



人力资源管理系列丛书

新编人力资源 管理概论

主 编 王林雪
副主编 张卫莉 宁艳丽



西安电子科技大学出版社
<http://www.xduph.com>

人力资源管理系列丛书

新编人力资源管理概论

主 编 王林雪

副主编 张卫莉 宁艳丽

西安电子科技大学出版社

内 容 简 介

本书从整体上对人力资源管理的理论知识和管理技术方法进行概述,内容包括人力资源管理导论、工作分析与工作设计、人力资源规划、人员招聘、员工培训与开发、职业生涯设计和管理、绩效考核与管理、薪酬管理、劳动关系、人力资源战略管理。本书收集、整理了国内外理论与实践研究成果,运用阅读资料、知识链接、案例分析、思考题等形式帮助读者学习;增加了统计、计量方法的内容,以实现人力资源管理的量化分析。全书体现了前沿性、系统性、工具性、可操作性和可读性的统一。

本书可作为高等学校管理专业学生的教材,也可作为各类管理人员培训和自学的教材。

图书在版编目(CIP)数据

新编人力资源管理概论/王林雪主编. —西安:西安电子科技大学出版社, 2016. 7

(人力资源管理系列丛书)

ISBN 978-7-5606-4118-8

I. ① 新… II. ① 王… III. ① 人力资源管理 IV. ① F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 150918 号

策 划 戚文艳

责任编辑 马武装 王静远

出版发行 西安电子科技大学出版社(西安市太白南路 2 号)

电 话 (029)88242885 88201467 邮 编 710071

网 址 www.xduph.com 电子邮箱 xdupfxb001@163.com

经 销 新华书店

印刷单位 陕西大江印务有限公司

版 次 2016 年 7 月第 1 版 2016 年 7 月第 1 次印刷

开 本 787 毫米×1092 毫米 1/16 印张 19

字 数 447 千字

印 数 1~3000 册

定 价 33.00 元

ISBN 978-7-5606-4118-8/F

XDUP 4410001-1

*** 如有印装问题可调换 ***

序

人力资源管理引入我国已有二十多年的历程,对我国的改革开放、经济社会发展起到了推动作用。我国正在从人口大国向人力资源大国、人力资源强国迈进,以人为中心的管理理念已成为实施人力资源管理的基础,合理地配置、利用、开发人力资源,科学地激发人力资源的贡献,是人力资源管理的核心,也是最终的目标。我国改革开放三十多年来,经济增长方式的转变、人口结构的变化、社会的发展、农村劳动力的转移、知识型员工队伍的扩大、国际上人才竞争的加剧等,迫使企业管理和社会管理在创新中不得不面对人力资源管理提出的新的问题。尤其是我国人口结构面临老龄化趋势,无论是国家宏观层面上的人力资源管理政策,还是企业、政府、事业单位微观层面上的人力资源管理策略都面临新的挑战。

面对新的问题与挑战,如何将人力资源管理的重心从关注个体转移到关注群体,从关注企业转移到关注政府、事业单位,从关注效率转移到关注公平;如何更好地实现人力资源与组织战略、组织成长的适应、匹配和一致,这些都是值得我们关注与研究的。彭罗斯曲线的基本原理告诉我们:“企业现存的人力资源既刺激了扩张,也限制了扩张的速度。即使通过收购和兼并获得的成长也无法逃脱利用现有的管理资源的投入维持组织的一致性所带来的约束。”可见,无论组织如何变化,人力资源管理始终处于关键地位。

人力资源管理学科兴起和发展于西方发达国家,是改革开放以来引入我国的一门新兴管理学科。如何在引进、借鉴的基础上,紧密结合中国经济发展、企业管理和社会文化背景,实现集成创新和引进消化吸收再创新,是我国人力资源管理领域所面临的一项重大课题。我们在长期的研究、教学和管理实践的基础上,通过大量的调查研究,以适应人力资源管理教育和培训的新需要为目标,组织相关人员编写了这套人力资源管理系列丛书。该系列丛书由人力资源管理六大模块、五门核心内容构成,即由五个分册组成,分别是《新编人力资源管理概论》、《工作分析与职位评价》、《招聘与人员测评》、《培训开发与职业生涯管理》、《绩效与薪酬管理》。该系列丛书的作者都是来自高等院校长期从事人力资源管理教学和研究的专业教师,在人力资源管理理论与方法上有一定的研究和积累,在人力资源管理的咨询、教学和企业培训方面有着丰富的经验,为编写这套富有特色的丛书提供了有利的条件和基础。这套丛书具有以下特色:

一是体系的系统性和重点性相结合。本套丛书的整体策划和分册的设计基本涵盖了这门学科整个框架,具有系统性;同时,各分册的选题和体例设计中,注重突出人力资源管理学科的核心内容,进行合理选择,力求使人力资源管理各个核心模块内容系统,原理准确,重点突出,方法和技术实用,技能性和可操作性强。

