



21st CENTURY

实用规划教材

21世纪全国应用型本科财经管理
系列实用规划教材

人力资源管理 实用教程

主 编 吴宝华



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

中国林业出版社
China Forestry Publishing House

廿一世纪全国应用型本科财经管理系列实用规划教材

F241/65

2007

人力资源管理实用教程 Ⅱ

主 编 吴宝华
副主编 李厚本 张二红
李 洁 李建忠



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

中国林业出版社
China Forestry Publishing House

内 容 简 介

本书在内容上具有较强的系统性和实用性。作为人力资源管理专业基础课教材,本书对人力资源管理基本理论和基础知识进行了较为全面的总结和阐述。同时,根据人力资源专业实践性和应用性强的特点,结合人力资源管理实践领域中的有效经验和新鲜实践,对人力资源管理的基本技能和方法进行了较为充分的介绍。各章后面都附有本章小结、思考题和案例分析,以帮助读者总结和进一步思考。

本书可作为相关管理专业本科、专科人力资源管理课程的教材,还可作为各种行业从事人力资源管理工作人员的自学参考书。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理实用教程/吴宝华主编. —北京:中国林业出版社,北京大学出版社, 2007.9

(21世纪全国应用型本科财经管理系列实用规划教材)

ISBN 978-7-5038-4899-5

I. 人… II. 吴… III. 劳动力资源—资源管理—高等学校—教材 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 130350 号

书 名: 人力资源管理实用教程

著作责任者: 吴宝华 主编

策 划 编 辑: 李 虎

责 任 编 辑: 童君鑫 高红岩

标 准 书 号: ISBN 978-7-5038-4899-5

出 版 者: 中国林业出版社(地址:北京市西城区德内大街刘海胡同7号 邮编:100009)

网址: <http://www.cfph.com.cn> E-mail: cfphz@public.bta.net.cn

电话:编辑部 66170109 营销中心: 66187711

北京大学出版社(地址:北京市海淀区成府路205号 邮编:100871)

网址: <http://www.pup.cn> <http://www.pup6.com> E-mail: pup_6@163.com

电话:邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62750667 出版部 62754962

印 刷 者: 北京中科印刷有限公司

发 行 者: 北京大学出版社 中国林业出版社

经 销 者: 新华书店

787mm×960mm 16开本 26印张 510千字

2007年9月第1版 2007年9月第1次印刷

定 价: 38.00元

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究

举报电话: 010-62752024

电子邮箱: fd@pup.pku.edu.cn

丛 书 序

我国越来越多的高等院校设置了经济管理类学科专业,这是一个包括经济学、管理科学与工程、工商管理、公共管理、农业经济管理、图书档案学6个二级学科门类和22个专业的庞大学科体系。2006年教育部的数据表明在全国普通高校中经济类专业布点1518个,管理类专业布点4328个。其中除少量院校设置的经济管理专业偏重理论教学外,绝大部分属于应用型专业。经济管理类应用型专业主要着眼于培养社会主义国民经济发展所需要的德智体全面发展的高素质专门人才,要求既具有比较扎实的理论功底和良好的发展后劲,又具有较强的职业技能,并且又要求具有较好的创新精神和实践能力。

在当前开拓新型工业化道路,推进全面小康社会建设的新时期,进一步加强经济管理人才的培养,注重经济理论的系统化学习,特别是现代财经管理理论的学习,提高学生的专业理论素质和应用实践能力,培养出一大批高水平、高素质的经济管理人才,越来越成为提升我国经济竞争力、保证国民经济持续健康发展的重要前提。这就要求高等财经教育要更加注重依据国内外社会经济条件的变化适时变革和调整教育目标和教学内容;要求经济管理学科专业更加注重应用、注重实践、注重规范、注重国际交流;要求经济管理学科专业与其他学科专业相互交融与协调发展;要求高等财经教育培养的人才具有更加丰富的社会知识和较强的人文素质及创新精神。要完成上述任务,各所高等院校需要进行深入的教学改革和创新。特别是要搞好有较高质量的教材的编写和创新。

出版社的领导和编辑通过对国内大学经济管理学科教材实际情况的调研,在与众多专家学者讨论的基础上,决定编写和出版一套面向经济管理学科专业的应用型系列教材,这是一项有利于促进高校教学改革发展的重要措施。

