

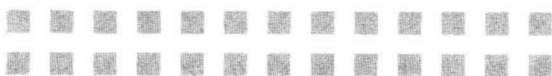
普通高校“十二五”规划教材
工商管理系列

人力资源管理

王玉姣 主编



清华大学出版社



普通高校“十二五”规划教材
工商管理系列

人力资源管理

王玉姣 主编



清华大学出版社
北 京

内 容 简 介

人力资源是企业生存和发展的重要战略资源,科学有效的人力资源管理是企业不断走向成功的根本。本书共分10章,内容包括:人力资源管理概论、职位分析与职位评价、人力资源战略与规划、招聘与甄选、培训的开发与职业发展、绩效管理、薪酬管理、劳动关系管理、人力资源管理决策技术、人力资源管理的新趋势等专题。本书力求体现理论的系统性与简便性,操作的实践性与技术性,探索的时代性与前沿性。

本书可作为本科管理学专业的学生教科书使用。当然,任何有志之士通过学习借鉴人力资源管理的理论与实践,都将会对自己的职业生涯有帮助与提升。

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/王玉皎主编. —北京:清华大学出版社,2013

(普通高校“十二五”规划教材. 工商管理系列)

ISBN 978-7-302-32180-4

I. ①人… II. ①王… 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(2013)第083488号

责任编辑:杜 星

封面设计:汉风唐韵

责任校对:宋玉莲

责任印制:何 芊

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

印装者:三河市李旗庄少明印装厂

经 销:全国新华书店

开 本:185mm×230mm

印 张:23.25

字 数:491千字

版 次:2013年5月第1版

印 次:2013年5月第1次印刷

印 数:1~5000

定 价:38.00元

产品编号:049555-01

前言

随着全球经济一体化和科技创新的迅猛发展,组织的生存环境日趋复杂,企业之间的竞争日益加剧。作为管理工作的核心之一——人力资源管理,其所面临的考验与挑战也层出不穷。为了与时俱进,追求卓越,建立起符合组织战略及满足当代知识型员工需求的人力资源管理系统,显得越发紧迫和重要。与此相应的是,在理论界和实务界,人们对于人力资源管理的重视程度也达到了前所未有的高度。

本书努力将 20 世纪 80 年代以来人力资源管理学科在基本理论和基本方法方面的重大成果反映出来,以期有助于那些有志于人力资源管理理论研究和实践的人们。本书比较准确、全面地反映了近年来人力资源管理研究、实践和教学的成果,系统地阐述了人力资源管理的基本理论及应用方法,使读者了解并掌握人力资源管理各环节的基础知识和基本技能,以期使读者具备运用相关工具与方法来解决实际问题的能力。

本书共分 10 章,主要内容包括:人力资源管理概论、职位分析与职位评价、人力资源战略与规划、招聘与甄选、培训开发与职业发展、绩效管理、薪酬管理、劳动关系管理、人力资源管理决策技术、人力资源管理的新趋势等专题。在内容整合与安排上,本书由浅入深,循序渐进,力求做到体系完整,重点突出,便于读者在掌握人力资源管理学科体系的同时能把握重点与难点。另外,本书在每章的开头安排了“学习目标”、“案例引导”、“问题引导”,在每章的最后安排了“思考题”、“案例讨论”、“实践练习”等内容,希望以问题、案例和模拟练习等形式创造一种开放的学习氛围,使读者在学习人力资源管理基础知识的基础上,实现从理论到实践的飞跃,提升读者的人力资源管理决策能力和综合管理能力。

与同类书相比,本书具有以下特点。

(1) 理论的系统性与简便性。本书在内容上力争涵盖人力资源管理的相关内容及其主要活动,保持理论的系统性,同时又避免了国外教材的繁复性与应用不变性。

(2) 操作的实践性与技术性。每章所导入的案例紧密联系各章的理论,实践练习也紧密围绕各章内容展开。增加人力资源管理决策技术章节,并用实际案例加以佐证。

(3) 探索的时代性与前沿性。本书内容较多地反映了我国当代企业人力资源管理面临的实际问题。虽然部分内容甚至还是中国企业亟须解决的实际问题,但这些问题将会在进一步的理论与实践探索中获得解决。同时,本书还尽量收集国内外人力资源管理的理论与技术的最新进展状况,以及作者多年来的研究成果,以求体现人力资源管理与时俱

