



21Shi Ji Gui Hua Jiao Cai

普通高校经济及管理学科规划教材

# 人力资源管理

张春瀛 主 编

陈洪艳 副主编

REN LI  
ZI YUAN GUAN LI

中国铁道出版社  
经济科学出版社

普通高校经济及管理学科规划教材

# 人力资源管理

张春瀛 主 编

陈洪艳 副主编

中 国 铁 道 出 版 社  
经 济 科 学 出 版 社

2004年·北京

## 内 容 简 介

本书是普通高校经济及管理学科规划教材。本书是在吸收国外一些最新的人力资源管理思想和技术的基础上,结合中国现行的人力资源实践编著而成的,具有实践性强、针对性强、信息丰富、语言通俗、形式灵活等特点。全书共分十二章,从理论的角度对人力资源管理进行了系统性的阐述,同时,又从实践的角度对人力资源管理的主要操作性活动进行了概括性的介绍。书中每章的开始都列出了本章重点,每章结束都附有复习思考题和案例分析,以便为读者学习和加深理解提供必要的指导和帮助。

本教材可作为本科生人力资源管理专业教材、MBA 参考教材及企业培训教材使用。

### 图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/张春瀛主编. —北京:中国铁道出版社,2004.8  
普通高校经济及管理学科规划教材  
ISBN 7-113-06107-9

I. 人… II. 张… III. 劳动力资源-资源管理-高等学校-教材 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 090542 号

书 名: 普通高校经济及管理学科规划教材  
人力资源管理

作 者: 张春瀛 主编

出版发行: 中国铁道出版社(100054,北京市宣武区右安门西街8号)

策划编辑: 郭 宇 纪晓津

责任编辑: 郭 宇 崔忠文 安颖芬

封面设计: 蔡 涛

印 刷: 北京兴达印刷有限公司

开 本: 787×960 1/16 印张: 23.25 字数: 460 千

版 本: 2004 年 9 月第 1 版 2004 年 9 月第 1 次印刷

印 数: 1~5 000 册

书 号: ISBN 7-113-06107-9/F·396

定 价: 29.80 元

版权所有 侵权必究

凡购买铁道版的图书,如有缺页、倒页、脱页者,请与本社发行部调换。

编辑部电话(010)51873146 发行部电话(010)63545969

# 总 序

人类社会已经迈入 21 世纪。追溯上个世纪,管理理论与实践得到了飞速发展,研究领域不断拓宽,从初期的经验管理到后期的科学管理,从工业化时代的规模经营管理到信息化时代的基于信息基础的企业再造,从注重等级和控制的“金字塔”式组织模式到基于网络和知识的“柔性”组织模式,这些,无论是在管理的理论、思想观念和技术方法上,还是在管理实践上都发生了巨大变化。在我国实施改革开放政策以来,社会各界掀起了一浪高过一浪的管理热潮,管理学界相继发生了一系列重大的变革。1994 年教育部批准在 9 所重点高校试点举办工商管理(MBA)硕士研究生教育,现在已经发展到 63 所;1996 年国家自然科学基金委员会管理学科组升格为管理学部;1997 年在教育部学科专业目录调整过程中,将管理学从经济学中独立出来,成为与经济学并列的学科门类之一;2002 年管理学界的专家首次当选为中国工程院院士。这些重大的变革标志着管理学科的重要地位得到了我国社会各界的认可。

随着我国市场经济体制的不断完善,以及中国正式加入世界贸易组织(WTO),中国经济要面对国际大市场的竞争,企业要实现国际化的经营,管理教育如何迎接新世纪的挑战,适应变化的需要,已经成为我国管理学界亟需研究与探讨的焦点问题之一。著名管理学家彼得·德鲁克(Peter F. Drucker)曾经指出:“对我们的社会来说,管理是一种最显著的创新。”另一著名管理学家亨利·明茨伯格(Henry Mintzberg)也曾指出:“彻底重塑传统管理教育的时代已经来临。”在这种社会呼唤“管理教育创新”的背景下,组织一套适应新世纪要求的经济及管理类学科规

