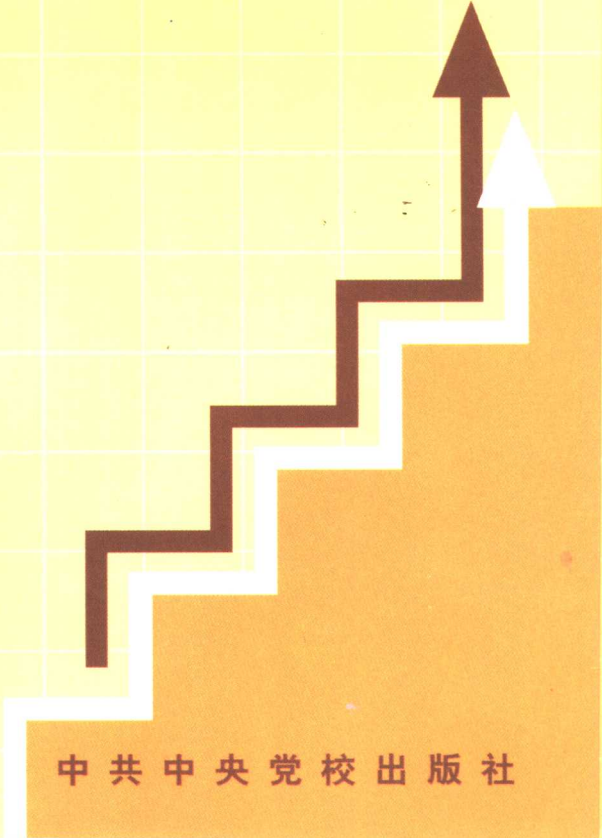




人力资源管理学

安应民 吴 菁 编著



中共中央党校出版社

经济学·管理学新书系

人力资源管理学

安应民 编著
吴 菁

中共中央党校出版社
· 北 京 ·

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理学/安应民,吴菁编著. —北京:中共中央党校出版社,1998.4

ISBN 7-5035-1714-X

I. 人… II. ①安… ②吴… III. 劳动力资源-管理
IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(98)第 00248 号

中共中央党校出版社出版发行

(北京市海淀区大有庄 100 号)

北京振华印刷厂印刷 新华书店经销

1998 年 4 月第 1 版 1998 年 4 月第 1 次印刷

开本: 850×1168 毫米 1/32 印张: 8.625

字数: 244 千字 印数: 1—5000 册

定价: 12.00 元

前 言

人力资源管理是一门新兴的交叉学科，从它诞生的那天起就受到了西方各国学术界、企业界和政府管理部门的高度重视，并很快成为国际性的热门学科，引起了世界各国的极大关注。那么，为什么人们会如此关注这门新兴的学科呢？其中最重要的原因就是由于在世界经济发展中人力资源的作用越来越显得特别重要，与物力资源相比，人力资源已成为经济发展的关键性因素。当今，在竞争日益加剧的国际经济环境中，求生存求发展的核心问题就表现在人力资源获取及其素质的竞争上。谁拥有不断发展的高质量的人力资源，谁就会拥有未来。欧盟组织在今年的一份报告中谈到了一个非常重要的新概念，这就是以知识为基础的经济。而人作为掌握、创新和发展知识的载体，我们完全可以说现代经济就是以知识人为基础的经济，知识的获得、创新和发展是推动新兴的工业化力量的决定性因素。

江泽民同志在党的十五大政治报告中明确指出：“我国现代化建设的进程，在很大程度上取决于国民素质的提高和人才资源的开发。”“培养同现代化要求相适应的数以亿计高素质的劳动者和数以千万计的专门人才，发挥我国巨大人力资源的优势，关系二十一世纪社会主义事业的全局。”因此，对我们这个经济文化比较落后和不发达的发展中国家来说，要建设初级阶段的社会主义，实现现代化建设的宏伟目标，就必须高度重视人力资源的开发与管理。我们要充分认识到，“两个转变”的实现和“两大战略”的推行关键在人，没有高素质的人力资源以及科学的管理，无论经济体制和经济增长方式的转变，还是可持续发展战略和科教兴国战

