



高校社科文库
University Social Science Series

教育部高等学校
社会发展研究中心

汇集高校哲学社会科学优秀原创学术成果
搭建高校哲学社会科学学术著作出版平台
探索高校哲学社会科学专著出版的新模式
扩大高校哲学社会科学科研成果的影响力



河南人才与人力资源 开发策论

Henan Talent and Human Resources
Development Discourse

喻明达/著

光明日报出版社



高校社科文库
University Social Science Series

教育部高等学校
社会发展研究中心

汇集高校哲学社会科学优秀原创学术成果
搭建高校哲学社会科学学术著作出版平台
探索高校哲学社会科学专著出版的新模式
扩大高校哲学社会科学科研成果的影响力



河南人才与人力资源 开发策论

Henan Talent and Human Resources
Development Discourse

喻明达/著

光明日报出版社

图书在版编目(CIP)数据

河南人才与人力资源开发策论/喻明达著. —北京:光明日报出版社,
2009. 12

(高校社科文库)

ISBN 978 - 7 - 5112 - 0462 - 2

I. 河… II. 喻… III. 劳动力资源—资源管理—研究—
河南省 IV. F249. 276. 1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 206525 号

河南人才与人力资源开发策论

作 者: 喻明达 著

出 版 人: 朱 庆

责任印制: 胡 骑 宋云鹏

责任编辑: 刘书永

责任校对: 徐为正 薛 连 田会贤

出版发行: 光明日报出版社

地 址: 北京市崇文区珠市口东大街 5 号, 100062

电 话: 010 - 67078241(咨询), 67078945(发行), 67078235(邮购)

传 真: 010 - 67078227, 67078233, 67078255

网 址: <http://book.gmw.cn>

E - mail: gmcbs@gmw.cn

法律顾问: 北京市华沛德律师事务所张永福律师

印 刷: 北京大运河印刷有限责任公司

装 订: 北京大运河印刷有限责任公司

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社发行部联系调换

开本: 690 × 975 毫米 1/16

字数: 296 千字

印张: 16

版次: 2009 年 12 月第 1 版

印次: 2010 年 3 月第 2 次印刷

书号: ISBN 978 - 7 - 5112 - 0462 - 2

定价: 35.00 元

版权所有 翻印必究

“人才是革命事业最宝贵的财富资源。”

——毛泽东

“经济的发展不仅靠物质资源，人力和人才同样也是发展经济的资源，而且是更重要的资源。”

“全社会都应当尊重知识，尊重人才。”

——邓小平

“人力资源是第一资源。实现科技进步，实现经济和社会发展，关键都在人。”

“我国现代化建设的进程，在很大程度上取决于国民素质的提高和人力资源的开发。”

“人才是科技进步和社会发展最重要的资源，要建立一整套有利于人才培养和使用的激励机制。”

——江泽民

“人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题。全党同志必须从全局和战略的高度，以高度的政治责任感和历史使命感，把实施人才强国战略作为党和国家一项重大而紧迫的任务抓紧抓好，努力选就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才，建设规模宏大、结构合理、素质较高的人才队伍，充分发挥各类人才的积极性、主动性和创造性，开创人才辈出、人尽其才的新局面，大力提升国家核心竞争力和综合国力，为全面建设小康社会和实现中华民族的伟大复兴提供重要保证。”

“国以才立，政以才治，业以才兴。人才是事业发展最可宝贵的财富。”

“坚持以人为本，坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，把促进发展作为人才工作的根本出发点，紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个环节开展人才工作。要着眼于人才总量的增长和人才素质的提高，大力加强人才资源能力建设。”

——胡锦涛



序

人力资源是一种特殊的资本性资源。它是所有的生产要素中最积极、最活跃的能动要素，是经济增长的一种最重要的资源。对这一资源的开发和利用，是增加社会财富的真正源泉。喻明达同志从中国和河南的实际出发，潜心研究，经过四年多的不懈努力，终于成书，使其专著《河南人才与人力资源开发策论》问世。适逢教育部高等学校社会科学发展研究中心组织“高校社科文库”出版计划，又顺利通过初评终审入选；可喜可贺。看完了这部书稿后，我感到这是一部融开拓性、创建性、理论性和实用性于一体，既有重要学术价值又有很高应用价值，是一部可参鉴价值显著、针对性很强、很具有实践意义的有份量的力作。它的出版对“尊重知识、尊重人才”、“科教兴国”、“人才强国”战略方针的深入贯彻实施，提高对开发人才和人力资源重要性的认识，推动全社会尤其是以河南省为代表的中部地区的人才与人力资源开发工作，将产生积极的影响和促进作用。

