

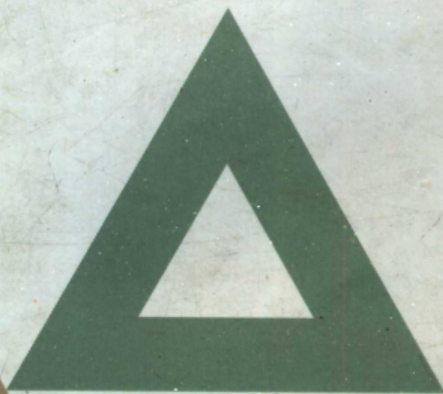
河北省高等教育自学考试教材

人力资源管理

附《人力资源管理自学考试大纲》

河北省自学考试委员会 组编

徐宏玲 李双海 张义珍 主编



RENLIZIYUAN
GUANLI

中国物价出版社



RENLIZIYUAN
GUANLI

ISBN 7-80155-247-4



9 787801 552471 >

ISBN 7-80155-247-4/F · 197

定价：22.60元

河北省高等教育自学考试教材

人 力 资 源 管 理

附《人力资源管理自学考试大纲》

河北省自学考试委员会 组编

徐宏玲 李双海 张义珍 主编

中国物价出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理/徐宏玲, 李双海, 张义珍主编. —北京:
中国物价出版社, 2002.3

附《人力资源管理自学考试大纲》

ISBN 7-80155-247-4

I. 人… II. ①徐… ②李… ③张… III. 劳动力资源 -
资源管理 - 高等教育 - 自学考试 - 教材
IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2002)第 014781 号

出版发行/中国物价出版社(邮政编码:100837)

地址:北京市西城区月坛北小街 2 号院 3 号楼

电话:读者服务部 68022950 发行部 68033577)

经销/新华书店

印刷/河北省高碑店市鑫昊印刷有限责任公司

开本/850×1168 毫米 大 32 开 印张/12.375 字数/310 千字

版本/2002 年 3 月第 1 版 印次/2002 年 3 月第 1 次印刷

印数/1—8600 册

书号/ISBN 7-80155-247-4/F·197

定价/22.60 元

河北省自学考试教材、大纲 编审委员会

编委主任	郭正山		
编委副主任	贾静波	刘建平	
编委委员	郭正山	贾静波	刘建平
	王振杰	李新普	万宝娟
	张英敏	宋俊山	范瑞起

《人力资源管理》编写人员

主 编 徐宏玲 李双海 张义珍

副主编 白永慧 丁森林 李建民

参编人员 (排名不分先后)

徐宏玲 李双海 张义珍 白永慧

丁森林 李建民 刘 洁 刘冬蕾

王爱民 郭树华 李维军 王凤英

田 茹 颜爱华 张丽娟 李吉巧

徐莹春

目 录

第一章 人力资源管理导论	(1)
第一节 人力资源管理的内涵.....	(1)
第二节 人力资源管理学科的产生与发展.....	(9)
第三节 人力资源管理的内容与方法	(20)
第二章 人力资源管理原理	(36)
第一节 人力资源思想的产生与发展	(36)
第二节 人力资本理论	(40)
第三节 人力资源管理的基本原理	(49)
第三章 工作分析与工作设计	(61)
第一节 工作分析概述	(62)
第二节 工作分析方法	(72)
第三节 工作设计方法	(82)
第四节 工作说明书编写	(97)
第四章 人力资源规划	(103)
第一节 人力资源规划含义.....	(103)
第二节 人力资源规划内容.....	(111)
第三节 人力资源规划程序.....	(116)

第四节	人力资源供求分析	(121)
第五章	员工招聘与录用	(136)
第一节	员工招聘概述	(136)
第二节	员工招聘渠道	(144)
第三节	员工录用方法	(156)
第四节	员工录用有效性评价	(170)
第六章	员工培训与职业发展	(182)
第一节	员工职前教育	(182)
第二节	员工培训原理	(186)
第三节	员工培训计划与实施	(190)
第四节	员工职业发展	(209)
第七章	绩效考评	(222)
第一节	绩效考评概述	(222)
第二节	绩效考评体系	(229)
第三节	绩效考评方法	(237)
第四节	绩效考评的实施	(250)
第八章	薪酬管理	(262)
第一节	薪酬管理概述	(262)
第二节	薪酬分配原则	(268)
第三节	薪酬体系设计	(271)
第四节	员工激励计划	(284)
第九章	人力资源会计	(290)
第一节	人力资源会计概述	(290)
第二节	人力资源成本核算	(300)

第三节 人力资源价值核算	(308)
第十章 员工劳动关系管理	(316)
第一节 员工劳动关系概述	(316)
第二节 员工劳动关系确立与调整	(319)
第三节 劳动争议及解决	(326)
第四节 员工福利管理	(332)
附《人力资源管理自学考试大纲》	(346)
参考文献	(381)
后记	(383)

