

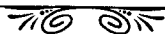
人力资源管理

河南省经济管理类专业“十一五”规划系列教材

赵志泉 罗明亮 主编 张永生 副主编

上海财经大学出版社

河南省经济管理类专业“十一五”规划系列教材



人力资源管理

赵志泉 罗明亮 主 编
张永生 副主编



上海财经大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/赵志泉,罗明亮主编;张永生副主编. —上海:上海财经大学出版社,2007.8

(河南省经济管理类专业“十一五”规划系列教材)

ISBN 978-7-81098-989-3/F·939

I. 人… II. ①赵…②罗…③张… III. 劳动力资源-资源管理-高等学校-教材 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 089480 号

☐ 责任编辑 徐 超

☐ 封面设计 钱宇辰

RENLI ZIYUAN GUANLI

人 力 资 源 管 理

赵志泉 罗明亮 主 编

张永生 副主编

上海财经大学出版社出版发行
(上海市武东路 321 号乙 邮编 200434)

网 址: <http://www.sufep.com>

电子邮箱: webmaster@sufep.com

全国新华书店经销

同济大学印刷厂印刷

上海叶大装订厂装订

2007 年 8 月第 1 版 2007 年 8 月第 1 次印刷

787mm×960mm 1/16 21.25 印张 427 千字

印数: 0 001—4 000 定价: 25.00 元

河南省经济管理类专业“十一五”规划系列教材编委会

顾 问

陈佳贵	刘树成	谷书堂	吕 政	蔡 昉
李 扬	刘迎秋	王振中	李 周	林桂军
蔡继明	刘锡良			

编委会

(以姓氏笔划为序)

王金凤	王延荣	史保金	孙宏岭	张贯一
许圣道	李雄诒	苏晓红	赵秀玲	席升阳
郭 军	耿明斋	曹明贵	彭诗金	

执行策划

耿明斋

总序

教材建设是高校学科专业建设的重要内容。广义上说,教材建设应该包括教材选择和教材编写两个方面。从教材选择层面来说,由于经济管理类专业各学科知识体系内容与国外对接的程度日益加深,所以,直接引入国外原版教材正逐步成为时尚。这样做的好处是不言而喻的:一是可以让任课教师和学生直接了解相关学科知识体系的前沿信息,二是可以使任课教师和学生的外语能力得到强化。但是,外语能力和思维习惯及语言表述方式的差异构成了大量使用国外原版教材的限制,更何况并不是所有学科专业的知识体系都能与国外直接对接的,这就决定了目前直接使用国外原版教材只能限制在少数专业和少数课程上。教材选择的另一个指向是国内有关权威机构指定或组织编写的“统编”教材,这也是目前很多高校及其相关院系和任课教师在选择教材时贯彻的一个重要原则。客观地说,这类教材中不乏吸纳了相关学科专业知识体系发展的前沿信息而又结构合理、语言精练的上乘之作。但是,此类教材中真正的精品往往只是那些基础性强、知识体系较为成熟、涵盖面宽、市场需求量大的少数课程,如《西方经济学》、《政治经济学》、《管理学》等,绝大多数知识体系不很成熟、专业涵盖面窄、市场需求量不大的课程教材并不为学界同行所认同。同时,由于各类“统编”教材名目繁多,十分庞杂,甚至真伪难辨,总有让人无所适从的感觉。这就是说,目前国内出版的各种“统编”教材事实上并不能满足我们对教材选择的需要,或者说,在目前出版的各种类型的统编教材中,还不能选择出我们所需要教材的全部或大部分,这是我们之所以要自己组织编写一套经济管理类专业系列教材的基本原因。从发展的趋势来看,经济管理类专业各种课程要形成同行公认的权威教材,不应该是通过某些权威机构或权威部门的认定,而应该是通过市场的竞争和市场的选择。在市场竞争和市场选择的过程中,参与的供给方和需求方越多,竞争越充分,优胜劣汰机制越完善,精品教材就越容易脱颖而出。也是出于这种考虑,我们愿意将我们组织编写的这套教材拿到市场上来检验,并努力在市场选择的考验中逐步提升教材的质量和水平,期望能从中产生出若干种精品来。即使不能如愿,也至少可以起到多提供一种选择,从而烘托竞争氛围的作用。

