


21世纪高职高专  
经济与管理类通用教材

# 人力资源管理

● 冯拾松 主编



 高等教育出版社

21 世纪高职高专通用教材

中国轻工业出版社

# 人力资源管理

主 编：冯拾松

副 主 编：苏若葵 张雅彦

张 建 中 江梅芳

高等教育出版社

## 内容提要

《人力资源管理》共分10章,集中研究和阐述企业的人力资源管理系统,包括人力资源管理的各个主要环节,如人力资源计划、工作分析与工作设计、员工招聘与配置、员工培训与开发、绩效评估、薪酬管理、冲突管理、安全与健康、劳动关系、国际人力资源管理等。

本教材以适应高职高专教学改革需要、体现高职高专教材特色为目标。在内容上,坚持实用性、针对性原则,根据学生毕业后到工作岗位所需的人力资源管理技能来选择教学内容;在形式上,努力探索“讲、读、研、练”一体化的新型模式。

本书适用于高等职业技术学院、高等职业学校、高等专科学校、成人高校及本科院校举办的二级职业技术学院和民办高校开设人力资源管理课的各专业使用,也可供从事人力资源管理与开发的工作人员参考阅读。

### 图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/冯拾松主编. —北京:高等教育出版社,2004.6(2006.8重印)  
ISBN 7-04-014817-X

I. 人… II. 冯… 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(2004)第059149号

责任编辑 钱正英 封面设计 吴昊 责任印制 蔡敏燕

---

出版发行	高等教育出版社	购书热线	010-58581118
社 址	北京市西城区德外大街4号		021-56964871
邮政编码	100011	免费咨询	800-810-0598
总 机	010-58581000	网 址	<a href="http://www.hep.edu.cn">http://www.hep.edu.cn</a>
传 真	021-56965341		<a href="http://www.hep.com.cn">http://www.hep.com.cn</a>
			<a href="http://www.hepsh.com">http://www.hepsh.com</a>
经 销	蓝色畅想图书发行有限公司	网上订购	<a href="http://www.landracom.com">http://www.landracom.com</a>
排 版	南京理工出版信息技术有限公司		<a href="http://www.landracom.com.cn">http://www.landracom.com.cn</a>
印 刷	江苏如皋市印刷有限公司	畅想教育	<a href="http://www.widedu.com">http://www.widedu.com</a>
开 本	787×960 1/16	版 次	2004年7月第1版
印 张	16.25	印 次	2006年8月第4次
字 数	305 000	定 价	21.5元

---

凡购买高等教育出版社图书,如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请在所购图书销售部门联系调换。

版权所有 侵权必究

物料号 14817-00

# 前 言

人力资源管理是一门迅速发展的学科,在坚持以人为本的今天,学习和研究人力资源管理与开发,显得尤为重要。

本书集中地研究和阐述了企业的人力资源管理系统,包括人力资源管理的各个要素和环节。全书分 11 章,分别为人力资源管理概论、人力资源计划、工作分析与工作设计、员工招聘与配置、员工培训与开发、绩效评估、薪酬管理、冲突管理、安全与健康、劳动关系、国际人力资源管理等。

本书以适应高职高专教学改革需要为出发点,以体现高职高专教材特色为目标。在内容上,坚持实用性、针对性原则,根据学生毕业后到工作岗位所需的管理技能来选择教学内容;在形式上,除正文阐述外,还设置了“学习目标”、“小结”、“复习思考题”、“阅读资料”、“案例分析”、“实践练习”等内容,建立“讲、读、研、练”一体化的新型学习模式。

本书由冯拾松任主编,苏若葵、张雅彦、张建中、江梅芳任副主编,陈民利、叶福华参编。全书由冯拾松拟定思路和框架,并负责统稿。各章编写分工如下:第一章、第二章由冯拾松编写,第三章由苏若葵编写,第四章由叶福华编写,第五章由陈民利编写,第六章、第七章、第八章由江梅芳编写,第九章由张雅彦编写,第十章、第十一章由张建中编写。

在编写过程中,还参阅引用了国内外专家、学者大量的著作、教材和论文,因限于篇幅,未能全部列出。值此,对以上专家、学者和朋友的帮助,一并致以衷心的感谢!