同时，该书独到地指出，人力资源本身具有鲜明的两重性。未经科学开发的低质量人力资源，不但不可能成为发展的动力，而且有可能成为发展中国家和地区最沉重的负担。只有结合社会经济发展需要，经过全面科学的开发，具有健康的身体和先进的文化素质，掌握了熟练劳动技能的高质量人力资源，才是真正最宝贵的财富，才是一个国家、一个省、一个市或地区发展的最大资本。

出于辩证的分析，《河南人才与人力资源开发策论》开宗明义提出当今社会人才资源和人力资源开发的特殊重要性，引述借鉴世界发达国家和我国发达地区人力资源开发的成功经验，详细分析河南现代化进程中实行人力资源先导性开发战略的必要性，尤其是重点提出了河南现代化进程中人力资源开发的若干具体对策与建议观点。主题鲜明，思路清晰，视野开阔，特色突出。

一、选题具有重大现实意义和理论研究价值。立足河南作为中部大省、人口大省，从人力资源开发的视角全面、系统、深刻地剖析了河南人力资源开发的战略、主要思路、主要方针和政策；对于实现河南经济由经济大省向经济强省跨



越、文化大省向文化强省跨越，转变发展新方式等，具有重大的现实意义和理论研究价值；符合十七大人才强国精神和中部崛起战略加快发展的实践需要。

二、框架设计合理，论点明确，思路清晰，创新性强。特别是更新人才观念、突出“四个第一”，创新人才资源开发新机制、提出十二项政策建议；实现人才配置市场化、分配价值化、利用业绩化、开发社会化和集聚全球化等观点，具有建设性创意。

三、可参鉴价值显著，针对性强，应用价值突出，具有很强的可操作性。针对河南的人才结构、分布情况，提出关键在于人才机制与政策创新，形成人才开发机制、使用机制、激励机制等；全面开发人力资源的“四大方略”与重点实施“八大开发战略”等，均可供河南各级党委和政府推进人力资源开发具体参鉴运作。

四、有广泛的对比研究，资料翔实，论证充分，说服力强。充分引证人才和人力资源开发的特殊重要性，详述国内外人力资源开发可资借鉴的先进的成功经验；对河南的人才与人力资源开发状况进行定性与定量相结合的分析后，提出系统性的具体对策与建议观点；理论严谨、方法科学、可信度高。

当然，从社会主义现代化更高要求出发，该论题研究还有进一步拓展、深化与完善的空间。然而，作为高校的一名科研工作者，能够潜心研学，孜孜探究，坚持不懈，诚属不易。我们期待，喻明达同志能够持之以恒，勤奋耕获，戒骄戒躁，攀登更高的峻峰。

杨承训

2009年7月6日



CONTENTS 目 录

导 言 / 1

第一章 当今社会人才和人力资源开发的特殊重要性 / 3

- 第一节 资源、人力资源、人力资源开发与人力资本的特性 / 4
- 第二节 当今知识经济崛起决定开发人才资源的紧迫性和重要性 / 24
- 第三节 人才与人力资源开发是国家经济发展的首要战略选择 / 28
- 第四节 人力资源开发与我国可持续发展战略的重大意义 / 32
- 第五节 充分认识人力资源开发在国际竞争战略中的重要作用 / 35
- 第六节 充分认识人力资源开发在实现我国现代化的重大作用 / 37
- 第七节 “人力资本是最终决定中国富裕的资产” / 40

