



21st CENTURY

实用规划教材

21世纪全国高职高专财经管理系列实用规划教材

人力资源管理

主 编 李蔚田 傅 航
副主编 杨丽娜 王文玉
秦 虹 翟玉强



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

中国林业出版社
China Forestry Publishing House

21 世纪全国高职高专财经管理系列实用规划教材

主 编 李蔚田 傅 航
副主编 杨丽娜 王文玉
秦 虹 翟玉强



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

本书本着科学性、理论性和实用性相结合,现实性和前瞻性相结合的原则,并尽可能将国外的先进理论、方法和实践经验与我国的实际需要紧密联系起来,针对经管类人才的培养目标,系统介绍了人力资源管理的理论构架,包括它的含义、性质、特点、职能、基本内容、形成发展、环境因素、基本原理、基础理论等,同时阐述了人力资源管理的具体实务和人力资源管理核心问题的专题。使学生能系统地学习人力资源开发与管理的思想、技术与方法,掌握人力资源管理的基本理论、基本方法和实践技能,培养学生作为未来企业管理者所具备的人力资源开发与管理技能,学会用人力资源管理理论分析和解决企业实际问题的方法。

本书定位为技术应用型教材,以区别于传统的以理论教学为主的研究型教材,编写目的是加强对学生应用能力的培养,使学生不仅具备理论知识,更具备应用能力。本书可作为普通高等专科学校(技术应用型)经济、管理类专业教材,也可作为企业管理人员及社会培训用教材。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/李蔚田,傅航主编. —北京:中国林业出版社;北京大学出版社, 2008.2

(21世纪全国高职高专财经管理系列实用规划教材)

ISBN 978-7-5038-4851-3

I. 人… II. ①李…②傅… III. 劳动力资源—资源管理—高等学校:技术学校—教材 IV. F241

中国版本图书馆CIP数据核字(2008)第016277号

书 名: 人力资源管理

著作责任者: 李蔚田 傅 航 主编

总 策 划: 林章波 牛玉莲

执行策划: 吴 迪 郑铁志

责任编辑: 翟 源 肖基许

标准书号: ISBN 978-7-5038-4851-3

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)

<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)

<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: 北京市昌平百善印刷厂

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 27.25印张 545千字

2008年2月第1版 2008年2月第1次印刷

定 价: 40.00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

21 世纪全国高职高专财经管理系列实用规划教材

专家编审委员会

主 任 刘诗白

副 主 任 (按拼音顺序排名)

曹志平 方凤玲 冯泽锋 高建宁 侯旭华

吉文丽 季 辉 金绍珍 李世宗 刘晓玉

张美清

委 员 (按拼音顺序排名)

程敏然 陈兆芳 丁增稳 范银屏 付丽红

何惠珍 计桂贤 靳 生 李华翔 李 洁

李克桥 李 哲 刘春朝 刘建民 吕 玲

彭 杰 沈 萍 孙希月 万久玲 王庆春

王 潇 宣国萍 杨丽娜 杨印山 姚 伟

姚 旭 周仁贵 田朝阳 银加峰 黄 浩

法律顾问 杨士富

丛书总序

随着我国改革开放的持续深化,社会主义市场经济对高等职业技能型人才的需求迅猛增加。2002年,随着《国务院关于大力推进职业教育改革与发展的决定》(国发[2002]16号)的颁布,揭开了我国高等职业教育发展的新篇章。为贯彻落实《国务院关于大力发展职业教育的决定》,“十一五”期间,教育部、财政部决定实施国家示范性高等职业院校建设计划,通过重点建设100所国家示范性高职院校,带动全国高职院校深化改革,提升高等职业教育的整体水平。国家启动示范性高等职业院校建设计划,标志着我国高等职业教育进入了一个追求内涵发展的新的历史阶段,这是科学发展观在我国高等教育领域的具体体现,对促进我国高等职业教育更好更快地发展具有巨大的战略意义。

财经管理类专业是我国高职高专教育极其重要的组成部分。2005年,全国高职高专院校在校生427万,其中财经管理类专业在校生超过80万,占18.8%。高职高专财经管理类专业主要着眼于培养社会主义市场经济发展所需要的德智体全面发展的高素质专门人才,要求具有较强的职业技能和较好的创新精神以及实践能力。

