

高等院校工商管理核心课程精品教材

人力资源管理

Human Resource Management

贺小刚 刘丽君 主编

 上海财经大学出版社

高等院校工商管理核心课程精品教材
上海财经大学浙江学院精品课程

人力资源管理

贺小刚 刘丽君 主编

 上海财经大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/贺小刚,刘丽君主编. —上海:上海财经大学出版社,
2015.9

(高等院校工商管理核心课程精品教材)

ISBN 978-7-5642-2243-7/F·2243

I. ①人… II. ①贺…②刘… III. ①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(2015)第 194587 号

☐ 责任编辑 陈 明

☐ 封面设计 钱宇辰

RENLI ZIYUAN GUANLI

人 力 资 源 管 理

贺小刚 刘丽君 主编

上海财经大学出版社出版发行
(上海市武东路 321 号乙 邮编 200434)

网 址: <http://www.sufep.com>

电子邮箱: webmaster@sufep.com

全国新华书店经销

上海华教印务有限公司印刷装订
2015 年 9 月第 1 版 2015 年 9 月第 1 次印刷

787mm×1092mm 1/16 28 印张 716 千字
印数: 0 001—4 000 定价: 48.00 元

前 言

人力资源管理是企业基础性工作之一,但由于其工作范围始终围绕着企业的员工,致使这项工作具有一定的复杂性与灵活性,要求从事该项工作的管理者既要掌握基本的专业“管人”知识,还必须具备很强的艺术素养。

经过多年的发展,人力资源管理的基本活动以及所应具有的专业化知识已经形成了比较稳定的体系,具体包括:人力资源管理认知、工作分析与设计、人力资源规划制定、员工招聘、员工培训、员工使用与调配、胜任力模型的建立与应用、员工绩效管理、员工薪酬管理、员工劳动关系管理、员工职业生涯管理、人力资源的跨文化管理和创业型企业中的人力资源管理。

为使人力资源管理的理论与我国实践有效地融合,作者在撰写时力求体现如下特点:

(1)每一章节开篇提出本章节需要为企业解决什么问题,能给企业带来什么样的价值,使读者带着问题去阅读、思考,寻求自己关心的问题;

(2)每一章撰写时都遵循提出问题,找到理论支撑、工具、方法和模型,介绍业务操作流程和步骤,并撰写案例的结构安排;

(3)书中的图表尽可能地结合作者在实务操作过程中的体会和总结,以图说话,深入浅出;

(4)不仅对操作工具与模型进行相关介绍,而且还将操作步骤呈现给读者,而对于比较重要的理论则力求用附录案例予以说明,便于读者在实务操作中作为参考。

本教材是团队合作编写的成果。其中,贺小刚教授负责教材的总体性规划,刘丽君老师负责教材编写和协调工作;参与编写的老师有刘丽君(负责第五章、第九章、第十三章)、陈秋兰(负责第四章、第七章)、王正(负责第八章、第十章)、方晓芬(负责第十一章、第十二章)、曾鸣晔(负责第二章)、缪文清(负责第三章)、邵瑜(负责第六章)、蒋曼曼(负责第一章)。



本教材在编写过程中得到了上海财经大学浙江学院陈晓院长的支持,得到了上海财经大学浙江学院的精品课程建设基金的资助;上海财经大学出版社王芳老师一直关心本教材的出版,在她的热心帮助下,我们的教材才得以顺利出版。在此一并表示感谢。

贺小刚 刘丽君

2015年5月 浙江·金华

目 录

前言	1
第一章 人力资源管理概论	1
学习目标(知识点、技能点).....	1
案例导读	1
第一节 人力资源概述	3
第二节 人力资源管理概述	10
第三节 人力资源管理的演变和发展	18
复习思考题	23
案例讨论题	24
技能训练	26
第二章 企业战略、组织结构设计与人力资源管理.....	28
学习目标(知识点、技能点).....	28
案例导读	28
第一节 企业战略	30
第二节 企业战略与组织结构设计	36
第三节 企业战略、组织结构设计与人力资源管理的关系.....	45
复习思考题	58
案例讨论题	59
技能训练	60



