



应用技术型高等教育
财经类专业“十三五”规划教材

Human Resource Management

人力资源管理

陈 静 主 编
陈媛媛 陈 婷 副主编

应用技术型高等教育财经类专业“

人力资源管理

陈 静 主 编
陈媛媛 陈 婷 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/陈静主编. —上海:上海财经大学出版社, 2016. 5

(应用技术型高等教育财经类专业“十三五”规划教材)

ISBN 978-7-5642-2422-6/F · 2422

I. ①人… II. ①陈… III. ①人力资源管理-高等学校-教材

IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 077201 号

☐ 责任编辑 徐 超

☐ 封面设计 张克瑶

RENLI ZIYUAN GUANLI

人 力 资 源 管 理

陈 静 主 编

陈媛媛 陈 婷 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

上海崇明裕安印刷厂印刷装订

2016 年 5 月第 1 版 2016 年 5 月第 1 次印刷

787mm×1092mm 1/16 15.25 印张 390 千字

印数: 0 001—4 000 定价: 35.00 元

前言

改革开放以来,我国发生了翻天覆地的变化,其中最为突出的是人的变化。人力资源价值的显现和地位的提升,使人力资源管理成为一个热门行当,对人力资源管理者本身也提出了越来越高的要求。现代人力资源管理的内容已经突破了传统的封闭体系,正在不断创新,不仅要求人们的观念需要转变,而且还要具备许多素质特征和技术手段。而在现实企业中,搞管理的很多不懂理论,懂理论的基本不搞管理,理论与实践相结合的空间十分巨大。

人力资源管理是一门实践性很强的学科,作为高等院校管理类专业人才培养计划中一门重要的专业核心课程,为了顺应时代的发展要求,满足高等院校经管类专业讲授和学习这门课程的需要,我们编写了《人力资源管理》一书。本书定位高等院校本科生和专科生教学,共分为9章,涉及的内容主要有:人力资源管理概论、工作分析、人力资源规划、员工招聘、绩效管理、薪酬管理、员工培训与开发、职业生涯管理以及劳动关系管理。

本书在内容和体例上具有以下特点:

其一,视角新颖、注重实务。本书在深入探讨了人力资源管理的理论基础上,适当加入人力资源管理实务内容,使读者既能获得理论知识的铺垫,又有实用方法论的指导。

其二,内容合理、突出重点。本书剔除了一些比较深奥的理论知识以及与基本知识关系不大的内容,重点从人力资源管理八大职能入手,介绍和分析现代人力资源管理的重要内容,以突出重点、突出应用。

其三,案例丰富、融会贯通。本书运用了丰富的实践案例,将知识讲授与案例评析有机结合,避免“两张皮”现象。用案例引导和解释重点知识,突出案例与知识的互动,有利于读者结合自己积累的相关知识,进行较深入的思考,并拓宽探究的思路。

其四,启发思维、侧重能力。本书各章均有明确的知识和技能目标,教学重点突出,内容难度适中,深入浅出,并配套设置相关阅读、实务操练、思考题等板块,引导学生结合理论知识进行管理思维训练。并且将思考题分成两类:一类是对本章理论的总结和深化,帮助读者记忆所学到的理论知识;另一类是实践性、创新性比较强的实训题,帮助读者拓展思维,训练自己实际解决问题的能力。这两类思考题充分考虑读者的需要,既有理论的深化,又有实践能力的提高。

在编写本书的过程中,我们参阅和借鉴了相关书籍和论文,在此谨向这些书籍和论文的作者表示诚挚的感谢。参加本书编写的有陈静、陈媛媛、陈婷三位老师,其中:陈静负责第一、六、