本系列教材是按照高等学校经济类和管理类学科本科专业规范、培养方案,以及课程教学大纲的要求,合理定位,由长期在教学第一线从事教学工作的教师立足于21世纪经济管理类学科发展的需要,深入分析经济管理类专业本科学生现状及存在问题,探索经济管理类专业本科学生综合素质培养的途径,以科学性、先进性、系统性和实用性为目标,其编写的特色主要体现在以下几个方面:

(1) 关注经济管理学科发展的大背景,拓宽理论基础和专业知识,着眼于增强教学内容的联系实际和应用性,突出创造能力和创新意识。

(2) 体系完整、严密。系列涵盖经济类、管理类相关专业以及与经管相关的部分法律类课程,并把握相关课程之间的关系,整个系列丛书形成一套完整、严密的知识结构体系。

(3) 内容新颖。借鉴国外最新的教材，融会当前有关经济管理学科的最新理论和实践经验，用最新知识充实教材内容。

(4) 合作交流的成果。本系列教材是由全国上百所高校教师共同编写而成，在相互进行学术交流、经验借鉴、取长补短、集思广益的基础上，形成编写大纲。最终融合了各地特点，具有较强的适应性。

(5) 案例教学。教材具备大量案例研究分析，让学生在学习过程中理论联系实际，特别列举了我国经济管理工作中的大量实际案例，这可大大增强学生的实际操作能力。

(6) 注重能力的培养。力求做到不断强化自我学习能力、思维能力、创造性解决问题的能力以及不断自我更新知识的能力，促进学生向着富有鲜明个性的方向发展。

作为高要求，财经管理类教材应在基本理论上做到以马克思主义为指导，结合我国财经工作的新实践，充分汲取中华民族优秀传统文化和西方科学管理思想，形成具有中国特色的创新教材。这一目标不可能一蹴而就，需要作者通过长期艰苦的学术劳动和不断地进行教材内容的更新才能达成。我希望这一系列教材的编写，将是我国拥有较高质量的高校财经管理学科应用型教材建设工程的新尝试和新起点。

我要感谢参加本系列教材编写和审稿的各位老师所付出的大量卓有成效的辛勤劳动。由于编写时间紧、相互协调难度大等原因，本系列教材肯定还存在一些不足和错漏。我相信，在各位老师的关心和帮助下，本系列教材一定能不断地改进和完善，并在我国大学经济管理类专业学科的教学改革和课程体系建设中起到应有的促进作用。

刘诗白

2007年8月

刘诗白 刘诗白教授现任西南财经大学名誉校长、博士生导师，四川省社会科学联合会主席，《经济学家》杂志主编，全国高等财经院校资本论研究会会长，学术团体“新知研究院”院长。

前 言

《人力资源管理实用教程》是人力资源管理专业的专业基础课之一。近年来,随着中国经济的飞速发展和企业改革的不断深入,人力资源管理在企业管理中的重要性已经越来越得到人们的认同,因而,人力资源管理这一学科在中国也得到了蓬勃发展,各个高等院校纷纷开设了人力资源管理专业。从教育部颁布专业目录正式设立人力资源管理专业至今,已经走过了近 20 个年头。在这 20 年间,高等学校本科专业培养目标从研究型开始向应用型转变,中国企业也已经逐渐走出模仿,从本土化思考和实践中积累了宝贵的经验,这些都需要总结和升华。为此,我们编写了《人力资源管理实用教程》。

本书力求体现如下特色:其一,按照中国师生的教学习惯和人力资源管理各职能之间的内在逻辑关系组织教材内容的编写;其二,在内容和案例的选取上,力求依据中国企业近年来发展的实践和文化背景进行组织,使教学内容更具针对性和适用性;其三,根据本科生应用型人才培养目标要求,通过运用与所学理论相关联的本土案例,力求使理论与实践紧密结合,培养学生对理论的应用能力。

本书由天津农学院吴宝华教授任主编,天津农学院李厚本、张二红和黄淮学院李洁、内蒙古科技大学李建忠老师任副主编。各章执笔人是:吴宝华编写第 1 章、第 2 章;李洁编写第 3 章;李建忠编写第 4 章;张二红编写第 5 章、第 6 章、第 7 章、第 8 章;李厚本编写第 9 章、第 10 章、第 11 章、第 12 章。

本书在编写过程中博采众长,参考并吸收了大量已有的研究成果,主要参考书目已列于书后,特向有关作者深致谢忱。此外,还有众多期刊、报纸和其他资料,因篇幅所限,没有一一列明,在此一并表示感谢!在本书编写过程中,我们自始至终得到了北京大学出版社和中国林业出版社领导和各位编辑的大力支持,在此一并表示感谢!

