



二十一世纪普通高等教育人才培养“十三五”系列规划教材
ERSHIYI SHIJI PUTONG GAODENG JIAOYU RENCAI PEIYANG SHISANWU XILIE GUIHUA JIAOCAI

人力资源管理

——理论、方法与实务

主 编 ○ 伍 娜 张 舫
副主编 ○ 杨 沛 赵 亮

RENLI ZIYUAN GUANLI LILUN FANGFA YU SHIWU



西南财经大学出版社
Southwestern University of Finance & Economics Press



二十一世纪普通高等教育人才培养“十三五”

ERSHIYI SHIJI PUTONG GAODENG JIAOYU RENCAI PEIYANG SHISANWU

人力资源管理

——理论、方法与实务

主 编 ○ 伍 娜 张 舫

副主编 ○ 杨 沛 赵 亮



西南财经大学出版社
Southwestern University of Finance & Economics Press

中国·成都

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理——理论、方法与实务/伍娜等主编. —成都:西南财经大学出版社,2017. 1

ISBN 978 - 7 - 5504 - 2737 - 2

I. ①人… II. ①伍… III. ①人力资源管理—高等学校—教材

IV. ①F243

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 288038 号

人力资源管理——理论、方法与实务

主 编:伍 娜 张 舫

副主编:杨 沛 赵 亮

责任编辑:李晓嵩

封面设计:何东琳设计工作室

责任印制:封俊川

出版发行	西南财经大学出版社(四川省成都市光华村街 55 号)
网 址	http://www. bookcj. com
电子邮件	bookcj@ foxmail. com
邮政编码	610074
电 话	028 - 87353785 87352368
照 排	四川胜翔数码印务设计有限公司
印 刷	郫县犀浦印刷厂
成品尺寸	185mm × 260mm
印 张	18. 25
字 数	430 千字
版 次	2017 年 1 月第 1 版
印 次	2017 年 1 月第 1 次印刷
印 数	1— 2000 册
书 号	ISBN 978 - 7 - 5504 - 2737 - 2
定 价	38. 00 元

1. 版权所有,翻印必究。
2. 如有印刷、装订等差错,可向本社营销部调换。
3. 本书封底无本社数码防伪标识,不得销售。

前言

正如美国知识管理学者托夫勒所说：“科学技术发展越快，人类按照自己的需要创造资源的能力就越大。那么唯一重要的资源就是信息和知识，而掌握这些资源的就是人。”人力资源是企业成功的关键因素，拥有人才，把握人才，以人才为发展的推动力是实现可持续发展的必由之路。企业竞争最重要的部分就包括如何竞相吸引和留住人才。人才是企业的核心，拥有人才企业才能有立足之地和发展空间。人力资源管理的目的是充分发挥人的潜能，提高工作效率，最大限度地完成组织目标，人力资源管理也成为企业管理的重点。

随着“互联网+”时代的到来，人们的思维方式、生活方式、交往方式、工作方式都或多或少受到互联网的冲击和影响。企业的经营管理尤其是人力资源管理，面临着前所未有的机遇和挑战。

本教材在吸收近年来最新科研成果和实际工作经验的基础上，详细论述了人力资源管理导论、组织设计与工作分析、人力资源规划、招聘与配置、员工培训、职业生涯规划、绩效管理、薪酬福利管理、员工关系管理等人力资源管理工作内容。在编写过程中，我们注重内容的科学性、系统性、创新性和实用性，并着重体现如下两个特点：

第一，系统性。本教材以人力资源管理工作模块为基础，按照人力资源管理各职能间内在逻辑关系组织教材内容的编写。在体系结构上，每个章节由理论模块和实务模块组成，力求理论知识、实际操作与案例分析有机结合，以理论解释现实的规则和操作，以实务体现理论的知识和方法，理论和实务相得益彰。从编写形式上，每章都设置“开篇案例”“阅读案例”“本章小结”“简答题”“案例分析题”“实际操作训练”等栏目，使教学内容更具有针对性和系统性。

