

高等院校人力资源管理专业“十二五”规划系列教材

人力资源开发与管理

◎ 主 编 严新明

Human Resource
Development and
Management



江苏科学技术出版社



凤凰出版传媒股份有限公司
PHOENIX PUBLISHING & MEDIA, INC.

高等院校人力资源管理专业“十二五”规划系列教材

人力资源开发与管理

*Human Resource >>>>>>
Development and Management*

薪酬管理
绩效管理
工作分析
招聘管理
人员素质测评
职业生涯规划与管理
◆ 人力资源开发与管理

ISBN 978-7-5537-0084-7



9 787553 700847 >

定价:38.00 元

高等院校人力资源管理专业“十二五”规划系列教材

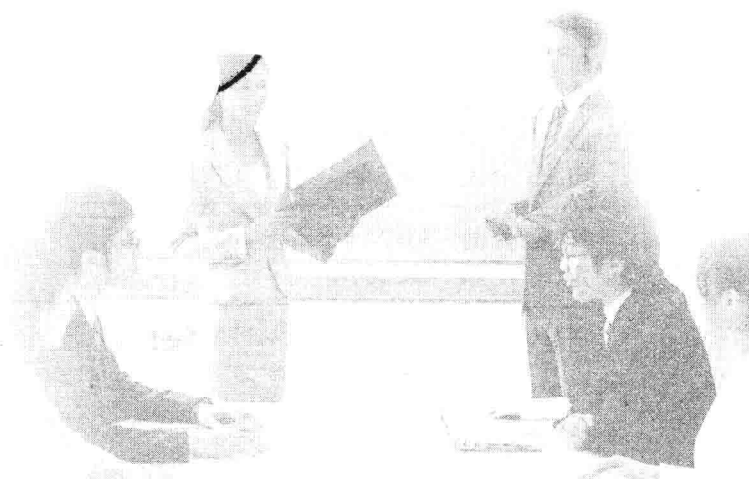
人力资源开发与管理

.....

◎ 主 编 严新明

江苏科学技术出版社

Human Resource
Development and
Management



图书在版编目(CIP)数据

人力资源开发与管理/严新明主编. —南京:江苏科学技术出版社, 2012. 10
高等院校人力资源管理专业“十二五”规划系列教材
ISBN 978-7-5537-0084-7

I. ①人… II. ①严… III. ①人力资源开发—高等学校—教材 ②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(2012)第 218503 号

人力资源开发与管理

主 编 严新明
责任编辑 谷建亚
责任校对 郝慧华
责任监制 曹叶平 方 晨

出版发行 凤凰出版传媒集团
凤凰出版传媒股份有限公司
江苏科学技术出版社
集团地址 南京市湖南路1号A楼, 邮编: 210009
集团网址 <http://www.ppm.cn>
出版社地址 南京市湖南路1号A楼, 邮编: 210009
出版社网址 <http://www.pspress.cn>
经 销 凤凰出版传媒股份有限公司
照 排 江苏凤凰制版有限公司
印 刷 扬中市印刷有限公司

开 本 718 mm×1 000 mm 1/16
印 张 18
字 数 300 000
版 次 2012 年 10 月第 1 版
印 次 2012 年 10 月第 1 次印刷

标准书号 ISBN 978-7-5537-0084-7
定 价 38.00 元

图书如有印装质量问题, 可随时向我社出版科调换.

前 言

在人类所拥有的一切资源中,人力资源是第一宝贵的,自然成了现代管理的核心。不断提高人力资源开发与管理的水平,不仅是当前发展经济、提高市场竞争力的需要,也是一个国家、一个民族、一个地区、一个单位长期兴旺发达的重要保证,更是一个现代人充分开发自身潜能、适应社会、改造社会的重要措施。

“人力资源”这一概念曾先后于1919年和1921年在约翰·R.康芒斯的两本著作《产业信誉》《产业政府》中使用过,康芒斯也被认为是第一个使用“人力资源”一词的人。但当时他所指的人力资源与我们现在所理解的人力资源相差甚远,只不过使用了同一个词而已。

“人力资源”进入理论视野,是由彼德·德鲁克在其1954年的著作《管理的实践》中界定概念并奠定发展基础的。20世纪80年代以来,人力资源管理理论不断成熟,并在实践中得到进一步发展,为企业所广泛接受,并逐渐取代人事管理。进入20世纪90年代,人力资源管理理论不断发展,也不断成熟。人们更多地探讨人力资源管理如何为企业的战略服务,人力资源部门的角色如何向企业管理的战略合作伙伴关系转变。战略人力资源管理理论的提出和发展,标志着现代人力资源管理的新阶段。

