

公共管理系列教材

GONGGONG GUANLI XILIE JIAOCAI

主编 彭正龙

Gonggong bumen renliziyuan guanli

公共部门人力资源**管理**



同济大学出版社
TONGJI UNIVERSITY PRESS

公共管理系列教材

公共部门人力资源管理

主 编 彭正龙

同济大学出版社

内 容 提 要

本书为“公共管理系列教材”之一。本书对于市场经济条件下,政府部门和非政府公共部门的人力资源能力开发和人力资源管理,从人力资源管理的制度比较、人力资源规划、工作分析和职位分类、招募与甄选、人员培训、绩效管理、工资福利体系、纪律与惩戒等方面作了全面深入的论述。全书深入浅出,理论结合实践,适合于MPA学员和相关专业人员的学习与培训。

图书在版编目(CIP)数据

公共部门人力资源管理/彭正龙主编. —上海:同济大学出版社,2007.3

(公共管理系列教材)

ISBN 978-7-5608-3357-6

I. 公… II. 彭… III. 人事管理学—教材 IV. D035.2

中国版本图书馆CIP数据核字(2007)第026343号

公共管理系列教材

公共部门人力资源管理

主编 彭正龙

责任编辑 沈志宏 熊 玮 责任校对 谢惠云 封面设计 李志云

出 版
发 行

同济大学出版社

(上海四平路1239号 邮编200092 电话021-65985622)

经 销

全国各地新华书店

印 刷

同济大学印刷厂

开 本

787mm×1092mm 1/16

印 张

14.5

字 数

362000

印 数

1—4100

版 次

2007年3月第1版 2007年3月第1次印刷

书 号

ISBN 978-7-5608-3357-6/D·98

定 价

25.00元

本书若有印装质量问题,请向本社发行部调换

公共管理系列教材

编委会

主任 尤建新
副主任 雷星辉 诸大建 施建刚
委员 (按姓氏笔画为序)
尤建新 孙 荣 吴泗宗
周 箴 赵 雯 施建刚
诸大建 雷星辉 霍佳震

总 序

公共管理是以政府为核心的公共部门,运用管理学、经济学、法学、社会学、政治学、系统科学等多学科的理论与方法,对公共组织和公共事务进行有效治理的管理活动。它与工商管理一起,被认为是推动现代社会进步的两个“车轮”。现代公共管理的教育和研究于 20 世纪初在西方兴起,迄今已有 100 多年的历史。它来源于现代机器工业大生产对政府管理科学化、专业化的需要。当代公共管理学呈现出一种多层次和多方向发展的趋势,其核心理论与研究思维正在向复杂、系统、综合集成的科学方向发展,关注解决复杂的公共管理、社会治理和公共政策问题。

经过近 20 多年稳定的持续发展,中国已从内向型为主的经济体系向全球性经济体系转变,从乡村—农业化社会向城市—工业化社会转变,从社会主义计划经济体制向社会主义市场经济体制转变。经济社会的发展与转型,特别是以人为本、树立全面协调可持续发展的科学发展观推动着公共管理变革。管理复杂、多变、动荡的全球性公共事务、城市事务、经济和社会事务,需要公共组织的再造、公共管理体系的转变和政府管理质量的持续提高,而良好的公共管理则是建设和谐社会的要素之一。

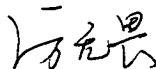
巨大的社会需求促进了公共管理教育和研究的发展。在短短的几年内,我国公共管理的学科和专业建设逐步完善,研究队伍日益壮大,研究机构不断充实,研究成果大量涌现。但是与社会快速发展的需求相比,目前我们的公共管理理论还不能有效地指导改革实践、引导管理改进;本土管理经验提升到理论层次的还比较少;在国际公共管理学界尚未形成中国流派;公共管理专业的教育还不能满足社会的要求等等。这也表明,我们的公共管理教育和研究有着相当大的发展空间。

