

高等学校规划教材

人力资源管理

主 编 张凤武 陈洪安 夏 青
副主编 李树茂 耿莉萍 王 丹



中国矿业大学出版社

JING JI GUAN LI

REN LI ZI YUAN GUAN LI

高等学校规划教材

人力资源管理

主 编 张凤武 陈洪安 夏 青
副主编 李树茂 耿莉萍 王 丹

中国矿业大学出版社

内 容 提 要

本书是高等学校管理专业规划教材之一。全书共分十章,内容包括:人力资源管理导论、人力资源战略与计划、工作分析和工作设计、员工招聘与录用、人力资源开发与培训、工作绩效考核、薪酬管理、员工激励、安全与健康、员工职业前程与发展等。

本书是高等学校管理专业教材,亦可作为从事管理工作人员的参考书。

责任编辑:王晓玲 高 专
陈贵仁 刘社育

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/张凤武,陈洪安,夏青主编. — 徐州:中国矿业大学出版社,2001,2

ISBN 7-81070-309-9

I. 人… II. ①张… ②陈… ③夏… III. 劳动力资源-资源管理 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2001)第 03196 号

中国矿业大学出版社出版发行

(江苏徐州 邮政编码 221008)

出版人 解京选

北京科技印刷厂印刷 新华书店经销

开本 16 印张 12.75 字数 307 千字

2001 年 3 月第 1 版 2001 年 3 月第 1 次印刷

印数 1~3000 册 定价 19.00 元

(如有印装质量问题,本社负责调换)

高等院校经济管理专业教材编审委员会

主 任 解京选

秘书长 刘社育

委 员 (以姓氏笔划为序)

王汉斌 王建成 牛冲槐 付 祥

沈玉志 张 麟 张兆响 张金锁

陈洪安 唐立峰

主 编 张凤武 陈洪安 夏 青

副主编 李树茂 耿莉萍 王 丹

成 员 (以姓氏笔划为序)

王 丹 刘伟强 李树茂

陈洪安 张凤武 张全瑜

夏 青 耿莉萍

高等院校经济管理专业规划教材

出版说明

经过二十余年的改革开放,我国社会主义市场经济体制已基本建立并逐渐完善,中国经济正融入世界经济的大潮之中。与此同时,我国的高等教育也经历了一个持续、稳定的大发展时期,并且正在继续向高等教育的大众化和国际化方向发展。为了适应社会经济的发展,教育部于1998年颁布实施了新的《普通高等学校本科专业目录》并采取了一系列高等教育改革和调整措施,引导高等学校拓宽专业口径、加强专业建设和管理,提高办学水平和人才培养质量。这些改革措施必将给中国高等教育的发展注入新的活力。

21世纪将是知识经济的世纪,是充满希望的世纪。在跨入新世纪之际,我们这套“高等院校经济管理专业规划教材”陆续与读者见面。这套教材是“煤炭行业高等院校十五教材建设规划”中的“经济管理专业规划教材”,是由焦作工学院、西安科技学院、黑龙江科技学院、大原理工大学、湘潭工学院、淮南工学院、中国煤炭经济学院和华北矿业高等专科学校等高等院校的一大批学者编写的。

这套教材包括了经济与管理类相关专业的二十余种专业基础课和专业课教材。在本套教材编写过程中,编审委员会先后两次对编写规划和编写细则进行了认真讨论,力求使其体系合理、内容充实,既符合教学大纲要求,又能反映当代国内外科技先进水平。其特点如下:

第一,突出系统性。这套教材基本上涵盖了经济管理类各专业的主干课程,既有专业基础课,又有专业课,还包括近几年有关院校开设的新课程,突出了系统性和完整性,有利于各高等院校选用。

第二,内容成熟。这套教材组织了十余所高校的具有较高学术水平的研究生导师和学术带头人参加编写,并专门成立了编审委员会。他们在长期的教学和研究中积累了大量的教学和实践经验。教材既有一定的理论深度,又贴近教学实践,是一套内容较为成熟的教材。

第三,追求创新。这套教材在参考众多同类教材和著作的基础上,融进

了编者多年的教学研究成果，对教材的体系和内容作了一定的创新，使其有了一定的创新性。此外，这套教材还增加了诸如电子商务等课程，以促进其教学和发展。

这套教材是众多高等院校大协作的结果。它的出版发行，必将有助于相关院校的学科建设和教材建设，对提高经济与管理类专业的教学质量、增加学生的知识、提高学生能力具有一定的积极意义。

