



全国高等院校工商管理系列

规划教材

人力资源管理

孟华兴 张伟东 杨 杰◎编著



科学出版社

www.sciencep.com

全国高等院校工商管理系列规划教材

人力资源管理

孟华兴 张伟东 杨 杰 编著

河北省教育厅社科出版基金资助项目

科学出版社

北 京

内 容 简 介

本书首先从理论上对人力资源管理进行了总体性的阐述,集中讲述了人力资源管理理论的产生和发展、人力资源管理的理论基础以及我国古代的人力资源管理思想等方面的内容;其次从侧重实践操作角度出发,从组织结构设计与变革、工作分析与设计、人力资源规划、员工招聘与录用、员工培训与职业生涯规划、员工激励、薪酬管理、绩效考评、劳动关系、人力资源诊断等方面,探讨了全球经济一体化背景下的资源人力管理问题。本书对我国企业人力资源管理实战运作有较强的实践指导意义。

本书可作为高等院校经济管理类相关专业的教学用书,也适合工商企业人力资源管理者 and 有志于从事人力资源管理工作的相关人士阅读。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/孟华兴等编著. —北京:科学出版社, 2005

(全国高等院校工商管理系列规划教材)

ISBN 7-03-016099-1

I. 人… II. 孟… III. 劳动力资源-资源管理-高等学校-教材
IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 089698 号

责任编辑: 李 娜 / 责任校对: 都 岚

责任印制: 吕春珉 / 封面设计: 飞天创意

科学出版社 出版

北京东黄城根北街16号

邮政编码: 100717

<http://www.sciencep.com>

双青印刷厂 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2005 年 8 月第 一 版 开本: B5 (720×1000)

2005 年 8 月第一次印刷 印张: 21 1/2

印数: 1—3 000 字数: 427 000

定价: 29.00 元

(如有印装质量问题, 我社负责调换<环伟>)

销售部电话 010-62136131 编辑部电话 010-62138978-8005 (HF02)

全国高等院校工商管理系列规划教材

编 委 会

主 任 张 永

副 主 任 蔡文浩 曹洪军

编 委 (按姓氏笔画排序)

于 强 王德禄 石变珍 冯乃秋

刘 林 孙永波 杨宝宏 宋贤卓

张 烨 张文昌 张素红 孟华兴

赵春雷 秦志林 裴利芳 魏国臣

前 言

随着我国加入 WTO 时代的来临,我国企业面临的竞争越来越激烈,企业提高在竞争中胜出的实力的关键是人力资源的有效开发与利用。“物在人造,事在人为”,人力资源是企业三大资源中最活跃、最具有开发价值的资源,人力资源所产生的积极性、主动性和创造性是企业实现发展目标的基本保证。在知识经济时代已经来临的今天,人力资源越来越成为企业创造利润的主要来源和战略性资源,也只有有效的人力资源管理才能够帮助企业获得竞争优势。随着市场经济向纵深发展,作为市场要素组成部分的人才市场越来越活跃,作为稀缺资源的高端人才流动性越来越强,企业越来越难留住人才尤其是高端人才。而人才尤其是高端人才的流动会给企业带来巨大损失甚至是灭顶之灾。因此,企业可持续发展要求对人力资源的管理必须重视起来。

我们在企业管理教学与企业人力资源管理咨询中发现,企业对人力资源管理非常重视,但往往缺乏到位的操作体系。尽管有先进的管理思想和方法可以借鉴,但毕竟各企业的文化背景不同,人力资源管理在某些方面具有不可拷贝性。鉴于此,我们在查阅了大量相关资料并与我国文化紧密结合的基础上编著了本书。

本书按照人力资源管理理论与实务相结合的原则搭建框架,在阐述了人力资源管理概述与原理之后,深刻地分析了我国古代人力资源管理思想,然后围绕着人力资源管理的主要内容,即工作分析与设计、人员招聘与录用、培训管理、职业生涯管理、薪酬管理、绩效管理、员工激励、员工关系管理、员工流动管理、员工满意度、企业文化的逻辑顺序展开叙述。在编写过程中,我们较全面地吸收、借鉴了欧美发达国家人力资源管理理论的最新研究成果和成功经验,注重结合我国国情,并吸收借鉴了我国古代人事管理思想的精华,力求使本书达到理论的前沿性、操作的实用性和体系的科学性。

