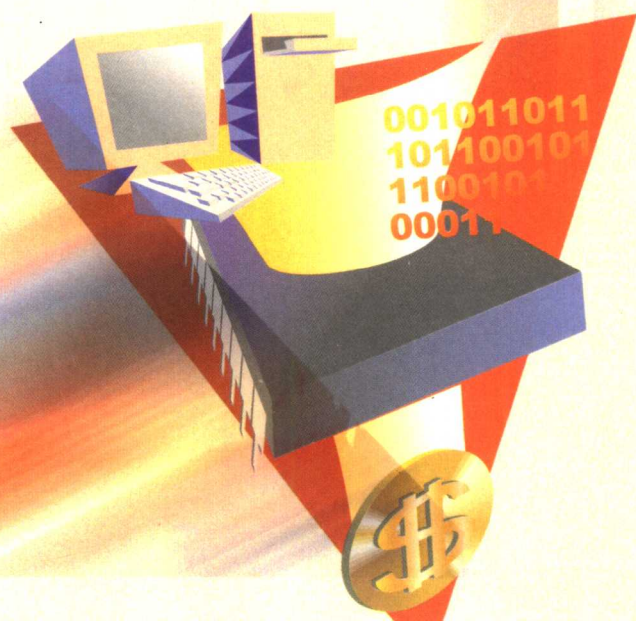


● 主编 / 李桂萍

XIANDAIQIYERENLIZIYUANGUANLI

现代企业 人力资源管理

RENLIZIYUANGUANLI

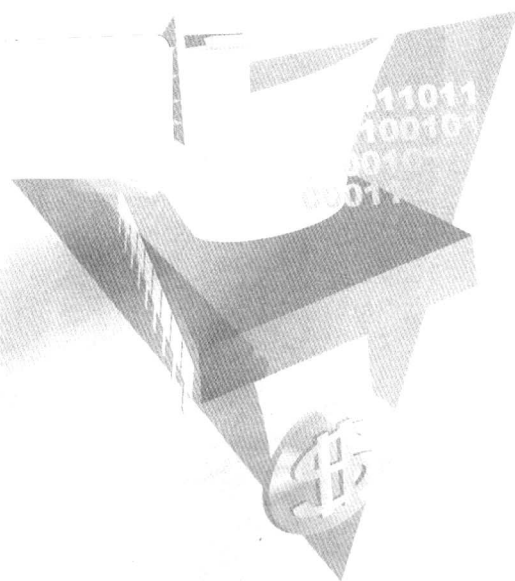


中国物价出版社

现代企业 XIANDAIQIYE 人力资源管理

RENLI ZIYUANGUANLI

主编/李桂萍 副主编/武华太 尹春兰



中国物价出版社

图书在版编目(CIP)数据

现代企业人力资源管理/李桂萍主编. —北京: 中国
物价出版社, 2003.5

ISBN 7-80155-570-8

I. 现... II. 李... III. 企业管理-劳动力资源-
资源管理 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 038358 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/山西科林印刷有限公司

开本/787×1092毫米 16开 印张/20.5 字数/430千字

版本/2003年6月第1版 印次/2003年6月第1次印刷

书号/ISBN 7-80155-570-8/F·408

定价/36.00元

序

资源是财富的源泉,各种资源有效综合地利用就是现实的财富。当代经济学界普遍认为,当今世界上存在着的四大资源分别是人力资源、自然资源、资本资源和信息资源。

在知识经济时代,四大资源中人力资源是最为重要的资源。对一个企业来讲,自然资源、资本资源和信息资源在市场竞争中只能占据一定时期或一定阶段的优势,在市场竞争日趋公平化、公开化的今天,这三项资源的优势已渐趋弱化,甚至没有多少优势可言。而人力资源的优势却越来越明显,从开始的相对稀缺,到最后的无可替代和举足轻重,人力资源在四大资源中必将处于垄断性的“龙首”地位。这种“龙首”地位,已被全球发达国家主导产业的“领头羊”及垄断性的跨国公司极尽全能“控人才”、极尽全能“育人才”的事实所证明。人力资源管理作为一种战略性管理,是企业长久治安、持续发展的根本举措,也是许多驰名企业长期关注的共性问题。