由于编写人员的知识水平有限，时间也很仓促，若有不当和错误之处，欢迎读者提出批评意见，以利于今后的修改完善，在此表示衷心的感谢。

高等院校经济管理专业
教材编审委员会
2001年1月

前 言

当今社会,人才是最宝贵的智能资源。现代企业的竞争,说到底人才的竞争。美国在二战期间引进大批优秀人才,再加上自己的大力培养,使得人才在数量上、质量上至今仍占有优势,也是它成为世界经济实力最强国家之一的重要原因;日本也是靠人才及其科技优势成为经济发达国家的。再翻开美国福特、微软,日本丰田、德国西门子、荷兰飞利浦等著名企业的发展史,也无一不是靠人才优势而取得成功的。企业不分大小,只要善于开发人力资源,汇聚众人智慧,人尽其才,各尽其能,便能兴旺发达,尽享成功乐趣。

人是企业活动的主体,研究企业管理工作方法,首先是研究用人之法。“管理不是管物,而是开发人。”随着知识经济时代的到来,社会正发生着日新月异的变化,人的因素越来越成为企业兴衰成败的决定因素,企业员工只有发挥比以往更加积极和富有创造性的作用,企业才能立于不败之地,并不断发展壮大。因此,人力资源管理日益重要。随着我国加入 WTO,企业间的国际竞争进一步加剧。入世后,中国企业有了更多、更广泛参与国际分工和国际合作的机会,有助于学习借鉴国际上先进的经营理念和管理方法,推动自身的技术进步、管理创新和人力资源开发。入世后,来自外部强大的竞争压力将迫使中国企业把管理问题提升到关系生死存亡的高度来认识,继而转变观念,突破体制,营造机制,增强中国企业的忧患意识,激发起企业员工的使命感和紧迫感。正是在这样一种背景下,我们为高校经济管理专业编写此书,以期培养高层次管理人才尽一分力。

现代人力资源管理是从传统的人事管理演变和发展而来的。其实质是寻求企业人员在数量、结构和质量各方面与企业需要的相互配合。人力资源管理突出“人”的核心地位,以刺激、激励和引导人的行为为主要任务,使企业的人力资源发挥出最大的效能。在编写此书过程中,我们力求体现严整性、实践性和先进性的原则,全面系统地介绍了人力资源管理的基本原理、方法和技术,选取了一些适合我国国情的经典案例,以帮助消化和理解书中内容。

本书是由黑龙江科技学院、焦作工学院、淮南工学院、西安科技学院、华北煤炭高等专科学校等五所院校共同编写而成。全书共十章,第一章、第八章由张凤武编写;第二章由陈洪安编写;第三章由耿莉萍编写;第四章、第六章由夏青编写;第五章由李树茂编写;第七章由王丹编写;第九章由刘伟强编写;第十章由张全瑜编写。全书的统稿工作由张凤武、夏青完成。在成书过程中,参阅、借鉴和引用了国内外学者的大量研究成果,在此一并致以谢意。此外,由于个人水平、时间以及材料所限,书中错误、疏漏之处难免,恳请读者批评指正。

编 者
2000 年 12 月

目 录

第一章 人力资源管理导论	(1)
第一节 人力资源管理的产生与发展	(2)
第二节 人力资源的主要特点	(5)
第三节 世界经济与人力资源	(7)
第四节 人力资源管理的任务、内容和意义	(9)
第二章 人力资源战略与计划	(14)
第一节 人力资源战略计划	(14)
第二节 人力资源供求预测	(21)
第三节 人力资源计划的控制与评价	(34)
第四节 员工过剩	(38)
第三章 工作分析和工作设计	(40)
第一节 工作分析的程序	(40)
第二节 工作分析的方法	(47)
第三节 工作说明与工作规范	(52)
第四节 工作设计	(58)
第四章 员工招聘与录用	(62)
第一节 员工招聘及过程	(62)
第二节 招聘渠道及其选择	(63)
第三节 招聘面试	(66)
第四节 员工录用方法	(70)
第五章 人力资源开发与培训	(75)
第一节 人力资源开发与培训的战略意义	(75)
第二节 人力资源培训的主要方向	(80)
第三节 培训方案设计与实施	(85)
第四节 员工培训形式与培训师	(88)
第六章 工作绩效考核	(93)
第一节 绩效考核概述	(93)
第二节 绩效考核体系的设计	(96)
第三节 绩效考核方法	(104)
第四节 绩效评价的困难和问题	(107)
第七章 薪酬管理	(110)
第一节 薪酬管理概述	(110)

