

21世纪高职高专经济管理类基础课程“十二五”规划教材

HUMAN

RESOURCE MANAGEMENT

人力资源 管理

主编 ◎ 李文舒 周玉鸿



天津大学出版社
TIANJIN UNIVERSITY PRESS

中国工商管理类核心期刊 (2006-2007) 中国社会科学引文索引 (CABI) 来源集

第 10 卷第 1 期

2006 年 1 月 1 日出版

人力资源 管理

第 10 卷第 1 期



中国社会科学出版社

 21 世纪高职高专经济管理类基础课程“十二五”规划教材 ...

• 人力资源管理 •

主 编◎李文舒 周玉鸿

副主编◎王海岳 沈正榜

朱庆宝 顾云松

刘继鹏

参 编◎吴书博 余 燕



天津大学出版社
TIANJIN UNIVERSITY PRESS

内容提要

人力资源管理与企业管理中的生产、营销、财务管理一样,是企业基本的管理职能之一,在管理的实践及教学中占有举足轻重的地位。本书从战略的高度,全面、系统地阐述了人力资源管理的基本原理、流程和方法,主要包括人力资源管理概述,工作分析与工作设计,人力资源规划,员工的招聘、选拔与录用,职业生涯管理,人力资源培训与开发,人力资源绩效管理,薪酬管理,人力资源激励,劳动关系管理等内容。

本书内容精练,结构严谨,注重人力资源管理的理论与实务相结合,可作为高职高专院校经济管理类专业的教学用书,也可供企业各级管理人员以及有志于了解人力资源管理的人士学习和参考使用。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/李文舒,周玉鸿主编.—天津:
天津大学出版社,2010.7

21世纪高职高专经济管理类基础课程“十二五”规划教材
ISBN 978-7-5618-3548-7

I.①人… II.①李… ②周… III.①劳动力资源—
资源管理 IV.①F241

中国版本图书馆CIP数据核字(2010)第121494号

出版发行 天津大学出版社

出版人 杨欢

地址 天津市卫津路92号天津大学内(邮编:300072)

电话 发行部:022-27403647 邮购部:022-27402742

网址 www.tjup.com

印刷 北京市通州京华印刷制版厂

经销 全国各地新华书店

开本 185mm×260mm

印张 17

字数 446千

版次 2010年7月第1版

印次 2010年7月第1次

定价 32.00元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页等质量问题,烦请向我社发行部门联系调换

版权所有 侵权必究

21 世纪高职高专经济管理类基础课程“十二五”规划教材

〔编审委员会〕

主任委员

许久霞 长春职业技术学院商贸学院副院长、教授

潘玉耕 烟台职业学院党委书记、研究员

副主任委员

郭 兰 保定职业技术学院教务处处长、教授

李小丽 西安欧亚学院金融与贸易学院金融教研室主任、副教授

陈春干 苏州高博软件技术职业学院国际商务系副主任、高级经济师

张述凯 山东工业职业学院工商管理系主任、副教授

委 员

(排名不分先后)

