

21世纪管理系列教材

A circular inset image showing several business people in suits reaching out their hands towards a globe, symbolizing global collaboration and human resources management.

人力资源管理

赵景华 主编

山东人民出版社

21 世纪管理系列教材

.....

人 力 资 源 管 理

赵景华 主 编

盖 勇 副主编

山东人民出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理/赵景华主编. - 济南: 山东人民出版社, 2002. 1

21 世纪管理系列教材

ISBN 7-209-02879-X

I. 人... II. 赵... 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(2001)第 092033 号

人力资源管理

赵景华 主编

*

山东人民出版社出版发行

(社址: 济南经九路胜利大街 39 号 邮政编码: 250001)

<http://www.sd-book.com.cn>

新华书店经销 山东工程学院印刷厂印刷

*

850×1168 毫米 32 开本 14.25 印张 2 插页 330 千字

2002 年 1 月第 1 版 2002 年 1 月第 1 次印刷

印数 1-4000

ISBN7-209-02879-X

F·797 定价: 27.00 元

总 序

我们已迈入了激动人心的 21 世纪。刚刚过去的 20 世纪，是管理理论和管理实践飞速发展的 100 年。而 21 世纪所面对的，则是经济信息化、全球化以及国际竞争空前激烈的大趋势。在 21 世纪，全世界的管理者，包括中国在内，都将面临更大的管理创新和变革。

回顾 20 世纪管理学的发展，从经验管理到科学管理，从强调理性到强调文化，从工业化时代的大规模管理到基于信息技术的企业再造，从注重等级和控制的“金字塔式”的组织到基于网络和学习型组织，无论是管理的思想和理念，还是管理的实践，都发生了巨大的飞跃。在 21 世纪里，以信息网络为核心的高新技术，正在带动信息技术产业以及生物工程、新型材料等产业的惊人发展，使得人类的知识范围、生活方式和整个地球的面貌都发生了难以估量的变化，我们正在进入一个“组织、管理和战略变革的新纪元”。对于 21 世纪的中国来说，市场经济的不断发展，对管理者提出了更高更新的要求。要参与国际竞争，实现国际化经营，国内企业界必须彻底转变计划经济体制下所形成的简单粗放的管理模式，通过管理创新，真正实现企业管理的规范化和国际化。更为重要的

是，管理素质的提高，不仅仅涉及到企业界，同时也应包括政府、事业团体等在内的社会各界。从这个意义上说，在 21 世纪里，管理将继续作为一门“显学”，在更广阔的领域里发挥更大的作用。认清管理发展的趋势，驾驭新世纪管理风云，将是每一个管理者面临的共同挑战。

作为管理教育工作者，在 21 世纪的挑战面前，应理所当然地走在前列。与环境剧变和管理创新相适应，国际管理教育也不断涌现出新的潮流。当国内借鉴西方经验积极探索工商管理案例教学方法的时候，欧美发达国家的管理学界却在对传统的案例教学方法进行反思，其课程体系正在朝着注重知识整合，注重全景式、全球化管理和注重创新能力与领导能力培养等全新的方向转变。正如著名管理学家亨利·明茨伯格(Henry Mintzberg)所说：“彻底重塑传统管理教育的时代已经来临。”在管理教育迅猛发展的大背景下，中国的管理教育工作者面临的任务相当艰巨。一方面要紧跟国际潮流，逐渐实现管理教育的规范化、国际化；另一方面则必须面对改革开放的丰富管理实践，进行管理教育创新，加快管理教育的本土化进程。可见，把握国际管理教育发展的新趋势，更好地为管理实践服务，就成为我们迎接管理教育新世纪的神圣使命。

山东大学管理学院是在大规模学科调整的基础上诞生的。现在的管理学院包括信息管理与信息系统、管理科学、工商管理、人力资源管理、市场营销、会计学、旅游管理、管理工程、工程管理和图书馆学等十个本科专业，涵盖管理科学与工程、工商管理、图书馆情报档案学等学科领域，成为目前山东省内规模最大、学科最全的管理学院。从建院之初，我们就确立了以学科建设和科研为中心的根本方针，《21 世纪管理系列教材》的推出，既是体现这一方针和学院长远发展目标的重大举措，同时也是我们探索管理教育规范化与本土化相结合的有

