

高等院校“十三五”规划教材
经管专业基础课

ECONOMY

第2版

人力资源管理

奚昕 谢方◎主编

MANAGEMENT



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
安徽大学出版社

高等院校“十三五”规划教材
经管专业基础课

ECONOMY

第2版

人力资源管理

主 编◎奚 昕 谢 方
副主编◎冯春梅 李长源

MANAGEMENT



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
安徽大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/奚昕,谢方主编.—2版.—合肥:安徽大学出版社,2018.6

ISBN 978-7-5664-1569-1

I. ①人… II. ①奚… ②谢… III. ①人力资源管理—高等学校—教材 IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 085373 号

人力资源管理(第2版)

奚昕 谢方 主编

出版发行:北京师范大学出版集团
安徽大学出版社
(安徽省合肥市肥西路3号 邮编 230039)

www.bnupg.com.cn

www.ahupress.com.cn

印刷:合肥添彩包装有限公司

经销:全国新华书店

开本:184mm×260mm

印张:24.75

字数:525千字

版次:2018年6月第2版

印次:2018年6月第1次印刷

定价:59.00元

ISBN 978-7-5664-1569-1

策划编辑:邱 昱

责任编辑:邱 昱

责任印制:陈 如

装帧设计:李 军

美术编辑:李 军

版权所有 侵权必究

反盗版、侵权举报电话:0551-65106311

外埠邮购电话:0551-65107716

本书如有印装质量问题,请与印制管理部联系调换。

印制管理部电话:0551-65106311

第2版前言

2012年,我们编写了《人力资源管理》教材。在随后的五年里,这本教材在一些应用型本科院校经管类专业的教学实践中一直作为教学和参考用书,越来越受到广大师生的欢迎,当然,我们也收到了一些来自教学一线的反馈意见。

人力资源管理是一门快速发展的学科,无论是在国外还是国内,其理论影响和实践运用都非常深远和深入。当前,人力资源管理已从传统管理走向战略管理,各类组织对人力资源及其管理的重视程度从未像今天这样迫切。国内从事人力资源管理教学和研究的专业技术人员越来越多,立志投身于人力资源管理实践的工作者及改革先驱也越来越多。基于人力资源管理理论、实践和教育的不断丰富和发展,一线教师们教学经验与方法的不断积累和提高,我们对这本教材的修订充满了信心。在半年多的时间里,我们总结教学经验、整理各类意见、收集相关资料、厘清写作思路,对这本教材进行了深度修改,以期本书既能反映人力资源管理理论与实践的最新发展成果,又能适应国内应用型本科院校教学实践的需求。

新版教材依然坚持为应用型普通高校培养经管专业人才的目标定位,秉承“学用一致、理实融合、服务实践、理论够用”的编写理念,保持了第一版教材的核心内容体系和层次架构,保留了学前思考、学习引导、践行辅导等模块化的学习指导体例,仍然能为有志于参加人力资源管理师职业考试的读者提供指导和帮助。

本教材的修改主要体现在以下方面:

1. 教材在内容结构上,从十章扩展为十二章。第一,我们考虑在当前“大众创业、万众创新”的国家战略引领和号召下,出于全社会对更多的创业型企业从创办到生存乃至发展的热切期盼,出于创业企业对人力资源管理从理论走向实践、从共性走向个性的迫切需求,也出于将人力资源管理的诸多方法技术整合运用并指导创业型企业的实践价值等驱动,增加了第十一章“创业型企业的人力资源管理”。第二,我们发现在全球化企业人力资源管理的研究现状中,从有效识别当前时代背景下的全球化人力资源管理的机遇和挑战,到帮助那些跨境跨界的企业在全球化经营管理过程中分析和解决人才选配、激励、开发等人力资源管理问题都十分必要,所以增加了第十二章“全球化的人力资源管理”。第三,由于

