

21 世纪工商管理核心课程教材

XinBianRenLiZiYuanGuanLi

XinBianRenLiZiYuanGuanLi

XinBianRenLiZiYuanGuanLi

XinBianRenLiZiYuanGuanLi

XinBianRenLiZiYuanGuanLi

# 新编 人力资源 管理

主编 安应民

兰州大学出版社

21 世纪工商管理核心课程教材

XinBianRenLiZiYuanGuanLi

XinBianRenLiZiYuanGuanLi

XinBianRenLiZiYuanGuanLi

XinBianRenLiZiYuanGuanLi

XinBianRenLiZiYuanGuanLi

# 新编 人力资源 管理

安应民 郝冬梅 吴 菁 编著

兰州大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

新编人力资源管理 / 安应民编著. —兰州: 兰州大学出版社, 2004. 2

ISBN 7-311-02349-1

I. 新... II. 安... III. 劳动力资源—资源管理  
IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 013157 号

新 编 人 力 资 源 管 理

安应民 郝冬梅 吴 菁 编著

兰州大学出版社出版发行

兰州市天水路 308 号 电话: 8617156 邮编: 730000

E-mail: [press@onbook.com.cn](mailto:press@onbook.com.cn)

<http://www.onbook.com.cn>

---

兰州大学出版社激光照排中心照排

白银银贵印刷厂印刷

开本: 787×990 1/16

印张: 30.5

2004 年 2 月第 1 版

2004 年 2 月第 1 次印刷

字数: 527 千字

印数: 1~3000 册

---

ISBN7-311-02349-1

定价: 49.00 元

## 前 言

人力资源管理是一门新兴的交叉学科,从它诞生的那天起就受到了西方各国学术界、企业界和政府管理部门的高度重视,并很快成为国际性的热门学科,引起了世界各国的极大关注。那么,为什么人们会如此关注这门新兴的学科呢?最重要的原因就是由于在世界经济发展中人力资源的作用越来越重要,与物力资源相比,人力资源已成为经济发展的关键性因素。当今,在竞争日益加剧的国际经济环境中,求生存求发展的核心问题就表现在人力资源的获取及其素质的竞争上。谁拥有不断发展的高质量的人力资源,谁就会拥有未来。欧盟组织曾在一份报告中谈到了一个非常重要的新概念,这就是以知识为基础的经济。而人作为掌握、创新和发展知识的载体,我们完全可以说现代经济就是以知识人为基础的经济,知识的获得、创新和发展是推动新兴的工业化力量的决定性因素。

1

胡锦涛同志在最近召开的全国人才工作会议(2003年12月19至20日)上明确提出:当前和今后一个时期,加强和改进人才工作重点要抓好四个方面:第一,着眼于人才总量的增长和人才素质的提高,大力加强人才资源能力建设;第二,坚持改革创新,完善人才工作的体制和机制;第三,以培养和造就高层次人才带动整个人才队伍建设,促进各级各类人才协调发展;第四,紧密配合国家重点发展战略的实施开发和配置人力资源,促进人才资源和社会经济发展相协调。因此,对我们这个经济文化比较落后的发展中国家来说,要全面建设小康社会,实现现代化建设的宏伟目标,就必须高度重视人力资源的开发与管理。要充分认识到,“两个转变”的实现和“两大战略”的推行关键在人,没有高素质的人力资源以及科学的管理都会是一句空话。要懂得知识和人结合在一起所形成的这种人力资本,并非遵循物力资本的市场规律,而是有其特殊的聚合效应和价值规律的。人常言物以稀为贵,商品就遵循这条价值规律。但人力资本则是以知识为资本形态的特殊资本,知识越多就越有价值,知识越是交叉与聚合,就越能创造价值。我们所讲的国际交往能力与国际竞争能力,表面上看是经济实力的竞争,但本质上却是知识人的竞争。

