

21 世纪高等学校经济与管理类核心课程教学用书

人力资源管理实务

(第2版)

RENLI ZIYUAN
GUANLI SHIWU

暴丽艳 徐光华 主编



清华大学出版社
<http://www.tup.tsinghua.edu.cn>



北京交通大学出版社
<http://press.bjtu.edu.cn>

21 世纪高等学校经济与管理类核心课程教学用书

人力资源管理实务

(第2版)

暴丽艳 徐光华 主编

清华大学出版社
北京交通大学出版社

· 北京 ·

内 容 简 介

本书是在2005年8月第1版的基础上编写而成的,它充分吸收和体现了我国2008年1月1日开始实施的《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国就业促进法》、《职工带薪年休假条例》,2008年5月1日开始实施的《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》,2008年9月18日开始实施的《中华人民共和国劳动合同法实施条例》“三法两条例”的最新内容,既保持了原版教材的理论性、系统性,又纳入了人力资源管理的新思想、新技术、新方法,做到了理论与实务的有机统一。本书的主要内容包括现代企业人力资源管理的基本原理、最新的理论和各流程的实务知识,其中涵盖了人力资源管理概述、人力资源规划、职务分析、招募与甄选、培训与职业生涯管理、绩效管理、薪酬管理、劳动关系管理及跨文化人力资源管理等内容。

本书体系结构合理,编排条理清晰,文字通俗易懂,内容详略得当,特别突出其实用性。为便于教学,每章均以“引言”开头,据此引出本章的主题内容,并给出本章的学习目标;在每章的最后,给出本章小结、复习与练习题及与本章内容相关的案例分析题。本书既可作为高等学校管理类专业人力资源管理课程的教材,也可供企事业单位及行政机关中的人力资源管理人员学习使用。

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 13501256678 13801310933

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理实务/暴雨艳,徐光华主编.—2版.—北京:清华大学出版社;北京交通大学出版社,2010.8

ISBN 978-7-5121-0239-2

I. ①人… II. ①暴… ②徐… 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161636号

责任编辑:张利军

出版发行:清华大学出版社 邮编:100084 电话:010-62776969

北京交通大学出版社 邮编:100044 电话:010-51686414

印刷者:北京交大印刷厂

经 销:全国新华书店

开 本:185×230 印张:23.5 字数:530千字

版 次:2010年8月第2版 2010年8月第1次印刷

书 号:ISBN 978-7-5121-0239-2/F·703

印 数:1~4 000册 定价:35.00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

第2版

当今世界,随着知识经济的兴起和信息技术的日新月异,以经济、科技为重点的新一轮国际竞争日趋激烈,在科学技术愈来愈成为第一生产力的今天,无论是国家之间还是企业与社会组织之间的竞争,其实质和核心都是人才的竞争,谁拥有高素质的人才,谁就有了对未来经济和社会发展的主导权,谁就能够屹立于市场的制高点。因此,重视人才,加强人力资源管理已成为企业和各种社会组织管理者的共同理念。

人力资源管理与传统的人事管理相比,不仅是字面上的不同,而且其内涵也发生了本质上的变化。人力资源管理更加强调以人为本,更加突出人力资源开发,更加重视人力资本的价值,更加自觉从战略层面思考人的管理问题。人力资源管理作为一门崭新的学科,脱离了传统人事管理对政策依附和解读的桎梏,已经上升为管理类专业学生的专业核心课程,也日益成为企业和各种社会组织培训教育的必选科目。

