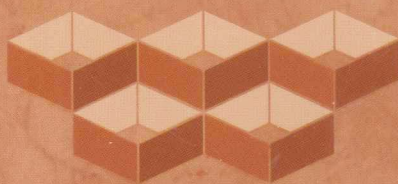


· 普通高等教育“十一五”国家级规划教材 配套参考书 ·  
· 教育部面向21世纪人力资源管理系列教材 ·

# 《人力资源管理概论》(第三版)

## 学习指导与案例

主编 董克用 李超平

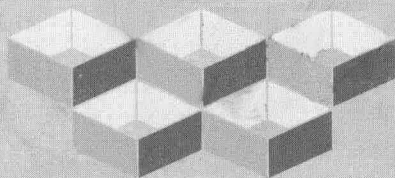


· 普通高等教育“十一五”国家级规划教材  
· 教育部面向21世纪人力资源管理系列教材 ·

# 《人力资源管理概论》(第三版)》

## 学习指导与案例

主编 董克用 李超平



中国人民大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

《人力资源管理概论 (第三版)》学习指导与案例/董克用, 李超平主编. —北京: 中国人民大学出版社, 2013.9

教育部面向 21 世纪人力资源管理系列教材

ISBN 978-7-300-17950-6

I. ①人… II. ①董…②李… III. ①人力资源管理-高等学校-教学参考资料 IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 202475 号

普通高等教育“十一五”国家级规划教材 配套参考书

教育部面向 21 世纪人力资源管理系列教材

《人力资源管理概论 (第三版)》学习指导与案例

主编 董克用 李超平

Renli Ziyuan Guanli Gailun Xuexi Zhidao yu Anli

---

出版发行	中国人民大学出版社	邮政编码	100080
社 址	北京中关村大街 31 号		
电 话	010-62511242 (总编室)	010-62511398 (质管部)	
	010-82501766 (邮购部)	010-62514148 (门市部)	
	010-62515195 (发行公司)	010-62515275 (盗版举报)	
网 址	<a href="http://www.crup.com.cn">http://www.crup.com.cn</a>		
	<a href="http://www.ttrnet.com">http://www.ttrnet.com</a> (人大教研网)		
经 销	新华书店		
印 刷	三河市汇鑫印务有限公司	版 次	2013 年 9 月第 1 版
规 格	185 mm×260 mm 16 开本	印 次	2013 年 9 月第 1 次印刷
印 张	11.25 插页 1	定 价	25.00 元
字 数	230 000		

---

版权所有 侵权必究 印装差错 负责调换

# 教育部面向21世纪人力资源管理系列教材

## 编辑委员会

---

### 主 编

董克用 中国人民大学公共管理学院院长、教授、博士生导师

### 编 委

廖泉文 厦门大学人力资源研究所所长、教授、博士生导师

石金涛 上海交通大学安泰经济与管理学院教授、博士生导师

杨河清 首都经济贸易大学劳动经济学院院长、教授、博士生导师

赵曙明 南京大学商学院名誉院长、教授、博士生导师

萧鸣政 北京大学人力资源开发与管理研究中心主任、教授、博士生导师

关培兰 武汉大学人力资源研究中心主任、教授、博士生导师

方振邦 中国人民大学公共管理学院教授、博士生导师

刘 昕 中国人民大学公共管理学院教授、博士生导师

程延园 中国人民大学劳动人事学院教授、博士生导师

唐宁玉 上海交通大学安泰经济与管理学院教授、博士生导师

# 总序

由中国人民大学人力资源开发与管理研究中心组织全国人力资源管理领域著名专家、学者编写的人力资源管理系列教材第三版与读者见面了。

中国人民大学人力资源开发与管理研究中心成立于2000年，聚集了学术界、政府研究机构的专家和学者，致力于我国人力资源开发与管理研究。中心自成立以来，除了组织编写本系列教材之外，还翻译了我国第一套人力资源管理译丛。