其实,除了对国内教材建设和教材供给现状的判断之外,我们之所以组织编写这套教材还有一个重要的动机,那就是培养和历练队伍。一个任课教师或许可以选择任何一本教材来讲授,但是,他(或她)要成为一个好的教师,就一定不能照本宣科,而是凭自己对知识体系的理解和把握,按照自己的思维习惯和表达方式,把相关的知识内容传播给学生。所以,再好的教材也要经过任课教师的加工整理,其知识才能更好地为学生所吸收。因此,一个好教师就一定能够按照自己的思维习惯和表达方式来编写教材,或者换句话说,一个好教师的成长过程一定不能少了根据自己对知识体系把握和按照自己的思维习惯及表达方式来编写教材这一过程。我们选择省内经济管理类专业各门课程最优秀的教师担任主编,并由主编来把各高校同类课程的任课教师组织在一起共同切磋和提炼,不但可以在教材中融汇进多位任课教师的知识和智慧,也会大大提升这些教师对相关知识体系的理解把握能力,从而促成一大批优秀教师的成长。

河南省高校经济管理类专业协作编写系列教材的计划,最早于2005年夏在河南大学召开的全省经济管理类专业教材建设研讨会上开始酝酿,于2006年6月在开封召开的河南省高校经济管理类院系院长(系主任)联席会议上达成共识,并于2006年7月在南阳召开了相关负责人和主要参编教师会议,确定了整个编写计划和第一批书目及各本书的主编人选。2006年12月在开封再一次召开相关负责人和主编会议,检查计划执行情况和各本书编写进度。按照计划,该系列教材将分批编写和出版,第一批编写书目共计24本,涉及省内河南大学、郑州大学、河南科技大学、河南师范大学、河南工业大学等主编或参编高校12家。

为保证质量和方便教师和学生使用,本系列教材努力贯彻如下几条原则:第一,编写书目尽可能在那些我们有过长时期的研究和学术积累、师资力量较强的学科专业领域选择;第二,各本教材的主编由相关专业领域最具优势高校的学术带头人担任;第三,尽可能吸收相关学科领域最新的研究成果和最前沿的发展信息;第四、体系力求完整,结构力求清晰,语言表述力求准确和简练;第五、在集体讨论确定编写书目的前提下,各本书的编写由主编负责,编委会审定,顾问把关。

本系列教材的编写得到了上海财经大学出版社的大力支持,出版社总编曹均伟、总编助理徐超、编辑谷雨、耿云等参与了从规划酝酿到规划实施的全过程,提出了很多有价值的意见和建议,在此,编委会向他们表示诚挚的感谢。

教材建设是一长期的过程,初版的系列教材肯定会存在这样那样的不足,我们寄望于选用本系列教材的广大师生在教授和研读教材的过程中发现问题,并提出相应的意见和建议,以便我们在再版时改正、完善和补充。由于经济社会发展日新月异,以总结和概括经济和管理活动规律为己任的经济管理类教材,其知识体系更新也异常迅速,为了能够把实际经济和管理过程中发生的变化及时地反映到教材中来,我们

计划在条件允许的情况下尽可能缩短再版周期,以加快教材内容更新的速度。

本系列教材适合大学本、专科经济管理类专业师生选用,也可作为政府各级经济管理干部及从事金融和实业经营的广大经济界人士系统学习经济管理专业知识的入门读物。

河南省经济管理类专业“十一五”规划系列教材编委会

2007年2月25日

前 言

在各类资源中,人是最重要的资源。“只要有了人,什么人间奇迹都能创造出来”(毛泽东语)。作为企业持续竞争优势的源泉,人力资源管理课程逐渐得到企业界与学界的普遍重视。MBA、EMBA 等管理学科与经济学科纷纷将人力资源管理课程作为专业主干课,广为讲授。

与现有的《人力资源管理》教材相比,本书具有四方面的特点:第一,增加劳动关系方面的内容。处理好劳资关系是企业稳定发展的基础。随着劳动者主权观念的深入与企业员工参与公司剩余索取权与控制权的分配,21 世纪的劳资双方呈现出利益上的竞合性,既因为存在矛盾而竞争,同时又为共同利益而合作。我们根据国内外人力资源管理内容研究的新趋势,将劳资关系纳入教材写作框架。第二,增加了国际人力资源管理方面的内容。加入 WTO 后,中国企业与跨国公司共同竞争于全球经济舞台。面临国际人力资源管理本土化趋势,我们必须对国际人力资源管理的基本内容有较为详细的认识。因此,本书对国际人力资源管理的研究成果进行专章介绍。第三,人力资源管理的各种方法成为本书的核心内容。人力资源管理是一门实践性、工具性极强的学科,人力资源管理的各种方法,例如,各种绩效考核方法、薪酬设计方法不仅适用于企业管理,对各级政府、事业单位也有重要的借鉴与参考价值。因此,本书将对人力资源管理的各种方法进行重点介绍。第四,理论与实践相结合。在一些实务性较强的章节,我们增加了实用性图表,以便增加学生的直观感受,帮助其巩固所学知识。

