



21 世纪普通高等教育规划教材 · 工商管理系列
21 SHI JI PU TONG GAO DENG JIAO YU GUI HUA JIAO CAI GONGSHANGGUANLIXILIE

人力资源管理



主 编 龚 峰 吴 明

Human Resource Management

 上海财经大学出版社

21 世纪普通高等教育规划教材·工商管理系列

人 力 资 源 管 理

龚 峰 吴 明 主 编

蒋竹君 黄 芳
熊 倩 旷虎兵 副主编



上海财经大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/龚峰,吴明主编. —上海:上海财经大学出版社, 2015.3

(21世纪普通高等教育规划教材·工商管理系列)

ISBN 978-7-5642-2075-4/F·2075

I. ①人… II. ①龚…②吴… III. ①人力资源管理-高等学校-教材
IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 301294 号

- ☐ 责任编辑 施春杰
- ☐ 封面设计 晨 宇
- ☐ 责任校对 廖沛昕 卓 妍

RENLI ZIYUAN GUANLI

人力资源管理

龚 峰 吴 明 主 编

蒋竹君 黄 芳
熊 倩 旷虎兵 副主编

上海财经大学出版社出版发行
(上海市武东路 321 号乙 邮编 200434)

网 址: <http://www.sufep.com>

电子邮箱: webmaster@sufep.com

全国新华书店经销

上海崇明裕安印刷厂印刷装订

2015 年 3 月第 1 版 2015 年 3 月第 1 次印刷

787mm×1092mm 1/16 18.5 印张 473 千字

印数: 0 001—4 000 定价: 39.00 元



21世纪普通高等教育规划教材
21 SHI JI PU TONG GAO DENG JIAO YU GUI HUA JIAO CAI



编委会

BIAN WEI HUI

总策划 宋 谨

编 委 (排名不分先后)

- | | | | |
|-----|----------|-----|----------|
| 石永恒 | 清华大学 | 韩冬芳 | 山西大学商务学院 |
| 郑甘澍 | 厦门大学 | 何传添 | 广东外语外贸大学 |
| 吴 迪 | 上海交通大学 | 吴建斌 | 南京大学 |
| 张一贞 | 山西财经大学 | 张中强 | 西南财经大学 |
| 江 林 | 中国人民大学 | 梁莱歆 | 中南大学 |
| 施 娟 | 吉林大学 | 余海宗 | 西南财经大学 |
| 吴国萍 | 东北师范大学 | 关玉荣 | 渤海大学 |
| 胡大立 | 江西财经大学 | 曹 刚 | 湖北工业大学 |
| 彭晓洁 | 江西财经大学 | 孟 昊 | 天津财经大学 |
| 袁崇坚 | 云南大学 | 齐 欣 | 天津财经大学 |
| 李少惠 | 兰州大学 | 张颖萍 | 渤海大学 |
| 黎江虹 | 中南财经政法大学 | 吴开松 | 中南民族大学 |
| 罗昌宏 | 武汉大学 | 杜江萍 | 江西财经大学 |
| 徐艳兰 | 中南财经政法大学 | 盛洪昌 | 长春大学 |
| 吴秋生 | 山西财经大学 | 刘丁酉 | 武汉大学 |
| 闫秀荣 | 哈尔滨师范大学 | 刘继森 | 广东外语外贸大学 |
| 姚晓民 | 山西财经大学 | 张慧德 | 中南财经政法大学 |
| 夏兆敢 | 湖北工业大学 | 屈 韬 | 广东商学院 |
| 安 烨 | 东北师范大学 | 尤正书 | 湖北大学 |
| 张昊民 | 上海大学 | 胡放之 | 湖北工业大学 |
| 黄金火 | 湖北经济学院 | 李文新 | 湖北工业大学 |
| 李会青 | 山西大学商务学院 | 张 洪 | 武汉理工大学 |
| 任月君 | 东北财经大学 | 夏 露 | 湖北工业大学 |
| 蒲清泉 | 贵州大学 | 牛彦秀 | 东北财经大学 |



前言

知识经济时代,知识成为经济增长的内动力,而掌握知识的人才则是推动经济发展的第一资源。人们创造知识、运用知识、共享知识的能力和效率成为影响一个企业的外部竞争力,乃至一个国家国际竞争力的关键因素。2007年,党的十七大报告提出要“优先发展教育,建立人力资源强国”。2011年召开的第十一届全国人大和政协会议也指出,我国今后要“大力实施科教兴国和人才强国战略,科技、教育和人才是国家发展的基础和根本,必须始终放在重要的战略位置”。党的十七大报告和两会决议给国家和企业人力资源管理指出了未来的战略方向,指明了人力资本投资是获取企业竞争力乃至国家竞争力的重要手段,无论政府还是企业都应该在各自范畴的人力资源管理活动中重视人力资本投资的问题,树立“人才是第一资源”的理念,探索人才发展新路径,开创人才资源开发的新局面,迎接新世纪的挑战。

