

企业品牌经营十大战略丛书

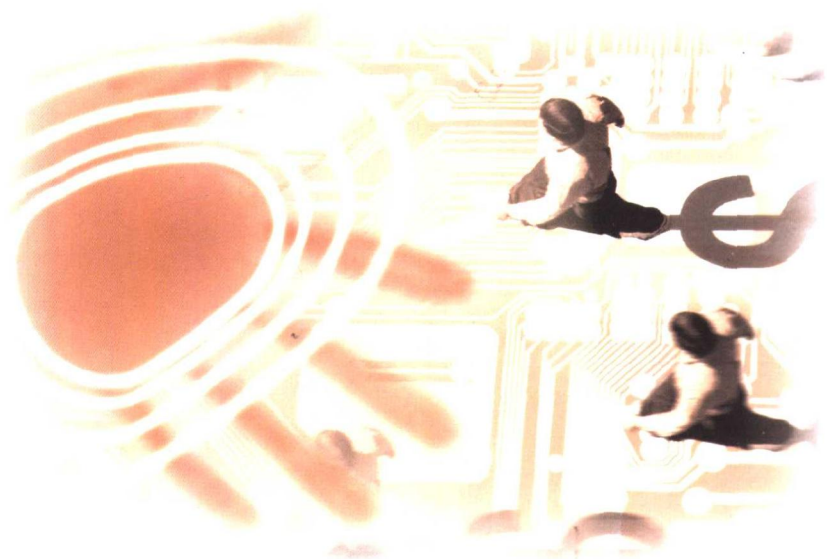
【第五卷】

《提升品牌竞争力》五卷书

白光◆主编

人力资源与 企业文化战略

RENLIZIYUANYUQIYEWENHUAZHANLUE



人力资源战略——提升品牌竞争力的后盾
企业文化战略——提升品牌竞争力的灵魂



中国经济出版社
www.economyph.com

BRAND

企业品牌经营十大战略丛书

(第五卷)

《提升品牌竞争力》五卷书
人力资源与企业文化战略

白 光 主编

中国经济出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源与企业文化战略 (第五卷) / 白光主编. — 北京:

中国经济出版社, 2004.5

(提升品牌竞争力)

ISBN 7-5017-6357-7

I. 人… II. 白… III. ①企业管理—劳动资源—资源管理
②企业文化 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2004) 第 015116 号

出版发行: 中国经济出版社 (100037·北京市西城区百万庄北街 3 号)

网 址: www.economyph.com

责任编辑: 刘一玲 路 巍

电 话: 68359417

责任印制: 常 毅

封面设计: 中子画艺术设计公司

经 销: 各地新华书店

承 印: 北京市艺辉印刷有限公司

开 本: 787mm×960mm 1/16 印 张: 16.375 字 数: 270 千字

版 次: 2004 年 4 月第 1 版 印 次: 2004 年 4 月第 1 次印刷

印 数: 1-5000 册

书 号: ISBN 7-5017-6357-7/F·5114

定 价: 32.00 元

版权所有 盗版必究 举报电话: 68359418 68319282

服务热线: 68344225 68353507 68341876 68341879 68353624

中国经济书店: 66162744 地址: 西四北大街 233 号

《提升品牌竞争力》编委会

主 编 白 光

副主编 马国忠 黄安娣

编 委 (以姓氏笔划为序)

王之文 王绘国 马国忠

白 光 刘代丽 刘 彬

李永全 李保田 陈 渝

陈永民 陈清华 杨东霞

杨振强 贺 炜 黄安娣

郭 刚 郭守信 蔡美燕

蔺 岩

卷首寄语

现代企业家们在激烈的市场竞争中为了提升品牌竞争力，实施了品牌经营十大战略，这就是：

用户第一战略——提升品牌竞争力的源泉；
产品开发战略——提升品牌竞争力的根本；
市场定位战略——提升品牌竞争力的关键；
功能质量战略——提升品牌竞争力的核心；
精品名牌战略——提升品牌竞争力的重点；
优质服务战略——提升品牌竞争力的手段；
诚信工程战略——提升品牌竞争力的基石；
技术创新战略——提升品牌竞争力的动力；
人力资源战略——提升品牌竞争力的后盾；
企业文化战略——提升品牌竞争力的灵魂。