七、八章的编写和全书修改统稿,陈媛媛负责第四、五、九章的编写,陈婷负责第二、三章的编写。刘爽、范宇环、陈芳三位同学参与了本书资料的收集和整理工作。

由于我们知识和经验的不足,本教材的错误和遗漏在所难免,恳请使用本教材的师生提出批评和建议,使本书不断充实、完善。

编 者

2016年4月

目 录

前言	1
第一章 人力资源管理概论	1
本章学习目标	1
引导案例	1
第一节 人力资源的概念	2
第二节 人力资源管理的概念	6
第三节 人力资源管理的理论基础	13
第四节 人力资源管理的发展历史	17
第五节 未来人力资源管理的发展	21
本章小结	23
本章关键词	23
复习与思考	24
案例分析题	24
实训题	26
第二章 工作分析	27
本章学习目标	27
引导案例	27
第一节 工作分析的概念	28
第二节 工作分析的步骤	31
第三节 工作分析的方法	33
第四节 工作说明书的编写	38
第五节 工作设计	43
本章小结	46
本章关键词	47
复习与思考	47
案例分析题	47
实训题	48

第三章 人力资源规划	49
本章学习目标	49
引导案例	49
第一节 人力资源规划概述	50
第二节 人力资源需求、供给预测和平衡	55
本章小结	62
本章关键词	62
复习与思考	63
案例分析题	63
实训题	63
第四章 员工招聘	64
本章学习目标	64
引导案例	64
第一节 员工招聘概述	65
第二节 人员招募	68
第三节 人员选拔	73
第四节 人员录用	83
第五节 招聘评估	85
本章小结	87
本章关键词	88
复习与思考	88
案例分析题	88
实训题	91
第五章 绩效管理	92
本章学习目标	92
引导案例	92
第一节 绩效管理概述	93
第二节 绩效计划	98
第三节 绩效考核与评估	100
第四节 绩效反馈	117
本章小结	122
本章关键词	122
复习与思考	122
案例分析题	123
实训题	126
第六章 薪酬管理	127
本章学习目标	127

引导案例	127
第一节 薪酬概述	128
第二节 薪酬制度的设计	137
第三节 激励薪酬	149
第四节 员工福利	153
第五节 特殊群体的薪酬管理	157
本章小结	160
本章关键词	160
复习与思考	161
案例分析题	161
实训题	163
第七章 员工培训与开发	164
本章学习目标	164
引导案例	164
第一节 员工培训与开发概论	165
第二节 培训需求分析	168
第三节 培训计划的拟定及实施	174
第四节 培训效果评估	182
本章小结	186
本章关键词	187
复习与思考	187
案例分析题	187
实训题	188
第八章 职业生涯管理	189
本章学习目标	189
引导案例	189
第一节 职业生涯管理概述	190
第二节 职业生涯管理的基本理论	193
第三节 员工的职业生涯设计与管理	197
本章小结	201
本章关键词	201
复习与思考	201
案例分析题	202
实训题	204
第九章 劳动关系管理	205
本章学习目标	205
引导案例	205



第一节 劳动关系概述·····	207
第二节 劳动合同管理·····	212
第三节 劳动标准管理·····	216
第四节 劳动安全卫生管理·····	224
第五节 企业民主管理制度·····	227
第六节 劳动争议处理制度·····	230
本章小结·····	231
本章关键词·····	232
复习与思考·····	232
案例分析题·····	232
实训题·····	233
参考文献·····	234

第一章 人力资源管理概论



【本章学习目标】

1. 人力资源的定义及其特征;
2. 人力资源管理定义及内容;
3. 人力资源管理的职能体系;
4. 人力资源管理理论基础;
5. 人力资源管理的发展历程;
6. 人力资源管理与传统人事管理的区别;
7. 人力资源管理的发展趋势。

【引导案例】

微软研究院的人才管理方式

作为世界上最著名的计算机软件公司,微软研究院在人力资源管理方面有很多独到之处,现摘录几点如下:

1. 引导,但不控制

研究院研究的项目、细节、方法、成败,都由研究员自己来决定。对于细节,领导层可以提出自己的意见,但决定权在研究员手中。研究员在研发过程中得到领导层的全力支持,即使领导层并不认同他们的决定。

