

高等学校人力资源管理专业系列教材

人力资源管理

陈维政 余凯成 程文文 主编



高等教育出版社
HIGHER EDUCATION PRESS

高等学校人力资源管理专业系列教材

人力资源管理

陈维政 余凯成 程文文 主编

高等教育出版社

内容提要

本书是人力资源管理专业系列教材之一。全书共十章,系统地讲述了人力资源的内容,介绍了劳动人事法规政策,并提出了解决下岗、失业问题的新思路——工作分享制。为方便教学,每章末附有若干案例及练习、问卷、角色扮演等活动,这也是本书的特色之一,相信对促进新型教学法的应用会有所帮助。

本书注重理论与应用的结合,知识性与趣味性的结合,文字通俗易懂。除作为高等院校人力资源管理专业的教材外,也可供读者自修使用。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/陈维政,余凯成,程文文主编 —北京:高等教育出版社,2002.12(2003重印)

ISBN 7-04-011435-6

I.人... II.①陈...②余...③程... III.劳动力资源-资源管理 IV.F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2002)第 069116 号

出版发行	高等教育出版社	购书热线	010-64054588
社 址	北京市西城区德外大街 4 号	免费咨询	800-810-0598
邮政编码	100011	网 址	http://www.hep.edu.cn
总 机	010-82028899		http://www.hep.com.cn
经 销	新华书店北京发行所		
排 版	高等教育出版社照排中心		
印 刷	北京未来科学技术研究所 有限责任公司印刷厂		
开 本	787×960 1/16	版 次	2002 年 12 月第 1 版
印 张	24	印 次	2003 年 8 月第 2 次印刷
字 数	430 000	定 价	25.10 元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请到所购图书销售部门联系调换。

版权所有 侵权必究

出版说明

迄今为止的人类文明,经历了以土地和人力为基础的农业经济形态,以机器和资本为基础的工业经济形态。目前,人类文明正在迈向以知识和信息为基础的知识经济形态。不同经济形态的生产力对资源的需求和依赖程度是不同的。因此,人类经济发展的资源依赖逐渐发生转变:从以自然资源消耗为主转向以劳动者的智力(人力资源)消耗为主。在知识经济形态中,特别是我国加入 WTO 以后,人力资源已成为经济和社会发展的第一资源,国际竞争也演变为人力资源素质及如何合理利用人力资源的竞争。尽快培养适应 21 世纪需要的高素质、创新型人力资源管理专门人才,已成为政府部门、学术界和企业界的共识。

正是在这种社会大环境下,社会对人力资源管理专业人才的需求迅速增加。在 1998 年教育部对高等学校本科专业进行专业目录调整前,全国开设人力资源管理专业、具有劳动人事学院的院校仅有 10 余家,专业目录调整后,开设人力资源管理专业的高校不断增加。据统计,全国目前已有 90 多所院校设立了此专业,而且招生人数和规模发展较快,市场需求巨大,就业情况良好。

为了配合高等院校人力资源管理专业的建设,高等教育出版社针对这个专业的特点和培养目标,根据全国高校的教学实际情况,组织北京大学、中国人民大学、四川大学、首都经济贸易大学、厦门大学、上海交通大学、大连理工大学等院校的著名专家、学者、一线教师联合编写了这套人力资源管理专业主要课程教材。

这套教材力求重点在以下 3 个方面形成自己的特点:

1. 系统的完整性。人力资源管理在我国尚属较新领域,学术界对该领域的研究还有待进一步深入。本系列教材力争涵盖人力资源管理专业的主要课程,通过学习可以使学生对本专业有一个全面的认识,对于本科学制内本专业人才的培养具有较宽的适用性。

2. 内容的前沿性。本系列教材的编写者都是长期在这一领域从事教学、科研、管理、咨询工作的知名专家、教授,本系列教材将反映国内外在本领域的理论与技术方面的最新进展以及作者多年来的研究成果,尽量做到将最新的知识呈现给读者。