由于作者时间和水平的限制,书中肯定有许多不足之处,恳请各位同行和读者批评指正。

冯拾松

2004 年 4 月

# 目 录

<b>第一章 人力资源管理概论</b> .....	1
学习目标.....	1
第一节 人力资源概述.....	1
第二节 人力资源管理与开发.....	8
第三节 人力资源管理的产生与发展 .....	13
本章小结 .....	21
复习思考题 .....	22
阅读资料 .....	22
案例分析 .....	25
<b>第二章 人力资源计划</b> .....	26
学习目标 .....	26
第一节 人力资源计划概述 .....	26
第二节 人力资源预测 .....	30
第三节 人力资源计划的执行与评价 .....	40
本章小结 .....	43
复习思考题 .....	44
阅读资料 .....	44
案例分析 .....	48
实践练习 .....	50
<b>第三章 工作分析与工作设计</b> .....	52
学习目标 .....	52
第一节 工作分析概述 .....	52
第二节 工作分析过程与方法 .....	56
第三节 工作设计方法 .....	72
本章小结 .....	78
复习思考题 .....	78



阅读资料 .....	79
案例分析 .....	80
实践练习 .....	81
<b>第四章 员工招聘与配置 .....</b>	<b>82</b>
学习目标 .....	82
第一节 员工招聘概述 .....	82
第二节 员工录用与招聘评估 .....	90
第三节 员工配置与职业生涯发展 .....	93
本章小结 .....	98
复习思考题 .....	98
阅读资料 .....	99
案例分析 .....	102
实践练习 .....	105
<b>第五章 员工培训与开发 .....</b>	<b>106</b>
学习目标 .....	106
第一节 员工培训与开发概述 .....	106
第二节 员工培训计划与实施 .....	110
第三节 人员开发 .....	119
本章小结 .....	126
复习思考题 .....	127
阅读资料 .....	127
案例分析 .....	129
实践练习 .....	130
<b>第六章 绩效评估 .....</b>	<b>131</b>
学习目标 .....	131
第一节 绩效评估概述 .....	131
第二节 绩效评估方法 .....	134
第三节 绩效评估的组织和实施 .....	143
本章小结 .....	148
复习思考题 .....	148
阅读资料 .....	148



案例分析	152
实践练习	154
<b>第七章 薪酬管理</b>	<b>155</b>
学习目标	155
第一节 薪酬管理概述	155
第二节 基本薪酬	157
第三节 激励工资	166
第四节 员工的福利	169
本章小结	172
复习思考题	172
阅读资料	173
案例分析	174
实践练习	175
<b>第八章 冲突管理</b>	<b>177</b>
学习目标	177
第一节 组织冲突概述	177
第二节 冲突管理	182
第三节 组织沟通	185
本章小结	187
复习思考题	188
阅读资料	188
案例分析	191
实践练习	193
<b>第九章 职工安全与健康的管理</b>	<b>196</b>
学习目标	196
第一节 安全与健康的管理概述	196
第二节 安全与健康的管理	197
本章小结	204
复习思考题	204
阅读资料	204
案例分析	207



实践练习·····	208
<b>第十章 劳动关系·····</b>	<b>209</b>
学习目标·····	209
第一节 劳动关系概述·····	209
第二节 劳动关系与社会保障·····	211
第三节 工会与劳资谈判·····	215
本章小结·····	219
复习思考题·····	220
阅读资料·····	220
案例分析·····	224
实践练习·····	225
<b>第十一章 国际人力资源管理·····</b>	<b>226</b>
学习目标·····	226
第一节 国际人力资源管理概述·····	226
第二节 国际人力资源管理的主要内容·····	229
第三节 国际人力资源管理模式比较·····	236
本章小结·····	242
复习思考题·····	242
阅读资料·····	242
案例分析·····	245
实践练习·····	247
<b>主要参考文献·····</b>	<b>248</b>



# 第一章 人力资源管理概论

## 学习目标

1. 深刻理解人力资源的概念,说明人力资源的构成和分类。
2. 说明人力资源与经济发展的关系。
3. 理解人力资源开发、人力资源管理内容。
4. 比较现代人力资源管理与传统人事管理的区别。
5. 阐述 21 世纪人力资源管理发展趋势。