上述十大战略，可以单独运用，只要运用得当，就会成效显著；如果企业能够统筹兼顾，综合运用，自然会收到事半功倍的效果。

我们深信，这套书将会给经营管理者耳目一新的感觉，并能成为经营管理者实战中的伴侣，当您在百忙之中静下心来阅读此书时，回首反思，相信您一定会豁然开朗：“哦，这就是提升品牌竞争力！”



目 录

人力资源战略

第一章 树立现代人力资源管理观念

第一节 人力资源的概念与特征	(1)
一、人力资源是一种特殊资源	(2)
二、人力资源的内涵与外延	(3)
三、人力资源的基本特征	(4)
四、人力资源问题及其影响因素	(5)
第二节 人力资源需要开发与管理	(9)
一、解决人力资源问题的方法	(9)
二、人力资源开发与管理的概念	(11)
三、人力资源开发与管理的原理	(13)
第三节 人力资源管理的特点、职能与内容	(17)
一、人力资源开发与管理的基特点	(17)
二、现代人力资源开发与管理的职能	(20)
三、人力资源开发与管理的职能归属	(21)
四、人力资源开发与管理的基内容	(22)
第四节 企业人力资源开发与管理目标	(24)
一、企业组织生产经营方面的目标	(24)
二、年功序主义与能力主义的协调	(25)
三、员工工作生活质量的提高	(26)



第二章 企业现代人力资源管理策略

第一节 企业人力资源管理的组织	(28)
一、企业人力资源管理的要素	(28)
二、企业人力资源管理组织形态	(30)
三、企业人力资源管理组织的任务	(31)
四、企业人力资源管理组织原则	(33)
第二节 企业人力资源的获取策略	(35)
一、人力资源获取的重要性和复杂性	(35)
二、人力资源获取的基本程序	(36)
三、人员招聘的渠道	(37)
四、人员招聘应注意的问题	(39)
第三节 企业人力资源的绩效考评策略	(40)
一、绩效考评的作用	(40)
二、绩效考评的内容与方法	(41)
三、绩效考评的实施	(45)
四、重视考评结果的应用	(46)
第四节 企业人力资源管理中的职业计划	(48)
一、职业计划的含义及其主要内容	(48)
二、职业计划与人事部门的管理职能	(53)
三、职业计划与职业开发的关系	(55)
四、职业计划开展和职业开发的措施	(57)

第三章 企业人力资源战略的设计

第一节 企业人力资源战略类型	(60)
一、人力资源的招聘与任用战略	(60)
二、人力资源的培训与开发战略	(61)
三、人力资源的报酬管理战略	(61)
四、人力资源的维持管理战略	(61)
第二节 人力资源战略的计划编制	(62)
一、人力资源计划的意义与目的	(62)
二、人力资源计划的基本内容	(63)
三、人力资源计划的编制程序	(64)



四、人力资源计划的编制方法	(67)
第三节 人力资源战略的员工培训	(74)
一、员工培训与开发的目的和模式	(74)
二、员工培训与人力资源计划	(78)
三、企业培训教育计划的实施	(80)
四、企业培训教育的评估	(83)
第四节 企业人力资源的激励与报酬	(86)
一、对员工激励的目的与方法	(86)
二、企业激励员工的基本原则	(91)
三、报酬管理的原则与政策	(93)
四、企业员工的福利与安全	(97)
第四章 企业人力资源战略实施案例	
案例一 迪斯尼公司人力资源管理的特色	(100)
案例二 联合利华公司的人力资源管理	(104)
案例三 印度塔塔集团的人才培养战略	(108)
案例四 青春化妆品公司领导之间关于员工培训问题的争议	(113)
案例五 东方药业公司对专业技术人员进行考核	(114)
案例六 正泰集团的人力资源开发与企业文化战略	(116)

