

软科学丛书

人力資源管理

中國商業出版社

序

顾 浩

人力资源是推动现代社会发展的最活跃的因素,提高人力资源的开发与管理效率是促进社会生产力发展、实现四个现代化的关键一环。

随着社会主义市场体制的建立,企业成为相对独立的商品生产者,面临着激烈的市场竞争。为了立于不败之地,企业必须提高自己的素质,增强自身的竞争力。当今市场竞争,归根到底是人才的竞争,谁拥有素质优良的人力资源,谁就能在竞争中获得发展,取得成功。事实表明,成功的企业普遍具有较高的人力资源管理水平。即能够通过严格的考试、灵活的聘用、准确的考核、科学的奖惩、合理的流动等,激发全体员工的工作积极性和责任感,发挥每一位员工的潜能和才智。这就要求每一位企业管理者认真学习和深入研究人力资源管理的理论和方法。

在当前深化改革的过程中,与现代企业制度相适应,政府正逐步转变职能,建立和完善国家公务员制度。为了提高政府的工作效率,激发每一位公务员的工作热情,就必须建立完整的岗位职责规范,加强对公务员的录用、晋升、考试、考核、工资待遇、奖惩和培训等方面的管理。这就需要科学的人力资源管理理论的指导。

在市场经济体制中,人力资源管理的内涵,不仅包括微观上的人事行政管理和人事管理技术,而且还包括了宏观上的人力资源开发的预测、决策与规划。任何生产活动和社会活动都离不开物质

资源和人力资源,并且物质资源和人力资源的状况决定了社会生产和经济发展的水平。改革开放以来,我国经济有了很大的增长,教育水平有了很大的提高,人力资源的素质有了明显的改善。从国际上横向比较看,虽然我国的劳动力资源丰富,但素质水平低。为了实现四个现代化,必须大力开发人力资源,使人力资源的数量、素质、结构与现代化的物质生产活动相适应。因此,以国情为基础,从宏观全局上研究人力资源的现状、发展趋势,科学地制定人力资源开发战略,加强管理,是至关重要的。

目前,我国人力资源管理理论的研究工作取得了一些成果,但远远不能满足于社会主义市场经济发展的需要。因此,这就需要广大理论工作者和管理者共同努力,加强理论研究,提高管理水平。《人力资源管理》一书,就是适应了这种社会需要,力求科学、系统地总结和阐述人力资源管理的理论和实践。该书从宏观和微观两个方面揭示了人力资源管理的基本规律,介绍了一些先进而实用的人力资源管理的技术和方法,还吸取了新的研究成果,文字简明,论述深刻,颇有新意。对各种类型的管理者,尤其是组织人事工作者大有裨益。此外,这本书还有一个特点,就是理论与实践相结合,学以致用,用以致学。希望该书的出版,能够给读者有所启迪,也希望我国人力资源理论的研究,不断获得新的发展。

目 录

第一章 导论..... (1)

§ 1·1 人力资源的数量和质量..... (1)

§ 1·2 人力资源的基本特征..... (7)

§ 1·3 人力资源管理概述..... (9)

§ 1·4 中国人力资源管理思想的发展 (13)

§ 1·5 国外人力资本理论概述 (16)

第二章 人力资源管理的功能和机制 (23)

§ 2·1 人力资源管理的功能 (23)

§ 2·2 人力资源管理的机制 (28)

§ 2·3 人力资源的软管理 (32)

第三章 人员的招聘、考试与挑选..... (39)

§ 3·1 招聘 (39)

§ 3·2 考试 (47)

§ 3·3 挑选 (50)

§ 3·4 管理人员的选拔 (54)

第四章 考核 (60)

§ 4·1 考核的目的、内容和类型..... (60)

§ 4·2 工作绩效考核 (65)

§ 4·3 考核的方法 (73)

第五章 任职与职务升降 (79)

§ 5.1 职位概述 (79)

§ 5.2 任职的资格和方式 (82)

