



21st CENTURY
实用规划教材

21世纪全国应用型本科财经管理系列实用规划教材

人力资源管理 原理与实务

主 编 邹 华 修桂华
副主编 冯 静



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS



中国农业大学出版社
CHINA AGRICULTURAL UNIVERSITY PRESS

F241
2724
2

21 世纪全国应用型本科财经管理系列实用规划教材

人力资源管理原理与实务

主 编 邹 华 修桂华

副主编 冯 静

参 编 何继新 刘 雷 孙 莹



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS



中国农业大学出版社
CHINA AGRICULTURAL UNIVERSITY PRESS

内 容 简 介

本书在内容上具有较强的系统性和实用性。作为人力资源管理专业的基础课教材,本书对人力资源管理的基本理论和基础知识进行了较为全面的总结和阐述。同时,根据人力资源管理专业实践性和应用性强的特点,结合人力资源管理实践领域中的有效经验和新鲜实践,对人力资源管理的基本技能和方法进行了较为充分的介绍。各章后面都附有思考题和案例分析,以帮助读者总结和进一步思考。

本书可作为相关管理专业本科、专科人力资源管理课程的教材,还可作为各种行业从事人力资源管理工作人员的自学参考书。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理原理与实务/邹华,修桂华主编. —北京:中国农业大学出版社;北京大学出版社,2008.8
(21世纪全国应用型本科财经管理系列实用规划教材)

ISBN 978-7-81117-496-0

I. 人… II. ①邹…②修… III. 劳动力资源—高等学校—教材 IV.F241

中国版本图书馆CIP数据核字(2008)第069131号

书 名: 人力资源管理原理与实务

著作责任者: 邹 华 修桂华 主编

总 策 划: 第六事业部

执行策划: 李 虎

责任编辑: 赖 青 丛晓红

标准书号: ISBN 978-7-81117-496-0

出 版 者: 北京大学出版社(地址: 北京市海淀区成府路205号 邮编: 100871)

网址: <http://www.pup.cn> <http://www.pup6.com> E-mail: pup_6@163.com

电话: 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62750667 出版部 62754962

中国农业大学出版社(地址: 北京市海淀区圆明园西路2号 邮编: 100193)

网址: <http://www.cau.edu.cn/caup> E-mail: cbsszs@cau.edu.cn

电话: 编辑部 62732617 营销中心 62731190 读者服务部 62732336

印 刷 者: 北京宏伟双华印刷有限公司

发 行 者: 北京大学出版社 中国农业大学出版社

经 销 者: 新华书店

规 格: 787mm×980mm 16开本 21.25印张 400千字

版 次: 2008年8月第1版 2008年8月第1次印刷

定 价: 32.00元

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究

举报电话: 010-62752024

电子邮箱: fd@pup.pku.edu.cn

21 世纪全国应用型本科财经管理系列实用规划教材

专家编审委员会

主任委员 刘诗白

副主任委员 (按拼音排序)

韩传模

李全喜

王宗萍

颜爱民

曾 旗

朱廷珺

顾问 (按拼音排序)

高俊山

郭复初

胡运权

万后芬

张 强

委员 (按拼音排序)

程春梅

邓德胜

范 徵

冯根尧

冯雷鸣

黄解宇

李定珍

李相合

李小红

刘志超

沈爱华

王富华

王仁祥

吴宝华

张淑敏

赵邦宏

赵 宏

赵秀玲

法律顾问 杨士富

丛 书 序

我国越来越多的高等院校设置了经济管理类学科专业,这是一个包括经济学、管理科学与工程、工商管理、公共管理、农业经济管理、图书档案学6个二级学科门类和22个专业的庞大学科体系。2006年教育部的数据表明在全国普通高校中经济类专业布点1518个,管理类专业布点4328个。其中除少量院校设置的经济管理专业偏重理论教学外,绝大部分属于应用型专业。经济管理类应用型专业主要着眼于培养社会主义国民经济发展所需要的德智体全面发展的高素质专门人才,要求既具有比较扎实的理论功底和良好的发展后劲,又具有较强的职业技能,并且又要求具有较好的创新精神和实践能力。

