

人 才

资 源 学

导 论

主 编	苏廷林	王通讯
副主编	甄源泰	吴雪芳
	王和平	

中国人事出版社

(京)新登字 099 号

人才资源学导论

苏廷林 王通讯 主编

*

中国人事出版社出版

(北京朝阳区西坝河南里 17 号楼)

邮编:100028

唐山燕南胶印厂印刷

各地新华书店经销

*

开本:850×1168 1/32 印张:18 字数:450 千字

1994 年 9 月第 1 版 1994 年 9 月第 1 次印刷

印数:1-4100

ISBN 7-80076-571-7/C.070 定价:18.00 元

序 言

国家人事部副部长 程连昌

邓小平同志在 1992 年视察南方的重要谈话中说：“社会主义要赢得与资本主义相比较的优势，就必须大胆吸收和借鉴人类社会创造的一切文明成果，吸收和借鉴当今世界各国包括资本主义发达国家的一切反映现代化生产规律的先进经营方式、管理方法”。小平同志的这段重要谈话不仅对于我们国内企事业单位学习掌握先进的经营管理方法具有指导意义，而且对于科研部门如何做好科研工作，具有重大的启迪作用。

人事科学是从本世纪 20 年代之后逐渐发展起来的。到了本世纪中叶，人力资源问题开始有人关注探讨，并逐步形成初步的学科体系。当前西方发达国家正在经历一场从“人事管理”向“人力资源管理”的变革。作为马克思主义者，我们更要研究这种变革生成变化的原因，关注其发展演化的趋势，从中发现和运用对我们社会主义建设有益的东西。

人力资源学说的一个基本理论点是把人力看作资源，看作社会经济活动中的一项重要因素。这为我们从事人事管理，提供了一个新的视角，既然人力是一种资源就有一个开发问题，就有一个合理使用问题，就有一个通过管理使其发挥应有的作用的问题。这促使我们从开发经济的作用上认识国家最为宝贵的资源，使

之释放出建设现代化社会主义强国的最大能量。

人才资源是人力资源的精华。将人才资源从人力资源中独立出来进行专门的研究显得更加重要。从这个意义上说，中国人事与人才科学研究所的同志们是做了一项很有意义的工作。

人才资源学的研究领域大致而论可以划分为宏观与微观两大部分。宏观研究包括全国人才资源的数量、质量、类别、层次、地域分布、与社会生产力发展的适应度以及调控制衡问题；微观研究包括人力资源个体的吸收、考核、晋升、工资福利、激励惩处、离退休以及管理机制等问题。这两个方面都十分重要，都要进行改革。如若从这两个方面能够为国家提供一些符合科学规律的见解、观点、理论，无疑对于当前的改革是一个贡献。这也是社会科学工作者的责任。

人才资源的研究使得人事管理与经济学相互结合，构成了本书的一大特色，这是值得加以肯定的。社会主义市场经济新体制的建立，要求从事人事工作的同志学习经济知识，并把它运用到实际工作中去。在现代社会，不考虑国家人力、人才资源活动的社会与经济效益是不行的。我们应该努力做到人事工作为发展经济提供有力的保障。在深化改革加快发展经济的新形势下，也为人事学、人才学、人力资源的发展注入了新的活力。由此可以开辟出不少新的研究方向、研究课题。这将促使人才资源学的学科体系能构造得更加完善，人才资源学的研究队伍能更加壮大，人才资源学的学术水平也能获得进一步的提高。

我热诚地期待着有更多更好的论述人才资源学的专著出版。

一九九三年十月

目 录

序.....	(1)
第一编 人才资源学总论.....	(1)
第一章 人才资源概说.....	(1)
第一节 人力资源的概念与特征.....	(1)
第二节 人才资源的内涵和若干基本概念.....	(6)
第三节 人才概念辨析	(15)
第二章 人才资源开发概说	(18)
第一节 人才开发	(18)
第二节 人才资源开发在我国中的地位与作用	(25)
第三节 国家有关人才资源管理的若干政策法规	(28)
第三章 人才资源学概说	(38)
第一节 马克思主义者的人才资源观	(38)
第二节 人才资源学说的形成与发展	(46)
第二编 人才资源的个体育成	(53)
第四章 人才个体育成概述	(53)
第一节 概念的提出	(53)
第二节 人才个体育成的一般过程	(55)
第三节 人才育成目标的设置	(62)
第五章 人才自我育成的基本条件	(69)
第一节 人才育成与内在素质条件	(69)
第二节 人才育成与客观环境条件	(83)
第三节 创造实践和科学方法	(90)