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,特别是现代经济管理理论的学习,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。这就要求高职高专财经管理类专业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;要求财经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;要求财经管理学科专业与其他学科专业相互交融与协调发展;要求财经管理类专业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,高职高专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高职高专院校财经管理学科教材使用情况的调研,在与各院校的专家学者讨论的基础上,决定组织编写和出版《21世纪全国高职高专财经管理系列实用规划教材》,这是一项有利于促进高职高专院校教学改革发展的重要措施。

本系列教材是按照高职高专院校经济类和管理类学科专业规范、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世纪经济管理类专业发展的需要,深入分析经济管理类专业学生现状及存在问题,探索经济管理类专业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,在掌握必要的理论知识基础上,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,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。借鉴国内外最新的教材,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职高专院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。

(7) 配套产品种类丰富。每本教材除了有电子课件方便老师备课以外,还提供有教材习题答案、考试题库,为使用本系列教材的老师提供了方便。

作为高要求,高职高专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,形成具有中国作风、气派和特色的创新教材。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。我们希望这一系列教材的编写,将是我国拥有较高质量的高职高专财经管理学科教材建设工程的新尝试和新起点。

我们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。

我们相信,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,并在我国高职高专财经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。

《21 世纪全国高职高专财经管理系列实用规划教材》
专家编审委员会

2007 年 8 月

前 言

当前的高职高专教材普遍存在两个问题：一是成为本科教材的压缩饼干，从经管类教材来说，几乎与普通高校的教材少有区别；二是不少经管类教材，往往成了学生的一种摆设，很明显这样的教材会影响到高职高专的教学。

本书作为我国的高职高专教材，主要从国内的具体实际出发，选择典型范例施教，并尽可能将国外的先进理论、方法和实践经验与我国的实际需要紧密联系起来。

选取案例时，对其市场性的思考并不困难。定夺时，要在考虑它的市场性的同时避免与它的社会性相悖，防止低下庸俗，或过于“前沿”。我们在编选案例的过程中，在组织案例的前后顺序中，在点评案例的文字里，都尽量考虑理论的高度、深度与广度要符合高职高专学生的认知特点，同时。要求理论必须深入浅出、简明扼要、通俗易懂、符合实际。

这里更需指出的还有：在当今经管教学领域，呈脱离实用性的倾向，反映在不少的毕业设计和毕业论文之中。因此，我们一定要对学生加以引导，避免这种缺乏市场意识的毕业设计与毕业论文产生。

以上各方面是在编写教材时，必须要注意与考虑的问题。同时也是我们编写教师的一点思考。

本书第1章和第3章由李蔚田老师编写，第6章和第7章由傅航老师编写，第4章和第8章由杨丽娜老师编写，第2章和附录5由王文玉老师编写，第9章和附录1、2、3、4由秦虹老师编写，第5章和第10章由翟玉强老师编写。

