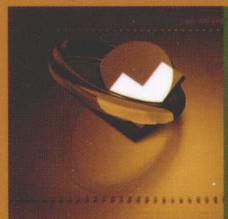




21世纪高等院校经济管理系列规划教材



RenLi ZiYuan GuanLi

主 编 薛万东

人力资源管理

RENLI

ZIYUAN GUANLI



北京交通大学出版社
<http://press.bjtu.edu.cn>



21 世纪高等院校经济管理系列规划教材

人力资源管理

主 编 薛万东

副主编 张金花 冯进峰 熊斌勇

北京交通大学出版社

• 北京 •

内 容 简 介

本书的主要内容包括人力资源及其管理概论,人力资源管理的理论基础,工作分析、设计和评价,人力资源规划,招聘录用,员工培训与开发,绩效管理,薪酬福利管理,人力资源战略。并且紧密结合管理实践,加强对人力资源管理实务工作的介绍,采用丰富的案例来提高读者分析问题和解决问题的能力。

在编写本书的过程中,编者尽力做到理论系统、内容新颖、本土化和实用性。因此,本书的适用面较广,既可作为高校经济管理类专业的教材,也可作为从事经济管理工作人员的参考读物。

版权所有,侵权必究。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/薛万东主编. --北京:北京交通大学出版社,2010.8

(21世纪高等院校经济管理系列规划教材)

ISBN 978-7-5121-0235-4

I. ①人… II. ①薛… 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155131号

责任编辑:章 剑

出版发行:北京交通大学出版社

电话:010-51686414

北京市海淀区高粱桥斜街44号

邮编:100044

印刷者:北京泽宇印刷有限公司

经 销:全国新华书店

开 本:185×230 印张:21.5 字数:467千字

版 次:2010年8月第1版 2010年8月第1次印刷

书 号:ISBN 978-7-5121-0235-4/F·700

定 价:39.00元

本书如有质量问题,请向北京交通大学出版社质监组反映。对您的意见和批评,我们表示欢迎和感谢。
投诉电话:010-51686043, 51686008; 传真:010-62225406; E-mail: press@bjtu.edu.cn。

前 言

随着我国经济的发展和改革开放的深入,企业之间的竞争越来越激烈,而竞争的焦点,最终体现在人才(特别是管理和技术人才)的竞争上。人力资源的开发与管理能否满足时代发展的要求,对我国目前各种性质类型企业的生存和发展起着至关重要的作用。但是,由于我国的人力资源管理起步较晚,在企业中的应用水平还比较低,许多企事业单位的人力资源管理者还是凭经验办事,企业的人力资源没有得到充分有效的开发与利用,造成了企业大量人力、物力和财力的浪费。

近十余年,约200所高校开设了人力资源管理专业,许多管理工作也开始参加各种人力资源管理的培训,因而各种人力资源管理的教材也越来越多,但这些教材在本土化和实用性方面体现得还不够。编者根据多年来的课堂教学经验,吸收和借鉴国内外的大量优秀教材和素材,结合我国的国情和管理实践,编写了本书。

本书的主要内容有人力资源及其管理概论,人力资源管理的理论基础,工作分析、设计和评价,人力资源规划,招聘录用,员工培训与开发,绩效管理,薪酬福利管理,人力资源战略。为了方便读者,书中附有一些较为实用的人力资源管理表格。

在编写本书的过程中,编者尽力做到理论系统、内容新颖、本土化和实用性。因此,本书的适用面较广,既可作为高校经济管理类专业的教材,也可作为从事经济管理工作人员的参考读物。

本书由河南理工大学经济管理学院薛万东统稿并担任主编,张金花、冯进峰、熊斌勇担任副主编。具体编写分工如下:薛万东(河南理工大学,第1、3、9章)、张金花(河南理工大学,第6、7章)、冯进峰(河南理工大学,第8、10章)、熊斌勇(江西农业大学,第2、4章)、张山虎(太原工业学院,第5章)。本书的编写过程中,编者参考、吸收和借鉴了许多专家学者的著作和研究成果,在此向他们致以诚挚的谢意。