基于以上考虑,根据教育部关于高等院校应用型人才培养目标的指导思想,我们于2005年8月编写了《人力资源管理实务》一书。然而,随着时间的推移,人力资源管理的理论研究和社会实践也发生了很大的变化,许多新理论、新实践层出不穷,不断丰富和完善着人力资源管理的学科内容。使用单位在肯定本书的同时,也迫切希望通过再版增加和充实新的内容。鉴于此,根据各方面的意见和建议,我们对《人力资源管理实务》第1版进行了修订。在修订中,既保持了原版教材的理论性、系统性,又充分吸收和体现了我国2008年1月1日开始实施的《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国就业促进法》、《职工带薪年休假条例》,2008年5月1日开始实施的《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》,2008年9月18日开始实施的《中华人民共和国合同法实施条例》“三法两条例”的最新内容,纳入了国内外人力资源管理的新思想、新技术、新方法,进一步做到了继承与创新、理论与实务、形式与内容的有机统一,是一部集思想性、理论性、系统性、实用性、操作性为一体的人力资源管理教材。本书既可作为高等学校管理类专业人力资源管理课程的教材,也可供企业、事业单位及行政机关中的人力资源管理人员学习使用。

本书保留了第1版教材的整体框架和结构体例,以及第1版教材中的特色案例和习题。全书从结构上分为三大部分:第1部分为第1章,主要研究人力资源管理的基础理

论知识、基本概念；第2部分包括第2~8章，主要研究人力资源管理的基本职能和管理过程；第3部分为最后一章，主要研究跨国企业的跨文化人力资源管理。

与第1版相比，第2版主要做了以下一些调整和改进。

(1) 对第1版教材中内容不恰当的地方进行了勘误和修正，使内容更为严谨、科学。

(2) 对部分章节的内容和结构改动较大，如第6章、第7章，不仅对章节重新进行了命名，而且还对内容进行了增减，并对结构进行了重新安排，使体系更加新颖，内容更加贴近实际。

(3) 编写者参考了大量的相关书籍和期刊，对一些案例进行了调整，增加了一些最新的案例，使教材内容更为丰富，案例更加与时俱进。

(4) 将有关劳动关系管理的内容从第7章分离出来，作为单独的一章，从劳动关系概述、企业劳动关系管理、工会、劳动争议处理等四个方面重点分析“三法两条例”背景下的劳动关系管理。

(5) 修订了部分练习题，便于读者掌握所学的最新知识。

本书由暴丽艳、徐光华任主编。各章节内容的编写分工如下：徐光华负责编写第1章，暴丽艳负责编写第2、3、4章，郝丽、张晔林负责编写第5章，张晔林、罗俊峰负责编写第6章，罗俊峰、吕佳负责编写第7章，罗俊峰负责编写第8章，吕佳、郝丽负责编写第9章。博士生导师陈万明教授审阅了编写大纲，最后由暴丽艳、徐光华总纂定稿。

在修订过程中，我们得到了相关院校领导和同事的大力支持，并且参考了大量的资料，在此谨向有关作者、译者及所有对本书修订工作给予支持和关心的人们表示衷心的感谢！

通过第2版的修订，我们希望本书能更加贴近实际，更加适应应用型人才的培养和教学工作的需要。虽然修订中编者反复斟酌、大量借鉴人力资源管理方面的相关文献、案例和相关著作，选用了有关报刊和互联网的资料，但由于知识和实践经验有限，书中错误和疏漏在所难免，诚恳地希望广大读者提出宝贵的意见和建议，以便我们更好地修订和改进。

编 者
2010年8月

前言

第1版

当比尔·盖茨谈及微软在企业管理中的问题时，他说“对微软的最大挑战，是迅速发掘和雇佣最优秀的人才。”的确，人力资源管理已成为现代企业管理的核心内容之一。同时，人力资源已成为经济和社会发展的稀缺资源、企业和国家的第一资源。人力资源管理的成败将决定企业在激烈的市场竞争中能否健康运行、能否持续发展，甚至企业的生死存亡。

进入21世纪以来，随着经济全球化步伐的急剧提速，科学技术、社会经济变革的日新月异，企业对人力资源的依赖和渴求达到了前所未有的程度，同时也对企业人力资源管理提出了更高、更新和更前瞻的要求。我们作为人力资源管理的研究工作者，理应责无旁贷地担负起探寻符合中国企业实际的现代人力资源管理理论和方法，也为中国人力资源的高等教育尽绵薄之力，这是我们写作本书的初衷。