由于时间仓促，遗漏之处在所难免，殷切希望读者批评指正。

编 者

2007年12月

目 录

第1章 人力资源管理概述.....1

1.1 人力资源内涵与特征.....2

1.1.1 人力资源内涵.....3

1.1.2 人力资源的基本特征.....4

1.1.3 人力资源数量与质量的统一.....7

1.2 人力资源管理的一般概述.....8

1.2.1 人力资源管理的特点.....8

1.2.2 劳动力素质与经济增长模型.....10

1.2.3 人力资源管理的具体内容.....11

1.3 不同国家人力资源管理模式的比较.....18

1.3.1 日本的人力资源管理模式.....18

1.3.2 美国的人力资源管理模式.....19

1.3.3 中国的人力资源管理模式.....21

1.3.4 不同人力资源管理模式下

人的表现.....23

1.4 我国人力资源管理的现状与趋势.....26

1.4.1 我国人力资源管理的现状.....26

1.4.2 我国人力资源管理的

发展趋势.....27

本章小结.....28

习题.....32

第2章 人力资源管理的产生与发展.....35

2.1 国外人力资源管理的形成与发展.....36

2.1.1 国外人力资源管理的

历史发展阶段.....36

2.1.2 人力资源管理的发展趋势及

人力资源管理的变化.....37

录

2.1.3 国外人力资源管理发展模式... 40

2.2 我国人力资源管理的实践与发展..... 46

2.2.1 我国人力资源管理发展的

历史阶段..... 46

2.2.2 在市场经济进程中人力

资源管理的变化与特点..... 48

2.3 当前国有企业人力资源管理

发展面临的问题与对策..... 50

2.3.1 我国目前国有企业人力

资源管理发展面临的问题..... 50

2.3.2 解决国企人力资源管理

问题的对策..... 51

本章小结..... 53

习题..... 53

第3章 职务分析..... 54

3.1 职务分析概述..... 55

3.1.1 职务分析的内涵..... 55

3.1.2 职务分析所涉及的

概念和术语..... 56

3.1.3 职务分析的内容..... 56

3.1.4 职务分析的意义..... 59

3.2 职务分析的程序..... 59

3.2.1 准备阶段..... 60

3.2.2 调查阶段..... 60

3.2.3 分析阶段..... 60

3.2.4 总结及完成阶段..... 60

3.3 职务分析的方法..... 61

3.3.1 工作实践法..... 61

3.3.2 直接观察法..... 61

3.3.3 访谈法.....	63	4.5.2 企业外部人力资源 供给预测.....	112
3.3.4 问卷法.....	65	4.6 人力资源需求和供给的综合平衡.....	113
3.3.5 工作日志法.....	67	4.6.1 人力资源供给大于需求.....	114
3.3.6 典型事例法.....	68	4.6.2 人力资源需求大于供给.....	114
3.4 职务说明书的编写.....	69	4.6.3 人力资源工供需结构失衡.....	114
3.4.1 职务描述的编写.....	69	4.7 人力资源信息系统.....	115
3.4.2 职务资格要求的编写.....	70	4.7.1 人力资源信息系统及其 职能.....	115
3.4.3 职务说明书编写应 注意的事项.....	71	4.7.2 人力资源信息系统的建立.....	116
3.4.4 职务说明书编写范例.....	71	本章小结.....	118
3.5 职务设计.....	76	习题.....	122
3.5.1 职务设计的原则.....	76	第5章 员工招聘与职务聘任	133
3.5.2 职务设计的形式.....	76	5.1 人员招聘概述.....	135
3.5.3 职务特征模型.....	82	5.1.1 人员招聘的概念.....	135
3.5.4 对管理者的指导.....	83	5.1.2 人员招聘的意义.....	135
本章小结.....	84	5.1.3 人员招聘的原则.....	136
习题.....	85	5.2 员工招聘的程序.....	137
第4章 人力资源规划	94	5.2.1 制定人员招聘计划.....	137
4.1 人力资源规划的含义与作用.....	96	5.2.2 制定招聘策略.....	139
4.1.1 人力资源规划的含义.....	96	5.2.3 发布招聘信息.....	141
4.1.2 人力资源规划的作用.....	96	5.2.4 招聘测试和筛选.....	141
4.2 影响人力资源规划的因素.....	98	5.2.5 录用与试用.....	143
4.2.1 组织内部的影响因素.....	98	5.2.6 招聘评估.....	143
4.2.2 组织外部的影响因素.....	99	5.3 人员招聘的渠道与方法.....	145
4.3 人力资源规划的内容与程序.....	100	5.3.1 内部征召.....	145
4.3.1 人力资源规划的内容.....	100	5.3.2 外部招聘.....	146
4.3.2 人力资源规划的程序.....	101	5.4 职称评定与职务聘任.....	151
4.4 人力资源需求预测.....	104	5.4.1 职称评定与职务聘任概述.....	151
4.4.1 人力资源需求预测方法.....	104	5.4.2 职称评定与职务聘任的 程序和方法.....	152
4.4.2 人力资源需求预测的 内容及其相关工作.....	109	5.4.3 职称评定与职务聘任中 对一些问题的思考.....	153
4.5 人力资源供给预测.....	109		
4.5.1 企业内部人力资源 供给预测.....	110		

