

行政管理与人力资源管理丛书

人力资源 开发与管理： 理论与实务

RENLIZIYUAN
KAIFAYUGUANLI
LILUNYUSHIWU

吴春华 著



天津教育出版社
TIANJIN EDUCATION PRESS

行政管理与人力资源管理丛书

人力资源 开发与管理： 理论与实务

RENLIZIYUAN
KAIFAYUGUANLI
LILUNYUSHIWU

吴春华 著



天津教育出版社
TIANJIN EDUCATION PRESS

图书在版编目(CIP)数据

人力资源开发与管理:理论与实务/吴春华著. —天津:
天津教育出版社, 2007.3

(行政管理与人力资源管理丛书)

ISBN 978 - 7 - 5309 - 4878 - 1

I. 人... II. 吴... III. ①劳动力资源—资源开发
②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 029591 号

人力资源开发与管理:理论与实务

出 版 人 肖占鹏

作 者 吴春华

选题策划 王光昭

责任编辑 王光昭

封面设计 丁沙铃

出版发行 天津教育出版社
天津市和平区西康路 35 号
邮政编码 300051

印 刷 昌黎太阳红彩色印刷有限公司

版 次 2007 年 3 月第 1 版

印 次 2007 年 3 月第 1 次印刷

规 格 16 开(787×960)

字 数 360 千字

印 张 23.25

书 号 ISBN 978 - 7 - 5309 - 4878 - 1

定 价 36.00 元

前 言

人力资源是世界上所有资源中的第一资源。在当代社会的发展中,人力资源的作用是巨大的。人力资源发展是丰富生活、精彩人生的桥梁,是提高涵养、陶冶情趣的途径,是心理成熟、人际和谐的助剂,是文明进步、社会发展的巨大推动力量。人力资源的开发与管理,成为社会各类资源开发与管理的的重要前提。

人力资源是经济增长的强大推动力。人力资源的开发是国家经济发展必须积累的人力投资,其目的是提高人力素质,发展生产能力,从而提高国民生产水平和生活水平。离开了人力资源的作用,离开了人的力量的推动,任何物质资源都无法实现其应有的价值。

人力资源是财富形成的关键要素。人力资源不仅同自然资源一起构成了财富的源泉,而且还在财富的形成过程中发挥着关键性的作用。在组织投入的各种资源中,人力资源是第一位的。人力资源的存在和有效利用,能够充分激活其他物化资源,从而实现组织的目标。

如何提高人的基本素质,使人具备有效的、参与社会运行所必备的智力、技能和体力,具有正确的行为模式、价值体系和劳动态度,是人力资源开发与管理的宗旨,也是学习和研究人力资源开发与管理的目的。

人力资源开发与管理是管理学的研究内容。管理的核心问题是人的管理。管理工作说到底就是如何正确地用人办事,组织的一切资源离开人都难以发挥作用。因此,人力资源开发与管理的研究不仅是人力资源管理的基础,而且是管理科学的基础。

作为近年来迅速发展的新学科,人力资源的开发与管理所具有的学科特征是每个学习和研究者都不能忽视的。人力资源的开发与管理是综合性的科学,需要综合考虑经济、政治、文化、心理、生理、民族、地理等多种因素,涉及经济学、社会学、人类学、人口学、心理学、政治学、管理学等多种学科;人力资源开发与管理的理论来源于实践中的经验,是对实践经验的概括和总结,这些理论又会应用于实践,指导实践,接受实践的检验;人力资源开发与管理的理论体系不是封闭、停滞的,而是开放、发展的;人力资源开发和管理带有鲜明的民族特色,人的行为受其思想观念和感情的影响,受到民族文化传统的制约,不同国家的经验带有不同民族的深刻特征。

处在社会转型时期的中国,为了国家的繁荣和民族的昌盛,正在全面构建和谐社会。建设和谐社会,需要大力提高和谐社会建设者的素质和技能。因此,重视和加强人力资源开发与管理问题的学习和研究,具有重要的现实意义。