第三章 人力资源战略规划	61
学习目标(知识点、技能点)	61
案例导读	61
第一节 人力资源战略分析	62
第二节 人力资源规划	66
第三节 人力资源规划的步骤和方法	74
第四节 人力资源规划的执行	82
第五节 人力资源规划的辅助工具——人力资源信息系统	83
复习思考题	89
案例讨论题	89
技能训练	90
第四章 职位分析与职位评价	91
学习目标(知识点、技能点)	91
案例导读	91
第一节 职位分析	92
第二节 职位评价	122
复习思考题	138
案例讨论题	138
技能训练	140
第五章 胜任力模型的建立与应用	141
学习目标(知识点、技能点)	141
案例导读	141
第一节 胜任力概论	142
第二节 胜任力模型建立的流程、技术与方法	155
第三节 胜任力模型的应用	162
复习思考题	172
案例讨论题	172
技能训练	173
第六章 员工招募与配置	174
学习目标(知识点、技能点)	174



案例导读·····	174
第一节 员工招募概述·····	175
第二节 员工招募的途径·····	177
第三节 员工甄选·····	191
第四节 员工配置·····	196
复习思考题·····	199
案例讨论题·····	199
技能训练·····	201
 第七章 培训与开发 ·····	 202
学习目标(知识点、技能点)·····	202
案例导读·····	202
第一节 培训与开发概述·····	203
第二节 培训与开发的过程·····	210
第三节 培训与开发的方法·····	220
第四节 新员工导向培训·····	231
复习思考题·····	234
案例讨论题·····	235
技能训练·····	236
 第八章 员工职业生涯管理 ·····	 238
学习目标(知识点、技能点)·····	238
案例导读·····	238
第一节 职业概述·····	241
第二节 职业意识·····	245
第三节 如何树立正确的职业意识·····	247
第四节 职业生涯规划·····	255
复习思考题·····	274
案例讨论题·····	274
技能训练·····	276
 第九章 绩效管理 ·····	 277
学习目标(知识点、技能点)·····	277

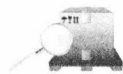


案例导读	277
第一节 绩效管理概述	277
第二节 绩效管理系统	284
第三节 绩效指标的设计	303
第四节 绩效管理的方法与应用	308
复习思考题	317
案例讨论题	317
技能训练	318
第十章 薪酬管理	319
学习目标(知识点、技能点)	319
案例导读	319
第一节 薪酬制度的设计	320
第二节 薪酬管理制度的制定程序	325
第三节 工资奖金制度的调整	327
第四节 工作岗位评价	331
第五节 工作岗位评价指标与标准	333
第六节 工作岗位评价方法与应用	347
第七节 人工成本核算	356
第八节 员工福利管理	364
第九节 各类保险金和住房公积金核算	365
复习思考题	368
案例讨论题	369
技能训练	371
第十一章 员工关系管理	372
学习目标(知识点、技能点)	372
案例导读	372
第一节 员工关系管理概述	372
第二节 劳动关系与集体谈判	378
第三节 员工的职业安全与健康	387
第四节 员工关系管理的热点和发展趋势	392
复习思考题	396



案例讨论题·····	396
技能训练·····	396
第十二章 人力资源的跨文化管理·····	397
学习目标(知识点、技能点) ·····	397
案例导读·····	397
第一节 人力资源跨文化管理的概念·····	398
第二节 文化差异的识别维度·····	402
第三节 人力资源跨文化管理的价值冲突·····	408
第四节 人力资源跨文化管理的内容·····	411
第五节 跨文化管理的类型和人力资源管理对策·····	413
复习思考题·····	419
案例讨论题·····	419
技能训练·····	420
第十三章 创业型企业中的人力资源管理·····	421
学习目标(知识点、技能点) ·····	421
案例导读·····	421
第一节 创业企业概况·····	421
第二节 创业企业的人力资源管理问题·····	425
复习思考题·····	436
案例讨论题·····	436
技能训练·····	437

第一章 人力资源管理概论



学习目标(知识点、技能点)

1. 掌握人力资源的含义和特征;
2. 了解人力资源的相关概念,并学会区分人力资源和人力资本;
3. 掌握人力资源管理的含义、目标与功能;
4. 理解人力资源管理的基本职能及其关系;
5. 理解人力资源管理的重要性;
6. 熟悉人力资源管理的演变过程,区分人力资源管理与人事管理;
7. 了解人力资源管理面临的挑战。



