



附：人力资源管理自学考试大纲

# 人力资源管理

组编 / 全国高等教育自学考试指导委员会  
主编 / 陆国泰

全国高等教育自学考试指定教材  
行政管理专业  
(专科)

育出版社



# 人力資源管理學

第二版

王德明 主編

北京師範大學出版社

ISBN 7-301-05441-9

定價：35.00元

（C）2008 北京師範大學出版社

版權所有 侵權必究

印刷：2008年10月

印數：1-10000

（京）新登字012號

（京）權登字012號

（京）發字012號

（京）經字012號

（京）印字012號

（京）圖字012號

（京）字字012號

（京）字字012號

（京）字字012號

（京）字字012號

（京）字字012號

全国高等教育自学考试指定教材  
行政管理专业（专科）

# 人力资源管理

（附：人力资源管理自学考试大纲）

全国高等教育自学考试指导委员会 组编

陆国泰 主 编

张 德 副主编

韩淑娟

(京) 112 号

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理/陆国泰主编. —北京: 高等教育出版社,  
1999.7

ISBN 7-04-008491-0

I. 人… II. 陆… III. 劳动力资源-管理-中国-高等教  
育-自学考试-自学参考资料 IV. F249.21

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (1999) 第 72071 号

责任编辑 李 芸 责任绘图 宗小梅  
版式设计 马静如 责任校对 王 超

人力资源管理

全国高等教育自学考试指导委员会 组编

---

出版发行 高等教育出版社

社 址 北京市东城区沙滩后街 55 号 邮政编码 100009

网 址 <http://www.hep.edu.cn>

排 版 高等教育出版社照排中心

印 刷 涿州市星河印刷厂

开 本 880 × 1230 1/32

印 张 14.875

字 数 370 000

印 数 20 201—40 300

版 次 2000 年 2 月第 1 版

印 次 2001 年 1 月第 3 次印刷

定 价 18.90 元

---

本书如有质量问题, 请与教材

版权所有 侵权必究

## 内 容 简 介

本书是全国高等教育自学考试指导委员会组织编写的行政管理专业自学考试新版教材。

本书主要内容有：人力资源的概念、人力资源管理的基本原理、人力资源开发、岗位分类、人力资源规划、人员招募与选任、人员使用、人员培训、绩效考核、人员激励、人员报酬、人员保护与福利、人员流动、社会保险、劳动关系、组织文化与人力资源开发等。

书后附有《人力资源管理自学考试大纲》。

## 组编前言

当您开始阅读本书时，人类已经迈入了21世纪。

这是一个变幻莫测的世纪，这是一个催人奋进的时代。科学技术飞速发展，知识更替日新月异。希望、困惑、机遇、挑战，随时随地都有可能出现在每一个社会成员的生活之中。抓住机遇，寻求发展，迎接挑战，适应变化的制胜法宝就是学习——依靠自己学习、终生学习。

作为我国高等教育组成部分的自学考试，其职责就是在高等教育这个水平上倡导自学、鼓励自学、帮助自学、推动自学，为每一个自学者铺就成才之路。组织编写供读者学习的教材就是履行这个职责的重要环节。毫无疑问，这种教材应当适合自学，应当有利于学习者掌握、了解新知识、新信息，有利于学习者增强创新意识、培养实践能力、形成自学能力，也有利于学习者学以致用、解决实际工作中所遇到的问题。具有如此特点的书，我们虽然沿用了“教材”这个概念，但它与那种仅供教师讲、学生听，教师不讲、学生不懂，以“教”为中心的教科书相比，已经在内容安排、形式体例、行文风格等方面都大不相同了。希望读者对此有所了解，以便从一开始就树立起依靠自己学习的坚定信念，不断探索适合自己的学习方法，充分利用已有的知识基础和实际工作经验，最大限度地发挥自己的潜能，达到学习的目标。

欢迎读者提出意见和建议。

祝每一位读者自学成功。

全国高等教育自学考试指导委员会

1999年11月

## 编者的话

马克思主义认为：人是生产力中最活跃的因素。人的能力就是人力。把人力当成“资源”表明人力是社会财富的源泉之一。“自然是财富之母，劳动是财富之父”，没有人力资源的使用（即劳动），任何社会财富也不可能创造出来。美国管理学权威彼得·杜拉克说：“企业或事业惟一的真正资源是人。管理就是充分开发人力资源以做好工作。”基于这一认识，人们把人力资源称为“第一资源”。现代人力资源管理与市场营销管理、财务管理、生产管理构成现代企业管理的四大支柱。

