

高等院校经济管理类规划教材

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

人力资源管理

(第二版)

王 萍 付 滨 编著
金岳祥 也 瑛

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

EM 高等院校经济管理类规划教材

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

人力资源管理

(第二版)

王 萍 付 滨 编著
金岳祥 也 瑛

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS
浙江大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理 / 王萍等编著. —2 版. —杭州:
浙江大学出版社, 2012. 6
ISBN 978-7-308-10035-9

I. ①人… II. ①王… III. ①人力资源管理
IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 108843 号

人力资源管理(第二版)

王 萍 付 滨 等编著

责任编辑 周卫群

封面设计 东方博

出版发行 浙江大学出版社

(杭州市天目山路 148 号 邮政编码 310007)

(网址: <http://www.zjupress.com>)

排 版 杭州中大图文设计有限公司

印 刷 浙江省邮电印刷股份有限公司

开 本 787mm×1092mm 1/16

印 张 20.75

字 数 505 千

版 次 2012 年 6 月第 2 版 2012 年 6 月第 5 次印刷

书 号 ISBN 978-7-308-10035-9

定 价 38.00 元

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换

浙江大学出版社发行部邮购电话 (0571)88072522

再版说明

随着人力资源管理理论研究的不断深化,企事业单位的人力资源管理实践也不断变革和创新,这就对人力资源管理的教学和人才培养提出了新的要求。在此背景下,本书的作者在2007年4月出版的应用性本科规划教材《人力资源管理》的基础上,一方面对人力资源管理领域研究前沿的探索和总结,另一方面在平时的教学和实践过程中收集最新的数据和资料,通过二年多时间的精心准备,针对本科人才培养的要求和特点,修订并编著出版本教材。

本书的编写主要基于以下三个方面:一是随着人力资源管理实践的不断深化,人力资源管理领域出现不少新情况、新问题和新知识,需要在教学内容中予以反映;二是人力资源管理实践中出现很多的新案例,各种宏观和微观数据以及法律规范发生了较大的变化,教材必须具备这些时代气息的信息;三是对于已经出版的教材中不够成熟的内容进行规划化和系统化,完善人力资源管理知识体系。本教材体系完整、信息充分,内容深入浅出,适用面广,可供30至50学时的课程使用。不仅可以作为人力资源管理专业的基础课程教材,可供经济管理类专业本科生的学科基础课程教学使用,也可作为理工类、文史类、艺术类专业学生选修课教学使用,企事业单位员工培训或感兴趣者自学均比较适合。

本书的编著始终围绕着时代性、实践性、系统性展开。各章修订的主要内容如下:第一章增加了人力资源的构成内容、人力资源的相关概念区分;第二章增加了人员流动管理和电子化人力资源管理;第三章增加了人力资源战略规划和战术规划的区分、外部人力资源供给预测;第四章增加了职能工作分析法FJA;第五章增加了网络招聘;第六章增加了需要层次理论在企业管理中应用;第七章增加了员工薪酬的主要影响因素、海氏三要素评估法;第八章进行了全面的修改,细化了概念和程序,增加了绩效考核的类型与影响因素、绩效考核指标的构成要素、绩效考核指标的权重、绩效考核标准的要求和分类,并将绩效考核方法分为系统性和非系统性两大类进行详细介绍,增加了尺度评价法和行为锚定等级评定表法两种方法;第九章增加了培训需求分析模型;第十章增加了职业生涯的特性;第十一章将原来的“人力资源保护”改为“人力资源协调和维护”,增加了劳动关系的表现形式、劳资协调、劳务派遣;第十二章主要是对案例和数据进行修订。当然,本书所作的修订远远不止上述提到的内容,读者在阅读和使用过程中一定会感受到时代的脉搏。

本书的编著由浙江理工大学经济管理学院的王萍教授主持,浙江大学宁波理工学院付滨副教授总体协助。其中第一、二、三、四、五、七、八、十、十一章由王萍负责修订;第六、九、十二章由付滨负责修订。本书各章编著者如下:第一、七、八、十一章由浙江理工大学经济管理学院王萍教授编著;第六、九、十二章由浙江大学宁波理工学院付滨副教授编著;第二、三章由杭州师范学院金岳祥副教授编著,王萍修订;第五章由浙江工商大学杭州商学院也瑛副教授编著,王萍修订;第十章由浙江工业大学之江学院周春蕾编著、王萍修订;第四章

