

第一章 人力资源概论

王康康
人力资源部

人力资源管理与发展

■ 管理思绪：

(1) 人力资源管理是每一位管理者的职责，不但是人力资源管理部门的工作

(2) 赢得雇员的献身精神，是成功人力资源管理的基石。企业人力资源管理实践，有利于雇员献身精神培养

■ 研究主题：组织利益与个人利益相结合；个人期望与组织使命相结合；企业发展和员工个人发展一致性

世界各国都在研究人力资源开发与 管理问题

- 美国《幸福》杂志对美日两国成功与失败的企业做了一次比较调查，成果发觉几乎全部成功的企业都具有下列特征：
- 以人为本，尊重个人
- 对员工的需求经常进行评估
- 注重企业内部沟通
- 注重员工发展的长远规划
- 注重优异人才的选拔与培养

世界各国都在研究人力资源开发与
管理问题

教学目的:

- 经过本课程学习，进一步了解人力资源管理的背景、发展动态，了解中国企业人力资源管理的研究与实践
- 深刻认识在该领域，企业面临的人力资源管理的主要问题
- 经过案例分析，掌握和利用人力资源管理理论，优化员工素质、提升团队绩效、实现组织变革；主动探索并发明在经济全球化、管理多样化和知识经济的背景下，适合我国文化背景的人力资源管理模式

教材与参照书

- 加里·德斯勒[美]著，《人力资源管理》（第十版），中国人民大学出版社
- 张德主编，《人力资源开发与管理》（第三版），清华大学出版社
- 卢绍华等著，《人力资源管理与开发》（第2版），清华大学出版社
- 彭剑锋主编，《人力资源管理概论》，复旦大学出版社
- 余凯成等著，《人力资源管理》，大连理工大学出版社
- 胡君辰等著，《人力资源开发与管理》，复旦大学出版社
- 张一弛著，《人力资源管理教程》，北京大学出版社

推存期刊及报刊

- 《中国经营报》
- 《中国企业家》
- 《世界经理人》
- 《世界经理文摘》
- 《中国MBA》
- 《经济管理》
- 《中国劳动》
- 《中国人力资源开发》
- 《管理世界》

学者、企业家的真知

你能够接管我的工厂，烧掉我的厂房，但只要留下我的那些人，我就能够重建一种IBM企业。

—— IBM企业的创始人沃森

带走我的员工，把工厂留下，不久后，工厂就会长满杂草；拿走我的工厂，把我的员工留下，不久我们还会有一种更加好的工厂。

——美国钢铁大王安德鲁·

卡内基

我最大的成就是发觉人才，发觉一大批人才。他们比绝大多数的首席执行官都要优异。这些一流的人物在GE如鱼得水。

——杰克·韦

尔奇

造物之前造人。 —— 松下幸之助

所谓企业管理，最终就是人事管理。对人的管理，就是企业管理的代名词。

—— 德鲁克

优异企业之所以优异是因为他们能把一般人组织起来做出不一般的事业。

——汤姆·

彼得斯

问题？ 答案！

- 绝大多数人在工作中仅发挥了30%左右的能力。
- 人力资源管理每进步1%，企业绩效会提升5%。
- 具有健全人力资源管理实践的组织，与那些具有较不健全实践的组织相比，每利润、利润增长和总体绩效的水平都比较高。