在当前开拓新型工业化道路,推进全面小康社会建设的新时期,进一步加强经济管理人才的培养,注重经济理论的系统化学习,特别是现代财经管理理论的学习,提高学生的专业理论素质和应用实践能力,培养出一大批高水平、高素质的经济管理人才,越来越成为提升我国经济竞争力、保证国民经济持续健康发展的重要前提。这就要求高等财经教育要更加注重依据国内外社会经济条件的变化适时变革和调整教育目标和教学内容;要求经济管理学科专业更加注重应用、注重实践、注重规范、注重国际交流;要求经济管理学科专业与其他学科专业相互交融与协调发展;要求高等财经教育培养的人才具有更加丰富的社会知识和较强的人文素质及创新精神。要完成上述任务,各所高等院校需要进行深入的教学改革和创新。特别是要搞好有较高质量的教材的编写和创新。

出版社的领导和编辑通过对国内大学经济管理学科教材实际情况的调研,在与众多专家学者讨论的基础上,决定编写和出版一套面向经济管理学科专业的应用型系列教材,这是一项有利于促进高校教学改革发展的重要措施。

本系列教材是按照高等学校经济类和管理类学科本科专业规范、培养方案,以及课程教学大纲的要求,合理定位,由长期在教学第一线从事教学工作的教师立足于21世纪经济管理类学科发展的需要,深入分析经济管理类专业本科学生现状及存在问题,探索经济管理类专业本科学生综合素质培养的途径,以科学性、先进性、系统性和实用性为目标,其编写的特色主要体现在以下几个方面:

(1) 关注经济管理学科发展的大背景,拓宽理论基础和专业知识,着眼于增强教学内容的联系实际和应用性,突出创造能力和创新意识。

(2) 体系完整、严密。系列涵盖经济类、管理类相关专业以及与经管相关的部分法律类课程,并把握相关课程之间的关系,整个系列丛书形成一套完整、严密的知识结构体系。

(3) 内容新颖。借鉴国外最新的教材,融会当前有关经济管理学科的最新理论和实践

经验,用最新知识充实教材内容。

(4) 合作交流的成果。本系列教材是由全国上百所高校教师共同编写而成,在相互进行学术交流、经验借鉴、取长补短、集思广益的基础上,形成编写大纲。最终融合了各地特点,具有较强的适应性。

(5) 案例教学。教材具备大量案例研究分析,让学生在学习过程中理论联系实际,特别列举了我国经济管理工作中的大量实际案例,这可大大增强学生的实际操作能力。

(6) 注重能力的培养。力求做到不断强化自我学习能力、思维能力、创造性解决问题的能力以及不断自我更新知识的能力,促进学生向着富有鲜明个性的方向发展。

作为高要求,财管理类教材应在基本理论上做到以马克思主义为指导,结合我国财经工作的新实践,充分汲取中华民族优秀文化和西方科学管理思想,形成具有中国特色的创新教材。这一目标不可能一蹴而就,需要作者通过长期艰苦的学术劳动和不断地进行教材内容的更新才能达成。我希望这一系列教材的编写,将是我国拥有较高质量的高校财经管理学科应用型教材建设工程的新尝试和新起点。

我要感谢参加本系列教材编写和审稿的各位老师所付出的大量卓有成效的辛勤劳动。由于编写时间紧、相互协调难度大等原因,本系列教材肯定还存在一些不足和错漏。我相信,在各位老师的关心和帮助下,本系列教材一定能不断地改进和完善,并在我国大学经济管理类学科专业的教学改革和课程体系建设中起到应有的促进作用。

刘诗白

2007年8月

刘诗白 刘诗白教授现任西南财经大学名誉校长、博士生导师,四川省社会科学联合会主席,《经济学家》杂志主编,全国高等财经院校资本论研究会会长,学术团体“新知研究院”院长。

前 言

有关人力资源管理的著作和教材并不少见,但是如何把人力资源管理的内容精华汇编成一部具有前沿性、实用性的书是目前迫切需要解决的问题。本书在众多前人的研究基础上,用简洁、明快的方式,结合图例与表格,将不同风格的人力资源管理学体系奉献给广大读者。本书注重观点的系统性和开放性,突出内容的实用性,其主导思想在于关注人力资源管理理论的总体构架和运行方式,突破了以往仅局限于部分内容的集中研究。

本书建议学时为 40 学时,具体学时建议安排如下:

章 节	章 名	建议学时数
第 1 章	人力资源导论	4 学时
第 2 章	工作分析与工作设计	2 学时
第 3 章	人力资源战略与规划	4 学时
第 4 章	人力资源招聘与选拔	6 学时
第 5 章	人力资源培训与开发	2 学时
第 6 章	绩效管理	4 学时
第 7 章	薪酬管理	4 学时
第 8 章	员工激励	2 学时
第 9 章	劳动关系与社会保障管理	2 学时
第 10 章	职业管理	4 学时
第 11 章	人力资源流动管理	2 学时
第 12 章	跨国公司的人力资源管理	4 学时

参与本书编写的有沈阳工业大学邹华(第 1 章、第 10 章)、沈阳化工学院修桂华(第 2 章、第 3 章)、辽宁工学院冯静(第 4 章、第 6 章)、北华大学何继新(第 8 章、第 9 章)、沈阳工业大学刘雷(第 5 章、第 7 章)、沈阳理工大学孙莹(第 11 章、第 12 章)。

本书主要读者对象包括:高等院校以及科学研究机构中从事管理科学与工程、工商管理等相关专业的教学人员、科研人员、本科生和研究生,企业相关管理人员以及政府相关部门管理人员等。

在本书的编写过程中,沈阳工业大学管理学院院长张青山教授、副院长徐剑教授以及崔东红副教授给予了大力支持。此外,我们拜读了国内外大量专家和作家的著作,并参阅和借鉴了其中部分内容,在此一并表示感谢。