第六章 人才自我育成的动力理论	(96)
第一节 西方个性动力学说	(96)
第二节 自我育成的非智力因素动力论	(104)
第七章 人才自我育成的行为选择和限制	(110)
第一节 行为选择和限制的原则和意义	(110)
第二节 成长过程中的行为选择和限制	(117)
第三节 成长过程中其他行为的选择	(129)
第三编 人才资源的社会开发	(141)
第八章 人才社会开发的系统工程	(141)
第一节 人才社会开发的界定、历史与意义	(141)
第二节 人才社会开发系统分析	(152)
第三节 人才资源社会开发的原则	(165)
第九章 国家的人才开发	(171)
第一节 人才辈出的一般规律	(171)
第二节 国家人才开发概述	(178)
第三节 国家开发人才的基本职能(上)	(181)
第四节 国家开发人才的基本职能(下)	(191)
第十章 学校的人才开发	(201)
第一节 学校教育与人才成长的关系	(201)
第二节 学校人才开发的特点与作用	(211)
第三节 学校人才开发的任务与内容	(214)
第四节 学校开发人才的科学策略	(221)
第十一章 家庭的人才开发	(230)
第一节 家庭环境对成才的影响	(230)
第二节 家庭的人才开发特点	(239)
第三节 家庭的人才开发任务和内容	(242)
第四节 家庭的人才开发原则和方法	(249)
第四编 人才资源的宏观调控	(254)

第十二章	人才资源宏观调控活动概说	(254)
第一节	宏观调控的意义	(254)
第二节	宏观调控的功能	(257)
第三节	宏观调控的运作	(259)
第十三章	人才资源总量的宏观配置	(267)
第一节	宏观配置影响因素分析	(267)
第二节	宏观配置基本规律举要	(271)
第三节	宏观配置现实问题对策	(283)
第十四章	人才资源市场的宏观调控	(290)
第一节	市场机制培育	(290)
第二节	市场秩序维护	(302)
第十五章	人才资源环境的宏观改造	(322)
第一节	民主的政治环境	(322)
第二节	开明的文化环境	(328)
第三节	先进的经济环境	(335)
第十六章	人才资源发展的宏观指导	(340)
第一节	人才资源战略的要素结构	(342)
第二节	人才资源战略的研究程序	(352)
第三节	人才资源战略的研制技术	(360)
第五编	人才资源的微观管理	(385)
第十七章	人才资源微观管理概述	(385)
第一节	基本概念与范畴	(385)
第二节	人才资源微观管理理论概述	(393)
第三节	人才资源微观管理的基本原理	(399)
第十八章	组织的人才资源获得与配置	(416)
第一节	工作分析	(416)
第二节	组织的人才资源计划	(422)
第三节	人才招聘	(433)

第四节	人才的选拔录用·····	(442)
第十九章	组织的人才资源开发技术·····	(450)
第一节	结构调整法·····	(450)
第二节	延线关联法·····	(460)
第三节	形象寓义法·····	(467)
第四节	类型转换法·····	(470)
第二十章	组织的人才资源利用·····	(477)
第一节	关于人才资源有效利用的基本认识·····	(477)
第二节	激励理论及一般机巧·····	(480)
第三节	工作激励的技术·····	(486)
第四节	人才培养·····	(508)
第二十一章	组织的人事监控活动·····	(520)
第一节	微观人事监控概述·····	(520)
第二节	微观人事监控装置与技术·····	(526)
第二十二章	人才资源微观管理评估·····	(538)
第一节	人才资源微观管理审计·····	(538)
第二节	人才资源微观管理成本核算·····	(544)
后记	·····	(553)