§ 5.3 晋升概述 (88)

§ 5.4 我国公务员的职务升降 (95)

第六章 激励与奖惩 (99)

§ 6.1 影响员工工作积极性的诸因素 (99)

§ 6.2 激励 (107)

§ 6.3 奖惩 (117)

第七章 领导 (120)

§ 7.1 领导概述 (120)

§ 7.2 领导权力及其有效使用 (124)

§ 7.3 领导行为 (132)

第八章 培训 (142)

§ 8.1 员工的培训 (142)

§ 8.2 管理人员的培训 (149)

第九章 工资与福利 (159)

§ 9.1 工资水平和工资制度 (159)

§ 9.2 工资形式 (169)

§ 9.3 福利 (174)

第十章 人力资源的流动和人力资源

市场..... (180)

- § 10·1 人力资源的流动 (180)
- § 10·2 人力资源的市场供求分析 (190)
- § 10·3 人才市场 (196)

第十一章 人力资源的经济活动分析..... (202)

- § 11·1 人力资源的投资 (203)
- § 11·2 人力资源的成本 (207)
- § 11·3 人力资源的价值分析 (212)
- § 11·4 人力资源的收益 (221)

第十二章 人力资源管理现代化 (226)

- § 12·1 人力资源管理现代化概述 (226)
- § 12·2 电子计算机在人力资源管理中的应用 (231)
- § 12·3 人力资源管理信息系统及其功能 (235)

第一章 导 论

人力资源是现代社会最宝贵的资源,是保证经济与社会发展的持续而强大的原动力。认识人力资源的数量、质量及其基本特征,是从事人力资源管理的基本前提。挖掘中国的人力资源理论宝库,借鉴国外人力资本理论中的科学成分,对建立具有中国特色的人力资源管理理论,指导人力资源管理的实践,具有重要的意义。

§ 1·1 人力资源数量和质量

从经济学的角度分析,人力资源总量表现为社会现实人力资源或者广义人力资源的平均数量和平均质量的乘积。了解人力资源的含义和意义,首先要认识人力资源的数量和质量这两个概念。

1. 人力资源数量

人力资源数量是构成人力资源总量的基础性指标,它反映了人力资源的量的特征。人力资源数量又分为绝对量和相对量两个指标。一个国家或地区的人力资源绝对量,是该国家或地区中具有劳动能力、从事社会劳动的人口总数(亦即现实人力资源总数)。由于人口数量和广义人力资源数量具有明显的正相关性,同时,两者之间的数值差额通常是一个不高的定值,因此,在计量要求不严格时,也可以用人口总数粗略代表广义人力资源总数。一般说来,人力资源绝对量是反映一个国家或地区经济实力的重要指标。

人力资源相对量则是指现实人力资源占总人口的比重,这种指标也可以称之为人力资源率(或劳动资源率)。其数量计算公式如下:

$$\text{人力资源率} = \frac{\text{人力资源总数}}{\text{人口总数}} \times 100\%$$

人力资源相对量被认为是反映经济实力的更重要的指标。一个国家或地区的人力资源率高,表明该国家或地区的经济有某种优势。因为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活劳动数量越多,从而创造的国民收入也就越多。

影响人力资源绝对数量和相对数量的因素主要有:①人口总量。一般说来,人口总量越多,人力资源的数量也越多。②人口年龄构成。人口的年龄类型通常分为年轻型、成年型、老年型三种。年轻型人口中未成年人口比重较大,成年型人口中劳动适龄人口比重较大,而老年型人口中,老年人比重较大。显然,人口结构对人力资源率的高低有直接影响。以成年型人口结构中人力资源率的相对数量为最大。决定人口年龄构成的主要因素是出生率和死亡率。出生率的高低,主要决定和影响未成年组人口的比重。死亡率的高低,则主要决定和影响老年组人口的比重。一般地说,经济发达国家人口出生率低,死亡率也低,人力资源数量较少,发展缓慢,且趋于老化;而发展中国家人口出生率高,死亡率也较高,人力资源数量较多,增长迅速,且偏向年轻。

