

# M

高等学校应用型本科管理学  
“十二五”规划教材

管理学  
系列教材

# 人力资源管理概论

Human Resources Management



主 编 曹海英  
副主编 郭 爽 白雪杰  
主 审 吕 实

 中国金融出版社

高等学校应用型本科管理学

“十二五”规划教材

# 人力资源管理概论

主 编 曹海英

副主编 郭 爽 白雪杰

主 审 吕 实



中国金融出版社

责任编辑：丁 芊  
责任校对：张志文  
责任印制：陈晓川

## 图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理概论 (Renli Ziyuan Guanli Gailun) / 曹海英主编. —北京: 中国金融出版社, 2016. 2

高等学校应用型本科管理学“十二五”规划教材  
ISBN 978 - 7 - 5049 - 8290 - 2

I. ①人… II. ①曹… III. ①人力资源管理—高等学校—教材 IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 320825 号

出版  
发行 **中国金融出版社**

社址 北京市丰台区益泽路 2 号

市场开发部 (010)63266347, 63805472, 63439533 (传真)

网上书店 <http://www.chinafph.com>

(010)63286832, 63365686 (传真)

读者服务部 (010)66070833, 62568380

邮编 100071

经销 新华书店

印刷 保利达印务有限公司

尺寸 185 毫米 × 260 毫米

印张 20.5

字数 451 千

版次 2016 年 2 月第 1 版

印次 2016 年 2 月第 1 次印刷

定价 45.00 元

ISBN 978 - 7 - 5049 - 8290 - 2/F. 7850

如出现印装错误本社负责调换 联系电话 (010) 63263947

## 内容简介

本书共分十二章，主要内容为人力资源管理概论；人力资源管理规划、人力资源需求预测、供给预测及供需综合平衡；工作分析和岗位调查；员工招聘的程序、策略和实施步骤及甄选技术；员工培训的目的、制度、类别、方法、评估；绩效管理的程序、考评体系和实施方案；薪酬设计原则及福利；人力资源的激励管理、机制、方法；企业文化及跨文化管理；劳动关系及劳动合同的订立、变更、解除、终止，以及违反劳动合同的责任、劳动争议的处理制度；人力资源跨文化管理；全球化背景下的人力资源管理与开发。

本书可为从事人力资源和商业管理活动的管理者、政府部门的管理者提供理论上系统完整又紧密结合实践的专业指导；同时也可作为工商管理、人力资源管理等专业本科、专科学生及应用型管理类硕士研究生的教材，也可作为相关培训班、函授班学员的教材。

# 前 言

人力资源正在成为当今知识经济时代的第一资源，科学管理人力资源是企业发展的当务之急。1979年诺贝尔奖获得者西奥多·W.舒尔茨曾说，“物力投资增加4.5倍，利润相应增加3.5倍；人力投资增加3.5倍，利润相应增加17.5倍。”可以说，在21世纪，国家、地区和企业之间的竞争越来越集中于人才的竞争，哪个企业拥有了人才，尤其是拥有了关键性人才，哪个企业就占领了竞争的制高点。

本书注重适用性、系统性和实践性，努力做到知识准确，内容通用、丰富，表述简明。同时，力求在三个方面有所发展：第一，以国内外人力资源管理主流理论为基础，从理论和实践两个方面，探讨人力资源理论的形成和发展；第二，分析全球人力资源开发与管理面临的新形势，探讨人力资源开发与管理的新方法；第三，突出应用性，尽量避免抽象的理论探讨和研究以及艰深的学术分析，每章都附有案例、案例介绍与分析、思考题，注重对管理实践的说明和评述。

编写本书的目的是为了帮助读者了解目前企业人力资源管理的状况，人力资源管理的基本理论、方法，掌握人力资源管理的实际操作技能，并了解人力资源管理与企业战略及其他各项管理工作的相互关系，使读者能站在企业工作的全局了解人力资源管理在企业经营管理活动中的作用。

