



高等学校**应用型特色**规划教材

经管系列

人力资源管理概论

Human Resource Management

主 编 赵应文
副主编 范万剑 杜 坤

赠 送
电子课件

清华大学出版社





高等学校应用型特色规划教材 经管系列

人力资源管理概论

主 编 赵应文

副主编 范万剑 杜 坤

清华大学出版社

北 京

内 容 简 介

本书在广泛吸收目前国内外人力资源研究最新成果的基础上,联系我国国情的特殊性,力求比较全面地反映当前人力资源管理理论的最新成果。注重理论联系实际,对内容的表述力求简明、具体、深入浅出。同时,在书中的每一章之后编写了相关案例,并附有思考题和案例分析题,具有实用操作性。本书共十二章:绪论、人力资源管理实践和理论、人力资源规划、职务管理、劳动管理、人员招聘管理、员工培训与职业生涯管理、激励管理、绩效考评管理、薪酬管理、劳动关系管理和社会保障与劳动保护管理。

本书既适合于高等院校的学生了解人力资源管理的理论和实务,也适合于各类社会组织管理者尤其是人力资源管理工作者阅读;既可以作为大学本、专科经济管理、行政管理类专业及其他专业的人力资源管理课程教材,也适用于从事管理实际工作的工作人员学习和参考。

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

人力资源管理概论/赵应文主编;范万剑,杜坤副主编.——北京:清华大学出版社,2009.7
(高等学校应用型特色规划教材 经管系列)
ISBN 978-7-302-20305-6

I. 人… II. ①赵… ②范… ③杜… III. 劳动力资源—资源管理—高等学校—教材 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)081355 号

责任编辑:温 洁

封面设计:杨玉兰

版式设计:北京东方人华科技有限公司

责任校对:王 晖

责任印制:孟凡玉

出版发行:清华大学出版社

地 址:北京清华大学学研大厦 A 座

<http://www.tup.com.cn>

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:北京国马印刷厂

经 销:全国新华书店

开 本:185×230 印 张:24.25 字 数:521千字

版 次:2009年7月第1版 印 次:2009年7月第1次印刷

印 数:1~4000

定 价:36.80元

本书如存在文字不清、漏印、缺页、倒页、脱页等印装质量问题,请与清华大学出版社出版部联系
调换。联系电话:(010)62770177 转 3103 产品编号:031868-01



读者回执卡

欢迎您立即填写回函

您好！感谢您购买本书，请您抽出宝贵的时间填写这份回执卡，并将此页剪下寄回我公司读者服务部。我们会在以后的工作中充分考虑您的意见和建议，并将您的信息加入公司的客户档案中，以便向您提供全程的一体化服务。您享有的权益：

- ★ 免费获得我公司的新书资料；
- ★ 免费参加我公司组织的技术交流会及讲座；
- ★ 寻求解答阅读中遇到的问题；
- ★ 可参加不定期的促销活动，免费获取赠品；

读者基本资料

姓名 _____ 性别 男 女 年龄 _____
 电话 _____ 职业 _____ 文化程度 _____
 E-mail _____ 邮编 _____
 通讯地址 _____

请在您认可处打√ (6至10题可多选)

- 您购买的图书名称是什么：_____
- 您在何处购买的此书：_____
- 您对电脑的掌握程度：
不懂 基本掌握 熟练应用 精通某一领域
- 您学习此书的主要目的是：
工作需要 个人爱好 获得证书
- 您希望通过学习达到何种程度：
基本掌握 熟练应用 专业水平
- 您想学习的其他电脑知识有：
电脑入门 操作系统 办公软件 多媒体设计
编程知识 图像设计 网页设计 互联网知识
- 影响您购买图书的因素：
书名 作者 出版机构 印刷、装帧质量
内容简介 网络宣传 图书定价 书店宣传
封面、插图及版式 知名作家(学者)的推荐或书评 其他
- 您比较喜欢哪些形式的学习方式：
看图书 上网学习 用教学光盘 参加培训班
- 您可以接受的图书的价格是：
20元以内 30元以内 50元以内 100元以内
- 您从何处获知本公司产品信息：
报纸、杂志 广播、电视 同事或朋友推荐 网站
- 您对本书的满意度：
很满意 较满意 一般 不满意
- 您对我们的建议：_____