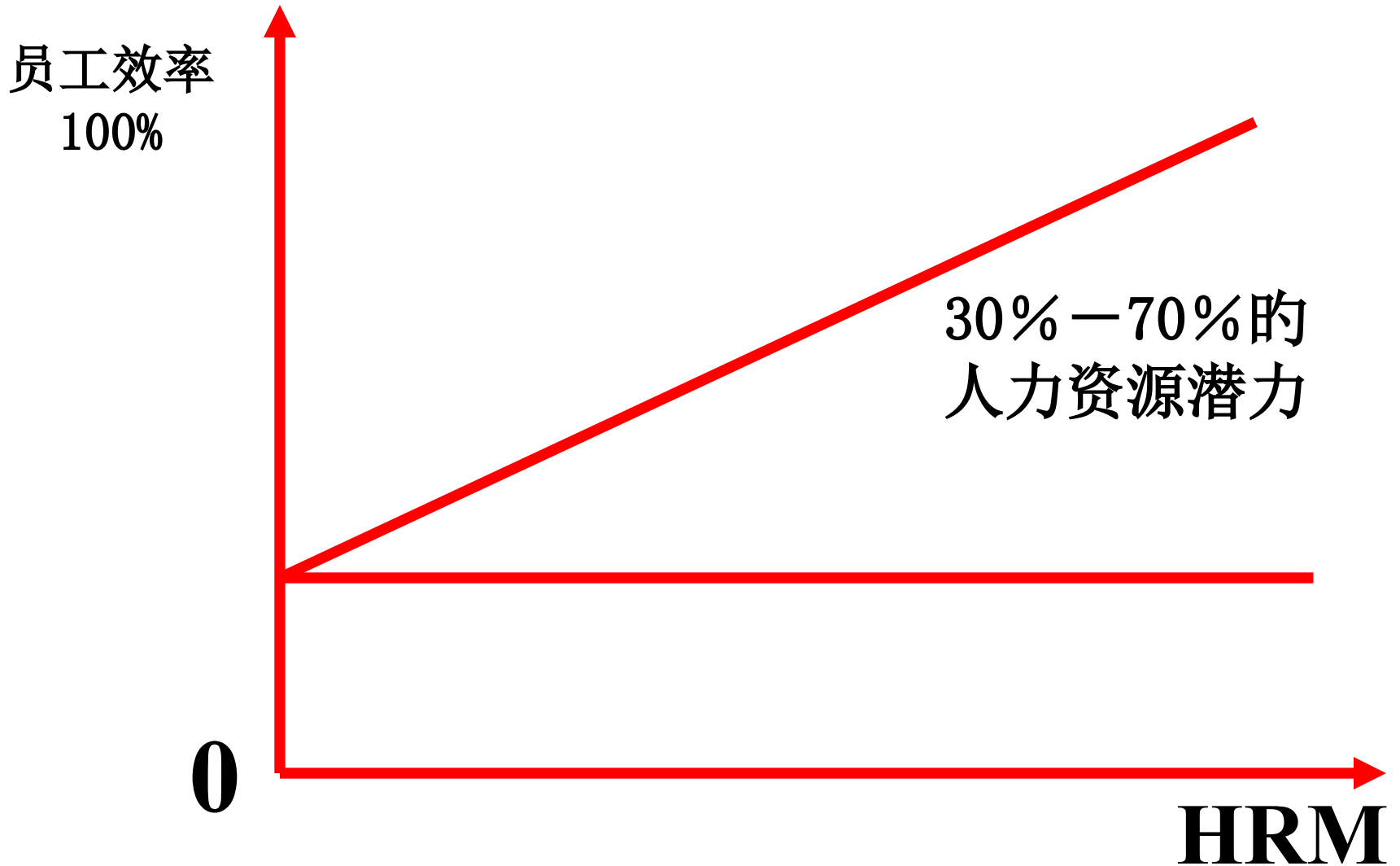
剧烈竞争形成人才开发烧潮

- 经济竞争靠科技、靠人才！
- 人才观的落后造成一种社会、国家的落后
- 美国和前苏联的人才观比较
- 苏联人：到德国抢好机器、设备、仪器
- 美国人：搜索队、德国科学家名单、100架飞机抢人才

