



21世纪高等院校教材·人力资源管理系列·科学版

人力资源管理审计

段兴民 主 编
赵晓铃 副主编



科学出版社



21世纪高等院校教材·人力资源管理系列·科学版

人力资源管理审计

段兴民 主 编
赵晓铃 副主编



科学出版社
北 京

内 容 简 介

本书分为理论篇与实务篇。理论篇介绍人力资源管理审计的历史沿革、基本概念及意义,分析人力资源管理审计产生的动因,论述人力资源管理审计的理论结构模型和要素内容,阐述人力资源管理审计的过程。实务篇着重阐释人力资源管理审计内容、程序和方法的具体运用,涉及人力资源管理战略规划审计,人力资源取得和人力资源配置管理审计,人力资源管理绩效考核审计,人力资源开发、增值及薪酬管理与激励审计。每章开篇有学习目标,章后有参考文献及思考题,在正文和练习中适当增加案例,教师易教,学生易学,通俗易懂,使用方便。

本书可作为审计学专业本科生、研究生,或 MBA、EMBA 学生的教材或教学参考书,还可作为组织机构人力资源管理审计的培训教材,供国家审计机关、内部审计部门的审计人员与人力资源管理审计理论研究者及教师学习参考。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理审计/段兴民主编. —北京:科学出版社,2012
21 世纪高等院校教材·人力资源管理系列·科学版
ISBN 978-7-03-034655-1

I. ①人… II. ①段… III. ①人力资源管理-审计 IV. ①F241 ②F239
中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 118630 号

责任编辑:徐 倩 / 责任校对:张怡君
责任印制:闫 磊 / 封面设计:迷底书装

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>

装 订 厂 印 刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2012 年 6 月第 一 版 开本:720×1000 1/16

2012 年 6 月第一次印刷 印张:13 3/4

字数:275 000

定价:32.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换)

编辑委员会

顾问 赵履宽 潘金云 刘福垣

主编 萧鸣政

策划 马 跃

编委 (按姓氏笔画排序)

文跃然	中国人民大学劳动人事学院
方振邦	中国人民大学公共管理学院
石金涛	上海交通大学安泰经济与管理学院
关培兰	武汉大学经济管理学院
杨河清	首都经济贸易大学劳动经济学院
张文贤	复旦大学管理学院
陈国权	清华大学经济管理学院
郑功成	中国人民大学劳动人事学院
段兴民	西安交通大学管理学院
萧鸣政	北京大学政府管理学院
秦志华	中国人民大学商学院
程廷圆	中国人民大学劳动人事学院

总 序

组织管理，人事为本；创造财富，人才为先。任何社会的存在与发展，都离不开人口；任何组织的存在与发展，都离不开人员；任何经济的存在与发展，都离不开人力；任何技术的创造与发明，都离不开人才；任何社会组织的进步与改革，都离不开人物。人口、人员、人力、人才与人物，是人力资源形成与发展过程中的不同形态，是人力资源学科领域中研究的基本对象。人力资源是组织的生命源泉，是组织发展的第一资源。美国钢铁大王卡耐基说过，炸毁我工厂所有的财物不要紧，只要给我留下人力资源，我可以制造出比原来更好的企业。

然而，人力资源，对于一个组织的贡献与作用，不是自发产生的，需要通过科学的管理。同样的人才，在不同的组织中与管理方式下，其实际的价值与绩效大不一样，需要科学地开发。当今的时代，是知识经济的时代。人力资源在社会经济发展中的作用大幅度提高，而物力资源与财力资源的作用相对减小。土地、矿产等自然资源及物质资金等在经济中的首要性正逐渐让位于人力资源，因此，物资流的管理与资金流的管理逐渐让位于人力资源的管理。当今的时代，是后工业时代与人本时代。自然资源在被大量开采转化为财金资源后已日益短缺，而人力资源随着人口大幅度的增长与教育水平的提高却日益丰富。自然资源的开发必然被人力资源的优先开发所取代。当今的时代，是发展创新与组织变革的时代，特别需要的是员工的先进知识、创造能力与创新意识，而不是他们的体力与一般的劳务。特别需要的是前瞻性、全局性、系统性与开放性的管理，而不是机械性、短视性与封闭性的管理。因此，传统的人事管理必然被现代的人力资源开发与管理所取代。