进的特点。

本书各章编写工作分工为：王玉姣负责编写第1章、第4章、第6章；江柏良负责编写第2章、第3章；李隽负责编写第5章；林枚负责编写第7章、第10章；曹晓丽负责编写第8章；第9章是由大家合作完成，其中江柏良负责编写第9.1节；王玉姣负责编写第9.2节、第9.4节；李隽负责编写第9.3节；林枚负责编写第9.5节。最后由王玉姣负责全书统筹。

本书在编写过程中，参考了大量的国内外文献著作，有的已经在文中标出，有的作为参考文献在书后列出，在此谨向原著作者表示诚挚的感谢。如有遗漏，敬请有关作者谅解。清华大学出版社的杜星编辑为本书的出版付出了辛勤的劳动，在此表示衷心的感谢。由于作者水平有限，书中难免会出现问题，敬请广大读者批评指正。

编 者

2012年12月

目 录

第 1 章 人力资源管理概论	1
案例引导 东航云南分公司航班集体返航	1
1.1 人力资源概述	2
1.1.1 人力资源的含义	2
1.1.2 人力资源的数量和质量	4
1.1.3 人口资源、劳动力资源、人力资源、人才资源	8
1.1.4 人力资源的性质与分类	9
1.1.5 人力资源的社会作用	11
1.2 人力资源管理概述	14
1.2.1 人力资源管理的含义	14
1.2.2 人力资源管理的基本功能、职能与目标	16
1.2.3 传统人事管理与现代人力资源管理	19
1.2.4 人力资源管理者与人力资源管理部门	21
1.2.5 影响人力资源管理的环境因素	27
1.3 人力资源管理的发展	29
1.3.1 西方社会人力资源管理的发展历程	29
1.3.2 中国人力资源管理的发展	33
思考题	35
案例讨论 黄博士被“炒”记	35
实践练习 实训：某企业人力资源现状调查	36
第 2 章 职位分析与职位评价	38
案例引导 工作职责分歧	38
2.1 职位分析概述	39
2.1.1 职位分析的概念及基本内容	39

2.1.2 职位分析的作用	39
2.2 职位分析的实施	41
2.2.1 职位分析的影响因素	41
2.2.2 职位分析的要求	42
2.2.3 职位分析的过程	43
2.2.4 职位说明书的编写与运用	45
2.2.5 职位分析的注意事项	47
2.3 职位分析的方法	49
2.3.1 观察法	49
2.3.2 问卷调查法	50
2.3.3 面谈法	50
2.3.4 其他方法	51
2.4 职位评价	52
2.4.1 职位评价的基本内容	52
2.4.2 职位评价的作用	53
2.4.3 职位评价的原则	55
2.4.4 职位评价的步骤	56
2.4.5 职位评价的方法	57
2.4.6 职位评价主要考虑的因素	59
2.4.7 职位评价的有效控制	60
思考题	61
案例讨论 A 公司的职位评价	62
实践练习 实训：某企业的职位分析	63
第3章 人力资源战略与规划	64
案例引导 绿色环保公司的人力资源规划	64
3.1 企业经营战略与人力资源战略	65
3.1.1 企业经营战略概述	65
3.1.2 人力资源战略分析	67
3.1.3 人力资源战略与经营战略的整合	71
3.1.4 人力资源战略和经营战略的关系	73
3.2 人力资源规划概述	75
3.2.1 人力资源规划的概念及内容	75
3.2.2 人力资源规划的作用	77

