

21

世纪工商管理特色教材

人力资源管理

HUMAN RESOURCES
MANAGEMENT

陈树文 ⊙ 主 编
乔 坤 ⊙ 副主编

21



清华大学出版社

21 世纪工商管理特色教材

人力资源管理

HUMAN RESOURCES
MANAGEMENT

清华大学出版社
北 京

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/陈树文主编.--北京:清华大学出版社,2010.6

(21世纪工商管理特色教材)

ISBN 978-7-302-22539-3

I. ①人… II. ①陈… III. ①劳动力资源—资源管理—高等学校—教材
IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 068693 号

责任编辑:刘志彬

责任校对:宋玉莲

责任印制:王秀菊

出版发行:清华大学出版社

地 址:北京清华大学学研大厦 A 座

<http://www.tup.com.cn>

邮 编:100084

社 总 机:010-62770175

邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质 量 反 馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

印 刷 者:北京密云胶印厂

装 订 者:北京市密云县京文制本装订厂

经 销:全国新华书店

开 本:185×260 印 张:25.5

字 数:584 千字

版 次:2010 年 6 月第 1 版

印 次:2010 年 6 月第 1 次印刷

定 价:39.50 元

产品编号:035362-01

编辑委员会

名誉主任 王众托

主 任 苏敬勤

副 主 任 李新然

成 员 (按姓氏笔画排列)

王延章 王雪华 王淑娟 朱方伟

仲秋雁 刘晓冰 李文立 李延喜

陈树文 党延忠 戴大双

协 调 张秋艳

总序

在管理教育和人才培养的各种制度中,工商管理硕士(MBA)制度是一项行之有效、富有成果的制度,它培养的是高质量的、处于领导地位的职业工商管理人才。工商管理硕士教育传授的是面对实战的管理知识和管理经验,而不是侧重理论研究,注重复合型、综合型人才培养,重视能力培养。在发达国家已经成为培养高级企业管理人才的主要方式。

我国正式开始引进工商管理硕士学位制度是在1984年。但是早在1980年,按照1979年邓小平同志访美期间向时任美国总统卡特提出由美方派遣管理教育专家来华培训我国企业管理干部的要求,两国政府成立了坐落在大连理工大学的“中国工业科技管理大连培训中心”。在开始的几年内,办起了学制为8个月的厂长经理讲习班,其教学内容是按照MBA教育的框架“具体而微”地设计的,开设了MBA教育中所有的核心课程。这种培训教育曾被认为是“袖珍型MBA”,可以说是MBA理念引入我国的开始。

1984年开始,根据中美两国有关合作进行高级管理人员第二个五年的协议,由中国大连理工大学与美国布法罗纽约州立大学合作开办三年制的MBA班,这是对我国兴办MBA教育的一次试点。与此同时,培训中心将美国教授在大连讲学的记录整理出版了一套现代企业管理系列教材,原来共9种,后来扩展为13种,这套教材由企业管理出版社出版,发行超过百万册,填补了当时缺乏面向实际应用类型教材的空白,也为后来的MBA教材建设打下了一个基础。

我国从1991年开始,正式开办MBA专业学位教育。在经过十几年的实践和摸索之后,中国的MBA教育已经进入一个新的发展时期,目前中国拥有MBA招生和培养资格的院校已经有100余所。这种专业学位的设置使我国的学位制度更趋完善,推动了我国高级专门人才培养的多样化,使学位制度进一步适应科学技术事业和经济建设发展的需要。MBA教育需要适合面对实战的管理知识和管理经验的教材。从1998年开始,作为培训中心依托单位的大连理工大学管理学院,就开始在原来培训班系

列教材的基础上,吸收近期国内外管理理论和实践的发展成果,结合自己的教学经验,组织编写 MBA 系列教材 18 种,由大连理工大学出版社出版,共印刷发行了 40 余万册,被许多院校的 MBA 教学和干部培训选用,受到广大读者的欢迎。2005 年,又出版了新的教材系列。