企业文化战略

第五章 树立企业文化观念

第一节 文化与企业文化的概念	(124)
一、文化的概念与基本特性	(124)
二、企业文化的内涵	(129)
三、企业文化的特征	(135)
四、企业文化与经营管理的关系	(139)
第二节 企业文化的社会基础	(141)
一、生产力发展状况对企业文化的影响	(142)
二、经济制度与经济状况对企业文化的影响	(142)



三、国际化、民族文化与社会文化的影响	(143)
四、政治体制状况直接影响到企业文化	(144)
第三节 企业文化的要素构成	(146)
一、企业环境	(146)
二、企业的价值观	(150)
三、英雄人物与典礼仪式	(152)
四、企业文化网络	(153)
第四节 企业文化的基本功能	(154)
一、企业文化的导向功能	(155)
二、企业文化的凝聚功能	(156)
三、企业文化的激励功能	(156)
四、企业文化的规范协调功能	(157)
第六章 营造企业文化氛围	
第一节 营造企业物质层文化	(159)
一、现代意义的企业产品	(160)
二、企业环境和企业容貌	(161)
三、优化企业生产环境	(162)
四、技术、设备与文明程度	(163)
第二节 营造企业行为层文化	(164)
一、企业家是企业经营的主角	(165)
二、企业模范人物的行为	(167)
三、企业员工群体行为	(168)
第三节 营造企业制度层文化	(170)
一、企业制度文化的性质和范围	(170)
二、企业领导体制的管理文明	(173)
三、企业组织机构的制度文化属性	(175)
第四节 营造企业精神层文化	(176)
一、企业精神	(177)
二、企业经营哲学	(179)
三、企业价值观	(181)
第五节 企业文化的营造方式	(182)
一、企业文化制度化	(182)



二、企业文化教育化	(183)
三、企业文化奖惩化	(183)
四、企业文化系统化	(184)

第七章 企业文化战略的设计

第一节 企业的物质文化建设规划	(185)
一、遵循“品质至上”的规范	(185)
二、遵循科技和美学相结合原则	(186)
三、遵循服务于顾客愉悦原则	(190)
第二节 企业的行为文化建设规划	(192)
一、企业运营行为的规范	(192)
二、企业人际关系的规范	(194)
三、企业公关策划及规范	(195)
四、企业的服务行为规范	(197)
第三节 企业的精神文化建设规划	(201)
一、以人为本的企业价值观	(202)
二、参与、协作、奉献的企业精神	(203)
三、以市场为导向的经营哲学	(206)
第四节 企业文化建设的环境因素	(207)
一、外在宏观环境与微观环境	(208)
二、职工队伍与技术装备素质	(208)
三、原材料、燃料和动力素质	(209)
四、企业的生产经营管理素质	(210)

第八章 企业文化战略实施案例

案例一 摩托罗拉公司的全球文化战略	(211)
案例二 沃尔玛公司的企业文化理念与核心竞争力	(216)
案例三 美国希尔顿饭店的微笑服务与宾至如归理念	(222)
案例四 海尔集团公司的文化战略和理念营造	(228)
案例五 荣事达集团公司诚信至上的“和商理念”塑造	(234)
案例六 广东恒星集团公司的企业再造与“和谐”理念的塑造	(240)

参考文献	(247)
------------	-------

后 记	(249)
-----------	-------



人力资源战略

第一章 树立现代人力资源管理观念

人力资源既是天然资源，又是再生资源；既是物质资源，又是非物质资源。因此，它是一种非常特殊的资源，不能仅从形态上或产生的渊源上来划分和归类，而只能从生物特性上归为特别的一类——人力资源类而区别于其他一切自然资源。

人力资源既是一种天然资源，又是一种再生资源。一方面，人一生下来，作为具有潜在的体力、脑力活动的个体，从资财来源的含义上看，它是一种天然资源；但另一方面，人在当今社会中受到各种教育、训练后获得的知识，乃至人长大成具有劳动能力的个体在劳动中获得的各种技能与经验，都不是天然所具有的。这些经过他人与本人对个体这一天然资源进行加工转换后产生的部分，是再生资源。

第一节 人力资源的概念与特征

对资源的分类有多种。从资源产生的渊源来划分，资源分为天然资源与再生资源两大类；从资源的形态来划分，可分为物质资源与非物质资源两大类；从资源的生物特性来划分，则可分为人力资源与非人力资源两大类。人力资源既是天然资源，又是再生资源；既是物质资源，又是非物质资源。

