

华东理工大学商学丛书

现代人力资源 开发与管理概论

黄维德 主编

华东理工大学出版社

(沪)新登字 208 号

华东理工大学商学丛书

现代人力资源开发与管理概论

黄维德主编

华东理工大学出版社出版发行

上海市梅陇路 130 号

邮政编码 200237 电话 64250306

新华书店上海发行所发行经销

曙光印刷厂印刷

开本 850×1168 1/32 印张 8.875 字数 236 千字

1998 年 9 月第 1 版 1998 年 9 月第 1 次印刷

印数 1—4000 册

ISBN 7-5628-0852-X/C·50 定价 13.50 元

内 容 提 要

人力资源是一个国家最重要的资源，也是一个企业最重要的资源。人力资源的配置使用 and 开发，将直接影响国家的强弱和企业的成败。科学地从事人力资源管理，有效地进行人力资源开发，将是 20 世纪末和 21 世纪我国经济发展和社会进步的战略重点之一。本书从宏观和微观两个层面对人力资源管理问题进行了分析和阐述。全书共分人力资源管理总论、各国的人力资源管理和人力资源开发、中国的人力资源战略、人力资源配置与就业、人力资源的投资与收益、人力资源计划、人力资源的招聘与工作分析、人力资源的开发与培训、激励、绩效评估、员工报酬系统、交往与沟通、人力资源会计、人力资源统计指标体系等 14 章。本书可作为大专院校管理类专业的教材，亦适用于企业中、高级管理者的培训和劳动人事部门的干部培训。

前 言

90年代是世界经济发展引人注目的时代,即将开始的21世纪,更意味着充满竞争和机遇的新纪元的开始。经济发展的关键、竞争的焦点,是科技的竞争和知识的竞争,归根结底是人才的竞争,是人力资源开发和运用的竞争。传统经济将逐步为新兴的知识经济所取代,而知识经济的内涵,就是人力资源的经济。谁能有效地管理和开发人力资源,谁就能掌握科技、掌握市场、掌握生产力。人力资源作为一国经济发展的关键因素,其重要的地位和作用已为世界各国的政府、企业界和民众所共识。

我国的人力资源在数量上极为丰富,但在总体质量上却十分低下。这种人力资源上的数量和质量不平衡,说明我们有巨大的人力资源发展余地和前景,但也会给我们带来沉重的压力。体制转轨时期的企业失业人员压力,农村劳动力城市化的压力,地域间劳动力流动的压力,目前已成为我国宏观人力资源配置和运用上最为重大的问题。解决这个问题,化解上述压力,必须全面改革我国人力资源管理体制,促进劳动力市场机制的发育与发展。这意味着我国人力资源的开发和管理必须有大的举措、大的更新、大的变革。我国在下一世纪进一步发展的关键所在,就是能否全面提高人力资源素质,开发人力资源潜力,提高人力资源管理的效率,将人力资源的数量与人力资源的高质量结合起来,形成我国在世界上较强的竞争能力。

《现代人力资源开发与管理概论》一书,致力于人力资源开发和管理的研究、方法介绍和内容阐述,并借鉴国外人力资源开发与管理方面最新的理论成果和实践经验,结合我国人力资源的特点,系统地分析人力资源的含义、战略、配置、投资、使用以及核算。全书共分十四章。第一章至第五章分析宏观的人力资源开发问题,着重于理论与基本概念的阐述。第六章至第十

二章分析微观的人力资源管理问题，着重于企业的人力资源使用以及介绍有关的实务性操作。第十三章和第十四章介绍人力资源的核算，从数量关系与财务关系上进一步分析人力资源的运用及其效率的提高。人力资源会计近年来已形成独立的专业课程，严格地说来是人力资源管理的姐妹课程，也是国际上较新的一门课程。由于管理专业学习和管理培训通常不设置“人力资源会计”这门课，为了让学员了解这方面的知识，本书特将人力资源会计作为专门的一章。