人力资源管理是全国高等院校工商管理类专业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。本书主要是作为我国高等院校经管类专业本科生和专科生的教材来编写的,其内容可供32~64学时课程使用。本书也可作为企业领导和管理人员的培训资料和参考书,或供管理人员自学。

本书是在总结国内外人力资源管理研究、实践的基础上编写而成的。全书共10章,主要包括人力资源与人力资源管理概述、工作分析与工作设计、人力资源规划、员工招聘、员工录用、培训与开发、绩效管理、薪酬管理、员工关系与职业生涯管理和人力资源管理的新发展。

第九章员工关系与职业生涯管理中,对员工关系管理中的劳动管理的内容作了详细介绍,包括劳动关系、劳动合同、劳动争议与劳动保护等。第十章增加了员工忠诚管理、工作分享、互联网培训、电子化人力资源管理、人力资源外包和跨文化人力资源管理等内容,作为人力资源六大模块之外的补充,为学生提供更多人力资源领域的知识。

本书有以下特点:

第一,内容系统、全面。本书系统阐述了人力资源管理的背景、发展历程和各职能活动的理论基础和时间操作技巧,并对人力资源管理的新发展进行了探索,有利于读者系统学习。

第二,注重案例研究。本书编写了丰富的案例,每章均以导入案例对本章核心内容进行画龙点睛的说明,每章结尾均附有耐人寻味的案例及其讨论题,便于读者思考。

第三,实用性强。书中注重人力资源管理的使用方法和技巧,便于读者掌握理论在实际操作中的灵活运用。

本书由湖北大学知行学院的龚峰、吴明任主编,湖北大学知行学院的蒋竹君、黄芳、熊倩及

汉口学院的旷虎兵任副主编。龚峰负责全书的整体框架和结构,并完成全书的审阅、统稿、修订及审校工作,吴明协助进行了部分章节的审校和修订工作,蒋竹君参与了部分章节的编写及本书的习题编写工作,黄芳、熊倩和旷虎兵参与了部分章节的编写。

本书在编写过程中参阅了许多专家、学者的著作和论文,引用了其中的一些观点和文字,已尽可能在参考文献中标明列出,在此向这些论文和著作的作者表示感谢!

由于编者经验和水平有限,书中难免有不足之处,恳请专家和读者批评指正。

龚 峰

2014 年 11 月



目 录

前言

第一章 人力资源与人力资源管理概述

第一节 人力资源概述	1
第二节 人力资源管理概述	9
第三节 人力资源管理的理论基础	18
第四节 人力资源管理者 and 人力资源管理部门	31

第二章 工作分析与工作设计

第一节 工作分析概述	38
第二节 工作分析的程序	42
第三节 工作说明书的撰写	48
第四节 工作分析的方法	55
第五节 工作设计	64

第三章 人力资源战略与规划

第一节 人力资源战略概述	69
第二节 人力资源规划概述	73
第三节 人力资源需求预测	82
第四节 人力资源供给预测	86
第五节 人力资源供需的平衡	91

第四章 员工招聘

第一节 人员招聘的基本分析	98
第二节 招聘过程管理	105
第三节 招聘渠道及其选择	111

第五章 员工录用

第一节 员工选拔概述	126
第二节 员工选拔的方法	129
第三节 面试	136
第四节 录用及招聘评估	144

第六章 员工培训

第一节 员工培训概述	 152
第二节 培训需求分析	 159
第三节 制订培训计划	 165
第四节 培训活动实施	 167
第五节 培训效果评估	 173

第七章 绩效管理

第一节 绩效管理概述	 179
第二节 绩效管理的过程	 185
第三节 绩效考核的方法	 190
第四节 绩效反馈与改进计划	 202

第八章 薪酬管理

第一节 薪酬管理概述	 209
第二节 薪酬体系的设计	 215
第三节 可变薪酬——对员工绩效的奖励	 227
第四节 员工福利	 231

第九章 员工关系与职业生涯管理

第一节 员工关系概述	 239
第二节 劳动关系管理	 241
第三节 劳动合同与集体合同	 244
第四节 劳动争议与劳动保护	 247
第五节 职业生涯管理	 251

第十章 人力资源管理的新发展

第一节 员工忠诚度管理	 262
第二节 工作分享	 264
第三节 电子化人力资源管理	 267
第四节 互联网培训	 270
第五节 人力资源外包	 273
第六节 跨文化人力资源管理	 276
第七节 新生代员工的管理	 281