1993年我国开始批准招收人力资源专业的本科生，当时我博士生刚刚毕业，并且同年受聘为中国人民大学劳动人事学院副教授，因此有机会见证了人力资源专业及其研究在中国的发展过程。回顾我国人力资源专业十多年来的发展，我有以下几点见解，在这里提出来与大家共同探讨。

一、专业热门，产学研政都很重视

(1) 发展成果多。每个大学几乎都有人力资源的课程或者专业，目前中国内地以“人力资源管理”或“人力资源开发与管理”为书名出现的中文著作，我见到过的大约有100多种，知名度较大的专业性杂志有中国人力资源开发研究会主办的《中国人力资源开发》、中国人事人才研究所主办的《中国人才》、中国人民

大学报刊复印资料中心的《劳动经济与人力资源管理》，后又改名为《人力资源管理》。报纸有《中国人事报》，知名专业网站大约有近 10 家。

(2) 开设人力资源方向的学校与院系，从 20 世纪 90 年代的 1~2 家，发展到 1999 年的 40 多家，到 2000 年这一数据达到 60 多家，目前估计已达 100 多家。许多与管理、心理、教育与经济等有关的专业机构、硕士点与博士点，都纷纷开始招收人力资源方向的学生，开始为人力资源方向的研究与咨询服务。几乎所有大学都开设了人力资源的课程。

(3) 报考人力资源硕士与博士的考生特别多。以北京大学政府管理学院为例，每年报考人力资源方向的研究生与报考 MPA 人数最多。2005~2008 年，每年报考政府管理学院人力资源方向的博士生为 50~70 人，但每年的招生名额只有 2 名，是北京大学所有博士报考中人数较多的专业方向之一。其他学校招生情况也大体一致，一直是报考的热门专业。

(4) 人力资源咨询业发展迅速。1993~1998 年咨询机构非常少，大学教师既讲课又咨询；1999~2004 年发展迅速，咨询机构大量涌现，在深圳当时的咨询机构就有 2000 多家，北京、上海则更多。

(5) 媒体宣传多。在中国内地，人力资源的概念，频繁出现在报纸、杂志、电视、广播与领导人的讲话报告中。

(6) 国家领导人重视多。江泽民在 APEC 会议上三次强调人力资源能力建设的问题，胡锦涛在 2003 年 12 月 18~20 日的全国人才工作会议上，特别提出了人才强国战略问题。2007 年人才强国战略被写进了中国共产党的章程。

出现以上现象的原因是什么呢？主要是因为知识经济已成为当今世界经济发展的趋势，是由经济形式所决定的；中国人口多，是由国情所决定的；是以新加坡为代表的国家经济发展与管理的成功实践经验所证明的。

二、历史较长，进展较快

(1) 中国的人力资源管理思想源远流长。如果说人力资源管理是来源于人事管理，那么我国有着漫长的历史。2000 多年前的春秋战国就出现了职务能力匹配思想，隋唐时期就有严格与系统的绩效考评系统、人事选拔的制度与方法。因此，中国的人力资源管理专业的发展首先是从政府人力资源管理开始的，然后再发展到企业与 NGO（事业单位与非营利组织）。

(2) 我国现代人力资源观念的接受是在 20 世纪 90 年代。如果说人力资源的观念是 20 世纪 60 年代初随着舒尔茨和贝克等人的人力资本理论的创建而形成的，那么人力资源观念在中国的形成是什么时间呢？从有关资料及笔者的分析来看，大约在 20 世纪 90 年代。因为，人力资源观念在中国大陆被社会人士所普遍接受的时间，大约在 20 世纪 90 年代中期 MBA 与 MPA 专业出现之后，并随着

MBA 与 MPA 教育的普及而扩大。

(3) 人力资源的观念在中国内地提出之初,仅限于企业,2000 年以后随着 MBA 与 MPA 教育的出现,人们已把人力资源观念扩大到公共行政、政府机构,即所谓公共人力资源。换句话说,人力资源目前已扩大到“全民皆是”。可以说人力资源在中国内地的形成,大约经历了四个阶段:①1987~1991 年,传播阶段;②1992~1995 年,专业化阶段;③1996~1999 年,扩展阶段;④2000 年迄今,全员化或公共化阶段。

