

人力资源 与企业管理研究

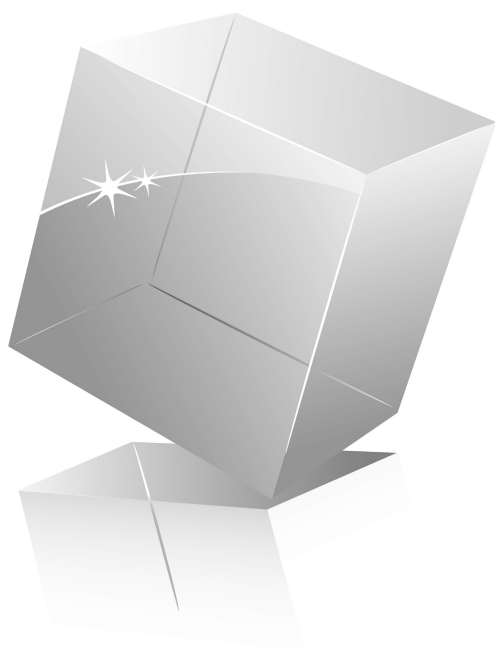
■ 刘泓汐 程 娇 马 丹 著

RENLI ZIYUAN
YU QIYE GUANLI YANJIU

吉林人民出版社

人力资源与企业管理研究

刘泓汐 程 娇 马 丹 著



吉林人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源与企业管理研究 / 刘泓汐, 程娇, 马丹著. --
长春: 吉林人民出版社, 2017.7

ISBN 978-7-206-14126-3

I. ①人… II. ①刘… ②程… ③马… III. ①企业管
理—人力资源管理—研究 IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 206420 号

人力资源与企业管理研究

著 者: 刘泓汐 程 娇 马 丹

责任编辑: 郭 威

封面设计: 海星传媒

吉林人民出版社出版 发行 (长春市人民大街 7548 号 邮政编码: 130022)

印 刷: 长春市昌信电脑图文制作有限公司

开 本: 787mm × 1092mm 1/16

印 张: 22.75 字数: 370 千字

标准书号: ISBN 978-7-206-14126-3

版 次: 2017 年 9 月第 1 版 印次: 2017 年 9 月第 1 次印刷

定 价: 39.00 元

如发现印装质量问题, 影响阅读, 请与印刷厂联系调换。

前 言

人力资源与企业管理在当今社会有着重要的作用，本书旨在将这两个领域结合从而说明两者的区分和联系。笔者首先介绍人力资源管理的基础知识和管理经典理论，在分析各影响因素的基础上，努力紧扣管理实际，使读者尽可能全面而快速地学会各种管理知识，强调各人力资源管理基础方法之间的一体性和协调性，在内容取舍与安排上力争做到体系完整而又以突出管理技巧为重点。在内容上主要包括人事管理、工作制度制定、人力资源培训、员工培训等。



目 录



第一章 人力资源管理导论	1
第一节 人力资源概述	3
第二节 人力资源管理概述	10
第三节 人力资源管理面临的形势与挑战	14
第二章 战略性人力资源规划	17
第一节 战略性人力资源规划概述	19
第二节 人力资源规划的程序	22
第三节 人力资源规划报告的编制	25
第三章 工作分析与工作设计	27
第一节 工作分析概述	29
第二节 工作分析的内容	30
第三节 工作分析的实施过程	34
第四章 员工招聘与选拔录用	37
第一节 招聘的形式	39
第二节 招聘的方法	43
第三节 甄别与选拔	46

第四节 员工录用	56
第五章 培训与开发	63
第一节 人员培训的含义及重要性	65
第二节 人员培训的原则和形式	68
第三节 管理人员的开发	71
第六章 绩效管理	77
第一节 绩效考核管理概述	79
第二节 绩效考核管理的原则与标准	83
第三节 绩效考核管理的方法与实施	86
第七章 薪酬管理	99
第一节 薪酬概述	101
第二节 工资制度与工资给付	105
第三节 员工福利	110
第八章 员工关系管理	117
第一节 员工关系管理的含义	119
第二节 员工关系管理的目的与作用	124
第三节 员工关系管理的内容与方法	128
第九章 跨文化人力资源管理	147
第一节 跨文化管理理论	149

