

普通高等教育经管类专业“十二五”规划教材



王华强 盛艳燕 李铁斌 ©主编

人力资源管理



本书提供配套课件



清华大学出版社

普通高等教育经管类专业“十二五”规划教材

人力资源管理

王华强 盛艳燕 李铁斌 主 编

清华大学出版社

北 京

内 容 简 介

本书系统地介绍了人力资源管理的基本职能、工具和操作方法,着重讲解人力资源规划、招聘管理、培训与开发、绩效管理和薪酬管理等模块内容;针对抽象的理论,提供了相应的阅读材料和情景案例,突出理论学习与实际操作相结合,以培养读者分析与解决问题的能力。本书具体内容共12章:第1章,人力资源管理导论;第2章,工作分析与职位评价;第3章,人力资源战略规划;第4章,招聘管理;第5章,培训与开发;第6章,绩效管理;第7章,薪酬管理;第8章,职业生涯规划;第9章,员工关系管理;第10章,员工压力与帮助计划;第11章,跨文化人力资源管理;第12章,人力资源信息化管理。

本书是为工商管理、人力资源管理等专业的本科生编写的教材,也适用于企业管理者和从事人力资源管理工作的专业人员的教育与培训。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/王华强,盛艳燕,李铁斌 主编. —北京:清华大学出版社,2015

(普通高等教育经管类专业“十二五”规划教材)

ISBN 978-7-302-40092-9

I. ①人… II. ①王… ②盛… ③李… 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 089654 号

责任编辑:王 定 程 琪

封面设计:周晓亮

版式设计:牛静敏

责任校对:邱晓玉

责任印制:杨 艳

出版发行:清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址:北京清华大学学研大厦 A 座 邮 编:100084

社 总 机:010-62770175 邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质 量 反 馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

课 件 下 载: <http://www.tup.com.cn>, 010-62794504

印 装 者:北京国马印刷厂

经 销:全国新华书店

开 本:185mm×260mm

印 张:22.5

字 数:590 千字

版 次:2015 年 7 月第 1 版

印 次:2015 年 7 月第 1 次印刷

印 数:1~3000

定 价:39.80 元

前言

在 21 世纪,人力资源是第一资源。由于人力资源具有不可替代性和高增值性的特点,在日益激烈的全球化竞争中,人力资源成为组织获取竞争优势的来源并在很大程度上决定了组织的可持续发展。人力资源的重要性决定了人力资源管理在企业发展中的战略地位,越来越多的企业认识到有效地开发与利用人力资源是企业发展的必由之路。随着人力资源管理的职能细化、人力资源管理部门的地位提高,人力资源管理工作成为一种专业化的工作。面对复杂多变的经营环境和不同群体特质的管理对象,阿米巴经营模式和战略业务单元(SBU)理念获得越来越多管理者的认同并付诸实践。大数据时代的人力资源管理,使得组织人力资源部门有可能真正成长为组织战略部门,这对现在和未来组织人力资源工作者的综合能力提出了更高的要求。

学习人力资源管理课程可以使不同的学习者受益:对于未来想从事或正在从事人力资源管理工作的学习者而言,学习本课程可以帮助学习者系统地掌握人力资源管理的基本原理、方法和工具,为从事人力资源管理工作奠定良好的基础;对于从事其他工作的学习者而言,学习本课程可以帮助学习者提升管理能力,包括分析判断能力、组织与计划能力、沟通能力、团队管理能力等;对于求职者而言,学习本课程可以帮助学习者掌握求职的基本技能,提高成功的概率。工商管理类专业的毕业生大多数都有可能从事管理工作,需要具备一定的管理能力,学习该课程非常有必要。

本书从知识体系的完整性、前瞻性和可操作性出发,对课程体系进行了精心安排。全书按学习目的、导入案例、基本内容、本章小结、课后习题的顺序进行安排,针对抽象的理论提供了相应的阅读材料和情景案例,突出理论学习与实际操作相结合,以培养读者分析与解决问题的能力,易读性有所提高。在章节安排上,全书系统地介绍了人力资源管理的基本职能、工具和操作方法,着重讲解人力资源战略规划、招聘管理、培训与开发、绩效管理和薪酬管理。

