

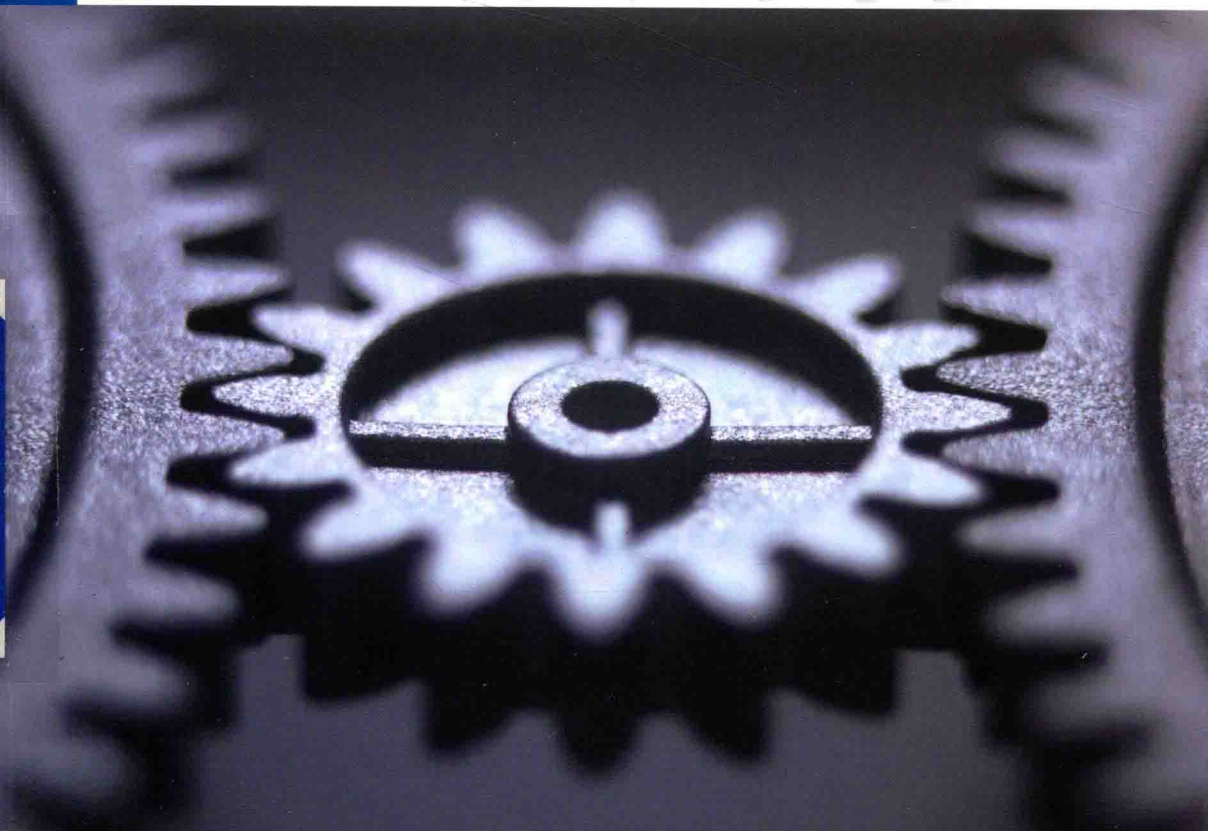
复旦卓越·连锁经营管理系列

Chain Operation
Management Series

上海市精品课程教材

王胜桥 吕洁 编著

人力资源管理



 复旦大学出版社

王胜桥 吕 洁 编著

复旦卓越·连锁经营管理系列

Chain Operation
Management Series

人力资源管理

 复旦大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/王胜桥,吕洁编著. —上海:复旦大学出版社,2017.11
(复旦卓越·连锁经营管理系列)