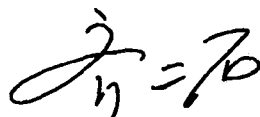
划教材是非常必要和及时的。

北方高校经济管理类专业教学协作会,是由我国北方八省(辽宁、吉林、黑龙江、内蒙古、河北、河南、山东、山西)两市(北京、天津)的数十所高校经济管理学院系自发形成的教学协作组织。协作会成立12年来,以团结友谊、精诚合作、优势互补、共同发展的精神,坚持在管理理论的创新与实践、学科建设与发展、教材规划编写,以及人才培养与校际交流等方面进行了探索,取得了丰硕成果。此套规划教材的组织编写,是协作会面向21世纪管理教育创新的又一力作。

为了保证规划教材的质量和水平,我们成立了由国内外知名专家教授及部分管理学院院长(系主任)、出版社编审组成的教材编审委员会。各门教材(包括专业教材、专业基础教材和基础教材)将采取合作的方式由具有丰富教学与研究实践经验的教师主编,相关院校参加编写。规划教材的编写力求博采众家之长,把握管理前沿,注重理论与实践相结合,使之成为具有科学性、规范性、创新性、实用性并举的精品教材。

由于管理科学是一个不断发展、知识不断更新的学科,我们热情欢迎同行参与指导,更欢迎各位专家与读者提出宝贵意见。

天津大学管理学院院长、教授、博士生导师  
教育部管理科学与工程专业教学指导委员会主任委员



2003年6月于津

# 普通高校经济及管理学科规划教材 编审委员会

## 主任委员

齐二石 天津大学管理学院 院长 教授 博士生导师  
教育部管理科学与工程专业教学指导委员会 主任委员

## 常务副主任委员 (按汉语拼音顺序排序)

安 忠 天津理工大学经济与管理学院 教授  
天津市企业联合会、企业家协会 执行理事

郭 宇 中国铁道出版社 副总编辑 编审

纪晓津 经济科学出版社 副主任 编审

## 副主任委员 (按汉语拼音顺序排序)

陈彦玲 北京石油化工学院经济管理学院 党委书记 教授

韩福荣 北京工业大学管理学院 院长 教授  
教育部管理科学与工程专业教学指导委员会 委员

李长青 内蒙古工业大学管理学院 院长 教授

李 锋 石家庄经济学院教务处 副处长 教授  
现代教育技术中心主任

李向波 天津工业大学管理学院 副院长

刘 岗 山东大学管理学院 副院长 教授

刘家顺 河北理工大学管理系 主任 教授

刘 克 长春工业大学管理学院 副院长 教授

刘又礼 天津科技大学经济与管理学院 院长

吕荣杰 河北工业大学管理学院 党委书记

苗长润 河北工业大学 教授

彭诗金 郑州轻工业学院管理工程系 主任 教授

乔 梅 长春大学管理学院 副院长 教授

乔瑞中 佳木斯大学经济管理学院 副院长 教授

|     |               |       |         |
|-----|---------------|-------|---------|
| 邵军义 | 青岛建筑工程学院管理系   | 主任    | 教授      |
| 盛秋生 | 齐齐哈尔大学管理学院    | 院长    | 教授      |
| 王信东 | 北京机械工业学院      | 教授    |         |
| 魏亚平 | 天津工业大学会计学院    | 院长    | 教授      |
| 徐德岭 | 天津师范大学经济与管理学院 | 副院长   | 教授      |
| 杨巨广 | 青岛港湾职业技术学院    | 教务处处长 | 教授      |
| 尹贻林 | 天津理工大学经济与管理学院 | 院长    | 教授      |
| 张国旺 | 天津商学院管理学院     | 院长    | 教授      |
| 张 璞 | 内蒙古科技大学经济管理学院 | 院长    | 教授      |
| 张英华 | 天津财经大学企业管理系   | 主任    | 教授 博士导师 |