编 者

2008 年 6 月

目 录

第1章 人力资源导论.....1

1.1 人力资源的概念.....2

1.1.1 人力资源的概念与特点.....2

1.1.2 相关概念.....8

1.1.3 人力资源是企业的宝贵资源...11

1.2 人力资源管理的职能、内容和意义...12

1.2.1 人力资源管理的含义和职能...12

1.2.2 人力资源管理的内容.....15

1.2.3 人力资源管理的意义.....16

1.3 人力资源管理的发展与模式比较.....17

1.3.1 国外人力资源管理的 发展阶段.....17

1.3.2 中国人力资源管理学的 产生与发展.....18

1.3.3 人力资源管理 and 传统劳动 人事管理的区别.....19

1.3.4 美、日人力资源管理模式的 比较.....20

第2章 工作分析与工作设计.....28

2.1 工作分析的含义、任务与内容.....29

2.1.1 工作分析的含义.....29

2.1.2 工作分析的意义.....29

2.1.3 工作分析的目的.....30

2.1.4 工作分析的任务.....30

2.1.5 工作分析的内容.....31

2.2 工作分析的信息获取.....33

2.2.1 问卷调查法.....33

2.2.2 资料分析法.....34

2.2.3 面谈法.....34

2.2.4 观察法.....35

2.2.5 参与法.....36

2.2.6 实验法.....36

2.3 工作分析过程.....37

2.3.1 准备阶段.....37

2.3.2 调查阶段.....38

2.3.3 分析阶段.....38

2.3.4 完成阶段.....39

2.3.5 评价与控制.....40

2.3.6 工作说明书与规范书.....41

2.4 工作设计.....45

2.4.1 工作设计概述.....45

2.4.2 工作设计的要求.....46

2.4.3 工作设计的作用.....46

2.4.4 工作设计的相关因素.....47

2.4.5 工作设计的方法.....48

思考题.....52

第3章 人力资源战略与规划.....54

3.1 人力资源战略概述.....55

3.1.1 人力资源战略的定义.....55

3.1.2 人力资源战略的分类.....55

3.2 人力资源战略的构建.....58

3.2.1 人力资源战略的制定.....58

3.2.2 人力资源战略的实施.....59

3.2.3 人力资源战略与企业 总体经营战略的整合.....60

3.2.4 人力资源战略评估.....62

3.2.5	人力资源战略制定的方法	62	4.2.2	人力资源招聘的流程	93
3.3	人力资源规划概述	64	4.3	人力资源招聘的来源与方法	95
3.3.1	人力资源规划的含义与意义	65	4.3.1	内部招聘	95
3.3.2	人力资源规划的内容	66	4.3.2	外部招聘	97
3.3.3	人力资源规划的分类	67	4.3.3	校园招聘	100
3.3.4	人力资源规划的作用	68	4.4	人力资源的选拔与评价	102
3.3.5	人力资源规划的过程	68	4.4.1	人员选拔与评价的 含义和作用	102
3.3.6	人力资源战略规划	69	4.4.2	人员选拔与评价的 一般方法	103
3.3.7	人力资源规划与人力资源 管理其他职能的关系	70	4.5	员工录用与新员工培训	115
3.3.8	人力资源规划的程序	72	4.5.1	背景调查	115
3.3.9	人力资源规划的执行	73	4.5.2	体检	115
3.4	人力资源规划的编制与平衡	74	4.5.3	作出录用决策	116
3.4.1	人力资源需求预测的 影响因素	74	4.5.4	通知应聘者	116
3.4.2	人力资源需求预测的方法	75	4.5.5	签订试用合同或聘用合同	117
3.5	人力资源的供求预测	78	4.5.6	新员工入职培训	118
3.5.1	人力资源供求预测的 外部影响因素	79	思考题		119
3.5.2	人力资源供给预测的 内部影响因素	79	第5章	人力资源培训与开发	124
3.5.3	人力资源供给的预测方法	80	5.1	人力资源培训与开发的 内涵和意义	125
3.6	人力资源需求平衡分析与决策	84	5.1.1	人力资源培训与开发的 内涵	125
3.6.1	人力资源过剩时的对策	84	5.1.2	人力资源培训与开发的 意义	125
3.6.2	人力资源短缺时的对策	85	5.2	人力资源培训与开发需求分析	128
3.6.3	经理人员的需求与供给分析	86	5.2.1	培训需求信息的收集	128
思考题		88	5.2.2	培训需求分析的内容	130
第4章	人力资源招聘与选拔	89	5.3	人力资源的培训方法与 培训效果评价	133
4.1	人力资源招聘的含义与意义	90	5.3.1	人力资源的培训方法	133
4.1.1	人力资源招聘的含义	90	5.3.2	人力资源的培训效果评价	139
4.1.2	人力资源招聘的意义	90			
4.2	人力资源招聘的原则与流程	92			
4.2.1	人力资源招聘的原则	92			

思考题	142	7.5 福利体系的设计	198
第 6 章 绩效管理	146	7.5.1 福利的概念与福利的功能	198
6.1 绩效与绩效管理	147	7.5.2 福利的形式和内容	199
6.1.1 绩效的含义与特点	147	7.5.3 福利的管理	201
6.1.2 绩效管理的含义与特点	147	思考题	203
6.1.3 绩效管理在组织中的作用	148	第 8 章 员工激励	206
6.2 绩效考评的内容与分类	149	8.1 激励的概念与类型	207
6.2.1 绩效考评的内容	149	8.1.1 激励的概念和功能	207
6.2.2 绩效考评的分类	151	8.1.2 激励的要素与类型	211
6.3 绩效考评的原则与程序	153	8.1.3 激励水平与激励效应	214
6.3.1 绩效考评的原则	153	8.2 需要与激励	216
6.3.2 绩效考评的程序	154	8.2.1 需要的特性与类型	216
6.4 绩效考评的方法与结果应用	157	8.2.2 需要层次与结构模式	220
6.4.1 绩效考评的常用方法	157	8.2.3 需要与激励的关系	223
6.4.2 绩效考评的系统方法	162	8.3 动机与激励	226
6.4.3 绩效考评结果的应用	165	8.3.1 动机的产生与机能	226
思考题	167	8.3.2 动机的特性与分类	228
第 7 章 薪酬管理	172	8.3.3 动机的结构与强度	230
7.1 薪酬的概念、功能及影响因素	173	8.3.4 动机与激励的关系	231
7.1.1 薪酬的概念	173	第 9 章 劳动关系与社会保障管理	235
7.1.2 薪酬的功能及影响因素	175	9.1 劳动关系管理	236
7.2 薪酬设计的基本原则和流程	178	9.1.1 劳动关系管理的 概念与性质	236
7.2.1 薪酬设计的基本原则	178	9.1.2 劳动关系管理的 类型与主体	241
7.2.2 薪酬设计的流程	179	9.1.3 劳动合同	244
7.3 基本薪酬体系的设计	180	9.1.4 劳动争议	250
7.3.1 基于职位的薪酬体系	180	9.2 社会保障管理	254
7.3.2 基于技能的薪酬体系	185	9.2.1 社会保障的含义与特征	254
7.4 奖励制度的设计	189	9.2.2 社会保障制度的发展	256
7.4.1 奖励制度概述	190	9.2.3 社会保障的功能	258
7.4.2 奖励制度设计的 要求和原则	190	9.2.4 社会保障体系	259
7.4.3 奖励制度体系	191		
7.4.4 奖励制度的效果评价	197		