由于作者的能力和知识水平有限,加之时间仓促,书中缺点和错误在所难免,期待各位专家、读者批评指正。

编 者
2007 年 6 月

目 录

第 1 章 人力资源管理概述	1	2.1.2 人力资源战略的分类	32
1.1 人力资源的概念与特征	2	2.1.3 人力资源战略的主要 影响因素	34
1.1.1 人力资源的基本概念	2	2.1.4 人力资源战略管理过程	36
1.1.2 人力资源的分类	8	2.2 人力资源规划概述	41
1.1.3 人力资源的特征	11	2.2.1 人力资源规划的概念	41
1.2 人力资源管理及其基本功能	13	2.2.2 人力资源规划的分类	42
1.2.1 人力资源管理的含义	13	2.2.3 人力资源规划的内容	43
1.2.2 人力资源管理的特点和 原则	15	2.2.4 人力资源规划的基本程序	43
1.2.3 人力资源管理的基本 功能与职能	16	2.3 人力资源需求预测	46
1.3 传统人事管理与现代人力资源 管理	19	2.3.1 人力资源需求的影响因素	46
1.4 现代人力资源管理的演进与发展	20	2.3.2 人力资源需求预测的方法	48
1.4.1 传统管理阶段的 人力资源管理	21	2.4 人力资源供给预测	52
1.4.2 科学管理阶段的 人力资源管理	21	2.4.1 人力资源供给的影响因素	52
1.4.3 人际关系—行为科学 阶段的人力资源管理	22	2.4.2 人力资源供给预测	54
1.4.4 人力资本理论	23	2.5 人力资源规划的编制	58
1.4.5 现代人力资源开发与 管理理论	23	2.5.1 人力资源总体规划的编制	58
本章小结	25	2.5.2 业务性人力资源规划	59
第 2 章 人力资源战略与规划	29	本章小结	60
2.1 人力资源战略及其总体设计	30	第 3 章 企业组织设计与工作分析	65
2.1.1 人力资源战略的概念与 特点	30	3.1 企业组织结构的设置与调整	66
		3.1.1 企业组织结构的设置	66
		3.1.2 企业组织机构的诊断、 变革与整合	71
		3.2 工作分析概述	74
		3.2.1 工作分析的含义	75
		3.2.2 工作分析的相关术语	75
		3.2.3 工作分析的作用和意义	77

3.3 工作分析的内容和程序	78	4.4 选拔录用	120
3.3.1 工作分析的内容	78	4.4.1 选拔录用的含义	120
3.3.2 工作分析的程序	80	4.4.2 选拔录用的意义	120
3.4 工作分析的方法	83	4.4.3 选拔录用的程序	121
3.4.1 定性的方法	84	4.5 选拔测试	125
3.4.2 量化的方法	88	4.5.1 知识测试	125
3.5 工作说明书的编写	91	4.5.2 智力测试	126
3.5.1 工作说明书的内容	92	4.5.3 能力测试	126
3.5.2 工作说明书编制的 注意事项	96	4.5.4 人格和兴趣测试	127
3.5.3 工作说明书的范例	96	4.5.5 工作样本测试	129
3.6 工作分析实践的问题与对策	98	4.5.6 评价中心测试	129
3.6.1 员工心理恐惧	99	4.6 面试	131
3.6.2 动态环境	100	4.6.1 面试的类型	131
3.6.3 岗位员工较少	102	4.6.2 面试的过程	132
本章小结	103	4.6.3 面试的技巧	135
第4章 员工招聘、选拔与录用	106	4.6.4 面试的常见偏差及克服	136
4.1 招聘概述	107	4.7 招聘评价	138
4.1.1 招聘的含义	107	4.7.1 招聘测评的效度和信度	138
4.1.2 招聘的作用	108	4.7.2 招聘评价的内容	139
4.1.3 影响招聘活动的因素	109	本章小结	141
4.2 招聘的程序	110	第5章 员工培训开发与职业发展	146
4.2.1 确定招聘需求	111	5.1 员工培训开发概述	147
4.2.2 选择招聘来源	111	5.1.1 培训开发的含义	147
4.2.3 制订招聘计划	112	5.1.2 培训开发的作用	148
4.2.4 选择招聘渠道	114	5.1.3 培训开发的原则	149
4.2.5 回收应聘资料	114	5.1.4 培训开发的分类	151
4.2.6 评估招聘效果	114	5.2 培训开发的程序	152
4.3 招聘的方式与方法	115	5.2.1 培训前的准备	152
4.3.1 内部招聘	115	5.2.2 培训的实施	156
4.3.2 外部招聘	115	5.2.3 培训成果的转化	159
4.3.3 内部招聘和外部招聘的 比较	118	5.2.4 培训效果的评估和反馈	160
		5.3 培训开发的主要方法	162
		5.3.1 演示法	162