第二节 薪酬标准的确定	(113)
第三节 薪酬制度的设计	(114)
第四节 福利	(125)
第八章 员工激励	(132)
第一节 员工激励理论	(132)
第二节 人员激励的技巧和方法	(134)
第三节 员工个人激励	(138)
第四节 员工集体激励	(140)
第九章 安全与健康	(144)
第一节 劳动安全管理	(145)
第二节 劳动卫生管理	(151)
第三节 劳动疲劳管理	(155)
第四节 《劳动法》与劳动法规	(160)
第十章 员工职业前程与发展	(166)
第一节 员工职业前程规划与发展概述	(166)
第二节 员工职业规划与职业管理基本理论	(168)
第三节 员工职业规划活动	(176)
第四节 员工职业与发展管理	(180)
第五节 管理者和管理能力	(187)
参考文献	(193)

第一章 人力资源管理导论

社会生产，是人利用生产资料创造物质财富的劳动过程。人是生产劳动中的能动因素，没有人就不能生产。因此，就人作为社会生产的条件而言，是一种经济资源，一种可以转化为物质财富的资源要素。但是，这种资源受到两个方面的制约。首先，受到人的身体状况的制约，不是所有的人都能进行生产。具有劳动能力的人只是人口中的一部分，即处于劳动适龄阶段的青壮年。孩子和老人不具有劳动能力，不能参加生产，不构成人力资源。但是，青壮年是由孩子长大的，最后又会成为老人。因此，劳动力人口和非劳动力人口，又具有内在的联系。也就是说，人力资源的存在，是以非人力资源的人口存在为条件。不仅如此，即便是处于劳动适龄阶段的青壮年，也不是生而具有劳动能力，必须经过一定的培养和训练掌握了一定技能，才能成为现实的劳动力；否则即使身体强壮，也未必是能创造财富的劳动者。因此探讨人力资源，必须探讨人的劳动能力的形成和发展，探讨人力与人口的关系。其次，人力资源还受到物力资源的限制。人只有利用生产资料才能创造物质财富。生产资料的状况如何，它的数量、质量、结构制约着人们的生产劳动以什么方式进行。不仅如此，在一定的社会条件下，生产资料可容纳的劳动力数量是有限的，不能与生产资料相结合的劳动力，将被排斥在社会生产过程之外，成为多余的劳动者。多余的劳动者，不能创造社会财富，只会消费社会财富，不是人力，只是人口。因此，探讨人力资源，必须探讨人的劳动能力的实现条件和应用方式，探讨人力与物力的关系。

人力资源的这种特殊性，产生了一系列的问题。相应地，在把人当成资源的同时，必须科学地界定人成为资源的条件。目前，简单地认为世间一切事物中人是第一个可宝贵的，只要有了人，什么人间奇迹都可以创造出来，这已经不够了。一个简单的事实已经摆在人们面前：在我国，不管是农村还是城市，不仅人口多，不仅劳动适龄人口过剩，而且就是具有一定职业技能的劳动者，也面临着不能充分就业的严峻现实。不能与生产资料结合的劳动力，是过剩劳动力，就不能成为创造物质财富的经济资源。要解决这种严重的困境，一个极为重要的措施，就是调整人力资源的状况，从数量上、质量上、结构上缓解它与生产资料的矛盾，使它尽可能较好地与物力资源结合起来。为此，必须对人力资源的性质和结构进行研究。

人力资源管理包括一切对组织中的员工构成直接影响的管理决策及其实践活动。这里所讲的组织涵盖的范围很广，它既包括“世界 500 强”中那些一般意义上的工商企业，也包括学校、医院甚至赌场等各种私人的或公共的组织。近年来，组织对其人力资源管理受到了越来越高的重视，其中主要原因是人们认识到员工的行为表现是组织能否达到目标的关键。

第一节 人力资源管理的产生与发展

实际上,人力资源管理活动的起源可以追溯到非常久远的年代,中国历史上就有许多知人善任的事例,并由此而形成了“事在人为”的理念。不过,由于人力资源管理的概念是一个舶来品。根据美国学者的看法,人力资源管理的产生和发展的过程划分为以下4个阶段:手工艺制度阶段、科学管理阶段、人际关系运动阶段和目前的组织科学—人力资源管理方法阶段。

一、手工艺制度阶段

在古埃及和巴比伦时代,经济活动中的主要组织形式是家庭手工工场方式。当时,为了保证具有合格技能的工人有充足的供给,对工人技能的培训是以有组织的方式进行的。到了13世纪,西欧的手工艺培训是非常流行的。手工业行会负责监督生产的方法和产品的质量,对各种行业的员工条件做出规定。这些手工业行会由一些工作经验丰富的师傅把持,每个申请加入行会的人都必须经过一个做学徒工人的时期。在这种手工艺制度下,师傅与徒弟生活和工作在一处,因此非常适合家庭工业生产的要求。

