



创新系列·管理学

人力资源管理

Human Resource Management

◆ 付维宁 编著



电子工业出版社

PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY

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

华信经管创新系列·管理学
兰州大学教材建设基金资助

人力资源管理

付维宁 编著

电子工业出版社

Publishing House of Electronics Industry

北京·BEIJING

F243-43

078010210

内 容 简 介

本书主要从战略高度阐述了人力资源管理的理论基础、与经营战略相匹配的人力资源政策以及多方面的人力资源管理实践,课程的核心内容主要由相互关联的四大内容体系构成,即人力资源配置体系、人力资源评价体系、人力资源激励体系和人力资源开发体系。具体涉及人力资源管理概述、工作分析与工作设计、人力资源战略与规划、员工招聘与甄选、绩效管理、薪酬管理、职业生涯规划与管理、员工关系管理、培训与开发等内容。

本书可作为普通高等教育相关专业本科生、工商管理硕士(MBA)的教材,也可作为企事业单位领导和管理人员的培训教材,还可供对人力资源管理感兴趣的相关人员自学使用。

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。
版权所有,侵权必究。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/付维宁编著. —北京:电子工业出版社, 2014.4
(华信经管创新系列)

ISBN 978-7-121-22316-7

I. ①人… II. ①付… 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(2014)第004083号

策划编辑:石会敏

责任编辑:石会敏 特约编辑:赵翠芝

印 刷:涿州市京南印刷厂

装 订:涿州市京南印刷厂

出版发行:电子工业出版社

北京市海淀区万寿路173信箱 邮编:100036

开 本:787×1092 1/16 印张:27.5 字数:688千字

印 次:2014年4月第1次印刷

定 价:49.80元

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题,请向购买书店调换。若书店售缺,请与本社发行部联系,联系及邮购电话:(010)88254888。

质量投诉请发邮件至 zltz@phei.com.cn, 盗版侵权举报请发邮件至 dbqq@phei.com.cn。

服务热线:(010)88258888。

前言

人力资源管理学科是研究人力资源形成和利用规律的学科。人力资源管理是管理理论和实践的重要组成部分,是各项专业管理的基础。人力资源管理也是一门广泛吸收多学科知识的边缘科学,具有很强的实践性和应用性。本教材主要从战略高度阐述人力资源管理的理论基础、与经营战略相匹配的人力资源政策以及多方面的人力资源管理实践,课程的核心内容主要由相互关联的四大内容体系构成,即人力资源配置体系、人力资源评价体系、人力资源激励体系和人力资源开发体系(如图1所示)。在人力资源管理体系中,配置体系是基础,评价(考核)体系是关键,激励体系是核心,开发(发展)体系是目的,也是人力资源管理内容当中最具战略性的部分。事实上,人力资源重在开发而不在管理,人力资源开发是企业获取竞争优势和实现员工自我发展的主要途径。本书的结构设置正是基于人力资源管理的这四大支柱体系来编排章节顺序的。