第二，实用性。本教材增加了大量可操作性强的人力资源管理流程、示例、图表、指标等，设置了实务章节，使理论和实务有效结合，让读者更能体会知识在实际工作中的运用。这些实务流程和模板方便读者在实际中应用所学知识，实现“拿来即用”的目的。本教材每章后还增设了“案例分析题”“实际操作训练”等栏目，给出针对性较强的案例和方案设计题供读者演练体验，有利于加强读者人力资源管理职业技能

的培养，使读者不仅系统掌握基础理论知识，更具有专业的实际操作能力。

本教材既适用于普通高等教育或相同层次的人力资源管理及其他公共管理类专业的师生学习和使用，为人力资源管理的教学与应用提供多层面的视角；同时，也可以供企业经营者、人力资源管理工作人员、咨询师、培训师等阅读和参考。

参加本教材编写的都是在教学一线从事多年教学工作的教师，有着丰富的教学经验，他们对课程的设置、教学的重点都十分了解。本教材由武汉华夏理工学院的伍娜负责审定。各章编写分工如下：第一章、第二章、第三章、第六章由伍娜编写，第四章、第七章由杨沛编写，第五章、第八章由张舫编写，第九章由赵亮编写。本书的顺利出版得到了武汉华夏理工学院的各位领导和教师的指导与帮助，同时得到了西南财经大学出版社的大力支持。对全体编写人员付出的艰辛劳动，我们在此表示衷心的感谢。在写作过程中，我们参考和吸收了国内外有关研究成果，特别向原作者表示诚挚的敬意。

编者

2017年1月

目 录

第一章 人力资源管理导论	(1)
开篇案例	(1)
第一节 人力资源概述	(2)
第二节 人力资源管理概述	(8)
第三节 人力资源管理未来发展的趋势	(15)
本章小结	(20)
简答题	(21)
案例分析题	(21)
实际操作训练	(23)
第二章 组织设计与工作分析	(24)
开篇案例	(24)
第一节 组织设计与组织结构	(24)
第二节 工作分析与工作设计	(38)
第三节 工作分析实务	(56)
本章小结	(63)
简答题	(63)
案例分析题	(63)
实际操作训练	(65)
第三章 人力资源规划	(67)
开篇案例	(67)
第一节 人力资源规划概述	(67)
第二节 人力资源需求预测	(70)
第三节 人力资源供给预测	(77)

第四节 人力资源供求平衡对策	(86)
第五节 人力资源规划实务	(87)
本章小结	(92)
简答题	(92)
案例分析题	(93)
实际操作训练	(96)

第四章 招聘与配置	(97)
开篇案例	(97)
第一节 招聘概述	(98)
第二节 招聘的渠道和方法	(104)
第三节 甄选	(113)
第四节 录用配置	(121)
第五节 招聘与配置实务	(126)
本章小结	(132)
简答题	(132)
案例分析题	(132)
实操训练	(133)

第五章 员工培训	(134)
开篇案例	(134)
第一节 员工培训概述	(135)
第二节 员工培训工作的主要内容	(137)
第三节 员工培训工作的类型	(149)
第四节 员工培训实务	(154)
本章小结	(160)
简答题	(160)
案例分析题	(161)

实际操作训练	(164)
第六章 职业生涯规划	(165)
开篇案例	(165)
第一节 职业生涯规划概述	(165)
第二节 职业生涯规划的实施	(171)
第三节 职业生涯管理	(176)
第四节 职业生涯规划实务	(182)
本章小结	(185)
简答题	(185)
案例分析题	(185)
实际操作训练	(186)
第七章 绩效管理	(187)
开篇案例	(187)
第一节 绩效与绩效管理	(187)
第二节 绩效管理的具体流程	(191)
第三节 绩效考核的内容与方法	(199)
第四节 绩效管理实务	(208)
本章小结	(214)
简答题	(214)
案例分析题	(214)
实际操作训练	(215)
第八章 薪酬福利管理	(216)
开篇案例	(216)
第一节 薪酬管理概述	(216)
第二节 薪酬设计的流程	(219)