改革开放以来，中国经济的高速增长为世人所瞩目。究其原因，学者们的共识是，成就主要来源于两个因素：一是体制改革所造就的制度创新和激励机制；二是改革对生产要素，特别是劳动力要素的解放。改革使大量人力资源摆脱了旧体制的束缚，以各种方式投身于经济建设，使我国人力资源的优势得到充分发挥。正因为如此，在传统体制下从来没有被认为是一门科学的人力资源管理，在改革开放后特别是20世纪90年代以来，得到了企事业单位的高度关注。如何搞好组织的人力资源规划，如何招聘到需要的优秀员工，如何把握好职位分析、绩效管理、薪酬管理等人力资源管理中的关键环节，已经成为企事业各级领导考虑的最重要的问题。

从我国改革开放30多年的历程中，我们可以清楚地看到，人力资源的确是推动中国经济发展的最重要资源，堪称“第一资源”。而且更为重要的是，如今，我国自然资源的人均占有量与世界相比并不占优势，且国民财富生产中自然资源消耗水平已经很高，可以毫不夸张地说，我国经济与社会实现可持续发展的唯一出路在于进一步发挥人力资源的优势。需要指出的是，发挥人力资源优势并不是像有些人所想象的，只是靠廉价的人工成本去竞争。世界各国发展的经验已经证明，人工成本必然会随着经济发展水平而不断提高。一个国家的人力资源优势主要体现在两个方面，一是人力资源的教育素质，它体现为潜在的生产力；二是对已经实现就业的人力资源的管理水平，它体现为对人力资源的开发利用程度。我国的教育，特别是基础教育，在世界上是有竞争力的，培养了一支高素质的劳动队伍。而我国的管理水平，尤其是人力资源管理水平，与世界发达国家相比差距仍然较大。因此，提高我国企事业单位的人力资源管理水平是发挥我国人力资源优势的当务之急。

为了提高我国人力资源管理水平，我们通过翻译教材与专著、邀请外国专家讲学等方法，努力将发达国家在人力资源管理方面的先进理念和经验介绍到国内。但是，人力资源管理是管理学诸学科中受到一个国家文化传统影响最大的领域，对人的管理必然受到社会价值观念、法律制度、人文传统等方面的影响，因此，仅仅依靠舶来品是不能真正解决自身问题的。

中国的管理学经过 30 多年的恢复和成长，已经到了建立具有自身特色的、符合中国文化的管理理论的时候。鉴于管理学的文化根基特征，可以说，建立中国特色管理理论的关键在于建立具有中国特色的人力资源管理理论。

总而言之，无论是提高我国人力资源管理水平，还是建立具有中国特色的管理理论体系，都需要培养大批具有先进的管理理念、掌握科学的管理方法的人力资源管理专业人才。近年来，社会对人力资源管理专业人才的需求一直名列高校毕业生需求榜的前茅。旺盛的需求同样导致供给的增加。据统计，自 1993 年中国人民大学在我国开设第一个人力资源管理本科专业以来，到 2009 年底，全国已经有 300 多所高校开设了人力资源管理专业。2002 年出版的本系列教材的第一版和 2006 年的第二版在一定程度上满足了教学的需要。

优秀的教材必须随着社会经济的发展与教学改革的深化而不断完善。我们根据作者的教学体会和使用的教师对本系列教材第二版的反馈，组织了这次修订。本系列教材在编写中把握了三个原则：第一，优选教材作者。本系列教材的作者不拘泥于一个学校，而是从我国各著名高校中最早从事人力资源管理教学与研究的著名学者中遴选。这些学者亲自主笔，保证了教材的质量。第二，优化教材体系。本系列教材包括《人力资源管理概论》、《人力资源战略与规划》、《组织行为学》、《工作分析的方法与技术》、《招聘与录用》、《培训与开发》、《战略性绩效管理》、《薪酬管理》、《劳动经济学》、《劳动关系》等，既可以满足人力资源管理专业的学生系统学习人力资源管理知识的需要，也可以为非人力资源管理专业的管理类学生根据需要选用。第三，重视本国案例。在修订时，我们特别强调了多运用中国改革开放以来的案例，以帮助學生更好地理解和掌握相关理论与方法。