我们编写的这本《新编人力资源管理》就是在多年教学实践的基础上,对1998

年出版的《人力资源管理学》进行了系统全面的充实和修订,增加了大量的最新资料和内容,将原来的九章扩充为十六章。本书内容涉及人力资源管理导论、供给与需求、人力资源配置、人力资本投资、计划与控制、工作分析与工作设计、招聘与选择、培训与发展、人力资源保障、考评管理、工资薪酬管理、激励管理、劳动关系管理、跨文化人力资源管理、战略性人力资源管理和网络化人力资源管理等方面。总的看,我们试图使本书尽可能体现出以下几个方面特点。

第一,体系结构力求比较新颖。人力资源管理的理论性和实践性都非常强,要在体系结构上真正有所突破难度非常大。尽管目前国内翻译出版了多本国外的人力资源管理教材,也编写出版了多本这方面的著作,但似乎都偏重于各自的研究所长,体系结构也各有特点,难以满足教学的需要。因此,从人力资源管理的学科特点和基本要求出发,我们尽可能使本书既要体现学科体系的完整性,又要使框架结构符合逻辑层次的规定性,同时也能够使理论与实践有机结合,并体现出比较强的可操作性。

第二,理论观点力求正确完整。我们认为,人力资源管理作为一门新兴学科也同任何其它学科一样,都有其理论基础和学科本身的理论体系和理论观点。从这门学科的理论基础看,我们明确指出了马克思主义关于人的本质、个性和价值等学说是人力资源管理理论的哲学基础,组织行为学或管理心理学以及现代管理理论中的权变观念和系统观念等是人力资源管理理论的管理学基础,人力资本理论则是人力资源管理理论的经济学基础。从这门学科本身的理论体系和理论观点来看,体现于整个人力资源管理的全过程,即在供给、需求、配置、计划、控制、工作分析、工作设计、招聘、选择、培训、发展、保障和有效利用等各个方面所构成的有机的理论体系和理论观点。

第三,逻辑层次力求严谨分明。人力资源管理本身的逻辑性就非常强,因而要把它作为一个体系完整的学科来建设其逻辑层次就更为严谨了。在编写中,我们一方面尽可能从宏观与微观的相互关系的角度来把握人力资源管理的逻辑层次,做到先论述和发掘宏观层面的管理内涵,然后再阐述和探讨微观层面的管理实务与操作技能。另一方面,我们侧重于从微观角度进一步探索人力资源管理涉及的不同侧面,并把这些侧面按照逻辑层次有机地揉合成一个完整的体系。

第四,实践应用力求易于操作。不论我们研究人力资源管理的目的出于怎样的考虑,但着眼于实践应用恐怕是最重要的目的。为此,我们在分析和探讨每一个具体问题时都始终从指导实践和立足应用出发,尽可能使理论的阐述和实际的运用有机地结合起来,把落脚点放在操作应用这个基点上。

但是,由于我们的水平所限,上述的写作目的和特点能否真正得以体现,还有待于专家学者和读者们的评判,特别是有待于实践的检验。另外,书中的疏漏、问题

和错误肯定也不少,热诚期望各位同行专家和广大读者给予指正。

本书由安应民主编,安应民、郝冬梅和吴菁合作编写。安应民承担了前言和第一、二、三、四、九、十、十一章的编写任务和五、六、七、八、十二章的框架重新设计与补充编写及修订;郝冬梅承担了十三、十四、十五和十六章的编写任务;吴菁曾承担了第五、六、七、八和十二章的资料收集和最初编写任务;全书由安应民统稿和审定。本书编写过程中,曾参考了国内外有关专家学者的研究成果,有关书目将附录于后。同时,还得到了吴敏、秦书华、陈朝阳、郑刚、汪雯、李伟、李辛、阎彩琴、胡树红等同志鼎力协助,参与了部分资料的收集与整理工作。兰州大学出版社也给予了热情支持,付出了辛勤的劳动。在此,我们一并深表诚挚的谢意。