5.3.2 专家传授法	163	7.3.1 绩效考核的含义	223
5.3.3 团体建设法	167	7.3.2 绩效考核的内容	223
5.4 员工职业发展	168	7.3.3 绩效考核的原则	225
5.4.1 员工职业发展概述	168	7.3.4 绩效考核的作用	227
5.4.2 员工职业开发的方式	175	7.4 绩效考核的方法	228
5.4.3 职业锚	176	7.4.1 绩效考核方法的分类	228
本章小结	183	7.4.2 常见的绩效考核的方法	229
第 6 章 员工激励	186	7.4.3 考核方法的选择	235
6.1 员工激励概述	187	本章小结	236
6.1.1 员工激励的概念	187	第 8 章 薪酬和福利管理	238
6.1.2 员工激励的基本原则	189	8.1 薪酬概述	239
6.1.3 员工激励的作用	191	8.1.1 薪酬与薪酬管理的含义	239
6.1.4 工作阶段的划分	191	8.1.2 薪酬的功能	240
6.2 激励的理论基础	193	8.1.3 影响薪酬水平的因素	241
6.2.1 内容型激励理论	193	8.1.4 薪酬管理的误区	244
6.2.2 过程型激励理论	198	8.2 员工薪酬体系	246
6.2.3 行为改造型理论	203	8.2.1 员工薪酬体系的含义	246
6.3 员工激励的方法与技巧	206	8.2.2 目前典型的薪酬体系	247
6.3.1 员工激励的方法	206	8.2.3 薪酬体系的设计	248
6.3.2 员工激励的技巧	207	8.2.4 薪酬体系设计的原则	257
本章小结	208	8.3 员工福利	259
第 7 章 绩效管理与绩效考核	211	8.3.1 福利的概念和作用	259
7.1 绩效管理概述	212	8.3.2 员工福利的内容	261
7.1.1 绩效的含义与特征	212	8.3.3 制订员工福利计划需 优先考虑的问题	262
7.1.2 绩效管理的含义	213	8.3.4 弹性福利制	263
7.1.3 绩效管理的意义	215	8.4 社会保险	266
7.2 绩效管理的组织与实施	216	8.4.1 社会保险的概念	266
7.2.1 准备阶段	216	8.4.2 养老保险	267
7.2.2 实施阶段	218	8.4.3 失业保险	269
7.2.3 反馈阶段	222	8.4.4 生育保险	270
7.2.4 运用阶段	222	8.4.5 工伤保险	272
7.3 绩效考核概述	223	本章小结	273



第9章 劳动关系管理	276		
9.1 劳动关系概述.....	277	10.1.4 电子化人力资源管理的 优点.....	315
9.1.1 劳动关系的含义和性质.....	277	10.2 电子化人力资源系统的 规划和实施.....	317
9.1.2 劳动关系的三要素和 法律特征.....	278	10.2.1 电子化人力资源管理 系统的构成.....	317
9.1.3 劳动关系管理的 含义和意义.....	279	10.2.2 电子化人力资源管理 系统的实施前提.....	320
9.1.4 与劳动关系有关的 法律法规.....	280	10.2.3 电子化人力资源管理 系统的策略选择.....	321
9.2 劳动合同管理.....	281	10.2.4 电子化人力资源管理 系统的规划和实施.....	322
9.2.1 劳动合同的概念.....	281	10.2.5 电子化人力资源管理 系统的选择.....	323
9.2.2 劳动合同的订立.....	284	10.2.6 电子化人力资源管理 系统实施的注意事项.....	325
9.2.3 劳动合同的履行.....	285	10.3 我国电子化人力资源管理的 现状和问题.....	327
9.2.4 劳动合同的变更.....	286	10.3.1 我国电子化人力资源 管理的现状.....	327
9.2.5 劳动合同的解除.....	287	10.3.2 我国企业实施电子化人力资源 管理中存在的主要问题.....	329
9.2.6 劳动合同的终止.....	289	10.3.3 几种主流的 e-HR 系统 介绍和评价.....	332
9.2.7 违反劳动合同的责任.....	290	本章小结.....	334
9.3 劳动争议管理.....	292		
9.3.1 劳动争议的概念.....	292	第11章 国际人力资源管理	337
9.3.2 劳动争议的处理.....	293	11.1 国际人力资源管理概述.....	338
9.3.3 劳动争议的预防.....	297	11.1.1 国际人力资源管理的 含义.....	338
9.4 集体合同.....	300	11.1.2 影响国际人力资源 管理的因素.....	339
9.4.1 集体合同概述.....	300		
9.4.2 集体合同的管理.....	303		
9.4.3 工会的职能和作用.....	305		
本章小结.....	307		
第10章 电子化人力资源管理	309		
10.1 电子化人力资源管理概述.....	310		
10.1.1 电子化人力资源管理的 概念.....	310		
10.1.2 电子化人力资源管理的 产生和发展.....	312		
10.1.3 电子化人力资源管理的 功能.....	313		



