



普通高等教育“十一五”国家级规划教材



面向 21 世纪 课 程 教 材

Textbook Series for 21st Century

· 教育部面向 21 世纪人力资源管理系列教材 ·

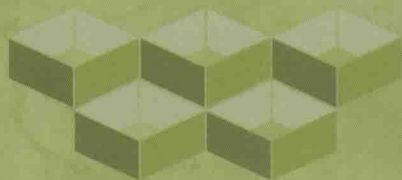
人力资源管理概论

(第四版)

Human Resource Management

主 编 董克用

副主编 李超平





普通高等教育“十一五”国家级规划教材



面向 21 世纪课程教材

Textbook Series for 21st Century

· 教育部面向 21 世纪人力资源管理系列教材 ·

人力资源管理概论

(第四版)

Human Resource Management

主 编 董克用

副主编 李超平

中国人民大学出版社

· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理概论/董克用主编.—4版.—北京:中国人民大学出版社,2015.8
教育部面向21世纪人力资源管理系列教材
ISBN 978-7-300-21753-6

I. ①人… II. ①董… III. ①人力资源管理-高等学校-教材 IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 178781 号

面向 21 世纪课程教材

普通高等教育“十一五”国家级规划教材
教育部面向 21 世纪人力资源管理系列教材
人力资源管理概论 (第四版)

主 编 董克用

副主编 李超平

Renli Ziyuan Guanli Gailun

出版发行 中国人民大学出版社

社 址 北京中关村大街 31 号

电 话 010-62511242 (总编室)

010-82501766 (邮购部)

010-62515195 (发行公司)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.ttrnet.com>(人大教研网)

经 销 新华书店

印 刷 涿州市星河印刷有限公司

规 格 185 mm×260 mm 16 开本

印 张 25.75 插页 1

字 数 616 000

邮政编码 100080

010-62511770 (质管部)

010-62514148 (门市部)

010-62515275 (盗版举报)

版 次 2003 年 9 月第 1 版

2015 年 9 月第 4 版

印 次 2015 年 9 月第 1 次印刷

定 价 39.00 元

教育部面向21世纪人力资源管理系列教材

编辑委员会

主 编

董克用 中国人民大学公共管理学院院长、教授、博士生导师

编 委

廖泉文 厦门大学人力资源研究所所长、教授、博士生导师

石金涛 上海交通大学安泰经济与管理学院教授、博士生导师

杨河清 首都经济贸易大学劳动经济学院院长、教授、博士生导师

赵曙明 南京大学商学院名誉院长、教授、博士生导师

萧鸣政 北京大学人力资源开发与管理研究中心主任、教授、博士生导师

关培兰 武汉大学人力资源研究中心主任、教授、博士生导师

方振邦 中国人民大学公共管理学院教授、博士生导师

刘 昕 中国人民大学公共管理学院教授、博士生导师

程延园 中国人民大学劳动人事学院教授、博士生导师

唐宁玉 上海交通大学安泰经济与管理学院教授、博士生导师

总序

由中国人民大学人力资源开发与管理研究中心组织全国人力资源管理领域著名专家、学者编写的人力资源管理系列教材第三版与读者见面了。

中国人民大学人力资源开发与管理研究中心成立于2000年，聚集了学术界、政府研究机构的专家和学者，致力于我国人力资源开发与管理研究。中心自成立以来，除了组织编写本系列教材之外，还翻译了我国第一套人力资源管理译丛。

改革开放以来，中国经济的高速增长为世人所瞩目。究其原因，学者们的共识是，成就主要来源于两个因素：一是体制改革所造就的制度创新和激励机制；二是改革对生产要素，特别是劳动力要素的解放。改革使大量人力资源摆脱了旧体制的束缚，以各种方式投身于经济建设，使我国人力资源的优势得到充分发挥。正因为如此，在传统体制下从来没有被认为是一门科学的人力资源管理，在改革开放后特别是20世纪90年代以来，得到了企事业单位的高度关注。如何搞好组织的人力资源规划，如何招聘到需要的优秀员工，如何把握好职位分析、绩效管理、薪酬管理等人力资源管理中的关键环节，已经成为企事业单位各级领导考虑的最重要的问题。

