



21世纪经济与管理应用型本科规划教材
工商管理系列

人力资源管理

Human

Resource Management

Human Resource Management

赵应文 主 编
胡乐炜 副主编



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS



21世纪经济与管理应用型本科规划教材
工商管理系列

人力资源管理

Human
Resource Management

Human Resource Management

赵应文 主 编
汪 成 胡乐炜 副主编



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/赵应文主编. —北京:北京大学出版社,2012.1

(21世纪经济与管理应用型本科规划教材·工商管理系列)

ISBN 978-7-301-19418-8

I. ①人… II. ①赵… 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(2011)第169777号

书 名: 人力资源管理

著作责任者: 赵应文 主编 汪 成 胡乐炜 副主编

责任编辑: 徐 冰 樊 果

标准书号: ISBN 978-7-301-19418-8/F·2857

出版发行: 北京大学出版社

地 址: 北京市海淀区成府路205号 100871

网 址: <http://www.pup.cn>

电 话: 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62752926 出版部 62754962

电子邮箱: em@pup.cn

印 刷 者: 世界知识印刷厂

经 销 者: 新华书店

787毫米×1092毫米 16开本 17印张 397千字

2012年1月第1版 2012年1月第1次印刷

印 数: 0001—3000册

定 价: 35.00元

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书部分或全部内容。

版权所有,侵权必究

举报电话:010-62752024 电子邮箱:fd@pup.pku.edu.cn

丛书出版前言

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》指出,目前我国高等教育还不能完全适应国家经济社会发展的要求,学生适应社会和就业创业能力不强,创新型、实用型、复合型人才紧缺。所以,在此背景下,北京大学出版社响应教育部号召,在整合和优化课程、推进课程精品化与网络化的基础上,积极构建与实践接轨、与研究生教育接轨、与国际接轨的本科教材体系,特策划出版《21世纪经济与管理应用型本科规划教材》。

《21世纪经济与管理应用型本科规划教材》注重系统性与综合性,注重加强学生分析能力、人文素养及应用性技能的培养。本系列包含三类课程教材:通识课程教材,如《大学生创业指导》等,着重于提高学生的全面素质;基础课程教材,如《经济学原理》《管理学基础》等,着重于培养学生建立宽厚的学科知识基础;专业课程教材,如《组织行为学》《市场营销学》等,着重于培养学生扎实的学科专业知识以及动手能力和创新意识。

本系列教材在编写中注重增加相关内容以支持教师在课堂中使用先进的教学手段和多元化的教学方法,如用课堂讨论资料帮助教师进行启发式教学,增加案例及相关资料引发学生的学习兴趣等;并坚持用精品课程建设的标准来要求各门课程教材的编写,力求配套多元的教辅资料,如电子课件、习题答案和案例分析要点等。

为使本系列教材具有持续的生命力,我们每隔三年左右会对教材进行一次修订。我们欢迎所有使用本系列教材的师生给我们提出宝贵的意见和建议(我们的电子邮箱是 em@pup.cn),您的关注就是我们不断进取的动力。