2. 自由、真诚、平等

微软研究院不允许官僚、傲慢作风及明争暗斗的存在,鼓励不同资历、级别的员工互信、互助、互重,每一员工都能够对任何人提出他的想法。就算是批评、争论,也是在互信、互助、建设性的前提下做出的。

3. 员工的满足

很多人可能认为待遇是员工最大的需求。当然,良好的待遇是重要的,但对于一个研究员来说,更重要的是能够有足够的资源来专门从事研究,能够得到学术界的认可,并能有机会将技术转化为成功的产品。微软是这样做的:

(1)丰富的研究资源。用公司的雄厚资本,让每一个研究员没有后顾之忧,能够全心全意地做研究。这种资源是多元性的,如不但包括计算机、软件、仪器、实验,还包括足够的经费出

国开会、考察或回校学习。微软深知研究员更希望全神贯注地做他热爱的研究,而不必做他不热衷也不专长的工作,所以,微软研究院雇用了多名技术支持人员、行政助理、图书管理员、数据搜索员等来支持研究员的工作。

(2)研究队伍。一个研究队伍,除了数名研究员之外,还有多名副研究(类似博士后)、实习生、开发人员和访问学者。这样一个多元的队伍能够很快地做出成果。

(3)学术界的认可。有了开放的环境,员工不必担心因公司把他们的重大发明变为公司机密,而丧失了与国外学者交流,或被认可(获得论文奖)的机会。

4. 发掘人才

人才在信息社会中的价值,远远超过在工业社会中。其原因很简单,在工业社会中,一个最好的、最有效率的工作,或许比一个一般的工人能多生产 20% 或 30%。但是,在信息社会中,一个最好的软件研发人员,能够比一个一般人员多做出 500% 甚至 1 000% 的工作。例如,世界上最小的 Basic 语言是由比尔·盖茨一个人写出来的;而为微软带来巨额利润的 Windows 也只是由一个研究小组做出来的。既然人才如此重要,微软研究院是如何去发掘人才的呢?

(1)找出有杰出成果的领导者。这些领导者,有些是著名的专家,但有时候最有能力的人不一定是最有名的人。许多计算机界的杰出成果,经常是由一批幕后研究英雄创造的。无论是台前的知名教授,还是幕后的研究英雄,只要他们申请工作,微软都会花很多时间去理解他们的工作,并游说他们考虑到微软研究院工作。

(2)找出最有潜力的人。在中国,因为信息技术起步较晚,所以现阶段杰出的成果和世界级的领导者比起美国要少得多。但是,基于中国年轻人(如应届硕士或博士生)的聪明才智、基础和创造力,微软专门成立了中国研究院,在中国寻找专家,寻找潜力。

5. 吸引、留住人才

很多人认为,雇用人才的关键是待遇。更多的人认为,微软来到中国可以“高薪收买人才”。微软认为,每一个人都应该得到适当的待遇,但是除了提供有竞争性的(但是合理的)的待遇之外,微软更重视研究的环境。微软为研发人员开辟的环境极富吸引力,包括:充分的资源支持,让每个人没有后顾之忧;最佳的研究队伍和开放、平等的环境,让每个人都有彼此切磋、彼此学习的机会;造福人类的机会,让每个人都能为自己的研究所开发的产品自豪;长远的眼光和吸引人的研究题目,让每个人都热爱自己的工作;有理解并支持自己研究的领导,让每个人都能得到支持,在紧随公司大方向的同时,仍有足够的空间及自由去发展自己的才能,追求自己的梦想。

所以,微软认为,如果只是用高薪待遇,或许可以吸引到一些人,但只有一个特别吸引人的环境,才能吸引到并且长期留住所有最佳的人才。在微软全部三个研究院中,人才流失率相较于其他 IT 企业偏低。人们在微软的最大感触是,每一个人都特别快乐,特别热爱和珍惜他的工作。