案例导读 海底捞的人力资源管理

1994年,当时还在四川拖拉机厂做电焊工的张勇,利用业余时间,在四川简阳的一条马路边支起了四张桌子,开始了自己的麻辣烫生意。没有一点经验的他,只能用无微不至的服务感动顾客,虽然当时他的麻辣烫口味还谈不上多么“美味”,但顾客却总是一次又一次地光临这个叫“海底捞”的小店。2010年,海底捞已经成为拥有超过50家连锁店的餐饮企业,公司营业收入超过6亿元,营业利润超过1亿元,资产总额达到2.5亿元。

视员工如家人

“人心都是肉长的,你对人家好,人家也就对你好;只要想办法让员工把公司当成家,员工就会把心放在顾客上。”海底捞董事长张勇这样表示。

家是怎么样的?怎么才能让员工把海底捞当成家?张勇为此做了很多努力。海底捞一名员工曾向外界介绍:“我们的员工宿舍都是正规住宅,有空调、暖气,还能上网,距离我们工作的地方步行也就20分钟。”不仅如此,他还介绍,公司还雇用专人负责打扫宿舍卫生。

张勇为了让员工没有后顾之忧,还在四川简阳建立了海底捞寄宿学校,专门为员工解决子女的教育问题。除此之外,张勇还想到了员工的父母,每月公司会给干部、优秀员工在家乡的父母寄一部分奖金。除了待遇,张勇更善于发掘员工的积极性。在海底捞的管理层考核中,标准只有两个,即顾客的满意度和员工的满意度,而被许多企业视为生命线的营业额和利润都没有列入考核范围。除此之外,张勇还尽量满足所有员工对发展与升迁的期待。海底捞95%的员工来自农村,对于这些员工,张勇的激励办法很实在——只要努力,都有升迁的机会。而事实上,一个农村小伙子,从普通服务员做到大区经理这样的例子,在海底捞中并不少见。

正是这些措施,使得海底捞拥有了一个相对稳定的员工团队。服务性行业的流动性非常



高,但是海底捞员工主动提出离开的却很少。许多餐馆到海底捞来挖人,从店长、大堂经理、领班甚至到普通服务员都未有所动。

张勇曾说:“我们有一个政策,凡是店长以下的干部要走,都由人力资源部通过猎头公司帮他联系一个好的工作,这是第一。第二是给8万元的安家费。这个政策已出来几年了,也撤过好几个店长,但都还是会留下。对于服务员来说,我觉得这个平台是很好的,每天都有新东西。”另外他认为,人不仅需要功名利禄,更需要尊敬,而对员工的尊敬主要体现在对他们的信任上。

在海底捞,信任的标志就是授权。很多公司用上百万年薪挖来职业经理人当总经理,但实际上,这个总经理连5万元的签字权都没有。在海底捞,店长就有3万元签字权,大宗采购部长、工程部长和小区经理有30万元签字权,而需要张勇签字的只是100万元以上的大订单,这着实看出张勇对员工的信任。“在我们这里,所有人都是海底捞的经理。即使一线普通员工,他也有给顾客先斩后奏的打折和免单权。只要我们的员工认为有充分的理由就可以给客人免菜或加菜,甚至是免单。”这种放心大胆的授权在民营企业实属少见,也许这就是海底捞成功的奥秘。

2006年海底捞成立了工会组织。张勇在工会成立时说:“一个无法回避的事实是,我们绝大多数员工来自农村,他们有一个共同的特征就是没有受过良好的教育,因此不可能像公务员和白领那样过上体面的生活。在陌生的城市,他们几乎没有任何有效的方法受到这个社会的尊敬。为什么这样?这一切怪谁?我们可以改变吗?”“每一个工会会员都必须明白一个基本道理,我们不是在执行公司命令去关心员工,而是真正意识到我们都是人,每个人都需要关心与被关心,而这个关心基于一种信念,那就是‘人生而平等’。”张勇的话,触动了当时在场的每一个员工,他不仅这样说了,而且真的做到了。他不仅仅是给了海底捞员工一份工作,而是给了他们一个实现梦想的平台。

《海底捞你学不会》一书中写道,师洪桥由于家境困难,难以完成学业。后来她成为北京海底捞的一名普通员工,她表示:“父母虽然没有给我富足的物质生活,但给了我一双手,一双可以改变自己命运的手。我在海底捞一边工作,一边学习,我相信我可以用这双手改变我的命运,因为海底捞给了我目标,给了我空间,还给了我学习和生活的条件。我会好好在海底捞实现我的梦,我也会继续供哥哥读完大学。”

