

Human Resource
Development And Management

人力资源 开发与管理

主编 赵恒平



武汉理工大学出版社

Wuhan University of Technology Press

人力资源开发与管理

主 编 赵恒平

副主编 雷卫平 闵 剑

武汉理工大学出版社

内 容 提 要

本书从战略高度全面系统地阐述了人力资源开发与管理的基本原理、主要活动及相关的流程与方法。全书共十七章,主要包括人力资源开发与管理导论、人力资源开发与管理的发展、人力资源开发与管理的基础、人力资源战略、人力资源规划、工作分析、人力资源招聘、人员的配置与使用、培训与开发、职业生涯管理、激励、绩效管理、薪酬管理、劳动关系管理、人力资源开发与管理的环境、组织文化建设、知识经济时代的人力资源管理等内容。

本书可作为相关专业的研究生、本科生的专业课教材,也可作为相关管理人员和领导的培训教材。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源开发与管理/赵恒平主编. —武汉:武汉理工大学出版社,2008.9
ISBN 978-7-5629-2689-4

I. 人… II. 赵… III. ① 劳动力资源-资源开发 ② 劳动力资源-资源管理
IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 140318 号

出版发行:武汉理工大学出版社

地 址:武汉市武昌珞狮路 122 号 邮编:430070

<http://www.techbook.com.cn> 理工图书网

印 刷 厂:武汉理工大印刷厂

开 本:787×1092 1/16

印 张:18.75

字 数:492 千字

版 次:2008 年 9 月第 1 版

印 次:2008 年 9 月第 1 次印刷

印 数:1—3000 册

定 价:28.00 元

凡使用本教材的教师,可通过 E-mail 索取电子教案或邮件包。

E-mail: wutpcqx@163.com louyanfang2004@sina.com

本社购书热线电话:027-87394412 87383695 87384729 87397097(传真)

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页等印装质量问题,请向出版社发行部调换。

前 言

21 世纪,人类进入了一个以知识为主宰的全新经济时代——知识经济时代。在这个时代,人才是组织的命脉所在,组织之间的竞争,归根结底是人才的竞争,是人力资源综合素质的竞争。在全球经济一体化、竞争日益加剧的环境下,人才已成为决定一个组织前途的关键因素。谁拥有一流的人力资源,谁就能发展得更快,谁就能获得竞争优势。因此,人力资源开发与管理也就成为现代组织管理的重中之重,组织必须高度重视人力资源的开发与管理。

本书从战略高度全面系统地阐述了人力资源开发与管理的基本原理、主要活动及相关的流程与方法。全书共十七章,主要包括人力资源开发与管理导论、人力资源开发与管理的发展、人力资源开发与管理的基础、人力资源战略、人力资源规划、工作分析、人力资源招聘、人员的配置与使用、培训与开发、职业生涯管理、激励、绩效管理、薪酬管理、劳动关系管理、人力资源开发与管理的环境、组织文化建设、知识经济时代的人力资源管理等内容。

本书在编写中突出了以下特点:

前瞻性。本书在追求作为教材的成熟性和完整性的同时,尽量收集反映国内外在人力资源开发与管理方面的理论与技术方面最新进展的信息,体现人力资源开发与管理的发展动向与趋势。尽可能帮助学习者和从事人力资源开发与管理的工作人员拓宽视野,掌握该学科的最新理论成果和实际操作技巧。

系统性。本书系统地阐述了人力资源开发与管理的背景、发展历程和各职能活动的理论基础,并对人力资源开发与管理的整个体系进行了完整论述,有利于学习者和实际工作者进行系统的学习。

可操作性。本书内容切合当前我国人力资源开发与管理的实际,管理者可以将其与自己的管理活动进行对照,理论联系实际解决工作中的相关问题,具有很强的可操作性。

本书可作为相关专业的研究生、本科生的专业课教材,也可作为相关管理人员和领导的培训教材。

本书在编写过程中,参阅和借鉴了国内外专家、学者的大量著作和论文,我们在此谨向这些专家、学者表示由衷的感谢!人力资源开发与管理是一门涉及范围较广、发展较快的学科,虽然我们为编写本书付出了努力,但由于水平及能力有限,书中难免有不足之处,恳请读者批评指正。