从我国改革开放30多年的历程中，我们可以清楚地看到，人力资源的确是推动中国经济发展的最重要资源，堪称“第一资源”。而且更为重要的是，如今，我国自然资源的人均占有量与世界相比并不占优势，且国民财富生产中自然资源消耗水平已经很高，可以毫不夸张地说，我国经济与社会实现可持续发展的唯一出路在于进一步发挥人力资源的优势。需要指出的是，发挥人力资源优势并不是像有些人所想象的，只是靠廉价的人工成本去竞争。世界各国发展的经验已经证明，人工成本必然会随着经济发展水平而不断提高。一个国家的人力资源优势主要体现在两个方面：一是人力资源的教育素质，它体现为潜在的生产力；二是对已经实现就业的人力资源的管理水平，它体现为对人力资源的开发利用程度。我国的教育，特别是基础教育，在世界上是有竞争力的，培养了一支高素质的劳动力队伍。而我国的管理水平，尤其是人力资源管理水平，与世界发达国家相比差距仍然较大。因此，提高我国企事业单位的人力资源管理水平是发挥我国人力资源优势的当务之急。

为了提高我国人力资源管理水平，我们通过翻译教材与专著、邀请外国专家讲学等方法，努力将发达国家在人力资源管理方面的先进理念和经验介绍到国内。但是，人力资源管理是管理学诸学科中受到一个国家文化传统影响最大的领域，对人的管理必然受到社会价值观念、法律制度、人文传统等方面的影响，因此，仅仅依靠舶来品是不能真正解决自

身问题的。

中国的管理学经过 30 多年的恢复和成长，已经到了建立具有自身特色的、符合中国文化的管理理论的时候。鉴于管理学的文化根基特征，可以说，建立中国特色管理理论的关键在于建立具有中国特色的人力资源管理理论。

总而言之，无论是提高我国人力资源管理水平，还是建立具有中国特色的管理理论体系，都需要培养大批具有先进的管理理念、掌握科学的管理方法的人力资源管理专业人才。近年来，社会对人力资源管理专业人才的需求一直名列高校毕业生需求榜的前茅。旺盛的需求同样导致供给的增加。据统计，自 1993 年中国人民大学在我国开设第一个人力资源管理本科专业以来，到 2009 年底，全国已经有 300 多所高校开设了人力资源管理专业。2002 年出版的本系列教材的第一版和 2006 年的第二版在一定程度上满足了教学的需要。

优秀的教材必须随着社会经济的发展与教学改革的深化而不断完善。我们根据作者的教学体会和使用的教师对本系列教材第二版的反馈，组织了这次修订。本系列教材在编写中把握了三个原则：第一，优选教材作者。本系列教材的作者不拘泥于一个学校，而是从我国各著名高校中最早从事人力资源管理教学与研究的著名学者中遴选。这些学者亲自主笔，保证了教材的质量。第二，优化教材体系。本系列教材包括《人力资源管理概论》、《人力资源战略与规划》、《组织行为学》、《工作分析的方法与技术》、《招聘与录用》、《培训与开发》、《战略性绩效管理》、《薪酬管理》、《劳动经济学》、《劳动关系》等，既可以满足人力资源管理专业的学生系统学习人力资源管理知识的需要，也可以为非人力资源管理专业的管理类学生根据需要选用。第三，重视本国案例。在修订时，我们特别强调了多运用中国改革开放以来的案例，以帮助學生更好地理解和掌握相关理论与方法。

尽管已经付出了很大努力，我们仍然清楚地认识到，这套教材还存在许多可以不断完善和修改的地方。我们真诚地希望广大读者不吝赐教，提出修改意见和建议，使之日臻完善，以便更快地推动我国人力资源管理水平的提高。

董克用

中国人民大学人力资源开发与管理研究中心

前 言

人力资源是当今企业最重要的资源之一，人力资源管理也成为企业最重要的管理职能之一。在全球化与互联网时代，我国企业要想在竞争中胜出，并持续发展，必须高度重视人力资源的管理。