杨小丽应该是海底捞最典型的一个例子。她是海底捞唯一的副总经理,今年刚满30岁。她的家在四川农村,由于哥哥生意失败,欠了不少高利贷,家里一贫如洗。就这样,杨小丽只好到海底捞干起了服务员。快过年了,杨小丽的母亲突然来找她,原来是债主来要钱,把家里所有值钱的东西都拿走了。母亲要杨小丽还能不能想办法借到800元,能让那些债主先回家。但当服务员的杨小丽,每月除了给自己留下零用,全部寄给了家里,哪还有多余的钱,没办法的女儿跟着妈妈哭红了眼。当张勇得知此事,便让财务借给小丽800元。过年了,公司发奖金了,杨小丽觉得肯定没自己的份儿——奖金要还那800元借款。可是会计找到她,让她去领奖金。小丽不解地问:“我还有奖金?”后来会计告诉她:“张大哥说了,你家还债的800元由公司出。”就这样,杨小丽怀着对公司的感恩,凭着一股韧劲,从一名服务员干到了现在的副总经理。

海底捞的火爆,还源自于它的创新。张勇曾这样说:“创新在海底捞不是刻意推行的,我们只是努力创造让员工愿意工作的环境,结果创新就不断涌现出来。没想到这就是创新。”后来,公司规模大了,张勇试图把创新用制度进行考核时,真正的创新反而少了。张勇认为,创新不



是想创就能创出来的,考核创新本身就是假设员工没有创新的能力和欲望,这是不信任的表现。

创新从何而来?一开始,海底捞是举办技能比赛,再到后来,点子多了,张勇就在海底捞搞了一个金点子排行榜。张勇说:“只要创意好,就会在全公司推广,现在几乎所有消费者能看到的特色服务创意都出自我们的员工。”

让员工先感到幸福和自由,再通过员工让顾客感到幸福。实际上,张勇的这种经营理念也并非首创,管理专家王育琨先生认为,在中国,连锁蛋糕店好利来创始人罗红信奉的理念就与张勇一致,都希望让员工活出最大的自在。而美国的一家叫做澳拜客(Outback)的连锁牛排店,其经营理念也与海底捞十分相似。可见,复制海底捞的成功并非不可,只是并非紧抓“服务”一词那么简单。

海底捞做到了真正意义上的人力资源管理,从内到外,以心换心,达到了人力资源管理的真正目的——员工与企业的双赢,共同迈向成功!

(资料来源:黄铁鹰:《海底捞你学不会》,中信出版社 2011 年版,有删改。)

海底捞做到了真正意义上的人力资源管理,它的员工不是资源,而是人。在当今这个以人为本的社会里,企业对待员工的方式,必须要把员工从当“资源”转变到当“人”上。企业的生命在于人力,企业的最大资产是人才。人的主体地位和价值应该得到充分的尊重。人性化管理能够充分挖掘员工自身的潜能,让员工奉献自己的热情和汗水,为企业的振兴和发展做出尽可能多的贡献。

进入 21 世纪以来,企业之间的竞争由最初产品间的竞争演变为企业资源的竞争。经济学中,把为企业创造财富而投入的一切要素统称为资源,其中包括人力资源、社会资源、物质资源、财务资源、技术资源、组织资源等。人力资源是一切资源中最宝贵的资源,是能够为企业创造独特竞争优势的战略性资源,是企业经营管理不可缺少的组成部分。现代企业正在面临的一个严重的挑战,就是如何选人、育人、用人、留人,以及如何做到人尽其才、才尽其用。

第一节 人力资源概述

一、人力资源的内涵

人力资源(Human Resource, HR)是由著名管理大师彼得·德鲁克(Peter Drucker)于 1954 年在其《管理实践》(*The Practice of Management*)一书中首次提出的。在该书中,他明确指出,人力资源和其他所有资源相比较而言,唯一的区别就是它是人,并且它拥有当前其他资源所没有的素质,即“协调能力、融合能力、判断力和想象力”。作为企业的经理们,必须考虑到它是一种具有“特殊资产”的资源,必须经过有效的激励机制才能开发利用,并为企业带来可见的经济价值。