(4) 中国内地人力资源专业前后隶属于不同学科,但基本都是管理学范畴。在 1988~1998 年的专业目录调整中,国务院学位办把人事管理(人力资源管理)从政治学领域调整到行政管理学领域,又从行政管理扩大到现在的企业管理学,实现了人力资源观念在管理学领域的全面发展。可以预测,随着高新技术经济或者知识经济的发展,人力资源的观念还将在我国深入地发展与普及,为中国经济的发展与中华民族的复兴做出应有的贡献。

三、差距很大,问题不少

我国人力资源专业的发展尽管取得了令人瞩目的成绩,但是与发达国家相比,差距还是很大,问题不少。主要表现在以下几个方面:

(1) 研究中主观经验多,科学定量少。尽管目前中国人力资源管理专业发展很快,专业竞争力较强,学生就业相对容易,研究人员较多,但与欧美国家相比,还有很大差距。

(2) 发表论文中经验描述多深度研究少。发表的文章中,经验总结的多理论研究的少,内容描述的多实证研究的少,观点综述的多原创观点的少。

(3) 著作中翻译编译偏多。书本内容中翻译多,自己的理论少。

(4) 潜心研究人员太少。研究人员与教师中,热心讲课咨询的多,潜心持续研究的少;目前,中国人力资源工作者(practitioner)非常多,但是人力资源学者(scholar)却非常少。因此,中国学者需要多向美国等西方朋友学习。

(5) 进入创新阶段,创建中国特色的人力资源管理体系道路还很长。目前,中国的人力资源教材建设主要还处于模仿学习阶段,现阶段的模仿有两种:一种是纯粹的模仿,鹦鹉学舌,即进行大量翻译;另一种是理解性的模仿,即进行大量的编译与综述。然而在将来的教材建设中我们应该向改造性的模仿发展,也就是汉化性的人力资源管理教材体系的建立,例如中西融合与融通性的教材编写,英文与中文合讲。最后应该是发展性的人力资源管理,即中国式的人力资源管理,从而进行自己的人力资源学科思想体系的建设。

四、值得进一步研究的几个问题

(1) 人力资源专业是单独设立还是融合在经济、管理与社会学科中? 是向专业深化分化还是向基础与理论综合化?

(2) 人力资源学科的教学是基于实际问题的解决技能还是基于人力资源专业素质培养?

(3) 人力资源学科的研究是基于理论体系建立与创新还是基于个案与样本的实证与检验? 是向数理化(定量与实证)方向发展还是向综合化(理论化与多学科方法)方向发展?

(4) 人力资源与人力资本有什么不同? 人力资本应不应该在人力资源学科中专门出现?

(5) 人力资源学科是经验性学科、思辨性学科还是操作性学科?

(6) 是否认为人力资源学科有问无学, 入门容易深入难, 介绍容易创新难?

如何建立起一套适合中国高校人力资源专业需要的教材体系, 一直是我国近年来各高校与研究机构积极探讨的事情。承蒙各位专家与同仁的厚爱, 诸多学者希望北京大学人力资源开发与管理研究中心能够与大家一起努力, 进行教材的开发。经过科学出版社马跃同志的努力, 本套教材的编写与出版工作才得以顺利进行。这套教材的内容目前包括《人力资源开发与管理》、《培训与开发》、《人力资源战略与规划》、《组织行为学》、《工作分析》、《人员素质测评》、《绩效管理》、《薪酬管理》、《社会保障学》、《劳动关系》、《人力资源会计》、《人力资源管理审计》、《职业生涯规划》等。其突出特点有三, 一是作者都是国内的资深著名教授, 在课程教学、课题咨询与论文发表等方面同时具有3年以上的工作经验; 二是在教材内容的选择与编写上, 坚持简洁、典型、实用与通俗的原则; 三是实行教材的立体化建设, 每本教材要求配置目标导向、多个案例、习题文献等辅助材料, 同时提供多媒体课件、教师手册等资料。因此, 本套教材, 比较适用于地方高校人力资源专业、重点高校非人力资源专业的课程教学与企事业单位的人力资源课程培训。同时, 对于我国人力资源开发与管理的实践工作者具有积极阅读的价值。