## 第一节 人力资源概述

### 一、人力资源的概念

资源是“资财的来源”(《辞海》)。在经济学上,资源是为了创造物质财富而投入于生产活动中的一切要素。当代经济学家把资源分为以下几类:

(1) 自然资源:是指用于生产活动的一切未经人加工的自然物。如未经开发的土地、山川、森林、矿藏等,它们有待于人们去开发利用。

(2) 资本资源:是指用于生产活动的一切经人加工的自然物。如资金、机器、厂房、设备。人们并不直接消费资本本身,而是利用它去生产和创造新的产品与新的价值。

(3) 信息资源:是指对生产活动及与其有关的一切活动的事物描述的符号集合。信息是对客观事物的一种描述,与前两种资源不同的是,前两种资源具有明显的独占性,而信息资源则具有共享性。

(4) 人力资源:它是生产活动中最活跃的因素,也是一切资源中最重要的资源,由于该资源特殊的重要性,它被经济学家称为第一资源(关于这一点将在后面详细论述)。

那么究竟何为人力资源?经济学家从不同的角度给出了不同的定义,常见的



有以下几种:

(1) 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的总和,它包括数量和质量两个方面。

(2) 人力资源是指劳动力资源,即一个国家或地区有劳动能力的人口总和。

(3) 人力资源是指具有智力劳动或体力劳动能力的人们的总和。

(4) 人力资源是指包含在人体内的一种生产能力,它是表现在劳动者身上的、以劳动者的数量和质量表示的资源,它对经济起着生产性的作用,使国民收入持续增长。

(5) 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或尚未投入建设的人口的能力。

(6) 人力资源是指具有为社会创造物质财富和精神财富、为社会提供劳务和服务的人。

本书所用的人力资源概念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的总和。它包括数量和质量两个方面。

## 二、人力资源的构成与分类

### (一) 人力资源的构成

人力资源由数量和质量两个方面构成。人力资源数量又分为绝对数量和相对数量两种。

从宏观上看,绝对数量的构成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) 处于劳动年龄之内、正在从事社会劳动的人口,它占据人力资源的大部分,可称为“适龄就业人口”。

(2) 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”。

(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”。

以上三部分构成就业人口的总体。

(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,这部分可以称作为“求业人口”或“待业人口”,它与前三部分一起构成经济活动人口。

(5) 处于劳动年龄之内、正在从事学习的人口,即“就学人口”。

(6) 处于劳动年龄之内、正在从事家务劳动的人口。

(7) 处于劳动年龄之内、正在军队服役的人口。



(8) 处于劳动年龄之内的其他人口。

前四部分是现实的社会劳动力供给,这是直接的、已经开发的人力资源;后四部分并未构成现实的社会劳动力供给,它们是间接的、尚未开发的、处于潜在形态的人力资源。

人力资源的构成如图 1-1 所示。

	未成年 就业人口	适龄就业人口				老年就 业人口
		求业人口				
		就学 人口	家务劳动 人口	服役 人口	其他 人口	
0 岁	少年人口	16 岁	劳动适龄人口	60/55 岁	老年人口	

图 1-1 人力资源构成图

人力资源相对数量即人力资源率,它是指人力资源的绝对量占总人口的比例,是反映经济实力的更重要的指标。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。

人力资源的质量是人力资源所具有的体质、智力、知识和技能水平,以及劳动者的劳动态度的总和。它一般体现在劳动者的体质水平、文化水平、专业技术水平和劳动的积极性上,它们往往可以用健康卫生指标(如平均寿命、婴儿死亡率、每万人口拥有的医务人员数量、人均日摄入热量等等)、教育状况(如劳动者的人均受教育年限、每万人中大学生拥有量、大中小学入学比例等等)、劳动者的技术等级状况(如劳动者技术职称等级的现实比例、每万人中高级职称人员所占的比例等等)和劳动态度指标(如对工作的满意程度、工作的努力程度、工作的负责程度、与他人的合作性等)来衡量。