二是原理的一般性与本土实践经验提炼的原创性相结合。人力资源管理作为一门国内外公认的管理学科,它自身基本原理的一般性、共同认可性在编写中必须准确地反映。同时,在案例编写中选择我国背景下的人力资源管理案例,能够体现本国社会和企业的人力资源管理实际,更具有现实感。

三是知识性与实践感、趣味性相结合。本套丛书运用统计学知识、测量学知识、数理

工具进行人力资源管理的量化分析，注重量化工具的运用和分析能力的培养。同时，在书中穿插人力资源模拟实训内容和管理游戏内容，提升了学习的实践感和趣味性。

四是体例设计上体现了新的风格。在编写中，我们在各章中按照问题引导、材料阅读思考、原理与方法工具介绍、思考题和案例讨论的顺序进行体例设计。在案例选择上尽可能新颖、典型，使读者在阅读中循着提出问题、分析问题、解决问题、案例讨论、总结反思的逻辑过程做到理论与实际相结合，原理与案例相结合，传授知识与培养技能相结合，讲授与讨论相结合，以达到学习目标与实践效果的统一。

本套丛书是西安电子科技大学教材立项项目。西安电子科技大学经济与管理学院教授王林雪任总主编，杜跃平教授任顾问。他们对丛书的选题和体例安排提出了总体要求与设想，在经过丛书编写委员会成员讨论通过后，由分册主编负责组织编写。初稿完成后，由总主编对各分册书稿进行审查、修改、定稿。

人力资源管理学科是一门逐渐走向成熟的学科，许多方面还处于研究和不断完善之中，尤其如何结合我国的实际创造性地应用和发展，是值得深入研究的问题。作者在对某些问题的长期思考和研究中已经形成了自己的看法和成果积累，在写作中也有选择性地在内容中有所体现，愿意也希望与读者共同分享和思考，共同促进人力资源管理的发展。

王林雪

2016年2月

丛书编写委员会

顾 问	杜跃平		
总主编	王林雪		
编 委	杜跃平	宁艳丽	张卫莉
	邵 芳	方 雯	张 霞

目 录

第1章 人力资源管理导论	1	2.4 工作说明书的编写	48
1.1 人力资源	2	2.4.1 工作说明书的编制	48
1.1.1 人力资源的基本界定	2	2.4.2 工作分析发展的新趋势	52
1.1.2 人力资本与人力资源的区别和联系	6	2.4.3 工作说明书的编写原则	53
1.1.3 人力资源对社会经济发展的作用	7	2.5 工作设计	54
1.2 人力资源管理	8	2.5.1 工作设计的基本要求及模式	54
1.2.1 人力资源管理的概念	8	2.5.2 工作设计的方法	56
1.2.2 人力资源管理的内容及模式	9	思考题	60
1.2.3 人力资源管理的基本功能和任务目标	11	第3章 人力资源规划	63
1.2.4 人力资源管理者的职能	13	3.1 人力资源规划概述	64
1.2.5 人力资源管理部门的组织结构	18	3.1.1 人力资源规划的含义	64
1.3 环境与人力资源管理	21	3.1.2 人力资源规划的内容	64
1.3.1 外部环境与人资源管理	21	3.1.3 人力资源规划的作用	65
1.3.2 内部环境与人资源管理	23	3.2 人力资源规划的步骤	66
1.4 人力资源管理的历史演变及其发展趋势	24	3.3 人力资源的预测	67
1.4.1 人力资源管理的历史演变	24	3.3.1 人力资源需求预测	67
1.4.2 人力资源管理的发展趋势	26	3.3.2 人力资源供给预测	74
思考题	27	3.3.3 人力资源供需平衡	82
第2章 工作分析与工作设计	30	3.4 人力资源规划的实施与控制	84
2.1 工作分析概述	31	3.4.1 人力资源规划的编制	84
2.1.1 工作分析的概念	31	3.4.2 人力资源规划的实施	87
2.1.2 工作分析的内容	32	3.4.3 人力资源规划的控制	88
2.1.3 工作分析的目的和意义	33	思考题	91
2.2 工作分析的流程	35	第4章 人员招聘	94
2.2.1 工作分析的原则及要求	35	4.1 招聘概述	95
2.2.2 工作分析的流程	36	4.1.1 招聘及其意义	95
2.3 工作分析的方法及技术	38	4.1.2 招聘的原则	96
2.3.1 工作分析的基本方法	38	4.1.3 招聘的步骤	96
2.3.2 不同工作分析方法的优缺点及适用范围	47	4.1.4 招聘者职责	99
		4.1.5 招聘策略	99
		4.2 招募的渠道与方法	100
		4.2.1 招募的渠道	100
		4.2.2 内部招募的方法	102
		4.2.3 外部招募的方法	102
		4.2.4 招募方法的比较	105