本书主要有四个方面的特点：第一，宏观分析与微观分析相结合。作为管理专业和培训课程的学员，应当既了解人力资源开发与管理中的宏观问题，又掌握人力资源微观活动中的实务过程。在对企业管理者的培训中，具有一定人力资源管理经验的管理者，很欢迎介绍人力资源宏观理论与实际方面的课程内容。第二，介绍国外人力资源开发与管理的理论与经验和研究国内人力资源开发与管理的理论与对策相结合。本书介绍了国外有关人力资源的理论，如人力资源理论、人力资源管理理论，同时介绍了两个欧美国家——美国和德国，两个亚洲国家——日本和新加坡的人力资源开发与管理的实践，在分析中采用了许多国外新的分析方法，以求扩大学者的知识面。在借鉴国外经验的基础上，分析了我国的人力资源战略，人力资源配置与就业以及人力资源投资等问题，提出了一些新的观点和看法。第三，理论阐述与实际可操作性相结合。本书在阐述理论的同时，介绍了许多企业人力资源管理中各个环节的安排与操作实务，并辅之以图形和表格，以利于学员掌握。第四，定性分析与计量分析相结合。人力资源的会计核算与统计分析，以往常常为人们所忽视。但近年来人们越来越感到只有将人力资源当作经济资源加以统计和核算，才能更有效地利用人力资源，充分发挥人力资源这一活的要素的效率。本书分析介绍了人力资源会计和人力资源统计指标体系，以求人力资源管理课程的内容更新更完整。

本书由黄维德任主编。第二章和第十四章由刘桂荣撰写；第七章由郭毅撰写；第九章由应恩德和徐蔚琴撰写；第十一章由陈海平撰写；第十二章由应恩德撰写；第十三章由张爱民撰写；其余第一、三、四、五、六、八、十章由黄维德撰写。限于水平，书中肯定有许多不足之处，请各位读者批评指正。在本书的编写出版过程中，华东理工大学出版社编辑欧聿红同志提出了宝贵的意见，并给予了大力支持，在此特地致谢。

编 者

目 录

前 言

第一章 人力资源管理系统

第一节 人力资源概论.....	(1)
-----------------	-----

第二节 人力资源的理论及其发展.....	(5)
----------------------	-----

第二章 世界各国的人力资源开发和管理

第一节 新加坡的人力资源开发和管理	(15)
-------------------------	------

第二节 日本的人力资源开发和管理	(23)
------------------------	------

第三节 美国的人力资源开发和管理	(31)
------------------------	------

第四节 德国的人力资源开发和管理	(38)
------------------------	------

第三章 中国的人力资源战略

第一节 中国人力资源的现状和特征	(47)
------------------------	------

第二节 中国的人力资源开发与管理战略	(51)
--------------------------	------

第四章 人力资源配置与就业

第一节 人力资源的配置	(58)
-------------------	------

第二节 就业与失业	(64)
-----------------	------

第三节 职业发展与职业生涯	(67)
---------------------	------

第五章 人力资源的投资与效益

第一节 人力资源投资的内容与方式	(72)
------------------------	------

第二节 人力资源投资的主体	(82)
---------------------	------

第三节 人力资源投资的效益	(93)
---------------------	------

第六章 人力资源计划

第一节 人力资源计划概述.....	(102)
-------------------	-------

第二节 人力资源的预测.....	(105)
------------------	-------

第三节 人力资源计划的平衡.....	(110)
--------------------	-------

第七章 工作分析与人员招募的策略

第一节 工作分析.....	(113)
---------------	-------

第二节	员工招募·····	(116)
第三节	收集工作分析信息的主要方法·····	(120)
第四节	工作分析中各种信息类型与标准·····	(125)
第八章 人力资源培训		
第一节	人力资源培训概述·····	(136)
第二节	人力资源培训的计划·····	(139)
第三节	各类人力资源的培训·····	(143)
第九章 激励		
第一节	激励的基本原理·····	(147)
第二节	内容型激励理论·····	(154)
第三节	过程型激励理论·····	(163)
第十章 绩效评估		
第一节	绩效评估的目的和特点·····	(172)
第二节	绩效评估的程序和绩效测量因素·····	(176)
第三节	绩效评估的主要方法·····	(180)
第四节	绩效评估结果的反馈和运用·····	(185)
第十一章 员工的报酬系统		
第一节	评估、激励与报酬系统·····	(190)
第二节	报酬规划·····	(193)
第三节	报酬种类·····	(196)
第四节	海氏法·····	(204)
第十二章 沟通与交往		
第一节	信息交流·····	(211)
第二节	人际沟通·····	(219)
第三节	人际关系·····	(233)
第十三章 人力资源会计		
第一节	人力资源会计概述·····	(242)
第二节	人力资源成本会计·····	(247)

第十四章	人力资源统计指标体系	
第一节	人力资源统计概述·····	(257)
第二节	设计人力资源统计指标体系的基本原则·····	(259)
第三节	人力资源统计指标体系·····	(262)
主要参考书目 ·····		(270)

