



匡萍波 申 鹏 / 主 编

人力资源

REN LI ZI YUAN KAI FA YU GUAN LI

开发与 管理



贵州人民出版社

F241
60

人力资源

REN LI ZI YUAN KAI FA YU GUAN LI

开发与 管理

匡萍波 申 鹏 / 主 编



贵州人民出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源开发与管理 / 匡萍波, 申鹏主编. — 贵阳:

贵州人民出版社, 2004.8

ISBN7-221-06740-6

I. 人... II. ①匡... ②申... III. ①劳动力资源-资源开发-研究②劳动力资源-资源管理-研究

IV. F241

中国版本图书馆CIP数据核字 (2004) 第107850号

责任编辑 潘 浩

封面设计 张 彪

书 名 人力资源开发与管理

主 编 匡萍波 申 鹏

出版发行 贵州人民出版社

社址邮编 贵阳市中华北路 289 号 550001

印 刷 贵州创兴彩印厂

787×960 毫米 1/16 18 印张 370 千字

2004年10月第1版 2004年10月第1次印刷

印 数 1 ~ 2000 册

ISBN7-221-06740-6/F · 453 定价: 25.00元

前 言

随着知识经济时代的来临,人类文明已经进入了信息时代,在这样一个不断变革、不断更新的时代,竞争不断加快。当今世界,经济全球化趋势加快发展,现代科学技术突飞猛进,产业结构调整步伐加快,国际竞争日趋激烈。这种竞争是人力资源能力的竞争,是人才数量和质量的竞争,也是人力资源开发水平和人才选用机制的竞争。因此,人才资源已成为最重要的战略资源,人才在综合国力竞争中越来越具有决定性意义。人力资源公共开发与管理就是希望能开拓人力资源开发的新领域,让全社会各个层面以及全体社会成员关注、支持、实践我国的人力资源开发,以便更快地提升我国人力资源质量,促进我国社会主义现代化事业的迅猛发展。

我国党和国家历来重视对人才的开发与管理。建国后,为了加快我国经济的快速发展,以毛泽东同志为核心的第一代中央领导集体非常重视人才的工作,根据当时的国情出台了不少关于人才开发的文件、政策。进入20世纪80年代之后,随着以经济建设为中心的党的基本路线的确立,改革开放的形势要求培养大量的新型人才,以邓小平同志为核心的第二代中央领导集体非常重视人才工作,提出了“科学技术是第一生产力”的论断,并强调“改革经济体制,最重要的,我最关心的,是人才;改革科技体制,我最关心的还是人才”。以江泽民同志为核心的第三代中央领导集体高举邓小平理论旗帜,对人才问题给予了高度的关注,结合新阶段新时期的特点,深刻总结了中外科技与人才发展的历史经验,准确地分析和把握世界科技发展以及国际人才竞争的趋势,以及由此导致的国际竞争和战略格局的新变化,及时地提出实施科教兴国战略等一系列富有远见的重大决策,对世界范围内的人才竞争作了精辟的理论分析和概括,形成了完整的人才思想体系。正如江泽民同志在亚太经合组织第八次领导人非正式会议上明确指出:“人力资源是第一资源。实现科技进步,实现经济和社会发展,关键都在人。”江泽民同志的这一科学论断,充分揭示了人力资源在社会经济发展中的基础性、战略性、决定性作用,对我们正确应对和把握经济全球化的挑战和机遇,推动经济和社会的可持续发展,具有极其重要的意义。当前,以胡锦涛同志为总书记的新的中央领导集体更加重视人才工作,并于2003年12月召开了第一次全国人才工作会议,会议讨论了关于进一步加强人才工作的决定,总结交流人才工作的经验,就当前和今后一个时期的人才工作进行全面部署,颁发了《中共中央、国务院关于加强人才工作的决定》,形成了新世纪新阶段我国人才工作的行动纲领,把人才问题提到了更高的层次来思考、解决。

