

21世纪应用型本科管理系列规划教材

Human Resource Management 人力资源管理概论

肖琳 主编

孔令秋 李丹 刘双双 副主编



东北财经大学出版社
Dongbei University of Finance & Economics Press

国家一级出版社
全国百佳图书出版单位

21st 世纪

Human Resource Management 人力资源管理概论

肖琳 主编

孔令秋 李丹 刘双双 副主编

RFID

FE 东北财经大学出版社
Dongbei University of Finance & Economics Press

大连

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理概论 / 肖琳主编. —大连: 东北财经大学出版社, 2016.8
(21世纪应用型本科管理系列规划教材)

ISBN 978-7-5654-2346-8

I. 人… II. 肖… III. 人力资源管理-高等学校-教材 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 136259 号

东北财经大学出版社出版

(大连市黑石礁尖山街 217 号 邮政编码 116025)

网 址: <http://www.dufep.cn>

读者信箱: dufep@dufe.edu.cn

大连图腾彩色印刷有限公司印刷 东北财经大学出版社发行

幅面尺寸: 185mm×260mm 字数: 465 千字 印张: 19.5

2016 年 8 月第 1 版 2016 年 8 月第 1 次印刷

责任编辑: 孙晓梅 吴 焕 责任校对: 贺 蕊

封面设计: 张智波 版式设计: 钟福建

定价: 38.00 元

教学支持 售后服务 联系电话: (0411) 84710309

版权所有 侵权必究 举报电话: (0411) 84710523

如有印装质量问题, 请联系营销部: (0411) 84710711

前言

在竞争日益激烈的21世纪,人力资源已成为企业核心竞争力之一,在企业战略中占据重要地位。成功的管理者普遍认识到企业进一步发展的动力是人才,人才的全球化竞争使企业人力资源管理面临前所未有的挑战,企业只有更好地吸引、保留和发展其所需人才,才能拥有竞争优势而立于不败之地。

从学科角度分析,人力资源管理是一门由理论知识与实务技术交叉构成的应用性学科。其人才培养不仅要求在理念上善于接纳和创新,而且需要在实践上善于操作和运用。基于上述情形,编写本教材时,我们就将其定位为技术应用型教材,区别于传统的以理论教学为主的研究型教材。

本教材的编写立足于高等学校应用型人才培养的要求和特点,编写中注重理论与实际的结合、教学与应用的结合。全书在体系结构上体现创新性、新颖性、系统性,在内容上增加可读性和实用性,力求使学生通过学习,提高知识水平和实际应用能力,从而达到高等院校管理类专业人才的培养目标。具体而言,本书有如下特点:

1.体系新。依据人力资源管理学科的内在逻辑,对人力资源管理的课程体系进行重新构架,科学全面地阐释人力资源管理各环节内容。

2.内容新。吸收和借鉴了大量人力资源管理领域理论和实践的新内容以及编者在本领域的研究成果,由浅入深地凝练和丰富各章节内容,以满足教学和实际应用的需要。

3.善用图表。全书采用文、图、表有机结合的方式展示教材内容,累计编排图表160余例,以图表突出操作性,图文并茂,使教材具有很强的可读性,便于读者深入理解和掌握。

4.应用性强。全书在内容编排上强调了理论与实践的联系,基本技能及操作方式说明贯穿教材始终,力求将基本理论知识体现在实用技能上,突出了教材的实用性、可操作性。

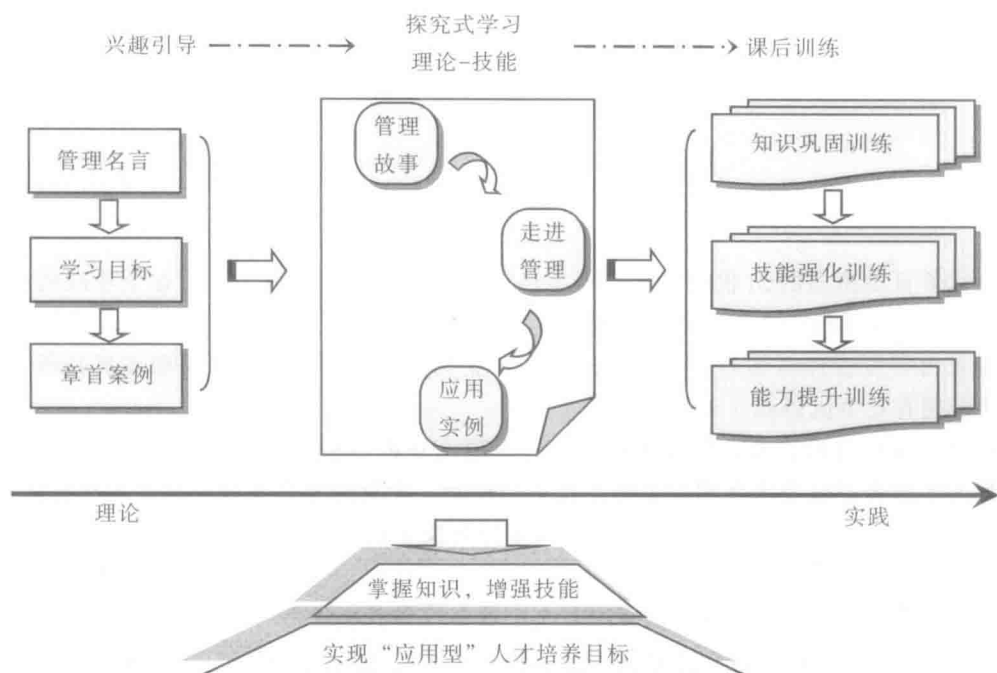
5.案例生动。教材各章均精选编排多个具体、生动的典型案例与应用实例,吸引学生学习兴趣,引导学生进行探究式的学习,并把理论和实践结合起来,从而提高教学效果。

6.习题丰富。章后均设有训练题,从知识巩固到技能强化,最后达到能力提升,递进式编排多种形式训练题型,既包括填空、单选、多选、判断、思考题这些传统题型,又设计编排了管理技能训练、案例题、综合设计等技能训练的题型,突显教学内容的实用性。

7.体例新颖。教材每章章首设有“管理名言”“学习目标”“章首案例”,使学生了解本章概要,引发学习兴趣。每章正文穿插“管理故事”“走进管理”“应用实例”,使学生能把理论与实践紧密结合起来。章后附有训练题,训练题由浅入深地设计了三个层次:知识巩固训练、技能强化训练和能力提升训练,强调实操能力培养,具有较高的实战特征。

本教材各章结构如下:

2 人力资源管理概论



本教材由肖琳担任主编，孔令秋、李丹和刘双双担任副主编。全书共分九章，具体分工如下：第一章和第三章由刘双双编写，第二章和第五章由李丹编写，第四章、第六章和第七章由肖琳编写，第八章和第九章由孔令秋编写，PPT由肖琳制作，全书由肖琳统稿。

本教材在编写过程中，参阅、借鉴和引用了国内外众多学者的研究成果，在此向他们表示衷心的感谢和崇高的敬意。尽管编者在编写过程中尽力做到努力和认真，但由于编者水平、经验有限，成书时间较紧，书中难免存在不足和疏漏之处，恳请专家、读者予以批评指正。