尽管已经付出了很大努力，我们仍然清楚地认识到，这套教材还存在许多可以不断完善和修改的地方。我们真诚地希望广大读者不吝赐教，提出修改意见和建议，使之日臻完善，以便更快地推动我国人力资源管理水平的提高。

董克用

中国人民大学人力资源开发与管理研究中心

# 前 言

本书是《人力资源管理概论》（第三版）的配套教辅用书。自《人力资源管理概论》（第三版）2011年7月出版以来，出版社与编者收到了全国各地不少教师与读者的反馈和建议，希望我们编写一本与主教材配套的辅导书，对全书的知识点进行归纳梳理，并提供练习题的参考答案与更多的案例。顺应教师与读者的这一要求，我们组织编写了本书。

本书在章节安排上与《人力资源管理概论》（第三版）完全一致，每章的具体内容包括：知识点回顾、测试题（包括单项选择题、多项选择题、名词解释、简答题）、测试题参考答案、案例分析。其中的名词解释、简答题与主教材基本一致，并提供了较为详尽的答案，以方便教师与读者对照主教材使用。案例选择了比较有代表性的国内知名企业的最新实践，并提供了供参考的分析思路。值得注意的是，虽然本书提供了测试题的参考答案与案例的分析思路，但简答题的答案只是参考答案，案例的分析思路也只是参考分析思路，都绝非唯一的标准答案。教师与读者在分析案例的时候千万不要完全局限于本书提供的分析思路，而应该结合自己对有关理论及案例的理解，创造性地进行分析，以更深入地理解人力资源管理的相关理论。

此外，为方便使用主教材与辅导书教师之间的沟通与交流，我们还建立了与本书配套的网站——人力资源管理教学研讨网，网址是：[www.teachhrm.com](http://www.teachhrm.com)。我们会在该网站与使用《人力资源管理概论》（第三版）与本书的教师分享该课程的教学大纲、电子课件、教学资源（包括案例、问卷量表、视频电影、管理故事）、思考练习、延伸阅读（包括管理大师、推荐图书、期刊杂志、专业机构）等内容，欢迎广大教师访问，并提出宝贵的完善建议，谢谢！

在编写过程中，本书参考了大量国内外人力资源管理专著、教材与文章，引用了一些教材与杂志中的案例，在此对所引用材料的原作者为中国人力资源管理教学与研究做出的贡献表示深深感谢。中国人民大学公共管理学院组织与人力资源研究所的研究生喻晓、刘畅为本书的出版做了大量前期准备工作，她们的认真与细致为本辅导书的出版奠定了坚实基础。中国人民大学出版社的编辑也为本书的出版付出了辛勤的劳动，在此一并致谢！

## 教师教学服务说明

中国人民大学出版社工商管理分社以出版经典、高品质的工商管理、财务会计、统计、市场营销、人力资源管理、运营管理、物流管理、旅游管理等领域的各层次教材为宗旨。

为了更好地为一线教师服务，近年来工商管理分社着力建设了一批数字化、立体化的网络教学资源。教师可以通过以下方式获得免费下载教学资源的权限：

在“人大经管图书在线”（[www.rdjg.com.cn](http://www.rdjg.com.cn)）注册，下载“教师服务登记表”，或直接填写下面的“教师服务登记表”，加盖院系公章，然后邮寄或传真给我们。我们收到表格后将在一个工作日内为您开通相关资源的下载权限。

