



教育部人才培养模式改革和开放教育试点教材

人力资源管理

萧鸣政 主编

中央广播电视大学出版社

教育部人才培养模式改革和开放教育试点教材

人力资源管理

萧鸣政 主编

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理/萧鸣政主编. -北京:中央广播电视大学出版社, 2001.12
教育部人才培养模式改革和开放教育试点教材

ISBN 7-304-02146-2

I. 人… II. 萧… III. 劳动力资源-资源管理-教材 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2001) 第 093544 号

版权所有, 翻印必究。

教育部人才培养模式改革和
开放教育试点教材
人力资源管理
萧鸣政 主编

出版·发行/中央广播电视大学出版社
经销/新华书店北京发行所
印刷/北京市振宏福利印刷厂
开本/787×1092 1/16 印张/20 字数/458千字

版本/2001年10月第1版 2003年1月第5次印刷
印数/67001~87000

社址/北京市复兴门内大街160号 邮编/100031
电话/66419791 68519502 (本书如有缺页或倒装, 本社负责退换)

书号: ISBN 7-304-02146-2/Z·14
定价: 26.00元

前 言

在任何历史时期的社会生活与经济活动中，人的因素都是至关重要的，没有人，其他的诸如物质因素、财政因素都毫无价值可言；没有人，一切社会活动与经济活动都无法进行。因此人的生活与发展是一切社会经济活动的源泉与归宿。然而对于人在社会经济活动中的作用，长期以来被人们所忽视。在人们的观念中，一直认为土地、空气、水、食物养活了人的生命，是财富激励了人的劳动行为。直到20世纪60年代，人们才意识到人同样也是一种重要的经济资源，以明赛尔·舒尔茨和贝克尔为代表的学者从不同的角度提出了人力资本理论。1986年罗默提出了收益递增的长期经济增长模式，1988年鲁斯卡提出了专业化人力资本积累经济增长模式，这些理论从不同角度论述了人对经济特别是现代社会经济所起的重要作用。此后，人力资源、人力资本的观念才逐渐被人们所接受，人力资源管理的专业活动与学科随之形成。1985年前后，人力资源观念开始传入我国。中共中央十三届七中全会通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展十年规划和“八五”计划的建议》指出：“合理开发利用我国丰富的人力资源，是发展国民经济和保障社会安定的必要条件。”1992年原国家教委在听取了有关专家的意见之后，将人事管理更名为人力资源管理，从此人力资源管理专业在我国高校中正式招生，中国人民大学劳动人事学院成为全国招收第一批人力资源管理专业学生的院系（1985年招收了全国第一批人事管理专业学生）。人力资源管理从此作为一门专业进入了我国大学课堂。随着MBA教育的发展，全国各地高校普遍开设了人力资源管理课程。

然而，人力资源管理成为目前热门专业的根本原因并不在于MBA教育发展的本身，而是在于人力资源管理对中国的经济发展具有特殊的意义。

首先，中国是个人口大国。人口既具有经济性的一面，又具有消耗性的一面，如何提高人口的经济效用性，降低人口的消耗性，化人口负担为人力优势，主要取决于社会、国家、组织如何进行人力资源的开发与管理。

其次，中国即将加入世贸组织，实现与世界经济发展的一体化。在这一过程中，外国企业到中国来投资，带来的只是技术、资金，需要中国支持大量高质量的人力资源，否则外国企业到中国来很难发展；另一方面，中国企业要与外资企业抗衡与

竞争，重要的也是需要有高质量的人力资源及高水平的人力资源管理。

再次，随着高新技术经济的出现与发展，人力资源在社会经济发展中的作用大幅度提高，而物力资源与财力资源的作用相对缩小。土地、矿产等自然资源以及物质资金等逐渐让位于人力资源，因此，物资流的管理与资金流的管理逐渐让位于人力资源的管理。

还有非常重要的一点，是任何一个组织，当其物质与财力保持一定水平不再变化的情况下，向管理要效益，实际上就是向人力资源管理要效益。因为管理的实质就是管人，就是如何发挥人的积极性、主动性及创造性的问题，就是一个在有限的物质资源与财力资源的基础上创造尽可能多的效益的过程。

