

教育部推荐教材

21世纪高职高专系列规划教材

人力资源开发与管理

主 编 刘 帆 李前兵

副主编 胡天然 杨 军 陈晓燕

主 审 王树明



北京师范大学出版社

教育部推荐教材

21世纪高职高专系列规划教材

人力资源开发与管理

主 编 刘 帆 李前兵

副主编 胡天然 杨 军 陈晓燕

主 审 王树明



北京师范大学出版社

内 容 提 要

本书是立足于高职高专院校人力资源开发与管理专业的教学而编写的,以学生从事专业工作的能力培养为重点,以企事业单位应用性职业岗位需求为中心,以操作性和应用性为特色,以学生的职业素质教育为特色,以创新教育为目标,理念先进、内容丰富、结构科学。

本书主要包括四个方面的内容:其一,绪论部分。阐述了人力资源开发与管理的基本概念,介绍了人力资源开发与管理的产生和发展过程,论述了“传统人事管理”与“人力资源开发与管理”的联系和区别。其二,专业基础理论部分。介绍了人力资源组织、人力资源激励、劳动关系等,为学习人力资源开发与管理操作技能奠定理论基础,拓宽学生的知识面。其三,实务部分。介绍了工作分析与工作设计、人力资源规划、员工招聘与录用、员工的使用与调配、员工的培训开发、绩效考评管理、职业计划与职业管理、薪酬与福利管理等内容。实务部分不仅阐述了人力资源开发与管理的主要职能,还重点突出了人力资源开发与管理的实用性操作方法及其运用的特点。其四,每章后面都附有复习题、思考题和案例分析题。

本教材在理论与内容上深入浅出、通俗易懂、语言流畅,具有很强的可读性和实用性。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源开发与管理/刘帆,李前兵编. —北京:北京师范大学出版社,2006.8
(21世纪高职高专系列规划教材)
ISBN 7-303-08103-8

I. 人… II. ①刘…②李… III. ①劳动力资源-资源开发-高等学校:技术学校-教材②劳动力资源-资源管理-高等学校:技术学校-教材 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 084861 号

北京师范大学出版社出版发行
(北京新街口外大街 19 号 邮政编码:100875)

<http://www.bnup.com.cn>

出版人:赖德胜

北京东方圣雅印刷有限公司印刷 全国新华书店经销

开本:185 mm×260 mm 印张:15.75 字数:258 千字

2006 年 8 月第 1 版 2006 年 8 月第 1 次印刷

定价:24.80 元

出版说明

随着我国经济建设的发展,社会对技术型应用人才的需求日趋紧迫,这也促进了我国职业教育的迅猛发展,我国职业教育已经进入了平稳、持续、有序的发展阶段。为了适应社会对技术型应用人才的需求和职业教育的发展,教育部对职业教育进行了卓有成效的改革,职业教育与成人教育司、高等教育司分别颁布了调整后的中等职业教育、高等职业教育专业设置目录,为职业学校专业设置提供了依据。教育部连同其他五部委共同确定数控技术应用、计算机应用与软件技术、汽车运用与维修、护理等四个专业领域为紧缺人才培养专业,选择了上千家高职、中职学校和企业作为示范培养单位,拨出专款进行扶持,力争培养一批具有较高实践能力的紧缺人才。