本书共 12 章,由赵志泉、罗明亮任主编,张永生任副主编。全书分工如下:赵志泉组织牵头,撰写大纲,负责统稿;罗明亮协助统稿并撰写第 6、10 章,张永生撰写第 8 章,张永生、郎群秀撰写第 9 章,阎继臣撰写第 3 章,杨楠撰写第 1、12 章,王丽敏撰写第 2、7 章,何楠撰写第 4、5 章,邵芳撰写第 11 章。各章相对独立。在本书编写过程中,河南大学经济学院、上海财经大学出版社给予了大力支持。本书为中原工学院

2007 年度校级教材建设立项项目。

限于时间与水平,书中不足之处,敬请各位同行和读者予以批评指正。

编 者

2007 年 6 月 25 日

目 录

	总序.....	1
	前言.....	1
第一章	导论.....	1
	第一节 人力资源管理的概念、目标和任务	1
	第二节 人力资源管理的演变过程.....	9
	第三节 人力资源管理的发展趋势	18
	本章小结	22
	思考题	22
第二章	人力资源规划	23
	第一节 人力资源规划概述	24
	第二节 人力资源规划的程序	28
	第三节 人力资源需求预测	32
	第四节 人力资源供给预测	37
	第五节 人力资源规划的制定	42
	第六节 人力资源规划的实施与控制	44
	本章小结	49
	思考题	49

第三章	工作分析	50
	第一节 工作分析概述	50
	第二节 工作分析信息与描述	54
	第三节 工作分析步骤与职务说明书	65
	第四节 岗位规范与岗位设计	68
	本章小结	73
	思考题	73
第四章	员工招聘与甄选	74
	第一节 员工招聘概述	75
	第二节 员工招聘的程序和渠道	79
	第三节 人员测评与甄选的方法	82
	第四节 招聘评估	102
	本章小结	105
	思考题	105
第五章	员工培训与发展	106
	第一节 员工培训和发展概述	107
	第二节 培训中的学习方式与方法	109
	第三节 企业员工培训系统模型	114
	第四节 新员工导向活动	125
	第五节 员工职业发展	128
	本章小结	134
	思考题	135
第六章	绩效管理	136
	第一节 绩效考核概述	136
	第二节 绩效考评的标准和过程	138
	第三节 绩效管理的原则	140
	第四节 绩效考核的方法	146
	第五节 绩效考评种类、主体、结果的反馈和运用	150
	第六节 绩效考评的组织	154
	本章小结	156

	思考题.....	157
第七章	沟通与冲突处理.....	158
	第一节 沟通的基本原理.....	158
	第二节 组织内人际沟通.....	166
	第三节 人际冲突的处理.....	173
	第四节 跨文化人际沟通.....	180
	本章小结.....	184
	思考题.....	184
第八章	员工激励与薪酬设计.....	185
	第一节 薪酬概述.....	185
	第二节 激励与薪酬管理.....	188
	第三节 薪酬设计.....	198
	第四节 常见企业薪酬激励制度类型.....	202
	本章小结.....	210
	思考题.....	211
第九章	福利与保险.....	212
	第一节 福利概述.....	213
	第二节 员工福利计划实践.....	216
	第三节 员工保险概述.....	218
	第四节 员工保险制度.....	222
	本章小结.....	234
	思考题.....	234
第十章	员工职业生涯管理.....	235
	第一节 员工职业生涯概述.....	236
	第二节 影响员工职业生涯的因素.....	239
	第三节 员工职业生涯规划.....	241
	第四节 员工职业生涯与组织职业生涯的关系.....	246
	第五节 人一职匹配测试.....	248
	第六节 员工流动与员工职业生涯管理.....	264

	本章小结.....	274
	思考题.....	274
第十一章	劳动关系.....	275
	第一节 劳动关系概述.....	276
	第二节 劳动者的地位与权利.....	279
	第三节 政府、工会和职代会的作用	283
	第四节 劳动合同.....	287
	第五节 劳动争议的解决.....	292
	本章小结.....	297
	思考题.....	297
第十二章	国际企业人力资源管理.....	298
	第一节 国际人力资源管理概述.....	299
	第二节 跨国企业的员工招聘.....	302
	第三节 跨国企业的员工绩效评估.....	307
	第四节 跨国企业的员工培训.....	312
	第五节 跨国企业的薪酬福利计划.....	315
	本章小结.....	319
	思考题.....	319
	参考文献.....	321

第一章

导 论

珍视劳动,珍视人才,人才难得呀!