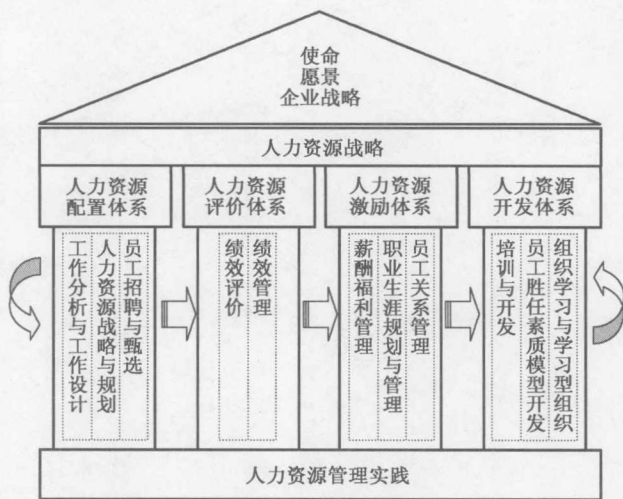


图1 现代人力资源管理体系图

本书以笔者在大学为本科生、研究生(MBA)讲授“人力资源管理”课程的讲义为基础编写,既参阅了大量国内外文献,也吸取了已经出版的各类人力资源管理教材的长处和优势,力图做到通俗易懂、深入浅出,突出基础性和系统性。同时,本书也注重实践性,每章均附有与内容相关的阅读案例、知识链接或管理故事等专栏。为了提高新颖性和创新性,笔者还融入了自己参加各类人力资源管理科研项目和咨询项目过程中积累的经验、素材和成果,以期把最新的人力资源管理理念、思想和管理实践介绍给读者。

为了便于学习和思考,本书每章都配有学习目标、关键术语、开篇案例、课后思考与练习题和案例分析。内容架构从人力资源管理基础理论和基础工作出发,以人力资源管理四大体系(配置体系、评价体系、激励体系和开发体系)为主线,系统介绍了企业组织在人力资

反侵权盗版声明

电子工业出版社依法对本作品享有专有出版权。任何未经权利人书面许可，复制、销售或通过信息网络传播本作品的行为；歪曲、篡改、剽窃本作品的行为，均违反《中华人民共和国著作权法》，其行为人应承担相应的民事责任和行政责任，构成犯罪的，将被依法追究刑事责任。

为了维护市场秩序，保护权利人的合法权益，我社将依法查处和打击侵权盗版的单位和个人。欢迎社会各界人士积极举报侵权盗版行为，本社将奖励举报有功人员，并保证举报人的信息不被泄露。

举报电话：(010) 88254396；(010) 88258888

传 真：(010) 88254397

E-mail: dbqq@phei.com.cn

通信地址：北京市万寿路 173 信箱

电子工业出版社总编办公室

邮 编：100036

目 录

第 1 章 人力资源管理概述	1
开篇案例：全球人才争夺战	2
1.1 什么是人力资源	4
1.1.1 人力资源的含义	4
1.1.2 人力资源的基本特征	4
1.1.3 人力资源的构成	5
1.1.4 人力资源的相关概念	7
1.2 什么是人力资源管理	9
1.2.1 人力资源管理的含义	9
1.2.2 人力资源管理的目标与原则	12
1.2.3 现代人力资源管理与传统人事管理的区别	17
1.2.4 人力资源管理的产生与发展	18
1.3 人力资源管理者与人力资源管理部门	22
1.3.1 人力资源管理者的角色	22
1.3.2 人力资源管理者应具备的素质和能力	25
1.3.3 人力资源管理部门承担的活动和任务	27
1.3.4 人力资源管理部门的设置	30
1.4 人力资源管理的原理	33
1.4.1 同素异构原理	33
1.4.2 能级层序原理	34
1.4.3 要素有用原理	34
1.4.4 互补增值原理	34
1.4.5 动态适应原理	35
1.4.6 激励强化原理	35
1.4.7 公平竞争原理	36
1.4.8 系统动力原理	36
1.4.9 反馈控制原理	36
1.4.10 主观能动原理	37
1.4.11 信息催化原理	37
1.4.12 文化凝聚原理	37

1.5 人力资源管理与企业绩效的关系	38
1.5.1 人力资源管理模式与企业绩效的关系	39
1.5.2 人力资源管理实践与企业绩效之间的作用机制	41
复习思考题	44
案例分析：让人力资源部成为公司的战略伙伴	44
第 2 章 工作分析与工作设计	48
开篇案例：你到底想要什么	49
2.1 工作分析概述	50
2.1.1 工作分析的含义	50
2.1.2 工作分析的作用	53
2.1.3 工作分析的原则	54
2.1.4 工作分析的内容	54
2.2 工作分析的过程与方法	58
2.2.1 工作分析的过程	58
2.2.2 工作分析的方法	61
2.2.3 基于能力的工作分析	65
2.3 工作设计	66
2.3.1 工作设计的含义	66
2.3.2 影响工作设计的主要因素	68
2.3.3 工作设计的内容	69
2.3.4 工作设计的步骤	70
2.3.5 工作设计的方法	70
复习思考题	75
案例分析：A 房地产公司的工作分析	75
第 3 章 人力资源战略与规划	78
开篇案例：戴尔：配合低成本战略的人力资源管理措施	79
3.1 人力资源战略	81
3.1.1 企业战略的含义	81