王 勇 淄博职业学院工商管理系主任、教授

朱彩云 黑龙江旅游职业技术学院旅游商贸系主任、教授

刘 兵 黑龙江农业职业技术学院教授

李晓红 石家庄铁路职业技术学院教授

安春梅 甘肃联合大学经济与管理学院院长、教授

王海岳 南通职业大学民营企业研究所所长、教授

李 君 大连艺术职业学院国际商务系主任、副教授

李保龙 山西煤炭职业技术学院财经系主任、副教授

郑晓青 吉林工业职业技术学院商学院院长、副教授

沈 莹 辽宁信息职业技术学院工商管理系副主任、副教授

卢 晞 海南经贸职业技术学院工商管理系主任、副教授

胡永和 忻州职业技术学院财经系主任、副教授

孙茂忠 烟台职业学院副教授

张开涛 山东华宇职业技术学院经济管理系主任、副教授

刘春霞 黑龙江旅游职业技术学院旅游商贸系教研室主任、副教授

程 奎 新疆机电职业学院副院长、副教授

何晓东 甘肃民族师范学院政法经济管理系主任、副教授

『出版说明』

我国的高等职业教育按照“以服务为宗旨，以就业为导向，以能力培养为主线”的高职教育理念，已经走出一条产学结合、有中国特色的高职教育发展之路。高等职业教育已成为我国培养高技能型人才的主要形式。高等职业教育的全面深化改革，急需高质量、彰显高职特色、真正实现高职人才培养目标的新型系列优秀教材。

天津大学出版社为适应社会对高技能型经济管理类人才的迫切需求，贯彻落实《教育规划纲要》（2010—2020年）的精神，按照教育部要求，组织一批知名专家学者编写了21世纪高职高专经济管理类“十二五”规划教材，覆盖财务会计、市场营销、电子商务、物流管理、连锁经营、财政金融、经济贸易、旅游管理、餐饮管理与服务等专业。

为确保高质量教材进课堂，天津大学出版社积极践行先进的高职教育理念，努力提升教材开发的科学性、针对性和实效性，重在学生专业技能及职业素质的培养，提升学生的职场竞争力。本套教材有以下特点：

1. 定位准确，理念先进

根据高职教育培养目标准确进行教材定位，以学生为中心，体现“够用为度、注重实践”的原则，秉承围绕工作过程、以就业为导向、以能力本位为核心、注重校企合作的高职教材开发理念，以“突出实用性”作为本套教材的编写宗旨。

2. 内容实用，课证融合

以职业能力需求主导教材内容的选择，最大限度地创设职场环境，实现教学和专业工作的近距离对接；与时俱进，吸收专业领域的最新知识、技术和方法，注重学生的可持续发展；紧密结合国家职业资格证书考试和职业技能等级认定对知

识、技能的要求，与学生顺利获得相应的专业等级技能证书有效衔接。

3. 体例新颖，形式活泼

以目标、任务、问题为驱动，以流程图、实际案例、实训及活动设计相结合的方式组织教材的编写，图文并茂、版式灵活，集实用性、科学性、易学性为一体。

4. 校企合作，打造精品

院校专业带头人及骨干教师基于对实际工作岗位的调研分析，与企业一线专家共同研编教材。重点支持品牌专业、特色专业以及国家示范院校教材的建设，争创精品教材。

本套教材适用于高职高专院校经济管理类相关专业。我们竭诚希望广大读者给予支持和指导，以使其日臻完善，共同为繁荣我国的高职教育事业尽绵薄之力。

天津大学出版社

管理大师彼得·德鲁克在其著作《知识管理》中指出：“在知识经济时代，作为知识拥有者和载体的人力资源占据着举足轻重的地位。”人力资源是一种特殊资源，它具有不可替代性和高增值性的特点。在知识经济时代，企业竞争的关键是人才的竞争，能否管好人、用好人是企业成败的重要因素，企业之间的竞争从根本上说是人力资源综合素质的竞争。因此人力资源管理已成为现代企业管理中非常重要的一环。

人力资源管理的根本任务是对人这一特殊资源进行充分开发、优化配置、合理利用和科学管理，其目的在于最大限度地调动人的主动性、积极性和创造性，从而形成组织的核心竞争力。人力资源管理既是一门科学，也是一门艺术，是科学和艺术的结合。

本书从战略的高度，全面、系统地阐述了人力资源管理的基本原理、流程和方法，主要包括人力资源管理概述，工作分析与工作说明书，人力资源规划，员工的招聘、选拔与录用，职业生涯管理，人力资源培训与开发，人力资源绩效管理，薪酬管理，人力资源激励，劳动关系管理等内容。