——邓小平

本章学习目标

1. 明确人力资源的含义、特点及其在经济管理中的作用。
2. 明确人力资源管理的整个发展经历及其演变过程,以及现代人力资源管理的特征和发展趋势。
3. 了解现代人力资源管理与传统人事管理的差异。
4. 了解企业人力资源管理的内容、工作承担者及其具备的基本素质。
5. 了解人力资源管理的重要意义以及中国人力资源开发与管理的改革历程、特点、现状与未来。

第一节 人力资源管理的概念、目标和任务

一、人力资源的概念和构成

(一) 人力资源的概念

什么是人力资源,它具备什么样的性质和特点,它能为我们的社会经济生活和企

业做出什么样的贡献等问题,是我们学习人力资源管理知识时首先需要弄清楚的。资源是“资财的来源”。在经济学上,资源是指为了创造物质财富而投入于生产活动中的一切要素。现代管理科学普遍认为,经营好企业需要四大资源:人力资源、经济资源、物质资源、信息资源。在这四大资源中,人力资源是最重要的资源。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,被经济学家称为第一资源。

那么究竟何为人力资源?经济学家从不同的角度给出了不同的定义,常见的有以下几种:①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;②人力资源是指一个国家或地区有劳动能力的人口总和;③人力资源是指具有智力劳动能力或体力劳动能力的人们的总和;④人力资源是指包含在人体内的一种生产能力,若这种能力未发挥出来,它就是潜在的劳动生产力,若开发出来,就变成了现实的劳动生产力;⑤人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的劳动者的能力,即处在劳动年龄的已直接投入建设或尚未投入建设的人口的能力;⑥人力资源是指一切具有为社会创造物质文化财富,为社会提供劳务和服务的人。

本书采用人力资源的第一种定义,指在从事经济活动的实体中的一切从业人员,包括普通工人、职员及专业技术人员、管理人员、高层领导等。依据该定义,其范畴主要涉及到从事经济活动的企业以及有关的公司、工厂等经济实体,并不专门论及其他社会活动(如医院、学校、农村的各种活动)及政治活动(如政府机关、社会团体等的活动)。

(二)人力资源的构成

人力资源由数量和质量两个方面构成。

1. 人力资源数量

人力资源数量是对人在量上的规定,是指一个国家或地区拥有的有劳动能力的人口资源,亦即劳动力人口的数量,具体反映为由就业、求业和失业人口所组成的现实人力资源。劳动力人口数量的统计与不同国家对“劳动适龄人口”或“劳动年龄人口”的界定有关。值得注意的是:在劳动适龄人口内部,存在着一些丧失劳动能力的病残人口;在劳动年龄人口之外,也存在着一些具有劳动能力,正在从事社会劳动的人口。因此,在计量人力资源数量时,应当对上述两种情况加以考虑,以对劳动适龄人口数量加以修正。

综上所述,一个国家或地区的人力资源数量由以下八大部分构成:①处于劳动年龄、正在从事社会劳动的人口,它构成人力资源数量的主体,即“适龄就业人口”;②尚未达到劳动年龄,已经从事社会劳动的人口,即“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,即“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,即“求业人

口”或“待业人口”，与前部分一起构成经济活动人口；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。

由于不同研究的需要，人力资源数量在统计与使用中还可分为下列两种口径：

第一，现实人力资源数量与潜在人力资源数量。现实人力资源数量是指在现实国民经济活动中已经被利用的人力资源数量，表现为已就业的人口和正在谋求职业的人口，亦称为经济活动人口，具体指图 1-1 中的 a、b、c、d 四个部分。潜在的人力资源数量是指在现实国民经济活动中可以被利用但尚未被利用的人力资源数量，表现为因各种原因未就业的人口，具体是指图 1-1 中的 e、f、g、h 四个部分。

