

新时期领导干部管理丛书

刘庆宝◎编著

为什么人力资源开发与管理理论看上去很美，操作起来却很难？因为我们接受新观念太快而制定规范系统的管理制度太慢。从认可观念到用观念指导管理实践还有很长的路要走。

# 人力资源 开发与管理 理论与实践

RENLI ZIYUAN  
KAIFA YU GUANLI  
LILUN YU SHIJIAN

ARCTIME  
时代出版

时代出版传媒股份有限公司  
安徽人民出版社



新 时 期 领 导 干 部 管 理 丛 书

刘庆宝◎编著

# R 人力资源

## 开发与管理的理论与实践

ENLIZIYUAN

KAI F A Y U G U A N L I

L I L U N Y U S H I J I A N

为什么人力资源开发与管理的理论看上去很美，  
操作起来却很难？因为我们接受新观念太快而制定  
规范系统的管理制度太慢。从认可观念到用观念指  
导管理实践还有很长的路要走。



安徽人民出版社

责任编辑:周子瑞 刘超 王琦

封面设计:宋文岚

**图书在版编目(CIP)数据**

人力资源开发与管理理论与实践/刘庆宝编著. —合肥:安徽人民出版社,2010.1

ISBN 978-7-212-03742-0

I. 人… II. 刘… III. 人力资源—研究开发—安徽省 IV. C964.2

中国版本图书馆CIP数据核字(2010)第014119号

## 人力资源开发与管理理论与实践

刘庆宝 编著

---

出版发行:安徽人民出版社

地 址:合肥市政务文化新区圣泉路1118号出版传媒广场

邮 编:230071

发 行 部:0551-3533258 0551-3533292(传真)

编 辑 室:文化编辑室

经 销:新华书店

制 版:合肥市中旭制版有限责任公司

印 刷:合肥瑞丰印务有限公司

开 本:700×1000 1/16 印张:24 字数:310千

版 次:2010年1月第1版 2010年1月第1次印刷

标准书号:ISBN 978-7-212-03742-0

定 价:36.00元

---

本版图书凡印刷、装订错误可及时向承印厂调换

# 目 录

<b>第一章 人力资源开发与管理概述</b> .....	(001)
第一节 人力资源概念与特征 .....	(001)
第二节 人力资源数量与质量 .....	(007)
第三节 人力资源开发与管理内涵 .....	(012)
第四节 人力资源开发与管理的基础 .....	(040)
<b>第二章 人力资源规划</b> .....	(067)
第一节 人力资源规划基本内涵 .....	(067)
第二节 人力资源需求预测 .....	(073)
第三节 人力资源供给预测 .....	(076)
第四节 人力资源规划目标与政策 .....	(080)
第五节 人力资源规划执行与评估 .....	(084)
第六节 基于战略柔性的人力资源规划 .....	(085)
<b>第三章 工作分析</b> .....	(094)
第一节 工作分析概述 .....	(094)
第二节 工作分析方法 .....	(100)
第三节 工作分析实施 .....	(106)
第四节 职务说明书 .....	(112)
第五节 工作设计 .....	(117)
<b>第四章 员工招聘</b> .....	(123)
第一节 招聘概述 .....	(123)
第二节 招聘过程设计 .....	(131)

第三节 招聘方式 .....	(134)
<b>第五章 人员甄选和录用</b> .....	(148)
第一节 面试 .....	(149)
第二节 心理测试 .....	(154)
第三节 评价中心 .....	(159)
第四节 背景调查与录用 .....	(162)
<b>第六章 绩效管理</b> .....	(172)
第一节 绩效管理概述 .....	(172)
第二节 绩效管理实施过程 .....	(177)
第三节 绩效考核方法 .....	(187)
第四节 绩效考核中的偏差及纠正 .....	(192)
<b>第七章 薪酬管理</b> .....	(201)
第一节 薪酬管理概述 .....	(201)
第二节 薪酬设计基本原理 .....	(206)
第三节 基本薪酬 .....	(210)
第四节 基本薪酬调整 .....	(214)
第五节 奖金体系设计 .....	(216)
第六节 福利 .....	(221)
<b>第八章 员工培训</b> .....	(230)
第一节 员工培训概述 .....	(230)
第二节 培训模式选择 .....	(239)
第三节 员工培训的实施 .....	(245)
<b>第九章 职业生涯管理</b> .....	(259)
第一节 职业生涯管理概述 .....	(259)
第二节 职业生涯设计 .....	(267)
第三节 职业生涯发展阶段管理 .....	(271)