第二章 国内外人力资源开发的成功经验模式与借鉴 / 44

- 第一节 国外经济发达国家人力资源开发的经验模式 / 45
- 第二节 国内经济发展强省的人力资源开发的经验模式 / 67



第三章 河南现代化进程中更应该实行人力资源先导性开发 / 85

第一节 河南省人力资源开发的主要成效和经验 / 89

第二节 河南省人力资源开发存在的主要问题 / 95

第三节 影响河南省人才资源开发建设的原因分析 / 100

第四节 河南农业大省人口众多,加快人力资源开发已刻不容缓 / 103

第五节 河南现代化进程中人力资源开发的主要思路 / 108

第四章 河南现代化进程中人力资源开发的重要观点及对策 / 113

第一节 各级领导都要牢固树立“四个第一”的新思想观念 / 113

第二节 重点构筑河南人才资源高地新机制的 12 项政策体系 / 116

第三节 确定四大方略,重点实施“八大战略”;多层次、多层面、
全方位的开发河南的人力资源 / 168

第四节 大力开发农村人力资源,充分发挥人口大省的资源优势 / 231

参考文献 / 240

后 记 / 244



导 言

人力，作为一种重要而特殊的资源，是人类社会财富生产的源泉。

在漫长的人类社会进化和发展过程中，人力与物力的结合，创造了人类赖以生存和发展的物质财富和精神食粮。

人力资源问题，历来是推动或制约各国经济社会发展中的重大问题。

人类经济和社会发展离不开一定的资源，例如水资源、土地资源、矿物资源、原材料资源等等。在人类文明发展的初级阶段和生产力水平比较低的情况下，人们往往更多地关注和依赖自然资源。然而，地球上的自然资源是有限的，人类要实现可持续发展，就必须在资源开发和利用上不断寻找新的途径。

随着技术的进步，特别是信息时代的到来，自然资源禀赋和一般劳动力环境、品牌、商标、专利等后天性资源与人才的作用与日俱增。世界各国经济，特别是发达国家经济形势表明，对人力资源的投资是一切投资中回报率最高的投资。一般固定资产一旦投入使用，就会不断贬值，而人力资源却在使用过程中具有不断增值的能力。

人力资源是社会一切资源中最特殊、最重要的资源。

毛泽东同志早在革命战争年代就明确指出：“人才是革命事业最宝贵的财富资源。”

邓小平同志第一次提出人才是最重要资源的科学论断。他说：“经济的发展不仅靠物质资源，人力和人才同样也是发展经济的资源，而且是最重要的资源。”

江泽民同志在亚太经合组织第八次领导人会议上明确指出：“世间万物，人是最宝贵的。人力资源是第一资源。实现科技进步，实现经济和社会发展，关键都在人。新机遇、新挑战，新科技、新发展，对人力资源的开发提出了新的要求。”这一科学论断，充分揭示了人力资源在社会经济发展进程中起着基础性、战略性、关键性作用。在上海召开的亚太经合组织第九次领导人非正式会议上，中国提出了关于人力资源建设的《北京倡议》，江泽民同志在宣读《领导人宣言》时指出：“加强人力资源能力建设，即是长远的考虑，又是现实的需要。我



们应把这个战略选择变成具体的战略行动，稳步推进，务求实效。”

胡锦涛总书记在全国人才工作会议上再三强调“坚持以人为本，坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，把促进发展作为人才工作的根本出发点，紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个环节开展人才工作。要着眼于人才总量的增长和人才素质的提高，大力加强人才资源能力建设。”

当今经济发达国家快速发展的实例已经充分证明：知识经济时代的崛起决定了开发人才与人力资源的紧迫性和重要性。舒尔茨在 60 年代年提出人力资本学说，标志着人力资本在后工业时代生产力发展过程中占据主导作用早已被证实；今天比尔、盖茨的崛起与成功，则标志着智力资本已经成为知识经济时代生产力发展的主导资源。重视人才与人力资源开发，早已是世界经济发达国家经济发展成功的普遍经验。尤其是进入 21 世纪后，人才与人力资源的开发已经成为世界各国经济和社会发展诸多战略的制高点。

世界各国经济，特别是发达国家经济发展的事实已经充分地证明：对人力资源的投资，是一切投资中回报率最高的投资；人力资源是社会一切资源中最特殊、最重要的资源。

然而，人力资源本身具有鲜明的两重性。未经开发的低质量人力资源，不但不可能成为发展的动力，而且只可能成为发展中国家和地区最沉重的负担。只有结合社会经济发展需要，经过全面科学的开发，具有健康的身体和先进的文化素质，掌握了熟练劳动技能的高质量人力资源，才是真正最宝贵的财富，才是一个国家、一个省、一个市或地区发展的最大资本。