编者

2016年5月

目 录



第一章 人力资源管理导论/1

【学习目标】 /1

第一节 人力资源概述/2

第二节 人力资源管理概述/7

第三节 人力资源管理的理论基础/13

第四节 人力资源管理的历史及未来发展/20

【知识巩固训练】 /26

【技能强化训练】 /29

【能力提升训练】 /31

第二章 人力资源规划/32

【学习目标】 /32

第一节 人力资源规划概述/33

第二节 人力资源需求预测/42

第三节 人力资源供给预测/47

第四节 人力资源供给与需求的平衡/52

第五节 人力资源规划的编制与实施/55

【知识巩固训练】 /59

【技能强化训练】 /61

【能力提升训练】 /65

第三章 工作分析与工作评价/66

【学习目标】 /66

第一节 工作分析概述/67

第二节 工作分析的方法/75

第三节 工作说明书的编写/80

第四节 工作评价/85

【知识巩固训练】 /91

【技能强化训练】 /93

【能力提升训练】 /94

第四章 员工招聘与录用/96

【学习目标】/96

第一节 员工招聘与录用概述/97

第二节 员工招聘与录用的程序/99

第三节 员工招聘的途径和选拔方法/104

第四节 招聘评估/118

【知识巩固训练】/124

【技能强化训练】/126

【能力提升训练】/128

第五章 员工培训与开发/130

【学习目标】/130

第一节 员工培训与开发概述/131

第二节 员工培训与开发的程序/135

第三节 员工培训与开发的方法/151

【知识巩固训练】/155

【技能强化训练】/157

【能力提升训练】/160

第六章 绩效管理/161

【学习目标】/161

第一节 绩效管理概述/162

第二节 绩效管理的基本流程/169

第三节 绩效考核的方法/181

【知识巩固训练】/197

【技能强化训练】/200

【能力提升训练】/202

第七章 薪酬管理/203

【学习目标】/203

第一节 薪酬管理概述/204

第二节 薪酬设计/215

第三节 工资制度与激励薪酬/223

第四节 福利/231

【知识巩固训练】/236

【技能强化训练】/238

【能力提升训练】/242

第八章 职业生涯管理/243

【学习目标】/243

第一节 职业生涯管理概述/244

第二节 职业生涯相关理论/247

第三节 组织职业生涯管理/253

【知识巩固训练】/267

【技能强化训练】/269

【能力提升训练】/271

第九章 劳动关系管理/272

【学习目标】/272

第一节 劳动关系管理概述/273

第二节 劳动合同/276

第三节 劳动争议及处理/293

【知识巩固训练】/298

【技能强化训练】/301

【能力提升训练】/303

参考文献/304



人力资源管理导论

盘活企业，首先盘活人。如果每个人的潜能都发挥出来，每个人都是一个太平洋，都是一座喜马拉雅山，要多大有多大，要多深有多深，要多高有多高。

——张瑞敏

【学习目标】

□了解：人力资源管理基本原理，人性假设理论，古典人力资源管理理论，人力资源管理的历史及未来趋势；

□理解：人力资源的特点，人力资源与人力资本的区别，传统人事管理与现代人力资源管理的区别，人力资源管理的功能；

□掌握：人力资源与人力资源管理的概念，人力资源管理的职能，现代人力资源管理理论。

人对了，世界就对了

一天早晨，一个牧师正在准备明天的讲道词。太太出去买东西了，小儿子约翰哭着嚷着要去迪士尼乐园。为了转移儿子的注意力，牧师将一幅彩色缤纷的世界地图，撕成许多小碎片，对儿子说：“小约翰，你如果能把这张世界地图拼起来，我就带你去迪士尼乐园。”牧师以为这件事会让约翰花费大半个上午的时间，但不到10分钟，小约翰便拼好了。每一片碎纸都整整齐齐地排列在一起，整张世界地图又恢复了原状。牧师很吃惊，问道：“孩子，你怎么拼得这么快？”小约翰回答：“很简单呀！地图的另一面是一个人的照片，我先把这个人的照片拼到一块，然后把它翻过来。我想，如果这个人拼对了，那么，这张世界地图也该是对的。”牧师忍不住笑了起来，决定马上带儿子去迪士尼乐园，因为儿子给了他明天讲道的题目：人对了，世界就对了。

资料来源：佚名。机制是关键——看小故事告诉管理者的管理要诀 [EB/OL]. [2016-05-10]. <http://www.china-train.net/pxzx-glzh/70628.html>.

“人对了，世界就对了”是一个古老的命题，而在知识经济社会，这个故事便有了新的内涵。企业的基本资源是人、财、物、信息和时间，但就其性质而言就是两大类：人的资源和物的资源。人是活的，能动的；物是死的，被动的。“一切物的因素只有通过人的因素才能加以开发利用”。在一定的生产力条件下，人是企业生存和发展的决定性因素。从这个意义上说，人力资源是企业的第一资源。那么，究竟什么是人力资源？如何管理和开发人力资源，发挥人力资源的潜能呢？这一系列的问题正是第一章所要讲述的。

第一节 人力资源概述

一、人力资源的基本概念

（一）资源的概念

资源是人类赖以生存的物质基础。从经济学角度，资源泛指社会财富的源泉，是指能给人们带来新的使用价值或价值的客观存在物。对于一个组织而言，其所能运用的资源主要有三种：物质资源、财政资源和人力资源。物质资源，如土地、原料、机器等；财政资源，如金钱与融资信用等。