益尝试。

本系列教材的对象主要是管理各专业的本科生。它是在山东大学各管理学科多年教学实践的基础上形成的。在教材编写的过程中,我们始终坚持三个“面向”:即面向 21 世纪,面向管理教育新潮流,面向管理实践。在选材上本着宁缺毋滥的原则,力求使每一本教材都体现出管理学院的教学特色。为了使这套教材真正成为管理学院的标志性工程,我们从编写人员组织、资格审定、内容审核等方面做了大量的准备工作,在内容编排上紧紧把握国际管理教育潮流,体现出管理理论的最新发展;在体例设计上也力图有所创新和突破,增加与管理实践相结合的教学内容,插入现实性强、本土化的辅助材料,使其不仅对目前的本科教学更具针对性,同时也更符合 21 世纪管理教育发展的要求。

为了保证本系列教材的质量与水平,我们成立了专门的教材编写委员会,并聘请了一批国内外知名的管理学者担任教材的编写顾问。对于他们的大力协助和精心指导,我们在此深表谢意。同时,管理学是一个迅速发展的学科,由于我们水平所限,这套教材中难免有疏漏和不足之处,希望读者提出宝贵的意见和建议,使这套教材能日臻完善,真正成为山东大学管理学院 21 世纪的“精品工程”。

山东大学管理学院院长、教授

赵景华

前 言

当今世界上最重要的资源是人力资源。随着经济全球化和知识经济时代的到来，世界各国之间、企业之间的竞争将会更加激烈，而竞争的焦点和根本则是人才的竞争。谁能有效地开发和利用人力资源，科学地管理人才资源，谁就能在 21 世纪全球激烈竞争中赢得竞争的优势，实现其战略目的。因此，人力资源是第一资源。

人力资源管理既是一门新兴的科学，又是一门非常有发展前途的学科。它是继人事管理之后的一种新型的管理理论和管理制度，它广泛地吸收了经济学、管理学、社会学、现代科学的研究成果，从而把人事管理制度推向新阶段。由于它在当代管理与实践以及管理教育中有着举足轻重的地位和作用，因而这门课程目前已经被世界各国管理学院列为工商管理硕士（MBA）的必修课，我国也把它列为工商管理硕士（MBA）教育课程和管理学院各专业课程中的一门重要核心课程。本课程设置的主要目的在于使各级各类管理者掌握现代人力资源管理思想观念和理论，并且将现代人力资源管理的思想观念和理论转化为管理工作的实务操作，为我国各级政府、企事业单位

在市场经济条件下最有效地开发和利用人力资源,提高生产效率和实现资源的最优化配置,确立竞争优势,建构其核心竞争能力,实现其战略目标服务。

山东大学管理学院是山东大学最大的学院,目前拥有工商管理、人力资源管理、市场营销、会计学、旅游管理、管理科学、管理工程、工程管理、信息管理与信息系统、图书管学等10个本科专业,同时设有企业管理、旅游管理、会计学、管理科学与工程、技术经济与管理等5个硕士学位点、工商管理硕士(MBA)专业学位点和企业管理博士点,也是国内较早在各管理类专业开设人力资源管理的院校之一。为了总结我们多年来在人力资源管理教学和研究中的成果,进一步适应面向21世纪管理学院教学发展的需要,我们组织本院从事人力资源管理教学和研究的教师集体编写了这部教材。本教材是为管理学院各专业的本科生、研究生以及工商管理硕士(MBA)教学需要编写的,也适应对各类企事业单位和政府部门管理者的教育和培训。

本书共分九章,主要阐述了人力资源管理理论的形成和发展、人力资源管理的基本概念和基本原理,着重介绍了人力资源规划、工作分析、人员招聘与录用、绩效考核、奖励与福利、员工培训与职业发展、劳动关系与社会保障、跨文化管理等问题。本书在借鉴和吸收发达国家人力资源管理方面的研究成果及实践经验的基础上,力图密切联系中国实际,使之与中国国情相结合,以解决我国政府、企事业单位所面临的在人力资源开发和管理方面的实际问题。本书在编写过程中,力求突出其前沿性、民族性、时代性、系统性、实用性和可操作性方面的特点。