本书是河北省教育厅社科出版基金资助项目,感谢河北省教育厅和河北经贸大学有关部门的大力关怀与支持。

本书在写作过程中参考了国内外学者的大量文献资料,在此向相关作者深表感谢。

由于作者水平有限,疏漏之处在所难免,敬请各位学者批评指正。

目 录

第一章 人力资源管理概述.....	1
第一节 人力资源管理的内涵、任务及作用.....	1
第二节 人力资源管理的产生与发展.....	11
案例分析.....	25
第二章 人力资源管理理论.....	28
第一节 人力资源管理思想的产生和发展.....	28
第二节 人力资源管理理论.....	31
案例分析.....	44
第三章 我国古代人力资源管理概述.....	47
第一节 我国古代的人力资源思想.....	47
第二节 我国古代的人力资源管理思想.....	51
案例分析.....	58
第四章 人力资源规划.....	61
第一节 人力资源规划概述.....	61
第二节 人力资源供需预测.....	67
第三节 人力资源配置.....	72
案例分析.....	84
第五章 工作分析与设计.....	86
第一节 工作分析概述.....	86
第二节 工作分析程序.....	95
第三节 工 作 设 计.....	106
案例分析.....	111
第六章 人员招聘与录用.....	114
第一节 人员招聘与录用概述.....	114
第二节 人员招聘与录用的流程.....	117
第三节 人 员 录 用.....	123
案例分析.....	126
第七章 培训管理.....	129
第一节 员工培训概述.....	129
第二节 员工培训管理.....	133

案例分析	147
第八章 职业生涯管理	150
第一节 职业生涯规划	150
第二节 职业生涯规划理论	153
第三节 个体职业生涯规划	161
第四节 职业生涯管理	164
案例分析	169
第九章 薪酬管理	171
第一节 薪酬概述	171
第二节 薪酬设计	178
第三节 工资制度	190
第四节 年薪制	196
第五节 福利制度	201
第六节 现代薪酬模式	206
案例分析	214
第十章 绩效管理	217
第一节 绩效管理概述	217
第二节 绩效评估	221
第三节 绩效评估程序	231
案例分析	237
第十一章 员工激励	239
第一节 激励概述	239
第二节 激励理论	246
案例分析	251
第十二章 员工关系管理	254
第一节 员工关系管理概述	254
第二节 劳动关系	257
第三节 员工沟通	263
第四节 员工参与	267
第五节 核心员工管理	270
案例分析	273
第十三章 员工流动	277
第一节 员工流动概述	277
第二节 员工流动管理	285

第三节 问题员工管理	289
案例分析	293
第十四章 员工满意度	296
第一节 员工满意度概述	296
第二节 员工满意度调查	300
案例分析	306
第十五章 企业文化	309
第一节 企业文化	309
第二节 企业文化导向的人力资源管理	313
案例分析	316
第十六章 人力资源诊断	318
第一节 人力资源诊断概述	318
第二节 人力资源诊断的工作程序	322
案例分析	328
主要参考文献	331

第一章 人力资源管理概述

任何企业都拥有三种资源：有形的物力资源、财力资源和无形的人力资源。人力资源具有相对的无限性，是可再生的资源。

企业只有对人力资源进行合理有效的管理，调动员工的积极性，企业的效益才能提高，企业也才能长盛不衰。

人力资源管理就是运用科学管理方法，对与一定物力相结合的人力资源进行合理的培训、组织和调配，使人力、物力经常保持最佳比例，同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调，充分发挥人的主观能动性，使人尽其才、事得其人、人事相宜，以实现组织目标。

传统的人事管理在主观上把企业的发展作为目的，把员工的发展作为实现企业目的的手段，不考虑或很少考虑企业的社会责任；现代人力资源管理在承担社会责任的大前提下，通过提高员工素质，通过向员工提供培训和教育的条件，通过协助员工进行职业规划，达到提升员工的满意度，塑造良好的员工关系，赢得员工工作积极性与主动性的目的，从而实现企业发展的目的，最终获得企业和员工的共同发展。

