



· 普通高等教育“十一五”国家级规划教材 ·



· 面向21世纪课程教材 ·

Textbook Series for 21st Century

· 教育部面向21世纪人力资源管理系列教材 ·

# 人力资源管理概论

( 第三版 )

## Human Resource Management

主 编 董克用

副主编 李超平



· 普通高等教育“十一五”国家级规划教材 ·

· 面向 21 世纪 课程 教材 ·  
Textbook Series for 21st Century

· 教育部面向21世纪人力资源管理系列教材 ·

# 人力资源管理概论

( 第三版 )

## Human Resource Management

主 编 董克用

副主编 李超平

中国人民大学出版社

· 北京 ·

**图书在版编目 (CIP) 数据**

人力资源管理概论/董克用主编.—3版.—北京:中国人民大学出版社,2011.7  
普通高等教育“十一五”国家级规划教材  
教育部面向21世纪人力资源管理系列教材  
ISBN 978-7-300-14026-1

I. ①人… II. ①董… III. 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131199号

面向21世纪课程教材  
普通高等教育“十一五”国家级规划教材  
教育部面向21世纪人力资源管理系列教材  
**人力资源管理概论 (第三版)**

主 编 董克用

副主编 李超平

Renli Ziyuan Guanli Gaitun

---

出版发行	中国人民大学出版社	
社 址	北京中关村大街31号	邮政编码 100080
电 话	010-62511242 (总编室)	010-62511398 (质管部)
	010-82501766 (邮购部)	010-62514148 (门市部)
	010-62515195 (发行公司)	010-62515275 (盗版举报)
网 址	<a href="http://www.crup.com.cn">http://www.crup.com.cn</a>	
	<a href="http://www.ttrnet.com">http://www.ttrnet.com</a> (人大教研网)	
经 销	新华书店	
印 刷	涿州市星河印刷有限公司	
规 格	185 mm×260 mm 16开本	版 次 2003年9月第1版 2011年7月第3版
印 张	26.75 插页1	印 次 2011年7月第1次印刷
印 数	578 000	定 价 36.00元

---

**版权所有 侵权必究 印装差错 负责调换**

# 教育部面向21世纪人力资源管理系列教材

## 编辑委员会

---

### 主 编

董克用 中国人民大学公共管理学院院长、教授、博士生导师

### 编 委

廖泉文 厦门大学人力资源研究所所长、教授、博士生导师

石金涛 上海交通大学安泰经济与管理学院教授、博士生导师

杨河清 首都经济贸易大学劳动经济学院院长、教授、博士生导师

赵曙明 南京大学商学院院长、教授、博士生导师

萧鸣政 北京大学人力资源开发与管理研究中心主任、教授、博士生导师

关培兰 武汉大学人力资源研究中心主任、教授、博士生导师

方振邦 中国人民大学公共管理学院教授、博士生导师

刘 昕 中国人民大学公共管理学院教授、博士生导师

程延园 中国人民大学劳动人事学院教授、博士生导师

唐宁玉 上海交通大学安泰经济与管理学院教授、博士生导师

# 总序

由中国人民大学人力资源开发与管理研究中心组织全国人力资源管理领域著名专家、学者编写的人力资源管理系列教材第三版与读者见面了。

中国人民大学人力资源开发与管理研究中心成立于2000年，聚集了学术界、政府研究机构的专家和学者，致力于我国人力资源开发与管理研究。中心自成立以来，除了组织编写本系列教材之外，还翻译了我国第一套人力资源管理译丛。

改革开放以来，中国经济的高速增长为世人所瞩目。究其原因，学者们的共识是，成就主要来源于两个因素：一是体制改革所造就的制度创新和激励机制；二是改革对生产要素，特别是劳动力要素的解放。改革使大量人力资源摆脱了旧体制的束缚，以各种方式投身于经济建设，使我国人力资源的优势得到充分发挥。正因为如此，在传统体制下从来没有被认为是一门科学的人力资源管理，在改革开放后特别是20世纪90年代以来，得到了企事业单位的高度关注。如何搞好组织的人力资源规划，如何招聘到需要的优秀员工，如何把握好职位分析、绩效管理、薪酬管理等人力资源管理中的关键环节，已经成为企事业各级领导考虑的最重要的问题。