安应民

2003年12月18日

# 目 录

|           |     |
|-----------|-----|
| 前 言 ..... | (1) |
|-----------|-----|

## 第一篇 基础篇

|                            |       |
|----------------------------|-------|
| 第一章 人力资源管理导论 .....         | (1)   |
| 第一节 人力资源的概念与特征 .....       | (1)   |
| 第二节 人力资源管理理论的发展 .....      | (7)   |
| 第三节 人力资源管理的学科基础 .....      | (13)  |
| 案例分析 .....                 | (19)  |
| 第二章 人力资源的供给与需求 .....       | (22)  |
| 第一节 人力资源量 .....            | (22)  |
| 第二节 人力资源供给 .....           | (27)  |
| 第三节 人力资源需求 .....           | (34)  |
| 案例分析 .....                 | (42)  |
| 第三章 人力资源配置 .....           | (47)  |
| 第一节 人力资源配置的几个基本问题 .....    | (47)  |
| 第二节 就业与失业分析 .....          | (50)  |
| 第三节 人力资源流动分析 .....         | (59)  |
| 第四节 微观配置分析——企业人力资源配置 ..... | (66)  |
| 案例分析 .....                 | (71)  |
| 第四章 人力资本投资 .....           | (74)  |
| 第一节 人力资本投资理论的提出及其意义 .....  | (74)  |
| 第二节 企业人力资本投资结构 .....       | (83)  |
| 第三节 企业人力资本投资管理 .....       | (94)  |
| 案例分析 .....                 | (103) |

## 第二篇 职能篇

|                       |       |
|-----------------------|-------|
| 第五章 人力资源计划和控制 .....   | (109) |
| 第一节 人力资源计划 .....      | (109) |
| 第二节 人力资源预测 .....      | (119) |
| 第三节 人力资源控制 .....      | (125) |
| 案例分析 .....            | (132) |
| 第六章 工作分析和工作设计 .....   | (136) |
| 第一节 工作分析概述 .....      | (136) |
| 第二节 工作分析的过程 .....     | (154) |
| 第三节 工作设计 .....        | (164) |
| 案例分析 .....            | (170) |
| 第七章 人力资源的招聘和选择 .....  | (173) |
| 第一节 人力资源的招聘 .....     | (173) |
| 第二节 人力资源的选择 .....     | (185) |
| 案例分析 .....            | (200) |
| 第八章 人力资源的培训与发展 .....  | (205) |
| 第一节 人力资源培训的意义 .....   | (205) |
| 第二节 人力资源培训体系 .....    | (209) |
| 第三节 人力资源培训管理 .....    | (220) |
| 案例分析 .....            | (233) |
| 第九章 人力资源的考评管理 .....   | (237) |
| 第一节 人力资源考评的基本问题 ..... | (237) |
| 第二节 人力资源的素质考评 .....   | (241) |
| 第三节 人力资源的绩效考评 .....   | (249) |
| 案例分析 .....            | (272) |
| 第十章 工资薪酬管理 .....      | (275) |
| 第一节 工资薪酬管理的基本问题 ..... | (275) |
| 第二节 职务分析与职位评定 .....   | (281) |
| 第三节 工资薪酬设计 .....      | (296) |
| 案例分析 .....            | (311) |
| 第十一章 人力资源的激励管理 .....  | (318) |
| 第一节 有关激励的几个基本问题 ..... | (318) |

|                          |              |
|--------------------------|--------------|
| 第二节 内容型激励理论 .....        | (325)        |
| 第三节 过程型激励理论 .....        | (334)        |
| 第四节 行为修正型激励论 .....       | (339)        |
| 第五节 战略性激励设计 .....        | (341)        |
| 第六节 股权激励方式选择 .....       | (346)        |
| 案例分析 .....               | (352)        |
| <b>第十二章 人力资源保障 .....</b> | <b>(355)</b> |
| 第一节 劳动条件和劳动保护 .....      | (355)        |
| 第二节 社会保障制度 .....         | (368)        |
| 案例分析 .....               | (377)        |
| <b>第十三章 劳动关系管理 .....</b> | <b>(379)</b> |
| 第一节 劳动关系 .....           | (379)        |
| 第二节 劳动关系管理 .....         | (389)        |
| 案例分析 .....               | (405)        |