由于编者水平所限,不妥之处在所难免,恳请读者批评指正。

编 者

2010年5月

目 录

第 1 章 人力资源概论	1
第 1 节 人力资源的基本概念和分类.....	1
第 2 节 人力资源的特征和作用.....	5
第 3 节 人力资源结构.....	8
复习与思考题	16
典型案例	16
第 2 章 人力资源管理概论	20
第 1 节 人力资源管理的概念和内容	20
第 2 节 人力资源管理的产生和发展	24
第 3 节 人力资源管理部门和人力资源管理者	28
第 4 节 人力资源管理的外部环境分析	36
复习与思考题	43
典型案例	43
第 3 章 人力资源管理的理论基础	52
第 1 节 人力资源管理的管理理论基础	52
第 2 节 人力资源管理的人性假设	60
第 3 节 人力资源的心理特征	65
第 4 节 人力资源管理的激励理论	70
复习与思考题	81
典型案例	81
第 4 章 工作分析、设计和评价	83
第 1 节 工作分析	83
第 2 节 工作设计.....	100
第 3 节 工作评价.....	104
复习与思考题.....	114



典型案例	114
第5章 人力资源规划	119
第1节 人力资源规划概述	119
第2节 人力资源规划的内容	122
第3节 人力资源规划方法	123
复习与思考题	129
典型案例	129
第6章 招聘录用	137
第1节 员工招聘	137
第2节 选拔录用	149
复习与思考题	158
典型案例	159
第7章 员工培训与开发	162
第1节 员工培训与开发概述	162
第2节 员工培训与开发的方法	169
第3节 员工培训与开发的分类	179
第4节 员工培训与开发的步骤	185
第5节 员工职业生涯规划	196
复习与思考题	209
典型案例	209
第8章 绩效管理	212
第1节 绩效	212
第2节 绩效考核	220
第3节 绩效管理	226
第4节 绩效管理工具与技术	236
第5节 绩效管理的基本流程	249
复习与思考题	254
典型案例	254
第9章 薪酬福利管理	258
第1节 概述	258



第 2 节 基本薪酬·····	264
第 3 节 激励薪酬·····	265
第 4 节 主要的薪酬制度模式·····	271
第 5 节 薪酬设计·····	280
第 6 节 社会保险·····	296
第 7 节 福利管理·····	306
复习与思考题·····	312
典型案例·····	312
 第 10 章 人力资源战略 ·····	 316
第 1 节 战略管理·····	316
第 2 节 战略性人力资源管理·····	318
第 3 节 战略性人力资源管理系统·····	324
复习与思考题·····	330
典型案例·····	330
参考文献 ·····	335

第1章

人力资源概论

第1节 人力资源的基本概念和分类

一、人力资源的概念

研究资料表明,“人力资源”这一概念曾经先后于1919年和1921年在约翰·R·康芒斯的两本著作《产业信誉》和《产业政府》中使用过,康芒斯也被认为是第一个使用“人力资源”一词的人。但当时他所指的人力资源和现在人们所理解的人力资源在含义上相差甚远,只不过使用了相同的词语而已。

人们目前所理解的人力资源概念,是由管理大师彼得·德鲁克于1954年在其名著《管理实践》中正式提出的。德鲁克之所以提出这一概念,是想表达传统人事所不能表达的意思。他认为,与其他资源相比,人力资源是一种特殊的资源,它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。

在我国,最早使用人力资源概念的文献是毛泽东于1956年为《中国农村社会主义高潮》所写的按语。毛泽东在按语中写道:“中国妇女是一种伟大的人力资源,必须发掘这种资源,为建设一个社会主义中国而奋斗。”