阅读材料 1-1

彼得·德鲁克

彼得·德鲁克(1909~2005),现代管理学之父。

1909年11月19日,彼得·德鲁克出生于奥匈帝国统治下的维也纳,祖籍荷兰。其家族在17世纪时就从事书籍出版工作。父亲是奥国负责文化事务的官员,曾创办萨尔茨堡音乐节;他的母亲是奥国率先学习医科的妇女之一。德鲁克从小生长在富裕文化的环境之中,先后在奥地利和德国接受教育,1929年后在伦敦任新闻记者和国际银行的经济学家,并于1931年获法兰克福大学法学博士。1937年德鲁克移民美国,曾在一些银行、保险公司和跨国公司任经济学家与管理顾问,1943年加入美国籍。德鲁克曾在贝宁顿学院任哲学教授和政治学教授,并在纽约大学研究生院担任了20多年的管理学教授。尽管被称为“现代管理学之父”,但德鲁克一直认为自己首先是一名作家和教师。1942年,德鲁克受聘为当时世界上最大企业——通用汽车公司的顾问,对公司的内部管理结构进行研究。

1946年,德鲁克将心得写成《公司概念》一书,讲述“拥有不同技能和知识的人在一个大型组织里怎样分工合作”。该书的重要贡献还在于,德鲁克首次提出“组织”的概念,并且奠定了组织学的基础。

1954年,德鲁克出版《管理的实践》一书,提出了一个具有划时代意义的概念——目标管理,从此将管理学开创成为一门学科,从而奠定了管理大师的地位。

自彼得·德鲁克提出“人力资源”概念以后,国内外学者开始对人力资源展开研究,并给出了多种不同的解释。根据研究角度的不同,可以将这些定义分为两大类:

第一,从社会经济活动的参与者个体进行界定。陆国泰认为,人力资源是指一定社会区域内所有具有劳动能力的适龄劳动人口和超过劳动年龄的人口的总和。内贝尔·埃利斯(Nabil Elias)提出,人力资源是企业内部成员及外部的与企业相关的人,即总经理、雇员、合作伙伴和顾客等可提供潜在服务及有利于企业预期经营的人员总和。郑晓明提出,人力资源是指能够推动社会和经济发展的具有智力和体力劳动能力的人的总称。于桂兰和魏海燕认为,人力资源是指人拥有的知识、技能、经验、健康等“共性化”要素和个性、兴趣、价值观、团队意识等“个性化”要素,以及态度、努力、情感等“情绪化”要素的有机结合。

第二,从能力角度进行界定。苏珊·E.杰克逊(Susan E. Jackson)、兰德尔·S.舒勒(Randall S. Schuler)在《管理人力资源:合作伙伴的责任、定位与分工》一书中指出,人力资源是组织可以将其看作能够为创建和实现组织的使命、愿景、战略与目标做出潜在贡献的人所具备的可被利用的能力与才干。赵曙明认为,人力资源是包含在人体内的一种生产能力,是表现在劳动者身上的、以劳动者的数量和质量表示的资源,它对经济起着生产性的作用,使国民收入持续增长。它是最活跃、最积极的主动性的生产要素,是积累和创造物质资本、开发和利用自然资源、促进和发展国民经济、推动和促进社会变革的主要力量。张德在《人力资源开发与管理》中指出,人力资源是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和尚未投入建设的人口的能力。陈维政提出,人力资源是指能够推动特定社会系统发展进步并达成其目标的该系统的人们的能力的总和。