2. 人力资源数量与社会经济发展的协调

一个国家或地区人力资源绝对量和相对量的大小,以及人力资源数量的变动趋势,是反映这个国家或地区经济实力或者潜在经济实力的重要指标。传统的经济学和人力资源理论认为,在一定

的人力资源质量条件下,人力资源数量越丰富,对经济发展越有利。这种理论是基于以下基本假设:一个人一生创造的财富总是多于其一生消费的财富。我国人力资源理论研究中长期流行的人“手”功能大于人“口”功能的观点,就是这种传统的理论。

然而,这种理论假设是不正确的,它的失误首先在于无论人力资源的人“手”功能,还是人“口”功能的实现,都要受到自然资源和资本资源的限制,脱离既定生产资料和土地限制的人力资源增长,必然带来破坏性后果;其次,即使在资源无限供给的条件下,人口和人力资源的发展也有一个内在的速度极限,这个内在的极限决定于人口发展速度对人力资源率的影响。社会经济发展速度的高低最终取决于社会经济剩余的大小。全部人口中只有现实人力资源部分是创造经济财富的部分,其他部分则是消耗经济财富的部分。现实人力资源创造的经济财富,在扣除自身消费需要后,还要补偿人口的其他部分(老年人和未成年人)的净消费,剩下的才是用于社会经济发展的经济剩余。显然,如果人口发展过快,总人口中未成年人口比重过大,必然造成社会经济剩余减少;同样,如果人口衰减过快,总人口中老年人口比重过大,也会造成经济剩余减少。如果希望社会经济发展速度尽可能快一些,就要研究人口变动速度和人力资源变动率在什么情况下,能够带来尽可能多一些的社会经济剩余。有些学者证实,对于我国来说,现有人力资源变动率已经远远偏离于获得最大人均经济剩余的最优变动率。现有人力资源数量也远远超过了我国的经济实力和资源储备所要求的水平。现在需要的是尽可能使人口达到零增长,使人力资源率保持在一个稳定的比例上,而不是扩大人力资源数量。

3. 人力资源质量

人力资源质量反映了人力资源的质的特征,它对社会生产和

其它社会活动的影响越来越大。人力资源质量是指劳动者在劳动中运用的劳动能力综合水平的高低程度,可以用如下指标来表示。

一是健康

健康是人的劳动能力形成的基础。从狭义上讲,健康指的是人体各器官系统发育良好,功能正常(《辞海》)。广义的健康指的是人所具有的能够长时期适应环境的机体、情绪、精神和活动方面的能力(《大英百科全书》),或者简单地说就是人体生理机能的运转能力。

人的健康首先是建立在先天形成的人体解剖生理特性的基础上的。这种人体解剖生理特征(如人体肌肉骨 构成、心脏跳动、血液循环、物质合成和分解、新陈代谢、能量转换等)通常被称为人体素质。作为健康基础的人体素质(习惯称之为身体素质),可以而且需要通过后天的努力得到维护、改善和加强。反映人体素质状况的主要指标就是所谓健康指标,其中包括:疾病发病率,体力和精力,平均寿命和死亡率等。

二是知识

知识是人类长期从事各项活动的历史经验的总结。一般说来,它以思想内容的形式为劳动者所掌握,它不表现为一种个人心理条件,而表现为一种客观存在。知识对于任何劳动者来说都不存在差异,各种不同的人都可能掌握或运用同样的知识。但是,对知识的掌握和运用程度却可能有较大的个体差异。这种差异一方面取决于劳动者个体心理倾向的不同,更重要的是取决于劳动者为掌握和运用知识投入的时间和财富耗费的差异。我国学者习惯于用文化素质来描述这种差异。劳动者的文化素质反映了他们对文化和科学技术知识的掌握程度。

