



高等教育经济管理类专业系列教材

RENLI ZIYUAN GUANLI GAILUN

人力资源管理概论

燕补林 编著



东南大学出版社

高等教育经济管理类专业系列教材

人力资源管理概论

编 著 燕补林

东南大学出版社
·南京·

内 容 提 要

“人力资源管理概论”是人力资源管理专业的入门课程和工商管理大类的专业基础课程。本书对人力资源管理的基本理论和主要实务活动作了系统的介绍,根据应用型人才培养目标的要求,注重人力资源管理的实用性和操作性阐述,加强案例教学,力求使学生对人力资源管理从理论到实践有一个全面的了解和掌握。全书共16章,第1章从理论的角度对人力资源管理进行了总体性概述;第2章对知识经济时代人力资源管理面临的挑战及其发展趋势进行了分析;第3~14章从实务的角度对人力资源管理的主要职能活动进行了全面的介绍;第15章论述了国际经济一体化条件下跨国公司的人力资源管理问题;第16章从学习借鉴的角度对发达国家人力资源管理经验和模式进行了总结阐述。全书体系新颖、信息丰富,理论与实践相结合,实务与案例相结合,力避空洞和枯燥,每章都有典型案例分析和案例讨论,可读性强。本书适合应用型本科院校人力资源管理专业和工商管理类专业本科生使用,也可作为人力资源管理工作者的专业读物。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理概论/燕补林编著. —南京:东南大学出版社,2008.8

ISBN 978-7-5641-1329-2

I. 人… II. 燕… III. 劳动力资源—资源管理—高等学校—教材 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 123180 号

东南大学出版社出版发行

(南京四牌楼2号 邮编 210096)

出版人:江汉

江苏省新华书店经销

扬州鑫华印刷有限公司印刷

开本:787mm×1092mm 1/16 印张:18 字数:446千字

2008年8月第1版 2008年8月第1次印刷

ISBN 978-7-5641-1329-2/F·144

印数:1—4000册 定价:29.00元

(凡有印装质量问题,可直接向读者服务部调换。电话:025-83792328)

前 言

人力资源作为第一资源,是企业管理的核心,是企业竞争力的主要标志,而人力资源管理则是现代企业和一个国家获取竞争优势的主要途径和手段,这已成为中外企业界和管理学界的共识。面对知识经济时代,世界资源的开发重心已从物质资源的开发与利用转移到以知识、信息的积累为基础的人力资源开发与利用上来。毋庸置疑,在 21 世纪的今天,人力资源开发与管理在综合国力的竞争中起着决定性的作用,它是国家富强、民族昌盛的关键,有效地开发与利用人力资源已成为世界各国的首要国策。对于我国企业特别是中小企业来说,目前面临两大任务:一是现代人力资源管理理念的建立与理论知识的普及,即每一位管理者都是人力资源管理者,因此需要所有的管理人员,尤其是企业经营者都必须掌握人力资源管理知识和技能,把人力资源当作企业最重要的资源和财富;二是要建立一支专业化的人力资源管理队伍,以提高我国企业特别是中小企业的人力资源管理水平,促进企业的长远发展。

本书具有以下特点:

(1) 理论的前沿性。本书充分吸收借鉴了理论界和学术界关于人力资源管理的最新研究成果,特别是对人力资源开发、优秀团队建设、人力资源养护、人力资源外包、跨国公司人力资源管理、知识经济时代对人力资源管理的挑战、21 世纪人力资源管理的发展趋势等前沿问题进行了比较全面的阐述。

(2) 体系的新颖性。较之一般教材,本书没有按照惯例把人力资源管理分成理论和实务职能两大块,而是从新的视角,首先对人力资源管理概况进行了概述,这在大多同类教材中绝无仅有;随后论述了人力资源管理发展的新趋势,使读者明确该领域的发展方向;在此基础上用近 20 万字的篇幅对人力资源管理的职能活动进行了全面深入的介绍,突出人力资源管理的实践性和操作性特征;接着对跨国公司的人力资源管理问题进行了探讨和阐释,使企业人力资源管理跟上经济全球化的步伐;最后分析总结了发达国家人力资源管理的先进经验和模式,为我国企业提供了有益的借鉴、参考。