知识经济时代的市场竞争日益激烈，人力资源管理对企业生存和发展的意义越来越重大，越来越受到企业管理者的重视，越来越成为衡量企业管理水平的一个重要标志。

第一节 人力资源管理的内涵、任务及作用

一、人力资源的内涵

（一）人力资源的界定

人类社会生产必须具备人、财、物三个要素，而资金可以看作是人力和物力的货币表现。因此，作为社会生产的最基本的要素，就是人力和物力，两者都具有物质实体性。这种物质实体，也就是“资源”，它是人力和物力赖以存在和发挥作用的物质基础。

经济学上所指的资源必须满足三个条件：第一、人类已经发现的资源；第二、具有使用价值；第三、具有价值。经济学认为凡是符合以上三个条件，能够被列入经济资源目录的所有的物质，都是有限的、稀缺的。经济学就是解决经济资源的稀缺性与人类需求的无限性之间矛盾的学问。

资源有以下几种类型:

1) 自然资源, 用于生产活动的一切未经加工的自然物质, 如土地、森林、矿藏等;

2) 资本资源, 用于生产活动的一切经过加工过的自然物质, 如资金、机器、厂房、设备等;

3) 信息资源, 指对生产活动及其与之相关的其他活动的事物描述的符号集合。自然资源和资本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, 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。

人力资源能够为社会创造物质财富和精神财富, 能够为社会提供劳动和服务, 其生产贡献能满足人类需要, 它是生产活动中最活跃的因素, 被经济学家称为第一资源。

研究人力资源, 根本目的是为了运用“人力”。人力的最基本方面, 包括体质和智力。如果从现实应用的形态看, 则包括体质、智力、知识、技能四部分。它们是对财富的创造有贡献, 能够推动国民经济和社会发展的各种具体能力。

1) 体质, 即人们的身体素质, 包括力量、速度、耐力、柔韧度、灵敏度等人体运动的功能状态以及对于一定劳动负荷的承受能力和消除疲劳的能力。

2) 智力, 是人们认识事物, 运用知识解决问题的能力, 包括观察力、记忆力、思维力和想像力等。

3) 知识, 是人们从事实践活动的各种经验和理论。知识是由信息而来, 它是通过对信息的提取、识别、分析和归纳转换而来。我们常说的知识大致可以分为四大类:

① Know-what (知道是什么的知识), 是指关于企业事实方面的知识, 例如企业有多少员工、产品用的什么原料、企业的主要产品等;

② Know-why (知道为什么的知识), 是指明白企业运作的原理和规律, 比如为什么生产某种产品而非另外一种产品等;

③ Know-how (知道怎样做的知识), 是指做某些事情的技术和能力, 比如对于一项超过信用额度客户订单如何处理等;

④ Know-who (知道是谁的知识), 是指在工作过程中, 知道如果出现了问题应该请教谁。

4) 技能, 是人们合理化、规范化、系列化和熟练化的一种动作能力。

体质、智力、知识与技能的不同组合, 形成人力资源的丰富内容。

(二) 人力资源的构成

人力资源不同于劳动力资源, 也不同于人才资源和人口资源。人口资源侧重于数量, 指的是一个国家或地区的人口总体, 具体的、个体的人是其基本形态;

劳动力资源侧重于劳动者的数量，指的是一个国家或地区有劳动能力并在劳动年龄范围内的人口的总和；人才资源侧重于劳动者的质量，指的是一个国家或地区具有较强的管理能力、研究能力、创造能力和专门技术能力的人们的总称。

