



「

管理类专业“十三五”规划教材

江苏高校品牌专业建设工程资助项目

总主编 王冬冬

江苏高校品牌专业教材

财 务 管 理 系 列

人力资源管理

主 编 齐义山 谢丽丽

副主编 季素萍 刘 琳



西安电子科技大学出版社
<http://www.xduph.com>

应用型本科 经济管理类专业“十三五”规划教材

人 力 资 源 管 理

主 编 齐义山 谢丽丽
副主编 季素萍 刘 琳

西安电子科技大学出版社

内 容 简 介

本书立足于我国的特殊国情和本土实际,充分吸取了现代人力资源管理的经典思想与最新理论方法,针对如何实现人力资源价值的最大化展开论述。全书包括组织职位分析与设计、人力资源战略与规划、人员招聘与配置、员工培训与开发、绩效管理、薪酬管理、人力资源保护、人力资源管理外包与国际人力资源管理等内容。全书共 10 章,每章内容以实践案例导入开始,以开放式案例研讨结束,中间不仅阐述了人力资源管理理论,还介绍了实务操作的流程、方法和解决问题的思路,并穿插了大量的即时案例、管理故事、情境问题思考、知识链接与课外阅读等内容。每章末还设计了复习思考题与实训题目,以便读者深入理解相关理论概念,提升实践应用能力。

本书既可作为应用型本科管理类专业学生的教材,也可作为相关从业人员的参考用书。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/齐义山,谢丽丽主编. —西安:西安电子科技大学出版社,2017.8

ISBN 978-7-5606-4626-8

I. ① 人… II. ① 齐… ② 谢… III. ① 人力资源管理—高等学校—教材

IV. ① F243

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 187181 号

策 划 高 樱

责任编辑 孙雅菲 雷鸿俊

出版发行 西安电子科技大学出版社(西安市太白南路 2 号)

电 话 (029)88242885 88201467 邮 编 710071

网 址 www.xduph.com 电子邮箱 xdupfxb001@163.com

经 销 新华书店

印刷单位 陕西华沐印刷科技有限责任公司

版 次 2017 年 8 月第 1 版 2017 年 8 月第 1 次印刷

开 本 787 毫米×1092 毫米 1/16 印张 26.25

字 数 622 千字

印 数 1~3000 册

定 价 48.00 元

ISBN 978-7-5606-4626-8/F

XDUP 4918001-1

* * * 如有印装问题可调换 * * *

应用型本科管理类专业规划教材

编审专家委员名单

主任：施 平(南京审计学院审计与会计学院 院长/教授)

副主任：范炳良(常熟理工学院经济与管理学院 院长/教授)

王晓光(上海金融学院工商管理学院 院长/教授)

左振华(江西科技学院管理学院 院长/教授)

史修松(淮阴工学院经济管理学院 副院长/副教授)

成 员：(按姓氏拼音排列)

蔡月祥(盐城工学院管理学院 院长/教授)

陈丹萍(南京审计学院国际商学院 院长/教授)

陈爱林(九江学院 经济管理学院工商管理系 副教授/系主任)

池丽华(上海商学院管理学院 副院长/副教授)

费湘军(苏州大学应用技术学院经贸系 主任/副教授)

顾 艳(三江学院商学院 副院长/副教授)

何 玉(南京财经大学会计学院 副院长/教授)

胡乃静(上海金融学院信息管理学院 院长/教授)

后小仙(南京审计学院公共经济学院 院长/教授)

贾建军(上海金融学院会计学院 副院长/副教授)

李 昆(南京审计学院工商管理学院 院长/教授)

李 莼(常州工学院经济与管理学院 院长/教授)

陆玉梅(江苏理工学院商学院 副院长/教授)

马慧敏(徐州工程学院管理学院 副院长/教授)

牛文琪(南京工程学院经济与管理学院 副院长/副教授)

邵 军(上海立信会计学院会计与财务学院 院长/教授)

陶应虎(金陵科技学院商学院 副院长/教授)

万绪才(南京财经大学工商管理学院 副院长/教授)

万义平(南昌工程学院经贸学院 院长/教授)

王卫平(南通大学商学院 副院长/教授)

许忠荣(宿迁学院商学院 副院长/副教授)

张林刚(上海应用技术学院经济与管理学院 副院长/副教授)

庄玉良(南京审计学院管理科学与工程学院 院长/教授)

应用型本科经济类专业规划教材

编审专家委员名单

主 任：孙文远(南京审计学院经济与贸易学院 院长/教授)

