

普通高等学校精品课程建设教材

人力资源管理通论

General Theory of Human
Resource Management

○ 许文兴 主编



中国农业大学出版社

ZHONGGUONONGYEDAXUE CHUBANSHE

普通高等学校精品课程建设教材

人力资源管理通论

许文兴 主编

中国农业大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理通论/许文兴主编. —北京:中国农业大学出版社,2009.7

ISBN 978-7-81117-816-6

I. 人… II. 许… III. 劳动力资源-资源管理 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 110572 号

书 名 人力资源管理通论

作 者 许文兴 主编

策划编辑 梁爱荣

责任编辑 梁爱荣

封面设计 郑 川

责任校对 王晓凤 陈 莹

出版发行 中国农业大学出版社

社 址 北京市海淀区圆明园西路 2 号

邮政编码 100193

电 话 发行部 010-62731190,2620

读者服务部 010-62732336

编辑部 010-62732617,2618

出 版 部 010-62733440

网 址 <http://www.cau.edu.cn/caup>

e-mail cbsszs @ cau.edu.cn

经 销 新华书店

印 刷 北京鑫丰华彩印有限公司

版 次 2009 年 8 月第 1 版 2009 年 8 月第 1 次印刷

规 格 787×980 16 开本 22 印张 405 千字

定 价 31.00 元

图书如有质量问题本社发行部负责调换

编委会成员

主 编 许文兴(福建农林大学)

副 主 编 郭如良(江西农业大学)

王芙蓉(安徽农业大学)

程庆中(福建农林大学)

参编人员 (以姓氏笔画排名)

王阿娜(福建农林大学金山学院)

毛丽玉(福建农林大学)

孙海岗(福建农林大学)

许 驰(福建农林大学)

许小晶(福建农林大学)

刘小红(四川师范大学文理学院)

刘唐宇(福建农林大学)

周国荣(福建农林大学)

葛敬光(青岛农业大学)

赖宇芳(福建农林大学)

蓝红星(四川农业大学)

阙春萍(福建农林大学)

前 言

本书系统地介绍了人力资源管理的基本概念、理论和方法。主要包括人力资源和人力资源管理概述、人力资源管理环境、人力资源管理主要理论、工作分析、人力资源规划、人员招聘、薪酬管理、绩效管理、培训与发展、劳动关系管理、人力资源成本管理、人力资源信息化管理及跨文化人力资源管理等。除了对目前人力资源管理理论的基本内容进行介绍和对人力资源管理的现状进行研究外,还收集了国内外学科理论与方法方面的最新动态,试图为读者提供更新、更宽的视野。

本书是作为人力资源管理专业及工商管理类专业本科生的教材来编写的,也可以作为企业领导干部培训用书,同样也适合自考者使用。在教材的编写过程中,我们力求做到:①知识的系统性。本书涵盖了这门学科的全部重要内容,全面介绍了这门学科的基本概念,理论和方法,充分体现了本书的“通论”性质。②内容的前沿性。除了介绍人力资源管理理论的基本内容外,重点突出了对我国人力资源管理的现状研究及国内外人力资源管理最新动态的跟踪,努力体现本书的“新颖”特点。③体例的实用性。为了引发读者学习人力资源管理的兴趣和求知欲,书中每章开头都有相关导入案例,正文后又有相关案例分析,并在本章小结的基础上提出复习思考题,从而进一步深化和巩固学习成果,力求体现本书的“实效”作用。

本书以福建农林大学为主,是多所高校教师共同参与通力合作的结果。福建农林大学许文兴负责编写提纲及全书的统稿工作,福建农林大学的程庆中协助编写提纲及全书统稿。具体编写人员是:福建农林大学许文兴、许驰编写第一章,程庆中、许小晶编写第二章;刘唐宇编写第四章;王阿娜编写第五章;孙海岗编写第六章;赖宇芳编写第七章;周国荣、王阿娜编写第八章;阙春萍编写第十二章;毛丽玉编写第十三章;四川师范大学文理学院刘小红编写第三章;安徽农业大学王芙蓉编写第九章;四川农业大学蓝红星编写第十章;江西农业大学郭如良编写第十一章;