5.5 人事任免.....	154	7.2.1 一般需求理论.....	186
5.5.1 人事任免的含义和原则.....	154	7.2.2 马斯洛的需求层次论.....	187
5.5.2 人事任用的形式.....	156	7.2.3 赫茨伯格的双因素论.....	188
5.5.3 人事任免的程序.....	157	7.2.4 期望理论.....	189
本章小结.....	158	7.2.5 公平理论.....	191
习题.....	158	7.2.6 激励需求理论.....	191
第6章 人力资源战略管理	165	7.2.7 综述与评价.....	192
6.1 人力资源战略管理概述.....	166	7.3 如何进行激励.....	193
6.1.1 战略性人力资源管理 形成的背景.....	166	7.3.1 一般性原则.....	193
6.1.2 企业发展战略与 人力资源管理.....	168	7.3.2 绩效考评与激励.....	199
6.1.3 战略性人力资源管理的 含义和特点.....	170	7.4 薪酬管理.....	201
6.1.4 组织形式的变化与 人力资源管理.....	171	7.4.1 薪酬与薪酬管理.....	201
6.2 企业人力资源战略管理的运用.....	174	7.4.2 薪酬的性质与功能.....	201
6.2.1 重新确立人力资源部的 工作职责.....	175	7.4.3 薪酬管理的内容与原则.....	202
6.2.2 强化人力资源的战略管理, 建立开放创新的人力资源 管理制度.....	175	7.5 薪酬水平与结构管理.....	203
6.2.3 规范人力资源管理, 提供人力资源服务.....	177	7.5.1 薪酬水平管理.....	203
6.2.4 企业如何实施战略性 人力资源管理.....	179	7.5.2 薪酬结构管理.....	204
本章小结.....	181	7.5.3 薪酬调整.....	209
习题.....	181	7.5.4 薪酬方案设计的主要环节.....	213
第7章 工作激励与薪酬管理	182	7.5.5 薪酬方案设计的约束条件.....	215
7.1 激励的必要性.....	183	7.6 薪酬等级制度.....	216
7.1.1 动机.....	183	7.6.1 薪酬等级制度的 特点和作用.....	216
7.1.2 激励的内容.....	184	7.6.2 薪酬等级制度的基本构成.....	217
7.2 激励理论.....	186	7.6.3 薪酬等级制度的操作过程.....	219
		本章小结.....	220
		习题.....	221
		第8章 素质测评与绩效管理	251
		8.1 员工素质测评的基本原理.....	253
		8.1.1 人员素质测评的概念.....	253
		8.1.2 人员素质测评的理论基础.....	256
		8.1.3 人员素质测评指标 体系的构建.....	257
		8.1.4 人员素质测评方法.....	260

8.2 人员素质测评的实施.....268	9.2.3 职业生涯规划的发展.....315
8.2.1 实施测评操作的要领.....268	9.3 职业生涯规划的有关理论范畴.....316
8.2.2 人员素质测评程序.....268	9.3.1 职业生涯的周期.....316
8.3 绩效管理.....269	9.3.2 职业生涯的关联内容.....316
8.3.1 人员绩效考评概述.....270	9.4 个人的职业生涯规划.....319
8.3.2 绩效考评的目的.....271	9.4.1 影响个人职业生涯的因素.....319
8.3.3 现代绩效考评的特点.....272	9.4.2 个人职业生涯选择 原理——人职匹配.....320
8.3.4 绩效考评系统.....273	9.4.3 职业发展道路.....320
8.4 人员绩效考评指标体系.....274	9.5 组织的职业生涯规划.....321
8.4.1 良好绩效评估标准的特征.....274	9.5.1 组织目标与人的职业 生涯规划的兼容.....321
8.4.2 美日公务员考核的 主要指标.....274	9.5.2 组织的职业生涯规划内容.....322
8.4.3 人员绩效考评指标的 基本模式示例.....275	9.5.3 职业生涯周期的管理.....324
8.5 人员绩效考评方法.....277	9.6 如何规划职业生涯.....326
8.5.1 绩效考评方法的类型.....277	9.6.1 职业能力.....326
8.5.2 绩效考评的基本方法.....278	9.6.2 职业的选择.....327
8.6 人员绩效考评的具体实施.....284	本章小结.....330
8.6.1 绩效考评的原则.....284	习题.....331
8.6.2 绩效考评的一般程序.....286	
8.6.3 绩效考评误差的来源及 预防措施.....289	
本章小结.....291	
习题.....292	
第9章 职业生涯规划.....298	第10章 人力资源信息管理.....343
9.1 职业生涯规划概述.....299	10.1 认识 eHR.....345
9.1.1 职业生涯的内涵.....299	10.1.1 eHR 优势.....345
9.1.2 职业生涯规划的内容.....301	10.1.2 eHR 需要处理好的 几个关系.....347
9.1.3 影响职业生涯的环境因素.....309	10.2 现代信息技术在人力资源 管理中的应用.....352
9.1.4 职业生涯成功的评价.....310	10.2.1 计算机技术在传统人事 管理工作中的应用.....352
9.2 制定职业生涯规划步骤.....312	10.2.2 信息技术给人力资源管理 工作带来的巨大变革.....353
9.2.1 规划步骤.....312	10.2.3 人力资源管理系统.....353
9.2.2 职业生涯规划目标规划 方式与原则.....313	10.3 人力资源管理信息系统的 实施与开发.....359
	10.3.1 确定系统需求.....359

