



高等财经院校精品课程系列教材

R 人力资源管理

Renli Ziyuan Guanli

主编 刘桂萍



 经济科学出版社

高等财经院校精品课程系列教材

人力资源管理

主 编 刘桂萍

经济科学出版社

责任编辑：吕 萍 段小青

责任校对：徐领弟

版式设计：代小卫

技术编辑：潘泽新

人力资源管理

主 编 刘桂萍

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址：北京海淀区阜成路甲 28 号 邮编：100036

总编室电话：88191217 发行部电话：88191540

网址：[www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件：[esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

富达印刷厂印刷

永胜装订厂装订

787×1092 16 开 19 印张 350000 字

2006 年 7 月第一版 2006 年 7 月第一次印刷

印数：0001—4000 册

ISBN 7 - 5058 - 5689 - 8/F · 4948 定价：29.00 元

（图书出现印装问题，本社负责调换）

（版权所有 翻印必究）

出版说明

为了进一步深化山东经济学院课程改革，充分发挥教学中的“精品示范效应”，根据《教育部关于启动高等学校教学质量与教学改革工程精品课程建设工作的通知》（教高〔2003〕1号）和《国家精品课程建设工作实施办法》（教高〔2003〕3号）文件精神，按照精品课程的立项程序和标准要求，经过反复论证，多门课程获校级立项，这是山东经济学院课程建设的一件大事。

精品课程是具有—流教师队伍、—流教学内容、—流教学方法、—流教材、—流教学管理等特点的示范性课程，包括六个方面内容：一是教学队伍建设。要逐步形成一支以主讲教授负责、结构合理、人员稳定、教学水平高、教学效果好的教师梯队，要按一定比例配备辅导教师和实验教师。二是教学内容建设。教学内容要具有先进性、科学性，要及时反映本学科领域的最新科技成果。三是要使用先进的教学方法和手段。相关的教学大纲、教案、习题、实验指导、参考文献目录等要上网并免费开放，实现优质教学资源共享。四是教材建设。五是实验建设。要大力改革实验教学的形式和内容，鼓励开设综合性、创新性实验和研究型课程，鼓励本科生参与科研活动。六是机制建设。要有相应的激励和评价机制，鼓励教授承担精品课程建设，要有新的用人机制保证精品课程建设等。

从以上表述可以看出，教材建设是精品课程建设的重要组成部分，系列化的优秀教材与精品课程相呼应非常有必要。

教材是教学之本，它规范着某一课程的基本内容，保证教学内容的规范化和科学化，以实现教学目的。因此，教材建设是实现教学计划和达到教学目的的基本建设工程。教材建设包括教材的编写、出版和发行

等环节。其中，教材编写是关键，出版是保证，教材建设是否规范化和科学化，决定了教材质量的高低，关系到教学和教学目的能否实现。为此，山东经济学院组织精品课程负责人编写了这套精品课程系列教材，以适应精品课程建设的需要。

《高等财经院校精品课程系列教材》编写组

2006 年 1 月

前言

21 世纪是知识经济时代，组织的竞争将是基于核心能力的竞争。所谓核心能力是指某一组织内部一系列互补的技能和知识的结合，它具有使一项或多项业务达到竞争领域一流水平的能力。而作为知识和技能“承载者”的人力资源，代表了组织所拥有的专门知识、技能和能力的总和，是组织提高核心能力实现其战略目标的关键因素。21 世纪是以人为本的管理时代。虽然企业的科技和知识是无形的，但代表企业知识、技能和能力水平的人力资源却是真实存在的，并能加以管理、培训和开发。中国已经加入了 WTO，国内企业所面临的市场需求瞬息万变、技术创新不断加速、产品生命周期不断缩短、市场竞争日趋剧烈。任何方面的管理创新都很容易被竞争对手模仿，只有人力资源管理的创新才容易为企业形成管理竞争力，人的创造力与潜力的有效发挥是企业实现生存的基础。