编 者

2008 年 6 月

目 录

第一章 人力资源开发与管理导论	(1)
第一节 人力资源开发与管理概述	(1)
第二节 人力资源开发与管理任务、内容和职能	(13)
第三节 学习和研究人力资源开发与管理的方法	(18)
复习思考题	(20)
第二章 人力资源开发与管理的发展	(21)
第一节 中国古代人力资源开发与管理思想	(21)
第二节 西方国家人力资源开发与管理思想	(26)
第三节 我国当代学者对人力资源开发与管理的研究	(41)
复习思考题	(46)
第三章 人力资源开发与管理的基础	(47)
第一节 马克思主义关于人的理论	(47)
第二节 人性假设理论	(48)
第三节 人本管理与人力资本理论	(52)
第四节 人力资源开发与管理心理学基础	(56)
第五节 人事矛盾运动规律	(68)
第六节 人力资源管理原理	(69)
复习思考题	(73)
第四章 人力资源战略	(74)
第一节 人力资源战略概述	(74)
第二节 人力资源战略的制定	(75)
第三节 人力资源战略的实施与评价	(77)
复习思考题	(79)
第五章 人力资源规划	(80)
第一节 人力资源规划概述	(80)
第二节 人力资源规划的制定原则和程序	(83)
第三节 人力资源需求预测	(84)
第四节 人力资源供给预测	(87)
第五节 人力资源供需平衡分析与调整	(91)

复习思考题	(94)
第六章 工作分析	(95)
第一节 工作分析概述	(95)
第二节 工作分析的程序	(98)
第三节 工作说明书的编写	(100)
第四节 工作分析的方法	(104)
复习思考题	(106)
第七章 人力资源招聘	(107)
第一节 人力资源招聘概述	(107)
第二节 人力资源招聘与录用程序	(109)
第三节 人力资源招聘中的测试方法	(111)
第四节 人力资源招聘评估	(116)
复习思考题	(122)
第八章 人员的配置与使用	(123)
第一节 人员配置概述	(123)
第二节 人员职务升降	(126)
第三节 人员合理流动	(131)
复习思考题	(136)
第九章 培训与开发	(137)
第一节 培训与开发概述	(137)
第二节 培训与开发的相关理论	(147)
第三节 培训与开发的流程	(150)
第四节 管理人员的培训与开发	(155)
第五节 培训与开发的组织管理	(157)
复习思考题	(163)
第十章 职业生涯管理	(164)
第一节 职业生涯管理概述	(164)
第二节 职业生涯发展及特征	(168)
第三节 影响职业生涯变化的主要因素	(171)
第四节 员工职业发展管理	(175)
第五节 职业生涯设计的实施步骤	(177)
复习思考题	(180)

第十一章 激励	(181)
第一节 激励概述	(181)
第二节 激励的原则与方法	(182)
第三节 奖励与惩罚	(186)
第四节 股权激励	(188)
复习思考题	(191)
第十二章 绩效管理	(192)
第一节 绩效管理概述	(192)
第二节 绩效管理的主要方法	(196)
第三节 绩效计划	(202)
第四节 绩效沟通	(204)
第五节 绩效评估	(205)
第六节 绩效反馈	(208)
复习思考题	(210)
第十三章 薪酬管理	(211)
第一节 薪酬管理概述	(211)
第二节 薪酬管理的理论基础	(217)
第三节 薪酬设计	(219)
第四节 福利制度	(225)
第五节 薪酬管理国际化趋势	(228)
复习思考题	(236)
第十四章 劳动关系管理	(237)
第一节 劳动关系概述	(237)
第二节 劳动者的地位和权利	(238)
第三节 劳动关系管理的内容与手段	(240)
第四节 劳动合同	(241)
第五节 工会、职工代表大会的性质和作用	(250)
第六节 劳动争议及处理	(251)
第七节 劳动协商和谈判	(254)
第八节 劳动保护	(256)
复习思考题	(262)
第十五章 人力资源开发与管理的环境	(263)
第一节 人力资源开发与管理的环境概述	(263)
第二节 人力资源开发与管理的外部环境	(264)

第三节 人力资源开发与管理的内部环境·····	(266)
复习思考题·····	(269)
第十六章 组织文化建设·····	(270)
第一节 组织文化·····	(270)
第二节 组织文化建设·····	(274)
第三节 领导者与组织文化建设·····	(276)
复习思考题·····	(278)
第十七章 知识经济时代的人力资源管理·····	(279)
第一节 知识经济概述·····	(279)
第二节 知识经济时代下的人力资源·····	(280)
第三节 知识经济时代人力资源管理的发展及创新·····	(283)
复习思考题·····	(288)
参考文献·····	(289)

第一章 人力资源开发与管理导论

人力资源是一切资源中最宝贵的资源,是现代管理的核心。不断提高人力资源开发与管理的水平,不仅是当前发展经济、提高竞争力的需要,也是一个国家、一个民族、一个地区、一个组织长期兴旺发达的重要保证。

第一节 人力资源开发与管理概述

人力资源是一种具有战略性的资源,是组织生存发展并始终保持竞争力的源泉。人力资源开发与管理不仅可为组织科学管理人才、合理使用人才提供保证,而且可为组织的发展提供强大的智力支持和精神动力。