10.3.2 系统分析与设计.....	360	附录 2 人力资源部组织架构图与 职位说明	372
10.3.3 系统实施.....	361	附录 3 工作说明书——人力资源 管理类	383
10.3.4 系统维护与评价.....	361	附录 4 实训指导	395
10.3.5 宽带薪酬体系设计	362	附录 5 人力资源管理常用词汇表.....	405
本章小结.....	365	参考文献.....	421
习题.....	365		
附录 1 人力资源部工作任务及 权限分配一览表.....	369		

第1章

人力资源管理概述



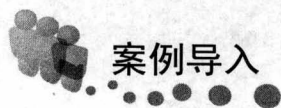
教学目标

通过本章学习，主要了解人力资源、人力资源管理的基本概念，人力资源管理的目标，人本管理思想的形成，人力资源管理的产生与历史沿革，我国人力资源管理的现状及趋势。



教学要求

知识要点	能力要求	相关知识
人力资源管理的含义	(1) 掌握人力资源的基础知识 (2) 熟悉人力资源管理工作内容	(1) 人力资源的含义与构成 (2) 人力资源的特点 (3) 人力资源管理的特点
不同国家的人力资源管理模式	美、日等国家人力资源管理模式比较	不同人力资源管理模式下人的表现
人力资源管理与人事管理的主要区别	掌握人力资源管理与传统人事管理的主要区别	人力资源管理的内容及具体任务
我国人力资源管理的现状与趋势	了解我国人力资源管理思想的现状	我国人力资源管理的发展趋势



案例导入

得州仪器公司的成功秘诀

美国得州仪器公司是一家全球化的半导体制造商，公司在数字信号处理设备的设计、生产方面居世界领先地位。公司的经营目标是：实行以价值增长、财务稳定性为核心的战略，努力成为位居全球第一的电子公司。

得州仪器公司一直把人力资源看成是企业的一项巨大资产，被公认为是资源管理领域的“带头人”。人力资源副总裁使公司认识到：对员工技术能力的开发是确保企业长期战略成功的关键；同时，公司的各项经营活动都要接受三个维度的评价：经营成功与否，财务是否改善，人是否适应。

公司的三大主导目标之一就是加强员工开发。为确保人力资源能在企业战略中作出贡献，公司采取了一系列措施，如提前进行员工开发，共同制定个人开发计划，鼓励员工主动参加某些课程的学习，鼓励员工在公司内部进行流动等。员工开发计划不仅提高了员工对公司的满意度，而且为公司发展储备了管理人才。除此之外，公司十分重视通过招募来吸引适合公司需要的新员工。

为此，公司花费了大量的资源，在国际互联网上创建了一个专门的招募网页，以便吸引顶尖人才。

为确保公司具有一支多元化的员工队伍，公司对人力资源管理中的多元化问题和道德伦理问题进行了研究。为此，公司建立了一个多元化的网络，并制定了相应的监督计划，鼓励决策的道德化，并保持与公司价值观的一致性。