本书共 12 章,各章内容及作者安排如下:第 1 章,人力资源管理导论(王华强);第 2 章,工作分析与职位评价(彭艳);第 3 章,人力资源战略规划(李铁斌);第 4 章,招聘管理(盛艳燕);第 5 章,培训与开发(张勤);第 6 章,绩效管理(陈霞);第 7 章,薪酬管理(张佳);第 8 章,职业生涯规划(程洁);第 9 章,员工关系管理(陈湘);第 10 章,员工压力与帮助计划(刘日星);第 11 章,跨文化人力资源管理(张建宁);第 12 章,人力资源信息化管理(王华强)。全书由王华强、盛艳燕、李铁斌主编,并负责全书的审定、修改、总纂和定稿工作。另外,李旭红承担了部分章节的校对工作。

本书是为工商管理、人力资源管理等专业的本科生编写的教材,也适用于企业管理者和从事人力资源管理工作的专业人员的教育与培训。为了丰富本教材的内容,增加生命力,编者会对教材内容进行充实和修订,欢迎所有使用本教材的师生给我们提出宝贵的意见和建议(电子邮箱是 merryday@21cn.com),您的关注就是我们不断进取的动力。

在本书的编写过程中,我们参阅并引用了国内外学者的有关著作和论述,并从中受到了启迪,特向他们表示诚挚的敬意。

目 录

第1章 人力资源管理导论	1
1.1 人力资源的概念与特征	1
1.1.1 人力资源的基本概念	2
1.1.2 人力资源的特征	10
1.1.3 人力资本与人力资源	11
1.2 人力资源管理概述	13
1.2.1 人力资源管理的含义	13
1.2.2 人力资源管理的特点与原则	15
1.2.3 人力资源管理的基本功能与职能	18
1.3 人力资源管理的发展历程	22
1.3.1 经验管理阶段	22
1.3.2 科学管理阶段	23
1.3.3 工业心理学阶段	23
1.3.4 人际关系管理阶段	24
1.3.5 人力资源管理阶段	24
1.3.6 战略人力资源管理阶段	25
1.4 传统人事管理与现代人力资源管理异同	26
1.5 人力资源管理面临的挑战	28
1.6 本章小结	31
1.7 课后习题	31
1.7.1 思考题	31
1.7.2 案例分析题	32
1.7.3 实训操作	33
1.7.4 职业测评	34
第2章 工作分析与职位评价	36
2.1 工作分析概述	36
2.1.1 工作分析的含义	37

2.1.2 工作分析的作用与意义	37
2.1.3 工作分析所需要的信息	38
2.1.4 工作分析的内容	38
2.2 工作分析的信息获取方法	40
2.2.1 问卷法	41
2.2.2 访谈法	43
2.2.3 观察法	43
2.2.4 工作实践法	45
2.2.5 工作日志法	45
2.3 工作分析过程	46
2.3.1 工作分析程序	46
2.3.2 工作说明书与工作规范	48
2.4 工作设计	49
2.4.1 工作设计概述	49
2.4.2 工作设计的方法	50
2.5 职位评价	53
2.5.1 职位评价的含义	53
2.5.2 职位评价的实施过程	53
2.5.3 职位评价的常用方法	53
2.5.4 职位评价中常见的问题	56
2.6 本章小结	57
2.7 课后习题	57
2.7.1 思考题	57
2.7.2 案例分析题	58
第3章 人力资源战略规划	60
3.1 人力资源规划	61
3.1.1 企业战略与人力资源发展战略	61
3.1.2 人力资源规划的定义	61
3.1.3 人力资源规划的分类	62