天然资源是指在大自然中未经人们的生产、劳动、加工而固有的一切资源，如水力资源、森林资源、风力资源、太阳能资源、石油、天然气、煤和其他矿藏等等。

再生资源是指人们经过对某些资源利用、加工、生产、组合、转换后产生



的资源,如信息资源、资本资源、电力资源、锅炉余热的热能资源、塑料原料乃至使用后丢弃的塑料废品资源等等。

物质资源是指一切以有形物质的形态存在的资源,一般都可以用某种特定的量度单位来计量其形态的大小,如1吨矿石、1万立方米/秒流量的水、60万千瓦的电力、6500亩土地、3万立升沼气等等。可以用“几个人”,或者一个人劳动多少“工时”这种特定的量度单位来计量多少;人又是一种非物质资源,因为经过教育、训练、劳动的人所具有的知识、经验、技能是无形的,这些都是通过人这一特殊的载体表现出来的资源。

一、人力资源是一种特殊资源

人力资源只能从生物特性上归为特别的一类——人力资源类而区别于其他一切自然资源。

1. 具有劳动能力、生产经验、知识与技能的人是一切生产活动与经济活动的主体。马克思在分析劳动过程时,曾对劳动下了一个明确的定义,即: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的物质交换的过程。这里所指的“自身的活动”即是具有体力与智力的人借助于劳动资料(生产工具等)使劳动对象发生预定变化的过程。也正如马克思曾多次指出的,人的自身活动,是人用于物质资料生产的体力和脑力的总和,它构成了人的劳动力。这一劳动力或劳动能力即被理解为人的身体,即活的人体中存在的、每当人创造商品的价值时就运用的体力和智力的总和。因此,人力资源的基本定义应是:人在劳动中创造某种商品的价值而运用的体力和智力的总和。这一定义突出了人力资源的价值在于劳动。这正是人区别于其他一切自然资源的最主要、最根本的特征。

2. 人的劳动不同于动物寻求生存的本能活动。动物只能适应自然界,消极地依赖自然界的供养,而人力资源的投入是有目的地改造自然界。正如马克思所指出的:蜘蛛的活动与织工的活动相似,蜜蜂建筑蜂房的本领使人间的许多建筑师感到惭愧。但是,最蹩脚的建筑师从一开始就比最灵巧的蜜蜂高明的地方,是他在用蜂蜡建筑蜂房以前,已经在自己的头脑中把它建成了。

3. 人的劳动是以人类能制造劳动工具而开始的。人正是通过长期的劳动,学会了制造和使用工具,才最终脱离了动物界。因此,也是“劳动创造了人本身”。劳动在人力资源发展(体力与智力的发展)过程中起着决定性作用。没有劳动,人力资源本身(即人的体力与智力之总和)也不会得到发挥和发展,也就与其他动物没有本质的区别,也就不会有人类本身。



二、人力资源的内涵与外延

在不同的领域中，人力资源的内涵与外延是有区别的。如在人口学领域内，人力资源是一个广义的范畴，一般是指一个国家或地区的一切能够从事体力劳动与脑力劳动的人的总称（包括有潜在劳动能力的16岁以下的未成年人和已退休的人）。而在“管理”领域内，人力资源是就社会活动、政治活动、经济活动（包括生产流通）中投入的三个基本要素（劳动力、劳动工具、劳动对象）而言的，其内涵丰富而外延较小，即其内涵是指社会活动、政治活动、经济活动中正在从事体力劳动与脑力劳动的人的一切能力，包括体力、知识、技能、经验这些天然与后来生成的能力。而其外延缩小为处于劳动（或就业）年龄内的范围。

本书论及的领域主要是指从事经济活动的企业（以及有关的公司、工厂等经济实体），尚不专门论及其他社会活动（如医院、学校、农村的各种活动）及政治活动（如政府机关、社会团体等的活动）。因此，这里的“管理”领域中所指的人力资源，其内涵是指在从事经济活动的实体中的一切从业人员，包括普通工人、职员及专业技术人员、管理人员、高层领导等；其外延相对缩小到“经济管理”范围。