<b>第十章 公共部门人力资源开发与管理</b> .....	(280)
第一节 公共部门人力资源开发与管理概述 .....	(280)
第二节 西方国家公共部门人力资源开发与管理改革实践 .....	(291)
第三节 我国公共部门人力资源开发与管理的变革和展望 .....	(294)
附录一:中华人民共和国公务员法 .....	(309)
附录二:公务员录用规定(试行) .....	(328)
附录三:公务员考核规定(试行) .....	(335)
附录四:公务员培训规定(试行) .....	(341)
附录五:公务员奖励规定(试行) .....	(348)
附录六:机关事业单位工作人员带薪年休假实施办法 .....	(353)
附录七:企业职工带薪年休假实施办法 .....	(356)
附录八:中华人民共和国劳动合同法实施条例 .....	(359)
附录九:劳动人事争议仲裁办案规则 .....	(366)
主要参考文献 .....	(375)
后 记 .....	(376)



# 第一章

## 人力资源开发与管理概述

### 第一节 人力资源概念与特征

#### 一、人力资源概念

微软公司董事长比尔·盖茨曾开玩笑似的说：“谁要是能挖走微软最重要的几十名员工，微软就完了。”盖茨的话告诉我们：一个企业得以持续成长的前提就是用好并留住关键性人才。关键性人才是一个企业最重要的战略资源，是企业价值的主要创造者。在知识经济时代，人力资源已经超出其他一切资源，成为决定组织成败的关键因素，人力资源是“第一资源”。

资源是一个经济学术语，它泛指社会财富的源泉，是指能给人们带来新的使用价值和价值的客观存在物。一般来说，资源可以分为两大类：一是物质资源，二是人力资源。通常所说的管理中的人、财、物，人即人力资源，财和物属于物质资源。

人力资源(简称 HR)是指能够推动一个国家或地区经济和社会发展、具有

劳动能力的人口总和。人力资源的概念有宏观和微观之分。

### (一) 宏观人力资源

宏观人力资源一般是指有能力并愿意为社会工作的经济活动人口。对人力资源概念的界定,各国不尽一致,主要是因为经济活动人口中涉及的两个时限不尽一致。一是起点工作年龄,如16岁或18岁;二是退休年龄,如55岁或60岁甚至是65岁或70岁等。所以从广义的角度上来说,只要有工作能力或将会有工作能力的人都可以视为人力资源。这样,可以充分表明人力资源具有潜在的效益和可开发性。因此,人力资源既包括劳动年龄内具有劳动能力的人口,也包括劳动年龄外参加社会劳动的人口。

1. 适龄就业人口,是指处于劳动年龄之内、正在从事社会劳动的人口,它占据人力资源的大部分。

2. 未成年就业人口,是指尚未达到劳动年龄、已经从事社会劳动的人口,即未成年劳动者。

3. 老年就业人口,是指已经超过劳动年龄、继续从事社会劳动的人口,即老年劳动者。

### (二) 微观人力资源

在人力资源管理研究领域所提到的人力资源,主要指微观人力资源。微观人力资源是指存在于人体中的智力资源,是人类进行生产或提供服务,推动整个经济和社会发展的各种能力的总称,即人类可用于生产产品或提供各种服务的才干、知识、技能以及工作意愿。因此,微观人力资源包含四个方面的内容:

1. 才干。才干是指能够产生持续性工作绩效的人的思维和行为方式。才干也就是我们平常所说的人的优势。人需要发现自己的优势,以及优势的利用方式,并以此为基础来更好地创造业绩。

2. 知识。知识的积累对人力资源的贡献很大。人们常常讲的博闻强记、学富五车,就是对知识拥有者的一种评价。现代的人力资源管理中对知识的掌握也非常重视。GE公司的前总裁杰克·韦尔奇总结的选拔人才的标准中就有一条——管理者必须具备宽广的知识面和强烈的好奇心。

3. 技能。即人完成某种特定工作任务的能力,也是人经过长时间实践后形成的习惯性的行为方式。在组织活动中,技能比知识对绩效的影响更大。人员的专业技能越多,技能的质量水平越高,人力资源的价值也越大。技能训练有一





个特点就是必须干中学,只有在实践的过程中反复训练、不断摸索,技能才能产生并提高。

4. 工作意愿。它是人的工作潜质转化为实际工作绩效所必需的催化剂。很多领导者都意识到选拔人才必须德才兼备,而德要放在才的前面。对德的认识很多人会提及肯干、具备积极的心态、牢骚少等。这些其实反映的是员工的工作意愿。

## 二、人力资源特征

由于人本身所具有的生物性、能动性、智力性和社会性,决定了人力资源具有以下特征:

### (一)时代性

人力资源生成过程的时代性。一个国家或地区的人力资源,在其形成过程中,受到时代条件的制约。人一生下来就受到既定的生产力和生产关系的影响和制约,当时的社会发展水平从整体上影响和制约着这种人力资源的素质,他们只能在时代为他们提供的条件和前提下,发挥着他们的作用。一个国家和地区社会经济发展水平不同,人力资源的素质也就不一样。任何人力资源的形成,都不能摆脱当时社会文化水平的制约。

### (二)能动性

与其他资源相比较,人力资源具有主观能动性。而自然资源,如森林、矿产、土地等在被开发的过程中完全处于被动的地位。而人力资源则不同,它在被开发过程中具有能动性,即人类具有自我调控的功能。

### (三)时效性

自然资源,例如矿藏、森林、石油等一般都可以长期储存,储而不用,品位不会降低,数量也不会减少。但人力资源则不同,长期储而不用,就会荒废、退化、过时。人的才能和智慧发挥有一个最佳的时期和年龄阶段。一般来说,25—45岁是科技人才的黄金年龄,37岁是其峰值。医学人才的最佳年龄一般会后移,这是由其研究领域的业务性质决定的。开发人力资源必须及时,开发使用的时间不一样,所得的效益也不相同。

### (四)开发性

人力资源在使用的寿命期内,通过接受不同方式的再教育和知识、经验的不断

断积累,其素质会产生变化,甚至会产生质的变化。人力资源的使用过程同时也是开发过程,而且这种开发过程具有持续性。人力资源的使用过程本身,就是一个不断开发的过程。蓄电池理论认为,人的一生是不断学习、不断充电的一生,而且,释放与储存成正比,如要更多地释放,就必须更多地储存。所以,人力资源可以而且应该不断地开发、持续地开发,才能不断增值。

### (五)再生性

人力资源具有再生性,体现在以下几个方面:

1. 人口的再生产。人口的再生产遵守一般的生物规律,老一代人逝去,新一代人又陆续出生,而且素质会提高。当然,人口再生产还受人类意识的支配。这种人力资源时序上的再生性,与耕地、矿藏等资源的不可再生性且数量的递减形成明显反差。

2. 劳动力的再生产。通过人口总体和劳动力总体内各个个体的不断更换、更新和恢复的过程得以实现。

3. 劳动能力的再生产。一是指人的劳动能力不断使用,不断产生;二是指人的劳动今天消耗了脑力或体力,明天会再生出来。因此,人力资源个体能力的不断培养,也会不断提升。