略的推行都将是一句空话。为此，只有老老实实在地抓教育、抓知识人的培养才是唯一出路。要懂得知识和人结合在一起所形成的这种人力资本，并非遵循物力资本的市场规律，而是有其特殊的聚合效应和价值规律的。人常言物以稀为贵，商品就遵循这条价值规律。但人力资本则是以知识为资本形态的特殊资本，知识越多就越有价值，知识越是交叉与聚合就越能创造价值。我们所讲的国际交往能力与国际竞争能力，表面上看是经济实力的竞争，但本质上却是知识人的竞争。

我们编写的这本《人力资源管理学》一书，就是试图从宏观与微观的结合上探索具有中国特色社会主义人力资源管理的基本框架和学科体系，为我国人力资源的培育、管理和开发利用服务。本书共分九章二十六节，内容涉及人力资源管理导论、供给与需求、人力资源配置、计划与控制、工作分析与工作设计、人力资源的招聘与选择、人力资源的培训与发展、人力资源保障以及有效利用等方面。总的看，我们试图使本书尽可能体现出以下几个方面的特点。

第一，体系结构力求比较新颖。人力资源管理的理论性和实践性都非常强，要在体系结构上真正有所突破难度也非常大。尽管目前国内已出版了几本这方面的著作，但似乎都偏重于各自的研究所长，体系结构也各有所长，我们感到能够作为比较系统比较权威的专门的教科书还难以满足。因此，从人力资源管理的学科特点和基本要求出发，我们尽可能使本书既要体现学科体系的完整性，又要使框架结构符合逻辑层次的规定性，同时也能够使理论与实践有机结合而体现出比较强的可操作性。

第二，理论观点力求正确完整。我们认为，人力资源管理作为一门新兴学科也同任何其它学科一样，都有其理论基础和学科本身的理论体系和理论观点。从这门学科的理论基础看，我们明确指出了马克思主义关于人的本质、个性和价值等学说是人力资源管理理论的哲学基础，组织行为学或管理心理学以及现代管理

理论中的权变观念和系统观念等是人力资源管理理论的管理学基础，人力资本理论则是人力资源管理理论的经济学基础。从这门学科本身的理论体系和理论观点来看，体现于整个人力资源管理的全过程，即在供给、需求、配置、计划、控制、工作分析、工作设计、招聘、选择、培训、发展、保障和有效利用等各个方面所构成的有机的理论体系和理论观点。

第三，逻辑层次力求严谨分明。人力资源管理本身的逻辑性就非常强，因而要把它作为一个体系完整的学科来建设其逻辑层次就更为严谨了。在编写中，我们一方面尽可能从宏观与微观的相互关系的角度来把握人力资源管理的逻辑层次，做到先论述和发掘宏观层面的管理内涵，然后再阐述和探讨微观层面的管理实务与操作技能。另一方面，我们侧重于从微观角度进一步探索人力资源管理涉及的不同侧面，并把这些侧面按照逻辑层次有机地糅合成一个完整的体系。

第四，实践应用力求易于操作。不论我们研究人力资源管理的目的出于怎样的考虑，但着眼于实践应用恐怕是最重要的目的。为此，我们在分析和探讨每一个具体问题时都始终从指导实践和立足应用这一角度出发，尽可能使理论的阐述和实际的运用有机地结合起来，把落脚点放在操作应用这个基点上。

但是，由于我们的水平所限，上述的写作目的和特点能否真正得以体现，还有待于专家学者和读者们的评判，特别是有待于实践结果的检验。另外，书中的疏漏、问题和错误肯定也不少，我们热诚期望各位同行专家和广大读者给予指正。

本书由安应民和吴菁合作编写。安应民承担了前言和第一、二、三、九章的编写任务，吴菁承担了第四、五、六、七、八章的编写任务。全书由安应民统稿。本书编写过程中，曾参考了国内外有关专家学者的研究成果，有关书目将附录于后。同时，还得到了兰州大学科研处的大力支持，列为学校文科学科建设重点项目，给予一定资助。刘同昌、吴敏、秦书华、陈朝阳、郝冬梅、