三是技能

技能即劳动者的操作技术。一般说来,它以行动方式的形式为

人所掌握。技能的实质是劳动者在劳动活动中掌握的动作体系。技能也是一种客观存在,通过劳动者反复的实践练习才可能掌握,因此,技能的取得同样需要劳动者对时间和经济财富的投入。这种投入的差异对技能形成的差异有重要影响。我国学者习惯用技术素质来描述劳动者的技能水平。技能不同于知识,它更多地需要劳动者通过在生产实践活动中积累经验和技巧来获得。

四是劳动态度

劳动态度又称为工作积极性,是劳动者在劳动活动中主观能动性的发挥程度。劳动态度对劳动行为有巨大影响,它直接决定着劳动者在劳动中表现出来的主动精神、创造精神和自觉精神,并直接影响劳动行为的结果。劳动活动效率的高低、劳动产品质量的好坏和劳动过程耗费的多少,都与劳动态度有密切关系。

影响劳动态度的因素可以分为主观因素和客观因素两方面。主观因素包括人的需要和人的认识两方面内容。人的需要即人对客观物质和精神条件的需要,这种需要的满足程度是促进人的劳动积极性的根本动力。人的认识则是人根据自己的知识和经验对劳动与需要的关系的判断和评价,它不仅是需要和态度之间的中介,而且认识本身的深化和进步也可以导致劳动态度的改善。

客观因素又可分为一般因素和特定因素两种。影响劳动态度的一般客观因素主要是宏观社会条件,如社会政治经济体制以及由此决定的社会各方面的关系。这些因素作为社会的一般特征,对全体成员有着同样的影响。但是,一般客观因素还不能直接决定劳动者的态度,它还要通过一些特定客观因素来起作用。这些特定客观因素包括劳动者从事劳动的具体内容、条件、劳动组织状况、组织气氛、人际关系等等。其中尤其是劳动的内容和条件对劳动者的态度影响特别大。内容丰富、创造性强、技术复杂程度适当、环境和收益条件良好的劳动,会对劳动者起巨大激励作用,从而大大改善

劳动者的态度指标。

劳动态度作为劳动者主观观念的表现,在相当大的程度上受到劳动者思想道德意识的影响。因此,我国学者习惯于用思想道德素质作为衡量人力资源质量的标准之一。所谓思想道德素质,主要包括人生观、道德观、思想品质、传统习惯,以及纪律和法制观念等等。这些内容都会直接影响到劳动者对社会的态度,从而也会影响他的劳动态度。

4. 人力资源质量与社会经济发展的协调

人力资源质量对社会经济发展具有特殊的重要性,这是人力资源本身的特点所决定的。人力资源不同于其它任何资源,无论是否投入使用,它都要吸纳社会财富,消耗其它社会资源。因此,在实践过程中,人们不可能把暂时不准备使用的低质量人力资源封存起来,储备起来,等到技术成熟的时候,或者资源稀缺程度更高的时候再使用。因此,低质量人力资源给社会带来的经济和效率的损失是双重的。一方面它的使用效率低,带来的经济效率少;另一方面它需要消耗吸收基数一定的社会财富。人力资源的质量越高,会给经济增长以更大的推动,并带来经济收益的大幅度提高,而与其相应的人力资源耗费的增加却远远低于人力资源产出的增加。

不过,对于发展中国家来说,在人力资源质量的研究上,不但需要注重其一般水平的高低,而且还要注重人力资源质量与经济发展的相互适应性的问题。近年来,我国人力资源与世界发达国家相比,人力资源的质量存量总体水平比较低,离现代化的要求也还有很大差距,逐步提高人力资源的质量,是实现现代化的基本前提。

§ 1·2 人力资源的基本特征

从宏观上对人力资源的研究,可以在现代经济学体系的框架下,将人力资源当作一种纯粹经济性要素来进行。毫无疑问,这种研究十分必要。今天,在各个现代国家中都曾经进行过这样的研究,并取得了积极的成果。但是,人们一旦进行这种研究,往往就会忽视人力资源本身的特点,特别是人力资源和其它资源之间的根本区别。为了避免这种偏差,需要专门阐明人力资源自身的基本特征。