一套教材的出版并非易事, 如果没有诸位专家教授的鼎力相助, 没有马跃同志的积极策划与编辑, 没有科学出版社及其领导的大力支持, 这套教材是难以与读者见面的。在此, 我们特别致以诚挚的谢意。

北京大学人力资源开发与管理研究中心主任、教授
萧鸣政

前 言

在信息时代和知识经济背景下，人力资源管理审计已是所有组织管理者必须正视的最重要的、最基本的问题之一。一个国家、一个民族、一个组织、一个家庭，要从小到大、从弱到强，特别是在环境不断变化的情况下，生存、壮大、可持续发展，必须要有管理。朱镕基在任总理时曾说过：“中国的问题第一是管理，第二是管理，第三还是管理！”任何管理说到底就是对人的管理。从中国古代儒家的重人、守信、人和，道家的天人合一、无为而治，到近现代的人性假设理论、激励理论、行为理论、X理论、Y理论、Z理论，以及学习型组织理论等，都没有离开研究如何对人进行管理这一问题。一个组织的人力资源管理部门也是最基本的、最重要的管理部门之一，它的管理水平在一定程度上决定着该组织的生存和发展前景。审计就是对委托者、授权者负责，或者说是为所有者、管理者、决策者服务的。所以，人力资源管理审计就是为组织提供最必需、最基本、最重要的服务。

人力资源管理审计，是人力资源管理学和审计学的理论交叉；人力资源管理审计学，甚至可以说是经济学、劳动经济学、管理学、会计学、审计学等交叉的边缘学科。由于社会对人力资源管理审计的认知还远未深入，关于其理论研究不多，实践发展缓慢。所以，人力资源管理审计从理论到实践，都是现代管理和现代审计的前沿问题，尽管有不少人在研究，但作为教材出版的著述也还为数不多。这是本书编写的难点，但也形成了本书的特点。

第一，适用面广。我们把理论专门独立设为一篇，对人力资源管理审计产生的理论基础作了较为深入的探讨，对理论研究者、教师的审计理论与教学有很好的参考价值；由于人力资源管理审计实务性很强，我们在实务篇对审计内容程序方法的运用，作了比较具体的论述，特别是在正文和练习中加入一些案例，教师易教，学生易学，实务工作者看了就能操作。

第二，使用方便。考虑到人力资源管理审计是一门交叉学科、边缘学科，学生乃至教师接触到的人力资源管理及其相关知识有限，教和学都有一定难度，为了方便教和学，我们在各章结构的安排上，前一部分是人力资源管理和劳动经济学的内容概要阐述，后一部分是审计的内容。

第三，通俗易懂。由于关于人力资源审计的研究并不太多，参考资料有限，所以我们在叙述时尽量做到通俗易懂，使教师、学生甚至不具备人力资源管理和审计方面知识的人，读起来也较易理解。

第四, 涉猎面宽。审计面对的组织, 有从事生产经营活动的企业, 有从事各种社会服务活动的事业组织, 有从事社会管理的政府行政组织。然而, 现有的管理审计研究, 基本都是面对企业的人力资源管理审计, 本书尽量考虑到行政和事业单位。