副主任：蔡柏良(盐城师范学院商学院 院长/教授)

谢科进(扬州大学商学院 院长/教授)

孙 勤(徐州工程学院经济学院 院长/教授)

赵永亮(盐城工学院经济学院 院长/教授)

成 员：(按姓氏拼音排列)

陈淑贤(上海杉达学院杨胜祥商学院 副院长/副教授)

董金玲(徐州工程学院经济学院 副院长/教授)

顾丽琴(华东交通大学 MBA 教育中心案例中心 主任/教授)

蒋国宏(南通大学商学院 院长/教授)

江涛涛(常州大学商学院 副院长/副教授)

刘春香(浙江万里学院商学院 副院长/副教授)

刘 骅(南京审计学院金融学院 副院长/副教授)

隆定海(皖西学院经济与管理学院 副院长/副教授)

马军伟(常熟理工学院经济与管理学院 院长助理)

马立军(三江学院文化产业与旅游管理学院 副院长)

施继元(上海金融学院国际金融学院 副院长/教授)

宣昌勇(淮海工学院 学院 院长/教授)

项益才(九江学院经济管理学院 副院长/副教授)

于中琴(上海金融学院国际经济贸易学院 副院长/副教授)

张言彩(淮阴师范学院经济与管理学院 副院长/副教授)

赵 彤(南京晓庄学院商学院 副院长/教授)

前言

20 世纪 50 年代,管理学大师彼得·德鲁克教授第一次正式提出“人力资源”的概念,此后,“人力资源管理”这一名词也逐渐流行起来。人力资源是企业第一资源,是企业取得竞争优势的重要的战略性资源,这一理念已被企业界和学术界所认可。目前,许多优秀的企业都把人力资源管理提升到企业战略高度。

随着社会对人力资源管理人才的需求量逐年攀升,国内各大高校纷纷把人力资源管理作为经济管理类专业学生的必修课程。虽然目前市面上关于人力资源管理的教材版本较多,但是专门针对本科应用型人才培养及企业管理者学习之用的教材却为数不多。因此,我们组织一线骨干教师编写了本教材,以满足本科应用型人才培养之需。本教材有以下突出特点:

(1) 理论体系完整。本教材涵盖了人力资源管理系统整个框架,各个章节模块间联系紧密,逻辑性强,对人力资源管理系统各个主要部分的基本概念、理论、流程和方法进行了详细阐释,使读者对企业人力资源管理系统有一个清晰完整的认识。

(2) 突出实践应用性。本教材将每章的学习目标细化为知识目标和能力目标,以导入案例开始,以案例分析结束,中间不仅阐述了人力资源管理理论,还介绍了实务操作的流程、方法和解决问题的思路。每章末还设计了实训题目,全方位提升学生的实践操作能力。

(3) 体例灵活多样。本教材各章节较多采用图表形式对冗长枯燥的理论进行简明扼要的介绍;各章节中穿插了大量的即时案例、管理故事、情境问题思考、知识链接与课外阅读等;章末既有知识要点总结,又有复习题、开放式案例研讨以及实训设计等安排,这样可兼顾课堂教学、课内作业、课程实训与课外自学的需要。

(4) 追踪学科前沿。本教材与时俱进,充分吸收了中外人力资源管理理论领域的最新研究成果与方法,关注人力资源管理领域的新问题,在理论上具有一定的前瞻性。

本教材由齐义山、谢丽丽担任主编,季素萍与刘琳担任副主编。具体分工如下:齐义山负责全书的架构设计与大纲编写以及最后的统稿和定稿,并编写了第一章、第九章和第十章;谢丽丽对大纲及编写内容提出了修改意见,并编写了第七章、第八章;季素萍编写了第三章和第五章;刘琳编写了第二章、第四章与第六章。本教材在编写过程中还得到了以陈建明教授为首的专业团队的精心指导,在此,向陈建明教授、马慧敏教授和赵红梅教授等表示衷心的感谢!