二、科学管理阶段

在19世纪末和20世纪早期,欧洲经济生活中出现了工业革命,由此引起了大机器生产方式的形成。工业革命有三个主要特征:一是机械设备的发 展,二是人与机器的联系,三是需要雇用大量人员的工厂的建立。工业革命导致了劳动专业化水平的提高和生产率的提高,与之相适应的技术进步的加快不断促使人事管理方式发生变革。工业革命除了引起专业化分工的形成以外,还对生产过程提出了建立监督层级的需要,因此生产过程中出现了管理人员。

专业化分工的主要优点是:新工人接受培训的时间减少;原材料的消耗减少;合理安排工人节约了开支,并由此而产生了以技能水平为基础的工资等级制度;工人的工作转换减少、节约了工作时间,并使工人的操作更加熟练,这又激发了工人的创造性。专业化分工的缺点是把人变为机器的附属物,压抑工人的活力。著名的空想社会主义者欧文(Robert Owen)于1799年在苏格兰建立了一家棉纺厂。他认为人的行为是所受待遇的反应,雇主和组织应该努力发掘人们的天资,消除影响员工的天资充分发挥的障碍。欧文还创建了最早的工作绩效评价体系,他把一个木块的四面分别涂成白黄蓝黑四种颜色,其中白色代表优秀,黄色代表良好,蓝色代表平均水平,黑色代表差。他把这一木块安装在机器上,每天将反映员工前一天工作表现的颜色转向通道,及时向员工提供工作业绩的反馈信息,取得了很好的效果。为此,欧文被誉为“人事管理的先驱”。在企业的实地调查中,我们经常能够发现在一些外资企业生产车间的生产线的尽头有一个液晶显示牌,上面不断变化的数据在通知该条生产线上员工目前下线产品的合格品率。这种做法与欧文的思想是完全相同的。

科学管理的最根本假设是认为存在着一种最合理的方式来完成一项工作,这种最好的工作方式最有效率,其速度最快,成本最低。为此,需要将工作分为最基本的机械元素并进行分析,然后再将它们以最有效的方式重新组合起来。美国的机械工程师泰勒(F. W. Taylor)是科学管理之父,而跑表就是他的“圣经”。1885年,泰勒在一家钢铁公司对一

个名为施密特的铲装工人进行了时间—动作研究，去除了其无效工作部分，并对技术进行改进，对铲的大小、堆码、铲装重量、走动距离和手臂摆动的弧度等细节都做出了具体的规定，结果使生产率提高了 2.96 倍。除了时间—动作研究以外，泰勒还认为所挑选的工人的体力和脑力应该尽可能地与工作要求相配合，不应该使用高于合格水平的工人。泰勒认为，只要工人在规定的时间以正确的方式完成了工作，就应该发给他相当于工资的 30% 到 100% 的奖金，这就是最初的劳动计量奖励制度。泰勒认为，要让工人最有效率地工作，就需要用金钱来激励他。泰勒还提出工作集体的效率是由其中生产率最低的工人的效率水平决定的，换言之，工作集体中每个人的效率都会降低为当中水平最低的工人的效率。

在 20 世纪 20 年代，泰勒的科学管理理论在美国被广泛地采用。但是科学管理运动由于没有顾及到员工的感受，使员工对工作开始产生不满情绪，因此并没有真正地起到激励效果。于是，企业开始建立员工的休闲娱乐设施、员工援助项目和医疗服务项目，逐渐出现了人事专家和人事管理部门，这为现代人力资源管理的发展奠定了重要的基础。在当时的行为科学研究领域，芒斯特伯格（H. Munsterberg）在 1913 年出版了《心理学与工作效率》一书。他对人力资源管理的贡献主要在于：第一，用工人的智力和情感要求来分析工作；第二，用研制的实验装置来分析工作。例如，他对接线生进行了空间感、智商和身体的敏捷性等各种测试，结果发现测试结果好的人在实际工作中也被公司认为是好的工人。这说明测试可以成为员工录用中的一种辅助手段。

