

全国高等教育自学考试用书

人力资源 开发与管理 学习指导用书

吴春华 崔会敏 编写



天津教育出版社

选题策划 = 王光昭
责任编辑 = 王光昭
装帧设计 = 张丽丽

ISBN 978-7-5309-5065-4



9 787530 950654 >

定价：18.00 元

全国高等教育自学考试用书

人力资源 开发与管理 学习指导用书

吴春华 崔会敏 编写



天津教育出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源开发与管理学习指导用书/吴春华, 崔会敏
编写. — 天津: 天津教育出版社, 2007. 12
ISBN 978-7-5309-5065-4

I. 人… II. ①吴… ②崔… III. ①劳动力资源—资源开发—高等教育—自学考试—自学参考资料 ②劳动力资源—资源管理—高等教育—自学考试—自学参考资料 IV. F241

中国版本图书馆CIP数据核字(2007) 第179675号

人力资源开发与管理学习指导用书

出版人	肖占鹏
编者	吴春华 崔会敏
选题策划	王光昭
责任编辑	王光昭
装帧设计	张丽丽
出版发行	天津教育出版社 天津市和平区西康路35号 邮政编码 300051
印刷	昌黎太阳红彩色印刷有限责任公司
版次	2007年12月第1版
印次	2007年12月第1次印刷
规格	32开(890 × 1240)
字数	225千字
印张	10
书号	ISBN 978-7-5309-5065-4
定价	18.00元

第一章 人力资源开发与管理理论的基础 1

一、知识结构	1
二、要点解析	2
三、同步练习	14
四、参考答案	20

第二章 人力资源开发与管理思想的演变 27

一、知识结构	27
二、要点解析	28
三、同步练习	38
四、参考答案	43

第三章 人力资源开发与管理的环境分析 51

一、知识结构	51
二、要点解析	51
三、同步练习	59
四、参考答案	63

第四章 不同部门的人力资源开发与管理 69

一、知识结构	69
二、要点解析	70
三、同步练习	83
四、参考答案	88

第五章 人力资源战略与规划 96

一、知识结构	96
二、要点解析	97
三、同步练习	104
四、参考答案	110

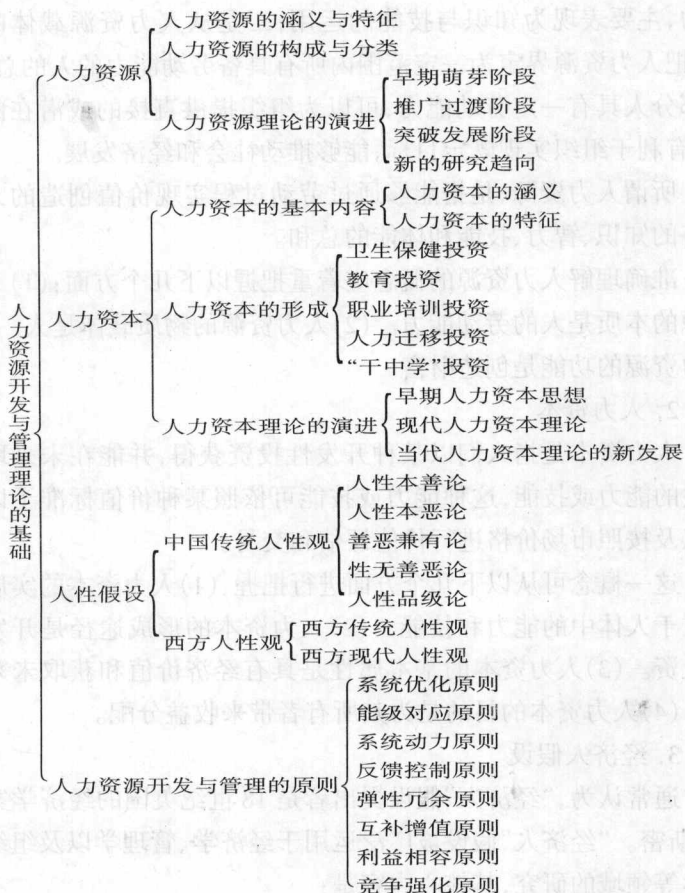
第六章 人力资源管理中的招募	116
一、知识结构	116
二、要点解析	116
三、同步练习	129
四、参考答案	134
第七章 人力资源管理中的工作分析	144
一、知识结构	144
二、要点解析	145
三、同步练习	151
四、参考答案	157
第八章 人力资源管理中的教育培训	164
一、知识结构	164
二、要点解析	164
三、同步练习	174
四、参考答案	180
第九章 人员素质测评	186
一、知识结构	186
二、要点解析	187
三、同步练习	199
四、参考答案	207
第十章 人力资源的绩效管理	216
一、知识结构	216
二、要点解析	217
三、同步练习	230
四、参考答案	236