委 员 (按汉语拼音顺序排序)

|     |     |     |     |     |     |     |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 安 忠 | 毕建芝 | 陈彦玲 | 段生贵 | 郭 宇 | 韩福荣 | 纪晓津 |
| 李长青 | 李 锋 | 李美菊 | 李向波 | 刘 岗 | 刘家顺 | 刘 克 |
| 刘 洋 | 刘又礼 | 苗长润 | 彭诗金 | 齐二石 | 乔 梅 | 乔瑞中 |
| 翟 英 | 邵军义 | 盛秋生 | 田爱国 | 佟志臣 | 王信东 | 魏亚平 |
| 徐德岭 | 杨巨广 | 杨 铭 | 尹贻林 | 张春瀛 | 张国旺 | 张 璞 |
| 张英华 | 张月武 | 赵晓东 | 周作厚 |     |     |     |

## 出版者的话

“十五”前夕,教育部下发了《关于“十五”期间普通高等教育教材建设与改革的意见》,时值各普通高校教材建设和改革正进行得如火如荼,普通高校经济及管理专业更是走在这场改革的前沿。新的、适应时代要求和改革需要的教材自然成为我们最为关注的焦点。于是,我们依托北方高校经济、管理类专业教学协作会共同组织出版了“普通高校经济及管理学科规划教材”。我们希望因此能够有一批特色鲜明并能反映教学改革的教材出版,更希望有更多的高校教师能够加入这套教材的出版行列中来。在这套教材组织编写伊始,我们便向各相关高校征集选题。令人欣喜的是,有许多学校的老师对此给予了很高的评价,表达了希望参与教材编写的愿望。为此,我们将出版这套教材的有关事项做一说明。

**第一,选题的范围。**普通高校经济与管理学科的选题内容主要是:政治经济学、西方经济学、发展经济学、产业经济学、制度经济学、计量经济学、信息经济学、国际经济法、国际经济学、宏观经济学、国际贸易学、国际商法、国际结算、会计学、财政学、税收学、社会保障学、国有资产管理学、公共支出管理学、货币银行学、国家预算、税务会计、预算会计、金融市场学、国际金融学、保险学、信托与租赁、金融机构管理、项目评估、投资学、保险原理、信息经济学、基础会计学、财务会计学、管理会计学、现代财务管理、成本会计学、现代审计学、税法、经济法、财务分析、成本管理会计、证券投资学、劳动经济学、信息管理学、信息资源管理、会计信息系统、计算机网络技术与应用、国民经济管理、管理学、企业管理学、管理模式学、CI理论与实践、产品开发学、无形资产学、生产管理学、市场营销学、生产与运作管理、人力资源管理、电子商务管理、生产运作与管理、人力资源开发与管理、企业战略管理、管理信息系统等。

上述普通高校经济及管理学科的选题主要是面向本科生使用的新编或修订教材。有一定特色的基础及技术基础课程的选题也可申报。

新编教材主要是,反映经济学科最新成就的教材;反映教学内容和课程体系改革成果,在内容和体系上有明显特色的教材;高质量的引进版教材;解决教学急需的教材。

修订教材主要是：“九五”期间作者编写的质量较高且在教学中反映较好的教材(无专有版权争议的教材)。

第二,选题的申报。申报教材主编或参编的编写人员需要填写《普通高校经济及管理学科规划教材选题申报表》或《普通高校经济及管理学科规划教材参编申报表》(以上两种申报表均可向中国铁道出版社或经济科学出版社索取。中国铁道出版社联系电话 010-63549489,联系人郭宇;经济科学出版社联系电话 010-88191341,联系人纪晓津)。新编教材应附上。