本书较为系统地介绍了人力资源管理的理论、方法与技术。分为十章，每一章的内容都采用了当前国际上比较通用的形式编写，包括学习目标、内容提示、本章小结、思考与练习及案例分析等。下面我们简要介绍一下本书的结构与内容，以便让读者事先对全书内容有一大致的了解。

第一章主要阐述什么是人力资源，什么是人力资源管理，人力资源与人力资本有什么异同，人力资源有什么特点，人力资源管理具有什么功能，人力资源管理的目标与任务是什么，人力资源管理的过去、现在及将来的发展如何。

第二章主要阐述人力资源管理的理论基础与实践基础。理论基础，主要包括人性理论、人本理论及激励理论。实践基础，主要包括对人力资源管理的政治环境、法律环境、经济环境、社会文化环境的分析，以及人力资源成本核算与规划技术。

第三章主要阐述什么是工作分析，工作分析有哪些方法，工作评价有哪些方法，如何进行定员管理。

第四章主要阐述什么是员工招聘，什么是员工甄选，员工招聘与甄选的操作系统如何进行，员工招聘与甄选有哪些方法与技术。

第五章主要阐述什么是培训，目前企事业组织存在哪些培训形式，每种形式包括哪些培训的内容，培训应按什么程序操作，培训包括哪些基本方法，如何应用学习理论推动学习型组织的发展等。

第六章主要阐述员工考评的概念、类型、功能、作用与方法。与其它同类著作相比，本书对诸如什么是绩效、绩效指标的设计及各种考评方法的操作等，都作了更为详实而系统的介绍，列举了大量实例，具有较强的可操作性与直观的理解性。

第七章主要阐述薪酬管理的作用、形式及其设计，对目前国内外各种薪酬制度形式的特点、优缺点以及如何应用，作了特别的比较与分析，列举了大量的实例，可读性强。

第八章主要阐述我国目前社会保障的基本体系，介绍了养老保险、医疗保险、失业保险及工伤保险等基本内容，阐述了我国劳动安全卫生的基本法律规定和作业条件管理，还阐述了我国社会保障的发展历程与现状。这些内容的时代性与政策性比较强，具有较直接的参考意义。

第九章集中讨论了职业生涯管理、人力资源调配、劳动关系与合同管理三方面的内容。围绕职业生涯管理这一重点内容，阐述了人力资源调配的相关内容，介绍了员工职业发展过程中劳动关系与合同管理的方法和内容。人力资源管理与发展的内容，在本章得到了较好的结合与体现。

最后一章主要阐述人力资源管理系统现代化、信息化的内容，介绍了人力资源管理信息系统设计的思想、方法、原则及其应用等内容。这些内容比较新颖，反映了国内外企事业组织人力资源管理发展的新趋势与要求。

本书编写的基本思想是，立足于当前企事业人力资源管理的现实需要，汲取国内外优秀教材及相关专著的精华，面向未来人力资源管理的发展趋向，最大限度地满足我国人力资源管理课程的教学需要，满足广大人力资源管理实际工作者的操作需要。因此，本书适宜作工商管理类专业、公共管理类专业人力资源管理课程的教材，亦可作企事业组织人力资源管理的培训教材。

本书第一、第三、第四、第六章，由中国人民大学人力资源管理教授、博士生导师萧鸣政编写，其中的小结、练习与思考、案例以及第三章第四节的定员管理，由中国民航管理学院赵颖编写；第六章员工考评，由萧鸣政教授与赵颖合写；第二章由中央广播电视大学财经部人力资源管理课程主持教师王承先编写；第五章、第九章由中国人民大学周文霞副教授编写；第七章由中国社会科学院工业经济研究所副研究员刘湘丽博士编写；第八章和第十章由国务院发展研究中心企业研究所副研究员林泽炎博士编写。全书最后由萧鸣政教授统稿。在审定过程中，中国人力资源开发研究会常务副会长兼秘书长潘金云教授，中国人民大学博士生导师、公共管理学院院长董克用教授，北京大学光华管理学院教授王新超博士，清华大学经济管理学院工商管理系主任、博士生导师赵平教授，教育部远程教育专家、中央广播电视大学任为民教授等专家提出了宝贵意见。赵颖与中国人民大学劳动人事学院研究生曹利华对全书进行了认真通读，华东石油大学范水清讲师为本书的编写查阅了大量资料，中央广播电视大学出版社编辑商恩礼为本书的出版付出了辛勤的劳动，谨此表示特别的感谢！