看到薪酬大系统中员工福利的地位和作用越来越凸显,随着新生代员工、知识型员工、老龄化员工等不同类别,甚至同类员工在不同发展阶段,对于各种福利需求的迫切性和差异性以及福利在企业薪酬中举足轻重的地位,加之福利管理的动态性和不确定性,于是,我们将员工福利内容从第七章中提取出来,拓展成为第八章“员工福利管理”。此外,原教材中的第十章内容被整合到本教材的第一章和第十二章中;第三章中的劳动定员核算调整并归并到第二章中。

2. 教材新增了一些知识技术内容。为了更好地反映相关理论最新的发展状况,本书修改的重点之一就是对于许多章节增加了相对较新的知识点和技术方法,力图反映近十年来相对成熟的知识理论和技术应用技巧。例如:第一章增加了现代人力资源管理的发展趋势内容,对新型人力资源管理、战略、伦理等人力资源管理理念及对战略性人力资源管理的形成过程、政策内容、管理工具的介绍;第三章增加了胜任特征模型与工作分析的对比内容及对工作分析中的PAQ和FJA定量分析方法的介绍;第四章增加了员工招聘方案的编制、面试过程中LGD等方法的实操要点内容;第五章增加了员工培训PDCA方法的运用内容;第七章丰富了薪酬管理与制度设计内容,增加了绩效薪酬的涵义、分类及核算办法等内容。

3. 教材在改编思路,突出实践性和应用性。教材内容在遵循国家法规政策、符合人力资源管理的基本原理和主流观点的基础上,以“应用性、时代性、包容性”为原则,适当增加了2012年以来的人力资源管理方面的热点和难点问题、新近政策法规及管理案例,更换了各章节的学前思考和学习引导内容,使书中穿插的知识拓展、阅读推荐、应用案例等辅助资料大多来源于近五年间的素材,突出了教材与时俱进、服务实践的特点。

本书是安徽省教育厅质量工程项目“应用型普通高校人力资源管理课程改革研究(20101041)”、滁州学院质量工程项目“人力资源管理课程综合改革(2016kcg063)”“双师同堂教学模式在《人力资源管理》课程中的反思与重构(2017jy003)”等研究成果。

尽管编者试图对本教材进行更完善的修改,但受能力和水平所限,修改过程中可能会存在一些疏漏与不足,敬请广大读者批评指正。

感谢安徽大学出版社在本教材改版过程中所提供的大力支持。

编者

2018年4月

第 1 版前言

管理的核心是人。在管理科学中,对人的管理和研究历来是最复杂深奥的,也是最富挑战性的。当人类进入知识经济和全球经济一体化的时代,关注人的进步与发展、重视人力资源的管理与开发越来越成为共识。人力资源已成为组织生存发展和获取竞争优势的战略性资源,人力资源管理成为组织系统管理的重要组成部分,通过对人力资源的开发利用,获取和配置其他资源,实现组织目标。所以,人力资源管理是组织管理活动的核心,其管理水平直接影响到组织的整体绩效。

作为多年在应用型高校从事人力资源管理教学研究和实践探索的教师,我们深刻地体会到,人力资源的获取、开发、激励、保留等管理需要一批职业工作者,他们不仅要具备专业化知识、多元化技能、既懂理论又能实践,还应具有适应未来岗位和职业发展的胜任力。针对以上人才培养的社会需求,我们萌生了一个强烈的愿望,那就是编写一本集理论知识与实践技能为一体、适合于应用型高校学生的人力资源管理教材,让他们能够饶有兴趣、轻松愉快地品读,并从中理解:人力资源管理的目的是什么?人力资源管理到底做些什么?怎样开展人力资源管理工作?或许我们可以把这本教材作为“引子”,引导初学者进入人力资源管理领域,并开始随后的探索道路。

