

21

世纪普通高等院校系列规划教材

ERSHIYI SHIJI
PUTONG GAODENG
YUANXIAO
XILIE GUIHUA JIAOCAI

主 编 曹嘉晖 张建国

人力资源管理

Renli Ziyuan Guanli



西南财经大学出版社
Southwestern University of Finance & Economics Press

21

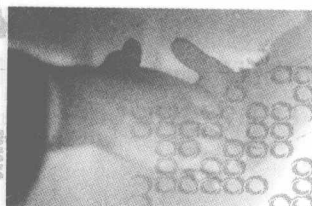
世纪普通高等院校系列规划教材

ERSHIYI SHIJI
PUTONG GAODENG
YUANXIAO
XILIE GUIHUA JIAOCAI

主 编 曹嘉晖 张建国
副主编 万福 邓红 陈虎

人力资源管理

Renli Ziyuan Guanli



西南财经大学出版社
Southwestern University of Finance & Economics Press

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/曹嘉晖,张建国主编. —成都:西南财经大学出版社,
2009.3

ISBN 978 - 7 - 81138 - 201 - 3

I. 人… II. ①曹…②张… 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)第 003604 号

人力资源管理

主编:曹嘉晖 张建国

责任编辑:于海生

封面设计:杨红鹰

责任印制:封俊川

出版发行:西南财经大学出版社(四川省成都市光华村街 55 号)

网 址: <http://www.xcpress.net>

电子邮件: xcpress@mail.sc.cninfo.net

邮政编码: 610074

电 话: 028 - 87353785 87352368

印 刷: 四川森林印务有限责任公司

成品尺寸: 185mm × 260mm

印 张: 24.25

字 数: 565 千字

版 次: 2009 年 3 月第 1 版

印 次: 2009 年 3 月第 1 次印刷

印 数: 1—3000 册

书 号: ISBN 978 - 7 - 81138 - 201 - 3

定 价: 42.80 元

1. 如有印刷、装订等差错,可向本社营销部调换。

2. 版权所有,翻印必究。

3. 本书封底无本社数码防伪标志,不得销售。

总序

为推进中国高等教育事业可持续发展，经国务院批准，教育部、财政部启动实施了“高等学校本科教学质量与教学改革工程”（下面简称“质量工程”）。这是深入贯彻科学发展观，落实“把高等教育的工作重点放在提高质量上”的战略部署，在新时期实施的一项意义重大的本科教学改革举措。“质量工程”以提高高等学校本科教学质量为目标，以推进改革和实现优质资源共享为手段，按照“分类指导、鼓励特色、重在改革”的原则，加强课程建设，着力提升我国高等教育的质量和整体实力。为满足本科层次经济类、管理类教学改革与发展的需求，培养高素质有特色应用创新型人才，迫切需要普通本科院校经管类教学部门开展深度合作，加强信息交流。值得庆幸的是，西南财经大学出版社给我们搭建了一个平台，协调组织召开了普通本科院校经管院系的院长（主任）联席会议，就教学、科研、管理、师资队伍建设和人才培养等方面问题进行了广泛而深入的研讨。

为了切实推进“质量工程”，第一次联席会议将“课程、教材建设与资源共享”作为讨论、落实的重点。与会同志对普通本科的教材内容建设问题进行了深入探讨，认为目前各高校使用的教材存在实用性和实践性不强、针对性不够等问题，需要编写一套高质量的普通本科教材，以促进课程体系和教学体系的合理构建，推动教学内容和教学方法的创新，形成具有特色鲜明的教学体系，有利于普通本科教育的可持续发展。通过充分的研讨和沟通，会议一致同意，共同打造切合教育改革潮流、深刻理解和把握普通本科教育内涵特征、贴近教学需求的高质量的21世纪普通高等院校系列规划教材。

鉴于此，本编委会与西南财经大学出版社合作，组织了乐山师范学院旅游与经济管理学院、西南科技大学经济管理学院、西华师范大学管理学院、宜宾学院经济管理学系、成都大学管理学院、成都大学经济政法学院、成都大学旅游文化产业学院、攀枝花学院经管学院、吉林农业科技学院经济管理学院、内江师范学院经济与管理学院、成都理工大学商学院、成都信息工程学院会计系、成都信息工程学院管理系、成都信息工程学院经贸系、西华大学管理学院、四川农业大学经济管理学院、四川理工学院经济管理学院、佛山科技大学经济管理学院、西昌学院经管系等院系的老师共同编写本系列规划教材。