第一节 人力资源的概念

在现代企业管理中,对人的管理,是每一个管理者都必须要做的工作。不管是什么样的工作,最终都必须依靠人来完成,因此这些管理者都应该是人力资源管理职能的执行者。

一、人力资源的基本概念

(一) 人力资源的定义

人力资源概念的提出和界定可以追溯到 1954 年美国著名的管理学家彼得·德鲁克的《管理实践》。在该著作中,德鲁克引入了人力资源概念,并且指出人力资源与其他所有资源相比较,唯一的区别就是它的主体是人。人力资源概念是在 20 世纪 80 年代以后开始传入我国并且逐渐产生较大的影响的。

要理解人力资源的概念,我们可以把这个名词拆分开来,分为三个单词即“人”、“力”和“资源”来理解。人,是指生活在社会中具有劳动能力的人,与世隔绝的或者不具备劳动能力的人不在此范畴;力,主要表现为劳动力,在现实生活中从劳动力的表现来看可以分为体力和脑力两种;资源,在经济学上解释为能投入到社会生产中并能创造出价值的一切要素,包括土地、资本、劳动等。简言之,就是“有用的东西”。同样的一堆砖头,用来盖房子,这是“建筑材料”;如果是从房子上拆下来的,就是“建筑垃圾”。

综上,我们认为人力资源是指能被组织运作所需的并能为组织创造价值的所有体力和脑力的总和。

(二) 衡量人力资源的指标

在衡量人力资源这一概念时,一般认为人力资源包括数量和质量两个方面的指标。

就数量上来说,人力资源概念涵盖面很广泛,主要表现为现实人力资源和潜在人力资源两类。如图 1-1 所示:现实人力资源是指能在劳动力市场招聘使用的人力资源,是由适龄劳动人口以及部分老年就业人口和未成年就业人口组成,在图中体现为 a、b、c、d 四类人。我国《劳动法》规定的劳动年龄下限为 16 周岁,劳动年龄上限即退休年龄。退休年龄主要分以下几种情况:国家法定的企业职工退休年龄为男年满 60 周岁,女工人年满 50 周岁,女干部年满 55 周岁;从事井下、高温、高空、特别繁重体力劳动或其他有害身体健康工作的,退休年龄男年满 55 周岁,女年满 45 周岁;因病或非因工致残,由医院证明并经劳动鉴定委员会确认完全丧失劳动能力的,退休年龄为男年满 50 周岁,女年满 45 周岁。

	病残人口				
	就学 人口 e	服役 人口 f	家务劳动 人口 g	其他 人口 h	
	失业人口 d				
未成年就业人口 b	适龄就业人口 a				老年就业人口 c

图 1-1 人力资源构成

潜在人力资源是指因某种原因暂时不能在劳动力市场招聘使用的人力资源,如就学人口、服役人口、劳务劳动人口以及其他人口(如劳动教养人口)等,未来一旦限制条件取消,这些人口就会进入劳动力市场成为现实人力资源。因此,现实人力资源和潜在人力资源之间是相通的,共同构成了人力资源系统。

人力资源质量主要从人力资源所具有的体力、智力、知识、技能水平以及劳动态度来衡量。其中,体力指劳动力的身体素质,包括健康状况、营养状况以及力量、耐力等,可以用平均寿命、婴儿死亡率、每万人口中拥有的医务人员数量、人均日摄入热量等健康状况指标衡量。知识技能即劳动者的文化知识素质,可以用人均受教育年限、每万人中大学生拥有量、大中小学入学比例、每万人中高级职称人员比例等指标衡量。劳动态度即劳动者对所从事的工作表现出来