3.2.3 人力资源规划的影响因素	78
3.2.4 人力资源规划的程序	79
3.2.5 人力资源规划的制定原则	81
3.2.6 人力资源规划的有效实施	82
3.3 人力资源需求、供给预测与平衡	82
3.3.1 人力资源预测的一般方法	83
3.3.2 人力资源需求预测	84
3.3.3 人力资源供给预测	86
3.3.4 人力资源供需平衡	89
3.3.5 人力资源的现状分析	89
思考题	92
案例讨论 金星公司未来三年的人力资源规划书	93
实践练习 实训：某企业职位分析	96
第4章 招聘与甄选	98
案例引导 面谈之争	98
4.1 招聘概述	99
4.1.1 招聘的概念与作用	99
4.1.2 招聘的原因与原则	101
4.1.3 招聘工作中的职责分工	101
4.1.4 招聘的影响因素	102
4.2 招聘的基本程序	105
4.2.1 确定招聘计划与策略	105
4.2.2 招聘信息发布与广告设计	116
4.2.3 招聘测试与甄选	118
4.2.4 招聘录用决策	118
4.2.5 招聘工作评估	122
4.3 测试与甄选	124
4.3.1 工作申请表与简历甄选法	124
4.3.2 心理测试甄选法	129
4.3.3 评价中心测试甄选法	132
4.3.4 面试甄选法	136
思考题	143
案例讨论 招兵买马之误	143

实践练习 模拟招聘.....	145
第5章 培训开发与职业发展	146
案例引导 Ingersoll-Rand 公司的创造力培训	146
5.1 培训与开发概述	147
5.1.1 培训与开发的含义与意义	147
5.1.2 培训与开发的主要原则	150
5.1.3 培训与开发的影响因素	151
5.1.4 培训开发与人力资源管理其他职能的关系	153
5.1.5 企业培训与开发的管理模式	154
5.2 企业培训开发系统	157
5.2.1 培训需求分析	157
5.2.2 培训项目设计	163
5.2.3 培训项目实施	165
5.2.4 培训效果评估与反馈	166
5.3 培训开发的主要方法	169
5.3.1 传统培训方法	169
5.3.2 新兴培训方法	172
5.4 员工职业发展	173
5.4.1 职业生涯与职业生涯管理	174
5.4.2 职业生涯管理理论	175
5.4.3 职业生涯管理方法	178
思考题	184
案例讨论 小马的成功	184
实践练习 实训：某企业人力资源培训开发系统设计	185
第6章 绩效管理	187
案例引导 如何考核？	187
6.1 绩效管理概述	188
6.1.1 绩效的含义与特点	188
6.1.2 绩效考核与绩效管理	191
6.1.3 战略性绩效管理与人力资源管理其他职能的关系	194
6.2 绩效管理过程	197
6.2.1 绩效计划阶段	197

6.2.2	绩效沟通阶段	201
6.2.3	绩效考核阶段	204
6.2.4	绩效反馈阶段	207
6.2.5	绩效结果应用阶段	210
6.3	绩效考核方法	212
6.3.1	系统绩效考核方法	212
6.3.2	非系统绩效考核方法	219
	思考题	226
	案例讨论 石城公司的绩效考核	226
	实践练习 实训：以某一组织为背景设计一套绩效管理程序	228
第7章	薪酬管理	229
	案例引导 白秦铭的跳槽	229
7.1	薪酬管理概述	230
7.1.1	报酬与薪酬	230
7.1.2	薪酬管理	234
7.1.3	薪酬管理的意义	236
7.1.4	薪酬管理的原则	237
7.1.5	薪酬管理的主要影响因素	238
7.2	基本薪酬体系的设计	240
7.2.1	基本薪酬制度简介	240
7.2.2	基本薪酬设计的步骤	242
7.3	可变薪酬	251
7.3.1	可变薪酬的定义	251
7.3.2	可变薪酬的特点	252
7.3.3	可变薪酬的种类	253
7.4	福利	256
7.4.1	福利的特点	256
7.4.2	福利的功能	257
7.4.3	福利的类型	257
7.4.4	福利管理	260
7.4.5	福利的发展趋势	262
	思考题	263
	案例讨论 蓝太阳公司的薪酬管理问题	263