由浙江工商大学杭州商学院管婧婧编著,王萍修订。

本书所选择的案例和实例有的是从网络媒体上直接收集而来,有的是在原案例基础上进行改写,而且修订过程中参阅和借鉴了大量文献,特向这些作者和媒体表示诚挚的敬意和感谢,本书的参考文献尽量对所有引用的资料给予说明,如有疏漏,敬请谅解。

王 萍

2012 年 6 月

前 言

当今世界,一个重要的趋势就是人力资源在经济和社会生活中起着越来越巨大的作用。人力资源是一种特殊资源,具有不可替代和高增值性等特点;人力资源管理已成为一个组织获取竞争优势的主要途径和手段。基于经济、社会和科技发展的现实需要,得益于管理学尤其是 MBA 教育在中国的蓬勃开展,人力资源管理学科有了相当大的发展,相关著作和教材也日益丰富。

目前出版的人力资源管理教材主要可以分为两大类:一类专门针对 MBA 教学,适合有管理实践背景的学员;另一类主要针对普通高等院校的本科教学,侧重于理论知识的系统传授。而对于应用型本科院校而言,与 MBA 教学相比,学生没有相应的管理经验;与普通本科高校相比,在理论和应用之间更强调应用性。因此,为了满足应用型本科院校人力资源管理课程的教学需要,我们组织相关院校的专业教师编写了这本《人力资源管理》。

本书是作为专门面向应用型本科教育的教科书来编写的,其内容可供 30—50 学时的课程使用。除应用型本科院校的人力资源管理专业学生外,也可供工商管理、市场营销、企业管理等专业的本科生教学用。另外,企事业单位员工培训或感兴趣者自学均比较适用。

本书除第一、第二两章阐述了人力资源和人力资源管理的基本理念以外,其余各章覆盖了该学科的所有职能领域,涉及人力资源管理概述、规划、工作分析、招聘选拔、绩效薪酬管理、培训、职业生涯管理、激励、人力资源保护和跨文化人力资源管理等专题。本书系统地阐述了人力资源管理的基本理论和基本方法,力图体现以下特点:

系统完整:本书涵盖这门学科的整体框架,对各主要部分的基本概念、理论和技术都进行了论述,使读者建立对人力资源管理的全面认识。

内容扩展:尽量搜集国内外在人力资源管理方面的最新理论和技术方法,采用“相关链接”的方式对主题内容加以拓展,通过信息量的增加和知识面的扩展促进读者对人力资源管理原理的认识和消化。

注重应用:每章以引导案例的形式开始,以案例分析的形式结束,并结合实际设计了大量的思考题,以强化对相应内容的理解和深化。

浙江理工大学经济管理学院的王萍副教授为本书的主编,负责制定本书大纲,并对全书进行了审阅、修改和统稿;浙江理工大学经济管理学院 2005 级研究生许凤英和单小波承担了全书的校对工作。本书共分十二章,各章作者如下:第一、七、十一章由浙江理工大学经济管理学院王萍(副教授)编写;第六、九、十二章由浙江大学宁波理工学院付滨(副教授)编写;第二、三章由杭州师范学院金岳祥(副教授)编写;第五章由浙江工商大学杭州商学院乜瑛(副教授)编写;第十章由浙江工业大学之江学院周春蕾(讲师)编写;第八章由浙江工业大学之江学院戈永妹(助理研究员)编写;第四章由浙江工商大学杭州商学院管婧婧(讲师)编写。

本书编写过程中参阅和借鉴了大量文献,这些成果对本书的形成功不可没,从中受到了很大启迪,特向这些作者表示诚挚的敬意和感谢。我们在参考文献中尽可能列出详细文献,但难免有遗漏,对此深表歉意。本书的出版得到了浙江大学出版社的大力支持,在此一并表示感谢。

由于知识和经验的局限性,书中错误或疏漏之处在所难免,恳请广大读者批评指正并提出宝贵意见,以备本书修订时参考,同时使我们的学术水平能不断提高!