的价值观以及职业道德,如工作满意度、工作努力程度、工作负责度、与他人的合作性等。

人力资源数量和质量是密切相关的两个内容,人力资源数量是基础,质量是关键。衡量一个国家、地区或者企业的人力资源,不仅要考虑在规模上谋求一定的规模效益,同时更关键的是在规模达到一定程度之后,要把重点放到提高人力资源质量上来。在我国,现有的人力资源的特点呈现以下两个鲜明的特点:

(1)人力资源数量上非常丰富。2010年9月10日,国务院新闻办公室发布《中国的人力资源状况》白皮书,指出我国人力资源规模不断扩大,截至2009年底,中国总人口达到133 474万人(不含香港、澳门特别行政区和台湾省),其中:劳动力资源106 969万人,比2000年增加11 267万人;就业人员77 995万人,其中城镇就业人员31 120万人,分别比2000年增加5 910万人和7 969万人。

(2)劳动力整体科学文化水平较低,质量还有待提高。上述白皮书指出,截至2009年底,全国15岁以上人口平均受教育年限接近8.9年;主要劳动年龄人口平均受教育年限为9.5年,其中受过高等教育的比例为9.9%;新增劳动力平均受教育年限达到12.4年。在知识经济时代,我国只有不断地加大教育投入,提高国民的基本素质和知识技能水平,才能在未来的人力资源国际竞争中获得一席之地。

(三)人力资源的相关概念

为了准确地理解和把握人力资源的内涵,有必要了解人力资源的相关概念人口资源、劳动力资源和人才资源。

人口资源是指一个国家或地区具有的人口总和,它主要体现数量标准,是其他有关人的资源的基础概念。

劳动力资源是指一个国家或地区具有劳动能力并在劳动年龄范围内的人口总和。它涵盖了两个界定,一是必须具有劳动能力,二是年龄必须在一个规定范围内,通常在18~60(或55)周岁之间。偏重于数量标准。

人才资源是指一个国家具有较高管理能力、研究能力、创造力和专业技术能力的人的总和。它突出质量标准,是人力资源中在某一领域表现较突出的那一部分人。

人口资源、人力资源、劳动力资源和人才资源四者之间存在一定的包含关系,如图1-2所示。

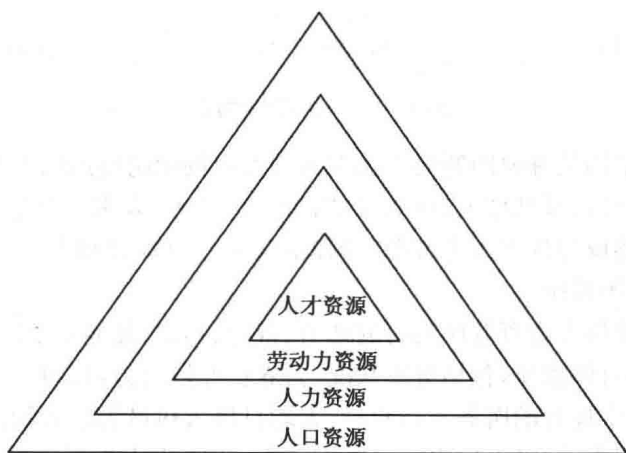


图 1-2 人口资源、人力资源、劳动力资源和人才资源四者之间的关系

二、人力资源的基本特征

人力资源与物质资源、信息资源构成了企业的三大资源。由于人本身所具有的特性,决定了人力资源具有与其他资源不同的基本特征。

(一)人力资源的能动性

人力资源的能动性是人力资源区别于其他资源最显著的特征。人力资源是以“人”为载体实现价值的,而人本身是有知识、有思维的个体,能通过自身具备的意识主观地认识事物,改造事物。因此,人力资源的能动性即是组织中的成员通过自身对工作或组织的认识,有目的地进行活动的特性。对于一个企业的在职员工而言,他脑中的意识有消极的,也有积极的。比如,有的员工不满上司的强硬作风,想要通过舆论“炒”上司鱿鱼;有的员工对公司的薪水报酬方面感到不公,就企图通过消极怠工,甚至非法手段盗取公司财产;有的员工为了以后能做出业绩,多学点技能,用心学习和工作。