本书是集体合作研究的成果。参与本教材编写的是:赵景华、曲明军(第9章)、盖勇、王益明(第1章)、吉小青(第

2章)、孙卫敏(第3、7章)、王怀明(第5、6章)、曹现强(第8章)、李明生(第4章)。全书由赵景华教授、盖勇副教授拟定大纲统纂定稿并分别担任主编和副主编。

在本书写作过程中,吸收了国内外最新的人力资源管理理论和研究成果,参考和引用了国内外有关教材、专著、案例和文献资料,因限于篇幅,未能一一注明,在此谨向作者深表谢忱。

人力资源管理是一门正在发展中的学科,要把它建设成一门体系完备、内容丰富、资料翔实的成熟学科,还需要诸位学界同仁不断地去努力和创造。由于我们的知识水平有限,加之时间仓促,书中谬误和不妥之处在所难免,敬请同行专家和广大读者批评指正,提出宝贵意见和建议,以便再版时得以更正。

编写者

2001年1月20日

《21世纪管理系列教材》编委会

顾 问

陈佳贵 中国社会科学院副院长、教授

郑海航 首都经贸大学副校长、教授

曹凤歧 北京大学光华管理学院教授

赵曙明 南京大学国际商学院院长、教授

李维安 南开大学国际商学院院长、教授

主 任 赵景华

副主任 胡正明 赵炳新

委 员

赵景华 于家福 胡正明 赵炳新

徐向艺 杨惠馨 石连运 樊修岭

李 军 吉小青 王德胜 刘鸿渭

丁荣贵 曹现强 戚桂杰 张喜民

江三宝 王益民

目 录

第 1 章 人力资源管理引论	(1)
1.1 人力资源	(2)
1.2 人力资源管理	(25)
1.3 人力资源管理的观念演变	(51)
1.4 美国、日本的人力资源管理实践	(59)
1.5 本书的目的和主要内容	(72)
第 2 章 人力资源规划	(75)
2.1 人力资源规划的内容和作用	(76)
2.2 人力资源规划的制定程序	(80)
2.3 人力资源预测	(84)
2.4 人力资源规划的操作	(104)
第 3 章 工作分析	(113)
3.1 工作分析的概念与意义	(114)
3.2 工作分析的过程	(117)
3.3 工作分析的基本方法	(119)
3.4 工作说明书的编写	(134)
第 4 章 人力资源的吸收	(139)

2 人力资源管理

4.1	人力资源吸收的程序	(140)
4.2	招募的渠道及其选择	(148)
4.3	人员选拔	(161)
4.4	人员录用	(179)
4.5	招聘评估	(183)
第 5 章	绩效考评	(188)
5.1	绩效考评的含义和作用	(189)
5.2	绩效考评的程序和类型	(198)
5.3	绩效考评的方法	(209)
5.4	绩效考评中的问题	(217)
第 6 章	奖酬与福利	(222)
6.1	奖酬的本质与作用	(223)
6.2	企业工资制度的合理设置与管理	(229)
6.3	管理人员工资的确定方法	(241)
6.4	奖励制度	(248)
6.5	福利制度	(253)
6.6	企业福利制度弹性化趋势	(257)
第 7 章	员工培训与职业发展	(262)
7.1	员工培训的目的和原则	(263)
7.2	员工培训的类型与方法	(273)
7.3	员工培训的操作与管理	(284)
7.4	职业发展	(293)
第 8 章	劳动关系	(312)
8.1	员工与劳动关系	(313)
8.2	工会与职代会	(325)
8.3	劳资协商与谈判	(329)
8.4	员工关系	(335)
8.5	安全与健康	(347)

8.6 社会保险	(357)
第 9 章 跨文化人力资源管理	(370)
9.1 跨文化环境特点	(371)
9.2 员工的工作行为与激励的文化基础	(384)
9.3 管理行为与领导方式的跨文化比较	(392)
9.4 跨文化人力资源管理	(404)
附：名词解释	(417)
参考书目	(439)

第1章 人力资源管理引论

本章主要目的

学习完本章后，你应当能够：

1. 理解人力资源概念的含义。
2. 把握人力资源的一般特征。
3. 掌握人力资源管理的基本原理。
4. 了解影响人力资源管理的环境因素。
5. 认识“人性假设”与人力资源管理理念的发展。

