源是国民财富的最终基础。资本和自然资源是被动的生产要素，而人是积累资本，开发资源，建立社会、经济和政治并推动国家向前发展的主动力量。显而易见，一个国家如果不能发展人们的知识和技能就不能发展任何新的东西。”至此，对人力资源的研究越来越多，国内外学者也从不同的角度对人力资源的含义进行了界定。我们可以归纳为如下两种解释：一种主流的解释是，人力资源是“人所具有的一种能够推动组织绩效提升（结合诸如资金、原料、信息等其他信息资源）的能力”，这种观点认为人力资源是指人的劳动能力，是从能力的角度来界定人力资源的含义；另一种解释是，人力资源是指总人口在经济上可提供利用的最高人口数量或指具有劳动能力的人口，这种观点认为人力资源是指具有劳动能力的人口，是从人口数量的角度来界定人力资源的含义。从事管理学研究的学者多采用第一种观点，而从事教育学和人口学的学者多采用第二种观点。

我们认为，从能力的角度出发来理解人力资源的含义更接近于它的本质。前面已经指出，资源是指资财的来源，而人对财富的形成起贡献作用的是人所具有的知识、技能、经验、体质和健康等的能力。所以，人力资源是指存在于劳动人口之中的、对价值创造有贡献作用的体力劳动能力和脑力劳动能力。

人力资源是质与量的统一。人力资源的量包括以下五个方面：

（1）处于劳动年龄之内、正在从事社会劳动的人口，称为“劳动就业人口”。

（2）尚未达到劳动年龄、已经从事社会劳动的人口，称为“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，称为“老年劳动者”或“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“待业人口”；

(5) 处于劳动年龄之内而未从事劳动的人口,称为“暂时未参加劳动的适龄人口”,其中包括求学人口、从事家务劳动的人口、服军役的人口及其他人口。

其中前三类人口属于现实的人力资源,后两类属于潜在的人力资源。

人力资源的质量是指劳动者的素质,即个体完成一定活动与任务所具备的基本条件和基本特点,是行为的基础与根本,包括生理素质与心理素质两个方面。

人力资源的生理素质包括体质、体力和精力,人力资源的心理素质则包括文化素质、智能素质、品德素质、心理健康素质和其他个体素质。

1.1.2 人力资源的特征

1. 生物性

人力资源是以人为载体的,是有生命的、“活”的资源,与人的生理特征紧密相连。

2. 能动性

人不同于自然界的其他生物,人有思想、情感、意识,具有明显的主观能动性,能够有目的地进行活动,能动地改造客观世界。人具有的意识不是低级动物所具有的动物意识,而是对自身和外界具有清晰看法的、对自身行动做出抉择的、调节自身与外部关系的社会意识。由于作为劳动者的人具有社会意识,并在社会生产中处于主体地位,因此表现出主观能动性。人力资源的能动性主要表现在以下三个方面:

(1) 自我强化。人类的教育和学习活动,是人力资源自我强化的主要手段。人们通过正规教育、非正规教育以及其他各种培训,努力学习理论知识和实际技能,刻苦锻炼意志与身体,使自己获得更高的劳动素质和能力,这就是自我强化过程。

(2) 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选择符合自己需求的职业。

(3) 积极劳动。敬业,爱业,积极工作,创造性地劳动,这是人力资源能动性的最主要方面,也是人力资源发挥潜能的决定性因素。

3. 增值性

与自然资源相比,人力资源具有明显的增值性。一般来说,自然资源是不会增值的,它只会因为不断地消耗而逐渐地“贬值”。人力资源则不同,人力资源是人所具有的智力和体力,对个人来说,他的体力不会因为使用而消失,只会因为使用而不断增值,当然这种增值是有限度的;他的知识、经验和技能也不会因为使用而消失,相反会因为不断使用而更有价值,也就是说在一定的范围内,人力资源是不断增值的,创造的价值会越来越多。被称为“人力资本理论之父”的美国经济学家舒尔茨说过:“土地本身并不是使人贫穷的主要因素,人的能力和素质才是决定贫富的关键。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。”他测算了美国1929~1957年经济增长中人力资源投资的贡献,其比例高达33%。

4. 时效性

人力资源的时效性就是指人力资源的形成和利用受到生物学意义上的时间限制。人同任何其他生物体一样，都有一个从成长到衰亡的生命过程，会经历若干生命发展阶段。人在童年及少年时期不具有现实人力资源的意义，只是一种潜在的人力资源，只有达到法定的劳动年龄之后，才能成为具有实际劳动能力的人力资源。而人进入老年时期之后，劳动能力衰退，由此又失去了人力资源的意义。因此，人力资源具有时间的界定，局限于具有实际劳动能力的劳动适龄适期。当然，不同性质的劳动对劳动者年龄的限定是不同的。例如，从事简单体力劳动的年龄上下限较低，而从事复杂劳动的年龄上下限较高。其原因在于，复杂脑力劳动者在就业前需接受更高层次的教育，智力衰退过程比体力衰退过程慢。人力资源的时效性特点，要求人类依据生物学的规律来使用自身的劳动能力，合理规定劳动年龄的上下限，充分利用劳动适龄适期（尤其是劳动最佳时期）的劳动能力。