第十一章 人力资源的薪酬与福利	242
一、知识结构	242
二、要点解析	243
三、同步练习	258
四、参考答案	265
第十二章 人力资源的社会保障	271
一、知识结构	271
二、要点解析	272
三、同步练习	285
四、参考答案	290
附录:天津高等教育自学考试课程考试大纲	296

第一章

人力资源开发与管理理论的基础

一、知识结构



二、要点解析

(一)基本概念

1. 人力资源

现代管理学中对人力资源的界定一般有广义和狭义之分。广义地说,具有正常劳动能力的人都属于人力资源。而狭义的界定主要从两个不同的视角来考察人力资源,一是从人力资源本质的角度,把人力资源界定为可用于生产产品或提供服务的一种劳动能力,主要表现为知识与技能的运用;二是从人力资源载体的角度,把人力资源界定为一定范围内所有具备劳动能力的人的总和,这部分人具有一定劳动能力,可以为组织提供直接的或潜在的服务,有利于组织实现既定目标,能够推动社会 and 经济发展。

所谓人力资源,是指能够通过劳动过程实现价值创造的人所具有的知识、智力、技能和体能的总和。

准确理解人力资源的概念应着重把握以下几个方面:(1)人力资源的本质是人的劳动能力。(2)人力资源的物质载体是人。(3)人力资源的功能是创造财富。

2. 人力资本

人力资本是指人们以某种开发性投资获得,并能在未来取得收益的能力或技能,这种能力或技能可依照某种价值标准予以量化以及按照市场价格进行价值评估和交易。

这一概念可从以下几个方面进行把握:(1)人力资本的实质是存在于人体中的能力和技能。(2)人力资本的形成途径是开发性的投资。(3)人力资本的基本属性是具有经济价值和获取未来收益。(4)人力资本的目的是为其所有者带来收益分配。

3. 经济人假设

通常认为,“经济人”假设提出者是18世纪英国的经济学家亚当·斯密。“经济人”假设被广泛运用于经济学、管理学以及组织行为学等领域的研究,其核心内容是:

第一,人的天性是不喜欢工作的,只要有会机,就会逃避工作。

第二,人是由经济利益诱发工作动机的,并且谋求利益最大化,只有金钱和其他的物质利益才能激励他们努力去工作。

第三,多数人没有什么野心,宁可受别人指挥,也不希望主动承担责任,所以只能被动地接受工作。

第四,人的生理需要和安全需要高于一切。

第五,人的感情是非理性的,难以自律,易受他人或外部因素影响。

第六,人总是以自我为中心,对组织目标并不关心,所以往往要用强制手段来迫使他们为完成组织目标而工作。

4. 社会人假设

“社会人”假设起源于1927年哈佛大学教授埃尔顿·梅奥及其同事在西方电气公司的霍桑工厂所进行的试验,即著名的霍桑试验。在霍桑试验及一系列相关研究的基础上,学者们提出了“社会人”假设。其主要观点是:

第一,人的工作动机主要是由社会需求引起的,同事间的交往可以使其获得认同感从而满足组织员工的社交需求。第二,工业革命和工业机械化的结果使工作本身变得毫无意义,因而必须从工作的社会关系中寻求寄托。第三,组织员工最希望管理人员能满足自己的社会需要,上级满足其社会需要的程度决定了他们的工作积极性。第四,人受其所属非正式群体的人际关系影响力,要比管理者所单纯给予的经济诱因及控制监督更为重要。

5. 自我实现人假设

“自我实现人”这一概念是由人本主义心理学家马斯洛于1953年提出的。以该理论为基点逐渐形成“自我实现人”的假设,其主要观点为:

第一,人并非生来就是懒惰与厌恶工作的,人们运用体力和脑力从事工作,如同游戏和休息一样是自然的。第二,人是否愿意工作主要取决于控制条件,外部控制和惩罚不足以促使人们努力工