职业教育的快速发展,也为职业教材的出版发行迎来了新的春天和新的挑战。教材出版发行为职业教育的发展服务,必须体现新的理念、新的要求,进行必要的改革。为此,在教育部高等教育司、职业教育与成人教育司、北京师范大学等的大力支持下,北京师范大学出版社在全国范围内筹建了“全国职业教育教材改革与出版领导小组”,集全国各地上百位专家、教授于一体,对中等职业、高等职业文化基础课、专业基础课、专业课教材的改革与出版工作进行深入地研究与指导。2004年8月,“全国职业教育教材改革与出版领导小组”召开了“全国有特色高职教材改革研讨会”,来自全国20多个省、市、区的近百位高职院校的院校长、系主任、教研室主任和一线骨干教师参加了此次会议。围绕如何编写出版好适应新形势发展的高等职业教育教材,与会代表进行了热烈的研讨,为新一轮教材的出版献计献策。这次会议共组织高职教材50余种,包括文化基础课、电工电子、数控、计算机教材。2005年~2006年期间,“全国职业教育教材改革与出版领导小组”先后在昆明召开高职高专教材研讨会,对当前高职高专教材的改革与发展、高职院校教学、师资等进行了深入的探讨,同时推出了一批高职教材。这些教材特点如下:

1. 紧紧围绕教育改革,适应新的教学要求。过渡时期具有新的教学要求,这批教材是在教育部的指导下,针对过渡时期教学的特点,以3年制为基础,兼顾2年制,以“实用、够用”为度,淡化理论,注重实践,消减过时、用不上的知

识,内容体系更趋合理。

2.教材配套齐全。将逐步完善各类专业课、专业基础课、文化基础课教材,所出版的教材都配有电子教案,部分教材配有电子课件和实验、习题指导。

3.教材编写力求语言通俗简练,讲解深入浅出,使学生在理解的基础上学习,不囫囵吞枣,死记硬背。

4.教材配有大量的例题、习题、实训,通过例题讲解、习题练习、实验实训,加强学生对理论的理解以及动手能力的培养。

5.反映行业新的发展,教材编写注重吸收新知识、新技术、新工艺。

北京师范大学出版社是教育部职业教育教材出版基地之一,有着近20年的职业教育出版历史,具有丰富的编辑出版经验。这批高职教材的编写得到了教育部相关部门的大力支持,部分教材通过教育部审核,被列入职业教育与成人教育司高职推荐教材,并有25种教材列为“十一五”国家级规划教材。我们还将开发电子信息类的通信、机电、电气、计算机等其他专业,以及工商管理、财会等方面教材,希望广大师生积极选用。

教材建设是一项任重道远的工作,需要教师、专家、学校、出版社、教育行政部门的共同努力才能逐步获得发展。我们衷心希望更多的学校、更多的专家加入到我们的教材改革出版工作中来,北京师范大学出版社职业与成人教育事业部全体人员也将备加努力,为职业教育的改革与发展服务。

全国职业教育教材改革与出版领导小组
北京师范大学出版社

参加教材编写的单位名单

(排名不分先后)

沈阳工程学院	保定职业技术学院
山东劳动职业技术学院	绵阳职业技术学院
济宁职业技术学院	北岳职业技术学院
辽宁省交通高等专科学校	天津职业大学
浙江机电职业技术学院	石家庄信息工程职业学院
杭州职业技术学院	襄樊职业技术学院
西安科技大学电子信息学院	九江职业技术学院
西安科技大学通信学院	青岛远洋船员学院
西安科技大学机械学院	无锡科技职业学院
天津渤海职业技术学院	广东白云职业技术学院
天津渤海集团公司教育中心	三峡大学职业技术学院
连云港职业技术学院	西安欧亚学院实验中心
景德镇高等专科学校	天津机电职业技术学院
徐州工业职业技术学院	漯河职业技术学院
广州大学科技贸易技术学院	济南市高级技工学校
江西信息应用职业技术学院	沈阳职业技术学院
浙江商业职业技术学院	江西新余高等专科学校
内蒙古电子信息职业技术学院	赣南师范学院
济源职业技术学院	江西交通职业技术学院
河南科技学院	河北农业大学城建学院
苏州经贸职业技术学院	华北电力大学
浙江工商职业技术学院	北京工业职业技术学院
温州大学	湖北职业技术学院
四川工商职业技术学院	河北化工医药职业技术学院
常州轻工职业技术学院	天津电子信息职业技术学院
河北工业职业技术学院	广东松山职业技术学院
太原理工大学轻纺学院	常州轻工职业技术学院
浙江交通职业技术学院	北京师范大学