青岛农业大学葛敬光编写第十四章。

另外,郑奕、张紫琴、蒋自远、吴鑫、杨爽、胡小军等同志参加了资料收集和部分章节的编写修改、文字校对工作,为本书顺利出版发挥了重要作用,在此一并表示感谢。

由于编者水平所限,书中难免有诸多不足和疏漏之处,敬请有关专家学者和广大读者批评指正。

编 者

2009年6月12日

目 录

第一章 人力资源概述.....	(1)
第一节 人力资源的含义与结构.....	(2)
一、人力资源的含义	(2)
二、人力资源的相关概念	(3)
三、人力资源的结构	(4)
第二节 人力资源的特性.....	(8)
一、能动性	(9)
二、时效性	(9)
三、再生性	(9)
四、社会性	(10)
五、消费性	(10)
第三节 人力资源的作用.....	(10)
一、人力资源是社会财富形成的关键要素	(10)
二、人力资源是经济增长的主要力量	(11)
三、人力资源是企业保持竞争优势的决定因素	(12)
第四节 我国人力资源的现状.....	(13)
一、人力资源总量庞大	(13)
二、人力资源质量较低	(13)
第二章 人力资源管理概述.....	(18)
第一节 人力资源管理的含义与职能.....	(19)
一、人力资源管理的含义	(19)
二、人力资源管理的职能及其相互关系	(20)
第二节 人力资源管理的目标与功能.....	(25)
一、人力资源管理的目标	(25)
二、人力资源管理的功能	(25)
第三节 人力资源管理的由来和发展.....	(26)

一、人力资源管理的由来	(26)
二、人力资源管理的发展	(29)
第四节 人力资源管理的基本原理	(31)
一、系统优化原理	(31)
二、弹性冗余原理	(31)
三、互补增值原理	(32)
四、激励强化原理	(32)
五、能级匹配原理	(33)
六、反馈控制原理	(33)
七、稳定性与适应性相结合的原理	(33)
第三章 人力资源管理环境	(39)
第一节 人力资源管理环境概述	(41)
一、人力资源管理环境的含义	(41)
二、人力资源管理环境的特点	(41)
三、企业所处环境的变化对人力资源管理的新要求	(42)
第二节 人力资源管理环境分析的基本方法	(43)
一、SWOT 分析法	(43)
二、PEST 宏观环境分析法	(45)
三、波特的竞争环境五因素分析法	(45)
第三节 人力资源管理外部环境	(48)
一、政治环境	(48)
二、法律环境	(48)
三、经济环境	(49)
四、劳动力市场环境	(50)
五、科学技术环境	(51)
六、社会文化环境	(51)
七、竞争者	(52)
八、顾客	(52)
九、企业社会责任	(53)
第四节 人力资源管理内部环境	(53)
一、企业发展战略	(53)
二、企业生命周期	(54)
三、企业组织结构	(55)

四、非正式组织	(55)
五、企业文化	(56)
六、企业现有人力资源状况	(57)
七、工会	(57)
第四章 人力资源管理主要理论	(60)
第一节 人性假设理论	(61)
一、“经济人”假设	(62)
二、“社会人”假设	(63)
三、“自我实现人”假设	(64)
四、“复杂人”假设	(66)
五、“决策人”假设	(67)
六、“文化人”假设	(68)
第三节 人力资本理论	(69)
一、人力资本思想的历史起源	(69)
二、人力资本的内涵与类型	(70)
三、人力资本理论的形成与发展	(72)
四、人力资本理论的主要观点	(75)
第四节 人本管理理论	(76)
一、人本主义	(76)
二、人本管理的含义	(77)
三、人本管理思想的演变	(78)
第五章 工作分析	(86)
第一节 工作分析概述	(87)
一、工作分析的含义与内容	(87)
二、工作分析的作用	(89)
三、工作分析的原则	(90)
第二节 工作分析的基本程序与方法	(91)
一、工作分析的基本程序	(91)
二、工作分析的方法	(95)
第三节 工作说明书	(99)
一、工作说明书	(99)
二、岗位规范	(100)
三、岗位规范与工作说明书的区别	(101)