作,而人更愿意选择在内部的自我指挥和自我管理下完成工作任务。第三,人最大的工作报酬不是外部的物质因素,而是通过实现组织目标而获得个人的自我满足、自我实现的需要。第四,大部分人有丰富的想象力、智能、创造力和责任心来解决组织中的问题,实现组织目标,并非只有少数人才具有这些能力。

(二)基本理论

1. 人力资源的特征

(1)人力资源的时效性和连续性

资源的时效性是指各种资源的物质形态只有在一定时间范围内才能发挥其效用,超出特定的时间段,就会发生效用衰减直至完全失效。与人力资源时效性并存的是连续性,二者紧密相联。不像其他物质资源那样,只要通过一次开发或二次开发,形成最终产品之后,就不能再继续进行开发与利用,人力资源具有可连续开发利用的特性。

(2)人力资源的再生性与能动性

人力资源具有再生性。从总体上讲,人口生产与再生产为保持人力资源的总量提供了可能;从个体来看,个人通过正常的生活学习过程保证体力与知识的补充是人力资源持续再生的微观基础。人力资源的能动性,主要表现在三个方面:人力资源具有自我发展的能动性;人力资源具有自由流动的能动性;人力资源具有积极发挥作用的能动性。

(3)人力资源的无形性与有形性

人力资源是诸多经济资源中的第一资源。但人力资源与其他资源的区别在于它具有双重性:即“有形性”与“无形性”并存。人力资源的载体是可确指的“人”,其数量、性别、年龄、结构等特征是有形的,但人力资源的内在核心——知识和技术具有较强的无形性。

(4)人力资源的有限性和无限性

人力资源是有限性和无限性的统一体。其有限性表现在两方

面:(1)人力资源的物质载体是人,而人的总量是有限的。(2)人的生理条件和社会环境既为人的体力和脑力发展提供了有利条件,同时又是一种客观的制约因素。从人类知识积累的过程来看,每一代人所拥有的知识和技能都是有限的,但经过世代间的传承,人类知识和技能的总量呈无限扩充的趋势,因此,人力资源又是无限丰富的。

(5)人力资源的社会性和增值性

人力资源的社会性,是指构成人力资源的人都是生活在一定的社会历史条件和社会环境中的,而不同的社会发展水平必然决定了人力资源的整体素质与水平。人力资源的价值却会随着劳动生产过程而递增。首先,通过使用人力资源可以创造出比形成与维持人力资源成本价值大得多的新产品价值;其次,对于构成人力资源价值核心的知识与技能的价值来说,会因为不断地使用而逐渐更新进步,变得更有价值。

2. 人力资本的特征

(1)人力资本形态的依附性与无形性

首先,人力资本在形态上具有无形性,只有依附于人体才能形成与发展。其次,作为一种人的能力的凝结物,人力资本在未投入使用时是无法进行直观表现的,只有通过劳动过程才能体现其存在,而其他物质资本即使不被使用,也仍然可以直视其存在,不能被忽视。

(2)人力资本权属的绝对性和相对性

人力资本权属的绝对性是指从人力资本的产权角度分析,人力资本所有权是唯一且不变的。人力资本的所有权只能归其载体所有,不能被转让和继承。人力资本权属的相对性是指除人力资本的所有权之外的其他权利和非人力资本产权一样,可以在不同主体之间流转。

(3)人力资本运行的再生性和增值性

人力资本被投入生产后可以创造出远远超过其本身所消耗成

本的更高价值。同时,在整个生产过程中,人力资本并不是被完全消耗殆尽,而是可以通过劳动者的体能恢复与技能培训再生产新的人力资本。此外,通过连续不断的生产劳动使劳动者的工作经验更加丰富,操作技能愈加纯熟,从而实现了人力资本价值的增值。

(4) 人力资本价值的可变性和风险性

在知识经济社会,人力资本的核心是人拥有的知识、经验和技能。而知识、经验和技能具有很强的时效性,只有使其不断地更新进步才能实现保值增值;一旦处于闲置状态,反而会贬值。因此,人力资本的价值具有极强的可变性,不仅可以增值,还会贬值。人力资本价值的可变性决定了对其投资的风险性。