王 萍

2007年3月

目 录

第1章 人力资源概述	001
1.1 人力资源的基本内涵与特点	002
1.2 对人力资源认识的历史发展	007
1.3 人力资源投资——人力资本	010
1.4 人力资源在经济活动中的作用	015
本章小结	016
案例分析	017
思考练习	018
第2章 人力资源管理概述	019
2.1 人力资源管理的概念和内容	021
2.2 人力资源管理的理论基础和企业实践	024
2.3 人力资源管理的职能和演进历史	029
2.4 现代人力资源管理及其面临的挑战	034
本章小结	037
案例分析	037
思考练习	039
第3章 人力资源规划	040
3.1 人力资源规划的基本内涵和程序	041
3.2 人力资源需求预测	048
3.3 人力资源供给预测	052
3.4 人力资源规划的运用与控制	057
本章小结	058
案例分析	059
思考练习	061
第4章 职位分析	062
4.1 职位分析概述	063
4.2 职位分析的流程	068
4.3 职位分析的方法	071

4.4 职位说明书的编写	80
本章小结	85
案例分析	85
思考练习	87
第5章 员工招聘	88
5.1 员工招聘的概念与招聘程序	90
5.2 员工招聘的方式	93
5.3 申请表与履历表的筛选及背景调查	106
5.4 企业面试及录用决策	110
本章小结	116
案例分析	117
思考练习	119
第6章 员工激励	120
6.1 激励的内涵	122
6.2 激励理论	133
6.3 激励理论的应用——员工激励方法	140
本章小结	144
案例分析	145
思考练习	147
第7章 薪酬管理	148
7.1 薪酬及薪酬管理概述	149
7.2 基本薪酬体系	158
7.3 员工奖励——可变薪酬体系	165
7.4 员工福利体系	168
本章小结	173
案例分析	173
思考练习	175
第8章 绩效考核	176
8.1 绩效与绩效考核概述	178
8.2 绩效考核的操作流程	182
8.3 绩效考核方法	190
8.4 绩效考核中可能出现的问题与解决办法	198
本章小结	201
案例分析	202
思考练习	204

第 9 章 员工培训	205
9.1 员工培训概述	206
9.2 员工培训管理的主要内容	213
9.3 新员工培训	225
本章小结	226
案例分析	227
思考练习	229
第 10 章 职业生涯管理	230
10.1 职业生涯与职业生涯管理	232
10.2 职业生涯管理理论	235
10.3 自我职业生涯管理	244
10.4 组织的职业生涯管理	249
本章小结	252
案例分析	253
思考练习	255
附录 霍兰德职业性向测验量表	257
第 11 章 人力资源协调与维护	273
11.1 劳动关系与劳资协调	274
11.2 劳动管理	279
11.3 社会保险	288
11.4 劳动争议与处理	291
11.5 劳务派遣	293
本章小结	295
案例分析	296
思考练习	298
第 12 章 国际人力资源管理	299
12.1 国际人力资源管理概述	301
12.2 国际人力资源管理与国内人力资源管理的差异	303
12.3 国际人力资源管理方法	306
12.4 国际人力资源管理中的跨文化管理	312
本章小结	314
案例分析	315
思考练习	317
参考文献	318

第 1 章

人力资源概述

> > > >

引 言

广岛、汉堡和人力资源

第二次世界大战末期,日本广岛遭受了原子弹袭击,该市 70% 的建筑物被摧毁,30% 的人口在爆炸中死亡。幸存者在爆炸后逃离该市。然而,仅仅在 24 小时后,一些人开始返回该市。在 5 个月内,该市幸存人口中的三分之二已经返回。由于原子弹在空中爆炸,没有损伤该市的地下公用系统,所以仅仅在爆炸后的第二天,幸存地区的电力供应就恢复了。两天内,铁路运输也开始恢复,电话服务则在一周内开始重新启动。根据《美国战略轰炸调查》估计,生产量占广岛工业生产四分之三的工厂可能在 30 天内就开始恢复正常生产运行了。

1943 年,德国汉堡拥有 150 万人口,但就在这一年的 7、8 月份,盟军对该市进行为期 10 天的狂轰滥炸,摧毁了该市约 50% 的建筑物,炸死了 3% 的人口。尽管该市的供水系统受到严重破坏,但在最后一次空袭过去几天后,电力和煤气供应就全面恢复了,电报系统在 4 天内恢复营运,一周后,中心银行重新开门,邮政服务在空袭后 12 天内也恢复了。《美国战略轰炸调查》报告说,仅仅在 5 个月内,汉堡的生产力就已经恢复到被轰炸前的 80%。