(3) 内容的丰富性,实务的应用性。本书根据人力资源管理的发展现状,在对人力资源管理前沿问题和发展趋势进行分析论述中,重点对其基本职能活动进行了详细的阐述,并且每章都匹配了中外企业的实战案例,使读者在学习基本理论的基础上,初步掌握人力资源管理的实务性操作,充分体现了本书的实用性、操作性特征。

(4) 最新的发展动态。教材把近年来人力资源管理领域里所提出和在实践中表现出来的最新理论和实务都尽量反映其中,使得读者能够领略到人力资源管理的先进成果和做法,为企业人力资源管理提供既系统又前沿的科学指导。

(5) 先进经验的借鉴。科学无国界,人类都是在互相学习和借鉴中不断前进的,人力资源管理领域也不例外。本书对发达国家特别是最具代表性的美、日两个国家的人力资源管理的先进经验进行了全面介绍,以此为我国企业特别是中小企业提供学习借鉴的榜样,做到洋为中用,以提高我国企业的人力资源管理水平。

作为工科院校的管理类本科生,人才培养目标强调的是应用性,过去我们一直使用各种

知名学校的教材,虽然水平较高,但一般都偏重于理论的阐述,使用效果一直不理想,这就使得我们在一线教学的教师感到有必要根据学生的培养目标和就业实际编写一部适合于自己特点和要求的比较实用的教材来。经过两年多的努力,这个想法今天终于变成了现实,令人感到很欣慰。

在本书编辑和出版过程中,得到了东南大学出版社的大力支持和帮助,还得到了淮阴工学院教务处及魏贤君教授、崔树清科长等的大力支持和帮助,在此,谨向他们表示衷心的感谢。另外,本书参阅并引用了国内外学者的有关著作和论述,并从中受益良多,在此一并向他们表示诚挚的谢意和敬意。

受知识和经验的局限,书中错误和疏漏在所难免,恳请读者提出宝贵意见,以便今后修改完善。

燕补林

2008年4月于江苏淮安

目 录

1 人力资源管理概述	(1)
1.1 人力资源的概念、特征和作用	(1)
1.1.1 人力资源的概念和构成	(1)
1.1.2 人力资源的特征	(3)
1.1.3 人力资源在现代管理中的作用	(4)
1.2 与人力资源相关的概念	(6)
1.2.1 人口资源、劳动力资源与人才资源	(6)
1.2.2 人力资本	(7)
1.3 人力资源管理的概念和基本原理	(8)
1.3.1 人力资源管理的概念及功能	(8)
1.3.2 人力资源管理的基本原理	(10)
1.4 人力资源管理的产生与发展	(13)
1.4.1 人力资源管理产生的历史基础	(13)
1.4.2 人力资源管理的发展历程	(15)
1.5 人力资源管理的职能、内容与作用	(20)
1.5.1 人力资源管理的职能	(20)
1.5.2 人力资源管理的活动内容	(20)
1.5.3 人力资源管理活动的承担者	(22)
1.5.4 人力资源管理的作用	(23)
复习思考题	(24)
[案例讨论]把珍珠串成项链——联想集团的人力资源管理经验	(24)
2 知识经济与人力资源管理	(28)
2.1 知识经济时代的组织与员工	(28)
2.1.1 知识经济的概念及其特征	(28)
2.1.2 知识经济时代企业的组织模式与管理模式	(29)
2.2 知识经济对人力资源管理的挑战	(30)
2.2.1 知识经济产生了虚拟企业	(30)
2.2.2 人力资源管理面临的新挑战	(31)
2.2.3 人力资源管理角色的再定位	(33)
2.2.4 21世纪人力资源管理的发展趋势	(34)
复习思考题	(40)
[案例讨论]壳牌公司香港分公司三管齐下的用人观	(40)
3 人力资源战略与规划	(43)
3.1 组织与人力资源战略	(43)