本书不足与错误之处，恳请批评指正。

萧鸣政

2001.6.16 于中国人民大学

多种学习媒体使用导航

“人力资源管理”是为中央广播电视大学“人才培养模式改革与开放教育试点”项目中工商管理本科专业开设的统设限定选修课，共72学时，4学分。我们根据电大远程开放教育的要求，设计了以下几种学习媒体供学员自主学习之用：第一种是文字教材，40万多字；第二种是音像教材共9学时，其中录像教材6学时，录音教材3学时；第三种是网上辅导4学时，第四种是IP课件6学时。

文字教材分为主教材和学习指导两部分，主教材全面系统阐述了本学科的基本概念、基本原理和基本知识；学习指导给同学们布置了作业练习，并对学习难点、重点进行辅导和答疑，同时还对一些实际案例进行剖析。

音像教材采用录像和录音等形式，讲授了教材的内容体系，并集中对核心内容和国内外人力资源管理的动态及热点问题进行专题讲解，同时对实际案例进行了分析指导，以便同学们进一步深入理解书本知识，并开阔视野，拓宽思路。

其中录音教材，由中国人民大学萧鸣政教授系统讲授了人力资源管理的基本概念和基本原理。

录像教材由中国人民大学萧鸣政教授和国务院发展研究中心林泽炎副研究员主讲，并对教学片中提供的相关案例予以分析，采用实境拍摄、专家点评、学生讨论等形式录制而成的。

网上辅导主要采用E-mail、VBI、BBS等形式。其内容是公布本课程的一些教学安排和解答教材中留给大家的练习题，并及时解答学生提出的本课程的有关知识性疑问等，用网上辅导的形式及时反馈教学信息，弥补其它媒体的不足。

IP课件包含主讲老师对全书的系统讲授，还有重要内容的文字提示与电子教学幻灯片；通过网上交流，真正实现教师和学生之间远程的交互式实时的教与学。

人力资源管理多种学习媒体的内容与学时分配表

章号	章名	学时分配	学习媒体与学习方式					
			文字教材字数(万字)	录像(学时)	录音(学时)	IP课件(学时)	教师辅导(学时)	网上辅导(次数)
一	人力资源管理概述	6	3		0.4	1	1	1
二	人力资源管理基础	8	4	0.5	0.4	1	2	
三	工作分析与评价	8	4	1	0.4	1	1.5	1
四	员工招聘	8	4	1	0.3	1	1.5	
五	员工培训	7	3.5	0.5	0.3	1	1	

续表

章号	章名	学时分配	学习媒体与学习方式					
			文字教材字数(万字)	录像(学时)	录音(学时)	IP 课件(学时)	教师辅导(学时)	网上辅导(次数)
六	员工考核	8	4	1	0.6	1	2	1
七	薪酬管理	7	3.5	0.5	0.2	1	1.5	
八	员工保障管理	7	3.5	0.5	0.2	1	1.5	1
九	职业管理	7	3.5	0.5	0.2	1	1	
十	人力资源信息管理	6	3	0.5			1	
	小结	72	36	6	3	9	14	4

目 录

第一章 人力资源管理概述	(1)
第一节 人力资源	(1)
一、人力资源的概念	(1)
二、人力资源与人力资本	(2)
三、人力资源的特点	(3)
第二节 人力资源管理	(5)
一、人力资源管理的定义	(5)
二、人力资源管理的功能	(7)
三、人力资源管理的目标与任务	(8)
第三节 人力资源管理的历史与发展	(10)
一、历史探源	(10)
二、人力资源管理活动的专业化发展	(11)
三、人力资源管理的发展阶段	(14)
本章小结	(15)
思考与练习	(16)
第二章 人力资源管理基础	(18)
第一节 人力资源管理的基本理论	(18)
一、关于人性的认识	(18)
二、人本管理理论	(22)
三、激励理论	(27)
第二节 人力资源管理环境分析	(34)
一、人力资源管理的环境	(34)
二、政治环境分析	(37)
三、法律环境分析	(38)
四、经济环境分析	(39)
五、社会文化环境分析	(42)
第三节 人力资源成本与投资决策	(44)
一、人力资源成本概述	(44)