如您需要帮助，请随时与我们联系：

中国人民大学出版社工商管理分社

联系电话：010-62515735，62515749，82501704

传真：010-62515732，62514775

电子邮箱：[rdcsbjg@crup.com.cn](mailto:rdcsbjg@crup.com.cn)

通讯地址：北京市海淀区中关村大街甲 59 号文化大厦 1501 室（100872）

### 教师服务登记表

姓名	<input type="checkbox"/> 先生 <input type="checkbox"/> 女士		职 称		
座机/手机			电子邮箱		
通讯地址			邮 编		
任教学校			所在院系		
所授课程	课程名称	现用教材名称	出版社	对象（本科生/研究生/MBA/其他）	学生人数
需要哪本教材的配套资源					
人大经管图书在线用户名					
院/系领导（签字）： 院/系办公室盖章					



# 目 录

<b>第一章 人力资源与人力资源管理概述</b> .....	1
一、知识点回顾 .....	1
二、测试题 .....	3
三、测试题参考答案 .....	6
四、案例分析 .....	10
<b>第二章 人力资源管理的理论基础</b> .....	17
一、知识点回顾 .....	17
二、测试题 .....	20
三、测试题参考答案 .....	23
四、案例分析 .....	27
<b>第三章 人力资源管理者 and 人力资源管理部门</b> .....	33
一、知识点回顾 .....	33
二、测试题 .....	35
三、测试题参考答案 .....	38
四、案例分析 .....	40
<b>第四章 职位分析与胜任素质模型</b> .....	48
一、知识点回顾 .....	48
二、测试题 .....	51
三、测试题参考答案 .....	54
四、案例分析 .....	57
<b>第五章 人力资源规划</b> .....	64
一、知识点回顾 .....	64
二、测试题 .....	67
三、测试题参考答案 .....	69
四、案例分析 .....	72
<b>第六章 员工招聘</b> .....	77
一、知识点回顾 .....	77

二、测试题 .....	80
三、测试题参考答案 .....	83
四、案例分析 .....	87
<b>第七章 职业生涯规划与管理 .....</b>	<b>93</b>
一、知识点回顾 .....	93
二、测试题 .....	96
三、测试题参考答案 .....	99
四、案例分析 .....	101
<b>第八章 培训与开发 .....</b>	<b>105</b>
一、知识点回顾 .....	105
二、测试题 .....	107
三、测试题参考答案 .....	110
四、案例分析 .....	113
<b>第九章 绩效管理 .....</b>	<b>122</b>
一、知识点回顾 .....	122
二、测试题 .....	125
三、测试题参考答案 .....	127
四、案例分析 .....	131
<b>第十章 薪酬管理 .....</b>	<b>139</b>
一、知识点回顾 .....	139
二、测试题 .....	142
三、测试题参考答案 .....	145
四、案例分析 .....	149
<b>第十一章 员工关系管理 .....</b>	<b>159</b>
一、知识点回顾 .....	159
二、测试题 .....	161
三、测试题参考答案 .....	164
四、案例分析 .....	167

## 第一章

# 人力资源与人力资源管理概述

### 一、知识点回顾

资源是人类赖以生存的物质基础。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，包括自然资源和人力资源。从财富创造的角度来看，资源则是指为了创造物质财富而投入生产过程的一切要素。无论怎么划分，劳动及具备劳动能力的人力资源都是财富创造中一种不可或缺的重要资源。

人力资源是指人所具有的对价值创造起贡献作用，并且能够被组织利用的体力和脑力的总和。对于人力资源定义的理解，大致可以分为“能力观”和“人员观”。约翰·康芒斯是第一个使用人力资源一词的人，彼得·德鲁克首次正式提出并加以明确界定。人力资源的数量可以从现实人力资源数量和潜在人力资源数量两个方面来计量。潜在的人力资源数量由六个部分构成，即适龄就业人口、未成年就业人口、老年就业人口、失业人口、暂时不能参加社会劳动的人口和其他人口。现实的人力资源数量则由三个部分构成，即适龄就业人口、未成年就业人口和老年就业人口。影响人力资源数量的因素包括人口的总量和人口的年龄结构。人力资源的质量直接取决于劳动者的素质，具体由体能素质和智能素质构成。就劳动者的体能素质而言，又有先天的体质和后天的体质之分；智能素质包括经验知识和科技知识两个方面，而科技知识又可分为通用知识和专业知识两个部分。与人力资源的数量相比，其质量更为重要。