### (六)流动性

人力资源是蕴涵在人体中的,随着人员在不同组织中的进入或退出选择,人力资源表现出流动性。人力资源的流动一般表现为“人往高处走”,在不同组织、不同地区和国家间流动。

## 三、人力资源与人口资源、劳动力资源、人才资源的关系

### (一)人口资源

人口资源是指一个国家或地区的人口总体的数量表现。它是一个最基本的底数,就如一个高大建筑物的底层,与之相关的人力资源、劳动力资源、人才资源皆以此为基础。

### (二)劳动力资源

有劳动能力的人,简称劳动力。劳动力资源是指一个国家或地区有劳动能力并在劳动年龄范围之内的人口总和。它是就人口资源中拥有劳动能力并且进入法定劳动年龄的那一部分而言,它偏重于劳动者的数量。



劳动力资源起始年龄的确定,主要依据人的生理发育特点,通常人长到十五六岁就可以参加社会生产劳动,对生长发育不会带来不良影响。同时也考虑到教育制度的阶段性。上限年龄的规定,一是根据人的生理特点,二是与退休制度相联系。一个国家的人力资源总量就是根据这样的年龄界限,扣除劳动年龄范围内丧失劳动能力的人,加上劳动年龄之外实际上参加劳动的人数计算出来的。

从人力资源理论的角度看,人力资源不能等同于劳动力资源,前者的范围更广,且强调了人的可开发性,强调其蕴涵的巨大潜在能量。

如果从狭义方面出发,人们有时认为人力资源就是劳动力资源,这从人力资源管理的角度分析是顺理成章的。但如果从人力资源开发的角度来看,则主要是指能提供源源不断的高素质的劳动者,因而,人力资源更突出质量,是质量和数量两者的统一。所以,当谈及劳动力资源时更多是从管理的角度出发,而说起人力资源则是从开发的角度出发。

### (三)人才资源

人才资源是指一个国家或地区具有较强的管理能力、研究能力、创造能力和专门技术能力的人的总称。人才资源是指人力资源中素质较高的那一部分。

当今大众传媒中,“人才”二字使用的频率越来越高。细加考察,人才概念的含义各不相同。大致归纳有以下六种含义:

1. 人才即德才兼备者。
2. 人才指人的才能。
3. 人才是指人的相貌,如常说的“一表人才”。
4. 人才即中专及中专以上的毕业生。
5. 人才是指以其创造性劳动,为社会发展和人类进步作出杰出贡献的人。这里主要是指人的杰出性、非重复性和非一般性。
6. 人才是指专门人才(专业人才),是专门人才(专业人才)的简称。人才预测部门和人事工作部门使用的人才概念即指专门人才。根据原国家人事部的有关文件精神,专门人才概念包括具有中专或中专以上学历者和具有技术员或相当于技术员以上的专业技术职务(职称)者两类人。

随着社会的进步和社会成员素质的不断提高,原有的人才概念已经不适应新形势发展的需要。根据新的形势和我国的实际情况,人才的内涵应该与时俱进。其概念的界定应该强调不唯学历、不唯职称、不唯身份、不唯资历,而唯能力

和业绩,应该指具有一定的知识和技能,能够进行创造性的劳动,在工作中取得显著业绩和作出积极贡献的人。它重点强调的是人的质量方面,强调劳动力资源中较优秀的那一部分,表明一个国家和地区所拥有的人才质量,反映一个民族的总体素质。