在编写教材之前,我们始终思考着这样几个问题:一是人力资源管理教材本土化的问题。人力资源管理是管理学科群中受一个国家的文化传统影响最深远的领域之一,对人的管理必然受到社会价值观念、法律制度、文化传统等方面的影响,仅靠舶来的理论是不足以解决中国人力资源管理的现实问题的。目前,中国企业正面临许多人力资源管理方面的困扰:如何吸引、保留和激励高端的管理者和技术人才,如何提高员工的工作和生活质量,如何调动员工的工作积极性与创造性,如何建立并保持和谐的劳动关系,等等,都需要在有选择地吸收国外最新人力资源管理理论和实践的同时,更多地结合中国人力资源管理的历史、现状及发展趋势去研究和解决。二是人力资源管理教材的市场细分与定位问题。教

材作为教学活动的重要参考依据,必须与教学对象的理解和接受程度、应用方向保持一致,与教学过程同步。传统的教材堆砌着繁杂的定义和理论,忽略实践技术的应用,没有考虑到受众群体的真实需求和感受。我们这本教材的定位是应用型高校,既有经典的基本理论支撑,又穿插着丰富的实践案例、应用性的技术和方法,相信这是一本能够满足应用型人才培养需求及阅读者选择性需求的教材。三是如何增强教材的实用性问题。我们希望这本教材不仅用于课堂教学,而且对学习者未来走上人力资源职业发展道路有所启迪和帮助。我国从2002年起实行了人力资源管理师职业资格认证制度,对于希望未来成为人力资源管理者的学子而言,掌握与实际工作联系最为紧密的人力资源管理理论、方法、技术,提高分析解决实践中人力资源问题的能力,是未来职业发展和岗位立足之根本。不论读者是准备参加人力资源管理师职业资格考试,还是决心投身于人力资源管理工作,都可以从这本教材中找到一些答案。由此,在编写这本教材的过程中,我们始终围绕着中国人力资源管理的实践需要、应用型专门人才的培养目标、人力资源管理者的任职要求等主题。

本教材对内容体系进行了系统化的设计,在结构布局上采用了模块化的学习指导体例,瞄准了服务对象的需求,不仅能满足学生对人力资源管理相关知识的获取渴求,而且体现了理实结合、能力彰显的应用价值,激发了学生进一步学习和探索的志趣。

首先,本教材的内容体系和层次架构完整,脉络清晰。本书主要研究以下问题:人力资源管理是什么?人力资源管理做些什么?怎样有效开展企业人力资源管理工作?未来的中国人力资源管理是什么样子?教材共分十章,第一章主要阐述人力资源及人力资源管理的概念、内涵,人力资源管理的发展历程及职能定位;第二章至第九章分别对人力资源规划、工作分析与评价、招聘甄选与人员配置、培训与开发、绩效管理、薪酬管理、劳动关系管理、职业生涯规划等人力资源管理职能模块进行了逐一介绍,每个模块中都包含着人力资源管理职能工作的原则、方法、技术、流程及实践应用;第十章是对中国人力资源管理发展趋势的导读,启迪读者进一步了解和研究中国本土化的人力资源管理实践。

其次,本教材采用三个模块的学习指导体例,特色鲜明。每章按三个模块设计,第一模块是学前引导,包括:学习目标、关键术语、实践启迪与思考、案例导引;第二模块是学习内容,除基本的知识理论内容,还穿插了知识拓展、阅读推荐、能力要求、技术方法、应用案例等内容;第三模块是学后辅导,包括:本章小结、案例讨论与分析、课内体验、践行辅导等策划。开篇前的实践启迪与思考、案

例导引等栏目,引导学生联系实际、激发探索兴趣;通过知识拓展、阅读推荐等栏目,帮助学生拓展知识范围和学习视野;通过能力要求、技术方法等实例,提高学生学以致用、解决问题的能力;通过课内体验和践行辅导,让学生们融入实践或模拟情境,提高团队协作、实践调研、分析思考的能力。