1 0 0 0 8 4

北京100084—157信箱

读者服务部

收

贴 票 处

邮政编码：□□□□□□

请剪下本页填写清楚，放入信封寄回，谢谢！

技术支持与课件下载: <http://www.tup.com.cn>

读者服务邮箱: service@wenyuan.com.cn

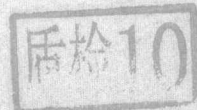
邮购电话: (010)62791865 (010)62791863 (010)62792097-220

组稿编辑: 温洁

投稿电话: (010)62788562-330

投稿邮箱: wenjien_tup@163.com

wenjie@tup.tsinghua.edu.cn



出版说明

应用型人才是指能够将专业知识和技能应用于所从事的专业岗位的一种专门人才。应用型人才的本质特征是具有专业基本知识和基本技能,即具有明确的职业性、实用性、实践性和高层次性。加强应用型人才的培养,是“十一五”时期我国教育发展与改革的重要目标,也是协调高等教育规模速度与市场人才需求关系的重要途径。

教育部要求今后需要有相当数量的高校致力于培养应用型人才,以满足市场对应用型人才需求量的不断增加。为了培养高素质应用型人才,必须建立完善的教学计划和高水平的课程体系。在教育部有关精神的指导下,我们组织全国高校的专家教授,努力探求更为合理有效的应用型人才培养方案,并结合我国当前的实际情况,编写了这套《高等学校应用型人才特色规划教材》丛书。

为使教材的编写真正切合应用型人才的培养目标,我社编辑在全国范围内走访了大量高等学校,拜访了众多院校主管教学的领导,以及教学一线的系主任和教师,掌握了各地区各学校所设专业的培养目标和办学特色,并广泛、深入地与用人单位进行交流,明确了用人单位的真正需求。这些工作为本套丛书的准确定位、合理选材、突出特色奠定了坚实的基础。

◇ 教材定位

- 以就业为导向。在应用型人才培养过程中,充分考虑市场需求,因此本套丛书充分体现“就业导向”的基本思路。
- 符合本学科的课程设置要求。以高等教育的培养目标为依据,注重教材的科学性、实用性和通用性。
- 定位明确。准确定位教材在人才培养过程中的地位和作用,正确处理教材的读者层次关系,面向就业,突出应用。
- 合理选材、编排得当。妥善处理传统内容与现代内容的关系,大力补充新知识、新技术、新工艺和新成果。根据本学科的教学基本要求和教学大纲的要求,制订编写大纲(编写原则、编写特色、编写内容、编写体例等),突出重点、难点。
- 建设“立体化”的精品教材体系。提倡教材与电子教案、学习指导、习题解答、课程设计、毕业设计等辅助教学资料配套出版。

◇ 丛书特色

- 围绕应用讲理论，突出实践教学环节及特点，包含丰富的案例，并对案例作详细解析，强调实用性和可操作性。
- 涉及最新的理论成果和实务案例，充分反映岗位要求，真正体现以就业为导向的培养目标。
- 国际化与中国特色相结合，符合高等教育日趋国际化的发展趋势，部分教材采用双语形式。
- 在结构的布局、内容重点的选取、案例习题的设计等方面符合教改目标和教学大纲的要求，把教师的备课、授课、辅导答疑等教学环节有机地结合起来。

◇ 读者定位

本系列教材主要面向普通高等院校和高等职业技术学院，适合应用型人才培养的高等院校的教学需要。

◇ 关于作者

丛书编委特聘请执教多年且有较高学术造诣和实践经验的教授参与各册教材的编写，其中有相当一部分的教材主要执笔者是精品课程的负责人，本丛书凝聚了他们多年的教学经验和心血。

◇ 互动交流

本丛书的编写及出版过程，贯穿了清华大学出版社一贯严谨、务实、科学的作风。伴随我国教育的不断深入，要编写出满足新形势下教学需求的教材，还需要我们不断地努力、探索和实践。我们真诚希望使用本丛书的教师、学生和其他读者提出宝贵的意见和建议，使之更臻成熟。