（二）人力资源的概念

人力资源（Human Resource, HR）是由管理大师彼得·德鲁克于1954年在其著作《管理的实践》中首次提出的概念。德鲁克认为，人力资源和其他资源相比，唯一的区别就是其是人，并且是经理们必须考虑的具有“特殊资产”的资源。人力资源的概念有广义与狭义之分。广义的人力资源是指在一个国家或地区中，处于劳动年龄、未到劳动年龄和超过劳动年龄但具有劳动能力的人口之和。或者表述为，一个国家或地区的总人口减去丧失劳动能力的人口之后的人口。狭义的人力资源是指具有劳动能力的劳动适龄人口。

本书认为，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。资源是社会财富的源泉，人对财富形成能起贡献作用的不是别的方面，而是人所具有的知识、经验、技能、体能等，在这个意义上，人力资源的本质是能力。我们给人力资源下一个定义，就是指人所具有的对价值创造起贡献作用，并且能够被组织所利用的体力和脑力的总和。

二、人力资源的构成

人力资源由数量和质量两个方面构成。

（一）人力资源数量

人力资源数量是指被考察范围内（一个国家或地区）拥有劳动能力的人口数量，可以用绝对数量和相对数量两种指标来表示。绝对数量，是指一个国家或地区具有劳动能力、从事社会劳动的人口总和。人力资源绝对数量由八个部分组成，如图1-1所示。

上述几部分，由于未构成现实社会的劳动力供给，故可称之为“潜在人力资源”。

人力资源的相对数量即人力资源率，指人力资源的绝对量占总人口的比率。一个国家或地区的人力资源率越高，表明可投入生产过程的劳动数量越多，由此产生的国民收入就越高。人力资源率从侧面反映了一个国家或地区的经济实力。

（二）人力资源质量

人力资源质量是一定范围内（国家、地区或企业等）的劳动力素质的综合反映。它是一定范围内人力资源所具有的体质、智力、知识、技能和劳动意愿，一般体现在劳动力

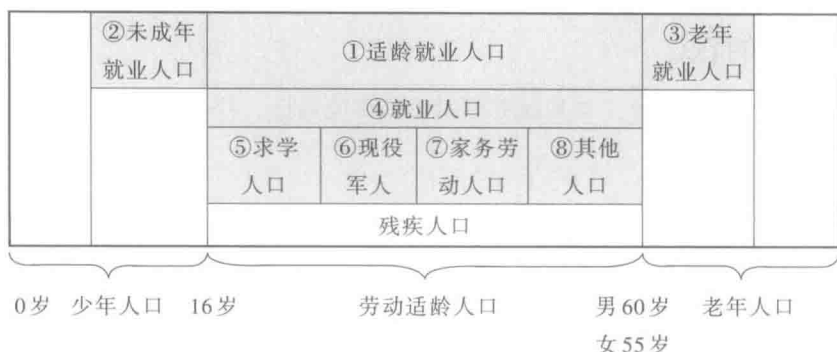


图 1-1 人力资源数量的构成

注：①处于劳动年龄之内的社会劳动人口，即“适龄就业人口”；

②尚未达到劳动年龄实际已从事社会劳动的人口，即“未成年就业人口”；

③已经超过法定劳动年龄，实际仍在从事社会劳动的人口，即“老年就业人口”；

以上几部分相加为人力资源主体，亦称“就业人口”。

④处于法定劳动年龄以内，有能力、有愿望参加社会劳动，但是实际上并未参加社会劳动的人口，亦称“求业人口”；

⑤处于法定劳动年龄以内的“求学人口”；

⑥处于法定劳动年龄以内的“现役军人”；

⑦处于法定劳动年龄以内的“家务劳动人口”；

⑧处于法定劳动年龄以内的“其他人口”。

人口的体质水平、文化水平、专业技术水平和劳动的积极性上。人力资源的质量主要包括人力资源能力质量和人力资源精神质量。

1. 人力资源能力质量

人力资源能力质量，即作为推动物质资源、从事社会劳动的能力水平的高低，体现在知识（一般知识与专业、职业知识）、工作技能、创造能力、对岗位的适应能力、流动能力、管理能力等能力水平上。其中，知识水平与技能水平是人力资源能力质量中最主要、最为人们所关心的两个方面。