在此,感谢所有参与编写和为我们出谋划策提供帮助的专家学者,以及广大使用本系列教材的师生,希望本系列教材能够为我国高等院校经管专业的教育贡献绵薄之力。

北京大学出版社
经济与管理图书事业部
2012年1月

目 录

Contents

◆ 第1章 走进人力资源管理学 / 1

- 第一节 人力资源与人力资本 / 3
- 第二节 人力资源管理 / 11
- 第三节 人力资源管理实践和理论 / 16
- 第四节 人力资源管理学 / 26

◆ 第2章 规划——人力资源管理起点 / 33

- 第一节 什么是人力资源规划 / 34
- 第二节 人力资源规划的制订 / 41
- 第三节 人力资源预测 / 49
- 第四节 人力资源预测技术 / 53

◆ 第3章 职务管理——人力资源管理的基础 / 62

- 第一节 职务分析 / 63
- 第二节 职务设计 / 76
- 第三节 职位分类 / 82

◆ 第4章 劳动管理——人力资源管理的第一线 / 90

- 第一节 劳动定员 / 91
- 第二节 劳动定额 / 97
- 第三节 劳动组织 / 104

◆ 第5章 招聘——人力资源管理的人口 / 113

- 第一节 人员招聘的界定 / 114

- 第二节 招聘的基本程序 / 118
- 第三节 招聘的渠道和方式 / 124
- 第四节 招聘测试方法 / 131

◆ 第6章 培训与职业生涯管理 —— 人力资源管理的支撑 / 141

- 第一节 员工培训 / 142
- 第二节 员工职业生涯设计与管理 / 156

◆ 第7章 绩效评估 —— 人力资源管理的指挥棒 / 168

- 第一节 绩效考评 / 169
- 第二节 绩效考评的程序 / 175
- 第三节 绩效考评的方法 / 178
- 第四节 绩效考评实务 / 186

◆ 第8章 激励与薪酬 —— 人力资源管理的导向 / 194

- 第一节 激励 / 195
- 第二节 什么是薪酬 / 201
- 第三节 薪酬管理 / 207
- 第四节 薪酬设计 / 215

◆ 第9章 劳动关系 —— 人力资源管理的核心 / 226

- 第一节 劳动关系的发展 / 227
- 第二节 劳动关系的界定 / 230
- 第三节 劳动合同 / 231
- 第四节 劳动争议处理 / 235

◆ 第10章 人力资源保障 —— 人力资源管理的保护网 / 244

- 第一节 社会保障和社会保险 / 245
- 第二节 劳动保护和安全生产 / 253

参考文献 / 263

后记 / 264

第1章

走进人力资源管理学

当今世界,经济全球化深入发展,科技进步日新月异,国际竞争日趋激烈,知识越来越成为提高综合国力和国际竞争力的决定性因素,人才资源越来越成为推动经济社会发展的战略性资源。

——胡锦涛

预期目标

通过本章的学习,可以掌握以下知识与技能:

- 人才资源、人力资本的概念、特点
- 人力资源管理含义、职能、管理体系
- 人力资源管理学的特征及研究内容
- 人力资源管理实践和理论发展阶段、各阶段的主要理论观点、人力资源管理发展新特点和趋势

福特汽车公司用人经验

福特汽车公司世人皆知,但其发展也曾几经沉浮,其兴衰与是否起用人才直接相关。

老亨利·福特从1899年起两次创办汽车公司,都因缺乏专业知识而失败。1903年他再次创业,选用能人,请来汽车工业专家库兹恩斯担任总经理。

库兹恩斯上任之后,运用科学的管理手段,调查市场,建立销售网,苦心经营,建成世界上第一条汽车装配流水线。这使生产率提高了十几倍,每辆“T”型车的售价从780美

元降到 290 美元,进入福特公司繁荣发展的阶段,并一跃成为世界上最大的汽车制造企业,福特也由此获得汽车大王的称号。但是后来老亨利·福特被一时的成功冲昏了头脑,不再保持任人唯贤的作风,而是主观武断,实行家长式管理。

1915 年,老福特辞退了曾立下汗马功劳的库兹恩斯及一大批有才能的人,甚至于在 1921 年一天之内赶走了 30 名经理。

老福特的独断专行和相对落后的经营管理方法,使福特公司经营状况很快陷入困境,世界第一的位置很快被广招人才、管理先进的通用汽车公司所取代。1945 年福特公司每月亏损高达 900 万美元,濒临破产。同年 9 月,老福特下台,让位于他的孙子小亨利·福特。

小福特接管公司后,吸取老福特失败的教训,招贤纳士,重整旗鼓,聘用通用汽车公司的副总裁布里奇全面主持公司业务,布里奇又带来通用公司的克鲁索,并破格聘用包括后来担任美国国防部长的麦克纳马拉在内的十几位有才能的年轻人。新的领导群体经营有术,管理有方,当年就扭亏为盈,又经过数年努力奋斗,终于使福特公司复现往日的繁荣,坐上了美国汽车制造业的第二把交椅。

富于戏剧性的是小福特后来也重蹈祖父的覆辙,独断专行,以主人自居,容不得外族能人来动摇自己的统治地位,先后辞去布里奇、艾柯卡等人。历尽艰辛换来的福特公司的振兴没有保持多久,公司地位一跌再跌,业务经营每况愈下,最终小福特不得不辞去董事长的职务。

1998 年 9 月比尔·福特当选为福特公司董事长,2001 年 44 岁的比尔·福特亲任 CEO。2006 年他邀请曾在波音公司当过 CEO 的艾伦·穆拉利出任福特汽车总裁兼首席执行官,拱手交出福特汽车公司管理权。

穆拉利新官上任,放了三把火。一是大刀阔斧地对福特汽车进行结构重组,全面瘦身。福特汽车关闭了 17 家位于北美的工厂,裁掉了 4 万多个工作岗位,削减了 50 多亿美元的开支。二是坚决卖掉不挣钱的品种。金融危机爆发前,福特汽车以 23 亿美元的价钱把全资子公司捷豹和路虎,连同品牌一起卖给印度的塔塔集团。三是以全部资产作抵押,向银行贷款三百亿美元。正是这三百亿美元,成为福特汽车的救命稻草,度过了最危急的时刻。

福特的用人经验昭示了一条真理:人力资源是首要资源。

资料来源:《什么是来自世界 500 强企业的人才价值观》,计世网,2008 年 7 月 26 日;《福特汽车最终躲过一劫》,腾讯汽车,2009 年 8 月 3 日。