本书在编写上突出以下四个方面的特点：

1. 框架清晰，结构完整。本书在保证学科体系系统性和全面性的基础上，充分体现“基础理论必须够用，专业知识重点保证，能力培养综合强化”的原则。理论阐述力求简明扼要，由浅入深，循序渐进，难易适中，精简实用。通过本书的学习，学生可全面系统地掌握人力资源管理的基本知识、原理、方法和技能。

2. 体例设计新颖，强调实用性和可操作性。为培养学生独立分析、思考问题和口头表达能力，每章设有“案例应用”、“案例分析”，为教师的课堂教学和学生的思考留下更大的空间；为了培养学生的调查研究和实训能力，每章后附有实训题。这样既提高了学生的实践能力，又体现了高职高专应用型人才的培养目标和职业定位。

3. 涉及面广，增强知识性与趣味性。每章前有“知识目标”、“能力目标”、“案例导入”；正文中穿插“案例应用”、“知识链接”、“本节小测验”栏目，每章后有“本章小结”，并设有“思考与练习”，包括简答题、案例分析和技能训练，增

强了可读性,拓宽了知识面,也便于学生自学和训练。

4. 内容突出前沿性和先进性。本书紧扣时代脉搏,引入当前人力资源管理的新理念、新观点、新方法,力求吸收最新的理论研究成果,融入各位参编教师长期在教学第一线的教学经验和成果,使教材内容与时代同步。

本书由李文舒、周玉鸿担任主编并负责统稿,王海岳、沈正榜、朱庆宝、顾云松、刘继鹏担任副主编,吴书博、余燕参与编写。具体分工如下:第1章、第2章由南通职业大学李文舒编写;第3章由南通职业大学沈正榜编写;第4章由南通职业大学顾云松编写;第5章、第6章由南通职业大学王海岳、锦州师范高等专科学校朱庆宝编写;第7章、第8章由锦州师范高等专科学校朱庆宝、南通职业大学周玉鸿编写;第9章由南通农业职业技术学院刘继鹏编写;第10章由南通农业职业技术学院余燕编写;石家庄法商职业学院吴书博参与了教材资料的收集、整理工作。

在本书编写过程中,我们广泛参考了有关国内外教材和书籍,借鉴和吸收了其他教材的内容和相关研究成果,在此一并致谢。

人力资源管理的理论和实践内容十分丰富,而且发展十分迅速。本书未能将更新的知识尽收其中,而且必定存在取舍不当之处,加之时间仓促、编者水平有限,书中难免存在错误和疏漏,恳请各位同仁和读者批评指正。