第一章 人力资源管理系统

第一节 人力资源概论

一、人力资源的定义

1. 人力资源是指推动社会和经济运转发展的人的劳动能力

人力资源包括智力劳动能力和体力劳动能力。同时,人力资源也包含人的现实的劳动能力和潜在的劳动能力。人的现实的劳动能力,是指人能够直接迅速投入劳动过程,并对社会经济的发展产生贡献的劳动能力。也有一部分人,由于某些原因,暂时不能直接参加特定的劳动,而必须经过对人力资源的开发等过程才能形成劳动能力并运用于社会经济活动,这就是潜在的劳动能力。对儿童进行培养,使之逐步在体力上和智力上形成劳动能力,旨在将来作用于社会经济发展过程,这就是潜在人力资源的开发过程。对文化素质较低的人从事培训,使其具备适合现代生产技术所需要的劳动能力,从而能够上岗操作,这也是潜在人力资源的开发过程。由于人的劳动能力和人始终融为一体,不可分开,因此人力资源又可泛指具有劳动能力的人。

2. 人力资源与人口、劳动力以及人才等概念有着密切的联系

人口是一个国家或一个地区在一定时期内的所有人的总数,包括具有劳动能力者,暂时不具有劳动能力者和丧失劳动能力者。劳动力是指人口中达到法定的劳动年龄、具有现实的劳动能力,并且参加社会就业的那一部分人。从商品经济的角度来看,劳动力是劳动力市场的总体,其中排除未进入就业领域的学生、失业者

和丧失劳动能力者，等等。人才资源则是人力资源中较高的层次部分，或者说是高层次的复杂劳动力。这部分人力资源具有较高的质量，这类人才均具备特定的知识、技能和专长。目前，属于人才资源范围的，一般以学历、技术职称和各种专业技术证书或资格证书作为衡量标准。如，中专学历以上者、初级技术职称以上者，或五级以上的技工证书持有者，均被认定为人才。人口、人力资源、劳动力和人才资源的关系大致可以表述如下：

表 1—1 人口、人力资源、劳动力和人才资源的关系

人 口			
丧失劳动能力者	人 力 资 源		
	学 生、失 业 者	劳 动 力	
		普 通 劳 动 者	人 才 资 源

二、人力资源开发与管理的重要性

人力资源是生产力诸因素中最积极、最活跃，并且起着动力性作用的因素，人力资源被称为经济发展和社会发展的第一资源。当今世界各国科学技术的进步、产业结构的调整和经济实力的增强，首要的决定因素已经不再是资本的拥有量，而是人才资源的拥有量了。诺贝尔经济学奖获得者，美国经济学家西奥多·舒尔茨因其提出“人力资本”的论述而著名。他认为：“土地本身并不是使人贫穷的主要因素，而人的能力和素质却是决定贫富的关键。”未来的 21 世纪，国际竞争将达到新的高度，而其核心，就是科学技术的竞争和人才资源的竞争。因此，有效地管理和开发人力资源，已经成为世界各国未来发展战略中一个举足轻重的问题。

我国的改革与开放，同样与人力资源的开发与管理密切相关。党的十四大指出：“科技进步、经济繁荣和社会发展，从根本上说

取决于提高劳动者的素质,培养大批人才。”我国物质资源短缺而人口众多,然而尽管人力资源的数量多,质量却很低。1990年我国第四次人口普查的资料表明,我国15岁以上人口中的文盲、半文盲人数占总人口的比例为15.88%,而大专以上文化程度的人数则占总人口的1.3%。人力资源数量多而质量低的矛盾,成为制约企业提高经济效率的瓶颈,也成为制约社会经济活动效率的瓶颈。因此,强化对人力资源的投资,培养大批人才,提高人力资源的整体素质,优化人力资源的管理,对我国进一步深化改革开放,实现新一轮的经济发展,具有十分重要的意义。

三、人力资源管理的基本内涵

人力资源管理,分为宏观与微观两个方面。

宏观的人力资源管理也就是社会人力资源的管理。在社会主义市场经济条件下,社会人力资源的配置和结构调整、社会人力资源的有效利用,均将通过劳动力市场机制的运转而得到实现。而政府则将运用各项政策来保证劳动力市场的健康发展,并从宏观上来调控或管理社会人力资源的活动。政府的宏观人力资源管理包括以下内容:

- (1) 宏观的人力资源状况预测及计划、战略制定。
- (2) 就业政策与就业管理。
- (3) 社会人力资源投资与投资政策。
- (4) 收入政策及其调节机制的设定。
- (5) 社会人力资源保护。
- (6) 组织并协调劳务输出与输入。
- (7) 人力资源管理法规的制定与实行。

微观人力资源管理也就是企事业单位内部的人力资源管理。其目的是对企事业单位内部的人力资源实行有效的开发和利用,改善企事业单位的氛围,提高经济效益。这也就是说,企事业单位的人力资源管理,包括人力资源的开发与利用两个方面。所谓