随着科学技术的发展和经济活动的全球化、国际化，市场竞争日趋激烈，竞争的核心是科学技术与管理的竞争，归根到底是人力资源素质及如何合理使用人力资源的竞争。

《人力资源管理》就是阐明人力资源开发和如何合理使用人力资源的学科。人力资源管理是从传统人事管理发展演变来的。可以这样说，传统人事管理是和传统工业经济时代相适应的，而人力资源管理则是随着知识经济时代的到来应运而生的。

任何事业的成功都离不开人力资源，因此，人力资源管理并不只是某个行业、某个部门或某个领域内的事，而是所有事业、所有组织都要科学地对自己拥有的人力资源进行管理，增加人力资源存量，提高人力资源的使用效率。本书适用于各级行政组织、事业单位及企业的人力资源管理。

本书是在总结我国传统人事管理经验及近年来人力资源管理新经验的基础上，吸收了国外人力资源管理的一些理论知识而编写出来的。我国人力资源管理的实践还不够丰富，学术界对人力资源管理这门学科的研究仍有待进一步深入。因此，编者并不企

盼能给读者提供一本体系结构完全科学，观点叙述全面准确，材料完备的教材，而只是提供了目前认为最好的教材。相信读者在阅读本书过程中会有同感。希望广大读者能对本书不足之处提出批评建议。

编者

1999年11月



# 目 录

<b>第一章 绪论</b> .....	(1)
第一节 从传统人事管理到人力资源管理 .....	(1)
第二节 人力资源的特点及其作用 .....	(9)
第三节 人力资源管理的基本原理 .....	(19)
<b>第二章 人力资源开发</b> .....	(30)
第一节 人力资源开发战略 .....	(30)
第二节 人力资源的教育性开发 .....	(36)
第三节 人力资源的政策性开发 .....	(48)
第四节 人力资源的使用性开发 .....	(58)
<b>第三章 岗位分类</b> .....	(64)
第一节 岗位分类的历史由来 .....	(64)
第二节 岗位分类的步骤和方法 .....	(69)
第三节 岗位分类的功能和意义 .....	(85)
<b>第四章 人力资源规划</b> .....	(89)
第一节 人力资源规划的含义与功能 .....	(89)
第二节 人力资源需求预测 .....	(94)
第三节 人力资源供给预测 .....	(98)
第四节 人力资源规划程序 .....	(102)
<b>第五章 人员招募与选任</b> .....	(109)
第一节 人员招募 .....	(109)
第二节 人员甄选 .....	(116)
第三节 现代人员素质测评技术 .....	(123)
第四节 劳动合同制和聘任制 .....	(134)
<b>第六章 人员使用</b> .....	(140)

第一节	合理使用人员 .....	(140)
第二节	企业劳动组织 .....	(143)
第三节	劳动定额 .....	(148)
第四节	劳动定员 .....	(154)
第五节	劳动协作的时间组织 .....	(157)
第六节	轮岗制度 .....	(158)
<b>第七章</b>	<b>人员培训</b> .....	(161)
第一节	人员培训的意义 .....	(161)
第二节	人员培训的原则和形式 .....	(166)
第三节	人员培训管理 .....	(170)
第四节	人员培训的方法 .....	(175)
<b>第八章</b>	<b>绩效考核</b> .....	(185)
第一节	绩效考核的意义 .....	(185)
第二节	绩效考核的种类和程序 .....	(191)
第三节	绩效考核方法的选择 .....	(194)
第四节	绩效考核的限制方法 .....	(201)
<b>第九章</b>	<b>人员激励</b> .....	(204)
第一节	人员激励的含义、特点及其功能 .....	(204)
第二节	人员激励的类型和机制 .....	(207)
第三节	人员激励的原则和方式 .....	(212)
第四节	提高工作生活质量, 维持组织的生机和活力 ..	(218)
<b>第十章</b>	<b>人员报酬</b> .....	(229)
第一节	人员报酬的指导思想 .....	(229)
第二节	人员报酬的原则 .....	(234)
第三节	工资制度 .....	(238)
第四节	工资形式 .....	(247)
<b>第十一章</b>	<b>人员保护与福利</b> .....	(267)
第一节	人员保护的内涵 .....	(267)
第二节	人员保护的内容 .....	(268)
第三节	员工福利 .....	(273)