2. 人力资源精神质量

人力资源精神质量，即思想素质、心理状态，它是人力资源总体质量中极为重要又常常被人们忽视和遗漏的方面。人力资源的精神质量包含思想、心理素质以及道德因素，它决定人的工作态度和动机，因而成为影响人力资源群体关系、组织凝聚力、微观和宏观经济效益的重要因素。

3. 人力资源数量与质量的关系

与人力资源的数量相比，其质量方面更为重要。人力资源的数量能反映出可以推动物质资源的人的规模，人力资源的质量则反映可以推动哪种类型、哪种复杂程度和多大数量的物质资源。一般来说，复杂劳动只能由高质量人力资源来从事，简单劳动则可以由低质量人力资源从事。经济越发展，技术越现代化，对人力资源的质量要求就越高，现代化的生产体系要求人力资源具有极高的质量水平。需要注意的是，要获取高质量的人力资源就要付出较高的生产成本，而且高质量人力资源又具有稀缺性，如果这种资源的供给不被需求所吸收，就会对个人与社会造成巨大浪费。

三、人力资源的特点

人力资源作为一种资源,与其他资源相比具有能动性、社会性、时效性、再生性和双重性的特点。

(一) 能动性

能动性是指人力资源区别于其他资源,最本质的特征在于它是“有意识”的。与物质资源相比,人力资源有思想和情感,能够接受教育或主动学习并能够自主地选择职业。更重要的是人力资源能够发挥主观能动性,有目的、有意识地利用其他资源进行生产,能够不断地创造新的工具、技术,推动社会和经济的发展,推动人类文明进步。

(二) 社会性

社会性是指人力资源处于特定的社会和时代中,不同的社会形态、不同的文化背景,都会反映和影响人的价值观念、行为方式、思维方法。从本质上说,人力资源是一种社会资源。人力资源的社会性要求在开发过程中特别注意社会政治制度、国家政策、法律法规以及文化环境的影响,特别要注意开发措施的人群针对性。

(三) 时效性

时效性是指人力资源的形成、开发和使用,都具有时间方面的限制,这是同人的生命年龄有直接关系的。每个人的生命一般会经过婴幼儿期、青壮年期、老年期,不同年龄阶段表现出不同的资源效力。同时,每个人都有其才能发挥的最佳时期、最佳年龄段。因此,人力资源的开发和使用必须及时,把握住关键期,以取得最大效益。

(四) 再生性

资源分为可再生性资源和不可再生性资源两大类。人力资源是一种可再生性资源,在开发过程中,不会像不可再生性资源(如矿石资源)那样因为使用而减少,相反,还可能因为使用而提高水平,增强活力。人力资源的再生性有两层含义:一是指人口的再生产和劳动力的再生产;二是指人力资源的知识和技能可以通过教育和培训不断丰富和提高,并在工作实践中得到锻炼和积累。

(五) 双重性

双重性是指人力资源既是创造社会财富的生产者,又是社会财富的消费者,因此,具有生产性和消费性。生产性是指人力资源是物质财富的创造者,为组织的生存与发展提供了条件;消费性是指人力资源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、织物、水、能源等,而且在消耗方面得到体现和关心的程度,会直接影响人力资源积极性的发挥。

四、人力资源与其他资源的关系

与人力资源容易混淆的资源,还有人口资源和人才资源。

人口资源是指一个国家或地区所拥有的人口总量，它是一个最基本的底数，一切人力资源、人才资源皆产生于这个最基本的资源中，它主要表现为人口的数量。

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，在价值创造过程中起关键或重要作用的那部分人。人才资源是人力资源的一部分，即优质的人力资源。

应当说这三个概念的本质是有所不同的，人口资源和人才资源的本质是人，而人力资源的本质则是脑力和体力，从本质上来讲它们之间并没有什么可比性。就人口资源和人才资源来说，它们关注的重点不同，人口资源更多是一种数量概念，而人才资源更多是一种质量概念。但是这三者在数量上却存在一种包含关系。

在数量上，人口资源是最多的，它是人力资源形成的数量基础，人口资源中具备一定脑力和体力的那部分才是人力资源；而人才资源又是人力资源的一部分，是人力资源中质量较高也是数量最少的那部分。在比例上，人才资源是最小的，它是从人力资源中产生的，而人力资源又是从人口资源中产生的。人口资源、人力资源与人才资源的关系如图1-2所示。