3. 理论与实践的结合。人力资源管理是一门实践性很强的学科,因此,本系列教材在阐述人力资源管理理论的过程中,在教材的编排上以案例分析与讨论、角色扮演、问卷和量表填答等多种形式,为学生营造一个仿真的实践环境,让

学生在学习理论的同时,运用理论去分析问题,培养学生理论联系实际的能力。

人力资源管理专业的教材建设也是一个不断完善的过程,我们希望本系列教材在教学中的使用对于规范和创新教学内容和方法、保证专业人才培养的规格和质量起到应有的支撑作用;同时,我们也将深化研究和总结经验,积极听取各方面的反馈意见,根据学科发展和教学需要,及时组织教材的拓展和更新,希望广大师生指正。E-mail:eb2008@Sohu.com,电话:010-64054254、64065137。

高等教育出版社

2002年7月1日

前 言

“人力资源管理”是世界各国高等院校工商企业管理教育课程设置中一门重要的专业核心课程,也是我国企业领导干部工商管理培训中的正式课程之一。在国内企业里,特别是在外资企业里,各级经理和主管人员培训也多从此课程中选取主要内容作为培训内容。

作为现代人力资源管理前身的劳动人事管理,与企业管理中的生产、营销、财务等管理领域一样,是基本的管理职能之一,其重要性与其他基本职能不分轩轻。但传统的劳动人事管理内容多属行政性的和程序性的,很少需要复杂的概念与技术,所以未受到应有的重视。近几十年来,随着科技的进步,白领比重的增多,经济全球化与竞争的加强,企业对员工工作积极性和创造性的依赖越来越大,现代人力资源管理便应运而生,所涉及的全新理论和复杂技术与传统的劳动人事管理有着质的区别。人力资源管理已成为一门崭新的学科,在管理实践和管理教育中的地位和作用,已是举足轻重了。

目前国内的人力资源管理教材主要分两大类:一类是直接引进的外国教材,一类是国内专家自己编写的教材。近年来,国内各高校纷纷引进外国教材,或原文影印,或翻译成中文,如清华大学、中国人民大学、东北财经大学等出版的工商管理系列教材。这类教材一般内容较新,系统性较强,理论与实践平衡,总体水平较高。但是,这类教材由于是外国学者编写,都是以外国经济和社会文化为背景,在人力资源管理环境上与中国实际情况相差太远,很多内容不适合中国的企业,甚至会形成误导。此外,这类教材多是为工商管理硕士(MBA)学生编写的,不适用于本科生或专科生。国内编写的教材较为散乱,不够规范。从教材角度看,有的过于偏重理论,实际操作技术不够;有的则相反,理论不够系统,体系不够完整;有的主要是对外国理论和方法的简单介绍,联系中国实际不够;有的则还带有较浓的传统劳动人事管理的色彩。另外,国内自编教材中,也主要是针对MBA学生和企业领导,供本科生和专科生用的教材较少。

本书是作为人力资源管理专业本科生和专科生的教材来编写的,其内容可供30至70学时课程使用。本教材也可作为企业领导和管理人员的培训资料和参考,或供管理人员自学。本教材共分十章,涉及的主要内容有:人力资源管理概述、人力资源战略与规划、职务分析与职务描述、招聘与选拔、激励与绩效考核、薪酬制度设计与管理、培训与开发、劳动关系管理、人力资源管理相关法规等。

1997年,本教材主编曾参与编写过国家经贸委组织的供全国企业领导干部进行工商管理培训用的《人力资源开发与管理》统编教材,印数达十余万册,受到广大企业管理人员的欢迎和好评。1999年,本教材主编又参与编写了供MBA学生用的系列教材《人力资源管理》和《组织行为学、人力资源管理学案例与练习》,现已印刷了三次,总印数达3万册,为很多高校采用。

本教材仍采取了合作编写的方式,以我们已编写过的教材为参考,以我们长期在本科生教学中所编写的讲义为基础,结合外国先进理论和方法,联系中国企业管理的实际和经验,编写出这本适合高校本科生和专科生的教材。