参加本书编写工作的有徐光华、暴丽艳、赵蕾和张晔林。其中第1章由徐光华撰写，第2、3、4章由暴丽艳撰写，第5、6、7章由张晔林撰写，第8、9章由赵蕾撰写。博士生导师陈万明教授审阅了编写大纲，最后由徐光华、暴丽艳总纂定稿。

由于人力资源管理理论和方法仍处在不断发展的过程中，加之我们仓促走笔，书中缺点乃至错误恐难避免，恳请大家不吝指正，以使本书渐臻完善。

编著者

2005年8月于南京

目 录

第1章 总论	(1)
◇ 学习目标	(1)
◇ 引言	(1)
1.1 人力资源管理概述	(3)
1.1.1 人力资源的概念	(3)
1.1.2 人力资源的特点	(4)
1.1.3 人力资源与人力资本	(5)
1.1.4 人力资源管理	(6)
1.2 人力资源管理的内容与角色定位	(7)
1.2.1 人力资源管理的产生与发展	(7)
1.2.2 人力资源管理的内容	(9)
1.2.3 人力资源管理的角色定位	(10)
1.3 人力资源管理的理论基础	(12)
1.3.1 人性假设理论	(12)
1.3.2 激励理论	(16)
1.4 战略人力资源管理	(25)
1.4.1 战略人力资源管理的含义	(25)
1.4.2 战略人力资源管理的产生背景	(26)
1.4.3 战略人力资源管理的主要内容	(26)
1.4.4 舒勒的战略人力资源管理理论	(27)
◇ 本章小结	(32)
◇ 习题	(32)
◇ 案例分析	(33)
第2章 人力资源规划	(35)
◇ 学习目标	(35)

◇ 引言.....	(35)
2.1 人力资源规划概述	(36)
2.1.1 人力资源规划的含义	(36)
2.1.2 人力资源规划的内容	(37)
2.1.3 人力资源规划的作用	(39)
2.1.4 人力资源规划的程序	(41)
2.2 人力资源供求预测及其平衡	(43)
2.2.1 人力资源需求预测	(43)
2.2.2 人力资源供给预测	(49)
2.2.3 人力资源供给和需求的平衡分析	(54)
2.3 人力资源费用的预算与审核	(56)
2.3.1 企业人力资源费用的项目构成	(56)
2.3.2 人力资源费用预算的原则	(57)
2.3.3 人工成本预算编制的程序和方法	(58)
2.3.4 人力资源管理费用预算的编制	(59)
2.3.5 人力资源费用预算的审核	(60)
2.3.6 人力资源费用支出的控制	(64)
◇ 本章小结.....	(65)
◇ 习题.....	(66)
◇ 案例分析.....	(67)
第3章 职务分析	(69)
◇ 学习目标.....	(69)
◇ 引言.....	(69)
3.1 职务分析概述	(70)
3.1.1 职务分析的历史背景	(70)
3.1.2 职务分析的定义	(70)
3.1.3 职务分析的作用	(72)
3.1.4 职务分析的主体、对象和时机	(73)
3.1.5 职务分析的原则	(75)
3.2 职务分析的程序	(76)
3.2.1 职务分析的准备阶段	(76)
3.2.2 职务分析的实施阶段	(83)
3.2.3 职务分析的结果形成阶段	(85)
3.2.4 职务分析的应用反馈阶段	(85)

3.3 职务分析方法与职务说明书	(92)
3.3.1 职务分析方法	(92)
3.3.2 职务说明书	(107)
◇ 本章小结	(113)
◇ 习题	(113)
◇ 案例分析	(114)
第4章 招募与甄选	(116)
◇ 学习目标	(116)
◇ 引言	(116)
4.1 人员招募	(117)
4.1.1 招募的含义	(117)
4.1.2 组织政策对招募的影响	(118)
4.1.3 招募的渠道与方法	(119)
4.1.4 招募过程的管理	(129)
4.2 人员素质测评	(133)
4.2.1 人员素质测评的概念	(133)
4.2.2 人员素质测评的主要内容	(133)
4.2.3 人员素质测评的程序	(135)
4.2.4 人员素质测评的方法	(137)
4.3 人员甄选与配置	(144)
4.3.1 甄选的含义	(144)
4.3.2 甄选的原则	(144)
4.3.3 人员甄选的方法与技术	(145)
4.3.4 人员录用决策	(152)
4.3.5 人员配置	(155)
4.4 人员招聘活动的评估	(158)
4.4.1 成本效益评估	(158)
4.4.2 数量与质量评估	(159)
4.4.3 信度与效度评估	(159)
◇ 本章小结	(161)
◇ 习题	(161)
◇ 案例分析	(162)