实践练习 实训：薪酬管理的难题	265
第8章 劳动关系管理	266
案例引导 南海本田罢工事件	266
8.1 劳动关系管理概论	267
8.1.1 劳动关系概述	267
8.1.2 企业劳动关系管理	270
8.2 劳动合同管理	272
8.2.1 劳动合同概述	273
8.2.2 劳动合同的订立	277
8.2.3 劳动合同的履行和变更	280
8.2.4 劳动合同的解除和终止	281
8.3 劳动争议管理	284
8.3.1 劳动争议的定义	284
8.3.2 劳动争议的种类和范围	284
8.3.3 劳动争议的处理原则	285
8.3.4 劳动争议调解	287
8.3.5 劳动争议仲裁	288
8.3.6 劳动争议诉讼	291
思考题	291
案例讨论 塑胶公司的劳动合同纠纷	292
实践练习 实训：某企业劳动关系管理现状调查	292
第9章 人力资源管理决策技术	294
9.1 SWOT 矩阵与人力资源战略规划	294
9.1.1 SWOT 矩阵理论	294
9.1.2 SWOT 矩阵法建立人力资源战略规划的程序	298
9.1.3 案例应用	300
9.2 评价中心技术与人员招聘	302
9.2.1 评价中心测评理论	302
9.2.2 评价中心在招聘中的应用程序	305
9.2.3 案例应用	307
9.3 学习风格与人员培训	309
9.3.1 Klob 学习风格理论	310

9.3.2 Klob 学习风格理论在人员培训中的应用	313
9.3.3 案例应用	316
9.4 关键绩效指标法与绩效考核指标体系	317
9.4.1 关键绩效指标法理论	317
9.4.2 企业关键绩效指标体系建立的思路与程序	319
9.4.3 案例应用	320
9.5 宽带薪酬与基本薪酬设计	324
9.5.1 宽带薪酬概述	325
9.5.2 宽带薪酬体系的设计流程	327
9.5.3 案例应用	330
思考题	331
第 10 章 人力资源管理的新趋势	332
案例引导 空客公司人力资源工作的特点	332
10.1 战略人力资源管理	333
10.1.1 认识战略人力资源管理	334
10.1.2 战略人力资源管理理论研究的进展综述	337
10.2 国际人力资源管理	340
10.2.1 国际人力资源管理是经济全球化发展的必然要求	340
10.2.2 国际人力资源管理的含义	341
10.2.3 国际人力资源管理的演变及特点	342
10.2.4 国际人力资源管理理论研究综述	344
10.3 eHR——电子化人力资源管理	346
10.3.1 认识 eHR	347
10.3.2 eHR 的优势	347
10.3.3 eHR 面临的主要问题	348
思考题	349
案例讨论 案例：新联想的国际化人力资源管理	350
实践练习 实训：人力资源管理发展趋势的现状调查	354
参考文献	356

第 1 章

人力资源管理概论

学习目标

学完本章后,你应该能够掌握并理解:

- 人力资源的含义与性质。
- 人力资源管理的目标与职能。
- 人力资源管理与传统人事管理的区别。
- 人力资源管理者与人力资源管理部门的角色与职责。
- 人力资源管理的发展历程。



东航云南分公司航班集体返航

2008年4月1日,中国东方航空云南分公司从昆明飞往大理、丽江、版纳、芒市、思茅和临沧六地共14个航班返航。航班飞到目的地上空后,乘客被告知无法降落,又都飞回昆明,这直接导致昆明机场更多的航班延误。

东航方面给出的解释是“因天气原因”。然而,同一天飞往上述地区的其他航空公司的航班则正常降落。

据东航的一名工作人员透露,航班集体返航事件的诱因可能是两天前在飞行员的宿舍流传的一封公开信。一名飞行员接受记者采访时表示“这封信得到了大家的认同”。

两天前,飞行员的宿舍、飞行楼里,贴出了很多封“致东航云南公司全体飞行员的一封信”,这些信还塞进了一些飞行员的房间里。

信中历数了四条“应该警醒”的理由:一是相对于同行而言,待遇太低;二是一些针对飞行员的检查,使“飞行员的自尊心受到了巨大的伤害”;三是工资和补贴标准没有与税收标准接轨;第四条中提到了“郑志宏”事件,质疑他曾遭到的天价索赔,“这难道是公平之

