

人力资源 管理



工商管理新教材 **丛书**

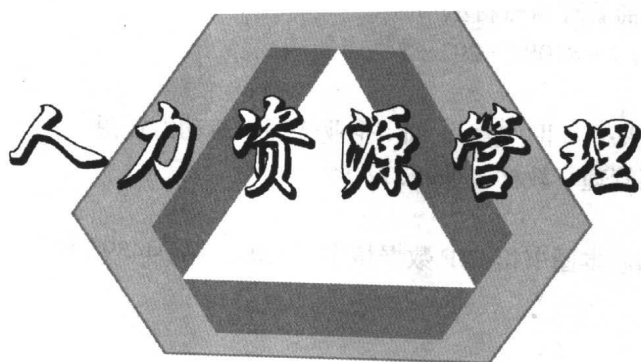
金延平 主編



FE 东北财经大学出版社
Dongbei University of Finance & Economics Press

F241
J653

工商管理新教材丛书



金延平 主编

东北财经大学出版社
大 连

44/51/12

© 金延平 2003

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理 / 金延平主编. —大连: 东北财经大学出版社, 2003.8

(工商管理新教材丛书)

ISBN 7-81084-292-7

I. 人… II. 金… III. 企业管理-劳动力资源-资源管理-教材 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2003) 第 044397 号

东北财经大学出版社出版

(大连市黑石礁尖山街 217 号 邮政编码 116025)

总编室: (0411) 4710523

营销部: (0411) 4710711

网 址: <http://www.dufep.cn>

读者信箱: dufep@vip.sina.com

东北财经大学印刷厂印刷 东北财经大学出版社发行

幅面尺寸: 148mm×210mm 字数: 303 千字 印张: 10 7/8

印数: 1—6 000 册

2003 年 8 月第 1 版

2003 年 8 月第 1 次印刷

责任编辑: 朱 艳

责任校对: 刘铁兰

封面设计: 冀贵收

版式设计: 钟福建

定价: 20.00 元

管理的科学性与艺术性

(丛书总序)

科学家爱因斯坦曾经发给艺术家卓别林这样一封生日贺电：“您的艺术作品誉满全球，您真不愧为一位伟大的艺术大师”。卓别林是这样回复爱因斯坦的：“您的相对论仅为世界上少数人懂得，您真是一位伟大的科学家。”前者“雅俗共赏”很伟大，后者“曲高和寡”也伟大，似乎有些矛盾，其实不然，这恰恰体现出“艺术性”与“科学性”的一致性。

对上述对话的一般理解是，科学往往为少数人所发现，“曲高和寡”；而艺术必须要让大多数人所接受，“雅俗共赏”。这当然是正确的，但这只是从一个角度看问题。如果再从另一角度分析，才能做到圆满理解，即科学虽然由少数人所发现，但却可以被多数人所掌握；而艺术虽然可为大多数人所接受，但却只能由少数人所创造。“科学性”与“艺术性”在哲理上是完全一致的。

对科学和艺术还要做进一步的分析。科学分科学发现和成果应用两个层面，艺术也分艺术创作和艺术欣赏两个层面。科学发现和艺术创造都比较难，而科学应用和艺术欣赏相对都比较容易。人们常说，“管理既是科学，又是艺术”，这里所说的“科学”多指“科学成果的应用”，而这里所说的“艺术”却多指“艺术的创作”。对于从事企业管理工作的人员来说，越高层的管理（如董事长和CEO的工作），艺术成分越多；越基层的管理（如部门经理或车间主任，甚至是现场调度或质量控制的工作），科学成分则越多。突出的例子是，美国演员出身的里根可

以是一个胜任的国家总统，却难以当好一个企业工程师。企业和国家都是这样，越往高层，“外行领导内行”越普遍，而越往基层，专业技能越重要。当然，与此相应的一般的规律是，越是高层，“艺术创造”越重要；越是基层，“科学应用”越普遍。

对于工商管理教育而言，其课程体系中既有含科学成分较多的课程，也有含艺术成分较多的课程。前者主要有：“生产管理”、“物流与供应链管理”、“管理信息系统”、“会计学”，等等。后者主要有：“组织行为学”、“人力资源管理”、“企业文化与伦理”、“企业战略”、“公司组织设计”或“公司治理结构”、“企业、政府与社会”，等等。当然，也有的课程近乎是科学成分和艺术成分并重的，如“公司理财”、“数据、模型与预测”、“管理经济学”，等等。

