



21世纪工商管理课程经典教材出版工程

中国MBA创新精品系列教材

学术顾问 汪应洛 周三多

人力资源管理 理论与实务 (第三版)

孙泽厚 张光磊 主编
廖建桥 主审



武汉理工大学出版社

21 世纪工商管理课程经典教材出版工程
中国 MBA 创新精品系列教材

中国

人力资源管理 理论与实务

(第三版)

主 编 陈泽厚 张光磊

副主编 魏 莹

主 审 廖建桥

武汉理工大学出版社

· 武汉 ·

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理理论与实务/孙泽厚,张光磊主编.—3版.—武汉:武汉理工大学出版社,2016.12

ISBN 978-7-5629-5403-3

I. ①人… II. ①孙… ②张… III. ①人力资源 IV. ①F243

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 310429 号

项目负责:尹 杰

责任编辑:尹 杰

责任校对:梁雪姣

封面设计:许伶俐

出版发行:武汉理工大学出版社

网 址:<http://www.wutp.com.cn>

地 址:武汉市洪山区珞狮路 122 号

邮 编:430070

印 刷:湖北丰盈印务有限公司

经 销:各地新华书店

开 本:787mm×1092mm 1/16

印 张:20.5

字 数:459 千字

版 次:2016 年 12 月第 3 版

印 次:2016 年 12 月第 3 版第 1 次印刷 总第 9 次印刷

总 印 数:30000~32000 册

定 价:36.00 元

(本书如有印装质量问题,请向承印厂调换)

第三版前言

人力资源作为企业的核心资源,对企业的发展起着至关重要的作用。有效的人力资源管理有助于企业获得持续竞争力,保持竞争优势。随着社会的不断发展,企业国际化的趋势越发明显,人力资源管理不再集中于发达国家,也得到越来越多发展中国家的关注。经济全球化给企业带来挑战,也带来机遇,如何进行有效的人力资源管理与实践,已成为社会广泛关注的问题。

本书提供丰富全面的理论与实践知识,在已有书籍和原版的基础上不断改善,主要特点有:

(1)内容丰富充实。本书涉及人力资源管理的各个层面,对理论知识、企业实践,尤其对人力资源、社会保障等方面的法律法规、国外实践都有详细陈述,并根据企业发展现状引入人力资源预警管理和国际人力资源管理的相关知识,这有助于读者对人力资源管理理论与实践的全面了解。

(2)结构安排系统别致。本书每章内容开头设有引导案例,文中穿插丰富的图表,结尾包含章小结、专业术语和思考题等内容,帮助读者系统学习、深刻理解人力资源管理理论知识与实践经验。

(3)结合本国实际。本书对中国人力资源管理理论进行探讨,强调理论联系实际,对中国企业人力资源管理有一定的指导意义。

(4)专注前沿研究。根据人力资源管理新趋势,介绍了战略人力资源管理与跨文化人力资源管理等方面的前沿知识,有助于读者对最新知识的了解。

本书共有14章。第一部分为第1、2章,介绍人力资源管理的基础理论,包括人力资本、人力资源管理理论的基本内容,指出当前人力资源管理所面临的问题和未来发展趋势;第二部分包括第3、4章,讲述人力资源与社会保障方面的法律法规,主要内容是劳动合同法、就业促进法和社会保障,分析劳动合同法、就业促进法、社会保障与企业人力资源管理的关系,系统介绍了我国养老保险制度、医疗保险制度、工伤保险制度、生育保险制度和失业保险制度的相关内容;第三部分为第5至第14章,阐明人力资源管理的职能,包括工作分析与设计、人力资源战略与人力资源规划、人才招聘与人才测评、人力资源配置、绩效管理、薪酬管理、人力资源开发与培训、职业生涯管理、人力资源预警管理、国际人力资源管理。

本书由武汉理工大学管理学院孙泽厚教授和张光磊副教授主编,负责对整本书的结构进行规划起草,对文中内容进行修改与定稿。具体编写分工如下:张光磊、陈汇(第1、13章),张光磊、程欢(第2章),魏倩云(第3、14章)、吴健(第3、4章),周金帆(第5、6章),孙泽厚、魏萱(第7章至第12章)。