从目前的情况看，河南省虽然是我国的人口资源大省，但却不是人力资本强省；人力资源开发程度明显不够，人力资本的存量不仅严重不足，而且质量还较低；这与河南在新世纪实现跨越式经济发展目标的客观需要极不相称。大力开发人力资源是实现河南现代化宏伟战略的基本保证，是推动河南经济发展实现中部率先崛起的强大引擎。在很大程度上说，河南人力资源的开发，比物资投入重要得多。解决了人力资源的开发问题，提高了河南人力资本的存量，就能促进生产力水平的快速提高，也才能极大地推动社会和经济的向前快速发展。

由此可见，人力资源开发不仅是河南省现代化进程中的宝贵资源和战略要素，更应该成为农业大省和人口大省的首要战略任务，得到优先开发实施与充分利用。河南省地处中原腹地，人口众多，交通便利，区位优势明显；当前正面临中部崛起各种发展机遇与挑战。大力开发人力资源，充分发挥人口大省的资源优势，对加快河南省现代化建设进程的步伐，具有极其重要的现实意义。



第一章

当今社会人才和人力资源开发的特殊重要性

当今世界，科学技术蓬勃发展，人才在经济社会发展和综合国力竞争中的地位和作用显得日益突出，人才已经成为国家第一位的战略资源。

美国加州富尔顿学院心理学教授陆哥·赫胥勒曾经讲过了一段著名的话。他说：“编撰 20 世纪人类历史的时候，可以这样写：我们最大的悲剧不是恐怖的地震、连年的战争，甚至不是原子弹投向日本广岛，而是千千万万的人们生活着然后死去，却从未意识到存在于他们自身的人类未开发的巨大潜力。”

我国古代有着燕昭王“筑黄金台”、周公“一饭三吐哺、一沐三握发”，刘备“三顾茅庐”等许许多多求贤若渴、礼贤下士的动人故事，都反复强调和说明了发现人才、培养人才、使用人才的重要性。我国历史上曾经还有一个著名的故事叫“楚汉相争”，说的是力量比较弱小的刘邦经过艰苦的征战，最终打败了力量强大的项羽，建立起西汉王朝。胜利后的刘邦，在总结经验教训时曾说过一段发人深思的话：运筹帷幄、决胜千里，我不如张良；筹集粮草、保证运输畅通，我不如萧何；挥师百万，战必胜、攻必取，我不如韩信。这三个人都是人才，我能够得到他们、起用他们，所以赢得胜利。而项羽虽有一个名叫范增的优秀人才，却不重用他，所以被我打败。这个以弱胜强的历史故事意在充分说明：得人才则兴，失人才则衰。

纵观当今世界科技中心的重大转移的历程，一个国家、一个民族要成为世界科技中心，除政治、经济因素外，关键在于造就一支优秀人才队伍，特别是世界级的科学家、教育家。英国从 1660 年到 1750 年拥有 60 多名世界级的科学家，占当时全世界科学家总数的 36%；当时全世界重大科学发现的 40% 出自这些科学家，这首先使得英国成为文艺复兴之后的世界科技中心。

现在被公认为世界科技中心的美国，其拥有的世界级科学家数量是日本、德国、法国的 5.9~10.4 倍。二战之后，美国在经济上、科技上始终处于世界领先行列。在对本国人力资源进行卓有成效开发的同时，还不失时机地从世界各国引



进了大量人才，特别是创新拔尖高级人才，由此催生形成了一大批高新技术产业，成为了美国新的经济增长点。

根据世界银行的统计资料表明，现在全球 64% 的财富是由人力资源构成的。人力资源能否得到有效的开发和管理，决定着组织竞争力的兴衰，这已为世人所熟识。2001 年亚太经合组织（APEC）会议十分重视人力资源能力建设与人力资源管理，探讨了“如何迎接我们所面临的挑战”；会议发表的《领导人宣言》相信“全球化是经济增长的强大动力”；强调“人力资源和机制两方面的能力建设都很重要”；确定“人力资源能力建设是今年和未来工作的核心内容”。时任中国国家主席江泽民同志在会上也指出：“当今世界，人才和人的能力建设，在综合国力竞争中越来越具有决定性的意义”；“知识不断更新，科技不断突破，经济不断发展，对劳动者素质的要求越来越高，加强人力资源开发，加强人力资源能力建设，从来没有像今天这样重要、紧迫”。