随着国外先进的人力资源管理的理论与最新研究成果的传播，人力资源管理这门学科在我国得到了蓬勃迅速的发展，越来越多的高校关注人力资源管理理论的研究，企业也越来越意识到人力资源管理在企业管理中的战略作用。在这种环境下，高校设置的人力资源管理专业课程，如何将西方现代人力资源管理的先进理论与国内企业的管理实践结合起来，建立具有中国特色的人力资源管理学，是摆在我们面前亟待完成的任务。这一任务的完成，有待于理论工作者和实际工作者的共同努力。

在编写过程中，本书充分吸取了中外人力资源管理理论研究的最新成果与方法，并结合中国的具体国情，使人力资源管理理论探讨与实践相结合，注重理论的完整清晰和管理方法的简单实用，每章后边附有案例，目的是使学生和普通管理人员能够比较容易地了解人力资源管理的

基本知识。本书借鉴和使用了大量国内外学者的研究成果,在此表示衷心的感谢。本书是我们教研室全体教师辛勤工作的结晶。由刘桂萍教授提出教材的编写大纲,工商管理学院副院长刘军教授对大纲架构提出修改建议,教研室全体教师进行了讨论。本书共分十一章,各章作者安排如下(以章为序):第一章刘桂萍,第二章刘军、葛培波,第三章于维英,第四章刘桂萍,第五章张晶,第六章孙立莉,第七章许庆华,第八章张红凤,第九章葛培波,第十章于维英,第十一章孙立莉。最后由刘桂萍负责对全书进行了审定、修改和定稿工作。

在教材即将出版之际,我们非常感谢山东经济学院良好的学术环境给予我们的激励,感谢工商管理学院领导给予的帮助和支持。由于时间仓促和经验的不足,错误和遗漏在所难免,恳切希望使用本书的教师和学生及相关人员提出批评和建议,以使本书得以不断充实和完善。

刘桂萍

2006年5月27日

目 录

第一章 人力资源管理导论	1
第一节 人力资源的定义与特征	1
第二节 人力资源管理	7
第三节 人力资源管理理念的转变	13
第四节 人力资源管理在企业管理中的战略作用	18
第二章 人力资源管理的演进及基本原理	26
第一节 人力资源管理的产生与发展	26
第二节 西方有关人力资源管理的理论	33
第三节 中国有关人力资源管理思想的简介	36
第四节 人力资本理论	40
第五节 人力资源管理的基本原理	46
第三章 工作分析与工作设计	55
第一节 工作分析概述	55
第二节 工作分析的方法	61
第三节 工作分析的结果与表现形式	67
第四节 工作设计	72
第四章 人力资源战略规划	80
第一节 企业战略与人力资源管理	80
第二节 人力资源规划的制定	83
第三节 人力资源规划的方法	91

第四节	人力资源规划的实施与评价	98
第五章	员工招聘与录用	107
第一节	员工招聘概述	107
第二节	员工招聘的程序	110
第三节	员工甄选与录用	117
第六章	员工培训与开发	132
第一节	员工培训与开发概述	132
第二节	员工职前教育	136
第三节	企业员工培训需求的评估	139
第四节	员工培训方案设计	144
第五节	员工培训的方法与评价	149
第七章	绩效管理	156
第一节	绩效管理的概念和功能	156
第二节	绩效管理体系的总体设计	162
第三节	绩效考核的基本方法	168
第四节	绩效考核方法在实践中的发展	173
第八章	职业管理与发展	186
第一节	职业生涯及特点	186
第二节	职业选择与职业发展	189
第三节	职业生涯设计与决策	199
第四节	职业管理	204
第九章	薪酬管理	213
第一节	薪酬与薪酬管理	213
第二节	工作评价	222
第三节	企业薪酬设计	226
第十章	人力资源保护	237
第一节	劳动关系	237

----- 目 录 -----	3
第二节 职业安全与健康	248
第三节 社会保障	254
第十一章 人力资源会计	263
第一节 人力资源会计概述	263
第二节 人力资源成本会计	273
第三节 人力资源价值会计	282
参考文献	290