选择“人力资源的开发与管理”作为我们研究的领域和内容,就是思考在新世纪里怎样把我国丰富的人口资源、劳动力资源转化为人力资源、人才资源,如何进行人才管理。就目前国内外学者的研究而言,大多趋向于研究企业人力资源的开发与管理,还有就是公共部门的人力资源开发与管理,而少有论及人力资源的公共开发与管理。因此,人力资源开发与管理是我们进行研究的一次尝试,是对一般社会成员及社会组织的人力资源进行开发与管理,就是探讨新形势下加快提升我国的人力资源职能建设,努力把我国人口压力转变为人力资源优势和发展优势,以适应我国加入 WTO 之后应对全球经济合作与竞争的需要,以应对我国“人才强国”战略和全面建设小康社会的需要。

本书的撰写坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,坚持理论、实践和创新的统一,紧密追踪国内外社会变革的实践,及时吸收国际国内新的有益的学术思想,特别是我国最新的改革实践,在长期的教学科研的基础上,力争有所突破,有所创新,以体现本书的目的和价值。

本书为了突出人力资源开发的公共性,将其体系分为两大部分。第一部分是人力资源的开发,包括人力资源的基本概念、人力资源开发的理论与方法、人力资源的培养性开发和政策性开发、人力资源开发的投资与收益、人力资源的配置和人力资源就业等内容。第二部分是人力资源的管理,主要内容包括社会组织人力资源管理、人力资源投入使用的程序、人力资源管理的机制和基础性制度、人力资源保护、组织文化与人力资源管理、人才管理。在此基础上,针对新形势的时代背景,本书还对新时期人力资源开发与管理的发展趋势进行了一定的研究。

本书的主要特点有二:第一,具有鲜明的时代性。本书内容既沿袭了传统的人力资源理论,又未囿于此限,结合时代发展,消化当代最新的人力资源理论并在本书中均有体现。第二,具有一定的创新性。在体例上,本书既沿用了传统学科体系的基本框架,又作了一些创新的尝试,打破了传统人力资源类教材的章节结构。在内容上,本书有不少内容都是编者多年的教学心得和研究成果。

本书适合于公共管理类各专业及经济类相关专业大学教育教材、教学参考书和自学用书,同时也可作为各类成人教育、各类社会组织人员培训的参考教材。正如前述,人力资源开发与管理是从较新的角度对人力资源开发与管理进行研究,是我们的挑战和机遇,编写一本高质量的此类教材是我们义不容辞的责任和义务,当然,其中定有不少疏漏不足之处,希望广大专家学者和读者不吝指教,使我们今后编写出更好的教材。在此,谨向《人力资源开发与管理》的广大读者和批评者致以敬意。

编 者
2004 年 8 月

目 录

1	前 言
1	第一章 绪论
1	第一节 人力资源概述
6	第二节 人力资源的数量与质量
9	第三节 人力资源开发与管理的内容
14	第二章 人力资源开发的理论与方法
14	第一节 西方国家人力资源开发理论
19	第二节 我国人力资源开发的理论框架
24	第三节 人力资源开发与增值
27	第四节 人力资源开发的方法
33	第三章 人力资源培养性的开发
33	第一节 人力资源家庭培养性的开发
45	第二节 人力资源学校培养性的开发
54	第三节 人力资源社区培养性的开发
61	第四章 人力资源的政策性开发
61	第一节 人力资源政策性开发的地位和作用
63	第二节 人力资源政策性开发的内容
70	第三节 我国人力资源政策性开发的现状及对策
72	第五章 人力资源投资与收益
72	第一节 人力资源投资
76	第二节 人力资源投资分析
84	第三节 人力资源投资与收益分析
93	第六章 人力资源配置
93	第一节 人力资源配置的基本原则
100	第二节 人力资源配置的目的
104	第三节 人力资源配置的模式及其途径
110	第四节 人力资源配置的保障
115	第七章 人力资源充分就业
115	第一节 人力资源的劳动就业
120	第二节 人力资源的失业与求业
129	第三节 我国当前就业现状及政策