(资料来源:[美]伊兰伯格、史密斯:《现代劳动经济学——理论与公共政策》(第六版),中国人民大学出版社 1999 年版)

以上例子充分说明了人力资源是一种财富资源,人身上蕴涵着巨大的能量,这些能量一旦被激发出来,能发挥物质资源难以比拟的作用。国家的强大、企业的发展,其背后的支撑力量就是高质量的人力资源。

学习要点

1. 掌握人力资源的概念和特征;
2. 掌握人力资源数量和质量及其影响因素;

3. 掌握人力资本的概念和投资项目;
4. 了解人力资源在经济活动中的作用。

1.1 人力资源的基本内涵与特点

资源,在《辞海》中的解释是“资财的来源”。在经济学中,资源是为了创造物质财富而投入于生产活动中的一切要素,是指“某种可备以利用,提供资助或满足需要的东西”^①,简单地说就是经济活动要素。资源可以划分为自然资源、资本资源、信息资源和人力资源。关于人力资源,由于其特殊性,曾经引起较大的争议。随着人在经济发展和生产活动中的重要程度的提高,人力资源这一概念被人们广泛地接受,并日益受到重视。准确地理解人力资源的内涵是研究人力资源管理的基础。

1.1.1 人力资源的基本内涵

1. 人力资源的概念

人力资源这一概念最早于1919年由美国学者康芒斯提出。现代意义的人力资源概念则是由彼得·德鲁克提出,认为人力资源是一种特殊资源,必须通过有效的激励机制才能开发利用,并给组织带来可观的经济价值。此后,很多学者对人力资源进行了阐释。纵观学者的观点,人力资源是指能够推动特定社会系统发展进步并达成其目标的该系统的人们的能力的总和^②,是指一定范围内的人所具有的劳动能力的总和,表现在劳动者身上的,以劳动者的数量和质量表示的资源。

上述定义中的特定社会系统如果包含整个国家,可以定义为宏观人力资源;如果特指某一区域,可以定义为区域人力资源;如果只涉及某一特定社会组织,则可以定义为微观人力资源。不管哪一层面的人力资源,都对经济起着生产性作用,并已成为生产经营活动中最活跃、最积极的因素。

为了准确理解人力资源这一概念,有必要对相关概念进行比较和区分。

人口资源:是指一个国家或地区的人口总和,是进行社会生产不可缺少的基本物质条件,不仅受生物与生态环境等自然因素的影响,还特别受人类社会所特有的政治、经济、文化等诸多因素的影响。人口资源主要表现为一个数量概念,劳动力资源、人力资源、人才资源等概念均以此为基础。

劳动力资源:是指一个国家或地区有劳动能力并在“劳动年龄”范围之内的人口总和,是人口资源中拥有劳动能力且进入法定劳动年龄的那一部分劳动人口,通常指16周岁至60周岁左右的劳动人口群体。它偏重于数量概念。

人才资源:是指一个国家或地区中素质层次较高的那一部分人,是指杰出的、优秀的人

① [美]赫伯特·S·帕纳斯:《人力资源》,黑龙江出版社1990年版,第1页。

② 陈维政、余凯成、程文文:《人力资源管理》,高等教育出版社2003年版,第2页。

力资源,着重强调人力资源的质量。

天才资源:通常指在某一领域具有特殊才华的人,他们在自己的领域具有十分独特的创造发明能力,能在这一领域起到领先作用。

上述概念之间存在相互包含的关系,如图 1-1 所示。

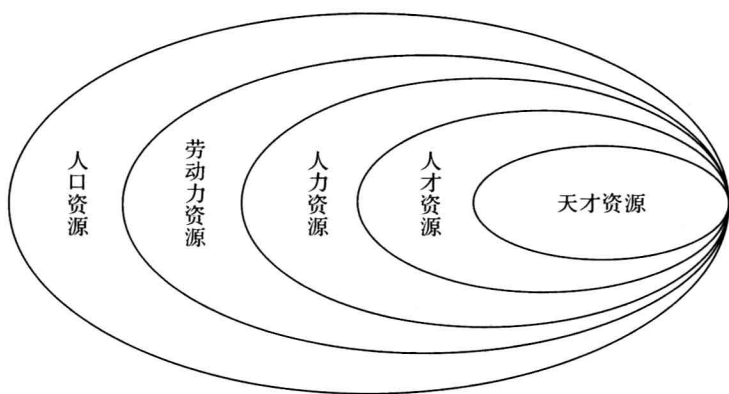


图 1-1 人力资源相关概念间的包含关系

(资料来源:廖泉文:《人力资源管理》(第二版),高等教育出版社 2011 年版,第 4 页)