举吗”？

原中国东方航空云南分公司飞行员郑志宏曾因跳槽遭公司索赔 1 257 万元，在国内创下了飞行员跳槽遭索赔金额新高。

资料来源：<http://news.carnoc.com/list/100/100638.html>。

问题引导

1. 人力资源管理的最大价值是什么？
2. 什么原因导致东航云南分公司航班集体返航？

1.1 人力资源概述

1.1.1 人力资源的含义

人力资源从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，有必要对资源进行简要的说明。

1. 资源

资源是人类赖以生存的物质基础。从经济学的角度来看，资源是指形成财富的来源。自人类出现以来，财富的来源无外乎两类：一类是来自于自然界的物质，可以称之为自然资源，如森林、矿藏、河流、草地等；另一类是来自于人自身的知识和体力。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，逐渐占据主导地位。研究表明，实物资本的收益现在只是人力资本收益的 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 20 世纪 90 年代的 70%~80%^①。

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(Say)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，劳动对象和劳动资料构成生产资料。因此，“不论社会生产的形式如何，劳动者和生产资料始终是生产要素”^②。著名的经济学家熊彼特(Sehumpeter)认为，除了土地、劳动和资本这三种要素外，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，现在很多经济学家认为生产要素中还应该加上信息。伴随着知识经济的兴起，知识在价值创造过程中的作用日益凸显，因此有人认为应把知识作为一种生产要素看待。

由此可以看出，人力资源是财富创造中一项不可或缺的重要资源。

2. 人力资源

资料研究表明，“人力资源”(human resource)这一概念曾经先后于 1919 年和 1921

^① 姜育新. 人力资源是第一资源[J]. 经济师, 2002(6).

^② 马克思恩格斯全集. 第 24 卷[M]. 北京:人民出版社, 1972:44.

年在约翰·R. 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。但当时他所指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,只不过使用了相同的词语而已。

我们目前所理解的人力资源概念,是由管理学大师彼得·德鲁克(Peter Drucker)于1954年在其名著《管理实践》中首先正式提出并加以明确界定的。德鲁克之所以提出这一概念,是想表达传统词语所不能表达的意思。他认为,与其他资源相比,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,并为企业带来可观的经济效益。

20世纪60年代以后,随着西奥多·W. 舒尔茨(Theodore W. Schultz)提出人力资本理论,人力资源的概念更加深入人心,对人力资源的研究也越来越多。迄今为止,对于人力资源的含义学者们给出了多种解释。根据研究的角度不同,可以将这些定义分为两大类。

第一类主要是从能力的角度来解释人力资源的含义,持这种观点的人占较大比例。例如有以下几种关于人力资源的定义。

(1) 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的能力^①。

(2) 人力资源是指人类可用于生产或提供各种服务的活力、技能和知识。(伊凡·伯格, Ivan Berg)

(3) 人力资源是指包含在人体内的一种生产能力,是表现在劳动者的身上、以劳动者的数量和质量表示的资源。它对经济发展起着决定性的作用,是企业经营中最活跃、最积极的生产要素^②。

(4) 人力资源是指社会组织内部全部劳动人口中蕴含的劳动能力的总和^③。

(5) 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的协调力、融合力、判断力和想象力。(彼得·德鲁克)

第二类主要是从人的角度来解释人力资源的含义,例如,有以下几种关于人力资源的定义。

(1) 人力资源是指在一定社会区域内,所有具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^⑤。

① 张德. 人力资源开发与管理[M]. 北京:清华大学出版社,2001:1.

② 朱丹. 人力资源管理教程[M]. 上海:上海财经大学出版社,2001:2.

③ 陆国泰. 人力资源管理[M]. 北京:高等教育出版社,2000:9.

④ 萧鸣政. 人力资源管理[M]. 北京:中央广播电视大学出版社,2001:2.

⑤ 朱丹. 人力资源管理教程[M]. 上海:上海财经大学出版社,2001:2.