二、人力资源成本核算方法	(47)
三、人力资源成本核算程序	(52)
四、人力资源投资收益与决策分析	(54)
第四节 人力资源战略规划	(58)
一、人力资源战略规划概述	(59)
二、供给和需要分析	(60)
三、规划编制与决策实施	(65)
本章小结	(68)
思考与练习	(69)
第三章 工作分析与评价	(73)
第一节 工作分析概述	(73)
一、基本概念与相关术语	(73)
二、类型与流程	(75)
三、作用与意义	(77)
四、工作分析的内容	(78)
第二节 工作分析的方法	(82)
一、基本分析方法	(83)
二、任务分析技术	(86)
三、人员分析技术	(88)
四、方法分析技术	(92)
第三节 工作评价	(94)
一、经验排序法	(95)
二、综合分类法	(96)
三、因素比较法	(96)
四、因素评分法	(97)
五、市场定位法	(100)
第四节 定员管理	(101)
一、定员管理概述	(101)
二、定 额	(101)
三、定 员	(101)
本章小结	(104)
思考与练习	(105)
第四章 员工招聘与甄选	(107)
第一节 员工招聘与甄选概述	(107)

一、招聘的概念与作用	(107)
二、招聘的制约因素	(108)
三、甄选的概述	(109)
第二节 员工招聘与甄选程序	(109)
一、招聘的程序	(109)
二、甄选的程序	(113)
第三节 员工招聘与甄选的方法	(114)
一、招聘的途径	(114)
二、心理测验方法	(115)
三、面试方法	(119)
四、评价中心技术	(123)
五、其它甄选方法	(128)
本章小结	(129)
思考与练习	(130)
第五章 员工培训	(132)
第一节 员工培训概述	(132)
一、培训的概念	(132)
二、培训的内容和种类	(133)
三、学习理论在培训中的运用	(136)
第二节 培训程序	(139)
一、培训需求分析	(139)
二、培训计划制定	(141)
三、培训课程设计	(142)
四、培训效果评估	(145)
第三节 培训的方法	(146)
一、讲授法	(146)
二、案例分析法	(147)
三、角色扮演法	(148)
四、研讨法	(149)
本章小结	(150)
思考与练习	(151)
第六章 员工考评	(153)
第一节 员工考评概述	(153)
一、员工考评概念	(153)

二、员工考评类型	(153)
三、员工考评的功用	(155)
第二节 员工考评标准的设计	(157)
一、员工考评标准概述	(157)
二、指标设计的方法与技术	(164)
三、指标量化方法与技术	(166)
第三节 员工考评方法	(180)
一、印象评判法	(180)
二、相对比较评判法	(181)
三、因素分解综合评判法	(186)
四、常模参照考评法与效标参照考评法	(190)
第四节 员工考评的组织与实施	(193)
一、实施程序	(194)
二、考评执行者	(194)
三、考评的时间	(196)
四、考评的信度和效度	(196)
五、考评后的面谈	(197)
本章小结	(198)
思考与练习	(200)

第七章 薪酬管理

第一节 薪酬管理概述	(202)
一、薪酬的定义	(202)
二、薪酬的功能	(204)
三、薪酬管理的任务	(204)
第二节 薪酬制度的类型	(205)
一、岗位制	(205)
二、技能制	(208)
三、结构制	(210)
四、其他形式	(212)
五、薪酬制度比较	(215)
第三节 薪酬制度的设计	(216)
一、设计的基本原则	(216)
二、设计的程序和方法	(217)
本章小结	(220)
思考与练习	(221)

第八章 员工保障管理	(224)
第一节 员工保障管理概述	(224)
一、保障管理的概念	(224)
二、保障管理体系建设的原则	(225)
三、社会福利	(226)
第二节 劳动安全卫生与作业条件管理	(227)
一、劳动安全卫生概述	(227)
二、劳动安全卫生的基本要求	(229)
三、劳动安全卫生基本制度	(232)
四、劳动安全卫生的组织与管理	(235)
五、员工的职责、权利与义务	(237)
六、女职工与未成年工的特殊保护	(238)
七、工作时间和休息休假的规定	(240)
第三节 养老保险	(243)
一、养老保险制度概述	(243)
二、养老保险制度的基本类型及其特点	(244)
三、企业员工养老保险制度改革的目标	(245)
第四节 医疗保险制度	(245)
一、医疗保险制度概述	(245)
二、医疗保险制度的管理	(246)
第五节 工伤保险制度	(249)
一、工伤保险制度概述	(249)
二、我国工伤保险制度改革的指导原则与目标	(249)
三、因工伤残的认定	(250)
四、工伤保险的待遇给付	(252)
第六节 失业保险制度	(253)
一、失业保险制度概述	(253)
二、失业保险的原则	(254)
三、失业保险基金的管理	(255)
本章小结	(256)
思考与练习	(256)
第九章 职业管理	(258)
第一节 职业生涯管理	(258)
一、职业生涯管理的含义	(258)

