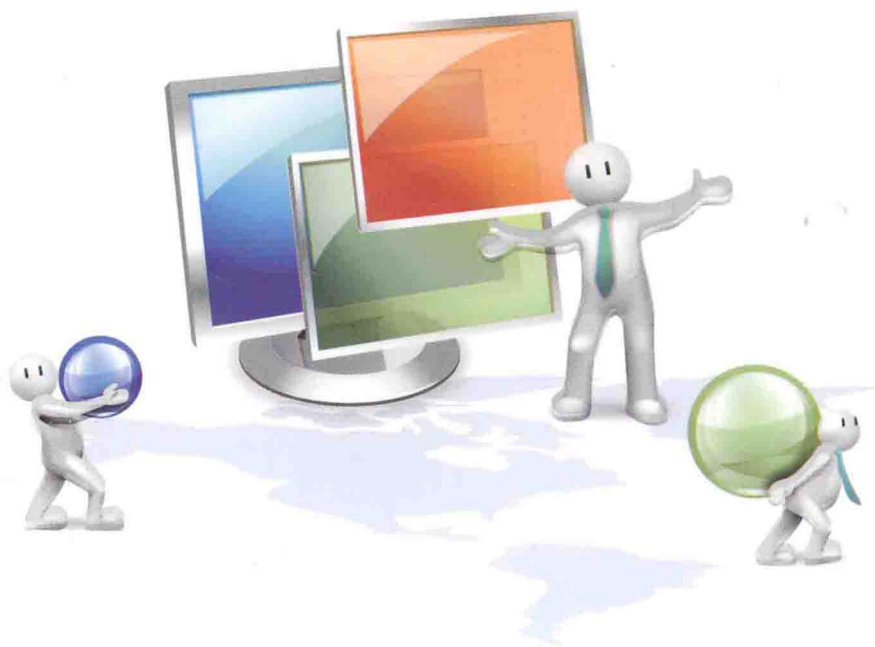


21 世纪应用型人才培养规划教材·人力资源管理系列



主 编 葛玉辉
副主编 荣鹏飞

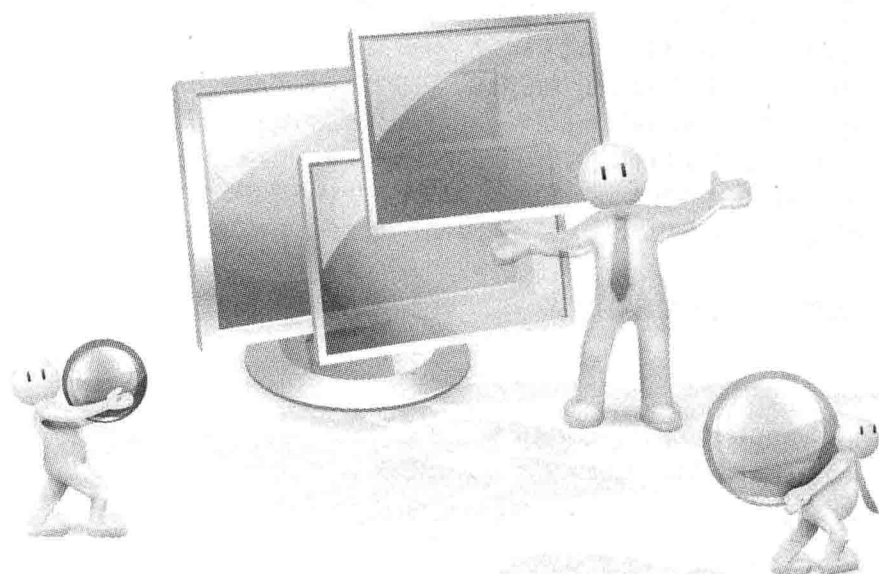
人力资源管理

Human Resource Management



清华大学出版社

21 世纪应用型人才培养规划教材·人力资源管理系列



主 编 葛玉辉
副主编 荣鹏飞

人力资源管理

Human Resource Management

清华大学出版社
北 京

内 容 简 介

本书注重理论与实践的平衡,汲取了人力资源管理经典作品的思想和新观点,同时融入了编者多年来在管理咨询实践中的心得体会与经验,形成了对人力资源管理的全新思路。

全书共分为九章,包括概述,人力资源管理基础理论,人力资源战略与规划,工作分析与岗位评价,招聘、甄选与录用,入职引导和培训开发,绩效管理,薪酬管理,职业生涯规划等内容,系统而完整地论述了组织中的人力资源管理问题。全书既有基础理论的系统阐释,又有工具方法与实操操作的详细介绍,能够帮助读者正确处理人力资源管理研究与实务中遇到的难题,体会以不变应万变之理。

本书注重理论联系实际,利用丰富的图表形象地表达人力资源管理中各模块的特点,不仅每章用案例导入,将知识点结合例题进行分析,而且在每章的最后还设置两个思考型案例,帮助读者尽快掌握人力资源管理的实务操作技能。

本书适合作为经济管理类专业的本科生、研究生和 MBA 教材,也可供研究人员及各类组织的管理人员自学和培训使用。

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 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/葛玉辉,荣鹏飞主编. —北京:清华大学出版社,2014

21 世纪应用型人才培养规划教材·人力资源管理系列

ISBN 978-7-302-34933-4

I. ①人… II. ①葛… ②荣… III. ①人力资源管理-教材 IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 321318 号

责任编辑:陈仕云

封面设计:康飞龙

版式设计:文森时代

责任校对:马军令