第三节 薪酬体系设计	(223)
第四节 可变薪酬	(233)
第五节 员工福利	(241)
第六节 薪酬福利管理实务	(246)
本章小结	(251)
简答题	(251)
案例分析题	(251)
实际操作训练	(253)
 第九章 员工关系管理	 (254)
开篇案例	(254)
第一节 员工关系管理概述	(255)
第二节 劳动关系管理	(257)
第三节 员工健康管理	(274)
第四节 员工关系管理实务	(277)
本章小结	(281)
简答题	(282)
案例分析题	(282)
实际操作训练	(284)
 参考文献	 (285)

第一章 人力资源管理导论

开篇案例

管仲妙喻选贤才

春秋时期，齐国公子小白抢先继承了王位，成为齐桓公。齐桓公的重要谋士鲍叔牙向齐桓公举荐管仲掌管朝政。齐桓公不记前仇，予以重用，在听取了管仲治国之策后，非常信任管仲。

有一天，齐桓公在管仲的陪同下，来到马棚视察养马的情况。齐桓公见到养马人就关心地询问：“马棚里的大小诸事，你觉得哪件事最难？”养马人一时觉得难以回答。其实，养马人心中是十分清楚的：一年 365 天，打草备料，饮马遛马，调鞍理样，接驹打掌，除了清栏，哪一件都不是轻松的事，可是在君王面前，一个养马人又怎好随意叫苦呢？

管仲在一旁见养马人尚在犹豫，便代为答道：“从前我也当过马夫，依我之见，编排用于拴马的栅栏这件事最难，为什么呢？因为编排栅栏时所用的木料往往曲直复杂，若想让所选的木料用起来顺手，使编排的栅栏整齐美观且结实耐用，开始的选料就显得极其重要，如果你在下第一根桩时用了弯曲的木料，随后就得顺着将弯曲的木料用到底。像这样曲木之后再加曲木，笔直的木料就难以启用；反之，如果一开始就选用笔直的木料，继之必然是直木，曲木也就用不上了。”

齐桓公听后，若有所思地点了点头。

问题与思考：

1. 这个故事给了我们什么启发？
2. 人对企业来说有何重要作用？
3. 为什么要进行人力资源管理？

随着全球经济一体化时代的到来，市场竞争日趋激烈。企业要在复杂的环境中生存与发展，资源的获得和拥有是关键，而不论是自然资源，还是物质资源、信息资源等，都需要人力资源去合理地运筹和配置。毋庸置疑，人力资源是企业的第一资源，管理者的事业成功与否，其关键因素是人。国际商业机器公司（IBM）原总裁华生曾经说过：“你可以撤走我的机器，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。”有效地利用与企业发展战略相适应的管理和专业技术人才，最大限度地发掘他们的才能，可以推动企业战略的实施，促进企业的飞跃发展。

第一节 人力资源概述

一、人力资源的界定

(一) 资源

何谓资源?《辞海》把资源解释为:“资财的来源。”联合国环境规划署对资源的定义是:“在一定时期、地点条件下能够产生经济价值,以提高人类当前和将来福利的自然因素和条件。”上述两种定义只限于对自然资源的解释。马克思在《资本论》中说:“劳动和土地,是财富两个原始的形成要素。”恩格斯的定义是:“其实,劳动和自然界在一起它才是一切财富的源泉,自然界为劳动提供材料,劳动把材料转变为财富。”马克思、恩格斯的定义,既指出了自然资源的客观存在,又把入(包括劳动力和技术)的因素视为财富的另一个不可或缺的来源。可见,资源的来源及组成,既包括自然资源,又包括人类劳动的社会、经济、技术等因素,还包括人力、人才、智力(信息、知识)等资源。据此可知,所谓资源,指的是一切可被人类开发和利用的物质、能量和信息的总称,它广泛地存在于自然界和人类社会中,是一种自然存在物或能够给人类带来财富的财富。或者说,资源就是指自然界和人类社会中一种可以用以创造物质财富和精神财富的具有一定量的积累的客观存在形态,如土地资源、矿产资源、森林资源、海洋资源、石油资源、人力资源、信息资源等。

(二) 人力资源

管理学大师彼得·德鲁克(Peter Drucker)在1954年出版的《管理的实践》(*The Practice of Management*)经典著作中,首次在管理学领域阐释了人力资源概念的含义:人力资源和其他资源来比较,它指的是完整的人,拥有独特的协调、整合、判断和想象的能力,是所有可用资源中最有生产力、最有用处、最为多产的资源。人力资源还有与其他任何资源都不同的一点,对于自己要不要工作,拥有绝对的自主权。