第二节	跨文化人力资源管理的含义	166
第三节	跨文化冲突和人员整合管理	171
第十章	人力资源管理诊断	177
第一节	人力资源管理诊断的含义	179
第二节	人力资源管理诊断的方法	180
第十一章	组织文化	185
第一节	组织文化概述	187
第二节	组织文化建设	197
第十二章	知识型员工的薪酬制度管理	201
第一节	知识型员工薪酬的概述	203
第二节	知识型员工管理的困境	207
第三节	知识型员工薪酬的解释	213
第四节	知识型员工薪酬制度的探索	222
第五节	知识型员工的管理激励	233
第六节	知识型员工薪酬制度设计	242
第七节	知识型员工薪酬制度案例	254
第十三章	我国国有企业知识型员工薪酬管理	261
第一节	国有企业知识型员工薪酬管理的基本概念及理论	263
第二节	我国国有企业知识型员工薪酬管理现状及对策分析	278

第十四章 薪酬管理公平性对员工的影响	295
第一节 薪酬管理公平性对员工薪酬满意感的影响	297
第二节 企业薪酬管理公平性对员工工作态度和行为的影响	300
第三节 企业薪酬管理公平性对员工工作绩效的影响	303
第十五章 员工社会保险管理	307
第一节 员工社会保险相关概念	309
第二节 劳务派遣员工的社会保险管理	314
第三节 电力企业员工社会保险管理	329
第四节 非公有制经济组织的社会保险逃费问题管理	332
结 语	349
参考文献	351

第一章

人力资源管理导论



第一节 人力资源概述

首先,进行人力资源管理,就要对人力资源有一个较为准确的了解。具体包括人力资源开发与管理的研究对象和基本概念。而要了解人力资源的概念,就要先了解资源。

一、资源和人力资源

(一) 资源概述

1. 资源及其类型

资源是某种可以加以利用,并给予人们提供资助或满足人们需要的一切要素。

从某种意义上讲,可以说资源是一个经济概念。它是用来进行价值增值的财富。资源的独特之处,就在于其具有价值增值性,即资源利用者通过把各种资源投入活动过程中,可以获得更大的价值。资源的涵盖面积极其广泛。我们可以从不同的角度。按照不同的标准,对资源进行分类。资源可以分为不同的类型:无形资源和有形资源,现实资源和潜在资源,自然资源和人力资源等。

2. 人类和资源

自从人类社会产生以来,人类便在不断地创造和积累财富。社会财富的来源包括两类:一类是来自自然界的自然资源;另一类是来自人类自身的知识和体力所产生的资源,即人力资源。

(1) 人类最早认识和重视的资源是自然资源。自然资源是自然界蕴藏的土地、水、海洋、矿产、能源、森林、草地、物种和气候等方面的资源。自然界的自然资源,有些已被人类开发、利用成为社会物质财富的源泉,有些还未被人们认识、发现、利用和改造,因而是潜在的资源。在劳动中,人类运用生产工具作用于劳动对象,生产出满足人类需要的使用价值,形成了社会财富。而生产工具是人类器官的延长和放大,手工劳动时期科学技术水平还比较低,人类智慧转移到物质产品上的附加值,尚未优胜于自然资源在劳动产品本身的价值。因此在相当长的历史时间里,人们并未充分认识自身人力资源的价值。在人们眼里,一个物质产品有无使用价值以及价值的大小,主要取决于构造该产品的自然资源而不取决于人力资源的知

识和智慧。比如，在人类原始社会前期，人们以采集现成天然产物为主，这样就把自然资源当作人类物质生活和社会财富的唯一源泉。后来，人们学回了经营畜牧业和农业，这些产物的发展证明了人类的智慧可以改变自然界某些物种的形态、性质和用途。但畜牧业和农业的对象和产品仍然是社会财富的主要内容和重要来源，而不是人的知识和技术。

(2) 人力资源逐渐成为首要资源。工业革命开始了人类的文明时代，科学技术有了长足的进步、机械化、电器化逐渐代替了手工工具和手工操作，社会财富空前地增加，在这其中人力资源的作用开始凸显出来；但这时社会财富的主要源泉仍是自然资源和有形资本。经济增长的基本因素是自然资源、劳动力和资本。这时期，不管资金密集型还是劳动力密集型的经济都以开发、利用和消耗自然资源为主要特征。经济发展主要取决于对自然资源的占有和配置。因此，在这一时期，形成社会财富的主要源泉仍是自然资源而不是人力资源。如机器制造业、汽车制造业、冶炼业等传统产业都是依靠自然资源的大量消耗而发展起来的。

20 世纪 70 年代以来，在现代科学技术和生产力的高度发达的条件下，知识和技术逐渐成为第一生产力，人类智慧转移到或附加在物质产品上的附加值也越来越多，人们用以满足自身需要的使用价值越来越多地集中于人类自身的智慧，而不仅仅是产品包含的由自然资源带来的物质内容。同时，在创造社会财富方面，虽然自然资源始终都是重要的资源，但如何合理开发利用自然资源，为社会财富的创造提供良好的可持续的物质基础，还需要人力资源作主导。因此，在当今人们深深地认识到：人力资源是创造社会财富的主要的、第一位的资源。在了解以上概念后对人力资源进行介绍。