4.3 人员甄选与测试	106	6.3.1 职业生涯管理中的角色	161
4.3.1 甄选的程序	106	6.3.2 职业生涯管理的内容	163
4.3.2 甄选的原则	107	思考题	169
4.3.3 甄选模式	107	第7章 绩效考核与管理	171
4.3.4 人员甄选的方法	108	7.1 绩效、绩效考核与绩效管理	172
4.4 人员录用与招聘评估	113	7.1.1 绩效	172
4.4.1 人员录用的程序	113	7.1.2 绩效考核	173
4.4.2 人员录用的原则及方法	114	7.1.3 绩效管理	177
4.4.3 人员录用需注意的问题	115	7.2 绩效考核指标体系的设计	179
4.4.4 招聘评估	115	7.2.1 绩效考核的内容和指标体系设计	179
4.4.5 招聘小结	119	7.2.2 制定绩效考核标准	182
思考题	119	7.2.3 绩效考核指标体系设计的方法	183
第5章 员工培训与开发	122	7.3 绩效考核的评价方法	187
5.1 员工培训与开发的概述	123	7.3.1 定性评价法	187
5.1.1 培训与开发的概念	123	7.3.2 定量评价法	188
5.1.2 培训与开发的意义	124	7.4 绩效考核的实施与管理	189
5.1.3 培训与开发的内容	125	7.4.1 绩效考核实施的流程	189
5.1.4 培训与开发的原则	126	7.4.2 处理绩效考核申诉	193
5.2 培训与开发的步骤	126	7.4.3 绩效考核中应注意的问题	194
5.2.1 培训与开发的需求分析	127	思考题	195
5.2.2 培训与开发的方案设计	130	第8章 薪酬管理	198
5.2.3 培训与开发方案的实施和管理	131	8.1 薪酬与薪酬管理	200
5.2.4 培训与开发成果转化和效果评估	132	8.1.1 薪酬的构成	200
5.3 培训与开发的方式及方法	135	8.1.2 薪酬的功能	201
5.3.1 培训与开发的方式	135	8.1.3 薪酬管理的原则	202
5.3.2 培训与开发的方法	136	8.1.4 薪酬管理的流程	202
5.4 不同类型员工的培训与开发	140	8.1.5 薪酬管理的权变因素	203
5.4.1 管理人员的培训与开发	140	8.2 薪酬设计	205
5.4.2 科技人员的培训与开发	140	8.2.1 薪酬设计的原则	205
5.4.3 营销人员的培训与开发	140	8.2.2 薪酬设计的步骤	206
思考题	141	8.2.3 职位评价	206
第6章 职业生涯设计和管理	143	8.2.4 薪酬体系的设计	210
6.1 职业生涯及职业生涯管理	145	8.2.5 薪酬模式的设计与选择	216
6.1.1 职业生涯	145	8.2.6 宽带薪酬	217
6.1.2 职业生涯发展	147	8.3 薪酬的支付与调整	220
6.1.3 职业生涯管理	149	8.3.1 薪酬支付的依据	220
6.2 职业生涯设计	150	8.3.2 薪酬的支付方式	220
6.2.1 个人职业生涯设计	151	8.3.3 薪酬的动态调整	222
6.2.2 组织职业生涯设计	158	8.3.4 薪酬沟通	223
6.2.3 职业生涯设计原则	161	8.4 专门人员的薪酬管理	224
6.3 职业生涯管理的内容	161	8.4.1 基层管理人员的薪酬管理	224

8.4.2 高级经理人员的薪酬管理·····	225	9.3.5 员工沟通·····	257
8.4.3 销售人员的薪酬管理·····	226	思考题·····	257
8.4.4 专业技术人员的薪酬管理·····	228	第10章 人力资源战略管理 ·····	260
思考题·····	229	10.1 企业战略与人力资源管理·····	261
第9章 劳动关系 ·····	231	10.1.1 企业战略的基本类型·····	262
9.1 劳动关系概述·····	233	10.1.2 人力资源管理在企业战略实现中的地位·····	263
9.1.1 劳动关系的概念·····	233	10.1.3 企业战略类型与人力资源管理·····	265
9.1.2 劳动关系的类型·····	233	10.2 人力资源战略管理·····	267
9.1.3 建立与维持和谐劳动关系的意义·····	234	10.2.1 人力资源战略管理的含义与特性·····	267
9.1.4 影响劳动关系的因素·····	235	10.2.2 人力资源战略管理系统·····	269
9.2 劳动法律关系·····	236	10.2.3 人力资源战略管理的运作·····	276
9.2.1 劳动法律关系的概念·····	236	10.3 人力资源战略性外包·····	277
9.2.2 劳动法律关系的种类·····	237	10.3.1 人力资源外包分析·····	277
9.2.3 劳动法律关系的要素·····	237	10.3.2 人力资源外包的内容及方式选择·····	280
9.2.4 劳动法律关系的产生、变更和消灭·····	240	10.3.3 人力资源外包的运作·····	281
9.2.5 附随劳动法律关系·····	241	10.3.4 人力资源外包管理的发展与展望·····	287
9.3 劳动关系管理·····	241	思考题·····	287
9.3.1 劳动合同管理·····	241	后记 ·····	294
9.3.2 集体协商和集体合同·····	253		
9.3.3 劳动争议管理·····	254		
9.3.4 职业安全卫生管理·····	256		

