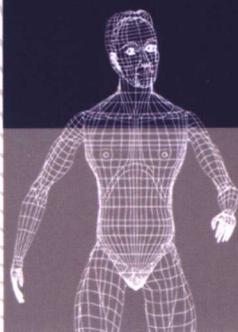


21 世纪高等院校管理系列精品课程

21 世纪高等院校管理学核心课程

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

人力资源管理



主编 / 葛玉辉 副主编 / 卜庆锋

本书提供
教学光盘



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

21 世纪高等院校管理系列精品课程

21 世纪高等院校管理学核心课程

人力资源管理

主 编 葛玉辉

副主编 卜庆锋

经济管理出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/葛玉辉主编,卜庆锋副主编. —北京:经济管理出版社,2007.8

ISBN 978-7-5096-0004-7

I. 人… II. ①葛…②卜… III. 劳动力资源—资源管理 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 111237 号

出版发行:经济管理出版社

北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 11 层

电话:(010)51915602

邮编:100038

印刷:世界知识印刷厂

经销:新华书店

选题策划:杜 菲

责任编辑:杜 菲

技术编辑:蒋 方

责任校对:超 凡

787mm×1092mm/16

26.25 印张

583 千字

2007 年 8 月第 1 版

2007 年 8 月第 1 次印刷

定价:38.00 元

书号:ISBN 978-7-5096-0004-7/F·4

· 版权所有 翻印必究 ·

凡购本社图书,如有印装错误,由本社读者服务部

负责调换。联系地址:北京阜外月坛北小街 2 号

电话:(010)68022974

邮编:100836

序 言

面对全球一体化、高度整合、激烈竞争的时代，人才的竞争成为时代竞争的焦点。人力资源是生产力诸因素中最积极、最活跃的“第一资源”，人力资源管理是组织所有管理工作的核心。

人力资源管理是管理学科各层次、各专业研究生和本科生的一门必修课程，也是管理学理论体系中一门理论和实际结合非常紧密的课程，因此受到老师和学生的普遍重视。

学术从来都是实践的后台，20世纪90年代初，我就开始给本科生、硕士生讲授“人力资源管理”，后来又给MBA、EMBA讲授此门课程。尽管现在国内同类教科书已不少，还引进和翻译了国外教材，但是我一直想把自己在讲授此门课程中产生的许多心得体会，研究人力资源管理及其相关领域的思想和新观点，乃至自己在做企业管理咨询和诊断过程中所获得的成果融入教材中，进而编写出一本体现系统性与前沿性、理论性与可操作性、时代性与本土化相交融的教材。

呈现在读者面前的这本教材就是在这样的思路下努力的结果。本教材在编写中着重突出以下特色：

结构整齐。每章都配有学习目标、互联网资料、案例分析、复习思考，内容中间辅以富有哲理的人力资源管理小故事、应用范例等。

观点新颖。本书录入了我近年来的科研成果，探索了一些较新的学术观点。

内容系统。本书在内容上力争涵盖人力资源管理职能活动及相关内容，保持理论的系统性，同时，尽量收集国内外人力资源管理的理论与技术的最新进展，使本教材与同类教材相比更体现人力资源管理与时俱进的特点。