<b>第十二章</b>	<b>人员流动</b> .....	(281)
第一节	人员流动的内涵 .....	(281)
第二节	人员流动的理论基础 .....	(286)
第三节	人员纵向流动 .....	(290)
第四节	人员横向流动 .....	(295)
第五节	人员流动与劳动力市场 .....	(300)
<b>第十三章</b>	<b>社会保险</b> .....	(307)
第一节	社会保险的意义 .....	(307)
第二节	养老保险 .....	(315)
第三节	失业保险 .....	(329)
第四节	医疗保险 .....	(339)
<b>第十四章</b>	<b>劳动关系</b> .....	(355)
第一节	劳动关系的内涵 .....	(355)
第二节	劳动者的地位和权益 .....	(356)
第三节	工会、职代会的地位与作用 .....	(359)
第四节	劳资协商和谈判 .....	(360)
第五节	劳动争议及处理 .....	(363)
第六节	中国劳动关系趋向 .....	(367)
<b>第十五章</b>	<b>组织文化与人力资源开发</b> .....	(375)
第一节	组织文化的内涵 .....	(375)
第二节	组织文化对人力资源开发与管理的作用 .....	(380)
第三节	组织文化建设的心理机制 .....	(382)
第四节	组织文化建设的实施步骤 .....	(387)
<b>附</b>	<b>人力资源管理自学考试大纲</b> .....	(397)

# 第一章 绪 论

随着社会经济的发展，人们越来越认识到，人力是一种资源；是社会经济活动中具有特殊重要意义的因素。这为人事管理提出了一个新的问题、一个新的视角：既然人力是一种重要的资源，人事工作者如何去开发和合理使用它？我们把以开发和合理使用人力资源为基本内容的人事管理称为人力资源管理，以区别于传统人事管理。

## 第一节 从传统人事管理到人力资源管理

### 一、传统人事管理的职能

人事管理是社会管理的核心部分，它处理的是社会劳动过程中有关人与事之间关系的问题，即通过组织、协调、控制、监督等手段，谋求人与事之间的相互适应，使事得其人、人适其事，以充分发挥人的才能，把各项事业推向前进。

“事”是什么？“事”就是各种各样需要人们去解决的任务。“人类始终只提出自己能够解决的任务，因为只要仔细考察就可以发现，任务本身只有待解决它的物质条件已经存在或者至少是在形成过程中的时候，才会产生。”<sup>①</sup>人们为了解决自己提出的任务，就要去劳动、去工作。“劳动首先是人与自然之间的过程，是人以自身的活动来引起、调整和控制人和自然之间的物质变换的过程。”人的劳动与其他动物的活动的本质差别在于“专属于

---

<sup>①</sup> 《马克思恩格斯选集》，人民出版社 1972 年，第 1 版，第 2 卷，第 83 页。

人的劳动”，在“劳动过程结束时得到的结果，在这个过程开始时就已经在劳动者的表象中存在着，即已经观念地存在着。”<sup>①</sup>可见，“事”就是各种各样的任务，这种任务不是人们主观臆想出来的，而是社会发展到一定阶段客观上要求解决的；任务有明确的目的性，人们在去解决它之前，已经在头脑中有了明确的目的；不同的任务有不同的解决办法，办法的多样性决定了人们劳动形式的多样性；任务只能依靠人的劳动来解决，“以人治事”是人类社会得以存在和发展的前提。

“以人治事”就是人要去做事，事要由人去完成，这样就存在着人与事的关系。人与事的关系包含三个层次的关系：一是人与事的数量关系，即有多少事要用多少人去做。做事的人的数量与事的数量要相适应，人多了就会出现人浮于事，有人没事干；人少了就会出现事多人少，有事没人干。这种数量关系不是绝对的、固定不变的，随着社会的发展，需要解决的事越来越多，就需要更多的人来“治事”；另外，随着教育科技的发展，人的能力也越来越高，一个人所能完成的事就会增多，相对来说，治事的人就会减少。根据社会的发展和人员素质的提高，及时调适人与事在数量上相适应，是人事工作的一项重要任务，这项任务是通过定职能、定机构、定人员的办法来达到的。二是人与事的结构关系，事总是多种多样的，不同的事其性质、特点不同，就需要不同能力类型的人去完成；世界上没有什么事都能干的“万能人”，最多只有“一专多能”的人。因此，应该根据不同性质、特点的事，选拔有相应专长能力的人去完成，这同样是人事工作的重要任务。三是人与事之间的质量关系，即事的难易程度与人的能力水平的关系。事有难易、繁简之分，人有能力高低之别，难事、繁事需要能力高的人去完成；易事、简事能力低的人也可完成。能力高的人去做易事、简事，这叫大材小用，浪费人的能力；能力低的人去承担难事、繁事，必然治不了事，完不成任