由于编者学识水平有限,书中疏漏之处在所难免,恳请各位专家、同仁与广大读者提出批评和改进意见,以使本书不断得以充实与完善。

编者

2017 年 3 月

目 录

第一章 人力资源管理导论/1

第一节 人力资源的概述/2

第二节 人力资源管理概述/11

第三节 人力资源管理的发展历程/19

本章小结/26

复习思考题/26

案例分析/27

实训设计/28

第二章 组织职位分析与设计/29

第一节 组织设计/30

第二节 工作分析/39

第三节 工作设计与工作评价/60

第四节 胜任素质模型/70

本章小结/83

复习思考题/83

案例分析/84

实训设计/86

第三章 人力资源战略与规划/87

第一节 人力资源战略概述/89

第二节 人力资源战略与企业战略、企业文化的整合/95

第三节 人力资源规划概述/108

第四节 人力资源需求预测/117

第五节 人力资源供给预测/125

第六节 人力资源供需平衡与规划编制/133

本章小结/138

复习思考题/138

案例分析/139

实训设计/146

第四章 人员招聘与配置/149

第一节 员工招聘概述/150

第二节 人员招募/155

第三节	人员甄选/167
第四节	人员录用与配置/180
第五节	人员招聘活动的评估/187
	本章小结/190
	复习思考题/191
	案例分析/191
	实训设计/195
第五章	员工培训与开发/196
第一节	员工培训与开发概述/198
第二节	培训需求分析/204
第三节	培训的组织与实施/211
第四节	培训效果的评估/225
第五节	员工职业生涯管理/235
	本章小结/250
	复习思考题/250
	案例分析/251
	实训设计/254
第六章	绩效管理/256
第一节	绩效管理概述/257
第二节	绩效管理工具与考核方法/262
第三节	绩效管理的实施过程/275
	本章小结/289
	复习思考题/289
	案例分析/290
	实训设计/293
第七章	薪酬管理/295
第一节	薪酬管理概述/296
第二节	薪酬体系的基本模式/303
第三节	基本薪酬的设计/312
第四节	薪酬控制与调整/322
	本章小结/326
	复习思考题/326
	案例分析/326
	实训设计/331
第八章	人力资源保护/335
第一节	社会保障/336
第二节	劳动保护/341
第三节	劳动关系/346
第四节	劳动争议/353

本章小结/357
复习思考题/357
案例分析/357
实训设计/358
第九章 人力资源管理外包/361
第一节 人力资源管理外包概述/362
第二节 人力资源管理外包的内容、模式与流程/367
第三节 人力资源管理外包的实施与执行/371
第四节 人力资源管理外包战略化/374
本章小结/378
复习思考题/379
案例分析/379
实训设计/380
第十章 国际人力资源管理/382
第一节 国际人力资源管理概述/384
第二节 国际人力资源管理的内容/391
第三节 国际人力资源管理中的跨文化管理/399
本章小结/403
复习思考题/403
案例分析/404
实训设计/406
参考文献/408

第一章

人力资源管理导论

HR 学习目标

知识目标

1. 掌握人力资源的概念、特点和构成
2. 了解人力资源在现代管理中的作用
3. 掌握人力资源管理的概念及目标
4. 了解人力资源管理的发展过程

能力目标

1. 能够分析人力资源、人口资源、劳动力资源及人才资源的联系与区别
2. 能够结合实际情况分析人力资源管理与人事管理的区别
3. 能够分析新环境下的人力资源管理具体应用情况

HR 导入案例

H 公司的人才困境

“我觉得公司肯定有问题，但不是很清楚问题出在哪里。”H 公司的总经理吴先生说。让他焦虑的是，由他自己一手创建、已成一定规模的企业，现在却让他越来越力不从心。吴的秘书和其他的工作人员说，他们的老板很忙很累，可公司内部呈现的问题却越来越多，员工也开始有不少的抱怨。

H 公司如今已是东北区一家规模较大的民营房地产企业，而 1996 年创建 H 公司的时候仅有 50 万元资金和 5 个员工。8 年的摸爬滚打，H 公司形成了一定规模，目前拥有员工 150 多人，资产规模 1 亿多元。但是随着企业的“长大”，问题越来越多，例如内部的人力管理，外部的市场、业务等等。吴先生作为总经理，觉得自己对公司的管理和驾驭越来越吃力。

提到创业刚刚起步时的 H 公司，吴先生掩饰不住自豪。8 年前，原在机关任职的吴先生凭着敏锐的商业意识，毅然离开机关，东拼西凑筹集了 50 万元，带领几个亲戚朋友成立了 H 公司，经营房地产项目。5 个公司成员分别负责公司的财务、项目前期、工程管理、行政等事务。其中财务负责人刘女士是吴的小姨，仅有基础的会计常识；负责项目前期开拓的江先生是他多年的好友，曾经是一家餐馆的老板，仅接受过初中教育。