本教材在编写中遵循和突出了以下原则、特点:

内容的前沿性。本书尽量收集国内外在人力资源管理学科的理论与技术方面的最新进展。但是,限于教材的篇幅,一些新进展无法详尽介绍,只能点到为止,感兴趣的读者可以参阅本书的有关参考文献。另外,本书编者所做过的一些有关研究,在书中也以不同形式予以介绍,作为国内学科发展的一部分内容。

实践应用导向与本土化导向性。必须承认,发达国家在人力资源管理学科的研究与实践方面都比我国起步早、进展快、经验多,因此对他们的先进之处应当学习、引进、介绍和借鉴,但是不能盲目照搬,喧宾夺主。原因有二:一则,我国是社会主义国家,社会制度及性质不同于西方;我国有几千年丰厚的文化底蕴,无论是古代还是现代革命战争与建设中,都曾创造和积累了在人事管理方面丰富的正、反两方面的经验,这是我们的宝贵财富,需要总结、继承和发展,不能“言必称希腊”,而完全丢弃自己的“祖宗”。再则,本学科是一门实践性很强的应用性学科,学习是为了应用,以解决我国企业现在面临的实际问题,这使我们的教材必须密切联系中国的实际,不能东抄西引外国同类书籍的内容拼凑而成。因此,我们提出“本土化”的命题,其实质是与实践导向性一致的。

教学内容与教学方法的统一性。人力资源管理学科在我国尚属较新领域,我们不仅对它的内容不太熟悉,而且不太了解它的教学方法。我国传统的教与学的方式是“结构式课堂讲授”,理想的状况是教师条理分明、定义精确地讲授系统的理论,辅以整洁清晰的板书,学生则认真而凝神地倾听和记录,接受教师的“灌输”,课后各自按地完成教师所布置的作业并参加指定的考试。我们已习惯并偏爱这种教与学的方式,并认为这是惟一有效的教学方法。然而国内外多年的教学实践证明,对于工商管理教育,尤其对本学科这类应用性与操作性极强的课程来说,传统的“代理式”教学方式(指所学的主要是教师或前人通过他们的亲身体验所得来的知识),不但不应是惟一的,而且是效果较差的教与学的方法;相反,我们必须重视采用“亲验性”的教与学的方法(指学生通过自身第一手的躬亲操作和体验而学得知识和掌握技能)。具体地说,这种方法包括案例分析与讨论(个人、小组或全班的)、角色扮演、问卷和量表填答以及模拟性的课堂

练习,本教材也正是按照这种方法进行编写的。

据我们从实践中的体验与归纳,管理教育的目的应包括“育道德”、“建观点”、“传知识”与“培技能”四项。这也当然是本课程的教学目的。但作为一门应用性较强的学科,其中的“培技能”应是最有效的手段。所以本书的每章末都附有若干案例及练习、问卷、角色扮演等活动。这样的教材在国内还不多见,因此我们相信,我们的努力必将有利于促进新型教学法的应用。必须说明,我们并不主张排斥或取消结构式讲授、自学等其他教学方式,只是主张应重视和较多推广亲验性教学法。

在编写本教材的过程中,我们参阅和借鉴了大量的相关书籍和论文,在此谨向这些书籍和论文的作者表示最诚挚的谢意。除主编外,参加本书部分章节和案例编写的还有张丽华、李德、钟丽霞、吴继红、曹志强、刘苹等,这里也向他们表示衷心感谢。

由于我们知识和经验的不足,本教材的错误和遗漏在所难免,恳切希望使用本教材的师生提出批评和建议,使本书不断充实、完善。

编 者

2002年6月

策划编辑	李捷
责任编辑	李江泓
封面设计	杨立新
责任绘图	郝林
版式设计	张岚
责任校对	康晓燕
责任印制	杨明

郑 重 声 明

高等教育出版社依法对本书享有专有出版权。任何未经许可的复制、销售行为均违反《中华人民共和国著作权法》，其行为人将承担相应的民事责任和行政责任，构成犯罪的，将被依法追究刑事责任。为了维护市场秩序，保护读者的合法权益，避免读者误用盗版书造成不良后果，我社将配合行政执法部门和司法机关对违法犯罪的单位和个人给予严厉打击。社会各界人士如发现上述侵权行为，希望及时举报，本社将奖励举报有功人员。