三、人际关系运动阶段

社会因素在机器化大生产中的作用是在著名的霍桑实验中被发现的。1924 年到 1932 年，哈佛商学院的梅奥（E. Mayo）、罗特利斯伯格（F. Roethlisberger）等人在芝加哥的西方电器公司霍桑（Howthorne）工厂进行的霍桑实验提供了一个有史以来最著名的行为研究成果。这一实验的目的本来是研究照明对工人生产率的影响。他们选择了照明条件相似的两组工人作为研究对象，在实验组，他们改变了照明水平，同时保持控制组的照明条件不变。令研究人员感到意外的是两个小组的生产率都提高了，甚至在研究人员事先告诉一个小组的工人们即将改变照明条件但是事实上并没有改变的情况下，工人们的生产率仍在继续提高。经过 3 年的实验，研究人员发现的结论是：在工作中，影响生产效率的关键变量不是外界条件，而是员工的心理状态。在实验中，生产率的提高是因为工人对工作和西方电器公司的态度。由于请求他们的合作，员工感到自己是被公司重视的一个组成部分，自己的帮助和建议对公司有重要的意义。后来，哈佛商学院的梅奥、罗特利斯伯格和怀特（N. White）等人在 20 世纪 30 年代初期得到的研究结果进一步表明，生产率直接与集体合作及其协调程度有关，而集体协作以及协调程度又决定于主管人员对工作群体的重视程度、非强制性的改善生产率的方法和工人参与变革的程度。泰勒认为企业是一个技术经济系统，而霍桑实验的结果却表明企业是一个社会系统。

霍桑实验的研究结果启发人们进一步研究与工作有关的社会因素的作用。这些研究的结果导致了所谓的人际关系运动，它强调组织要理解员工的需要，这样才能让员工满意并提高生产效率。但是最终的实践结果表明，良好的人际关系可以提高生产效率的理念是不可靠的。20 世纪三四十年代，美国企业管理界流行着一种“爱畜理论”。当时在爱畜牛奶公司的广告中说爱畜牛奶来自愉快的奶牛，因此品质优良。研究人员也认为愉快的工人的

生产率也会比较高,于是公司用郊游和员工餐厅等办法来试图改善工人的社会环境,提高士气,从而提高生产率。实际上,这一理论夸大了工人的情感与士气对生产率的影响。

四、组织科学—人力资源方法阶段

我们知道,组织本身对人们的表现具有造就、限制和调整的作用,而且人的行为还要受到各种职位上的权威、工作和技术要求的影响,因此不能简单地认为人们在组织中的行为方式就是人际关系。组织行为科学是指研究与人们的行为有关的社会学和心理学。其分支包括:工业心理学或组织心理学,研究人在工作中的行为;社会心理学,研究人们如何相互影响和被影响;组织理论,研究组织存在的原因、组织的职能、组织的设计、组织效率提高的方法等;组织行为学,研究个人和群体行为的原因,以及如何利用这一研究在组织环境中使人的生产率更高,工作更令人满意。社会学是研究社会、社会机构和社会关系的学科。20世纪六七十年代行为科学的一个重要课题就是研究民主式、专制式和协商式等各种领导方式的适用条件和环境问题。组织科学强调的重点主要是整个组织而不是员工个体,目前的人力资源管理理论实际上是组织行为科学与前面我们讲过的各个阶段的员工管理实践相互结合的产物。

五、人力资源管理功能的演变

前面,我们从学科发展的角度将人力资源管理的发展划分四个阶段。从人力资源管理功能变化的角度,美国人力资源管理专家德斯勒(Gary Dessler)根据政府职能在美国企业的人力资源管理中作用的发挥,将人力资源管理在美国的发展历程划分为以下三个阶段。

(一) 档案管理阶段

档案管理阶段指的是20世纪60年代中期以前的人力资源管理发展阶段。当时,人力资源管理典型的职责包括新工人的录用、职前教育、人事档案管理(记载工人的出生日期、参加工作时间、教育背景和工作经历等)以及制定公司的郊游计划等。

(二) 政府职责阶段

政府职责阶段指的是从1964年美国颁布《民权法》开始到20世纪70年代。在这一阶段,美国先后颁布了《种族歧视法》、《退休法》、《保健和安全法》等法规,对就业的各个方面产生了很大的影响。执行这些规定使组织的非生产性消耗增加。1973年,美国电话电报公司在与联邦政府达成的一项协议中,同意在管理职位上执行男女雇员的起点工资相同的政策。仅此一项就使该公司的支出增加3亿美元。从这一时期开始,不进法院成为美国企业与组织的第一原则。这一阶段,在企业的就业关系上开始出现赞助性行动。