本系列规划教材编写的指导思想：在适度的基础知识与理论体系覆盖下，针对普通

本科院校学生的特点，夯实基础，强化实训。编写时，一是注重教材的科学性和前沿性，二是注重教材的基础性，三是注重教材的实践性，力争使本系列教材做到“教师易教，学生乐学，技能实用”。

本系列规划教材以立体化、系列化和精品化为特色，出版包括教材、辅导读物、讲课课件、案例及实训等；同时，力争做到“基础课横向广覆盖，专业课纵向成系统”；力争把每本教材都打造成精品，让多数教材能成为省级精品课教材、部分教材成为国家级精品课教材。

为了编好本系列教材，在西南财经大学出版社的支持下，编委会经过了多次磋商、讨论。首先，成立了由西南财经大学副校长、博士生导师丁任重教授任名誉主任，西华大学管理学院院长章道云教授任主任，西南科技大学经济管理学院院长王朝全教授、宜宾学院经济管理系主任李成文教授、成都理工大学商学院院长龚灏教授、四川理工学院经济管理学院院长彭礼坤教授、佛山科技大学经济管理学院院长傅江景教授任副主任，其他院系院长（主任）参加的编委会。在编委会的组织、协调下，第一批规划了公共基础、工商管理、财务与会计、旅游管理、电子商务、国际商务、专业实训、金融、综合类九大系列 70 余种教材。下一步根据各院校的教学需要，还将组织规划第二批教材，以补充、完善本系列教材。其次，为保证教材的编写质量，在编委会的协调下，由各院校具有丰富教学经验并有教授或副教授职称的老师担任主编，由各书主编拟出大纲，经编委会审核后再编写各教材。同时，每一种教材均吸收多所院校的教师参加编写，以集众家之长，取长补短。

经过多方努力，本系列规划教材终于与读者见面了。值此之际，我们对各院系领导的大力支持、各位作者的辛勤劳动以及西南财经大学出版社的鼎力相助表示衷心的感谢！

21 世纪普通高等院校系列规划教材编委会

2008 年 12 月

前言

21 世纪,人类已经进入了一个以知识为主宰的全新经济时代——知识经济时代。企业知识化、网络化、全球化的发展改变了传统的时空观念,知识的竞争、信息的竞争、反应速度的竞争,归根到底是人才的竞争。人力资源与知识资本优势的独特性成为企业重要的核心竞争力,人力资源的价值成为衡量企业整体竞争力的最主要的差异因素。面对全球一体化、高度整合、激烈竞争的时代,企业的管理者和人力资源管理从业人员,必须以一种新的全球思维方式重新思考企业人力资源的角色确定与价值增值问题。

从理论层面讲,人力资源管理是管理科学的重要组成部分,也是管理课程的基础。它是一门广泛吸收多学科知识的边缘科学,具有很强的实践性和应用性。参加本书编写的各位教师都具有比较丰富的实践和教学管理经验,基于对教学过程的体会和对教材功能的理解,立足于理论与实践相结合,立足于满足教、学、用的不同需要。在本书编写过程中,我们结合教学工作中的经验,并参考和借鉴了国内外几十位专家、学者的大量著作,通过总结和提炼,使本书力求反映近年来国内外在人力资源管理的理论与技术方面的最新研究成果。

在实践方面紧密结合了我国经济环境的现有特征,在实际应用方面简洁有效,具有一定的理论深度和广度。总而言之,我们力争使本书能够充分体现系统性、前沿性、实践性和启发性的特征。

1. 系统性。根据普通高等院校管理类专业的教学要求,本书在内容上力争涵盖人力资源管理的相关内容 & 主要活动,保持理论的系统性。

2. 前沿性。本书对人力资源管理的理论与原理、人力资源招聘的风险、能力素质模型建立、劳动人事法规政策、人力资源外包等都作了详细的介绍,使本教材与其他同类教材相比更体现了人力资源管理与时俱进的特点。