135	第八章 社会组织人力资源管理
135	第一节 社会组织的人事关系
139	第二节 组织人力资源开发与管理的目标和趋势
144	第三节 人力资源开发与管理原理
151	第九章 人力资源投入使用的程序
151	第一节 人力资源的规划
159	第二节 工作分析
164	第三节 人员招聘与解聘
169	第四节 人员甄选与测试
175	第十章 人力资源管理的机制
175	第一节 人力资源管理机制的地位和作用
177	第二节 人力资源管理机制的内容
186	第十一章 人力资源管理的基础性制度
186	第一节 绩效考核制度
192	第二节 人员激励制度
203	第三节 人员培训制度
211	第十二章 人力资源保护
211	第一节 人员报酬
222	第二节 社会保障
230	第三节 劳动保护
236	第十三章 组织文化与人力资源管理
236	第一节 组织文化的内涵
239	第二节 组织文化的特性
241	第三节 组织文化对人力资源开发与管理的作用
244	第四节 组织文化建设的实施步骤
249	第五节 中国传统文化的留存及多元文化的融合
253	第十四章 人才管理
253	第一节 “人才”的科学内涵
257	第二节 加强我国人才队伍建设
266	第十五章 人力资源开发与管理的发展趋势
266	第一节 人力资源开发与管理概述
268	第二节 人力资源开发与管理的新趋势
278	第三节 新时期人力资源开发与管理对策
282	主要参考文献
284	后记

第一章

绪 论

人力资源是指在社会经济发展中能够进行创造性劳动的人的智力和体力的总称。人力资源具有与其他资源不同的特征,并需要一定的投资才能形成。把人作为资源进行开发与管理,打破了长期以来把人仅作为生产要素进行管理的模式,体现了人类社会化程度的提高。人力资源开发与管理是一个庞大的系统工程,在人类社会发展的历史进程中,每一位社会成员,各有关公共权力管理部门都应为此履行相应的职责,这就是人力资源开发与管理的公共性。明确人力资源开发与管理的公共性,有利于推动人力资源开发与管理活动广泛、深入、有效地进行,以利于有力地推动社会的进步。

第一节 人力资源概述

一、人力资源的内涵

(一)人力资源的涵义

人力资源是蕴涵在活的人体中的劳动能力资源,是指一定范围内能够推动社会经济发展的、具有智力和体力劳动能力的人的总称。从人力资源的定义中,可看出人力资源应该具有以下基本要点:

第一,人力资源是指人的智力与体力,这是构成人力资源的基础性内容。

第二,人力资源是以人的身体作为载体的,也即蕴涵在人的身体之中。

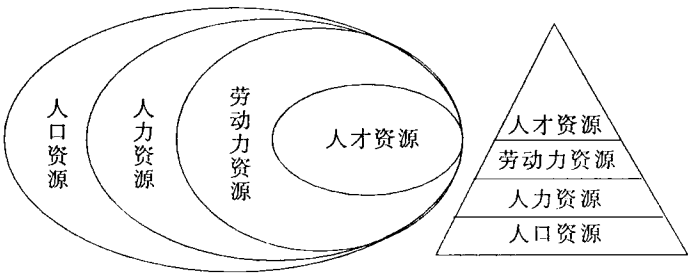
第三,人力资源是指一定范围内的人口总体中具有劳动能力的总和,具有一个宏观的总量概念。

第四,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,即作为自然界对立面的人都可以成为人力资源。

把人作为资源进行开发与管理,打破了长期以来把人仅仅作为生产要素进行管理的模式,体现了人类社会化程度的提高。首先,随着人类社会的进步,人们的劳动不仅仅是为了满足自己衣、食、住、行等基本需要,而是越来越趋向于全面完善自我。因而把人仅仅作为生产要素进行管理的方式已经远远达不到管理者的目的了。其次,由于人类自身的发展和提高,人类社会生活水平的丰富多彩,人们的管理手段也逐渐地完善并趋于合理。再次,由于人类社会的发展和进步,在许多社会劳动领域,体力劳动与脑力劳动的差别逐渐缩小。过去把人力分为人事管理(脑力劳动者管理,我国叫干部管理)和劳动管理(体力劳动者管理,我国叫工人管理)的方式越来越不适应社会的需要了。在脑力劳动同体力劳动差别越来越缩小的今天,将所有参加社会经济建设的人都作为人力资源进行开发和管理,体现了现代经济社会发展的文明程度。可见人力资源概念的提出,开拓了社会学、经济学、管理科学对人和劳动力研究的崭新领域,对人类社会经济活动起到了重要的推动作用。