现代人力资源管理是在 20 世纪 90 年代初期引入我国的，经过 20 多年的发展，人力资源管理在学科体系建设、人才培养与人力资源管理实践等方面虽然还不是很成熟，但是已经取得了长足的进步。未来要求我们认真总结我国企业人力资源管理实践的经验，在借鉴西方经验的基础上，创建有中国特色的人力资源管理体系，推动国内企业的稳健成长。

为了帮助我国企业的各类管理者、管理专业的学生，尤其是人力资源管理及其相关专业的学生了解国外最新的人力资源管理理念、方法与技术，以及国内企业人力资源管理的最新实践，洞悉人力资源管理的精髓，我们组织编写了《人力资源管理概论》教材。本书自 2003 年初版以来，深受广大读者的好评，先后被确定为普通高等教育“十五”、“十一五”国家级规划教材。近几年来，人力资源管理的理论研究与实践取得了突飞猛进的发展，新的思想、理论、技术与方法不断涌现。我们在编写第四版时进行了及时的更新。结合国内外的研究成果，补充了组织结构与组织文化的内容，形成了全新的一章“人力资源管理的组织基础”。此外，我们还对书中的案例进行大幅度的调整，精选了国内一些优秀企业，尤其是一批快速成长的优秀企业的成功经验进行介绍与分享，包括中国石化、中石油、广东电网、深圳华为、阿里巴巴、三一重工、新希望、德胜洋楼、苏州固得、京东、新东方等。此外，在每一章中，都对发现的错误进行了修正。

在本书第一、二、三版出版之后，很多人力资源管理教师、企业人力资源管理人士以及人力资源管理专业的学生纷纷与我们联系，在感谢之余，指出了本书存在的一些问题与不足，包括概念方面的、文字表述方面的、数据准确性方面的等等，并提出了建设性的修订建议。在这里，我们要对这些热心朋友的帮助与支持表示衷心感谢。

同时，我们要感谢中国人民大学公共管理学院组织与人力资源研究所的研究生霍娜、鲍春梅、江峰、邓睿、方伟、喻晓、刘畅、毛凯贤、张敏等，他们参与了资料搜集、初稿编写等工作，为本书的顺利出版付出了辛勤的劳动。在本书的编写过程中，我们引用了不

少学者的成果,参考了诸多学者的著作与文章,限于篇幅,在此不一一列出,谨对他们为中国人力资源管理事业的发展与本书所做的贡献表示衷心的感谢。

在第四版的编写中,虽然我们已付出了极大的努力,但是难免存在纰漏与不足,还请各位同仁、专家和读者朋友能够一如既往地为我们指出问题,并提供建设性建议,使本书能够日臻完善。谢谢大家!

教师教学服务说明

中国人民大学出版社工商管理分社以出版经典、高品质的工商管理、财务会计、统计、市场营销、人力资源管理、运营管理、物流管理、旅游管理等领域的各层次教材为宗旨。

为了更好地为一线教师服务，近年来工商管理分社着力建设了一批数字化、立体化的网络教学资源。教师可以通过以下方式获得免费下载教学资源的权限：

在“人大经管图书在线”（www.rdjg.com.cn）注册，下载“教师服务登记表”，或直接填写下面的“教师服务登记表”，加盖院系公章，然后邮寄或传真给我们。我们收到表格后将在一个工作日内为您开通相关资源的下载权限。

如您需要帮助，请随时与我们联系：

中国人民大学出版社工商管理分社

联系电话：010-62515735, 62515749, 62515987

传 真：010-62515732, 62514775 电子邮箱：rdcbjsjg@crup.com.cn

通讯地址：北京市海淀区中关村大街甲 59 号文化大厦 1501 室（100872）

教师服务登记表

姓名			<input type="checkbox"/> 先生 <input type="checkbox"/> 女士	职 称		
座机/手机				电子邮箱		
通讯地址				邮 编		
任教学校				所在院系		
所授课程	课程名称	现用教材名称	出版社	对象（本科生/研究生/MBA/其他）	学生人数	
需要哪本教材的配套资源						
人大经管图书在线用户名						
院/系领导（签字）： 院/系办公室盖章						