第一章

人力资源管理导论

人力资源是一种特殊资源，它主要具有不可替代性和高增值性的特点。第二次世界大战以后，世界经济得到迅猛发展，经济学家为了解开经济发展之谜，提出种种理论来解释世界经济的发展，这些理论由于把企业、地区和国家的资源局限于自然资源和资本资源，因此，它们都未从根本上寻找到经济发展的原因。20世纪60年代初期，美国经济学家、诺贝尔经济学奖获得者舒尔茨提出了人力资本的理论，他用这种理论成功地解决了古典经济学家长期以来未曾解决的经济增长的源泉之难题，解开了当代富裕之谜。他认为人力资本才是国家地区的富裕之泉。当代经济学家普遍接受了舒尔茨的观点。经济学家认为，土地、厂房、机器、资金等已经不再是国家、地区和企业致富的源泉，惟独人力资源才是企业 and 国家发展之根本。

第一节 人力资源的定义与特征

一、人力资源的定义

1. 人力资源的定义。资源是“资财的来源”（《辞海》）。在经济学上，资源是为了创造物质财富而投入于生产活动中的一切要素。当代经济学家把资源分为以下几类：

（1）自然资源。一般用于生产活动的未经人加工的自然物。如未经开发的土地、山川、森林、矿藏等，它们有待于人们去开发利用。

(2) 资本资源。一般用于生产活动的一切经人加工的自然物。如资金、机器、厂房、设备。人们并不直接消费资本本身,而是利用它去生产和创造新的产品与新的价值。

(3) 信息资源。指对生产活动及其与其有关的一切活动的事、物描述的符号的集合。信息是对客观事物的一种描述,与前两种资源不同的是,前两种资源具有明显的独占性,而信息资源则具有共享性。

(4) 人力资源。是指包含在人体内的一种生产力,它是表现在劳动者身上的、以劳动者的数量和质量表示的资源,对经济的发展起着决定性的作用,它是最活跃、最积极、最具有主动性的生产要素,是积累和创造物质资本,开发和利用自然资源,促进和发展国民经济,推动和促进社会变革的主要力量。由于该资源特殊的重要性,它又被经济学家称为是第一资源。

关于人力资源的定义,有广义和狭义之分。经济学家从不同的角度给出了不同的定义,常见的有以下几种:

广义地讲,智力正常的人都是人力资源。

狭义的定义有多种表述:

人力资源是指能够推动国民经济和社会发展的、具有智力劳动和体力劳动能力的人们的总和,它包括数量和质量两个方面。

人力资源是指一个国家或地区有劳动能力的人口总和。

人力资源是指具有智力劳动能力或体力劳动能力的人们的总和。

人力资源是指包含在人体内的一种生产能力,若这种能力未发挥出来,它就是潜在的劳动生产力,若开发出来,就变成了现实的劳动生产力。

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,即处在劳动年龄的已直接投入建设或尚未投入建设的人口的能力。

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。

本书所用的人力资源定义是上述第一种概念。主要涉及从事经济活动的企业以及有关的公司、工厂等经济实体,并不专门论及其他社会活动(如医院、学校、农村的各种活动)及政治活动(如政府机关、社会团体等的活动)。因此,本书的人力资源管理是指在从事经济活动的实体中的一切从业人员,包括普通工人、职员及专业技术人员、管理人员、高层领导等。

2. 人力资源的构成。人力资源是活的资源。人力资源既不能等同于人口资源和劳动力资源,也不能等同于人才资源和天才资源。

人口资源是指一个国家或地区具有的人口数量。它主要表明数量概念,是一

个最基本的底数，劳动力资源、人力资源、人才资源等皆来源于这个最基本的资源中。

劳动力资源是一个国家或地区具有的劳动力人口总称，是人口资源中拥有劳动能力的那一部分人，通常是18岁左右至60岁左右的人口群体。这一人口群体必须具备从事体力劳动或脑力劳动的能力。它偏重的是数量概念。

人才资源是一个国家或地区具有较强的战略能力、管理能力、研究能力、创造能力或专门技术能力的人口总称。人才资源则主要突出质量概念，是人力资源中较杰出、较优秀的那一部分人，表明的是一个国家或地区所拥有的人才质量。