从我国改革开放30多年的历程中，我们可以清楚地看到，人力资源的确是推动中国经济发展的最重要资源，堪称“第一资源”。而且更为重要的是，如今，我国自然资源的人均占有量与世界相比并不占优势，且国民财富生产中自然资源消耗水平已经很高，可以毫不夸张地说，我国经济与社会实现可持续发展的唯一出路在于进一步发挥人力资源的优势。需要指出的是，发挥人力资源优势并不是像有些人所想象的，只是靠廉价的人工成本去竞争。世界各国发展的经验已经证明，人工成本必然会随着经济发展水平而不断提高。一个国家的人力资源优势主要体现在两个方面：一是人力资源的教育素质，它体现为潜在的生产力；二是对已经实现就业的人力资源的管理水平，它体现为对人力资源的开发利用程度。我国的教育，特别是基础教育，在世界上是有竞争力的，培养了一支高素质的劳动力队伍。而我国的管理水平，尤其是人力资源管理水平，与世界发达国家相比差距仍然较大。因此，提高我国企事业单位的人力资源管理水平是发挥我国人力资源优

势的当务之急。

为了提高我国人力资源管理水平，我们通过翻译教材与专著、邀请外国专家讲学等方法，努力将发达国家在人力资源管理方面的先进理念和经验介绍到国内。但是，人力资源管理是管理学诸学科中受到一个国家文化传统影响最大的领域，对人的管理必然受到社会价值观念、法律制度、人文传统等方面的影响，因此，仅仅依靠舶来品是不能真正解决自身问题的。

中国的管理学经过 30 多年的恢复和成长，已经到了建立具有自身特色的、符合中国文化的管理理论的时候。鉴于管理学的文化根基特征，可以说，建立中国特色管理理论的关键在于建立具有中国特色的人力资源管理理论。

总而言之，无论是提高我国人力资源管理水平，还是建立具有中国特色的管理理论体系，都需要培养大批具有先进的管理理念、掌握科学的管理方法的人力资源管理专业人才。近年来，社会对人力资源管理专业人才的需求一直名列高校毕业生需求榜的前茅。旺盛的需求同样导致供给的增加。据统计，自 1993 年中国人民大学在我国开设第一个人力资源管理本科专业以来，到 2009 年底，全国已经有 300 多所高校开设了人力资源管理专业。2002 年出版的本系列教材的第一版和 2006 年的第二版在一定程度上满足了教学的需要。

优秀的教材必须随着社会经济的发展与教学改革的深化而不断完善。我们根据作者的教学体会和使用的教师对本系列教材第二版的反馈，组织了这次修订。本系列教材在编写中把握了三个原则：第一，优选教材作者。本系列教材的作者不拘泥于一个学校，而是从我国各著名高校中最早从事人力资源管理教学与研究的著名学者中遴选。这些学者亲自主笔，保证了教材的质量。第二，优化教材体系。本系列教材包括《人力资源管理概论》、《人力资源战略与规划》、《组织行为学》、《工作分析的方法与技术》、《招聘与录用》、《培训与开发》、《战略性绩效管理》、《薪酬管理》、《劳动经济学》、《劳动关系》等，既可以满足人力资源管理专业的学生系统学习人力资源管理知识的需要，也可以为非人力资源管理专业的管理类学生根据需要选用。第三，重视本国案例。在修订时，我们特别强调了多运用中国改革开放以来的案例，以帮助学生更好地理解和掌握相关理论与方法。

尽管已经付出了很大努力，我们仍然清楚地认识到，这套教材还存在许多可以不断完善和修改的地方。我们真诚地希望广大读者不吝赐教，提出修改意见和建议，使之日臻完善，以便更快地推动我国人力资源管理水平的提高。

**董克用**

中国人民大学人力资源开发与管理研究中心

# 前 言

在 21 世纪的今天, 人力资源已经成为企业最重要的资源之一, 人力资源管理也已经成为企业最重要的管理职能之一。我国的企业现代化管理起步比较晚, 尚未成熟就遇上了全球化、信息化与 WTO 的大潮, 这既是历史性的机遇, 同时也对我国企业提出了全新的挑战。我国企业要想在与跨国公司的竞争中胜出, 并持续发展, 就必须高度重视管理, 尤其是人力资源的管理。另一方面, 现代人力资源管理是在 20 世纪 90 年代初期引入我国的, 经过近 20 年的发展, 人力资源管理在学科体系建设、人才培养与企业人力资源管理实践等方面虽然还不是很成熟, 但是已经取得了长足的进步。这就要求我们在继续加大引进国外人力资源管理理念、方法与技术力度的同时, 认真总结我国企业人力资源管理实践的经验, 以求在借鉴西方经验的基础上, 创建有中国特色的人力资源管理体系, 推动国内企业的稳健成长。