以“人”为中心的人力资源管理与传统的以“事”为中心的人事管理有着本质的、多方面的区别。前者注重“人”,主动开发、引导、保护人才,主动式、开放式、动态式参与企业的组织战略决策;后者注重“事”,被动地使用、管理人才,被动式、封闭式、静态式处理人事事务。我国许多企业,无论是在认识上,还是在实践上,均没有充分实现从传统的人事管理向现代人力资源管理的转变。不重视、不重用、不培育人才,不能说是我国优秀企业缺少特别是具有国际竞争力的企业凤毛麟角的全部原因,却至少可以说是主要原因和共性原因。

我国关于人力资源管理的研究、传播和应用还处于非常初级的时期,《现代企业人力资源管理》一书做了一些有益的尝试,其虽然还有一些不足之处,但纵观全书内容,有以下三个特点:第一,从人力资源规划到员工培训开发,从招聘甄选到绩效考评,从职业发展全球化人力资源管理,将全新的现代企业

人力资源管理的理念和实用方法贯穿全书;第二,极具代表性的典型案例,充分体现了主题思想,使本书更有鉴赏性、启发性,更具说服力;第三,突出人才的开发和全新的管理方法,增强了本书实用性。

愿《现代企业人力资源管理》一书,给我国企业界送来一阵理性的“清风”,带来一股管理的“暖流”。

中国人民大学
陆国荣教授

2003年5月

前 言

随着人类进入知识经济时代,作为第一资源的人力资源,已成为国家之间、地域之间竞争的焦点,更成为企业之间竞争的焦点。如何开发和管理好企业自身的人力资源是企业最重要、最长期的“内功”,现代企业人力资源管理也就合乎逻辑地成为现代管理学科的核心内容。

“精简”、“实用”始终是我们写作此书的指导思想。本书作者中有多年从事人事管理实践工作的同志,也有从事人力资源管理教学的教师。三年多来,我们一方面参阅了中外书刊中大量相关的内容,消化、吸收其思想精髓;一方面关注中国企业实际,对一些主要行业的典型企业做了调查和研究,然后反复讨论,确定了详细的写作提纲。初稿写成后,又多次讨论,征求有关人士的意见,并进行了交叉修改,几易其稿。我们的目的在于,将现代企业人力资源管理的核心理念、实用方法贯穿在我们的书稿当中,使它既把最先进有效的方法介绍给读者,又尽量适合我国国情;既适合高校教学,又能作为我国企业管理人士的实用读物。

本书的具体分工如下:第一章、第二章由尹春兰撰写,第三章至第八章由李桂萍撰写,第九章由王琦撰写,第十章由程桢撰写,第十一章由武华太撰写。最后,由李桂萍总纂和修定。

《现代企业人力资源管理》是门新型的发展中的学科,在我国更处于初创阶段,要把它变为体系完整、内容丰富的成熟学科,还需要同仁们的共同努力。由于我们水平有限,书中不妥之处在所难免,敬请专家和广大读者批评指正。

作 者

2003 年 5 月

目 录

第一章 人力资源管理导论	(1)
第一节 人力资源概述	(2)
第二节 人力资源管理	(8)
第三节 新时期人力资源管理发展趋势	(30)
第二章 人力资源规划	(39)
第一节 人力资源规划概述	(41)
第二节 人力资源需求与供应预测	(43)
第三节 人力资源规划的程序	(48)
第三章 工作分析	(53)
第一节 工作分析概述	(54)
第二节 工作分析的内容及方法	(58)
第三节 工作分析的基本程序	(64)
第四节 工作说明书的编写	(67)
第五节 工作设计	(71)
第四章 招聘与甄选	(79)
第一节 招聘概述	(81)
第二节 人员招聘	(85)
第三节 人才甄选	(94)
第四节 招聘甄选的评估	(108)
第五节 新的招聘趋势	(111)
第五章 绩效考评	(113)