(二) 什么是人力资源

1. 人力资源的内涵

1954 年，彼得·德鲁克在《管理的实践》一书中提出“人力资源”一词。德鲁克认为，人力资源和其他所有资源相比较而言，唯一的区别就是人的资源；人力资源拥有其他资源所没有的素质，即协调能力、融合能力、判断力和想象力；人力资源只能自我利用，人对自己是否工作绝对拥有完全的自主权。

在人力资源这一概念产生以后，对它的含义的争论从来没有停止过，国内学者有关人力资源的定义不下十余种。概括起来可以分为以下 6 类：

- (1) 人力资源是指一个国家或地区有劳动能力的人口的总和。
- (2) 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。
- (3) 人力资源是指具有智慧劳动能力和体力劳动能力的人的总和。

(4) 人力资源是指包含在人体内的一种生产能力。

(5) 人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的具有智力劳动能力和体力劳动能力的人们的总和。

(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。

综合以上各种理解,我们认为:人力资源也可以称为劳动力资源、劳动资源、人类资源。从本质上看,人力资源是一个集合概念,人力资源是人所拥有的劳动能力、是存在于人体中的经济资源。人力资源是一种最活跃、最宝贵的资源,它既是一种天然资源,又是一种可再生资源。人力资源有两种存在形式,即现实的人力资源和潜在的人力资源。同时,我们可从质量和数量两个角度来认识人力资源。

而在现实管理中,对于人力资源的含义,可以从两个方面来理解:

一是狭义的解释,人力资源就是劳动力资源,是指一个国家或地区在一定时期能符合就业年龄并具有劳动能力的人口总和。

二是广义的解释,人力资源是指在一个国家或地区之中,处于劳动年龄、未到劳动年龄和超越劳动年龄而具有劳动能力的人口总和。或表述为:一个国家或地区的总人口中减去丧失劳动能力的人口之后的人口。人力资源就是指那些有正常智力,能够从事生产活动的体力或脑力劳动者。

然而,不管是何种解释,人力资源都是以人口为基础,以劳动能力表现出来的。因此从具体表现形态来看,人力资源是与自然资源相对应的、以人的生命机体为载体的社会资源,它包括在一定领域内人口所拥有的劳动能力。

2. 人力资源与人口

所谓人口,是居住在一定地区内或一个单位的人的总和。人口的基本形态是一个个具体的有生命的人。人作为具体的生活的生命有机体,除极少数由于各种原因丧失劳动能力的人口外,绝大多数人口都具有劳动能力。

一定数量和质量的人口是人力资源得以形成的自然基础。有了一定数量和质量的人口就一定数量和质量的人力资源。人口数量的多少、人口质量的高低、人口增长速度的快慢、人口地域分布是否均衡、人口结构是否合理等因素都直接影响人力资源的总量、质量以及开发、配置、使用和管理。比如,一个地区人口稀少,另一个地区人口众多,这两个地区的人力资源就存在量的悬殊差异。而一个地区人口受教育程度高,另一个地区人口受教育程度低,这两个地区的人力资源也会存在质的区别。

从本质上讲,人力资源是具有劳动能力的人口总和。所谓劳动能力即劳动力,

是存在于有生命的人体中的体力和脑力的总和。体力是指在一定身体素质基础上存在的负荷力、灵敏度、耐力等的能力；而脑力又称智力、知识力、精神力，是人们掌握和运用知识的能力，如观察力、记忆力、思维能力、想象力以及操作能力等。总之，体力是个体发育到一定生理阶段就具有的能力，是自然能力；脑力则是通过后天学习获得的，称知识或智力。体力反应人力资源的自然性，脑力反映人力资源的社会性。两者的结合就构成人力资源的现实劳动能力。

但是，人口和人力资源又是有区别的。首先，不是所有人口都是人力资源，只有具有劳动能力的人口才可能是人力资源。其次，人的体力和智力各有区别，因此他们各自所拥有的人力资源就不尽相同，即使同一个人，在不同阶段、不同环境中所拥有的人力资源也有很大区别。

同时，在作为人力资源总量的人口中，还有如下不同的情况：

第一，从劳动年龄看，有未达到劳动年龄的16岁以下的青少年，有处于劳动年龄之中的青壮年（男性劳动者从16~60岁，女性从16~55岁），还有超过劳动年龄的老年（男性60岁、女性55岁以上）。