3. 实践性。本书作为本科生教材,特点之一是将案例教学引进教材与教学实践中,对学生课前课后阅读、自学提供了极大方便,能增强学生的学习兴趣。

4. 启发性。本书注意结合实践,做到深入浅出、易于理解,用案例导读激发学生学习的兴趣与积极性。

本教材由西华大学曹嘉晖教授、佛山科技大学张建国教授担任主编,并负责全书的统稿工作。由西南科技大学万福副教授、四川理工学院邓红副教授、攀枝花学院陈虎副教授担任副主编。本教材编写人员分工如下:第一章邓红(四川理工学院)、第二章杨波(宜宾学院)、第三章卓玲(佛山科技大学)、第四章鲜艳(西华大学)、第五

章陈虎（攀枝花学院）、第六章张建国（佛山科技大学）、第七章曹嘉晖（西华大学）、第八章李斌（宜宾学院）、第九章刘超英（浙江大学）、第十章万福（西南科技大学）。

在本教材的编写过程中,我们参阅和借鉴了大量的相关书籍和论文,在此谨向这些文献的作者表示最诚挚的谢意!

本书不足与错误之处，恳请读者、专家批评指正。

作者

2008 年 12 月

目 录

第一章 人力资源管理概况	(1)
第一节 人力资源概述	(2)
第二节 人力资源管理概述	(15)
第三节 人力资源管理的理论基础	(29)
第四节 我国人力资源管理体制及发展趋势	(39)
本章小结	(52)
本章思考题	(52)
应用性练习题	(52)
第二章 人力资源战略与规划	(55)
第一节 人力资源战略与规划概述	(56)
第二节 人力资源战略与规划的操作程序	(68)
第三节 人力资源需求预测	(71)
第四节 人力资源供给预测	(75)
第五节 人力资源规划的综合平衡与评价	(78)
第六节 人力资源规划书的编制	(83)
本章小结	(86)
本章思考题	(86)
应用性练习题	(87)
第三章 职位分析与职位设计	(89)
第一节 职位分析概述	(90)
第二节 职位分析的主要方法与流程	(93)
第三节 职位描述与任职资格	(98)
第四节 职位分析的实施操作	(102)
第五节 职位设计概述	(104)
第六节 职位设计方法	(110)
本章小结	(114)
本章思考题	(115)
应用性练习题	(115)

第四章 招聘与甄选	(117)
第一节 招聘概述	(117)
第二节 招聘流程	(120)
第三节 招聘渠道	(127)
第四节 人员测评、甄选与录用	(134)
第五节 人力资源招聘风险管理	(152)
本章小结	(155)
本章思考题	(156)
应用性练习题	(156)
第五章 人力资源开发与培训	(158)
第一节 人力资源开发与培训概述	(162)
第二节 培训需求分析	(169)
第三节 培训方法与培训技术	(175)
第四节 培训效果评估	(184)
本章小结	(188)
本章思考题	(189)
应用性练习题	(189)
第六章 职业生涯管理与能力素质模型建立	(190)
第一节 职业生涯管理概述	(191)
第二节 职业生涯设计与管理	(194)
第三节 能力素质模型的构建	(203)
第四节 能力素质模型的运用	(210)
本章小结	(216)
本章思考题	(216)
应用性练习题	(217)
第七章 绩效考核	(218)
第一节 绩效考核概述	(220)
第二节 绩效考核的流程	(228)
第三节 绩效考核指标体系的设计	(235)
第四节 绩效考核的方法	(254)
第五节 绩效考核的实施	(265)
本章小结	(274)
本章思考题	(274)