天才资源通常是指在某一领域具有特殊才华的人，他们在自己的这一领域具有十分独特的创造发明能力，能在这一领域起领先作用，并具有攀登顶峰的能力。

人力资源则包含了数量和质量两个概念，它不仅要求具有劳动能力，同时还要求具有健康的、创造性的劳动，能推动社会的发展和人类的进步。一个国家或地区的人力资源数量由以下部分构成（见图1-1）。

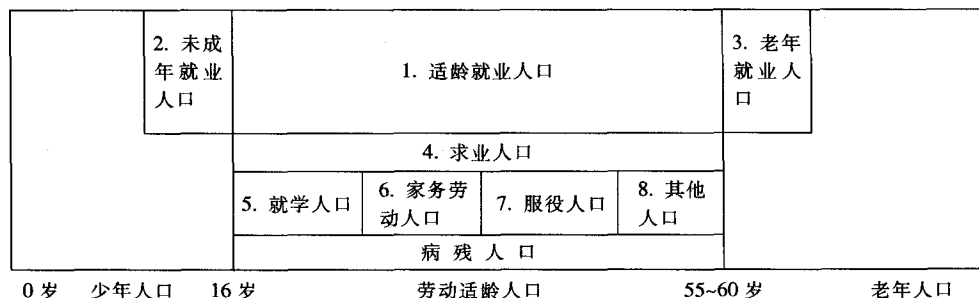


图1-1 人力资源构成图

由于不同研究的需要，人力资源数量在统计与使用中还可以分为下列两种口径：

(1) 现实人力资源数量与潜在人力资源数量。现实人力资源数量是指在现实国民经济活动中已经被利用的人力资源数量，表现为已就业的人口和正在谋求职业的人口，亦称为经济活动人口，具体是指图1-1中的1、2、3、4四个部分。潜在的人力资源数量指在现实国民经济活动中可以被利用但尚未被利用的人力资源数量，表现为因各种原因未就业的人口，具体是指图1-1中的5、6、7、8四个部分。

(2) 人力资源绝对量与人力资源相对量。这是人力资源数量统计中的两种指标,人力资源绝对量是指现实人力资源数量与潜在人力资源数量之总和,其大小是反映一个国家国力与一个地区实力的重要指标;而人力资源相对量又称为人力资源率,即指可以动员投入劳动运行的人力资源数量,它是指人力资源的绝对量占总人口的比例,它是反映经济实力的重要的指标。一个国家或地区的人力资源率越高,表明该国家的经济有某种优势。因此,在劳动生产率和就业状况既定的条件下,人力资源率越高,表明可投入生产过程中的劳动数量越多,从而创造的国民收入也就越多。所以,该指标可用来进行国家与地区之间人均人力资源拥有量的比较:人力资源率越高,表明可以投入经济运行的人力越多,作为单纯消费者的人口越少。

影响人力资源数量的因素主要有三个方面:

第一,人口总量及其再生产状况。由于劳动人口是人口总体中的一部分,而人力资源的数量体现为劳动人口的数量,因此,人力资源数量首先取决于人口总量及其通过人口的再生产形成的人口变化。从这个意义上说,人口的状况就决定了人力资源的数量。

第二,人口的年龄构成。人口的年龄构成是影响人力资源的一个重要因素。在人口总量一定的情况下,人口的年龄构成直接决定了人力资源的数量。

第三,人口迁移。人口迁移可以使得一个地区的人口数量发生变化,继而使得人力资源的数量发生变化。如我国三峡工程建设将使得沿江地带的人口分布发生重大变化,继而使人力资源也发生重大变化。

人力资源的质量是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。它一般体现在劳动者的体质水平、文化水平、专业技术水平、劳动的积极性上,它们往往可以用健康卫生指标(如平均寿命、婴儿死亡率、每万人口拥有的医务人员数量、人均日摄入热量等等)、教育状况(如劳动者的人均受教育年限、每万人中大学生拥有量、大中小学入学比例等)、劳动者的技术等级状况(如劳动者技术职称等级的现实比例、每万人中高级职称人员所占的比例等等)和劳动态度指标(如对工作的满意度、工作的努力程度、工作的负责程度、与他人的合作性等)来衡量。