山西大学工程学院
平顶山工学院
黄石理工学院
广东岭南职业技术学院
青岛港湾职业技术学院
郑州铁路职业技术学院
北京电子科技职业学院
北京农业职业技术学院
宁波职业技术学院
宁波工程学院
北京化工大学成教学院
天津交通职业技术学院
济南电子机械工程学院
山东职业技术学院
天津中德职业技术学院
天津现代职业技术学院
天津青年职业技术学院
无锡南洋学院
北京城市学院
北京经济技术职业学院
北京联合大学
大红鹰职业技术学院
广东华立学院
广西工贸职业技术学院
贵州商业高等专科学校
桂林旅游职业技术学院
河北司法警官职业学院
黑龙江省教科院
湖北财经高等专科学校
华东师范大学职成教所
淮南职业技术学院
淮阴工学院
黄河水利职业技术学院
南京工业职业技术学院
南京铁道职业技术学院
黔南民族职业技术学院
青岛职业技术学院

陕西财经职业技术学院
陕西职业技术学院
深圳信息职业技术学院
深圳职业技术学院
石家庄职业技术学院
四川建筑职业技术学院
四川职业技术学院
太原旅游职业技术学院
泰山职业技术学院
温州职业技术学院
无锡商业职业技术学院
武汉商业服务学院
杨凌职业技术学院
浙江工贸职业技术学院
郑州旅游职业技术学院
淄博职业技术学院
云南机电职业技术学院
云南林业职业技术学院
云南国防工业职业技术学院
云南文化艺术职业学院
云南农业职业技术学院
云南能源职业技术学院
云南省交通职业技术学院
云南司法警官职业学院
云南热带作物职业技术学院
西双版纳职业技术学院
玉溪农业职业技术学院
云南科技信息职业学院
昆明艺术职业学院
云南经济管理职业学院
云南农业大学
云南师范大学
昆明大学
陕西安康师范学院
云南水利水电学校
昆明工业职业技术学院
云南财税学院

前 言

本书是高职高专院校人力资源开发与管理专业的专业基础理论课教材，突出了如下特点：其一，内容新颖。在教材内容的选择上，力求将当代最新社会经济态势、最新科技发展动态、最新知识技能、最新人力资源管理职能、最新实际操作方法、最新案例等内容反映到教材中来，以满足高职高专学生未来服务于企业实际工作的需求。其二，实用性强。本书在分析人力资源开发与管理岗位所需要的专业素质、专业知识、专业技能的基础上，每章都介绍了人力资源管理实际操作方法，以确保其符合高职高专教育的特色。其三，体系新。在教材体系上，不仅加进了全新内容，而且还体现在人力资源开发与人力资源管理的结合上，以人力资源管理为基础，以人力资源开发为前提，突出了在管理中开发的特点。

本书共十二章。由刘帆（武汉商业服务学院，享受国务院特殊津贴）教授、李前兵副教授（淮阴工学院）任主编。由胡天然副教授、杨军（云南经济技术管理学院）副院长、陈晓燕副教授任副主编。刘帆编写第一章、第七章、第十章的第一、二节，武汉商业服务学院丁萍芳编写第二章，陈晓燕编写第三章和第十一章，王忠军编写第四章，熊文杰编写第五章，高胜杰编写第六章，胡天然编写第九章，马志荣编写第十二章，李前兵编写第八章，杨军编写第十章的第三节。全书由刘帆教授设计提纲、修改和统稿。

本书在编写过程中自始至终得到了武汉商业服务学院全体领导以及北京师范大学出版社的关心与支持，尤其是该出版社的姚贵平同志对本教材的编写、审稿以及出版的全过程付出了辛勤的劳动，在此一并表示感谢。