编写大纲及内容简介;修订教材需要附上已经出版的教材和修订说明,申报教材主编或参编的编写人员需要提供所编教材的用书计划说明。

第三,教材的出版。各校提交的选题材料经北方高校管理类专业教学协作会审议,符合出版条件的经审定后将列入我们的选题出版计划,并指定专人与申报出版教材的主编进行联系。

我们郑重承诺:将精心组织“普通高校经济及管理学科规划教材”的出版,并且利用我们的力量向有关单位积极推荐该规划教材参与精品教材或优秀教材的评选。

这套教材只是一块小小的铺路石,由此会走出更多的学科带头人,一批精品教材将会伴随大家的辛勤耕耘孕育而生。

中国铁道出版社      经济科学出版社

# 前 言

进入 21 世纪,中国的市场经济得到进一步发展,经济全球化趋势日益加剧,与之相伴的是更为激烈的市场竞争,作为国民经济细胞的企业面临前所未有的挑战。严峻的现实要求每个企业必须充分认识和开发使其能够获取竞争优势的资源,即人力资源。它是企业众多资源中最具主动性和创造性的资源,也是全世界所有企业在求得生存和快速发展中最为关注的资源。

目前,对于中国来说,人力资源的研究具有非同寻常的价值和意义。长期以来,由于我们未能形成一种有效利用和开发人力资源的理论体系和市场机制,造成中国虽然拥有众多人口,但却未能及时将其转化为有效提高劳动生产力的强大后盾。不过,值得庆幸的是,随着市场机制的建立和不断完善,越来越多的人已经清楚地认识到中国企业提高国际竞争力的关键,首先是加强其内部管理,而解决这个问题的核心就是加强组织内部的人力资源管理与开发,因为这一问题已成为目前阻碍中国企业快速发展的瓶颈。

我们作为一名在高校从事人力资源管理研究工作的工作者,一个责无旁贷地职责就是运用科学的态度将此方面国外的新知识、新技术积极地与中国本土的实际情况相结合,帮助企业提高人力资源管理水平,促进企业的发展并不断地提升市场竞争力。

本书是在吸收国外一些最新的人力资源管理思想和技术的基础上,结合中国现行的人力资源管理实践编著而成。因此,它具有实践性强、针对性强、信息丰富、语言通俗、形式灵活等特点。全书共分十二章,从理论的角度对人力资源管理进行了系统性的阐述,同时,又从实践的角度对人力资源管理的主要操作性活动进行了概括性的介绍。书中每章的开始都列出了本章重点,每章结束都附有

复习思考题和案例分析,以便为读者学习和加深理解提供必要的指导和帮助。本教材可作为本科生人力资源管理专业教材、MBA 参考教材及企业培训教材使用。

本书由天津工业大学管理学院人力资源管理系系主任、硕士生导师张春瀛副教授担任主编,陈洪艳老师担任副主编。全书由张春瀛提出编写大纲,由张春瀛和陈洪艳提出编写要求。具体分工为:第一章、第二章、第五章、第七章由张春瀛老师编写;第四章、第六章和第十章由陈洪艳老师编写;第三章、第八章由孙红日老师编写;第九章由刘丽荣老师编写;第十一章由张琳老师编写。全书由张春瀛总纂定稿。

本书在编写和出版过程中得到了所在单位领导和同事们的大力支持,在此向他们表示衷心地感谢!同时本书在编写过程中,参考了许多国内外专家学者的著作和研究成果,在此特向这些著作和研究成果的作者表示由衷地感谢!另外,在本书编写的过程中,很多同学帮助老师们作了大量的辅助工作,他们是齐铨、田士尧、郑欢欢、李琳、王乃鹏、林星媛同学,在此也向他们表示感谢!本书出版得到了中国铁道出版社编辑郭宇、崔忠文、安颖芬等同志的多方面的热情帮助和大力支持,在此一并表示最真诚地感谢!