3.1.1	组织结构的演进	(43)
3.1.2	现代组织结构特征	(44)
3.1.3	人力资源战略的内涵与特征	(45)
3.1.4	人力资源战略的制定与实施	(45)
3.2	人力资源规划基本分析	(47)
3.2.1	人力资源规划的含义	(47)
3.2.2	人力资源规划与组织目标	(48)
3.2.3	人力资源规划的原则	(49)
3.2.4	人力资源规划流程	(49)
3.3	人力资源规划的内容	(50)
3.3.1	人力资源内部规划	(50)
3.3.2	人力资源外部规划	(50)
3.3.3	人力资源培训规划	(50)
3.4	人力资源规划的方法	(51)
3.4.1	人力资源需求预测法	(51)
3.4.2	人力资源供给预测法	(52)
3.5	人力资源规划的应用	(53)
3.5.1	人力资源短缺解决法	(53)
3.5.2	人力资源过剩处理法	(53)
	复习思考题	(54)
	[案例讨论] 大龙公司的人才战略	(54)
4	人力资源开发	(57)
4.1	人力资源开发概述	(57)
4.1.1	人力资源开发的含义	(57)
4.1.2	人力资源开发的目标	(57)
4.1.3	人力资源开发的规律	(58)
4.1.4	人力资源开发的层次	(59)
4.2	人力资源开发的途径	(60)
4.2.1	自我开发	(60)
4.2.2	国家开发	(63)
4.2.3	用人单位开发	(63)
4.3	人力资源的心理开发	(63)
4.3.1	生存动力开发	(64)
4.3.2	目标动力开发	(64)
4.3.3	社会压力开发	(65)
4.4	人力资源的伦理开发	(65)
4.4.1	劳动者的道德要求	(65)
4.4.2	劳动资料与人道主义	(66)

4.4.3	劳动对象的道德要求	(66)
4.4.4	劳动产品的道德控制	(67)
4.5	人力资源的智力开发	(67)
4.5.1	劳动就是创造	(67)
4.5.2	创造者的心理特征	(68)
4.5.3	情绪状态与创造	(68)
4.5.4	理智感与劳动创造	(69)
	复习思考题	(70)
	[案例讨论]海尔的人力资源管理	(70)
5	职务分析与岗位设计	(72)
5.1	职务分析	(72)
5.1.1	职务分析概述	(72)
5.1.2	职务分析与人力资源管理的其他环节	(75)
5.2	职务分析的程序和方法	(75)
5.2.1	职务分析的程序	(75)
5.2.2	职务分析的方法	(76)
5.3	职务说明和职务要求细则	(79)
5.3.1	职务说明	(79)
5.3.2	职务要求细则	(80)
5.3.3	对职务分析的评价	(81)
5.4	岗位设计	(82)
5.4.1	岗位设计概述	(82)
5.4.2	岗位设计的权变因素	(83)
5.4.3	岗位设计的原则	(84)
	复习思考题	(85)
	[案例讨论]M 钢铁公司成功的岗位分析	(85)
6	招聘与录用	(87)
6.1	招聘的基础——能岗匹配原则	(87)
6.1.1	能岗匹配原则的含义	(87)
6.1.2	能岗匹配原则在招聘中的应用	(87)
6.2	员工甄选	(89)
6.2.1	甄选步骤	(89)
6.2.2	甄选测试常用方法	(89)
6.2.3	甄选测试的可靠性分析	(92)
6.3	面试	(93)
6.3.1	面试的特点	(93)
6.3.2	面试的种类	(94)
6.3.3	面试考官	(95)