参考文献



第一章 人力资源与人力资源管理概述

【引导案例】

星巴克：员工第一，其次才是顾客

星巴克的历史其实很短，1971年星巴克创立，但那个时候公司只是卖咖啡豆的，而不是现在大家熟悉的咖啡店，咖啡店是1986年才开始的。但是在这么短的时间里，星巴克却有着快速的发展，目前在大中华区包括台湾、港澳一共有460多家门店，我们每天在全世界开6家店，每天的数字都是不同的。

在咖啡店这样一个传统的行业中，为什么星巴克能够成功？不可否认，星巴克有自己独到的创新，但是我认为最重要的一点是，在星巴克“员工第一，顾客第二”。

或许你会认为我怎么能这么说，在一个个人消费市场里，你怎么敢把顾客放在第二？道理很简单，你对员工好，他们才会对顾客好；如果你拼命要员工对顾客好，可是你对员工不好的话，这样就非常难实行你的要求。说白了，不把员工放在第一位，顾客就不可能得到最好的服务。对零售企业来说，必须要通过员工让顾客重新看到“信任”。在美国，有一项令人感慨的研究结果：40年前，只要在电视上播放30秒的广告，90%看到广告的人都认为广告是真实的；但40年后的今天，同样的广告，大多数人不再相信，只有10%的人才去购买。这是因为，推销者和零售商违背了其员工、顾客的承诺，造成了信用的缺失。

在传统商业模式的利益金字塔中，最顶尖的是股东，中间是顾客，金字塔的底层是员工。然而，传统的把股东放在最顶尖的商业模式是错误的，星巴克认为员工才是我们最重要的资产，然后是顾客，之后才是股东。

2006年11月，星巴克宣布，中国市场所有员工包括工作一年以上的兼职都能拥有星巴克的股票期权，而这是其他公司是只有高层管理者才拥有的特权。同时，中国星巴克有“自选式”的福利，员工可根据自身需求和家庭状况自由搭配薪酬结构，有旅游、交通、子女教育、进修、出国交流等福利和补贴，可以按照员工的不同状况给予补助。就在不久前，星巴克入选美国《财富》杂志最佳雇主榜。

很多人希望加盟星巴克，但是很遗憾，我们并不做加盟，原因也是员工第一。星巴克的一个价值观就是把员工当成伙伴，不是那种商业伙伴，在星巴克，那些普通的员工，都是公司最重要的资产，因为我们坚信：一个为顾客带来快乐的企业，只有它的员工快乐，顾客才能快乐。

（资料来源：中国人力资源开发网，www.chinahrd.net）

第一节 人力资源概述

一、人力资源的概念

（一）资源

资源，《辞海》将其解释为“资财的来源”。从经济学的角度来看，资源是指能给人们带来新的使用价值和价值的客观存在物。它泛指社会财富的源泉，主要包括自然资源和人力资源。从财富创造的角度来看，资源是指为了创造物质财富而投入生产过程的一切要素。其中，人力

资源是最为活跃、涉及面最广、影响最为深远的资源,是一切资源中最为重要的资源。由于人力资源的特殊性和重要性,经济学家称其为“第一资源”。

(二)人力资源的定义

1954年,著名管理学大师彼得·德鲁克(Peter F. Drucker)在其名著《管理的实践》中指出了管理的三个更为广泛的职能:管理企业、管理经理人员和管理员工及其工作。在讨论管理员工及其工作时,德鲁克首次提出了“人力资源”的概念。德鲁克之所以提出这一概念,是想表达传统人事所不能表达的意思。他认为,与其他资源相比,人力资源拥有独特的“协调能力、融合能力、判断力和想象力”,它必须通过有效的激励机制才能开发利用,并为企业带来可观的经济价值。德鲁克指出,经理们必须考虑人力资源这一“特殊资产”。

德鲁克虽然提出了人力资源的概念并指出了其重要性,但未对人力资源作出详细的定义。20世纪60年代以后,随着西奥多·W.舒尔茨(Theodore W. Schultz)提出人力资本理论,人力资源的概念更加深入人心,对人力资源的研究也越来越多。到目前为止,对于人力资源的含义,学者们给出了多种不同的解释。根据研究的角度不同,可以将这些定义分为两大类:一类是从能力的角度来解释人力资源的含义,另一类是从人的角度来解释人力资源的含义。

第一类主要是从能力的角度来解释人力资源的含义,例如:

(1)所谓人力资源,是指能够推动整个经济和社会发展的劳动者的能力,即处在劳动年龄的、已直接投入建设和尚未投入建设的人口的能力。

(2)所谓人力资源,是指包含在人体内的一种生产能力,它是表现在劳动者的身上、以劳动者的数量和质量表示的资源,对经济起着生产性的作用,并且是企业经营中最活跃、最积极的生产要素。