由于时间仓促,编写人员专业水平有限,书中缺点错误在所难免,恳切希望得到社会上专家、学者、广大读者的不吝赐教,以便我们在以后的工作和研究中积极地改进。

编著者

2004年6月于天津

# 目 录

|                      |     |
|----------------------|-----|
| <b>第一章 人力资源管理引论</b>  | 1   |
| 第一节 资源与人力资源          |     |
| 第二节 人力资源管理概述         | 1   |
| 第三节 人力资源管理的基本原理      | 14  |
| 第四节 人力资源管理的演进        | 19  |
| 第五节 人力资本理论           | 26  |
| 思考题                  | 30  |
| 案例分析 美的集团——卓越的人力资源管理 | 31  |
| <b>第二章 工作分析</b>      | 34  |
| 第一节 组织结构设计           | 34  |
| 第二节 工作分析概述           | 41  |
| 第三节 工作分析的具体实施        | 44  |
| 第四节 工作分析的基本方法        | 47  |
| 第五节 工作说明书的编写         | 57  |
| 第六节 工作设计             | 66  |
| 思考题                  | 71  |
| 案例分析 某公司工作分析案例       | 71  |
| <b>第三章 人力资源规划</b>    | 74  |
| 第一节 人力资源规划概述         | 74  |
| 第二节 人力资源规划策划基本程序     | 82  |
| 第三节 人力资源供求预测         | 89  |
| 思考题                  | 97  |
| 案例分析 信达公司的人力资源计划     | 98  |
| <b>第四章 员工招聘与录用</b>   | 102 |
| 第一节 员工招聘概述           | 102 |
| 第二节 人员招募             | 110 |
| 第三节 人员测评与选拔          | 114 |
| 第四节 人员录用             | 125 |



|                              |            |
|------------------------------|------------|
| 第五节 员工招聘与录用评价 .....          | 127        |
| 思考题 .....                    | 129        |
| 案例分析 A公司的招聘管理 .....          | 129        |
| <b>第五章 绩效考核 .....</b>        | <b>133</b> |
| 第一节 绩效考核概述 .....             | 133        |
| 第二节 绩效考核指标体系与考核指标 .....      | 140        |
| 第三节 绩效考核的方法 .....            | 152        |
| 第四节 绩效考核的实施 .....            | 158        |
| 第五节 绩效考核新方法 .....            | 169        |
| 思考题 .....                    | 173        |
| 案例分析 1 通用电气:考核要有利于员工成长 ..... | 173        |
| 案例分析 2 W公司的绩效评估方案 .....      | 175        |
| <b>第六章 薪酬制度设计 .....</b>      | <b>180</b> |
| 第一节 薪酬概述 .....               | 180        |
| 第二节 薪酬体系 .....               | 185        |
| 第三节 薪酬支付方式 .....             | 192        |
| 第四节 薪酬管理新发展 .....            | 200        |
| 思考题 .....                    | 209        |
| 案例分析 诺基亚内部薪酬体系 .....         | 209        |
| <b>第七章 员工培训 .....</b>        | <b>213</b> |
| 第一节 员工培训概述 .....             | 213        |
| 第二节 员工培训需求分析 .....           | 219        |
| 第三节 员工培训计划 .....             | 226        |
| 第四节 员工培训实施 .....             | 233        |
| 第五节 员工培训评估 .....             | 240        |
| 思考题 .....                    | 245        |
| 案例分析 松下幸之助的培训之道 .....        | 246        |
| <b>第八章 员工职业发展 .....</b>      | <b>253</b> |
| 第一节 员工职业发展概述 .....           | 253        |
| 第二节 员工职业发展的影响因素 .....        | 262        |
| 第三节 员工职业发展管理 .....           | 268        |