实际上,现代人力资源管理的意义可以从三个层面,即国家、组织、个人来加以理解。目前,“科教兴国”、“全面提高劳动者的素质”等国家的方针政策,实际上,谈的是一个国家、一个民族的人力资源开发管理。只有一个国家的人力资源得到了充分的开发和有效的管理,一个国家才能繁荣,一个民族才能振兴。在一个组织中,只有

求得有用人才、合理使用人才、科学管理人才、有效开发人才等,才能促进组织目标的达成和个人价值的实现。针对个人,有个潜能开发、技能提高、适应社会、融入组织、创造价值,奉献社会的问题,这都有赖于人力资源的管理。我们不从宏观层面和微观层面,即国家和个人来谈人力资源管理,而是从中观层面,即针对企业组织来谈现代人力资源管理。人力资源管理目标是指企业人力资源管理需要完成的职责和需要达到的绩效。人力资源管理既要考虑组织目标的实现,又要考虑员工个人的发展,强调在实现组织目标的同时实现个人的全面发展。

可见,人力资源管理的研究既包括对总体人力资源的战略规划,也包括对具体工作人员的能力开发、职业规划。因此,本书在体例上就划分为总论篇、管理篇、开发篇。总论篇主要进行基本理论阐述,包括人力资源管理及其价值、战略及理论基础;管理篇包括人力资源战略规划、工作分析、人力资源的招录管理、薪酬与福利;开发篇包括职业生涯规划管理、员工培训、人力资源的激励机制、绩效考核、组织发展与变革等内容。

人力资源开发与管理的教学和科研在我国处于方兴未艾之势,我们在编写过程中吸收了国内外已有的研究成果。本书适合人力资源及相关专业的大学生学习,也可供从事相关工作的人员学习、参考之用。

目 录

总论篇

第一章 人力资源管理及其价值	3
第一节 人力资源概述	3
一、人力资源的概念	3
二、人力资源的特点	5
三、人力资源的地位和作用	7
第二节 人力资源管理及战略性人力资源管理概述	8
一、人力资源管理的含义与特征	8
二、战略性人力资源管理	11
三、战略性人力资源管理系统	13
第二章 人力资源开发及其战略	16
第一节 人力资源开发的概述	16
一、人力资源开发的概念	16
二、人力资源开发的类型	17
三、人力资源开发的特点	18
第二节 人力资源开发方法	20
一、自我开发	20
二、职业开发	20
三、组织开发	23
第三节 人力资源开发战略及其价值	23
一、人力资源开发战略的提出背景及其概念界定	23
二、人力资源开发战略的作用	25

三、人力资源开发战略的内容与实施	26
第三章 人力资源开发与管理的理论基础	29
第一节 现代人力资源管理理论的起源与发展	29
一、人力资源理论产生的基础	29
二、人力资源理论的发展	30
第二节 现代人力资源开发与管理的理论基础	31
一、人力资本理论	31
二、潜能开发理论	34
三、人性假设理论	36

管理篇

第四章 人力资源战略规划	43
第一节 人力资源规划概述	43
一、人力资源规划的含义	43
二、人力资源规划的作用	45
三、人力资源规划的影响因素	47
第二节 人力资源预测的技术和方法	51
一、人力资源需求预测技术	51
二、人力资源供给预测技术	56
三、人力资源规划的结果及处理方法	60
第三节 人力资源计划的制订、执行与反馈	63
一、人力资源规划的原则	63
二、人力资源规划的内容	64
三、人力资源规划的制订与执行	67
第五章 工作分析	73
第一节 工作分析概述	73
一、工作分析的发展历程	73
二、工作分析的概念界定	75
三、工作分析的意义和作用	78

四、工作分析的原则	80
第二节 工作分析的流程与方法	81
一、工作分析流程	81
二、工作分析的方法	84
第三节 工作分析的结果	91
一、工作描述	91
二、工作规范	93
三、工作说明书的编写	95
四、工作说明书范例	98
 第六章 人力资源的招录管理	101
第一节 人员招聘	101
一、招聘的含义和意义	101
二、招聘的影响因素	103
三、招聘的原则	105
四、招聘的程序	106
五、招聘的类型	110
第二节 人员选拔与录用	116
一、选拔录用的含义	116
二、人员选拔的重要性	116
三、选拔的程序	117
四、人员录用的原则和程序	124
第三节 招聘的评估	127
一、招聘评估的作用	127
二、招聘方法的成效评估	127
三、招录的成本效益评价	129
四、录用人员评价	129
五、综合评价	130
 第七章 人力资源的薪酬与福利	134
第一节 薪酬管理	134