3.1.4	人力资源规划的特点和作用	63
3.1.5	人力资源规划的步骤	64
3.2	人力资源盘点与现状分析	66
3.2.1	人力资源环境分析	66
3.2.2	企业人力资源盘点	68
3.2.3	企业人力资源现状综合分析	70
3.3	战略性人力资源规划的制定	71
3.3.1	战略性人力资源规划的流程	71
3.3.2	战略性人力资源规划的作用	71
3.3.3	战略性人力资源规划体系的构建	72
3.3.4	战略性人力资源规划的实施与优化	72
3.3.5	战略性人力资源规划与企业战略的关系	73
3.4	人力资源供求预测与平衡分析	74
3.4.1	人力资源需求预测	74
3.4.2	人力资源供给预测	77
3.4.3	人力资源供求平衡分析	79
3.5	人力资源规划实施管理	81
3.5.1	人力资源规划实施的定义	81
3.5.2	人力资源规划实施的步骤	81
3.5.3	人力资源规划实施控制	83
3.6	本章小结	85
3.7	课后习题	86
3.7.1	思考题	86
3.7.2	计算题	86

3.7.3	案例分析题	87
3.7.4	方案设计题	88
第4章	招聘管理	89
4.1	招聘管理概述	90
4.1.1	招聘的含义	90
4.1.2	招聘的目的	90
4.1.3	招聘的原则	91
4.1.4	影响招聘的因素	92
4.1.5	招聘管理的新变化	94
4.2	招聘管理的流程和内容	95
4.2.1	准备阶段	95
4.2.2	吸引阶段	96
4.2.3	选拔阶段	98
4.2.4	录用阶段	100
4.2.5	评估阶段	102
4.3	面试	104
4.3.1	面试的含义	104
4.3.2	面试的特点	105
4.3.3	面试的分类	105
4.3.4	结构化面试题目的设计	106
4.3.5	面试的组织与实施	108
4.3.6	面试技巧	109
4.4	评价中心	111
4.4.1	评价中心概述	112
4.4.2	评价中心的主要测评方法	113
4.4.3	评价中心的开发	116
4.5	本章小结	119
4.6	课后习题	119
4.6.1	思考题	119
4.6.2	案例分析题	120
第5章	培训与开发	121
5.1	培训与开发概述	122

5.1.1 培训与开发的概念	122	6.3.3 绩效沟通	160
5.1.2 培训与开发的意义	123	6.4 绩效考核	162
5.1.3 培训与开发的原则	124	6.4.1 绩效考核概述	162
5.1.4 培训与开发的目的	125	6.4.2 绩效考核主体	163
5.1.5 员工培训的类型	126	6.4.3 绩效考核方法	165
5.2 员工培训过程	128	6.5 绩效管理的几种模式	170
5.2.1 培训需求分析	128	6.5.1 目标管理	170
5.2.2 培训目标设置	131	6.5.2 360度绩效考核	172
5.2.3 培训计划制订	131	6.5.3 平衡计分卡	173
5.2.4 培训活动实施	136	6.5.4 关键绩效指标	175
5.2.5 培训转移效果	137	6.6 绩效反馈	179
5.2.6 培训效果评估	137	6.6.1 绩效反馈概述	179
5.3 员工入职导向活动	141	6.6.2 绩效反馈面谈	180
5.3.1 员工入职导向活动的意义	141	6.7 本章小结	182
5.3.2 员工入职导向活动的组织及其内容	141	6.8 课后习题	182
5.4 本章小结	142	6.8.1 思考题	182
5.5 课后习题	143	6.8.2 案例分析题	183
5.5.1 思考题	143	第7章 薪酬管理	185
5.5.2 案例分析题	143	7.1 薪酬概述	186
第6章 绩效管理	145	7.1.1 薪酬的含义	186
6.1 绩效管理概述	146	7.1.2 薪酬设计原则与薪酬作用	188
6.1.1 绩效的含义与特点	146	7.1.3 薪酬有关的法律规章	190
6.1.2 绩效管理的含义与作用	148	7.2 薪酬相关的理论和方法	191
6.1.3 绩效管理与人力资源 管理其他职能的关系	150	7.2.1 激励理论	191
6.2 绩效计划	151	7.2.2 薪酬设计的方法	194
6.2.1 绩效计划概述	151	7.2.3 薪酬水平的决定因素	196
6.2.2 绩效目标	153	7.3 薪酬管理的实践应用	199
6.2.3 绩效计划的程序	156	7.3.1 福利与保险管理	199
6.3 绩效监控	157	7.3.2 奖惩管理	202
6.3.1 绩效监控概述	157	7.3.3 福利和奖惩的作用	205
6.3.2 领导风格与绩效辅导	158	7.4 本章小结	206
		7.5 课后习题	207
		7.5.1 思考题	207
		7.5.2 案例分析题	207