责任印制:沈 露

出版发行:清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址:北京清华大学学研大厦 A 座

邮 编:100084

社 总 机:010-62770175

邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质 量 反 馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

印 刷 者:三河市君旺印务有限公司

装 订 者:三河市新茂装订有限公司

经 销:全国新华书店

开 本:185mm×260mm

印 张:19.75

字 数:499 千字

版 次:2014 年 8 月第 1 版

印 次:2014 年 8 月第 1 次印刷

印 数:1~4000

定 价:36.00 元

产品编号:055696-01

丛 书 主 编

葛玉辉，男，1964 年出生，华中科技大学管理学博士，上海理工大学管理学院教授、博士生导师、工商管理系主任，国内著名的管理咨询专家，中国管理学网名师，上海交通大学海外教育学院特聘教授，复旦大学网络教育学院特聘教授，慧泉（中国）国际教育集团高级教练，上海市“人力资源管理”精品课程主讲教授，上海解放教育传媒·学网特聘教师，南京汇银管理公司首席顾问，上海捷联投资咨询公司技术总监，上海邃博教育咨询有限公司总经理。曾先后主持和承担科研项目 30 项，其中，国家社科基金项目 1 项，国家自然科学基金项目 1 项，国家软科学研究计划项目 1 项，国家教育科学“八五”规划课题 1 项，“八五”部级重点课题 1 项，省“九五”教育科学和规划课题 2 项，省“十五”教育科学课题 1 项，教育部课题 1 项，上海市教委课题 1 项、重点课题 2 项、横向课题 18 项。在 *African Journal of Business Management*、*Journal of Grey System*、*Journal of Computational Information Systems*、《预测》、《管理工程学报》、《科学学与科学技术管理》等国内外期刊上公开发表学术论文 140 多篇；获得“全国学习科学学会优秀论著二等奖”、“全国学习科学学会优秀成果二等奖”、“湖北省重大科技成果奖”、“湖北省科技进步三等奖”。