5.6.3	绩效反馈的内容	198
5.6.4	绩效反馈的形式	199
5.6.5	绩效改进	201
5.6.6	绩效评价结果的应用	204
	复习思考题	206
	案例分析: Z 电信公司的绩效考核实践与困境	207
第 6 章	薪酬管理	210
	开篇案例: 杰克·韦尔奇: 一个差点改写历史的薪酬故事	211
6.1	薪酬管理概述	211
6.1.1	薪酬的概念与功能	211
6.1.2	薪酬管理的含义及作用	214
6.1.3	薪酬管理的原则	216
6.1.4	薪酬管理的内容	217
6.1.5	薪酬管理的影响因素	219
6.1.6	薪酬管理的流程	221
6.2	职位评价	223
6.2.1	什么是职位评价	223
6.2.2	职位评价的作用	223
6.2.3	职位评价的原则	224
6.2.4	职位评价的方法	225
6.3	薪酬体系的设计流程	229
6.3.1	薪酬体系设计的理论假设	230
6.3.2	薪酬体系设计的过程	230
6.4	基本的薪酬制度体系	238
6.4.1	职位薪酬体系	238
6.4.2	技能薪酬体系	241
6.4.3	绩效薪酬体系	246
6.5	员工福利设计与管理	253
6.5.1	员工福利的含义及作用	253
6.5.2	员工福利的种类	255
6.5.3	弹性福利计划	257
6.5.4	员工福利设计	260
	复习思考题	263
	案例分析 1: 宏泰公司的薪酬管理体系设计	264
	案例分析 2: 世界知名企业从薪酬福利到工作体验的管理实践	268

第 7 章	职业生涯规划与管理	271
	开篇案例: 美国惠普公司员工职业发展的自我管理	272
7.1	职业生涯规划与管理概述	272
7.1.1	职业生涯的含义及特点	272
7.1.2	职业生涯规划与管理的含义	275
7.1.3	职业生涯规划与管理的作用	276
7.1.4	职业生涯的新发展	278
7.2	职业生涯的基本理论	281
7.2.1	职业选择理论	281
7.2.2	职业发展阶段理论	285
7.3	职业生涯规划	288
7.3.1	职业生涯规划的特点	289
7.3.2	职业生规划的依据	289
7.3.3	职业生涯规划的流程	291
7.4	职业生涯管理	295
7.4.1	职业生涯管理的特征	295
7.4.2	职业生涯管理的任务和角色	296
7.4.3	职业生涯发展通道的设计	297
7.4.4	分阶段的职业生涯管理	299
	复习思考题	302
	案例分析 1: 管理独木桥	302
	案例分析 2: 凯西的职业生涯	303
第 8 章	员工关系管理	304
	开篇案例: 沃尔玛: 像对待顾客一样对待自己的同仁	305
8.1	员工关系管理概述	307
8.1.1	关系的内涵界定	307
8.1.2	员工关系的含义及特点	308
8.1.3	员工关系管理的含义及性质	310
8.1.4	员工关系管理的目标及内容	311
8.2	劳动关系管理	313
8.2.1	劳动关系的含义	313
8.2.2	劳动关系的构成及内容	314
8.2.3	处理劳动关系的原则	316
8.2.4	劳动关系管理与员工关系管理的区别	317
8.2.5	劳动合同管理	317

第1章

人力资源管理概述

学习目标

- 理解人力资源和人力资源管理的含义
- 熟悉人力资源管理的目标、任务及内容
- 理解人力资源管理者的角色
- 掌握人力资源管理部门承担的活动和任务
- 熟悉人力资源管理部门的设置特点
- 掌握人力资源管理的基本原理
- 理解人力资源管理与企业绩效之间的作用机理