第5章 培训与职业生涯管理	(164)
◇ 学习目标	(164)
◇ 引言	(164)
5.1 员工培训概述	(166)
5.1.1 员工培训的意义	(166)
5.1.2 员工培训的特点	(169)
5.1.3 员工培训的原则	(169)
5.1.4 员工培训的分类	(171)
5.1.5 培训制度的建立与推行	(177)
5.2 员工培训系统设计	(184)
5.2.1 培训需求分析	(184)
5.2.2 培训规划的制定	(190)
5.2.3 培训的组织与实施	(195)
5.2.4 培训效果的评估	(198)
5.3 培训经费的核算与控制	(203)
5.3.1 培训成本的含义	(203)
5.3.2 培训成本项目的核算	(204)
5.3.3 培训经费预算方案的编制	(206)
5.3.4 培训成本收益的分析	(207)
5.3.5 培训项目收费标准的核定	(207)
5.4 职业生涯管理	(208)
5.4.1 个人职业生涯管理	(209)
5.4.2 组织职业生涯管理	(211)
◇ 本章小结	(217)
◇ 习题	(217)
◇ 案例分析	(219)
第6章 绩效管理	(220)
◇ 学习目标	(220)
◇ 引言	(220)
6.1 绩效管理概述	(221)
6.1.1 绩效与绩效管理的定义	(221)
6.1.2 绩效管理的意义	(222)
6.1.3 绩效管理和绩效考评的区别	(223)
6.2 绩效管理的内容	(224)

6.2.1	绩效计划	(224)
6.2.2	绩效实施	(225)
6.2.3	绩效考评	(226)
6.2.4	绩效反馈与面谈	(226)
6.2.5	绩效结果总结及应用	(228)
6.3	绩效考评概述	(230)
6.3.1	绩效考评的原则	(230)
6.3.2	绩效考评主体	(231)
6.3.3	绩效考评的一般程序	(234)
6.3.4	绩效评估误差的来源及预防措施	(237)
6.4	绩效考评的方法	(239)
6.4.1	行为导向型主观考评方法	(239)
6.4.2	行为导向型客观考评方法	(241)
6.4.3	结果导向型评价方法	(243)
◇	本章小结	(246)
◇	习题	(247)
◇	案例分析	(248)
第7章	薪酬管理	(250)
◇	学习目标	(250)
◇	引言	(250)
7.1	薪酬概述	(251)
7.1.1	薪酬的定义及构成	(251)
7.1.2	薪酬的功能	(254)
7.2	薪酬管理	(255)
7.2.1	薪酬管理概述	(255)
7.2.2	薪酬管理的影响因素	(259)
7.2.3	薪酬管理的发展趋势	(262)
7.3	薪酬体系及其设计	(265)
7.3.1	薪酬体系	(265)
7.3.2	薪酬体系的设计	(266)
7.4	福利管理	(268)
7.4.1	福利概述	(268)
7.4.2	福利的分类	(270)
7.4.3	福利的发展趋势——弹性福利制度	(272)