(二)与人力资源相关的概念

为准确理解人力资源的实质、内涵和重要性,需要弄清人口资源、人力资源、劳动力资源、人才资源等概念的涵义及相互关系。从以下图示可看出以上各概念的相互关系。



第一,人口资源是指一个国家或地区所具有的一定数量和质量的人的总和,主要表现为数量的概念。由于人力、劳动力、人的才能都存在于人的自然生命机体之中,因此人口资源是人力资源、劳动力资源、人才资源形成和发展的有机载体和社会基础。人力资源是人口资源中具有劳动能力的部分,称为“核心人口”。

第二,人力资源指一个国家或地区一切具有为社会创造物质财富和精神、文化财富,从事智力劳动和体力劳动的人们的总和。它强调人具有的劳动能力,因而超出了劳动力资源的范围。只要具有劳动能力,即使是潜在的、未进入法定劳动年龄和超出法定劳动年龄的人力也应包含进去。如果考虑到这个潜在的或未来的人力

资源,这个范围则还要广泛。可以说,从全部人口中剔除丧失劳动能力的人口,其余的就全是人力资源,它包括未来的劳动者,这是指广义的人力资源。狭义的人力资源认为人力资源就是劳动力资源,这是从人力资源管理的角度来看的,如一个组织、一个企业,它所指的人力资源就是这一组织中的劳动成员。但从人力资源开发的角度看,需要解决的问题是如何提供源源不断的高素质的劳动者。因而人力资源概念突出的是质量,是质量和数量的统一,开发的范围应超出劳动力资源的定义域。

第三,劳动力资源是指一个国家或地区人力资源中在劳动年龄范围之内的人口总和,即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者,侧重于劳动者的数量,并剔除该范围内丧失劳动能力的人口。

第四,人才资源则是指一个国家或地区具有较强的管理能力、研究能力、创造能力和专门技术能力的人群的总和。它重点强调人力的质量,强调劳动力资源中较杰出、较优秀的那一部分,表明一个国家或地区所拥有的人力质量,反映了一个民族的素质和可能拥有的发展潜力,是各国最为重视的宝贵财富。

总的来看,人口资源与劳动力资源比较突出的是人口的数量与劳动者的数量;人才资源侧重强调人力的质量;而人力资源则是劳动能力质量与数量的统一,是潜在的人力与现实的人力的统一。我国人口众多,从数量上看,人口资源、劳动力资源居世界首位,但人力资源和人才资源却比较短缺,人力资本存量不足,突出表现为人力资源和人才资源的平均素质不高。

因此,只有加快我国人才队伍建设,改善我国人力资源的现状,才能促使我国经济社会的快速发展,民族复兴才能得以实现。

二、人力资源的基本特征

经济资源一般分为三大类:自然资源、物质资源和人力资源,与其他资源相比,人力资源具有如下特征:

(一)人力资源是一种可再生的生物性资源

人力资源以人体为天然载体,是一种“活”的资源,并与人的自然生理特征相联系。这一特点决定了人力资源使用过程中需要考虑工作环境、工伤风险、时间弹性等非经济和非货币因素。

人力资源具有再生性。人口的再生产和劳动力再生产,通过人口总体和劳动力总体内各个个体的不断替换、更新和恢复的过程得以实现。因此,人力资源的再生产过程是一个连续不断的过程。

(二)人力资源在经济活动中居于主导地位,是一种能动性资源

人类不同于自然界其他生物之处在于具有目的性、主观能动性和社会意识。

人类的这种自我调控功能使其在从事经济活动时总是处在发起、操纵和控制其他资源的位置上。也即它能够根据外部可能性、自身条件、愿望有目的地确定经济活动的方向。并根据这一方向具体地选择、运用外部资源或主动地适应外部资源。人力资源与其他被动性生产要素相比,是最积极、最活跃的生产要素,基于主导地位。

(三) 人力资源是具有时效性的资源

人力资源的形成、开发、使用都具有时间方面的制约性。从个体看,作为生物有机体的人有其生命的周期;而作为人力资源的人能够从事劳动的自然时间又被限定在其生命周期的中间一段,能够从事劳动的不同年龄段(青年、壮年、老年)其劳动能力也不尽相同。从社会的角度看,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,也存在着时效性问题。由此就需要考虑动态条件下人力资源的形成、开发、分配、使用的相对平衡性。