需要指出的是，这里论及的人力资源内涵中，还应该包括人才资源。但是，历来对于人才资源这一概念的内涵没有清晰的界定范围。人才本身是一个相对的概念。如在劳动者群体中，劳动模范相对于一般工人可以说是人才；在高级知识分子群体中，院士相对于其他教授是人才，教授相对于一般知识分子也可以说是人才。但把劳动模范与教授放在一起就不能进行比较。由于人才资源或人才这一名词是客观存在的事实，所以在某一特定群体中，还是有必要给以一个较为确切的定义。为此，这里所论及的人力资源范畴，参照国内统计口径，一般对“人才”有这几种界定的范围：

- (1) 以学历层次为界限，把“大专及大专以上”的人界定为人才资源；
- (2) 以学位级别为界限，把“学士及学士以上”的人界定为人才资源；
- (3) 以职称为界限，把中级职称以上的人界定为人才资源；
- (4) 以奖励级别为界限，把获得某种社会公认的重要奖励（如市级、省部级以上等等）的人界定为人才资源。

凡此等等举例，只是为了在统计时有一个定量、定性的标准来界定人才资源的下限。当然，这并不意味着进行人力资源开发和管理与培养人才无关，相反，在当今知识经济已初露端倪的时候，在科技进步已成为发展生产力与推动



经济发展的决定作用的条件下，全社会都更加重视知识与信息的产生、组合、转化、传输过程中人的智力因素，把人力资源中后天产生的知识、技能等作为人力资源的质量要素而更加关注人才的培育。因此可以说，现代人力资源的开发正是着眼于以培育高质量人才为最终目标的。

三、人力资源的基本特征

与自然资源相比，人力资源是最活跃、最具能动作用、最主要的资源。有一个比喻，若把世界上一切资源用“1”后面加几十个“0”表示为 10 000 000 000 的话，那么最前面的“1”就是人力资源。如果没有最前面的“1”，后面的一切资源都是空的“0”。人力资源的基本特点是：

1. 人力资源的能动性。能动性是人力资源最基本的、最重要、最本质的特点。自然资源的载体是物质，而人力资源的载体则是人们的劳动。劳动是人们借助于工具创造价值的有目的的活动，劳动是反映人的能动性特点的、不同于普通动物的高级意识活动。劳动不仅是人类有目的的改造客观世界，满足人类自己的需要，同时也使人本身的脑力、智力在这一过程中得到了发展。劳动创造了世界，同时“劳动创造了人本身”。

2. 人力资源的再生性。人力资源的耗费——人的体力与智力的耗费不同于其他资源，即其自身在一个阶段耗费的过程中会由于再生而得到补充乃至发展。体力的耗费，将通过食物、氧气的供给与新陈代谢得到补充，并有可能使体力更加发展；智力的耗费，将通过学习、经验的获得与知识的更新而得到补充和发展。特别要指出的是，物质资源的耗费是将物质转换为另一种物质形态，而人力资源的耗费却使人们的劳动凝结在劳动的产品上（或服务上），使之创造出新的价值。因此，“再生”特性既包含了人力资源自身耗费能够得以补充的意义，也包含了人力资源的耗费创造了新价值的意义。

3. 人力资源的高增殖性。人力资源虽是指人们的体力与智力，但在现代社会中，人力资源的智力价值——掌握了知识、技能、经验的人所带来的投资的收益，其收益率远远超过其他形态的资本投资的收益率。正如被人们称为“人力资本之父”的美国经济学家西奥多·舒尔茨所说：“土地本身并不是使人贫穷的主要因素，而人的能力和素质却是决定贫富的关键。旨在提高人口质量的投资能够极大地有助于经济繁荣和增加穷人的福利。”他测算出美国 1929～1957 年间经济增长中人力资源投资的贡献，其比例高达 33%。据测算，1900～1995 年挪威对于固定资产投资、劳动力投资、智力投资的额度每增加 1%，相应的社会生产量的增加分别为 0.2%、0.76%、1.8%，说明高素质人力资源的