本书在本着文责自负原则的基础上，同时参阅、借鉴并吸取了诸多专家、学者的研究成果，谨向他们表示诚挚的谢意。鉴于编者的能力及水平有限，疏漏之处在所难免，恳请各位专家学者批评指正。

编 者

2006. 4. 20

目 录

第一章 人力资源开发与管理概论

..... (1)

第一节 人力资源开发与管理的内容和特征

一、人力资源的一般概念..... (1)

二、人力资源开发与管理的内容
..... (3)

三、人力资源开发与管理的特征
..... (4)

第二节 人力资源开发与管理的内容和意义

一、人力资源开发与管理的重要意义
..... (5)

二、人力资源开发与管理的主要内容
..... (7)

第三节 人力资源开发与管理的历史发展

一、人力资源管理的产生与发展
..... (9)

二、人事管理与人力资源管理
..... (12)

第二章 人力资源组织

第一节 组织概述

一、组织的含义与任务..... (15)

二、组织的地位与作用..... (17)

第二节 组织设计

一、组织设计的概念..... (18)

二、组织设计的原则..... (19)

三、组织设计的程序..... (21)

第三节 组织类型

一、组织结构的基本类型..... (22)

二、人力资源管理部门的组织结构
..... (25)

三、现代企业组织的发展趋势
..... (26)

第四节 组织诊断

一、组织诊断的含义..... (28)

二、组织诊断的程序和方法..... (30)

第三章 工作分析与工作设计

第一节 工作分析概述

一、工作分析的含义..... (35)

二、工作分析中的相关术语..... (36)

三、工作分析的作用..... (37)

第二节 工作分析的具体实施

..... (38)

一、工作分析的步骤..... (39)

二、工作分析的具体内容..... (41)

三、工作说明书的编写..... (42)

第三节 工作分析的方法

一、定性分析的方法..... (44)



二、定量分析的方法	(46)
第四节 工作设计	(48)
一、工作设计的含义	(49)
二、工作设计的作用	(49)
三、工作设计的方法	(50)
第四章 人力资源规划	(55)
第一节 人力资源规划概述	(55)
一、人力资源规划的含义	(55)
二、人力资源规划的内容	(56)
三、人力资源规划的作用	(58)
四、人力资源规划的影响因素	(60)
五、人力资源规划的程序	(61)
第二节 人力资源需求预测	(63)
一、人力资源需求预测的影响因素	(63)
二、人力资源需求预测的方法	(64)
第三节 人力资源供给预测	(66)
一、人力资源供给分析	(66)
二、人力资源供给预测的方法	(68)
第四节 人力资源的供需平衡	(74)
一、人力资源供需平衡的含义	(74)
二、人力资源供需不平衡的调整	(75)
第五章 员工的招聘和录用	(80)

第一节 员工招聘	(80)
一、招聘的含义	(80)
二、员工招聘的原则和意义	(81)
三、招聘的影响因素	(82)
四、招聘的程序	(85)
第二节 员工选拔录用	(89)
一、选拔录用的含义	(90)
二、选拔录用的意义	(90)
三、选拔录用的程序	(91)
四、选拔录用的信度与效度	(92)
第三节 招聘录用的渠道与方法	(94)
一、招聘录用的渠道	(94)
二、招聘录用的方法	(98)
第六章 员工的使用与调配	(104)
第一节 员工的使用	(104)
一、员工使用的原则	(104)
二、员工使用的方式	(106)
第二节 员工的调配	(106)
一、员工调配的含义和作用	(106)
二、员工调配的原则和类型	(107)
第三节 员工的流动	(109)
一、员工流动的理论基础	(109)
二、员工流动的原则与形式	(111)
三、建立完善员工流动机制	(112)
第七章 员工的培训开发	(115)
第一节 培训开发概述	(115)
一、培训开发的含义	(115)