学习和研究人力资源开发与管理是科学管理的需要,是搞好科学管理的必要前提;学习和研究人力资源开发与管理是组织发展的需要,可以有力地帮助组织拥有高素质的员工,加大组织在激烈竞争中的优势;学习和研究人力资源开发与管理是资源配置的需要,可以根据组织发展的战略要求,合理整合人力资源要素,激发员工的积极性,提高生产效率和经济效益;学习和研究人力资源开发与管理是员工自我实现的需要,有利于组织成员以高度的热情、扎实的理论、娴熟的技术、良好的心态投身到社会实践中去,实现自身的社会价值。

人力资源的发展,有赖于人力资源开发与管理的不深入,有赖于人力资源开发与管理理论与实务的不断创新。这也是本书写作的初衷。

本书是行政管理与人力资源管理丛书中的一部。作为教材,本书的写作努力做到知识准确,内容通用,表述简明,语言明晰。尽量避免抽象的理论探讨和艰深的学术分析,注重对管理实务的说明和评述,突出应用性。希望本书所探索和构建的知识体系,所阐述的理论认知,所介绍的管理实务,在人力资源开发与管理知识的学习与研究中,发挥一定的作用。

为了方便读者学习,本书在每章后都附有实用的案例分析或阅读资料,附有该章内容的小结和复习思考题。为了帮助读者进一步研究和学习,书中各章后附有向读者推荐的可供进一步阅读的书目。此外,书后另列有学习人力资源开发与管理参考资料目录,供读者查询使用。

本书可以供各级公务员、企事业单位和各种社会组织中的管理人员使用,也可用于政府部门和非政府组织的专业培训。在高等院校,除了可以作为公共管理专业、人力资源管理专业的本科教材和研究生参考用书外,也可用作高等教育自学考试人力资源管理专业独立本科的教材。

在本书的编写过程中,我的研究生朱大军、冯景、马晶,以及林勇、王勇、潘兰、王宝松、周琳、李晔林、杨艳于资料提供、案例收集、文稿校对等方面作了大量工作。本书的完成得力于他们的通力协作。本书在写作中参考借鉴了国内外学者的有关著述,对于业已成为专业共识的观点和内容,书中没有再一一标明出处。在此向这些文献资料的作者,表示诚挚的谢意。

此外,对天津师范大学政治与行政学院、天津师范大学成人教育学院对本书编写的支持和帮助表示感谢。对天津教育出版社领导对本书出版的关心和支持表示真挚的谢意。特别要感谢王光昭编辑为本书的出版所付出的巨大努力。

由于学识有限,书中错误和不当之处在所难免,欢迎研究人力资源开发与管理问题的专家、同行和广大读者不吝赐教,以便在今后修订时补正。

吴春华

2007年春

目 录

第一章 人力资源开发与管理理论的基础 \ 1

- 第一节 人力资源 \ 1
- 第二节 人力资本 \ 13
- 第三节 人性假设 \ 24
- 第四节 人力资源开发与管理的原则 \ 31
- 【案例分析】 \ 36
- 【本章小结】 \ 37
- 【复习与思考】 \ 38
- 【进一步阅读的书目】 \ 38

第二章 人力资源开发与管理思想的演变 \ 39

- 第一节 人才观念与人才思想 \ 39
- 第二节 从传统人事管理到人力资源管理 \ 45
- 第三节 从人力资源管理到人力资源开发 \ 52
- 【补充阅读】 \ 58
- 【本章小结】 \ 60
- 【复习与思考】 \ 61
- 【进一步阅读的书目】 \ 61

第三章 人力资源开发与管理的环境分析 \ 62

- 第一节 从经验管理到科学管理 \ 62
- 第二节 环境对人力资源开发与管理的影响 \ 64
- 第三节 人力资源开发与管理的环境因素 \ 68
- 【案例分析】 \ 75
- 【本章小结】 \ 78
- 【复习与思考】 \ 78
- 【进一步阅读的书目】 \ 78

第四章 不同部门的人力资源开发与管理 \ 80

- 第一节 企业人力资源开发与管理 \ 80
- 第二节 政府部门人力资源开发与管理 \ 84
- 第三节 第三部门人力资源开发与管理 \ 101
- 【案例分析】 \ 109