20世纪60年代以后,随着西奥多·W·舒尔茨提出人力资源理论,人力资源的概念更加深入人心,随后对人力资源的研究也越来越多。到目前为止,对于人力资源的含义,学者们给出了多种不同的解释。根据研究的角度不同,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。例如:

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 人力资源是人类可用于生产产品或提供各种服务的活力、技能和知识;

③ 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。

④ 人力资源是指社会组织内部全部劳动人口中蕴含的劳动能力的总和；

⑤ 所谓人力资源，是指劳动过程中可以直接投入的体力、智力、精力总和及其形成的基础素质，包括知识、技能、经验、品性与态度等要素；

⑥ 人力资源是指企业员工所天然拥有并自主支配使用的协调力、融合力、判断力和想象力。

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总和；

② 人力资源是企业内部成员及外部的顾客等人员，即可以为企业直接提供潜在服务及有利于企业实现预期经营效益的人员的总和；（梅比尔·伊莱亚斯、伦西斯·莱克等）

③ 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。

我们认为，从能力的角度来理解人力资源的含义更接近它的本质。所以，所谓人力资源，就是指人所具有的对价值创造起决定作用并且能够被组织所利用的体力和脑力的总和。这个解释包括以下几个要点：

① 人力资源的本质是人所具有的脑力和体力的总和，其本质为劳动能力；

② 这一能力要能对财富的创造起决定作用，是财富形成的来源；

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。

二、人力资源的内容

围绕人力资源的体力和脑力两个方面，人力资源包括以下四个方面。

1. 人的体力

有以下几个方面来衡量人的体力：身体素质；精神状态；营养状况；忍耐力；免疫力；对自然环境和社会环境的适应能力以及学习能力、创新能力。

2. 人的智力

有以下几个方面来衡量人的智力：记忆力；思维能力；应变能力；理解力；接受能力；感知能力；幽默感；条理性。

3. 人的人文素质和受教育程度

有以下几个方面来衡量人的人文素质和受教育程度：最后学历；文化知识总量；分析能力；决策能力；创造能力；再学习的能力；组织能力和管理能力；演讲能力和写作能力；交际能力和应变能力；为人处世能力和行为习惯，等等。



4. 人的思想觉悟和道德水平

有以下几个方面来衡量人的思想觉悟和道德水平：热爱祖国，热爱人民，热爱历史悠久的中华民族和中国文化；有事业心；团结友善；忠诚、正直、有鲜明的是非观；谦虚谨慎、以诚待人；大公无私、有献身精神。

三、人口资源、人力资源、劳动力资源、人才资源之间的关系

人口资源是指一个国家的人口总和。它主要体现的是数量指标。

人力资源是指人所具有的脑力劳动能力和体力劳动能力的总和。

劳动力资源是指一个国家具有劳动能力的人口总和。它通常是指18~60岁的健康人。

人才资源是指一个国家具有较高管理能力、研究能力、创造力和专业技术水平的人的总和。强调的是人的智力水平。

以上四个概念之间的包容关系，如图1-1所示。

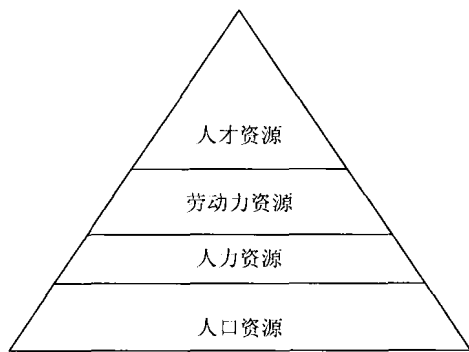


图1-1 人口资源、人力资源、劳动力资源、人才资源之间的关系

在数量上，人口资源是最多的，它是人力资源形成的数量基础，人口资源中具备一定脑力和体力的那部分才是人力资源；而处于劳动适龄人口的人力资源才是劳动力资源；人才资源又是劳动力资源的一部分，是劳动力资源中质量较高、对经济社会发展贡献较大的那部分，也是数量最少的。