哈尔滨金融学院曹海英老师负责制定本书的编写大纲及总纂，并编写第一章、第二章、第七章、第八章和第九章；第五章和第六章由哈尔滨金融学院白雪杰老师编写；第三章和第四章由哈尔滨金融学院郭爽老师编写；第十章由哈尔滨金融学院王会钧老师和白雪杰老师共同编写；第十一章和第十二章由哈尔滨金融学院王会钧老师编写。本书的编写还得到哈尔滨金融学院吕实教授、姚旭教授的审阅，他们在谋篇和人力资源管理实践方面提出了许多宝贵的意见，并为本书提供了大量的现代企业的实践素材。

本书在编写过程中参阅了国内外的有关著作，借鉴了现有的研究成果，在此一并致谢。限于水平和经验，也由于编写时间较短，仓促完成此书，难免产生差错。竭诚希望广大读者提出中肯的批评和宝贵的建议。

编 者

2015年5月于哈尔滨

# 目 录

第一章 绪论 .....	1
第一节 人力资源管理的含义及相关概念 .....	2
一、人力资源管理的含义 .....	2
二、人力资源的外延 .....	3
三、人力资源的特征 .....	4
四、人力资源的作用 .....	5
五、人力资源管理的基本职能 .....	7
六、人力资源管理的基本原理 .....	8
第二节 人力资源管理工作的内容和任务 .....	14
一、人力资源管理工作的内容 .....	14
二、人力资源管理各内容之间的关系 .....	15
第三节 人事管理与人力资源管理的区别 .....	16
一、传统的人事管理 .....	16
二、人事管理发生质变的主要征兆 .....	17
第四节 人力资源管理的发展趋势 .....	18
一、人力资源管理的演变历程 .....	18
二、人力资源的新局面、新变化 .....	19
三、人力资源管理在管理知识与技术方面增加的新内容 .....	19
四、我国人力资源管理制度的演变过程 .....	19
五、现代人力资源管理探索的新措施 .....	20
六、发达国家的人力资源开发与管理思想 .....	20
七、人力资源管理的挑战 .....	21
八、人力资源管理的主要误区 .....	22
第二章 人力资源规划 .....	27
第一节 人力资源规划概述 .....	28
一、人力资源规划的含义 .....	28
二、人力资源规划的目的 .....	28
三、人力资源规划的作用 .....	28
四、人力资源规划的内容 .....	29

五、人力资源规划的种类	30
六、人力资源规划的原则	31
第二节 人力资源需求预测	32
一、人力资源需求分析	32
二、人力资源需求预测的方法	33
第三节 人力资源供给预测	35
一、人力资源供给分析	35
二、人力资源供给预测	37
第四节 人力资源供需综合平衡	40
第五节 人力资源规划制定程序	41
一、准备阶段	41
二、预测阶段	41
三、实施阶段	42
四、评估阶段	42
第六节 人力资源管理信息系统	42
一、人力资源管理信息系统概述	42
二、人力资源信息管理系统的建立	43
三、人力资源信息管理系统类型	44
<b>第三章 工作分析和设计</b>	<b>49</b>
第一节 工作分析概述	49
一、工作分析的含义	49
二、工作分析的作用	50
三、工作分析的基本术语	51
第二节 工作分析流程	52
一、工作分析的一般模式	52
二、工作分析过程	54
第三节 工作分析的方法	58
一、访谈法	58
二、问卷调查法	59
三、在线问卷调查设计	64
四、在线问卷调查中的问题	65
五、科学观察法	66
六、其他几种方法	68
第四节 工作说明书的编写	69