二、培训开发的意义	(117)	一、激励的含义	(157)
三、培训开发的分类	(118)	二、激励的心理过程	(158)
四、培训开发的原则	(120)	三、激励的作用	(158)
第二节 培训开发的具体实施	(122)	第二节 激励理论	(160)
一、培训的前期准备阶段	(122)	一、内容型激励理论	(160)
二、培训的具体实施阶段	(123)	二、过程型激励理论	(164)
三、培训成果的转化阶段	(124)	三、状态型激励理论	(167)
四、培训的评估和反馈阶段	(126)	四、综合型激励理论	(169)
第三节 培训开发的方法	(127)	第三节 激励的原则与方法	(171)
一、脱产培训的具体方法	(127)	一、激励的基本原则	(171)
二、在职培训的主要方法	(131)	二、激励的主要方法	(173)
第八章 绩效考评管理	(136)	第十章 薪酬与福利管理	(179)
第一节 绩效考评概述	(136)	第一节 薪酬管理概述	(179)
一、绩效的含义与特征	(136)	一、报酬的含义与报酬系统	(179)
二、绩效考评的含义	(138)	二、薪酬管理的含义与内容	(180)
三、绩效考评的作用	(138)	三、薪酬管理的基本原则	(181)
四、绩效考评的内容	(140)	四、薪酬管理的影响因素	(183)
五、绩效考评的基本原则	(140)	第二节 工资制度与工资形式	(184)
第二节 绩效考评的实施	(142)	一、工资制度	(185)
一、绩效考评的程序	(142)	二、工资形式	(188)
二、绩效考评的误区	(148)	第三节 奖金与福利管理	(190)
第三节 绩效考评的基本方法	(149)	一、奖金	(190)
一、比较法	(149)	二、福利管理	(191)
二、量表法	(150)	第十一章 职业计划与职业管理	(198)
三、描述法	(153)	第一节 职业计划与职业管理概述	(198)
第九章 人力资源激励	(157)		
第一节 激励概述	(157)		



一、职业计划的含义与内容	(198)
二、职业管理的含义与内容	(200)
三、职业计划与职业管理的意义	(202)
第二节 职业发展	(203)
一、职业发展阶段理论	(204)
二、职业锚理论	(207)
第三节 个人职业计划	(209)
一、制定个人职业计划的原则	(209)
二、个人职业计划的内容	(209)
第四节 职业发展和职业管理面临的挑战	(212)
一、职业发展的几个新概念	(212)
二、职业生涯理念的新趋向	(213)

三、职业管理面临的挑战与对策	(214)
第十二章 劳动关系	(219)
第一节 劳动关系概述	(219)
一、劳动关系的含义	(219)
二、劳动关系的特征	(221)
三、劳动关系的类型	(223)
四、改善劳动关系的意义	(224)
第二节 劳动管理	(224)
一、劳动合同管理	(225)
二、工作时间与劳动保护	(229)
第三节 劳动争议及处理	(231)
一、劳动争议	(231)
二、劳动争议的处理	(232)
三、劳动监督	(236)
参考文献	(239)

第一章 人力资源开发与管理概论

本章学习重点

人力资源是生产力诸要素中最积极、最活跃的因素，是经济和社会发展的首要资源。人力资源在企业经营活动中所处的地位和作用越来越重要。在一个企业中，只有有效地开发人力资源，科学地管理人力资源，才能使企业保持旺盛的生命力。通过本章的学习，应明确人力资源开发与管理的含义和特征，把握人力资源开发与管理的意义，并认识和了解人力资源开发与管理的产生和发展过程等重要内容。

