

现代企业 人力资源管理

Modern Enterprise Human Resource Management

(第二版)

孙海法 编著

- 赢得企业竞争优势
- 战略人力资源管理
- 人力资源全流程管理



中山大学出版社

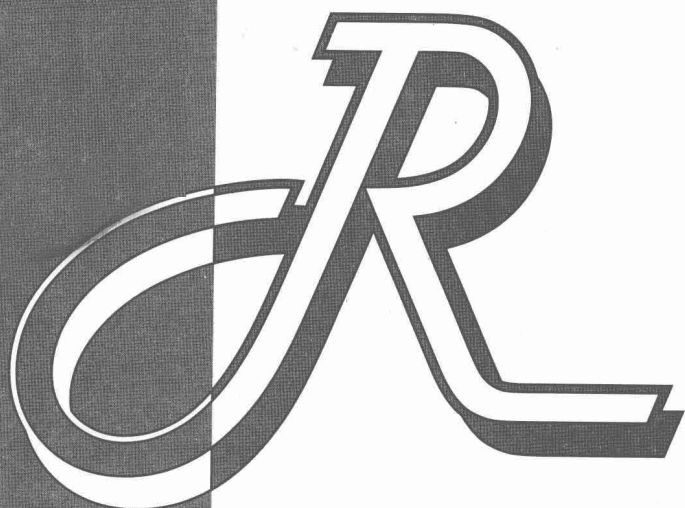
现代企业 人力资源管理

Modern Enterprise Human Resource Management

孙海法 编著

(第二版)

- 赢得企业竞争优势
- 战略人力资源管理
- 人力资源全流程管理



中山大学出版社
· 广州 ·

版权所有 翻印必究

图书在版编目 (CIP) 数据

现代企业人力资源管理/孙海法编著. —2 版. —广州: 中山大学出版社, 2010. 11
ISBN 978 - 7 - 306 - 03755 - 8

I. 现… II. 孙… III. 企业管理—劳动力资源—资源管理 IV. F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 181002 号

出 版 人: 祁 军

策划编辑: 刘学谦

责任编辑: 刘学谦

封面设计: 曾 斌

责任校对: 杨文泉

责任技编: 何雅涛

出版发行: 中山大学出版社

电 话: 编辑部 020 - 84111996, 84113349, 84111997, 84110779

发行部 020 - 84111998, 84111981, 84111160

地 址: 广州市新港西路 135 号

邮 编: 510275 传 真: 020 - 84036565

网 址: <http://www.zsup.com.cn> E-mail: zdcbs@mail.sysu.edu.cn

印 刷 者: 广州市新明光印刷有限公司

规 格: 787 mm × 1092 mm 1/16 30.75 印张 730 千字

版次印次: 2002 年 9 月第 1 版 2010 年 11 月第 2 版 2010 年 11 月第 5 次印刷

印 数: 14001 ~ 18000 册

定 价: 53.00 元

如发现本书因印装质量影响阅读, 请与出版社发行部联系调换

前 言

本书从第1版到现在已经8年了，8年一瞬间。在写作第1版的时候，我国的人力资源管理还处于初创期，人们对于人力资源的理解非常朦胧，本书第1版的启蒙作用受到了广大读者的肯定。今天，人力资源管理已经成为商学院的核心课程，人力资源管理在管理体系中成为核心学科，人力资源管理成为企业管理的中心工作。人力资源管理在我国快速发展得益于国家经济和社会的快速发展。我们很欣喜地看到本书第1版提出的贯彻人力资源管理的战略性、全员性和创新性的目标正在逐步实现。

本书第2版在立意方面有了提升，力求形成人力资源管理体系的整合，贯彻中西融合和权变管理的思想，形成开放的学习框架。第2版继承了第1版的战略性、全员性和创新性的人力资源管理定位，也注意了对最新理念的贯彻，比如人力资源管理回归人的本性、企业要承担社会责任等。在内容上，第2版根据人力资源理论的最新发展，吸收了许多人力资源管理理论和实践前沿知识，比如胜任素质模型的理论和构建方法，用平衡记分卡来整合绩效管理，加强在劳动合同法和国家经济与社会双转型背景下劳动关系管理的讨论，更新和加强了案例，比如员工自杀事件的案例，反映了最近的事件和人力资源管理体系面临的挑战等等；在案例材料方面，我们做了新的尝试，在第1章引用了美国西南航空公司的综合案例，随后结合有些章节的内容展示了西南航空公司的具体管理方法，最后一章的案例，我们选用了—个典型的中国企业的人力资源管理体系，启发读者将中国的案例与美国的案例进行比较，思考中国人力资源管理体系的文化特点。