为了帮助我国企业的各类管理者、管理类的学生, 尤其是人力资源管理及其相关专业的学生了解国外最新的人力资源管理理念、方法与技术, 以及国内企业人力资源管理的最新实践, 洞悉人力资源管理的精髓, 我们组织编写了这套人力资源管理系列教材, 这套教材是“高等教育面向 21 世纪教学内容和课程体系改革”的重要成果之一。本书是这套丛书中的《人力资源管理概论》(第三版)。

在编写《人力资源管理概论》的第一版、第二版时, 考虑到国内还有很大一部分读者对人力资源管理不太了解, 我们决定将《人力资源管理概论》一书分成两部分, 一部分为“人力资源管理基础”, 介绍人力资源、人力资源管理、人力资源管理的产生与发展、人力资源管理者 and 人力资源管理部门、人力资源管理的环境、人力资源管理的理论基础等内容; 另一部分为“人力资源管理职能”, 介绍职位分析、人力资源规划、招聘录用、培训与开发、绩效管理、薪酬管理等内容。这种组合一方面满足了读者希望了解人力资源管理的一些基本概念的需求, 同时也能让读者对人力资源管理的各项职能有一个整体的认识, 解决了与系列教材中其他教材冲突的问题。我们的这一做法得到了广大人力资源管理教师与学生的认可, 教材出版之后被百余所学校采用(不完全统计), 大部分教师反映本书真正做到了是人力资源管理的“概论”。我们的这一做法也得到了社会的认可, 本书第一版被确定为普通高等教育“十五”国家级规划教材, 第二版被确定为普通高等教

育“十一五”国家级规划教材。

但是，也有一部分读者反映，《人力资源管理概述》一书“人力资源管理基础”的内容偏多，而“人力资源管理职能”的介绍略欠深入。与此同时，在这几年，人力资源管理的理论研究与实践也取得了突飞猛进的发展，新的思想、理论、技术与方法不断涌现。经过编写人员的深入讨论，我们决定对本书结构进行调整，全书不再分为“人力资源管理基础”、“人力资源管理职能”两部分，对“人力资源管理基础”部分的内容进行合并调整，对“人力资源管理职能”部分的内容进行强化。具体调整包括：“人力资源概述”、“人力资源管理概述”、“人力资源管理的产生与发展”这三章合并为“人力资源与人力资源管理概述”；“人力资源管理的理论”、“人力资源管理的理论基础”合并为“人力资源管理的理论基础”。新编写“职业生涯规划与管理”、“员工关系管理”两章。同时，在原有章节中增加了一些新的内容，包括：在“人力资源与人力资源管理概述”一章中增加一节——“战略性人力资源管理”；在“职位分析”一章中增加了一节——“胜任素质模型”，并将章节名称调整为“职位分析与胜任素质模型”；在“员工招聘”一章中对各种员工甄选工具进行了深入的介绍；在“绩效管理”一章中，对结构进行了调整，并对KPI与BSC这两种工具进行了详细介绍；在“薪酬管理”一章中，将“福利”单独拆分为一节。在每一章中，都根据需要对章节的内容进行了修订，补充介绍了一些新的方法与技术，并对发现的错误进行了修正。此外，我们还对书中的案例进行大幅度的调整，精选了国内一些优秀企业的成功经验进行介绍与分享，包括深圳华为、平安保险、联想、中兴通讯、中粮集团、阿里巴巴、海底捞、盛大等。

最后，我要感谢中国人民大学公共管理学院组织与人力资源研究所的研究生霍娜、鲍春梅、江峰、邓睿、方伟、胡佩云、陈子琦、李涛，他们参与了本书的资料搜集、初稿编写工作，为本书的顺利出版付出了辛勤的劳动。在本书的编写过程中，我们引用了不少学者的成果，参考了诸多学者的著作与文章，限于篇幅，我们在此不一一列出，谨对他们为中国人力资源管理事业的发展与本书所做的贡献表示衷心的感谢。中国人民大学出版社的于波、熊鲜菊为本书的出版做了大量工作，是她们的努力使得本书能够得以顺利出版，谢谢她们的支持与配合！

在本书第一版、第二版出版之后，很多人力资源管理教师、企业人力资源管理人士以及人力资源管理专业的学生纷纷与我们联系，在感谢之余，指出了本书存在的一些问题与不足，包括概念方面的、文字表述方面的、数据准确性方面的等等，并提出了建设性的修订建议。在这里，我也要对这些热心朋友的帮助与支持表示衷心感谢。在第三版的编写中，虽然我们已经付出了极大的努力，但是难免存在纰漏与不足，还请各位同仁、专家和读者朋友能够一如既往地为我们指出问题，并提供建设性建议，使本书能够日臻完善。相信通过我们大家的共同努力，本书一定能够成为国内出色的人力资源管理教材，让我们携手共进，共同开创中国人力资源管理的新纪元。