5. 可再生性

资源分为再生性资源和非再生性资源两大类。非再生性资源（如矿藏等自然资源）自身不具有复生的机制性功能，随着消费量的增加，其总量逐步减少。再生性资源（如绝大多数植物和动物）则在一定条件下具有自我生长和繁殖的功能。人力资源是一种可再生资源。人力资源的再生以人口再生产和劳动能力再生产为基础。人类天生具有自我再生产的能力，子子孙孙代代相传，人力资源由此新陈代谢。人的劳动能力具有“消耗—生产—再消耗—再生产”的机制，劳动能力暂时消耗后，通过能量补充及适当的休养，仍可以得以恢复。此外，人力资源的质量也具有可开发性，劳动者的劳动素质，如智力、知识、技能、体质及品质状况等，可以通过各种措施加以改善。人力资源的可再生性特点，要求人们在使用人力资源的同时，提供必要的人力资源再生产的保障，如合理的工资报酬、福利及社会保障等；还要求在人力资源管理中通过培训等途径开发现有劳动资源的素质潜力，以最大限度地发挥人力资源的作用。

6. 社会性

从人类社会经济活动的角度看，人类劳动是群体性劳动，不同的劳动者一般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。它的形成、配置、开发和使用都是一种社会活动。从本质上讲，人力资源是一种社会资源，应当归属于整个社会，而不仅仅归属于某一个具体的社会经济单位。

1.1.3 与人力资源相关的概念

1. 人力资源与人口资源、劳动力资源及人才资源

人口资源是指一个国家或地区所拥有的人口总量，它是最基本的人口数量的底数，

主要表现为一个国家和地区人口的数量。劳动力资源是指一个国家或地区,在一定时点或时期内,拥有的劳动适龄人口数量。我国劳动就业制度规定,男性18~60岁,女性18~55岁,都为劳动力资源。劳动力资源以人口资源为基数。人才资源是指一个国家或地区中具有较多科学知识、较强劳动技能,在价值过程中起关键或重要作用的那部分人,人才资源是优质的人力资源。

在这几个概念中,人口资源更强调数量的概念,人才资源更注重质量的概念,而人力资源则是指人的体力和脑力劳动能力。三者在数量上存在包含关系,人口资源数量最大,其次是人力资源,最小的是人才资源。

2. 人力资源与人力资本

人力资本理论最早起源于经济学研究。20世纪60年代,美国经济学家舒尔茨和贝克尔创立了人力资本理论,开辟了关于人类生产能力的崭新思路。该理论认为物质资本是指物质产品上的资本,包括厂房、机器、设备、原材料、土地、货币和其他有价证券等,而人力资本则是体现在人身上的资本,即对生产者进行教育、职业培训等的支出与其在接受教育时的机会成本等的总和,表现为蕴含于人身上的各种生产知识、劳动与管理技能以及健康素质的存量总和。

人力资源与人力资本是两个既有联系又有区别的概念。首先,两者都以人为基础,研究的对象都是人所具有的智力和体力。其次,两者又有一定的区别,主要表现在:

(1) 在与社会财富和社会价值的关系上,两者是不同的。人力资本是由投资形成的,强调以某种代价获得的能力或技能的价值,且该投资价值可在提高生产力的过程中以更大的收益收回。它与社会价值的关系是一种由因索果的关系。而人力资源更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。它与社会价值的关系是一种由果溯因的关系。

(2) 两者研究问题的角度和关注的重点不同。人力资本是通过投资形成的存在于人体中的资本形式,是形成人的智力和体力的物质资本在人身上的价值凝结,是从成本收益的角度来研究人在经济增长中的作用,强调投资付出的价值以及收回,关注的重点是收益问题。人力资源将人作为财富的来源看待,是从投入产出的角度来研究人对经济发展的作用,关注的重点是产出问题,即人力资源对经济发展的贡献有多大,对经济发展的推动力有多强。

(3) 两者的计量形式不同。资源是存量概念,而资本是兼有存量和流量的概念,人力资源和人力资本也同样如此。人力资源是指一定时间、一定空间内人所具有的对价值创造起贡献作用并且能够被组织利用的体力和脑力的总和。而人力资本,如果从生产活动的角度看,往往是与流量核算相联系的,表现为经验的不断积累、技能的不断增进、产出量的不断变化和体能的不断损耗;如果从投资活动的角度看,它又与存量核算相联系,表现为投入教育培训、迁移和健康等方面的资本在人身上的凝结。