人口资源、人力资源、劳动力资源和人才资源的关系如图 1.1 所示。

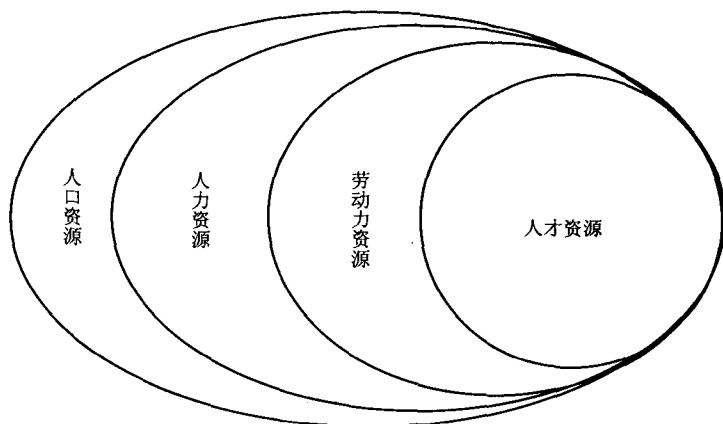


图 1.1 人口资源、人力资源、劳动力资源和人才资源的关系

人力资源是特殊的资本性资源，具有不同于其他资本的重要特征，即它是一种具有主观能动性的资源，是投资的产物，其素质高低完全取决于投资的多少，是在一定时期内能源源不断带来收益的资源。人力资源在使用过程中也会出现有形磨损和无形磨损，如劳动者的衰老就是有形磨损，劳动者知识技能的老化就是无形磨损。人力资源虽然也有损耗，但是可以通过消费来进行劳动能力的再生产，并且在一定时期内其使用价值是递增的，因为在使用过程中其工作经验不断丰富，劳动能力不断提高，这同时也是一个人力资本的投资过程。

对人力资源概念的界定，各国不尽一致，主要是因为经济活动人口中涉及的两个时限不尽一致。一个是起始工作年龄，如 16 岁或 18 岁；二是退休年龄，如 55 岁或 60 岁甚至是 65 岁或 70 岁等。从更广义的角度上说，只要有工作能力或将会有工作能力的人都可以视为人力资源。人力资源由 8 部分人口组成（如图 1.2 所示）。

少年人口	← 劳动适龄人口 →				老年人口
	病残人口				
	⑤ 就学人口	⑥ 现役军人	⑦ 家务劳动人口	⑧ 其他人口	
	④ 求业人口				
② 未成年就业人口	① 适龄就业人口				③ 老年就业人口

图 1.2 人力资源的构成

- ① 处于劳动年龄之内的社会劳动人口，即“适龄就业人口”；
- ② 尚未达到劳动年龄实际已从事社会劳动的人口，即“未成年就业人口”；
- ③ 已经超过法定劳动年龄，实际仍在从事社会劳动的人口，即“老年就业人口”；
- ④ 处于法定劳动年龄以内，有能力有愿望参加社会劳动，但是实际上并未参加社会劳动的人口，即“求业人口”；
- ⑤ 处于法定劳动年龄以内的就学人口；
- ⑥ 处于法定劳动年龄以内的现役军人；
- ⑦ 处于法定劳动年龄以内的家务劳动人口；
- ⑧ 处于法定劳动年龄以内的其他人口。

（三）人力资源的特征

1. 生物性和社会性相结合的双重属性

人力资源与人的自然生理特征相联系，是人力资源的最基本特点。人力资源还具有社会性，总是处于一定社会范围，它的形成、分配、使用都处于社会经济的分工体系。

2. 智力性

人力资源不同于其他资源，是具有智力的资源，人力资源所具有的劳动能力会随着时间的推移不断积累、延续和增强。

3. 能动性

人力资源能有目的地进行改造外部世界的活动，对自身行动做出有意识的抉择，具有调节自身与外部关系的社会意识，通过适应社会经济活动满足个体的需要。

4. 再生性

人力资源是一种可再生资源，其再生性即人口的再生产和劳动力的再生产，通过人口总体内各个体的不断替换更新和劳动力再生产的过程得以实现。人力资源的再生性不同于一般生物资源的再生性，除了遵循一般的生物学规律之外，它还受着人类意识的支配和人类活动的影响。

5. 时效性

人力资源的形成、开发、使用都具有实践方面的限制，不仅个体有生命的周期，而且能从事劳动的自然时间又被限定在生命周期的中间一段，能够从事劳动的劳动者的劳动能力也不相同。