丛 书 编 委

（排名以姓氏笔画为序）

毛志峰 王媛媛 许 丹 刘 凯 刘 健 宋志强 张梦莹
陈茂群 赵丙艳 荣鹏飞 盖鸿颖 葛玉辉 滕小芳

丛书序

“21 世纪应用型人才培养规划教材·人力资源管理系列”丛书是在 2011 年出版的“人力资源管理师操作实务”丛书的基础上修订而成的。本丛书集基础理论、工具方法、实际操作、结果应用于一体，目的是引导读者强化人力资源管理理论、方法及实践的应用，为现代人力资源管理提供者一套完整而实用的人力资源管理系列教学和常用实务工具丛书。

一、丛书框架

本丛书包括以下七个分册：

1. 人力资源管理
2. 工作分析与设计
3. 招聘与录用管理
4. 员工培训与开发
5. 绩效管理
6. 薪酬管理
7. 职业生涯规划与管理

二、丛书特色

1. 基础理论

根据现有文献的整理，有关人力资源管理的理论可归纳为战略型人力资源管理理论和描述型人力资源管理理论及规范型人力资源管理理论。在经济全球化和知识经济的趋势下，未来的人力资源管理在企业提高竞争力、建立核心竞争优势中将扮演更为重要的角色。“万丈高楼平地起”，本丛书按照人力资源管理的实务需要搭建人力资源管理的基础理论构架。

2. 工具方法

“工欲善其事，必先利其器”，西方人力资源管理理论和实践在其演化过程中，亦发展出了丰富多样的人力资源管理专业化工具，形成了一个由多个模块构成的、仍处于不断发展中的工具体系，堪称人力资源管理之精华。西方人力资源管理工具在不断被中国企业所接纳的同时，其“水土不服”的一面也逐渐显现，本丛书在人力资源管理的专业化工具的应用上，强化了本土化的实现与企业经营实际配置的最佳状态，强调其有效性、适用性，突出实用性特色。

3. 实际操作

学术从来都是实践的后台，人力资源管理是一门实践性很强的学科，学习的最终目的是为了应用，以解决我国企业当前面临的实际问题。本丛书力争打造人力资源体系的立体课程设计，提供了最新的实战案例，完美地展现了人力资源管理的成功经验及实用技巧，让人力资源管理人员不仅能成为企业的“人才专家”，而且能成为企业的“运营专家”。

4. 结果应用

多年的实践证明，人力资源管理的先进工具、方法、技能能否有效地实施，很关键的一点在于其结果如何运用。如果运用得不合理，那么再好的工具、方法、技能也得不到充分体现。本丛书通过对大量源自实际工作的典型案例的细致讲解和完善操作，生动地展示了人力资源管理实践中的各种应用技巧。

5. 教学互动

我们在互联网上搭建了一个编者与读者教与学的互动平台，将丛书最新理论成果、策划案例分析、图形、表格、工作文本等相关资料展现在教学互动网站上（<http://www.e8621.com>），形成教与学互动，实现丛书资源共享。

本丛书从调研、策划、构思、撰写到出版，前后历时两年半时间。本丛书的出版，既是作者辛勤成果的体现，更是“产学研”团队合作的成功。衷心感谢团队成员们付出的大量心血，感谢清华大学出版社编辑老师们为本丛书的出版所提供的支持和帮助。

在编写本丛书的过程中，我们参阅和借鉴了大量的相关书籍和论文，在此谨向这些书籍和论文的作者表示最诚挚的谢意。限于编者的水平和经验，书中难免存在不足之处，敬请读者予以批评指正（E-mail: gyh118@126.com）。

葛玉辉

2014年6月于上海

前言

人力资源管理是一门广泛吸收多学科知识的边缘学科，具有很强的实践性和应用性。21世纪是知识经济时代，也是市场竞争异常激烈的时代，人力资源开发与管理的优劣将直接关系到组织的成败。