1.2 人力资源管理概述

1.2.1 人力资源管理的概念

人力资源管理这一概念是在1954年德鲁克提出人力资源概念之后出现的，虽然它出现的时间不长，但是发展的速度非常快。对于人力资源管理，国内外学者给出了诸多的解释，综合起来，我们可以将其归纳为以下五类：

第一类主要是从人力资源管理的目的出发进行解释，认为组织的人力资源管理是借助对生产活动中必不可少的人力资源进行管理以实现组织目标。例如：

(1) 人力资源管理就是通过各种技术和方法，有效运用人力资源来达成组织目标的活动(Mondy & Noe, 1996)。

(2) 人力资源管理就是通过各种管理功能，促进人力资源的有效运用，以达成组织的目标(Schuler, 1987)。

(3) 人力资源管理是利用人力资源实现组织目标(R. Wayne Mondy, 1998)。

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，把人力资源管理看成一个活动过程。例如：

(1) 人力资源管理是负责组织人员的招聘、甄选、训练及支付报酬等功能的活动，以达成个人与组织的目标(Sherman, 1992)。

(2) 人力资源管理是指对全社会或一个企业的各阶层、各类型的从业者从招工录用、培训、使用、升迁、调动直至退休的全过程管理(陈远敦、陈全明, 1995)。

第三类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(张一驰, 1999)。

(2) 人力资源管理包括影响公司和员工之间关系的性质的所有管理决策与行为(Beer & Specktor, 1984)。

(3) 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(Raymond A. Noe, 2001)。

(4) 人力资源管理是根据组织和个人发展的需要，对组织中的人力资源这一特殊的战略性资源进行有效开发、合理利用与科学管理的机制、制度、流程、技术和方法的总和(彭剑锋, 2014)。

第四类主要是从人力资源管理的主题出发解释其含义，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大。例如：

人力资源管理是指那些专门的人力资源管理职能部门中的专门人员所做的工作(余凯成, 1997)。

第五类则是从目的、过程等方面出发综合地解释，持这种观点的人所占的比例较

大。例如,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、物力经常保持最佳的比例,同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制与调配,充分发挥人的主观能动性,使人各尽其才、事得其人、人事相宜,以实现组织目标(张德,2001)。

由此可见,从综合角度来解释人力资源管理的含义更有助于我们全面理解它的内涵。我们认为,所谓人力资源管理就是人事管理发展的更高阶段,是组织为了获取、开发、保持和有效利用组织生产与经营过程中必不可少的人力资源,通过运用科学、系统的技术和方法进行各种相关的计划、组织、领导及控制活动,以实现组织目标。

1.2.2 人力资源管理的职能

人力资源管理的职能是指它所承担或履行的一系列活动,人力资源管理的功能和目标都是通过它所承担的各项职能来实现的。美国人力资源管理协会(Society for Human Resource Management, SHRM)认为人力资源管理的职能分为六种,即人力资源规划、招募和甄选,人力资源开发,薪酬和福利,安全和健康,员工和劳动关系,人力资源研究。美国培训与发展协会(American Society for Training and Development, ASTD)将人力资源管理职能划分为九种,即组织和工作设计、人力资源规划、人员甄选和安排、人事研究与信息系统、薪酬和福利、员工帮助、工会/劳动关系、培训与开发以及组织开发。国内学者也对人力资源管理的职能做出了不同的划分,比较具有代表性的有:赵曙明(2001)将人力管理职能划分为预测、分析和计划,人员需求计划制订,组织人力资源所需的配置,评估员工行为、员工薪酬计划、工作环境改善以及建立、维护有效的员工关系。刘昕(2014)将人力资源管理职能划分为七个方面:组织结构与职位分析、人力资源规划与招募、员工甄选、培训与开发、绩效管理、薪酬福利以及员工关系管理。彭剑锋(2014)将人力资源管理职能划分为十个方面:人力资源战略规划、职位管理系统构建与应用、胜任力系统构建与应用、招募与配置、绩效管理、薪酬管理、培训与开发、再配置与退出、员工关系管理以及知识与信息管理。综合国内外学者的观点,我们从基础工作和核心工作两个方面将人力资源管理职能概括为以下几方面:组织结构设计、职位分析与胜任素质模型、人力资源规划、员工招聘、员工培训、绩效管理、薪酬管理、职业生涯管理和员工关系管理。其中组织结构设计和职位分析与胜任素质模型是人力资源管理的基础工作,而其他方面则为人力资源管理的核心工作。

1. 组织结构设计

这一职能包括分析组织使命、愿景、战略和影响组织结构设计的各个因素,以此进行组织结构设计。组织结构设计是职位分析的基础工作。

2. 职位分析与胜任素质模型

这一职能包括两部分:一是对组织内各职位所涉及的工作内容和承担的工作职责进