三、人力资本与人力资源

人力资本是指人们以某种代价获取并能在劳动力市场上具有一种价格的能力或技能。当代发展经济学和教育经济学的研究表明,随着教育水平和医疗保健水平的提高,人们的知识水平上升,知识结构合理化,体质不断增强,由此提高了劳动力的质量,使劳动者的工作技能熟练程度大大改观并带来了劳动生产率上升。这种对人力资源进行开发性投入所形成的可以带来财富增殖的资本形式,叫人力资本。

人力资本与人力资源是既有区别又有联系的两个概念。

从人力资源到人力资本是一个简短的智力加工过程,是人力资源内涵的继承、延伸和深化。现代人力资源理论是以人力资本理论为根据的;人力资本理论是人力资源管理理论的重要内容和基础部分。人力资源经济活动及其收益的核算基于人力资本理论;两者都是研究人力作为生产要素在经济增长和社会发展中的重要作用时产生的。因此,人们常相提并论。

然而二者在理论渊源、研究对象、目的一致的基础上,在理论视角、分析内容上也有一定区别:

第一,两者说明问题的角度有区别。人力资本是通过投资形成的以一定人力存量存在人体中的资本形式,强调以某种代价所获得的能力或技能的价值,投资的代价可在提高生产过程中以更大的效益收回;人力资源是经过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,强调人力作为生产要素在生产过程中的生产、创造能力,它在生产过程中可以创造产品、创造财富,促进经济社会发展。

第二,两者分析问题的内容有所区别。人力资本强调投资付出代价及其收益。

考虑投资的成本带来多少价值,全社会人力资本投资为社会带来多少收益,研究价值增殖的速度和幅度;研究人力资源,除人力资本涉及的内容外,还要分析人力资源形成、开发、使用、配置、管理等多种规律和形式,揭示人力资源在社会经济生活中的作用。

第三,作为人力资本理论,它揭示由人力投资所形成的资本的再生、增值能力,可进行人力开发的经济分析和人力投入产出研究。如果从会计学角度看,进行经济核算的意义十分明确;而人力资源理论,不仅包括了对人力投资的效益分析,而且作为生产要素,经济学内容更为广泛和丰富;作为推动社会发展的动力来看,还具有丰富的社会学意义。

以上可看出,人力资本与人力资源之间的区别是内容递进性和范围拓展性区别。人力资源较人力资本研究问题的内容更深更广。

两者的密切联系:人力资源是资本性资源,是人力投资的结果。一般认为,人的能力的形成是先天遗传素质和后天社会教化交互作用的结果。从先天遗传素质来看,天才和愚笨都是极少数,绝大多数人都处于正常水平。由此,人力资源质量的提高取决于后天的社会和个人投资的程度。从最低限度讲,每一个掌握劳动技能的人和他出生时相比,已有很大的不同。这些不同并非是自动地或毫无代价地发生,相反,它们是父母、教师、本人或其他许多人多年精心努力培育的结果。所以人力资源不是原生劳动力,是一种包含在人体内被生产出来的生产手段。

而对人力资本应从两方面加以综合理解,一方面是人力资本现有的存量,即人力资本积累的状况;另一方面是人力资本的流量,即人力资本投资状况,它构成人力资本积累的基础。在宏观意义上,人们经常从经济和社会发展的角度预测和确定社会和个人应当开发什么样的生产能力以及应当开发多少,这样的生产能力,使人力资本的存量和流量与经济社会需要相适应。

创造资本的过程称之为投资,而资本又常常与使用资金赚取利益相联系。在科学技术日益发展的今天,与物质资本相比,人力资本的投资收益率呈上升趋势,是高增值性资产。

人力资本的投资是多元化的。从形式上,人们可以采取经济的方式、时间的方式、能力的方式等等进行投资;从投资主体上,既有国家、社会如学校、文化宣传部门、用人单位,还有家庭与自我。因此,人力资本的产权应是多元化的,是个人、家庭、社会、国家共有的。可见,把知识和技能看成是私人财产的观点是错误的。