我自己和很多从事工商管理教育的教授都有这样的体会，就是在教学过程中，科学成分越多，越适合课堂教学，也就越利于成规模培养；而艺术成分越多，则越适合个人感悟，也越适合于案例教学，从而只能侧重于个别指导或小组讨论。换个角度，对于工商管理的本科生或 MBA 学生，特别是 EMBA 的学生来说，前者主要是依赖于学校和教师，后者则主要取决于个人的悟性。这也是“管理学院学得到”与“管理学院学不到”这两种说法都有道理的原因。这两种完全相反的观点（核心是企业家是否是学校培养出来的）的焦点就在于，各自过多地强调管理的“科学性”或“艺术性”，而忽略了二者间的一致性。事实上，管理学院或 MBA 学院只有处理好这二者间的关系，才有可能办出自己的特色。这一点在国内外已经得到充分证明。

说到这里，就可以很方便地解释为什么“文人”的子女容易继承，而真正的企业家却很难继承的道理了。其中的关键在于，“治学之道”的“规律性”（即“科学性”）较强，知识和经验可以潜移默化、耳濡目染地向子女传授和转达；而“经营之道”的“艺术性”较强，企业家的成功经验多具独特性，难以言传。学习所谓的“管理经验”必须经过“再创造”过程，光靠模仿是不行的。

总起来说，这套丛书对工商管理的“科学性”和“艺术性”都有所兼顾。作者多是具有多年工商管理教学经验和丰硕研究成果的教授，有的还曾到日本等国家的大学讲学。作者们按照简明、实用并具有一定前

瞻性的要求，力求为读者提供一套富有特色的教材丛书。这套丛书虽然主要是针对工商管理专业本科生的，但也可以作为 MBA 学生和各类企业管理者的参考书。读者如果基本同意上述有关管理的“科学性”与“艺术性”的看法，那么如何正确地对待这套丛书就不必多絮了。

特以此为序。

于立

东北财经大学 MBA 学院院长
全国 MBA 教育指导委员会委员
国务院学位委员会学科评议组成员
2003 年 6 月于大连



前言

随着科学技术和社会经济的发展，人类已进入一个以知识为主宰的全新经济时代。知识经济的发展将不仅改变经济结构、组织结构和生产方式，而且也将改变人们的思维方式、价值观念、工作方式乃至生活习惯。与工业时代相比，知识经济时代更注重和强调人力资源发展的自主性、个性化以及创新精神，人力资源管理日益成为组织保持竞争力的关键。

人力资源管理的研究目的，是力求用现代人力资源管理的理论指导人力资源管理的实践，最大限度地调动员工的积极性和创造性，实现对员工的科学管理，从而增强组织的核心竞争力。本书在坚持马克思主义基本原理的基础上，力求全面反映中国国情，并注意吸收西方发达国家人力资源管理的最新理论和方法，把“以人为本”的管理思想作为贯穿全书的主线，构筑了一个比较完整的人力资源管理体系。本书对所研究问题的分析既有一定的理论深度，又有较强的可操作性，所运用的许多理论和方法具有较高的学术研究价值和实用价值，对推动人力资源管理的科学化具有重要的指导作用。

本书从我国人力资源管理的实际出发，在吸收国内外同类教科书优点的基础上，突破原有同类教科书的框架，重新安排体系、内容和结构，重点介绍人力资源管理的基本理论和方法，强调知识更新，突出针对性、实用性和系统性。为了便于读者系统地掌握现代人力资源管理的基本知识，本书采用从抽象到具体，从理论到实际的逻辑顺序，循序渐进，深入浅出，重点突出，简明适用。本书既可作为高等院校管理类各专业的教材，也能满足不同层次企业管理者学习的需要。

本书由金延平主编，多位同志参编。具体分工为：金延平（第1

章、第8章);胡雪、金延平(第2章);王心博、金延平(第3章);张坤(第4章);张坤、金延平(第5章);宋晶(第6章);吴晓巍(第7章、第11章);李文静(第9章);金萍(第10章、第12章)。全书由金延平提出编写大纲和具体要求,并修改定稿。