在与员工的信息沟通上，人力资源部门也积极帮助员工理解公司对伦理道德的要求。

1.1 人力资源内涵与特征

与人有关的事情均与人力资源管理有关，人力资源管理是指(human resources management)以从事与社会劳动有关的人和有关的事以及人与事的相互关系为对象，通过组织、协调、控制、监督等手段，谋求人与事以及共事人之间的相互适应，充分发挥人的潜能，调动人的积极性，从而更好地服务于组织这一目标所进行的管理活动。作为一个人力资源管理部門，其主要工作涉及对工作人员的招聘、录用、选拔、任用、考核、奖惩、晋升、培训、薪酬、福利、社会保险等方面。

人力资源管理,就是运用现代化的科学方法,对与一定物力相结合的人力进行合理组织、协调、培训、调配等工作,使人力、物力经常保持最佳的比例,同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和监督,以充分发挥人的主观能动性,做到事得其人,人尽其才,才尽其用,以实现组织目标。

我们可以从以下两个方面来理解人力资源管理。

(1) 对人力资源外在要素——量的管理。对人力资源进行量的管理,就是根据人力和物力及其变化,对人力进行恰当地培训、组织和使用的,使二者经常保持最佳比例和有机的结合,使人和物都充分发挥出最佳效应。

(2) 对人力资源内在要素——质的管理。主要是指采用现代化的科学方法,对人的思想、心理和行为进行有效的管理(包括对个体和群体的思想、心理和行为的直接、控制和管理),充分发挥人的主观能动性,以达到组织目标。

人力资源管理是一门关于管理人的学科,是一个技术性很强的领域。分析近几年的“人力资源管理热”,一是适应我国经济发展的要求,二是适应我国企业发展的要求,三是符合企业管理发展的需要。在我国,人力资源管理的理论与实践及其在社会生活各个领域中的实践与推广应用正在迅速地发展,尤其是进入21世纪,随着知识经济时代的到来,人的因素越来越成为组织实现自己战略目标的关键因素,人们也逐渐认识到人力资源管理对组织的成败至关重要。因此,人力资源管理理论的研究与实践也成为我国社会政治经济中的一个重要领域。

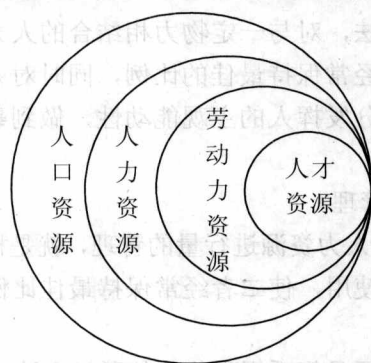
1.1.1 人力资源内涵

人力资源(human resources)是指一定范围内的人口总体所具有劳动能力的总和,或者说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总称。

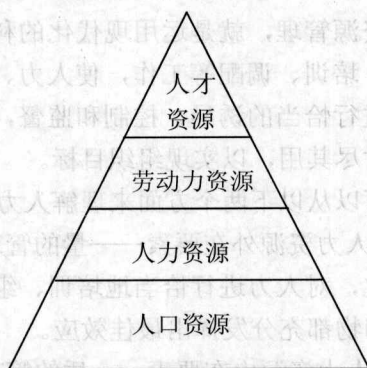
人力资源的基本要点是:其一,人力包括体力、智力、知识和技能四部分。其二,人的体力和智力是人力资源的基础性内容。其三,人力资源所具有的劳动能力存在人体之中,是人力资本的存量,劳动时才能发挥出来。其四,人力资源是一定范围的人口总体,它涵盖工商企业、公共管理部门和农村人口。其五,人力资源的载体是人,它既有自然性,也有社会性;既有经济性,也有政治性。

人力资源是一个涵盖面很广的理论概括。分析人口资源、人力资源、劳动力资源和人才资源的关系有助于我们准确地理解人力资源的实质和内涵,如图1.1所示。

所谓资源,一般是指某种可备以利用,提供自助或满足需要的东西,泛指所有能创造财富、带来福利的要素或手段。一般来说,资源包括物质资源、精神资源和人力资源这3大实体性资源。