第 8 章 职业生涯规划	209
8.1 职业生涯规划概述	209
8.1.1 职业生涯规划的相关概念	210
8.1.2 职业生涯规划的意义与作用	212
8.1.3 职业生涯管理与人力资源管理的关系	214
8.2 职业生涯阶段理论	215
8.2.1 格林豪斯职业生涯发展阶段理论	215
8.2.2 金斯伯格职业生涯发展阶段理论	215
8.2.3 萨帕职业生涯发展阶段理论	216
8.2.4 舒伯的生涯彩虹图理论	217
8.2.5 职业生涯发展“三三三”理论	218
8.2.6 职业锚理论	219
8.2.7 职业性向理论	220
8.2.8 择业动机理论	222
8.3 职业生涯规划制订	223
8.3.1 职业生涯规划主体	223
8.3.2 职业生涯规划制订过程	223
8.3.3 职业生涯规划要素	225
8.3.4 职业生涯规划的一般原则	226
8.4 本章小结	228
8.5 课后习题	229
8.5.1 思考题	229
8.5.2 案例分析题	229
8.5.3 实训操作	230
8.5.4 职业测评	230

第 9 章 员工关系管理	236
9.1 员工关系管理概述	236
9.1.1 员工关系管理的含义	236
9.1.2 员工关系管理的意义	238
9.1.3 员工关系管理的主要目标	238
9.1.4 国内的员工关系现状	239
9.1.5 员工关系管理的内容	240
9.2 员工关系管理的发展	241
9.2.1 员工关系管理的理论发展	241
9.2.2 员工关系管理的实践进展	242
9.2.3 中国员工关系管理理论的发展	242
9.3 员工关系管理的五大职能	244
9.3.1 员工关系管理的基础职能——基本管理	244
9.3.2 员工关系管理的核心职能——沟通管理	249
9.3.3 员工关系管理的特殊职能——纪律及冲突管理	253
9.3.4 员工关系管理的延伸职能——解聘与辅导管理	258
9.3.5 员工关系管理的根本职能——核心员工管理	263
9.4 本章小结	265
9.5 课后习题	266
9.5.1 思考题	266
9.5.2 案例分析题	266

第 10 章 员工压力与帮助计划····· 268**10.1 员工压力····· 269**

10.1.1 压力的概念····· 269

10.1.2 压力基本理论····· 269

10.1.3 压力心理分析····· 271

10.1.4 员工压力的来源····· 272

10.1.5 压力对员工的影响····· 274

10.1.6 员工压力管理····· 274

10.2 员工帮助计划····· 27710.2.1 员工帮助计划的
概念····· 27710.2.2 员工帮助计划的
起源与发展····· 278

10.2.3 员工帮助计划实施····· 279

10.2.4 员工帮助计划对
绩效的影响····· 281**10.3 本章小结····· 284****10.4 课后习题····· 285**

10.4.1 思考题····· 285

10.4.2 案例分析题····· 285

10.4.3 实训操作····· 286

10.4.4 压力测评····· 287

第 11 章 跨文化人力资源管理····· 291**11.1 文化、文化差异与管理····· 292**

11.1.1 文化的内涵····· 292

11.1.2 文化差异及其度量····· 293

11.1.3 文化差异与管理····· 295

**11.2 跨文化人力资源管理
模式····· 298**11.2.1 跨文化人力资
源管理的概念····· 29811.2.2 跨文化人力资
源管理的影响因素····· 29911.2.3 跨文化人力资
源管理的特征····· 29911.2.4 跨文化人力资
源管理的基本模式····· 30111.2.5 影响跨文化人
力资源管理模式选
择的因素····· 303**11.3 人力资源管理中的文化
冲突管理····· 306**

11.3.1 文化冲突····· 306

11.3.2 文化冲突的表
现形式····· 30711.3.3 文化冲突下的人
力资源管理模式····· 30811.3.4 文化冲突的融
合管理····· 310**11.4 本章小结····· 312****11.5 课后习题····· 312**