第1章 人力资源管理导论

❖ 本章要点

- 人力资源与人力资本
- 人力资源管理
- 人力资源管理模式
- 人力资源管理的职能
- 人力资源管理与组织结构
- 环境与人力资源管理
- 人力资源管理演变与发展趋势

资源是创造社会财富的源泉。世界上各种资源丰富,概括起来包括物力资源、财力资源、人力资源、信息资源、时间资源等,其中最重要的、能够创造巨大价值的资源是人力资源。对人力资源的开发、利用与管理,是任何组织管理的重要内容。正如 IBM 公司的创始人托马斯·J·沃森所言:“广厦的构筑离不开资本,企业的经营需要人才”。

阅读资料

Google 幸福式的人力资源管理制度

谈到数据驱动的人力资源管理制度,我们应该不会感到奇怪。Google 的多数员工都是工程师,需要数据来说服,而公司的联合创始人也是一样的心态。为了向两位联合创始人展示中层管理的重要性,People Operations 研究了管理层的表现,拿出了一系列的数据。

福布斯评定的全球 100 家最佳雇主中,Google 人力资源管理制度位列第一。Google 连续四年占据了该位置。在另外几家知名的科技公司中,微软位列第 75 位,而苹果、亚马逊和 Facebook 的人力资源管理制度甚至没有登上排行榜。提到 Google 的工作环境,免费午餐、创意装修、游戏娱乐室可能会立刻浮现在你的脑海,不过,这只是一些表面现象,Google 对员工幸福感的关注是数据驱动而且深入细节的。Slate 网站的一篇文章谈到了 Google 人力资源管理工作的方式,以及他们在工作获得的一些经验。

Google 式人力资源管理制度:计算出你的幸福。

有时候,Google 的慷慨看似有些过头,但实际上,公司花费金钱是经过精打细算的。Google 的人力资源管理部门叫作 People Operations,简称 POPS,部门主管是 Laszlo Bock,是一位修饰整洁、轻声细语的人。2007 年,Bock 对孕妇员工的福利政策进行了调整。调整之后,孕妇员工可以获得更长的假期,并且在时间选择上享有更多的自由。

对于公司来说,这同样是一件好事。员工们更愿意留在公司,而且公司全体员工的年度幸福指数也在上升。另外,新政策其实也在为公司节省支出。

这展示了POPS在公司的重要作用。POPS就像一个严格的科学实验室。部门的核心部分是一个复杂的员工数据追踪程序。通过了解员工生活的每个方面,他们能够采取相应的措施,对工作环境和福利政策进行改进。在过去的一些年里,Google甚至雇用了社会学家,对公司进行研究。通过研究,他们还将管理人员的成功要素精简为8个关键点,从而成功提升了公司的管理水平。

POPS的一个发现是,员工们对基础工资的看重超过任何奖励。2010年,由于经济衰退和竞争加剧,施密特决定给员工涨工资。为此,POPS进行了一次调查,让员工们选择不同的涨资方式。他们发现,当公司提供奖金的时候,员工们将其认定为公司的花费,而他们会给基础工资以更高的估值,因为那意味着长期的确定性。公司最终的决定是给所有员工涨资10%,这使员工们非常高兴,许多人说这是他们最兴奋的时刻。

研究会深入到微小的细节。比如,研究人员发现,员工们就餐时,理想的排队时间应该是三到四分钟,这样不会浪费时间,又可以使他们和新人相遇。桌子应该足够长,让那些彼此不熟悉的员工坐在一起交谈。他们还发现,在12英寸的盘子旁边放上8英寸的盘子,可以鼓励人们控制饮食物量,养成更健康的就餐习惯。

POPS的终极目标是回答与工作环境相关的各种问题。虽然他们仍然没有达到目标,但是Bock说,公司最终会搞懂其中的一些问题,“我们很奢侈地生活在一个数据驱动的公司,有一些懂数学并拥有分析才能的人。我们同样有着很大的规模,因此当我们做实验的时候,从统计上来说是可靠的。”

Google会把自己的发现与其他人力资源管理专家分享。Bock说,他希望公司在人力资源管理制度上的探索能够改善所有人的工作。

——资料来源:Google幸福式的人力资源管理制度,时代光华,2014-12-24.