|                                |     |
|--------------------------------|-----|
| 思考题 .....                      | 275 |
| 案例分析 3M 公司的职业发展管理 .....        | 275 |
| <b>第九章 激励</b> .....            | 279 |
| 第一节 人的行为模式与激励的内涵 .....         | 279 |
| 第二节 相关的激励理论 .....              | 282 |
| 第三节 有效的激励原则与方法 .....           | 295 |
| 思考题 .....                      | 301 |
| 小知识 奖励正确的事情 .....              | 301 |
| 案例分析 1 MCDOT 的 1001 项奖励 .....  | 301 |
| 案例分析 2 美国国家罐头食品有限公司的员工激励 ..... | 302 |
| <b>第十章 人力资源战略</b> .....        | 304 |
| 第一节 人力资源战略概述 .....             | 304 |
| 第二节 人力资源战略的制定 .....            | 308 |
| 第三节 人力资源战略的类型 .....            | 311 |
| 第四节 企业战略与人力资源战略 .....          | 314 |
| 思考题 .....                      | 319 |
| 案例分析 东海船舶修造厂的人力资源战略 .....      | 319 |
| <b>第十一章 劳动关系管理</b> .....       | 325 |
| 第一节 劳动关系概述 .....               | 325 |
| 第二节 劳动合同 .....                 | 332 |
| 第三节 社会保险 .....                 | 337 |
| 第四节 劳动争议与处理 .....              | 348 |
| 思考题 .....                      | 352 |
| 案例分析 1 一件集体劳动争议案 .....         | 352 |
| 案例分析 2 打雷引发的工伤官司 .....         | 353 |
| <b>参考文献</b> .....              | 354 |

## 第一章

# 人力资源管理引论

**【本章学习目标】** 通过本章学习,了解人口资源、劳动力资源、人力资源及人才资源的概念和特征。掌握人力资源管理的概念、基本功能的内涵以及现代人力资源管理与传统人事管理的区别。了解人力资源管理的演进过程及发展趋势。

第二次世界大战以后,世界经济迅猛发展,经济学家为揭开经济迅猛发展的谜团,提出种种理论,这些理论由于把企业、地区和国家的资源局限于自然资源和资本资源,因此,他们都未能从根本上寻找到促进经济发展的重要原因。经过多年的研究,芝加哥大学诺贝尔经济学奖获得者西奥多·T·舒尔茨教授在 20 世纪 50 年代末、60 年代初提出了人力资本的理论,他用这种理论成功地解决了古典经济学家长期以来未曾解决的经济增长的源泉之难题,揭开了当代富裕之谜。他认为人力资本才是国家和地区的富裕之源泉。舒尔茨认为,人力资本是通过对人力资源投资而体现在劳动者身上的体力、智力和技能,他是另一种形态的资本,与物质资本共同构成了国民财富,而这种资本的有形形态则是人力资源。这种资源是企业、地区和国家生产和发展的要素之一。当代经济学家们普遍接受了舒尔茨的观点,认为人力资源是企业和国家发展的资本资源,必须提高对人力资源的重视程度。

## 第一节 资源与人力资源

### 一、资源

资源是人类赖以生存的物质基础。从经济学的角度来看,资源是指形成财富的来源。自从人类出现以来,财富的来源无外乎两类:一类是来自自然界的物质,可以称之为自然资源,例如森林、矿藏、河流、草地等等;另一类是来自人类自身的知识和体力,可以称之为人力资源。在相当长的一段时期里,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,并逐渐占据主导地位。研究表明,实物资本的收益现在只是人力资本收益的 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 20 世纪 90 年代的 70%~80%。

从财富创造的角度来看,资源是为了创造物质财富而投入生产过程的一切要素。

法国经济学家萨以(Say)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,而劳动者和生产资料始终是生产的要素,而著名的经济学家熊彼特(Sehumpeter)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,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,惟一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

### (一) 人力资源的含义

所谓人力资源,是与自然资源、物质资源或信息资源相对应的概念,有广义与狭义之分。广义的人力资源,是指以人的生命为载体的社会资源,凡是智力正常的人都是人力资源。狭义的人力资源,是指智力和体力劳动能力的总称,也可以理解为创造社会物质文化财富的人。