应用性练习题	(274)
第八章 薪酬管理	(276)
第一节 现代分配理论与薪酬管理	(277)
第二节 薪酬体系设计与操作流程	(288)
第三节 薪酬制度	(297)
第四节 薪酬控制与调整	(308)
第五节 薪酬模式的选择	(316)
本章小结	(325)
本章思考题	(325)
应用性练习题	(326)
第九章 劳动人事法规政策	(328)
第一节 劳动关系	(328)
第二节 劳动管理	(332)
第三节 社会保险制度	(338)
第四节 劳动争议及处理	(341)
第五节 我国劳动关系的变迁及发展	(347)
本章小结	(352)
本章思考题	(353)
应用性练习题	(353)
第十章 人力资源管理外包	(354)
第一节 人力资源管理外包概述	(355)
第二节 人力资源管理外包决策	(361)
第三节 人力资源管理外包市场与外包风险	(366)
第四节 我国人力资源管理外包的发展	(370)
本章小结	(373)
本章思考题	(374)
应用性练习题	(374)
参考文献	(376)

第一章 人力资源管理概况

本章学习目标:

- 理解人力资源管理的基本概念与含义
- 理解人力资源管理的基本内容与功能
- 了解中国人力资源管理的现状与发展

【引导案例】

从成功企业看新经济时代的人力资源管理^①

(一) 麦当劳员工的成长

麦当劳只是出售一种“汉堡包”食品的快餐店，然而就是这种两片小圆面包夹着一块圆肉饼的快餐，却风靡了全世界。

人才的多样化是麦当劳员工的一大特点，在麦当劳取得成功的人，都有一个共同的特点：从零开始，脚踏实地。收款，炸薯条，做汉堡包，做各式冰淇淋，是在公司取得成功的必经之路。一个有才华的年轻人升至餐馆经理后，麦当劳公司依然为其提供广阔的发展空间，只要经过努力，其将发展为监督管理员、地区顾问等，薪水也随之升高。

麦当劳的长处，就是使员工在美国文化特有的鼓励个性发展和崇尚多元化的背景下达到忠诚和统一。现在，麦当劳每年都要花费上千万美元，邀请一些职员和他们的亲属参加全国大会。这种在共同的使命感之中生发出的家庭般的亲密和团结力，将麦当劳的员工们紧紧地团结在一起，他们要向世界证明，麦当劳是一个发现、培养人才的大课堂，其前途无可限量。

(二) 乐百氏对人的管理

乐百氏，堪称中国饮料大王，十几年来一直在创新，在很多方面走在中国企业的前面，特别是人力资源管理方面。

乐百氏公司对人才的招聘是多样化的，既招大学毕业生，又招有经验的管理人员，尤其注意吸收具有大型跨国企业管理背景的高级管理人才的加盟。许多优秀的人才选择乐百氏，就是因为公司的发展迅速。

乐百氏公司既为员工提供了发展机会，又对员工提出了很高的要求，迫使员工不断提高自身的工作能力和综合素质。公司专门成立由总经理直接领导的人力资源委员

① 颜冰：从成功企业看新经济时代的人力资源管理，中外企业家，2002（10）。

会,不惜花巨资聘请世界知名咨询策划公司——麦肯锡公司设计包括人力资源战略在内的企业发展战略计划,加强人力资源开发管理工作,做到人尽其才,才尽其用。

乐百氏在人力资源管理上采用“教练式”的管理,企业教练的责任就是帮助、指点员工,训练一大批能驰骋市场的优秀企业“运动员”。公司还特别注意对人的爱心管理,花重金请香港人力技术公司的人际关系导师,辅导员工怎样去关心人、爱护人,建立亲情、友情,让员工知道:公司期望与你共进,不愿有人落伍,期望大家能有团队精神。

第一节 人力资源概述

在全球经济一体化的当今世界,人的因素已成为组织实现其战略目标的关键因素。技术创新、组织变革、人员的流动,市场的不确定因素增加。组织所面临的环境越来越复杂。而国以人兴,政以才治,当今和未来的国际间的竞争,现代企业组织之间的竞争,说到底人才的竞争。人力资源是第一资源,人力资源管理是所有管理工作的核心。在这场没有硝烟的人才资源争夺战争中,发挥人力资源丰富的潜在优势,走人才强国之路,是我们的必然选择。

人力资源管理是一个重要而又复杂的领域,要使其效率提高,必须首先了解和认识人力资源和人力资源管理的基本理论的概念、内涵、功能及在我国的体制、现状和发展等基本内容。

一、人力资源的含义和内容

(一) 人力资源的含义

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,资源是形成财富的来源,是指可以投入到生产中去创造财富的一切要素和生产条件。