### 第三篇 发展篇

|                             |              |
|-----------------------------|--------------|
| <b>第十四章 跨文化人力资源管理 .....</b> | <b>(409)</b> |
| 第一节 文化与文化差异 .....           | (409)        |
| 第二节 跨文化管理 .....             | (412)        |
| 案例分析 .....                  | (425)        |
| <b>第十五章 战略性人力资源管理 .....</b> | <b>(427)</b> |
| 第一节 战略管理与人力资源管理 .....       | (427)        |
| 第二节 战略性人力资源管理 .....         | (435)        |
| 第三节 战略性人力资源管理体系的构建 .....    | (448)        |
| 案例分析 .....                  | (456)        |
| <b>第十六章 网络化人力资源管理 .....</b> | <b>(460)</b> |
| 第一节 网络化时代的人力资源管理 .....      | (460)        |
| 第二节 e 人力资源(eHR) .....       | (470)        |
| 案例分析 .....                  | (474)        |
| <b>参考文献 .....</b>           | <b>(476)</b> |

# 第一篇

---



## 基础篇



# 第一章

## 人力资源管理导论

人力资源管理是现代管理的重要内容和组成部分,它有自己的特定内涵和活动规律,与物力资源管理相比更为重要,更具有决定意义。现代管理强调以人为中心的管理,也就是强调对人力资源的管理与开发。本章拟就人力资源的基本概念与主要特征,人力资源管理理论的发展,以及有关人力资源管理的学科基础问题分别作以论述。

### 第一节 人力资源的概念与特征

实践证明,人的素质是决定一个国家、地区或一个企业发展的最重要的因素。可以认为,竞争实际上就是人力资源素质的竞争。

#### 一、人力资源的基本概念

##### (一)从两类资源的划分谈起

一般认为,企业活动中的基本资源有五种,即人、财、物、信息和时间。这说明企业活动中需要耗费的主要是这五种要素,这五种要素也就是我们所说的资源。然而,我们把这五种要素(即资源)按其本质加以归类,又可以分为两个大类,即物力资源和人力资源。其中物力资源包括各种物质资源,如土地、水力、矿产……以及进行加工的各种生产资料和原材料;还包括生产过程中派生出来的各种信息,以及作为经济活动媒介的货币和占用的时间(或投入)等。可见,物力资源是经济活动的前提条件和物质基础,没有物力资源,经济活动就无法进行。因此,物力资源的特点表

现为被动的、物理性的和硬性的,或者可以说是“死”的,是服从于纯理性规律的。

而人力资源是指一定社会组织范围内人口总量中所蕴含的劳动能力的总和。与物力资源相比,它的特点又表现为能动的、感性的和软性的,或者可以说是“活”的。事实上,对人力资源定义的认识和概括,国内外学者仍不尽一致,大体上主要有三种观点。一是狭义论,认为人力资源是指全部人口中以合法劳动创造财富、推动社会发展的那部分人口,又称劳动力资源。二是广义论,认为人力资源是包括从出生到死亡的所有人口,即把人力资源等同于全部人口资源。三是中间论,即认为人力资源是包括从出生到依法退休前的全部人口资源。

## (二)管理就是管人,人力资源管理就是管人的一门学问

毛泽东同志曾深刻地指出:“一切物的因素只有通过人的因素才能加以开发利用。”这说明,在一定的生产力条件下,在人与物这一对因素中,只有人才是决定性的因素。因此,现代管理学强调“以人中心”的管理,就是把“管理”主要看作“管人”来认识的。为什么如此?这就是毛泽东同志所论述的道理。从这个意义上看,我们所讲的“人力资源管理”就是研究“管人”的一门学问。即如何通过多种途径不断地获取人力资源,再把获取的人力资源整合到组织中并融为一体,保持和激励他们对本组织的忠诚与积极性,控制他们的工作绩效并不断作出相应的调整,尽可能开发他们的创造潜能,以保证组织目标的实现。这种观点已成为学者们比较一致的看法。