【本章小结】 \ 110

【复习与思考】 \ 112

【进一步阅读的书目】 \ 112

第五章 人力资源战略与规划 \ 113

第一节 人力资源战略 \ 113

第二节 不同发展阶段的人力资源战略 \ 119

第三节 人力资源规划 \ 123

第四节 人力资源的需求预测和供给预测 \ 132

【案例分析】 \ 137

【本章小结】 \ 138

【复习与思考】 \ 139

【进一步阅读的书目】 \ 140

第六章 人力资源管理中的招募 \ 141

第一节 人力资源招募的原则与方法 \ 141

第二节 企业的员工招募 \ 147

第三节 公务员的招考 \ 161

第四节 第三部门的人员招募 \ 168

【案例分析】 \ 171

【本章小结】 \ 172

【复习与思考】 \ 173

【进一步阅读的书目】 \ 174

第七章 人力资源管理中的工作分析 \ 175

第一节 工作分析的作用与原则 \ 175

第二节 工作分析的内容与实施 \ 179

第三节 工作分析的方法 \ 185

第四节 工作岗位的设计 \ 192

【案例分析】 \ 197

【本章小结】 \ 199

【复习与思考】 \ 199

【进一步阅读的书目】 \ 200

第八章 人力资源管理中的教育培训 \ 201

第一节 企业部门人力资源的教育培训 \ 201

第二节 公共部门人力资源的教育培训 \ 214

【案例分析】 \ 229

【本章小结】 \ 230

【复习与思考】 \ 231

【进一步阅读的书目】 \ 232

第九章 人员素质测评 \ 233

第一节 人员素质测评概述 \ 233

第二节 人员素质测评的标准 \ 239

第三节 人员素质测评的程序 \ 245

第四节 人员素质测评的技术 \ 251

第五节 人员素质测评的工具组合设计 \ 259

【案例分析】 \ 264

【本章小结】 \ 265

【复习与思考】 \ 266

【进一步阅读的书目】 \ 266

第十章 人力资源的绩效管理 \ 267

第一节 绩效考核与绩效管理 \ 267

第二节 绩效考核的技术与工具 \ 273

第三节 绩效考核制度的设计实施 \ 284

【案例分析】 \ 292

【本章小结】 \ 294

【复习与思考】 \ 295

【进一步阅读的书目】 \ 295

第十一章 人力资源的薪酬与福利 \ 296

第一节 薪酬概述 \ 296

第二节 薪酬的形式与结构 \ 302

第三节 薪酬管理 \ 309

第四节 福利与福利制度 \ 317

【案例分析】 \ 325

【本章小结】 \ 326

【复习与思考】 \ 327

【进一步阅读的书目】 \ 328

第十二章 人力资源的社会保障 \ 329

第一节 人力资源的社会保障管理 \ 329

第二节 社会保障基金 \ 335

第三节 社会保险 \ 343

【补充阅读】 \ 355

【本章小结】 \ 357

【复习与思考】 \ 359

【进一步阅读的书目】 \ 359

参考文献 \ 361

第一章 人力资源开发与 管理理论的基础

第一节 人力资源

一、人力资源的涵义与特征

(一)人力资源的涵义

一般认为,“人力资源”一词出现于 20 世纪初期。美国学者康芒斯被认为是最早使用“人力资源”这一概念的学者。但当时的人力资源主要是指区别于没有生命的生产资料的人。1954 年,著名管理学家彼得·德鲁克(又译彼得·杜拉克)在其名著《管理的实践》中对人力资源作了明确界定。他认为,人力资源具有其他物质资源所没有的素质,即“协调能力、融合能力、判断力与想象力”。

现代管理学中对人力资源的界定一般有广义和狭义之分。从广义上说,具有正常劳动能力的人都属于人力资源。而狭义的界定则有多种观点:

(1)人力资源是指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能力的人们的总和,它应包括数量和质量两个方面。