第一节 绩效考评概述·····	(115)
第二节 绩效考评的内容和方法·····	(121)
第三节 绩效考评的实施·····	(125)
第四节 绩效考评中的问题·····	(134)
第六章 薪酬管理 ·····	(147)
第一节 薪酬管理概述·····	(149)
第二节 工资制度·····	(160)
第三节 员工福利·····	(165)
第七章 员工培训与开发 ·····	(171)
第一节 培训概述·····	(172)
第二节 培训体系构建·····	(179)
第三节 培训营运管理·····	(192)
第四节 组织学习与学习型组织·····	(204)
第八章 职业发展 ·····	(215)
第一节 职业发展概述·····	(216)
第二节 员工职业生涯设计·····	(225)
第三节 职业管理·····	(231)
第九章 劳动关系管理 ·····	(243)
第一节 劳动关系概述·····	(244)
第二节 劳动关系管理·····	(252)
第三节 劳动关系的热点问题·····	(267)
第十章 全球化人力资源管理 ·····	(279)
第一节 经济全球化与全球化人力资源管理·····	(280)
第二节 全球化人力资源管理策略·····	(290)
第十一章 人力资源信息化管理 ·····	(307)
第一节 人力资源信息系统概述·····	(309)
第二节 人力资源管理信息系统·····	(312)
参考书目 ·····	(320)

第一章 人力资源管理导论

- 第一节 人力资源概述
- 第二节 人力资源管理
- 第三节 新时期人力资源管理发展趋势

21 世纪,人类进入了一个以知识为主导的全新经济时代。在知识经济时代,经济增长已经越来越依赖于知识这种最重要的资源。正如德鲁克所言:“在知识社会中,知识已是且将代替自然资源、金融资产等成为最重要的资源。”而作为知识和技能“承载者”的人力资源,代表了企业所拥有的专门知识、技能和能力的总和,是企业创造独占性的异质知识和垄断技术优势的基础。知识经济时代,企业的优势产品与服务比人力资源更容易被模仿和替代,只能在市场上占据一定时期的优势。企业的人力资源在特殊的企业文化和教育培训下成为一种稀缺的、难以替代的持久性资源。在物质资源相同的情况下,企业的人力资源就成为决定企业竞争成败的关键因素。人力资源管理已经上升到企业战略的高度,成为企业获取竞争优势的重要手段。

第一节 人力资源概述

一、人力资源的内涵

(一) 人力资源的概念

资源是一个经济学术语,指能给人们带来新的使用价值和价值的客观存在物。概括说来,资源分为两大类:一是物质资源,一是人力资源。当代经济学家将资源作进一步划分,认为世界上目前存在四大资源,即人力资源、自然资源、资本资源和信息资源,其中最重要的是人力资源。

按照现代经济学家的观点,广义地讲,人力资源是指智力正常的人;狭义地讲,人力资源是指能够推动社会和经济发展的、具有智力劳动和体力劳动能力的劳动者。人力资源的最基本方面,包括体力和智力,如果从现实的应用形态来看,则包括体力、智力、知识和技能四个方面。

(二) 人力资源的结构特征

人力资源作为一个经济范畴,具有量的规定性和质的规定性。

人力资源数量是构成人力资源总量的基础,它反映了人力资源量的特性。它是指一个国家或地区拥有劳动能力的人口数量,包括实际就业人口、劳动年龄内的就业人口、家务劳动人口以及正在谋求职业的人口等。人力资源的数量又可分为人力资源的绝对量和人力资源的相对量两种,人力资源的绝对量的构成,从宏观上看,指的是一个国家或地区中具有劳动能力、从事社会劳动的人口总数,它是一个国家或地区劳动适龄人口减去其中丧失劳动能力的人口,即劳动适龄人口之中具有劳动能力的人口,反映了一个国家或地区人力资源绝对量的水平。人力资源的相对量又称人力资源率,是现实的人力资源数量在国家总人口中所占的比重,它是反映经济实力最重要的指标。