纵观人类社会的发展,能形成财富的资源分为两类:一是来自自然界的物质,称为自然资源,如土地、森林、矿山、江河等;另一类是来自人类自身的智力、体力和劳动能力,称为人力资源。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要素”^①。法国经济学家萨伊也认为土地、劳动、资本是构成资源的三要素。经济学家熊彼特认为,除了土地、劳动、资本三种要素之外,还应该加上企业家精神。还有很多经济学家认为,在生产要素中,还应该加上信息、知识等因素。因此,从当代经济环境中的价值创造角度出发,可以把资源分为以下几类:

(1) 自然资源,通常指用于生产活动的一切未经加工的自然物,如未经开发的土地、山川、森林、矿藏等。它们具有供人们开发利用的价值。

^① 马克思,恩格斯.马克思恩格斯全集.第24卷.北京:人民出版社,1972:44.

(2) 资本资源,指用于生产活动的一切已经过加工的自然物,如资金、机器、设备等。它是人们利用其生产和创造新的产品与新的价值而不直接消费的资本。

(3) 信息资源,指对生产活动及其有关的一切活动的事、物进行描述的符号集合。^①

(4) 人力资源,指生产活动中的活的资源,也是一切资源中最重要资源,被经济学家称为第一资源(此点将在后面详述)。

(5) 时间资源,指生产活动(或物质运动)的顺序更替和前后联系的连续性表现。按照德鲁克的观点,时间租不到、买不到、借不到、“定量供应”,毫无调节的弹性,又最容易损耗,无法储存,没有替代品。^②

自然资源 and 资本资源具有独占性,信息资源具有共享性,时间资源具有时效性。这些都是被动资源,都需要由人来认识、利用和开发。因此,只有人力资源才具有主导性或能动性,是具有特殊重要性的核心资源。

从现代经济运行及其管理的角度看,经济活动包括了物质、人力、资本、管理、技术和信息六项资源要素。在经济全球化的现代社会,经济竞争成败的根源在于科学技术,科学技术竞争的根源又在于人才,即人力资源起着越来越重要的作用。这也促使了各经济单位越来越重视“以人为本”。因此,人力资源已被看作最根本的资源。

2. 人力资源

人力资源(human resource),原意包括两层意思:其一,是承认人权和强调人类属性的“人”;其二,是作为事物得以由来的“资源”。这种资源是用于社会经济活动的,是“人”作为一种物质推动力而存在的。因此,人力资源是指一定范围内人口总体所具有的劳动能力的总和,是在一定范围内具有为社会创造物质和精神财富,从事体力劳动和智力劳动能力的人口的总称。^③

这种劳动能力,作为社会生产及各种经济活动以及相关研究等活动的条件,它构成了社会经济活动的必要物质要素前提,也构成了经济活动的推动力,是一种重要的、特殊的经济活动资源。它是对一定范围的人员,通过投资开发而形成的具有一定体力、智力和技能的生产要素资源形式。

人力资源有广义和狭义之分。广义的人力资源是指劳动适龄人口再加上超过劳动年龄仍有劳动能力的那部分人口;狭义的人力资源是指具有劳动能力的劳动适龄人口。

从宏观角度看,人力资源是指一个国家或地区所有人口所具有的劳动能力的总和;从微观角度来看,人力资源是企业等组织雇佣的全部员工所具有的劳动能力的总和。结合西方管理大师彼得·德鲁克、人力资本理论之父西奥多·舒尔茨和其他一些西方经济学家的观点,理解人力资源的内涵应该注意以下基本要点:

(1) 人力资源不仅是自然存在的资源,更是一种资本性资源。它是人类可用于生产产品或提供各种服务的活力、技能和知识。它表现在劳动者身上,以数量和质量表

① 余凯成,程文文,陈政文.人力资源管理.大连:大连理工大学出版社,2006:3.

② 彼得·P. 德鲁克.公司绩效测评.北京:中国人民大学出版社,1999.

③ 陈远敦,陈全明.人力资源开发与管理.北京:中国统计出版社,1999.