人口资源是指一个国家或地区所拥有的人口的总量。人才资源是指一个国家

或地区具有较多科学知识、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。人才资源是人力资源的一部分，即优质的人力资源。

**人力资本**是指体现在具有劳动能力（现实或潜在）的人身上的、以劳动者的数量和质量（即知识、技能、经验、体质与健康）所表示的资本，是需要通过投资才能够获得的。人力资本的投资主要有三种形式：教育和培训、迁移、医疗保健。人力资源和人力资本是既有联系又有区别的两个概念。其共同点在于都是以人为基础而产生的概念，研究的对象都是人所具有的智力和体力。二者的区别主要体现在三个方面：（1）与社会财富和社会价值的关系差异；（2）研究问题的角度和关注的重点不同；（3）计量的形式不同。

**人力资源的性质**可以概括为以下六点，即能动性、时效性、增值性、社会性、可变性和可开发性。人力资源的作用表现为三个方面：一是财富形成的关键要素；二是经济发展的主要力量；三是企业的首要资源。

**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、领导和控制，保证以有效的方式实现组织既定目标的过程。评价一项管理活动所取得的成绩，往往会涉及两个因素：效率和效果。效率表明的是投入与产出的关系，即评价管理活动是否“正确地做事”。效果则与组织的目标有关，是指实现目标的有效程度，涉及管理活动的结果，即评价管理活动是否“做正确的事”。对于**管理的职能**，不同的学者有不同的划分方法，通常可将其划分为四个部分，分别是计划、组织、领导和控制。

**人力资源管理**是指企业通过各种政策、制度和管理实践，吸引、保留、激励和开发员工，调动员工工作积极性，充分发挥员工潜能，进而促进组织目标实现的管理活动。它是对人事管理的继承与发展，其区别主要体现在管理的视角、目的、活动、内容、地位、性质、模式、方式等方面。**人力资源管理的功能**主要体现在四个方面：吸纳、维持、开发和激励。吸纳功能主要是指吸引并让优秀的人才加入本企业；维持功能是指让已经加入的员工继续留在本企业；开发功能是指让员工保持能够满足当前及未来工作需要的技能；激励功能则是指让员工在现有的工作岗位上创造出优良的绩效。**人力资源管理的目标**分为最终目标和具体目标两个层次。最终目标就是要有助于实现企业的整体目标。具体目标包括四个方面：（1）保证价值源泉中人力资源的数量和质量；（2）为价值创造营建良好的人力资源环境；（3）保证员工价值评价的准确有效；（4）实现员工价值分配的公平合理。

**人力资源管理的基本职能**可以概括为八个方面，包括人力资源规划、职位分析与胜任素质模型、员工招聘、绩效管理、薪酬管理、培训与开发、职业生涯规划和管理以及员工关系等。**人力资源管理的地位**是指它在整个企业管理中的位置。一方面，要承认人力资源管理是企业管理的重要组成部分；另一方面，也要承认人力资源管理并不能解决企业管理的全部问题。**人力资源管理的作用**集中体现在：人力资源管理有助于实现和提升企业的绩效；人力资源管理有助于企业战略的实现。