一、人力资源的含义

(一) 人口资源、人力资源、人力资本

1. 人口资源(Population Resources)

人口资源是指一个国家或地区的人口总体,即全部的自然人。它是人力资源的基础。

2. 人力资源(Human Resources)

目前,学术界有关人力资源概念的表述有很多,如“人力资源是指一个国家或地区有劳动能力的人口的总和”;“人力资源是指具有智力劳动和体力劳动能力的人的总和”;“人力资源是指包含在人体内的一种生产能力”;“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”;“人力资源是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口”等。综合学术界众多观点,我们认为:人力资源,也称“劳动力资源”,是指在一定时空范围内能够创造物质财富和精神财富、具有智力劳动和体力劳动能力的人的总和。

要正确理解人力资源的概念,必须把握以下几点:

第一,与其他资源,如自然资源、资本资源和信息资源等不同,人力资源是一种具有主观能动性的活的资源;

第二,人力作为一种资源,其本身不仅具有价值性,而且在经济活动中能够带来新价值,即它是资财之源,从而将人口中那些根本不具有或已经失去了劳动能力的纯消费人口排除于人力资源之外;

第三,人力资源与其他资源一样,不仅具有量的规定性,而且更重要的是具有质的规定性,即人力资源是质和量的统一;

第四,人力作为人口的基本特征之一,它的计量应以一定的时间和空间作为统计范围,也就是说,我们所谈论的人力资源,通常是一定时间、一定空间(如一定地域,某一具体企事业单位等)内的人力资源。

3. 人力资本(Human Capital)

关于人力资本的概念与界定并没有统一的说法,大多数专家学者倾向于人力资本理论创始人 T. W. 舒尔茨和 G. S. 贝克尔对人力资本概念的表述。舒尔茨认为,人力资本是“人民作为生产者和消费者的能力”,“人力资本是一种严格的经济学概念……它之所以是一种资本是因为它是未来收入或满足、或未来收入与满足的来源”。因此,我们可以将人力资本定义为:通过人力资本投资形成的、凝结在劳动者身上并能够为其使用者带来持久性收入来源的劳动能力,是以一定的劳动者的数量和质量为表现形式的非物质资本。一般地,劳动者的知识、经验、技能以及体力(健康状况)等构成了人力资本。这种界定包含了如下几方面的含义:

第一,人力资本并非指劳动者本身,而是指劳动者所具有的知识、经验、技能以及体力等。

第二,人力资本的获取或人力资本存量的增加,必须经由有意识地对人力资本的投资才能形成。

第三,人力资本是一种能够带来持久性收入来源的能力,也就是说人力资本作为资本具有生产性。

从这样一种概念界定我们可以得到人力资本所具有的特点:首先,人力资本的载体是人,人力资本与其载体是一时一刻也不能分开的,这是人力资本与其他一切形式资本的最本质的区别;其次,人力资本是投资的产物;再次,人力资本能够为其所有者和使用者带来收益,体现为一种收入能力。

作为资本的一种存在形式,人力资本与物质资本、知识资本和货币资本等非人力资本有明显区别。

人力资本与物质资本的区别表现在:首先,作为一种投资方式,人力资本投资是一种时间长、见效慢的投资,它不像物质资本投资那样可以立竿见影。但这种资本一经形成并投入到经济活动中与物质资本结合,即可带来比较显著的收益。其次,人力资本是一种无形资本,一般表现为人的知识、经验、技能和健康等,而物质资本一般为有形资本,如机器设备、厂房、原材料等。再次,人力资本不能独立于其所有者而存在,“人力资本的显著标志是它属于人的一部分。它是人类的,因为它表现在人身上;它又是资本,因为它是未来满足或未来收入或两者的源泉……没有人能把自己同他所拥有的人力资本分开。”物质资本则不然,它一般独立于其所有者而存在,与其拥有者相分离,可以独立于其拥有者被转手或买卖。最后,物质资本可以通过分散化和多样化分布而减少投资者风险,如日常投资中,投资者可以采取储蓄、债券、股票及其他投资方式并行的办法来降低投资风险,以达到收益最大化。而人力资本则不能,对人力资本投资者来说,往往难以预知某一人力资本未来收益的大小及可获得的概率,因为被投资者未来的人力资本存量要受人的智力水平、某一方面的发展潜力、开发程度,以及被投资者可能的工作年限(一个被投资者完全有可能在其人力资本使用过程中失去劳动能力,如重残、死亡等)等多方面因素的影响。