第一节 资源、人力资源、人力资源开发与人力资本的特性

一、资源的含义

《辞海》把“资源”解释为“资财的来源”；在经济学中是指“为了创造财富而投入生产活动的一切要素”。人们对资源的分类有多种，如从资源产生的渊源来划分，资源可分为自然资源与再生资源两大类；从资源的形态来划分，可分为物质资源与非物质资源两大类。当代经济学家一般把资源划分为自然资源、资本资源、信息资源、时间资源和人力资源。

（一）自然资源

自然资源是指在大自然中未经人们的生产、劳动、加工而固有的一切资源，如土地资源、水力资源、森林资源、潮汐资源、太阳能资源、石油资源、天然气资源、煤炭资源等。

（二）资本资源

资本资源是指一般用于生产活动的一切经人加工的资源，如资金、厂房、机器、设施等。它可以用货币来衡量，也可以用最终产品来量度，并没有特定的度量单位。

（三）信息资源

信息资源是指对生产活动及其相关活动和事物描述的符号集合，如产品的生产工艺、产品的流通情况、人员的需求状况等。



（四）时间资源

时间资源是指生产活动（或物质运动）的顺序更替和前后联系的连续性表现。时间对于任何活动都是“定量供应”的，它租不到、借不走、买不来，无法储存，最容易损耗掉。

（五）人力资源

人力资源既是一种自然资源，也是一种再生资源。一方面，人一生下来，作为具有潜在的体力、脑力活动的个体，从资财来源的含义上看，它是一种自然资源；但另一方面，人在当今社会中受到各种教育、训练后获得的知识，乃至人长大成为具有劳动能力的个体在劳动中获得的各种技能与经验，都不是与生俱有的。这些经过他人与本人对个体这一自然资源进行加工、转换后产生的部分，是再生资源。不仅如此，这些再生资源比人力资源中天然固有的那部分资源更为重要，更具有价值。

同时，人力资源既是一种物质资源，又是一种非物质资源。人力资源是生产活动中最活跃的因素，自然、物质、信息、时间四种资源都需要由人来认识、利用和开发；也只有有人力资源的主导作用下，它们才能被赋予活力，才能够创造出源源不断的财富；因此，人力资源又被称为“资源中的资源”。

二、人力资源

（一）人力资源的含义

20 世纪 50 年代美国管理学权威彼得·杜拉克第一次提出“人力资源”^① 的概念，随即引起了人们对人力资源的积极关注；有不少专家学者试图从理论上对人力资源的内涵、特性以及在组织中的目标、任务、内容、功能等等进行探讨；如怀特·巴克在 1958 年出版的《人力资源功能》一书，就曾详细讨论了人力资源的重要性及其职能等。

人力资源是什么？《中国百科大辞典》的注解是：人力资源——是指总人口在经济上可供利用的最高人口数量；或指具有劳动能力的人口。包括就业人口、失业人口、就学人口、家务劳动人口和军事人口。前两部分人口合计为经济活动人口，也即现实的社会劳动力；后三部分人口是潜在人力资源，虽具备劳动能力，但尚未成为社会劳动力。人力资源的特点是具有一定的时效性、能动性和智力性。其数量为具有劳动能力的人口数量；质量指经济活动人口具有的体质、文

^① 章达友编著：《人力资源管理》，厦门大学出版社 2003 年版。

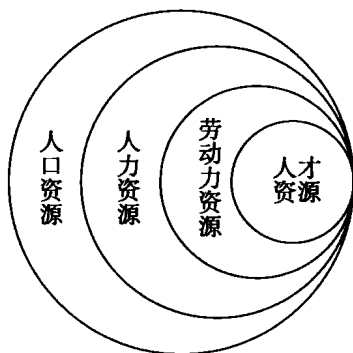


化知识和劳动技能水平^①。有些著作对此并不专门解释,认为是不言而喻的事。虽然众说纷纭,但概括起来似乎有三种比较有代表性的观点:

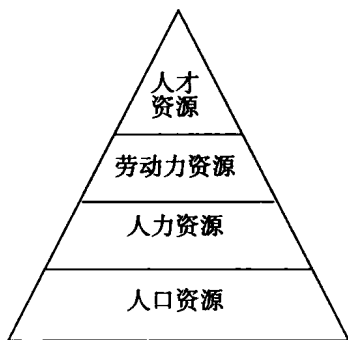
第一种是较为传统的,把人力看作劳动力,劳动力等同劳动者,认为人力资源即是具有劳动能力的全部人口;确切地说,是16岁以上的具有劳动能力的全部人口;