操作性强。本书在编写过程中，加大了人力资源管理职能的操作步骤和操作方法的內容，目的是引导读者强化人力资源管理实践的应用。

在编写本教材的过程中，我们参阅和借鉴了大量的相关书籍和相关资料，在此谨向这些书籍和资料的作者表示最诚挚的谢意。

本书由上海理工大学教授、博士生导师葛玉辉博士提出整书编写大纲并提供相关编写资料。卜庆锋对第五至第九章做了编辑和统稿。

此书难免有不足与错误之处，我们恳请读者和专家批评指正，以便日臻完善。

葛玉辉

2007年7月于上海

目 录

第一章 人力资源管理概述	(1)
第一节 人力资源的概念.....	(2)
第二节 人力资源管理的概念	(11)
第三节 人力资源管理的基本理论	(23)
本章小结	(38)
复习与思考	(39)
本章案例 上海施乐公司在人力资源开发中的激励机制	(40)
第二章 新经济对人力资源管理的挑战	(46)
第一节 新经济时代的组织与员工	(47)
第二节 新经济与人力资源管理	(56)
本章小结	(65)
复习与思考	(66)
本章案例 “大通曼哈顿”的智力投资	(66)
第三章 人力资源战略与规划	(70)
第一节 企业经营战略概述	(71)
第二节 企业人力资源战略分析	(75)
第三节 人力资源战略与企业总体经营战略的整合	(78)
第四节 人力资源规划概述	(81)
第五节 人力资源预测	(89)
本章小结.....	(102)
复习与思考.....	(103)
本章案例 绿色化工公司的人力资源计划的编制.....	(103)
第四章 工作分析与工作评价	(105)
第一节 工作分析概述.....	(106)
第二节 工作分析的具体实施.....	(110)
第三节 工作分析的方法.....	(136)
第四节 工作分析方法的评估.....	(151)
第五节 工作评价.....	(152)
本章小结.....	(161)

复习与思考.....	(161)
本章案例 A 公司的工作分析	(162)
第五章 招聘、甄选与录用	(181)
第一节 招聘概述.....	(182)
第二节 人力资源招聘的内容.....	(184)
本章小结.....	(215)
复习与思考.....	(215)
本章案例 思科公司招募人才的新策略.....	(216)
第六章 人力资源培训	(222)
第一节 培训概述.....	(223)
第二节 培训需求评估.....	(225)
第三节 培训方案设计.....	(229)
第四节 培训方案的实施.....	(235)
第五节 培训的有效性.....	(242)
本章小结.....	(245)
复习与思考.....	(245)
本章案例 松下电器公司这样培养商业人才.....	(246)
第七章 绩效管理	(250)
第一节 绩效管理概述.....	(251)
第二节 绩效考核体系的设计.....	(255)
第三节 绩效考核实施方法.....	(264)
本章小结.....	(276)
复习与思考.....	(277)
本章案例 海尔公司“日事日毕，日清日高”	(277)
第八章 薪酬管理	(285)
第一节 薪酬管理概述.....	(286)
第二节 薪酬结构.....	(288)
第三节 薪酬水平.....	(292)
第四节 薪酬管理决策.....	(297)
第五节 工资制度.....	(299)
第六节 奖励制度.....	(306)
第七节 福利制度.....	(312)
本章小结.....	(314)
复习与思考.....	(314)
本章案例 东飞公司怎样才能留住人才.....	(314)
第九章 职业生涯设计与管理	(317)
第一节 职业生涯设计与管理概述.....	(318)

• 第二节 影响职业生涯发展的因素·····	(321)
第三节 员工职业生涯设计·····	(325)
第四节 企业的职业管理·····	(328)
本章小结·····	(331)
复习与思考·····	(331)
本章案例 美国惠普公司员工职业发展的自我管理·····	(332)
第十章 人力资源流动管理 ·····	(334)
第一节 人力资源流动的因素分析和理论基础·····	(335)
第二节 人力资源流动体系及管理·····	(343)
第三节 人力资源流动政策设计·····	(350)
本章小结·····	(352)
复习与思考·····	(352)
本章案例 伟严为何要跳槽? ·····	(353)
第十一章 跨文化人力资源管理 ·····	(355)
第一节 文化的一般概念·····	(356)
第二节 人力资源管理中的跨文化问题·····	(359)
第三节 中国文化特点与人力资源管理·····	(364)
本章小结·····	(366)
复习与思考·····	(367)
本章案例 回答的方式·····	(367)
第十二章 人力资源管理相关法规 ·····	(368)
第一节 劳动关系·····	(369)
第二节 劳动管理·····	(373)
第三节 社会保险·····	(392)
第四节 民主管理·····	(400)
第五节 劳动争议与处理·····	(404)
本章小结·····	(410)
复习与思考·····	(410)
本章案例 身高未到 1.68 米就不能到银行工作吗? ·····	(411)

第一章

学习目标

- 人力资源的含义
- 人力资源的性质和作用
- 人力资源管理的含义
- 传统人事管理与现代人力资源的异同
- 人力资源管理的职能
- 人性假设理论的内容
- 激励理论的内容
- 不同的激励理论对人力资源管理的指导意义