进入 21 世纪以来,国外的管理思想、理论与方法又有了发展。随着我国改革开放步伐的加快和经济建设的进展,在我们的管理实践中,在吸收消化国外先进管理的理论、方法的同时,针对我国在转型期的具体情况,探索具有中国特色的管理思想、方法,也取得很多的成果。目前我们已经可以像我国已故的哲学大师冯友兰教授所说的,从“跟着讲”发展到开始“接着讲”了。因此在管理教育中编写具有中国特色的教材,既有必要性,又有可能性。在 MBA 专业教育方面,我国在多年实践的基础上,也积累了许多经验。特别是由于 MBA 与学术型管理学硕士的培养目标、教学内容与方式有所不同,我国的各院校都注意在教学中引入了案例教学、角色扮演、模拟练习等新型教学活动,这样在我国自编的教材中就有可能选入符合国情的具体内容。

大连理工大学管理学院在从 20 世纪 80 年代就开始进行 MBA 试点以及近 20 年来进行 MBA 学位教育的基础上,决定重新编写一轮新的教材,总结过去的教学与培训经验,吸收国外的最新理论成就,使教材上升一个新的台阶。本次的教材系列包括“管理学”、“财务管理”、“技术管理”、“战略管理”、“管理决策方法”、“管理信息系统”、“营销管理”、“运营管理”、“企业法律环境”、“创业与企业成长”、“投资风险管理”、“项目管理”、“商业伦理”、“会计学”、“现代物流管理”、“项目投融资决策”、“企业知识管理”、“企业社会责任管理”、“创新与变革管理”、“企业文化”、“电子商务”、“人力资源管理”、“组织行为学”、“公司治理”、“管理经济学”、“管理沟通”共 26 种,涵盖了 MBA 基础课程、专业课程与部分新学科的内容,本轮教材的组织 and 撰写具有覆盖面广、关注到新的管理思想和方法、充分利用了自编案例等特点,反映了 MBA 教育的新进展。希望这个教材系列能为我国 MBA 教材添砖加瓦,为 MBA 教育做出应有的贡献。同时也希望这些教材能成为其他专业学位教育和各类管理干部培训的选用教材和参考资料,以及创业人士的有益读物。

衷心盼望采用这些教材的老师 and 学员在使用过程中对教材的不足之处多提宝贵意见,以便在下一轮修订过程中加以改进。让我们共同努力,把我国的 MBA 教育提高到一个新水平。

王长元

2010 年 2 月

前言



《人力资源管理》是工商管理硕士(MBA)系列教材之一,是工商管理硕士的核心课程,在管理学理论体系中占有极为重要的地位。

进入 21 世纪以来,随着全球一体化进程的加快,中国市场经济也得到了进一步的发展,为中国经济的增长和企业发展提供了更加广阔的市场空间。实现国家经济和社会发展战略,提升企业在市场上的竞争力,必须进行人力资源的开发和利用,人力资源管理已经成为 21 世纪工商企业管理的核心所在。从这个角度说,站在更高的层面来审视、分析、综合、诠释已有的人力资源管理理论、观点、方法,并对人力资源管理进行创新性的研究,就成为人力资源开发与管理中亟待解决的课题。本书正是这样努力的一个结果。

本书的特点可以概括为以下四个方面:

(1) 突出基础理论地位。目前国内外已有的人力资源管理教材普遍存在因缺少核心理论而没有一致的范畴和严密的分析框架的缺陷。本书对人力资源管理理论研究的现状进行了概括与综合,归纳、提炼出了现代人力资源管理理论的基本内容,为人力资源管理的研究奠定了必要的理论基础。本书整个体系搭建到每一章节的安排,都充分地体现了人力资源管理的理论,这有助于帮助工商管理硕士和人力资源管理专业人士夯实理论根基,进一步理解和探索现实人力资源管理问题。

(2) 阐发学科知识体系。任何一门学科的建设都必须注意其知识的系统性。本书以人力资源管理的流程为主线,建立了招聘与选拔、配置与使用、培训与开发、激励与薪酬、人力资源的规划与战略管理、企业文化与跨文化的管理、人力资源虚拟化管理的人力资源管理学体系,以系统性的方式,完整地体现人力资源管理的知识,使工商管理硕士和人力资源管理专业人士建立起人力资源开发与管理的整体意识,全面地认识和把握人力资源管理系统的内在关系、各个环节、接点及其衔接和转换的机理,使现实的人力资源管理问题在系统中得以真正解决。