投资效益是固定资产投资的9倍。

4. 人力资源的可变性。人力资源在形态上变化较大,在不可直接观察到的形态方面变化也很大。如人的外形有少、青、中、老年,体魄有弱、强、病、壮,在知识上有少知、多知、高知,还包括人类群体的社会发展使人力资源的变化与发展呈现其思想、理念、文化、观点、意识方面的多样化与多元格局共存的状态。这就使我们在人力资源管理中不得不把管理对象中的人与物区别开来,即不能像对螺丝进行加工那样可以把人按某种要求加工成不差一分一厘的零件,而要考虑到人力资源心理、生理的动态和多变的复杂特性。

四、人力资源问题及其影响因素

1. 人力资源问题。各发达国家和地区以及发展中国家和地区,由于各自的发展阶段以及社会和经济体制及结构不同,其人力资源问题各不相同。

(1) 发达国家和地区的人力资源问题。一般而言,发达国家和地区的人力资源问题主要有如下几个方面:①失业率较高,尤其青少年及中年以上者失业情况较严重。②社会种族、性别的就业歧视,外来移民就业影响所带来的各种社会问题。③过分的失业保险或社会救助等,阻碍了失业者或未参加工作者的就业积极性。④由于分工过细及快速的技术进步,引起技术老化陈旧以及员工再培训的问题。

(2) 发展中国家的人力资源问题。一般发展中国家和地区的人力资源问题有:①人口增长率高,致使幼年依赖性人口所占的比例大。②在就业结构中,在低生产力的农业部门就业的人数比率高。③专业技术人才奇缺,而非专业性的一般劳动力则大量过剩。④普遍存在失业与半失业状况。⑤政府与社会对教育投入少,而社会对教育压力大。在教育体系中,由于技术与职业教育基础薄弱,受教育程度高者少,文盲与半文盲人数比例高。⑥由于经济落后,资金筹集困难,创造就业机会困难大,无法吸收因人口快速增长而增加的劳动力。

(3) 我国大陆地区在人力资源方面的问题。我国大陆地区实行的是社会主义制度,但同时又是一个发展中国家,所以,它的人力资源问题既有与一般发展中国家或地区相类似的地方,也有其自身的特点。我国大陆地区在人力资源方面的问题主要有:

1) 执行计划生育的方针政策使我国大陆地区的人口增长得到了一定的控制,但是,由于我国人口基数大,又由于受“儿孙满堂”等传统思想的影响,致使一些地区,特别是农村地区的“多生多育”现象还比较严重。根据1997年中国统计年鉴,我国1996年的人口达到122 389万人,比1995年增长1 268



万人。也就是说,我国大陆地区 1996 年的增长数就是一个上海市的人口或者是新加坡总人口的 4 倍。可见,我们需长期不懈地贯彻计划生育的方针,否则就会造成人口的过速增长。

2) 我国的人力资源供需方面不平衡。主要表现在:农业劳动力人数比重过大,2003 年农业劳动人数仍占全国劳动人数的 50.5%,而第三产业劳动力的比例仍过小,2003 年第三产业劳动人数只占全国劳动就业人数的 20%;就业人口文化程度偏低,而受过较高教育程度的劳动力数量很小。据 2003 年中国统计年鉴,2001 年就业人口中,文盲与半文盲者仍占 13%,而大专以上学历者只占全部就业人口的 2.8%。初级劳动力过剩,而较高级的技术专业人员缺乏。据有关方面估计,我国 2001 年城乡约有近 3 亿过剩的劳动力。而这些大多是一般的初级劳动力。

3) 人力资源培训方面的问题。国家及社会对教育的投资虽逐年增加,但仍太少。据中国统计年鉴(2003 年)报道,2002 年世界各国用于公共教育的经费占其国民总产值的平均比率为 5.5%,而我国 2002 年对教育的投资占国民总产值的 2.2%,这一比例比印度还低,大体与孟加拉国差不多;我国企业用于员工培训的投入亦少,大中型国有企业用于职工培训的费用大体占其职工工资总额的 1.5%,远远低于一些合资企业和国外企业在这方面的投资,而且培训方面的效益尚需提高;教育体制仍不适应要求,学校结构尚需调整,职业教育仍较薄弱,而升学思想较为严重。