同济大学乘着“唱国际歌,走同济路”的理念,注重国际化和本土化有机结合,积极推进公共管理教育和研究的发展。同济大学是中国公共管理专业硕士(MPA)教育第一批试办院校之一。经过几年的努力,同济大学的公共管理教育和研究逐步形成了自身的特色和优势。其战略目标是立足上海、服务长三角、辐射全国、影响亚太地区,打造具有中国特色的、专业化的公共管理教育培养体系。其特色是以经济学和管理学为学科基础,重视理论与实务相结合,重视本土管理经验的挖掘和提升。

本系列公共管理专业教材体现了“同济特色”:注重管理实务能力培养和思维训练相结合,注重应用性和能力培养,注重在案例分析过程中进行管理思维的训练。在充分吸纳国际最前沿的管理理论基础,进行本土化转化,满足中国发展的需要。

本系列教材的读者对象,主要是公共管理专业的大学生、研究生及其教学、研究人员,尤其适用于渴望在理论和实践能力上都得到显著提高的 MPA 研究生;同时也为从事公共管理实践的主管领导和公务员,提供了学以致用理论参考和实务工具;为关注中国公共管理改革,关注公共管理研究领域最新进展的相关人士,提供了国际化的研究视角和本土化的研究成果。

我真切希望本系列教材的编著出版和不断的修订完善,能够为中国公共管理的改革实践和理论建设作出积极的贡献。



2005 年 12 月于同济大学

前 言

从强调对物的管理转向重视对人的管理,是管理领域中一个划时代的进步,而把人当作一种使组织在复杂的环境中生存、发展,始终充满生机和活力的特殊资源来刻意地开发和科学地管理,已成为当代先进管理思想的重要组成部分。

自从诺贝尔经济学奖获得者舒尔茨等人提出人力资本理论以来,人力资源的开发与管理已被高度重视,人力资源能力开发成为各个国家发展战略的重要举措,人力资源管理成为国家获得持续竞争优势的工具。政府公务员和非政府公共部门的管理人员,对人力资源管理的知识、技能和策略的把握也成为应具备的基本能力要素之一。因此,把公共部门人力资源管理作为MPA教育的核心课程之一,是完全必要的,是顺应历史发展要求的。

MPA教育在国外虽然已有较长的历史,但在中国的发展只有几年。在学习和借鉴国外经验和成果的同时,必须与中国的实践相结合。本书是在进行了多轮MPA教学的基础上完成的。

本书由彭正龙拟订大纲。具体的编撰,集中了团队的智慧和力量,体现了团队合作的精神。分工如下:导论,阎淑敏、彭正龙;第一章,彭正龙、陆云波、姚黎旻;第二章,彭正龙、殷蓓;第三章,彭正龙、肖峻;第四章,彭正龙、沈晓霞;第五章,阎淑敏;第六章,阎淑敏;第七章,孙勇;第八章,孙勇。全书由彭正龙、廖明统撰。

人力资源管理研究,特别是公共部门人力资源管理的研究,在我国还处于起步阶段,尚有许多基本理论问题没有得到解决,现实工作状况也还缺乏深入细致的分析,各级管理者也十分期盼适合我国具体情况的理论与方法用于实际工作的指导。希望本书的出版,能够有助于促进和帮助我国公共部门人力资源管理的教学和研究。