第二，从就业情况看，有在业人口、待业人口、失业人口、尚未到社会求职的学校生、服兵役的士兵、家庭闲居人员和其他人员。

第三，从人力资源的实现程度来看，未达到劳动年龄、符合劳动年龄和超过劳动年龄的这三部分的在业人口，是实现人力资源的主体；待业人口，失业人口和家庭闲居人口，是现实人力资源处于闲置状态的群体；未到社会就业或离职就读的学生、服兵役的士兵是潜在的人力资源。

这样，以人口形式表现出来的人力资源大致包括以下几类：

第一，适龄就业人口，即符合劳动年龄的社会劳动人口。

第二，未成年就业人口，即未到劳动年龄，但已从事社会劳动的人口。

第三，老年人就业人口，即超过劳动年龄，仍从事社会劳动的人口。

第四，待业人口，即处于劳动年龄、具有劳动能力，等待或要求从事社会劳动的人口。

第五，失业人口，处于劳动年龄，具有劳动能力，而失去社会劳动岗位的人口。

第六，求学人口，即处于劳动年龄、正在国家教育系统就读的人口。

第七，服役人口，即处于劳动年龄、正在军队服役的人口。

第八，家务劳动人口，即处于劳动年龄、不领取劳动报酬而从事家务劳动的人口。

第九，处于劳动年龄、具有劳动能力的其他人口。

一般来说,在人口总体中,除了丧失劳动能力的极少数人外,所有的人都拥有
人力资源。一个国家或地区的人口总量大体上相当于该国或该地区的人力资源总量。

二、人力资源的特点

在对人力资源概念有大致了解后我们对人力资源的特点进行总结。人力资源管理的新概念是将“人”看作一种“资源”,是与物质资源和信息资源相对应的三大资源之一。但是人力资源是一种特殊的资源,与物质资源和信息资源相比较,人力资源具有以下特点:

第一,独特性,即人力资源是一种特殊的资源,存在于人本身,是人的体力与智力合在一起的能力,具有不可剥夺性。而物质资源是可以被剥夺的资源。人本身通过学习和实践而获得的知识、经验、技能,是人力资源的具体体现,是别人剥夺不了的。人的体力也是在成长和锻炼中获得的,也是别人剥夺不了的。这是人力资源区别于一切自然资源的一个根本特征。

第二,能动性,即人力资源是一种活的资源,是一种积极能动的资源。而物质资源是“死”的资源,物质资源只有通过人力资源的加工和创造才会产生价值。人在各种活动中都有着自觉目的性,以有效地对自身活动做出抉择,调节自身与外部的关系;如人力资源在活动过程中具有可激励性,通过对人的工作能力的提高和对工作动机的激励来提高工作效率。同时人在各种活动中处于主体地位,支配着其他资源,包括可以创造、使用和改造工具。而且,人力资源还有不断开发的潜能。这种能动性是人力资源区别于自然资源的一个重要特征。因此说,人力资源是创造利润的主要来源,特别是在高新技术等行业,人力资源的创新能力是企业利润的源泉。

第三,可变性,即人力资源是一种可变动的资源。在工作过程中,人的劳动能力不是固定不变的,而且,每一个人实际表现出来的工作能力,往往只是其全部工作能力的一部分。这就是说,人的相当部分工作能力是潜在的,是用组织可以通过恰当的方法和措施,如提高员工技能和责任感,进行培训开发。随着人的知识的逐渐丰富、技术的不断改善,通过经验的积累和增加。通过后期塑造,人既可以提高人力资源自身的价值,又可以提高整体人力资源的效益力资源的效益。人力资源的这种可变性使得人力资源必然具有开发性、塑造性和再生性。

第四,开发性,即人力资源具有开发性,并且这种开发具有连续的特性。在人的活动过程中,人一方面有着自身的消耗,但更重要的一面是人在劳动中通过自身行为的合理化,使自己的劳动能力得到补偿、更新和发展,其他资源则没有这种特

点。人力资源开发过程还具有持续性,就是说人力资源是可以不断开发的资源,它不像自然资源那样,通过多次开发至形成最终产品之后,就不能再继续开发下去了。这种人力资源开发的持续性说明,不仅人力资源的使用过程是开发的过程,而且人力资源培训、积累、提高、创造的过程也是开发的过程。人力资源是一种可以多次开发的资源。对于一个具体的人来讲,直到他的生命终结之前,或者说是到他的职业生涯结束之前,都是一种可以持续开发的资源。正因为人力资源是可以无限开发的资源,所以可以说人的创造力是无限的。在现实管理中,通过对人力资源的有效管理和开发,可以极大地提高工作效率,从而达成社会组织的目标。