赵社文等同志鼎力相助，参与了部分资料的收集与整理工作。中共中央党校出版社也给予了热情支持，付出了辛勤的劳动。在此，我们一并深表诚挚的感谢。

安 应 民

1997 年深秋于北京大学昌平园区

责任编辑 张 伟
封面设计 翟永莲
版式设计 尉红民
责任校对 李 灵

目 录

前 言	(1)
第一章 人力资源管理导论	(1)
第一节 人力资源的概念与特征	(1)
一、人力资源的基本概念	(1)
二、人力资源的主要特征	(5)
第二节 人力资源管理理论的发展	(7)
一、从古典政治经济学家的思想中看人力资源的思想萌芽	(7)
二、马克思关于人力资源管理的基本观点	(9)
三、从西方管理理论的发展中看对人与社会因素研究的 发展演变	(11)
四、人力资源管理理论的形成与发展	(13)
第三节 人力资源管理的学科基础	(15)
一、人力资源管理理论的哲学基础	(15)
二、人力资源管理理论的管理学基础	(18)
三、人力资源管理理论的经济学基础	(20)
四、人力资源管理与人事管理的区别	(22)
第二章 人力资源的供给与需求	(25)
第一节 人力资源量	(25)
一、人力资源的数量	(25)
二、人力资源的质量	(30)
第二节 人力资源供给	(33)

一、人力资源供给的概念、特点及影响因素分析	(33)
二、人力资源的供给来源	(35)
三、人力资源供给的预测方法	(39)
第三节 人力资源需求	(42)
一、人力资源需求的概念分析及其确定	(43)
二、影响人力资源需求的主要因素	(47)
三、人力资源需求的预测方法	(49)
第四节 人力资本投资	(52)
一、国外学者有关人力资本投资的几种观点	(52)
二、有关人力资本投资的几个问题	(53)
三、人力资本投资理论的不足与问题	(55)
第三章 人力资源配置	(57)
第一节 人力资源配置的几个基本问题	(57)
一、人力资源配置的基本形式	(57)
二、人力资源的配置机制	(58)
第二节 就业与失业分析	(61)
一、就业分析	(61)
二、失业分析	(64)
第三节 人力资源流动分析	(73)
一、人力资源流动的类型与特性	(73)
二、人力资源流动的原因与合理性分析	(77)
三、影响人力资源流动的因素分析	(81)
第四节 工资问题与人力资源配置分析	(84)
一、有关工资的几个概念问题	(84)
二、制定工资政策的基本原则与影响因素分析	(86)
三、职位评定与工资水平分析	(90)
四、工资差别分析	(99)

第四章 人力资源计划与控制	(104)
第一节 人力资源计划	(104)
一、人力资源计划的必要性	(104)
二、人力资源计划的过程	(105)
三、人力资源计划同其他计划的协调	(108)
四、影响人力资源计划的因素	(111)
第二节 人力资源预测	(115)
一、人力资源预测过程	(115)
二、人力资源预测方法	(118)
第三节 人力资源控制	(123)
一、人力资源计划的费用控制	(124)
二、人力资源计划的执行控制	(130)
 第五章 工作分析和工作设计	 (131)
第一节 工作分析概述	(131)
一、工作分析的主要内容	(131)
二、能力分析	(135)
三、工作分析的应用	(137)
第二节 工作分析的过程	(140)
一、准备工作阶段	(140)
二、数据收集阶段	(141)
三、数据分析阶段	(144)
四、形成分析报告阶段	(150)
五、工作分析中应注意的问题	(150)
第三节 工作设计	(151)
一、工作设计思想的发展	(151)
二、工作设计中要考虑的基本问题	(152)
三、工作设计的基本内容	(155)

第六章 人力资源的招聘和选拔	(159)
第一节 人力资源的招聘	(159)
一、招聘的意义及其在人力资源管理中的地位和作用	(159)
二、招聘的过程	(161)
三、招聘的方法	(165)
四、招聘的效果评估	(168)
第二节 人力资源的选择	(168)
一、人力资源的选择及其意义	(168)
二、选择的过程及方法	(169)
三、选择的效度与信度	(181)
四、选择过程的整体性因素	(184)
第七章 人力资源的培训与发展	(186)
第一节 人力资源培训的意义	(186)
一、人力资源培训的战略意义	(186)
二、人力资源培训对组织发展的意义	(188)
三、人力资源培训对职工个人的意义	(191)
四、建立培训与发展保障体系	(191)
第二节 人力资源培训与发展的管理	(193)
一、确定培训需求	(193)
二、制定培训计划	(195)
三、培训的方法和类型	(197)
四、培训效果的评估	(201)
第三节 人力资源培训的机构和政策	(203)
一、培训的机构	(203)
二、人力资源培训 and 发展的基本政策	(204)
第八章 人力资源保障	(207)
第一节 劳动条件和劳动保护	(208)