目 录

第1章 人力资源与人力资源管理概述	1
引导案例 人力资源管理成就顺丰	1
第1节 人力资源概述	3
第2节 人力资源管理概述	14
第3节 战略性人力资源管理	32
案例分析 阿里巴巴：造就万名千万富翁的人力资源管理	39
第2章 人力资源管理的理论基础	42
引导案例 互联网时代人力资源管理的十大新思维	42
第1节 人性假设理论	44
第2节 激励理论	47
第3节 人力资源管理的环境	59
案例分析 德胜洋楼：把员工变成绅士与君子	68
第3章 人力资源管理的组织基础	73
引导案例 急需启动 HR 的形象重塑工程	73
第1节 组织文化	75
第2节 组织结构	82
第3节 人力资源管理者 and 人力资源管理部门	89
案例分析 新希望：人力资源部门的变革	105
第4章 职位分析与胜任素质模型	111
引导案例 王强到底想要什么样的工人？	111
第1节 职位分析概述	112
第2节 职位分析的具体实施	116
第3节 职位说明书的编写	132
第4节 胜任素质模型	139

	案例分析 华为的素质模型	154
第5章	人力资源规划	158
	引导案例 佳联化学公司的人力资源规划	158
	第1节 人力资源规划概述	159
	第2节 人力资源需求、供给的预测和平衡	166
	案例分析 G企业人力资源规划研究	179
第6章	员工招聘	183
	引导案例 名企的微信招聘	183
	第1节 员工招聘概述	185
	第2节 招募的渠道与方法	194
	第3节 员工甄选	200
	案例分析 谷歌如何高效寻找爱合作的聪明人	219
第7章	职业生涯规划与管理	224
	引导案例 我该怎么办?	224
	第1节 职业生涯规划与职业生涯管理概述	225
	第2节 职业生涯规划与管理的基本理论	231
	第3节 职业生涯规划	240
	第4节 职业生涯管理	244
	案例分析 中外企业的职业生涯规划与管理	252
第8章	培训与开发	256
	引导案例 中国石化:APP让培训“动”起来	256
	第1节 培训与开发概述	258
	第2节 培训与开发工作的具体实施	265
	第3节 培训与开发的主要方法	279
	案例分析 京东怎样培训6万多名员工?	283
第9章	绩效管理	288
	引导案例 海林市委市政府的战略地图与平衡计分卡	288
	第1节 绩效管理概述	291
	第2节 绩效计划	297
	第3节 绩效监控	308
	第4节 绩效考核	311
	第5节 绩效反馈	323
	案例分析 广东电网:以“五化”为核心的班组绩效管理	329
第10章	薪酬管理	335
	引导案例 谷歌:员工福利之王	335
	第1节 薪酬管理概述	336
	第2节 基本薪酬	348
	第3节 可变薪酬	361
	第4节 福利	365
	案例分析 中石油渤海钻探:效率与公平统一的薪酬体系	371

第 11 章 员工关系管理	377
引导案例 国家电网天津电力：持续卓越的“心”动力	377
第 1 节 员工关系概述	379
第 2 节 劳动关系	382
第 3 节 劳动保护	390
案例分析 苏州固锴：构建幸福企业典范	399

人力资源与人力资源管理概述

学习要点

- 人力资源的含义
- 人口资源、人力资源和人才资源的关系
- 人力资源和人力资本的关系
- 人力资源的性质与作用
- 人力资源管理的含义、功能与目标
- 人力资源管理的基本职能及其关系
- 人力资源管理的地位与作用
- 人力资源管理在西方的产生与发展
- 人力资源管理在我国的产生与发展
- 战略性人力资源管理的含义
- 战略性人力资源管理的主要观点

引导案例

人力资源管理成就顺丰

顺丰速运（以下简称“顺丰”）经过 20 多年的发展已成为我国物流行业的代表性企业，拥有自己的航空公司和全货机，并且是国内员工人数第二多的企业。顺丰向来重视人力资源的建设，而顺丰的发展，也和它完善的人力资源密不可分。