二、职业选择理论	(260)
三、职业生涯发展阶段	(265)
四、职业生涯管理中组织的任务	(267)
第二节 人力资源调配	(270)
一、人力资源市场	(270)
二、人力资源的流动	(271)
三、就业指导	(273)
第三节 劳动关系与合同管理	(275)
一、劳动关系	(275)
二、劳动合同	(278)
本章小结	(285)
思考与练习	(286)
第十章 人力资源管理信息系统	(288)
第一节 人力资源管理信息系统概述	(288)
一、必须明确的基本观念	(288)
二、数据平台的概念和作用	(289)
第二节 人力资源管理信息系统的设计要求	(290)
一、体现以人为本, 实现人性化设计	(290)
二、实现数据共享, 追求信息处理高效能	(291)
三、人力资源管理信息系统设计的技术要求	(292)
第三节 人力资源管理信息系统开发的基本方法	(292)
一、DADM 的基本概念与特点	(292)
二、DADM 的实施	(294)
第四节 人力资源管理信息系统的制作技术选择	(296)
第五节 人力资源管理信息系统开发的组织管理	(298)
一、原则	(298)
二、部署	(298)
三、控制	(299)
四、机制	(300)
本章小结	(300)
思考与练习	(300)
主要参考书目	(302)
后 记	(303)

第一章 人力资源管理概述

【学习目标】

1. 正确理解人力资源与人力资源管理的概念；
2. 重点掌握人力资源的特点、人力资源管理的目标及基本任务；
3. 了解人力资源管理的思想及发展历史。

【内容提示】

人力资源管理已成为目前企事业管理的重要内容，列为工商管理与公共管理教育中的核心课程。从理论到实践，从研究到教学，人力资源管理已受到政府、社会与管理界的空前重视。这种形势要求我们认真学习人力资源管理的基本理论与方法。本章主要阐述什么是人力资源、什么是人力资源管理以及人力资源管理具有什么功能，目标、任务、历史发展与未来趋势如何。

第一节 人力资源

目前人力资源的概念已广泛地被企事业管理者所接受，但人们对于什么是人力资源，似乎并不很清楚。有些教科书对此避而不谈，认为是不言而喻的事。其实不然，实践中人们对此各持己见，智者见智，仁者见仁。有人认为，这是一个纯学术的问题。其实这是一个非常重要的认识问题，对人力资源概念的不同理解，将会导致管理者采取不同的管理方式与策略。因此我们有必要对人力资源的概念进行分析。

一、人力资源的概念

关于人力资源的解释，虽然众说纷纭，但概括起来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，把人力看作是人员素质综合发挥的作用力。认为人力资

源是指人的劳动能力与潜力，包括品德、知识、技能、智力、体力、特殊能力、性向潜能等因素的总和。^①

上述关于人力资源的第一种解释，是一种成年人口观。按照这种理解，就国家与地区性的人力资源开发与管理的重点来说，就是扩大人口基数，加强卫生保健，提高人口质量；就企事业单位内部来说，人力资源开发与管理的重点是扩大人员队伍，增加人才储备；我国自解放到1985年前后的人力资源管理，基本上是在这种观点支配下进行的，企事业单位因此养了许多不该养的闲人。上述关于人力资源的第二种解释，是在岗人员观。这种观点较第一种具有更为积极的意义，它已经认识到人口同时具有经济性与消费性的双重性。一个健康的成人，如果不与生产资料相结合，他只具有消费性的一面而不能产生任何经济效益，只具有人口学意义而不具经济学意义。因此，一般人员不是人力。按照这种观点，人力资源管理的重点是扩大生产规模与开辟新的产业，增加就业机会，让每个健康的成年人都有事做。从20世纪60年代知识分子下放农村生产劳动开始，直至90年代初期，我国劳动人事部门一直受着这种在岗人员观的影响，肩负着就业安排的巨大压力。在这种观点影响下的企业生产与经营必然是劳动密集型的，是一种工作效率低下的大锅饭运营模式。关于人力资源的第三种解释，是人员素质观。这种观点把人力资源管理的的基本单位由个体观转变为素质观，由人员观转变为人力观。一个直接与生产资料相结合的在岗人员，很可能出工不出力，出现力不出潜力，出全力不出效益，因此按照这种观点，人力资源的管理是一个系统工程，是对员工的培养、促进、改进与作用发挥的过程。