反盗版举报电话：(010)82028899 转 6897 (010)82086060

传真：(010)82086060

E-mail: dd@hep.com.cn

通信地址：北京市西城区德外大街4号

高等教育出版社法律事务部

邮编：100011

购书请拨打读者服务部电话：(010)64054588

目 录

第一章 人力资源管理概述	1
第一节 人力资源的概念	1
第二节 人力资源管理概述	5
第三节 以人为中心的管理——现代管理的发展趋势	12
第四节 传统人事管理与现代人力资源管理	18
第二章 人力资源战略与规划	32
第一节 企业经营战略概述	32
第二节 企业人力资源战略分析	36
第三节 人力资源战略与企业总体经营战略的整合	39
第四节 人力资源规划	42
第五节 人力资源预测	45
第六节 人力资源规划的运用与控制	56
第三章 职务分析与职务描述	75
第一节 职务分析的概念	75
第二节 职务分析的方法	79
第三节 职务分析的基本程序	92
第四节 职务描述书的编写	94
第四章 员工招聘与甄选	104
第一节 员工招聘概述	104
第二节 人员测评与甄选的方法	115
第三节 招聘评估	136
第五章 员工培训与发展	152
第一节 员工培训和发展概述	152
第二节 培训中的学习方式与方法	155
第三节 企业员工培训系统模型	160
第四节 员工导向活动	173

第五节 员工职业发展	176
第六章 员工绩效考评	193
第一节 绩效考评概述	193
第二节 绩效考评的内容与标准	198
第三节 绩效考评的方法	205
第四节 绩效考评的实施	213
第七章 员工激励原理与实践	228
第一节 激励与绩效	228
第二节 需要与激励的主要特点	235
第三节 激励理论的应用	237
第八章 薪酬设计与福利	258
第一节 企业薪酬制度的基本理念	258
第二节 企业工资制度的合理设置	262
第三节 员工奖励——可变薪酬制度	274
第四节 员工福利制度	279
第九章 劳动人事法规政策	299
第一节 劳动关系	299
第二节 劳动管理	302
第三节 社会保险	317
第四节 民主管理	325
第五节 劳动争议与处理	329
第十章 工作分享制——解决下岗、失业问题的新思路	342
第一节 我国面临的严峻就业形势	342
第二节 工作分享制的理论基础——“工作末日论”	347
第三节 工作分享制的几种典型模式	353
第四节 我国企业实行工作分享制的障碍	359
参考文献	369

第一章

人力资源管理概述

对人的管理,从一定意义上讲,是任何一位管理者都必然要做的,因为管理者要管事,而任何事都是通过人来做的。所以管理必定要管人,也就是说他们是广义的人力资源管理功能的执行者。狭义的人力资源管理是指那些在人力资源管理职能部门中的专职人员所做的工作。

人力资源管理是近几十年来才逐渐出现并普及的新概念,以前对人的管理称为人事管理。人事管理与生产、营销、财务等管理同为工商企业管理中不可或缺的基本管理职能之一。但由于早期人事管理工作的内容主要是较简单的、低技术性的行政事务,所以曾长期被忽略和轻视。随着企业内、外环境的变化,这项工作的作用日渐重要起来。于是,人事管理更名为人力资源管理,这不仅是名称上的改变,而且其具体的工作内涵也有了深刻的变化,但更根本的是,在观念上对企业最宝贵的资源——人的认识上,有了质的改变。

我国是社会主义国家,传统上对组织干部工作和人事劳资工作是相当重视的,但过去一直是在计划经济体制下运作,如今正处于向社会主义市场经济过渡阶段,面临着深化改革开放,与世界经济接轨,实现企业管理现代化的挑战。作为管理者,了解作为现代管理制度重要组成之一的现代人力资源管理的有关知识,掌握其主要的方法与技能,尤其是更新和建立对人力资源管理的认识和观念,是十分必要的。