综合国内外学者对人力资源概念的不同观点,我们认为:人力资源是指能够创造价值,推动整个经济和社会发展且具有劳动能力的人口总和。

二、人力资源的构成

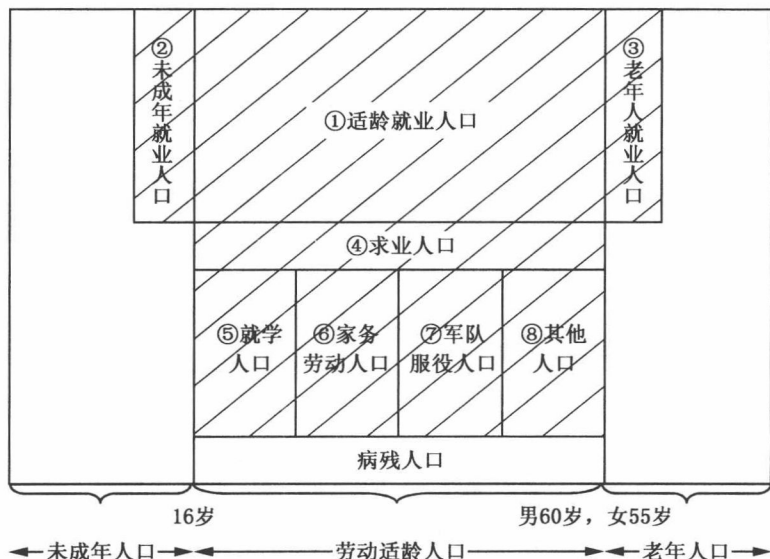
任何事物都有质和量的规定性,质反映了事物的内部规定性,量反映了事物的一种外部表现性。人力资源是依附于人所具有的能力,它不是指人本身,其核心是劳动力,因此人力资源的数量和质量可以用劳动力的数量和质量来反映。

(一)人力资源的数量

人力资源的数量反映了人力资源在量上的规定性,指从数量的角度来计算和衡量人力资源。

1. 衡量人力资源数量的主要指标

(1)现实人力资源和潜在人力资源。现实人力资源的数量是指一个国家或地区在一定时间内已经被利用的人力资源数量,即已就业的人口数量。潜在人力资源的数量是指尚未被利用的,且具有劳动能力的人口总计,如在校学生、家庭妇女、现役军人,等等。在一定条件下,潜在的人力资源可以转化为现实人力资源。根据以上内容,可以对我国的人口构成作如下划分,如图 1-1 所示^①。



注:潜在人力资源④~⑧;现实人力资源①~③。

图 1-1 我国人口构成

(2) 人力资源的绝对量与相对量。人力资源的绝对量是指具有劳动能力的人口总和,既包括现实的人力资源也包括潜在的人力资源。它是反映一个国家或地区人力资源实力的重要指标。人力资源的相对量又称为人力资源率,是指人力资源的绝对量占总人口的比重。人力资源率越高,表明一个国家或地区可以投入劳动市场的人力资源越多。

^① 董克用:《人力资源管理概论》(第三版),中国人民大学出版社 2011 年版,第 6 页。



2. 影响人力资源数量的因素

从经济学的角度来看,影响人力资源数量的因素主要有以下三个方面:

(1)人口总量。人口是人力资源的基础,人力资源是人口总量的一部分,一个国家或地区的人力资源数量的变动主要取决于该国家或地区人口的变动。

(2)人口的年龄构成。人口的年龄构成直接影响着人力资源的数量。在人口总量一定的条件下,不同的年龄结构会使人力资源的数量有所不同,这也表现为人口金字塔的变形。因此,可以通过调节人口年龄的构成来应对人力资源老化现象的产生。

(3)人口迁移。人口迁移就是人口在地区之间流动。它是造成人力资源数量在地区之间分布状况发生改变的重要因素。

(二)人力资源的质量

人力资源的质量反映了人力资源在质上的规定性,是指劳动者所具有的综合素质。人力资源的质量由劳动者的身体素质、智力开发程度、心理素质和劳动态度构成,是在这三者组合作用下,劳动者在劳动中表现出的体力、智力和技能水平,反映了人力资源的质量状况,如图 1-2 所示。

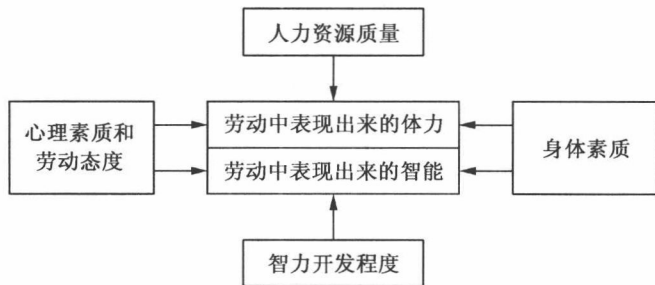


图 1-2 人力资源质量的构成要素

人力资源丰富程度不仅要用其数量来计量,更应该用其质量来评价。与人力资源的数量相比,人力资源质量更为重要。数量只能反映人力资源的规模,不能反映人力资源所从事劳动的复杂程度。质量可以替代数量,高质量的人力资源可以促进社会进步和经济增长。