四、工作说明书的起草和修改	(101)
第四节 工作再设计	(103)
一、工作扩大化	(103)
二、工作丰富化	(104)
第六章 人力资源规划	(109)
第一节 人力资源规划概述	(110)
一、人力资源规划的含义	(110)
二、人力资源规划的内容	(111)
三、人力资源规划的作用	(112)
第二节 人力资源规划的基本程序	(112)
一、人力资源规划的基础工作	(112)
二、人力资源规划的基本步骤	(113)
第三节 人力资源供求的预测与平衡	(115)
一、人力资源需求预测	(115)
二、人力资源供给预测	(117)
三、人力资源供求平衡	(120)
第四节 企业劳动定额定员管理	(120)
一、企业劳动定额定员的含义	(120)
二、企业劳动定额定员的作用	(121)
三、企业定员的基本方法	(122)
第七章 人员招聘	(126)
第一节 招聘概述	(127)
一、招聘的含义	(127)
二、招聘的作用	(127)
三、招聘的原则	(128)
第二节 招聘的基本程序	(129)
一、招聘准备	(129)
二、实施阶段	(130)
三、招聘评估	(130)
第三节 招聘的来源	(131)
一、内部招聘	(131)
二、外部招聘	(132)
第四节 招聘筛选方法	(134)

一、初步筛选与笔试	(134)
二、面试	(136)
三、心理测试	(136)
四、评价中心	(137)
第五节 人员录用管理	(138)
第八章 薪酬管理	(141)
第一节 薪酬管理概述	(142)
一、薪酬的含义与种类	(142)
二、影响薪酬设定的因素	(145)
三、薪酬管理含义、作用与原则	(145)
四、薪酬管理的基本程序	(147)
第二节 工资管理	(148)
一、工资制度的内涵与分类	(148)
二、企业工资制度的设计	(152)
三、企业工资制度的实施与调整	(155)
四、工资的统计分析	(157)
第三节 奖金管理	(158)
一、奖金的性质与特点	(158)
二、奖金的分类与形式	(159)
三、奖金制度及其设计	(160)
四、奖金制度的实施和管理	(164)
第四节 员工福利管理	(164)
一、福利的概念与作用	(164)
二、福利的形式和内容	(166)
三、住房公积金	(167)
四、福利总额预算与费用管理	(169)
第九章 绩效管理	(172)
第一节 绩效管理概述	(173)
一、绩效的含义与特点	(173)
二、绩效管理的含义与作用	(175)
第二节 绩效管理的基本程序	(177)
一、目标分解和制订	(178)
二、绩效辅导和跟踪	(178)

三、绩效评估	(179)
四、绩效激励和发展	(180)
第三节 绩效考核的目标与方法	(180)
一、绩效考评的指标与标准	(180)
二、绩效考评主体选择	(183)
三、绩效考评的方法	(184)
第四节 绩效的反馈与改进	(198)
一、绩效反馈	(198)
二、绩效改进的方法与策略	(201)
第十章 培训与发展	(204)
第一节 培训与发展概述	(205)
一、培训与发展的含义	(205)
二、培训 and 发展的作用	(206)
三、培训 and 发展的原则	(207)
第二节 培训的基本程序	(209)
一、员工培训的系统模型	(209)
二、培训项目的设计	(209)
三、培训活动的实施	(211)
四、培训效果的评估	(214)
第三节 培训的主要方法	(218)
一、适宜知识类培训的直接传授培训方式	(219)
二、以掌握技能为目的的实践性培训法	(219)
三、适宜综合性能力提高和开发的参与式培训	(221)
四、适宜行为调整和心理训练的培训方法	(223)
五、信息时代的培训方式	(223)
第四节 员工职业生涯管理	(225)
一、职业生涯管理概述	(225)
二、员工职业发展的主要活动	(227)
三、员工职业发展的类型和路径	(227)
四、员工职业发展的阶段和特点	(229)
第十一章 劳动关系管理	(237)
第一节 劳动关系管理概述	(238)
一、劳动关系的含义	(238)