第一章

人力资源管理导论

当前，世界各国经济竞争的制高点是人才的竞争，只有拥有高质量的人才，才能在竞争中取胜，为此，各种组织对其人力资源的管理越来越重视，因为组织认识到员工的行为表现是组织能否达到自己目标的关键，人力资源的管理对组织的成败至关重要。在本章中，主要介绍人力资源的内涵及特征，人力资源管理学科的产生和发展，人力资源管理的内容和方法。

第一节 人力资源管理的内涵

一、人力资源管理的内涵

（一）人力资源管理的含义

人力资源管理是指一切对组织中的员工构成有直接影响的管理决策及其实践活动，包括对人力资源进行有效开发、合理配置、充分利用和科学管理的制度、法令、程序和方法的总和。这里的“组织”的外延很广，既包括“世界 500 强”中那些一般意义的工商企业，也包括学校、医院等各种私人的或公共的组织。

（二）传统的人事管理的含义

由于管理的特点是用人办事，因此人事管理的涵义从两方面来理解。广义上讲，人事管理是指所有管理者共同的工作；狭义上讲，人事管理是指把对组织中人的管理作为一项专业活动来开

展的工作。

(三) 人事管理与人力资源管理的比较

人力资源管理贯穿人力资源的整个运动过程，包括的内容较广，与人事管理有一定联系，但也有一定差别。

1. 内容不同。

传统的人事管理主要存在于雇佣关系从发生到结束的运动过程。人员的招聘、录用、委任等只是标志着雇佣关系的建立，之后的考核、奖惩、职务升降、工资福利待遇、申诉控告等，构成了管理阶段的主要内容，而辞职、辞退、解雇、退休等则意味着雇佣关系的结束。

(1) 人力资源管理是全方位的管理。人力资源管理不仅涵盖了传统人事管理这些基本内容，而且进一步地纵向加深、横向拓宽，形成全方位的管理。在纵向方面，人力资源管理不仅圈定于传统人事管理的雇佣关系的范围，而且把管理触角伸至雇佣关系发生之前（如就业指导、就业培训等）和雇佣关系结束之后（如人才的第二次开发）；不仅充分地发挥人力资源现有才能的作用，而且开发其尚未形成和尚未利用的潜力；不仅管好8小时的工作时间，而且要管工作时间之外的业余时间。在横向方面，人力资源管理首先要提高考核、奖惩、职务升降、培训、交流、工资福利待遇、申诉控告等环节的科学性，使人力资源得到有效开发、合理配置、充分利用，同时还要像“社会人”、“复杂人”理论所主张的那样把管理拓展至人的社会关系、情感世界和心理活动等领域。

(2) 人力资源管理是全员的管理。人力资源管理不仅把眼光放在上层精英和管理人员身上，而且把每一个员工都看作宝贵的人力资源，不忽视、不排斥其中的任何一个，实行全员培训、全员开发，以发挥每一个人的最大效能。因此，与传统人事管理相比，人力资源管理具有明显的全方位性和综合性。

(3) 人力资源管理是全程的管理。在人力资源的幼年期、青

壮年期和老年期等各个时期都要进行开发和培训，人力资源的管理者要研究人力资源运动的内在规律，使人力资源的形成、开发、配置和使用等永远处于一种动态的平衡之中。

2. 工作性质不同。

传统的人事管理基本上属于行政事务性的工作，活动范围有限，短期导向，主要由人事部门职员执行，很少涉及企业高层战略决策。而人力资源管理重视对人的能力、创造力和智慧潜力的开发和发挥，要有预见性地管理各类人员的配置、使用、劳动报酬、资格鉴定、业务培训、工作条件和环境等，即要考虑如何迎接新科学技术的挑战，满足人力资源开发的需要，并直接参与企业的决策，配合和保障企业总体战略目标的实现。

3. 在企业中的地位不同。

传统的人事管理活动被看作是低档次的、技术含量低的、无需特殊专长的、谁都能掌握的工作，人事部门的工作则被看作是安置其他技术或业务部门不能胜任的人员的场所，人事功能本身被贬低和轻视了。而人力资源管理的活动直接涉及到参与企业的决策，关系到企业战略目标的实现，在企业管理中占有非常重要的地位。企业的首席执行官（CEO）要亲自过问有关管理工作，并有副总裁级领导分管这方面的工作，为此，对从事人力资源管理的人员的素质提出了更高的要求。一个高水平的人力资源管理人员要具备较强的领导组织能力，熟练掌握管理学、经济学、行政学、心理学、数理统计学、社会学等方面的知识。