■ 结论：

科技发展、经济发展、人才竞争剧烈的国际背景，世界各国都在主动研究人力资源开发与管理的对策，才形成了对人事管理学科、人事工作如此大的推动力、影响力。

人力资源管理和人力资源

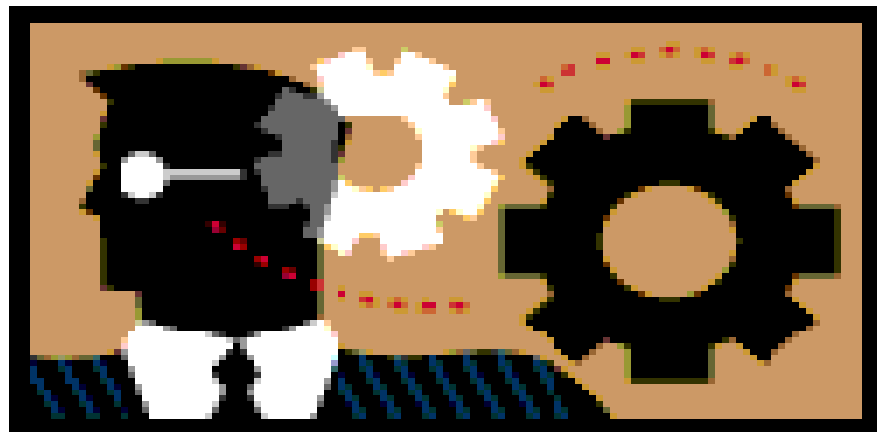


案例

- 台塑集团董事长王永庆发觉人才及其人才观
- 一种青年人找工作

答案——

人力资源管理



主要内容

- 人力资源管理的基本概念
- 组织与人力资源管理的关系
- 人力资源管理的发展
- 人力资源管理体系
- 二十一世纪人力资源管理

一、人力资源管理的基本概念

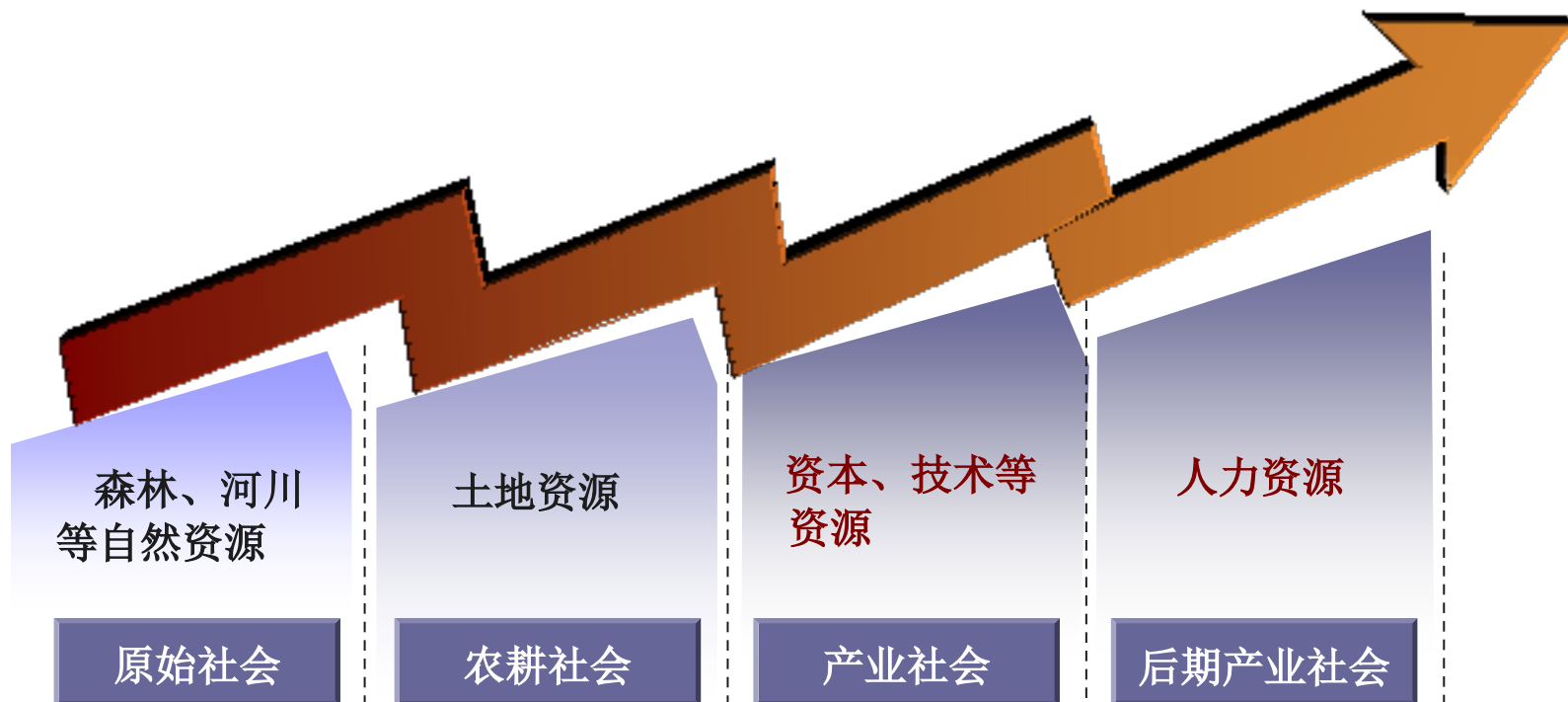
- 什么是人力资源？
- 什么是人力资源管理？

(一) 什么是人力资源

- 人力资源(通俗定义): 参加劳动的人员的总称。
- 人力资源(学术定义): 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们的总和。

