

人力资源管理专业教材

人力资源管理

RENLI ZIYUAN
GUANLI

主编 ◆ 孙丽璐
副主编 ◆ 崔骅 彭欢



西南师范大学出版社
国家一级出版社 全国百佳图书出版单位

人力资源管理专业教材

人力资源管理

RENLIZIYUAN GUANLI

孙丽璐 · 主 编

崔骅 彭欢 · 副主编



西南师范大学出版社
国家一级出版社 全国百佳图书出版单位

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理 / 孙丽璐主编. — 重庆 : 西南师范大学出版社, 2012. 8 (2013. 1 重印)

ISBN 978 - 7 - 5621 - 5921 - 6

I. ①人… II. ①孙… III. ①人力资源管理 IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 184232 号

人力资源管理专业教材

人力资源管理 孙丽璐 主编

责任编辑: 罗 渝 杨景罡

书籍设计: 周 娟 廖明媛

出版发行: 西南师范大学出版社

责任编辑: 重庆市北碚区天生路 2 号 邮编: 400715

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

E-mail: xscbs@swu.edu.cn

电话: (023) 68860895 传真: (023) 68208984

经 销: 新华书店

制 版: 重庆新综艺图文广告有限责任公司

印 刷: 重庆荟文印务有限公司

开 本: 889mm × 1194mm 1/32

印 张: 14.25

字 数: 410 千字

版 次: 2012 年 8 月第 1 版

印 次: 2013 年 1 月第 2 次印刷

ISBN 978-7-5621-5921-6

定 价: 35.00 元

前言

QianYan

随着我国经济体制的转型,企业竞争日益加剧,企业的运营体制和管理模式发生巨大改变。面对激烈的市场竞争以及人们知识水平的不断提高,如何提高组织中员工的工作效率,提高组织的竞争力,增强员工的满意度是人力资源管理者面对的重要问题。

而从目前的调查看,无论从数量还是质量上,我国人力资源管理从业人员目前仍无法满足市场需求。当人力资源管理体系的构建是许多组织面临的重要和紧迫任务时,作为从事人力资源管理的理论实践者,我们深刻体会到,组织迫切需要提高人力资源管理的综合水平。除非企业退出市场,否则就必须遵守这种管理的趋势的运行规则。

与此同时,现代人力资源管理已经被提高到组织的战略地位层次,这种专业的人力资源管理工作在我国的许多组织内部一时无法完成。因此,系统提高人力资源从业者的综合素质和战略思维能力,培养一批专业知识扎实、实践能力强,并具有系统思考能力的从业人员显得尤为迫切。通过他们,组织不仅能够建立符合自身战略、文化等特点的人力资源管理体系,而且可以构建合理的人才梯队和高效的任务团队,逐渐具有自我造血功能。

人力资源管理在国内经过近二十年的发展,虽然已经有专业机构和专业人士提供规范性服务,但是仍然有许多机构公司在摸索中前进。如何提高人力资源管理的成效是每一位人力资源管理从业者以及有志于人力资源管理的人士都在思考,并希望能够获得启发的问题。在这种背景下,本书应运而生。它的特点是基础原理权威、专业知识前沿、内容表达精炼、逻辑结构规范、理论和实践结合紧密。此书非常强调实用性和可操作性,将学习者的精力投入到由浅入深的系统把握人力资源管理的基础知识和实践要领,并可以结合生动翔实的案例进行反思和练习。

书中的人力资源管理子模块都是经验丰富的相关学者和资深从业者在多年的理论探索和实践应用中应用和验证过的,具有极强的实用价值。包括如

何进行人力资源规划并实施战略,以工作分析、招募和选拔、人力资源开发和评估、绩效和薪酬管理,以及劳动关系管理等专业手段,帮助企业进行人力资源管理再设计,最终找到低成本而有效率的解决路径,在系统学习此书后,很多问题都会迎刃而解。

全书分为四个部分,第一部分包括第一章至第二章,介绍人力资源管理的基本概念和理论。

第二部分包括第三章至第四章,详细地描述了人力资源管理运作之前的准备工作。

第三部分包括第五章至第七章,系统介绍人力资源管理的运作过程工作。

第四部分包括第八章至第十章,介绍人力资源管理的运作后的评估和改进工作。

诚然,本书的内容是针对致力于从事人力资源管理的学习者的,告诉学习者如何具备人力资源管理从业者的基本素质,如何有效率地开展相关工作、提高理论素养和增加实践经验。然而,它的阅读对象不局限于此。由于本书基本涵盖了人力资源管理子模块的每一个角落,书中的观点都是精心提炼而成的,著者期望本书能充分体现现代人力资源管理理论和实践的发展,达到一定的专业参考价值。任何致力于挑战企业变革,促进企业和自身成长的人力资源管理从业者,都可以将本书作为从事人力资源管理实践的指导书。