ISBN 978-7-309-13336-3

I. 人… II. ①王…②吕… III. 人力资源管理 IV. F243

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 261550 号

人力资源管理

王胜桥 吕洁 编著

责任编辑/鲍雯妍

复旦大学出版社有限公司出版发行

上海市国权路 579 号 邮编: 200433

网址: fupnet@fudanpress.com <http://www.fudanpress.com>

门市零售: 86-21-65642857 团体订购: 86-21-65118853

外埠邮购: 86-21-65109143 出版部电话: 86-21-65642845

上海同济印刷厂有限公司

开本 787×960 1/16 印张 19.75 字数 347 千

2017 年 11 月第 1 版第 1 次印刷

ISBN 978-7-309-13336-3/F·2412

定价: 38.00 元

如有印装质量问题, 请向复旦大学出版社有限公司出版部调换。

版权所有 侵权必究

连锁经营管理系列丛书编委会

主 任 王胜桥

副主任 冯国珍 曹 静

编 委 (以姓氏笔画为序)

王胜桥 冯 牧 冯国珍 朱巧妮 李饥辉

宋文官 沈荣耀 周 勇 易艳红 郑 蓓

姜 何 赵黎黎 徐为明 殷延海 顾国建

贾学芳 侯洪亮 曹 静 焦 玥

序

PREFACE

1995年3月5日,国务院在上海召开连锁经营现场座谈会,并在这次会议上正式布置了将超级市场和便民店的连锁经营作为流通领域改革的主要抓手,由此连锁经营在中国的大地上蓬蓬勃勃地发展起来了。如今中国零售业、餐饮服务业等行业中规模性的企业都是在导入了连锁经营方式后迅速成长起来的。连锁经营这种从“一到无限”的经营方式会在中国大地上继续发挥出神奇的商业功能。

20世纪末,“连锁经营、物流配送和电子商务”是国家既定的较长远三大流通政策,在此背景下国内许多高校都纷纷设立了这三个专业,并出版了一大批相关的教材,为我国培养现代化的流通与商务人才作出了重要贡献。上海商学院是我国高校连锁经营教育研究领域的领跑者,拥有全国唯一的连锁经营管理国家特色专业建设点,本次出版的“连锁经营管理系列”丛书将以全新的视角和更具操作性的层面提供高质量的教育研究成果。

与中国二十年前连锁经营发展初期相比,以往以地理性、规模性扩张为主的连锁经营方式如今受到了一系列的挑战。挑战之一,昔日以单一业态在中国市场全域发展的世界零售巨头今日已不再辉煌,虽然从市场的全域性上看,他们的规模是大的,但他们在进入的每一个区域市场内都并不占有领先地位,这时再看全域性的地理扩张战略,就会发现其处在被区域连锁商分割包围的状态。挑战之二,地理性规模扩张是以店铺数量的扩张为主的,但在互联网和电子商务发展的条件下,网络零售突破了实体店连锁经营规模地域与店铺数量扩张的模式,大跨度地超越了实体店连锁经营在市场上的时间上和空间上的限制。有资料显示,一家好的电商网店一般是一家好的实体零售商店销售额的1 000倍!中国的网络零售的跨境业务正在蓬勃发展,“中国制造”不但通过对外贸易,也正在通过网络零售继续在国际市场上发挥着物美价廉的魅力,可以



说,网络零售实现了真正的内外贸一体化。同样,中国的消费者也可以通过网络购买全世界的商品与服务,由此,连锁业的规模化和国际化有了新的发展与含义。由网络零售跨境业务的发展引发的中国流通中贸易管理制度的变革已时不我待地开始了,如商品检验制度、海关通关制度等。挑战之三,连锁经营的实质是规模化经营,在网络电子商务平台出现之后,它就会挑战以店铺数量扩张为主的连锁经营方式,未来在中国流通业的整合中,网络零售商和网络批发商(B2B)将处于主导地位,没有电子商务业务的零售商和批发商要么被整合,要么成为网络电子商务平台线下业务的附属单元。实现线上线下业务融合的新型连锁商具有整合流通市场的后发优势。为什么这种主导会是电商而不是实体连锁商呢?因为电商掌握了远比实体连锁商多得多的消费者的需求与信息,这些需求与信息在大数据时代不但可促使新的产品开发、新的服务提供和新的营销方式的不断涌现,而且还可成为整合产业和行业等社会资源的主导性力量,其中电子商务经营者的思维方式和所能运用的技术手段很是关键。

希望看到越来越多的连锁经营的专家学者们把研究视角放到连锁经营事业如何能够融合到电子商务业务发展中来,因为线上的电子商务和线下的连锁店经营业务即 O2O 业务(Online to Offline)一定是未来商业规模化发展的主要模式。这是我的期待。