清华大学出版社

前 言

管理创新是时代的要求。而做好人的管理工作、调动人的工作积极性，已成为各级管理人员最重要的事情之一。研究管理中的人力资源问题，其宗旨是探讨组织中人力资源管理规律、方法和策略，提高管理的能力和水平，促进组织的发展。

人力资源管理是管理学的基础学科和重要分支。它是在管理学发展的基础上，综合了劳动学、心理学、人类学、社会学等学科的实践和理论，逐渐发展完善的。作为一门实践性很强，且在不断发展和完善的学科，人力资源管理内容丰富生动，涉及范围广泛，实证特色较强。我们在广泛吸收目前国内外人力资源研究最新成果的基础上，联系我国国情的特殊性，编写了这本人力资源管理概论。

本书以绪论、人力资源管理实践和理论、人力资源规划、职务管理、劳动管理、人员招聘管理、员工培训与职业生涯管理、激励管理、绩效考评管理、薪酬管理、劳动关系管理、社会保障与劳动保护管理等人力资源管理中必须涉及的内容为基本结构框架，力求比较全面地反映当前人力资源管理理论的最新成果。

在书中的每一章之后编写了相关案例，并附有思考题和案例分析题，希望达到理论和实际统一的效果。本书既适合于高等院校的学生了解人力资源管理的理论和实务，也适合于各类社会组织管理者，尤其是人力资源管理工作者阅读；既可以作为大学本、专科经济管理、行政管理类专业及其他专业的人力资源管理课程教材，也可以作为从事管理实际工作的工作人员学习和参考用书。

全书是集体智慧的结晶。由赵应文提出编写大纲并统稿。具体编写分工如下：第三、四、六、七、八、十章由赵应文编写；第一章由赵应文、张琴丽编写；第二章由范万剑编写；第五章由赵应文、汤萍编写；第九章由赵应文、胡乐炜编写；第十一章由赵应文、汤小萍编写；第十二章由杜坤编写。

在写作过程中，我们参考和借鉴了大量国内外人力资源管理方面的优秀成果，在此对有关的专家、学者表示由衷的感谢，也对清华大学出版社的大力支持表示感谢。

由于编者理论水平有限，书中不足之处在所难免，真诚恭候各位读者、专家及各界人士的指正。

编 者

目 录

第一章 绪论	1
第一节 人力资源	2
一、资源概述	2
二、什么是人力资源	3
三、人力资源的特点	5
四、人力资本	7
第二节 人力资源管理	12
一、人力资源管理的界定	12
二、人力资源管理的职能和指标	13
三、人力资源管理体系	14
四、人力资源管理与传统的 人事工作	16
第三节 人力资源管理学	17
一、人力资源管理学的界定	17
二、人力资源管理学的基本特征	18
三、人力资源管理学的研究内容	19
四、人力资源管理学的结构	21
五、如何学习人力资源管理学	22
本章小结	23
思考题	24
本章案例(一)	24
本章案例(二)	25
第二章 人力资源管理实践和理论	27
第一节 中国传统的人力资源管理思想	27
一、中国古代人力资源管理思想	27
二、近代人力资源管理思想	30
第二节 人力资源管理的实践和理论	31
一、早期人力资源管理实践及理论	31
二、发展时期人力资源管理 实践及理论	32
三、现代时期人力资源管理 实践及理论	35
第三节 人力资源管理的发展 特点和趋势	38
一、人力资源管理的发展特点	39
二、人力资源管理的发展趋势	40
第四节 国外典型人力资源管理 模式比较	43
一、日本企业的人力资源管理模式	43
二、美国企业的人力资源管理模式	44
三、美日人力资源管理 具体方法比较	46
本章小结	47
思考题	48
本章案例	48
第三章 人力资源规划	51
第一节 人力资源规划概述	52
一、人力资源规划的含义	52
二、人力资源规划的作用	53
三、人力资源规划的原则	54