谨向张庆林教授、郑涌教授和宋奇成教授表达我最诚挚的敬意,特别是感谢他们对我在专业领域上的指导和提点。本书在编写过程中得到了何润霞、陶羽和王霜的大力支持,他们在本书的完善上提出了宝贵意见,也参与到本书的编撰中,特别表示感谢!

由于本人水平有限,不正之处难免,真诚地恳请广大读者指正。

目录

MuLu

第一章 人力资源开发与管理概述	(1)
第一节 人力资源与经济	(1)
第二节 人力资源管理的发展与演变	(7)
第三节 人力资源开发与管理	(9)
第四节 人力资源管理的职能和内容	(12)
第五节 我国人力资源管理的现状	(18)
本章重要概念	(26)
本章小结	(26)
本章思考题	(27)
案例	(28)
 第二章 人力资源管理的理论基础	(29)
第一节 人力资源管理理论发展阶段	(29)
第二节 理论发展过程中的人性假设	(38)
第三节 人力资源管理的法律环境	(46)

本章重要概念	(64)
本章小结	(64)
本章思考题	(65)
 第三章 工作分析	 (66)
第一节 工作分析的概念及作用	(66)
第二节 工作分析的方法	(73)
第三节 工作和工作分类	(78)
第四节 工作分析的基本程序	(79)
第五节 工作设计	(84)
本章重要概念	(91)
本章小结	(91)
本章复习题	(92)
本章讨论题	(93)
案例	(93)
 第四章 人力资源规划	 (95)
第一节 人力资源规划的含义和作用	(95)
第二节 人力资源规划的程序与方法	(103)
第三节 人力资源战略规划概述	(118)
第四节 基于战略的人力资源状况分析	(123)
第五节 人力资源战略规划的制定与实施	(129)
第六节 人力资源信息系统的建立	(134)
本章重要概念	(136)
本章小结	(137)

本章思考题	(137)
第五章 招聘和选拔	(139)
第一节 招聘的作用和程序	(139)
第二节 招聘的主要方式	(147)
第三节 招聘流程和技术	(155)
第四节 人员素质测评	(168)
第五节 招聘效果评估和应用	(185)
本章重要概念	(193)
本章小结	(193)
本章思考题	(193)
第六章 人力资本投资和培训开发	(195)
第一节 人力资本投资的理论分析	(195)
第二节 人力资本投资的收益分析	(202)
第三节 培训和开发	(213)
第四节 人力资源管理专业人员的培养	(232)
本章重要概念	(239)
本章小结	(239)
本章思考题	(239)
第七章 职业生涯规划和管理	(241)
第一节 职业生涯管理理论	(241)
第二节 职业生涯决策	(253)
第三节 职业生涯设计和开发	(257)

第四节 组织的职业生涯规划	(262)
第五节 构造团队的核心文化	(266)
本章重要概念	(280)
本章小结	(280)
本章思考题	(281)
 第八章 绩效考评和管理	 (282)
第一节 绩效和绩效考评	(282)
第二节 绩效管理	(290)
第三节 绩效考评方法	(294)
第四节 绩效管理技术	(301)
第五节 企业经营管理者们的绩效评估	(316)
本章重要概念	(327)
本章小结	(327)
本章思考题	(328)
 第九章 薪酬管理和激励	 (329)
第一节 薪酬与薪酬管理	(329)
第二节 建立科学合理的薪酬管理	(338)
第三节 企业薪酬体系的合理设计	(357)
第四节 高级雇员的薪酬激励	(362)
本章重要概念	(373)
本章小结	(373)
本章思考题	(374)

第十章 劳动关系管理	(375)
第一节 劳资关系和劳资协调	(375)
第二节 劳动关系管理和基础理论	(388)
第三节 劳动合同管理	(390)
第四节 劳动争议处理制度	(396)
第五节 职业安全卫生管理制度	(400)
第六节 劳动关系的软化管理	(401)
本章重要概念	(403)
本章小结	(404)
本章思考题	(404)
 附录 高等教育自学考试课程考试大纲	(405)
参考文献	(438)