一、劳动条件	(208)
二、劳动保护	(214)
第二节 社会保障制度	(221)
一、医疗、疾病和健康保障制度	(222)
二、养老保障制度	(223)
三、失业保障制度	(225)
第九章 人力资源的有效利用	(228)
第一节 人力资源的考评管理	(228)
一、人力资源考评的基本问题	(228)
二、人力资源的素质考评	(232)
三、人力资源的绩效考评	(240)
第二节 人力资源的激励管理	(248)
一、激励的一般概念	(248)
二、激励理论与实践	(251)
本书主要参考书目	(263)

第一章 人力资源管理导论

人力资源管理是现代管理的重要内容和组成部分，它有自己的特定内涵和活动规律，与物力资源管理相比更为重要，更具有决定意义。现代管理强调以人为中心的管理，也就是强调对人力资源的管理与开发。本章拟就人力资源的基本概念与主要特征，人力资源管理理论的发展，以及有关人力资源管理的学科基础问题分别作以论述。

第一节 人力资源的概念与特征

实践证明，人的素质是决定一个国家、地区或一个企业发展的最重要的因素。可以认为，竞争实际上就是人力资源素质的竞争。

一、人力资源的基本概念

（一）从两类资源的划分谈起

一般认为，企业活动中的基本资源有五种，即人、财、物、信息和时间。这说明企业活动中需要耗费的主要是这五种要素，这五种要素也就是我们所说的资源。

然而，我们把这五种要素（即资源）按其本质加以归类，又可以分为两个大类，即物力资源和人力资源。其中物力资源包括各种物质资源，如土地、水力、矿产……以及进行加工的各种生产资料和原材料；还包括生产过程中派生出来的各种信息，以及作为经济活动媒介的货币和占用的时间（或投入）等。可见，物

力资源是经济活动的前提条件和物质基础，没有物力资源，经济活动就无法进行。因此，物力资源的特点表现为被动的、物理性的和硬性的，或者也可以说是“死”的，是服从于纯理性规律的。

而人力资源是指一定社会组织范围内人口总量中所蕴含的劳动能力的总和。与物力资源相比，它的特点又表现为能动的、感情性的和软性的，或者可以说是“活”的。事实上，对人力资源定义的认识和概括，国内外学者仍不尽一致，大体上主要有三种观点。一是狭义论，认为人力资源是指全部人口中以合法劳动创造财富、推动社会发展的那部分人口，又称劳动力资源。二是广义论，认为人力资源是包括从出生到死亡的所有人口，即全部人口资源，把人力资源等同于全部人口资源。三是中间论，即认为人力资源是包括从出生到依法退休前的全部人口资源。

（二）管理就是管人，人力资源管理就是管人的一门学问

毛泽东同志曾深刻地指出：“一切物的因素只有通过人的因素才能加以开发利用。”这说明，在一定的生产力条件下，在人与物这一对因素中，只有人才是决定性的因素。因此，现代管理学强调“以人中心”的管理，就是把“管理”主要看作“管人”来认识的。为什么？这就是毛泽东同志所论述的道理。

从这个意义上看，我们所讲的“人力资源管理”就是研究“管人”的一门学问。即通过不断地获取人力资源，把得到的人力资源整合到组织中而融为一体，保持和激励他们对本组织的忠诚与积极性，控制他们的工作绩效并作出相应的调整，尽量开发他们的创造潜能，以保证组织目标的实现。这已成为学者们比较一致的看法。