1.1 人 力 资 源

1.1.1 人力资源的基本界定

1. 人力资源的含义

人力资源的内涵,目前理论界并没有一致的见解。伊凡·伯格认为人力资源是人类可用于生产产品或提供各种服务的活力、技能和知识;雷西斯·列科认为人力资源是企业人力结构的生产力和顾客信誉的价值。内贝尔·埃利斯认为人力资源是企业内部成员及外部的人,即总经理、雇员及顾客可提供潜在服务及有利于企业预期经营活动的总和;也有人认为人力资源是具有智力劳动与体力劳动的人们的总和。

以上的论述从不同的角度出发来表达人力资源的含义,具有一定的代表性。人力资源是指存在于个体中的智力资源,是指人们进行生产或提供服务,推动整个经济和社会发展的劳动者各种能力的总称,体现为质量和数量的统一。这一定义包含以下几点:

(1) 人力资源突出体现为智力资源。人力资源不仅是脑力和体力的综合,更是智力资

源作用的充分体现。

(2) 人力资源是各种能力的总称,包括知识、经验、技能等。

(3) 人力资源的作用体现为创造财富及对经济社会发展的贡献。

(4) 人力资源包含质与量两个方面,是质量与数量的有机结合。

2. 人力资源的数量与质量

人力资源作为社会财富形成的基本要素,具有质的规定和量的要求,无论是国家、地区、还是组织的人力资源都是数量和质量的统一。

(1) 人力资源的数量。应从广义的角度理解人力资源(包括现实的人力资源和潜在的人力资源)的数量,可以根据一个国家具有劳动能力的人口数量加以统计。各国都根据本国的实际情况依劳动年龄来划分具有劳动能力的人口,可计量出包括潜在的、现实的人力资源数量。我国现行的劳动年龄规定:男性 16~60 岁;女性 16~55 岁。人力资源数量构成如图 1-1 所示。

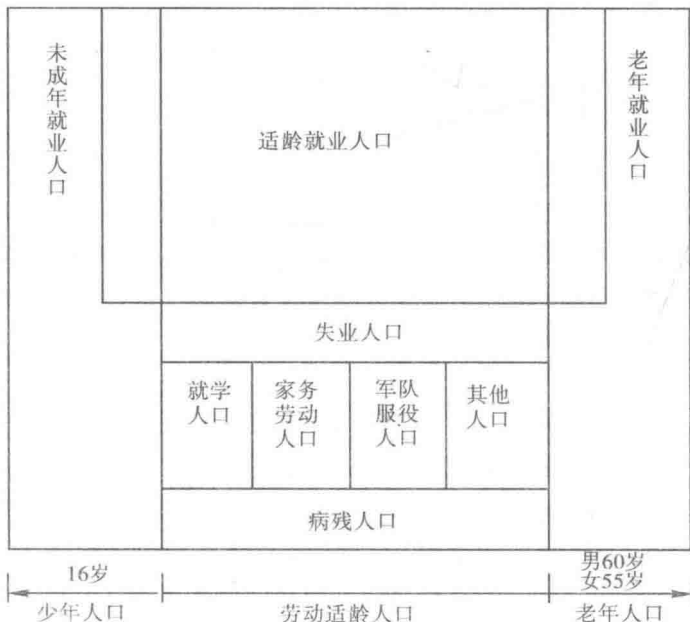


图 1-1 人力资源数量构成

潜在的人力资源数量由适龄就业人口、未成年就业人口、老年就业人口、失业人口和暂不参加就业的其他人口构成,而现实的人力资源数量则由适龄就业人口、未成年就业人口、老年就业人口数量构成,如图 1-1 所示。人力资源的数量构成受到多种因素的影响,这些因素包括:

① 人口总量。人口总量包括持续不断的人口生产和再生产过程中积累到一定时期的整个地域的人口总量。人口总量的多少决定了可供给人力资源数量的多少。人口总量的变动受到人口基数与人口自然增长率两个因素的影响。自然增长率又取决于人口的出生率和死亡率两个因素。

② 人口的年龄结构。人口的年龄结构直接决定了人力资源的数量。劳动适龄人口是人口总量的一部分。在人口总量相同的情况下,不同的年龄结构决定了可供人力资源数量的不同,劳动适龄人口所占比例越大,可供人力资源数量越多,反之就减少,并且劳动适

龄人口内部年龄构成的变化会引发人力资源内部构成的变化。

③ 人口迁移。人口迁移会使某一地域的人口数量发生改变，因而使该地区的人力资源数量发生变化。人口迁移是由多种因素引起的，如生存、工作、文化价值观、亲朋吸引、流动能力等。我国人口流动的主要趋向是从农村到城市，从不发达、欠发达地区到发达地区，其目的是实现生存和收入的最大化。

(2) 人力资源的质量。人力资源的质量是劳动者综合素质的体现，由智力素质和体力素质构成，具体表现为劳动者的身体健康状况、科学文化水平、专业技能水平、工作态度。人力资源质量构成如图 1-2 所示。