人力资源质量是国家人力资源总体素质的指标,是反映人力资源质的因素。它是指人力资源所具有的体力、智力、知识和技能水平,以及劳动者的劳动态度,它受到先天遗传、营养、环境、教育和训练等因素的影响,通常可以用健康卫生指标、教育和训练状况、劳动者的技能等级指标和劳动态度指标来衡量。与人力资源数量相比,人力资源质量更为重要,因为人力资源质量对人力资源数量具有较强的替代性,而人力资源数量对人力资源质量的替代作用较差。社会的发展、科学的进步对人力资源的质量提出了越来越高的要求,尤其是在以信息、知识和技术密集为特征的当代知识经济时代,知识、智力成为真正的资源与首要的财富,知识的获取和利用,信息的传播和取得,技术创新的能力和速度成为经济增长的关键因素,而这一切,都来源于人力资源质量的提高。

二、人力资源的特征

(一) 人力资源具有能动性

能动性是人力资源一个根本的特征,是人力资源区别于其他资源的本质所在。其他资源在被开发的过程中,完全处于被动的地位;人力资源则不同,它在被开发的过程中,有自己的思维与情感,能对自身行为作出抉择,能够主动学习,能够自主地选择职业,更为重要的是,人力资源能够发挥主观能动性,有目的、有意识地利用其他资源进行生产,推动社会和经济的发展,同时,人力资源具有创造性思维的潜能,能够在人类活动中发挥创造性的作用,既能创新观念、革新思想,又能创造新的生产工具、发明新的技术,正是人力资源所具有的能动性,才使得人类社会不断进步,经济不断发展。

(二) 人力资源具有时效性

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。矿产资源一般可以长期储存,不采不用,品位不会降低,人力资源则不然,储而不用,才能就会被荒废、退化。人力资源存在于人的生命之中,作为生物有机体的人,其生命是有周期的,每个人都要经历幼少年期、青年期、中年期、老年期,其各个时期资源的可利用程度也不相同。无论哪类人,都有其才能发挥的最佳期、最佳年龄段,如果未能在这一时期充分利用开发,就会导致人力资源的浪费,因此,人力资源的开发与管理必须尊重人力资源的时效性特点,做到适时开发,及时利用,讲究时效,最大限度地保证人力资源的产出,延长其发挥作用的时间。

(三) 人力资源具有生产者和消费者的两重性

人力资源既是投资的结果,又能创造财富,或者说,它既是生产者,又是消费者,具有两重性。人力资源的投资来源于个人和社会两个方面,包括教育培训、卫生健康、迁移等方面,人力资源质量的高低,完全取决于投资的程度。人力资源的投资是一种消费行为,并且这种消费行为是必需的、先于人力资本的收益。研究证明,人力资源的投资具有高增值性,无论从社会还是个人角度看,都远远大于对其他资源投资所产生的收益。

(四) 人力资源具有使用过程的磨损性

人力资源在使用过程中会出现有形磨损和无形磨损。例如:劳动者自身的疾病和衰老就是有形磨损,劳动者知识和技能的老化就是无形磨损。在现代社会这种磨损呈现以下特点:首先,与传统的农业社会和工业社会里较多地表现为有形磨损不同,现代社会更多地表现为无形磨损;其次,当今社会的一个重要特征是新技术不断取代原有技术,而且更新周期越来越短,致使员工的知识技能老化加剧,人力资源的磨损速度越来越快;最后,人力资源补偿的难度加大,由于当今社会的人力资源磨损主要表现为无形磨损,而无形磨损的补偿比起有形磨损要困难得多,同时,人力资源的磨损速度的加快,也使得补偿的费用越来越高。

(五) 人力资源具有再生性

人力资源是一种再生资源,是“活”的资源。其再生,主要基于人口的再生产和劳动力的再生产,通过人口总体内个体的不断更替和“劳动力耗费→劳动力生产→劳动力再次耗

费→劳动力再次生产”的过程得以实现,同时,人的知识与技能陈旧、老化也可以通过培训和再学习等手段得到更新。从这个意义上来说,人力资源能够实现自我补偿,自我更新,持续开发,这就要求人力资源的开发与管理要注重终生教育,加强后期的培训与开发。