与人力资源数量相比较,其质量方面更为重要。随着社会生产的发展,现代的科学对人力资源的质量提出更高的要求。人力资源质量的重要性还体现在其内部的替代性方面。一般说来,人力资源的质量对数量的替代作用较强,而数量对质量的替代作用较差,有时甚至不能替代。人力资源开发的目的在于,提高人力资源的质量,为社会经济的发展发挥更大的作用。

中国的教育投资强度低、效益差。我国的教育投资占国民生产总值(GNP)的 3%左右,而发达国家为 6.1%,发展中国家为 4%,世界平均水平为 5.7%;中国人均教育投资为美国的 0.9%,日本和英国的 1.6%;中国依靠教育投资和技术进步等因素对经济增长的贡献为 9.7%,而发达国家为 49%,发展中国家为 31%。



企业中人力资源的构成也是由数量与质量两个方面构成的。与宏观上的人力资源有所不同的是,企业中的人力资源绝对数量一般由正在企业被雇佣的员工和欲从企业外人力资源市场招聘的、即潜在的员工两部分构成,前者主要包括雇佣的未成年员工、适龄员工和老年员工,但不包括即将离开企业的员工(如即将被解雇的员工、辞职的员工、退休、病退和死亡的员工);而后者则可能来源于人力资源市场中的任何一部分。

企业人力资源的相对量——企业人力资源率是企业人力资源总量与企业总员工数(包括离退休员工、因特殊原因不能工作的员工)的比率,它反映了企业的竞争力。这个比率越高,则企业人力资源和可利用率就越高,企业的包袱也就越小,企业的竞争力就越强;相反,比率越低,企业人力资源可利用率也就越低,企业的包袱也就越大,企业的竞争力就越弱。目前许多企业就面临着人力资源率过低的问题。

企业中人力资源的质量在构成上与一个国家或地区的人力资源的质量构成无差异,这里不再多作说明。

但是,企业的人力资源在数量上和质量上均是随时间动态变化的,而一个国家或地区的人力资源在一定的时间内是相对稳定的。

## (二) 人力资源的分类

人力资源可以从不同角度进行分类。美国劳工统计局先后采用过三种统计分类方法:

(1) 传统分类法(20世纪80年代以前):传统分类法将人力资源分为白领和蓝领两类。白领包括专业技术人员、经理和行政人员、销售人员和职员;蓝领包括技工、操作工、农业劳动力、服务业工人、农业工人。

(2) 美国商务部20世纪80年代颁布的分类法:20世纪80年代,美国将人力资源分为管理人员和专业人员、技术人员、服务人员、农林渔业工人、技工、操作工等六大类。

(3) 新的分类方法:新颁布的人力资源分类方法将人力资源分为行政长官、经理及行政管理人員、专业人员、职员、熟练工人及技工、非熟练工及半熟练工。

我国国家统计局1987年在人口抽样调查时使用了两种分类方法:

(1) 按行业将人力资源分为13类:①农、牧、渔、水利业;②工业;③地质普查和勘探业;④建筑业;⑤交通运输邮电通讯业;⑥商业、公共饮食业、物资供销和仓储业;⑦房地产管理、公用事业、居民服务和咨询服务业;⑧卫生、体育和社会福利事业;⑨教育、文化、艺术、广播电视;⑩科学研究和综合技术服务;⑪金融保险业;⑫国家机关、党政机关和社会团体;⑬其他行业。

(2) 按职业分为八类:①各类专业技术人员;②国家机关、党群组织、企事业单位负责人;③办事人员和有关人员;④商业工作人员;⑤服务性工作人员;⑥农、林、



牧、渔劳动者；⑦生产工人、运输工人和有关人员；⑧不便分类的其他劳动者。

我国现行的企业员工统计分类按以下六类统计分类：①工人；②学徒；③工程技术人员；④管理人员；⑤服务人员；⑥其他人员。

上述方法主要用来反映企业人力资源的使用情况，很难反映企业现有人力资源的状况，因此，有关专家提出了一个新的分类方案，即将企业的人力资源分为：①非熟练工；②熟练工；③技工；④职员；⑤专业管理人员；⑤工程技术人员；⑥主管人员。这种分类方法有以下优点：它以企业可供开发利用的人力资源客观状况作为统计对象，其数据可以更准确地显示企业、地区及国家的经济实力与潜力；它清楚地显示了各类人员的职业特点，能更好地为制定宏观与微观人力资源计划及政策服务；它可以更多地反映企业的组织和技术方面的变化。