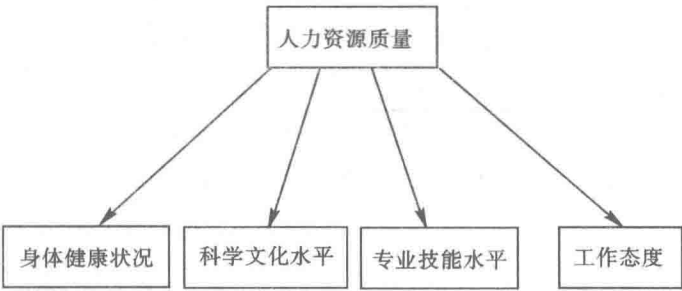


图 1-2 人力资源质量构成

劳动者的身体健康状况是人力资源质量的基础，科学文化水平、专业技能水平是决定人力资源质量的关键因素，工作态度是人力资源质量体现的重要条件。现代社会发展中智力因素对经济发展越显重要，就越需要加大对人力资源的投资，尤其要加大对劳动者智力的投资，以提高人力资源的质量。

3. 人力资源的特征

人力资源与物力资源有着明显的不同，具有如下特征：

(1) 社会历史性。在不同经济社会发展的不同阶段，人力资源具有不同的特征，社会生产力与生产关系对人力资源有着重要的影响。人力资源状况反映这一时期的经济社会发展水平，人力资源潜力的发挥也受到这一时期的制约。从历史的发展过程来看，人力资源状况处于上升趋势。

(2) 潜在性。这是指人力资源在没有得到充分利用与发挥时，部分资源存量被搁置，具有被挖掘、被激发的可能性。这与人的能动性有关。人力资源在开发与利用的过程中，是否能调动起积极性，直接影响到对人力资源开发和利用的水平。

(3) 再生性。人力资源具有生物本质特性，这表现为人力资源的再生性。人力资源都有一个生命周期，它是通过人口总体的各个个体的不断替换更新和“人力资源耗费—人力资源生产—人力资源再耗费—人力资源再生产”这一连续不断的人力资源生产、使用过程实现的。

(4) 智能性。人力资源包括智力的内容，即具有智能性。这使得它具有了强大的功能，人体内潜伏着巨大的能量，通过自己的智力能创造工具和机器，利用这些手段，使自己的作用与外界的能力无限扩大，取得巨大的效益。

(5) 个体差异性。人力资源是由个体组成的，但每个个体由于成长环境、家庭背景、所受教育、不同经历以及先天因素而具有很大的差异性。不同的人力资源个体在个人的知

识技能、素质、劳动参与倾向、劳动供给方向、工作动力、工作行为、工作绩效等特征方面都具有一定的差异。在进行人力资源管理时要考虑到人力资源各个个体的差异,实行个性化管理,而不能“一刀切”。

(6) 时效性。人力资源是体现在人身上的创造社会财富的能力,这种能力不是一成不变、永远存在的,人力资源具有时效特性。一方面,由于这种能力负载于人体之上,人由于其生物本性而具有生命周期,这就决定了人在青年时期对社会财富的创造能力要强于老年时期,健康时的能力要胜过病弱时,而人一旦失去生命,这种能力也随之消失,这是人力资源的有形损耗。另一方面,随着科学技术的发展,先进技术日新月异,人力资源如果不能持续学习,跟不上科技变化的步调,就会导致能力的作用变弱或者无用,也就是过时,人力资源价值就会贬值,这也被称为人力资源的“无形损耗”。

(7) 自我增值性。人力资源价值具有时效性。人力资源的主体是人,人的主观能动性赋予了人力资源自我增值的特性。这种自我增值主要是通过个体发挥主观能动性和智能性,并通过学习机制而实现的。通过学习,人力资源可以增加其价值,人力资源经过学习还可以避免人力资源价值的无形损耗而造成人力资源价值的贬值,且经过学习,人力资源能够促进负载在其身上的社会财富的创造能力得到增强,从而可实现主体人的经济收益增加,因此人力资源主体也有动力去学习。

(8) 流动性。人力资源具有流动性,这也是其主观能动性的引申特性。人力资源作为人有其自己的思想和对外界的认识,并有自己的需要。人力资源为了追求自己的需要,而主动流动到其认为能满足需要的地方。当他们对某项工作岗位、某个工作单位或生活环境感到不满或不适时,他们就会利用自己的主观能动性和智能性搜索信息,找寻并选择最满意的目标,转换工作岗位、工作单位或生活环境,甚至迁移到其他地方或国家。

4. 人口资源、劳动力资源、智力资源、人才资源概念的比较

人口资源是指一个国家或地区具有的人口数量,以生命活体为表征,它主要表明数量概念。

劳动力资源是指一个国家或地区具有的劳动力人口的总称,通常是指18岁~60岁左右的有一定能力从事某种工作的人口群体。年龄是一个重要因素,能够劳动也是其中的一个重要因素。