H 公司的飞跃发展始于 1998 年，当时，吴先生凭着对市场的敏锐反应，果断决定投资

征地，而那时 H 公司所在的地区房地产才刚刚起步。准确的判断、广阔的市场、成功的运作给 H 公司带来了较高的回报和巨大的动力，他开始加大力度进行商品房地产的开发。随后几年，吴先生开发的几个楼盘项目都有较好的销售业绩。

随着公司规模的迅速扩大，原有的五个部门增加到了十个部门，人员也由过去的十几个人发展到现在的 150 多人。随着人员的增加，诸多的管理问题也频频出现。吴先生觉察到，虽然公司提出了明确的战略规划，但是总不能落实。“追究责任的时候，好像大家都有责任，每次都是大伙一起自我批评一顿后，下次的规划依旧不能落实。”回忆公司初创的那两年，他感到大家特别团结，事实上，H 公司在发展初期的很多困难就是依靠员工的团结和凝聚力度过的。但是现在，员工内部已经出现小利益团体，各部门的管理人员都经常各自为政，意见不一。让他郁闷的还有，一方面公司觉得员工的整体素质较低，另一方面员工又对薪酬不满，抱怨没有公平的考核体系。

“公司在若干资源中，最为缺乏的是人力资源。我们市仅有两所普通高校，较高素质的人力资源相对匮乏，外部人力资源的提供是一个困难。”吴先生自己也意识到，不解决人力资源问题，公司发展必然受阻。

近年来，随着该地区的房地产市场化运作的加速，万科、香港汇达等数十家实力雄厚的企业纷纷进入该地区。与这些公司相比，H 公司的竞争优势在于低成本的土地开发，但是在管理、销售以及人力资源方面都存在着明显的缺陷。另外，随着竞争对手的进入，该市的房地产开发迅速升温，众多的楼盘都在较短时间内推进，销售价格也在逐渐降低，这直接影响到 H 公司固守的价格优势防线。

目前 H 公司手中仍然有面积约 120 万平方米的待开发土地，让吴先生犯难的是，别的老板愁的是无米下锅，而他愁的是要不要下锅，怎么下锅。企业目前的状况已经让他焦头烂额。

资料来源：莫寰，张延平，王四满. 人力资源管理概述. 北京：清华大学出版社，2007.

讨论的问题：

- (1) 吴先生为什么会感到越来越力不从心？
- (2) 吴先生应该从哪些方面对公司进行改进？

第一节 人力资源的概述

组织是由人构成的，也是由人来进行管理的。没有人，就没有组织；没有优秀的人，就没有优秀的组织。组织的成功或失败归根结底都与人密切相关。组织战略实现的关键在于员工的能力、态度、行为表现和绩效。员工的能力越强、积极性发挥得越充分、与组织目标的一致性越高，组织绩效就会越好。因此人力资源管理非常重要，其效果的好坏直接关系到组织战略的实现。基于此，现代组织对人力资源管理都非常重视。为充分理解人力资源管理的内涵，有必要先对人力资源的含义及其特征等内容进行了了解。

一、人力资源的概念内涵

1. 人力资源的定义

“人力资源”作为一个管理术语出现至今，随着认识的深化，在概念上已有非常丰富的

含义。

经济学通常把为了创造物质财富而投入生产过程中的一切要素称为资源。资源可以分为以下几类：

(1) 自然资源。自然资源一般是指用于生产活动的一切未经人加工的自然物，例如未经开发的土地、山川、森林、矿藏等，它们有待于人们去开发利用。

(2) 资本资源。资本资源一般是指用于生产活动的一切经人加工的自然物，例如资金、机器、厂房、设备。人们并不直接消费资本本身，而是利用它去生产和创造新的产品与新的价值。

(3) 信息资源。信息资源是指对生产活动及对与其有关的一切活动的事物描述的符号集合。信息是对客观事物的一种描述，与前两种资源不同的是，自然资源和资本资源具有明显的独占性，而信息资源则具有共享性。

(4) 人力资源。人力资源是生产活动中最活跃的因素，也是一切资源中最重要的资源。人力资源由于其特殊的重要性，被经济学家称为第一资源。

那么究竟什么是人力资源？许多学者根据自己的研究对人力资源下了不同的定义。综合前人的研究，可以将人力资源的定义表述为：人力资源是与自然资源或物力资源相对应的，能够推动国民经济和社会发展、具有智力劳动和体力劳动能力的人的总和，它包括数量和质量两个方面的内容。人力资源在宏观意义上的概念是以国家或地区为单位进行划分和计量的，在微观意义上的概念则是以部门和企事业单位为单位进行划分和计量的。