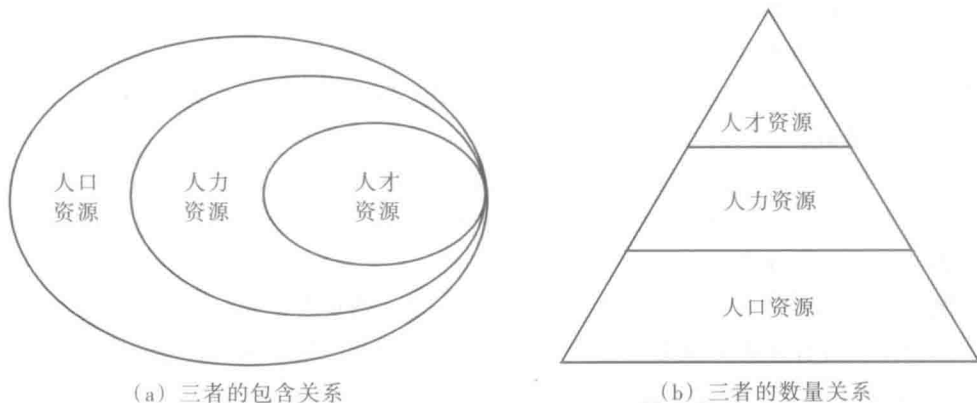


图1-2 人口资源、人力资源与人才资源的关系图

【管理故事1-1】

人才的价值

1923年，美国福特公司有一台大型电机发生故障，公司所有工程技术人员都未能修好。正在焦急万分的时候，有人推荐了思坦因曼思。他原来是德国的工程技术人员，流落到美国后，一家小厂的老板看中了他的才能并雇用了他。此人身材矮小，衣着邋遢，许多人瞧不起他。福特问他几天能修好这台电机，他说三天，而且只用一把小铁锤、一支粉笔就可以了。

他在这台大型电机旁边搭了帐篷住了下来，白天他围着电机转悠，东看看，西敲敲。晚上他就睡到电机旁。到了第三天，人们见他还不拆电机，不禁怀疑起来，便质问他何时动手修电机，他却慢条斯理地说：“别着急，今晚即可见分晓。”

当天晚上，他爬到电机顶上，在电机的一个部位画了一条线作为记号，然后对福特公司的技术人员说：“打开电机，把做记号地方的线圈减少16圈，故障就可以排除。”技术人员半信半疑地拆开电机，按他所说的操作后，电机果然恢复正常了。

这时，他提出要酬金1万美元，福特公司的工作人员一片哗然：“你不过画了一条线，怎么值1万美元？”他理直气壮地说：“画一条线只要1美元，要知道这条线往哪里画要9999美元。”福特非常爽快地给了他1万美元。

福特非常欣赏这个人,亲自邀请他加盟福特公司,但思坦因曼思对福特说,他不能离开那家小工厂,因为那家小工厂的老板在他最困难的时候帮助了他。福特先是觉得非常遗憾,继而做出一个决定,收购思坦因曼思所在的那家小工厂。不久后,斯坦因曼思进入决策层,开始了他辉煌的职业生涯。

资料来源:文建秀.人力资源管理理论与实务 [M].北京:中国铁道出版社,2012:6-7.

五、人力资源与人力资本

(一) 人力资本的概念

人力资本的提出,实质上是资本概念的扩展,是资本概念在人身上的应用。按经济学的观点,资本是可以带来剩余价值的价值。人力资本把人当作一种可以增值的资本,这时人就与其他资本一样,具有了资本的特性。

在理论界,通常将美国著名经济学家舒尔茨看作人力资本理论的创立者,他的主要观点是人力资本是通过对人力资源投资而体现在劳动者身上的体力、智力和技能,它是另一种形态的资本,而它的有形形态就是人力资源。舒尔茨认为,对人的投资渠道主要有五种,即营养及医疗保健费用、学校教育费用、在职人员培训费用、择业过程中所发生的人事成本和迁徙费用。

人力资本理论挣脱了传统理论中资本只是物质资本的束缚,将资本划分为人力资本和物质资本。物质资本指体现在物质产品上的资本,包括厂房、机器、设备、原材料、土地、货币和其他有价证券等。