第一节 人力资源开发与管理的含义和特征

人力资源是企业的战略性资源，是企业竞争的关键要素。因此，在研究人力资源开发与管理的含义之前，首先要认识人力资源这一概念。

一、人力资源的一般概念

人力资源是财富形成的主导性因素，它有着特定的质与量的规定性，既区别于人口资源，又不同于人才资源，有其自身的特定含义和特点。

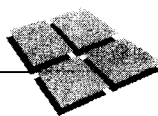
（一）人力资源的含义

什么是人力资源？目前学术界还没有形成统一的认识，但人们已从不同角度论述了人力资源这一概念。这里，我们认为，所谓人力资源，是指能够推动社会和经济发展的，对价值创造起贡献作用的，并能为组织所利用的劳动者的体力和脑力的总和。人力资源这一概念包含如下方面的要义。

1. 人力资源是劳动者的数量与质量的综合

一方面，人力资源数量是指拥有劳动能力的人口数量。例如，我国对劳动年龄的现行规定为男性 16~60 周岁、女性 16~55 周岁，在劳动年龄上下限之间的人口称之为劳动适龄人口，也就是人力资源的数量。另一方面，人力资源的质量是指劳动者的体力和脑力状况的综合素质，即体能素质与智能素质的总和。

总之，人力资源是劳动者的数量与质量的结合，人力资源数量是基础，而人力资源质量是关键，两者相辅相成，紧密结合，从而推动社会和经济的发展。



2. 人力资源能够为组织所利用，对财富的创造起贡献作用

人力资源与人口资源在数量和范围上相比较而言，人口资源是指一个国家或地区所拥有的人口总量，其范围广泛；人力资源仅仅是指人口资源中的能创造财富并为组织所利用的那一部分人，其范围较小。人口资源中的那部分社会闲散人员、待业人员、退休人员等不为社会创造财富；人力资源通过自身的体力和脑力劳动将自身的智慧转移到物质资源中去，形成社会财富，为社会作出贡献。例如，美国学者舒尔茨通过对美国农业经济的近 50 年发展的调查研究表明：物力投资 4.5 倍，农业经济利润增加 3.5 倍；人才资源投资 3.5 倍，利润却增加了 17.5 倍。可见，人力资源在经济发展中有着巨大的推动作用。

(二) 人力资源的特点

众所周知，自然资源与人力资源是形成财富的两大主要资源。虽然自然资源是财富形成的主要来源，但随着科技的飞速发展，人力资源对财富形成的贡献已占据了越来越重要的地位，其特点呈现在以下几方面。

1. 人力资源的再生性特点

自然资源包括再生性资源，如森林、草地等，非再生性资源，如矿山、石油、煤矿等。人力资源是指人口的再生产和劳动力的再生产，它与人类的生理特征相联系，遵循生物学的一般发展规律，同时也受到人类意识的支配。人力资源能够自我更新、自我发展、自我创新。

这样，在企业人力资源管理中，就应创建人力资源再生的环境和条件，如要提供劳动力再生产的薪酬福利等物质条件，创造良好的工作环境，保护人力资源的发展，组织劳动者知识、技能培训，以保证人力资源的自我更新、自我丰富，从而创造更多价值。

2. 人力资源的能动性特点

人力资源的载体是人。人是有思想、有情感、有主观能动性、有生命的“活”的资源。人力资源的能动性主要表现在以下两方面：一是人力资源活动有其目的性。人力资源能有计划地操纵、利用、控制其他资源，推动社会经济的不断发展。二是人力资源善于自我强化。在生产过程中，人们不断进行知识与技术的创新，认识并驾驭自然规律和社会规律，为社会创造财富。

人力资源的能动性要求在开发与管理人力资源的过程中，一方面要关注员工对专业、职业的选择，员工专业技能与岗位的匹配，人尽其才；另一方面要把工作的着力点放在发挥员工的主观能动性上，使员工创造性地为企业工作，从而保证员工自我价值的实现。