四、人力资源与人力资本

“人力资源”和“人力资本”也是容易混淆的两个概念，很多人甚至将它们通用，其实，它们是有一定区别的。

1. 资本和人力资本

“资本”一词，语义上有三种解释：一是指掌握在资本家手里的生产资料和用来雇用工人的货币；二是指经营工商业的本钱；三是指牟取利益的凭借。马克思认为，资本是指经营那些能够带来剩余价值的价值。

对于人力资本（human capital）的含义，被称为“人力资本之父”的西奥多·W·舒尔茨认为，人力资本是劳动者身上所具备的两种能力，一种通过先天遗传获得、由个人与生俱来的基因所决定的；另一种能力是后天获得的、由个人经过努力学习而形成的，而读写能力是任何民族人口的人力资本质量的关键成分。

同物质资本一样，人力资本也要通过投资才能形成。按照劳动经济学的观点，人力资



本的投资主要有三种形式：教育和培训、迁移、医疗保健。而且与其他类型的投资一样，人力资本的投资也包含了这样一种含义：在当前时期付出一定的成本并希望在未来能够带来收益。因此，人们在进行人力资本投资决策时主要考虑收益和成本两个因素，只有当收益大于成本或至少等于成本时，人们才愿意进行人力资本的投入，否则，人们将不会进行人力资本投资。

2. 人力资源和人力资本的关系

人力资源和人力资本是既有联系又有区别的两个概念。应该说，人力资源和人力资本都是以人为基础而产生的概念，研究的对象都是人所具有的脑力和体力，从这点上说两者是一致的。而且，现代人力资源理论大都是以人力资本理论为依据的；人力资本理论是人力资源理论的重点内容和基础部分；人力资源经济活动及其收益的核算是基于人力资本理论进行的；两者都是在研究人力作为生产要素在经济发展中的作用时产生的。

虽然这两个概念有着紧密的联系，但它们之间还是存在着一定的区别。

首先，在与社会财富和社会价值的关系上两者是不同的。人力资本是由投资而形成的。因此，劳动者将自己拥有的脑力和体力投入到生产过程中参与价值创造，并要据此来获取相应的劳动报酬和经济利益，它与社会价值的关系应当说是一种由因果果的关系。

其次，两者研究问题的角度和关注的重点也不同。人力资本是通过投资形成的存在于人体中的资本形成，是形成人的脑力和体力的物质资本在人身上的价值凝结，是从成本收益的角度来研究人在经济增长中的作用，关注的重点是收益问题，即投资能带来多少收益的问题。人力资源则不同，它将人作为财富的来源来看待，是从投入产出的角度来研究人对经济发展的作用，关注的重点是产出问题，即人力资源对经济发展的贡献有多大，对经济发展的推动有多强。

再次，人力资源和人力资本的计量形式不同。众所周知，资源是存量的概念，而资本则是兼有存量和流量的一个概念，人力资源和人力资本也同样如此。人力资源是指一定时间、一定的空间内人所具有的对价值创造起决定作用并且能够被组织所利用的体力和脑力的总和。而人力资本，如果从生产活动的角度看，往往是与流量核算相联系，表现为经验的不断积累、技能的不断增进、产出量的不断变化和体能的不断损耗；如果从投资活动的角度看，又与存量核算相联系，表现为投入到教育培训、迁移和医疗保健等方面的资本在人身上的凝结。

五、人力资源的分类

人力资源可以从不同的角度进行分类。美国劳工统计局先后用过三种统计分类方法，见表 1-1。



表 1-1 美国劳工统计局采用过三种统计分类方法

20 世纪 80 年代以前的 传统分类法	20 世纪 80 年代颁布的分类法	新的分类法
白领 • 专业技术人员 • 经理和行政人员 • 销售人员 • 职员 蓝领 • 技工 • 操作工 • 非农业劳动力 • 服务业工人 • 农业	管理人员和专业人员 技术人员 服务人员 农林渔业工人 技工 操作工	行政长官 经理及行政管理人员 专业人员 职员 熟练工人及技工 非熟练工及半熟练工

✓ 资料来源：JOHN D. The Strategic Management of Human Resources. John Wiley & Sons Inc., 1985: 7-12.