3. 人力资源的质量

人力资源质量即具有劳动能力人口的总体素质水平。通常从五个方面来衡量人力资源的质量。一是体质,即劳动力的身体素质。二是智质,即劳动力的智力素质。三是文化程度,即劳动者的文化知识素质。四是技能,即劳动者所具有的从事一般性工作和专业性工作的能力。五是精神品质,主要指劳动者的劳动价值观及职业道德水准。

4. 西奥多·舒尔茨的人力资本理论

西奥多·舒尔茨于1960年在美国经济学会年会上发表的《人力资本投资》的演讲,被誉为现代人力资本理论正式诞生的宣言书,因此他被后人誉为“人力资本之父”。

舒尔茨对人力资本理论的最大贡献在于,他充分运用其精于宏观研究的理论优势为人力资本研究初步建立了基本理论体系。其主要贡献有:第一,正本清源,正式提出并推动了人力资本理论的研究。他旗帜鲜明地倡导理论界应重视并加强对人力资本理论的研究。第二,确定了人力资本的基本内涵与人力资本投资的内容。舒尔茨认为人力资本是人所拥有的知识、技能、经验和健康等,其显著标志是它属于人的一部分。人力资本投资是一种生产

性支出而非简单的消费性支出,其主要投资渠道有五种:正规教育投资、在职培训投资、健康投资、迁移投资和科研与技术培训投资。第三,对国家培养人力资本的公共政策进行了深入的理论分析并提出了具有启发性的建议。

5. 加里·贝克尔的人力资本理论

其关于人力资本理论的成果主要体现于《生育率的经济分析》、《人力资本投资:一种理论分析》、《人力资本:特别是关于教育的理论与经验分析》和《时间配置论》等著作中。

贝克尔对于人力资本理论的巨大贡献在于他构建了一个具有普遍指导意义的理论分析框架,并将其扩展到婚姻生育、家庭生产分工、时间分配、犯罪与惩罚、劳动力市场等领域的研究。其主要理论成果为:第一,拓展了人力资本的内涵。第二,用均衡分析方法建立了人力资本投资均衡模型。第三,关于人力资本投资回收率问题。第四,运用人力资本理论进行了深入的经验研究,为人力资本理论奠定了坚实的现实基础。

6. 雅各布·明塞尔的人力资本理论

雅各布·明塞尔是最早系统论述人力资本理论的经济学家之一,早在1957年,明塞尔就完成了他的博士论文《人力资本投资与个人收入分配》,首次建立了个人收入与其接受培训量之间关系的数学模型。

明塞尔更关注对人力资本的微观考察。明塞尔对人力资本理论的贡献主要在以下几个方面:第一,他借鉴“补偿原理”,首先建立了人力投资的收益率模型,用以解释个人收入差别与人力资本之间的关系。第二,他最先提出了人力资本挣得函数。第三,明塞尔在考察在职培训对终生收入模式的影响时,提出了“追赶”时期的概念。第四,将人力资本理论与分析方法应用于劳动市场行为与家庭决策,提出许多新的理论创见。此外,他还对实施最低工资及其后果问题给予了新的经济学分析。

7. 人性本善论

“人性本善论”(又称“性善论”)对人性的看法持乐观态度,认为所有人一生下来就孕育有善良之心,对这种善因加以培养就可以使人的修养德行达到非常高的境界,即“人人皆可为尧舜”。“人性本善论”的观点可以追溯到战国时期的孟子。孟子从人与自然混沌一体的前提出发来论述人与动物的区别时阐发了性善论。孟子的“性善论”在以儒家思想为尊的古代中国具有极强的吸引力,后世学者对其不断地补充丰富。

8. 人性本恶论

与“人性本善论”相反,“人性本恶论”强调人生性就是“恶”的,必须对其严加约束,积极教育才能改恶从善,这种观点以荀子为主要代表。荀子认为,因为人生而有好利避害之心、喜耳目之欲,所以先天本性是“恶”而非善。如一味迎合人的本性就会使人陷于争夺与暴乱之中,因此要定制度,兴教化,使人“化性起伪”导于向善。荀子的弟子韩非继承了老师的思想并将其推向极端。他以人性恶为前提,把人与人之间的关系简化为纯粹的利害关系,并主张管理人民应采用严刑峻法。