---

① 马克思：《资本论》，人民出版社，第1卷，第202页。

务。因此，人事工作要根据每件事的难易、繁简程度，及其对人员资格条件的要求，选拔具有相应能力水平的人去承担。做到事得其人、人适其事，才能把事办好，完成任务。

传统的人事管理就是以人与事的关系为核心，以组织、协调、控制、监督人与事关系为职责，以谋求人与事相宜为目标的一种管理活动。

## 二、传统人事管理的特点

第一，以事为中心，要求人去适应事。传统人事管理始终强调个人服从组织需要，服从事业的需要，而很少考虑个人的专长、兴趣及需要。为此，采取“统包统配”的管理原则，按照统一的指令性计划，把每个人安排到各个工作岗位上，造成大量的用非所学，学非所用的现象。在传统人事管理人与事的关系中，人是被动地适应事。

第二，重使用而轻培育。传统人事管理的另一个特点就是只注重使用人现有的才能，而不注重开发人的才能，增加人力资源的储量。这在人事管理过程之中表现为：传统人事管理包括三个基本环节：“进”、“管”、“出”。“进”就是从社会现有的人员中通过各种办法把他们吸收进来，并按计划安排在一定岗位上；“管”就是在工作过程中对工作人员进行监督和控制，奖罚是“管”的主要手段；“出”就是让因年龄或疾病等原因已丧失工作能力的人退出工作人员队伍，或把因能力低不能胜任工作任务的人辞退出去，然后再从社会上招收新的人员。可见，重使用而轻培育是传统人事管理的又一特点。

第三，将人力较多地视为成本，算人头账，而较少算人力账，是传统人事管理的又一特点。招收一个人，需要每月支付工资，提供福利，即要支出相当的费用。在“统包统配”的原则下，组织用多少人并不取决于自己的需要，而是“上面”下达的任务。因此，组织常常以消极的态度对待增人：行政事业单位增人要国家增拨工资总额；企业增人则要减少上交的利润。总之，

只算人头账，而很少考虑如何合理使用人力，使人力在使用过程中创造出高于其“成本”的效益来。

第四，传统人事管理部门被视为是非生产、非效益部门，是在生产经营过程之外执行人事行政事务的部门，而不是参与生产经营过程，为人力的配备、使用进行决策，为组织的效益进行管理的生产部门、效益部门和决策者。

### 三、传统人事管理的产生和发展阶段

#### (一) 传统人事管理产生的历史条件

有人认为，自古以来只要有人群的地方，就会有人事管理的存在，这是有一定道理的。有人的地方，人为了生存下去就必然要做事，调适人与事之间的关系就成了必然。但是，最初的人事管理不过是劳动者劳动过程中一种“附带”的工作。人事管理还没有独立出来成为一种具有独立职能的管理活动。人事管理成为独立的管理活动，需要具备必要的社会条件：(1) 社会分工的发展，使人与事的关系复杂化，处理人与事关系的任务大量增加，人们在劳动过程中“附带”处理已成为不可能。(2) 劳动生产率的提高，要求更加合理地利用人力，从而为人事管理的独立创造了条件。独立的人事管理成本，大大少于“附带”人事管理的成本（包括有形和无形成本）。近代史上第一个被公认而具有明确独立管理职能的人事管理部门是1902年在美国现金出纳公司设立的劳工部门，它的工作内容包括工资行政、诉怨、雇用工作情况记录和工作改善等。从此以后，类似的人事管理部门相继出现于许多公司之中。虽然各公司的业务工作有所差异，人事管理内容也不尽相同，但是，有关人员的甄选、招募、业绩的记录、员工的训练、工作时间与动作的研究、福利及与工会的协调等，是各个公司人事管理的共同职责。