四、人力资源规划的分类	56	四、职务设计的要求	106
五、人力资源规划的内容	57	五、工作设计的方法	107
第二节 人力资源规划的制定	60	第三节 职位分类	109
一、确定人力资源战略	60	一、职位分类的含义	110
二、人力资源预测	62	二、职位分类的作用和意义	110
三、制定人力资源规划方案	63	三、职位分类的原则	112
四、人力资源规划的执行与评价	64	四、职位分类的程序	112
第三节 人力资源预测	67	五、职位分类的方法	114
一、人力资源预测的含义	67	本章小结	115
二、人力资源需求预测	67	思考题	116
三、人力资源供给预测	69	本章案例(一)	117
第四节 人力资源预测技术	71	本章案例(二)	118
一、统计学方法	72	第五章 劳动管理	122
二、德尔菲法	74	第一节 劳动定员	122
三、模型预测法	75	一、定员的作用和意义	123
本章小结	78	二、劳动定员的原则	124
思考题	79	三、劳动定员的范围	124
本章案例(一)	79	四、劳动定员的标准	125
本章案例(二)	82	五、劳动定员的方法	127
第四章 职务管理	88	六、定员的制定、执行、调整和 日常管理	129
第一节 职务分析	89	第二节 劳动定额	129
一、职务分析的含义	89	一、劳动定额的作用	129
二、职务分析的作用	91	二、劳动定额的种类	131
三、职务分析的步骤	93	三、劳动定额的制定	132
四、职务说明书的编写	95	四、劳动工时的构成	133
第二节 职务设计	102	五、劳动定额的制定方法	134
一、职务设计的含义	103	第三节 劳动组织	137
二、职务设计的内容	103	一、劳动组织的作用和任务	137
三、影响职务设计的因素	105		



二、工作地的组织	139	思考题	176
三、工作组和工作轮班的组织.....	140	本章案例(一).....	176
四、劳动协作的时间组织	140	本章案例(二).....	179
本章小结	143	第七章 员工培训与职业生涯管理	181
思考题	144	第一节 员工培训	181
本章案例(一)	144	一、员工培训概述.....	182
本章案例(二)	146	二、员工培训的内容和形式.....	185
第六章 人员招聘	149	三、员工培训的分类.....	188
第一节 人员招聘的界定	150	四、员工培训的方法.....	192
一、什么是人员招聘	150	五、员工培训的组织工作.....	193
二、人员招聘的意义	150	第二节 员工职业生涯设计与管理.....	196
三、人员招聘的作用和地位.....	152	一、职业生涯发展阶段.....	196
四、招聘的原则	153	二、影响职业生涯设计的	
第二节 招聘的基本程序	154	个人因素	197
一、制定招聘计划	154	三、职业生涯设计与管理.....	200
二、发布招聘信息	157	四、职业生涯设计的特点和路径.....	202
三、进行招聘测试	158	五、职业生涯设计和管理的内容.....	202
四、人事决策	159	六、职业生涯设计的过程.....	204
五、招聘评估	159	七、职业生涯设计的方法.....	205
第三节 招聘的渠道和方式	160	本章小结	206
一、招聘渠道	161	思考题	207
二、校园招聘和网络招聘	164	本章案例(一).....	208
三、招聘信息的发布方式	166	本章案例(二).....	210
第四节 招聘测试方法	168	第八章 激励管理	213
一、面试	169	第一节 激励概述	214
二、心理测验	172	一、什么是激励	214
三、知识考试	172	二、激励的作用	215
四、评价中心	172	三、激励的原则	217
本章小结	175		

第二节 激励行为理论	219	一、等级排序法	264
一、内容型激励理论	219	二、量表考评法	265
二、过程型激励理论	228	三、目标管理法	267
三、综合型激励理论	234	四、关键事件法	269
第三节 激励艺术	237	五、行为锚定等级法	269
一、常用激励术	237	六、关键业绩指标法	270
二、人性激励术	240	七、360 度评价法	271
三、参与激励术	243	第四节 绩效考评的实务	272
本章小结	247	一、绩效考评误差及调整	272
思考题	248	二、完善绩效考评工作制度	275
本章案例(一)	248	三、绩效考评的反馈	277
本章案例(二)	249	本章小结	278
第九章 绩效考评管理	253	思考题	278
第一节 绩效考评	253	本章案例(一)	279
一、绩效	253	本章案例(二)	281
二、绩效考评	254	第十章 薪酬管理	283
三、绩效考评的内容	254	第一节 薪酬分配的理论	283
四、绩效考评的分类	255	一、早期薪酬理论	284
五、绩效考评的原则	256	二、近代薪酬理论	284
六、绩效考评的作用	257	三、现代薪酬理论	285
七、绩效考评的角色和功能	259	第二节 薪酬及构成	286
第二节 绩效考评的程序	260	一、薪酬的基本概念	286
一、制定绩效考评计划	260	二、薪酬构成的基本要素	287
二、确定考评的标准和方法	260	三、薪酬构成的具体形式	289
三、收集数据	261	第三节 薪酬管理	292
四、分析评价	262	一、薪酬管理概述	292
五、绩效考评反馈	263	二、薪酬管理的作用	292
六、绩效考评结果运用	263	三、薪酬制度的基本类型	296
第三节 绩效考评的方法	264	四、薪酬管理的原则	298