与人力资源数量相比较,其质量方面更为重要。随着社会生产的发展,现代的科学技术对人力资源的质量提出了更高的要求。人力资源质量的重要性还体现在其内部的替代性方面。一般说来,人力资源的质量对数量的替代性较强,而数量对质量的替代作用较差,有时甚至不能替代。人力资源开发的目的在于,提高人力资源的质量,为社会经济的发展发挥更大的作用。人力资源的质量主要受以

下几个方面的影响:

第一,遗传和其他先天因素。人类的体质和智能具有一定的继承性,这种继承性来源于人口代系间遗传基因的保持,并通过遗传与变异,使人类不断地进化、发展。人口的遗传,从根本上决定了人力资源的质量及最大可能达到的限度。但是,不同的人体质水平与智力水平上先天差异是比较小的,这当然不包括那些因遗传而致残的人。因此必须提倡优生优育,提高人口质量。

第二,营养因素。营养因素是人体发育的重要条件,一个人儿童时期的营养状况,必然影响其未来成为人力资源时体质与智力水平。营养也是人体正常活动的重要条件,充足而全面地吸收营养才能维持人力资源原有的质量水平。随着中国国民经济的不断发展,人民生活水平的不断提高,我国人民的营养水平也在不断地提高。

第三,教育方面的因素。教育是人为传授知识、经验的一种社会活动,是一部分人对另一部分人进行多方面影响的过程,这是赋予人力资源质量的一种最重要、最直接的手段,它能使人力资源的智力水平和专业技能水平都得到提高。

人力资源是人口数量和人口质量的统一,是潜在人力与现实人力的统一。我国人口众多,从数量看人口资源和劳动力资源居世界首位,人力资源数量也名列前茅。但从质量上看人力资源和人才资源却是比较落后的,这反映了我国人力资源和人才资源素质不高。然而挑战和机遇并存,人口和劳动力数量最多也说明中国的人力资源潜力很大。如果开发得好,利用有方,管理得当,中国人力资源、人才资源都将有希望成为世界人力资源、人才资源的第一大国。

二、人力资源的特征

人力资源作为经济资源中的一个特殊种类,既有质、量、时、空的属性,也有自然的生理特征。研究人力资源的特点,对于把握它的数量、质量,对于研究它的形成、开发、配置、使用都有重要意义。

1. 人力资源具有主观能动性。人不同于自然界的其他动物的根本标志之一是具有主观能动性,能够积极主动、有目的、有意识地认识世界和改造世界。在改造世界的过程中,人能通过意识对所采取的行为、手段及结果进行分析、判断和预测。由于人具有社会意识和在社会生产过程中所处的主体地位,使得人力资源具有了能动作用。人力资源的能动性体现在三个方面:首先是自我强化。通过接受教育或主动学习,使得自己的素质(如知识、技能、意志、体魄等)得到提高。其次是选择职业。在劳动力市场上具择业的自主权力,即每个人均可按照

自己的爱好与特长自由地选择职业。再次是积极劳动。人在劳动过程中,会产生敬业、爱业精神,能够积极主动地利用自己的知识和能力、思想与思维、意识与品格,有效地利用自然资源、资本资源和信息资源为社会和经济的发展创造性地工作。

另外,人力资源还是惟一能起到创造作用的因素。由于人具有创造性思维的潜能,这种潜能可在两个方面发挥作用:一是人在社会 and 经济发展过程中往往能创造性地提出一些全新的方法,加速社会的进步和经济的发展;二是人能适应环境的变化和要求担负起应变、进取、创新发展的任务,从而使组织更加充满活力。