人力资源的主要性

资源是有限的
创意是无限的



时代的变迁

- 70年代靠劳力
- 80年代靠财力
- 90年代靠智力

劳动力
生产力
竞争力



将来的竞争是科技的竞争，其实质是人才的竞争。

二战前

人类争夺的是资源

二战后

人类争夺的是市场

二十一世纪

人类争夺的是时间

外国大企业快步进入中国：

- 日本丰田、本田、三菱、日产等汽车企业把开拓中国市场作为他们的战略，扩大中国的生产基地。

争时间、争速度唯一的措施是管理开发好人力资源。合作、团队精神最主要。

人力资源是当代组织的首要资源

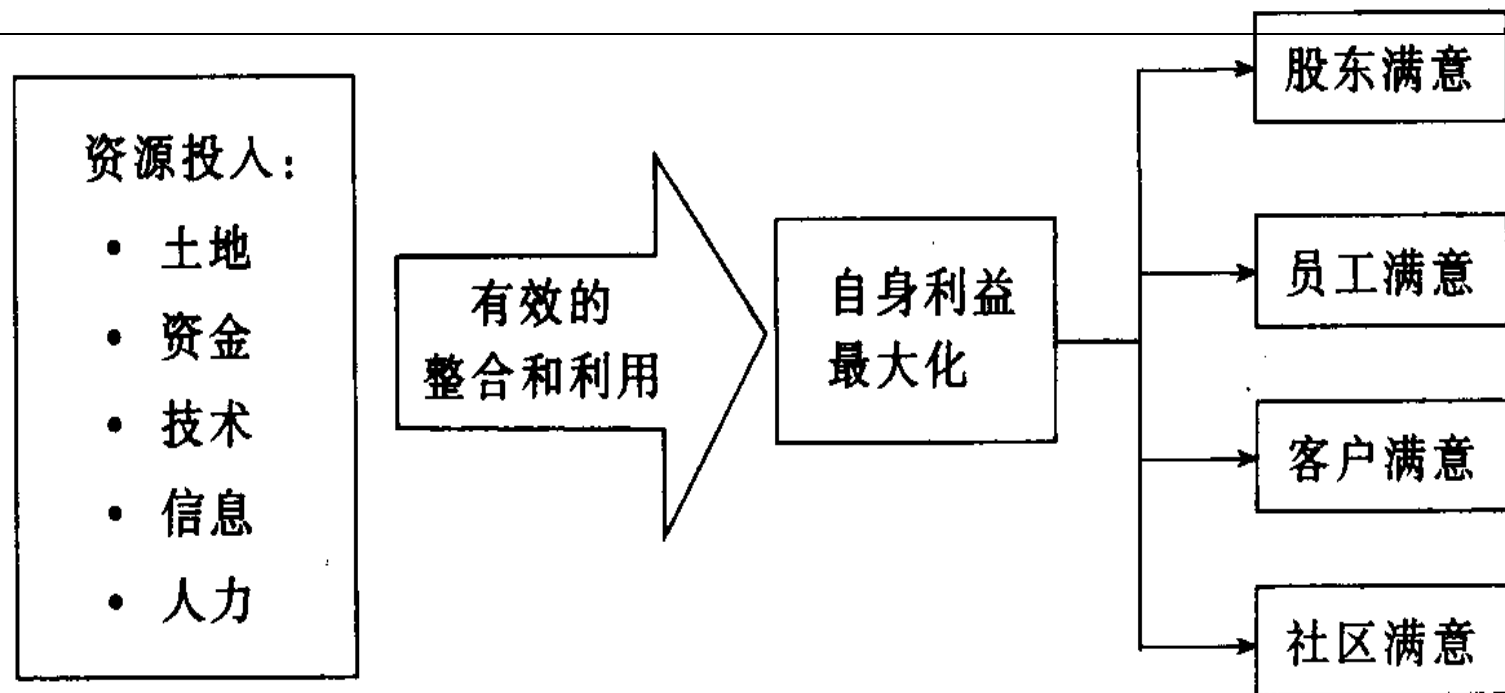
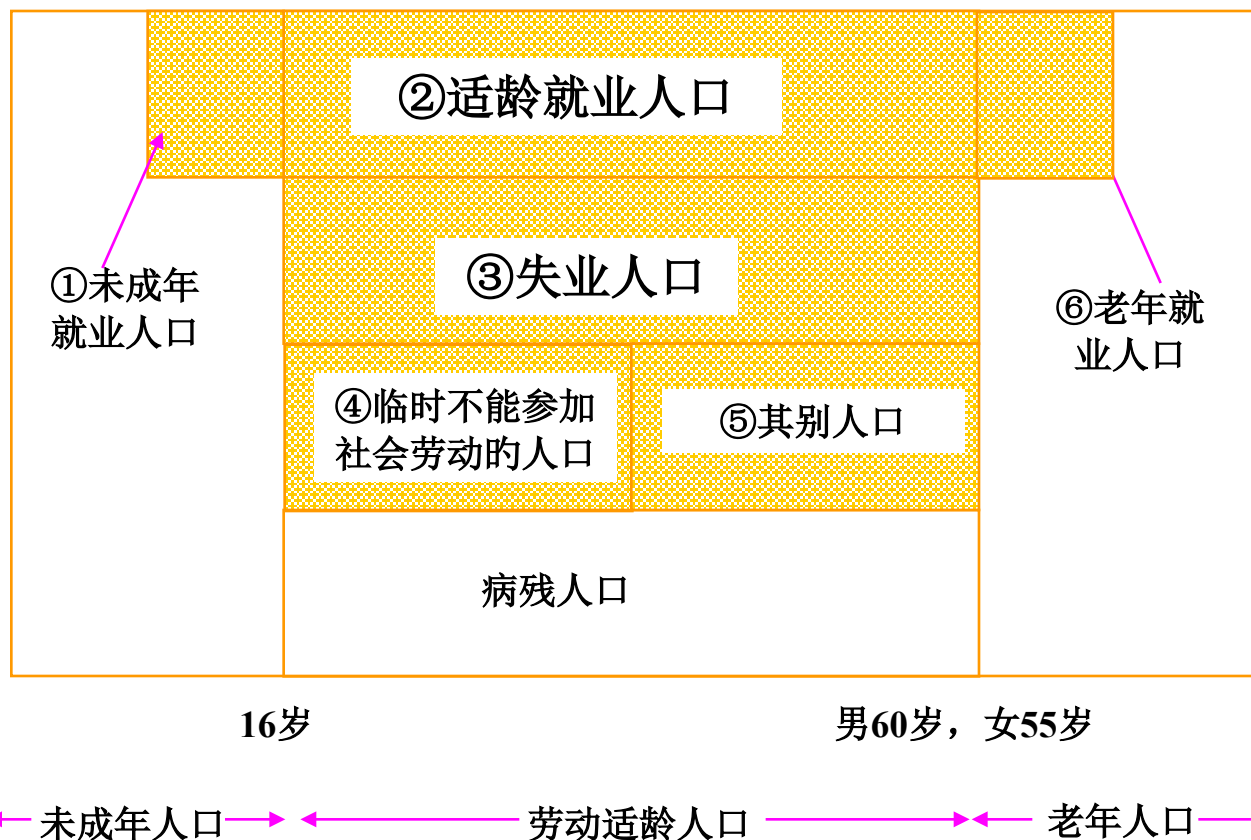