(3) 强化技术性和操作性。人力资源管理是一门应用性学科,因而本

书不是单纯进行理论探讨和知识性介绍,还充分反映了国际通行的人力资源管理理念、新的人力资源管理技术和方法,并解释了哪些技术手段可以帮助企业达到某些既定的人力资源管理目的,从而使人力资源管理不流于理论空谈而更具有技术性和操作性,能够较好地满足工商管理硕士和人力资源管理专业人士的实际需要。

(4) 注重案例研究。本书弘扬了 MBA 案例教学的特色,每一章开篇都有一个引导性案例,引出每一章的研究内容;每一章结尾也都有一个总结性案例,有利于读者通过分析案例,对全章以及学过的人力资源管理理论和方法进行全面、深入系统的研究,也有利于挖掘工商管理硕士和人力资源管理专业人士的潜能,使其培养实战的经验和能力。

本书由陈树文教授撰写计划和大纲,由陈树文教授和乔坤副教授组织编写并统稿,各章执笔人分别是:陈树文教授(第 1、2 章),刘金涛教授、辛宪章副教授(第 3 章),商华博士(第 4、10 章),丁毓良博士(第 5 章),周福战副教授(第 6 章),袁斌研究员(第 7 章),乔坤副教授(第 8、9 章),乌玉峰讲师(第 11 章),王大刚博士(第 12 章),喻剑利博士(第 13 章)。

在本书的编写过程中参考了国内外许多书籍资料,在此,笔者向相关专家学者表示衷心的感谢!

在本书的编写过程中,我们深深地感受到,编写一部高质量的人力资源管理教材并不是一件很容易的事情。尽管我们尽心尽力了,但是书中还会有很多不完善的地方,我们殷切希望专家和读者不吝赐教,以使之日臻完善。

编 者

目录

第1章 人力资源管理概述	1
1.1 引导案例	1
1.2 人力资源及相关概念	3
1.3 人力资源的性质和作用	8
1.4 人力资源管理的发展历程	15
1.5 人力资源管理体系与结构	22
1.6 总结案例	24
本章小结	28
本章思考题	29
第2章 人力资源管理的理论基础	30
2.1 引导案例	30
2.2 人性假设理论	31
2.3 激励理论	35
2.4 人力资源再配置理论	45
2.5 人力资本理论	50
2.6 总结案例	60
本章小结	61
本章思考题	61
第3章 工作分析与工作设计	63
3.1 引导案例	63
3.2 工作分析概述	65
3.3 工作分析的程序	68
3.4 工作分析的方法	73
3.5 工作设计	80
3.6 工作描述与工作说明书	83
3.7 总结案例	88
本章小结	91
本章思考题	92
第4章 人力资源规划	93
4.1 引导案例	93

4.2 人力资源规划概述.....	94
4.3 人力资源规划的步骤和方法	111
4.4 人力资源规划的执行	121
4.5 总结案例	127
本章小结.....	128
本章思考题.....	129
第5章 人员招聘与选拔	130
5.1 引导案例	130
5.2 人员招聘概述	131
5.3 人员测评与选拔技术和方法	135
5.4 人员选聘决策与评估	151
5.5 总结案例	160
本章小结.....	163
本章思考题.....	163
第6章 人员的配置与使用	164
6.1 引导案例	164
6.2 人员配置与使用概述	165
6.3 人员配置与使用的原理	165
6.4 人员配置的原则	171
6.5 人员配置与使用的艺术	177
6.6 总结案例	179
本章小结.....	181
本章思考题.....	181
第7章 人员的培训与开发	182
7.1 引导案例	182
7.2 培训与开发概述	183
7.3 人员培训开发系统的建立与管理	190
7.4 培训开发的程序与方法	194
7.5 员工培训开发	197
7.6 人员培训效果的评估	201
7.7 职业生涯规划与管理	206
7.8 总结案例	210
本章小结.....	211
本章思考题.....	212