全书共十章, 分为上下两篇, 上篇包括一、二、三、四章, 为理论篇, 下篇包括五、六、七、八、九、十章, 为实务篇。

第一章, 介绍人力资源管理审计的历史沿革、人力资源管理审计的基本概念和人力资源管理审计的意义。

第二章, 从理论上分析人力资源管理审计产生的动因, 对相关理论基础作了较为深入的讨论。

第三章, 对人力资源管理审计的理论结构模型进行分析, 从审计目标、审计假设、审计规范、审计程序与审计信息等方面, 对审计要素内容分别作论述。

第四章, 阐述人力资源管理审计的程序、方法、证据、工作底稿、审计报告与信息披露等问题。

第五章, 对一个组织的组织结构和人力资源规划进行概要介绍, 从程序、标准和方法方面, 具体阐述人力资源战略规划审计评价的内容、要求和方法。

第六章, 概要介绍组织人力资源规划、招聘的相关问题, 从员工招聘、合同、程序、成本等方面, 具体阐述人力资源取得管理审计评价的内容、要求和方法。

第七章, 概要介绍组织人力资源配置的相关内容, 具体从人力资源配置方式、人力资源管理的效率、效果等方面, 阐述人力资源配置管理审计的内容、要求和方法。

第八章, 概要介绍组织人力资源绩效考核的相关内容, 具体从人力资源价值计量、利用效率效果、考评等方面, 阐述人力资源管理绩效考核审计的内容、要求和方法。

第九章, 概要介绍组织人力资源管理的职业生涯设计、开发投资管理的相关内容, 具体对人力资源管理的职业生涯设计和开发管理评价的内容、要求和方法作阐述。

第十章, 概要介绍组织人力资源管理的薪酬管理, 高级管理人员、普通员工激励的相关内容, 具体对人力资源管理的薪酬管理和激励评价的内容、要求和方法作阐述。

各章撰写者分工如下: 西安交通大学、西安思源学院段兴民教授编写第一章, 西安邮电大学赵晓铃副教授编写第二、三章, 西安邮电大学李瑞副教授编写第四章, 西安邮电大学郑楠讲师编写第五章, 西安交通大学赵娟审计师编写第六、七章, 西安思源学院姚春芸讲师编写第八、九章, 西安思源学院姜齐艳讲师

编写第十章。

全书由段兴民教授设计筹划并最后审定，赵晓铃副教授具体组织编写。

本书原计划在 2010 年交稿，但由于部分作者的变动拖了一年多，特别是我们在设计时有“劳动者权益及劳动关系协调审计”一章，也由于作者变动未能写出，如有再版的机会我们将予补齐，在这里表示歉意。在写作过程中，我们参考了国内外许多学者的研究成果，有的地方可能未完全注明，这里我们表示谢意并致歉。由于我们的水平有限，对有的问题可能研究不够，有的表述不当，不妥之处敬请读者批评指正。

段兴民

2012 年 2 月于西安白鹿原

目 录

总序 前言

上篇 理 论 篇

第一章 绪论	3
第一节 人力资源管理审计沿革	3
一、人力资源管理审计的提出	3
二、从人力资源管理审计到人力资本管理审计	5
第二节 人力资源管理审计的基本概念	6
一、人力资源	6
二、人力资源管理	7
三、人力资源管理审计	8
第三节 人力资源管理审计的意义	8
一、马克思主义基本原理的回归	8
二、促使生产要素的优化配置,提高经济效益	9
三、提升整体管理水平	9
第二章 人力资源管理审计的动因和理论基础	11
第一节 人力资源管理审计动因	11
一、审计动因理论综述	11
二、人力资源管理审计动因分析	13
第二节 人力资源管理审计的理论基础	15
一、人力资源管理审计的理论基础架构	15
二、审计理论	16
三、知识经济理论	16
四、可持续发展理论	17
五、人力资源管理理论	18
六、人力资本管理理论	22
第三章 人力资源管理审计理论结构及要素内容	25
第一节 人力资源管理审计理论结构概述	25
一、人力资源管理审计理论结构的含义	25

二、人力资源管理审计理论结构的构建原则	27
第二节 人力资源管理审计理论结构的基点选择和要素选择	28
一、人力资源管理审计理论结构的基点选择	28
二、人力资源管理审计理论结构的要素选择	33
三、人力资源管理审计理论结构构建思路	35
第三节 人力资源管理审计理论结构的要素内容	36
一、人力资源管理审计目标	36
二、人力资源管理审计假设	38
三、人力资源管理审计规范	39
四、人力资源管理审计程序	40
五、人力资源管理审计信息	41
第四章 人力资源管理审计过程概述	44
第一节 人力资源管理审计的程序	44
一、人力资源管理审计的审计范围	44
二、人力资源管理审计的审计程序	45
第二节 人力资源管理审计的方法	49
一、审阅法	49
二、实地观察法	49
三、询问或调查法	50
四、对比分析法	50
五、外部借鉴法	50
六、计算法	51
第三节 人力资源管理审计证据、工作底稿与评价	51
一、审计证据的定义和特征	51
二、审计证据的种类	54
三、审计证据的整理和评价	56
四、审计工作底稿	60
第四节 人力资源管理审计报告与信息披露	65
一、与管理层和治理层的沟通	65
二、人力资源管理审计报告	66
三、人力资源管理审计的信息披露	70