图 1—4 企业运作示意图

人口构成示意图



阐明：潜在的人力资源数量由阴影的六个部分构成。

现实的人力资源数量由①②⑥三个部分构成。

讨论

- 隐性失业在中国
- 人口老龄化
- 提前退休
- 童工问题
- 农民工问题

企业人力资源数量的拟定

- 正式职员
- 协议工
- 临时工

人力资源的质量构成

- 体质
- 智力
- 知识
- 技能
- 劳动态度
- 心理素质

人力资源的质量分类

- 人力资源=人力+人才
- 人力：靠提供体力和时间来取得酬劳的人。
- 人才：靠提供知识来取得酬劳的人。

讨论：区别两类人力资源的意义

- 供需关系的差别
- 流失率方面的差别
- 工资设计的差别
- 鼓励方式的差别
- 工作满意度的差别

人力资源的特点



• 人力资源的主动性

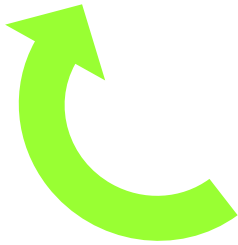


人能够主动地、
有意识的认识和改造世界，人是生产
力中最活跃的原因

.....



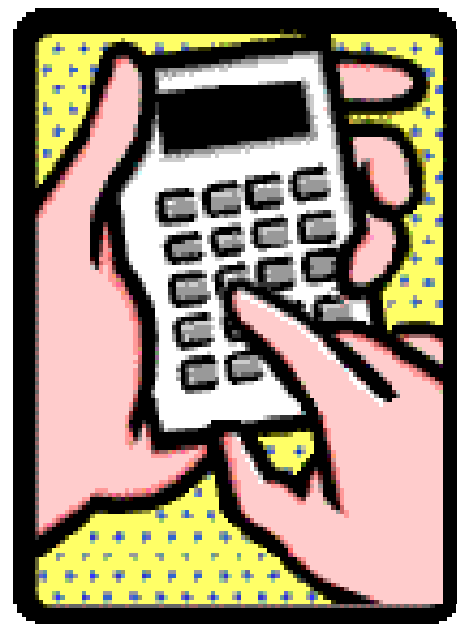
• 人力资源的时效性



人的一生
是有限的，也
是无限的……

• 人力资源的可再生性

在国民经济中，人力资源收益的份额正在迅速超出自然资源和资本资源。劳动力的市场价格和人力资源投资收益率不断上升，同步，高质量人力资源与低质量人力资源的收入差距也在扩大。

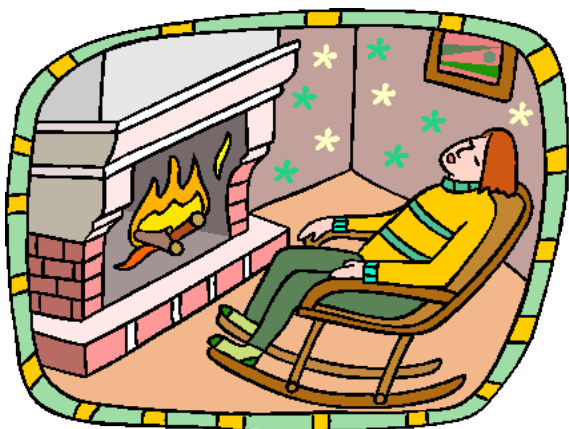


• 人力资源的社会性

人力资源是一种社会资源，其全部权应该归于社会，而不是某一社会经济单位.....