归纳起来,可以将人力资本定义为:体现在人身上的资本,即对人进行投资所形成的蕴含于人身上的各种知识、技能、经验、态度、创造力和健康素质的存量总和。

(二) 人力资源与人力资本的区别

【走进管理 1-1】

草场所有权与沙尘暴

某地经常出现沙尘暴天气,科学家发现沙尘主要来自内蒙古,内蒙古草原沙化是根本原因之一。而草原沙化的一个重要原因则在于,草原作为畜牧资源被过度利用而缺少养护。改革开放以后,内蒙古的畜牧业开始打破“大锅饭”,转而采取类似于种植业“包产到户”的政策。但不同的是,农民不仅得到了庄稼的产权,也得到了土地的使用权,而牧民只得到了畜群的产权,牧场的产权则完全归国家所有。这样的政策导致牧民只在乎放牧的直接收益,而不考虑草场的“成本”。换言之,草场对于牧民来说,只是可利用的资源(而非资本),草场的损益与牧民没有直接利害关系。这种政策的后果是草场严重退化和不可持续发展。因此有经济学家建议把草场的使用权从国家下放到牧民,将草场从牧民“外部性”资源变为牧民的“内部性”资本。如此,牧民在投入产出时就必须考虑草场的损失和可持续发展问题,从而实现了社会资源的优化配置。

资料来源:佚名.“人力资源”与“人力资本”之区别 [EB/OL]. [2016-05-10]. <http://www.chinahrd.net/article/2005/08-26/1904-1.html>.

人力资源和人力资本这两个概念容易混淆,二者之间的区别首先在于将“人力”视作“资源”还是“资本”。资源和资本虽然只有一字之差,但有着本质的区别。对于“资

源”，人们多考虑寻求与拥有，而提到“资本”，人们会更多地考虑如何使其增值生利。人力资源与人力资本的主要区别表现在以下三个方面：

1. 二者所关注的焦点不同

人力资本关注的是收益问题。作为资本，人们就会更多地考虑投入与产出的关系，会在乎成本，会考虑利润；人力资源关注的是价值问题。作为资源，人人都想要最好的，钱越多越好，技术越先进越好，人越能干越好。

2. 二者的性质不同

人力资源所反映的是存量问题。提到资源，人们会更多地考虑寻求与拥有；人力资本所反映的是流量与存量问题。提到资本，人们会更多地考虑如何使其增值生利。资源是未经开发的资本，资本是开发利用了的资源。

3. 二者研究的角度不同

人力资源是将人力作为财富的源泉，是从人的潜能与财富关系来研究人的问题的；人力资本是将人力作为投资对象，作为财富的一部分，是从投入与效益的关系来研究人的问题的。

人力资源是被开发、待开发的对象。人力资源得不到合理开发，就不能形成强大的人力资本，也无法可持续发展。人力资本的形成和积累主要靠教育。如果没有教育，人力资源就得不到合理开发。现代企业仅将人力作为资源还不够，还应将人力资源合理开发利用和有效配置后变成人力资本。人力资本与人力资源相比的先进之处主要在于，人力资源只是立足于人的现有状况来挖掘其潜力，而人力资本则更偏重人的可持续发展，重视通过培训和激励并重等多种“投资”手段来提高人的价值。

第二节 人力资源管理概述

一、人力资源管理的概念

（一）国内外学者关于人力资源管理概念的界定

人力资源管理（Human Resource Management, HRM）是研究如何最有效、最合理地管理和使用企业所拥有的最宝贵的资源——员工的才能与热情，从而实现企业的既定目标，使其经济效益和社会效益最大化。对于它的含义，国内外的学者们给出了诸多解释，综合起来，可以将这些概念归纳为五类：

第一类，根据人力资源管理的目的进行定义，认为它是借助对人力资源的管理来实现组织目标的。

第二类，从人力资源管理的过程或承担的职能出发进行解释，把人力资源管理看成一个活动过程。

第三类，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。

第四类，从人力资源管理的主体出发解释其含义，认为它是人力资源部门或人力资源管理者的工作。

第五类，从目的、过程等方面出发综合地进行解释。

（二）本书关于人力资源管理的概念界定

结合国内外各学术观点及我国人力资源管理的实践发展，本书认为：人力资源管理是指企业为了获取、开发、保持和有效利用在生产和经营过程中的人力资源，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、领导和控制活动，以实现企业既定目标的管理过程。企业通过人力资源管理，目的是充分发挥人的主观能动性，实现人尽其才、事得其人、人事相宜的管理目标。