20世纪90年代，本书主编在给本科生、硕士生、MBA、EMBA讲授“人力资源管理”课程的过程中，一直想把自己对人力资源管理的心得体会、研究人力资源管理及其相关领域的思想和新观点，乃至在做企业管理咨询和诊断过程中所获得的成果融入书中，编写出一本体现系统性与前沿性、理论与实践平衡、本地化与可操作的人力资源管理教材。呈现在读者面前的这本《人力资源管理》就是在这样的思路下努力的结果。

本书受到了国家社科基金项目（项目编号：11BGL014）、国家软科学研究计划项目（项目编号：2013GXQ4D165）、上海市教委科研创新重点项目（项目编号：14ZS117）和上海市一流学科建设项目（项目编号：S1201YLXK）的资助。全书系统、全面地介绍了人力资源管理的理论和方法，共分为九章，包括：第一章概述；第二章人力资源管理基础理论；第三章人力资源战略与规划；第四章工作分析与岗位评价；第五章招聘、甄选与录用；第六章入职引导和培训开发；第七章绩效管理；第八章薪酬管理；第九章职业生涯管理。

本书从全新的视角来分析人力资源管理，通过理论与案例相结合，利用丰富的图和表，形象地将人力资源管理的本质与实际操作展示出来。具体来说，本书具有如下三大特色。

第一，本书内容涵盖人力资源管理的相关内容及其主要活动，保持理论的系统性，同时，尽量吸收国内外人力资源管理理论与技术的最新研究进展和作者多年来的研究成果，体现了人力资源管理与时俱进的特点。

第二，全书内容理论联系实际，既注重对理论知识的系统阐释，又紧密联系管理实践，通过大量的人力资源管理案例，对理论知识的具体应用进行详细介绍。

第三，结合本土化的人力资源管理研究成果，选用最新的人力资源管理案例，对知识点进行深入透彻的分析，力求在体现本土化的人力资源管理特色的同时，注重对人力资源管理职能操作步骤和操作方法的详尽阐释，体现可操作性特色。

本书的出版得到了清华大学出版社的大力支持。本书具体编写分工如下：葛玉辉编写了

第一章；荣鹏飞编写了第二章；盖鸿颖、张梦莹、滕小芳、陈茂群、王媛媛、刘凯和毛志峰分别编写了第三章、第四章、第五章、第六章、第七章、第八章和第九章；全书由葛玉辉、刘健统稿。

由于编者的水平有限，书中的纰漏和瑕疵在所难免，敬请读者不吝赐教。

编 者

2014年6月1日

目录

第一章 概述.....	1
第一节 人力资源概述.....	2
第二节 人力资源管理概述.....	10
本章小结	18
思考与练习	18
案例分析	19
第二章 人力资源管理基础理论.....	26
第一节 人性假设理论.....	27
第二节 激励理论.....	30
本章小结	39
思考与练习	40
案例分析.....	40
第三章 人力资源战略与规划	43
第一节 企业经营战略概述.....	44
第二节 企业人力资源战略分析.....	47
第三节 人力资源规划概述.....	51
第四节 基于战略的人力资源规划.....	60
第五节 人力资源预测.....	63
本章小结	75
思考与练习	75
案例分析	75
第四章 工作分析与岗位评价	78
第一节 工作分析概述.....	78
第二节 工作分析的具体实施.....	82
第三节 工作分析的方法.....	91
第四节 工作分析方法的评估.....	102
第五节 岗位评价.....	105

本章小结	115
思考与练习	115
案例分析	116
第五章 招聘、甄选与录用	119
第一节 员工招聘	120
第二节 甄选与人员测评	125
第三节 人员录用	137
本章小结	140
思考与练习	141
案例分析	141
第六章 入职引导和培训开发	145
第一节 新员工入职引导培训	146
第二节 培训开发概述	149
第三节 员工培训的基本程序	154
第四节 培训开发的主要方式方法	163
本章小结	170
思考与练习	170
案例分析	170
第七章 绩效管理	174
第一节 绩效管理概述	175
第二节 绩效管理的实施过程	181
第三节 绩效评估工具	192
第四节 目标管理方法	214
本章小结	222
思考与练习	222
案例分析	223
第八章 薪酬管理	226
第一节 薪酬管理概述	227
第二节 薪酬设计	232
第三节 工资制度	243
第四节 可变薪酬制度	253
第五节 福利制度	258
本章小结	261
思考与练习	262
案例分析	262