(2)人力资源是指一个国家或地区有劳动能力的适龄劳动人口与超过劳动年龄人口的总和。

(3)人力资源是指一切具有为社会创造物质文化财富、为社会提供劳务和服务的人。

(4)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或尚未投入建设的人口的能力。

(5)人力资源是指存在与人体之中的社会财富的创造力,即人类可用于产品生产或服务提供的体力、技能和知识。

(6)人力资源,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。

(7)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并有利于企业经营活动的人力的总和。

这些界定主要从两个不同的视角来考察人力资源:一是从人力资源本质的角

度,把人力资源界定为可用于生产产品或提供服务的一种劳动能力,主要表现为知识与技能的运用;二是从人力资源载体的角度,把人力资源界定为一定范围内所有具备劳动能力的人的总和,这部分人具有一定劳动能力,可以为组织提供直接的或潜在的服务,有利于组织实现既定目标,能够推动社会 and 经济发展。

我们认为,所谓人力资源,是指能够通过劳动过程实现价值创造的人所具有的知识、智力、技能和体能的总和。

准确理解人力资源的概念应着重把握以下几个方面:

(1)人力资源的本质是人的劳动能力。从劳动能力的构成看,应包括知识、智力、技能、体力等四部分。知识是人们在学习和实践活动中所掌握的各种经验和理论。智力是人们运用知识认识和改造客观世界的能力,具体包括思维力、记忆力、观察力、想象力、判断力等。技能是指人们运用知识经验并经由练习而习惯化了的动作体系,或者说是人们合理化、规范化、系列化、熟练化的一种动作能力。体力,包括力量、速度、耐力、柔韧度、灵敏度等人体运动的功能状态,以及对一定劳动负荷的承受能力和消除疲劳的能力。这四者的不同配置组合,形成了人力资源的核心内容。

(2)人力资源的物质载体是人。劳动能力存在于人体之中,并于劳动过程中发挥作用,因此,人力资源与人是不可分割的整体。这就决定了对人力资源的管理与开发必须考虑人的属性与特质,决不能见“物”不见“人”。

(3)人力资源的功能是创造财富。其他资源的功能是为生产财富提供物质原料,而人力资源的功能是直接生产和创造财富,是财富形成和社会经济进步的第一动力。

(二)人力资源的特征

关于人力资源的特点,学界的看法不一,最具代表性的有以下几种:

(1)人力资源具有六大特点:

①生物性;②能动性;③动态性;④智力性;⑤再生性;⑥社会性。^①

(2)人力资源具有五个特点:

①能动性;②时效性;③增值性;④社会性;⑤可变性。^②

(3)把人力资源的特点总结为十六个方面:

①社会性;②内涵性;③无形性;④作用的不确定性;⑤群体与个体并存性;⑥系统协调性;⑦生活性;⑧可控性;⑨时效性;⑩能动性;⑪变化性与不稳定性;⑫再生性;⑬开发的持续性;⑭个体的独立性;⑮内耗性;⑯主导性。^③

① 参见张德:《人力资源管理》,北京:企业管理出版社,2002:3~5。

② 参见董克用、叶向峰:《人力资源管理概论》,北京:中国人民大学出版社,2004:11~13。

③ 参见萧鸣政:《人力资源开发学》,北京:高等教育出版社,2002:31~33。

上述观点从不同角度和层面出发对人力资源的特性进行了总结归纳。本书认为,人力资源的特征是其内在本质属性的外在表现,因此,要想准确把握人力资源的特征,就必须从它的本质人手予以解析。人力资源的本质属性就是人所具有的知识、智力、技能、体能等能力(劳动能力)的总和,所有外部特征都是对其本质的展示。所以,我们把人力资源的特征概括为以下五个方面。