9.2.5 社会保障制度确立的 基本原则.....	261	11.2.2 外部因素.....	296
9.2.6 社会保障制度改革的 目标与要求.....	263	11.3 人力资源流动的调控方法.....	297
第 10 章 职业管理	269	11.3.1 人力资源流动的 规章管理.....	297
10.1 职业生涯管理概述.....	270	11.3.2 具体调控方法.....	298
10.1.1 职业生涯及其管理的 含义.....	270	11.4 留住核心员工.....	300
10.1.2 职业生涯管理的任务.....	272	11.4.1 企业核心员工的 概念及其心理特征.....	300
10.2 职业生涯设计与管理.....	273	11.4.2 核心员工流失对 企业发展的危害.....	301
10.2.1 职业生涯设计.....	273	11.4.3 企业留住核心员工的 措施.....	302
10.2.2 影响职业期望的因素.....	274	思考题.....	304
10.2.3 职业生涯设计的内容.....	275	第 12 章 跨国公司的人力资源管理	307
10.2.4 职业选择理论.....	276	12.1 跨国公司人力资源管理的 特点与内容.....	308
10.3 职业管理.....	278	12.1.1 跨国公司人力资源 管理的特点.....	308
10.3.1 职业管理的含义及其 作用.....	278	12.1.2 跨国公司人力资源 管理的内容.....	310
10.3.2 职业管理的内容.....	280	12.2 跨国公司的战略性人力资源管理.....	312
10.4 职业发展理论.....	282	12.2.1 战略性人力资源 管理的界定.....	312
10.4.1 职业发展阶段的含义.....	282	12.2.2 战略性人力资源 管理的内容.....	312
10.4.2 职业发展阶段理论.....	284	12.3 跨国公司职能性人力资源管理.....	314
10.4.3 “职业锚”理论.....	289	12.3.1 人才招聘.....	314
思考题.....	291	12.3.2 人才的培训与开发.....	317
第 11 章 人力资源流动管理	293	12.3.3 薪酬管理的多元化结构.....	319
11.1 人力资源流动的含义与 客观必然性.....	294	思考题.....	321
11.1.1 人力资源流动的含义.....	294	参考文献	324
11.1.2 人力资源流动的 客观必然性.....	294		
11.2 影响人力资源流动的因素.....	295		
11.2.1 内部因素.....	295		

第 1 章 人力资源导论

教学目标

通过本章的学习，对人力资源管理有一定的了解和认识。

教学要求

了解人力资源的含义、一般特征及其意义，掌握人力资源管理的概念、主要职能活动以及人力资源管理的产生与发展过程。



1.1 人力资源的概念

1.1.1 人力资源的概念与特点

1. 资源

资源是一个经济学术语,它泛指社会财富的源泉,指给人们带来新的使用价值和价值的客观存在物。在经济学意义上,人们一般把资源看做是用来进行价值增值的物质实体,是为了创造物质财富而投入生产活动中的一切要素。

对资源的分类有多种,常见的是分为两大类:一类是来自自然界的物质资源,可称之为自然资源,例如森林、矿藏、河流、草地等;另一类是来自人类自身的知识、技能智力和体力,可以称之为人力资源。

2. 人力资源

人力资源可以说是当代颇为时尚的管理术语。目前所理解的人力资源概念,是由管理大师彼得·德鲁克(Peter Drucker)于1954年在其《管理实践》一书中首先正式提出的。他认为,与其他资源相比,人力资源是一种特殊的资源,必须通过有效的激励机制才能开发利用,并为企业带来可观的经济价值。德鲁克虽然提出了人力资源的概念,并指出了其重要性,但却未对人力资源这一概念给出详细的定义,后来的学者从不同角度给出了不同的定义。根据研究角度的不同,可以将这些定义分为两大类。