编 者

第 1 章 人力资源管理概述 / 1

- 1.1 人力资源 / 2
- 1.2 人力资源管理 / 7
- 1.3 人力资源管理的发展与变迁 / 12

第 2 章 工作分析与工作说明书 / 23

- 2.1 工作分析概述 / 24
- 2.2 工作分析的流程与方法 / 30
- 2.3 工作说明书与岗位规范 / 40

第 3 章 人力资源规划 / 48

- 3.1 人力资源规划概述 / 49
- 3.2 人力资源预测 / 54
- 3.3 人力资源规划的运用与控制 / 63

第 4 章 员工的招聘、选拔与录用 / 71

- 4.1 员工招聘概述 / 72
- 4.2 招聘渠道与方法 / 75
- 4.3 员工选拔 / 81
- 4.4 员工录用 / 91

第 5 章 职业生涯管理 / 97

- 5.1 职业生涯管理概述 / 98
- 5.2 职业生涯管理理论 / 104
- 5.3 个人职业生涯规划设计与实施 / 114

第 6 章 人力资源培训与开发 / 125

- 6.1 人力资源培训与开发概述 / 126
- 6.2 人力资源培训与开发的流程 / 137

第 7 章 人力资源绩效管理 / 149

- 7.1 绩效考评概述 / 150

- 7.2 绩效管理 / 156
- 7.3 绩效考评的类型、方法和常见问题 / 162
- 7.4 绩效管理的模式 / 171

第8章 薪酬管理 / 179

- 8.1 薪酬管理概述 / 180
- 8.2 薪酬制度及影响薪酬政策和水平的因素 / 186
- 8.3 薪酬体系设计 / 194

第9章 人力资源激励 / 206

- 9.1 激励概述 / 207
- 9.2 激励理论 / 211
- 9.3 激励的原则与方法 / 219

第10章 劳动关系管理 / 233

- 10.1 劳动关系管理概述 / 234
- 10.2 劳动用工管理制度 / 238
- 10.3 劳动合同 / 240
- 10.4 劳动保护和社会保险制度 / 250
- 10.5 劳动争议处理和法律责任 / 253

参考文献 / 261

第1章 人力资源管理概述

知识目标

1. 掌握现代人力资源管理与传统人事管理。
2. 理解人力资源管理的相关概念。
3. 熟悉人力资源管理的含义、职能、作用与内容。
4. 了解中国企业人力资源管理存在的主要问题以及人力资源管理的发展趋势。

能力目标

1. 能够区分现代人力资源管理与传统人事管理的区别。
2. 熟悉人力资源管理的主要内容。

案例导入

人才的价值

1923年,美国的福特公司有一台电机坏了,公司的所有工程技术人员都未能修好。只好请来一个人,这个人叫斯坦曼,他原来是德国的工程技术人员,流落到美国后,一家小厂的老板看中了他的才能并雇用了他。此人矮小猥琐,衣着龌龊,许多人瞧不起他。福特问他几天能修好这台电机,他说3天。又问他用什么工具,他说只用一把小铁锤、一支粉笔就可以了。

白天,他围着电机转悠,东看看,西敲敲;晚上,他就睡到电机旁。到了第三天,人们见他还不拆电机,不禁怀疑起来,便质问其何时动手修电机,他却慢条斯理地说:“别着急,今晚即可见分晓。”

当天晚上,他让人们搬梯子来,他爬到电机顶上,在电机的一个部位画了一个圆圈,写了几个字——这里的线圈多了16圈。技术人员半信半疑地拆开一看,果然如此,电机很快修复了。

这时,他提出要酬金1万美元,有人不满地说:“你不过画了一个圆圈,怎么

值1万美元?”

“画一个圆圈只要1美元，但要知道这个圆圈往哪里画，却要9 999美元。”他理直气壮地说。

福特非常爽快地给了他1万美元。福特对这个人非常欣赏，一定要他到福特公司来。这个德国人说原来的公司对我很好，我不能见利忘义。福特说，我把你所在的整个公司都买过来就是了。为了一个人把整个公司都买过来了，可见福特是多么的重视人才。

从此，福特公司重视信誉、善用人才的名声大振，不少人才慕名而来，几年以后，福特公司就成为世界知名的大企业了。

问题思考

此案例说明了什么问题？你能从中得到什么启示？

1.1 人力资源

人力资源是人力资源管理中的对象。在社会发展进程中，人力资源的作用被一次次“放大”，并一跃成为最重要的资源。正因为如此，人力资源管理的作用已经被提升到战略的高度。为充分理解人力资源管理的内涵，有必要先对人力资源的含义加以界定。

1.1.1 人力资源的含义及特点

1. 资源的含义

在经济学上，资源是为了创造财富而投入到生产活动中的一切要素。按照这种界定，人们可以将资源分成两大类：其一是物质资源，如自然资源、资本资源和信息资源等；其二就是人力资源。我们通常讲的资源，包括人、财、物。

2. 人力资源的含义

对于人力资源，不同的人有不同的理解。有人认为，人力资源是人类可用于生产产品或提供各种服务的能力、技能和知识；有人认为，人力资源是企业人力结构的生产力和商誉的价值；还有人认为，人力资源是企业内部成员及外部的人，即总经理、雇员及顾客等可提供潜在服务及有利于企业预期经营活动的总和；更有人认为，人力资源是指具有脑力劳动和体力劳动的人们的总称。