知识资本是指借助于非人体外在化形态(如文字、音响、软盘等)而存在的、可以带来预期收益的知识、技能等精神性存量,如文艺作品、科技项目和情报信息资料等。知识资本显然是由人利用其头脑机能或人体特殊机制反映、再现和认识对象世界而创造出来的。但作为一种“外在化”的知识存量,它可以独立于人体而存在,而不可与体现在人身上的知识存量

混为一谈,后者是作为人力资本形态存在并发挥作用的。

金融资本是各种异质的实体性资本(包括人力资本和各种非人力资本)的货币表现或金融形态,其与人力资本的区别和联系是显而易见的。

4. 人力资本与人力资源的关系

人力资本是指凝结于劳动者身上的知识、经验、技能和健康等,是对劳动力资源质的概括,而人力资源是劳动力质和量的统一,人力资源概念的外延宽于人力资本,也就是说,人力资本应包含于人力资源之中,二者之间是一种包含与被包含的关系。它们之间的区别在于:

第一,研究的视点或关注点不一样。人力资本是所投入的物质资本在人身上的价值凝结,是从投入—产出角度来研究人力在获益和经济增长中的作用,它所关注的是收益问题(即投资是否划算,以及收益率的高低)。人力资源是将人力作为财富(包括物质的和精神的)的源泉看待,是从人的潜能(包括体力的和智力的)与财富间的关系的角度研究问题,是更广泛意义上的人力问题的研究。

第二,概念的含义不同。资源为存量概念,而资本则兼有存量和流量的性质,人力资源和人力资本也有着与资源和资本分别一致的特征。也就是说,我们通常所讲的狭义人力资源(劳动力资源)概念是劳动力质和量的统一,其存量表现为质和量二者之乘积。若从生产活动的角度看,人力资本往往与流量核算相联系,表现为产出量的变化和劳动者体能的损耗、经验的不断累积(即知识增进)及技能的不断增进;若从资源活动结果看,人力资本又与存量核算相关联,表现为投资活动的沉淀和积累,亦即知识的增多、技能的增强,以及健康状况的改善等。

第三,人力资源或劳动力资源概念的外延要宽于人力资本。一般说来,人力资源包括自然人力资源(指未进行教育、培训、健康和迁移等投资而自然形成的体力、智力、知识和技能等)和人力资本资源,是一个概括性的范畴;而人力资本则是一个反映价值量的概念,是指能够投入到经济活动中并带来新价值的资本。人力资源问题可以从开发、配置、利用和管理等角度来研究,人力资本则可以从投资和收益角度去分析。

第四,两者在量的规定上有区别。劳动力资源量的规定性表现为一定时空范围内劳动力人口的数量,而人力资本量的规定性则表现为投入于教育、培训和健康等的资本在人身上凝结的多少,换言之,是指被投资者知识的多少、技能的高下、健康状况的优劣等。从某种程度上讲,人力资源开发就是开发人力资本。

(二) 人力资源的数量和质量

1. 人力资源的数量

人力资源的数量可以用绝对量和相对量两类指标来描述。

绝对数量是指一定时间、空间范围内具有现实或潜在劳动能力的人口总数。一般情况下,一定时空范围内的人力资源绝对数量与该范围内的人口数量成同向变动关系,但两者数量往往不等,人口数量通常大于人力资源数量(人口由劳动力人口和非劳动力人口两部分构成)。

人口具有一定的年龄特征。年龄不同,人的体力、智力、知识、技能等也不同。随着时间的延续,人的劳动能力有一个先增强后衰弱并最终失去的过程。为此,人们根据生物学规律规定了劳动年龄的上、下限,并将处于上、下限之间的人口称为“劳动适龄人口”。目前,国际上一般将 16 周岁作为劳动适龄人口的下限,将 65 周岁(女为 60 周岁)作为劳动适龄人口的

上限,我国则规定劳动适龄人口的年龄区间为:男,16~60岁;女,16~55岁。但随着生产力的发展和人口健康状况的改善,从增加青少年人口的受教育年限及加强对老年人力资源的开发利用着眼,后延劳动年龄人口上、下限已成为一种趋势。

劳动力资源与“劳动适龄人口”在数量上实际并不相等,原因有三:

第一,“劳动适龄人口”中可能有一部分为已失去劳动能力的病残人员,这部分人虽属“劳动适龄人口”,但因不具有劳动能力,故不能划在劳动力资源范围之内;

第二,在“劳动适龄人口”之外,还有相当一部分人虽未达到或已超过劳动年龄,但仍具有劳动能力并在从事社会经济活动,这部分人一般应划在劳动力资源之中;

第三,在“劳动适龄人口”中还有一部分人虽具有劳动能力,但由于正在从事社会经济活动之外的工作,如在学、在役、暂时伤病等,这部分人口应属潜在劳动力资源范畴。

真正意义上的人力资源数量由如下几个部分构成:

(1) 处于劳动年龄之内,正在从事社会劳动的人口,它占据人力资源的大部分,可称为“适龄就业人口”(已达到劳动年龄的在业人口)。

(2) 尚未达到劳动年龄,已经从事社会劳动的人口,即“未成年劳动者”或“未成年就业人口”(未达到劳动年龄的在业人口)。

(3) 已经超过劳动年龄,继续从事社会劳动的人口,即“老年劳动者”或“老年就业人口”(超过劳动年龄的在业人口)。

(4) 处于劳动年龄之内,具有劳动能力并要求参加社会劳动的人口,这部分人可称作“求业人口”或“待业人口”(劳动年龄内的无业人口)。

(5) 处于劳动年龄之内,正在从事学习的人口,即“就学人口”(劳动年龄内的在学人口)。

(6) 处于劳动年龄之内,正在军队服役的人口(劳动年龄内的军队服役人口)。

(7) 处于劳动年龄之内的其他人口。

以上七部分组成了劳动力资源总量,即劳动力人口。其中,(1)~(3)部分为在业人口,(1)~(4)部分为经济活动人口,亦即现实劳动力人口,(5)~(7)部分为潜在劳动力人口,也就是说,人力资源的数量是现实劳动力人口与潜在劳动力人口的统一。

人力资源数量的构成如图 1-1 所示。

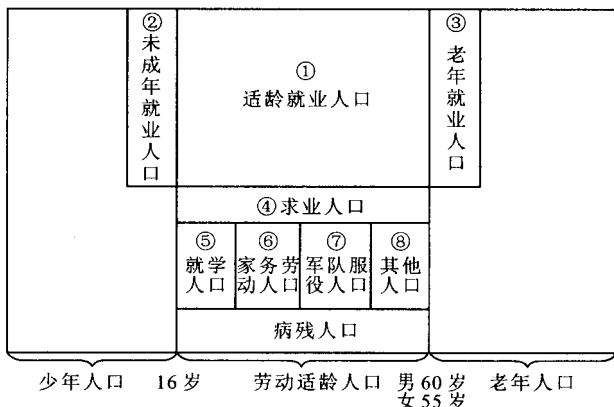


图 1-1 人力资源数量构成图

资料来源:姚裕群. 人力资源概论. 北京:中国人民大学出版社,1995

一般来说,一定时期一国或地区的人力资源率越高,人力资源数量也往往越多,在生产资料充裕的条件下也就越有利于经济发展。当然,这只是一种直观感觉,因为人力资源率高有时并不意味着从事社会经济活动的现实劳动力人口就多,现实劳动力人口是现实劳动力人口率与人力资源总量的乘积,即:

$$\begin{aligned}\text{现实劳动力人口} &= \text{人力资源总量} \times \text{现实劳动力人口率} \\ &= \text{平均人口} \times \text{人力资源率} \times \text{现实劳动力人口率}\end{aligned}$$

即是说,一定时期一国或地区现实劳动力人口是由这一时期该国或地区的平均人口、人力资源率和现实劳动力人口率三方面决定的。

用“ R_0 ”表示人力资源率与现实劳动力人口率的乘积,即:

$$R_0 = \text{人力资源率} \times \text{现实劳动力人口率}$$

在平均人口一定的情况下, R_0 与现实劳动力人口成正比关系;若 R_0 为一定值,则平均人口与现实劳动力人口也表现为正比关系。

由于人力资源数量与人口数量间存在较强的正相关关系,因此,一般来说,对人口数量变动具有影响的因素,往往也就是对人力资源数量变动有影响的因素。

影响人力资源数量变动的因素包括如下几方面:

(1) 人口的自然变动。主要指死亡率和出生率。

(2) 人口的迁移变动。人口迁移不仅影响人力资源数量,而且也影响人力资源质量,即是说,一定时期迁入某地区的劳动力人口越多、质量越高,迁出的劳动力人口越少,质量越低,则该地区人力资源存量就越大;反之,该地区人力资源存量就越小,这种变化将会对区域经济发展产生影响。