第一类主要是从能力的角度来解释人力资源的含义,持这种观点的人占了较大的比例,主要包括:

(1) 所谓人力资源,是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和尚未投入建设的人口的能力。

(2) 所谓人力资源,是指包含在人体内的一种生产能力,它是表现在劳动者的身上、以劳动者的数量和质量来表示的资源,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。

(3) 人力资源是指社会组织内部全部劳动人口中蕴涵的劳动能力的总和。

(4) 所谓人力资源,是指劳动过程中可以直接投入的体力、智力、心力的总和及其形成的基础素质,包括知识、技能、经验、品性与态度等身心素质。

(5) 人力资源是指组织中拥有的成员的技能、能力、知识以及他们的潜力和协作力。

第二类主要是从人的角度来解释人力资源的含义,例如:

(1) 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

(2) 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。

(3) 企业组织内外具有劳动能力的人的总和。

(4) 智力正常的人都是人力资源。这是最一般的人力资源的含义。

本书倾向于接受从能力的角度对人力资源的定义。一方面,从能力的角度来理解人力资源的含义更接近它的本质。前面已经指出,资源是指财富形成的来源,而人对财富形成能起贡献作用的不是别的方面,是人所具有的知识、经验、技能、体能等能力,在这个意义上,人力资源的本质就是能力,人只不过是一个载体。另一方面,从能力的角度定义和理解人力资源,使其更能反映我国在今后相当一段时间里劳动力资源总量过剩,但结构性短缺的人力现实,使这一概念更能符合我国的国情,具有存在和使用的现实意义。

此外,在不同的领域中,人力资源的内涵与外延是有区别的。如在人口学领域内,人力资源是一个广义范畴的概念,一般是指一个国家或地区的一切能够从事体力劳动和脑力劳动的人的总称(包括有潜在劳动能力的 16 周岁以下的未成年人与男 60 周岁、女 55 岁以上的超过劳动年龄的人)。而在“管理”领域内,人力资源是就社会活动、政治活动、经济活动(包括生产流通)中投入的要素而言的,其内涵更丰富而外延较小。人力资源的内涵是指在社会活动、政治活动、经济活动中正从事体力劳动和脑力劳动的人的一切能力,包括体力、知识、技能、经验这些先天与后天培养的能力;而其外延缩小为处于劳动(或就业)年龄内的范围。在本书中所论及的领域主要是指从事经济活动的企业(以及有关的公司、工厂等经济实体),并不专门论及其他社会活动(如医院、学校、农村的各种活动)以及政治活动(如政府机关、社会团体等的活动)。因此,在本书的“管理”领域中所指的人力资源,其内涵是指在从事经济活动的实体中的一些从业人员,包括普通工人、职员、专业技术人员及高层领导者等;其外延相对缩小到“经济管理”范围。

最后,对人力资源的概念还可以有宏观意义和微观意义上的理解。人力资源在宏观意义上的概念是以国家或地区为单位进行划分和计量的;在微观意义上的概念则是以部门和企、事业单位进行划分和计量的。

总而言之,人力资源是指人所具有的对价值创造起贡献作用,并且能够被组织所利用的体力和脑力的总和。此定义包括以下几个要点:

(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所利用,这里的“组织”既可以大到一个国家或地区,也可以小到一个企业或单位。这里的“能够”既含有社会现实条件允许组织利用这一能力的意思,又含有这一能力“愿意”被利用和值得被利用的意思。

3. 人力资源的特征

为了研究人力资源,并科学有效地对其进行管理,必须认识和把握人力资源的特征。

人力资源是一种进行社会生产的特殊又重要的资源。这种资源与其他资源相比较,具有自己鲜明的个性特征。

1) 人力资源具有生成过程的时代性与社会性

一个国家或地区的人力资源,在其形成过程中要受到时代条件的制约。同时在社会上发挥作用的几代人,生下来就置身于既定的生产力和生产关系之中,当时的社会发展水平从整体上制约着这批人力资源的素质。他们只能在时代为他们提供的条件下努力发挥其作用。时代条件制约着人力资源的数量和质量,以及人力资源的素质。也就是说,任何人力资源的成长与成熟,都是在一个特定的时代背景条件下进行的。一个时代的社会状况,包括政治的、经济的、教育的、文化的因素,都会影响和制约在这个时代中发展起来的人力资源,培养出一代或几代人力资源特定的价值观、道德观和认知方式等,并会体现在他们的工作行为和劳动态度上。人力资源生成的时代特征,意味着人力资源管理不能脱离其管理对象的时代性。明确时代留给他们的长处和不足,这样才能在人力资源的不断开发过程中确立目标和方向。