董克用



# 目 录

<b>第一章</b>	<b>人力资源与人力资源管理概述</b> .....	1
	引导案例 .....	1
	第一节 人力资源概述 .....	2
	第二节 人力资源管理概述 .....	15
	第三节 战略性人力资源管理 .....	37
	章末案例 .....	45
<b>第二章</b>	<b>人力资源管理的理论基础</b> .....	49
	引导案例 .....	49
	第一节 人性假设理论 .....	50
	第二节 激励理论 .....	54
	第三节 人力资源管理的环境 .....	67
	章末案例 .....	80
<b>第三章</b>	<b>人力资源管理者 and 人力资源管理部门</b> .....	83
	引导案例 .....	83
	第一节 管理者概述 .....	84
	第二节 人力资源管理者 and 人力资源管理部门 .....	89
	章末案例 .....	106
<b>第四章</b>	<b>职位分析与胜任素质模型</b> .....	109
	引导案例 .....	109
	第一节 职位分析概述 .....	110
	第二节 职位分析的具体实施 .....	114
	第三节 职位说明书的编写 .....	132
	第四节 胜任素质模型 .....	139
	章末案例 .....	156
<b>第五章</b>	<b>人力资源规划</b> .....	160
	引导案例 .....	160
	第一节 人力资源规划概述 .....	161
	第二节 人力资源需求、供给的预测和平衡 .....	169
	章末案例 .....	182

<b>第六章</b>	<b>员工招聘</b> .....	187
	引导案例 .....	187
	第一节 员工招聘 .....	189
	第二节 招募的渠道与方法 .....	200
	第三节 员工甄选 .....	205
	章末案例 .....	226
<b>第七章</b>	<b>职业生涯规划与管理</b> .....	229
	引导案例 .....	229
	第一节 职业生涯规划与职业生涯管理概述 .....	231
	第二节 职业生涯规划与管理的基本理论 .....	237
	第三节 职业生涯规划 .....	247
	第四节 职业生涯管理 .....	252
	章末案例 .....	261
<b>第八章</b>	<b>培训与开发</b> .....	263
	引导案例 .....	263
	第一节 培训与开发概述 .....	264
	第二节 培训与开发工作的具体实施 .....	272
	第三节 培训与开发的主要方法 .....	288
	章末案例 .....	293
<b>第九章</b>	<b>绩效管理</b> .....	297
	引导案例 .....	297
	第一节 绩效管理概述 .....	299
	第二节 绩效计划 .....	306
	第三节 绩效跟进 .....	318
	第四节 绩效考核 .....	321
	第五节 绩效反馈 .....	335
	章末案例 .....	342
<b>第十章</b>	<b>薪酬管理</b> .....	346
	引导案例 .....	346
	第一节 薪酬管理概述 .....	347
	第二节 基本薪酬 .....	360
	第三节 可变薪酬 .....	374
	第四节 福利 .....	379
	章末案例 .....	386
<b>第十一章</b>	<b>员工关系管理</b> .....	392
	引导案例 .....	392
	第一节 员工关系概述 .....	393
	第二节 劳动关系 .....	397
	第三节 劳动保护 .....	407
	章末案例 .....	417

## 第一章

# 人力资源与人力资源管理概述

### 学习要点

- 人力资源的含义
- 人口资源、人力资源和人才资源的关系
- 人力资源和人力资本的关系
- 人力资源的性质与作用
- 人力资源管理的含义、功能与目标
- 人力资源管理的基本职能及其关系
- 人力资源管理的地位与作用
- 人力资源管理在西方的产生与发展
- 人力资源管理在我国的产生与发展
- 战略性人力资源管理的含义
- 战略性人力资源管理的主要观点

### 引导案例

#### 昂贵的中国人力资源

这几年因为希望集团规模渐渐增大，员工也多了起来，学习同行的管理经验，是提高自己管理水平的一条有效之路，所以我经常出国去参观别的国家的同类企业。最近一次到韩国的一家面粉企业去参观，我的感触非常之深，回来后好几个晚上都睡不好觉。

那是希杰集团下面的一个面粉厂，它每天处理小麦的能力是1500吨，雇用了66个

员工。那里的员工工作效率之高令我惊叹。我是干这一行的，我知道中国同样的企业一般生产能力在几百吨，但是雇用人数一般要到100多人。我们希望集团的效率稍高一些，250吨处理能力的厂一般用70~80人，但也已经是这个厂的6倍了。