一、工作说明书的含义	69
二、工作说明书的内容	70
三、工作说明书编写原则	71
四、工作说明书的作用	71
五、编制工作说明书的步骤	71
六、工作说明书模板	73
<b>第四章 员工招募与甄选</b>	<b>81</b>
<b>第一节 员工招募与甄选概述</b>	<b>82</b>
一、员工招募与甄选的概念	82
二、员工招募与甄选的意义	83
三、员工招募与甄选的原则	84
四、员工招募与甄选决策的误区	85
五、员工招募与甄别的法律问题	87
<b>第二节 员工招募与甄选流程</b>	<b>89</b>
一、制定招募计划	89
二、确定招募策略	91
三、发布招募信息	94
四、人员甄选与录用	95
五、作出招募评估	95
<b>第三节 员工招募与甄选方法</b>	<b>98</b>
一、员工招募方法	98
二、员工甄选方法	102
<b>第四节 员工招募与甄选新趋势</b>	<b>107</b>
一、观念上的新趋势	107
二、方式上的新趋势	108
<b>第五章 员工培训与开发</b>	<b>115</b>
<b>第一节 员工培训与开发概述</b>	<b>118</b>
一、培训与开发的概念与区别	118
二、培训的原则	119
三、培训形式分类	120
<b>第二节 培训与开发的方法</b>	<b>121</b>
一、传统的培训方法	121
二、现代科技培训方法	124



三、团队建设法 .....	125
第三节 培训与开发的实施 .....	126
一、培训准备阶段 .....	126
二、培训的实施阶段 .....	129
三、培训的评估和反馈 .....	130
<b>第六章 绩效管理 .....</b>	<b>135</b>
第一节 绩效管理概述 .....	136
一、绩效管理中的基本概念 .....	136
二、绩效管理中的基本问题 .....	137
第二节 绩效管理的实施过程 .....	139
一、绩效计划 .....	139
二、绩效监控 .....	141
三、绩效考核 .....	142
四、绩效反馈 .....	146
第三节 绩效考核的方法 .....	147
一、关键绩效指标 .....	147
二、平衡记分卡 .....	150
三、360 度反馈 .....	151
四、目标管理法 .....	152
五、图表法 .....	152
六、比较法 .....	153
七、绩效考核中的问题及误差 .....	155
八、绩效考核结果的运用 .....	156
<b>第七章 职业生涯管理 .....</b>	<b>161</b>
第一节 职业生涯管理概述 .....	162
一、职业生涯管理的基本概念 .....	162
二、职业生涯管理的特征 .....	164
三、职业生涯管理的影响因素 .....	164
第二节 职业生涯管理的有关理论 .....	165
一、职业生涯选择理论 .....	165
二、职业锚理论 .....	167
三、职业发展阶段理论 .....	168
第三节 个人职业生涯规划与管理 .....	170

一、个人职业生涯规划 .....	170
二、个人职业生涯管理 .....	174
第四节 组织职业生涯管理 .....	177
一、个人职业生涯与组织之间的联系 .....	177
二、组织职业生涯管理的功能 .....	178
三、组织职业生涯管理的工作内容 .....	179
四、组织职业生涯管理中的重点工作 .....	180
第五节 职业生涯管理中的特殊问题 .....	186
一、工作压力 .....	186
二、工作—家庭的平衡 .....	189
第八章 薪酬与福利 .....	195
第一节 薪酬与薪酬管理概述 .....	196
一、薪酬 .....	196
二、薪酬管理 .....	197
第二节 薪酬的制定 .....	199
一、薪酬体系 .....	199
二、薪酬体系的典型类型 .....	200
三、薪酬体系设计的原则 .....	202
四、影响薪酬决策的因素 .....	203
五、薪酬体系设计的基本步骤与内容 .....	205
第三节 职位评价的方法 .....	209
一、职位评价的含义 .....	209
二、职位评价的具体作用 .....	209
三、岗位评估方法 .....	210
第四节 现代薪酬管理的新发展 .....	213
一、对薪酬调查和薪酬信息日益重视 .....	213
二、全面薪酬 .....	213
三、宽带型薪酬结构 .....	214
四、弹性福利制度 .....	214
五、“以人为本”的薪酬管理方案 .....	215
六、薪酬设计的差异化 .....	215
七、员工激励的长期化、薪酬股权化 .....	215
八、薪酬制度的透明化 .....	216
第五节 福利 .....	216