世界发展史表明,不同国家经济增长率的差异,并非主要由物质资源、物质资本等差异引起。一个国家经济实力乃至综合国力的强弱,往往与其人力资源的管理状况密切相关。

随着高新技术的日益发展,全球信息化、网络化、知识化的不断普及,人类社会正行进在继工业文明之后的又一崭新阶段——知识经济时代之中。知识经济作为一种新的经济形态,它以知识的生产和人的智力的充分发挥为支撑,以信息化和网络化为基础,通过社会组织持续、全面地创新,最合理、有效地利用资源,促进科技、经济、社会的和谐统一,实现可持

续发展。这已经是人类发展不可逆转的主流。而社会组织中技术创新能力等诸项能力的状况与增强取决于人力资源的现状 & 开发、利用状况。全球有识之士纷纷指出:知识经济的核心是人力资源和知识资本。

现代管理实践表明,对人的管理是现代管理的核心。现代管理的基本目的在于通过高效的管理方法来提高经济效益。其中的核心问题是如何根据人的行为和心理规律,提高对行为的预测和控制的自觉性,处理好人际关系,以充分发挥人的积极性、主动性和自觉性。现代管理学的人本原理认为,不管是管理对象、管理过程还是财物、技术、信息和时间,都需要人力资源去组织和推动,管理过程中的决策、计划、组织、领导、控制等环节,也是靠人去实现的。如果缺乏人力资源去正确、合理地运筹,它们就不能发挥应有的作用,可见,现代管理中各种要素的作用虽不相同,但是不可质疑的是:人力资源是起主导作用的第一要素,是唯一的具有能动性的要素。现代管理应以人的管理为核心。

同时,随着全球经济一体化时代的到来,竞争程度空前加剧。那些占据人力资源优势的国家、地区和企业,将是竞争中的胜者。经济竞争说到底人才的竞争,是人力资源综合素质的竞争。在这种大趋势下,传统的人事管理已不适应时代发展的需要,人力资源管理对社会组织越来越重要,人力资源管理开始提上了日程。

现代管理大师彼得·德鲁克曾说:“企业只有一项真正的资源——人。”IBM 公司总裁华生宣称:“你可以撤走我的机器,烧毁我的厂房,但只要留下我的员工,我就可以有再生的机会。”由此可见,人力资源对社会组织具有关键意义,它是社会组织发展的动力源泉,是社会组织可持续发展的根本保障。人力资源管理是社会组织管理的重中之重。

第一节 人力资源与人力资本

要进行人力资源管理,就得先对人力资源有一个较为准确的认识。人力资源是人力资源开发与管理的研究对象和基本概念。而要了解人力资源的概念,就要先了解资源。

一、资源

1. 资源及类型

资源是某种可以加以利用,给予人们提供资助或满足人们需要的东西。

从某种意义上讲,资源是一个经济概念。它是用来进行价值增值的财富。资源的独特之处,就在于其具有价值增值性,即资源利用者通过把有各种资源投入活动过程之中,可以获得更大的价值。

资源的涵盖面极其广泛。从不同的角度、按照不同的标准,可将资源分为无形资源和有形资源,现实资源和潜在资源,自然资源和人力资源,等等。

2. 人类和资源

自人类社会产生以来,人类便在不断地创造和积累财富。社会财富的来源包括两类:一是自然界的自然资源,二是人类自身的知识和体力,即人力资源。

(1) 人类最早认识和重视的资源是自然资源

自然资源是自然界蕴藏的土地、水、海洋、矿产、能源、森林、草地、物种和气候等方面的

资源。有些自然资源已被人类开发、利用,成为社会物质财富的源泉,还有些尚未被人们认识、发现、利用和改造,是潜在的资源。人类运用生产工具作用于劳动对象,生产出满足人类需要的使用价值,形成了社会财富。其中生产工具是人类器官的延长和放大,劳动对象是经过人类改造过的自然物质,即人化了的自然。两者都打上人力资源活动的印记,但人类早期科学技术水平还比较低,人类智慧转移到物质产品上的附加值尚未优胜于自然资源在劳动产品中的价值,因此在相当长的时期里人们并未充分认识自身人力资源的价值。在当时人们看来,一个物质产品有无使用价值或其价值的大小,主要取决于构造该产品的自然资源而非人力的知识和智慧。比如,在原始社会初期,人们以采集现成天然产物为主,这样就把自然资源当做人类物质生活和社会财富的唯一源泉。随后畜牧业和农业逐渐发展起来,这证明了人类智慧可以改变自然界某些物种的形态、性质和用途,但畜牧业和农业的对象和产品仍然是社会财富的主要内容和重要来源,而不是人的知识和技术。

(2) 人力资源逐渐成为首要资源

工业革命开始了人类的文明时代,科学技术有了长足的进步,机械化、电气化逐渐代替了手工工具和手工操作,社会财富空前增加,在这其中人力资源的作用开始凸现,但这时社会财富的主要源泉仍是自然资源和有形资本。经济增长的基本因素是自然资源、劳动力和资本。在这一时期不管资金密集型还是劳动力密集型的经济都以开发、利用和消耗自然资源为主要特征,经济发展主要取决于对自然资源的占有和配置,如机器制造业、汽车制造业、冶炼业等传统产业都是依靠自然资源的大量消耗而发展起来。