由于作者水平有限,书中难免出现缺点和错误,敬请广大读者批评指正。

编者

2016年8月

目 录

第1章 人力资源管理概述	(1)
学习目标	(1)
学习重点及难点	(1)
专业术语	(1)
引导案例 丰田的人力资源管理	(1)
1.1 人力资源的概念	(2)
1.1.1 人力资源的含义	(2)
1.1.2 人力资源的特点	(2)
1.2 人力资源管理的概念	(4)
1.2.1 人力资源管理的含义	(4)
1.2.2 人力资源管理的特点	(4)
1.2.3 人力资源管理的职能	(5)
1.2.4 人力资源管理的目标与任务	(8)
1.3 人力资源管理的产生与发展	(11)
1.3.1 人力资源管理的兴起与发展	(11)
1.3.2 中国企业人力资源管理的现状、特点与趋势	(11)
1.3.3 当前人力资源管理研究的重要领域	(16)
【案例分析】 莱因哈德·摩恩的人力资源管理	(19)
【本章小结】	(21)
【本章思考题】	(22)
第2章 人力资源管理理论	(23)
学习目标	(23)
学习重点及难点	(23)
专业术语	(23)
引导案例 罗佛公司创建的学习型组织	(23)
2.1 人力资本理论	(24)
2.1.1 人力资本的概念与特征	(24)
2.1.2 人力资本理论的起源与发展	(26)
2.1.3 人力资本投资	(29)
2.2 人性假设理论	(30)
2.2.1 X理论-Y理论	(30)
2.2.2 超Y理论	(31)

2.2.3 “四种人性假设”理论	(31)
2.3 发达国家人力资源管理理论	(33)
2.3.1 古典人力资源管理理论	(33)
2.3.2 现代人力资源管理理论	(35)
2.4 中国的人力资源管理理论	(39)
2.4.1 我国古代的人性论	(39)
2.4.2 我国古代的激励思想	(40)
【案例分析】 新上任的销售部王经理	(41)
【本章小结】	(42)
【本章思考题】	(42)

第3章 劳动就业法律法规

学习目标	(43)
学习重点及难点	(43)
专业术语	(43)
引导案例 聘书=书面劳动合同?	(43)
3.1 劳动合同法概述	(44)
3.1.1 劳动合同	(44)
3.1.2 个人劳动合同的订立	(45)
3.1.3 劳动合同法的特点	(50)
3.2 劳动合同法与企业人力资源管理	(51)
3.2.1 劳动合同法与企业人力资源战略调整	(51)
3.2.2 劳动合同法与招聘管理	(51)
3.2.3 劳动合同法与员工培训	(53)
3.2.4 劳动合同法与绩效管理	(55)
3.2.5 劳动合同法与薪酬管理	(56)
3.3 就业促进法概述	(59)
3.3.1 就业促进法的含义与体系	(59)
3.3.2 劳动就业的基本原则	(60)
3.3.3 特殊群体的就业保障	(62)
3.3.4 就业服务	(66)
3.5.5 职业培训	(67)
3.6.6 就业援助	(69)
【案例分析】 就业难	(71)
【本章小结】	(71)
【本章思考题】	(72)

第4章 社会保障制度

学习目标	(73)
------------	------

学习重点及难点	(73)
专业术语	(73)
引导案例 教师停课维权背后的养老保险危局	(73)
4.1 社会保障概述	(74)
4.1.1 社会保障的含义及内容	(74)
4.1.2 我国的社会保障制度	(75)
4.2 社会保障与企业管理	(87)
4.2.1 社会保障与企业战略	(87)
4.2.2 社会保障与企业人力资源管理	(88)
4.3 国外社会保障法及其借鉴	(89)
4.3.1 发达国家社会保障法	(89)
4.3.2 较发达国家社会保障法	(93)
【案例分析】 试用期员工是否有权享受医疗待遇	(95)
【本章小结】	(96)
【本章思考题】	(96)
第5章 工作分析与设计	(97)
学习目标	(97)
学习重点及难点	(97)
专业术语	(97)
引导案例 奥普蒂玛公司的烦恼	(97)
5.1 工作分析概述	(98)
5.1.1 工作分析的基本概念	(98)
5.1.2 工作分析的内容	(100)
5.1.3 工作分析的性质和作用	(101)
5.2 工作分析的过程	(103)
5.2.1 准备与分析阶段	(103)
5.2.2 调查阶段	(103)
5.2.3 实施阶段	(104)
5.2.4 分析与总结阶段	(104)
5.2.5 应用与反馈阶段	(106)
5.3 工作分析的基本方法	(107)
5.3.1 观察法	(107)
5.3.2 访谈法	(108)
5.3.3 问卷调查法	(109)
5.3.4 关键事件法	(110)
5.3.5 工作日志法	(111)
5.4 工作设计	(112)
5.4.1 工作设计的含义	(112)