一、薪酬的影响因素	134
二、主要薪酬理论概述	137
三、薪酬管理的界定	141
四、薪酬的形式	146
五、薪酬制度中的设计	148
第二节 员工福利	152
一、员工福利的内涵与外延	152
二、法定员工福利	154
三、企业福利	156
四、员工福利的制订与管理	159
五、员工福利的发展趋势	161

开发篇

第八章 职业生涯规划管理	169
第一节 职业生涯规划概述	169
一、职业概述	169
二、职业选择	171
三、职业生涯规划的含义	172
四、职业生涯规划的意义	173
第二节 职业生涯相关理论	174
一、职业选择理论	174
二、职业发展理论	179
第三节 职业生涯规划与管理	184
一、职业生涯规划的含义与特征	184
二、职业生涯规划的影响因素	184
三、制订职业生涯规划的原则	187
四、制订个人职业生涯规划的方法	188
五、设计职业生涯规划步骤	194
第九章 员工培训	198
第一节 员工培训概述	198

一、员工培训的含义	198
二、员工培训的特点	199
三、员工培训的内容	200
四、员工培训的影响因素	202
五、员工培训的原则	203
六、员工培训的意义	204
第二节 员工培训的方法及技术	206
一、传统的培训方法	206
二、新技术对培训的影响及其运用	209
第三节 员工培训的组织和实施	210
一、培训的系统模型	210
二、培训准备阶段	211
三、培训的实施阶段	213
四、培训的评估阶段	215
 第十章 人力资源的激励机制	218
第一节 人力资源管理中激励的原理	218
一、激励的原理	218
二、人性假设理论	220
第二节 西方激励理论简介及运用	224
一、内容型激励理论	225
二、过程型激励理论	232
三、状态型激励理论	237
四、综合激励理论	241
第三节 人力资源管理激励的原则和方式	243
一、激励的原则	243
二、激励的方式选择	245
 第十一章 绩效考核	250
第一节 绩效考核概述	250
一、绩效概述	250

二、绩效考核的概念、类型与原则	252
三、绩效考核的功能和作用	255
第二节 绩效考核的程序和方法	257
一、绩效考核的程序	257
二、绩效考核的方法	259
第三节 绩效考核中的误区	264
一、评价标准难以确定	265
二、偏差现象	265
三、信息不对称	267
四、反馈不良	267
五、绩效考核结果的使用有误	267
 第十二章 组织发展与变革	269
第一节 组织发展理论与概念	269
一、变革过程理论	269
二、执行理论	270
第二节 干预政策的制定	271
一、人际过程干预策略	271
二、技术结构干预策略	272
三、社会技术系统干预策略	273
四、组织转型策略	274
 参考文献	277

总论篇

第一章 人力资源管理及其价值

第一节 人力资源概述

一、人力资源的概念

一般意义上,人力资源可以定义为,在一定社会组织范围内能够作为生产性要素投入社会经济活动的全部劳动人口总和。它分为现实的人力资源和潜在的人力资源两部分。

现实的人力资源是指一个国家或一个地区在一定时间内拥有的实际从事社会经济活动的全部人口,包括正在从事劳动和投入经济运行的人口,以及由于非个人原因暂时未能从事劳动的人口,他们有时被称为“劳动力资源”。

潜在的人力资源则是指处于储备状态,正在培养成长逐步具备劳动能力的,或虽具有劳动能力,但由于各种原因不能或不愿从事社会劳动的,并在一定条件下可以动员投入社会经济生活的全部人口总和,例如在校的青年学生、现役军人、从事家务劳动的家庭妇女等。具体到本书,人力资源的定义是指一定社会组织内能够作为生产性要素投入社会经济活动的全部劳动人口总和。这一定义可以从以下几个方面去理解:

(1) 这里所说的“一定社会组织范围内”,大到可以从一个国家、一个地区来理解,小则可以从一个企业、一个单位来理解,还可以从一个系统来理解。

(2) 生产要素之内当然包含有人的要素,因此人力作为一种特殊资源,当然完全有资格作为生产性要素投入经济活动中。

(3) 劳动人口在于其所具备的劳动能力,而人的劳动能力是人的自然属性和社会属性的综合体现。作为人力资源的人的劳动能力首先表现为一种自然力,具有自然属性,与风力、水力、机械力是一样的。然而人的劳动能力,特

别是人力资源本身,总是在一定的社会环境和社会条件下才会表现出来,所以,又体现出明显的社会属性。正是这样一种社会环境、社会条件、社会系统、社会组织等,才使个体的能力可以整合为群体能力,成为社会生产力中最活跃、最具革命性的力量。

人力资源状况的好坏应从其数量和质量两个方面来衡量。从数量上看,影响人力资源数量的因素主要有三个方面:

第一,人口总量及其再生产状况。由于劳动力人口是人口中的一部分,而人力资源的数量体现为劳动人口的数量,因此,人力资源的数量首先取决于人口总量及其通过人口的再生产形成的人口变化。从这个意义上说,人口的状况就决定了人力资源的数量。我国目前仍处于生育的高峰,我国的人口仍将继续增长,这将为我国提供更丰富的人力资源。

第二,人口的年龄构成。人口的年龄构成是影响人力资源的一个重要因素。在人口总量一定的情况下,人口的年龄构成直接决定了人力资源的数量。

第三,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,继而使得人力资源的数量发生变化。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,从而使得人力资源发生重大变化。

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。它一般体现在劳动者的体质水平、文化水平、专业技术水平、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)、教育状况(如劳动者的人均教育年限、每万人中大学生拥有量、大中小学入学比例等)、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)和劳动态度指标(如对工作的满意程度、工作的努力程度、工作的负责态度、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。人力资源的质量较人力资源的数量而言不可替代性强,因此随着社会生产的发展,现代的科学技术对人力资源的质量提出了更高要求。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。

人力资源的质量主要受以下几个因素的影响:

第一,遗传和其他先天因素。人类的体质和智能具有一定的继承性,这种继承性来源于人口代际间遗传基因的保持,并通过遗传和变异,使人类不断进

化、发展。人口的遗传,从根本上决定了人力资源的质量及最大可能达到的限度。因此,我们必须提倡优生优育,提高人口质量。

第二,营养因素。营养因素是人体发育的重要条件,一个人儿童时期的营养状况,必然影响其未来的体质与智力水平。营养也是人体正常活动的重要条件,充足而全面地吸收营养才能保证人力资源原有的质量水平。随着中国国民经济的不断发展,人民生活水平的不断提高,我国人民的营养水平也在不断地提高。

第三,教育因素。教育是人为传授知识、经验的一种社会活动,是一部分人对另一部分人进行多方面影响的过程。这是赋予人力资源质量的一种最重要、最直接的手段,它能使人力资源的智力水平和专业技能水平都得到提高。

二、人力资源的特点

人力资源与其他物质资源相比有其特殊性。人力资源的特点主要包括以下几点:

(1) 存在状态的生物性。人力资源的承载者是人,因此是有生命的“活”的资源,它与人的自然生理特征息息相关。人力资源具有生物特性。

(2) 开发对象的能动性。许多资源在其被开发的过程中完全处于被动地位,而人力资源则不同,它在被开发过程中具有能动性,这也是人力资源与其他资源最根本的区别。人是有意识、有感情的,能够积极主动、有目的、有意识地认识世界和改造世界。由于人具有的社会意识并且在社会生产过程中处于主体地位,决定了人能有意识地对所采取的行为、手段及结果进行分析、判断和预测。人力资源的能动性主要表现在以下三个方面:(1) 自我强化。即人能够通过学习来提高自身的素质和能力。(2) 功利性的投向。趋利避害是动物的一种本能,但人并不像动物那样只能被动地接受周围环境的影响,而是可以主动选择、积极适应。由于人能够自主地支配自身的人力资源,所以在市场调节人力资源的过程中,人力资源会以一定的功利性目的为依据,有目的、有意识地选择其投向,自主地选择对应的专业、职业及工作单位等。(3) 爱岗敬业,积极工作,创造性地劳动,这是人力资源能动性的最主要方面,也是人力资源发挥潜能的决定性因素。

(3) 生成过程的时代性。人力资源不像石油、煤炭等自然资源那样,在一个比较长的历史时期里仍然保持相对稳定的状态。时代不同,社会意识形态