关键术语

人力资源

人力资源管理

人力资源管理部门

动态适应原理

最佳实践模式

人力资本

战略性人力资源管理

同素异构原理

系统动力原理

人力资源价值链

人事管理

人力资源管理者

互补增值原理

反馈控制原理

所谓企业管理最终就是人力资源管理，人力资源管理就是企业管理的代名词……企业只有一项真正的资源——人，管理就是充分开发人力资源，以做好工作。

——彼得·德鲁克（Peter F. Drucker）



全球人才争夺战

在 21 世纪经济全球化的时代,全球人才竞争的利害关系日益突出,己之所失已成为他之所得。世界各国纷纷从经济需求出发,制定移民政策,以吸引包括科学家、工程师、国际留学生、企业家和投资者在内的海外高技能人才。一场世界性的人才争夺战正在拉开序幕……

当今世界,美国仍然是最能吸引全球杰出人才的国家,但这一地位正受到威胁。近年来,美国的移民法不能跟上其不断变化的经济需求,人为降低签证数量和严重的官僚主义阻碍了人才流入,甚至迫使不少企业去往他国。这一问题最近引起一些美国智库、科研团体和政界人士的高度重视。

移民长期以来对促进美国经济发挥了重要作用——世界其他国家对此有目共睹,并正奋起直追,采取积极的人才招揽策略。此消彼长间,全球人才争夺战的形势发生着巨大的变化。

高端人才竞争加剧

许多国家逐步认识到移民与经济成功有密切的联系。对于那些国内劳动力不足以推动经济增长、人口变化造成劳动力短缺的国家,招揽移民成为必然。

以德国为例,其历史上曾几度抵制移民,在 2001 年之前,非德裔移民不能取得德国国籍,不能永久定居或持有双重国籍,但劳动力的快速萎缩和短缺却使移民势在必行。如今德国允许受过高等教育的劳动者(如科学家和高级管理人员)获得永久居留签证,并且向企业家开放移民政策。德国还制定了一些新政策,让接受过高等教育的非欧盟人才有机会获得永久居留权。最近,德国还从西班牙和其他在欧债危机中遇到麻烦的国家积极招揽工程师。德国采取这些举措的直接原因是信息技术、数学、自然科学等相关领域面临人才短缺。据预计,到 2025 年,德国在这些领域的人才缺口将增至 600 万~700 万。

同样,加拿大也已放弃了对移民的传统限制。2008 年修订后的加拿大移民法赋予移民部长一种特殊的管理手段,使之无须先与议会商议就可以对移民政策做出调整。加拿大移民部长运用这一工具,让移民官员把重点放在最急需的技能人才上。

近来澳大利亚也增加了技能人才的永久居留签证数量。与此同时,中国和印度的海外归国人员数量在上升,中国为引进科学家和高级管理人才提供了特别大胆、慷慨的激励措施。爱尔兰也已经开始向接受过高等教育、申请在人才紧缺行业从事工作的移民提供永久居留签证。

移民政策人性化改革

许多国家采取了各种各样的移民改革措施,包括简化签证申请制度;增加灵活性,将临时签证转为永久签证;提供个性化的移民项目和帮助,使新移民更好地融入当地社会。

过去 20 年里,新加坡的移民政策发生了巨大变化,由曾经的封闭立场转向支持移民。为了成为国际化城市,新加坡热烈欢迎全世界的优秀人才。新加坡人力资源部将“效率”作为引进海外人才工作的考核要素,为移民在新加坡居住提供方便。

加拿大已经大幅缩短了签证申请周期。在加拿大政府的支持下,加拿大公司还成功地从

日渐僵化的美国移民系统中挖走人才。澳大利亚几乎一半的长期签证持有者从临时居民转为永久居民,2012年澳大利亚政府还宣布将进一步简化过程。这对于那些在美国持有H-1B临时签证的高技能移民来说似乎是天方夜谭,因为他们中许多在申请永久居留前已经工作了6年,并且在等待了长达10年之后依然要面对烦琐的申请过程。