最后,本教材紧密围绕服务对象的学习需求,定位明确。“压缩理论知识,强化实践应用”是本教材编写的宗旨。教材中一方面突出实践能力模块、知行合一的学习环节,融入适当的实验实训内容,体现学生实践能力培养的宗旨。另一方面,为吸引和激发学生的学习兴趣,教材选用了新颖活泼的版式设计,较大篇幅的案例选读和知识拓展,策略性的课内体验和践行辅导,将图表和图片穿插于文字之中,生动形象,有助于增强记忆和理解,降低倦怠。

本教材概念明确、逻辑清楚、言简意赅、理实结合,适合作为应用型高等院校以及高职高专院校经济管理类专业学生的课程用书,也适合作为企业各级管理人员从事日常人力资源管理工作的工具用书以及人力资源管理师考试的培训参考用书。

编者

2012年2月

目 录

第一章 人力资源管理导论	1
第一节 人力资源管理概述	2
一、人力资源及相关概念	2
二、人力资源管理及相关概念	8
第二节 人力资源管理的发展	13
一、人力资源管理的演进	13
二、人力资源管理的发展趋势	18
第三节 人力资源管理与企业管理	22
一、企业战略管理概述	22
二、战略性人力资源管理	23
三、企业人力资源管理的主要职责	26
四、人力资源部门及管理者的角色定位	30
第二章 人力资源规划	35
第一节 人力资源规划概述	37
一、人力资源规划概念	37
二、人力资源战略	38
三、人力资源规划的编制	42
第二节 人力资源规划内容	44
一、人力资源需求分析	44
二、人力资源供给分析	50
三、人力资源供求平衡分析	54
第三节 企业劳动定员管理	56
一、企业定员管理概述	56
二、企业定员的核定	59

第三章 工作分析与评价	66
第一节 工作分析	67
一、工作分析概述	67
二、工作分析方法	72
三、工作说明书的编写	77
第二节 工作岗位设计	80
一、工作岗位设计的原则	80
二、工作岗位设计的内容	81
三、工作岗位设计的基本方法	84
第三节 工作评价	85
一、工作评价概述	85
二、工作评价的标准	86
三、工作评价的基本方法	89
第四章 招聘甄选与人员配置	97
第一节 招聘活动	98
一、招聘概述	99
二、招聘渠道	100
三、招聘流程	106
四、招聘方案的编制	109
第二节 甄选与录用	111
一、人员甄选	111
二、面试活动	118
三、录用决策	125
四、效果评估	126
第三节 人力资源的有效配置	128
一、配置原则	128
二、空间配置	129
三、时间配置	134
第五章 培训与开发	138
第一节 培训与开发的组织实施	139
一、培训需求分析	140
二、培训规划的制定	144

三、培训的组织实施	148
四、培训效果的评估	151
第二节 培训方式方法	155
一、学习理论与方式	155
二、培训方法的介绍	157
第三节 培训制度的建构与实施	167
一、培训制度与内容	167
二、常见培训管理制度	167
三、培训制度的实施	171
第六章 绩效管理	175
第一节 绩效管理概述	176
一、绩效管理相关概念	176
二、绩效管理系统的设计	179
三、绩效管理系统的运行	181
第二节 绩效考核体系设计	186
一、绩效考核内容与流程	186
二、绩效考核主体	189
三、绩效考核指标与权重	190
第三节 绩效考核的方法与应用	193
一、行为导向型考核方法	193
二、结果导向型考核方法	200
三、其他考核方法	202
第七章 薪酬管理	209
第一节 薪酬管理概述	210
一、薪酬相关概念和功能	210
二、薪酬管理相关理论	214
第二节 薪酬管理与制度设计	215
一、薪酬管理的影响因素	215
二、薪酬的功能	217
三、薪酬制度设计	218
四、绩效薪酬	225
第三节 人工成本核算	230
一、人工成本构成与影响因素	230
二、人工成本的核算	232