（三）要正确把握人力资源的概念和人力资源管理的性质

我们知道对人力资源的概念有许多种定义，这里之所以把人力资源的概念定义为“是指一定社会组织范围内人口总量中所蕴含的劳动能力的总和”，主要是基于以下几点考虑。

第一，这里所说的一定社会组织范围内，既可以从一个国家、

一个地区来理解，也可以从一个企业、一个单位来理解，还可以从一个系统来理解。

第二，人力资源是存在于特定的物质实体的。这就是说，一定数量和质量的劳动人口是构成人力资源的物质基础和前提。需要注意的是：人力资源并不是劳动人口，而是劳动人口所蕴含的劳动能力，即人的体力和智力。劳动人口只是构成人力资源的物质基础和前提，但并不是人力资源本身。正如马克思所说的：“我们把劳动力或劳动能力理解为人的身体即活的人体中存在的、每当人生产某种使用价值时就运用的体力和智力的总和。”^①

第三，生产要素是包括人的要素在内的，因此人力作为一种资源，是能够完全作为生产性要素而投入到经济活动中的特殊资源。所以，从严格意义上讲，人力资源就是指适龄劳动人口中具有劳动能力的人口资源，或者也可以包括行将进入适龄劳动人口的那一部分非劳动人口，如在学、在培的非劳动人口。

第四，人的劳动能力是人的自然属性和社会属性的综合体现。马克思也曾指出：“劳动首先是人和自然之间的过程，是人以自身的活动来引起、调整和控制人和自然之间物质交换的过程。人自身作为一种自然力与自然物质相对立。”^②因而，作为人力资源的人的劳动能力首先表现为一种自然力，具有自然属性，与风力、水力、机械力是一样的。但是，人的劳动能力，特别是人力资源本身，总是在一定的社会环境中和社会条件下表现出来的，所以又具有明显的社会属性。正是那样一种社会环境、社会条件、社会系统、社会组织等等，才是个体的能力可以整合为群体能力，成为社会生产力中最活跃最具革命性的力量，成为“ $1+1>2$ ”的现实生产力。正如马克思在《资本论》中所论述的那样，一个骑兵连的进攻力量或一个步兵团的抵抗力量，同单个骑兵的进攻力量

^① 《马克思恩格斯全集》第23卷第190页。

^② 《马克思恩格斯全集》第23卷第201—202页。

的总和，或单个步兵的抵抗力量的总和是有本质差别的，这就是“ $1+1>2$ ”的道理。

因此，从上述的分析中不难看出，人力资源管理同样具有两种属性，即自然属性和社会属性。人力资源管理就是把这两种属性有机统一起来的艺术。按照马克思主义的基本原理，人们的生产劳动等任何经济行为，首先反映的是人们之间的社会联系，即社会性关系的发生，其次才反映着自然联系的那种关系。虽然社会属性必然会受到自然属性的影响和制约，但我们不能离开人的社会属性去谈所谓人的自然属性。从这个意义上看，社会属性无疑是人的本质属性。

既然如此，人力资源管理就必须在充分考察人的社会属性的同时，也要注意人的自然属性的考察与研究。所谓充分考察人的社会属性，就是指要从人们所处的各种社会关系中去把握对人力资源的开发与利用，要考虑人们所处的社会经济、政治、文化、教育、科技等各种因素；注意考察职工的各种需要及其满足的程度与方式；注意分配方式的调控和分配关系的调节；注意对人的各种相关的社会因素的调节，等等。所谓注意人的自然属性的研究，主要是指对人的生理因素和心理因素的协调；注意职工的心理调适；注意心理因素的研究对管理的重要作用等。

（四）要注意分清人力资源与人才的区别

“人才”的概念在我国管理界使用得非常普遍，是指有才能的人。实际上，是把人分为有特殊才能与资质的人和普通、平常能力与资质的人两大类，人才是指前者。因而，人才与人力资源的概念相比，其含义和覆盖面比人力资源要狭窄得多。特别是很难判断什么样的人是有才能的人，才算是人才，其标准难以确定。从日常工作中的实际情况看，人各有所长，也各有所短，关键是如何发挥所长，回避所短，如何用人。正像拿破仑说的，世上没有愚蠢的士兵，只有愚蠢的将军。所有的士兵都必有所长，就看将军善于不善于发现和发挥各人的所长。