第一节 人力资源的概念

一、人力资源的定义

资源指有价值的、可用的东西或原始的物资。“可用”不等于用好,用好资源就需要管理。“原始的”导致对资源进行开发,开发也是进一步用好的前提。显然,资源的原初意义要求对其“管理”、“开发”。

人力资源最一般的含义是:智力正常的人都是人力资源。这是从原始潜在、最广义的意义上使用人力资源。国内外管理界对人力资源的定义说法很多,并无一致的看法。本书主要从宏观、微观两种意义上界定人力资源。

1. 人力资源的宏观定义

人力资源指能够推动特定社会系统发展进步并达成其目标的该系统的人们的能力的总和。

此定义的宏观性主要是从社会系统的角度讨论人力资源,同时突出了人力资源的归属性、功用性及能力的包容性:①任何资源均有归属,人力资源不能例外(总是属于国家、地区)。②人力资源必须有功用,这符合资源“可用性”的特征,即人力资源应对其归属的社会系统的发展和目标实现有用。③定义中的能力是一种泛指,包含各种能力,包括智力、体力、甚至“情力”(与个性关系甚大)。

2. 人力资源的微观定义

人力资源指特定社会组织所拥有的能推动其持续发展、达成其组织目标的成员能力的总和。此定义局限于在社会组织的层面讨论人力资源,故为微观定义。本书主要是使用微观意义上的人力资源这一定义。人力资源的宏观定义多用于人口学、社会学、经济学。

二、人力资源对经济活动的作用

人力资源是经济活动中最活跃的因素,也是一切资源中最重要资源。它对经济增长具有特殊重要性,同时也对企业竞争力具有重要意义。

1. 人力资源在经济增长中的作用

现代经济理论认为,经济增长主要取决于四个方面的因素:①新的资本资源的投入;②新的可利用的自然资源的发现;③劳动者的平均技术水平和劳动效率的提高;④科学的、技术的和社会的知识储备的增加。显然,后两项因素均与人力资源密切相关。因此,人力资源决定了经济的增长。经济学家也因此将人力资源称为第一资源,如芝加哥大学教授、诺贝尔经济学奖获得者舒尔茨(T. T. Schultz)认为,人力资本(人力资源的货币表征)是国家和地区的富裕之泉。

当代发达国家占有资本资源优势,自然资源也得到充分的利用。但是它们对这两种资源追求的难度不断增大,而且获取这两种资源对科学技术和知识的依赖程度也越来越大,同时也越来越依赖于具有先进生产知识和技能劳动者的努力。因此,当代发达国家经济增长主要依靠劳动者的平均技术水平和劳动效率的提高以及科学的、技术的和社会的知识储备的增加。美国人力资本经济分析专家爱德华·丹尼森用因素分析法论证指出:1929—1957年间美国国民经济增长中有23%的贡献份额得自教育发展,即人力资源开发方面的贡献。近年来,美国经济的稳定持续发展也充分证明知识、信息、科技的载体——人力资源的重要性。实践中,发达国家也将人力资源发展摆在头等重要地位,通过加大本国人力资源开发力度,提高人力资源素质,同时不断从发展中国家挖取高素质人才,来增加和提高其人力资源的数量和质量。

对发展中国家而言,初期经济发展的辉煌主要建筑在不断增加资本资源投

人,开发和利用更多的自然资源基础之上。但这已被许多国家证明并非一条持续发展的道路。原因是:①资本和自然资源作用的发挥离不开与之相适应的劳动者技能和科学技术知识的掌握及运用;②自然资源的进一步开发和更多资本资源的取得也需要与之相适应的科学技术、知识信息的应用以及劳动者的努力。不解决这两个相适应的问题,发展中国家就无法有效利用它们可能获得的宝贵的资本和有限的自然资源。不少发展中国家花巨额外汇购买高科技技术、设备、工艺流程,最终却以失败告终,也从反面证明了这个道理。