人力资源管理概述

互联网资料

 <http://www.shrm.org>

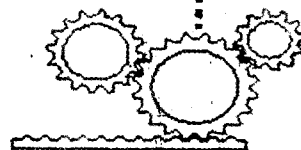
<http://www.ipma-hr.org>

<http://www.hrworld.com>

<http://www.hr.com.cn>

<http://www.shrm.org>

<http://www.hroot.com>



本章关键词

- 人力资源 (Human Resource) 人力资本 (Human Capital)
现代人力资源管理 (Modern Human Resource Management) 价值链 (Value Chain)
战略性人力资源管理 (Strategic Human Resource Management, SHRM)
激励理论 (Actuation Theory) 波特—劳勒理论 (Porter-Lawler Theory)

随着知识经济时代的来临，人的因素越来越成为组织实现自己战略目标的关键因素。无论是什么类型的组织，也不管组织的规模是大是小，组织中的人都将决定着组织的兴衰与成败！人力资源是第一资源！人力资源管理是所有管理工作的核心！

纵观现代管理思潮及其实践的演进历程，不难看出“重物”与“重人”两条线此起彼伏的发展脉络。虽然以人中心应当是基础，但两者均曾出现过片面性的偏差。最新的趋势是两者兼顾，权变对待。但要正确把握好人力资源管理，还必须领悟和运用系统观、动态观、权变观与历史唯物观这些基本的管理观点。

从传统的人事管理过渡到现代人力资源管理再到战略性人力资源管理，是企业内外一系列因素的改变及其互动促成的。它不仅是称呼、做法、内容的表层的变化，而且是性质与观点的深层的变化。

第一节 人力资源的概念

一、人力资源的含义

(一) 人力资源

资料研究表明，“人力资源” (Human Resource) 这一概念曾经先后于 1919 年和 1921 年在约翰·R. 康芒斯 (John R. Commons) 的两本著作《产业信誉》和《产业政府》中使用过，康芒斯也被认为是第一个使用“人力资源”一词的人。但当时他所指的人力资源和现在我们所理解的人力资源在含义上相去甚远，只不过使用了相同的词语

而已。

我们目前所理解的人力资源概念,是由管理学大师彼得·德鲁克(Peter Drucker)于1954年在其名著《管理实践》中首先正式提出并加以明确界定的。德鲁克之所以提出这一概念,是想表达传统人事所不能表达的意思。他认为,与其他资源相比,人力资源是一种特殊的资源,它必须通过有效的激励机制才能开发利用,并为企业带来可观的经济价值。

20世纪60年代以后,随着西奥多·W.舒尔茨(Theodore W. Schultz)提出人力资本理论,人力资源的概念更加深入人心,对人力资源的研究也越来越多。到目前为止,对于人力资源的含义,学者们给出了多种不同的解释。根据研究的角度不同,可以将这些定义分为两大类。

第一类主要是从能力的角度来解释人力资源的含义,持这种观点的人占了较多的比例。例如:

(1)所谓人力资源,是指能够推动整个经济和社会发展的劳动者的能力,即处在劳动年龄的已直接投入建设和尚未投入建设的人口的能力。^①

(2)人力资源是人类可用于生产或提供各种服务的活力、技能和知识[伊凡·伯格(Ivan Berg)]。

(3)所谓人力资源,是指包含在人体内的一种生产能力,它是表现在劳动者的身上、以劳动者的数量和质量表示的资源,对经济起着生产性的作用,并且是企业经营中最活跃、最积极的生产要素。^②

(4)人力资源是指社会组织内部全部劳动人口中蕴涵的劳动能力的总和。^③

(5)所谓人力资源,是指劳动过程中可以直接投入的体力、智力、心力总和及其形成的基础素质,包括知识、技能、经验、品性与态度等身心素质。^④

(6)人力资源是指企业员工天然拥有并自主支配使用的协调力、融合力、判断力和想象力(彼得·德鲁克)。

第二类主要是从人的角度来解释人力资源的含义,例如:

(1)人力资源是指一定社会区域内所有具有劳动能力的适龄劳动人口和超过劳动年龄的人口的总和。^⑤

(2)人力资源是企业内部成员及外部的顾客等人员,可以为企业提供直接或潜在服务及有利于企业实现预期经营效益的人员的总和[梅比尔·伊莱亚斯(Nabil Elias)、伦西斯·莱克尔(Rensis Lakere)等]。

(3)人力资源是指能够推动社会和经济发展的具有智力和体力劳动能力的人的

① 张德:《人力资源开发与管理》,北京:清华大学出版社,2001年。

② 朱丹:《人力资源管理教程》,上海:上海财经大学出版社,2001年。

③ 陆国泰:《人力资源管理》,北京:高等教育出版社,2000年。

④ 萧鸣政:《人力资源管理》,北京:中央广播电视大学出版社,2001年。

⑤ 朱丹:《人力资源管理教程》,上海:上海财经大学出版社,2001年。

总称。^①

我们认为,从能力的角度来理解人力资源的含义更接近它的本质。我们知道,资源是指财富,是形成的来源,而人对财富形成能起贡献作用的不是别的方面,是人所具有的知识、技能、经验、体能等能力,在这个意义上,人力资源的本质就是能力,人只不过是一个载体而已。

因此,本书所用的人力资源概念,就是指人所具有的对价值创造起贡献作用并且能够被组织所利用的体力和脑力的总和。这个解释包括以下几个要点:

(1) 人力资源的本质是人所具有的脑力和体力的总和,可以统称为劳动能力。

(2) 这一能力要能为财富的创造起贡献作用,成为财富形成的来源。

(3) 这一能力还要能够被组织所利用,这里的“组织”既可以大到一个国家或地区,也可以小到一个企业或单位。^②

(二) 人口资源、劳动力资源、人才资源和天才资源

人口资源是指一个国家或地区所拥有的人口总量,主要表现为人口的数量。是一个最基本的底数,劳动力资源、人力资源、人才资源等都来源于这个最基本的资源中。

劳动力资源是一个国家或地区具有的劳动力人口的总称,是人口资源中拥有劳动能力的那一部分人,通常是16~60岁的人口群体。这一人口群体必须具备从事体力劳动或脑力劳动的能力。它偏重的是数量概念。

人力资源是指人所具有的对价值创造起贡献作用并且能够被组织所利用的体力和脑力的总和。它包含了数量和质量两个概念,它不仅要求具有劳动能力,同时还要求具有健康的、创造性的劳动,能推动社会的发展和人类的进步。

人才资源则是指一个国家或地区中具有较多科学知识、较强劳动技能,在价值创造过程中起关键或重要作用的那部分人。人才资源则主要突出质量概念,是人力资源中较杰出、较优秀的那部分人,表明的是一个国家或地区所拥有的人才质量。

天才资源通常是指在某一领域具有特殊才华的人,他们在自己的这一领域具有十分独特的创造发明能力,能在这一领域起领先作用,并具有攀登顶峰的能力。

应当说,这四个概念的关注重点不同,人口资源、劳动力资源更多的是一种数量概念,而天才资源、人才资源更多的是一种质量概念。但是,这四者在数量上却存在着一种包含关系,见图1-1和图1-2。