第一章 人力资源开发与管理概述

第一节 人力资源与经济

一、人力资源内涵与特征

(一) 人力资源的内涵

资源是指为了创造物质财富而投入于生产活动中的一切要素。现代管理科学普遍认为,经营好企业需要四大资源:人力资源、经济资源、物质资源和信息资源。其中人力资源是生产活动中最活跃的因素,也是一切资源中最重要资源,被经济学家称为第一资源。

人力资源(Human Resources)是指一定范围内的人口总体所具有劳动能力的总和,或者说是指能够推动社会和经济发展的具有智力和体力劳动能力的人的总称。具体而言,人力资源包括以下5个方面:其一,人力包括体质、智力、知识和技能四部分。其二,人的体能和智力,这是人力资源的基础性内容。其三,人力资源所具有的劳动能力存在人体之中,是人力资本的存量,劳动时才能发挥出来。其四,人力资源是一定范围的人口总体,它涵盖工商企业,公共管理部门和农村的人口。其五,人力资源的载体是人,它既有自然性,也有社会性;既有经济性,也有政治性。

人力资源是一个涵盖面很广的理论概括。分析人口资源、人力资源、劳动力资源和人才资源的关系有助于我们准确地理解人力资

源的实质和内涵。见图 1-1(a,b)。

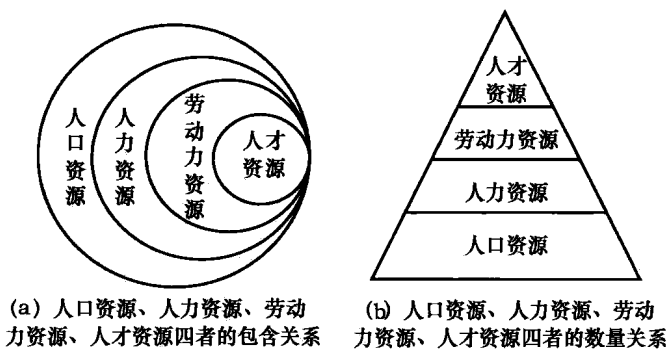


图 1-1 人口资源、人力资源、劳动力资源、人才资源四者关系

(二) 人力资源的基本特征

1. 人力资源在经济活动中是居于主导地位能动性资源

这是人力资源区别于其他资源的最根本所在。许多资源在被开发的过程中是完全被动的,人力资源则不同,它在被开发过程中具有能动性,主要表现在自我强化、职业选择和积极劳动方面。

2. 人力资源是一种可再生的生物性资源

经济资源分为可再生性资源与不可再生性资源两大类。人力资源是基于人口的再生产和社会的再生产过程中,通过人类总体内各个个体的不断替换、更新和劳动力消耗——生产——再消耗——再生产的过程实现的。

3. 人力资源是具有时效性的资源

从总体上看,人有其生命周期,不能长期蓄而不用,否则会荒废、退化。而作为人力资源,人能够从事劳动的自然时间又被限定在其生命周期的中间一段。在不同年龄段,能从事劳动的能力也不尽相同。从社会角度看,人力资源的使用也有培养期、成长期、成熟期和老化期。不同年龄组的人口数量及其间的联系,也具有时效性。

(三) 人力资本与人力资源

人力资本(Human Capital)是指人们以某种代价获得并能在劳动

力市场上具有一种价格的能力或技能。

从人力资本到人力资源是一个简短的智力加工过程。人力资源是人力资本内涵的继承、延伸和深化。现代人力资源理论是以人力资本理论为根据的,人力资本理论是人力资源理论的重点内容和基础部分,人力资源经济活动及其收益的核算基于人力资本理论,两者都是在研究人力作为生产要素在经济增长和经济发展中的重要作用时产生的。

对人力资本,应从两个方面加以综合理解:一方面是人力资本现有的存量,即人力资本积累的状况;另一方面是人力资本的流量,即人力资本投资的状况,它构成人力资本积累的基础。正如美国经济学家西奥多·舒尔茨(Theodore Schultz)所说:“土地本身并不是使人贫穷的主要因素,而人的能力和素质却是决定贫富的关键。旨在提高人口质量的投资能够极大地有助于经济繁荣和增加穷人的福利。”