由于作者的水平有限,难免存在着不少可以进一步改进的地方,恳切希望使用本教材的师生批评和指正。

主编

2007年1月20日

目 次

总序
前言

导论 公共部门人力资源管理性质及发展趋势	(1)
第一节 公共部门人力资源管理的内涵	(1)
一、人力资源与管理的含义	(1)
二、公共部门人力资源与管理的含义	(5)
三、公共部门与企业人力资源管理的区别	(6)
四、公共部门人力资源管理与传统人事管理的区别	(7)
五、公共部门人力资源与管理的特点	(8)
第二节 公共部门人力资源管理的理念与价值基础	(9)
一、人力资本理论的发展历程	(9)
二、人力资本的内涵.....	(11)
三、人性假设与公共部门人力资源管理理念的发展.....	(12)
第三节 公共部门人力资源管理的基本任务和原理	(13)
一、公共部门人力资源管理的基本任务.....	(13)
二、公共部门人力资源管理的基本原理.....	(14)
第四节 公共部门人力资源管理面临的挑战和发展新趋势	(16)
一、公共部门人力资源管理面临的挑战.....	(16)
二、公共部门人力资源管理发展新趋势.....	(17)
思考题//案例讨论	(20)
主要参考文献	(21)
第一章 公共部门人力资源管理的制度比较	(22)
第一节 公共部门人力资源管理制度概述	(22)
一、公共部门人力资源管理体系的内涵.....	(22)
二、公共部门人力资源管理体系的特点.....	(23)
三、公共部门人力资源管理体系的意义.....	(24)
第二节 西方国家公共部门人力资源管理体系的演进	(25)
一、英国公共部门人力资源管理体系的演进.....	(25)

二、美国公共部门人力资源管理制度的演进·····	(26)
三、法国公共部门人力资源管理制度的演进·····	(27)
第三节 中国政府在公共部门人力资源管理制度的改革探索·····	(28)
一、中国古代的公共人事制度·····	(28)
二、中国近代的公共人事制度·····	(29)
三、中国现代公务员制度的建立与发展·····	(29)
第四节 中国与西方国家公务员制度的比较研究·····	(31)
一、中国与西方国家公务员制度的五维比较·····	(31)
二、中国与西方国家公务员制度的共同精神·····	(37)
三、中国公务员制度的独特性·····	(38)
第五节 现代公共部门人力资源管理制度的新理念·····	(40)
一、基于“新公共管理”的人力资源管理新理念·····	(40)
二、基于“新公共管理”的人力资源管理制度创新·····	(41)
思考题//案例讨论·····	(43)
主要参考文献·····	(45)

第二章 公共部门人力资源的规划·····	(46)
第一节 公共部门人力资源规划的含义、作用和地位·····	(46)
一、公共部门人力资源规划的含义·····	(46)
二、公共部门人力资源规划的作用·····	(47)
三、公共部门人力资源规划的地位·····	(48)
第二节 公共部门人力资源规划的制定流程·····	(49)
一、现有人力资源状况分析·····	(49)
二、近期和远期组织人力资源的需求和供给预测·····	(50)
三、制定平衡人力资源供求关系的总计划和各项业务计划·····	(50)
四、对人力资源规划工作进行控制和评价·····	(50)
第三节 公共部门人力资源需求与供给预测·····	(50)
一、人力资源需求预测·····	(50)
二、人力资源供给预测·····	(53)
第四节 公共部门人力资源规划的实施·····	(56)
一、公共部门人力资源规划实施的内容·····	(56)
二、实施公共部门人力资源规划的参与者·····	(56)
三、用人力资源信息系统保证公共部门人力资源规划的实施·····	(57)
第五节 公共部门人力资源规划的评估·····	(58)
一、评估的作用·····	(58)
二、开展公共部门人力资源规划评估的角度·····	(59)
三、公共部门人力资源规划评估的流程·····	(59)

四、公共部门人力资源规划评估的方法·····	(59)
第六节 人力资源规划与公职人员职业生涯发展计划·····	(60)
一、职业生涯发展计划的引入·····	(61)
二、公职人员的职业生涯发展计划·····	(61)
三、公共部门人力资源规划和公职人员职业生涯发展计划·····	(61)
四、结合公共部门人力资源规划实施公职人员职业生涯发展计划·····	(62)
思考题//案例讨论·····	(63)
主要参考文献·····	(67)
<hr/>	
第三章 公共部门的工作分析和职位分类与评价·····	(68)
第一节 工作分析的含义·····	(68)
一、工作分析中的术语·····	(68)
二、工作分析的含义·····	(69)
第二节 工作分析在人力资源管理中的地位与作用·····	(70)
一、为制定战略人力资源规划提供科学依据·····	(70)
二、是组织设计及优化的重要基础·····	(70)
三、是组织获取与整合人员的前提·····	(70)
四、明确了人员培训开发的方向和任务·····	(70)
五、有利于实现绩效管理科学化·····	(70)
六、合理进行薪酬管理的必要条件·····	(71)
七、有助于人力资源功能整合的实现,即人与公共组织的融合·····	(71)
八、有助于人员的职业生涯规划·····	(71)
第三节 工作分析的内容及其方法·····	(71)
一、工作分析的内容·····	(71)
二、工作分析的程序·····	(74)
三、工作分析方法·····	(75)
四、职位说明书·····	(79)
第四节 公共部门人员分类管理的意义·····	(80)
一、公共部门人员分类·····	(80)
二、公共部门人员分类管理的意义·····	(81)
第五节 公务员人员分类的主要原则与内容·····	(82)
一、公务员人员分类原则·····	(82)
二、品位分类制度·····	(83)
三、职位分类制度·····	(84)
第六节 中国与西方公务员人员分类制度的比较与评价·····	(85)
一、英国公务员的品位分类制度·····	(85)
二、美国公务员的职位分类制度·····	(86)