5.4.2 工作设计的内容	(112)
5.4.3 工作设计的原则和特性	(113)
5.4.4 工作设计的考虑因素	(114)
5.4.5 工作设计的方法	(115)
5.4.6 工作设计的综合模式	(116)
5.4.7 工作设计的步骤	(117)
【案例分析】 我们为什么拿这么多薪水?	(117)
【本章小结】	(118)
【本章思考题】	(118)
第6章 人力资源战略与人力资源规划	(119)
学习目标	(119)
学习重点及难点	(119)
专业术语	(119)
引导案例 城市管理体制改革,人员配置该何去何从?	(119)
6.1 人力资源战略与人力资源规划概述	(119)
6.1.1 人力资源战略与人力资源规划的概念	(119)
6.1.2 人力资源战略与人力资源规划的意义	(122)
6.1.3 人力资源规划的一般过程	(123)
6.2 人力资源规划的制订	(124)
6.2.1 人力资源规划	(124)
6.2.2 影响人力资源规划的主要因素	(125)
6.2.3 人力资源存量分析	(126)
6.3 人力资源信息系统	(127)
6.3.1 人力资源信息系统的定义及其要求	(127)
6.3.2 人力资源信息系统的建立	(127)
6.3.3 人力资源信息系统的用途	(128)
6.4 人力资源供需分析	(128)
6.4.1 人力资源需求预测	(128)
6.4.2 人力资源供给预测	(130)
6.4.3 人力资源供需平衡分析	(132)
【案例分析】 五金制品公司的人力资源规划	(133)
【本章小结】	(134)
【本章思考题】	(134)
第7章 人员招聘与人才测评	(135)
学习目标	(135)
学习重点及难点	(135)
专业术语	(135)

引导案例 甄选录用决策	(135)
7.1 人员招聘概述	(136)
7.1.1 人员招聘的概念	(136)
7.1.2 人员招聘的目的	(136)
7.1.3 人员招聘的原则	(137)
7.1.4 人员招聘的渠道	(138)
7.1.5 人员招聘的有效性	(140)
7.2 人员招聘实践	(142)
7.2.1 人员招聘应处理好的常见问题	(142)
7.2.2 基于工作胜任特征的招聘	(142)
7.2.3 基于组织战略的人员招聘	(144)
7.2.4 基于组织文化的人员招聘	(144)
7.3 人员甄选与人才测评	(144)
7.3.1 人员甄选的内容	(144)
7.3.2 人员甄选与人员招聘的关系	(145)
7.3.3 人才测评的方法	(145)
7.4 面试	(145)
7.4.1 面试的含义	(145)
7.4.2 面试的重要意义	(146)
7.4.3 面试的类型	(146)
7.4.4 面试管理	(147)
7.5 招聘的管理	(147)
7.5.1 招聘流程管理	(147)
7.5.2 招聘风险管理	(148)
【案例分析】失败的招聘	(150)
【本章小结】	(151)
【本章思考题】	(151)
第8章 人力资源配置	(152)
学习目标	(152)
学习重点及难点	(152)
专业术语	(152)
引导案例 中石化地市级石油公司人力资源配置	(152)
8.1 人力资源配置概述	(153)
8.1.1 人力资源配置的含义	(153)
8.1.2 人力资源配置的内容	(153)
8.1.3 人力资源配置的途径	(154)
8.1.4 人力资源配置的原则	(155)
8.1.5 人力资源配置的类型	(156)