总之,人口资源和劳动力资源突出了人的数量和劳动者数量,人才资源侧重于人的质量,人力资源是人口数量和质量统一,是潜在人力与现实人力的统一。

### 四、人力资源与人力资本的关系

人力资源开发是以人力资本理论为依据的。这一理论体系的历史发展进程显示出在西方经济管理现代化进程中,人们对人力资源及其作用的认识在不断深化。

#### (一)人力资本的含义

人力资本是劳动者通过教育、医疗保健、工作、迁移等途径凝聚在人身上的一种资本,它表现为一种能力。人力资本可以被用来提供未来收益,是劳动者的基本财富,它包括劳动者身上的获得收益并不断增值的价值观、品德、智力、心理和体力等综合素质的总和,它们存在流量和存量两个方面,可以不断积累。简而言之,人力资本是指人们以某种代价获得的并在劳动力市场上具有一定价格的能力或技能。

当代发展经济学和教育经济学的研究表明,随着教育水平和医疗保健水平的提高,人们的知识水准上升,知识结构合理化,体质不断增强。因此,提高了劳动力的质量,使劳动者的工作技能、熟练程度大大改观并带来了生产率的提高。这种对人力资源进行开发性投资所形成的可以带来财富增值的资本形式就叫人力资本。

现代人力资源理论是以人力资本理论为根据的:人力资本理论是人力资源理论的重点内容和基础,人力资源个体经济活动及其收益的核算是基于人力资本理论,两者都是在研究人力作为生产要素在经济增长和经济发展中的重要作用时产生的。因此,人们时常将两者相提并论。

#### (二)人力资源与人力资本的区别

虽然人力资本与人力资源在理论渊源、研究对象、分析目的等方面具有一致



性,但在理论视角、分析内容等方面还有一定的区别,主要表现在:

### 1. 两者说明问题的角度不同

人力资本是指通过投资形成的以一定人力存量在人体中的资本形式,强调以某种代价获得的能力或技能的价值,投资的代价可在提高生产力过程中以更大的收益收回;人力资源则是经过开发而形成的具有一定体力、智力或技能的生产要素资源形式,强调人力作为生产要素在生产过程中的生产、创造能力。人力资源在生产过程中可以创造产品、创造财富、促进经济发展。

### 2. 两者分析问题的内容不同

人力资本强调投资付出的代价及其收益,考虑投资的成本带来多少价值、人力资本投资会带来多大收益,研究价值增值的速度和幅度;而人力资源除了人力资本涉及的内容外,还要分析人力资源形成、开发、使用、配置、管理等多种规律和形式,揭示人力资源在社会经济生活中的作用。

### 3. 两者研究的经济学内容不同

作为人力资本理论,揭示由人力投资所形成的资本的再生、增值能力,可进行人力开发的经济分析和人力投入产出研究,从会计学角度看,进行经济核算的意义十分明显;而人力资源理论,不仅包括了对人力投资效益的分析,而且作为生产要素,其涉及的经济学和管理学内容更为广泛和丰富。

因此,人力资本与人力资源之间的区别是内容递进性和范围拓展性的区别,即人力资源把人力资本研究、分析问题的视角和内涵推向纵深。

## 第二节 人力资源数量与质量

人力资源作为一种经济范畴,具有量的规定性和质的规定性。人力资源作为一定人口总体中的有劳动能力的人口的总和,其总量表现为人口资源的平均数量与平均质量的乘积。

### 一、人力资源数量

人力资源的数量是构成人力资源总量的基础,它反映了人力资源的量的特

性。没有人力资源的数量,也就谈不上人力资源的质量。

### (一) 人力资源的绝对数量和相对数量

人力资源的数量可以用绝对数量和相对数量两种指标来表示。人力资源绝对数量和相对数量又都有“潜在”和“现实”两种计算口径。

#### 1. 人力资源的绝对数量

人力资源的绝对数量可以用被考察的国家或地区具有劳动能力的人口数量加以计算。为此,各国或地区都根据其国情区情对人口进行劳动年龄划分。在劳动年龄上下限之间的人口称为劳动适龄人口。在劳动适龄人口之内,存在一些丧失劳动能力的病残人口;在劳动适龄人口之外,也存在一些具有劳动能力、正在从事社会劳动的人口。在计算人力资源数量时,应该对这两种情况加以考虑。根据这一计算方法,一个国家或地区人力资源应包括下述八个部分:

(1) 处在劳动年龄之内,正在从事社会劳动的人口,又称为“劳动适龄就业人口”;

(2) 尚未达到劳动年龄,而实际已经从事社会劳动的人口,又称为“未成年就业人口”;

(3) 已经超过了劳动年龄,实际上仍在从事社会劳动的人口,又称为“老年就业人口”;

以上三部分相加,构成人力资源的主体,又称为就业人口,用公式表示,即:  
就业人口 = (1) + (2) + (3)

(4) 处于劳动年龄之内,有能力、有愿望参加社会劳动,但实际并未参加社会劳动的人口,又称为“求业人口”(通常称为“待业人口”);

求业人口加上就业人口,国际上通称为“经济活动人口”或“现实人力资源”。用公式表示,即:

经济活动人口(或现实人力资源) = (1) + (2) + (3) + (4)

(5) 处于劳动年龄之内的就学人口(各种大、中专在校学生);

(6) 处于劳动年龄之内的在军队服役的人口(现役军人);

(7) 处于劳动年龄之内的家务劳动人口;

(8) 处于劳动年龄之内的其他人口。

以上四部分人口,并未构成现实社会劳动力供给,因此称为潜在人力资源,用公式表示,即:



潜在人力资源 = (5) + (6) + (7) + (8)

综上所述,一个国家的人力资源,就是现实人力资源与潜在人力资源之和,又称为人力资源的绝对数量,用公式表示,即:

人力资源 = 现实人力资源 + 潜在人力资源

于是,人力资源的概念,可以具体描述如下:一个国家的人力资源是该国人口中,劳动适龄人口减去其中丧失劳动能力的人口,加上劳动适龄外具有劳动能力的人口。

## 2. 人力资源的相对数量

人力资源的相对数量可以用人力资源率来表示,即被考察范围内人力资源人口占被考察范围内人口的百分比。

一个国家人力资源绝对量的大小,是反映一个国家国力的重要指标。一个国家人力资源的相对数量则表明该国人均人力资源拥有量。作为一种相对国力的表示,它可以用来同其他国家进行比较,反映出一个国家的社会经济发展程度及更深层次的社会经济特征。

### (二) 影响人力资源数量的因素

影响人力资源数量主要有以下三个因素:

#### 1. 人口总量及其再生产状况

人力资源来源于人口的一部分。因此,静态分析人力资源数量取决于人口总量,动态分析人力资源数量的变化取决于人口自然增长率的变动。而人口自然增长率的变化又取决于人口出生率和死亡率的变化。在现代社会中,人口死亡率处于低水平的稳定状态。所以,人口总量和人力资源的数量主要取决于人口出生率水平及其人口基数。当然,从人出生到成长为劳动力之间存在一定的时差。因此,通过人口数量变动来预测人力资源量的变动时,必须考虑这一因素。

#### 2. 人口年龄结构及其变动

人口年龄结构对人力资源数量的影响表现在两个方面:一方面,在人口总量既定条件下,人口年龄结构的变化直接决定了人力资源的数量,即:

劳动适龄人口 = 总人口 × 劳动适龄人口占总人口的比重

另一方面,劳动年龄组内部年龄构成的变动,制约着人力资源内部构成的变动。

调节人口年龄构成,需要在相当长的时间内通过对人口出生率和自然增长率的调节来实现。

### 3. 人口迁移

人口迁移由许多原因造成,主要原因有以下三个方面:

(1)从农村向城市流动,从不发达地区向发达地区流动。这类流动的主要原因是目前的收入差距和未来预期收入的最大化目标,以及在城市和发达地区的就业概率。另外,城镇的文化精神生活、新鲜感以及亲朋好友的吸引等非经济因素也是产生流动的一个原因。