上海商学院管理学院教授 顾国建
上海连锁经营研究所所长

2013年9月15日

前言

FOREWORD

松下幸之助说“管理即人也”，彼得·德鲁克也说：“所谓企业管理，最终就是人事管理。人事管理，就是管理的代名词。”时至今日，人力资源管理已从传统的人事管理中纯粹的职能管理和事务性特征，更多地面向组织战略发展和注重“人”的开发，成为推动企业发展的内在动力和获取市场竞争优势的工具。同时，智能手机、移动社交、大数据、云计算等新技术的应用促进了人力资源管理的平台化和移动互联网化快速发展，也激发了人力资源管理领域新的变革和挑战。

本书系统地阐述了人力资源管理的基本理念、内容和方法，内容包括人力资源管理的理论基础、特点任务、战略发展与规划、工作分析、招聘管理、培训管理、绩效管理、薪酬管理、信息管理等，体现了人力资源管理的最新理念、发展趋势和企业实践特征。

本书共分10章，每章结构安排先说明本章学习目标，以让学习者初步具备重点内容的框架印象，再以引导案例导入正文内容；文中部分内容安排有匹配的专栏知识拓展、延伸阅读和图表资料等，文后有每章小结以及与章节配套的复习思考题和实践应用，为学习者提供系统的人力资源管理知识的学习要点和丰富的练习与思考空间。

本书的编写基于作者多年的人力资源管理的理论研究以及企业咨询与培训应用实践，同时也参阅了大量前期出版的教材、论著及研究资料，收益众多，在此一并感谢。由于时间和能力所限，书中难免会出现一些纰漏，有些文章或资料的原作者无法查询，故未能一一注出，请广大师生及专家学者指正，敬请谅解。

本书可作为高等院校的人力资源管理专业课和选修课教材，也可作为经济类、企业管理类专业的参考书，还可以作为企业管理人员的培训教材。

目录

Contents

第一章 人力资源管理导论	1
学习目标	1
引导案例·戴尔、IBM、强生如何栽培人才	1
第一节 人力资源管理的内涵与特征	5
第二节 人力资源管理的层次与职能	13
第三节 人力资源管理的作用和目标	18
本章小结	23
思考题	23
实践应用·宝洁(中国)公司的人力资源管理	24
第二章 人力资源管理的相关理论	27
学习目标	27
引导案例·e时代的人才创新管理	27
第一节 传统管理理论	28
第二节 “人因”管理理论	31
第三节 人与组织及企业文化的理论	36
本章小结	44
思考题	45
实践应用·安永用人之道	45
第三章 战略性人力资源管理	50
学习目标	50
引导案例·人工智能时代 HR 领域的新趋势	50
第一节 从人事管理走向人力资源管理	54
第二节 基于战略的人力资源管理系统	62
第三节 现代人力资源管理的发展趋势	67



本章小结	70
思考题	71
实践应用 · 大数据+人工智能：百度这样管理人才	71
第四章 人力资源规划	77
学习目标	77
引导案例 · 贝莱德的卓越人才战略	77
第一节 人力资源的规划概述	79
第二节 人力资源供需预测	85
第三节 人力资源供需平衡	95
本章小结	99
思考题	100
实践应用 · 东软 HR：人才战略驱动业务变革	101
第五章 工作分析	107
学习目标	107
引导案例 · 人才管理的云时代	107
第一节 工作分析概述	108
第二节 工作分析的内容与作用	112
第三节 工作分析的程序与方法	115
本章小结	129
思考题	130
实践应用 1 · A 公司工作分析案例	130
实践应用 2 · HRBP 是业务 HR，还是懂业务的 HR？	133
第六章 人力资源招聘管理	138
学习目标	138
引导案例 · 企业招聘：没有效率，没有效果	138
第一节 人力资源招聘概述	140
第二节 人力资源招聘程序与策略	146
第三节 人力资源招聘的渠道与技术	152
本章小结	168
思考题	169