西方人力资源管理的产生与发展可以划分为六个阶段：萌芽阶段（人事管理

时代)、初步建立阶段(科学管理时代)、反省阶段(人际关系时代)、发展阶段(行为科学时代)、整合阶段(权变管理时代)、战略阶段(战略管理时代)。我国五千年文明史中对有关人才的重要性、如何选拔人才、如何用好人才等方面不乏精辟论述。近代以来,人事管理呈现出浓厚的封建色彩与引进西方科学管理方法相结合的特点。新中国建立后,尤其是改革开放以来,我国人力资源管理得到了蓬勃的发展。1992年,中国人民大学劳动人事学院将下属的人事管理教研室改名为人力资源管理教研室,将人事管理专业调整为人力资源管理专业,并且于1993年在我国招收了首届人力资源管理的本科生,这在我国人力资源管理发展过程中具有里程碑的意义,标志着我国人力资源管理的发展进入了专业化的阶段。

**战略性人力资源管理**就是以组织战略为导向,根据组织战略制定相应的人力资源管理政策、制度与管理措施,以推动组织战略实现的过程。德瓦纳、福姆布隆和蒂奇于1978年第一次明确提出战略性人力资源管理的概念。**战略性人力资源管理的基本特征**包括四个方面,即战略性、系统性、匹配性和动态性。

**战略性人力资源管理的主要观点**有三种:普适性观点、权变性观点和配置性观点。普适性观点的核心假设是,某些特定的人力资源管理实务对组织绩效有正向的影响作用,采用这些人力资源管理实务能够在一定程度上改善组织绩效。在此基础上,需要找出“最佳的人力资源管理实务”或者建立“高效工作系统”。**权变性观点**认为,人力资源管理与组织绩效之间并不是一种线性关系,它会受到各种变量的影响。大部分学者都认为组织战略会影响人力资源管理与组织绩效之间的关系。**配置性观点**把各项人力资源管理实务所形成的配置或模式作为自变量,来考察其与组织绩效之间的关系。它以系统论的观点来分析人力资源管理与组织绩效之间的关系,比其他两种观点更能说明人力资源管理对组织绩效的作用。

## 二、测试题

### (一) 单项选择题

1. 人力资源的概念由( )首先正式提出并加以明确界定。
  - A. 约翰·康芒斯
  - B. 彼得·德鲁克
  - C. 西奥多·舒尔茨
  - D. 加里·贝克尔
2. 人力资源的实质是( )。
  - A. 具有劳动能力的人口的总称
  - B. 人所具有的脑力和体力的总和
  - C. 生产中最活跃的能动资源
  - D. 形成财富的源泉
3. 下列说法错误的是( )。
  - A. 人力资源是指一个国家或地区所拥有的人口的总量
  - B. 人口资源是指一个国家或地区所拥有的人口的总量

- C. 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
- D. 人才资源是人力资源的一部分，即优质的人力资源
4. 下列有关人力资源与人力资本的关系描述不正确的是( )。
- A. 人力资本是对人力资源开发性投资形成的结果
- B. 人力资源是一个存量概念
- C. 人力资本兼有流量和存量的概念
- D. 人力资源理论是人力资本理论的基础
5. 在价值创造过程中，人力资源总是处于主动地位，是劳动过程中最积极、最活跃的因素，这一观点体现了人力资源的( )。
- A. 能动性      B. 时效性      C. 社会性      D. 可变性
6. 人力资源管理的功能不包括( )。
- A. 吸纳      B. 维持      C. 激励      D. 安置
7. 对组织在一定时期内的人力资源需求和供给作出预测，该活动属于人力资源管理基本职能中的( )。
- A. 员工招聘      B. 人力资源规划
- C. 绩效管理      D. 职位分析和胜任素质模型
8. 在人力资源职能体系中，处于核心地位的是( )。
- A. 人力资源规划      B. 员工关系管理
- C. 绩效管理      D. 薪酬管理
9. 下列有关战略性人力资源管理的特征的说法正确的是( )。
- A. 战略性是战略性人力资源管理的核心要求
- B. 系统性强调所有的管理者都是人力资源管理者
- C. 匹配性包括横向匹配和纵向匹配两个方面
- D. 动态性要求组织文化必须具备创新求变的活力
10. 战略性人力资源管理的普适性观点强调( )。
- A. 力图寻找能使组织绩效最大化的人力资源管理模式
- B. 采取不同战略的组织应该采用不同的人力资源管理实务
- C. 人力资源管理实务与组织绩效之间存在正向的线性关系
- D. 人力资源管理实务与组织绩效之间不是线性关系