1. 人力资源的时效性和连续性

资源的时效性是指各种资源的物质形态只有在一定时间范围内才能发挥其效用,超出特定的时间段,就会发生效用衰减直至完全失效。特别是具有生命周期性的生物资源,其时效性更为明显,必须在其有限的生命过程中的一定阶段进行开发利用,一旦错过了最佳时段,资源效用衰减就无法逆转,除非转移到一个新的生长过程或者生命周期。人力资源是具有这种特性的典型资源,其时效性主要表现在两个方面:第一,人从事工作的生命时间是有限的,且在每个生命阶段(如青年、中年、老年等)中,其工作能力都会有较大差异,因此,人力资源的生成和作用发挥也各有不同的最佳时期。如不因时而异地开发使用,就不能充分挖掘其应有的作用与能力。之所以这样,就是由于人生是有限的,劳动能力是会衰减的,智力、知识和技能也是会发生变化的。第二,作为现代人力资源核心组成部分的知识和技术是人们实践经验的产物,具有较强的时限性。不在一定的时间里运用这些知识和技术,就无法实现其效用最大化;如果长期闲置不用,就会导致知识和技术的陈旧老化、过时失效。特别是在知识爆炸、现代科学技术日新月异的今天,科技成果更新淘汰周期急剧缩短,这就使人力资源的时效性更为突出。

与人力资源时效性并存的是连续性,二者紧密相联。不像其他物质资源那样,只能通过一次开发或二次开发,形成最终产品之后,就不能再继续进行开发与利用,人力资源具有可连续开发利用的特性。这种连续性表现在两个方面:首先,从作为人力资源核心的技能和知识的总体发展过程来看,具有明显的连续性。知识和技术特别是应用性的技能既是特定历史阶段的产物,又是长期持续发展的过程,各时期的知识和技术是互相联系与前后相继的,一种技术的老化必定是被更先进的技术所替代的结果。其次,从人的生理和心理过程来看,人力资源开发与利用的最佳时段是交替连续出现的。体力的全盛期在青年阶段,智慧心理的成熟期在中年阶段,而经验最丰富的阶段在老年。对一个具体的个人来讲,这种连续性使其在整个生命过程中出现了不同的人力资源最佳时段,直到他的生命终结之前,或者说他的职业生涯结束之前,都处于可以持续开发的状态中。从社会整体的角度看,各个年龄阶段的人口,包括少年、青年、中年和老年人都可能成为有效的人力资源。这就需要考虑动态条件下人力资源的形成、开发、配置和使用的衔接与配套。

2. 人力资源的再生性与能动性

资源分为可再生资源和非再生资源两大类。非再生资源是指那些每使用一

次,其绝对量就减少一批,且靠自身机制无法恢复的资源,如煤、铁、石油等矿藏。可再生资源是指虽然经过开发和使用的消耗,只要保持必要的条件,可以再生并恢复到原有的数量,典型的是各种生物资源。人力资源也具有再生性。从总体上讲,人口生产与再生产为保持人力资源的总量提供了可能;从个体来看,个人通过正常的生活学习过程保证体力与知识的补充是人力资源持续再生的微观基础。

人力资源的再生性不同于一般生物资源的再生性,除了遵守一般生物学规律之外,它还受人类自觉意识的影响以及社会发展规律的支配。因为人具有思想、理智和感情,能够有目的地进行活动,按照预定计划改造客观世界。人具有自觉意识,这种意识不是低水平的生物反应,而是对自身和外界具有清晰反映的、影响自身行动抉择的、调节自身与外界环境关系的社会意识。由于作为劳动者的人具有社会意识,并在社会生产中处于主体地位,因此表现出主观能动性。

人力资源的能动性,主要表现在三个方面:首先,人力资源具有自我发展的能动性。参加教育和学习活动,是人力资源自我发展的主要途径。人们通过正规教育、非正规教育以及各种培训开发,努力学习理论知识和实践技能,刻苦锻炼意志和身体,使自己获得更高的劳动素质和能力,这是一个自觉主动的发展过程。其次,人力资源具有自由流动的能动性。市场经济条件下,人力资源配置主要靠市场流通来调节。自由人作为劳动力的所有者可以自主择业,合则留,不合则去。自由流动是实现人力资源与物质资源有机结合的过程。最后,人力资源具有积极发挥作用的能动性。不同于物质资源在生产过程中的被动性,人从事工作和劳动是一种主动的行为过程,这是人力资源能动性的最主要方面,也是人力资源效用最大化的决定性因素。