2. 人力资源与其他相关概念的关系

1) 人力资源与人口资源、劳动力资源、人才资源的关系

人口资源是指一定范围内的人口总体。定义中的一定范围即指一个国家或地区。人口资源主要体现为数量上的界定，是其他有关人的资源基础。劳动力资源是指一个国家或地区在劳动年龄范围内具有劳动能力的人口总和，即人口资源中在劳动年龄范围内且拥有劳动能力的那一部分人。人才资源是指一个国家或地区中具有较强专业技术能力、创造能力、管理能力、研究能力的人的总称，突出体现为劳动力资源中比较优秀的那一部分人。广义的人力资源强调人们所具有的能够推动国民经济和社会发展的智力劳动和体力劳动能力，因此超出了劳动力资源的范围，涵盖了全部人口资源中具有劳动能力的人。

人口资源、人力资源、劳动力资源和人才资源四者之间存在着包含关系和数量关系，如图 1-1 所示。

人口资源是对一定范围内人口总量的界定，其中具有劳动能力的那一部分人就是人力资源，人力资源中处在法定劳动年龄段的劳动力人口即为劳动力资源，而人才资源就是劳动力资源中比较杰出和优秀的人才。人口资源和劳动力资源侧重定义人的数量和劳动者的数量，人才资源强调人的质量，广义的人力资源突出人口数量和质量的统一，狭义的人力资源更为侧重企业劳动力的素质。

2) 人力资源与人力资本的关系

人力资源与人力资本是两个密切相关又内涵不同的概念，各自有着不同的理论体系。但在一些理论探讨和实践应用中二者经常被人们相提并论，所以我们有必要厘清和理解人力资源与人力资本的关系。

(1) 人力资本的含义。西奥多·舒尔茨(Theodore Schultz)认为，人力资本以人为载

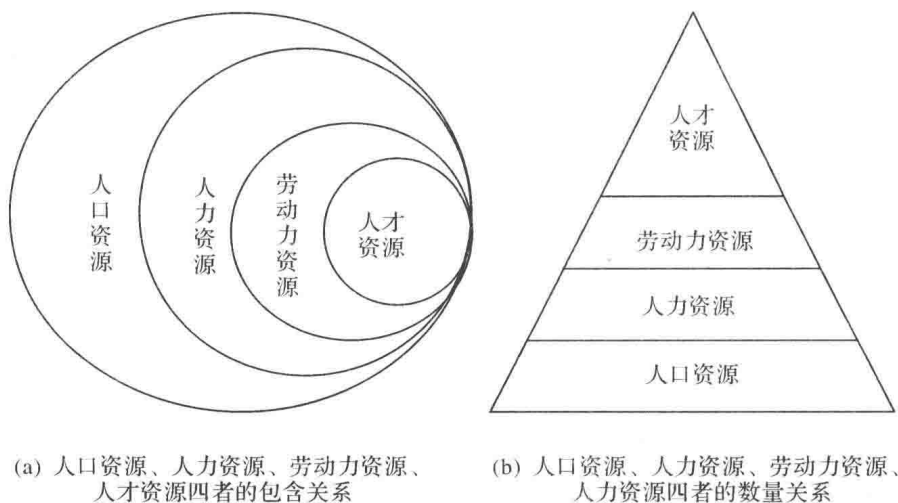


图 1-1 人口资源、人力资源、劳动力资源和人才资源四者之间的关系

体,表现为人的知识、技能、经验和技术熟练程度等,即表现为人的素质和能力,而人的素质和能力又是通过人力投资获得的。人力资本是对人力资源进行开发性投资所形成的,并以一定人力存量存在于人体内,可以带来财富增值的资本形式,即人们以一定代价获得的并能在劳动力市场上具有一种价格(或价值)的素质、能力和技能。

(2) 人力资源与人力资本的联系。首先,从研究对象上来讲,人力资源与人力资本都是以人为基础而产生的,研究的对象都是人所具有的脑力与体力,二者具有一致性。其次,从理论渊源上讲,人力资本理论是人力资源理论的基础,人力资源概念是人力资本内涵的延展与深化。最后,从活动过程上来看,人力资本是对人力资源进行开发性投资产生的结果,人力资源的开发过程就是人力资本的投资过程。