第九章 职业生涯管理	272
第一节 职业生涯管理概述	273
第二节 职业生涯管理理论	277
第三节 影响职业生涯的因素	284
第四节 职业生涯规划与开发	286
本章小结	296
思考与练习	297
案例分析	297
参考文献	302

第一章

概述

【本章关键词】

人力资源；人力资源管理；战略性人力资源管理；企业价值链

【学习目标】

- 了解：人力资源的含义、数量和质量，人力资源的性质和作用。
- 熟悉：人口资源、劳动力资源、人才资源、天才资源和人力资源管理的含义。
- 掌握：人力资源管理的基本职能及其相互之间的关系，以及人力资源管理目标、企业价值链和各项职能活动之间的关系。



开篇案例

“四步走”成就优秀人力资源管理

罗伯特·利弗林（Robert Levering）和米尔顿·莫斯科维茨（Milton Moskowitz）被视为最早系统进行最佳雇主排行的先行者。1984年，两人开创性地对美国境内的企业雇主进行了系统研究，并出版了畅销书《美国100家最适宜工作的公司》（*The 100 Best Companies to Work for in America*）。我们可以从后来层出不穷的雇主排行榜中发现，一个优秀雇主的评判标准主要有员工的敬业度、客户的满意度以及企业的业绩水平，而高效的人力资源管理在其中发挥着举足轻重的作用。

人力资源管理的质量直接影响企业整体运营的效果，越来越多的企业已经认识到了人力资源管理的重要性。虽然不同类型的企业对人力资源管理的侧重点不太一样，但总体来讲，一家优秀的企业会有三个人力资源管理的大原则。第一，人力资源的整体规划应与企业的发展目标和远景有机地结合在一起；第二，企业的发展目标和远景应该具有振奋人心的作用，也就是说，员工除了完成工作任务之外，应该拥有一个与企业同步的崇高追求，每个企业都应该具有一个这样的崇高追求，并且要不断强调；第三，每家企业都是以各自的核心竞争力为基础达到发展的目标，对于一家优秀的企业来讲，这种核心竞争力中应该包括人力资源方面的竞争力，即企业的领导层应该明确人才是企业的核心竞争力。

为了应对如今商业大环境所带来的种种难题和挑战，企业必须制定相适应的人力资源战略，从而构建各自独有的竞争优势。博斯公司（Boz&Company）就有一套简单易懂的四步式框架，以员工的感受作为基础，并经过多次咨询项目加以实战论证。该框架采取了一种循环的

方式,考虑员工的感受以及如何看待工作环境,随后研究这种感受并理解如何影响到他们所采取的行动。

这一框架的核心,是一个四步流程。第一步是确定企业需要哪些能力:企业希望其员工能够做些什么、应该如何行动。第二步是将这些希望建立的能力和行为方式与企业的价值主张相联系,从而设定其人才目标。第三步是企业开始着手设计行动计划,从而激励员工并使其参与其中,并吸引、挽留、发展员工。第四步是对行动计划所产生的流程、工具、责任制的实施和调整,从而实现卓越且可持续的业绩。

资料来源: <http://blog.hr.com.cn/html/01/n-93101.html>。

第一节 人力资源概述

我国人力资源正由“粗放时代”进入“变革时代”,企业正在从“成本逐利”向“人才逐利”转变,不仅人才战略要转型升级,人力管理也要创新。伴随企业转向“人才逐利”,人才问题将再度上升为企业的战略性课题,成为企业发展的新瓶颈。而要突破瓶颈,就要从企业内部人力资源管理入手。