8.2 人力资源的优化配置	(158)
8.2.1 人力资源优化配置的原理	(158)
8.2.2 国家人力资源优化配置的影响因素	(158)
8.2.3 企业人力资源的优化配置	(160)
8.3 人力资源的流动	(161)
8.3.1 人力资源流动的含义	(161)
8.3.2 人力资源流动的意义	(161)
8.3.3 人力资源流动的原则	(162)
8.3.4 人力资源流动的影响因素	(162)
【案例分析】我国现行公务员制度中的内部流动管理政策	(163)
【本章小结】	(164)
【本章思考题】	(165)
第9章 绩效管理	(166)
学习目标	(166)
学习重点及难点	(166)
专业术语	(166)
引导案例 某大型家电集团的全面绩效管理	(166)
9.1 绩效管理概论	(167)
9.1.1 绩效管理的概念	(167)
9.1.2 绩效管理的目的	(168)
9.1.3 绩效管理的作用	(168)
9.1.4 绩效管理的职能	(169)
9.1.5 绩效管理的意义	(169)
9.2 绩效考评的方法	(170)
9.2.1 目标管理法	(171)
9.2.2 关键绩效指标法	(172)
9.2.3 平衡计分卡	(175)
9.2.4 360°反馈评价法	(177)
9.2.5 关键事件法	(179)
9.2.6 行为锚定等级评估法	(180)
9.2.7 图尺度考核法	(181)
9.2.8 排序法	(183)
9.2.9 强制分布法	(183)
9.2.10 配对比较法	(185)
9.3 绩效考评的实践	(185)
9.3.1 绩效考评的执行	(185)
9.3.2 企业绩效考评中的问题	(188)
9.4 绩效反馈与改进	(190)

9.4.1 绩效反馈的含义	(190)
9.4.2 绩效反馈的目的	(190)
9.4.3 绩效反馈的原则	(191)
9.4.4 绩效反馈面谈	(192)
9.4.5 绩效改进	(195)
【案例分析】 失效的 A 公司绩效评估体系	(198)
【本章小结】	(200)
【本章思考题】	(200)

第 10 章 薪酬管理	(201)
学习目标	(201)
学习重点及难点	(201)
专业术语	(201)
引导案例 中国企业薪酬八大病根	(201)
10.1 薪酬概述	(202)
10.1.1 薪酬的本质	(202)
10.1.2 薪酬的构成	(202)
10.2 薪酬管理概述	(205)
10.2.1 薪酬管理的含义	(205)
10.2.2 薪酬管理的原则	(205)
10.2.3 薪酬管理的目标	(207)
10.2.4 薪酬管理的内容	(207)
10.3 职位薪酬体系	(208)
10.3.1 职位薪酬体系设计流程	(208)
10.3.2 职位评价	(208)
10.4 薪酬水平与薪酬结构	(210)
10.4.1 薪酬水平及策略	(210)
10.4.2 薪酬结构及策略	(212)
10.4.3 典型薪酬模式	(214)
10.5 福利管理	(215)
10.5.1 福利的含义	(215)
10.5.2 福利的作用	(216)
10.5.3 福利的种类	(216)
【案例分析】 乙家电公司薪酬体系设计	(218)
【本章小结】	(220)
【本章思考题】	(220)

第 11 章 人力资源开发与培训	(221)
学习目标	(221)

学习重点及难点	(221)
专业术语	(221)
引导案例 培训之路可以这样走	(221)
11.1 人力资源开发体系设计	(222)
11.1.1 人力资源开发的含义	(223)
11.1.2 人力资源开发的作用	(223)
11.1.3 人力资源开发的原则	(223)
11.1.4 人力资源开发的主体、客体及内容	(224)
11.1.5 人力资源开发的过程	(225)
11.1.6 人力资源开发的方式	(225)
11.2 人力资源培训体系设计	(228)
11.2.1 人力资源培训概述	(228)
11.2.2 人力资源培训与开发的区别	(228)
11.2.3 人力资源培训的组织管理	(229)
11.3 人力资源培训效果评价与成果转换	(234)
11.3.1 人力资源培训效果的评估	(234)
11.3.2 人力资源培训开发成果的转化	(237)
【案例分析】M公司的无效率培训	(238)
【本章小结】	(239)
【本章思考题】	(240)
第12章 职业生涯管理	(241)
学习目标	(241)
学习重点及难点	(241)
专业术语	(241)
引导案例 “打工皇帝”——唐骏	(241)
12.1 职业生涯管理的基本概念	(242)
12.1.1 职业的基本概念	(242)
12.1.2 职业生涯的基本概念	(244)
12.1.3 职业生涯管理系统	(245)
12.2 职业生涯管理的基本理论	(248)
12.2.1 职业选择理论	(248)
12.2.2 职业生涯发展理论	(252)
12.3 个人职业生涯管理	(254)
12.3.1 自我认知与环境认知	(254)
12.3.2 个人职业生涯规划	(255)
12.3.3 个人职业生涯周期管理	(256)
12.4 组织职业生涯管理	(256)
12.4.1 组织职业生涯管理的前提与要点	(256)