一、法定福利 .....	216
二、非法定福利 .....	226
<b>第九章 劳动关系与社会保障 .....</b>	<b>232</b>
<b>第一节 劳动关系 .....</b>	<b>233</b>
一、劳动关系的含义 .....	233
二、劳动关系的内容 .....	234
三、劳动关系的主体 .....	234
四、我国劳动关系的现状及发展趋势 .....	237
五、改善我国劳动关系的基本途径 .....	238
<b>第二节 劳动合同 .....</b>	<b>238</b>
一、劳动合同概述 .....	238
二、劳动合同管理过程 .....	240
三、劳动争议及处理 .....	242
<b>第三节 社会保险 .....</b>	<b>246</b>
一、社会保险的含义 .....	246
二、社会保险的特征 .....	246
三、社会保险的作用 .....	247
四、社会保险的内容 .....	247
五、企业补充保险 .....	249
<b>第四节 住房公积金 .....</b>	<b>249</b>
一、住房公积金制度 .....	249
二、住房公积金制度的基本内容 .....	250
三、建立住房公积金制度的作用 .....	250
四、建立住房公积金制度的基本原则 .....	250
五、住房公积金的计算 .....	250
六、住房公积金的交纳与支取 .....	251
<b>第十章 激励管理 .....</b>	<b>257</b>
<b>第一节 激励的含义 .....</b>	<b>258</b>
一、激励的基本概念 .....	258
二、激励产生的过程与机制 .....	259
<b>第二节 激励的基本理论 .....</b>	<b>259</b>
一、需要层次理论 .....	259
二、双因素理论 .....	261

三、公平理论 .....	262
四、强化理论 .....	263
五、期望理论 .....	264
第三节 激励的原则与内容 .....	265
一、期望原则 .....	265
二、尊重原则 .....	265
三、奖惩原则 .....	266
四、竞争原则 .....	266
五、参与原则 .....	266
第四节 激励体系设计 .....	267
一、激励体系设计的原则 .....	267
二、激励体系的构成要素 .....	268
三、激励体系设计的流程 .....	269
四、分层次的员工激励体系 .....	269
第十一章 跨文化管理 .....	276
第一节 文化差异及其冲突的处理模式 .....	278
一、文化与跨文化 .....	278
二、文化差异的主要体现及表现层次 .....	279
三、理解文化差异 .....	280
四、跨文化的冲突及处理模式 .....	280
第二节 跨文化管理概述 .....	281
一、跨文化管理理论及其形成与发展 .....	281
二、跨文化管理理论相互关系 .....	284
三、跨文化管理竞争优势 .....	285
四、跨文化管理的关键 .....	286
五、跨文化管理的策略 .....	286
第三节 跨文化人力资源管理 .....	288
一、跨文化人力资源管理的一般模式 .....	288
二、美国企业成功的七大法宝和其文化环境 .....	289
三、跨文化人力资源管理方法 .....	291
第十二章 全球化背景下的人力资源管理与开发 .....	295
第一节 全球化背景下人力资源管理的挑战 .....	295
一、全球化的挑战 .....	295

二、利用新技术的挑战 .....	296
三、变化管理的挑战 .....	296
四、开发人力资本的挑战 .....	296
五、组织重新设计的挑战 .....	296
六、成本控制的挑战 .....	297
第二节 全球化人力资源管理模式 .....	297
一、跨国企业人力资源管理的模式 .....	297
二、人力资源配置理念的特点 .....	298
三、美国、日本企业人力资源管理模式 .....	298
四、日本人力资源管理模式 .....	298
第三节 国家间的差异对人力资源管理的影响 .....	299
一、文化因素 .....	300
二、经济因素 .....	300
三、法律和劳资关系因素 .....	300
第四节 全球化人力资源管理新趋势 .....	300
一、未来的企业组织 .....	300
二、未来的人力资源管理 .....	302
三、未来人力资源管理的新趋势 .....	303
四、未来的人力资源部 .....	304
五、未来的人力资源管理者 .....	305
参考文献 .....	309

