

21

世纪高等学校经济管理类专业新编系列教材

人力资源管理概论

Renli Ziyuan

Guanli Gailun

主 编/王 勇 曹彦平



武汉理工大学出版社

2 人力资本管理理论

作者：Ziguan

出版：2008

ISBN：9787309068844



华东理工大学出版社

21 世纪高等学校经济管理类专业新编系列教材

人力资源管理概论

主 编 王 勇 曹彦平

副主编 张兴然 邓 辉

郭 强 傅端香

武汉理工大学出版社

内 容 提 要

人力资源管理是高等学校工商管理类专业的一门核心课程。本书共分 10 章,涉及人力资源管理概述、工作分析、设计和评价、人力资源规划、员工招聘、员工培训和开发、职业生涯规划和管理、绩效考核与管理、薪酬管理、激励性报酬、人力资源战略等内容。本书注重内容的系统性、科学性、创新性、可操作性,既介绍了当今世界上先进的人力资源管理理论,又力求具有中国特色,密切联系现代企业人力资源管理实践。本书适合用作高等学校经济类专业本科生和企业人力资源管理培训班的教材。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理概论/王勇,曹彦平主编. —武汉:武汉理工大学出版社,2006.12

(21 世纪高等学校经济管理类专业新编系列教材)

ISBN 7-5629-2476-7

I. 人… II. ①王… ②曹… III. 劳动力资源-资源管理-高等学校-教材 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 149014 号

出版发行:武汉理工大学出版社

地 址:武汉市武昌珞狮路 122 号 邮编:430070

<http://www.techbook.com.cn>

印 刷 厂:湖北地矿印业有限公司

开 本:787 × 1092 1/16

印 张:22

字 数:456 千字

版 次:2006 年 12 月第 1 版

印 次:2006 年 12 月第 1 次印刷

印 数:1—3000 册

定 价:31.00 元

凡使用本教材的教师,可拨打(027)87395053 索取电子教案或邮件包。

E-mail: wutpcqx@163.com wutpcqx@tom.com

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页等印装质量问题,请向出版社发行部调换。

本社购书热线电话:027-87394412 87383695 87384729 87397097(传真)

21 世纪

高等学校经济管理类专业新编系列教材 编 审 委 员 会

主任委员:

刁兆峰 雷绍锋

副主任委员(按姓氏笔画排序):

王 利 王文亮 王祖山 王海滋 刘 军 刘荣英 吕化周 张 华
张世君 金 勇 郝玉贵 胡延松 钟新桥 高玉香 徐丽萍 崔 奇
彭志忠 熊银解

委 员(按姓氏笔画排序):

马飞峰 王 勇 王义华 王文清 王玉波 王富祥 王新红 卢黎霞
朱永华 任慧军 乔聚玲 辛文舫 宋 平 张 辉 张 斌 张贯一
吴现立 林根祥 范应仁 周金玲 罗能钧 柳兴国 祝艳萍 夏明会
胡国晖 戚贵杰

秘书长(总责任编辑):

崔庆喜

前 言

人力资源是企业的第一资源,是企业生存和发展的根本,是企业竞争优势和核心竞争力的最终来源。企业的竞争归根到底就是对优秀人力资源的竞争,任何企业要想获取持续的竞争优势,构建自己的核心竞争力,首先必须要有一个高素质的人力资源队伍,企业中只有人才是“活”的资源,企业的使命、战略、目标、任务等所有事情和活动都必须依靠人来完成,只有充分调动人的积极性、主动性和创造性,充分使用好人力资源,激励好人力资源,开发好人力资源,企业才能保证产品和服务质量,才能赢得客户和市场,才能获取利润。

人力资源在现代企业和其他类型组织中的重要性和作用已不言而喻,越来越多的企业也逐渐在重视和加强人力资源管理,加大对优秀人才的引进,加强对人力资源的开发与培训,重视人力资源的战略性管理,建立科学的员工绩效评价系统,设计激励性的薪酬制度,把人才吸引来、保留住、激励好。因此,可以说,人力资源开发与管理是管理类专业的一门重要专业课,既有一定的理论性,又具有极强的实践性,需要综合心理学、管理学、经济学、社会学等学科知识。

本书是编写者在多年的教学和企业调研、咨询知识积累的基础上完成的,在写作过程中参阅了大量国内外教材和著作,在吸收近几年来人力资源管理理论研究成果和管理实践的基础上,力求为读者提供最新的人力资源管理理论、技术和方法。全书共分10章,涉及人力资源管理概述、工作分析、设计和评价、人力资源规划、员工招聘、员工培训和开发、职业生涯规划和管理、绩效考核与管理、薪酬管理、激励性报酬、人力资源战略等内容。本书注重内容的系统性、科学性、创新性、可操作性,既介绍了当今世界上先进的人力资源管理理论,又力求具有中国特色,密切联系现代企业人力资源管理实践。