第八章 员工福利管理	242
第一节 员工福利概述	243
一、员工福利的概念和特点	243
二、员工福利的功能	244
三、福利与工资的关系	245
第二节 员工福利的内容	246
一、法定福利	246
二、企业补充福利	252
三、弹性福利	256
第三节 员工福利设计与管理	258
一、员工福利设计的原则	258
二、员工福利设计的内容	259
三、员工福利的管理	261
第九章 劳动关系	266
第一节 劳动关系概述	267
一、劳动关系的概念	267
二、劳动关系调整机制	270
三、劳动争议处理	271
第二节 劳动合同管理	276
一、劳动合同	276
二、集体合同	285
第三节 劳动安全卫生管理	289
一、劳动安全卫生保护	289
二、工伤管理	292
第十章 职业生涯管理	298
第一节 职业生涯管理概述	299
一、职业生涯管理相关概念	299
二、职业生涯管理的影响因素	300
三、职业生涯管理理论	301
第二节 个人职业生涯管理	305
一、个人职业生涯规划	305
二、个人职业生涯周期管理	309
三、个人职业生涯管理的测量	311

第三节 组织职业生涯管理	315
一、组织职业生涯管理原则	315
二、组织职业生涯通道管理	316
三、组织职业生涯管理方式	318
第十一章 创业企业的人力资源管理	323
第一节 创业企业概述	324
一、创业企业的相关概念	324
二、创业企业的特点	326
三、创业企业的发展机遇	327
第二节 创业企业人力资源管理	329
一、创业企业人力资源管理现状	329
二、创业企业人力资源管理的机遇与挑战	330
三、创业企业人力资源管理实践	331
第三节 创业企业人力资源管理策略	336
一、构建人力资源信息系统	336
二、实施人力资源外包政策	339
第十二章 全球化人力资源管理	346
第一节 人力资源管理与经济全球化	347
一、全球化人力资源管理的概念及特点	347
二、影响全球化人力资源管理的因素	349
三、全球化人力资源管理面临的机遇与挑战	351
第二节 跨国公司的人力资源管理策略	353
一、跨国公司员工的配置与甄选	353
二、跨国公司员工的培训与开发	361
三、跨国公司员工的绩效管理	363
四、跨国公司员工的薪酬管理	367
第三节 构建全球化人力资源管理系统	370
一、全球人力资源管理系统	370
二、全球人力资源管理系统构建	371
附 表	374
参考文献	379
后 记	382

第一章

人力资源管理导论



学习目标

- ☆ 掌握人力资源、人力资源管理等概念及内涵
- ☆ 掌握人力资源管理的目标、内容及衡量指标
- ☆ 理解人力资源管理对企业战略及管理的价值
- ☆ 了解人力资源管理的历史沿革及发展趋势



关键术语

- ☆ 人力资源 Human Resource
- ☆ 人力资源管理 Human Resource Management
- ☆ 战略性人力资源管理 Strategic Human Resource Management
- ☆ 人力资源管理职能 Functions of Human Resource Management
- ☆ 企业战略管理 Strategic Management of Enterprise



学前思考

不知何时起,吸引和保留人才的竞争变得非常激烈。2013年美国人力资源管理协会(Society for Human Resource Management, SHRM)发布了《工作场所预测报告》,对人力资源从业者提出未来十年他们认为的最大挑战,排名前三的分别是:保留及奖励最好的雇员、发展下一批领导层、创造组织文化以吸引最好的雇员。认识这些挑战并不难,难的是如何应对这些挑战。在世界经济逐渐恢复、我国经济发展进入“新常态”、新生代员工逐渐产生影响以及新技术革新不断推动的情况下,人力资源正处于“风暴”的中心。在这变革的时代,人力资源管理将面临怎样的挑战?