◇ 本章小结	(273)
◇ 习题	(274)
◇ 案例分析	(275)
第8章 劳动关系管理	(277)
◇ 学习目标	(277)
◇ 引言	(277)
8.1 劳动关系	(278)
8.1.1 劳动关系的概念	(278)
8.1.2 劳动关系的影响因素	(279)
8.1.3 劳动关系的形成和确认	(281)
8.2 企业劳动关系管理	(282)
8.2.1 员工招聘管理	(282)
8.2.2 劳动合同管理	(284)
8.2.3 工作时间及休息休假	(287)
8.2.4 劳动保护	(291)
8.3 工会	(292)
8.3.1 工会概述	(292)
8.3.2 工会的法律保障	(293)
8.4 劳动争议与处理	(295)
8.4.1 劳动争议的含义及种类	(296)
8.4.2 劳动争议的引发原因	(296)
8.4.3 劳动争议的处理	(297)
8.4.4 《劳动争议调解仲裁法》的新规定	(299)
◇ 本章小结	(302)
◇ 习题	(303)
◇ 案例分析	(304)
第9章 跨文化人力资源管理	(306)
◇ 学习目标	(306)
◇ 引言	(306)
9.1 跨文化人力资源管理的含义	(308)
9.1.1 跨文化管理的产生	(308)
9.1.2 跨文化人力资源管理的内容	(308)
9.1.3 跨文化人力资源管理的特征	(310)

9.2 跨国公司人力资源管理概述	(312)
9.2.1 跨国公司的定义	(312)
9.2.2 跨国公司的发展概况	(312)
9.2.3 跨国公司人力资源管理模式	(313)
9.2.4 跨国公司人力资源管理的客观环境	(317)
9.3 跨国公司人力资源管理的方法	(321)
9.3.1 跨国公司人员的来源	(321)
9.3.2 跨国公司人员的选聘	(322)
9.3.3 跨国公司人员的培训	(327)
9.3.4 跨国公司人员的绩效考核	(329)
9.3.5 跨国公司人员的薪酬管理	(332)
9.4 人力资源管理模式的国际比较	(336)
9.4.1 美国人力资源管理模式的特点	(336)
9.4.2 日本人力资源管理模式的特点	(340)
9.4.3 德国人力资源管理模式的特点	(343)
9.4.4 韩国人力资源管理模式的特点	(348)
9.4.5 中国人力资源管理模式的特点	(353)
9.4.6 人力资源管理模式的比较与选择	(354)
◇ 本章小结	(358)
◇ 习题	(359)
◇ 案例分析	(360)
参考文献	(362)

第1章

总 论

盘活企业，首先盘活人。如果每个人的潜能发挥出来，每个人都是一个太平洋，都是一座喜马拉雅山，要多大有多大，要多深有多深，要多高有多高。

——张瑞敏



学习目标

1. 明确人力资源和人力资本的概念及两者的联系与区别。
2. 理解人力资源管理的概念和人力资源管理的理论基础。
3. 掌握人力资源管理的主要内容。
4. 了解人力资源管理的产生与发展。
5. 掌握现代企业人力资源管理者应扮演的角色。
6. 熟悉战略人力资源管理及其内容。

引 言

联想一如其创始人柳传志一样，带着浓郁的传奇色彩叱咤商界，柳传志一手培养起来的联想顶梁柱更为业界津津乐道。杨元庆、陈绍鹏、刘军、贺志强，短短十几年柳传志用自己的人才管理方式培养出一批虎将。正如联想总裁杨元庆所说：“人才管理是联想集团的管理核心！”

1. 人才管理：培养从“缝鞋垫”开始

柳传志有着自己认定的人才培养方法：缝鞋垫理论。“培养一个战略型人才和培养一个优秀的裁缝有相同的道理，不能一开始就给他一块上等毛料做西服，而是应该让他从缝鞋垫做起。鞋垫做好了再做短裤，然后再做长裤、衬衣，最后才是做西装。不能拔苗助长，操之过急。”

杨元庆便是在“缝鞋垫”的时候被发现。1988年杨元庆初到联想集团从推销员做起，两年后成为当时一个不太重要的业务部的经理。做业务部经理的时候，杨元庆利用与美国惠普公司的业务潜心学习惠普公司的管理，不仅使任职部门的营业额快速增长，而且带出一支

十分优秀的队伍，由于工作出色，后调到联想最重要的微机事业部做总经理，开始了自己的“做衬衫”生涯。在微机事业部，杨元庆带领一群人不断拼搏，使联想电脑的市场份额在两年间获得大的飞跃，又逐渐被委以重任。就这样，一步一步才登上联想集团总裁的位置，正式出师“做西服”。