11.1.3 国际人力资源管理的特征.....	341	第 12 章 人力资源管理的发展趋势.....	369
11.1.4 国际企业人力资源管理模式.....	343	12.1 人力资源管理环境的变化.....	370
11.2 国际企业的人员招聘与配置.....	347	12.1.1 经济全球化势不可挡.....	370
11.2.1 国际企业的人员来源.....	347	12.1.2 知识经济成为最有活力的经济形态.....	371
11.2.2 国际企业管理人员的选拔标准.....	349	12.1.3 信息技术的广泛应用.....	372
11.3 国际企业的员工培训与开发.....	351	12.1.4 组织形态发生深刻变化.....	373
11.3.1 外派员工的培训.....	351	12.1.5 管理方式面临变革.....	374
11.3.2 东道国员工的培训.....	353	12.1.6 工作方式日益多样化.....	376
11.4 国际企业的员工绩效评估.....	354	12.1.7 人力资源管理的对象呈现新的特征.....	377
11.4.1 外派员工绩效评估的影响因素和基本原则.....	354	12.2 人力资源管理的发展趋势的具体内容.....	379
11.4.2 外派员工绩效评估体系.....	355	12.2.1 人力资源管理理念的变化.....	379
11.5 国际企业的薪酬福利管理.....	357	12.2.2 人力资源职能的变化.....	384
11.5.1 外派员工薪酬福利管理的原则和影响因素.....	358	12.2.3 人力资源管理方式的变化.....	389
11.5.2 外派员工的薪酬福利构成.....	359	12.2.4 人力资源管理从业人员的职业化.....	393
11.5.3 外派员工的薪酬福利制度设计.....	361	本章小结.....	395
本章小结.....	362	参考文献.....	399



第1章 人力资源管理概述

教学目标

通过本章的学习，掌握人力资源的定义、分类以及特征；人力资源管理的定义。理解人力资源管理与传统人事管理的区别与联系。了解人力资源管理的演变与发展。

教学要求

知识要点	能力要求	相关知识
人力资源	(1) 掌握人力资源的内涵、特征 (2) 了解人力资源的分类	(1) 人力资源的含义 (2) 人力资源的分类
人力资源管理	(1) 掌握人力资源管理的概念 (2) 掌握人力资源管理的基本功能	(1) 人力资源管理的定义 (2) 人力资源管理的功能

当今社会, 知识经济飞速发展, 科学技术突飞猛进, 市场竞争日益激烈。企业要想在复杂多变的环境中生存与发展, 必须在技术、设备、管理、资金等生产要素的某一方面或几方面拥有竞争优势, 而任何竞争优势的创造与获得均来源于人。可以说, 企业之间的竞争, 归根结底是人力资源的竞争。各国均把人力资源看作企业的第一资源, 凭借高素质人力资源来获得与保持企业的竞争优势, 以实现企业的可持续发展。因此, 成功有效的人力资源管理是企业竞争制胜的关键。在本章中, 我们将从分析人力资源的内涵与特征入手, 进而阐述人力资源管理的概念、基本功能、传统人事管理与现代人力资源管理以及现代人力资源管理的演进与发展。