在本书的编写中,借鉴和引用了国内外许多学者的大量研究成果,在此表示衷心的感谢。由于编者水平有限,书中难免有不足之处,敬请广大读者批评指正。

作者

2003年5月



目 录

1



目
录

1/	第 1 章 人力资源管理导论
1/	学习目标
2/	1.1 人力资源的基本概念
6/	1.2 人力资源管理的概念、目标和任务
11/	1.3 人力资源管理的演变过程
17/	1.4 美国、日本人力资源管理模式比较
24/	1.5 人力资源管理的发展趋势
29/	复习思考题
30/	第 2 章 人力资源规划
30/	学习目标
31/	2.1 人力资源规划概述
38/	2.2 人力资源规划的程序
41/	2.3 人力资源需求预测
49/	2.4 人力资源供给预测
55/	2.5 人力资源规划的制定
62/	复习思考题
63/	第 3 章 工作分析
63/	学习目标
64/	3.1 工作分析的意义
65/	3.2 工作分析的信息与过程
70/	3.3 工作分析的方法
80/	3.4 工作说明书和工作规范
85/	复习思考题

目 录

2

*

*

人
力
资
源
管
理

86/	第4章 员工招聘
86/	学习目标
87/	4.1 员工招聘概述
89/	4.2 员工招聘的程序
97/	4.3 员工征召的途径
107/	复习思考题
108/	第5章 筛选与录用
108/	学习目标
109/	5.1 筛选概述
111/	5.2 筛选简历
115/	5.3 心理测验
123/	5.4 面试
128/	5.5 评价中心
135/	5.6 人员的录用
138/	复习思考题
140/	第6章 员工培训与开发
140/	学习目标
141/	6.1 员工培训与开发概述
148/	6.2 员工培训的形式、内容与原则
154/	6.3 员工培训的类型与方法
160/	6.4 员工培训的系统模型
167/	复习思考题
168/	第7章 职业计划
168/	学习目标
169/	7.1 职业计划概述

目 录

3



目
录

173/	7.2	职业计划的组成因素
176/	7.3	影响职业选择的因素
182/	7.4	个人职业计划
185/	7.5	企业的职业管理
189/		复习思考题
190/	第8章	员工流动管理
190/		学习目标
191/	8.1	员工流动管理概述
195/	8.2	员工流动管理的理论基础
203/	8.3	员工流入与内部流动
207/	8.4	员工流出
209/	8.5	员工流失
215/	8.6	员工流动的战略管理
220/		复习思考题
221/	第9章	绩效考评
221/		学习目标
222/	9.1	绩效考评概述
230/	9.2	绩效考评的方法
240/	9.3	绩效考评面谈
244/	9.4	绩效考评的问题及防范
249/		复习思考题
251/	第10章	薪酬设计
251/		学习目标
252/	10.1	薪酬概述

目 录

257/

265/

268/

272/

275/

277/

280/

282/

282/

283/

287/

290/

293/

300/

306/

310/

311/

311/

312/

318/

322/

327/

329/

330/

10.2 工作评价方法

10.3 工资结构设计

10.4 薪酬调查、定位与分级

10.5 绩效工资

10.6 激励性薪酬

10.7 福利

复习思考题

第 11 章 劳动关系

学习目标

11.1 劳动关系概述

11.2 劳动者的地位与权利

11.3 政府、工会和职代会的作用

11.4 员工参与和集体谈判

11.5 劳动合同与集体协议

11.6 劳动争议处理

复习思考题

第 12 章 跨国公司人力资源管理

学习目标

12.1 跨国公司人员配置

12.2 跨国公司人员的培训与开发

12.3 跨国公司人员的绩效评估与薪酬支付

12.4 跨国公司的劳动关系问题

复习思考题

主要参考文献

第1章

人力资源管理导论

学
习
目
标

通过本章的学习,在分析和了解人力资源的概念和特征、人力资源和人力资本的区别和联系基础上,掌握人力资源管理的概念、目标和任务,了解人力资源管理的演变过程及美国、日本人力资源管理模式的特点和变化,掌握人力资源管理的发展趋势。