人才管理时代更看重：让对的人在正确的时间正确的地点做正确的事！因此，人才管理的基础在于通过全方位的评估发现员工特质，看企业是否找到了企业需要的潜力人才，将其放在什么样的岗位上更能发挥其优势规避其短板？所以，联想一直在专注地评估发现每个人身上的潜能。

2. 人才管理：教会“缝鞋垫”的人“做西服”

人才管理更为重要的环节是培养，否则“缝鞋垫”的人将一直缝鞋垫，要使其能够“做衬衫”就需要给予其相应的培养，这也是人才管理过程中最难的环节。人才培养一方面体现于发现特质有针对性的培训、学习，但人才培养远不仅仅如此。在联想看来，最好的认识人才和培养人才的方法就是让他做事并训练他搭班子。

联想“让他做事”的方式最显著的在于轮岗。作为一位领导者，联想认为其应该具备各方面的素质，管理、财务、人力资源、销售、生产，每一个环节都需要亲自去了解去感受，熟练掌握各个环节上的关键所在，这将为该人员在未来的工作中提供最直接的经验 and 判断能力。人才管理时代人才的定义更加明确。2007年英国特许人事发展协会（CIPD）在调查报告中提出新的人才管理视角下对于“人才”的定义应该充分考虑以下特征：在特定的组织框架下；与行业类型和行业特点密切相关；动态的，很可能随着组织变化而变化。因此，联想的培养方式让这一定义在人才管理时代发挥得更加充分。

培养人、搭班子，柳传志更像一个言传身教的老师，把自己亲身经历的体会告诉他的部下。联想训练年轻人搭班子、协调作战能力的另一个做法是把一些具有可塑性的人才集中到总裁办，然后把总裁室需要决策的项目拿到总裁办集中讨论。柳传志不厌其烦地和大家一起争论，他把这种讨论叫做“把嘴皮磨热”。一年里，总裁办成员的多数时间都花在磨嘴皮子上。这就是柳传志训练搭班子的方式之一。

不仅如此，这种总裁办的辩论不仅仅让高层之间相互磨合，更多的是让他们之间相互学习，借鉴他人的管理经验、思考问题的视角。当然，更重要的是柳传志通过这种讨论将自己丰富的管理经验逐一深入到总裁办的“潜力股”们心中，经验得以传承、创新得以激发，是人才库得以构建的又一保证。

3. 人才管理：就是联想这样

人才管理的英文是“Talent Management (TM)”，这一概念是2000年左右在美国被提出来的，并迅速在企业中应用和发展。在中国，很多一线企业，如联想、万科、通用、李宁，已经超越了人力资源管理阶段步入人才管理阶段。而且，人才管理已经在中国呈现大规模发展的趋势。

人才管理的终极结果是连续的人才供应。联想是用自己的危机为代价意识到了人才连续

供应的重要性。上世纪九十年代初,联想预测到自己的人才梯队出现某一年龄层的空白,这种情况可能会导致两种后果:一是五年之后,联想可能会后继乏人;二是五年之后,联想从观念上、从市场竞争上,联想可能会掉队。公司意识到了这一点后,便开始不断地把年轻人推到前面,用“小马拉大车”的理论构建了自己完整的人才供应链。

——资料来源:联想:做西服理论的人才管理。(2010-03-23). <http://www.Chinahrd.net>.