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》缩写的按语。在按语中他写道:“中国的妇女是一种伟大的人力资源,必须发掘这种资源,为了建设一个伟大的社会国家而奋斗。”

1979年诺贝尔经济学奖得主西奥多·W.舒尔茨在1960年美国经济学年会上的演说中系统地阐述了人力资本理论。他认为,人力资源是一切资源中最主要的资源,人力资本理论是经济学的核心问题。在经济增长中,人力资本的作用大于物质资本的作用。人力资本投资与国民收入成正比,比物质资源增长速度快。人力资本的核心是提高人口质量,教育投资是人力投资的主要部分。不应当把人力资本的再生产仅仅视为一种消费,而应视为一种投资,这种投资的经济效益远大于物质投资的经济效益。

从此之后,对人力资源的研究越来越多,根据不同学者不同的研究角度,可以将这些定义分为两大类:第一类是从人的角度,认为人力资源是一定社会区域内所有有劳动能力的适龄劳动人口和超过劳动年龄的人口的总和;第二类是从能力的角度,认为人力资源是劳动过程中可以直接投入的体力、智力、心力的总和及其形成的基本素

质,包括知识、技能、经验、品行与态度等。在这两类定义中,从能力的角度出发来理解人力资源的含义更接近于它的本质。资源是指财富形成的来源,而人对财富形成能起贡献作用的不是别的方面,是人所具有的知识、经验、技能、体能等能力。从这个意义上讲,人力资源的本质就是能力,人只不过是载体而已。

综上所述，所谓人力资源，就是指一定时期内组织中的人所拥有的能够被企业所用，并且对价值创造起贡献作用的体力和脑力的总和。这个定义包括以下三个要点：

(1) 人力资源的本质是人所具有的脑力和体力的总和, 可以统称为劳动能力。

(2) 这一能力要能对财富的创造起贡献作用, 成为财富形成的来源。

(3) 这一能力还要能够被组织所利用, 其组织大到一个国家或地区, 小到一个企业、单位或部门。

(三) 人力资源的数量和质量

1. 人力资源的数量

人力资源的数量是构成人力资源总量的基础，它反映了人力资源量的特性。人力资源的数量是指一个国家或地区拥有劳动能力的人口数量。

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,人力资源的数量可以从现实人力资源数量和潜在人力资源数量两个方面来计量。

我国现行的劳动年龄规定是男性 16~60 岁,女性 16~55 岁。在劳动年龄上下限之间的人口称为“劳动适龄人口”。低于劳动年龄下限的人口称为“未成年人口”,高于劳动年龄上限的人口称为“老年人口”。一般认为,这两类人口不具有劳动能力。但是在现实中,劳动适龄人口内部存在一些丧失劳动能力的病残人口。此外,还存在一些由于各种原因暂时不能参加社会劳动的人口,如在校就读的学生。同时,在劳动适龄人口之外,也存在一些具有劳动能力,正在从事社会劳动的人口,如退休返聘人员。在计量人力资源时,上述情况都应当加以考虑,这也是划分现实人力资源与潜在人力资源的依据,如图 1-1 所示。