# 第一章

## 绪论

### 【学习目标】

- 掌握人力资源管理的含义、性质及人力资源管理的意义。
- 掌握人力资源管理的内容、作用、职能及基本原理。
- 了解现代人力资源管理与传统人事管理的区别。
- 了解人力资源管理发展的趋势。

### 【导入案例】 阿里巴巴梦幻的人力资源组合

事业的成败取决于人，没有人就没有企业。IBM 前任总裁沃森曾说过这样一句话：“你可以接收我的工厂，烧掉我的厂房，然而只要留下我的人，我就可以重建 IBM。”

阿里巴巴的成功让马云常常被鲜花、掌声和镁光灯所笼罩。不过马云似乎没有就此陶醉不醒：“我永远记住自己是谁。是我的团队、我的同事把我变成英雄的。我只不过是把人家的工作成果说说而已。我觉得难为情的是，很多媒体把我同事所做的努力都加在我头上。我哪有那么能干！我不会写程序，又不懂技术。要说‘狂妄’，我从做阿里巴巴开始就一直是这个风格，也不是最近才‘狂妄’起来的。”马云不是那种将贪天之功据为己有的人。他能聚人、容人、留人。马云深知团队的作用：“一定要有一个优秀的团队。光靠一个人单枪匹马不行，边上都是替你打工的也不行，边上这批人也必须为了梦想和你一样疯狂热情，而且这个梦想还必须做出来。”“优秀的团队、优秀的同事是一个企业成功最重要的因素之一。”作为一个 CEO、企业家，马云认为一个企业最大的财富是员工。马云非常重视作为阿里巴巴资产的一部分的员工实现“保值”、“增值”的过程，他经常说：“我们认为与其把钱存在银行，不如把钱投在员工身上，我们坚信员工不成长，企业就不会成长。员工是公司最好的财富，有共同价值观和企业文化的员工是最大的财富。今天银行利息是 2 个百分点，如果把这个钱投在员工身上，让他们得到培训，那么对员工创造的财富远远不止 2 个百分点！”“阿里巴巴未来的钱，我希望最多的是花在人的身上，而不是机器上。”

阿里巴巴的人才理念充分体现了对人才的尊重与爱惜。它的目的是“让平凡的人做不平凡的事”。有不少在创立之初加入的普通岗位员工，通过自己努力不断上岗，现在已走上公司副总裁、高级总监等重要岗位。

阿里巴巴建立了一套和外界企业可能有些不同的人力资源体系。就像“政委体系”、参谋长等职，它不仅提供日常的人力资源服务，而且起到和一线的业务单位一起分析业务的作用。



阿里巴巴对所有的重要岗位都已经开始制定职业发展规划。明晰了岗位的职责，定义了胜任能力，以及配套这个胜任能力和岗位职责需要参加的课程。

在很多企业，行政体系薪酬往往比技术人员高，能力强的技术人员纷纷转向行政岗位。阿里巴巴打破这个“惯例”。阿里巴巴的管理岗位、技术岗位都有自己的晋升通道，只要职级相应，不管是管理岗位还是技术岗位，待遇都是一样的。

先进的人才理念、科学的人力资源管理举措打造了一支梦幻的人力资源组合，成就了阿里巴巴的事业。这难道不能说明人力资源管理同样具有生产力吗？

## 第一节 人力资源管理的含义及相关概念

### 一、人力资源管理的含义

#### (一) 人力资源管理概念的提出

人力资源管理 (Human Resource Management) 作为企业的一种职能性管理活动的提出，最早源于工业关系和社会学家怀特·巴克 (E. Wight Bakke) 于 1958 年发表的《人力资源功能》一书。该书首次将人力资源作为管理的普通职能来加以讨论。怀特·巴克主要从七个方面说明为什么人力资源管理职能超出了人事或工业关系经理的工作范围。