1. 人力资源的能动性

人力资源的首要特征是它的能动性。这是人力资源和其它一切资源最根本的区别。所谓能动性,就是指人力资源在经济活动中起着主导作用。一切经济活动都首先是人力资源的活动,由它的活动才引发、带动了其它资源的活动。人力资源的活动总是处在经济活动的中心位置上,总是处在发起、操纵、控制其它资源的位置上。这个特征也可以叫作人力资源的主体性特征。

能动性的另一方面含意是:在经济活动中人力资源是唯一一起创造作用的因素。社会经济活动的生命是发展、是进取、是创新,而只有人力资源才能担负起这种发展、进取和创新的任務,其它任何生产要素都不具有这样的能力。

2. 人力资源的资本性

人力资源作为一种经济性资源,它既具有资本属性,又与一般资本有着重要区别。人力资源作为资本性资源,它与一般的物质资

本有基本的共同之处。资本有三个最重要的特点,第一,它是投资的结果;第二,在一定时期内,它能够不断带来收益;第三,在使用中会出现有形磨损和无形磨损。人力资源也具有这三个特征,首先,它是投资的产物。传统的经济理论(无论是东方的还是西方的理论)在很大程度上都忽视的这一点,不认为人力资源是投资的产物,而将它看作是一种自然形成的同质资源。这种看法是不科学的。事实证明,人力资源确实是社会和个人投资的产物,其质量高低完全取决于投资程度。从根本上说,人力资源的这个特征起因于能力获得的后天性。因为任何人的能力都不可能是先天就有的,为了形成能力,必须接受教育和训练,必须投入财富和时间。同时,人力资源也是在一定时期内可能源源不断地带来收益的资源,它一旦形成,一定能够在适当的时期内为投资者带来收益。当然,从理论上来说,这种收益不一定直接表现为货币形态,也可能以非货币的形式出现。同时,人力资源在使用过程中也会出现有形磨损和无形磨损。例如,劳动者自身的衰老就是有形磨损,劳动者知识和技能的老化就是无形磨损。

人力资源不同于一般资本的主要特征是,对一般实物资本普遍存在的收益递减规律,不适用于人力资源。在现代社会的经济发展中,呈现的是人力资本收益递增规律。这使得当代经济的增长主要应当归因于人力资源。而人力资源与一般资本的这个不同点又是由人力资源的高增殖性特征所决定的。

3. 人力资源的高增殖性

大量的研究结果表明,在现代经济中,人力资源收益的份额正在迅速超过自然资源和资本资源。在市场经济国家,劳动力的市场价格不断上升,人力资源投资收益率不断上升,同时劳动者的可支配收入也不断上升。与此同时出现的还有一种变动,就是高质量人

力资源与低质量人力资源的收入差距也在扩大。美国经济学家舒尔茨认为,这种人力资源经济价值的上升趋势,使劳动相对于土地和资本来说其作用相对日益扩大,很可能会带来制度变革,并产生一系列新的经济模式。

人力资源的经济作用日益强化,不仅仅是人力资源质量提高的结果,而且也是人力资源自身的特点所决定的。与其它一切非人力资源在投入使用后的一个重要差别是,其它一切资源在使用中只会引起自身损耗,人力资源却能够实现自我补偿、更新和发展。这个特征被称为人力资源的自我丰富化特征。

对一般物质资源,比如一台机器来说,随着时间的消逝将会产生有形的自然损耗和无形的精神损耗。使用的强度越大,磨损程度就越大。但人力资源却不完全是这样。人力资源在使用过程中也有损耗,也需要补充物质资料和闲暇时间以保证其再生产的顺利完成。但是,人力资源在使用过程中,还有一个自我丰富化的独特过程。比如,一个高等院校的教师,通过连续不断的接课活动,会成长为更优秀的教师;一个飞机驾驶员通过长期的飞行,会成为更优秀的机师。这就完全不同于一个录有教学内容的录音磁带,连续不断地播放只能使其逐渐磨损而质量越来越差;同样,一架连续不断飞行的飞机,磨损也会越来越严重。它们和人力资源的运用过程有很大差别。因此,人力资源是高增殖性资源。