示的资源,是生产经营中最活跃、最积极的生产要素,也需要投资开发,以提高其产出率。

(2) 只有通过一定方式的投资,掌握一定知识技能的人力资源才是一切资源中头等重要的资源。人力资源的本质是人所具有的知识、经验、技能、体能等能力,而人只是一个载体。这种资源是财富转化的形态,进而在财富的再生产中起着举足轻重的作用,成为财富形成的来源。而且,这种作为生产要素的资源能力,已经远远超过了一切其他形态的生产要素资源能力的总和,对人的投资带来的收益率超过了一切其他形态的资本的投资收益率。同时,这一能力还能被组织利用。

(3) 人力资源与其他生产要素资源有较大差异。区别在于:人力资源既是生产的手段,又是生产的目的,既是生产的承担者,又是生产发展目的的实现者;一切生产活动最终都是为了满足人的发展需要和社会的全面进步。^①如果把人作为单纯的劳动力存在来看,其他生产要素是自然现象,是物。因此,人力资源的生产要素和经济要素的特点是非常突出的。

(4) 研究和开发人力资源的目的,是为了有效开发运用人的劳动能力和社会活动能力,即“人力”。从现实作用看,人力主要包括人的体质、智力、知识和技能等部分。它是人之所以能够认识和改造客观事物,驱动和使用各种资源或生产资料的各种能力,是研究人力资源的基本内核。

(5) 人力资源所具有的劳动能力存在于人体之中,乃是人力资本的存量,它在人们劳动时才能发挥出来。^②

3. 人力资源与其相关资源的关系
人力资源是一个涵盖面很广的理论概念。它是和人口资源、劳动力资源、人才资源等相互联系又相互区别的概念。分析和区别其相互关系,有助于我们准确地理解人力资源的实质和内涵。

(1) 人口资源,指一个国家或地区所拥有的人口的总量,主要表现为人口的数量。它是人力资源的自然基础。

(2) 劳动力资源,指一个国家或地区具有劳动能力,并在法定劳动年龄范围之内的人口的总数。它偏重于劳动者的数量。

(3) 人才资源,指一个国家或地区中具有较强的专业技术能力、创造能力、管理能力、研究能力的人的总称。强调的是在价值创造中起关键或重要作用的那部分人,即优质的人力资源。它表明了一个国家或地区所拥有的人才质量。

(4) 人力资源,强调的是在一个国家或地区中,具有为社会制造物质和精神财富、并能够被组织所利用的体力和脑力劳动能力的人口的总称。它包含了数量和质量两个概念。

人口资源、人力资源、劳动力资源和人才资源四者之间的关系依次为包容关系和

① 马新建. 人力资源管理与开发. 北京: 石油工业出版社, 2003.

② 马新建. 人力资源管理与开发. 北京: 石油工业出版社, 2003.