三、我国公务员的职位分类制度·····	(87)
第七节 人员分类管理制度的发展趋势·····	(89)
一、品位分类和职位分类出现融合互补趋势·····	(89)
二、人员分类管理制度呈逐步简化趋势·····	(89)
第八节 职位评价的含义与作用·····	(90)
一、职位评价的含义·····	(90)
二、职位评价的作用·····	(90)
第九节 职位评价的具体方法·····	(91)
一、排序法·····	(91)
二、分类法·····	(91)
三、评分法·····	(92)
四、因素分析法·····	(93)
五、可替代性评价·····	(94)
思考题//案例讨论·····	(95)
主要参考文献·····	(96)

第四章 公共部门人力资源的招募与甄选 ·····	(97)
第一节 公共部门人力资源的招募与甄选系统·····	(97)
一、人力资源招募与甄选概述·····	(97)
二、招募与甄选的意义·····	(97)
三、招募与甄选的原则·····	(98)
四、招募与甄选的主要步骤·····	(99)
五、我国公共部门人力资源招募与甄选的主要步骤·····	(100)
第二节 人员招募甄选的方法和技术·····	(101)
一、招募的途径和方法·····	(101)
二、甄选的方法和技术·····	(104)
第三节 公共部门人力资源获取的社会公平论·····	(108)
一、公共部门人力资源获取的社会公平论·····	(108)
二、西方国家有关平等就业机会的实践与评价·····	(109)
三、我国公务员的考试录用制度·····	(109)
第四节 公共部门人力资源的职务升降选拔·····	(110)
一、公务员的业绩考核·····	(111)
二、公务员的职务升降·····	(112)
思考题//案例讨论·····	(114)
主要参考文献·····	(115)

第五章 公共部门人力资源的培训	(117)
第一节 公共部门人力资源培训概述	(117)
一、公共部门人力资源培训的含义及培训体系构成	(117)
二、公共部门的人力资源培训管理机构	(118)
三、公共部门人力资源培训的必要性	(118)
四、公共部门人力资源培训的特征	(119)
第二节 公共部门人力资源培训的需求分析	(121)
一、培训需求分析系统	(121)
二、培训需求分析方法	(123)
三、培训目标和培训计划的制定	(124)
第三节 公共部门人力资源培训的实施与管理	(125)
一、有效的培训组织与实施	(125)
二、培训的类型和方法	(127)
三、培训成果的转化	(129)
第四节 公共部门人力资源培训效果评估与反馈	(129)
一、培训效果评估的概念及意义	(129)
二、培训效果评估的程序和内容	(130)
三、培训效果评估的基本模型	(131)
四、培训评估方案的设计	(133)
五、评估结果的反馈和培训信息的管理	(134)
第五节 西方国家公务人员培训的实践及启示	(134)
一、西方国家公务员培训的发展	(135)
二、西方国家公务员培训发展对我国的借鉴	(137)
思考题//案例讨论.....	(139)
主要参考文献.....	(141)
第六章 公共部门人力资源的绩效管理	(142)
第一节 公共部门人力资源绩效管理的相关理论	(142)
一、绩效管理的含义与内容	(142)
二、绩效管理的目的	(143)
三、绩效管理的意义	(144)
四、绩效管理与绩效评估的关系	(145)
第二节 公共部门人力资源绩效评估	(145)
一、绩效评估的内涵	(146)
二、绩效评估的作用	(147)
三、绩效评估的原则	(148)