### 三、人力资源对经济发展的作用

#### （一）人力资源在经济发展中的一般作用

根据现代经济理论研究成果，现代经济增长的基本途径有四个：①新的资本资源的投入；②新的可利用自然资源的发现；③劳动者的平均技术水平和劳动效率的提高；④科学、技术、社会的知识储备的增加。后两项因素对经济的助长作用越来越大，而它们都是与人力资源质量紧密关联的，因此经济学家将人力资源称为第一资源，认为它是决定当今和未来经济增长的主要动力因素。人力资源在国民经济和企业运营中的主要作用如下：

##### 1. 人力资源是构成社会经济活动和企业运营的基本前提

经济活动和企业运营的三个要素是人、财、物，财又是物的转化形式，所以人和物是最基本要素。不同主体或企业的经济活动对物力要素的要求或多或少、或有或无，但是人力要素却必不可少。人力资源是国民经济或企业运营的根本性要素，缺少它，社会或企业的经济活动就无法开展。生产力是人类运用劳动工具作用于劳动对象，从而改造自然界的能力。从生产力内部关系看，人和劳动手段是对劳动对象起推动作用的主体。任何劳动手段又都是经过人类改造的物力要素。劳动工具本质上是扩大的、延伸的人体器官，是人的助手。因此人力是经济运动的根本要素，是劳动手段得以形成的条件，是造就物力要素，并运用了物力要素的根本性要素。人力资源是构成社会经济运动和企业运营活动的核心要素和基本前提。

##### 2. 人力资源推动物质资源，人力资源质量是经济发展的关键

人力资源具有能动性，居于国民经济运行和企业活动的主体地位。人力资源自身的数量和质量决定了它所具有的推动物质资源的能力，反过来，物资资源数量和质量，特别是已经形成社会能力的那部分物质资源，对人力资源的总量与结构也有一定的制约作用。对于国民经济或其他经济总体而言，人力资源与物质资源应



当得到合理的结合,这就要求人力资源与物质资源在总量与结构方面具有合理的比例,并获得合理的配置。

各国的实践表明,人力资源的开发是生产发展和经济增长的最重要因素,一个国家的经济发展和社会进步的关键在于如何提高人力资源的质量。表 1-1 是中国与不同发展程度国家人力资源及经济发展的对比情况,从对比情况可以得出,一国的经济发展情况与其人力资源状况正相关,一国的人力资源质量状况将决定其经济发展的基本状况。

表 1-1 中国与不同发展程度国家人力资源情况及经济发展的对比情况

分 类	高度发达国家	中上等发展中国家	中下等发展中国家	低等发展中国家	
典 型	美国	韩国	泰国	坦桑尼亚	中国
人均国民生产总值(美元)	19 840	3 600	1 000	160	750(1997)
人均国内生产总值国际比较值	100	24.1	16	2.6	
小学入学率(%)	100	100	95	66	97.2(1992)
中学入学率(%)	98	88	28	4	初中 79.4,高中 43.1(1992)
大学入学率(%)	60	36	2	0	4(1997)
每万人口中医生数量(人)	21	8.6	1.6	38	39.87(1987)
每万人口中护士数量(人)	143	17	14	1.2	
出生时平均预期寿命(岁)	76	70	65	53	男 76.6,女 80.3 (1992)

注:(1)美国、韩国、泰国、坦桑尼亚四国的数据来自于世界银行《1990 世界发展报告》。

(2)中国的数据均来源于各年度统计报告。

(3)括号中数字为年份。

### 3. 经济增长的主要潜力在于人力资源,人力资源具有收益递增性

“增加投资量”和“提高单位投入量的产出率”是国民经济增长的两个方面的要素。增加“投入”要素无非是人力和物力两大类要素。第二次世界大战(以下简称“二战”)后的各国经济实践表明:从总量上看,增加人力的投入,特别是高质量人力资源开发性投入,比增加物力投入取得的收益更大。根据挪威 1900—1995 年的统计,固定资产投资每增加 1%,社会生产量增加 0.2%;对于普通劳动者投资每增加 1%,生产量增加 0.76%;而对智力或较高素质劳动者投资(即通过教育等提高人力资源的质量)每增加 1%,社会生产增加 1.8%。