数量基础关系。(如图 1.1 所示)^①

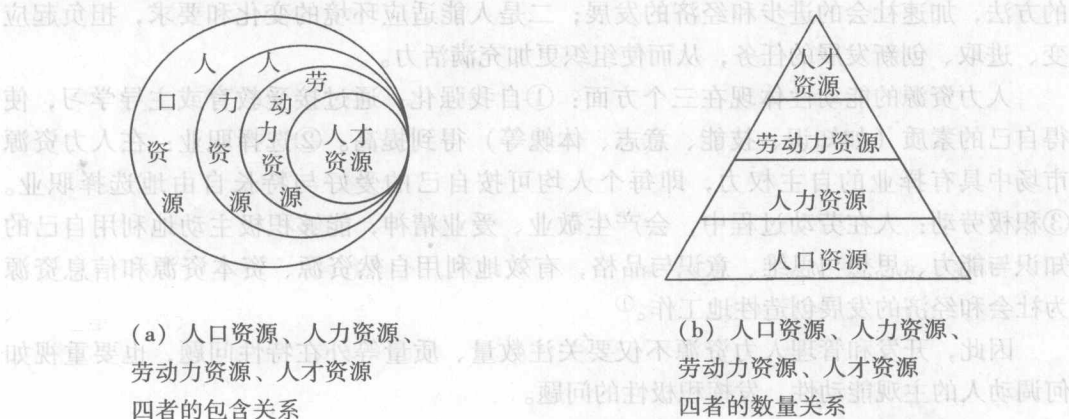


图 1.1 人力资源关系图

人口资源和劳动力资源强调和突出人的数量和劳动者的数量；人才资源侧重于人的质量；人力资源强调的是人口数量和质量统一，是潜在人力与现实人力的统一。

(二) 人力资源的基本特征

由于人是一种特殊的物质存在，而人力资源是进行社会生产最基本最重要的资源，因此，与其他资源相比较，具有以下基本特征：

1. 人力资源的再生性

(1) 人力资源以人身为天然载体，是一种“活”的资源。与物质资源相似，人力资源在使用过程中也会出现有形和无形的磨损。人自身的疲劳、衰老、体质下降、技能退化等不可避免的损耗，是无法抗拒的有形磨损。而由于个人的知识、技能、经验等相对老化于社会科技进步等现实导致劳动能力下降的是无形磨损。人力资源的有形磨损，只能通过医疗和保健来减缓其进程，但是不可逆转的。而人力资源的无形磨损，是可以通过不断学习、自我丰富、持续开发实现其自我补偿，消除或避免的。

(2) 人口的再生产，表现为新老更替，遵守一般的生物规律。这种人力资源时序上的再生性，与耕地、矿藏等资源的不可再生性且数量递减形成明显反差。同时，还受人类意识的支配。

(3) 劳动人口的再生产，是通过人口总体内各个个体的不断替换更新和恢复的过程得以实现的。

2. 人力资源的能动性

人类不同于其他生物是在于人具有目的性、主观能动性和社会意识。这是人力资源与其他资源最根本的区别。人力资源具有思想、情感和思维，具有主观能动性，能有目的地、有意识地主动利用其他资源推动社会和经济的发展，因而它在经济建设和社会发展中起到了积极的和主导的作用，其他资源则处于被动使用的地位。另外，人力资源还是唯一能起到创造作用的因素。由于人具有创造性思维的潜能，这种潜能可

^① 陈远敦，陈全明．人力资源开发与与管理．北京：中国统计出版社，2001：7.

在两个方面发挥作用：一是人在社会和经济的发展过程中往往能创造性地提出一些全新的方法，加速社会的进步和经济的发展；二是人能适应环境的变化和要求，担负起应变、进取、创新发展的任务，从而使组织更加充满活力。

人力资源的能动性体现在三个方面：①自我强化：通过接受教育或主导学习，使得自己的素质（如知识、技能、意志、体魄等）得到提高。②选择职业：在人力资源市场中具有择业的自主权力，即每个人均可按自己的爱好与特长自由地选择职业。③积极劳动：人在劳动过程中，会产生敬业、爱业精神，能够积极主动地利用自己的知识与能力、思想与思维、意识与品格，有效地利用自然资源、资本资源和信息资源为社会和经济的发展创造性地工作。^①

因此，开发和管理人力资源不仅要关注数量、质量等外在特性问题，也要重视如何调动人的主观能动性，发挥积极性的问题。

3. 人力资源的时效性

人力资源是存在于人——一种生物有机体中的劳动能力，其形成、开发和利用都受到时间方面的限制。就组织的人力资源构成个体来看，作为生物有机体的人，都有其生命的周期；而作为人力资源的人，能够从事劳动的不同时期（青年、壮年、老年），其劳动能力也有所不同。就组织的人力资源总体或社会的角度来看，在各个年龄组人口的数量以及它们之间的联系方面，特别是“劳动人口与被抚养人口”的比例方面，也存在着时效性的问题。因此，任何范围的人力资源开发与管理都需要考虑动态条件下人力资源形成、开发、分配和使用的相对平稳性，尊重人力资源内在的生命周期规律和时效性规律。^②

4. 人力资源的两重性

从生产和消费的角度看，人力资源的投资、开发和维持是一种消费行为，人力资源的使用则是一种生产性行为。这与每一个劳动者既是生产者又是消费者的两重性是一样的。而且人力资源与一般资源一样具有投入产出的规律，并具有高增殖性。此外，人的消费行为具有刚性，只要有生命的人，无论其能否为社会创造财富，都需要消耗资源；而人的生产行为则具有弹性，受制于年龄、能力、机会、生产资料等因素。因此，在投资、开发人力资源时，需注重人力资源“两重性”的平衡协调问题。