具体包括：人力资源管理职能必须适应一定的标准，即“理解、保持、开发、雇用或有效地利用以及使这些资源成为工作的一个整体”。

人力资源管理必须在任何组织活动的开始就要加以实施。

人力资源管理职能的目标是使企业所有员工有效地工作和取得最大的发展机会，并利用他们所有的与工作相关的技能使工作达到更高的效率。

人力资源管理职能不仅包括和人事劳动相关的薪酬和福利，而且包括企业中人们之间的工作关系。

人力资源管理职能和组织中各个层次的人员都息息相关，甚至包括 CEO。

人力资源管理职能必须通过组织中负责监督他人的每一个成员来实现。直线管理在期望、控制和协调等其他活动方面承担着基本的人力资源职能。

所有人力资源管理的结果所关注的一定是企业 and 员工根本利益的同时实现。

#### (二) 当代人力资源管理含义的主流观点

随着人力资源管理理论和实践不断发展，当代人力资源管理的各种流派不断产生，同时也使学者们很难在人力资源管理的概念上达成一致。本书在此将引用在人力资源管理学界比较具有代表性的一些观点来阐释人力资源管理的基本内涵和主要特征。

美国著名的人力资源管理专家雷蒙德·A·诺伊 (Raymond A. Noe) 等在《人力资源管理：赢得竞争优势》一书中认为：人力资源管理是指影响雇员的行为、态度及绩效的各种政策、管理实践和制度。

舒勒等在《管理人力资源》一书中提出，人力资源管理是采用一系列管理活动来保证对人力资源进行有效的管理，其目的是为了个人、社会和企业的利益。

加里·德斯勒 (Gary Dessler) 在《人力资源管理》一书中认为,人力资源管理是为了完成管理工作中涉及人或人事方面的任务所需要掌握的各种概念和技术。

迈克·比尔则认为,人力资源管理包括影响公司和雇员之间关系性质的所有管理决策和行为。

台湾著名人力资源管理专家黄英忠则提出,人力资源管理是将组织所有人力资源做最适当的获取 (Acquisition)、开发 (Development)、维持 (Maintenance) 和使用 (Utilization), 为此所规划、执行和统制的过程。

国内著名学者赵曙明则将人力资源管理界定为对人力这一特殊的资源进行有效开发、合理利用与科学管理。

综合国内外学者对人力资源管理概念界定的观点,本书对人力资源管理的定义是:人力资源管理是指根据组织的战略目标制定相应的人力资源战略规划,并为实现组织的战略目标进行人力资源的获取、使用、保持、开发、评价与激励。本定义强调人力资源管理的战略性和操作性。人力资源管理服务于组织战略的制定和实现。

## 二、人力资源的外延

人力资源 (Human Resource) 主要是指企业组织内外具有劳动能力的人的总和。

人和人力资源是不可以画等号的两个概念。首先,不是所有的人都是人力资源;另外,人各有别,他们拥有的人力资源各不相同,即使同一个人,在不同阶段、不同环境所拥有的人力资源也有很大区别。一般地说,在人口总体中,除了丧失劳动能力的极少数人外,所有的人都拥有人力资源。在作为人力资源总量的人口中,又有如下不同的情况:

从劳动年龄看 (见图 1-1), 有未达到劳动年龄的 16 岁以下的青少年, 有处于劳动年龄之中的青壮年 (男性 16~60 岁, 女性 16~55 岁), 还有超过劳动年龄的老年 (男性 60 岁以上, 女性 55 岁以上)。