12.4.2 组织职业生涯管理的对象与方向	(257)
12.4.3 组织职业生涯管理的角色与能力	(257)
【案例分析】 草根明星——李玉刚	(258)
【本章小结】	(260)
【本章思考题】	(260)
 第13章 人力资源预警管理	(261)
学习目标	(261)
学习重点及难点	(261)
专业术语	(261)
引导案例 核心员工跳槽引发经营危机	(261)
13.1 人力资源管理危机概述	(262)
13.1.1 人力资源管理危机的分类	(262)
13.1.2 人力资源管理危机的特点	(262)
13.1.3 人力资源管理危机的成因	(262)
13.1.4 人员行为风险的表现形式	(263)
13.2 人力资源预警管理体系设计	(264)
13.2.1 人力资源预警管理的内容	(264)
13.2.2 人力资源预警管理的工作流程	(265)
13.2.3 人力资源预警管理的指标体系设计	(265)
13.3 人力资源预警管理体系评价	(267)
13.3.1 人力资源诊断	(267)
13.3.2 人力资源规划风险评估与预警	(269)
13.3.3 人力资源招聘风险评估与预警	(271)
13.3.4 人力资源培训风险评估与预警	(273)
13.3.5 人才流失风险评估与预警	(274)
13.3.6 人员激励风险评估与预警	(275)
13.3.7 企业文化风险评估与预警	(276)
【案例分析】 万里运输集团公司的人力资源管理	(278)
【本章小结】	(280)
【本章思考题】	(280)
 第14章 国际人力资源管理	(281)
学习目标	(281)
学习重点及难点	(281)
专业术语	(281)
引导案例 上汽双龙“联姻”遭遇“文化门”	(281)
14.1 国际人力资源管理中的文化管理	(281)
14.1.1 跨文化人力资源管理概述	(282)

14.1.2 人力资源文化差异、冲突与融合	(282)
14.1.3 跨文化人力资源管理策略的选择	(287)
14.2 国际人力资源管理中的职能管理	(289)
14.2.1 国际人力资源配置	(289)
14.2.2 国际人力资源培训与开发	(293)
14.2.3 国际人力资源绩效管理	(295)
14.2.4 国际人力资源薪酬支付	(298)
14.3 国际人力资源管理的发展趋势	(301)
14.3.1 国际人力资源管理的环境特征	(301)
14.3.2 国际人力资源管理的新趋势	(302)
【案例分析】 西门子培训之道——150 多年的辉煌	(304)
【本章小结】	(305)
【本章思考题】	(306)

参考文献	(307)
------------	-------

- (308) 人力资源管理概论(第3版) 主编 王德明 中国劳动社会保障出版社 2010年1月第1版第1次印刷
- (309) 人力资源管理概论(第2版) 主编 王德明 中国劳动社会保障出版社 2008年1月第1版第1次印刷
- (310) 人力资源管理概论(第1版) 主编 王德明 中国劳动社会保障出版社 2006年1月第1版第1次印刷
- (311) 人力资源管理概论(第4版) 主编 王德明 中国劳动社会保障出版社 2012年1月第1版第1次印刷
- (312) 人力资源管理概论(第5版) 主编 王德明 中国劳动社会保障出版社 2014年1月第1版第1次印刷
- (313) 人力资源管理概论(第6版) 主编 王德明 中国劳动社会保障出版社 2016年1月第1版第1次印刷
- (314) 人力资源管理概论(第7版) 主编 王德明 中国劳动社会保障出版社 2018年1月第1版第1次印刷
- (315) 人力资源管理概论(第8版) 主编 王德明 中国劳动社会保障出版社 2020年1月第1版第1次印刷
- (316) 人力资源管理概论(第9版) 主编 王德明 中国劳动社会保障出版社 2022年1月第1版第1次印刷
- (317) 人力资源管理概论(第10版) 主编 王德明 中国劳动社会保障出版社 2024年1月第1版第1次印刷
- (318) 人力资源管理概论(第11版) 主编 王德明 中国劳动社会保障出版社 2026年1月第1版第1次印刷
- (319) 人力资源管理概论(第12版) 主编 王德明 中国劳动社会保障出版社 2028年1月第1版第1次印刷
- (320) 人力资源管理概论(第13版) 主编 王德明 中国劳动社会保障出版社 2030年1月第1版第1次印刷
- (321) 人力资源管理概论(第14版) 主编 王德明 中国劳动社会保障出版社 2032年1月第1版第1次印刷
- (322) 人力资源管理概论(第15版) 主编 王德明 中国劳动社会保障出版社 2034年1月第1版第1次印刷