越来越多的国家和地区的实践表明,人力资本存量的迅速扩大,流量不断提高,是一个国家或地区经济发展、社会进步的越来越重要的源泉,是构成国家财富的最终基础。在现代市场经济国家,劳动力的市场价格不断提高,人力资本收益的份额正在迅速超过物质资本和自然资源。与此同时,还出现了另一种变动趋势,即

高质量人力资源与低质量人力资源的生产率差距以及收入差距都在迅速扩大。正如被称为“人力资本之父”的美国经济学家舒尔茨认为:“土地本身并不是使人贫穷的主要因素,而人的能力和素质却是决定贫富的关键。旨在提高人口质量的投资能够极大地有助于经济繁荣和增加穷人的福利。”

人力资源收益递增及其经济作用日益强化不仅只是人力资源质量提高的结果,而且也是人力资源本身的自我丰富特征所促成。一般的资源使用时间越长,使用强度越高,磨损程度越大;而人力资源在其使用过程中,虽也有有形损耗和无形损耗,劳动者自身衰老是有形损耗,劳动者知识、技能的老化是无形损耗。但是,由于人力资源是一种“活”的能动的智力型资源,因此在使用过程中,同时也是一个伴随着知识增长、经验积累、能力开发、个性完善的一系列自我丰富、强化、发展的过程。

第二节 人力资源的数量与质量

人力资源作为经济范畴的概念,既有量的规定性也有质的规定性。从质量统一的角度来衡量人力资源,其总量表现为人力平均数量与平均质量的乘积,即“人力资源总量 = 劳动力人口数量 × 劳动力人口平均质量”。

一、人力资源的数量

人力资源可以用绝对量和相对量两种指标来表示。绝对量和相对量又都有“潜在”和“现实”两种计算口径。

人力资源的绝对量是对被考察范围(一国或一地区)内具有劳动能力的人口量的计算。各国根据其国情以自然年龄为标准将人口划分为“少年人口”、“劳动年龄人口”和“老年人口”,在劳动年龄上下限之间的人口称为“劳动适龄人口”;我国男:16~60岁;女:16~55岁。劳动适龄人口中有残疾、丧失劳动力的,在劳动适龄人口之外,也有一些具有劳动能力正在从事社会劳动的人口,因此在计算人力资源数量时应考虑。

根据这一算法,潜在人力资源的绝对量,即一国、一地区范围内劳动适龄人口总量减去其中丧失劳动能力的病残人口,加上劳动适龄人口之外具有劳动能力的少年人口和老年人口。

应指出的是,从广义人力资源来看,人力资源应该包括现在和未来一切可能成为生产要素的人口,不仅包括除丧失劳动能力以外的全部劳动适龄人口,还包括了

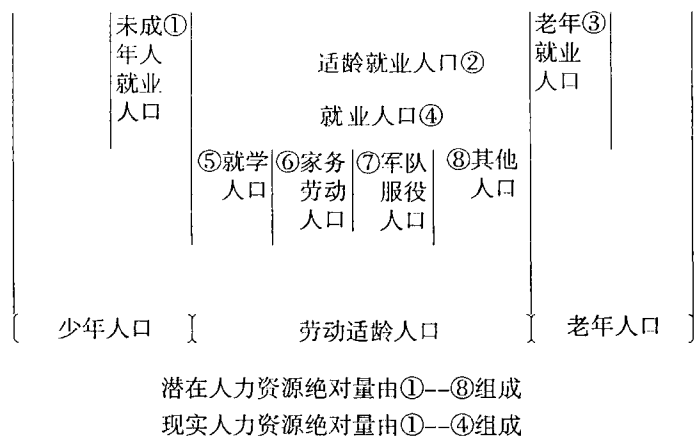


图 1-1 人力资源构成

未达到劳动年龄的人口。使用广义人力资源范畴有利于我们在教育、保健、人口控制等人力资源开发内容的研究和政策的实施。

人力资源数量不仅是静态的存量,而且应视为动态的流量。影响人力资源数量变动的因素有三:

第一,人口总量及其再生产状态

人力资源来源于人口的一部分。因此静态分析人力资源数量取决于人口总量;动态分析人力资源数量的变化取决于人口自然增长率的变动。自然增长率又取决于人口出生率和死亡率的变化。现代社会的人口再生产模式演变的过程经历了一个从“高出生率——高死亡率——低人口增长率”经“高出生率——低死亡率——高人口增长率”过渡到“低出生率——低死亡率——低人口增长率”的过程。对于现代社会来说,主要通过控制出生率来达到控制人口总量的目的。