(3) 人力资源与人力资本的区别。首先,两者的理论视角不同。人力资源将人力作为财富的源泉来看待,从人的潜能与财富之间的关系角度来研究问题,强调人力作为生产要素在生产过程中的生产创造能力;人力资本则主要研究存在于人体中的能力和知识的资本形式,强调以某种代价所获得的能力或技能的价值,付出的代价会在人力资本的使用中,以更大的价值得到回报。其次,两者的内容侧重不同。人力资本强调劳动的非同质性,研究人力的价值和增值的速度和幅度;人力资源除包括人力资本涉及的内容以外,还要分析人力资源的形成、开发、使用、配置、管理等多种规律和形式。再次,两者的量的规定性有区别。人力资源主要是存量含义,人力资本兼有流量和存量的概念特点。人力资源量的规定性表现为一定时间和空间内劳动力人口的数量和素质,人力资本量的规定性表现为投入于教育、培训和健康等的资本在人身上凝结的多少。最后,两者的内容广泛性和外延有区别。人力资源作为对具有劳动能力的人口在生产要素资源的研究,其经济学内容较人力资本更为广泛且丰富。除此之外,人力资源的外延也要大于人力资本。

HR 案例阅读

人力究竟是资源还是资本

一个公司招募了一个新员工,在招聘时其条件完全符合公司要求,但试用期结束时,该员工却未能完成公司的工作,因而被解聘。这是谁的过错?公司?员工?我们很难说这

完全是一方面的过错，但我们知道，对同一个员工来说，将其视为资本或视为资源会有完全不同的结果。现在让我们来看看孙先生的故事：孙先生大学毕业后应聘到 X 公司做销售员，三个月过后，被炒了鱿鱼，于是，孙先生又来到 Y 公司，销售业绩却很不错，不到一年，就被提升为销售主管。同样一个人，为什么会有如此不同的表现？让我们一起去看看在招聘过后，X、Y 公司都做了些什么。

孙先生来到 X 公司后，人力资源部让他填写了各种表格，然后就让他到销售部上班。销售经理将一摞产品和公司的介绍资料给了他，安排他去行政部领了笔、本等用具，向他介绍了部门的其他同事，最后给他下达了销售指标，并让他坐到办公桌旁开始工作。孙先生没有销售经验，由于拿到的资料是公司发给客户的宣传资料，对产品的介绍很简单，孙先生对产品不甚了解，只能自己瞎闯。结果三个月过去了，仍是一头雾水，更不要说完成销量任务，结果被炒了鱿鱼。在 Y 公司，孙先生有着不同的经历。报到后，人力资源部对他进行了关于公司文化、公司发展史、公司规章制度等方面的培训，使孙先生对公司有了全面的了解。到了销售部，孙先生又受到产品知识、销售技巧等方面的培训。随后，销售经理亲自带他到销售现场观摩销售过程，在这之后，才让他独立进行工作。在每周的销售例会上，销售经理还会不断组织大家对销售中的疑难问题进行讨论，帮助大家解决问题，不断提高销售水平。在这种全方位的训练和辅导下，孙先生很快就入门了，加上勤奋敬业，他的销售业绩迅速上升，渐渐成为销售员中的佼佼者。

资料来源：《经典案例集》，游傲免费课件，<http://share.yoao.com>。

讨论的问题：人力资本与人力资源有何区别？这对企业管理有何启示？

3. 人力资源的特征

人力资源是进行社会生产最基本、最重要的资源，与其他资源相比较，它具有如下特点：

(1) 人力资源具有能动性。

这是人力资源区别于其他资源的最根本所在。许多资源在被开发的过程中完全处于被动的地位，人力资源则不同，它在被开发的过程中具有能动性，主要表现在：一是人的自我强化，即人通过学习能提高自身的素质和能力；二是选择职业，人力资源通过市场来调节，选择职业是人力资源主动与物质资源结合的过程；三是积极劳动，这是人力资源能动性的主要方面，也是人力资源发挥潜能的决定性因素。人能够积极主动、有目的、有意识地认识世界和改造世界；人能通过意识对所采取的行为、手段及结果进行分析、判断和预测。人所具有的社会意识和在社会生产过程中所处的主体地位，使得人力资源具有能动性。对人力资源能动性调动的程度直接决定着其开发水平，这个特点也被概括为“可激励性”。可激励性的前提是其对象的能动性，这就要求人们在进行人力资源开发时，必须充分注重对人的积极性的调动。