11.5.1 思考题····· 312

11.5.2 案例分析题····· 313

第 12 章 人力资源信息化管理····· 315**12.1 人力资源信息化
概述····· 316**12.1.1 人力资源信息
化的相关概念····· 31612.1.2 人力资源信息
化的作用····· 318**12.2 人力资源管理信息系统····· 323**12.2.1 人力资源管理信
息系统功能模块····· 32312.2.2 人力资源管理信
息系统实例····· 326**12.3 人力资源管理信息化的
规划与实施····· 336****12.4 人力资源管理信息化过
程中的影响因素····· 339****12.5 本章小结····· 342**

12.6 课后习题	343
12.6.1 思考题	343
12.6.2 案例分析题	343

12.6.3 实训操作	345
参考文献	346

第 1 章

人力资源管理导论

通过本章的学习，应掌握以下知识和技能：

- 人力资源的含义
- 人力资源数量和质量的关系
- 人力资源的分类
- 人口资源、劳动力资源、人才资源、人力资本
- 人力资源管理的含义和职能
- 人力资源管理的原则
- 传统人事管理和现代人力资源管理的异同
- 人力资源管理的目标与职责



导入案例

某公司是中国目前最重要的特殊玻璃生产销售厂商之一，现有员工 500 余人，在全国有 21 个办事处。随着销售额的不断上升和人员规模的不不断扩大，公司整体管理水平也需要提升。公司在人力资源管理方面起步较晚，原有基础比较薄弱，尚未形成科学的体系，尤其是薪酬福利方面的问题比较突出。公司成立初期人员较少，单凭领导一双眼、一支笔还可以分清楚给谁多少工资。但随着人员的激增，只靠过去的老办法显然不灵，这样做带有很浓的个人色彩。

经调查，公司目前存在产品老化、工作流程过于繁杂、市场反应速度慢等不足之处。员工对目前公司的薪酬水平、员工之间的薪酬差距也不甚满意。由于人力资源管理职能不健全，所以目前公司薪酬分配的依据不足，难以反映员工之间真正的能力差别、岗位价值差别和贡献差别。

(资料来源：2010 年 5 月人力资源管理师(三级)考试专业技能题)

问题：

- (1) 该公司目前人事管理的特点是什么？
- (2) 该公司该如何构建现代人力资源管理体系？

1.1 人力资源的概念与特征

在人类所拥有的一切资源中，人力资源是第一宝贵的资源。自从组织诞生的那一刻起，对人力资源的管理就存在了，它是组织发展动力的源泉，是组织持续发展的根本保障。当今

社会, 知识经济飞速发展, 科学技术突飞猛进, 市场竞争日益激烈, 企业在复杂多变的环境中要求得生存与发展, 必须在技术、设备、管理、资金等生产要素的某一方面或几方面拥有竞争优势, 而任何竞争优势的创造与获得均来源于人。可以说, 企业之间的竞争, 归根结底是人力资源的竞争。世界各国均把人力资源看作企业的第一资源, 凭借对高素质人力资源的获得来保持企业的竞争优势, 以实现企业的可持续发展。因此, 成功有效的人力资源管理是企业竞争制胜的关键。那么什么是人力资源? 它是一种什么样的资源? 它具备什么样的特性? 它能为我们的社会与经济发展做出什么样的贡献? 这些问题是首先需要弄清楚的。

1.1.1 人力资源的基本概念

1. 人力资源的定义

人类社会的生产以资源供给为基础, 经济要不断增长, 必须要有充足的资源作为保障。经济学家认为, 资源是指为了创造物质财富而投入生产活动中的一切要素, 可以分为自然资源、资本资源、信息资源和人力资源四类。

(1) 自然资源: 一般是指用于生产活动的一切未经人为加工的自然物, 如未经开发的土地、山川、森林、矿藏等。

(2) 资本资源: 一般是指用于生产活动的一切经人为加工的自然物, 如资金、机器、厂房、设备等。人们并不直接消费资本本身, 而是利用它去生产和创造新的产品与新的价值。