四、绩效评估的内容和分类	(149)
五、绩效评估的标准和指标体系	(152)
六、绩效评估的方法和流程	(156)
七、绩效评估结果的运用	(167)
第三节 绩效管理中出现的问题及防范措施	(167)
一、绩效管理中存在的问题	(168)
二、改善绩效管理的措施	(170)
第四节 西方公共部门绩效管理制度与方法	(172)
一、西方公共部门绩效管理制度的发展	(172)
二、国外绩效评估体系的介绍	(173)
第五节 公共部门绩效管理的新趋势	(174)
一、人力资本流动的速度和频率加快	(174)
二、终身稳定的公务员职位被打破	(174)
三、团队工作日益增多	(174)
四、员工的权益意识增强	(174)
五、公共部门与私人部门的合作日益增多	(174)
思考题//案例讨论	(174)
主要参考文献	(177)

6

第七章 公共部门的工资福利体系	(178)
第一节 公共部门工资福利制度的原则	(178)
一、公共部门报酬的来源和职能	(178)
二、报酬管理的基本原则	(179)
三、我国公共部门工资管理原则	(180)
四、公共部门福利管理的原则	(182)
第二节 公共部门工资福利制度体系结构	(182)
一、我国公共部门工资福利制度的基本内容	(182)
二、我国公共部门的工资制度的具体规定	(184)
三、我国公共部门的福利制度的具体内容	(186)
四、其他工资与福利制度的具体内容	(187)
第三节 中国公务员工资福利制度的变迁	(188)
一、改革前从各大行政区为主到中央集中的管理体制	(189)
二、改革开放以来的工资体制变化	(189)
第四节 我国公共部门工资与福利问题及改革方向	(191)
一、工资福利制度存在的问题	(191)
二、我国工资福利制度进一步改革的趋势	(192)

思考题//案例讨论	(193)
主要参考文献	(195)
<hr/>	
第八章 公共部门人力资源管理的纪律与惩戒	(196)
第一节 公职人员权利、义务和行为规范	(196)
一、公职人员的权利和义务	(196)
二、公职人员的行为规范	(199)
第二节 申诉和控告制度	(202)
一、申诉和控告的含义与性质	(202)
二、申诉、控告的范围和内容	(204)
三、申诉、控告的程序	(204)
四、申诉、控告的法律责任	(206)
五、公务员申诉和控告制度的意义	(206)
第三节 公共部门人事争议仲裁制度	(208)
一、人事争议仲裁的含义与适用范围	(208)
二、人事争议仲裁与公务员申诉控告的关系	(208)
三、人事争议仲裁的特征	(209)
四、人事争议仲裁的机构	(209)
五、人事争议仲裁的程序	(209)
思考题//案例讨论	(211)
主要参考文献	(213)

导论 公共部门人力资源管理性质及发展趋势

本章学习重点

本章主要从基本概念着手对公共部门的人力资源管理进行讲解,通过本章学习,应掌握公共部门人力资源管理的内涵及特点,掌握公共部门人力资源管理与传统人事管理的区别,正确认识公共部门人力资源管理的理念、价值基础和基本任务、原理,同时对公共部门人力资源管理面临的挑战和发展的新趋势有全面的了解。

第一节 公共部门人力资源管理的内涵

公共部门,包括政府和非营利性组织,它们都是社会公共事务的管理者、社会公共产品的提供者。20世纪80年代以来,随着经济全球化浪潮的掀起、科学技术与社会政治民主的全面发展,公共管理的职能不断扩展,公共管理部门迅速增加以及公共管理中的分工协作日益加强,以调整公共关系、优化组织职能、实现公共服务社会化、改革内部管理体制为主要内容的公共管理改革,在发达国家掀起了新的高潮,并随之波及到了发展中国家。