(三) 组织的职责阶段

组织的职责阶段指的是20世纪80年代初以来的人力资源管理发展的阶段。这一阶段,在直线经理人与人事经理人之间出现了明确的分工。直线经理人员是指直接负责企业运营的人,他们是组织管理的决策系统中从最高层到最下一层的一条决策线上的主管人员。这些人参与决策,负责上传下达,是组织中的核心人物。从这一阶段开始,企业把对人力资源管理的重视程度提高到与物力和财力资源一样的程度。人事经理的地位上升,全面承担档案管理和政府职责。他们与直线经理密切分工合作,共同以利用各种资源的经济效果对其组织负责,同时以所提供的工作、生活质量对其员工负责。从根本上讲,这一阶段的人力资源管理履行的是一种联合职责。

第二节 人力资源的主要特点

一、人力资源的概念和内容

什么叫人力资源？我们使用人力资源这个概念，与使用人口、人力、劳动力等概念有什么区别？实际上，人力资源这个概念一出现，就引起过争论。有一种观点认为，人就是人，把人当成资源，是把人当成一种利用对象，是对人的侮辱和对劳动者人格的贬低，因此不能容忍。也有人认为，人虽然是生产劳动的必要因素，但人与生产资料不同，人的劳动能力不能像财产一样进行交易，因此把劳动力当成经济活动中的资源要素来处理是不行的。不过，虽然曾经存在过种种争论，终究人力资源的概念还是被人们接受了，而且越来越受重视。这本身就说明，人力资源的概念是科学的。准确地理解人力资源的涵义，是我们研究人力资源开发与管理的基礎。

（一）人力资源的涵义

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，即处于劳动年龄、已直接投入建设和尚未投入建设的人口的能力。人力资源在宏观意义上的概念是以国家或地区为单位进行划分和计量的，在微观意义上的概念则是以部门和企、事业单位进行划分和计量的。人力的最基本方面，包括体力和智力。如果从现实的应用形态来看，则包括体质、智力、知识和技能等四个方面。

1. 资源

资源是经济学术语，是指用来进行价值增值的物质实体，包括自然资源和人工资源。人们生活在一定的物质环境中，其中有的物质存在物经过人们的加工可以转化为财富，实现价值增值，这些存在物就是资源。资源是纳入生产过程用以增加财富的物质条件，有初级和次级之分。以自然物形式存在的资源，是初级形态的资源，没有加入人们的影响和改造。例如自然形态下的水力、矿藏等。次级形态的资源，是经过人们加工改造的资源，例如水库、煤矿等。后一种形态的资源也称人工资源，是资源的主体。这种改造过的物质实体，本身已经是财富，之所以把它们当成资源，是因为准备对它们进行改造，提高它们的价值。例如钢材、布匹等。总之，资源的概念是经济学中用来分析社会再生产过程的概念，它与生产成果相对应。生产过程所依赖的物质条件，称为经济资源，生产过程所产生的效果，称为经济成果。经济资源与经济成果之间的价值增长，称为经济效益。

2. 人力资源

把人力当成资源，也就是从经济学角度和社会再生产过程来考察人。人的属性可以从不同角度考察。例如，哲学从主观能动性的角度考察人，人类学从人与动物的区别考察人，医学从人的身体与健康角度考察人。而把人引入社会再生产过程中，从人在社会财富增长中的经济作用这个角度考察人，则可以把人当成一种资源，当成社会财富赖以形成的物质条件。与其他资源一样，人力资源也具有物质性、可用性、有限性。人本身是一种物质存在物，他的劳动能力，以体力和智力的形式存在于人体之中，依赖于人体而存在。有一定的人口，才有一定的人力；一定的人力资源，必然表现为一定的人口数量。这是人力资源的物质性。同时，人的劳动能力，是社会财富赖以产生的必要条件。人进行劳动，使用劳动能力，是因为通过劳动可以创造更大的价值。作为生产要素投入的劳动力，会产生

作为生产成果的更多的社会财富。这是人力资源的有用性。而且,人的劳动能力不是无限的,它有质和量的规定性,只能在一定的条件下形成,只能以一定的规模利用。因此对于人力资源必须合理的利用,提高人力资源的利用效率,不能浪费。这是人力资源的有限性。正因为人力资源和其他经济资源具有同样的性质,因此也服从同样的经济运动规律。

3. 人力资源测算

人力资源是人所具有的劳动力资源。当使用人力资源这一概念时,通常不是用来表示个别劳动者的劳动力,而是用来表示一个国家和地区总人口所具有的劳动能力,或者一个企业和单位劳动者所具有的劳动力。这是因为,只有在社会生产过程中,通过劳动者的劳动状况,才能体现人力资源的状况,包括人力资源的数量、质量、结构和人力资源的利用程度以及人力资源的变化趋势;而单个劳动者的劳动能力,如果不放在生产过程中考察,就很难把握其作为经济资源所具有的地位和作用。因此,对人力资源的研究,是以社会劳动力而不是个体劳动力为研究对象的。