可是令人感触更深的是后来和这个工厂的管理层交谈的时候，他们说，他们也在中国办过厂，地址在中国内陆的某省。250吨的处理能力，他们雇用了155人，效率与韩国企业比居然有10倍的差距，经过一段时间以后，他们觉得效益太差，就把这个厂给关了。

这是什么原因呢？是设备的先进程度不如韩国吗？不是。韩国的这个厂是20世纪80年代投入生产的，而在中国办的那个厂是在90年代建起来的，设备全套进口，比老厂还先进。管理者同样是韩国人，我们后来还碰到了在中国那个厂的厂长。

我专就这件事问过那个厂长：为什么同样的设备，同样的管理层，中国那个厂要雇用那么多人？那个厂长很含蓄地回答我：“中国人做事不到位。”

就是这句话，让我回来以后几个晚上睡不好。我知道，当着我们这一群中国人，那个厂长说话已经十分客气了，他们在中国那个厂肯定是大量地碰上了我们中国人不够敬业的事情。

回过头来看，就我自己所见，我们中国人在企业里做事，确实不如韩国人认真。首先他们是整天忙个不停，无论是工人还是管理人员，手头的工作做完了，就一定安排有别的事做；另外他们是一专多能，比如说一个厂长，如果他觉得他的岗位比较空闲，他就会做一些其他事，以节省人力。而在我们希望，还存在把自己的事情做得差不多就够了的想法，所以我们的效率就低了。

但我还是觉得有问题。就算他们每个人干了我们1.2个人的事，我们也不会与他们有10倍的人力效率差距。琢磨了好几个晚上，我想到的是，这种人力效率上的差距，绝不是简单的加和关系。并不是他们一个人做了我们1.2个人的事，10个人就相当于我们12个人。效率是乘积关系，一个人的效率是我们的1.2倍，10个人的效率是我们的1.2倍的10倍，所以他们的10个人就相当于我们的100个人。这样才能解释为什么在企业里他们用那么几个人就能办到我们那么多人才能办到的事。

那个厂长的一句“中国人做事不到位”，确实把我们的毛病指到了根子上。这样一算，我得出了一个惊人的结论：中国的人力资源成本是非常之高的。不要光看我们每个人的薪水很低，我们做事情的效率也比人家低，而每个人低那么一点点，体现在一个企业、一个社会，就是一个非常大的差距。

资料来源：根据东方希望集团董事长刘永行在中国职业经理人大会上的发言改编。

## 第一节 人力资源概述

### 一、人力资源的含义

#### （一）资源

按照逻辑从属关系，人力资源属于资源（resource）这一大的范畴，是资源的一种具体形式。因此，在解释人力资源的含义之前，有必要先对资源进行简要

的说明。

《辞海》把资源解释为“资财的来源”。资源是人类赖以生存的物质基础，对资源从不同的角度有不同的解释，从经济学的角度来看，资源是指能给人们带来新的使用价值和价值的客观存在物，它泛指社会财富的源泉。自人类出现以来，财富的来源无外乎有两类，一类是来自自然界的物质，可以称之为自然资源，如森林、矿藏、河流、草地等；另一类就是来自人类自身的知识和体力，可以称之为人力资源。在相当长的时期里，自然资源一直是财富形成的主要来源，但是随着科学技术的突飞猛进，人力资源对财富形成的贡献越来越大，并逐渐占据了主导地位。研究表明，实物资本的收益现在只有人力资本收益的1/4，科技进步对经济增长的贡献率从20世纪初的5%~20%提高到了90年代的70%~80%。<sup>①</sup>

从财富创造的角度来看，资源是指为了创造物质财富而投入生产过程的一切要素。法国经济学家萨伊认为，土地、劳动、资本是构成资源的三要素。马克思认为，生产要素包括劳动对象、劳动资料和劳动者，而劳动对象和劳动资料又构成了生产资料，因此，“不论生产的社会形式如何，劳动者和生产资料始终是生产的要素”<sup>②</sup>。而著名经济学家熊彼特认为，除了土地、劳动、资本这三种要素之外，还应该加上企业家精神。随着社会的发展，信息技术的应用越来越广泛，其作用也越来越大，现在很多经济学家认为生产要素中还应该再加上信息。目前，伴随着知识经济的兴起，知识在价值创造中的作用日益凸显，因此也有人认为应当把知识作为一种生产要素单独加以看待。