(2) 人力资源具有两重性。

人力资源既是投资的结果，又能创造财富，具有既是生产者又是消费者的两重性。根据舒尔茨人力资本的理论，人力资本投资主要来自个人和社会两个方面，用于对人力资源的投资包括教育投资、卫生健康投资和人力资源迁移的投资，人力资本投资的程度决定了人力资源质量的高低。由于人的知识是后天获得的，为了提高知识与技能，必须接受教育和培训，必须投入财富和时间，投入的财富构成人力资本的直接成本（投资）的一部分。人

力资本的直接成本(投资)的另一部分是对卫生健康和迁移的投资。个体的人由于投入了大量的时间用于接受教育以增长知识和技能,也失去了许多就业机会和收入,这就构成了人力资本的间接成本(即机会成本)。从生产与消费的角度来看,人力资本投资是一种消费行为,消费行为是必需的,先于人力资本收益,没有这种先前的投资,就不可能有后期的收益。另一方面,人力资源与一般资本一样具有投入产出的规律,并具有高增值性。因此,我们既要重视对人口数量的控制,更要重视对人力资源的开发和人才的培养,充分利用和开发现有的人力资源,为社会创造更大的经济收益。

(3) 人力资源具有智力性。

人力资源包含着智力的内容。一般的动物只能靠自身的肢体运动取得其生存资料,人类则把物质资料作为自己的手段,在改造世界的过程中,通过自身的知识智力,使自身能力不断扩大,创造数量巨大的物质资料,获得丰富的生活资料。人力资源的知识智力性表明人力资源具有巨大潜力。同时,人类的智力具有继承性,这是指人力资源所具有的劳动能力随着时间的推移不断地积累、延续和增强。

(4) 人力资源具有时效性。

人力资源存在于人的生命之中,是一种具有生命力的资源,其形成、开发和利用都要受到时间的限制。从总体上看,作为生物有机体的人,是有其生命周期的,如果长期蓄而不用,便会荒废、退化。人的生命周期一般可以分为发育成长期、成年期、老年期三大阶段。在人的发育成长期,体力和脑力还处在一个不断增强和积累的过程中,还不足以用来进行价值创造,因此不能称为人力资源。人进入成年期后,体力和脑力的发展都达到了可以从事劳动的程度,可以创造财富,因此形成了现实的人力资源。人进入老年期后,体力和脑力都不断衰退,从而丧失劳动能力,也就不能再称为人力资源。因此,这就要求对人力资源的培养要遵循人的成长规律,在不同阶段提供不同的学习与培训项目,对人力资源要适时开发、及时利用、讲究实效。

(5) 人力资源具有开发持续性。

人力资源是可以不断开发的,它不像自然资源,通过多次开发形成最终产品之后,就不能再继续开发下去了。人力资源的连续性说明,不仅其使用过程是开发的过程,而且培训、积累、提高、创造的过程也是开发的过程,因此它是一个可以多次开发的资源。也就是说,一个人在他的生命终结以前,更准确地说,是在他的职业生涯结束之前,都是可以持续开发的资源。基于这一特征,对人力资源的开发与管理要注重终身教育,加强后期的培训和开发,不断提高其知识、技能水平。

一般情况下,物质资源的开发只有一次、二次开发,形成产品使用之后,就不存在继续开发价值了。但人力资源则不同,使用后还能继续开发,使用过程也是开发过程,而且这种开发具有持续性。人在工作以后,可以通过不断的学习来更新自己的知识、提高技能。所以,人力资源能够实现自我补偿、自我更新、自我丰富和持续开发。这就要求对人力资源的开发与管理应注重终生教育,加强其后期的培训与开发,不断提高其德才水平。尤其是随着高新技术的深入发展,知识更新的周期越来越短,知识老化率(速度)加快,因此人需要不断学习、充实和提高。

(6) 人力资源具有再生性。

经济资源分为可再生性资源和非再生性资源。人力资源是“活”的资源,也具有再生

性。它基于人口的再生产和劳动力的再生产,通过人口总体内个体的不断更替和“劳动力消耗—劳动力生产—劳动力再次消耗—劳动力再次生产”的过程得以实现。一方面,通过人口的繁衍,人力资源被不断地再生产出来,世代延续下去;另一方面,人的体能在一个生产过程中消耗之后,又可以通过休息和补充能量而得到恢复。而且,如果人的知识和技能陈旧了、过时了,也可以通过培训和学习等手段得到更新。因此,人本身、人的体能与知识技能,都是可以再生的。保证这种再生过程的顺利进行,将有利于人力资源的开发与利用。当然,人力资源的再生性不同于一般生物资源的再生性,除了遵守一般生物学规律外,它还受人类意识的支配和人类活动的影响。