实践应用·腾讯:人选对了,其他就几乎都对了	169
第七章 人力资源培训管理	174
学习目标	174
引导案例·互联网云时代的企业培训	174
第一节 人力资源培训概述	177
第二节 企业培训体系构建	182
第三节 企业培训项目管理	187
本章小结	198
思考题	198
实践应用·华为新员工入职培训计划	199
第八章 人力资源绩效管理	203
学习目标	203
引导案例·绩效考核,到底错在何处?	203
第一节 绩效管理的概念	206
第二节 绩效管理流程与技术	211
第三节 绩效考评的方法运用	216
本章小结	229
思考题	229
实践应用·绩效管理新方向	230
第九章 人力资源薪酬管理	236
学习目标	236
引导案例·2017 互联网薪酬制度	236
第一节 人力资源薪酬管理概述	239
第二节 人力资源薪酬体系设计	248
第三节 现代薪酬管理发展的新趋势	257
本章小结	262
思考题	263
实践应用·通用公司的经典薪酬管理措施	263



第十章 人力资源信息管理	265
学习目标	265
引导案例·微软的 E-HR	265
第一节 人力资源信息管理概述	266
第二节 人力资源管理信息系统(HRMS)	270
第三节 人力资源管理信息化(E-HR)	280
本章小结	283
思考题	284
实践应用·“互联网+”时代的人力资源管理新思维	284
附 录 人力资源部工作流程图	290



他们在栽培人才时的表现决定。

马曼蒂已把自己的工作方式作了相应调整。现在,他花在人员管理上的时间大约占 30%—35%,比过去要多,由他亲自指导的管理人员也比过去多得多。马曼蒂说:“一旦确定了所需要的人才类型和数量,我们会在公司内部搜寻并且问自己‘我们有达到目标所需要的人才吗?’”他有一位高层经理教练,能够不断获得有关自己表现的反馈,这也是领导力精英课程中长期项目的一部分。

虽然要想确切地知道这个范围广泛的培训项目是否有效尚需时日,但以目前的标准来衡量,马曼蒂团队的表现相当不错。在过去 15 个月里,它在戴尔公司员工满意度调查中的得分上升了 20%。真正的考验将是,戴尔是否能留住这些员工并使他们成为公司的下一代领军者。

IBM 公司:锁定内部有才之士

IBM 公司领导力培训中心的石头和玻璃建筑位于纽约州阿尔蒙克的公司大院中,四周绿林环抱,从首席执行官的办公室信步走来几分钟就能到达。蓝色巨人以及通用电气和宝洁是经常被引述为人才管理黄金楷模的公司。如果说阿尔蒙克的培训学校是了解 IBM 人力资源管理历史的一扇窗口的话,那么,它的未来就是被公司称为“雇员管理方案”(Work force Management Initiative)的一种以技术为后盾的人员部署工具。这一系统可以被看作是招聘网站 Monster.com 的公司内部版。它建立在拥有 3.3 万份个人简历的数据库的基础上,管理人员可以利用它搜寻到拥有完成某些特定项目所需全部技能的员工。

这一方案把几十年来公司作为电脑硬件生产商所学到的物流知识应用到了人力资产上,它的绩效已经有了很大的改进,为 IBM 公司节省了 5 亿美元,此外还促进了生产力的提升。比如,2016 年 2 月,一个保健公司客户需要一位有临床经验的咨询师。系统几乎立刻将目标锁在了雅布洛夫身上,她以前是注册护士。而过去,要想找到她可能需花一个多星期的时间。

但是,这一方案最大的影响可能是它能帮助管理人员分析雇员所拥有的技能,以及这些人才是否和公司的业务前景相匹配。目的就是在可预见的变化来临之前对人员进行培训。2016 年,IBM 公司将从 7.5 亿美元的员工教育预算中拿出 4 亿美元,用于指导员工学习新技能,公司认为这些技能将来会大有用处。

强生公司:兼并者如何栽培新雇员

强生是一个热衷于兼并的公司。在过去 10 年里,这个药品巨头完成了价值 300 亿美元的兼并交易。1999 年强生收购了总部位于宾夕法尼亚州莫尔文市的 Centocor 公司,这是个和往常一样的兼并交易。当时,这家规模较小的公司拥有—种被命名为 Remicade 的治疗类风湿性关节炎的药物,其前景颇被看好。这一药物最终成了强生公司大受市场欢迎的产品,许多随兼并交易一起来到强生的高