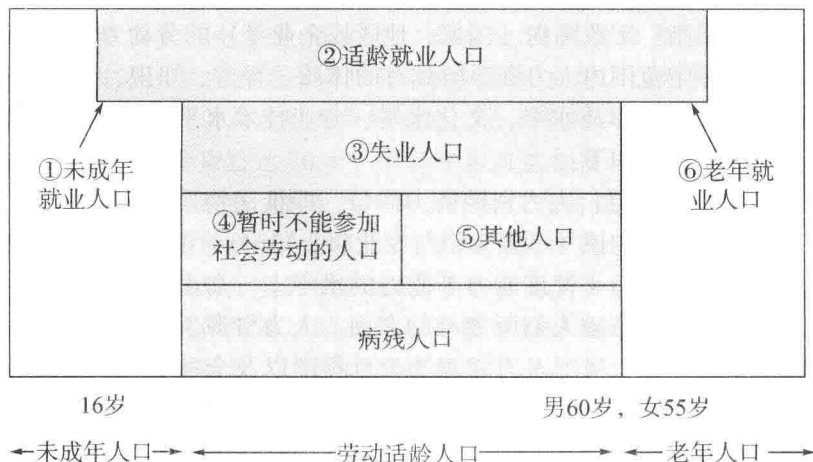


图 1-1 人口构成示意图

潜在人力资源数量由适龄就业人口、未成年就业人口、老年就业人口、失业人口、暂时不能参加社会劳动的人口和其他人口构成。而现实人力资源数量则由适龄就业人口、未成年就业人口、老年就业人口构成。

2. 影响人力资源数量的因素

(1) 人口总量及其再生产状况。由于劳动力人口是人口总体中的一部分, 人力资源数量及其变动, 首先取决于一国人口总量及其通过人口的再生产形成的人口变动。根据世界各国人口统计的资料可以看出, 成年组人口占全部人口的一半以上, 一些发达国家的这一比例高达 65% 以上。如果按 16~60 岁的口径划分 (即符合一般的劳动年龄划分的口径), 其数量也一般在 50% 以上。这样, 各国的人口总量就决定了其人力资源数量的基本格局。从动态的角度看, 人口总量的变化体现为自然增长率的变化, 而自然增长率又取决于出生率和死亡率。在现代社会, 人口死亡率变动不大, 处于稳定的低水平状态, 人口总量和劳动力人口数量的变动, 主要取决于人口基数和人口出生率水平。

(2) 人口的年龄构成。人口的年龄构成是影响人力资源数量的一个重要因素。在人口总量一定的条件下, 人口的年龄构成直接决定了人力资源的数量, 即人力资源数量=人口总量×劳动年龄人口比例。人口年龄构成的变化, 一般都会影响到人力资源的数量。调节人口年龄的构成, 需要对人口出生率和自然增长率进行相当长时间的调节, 以应对人力资源老化现象的产生。

(3) 人口迁移。所谓人口迁移, 即人口的地区间流动。人口迁移由多种原因造成。在一般情况下, 人口迁移的主要因素在经济方面, 即人口由生活水平低的地区向生活水平高的地区迁移, 由收入水平低的地区向收入水平高的地区迁移, 由物质资源匮乏的地区向物质资源丰富的地区迁移, 由发展前景小的地区向发展前景大的地区迁移。就一般情况而言, 人口迁移的主要部分是劳动力人口的迁移, 这会造成局部地区人力资源数量的增减和人力资源总体分布的改变。特别是出于经济原因的人口迁移 (如移民垦荒), 迁移的人口可能绝大部分都是劳动力人口。这对人力资源的数量影响巨大。

3. 人力资源的质量

人力资源质量是指一定范围内 (国家、地区或企业等) 的劳动力素质的综合反映。人力资源的质量是一定范围内人力资源所具有的体质、智力、知识、技能和劳动意愿, 一般体现在劳动力人口的体质水平、文化水平、专业技术水平和劳动的积极性上。人力资源的质量的主要内容如下:

(1) 人力资源能力质量。人力资源能力质量, 即推动物质资源、从事社会劳动的能力水平的高低, 体现在知识 (一般知识与专业职业知识)、工作技能、创造能力、对岗位的适应能力、流动能力、管理能力等能力的水平上。知识水平与技能水平是人力资源能力质量中最主要、最被人们所关心的方面。人力资源的知识水平, 一般以人力资源文化素质水平为标志, 采用人力资源受教育程度以及全社会人口受教育程度指标来表示。其通常以文盲、小学、初中、高中、大学以上各个层次的人力资源比例或人口比例来计算。人力资源教育水平的获得, 依靠教育资金的投入。教育部门是对人力资源进行资本投入、生产社会人力资源的最主要部门。人力资源的技能水平, 一般以人们接受专业教育、职业教育的程度来反映, 或者以人力资源队伍中的工人技术等级及比