3. 人力资源的时效性特点

人力资源的时效性表现在两个方面：一方面，作为人力资源的人有其生命周期，如幼年期、青壮年期和老年期。人在生命周期的不同阶段，其体力和脑力各不

相同。另一方面,用人组织在人力资源开发与使用上也有其不同周期,如培养期、成长期、成熟使用期、老年退休期。因而,人力资源开发和使用都具有时间方面的限制。

这样,企业对于人力资源的开发与管理不仅要研究人力资源运动的规律性,使人力资源的形成、开发、配置和使用处在一种动态平衡的管理之中,而且还要注意在人的成长期、成熟使用期及时进行开发和运用,否则就会造成人力资源的极大浪费。

4. 人力资源的社会性

马克思主义认为,人的本质是一切社会关系的总和。人力资源是一种社会资源,这体现在以下两方面:一是人力资源是与一定的社会政治、经济、环境相联系的,因而人力资源的招聘、开发、使用和配置都是受社会环境制约的,都是一种社会活动。二是人力资源受一定社会生产方式的制约,不同时代、不同的生产方式,人力资源的质和量都不尽相同,因此,人力资源的开发与管理要以一定的社会生产方式为转移。

当然,人力资源的特点是多方面的,如人力资源的增值性、可变性、智力性和知识性等,都是值得研究的。

二、人力资源开发与管理的含义

如何认识人力资源开发与管理这一概念,目前国内外的许多学者从不同角度,如从人力资源管理的目的、职能、实体、活动等方面,进行了不同的论述。这里,我们认为,所谓人力资源开发与管理,是指企业为了获取、整合、开发、保持和有效利用在生产经营活动中必不可少的人力资源,运用现代化的科学技术和方法,进行各种相关的计划、组织、领导和控制等活动,以实现企业组织的战略目标。要认识人力资源开发与管理的概念,需要从人力资源与人力资源开发与管理的差异上进行分析。这里需要理解以下几方面的要义。

其一,从两者的自身形式上看,人力资源是一种资源存在的形式,也就是劳动力存在的形式,人力资源载体是人,人力资源的本质是人所具有的脑力和体力的总和。而人力资源开发与管理则是对人力资源的开发和管理的活动过程,以种种管理行为为存在形式。那么,人力资源开发与管理是一种什么样的活动过程呢?那就是通过招聘录用获取人才,通过员工的流动、改革、调整等活动整合人才,通过培训、使用、调配、管理等活动保持企业所需要的人才,通过考查、考核、薪酬福利管理等活动控制员工,还要通过晋升、生涯设计、工作设计等活动开发员工的潜在能力,以此推动企业经济效益的发展。

其二,从两者的承担主体上看,人力资源是从个体的特点出发来研究人力资源的本质,从个体的体力和脑力的总和出发来研究人力资源的本质与特点。而人力资



源开发与管理则从组织角度、从企业整体的角度来研究人力资源如何开发、如何管理,其主体是组织。例如,企业组织对人力资源进行规划、选拔录用、培训开发、考核激励、薪酬激励等开发与管理工作,以使人尽其才,人事相宜。

其三,从两者的达成目标上看,人力资源只有被组织所利用,才能实现组织目标。如果人力资源不被组织所利用,就谈不上达成组织目标。而人力资源的开发与管理正是借助于对人力资源的管理,借助于有效地运用人力资源,借助于各种技术和方法,以达成组织的目标。具体来说,企业借助于工作分析、人力资源规划、组织设置、绩效管理、薪酬管理等手段和职能实现组织的目标。

三、人力资源开发与管理特征

人力资源开发与管理特征表现在诸多方面,如人力资源开发与管理的战略性、整体性、实践性、动态性、民族性和社会性等。下面着重研究人力资源开发与管理几个主要特征。

(一) 人力资源开发与管理的战略性特征

人力资源开发与管理的行为主体是企业组织,它有其战略性计划,如企业发展的长期计划、中期计划和年度计划等。那么,人力资源开发与管理的工作应在企业战略性计划的指导下,制定相应的人力资源开发与管理的战略性规划,如人力资源开发与管理的长期发展计划、中期发展计划和年度工作计划。人力资源开发与管理的战略性规划,为人力资源开发与管理的工作提供目标,是人力资源开发与管理工作的前提条件,并保证其发展方向,故企业应以战略眼光进行人力资源的开发和管理工作。