我们认为，人力资源是指存在于人体的智力资源，是指人类进行生产或提供服务，推动整个经济和社会发展的劳动者的各种能力的总称。人力资源不同于一般的资源，它的特殊性主要表现在以下几个方面。

(1) 人力资源是一种“活”资源，而物质资源是一种“死”资源。物质资源只有通过人力资源的有效开发、加工和制造才会产生价值。

(2) 人力资源是指存在于人体内的体力资源和智力资源。从企业的角度考察人力资源，则是指能够推动整个企业发展的劳动者的能力的总称。它包括量和质两个方面。从量的角度划

分,人力资源包括现实的劳动能力和潜在的劳动能力;从质的角度划分,人力资源包括智力劳动能力和体力劳动能力。

(3) 人力资源是创造利润的主要来源,特别是在高新技术等行业,人力资源的创新能力是企业利润的源泉。

(4) 人力资源是企业可以开发的资源,人的创造能力是无限的,通过对人力资源的有效管理可以极大地提高企业的生产效率,从而实现企业的目标。

3. 人力资源的特点

人力资源是进行社会化生产最重要的资源,与其他资源一样都具有有用性、有限性、物质性、稀缺性等共性,通过各种资源的有效结合可以创造社会财富,推动社会发展和人类进步。但作为社会中最基本、最重要的资源,人力资源与其他物质资源相比,具有以下几个突出的个性特征。

(1) 人力资源的生物性。人力资源存在于人体之中,是具有生命的“活”资源,与人体的自然生理特征相联系,这是人力资源最基本的特点。基于这个特点,人力资源的生产和使用,要受到自然生命特征的限制,如智力水平、身体条件、劳动卫生等。如果不遵循生命规律,对人力资源实施过度开发和使用,必将破坏人力资源的可持续性利用和发展。

(2) 人力资源的能动性。人力资源是诸多生产要素中唯一具有主观能动性的生产要素。人们通过主观愿望、意念和思想来支配其他要素,并通过人的劳动过程来创造财富。在改造世界的过程中,人们通过意识对所采取的行为、手段及结果进行分析、判断及预测。由于人的社会意识及人在社会生产中的主体地位,使人力资源具有了能动作用,人的创新精神、创造能力始终是人力资源的精髓。因此,人力资源管理要充分重视人的主观能动性,激发人的工作积极性。

(3) 人力资源的时效性。人力资源的时效性是指人力资源的形成与作用效率要受其生命周期的限制。从个体的角度看,作为生物有机体的人,有其生命的周期。人的生命周期一般可以分为发育成长期、成年期、老年期三大阶段,其各阶段的劳动能力各不相同;从社会的角度看,人才的培养和使用也有培训期、成长期、成熟期和老化期。因此,考察人力资源的时效性,必须在人的成年时期对其进行开发和利用,最大限度地保证人力资源的产出,延长人力资源的作用时间。

(4) 人力资源的再生性。人力资源是一种可再生资源。它基于人口的再生产和劳动力的再生产,通过人口总体内个体的不断更替的过程得以实现。因此,人本身的体能与知识技能,都是可以再生的。保证这种再生过程顺利进行,将有利于人力资源开发与利用。当然,人力资源的再生产不同于一般生物资源的再生产,除了遵守生物学规律之外,它还受人类意识的支配和人类活动的影响。

(5) 人力资源的社会性。人力资源开发的核心,在于提高个体的素质。因为每一个个体素质提高,必然形成高水平的人力资源质量。但是,在现代社会中,在高度社会化大生产的条件下,个体要通过一定的群体来发挥作用,合理的群体组织结构有助于个体的成长及高效地发挥作用,不合理的群体组织结构则会对个体造成压抑。群体组织结构在很大程度上又取决于社会环境,取决于社会的政治、经济、科技、教育等管理体制,它通过群体组织直接或间接地影响人力资源开发。人力资源管理既要求注重人与人、人与团体、人与社会的关系的协调,又要注重组织中团队建设的重要性。