三、人力资源的相关概念

(一)人力资源、人口资源和人才资源

人力资源又称劳动力资源,是指一个国家或地区具有劳动能力的人口总和。其中,劳动能力包括体力劳动和脑力劳动。人口资源指一个国家或地区所拥有的人口的总量。它是社会生产不可缺少的物质条件,是一切人力资源、人才资源的基本来源。所谓人才,指具有一定专业知识或技能,并为社会创造贡献的人。人才资源是人力资源中能力和素质层次较高的劳动者,是在价值创造过程中起关键作用或重要作用的那部分人。

从以上三个概念可以看出,人力资源、人口资源和人才资源在本质上是有所不同的。人口资源的本质是人,强调的是人的数量;人才资源的本质也是人,但它强调的是人的能力和质量层次;人力资源的本质则是脑力和体力。人口资源是最多的,它是人力资源形成的数量基础,人力资源是在这总和中具备劳动能力的人,而人才资源是人力资源的佼佼者。虽然它们的本质不同,但是这三者在数量上却存在一种包含关系,如图 1-3 所示。

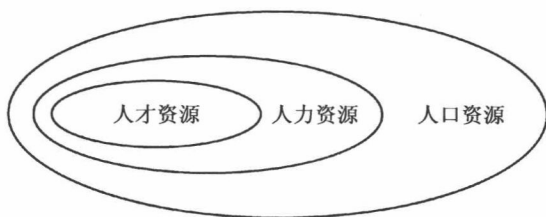


图 1-3 人才资源、人力资源与人口资源的关系

(二) 人力资源和人力资本

1. 资本和人力资本

著名经济学家萨缪尔森将资本的含义界定为“一种通过人类生产实践活动制造出来的生产要素,本身就属于一种耐用投入品”。在现代经济学领域被广泛认同的观点是,服务于生产过程的,有利于生产能力增强和生产效率不断提高的元素都可以归类为资本的范畴,具体来说,资本就是指投入到生产中去各类设备、厂房设施以及专业知识和生产技能。“人力资本”是美国经济学家西奥多·舒尔茨(T.W.Schultz)于1960年提出,他在出任美国经济学会会长时,发表了《人力资本投资》就职演说,该演说精辟地阐述了他关于人力资本的观点。在舒尔茨看来,人力资本是通过对人力资源投资而体现在劳动者身上的体力、智力和技能,它是另一种形态的资本,与物质资本共同构成了国民财富,而这种资本的有形形态就是人力资源。人力资本是劳动者身上所具备的两种能力:一种是通过先天遗传获得的,由个人与生俱来的基因所决定的;另一种是后天获得的,由个人经过努力学习而形成的。人力资本可以看作是经过投入一定的成本后形成的,使得劳动者具有更多的专业知识,具备更专业的生产技能并最终综合展现出来的更高的生产能力,这种能力的不断提升成为社会经济发展和生产效率不断提升的最为主要的动力因素^①。

2. 人力资源和人力资本的关系

在人力资本提出后一个相当长的时间里,虽然“人力资本”被经济学和管理学领域里的专家频频使用,但并未引起特别的关注,究其原因,主要是人们把“人力资本”与“人力资源”当成了一回事,无非叫法不同而已。虽然这两个概念有着十分紧密的联系,但它们之间还是存在一定的区别。

首先,人力资源是将人作为财富的源泉,是从投入产出的角度来研究人对经济发展的作用,是从人的潜能与财富的关系来研究人的问题。人力资本是体现在劳动者身上的,通过投资形成,能为投资者带来投资回报,并以劳动者的能力和知识或者质量表现出来的资本形式。它考虑的是投资成本带来多少价值,是从投入与收益的关系来研究人的问题。

其次,人力资源分为自然性人力资源和资本性人力资源。自然性人力资源是指未经任何开发的遗传素质与个体;资本性人力资源是指经过教育、培训等投资而形成的人力资本。人力资本是指所投入的物质资本在人身上所凝结的人力资本,是可以投入经济活动并带来新价值的资本性人力资源。人力资本存在于人力资源之中^②。

再次,人力资源和人力资本的计量形式不同。众所周知,资源是存量的概念,而资本则兼

① 王健菊:《基于人力资本视角下的企业绩效研究》,《学术论坛》(南宁),2012年第10期。

② 资料来源:<http://www.vsharing.com/k/HR/2008-10/613575.html>。