(7) 人力资源具有社会性。

人力资源受到社会、文化和时代等因素的影响,从而具有社会属性。社会政治、经济和文化不同,会导致人力资源质量的不同。每一个民族或组织都有其自身的文化特征,每一种文化都是一个民族或组织共同的价值取向,这些文化特征是通过人这个载体表现出来的。每个人因受自身民族文化和社会环境影响的不同,价值观也不尽相同,这会在经营活动或人与人的交往中表现出来。人力资源的社会性,要求人力资源管理要注重团队的建设,注重人与人、人与群体、人与社会的关系以及利益的协调与整合,倡导团队精神和社会责任感。

二、人力资源的构成

人力资源由数量和质量两个方面构成。

1. 人力资源数量

人力资源数量是对人在量上的规定性,是指一个国家或地区拥有劳动能力的人口资源,亦即劳动力人口的数量。对于组织或企业而言,人力资源的数量一般来说就是其员工的数量。对于国家而言,人力资源的数量可以从现实人力资源数量和潜在人力资源数量两个方面来计量。

潜在人力资源的数量,可依据一个国家具有劳动能力的人口量加以计量。为此,各国都根据其国情对人口进行劳动年龄的划分。我国现行的劳动年龄规定:男性16~60岁,女性16~55岁。在劳动年龄上下限之间的人口称为“劳动适龄人口”,小于劳动年龄下限的称为“未成年人口”,大于劳动年龄上限的称为“老年人口”,一般认为后两类人口不具有劳动能力。

现实中,劳动适龄人口内部存在一些丧失劳动能力的病残人口,还存在一些因为各种原因暂时不能参加社会劳动的人口,例如在校就读的学生。在劳动适龄人口之外,也存在一些具有劳动能力且正在从事社会劳动的人口,如退休返聘人员等。在计算人力资源时,上述两种情况都应当加以考虑,这也是划分现实人力资源与潜在人力资源的依据。

按照上述思路,可将我国的人口构成做如图1-2所示的划分。

图1-2中①~⑧均属于人力资源,其中①~④是直接的、已开发的、现实的劳动力供给,即现实人力资源;⑤~⑧是间接的、尚未开发好的、潜在形态的社会劳动力供给,即潜在人力资源。

影响人力资源数量的因素主要有三个方面:

(1) 人口总量及其生产状况。由于劳动力人口是人口总体中的一部分,而人力资源的

	② 未成年 就业人口	① 劳动适龄人口				③ 老年就业 人口	
		④ 求业人口					
		⑤ 求学 人口	⑥ 家务 劳动 人口	⑦ 军队 服役 人口	⑧ 其他 人口		
		病残人口					
未成年人口(16岁以下)		劳动适龄人口(16~60/55岁)					老年人口(60/55岁以上)

图 1-2 人力资源的数量构成

数量体现为劳动人口的数量，因此，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，人口的状况就决定了人力资源的数量。

(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。

(3) 人口迁移。人口迁移可以使得一个地区的人口数量发生变化，继而使得人力资源的数量发生变化。

2. 人力资源质量

人力资源质量是人力资源在质上的规定性，具体反映在构成人力资源总量的劳动力人口的整体素质上，即指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，一般体现在劳动者的体质、文化、专业技术水平及劳动积极性上。

影响人力资源质量的因素主要有三个方面：

(1) 遗传和其他先天因素。人类的体质和智能具有一定的继承性，这种继承性来源于人口代系间遗传基因的保持，并通过遗传与变异，使人类不断地进化、发展。但是，不同的人其体质水平与智力水平在先天上的差异是比较小的，主要还是受后天因素的影响而不同。

(2) 营养因素。营养因素是人体发育的重要因素，一个人的营养状况，特别是青少年时期的营养状况，必然影响其体质和智力水平。营养也是人体正常活动的重要条件，充足而均衡地吸收营养才能保持人力资源原有的质量水平。

(3) 教育因素。教育是人为地传授知识、经验的一种社会活动，是一部分人对另一部分人进行多方面影响的过程。教育是赋予人力资源质量的一种最重要、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都得到提高。

3. 人力资源数量和质的关系

人力资源的数量和质量是密切联系的两方面。