4

## (三)要正确把握人力资源的概念和人力资源管理的性质

关于人力资源的概念目前有许多种定义,这里之所以把人力资源的概念定义为“是指一定社会组织范围内人口总量中所蕴含的劳动能力的总和”,主要是基于以下几点考虑。

第一,这里所说的一定社会组织范围内,既可以从一个国家、一个地区来理解,也可以从一个企业、一个单位来理解,还可以从一个系统来理解。

第二,人力资源是存在于特定的物质实体的。这就是说,一定数量和质量的劳动人口是构成人力资源的物质基础和前提。需要注意的是:人力资源并不是劳动人口,而是劳动人口所蕴含的劳动能力,即人的体力和智力。劳动人口只是构成人力资源的物质基础和前提,但并不是人力资源本身。正如马克思所说的:“我们把劳动力或劳动能力理解为人的身体,即活的人体中存在的、每当人生产某种使用价值时就运用的体力和智力的总和。”<sup>①</sup>

第三,生产要素是包括人的要素在内的,因此人力作为一种资源,是能够完全作为生产性要素而投入到经济活动中的特殊资源。所以,从严格意义上讲,人力资源就是指适龄劳动人口中具有劳动能力的人口资源,或者也可以包括行将进入适

<sup>①</sup>《马克思恩格斯全集》第23卷,第190页。

龄劳动人口的那一部分非劳动人口,如在学、在培的非劳动人口。

第四,人的劳动能力是人的自然属性和社会属性的综合体现。马克思也曾指出:“劳动首先是人和自然之间的过程,是人以自身的活动来引起、调整和控制人和自然之间物质交换的过程。人自身作为一种自然力与自然物质相对立。”<sup>①</sup>因而,作为人力资源的人的劳动能力首先表现为一种自然力,具有自然属性,与风力、水力、机械力是一样的。但是,人的劳动能力,特别是人力资源本身,总是在一定的社会环境和社会条件下表现出来的,所以又具有明显的社会属性。正是那样一种社会环境、社会条件、社会系统、社会组织等等,才使个体的能力可以整合为群体能力,成为社会生产力中最活跃最具革命性的力量,成为“1+1>2”的现实生产力。正如马克思在《资本论》中所论述的那样,一个骑兵连的进攻力量或一个步兵团的抵抗力量,同单个骑兵的进攻力量的总和,或单个步兵的抵抗力量的总和是有本质差别的,这就是“1+1>2”的道理。因此,从上述的分析中不难看出,人力资源管理同样具有两种属性,即自然属性和社会属性。人力资源管理就是把这两种属性有机地统一起来的艺术。按照马克思主义的基本原理,人们的生产劳动等任何经济行为,首先反映的是人们之间的社会联系,即社会性关系的发生,其次才反映着自然属性那种关系。虽然社会属性必然会受到自然属性的影响和制约,但我们不能离开人的社会属性去谈所谓人的自然属性。从这个意义上看,社会属性无疑是人的本质属性。

既然如此,人力资源管理就必须在充分考察人的社会属性的同时,也要注意人的自然属性的考察与研究。所谓充分考察人的社会属性,就是指要从人们所处的各种社会关系中去把握对人力资源的开发与利用,要考虑人们所处的社会经济、政治、文化、教育、科技等各种因素,注意考察职工的各种需要及其满足的程度与方式,注意分配方式的调控和分配关系的调节,注意对人的各种相关的社会因素的调节,等等。所谓注意人的自然属性的研究,主要是指对人的生理因素和心理因素的协调,注意职工的心理调适,注意心理因素的研究对管理的重要作用等。

#### (四)要注意分清人力资源与人才的区别

“人才”的概念在我国管理界使用得非常普遍,是指有才能的人。实际上,是把人分为有特殊才能与资质的人和普通的、平常能力与资质的人两大类,人才是指前者。因而,人才与人力资源的概念相比,其含义和覆盖面比人力资源要狭窄得多。特别是很难判断什么样的人是有才能的人,才算是人才,其标准难以确定。从日常工作中的实际情况看,人各有所长,也各有所短,关键是如何发挥所长,回避所短,如何用人。正像拿破仑所说的,世上没有愚蠢的士兵,只有愚蠢的将军。所有的士兵都必有所长,就看将军善于不善于发现和发挥各人的所长。