2. 人力资源的构成内容

人力资源的构成内容主要包括以下六个方面:

体质。即身体素质,由先天遗传和后天获得所形成的,人类个体在形态结构和功能活动方面所固有的、相对稳定的特性,表现为在生理状态下对外界刺激的反应和适应上的某些差异性,括身体的忍耐力、适应力、抗病力和体能等。

智质。智质不同于智商,是指学习的速率。美国将智质分为理解能力、判断能力和推理能力三个要素。健全的思维,正确理解环境的变化,富有同情心,能爱人和被人爱,这就是良好智质所要求的。

心理素质。一个人的心理素质是在先天素质的基础上,经过后天的环境与教育的影响而逐步形成的。心理素质包括人的认识能力、情绪和情感品质、意志品质、气质和性格等个性品质诸方面,主要表现为情绪的稳定性、心理承受力、心情心态、心理应变能力和适应能力。

品德。即道德品质,是指个体依据一定的社会道德准则和规范行动时,对社会、对他人、对周围事物所表现出来的稳定的心理特征或倾向。一个人的道德品质对于人力资源的质量评估是占第一位的。

能力素养。是一个人学历、经历、阅历、心历的结晶。能力就是指顺利完成某一活动所必需的主观条件。能力是直接影响活动效率,并使活动顺利完成的个性心理特征。素养即修习涵养,主要形容一个人的行为道德。

情商。又称情绪智力,主要是指人在情绪、情感、意志、耐受挫折等方面的品质。情商是一个人在职场能否获得成功的重要因素,它表达人们能够准确把握角色定位、能否在恰当的时间做恰当的事情,能否融入团队并为团队所接受。

【相关链接 1-1】

什么是情商?

情商(Emotional Quotient),由两位美国心理学家约翰·梅耶(John Mayer,新罕布什尔大学)和彼得·萨洛维(Peter Salovey,耶鲁大学)于1990年首先提出,但并没有引起全球范围内的关注,直至1995年,由时任《纽约时报》的科学记者丹尼尔·戈尔曼出版了《情商:为什么情商比智商更重要》一书,才引起全球性的EQ研究与讨论,因此,丹尼尔·戈尔曼被誉为“情商之父”。“情感智商包含了自制、热忱、坚持,以及自我驱动、自我鞭策的能力”,丹尼尔·戈尔曼接受了萨洛维的观点,认为情感智商包含五个主要方面:

1. 了解自我,能够察觉某种情绪的出现,观察和审视自己的内心体验,监视情绪时时刻刻的变化。它是情感智商的核心;
2. 自我管理,调控自己的情绪,使之适时适度地表现出来;
3. 自我激励,能够依据活动的某种目标,调动、指挥情绪的能力;
4. 识别他人的情绪,能够通过细微的社会信号,敏感地感受到他人的需求与欲望;
5. 处理人际关系,调控与他人的情绪反应的技巧。

以往认为,一个人能否在一生中取得成就,智力水平是第一重要的,即智商越高,取得成就的可能性就越大。但现在心理学家们普遍认为,情商水平的高低对一个人能否取得成功也有着重大的影响作用,有时其作用甚至要超过智力水平。

(资料来源:[英]韦尔丁著,尧俊芳译:《情商》,天津教育出版社2009年版)

3. 人力资源的数量和质量

人力资源由数量和质量两个方面构成。一定的人力资源数量,必然具有质的规定性;一定的人力资源质量也必须通过一定的数量体现出来。

(1) 人力资源数量

① 人力资源数量的概念。人力资源数量分为绝对数量和相对数量。

人力资源的绝对数量,从宏观看,指的是一个国家或地区中具有劳动能力、从事社会劳动的人口总数,是一个国家或地区劳动适龄人口减去其中丧失劳动能力的人口,加上劳动适龄人口之外实际从事劳动的人口。