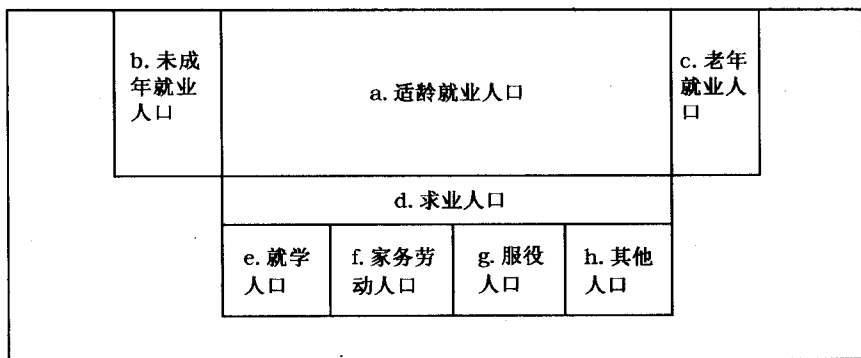


图 1-1 人力资源构成图

第二，人力资源数量统计中的两种指标：人力资源绝对量与人力资源相对量。前者是指上述现实人力资源数量与潜在人力资源数量之总和，其大小是反映一个国家国力与一个地区实力的重要指标；后者又称为人力资源率，即指可以动员投入劳动运行的人力资源数量，它是指人力资源的绝对量占总人口的比例，它是反映经济实力的重要的指标。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。因此，在劳动生产率和就业状况既定的条件下，人力资源率越高，表明可投入生产过程中的劳动数量越多，从而创造的国民收入也就越多。所以，该指标可用来进行国家与地区之间人均人力资源拥有量的比较：人力资源率越高，表明可以投入经济运行的人力越多，作为单纯消费者的人口越少。

影响人力资源数量的因素主要有三个方面：①人口总量及其再生产状况。由于劳动力人口是人口总体中的一部分，人力资源的数量又体现为劳动人口的数量，因此，人口总量及通过人口的再生产形成的人口变化决定了人力资源数量，即人口的状况决定了人力资源的数量。②人口的年龄构成。人口的年龄构成是影响人力资源的一个重要因素。在人口总量一定的情况下，人口的年龄构成直接决定了人力资源的

数量。③人口迁移。人口迁移可以使得一个地区的人口数量发生变化,继而使得人力资源的数量发生变化。如我国三峡工程建设将使得沿江地带的人口分布发生重大变化,继而使人力资源也发生重大变化。

2. 人力资源质量

该指标是人力资源在质上的规定性,具体反映在构成人力资源总量的劳动力人口的整体素质上,即指人力资源所具有的体质、智力、知识和技能水平,以及劳动者的劳动态度,一般体现在劳动者的体质、文化、专业技术水平及劳动积极性上。在统计与使用中,可以用平均寿命、婴儿死亡率、每万人口拥有的医务人员数量、人均日摄入热量等指标来反映健康卫生状况;可以用劳动者的人均受教育年限、每万人中大学生拥有量、大中小学入学比例等指标来反映教育发展程度;也可以用劳动者技术职称等级的现实比例、每万人中高级职称人员所占的比例等指标来反映劳动者的技术状况;还可以用对工作的满意程度、工作的努力程度、工作的负责程度、与他人的合作性等指标来反映劳动态度。

影响人力资源质量的因素主要有三个方面:

第一,遗传和其他先天因素。人类的体质和智能具有一定的继承性,这种继承性来源于人口代系间遗传基因的保持,并通过遗传与变异,使人类不断地进化、发展。人口的遗传,从根本上决定了人力资源的质量及最大可能达到的限度。但是,不同的人的在体质水平与智力水平上先天差异是比较小的,这当然不包括那些因遗传病而致残的人。

第二,营养因素。营养因素是人体发育的重要条件,一个人儿童时期的营养状况,必然影响其未来成为人力资源时的体质与智力水平。营养也是人体正常活动的重要条件,充足而全面地吸收营养才能维持人力资源原有的质量水平。目前,生活标准在全世界普遍得到提高。就全球而言,实际的人均 GDP 自 20 世纪 60 年代中期以来每年以 3% 以上的速度递增。在过去的二三十年里许多发展中国家在脱贫方面都取得了成功,少数国家脱贫率达到 30%。中低收入国家的婴儿死亡率已从 1970 年的 107‰,降为 60‰,预期寿命从 55 岁增加到 64 岁。当今世界和二三十年前相比较更加健康,更有充足的食物。可以说,从世界范围来看,人力资源的质量已普遍有所提高。

第三,教育方面的因素。教育是人为传授知识、经验的一种社会活动,是一部分人对另一部分人进行多方面影响的过程,这是赋予人力资源质量的一种最重要、最直接的手段,它能使人力资源的智力水平和专业技能水平都得到提高。人类的体质,尽管在不同民族、不同国家、不同个体之间具有一定的差异,但从智能即表现的文化水平、专业技术水平方面的差异来看,则是比较小的。尤其是随着现代科学技术的发展,人类生产力水平的不断提高,人的现代专业科学知识和技术能力等智能的作用将