3. 人力资源的无形性与有形性

人力资源是诸多经济资源中的第一资源。但人力资源与其他资源的区别在于它双重有形性与无形性并存。人力资源的载体是可确指的“人”,其数量、性别、年龄、结构等特征是有形的,但人力资源的内在核心——知识和技术具有较强的无形性。人同时是各种知识、技术秘密等无形资源的载体之一,已经形成的和即将形成的无形资源均产生并存在于人脑之中,这一点往往被人们忽视。

人在生产过程中不仅是有机运用自然资源的劳动力,而且是能够发挥主观能动性,创造知识产权、商誉、技术秘密等无形资源的主体。在传统的研究中,人力资源创造知识产权、商誉、技术秘密等无形资产的重要性被忽视,甚至被否定。到了知识经济时代,以知识技能为核心的无形资源受到了前所未有的重视,人力资源的无形性也得到了理论与实践的承认。认识人力资源的无形性,其重要意义在于探求人力资源与无形资源的客观联系,认识到人力资源在无形资源开发创造、经营中的功用,进而拓展人力资源的作用范围。

4. 人力资源的有限性和无限性

人力资源是有限性和无限性的统一体。其有限性表现在两方面:一是人力资源的物质载体是人,而人的总量是有限的。二是人的生理条件和社会环境既为人的体力和脑力发展提供了有利条件,同时又是一种客观的制约因素。任何人力资源的形成与发展、开发与利用,都只能在生理条件和社会环境所限定的范围内进行。因此,任何个体和群体的人力资源都是有限的,也是稀缺的。但是,人力资源又是无限的。尽管人的个体生命过程有限,但整个人类社会是一个不断生产与再生产的过程,人的总量是一个不断消耗与重新补充的有机循环过程。从人类知识积累的过程来看,每一代人所拥有的知识和技能都是有限的,但经过世代间的传承,人类知识和技能的总量呈无限扩充的趋势,因此,人力资源又是无限丰富的。

5. 人力资源的社会性和增值性

人力资源的社会性,是指构成人力资源的人都是生活在一定的社会历史条件和社会环境中的,而不同的社会发展水平必然决定了人力资源的整体素质与水平。社会生产力发展水平决定和影响了人力资源的数量与质量;同时,人力资源的形成、配置、开发和使用也是一种社会活动且反作用于现实社会,决定着社会发展的能力。

人力资源的价值由其对社会劳动的功能及作用所确定。同其他资源一样,人力资源也会随着其投入劳动过程形成新产品而被消耗、“折旧”,但人力资源的价值却会随着劳动生产过程而递增。首先,通过使用人力资源可以创造出比形成与维持人力资源成本价值大得多的新产品价值;其次,对于构成人力资源价值核心的知识与技能的价值来说,不会因为其投入使用而贬值,相反会因为不断地使用而逐渐更新进步,变得更有价值。

二、人力资源的构成与分类

(一) 人力资源的构成

质量与数量是人力资源的基本构成,人力资源的总量可以用人口资源的平均数量和平均质量的乘积来计量。

1. 人力资源的数量

人力资源数量反映着一定范围内的人力资源规模,其衡量指标可分为绝对量和相对量两种。人力资源的绝对量,是指某一空间与时间范围内人力资源的总和,是反映某一国家或地区实力的重要指标。人力资源的相对量则表明相对于其他比较对象而言,某一国家或地区人力资源拥有量的水平。

这两种指标的计量都必须考虑“潜在人力资源”和“现实人力资源”的分布状况。潜在人力资源指一个国家和地区可能动员投入劳动运行过程的人力资源数

量,是一种应然的估计;现实人力资源是指实际投入劳动运行过程的人力资源数量,是一种实然的现状。

通常,统计人力资源的数量应以法定年龄范围内具有劳动能力的人口为基准。在劳动年龄范围之内的人被称为“劳动适龄人口”。因此,各国都根据其国情对法定劳动年龄进行了规定,我国现行的劳动年龄确定为:男子 16~60 岁,女子 16~55 岁。但是,在劳动年龄范围内,存在部分丧失劳动能力的病残人口;在劳动年龄范围之外,也存在一些具有劳动能力,正在从事社会劳动的人口。在计量人力资源数量时,应当对这两种情况加以区别对待。