人力资源相对数量即人力资源率,是指人力资源的绝对量占总人口的比例,它是反映经济实力的重要指标。在其他条件既定的情况下,人力资源率越高,表明可投入生产的劳动数量越多,能够创造的国民收入也越多。

【实例 1-1】

美国劳工部劳工统计局对于美国劳动力构成的变化一直在进行追踪,并且对没有就业的发展趋势进行预测。据估计,在1996—2006年间,美国的劳动力将从1.34亿上升到1.49亿,这种11%的增长率低于1986—1996年间的14%。随着婴儿爆炸一代(1946—1965年间出生的一代)持续进入老年,45—65岁劳动力的

增长速度将快于其他任何年龄群体。

(资料来源:雷蒙德·A·诺伊等:《人力资源管理:赢得竞争优势》,中国人民大学出版社2001年版,第19—20页)

思考:请根据以上数据对美国的人力资源数量和人力资源率的发展趋势作出简单分析和判断。

②人力资源数量的影响因素。影响人力资源数量的因素主要有三方面:

第一,人口总量及其再生产状况。人力资源数量体现为劳动人口的数量,是人口总数的主要组成部分,因此人力资源数量首先取决于人口总量以及通过人口再生产形成的人口数量和结构的变化。

第二,人口的年龄构成。人口的年龄构成直接决定了劳动适龄人口的数量,从而决定了人力资源的数量。

第三,人口迁移。人口迁移不会改变总体上的人力资源数量,但能使某一个地区的人口数量发生变化,继而使得人力资源在区域之间的数量分布发生重大变化。

【实例 1-2】

领土面积1700多万平方公里的俄罗斯是世界上最大的国家。然而,自第二次世界大战结束以来,该国一直为人口问题所困扰。根据标准普尔的预测,受出生率下降影响,俄罗斯人口到2050年将从目前的1.4亿下降到1.16亿。另外,65岁以下的适龄工作人口占人口总量的比例,将从2010年的72%下降到60%。20世纪90年代初,俄罗斯开始出现人口负增长,1991年到2009年间,俄人口已经减少了640万。有人甚至比喻说,俄罗斯人口的缩减幅度相当于“每几天就打一次车臣战争”。

俄罗斯总统梅德韦杰夫去年年底曾警告,人口快速下降是俄罗斯面临的严峻挑战。为了解决人口问题,俄政府一直没少下力气。目前俄政府以向产妇发放现金和为多子女家庭提供缴税补贴的方式鼓励生育。一些地区的行政机关还酝酿恢复征收1941年制定的无子女税。该税法规定,20至50岁的无子女男性和20至45岁的无子女女性,每月应向税务部门交纳工资额的6%。

(资料来源:《人口锐减让俄罗斯心慌 拟征收“无子女税”》,中国新闻网, <http://www.chinanews.com>, 2011年2月18日)

思考:根据上述信息分析俄罗斯政府为什么要采取这些措施? 这些措施会达到预期效果吗? 你还有什么好的建议?

(2) 人力资源质量

①人力资源质量的概念。人力资源的质量是人力资源所具有的体质、智力、知识和技能水平,以及劳动者的劳动态度等,可以用健康卫生、教育状况、劳动者技术等级、劳动态度等指标来衡量。

与人力资源数量相比,其质量方面更为重要。随着社会生产的发展,现代科学技术对人力资源质量提出了更高要求。人力资源质量的重要性还体现在内部替代性上。一般而言,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是提高人力资源的质量。

②人力资源质量的影响因素。人力资源质量主要受以下三方面因素的影响:

第一,遗传和其他先天因素。人类的体质和职能具有一定的继承性,这种继承性源于人口代系之间遗传基因的保持,并通过遗传与变异,使人类不断进化和发展。遗传和其他先天因素从根本上决定了人力资源的质量及最大可能达到的程度。不过一般人之间的这种遗传和先天差异比较小。

第二,营养因素。营养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,同时营养条件通过影响体质从而影响个体进行人力资源开发和人力资本投资的能力,最终影响人力资源质量。

第三,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,是赋予人力资源质量的最重要、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得到提高。