1.1 人力资源的基本概念

1.1.1 人力资源的概念

经济学把为了创造物质财富而投入于生产活动中的一切要素通称为资源,包括人力资源、物力资源、财力资源、信息资源、时间资源等。

2 其中,人力资源是一切资源中最宝贵的资源,是第一资源。

人力资源是指能够推动国民经济和社会发展的、具有智力劳动和体力劳动能力的人们的总和,它包括数量和质量两个方面。

* 为了准确地理解和把握人力资源的内涵,有必要了解人力资源的相关概念——人口资源、劳动力资源和人才资源。人口资源是指一个国家或地区的人口总体,即全部的自然人。劳动力资源是指一个国家或地区具有劳动能力并在劳动年龄范围内的人口总和。人才资源是指一个国家或地区具有较强的管理能力、研究能力、创造能力和专门技术能力的人们的总和。人口资源主要表明的是数量概念,是人力资源、劳动力资源和人才资源的基础。人口中除了少数不具有劳动能力的以外,绝大多数都是具有或将具有劳动能力的人口,这部分构成了人力资源。人力资源按就业情况可以分为在业人员、失业人员、就学人员、服兵役人员、家庭闲居人员和其他人员。按劳动年龄划分可以分为未达到劳动年龄的16岁以下的青少年、处于劳动年龄的青壮年和超过劳动年龄的老年人。按人力资源的实现程度可以分为潜在人力资源、现实人力资源和闲置人力资源。潜在人力资源是指就学人员和服兵役人员;现实人力资源是指未达到劳动年龄、处于劳动年龄和超过劳动年龄的在业人员;闲置人力资源是指失业人员和未到社会求职的家庭闲居人员。人力资源中处于劳动年龄的那一部分人口构成劳动力资源。而人才资源是指人力资源中较为杰出的、优秀的人员。它着重强调人力资源的质量。一个国家、地区或组织综合实力的高低,往往取决于这部分人员的多寡和能力的发挥程度。

人口资源、人力资源、劳动力资源和人才资源之间的数量关系见图1—1。

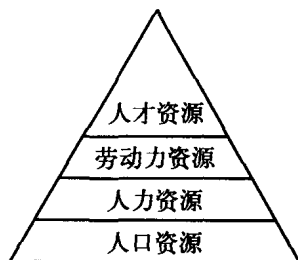


图 1—1 人口资源、人力资源、劳动力资源和人才资源的关系

1.1.2 人力资源的特征

人力资源是一种特殊资源，同其他资源相比较有以下特征：

1) 能动性

人力资源具有思想、感情和思维，具有主观能动性，这是人力资源同其他资源的最根本的区别。人力资源能够通过接受教育或主动学习，使得自身的各方面素质得到提高，并能够主动地运用自己的知识与能力、思想与思维、意识与品格，有效地利用其他资源推动社会和经济的发展。另外，人力资源还是惟一能起到创造作用的因素。这主要表现在两个方面：一方面是人力资源在社会和经济发展过程中往往能创造性地提出一些全新的方法，推动社会的进步和经济的发展；另一方面是人力资源能够适应环境的变化和要求承担起开拓进取和创新发展的任务，从而使企业更加充满活力。

2) 两重性

人力资源既是投资的结果，同时又能创造财富，或者说，它既是生产者，又是消费者。根据舒尔茨人力资本的理论，人力资本投资的程度决定了人力资源质量的高低。从生产和消费的角度来看，人力资本投资是一种消费行为，而且这种消费行为是必需的，是先于人力资本收益的，没有这种先前的投资，就不可能有后期的收益。人力资源作为一种经济性资源，它与物质资本一样具有投入产出规律，并具有高增值性。研究表明，对人力资源的投资无论是对社会还是对个人所带来的收益都要远远大于对其他资源所产生的收益。舒尔茨用投资收益率法研究了美国 1929—1957 年的经济增长贡献指标，结果表明，教育投资对经济增长率的贡献为 33%。