4. 部门设置称谓及其意义不同。

由于企业的人员数量、企业规模、业务量的范围和大小不同，一般较大的企业使用“人力资源部”名称的较多，而较小的企业使用“人事部”的较多，这也表明随着企业的发展，人力资源管理的内涵不断丰富，外延不断扩大的趋势。

二、人力资源内涵

为了全面理解人力资源管理的含义，还必须要掌握和人力资

源相关的几个概念。

（一）资源

资源是一个经济学概念，是指用来进行价值增值的财富，包括自然资源和人工资源。人们生活在物质环境中，其中有些物质经过人们的加工可以变成财富，产生价值。作为资源，其区别于其他有用物质的独特之处，在于其具有价值增值性，即资源利用者通过把有价物质投入生产过程，可以获得更大的价值。随着社会发展和科学技术的进步，资源的范围也在不断拓宽和扩展，时间、住所这些非物质实体，也逐步被纳入了资源的范围。

（二）人力资源

1. 人力资源的含义。

人力资源是指在一定区域内的人口总体所具有劳动能力的总和，或者说是能够推动整个经济和社会发展的具有智力劳动和体力劳动能力人口的总和，是存在于人体中的经济资源。从企业管理的角度看，企业人力资源是由企业支配并加以开发的、依附于企业员工个体的、对企业效益和企业发展具有积极作用的劳动能力的总和。

2. 人力资源的内容。

人力资源包含下述四个方面的内容：

（1）劳动者的体质。

随着社会的进步和变迁，人们对“体质”理解的内含已经比过去扩大了，不再是以无疾病、有劳动能力作为衡量标准，而是包括下述六个衡量标准：身体素质、营养状况、精神状态、忍耐力、抗病力、对自然环境和社会环境的适应力。

古人曾说过“天降大任于斯人也，必先苦其心志，劳其筋骨，饿其体肤，空乏其身……”。这说明自古以来，人们对体质的要求就赋予了比健康无疾病以更多的内容，包括身体上的耐力和精神上的耐力，身体的适应力和精神的应变力。因此，高大、健壮、匀称、乐观、坚强、活泼、有耐心和耐力，这些应该都是

良好的体质所要求的。相反，孱弱、萎缩、胆怯、弱不禁风，经不起任何变动和压力，即使没有疾病，也不属于良好的体质。

(2) 劳动者的智质。

有八个衡量标准：记忆力、理解力、思维能力、应变能力、接受能力、感知能力、幽默感、条理性。

健全的思维，正确理解环境的变化，富有同情心，能爱人和被人爱，这是劳动者良好的智质所要求的。相反，感知迟钝，不近情理，无法应变周围的环境，就不属于良好的智质。

(3) 劳动者的文化素养和受教育程度。

文化素养和受教育程度包含了学校教育、家庭教育、社会教育和个人教养，它应包含下述若干个衡量指标：最后学历、文化知识的总量、分析能力、创造能力、决策能力、再学习的能力、组织能力和管理能力、演讲能力、社交能力、应变能力、未来感知力（远见卓识）、写作能力。

(4) 劳动者的思想觉悟和道德水平。

热爱社会主义祖国、热爱人民、热爱历史悠久的中华民族和中国文化；有事业心，愿为共产主义事业而奋斗终身；团结，友爱，有忠义之心；忠诚、正直，有鲜明的是非观；谦虚，谨慎，以诚待人；大公无私，一心为公，有献身精神。

3. 人力资源的特征。

人力资源与物质资源和其他生物资源相比，具有以下特点：

(1) 生物性。人力资源的载体是人，从而决定了它是有生命的、“活”的资源，与人的自然生理特征息息相关。

(2) 能动性。这是人力资源的一个最重要特征，是人力资源与其他一切资源最根本的区别。人是有思想、有感情的，具有主观能动性，能够有目的、有意识地进行活动，能动地认识自然和改造自然，并能有意识地对所采取的行为、手段及结果进行分析、判断和预测。这种意识不是低级水平的动物意识，而是对自身和外界具有清晰看法、对自身行动作出抉择、调节自身与外部

关系的社会意识。人力资源的能动性主要表现在以下三个方面：自我强化，主要表现为通过教育和学习活动增长自己的知识和能力；知识和技术创新，人的劳动过程也是使自己的知识和能力提高的过程，是对社会规律和自然规律的认识不断深化、知识和技术不断创新的过程。在这一过程中，人类不断地进行创新的发展，创造出越来越多的社会财富，也推动了人类历史不断向前发展；功利性指向，趋利避害是动物的一种本能，但动物只能被动地接受周围环境的影响，而不能主动选择、积极适应。人则不仅拥有而且也能自主地支配自身的人力资源，以一定的功利性目的为依据，有目的、有意识地控制和选择人力资源的指向，决定或指导其对于专业、职业、工作单位等问题的选择和变动。