(六)人力资源具有社会性

人力资源的社会性,主要表现为人与人之间的交往及由此产生的千丝万缕的联系。人力资源开发的核心,在于提高个体的素质,因为每一个个体素质的提高,必将形成高水平的人力资源质量。但是,在现代社会中,在高度社会化大生产的条件下,个体要通过一定的群体来发挥作用,合理的群体组织结构有助于个体的成长及高效地发挥作用,不合理的群体组织结构则会对个体构成压抑。群体组织结构在很大程度上又取决于社会环境,社会环境构成了人力资源的大背景,它通过群体组织直接或间接地影响人力资源开发,这就给人力资源管理提出了要求:既要注重人与人、人与团体、人与社会的关系的协调,又要注重组织中团队建设的重要性。

三、人力资本与人力资源

人力资本与人力资源是两个既有联系又有区别的概念。在一个社会组织中,凡具有劳动能力的人都可称为人力资源,而人力资本是从人力资源中开发出来的、投入到经济活动中并创造效益的那部分。

(一)人力资本的概念

人力资本概念的内涵是十分丰富的,理论界对其定义有三种代表性观点:

观点之一是从内容上来定义人力资本的。舒尔兹曾说过:“人的知识、能力、健康等人力资本的提高对经济增长的贡献远比物质、劳动力数量的增加重要得多”,一些学者以此为据,把人力资本定义为劳动者的知识、技能、体力(健康状况)的总和。

观点之二是从形成的角度来定义人力资本的。贝克尔指出:“人力资本是通过人力投资形成的资本;用于增加人的资源、影响未来的货币和消费能力的投资为人力资本投资”,因此又有一些学者认为,人力资本是指人们在教育、职业培训、健康、移民等方面的投资所形成的资本。

观点之三是从人力资本两个方面的特点来综合定义人力资本的。人力资本首先应具备“资本”的特性,即它是一个具有价值的存量,可以通过人力投资活动实现价值增值,从而使投资主体的财富增加;其次,它应具有“人力”的特征,它的价值是体现在某个人身上,价值增值也必须通过人的活动来实现。

综合上述三个观点,我们把人力资本的概念表述为:人力资本是指特定行为主体通过投入一定费用可以获得的有价值存量,就其实体形态来说,是活的人体所拥有的体力、健康、经验、知识和技能及其他精神存量的总称,它可以在未来特定经济活动中给有关经济行为主体带来剩余价值或利润收益。简单地说,人力资本是依附于人的身上,具有可投资性和增值性的价值存量。

(二)人力资本与人力资源的关系

人力资本与人力资源是有区别的。人力资源只是包含在人体内的一种生产能力,只有当人力资源在它不断运用的过程中不断创造出更大的新价值,人力资源才具有资本的属性。

从人力资本到人力资源是一个简短的智力加工过程,是人力资本内涵的继承、延伸和深化。现代人力资源理论是以人力资本理论为依据的,人力资本理论是人力资源理论的重点内容和基础部分,人力资源经济活动及其收益的核算基于人力资本理论,两者都是在研究人力作为生产要素在经济增长和经济发展中的重要作用时产生的。然而,人力资本与人力资源在理论视角、分析内容上也有一定区别:第一,两者说明问题的角度有区别,人力资本是通过投资形成的以一定人力存量存在于人体中的资本形式,强调以某种代价所获得的能力或技能的价值,投资的代价可在提高生产力过程中以更大的收益收回;人力资源是经过开发而形成的具有一定体力、智力和技能的生产要素资源形式,强调人力作为生产要素在生产过程中的生产、创造能力。第二,两者分析问题的内容有区别,人力资本强调投资付出的代价及其收回,考虑投资的成本带来多少价值,全社会的人力资本投资,为社会带来多大收益,研究价值增值的速度和幅度;研究人力资源,除了人力资本涉及的内容外,还要分析人力资源形成、开发、使用、配置、管理等各种规律和形式,揭示人力资源在社会经济生活中的作用。第三,作为人力资本理论,它揭示由人力投资所形成的资本的再生、增值能力,可进行人力开发的经济分析和人力投入产出研究,如果从会计学角度看,进行经济核算的意义十分明确;而人力资源理论,不仅包括了对人力投资的效益分析,而且作为生产要素,其经济学内容更加广泛和丰富。