五、薪酬管理的程序	299	第四节 劳动争议处理	325
第四节 薪酬设计	301	一、劳动争议产生的原因	325
一、管理层薪酬设计	302	二、劳动争议的类型	325
二、专业人员薪酬设计	303	三、劳动争议处理的原则	326
三、销售人员的薪酬设计	304	四、解决劳动争议的途径和方法	328
四、团队薪酬设计	306	本章小结	330
五、宽带薪酬体系设计	308	思考题	331
六、临时工的薪酬设计	310	本章案例(一)	331
本章小结	311	本章案例(二)	334
思考题	312	第十二章 社会保障与劳动保护管理	336
本章案例(一)	312	第一节 社会保障和社会保险	336
本章案例(二)	313	一、社会保障和社会保险的发展	337
第十一章 劳动关系管理	316	二、社会保险的含义与基本特征	340
第一节 劳动关系的发展	316	三、社会保险的作用	342
一、产生阶段	317	四、社会保险的内容	344
二、发展阶段	317	第二节 劳动保护和安全生产	345
三、我国的劳动关系和劳动立法	318	一、劳动保护的涵义	345
第二节 劳动关系的界定	320	二、劳动保护的涵义	346
一、劳动关系及要素	320	三、劳动保护的涵义	347
二、劳动关系的法律特征	320	四、劳动保护的涵义	350
三、正确处理劳动关系的意义	321	本章小结	351
四、改善劳动关系的途径	321	思考题	352
第三节 劳动合同	321	本章案例(一)	352
一、劳动合同的性质	321	本章案例(二)	354
二、劳动合同的内容	322	附录一 相关的劳动法规目录	357
三、劳动合同的期限	322	附录二 《中华人民共和国	
四、劳动合同的订立与变更	322	劳动合同法》	360
五、无效劳动合同	322	参考文献	372
六、劳动合同的终止和解除	323		
七、违反劳动合同的责任	323		



第一章

绪 论

学习目标:

通过对本章内容的学习,理解人才资源的概念、特点,把握人力资本的含义,掌握人力资源管理学的含义、职能、管理体系,掌握人力资源管理学的特征及研究内容。

关键概念:

人力资源 human resource

人口 population

人力资本 human capital

人力资源管理 human resource management

人力资源管理体系 human resource management system

人力资源管理学 human resource management

目前,伴随高新技术的日益发展,全球信息化、网络化、知识化的不断普及,人类社会正行进在继工业文明之后的又一个崭新的阶段——知识经济时代。知识经济作为一种新的经济形态,它以知识的生产和人的智力的充分发挥为支撑,以信息化和网络化为基础,通过社会组织持续、全面地创新,最合理、有效地利用资源,促进科技、经济、社会的和谐统一,实现可持续发展。这已经是人类发展不可逆转的主流。而社会组织中技术创新能力等诸项能力的状况与增强又取决于人力资源的现状与开发、利用状况。因此,全球有识之士纷纷指出:知识经济的核心,就是以人力资源和知识资本为中心的新经济。

胡锦涛同志指出:“当今世界经济全球化深入发展,科技进步日新月异,国际竞争日趋激烈,知识越来越成为提高综合国力和国际竞争力的决定性因素,人才资源越来越成为推动经济社会发展的战略性资源。”世界发展史也表明,各国在其发展过程中,不同国家经济增长率的差异,主要并不是由物质资源、物质资本等的差异引起的。一个国家的经济实力乃至综合国力的强弱,往往是与其人力资源的管理状况密切相关。