(a) 人口资源、人力资源、劳动力资源、人才资源四者的包含关系



(b) 人口资源、人力资源、劳动力资源、人才资源四者的数量关系

图 1.1 人口资源、人力资源、劳动力资源、人才资源四者的关系

1.1.2 人力资源的基本特征

1. 特征

由于人本身所具有的生物性、能动性、智力性和社会性，决定了人力资源具有以下特征。

1) 人力资源是主体性资源或能动性资源

主体性或能动性是人力资源的首要特征，是与其他一切资源最根本的区别。所谓主体性，就是说人力资源在经济活动中起着主导作用。

一切经济活动首先都是人的活动，由人的活动才引发、控制、带动了其他资源的活动。另外，在经济活动中人力资源是唯一一起创造作用的因素。经济活动的生命是发展、进取、创新，而只有人力资源才能担负起这种发展、进取和创新的任务，其他任何生产要素都不具有这样的能力。所谓能动性，则表现在对自身和外界的清晰认识，对自我行动进行的抉择，调节自身与外部关系的社会意识，通过自我强化、更新知识技能等有意识地自我调节和发展。

2) 人力资源是特殊的资本性资源

人力资源作为一种经济性资源，它具有资本属性，与一般的物质资源有共同之处。首先，人力资源有赖于社会及个人的开发与使用。人力资源是公共社会、企业等集团和个人投资的产物，其质量高低主要取决于投资程度。从根本上说，人力资源的这个特点起因于人的能力获得的后天性。因为任何人的能力都不可能是先天就有的，为了形成能力，必须接受教育和培训，必须投入财富和时间。其次，人力资源作为一种资源，一旦形成，就能够为投资者带来一定的收益。再次，人力资源在使用过程中也会出现有形磨损和无形磨损。例如劳动者自身的衰老就是有形磨损，劳动者知识和技能的老化就是无形磨损。

3) 人力资源是高增值性资源

目前，在国民经济中，人力资源是最重要的资源，它的收益份额正在迅速超过自然资

源和资本资源。在现代市场经济国家,劳动力的市场价格不断上升,人力资源投资收益率不断上升;同时劳动者的可支配收入也不断上升。与此同时出现的还有一种变动,就是高质量人力资源与低质量人力资源的收入差距也在扩大。

人力资源的经济作用日益强化,不仅仅是人力资源质量提高的结果,同时也是由人力资源的使用是一个不断自我补偿、更新、发展和丰富化的过程所决定的。

4) 人力资源是再生性资源

人力资源的再生性,主要基于人口的再生产和劳动力的再生产,通过人口总体内个体的不断更替和“劳动力耗费 → 劳动力生产 → 劳动力再次耗费 → 劳动力再次生产”的循环过程得以实现。当然,人力资源的再生性不同于一般生物资源的再生性,除了遵循一般生物学规律外,它还受人类意识的支配和人类活动的影响。

5) 人力资源是社会性资源

从人类活动来看,任何人都生活在一定的社会中,人类的生活是群居生活,人类的劳动也是群体劳动。所以,人力资源的形成、开发、配置和使用都离不开社会环境与社会实践。

2. 人力资本与人力资源

人力资本(human capital)是指人们以某种代价获得并能在劳动力市场上具有一种价格的能力或技能。

从人力资本到人力资源是一个简短的智力加工过程。人力资源是人力资本内涵的继承、延伸和深化。现代人力资源理论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基于人力资本理论,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。

对人力资本,应从两个方面加以综合理解,一方面是人力资本现有的存量,即人力资本积累的状况,另一方面是人力资本的流量,即人力资本投资的状况,它构成人力资本积累的基础。

美国经济学家西奥多·W·舒尔茨(Theodore.W.Schultz)说:“土地本身并不是使人贫穷的主要因素,而人的能力和素质却是决定贫富的关键。旨在提高人口质量的投资能够极大地有助于经济繁荣和增加穷人的福利”。

但是,人力资源又不同于一般资本,对一般物质资源普遍适用的收益递减规律,不完全适用于人力资源。在现代社会的经济发展中,呈现的是人力资本收益递增规律,所以人力资源是当代经济增长的主要原因。

3. 人力资源的数量与质量

1) 人力资源的数量

人力资源可以用绝对量和相对量两种指标来表示,人力资源绝对量和相对量又都有“潜在”和“现实”两种计算口径。