1.1 人力资源

21 世纪是充满竞争和机遇的新世纪。随着新世纪钟声的敲响,全球经济发展的关键、竞争的焦点,已无可置疑地转向科技的竞争和知识的竞争。传统经济将逐步为新兴的知识经济所取代,而知识经济的内涵,就是人力资源经济。因此,21 世纪的国际竞争,归根到底是人力资源的竞争。土地、厂房、机器、资金等已经不再是国家、地区和企业致富的源泉,只有人力资源才是国家、地区和企业生存之根本。由于人力资源是生产力诸因素中最积极、最活跃,并且起着动力性作用的因素,因此人力资源在当代已被称为推动经济增长和社会发展的第一资源。当今世界,各国科学技术的进步、产业结构的调整和经济实力的增强,首要的决定因素已经不再是资本的拥有量,而是人才资源的拥有量了。谁能有效地开发和管理人力资源,谁就能掌握科技、掌握市场、掌握生产力,保持持久旺盛的生命力和活力。人力资源作为一国经济发展的关键因素,其重要地位和作用已为世界各国政府、企业界和民众所共识,并已经成为世界各国未来发展战略中一个举足轻重的问题。

1.1.1 人力资源的基本概念

1. 人力资源的概念。资源是一个经济学术语,《辞海》解释为“资财的来源”。它泛指社会财富的源泉,指给人们带来新的使用价值和价值的客观存在物。在经济学意义上,人们一般把资源看作是来进行价值增值的物质实体,是为了创造物质财富而投入生产活动中的一切要素。

资源一般分为两大类：一是物质资源；一是人力资源。当代经济学家又进一步把资源作了划分，认为世界上目前存在四大资源，即人力资源、自然资源、资本资源、信息资源，其中最重要的是人力资源。

(1) 自然资源。指一般用于生产活动的一切未经加工的自然物。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利用。

(2) 资本资源。指一般用于生产活动的一切经人加工的自然物，如资金、机器、厂房、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。指对生产活动及其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，而信息资源具有共享性。

(4) 人力资源。它是存在于人体的经济资源，也称人类资源、劳动资源、劳动力资源，它反映一个国家或地区人口总体中所拥有的劳动力。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。由于该资源具有特殊的重要性，往往被经济学家称为第一资源。

“人力资源”(Human Resources, HR)可以说是当代颇为时尚的管理术语。那么，究竟什么是人力资源？学术界对此见仁见智，存在不同的认识和看法，经济学家从不同的角度给出了不同的定义。伊凡·伯格(Ivan Berg)认为，人力资源是人类可用于生产产品或提供各种服务的活力、技能和知识。雷西斯·列科(Rensis Lakere)认为，人力资源是企业人力结构的生产力和顾客商誉的价值。内贝尔·埃利斯(Nabil Elias)认为，人力资源是企业内部成员及外部的人即总经理、雇员及顾客等可提供潜在服务及有利于企业预期经营活动的总和。有的

学者注重的是现实的人力资源构成，认为人力资源是在生产过程中投入的劳动力的总量，即现有组织内的劳动人口存量。也有的学者从更广泛的意义上使用“人力资源”的范畴，认为人力资源是指一定区域范围内，所有具有劳动能力的人口的总和，它既包括现有生产过程中投入的劳动力人口，也包括即将进入生产过程的潜在的劳动力和暂时失去工作职位但仍有劳动能力的失业或待业人口等。

我们这里把国内外学者从广义和狭义的角度给人力资源下的定义归纳为以下几种：

广义地说，人力资源是指智力正常的人。

狭义地定义，常见的有以下几种：

(1) 人力资源是指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。

(2) 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，使国民收入持续增长。

(3) 人力资源是指劳动力资源，即一个国家或地区有劳动能力的人口总和。

(4) 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。

(5) 人力资源是指能够推动国民经济和社会发展的、具有智力劳动和体力劳动能力的人们的总和，它包括数量和质量两个方面。

目前人们通常从广义的角度理解人力资源的内涵，以重视各种不同形式的人力资源的发展状态。本书所使用的人力资源概念是从一般意义上来讲的，它的含义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劳动者，即处在劳动年龄的已直接投入建设和尚未投入建设的人口的能力。它