1.1 人力资源的概念与特征

1.1.1 人力资源的基本概念

1. 人力资源的定义

人类社会的生产以资源的供给为基础, 经济要不断增长, 必须要有充足的资源作为保障。经济学家认为, 资源是指为了创造物质财富而投入生产活动中的一切要素, 可以分为自然资源、资本资源、信息资源和人力资源四类。在这四大类资源中, 人力资源是最重要的资源, 它是生产活动中最为活跃的因素, 也是一切资源中最为活跃、社会涉及面最广、对经济增长贡献最为突出的一种资源, 是一切资源中最重要的资源, 因而被经济学家称为第一资源。

1954年, 全球知名的管理学家彼得·德鲁克(Peter Drucker)出版了《管理的实践》一书, 指出了管理的三个更为广泛的职能: 管理企业、管理经理人员和管理员工及他们的工作。在讨论管理员工及他们的工作时, 德鲁克首次提出了“人力资源”的概念, 提出“和其他资源相比较而言, 唯一的区别就是它是人”, 人力资源与其他资源相比拥有独特的“协调能力、融合能力、判断力和想象力”, 经理们必须考虑人力资源这一“特殊资产”, 并且要注意人力资源只能为人力资源所有者自己利用的特性。

德鲁克虽然提出了人力资源的概念并指出了其重要性, 但却未对人力资源这一概念给出详细的定义。后来, 国内外学者从不同的角度给人力资源下了不同的定义, 常见的有以下几种。

美国学者伊万·伯格(Lvan berg)认为, 人力资源就是存在于人身上的社会财富的创造力, 就是人类可用于生产产品或提供服务的活力、技能和知识。

内贝尔·埃利斯(Nabil Elias)提出, 人力资源是企业内部成员及外部的与企业相关的人, 即总经理、雇员、合作伙伴和顾客等可提供潜在合作与服务及有利于企业预期经营活动的人力的总和。



雷西斯·列科(Rensis Lakere)提出,人力资源是企业人力结构的生产和顾客商誉的价值。

国内学者郑绍廉则主要从整个社会经济发展的宏观角度来对人力资源进行界定,认为:人力资源是指能够推动国民经济和社会发展的、具有智力劳动和体力劳动能力的人们的总和。它包括数量和质量两个方面。

从以上的表述可以看出,国内外管理界对人力资源的定义说法很多,并无一致的看法。人力资源最一般的含义是:智力正常的人都是人力资源。这是从原始潜在、最广泛的意义上使用的人力资源。

本书主要从宏观、微观的结合上界定人力资源。即所谓人力资源是指在一定领域或社会组织内能够推动其持续发展、进步,达成其目标的全部劳动人口拥有的劳动能力的总和。

此定义主要是从宏观与微观相结合的角度来讨论人力资源的。同时突出了人力资源的归属性、功用性及能力的包容性。

(1) 任何资源均有归属,人力资源也不例外(总是属于国家、地区以及某一社会组织)。

(2) 人力资源必须有功用,这也符合资源“可用性”的特征。即人力资源应对其归属的社会组织的发展和目标实现有用。

(3) 定义中的能力是一种泛指,包含各种能力,如智力、体力等。

人力资源在宏观意义上的概念是以国家或地区为单位进行划分和计量的;在微观意义上的概念则是以组织(部门、企业、事业)等单位进行划分和计量的。而在本书中,我们讨论的人力资源的概念主要是指组织内具有劳动能力的人的总和。

为了更准确地把握人力资源的内涵,还需要了解与人力资源相关的一些概念以及相互之间的关系。

(1) 人口资源。人口资源是指一个国家或地区所拥有的人口总体。它主要表明的是数量概念,是最基本的底数。人力资源在人口资源层中,是指具备劳动能力、具有为社会创造物质财富和精神财富的劳动人口的总称。它强调人的劳动能力,即从全部人口中剔除已经丧失劳动能力的全部人口都属于人力资源。

(2) 劳动力资源。劳动力资源是指进入法定劳动年龄并拥有现实劳动能力的那一部分人口的总和,是人力资源的主体。劳动力资源突出的是劳动者数量,反映了一个国家或地区的劳动者总体的供给情况。

(3) 人才资源。人才资源是指一个国家或地区具有较强的管理能力、研究能力、创造能力和专业技术能力,并对社会进步和经济发展做出较大贡献的人们的总称。人才资源是伴随着人力资源而出现的名词,其含义和覆盖面比人力资源要狭窄,人才资源重点强调人的质量方面,它是人力资源中较突出、较优秀的一部分,位于人力资源层次的顶端,表明了一个国家或地区人力资源质量的高低。