#### (二) 人性假设与人事管理的发展阶段

人事管理的方针、政策和管理手段，是建立在对人性的假设上的。人性假设构成人事管理哲学。对人性的不同假设，构成了

不同的人事管理哲学，因而也构成了人事管理的不同发展阶段。而人性的假设又与社会生产力发展水平相联系。在人事管理发展史上，曾出现过三种不同的人性假设：

第一，人天生是懒惰的。因此，只有使用暴力的办法强迫他们与事结合，从事劳动，马克思把其称为“棍棒政策”阶段。这种人事管理政策和手段，存在于奴隶制，农奴制和资本主义初期发展阶段。在奴隶制社会和农奴制社会，奴隶与农奴没有人身自由，他们被当成活的工具被奴隶主和农奴主强制使用。在资本主义发展初期，在政治上工人虽然获得了人身自由，但在劳动过程中却失去了一切自由。正如恩格斯在《英国工人阶级状况》中所描述的：“资产阶级用来束缚无产阶级的奴隶制，无论在哪里也不像在工厂制度上暴露得这样明显。在这里，法律上和事实上的一切自由都不见了。……在这里，工厂主是绝对的立法者。他随心所欲地颁布工厂的规则；他爱怎样就怎样修改和补充自己的法规；即使他在这个法规中加上最荒谬的东西，法院还是会对工人说：你们既然自愿地订了这个契约，那你们现在就得履行它……这些工人签定了从9岁起无论精神上或肉体上都要在棍子下面生活一直到死。”日本电影《啊，野麦岭》反映的就是这种人事管理：工头们手拿棍棒在车间中监督缫丝女工劳动，稍不如意就打。

这种依靠棍棒进行的人事管理，是建立在生产力水平落后的基础上的，劳动生产率的提高是靠增加劳动者体力的付出而非科技的进步。在棍棒威胁下，劳动者只能进行超负荷的体力劳动。但是，人的体力是有极限的，长期超负荷的体力支出，严重影响劳动者的身体健康，最终导致体力付出的减少。社会的发展，蕴酿着新的人事管理观念的产生。

第二，人是经济人，人是为了吃、喝等个人利益而劳动。为此采用物质引诱的办法来引诱人去和事结合，进行劳动。在整个资本主义上升时期，这种人事管理占了主导地位。马克思把这种人事管理称为用“饥饿政策”进行管理。



19世纪末至20世纪初，美国出现了称为科学管理的泰罗制。泰罗把他的管理思想概括为：“科学，而不是单凭经验办事；和谐，而不是不和；合作，而不是个人主义；以最大限度的产出，取代有限的产出；各人都发挥其最大的工作效率，从而获得最大的成功。”具体来说，泰罗制的基本原则是：（1）用科学方法规定每个工人应做的工作和工作方法，以代替以往工人自己摸索出来的方法；（2）用科学方法选择和训练工人，以代替以往工人自选工作，自行训练的方法；（3）达到标准者奖，未达到标准者罚；（4）促进管理人员和工人之间“亲密合作”，以便按科学的管理原则指挥生产；（5）管理人员与工人分工合作，改变过去将大部分工作及责任都推给工人的状况。他的做法是：按不同的工种，选择最优秀的工人对其在劳动中的动作进行研究，把劳动中不必要的动作去掉，只保留最必要的动作，再测定标准时间内的标准工作量，规定较高的劳动定额，然后实行两种工资率，即完成标准时间内的劳动定额者，按较高的工资率付给工资和奖金，达不到劳动定额的，则按低工资率付给工资，甚至解雇。以高工资率引诱工人拼命干活，而以低工资率或解雇来惩罚达不到劳动定额者，就是以金钱、物质为指挥棒，以饥饿政策相威胁、引诱工人去与事结合，从事高强度的劳动。

第三，认为人不只是为了金钱、物质而劳动，人还有一种社会责任感，有与社会发展相适应的个人理想和实现自我价值的愿望。基于这种人性假设，人事管理就不能用“棍棒”的办法进行管理，也不应主要用物质引诱的办法，而应是在关心人们物质利益的同时，通过给人提供机会、创造条件，使每个人能在和谐的环境中，心情舒畅地发挥自己的才能，把事做好。这种人事管理是和经济的发展与科技的进步密切相关的。经济发展水平达到了能满足人们的基本生活需要，人对金钱、物质的欲望就会相对减弱，物质引诱的作用也会相对降低。在这种条件下，就不应主要用物质引诱的办法，而应主要采用给每个人创造条件、提供机会的办法，使他们在为社会作出贡献的同时实现自我。新的人事管