(3)人力资源是人类可用于生产产品或提供各种服务的活力、技能和知识。

(4)所谓人力资源,是指劳动过程中可以直接投入的体力、智力、心力总和及其形成的基础素质,包括知识、技能、经验、品性与态度等身心素质。

(5)人力资源是指企业员工所天然拥有并自主支配使用的协调力、融合力、判断力和想象力。

第二类主要是从人的角度来解释人力资源的含义,例如:

(1)人力资源是指一定社会区域内具有劳动能力的适龄劳动人口和超过劳动年龄的人口的总和。

(2)人力资源是指企业的内部成员及外部的顾客等人员,即可以提供直接或潜在服务及有利于企业实现预期经营效益的人员的总和。

(3)人力资源是指能够推动社会和经济发展的具有智力和体力劳动能力的人的总称。

(4)人力资源是指存在于人体的智力资源,是指人类进行生产或提供服务,推动整个经济和社会发展的劳动者的各种能力的总称。

(5)人力资源是指人拥有的知识、技能、经验、健康等“共性化”要素和个性、兴趣、价值观、团队意识等“个性化”要素以及态度、努力、情感等“情绪化”要素的有机结合。

本书观点:所谓人力资源,就是指人所具有的对价值创造起贡献作用,并且能够被组织所利用的体力和脑力的总和。这个含义包括以下几个要点:

(1)人力资源的本质是人所具有的脑力和体力的总和,可以统称为劳动能力;

(2)这一能力要能对财富的创造起贡献作用,成为社会财富的源泉;

(3)这一能力还要能够被组织所利用,这里的“组织”可以大到一个国家或地区,也可以小

到一个企业或作坊。

(三) 人力资源的数量和质量

作为一种资源,人力资源也具有量和质的规定性。由于人力资源强调依附于人身上的劳动能力,是与劳动者密不可分的,因而我们可以用劳动者的数量和质量来反映人力资源的数量和质量。

1. 人力资源的数量

人力资源的数量又分为绝对数量和相对数量两种。

人力资源的绝对数量的构成,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,加上非劳动适龄人口之中具有劳动能力的人口。它包括以下几个方面:

①尚未达到劳动年龄、已经从事社会劳动的人口,即“未成年劳动者”或“未成年就业人口”。

②适龄劳动人口,即处于劳动年龄之内、具有劳动能力的人口。这部分人口又可分为就业人口和待业人口两部分。就业人口是指处在劳动年龄段内、正在从事社会劳动的那部分人口,它占据人力资源的大部分,可称为适龄就业人口。待业人口是指处在劳动年龄段内,但是没有从事社会劳动的那部分人口。待业人口可以分为失业人口、就学人口、家务人口和其他人口。

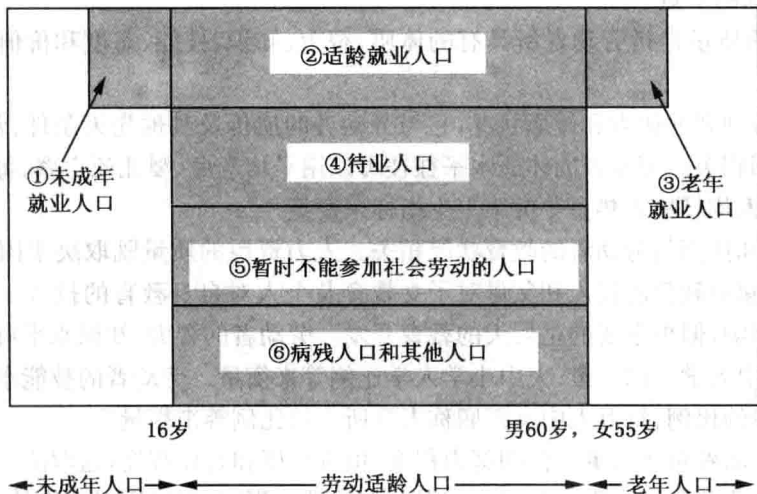
③已经超过劳动年龄、继续从事社会劳动的人口,即“老年劳动者”或“老年就业人口”。

以上三个部分构成了就业人口的总体。

④处于劳动年龄之内、具有劳动能力并要求参加社会劳动的人口,这部分可以称作“求业人口”或“待业人口”。

⑤处于劳动年龄之内、正在从事学习的人口,即“就学人口”;正在从事家务劳动的人口、正在军队服役的人口,可称之为“暂时不能参加社会劳动的人口”。

⑥处于劳动年龄之内的病残人口、其他人口。



说明:潜在的人力资源数量由阴影的六个部分构成。

现实的人力资源数量由①②③三个部分组成。

图 1-1 人力资源数量构成

人力资源的相对数量即人力资源率,是指人力资源的绝对量占总人口的比例,它是反映经济实力的一个重要的指标。一个国家或地区的人力资源率越高,表明该国家的经济越具有某种优势。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。影响人力资源数量的因素主要有四个方面:

①人口总量及人口增长状况。由于人力资源的数量体现为劳动人口的数量,而劳动人口是人口总体中的一部分,因此,人力资源的数量首先取决于人口总量。同时,人口的增长状况会影响当前和未来的人口数量,即影响人力资源数量的变化。从这个意义上说,人口的状况就决定了人力资源的数量。我国实行计划生育之后,人口增长速度逐渐下降,因此未来人力资源的增长速度也会相应放缓。

②人口的年龄结构。人口的年龄构成是影响人力资源数量的一个重要因素。在人口总量一定的情况下,适龄劳动人口占总人口的比例直接决定了人力资源数量在总人口中的比例,而未成年的人口数量就是未来人力资源的数量。

③人口迁移。人口迁移可以使得一个地区的人口数量发生变化,继而使得这些地方的人力资源的数量发生变化。人口迁移包括永久性迁移和暂时性迁移。永久性迁移包括移民、异地移居等。如我国三峡工程建设使得沿江地带的人口分布发生重大变化,继而使得这些地方的人力资源也发生重大变化。暂时性迁移是指异地务工、求学、入伍等。这些都能使一定时期内、一定范围内的人力资源数量发生变化。例如,我国内地省份的青年到沿海地区打工,使沿海地区的人力资源短期内迅速增加。

④社会 and 经济发展状况。在特定的社会 and 经济发展时期,由于经济结构的失衡,人力资源相对过剩 or 短缺,这就需要对劳动人口年龄规定进行调整。例如,为了应对人口老龄化带来的养老金支付危机,大多数国家都选择了延长退休年龄的做法将本为 60 岁左右的法定退休年龄,逐渐推迟到 65 岁 or 67 岁。

2. 人力资源的质量

人力资源的质量是指劳动者所具有的体质、智力、知识、技能、态度和价值观等方面的状况。

体质是指劳动者的体力和健康状况,它与劳动者的遗传及其他先天条件、营养条件、卫生状况等因素密切相关。劳动者的体质水平往往可以用平均寿命、婴儿死亡率、每万人口拥有的医务人员数量、人均日摄入热量等健康卫生指标来衡量。

智力、知识和技能与劳动者的教育状况相关。人力资源的质量既取决于国家科技发展水平,也取决于国家对教育的投入和父母对子女教育及个人对自身教育的投入。智力虽然受一定的先天因素影响,但更重要的是后天的教育开发。劳动者的智力、知识水平可以用人均受教育年限、每万人中大学生拥有量、大中小学入学比例等来衡量。劳动者的技能水平可以用劳动者技术职称等级的比例、每万人中高级职称人员所占的比例等来衡量。

态度是指劳动者对所从事工作的努力程度、负责程度和合作程度,这取决于劳动者的需求层次和强度以及劳动者接受激励的强度和对工作的满意程度,可以用对工作的满意程度、工作的努力程度、工作的负责程度、与他人的合作性等劳动态度指标来评价。而价值观则是在态度上形成的理念,它受教育背景、文化背景等因素的影响。比如,企业往往通过建立企业文化影响员工,使员工形成与企业战略目标相一致的价值观。

与人力资源的数量相比较,人力资源的质量显得更为重要。随着社会生产的发展,现代科

学技术对人力资源的质量提出了更高的要求。人力资源质量的重要性还体现在其内部的替代性方面。人力资源对经济发展的贡献中,智能因素的作用越来越大,体能因素的作用逐渐降低;智能因素中,科技知识的作用在不断上升,经验知识的作用相对下降。就现代科学知识和技术能力而言,存在着“老化”和“更新”速度不断加快的规律性,与这一趋势相适应,劳动者的类型也发生了变化。一般来说,人力资源的质量对数量的替代性较强,而其数量对质量的替代性较弱,有时甚至是不能替代的。因此,人力资源开发的目的在于提高人力资源的质量,对社会经济的发展起着更大的作用。

二、与人力资源相关的概念

人口资源是指一个国家或地区所拥有的人口总量,主要表现为人口的数量,是一个最基本的底数。

劳动力资源是一个国家或地区具有的劳动力人口的总称,是人口资源中拥有劳动能力的那一部分人,通常是16~60岁的人口群体。这一人口群体必须具备从事体力劳动或脑力劳动的能力。劳动力资源偏重的是数量概念。