例、专业技术人员职称及比例来反映。

(2) 人力资源精神质量。人力资源精神质量,即思想素质、心理状态,是人力资源的质量总体中极为重要却又常常被人们忽视和遗漏的方面。实际上,人力资源精神质量是人力资源素质总体中的灵魂,如同一种“软件”,而人力资源能力质量则相当于“硬件”。由于人力资源精神质量决定人的工作态度和动机,因此它成为人们从事社会劳动的动力系统。人力资源精神质量包含思想、心理品质以及道德因素,成为影响人力资源群体关系、影响组织的凝聚力、影响微观和宏观经济效益的重要因素。

4. 人力资源数量与质量的关系

与人力资源数量相比,人力资源质量更为重要。人力资源数量能反映出可以推动物质资源的人的规模,人力资源质量则反映出可以推动哪种类型、哪种复杂程度和多大数量的物质资源。一般来说,复杂劳动只能由高质量的人力资源来从事,简单劳动则可以由低质量的人力资源来从事。经济越发展,技术现代化水平越高,对人力资源的质量要求就越高。现代化的生产体系要求人力资源具有极高的质量。

阅读案例 1-1

延长退休年龄,调节人力资源存量

根据第二次全国人口普查数据显示,我国是全球唯一的老年人口过亿的国家,2010年我国60岁以上老年人已经达到1.78亿人,占全球老年人口的23.6%。这意味着全球1/4的老龄人口集中在中国。

中国社会科学院世界社保研究中心主任郑秉文表示,老龄化意味着人口老年负担系数不断提高,同时也意味着劳动投入的减少。郑秉文介绍,我国劳动年龄人口总量将从2010年的9.7亿人减少到2050年的8.7亿人。其中,减少的拐点将发生在2015年,届时将从9.98亿人的峰值开始逐年下滑,年均减少366万人。中国社会科学院数量经济与技术经济研究所分析室主任李军表示,预计到2050年,我国15~59岁劳动年龄人口将下降到7.1亿人,比2010年减少约2.3亿人。2030年以后,我国的劳动力供给将出现严重不足。

我国现行男60周岁,女干部55周岁,女工人50周岁的退休年龄,是在20世纪50年代出台的《中华人民共和国劳动保险条例》后实施的,当时我国人均寿命不足50岁。随着经济社会发展,以及人均寿命的延长,退休年龄标准偏低的问题越来越突出。目前我国城镇人均预期寿命已达76岁,与新中国成立初期确定的低退休年龄形成强烈反差,并且退休年龄偏低造成了既有人力资源存量(包括数量和质量)的闲置和浪费。改革开放以来,我国“科教兴国”和“人才强国”战略的实施使得对人力资源投资年限大大延长,我国国民人均受教育年限达到10年以上。劳动力平均初始工作的年龄逐步向后推迟,按照现行退休政策,则一个人受教育的时间越长,学历越高,其工作时间反而相对越短。这样就导致人力资本的投入与产出比例失衡,使国家损失掉一部分人力资本。当前,许多退休工人有较强的再就业欲望,返聘现象突出,适当延长退休年龄既符合老年人的心理需求,也是尊重人权的需要。

同时,目前我国城镇职工基本养老保险制度的抚养比已突破3:1,老龄化趋势的不断加快,会直接加剧社保基金的支付压力,影响养老保险事业的健康长远发展。就

养老保险而言,推迟退休年龄不仅可以通过增加缴费人数和缴费年限来直接增加养老保险基金的收入,也可以通过减少养老金的支付人数和支付时间来相对增加养老保险基金的收入,从而利于减轻子孙后代养老负担,解决养老金支付失衡问题。同时,工作期限的延长带来养老保险的年限延长,而养老金的待遇水准是跟工作年限和缴费年限密切挂钩的,因此工作期限的延长也能够提高个人的养老金水平,使老年人的生活质量得到保障。

发达国家现在基本上退休的年龄都在 60~65 岁,甚至更高。因此,延迟退休年龄,是适应我国人口老龄化和劳动年龄的人口不断减少的客观现实,根据人均预期寿命和劳动者受教育年限不断延长的实际状况,对劳动力供求与代际负担进行的必要调整,也是促进养老保险制度可持续发展的必然选择。