第五,时代性,或称为社会性,即人力的生成、使用和管理等都受到社会历史条件的限制。人是社会性的群体,离开社会群体而完全孤立的个体的人是不可能存在的。作为人力资源的人的劳动能力,是在劳动过程中得以形成和提高的能力。而劳动,就是人们结成一定社会关系从事改造自然的活动和过程,是社会的实践活动、组成人力资源的人都是在一定历史条件下的社会环境和社会实践中劳动的。而不同时期社会经济发展的总体水平决定着人力资源的整体素质与水平。因此,人力资源是具有时代性、社会性的。

第六,时效性,即人力资源在使用过程中有着时效性的制约。在实际活动中,人力资源必须在一定时间内开发和使用,超过一定的时段,人力资源就会荒废和退化。而有些自然资源可以长期储存,如矿产资源等,其品质一般不会随着时间的推移而下降。人力资源与自然资源存在这样的不同,是因为人从事工作的自然时间是有限的,而且人在每个时期如青年、中年、老年时期的工作能力都会有所不同。人生是有限的,劳动能力也是可以衰减的,智力、知识和技能也会发生变化。例如,在人的生命过程的不同阶段,有着不同的生理和心理特点,对于人类资源的生成和发挥作用也各有不同的最佳期。一般地讲青少年时期是人类资源开发的最佳时期,而青壮年期则是人类资源发挥效用的最佳时期,也可说是人力资源时效性的峰值。这时如果人力资源不使用、不开发,就会失去其固有的作用于能力。

第七,生物性,即组成人力资源的人具有一定的生理特征性。人力资源是以人体为载体的,是有生命的活的资源,因此在使用和管理中,应充分地考虑到其生物性特点。一是要考虑人力资源的生物发展规律,如工作时间长短、劳动强度的大小、工作环境的好坏等对其的影响;二是要考虑人力资源的再生产规律,即人口的再生产和劳动个体的更新、恢复等方面规律,如劳动者工资必须考虑赡养人口因素、劳动者的休息时间安排、劳动者的培养等问题。

由于以上特点也决定了人力资源是一种主题性资源或能动性资源,是一种资本

性资源、高增值性资源和再生性资源，也是一种战略性资源。因此，社会组织为了在某个领域或某个行业中占领制高点，并得到长期的发展，必须有大量的优秀人力资源为其服务。

三、人力资本

人力资本的主要构成就是人力。人力是生产力的一大要素。人力与物力结合进行生产，推动着人类社会的发展。在实际生产中，对人力不断投资，会导致相应的生产力的提高。因此，把人力视为通过投资便可提高其生产能力的资本，就产生了人力资本的概念。

自1960年美国经济学家次奥多·舒尔茨(Theodore Schultz)在美国经济学年会上发表的演说中首次提出并解释了“人力资本”这一概念以来，这一概念得到了广泛的应用，但理论界至今对这一概念的内涵和外延仍未达成一致，主要存在以下几种看法：

按照舒尔茨的观点，人力资本是相对于物化资本而言，是体现在人身上的、可以用来增加未来收入的一种资本，是指人类自身在经济活动中获得收益并不断增值的能力。它包括人的知识、技能、经验和健康等。人力资本是凝结在人体能的能够在有形商品和无形商品、服务的生产过程中转移和增加价值的人的劳动能力。可以将资本分为人力资本和特殊人力资本。人力资本不同于人力资源，强调对经济增长贡献重大的人力因素——重点是对知识、技术、信息、事业心和创新精神等一切具有“乘数效应”的经济资源的总称。人力资本不同于简单、重复、体力劳动相联系的基本劳动力资本，而是超越基本劳动力资本并与复杂、高级脑力劳动相联系的高层次劳动力的概念。人力资产与非人力资产结合所创造的剩余，就转化为人力资本。从以上各种观点和看法可见，人力资本的实质就是知识资本，知识资本的重要使人力资本变得重要。而人力资本则是通过投资而形成的。

当前，西方经济学界一般认为，凡是用于生产、扩大生产能力以及提高生产效率的均称之为资本。他不仅包括设备和厂房，而且包括知识和技能。一般将前者视为物质资本，后者即为人力资本。因此可以这样定义，人力资本是体现在人力资源身上的，以人力资源的数量和质量表示的一种非物质资本。把握人力资本的含义，可以从以下几方面理解：第一，人力资本是活的资本，它凝结于劳动者身体内，表现为人的体力、智力、知识和技能，其中真正反映人力资本实质的是劳动者的智力、知识和技能。第二，人力资本由一定的费用投资转化而来，没有费用的投入就不会