社会公众对公共部门,特别是对政府期望值的增高,企业改革的成效对公共部门的巨大压力和示范效应,报纸、电视等大众传播媒介监督作用的日益增长等,成为公共部门改革的主要推动力。如何有效地激励公共部门中的成员提高公共部门的运行效率,使其与社会整体经济发展战略相一致,成为政府和公众共同关注的问题。在这一背景下,对公共部门的人力资源管理很快成为研究的热点,并得到学术界和政府部门的广泛关注。

一、人力资源与管理的含义

要深刻地把握公共部门人力资源管理的含义,应该由浅入深,在了解一般人力资源与管理含义的基础上,掌握公共人力资源和公共人力资源管理的含义。

1. 人力资源的构成

人力资源的含义可以从两个方面来理解,从狭义上来讲,人力资源是指在现有经济活动过程中投入的劳动力的总量,即现有组织内的劳动人口的存量;而从广义上来讲,人力资源泛指在一定区域范围内所有具有劳动能力的人口的总和,它既包括现有经济活动过程中投入的劳动力,也包括潜在的劳动人口和有劳动能力的失业人口或待业人口等。

为重视各种不同存在形式的人力资源的发展状态,我们通常从广义的角度理解人力资源。因此,根据人力资源的含义,人力资源由两大部分构成:一部分是“经济活动人口”或“现实人力资源”,指就业人口(包括未成年人就业人口,适龄就业人口,已退休的老年就业人口以及残疾人就业人口)和失业、待业人口。另一部分是“潜在人力资源”,指青年学生,军人,家务劳动人口。人力资源的构成也可用数学等式来表示:人力资源=现实人力资源+潜在人力资源。即:一个国家的人力资源,为现实人力资源与潜在人力资源之和。或者说是该国人口中劳动适龄人口减去其

中丧失劳动能力的人口,加上劳动适龄人口之外具有劳动能力的人口。如图 0-1。

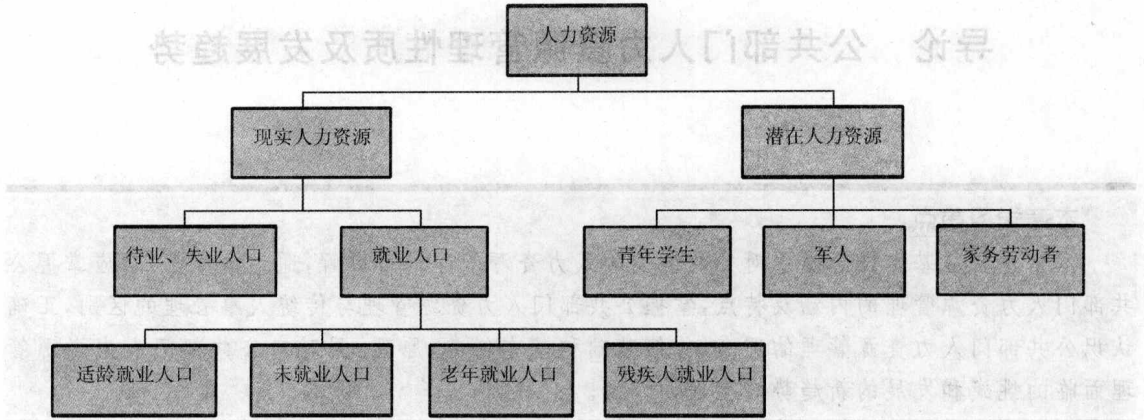


图 0-1 人力资源的构成

如同其他资源一样,人力资源既具有量的属性,也具有质的属性。因此,一个国家或地区人力资源可以从“量”和“质”两个方面来分析。

“量”指人力资源的数量,包括绝对量和相对量。一个国家人力资源的总数量,它反映的是国家人力资源绝对量的水平,一个国家人力资源越丰富,其发展的空间就越大。而人力资源的相对量是现实人力资源数量在国家总人口中所占的比重,这个值越大,说明现实人力资源数量投入得越多,就意味着就业人口越多,表明该国家或地区经济发展具有一定优势。