(3) 人口的年龄构成。劳动适龄人口占总人口比重越高,则劳动力资源就越丰富,也就越利于经济发展。反之,这一比重越低,则劳动力资源就越匮乏,也就越不利于经济发展。

劳动力资源是否丰富,还应看劳动适龄人口中具有劳动能力人口的比例及其相对于生产资料的情况,即过剩还是不足。

目前,由于多数发展中国家的人口年龄结构类型为年轻型或成年型,加之社会生产力水平低下,对劳动者知识、技能等要求不高,因此其人口中劳动力人口也较多,相对于生产资料来说,劳动力人口呈过剩状态。在发达国家和地区,由于它们大多已步入老年型社会,人口老化程度比较深,加之其社会生产对劳动者知识和技能等要求较高,一些未达劳动年龄且未受过专门技术培训者难以适应高科技含量的劳动,相对于比较丰富的生产资料,劳动力人口尤其是技术工人相对不足。发展中国家和发达国家上述两种截然不同的情况,是与其生产力水平密切相关的,即一国或地区的生产力水平是决定该国或地区劳动力人口是否过剩的重要因素。

2. 人力资源的质量

人力资源的质量是指在一定时空范围内现实和潜在劳动能力人口所具有的体力、智力、知识和技能。

关于人力资源质量的研究内容,目前仍存在歧义。主要有如下几种观点:

(1) 二分法。这是目前国际上较流行的观点。该观点认为,人口是人力资源的载体,人力资源质量所包含的内容应与人口质量所包含的内容一致,即包括健康素质和科学文化素质两方面。

(2) 三分法。这是目前我国学术界较流行的观点。该观点认为,人力资源质量应由健康素质、科学文化素质和思想素质三方面组成。其中,思想素质是“人的质的规定性”的重要方面。

(3) 四分法和五分法。这是为适应时代需要而提出来的观点,这两种观点从为社会主义建设培养合格人才的角度出发,认为人口或人力资源质量应包括“德、智、体、美”或“德、智、体、美、劳”等方面。

以上观点虽各有所长,但笔者认为,在现代社会,三分法比较符合现代管理的要求。因为现代社会生产是一种高体能、高智能、高技能的生产活动,在这种生产活动中,劳动者的健康体质、工作中的持久耐力、丰富的知识和经验、熟练而高超的劳动技能、强烈的责任心和事业心、积极向上的工作态度和进取精神,是他们能较好完成本职工作、生产高质量产品、实现高效率生产的关键。

(1) 健康素质。健康素质主要是就人的身体素质而言的,它是劳动能力形成的基础,一般是指人体各器官的发育状况、智力的完好程度、体质的强弱、耐力的大小,以及大脑的反应速度、动作的敏捷程度等。

人力资源的健康素质通常影响劳动者从事经济活动的劳动效率、工作耐久力及其一生中为社会提供劳动的数量和质量。

在传统的农业社会,由于营养水平低,人们每天可摄入的能量较少,再加上医疗卫生条件差,因此,不仅劳动力人口的健康素质差,劳动的耐久力也差,而且他们的发病率、死亡率也高,平均预期寿命短,严重影响了他们的劳动效率及向社会提供有效劳动的时间。

在现代工业社会,不仅社会生产力水平有了显著提高,而且社会生产和再生产条件也得到了极大改善,劳动者体质耐久力的增强,大大促进了全社会劳动效率的提高,发病率、死亡率下降,平均预期寿命延长,为人们向社会提供更多、更高质量的劳动提供了可能。

据有关资料统计,解放前中国城乡人口的平均预期寿命相差很小,男、女两性的平均预期寿命均在 35 岁以下,人口死亡率基本维持在 25‰~30‰,婴儿死亡率则高达 200‰~250‰。目前我国人口的平均预期寿命已达 69 岁(其中,男性 68 岁,女性 71 岁),人口死亡率已降至 6.6‰,婴儿死亡率降至 32.3‰。

(2) 科学文化素质。科学文化素质是指一定时空范围内现实和潜在劳动力人口的智力水平、文化知识状况及经验和技能等。

科学文化素质的形成,是先天智力遗传与后天教育、培训和实践经验积累的结果。智力的可遗传性,早已为遗传学的研究所证实。智力具有可遗传性并非意味着后天教育和训练等对智力的影响就不重要了,事实上,人的智力是受后天教育和环境深刻影响的。

科学文化素质通常用某一群体人口的平均受教育年限、文化构成、受过高等教育和中等职业技术教育者分别占群体人口的比重、从事科学研究和应用的人数占群体人口的比重、全体工人的技术等级构成和文盲率等指标来反映。