第二种观点认为,人力资源是目前正在从事社会劳动的全部人员;

第三种观点,是最近几年提出的,把人力看做是人员素质综合发挥的作用力。认为人力资源是劳动生产过程中,可以直接投入的体力、脑力和心力的总和^②。



(a)人口资源、人力资源、劳动力资源、人才资源四者的包含关系



(b)人口资源、人力资源、劳动力资源、人才资源四者的数量关系

图1-1: 人口资源、人力资源、劳动力资源、人才资源四者关系示意图

资料来源:陈远敦、陈全明:《人力资源开发与管理》,北京,中国统计出版社,2001.

事实上,人力资源是一个涵盖面很广的理论概括。为了更直观地对人口资源、人力资源、劳动力资源和人才资源的关系进行分析,借助于上图(参见图1-1)所示:有助于我们更清晰、更准确地理解人力资源的内涵。

1. 人口资源

人口资源是指一个国家或地区的人口总体的数量表现。它是一个最基本的底数,就如一个高大建筑物的底层,与之相关的人口、劳动力、人力资源皆以此为基础。

2. 人力资源

^① 《中国百科大辞典》:中国大百科全书出版社1999年版,第4444页

^② 萧鸣政主编:《中国人力资源开发》,1994年第6期,第13~18页



人力资源是指一定范围内的人口总体所具有的劳动能力的总和；或者说是指组织内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们的总称。是指一个国家或地区所具有的为社会创造物质、精神和文化财富，从事智力劳动和体力劳动的人口的总称。它强调的是人具有的劳动能力，即使是潜在的，如未进入法定劳动年龄或超出法定劳动年龄的人均应包含进去。这是从广义的人力资源角度来理解这一问题的。从狭义的角度讲，人力资源就是劳动力资源。

3. 劳动力资源

劳动力资源是指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。

4. 人才资源

人才资源则指一个国家或地区具有较强的管理能力、研究能力、创造能力和专门技术能力的人的总称。它重点强调人的质量方面，强调劳动力资源中较优秀的那一部分；表明一个国家或地区所拥有的人才质量，反映了一个民族的素质。

人口资源和劳动力资源突出了人的数量和劳动者数量，人才资源侧重于人的质量，人力资源是人口数量与质量的统一，是潜在人力与现实人力的统一。

从数量上看，我国人口众多，人口资源、劳动力资源、人力资源居世界首位；但从质量上看，人才资源却极为短缺。尤其是进入 21 世纪和正在形成的知识经济时代，以科学技术为基础的产业上升为社会的主导产业，传统产业的比重迅速下降，经济的分配是以对知识的占有量为基础的，经济发展的核心资源：正是高质量的人力资源——人才资源。

（二）人力资源的特性

人力资源是生产活动中最活跃的因素，是一切资源中最重要的资源；因此，人力资源又被称为“资源中的资源”。与自然资源、资本资源等其他资源相比，具有以下明显的基本特征。

1. 社会性。与物质资源相比，人力资源最为本质的属性就是其社会性。人力资源的形成、发展与变化，既受人类生产和生存条件的限制，更受社会经济条件和特定的生产方式的制约，并与一定的社会环境相联系。在人力资源发挥作用的劳动过程中，不同的劳动者一般处于各自的劳动集体之中，具有群体性，这种群体性构成了人力资源社会性的基础。人力资源不仅影响经济增长的过程，而且对社会精神文明建设等产生作用，具有明显的社会性。



2. 能动性

能动性是人力资源最基本、最重要、最本质的特点。自然资源的载体是物质，而人力资源的载体则是人们的劳动。劳动是人们借助于工具创造价值的有目的的活动。劳动不仅可以满足人类自己的需要，而且人类在有目的地改造客观世界的过程中，人本身的脑力、智力得到了发展。劳动创造了世界，同时“劳动创造了人本身”。人力资源的能动性主要表现在以下三个方面：