“质”指人力资源的质量。人力资源的质量指的是人力资源的主体所具有的劳动能力的高低。影响劳动能力的因素主要由四个方面构成:一是基础素质,它是由人的智商、情商、体质、品德等几方面组成的。这些因素对人的能力的形成与发展起到基础的作用,因此把它称为基础素质;二是科学文化知识,这个方面对人的能力的形成起至关重要的作用,但是知识本身并不是能力,而是构成能力的要素之一;三是经验,生产和生活经验、社会经验,是构成人的能力的重要部分;四是能力,包括沟通能力、实践能力、管理能力、思维能力、适应能力等等。人力资源的质量,是决定一个国家、一个企业和其他组织强盛的决定因素。因此,人力资源的质量对于国家和社会发展的作用比人力资源的数量更为重要。提高一个国家人力资源的质量是现代人力资源发展的重要目标和方向,尤其是在以信息、知识、技术密集为特征的现代知识经济时代。

2. 人力资源的特征

人力资源作为一种特殊资源,既有与其他资源相同的特征,又表现出自身的一些特征,主要包括以下几个方面。

(1) 生物性 人力资源的生物性包括:自然性、社会性、主观能动性。人作为自然存在物,本身具有自然性,人作为自然存在物的同时又存在于社会中,因此又具有社会性。人力资源作为存在于人体内的能力,作为一种活的资源,必然具有相应的自然性和社会性。另外,人作为一种高级动物,有思想,有感情,能够有目的有意识地改造客观世界,在改造世界的过程中,人能意识的对采取的行为、方法和结果进行判断、推理,在这个过程中人的主体地位决定了人力资源具有能动作用,例如自我强化,选择职业,等等。

(2) 时效性 人力资源的形成、开发直至被运用都受到时间的限制。从个体角度看,人有

其生命的周期,即幼年期、少年期、青壮年期和老年期。青壮年时期精力充沛,学习能力强,但经验欠缺;老年期身体素质逐渐下降,但经验丰富。因此人在不同的阶段,其能力也各不相同。从社会角度看,人才的培养、使用也有它自身的生命周期,即培训期、成长期和老化期。综合两个方面来考虑,其中必然有一段时期,是人的身心比较成熟的阶段,不仅年龄适当,体力充沛,经验丰富,工作各方面的能力也渐入佳境,在这个阶段,组织应委以重任,发挥其最佳才能。如果组织储之不用,或没有充分使用,其才能就会逐渐退化,甚至消失,其综合素质能力也会逐渐下降。

(3) 再生性 人口再生产以及劳动力的再生产决定了人力资源的再生性。首先,人口的再生产是人类自身得以延续和发展的过程,保证了人力资源始终保持在一个稳定的数量。其次,劳动力的再生产决定了人力资源在不断消耗其劳动力的过程中得到补偿,保证其必要的劳动能力。另外,人力资源的再生性,除了遵循一般生物学规律之外,还受到人类意识的支配和人类活动的影响。

(4) 高增值性 任何组织的硬件、资金等资源的运用方式和范围都有一定的局限性,而人力资源基于“人”的特性,其所产生的价值与影响、收益的份额远远超过其他资源,并且呈不断上升的趋势。在市场经济条件下,劳动力的市场价格以及人力资源投资收益不断上升,劳动者的可支配收入也在不断上升。此外,虽然人力资源和其他资源一样,在投入使用后都可能引起损耗,但由于其主体性的特征,人力资源却能不断实现自我补偿、更新和发展,因此,人力资源是一种高增值的资源。

(5) 持续性 物质资源在开发使用过程中不断被消耗,而人力资源在这个过程中则使知识、经验、技能等都在不断提高,同时,这些能力的提高又为下一次的提高奠定了良好的基础。人力资源还具有多种潜在的素质,但在工作中他们表现出来的往往只是很少的一部分,更多的能力由于缺乏适当的使用环境而被压抑。因此,组织可以通过各种渠道和方式,促使人力资源在使用中素质能力被不断地开发出来。