第 8 章 绩效管理	213
8.1 引导案例	213
8.2 绩效管理的概念和目的	214
8.3 绩效管理与绩效考核的区别	217
8.4 绩效管理的过程	218
8.5 绩效考核的指标体系	222
8.6 绩效考核的方法	228
8.7 三种常用的系统绩效考核方法	235
8.8 绩效考核的实施	244
8.9 总结案例	250
本章小结	257
本章思考题	258
第 9 章 薪酬管理	259
9.1 引导案例	259
9.2 薪酬与薪酬管理概述	259
9.3 薪酬结构设计方法	265
9.4 宽带薪酬设计	285
9.5 股权激励	288
9.6 总结案例	291
本章小结	294
本章思考题	295
第 10 章 战略人力资源管理	296
10.1 引导案例	296
10.2 战略人力资源管理概述	297
10.3 战略人力资源管理体系与结构	304
10.4 战略人力资源管理的实施	312
10.5 总结案例	321
本章小结	322
本章思考题	323
第 11 章 企业文化	324
11.1 引导案例	324
11.2 文化与企业文化	325
11.3 企业文化的要素	329
11.4 企业文化的内容及结构	331

11.5 企业文化的功能·····	336
11.6 企业文化建设·····	338
11.7 总结案例·····	342
本章小结·····	347
本章思考题·····	347
第 12 章 跨文化人力资源管理 ·····	348
12.1 引导案例·····	348
12.2 跨文化人力资源管理的概念·····	349
12.3 文化差异及人力资源管理模式比较·····	354
12.4 跨文化人力资源配置的一般形式·····	359
12.5 跨国企业的人力资源开发·····	361
12.6 总结案例·····	364
本章小结·····	368
本章思考题·····	368
第 13 章 人力资源虚拟管理 ·····	369
13.1 引导案例·····	369
13.2 人力资源虚拟管理的概念·····	370
13.3 人力资源虚拟管理的理论基础与决策模型·····	371
13.4 人力资源虚拟管理的动因·····	374
13.5 人力资源虚拟管理的形式·····	376
13.6 人力资源虚拟管理的内容·····	379
13.7 人力资源虚拟管理面临的问题与发展趋势·····	382
13.8 总结案例·····	387
本章小结·····	388
本章思考题·····	388
参考文献 ·····	390

第1章

人力资源管理概述

学习目标

通过本章的学习,在分析和理解人力资源及其相关概念、人力资源的性质和作用的基础上,掌握人力资源管理的概念和目标;了解人力资源管理与人事管理的区别、人力资源管理的发展历程和未来发展趋势;掌握人力资源管理的体系内容。

1.1 引导案例

一家高科技公司的人才谋略

大龙公司在创业初期,业务的发展有些像因人而作,有什么样的人就开展什么样的业务;到了二次创业时期,公司意识到必须有自己的发展战略,而人才的配置必须适应这种战略。因此,如何有效地开发和使用人才,便成为大龙公司二次创业时期人力资源管理的 key 问题。

1. 公司内部人才的二次开发

公司内部人才的二次开发,采用实践和培训相结合的方式。培养的目标是复合型人才和专业技能人员。公司的高级管理人员应按复合型人才培养,他们要具有宏观战略眼光,有战略策划能力,知识面比较广。公司为他们设计的“实践”是让他们在公司的管理岗位上“流动”;为他们设计的培训课程有现代企业制度、公司法、宏观经济学、国际金融、社会信息化、企业战略策划、市场策划、健康管理等。公司高层管理人员的稳定是公司稳定的基础,他们适应公司发展变化的能力与公司高层的稳定性相一致,直接影响公司的发展。这就是将他们培养成复合型人才的原因。现在公司有一批高层管理人员,能适应大跨度的工作调动。对于公司职能部门的中层管理人员,则应该让他们成为本部门的专家,对业务要精益求精。人力资源部部长应是人事专家,要熟悉人事管理和人力资源开发的理论和实践;法务部部长应是法律专家,熟悉与企业相关的所有法律,并能应用法律保护企业利益;财务部部长应是财务专家,保证为企业理好财,并能使企业的资金发挥最大的效益。对于具备这些能力的人,公司保证他们工作岗位的相对稳定,并不断为他们设计提高专业能力的培训。公司专业事业部的总经理,除了具有专业知识外,还应该具有现代商