自 20 世纪 70 年代以来,随着现代科学技术和生产力的高度发展,知识和技术逐渐成为第一生产力,人类智慧转移到或附加在物质产品上的附加值越来越多,人们用以满足自身需要的使用价值越来越多地集中于人类自身的智慧而不是产品包含的由自然资源带来的物质内容。同时,在创造社会财富方面,虽然自然资源始终还是重要的资源,但如何合理开发利用自然资源,为社会财富的创造提供良好的可持续的物质基础,还需要人力资源主导。当今人们深深地认识到:人力资源是创造社会财富的主要的、第一位的资源。

二、什么是人力资源

1. 人力资源的内涵

1954 年彼得·德鲁克在《管理的实践》一书中提出“人力资源”一词。德鲁克认为,人力资源与其他所有资源的区别在于它是人;人力资源拥有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;人力资源只能自我利用,人对自己是否工作绝对拥有完全的自主权。

在人力资源这一概念产生以后,对其含义的争论从未停止过,国内学者有关人力资源的定义不下十余种,概括起来可以分为以下六类:① 人力资源是指一个国家或地区有劳动能力的人口的总和。② 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。③ 人力资源是指具有智力劳动能力和体力劳动能力的人的总和。④ 人力资源是指包含在人体内的一种生产能力。⑤ 人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的具有智力劳动能力和体力劳动能力的人们的总和。⑥ 人力资源是指一切具有为社会创造物质文化财富、为社会提供劳务和服务的人。

综上,我们认为人力资源也可以称作劳动力资源、劳动资源、人类资源。从本质上看,人力资源是一个集合概念,人力资源是人所拥有的劳动能力,是存在于人体中的经济资源。人力资源是一种最活跃、最宝贵的资源,它既是一种天然资源,又是一种可再生资源。人力资源有两种存在形式,即现实的人力资源和潜在的人力资源。同时,我们可从质量和数量两个角度来认识人力资源。

概念*要点

人力资源是人所拥有的劳动能力,是存在于人体中的经济资源。

在现实管理中,对于人力资源的含义可以从两个方面来理解:

一是狭义的解释,人力资源就是劳动力资源,是指一个国家或地区在一定时期内符合就业年龄并具有劳动能力的人口总和。

二是广义的解释,人力资源是指在一个国家或地区之中,处于劳动年龄、未到劳动年龄和超过劳动年龄而具有劳动能力的人口总和,也即一个国家或地区的总人口中减去丧失劳动能力的人口后剩余的人口。人力资源就是指那些有正常智力,能够从事生产活动的体力或脑力劳动者。

无论是何种解释,人力资源均以人口为基础,以劳动能力表现出来。从具体表现形态来看,人力资源是与自然资源相对应的、以人的生命机体为载体的社会资源,它包括在一定领域内人口所拥有的劳动能力。

2. 人力资源与人口

所谓人口,是居住在一定地区内或一个单位内的人口的总和。人口的基本形态是一个个具体的活的人。人作为具体的活的生命有机体,除极少数由于各种原因丧失劳动能力的人口之外,绝大多数人口都具有劳动能力。

一定数量和质量的人口是人力资源得以形成的自然基础。有了一定数量和质量的人口才会有有一定数量和质量的人力资源。人口数量的多少,人口质量的高低,人口增长速度的快慢,人口地域分布是否均衡,人口结构是否合理等都直接影响人力资源的总量、质量以及开发、配置、使用和管理。比如,一个地区人口稀少而另一个地区人口众多,那么这两个地区的人力资源就存在量的悬殊。再如一个地区人口受教育程度高而另一个地区人口受教育程度低,则这两个地区的人力资源会存在质的区别。

从本质上讲,人力资源是具有劳动能力的人口的总和。所谓劳动能力即劳动力,是存在于活的人体中的体力和脑力的总和。体力是指在一定身体素质基础上的负荷力、灵敏度、耐力等;脑力又称智力、知识力、精神力,是人们掌握和运用知识的能力,如观察力、记忆力、思维能力、想象力以及操作能力等。体力是个体发育到一定生理阶段就具有的能力,是自然力,脑力则是后天学习获得的,称知识力或智力。体力反映人力资源的自然性,脑力反映人力资源的社会性,两者的结合就构成人力资源的现实劳动能力。