从狭义的人力资源概念里,我们可以看到,人体内潜在着一种生产能力,若能开发出来,就会成为现实的劳动生产力。将人力资源的狭义概念引入到人力资源管理,则是

指组织内具有劳动能力的人的总和,包括数量和质量两个指标。

同人力资源相关的概念还有人口资源、劳动力资源和人才资源。准确地区分和把握这些概念,有助于我们准确地理解人力资源的实质、内涵及其重要性。

人口资源,是指一个国家或地区的人口总体;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内的人口的总和;人力资源,是指一个国家或地区具有

为社会创造物质财富和文化财富的、从事体力劳动和智力劳动的人数的总称。人才资源,是指一个国家或地区具有较强的管理能力、研究能力、创造能力和专业技术能力的人数的总和。人力资源、人口资源、劳动力资源和人才资源的数量关系如图 1-1 所示。

### (二) 人力资源的数量和质量

#### 1. 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

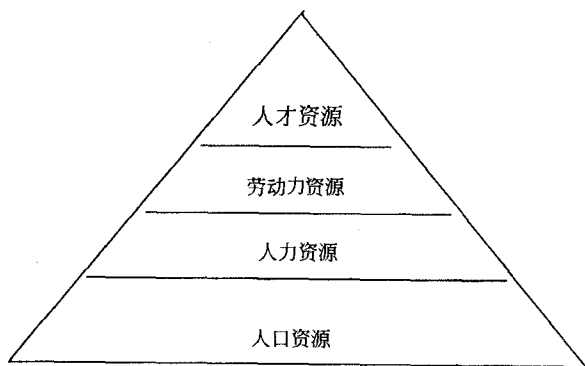


图 1-1 人口资源、人力资源、劳动力资源和人才资源的数量关系

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方面来计量。

潜在人力资源的数量,可依据一个国家具有的劳动能力的人口量加以计量。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且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,上述两种情况都应当加以考虑。人力资源的数量如图1-2表示。

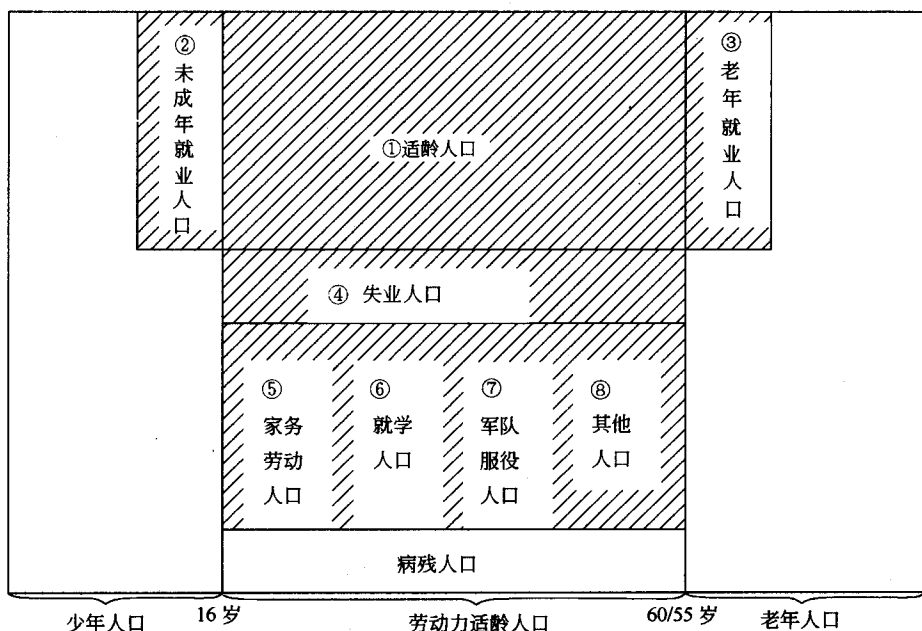


图 1-2 人力资源数量构成图

注:引自张德《人力资源开发与管理》,清华大学出版社,2002年。

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、③三个部分构成,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方面。