【案例应用】

聪明的公关员

在美国一个农村，住着一个老头，他有三个儿子。大儿子、二儿子都在城里工作，小儿子和他在一起，父子相依为命。

突然有一天，一个人找到老头，对他说：“尊敬的老人家，我想把你的小儿子带到城里去工作。”老头气愤地说：“不行，绝对不行，你滚出去吧！”

这个人说：“如果我在城里给你的儿子找个对象，可以吗？”

老头摇摇头：“不行，快滚出去吧！”

这个人又说：“如果我给你儿子找的对象，也就是你未来的儿媳妇是洛克菲勒的女儿呢？”

老头想了又想，终于让儿子当上洛克菲勒的女婿这件事打动了。

过了几天，这个人找到了美国首富石油大王洛克菲勒，对他说：“尊敬的洛克菲勒先生，我想给你的女儿找个对象。”

洛克菲勒说：“快滚出去吧！”

这个人又说：“如果我给你女儿找的对象，也就是你未来的女婿是世界银行的副总裁，可以吗？”

洛克菲勒同意了。

又过了几天，这个人找到了世界银行总裁，对他说：“尊敬的总裁先生，你应该马上任命一个副总裁！”

总裁先生摇摇头说：“不可能，这里这么多副总裁，我为什么还要任命一个副总裁呢，而且必须马上？”

这个人说：“如果你任命的这个副总裁是洛克菲勒的女婿，可以吗？”

总裁先生当然同意了。

案例讨论

此案例说明了什么问题？你能从中得到什么启示？

1.1.2 人力资源的构成

作为一种资源，人力资源也同样具有量和质的稳定性。由于人力资源是依附于人身上的劳动能力，和劳动者是密不可分的。因此，可以用劳动者的数量和质量来反映人力资源的数量和质量。

1. 人力资源的数量

人力资源的数量又分为绝对量和相对量两种。人力资源绝对量，指的是一个国家或地区拥有的具有劳动能力的人口资源，即劳动力人口的数量。对于企业而言，人力资源的数量一般来说就是其员工的数量。对于国家而言，人力资源数量可以分为现实人力资源数量和潜在人力资源数量两个方面。具体包括以下几个方面。

(1) 处于劳动能力之内、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”。

(2) 尚未达到劳动年龄，已经从事社会劳动的人口，即“未成年就业人口”。

(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”。

以上三部分构成就业人口的总体,以往被称为劳动力人口。

(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,这部分可以称为“待业人口”,它与前三部分一起构成经济活动人口,即现实人力资源。

(5) 处于劳动年龄之内,正在从事学习的人口,即“求学人口”。

(6) 处于劳动年龄之内,正在从事家务劳动的人口,即家务劳动人口。

(7) 处于劳动年龄之内,正在军队服役的人口,即服役人口。

(8) 处于劳动年龄之内的其他人口。

前四部分是现实的社会劳动力供给,是直接的、已经开发的现实人力资源;后四部分并未构成现实的社会劳动力供给,它们是间接的、尚未开发的、处于潜在形态的人力资源。人力资源的构成如表 1-1 所示。

人力资源相对量即人力资源率。它是指人力资源的绝对量占总人口的比例,是反映经济实力的重要指标。一个国家或地区的人力资源效率越高,表明该国家或地区的经济越具有优势。

表 1-1 人力资源构成表

(2) 未成年就业人口	(1) 适龄就业人口				(3) 老年就业人口
	(4) 待业人口				
	(5) 求学人口	(6) 家务劳动人口	(7) 服役人口	(8) 其他人口	
	病残人口				

2. 人力资源的质量

人力资源的质量指人力资源所具有的体质、智力、知识和技能水平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。