因此,人力资源是涵盖了所有劳动人口的,无论对一个国家、一个地区、一个民

<sup>①</sup>《马克思恩格斯全集》第23卷,第201~202页。

族,还是对一个行业、一个系统或一个企业,都是反映着蕴含在这个特定范围内的劳动人口总量中的劳动能力的总和。比如,对一个企业而言,是包括了全体职工的,即包括了从最高管理层到最基层的工作人员在内的所有员工。它的概念比“人才”更准确、更实际、更合理一些。特别是“人力资源”的概念是国际通用的,有利于对外开放的深入进行,有利于加强国际间经济技术的多向交流与合作。

## 二、人力资源的主要特征

如前所述,人力资源本身既是一种自然现象,又是一种社会现象。这说明,人力资源与其它资源相比,有其独特的鲜明的特征。

### (一)人力资源的双重性——生产性和消费性

生产性和消费性是人力资源的重要特征之一,也是不同于其它非人力资源的重要区别。人力资源的生产性强调其首先是物质财富的创造者,而且是有条件的创造。比如,人力资源必须与自然资源等其它非人力资源相结合,有足够的活动空间与时间,有相应的活动条件,才能进行。而人力资源的消费性则强调人力资源的保持与维持需要消费一定量的物质财富,并且是无条件的消费。以上说明,人力资源的双重性是相辅相成的,生产性能够创造出物质财富,为人类的生存和发展提供条件;消费性则能够为人力资源的维持和发展创造条件,推动社会生产的进一步发展。同时,消费性也是人力资源本身的生产和再生产的条件。如能够维持人的生计,满足需要,提供教育与培训,包括专门的技术训练等。但是,就生产性与消费性相比,生产性总是大于消费性的,否则社会就不会发展了。

当然,当人力资源的数量过剩,质量、结构与现行经济结构以及社会需求相互脱节或不匹配时,就会造成人力资源和物力资源的双重浪费,有碍于社会的发展。

### (二)人力资源的能动性

人力资源的能动性是区别于物力资源的一个重要特征。所谓能动性,就是指人的体力与智力结合在一起,具有主观能动性,而且还有不断开发的潜能。因此,人力资源的这种能动性可以从以下几方面来理解和把握。一是说明人具有意识性,知道活动的目的性,这样就可以有效地对自身活动作出抉择,调节自身与外部的关系;二是说明人在生产活动中处于主体地位,是支配其它一切资源的主导因素,包括可以创造、使用和改造生产工具;三是说明人力资源具有自我开发性,在生产过程中,人一方面是对自身的损耗,但更重要的是在劳动中通过自身行为的合理化,从而使自己的劳动能力得到补偿、更新和发展,其它资源则没有这种特性;四是说明人力资源在活动过程中的可激励性,即通过对人的工作能力的提高和工作动机的激励来提高工作效率。正如有的学者提出的效率公式,即“工作效率等于工作能力乘以工作动机”(E=A×M,E为效率,A为工作能力,M为工作动机或激励的力量)。

### (三) 人力资源生成过程的时代性

人力资源的时代性,是指组成人力资源的人都是生活在一定的历史条件下和社会环境中的,而不同时期社会经济发展的总体水平必然决定了人力资源的整体素质与水平。因此,人力资源是具有时代性的,它本身反映了不同时代的社会生产力发展水平,决定和影响人们的认识能力、创造能力;同时,又反作用于现实社会,决定着现实社会的发展能力。

### (四) 人力资源开发过程的持续性

所谓人力资源开发过程的持续性,是指人力资源是可以不断开发的资源,它不像物质资源那样,通过一次开发,二次开发,再次开发,以至形成最终产品之后,就不能再继续开发下去了。这种持续性说明,不仅人力资源的使用过程是开发的过程,而且培训、积累、提高、创造的过程也是开发的过程,它是一个可以“多次开发”的资源。就是对一个具体的人来讲,直到他的生命终结之前,或者更准确地说直到他的职业生涯结束之前,都是一直可以持续开发的资源。根据这一特征,完全可以认为人力资源管理就是不断开发这一资源的管理行为。