开发,就是通过人力资源的投资、培训、招聘和选择以及保护等环节,提高人力资源的生产力,挖掘人力资源的潜力,保护人力资源的再生能力。而所谓人力资源的利用,则是通过人力资源的计划、激励、绩效评估、沟通与核算等环节,使人力资源得到最充分有效的使用,避免其浪费与摩擦。并且从中形成健康向上的竞争氛围与企业文化。

人力资源不同于物质资源,人力资源有着自身的特性,而这些特性又决定了人力资源管理具有不同于物质资源管理的特点。

1. 人力资源的主动性

人力资源是诸多生产要素中唯一具有主动性的生产要素。人通过主观愿望、意念和思想来支配其他要素,并通过人的劳动过程来创造一切财富。因此,人的创新精神、创造能力始终是人力资源的精髓,这种人力资源的主动性主宰了生产力的整体效应和发展过程。

2. 人力资源的时效性

人力资源的时效性是指人力资源的形成与作用效率要受其生命周期的限制。在人的少年儿童时期,人力资源的投资始终存在但却不能提供现实的产出,在青壮年时期,人力资源开始了产出,并不断增大产出的质与量,而到了老年时期,人力资源的产出量又由于人的体力与精力的下降而在总体上有所下降,及至丧失劳动能力,退出人力资源范围。可见,考察人力资源的时效性,可以有效地调整人力资源的投入与产出,最大限度地保证人力资源的产出,延长人力资源的作用期间。

3. 人力资源的可再生性

人力资源是“活”的资源。一方面,通过人口的繁衍,人力资源不断地再生产出来,世代延续下去;另一方面,人的体能在一个生产过程中消耗之后,又可以通过休息和补充能量而得到恢复。进一步而言,如果人的知识技能陈旧了、过时了,也可以通过培训和学习等手段得到更新。因此,人本身、人的体能与

知识技能，都是可以再生的。保证这种再生过程的顺利进行，将有利于人力资源的开发与利用。

第二节 人力资源的理论及其发展

将人力资源当作财富的源泉之一，首先可以见之于资产阶级古典政治经济学的有关论述。在谈到~~劳动~~对价值的创造时，威廉·配第提出了著名的观点：“土地是财富之母、劳动是财富之父。”亚当·斯密在《国富论》中写道：“雇佣许多工人，是致富的方法”，并且认为人的能力，是一种“资本”，它可以成为社会财富的一部分。

马克思批判地继承了古典经济学家们的劳动价值理论，创立了马克思主义的经济学说。马克思精辟地分析了劳动力是价值和剩余价值的源泉。而经过教育的复杂劳动，应当等于加倍的简单劳动。在生产过程中，人作为劳动的主体，通过劳动工具，作用于劳动对象，支配着整个劳动过程。然而，由于资本主义生产关系，人又被资本所控制，劳动过程表现为资本的生产与再生产过程。马克思正是从劳动力的价值源泉和生产主体地位入手，进而分析了劳动力价值如何被资本占有的生产关系，揭露并批判了资本主义生产关系的剥削实质和对人的奴役。

西方人力资本理论的真正形成，开始于本世纪 50 年代。在科学技术进步和经济发展的进程中，人力资源作用的特点越来越明显，它对一国经济增长的贡献也越来越大。而且，人们发现，由于人力资源质量的差异，会使不同国家的等量物质资本投入带来差别迥异的产出。在对诸如此类经济现象的分析中产生了人力资本理论。人力资本这一概念，由美国经济学家沃尔什首先提出。1958 年，出生在波兰的美国经济学家明瑟尔发表了题为《人力资本投资和个人收入分配》的论文，其后又发表了题为《在职培训：成本、收益与某些含义》的文章，他着重于用数学方法来说明劳

动者接受教育及工作经验积累与他们收入差别之间的关系。然而从事人力资本理论研究最为著名的人物是美国经济学家舒尔茨与贝克尔,在这个意义上,他们被认定是人力资本理论真正的创始人。

一、舒尔茨的人力资本理论

西奥多·舒尔茨是美国芝加哥大学的教授。他在一系列研究人力资本的著作和论文中,较为全面地论述了人力资本投资、人力资本投资与经济增长的关系、教育的作用、人才有效配置以及人力资源迁移、劳动者的健康等问题,对西方人力资本理论作出了重大的贡献,并由此而获得 1979 年的诺贝尔经济学奖。其主要著作有《人力资本投资》、《教育的经济价值》等。