业管理知识。公司总经理大多是专业技术人员,为此公司和北京大学、复旦大学、中国人民大学等签订了合同,为管理人员设计了两年的 MBA 培训。为了熟悉国际惯例,扩大眼界,公司还经常将高层管理人员和中层管理人员送到国外进行短期培训。

2. 外部人才招聘

在公司内无法找到合适的专业高级人才时,不得不从外部去寻求,这是一个难度较大的工作,大龙公司有过失败的教训,也有过成功的经验。

(1) 个人的求职要求与企业的需求必须契合。企业招聘人才,切忌盲目追求高学历、高职称、高职位和高知名度。关键在于企业的需求和个人的求职要求尽量符合。一位学数理逻辑的硕士,从英国学成回国,要求来大龙公司工作。他本人和大龙公司都没有搞清楚他来公司做什么,结果是他在公司多次调换工作,也没有找到自己的位置。他很痛苦,公司也很为难。公司还聘用了一位“优秀青年企业家”,结果很糟,一塌糊涂。可见,契合不仅是指专业技能、工作经验,更重要的是个人的目标和企业需求的关系。在市场经济中,要承认个人和企业的利益关系,个人的付出要得到相应的报酬。在招聘高级人员时,如果只看到“利益取向”,而不考察他的“价值观取向”,也要出错。大龙公司是个民办公司,但不是个体户的集合,它有自己的价值观体系。正是公司的价值观把企业和所有员工的利益联结在一起,而不是其他。公司提倡阳光下的利润和利益。要承担社会责任,要承担改革的风险,不仅是改革的荣耀,也有改革的牺牲。有时不得不等待国家改革政策,如股份制改造中个人技术股和个人创业股等。公司的高级人员,特别是高级管理人员必须认同这一价值观,否则他们只会利用公司达到其个人目的。

(2) 全面考察高级人员的素质。刚创立公司时,同事之间似乎像合伙关系,是一种类似亲情的关系,沟通和协调起来比较容易。但当公司已成气候时,情况就不大一样了。外部的高级人员进入,面临“介入反应”。公司当然有责任帮助他们尽快地克服它,但是高层人员,特别是高层管理人员的个人素质,其个人的沟通能力、协调能力、善解人意的能力,以及他们对民办企业方式的适应能力,都是他们能否在企业顺利成长和发展的必要条件。忽视这些,也将给双方带来问题。有些在国营单位职位相当高的人员,有些个人业务能力很强的人员,在公司碰到发展困难多属于这类问题。

(3) 企业急需的高级人才,总裁亲自过问。随着业务的不断扩大,大龙公司急需国际金融方面的人才。一天,这样的人才出现了。一位在美国毕业的博士,毕业后在美国的银行工作多年。人力资源部对他进行面试后,立即报告总裁。这位先生刚到家,总裁秘书的电话就到了,请他下午去面谈。总裁的反应速度令他吃惊,而总裁诚恳地谈话又令他感动。从中他看到了自己在公司发展的可能性。

3. 留住人才的关键在于为他们提供生存和发展的空间

人才的流动,特别是高级人才的流动,已成为企业界普遍关注的问题。大龙公司高层人员的流动比例一直不大,主要是因为公司做了以下的努力。

(1) 帮助引进的高层人员尽快解决“介入反应”。要向别人介绍他的背景情况,让大家了解他,在他刚开始遇到问题时,总裁为他制造沟通和协调的机会,使他迅速进入状态,

与大家建立起融洽的关系。

(2) 在利益关系上,企业给特殊的高级人才留出一个足够的空间。公司有一个利益分配体系:工资、奖金、住房、保险、股票。公司对具有一定层次的高级人才,在利益方面留下一定的空间。例如,从美国回国的医学博士、中文软件开发等专家一聘入公司,就提供一套高级住房,并让他们持有技术股份,使他们看到自己在公司的利益与他们对公司的贡献密切相关。