现代管理实践表明,对人的管理是现代管理的核心。现代管理的基本目的在于通过高效的管理方法,提高经济效益。其中的核心问题,是如何根据人的行为和心理规律,提高对行为的预测和控制的自觉性,处理好人际关系,以充分发挥人的积极性、主动性和自觉性。现代管理有众多的要素,其中究竟应该以哪一个要素的管理为核心呢?现代管理学的

人本原理认为，不管是管理对象、管理过程，还是财物、技术、信息和时间，都需要人力资源去进行和推动，如果没有人力资源去正确、合理地运筹，它们就不能发挥应有的作用。在管理过程中的决策、计划、组织、领导、控制等环节，也是靠人去实现的。可见，现代管理中各种要素的作用虽不相同，但是毋庸置疑的是：人力资源是起主导作用的第一要素，是唯一的具有能动性的要素。现代管理应以人的管理为核心。

同时，随着全球经济一体化时代的到来，竞争程度空前加剧。而那些占据人力资源优势的国家、地区和企业，将是竞争中的胜者。经济竞争，说到底人才的竞争，是人力资源综合素质的竞争。在这种大趋势下，传统的人事管理已不适应时代发展的需要，人力资源管理对社会组织越来越重要，人力资源的管理工作开始提上了日程。

现代管理大师彼得·德鲁克曾经说过：“企业只有一项真正的资源——人。”IBM公司的总裁华生也阐明：“你可以撤走我的机器，烧毁我的厂房，但只要留下我的员工，我就可以有再生的机会。”由此可见，人力资源对社会组织具有关键意义，它是社会组织发展动力的源泉，是社会组织可持续发展的根本保障，对人力资源的管理是社会组织管理的重中之重。

第一节 人力资源

要进行人力资源管理，就要对人力资源有一个较为准确的了解。人力资源是人力资源开发与管理的研究对象和基本概念。而要了解人力资源的概念，就要先了解资源。

一、资源概述

1. 资源及其类型

资源是某种可以加以利用，并给予人们提供资助或满足人们需要的一切要素。

从某种意义上讲，可以说资源是一个经济概念。它是用来进行价值增值的财富。资源的独特之处，就在于其具有价值增值性，即资源利用者通过把各种资源投入活动过程之中，可以获得更大的价值。

资源的涵盖面极其广泛。我们可以从不同的角度、按照不同的标准，对资源进行分类。资源可以分为不同的类型：无形资源和有形资源，现实资源和潜在资源，自然资源和人力资源等。

2. 人类和资源

自从人类社会产生以来，人类便在不断地创造和积累财富。社会财富的来源包括两类：一类是来自自然界的自然资源；另一类是来自人类自身的知识和体力所产生的资源，即人力资源。

(1) 人类最早认识和重视的资源是自然资源。自然资源是自然界蕴藏的土地、水、海洋、矿产、能源、森林、草地、物种和气候等方面的资源。自然界的自然资源,有些已被人类开发、利用,成为社会物质财富的源泉,有些还未被人们认识、发现、利用和改造,因而是潜在的资源。在劳动中,人类运用生产工具作用于劳动对象,生产出满足人类需要的使用价值,形成了社会财富。而生产工具是人类器官的延长和放大,劳动对象是经过人类改造过的自然物质,即人化了的自然。两者都打上人力资源活动的印记,但由于人类早期科学技术水平还比较低,人类智慧转移到物质产品上的附加值,尚未优胜于自然资源在劳动产品本身的价值。因此在相当长的历史时间里,人们并未充分认识自身人力资源的价值。在人们眼里,一个物质产品有无使用价值以及价值的大小,主要取决于构造该产品的自然资源而不取决于人力资源的知识和智慧。比如,在人类原始社会前期,人们以采集现成天然产物为主,这样就把自然资源当做人类物质生活和社会财富的唯一源泉。后来,人们学会了经营畜牧业和农业,这些产业的发展证明了人类的智慧可以改变自然界某些物种的形态、性质和用途,但畜牧业和农业的对象和产品仍然是社会财富的主要内容和重要来源,而不是人的知识和技术。