人力资源的质量构成是一个国家劳动力素质的综合反映,具体包括以下几个方面。

(1) 体力因素——身体条件。

(2) 智力因素——能力、技能和知识。

(3) 非智力因素——品德、修养、心理和精神状况等。

在统计与使用中,可以用平均寿命、婴儿死亡率、每万人拥有的医务人员数量等指标来衡量健康卫生状况;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衡量教育发展程度;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衡量劳动者的技术状况;可以用对工作的满意程度、努力程度、负责程度、与他人的合作性等指标来衡量劳动态度。

人力资源开发中的数量和质量是相互统一的。数量是基础,质量是关键和核心。人口过多会造成很多社会问题,人力资源管理的重点应该放在质量上。不解决人力资源的社会问题,会阻碍社会的发展。

【知识链接】

国内知名企业的人力资源管理理念

➤ 联想集团:办公司就是办人。

➤ 海尔集团:我们现在唯一怕的是我们自己;领导者的任务不是去发现人才而是建立一个可以出人才的机制。

➤ 长虹集团：尊敬每一个人，管理是管理者思维的管理，是管理者境界的管理，是管理者目标的管理。

➤ 春兰集团：企业的动力源主要是人，是人的观念改变。

➤ 小天鹅集团：企业人的显著特征，就是始终充满着忧患意识，情系职工，依靠职工。

➤ 荣事达集团：营造“和商”人文环境，规范员工行为。

➤ TCL集团：企业的竞争就是管理理念的竞争、人才的竞争，要建立一个好企业，首先要练就一支好的队伍。

➤ 横店集团：人才是横店集团致富的秘诀，我们要像珍惜我们的生命一样去珍惜我们的人才。

➤ 格兰仕集团：人气，企业最大的财富。

➤ 杉杉集团：人才是企业之本，人才是利润之源。

➤ 河南南街村集团：大公无私是圣人；先公后私是好人；公私兼顾是能人；先私后公是庸人；损公肥私是坏人。

➤ 深圳大鹏证券公司：知识报国，实现自我。

1.1.3 人力资源的相关概念

1. 人力资源与人口资源

“人口资源”是指一个国家或地区所拥有的人口的总量，主要表现为人口的数量，是构成人力资源的基础。人口总量从生产力和消费力两个方面制约着生产，所以人口总量可以分为生产者和消费者两部分。人口资源为“人力资源”提供了一个可能的承载量。人口资源中具备智力和体力的那部分资源才是人力资源。

2. 人力资源与劳动力资源

劳动力资源是指能够从事各类工作的劳动力的人口，它是劳动力人口的数量和其平均质量的乘积。劳动力资源有数量和质量两个方面。所以，判断一个国家劳动力资源量的大小，不应只考虑它的数量，还应考虑劳动力人口所具有的平均素质。劳动力资源是人力资源的一部分，人力资源还包括尚未成为劳动力（主要指未达到劳动年龄的未成年人），但未来能够成为劳动力的人口。

3. 人力资源与人才资源

在人力资源中还有由一些在某个工作领域中已经或未来有很大可能作出较大贡献的人群所组成的人才资源。人力资源与人才资源二者的区别主要是质量层次划分上的差别。如果说人力资源是能够推动社会和经济发展的，具有智力劳动能力或体力劳动能力的人的总和，那么人才资源就是比较高级的劳动力资源，当然也是人力资源的高端部分。人才资源是一个国家或地区人力资源中较为杰出的那一部分。

4. 人力资源与人力资本

人力资本是通过对人的教育、训练和卫生保健等方面的投资而形成的资本。它凝结于劳动者身上，体现为知识、智慧、技能与健康等方面。人力资本与人力资源既有联系又有区别：人力资源将“人”作为一种资源财富，人力资本将“人”作为一种投资对象。人力资源包括自然性人力资源和资本性人力资源，而人力资本强调的是人力资源在生产过程中的使用。当人力资