此外,卢森堡、德国和以色列等国设立了一些“移民同化”项目,让语言流利、有本地工作经验的移民做好在本地工作的准备,还向新移民提供语言培训课程等。多年来,以色列一直向移民科学家提供收入补贴,目前每年用于移民科学家和归国科学家的收入补贴为2700万美元,平均每人每年3.1万美元。

利用留学生扩充劳动力

加拿大和澳大利亚近来都先后改变了移民政策,目的是获取大量技能熟练的国际留学生,将他们转为未来劳动者。澳大利亚的“技能型毕业生临时签证”项目允许条件优秀的在澳国际留学生毕业后在澳居留18个月,以获得技能和就业担保,让他们能够提高移民评分并克服永久技术签证的障碍。2008年启动的“加拿大经历类”移民项目给予在加获得学位的签证申请人额外的移民评分。一个新的加拿大移民项目甚至允许在加成功完成两年科学、技术、工程和数学博士学业的1000名在校国际留学生成为永久居民,这与美国形成了鲜明对比,因为美国的移民制度要求申请绿卡的国际留学生在开始漫长、昂贵的签证申请过程之前必须完成学业。

美国还在继续大规模投资国际留学生教育,但实际上却是在浪费投资。约40%的在美国国际留学生至少有部分学业得到了美国的奖学金资助。然而在当前的不利移民的政策环境下,太多的国际留学生放弃了美国。最近美国白宫就业与竞争力委员会指出,美国正在把曾在美国学习并想留在美国的杰出人才送回祖国,与美国竞争。

吸引企业家和投资者移民

一些国家正在实施新的移民项目,激励受过高等教育的群体离开其祖国,来本国创办公司,吸引资本的同时也促进就业。智利、英国等国已经启动了专门针对企业家和投资者的移民项目。

“创业智利”项目向创业移民无偿提供4万美元的启动资金和为期1年的签证,让其在智利创办公司。目前,这一项目已经收到了来自70多个国家的1600多份申请。200多家外资初创公司因该项目得以运行。

英国的最新发展表明,吸引企业家移民的切实举措对于促进就业大有帮助。2008年,英国设立了专门的企业家签证,允许投资额达20万英镑的公司创始人在英国定居3年。2011年,英国决定进一步向最有潜力的非欧盟企业家开放,争取此类高价值移民。目前,英国政府允许一些由创业投资公司、天使投资人和创业种子基金支持的、发展潜力大的企业家以5万英镑来英国创业。企业创始人如果在3年内至少创造10个就业岗位,或产生500万英镑收入,还可以通过快速通道获取永久居留权。这些改革正在产生影响,在移民法修订案实施第一年,英国的企业家签证申请量就翻了一番多。同其他国家关注经济增长一样,高技能人才移民,包括企业家移民和投资者移民被英国移民部门视为国家未来取得成功的必要条件。

资料来源:刘润生,黄军英.“全球人才争夺战”.光明日报.2012年08月28日.

1.1 什么是人力资源

1.1.1 人力资源的含义

“人力资源”的概念最早是由著名管理学家彼得·德鲁克在 1954 年的《管理实践》一书中提出的。他指出,“人力资源和其他所有资源相比较而言,唯一的区别就是它是人”,并且是管理者们必须考虑的具有“特殊资产”的资源。德鲁克认为,人力资源拥有当前其他资源所没有的素质,即“协调能力、融合能力、判断力和想象力”。这种“特殊资产”必须通过积极、有效的手段和激励机制才能得以开发与利用,进而为组织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在 1956 年为《中国农村社会主义高潮》一书所写的按语。在按语中,毛泽东写道:“中国的妇女是一种伟大的人力资源,必须发掘这种资源,为建设一个社会主义中国而奋斗。”^①