(3) 在他们发挥的空间内,给他们真正的自主权。一旦他们的职位确定,他们在自己负责的领域内,可以按他们的管理风格、他们喜欢的模式行事,发挥他们的特长。一位从美国回来的博士,担任医药公司的总经理,要求总公司派一位管理人员协助他管理,公司派了一位副总裁去,大龙公司总裁在会上对这位副总裁说:“你要全力协助医药公司总经理的工作,我们就是因为看重他,才决定和他一起办医药公司的。”

(4) 给专业人才留出足够的“个性空间”。有些具有特殊才能的人才,有时也有些怪怪的个性,他们精通自己领域的专业技能,却在其他方面缺少点什么。对此,不能求全责备,而是要用其长,容其短。

(5) 管理人员的适当流动和专业人员的相对稳定。公司的管理人员,特别是高层管理人员的适当流动是必要的。从积极的意义上来说,这有利于他们能力的扩展;从消极的方面来看,也能避免山头分封。他们能获得更多的经验,管理更多的职工,因而拥有在公司更稳定的地位。但对专业人才而言,他们要稳定在自己的专业领域里,其地位随着专业水平的提高而得以提高。

(6) 不断地净化人才环境,防止大企业病。公司大了,管理层次增多了,大企业病也随之而来,要注意避免那种只看法规而轻视人的倾向。如果公司的高层决策者不清醒,就很容易把在创业期间建立的亲密之情和那种易于沟通和理解的关系丧失掉,也会使引进来的人才感到失落。为此,公司组织各种活动,提供相同层次和不同层次人员之间的沟通机会,使年轻人才尽快进入公司各个管理层次,一些“开国元勋”进入决策层,让更多的年轻人进入操作层,使他们不致因为在公司看不到发展机会而到公司外面去寻找。

思考题

(1) 从大龙公司的人才招聘中得到什么启示?

(2) 大龙公司是如何留住优秀人才的?

1.2 人力资源及相关概念

1954年,当代著名管理学家彼得·德鲁克在其《管理的实践》一书中首次提出了“人力资源”的概念。他指出:人力资源和其他所有资源相比较而言,唯一的区别就在于它是人,是具有“特殊资产”的资源,并且拥有其他资源所没有的素质,即“沟通能力、融合能力、判断力和想象力”。他还曾经说过,企业只有一项真正的资源,那就是人。由此可见人力资源在经济发展和保持竞争优势中的特殊地位和重要作用。在传统经济逐步为新兴的知识经济所取代的21世纪,人力资源的重要作用就显得更加突出。物质资源和人力资源都是形成社会物质财富的重要资源,但是以科学知识为主要依托的知识经济时代决定了经

济发展主要取决于人力资源的占有和使用。土地、厂房、机器、资金等已不再是国家、地区和企业发展的主要力量,只有人力资源才是国家、地区和企业生存之根本。由于人力资源是生产力诸因素中最积极、最活跃,且具有能动性作用的因素,加之随着现代科学技术高度发展,人类智慧在产品上的附加值愈来愈高,因此人力资源成为不断推动经济增长和社会发展的第一资源、核心资源。那么,一个国家、地区和经济企业的经济实力和速度就取决于它对人力资源的拥有量和对人力资源的开发程度。谁能拥有大量的、高素质的人力资源,并能有效地管理与开发这些人力资源,谁就能在激烈的竞争中获得生存的主动权并保持持久竞争力。

1.2.1 人力资源的概念和内涵

自人力资源概念提出后,经济学家们从不同的角度给出了不同的定义。学术界众说纷纭,莫衷一是。其中有代表性的有以下几种。

(1) 人力资源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) 人力资源是指全部人口中能以合法劳动创造财富、推动社会向前发展并取得相应报酬的那部分人口的总称。