但是,人口和人力资源又是有区别的。首先,不是所有人口都是人力资源,只有具有劳动能力的人口才可能是人力资源。第二,人的体力和智力各有区别,因此他们各自所拥有的

人力资源就不尽相同,即使同一个人,在不同阶段、不同环境中所拥有的人力资源也有很大区别。

同时,在作为人力资源总量的人口,还有如下不同的情况:第一,从劳动年龄看,有未达到劳动年龄的16岁以下的青少年,有处于劳动年龄之中的青壮年(男性劳动者从16到60岁,女性从16到55岁),还有超过劳动年龄的老年(男性60岁,女性55岁以上)。第二,从就业情况看,有在业人口、待业人口、失业人口、尚未到社会求职的学校学生、服兵役的士兵,家庭闲居人员和其他人员。第三,从人力资源的实现程度来看,未达到劳动年龄、符合劳动年龄和超过劳动年龄的这三部分的在业人口,是现实人力资源的主体;待业人口、失业人口和家庭闲居人口,是现实人力资源的闲置状态;未到社会就业或离职就读的学生、服兵役的士兵是潜在的人力资源。

这样,以人口形式表现出来的人力资源大致包括:第一,适龄就业人口,即符合劳动年龄的社会劳动人口。第二,未成年就业人口,即未到劳动年龄、但已从事社会劳动的人口。第三,老年就业人口,即超过劳动年龄、仍从事社会劳动的人口。第四,待业人口,即处于劳动年龄、具有劳动能力、等待或要求从事社会劳动的人口。第五,失业人口,处于劳动年龄、具有劳动能力、失去社会劳动岗位的人口。第六,求学人口,即处于劳动年龄、正在国民教育系统就读的人口。第七,服役人口,即处于劳动年龄、正在军队服役的人口。第八,家务劳动人口,即处于劳动年龄、不领取劳动报酬而从事家务劳动的人口。第九,处于劳动年龄、具有劳动能力的其他人口。

一般地说,在人口总体中,除了丧失劳动能力的极少数人外,所有的人都拥有人力资源。一个国家或地区的人口总量大体上相当于该国或该地区的人力资源总量。

三、人力资源的特点

人力资源管理的新观念是将“人”看做一种“资源”,是与物质资源和信息资源相对应的三大资源之一。但是人力资源是一种特殊的资源,与物质资源和信息资源相比较,人力资源具有以下特点:

第一,独特性,即人力资源是一种特殊的资源,存在于人本身,是人的体力与智力结合在一起,具有不可剥夺性。而物质资源是可以被剥夺的资源。人本身通过学习和实践而获得的知识、经验、技能,是人力资源的具体体现,是别人剥夺不了的。人的体力也是在人成长和锻炼中获得的,也是别人剥夺不了的。这是人力资源区别于一切自然资源的一个根本特征。

第二,能动性,即人力资源是一种活的资源,是一种积极能动的资源。而物质资源是“死”的资源,物质资源只有通过人力资源的加工和创造才会产生价值。人在各种活动中都有着自觉目的性,以有效地对自身活动作出抉择,调节自身与外部的关系;如人力资源在活动过程中具有可激励性,通过对人的工作能力的提高和对工作动机的激励来提高工作效率。同时人在各种活动中还处于主体地位,支配着其他资源,包括可以创造、使用和改造工具。而且人力资源还有不断开发的潜能。这种能动性是人力资源区别于自然资源的一个重要特征。因此,人力资源是创造利润的主要来源,特别是在高新技术等行业,人力资源的创新能力是企业利润的源泉。

第三,可变性,即人力资源是一种可变动的资源。在工作过程中,人的劳动能力不是固

定不变的,而且,每一个人实际表现出来的工作能力往往只是其全部工作能力的一部分。这就是说,人的相当一部分工作能力是潜在的,使用组织可以通过恰当的方法和措施,如提高员工技能和责任感,进行培训开发。随着人的知识的逐渐丰富、技术的不断改善、经验的积累增加、态度的正确塑造,既可以提高人力资源自身的价值,又可以提高组织使用人力资源的效益。人力资源的这种可变性使得人力资源必然具有开发性、塑造性和再生性。

第四,开发性,即人力资源具有开发性,并且这种开发具有连续的特性。在人的活动过程中,人一方面有着自身的消耗,但更重要的一面是人在劳动中通过自身行为的合理化,使自己的劳动能力得到补偿、更新和发展,其他资源则没有这种特点。人力资源开发过程还具有持续性,就是说人力资源是可以不断开发的资源,它不像自然资源那样,通过多次开发以至形成最终产品之后,就不能再继续开发下去了。这种人力资源开发的持续性说明,不仅人力资源的使用过程是开发的过程,而且人力资源培训、积累、提高、创造的过程也是开发的过程。人力资源是一种可以多次开发的资源。对于一个具体的人来讲,直到他的生命终结之前,或者说到他的职业生涯结束之前,都是一直可以持续开发的资源。正因为人力资源是可以无限开发的资源,所以可以说人的创造力是无限的。在现实管理中,通过对人力资源的有效管理和开发可以极大地提高工作效率,从而达成社会组织的目标。