作为国内最有影响力的雇主品牌之一，顺丰在人才市场上颇受欢迎，而顺丰在选拔人才时格外谨慎。顺丰所有岗位的面试通常都在 2~4 轮，从初试、复试到岗前体验，经过层层筛选，除了一线快递员和分拣员，其他岗位面试合格率往往低于 10%。员工入职之后，招聘人员会时时对其进行跟踪，入职三天进行新员工访谈，入职满一个月后进行二次访谈，

在新员工入职一个月内会组织新员工座谈会，新员工离职后会一个月得到电话回访。对于高流失的分点部，人力资源招聘组会协同员工关系组、分点部负责人进行走访，及时分析问题并作出相应的报告及改善措施。

顺丰内部的岗位职责划分非常清晰，工作上是一环套一环，招聘组完成招聘工作之后，所有的新人都集中进入下一个环节，由培训组负责跟进。顺丰对于人才的培训和人才管理极为重视，总部常年固定承包一些酒店供培训使用，它的培训在线上线下同时进行；地区除了全公司常规的新员工培训、业务技能加强培训外，还不定期举行回炉培训，对于一些业务能力不达标或者缺乏专业技能的员工进行针对性的培训。顺丰还开设了自己的内部大学，独立开发课程、编写课本、开发在线学习系统以及专业的讲师团队。

在人才管理方面，顺丰很早就实行了赛马机制，建立了完善的人才梯队体系，所以顺丰是围绕体系制度来运行的，而非体系跟着人走。其他公司，一旦重要岗位有变动，会给公司带来不可估量的损失，但是顺丰能将这种风险降到最低。在一个年产值上亿元的地区，总经理可以随时更换，因为人才储备池里有一大批后备总经理，顺丰在最基层的仓管岗位人才储备比例是1:2，岗位层级越高比例越大，以保证公司随时有人可用。顺丰完善人才管理，不仅壮大了自己的人才团队，而且让员工自身不断升值，员工忠诚度越来越高。顺丰大学门口的宣传语“谋士如云，将士如雨”印证了顺丰对于人才的重视以及顺丰人才团队的强大。

做好培训和人才管理，是为了让员工不断增值，但是这还远远不够。马云说过，员工流失无非两个原因，一是钱给得不到位，二是干得不开心，所以不仅要留住员工的身，还要留住员工的心，给予他们科学、公平、有竞争性的酬劳，才能更好地留住优秀人才。顺丰的员工收入高于同行水平，这是众所周知的，特别是在北、上、广、深这些一线城市，快递员月入过万元是很普通的事情。有人开玩笑说，11月和12月这两个月月薪不过万，出门都不好意思开口。顺丰的企业文化是非常务实和低调的，老板或其他管理者既不会给员工画饼充饥，也不会让员工活在宣传口号中，而是让所有员工脚踏实地地努力工作，给每个人自己所应得的一部分。

顺丰员工不仅忠诚度很高，而且执行力很强，企业文化低调务实。顺丰的老板王卫不像马云那样激情高昂地演讲，也不像柳传志那样家喻户晓，甚至在网上关于他的照片也很少，但是在顺丰人眼里，王卫就是神一样的存在。除了老板每年的新年寄语之外，内部刊物上很少有关于老板的报道，即便入职十几年的员工，也可能没有见过一次老板的面，甚至有员工借出差的机会，在深圳总部大楼前偷偷地等上半天，就为了能见老板一面，只是远远地看一下。顺丰就是这么神秘低调的一家公司，其员工数已达33万人，而且每年还在以50%的人员净增长率疯狂扩张，外界对顺丰的认识依旧很模糊，只知道它是一家快递公司，正如王卫给所有人的神秘感一样。

这就是顺丰，严格的招聘流程、公平的薪酬体系、强大的人才管理和丰富的培训，最终造就了强大的企业文化。而正是这样的企业文化，使得顺丰成为国内发展最快、净利润最高、口碑最好、客户满意度最高、实效最大和安全性最高的国内快递公司。