根据上述准则,一个国家或地区潜在的人力资源包括六个部分:①适龄就业人口,是指处在法定劳动年龄之内,正在从事社会劳动的人口;②未成年就业人口,是指尚未达到法定劳动年龄,已经从事社会劳动的人口;③老年就业人口,是指已经超过法定劳动年龄,继续从事社会劳动的人口;④待业人口,是指处在法定劳动年龄之内,具有劳动能力但尚未参加社会劳动的人口;⑤学习或服役人口,是指处在法定劳动年龄之内,正在从事学习或者服役等活动而没有参加社会劳动的人口;⑥未参加劳动的其他人口,是指处在法定劳动年龄之内,由于非健康原因未参加社会劳动的人口。

潜在人力资源与现实人力资源之间是一种包含与被包含的集合关系。后者是前者的主要组成部分,前者是对后者的扩展计算。如图 1-1 所示,①~⑥人口合计构成潜在的人力资源。现实人力资源为潜在人力资源中①~③人口的合计。这部分人口称为经济活动人口,亦称劳动力人口。

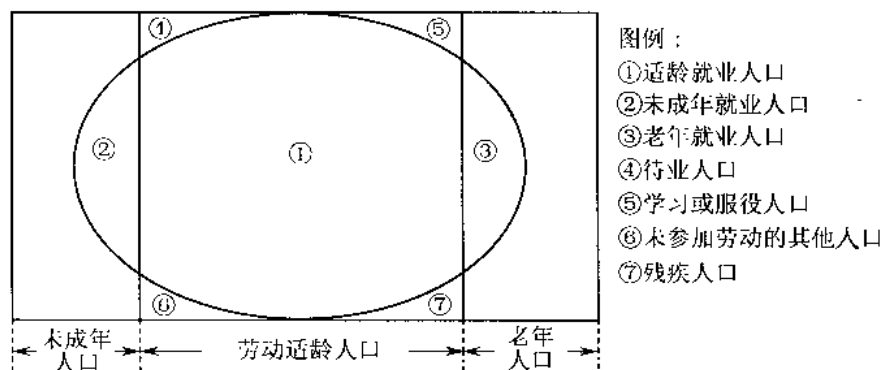


图 1-1 人力资源构成图

影响人力资源数量的因素主要有三个:

一是人口总量及其再生产状况。人力资源的基础是人口。所以,人力资源数量主要取决于人口基数和人口自然增长率的变动,而人口自然增长率的变化又取

决于人口出生率和死亡率的变化。用公式表现为:

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

不过,从人出生到成长为合格的劳动力需一定的时间周期。因此,通过人口数量变动来预测人力资源数量的变化时,必须加入对时间因素的分析。

二是人口年龄结构及其变动。人口年龄结构从两方面对人力资源数量产生影响。一方面,在人口总量既定条件下,人口年龄结构的变化,直接决定了人力资源的数量,即:

$$\text{劳动适龄人口} = \text{总人口} \times \text{劳动适龄人口占总人口的比例}$$

另一方面,劳动适龄人口在各个年龄段的分布,制约着人力资源的内部结构变动。

三是人口流动。人口流动直接影响着人力资源数量的规模与空间布局,对于流入地来说,人口流动可以增加该地的人力资源总量;对于流出地来说,人口流动就可能意味着人力资源的损失。

2. 人力资源的质量

人力资源质量即具有劳动能力人口的总体素质水平。通常从五个方面来衡量人力资源的质量。一是体质,即劳动力的身体素质,包括健康状况、营养状况、精神状态、忍耐力、敏捷性、抗病能力以及对自然环境和社会环境的适应力。二是智质,即劳动力的智力素质,主要包括记忆力、理解力、判断力、想象力、应变能力、接受能力、感知能力、条理性及逻辑思维能力等。三是文化程度,即劳动者的文化知识素质,它以受教育程度来衡量,具体包括学历、文化知识总量等。四是技能,即劳动者所具有的从事一般性工作和专业性工作的能力,具体包括分析能力、创造能力、决策能力、再学习的能力、组织能力、管理能力、演讲能力、社交能力、预见能力、写作能力和专业技术操作能力等。五是精神品质,主要指劳动者的劳动价值观及职业道德水准,如劳动动机、劳动态度、劳动责任心、团队意识、奉献精神等。