(2) 人力资源是指企业内部成员及外部顾客等人员,即可以为企业直接提供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。(梅比尔·伊莱亚斯,Nabil Elias; 伦西斯·莱克尔,Rensis Lakere)

(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的总称^①。

我们认为,从能力的角度来理解人力资源的含义更接近其本质。前文已经指出,资源是指财富形成的来源,而人对财富形成起作用的是人所具有的知识、技能、经验、体能等能力,从这个意义上来说,人力资源的本质就是能力,人只不过是一个载体而已。

本书所用的人力资源概念,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) 这一能力要能为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”既可以大到一个国家或地区,也可以小到一个企业或单位^②。

1.1.2 人力资源的数量和质量

作为一种资源,人力资源也同样具有量和质的规定性。由于人力资源是依附于人身上的劳动能力,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。

1. 人力资源的数量

人力资源的数量又分为绝对数量和相对数量两种。人力资源的绝对数量的构成,从宏观上看,指的是一个国家或地区具有劳动能力、从事社会劳动的人口总数,它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,加上非劳动适龄人口之中具有劳动能力的人口。它包括以下几个方面。

(1) 处于劳动年龄之内、正在从事社会劳动的人口,它占据人力资源的大部分,可称为“适龄就业人口”。

(2) 尚未达到劳动年龄、已经从事社会劳动的人口,即“未成年劳动者”或“未成年就业人口”。

(3) 已经超过劳动年龄、继续从事社会劳动的人口,即“老年劳动者”或“老年就业人口”。

(4) 处于劳动年龄之内、具有劳动能力并正在要求参加社会劳动的人口,这部分可以

^① 陈远敦,陈全明. 人力资源开发与管理[M]. 北京:中国统计出版社,1995:1.

^② 董克用,叶向峰. 人力资源管理概论[M]. 北京:中国人民大学出版社,2003:6.

称做“求业人口”或“待业人口”，它与前三部分一起构成经济活动人口。

(5) 处于劳动年龄之内、正在从事学习的人口，即“就学人口”。

(6) 处于劳动年龄之内、正在从事家务劳动的人口。

(7) 处于劳动年龄之内、正在军队服役的人口。

(8) 处于劳动年龄之内的其他人口。

前四部分是现实的社会劳动力供给，是直接的、已经开发的人力资源；后四部分并未构成现实的社会劳动力供给，是间接的、尚未开发的、处于潜在形态的人力资源。人力资源数量构成图如图 1-1 所示。

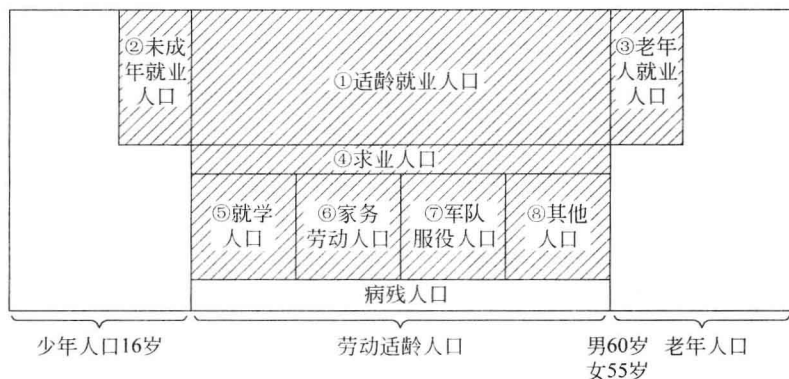


图 1-1 人力资源数量构成图

资料来源：陈远敦，陈全明，人力资源开发与管理[M]，北京：中国统计出版社，2001：9。

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更重要指标。一个国家或地区的人力资源率越高，表明该国家或地区的经济有某种优势。因为，在劳动生产率和就业状况既定的条件下，人力资源率越高，表明可投入生产过程的劳动数量越多，从而创造的国民收入也就越多。

影响人力资源数量的因素主要有三个方面。

(1) 人口总量及其再生产状况。人力资源数量首先取决于人口总量及其通过人口的再生产形成的人口变化。从这个意义上说，人口的状况决定了人力资源的数量。我国目前仍处于生育高峰，这在未来若干年内还将为我国提供较丰富的人力资源。

(2) 人口的年龄构成。人口的年龄构成是影响人力资源的一个重要因素。在人口总量一定的情况下，人口的年龄构成直接决定了人力资源的数量。我国已出现人口老龄化趋势，这将成为我国未来人力资源数量的重要影响因素。

(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，继而使人力资源的数量发生变化。