下 篇 实 务 篇

第五章 人力资源战略规划审计	75
第一节 组织结构与人力资源战略规划概述	75

一、人力资源战略规划的含义和内容	76
二、影响人力资源战略规划的因素	77
三、人力资源战略规划的原则	78
四、人力资源需求和供给预测的方法	78
五、人力资源战略规划的作用和意义	80
第二节 人力资源战略规划的审计评价	82
一、人力资源战略规划审计评价的内容	82
二、人力资源战略规划审计评价的重点	83
三、人力资源战略规划审计的程序	84
四、人力资源战略规划审计风险分析及规避	92
第三节 人力资源战略规划审计的方法	96
一、调查问卷法	96
二、面谈调查法	96
三、德尔菲法	97
第六章 人力资源取得审计	99
第一节 人力资源招聘管理概述	99
一、人力资源获取和人力资源取得的概念	99
二、招聘的概念	100
三、招聘的渠道	100
四、招聘的方式	101
五、招聘的程序	102
六、面试的方式	105
七、招聘面试程序	105
第二节 招聘管理审计	106
一、人力资源取得的内部控制审计	106
二、人力资源招聘程序的合理性、规范性审计	107
三、招聘的公开性公平性审计	111
四、人力资源取得效果审计	112
五、人力资源招聘结果审计	114
第七章 人力资源配置审计	118
第一节 人力资源配置概述	118
一、人力资源配置的概念	119
二、人力资源配置原则	124
三、人力资源配置的形式	126
四、组织人力资源配置模型	127

五、人力资源配置主体	129
第二节 人力资源配置审计评价	130
一、人力资源配置制度审计	130
二、人力资源配置环境审计	130
三、人力资源配置效果审计	131
四、人力资源配置的前瞻性审计	134
五、人力资源配置合理性审计	135
六、人力资源配置效率评价	137
第八章 人力资源绩效考核审计	140
第一节 人力资源绩效考核概述	140
一、人力资源绩效考核概述	140
二、人力资源绩效考核的一般程序	141
三、人力资源绩效考核中的常见问题	143
第二节 人力资源绩效考核审计评价	145
一、人力资源绩效考核审计评价目标	145
二、人力资源绩效考核审计评价原则	145
三、人力资源绩效考核审计评价程序	146
第九章 人力资源开发与增值审计	152
第一节 职业生涯设计管理概述	152
一、职业生涯设计的概念	152
二、职业生涯管理的内容	153
三、职业生涯管理应遵循的原则	154
四、职业生涯规划应考虑的因素	155
第二节 人力资源培训和开发管理概述	156
一、人力资源培训和开发的含义	156
二、人力资源培训与开发的异同	156
三、人力资源培训与开发和其他人力资源管理职能之间的关系	156
四、人力资源培训与开发类型	157
五、员工培训与开发的实施	159
第三节 职业生涯设计、人力资源培训与开发审计评价	161
一、人力资源职业生涯设计评价	161
二、人力资源培训与开发评价	162
第十章 薪酬管理与激励审计	168
第一节 薪酬管理概述	168
一、薪酬管理的概念	168

二、薪酬管理的作用	169
三、薪酬管理的理论研究视角	174
四、薪酬管理的基本原则	177
五、薪酬管理流程	178
第二节 高管及员工激励管理概述	181
一、五种经典的员工激励理论	181
二、构建激励机制的四个基本原则	184
三、激励机制的组成要素	186
四、激励机制的基本类型	187
第三节 薪酬管理及激励评价	189
一、薪酬管理评价	189
二、员工激励评价	195

上 篇 理 论 篇