### (五) 人力资源使用过程的时效性

人力资源的时效性,是指人力资源不同于其它的物力资源,物力资源可以长期储存,如矿产资源长期储存其品位、质量一般不会下降。但是,人力资源不同,储而不用,则会荒废和退化。这是因为人从事工作的自然寿命和时间是有限的,而且人在每个时期(如青年、中年、老年等)其工作能力都会有所不同,不使用,不开发,就会失去其固有的作用与能力。之所以这样,就是由于人生是有限的,劳动能力是可以衰减的,智力、知识和技能也是会发生变化的。实践证明,日常生活中,特别是人现有的知识技能若得不到使用和发挥时,必然会挫伤其积极性,造成心理压力,使其应有的社会价值无法实现。这些都清楚地说明了人力资源使用过程具有非常明显的时效性。

## 第二节 人力资源管理理论的发展

人力资源管理理论的萌芽、产生和发展是有一个历史过程的,当然有关对人的心智的启蒙和管理思想可以追溯到更为遥远的古代。大体上,我们可以从以下几个方面来探索人力资源管理理论的形成和发展线索。

### 一、从古典政治经济学家的思想中看人力资源的思想萌芽

人力资源的思想最早是由古典政治经济学家提出来的。重农主义代表人物魁奈是最早研究人的素质的经济学家,他认为人是创造财富的第一因素,并指出“构成国家强大因素的是人”。<sup>①</sup> 古典政治经济学家的鼻祖威廉·配第,首先提出了劳动创造价值的观点。他指出:“土地是财富之母,劳动是财富之父”。<sup>②</sup> 他对劳动在生产过程中的作用给予了很高的评价。特别是配第还看到了由于人的素质的不同,从而使劳动能力也有所不同。“有的人,由于他的技艺,一个人就能够做许多没有本领的人所不能做的许多工作”。<sup>③</sup> 配第基本勾画出了一条明确的线索,即素质不同,劳动能力就不同;而劳动能力不同,则创造的价值也有差异。

亚当·斯密继承和发展了配第劳动创造价值的理论,他进一步肯定了劳动在各种资源中的特殊地位;同时,明确提出了劳动技巧的熟练程度和判断能力的强弱必然要制约人的劳动能力与水平;而技巧的熟练程度是需要经过教育培训才能获得的,教育培训又需要花费时间和付出学费的。因而,人获得的技巧与才能是可以得到补偿,并获取利润的。亚当·斯密在其《国民财富的性质和原因的研究》一书中,曾这样写道:“学习一种才能,要进学校才能学到,所费不少。这样花费去的资本,好像已经实现并且固定在学习者身上。这些才能,对于他个人自然是财富的一部分,对于他所属的社会,也是财富的一部分。学习的时候,固然要花费一笔费用,但这种费用可以得到偿还,赚取利润”。<sup>④</sup> 亚当·斯密的观点可以说是最早关于人力资本投资的思想萌芽,至今仍有重要的理论价值和实践意义。

李嘉图同样进一步发展了劳动创造价值的理论。他认为,自然资源如矿产、阳光、空气、气压,以及作为生产产品的机器,尽管都可以增加商品的使用价值,但却不能增加商品的价值,只有劳动才能使商品的价值增值。李嘉图还非常明确地强调了人的劳动是创造价值以及使价值增值的源泉,比较细致地分析了人的复杂劳动和简单劳动的差别,他用宝石匠一天的劳动与普通劳动者一天的劳动的价值差异,论述了复杂劳动可以创造更高的价值。实际上,简单劳动与复杂劳动本质上反映的是人们在个人才能上的差异,实质是有关人力资源管理方面的问题。

法国经济学家萨伊的经济学体系,尽管曾经受到过马克思的严厉批评,但他的某些观点却是人力资源管理的重要思想基础。他认为,科学知识是生产力的一部分,人们花费在教育与培训上的费用总和称为“累积资本”,这些受过教育与培训的人的工作报酬,不仅包括劳动的一般工资,而且还应包括培训时所垫付的资本的利息。那么,为什么如此支付劳动报酬,就是因为“教育是资本”,这种资本应当生产与

①《魁奈经济著作选集》第103页。

②③配第著《政治算术》第12页。

④亚当·斯密《国民财富的性质和原因的研究》上卷第257-258页。