第二,人口年龄结构及其变动

人口年龄结构从两方面对人力资源数量产生影响。一方面,在人口总量既定的条件下,通过人口年龄结构变化,直接决定了人力资源数量。劳动适龄人口 = 总人口 × 劳动适龄人口占总人口的比例。另一方面,劳动适龄组内部年龄构成的变动制约着人力资源内部构成的变动。

调节人口的年龄构成需要相当长一段时间内通过对人口出生率和自然增长率的调节来实现。

第三,人口迁移过程

一般认为,人口迁移的过程是从落后地区迁入发达地区、从农村迁往城市的过程。

国际间往往是人才资源的流动,人才流失影响一国一地区经济社会发展。

二、人力资源的质量

人力资源质量与构成人力资源的单个劳动力的素质相关,它是一国、一地区的劳动力素质的综合反映。

劳动力素质由劳动者的身体素质与智能水平构成。其中又可进行多层次分解,如体质有先天体质(优生结果)和后天体质(营养供给和体育锻炼结果)之分,智能有传统经验成规和现代科学技术知识两方面,现代科技知识又有一般文化和专业知识两部分。后者又有理论和操作技能的区别。

身体是质量的自然基础。智能的形成除了自然基础外,还要有后天的培育和开发劳动者的积极性,心理素质是发挥体力和脑力的重要条件,因此也是决定人力资源质量的重要因素。

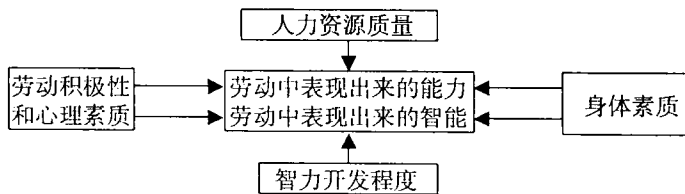


图 1-2 人力资源质量关系

三、人力资源数量与质量的统一

一个国家和地区人力资源丰富程度不仅要用数量来计量,而且要用质量来评价。人力资源质量的提高是人力资源开发的核心环节和关键所在,尤其是在社会生产力从数百万年前的仅仅“体力化”阶段向自第一次产业革命的“智能化”过渡之时开始,劳动者的智力因素的重要作用表现得特别明显,特别在今天现代科学技术飞速发展的情况下更是如此。

具有适度数量和较高质量的人力资源才是推动国民经济发展的有用力量,现代人力资源管理的核心和关键就在于合理地控制人力资源的数量,有效地提高人力资源的质量。数量庞大而科学文化技术素质低下的劳动力大军只能从事传统的低效的简单劳动,很难形成发展经济和推动现代化的主体力量,而且过量的低素质的人力不但不能被看作丰富的资源,反而会成为国际竞争和未来发展的沉重负担。原因在于:

第一,文盲和愚昧具有很强的自我复制、自我循环的特性,在缺乏社会干预的条件下,文盲常常繁殖文盲,愚昧扩展愚昧,这会导致人口素质的降低。

第二,庞大的剩余劳动力和失业劳动人口不仅对食品供应产生持续性压力,而

且还不断地强化投资和积累的约束力,从而形成恶性循环,使短缺的资金更短缺,贫乏的教育经费更为匮乏。

第三,在特定条件下,低质量的劳动人口会因生存所迫,成为经济发展的破坏性力量。如盲目垦荒,砍伐森林造成水土流失,海洋渔业滥捕幼鱼,造成资源枯竭,草原过度放牧造成草原退化,对矿产资源掠夺性开采和从事严重污染环境的生产,其结果直接威胁民族的长期生存环境和社会的可持续发展,这些破坏活动的共同性往往与低素质人力资源不断积累的结果密切相关。