对于人力资源的理解,许多专家和学者从不同视角给出了定义,如余凯成教授认为,人力资源是能够推动国民经济和社会发展的、具有智力劳动和体力劳动能力的人们的总和。张德教授认为,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。李宝元教授则从微观层面把人力资源定义为企业员工拥有的体力、知识和技能及价值观。于桂兰等人则认为,人力资源是指人拥有的知识、技能、经验、体力、健康等“知识和能力”要素和个性、兴趣、价值观等“个性”要素,以及敬业度、忠诚度、组织归属感和组织承诺等“情感”要素的有机组合。董克用教授把人力资源定义为“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”。

综合上所述,本文认为,人力资源应该是指那些能够推动国民经济和社会发展的拥有体力劳动、脑力劳动和情感劳动能力的人们的总和。人力资源的本质在于人们所拥有的各种能力,这些能力既包括表现为“费力”、“费劲”的体力劳动能力和身体素质,也包括表现为“费脑子”、“伤脑筋”的脑力劳动能力和心理素质,还包括为工作“操心”、“劳心”的情感劳动能力和精神素质。这三种能力和素质都应当是人力资源开发和管理的对象。

1.1.2 人力资源的基本特征

一个组织的生产与运营离不开人、财、物三种基本的资源,其中财力资源是人力资源和物力资源的货币表现。人力资源作为一种特殊的资源具有不同于物质资源的显著特点,具体表现在以下几个方面。

(1) 两重性。人力资源既是生产主体,同时也是消费主体,他同时具有生产性和消费性。人力资源的这种双重性是相辅相成的,生产性能够创造出物质财富,为人类的生存和发展提供条件;消费性则能够为人力资源的维持和发展创造条件,推动社会生产的进一步发展。同时,消费性也是人力资源本身生产和再生产的条件。从社会发展角度看,人力资源的生产性往往大于其消费性,因为只有如此社会和组织才能不断地发展壮大。

^① 李宝元. 战略性激励——现代企业人力资源管理精要[M]. 北京: 经济科学出版社, 2002.

(2) 主观能动性。在价值创造过程中, 人力资源总是处在主动的地位, 是劳动过程中最积极、最活跃的因素。劳动者是有思想、有情感的, 总是有目的、有计划地运用自己的劳动能力进行活动, 能动地改造客观世界。劳动者不仅是被开发和被利用的对象, 而且具有自我开发的能力, 劳动者按照在劳动过程开始之前已确定的目的, 积极、主动、创造性地进行活动, 这种主动、有意识的行为使得人力资源在社会生产中处于主体地位, 表现为主观能动作用。

(3) 时效性。人作为生物有机体, 有其生命周期, 其开发和利用受时间限制。人力资源伴随着人的自然生命体而运动。因此, 人力资源的形成、开发和利用都或多或少会受到人的自然生命规律和生命周期的限制, 从而具有时效性。

(4) 战略性。在组织众多资源当中, 人力资源变得越来越重要, 成为一个组织取得成功、获取持续竞争优势的关键性资源, 其他资源在组织中发挥作用的大小很大程度上取决于人力资源。因此, 人力资源具有战略性, 是一种战略性资源。

(5) 再生性。人力资源是一种再生资源, 这种再生是基于人口的再生和劳动者能力的再开发。人力资源也存在消耗和磨损问题。就劳动者个体而言, 他的劳动能力在劳动过程中消耗之后, 通过适当的休息和补充需要的营养物质, 劳动能力又会再生产出来; 就劳动者总体而言, 随着人类的不断繁衍, 劳动者又会不断地再生产出来。因此, 人力资源是取之不尽用之不竭的资源, 它具有无限开发的潜力和价值。

(6) 可变性。人力资源在工作过程中的能力并不是一成不变的, 实际表现出来的能力往往只是全部能力的一部分, 因而具有一定的可变性。人力资源是人所具有的脑力劳动能力、体力劳动能力和情感劳动能力, 这些能力的发挥必须以人为载体, 人在劳动过程中又会因为自身心理状态不同而影响劳动的效果。因此, 在相同的外部条件下, 人力资源创造的价值大小可能会不同。这同时也反映了人力资源的生成不是自然而然的过程, 而是人们有计划、有组织地培养与开发的过程, 人力资源的生成是具有可控性的。