6. 核心性

人力资源是一切资源中最为宝贵的资源，生产活动都是由人的活动引起和控

制的过程,人是社会生产的主体,与物的要素相比,人的要素起着决定性的作用。由于有了人类的劳动,各种自然资源才成为经济资源,才进入生产过程而成为生产要素。

7. 劳动者是生产者与消费者的统一体

劳动者不仅是生产者,而且是消费者。劳动者在社会生产过程中,一方面运用自己的体力和智能,对各种以物的形式存在的经济资源进行开发利用,生产出各种产品、提供各种服务,以满足人类的社会需求;另一方面也要不断地进行生活消费,以满足个体生命的延续和劳动能力的再生产。

二、人力资源管理的内涵

(一) 人力资源管理的概念

管理的实质就是解决企业组织存在的有限资源与相互竞争的多种目标的矛盾。管理是指同别人一起,或通过别人使活动完成的更有效的过程。这里的過程是管理者发挥的职能或从事的主要活动,这些职能包括计划、组织、领导和控制等。

人力资源管理就是在一定环境条件下,通过计划、组织、协调与激励等管理职能,对组织中人与人、人与事、事与事之间的关系进行协调,以充分挖掘人的潜能,激发人的创造力,从而实现个人愿望与组织目标的一系列活动过程。

人力资源管理要达到以下四个方面的目的:

- 1) 人与事的匹配,要求做到事得其人,人尽其才,提倡德才并举。
- 2) 人与人的协调,要求达到互补凝聚,共赴事功,强调团队精神。
- 3) 工作与工作的联系,要求权责有序,灵柔高效,发挥整体优势。
- 4) 人的需求与工作报酬的一致,要求实现酬适其需,人尽其力,讲求最大贡献。

(二) 人力资源管理的内容

1. 偏重于计划与组织职能的内容

1) 人力资源规划,是指企业为确保自身在未来对人力资源数量和质量上的需要并使企业和员工得到长期利益,根据自身在变化环境中的人力资源供给和需求情况,制定引进、保持、提高、流出人力资源等方面的政策和措施的过程。

2) 工作分析,指完整地确认工作整体,以便为管理活动提供各种有关工作方面的信息所进行的一系列的工作信息收集、分析和综合的过程。

3) 工作设计,也叫职务设计,是根据组织需要并兼顾个人需要,规定某个职务的任务、责任、权利以及与其他职务关系的过程,比如对新设岗位的完整描述,或进行修改等。

2. 偏重于组织与协调职能的内容

1) 员工招聘, 就是替企业或机构的职位空缺挑选具有符合该职位所需才能的人员的过程。

2) 员工选拔与录用, 是从招聘来的人员中选出适宜人员予以录用的过程。人员选拔是人员招聘过程中最重要的环节。

3) 员工配置与调动, 是将适合的员工安排到合适的工作岗位的过程。

3. 偏重于协调与激励职能的内容

1) 培训与开发, 指组织通过学习、训练手段来提高员工的工作能力、知识水平和潜能发挥, 最大限度地促进员工的个人素质与工作要求相一致, 从而达到提高工作绩效的目的。

2) 职业生涯规划, 也称职业生涯管理, 是指个人结合自身情况、眼前的机遇和制约因素, 为自己确立职业方向、职业目标, 选择职业道路, 确定教育计划、发展计划, 为实现职业生涯目标而确定行动时间和行动方案。