我国现行的企业员工统计分类可以按以下六类统计：工人、学徒、工程技术人员、管理人员、服务人员、其他人员。

上述方法主要用来反映企业人力资源的使用情况，很难反映企业现有人力资源的状况。因此，有关专家提出了一个新的分类方案，即将企业的人力资源分为：非熟练工、熟练工、技工、职员、专业管理人员、工程技术人员、主管人员、高管。这种分类方法有以下优点：它以企业可供开发利用的人力资源客观状况作为统计的对象，其数据可以更准确地显示企业、地区及国家的经济实力和潜力；它清楚地显示了各类人员的职业特点，能更好地为制订宏观与微观人力资源计划及政策服务；它可以更多地反映企业的组织和技术方面的变化。

第2节 人力资源的特征和作用

一、人力资源的特征

作为一种特殊的资源形式，人力资源具有不同于其他资源的特殊方面，表现在以下几个方面。

1. 生物性

人力资源的载体是人，因此，它是有生命的“活”的资源，具有天然生理构成的方方面面和出生、成长、死亡的自然发展过程。



2. 时效性

人力资源的形成和开发、利用都要受时间方面的限制。从个体角度来说,作为生物机体的人,有其生命周期;从社会角度来说,人力资源也有培养期、成长期、成熟期和老化期。在人的发育成长期之前,体力和脑力还处在一个不断增强和积累的过程,这时期人的体力和脑力还不足以用来进行价值的创造,因此还不能称为人力资源。当人进入成熟期,体力和脑力的发展都达到了可以从事劳动的程度,可以对财富的创造作出贡献,因而也就形成了现实的人力资源。当人进入老年期,其体力和脑力都不断地衰退,越来越不适合进行劳动,也就不能再称为人力资源了。生命周期和人力资源的这种倒“U”形关系就决定了人力资源的时效性必须在人的成年时期对其进行开发和利用,否则就浪费了宝贵的人力资源。自然资源则不同,自然界的物质资源如果不能开发利用,一般来说它还会长久地存在,不会出现“过期作废”的现象,对自然资源而言,只存在开发利用的程度问题。

3. 智力性

人力资源和自然资源不同,在使用过程中它发挥作用的程度可能会有所变动,从而具有一定的可变性。一方面,人在劳动过程中会因为自身心理状态的不同而影响到劳动效果;另一方面,人在一生中,智力是会随着年龄的变化而变化的,有高低之分;所以,智力的不断开发,是人力资源开发和管理的的重要组成部分。

4. 再生性

资源可以分为再生资源 and 不可再生资源两大类,人力资源是再生资源。人类的繁衍生息,使人力资源取之不尽,用之不竭,而人力资源的再生性又不同于一般生物资源的再生性,因为只有人脑才有高级思维活动。

5. 能动性

人力资源是劳动者所具有的能力,而人总是有目的、有计划地在使用自己的脑力和体力,这也是人和动物的本质区别。在蜂房的建筑上,蜜蜂的本事还使许多以建筑师为业的人感到惭愧。但是,最拙劣的建筑师和最灵活的蜜蜂相比显得优越,自然就是这个事实:建筑师在用蜂蜡构成蜂房之前,已经在他的大脑中把它构成。劳动过程结束时得到的结果,已经在劳动开始过程时存在于劳动者的观念中。正因为如此,在价值创造过程中,人力资源总是处于主动的地位,是劳动过程中最积极、最活跃的因素。人具有主观能动性、潜在可挖掘性、意识可强化性及观念可创新性。这些特点都是人力资源管理的基础。