但是无论怎么划分，可以看出，劳动及具备劳动能力的人力资源都是财富创造中一项不可或缺的重要资源。

## （二）人力资源

“人力资源”（human resource）这一概念曾经先后于1919年和1921年在约翰·R·康芒斯（John R. Commons）的两本著作《产业信誉》和《产业政府》中使用过，康芒斯也被认为是第一个使用“人力资源”一词的人。<sup>③</sup>但当时他所指的人力资源和现在我们所理解的人力资源在含义上相去甚远，只不过使用了同一个词语而已。

我们目前所理解的人力资源概念，是由管理大师彼得·德鲁克（P. Drucker）于1954年在其名著《管理实践》（*The Practice of Management*）中首先正式提出并加以明确界定的。在该书中，德鲁克明确指出，人力资源，即企业所雇用的整个人是所有资源中最富有生产力、最具有多种才能，同时也最丰富的资源。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。他在书中提出了管理的三个更广泛的职能：管理业务、管理经理人员、管理员工及他们的

① 参见姜育新：《人力资源是第一资源》，载《经济师》，2002（6）。

② 《马克思恩格斯全集》，中文1版，第24卷，44页，北京，人民出版社，1972。

③ 参见萧鸣政：《人力资源开发学》，26页，北京，高等教育出版社，2002。

工作。在讨论管理员工及他们的工作时，彼得·德鲁克引入了“人力资源”这一概念。他认为，与其他资源相比，这种资源是“人”（human），具有一些管理者必须考虑的特性，包括能够协作、整合、判断与想象，且人力资源只能自我运用，人对人力资源具有绝对的控制权。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，并为企业带来可见的经济价值。

在我国，最早使用“人力资源”概念的文献是毛泽东于1956年为《中国农村社会主义高潮》所写的按语。在按语中他写道：“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。”<sup>①</sup>

20世纪60年代以后，美国经济学家W.舒尔茨和加里·贝克尔提出了现代人力资本理论，这个理论认为，人力资本是体现在具有劳动能力（现实或潜在）的人身上的、以劳动者的数量和质量（即知识、技能、经验、体质与健康）所表示的资本，它是通过投资而形成的。人力资本理论的提出，使得人力资源的概念更加广泛地深入人心，英国经济学家哈比森在《作为国民财富的人力资源》中写道：“人力资源是国民财富的最终基础。资本和自然资源是被动的生产要素，人是积累资本，开发自然资源，建立社会、经济和政治并推动国家向前发展的主动力量。显而易见，一个国家如果不能发展人们的知识和技能，就不能发展任何新的东西。”从此，对人力资源的研究越来越多。到目前为止，对于人力资源的含义，学者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：

第一类主要是从能力的角度出发来解释人力资源的含义，可以称为人力资源的“能力观”，持这种观点的人占了较大的比例。代表性的观点有：

(1) 所谓人力资源，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。<sup>②</sup>

(2) 人力资源是一个国家、经济或者组织所能够开发和利用的，用来提供产品和服务、创造价值、实现相关目标的，所有以人为载体的脑力和体力的综合。<sup>③</sup>

(3) 所谓人力资源，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。<sup>④</sup>

(4) 人力资源是指社会组织内部全部劳动人口中蕴涵的劳动能力的总和。<sup>⑤</sup>

(5) 所谓人力资源，是指劳动过程中可以直接投入的体力、智力、心力的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。<sup>⑥</sup>

(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、

① 转引自李宝元：《战略性激励——现代企业人力资源管理精要》，2页，北京，经济科学出版社，2002。

② 参见张德：《人力资源开发与管理》，1页，北京，清华大学出版社，2001。

③ 参见刘昕：《人力资源管理教程》，8页，北京，中国人事出版社，2009。

④ 参见朱舟主编：《人力资源管理教程》，2页，上海，上海财经大学出版社，2001。

⑤ 转引自陆国泰主编：《人力资源管理》，9页，北京，高等教育出版社，2000。

⑥ 参见萧鸣政主编：《人力资源管理》，2页，北京，中央广播电视大学出版社，2001。

判断力和想象力。

(7) 人力资源是指能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能力。<sup>①</sup>

第二类主要是从人的角度出发来解释人力资源的含义, 可以称为人力资源的“人员观”。代表性的观点有:

(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的总和。<sup>②</sup>

(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 (Nabil Elias, Rensis Lakere et al.)。

(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员的总称。<sup>③</sup>

(4) 人力资源是指存在于人体的智力资源, 是指人类进行生产或提供服务, 推动整个经济和社会发展的劳动者的各种能力的总称。<sup>④</sup>

(5) 人力资源是指人拥有的知识、技能、经验、健康等“共性化”要素和个性、兴趣、价值观、团队意识等“个性化”要素以及态度、努力、情感等“情绪化”要素的有机结合。<sup>⑤</sup>