第1章 人力资源管理概述

学习目标

通过本章的学习,了解人力资源和人力资源管理的基本概念、含义、特点,掌握人力资源管理的基本内容,分析人力资源管理的历史、现状、特点及趋势。

学习重点及难点

1. 人力资源管理的基本内容;
2. 当前人力资源管理所面临的问题和未来的发展趋势。

专业术语

人力资源 Human Resource

人力资源管理 Human Resource Management

国际人力资源管理 International Human Resource Management

战略人力资源管理 Strategic Human Resource Management

人力资源管理效益评估 Performance Evaluation of Human Resource Management

引导案例

丰田的人力资源管理

日本丰田汽车公司,简称丰田,是一家日本汽车制造公司。近年来,丰田汽车公司全球产销量一直在各大车企中排名第一。“挑战、改善、现地实践、尊重、团队协作”是丰田的人力资源管理理念,为全球丰田事业体人力资源管理的“指挥棒”。

在丰田人力资源管理理念中,放在首要位置的是遵守规章制度,主要体现在以下三个方面:第一,明确规则和程序;第二,规则合理运用;第三,贯彻内容和指导思想。对人力资源管理者而言,该理念的实现需要做出巨大的努力。为保证规章制度顺利执行,在制定制度时,应该广泛听取多方面意见,全面而充分地考虑每一个细节可能出现的问题及相应的解决方案,并积极主动地向员工宣传,并得到他们的充分理解和认可,双方相互尊重,才能使相关制度得以有效执行。

经过这样一系列程序形成的制度,才能使制度制定者——人力资源管理者,具有一定的权威性。这样的管理理念值得许多国内企业 HR 学习,国内人力资源管理理念较落后,还停留在人事管理层面,多是从上至下,从管理者立场出发,忽视了员工的想法和感受,使得人力资源管理者不被认可和理解,导致许多制度难以执行,继而影响全公司的工作积极性和工作效率。

思考题:

丰田人力资源管理的特点是什么?

1.1 人力资源的概念

1.1.1 人力资源的含义

所谓人力资源,是指处在劳动年龄的口中具备智力劳动和体力劳动的人的总和,能够推动社会 and 经济发展,是一种用数量和质量来表示的资源。

人力资源从宏观上理解,其分类和计量单位是国家或地区;而从微观上来看,分类和计量的单位则是部门和企事业单位。在这里,我们有必要区分几个与人力资源相关的概念,包括人口资源、人才资源、劳动力资源。人口资源以一个国家或地区的人口总数来表示,是其他几种资源的基础。人才资源以一个国家或地区劳动力资源中具有某种突出能力的、高智商、高素质、高技能的那部分人力资源来表示。劳动资源以一个国家或地区具有劳动能力并愿意从事劳动换取劳动报酬的资源来表示。

在中国企业层面,人力资源特指那些在合适岗位有能力且愿意为组织创造价值的人。

人是否是资源,前提在于是否在合适的位置。关于人力资源的构成,我们根据劳动法相关规定,将其分为八个部分:

(1)适龄就业人口:正在从事社会劳动且处于劳动年龄之内的人口,是人力资源的主要组成部分。

(2)未成年就业人口(未成年劳动者):正在从事社会劳动、但尚未达到劳动年龄的人口。

(3)老年就业人口(老年劳动者):正在从事社会劳动、但已超过劳动年龄的人口。

以上三部分构成了就业人口。

(4)求业人口(待业人口):处于劳动年龄之内、具有相应的劳动能力并主动要求参加社会劳动的人口。它与前三部分构成经济活动人口的总体。

(5)就学人口:处于劳动年龄之内,正在从事学习的人口。

(6)家务劳动人口:处于劳动年龄之内,正在从事家务劳动的人口。

(7)军队服役人口:处于劳动年龄之内,正在军队服役的人口。

(8)其他人口:处于劳动年龄之内的其他人口。

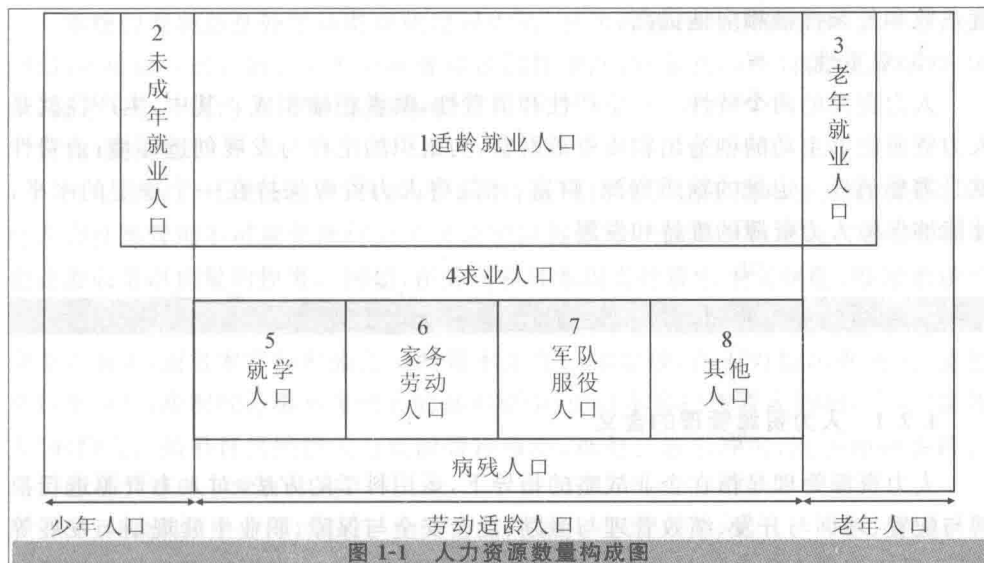
人力资源的构成如图 1-1 所示。

1.1.2 人力资源的特点

人力、财力、物力是社会生产的三大基本资源,由于人力和物力共同表现为财力,这里我们区分人力相对于物力的基本特征。

(1)生物性

人力资源的载体是人体,与人的自然生理特征紧密相连。



(2) 能动性

人力资源的能动性是区别于其他资源的主要特征。人不同于自然界的其他生物,人具有思想、感情、意识和主观能动性。由于这些特征,人可以清晰地看待自身和外界,自主决定自身的行动,自发调节自身与外部的关系,能动地改造客观世界。人力资源的能动性主要表现在以下四个方面:

①人力资源可以自我强化。自我强化是教育和学习的主要手段之一。人可以通过正规教育、非正规教育进行理论知识和实际技能的学习,同时不断磨砺自己的意志,使自身的劳动素质和能力得到提高。

②人在生产活动中处于主导地位。人是支配其他资源的主导因素,可以自主决定自身的行为和举动,从而有效地调节与外界环境之间的动态平衡关系。

③人力资源具有再生性。在生产过程中,人在产生自我损耗的同时,可以通过合理的行为得到补偿、更新和发展。职业生涯设计、培训、激励、提升和劳动保护等措施都是人力资源开发和再生的有效途径。

④人力资源在活动中具有可激励性。合适的物质和精神激励,可以有效地对人的工作动机和工作热情进行激励,从而提高整体工作效率,有效挖掘员工工作潜力。

(3) 动态性

人体的体力和脑力在不断的变化中,存在于自然生命体中的人力资源会相应地随之变化,对于生命周期不同阶段的劳动能力会有变化。所以对人力资源的开发和利用应该把握最佳时期,使其生命价值最大化。

(4) 社会性

从宏观角度看,人力资源与社会环境息息相关,处于社会之中的个体不可避免地会不同程度地受一定的社会文化环境的影响,从而形成个体自身特有的人生观、价值观、世界观以及自身独有的行为方式。从微观角度看,人一般置身于一个特有的群体之中,特有的群体生活使人具有独特的心理和情绪处理方式,人力资源的难