(3) 信息资源: 指对生产活动及与其有关的一切活动的事、物描述的集合。与前两种资源不同的是, 信息资源不具有独占性, 而具有共享性。

(4) 人力资源: 是与自然资源或物质资源相对应的概念, 人力资源是生产活动中最活跃的因素, 也是一切资源中最重要的资源。

人力资源是生产活动中最为活跃的因素, 也是一切资源中最重要、社会涉及面最广、对经济增长贡献最突出的一种资源, 因而被经济学家称为第一资源。

1954年, 全球知名的管理学家彼得·德鲁克(Peter Drucker)出版了《管理的实践》一书, 指出了管理的三个更为广泛的职能: 管理企业、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, 德鲁克首次提出了“人力资源”的概念, 提出“和其他资源相比较而言, 唯一的区别就是它是人”。人力资源与其他资源相比, 拥有独特的“协调能力、融合能力、判断力和想象力”, 经理们必须考虑人力资源这一“特殊资产”, 并且要注意人力资源只能为人力资源所有者——自己利用的特性。

德鲁克虽然提出了人力资源的概念并指出了其重要性, 但却未对人力资源这一概念给出详细的定义。其后, 国内外学者从不同的角度给人力资源下了不同的定义。总的来说, 学者们大致从以下三个不同的角度给出了各自的定义。

(1) 人力资源是包含在人体内的一种生产能力, 是在劳动生产过程中, 可以直接投入的体力、脑力和心力的总和。

(2) 人力资源是劳动力资源, 是目前正在从事社会劳动的一个国家或地区的全部人员。

(3) 人力资源是经济资源的一种, 和其他经济资源一样, 人力资源也是社会财富的来源, 其实质就是人所具有的运用和推动生产资料进行物质生产或社会经济活动的能力。

可以看出, 对人力资源进行定义有多重视角: 既可以从微观角度(个体的人)、宏观角度(国家或地区)进行界定, 也可以从人力资源的载体(人)及其功用(创造财富)的角度进行界定。

⑤ 处于劳动年龄之内、正在求学的人口，即“求学人口”。

⑥ 处于劳动年龄之内、正在从事家务劳动的人口，即“家务劳动人口”。

⑦ 处于劳动年龄之内、正在军队服役的人口，即“军队服役人口”。

⑧ 处于劳动年龄之内的其他人口，即“其他人口”。

其中，①～③属于社会在业人口，是已在利用的人力资源；①～④表现为社会经济活动人口，属于现实劳动力供给，是现实的人力资源；⑤～⑧尚未形成现实的劳动力供给，属于潜在形态的人力资源。以上①～④部分是现实的社会劳动力供给，具直接性和开发性；⑤～⑧部分并未构成现实的社会劳动力供给，具间接性和尚未开发性，是人力资源的潜在形态。

(2) 人力资源的相对数量

人力资源的相对数量是指一个国家或地区的人力资源的绝对数量占总人口的比例，即人力资源率，表明了一个国家平均人力资源拥有量。作为一种相对国力的表现，人力资源率可用来与其他国家进行比较，反映出一个国家的发展程度等更深层次的社会经济特征。

用公式表示如下：

$$\text{人力资源率} = \text{人力资源的绝对数量} \div \text{一定范围的人口数量} \times 100\%$$

其中：

$$\text{人力资源的绝对数量} = \text{现实人力资源的数量} + \text{潜在人力资源的数量}$$

现实人力资源的数量可以用劳动参与率表示，一个国家或地区现实人力资源的数量越多，表明该国家或地区的经济发展越具有优势。用公式表示如下：

$$\text{劳动参与率} = \text{现实人力资源的数量} \div \text{一定范围的人口数量} \times 100\%$$

3. 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三个方面：

(1) 人口总量。人力资源属于人口的一部分，因此人口总量会影响到人力资源的数量，人口总量由人口基数和自然增长率两个因素决定，自然增长率又取决于出生率和死亡率。用公式表示如下：

$$\text{人口总量} = \text{人口基数} \times [1 + (\text{出生率} - \text{死亡率})]$$

(2) 人口的年龄结构。人口的年龄结构也会对人力资源的数量产生影响，相同的人口总量下，不同的年龄结构会使人力资源的数量有所不同。劳动适龄人口在人口总量中所占的比重较大时，人力资源的数量相对会比较多；反之，人力资源的数量相对会比较少。