我们认为, 从能力的角度出发来理解人力资源的含义更接近于它的本质。前面已经指出, 资源是指社会财富的源泉, 人对财富形成能起贡献作用的不是别的方面, 而是人所具有的知识、经验、技能、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。

这里, 我们也对人力资源的含义给出自己的一个解释: 所谓人力资源, 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) 这一能力要能对财富的创造起贡献作用, 成为社会财富的源泉。

(3) 这一能力还要能够被组织所利用, 这里的“组织”可以大到一个国家或地区, 也可以小到一个企业或作坊。

## 二、人力资源的数量和质量

作为一种资源, 人力资源同样也具有量的规定性和质的规定性。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

① 参见郭洪林、吴克禄、王霆编:《企业人力资源管理》, 1页, 北京, 清华大学出版社, 2004。

② 转引自陆国泰主编:《人力资源管理》, 9页, 北京, 高等教育出版社, 2000。

③ 参见陈远教、陈全明主编:《人力资源开发与管理》, 1页, 北京, 中国统计出版社, 1995。

④ 参见郑晓明编著:《人力资源管理导论》, 8页, 北京, 机械工业出版社, 2005。

⑤ 参见于桂兰、魏海燕主编:《人力资源管理》, 3页, 北京, 清华大学出版社, 2005。

量和质量来反映人力资源的数量和质量。

### (一) 人力资源的数量

#### 1. 人力资源数量的计量

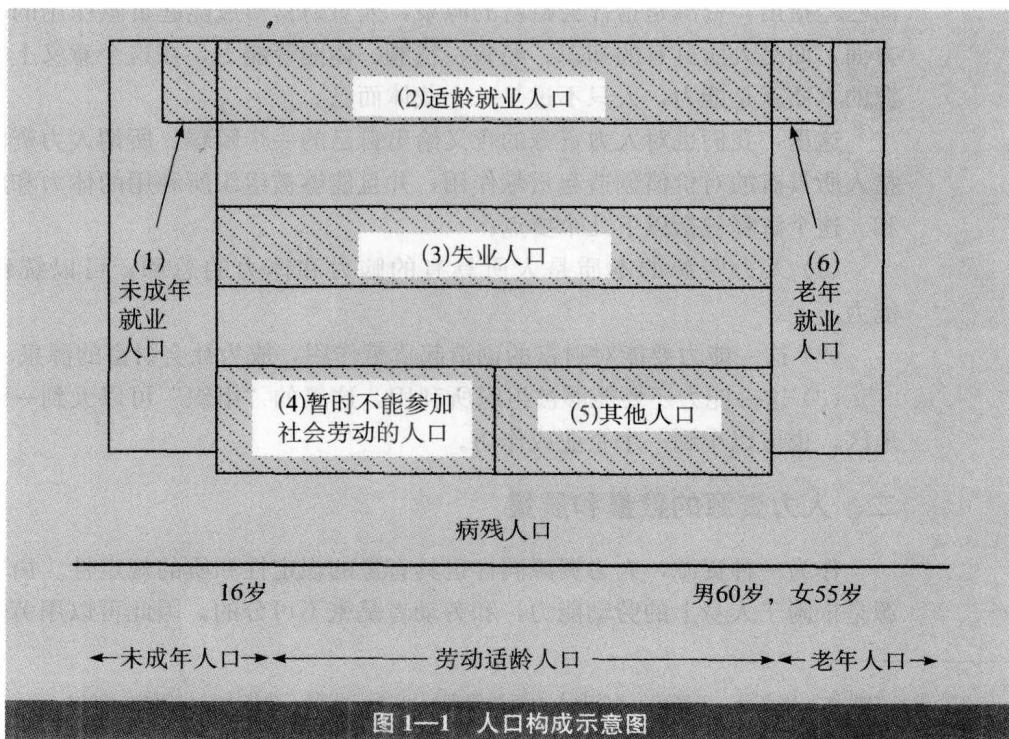
对于企业而言, 人力资源的数量一般来说就是其员工的数量。

对于国家而言, 人力资源的数量可以从现实人力资源数量和潜在人力资源数量两个方面来计量。

潜在人力资源的数量, 可依据一个国家具有劳动能力的人口数量加以计量。为此, 各国都根据其国情对人口进行劳动年龄的划分, 我国现行的劳动年龄规定是: 男性 16~60 岁, 女性 16~55 岁。在劳动年龄上下限之间的人口称为“劳动适龄人口”。小于劳动年龄下限的称为“未成年人口”, 大于劳动年龄上限的称为“老年人口”, 一般认为这两类人口不具有劳动能力。