劳动者平均技术水平和劳动效率的提高、科学技术的知识储备和运用的增加是经济增长的关键。而这两个因素与人力资源的质量呈正相关。因此,一个国家和地区的经济发展的关键制约因素是人力资源的质量。通过对美国、韩国、泰国、坦桑尼亚、中国五国经济发展的比较研究也发现,经济发展的程度与国民小学、中学、大学的入学率呈正相关。

2. 人力资源对企业生存和发展的重要意义

企业要从事经济活动以实现其既定的目的,就必须使用各种资源作为投入。通常认为这些基本资源可分为五类,即人、财、物、信息与时间。这五类资源就其根本性质而言,还可以进一步分为人与物这两大类。财(资金)、物(设备与物料等硬件)、信息与时间都可归入“物”这一大类,因为它们都是被动的、理性的、“硬”的、“死”的;只有“人”才是能动的、感情性的、“软”的和“活”的。这里理性的一词,是指它们是机械性的,是服从简单的物理性规律的,是较易界定与测量的。这是相对于人的特点来说的。人是受制于多种因素的复杂规律的,其中包括心理性、感情性的因素,价值观的因素,是难以预计、界定和测量的。

一定的生产力条件下,在人与物这一对因素中,只有人的因素才是决定性的,因为“世间一切事物中,人是第一个可宝贵的”(毛泽东)。①现代管理大师彼得·德鲁克曾经说过:“企业只有一项真正的资源:人。”IBM公司总裁华生也说过:“你可以搬走我的机器,烧毁我的厂房,但只要留下我的员工,我就可以有再生的机会。”可见人力资源是企业生存的关键资源。

现代企业的生存是一种竞争性生存,人力资源自然对企业竞争力起着重要作用。依据美国田纳西大学工商管理学院管理学教授劳伦斯·S.克雷曼(Lawrence. S. Kleiman)的观点:“为了成功,企业组织必须获取并维持其对竞争对手的优势。这种竞争优势可以用两个途径达到:一是成本优势,二是产品差异化。”人力资源对企业成本优势和产品差异化优势意义重大。

(1)人力资源是企业获取并保持成本优势的控制因素。其一,高素质的雇员需要较少的职业培训,从而减少教育培训成本支出。其二,高素质员工有更高

① 《毛泽东选集》第4卷,人民出版社1991年版,第1512页。

的劳动生产率,可以大大降低生产成本支出。其三,高素质的员工更能动脑筋,寻求节约的方法,提出合理化的建议,减少浪费,从而降低能耗和原材料消耗,降低成本。其四,高素质员工表现为能力强、自觉性高,无须严密监控管理,可以大大降低管理成本。各种成本的降低就会使企业在市场竞争中处于价格优势地位。

(2) 人力资源是企业获取和保持产品差别优势的决定性因素。企业产品差别优势主要表现于创造比竞争对手质量更好的产品和服务,提供竞争者提供不出的创新性产品或服务。显然,对于前者,高素质的员工,包括能力、工作态度、合作精神对创造高质量的一流产品和服务具有决定性作用。对于后者,高素质的员工,尤其是具有创造能力、创新精神的研究开发人员更能设计出创新性产品或服务。二者结合起来就能使企业持续地获取和保持相对于竞争对手的产品差别优势,使企业在市场竞争中始终处于主动地位。

(3) 人力资源是制约企业管理效率的关键因素。“管理出效率,人才是关键”。这里的人才才是管理人才。企业效率离不开有效的管理,有效的管理离不开高素质的企业经营管理人才。例如,前述竞争优势的获取和保持,其前提条件是科学的人力资源管理,包括选人、用人、育人、培养人、激励人,以及组织人、协调人等使组织形成互相配合、取长补短的良性结构和良好气氛的一系列科学管理。企业发展仰赖于一大批战略管理、市场营销管理、人力资源管理、财务管理、生产作业管理等方面的高素质管理人才。