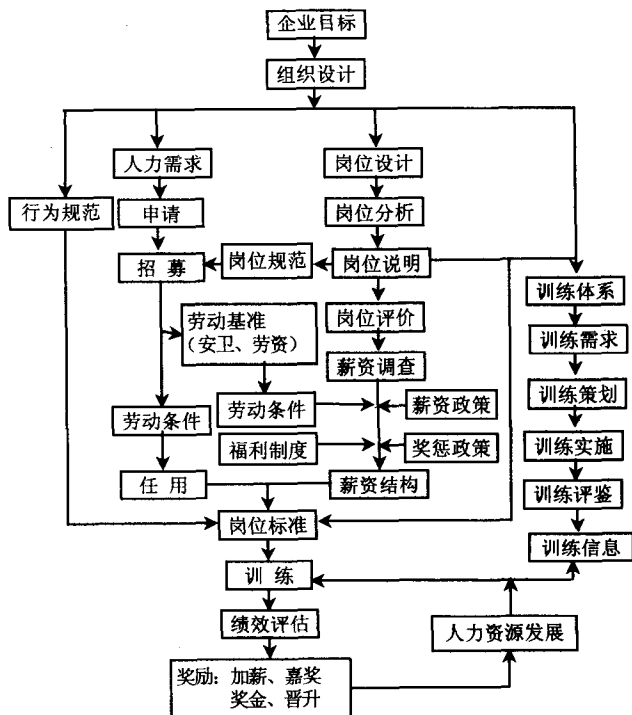


图 1.3 人力资源管理的基本内容体系

4. 偏重于组织、协调与激励职能的内容

1) 绩效考评, 针对企业中每个职工所承担的工作, 应用各种科学的定性和定

量的方法,对职工行为的实际效果及对企业的贡献或价值进行考核和评价。

2) 薪酬结构,主要是指企业总体薪酬所包含的固定部分薪酬(主要指基本工资)和浮动部分薪酬(主要指奖金和绩效薪酬)所占的比例。

3) 员工健康,包括员工健康方案,旨在提高员工健康状况在工作条件改良、体检、医疗保险、健身计划等方面的一系列福利方案。

4) 福利保障,是企业为满足劳动者的生活需要,在工资收入之外,向员工本人及其家属提供的货币、实物及一些服务形式。

5) 劳动关系,指生产关系中直接与劳动相关的社会关系。

人力资源管理的基本内容体系如图 1.3 所示。

三、人力资源管理的影响因素

(一) 心理因素

人们的心理对人的行为有着指导或影响作用,在对人的管理中,心理因素是极为重要的因素。例如,企业的目标与员工心理上的需求是否一致,就是关系到人的积极性和工作效率的一个重要方面。企业目标如果与员工心理上的需求相一致,员工将表现出高昂的积极性;相反,就会挫伤员工积极性。

(二) 生理因素

科学管理阶段有系统地进行时间研究和动作研究,就是科学地结合人的生理因素进行人力资源管理;在现代管理科学中,对人的管理仍然没有忽略生理因素。例如,为了提高劳动生产率,要求工程设计人员在设计工具和机器设备时要结合人的生理特点,要根据人的躯体上肢、下肢的长短、握力的大小等特点来设计机器和布置工作场地,以最有效地利用人的体力与智力。

(三) 组织因素

组织是有高度创造性的系统,有明确的目标和科学的内部结构,是多层次人力的有机组合。企业中组织结构是否合理设置,组织中责权分配是否合理,责与权是否能有机结合,组织成员的发展是否前景广阔等,都会影响到人力资源管理。

(四) 社会因素

人们都生活在一定社会形态之中,都受一定的社会因素的影响,人力资源管理必须重视社会因素对员工的影响,才能达到人力资源管理工作的目的。

四、人力资源管理的任务

现代人力资源管理就是一个人力资源的获取、整合、保持、激励、控制、调整及开发的过程,也就是求才、用才、育才、激励、留才的过程。具体说来,现

代人力资源管理主要包括以下内容。

（一）制定人力资源计划

根据组织的发展战略和经营计划，评估组织的人力资源现状及发展趋势，收集和分析人力资源供给与需求方面的信息和资料，预测人力资源供给和需求的发展趋势，制定人力资源招聘、调配、培训、开发及发展计划的政策和措施。

（二）人力资源成本会计工作

人力资源管理部门应与财务等部门合作，建立人力资源会计体系，开展人力资源投入成本与产出效益的核算工作。人力资源会计工作不仅可以改进人力资源管理工作本身，而且可以为决策部门提供准确和量化的依据。