人力资源和社会保障部部长尹蔚民表示,无论是从开发人力资源,还是保持养老、医疗基金的持续健康运行,都需要对法定退休年龄进行调整,这也是世界各国通行的做法。这一目的并不是在于促进增长,而是缓解劳动力总量减少的速度,减弱对劳动力成本提高的预期。但他指出,退休时间点是非常重要的,在决策方面需要慎重。

(资料来源:延长退休年龄新政策 2016 [EB/OL]. (2015-09-11) [2016-11-08]. <http://www.cnrencai.com/shebao/zhengce/53896.html>)

二、人力资源与相关概念

(一) 人力资源与人口资源、人才资源

人口资源是指一个国家或地区所拥有的人口的总量,它是一个最基本的底数,一切人力资源、人才资源皆产生于这个最基本的资源中,它主要表现为人口的数量。

人才资源是指一个国家或地区中具有较多科学知识、较强劳动技能,在价值创造过程中起关键或重要作用的那部分人。人才资源是优秀的人力资源。

总之,人口资源是指活着的生命的总和,人力资源是在这总和中具备劳动能力的人,而人才资源是人力资源的佼佼者。三者是一种包含关系,如图 1-2 所示。

在数量上,人口资源是最大的,它是人力资源形成的数量基础,人口资源中具备一定智力和体能的那部分才是人力资源;而人才资源又是人力资源的一部分,是人力资源中质量较高的那一部分,是具有特殊智力和体能的人力资源,它是数量最少的。

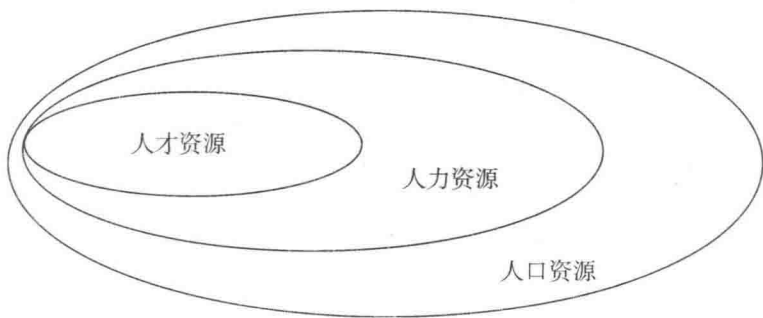


图 1-2 人口资源、人力资源、人才资源关系图

（二）人力资源和人力资本

1. 人力资本

资本与资源不同，资本是一种社会状态，是一无形物；资本可以积累、需要经营，会随社会环境和历史条件的变化而改变或丧失，也会当条件恢复时再次重建；资本可以带来剩余价值，能够计算，不可与所有者分离而且无法共享，但是可以发生转移或转让。人力资本除不可转移和转让外具备资本的上述所有特征。人力资本是美国经济学家舒尔茨于1960年提出的，他在《为人力资本的投资》中称，经济增长的源泉不能只靠增加劳动力的物质投资，更主要的是靠人的能力的提高。在舒尔茨看来，人力资本是通过对人力资源投资而体现在劳动者身上的体力、智力和技能，它是另一种形态的资本，而它的有形形态就是人力资源。

2. 人力资源和人力资本的联系

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，从这一点看两者是一致的。现代人力资源管理理论大多是以人力资本理论为根据的；人力资本理论是人力资源管理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；人力资源和人力资本都是在研究人力作为生产要素在经济增长和经济发展中的重要作用时产生的。

3. 人力资源和人力资本的区别

资源和资本虽然只有一字之差，但却有着本质的区别。人力资本可以看做所投入的物质资本在人身上所凝结的人力资源，人力资本存在于人力资源中。对于“资源”，人们多考虑寻求与拥有；而提到“资本”，人们会更多地考虑如何使其增值生利。著名经济学家、清华大学教授魏杰指出，人力资本的概念不同于人力资源，人力资本专指企业中的两类人，即职业经理人和技术创新者，这两类人的作用是否充分发挥直接关系到企业竞争力和优势的建立。企业应将人力变成资本，使其成为企业的财富，让其为企业所用，并不断增值，给企业创造更多的价值。人力资源和人力资本的区别主要表现在以下三个方面：