四、人力资本理论

(一)早期人力资本理论

人力资本思想源远流长,可以追溯到具有现代意义的经济科学创立之初。西方近代经济学家威廉·配第、亚当·斯密、大卫·李嘉图、马歇尔等先驱,以敏锐的眼光走在社会发展的前列,形成了早期人力资本思想,从而为 20 世纪人力资本理论的产生和发展奠定了思想基础。

最早对人力资本思想进行阐述的当推古典政治学家威廉·配第。他提出:“土地是财富之母,劳动是财富之父”,对劳动在生产过程中的作用给予了很高的评价,确立了劳动创造价值的思想,这实际上也确立了人力资源在经济活动中的特殊地位。

亚当·斯密继承和发展了配第劳动创造价值的理论,进一步肯定了劳动在各种资源中的特殊地位。亚当·斯密在其《国民财富的性质和原因的研究》中,把工人技能的增强视为经济进步与经济增长的基本源泉,其中包含了首次论证人力资本投资劳动者技能如何影响个人收入和工资结构的内容。他指出,在各种资本形成中,对人本身的投资是最有价值的。在社会的固定资本中,可提供收入或利润的项目,除了物质资本外,还包括社会上—

切人学得的有用才能。学习一种才能需要教育,需进学校,作学徒,这种才能的学习花费不少,这样花费去的资本好象已经实现并且固定在学习者身上,这对于他个人,固然是财富的一部分,对于他属于的社会,亦然。学习的时候,固然要花费一笔费用,但这种费用可以得到补偿,赚得利润。亚当·斯密的观点可以说是最早关于人力投资的思想萌芽。

李嘉图进一步发展了劳动创造价值的理论。他认为,自然资源如矿产、阳光、空气,以及作为生产产品的机器,都可以增加商品的使用价值,但却不能增加商品的价值,只有劳动才能使商品的价值增值。

马歇尔作为古典政治经济学的集大成者,他在经济理论中正式提出人的能力因素,他认为:“生产的发动机是两样东西:一个是知识,一个是组织,而不是土地和种子”。他在《经济原理》一书中考察生产因素时,与以前的经济学家不同点在于,除土地、劳动、资本三因素外,提出了人的健康程度、产业训练问题,即把人的能力因素同人的健康程度、产业训练问题联系起来,后来他的《国民教育投资论》对人力资本理论的形成产生了相当的影响。

(二)现代人力资本理论

20世纪50年代后期,由于社会生产力、科学技术的空前发展以及其他社会性因素的影响,人力资源在社会生产中的地位发生了很大的变化,经济运动中的要素运行成果很难用传统的经济学理论说明,因此,许多学者开始对人力资本进行系统研究。另外,第二次世界大战后西方经济理论研究领域大为拓宽,经济发展理论、经济总量理论、经济运行理论逐步成熟,人们对诸如总投资、总收入、总储蓄、总消费之类的总量关系以及它们之间内在关联的探讨日益深入。总量分析揭示了一个过去人们从未看到过的现象:对于不同国家和地区来说,相同的实物资本总投入量会带来差别异常悬殊的收益增长,差别部分的真正来源使经济学者进行探源研究,分析的结果进一步揭示了其主要因素乃是人力资源存量的差异。于是现代人力资本理论体系应运而生,其代表人物被认为是美国经济学家舒尔兹和贝克尔。

西奥多·舒尔茨(Theodore Schultz)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、人才的有效配置以及人力资源迁徙、劳动者的健康等问题,构建了现代人力资本理论体系。在1960年美国经济学年会上,舒尔兹发表了题为《人力资本投资》的演讲,明确指出“人的知识、技能、健康等人力资本的提高对经济增长的贡献远比物质资本、劳动力数量的增加重要”。舒尔兹的演讲给学术界留下了极其深刻的印象,为推动这一领域的研究作出了巨大贡献。由于在人力资本理论方面开创性和系统性的研究及其贡献,舒尔兹获得了1979年的诺贝尔经济学奖,成为西方经济学界公认的人力资本理论之父。

舒尔茨人力资本理论的主要观点有以下六点:

一是资本包括体现在产品上的物质资本和体现在人身上的人力资本。人力资本表现为人的知识、技能、经验和熟练程度,表现为人的体力、智力、能力等素质的总和。人力资

本这一资本形态在经济发展中起着决定性作用。

二是并非一切人力资源都是最重要的,只有通过一定方式的投资,掌握了一定知识和技能的人力资源才是一切资源中头等重要的资源。这种资源本质上是财富的转化形态,在财富的再生产中起着举足轻重的作用。

三是人力资本投资收益率远高于物质资本投资收益率。

四是人力资本是对人力的投资而形成的资本。从货币形态看,它表现为提高人力的各项开支,主要有学校教育和在职培训支出、保健支出、劳动力迁徙的支出等。人力资本投资的核算集中体现在人力资源身上的知识、技能、资历、经验、工作熟练程度等因素。

五是人力资本投资核心是提高人口质量,教育投资是人力资本投资的主要部分。教育能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的素质来说,不仅仅局限于经济方面,还会带来长期的满足。

六是摆脱一国贫困状况的关键是致力于人力资本投资,提高人口质量。

人力资本理论的另一代表人物是美国著名经济学家加里·贝克尔。贝克尔的人力资本理论研究成果集中反映在他自1960年以后发表的一系列著作中,其中最具有代表性的是《生育率的经济分析》、《人力资本》和《家庭论》。在《人力资本》一书中,他系统阐述了形成人力资本的各类投资及其收益,提出了人力资本投资——收益的均衡模型。他认为“惟一决定人力资本投资量的最重要因素可能是这种投资的有利性或收益率”。贝克尔对人力资本的主要精神在于对微观个体的经济行为的分析和把握,微观分析主要的分析方法。他在人力资本形成方面,在教育、培训和其他人力资本投资过程的研究方面取得的成果,具有一定的开拓意义,把舒尔兹开创的人力资本理论又推进了一大步。但由于当时信息经济学、会计学等相关学科尚未得到充分发展,无法提供足够的理论支持,贝克尔对企业人力投资行为的研究还只是处于初级阶段,而且,舒尔兹和贝克尔理论分析的共同缺陷在于建立在自由放任主义和市场均衡的方法基础上,无视现实生活中政府干预和社会关系等非市场因素影响,因此对人力资本的内容、投资方式的理解也就不够深刻。

(三)当代人力资本理论

从20世纪中期以来,经济理论界对人力资源和人力资本理论进行了深入的研究,人们对人力资源的重要性已形成共识。正如英国经济学家哈比森(F·H·Harbison)1973年在《作为财富的人力资源》一书中所说的那样:“人力资源是国民财富的最终基础。资本和自然资源是被动的生产因素。人是积累资本、开发自然资源、建立社会经济和政治组织并推动国家向前发展的主动力量。显而易见,一个国家如果不能发展人民的技能和知识,就不能发展任何别的东西”。

人力资本理论研究深入发展的一个重要标志是衍生了大量分支学科,其中主要有教育经济学、卫生经济学、家庭经济学和人力资源会计学等。教育经济学把教育投资作为形成人力资本的生产性投资,是研究教育的投入和经济收益的一门科学;卫生经济学则从另一角度,将国家与个人对人的健康所作的投资看作人力资本投资,考虑其中的投入与经济

收益的关系;家庭经济学把家庭当作经济决策的一个部门,研究在时间分配、人口的数量和质量、家庭的消费、家庭的人力资本投资等方面的选择的收益;人力资源会计学是对企业用于人力资源管理和开发方面的成本和收益,运用会计学的方法进行核算,以期更有效地利用人力资本。

自20世纪80年代以来,人力资本理论的核心已确立为把劳动力看作是社会经济活动中的最积极、最具能动性的资源,是一种战略性资源。因此,对人力资源进行开发和管理,将人力资源挖掘出来,转化为巨大的生产力和社会发展的动力,已成为当代社会各类组织的极为重要的课题。特别是知识经济时代的到来,人的才能越来越起着主导的作用,企业竞争获胜的终极因素是人力资源的创造性优势。可以说,人力资源之于知识经济,犹如宝剑之于剑客,剑客没有宝剑,就不成其为剑客,知识经济没有人力资源的支撑,就成不了知识经济。反过来说,在知识经济时代有了人力资本,就可以拥有一切、创造一切。