（三）岗位分析和工作设计

对组织中的各个工作和岗位进行分析，确定每一个工作岗位对员工的具体要求，包括技术及其种类、范围、熟悉程度；学习背景、工作与生活经验；身体健康状况；工作的责任、权利与义务等方面。这种具体要求必须形成书面材料，这就是工作岗位职责说明书。这种说明书不仅是招聘工作的依据，也是对员工的工作表现进行评价的标准，还是对员工进行培训、调配、晋升等的依据。

（四）人力资源的招聘与选拔

根据组织内的岗位需要及工作岗位职责说明书，利用各种方法和手段，如接受推荐、刊登广告、举办人才交流会、到职业介绍所登记等，从组织内部或外部吸引应聘人员。经过资格审查，如接受教育程度、工作经历、年龄、健康状况等方面的审查，从应聘人员中初选出一定数量的候选人，再经过严格的考试，如笔试、面试、性向测验、情景模拟等方法进行筛选，确定最后录用人选。人力资源的选拔，应遵循机会均等、双向选择、择优录用等原则。

（五）雇佣管理与劳资关系

员工一旦被组织聘用，就与组织形成了一种雇佣与被雇佣的、相互依存的劳资关系，为了保护双方的合法权益，有必要就员工的工资、福利、工作条件和工作环境等事宜达成一个协议，签订劳动合同。

（六）岗前教育、培训和发展

任何应聘进入一个组织（主要指企业）的新员工，都必须接受岗前教育，这是帮助新员工了解和适应组织、接受组织文化的有效手段。岗前教育的主要内容包括组织的历史发展状况和未来发展规划、职业道德和组织纪律、劳动安全、卫生与健康、社会保障和质量管理知识与要求、岗位职责、员工权益及工资福利状况等。

为了提高员工的工作能力和技能，有必要开展富有针对性的岗位技能培训。

对于管理人员，尤其是对即将晋升者有必要开展提高性的培训和教育，目的是促使他们尽快具有在更高一级职位上工作的知识结构、管理技巧和应变能力。

（七）工作绩效考核

工作绩效考核，就是对照工作岗位职责说明书和工作任务，对员工的业务能力、工作表现及工作态度等进行评价，并给予量化处理的过程。这种评价可以是自我总结式，也可以是他评式，或者是综合评价。考核结果是员工晋升、接受奖惩、发放工资、接受培训的有效依据，它有利于调动员工的积极性和创造性，检查和改进人力资源管理工作。

（八）辅导员工职业生涯发展

人力资源管理部门和管理人员有责任鼓励和关心员工的个人发展，帮助其制定个人发展计划，并及时进行监督和考察。这样做有利于促进组织的发展，使员工有归属感，进而激发其工作积极性和创造性，提高组织效益。人力资源管理部门在帮助员工制定其个人发展计划时，要考虑其与组织发展计划的协调性或一致性。只有这样，人力资源管理部门才能对员工实施有效的帮助和指导，促使个人发展计划的顺利实施并取得成效。

（九）员工工资报酬与福利保障设计

合理、科学的工资报酬福利体系关系到组织中员工队伍的稳定与否。人力资源管理部门要从员工的资历、职级、岗位及实际表现和工作成绩等方面，为员工制定相应的、具有吸引力的工资报酬福利标准和制度。工资报酬应随着员工工作职务的升降、工作岗位的变换、工作表现的好坏与工作成绩的优劣进行相应的调整。

员工福利是社会和组织保障的一部分，是工资报酬的补充或延续。它主要包括政府规定的退休金或养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、节假日工资等，为了保障员工的工作安全，还要提供必要的安全培训教育、良好的劳动工作条件等。

（十）保管员工档案

人力资源管理部门有责任保管员工进入企业时的简历以及进入企业后关于工作主动性、工作表现、工作成绩、工资报酬、职务升降、奖惩、接受培训和教育等方面的书面记录材料。

五、人力资源管理的作用

随着人类社会经济的发展，企业竞争力的关键构成从生产力、经营力转为创新能力。对人力资源的要求也越来越高，企业人力资源的构成也发生了重要变化（如表 1.1 所示），人力资源管理作为企业管理的重要组成部分发挥以下作用。