二、劳动关系的基本内容	(238)
三、劳动关系的改善	(240)
第二节 劳动合同管理	(241)
一、劳动合同概述	(241)
二、劳动合同的订立	(243)
三、劳动合同的履行、变更、解除与终止	(245)
四、集体劳动合同	(249)
第三节 劳动争议处理	(252)
一、劳动争议的含义、范围	(252)
二、劳动争议处理的原则	(254)
三、劳动争议的处理程序与方法	(255)
第四节 劳动安全卫生管理	(258)
一、劳动安全管理	(258)
二、劳动卫生管理	(260)
三、女职工和未成年工特殊劳动保护	(261)
第十二章 人力资源成本管理	(265)
第一节 人力资源成本概述	(266)
一、人力资源成本的含义、对象与项目	(266)
二、人力资源成本项目内容的确认	(267)
第二节 人力资源成本的计量	(270)
一、人力资源成本的计量模型	(270)
二、人力资源成本的具体计量	(271)
第三节 人力资源成本的核算	(277)
一、人力资源成本核算的意义	(277)
二、人力资源成本核算账户的设置	(278)
三、人力资源取得成本和开发成本的摊销期限和每期摊销金额的确定	(280)
四、人力资源成本会计的账务处理	(281)
第十三章 人力资源信息化管理	(287)
第一节 人力资源信息化管理概述	(288)
一、人力资源信息化管理的含义	(288)
二、人力资源信息化管理的作用	(288)
三、我国企业人力资源信息化管理的问题	(291)

第二节 人力资源管理信息系统的建立与应用·····	(292)
一、人力资源管理信息系统的建立·····	(292)
二、人力资源管理信息系统的应用·····	(298)
第三节 企业人力资源网站的建设和应用·····	(300)
一、人力资源网站的概述·····	(300)
二、人力资源网站的建设·····	(300)
三、人力资源网站的使用·····	(304)
第十四章 跨文化人力资源管理·····	(309)
第一节 跨文化人力资源管理概述·····	(310)
一、文化的概念·····	(310)
二、跨文化人力资源管理的概念·····	(314)
第二节 跨文化人力资源管理的模式与方法·····	(317)
一、跨文化人力资源管理的模式·····	(317)
二、跨文化人力资源管理的方法·····	(319)
第三节 跨文化人力资源管理的特点·····	(325)
一、美国人力资源管理的特点·····	(325)
二、日本人力资源管理的特点·····	(328)
三、德国人力资源管理的特点·····	(330)
参考文献·····	(335)

第一章

人力资源概述

【本章重点和学习目标】

1. 掌握人力资源的含义及其数量与质量。
2. 理解人力资源的特性。
3. 领会人力资源的重要作用。
4. 了解我国现人力资源的基本现状。

【导入案例】

员工第一,其次才是顾客

星巴克(Starbucks)咖啡公司成立于1971年,是世界领先的特种咖啡的零售商、烘焙者和品牌拥有者。在咖啡店这样一个传统的行业中,星巴克能够成功的原因很多。不可否认,星巴克有自己独到的创新,但最重要的一点是,在星巴克员工第一,顾客第二。或许有人会说,在一个个人消费市场里,怎么能将顾客放在第二的位置?道理很简单,你对员工好,他们才会对顾客好,员工不放在第一位,顾客就不可能得到最好的服务。