(二) 人力资源开发与管理的整体性特征

人力资源开发与管理从其学科性质上看是一门综合性学科。在人力资源管理过程中,不仅需要从整体上综合分析研究管理中的政治、经济、文化、心理、生理等因素,而且还涉及心理学、社会学、管理心理学、人才学和管理科学等多门学科。因此,应综合上述因素和学科对人力资源进行有效管理。

人力资源开发与管理从其管理职能上看具有整体性、系统性的特点。人力资源开发与管理处于企业整体系统之中,应根据企业内、外部环境开展管理活动,应使人力资源管理的计划、组织、领导、控制形成一个完整的链条,应使人力资源管理与企业整体活动协调运转,从而实现支持性、服务性、协调性等职能,以保证企业目标的实现。

(三) 人力资源开发与管理的实践性特征

人力资源开发与管理具有明显的实践性特征,表现在如下几方面:一是人力资源开发与管理的理论和方法都来源于实践。从古至今,对人的管理工作源远流长。人力资源管理的理论和方法是对实际生活中关于人的管理经验的概括、总结和提

升。二是人力资源开发与管理十分注重将理论运用于实践,指导实践。例如,在企业培训开发工作中,人们十分重视将培训成果转移、转化到实际工作中去。如果人力资源管理理论不运用于实践,它将无法发挥其重要作用。三是人力资源开发与管理理论和方法都要接受实践的检验。不同的企业在员工的满意度、流失率、归属感、创造性和工作效率等方面的不同效应,都证明和检验了其在人力资源开发与管理方面的理论和方法的正确与否。人力资源开发与管理的工作应从企业的实际出发,去解决人力资源管理工作的实际问题。

(四) 人力资源开发与管理的动态性特征

人力资源开发与管理的动态性特征也可称为发展性、时空性、不确定性等特点。一方面,人们对人力资源开发与管理理论、方法及内在规律性的认识不是一次能完成的,它需要一个极其漫长的过程。如从古代的人事管理思想到科学管理思想,直到现代人力资源管理思想,就历经了一个长期的发展过程,使人力资源管理思想逐步完善。人力资源开发与管理思想还将不断丰富和发展。另一方面,人们对于人力资源开发与管理理论的认识和在实践中的运用,要以管理的时间、地点、条件和管理对象为转移。企业所处的时代、地点、环境不同,人力资源管理不是一成不变的,要因时而变,因地制宜,因环境的变化而变化。同时,由于人力资源管理的对象是人,而人是有思想、有情感、有主观能动性的,因此,对不同的人的管理不能只使用某种固定的管理方法,要因人而异,对不同员工的不同问题应灵活处理,对具体问题进行分析,在管理中充分体现其动态性的特点。

第二节 人力资源开发与管理的内容和意义

在当前市场竞争异常激烈的情况下,人力资源开发与管理在企业组织中具有战略地位,人力资源开发与管理的成效直接关系到企业的生存和发展。因此,企业人力资源的开发与管理的工作应关注其主要内容和重要意义。

一、人力资源开发与管理的重要意义

实践证明,强化企业人力资源的开发与管理有利于企业提高其竞争优势和经济效益,有利于提高企业员工的工作积极性,发掘员工的潜在能力,以实现企业的战略目标。

(一) 人力资源的开发与管理是提升企业整体素质,增强企业竞争力的关键环节

企业竞争力的最大特点是整体性特征,即企业之间的竞争首先是企业整体实力的竞争。一个企业的优势往往表现为各方面素质的综合,不可能仅仅体现在某一个方面。所以,企业之间的竞争实质上是企业人力、物力、财力、科技、市场占有