(7) 社会性。人力资源都是处于特定的社会和时代之中, 它既是人类社会活动的结果, 也是构成人类社会活动的前提, 因此, 人力资源具有社会性特征。在不同的时代或不同的社会, 由于发展程度的差异, 人力资源的素质是不一样的。人力资源的社会性具体表现为两个方面: 从宏观层面看, 人力资源的形成要依赖社会, 其配置要通过社会, 其使用更是处于社会经济的分工体系之中; 从微观层面上看, 由于人类劳动都是群体性劳动, 所以不同的人分别属于社会中不同的组织或群体。所以从本质上讲, 人力资源是一种社会资源, 人力资源只有在一定的社会环境和社会实践中才能形成、发展并产生作用, 人力资源的开发、配置、使用和管理是人类有意识地自觉进行社会活动的结果。

人力资源, 是蕴藏在人类机体中的知识和技能在形成与作用的过程中资本化的结果。在经济起飞的年代, 人力资源绝对是经济增长的主体力量。

——西奥多·W·舒尔茨 (Theodore W. Schultz)

1.1.3 人力资源的构成

作为一种资源, 人力资源既具有量的规定性, 同时也具有质的规定性, 其构成包括人力资源数量和人力资源质量。人力资源作为某个国家、地区或企业人口总体所具有的劳动能力

的总和，其总量也就是数量、质量二者的乘积，即“人力资源总量 = 劳动力人口数量 × 质量”。出于计量的需要，可以采用公式“人力资源总量 = Σ 某等级劳动力人口数量 × 某等级劳动力人口质量”，或者“人力资源总量 = 劳动力人口数量 × 劳动力人口平均质量”。

1. 人力资源的数量

对于一个组织而言，人力资源的数量就是该组织成员的数量。对于一个国家或地区而言，人力资源的数量则是指该国家或地区具有劳动能力的人口的总数，它主要由该国家或地区劳动适龄人口减去其中丧失劳动能力的人口（残疾人口），加上非劳动适龄人口中从事社会劳动的人口。人力资源的数量可分为现实的和潜在的两大部分，具体构成如下（如图 1-1 所示）：

- （1）处于劳动年龄、正在从事社会劳动的人口，它构成了人力资源数量的主体，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“未成年就业人口”；
- （3）已经超过法定劳动年龄，实际仍在从事社会劳动的人口，即“老年就业人口”；
- （4）处于法定劳动年龄之内，具有劳动能力并要求参加社会劳动的人口（实际上并未参加社会劳动），这部分人口可称为“求业人口”或“待业人口”；
- （5）处于法定劳动年龄之内，正在从事学习的人口，即“就学人口”；
- （6）处于法定劳动年龄之内，正在军队服役的人口；
- （7）处于法定劳动年龄之内，正在从事家务劳动的人口；
- （8）处于法定劳动年龄之外的其他人口。

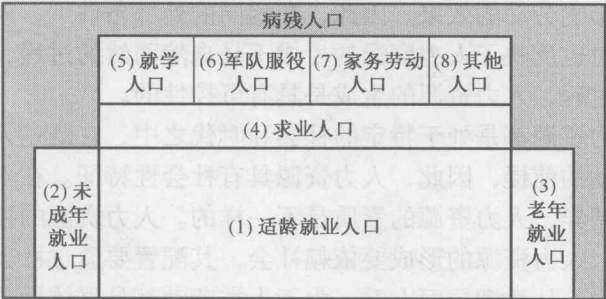


图 1-1 人力资源数量构成示意图

上述人力资源构成中，（1）、（2）、（3）、（4）部分是现实的人力资源供给，而（5）、（6）、（7）、（8）部分属于潜在的人力资源供给。

人力资源的数量受到诸多因素的影响，这些因素包括人口总量及其增长状况、人口的年龄结构、人口迁移、社会突变等。通常人口总量越多，人力资源的数量也越多。人口的年龄类型通常分为年轻型、成年型和老年型三种。决定人口年龄构成的因素主要是出生率和死亡率，经济发达国家的人口出生率低，死亡率也低，通常人力资源数量较少、发展缓慢且趋于老化；而发展中国家的人口出生率高、死亡率也较高，通常人力资源数量较多、增长迅速且偏向年轻。至于人口迁移，则会导致一个地域的人口数量发生变化，从而使该地区的人力资源数量发生变化。