从管理对象来看，人力资源管理包括两个方面的内容：

1. 对人力资源外在要素——量的管理

对人力资源进行量的管理，就是根据人力、物力及其变化，对人力进行恰当的培训、组织和协调，使二者经常保持最佳比例和有机结合，使人和物都能充分发挥出最佳效应。

2. 对人力资源内在要素——质的管理

对人力资源进行质的管理，主要是指采用现代化的科学方法，对人的思想、心理和行为进行有效的管理，充分发挥人的主观能动性，以达到组织目标。

二、人力资源管理的功能

人力资源管理的功能和职能本质上是不同的，人力资源管理的职能是它所承担或履行的一系列活动，例如人力资源规划、职位分析、招聘录用等；而人力资源管理的功能是指它自身应该具备或发挥的作用，具有一定的独立性，它的功能是通过职能来实现的。人力资源管理的功能体现在五方面：获取、维持、整合、开发和调控。

（一）获取

人力资源管理工作的第一步是获取人力资源。根据组织目标，确认组织的工作要求及人数等条件，通过工作分析、人力资源规划、招聘和录用等环节，选拔与目标职位相匹配的任职者的过程。

（二）维持

维持功能主要体现在建立并维持有效的工作关系。通过一系列薪酬、考核和晋升等管理活动，保持企业员工稳定和有效工作的积极性以及安全健康的工作环境，以增加其满意度，从而安心和满意地工作。

（三）整合

整合功能表现在企业可以借助培训教育等手段实现员工组织社会化。整合的目的是培养员工与组织一致的价值取向和文化理念，并使其逐步成为组织人。具体体现为新员工上岗引导、企业文化和价值观的培训。

（四）开发

开发是提高员工能力的重要手段。其通过组织内部一系列管理活动，培养和提高组织员工的知识、技能和素质，以增强和提高员工的工作能力，并使员工的潜能得到充分发

挥,最大限度地实现其个人的价值和人力资源对组织的贡献,以达到个人与组织共同发展的目的。

(五) 调控

调控功能体现在企业对员工实施合理、公平的动态管理,对员工的工作表现、潜质和工作绩效进行评估和考核,可以为企业作出人力资源奖惩、升降和去留等决策提供依据。具体表现为晋升、调动、工作轮换、离退休和解雇等。

三、人力资源管理的职能

(一) 人力资源规划

人力资源规划是系统地、全面地分析和确定组织人力资源需求的过程,以确保组织在需要时能够得到一定数量和质量的员工来满足企业现在及将来各个岗位要求。在制定人力资源规划时,首先要评估组织的人力资源现状及其发展趋势,收集并分析人力资源供求信息和有关资料,预测人力资源供求的发展趋势,结合实际制定组织的人力资源使用、培训和发展规划。

(二) 工作分析

工作分析也叫职务分析,是全面了解一项具体工作或具体职务的管理活动。工作分析是对组织中各个工作和岗位的目的、任务或职责、权力、隶属关系、工作条件、任职资格等相关信息进行收集与分析,以便对该工作做出明确的规定,并确定完成该工作所需要的行为、条件、人员的过程。

(三) 员工招聘与录用

员工招聘与录用是指根据人力资源规划和职务分析要求,为组织获得所需要的人力资源的过程。招聘与录用是人力资源管理的首要环节,具体地说,是指根据组织内部的岗位要求,利用各种方法和手段从组织内部或外部吸引应聘人员,并经过各种方法进行筛选,确定人选并予以录用的过程。

(四) 培训与开发

培训与开发是指为了满足企业不断发展的需要,为了提高员工的知识和技能,改善员工的工作态度,使员工能胜任本职工作并不断有所创新,在综合考虑组织的发展目标和员工个人发展目标的基础上,对员工进行的一系列有计划、有组织的学习与训练活动。

(五) 绩效管理

绩效管理是指为实现组织发展战略目标,采用科学的方法,通过对员工个人或组织的综合素质、态度行为和工作业绩的全面监测分析与考核评价,不断激励员工,改善组织行为,提高综合素质,充分调动员工的积极性、主动性和创造性,挖掘其潜力的活动过程。