2) 人力资源具有开发对象的能动性

能动性是人力资源的一个根本特征,是人力资源区别于其他资源的本质所在。其他资源在其开发过程中,完全出于被动的地位,人力资源则不同,在被开发过程中,人是有目的的。人力资源能有意识地进行活动,有自己的思想、情感和思维,能对自身行为做出抉择,能主动调节与外部的关系,并利用其他资源去推动社会经济的发展。所谓能动性就是说,当人力资源作为生产要素的一部分进入生产过程后,便会在一切活动中居于中心位置,起着主导的作用,能够发挥引导、操纵、控制其他资源的功能。衡量人力资源开发的程度如何,就要看它对人的能动性、积极性调动得如何、发挥得如何。更为重要的是,由于人具有创造性思维的潜能,能够在人类各项活动中发挥创造性的作用,不仅能适应社会历史条件和环境的变化,而且能革新旧的思维方式,创新观念,提出新方法,赋予社会发展以新的活力。正是人力资源具有能动性,才使人类社会不断地前进,才加速了社会和经济的发展。人力资源管理的目的旨在运用有效的激励和开发机制,拓展人力资源的创新能力。

3) 人力资源具有使用过程的时效性

人力资源使用过程的时效性是指人力资源的形成与作用效率要受其生命周期的限制。在人的少年儿童时期,人力资源的投资始终存在但却不能提供现实的产出;在青壮年时期,人力资源开始产出,并不断增大产出的质与量;而到了老年时期,人力资源的产出量又由于人的体力与精力的下降而在总体上有所下降,直至丧失劳动能力,退出人力资源范围。也就是说,人力资源存在于人的生命之中,它是一种具有生命的资源,它的形成、开发、配置和使用都要受到时间的限制。作为生物有机体的人有其生命的周期,每个人都要经历幼少年期、青年期、中年期、老年期,由于每个时期人的体能和智力不同,其各个时期的劳动能力各不相同,因而这种资源在各个时期的可利用程度也不相同。特别应当注意的是,

每个人的一生要经历一些特定的生理和心理发展阶段,每个发展阶段都有成长的特性,而其中有一段时期,不仅年龄适当,体力充沛,同时随着工作经验和素质的培养,各方面的工作能力也渐入佳境。在这个时期,应要求被组织及时地开发和使用,即组织应委以重任。如果组织对这一时期的人力资源储之不用,或没有充分使用,一方面按照素质衰退理论,其才能会逐渐退化,甚至消失;另一方面,过了最佳的生理、心理时期,人力资源的综合素质能力就开始从顶峰下降。因此,如果组织不注意这一点的话,不仅会导致人力资源的浪费,而且甚至会影响到组织工作的绩效以及发展目标。这就要求人力资源部门对人力资源必须做到适时开发、及时利用、讲究时效,并有效地调整人力资源的投入与产出,最大限度地保证人力资源的产出,延长人力资源发挥作用的时间。

4) 人力资源的开发过程具有持续性

一般的物质资源只有一次开发或二次开发,形成产品使用之后,就不存在继续开发的问题。人力资源则不同,开发使用之后仍可以继续开发,使用过程的同时也是开发过程,而且这种开发过程具有持续性。传统的观念和做法认为,人们毕业后就进入工作阶段,开发与使用界限分明。这种“干电池”理论目前已经被“蓄电池”理论所代替。人力资源“蓄电池”理论认为,人力资源身上具有多种潜在的素质,他们在工作中表现出来的往往只是冰山的一角,更多的能力由于缺乏适当的使用环境而被压抑。因此,组织可以通过各种渠道和方式,促使人力资源在使用中被不断地开发出来。当人力资源经过每一次新的开发后,其素质能够不断地积蓄起来,以往开发出来的素质会在新的开发中附加地发挥作用。因此,人们在得到一次开发、二次开发并工作之后,还必须继续不断地学习,不断地充实和提高自己,尤其是在当代新技术革命的推动使知识更新周期不断缩短的情况下。作为人力资源的管理者,应把自己管理的对象视为不断开发的对象,运用培训的方式,不断更新和提高其知识结构和水平,从而不断地增强人力资源自身的能力。