(3) 人力资源包括从出生到死亡的所有人口总和,即全部人口资源。

(4) 人力资源是指全部人口中具有劳动能力的人。人力资源概念有广义和狭义之分。狭义人力资源是指具有劳动能力的劳动适龄人口(即15岁以上至依法退休的那部分人口),广义人力资源是指具有劳动能力的适龄人口加上超过劳动年龄还有劳动能力的那部分老年人口(即劳动适龄人口加上退休后继续从事合法劳动的人口)。

(5) 人力资源是指能够为社会创造物质财富和精神财富,为社会提供劳动和服务的人。

(6) 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。

(7) 人力资源是指内含在人身上的—种生产能力,它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,可以有效促使国民收入持续增长。

从上述对人力资源的各种定义可以看出,分歧的焦点主要在以下两个方面:一是对人力资源的质的规定性,即对人力资源内涵如何界定,是人口还是人所具有的能力;二是对人力资源的量的界定,即人力资源的覆盖面,是全部人口或全部人口中拥有劳动能力的那部分人口,还是劳动适龄人口。

首先,在经济学中,把为了创造社会财富而可以投入到生产活动中的一切要素称为资源。而人身上所具有的知识和能力才可以投入到生产活动中去创造社会财富。所以,知识和能力才是生产活动中的实质性要素,才称得上“资源”。再者,人力资源一词是随着管理理论和思想的发展而出现的,是人类对其自身潜能和价值不断认识和重视的结果。我们常说人力资源是可以开发的,从中可以看出,可开发的是人的知识、技术和能力,而非人本身。所以,应该从能力角度来给人力资源下定义,理解人力资源的内涵。人力资源的本

质在于人身上的能力,而人只不过是这种能力的载体而已。至于人力资源包括哪些人口的能力,根据人力资源开发的重点是潜能开发的原则,作为劳动能力载体的人口能力既可指现在正在进行劳动的人的劳动能力,也包括潜在的可以参加劳动的人的能力。由此我们认为,人力资源是指存在于人身上的能够为社会创造财富和价值的一切知识、技能和体力,是可以为社会所利用的一切脑力劳动和体力劳动能力的总和。为了正确把握人力资源的内涵,需要注意以下几点。

(1) 人力资源的本质在于人身上所具有的能够从事体力劳动和脑力劳动的知识、技能和体力,而非人本身。

(2) 体能和智能健全是人力资源的基础条件。

(3) 作为知识、技能和体力载体的人所从事的体力劳动和脑力劳动必须能为社会创造财富和价值。

(4) 从人力资源的数量特征来看,人力资源不仅包括一个国家和地区在法定劳动年龄范围内的有劳动能力的人口总和,还包括未达到劳动年龄的和虽已离退休但仍从事工作的具有较高素质的劳动者。

人力资源按就业情况可以分为在业人员、失业人员、就学人员、服兵役人员、家庭闲居人员和其他人员。按劳动年龄划分可以分为未达到劳动年龄的 18 岁以下的青少年、处于劳动年龄的青壮年和超过劳动年龄的老年人。按人力资源的实现程度可以分为潜在人力资源、现实人力资源和闲置人力资源。潜在人力资源是指就学人员和服兵役人员;现实人力资源是指未达到劳动年龄、处于劳动年龄和超过劳动年龄的在业人员;闲置人力资源是指失业人员和未到社会求职的家庭闲居人员。

1.2.2 与人力资源相关的概念

在现实经济生活中,人们常常把人口资源、劳动力资源、人才资源这些与人力资源既有联系又有区别的概念相混淆。为了准确把握人力资源的内涵,有必要了解与人力资源相关的这些概念。

1. 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,即全部的自然人。人力资源主要突出的是数量概念,它是人力资源、劳动力资源、人才资源的基础。一个人从出生到死亡的整个生命时期都可以看做人口资源的组成部分。我国拥有近 13 亿人口,这 13 亿人口都是人口资源。

2. 劳动力资源

劳动力资源是指一个国家或地区具有劳动能力并在法定劳动年龄范围之内的人口总和。劳动力资源一般是指 18~60 周岁处于离休、退休之前具有劳动能力的人口数量。因此,劳动力资源从数量关系上来看小于人口资源和人力资源。