2. 人力资源的质量

人力资源的质量（quality of human resources）反映了人力资源在质上的规定性，它是一

定范围内（国家、地区或企业等）的劳动者所具有的体质、智力、知识、技能和劳动意愿等综合素质。劳动者的素质状况是人力资源质量的最直接表现，一般体现在劳动者的体质水平、文化水平、专业技术水平和劳动的积极性上，劳动者的素质构成如图 1-2 所示。

人力资源的质量通常用劳动者的健康状况、受教育状况、劳动者技术等级状况以及劳动态度等指标来进行衡量。在企业中，衡量人力资源质量的健康状况指标主要采用员工发病率、职业病感染率等来反映；受教育状况指标一般是通过学历来反映的，可以计算不同学历的人员在企业中所占有的比重来说明人力资源文化素质状况；员工技能水平指标可用员工所具有的专业知识和业务技术等级来测算，如各等级工人占全部工人的比重、工人平均技术等级、专业技术职称比重等；劳动积极性指标主要反映员工对工作的投入和劳动的积极性发挥的程度，可通过出勤率、劳动定额完成率来衡量。

人力资源的质量在一定程度上反映了一个国家或地区的个体或群体创造财富和价值的的能力。在现代社会，人力资源是第一资源，并不是因为人力资源的数量，而是因为人力资源的质量对社会经济发展与进步的影响越来越具有决定性的意义。因此，对于一个国家、地区或企业来说，人力资源开发的重心主要集中在提高人力资源质量上。

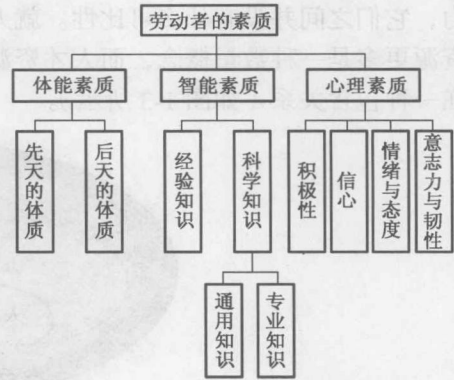


图 1-2 劳动者的素质构成

1.1.4 人力资源的相关概念

1. 人力资源和人口资源、劳动力资源、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。在人口资源范围内，有具备劳动能力者、暂时不具备劳动能力而将来会具备劳动能力者以及丧失劳动能力者。人口资源是进行社会生产不可缺少的基本物质条件，是一个最基本的底数，一切人力资源、劳动力资源和人才资源都产生于这个最基本的资源中，它主要表现为人口的数量。人口资源是其主体劳动力资源的自然基础，与一般意义的自然资源相同，人口资源也面临着合理和科学地开发利用的问题，但不同的是，自然资源的数量与质量是天然形成的，且相对比较稳定，而人口资源的数量、质量、结构及动态特征不仅受生物与生态环境等自然因素的影响，还要受人类社会所特有的政治、经济、文化等诸多因素的影响。

劳动力资源是指一定范围内符合法定规定年限的有劳动能力的人口的总和。一个国家或地区有劳动能力并在“劳动年龄”范围之内的人口总和，是人口资源中拥有劳动能力且进入法定劳动年龄的那一部分劳动人口。

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人的总和。人才资源是人力资源中素质层次较高的那部分群体，他们通常都具有较强的管理能力、研究能力、创造能力或专门技术能力，属于优质的人力资源。人才资源着重强调人力资源的质量。

人口资源、人力资源、劳动力资源、人才资源这几个概念的本质是有所不同的，人口资