5) 人力资源具有特殊资本性

一方面,人力资源作为一种经济性的资源,具有资本的属性,这在前面已有介绍。另一方面,人力资源又不同于一般的资本。虽然人力资源与一般资本一样具有投入产出规律,但一般的实物资本普遍存在着收益递减的规律;而来自实践的研究结果证明,人力资本在现代社会经济发展中呈现了收益递增的规律,它的收益份额大大超过了自然资源和资本资源。也就是说,对人力资源的投资无论对社会还是对个人,所带来的收益要远远大于对其他资源投资所产生的收益。这是由人力资源的高增值性决定的。

6) 人力资源具有增值性

这一特征体现在人力资源的经济价值呈不断上升的趋势上。劳动力的市场价格在上升,人力资源的投资收益率在上升,劳动者自己可支配的收入也在上升。高质量人力资源与低质量人力资源的收入差距明显地拉大。

7) 人力资源具有生成、利用和闲置过程的消耗性

人力资源与一般物质资源的另外一个明显区别是,人力资源若不加以利用,处于闲置状态时,具有消耗性。这是因为人力资源在其闲置过程中,为了维持其本身的生存,必须消耗一定数量的物质性资源,比如粮食、水、能源等,这是人力资源用以维持生命所必不可少的消耗。这种消耗性意味着,即使一部分人力资源处于闲置状态(如未得到使用或暂时失业),其组织或社会也必须付出必要的经济性补偿和物质保障。此外,人力资源在生长和利用的同时也具有消耗性,各个国家为雇佣规定的最低工作标准就含有对人力资源消耗性的承认意义。

8) 人力资源具有再生性

人力资源是一种再生资源、“活”的资源。一方面,基于人口的再生产和劳动力的再生产,是通过人口总体内各个个体的不断替换更新和劳动力“消耗—生产—再消耗—再生产”的过程实现的;另一方面,人的体能在一个生产过程中消耗之后,又可以通过休息和补充能量而得到恢复。此外,如果人的知识陈旧、过时了,还可以通过培训和学习等手段得到更新。因此,人本身、人的体能与知识技能都是可以再生的。当然,人力资源的再生性不同于一般生物资源的再生性,除了遵守一般生物学规律之外,它还受到人类自身意识、意志的支配和人类文明发展活动的影响,受到新技术革命的制约。保证这种再生过程的顺利进行,将有利于人力资源的开发和利用。

4. 人力资源的数量和质量构成

作为一种资源,人力资源也同样具有质的规定性和量的规定性。作为“能力”来理解的人力资源在组织中的总量应该由这种能力的数量和质量来决定,亦即由具有一定能力水平的人力资源的数量来决定。

1) 人力资源的数量

对于企业而言,人力资源的数量一般来说就是其员工的数量。对于国家而言,人力资源的数量可以从现实人力资源的数量和潜在人力资源的数量两个方面来计量。

就宏观而言,潜在人力资源的数量可依据一个国家具有劳动能力的人口量加以计量。但是实际允许成为劳动力的是满足法律规定条件的人。为此,各国都根据其国情(经济和社会的发展状况、人口状况、教育制度、劳动力自身的生理特点等)对人口进行劳动年龄的划分。就业年龄的下限指的是最低就业年龄,国际劳动组织通过的第138号《准予就业最低年龄公约》规定:最低就业年龄为14周岁,而世界上大多数国家都以16周岁作为劳动年龄的下限。例如,美国规定为16岁;日本、英国规定为15岁;一些热带地区的国家规定的年龄下限还要小些,如菲律宾规定从10岁起就算劳动年龄了。一般来说,大多数国家只规定劳动年龄的下限而无上限。我国现行的劳动年龄规定为:男性16~60岁,女性16~55岁。位于劳动年龄上下限之间的人口称为劳动适龄人口。小于劳动年龄下限的人口称为未成年人口,大于劳动年龄上限的人口称为老年人口。