6.3.4	面试前的资料准备与面试问题制作	(95)
6.4	员工录用	(97)
6.4.1	录用决策要素	(97)
6.4.2	录用决策的程序	(97)
6.4.3	录用决策中的特殊问题	(99)
6.4.4	新员工上岗培训	(102)
	复习思考题	(104)
	[案例讨论]“人才楼”为何人去楼空	(104)
7	员工培训	(107)
7.1	员工培训概述	(107)
7.1.1	员工培训的意义和目标	(107)
7.1.2	员工培训的原理	(108)
7.1.3	员工培训的分类	(110)
7.1.4	员工培训制度体系	(110)
7.2	培训需求分析	(111)
7.2.1	培训需求分析的含义及其重要性	(111)
7.2.2	培训需求分析的内容	(111)
7.2.3	培训需求分析的方法	(113)
7.3	培训计划	(114)
7.3.1	培训计划设计准则	(115)
7.3.2	培训计划的内容	(115)
7.3.3	培训计划的制定	(116)
7.3.4	培训经费预算	(117)
7.4	员工培训的方法	(117)
7.4.1	在职培训	(117)
7.4.2	脱产培训	(118)
7.5	员工培训评估	(120)
7.5.1	培训评估的含义	(120)
7.5.2	评估内容	(120)
	复习思考题	(121)
	[案例讨论]中华汽车公司的新员工部门轮训制度	(121)
8	绩效(考评)管理	(124)
8.1	绩效考评概述	(124)
8.1.1	绩效考评的含义	(124)
8.1.2	绩效考评的作用	(124)
8.1.3	绩效考评的内容	(125)
8.1.4	绩效考评的原则	(127)
8.1.5	绩效考评的程序	(128)

8.2	绩效考评的方法	(129)
8.2.1	民意测验法	(129)
8.2.2	短文法	(130)
8.2.3	评级量表法	(130)
8.2.4	排序考评法	(131)
8.2.5	配对比较法	(131)
8.2.6	强制分布法	(131)
8.2.7	关键事件法	(132)
8.2.8	360度绩效反馈体系	(132)
8.3	绩效考评面谈	(134)
8.3.1	绩效考评面谈的必要性	(134)
8.3.2	绩效考评面谈的技巧	(134)
8.4	绩效考评存在的问题及其防范	(136)
8.4.1	考评系统存在的问题与防范	(136)
8.4.2	考评人员的问题与防范	(137)
8.4.3	被考评者的问题与防范	(139)
	复习思考题	(140)
	[案例讨论]两企业实施绩效考核的对比分析	(140)
9	薪酬管理	(143)
9.1	薪酬制度概述	(143)
9.1.1	薪酬概述	(143)
9.1.2	薪酬的有关理论	(145)
9.1.3	薪酬体系	(147)
9.2	薪酬设计与管理	(151)
9.2.1	薪酬设计	(151)
9.2.2	薪酬与人力资源管理的其他环节的关系	(154)
9.2.3	薪酬制度创新的趋势	(155)
9.3	奖励制度	(156)
9.3.1	奖励的含义	(156)
9.3.2	利润分享制	(157)
9.3.3	股权制	(158)
9.3.4	年薪制	(158)
9.4	福利制度	(160)
9.4.1	福利的形式	(160)
9.4.2	福利的比较优势	(161)
9.4.3	建立福利制度的注意事项	(161)
9.4.4	福利制度的发展与创新	(162)
	复习思考题	(162)