① 陈远教、陈全明:《人力资源开发与管理》,北京:中国统计出版社,1995年。

② 董克用、叶向峰:《人力资源管理概论》,北京:中国人民大学出版社,2003年。

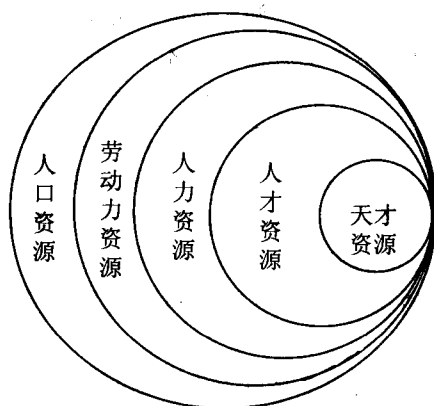


图 1-1 人口资源、劳动力资源、人力资源、人才资源和天才资源包含关系图

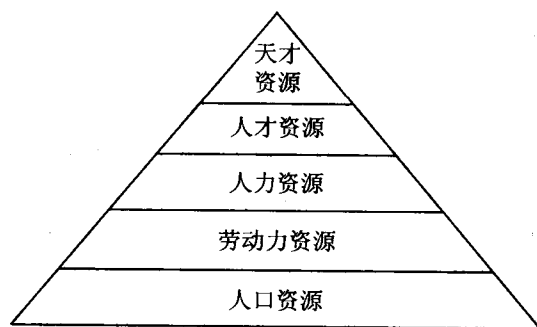


图 1-2 人口资源、劳动力资源、人力资源、人才资源和天才资源的比例关系图

（三）人力资源和人力资本

“人力资源”和“人力资本”也是容易混淆的两个概念，很多人甚至将它们通用，其实这两个概念是有一定区别的。

资本和人力资本。“资本”一词，语义上有三种解释：一是指掌握在资本家手里的生产资料和用来雇用工人的货币；二是指经营工商业的本钱；三是指谋取利益的凭借。^①马克思则认为，资本是指那些能够带来剩余价值的价值。

对于人力资本（Human Capital）的含义，被称为“人力资本之父”的西奥多·W. 舒尔茨认为，人力资本是体现在人身上的技能和生产知识的存量。我们之所以称这种资本是人力的，是由于它已经成为人的一部分，又因为它可以带来未来的满足或者收入，所以称其为资本。人力资本是劳动者身上所具备的两种能力，一种能力是通过先天遗传获得的，是由个人与生俱来的基因所决定的；另一种能力是后天获得的，由个人努力经

^① 萧鸣政：《人力资源开发学》，北京：高等教育出版社，2002年。

过学习而形成的，而读写能力是任何民族人口的人力资本质量的关键成分。^①

同物质资本一样，人力资本也要通过投资才能形成。按照劳动经济学的观点，人力资本的投资主要有三种形式：教育和培训、迁移、医疗保健。而且与其他类型的投资一样，人力资本的投资也包含着这样一种含义：在当前时期付出一定的成本并希望在未来能够带来收益，因此，人们在进行人力资本的投资决策时主要考虑收益和成本两个因素，只有当收益大于成本或者至少等于成本时，人们才愿意进行人力资本的投资；否则，人们将不会进行人力资本的投资。

人力资源和人力资本的关系。人力资源和人力资本是既有联系又有区别的两个概念。

应该说，人力资源和人力资本都是以人为基础而产生的概念，研究的对象都是人所具有的脑力和体力，从这点看两者是一致的。而且，现代人力资源理论大都是以人力资本理论为根据的；人力资本理论是人力资源理论的重点内容和基础部分；人力资源经济活动及其收益的核算是基于人力资本理论进行的；两者都是在研究人力作为生产要素在经济增长和经济发展中的重要作用时产生的。

虽然这两个概念有着紧密的联系，但它们之间还是存在着一定的区别。^②

(1) 在与社会财富和社会价值的关系上两者是不同的。人力资本是由投资而形成的，因此，劳动者将自己拥有的脑力和体力投入到生产过程中参与价值创造，就要据此来获取相应的劳动报酬和经济利益，它与社会价值的关系应当说是一种由因溯果的关系。而人力资源则不同，作为一种资源，劳动者拥有的脑力和体力对价值的创造起着重要的贡献作用，它与社会价值的关系应当说是一种由果溯因的关系。

(2) 两者研究问题的角度和关注的重点也不同。人力资本是通过投资形成的存在于人体中的资本形式，是形成人的脑力和体力的物质资本在人身上的价值凝结，是从成本收益的角度来研究人在经济增长中的作用，关注的重点是收益问题，即投资能否带来收益以及带来多少收益的问题。人力资源则不同，它将人作为财富的来源来看待，是从投入产出的角度来研究人对经济发展的作用，关注的重点是产出问题，即人力资源对经济发展的贡献有多大，对经济发展的推动力有多强。

(3) 人力资源和人力资本的计量形式不同。众所周知，资源是存量的概念，而资本则是兼有存量和流量的一个概念，人力资源和人力资本也同样如此。人力资源是指一定时间、一定空间内人所具有的对价值创造起贡献作用并且能够被组织所利用的体力和脑力的总和。而人力资本，如果从生产活动的角度看，往往是与流量核算相联系的，表现为经验的不断累积、技能的不断增进、产出量的不断变化和体能的不断损耗；如果从投资活动的角度看，又与存量核算相联系，表现为投入到教育培训、迁移和健康等方面的资本在人身上的凝结。