可以断言,21世纪,人力资本将在世界许多国家的社会经济发展中逐步占据主导地位乃至统治地位,从而在空前的广度和深度上体现人类自身的觉醒。

第二节 人力资源管理

一、人力资源管理的定义

人力资源管理是指组织对人力资源的获取、保持、使用、开发等方面所进行的计划、组织、指挥和控制的一系列活动。通过人力资源的开发与管理,充分挖掘企业人力资源的潜力,合理配置人力资源,调动人的积极性,提高工作效率,实现组织的战略目标。

在管理领域中,人力资源管理是以人的价值观为中心,为处理人与工作、人与人、人与组织的互动关系而采取一系列的开发与管理活动。人力资源管理的结果,就组织而言是组织的生产率提高和组织竞争力的增加,就员工而言,则是工作生活质量的提高与工作满意度的增加。

二、人力资源管理的任务、内容

(一)人力资源管理的任务

人力资源管理的基本任务,就是根据企业发展战略的要求,通过有计划地对人力资源进行合理配置,搞好企业员工培训和人力资源开发,采取各种措施,激发企业员工的积极性,充分发挥他们的潜力,做到人尽其才,才尽其用,以促进企业生产效率、经济效益的提高。具体来讲,这些任务主要包括以下几点:

- 1.通过规划、组织、调配、招聘等方式,保证以一定数量和质量的劳动力和各种专业人才满足企业发展的需要。

- 2.通过各种方式和途径,有计划地加强对现有员工的培训,不断提高他们的文化知识

和技术业务水平。

3. 结合每一位员工的具体职业生涯的发展目标,搞好对员工的选拔、使用、考核和奖惩工作,做到能发现人才、合理使用人才和充分发挥人才的作用。

4. 采取各种措施,激发员工的积极性。

5. 根据现代企业制度要求,做好工资、福利、安全与健康等工作,协调劳资关系。

(二) 人力资源管理的内容

人力资源管理服务于企业总体战略目标,是一系列管理环节的综合体。人力资源管理的主要内容有:

1. 人力资源战略规划

它是指企业为适应内外环境的变化,依据企业总体发展战略,并充分考虑员工的期望而制定的企业人力资源开发与管理的纲领性长远规划。人力资源战略规划是企业人力资源开发与管理活动的重要指南,是企业发展战略的重要组成部分,也是企业发展战略实施的有效保障。

2. 人力资源管理的基础业务

包括岗位分析和岗位评价。岗位分析就是对企业所有工作岗位的特征和任职要求进行界定和说明,岗位分析的结果是形成每一工作岗位的职位描述、任职资格要求、岗位业务规范;岗位评价是对企业各工作岗位的相对价值进行的评估和判断,岗位评价的结果是形成企业不同工作岗位的工资体系。岗位分析和岗位评价就如一个产品的说明书和产品标价,使员工“明明白白工作”、“清清楚楚拿钱”。岗位分析与岗位评价是企业人力资源管理的基础工作。

3. 人力资源管理的核心业务:招聘、培训、绩效考核、薪酬管理

招聘是人力资源管理核心业务的首要环节,它是企业不断从组织外部吸纳人力资源的过程,它能保证组织源源不断的人力资源需求;培训是企业人力资源开发的重要手段,它包括对员工的知识、技能、心理素质等各方面的培训,它是企业提升员工素质的重要保障;绩效考核是指运用科学的方法和标准对员工完成工作数量、质量、效率及员工行为模式等方面的综合评价,从而进行相应的薪酬激励、人事晋升激励或者岗位调整,绩效考核是实施员工激励的重要基础;薪酬管理是企业人力资源管理的一个极为重要的方面,它主要包括薪酬制度与结构的设计、员工薪酬的计算与水平的调整、薪酬支付等内容,它是企业对员工实施物质激励的重要手段。

4. 人力资源管理的其他工作

除以上人力资源战略规划、人力资源管理的基础业务和核心业务外,企业人力资源管理还包括其他一些日常事务性业务内容,如人事统计、员工健康与安全管理、人事考勤、人事档案管理、员工合同管理,等等。