第2版继承了第1版的结构优势。首章“人力资源管理：赢得竞争优势”，非常深刻地揭示了人力资源管理从人事行政管理发展到人力资源管理，再演变成战略人力资源管理的过程和实质，用我们的研究阐明了人力资源战略与企业战略的配合关系。如果认真地阅读本章，你就能得到许多有关人力资源管理的重要理念和操作框架。诸如人力资源理论与人力资本理论，人力资源的职能和人力资源战略的制定方法和技能都在本章做了清晰的论证。第2版把人力资源管理的发展放到了整个管理学的发展背景进行阐述，使学科框架更为清晰。

本书第2章至第10章，用了9章的篇幅沿着人力资源管理操作流程深入浅出地介绍了人力资源的规划、工作性质与分析、工作设计与再设计、员工招聘、选拔与测评、入职引导与培训管理、员工职业发展与生涯设计、绩效管理、员工薪酬设计与管理的系统理论和操作方案。这部分内容不仅对人力资源管理的专业人员从事业务有实际指导作用，而且对各类管理人员了解或查阅人力资源管理的方法提供了手册式的服务。

第11章至第13章紧紧围绕员工的安全和健康管理、劳动关系管理、劳动人事法律与

法规等主题，从不同的角度贯串“以人为本”的思想。这些内容对于解决居高不下的事故和危害健康的事件，对于引起社会和企业强烈震荡的员工生理及心理健康事件，对于日渐频繁的劳资纠纷的处理，对投诉、解雇、离职的管理有直接的指导意义。在第1版，我们对于这些问题的论述已经比较清楚，第2版增加了篇幅和内容，希望引起人力资源管理者 and 各类管理者的足够重视。第13章精选了最常用的劳动人事法律、法规并予以解释，内容包括员工的聘用与辞退、劳动合同的签订与履行、劳动争议的处理等。本部分内容切合中国国情，反映了最新的劳动合同法和其他相关法律，对广大人力资源管理从业者有重要指导意义。总之，用这3章的篇幅来讨论员工保障的管理是非常有价值的。

作为本书的结尾篇章，第14章解释了电子化人力资源管理的系统功能及实施指引，第2版对电子化人力资源管理系统的阐述有了加强。第15章介绍了全球化人力资源管理，加强了对这些年来中国企业国际化的回应。第2版增加的第16章，提出了建立人力资源管理整合体系的构思，介绍了人力资源管理政策、人力资源管理模式、人力资源管理价值链和高绩效工作系统等内容，对全书进行总结提升，以系统性、战略性的眼光来探讨人力资源管理系统与企业战略和企业绩效的关系，为本书设计了一套完整的人力资源管理体系。

我们希望读者能以上述介绍作为阅读本书的指引，也希望读者注意到并逐渐习惯本书的编写框架。本书每一章的首页都有该章梗概和导读，篇幅虽小，但预留的思考空间却很大。正文的节段、要点都借助编辑功能予以突出，文中更不时配以图表范例来深入地说明主题。在每章的末尾都有较完整的案例及问题思考、本章回顾、问题讨论与参考书目，这样安排既方便读者使用，也具备教材结构的特点，希望广大读者享受到阅读的便利与思考的愉悦。另外，本书准备了电子版PPT，教师如有教学需要，可以联系 liu-xueqian@163.com。

本书的撰写是团队共同成果。我主要负责全书的格式及内容安排，提供有关研究成果和他人的参考资料，协调和组织我的同事与学生进行撰写工作，并且审阅和修改书中的内容。感谢参与编写本书的我的同事和学生，感谢参与第1版编写的所有人员，感谢参与第2版修订的科研助手李帆，我指导的研究生王志伟、梁敏飞、孙哲豪、吕倩、黄铨文、徐耀荣、陈晨等，他们协助了本书各章的资料收集和修订。感谢参与本书第1版撰写的同事黄桂教授和学生伍晓奕、张毅芳、金顺哲、李铭、方泽隆、李海棠、唐劲、梁宇、罗婷、李欣、邓胜兰、朱莹楚、童丽等，他们的工作为本书奠定了扎实的基础。本书的出版还要感谢给我们提供参考资料的有关书籍的作者，每章后的参考文献都反映了他们的贡献。由于编写工作繁重，如果遗漏了参考文献敬请作者指正。我还要特别感谢本书责任编辑刘学谦同志对本书进行的编校工作。最后，希望本书能如作者所愿，能对大家的教学、学习和工作提供帮助。