(2)人口迁移与人们的流动能力(知识、技能、健康、财富等)的强弱有关。从理论上说,经济落后、失业率高的地区,对人口流动的驱动力应该最强。但实际统计数字表明,即使是在完全市场经济条件下,人口迁移不存在任何行政或其他人为干扰,经济落后和失业,同流动的相关性仍然是不明显的。这是因为,尽管经济落后、失业率高的地区对人口流动的驱动力最强,但这些地区的人力资源的质量也最低,以致相当一部分人实际上没有流动的愿望与可能。

(3)国际人口迁移。国际人口迁移的主体通常都是成年人,而且一般都掌握着某种专业技术或专长,甚至拥有一笔财富。对于流入国而言,外来人力资源有利于它们的发展,增强了它们人力资源的存量;而对于流出国而言,却是人力资源的流失,一般弊大于利。这是因为流出国损失了它投入的人力资本,影响本国国民生产总值的增长。所以,限制专业人才外流是发展中国家普遍采取的一项保护本国、本民族利益的措施。

## 二、人力资源质量

人力资源质量是人力资源单个个体素质的有机集合。

人力资源的个体素质由劳动者的道德素质、身体素质与智能素质构成。公共部门在甄选人员时都强调“以德为先”,具有较高的道德素质是公共部门工作人员的基本条件。身体素质与智能素质又可以进行多层次分解。体质有先天体质(优生优育的结果)和后天体质(营养供给和体育锻炼的结果)之分。智能素质有传统的经验和现代科学技术知识两个方面,就现代科技知识而言,又分为一般文化和专业知识两部分,后者又有理论素养和操作技能的区别。劳动者的积极性和心理素质是劳动者发挥其体力和脑力的重要条件,因此,它也是决定人力





资源质量的重要因素。

人力资源个体的身体素质是决定劳动者质量的自然基础。智能的形成除了要有自然基础之外,还要有后天的培育开发。

生产力发展史表明,人力资源中智能因素的作用逐渐提高,体质因素的作用逐渐相对降低;智能因素中,现代科学知识和技术能力的作用不断上升,传统经验和劳动技能的作用不断下降;就现代科学知识和技术能力而言,存在着“老化”与“更新”速度不断加快的规律性。同这一趋势相适应,劳动者的类型大致发生以下变化:

体力型→一般文化型→较高的一般文化型→专业技术型

在这个链条中,最初是全凭体力的文盲劳动者,他们同原始手工工具相联系;接着是以体力为主,具有粗浅的一般文化的劳动者,他们同半手工机械技术相联系(这是一般文化型的第一种情况);接着是具有较高的一般文化型,体力已不占主要地位的劳动者,他们同机械技术相联系(这是一般文化型的第二种情况);最后是以专业技术为主,基本上摆脱了体力劳动的劳动者,他们同现代和将来的自动化技术相联系。

### 三、人力资源数量与质量的统一

一个国家和地区人力资源丰富程度不仅要用数量来计量,而且要用质量来评价。人力资源质量的提高是人力资源开发的核心和关键所在。特别是在社会生产力从延续了千百年的体力化阶段向第一次产业革命的智能化阶段过渡之时开始,劳动者的智力开发因素的重要作用表现得特别明显。国内外学者认为,人力资源的质量及其培训,是新技术革命条件下最迫切的问题,也是当代面临的最严峻的挑战。

对于发展中国家来说,人力资源的质量作为投资环境中一个越来越重要的因素,对于引进资金起着关键作用。这是因为外资项目中大都具有相当水平的高新技术,没有高素质的管理者和操作者,便无法使之运转起来。人们常说,劳动者是生产力诸因素中起决定作用的因素。实质上,更准确地说,人对生产力的强大影响其实是智力的影响,而智力在一定程度上又是科学技术的一种存在形态。离开了科学技术及人的智能,人在大自然面前是微不足道的。数量庞大而科学文化技术素质低下的劳动力大军只能从事传统的、低效的、简单的劳动,很