6. 社会性

人生活在群体当中,是社会性的高级动物。从宏观的角度看,人力资源总是与一定的社会环境相联系,人所具有的体力和脑力明显地受到时代和社会因素的影响,从而具有社会性。从本质上看,人力资源是一种社会资源,不但会产生经济效益,更会产生社会效益。



二、人力资源的作用

1. 人力资源是财富形成的关键要素

人力资源作为一种“活”的资源，它不仅同自然资源一起构成了财富的源泉，而且还在财富的形成过程中发挥着关键性的作用。社会财富是由对人类的物质生活和文化生活具有使用价值的产品构成，因此自然资源不能直接形成财富，还必须有一个转化的过程，而人力资源在这个转化过程中起到了重要的作用。人们将自己的脑力和体力通过各种方式转移到自然资源上，改变了自然资源的状态，使自然资源转变成为各种形式的社会财富，在这一过程中，人力资源的价值也得以转移和体现。应该说，没有人力资源的作用，社会财富就无法形成。此外，人力资源的使用量也决定了财富的形成量。一般来讲，在其他要素可以同比例获取并投入的情况下，人力资源的使用量越大，创造的财富就越多；反之，创造的财富就越少。

正因为如此，所以说人力资源是财富形成的关键要素。

2. 人力资源是经济发展的主要力量

人力资源不仅决定着财富的形成，而且它还是推动经济发展的主要力量。随着科学技术的不断发展，知识技能的不断提高，人力资源对价值创造的贡献力度越来越大，社会经济发展对人力资源的依赖程度也越来越大。著名经济学家库兹茨（Kuznets）于1961年在对美国的资本形成进行研究时发现，在总资本不断增加的情况下，实物资本的投入却不断减少。1869—1888年期间，美国的资本与产出比为3.2，1909—1928年间为3.6，但到了1946—1955年间这一比率下降为2.5。以美国经济学家P. R. 罗默和R. E. 卢卡斯为代表人物的新经济理论认为，现代以及将来经济持续、快速、健康增长的主要动力和源泉不再是物质资源，而是知识、技术等人力资源。著名经济学家西奥多·W·舒尔茨认为，人力资源既能提高物质资本生产率，又能提高人力资本生产率。因为随着时间的推移，人力资源可以使劳动者自我丰富、自我更新和自我发展；同时通过劳动者品性、能力、操作技能和工艺水平的提高，可提高物质资本的利用率和产值量，人力资源和人力资本的不断发展和积累，直接推动物质资本的不断更新和发展。统计数据表明，美国国民收入的增长中，36%是靠科学技术知识的应用而获得的；发达国家国民生产总值中科技知识的贡献率达到了60%~80%。在许多产品中，物质资源的原材料价值所占的比例越来越小。例如，集成电路的价值中，原材料仅占2%；计算机价值中，原材料价值不到5%；乐器的价值中，原材料的价值已从原来的60%降到40%。

正是因为人力资源对经济发展的巨大推动作用，目前世界各国都非常重视本国的人力资源开发和建设，力图通过不断提高人力资源的质量来实现经济和社会的快速发展。江泽民于2000年在亚太经合组织第八次领导人非正式会议上明确指出，注重人力资源能力的开发和培育，注重人力资源能力建设及充分正确发挥，这已成为我们把握机遇、应对新挑



战，借以实现科技进步、经济和社会发展的关键。

3. 人力资源是企业的首要资源

企业是指集中各种资源，如土地、资金、技术、信息、人力等，通过有效的方式加以整合和利用，从而实现自身利益最大化并满足利益相关者要求的组织。在现代社会中，企业是构成社会经济系统的细胞单元，是社会经济活动中最基本的经济单位之一，是价值创造最主要的组织形式。企业的出现，是生产力发展的结果，而它反过来又极大地提高了生产力的发展水平。