本书为“教育部第一批高等学校第二类特色专业建设点”项目成果，中山大学精品课程教材。特对来自教育部和中山大学的支持表示感谢。

孙海法

中山大学管理学院，人力资源管理和开发研究中心

2010年7月12日

目 录

第1章 人力资源管理：赢得竞争优势	(1)
第一节 人力资源的概念和作用	(2)
人力资源与人力资本	(2)
人力资源与企业竞争优势的关系	(4)
第二节 人力资源管理	(6)
人力资源管理的定义	(6)
人力资源管理的演进历程	(6)
人力资源管理的职能	(9)
直线部门、职能部门及决策者的人力资源管理职能分工	(12)
人力资源专业人员的技能要求	(14)
第三节 新时期人力资源管理面临的挑战	(15)
第四节 人力资源战略	(17)
人力资源战略的定义与作用	(18)
人力资源战略的程序	(19)
人力资源战略制定与评估的方法	(23)
人力资源战略与企业战略	(25)
人力资源管理的变革性工作	(27)
案例 美国西南航空公司的人力资源战略	(33)
第2章 战略性人力资源规划	(38)
第一节 人力资源规划概述	(39)
人力资源规划的概念、目标和原则	(39)
人力资源规划的分类	(39)
人力资源规划的内容	(40)
人力资源规划的程序	(41)
人力资源规划与其他人力资源活动的关系	(42)
第二节 人力资源规划过程	(42)
准备阶段	(42)
人力资源需求预测	(43)

人力资源供给预测	(46)
人力资源供给和需求的平衡	(53)
编制人力资源规划	(54)
实施并评估人力资源规划	(55)
案例 2007 年度中关村 IT 业人力资源状况调查	(58)
第 3 章 工作分析	(60)
第一节 工作性质	(61)
工作性质的内涵	(61)
工作性质的影响因素	(63)
影响工作性质的组织因素	(65)
影响工作性质的个人因素	(68)
第二节 工作分析概述	(71)
工作分析的内涵	(71)
工作分析的作用	(72)
第三节 工作分析的方法	(75)
以工作设计为导向的工作分析	(75)
以任务为导向的工作分析	(76)
以人为导向的工作分析	(79)
以价值为导向的工作分析	(83)
以能力为导向的工作分析	(88)
第四节 工作分析的产出：职位说明书	(89)
工作描述的撰写	(89)
任职资格的撰写	(91)
第五节 工作分析面临的挑战与发展趋势	(93)
工作分析面临的挑战	(93)
工作分析的发展趋势	(95)
案例 万家公司的的工作分析	(98)
第 4 章 工作设计与再设计	(101)
第一节 工作设计	(102)
工作设计：一个匹配的过程	(102)
工作设计分类：三种思想导向	(104)
工作设计与其他人力资源管理活动的关系	(113)
第二节 工作再设计	(114)
工作再设计的内涵	(114)
工作再设计的分类：基于绩效的角度	(114)
组织层次的工作再设计——企业重组	(115)

经营单位层次的工作再设计——企业流程再造	(116)
实施层次的工作再设计——缓解工作压力	(118)
第三节 工作设计与再设计的发展趋势	(123)
案例一 誉达律师事务所的工作纠纷	(125)
案例二 沃尔沃的工作再设计	(126)
第5章 员工招聘	(129)
第一节 招聘概述	(130)
招聘的概念	(130)
招聘的影响因素	(131)
招聘程序概述	(131)
第二节 招聘实施计划与招聘方式	(132)
招聘计划的制订与选拔	(132)
发布招聘信息	(134)
应聘者申请	(134)
招聘方式	(136)
知识补充：高校毕业生的可雇佣能力	(140)
内外部招聘方式对比	(143)
第三节 新的招聘趋势	(144)
招聘外包	(144)
代理招聘	(144)
电话招聘	(145)
视频招聘	(145)
重视应聘者的综合能力	(145)
重视应聘者的工作经历	(146)
拒绝也需要技巧	(146)
后招聘阶段的出现	(146)
无履历招聘	(147)
案例：GE 接班人的内部选拔	(150)
第6章 选拔与测评	(151)
第一节 人员选拔概述	(152)
选拔可以保证组织效率	(152)
选拔过程和初选	(152)
筛选简历的方法	(153)
筛选申请表的方法	(153)
应聘者的推荐材料和背景调查	(154)
第二节 面试的方法和过程	(155)