管人员也成了公司的顶梁柱。53岁的哈兰·威斯曼就是其中之一,目前他是强生公司药品研发部集团主席。作为一个管理者,他表现出了不同寻常的能力。

在完成收购之后,要留住像威斯曼这样的管理人员通常是很困难的,但总部位于新泽西州新不伦瑞克市的强生公司在这方面的记录却相当好。这要归因于公司广泛而分散的组织结构,它给予了管理人员充分的回旋余地,这对习惯了自己做主的高管来说相当重要。

强生公司也非常善于为雄心勃勃的管理人员提供新挑战。比如,在 Centocor 公司,威斯曼专门负责“生物技术蛋白质疗法”的研究工作,它们一般是要通过静脉注射的大分子药物,这和强生公司的小分子药物开发工作有着天壤之别。小分子药物是制药商的传统产品,但强生公司并不是就让威斯曼待在原来的职位上。在兼并完成后不久,他开始了两年的过渡时期,在此期间他弄懂了小分子领域的业务。如今,威斯曼管理着 5 500 名员工,控制着大约 20 亿美元的研发支出。

公司认为应该建立一个不断为人才培养做贡献的体系。作为一名高管人员,对威斯曼的评价不仅要看他培养人才的效果,而且还要看他向其他部门输送人才方面做得如何?后者至关重要。虽然很多公司都提倡用调换部门的办法来锻炼人才,但要让经理们认可应该放走手下的好员工却很困难。

哈兰说,公司研发工作的整体声誉已有所改善,处于人体试验最后阶段的药品数量已从 2001 年的两种增加到了 17 种,其中许多药品的研发工作都是在威斯曼团队指导下进行的。说到强生公司,他认为:“这里是最佳工作之地。”

留住人才的 6 个 HR 项目

时值年底,让我们来讨论一下对于大部分管理者来说头疼的问题:如何让你的团队稳定而积极地前进,防止流失率增高的现象。

实际上,我们应该看到,人才发展有四个步骤,即选、训、用、留,必须有一个主心骨,很多主管往往忽略了这点,造成行为的后果与预定的发展方向偏离。详细地说,在每个步骤上都应该有目标和着重点。

在这四个步骤开始之前,必须明确的是它们要紧紧围绕公司的发展策略而进行。我们在为客户服务一开始,就要着手了解未来 1—3 年的目的是什么,围绕该目的的策略是什么。然后,在“选”上,我们也应该根据该策略进行。比如说,客户明年要在蒙古开拓业务,如果你现在选的人都是业务能力很强的人,但却对蒙古并不了解,选择这样的人只能是失误,甚至会造成公司贻误发展良机。

在“训”上,我们仍要围绕公司的发展策略。我们要考察公司的员工是否具备这样的条件、不具备的话有多少差距、有多大的可能来弥补和提升等,然后再确定培训流程。这样的目的是保证培训具有针对性,并保证培训后公司能够很好地执行。



而所谓的“用”，就是要明确公司需要在什么时候派谁在什么地方做什么事情，这就更离不开公司的发展策略。否则，就会造成公司发展与其目标偏离，甚至在某些方面南辕北辙。

最后一个环节是“留”，它的核心是要选定关键人才并留下来。很多公司领导往往面临这样一个问题，公司想留的员工偏偏要走，公司不想留的员工又偏偏不走，其实这是一个很不容易解决的两难问题。而我们的任务就是帮助客户如何留住想留的人才。要知道，单靠加薪并不能解决问题，还有价值认同、个人情感、公司氛围等无形因素，而这并不是一个短期行为。

最近我们发表了新的调研白皮书，发现改善业绩的一个最重要驱动力就是用来招聘、留住、发展和奖励员工的可靠策略。我们确定六个人力资源项目能够帮助提升业务营业额。

第一，招聘和雇佣——几乎所有(94%)实施人力资源项目的制造工厂都认为他们的雇佣和招聘项目比较或者说非常有效。在筛选和评估方面的投资能留住员工，同时带来更高的生产力和品质。拥有卓越人力资源管理的工厂的平均年度员工流动率为2%，远远低于其他工厂的6%。

第二，绩效管理——调查的工厂中有86%拥有绩效管理系统，包括清晰的目标、专注和不断的反馈。没有使用绩效管理系统的工厂存在风险：员工追求个人的提高目标或根本没有全员的绩效目标。