§ 1·3 人力资源管理概述

1. 人力资源管理的含义及目标

所谓人力资源,是指适应社会和经济建设需要的劳动能力。包

括处在劳动年龄的已直接使用和尚未使用的人口的能力。人力资源处于不断的变化的状态之中,一方面,尚未达到劳动年龄人口不断转化为劳动适龄人口,另一方面,劳动人口不断转化为超越劳动年龄的老年人口。

人力资源的管理主要包括两个方面的内容:一是量的方面的管理,即根据人力和物力及其变化,使二者有机结合,保持最佳的比例,以充分发挥劳动者和生产资料的效应;二是质的方面的管理,即对人的心理和行为的管理,通过协调人们的心理和行为,充分发挥人的主观能动性和组织协调性,实现提高工作效率的目的。人力资源管理的基本目标是,获取人力资源的最大的使用价值,充分发挥人的工作积极性。人的使用价值和工作积极性,受多种因素影响,主要有两类:一是现实生活和工作所得到的各种待遇和激励因素,如工资、福利、奖金、住房、晋级等;二是人的人生观和道德观,如理想、信念、情感、态度和责任感等。这些因素在实际工作中的作用,是交织在一起的,共同对人的积极性产生影响。一个有效的管理者通常能够有效地利用各种诱导因素,满足人们的各种需要,激发人们的动机,使人们保持旺盛的工作精力,高效率地进行工作。

2. 人力资源管理的基本原则

为了充分发挥人力资源的潜能,在对人力资源进行管理时应遵循以下原则:

一是同素异构原则

同素异构指事物的成分因在空间关系即排列次序和结构形式上的变化而引起不同的结果,发生质的变化。在人力资源管理过程中,在群体成员的组合上,同样数量和素质的一群人,由于排列组合不同,就会产生不同的效应。例如,在生产过程中,同样人数和素

质的劳动力,由于组织安排的不同,就会产生不同的生产效率。遵循同质异构原则,就是在人力资源管理中,充分考虑人力的组合与协调,以达到人尽其才,各得其所,发挥群体的最佳功能。

二是要素有用原则

要素有用指每个要素都有自己的特性,都具有某种有用性。就人的特性来说,某个特定的人在某种条件下发挥不了作用,而在另一种条件下则可以大有作为。根据心理学的研究成果,构成人的总体素质的各个要素具有矛盾的二极性特征,即一部分要素表现为肯定性方面,如高、大、强;另一部分则表现为否定性方面,如低、弱、小。这种种双向性,使一个人的性格、气质、才干表象变得十分复杂;另外,构成人的素质的每一个要素内部,都带有两重性,即包括着正反两极;因此,人总是有其长处,也有其短处。遵循要素有用原则,就是在人力资源管理过程中,如招聘、选拔、考核、任用等方面,树立科学的人才观,用人之长,避其之短。

三是群体合力原则

合力指若干个力同时作用于一个物体而对物体所产生的力。合力值大小取决于各分力的大小、方向和作用点。群体合力指不同气质和性格的人组合在一起,会形成一种内聚力。遵循群体合力原则,就是在人力资源管理过程中,把群体内的内耗力(破坏力)减少到最低程度;把群体内的内聚力(战斗力)组织成更强大的合作力。有效群体一般都具有合理的结构和良好的群体效能。

四是能位层序原则

能,指才能;位,指岗位、职位。能位原理的基本点就是根据人的才能,把人放在相应的岗位上或职位上,即工作的职位与人的能力相适应。一般说来,处于不同层次的管理者,因其工作任务和管理职责不同,被管理的对象不同,以及管理的范围不同,岗位或职位对管理者所具有的能力的类型和水平的要求也不相同。因此,要