面试的操作过程	(156)
面试的分类	(160)
第三节 人员测试	(165)
测试的基本概念	(165)
测试的基本步骤	(165)
测试的类型	(166)
测试中应注意的问题	(175)
第四节 新兴测评工具——评价中心	(175)
评价中心概述	(175)
评价中心的优点	(176)
评价中心的缺点	(176)
评价中心的测试方法	(176)
评价中心的实施程序	(180)
案例 他是总经理的最佳人选吗	(182)
第7章 入职引导与培训管理	(186)
第一节 入职引导	(187)
新员工入职引导的必要性	(187)
入职引导培训的内容	(187)
入职培训的方式	(188)
第二节 培训概述	(189)
培训的意义	(189)
培训的战略背景	(190)
培训的理论基础——学习理论	(191)
基于胜任力模型的员工培训体系	(192)
第三节 培训需求分析	(194)
战略分析	(194)
组织分析	(195)
任务分析	(195)
人员分析	(196)
参加培训需求评估的人员	(196)
培训需求分析的方法	(197)
第四节 目标设置与培训项目设计	(198)
目标设置	(198)
培训项目设计	(200)
第五节 培训项目实施	(202)
培训的类别	(202)
培训的方法	(202)

利用新技术的 E-Learning 培训法	(205)
学习型组织建设	(205)
行动学习	(206)
网络学习平台	(208)
企业大学：培训战略化的必然趋势	(208)
第六节 培训效果评估	(210)
培训评估的步骤	(210)
外包的培训项目的评估	(213)
案例一 日本的退休适应性培训	(216)
案例二 培训开发计划	(219)
第 8 章 职业设计与员工职业发展	(220)
第一节 职业设计和职业选择的概念	(221)
职业的定义	(221)
职业的特点和作用	(222)
职业管理	(222)
职业设计和职业选择	(223)
第二节 企业职业管理的新观念	(224)
现代职业发展新观念	(225)
总生命空间中的个体发展	(227)
第三节 员工职业生涯设计	(228)
员工职业生涯发展过程	(228)
自我能力开发	(230)
自我事业发展	(233)
第四节 员工职业发展	(234)
职业发展的任务	(234)
企业中的职业生涯成长计划	(236)
第五节 职业辅导的发展与应用	(237)
职业辅导的发展与内涵	(238)
职业咨询的工作内容	(239)
第六节 职业选择理论	(241)
特性 - 因素理论	(241)
个性 - 职业类型匹配理论	(242)
佛隆的择业动机理论	(243)
案例 中国进入全民职业规划时代	(245)
第 9 章 绩效管理	(248)
第一节 绩效管理概述	(249)

绩效的概念	(249)
绩效管理的概念	(249)
绩效管理的流程	(250)
绩效管理的作用	(251)
绩效管理中应注意的问题	(252)
绩效考核要处理好的问题	(252)
第二节 绩效考核	(253)
绩效考核的原则	(253)
绩效考核中应避免的问题	(254)
绩效考核的方法	(255)
基于目标管理的绩效考核	(261)
基于关键绩效指标的绩效考核	(262)
基于平衡计分卡的绩效考核	(263)
基于能力素质的绩效考核	(268)
360 度绩效考评	(270)
第三节 绩效管理的实施	(272)
考核的执行者	(272)
考核周期	(273)
考核面谈	(273)
绩效改善	(275)
绩效管理的配套机制	(276)
整合绩效管理的发展趋势	(276)
案例 Z 啤集团关键绩效领域和战略绩效目标的确定	(278)
第 10 章 薪酬与福利管理	(281)
第一节 薪酬概述	(282)
薪酬的定义及组成	(282)
薪酬的相关概念	(283)
薪酬体系与企业战略	(284)
薪酬管理的具体目标	(285)
整体薪酬管理	(286)
薪酬与其他人力资源管理活动的关系	(286)
薪酬与内部环境的关系	(287)
薪酬与外部环境的关系	(288)
第二节 薪酬制度设计	(290)
薪酬策略选择	(290)
设计薪酬制度的原则	(291)
影响薪酬制度制定的主要因素	(291)