在提高产出率方面,人力因素的作用也是大于物力因素的。经济学家们认为,对人力进行投资、开发,使得劳动者的文化水平和专业理论与技能提高,增强运用物质资源的能力,是近年来经济增长的最主要因素。

例如,第二次世界大战后,作为战败国的日本“经济起飞”,创造了震惊世界的高增长率(1956~1972年经济增长率平均达到10%以上),就主要得力于日本极为重视教育,促进“知识进展”,培养了大批高质量人才。据专家测算,日本比起西方国家“经济起飞”时的人力资源质量(如平均文化水平等)要优越得多。

人力资源对于国民经济和现代企业经营是如此之重要,以至于管理大师彼得·德鲁克断言,“企业只有一项真正的资源:人”。美国钢铁大王卡内基也曾豪迈地对世人宣称:“将我所有的工厂、设备、市场、资金全都可以夺去,但只要保留我的组织、人员,4年以后我仍将是一个钢铁大王。”

## (二) 人力资源对发展中国家经济发展的影响

发达国家极为重视人力资源在经济发展中的重要作用,一方面加大国内人力资源开发力度,提高人力资源率和人力资源质量;另一方面不断吸引和网罗外国(特别是发展中国家)的人才,提高人才资源的数量和质量。发展中国家经济普遍比较落后,资本短缺,自然资源开发不够,人力资源数量多、质量低,人力资本积累很少。在相当长的时期内,许多发展中国家又以寻求更多的资本资源和自然资源为重点来发展经济,却不够重视人力资源的开发,没有努力提高人力资源素质,积累人力资本,致使许多发展中国家并未找到一条长期可行的发展道路,经济发展受到很大制约,直到20世纪60年代以后,发展中国家才逐渐认识到人力资源和人力资本对经济发展的重要性,开始采取有效的措施充分利用和开发本国的人力资源。

对于发展中国家来说,人力资源除了以上所述作用外,还有以下特殊的作用:

(1) 本国人力资源的质优价廉有利于提高对外资的吸引能力。

(2) 本国人力资源质量的改善有利于余值增长率的提高。余值增长率是指国民收入增长率大于国民资源投入增长率之差。

(3) 人力资源素质影响劳动生产率水平。一般发展中国家个人所受的教育年限与其获得的收入呈正比例变动关系。在一般情形下,收入水平又基本上反映了劳动生产率水平。

(4) 人力资源对经济发展有着积极反馈作用。经济学家认为,人力资源对经济发展的积极反馈作用主要表现在:人力资源的发展会对一国探求新的、更为有效的方法来满足需要具有刺激作用;人力资源的增长会迫使人们更为努力地工作,用更多的时间参加社会生产活动,从而提高了社会经济效率;人力资源的增长会刺激对社会基础设施的建设,社会基础设施的发展又将带动经济的起飞;人力资源的增长通过为社会经济运行注入年轻的人口,从而提高社会投资的欲望,相对地减少投



资风险,扩大市场,加速经济增长。

## 第二节 人力资源管理与发展

人力资源经济活动的总过程由人力资源开发与人力资源管理两大类基本活动内容所组成。人力资源开发与人力资源管理的内容与活动过程既有所区别又相互联系,两者的涵义与应用还有宏观与微观层面之分,这些都是容易混淆的问题,需要一一澄清。