(3) 思想素质。思想素质主要指劳动者的工作责任心、事业心、敬业精神、工作态度等。其中,劳动者的敬业精神和劳动态度是至关重要的。

敬业精神是劳动者对自己所从事工作的喜爱程度和无私追求,它表现为劳动者的工作积极性、主动性,表现为劳动者对工作的兢兢业业、勤勤恳恳。

劳动态度是指劳动者对自己所从事工作的观点和看法。一般地说,劳动态度端正与否,

往往会直接影响劳动者主动性、积极性和创造性的发挥,影响劳动者的劳动效率、所生产产品的质量及劳动过程中的物耗和能耗水平。

劳动者的敬业精神、劳动态度不仅受劳动者对工作认识程度、个人价值实现和个人需要满足程度的影响,而且也受劳动者周围环境(包括社会政治环境、劳动生产环境、劳动者彼此间及劳动者与组织管理者间关系的融洽程度等)和其他客观条件(包括劳动者所从事工作的具体内容、条件、劳资状况、分配制度等)的影响。在所有影响劳动者的敬业精神和劳动态度的因素中,劳动者个人需要的满足程度、分配制度、劳动者彼此间及劳动者与组织管理者间的关系等因素,是至关重要的。

国内有的学者认为思想素质因难以计量可不予考虑,或者认为思想素质与健康素质和科学文化素质分属不同层次,故不能并列,等等。我们认为,上述看法并不影响我们将思想素质视作人力资源质量的主要内容,因为劳动者的敬业精神和劳动态度等已成为现代经济中影响组织效益和组织发展的重要因素,国内外一些组织通过对本组织员工进行教育、激励和管理来提高组织效益,进行产品创新和设备改造,以促使组织振兴与发展的做法,就是很好的例证。当然,出于对群体间人力资源质量进行量化、比较的考虑,在没有完善的计量方法前,从定量分析的角度暂不考虑思想素质因素还是可以的。

在进行量化比较时,可用国际上流行的 PQLI(The Physical Quality of Life Index,物质生活质量指数)方法对群体人力资源质量(包括身体素质和科学文化素质)进行粗略的评价和分析。

PQLI 是一项综合指标,它是由美国海外发展委员会(Overseas Development Council,简称 ODC)的莫里斯(M. D. Morris)等人于 1975 年提出的一种旨在衡量一国或地区居民物质生活质量水平的方法。

PQLI 方法所选用的指标包括婴儿死亡率、平均预期寿命和成人识字率,通过将这些指标换算成指数形式来计算 PQLI。

$$\text{婴儿死亡率指数} = \frac{229 - \text{每千名婴儿的实际死亡率}}{2.22} \quad (1-1)$$

$$\text{平均预期寿命指数} = \frac{0 \text{ 岁人口的估计寿命} - 38}{0.39} \quad (1-2)$$

$$\text{成人识字率指数} = \text{平均每百名成人中的识字者人数} \quad (1-3)$$

通过对上述指数进行简单的算术平均,求得 PQLI,即:

$$PQLI = \frac{\text{婴儿死亡率指数} + \text{平均预期寿命指数} + \text{成人识字率指数}}{3} \quad (1-4)$$

上述方法可用来粗略地评价、分析国家和地区的人口质量和人力资源质量。

赵秋成在《上海统计》(1998(1))上撰文《PQLI 法的不足及其改进》中指出了它的不足和修正方法。不足之处有:

其一,由于婴儿死亡率、平均预期寿命和成人识字率等指数公式均是在事先规定最高值和最低值条件下,通过正比例线性等距分配方法推导出来的,因此,在婴儿死亡率、平均预期寿命实际值大于其最高值(婴儿死亡率、平均预期寿命的最高值分别为 22.9‰ 和 77 岁)或小于其最低值(婴儿死亡率为 7‰,平均预期寿命为 38 岁)时,其指数值必将落在区间 [0,100] 之外,即或者小于 0,或者大于 100,如日本 1994 年的婴儿死亡率为 4.2‰,德国 1993 年的婴儿死亡率为 5.8‰ 等。

其二,该方法在计算综合指数时运用简单算术平均法,这实际上意味着所选各指标在说明某一问题时具有同等的重要性,即权重相等,而事实上,各指标在说明某一问题尤其是生活质量时,其重要程度不仅不同,而且各指标的重要程度还会随时间发生变化。如果用上述方法来评价物质生活质量,那么其中存在的问题会更多。

修正:

对于正指标,可用公式 $y_i = \frac{x_i - \min x_i}{\max x_i - \min x_i}$ 进行处理。

对于逆指标,则用公式 $y_i = \frac{\max x_i - x_i}{\max x_i - \min x_i}$ 处理。

不难发现,原方法中的指标化公式是上述公式的特殊形式。

对综合指数 PQLI,则其公式为:

$$PQLI = \frac{\sum y_i \cdot W_i}{\sum W_i} \quad (1-5)$$

公式中的 W_i 表示给指标赋予的权重。在用改进后的 PQLI 法计算综合指数时,对婴儿死亡率、平均预期寿命和成人识字率分别赋予 25、25 和 50 的权重。

二、人力资源的特点

(一) 人力资源的生物性

生物特性是包括人类在内的所有生物有机体的最基本特征,同时也是人力资源与物质资源、资本资源和信息资源等的根本区别之一。它存在于人体之中,是有生命的、“活”的资源,与人的自然生理特征相联系(劳动力人口不断增殖繁衍,世代更替与发展)。