制定企业的付酬原则与策略	(292)
决定工作的相对价值	(293)
职务评价	(294)
工资结构设计	(302)
工资状况调查与数据搜集	(303)
工资分级与定薪	(304)
工资制度的执行、控制、调整	(306)
第三节 绩效薪酬与激励计划	(306)
绩效工资与奖金概述	(306)
基于计时工资的激励计划	(308)
基于计件工资的激励计划	(308)
基于技能与能力的工资	(309)
基于岗位的工资	(309)
生产工人激励计划	(310)
管理人员激励计划	(310)
销售人员激励计划	(313)
组织的整体激励计划	(314)
激励计划的问题和原则	(317)
薪酬发展趋势展望	(317)
第四节 员工福利概述	(318)
福利的定义	(318)
为什么要设置福利	(319)
进行战略性福利管理	(320)
传统福利	(320)
福利的新类型	(322)
自助式福利	(323)
第五节 中国企业福利体系的发展	(326)
法定福利的发展现状	(326)
企业自主福利的发展现状	(327)
中国企业福利的未来	(328)
案例 大量的福利，但很少人理解或使用	(330)
第 11 章 员工的安全与健康	(332)
第一节 员工的安全与健康概述	(333)
安全与健康的性质和意义	(333)
员工安全健康管理的主要特点	(334)
企业安全文化建设	(335)
第二节 保障员工安全	(338)

引发事故的原因	(338)
如何预防事故发生	(339)
减少事故发生的程序	(341)
潜在安全事故管理	(341)
第三节 维护员工健康	(342)
危害员工生理健康的因素	(342)
职业病及其防治	(343)
其他问题的健康维护	(344)
职业倦怠及其产生原因	(345)
第四节 平衡工作与生活	(347)
改变对矛盾的态度和认识	(348)
协调事业与生活矛盾的策略与手段	(348)
专栏 员工辅助计划	(351)
案例 员工连续跳楼自杀事件	(352)
第12章 劳动关系管理	(354)
第一节 劳动关系概述	(355)
劳动关系的概念与模型	(355)
劳动关系的类型	(356)
劳动关系的管理机制	(356)
中国劳动关系发展的现状	(356)
第二节 劳动关系管理	(358)
劳动合同管理	(358)
工会	(358)
集体协商制度	(360)
三方协商机制	(361)
职工民主参与	(362)
冲突管理	(365)
第三节 中国新时期和谐劳动关系的构建	(368)
政府的作用	(368)
企业的作用	(370)
第四节 经济全球化下的中国劳动关系的现状	(374)
经济全球化下资本与劳动关系概述	(374)
经济全球化对中国劳动关系的影响	(374)
案例 NBA 的劳资纠纷	(378)
第13章 劳动人事法律和法规	(380)
第一节 劳动法概述	(381)

劳动法的概念	(381)
劳动法的立法宗旨	(381)
劳动法的调整对象	(383)
劳动合同法对中国企业的影响	(383)
第二节 劳动合同管理	(384)
劳动合同概述	(385)
劳动合同的效力	(387)
劳动合同的变更	(388)
劳动合同的解除和终止	(388)
集体合同	(392)
劳务派遣	(394)
非全日制用工	(396)
第三节 劳动争议处理	(397)
劳动争议概述	(397)
劳动争议的调解	(398)
劳动争议仲裁	(399)
劳动争议的审理	(401)
劳动监督检查	(402)
案例 同工同酬依旧路漫漫	(404)
第 14 章 电子化人力资源管理	(407)
第一节 电子化人力资源管理概述	(408)
电子化人力资源管理的内涵	(408)
电子化人力资源管理的价值	(409)
电子化人力资源管理的主要内容	(411)
第二节 人力资源管理信息系统	(414)
人力资源管理信息系统的发展历程	(415)
人力资源管理信息系统的内容	(416)
人力资源管理信息系统的实施	(420)
实施人力资源管理信息系统需要注意的问题	(424)
第三节 中国人力资源管理信息系统的现状	(425)
中国人力资源管理信息系统的市场化	(425)
中国人力资源软件介绍	(425)
案例 上海贝尔的 HRMS 之路	(428)
第 15 章 全球化人力资源管理	(431)
第一节 全球化人力资源管理的概念与影响因素	(432)
全球化人力资源管理的概念	(432)