第一是自我强化。主要表现为通过教育和学习活动增长自己的知识和能力。

第二是知识和技术创新。人的劳动过程也是使自己的知识和能力提高的过程，是对社会规律认识的不断深化、对知识和技术不断创新的过程。不断进行创新和发明的同时，人类创造出越来越多的社会财富，推动人类社会不断向前发展。

第三是功利性投向。人不仅拥有而且能自主地支配自身的人力资源，以一定的功利性目地为依据，有目的、有意识地控制和选择人力资源的投向，决定自己对职业等问题的选择和变动。

3. 时代性

人力资源的成长与成熟，都是在一个特定的时代背景条件下进行的。一个时代的社会状况，包括经济、教育、文化等诸多因素，都会影响和制约本时代成长起来的人们，培养出人们在人力资源方面特定的价值观念、道德观和认知方式等，并体现在他们的经济活动之中。

4. 系统协调性。由于人力资源存在的个体独立性，相互间必然会存在一定的矛盾，因此需要按照一定的结构形式进行系统组织与组合。需要按照效益共享、风险分担、职权利一体化的原则进行内调。缺乏系统协调的个体人力资源将会相互抵消，总和为零，甚至出现负效应。

5. 可再生性

人力资源的耗费——人的体力与智力的耗费不同于其他资源，其自身在一个阶段耗费的过程中会由于再生而得到补充乃至发展。体力的耗费，将通过食物、氧气的供给与新陈代谢得到补充，并有可能使体力更加发展；智力的耗费，将通过学习、经验的获得与知识的更新而得到补充和发展。特别要指出的是，物质资源的耗费将物质转换为另一种物质形态，而人力资源的耗费却使人们的劳动凝结在劳动的产品上（或服务上），使之创造出新的价值。因此，可再生的特性既包含了人力资源自身耗费能够得以补充的意义，也包含了人力资源的耗费创造了新价值的意义。



6. 高增值性

人力资源虽是指人们的体力与智力，但在现代社会中，人力资源的智力价值——掌握了知识、技能、经验的人所带来的投资的收益，其收益率远远超过其他形态的资本投资的收益率。美国经济学家西奥多·舒尔茨曾测算出美国 1929 ~ 1957 年间经济增长中人力资源投资的贡献，其比例高达 33%。另据测算，1900 ~ 1995 年挪威对于固定资产投资、劳动力投资、智力投资的额度每增加 1%，相应的社会生产量的增加分别为 0.2%、0.76%、1.8%，高素质人力资源的投资效益是固定资产投资的 9 倍^①。

7. 时效性

人力资源的形成、开发、使用都受到时间的制约。就个体人力资源来说，因为一个人的生命周期是有限的，人力使用的有效期限大约在 16 ~ 65 岁之间最佳期为 30 ~ 50 岁。在从事劳动的不同年龄段（青年、壮年、老年），人的劳动能力也不尽相同。在这段时间内，如果人力资源得不到及时与适当的利用，个体所拥有的人力资源就会随着时间的流逝而降低、甚至丧失作用。这与金融资源与自然资源有所不同。金融资源长期储蓄，其价值变化不大，矿产资源不开发，其流失不大。然而人力资源长期闲置或学非所用，就会造成极大的人力资源浪费。从社会的角度看，在各年龄组人口的数量以及他们之间的联系方面，特别是劳动人口与被抚养人口的比例方面，也存在着时效性问题。因此，我们需要考虑动态条件下人力资源的形成、开发、分配和使用的相对稳定性。人力资源的开发、配置与使用，一定要适时、及时。

8. 开发的主导性。人力资源不同于其他资源之处，是其在一切经济活动中总是处于主导地位。一方面，个人通过自己的努力，大脑得到进一步开发，智力不断提高，认识世界与改造世界的能力不断增强；另一方面，个人可以通过其劳动能力的提高，更加有效地利用机器设备与物质资本。在技术指数、物质指数与资本投入不变的情况下，增加了有效劳动的投入和物质资本的利用。此外，人力资源还可以通过载体人的努力，物化为新工具、新设备与新技术，提高对物质资源与财力资源的开发利用率^②。

（三）人力资源包括数量和质量两个方面

1. 人力资源的数量

^① 颜春杰主编：《新编人力资源开发与管理》，社会科学文献出版社 2004 年版。

^② 徐颂陶、徐理明、迟耀春：《中国人才资源开发全书》，中国人事出版社 1998 年版。