参加本书编写的人员有:曹彦平(第一、第二章),王勇(第三、第四章),张兴然(第五、第六章),邓辉(第七、第八章),傅端香、薛万东(第九章),郭强(第十章)。全书由王勇总纂定稿。

由于书稿编写时间较短,加上编者水平所限,本书难免存在缺点和疏漏,敬请专家和读者批评指正。

编 者

2006年9月

目 录

| | |
|-----------------------------------|------|
| 第一章 人力资源概述 | (1) |
| 第一节 人力资源的基本概念和分类..... | (1) |
| 第二节 人力资源的特征和作用..... | (5) |
| 第三节 人力资源的结构..... | (8) |
| 本章小结 | (15) |
| 中英文对照专业名词 | (16) |
| 复习思考题 | (16) |
| 【案 例】 本田——旋风的秘密 | (16) |
| 第二章 人力资源管理概述 | (21) |
| 第一节 人力资源管理的概念和内容 | (21) |
| 第二节 人力资源管理的产生和发展 | (25) |
| 第三节 人力资源管理部门和人力资源管理者 | (29) |
| 第四节 人力资源管理的外部环境分析 | (36) |
| 本章小结 | (43) |
| 中英文对照专业名词 | (43) |
| 复习思考题 | (44) |
| 【案例 1】 微软研究院的人才管理方式 | (44) |
| 【案例 2】 惠普:尊重人才,分享成功 | (46) |
| 【案例 3】 爱立信的人力资源管理策略 | (50) |
| 第三章 人力资源管理的理论基础 | (54) |
| 第一节 人力资源管理的管理理论基础 | (54) |
| 第二节 人力资源管理的人性假设 | (62) |
| 第三节 人力资源的心理特征 | (67) |
| 第四节 人力资源管理的激励理论 | (72) |
| 本章小结 | (82) |
| 中英文对照专业名词 | (82) |
| 复习思考题 | (82) |
| 【案 例】 美国“硅谷”中的坦丁姆计算机公司的激励制度 | (83) |

| | |
|------------------------------|-------|
| 第四章 工作分析、设计和评价 | (84) |
| 第一节 工作分析 | (84) |
| 第二节 工作设计 | (100) |
| 第三节 工作评价 | (104) |
| 本章小结 | (113) |
| 中英文对照专业名词 | (113) |
| 复习思考题 | (113) |
| 【案例】 某公司财务部现金出纳岗位工作描述书 | (114) |
| 第五章 人力资源规划 | (119) |
| 第一节 人力资源规划概述 | (119) |
| 第二节 人力资源规划的内容 | (122) |
| 第三节 人力资源规划方法 | (123) |
| 本章小结 | (128) |
| 中英文对照专业名词 | (128) |
| 复习思考题 | (128) |
| 【案例1】 伍德公司的人力资源需求预测 | (128) |
| 【案例2】 绿色化工公司的人力资源计划 | (129) |
| 【案例3】 天业公司的“人力资源铸造” | (130) |
| 第六章 招聘录用 | (139) |
| 第一节 员工招聘 | (139) |
| 第二节 选拔录用 | (152) |
| 本章小结 | (161) |
| 中英文对照专业名词 | (161) |
| 复习思考题 | (161) |
| 【案例1】 上海通用汽车(SGM)的招聘策略 | (162) |
| 【案例2】 摩托罗拉的用人标准 | (165) |
| 第七章 员工培训和开发 | (168) |
| 第一节 员工培训和开发概述 | (168) |
| 第二节 培训和开发的需求分析 | (171) |
| 第三节 培训和开发的方案设计 | (176) |
| 第四节 培训和开发的效果评估 | (187) |
| 第五节 员工的职业生涯规划 | (193) |

| | |
|-----------------------------------|-------|
| 本章小结 | (204) |
| 中英文对照专业名词 | (204) |
| 复习思考题 | (205) |
| 【案例 1】 卡特洗衣公司的新培训计划 | (205) |
| 【案例 2】 上海施乐有限公司人力资源开发中的激励机制 | (206) |
| 第八章 绩效管理 | (212) |
| 第一节 绩效管理概述 | (212) |
| 第二节 员工绩效考核概述 | (219) |
| 第三节 绩效考核的方法 | (228) |
| 第四节 员工绩效反馈与改善 | (239) |
| 本章小结 | (246) |
| 中英文对照专业名词 | (246) |
| 复习思考题 | (246) |
| 【案例 1】 卡特洗衣公司的工作绩效评价 | (246) |
| 【案例 2】 青啤集团西安公司的绩效管理 | (247) |
| 第九章 薪酬福利管理 | (251) |
| 第一节 薪酬福利管理概述 | (251) |
| 第二节 基本薪酬 | (256) |
| 第三节 激励薪酬 | (258) |
| 第四节 主要的薪酬制度模式 | (264) |
| 第五节 薪酬设计 | (273) |
| 第六节 社会保险 | (290) |
| 第七节 福利管理 | (300) |
| 本章小结 | (305) |
| 中英文对照专业名词 | (305) |
| 复习思考题 | (305) |
| 【案例】 东方公司的分配制度 | (306) |
| 第十章 人力资源战略 | (309) |
| 第一节 人力资源战略概述 | (309) |
| 第二节 人力资源战略的制定和实施 | (319) |
| 第三节 人力资源战略的评价和控制 | (329) |
| 本章小结 | (336) |

| | |
|------------------------------------|-------|
| 中英文对照专业名词 | (337) |
| 复习思考题 | (337) |
| 【案例】 许继集团人力资源战略纵横谈——访陈晓征副研究员 | (337) |
| 参考文献 | (342) |