9. 人力资源理论的演进

按照人力资源理论发展的成熟程度将其划分为:早期萌芽阶段、推广过渡阶段、突破发展阶段和新的研究趋向等四个阶段。

(1) 早期萌芽阶段

1919年,美国经济学家约翰·康芒斯在《产业信誉》中首次使用了“人力资源”一词。一般认为,康芒斯是第一个使用“人力资源”术语的人。

而管理学意义上的“人力资源”是由当代著名的管理学家彼得·德鲁克于1954年在其最有影响的著作——《管理的实践》一书中提出的。

怀特·巴克于1958年发表了《人力资源功能》一书。在书中,巴克论述了一个被传统管理理论所忽略的问题——人力资源管理。1964年,皮格尔斯、迈尔斯和马姆等人合编了《人力资源管

理:人事行政管理读本》一书。这些学者在书中主要强调了这样一种观点:管理人是管理的中心,是第一位的。他们认为“人力资源的管理”是比人事管理更广泛和更全面的一个概念。

人力资源概念在管理学领域得到较为确切的诠释,则应更多归功于雷蒙德·迈勒斯于 1965 年在《哈佛商业评论》发表的论文。迈勒斯建议在管理中用人力资源替代传统的员工概念。由此,“人力资源”的概念引起了学者和管理者的注意。

彼得·德鲁克和巴克等人的人力资源理论都从企业员工是有价值的资源这一前提出发,进而推断出人力资源管理的重要性。这些早期人力资源管理理论的真知灼见触动了人事管理向人力资源管理转变的萌芽。

(2)推广过渡阶段

整个 20 世纪 70 年代的人力资源管理没有革命性的理论发展,总体上处于一种与人事管理并存,且渐进式地向人力资源管理理论过渡的阶段。

1972 年,美国管理协会(AMA)出版了由达特尼克编撰的《改革人力资源管理》一书,在书中,达特尼克提出了员工的需求、兴趣、期望与组织目标之间的一致性以及“在组织中,人是最重要的资源”的观点。

70 年代中期以后,人力资源管理开始引起人们的高度关注,但是许多学者仍把人力资源管理与人事管理等同起来。1979 年,彼得森和翠西在《人力资源系统管理》一书中对人力资源管理作了进一步的阐释。

受深入发展的组织心理学和组织行为学的影响,这一时期的人力资源理论主要关注如何实施有效的人力资源管理活动,以及通过对员工行为和心理的分析来确定其对于生产率和工作满意度的影响。

(3)突破发展阶段

经过将近十年的平稳发展,人力资源理论终于从 20 世纪 80

年代开始出现了突破性的进展,这种突破表现在三个方面:

第一,对于基本理论的研究取得较大进展。第二,战略人力资源管理理论的兴起。第三,对人力资源管理的微观研究具体而深入。

(4)新的研究趋向

长期以来,学者们对人力资源管理的研究多从管理功能的角度进行探索,因而显得视角过于集中甚至狭窄。实际上这是传统人事管理理论的影响在现代人力资源管理中的体现。而西方自20世纪80年代末90年代初以来,整体社会环境与组织具体管理气候的变化,使得以前隐藏较深的一些管理问题逐渐浮出水面,这促使学者们采取更多的新视角来研究人力资源管理。在这些研究趋向中,有三种应予以特别关注:战略人力资源管理、国际人力资源管理和人力资源管理效益评估。

(三)难点解析

1. 人力资本的形成

形成人力资本的关键是人力资本投资。从现代人力资本理论的创始人舒尔茨开始,对人力资本投资的研究备受学者们关注,现已成为人力资本理论的核心内容之一。理论上发展较为成熟,实践中较常采用的人力资本投资方式主要有:卫生保健投资、教育投资、职业培训投资、人力迁移投资和“干中学”投资等。

(1)卫生保健投资

人的身体健康是形成高质量人力资本的基础,对这方面的投资主要包括医疗保健投资和劳动保护投资两部分。针对医疗保健的投资旨在增进劳动者的身体健康,维持人的劳动能力,减少因疾病所带来的人力资本“闲置”时间。另外,健康的体魄和饱满的精力可以强化劳动者的生产能力,提高劳动质量。针对劳动保护的投资旨在防止劳动过程中对劳动者可能造成的各种伤害,包括工作环境和本身造成的某些职业性损害。

(2)教育投资