但是在现实中, 劳动适龄人口内部存在一些丧失劳动能力的病残人口。此外, 还存在一些因为各种原因暂时不能参加社会劳动的人口, 如在校就读的学生。在劳动适龄人口之外, 也存在一些具有劳动能力, 正在从事社会劳动的人口, 如我们经常看到的退休返聘人员。在计量人力资源时, 对上述两种情况都应当加以考虑, 这也是划分现实人力资源与潜在人力资源的依据。

按照上述思路, 可以对我国的人口构成作如下的划分 (见图 1—1)。



说明: 这种划分方法也适用于其他国家, 只是劳动年龄的起止时间有所变化。

潜在的人力资源数量由阴影的六个部分构成, 即适龄就业人口、未成年就业



人口、老年就业人口、失业人口、暂时不能参加社会劳动的人口和其他人口。而现实的人力资源数量则由(1)、(2)、(6)这三个部分构成,即适龄就业人口、未成年就业人口、老年就业人口。

## 2. 影响人力资源数量的因素

由上面的分析可以看出,人力资源的数量受到很多因素的影响,概括起来主要有以下几个方面:

(1) 人口的总量。人力资源属于人口的一部分,因此人口的总量会影响到人力资源的数量。人口的总量由人口基数和自然增长率两个因素决定,自然增长率又取决于出生率和死亡率,用公式表示如下:

$$\text{人口总量} = \text{人口基数} \times [1 + (\text{出生率} - \text{死亡率})]$$

(2) 人口的年龄结构。人口的年龄结构也会对人力资源的数量产生影响,相同的人口总量下,不同的年龄结构会使人力资源的数量有所不同。劳动适龄人口在人口总量中所占的比重比较大时,人力资源的数量相对会比较;相反,人力资源的数量相对会比较。

## (二) 人力资源的质量

人力资源是人所具有的智力和体力,因此劳动者的素质就直接决定了人力资源的质量。人力资源质量的最直观表现,是人力资源或劳动要素的体质水平、文化水平、专业技术水平以及心理素质的高低、道德情操水平等。此外,也可以用每百万人口中接受高等教育的人数、小学教育普及率、中学教育普及率、专业人员占全体劳动者比重等经济社会统计常用指标来表示。

劳动者的素质由体能素质和智能素质构成。就劳动者的体能素质而言,又有先天的体质和后天的体质之分;智能素质包括经验知识和科技知识两个方面,而科技知识又可分为通用知识和专业知识两个部分,此外,劳动者的积极性和心理素质是劳动者发挥其体力和脑力的重要条件(见图1—2)。

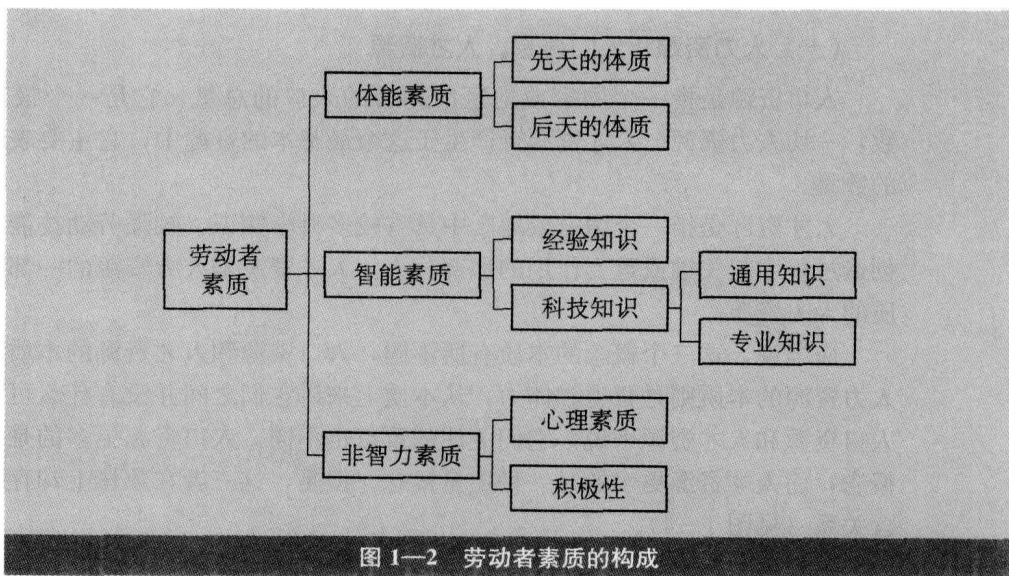


图 1—2 劳动者素质的构成