(4) 人力资源是企业在知识经济时代立于不败之地的宝贵财富。20世纪70年代以来,知识经济时代的来临将人们对人力资源的认识提高到人力资本的高度,而且将智力资本视作人力资本的核心。知识经济是以知识为基础的经济。在知识经济时代,社会发展的方方面面均依赖于知识,企业经济生产活动也不例外。在其中,信息、知识、科技、创造力成为最重要的战略资源,而产生这些资源的惟一来源就是人。所以,在知识经济时代经济竞争的重点必然由物质资源、金融资本的竞争转向人才、人力资源、智力资本的竞争。

管理学大师们均对此表达了一致的看法。德鲁克认为:未来的工作者大部分将为知识工作者,企业成败的关键仰赖于既掌握高深专门知识,又能利用资讯科技进步,获取宝贵前沿信息作决策依据者的努力。麦可·韩默和詹姆斯·钱辟则主张知识经济条件下企业需要的是“Know why”而非“Know how”的人,员工必须能运用资讯科技、信息知识和自己的判断力对企业面临的复杂问题作正确决策。彼得·圣吉则强调了现代企业需要具有整体思维、系统思维、权变思维能力的员工,他们必须拥有洞察力、创造力、判断力,具有“整合式创新才能”,能创造性地解决企业所面临的“动态性复杂问题”。值得注意的是,健康人格也成为知识经济条件下企业的竞争性资源。因为,企业间竞争的成败也取决于员工的

敬业精神,敬业的前提是乐业,员工持久的工作热情成为必要。为适应后工业社会的经济竞争,企业必须再造,而再造要求提倡实验精神。实验精神依赖持之以恒的探索和理性地对待失败及坚忍不拔的意志力。资讯信息社会是开放的社会,企业的成功取决于对各种资讯信息的开放接受程度,因而员工兼收并蓄的开放态度,愿意广纳收受各种观点尤显必要。后工业社会的企业为恢复生机而做的改造的趋势是“抛弃分工”、“再造”作业流程,在新的流程系统下更需人际协调和合作。因此,包括持久的工作热情、坚忍不拔的意志力、兼收并蓄的开放态度、人际协调沟通技能、团队合作精神等在内的健康人格均对企业竞争力具有重要意义。由此可以得出结论:在知识经济时代,企业的生存和发展依赖于智能型加心理健康型人才。

第二节 人力资源管理概述

一、管理的本质就是管人

对管理的理解,存在着多种观点,现在对管理有一种最简洁然而却最抓住其本质的定义,即管理是通过别人把事办成。有人批评这一定义过于简陋不周,有失偏颇。他们指责说,按此定义,管理者岂不是什么事不用干,光让别人干,这不成为官僚与寄生者了么?他们建议将此定义补充为:管理就是通过自己和别人把事办成,把管理者自己摆进去。其实,这是一种误解:别人之所以能把事办成,除了他们自己的努力与贡献,怎能离开管理者筹划、授权、指挥、鼓励、协调、监控等作用的贡献呢?把管理言简意赅地归纳为通过别人把事办成,正是突出地点明了管理者的主要职责是去管理别人,而不是把自己等同于一个被管理者,和“别人”一个样。这一定义恰恰是强调了管理者的主要职责是搞好管理,这种管理的贡献和价值将远远超过管理者去做体力的和简单的劳动所能创造的价值。

综上所述,可以得出一个合理的结论:既然现代管理的核心是对人的管理,即通过被管理者去把事办成,从这种意义上看,说“管理就是管人”便不是过甚之词了。

二、人力资源管理的定义

人力资源管理学,作为一门独立的学科体系,作为现代工商管理整个系统中的一个重要组成部分,约出现于20世纪60年代中后期。它研究如何最有效、最合理地管理和使用企业所拥有的最宝贵的资源——其员工们的才能与热情,从而实现企业的既定目标,使其经济效益和社会效益最大化。

人力资源管理可以分为宏观管理和微观管理。人力资源宏观管理是对社会整体的人力资源的计划、组织、控制,从而调整和改善人力资源状况,使之适应社