资料来源：www.chinahrd.net，有删减。

第1节 人力资源概述

一、人力资源的含义

(一) 资源

按照逻辑从属关系,人力资源属于资源这一大的范畴,是资源的一种具体形式。因此,在解释人力资源的含义之前,有必要先对资源进行简要的说明。

《辞海》把资源解释为“资财的来源”。资源是人类赖以生存的物质基础,对资源的解释从不同的角度有不同的解释。从经济学的角度来看,资源是指能给人们带来新的使用价值和价值的客观存在物,它泛指社会财富的源泉。自从人类出现以来,财富的来源无外乎有两类,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;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,并逐渐占据了主导地位。研究表明,实物资本的收益现在只有人力资本收益的1/4,科技进步对经济增长的贡献率从20世纪初的5%~20%提高到了目前的70%~80%。

从财富创造的角度来看,资源是指为了创造物质财富而投入生产过程的一切要素。法国经济学家萨伊认为土地、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,而劳动对象和劳动资料又构成了生产资料,因此,“不论生产的社会形式如何,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,其作用也越来越大,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看待。

但是无论怎么划分,可以看出,劳动及具备劳动能力的人力资源都是财富创造中不可或缺的重要资源。

(二) 人力资源

“人力资源”(human resource)这一概念曾经先后于1919年和1921年在约翰·康芒斯(John R. Commons)的两本著作《产业信誉》和《产业政府》中使用过,康芒斯也被认为是第一个使用“人力资源”一词的人。但当时他所谓的人力资源和现在我们所理解的人力资源在含义上相去甚远,只不过使用了同一个词语而已。

我们目前所理解的人力资源概念,是由管理大师彼得·德鲁克(Peter Drucker)于1954年在其名著《管理的实践》(*The Practice of Management*)中首先正式提出并加以明确界定的。在该书中,德鲁克明确指出,人力资源,即企业所雇用的整个人是所有资源中最富有生产力,最具有多种才能,同时也最丰富的资源。德鲁克之所以提出这一概念,是想表达传统“人事”所不能表达的意思。彼得·德鲁克在书中提出了管理的三个更广泛的职能:管理业务、管理经理人员和管理员工及其工作。在讨论管理员工及其工作时,彼

得·德鲁克引入了“人力资源”这一概念。他认为，与其他资源相比，这种资源是“人”（human），具有一些管理者必须考虑的特性，包括能够协作、整合、判断与想象，且人力资源只能自我运用，人对人力资源具有绝对的控制权。人力资源是一种特殊的资源，它必须通过有效的激励机制才能开发利用，并为企业带来可见的经济价值。

在我国，最早使用“人力资源”概念的文献是毛泽东于1956年为《中国农村社会主义高潮》所写的按语。在按语中他写道：“中国的妇女是一种伟大的人力资源，必须发掘这种资源，为建设一个社会主义中国而奋斗。”

20世纪60年代以后，美国经济学家西奥多·舒尔茨和加里·贝克尔提出了现代人力资本理论，这个理论认为，人力资本是体现在具有劳动能力（现实或潜在）的人身上的、以劳动者的数量和质量（即知识、技能、经验、体质与健康）所表示的资本，它是通过投资而形成的。人力资本理论的提出，使得人力资源的概念更加深入人心，英国经济学家哈比森在《作为国民财富的人力资源》中认为：“人力资源是国民财富的最终基础。资本和自然资源是被动的生产要素，人是积累资本，开发自然资源，建立社会、经济和政治并推动国家向前发展的主动力量。显而易见，一个国家如果不能发展人们的知识和技能，就不能发展任何新的东西。”从此，对人力资源的研究就越来越多了。到目前为止，对于人力资源的含义，学者给出了多种不同的解释。根据研究的角度不同，可以将这些定义分为两大类：