第五,时代性,或称为社会性,即人力资源的生成、使用和管理等都受到社会历史条件的限制。人是社会性的群体,离开社会群体而完全孤立的个体的人是不可能存在的。作为人力资源的人的劳动能力,是在劳动过程中得以形成和提高的能力。而劳动,就是人们结成一定社会关系从事改造自然的活动和过程,是社会的实践活动。组成人力资源的人都是在一定历史条件下、社会环境和社会实践中劳动的,而不同时期社会经济发展的总体水平决定着人力资源的整体素质与水平。因此,人力资源是具有时代性、社会性的。

第六,时效性,即人力资源在使用过程中有着时效的制约。在实际活动中,人力资源必须在一定时间内开发和使用,超越一定的时段,就会荒废和退化。而其他有些自然资源可以长期储存,如矿产资源等,其品质一般不会随着时间的推移而下降。人力资源与物力资源存在这样的不同,是因为人从事工作的自然时间是有限的,而且人在每个时期如青年、中年、老年时期的工作能力都会有所不同。人生是有限的,劳动能力也是可以衰减的,智力、知识和技能也会发生变化。例如,在人生命过程的不同阶段,有着不同的生理和心理特点,对于人力资源的生成和发挥作用也各有不同的最佳期。一般地讲青少年时期是人力资源开发的最佳时期,而青壮年期则是人力资源发挥效用的最佳时期,也可说是人力资源时效性的峰值。这时如果人力资源不使用,不开发,就会失去其固有的作用与能力。

第七,生物性,即组成人力资源的人具有一定的生理特性。人力资源是以人体为载体的,是有生命地活的资源,因此在使用和管理中,应充分考虑到其生物性特点。一是要考虑人力资源的生物发展规律,如人的工作时间长短、劳动强度的大小、工作环境的好坏等对其的影响。二是要考虑人力资源的再生产规律,即人口的再生产和劳动力个体的更新、恢复等方面规律,如劳动者工资必须考虑赡养人口因素、劳动者的休息时间安排、劳动者的培养等问题。

由于以上特点也决定了人力资源是一种主体性资源或能动性资源,是一种资本性资源、高增值性资源和再生性资源,是一种战略性资源。社会组织若想在某个领域或某个行业中

占领制高点并谋求长期发展,就必须有大量的优秀人力资源为其服务。

四、人力资本

人力是生产力的一大要素。人力与物力结合进行生产,推动着人类社会的发展。在实际生产中,对人力不断投资会使生产力相应提高。因此,把人力视为通过投资便可提高其生产能力的资本,就产生了人力资本的概念。

1. 什么是人力资本

自1960年美国经济学家西奥多·舒尔茨在美国经济学年会上发表的演说中首次提出并解释“人力资本”以来,这一概念得到了广泛的应用,但理论界至今尚未对这一概念的内涵和外延达成一致,主要存在以下看法:

(1) 按照舒尔茨的观点,人力资本是相对于物化资本而言,是体现在人身上的、可以用来增加未来收入的一种资本,是指人类自身在经济活动中获得收益并不断增值的能力。它包括人的知识、技能、经验和健康等。

(2) 人力资本是凝结在人体内的能够在有形商品和无形商品、服务的生产过程中转移和增加价值的人的劳动能力。人力资本分为一般人力资本和特殊人力资本。

(3) 人力资本不同于人力资源,强调对经济增长贡献重大的人力因素——重点是知识、技术、信息、事业心和创新精神等一切具有“乘数效应”的经济资源的总称。人力资本不同于与简单、重复、体力劳动相联系的基本劳动力资本,而是超越基本劳动力资本,并与复杂、高级、脑力劳动相联系的高层次劳动力概念。

(4) 人力资产与非人力资产结合创造剩余,就转化为人力资本。

从以上各种观点和看法可见,人力资本的实质就是知识资本,知识资本的重要性使人力资本变得重要。人力资本通过投资而形成。

当前西方经济学界一般认为,凡是用于生产、扩大生产能力以及提高生产效率的物质均称之为资本。它不仅包括设备、厂房,而且包括知识、技能。前者为物质资本,后者为人力资本。因此可以这样定义,人力资本是体现在人力资源身上的,以人力资源的数量和质量表示的一种非物质资本。

可以从以下方面把握人力资本的含义:第一,人力资本是活的资本,它凝结于劳动者身体内,表现为人的体力、智力、知识和技能,其中真正反映人力资本实质的是劳动者的智力、知识和技能。第二,人力资本由一定的费用投资转化而来,没有费用的投入就不会获得。这种投资在货币形态上可以表现为保健支出、教育支出、迁移费用支出等。简单地说,任何人的能力都不可能完全靠先天获得,要形成、培育能力就必须接受教育,必须投入时间、财富。第三,劳动者拥有的人力资本价值,可以通过生产劳动转移交换,并实现价值的增值。

人力资本是一切资本中最重要、最宝贵而且最具能动性的资本。发达国家经济增长的事实说明,人力资本比物力资本更能有效地推动经济发展。根据舒尔茨的测定,在第二次世界大战以后美国农业生产中有80%是源自教育以及与教育密切相关的科学技术的作用。从其他发达国家发展历程看,也同样出现了类似现象。