4) 劳动条件问题。主要是劳动保险制度尚未健全。个别三资企业和乡镇企业的劳动保护问题较多。

5) 人力资源安定方面的问题。人口老化问题日趋严重。如何充分利用虽已退休,但身体尚健康的科技专业人员,这是值得重视的问题,否则会造成人才的浪费;与此同时,我国的就业和再就业任务又很艰巨。据有关方面报道:我国 2003 年农村剩余劳动力达 1.2 亿;城镇国有单位中的富余职工总数高达 3 500 万人左右,其中闲置富余职工约 1 500 万人,隐性失业约 1 500 万人,停工停产职工长期在职无业者超过 500 万人;外资企业利用高薪、高福利争夺国营企业的技术和管理专业人才日趋激烈;我国劳动力市场尚未健全,尚需制定更具体而切实可行的法律法规,以促进劳动力的合理流动。

2. 影响人力资源问题的环境因素。现代社会的企业组织都是开放系统。任何一个企业组织都必然会受到其周围环境因素的影响。因此,我们在处理企业组织内的人力资源问题时,必须考虑其环境因素。一般而言,影响人力资源的主要环境因素包括劳动力结构、人们的价值观、经济条件变化及政府的介



人等。

(1) 劳动力结构的变化。由于现代产业社会的劳动力结构与过去有很大的不同,因而就带来更多的人力资源问题。尤其是人口的老龄化,教育水平的提高以及女性劳动力的积极参与等均对人力资源问题有所影响。

1) 人口的老龄化。在21世纪的今天,由于生活质量的提高,人的寿命延长,导致一些国家和地区年轻人口的劳动力减少,而中、高年龄层的劳动力比率增加(如加拿大和北欧国家等)。在我国,由于人口的老龄化程度提高,造成尚有工作能力者过早地退休而被排除在劳动力之外,使其经验与知识被埋没,这对社会与经济的发展是一种极大的损失。同时因现代家庭组织结构的变化而导致老人被疏离,这些问题将日趋严重。所以退休后的工作安排、退休金、医疗服务以及养老制度都将是面临的社会问题。

2) 教育水平的提高。近年来,世界各国各地区的劳动人口的教育水平都有较大的提高。就拿我国来说,全国就业人口从1982年的平均文化程度为5.8年上升到2003年的7.5年。其中大城市中就业人口平均受文化教育程度更高一些。当然,这一文化教育程度与发达国家相比还有很大的差距,但这一变化可以使更多的人相信,接受较多的教育既可以提高工作效益,为企业组织创造更多的财富,又可以找到令人满意的高薪职位与优越的社会地位。这就使受文化教育低的劳动者更难于就业。

3) 女性劳动力的积极参与。家庭计划生育实施后,子女人数减少,女性家庭劳动时间减少,富余时间增加,受教育程度提高,这些为女性更追求自我表现创造了机会。同时,由于女性地位在我国的不断提高,使许多女性,包括广大农村的女性都加入各种职业行列。然而,因女性就业而产生的幼儿照顾及创造合适于女性的职业问题正在突出,并为越来越多的人所关切。

(2) 人们价值观的变化。人们的价值观亦是影响人力资源的重要环境因素之一。随着社会和经济的发展,人们的价值观相应发生变化和多样化。对企业组织而言,过去强调组织、集体意识,个人只是组织的一分子,重视所谓正直、勤勉、忠诚、老实、朴素和听话等劳动伦理,但是,最近几年来个性发展、自我实现的价值观在青年人中极为普遍。为此,带来对工作选择的挑剔和跳槽率的提高。同时,青年人为证明自己的价值和能力,他们希望有参与组织决策的机会,有自己支配的空暇时间,并常利用空暇时间进修或进行各种社交活动等。凡此种种都体现出现代职工的价值取向。

(3) 政府的介入。在当今的社会里,社会、经济活动日益频繁。随之所产生的人力资源问题亦日趋复杂,为此,政府在其中所扮演的角色也愈来愈重