(3) 人口迁移。人口迁移可以使一个地区的人口数量发生变化，继而使人力资源数量发生变化。

4. 人力资源的质量

人力资源的质量是指人力资源中劳动者个体和整体所具备的身体素质、知识水平、智力水平和技能水平以及劳动态度等。由于人力资源是人所具有的脑力和体力，因此劳动者的素质就直接决定了人力资源的质量。人力资源的质量反映了人力资源的总体素质，人力资源的素质是人力资源质量的特征。

人力资源的素质由体能素质和智能素质两部分构成。就劳动者的体能素质而言，又有先天的体质和后天的体质之分；智能素质包括经验知识和科技知识两个方面，而科技知识又可分为通用知识和专业知识两个部分。图 1-2 以更为简单明了的形式表示了人力资源的素质构成。

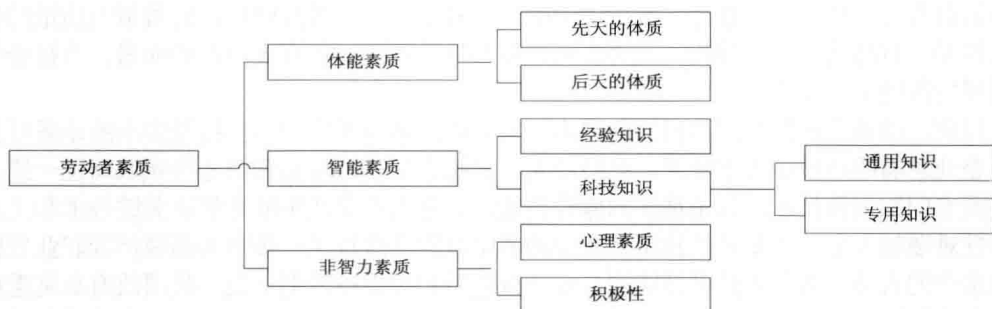


图 1-2 人力资源质量构成

人类社会发展的历史表明，在人力资源对经济发展的贡献中，智能素质的作用越来越大，体能素质的作用相对逐渐降低；在智能素质中，科技知识的作用不断上升，经验知识的作用相对下降。

人力资源的质量是影响一个国家或民族繁荣昌盛、一个企业或其他社会组织持续发展的决定性因素，只有高质量的人力资源才是促进经济增长、增加社会财富的重要资源。人力资源的质量虽然难以直接量化，但可以间接地通过一定的标准，如国民健康卫生指标、平均受教育程度、劳动态度等标准来衡量。影响人力资源质量的因素主要有三个方面：

(1) 遗传和其他先天因素。人类的体能和智能具有一定的继承性，这种继承性来源于人口代系间遗传基因的保持，并通过遗传与变异，使人类不断进化、发展。人口的遗传从根本上决定了人力资源的质量及其最大可能达到的限度。但是，不同的人体质水平与智力水平上的先天差异是比较小的，这当然不包括那些因遗传病而致残的人。

(2) 营养因素。营养因素是人体发育的重要条件，一个人儿童时期的营养状况，必然影响其未来成为人力资源时的体质与智力水平。营养也是人体正常活动的重要条件，充足而全面地吸收营养才能维持人力资源原有的质量水平。目前，生活标准在全世界普遍得到提高。就全球而言，实际的人均 GDP 自 20 世纪 60 年代中期以来每年以 3% 以上的速度递增，2007 年人均 GDP 已从 1978 年的 2158 美元提高到 9181 美元。世界的平均预期寿命正在延长，联合国统计资料显示，2011 年世界人口的平均预期寿命为 70 岁，发达国家和地区为 80 多岁，中国人口平均预期寿命已达 76 岁，比世界平均水平高 6 岁。可以说，从世界范围来看，人力资源的质量正在普遍提高。随着我国社会经济的发展，人民生活水平的提高，以及医疗卫生保障体系的不断完善，我国的人力资源质量也在不断提高。