二、人力资源的特征

人力资源是一种特殊而又重要的资源。它有以下几个特征:

(1) 人力资源属于人本身所有,具有不可剥夺性。这是区别于其他任何资源的根本特征。

(2) 人力资源存在于人体之中,是一种“活”的资源,与人的生理特征、基因遗传等紧密相联,具有生物性。

(3) 人力资源的形成受时代条件的制约。时代条件制约着人力资源的数量和质量,以及人力资源素质,即人力资源的形成具有时代性。

(4) 人力资源在开发过程中,不同于其他资源,具有主观能动性。他能有意识、有目的地进行活动,能对自身行为做出抉择,能主动调节与外部的关系。衡量人力资源开发的程度如何,就看它对人的能动性、积极性调动得如何,发挥得怎样。

(5) 人力资源的形成、开发、配置和使用受时间的限制,要讲究时效性。从当代医学、生物学角度看,人有生命周期,不能长期储存而不用,否则会退化、荒废。人能从事劳动,能被开发利用的时间又被限制在生命周期中的一段。在这一段中又视人才类别、层次的不同,有其才能发挥的最佳期、最佳年龄段,期间还有其才能发挥的最佳年、最佳月、最佳日等。这就是说人力资源管理部门对人力资源必须做到适时开发、及时利用、讲求时效。

(6) 人力资源中包含知识智力内容。人类通过自己的知识智力,创造了工具,使自己的器官得到延伸和扩展,从而增强了自身能力,制造了丰富的生产资料和生活资料。尤其是新科技革命的兴起,高科技的迅猛发展,人的头脑不断扩大,知识和智力的急速发展,使人们认识到,世界上的许多事情都是可以做到的,都是可以设计制造的。人力资源的这种知识智力性表明,人力资源具有巨大的潜力,急需花大力气予以挖掘,使之变成财富。

(7) 人力资源的开发具有连续性。一般的物质资源只有一次开发或二次开发,形成产品使用后,不存在继续开发的问题。人力资源则不同,开发使用之后可以继续开发,使用过程同时也是开发过程。尤其是在新技术革命的推动下,知识更新周期不断缩短,人在得到一次开发、二次开发并工作之后,还必须继续学习,不断充实,提高自己。人力资源管理者应把自己管理的对象视为不断开发的对象,运用培训的方式,不断更新和提高其知识

结构和水平。

(8) 人力资源是一种可再生资源,即具有再生性。人力资源的这种再生性基于人口的再生产和劳动力的再生产,通过人口总体内个体的不断更替和“劳动力耗费—劳动力生产—劳动力再次耗费—劳动力再次生产”的过程得以实现。当然,人力资源的再生性不同于一般生物资源的再生性,除了遵守一般生物学规律之外,它还受人类意识的支配和人类活动的影响。

第三节 世界经济与人力资源

经商者的才能决定着企业的成败,而整体人力资源的素质决定着一个国家、一个企业的兴衰。经营者获取利润的同时也是为国家做贡献,而能使用能人为自己赚钱,则是经营者的灵丹妙药。

一、战争形式的转变

1. 经济战的序幕已经拉开

目前的经济形式迅速发展,给世界上许多国家和地区带来了日新月异的变化,这一切都表明世界在走向一个新的时代。那么目前的形势用什么话来描述比较确切呢?有人把它形容为世界经济大战打起来了。我们知道,第一次世界大战、第二次世界大战是以军队、飞机、大炮、战舰等在战场上对峙,炮火连天,枪声不断。而这次经济大战是在没有炮火、没有战争的情况下,以经济手段悄悄进行的,尽管没有枪声、炮声、战场,这场经济战却十分激烈,它是一场你死我活的战争。在这场战争中,每个国家都在努力建立自己庞大的贸易队伍、生产经营队伍和企业队伍。这场非暴力的战争实际上与第一次世界大战、第二次世界大战的性质一样,都是为了占领市场,占领资源,并且从占有的市场中获取利益。