全球化人力资源管理的影响因素	(433)
第二节 全球化人力资源管理的实行	(436)
管理模式	(436)
外派人员的甄选	(438)
外派管理人员的培训	(441)
外派人员的薪酬管理	(443)
外派人员的绩效考核	(445)
第三节 全球化人力资源发展的新趋势	(447)
案例 平安保险公司引进海外人才	(449)
第16章 人力资源管理整合体系	(452)
第一节 人力资源管理整合体系的概念	(453)
第二节 人力资源管理模式	(454)
密歇根模式	(454)
哈佛模式	(455)
盖斯特模式	(456)
斯托瑞模式	(457)
第三节 人力资源价值链	(458)
价值链的概念及发展	(458)
人力资源价值链管理模型	(460)
人力资源价值链分析	(461)
第四节 高绩效工作系统及展望	(463)
高绩效工作系统的概念	(463)
高绩效工作系统的内容结构	(464)
高绩效工作系统与组织绩效的关系	(464)
人力资源管理系统与战略的匹配	(465)
最佳人力资源实践	(469)
案例 海尔集团的人力资源管理体系	(472)

第 1 章

人力资源管理：赢得竞争优势

- 人力资源的概念和作用
- 人力资源管理
- 新时期人力资源管理面临的挑战
- 人力资源战略
- 案例 美国西南航空公司的人力资源战略

企业间最重要的竞争是人才竞争，人才竞争归根到底是人力资源管理的竞争。世界上成功的企业无不重视人力资源开发与管理活动。微软公司的比尔·盖茨说：“我所做的最重要的事情就是雇佣优秀的人才。”西贝尔系统公司的 CEO 汤姆·西贝尔认为：“没有恰当的人员，战略就不可能得到实施。”联想公司董事长柳传志认为：企业管理者要做三件事：“搭班子，定战略，带队伍”，其中搭班子最为重要。

进入 21 世纪知识经济时代，经济活动对知识的依赖不断加深，知识型人才的获取、培育和激励对企业发展至关重要。20 世纪 80 年代和 90 年代后的新一代劳动者成长于开放的年代，与他们的父辈在价值观和人生追求方面有很大不同，企业在制定和实施竞争战略时必须充分考虑人力资源的特点。战略性人力资源管理已成为支持企业战略的重要内容，成为企业获取竞争优势的重要手段。

本章学习目的

1. 掌握人力资源和人力资本的内涵。
2. 明确人力资源管理的基本职能及战略作用。
3. 了解人事管理、人力资源管理和战略性人力资源管理的区别。
4. 比较直线部门、人力资源管理部门及高层管理决策者在人力资源管理工作中的分工。
5. 了解在经济全球化的新时期人力资源管理面临的挑战及工作的特点。
6. 明确人力资源战略制定的程序、方法，以及如何与企业战略相协调。
7. 了解如何通过人力资源管理的战略性和变革性工作来改善人力资源管理的有效性。

第一节 人力资源的概念和作用

自从诺贝尔经济学奖获得者西奥多·舒尔茨在 20 世纪 60 年代初提出人力资本的理论后，越来越多的经济学家认识到人力资源已成为第一资源，成为企业、社会、国家致富的根本源泉。21 世纪，人类进入了一个知识主导的全新经济时代。在这样一个日新月异的时代，人力资源和知识资本的独特优势成为企业重要的核心能力。

著名管理学家彼得·德鲁克曾经说过，企业只有一项真正的资源，那就是人。IBM 公司总裁华生也说过：你可以搬走我的机器，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。知识经济时代，人力资源的重要性日益凸显，企业管理已经从强调对物的管理转向强调对人的管理。现代管理是以人为中心的人本主义管理，即围绕如何调动人的积极性，使组织更富有活力，并达到资源的有效配置。许多管理者已经认识到员工才是发展的关键。以通用公司总裁韦尔奇为例，他在 1991 年继任后的短短几年时间里使通用公司的市场价值从 60 亿美元剧增到 300 亿美元。谈及自己的经验，他认为最大的成功之处来自他所聘用和培养的人才。

人力资源与人力资本

彼得·德鲁克在《管理的实践》（1954）一书中第一次提出了“人力资源”（Human Resource）的概念。他认为：组织中的管理职能包括业务管理、对企业管理者的管理以及对员工和工作的管理。其中“员工”被视作“人力资源”。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”。经理们可以利用其他资源，但是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”。按照现代经济学家的观点，广义地说，人力资源是指智力正常的人；狭义上说，人力资源是指能推动社会、经济发展的，具有智力劳动和体力劳动能力的人们的总和，它包括数量和质量两个方面。

与人力资源有关的一个概念是人力资本。被誉为人力资本理论之父的舒尔茨认为，人力资本是体现在劳动者身上的体力、智力和技能的综合。他认为，传统的经济理论认为经