针对不同的员工意识,需要了解人力资源的能动性内容:首先,个体能有意识地通过自我强化、自我补偿、自我更新来调整自身以适应环境的变化;其次,个体会因为外界的刺激,主动采取行为选择更有益于个体发展的环境。因此,积极健康的企业文化、企业制度、员工职业规划等可以保障人力资源能动性的有效发挥。要发挥员工的能动性,需要企业能够长时间为员工提供一个公平、公正、和谐、上进的环境氛围。

(二)人力资源的时效性

人力资源的时效性是指人力资源的形成、开发、利用和衰退都受到人本身的生命周期的限制。从个体来看,人作为有生命的有机体,生命周期呈现幼年、青年、中年、老年等不同阶段,在各阶段所具备的劳动力是不同的。在进行人力资源的开发和利用时,必须尊重个体所处的生命周期阶段。比如,人在幼年时期不具有现实人力资源的意义,只是潜在人力资源,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;而人进入老年期之后,劳动能力衰退,由此又失去了人力资源的意义。

而对人力资源时效性的界定,需要考虑不同性质的劳动对时效性的时间限制也是不同的。比如,从事简单体力劳动的年龄可以适当放宽下限,而从事复杂脑力劳动的劳动者在就业前需接受更高层次的教育,年龄的界限要高于体力劳动者;相反,从事体力劳动的最高年龄限制要低于从事脑力劳动的劳动者,其原因在于,复杂脑力劳动者智力的衰退过程比体力的衰弱过程要慢。

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,充分利用劳动适龄时期的劳动能力。

(三)人力资源的增值性

与自然资源相比,人力资源具有明显的增值性。这是由于在生产过程中,自然资源是不会增值的,反而会因为不断地消耗而逐渐“贬值”;而人力资源则不同,在劳动中人的知识、经验和技能不会因为使用而消失,相反会因为不断使用而更有价值,不断积累经验,提升技能,同时增加自身的价值。

这种价值在劳动力市场中表现为人力资源的价格。随着劳动者在工作中不断地提升个人的价值,劳动者个人会对个人价值有一个自我评估价,而企业也会在员工提升价值的同时通过加薪或晋升等方式对员工的价值进行认定。在知识经济的刺激下,越来越多的企业希望用“高价”吸引或者留住优秀人才。



(四)人力资源的社会性

每个人都生活在一定的社会环境中,不可避免地会受到社会政治、经济、文化等方面的影响,形成其独有的价值观念和行为方式,这些既可能与组织所倡导的文化价值一致,也可能出现冲突。同时,从人类社会经济活动角度看,人类劳动是群体性劳动,劳动者一般都会处于某个劳动集体之中进行劳动,这就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的,它的形成、配置、开发和使用都是一种社会活动,离开社会实践活动,人力资源就无法形成。

在社会化大生产高度发展的今天,需要建立起合理的群体结构来有效地帮助个体人力资源的开发和利用。例如,自20世纪90年代后期我国出现的向东南沿海发达地区流动的“孔雀东南飞”现象,正是东南沿海发达地区的经济发达、政策宽松等社会大背景的影响,吸引了一大批有一定知识、技能的人前往就业。

(五)人力资源的相对稀缺性

人力资源的相对稀缺性主要是由于结构失衡造成的,主要表现在两方面:一是横向稀缺,即由于社会生产力进步而产生了对人力资源动态的需求变动,如随着很多城市开始修建有轨交通,大量的有轨列车司机、信号人员在一段时间内存在稀缺。这种稀缺性是暂时的,一旦需求得到满足,稀缺性就不会存在。二是纵向稀缺,主要是人才的稀缺,即由高层次人才数量的绝对不足造成的。知识经济时代中的知识对于经济增长的贡献超过其他要素的贡献而成为经济增长的第一要素,而对于高层次人才的培养不是办几个培训班就可以解决的,需要长期在生产实践中不断积累经验,解决问题,提升技能,最终成为某一个领域的人才。纵向稀缺会长期存在,但随着目前网络社会的不断发展,这种稀缺性可以在一定程度上得到解决。