(6) 消耗性 与一般物质资源明显不同的是,人力资源在其闲置的过程中,要不断地消耗各种物质资源才能维持自身生存。也就是说,即使人力资源处于闲置状态(如待业或失业),组织或社会也必须付出必要的经济性补偿和物质保障。

(7) 特殊资本性 人力资源作为一种经济性资源,它具有资本属性,与一般的物质资本有共同之处。即:① 人力资源是组织和个人投资的产物,其质量高低主要取决于投资程度。人的能力是后天获得的,任何人的能力都不可能是先天就有、与生俱来的,为了形成能力,就必须接受教育和培训,必须投入财力和时间;② 人力资源能在一定时期内源源不断地带来收益,它一旦形成,就能够在适当的时期内为投资者带来收益;③ 人力资源在使用过程中会出现有形磨损和无形磨损。例如劳动者自身的衰老是有形磨损,劳动者知识和技能的老化是无形磨损。

但是,人力资源与一般资本又有所不同,一般实物资本普遍适用的收益递减规律,就不适用于人力资源。在现代社会的经济发展中,人力资本体现出的是收益递增规律。

3. 人口资源、人力资源、人才资源及其关系

人口资源、人力资源、人才资源是三个不同的概念,其不同主要表现在外延方面:人口资源是一个国家或地区的人口总和,是一个最基本的底数,强调数量概念;人力资源包含于人口资源中,是指具有为社会创造财富、能够推动整个经济和社会发展的具有智力劳动和体力劳动的

能力的人们的总称,通常是 18 岁至 60 岁的人口,它包括数量和质量两个方面。人才资源是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们的总称,是人力资源中较杰出和优秀的那一部分。它重点强调质量方面。

人口资源突出了人的数量,人才资源则主要突出人的质量,而人力资源则是人口数量与质量的统一。三者的关系,如图 0-2 和图 0-3:

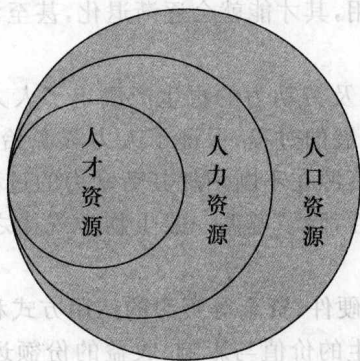


图 0-2 人才、人力、人口资源三者的包含关系

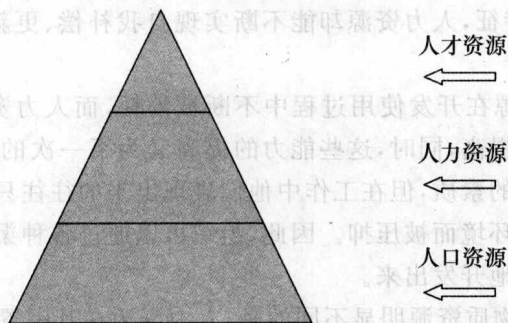


图 0-3 人才、人力、人口资源三者的数量关系

4

4. 人力资源管理的内容

所谓人力资源管理,是指通过运用现代化的科学方法,以人的思想、心理、行为为对象进行有效的管理,使人的主观能动性得到充分发挥,从而有助于实现组织的目标。也就是说,人力资源管理是运用现代科学方法,对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织和调配,使人力物力经常保持最佳比例。同时,对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调,充分发挥人的潜能,使人尽其才,事得其人,人事相宜。作为一个人力资源管理部门,其工作主要涉及组织人员的招聘、录用、选拔、任用、考核、奖惩、晋升、培训,及其工资、福利、社会保险等方面。

人力资源管理可以从宏观与微观两个方面来考虑。宏观人力资源管理就是国家在全社会范围内,对人力资源整体所进行的计划、组织、领导和控制。宏观人力资源管理是政府的一项重要管理职能,它立足于社会经济发展的总体规划,有计划地投资于人力资源管理领域,开拓人力资源培养、继续教育的路径和专业,保证人力资源整体结构的适应性与合理性,以促进社