一个国家或地区的人力资源质量主要由经济发展水平所决定。经济发展水平高的国家或地区,人民生活水平高,受教育程度高,学习发展的机会多,就可以形成较好的人力资源质量。此外,人力资源质量也受人口遗传因素、传统文化习俗、历史文化积淀及社会意识形态等因素的影响。

(二) 人力资源的分类

1. 按照年龄分类

由于各国的社会经济条件不同,劳动年龄的规定不尽相同。因此,按照劳动年龄的标准可将人力资源划分为青年人力资源、成年人力资源和老年人力资源三类。

青年人力资源是指处于16~25岁这一年龄段的人力资源。青年人力资源在心理和生理上刚刚成熟,劳动经验相对不足,但对工作环境有较强的适应能力,同时有较强的学习和创新精神,其稳定性低、流动性高。

成年人力资源指处于成年期(男性 26~50 岁,女性 26~45 岁)的人力资源。成年人力资源处于体力和智力的巅峰,各方面因素都比较稳定,已积累了丰富的职业技术经验,工作效率较高,是人力资源的黄金时期。

老年人力资源是指处于老年阶段(男性 51~60 岁,女性 46~55 岁)的人力资源。老年人力资源在精力上逐渐衰退,实际操作能力不如以往,但是他们在长期的工作生涯中积累了大量的经验,技术知识相对丰富,在一定程度上弥补了他们在其他方面的劣势,具有继续开发的价值。

2. 按照工作性质和特点分类

美国政府劳工统计部门曾根据工作性质和特点的不同对全国的就业人员作过多种分类。在 20 世纪 80 年代以前分为白领人员和蓝领人员两大类:白领人员包括专业技术人员、经理和行政人员、销售人员、职员;蓝领人员包括技工、操作工、非农业劳动力、服务业工人、农业人员。80 年代拓展为六类:管理人员和专业人员、技术人员、服务人员、农林渔业人员、技工、操作工。后来又进一步分为行政长官、经理和行政管理人、专业人员、熟练工人和技工、非熟练工和半熟练工等类别。

3. 按照从业性质分类

这种分类是以就业者所属行业以及具体职业的特征为依据。联合国在 1971 年颁布的《全部经济活动的国际标准产业分类索引》中将其分为十大类:①农业、狩猎业、林业和渔业;②矿业与采石业;③制造业;④电力、煤气、供水业;⑤建筑业;⑥批发与零售业、餐馆与旅店业;⑦运输业、仓储业和邮电业;⑧金融业、不动产业、保险业及商业性服务业;⑨社会团体、社会及个人的服务;⑩其他活动。

我国按照从业性质将全体劳动者分为两大类:第一类是根据劳动者所属的行业差别所进行的分类,具体又可分为:农、林、牧、渔和水利业;工业;地质普查和勘探业;建筑业;交通运输邮电通讯业;商业、公共饮食业、物资供销和仓储业;房地产管理、公用事业、居民服务和咨询服务业;卫生体育和社会福利事业;教育、文化艺术、广播电视;科学研究和综合技术服务;金融保险业等。第二类是根据劳动者所从事的职业特性进行的分类,具体可分为:各类专业技术人员;国家机关、党群组织、企事业单位负责人;办事人员和有关人员;商业工作人员;服务性工作人员;农、林、牧、渔劳动者;生产工人、运输工人和有关人员;其他劳动者等。

三、人力资源理论的演进

可以从广义和狭义两个角度来认识人力资源理论。广义的人力资源理论既包括以人力资源本身为研究对象的理论内容,也包括针对人力资源开发与管理所进行的理论研究成果;而狭义的人力资源理论仅指前者。鉴于前面已对人力资源的涵义、特征、构成和分类等基本理论内容进行了介绍,这里只集中阐述以人力资源开发与管理为主要内容的人力资源理论发展历程。