随着社会经济的发展,人力资本在经营管理活动中显示出越来越重要的作用,如企业管理人员的地位上升就是一个证明。随着生产经营的复杂化,经营管理工作也日益专门化,传统的

经验式管理已经难以发挥作用了。企业所有者把经营管理权转移到专业管理者手中以获取更高收益,这些管理者以其管理技能对经营效益的提高发挥着越来越重要的作用,从而也获得越来越高的报酬。这些报酬中的很大一部分,是经营管理人员作为工薪劳动者对于经营利润的分享。由于这种利润分享不是来自其对于企业的物质资本投入,而是来自其对于自身所拥有的管理能力的使用,而这种管理能力的形成、作为管理者智力与体力的开发结果,又需要相应的费用,因而可以把管理者的管理技能看成是进入企业经营活动中的人力资本。目前,在现代企业中,对于人力资源的重视,已经越来越被普遍认同,重视的对象已经由经营管理人才和技术人才扩展到骨干员工以及所有企业成员。因此,在企业生产中,资本的范围不再局限于生产资料,已经扩展到了人力资源,成为物质资本与人力资本的综合与统一。

2. 人力资本的特点

由于人力资源本身的特殊性,人力资本作为一种特殊的资本,具有不同于一般物质资本的特点。

第一,独占性。物质资本的产权可以变更,人力资本则不同,即使某组织拥有和占有人力资本,也不是通过物权实现的,而是通过特殊的交易实现的。人力资本最终只能属于劳动者本身,其他人不能拥有。这是因为人力资本的使用价值是人的体力、智力、经验、技能等,这些使用价值受到人的自觉能动性的支配,别人无法取代。因此,人力资本的所有权最终只能属于劳动者本人,它们的形成、积累、配置、流动及开发的主动权,最终只能掌握在它的物质载体即劳动者手中。

第二,可变性。物质资源的价格一般说来是固定的,它们决定于社会必要劳动时间,并受客观供求关系影响。而人的劳动能力,除受社会必要劳动时间和客观供求关系影响外,还受到人的主观状态的影响。人的主观状态是经常变化的,与人的状态变化相适应,人力资本的价值也具有可变性。这种可变性的特点,在于它可能不直接取决于外部条件和物质基础,而取决于劳动者个人的内部原因。比如,同一个人,有无积极性、创造性,产生的价值便可能大不相同。对具有不同意愿和素质的人进行相同的人力投资,可能产生不同的人力资本。

人力资本形成之后存在着可变性。这主要表现在以下两个方面:一是人是人力资本的载体,人的思想、情绪的易变性导致人力资本的可变性。二是人力资本的重要组成部分是知识和能力,知识的老化和能力的退化将减少人力资本量,知识和能力的增加将增加人力资本量。物质资本形成后,除了物理性能和化学性能因为时间原因发生变化而丧失作用之外,不会有其他变化。而人力资本的可变性将极大地影响人力资本发挥作用的效率。

第三,专用性。人力资本与物质资本相比,还具有专用性的特征。人力资本的使用价值是劳动能力,而劳动能力具有不断专门化的趋向。社会分工越发展,生产力水平越高,对劳动能力的要求就越精细,人力资本的专用性越不断强化。所以,当人力资本所有者将自己的劳动能力与某一特定的工作职务相结合,并按职务要求发展自己的技能时,即劳动者按某一组织的要求塑造劳动技能时,实际上是让该组织按一定标准改造自己,使自己形成与该组织相应的人格特征,而这种特征一旦形成,往往是不可逆的。人力资本的所有者在进出不同组织或不同部门时,要考虑自己对不同领域的特殊适应性。人力资本的专用性,反映了社会分工对人力资本所有者择业的客观制约。

3. 人力资源与人力资本的主要差异

通过对以上人力资源与人力资本的内涵分析、人力资源与人力资本的特性比较,可以总结出人力资源与人力资本主要具有以下差异:

第一,概念的内涵不同。人力资源是人所拥有的劳动能力、是存在于人体中的经济资源,是可以开发和使用的,从静态的角度看,是不存在增值问题的。而人力资本通过投资而形成的,从动态的角度看,可以通过生产劳动转移交换,实现价值的增值。

第二,概念的外延不同。人力资源包括自然形成的初级人力、经过各种层次培训的人力资源。而人力资本仅包括在教育投资基础上形成的具有一定知识和能力、从事复杂劳动的人力资源。从这个意义上讲,人力资本对应的是人力资源中的人才部分。

第三,强调的重点不同。人力资源可从质量和数量两个角度来认识,但是在管理中是以强调数量为基础的。人力资本的管理则是以强调质量为基础的,以追求人力资源的素质为前提的。