由此可见,人口资源和劳动力资源强调的是人的数量和劳动者数量;人才资源则偏重人的质量,人才的多少从一定程度上能反映出一个国家或民族的发展前途和希望所在;而





人力资源是人口数量与质量的统一，是潜在人力与现实人力的统一。我国人口众多，劳动力资源丰富，劳动人口总量增长迅速，人力资源数量在世界上也占绝对优势，但劳动力素质还比较差，科学文化水平还普遍偏低，知识分子和高素质的科技人才数量太少，人才流失问题严重，致使我国人力资源和人才资源质量远远落后于发达国家，因此现代人力资源管理是以培养高质量的人才为最终目标，促进人力资源的合理开发与使用。

2. 人力资源的数量与质量

1) 人力资源的数量

(1) 人力资源数量的计量。人力资源的基本构成包括数量和质量两个方面。人力资源的数量是构成人力资源总量的基础，是人力资源量的特征，它又分为绝对数量和相对数量两种。

人力资源的绝对数量从微观角度上讲，是指组织内所拥有的全部劳动力的总和。对于企业而言，人力资源的数量一般来说就是其员工的数量。从宏观意义上来看，人力资源的绝对数量是指一个国家或地区所拥有的劳动能力的人口数量，也即进入法定劳动年龄的具有现实劳动能力以及劳动适龄人口之外具有劳动能力的全部的总和，可以从现实人力资源数量和潜在人力资源数量两个方面来计量。

潜在人力资源的数量，可依据一个国家具有劳动能力的人口数量加以计算。为此，各国都根据其国情对人口进行劳动年龄的划分。我国现行的劳动年龄规定是：男性 16~60 岁，女性 16~55 岁。在劳动年龄上下限之间的称为劳动适龄人口。小于劳动年龄下限的称为未成年人口，大于劳动年龄上限的称为老年人口，一般认为这两类人口不具有劳动能力。

但是在现实中，劳动适龄人口内部存在一些丧失劳动能力的病残人口；此外，还存在一些因为各种原因暂时不能参加社会劳动的人口，如在校就读的学生。在劳动适龄人口之外，也存在一些具有劳动能力且正在从事社会劳动的人口，如我们经常看到的退休返聘人员。在计量人力资源时，上述两种情况都应当加以考虑，这也是划分现实人力资源与潜在人力资源的依据。

人力资源的相对数量是指一个国家或地区的人力资源绝对数量占总人口的比例，即人力资源率，它表明了一个国家平均人力资源拥有量。作为一种相对国力的表现，它可用来与其他国家进行比较，反映出一个国家的发展程度等更深层次的社会经济特征。用公式表示如下：

$$\text{人力资源率} = \frac{\text{人力资源的绝对数量}}{\text{一定范围的人口数量}} \times 100\%$$

(人力资源的绝对数量=现实人力资源的数量+潜在人力资源的数量)

现实人力资源的数量可以用劳动参与率来表示，一个国家或地区现实人力资源的数量越多，表明该国家或地区的经济发展越具有优势。



$$\text{劳动参与率} = \frac{\text{现实人力资源的数量}}{\text{一定范围的人口数量}} \times 100\%$$

(2) 影响人力资源数量的因素。由上面的分析可以看出，人力资源的数量受到很多因素的影响，概括起来主要有以下几个方面。

① 人口的总量。人力资源属于人口的一部分，因此人口的总量会影响到人力资源的数量。人口的总量由人口基数和自然增长率两个因素决定，自然增长率又取决于出生率和死亡率，用公式表示如下：

$$\text{人口总量} = \text{人口基数} \times [1 + (\text{出生率} - \text{死亡率})]$$

② 人口的年龄结构。人口的年龄结构也会对人力资源的数量产生影响，相同的人口总量下，不同的年龄结构会使人力资源的数量有所不同。劳动适龄人口在人口总量中所占的比重较大时，人力资源的数量相对会比较多；反之，人力资源的数量相对会比较少。

③ 人口迁移。人口迁移可以使得一个地区的人口数量发生变化，继而使得人力资源数量发生变化。

2) 人力资源的质量

人力资源的质量是指人力资源中劳动者个体和整体所具备的身体素质、知识水平、智力水平和技能水平以及劳动态度等。由于人力资源是人所具有的脑力和体力，因此劳动者的素质就直接决定了人力资源的质量。人力资源的质量反映了人力资源的总体素质，是人力资源质量的特征。