第三，员工发展和培训——69%的拥有卓越人力资源管理的工厂为每位员工提供20多个小时的培训，31%提供的培训时间超过40小时(其他工厂的数据分别是33%和10%)。研究发现，那些认为员工发展和培训项目比较或非常有效的工厂在培训项目上的投资要多出一倍。

第四，领导者/主管发展和培训——由于领导者会影响员工敬业度、表现、责任心、业务策略，企业对各级领导者的培训就显得尤为重要。几乎五分之一(17%)的工厂没有领导力发展项目，在员工人数少于100的工厂中这个比率则更高(27%)。

第五，团队合作——拥有卓越人力资源管理的工厂中有78%采纳了团队合作的做法(发展人与人之间相处及团队技能，比如解决问题和沟通)。因为强大的团队技能可以带来更高的人均销售额，投资于这些项目的企业能获得更好的利润表现。

第六，安全和健康项目——由于对工厂来说安全是第一重要的，97%的拥有卓越人力资源管理的工厂表示他们实施了安全和健康项目，而且这些项目都比较或非常有效。

(资料来源：<http://hr.yjbys.com/rencaizhanlue/571053.html>, 20161103)



第一节 人力资源管理的内涵与特征

在当前的经济全球化时代,市场变化迅速,技术创新频繁,产品生命周期持续缩短,组织所面临的环境越来越复杂。现代组织之间的竞争,说到底人才的竞争。面对诸多不确定因素,现代组织普遍将人的因素作为实现其战略目标的关键,人力资源已成为组织中的首要资源,人力资源管理则是所有管理工作的核心。

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、人力资源的概念

(一) 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,通常是指那些能给人们带来新的使用价值和价值的一切客观存在物。

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五类:

(1) 自然资源,即用于生产活动中的一切未经加工的自然物质,如土地、森林、矿山、江河等。

(2) 资本资源,即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,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,即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。

(4) 人力资源,即生产活动中存在于人体的智力资源,也是一切资源中最重要

^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.



的资源。

(5) 时间资源,即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。

在上述五类资源中,自然资源和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,它是生产活动中最为活跃的因素,被视为一切资源中最重要的资源。

(二) 人力资源

“人力资源”一词最早由当代著名管理学家彼得·德鲁克(Peter F. Drucker)于1954年在《管理的实践》一书中提出。在该著作中,德鲁克提出了管理的三个更广泛的职能:管理企业、管理经理人员和管理员工及其工作。在讨论管理员工及其工作时,德鲁克引入了“人力资源”这一概念。他指出“和其他所有资源相比较而言,唯一的区别就是它是人”,“对于自己要不要工作,拥有绝对的自主权”。经理们可以利用其他资源,但是人力资源只能自我利用。并且,人力资源具有其他资源所没有的一种特性,即“协调、整合、判断和想象的能力”。

因而,人力资源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。

对于人力资源的定义,学术界存在诸多不同的看法,主要分为两大类。第一类观点主要是从能力的角度来解释人力资源,例如,推动社会与经济发展的劳动者能力、企业员工所拥有并自主支配使用的协调力、人类可用于生产产品或提供服务的知识和技能等。第二类观点则主要是从人的角度对人力资源进行解释,例如,一定社会区域内的适龄劳动人口总和、有利于企业经营效益的内外人员等。结合这两种观点,本书所采用的定义为:人力资源是指能够推动社会和经济发展的、能为社会创造物质财富和精神财富的体力劳动者和脑力劳动者的总称。

具体而言,人力资源可以有广义和狭义之分。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五个基本要点:

(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是以数量和质量表示的资源,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。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。

(三) 人力资源与相关概念的比较

人力资源是一个涵盖面很广的理论概念。与之相关的还有人口资源、劳动力资源、人才资源等概念,它们之间相互联系又相互区别,准确把握这些概念之间的相互关系,有助于我们更好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总量,它是人力资源的自然基础,其基本形态为具体的、个体的人。

(2) 人力资源,强调的是一个国家或地区中,具有为社会创造物质和精神财富、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。

(3) 劳动力资源,指一个国家或地区有劳动能力并在法定劳动年龄范围内的人口总量,侧重于劳动者数量。它既强调劳动者一定的劳动能力,又强调一定的劳动年龄范围。我国将 16—60 岁的男子和 16—55 岁的女子规定为劳动适龄人口。

(4) 人才资源,指一个国家或地区中具有较强的管理能力、研究能力、创造能