(2) 人力资源逐渐成为首要资源。工业革命开始了人类的文明时代,科学技术有了长足的进步,机械化、电气化逐渐代替了手工工具和手工操作,社会财富空前地增加,在这其中人力资源的作用开始凸显出来;但这时社会财富的主要源泉仍是自然资源和有形资本。经济增长的基本因素是自然资源、劳动力和资本。这时期,不管资金密集型还是劳动力密集型的经济都以开发、利用和消耗自然资源为主要特征。经济发展主要取决于对自然资源的占有和配置。因此,在这一时期,形成社会财富的主要源泉仍是自然资源而不是人力资源。如机器制造业、汽车制造业、冶炼业等传统产业都是依靠自然资源的大量消耗而发展起来的。

20世纪70年代以来,在现代科学技术和生产力的高度发达的条件下,知识和技术逐渐成为第一生产力,人类智慧转移到或附加在物质产品上的附加值也越来越多,人们用以满足自身需要的使用价值越来越多地集中于人类自身的智慧,而不仅仅是产品包含的由自然资源带来的物质内容。同时,在创造社会财富方面,虽然自然资源始终都是重要的资源,但如何合理开发利用自然资源,为社会财富的创造提供良好的可持续的物质基础,还需要人力资源作主导。因此,在当今人们深深地认识到:人力资源是创造社会财富的主要的、第一位的资源。

二、什么是人力资源

1. 人力资源的内涵

1954年,彼得·德鲁克在《管理的实践》一书中提出“人力资源”一词。德鲁克认为,人力资源和其他所有资源相比较而言,唯一的区别就是人的资源;人力资源拥有其他资源

所没有的素质，即协调能力、融合能力、判断力和想象力；人力资源只能自我利用，人对自己是否工作绝对拥有完全的自主权。

在人力资源这一概念产生以后，对它的含义的争论从来没有停止过，国内学者有关人力资源的定义不下十余种。概括起来可以分为以下6类：①人力资源是指一个国家或地区有劳动能力的人口的总和。②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。③人力资源是指具有智力劳动能力和体力劳动能力的人的总和。④人力资源是指包含在人体内的一种生产能力。⑤人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的具有智力劳动能力和体力劳动能力的人们的总和。⑥人力资源是指一切具有为社会创造物质文化财富、为社会提供劳务和服务的人。

综合以上各种理解，我们认为：人力资源也可以称为劳动力资源、劳动资源、人类资源。从本质上看，人力资源是一个集合概念，人力资源是人所拥有的劳动能力、是存在于人体中的经济资源。人力资源是一种最活跃、最宝贵的资源，它既是一种天然资源，又是一种可再生资源。人力资源有两种存在形式，即现实的人力资源和潜在的人力资源。同时，我们可从质量和数量两个角度来认识人力资源。

而在现实管理中，对于人力资源的含义，可以从两个方面来理解：

一是狭义的解释，人力资源就是劳动力资源，是指一个国家或地区在一定时期内符合就业年龄并具有劳动能力的人口的总和。

二是广义的解释，人力资源是指在一个国家或地区之中，处于劳动年龄、未到劳动年龄和超过劳动年龄而具有劳动能力的人口总和。或者表述为：一个国家或地区的总人口中减去丧失劳动能力的人口之后的人口。人力资源就是指那些有正常智力，能够从事生产活动的体力或脑力劳动者。

然而，不管是何种解释，人力资源都是以人口为基础，以劳动能力表现出来的。因此从具体表现形态来看，人力资源是与自然资源相对应的、以人的生命机体为载体的社会资源，它包括在一定领域内人口所拥有的劳动能力。

2. 人力资源与人口

所谓人口，是居住在一定地区内或一个单位内的人的总和。人口的基本形态是一个个具体的有生命的人。人作为具体的活的生命有机体，除极少数由于各种原因丧失劳动能力的人口之外，绝大多数人口都具有劳动能力。

一定数量和质量的人口是人力资源得以形成的自然基础。有了一定数量和质量的人口就有一定数量和质量的人力资源。人口数量的多少、人口质量的高低、人口增长速度的快慢、人口地域分布是否均衡、人口结构是否合理等因素都直接影响人力资源的总量、质量以及开发、配置、使用和管理。比如，一个地区人口稀少，另一个地区人口众多，这两个地区的人力资源就存在量的悬殊差异。而一个地区人口受教育程度高，另一个地区人口受教育程度低，这两个地区的人力资源也会存在质的区别。