[案例讨论]一着活,全盘活·····	(163)
10 员工激励 ·····	(166)
10.1 激励概述·····	(166)
10.1.1 激励的含义与影响因素·····	(166)
10.1.2 激励的原则·····	(167)
10.1.3 激励理论·····	(169)
10.2 激励手段·····	(172)
10.2.1 奖惩激励·····	(172)
10.2.2 特殊激励·····	(174)
10.3 企业文化、绩效考评、薪酬与激励·····	(177)
10.3.1 企业文化与激励·····	(177)
10.3.2 绩效考评与激励·····	(178)
10.3.3 薪酬与激励·····	(179)
10.4 员工激励的发展趋势·····	(180)
10.4.1 激励取决于组织的环境·····	(180)
10.4.2 激励复杂化·····	(181)
10.4.3 激励层次化·····	(181)
复习思考题·····	(183)
[案例讨论]要资金还是要休息·····	(183)
11 职业生涯规划 ·····	(184)
11.1 职业与职业生涯·····	(184)
11.1.1 职业的概念·····	(184)
11.1.2 职业生涯基本范畴·····	(184)
11.1.3 影响职业生涯的因素·····	(186)
11.2 职业生涯过程中的关键点·····	(187)
11.2.1 进入职业·····	(187)
11.2.2 职业适应·····	(188)
11.2.3 心理契约·····	(188)
11.2.4 职业生涯方向·····	(189)
11.2.5 职业认定·····	(189)
11.3 组织职业生涯规划·····	(190)
11.3.1 组织职业生涯规划的内涵·····	(190)
11.3.2 组织职业生产规划的目标·····	(191)
11.3.3 组织职业生涯规划与人力资源开发管理平台·····	(192)
11.3.4 组织职位阶梯与个人发展目标·····	(193)
11.3.5 技术与管理——组织中的职业生涯规划两条路·····	(193)
11.4 组织职业生涯规划的操作·····	(194)
11.4.1 职业生涯规划的操作步骤·····	(194)

11.4.2	职业生涯发展渠道的提供	(197)
11.4.3	职业生涯规划年度评价	(197)
11.4.4	职业生涯面谈	(197)
11.4.5	日常的职业生涯工作	(198)
11.4.6	职业生涯成功的评价	(198)
	复习思考题	(199)
	[案例讨论]帮员工谋划职业生涯	(199)
12	企业优秀团队建设	(201)
12.1	优秀团队的核心文化——以人为本	(201)
12.1.1	团队的基本概念	(201)
12.1.2	优秀团队的特征	(202)
12.1.3	团队文化的塑造	(203)
12.1.4	“以人为本”与团队文化	(204)
12.2	建设优秀团队的思想基础——“球论”	(205)
12.2.1	团队建设遇到的困境	(205)
12.2.2	团队建设中的“球论”	(206)
12.3	建设优秀团队的基本方法——沟通	(207)
12.3.1	沟通的基本内容	(207)
12.3.2	沟通的基础是倾听	(208)
	复习思考题	(210)
	[案例讨论]诺基亚——没有完美的个人,只有完美的团队	(210)
13	人力资源养护	(213)
13.1	人力资源自然养护	(213)
13.1.1	人力资源自然养护的概念	(213)
13.1.2	职业病的预防	(213)
13.1.3	意外事故的预防	(214)
13.1.4	工作压力的克服	(215)
13.2	人力资源社会保障	(215)
13.2.1	社会保障基本分析	(215)
13.2.2	医疗保险	(216)
13.2.3	失业保险	(217)
13.2.4	养老保险	(218)
13.3	人力资源社会保护	(220)
13.3.1	人身权利保障	(221)
13.3.2	经济利益的协调	(221)
13.3.3	知识产权的保护	(222)
13.3.4	社会环境的保护	(223)
13.3.5	工作生活质量	(223)