人力资源的素质由体能素质和智能素质两部分构成。就劳动者的体能素质而言，又有先天的体质和后天的体质之分；智能素质包括经验知识和科技知识两个方面，而科技知识又可分为通用知识和专业知识两个部分，图 1.1 以更为浅显的形式表示了人力资源的素质构成。

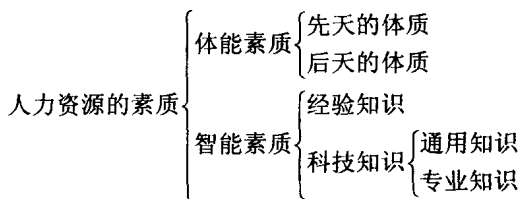


图 1.1 人力资源的素质构成图

人类社会发展的历史表明，在人力资源对经济发展的贡献中，智能素质的作用越来越大，体能素质的作用相对逐渐降低；在智能素质中，科技知识的作用不断上升，经验知识的作用相对下降。

人力资源的质量是影响一个国家或民族繁荣昌盛、一个企业或其他社会组织持续发展的决定因素，只有高质量的人力资源才是促进经济增长、增加社会财富的重要资源。人力资源的质量虽然难以直接量化，但可以间接地通过一定的标准，如国民健康卫生指标、平

均受教育程度、劳动态度等指标来衡量。

人力资源的质量不但有来自遗传和先天因素的影响，还要受到后天营养、发育及教育等方面因素的影响。需要说明的是，人力资源的质量内容是确定的，但是人力资源从形成开始就受到时代条件的制约，不同时代条件下的社会经济发展水平影响和制约着人力资源的素质，所以随着社会时代的变迁与发展，人力资源具体的质量内容与标准也会有所变化，表现出很强的时代特征。

3) 人力资源的数量与质量

人力资源的数量与质量是相互统一、密不可分的两个方面，人力资源的丰富程度不仅可以用数量来计量，而且还要由其质量来评价。一定数量的人力资源是一个国家或地区、一个企业或其他社会组织存在和发展的物质基础。人口数量较少的国家或地区一般很难具有人力资源方面的优势，然而，随着社会文明的不断进步，人力资源的优势主要体现在其质量方面。这是因为：人力资源数量的确定要依赖于人力资源的质量状况，人力资源的数量只能反映推动物质资料生产的人数，人力资源的质量则能够反映出推动不同种类、不同程度和不同数量的物质资料生产的具体能力及其与之相应的劳动力结构状况，其中也包含数量结构。同时，在社会财富的创造方面，人力资源的质量能发挥出人力资源的数量所不可比拟的重要作用。一般来说，人力资源的质量对数量具有很强的替代性，质量在某种程度上可以弥补数量上的不足，而数量对质量的替代作用则较差，甚至不可能替代。此外，高质量的人力资源对低质量的人力资源替代性也很强，而低质量的人力资源却难以甚至不能替代高质量的人力资源。在当今社会，科学技术的飞速发展对人力资源质量的要求越来越高，所以提高人力资源的质量已成为人力资源开发与管理的重要目标和发展方向。

我国目前人力资源总的情况表现为数量大，而质量较低。我国是一个人口大国，人力资源的数量极为丰富。据统计，在 2000 年全国人力资源总数为 8.71 亿，从业人口为 7.2 亿，据测算，1997~2010 年每年进入劳动年龄的人数达 2100 万，这种趋势至少要持续到 2020 年。人力资源数量占总人口的比例即人力资源率，1985 年为 59.1%，1990 年为 61.0%，1992 年为 61.6%，2000 年为 62.0%。中国目前人口为 13 亿，到 21 世纪 30~40 年代，中国人口的峰值将达到 16 亿，人力资源数量峰值将达到 10 亿。而人口数量在较长时期内将持续增长，人力资源的数量也将持续增长并且出现供给剩余的总势态。

在人力资源的质量方面，我国人口的总体素质自改革开放以来得到了迅速的改善，全民的身体素质、健康水平及文化程度都有了很大的提高。但人力资源的质量仍然偏低，特别是全民文化素质难以与市场经济条件下我国的现代化建设相适应。其存在的问题主要有以下几个方面。

(1) 国民受教育年限较低。据统计，2000 年中国 15 岁以上国民受教育年限为 7.85 年，25 岁以上人口人均受教育年限为 7.42 年，这两个水平只是初中二年级程度，仅相当于美国 100 年前 15 岁以上国民受教育的水平，与 1999 年人均 12.74 年相当于大学一年级水平相比，整整少了近 5 年的教育(见表 1-1)。