一、人力资源及相关概念

1. 人力资源的含义

我们目前所理解的人力资源概念,是由管理学大师彼得·德鲁克(Peter Drucker)于1954年在其名著《管理实践》中首先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。

20世纪60年代以后,随着西奥多·W.舒尔茨(Theodore W. Schultz)提出人力资本理论,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。

(1) 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多的比例,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含的劳动能力的总和。

⑤ 人力资源是指劳动过程中可以直接投入的体力、智力、心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所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。

(2) 第二类主要是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潜在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。前面已经指出,资源是指财富是形成的来源,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、技能、经验、体能等能力,在这个意义上,人力资源的本质就是能力,人只不过是一个载体而已。

因此本书所用的人力资源概念,就是指人所具有的对价值创造起贡献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 这一能力要能为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,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。

2. 人力资源的数量和质量

作为一种资源,人力资源也同样具有量和质的规定性。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。人力资源数量又分为绝对数量和相对数量两种。人力资源的绝对数量的构成,从宏观上看,指的是一个国家或地区中具有劳动能力、从事社会劳动的人口总数,它是一个国家或地区劳动适龄人口减去其中丧失劳动能力的人口,加上非劳动适龄人口之中具有劳动能力的人口。它包括以下几个方面。

① 处于劳动年龄之内、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“未成年劳动者”或“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。

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,这部分可以称做“求业人口”或“待业人口”,它与前三部分一起构成经济活动人口。

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。

前四部分是现实的社会劳动力供给,这是直接的、已经开发的人力资源;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，它是反映经济实力的更重要的指标。一个国家或地区的人力资源率越高，表明该国家的经济具有某种优势。因为在劳动生产率和就业状况既定的条件下，人力资源率越高，表明可投入生产过程中的劳动数量越多，从而创造的国民收入也就越多。

影响人力资源数量的因素主要有三个方面。

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，而人力资源的数量体现为劳动人口的数量，因此，人力资源数量首先取决于人口总量及其通过人口的再生产形成的人口变化。从这个意义上说，人口的状况就决定了人力资源的数量。我国目前正处于生育高峰，在未来若干年内，我国的人口将迅速增长，同时也为我国提供了更丰富的人力资源。

② 人口的年龄构成。人口的年龄构成是影响人力资源的一个重要因素。在人口总量一定的情况下，人口的年龄构成直接决定了人力资源的数量。

③ 人口迁移。人口迁移可以使得一个地区的人口数量发生变化，继而使得人力资源的数量发生变化。如我国三峡工程建设将使得沿江地带的人口分布发生重大变化，继而使人力资源也发生重大变化。

(2) 人力资源的质量。人力资源的质量是人力资源所具有的体质、智力、知识和技能水平，以及劳动者的劳动态度。它一般体现在劳动者的体质水平、文化水平、专业技术水平、劳动的积极性上，它们通常可以用健康卫生指标（如平均寿命、婴儿死亡率、每万人口拥有的医务人员数量、人均日摄入热量等）、教育状况（如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）、劳动者的技术等级状况（如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）和劳动态度指标（如对工作的满意程度、工作的努力程度、工作的负责程度、与他人的合作性等）来衡量。

与人力资源数量相比较，其质量方面更为重要。随着社会生产的发展，现代科学技术对人力资源的质量提出了更高的要求。人力资源质量的重要性还体现在其内部的替代性方面。一般说来，人力资源的质量对数量的替代性较强，而数量对质量的替代作用较差，有时甚至不能替代。人力资源开发的目的在于，提高人力资源的质量，为社会经济的发展发挥更大的作用。