第一编 人才资源总论

第一章 人才资源概说

人力资源是国家的第一资源。人才资源是第一资源的重要组成部分，是社会经济活动中不可短缺的要素。那么，究竟怎样去界定人才资源的范围呢？人才资源又有哪些不同于人力资源的特征，人才开发的目标、层次、目的、意义是什么？这是开宗明义第一篇所要阐述的基本内容。除此之外，本篇论述了马克思主义者的人才资源观，回顾人事部门的演化历史，综述了人才与人力资源学说的发展过程，勾勒出人才资源学的理论框架。

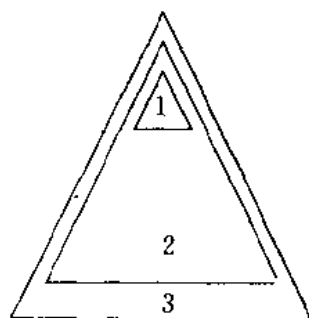
振衣必挈领，纲举目自张。通过阅读本书的首篇，你将获得对人才资源学的全景式认识，进而踏上管理与开发的通途。

第一节 人力资源的概念与特征

一、人力资源

在任何一个国家或地区都存在着一定数量的人口。人口是人力资源的自然基础，人才是人力资源中的高层次部分。按照以上意思，我们可以画出一个三重的金字塔：三角形 3 代表人口，三

角形 2 代表人力，三角形 1 代表人才。这是一个比较形象的图示，表示出有关人的三类资源的层次性与质的差异性。



(图 1-1)

人口人力人才金字塔

现在，让我们对人口中的人力与人才加以界定。

世界上的资源可以划分为若干种。如，物力资源、财力资源、人力资源、信息资源、时间资源等等。大概而论，对一个企事业单位说，最为重要的就是人力资源、物力资源、财力资源。

那么，什么叫人力资源呢？

人力资源抽象地说，是指一定范围内人口总体中所蕴含的劳动能力的总和。具体地说，是指一定范围内具有劳动能力的人口数量。其单位是“个”或“人”。劳动力人口的数量，与劳动适龄人口的数量大体一致。通常，我们国家将 16 岁—60 岁的男子，16 岁—55 岁的女子规定为劳动适龄人口。起始年龄的确定，主要依据人的生理发育特点，通常人长到 15、16 岁即可参加社会生产劳动，而对生长发育不会带来不良影响；同时也考虑了教育制度的阶段性。上限年龄的确定，一是根据人的生理特征，二是与退休制度相联系。一个国家的人力资源就是根据这样的年龄界限，扣除劳动年龄丧失劳动能力的人，加上劳动年龄之外实际上经常参加劳动的人数计算出来的。有劳动能力的人，简称劳动力。但是从“人力资源”理论的角度看，“人力资源”的含义并不完全等于

“劳动力”。前者更强调人的可开发性，强调其蕴含的巨大潜在能量。“人力资源”概念的形成，是人类一度忙于认识自然、改造自然；认识社会、改造社会而恰恰忘记了认识自己、改造自己的人类自我控制意识增强的表现。

二、人力资源的特征

为了研究人力资源，还需弄清楚人力资源的特征。马克思说过，人本身单纯地作为劳动力存在，也是自然对象，是物，不过是活的有意识的物。正因为人是这样一种特殊的物质存在，所以这种资源较之于其它物质资源具有自己的鲜明的个性特征：

（一）生成过程的时代性。一个国家的人力资源，在其形成过程中受到时代条件的制约。同时在社会上发挥作用的几代人，生下来就遇到了既定的生产力和生产关系，当时的社会发展水平从整体上制约着这批人力资源的素质。他们只能在时代为他们提供的前提下，努力发挥其作用。例如，我国现在还处在社会主义初级阶段，生产力发展水平不高，普及教育的任务十分艰巨。当前我国人力资源的生成，就不能摆脱这种社会文化水平的制约，只能在这个基础上，尽力缩短与世界发达国家的差距。同在一个国家，一个省区，社会经济发展水平不同，人力资源的素质也会不一样。