智力资源是指从智力活动效能方面对人力资源的一种特殊规定,指经过一定的专业技能培育以后能够从事脑力劳动并带来一定经济和社会效益的个人或群体。

人才资源是一个国家或地区具有较强

的战略能力、管理能力、研究能力、创造能力或专门技术能力的人口的总称。人才资源是人力资源中较杰出、较优秀的那一部分。人力资源、人口资源、劳动力资源、智力资源以及人才资源之间的关系见图1-3。

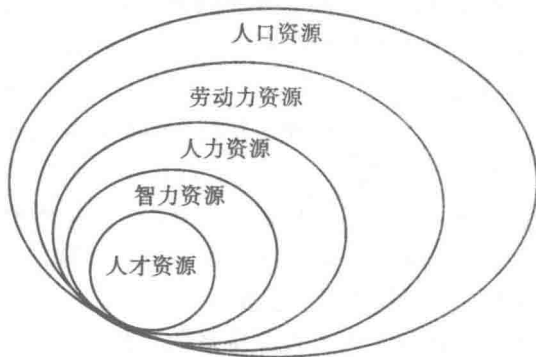


图 1-3 人力资源相关概念图

1.1.2 人力资本与人力资源的区别和联系

人力资本概念属于经济学范畴,按照西奥多·舒尔茨的观点,人力资本是指体现在人身上的智力、知识和技能的总和,是对人力资源投资而形成的一种资本形态,它强调了以某种代价获得能力和技能的价值,从质上反映了劳动力的差别。以此界定,我们需要把握以下几个方面:

(1) 人力资本不同于物力资本,是特殊的活的劳动力资本,是人的智力、体力在人身体内的凝结,并主要反映人的智力水平。

(2) 人力资本是经过投资而形成的,没有一定的投资便不能形成人力资本。对人力资源的投资一般发生在教育、医疗、保健、迁移、培训五个方面,经过投资可变人力资源为人力资本。

(3) 人力资本价值可通过生产劳动转换,实现价值增值。

通过对人力资源投资而形成的人力资本具有如下特性:

(1) 依附性。人力资本是无形的,它必须依附于人体和物体,才能发挥资本的作用,这是天然的禀赋。人力资本对物的依赖性是指其价值只有在劳动过程中,通过人力资本与物力资本的结合才能得到实现。脱离载体,人力资本价值将无法实现。

(2) 隐蔽性。人力资本一旦形成,便潜伏于人体中,我们不能观测到一个人所拥有的资本存量及存量的大小,只有通过对人的实际绩效的衡量,才可清楚其资本存量所带来的价值及增值。

(3) 资本专用性。通过对人力投资所形成的人力资本体现为某一领域中知识、技术、和能力,若转用于其它途径,其价值就会贬值。

(4) 收入的持续性。随着人力资本使用投入的增加,其收益具有持续不断增加的特性。

(5) 投资回报的差异性。人力资本的投资回报因个体能力的差异而产生差异。

(6) 外生性。社会平均人力资本的提高是由个人人力资本提高引发的,而平均人力资本的变化决定了社会平均的运行效率。反过来整个社会运行效率的提高又作用于个人人力资本,使个人人力资本收益进一步提高,因此人力资本具有外生性特征,与其他因素有着密切的关系。

对人力资本的界定及特征分析,我们可以看到人力资本与人力资源有着密切的联系,但又有着区别。

两者的联系表现在三个方面:一是所依附的载体都是人,不论是人力资源还是人力资本都要依附于人体,离开人体两者没有存在的意义;二是人力资本是对人力资源投资的资本形态,表现为资本价值,人力资源是资本性的资源,是对人力资源投资的结果,投资力度大小决定了人力资源质量的高低;三是理论发展联系表现为先有人力资本的概念和理论,后有人力资源的概念和理论,人力资源是对人力资本内涵的延伸,人力资本理论是人力资源理论的基础,人力资源经济活动及其收益的核算要依据人力资本理论。

两者的区别也表现为三个方面:一是两者的概念范畴不同。人力资源是一个社会范畴概念,它是从劳动能力方面反映一定时期的社会资源存量,属管理学研究的问题;人力资本则是一个经济范畴概念,它着重从价值方面反映一定时期的财富量,包括存量和流量两

个方面。人力资源是一个相对泛化的概念,它泛指所有具有劳动能力的人,而人力资本是对人力资源投资的凝结,体现为与这种投资相关的人力资源增量效用的资本化价值。二是两者的影响因素不同。人力资源的影响因素是多元的,其中既有影响人力资源数量的因素,如人口总量及其再生产状况、人口年龄构成、人口迁移等,也有影响人力资源质量的因素,如遗传因素、营养因素、教育因素等。人力资本的影响因素则主要是对人力资源投资的规模和效率的影响。三是两者的目的不同。人力资源的管理目标在于实现人力资源的合理配置与有效流动,达到人尽其能、人尽其才,不追求投资回报;人力资本的管理目标则在于实现投资回报和收益递增。