● 小知识

英语高端人才严重缺乏

我国仍然缺乏高端英语专业人才。其中,同声传译人才和书面翻译人才等高端外语人才严重缺乏。全国各地人才市场频频告急,即使北京、上海这些高级人才较为集中的地区也难以幸免。来自中国翻译协会的资料显示,全国职业翻译只有4万多人,专业翻译公司3000多家,但胜任翻译工作的人才缺口却高达90%。真正有水平、受过专业训练的翻译人才很少,高水平的翻译大约只占总数的5%,能够胜任国际会议口译的专业人员就更少。同声传译员也被称为“21世纪第一大紧缺人才”。

第二节 人力资源管理的概念

一、人力资源管理的概念及内容

人力资源管理学作为一门独立的学科体系,是现代工商管理系统中一个重要的组成部分,研究如何最有效、最合理地管理和使用企业中最宝贵的资源——员工,从而实现企业的既定目标。从管理内容角度,人力资源管理可以分为宏观人力资源管理和微观人力资源管理两种。

(一)宏观人力资源管理

宏观人力资源管理是指一个国家或地区对该区域内的人力资源进行相应管理的活动,主

要侧重于从整体上对人力资源的形成、开发和利用的管理。宏观人力资源管理的主体是国家或地区的政府机构,管理的对象包括该区域内所有的人力资源。政府通过建立一系列制度、政策,采取一些必要措施促进人力资源的形成,为人力资源的形成和开发利用提供条件,对人力资源的利用加以协调,如我国的计划生育和人口的规划管理、教育规划管理、职业定向指导、职业技术培训、人力资源的宏观就业指导与调配、劳动与社会保障等。

宏观的人力资源管理包括人力资源决策管理、人力资源配置使用管理、人力资源流动管理、人力资源保护管理以及劳动关系管理等宏观人力资源管理实务各个阶段,最终实现人力资源提高质量、均衡结构、合理引导、法律保护等目的。

● 小知识

贵阳市出台优惠政策吸引农民工返乡就业创业

贵阳市 2015 年出台了《贵阳市促进农民工返乡就业创业若干政策措施》(简称《措施》),以促进更多有创业意愿和创业能力的农民工成功创业,吸纳更多农民工实现就地就近转移就业。

《措施》提出,2015 年贵阳市将重点扶持农民工创业小老板不少于 1 000 户,新建市级以上创业孵化园 4 个;2016~2020 年,每年引导 3 万名农民工返乡就业创业,鼓励和支持 4 000 名农村劳动力创业,其中吸引 2 500 人返乡创业,扶持农民工创业小老板不少于 1 000 户。

贵阳市将依托大数据产业发展、工业产业园区建设、农业产业示范园区建设等,鼓励重点工程、重点项目优先使用本地农村劳动力;加强创业项目征集和推介,加快创业孵化基地建设,加大创业培训扶持力度等,引导鼓励创业带动就业。

同时,贵阳市还将加大农村劳动力信贷扶持力度、完善中小企业融资体系;积极开展公共就业服务活动、规范劳动用工管理,对返乡创业农民工开辟“绿色通道”简化审批程序,落实子女入学、租住房补贴等优惠待遇。

(资料来源:新民网)

宏观人力资源管理的基本内容包括:

(1)人力资源的地区、行业和职业配置管理,尤其是在一个地区人力资源供求差距过大、人力资源已成为影响该地区经济发展的较大阻碍时,适当地出台优惠政策吸引人才就业,是宏观人力资源管理中常用的方法。