（1）两者所关注的焦点不同。人力资本关注的是收益问题。作为资本，人们就会更多地考虑投入与产出的关系，会在乎成本，会考虑利润。人力资源关注的是价值问题。作为资源，人人都想要最好的，钱越多越好，技术越先进越好，人越能干越好。

（2）两者的性质不同。人力资源所反映的是存量问题。提到资源，人们多考虑寻求与拥有。人力资本所反映的是流量与存量问题。提到资本，人们会更多地考虑如何使其增值生利。资源是未经开发的资本，资本是开发利用了的资源。

（3）两者研究的角度不同。人力资源是将人力作为财富的源泉，是从人的潜能与财富的关系来研究人的问题。人力资本是将人力作为投资对象，作为财富的一部分，是从投入与效益的关系来研究人的问题。

人力资源是被开发、待开发的对象。人力资源得不到合理开发，就不能形成强大的人力资本，也无法可持续发展。人力资本的形成和积累主要靠教育。如果没有教育，人力资源就得不到合理开发。重视教育，就是重视企业的发展，就是在开发人力资源和积累人力资本。现代企业仅将人力作为资源还不够，还应将人力资源合理开发利用和有效配置后变成人力资本。人力资本与人力资源相比的先进之处主要是在于前者只

是立足于人的现有状况来挖掘潜力，这个阶段的人力资源管理技术主要偏重于激励手段和方式的进步；而后者则更偏重于人的可持续发展，重视通过培训和激励并重等多种投资手段来提高人的价值。

第二节 人力资源管理概述

一、人力资源管理的作用与基本职能

（一）人力资源管理的内涵

1. 人力资源管理的基本概念

人力资源管理（Human Resource Management, HRM）这一概念是在德鲁克于1954年提出人力资源的概念之后出现的。1958年，怀特巴克出版了《人力资源职能》一书，首次将人力资源管理作为管理的普通职能来加以论述。此后，随着人力资源管理理论和实践的不断发展，国内外对人力资源管理概念的理解也发生了变化。本书认为，人力资源管理是利用现代科学技术和管理理论，对组织内外的人力资源展开获取、保留、开发和利用等方面的政策、制度和管理实践，最终实现组织战略或经营目标的一种管理行为。

正确地理解人力资源管理的概念，必须破除两种错误的看法：一种是将人力资源管理等同于传统的人事管理，认为两者是完全一样的，只不过换了一下名称而已；另一种是将人力资源管理与人事管理彻底割裂开来，认为两者是毫无关系的。其实，人力资源管理和人事管理之间是一种继承和发展的关系。一方面，人力资源管理是对人事管理的继承，人力资源管理的发展历史告诉我们，它是从人事管理演变过来的，人事管理的很多职能人力资源管理依然要履行；另一方面，人力资源管理又是对人事管理的发展，它的立场和角度明显不同于人事管理，可以说是一种全新视角下的人事管理。

2. 人力资源管理的作用

美国是世界上最早注意人才价值的国家，其不仅注意开发本国人力资源，而且非常重视吸引外国人才资源。据统计，美国在1900年以后的360名最杰出的科学家中，外来人才有65名，占总数的18%；在114名诺贝尔奖获得者中，外来人才有40名，占总数的35%；在631名科学院院士中，外来人才有141名，占总数的22%；50%以上的高科技公司的外籍科学家和工程师占公司科技人员总数的90%，在“硅谷”工作的高级工程师和科研人员有33%以上是外国人，从事高级科研的工程学博士后研究生中66%是外国人。美国在移民引进政策中，对高层次人才实行“绿卡”制，给予入籍优惠，并多次修改移民法以及雇佣机会均等方案，千方百计引进掌握高技术的人才。美国的“聚才”战略——通过其雄厚的经济实力和优惠的移民政策，采取各种手段把世界各国的人才引入美国，使之成为人才高度集中的“世界大学”，推动了美国的发展。美国的这一具体的实例告诉我们一个不容争辩的事实，那就是人力资源的重要性。

（1）人力资源管理可以保证一定数量和质量的劳动力，促进生产经营的顺利进行。