二、人力资源的数量与质量

(一)人力资源的数量

1. 人力资源的绝对量和相对量

人力资源数量是对人在量上的规定,是指一个国家或地区拥有的有劳动能力的人口资源,亦即劳动力人口的数量。具体反映着由就业、求业和失业人口所组成的现实人力资源,可以用绝对量和相对量两种指标来表示。人力资源绝对量和相对量又都有“潜在”和“现实”两种计算口径。

一个国家或地区潜在人口资源包括下列八个部分,如图1-2所示。

现实人力资源为潜在人力资源中①~④部分人口的合计。这部分人口称为经济活动人口,亦称劳动力人口。

现实人力资源的相对量可用劳动参与率表示。公式如下:

$$\text{劳动参与率} = \frac{\text{劳动力人口(现实人力资源)}}{\text{潜在人力资源}} \times 100\%$$

2. 影响人力资源数量的因素:

(1)人口总量及其再生产状况;

(2) 人口年龄结构及其变动;

(3) 人口迁移。

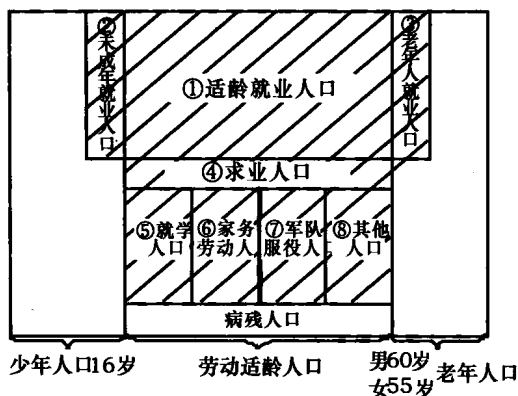


图 1-2 人力资源数量构成图

(二) 人力资源的质量

人力资源质量是人力资源在质上的规定,具体反映在构成人力资源总量的劳动力人口的整体素质上,即指人力资源所具有的体质、智力、知识和技能水平,以及劳动者的劳动态度,一般体现在劳动者的体质、文化、专业技术水平及劳动积极性等方面,而构成人力资源的单个劳动力的素质的集合则如图 1-3 所示。

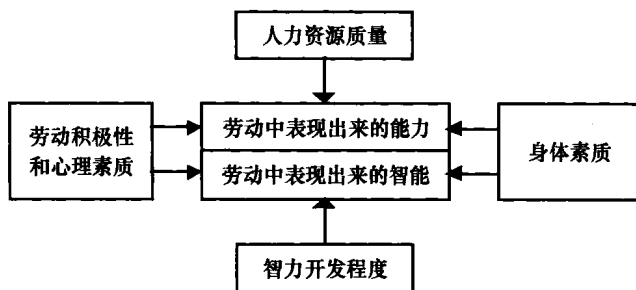


图 1-3 人力资源质量构成

影响人力资源质量的因素主要有三个方面:

(1) 遗传和其他先天因素。不同的人体质水平和智力水平上

的先天差异是比较小的,但不包括那些因遗传病而致残的人。

(2) 营养因素。

(3) 教育因素。这是赋予人力资源质量的一种最直接、最重要的手段。

三、高素质的人力资源是经济增长的动力

人力资源理论认为,一个国家的经济发达程度与这个国家的人力资源质量呈正相关性。

现代经济理论认为,经济增长的主要途径取决于以下四个方面因素:新的资本资源的投入;新的可利用自然资源的发现;劳动者的平均技术水平和劳动效率的提高;科学的、技术的和社会的知识储备的增加。

值得强调的是,人力资源是经济增长的直接推动力量,这不仅因为物质资源需要人力资源去加以运用和推动,而人力资源还可以改变或提高物质资源的效能。

四、劳动力素质与经济增长模型

(一) 劳动力素质

劳动力素质指劳动者劳动能力性质和特点的综合反映。一个劳动者的劳动态度、工作成绩、工作质量、创新能力、独立工作能力、动手能力、解决问题能力、自学能力、知识水平等方面的特点,总和起来就是劳动者的素质。

劳动力素质可以用劳动力素质系数加以量化反映。

(二) 劳动力素质与产出

劳动力素质系数的变大,意味着科学、知识和技术在劳动力身上的进步。

图 1-4(A) 中 OK 是资本投入量,OL 是劳动力素质系数 z 为 1 时的劳动力投入量,生产在 L/K 的配合比下进行,产出水平为等生产量线 G ,资本和人力在等生产量线 G 的 A 点上组合。当劳动力素质