从以上案例看出,联想有着一整套人才管理理论,它将人才管理体系化并形成制度,这种用人方式使其在与对手的较量中赢得了竞争优势。这说明人力资源将成为企业战略性资源,企业的人力资源管理工作也越来越重要。

1.1 人力资源管理概述

企业人力资源管理的对象是企业所拥有的人力资源。因此,要研究人力资源管理,首先必须对人力资源进行明确的界定。

1.1.1 人力资源的概念

经济学把可以投入到生产中创造财富的生产条件通称为资源。世界上的资源可分为若干种类,如物力资源、财力资源、信息资源、时间资源、技术资源、人力资源等。在所有的资源中,人力资源是第一资源,它是指全部人口中具有劳动能力的人。

彼得·德鲁克(Peter Drucker)1954年在其《管理的实践》一书中引入了“人力资源”这一概念。他指出:和其他所有资源相比较而言,唯一的区别就在于它是人,并且是经理们必须考虑的具有“特殊资产”的资源。

美国学者伊万·伯格(Ivan Berg)认为,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。

内贝尔·埃利斯(Nabil Elias)提出,人力资源是企业内部成员及外部的与企业相关的人,即总经理、雇员、合作伙伴和顾客等可提供潜在合作与服务及有利于企业预期经营活动的人力的总和。

雷西斯·列科(Rensis Lakere)提出,人力资源是企业人力结构的生产和顾客商誉的价值。

国内学者郑绍廉则主要从整个社会经济发展的宏观角度来对人力资源进行界定。认为:人力资源是指能够推动整个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综合。

我们认为人力资源的概念有狭义与广义之分。狭义的人力资源是指具有劳动能力的劳动适龄人口。广义的人力资源是指劳动适龄人口再加上超过劳动年龄仍有劳动能力的那部分人口。

总之,人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的具有智力劳动和体力劳动能力的人口的总称。在这里,人力资源主要强调人具有劳动能力。因此,它超过了劳动力的范围,即只要具有劳动的能力,即使是潜在的,如未进入法定劳动年龄或超出法定劳动年龄的人们,

都属于人力资源。如果考虑到潜在的或未来的人力资源,这个范围还要广泛。因此,可以说,从全部人口中剔除已经丧失劳动能力的人口,其余的都属于人力资源。

宏观意义上的人力资源概念以国家或地区为单位进行划分和计量,微观意义上的人力资源以部门、企业、事业等用人单位进行划分和计量。

人力资源包括人的智力和体力,在数量上的构成可包括以下8个方面。

(1) 处于劳动年龄之内,正在从事社会劳动的人口(我国现行劳动年龄规定为16~60岁<男>、16~55岁<女>)。它占人力资源的大部分,也叫适龄就业人口。

(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,即老年就业人口。

(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(我国目前称作求业人口、下岗待业人口,等等)。

(5) 处于劳动年龄之内,正在从事学习的人口,即就学人口。

(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。

这8部分人口关系如图1-1所示。

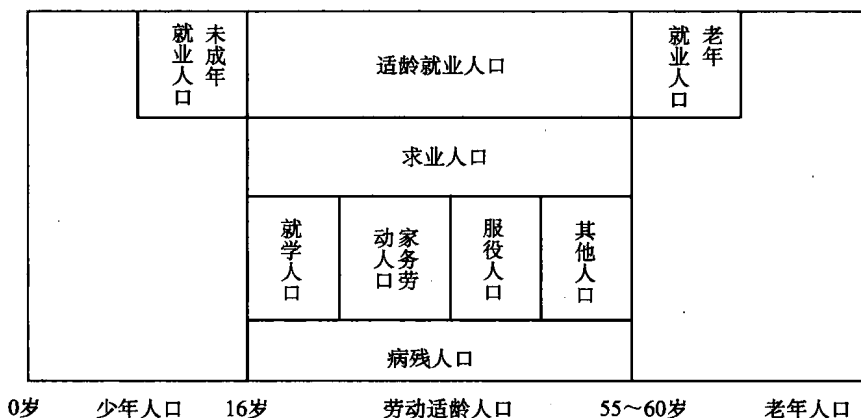


图 1-1 人力资源构成图

1.1.2 人力资源的特点

人力资源与物质资源和其他生物资源相比,具有以下一些特点。

(1) 生物性。人力资源的载体是人,从而决定了它是有生命的、“活”的资源,这与人的自然生理特征息息相关。

(2) 能动性。这是人力资源的一个最重要的特征,是人力资源与其他一切资源最根本的区别。人是有思想、有感情的,具有主观能动性,能够有目的、有意识地进行活动,能够