企业要想正常地运转，就必须投入各种资源，而在企业投入的各种资源中，人力资源是第一位的，是首要的资源；人力资源的存在和有效的利用能够充分地激活其他物化资源，从而实现企业的目标。著名的经济大师彼得·德鲁克曾指出：“企业只有一个真正的资源：人。”汤姆·彼得斯也曾指出：“企业或事业唯一真正的资源是人。”而小托马斯·沃特森的话则更形象：“你可以拿走我的机器，烧毁我的厂房，但只要留下我的员工，我就可以有再生的机会。”由此可以说，人力资源是保证企业最终目标得以实现的最重要、最有价值的资源。

通过以上分析可以得知，无论是对社会还是企业而言，人力资源都发挥着极其重要的作用。因此，我们必须对人力资源引起足够的重视，创造各种有利的条件以保证其作用的充分发挥，从而实现财富的不断增长、经济的不断发展和企业的不断壮大。

第3节 人力资源结构

人力资源结构是指一个国家或地区的人力资源总体在不同方面的分布或构成。从总体上看，这种结构可分为自然结构、社会结构和经济结构三大方面。具体地说，人力资源的自然结构，包括年龄、性别、种族等方面的结构；人力资源的社会结构，包括教育水平、文化类别、宗教、职业、社会地位与阶层等方面的结构；人力资源的经济结构，包括产业部门、工作分工、地区、城乡、用人单位类别、产权、企业规模等方面的结构。

人力资源结构的不同方面不是孤立存在的，而是相互交织在一起的。在研究人力资源结构的问题时，往往把它们结合起来研究，并有一定的侧重点。

人力资源结构的不同，反映了人力资源总体及内部的不同性质与状态，构成社会对人力资源管理的一项基础。决定人力资源结构的因素包括人口、经济发展水平、经济结构、教育程度、自然地理条件等多方面。

一、人力资源的自然结构

1. 人力资源的年龄结构

一个社会的人力资源，其总体的年龄界限是男性为16~60岁，女性为16~55岁。从



与从事社会劳动有关的自然生理特征方面看,人力资源可分为青年、成年、老年三部分。人力资源年龄的划分界限,青年为16~25岁,成年为26~50岁(男性人口)或26~45岁(女性人口),老年为50岁或45岁以上。

同一总体内不同年龄的人力资源比例,构成人力资源的年龄结构。人力资源的年龄结构,是由人口的年龄构成特别是劳动适龄人口的年龄构成所决定的。

(1) 不同年龄阶段的人力资源

人的青年期,处于身体继续发育至成熟的阶段,智力水平在这一阶段也大幅度提高。在这个时期,青年人从学校学习到毕业,走上工作岗位,心理上也渐渐成熟,是他们形成人生观、作出一生中重大抉择的时期。青年人力资源的特点,是他们的劳动能力正在增长、进行职业定向与职业选择、开始进入就业岗位和适应社会劳动。在这个时期,尽管青年人力资源的职业劳动能力并不高,但由于其年限比较长,学习能力比较强,适应性比较好,流动性比较强,因此开发的潜力比较大。

人的成年阶段,体质、智力都达到比较稳定的高峰阶段,是一生中的黄金时期。作为成年的人力资源,其劳动能力最强,技术水平最高,生产管理经验也相当丰富,创造发明在这个时期也最多,正所谓“年富力强”。这一阶段是人力资源效用最高的时期。

人的老年阶段,体质、智力都开始下降,生理上处于衰退期。一般老年人力资源的劳动能力,特别是操作方面的能力已经不如以往,但是其长期积累的各方面知识、经验都比较丰富,具有一定的代偿性。