### 一、人力资源开发

有关人力资源开发概念的解释很多,至今尚未见到统一而权威的定义,所以人们在使用人力资源开发这一称谓时,其内涵和所指实际上差别很大。

虽然人力资源的内涵相当广泛,众说纷纭,但是人力资源开发的基本内容或活动本质应当是相同或相似的。由此我们可以得出人力资源开发的一般涵义:人力资源开发是指对一定范围内的人们(或人口)所进行的提高素质、激发潜能、合理配置、健康保护等活动,是培育和提高了人们参与经济运行所必备的体质、智力、知识和技能,以及正确的价值体系、道德情操、劳动态度和行为模式等一系列的活动内容和活动过程,是旨在提高和改善一定范围内人们有效从事社会物质财富和精神财富创造活动的劳动能力的总和。这是一个广义的人力资源开发内涵表述。广义的人力资源开发实际上包含了三个不同层次的人力资源开发的目标和任务:

(1) 全社会的人力资源开发目标和任务,如一个国家或地区人力资源数量和质量保持与促进。

(2) 微观组织的人力资源开发目标和任务,如一家企业的人力资源保持与促进。

(3) 劳动者个人的人力资源开发目标和任务,如一位工程师个人才能、潜力的发挥和职业生涯发展。

上述社会层次的人力资源开发即人们平常所说的宏观人力资源开发,它主要是从一个国家或地区的宏观层面来开发全社会的人力资源,上述微观组织和个人的开发即人们平常所说的微观人力资源开发,它主要是从一个企业、学校、医院或者劳动者个人的微观层面上来开发微观组织和个人范畴的人力资源。因此,人力资源开发有宏观和微观之分。本书所涉及的,是微观的即企业的人力资源开发。





## 二、人力资源管理

人力资源管理也因为其不同的主体、对象和范围而有宏观和微观之分。

宏观人力资源管理是指在一个国家或地区范围内,对全社会的各个阶层、各个类型人员的从业人员从招工、录取、培训、使用、升迁、调动、直至退休的全过程管理。宏观人力资源管理的主体是一个国家或地区的政府,管理对象是正在从事体力劳动和脑力劳动的现实劳动力人口(劳动力资源或狭义的人力资源)。侧重点是如何组织管理已进入劳动过程的人力资源,强调从国家、地区或行业范畴的用人管理、就业管理和组织管理,有效发挥其劳动能力和作用,创造更多更好的物质和精神财富,从而推动经济发展和社会进步。本书所涉及的,是微观的即企业的人力资源。

微观人力资源管理是指企业等微观组织对于本组织的人力资源,从人力资源战略与规划、工作分析与设计、员工招聘与选拔、工作绩效考核、员工薪酬管理、劳动安全与卫生、劳动纠纷与集体体制,以及员工使用、调配直到离开本组织的各个环节和各项任务的系统、综合的全过程管理。微观人力资源管理的主体是企业等微观组织,管理对象是正在本组织从事体力劳动和脑力劳动的员工(承担本组织工作的人力资源)。侧重点是如何组织管理已经进入本组织工作的人力资源;如何有效发挥人力资源的价值作用和劳动能力,调动员工的劳动积极性和创造性,为达成组织目标作出贡献,创造更多的社会财富和良好绩效,从而推动本组织的事业发展和战略目标实现。

在实际中,人们常常把微观人力资源开发内容并入微观人力资源管理,统称为某一微观组织的人力资源管理,这时则应在上述涵义中增加员工培训与开发、职业发展、工作或劳动结构优化等方面的内容。就此范畴而言,微观人力资源管理的基本任务是:①求才——吸收、寻求优秀人才和组织适用的人力资源;②用才——恰当使用组织的人力资源,唯才是举、人尽其才、才尽其用,发挥人力资源对经济发展的递增作用;③育才——通过培训、教育、发展,提高人力资源质量,激发员工潜力;④激才——通过激励机制和措施,调动员工的工作积极性,发挥人力资源的能动性;⑤护才——通过卫生保健、劳动安全、平等就业等措施保护劳动者合法权益,维护人力资源的持续劳动能力;⑥留才——尊重人才、爱惜人才,保持员工队伍的稳定,留住组织所需要的各类人才。

## 三、人力资源开发与人力资源管理的关系

### (一) 人力资源开发与人力资源管理的区别与联系

人力资源开发与人力资源管理在实践中往往是互相联系,互为影响,“你中有我,我中有你”的综合性系统工程,但是,两者在学科、研究对象、内容性质与侧重上