人力资源是一个国家或地区能够作为生产要素投入到社会经济活动中,为社会创造物质财富和精神文化财富的劳动人口。它包含数量和质量两个概念,其总量由人力资源的数量和质量的乘积表示。

人才资源是指一个国家或地区中具有较多科学知识、较强劳动技能,在价值创造过程中起关键或重要作用的那部分人。

天才资源是指在某一领域具有特殊才华的人,他们在自己的这一领域具有十分独特的创造发明能力,能在这一领域起领先作用,并具有攀登顶峰的能力。

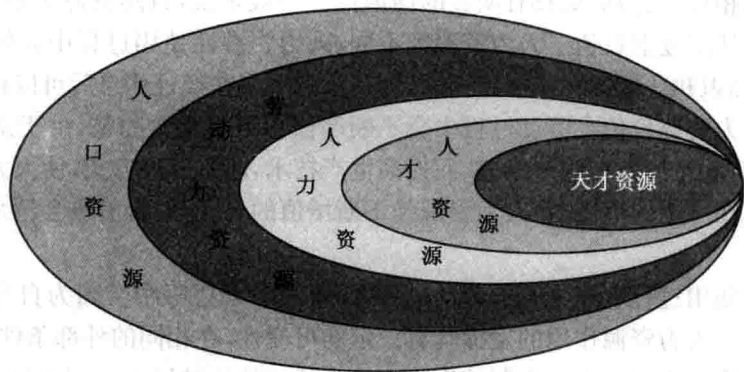


图 1-2 人口资源、劳动力资源、人力资源、人才资源、天才资源的数量关系

对于人力资本的含义,被称为“人力资本之父”的西奥多·W.舒尔茨(Theodore W.Schultz)认为,人力资本是体现在人身上的技能和生产知识的存量。我们之所以称这种资本是人力的,是由于它已经成为人的一部分,又因为它可以带来未来的满足或者收入,所以称其为资本。人力资本是劳动者身上所具备的两种能力:一种能力是通过先天遗传获得的,是由个人与生俱来的基因所决定的;另一种能力是后天获得的,由个人努力经过学习而形成的。需要强调的是,我们可以将人力资本视为人力资源的核心。

应当说,这五个概念的关注重点是不一样的。人口资源、劳动力资源偏重的是数量概念,

人力资源包含数量和质量。而人力资本更关注对人力资源的投资,表现为投入到教育培训、迁移和健康等方面的资本在人身上的凝结。

三、人力资源的性质和作用

(一) 人力资源的性质

作为一种特殊的资源形式,人力资源具有不同于自然资源的特殊性质,主要表现为以下六个方面。

1. 能动性

人力资源是劳动者所具有的能力,而人总是有目的、有计划地使用自己的脑力和体力,这也是人与任何其他动物的本质区别。在价值创造过程中,人力资源总是处于主动地位,是劳动创造过程中最积极、最活跃的因素,与自然资源相比,人既是价值创造的客体,也是价值创造的主体。在价值创造过程中,自然资源服从于人力资源。

2. 时效性

人力资源表现为人的脑力和体力,因此它与人的生命周期是紧密相连的。人的生命周期分为发育成长期、成年期、老年期三个大的阶段。人在发育成长期,体力和劳力处于积累阶段,不足以创造价值,因此不能称为人力资源;进入成年期后,体力和脑力的发展都达到了可以从事劳动的程度,可以对价值创造起贡献作用,因而形成现实的人力资源;进入老年期后,劳动能力逐渐丧失,也就不能称为人力资源了。生命周期和人力资源呈倒“U”型关系,这种关系决定了人力资源的时效性。人力资源的时效性决定了人力资源无法存储,因此需要前瞻性、有计划并适时地运用人力资源,发挥人力资源的作用。

3. 增值性

与自然资源相比,人力资源具有明显的增值性。一般来说,自然资源是不会增值的,它只会因为不断地消耗而逐渐贬值。人力资源则不同,人力资源在使用过程中其体质虽然有下降的趋势,但是其知识和技能却在不断地提高,而体质的下降在经过休息后可以得到恢复,所以,劳动者个体的人力资源价值在劳动过程中会不断增值。更为重要的是,由于知识的积累和传承,人们的生产活动经验越来越丰富,从而提高生产技术,改进管理方式,使人力资源的总体价值也逐步增加。在一定的范围内,人力资源是不断增值的,创造的价值也会越来越多。

4. 可变性

人力资源的使用过程表现为人的劳动过程,而人在劳动过程中会因为自身心理状态不同而影响劳动效果。人力资源作用的发挥具有一定的可变性,在相同的外部条件下,人力资源创造的价值大小可能会不同。人力资源的生成不是自然而然的过程,需要人们有组织、有计划地培养与开发。