在传统商业模式的利益金字塔中,最顶尖的是股东,当中是顾客,金字塔的底

层是员工。星巴克认为,这种把股东放在最顶尖的商业模式是错误的,员工才是企业最重要的资产,然后是顾客,之后才是股东。在星巴克,高层管理者和普通的员工(如煮咖啡的员工)一样,都是伙伴,都是公司最重要的资产。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。

1999年进入中国以来,星巴克已在包括香港、台湾和澳门在内的大中华区开设了430多家门店,其中约200家在大陆地区。2006年11月,星巴克宣布,中国市场所有员工包括工作1年以上的兼职都能拥有星巴克的股票期权,而这在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。由于对人力资源的充分重视,星巴克入选了美国《财富》杂志最佳雇主榜。

资料来源:中国人力资源开发网(www.chinahrd.net),内容有删减

第一节 人力资源的含义与结构

一、人力资源的含义

要了解人力资源的含义,有必要先了解一下资源、人力这两个最基础的概念。关于资源的含义,《辞海》中把它解释为“资财的来源”。从经济和管理角度看,世界上所有的经济活动涉及了五类资源,即人力资源、物力资源、财力资源(资金、设备、厂房等)、时间资源和信息资源(情报、资料、数据)。其中,物力资源、财力资源、时间资源和信息资源属于物类资源,具有容易控制、可测量、服从简单的物理性规律等特点。关于人力的含义,《辞源》中的解释是“人的能力”,具体地讲,它是人类所具有的体力和脑力的总和,即人的体力、智力和技能等。

人力资源概念首先是由管理大师彼得·德鲁克于1954年在其名著《管理实践》中正式提出的。德鲁克在书中提出了管理具有的3个职能:管理企业、管理经理人员、管理员工及他们的工作。在探讨管理员工及其工作时,彼得·德鲁克采用了“人力资源”这一概念。他认为,人力资源是经理们必须考虑的具有“专用性资产”的资源,与其他资源相比,人力资源是一种特殊的资源。它的特殊性主要在于人力资源拥有其他资源所不具备的素质。即“协调能力、融合能力、判断力和想象力,通过有效的激励机制,人们可以充分开发利用它,并为企业带来可见的经济

价值”。

到目前为止,学术界对人力资源的含义还没有形成统一的认识,不同的专家学者从各自的角度提出了不同的解释。概括起来,主要有以下 5 种说法。

(1)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。

(2)指一切具有为社会创造物质文化财富、为社会提供劳务和服务的人。

(3)指一个国家或地区有劳动能力的人口的总和。

(4)指包含在人体内的一种生产能力,它是表现在劳动者身上、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。

(5)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。

综合以上观点,我们对人力资源的含义给出如下解释:人力资源是指能推动社会发展、人类进步的,能为社会创造物质财富和精神财富的体力劳动者和脑力劳动者的总称。这里定义的人力资源排除了不能推动社会发展,不能为社会创造财富的那一部分人。

二、人力资源的相关概念

通常可以根据个人素质的差异,将“人”这一资源划分为 4 个不同的层次:即人口资源、劳动力资源、人力资源、人才资源。明确以上 4 个层次的概念、联系和区别,有助于我们加深对人力资源的理解。

(1)人口资源。一个国家或地区的人口总和。它主要是数量概念,是一个最基本的底数,如同高楼大厦的底层,劳动力资源、人力资源、人才资源都来源于这个最基本的资源。

(2)劳动力资源。劳动力资源包含在人口资源中,具备从事体力劳动或脑力劳动的能力,通常是 18~60 岁的人口群体,它偏重的依然是数量概念。

(3)人力资源。如前所述,人力资源是指能推动社会发展、人类进步的,能为社会创造物质财富和精神财富的体力劳动者和脑力劳动者的总称。它包含了数量和质量两方面的概念,不仅要求具有劳动能力,同时还要求具有健康的、创造性的劳动,能推动社会的发展和人类的进步。

(4)人才资源。是人力资源中较杰出,较优秀的那一部分,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称。它表明的是一个国家或地区所拥有的人才质量,可以比较客观地反映一个民族的素质和这