2. 人力资源具有时效性。人力资源是存在于人的生命之中,它是一种具有生命的资源,它的形成、开发和利用都要受到时间方面的限制。从个体角度看,作为动物有机体的人,有其生命的周期,如幼儿期、青壮年期、老年期,其各阶段的劳动能力各不相同,因而这种资源在各个时期的可利用程度也不相同。从社会角度看人才的培养和使用也有培训期、适用期、最佳使用期和淘汰期的过程,这是由于随着时间的推移,社会将不断进步,科学技术也将不断发展,这使得人的知识和技能相对老化而产生的结果。因此,人力资源开发必须尊重其内在的规律,使得人力资源的形成、开发、配置和使用处于一种动态平衡之中。

3. 人力资源具有两重性。人力资源既是投资的结果,同时又能创造财富,或者说它既是生产者,同时又是消费者。人力资源的两重性,要求我们既要重视对人口数量的控制,更要重视人力资源质量的开发和人才的培养。充分地利用和开发现有的人力资源,是降低人力资源成本,获取人力资源收益的基本途径。

4. 人力资源具有可再生性。与物质资源相似,人力资源在使用过程中也会出现有形磨损和无形磨损。有形磨损是指人自身的疲劳和衰老,这是一个不可避免的、无法抗拒的损耗。无形磨损是指个人的知识和技能与科学技术发展相比的相对老化,我们可以通过一定的方式与方法减少这种损耗。物质资源在形成产品、投入使用并磨损以后,一般予以折旧,不存在继续开发问题。人力资源在使用过程中,有一个可持续开发,丰富再生的独特过程,使用过程也是开发过程。人在工作以后,可以通过不断地学习更新自己的知识,提高技能;而且通过工作,可以积累经验,充实提高。所以,人力资源能够实现自我补偿,自我更新,自我丰富,持续开发。这就要求人力资源的开发与管理要注重终生教育,加强后期培训与开发,不断提高其德才水平。

5. 人力资源具有社会性。由于每一个民族(团体)都有其自身的文化特征,每一种文化都是一个民族(团体)的共同的價值取向,但是这种文化特征是通

过人这个载体而表现出来的，由于每个人受自身民族文化和社会环境影响的不同，其个人的价值观也不相同，他们在生产经营活动、人与人交往等的社会性活动中，其行为可能与民族（团体）文化所倡导的行为准则发生矛盾，可能与他人的行为准则发生矛盾，这就要求人力资源管理注重团队的建设，注重人与人、人与群体、人与社会的关系及利益的协调与整合，倡导团队精神和民族精神。

第二节 人力资源管理

一、现代管理的中心任务是对人的管理

组织是由人构成的，也是由人来进行管理的。没有优秀的人力资源，组织就不可能生存与发展。组织建立和发展过程中所有的成功和失败归根结底都与人的因素密切相关。现代管理的中心任务就是对人的管理，就一定的意义上来看，管理的实质就是对人的管理。

1. 现代管理是以人为中心的人本主义管理。管理的模式决定了管理的内容。管理先驱罗伯特·欧文创立企业管理制度开始，试图解决由劳动分工产生的问题，他认为人是自然的造物，人们的行动则是所受待遇的反应。泰勒科学管理理论的产生，提出选择工人在体力与脑力上与工作要求相匹配。今天管理理论的林立，管理的模式经历了多次变化。管理的侧重点更加注重组织的整体性和目标性，强调人与人之间、人与部门之间、部门与部门之间的整体协调，对员工实行协作互动式管理。人本主义管理模式强调以人为中心，强调个体在组织中的作用，管理的中心任务是围绕如何调动员工的工作积极性而开展的人力资源管理与开发，目的在于使组织更富有活力，对员工实行民主的、开放的管理。

2. 对资源的有效配置是管理的基本任务。企业是社会中的一种经济组织，同时企业又是由人组成的、并为社会服务的一种社会组织，企业有其自身的经济利益与功能目标，因此企业为了实现这个“经济功能”，作为资源配置的主体，需要采取一系列有效措施和手段，在市场竞争中实现诸生产要素的组合和再组合，以不断实现效益最大化。资源配置即人力、物力和财力的配置是对相对稀缺的资源在各种可能的生产用途之间做出的选择，或者说是各种资源在不同使用方