## (二) 多项选择题

1. 著名经济学家熊彼特对资源的定义包括( )。
- A. 土地      B. 劳动      C. 资本      D. 企业家精神
2. 现实的人力资源数量由( )等部分构成。
- A. 未成年就业人口      B. 适龄就业人口
- C. 暂时不能参加社会劳动的人      D. 老年就业人口
3. 决定人力资源数量的因素有( )。

- A. 人口总量                      B. 人口基数  
C. 人口的年龄结构                D. 出生率、死亡率
4. 按照劳动经济学的观点,人力资本的投资主要有( )。
- A. 教育和培训                      B. 规划  
C. 迁移                                D. 医疗保健
5. 人力资源管理的目标包括( )。
- A. 保证价值源泉中人力资源的数量和质量  
B. 为价值创造营建良好的人力资源环境  
C. 保证员工价值评价的准确有效  
D. 实现员工价值分配的公平合理
6. 在评价一项管理活动所取得的成绩时,往往会涉及( )。
- A. 效率                      B. 效果                      C. 投入                      D. 产出
7. 下列不属于人力资源作用的是( )。
- A. 人力资源是财富形成的关键要素  
B. 人力资源是政治发展的主要力量  
C. 人力资源是文化发展的主要力量  
D. 人力资源是经济发展的主要力量
8. 人力资源管理的作用集中体现在与( )的关系上。
- A. 企业绩效    B. 企业文化    C. 企业战略    D. 企业生产
9. 不同的学者对战略性人力资源管理的定义不同,但是这些定义中有一些共同点,包括( )。
- A. 强调将人力资源管理与企业战略结合,从企业战略的角度来考虑人力资源的管理  
B. 强调人力资源管理是一个多层面的概念,不同层面应该有机结合起来为企业战略服务  
C. 人力资源管理的各项职能应保持高度一致,共同为企业战略服务  
D. 强调人力资源管理内部各项职能之间的互相影响
10. 战略性人力资源管理的主要观点包括( )。
- A. 普适性观点                      B. 权变性观点  
C. 配置性观点                      D. 系统性观点

### (三) 名词解释

1. 资源                                      2. 管理  
3. 人力资源                                4. 人力资源管理  
5. 人力资本                                6. 战略性人力资源管理

### (四) 简答题

1. 人力资源的含义是什么?  
2. 如何理解人力资源的数量和质量?

3. 人力资源和人力资本是一种什么关系？
4. 人力资源具有哪些特殊的性质？
5. 人力资源的作用体现在哪些方面？
6. 人力资源管理的含义是什么？
7. 人力资源管理的功能和目标有哪些？
8. 人力资源管理的职能有哪些？它们之间有什么样的关系？
9. 如何理解人力资源管理的地位和作用？
10. 什么是战略性人力资源管理？战略性人力资源管理有哪些特征？
11. 企业应该如何建立战略性人力资源管理体系？

### 三、测试题参考答案

#### (一) 单项选择题

1. B 2. B 3. A 4. D 5. A 6. D 7. B 8. C 9. C 10. C

#### (二) 多项选择题

1. ABCD 2. ABD 3. AC 4. ACD 5. ABCD  
6. AB 7. BC 8. AC 9. ABC 10. ABC

#### (三) 名词解释

1. 资源：是指“资财的来源”，是人类赖以生存的物质基础。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，泛指社会财富的源泉。从财富创造的角度来看，资源则是指为了创造物质财富而投入生产过程的一切要素。