2. 经济战的基础条件是高素质的人力资源

要占领市场,就要千方百计的争取外资,每个国家都在为自己争取外资,即使是经济实力非常强的美国也在争取外资。美国现在已经成了世界上引进外资的第一大国,年引进外资 500 亿~600 亿美元之间。值得注意的是,几十年前政府的首脑、首相、总统、总理出访大多数带的都是政府代表团、友好访问团等等。而今天我们看到的大多是贸易代表团、企业家代表团。发生这种根本性转化,意味着什么呢?它实际上意味着每个国家都在为自己本国的利益而去寻找机会、寻找市场、寻找就业机会。这场经济战以经济形式开始,以占有资源、占有市场为目的,以互相兼并、强强结合为手段,以财富的占有为象征。那么这场经济大战为什么以经济形式代替了战争形式呢?那是因为:一是世界和平力量的增加,人们不希望打仗;二是人们明白了,占有财富、占有市场、占有资源不一定要通过战争形式获得,通过经济形式同样可以获得,而且还更文明些。既然用经济形式同样可以获得财富、获得资源,因此许多国家都把精力用在提高自己的人力资源队伍上,因为要打经济战,经济上市场的争夺必须有高素质的人力资源。如果人力资源素质达不到要求,就很难在经济战中成为赢家。世界上经济实力比较强的国家,他们的人力资源素质都是比较高的,这些高素质的人力资源使这些经济强国在进行经济战时有了雄厚的经济基础。以美国为例,吸引国外优秀人才除了政策上的一些优惠外,经济上给予极大的支持。

美国每年通过合法方式引进国外的科学家、高级知识分子约 6 000 名。在美国获得诺贝尔奖的科学家里有三分之一是外国的科学家。美国利用人才为自己创造财富的做法值得我们深思,日本、德国也是一样。比如说新加坡,本身是个弹丸之地,很小,用新加坡人自己的话说,基本上没有其他资源,惟一可以使用的是人力资源。可以看到,新加坡的腾飞是和他开发人力资源分不开的。如新加坡航空公司,用人来做先导,用人的服务为基础,用人的质量为根本,形成了一流的企业,并且带动了一大批相关企业。

二、人力资源的素质是发展的根本因素

1. 人力资源的重要性

人是发展的最基础的要素,任何事情都需要人力资源来支持,而且人力资源的素质如何,非常重要。重要在那里呢?第一,高素质的人力资源其中包括人才资源,这一部分人出谋划策,出点子,有思路。第二,高素质的人力资源还包括技术、知识、能力素质比较高的员工层。企业在发展的过程中离不开高素质的人力资源。其中,人才资源就是有能力的高级管理者,他们有思路、会策略;而高素质的员工能跟上这个思路,理解这个策划,紧紧地推行这个策划,从而获得成功。比如,20 世纪 80 年代中期美国政府给我们赠送了一部动画片《米老鼠和唐老鸭》,播放以后,无论大人,还是小孩都比较喜欢看,都非常喜欢米老鼠和唐老鸭。美国人送给我们这个片子实际上是一个有计划、有步骤的产品进入中国的策划。几个月以后商店里出现了印有米老鼠和唐老鸭的各式各样的产品,一销而空,等于是做了一个非常好的广告,这个策划靠的就是高素质的人力资源。可口可乐也是这样,产品之所以经久不衰,是可口可乐公司使用了高档次的、高素质的人力资源不断更新产品,以自己独特的方式占领市场。如产品的外包装设计,无论怎么放,就是压扁、拧成各种形状,我们都能看出来它是可口可乐,这个设计基本上达到了最初的想法。现在销量很大,建立了许多分厂,都是高素质的人力资源去进攻市场,占领市场的结果。所以说,人力资源的素质将成为赢得这场经济战的重要因素。人才的重要性在每一个单位、企业的发展中起着关键作用,世界银行重新对国家的富有进行了衡量,它在原有标准的基础上又多了一个标准,就是这个国家的人力资源素质如何。由此可以看出,人力资源是非常重要的。

2. 管理者应重视人力资源的开发与利用

随着全球竞争的加剧,在各个企业都十分注意自己的效益和竞争能力的时候,企业家们认识到了企业的兴衰依靠的是高素质的人力资源,而企业的兴衰又反过来影响人力资源的供求与管理。技术的发展对人力资源的管理同样有重要影响;如先进的技术和设备的使用一方面减少了对人力资源的要求,另一方面对在位的人力资源提出了更高的要求。这种状况给人力资源管理专家们提出了需要解决的问题。除此之外,企业所面临的法律环境对人力资源也提出了更新的要求。随着人力资源的发展,对从事人力资源管理的人员和企业的管理者都提出了更高的要求,管理者必须更加重视人力资源的开发与管理。

三、知识经济时代的挑战

1. 知识经济对人才的需求

当今世界,科学技术突飞猛进,知识经济已见端倪,国际竞争日趋激烈。世界各国之间以经济、科技、国防实力为主要内容的综合国力的竞争,归根到底是人才的竞争。对企业而言,需要有充足的而且是高品位的人力资源作支撑,才能适应经济市场化、知识化和