复习思考题	(225)
[案例讨论]深圳劳资纠纷的产生、解决和发展	(225)
14 人力资源外包	(227)
14.1 人力资源外包概述	(227)
14.1.1 人力资源外包的含义	(227)
14.1.2 人力资源外包的原因	(227)
14.1.3 人力资源外包的作用及优缺点	(229)
14.1.4 人力资源外包内容及方式的选择	(230)
14.2 人力资源外包的步骤	(232)
14.2.1 外包前的准备工作	(232)
14.2.2 协商签订一份完善的合同	(234)
14.2.3 维护合同执行过程中的合作关系	(234)
14.2.4 监控服务商的工作绩效	(234)
14.3 外包合作关系的建立与维护	(234)
14.3.1 项目计划书要求	(235)
14.3.2 关于成本报价的协议	(235)
14.3.3 关于工作成效与收费的协议	(236)
14.3.4 有关质量标准的协议	(236)
14.3.5 管理和维护与服务商的关系	(236)
14.3.6 对服务商工作绩效的监控与评价	(237)
14.4 人力资源外包的发展趋势	(237)
14.4.1 人力资源外包领域逐渐扩展	(237)
14.4.2 企业利用外包顾问进行外包工作	(237)
14.4.3 外包服务商结成联盟	(237)
14.4.4 人力资源外包成为企业的一种竞争战略	(238)
14.4.5 人力资源外包服务在向全球化方向发展	(238)
复习思考题	(239)
[案例讨论]	(239)
15 跨国公司人力资源管理	(240)
15.1 跨国公司的人员配置	(240)
15.1.1 跨国公司员工的类型	(240)
15.1.2 影响跨国公司人员配置的因素	(240)
15.1.3 跨国公司人员配置的特征	(242)
15.1.4 在华跨国公司人员配置的特征	(243)
15.2 跨国公司人员的培训与开发	(244)
15.2.1 外派人员培训	(244)
15.2.2 东道国人员培训	(245)
15.2.3 开发国际员工队伍和跨国团队	(246)

15.3	跨国公司人员的绩效评估与薪酬支付	(246)
15.3.1	跨国公司人员的绩效评估	(246)
15.3.2	国际薪酬支付	(247)
15.4	跨国公司的劳动关系问题	(249)
	复习思考题	(250)
	[案例讨论]通用电气公司的错误	(250)
16	发达国家人力资源管理分析	(252)
16.1	美国人力资源管理模式	(252)
16.1.1	美国人力资源管理模式产生的背景	(252)
16.1.2	美国人力资源管理模式的特点	(254)
16.2	日本人力资源管理模式	(257)
16.2.1	日本人力资源管理模式产生的背景	(257)
16.2.2	日本人力资源管理模式的特点	(259)
16.3	美日人力资源管理模式比较及其发展趋势	(262)
16.3.1	不同时期美日模式的比较	(262)
16.3.2	美日模式的发展趋势	(265)
	复习思考题	(268)
	[案例讨论]休威与共 团结创新	(269)
	参考文献	(272)

1 人力资源管理概述

1.1 人力资源的概念、特征和作用

1.1.1 人力资源的概念和构成

什么是人力资源？它具备什么样的性质和特点？它能为人们的社会经济生活和企业作出什么样的贡献？这些问题是我们首先需要弄清楚的。

1) 人力资源的概念

资源是“资财的来源”。在经济学上，资源是指为了创造物质财富而投入于生产活动中的一切要素。现代管理科学普遍认为，经营好企业需要四大资源：人力资源、经济资源、物质资源、信息资源。在这四大资源中，人力资源是最重要的资源。它是生产活动中最活跃的因素，也是一切资源中最重要资源，被经济学家称为第一资源。

那么，究竟何为人力资源？广义地说，智力正常的人都是人力资源。从狭义上看，它有多种定义。经济学家从不同的角度给出了不同的定义，常见的有以下几种：

(1) 人力资源是指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，它包括数量和质量两个方面。

(2) 人力资源是指一个国家或地区有劳动能力的人口总和。

(3) 人力资源是指具有智力劳动能力或体力劳动能力的人们的总和。

(4) 人力资源是指包含在人体内的一种生产能力，若这种能力未发挥出来，它就是潜在的劳动生产力；若开发出来，就变成了现实的劳动生产力。

(5) 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或尚未投入建设的人口的能力。

(6) 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。

上述第一种定义就是本书中的人力资源概念，主要涉及从事经济活动的企业，如公司、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）及政治活动（如政府机关、社会团体等的活动）。因此，本书的人力资源是指在从事经济活动的实体中的一切从业人员，包括普通工人、职员及专业技术人员、管理人员、高层领导等。