● 人力资源的可变性



人在使用过程中它发挥作用的程度可能会有所变动，从而具有一定的可变性……



中国人力资源的特点

- (1) 人力资源数量上非常丰富。
- (2) 劳动年龄人口呈较快的增长。
- (3) 劳动力整体科学文化水平低、素质差。

存在的问题：

构造上：人口总量过剩与构造性人才短缺

配置上：新型的管理体制不系统

开发上：适应性培训缺乏

鼓励上：合理的分配制度没有



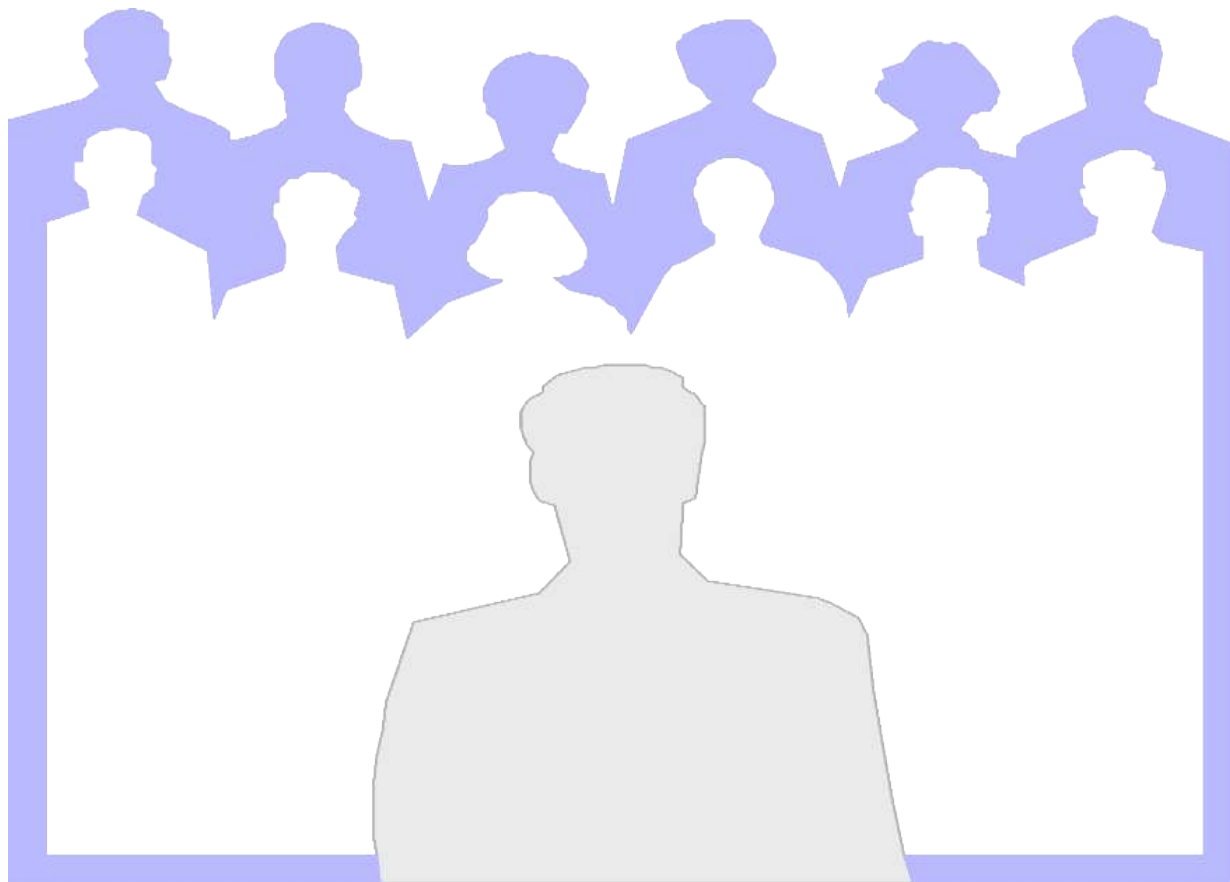
(二) 什么是人力资源管理?

- 人力资源管理（Human resources management, 简称HRM）是指为了完毕组织管理工作和总体目的，影响员工的行为、态度和绩效的多种组织管理政策、实践及制度安排。
- 人力资源管理的基本目的就是“吸引、保存、鼓励与开发”组织所需要的人力资源。

人力资源管理的特点

- 人：自由是人的天性
- 管理：控制人的自由
- 人力资源管理：是处理人类本质矛盾的过程

二、组织与人力资源管理的关系



1 组织目的与人力资源管理的关系

组织目的

- 我们的业务领域是什么？
- 我们的目的是什么？
- 我们的优势是什么？有哪些不足？我们的机会和威胁是什么？
- 组织所面临的主要的战略问题是什么？
- 实现我们目的的关键性原因是什么？

人力资源管理

- 在这一领域中我们需要什么样的员工？
- 我们需要什么样的组织形式来实现目的？
- 我们的人力资源怎样强化我们的优势？防止劣势？
在开发和鼓励员工方面我们有哪些机会？
在技能短缺和关键员工保存方面我们面临哪些问题？
- 有哪些主要的战略性问题是组织设计和人力资源管理应考虑的？
- 员工的素质，工作动机和工作态度是增进还是阻碍了组织的成功？

2 人力资源管理角色定位

讨论

- 为何人力资源管理在企业最主要,但人力资源部不是企业最主要的部门?
- 人力资源部怎样才干得到各部门的配合?

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/218115007065006130>