^① 舒尔茨：《人力资源的特殊属性和作用》，载《人力资源发展跨文化通论》，上海：上海百家出版社，1991年。

^② 萧鸣政：《人力资源管理》，北京：中央广播电视大学出版社，2001年。

二、人力资源的性质

作为一种特殊的资源形式,人力资源具有不同于自然资源的特殊方面,我们要想准确地理解人力资源的性质,就必须从它的本质入手。人力资源的本质就是人所具有的脑力和体力,它所有的性质都是围绕这个本质而形成的。因此,我们将人力资源的性质概括为以下几个方面:^①

(一) 能动性

人力资源是劳动者所有的能力,而人总是有目的、有计划地在使用自己的脑力和体力,这也是人和其他动物的本质区别。在蜂房的建筑上,蜜蜂的本事还使许多以建筑师为业的人感到惭愧。但是,最拙劣的建筑师和最灵巧的蜜蜂相比显得优越,自然就是这个事实:建筑师在用蜂蜡构成蜂房之前,已经在他的头脑中把它构成。劳动过程结束时得到的结果,已经在劳动过程开始时存在于劳动者的观念中。正因为如此,在价值创造过程中,人力资源总是处于主动的地位,是劳动过程中最积极、最活跃的因素。人,作为人力资源的载体,和自然资源一样是价值创造的客体,但同时它还是价值创造的主体。自然资源则相反,它在价值创造过程中总是被动的,总是处于被利用、被改造的地位,自然资源服从于人力资源。

(二) 时效性

人力资源是以人为载体,表现为人的脑力和体力,因此它与人的生命周期是紧密相连的。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(我国规定为16岁之前),体力和脑力还处在一个不断增强和积累的过程中,这时人的脑力和体力还不足以用来进行价值创造,因此还不能称之为人力资源。当人进入成年期,体力和脑力的发展达到了可以从事劳动的程度,可以对财富的创造作出贡献,因而也就形成了现实的人力资源。而当人进入老年期,体力和脑力都不断衰退,越来越不适合进行劳动,也就不能再称之为人力资源了。生命周期和人力资源的这种倒“U”形关系就决定了人力资源的时效性,必须在人的成年时期对其进行开发和利用,否则就浪费了宝贵的人力资源。自然资源则不同,自然界的物质资源如果不能被开发利用,一般来说它还会长久地存在,不会出现“过期作废”的现象,对自然资源而言,只存在开发利用的程度问题。

(三) 增值性

与自然资源相比,人力资源具有明显的增值性。一般来说,自然资源是不会增值的,它只会因为不断地消耗而逐渐“贬值”;人力资源则不同,人力资源是人所具有的

^① 董克用、叶向峰:《人力资源管理概论》,北京:中国人民大学出版社,2003年。

脑力和体力,对单个的人来说,人的体力不会因为使用而消失,只会因为使用而不断地增强,当然这种增强是有一个限度的。人的知识、经验和技能不会因为使用而消失,相反会因为不断地使用而更有价值,也就是说在一定的范围内,人力资源是不断增值的,创造的价值会越来越多。

(四) 社会性

自然资源具有完全的自然属性,它不会因为所处的时代、社会不同而有所变化,比如,古代的黄金和现代的黄金就是一样的,中国的黄金和南非的黄金也没有什么本质的区别。人力资源则不同,人所具有的脑力和体力明显地受到时代和社会因素的影响,从而具有社会属性。社会政治、经济和文化不同,必将导致人力资源质量的不同,例如,古代整体的人力资源质量就远远低于现代,发达国家整体的人力资源质量也明显高于发展中国家。