(2) 人力资源的年龄结构与经济活动

一般说来,一个社会的人力资源年龄构成状况比较年轻,即青年人力资源的比例大、老年人力资源比例小,比较有利于社会经济发展。一个社会的人力资源老化,即青年人力资源比例比较小、老年人力资源比例比较大,这个社会就会面临人力资源减少以致产生供不应求的局面,从而影响社会经济的正常发展。但是,如果青年人力资源比例过大,而且在短期内增长得比较快,又可能形成人力资源的总供给量超过社会的需求总量,影响其中一部分人获得劳动岗位。

在正常的社会经济条件下,成年和老年人力资源都是以相对稳定的劳动参与经济活动的,青年人力资源中还有一部分处于就学阶段。就业青年毕业后,需要获得工作岗位,由此就形成以年度为周期的社会人力资源供给高峰。由于人口、教育、经济、社会等因素的影响,不同年份的青年人力资源供给量和参与率有所差异。

在微观经济单位中,组织成员的不同年龄结构导致素质背景的不同,因而对于组织的效用可能相差巨大。因为,不同年龄特征的人力资源,其知识技能内容的结构、特点、积累多寡不同,其工作能力特长、思想理念、行为风格不同等,这些导致了具有不同年龄结构(即使专业结构、职位结构完全相同)的同类型组织,在经营决策、管理模式、工作风格和员工关系等方面会有巨大的差异。



2. 人力资源的性别结构

(1) 性别结构的内容

众所周知,男性人口与女性人口在生理方面存在很大的差异,这使他们在从事社会经济活动和对不同职业的适应能力方面,都有很大的不同。一般来说,男性人力资源的劳动能力强、参与率高、适应性强、参加社会劳动的年限长、家务劳动的负担少、流动性强。女性人力资源在上述方面有一定缺陷,但也有从事医学、教育、服务、语言等方面工作的优势。因此,人力资源的性别结构不同,必然影响社会人力资源的供给与使用状况。在正常的情况下,人口总体的性别比例和各年龄组的性别比例,特别是劳动年龄组的性别比例,基本上是均衡的。但是,在一些特殊情况下,如战争、大规模迁移等,可能会发生人口性别比例失调的问题,这必然要影响到人力资源的性别结构、影响及其供给。例如,前苏联在第二次世界大战中损失了约2 000万人口,其中大部分是成年男性人口,这使其人力资源供给遭受了几十年的影响。

从微观的角度看,用人单位基于对效用和成本的考虑,在对人力资源的使用选择上,就有对不同性别资源的选择偏好。

(2) 女性人力资源的开发利用

男性人口在成年以后几乎都要参加社会经济活动,成年女子的从业状况在不同国家、不同时期则各有不同。因此,在人力资源的结构方面,需要进一步加强对女性人力资源的开发和利用,解决好妇女就业问题与获得职业后的工作问题。

妇女的劳动参与率和就业率取决于许多因素,如社会对人力资源需求总量、社会需要的具体劳动岗位、女性的生理特点、妇女的受教育程度与技能状况、家庭的收入与消费状况、家务劳动及其社会化程度、男性人力资源的供给量,以及社会风俗习惯、政治考虑等。教育在扩大妇女就业方面起着至关重要的作用。协调工作与家庭的关系,也成为现代管理学中对于员工的管理以及组织职业生涯规划的重要内容。

二、人力资源的社会结构

1. 人力资源的教育结构

人力资源的状态和效能具有重大的差异。从总体上看,人力资源在体质方面的差异不会过大,其质量结构的差异主要在于智力方面,这一般体现在劳动力人口特别是经济活动人口的受教育水平上。一般来说,人力资源教育结构是以文化程度划分的,文盲、小学文化程度、初中文化程度、高中文化程度、中专文化程度、大学以及大学以上文化程度各个等级劳动力人口的比例。

此外,社会劳动者不同职业技能等级的比例,也是人力资源教育结构的一个延伸和具体化。不同的社会经济状况,不同的生产发展水平,需要有不同的人力资源质量相适应。

一般来说,经济越发达,需要的高教育水平人力资源数量越多、比例越大。但是,又