第一类主要是从人的角度出发来解释人力资源的含义，可以称为人力资源的“人员观”。代表性的观点有：

(1) 人力资源是指一定社会区域内所有有劳动能力的适龄劳动人口和超过劳动年龄的人口的总和。^①

(2) 人力资源是企业内部成员及外部的顾客等人员，即可以提供直接或潜在服务及有利于企业实现预期经营效益的人员的总和（Nabil Elias, Rensis Lakere et al.）。

(3) 人力资源是指能够推动社会和经济发展的具有智力和体力劳动能力的人员的总称。^②

(4) 人力资源是指存在于人体的智力资源，是指人类进行生产或提供服务，推动整个经济和社会发展的劳动者的各种能力的总称。^③

(5) 人力资源是指人拥有的知识、技能、经验、健康等“共性化”要素和个性、兴趣、价值观、团队意识等“个性化”要素以及态度、努力、情感等“情绪化”要素的有机结合。^④

第二类主要是从能力的角度出发来解释人力资源的含义，可以称为人力资源的“能力观”，持这种观点的人占了较大的比重。代表性的观点有：

(1) 所谓人力资源，是指能够推动整个经济和社会发展的劳动者的能力，即处在劳动年龄的已直接投入建设和尚未投入建设的人口能力。^⑤

(2) 人力资源是一个国家、经济或者组织所能够开发和利用的，用来提供产品和服务、

① 转引自陆国泰主编：《人力资源管理》，9页，北京，高等教育出版社，2000。

② 参见陈远敦、陈全明主编：《人力资源开发与管理》，1页，北京，中国统计出版社，1995。

③ 参见郑晓明编著：《人力资源管理导论》，8页，北京，机械工业出版社，2005。

④ 参见于桂兰、魏海燕主编，《人力资源管理》，3页，北京，清华大学出版社，2005。

⑤ 参见张德：《人力资源开发与管理》，1页，北京，清华大学出版社，2001。

创造价值、实现相关目标的所有以人为载体的脑力和体力的综合。^①

(3) 人力资源是指一定时期内组织中的人所拥有的,能够支持组织目标实现的体力和脑力的总和。^②

(4) 人力资源是指特定组织所拥有的能推动其持续发展、达成其组织目标的成员能力的总和。^③

(5) 所谓人力资源,是指劳动过程中可以直接投入的体力、智力、心力总和及其形成的基础素质,包括知识、技能、经验、品性与态度等身心素质。^④

(6) 人力资源是指企业员工所天然拥有并自主支配使用的协调力、融合力、判断力和想象力(彼得·德鲁克)。

我们认为,从能力的角度出发来理解人力资源的含义更接近于它的本质。前面已经指出,资源是指财富形成的来源,而人对财富形成能起贡献作用的不是别的方面,是人所具有的知识、经验、技能、体能等能力,在这个意义上,人力资源的本质就是能力,人只不过是一个载体而已。

综观上述定义我们可以发现,所谓人力资源,就是指人所具有的对价值创造起贡献作用,并且能够被组织所利用的体力和脑力的总和。这个解释包括以下几个要点:

(1) 人力资源的本质是人所具有的脑力和体力的总和,可以统称为劳动能力。

(2) 这一能力要能对财富的创造起贡献作用,成为财富形成的来源。

(3) 这一能力还要能够被组织所利用,这里的“组织”可以大到一个国家、地区,也可以小到一个企业或作坊。

二、人力资源的数量和质量

作为一种资源,人力资源同样也具有量的规定性和质的规定性。由于人力资源是依附于人的劳动能力,和劳动者是密不可分的,因此可以用劳动者的数量和质量来反映人力资源的数量和质量。

(一) 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个方面来计量。

潜在人力资源数量,可依据一个国家具有劳动能力的人口数量加以计量。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

① 参见刘昕编著:《人力资源管理》,9页,北京,中国人民大学出版社,2012。

② 参见方振邦、徐东华编:《战略性人力资源管理》,3页,北京,中国人民大学出版社,2010。

③ 参见陈维政、余凯成、程文文编:《人力资源管理》(第三版),2页,北京,高等教育出版社,2011。

④ 参见萧鸣政主编:《人力资源管理》,2页,北京,中央广播电视大学出版社,2001。