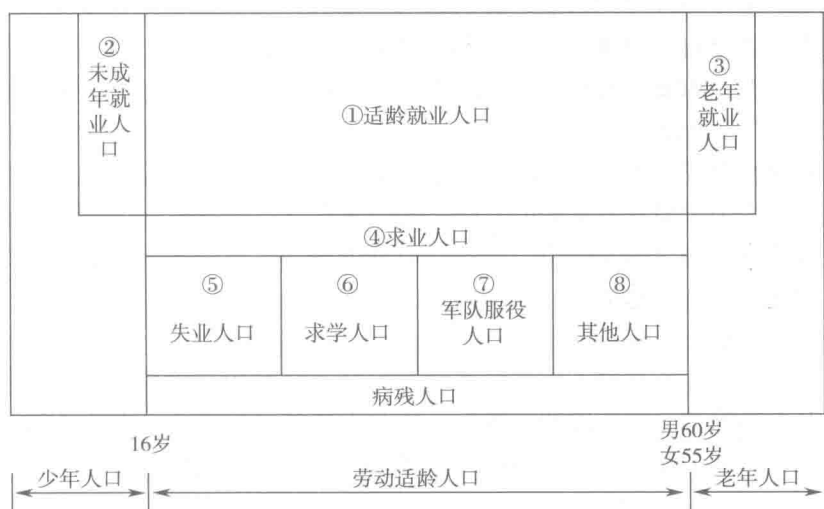


图 1-1 人口构成示意图



从就业情况看,有在业人口、待业人口、失业人口、尚未到社会求职的学校学生、服兵役的士兵、家庭闲居人员和其他人员。

从人力资源的实现程度来看,未达到劳动年龄、符合劳动年龄和超过劳动年龄这三部分的在业人口是现实人力资源的主体;待业人口、失业人口和家庭闲居人口是现实人力资源的闲置状态;未到社会就业或离职就读的学生、服兵役的士兵是潜在的人力资源。

如上所述,人力资源大致包括以下八个部分:

- (1) 符合劳动年龄的社会劳动人口,又称适龄就业人口。
- (2) 未到劳动年龄但已从事社会劳动的人口,又称未成年就业人口。
- (3) 超过劳动年龄、仍从事社会劳动的人口,又称老年就业人口。
- (4) 处于劳动年龄、具有劳动能力等待或要求从事社会劳动的人口,又称待业人口、求业人口。
- (5) 处于劳动年龄、具有劳动能力但失去社会劳动岗位的人口,又称失业人口。
- (6) 处于劳动年龄、正在国民教育系统就读的求学人口。
- (7) 处于劳动年龄、正在军队服役的人口。
- (8) 处于劳动年龄、具有劳动能力的其他人口。

综上所述,人力资源是指在一个国家或地区之中,处于劳动年龄、未到劳动年龄和超过劳动年龄而具有劳动能力的人口之和;或者表述为:一个国家或地区的总人口中减去丧失劳动能力的人口之后的人口。关于人力资源还有另一种解释:人力资源就是劳动力资源,是指一个国家或地区在一定时期内符合就业年龄并具有劳动能力的人口的总和。这可看作是狭义的定义。

### 三、人力资源的特征

经济资源通常可以分为自然资源、物质资源、人力资源等。人本身单纯地作为劳动力存在,也是自然对象、是物,不过是活的、有意识的物。正是由于人是一种特殊的物质存在,因此与其他物质资源有着明显的差异,具有自己鲜明的特征。

#### (一) 人力资源的社会历史性

不同经济社会发展的不同阶段,人力资源表现为该经济社会特征,社会生产力与生产关系对人力资源有着重要的影响。人力资源状况反映这一时期的经济社会发展水平,人力资源潜力的发挥也受到这一时期的制约。从历史的发展过程来看,人力资源状况是处于上升趋势。

#### (二) 人力资源的潜在性

人力资源的潜在性是指人力资源在没有得到充分利用与发挥时,部分资源存量被搁置,具有被挖掘、被激发的可能性。这与人的能动性有关。人力资源在开发与利用的过程中,是否能调动起积极性,直接影响到对人力资源开发和利用的水平。

#### (三) 人力资源的再生性

人力资源具有生物本质特性,这表现为人力资源的再生性。人力资源都有一个生命周期,它是通过人口总体的每一个个体的不断替换更新和人力资源耗费、人力