(3) 教育方面的因素。教育是人为传授知识、经验的一种社会活动，是一部分人对另一部分人进行多方面影响的过程，这是赋予人力资源质量的一种最重要、最直接的手段，它能使人力资源的智力水平和专业技能水平都得到提高。人类的体质，尽管在不同民族、不同国家、不同个体之间具有一定的差异，但从智能表现在文化水平、专业技术水平方面的差异来看，则是比较小的。尤其是随着现代科学技术的发展，人类生产力水平的不断提高，人的现代专业科学知识和技术能力等智能作用将不断上升，同时还存在“老化”与“更新”速度不断加快的规律性。

一个国家或地区人力资源的丰富程度不仅要用其数量计量，更重要的是要用人力资源质量来评价。人力资源的数量反映了可以推动物质资源的人数，而人力资源的质量则反映可以推动哪种类型、哪种复杂程度和多大数量的物质资源。人力资源质量的重要性主要体现在其

内部的替代性方面：一般来说，人力资源的质量对数量的替代性较强，而数量对质量的替代作用较差，有时甚至不能替代。人力资源开发的目的在于，提高人力资源质量，为社会经济的发展发挥更大的作用。

目前，随着生产的发展与科技的进步，人力资源质量不适应岗位技能要求的矛盾日益突出，企业急需的高技能人才缺乏。高技能人才是指在生产、运输和服务等领域岗位一线，熟练掌握专门知识和技术，具备精湛的操作技能，并在工作实践中能够解决关键技术和工艺的操作性难题的人员，主要包括技术技能劳动者中取得高级技工、技师和高级技师职业资格及相应水平的人员，可分为技术技能型、复合技能型和知识技能型三类。我国政府高度重视高技能人才的缺乏问题，2003年12月的全国人才工作会议在分析了国家现代化建设急需的高层次、高技能、复合型人才短缺的严峻形势后，决定以着重培养造就大批高层次和高技能人才为主线，带动整个人才队伍建设。会议强调指出，工人队伍中的高技能人才，是推动技术创新和实现科技成果转化不可缺少的重要力量。尤其在大力倡导提升企业自主创新能力、建设创新型国家的时代背景之下，更多更快地培训高技能人才，被视为我国提升国家核心竞争力的战略举措。

【阅读资料】

高技能人才短缺，挑战“中国制造”优势

目前中国已成为全球最大的加工制造基地，但我国技能劳动者尤其是高技能人才的大量匮乏，已经成为制约企业持续发展和阻碍产业升级的“瓶颈”，威胁着“中国制造”产品在国际上的持久竞争力。劳动和社会保障部(现人力资源和社会保障部)透露的数字表明，在我国2.7亿城镇从业人员中，获得国家职业资格证书以及具有相当水平的技能劳动者只有8720万人，只占从业人员的33%；包括高级技师、技师、高级技工在内的高技能人才只有1860万人，只占技能劳动者的21%，其中，高级技师和技师分别只有60万人和300万人。目前，全国许多地区和行业普遍存在技能劳动者供不应求的现象，突出表现在制造、加工、建筑、能源、环保等传统产业和信息通信、航空航天等高新技术产业领域。

中国人事科学研究院发布的《2005年中国人才报告》指出，目前我国技能人才队伍存在的问题有以下几点：一是数量短缺；二是结构不匹配，现有技能人才队伍的等级构成、职业工种构成、知识和技能结构等不能适应产业结构调整、技术设备更新、劳动组织岗位等变化的需要，复合技能型和知识技能型技能人才严重不足；三是年龄偏高，技师、高级技师面临断档，企业技师、高级技师年龄偏高，46岁以上的占技师、高级技师总数的比例达到40%以上，青年高级技能人才严重短缺。

(资料来源：http://news.xinhuanet.com/mrdx/2006-05/10/content_4529351.htm)

5. 人力资源数量与质量的关系

人力资源的数量与质量是相互统一、密不可分的两个方面，人力资源的丰富程度不仅要用数量来计量，而且还要通过质量来评价。一定数量的人力资源是一个国家或地区、一个企业或其他社会组织存在和发展的物质基础。人口数量较少的国家或地区一般很难具有人力资源方面的优势。然而，随着社会文明的不断进步，人力资源的优势则主要体现在其质量方面。这是因为：人力资源数量的确定要依赖于人力资源的质量状况；人力资源的数量只能反映推