(3) 时效性。人力资源的形成、开发和利用都要受时间方面的限制。从个体角度来看，作为生物机体的人，有其生命周期，如幼年期、青壮年期、老年期，各个时期的劳动能力各不相同；从社会角度来看，人力资源也有培养期、成长期、成熟期和老化期。这要求我们要研究人力资源运动的内在规律，使人力资源的形成、开发、配置和使用等处于一种动态的平衡之中，从而更好地发挥人力资源的效用。

(4) 智力性。人类在劳动中创造了机器和工具，通过开发智力，使某些器官功能放大，从而使自身机体的其他功能也扩大。而人的智力又具有继承性，人的体力和智力随着时间的推移而得以积累、延续和增强。

(5) 再生性。资源可以分为可再生资源 and 不可再生资源两大类。不可再生资源如矿藏（煤矿、金矿、铁矿、石油等）；可再生资源，如森林。人力资源基于人口的再生产和劳动力的再生产而具有再生性，这决定了人力资源的再生性不同于一般生物资源的再生性。除了遵循一般生物规律之外，还受到人类意识的支配和人类活动的影响。

(6) 社会性。从人类社会活动的角度来看，任何人都生活在

一定的群体之中。人类的劳动是群体劳动，劳动者一般都处于劳动集体之中，这是人力资源社会性的微观基础。从宏观上来看，人力资源总是与一定的社会环境相联系的。它的开发、配置和使用都离不开社会环境和社会实践，是一种社会活动。从本质上讲，人力资源是一种社会资源，应当归社会所有，而不是归于某一社会经济单位。

三、人力资源管理的意义

1. 培养企业雇员的献身精神。激烈的国际竞争、管制的解除、人口结构的变化以及技术进步等因素，已经或还正在引发着剧烈的社会变革，只有那些能够最好把握变革的管理者才能够得到这种环境的垂青，而要把握变革的机会，就必须要有强烈献身精神的雇员的配合，但是目前企业的缩减规模和裁减人员，又反过来减弱了雇员的献身精神。人力资源管理系统在培养雇员的献身精神方面可以起到一种核心的作用已经得到某些公司的验证。

2. 决定了经济增长转变方式。经济增长方式的转变是指经济增长由粗放型向集约型的转变。粗放型增长方式是通过各种生产要素（人力要素和物质要素）的大量投入和消耗实现经济的增长。由于生产要素的利用率较低，所以只有在一个国家或地区生产要素充足的情况下，才能保证经济的持续增长。而集约型经济增长方式是要通过以生产要素的节约和有效利用为前提，注重规模效益、技术效益，在这种经济增长方式下，人力资源成了第一资源，依靠高素质的劳动力和管理人员组合各种生产要素，最大限度地发挥和利用资本、技术的潜力，以丰富的人力资本优势替代物质资本和技术的优势。

3. 人力资源管理对所有的企业管理人员都很重要。财务管理、市场营销管理、生产管理的主要管理人员都可以借助企业的人力资源管理实现他们管理的目的，即降低员工流动率；使员工努力工作，使员工认为自己的薪酬公平合理；工作环境的安全；避免员工的抱怨等等。

4. 企业的经理人员通过人力资源的管理实现自己的工作目标。当企业的人力资源规划和控制方面做得得当时，员工的积极性就得到激励，企业就会获得成功。

5. 人力资源管理是“以人为本”思想的体现和要求。

纵观西方管理科学的发展史我们可以知道，随着生产的发展和科学技术的进步，管理科学也在不断发展，由原来的重视物质的作用逐渐向重视人的作用发展，人的管理被认为是企业的一项极为主要的工作。从 20 世纪 60 年代末期起至今的 40 多年里，西方国家企业管理中对人力资源的重视在实践中充分说明了人力资源开发与管理的核心地位。主要表现是：

(1) 企业把人的要素放在第一位。重视采用各种手段满足雇员的合理需求以激发他们的工作积极性。

(2) 人力资源方面的投资有大幅度增长，企业越来越重视对雇员的培训工作，做到全员培训和终生培训，立体多维化开发人力资源。

(3) 强调实行民主、参与管理，鼓励雇员发表意见，提倡雇员参与决策。

(4) 重视和加强人力资源管理部门的工作。人力资源管理部门在全员中有较大的发言权，人力资源管理被提到企业发展的战略高度来考虑，实行人力资源管理系统的战略性定位，注重人力资源中诸要素的整合；人力资源管理出身的人员越来越多地在大企业的最高领导层中出现。

(5) 强调对人力的管理以成为企业管理的核心。出现了“以人为中心”、“人本管理”、“合乎人情的管理”、“人是企业最宝贵的财富”、“企业的首要目标是满足自己雇员发展的需要”等新的提法和概念，许多企业把原来的“人事部”的牌子换成“人力资源部”，其目的是要加强对人力资源的开发。