2) 人力资源的构成

人力资源的构成包括数量和质量两个方面。

(1) 人力资源数量

人力资源数量是对人在量上的规定，是指一个国家或地区拥有的有劳动能力的人口资源，亦即劳动力人口的数量，具体反映由就业、求业和失业人口所组成的现实人力资源。

一个国家或地区的人力资源数量由以下八大部分构成：① 处于劳动年龄、正在从事社

会劳动的人口,它构成人力资源数量的主体,即“适龄就业人口”。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”。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”。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,即“求业人口”。⑤ 处于劳动年龄之内,正在从事学习的人口。⑥ 处于劳动年龄之内,正在从事家务劳动的人口。⑦ 处于劳动年龄之内,正在军队服役的人口。⑧ 处于劳动年龄之内的其他人口。

由于不同研究的需要,人力资源数量在统计与使用中还有以下两种分类:① 现实人力资源数量与潜在人力资源数量。现实人力资源数量是指在现实国民经济活动中已经被利用的人力资源数量,表现为已就业的人口和正在谋求职业的人口,亦称为经济活动人口。潜在的人力资源数量指在现实国民经济活动中可以被利用但尚未被利用的人力资源数量,表现为因各种原因未就业的人口。② 人力资源数量统计中的两种指标:人力资源绝对量与人力资源相对量。前者是指上述现实人力资源数量与潜在人力资源数量之总和,是反映一个国家国力与一个地区实力的重要指标;后者又称为人力资源率,即指可以动员投入劳动运行的人力资源数量,是反映经济实力的重要指标。一个国家或地区的人力资源率高,表明该国家的经济有某种优势。因此,在劳动生产率和就业状况既定的条件下,人力资源率越高,表明可投入生产过程中的劳动力人口数量越多,从而创造的国民收入也就越多。所以,该指标可用来进行国家或地区之间人均人力资源拥有量的比较:人力资源率越高,可以投入经济运行的人力越多,作为单纯消费者的人口越少。

(2) 人力资源质量

该指标是人力资源在质上的规定性,具体反映在构成人力资源总量的劳动力人口的整体素质上,即指人力资源所具有的体质、智力、知识和技能水平以及劳动者的劳动态度,一般体现在劳动者的体质、文化、专业技术水平及劳动积极性上。在统计与使用中,可以用平均寿命、婴儿死亡率、每万人口中拥有的医务人员数量、人均日摄入热量等指标来反映健康卫生状况;可以用劳动者的人均受教育年限、每万人中大学生拥有量、大中小学入学比例等指标来反映教育发展程度;也可以用劳动者技术职称等级的现实比例、每万人中高级职称人员所占的比例等指标来反映劳动者的技术状况;还可以用对工作的满意程度、工作的努力程度、工作的负责程度、与他人的合作性等指标来反映劳动态度。

一个国家或地区的人力资源丰富程度不仅要用其数量计量,而且要用质量来评价。与人力资源的数量相比,质量方面更为重要。人力资源的数量反映了可以控制物质资源的人数,而人力资源的质量则反映了可以具体控制哪种类型、哪种复杂程度、多大数量的物质资源的人员特征。随着社会生产的发展,现代科学技术对人力资源的质量提出了更高的要求。人力资源质量的重要性还体现在其内部的替代性方面。一般说来,人力资源的质量对数量的替代性较强,而数量对质量的替代作用较差,有时甚至不能替代。人力资源开发的目的在于提高人力资源的质量,为社会经济的发展发挥更大的作用。一个国家或地区的人力资源在一定的时间内是相对稳定的。