人力资源的质量主要受以下几个方面的影响。

① 遗传和其他先天因素。人类的体质和智能具有一定的继承性，这种继承性来源于人口代际间遗传基因的保持，并通过遗传与变异，使人类不断地进化、发展。人口的遗传，从根本上决定了人力资源的质量及最大可能达到的限度。但是，不同的人体质水平与智力水平上先天差异是比较小的，这当然不包括那些因遗传病而致残的人。因此我们必须提倡优生优育，提高人口质量。中国现阶段提出的“少生优生”的国策就是为了提高人力资源的体质和智力的潜在基础水平。

② 营养因素。营养因素是人体发育的重要条件，一个人儿童时期的营养状况，必然影响其未来成为人力资源时的体质与智力水平。营养也是人体正常活动的重要条件，充足而全面地吸收营养才能维持人力资源原有的质量水平。随着国民经济的不断发展和人民生活水平的不断提高，我国人民的营养水平也在不断提高。

③ 教育方面的因素。教育是人为传授知识、经验的一种社会活动，是一部分人对另一部分人进行多方面影响的过程，这是赋予人力资源质量的一种最重要、最直接的手段，它能使人

力资源的智力水平和专业技能水平都得到提高。

3. 人力资源、劳动力资源、人才资源和天才资源

人口资源是指一个国家或地区所拥有的人口总量,主要表现为人口的数量。人口资源是一个最基本的底数,劳动力资源、人力资源、人才资源、天才资源等都是来源于这个最基本的资源。

劳动力资源是一个国家或地区具有的劳动力人口的总称,是人口资源中拥有劳动能力的那一部分人,通常是 16~60 岁的人口群体。这一人口群体必须具备从事体力劳动或脑力劳动的能力。它偏重的是数量概念。

人力资源是指人所具有的对价值创造起贡献作用并且能够被组织所利用的体力和脑力的总和。它包含了数量和质量两个概念,不仅要求具有劳动能力,同时还要求具有健康的、创造性的劳动,能推动社会的发展和人类的进步。

人才资源则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。人才资源则主要突出质量概念,是人力资源中较杰出、较优秀的那部分人,表明的是一个国家或地区所拥有的人才质量。

天才资源通常是指在某一领域具有特殊才华的人,他们在自己的这一领域具有十分独特的创造发明能力,能在这一领域起领先作用,并具有攀登顶峰的能力。

应当说,这五个概念关注的重点不同,人口资源、劳动力资源更多的是一种数量概念,而天才资源、人才资源更多的是一种质量概念。但是,这五者在数量上却存在着一种包含关系,如图 1-1 所示。这五者在数量上的比例关系如图 1-2 所示。

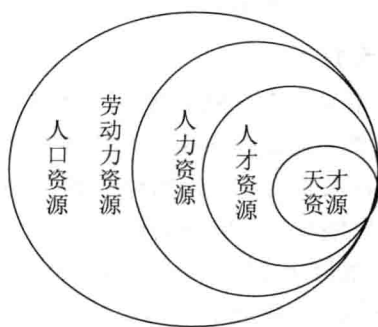


图 1-1 人口资源、劳动力资源、人力资源、人才资源和天才资源的包含关系



图 1-2 人口资源、劳动力资源、人力资源、人才资源和天才资源的比例关系

二、人力资源和人力资本

“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，其实这两个概念是有一定区别的。

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。马克思则认为，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，人力资本是体现在人身上的技能和生产知识的存量。我们之所以称这种资本是人力的，是由于它已经成为人的一部分，又因为它可以带来未来的满足或者收入，所以称为资本。人力资本是劳动者身上所具备的两种能力，一种能力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着这样一种含义：在当前时期付出一定的成本并希望在将来能够带来收益，因此人们在进行人力资本的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者至少等于成本时，人们才愿意进行人力资本的投资；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，从这点看两者是一致的。而且，现代人力资源理论大都是以人力资本理论为根据的；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增长和经济发展中的重要作用时产生的。

虽然这两个概念有着紧密的联系，但它们之间还是存在一定的区别。

（1）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溯果的关系。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。

（2）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，即投资能否带来收益以及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，对经济发展的推动力有多强。