5. 社会性

自然资源具有完全的自然属性,它不会因为所处的时代、社会的不同而有所变化。人力资源则不同,人力资源在其形成过程中明显地会受到时代和社会因素的影响。人从一生下来就置身于既定的生产力和生产关系中,社会发展水平从整体上制约着人力资源的素质。与此同时,人力资源创造的财富为全社会共同享用,提高了全社会人力资源的价值。

6. 可开发性

与自然资源一样,人力资源具有可开发性。教育和培训是人力资源开发的主要手段。人力资源开发具有投入少、产出大的特点。人力资源因其再生性而具有无限开发的潜能和价值。

人力资源的使用过程就是开发过程,可以连续不断地开发与发展。

(二) 人力资源的作用

无论对社会还是对企业而言,人力资源都发挥着极其重要的作用,因此我们必须对人力资源引起足够的重视,创造各种有利的条件,以保证其作用的充分发挥,从而实现财富的不断增加、经济的不断发展和企业的不断壮大。

人力资源具有以下重要的作用:

1. 人力资源是财富形成的关键要素

首先,人力资源是构成社会经济运动的基本前提。人力资源是能够推动和促进各种资源实现配置的特殊资源。它和自然资源一起构成了财富的源泉,在财富形成过程中发挥着关键性的作用。其次,人力资源在自然资源向财富转化过程中起了重要的作用,它使自然资源转变成社会财富,同时人力资源的价值也得以转移和体现。最后,人力资源的使用量决定了财富的形成量,在其他要素可以同比例获得并投入的情况下,人力资源的使用量越大,创造的财富就越多;反之,就越少。

2. 人力资源是经济发展的主要力量

人力资源不仅决定着财富的形成,也是经济发展的主要力量。随着科学技术的不断发展、知识技能的不断提高,人力资源对价值创造的贡献力度越来越大,社会经济发展对人力资源的依赖程度也越来越深。经济学家认为,知识、技术等人力资源的不断发展和积累直接推动物质资本的不断更新和发展。统计数据表明,知识和技术在发达国家的国民收入中占的比重越来越大。目前,世界各国都非常重视本国的人力资源开发和建设,力图通过不断提高人力资源的质量来实现经济和社会的快速发展。

3. 人力资源是企业的首要资源

企业是指集中各种资源,如土地、资金、技术、信息、人力等,通过有效的方式加以整合和利用,从而实现自身利益最大化并满足利益相关者要求的组织。现代社会,企业是组成社会经济系统的细胞单元,是社会经济活动中最基本的经济单位之一,是价值创造最主要的组织形式。企业要想正常运转,就必须投入各种资源,而在企业投入的各种资源中,人力资源是首要的资源;人力资源的存在和有效利用能够充分激活其他物质资源,从而实现企业的目标。

四、人力资源的分布与结构

人力资源的分布和结构主要表现为人力资源载体的分布和结构。对国家而言,是指劳动力人口的分布和结构。对企业而言,是指员工的分布和结构。通过对人力资源的分布和结构进行分析,我们可以更加深入和具体地把握国家和组织的人力资源的情况和特点,从而有针对性地进行人力资源的开发和管理,实现人力资源的有效利用。

(一) 国家的人力资源分布和结构

对国家的人力资源分布和结构进行分析时,主要针对现实的人力资源,即从事劳动的人口,可考察的指标有:年龄构成,是指各年龄段的劳动人口在整个劳动人口中所占的比重;产业分布,是指第一、第二和第三产业的劳动人口在整个劳动人口中所占的比例。此外,国家的人力资源分布和结构还有地区分布、行业分布、学历构成等多种指标。

2011年4月28日,国家统计局公布第六次全国人口普查数据显示:我国人口年龄构成中,0~14岁人口为222 459 737人,占16.6%;15~59岁人口为939 616 410人,占70.14%;60岁及以上人口为177 648 705人,占13.26%,其中65岁及以上人口为118 831 709人,占

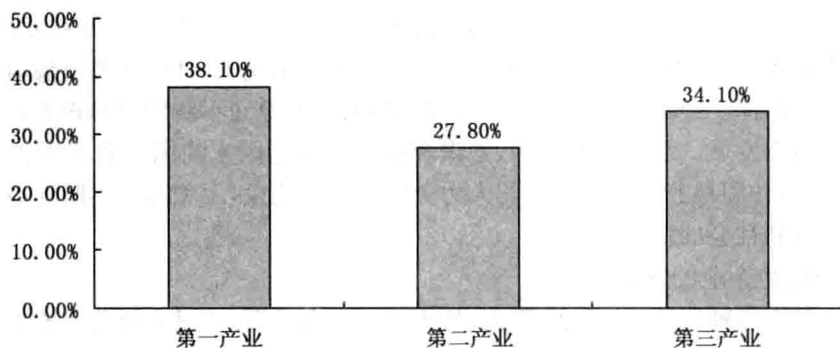
8.87%。同2000年第五次全国人口普查相比,0~14岁人口的比重下降6.29个百分点,15~59岁人口的比重上升3.36个百分点,60岁及以上人口的比重上升2.93个百分点,65岁及以上人口的比重上升1.91个百分点。