因此我们认为，所谓人力资源，是指劳动生产过程中，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。

二、人力资源与人力资本

在上述关于人力资源的三种解释中，成年人口观与在岗人员观的人力资源，与人力资本具有明显的区别，两者不会产生什么混淆。然而，素质观的人力资源与人力资本，如果不加区别则有可能混为一谈。要区别人力资源与人力资本，有必要对两个概念作一番比较分析。

“资本”这一词语，语义上有三种解释。一为掌握在资本家手里的生产资料和用来雇佣工人的货币；二为经营工商业的本钱；三比喻为牟取利益的凭借。而“资源”一词的语义解释为生产资料或生活资料的天然来源。由此不难看出，“人力资本”更多地强调人力的经济性、依据性、功用性与利益性。而“人力资源”更多强调地是人力的基础性、物理性与来源性等特点。

对于什么是人力资本，W·舒尔兹认为，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；另一种是后天获得的，

^① 《中国人力资源开发》，1994（6），13~18页。

由个人努力经过学习而形成的。读写能力是任何民族人口的人力资本质量的关键成分。^①因此，我们认为，人力资本是指通过资本投资形成的，凝结于劳动者身上的知识、技能、品性和健康等。与物质资本相比，它具有收益的长期性、不可预测性、存在的无形性以及与拥有者不可分离性等特点。

就内容与形式上看，人力资源与人力资本具有相似之处，但就其内涵与本质上看，两者却具有明显的区别。人力资本是针对经济增值、经济贡献与收益分配来说的，而人力资源是针对经济管理、经济运营来说的。前者是由因溯果，后者是由果溯因。例如，人力资本是劳动者将作为自己拥有的无形资产投入企业经营活动，并以此索取一定的劳动报酬与经济利益，而人力资源是劳动者将作为自己拥有的能力基础而投入劳动生产过程，并以此产生出一定的工作能力，创造出一定的工作成果。也就是说，虽然同是劳动者身上具备的能力，但作为人力资本它是一种经济效益分配的依据，是一种经济投资中的股份，是一种由其它资本投资转化而得到的结果；而作为人力资源，它是一种经济运营中的力量基础，是一种工具或资料，能够带来或创造经济效益，是创造经济价值的源泉。具体地说，人力资源与人力资本存在以下四点区别：

(1) 两者所关注的焦点不同。人力资本关注的是收益问题，人力资源关注的是价值问题；

(2) 两者概念的范围不同。人力资源包括自然性人力资源与资本性人力资源。所谓自然性人力资源，是指未经过任何开发的遗传素质与个体；而资本性人力资源是指经过教育、培训、健康与迁移等投资而形成的人力资源。人力资本是指所投入的物质资本在人身上所凝结的人力资源，是可以投入经济活动并带来新价值的资本性人力资源。人力资本存在于人力资源中；

(3) 两者性质不同。人力资源所反映的是存量问题，而人力资本反映的是流量与存量问题；

(4) 两者研究角度不同。人力资源是将人力作为财富的源泉，是从人的潜能与财富关系来研究人的问题。人力资本则是将人力作为投资对象，作为财富的一部分，是从投入与收益的关系来研究人的问题。

人力资源，除能力外，实际上还包括品性、态度、经验、知识、技能等可以生成岗位工作所需能力的基本成分与素质。人力资源具有个体与群体、组织与社会、国家与国际等等不同的存量形态。

三、人力资源的特点

人力资源在运用过程中，具有以下特点：

^① 见舒尔兹：《人力资源的特殊属性和作用》，载陆红军主编《人力资源发展跨文化学通论》8页、219页，上海：上海百家出版社1991年版。