舒尔茨认为,人力资本与物质资本是资本的两种形式。人力能够带来经济增长,但也要有相应的资本投资。对人力进行投资的结果,就形成了人的知识和技能,正是这种人的知识与技能,才产生了促进经济增长的重要力量,从而形成人力资本。而未经投资的人力资源,不能形成人力资本。因此,所谓人力资本,就是体现在劳动者身上的、以劳动者的知识与技能或者其质量表现出来的资本。

舒尔茨人力资本理论的主要内容有以下几点:

1. 人力资本对经济增长的重要作用

舒尔茨指出:“知识和技能大半是投资的产物,而这种产物加上其他人力投资便是技术先进国家的生产力方面占优势的主要原因。”因此,舒尔茨强调,应当有一个“完整的”资本概念,即包括人力资本和非人力资本,而不应过分看重物质资本的作用。

至于人力资本本身的增长特点,舒尔茨认为,人力资本的增长比物质资本的增长要快,从而国民收入的增长比物质资源的增长要快,这正表明了人力资本对经济增长的作用。而且,随着经济增长与现代化的推进,人力资本的作用将越来越重要。据世界

银行 1991 年发展报告中的统计数据,发展中国家的劳动者,接受教育的平均时间每增加一年,其国内生产总值(GDP)就会增加 9%。据统计,本世纪初,在一国国民收入增长的各种贡献因素中,科学和教育所起的作用不过占 5%~10%。而据舒尔茨的计算,在 1929~1957 年间教育投资对美国经济增长的贡献率已达 33%。到了 90 年代,科学与教育对一国国民收入增长的贡献率已高达 60%~80%。

2. 人力资本投资的内涵

舒尔茨认为,人力资本投资的内容或范围包括五个方面:

(1) 医疗和保健的支出。这种投资用于延长人的寿命,增强人的体力、精力和耐力,保证人有旺盛的生命力从事工作。

(2) 用于培训在职人员的教育支出。包括企业采用的学徒制。旨在提高劳动者的劳动熟练程度和知识技能。

(3) 用于正规的学校教育的支出。包括初等教育、中等教育和高等教育。

(4) 用于社会培训项目的支出。例如技术推广的培训,掌握多种技能的培训等。

(5) 用于人力资源迁移的支出。包括国内劳动力流动和用于移民入境的支出。尤其是争取专门人才的移民,这将大大节省本国的人力资本投资费用。

概括舒尔茨人力资本投资的内涵,可以说明,他所指的人力资本投资,既包括人在就业前,从幼儿时开始的医疗保健与教育费用,也包括人在就业后的继续健康与继续接受教育培训的费用。因此,人力资本投资与一国的人口增长与就业发展极为相关。

3. 人力资本最为重要的部分是教育投资

教育能够明显地提高人力资源的质量,使之作为人力资本而大大提高生产的效率。而且,教育投资对提高人力资源的素质来说,不仅仅限于经济方面,它还会带来长期的满足。舒尔茨说:“教育投资的消费部分之实质是耐用性的,甚至比物质的耐用消费

品更加经久耐用，归因于教育投资的持久耐用消费部分是未来满足的源泉，然而这些满足却无法包括进对个人收入的衡量和对国民收入的衡量范围中。”

4. 摆脱一国贫困状况的关键是从事人力资本投资，提高人口质量

舒尔茨认为，以往的发展经济学家对不发达国家的研究中，过高估计了自然资源的作用而过低估计了人口质量因素的作用，而后者恰恰是不发达国家走向发达的最重要的因素。“改进穷人的福利之关键因素不是空间、能源和耕地，而是提高人口质量，提高知识水平。”

二、贝克尔的人力资本理论

贝克尔也是芝加哥大学的教授，是芝加哥学派的主要代表人物之一。他的有关人力资本的主要著作有《生育率的经济分析》、《人力资本》、《家庭论》等。

贝克尔认为，教育是人力资本的形式之一。人力资本作为一种资本，它会在将来带来收入，是今后收益的源泉。因此，教育就是人力资本的投资。

贝克尔注重分析微观的人力资源活动。例如家庭在孩子的生育、培养方面的经济决策与成本——收益分析，家庭的时间价值与时间配置分析、家庭的市场与非市场活动等。并且应用经济数学方法对其中的经济变量与关系进行了分析，颇有新意。

三、丹尼森的人力资本理论

爱德华·丹尼森是美国经济学家，他对人力资本的经济作用进行了计算和分析，他的分析或计算方法得到了许多国家的承认，并在许多国家得到了应用。

丹尼森的分析被称为“余数”分析。他认为，传统经济分析在估算劳动和资本这两个要素对国民收入增长所作出的贡献时，