【实例 1-3】

日前教育部、国家统计局和财政部公布了《2008 年全国教育经费执行情况统计公告》。公告显示,2008 年全国教育经费为 14500.74 亿元,比上年增长 19.37%。2008 年 GDP 为 300670 亿元,国家财政性教育经费占 GDP 的比例为 3.48%,比上年的 3.22%增加了 0.26 个百分点。虽然 2008 年国家财政性教育经费占 GDP 的比重仍未达到 4%,但 3.48%的比例仍是 1992 年以来的最高值。

“财政性教育经费占 GDP 的 4%”这一目标,从 1993 年提到了 2006 年,实现目标的时间,也从 2000 年推迟到了 2010 年。但让人尴尬的是,当美国 1999 年的教育投入就达到了 7%,印度 2003 年的教育投入达到了 5%时,我国的教育投入,却一直没有超过 3.5%。

(资料来源:《去年全国教育经费投入占 GDP 比例,16 年最高》,胶东在线,http://www.jiaodong.net,2009 年 12 月 5 日)

思考:根据以上新闻内容谈谈教育投入对我国人力资源的影响,试分析一个国家如何从教育这一角度提高人力资源质量。

1.1.2 人力资源的特点

人力资源依附于劳动者个体存在,以人的劳动能力为内容,与生产中投入的其他资源相比具有独特、鲜明的特征。

1. 双重性

人力资源是物质财富的创造者,而且人力资源的利用需要一定条件,同时保持与维持人力资源需要消耗一定的物质财富。可以说人力资源既是投资的结果,同时又能创造财富,因此既具有生产性,又具有消费性。

2. 能动性

人具有主观能动性,能够积极地、主动地、有目的地、有意识地认识世界和改造世界,利用其他资源去推动社会和经济的发展。在此过程中,人能通过意识对所采取的行为、手段和结果进行分析、判断和预测,由此成为生产中最活跃的因素。

3. 时效性

无论是从个体的角度还是从社会的角度看,人力资源的形成、开发和利用都有其内在

规律性,都要受到时间方面的限制。随着社会的进步和科技的发展,人的知识和技能也会相对老化,并且人力资源如果长期得不到运用和发挥,就会荒废和退化。

4. 社会性

人的行为方式与价值观具有社会性,是个体与社会环境交互作用的结果。人类劳动是群体性劳动,组织中的人不仅在生产过程中实现自身价值,也在组织中的人际交往中获得社会需要的满足。人力资源的形成要依赖社会,配置要通过社会,使用要处于社会的劳动分工体系之中。

5. 智力性

人是科学文化的载体,这是人区别于其他资源的重要特征。人在改造世界时可以通过智力使自己的能力得以扩大,人的智慧还可以传播、积累,这种智力的继承和发展使人力资源所具有的劳动能力随着时间的推移,得以积累、延续和加强。

6. 持续性

人力资源是可以不断开发的资源,不像物质资源,形成最终产品后就无法继续开发了。人力资源的使用过程就是开发的过程,而且培训、积累、创造过程也是开发过程。人力资源能够实现自我补偿、自我更新、自我丰富,是一种可以多次开发的资源。

1.2 对人力资源认识的历史发展

管理的核心问题是人的管理。在管理学的学科群中,对如何管理人的研究历来居于基础地位,因此对人力资源的认识是与管理学的发展密切联系在一起的。到目前为止,管理理论大致经历了三个主要发展阶段。第一阶段是20世纪20年代以前的古典管理阶段;第二阶段是20世纪20年代到50年代的人力资源方法阶段;第三阶段是20世纪50年代以来的现代管理阶段。^①与此相对应,对人力资源的认识也经历了以下三个主要发展阶段。

1.2.1 古典管理阶段

古典管理阶段以科学管理理论和一般行政管理理论为代表,对人力资源的认识则是以泰勒为代表的科学管理理论最为典型。

1. 对人力资源的认识

科学管理的最大特点是认为作为管理对象的员工是“经济人”,相应实施的是物本管理。对人的认识呈现以下特点:

- (1)见物不见人,重物轻人;
- (2)把人当做工具,当做机器的附属物来管理,让人去适应机器;
- (3)对工人实行物质激励;
- (4)没有顾及人的主观感受,忽视人的社会性,容易使员工产生不满和对立情绪。

^① 李剑锋:《人力资源管理:原理与技术》,电子工业出版社2002年版,第279页。