3) 时效性

人力资源是一种具有生命的资源，它的形成、开发和使用都要受到时间的限制。作为生物有机体的人有其生命的周期，每个人都要经过幼年期、青少年期、中年期和老年期。由于在每个时期人的体能和智能的不同，因而在各个时期的学习能力和劳动能力也不同，这就要求对人力资源的培养要遵循人的成长规律，在不同阶段提供不同的学习与培训项目，对人力资源必须适时开发，及时利用，讲究时效。

4) 连续性

物质资源一般经过一次加工、二次加工乃至某些深加工之后，就形成了最终产品，不存在继续开发的问题。而人力资源则不同，开发使用之后可以继续开发。这就要求人力资源的开发与管理要注重终身教育，加强后期的培训与开发，不断提高其知识、技能水平。

5) 再生性

经济资源分为可再生性资源和不可再生性资源两大类。人力资源是一种可再生性资源，这是基于人口的再生产和劳动力的再生产，通过人口总体内的各个个体不断地替换更新和劳动力消耗——生产——再消耗——再生产的过程实现的。这种再生产不同于一般生物资源的再生产，除了受生物规律支配外，还要受人的意识支配，受人类活动的影响和新技术革命的制约。

6) 社会性

人类劳动是群体性劳动，每一个人都一定的社会和组织中工作和生活，其思想和行为都要受到社会和所在群体的政治、经济、历史和文化氛围的影响，每个人的价值观念也各不相同。人们在社会交往中，其行为可能与特定的组织文化所倡导的行为准则相矛盾，可能与他人的行为准则相矛盾，这就要求人力资源管理要注重团队建设，注重人与人、人与群体、人与社会的关系及利益的协调与整合。

1.1.3 人力资源与人力资本

西方经济学从研究人力资源开发的角度，提出了人力资本的概念，并看到了人力资源在国民经济中所具有的重要作用，力图通过对人力的投资来取得更大的效益，以促进经济的发展。从 20 世纪 50 年代末到 60 年代，西方的人力资本理论开始形成，并获得较大的发展。人力资本理

4

✱

✱

人
力
资
源
管
理



论的创始人是美国芝加哥大学教授舒尔茨，他在1960年出任美国经济学会会长时，发表了《人力资本投资》的就职演说，该演说精辟地阐述了人力资本的观点。舒尔茨认为，人力资本是通过对人力资源投资而体现在劳动者身上的体力、智力和技能，是另一种形态的资本，与物质资本共同构成了国民财富，而这种资本的有形形态就是人力资源。这种理论突破了只有厂房、机器等物质资源才是资本的概念，把国家、地区和企业在教育、保健、人口、迁移等方面投资形成的人之能力的提高和生命周期的延长也看做为资本的一种形态。当代经济学家普遍接受了舒尔茨的观点。他们认为，土地、厂房、机器、资金等已经不再是国家、地区和企业致富的惟一源泉，人力资源才是企业 and 国家发展之根本。

人力资源与人力资本就内容和形式上看，具有一定的相似之处，但就其内涵和本质上看，二者具有明显的区别。人力资源是针对经济管理和经济运营来说的，而人力资本是针对经济增值和经济贡献来说的。人力资源是劳动者将作为自己拥有的能力投入劳动生产过程，并以此产生出一定的工作能力，创造出一定的工作成果，而人力资本是劳动者将作为自己拥有的无形资产投入企业经营活动，并以此索取一定的劳动报酬与经济利益。虽然同是劳动者身上具备的能力，作为人力资源，它是一种经济运营中的力量基础，是一种工具或资料，能够带来或创造经济效益，是创造经济价值的源泉，但作为人力资本，它是一种经济效益分配的依据，是一种经济投资的股份，是一种由其他资本投资转化而得到的结果。具体来讲，人力资源与人力资本有以下四点区别：

(1) 概念的范围不同。人力资源包括自然性人力资源和资本性人力资源。自然性人力资源是指未经任何开发的遗传素质与个体；资本性人力资源是指经过教育、培训、健康与迁移等投资而形成的人力资源。人力资本是指所投入的物质资本在人身上所凝结的人力资源，是可以投入经济活动并带来新价值的资本性人力资源。人力资本存在于人力资源之中。

(2) 关注的焦点不同。人力资源关注的是价值问题，而人力资本关注的是收益问题。

(3) 性质不同。人力资源所反映的是存量问题，而人力资本反映的是流量和存量问题。