(五) 可变性

人力资源和自然资源不同,在使用过程中它所发挥作用的程度可能会有所变动,从而具有一定的可变性。人力资源是人所具有的脑力和体力,它必须以人为载体,因此人力资源的使用就表现为人的劳动过程,而人在劳动过程中又会因为自身心理状况的不同而影响到劳动的效果。例如,当人受到有效的激励时,就会主动地进行工作,尽可能地发挥自身的能力,人力资源的价值就能得到充分的发挥;相反,当人不愿意进行工作时,其脑力和体力就不会发挥出应有的作用。所以,人力资源作用的发挥具有一定的可变性,在相同的外部条件下,人力资源创造的价值大小可能会不同。自然资源则不同,在相同的外部条件下,它的价值大小一般不会发生变化。

三、人力资源的作用

人力资源是经济活动中最活跃的因素,也是一切资源中最重要的资源。它对经济增长具有特殊重要性,同时也对企业生存和发展具有重要意义。

(一) 人力资源在经济增长中的作用^①

现代经济理论认为,经济增长主要取决于四个方面的因素:①新的资本资源的投入。②新的可利用的自然资源的发现。③劳动者的平均技术水平和劳动效率的提高。④科学的、技术的和社会的知识储备的增加。显然,后两项因素均与人力资源密切相关。因此,人力资源决定了经济的增长。经济学家也因此将人力资源称为第一资源,如芝加哥大学教授、诺贝尔经济学奖获得者舒尔茨(T. T. Schultz)认为,人力资本是国家和地区的富裕之泉。

^① 陈维政、余凯成、程文文:《人力资源管理》,北京:高等教育出版社,2004年。

当代发达国家占有资本资源优势,自然资源也得到充分的利用。但是,它们对这两种资源追求的难度不断增大,而且获取这两种资源对科学技术和知识的依赖程度也越来越大,同时也越来越依赖于具有先进生产知识和技能的劳动者的努力。因此,当代发达国家经济增长主要依靠劳动者的平均技术水平和劳动效率的提高以及科学的、技术的和社会的知识储备的增加。美国人力资本经济分析专家爱德华·丹尼森用因素分析法论证指出:1929~1957年间美国国民经济的增长中有23%的贡献份额得自教育发展,即人力资源开发方面的贡献。近年来,美国经济的稳定持续发展也充分证明知识、信息、科技的载体——人力资源的重要性。实践中,发达国家也将人力资源发展摆在头等重要地位,通过加大本国人力资源开发力度,提高人力资源素质,同时不断从发展中国家挖取高素质人才,来增加和提高其人力资源的数量和质量。

对发展中国家而言,初期经济发展的辉煌主要建筑在不断增加资本资源投入,开发和利用更多的自然资源基础之上。但这已被许多国家证明并非一条持续发展的道路。原因是:①资本和自然资源作用的发挥离不开与之相适应的劳动者技能和科学技术知识的掌握及运用。②自然资源的进一步开发和更多资本资源的取得也需要与之相适应的科学技术、知识信息的应用以及劳动者的努力。不解决这两个相适应的问题,发展中国家就无法有效利用它们可能获得的宝贵的资本和有限的自然资源。不少发展中国家花巨额外汇购买高科技技术、设备、工艺流程,最终却以失败告终,也从反面证明了这个道理。

劳动者平均技术水平和劳动效率的提高、科学技术的知识储备和运用的增加是经济增长的关键。而这两个因素与人力资源的质量呈正相关。因此,一个国家和地区经济发展的关键制约因素是人力资源的质量。通过对美国、韩国、泰国、坦桑尼亚、中国五国经济发展的比较研究也发现,经济发展的程度与国民小学、中学、大学的入学率呈正相关。

(二) 人力资源对企业生存和发展的意义

企业要从事经济活动以实现其既定的目的,就必须使用各种资源作为投入。通常认为这些基本资源可分为五类,即人、财、物、信息与时间。这五类资源就其根本性质而言,还可以进一步分为人与物这两大类。财(资金)、物(设备与物料等硬件)、信息与时间都可归入“物”这一大类,因为它们都是被动的、理性的、“硬”的、“死”的;只有“人”才是能动的、感情性的、“软”的和“活”的。这里理性的一词,是指它们是机械性的,是服从简单的物理性规律的,是较易界定与测量的。这是相对于人的特点来说的。人是受制于多种因素的复杂规律的,其中包括心理性、感情性的因素,价值观的因素,是难以预计、界定和测量的。