(2)人力资源的结构管理,包括人力资源年龄、性别与质量结构,人力资源地区、城乡结构以及人力资源的就业和使用结构等方面的管理。将不适合地区发展的人力资源结构进行调整,不能一蹴而就,需要较长一段时间,通过集中资源开展人才培养、人才引导来实现。

(3)人力资源的就业、择业与失业管理。

(4)人力资源的供给与需求管理。

(5)劳动力市场、人才市场的培育、调控与运行管理。

(6)劳动关系的冲突与合作管理。

(7)人力资源决策的管理,即对人力资源开发、利用和管理的大政方针、方式方法进行比较和选择,并对人力资源政策、工资水平、职位职级体系等决策内容加以管理。

● 小常识

失业率意味着什么?

失业率是资本市场的重要指标。在美国,劳工部于每月第一个周五公布失业率;在我国台

湾地区,则于每月23日由“行政院主计处”公布。失业数据的月份变动可适当反映经济发展状况,市场上投资者对其非常关注。

失业率被视为落后指标。通过该指标可以判断一定时期内全部劳动人口的就业情况。一直以来,失业率数字被视为一个反映整体经济状况的指标,而它又是每个月最先发表的经济数据,所以失业率指标被称为所有经济指标的“皇冠上的明珠”,它是市场上最为敏感的月度经济指标。

一般情况下,失业率增加是经济疲软的信号,代表经济发展放缓衰退,不利于货币升值,可导致政府放松银根,刺激经济增长;相反,失业率下降,代表整体经济健康发展,利于货币升值,但同时也可能导致通货膨胀,因此政府会要求央行收紧银根,减少货币投放。

(二)微观人力资源管理

1. 微观人力资源管理的含义

微观人力资源管理是指为实现组织的战略目标,对人力资源获取、保持、利用和开发等方面所进行的一系列管理活动。这是从一个组织或者企业的视角出发,对内部人力资源进行的一种管理活动。

微观人力资源管理的主体是企业或者组织,管理的对象是该组织内从事体力劳动和脑力劳动的员工。其侧重于如何有效管理本组织已有的人力资源,如何有效发挥人力资源的价值作用和劳动能力,调动员工的劳动积极性和创造性;同时如何吸引更多优秀的人才加入到组织中,为达成组织目标作出贡献,创造更多的社会财富和良好绩效,从而推动本组织的事业发展和战略目标的实现。

本书后面涉及的人力资源管理一般均指微观人力资源管理。

2. 人力资源管理的内容

从组织角度来看,通过人力资源管理所要达到的目的就是要提高劳动生产率或工作效率,最终实现组织的最终目标;而从组织成员角度来看,大部分员工希望通过有效的人力资源管理来获取人性化的工作环境、培训发展的机会、晋升的途径以及有竞争力的能保障本人和家庭生活质量的报酬。在人力资源管理过程中,要通过采用什么样的手段,或者说通过履行什么样的职责和功能来实现以上目的呢?概括起来,现代企业人力资源管理的内容主要有以下几个方面,具体内容见表1-1所示。

表 1-1 人力资源管理内容一览表

内容	选才	用才	育才	护才	留才
目标	选拔优秀人才	通过激励措施,充分发挥人才优势	通过培训、教育,进一步开发人才潜力	保障人才合法权益	珍惜人才,留住人才
条件	建立和完善劳动市场	建立良好的用人环境	建立员工培训、教育体系	建立合法劳动关系	树立人才是企业之本的意识
方法	人力资源规划统一的选才标准,双向选择机制	大胆使用人才,建立考核、评估与奖励机制	职业生涯规划	签订劳动合同,提供劳动保障	企业内部良好的文化与组织环境
关键	依靠有效的方法选拔人才	人尽其才、才尽其用	形成“经营即教育”的管理哲学	依法行为	最大限度地满足员工合理需要

要完成这些任务,需要一个团队的力量,而这个团队在企业中往往是一个部门,即人力资