表 1-1 2011 年我国人力资源的年龄构成

类 别	所占比例
未成年劳动人口(15岁以下)	16.6%
适龄劳动人口(15~64岁)	74.53%
老年劳动人口(65岁以上)	8.87%

数据来源:国家统计局网站。

随着中国经济发展和产业结构调整,第一产业就业人员比例大幅下降,第三产业就业人员比例有较大提高。2009年,第一、二、三产业就业人员的比例由2000年的50.0:22.5:27.5改变为38.1:27.8:34.1。



数据来源:国家统计局网站。

图 1-3 2009 年我国人力资源产业分布

(二)企业的人力资源分布和结构

一般来说,企业的人力资源分布和结构主要有以下几种形式:

(1)年龄构成,是指企业各个年龄段的员工在员工总数中所占的比例。年龄构成不同的企业,其人力资源管理活动的重点和具体内容也会有所不同。例如,在年轻化的企业中,由于大多数员工比较年轻,实际工作经验不足,因此对员工的技能培训任务可能就会比较繁重,而在年龄构成相对老龄化的企业中,培训的任务可能相对较轻,但是由于自然减员的存在,招聘录用新员工的任务就会加重。

(2)学历构成,是指企业中各个学历层次的员工在员工总数中所占的比例。学历构成在一定程度上可以反映出企业员工的素质水平。

(3)职位构成,是指企业中各个职位层次的员工在员工总数中所占的比例。按照经典的组织理论,员工的职位分布应当是金字塔形的,这样组织才会稳定和具有效率。

(4)部门分布,是指各个部门的员工在员工总数中所占的比例。由于不同性质的部门对企业价值创造的贡献是不同的,因此从这一角度来看,那些直接创造价值的部门,员工的人数应当较多;那些提供辅助支持的部门,员工的人数应当较少,这样才比较合适。

(5)素质构成,是指企业中各个员工所具备的素质,包括个性、品性、能力、知识和体质等方面。素质构成一般可以通过语言描述和分数描述两种形式加以表现。

此外,企业人力资源的分布和结构还有性别构成、工龄构成、职称构成及专业构成等。

第二节 人力资源管理概述

一、人力资源管理的含义

(一)管理的本质

管理就是在特定的环境下,对组织所拥有的各种资源进行计划、组织、领导、控制,并使其协调一致,保证以有效的方式实现组织既定目标的过程。

(二)管理的目标

管理的目标主要是为了实现“一个中心,两个基本点”:一个中心就是组织的目标,两个基本点就是效率和效果。管理活动就是要在组织目标的指引下,增进管理的效果,提高管理的效率。

效率(efficiency)是指投入与产出的关系。组织的投入包括资金、技术、信息、劳动力、原材料和时间等;而产出是指生产经营活动的结果,包括产品或服务,当然这些产品或服务必须是合格的或有效的。

效果(effect)则与组织的目标有关,是指实现目标的有效程度。当管理实现或有助于实现组织的目标时,我们就可以说它是有效果的;否则,管理就是无效果的。

效果和效率的侧重点是不同的,效果涉及是否“做正确的事”(do the right things),而效率则涉及组织是否“正确地做事”(do the things right)。

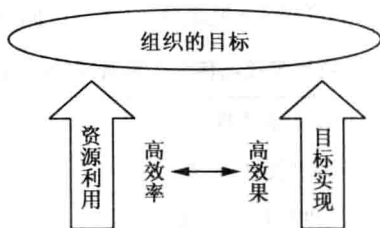


图 1-4 效率、效果和组织目标的关系

(三)人力资源管理的概念

人力资源管理是指企业为了获取、开发、保持和有效利用在生产和经营过程中必不可少的人力资源,通过运用科学、系统的技术和方法进行各种相关的计划、组织、领导和控制活动,以实现企业的既定目标的管理过程。

人力资源管理包括人力资源的战略和规划、工作分析、人员招聘与选拔、员工培训、职业生涯管理、绩效管理、薪酬管理与员工福利等方面的工作。

(四)人力资源管理的特点

人力资源管理具有以下特点:

1. 综合性

人力资源管理是一门综合性很强的学科。由于管理的对象是人,而人的行为要受到政治、