企业的人力资源主要指企业内、外具有劳动能力的人的总和。企业人力资源的数量一般由被企业聘用的员工和企业能在劳动力市场招聘的(即潜在的)员工构成。前者主要包括企业全体员工,但不包括即将离开企业的员工(如即将被解雇的员工,辞职的员工,退休、病退和死亡的员工);后者则可能来源于劳动力市场中的任何一部分。企业人力资源质量也可用人力资源率反映,即企业人力资源总量占企业总员工数(包括离退休员工、因特殊原因不

能工作的员工)的比例。它反映了企业的竞争力。该比例越高,则企业人力资源可利用率就越高,企业竞争力就越强;相反,比例越低,企业人力资源可利用率也就越低,企业的竞争力就越弱。目前,我国许多企业正面临着人力资源率过低的问题。企业人力资源的数量和质量具有一定的动态性。

1.1.2 人力资源的特征

人力资源是进行社会生产最基本、最重要的资源,与其他资源相比较,它具有如下特点:

1) 人力资源具有能动性

这是人力资源区别于其他资源的根本所在。许多资源在其被开发过程中完全处于被动的地位。人力资源则不同,它在被开发的过程中,具有能动性。这种能动性主要表现在三个方面:一是人的自我强化,即人通过学习能提高自身的素质和能力;二是选择职业,人力资源通过市场来调节,选择职业是人力资源主动与物质资源结合的过程;三是积极劳动,这是人力资源能动性的主要方面,也是人力资源发挥潜能的决定性因素。人能够积极主动地、有目的地、有意识地认识世界和改造世界,人能有意识地对所采取的行为、手段及结果进行分析、判断和预测,是由人所具有的社会意识和在社会生产过程中所处的主体地位决定的。对人力资源能动性调动得如何,直接决定着开发的程度和水平。有人将这个特点概括为“可激励性”,可激励性的前提是其对象的能动性。这就要求我们在进行人力资源开发工作时,必须充分注重对人的积极性的调动。

2) 人力资源具有两重性

人力资源既是投资的结果又能创造财富,它具有既是生产者又是消费者的两重性。根据舒尔茨的人力资本理论,人力资本投资主要由个人和社会双方承担。用于对人力资本的投资包括教育投资、卫生健康的投资和人力资源迁移的投资,人力资本投资的程度决定了人力资源质量的高低。由于人的知识是后天获得的,为了提高人的知识与技能,人必须接受教育和培训,必须投入财富和时间,投入的财富构成人力资本的直接成本(投资)的一部分。人力资本的直接成本(投资)的另一部分是对卫生健康和迁移的投资。个体的人由于投入了大量的时间用于接受教育以提高知识和技能,也失去了许多就业机会和获得收入的机会,这构成了人力资本的间接成本(即机会成本)。从生产与消费的角度来看,人力资本投资是一种消费行为,这种消费行为是必需的,先于人力资本收益,没有这种先期的投资,就不可能有后期的收益。另外,人力资源与一般资本一样具有投入产出的规律,并具有高增值性。因此,我们既要重视对人口数量的控制,更要重视对人力资源的开发和人才培养,充分地利用和开发现有的人力资源,为社会产生更大的经济效益。

3) 人力资源具有时效性

人力资源存在于人的生命之中,它是一种具有生命的资源,其形式、开发和利用都要受到时间的限制。从总体上看,作为生物有机体的人,有其生命周期,不能长期蓄而不用,否则会荒废、退化。而作为人力资源,人能够从事劳动的自然时间又被限定在其生命周期的中间一段;在不同年龄段,能从事劳动的能力也不尽相同。从社会角度看,人力资源的使用也有培养期、成长期、成熟期和老化期;不同年龄组的人口数量及其间的联系,也具有时效性。因此,在进行人力资源的开发时一定要尊重其内在规律性,使人力资源的形成、开发、分配和使用处于一种动态的平衡之中。