第四,作用不同。人力资源管理是以人事相宜为基本目标,因此往往是在增加人力数量的基础上满足生产和物力的需要。而人力资本的管理则可以在不增加人力数量的基础上满足生产和物力的需要。

从人力资源与人力资本的差别中可见:人力资本是在知识经济社会中应对复杂多变环境的关键资源,是构建核心竞争力以获取竞争优势的基石,是培育核心竞争力的关键。从人力资源向人力资本的转化是培育核心竞争力的必由之路,关键在于如何促成这种转化。

因此,管理者应该围绕战略目标,系统地看待人力资源管理和开发,要认识到人力资源的投入不仅仅是花费,更是一项投资。这种投入是有产出的,能不断产生出远远超过成本的回报。同时,要注重教育和培训。如果不经过培训,人力资源更多的是成本而不是资本,只有经过培训人力资源才可能变成资本。培训作为现代管理的重要内容和手段,已经越来越为各级管理者所重视。通过培训,可以改变员工的工作态度,增长知识,提高技能,激发他们的创造力和潜能,提高生产运作效率和销售业绩等;可以增强员工自身的素质和能力,让员工体会到社会组织对他们的重视。培训越充分和及时,对员工就越具有吸引力,越能发挥人力资源的高增值性,从而在生产劳动中创造更多效益。

4. 人力资本的投资

人力资本的投资也叫人力投资,是指为提高劳动者的素质、健康,在教育、培训等方面所进行的资金、实物和劳务的投入。

一个社会的人力投资状况,对经济社会发展具有重要意义。第一,人力资本的形成和积累,体现着社会中科技人员、企业家和经理阶层、熟练工人队伍的壮大,从而推动着产业结构不断更新,使经济社会充满活力。第二,人力资本的增长会使物质资本生产率提高,并使资本投入具有投资收益递增的特性。第三,人力资本的发展有助于提高全社会人群的整体素质。

而社会组织进行人力投资的意义在于,通过人力资源的投入,改善人力资源的数量与质量,从而有效地提高企业经济效益。一般说来,企业人力投资具有如下特征:第一,功利性。企业的人力投资,必须能够为企业带来现实的利益,即收益必须大于投入。这是衡量企业人

力投资是否成功的基本标准。第二,激励性。企业人力投资是一种管理手段,不仅可以提高员工的技能和素质,而且可以提高员工对企业的忠诚度和主动性。

社会组织人力投资的内容主要有:第一,员工招聘投资。如企业对于所需员工进行招聘甄选时的投资。招聘是社会组织取得人力资源的必经途径,须支付必要的费用。第二,员工培训投资。员工培训是社会组织为提高在职人员的素质与技能所进行的教育活动,目的是满足社会组织经营要求,既包括对一般员工的培训,也包括对特殊人才的培训。第三,员工配置投资。指对社会组织的组织形式进行调整,对工作人员进行调配,以促进人员合理流动的投资。第四,员工福利及保障投资。这指社会组织为提高员工工作生活质量和长远利益而进行的投资。这种投资一部分是国家规定的,一部分是社会组织为了增强凝聚力和人才吸引力而自主设计安排的。第五,人力资源信息系统投资。这是社会组织为掌握人力资源状况,建立和管理相应信息系统而进行的投资。

对于员工薪资报酬,从社会组织角度看,这是一种成本费用而非投资,其不能转化为社会组织的资产。但从另一方面看,由于薪资报酬对员工队伍的形成、对员工的工作积极性有重大影响,直接制约着社会组织人力资源的使用状况,因此也可以把社会组织付给员工的薪资报酬作为一种社会组织的人力投资来看待。

第二节 人力资源管理

一、人力资源管理的界定

概念*要点

人力资源管理,就是运用现代化的科学方法,对与一定物力相结合的人力进行合理的招聘、开发培训、组织和调配,使人力、物力经常保持最佳比例,同时对人的思想、心理和行为进行恰当的引导、控制和协调,充分发挥人的主观能动性,使人尽其才,事得其人,人事相宜,以实现社会组织目标的运作过程。

根据定义,可以从两个方面来理解人力资源管理。

1. 人力资源管理既有量的要求,也有质的要求

第一,对人力资源量的管理。这是指根据人力和物力及其变化,对人力进行恰当地组织和协调,使二者经常保持最佳比例和有机的结合,使人和物都充分发挥出最佳效应。第二,对人力资源质的管理。这主要是指采用现代化的科学方法、对人的思想、心理和行为进行有效的管理,包括对劳动者个体和群体的思想、心理和行为的协调、控制和管理,以利于充分发挥劳动者积极性、主动性和创造性,共同实现组织目标。

2. 人力资源管理有两个不同的层次

第一,国家和地区层次的人力资源管理,是宏观和中观层次上的人力资源管理,其范围和意义是相对于一个国家或地区而言。如目前我国提出的“科教兴国”、“全面提高劳动者的素质”等方针政策,实际上谈的就是一个国家、一个民族的人力资源管理。一个国家只有