5. 人力资源的社会性

人是社会存在与自然存在的统一体，是社会存在物或“社会的人”。从本质上讲，人力资源是一种社会资源。从微观上看，人类劳动是群体性劳动。不同的人在社会经济运动中，都各自处于各个劳动组织中，承担社会分工；从宏观上看，人力资源形成要依赖于社会，它的配置要通过社会，它的使用要处于社会经济分工体系之中。社会对于这种活的、能动性的资源，则提供其自身开发的外部条件，并在一定程度上形成其竞争大环境。同时，作为每一个民族（团体）的共同价值取向的文化特征，也是通过人这个载体表现出来的。因此，开发或管理人力资源，除关注其经济特性外，还必

① 余凯成，程文文，陈政文．人力资源管理．大连：大连理工大学出版社，2006：8.

② 马新建．人力资源管理与开发．北京：石油工业出版社，2003：9.

须重视精神文化、价值观、人际关系、团队建设、利益整合等社会性因素。

二、人力资源的构成

作为一种资源,人力资源是具有一定质和量的规定性的。人力资源依赖于人身上的劳动能力,和劳动者是密不可分的。因此,人力资源是由质和量两个方面的内容构成的。

人力资源作为一定人口总体中所具有的劳动能力的总和可以表示为:

人力资源总量 = 人口资源的平均数量 × 人口资源的平均质量

(一) 人力资源的数量

人力资源数量反映人力资源的量的特性,是人力资源总量的构成基础。一个国家或一个地区宏观上的人力资源数量构成情况如图 1.2^① 所示,在这里我们着重从宏观角度讨论人力资源数量的主要指标,微观组织的人力资源数量的表示或描述可以参照使用这些指标。人力资源数量可以用绝对数量和相对数量两种指标来表示,每种指标又有“潜在”和“现实”两种计算口径。

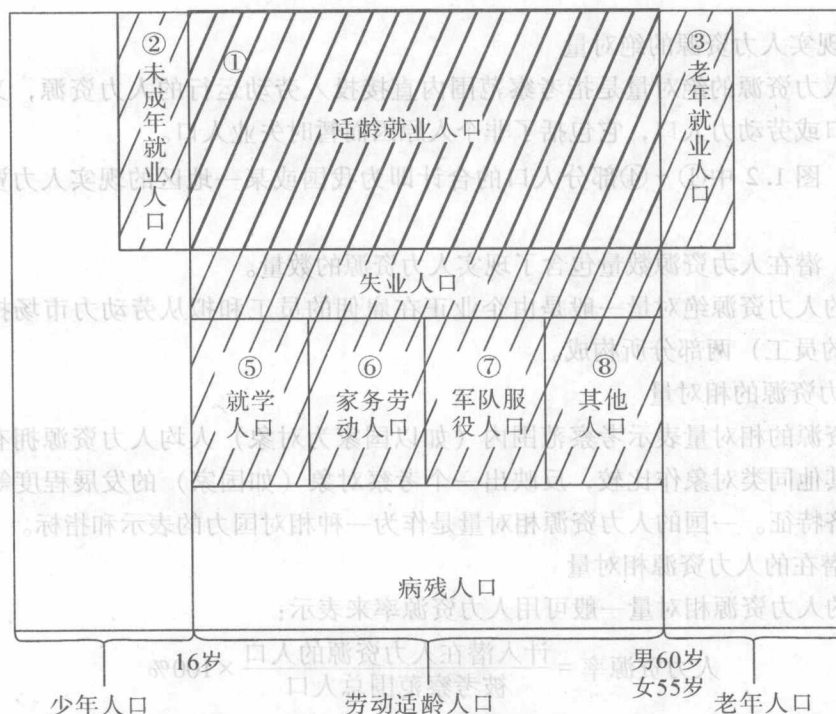


图 1.2 人力资源数量构成图

① 赵曼. 人力资源开发与管理. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2003.