2. 管理：指在特定的环境下，对组织所拥有的各种资源进行计划、组织、领导和控制，保证以有效的方式实现组织既定目标的过程。

3. 人力资源：是指人所具有的对价值创造起贡献作用，并且能够被组织利用的体力和脑力的总和。

4. 人力资源管理：是指企业通过各种政策、制度和管理实践，吸引、保留、激励和开发员工，调动员工工作积极性，充分发挥员工潜能，进而促进组织目标实现的管理活动。它是对人事管理的继承与发展。

5. 人力资本：是指体现在具有劳动能力（现实或潜在）的人身上的、以劳动者的数量和质量（即知识、技能、经验、体质与健康）所表示的资本，是需要通过投资才能够获得的。

6. 战略性人力资源管理：是指以组织战略为导向，根据组织战略制定相应的人力资源管理政策、制度与管理措施，以推动组织战略实现的过程。

#### (四) 简答题

##### 1. 人力资源的含义是什么？

答：人力资源是指人所具有的对价值创造起贡献作用，并且能够被组织利用



的体力和脑力的总和。人力资源的含义主要包括：(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，成为财富形成的来源；(3) 这一能力还要能够被组织利用。

## 2. 如何理解人力资源的数量和质量？

答：人力资源的数量和质量可以由劳动者的数量和质量来反映。

人力资源的数量可以从现实人力资源数量和潜在人力资源数量两个方面来计量。其影响因素包括人口的总量和人口的年龄结构。人力资源的质量直接取决于劳动者的素质，具体由体能素质和智能素质构成。

与人力资源的数量相比，其质量方面更为重要。人力资源的数量能反映出可以推动物质资源的人的规模，人力资源的质量则反映可以推动哪种类型、哪种复杂程度和多大数量的物质资源。从人力资源内部替代性的角度，也可以看出其质量的重要性。一般来说，人力资源质量对数量的替代性较强，而数量对质量的替代作用较差，甚至不能代替。

## 3. 人力资源和人力资本是一种什么关系？

答：人力资源和人力资本是既有联系又有区别的两个概念。

其联系主要体现在：人力资源和人力资本都是以人为基础而产生的概念，研究的对象都是人所具有的智力和体力，从这点看两者是一致的。而且，现代人力资源理论大多是以人力资本理论为根据的。

其区别主要体现在：(1) 在与社会财富和社会价值的关系上，两者是不同的。(2) 两者研究问题的角度和关注的重点也不同。人力资本是通过投资形成的存在于人体中的资本形式，人力资源是从投入产出的角度来研究人对经济发展的作用。(3) 人力资源和人力资本的计量形式不同。资源是存量的概念，而资本则是一个兼有存量和流量的概念。

## 4. 人力资源具有哪些特殊的性质？

答：人力资源的性质包括能动性、时效性、增值性、社会性、可变性和可开发性。能动性是指劳动者总是有目的、有计划地使用自己的智力和体力。时效性是指它与人的生命周期紧密相连，必须在人的成年时期对其进行开发和利用，而且具有不可储存的特征。增值性是指在一定的范围内，人力资源是不断增值的，创造的价值会越来越多。社会性是指人所具有的体力和智力明显会受到时代和社会因素的影响，社会政治、经济和文化不同，必将导致人力资源质量的不同。可变性是指人力资源在使用过程中，发挥作用的程度可能会有所变动。可开发性是指通过教育和培训，人力资源可以获得很高的投资收益，投入少，产出大。

## 5. 人力资源的作用体现在哪些方面？

答：人力资源的作用主要体现在以下三个方面：(1) 人力资源是财富形成的关键要素。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。因此，人力资源成为最重要和最宝贵的资源。它不仅同自然资源一起构成了财富的源泉，而且在财富的形成过程中发挥着关键性的作用。(2) 人力资源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