因此,只有正确把握人力资源的数量,大力提高人力资源质量,才能获得丰富的人力资源。

第三节 人力资源开发与管理的內容

一、人力资源开发与人力资源管理的关系

人力资源开发与管理概括了人力资源经济运动的总过程。开发主要指国家或社会组织对涉及范围内所有人员进行正规教育、智力开发、职业培训和全社会性的启智服务,包括教育、调配、培训使用、核算、周转等全过程,为社会提供源源不断的各类人才。管理则主要指对全社会或一个组织的各阶层、各类型的从业人员从招聘录用、培训使用、升迁调动、直至退休的全过程的管理。

开发是对全社会的人从幼儿开始的教育到成年后的使用调配、继续教育到退休后发挥余热等全过程的整体性、综合性、全面性的行为过程,即培养人的知识、技能、经营管理水平和价值观念的过程,并使社会、经济、政治、文化等各方面不断获得发展和得到最充分的发挥。其侧重点在于组织一切力量和资源,采用一切可以采用的措施有效地开发社会的智力,提高全社会整体素质和技能水平,它包括人口生育、节育措施,各种旨在提高人力资源智力、体力和技能的投资及管理活动,人力资源的预测,全社会人力资源的布局 and 宏观配置,人力资源进入劳动领域的合理安置,选拔人才政策的制定、实施和管理等方面。

人力资源管理的对象主要是指正在从事体力和脑力劳动的人们,它侧重于如何组织、管理已进入劳动过程的人力资源、有效地发挥其功能,从而推动经济和社会发展。管理也要强调国家、组织的用人管理、组织管理和微观管理,即从招聘开始到退休的全过程管理,包括了在职培训、开发智力、合理调配、使用管理、劳动管

理等重要步骤。因而它涉及到人力资源管理实务的各个阶段,如人力资源决策管理、微观使用、行为、人力资源规划、工作分析、个性心理、人员激励、人际关系沟通、领导心理、人员保护管理等等。

因此,人力资源开发和管理不仅是对两者综合过程的分析,而且还关注到二者的区别。首先,从学科上来划分,开发和管理都属于综合性的边缘学科,支撑开发的理论支柱有人口政策、教育及投资理论、发展经济学、人力资本理论;支撑管理的主要理论支柱是管理科学理论、社会心理学、行为科学理论、经济与管理理论、人事心理理论、领导科学理论等。其次,从研究对象上来区别,开发面对的是广义的人力资源范畴,即面对所有人,涉及人的整个生命周期,而管理面对的是狭义的人力资源,即工作中的人。最后,从问题本身的性质来区分,开发虽也涉及微观问题,然而更多地则属于宏观的战略性问题。管理也有宏观政策和目标管理,但更多地则属于微观的操作性问题。除此之外还有一些具体区别。

二者的联系在于,从实践角度看,开发要求不断改善人力资源管理工作,合理安排和使用人力资源,充分发挥劳动者的生产积极性,在经济不断增长的前提下为人力资源的深度开发创造条件。管理是实现开发战略的重要环节,开发的许多目标要通过管理来落实、监控和优化。也可以这样说,开发是本,是根,管理是收获、成果。

二、人力资源开发与管理的研究对象

人力资源开发与管理学科的研究领域是指利用人力资源开发的理论与方法研究社会组织人力资源的开发、运行和管理。它一般可分为两大层次系统:一是社会人力资源开发与管理系统,其研究对象侧重于一定时空范围的人力资源状况、开发政策、人力资源配置、就业、管理原理及机制等宏观问题,包括家庭、学校、社区组织;二是组织人力资源开发与管理系统,其研究对象侧重于国家机关、企事业单位以及其他社会组织内部的人力资源选拔任用、合理使用、培训开发、行为激励、工资福利、劳动保护、组织文化、人才管理等微观问题。前者属于宏观层次的开发与管理,后者属于微观层次的范畴。

第一,宏观是战略性、全局性、方向性的开发及管理。主要任务:(1)制定人力资源发展规划,实施科教兴国战略,实施人力资源与社会政治、经济、文化综合发展战略。(2)制定、组织和实施优生、优育、优教政策。控制人口数量,提高人口素质,培养和发展人力资源市场,合理配置人力资源。(3)调整人力资源的就业结构,促进人力资源的充分就业,提高人力资源的社会经济效益等。

第二,微观层次的人力资源开发与管理,是实用性、技术性、操作性的开发与管理,其主要任务是通过人力资源组织使用过程的具体开发与管理,提高人力资源的