一定的生产力条件下,在人与物这一对因素中,只有人的因素才是决定性的,因为“世间一切事物中,人是第一可宝贵的”。现代管理大师彼得·德鲁克曾经说过:“企业只有一项真正的资源:人。”IBM公司前总裁华生也说过:“你可以搬走我的机器,烧毁我的厂房,但只要留下我的员工,我就可以有再生的机会。”可见人力资源是企业生存的关键资源。现代企业的生存是一种竞争性生存,人力资源自然对企业竞争力起着重要作用。依据美国田纳西大学工商管理学院管理学教授劳伦斯·S. 克雷曼(Lawrence

S. Kleiman) 的观点:“为了成功,企业组织必须获取并维持其对竞争对手的优势。这种竞争优势可以用两个途径达到:一是成本优势,二是产品差异化。”人力资源对企业成本优势和产品差异化优势意义重大。

(1) 人力资源是企业获取并保持成本优势的控制因素。其一,高素质的雇员需要较少的职业培训,从而减少教育培训成本支出;其二,高素质员工有更高的劳动生产率,可以大大降低生产成本支出;其三,高素质的员工更能动脑筋,寻求节约的方法,提出合理化建议,减少浪费,从而降低能耗和原材料消耗,进而降低成本;其四,高素质员工表现为能力强、自觉性高,无须严密监控管理,可以大大降低管理成本。各种成本的降低就会使企业在市场竞争中处于价格优势地位。

(2) 人力资源是企业获取和保持产品差别优势的决定性因素。企业产品差别优势主要表现在创造比竞争对手质量更好的产品和服务,提供竞争者提供不出的创新性产品或服务。显然,对于前者,高素质的员工,包括能力、工作态度、合作精神对创造高质量的一流产品和服务具有决定性作用。对于后者,高素质的员工,尤其是具有创造能力、创新精神的研究开发人员更能设计出创新性产品或服务。二者结合起来就能使企业持续地获取和保持相对于竞争对手的产品差别优势,使企业在市场竞争中始终处于主动地位。

(3) 人力资源是制约企业管理效率的关键因素。“管理出效率,人才是关键”。这里的人才管理人才。企业效率离不开有效的管理,有效的管理离不开高素质的企业经营管理人才。例如,前述竞争优势的获取和保持,其前提条件是科学的人力资源管理,包括选人、用人、育人、培养人、激励人,以及组织人、协调人等使组织形成互相配合、取长补短的良性结构和良好气氛的一系列科学管理。企业发展仰赖于一大批战略管理、市场营销管理、人力资源管理、财务管理、生产作业管理等方面的高素质管理人才。

(4) 人力资源是企业在知识经济时代立于不败之地的宝贵财富。20世纪70年代以来,知识经济时代的来临将人们对人力资源的认识提高到人力资本的高度,而且将智力资本视作人力资本的核心。知识经济是以知识为基础的经济。在知识经济时代,社会发展的方方面面均依赖于知识,企业经济生产活动也不例外。在其中,信息、知识、科技、创造力成为最重要的战略资源,而产生这些资源的唯一来源就是人。所以,在知识经济时代经济竞争的重点必然由物质资源、金融资本的竞争转向人才、人力资源、智力资本的竞争。

管理学大师们均对此表达了一致的看法。德鲁克认为:未来的工作者大部分将为知识工作者,企业成败的关键仰赖于既掌握高深专门知识,又能利用资讯科技进步,获取宝贵前沿信息作决策依据者的努力。麦克·哈默和詹姆斯·钱辟则主张知识经济条件下企业需要的是“Know why”而非“Know how”的人,员工必须能运用资讯科技、信息知识和自己的判断力对企业面临的复杂问题做出正确决策。彼得·圣吉则强调了现代企业需要具有整体思维、系统思维、权变思维能力的员工,他们必须拥有洞察力、创造力、判断力,具有“整合式创新才能”,能创造性地解决企业所面临的“动态性复杂问题”。值得注意的是,健康人格也成为知识经济条件下企业的竞争性资源。因为,企业间竞争的成败也取决于员工的敬业精神,敬业的前提是乐业,员工持久的工作热情成为