(二) 人力资源的社会性

从人类社会经济活动的角度看,人类劳动是群体性劳动,不同的劳动者一般都分别处于各个劳动集体之中,构成了人力资源社会性的微观基础。从宏观上看,人力资源总是与一定的社会环境相联系的。它的形成、配置、开发和使用都是一种社会活动。从本质上讲,人力资源是一种社会资源,应当归整个社会所有,而不应仅仅归属于某一个具体的社会经济单位。

(三) 人力资源的能动性

能动性是人力资源区别于自然资源的一个最重要特征。人力资源和自然资源从哲学角度来看,是主体和客体的关系。前者是能动的主体,后者是被动的客体,主体作用于客体。人力资源开发利用的活动,赋予自然资源实际的社会价值,而人力资源自身的价值在相当程度上又取决于劳动者主体的主观能动性,也就是说一切自然资源都是被开发的客体 and 对象,而人力资源不仅是被开发的客体 and 对象,而且又是自我开发的主体和动力。作为被开发的对象,人力资源开发的广度和深度,取决于社会的、经济的、宏观的、微观的外部条件,劳动者的劳动力是被开发的对象,而开发的主体是社会和组织。作为自我开发的主体,劳动者个人的主观能动性对人力资源开发的效果具有很重要的影响。

(四) 人力资源的再生性

人力资源是一种可再生资源,即具有再生性。它是基于人口的再生产和劳动力的再生产,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。这种再生性除受生物规律支配外,还受到人类自身意识、意志的支配,受人类文明发展活动的影响,受新技术革命的制约。

(五) 人力资源的动态性(个体时效性)

一般说来,自然资源和资本资源不受时间的限制,即无论何时、何种生产力和技术水平条件下,对它们进行开发利用都将是有效的,人力资源则不然。由于人作为生物有机体有其生命周期,能从事劳动的自然时间被限定在生命周期的中间一段,而且人的劳动能力随时间而变化,少年、青年、壮年、老年各个年龄组人口的数量及其相互联系,特别是“劳动人口与被抚养人口”的比例,都是不断变化的,因此,必须研究人力资源形成、开发、配置和使用的时效性、动态性。

(六) 人力资源的智力性

人类在劳动中创造了机器和工具,通过开发智力使器官等效地得以延长,从而使得自身的功能迅速扩大。人类的智力具有继承性,人力资源所具有的劳动能力随着时间的推移而得以积累、延续和增强。

(七) 个体人力资源的群体性

在现代经济活动中,从事某一生产活动的劳动者通常是由若干个体人力组成的人力资源群体,如科室、班组、车间等,而且群体的凝聚力和士气将直接影响群体乃至全社会的劳动效率。就每一人力资源群体而言,个体人力资源是其基本的组成要素,群体劳动的数量和质量将受每一个体提供的劳动数量和质量的影响。

(八) 人力资源的资本性

一般说来,资本具有如下特点:第一,资本是投资的结果,也是价值增值的基础,它可在投资活动中为投资者带来收益;第二,资本在使用中会产生有形和无形磨损,即其原值在使用中将不断减少并趋于消失。人力资源也具有资本的一般特征。首先,人力资源的潜在性决定了只有通过开发,它才能为社会利用,而要对人力资源进行开发,就需要进行物质、资金和时间等的投入。事实证明,人力资源开发程度与人力投资的多少及投资方向和利用效率是存在较强相关性的,即在投向正确的前提下,投入越多,利用效率越高,则人力资源开发得越好,在有效利用(指在社会经济活动中配置合理、利用和管理适当)时,其带来的经济收益也越高。其次,在使用过程中,劳动者的体力将不断衰竭,其所具有的知识、技能和劳动熟练程度等也将不断过时、老化并衰退,造成人力资源(或人力资本)的有形和无形磨损。由此可见,人力资源是一种资本性资源。

(九) 人力资源的双重性

人力资源具有生产性和消费性双重性质。生产性是指人力资源是物质财富的创造者,消费性是指人力资源的保持与维持需要消耗一定的物质财富。生产性和消费性是相辅相成的。生产性能够创造物质财富,为人类或组织的生存和发展提供条件,消费性则能够保障人力资源的维持和发展,是人力资源的生产和再生产的条件。

三、人力资源的作用

(1) 人力资源是组织构建核心竞争力的基础,是促进经济结构调整和经济发展的重要因素;

(2) 人力资源的发展有利于提高人们的认识能力和思想道德素质,有利于更新观念和