◆ 开篇案例

当人力资源遇到人工智能

2017年中国人力资源管理新年报告会暨中国人才发展高峰论坛在北京中国人民大学隆重举行。来自政界、学界和企业界的1000余名嘉宾齐聚一堂,围绕“人与组织关系的重塑”这一主题切磋互动、跨界交流。超过5万人次在线观看了本次活动的网络直播。

百度公司副总裁刘辉作了题为“AI与人力资源管理的变革”的主题演讲。他首先提出了人力资源三元论(POC)观点,P指人才、O指组织、C指思想文化。他认为,人力资源管理应该关注三件事:一是人才,让人才能够脱颖而出;二是组织,让组织更加多元化;三是思想,也就是使命、愿景、价值观。

刘辉还就人力资源遇到人工智能后的几方面变化进行了畅想,他提出:未来大部分“人事”和“人力资源管理六大模块”的工作,都会被人工智能的方法和机器的方法所取代;在人工智能时代,人力资源管理更多的是做判断性而非重复性的工作;传统人力资源管理工作将会受到挑战,人工智能将大大提高人力资源管理工作科学性、客观性、完整性、清晰性、前瞻性。

我们对以上观点能否认同?又有何思考呢?

资料来源:人工智能能直接取代人力资源吗. 中国人力资源网, 2017.

第一节 人力资源管理概述

一、人力资源及相关概念

资源是人类赖以生存的基础,是社会财富创造过程中不可或缺的重要内容。从经济学角度看,资源是指形成财富、产生价值的来源。人类财富的来源主要有两类:一类是自然资源,如土地、森林、矿藏、河流等;另一类是人力资源,来自于人的知识、体能、智力等。最初自然资源被看作财富形成的主要来源,随着科技进步,人力资源的贡献越来越大,并逐渐占据了主导地位。经济学家萨伊(Jean Baptiste Say)将“土地、劳动、资本”归为资源构成的三要素。经济学家熊彼特(Joseph Alois Schumpeter)则认为,资源除了土地、劳动、资本三要素之外,还应该包括企业家才能(精神)。随着信息技术及互联网的广泛应用,很多经济学家认为信息、知识、管理等也是资源的构成要素。

(一)人力资源的概念及内涵

人力资源(Human Resource,简称HR)的定义分广义和狭义两方面。

广义的人力资源指体力和智力正常的人。

狭义的人力资源指在一定的时间和空间范围内所有具有劳动能力人口的总和,是蕴含在人体内的一种生产能力,以劳动者的数量和质量为表现的资源。它有以下内涵:它是某一国家或地区具有智力和体力劳动能力的人口的总和,包括数量指标和质量指标;它是创造物质文化财富、为社会提供劳动和服务的劳动者;它是蕴藏在人体内的一种生产能力,开发之后成为现实的劳动生产力。

一个组织的人力资源是指该组织的全体员工,表现为员工的体力、智力、技能、经验等。

(二)人力资源的分类

人力资源按层次、规模可分为三个层次:人口资源、人力资源或劳动力资源、人才资源。三个层次的包含关系如图 1-1 所示。

人口资源是指一个国家或地区的人口的总体。

人力资源是对从事智力劳动和体力劳动的人口的总称,是人口数量和质量的统一,是潜在和现实人力资源的统一。现实人力资源主要指适龄就业、未成年就业及老年就业者,潜在人力资源主要指求学人口、服兵役人口,此外,还有一部分闲置状态如待业、求业、失业及家务劳动者。

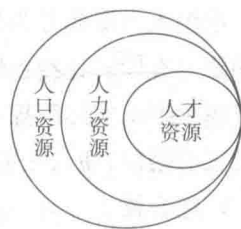


图 1-1 人力资源的层次关系

劳动力资源是指拥有劳动能力且进入法定劳动年龄的人口资源。

人才资源是指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力资源,是优秀和杰出的人力资源。

(三)人力资源的特征

人力资源是不同于自然资源的一种特殊资源,综合许多学者观点,概括为以下特征:

1. 能动性

人力资源是劳动者所具有的能力,人能够有目的、有计划地使用自己的脑力和体力。在社会价值创造过程中,人力资源总是处于主动地位,是劳动过程中最积极、活跃、创新的因素。人既是价值创造的客体,又是价值创造的主体。自然资源服从于人力资源。

2. 时效性

人力资源的能量与人的生命周期密切相关。人的生命周期一般分为发育成长期、成年期、老年期等阶段。在发育成长期,体力和脑力处于积累阶段;进入成年期,人开始劳动并创造财富,成为现实的人力资源;而步入老年期,人的体力和脑力衰退,越来越不适合劳动。人力资源的时效性要求人在成年期及时开发和利用人力资源,避免浪费。

3. 增值性

人力资源具有明显的价值增值性。不论是集体还是个人,人力资源不会因为使用而损耗,只会因为使用而不断地增强,尽管是有极限的。人的知识、技能和经验因为不断地使用、

锻炼而更有价值。因此,在一定的时空范围内,人力资源能够不断增值。

4. 社会性

自然资源具有完全的自然属性,人力资源则具有社会属性,受时代和社会因素等影响。社会的政治、经济和文化不同会直接导致人力资源质量的差异,例如,古代社会的人力资源总体质量会低于现代社会,发达国家的人力资源质量也会明显高于发展中国家。

5. 可变性

人力资源以人为载体,由于人的差异性及在劳动过程中发挥作用的程度不同,人力资源的产出具有可变性。人在劳动过程中会因为身体和心理状态不同工作态度、工具、方法、知识、技能等不同,从而影响劳动的结果和效率。组织可动态调整员工队伍的数量和结构,运用恰当的方法和措施开发利用员工潜能,既提高员工个人的价值,又提高组织的绩效。

6. 可控性

组织人力资源分为外在可控和内在可控两种形式。外在可控人力资源指按劳动合同将劳动能力有偿转让给组织并接受其管理的员工,是组织名义上有权管控的群体;内在可控人力资源指组织实际管控并能发挥其作用的员工。组织可通过工作设计、员工配置等措施,发挥员工的潜能,使内在可控与外在可控的人力资源趋于一致。

7. 组合性

人力资源主体虽然属于个人,但是,组织人力资源是一种复合性资源,必须建立劳动组织机制,通过分工协作、有机组合,产生整体大于局部的效果。经过组合后的人力资源,不仅能为员工自身带来更高的利益回报,更能促进组织的协调发展。

8. 双重性

人们在社会生产、经营、管理等实践活动中,既在开发人力资源,又在使用人力资源。人既是生产者又是消费者,在创造社会财富的同时,人也在不断地消耗社会资源和自然资源。所以,既要控制人口总量,更要开发与使用人力资源,以发挥更大的社会经济。

此外,人才资源还具有稀缺性、不可替代性、难以模仿性及战略性等特征。

(四) 人力资源的作用

1. 人力资源是社会经济发展的主导力量

人力资源是社会财富形成的关键要素。社会财富是由对人类的物质生活和文化生活具有使用价值的产品构成,自然资源必须通过人力资源的转化作用才能实现财富增长,而人力资源的使用数量与效果决定了财富的形成量。同时,人力资源是社会经济发展的主要因素。以美国经济学家罗默(P. M. Romer)和卢卡斯(R. E. Lucas)为代表的新经济增长理论认为,现代以及将来经济持续、快速、健康发展的主要动力已不再是物质资源,而是拥有知识和技术的人力资源。经济学家舒尔茨(T. W. Schultz)认为,人力资源既能提高物质资本,又能提高人力资本的生产率。人力资源可以使劳动者自我丰富、自我更新和自我发展;同时通过劳动者知识、素质、能力等提高,增进对物质资本的利用率与产值量,人力资源和人力资本的不