第一章 人力资源概述

第一节 人力资源的基本概念和分类

一、人力资源的概念

资料研究表明,“人力资源”这一概念曾先后于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我们所理解的人力资源在含义上相去甚远,只不过使用了相同的词语而已。

我们目前所理解的人力资源概念,是由管理大师彼得·德鲁克(Peter F. Drucker)于1954年在其名著《管理实践》中正式提出并加以明确界定的。德鲁克之所以提出这一概念,是想表达传统人事管理所不能表达的意思。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。他在按语中写道,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,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. 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. 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涵的劳动能力的总和。

5. 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、品性与态度等身心素质。

6.人力资源,是指企业员工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。

第二类主要是指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的总和。

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或服务及有利于企业实现预期经营效益的人员的总和。

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,可以统称为劳动能力。

2.这一能力要能对财富的创造起决定作用,成为财富形成的来源。

3.这一能力还要能够被组织所利用,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

从以下几个方面来衡量人的体力:①身体素质;②精神状态;③营养状况;④忍耐力;⑤抗病能力;⑥对自然环境和社会环境的适应能力。

2.人的智力

从以下几个方面来衡量人的智力:①记忆力;②思维能力;③应变能力;④理解能力;⑤接受能力;⑥感知能力;⑦幽默感;⑧条理性。

3.人的人文素质和受教育程度

从以下几个方面来衡量人的人文素质和受教育程度:①最后学历;②文化知识总量;③分析能力;④决策能力;⑤创造能力;⑥再学习的能力;⑦组织能力和管理能力;⑧演讲能力和写作能力;⑨交际能力和应变能力;⑩为人处世能力和行为习惯等。

4.人的思想觉悟和道德水平

从以下几个方面来衡量人的思想觉悟和道德水平:①热爱祖国,热爱人民,热爱历史悠久的中华民族和中国文化;②有事业心;③团结友善;④忠诚、正直,有鲜明的是非观;⑤谦虚谨慎、以诚待人;⑥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。

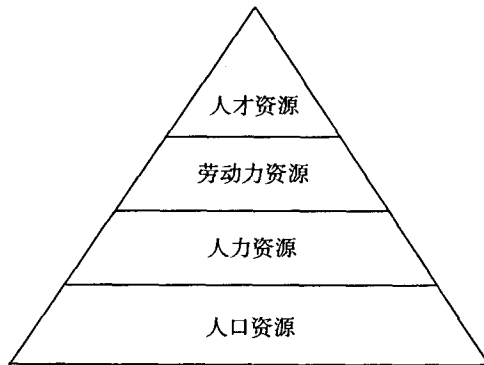


图 1-1 人口资源、人力资源、劳动力资源、人才资源之间的关系图

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佣工人的货币;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,一种是通过先天遗传获得的是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将来能够带来收益,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的投资。

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,就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素果的关系。而人力资源则不同,作为一种资源,劳动者拥有的脑力和体力对价值的创造起着重要的贡献作用,它与社会价值的关系应当说是一种由果溯因的关系。

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式,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,即投资能否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。

最后,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的,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、迁移和健康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的三种统计分类方法

| 传统分类法 20 世纪 80 年代以前 | 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 ·农业劳动力 | 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 经理及行政管理人員 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 Douglas. The Strategic Management of Human Resources. John Wiley & Sons Inc. 1985, 7~12)

我国现行的企业员工按以下六类统计分类:(1)工人;(2)学徒;(3)工程技术人员;(4)管理人员;(5)服务人员;(6)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:(1)非熟练工;(2)熟练工;(3)技工;(4)职员;(5)专业管理人员;(6)工程技术人员;(7)主管人员。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潜力;它清楚地显示了各类人员的职业特点,能更好地为制定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。

第二节 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性,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、死亡的自然生理发展过程。

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,这一时期人的体力和脑力还不足以用来进行价值的创造,因此还不能称之为人力资源。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. 智力可变性

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

资源可以分再生资源 and 不可再生资源两大类,人力资源是可再生资源。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. 人力资源的能动性

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也显得优越,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、观念可创新。这些特点都是人力资源管理的基础。

6. 人力资源的社会性

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的,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带领程度也越来越大。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,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,可增进对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。统计数据也表明,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。江泽民同志于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