1.1.3 人力资源对社会经济发展的作用

人力资本与人力资源实质上是一个事物的两个方面,可以这样认为,人力资本具有价值的特性,人力资源具有使用价值的特性,两者共同为经济增长率的提高和经济社会的发展做出重要的贡献。

1. 人力资本对社会经济发展的作用

从人力资本存量上来看,人力资本对社会经济发展的作用是通过人力资本投资实现的,具体表现在以下几个方面:

(1) 人力资本投资能够提高劳动者的素质,进而提高劳动者的生产力。而劳动者生产力的提高既能够提升劳动者单位工作时间的工资收入,又能够通过个人所得税以及企业产出(数量与质量以及实物量与价值量)的增长来扩大社会财富,促进社会经济增长。

(2) 人力资本具有知识效应,包括需求效应、收入效应和替代效应等。其中需求效应不仅能够促进物质资本的技术革命,提高物质资本投入的边际产出,而且能够促进社会生产从劳动密集型向技术密集型的转变,从而提高社会生产率;收入效应能够促进人力资本产权主体合理配置经济资源,提高资源配置效率,进而促进产出的增长;替代效应则能够克服或缓解经济发展中自然资源与物质资本的稀缺与不足,进而能够保持社会经济的持续增长。

(3) 人力资本的外生性对经济增长的意义是多方面的。首先,人力资本投资所形成的专业化知识能够使其他要素投入产生递增收益,进而使整个社会经济的规模收益递增。其次,人力资本投资所形成的知识和能力不仅能够提升投资者自身的生产效率,而且能够影响到投资者周围的人,促使他们提高生产效率。再次,人力资本投资在加快社会技术与信息传播、提高人力资源市场运作效率、改善劳动者健康状况、提高社会和谐程度、降低社会犯罪率等方面具有积极作用。

2. 人力资源对组织与社会经济发展的作用

现代经济增长理论研究认为,自然资源、货币资本投入、劳动者技能及科学知识储备的增加是经济增长的主要动因。在知识经济时代,劳动者因素即人力资源对社会经济的发展所起的作用越来越大,是物力、财力资源所无法比拟。

(1) 人力资源是组织与社会存在和发展的基本前提。人力资源是组织与社会经济活动的重要构成因素。人力资源与物力资源、财力资源在组织与社会经济活动中共同起作用,其中人力资源处于主体地位,是组织与社会经济活动中的最活跃、最根本的因素,没有人

力资源无法形成组织与社会的经济活动，没有高质量的人力资源更不能创造价值，也不能实现企业发展和经济增长。人力资源成为组织与社会的第一资源。

(2) 人力资源是创造社会财富的主体。社会财富的创造离不开自然资源，但只有通过人力资源的作用，才能将自然资源转化为社会财富，人力资源通过自身的经验、技能与科学知识作用于自然资源，改变原有的物质形态为人类所用，体现出了人力资源在创造社会财富过程中的资本价值。

(3) 人力资源是组织与社会发展的主要推动力量。人力资源不仅是社会财富形成的主体，还是推动社会发展的主要力量。随着科学技术、知识技能的迅速发展和不断提高，人力资源对社会财富创造的贡献越来越大。社会经济的发展对人力资源的依赖程度越来越高。

1.2 人力资源管理

1.2.1 人力资源管理的概念

人力资源管理(Human Resource Management, HRM)可在宏观、微观两个方面进行，本书主要是从微观的角度，即企业的角度探讨人力资源管理的问题。

人力资源管理是企业管理的重要要素和内容，是指企业为了实现总目标，运用科学的方法和技术，对人力资源获取、开发、利用和调控的过程，也是影响员工行为、工作态度和业绩的一系列人事管理政策、实践和制度安排。

人力资源管理既包括对量的管理，也包括对质的管理。对人力资源量的管理是根据企业发展变化的需要，对人力资源的数量、结构实施调整，使人与岗位匹配，人力与物力有机结合，发挥出最佳效果。对人力资源质量的管理是指对人的心理和行为的管理，通过运用现代化的科学方法，对员工的思想、价值观、心理、行为态度进行有效的管理，充分发挥员工的主观能动性，促进员工个人目标和企业目标的实现。人力资源管理实质上就是在合适的时间，把合适的人配置到合适的岗位上。

正确地把握人力资源管理的概念，必须将人力资源管理与人事管理做一区别。人事管理先于人力资源管理，人力资源管理是在人事管理的基础上发展而来的，是在全新视角下对人进行管理。从管理的理念、目标、内容、形式、方式、体制、地位、策略等方面，两者都有着明显的不同，见表 1-1。

表 1-1 人事管理与人力资源管理的区别

比较项目	人 事 管 理	人 力 资 源 管 理
管理理念	“以事为中心”	“以人 为中心”
管理的目标	组织短期目标的实现	组织与员工目标的共同实现
管理的内容	管理档案、人员调配、职务职称变动、工资调整等具体的事务性工作	将人作为资源进行开发、利用和管理
管理的形式	静态管理	动态管理