（二）开发对象的能动性。自然资源在其被开发过程中，完全处于被动的地位；人力资源则不同，它在被开发的过程中，具有能动性。对其能动性调动的如何，直接决定着开发的程度，达到的水平。有的学者将这个特点概括为“可激励性”。可激励的前提还是对方具有能动性。这就要求人们在从事人力资源开发工作时，不能只靠技术性指标的增减和数学公式的推导，还要靠政策去调动人们的积极性。一个政治上受到信任，工作上安排恰当，生活上无后顾之忧的人同一个政治上被歧视，工作上不顺心，生活上

困难重重的人，其才能增长与发挥水平可能完全不一样。

（三）使用过程的时效性。矿产资源一般都可以长期储存，不采不用，品位不会降低；人力资源则不然，储而不用，才能就会荒废、退化。古人说的对：“兰蕙不采，无异蓬蒿，干将不试，世比铅刀”。无论哪类人，都有其才能发挥的最佳期、最佳年龄段。当然，人依其类别不同，其才能发挥的最佳期也不一样。一般而论，25岁到45岁是科技人才的黄金年龄，37岁为其峰值。医学人才的最佳年龄一般会后移，这是其研究领域的业务性质决定的。战国时期的赵国名将廉颇，曾是叱咤风云的一代骁将，但是当他走过人生军事才能最佳发挥期之后，人们只能发出“廉颇老矣，尚能饭否？”的哀叹。这就启示人才管理部门，人才开发与使用必须及时。开发使用时间不一样，所得效益也不相同。

（四）开发过程的持续性。作为物质资源一般只有一次开发，二次开发，形成产品使用之后，就不存在继续开发问题了。人才资源不同，使用过程同时也是开发过程，而且这种开发过程具有持续性。在不发达国家，传统的观念和做法是，毕业了就进入工作阶段了，开发与使用界限分明。这种“干电池”理论目前已经被“蓄电池”理论所代替。后者认为，人工作之后，还需要不断学习，继续充实和提高自己。对于人事、人才管理部门来说，则应该把他的管理对象当作不断开发的对象，使其德才水平不断提高，以适应科技进步与社会发展的需要。

（五）闲置过程的消耗性。人力资源如若不加使用，处于闲置状态，他们与一般物力资源的又一个明显区别是具有消耗性，即为了维持其本身的存在，必须消耗一定数量的其他自然资源，比如粮食、织物、水、能源等等。这是活资源用以维持生命所必不可少的消耗。在我们使用这种资源的时候，必须重视这个特点。

三、人力资源的构成

那么,具体地说,一个社会的人力资源究竟包括哪些人呢?让我们参看图 1—2:

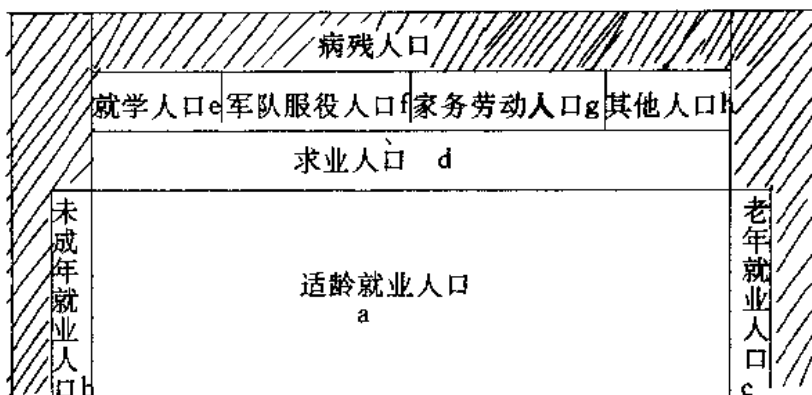


图 1—2 人力资源构成图示

如图 1—2 所示,人力资源之构成有八个部分:

a、处于劳动年龄之内的社会劳动人口,又可称之为“适龄就业人口”。

b、尚未达到劳动年龄实际已从事社会劳动的人口,又可称之为“未成年就业人口”。

c、已经超过劳动年龄,实际仍在从事社会劳动的人口,又可称之为“老年就业人口”。

以上几部分相加为人力资源主体,又可以称之为“就业人口”。用公式表示:

$$a + b + c = \text{就业人口}$$

d、处于劳动年龄之内,有能力有愿望参加社会劳动,但是实际并未参加社会劳动的人口,也可称之为“求业人口”。

求业人口加上就业人口,国际通称“经济活动人口”或“现实人力资源”。用公式表示:

$(a+b+e)+d$ =经济活动人口（或：现实人力资源）

e、处于劳动年龄之内的就学人口。

f、处于劳动年龄之内的在军队服役的人口。

g、处于劳动年龄之内的家务劳动人口。

h、处于劳动年龄之内的其他人口。

以上四部分相加，并未构成现实社会劳动力供给，故可称之为潜在人力资源。用公式表示：

$e+f+g+h$ =潜在人力资源

总而括之，一个国家的人力资源，可以说是现实人力资源与潜在人力资源之和，用公式表示：

人力资源=现实人力资源+潜在人力资源

至此，人力资源之概念还可以表述于下：一个国家的人力资源是该国人口中，劳动适龄人口减去其中丧失劳动能力的人口，加上劳动适龄人口之外具有劳动能力的人口。

第二节 人才资源的内涵和若干基本概念

什么叫人才资源呢？

人才资源指的是人力资源中素质层次较高的那一部分人。如以创造性高过社会平均水平表示，是一个边界模糊的概念。如以专门人才的界定方法表示，则指的是以下三类人之和：

a、具有中专或中专以上规定学历者；

b、拥有技术员或相当于技术员以上专业技术职务者；

c、虽无中专及中专以上规定学历，无专业技术职务，但现在专业技术职位上工作着的人。

用公式表示：

$a+b+c$ =人才资源

在我国，还有一个特殊的概念，叫“专门人才”。按照国务院

文件，专门人才指的是具有一定资格的专业技术人员。这种资格指的是：（1）具有中专或中专以上规定学历；（2）拥有专业技术职务。也就是我们上面提到的人才资源中的 a 与 b 两类人员。

人才资源是本书重点讨论的问题，因此需要对其基本概念加以阐述。

一、人才资源率

人才资源率，是指人才资源在一定区域内人力资源中的比重。计算公式为：

$$\frac{\text{人才资源}}{\text{人力资源}} = \text{人才资源率}$$

二、人才资源丰度

若要对人才资源进行评估，显然既不能离开数量标量，也不能离开质量标量，正确的做法是将二者结合起来，并由此产生一个新的名词概念，叫做“人才资源丰度”。一个国家（或一个地区、系统、部门）的人才资源丰度，可由以下公式表示：

$$\text{人才资源丰度} = \text{人才资源平均质量} \times \text{人才资源数量}$$

标志人才资源平均质量的单位，可以是学年，也就是平均接受教育与培训的程度。

三、人才资源合理配置与人才资源实力

人才资源的合理配置不是一个简单的人事分配问题。按照科学的观点应该包括以下五个方面的问题：

1. 从纵的方面讲，一个国家或一个地区一个系统高中低三个层次的人才应该大致呈金字塔式分布，如 1：3：5。2. 从横的方面讲，人才资源空间分布应该有一个从不平衡到相对均衡，再到不平衡的动态变迁过程。3. 人才资源除去数量与质量标志外，

还有一种类别标志，表明专业性向。各类人才资源专业性向间实现功能互补、合作放大乃是资源配置应该追求的目标。4. 人才资源不是为存在而存在的，这个生产力的第一要素只有与生产资料实现有效结合才能形成现实生产力。5. 要想使配置好的人才资源发挥作用，还需要制定有利于才能发挥的相关政策和管理办法。

至此，一个新的概念——“人力资源实力”就能相应而生了：它是人才资源丰度与配置合理化水准以及能力发挥系数的乘积。用公式表示：

人才资源实力 = 人才资源丰度 × 配置合理化系数 × 能力发挥系数

四、人才资源流动率

人才资源流动率（流入率、流出率）

指一定区域或一定系统或某个单位人才资源（以个为单位）流动的程度。计算公式为，流入量与流出量的和除以年末职工总数的商，再乘以百分之百。

$$P = \frac{\text{流入量} + \text{流出量}}{\text{年末职工总数}} \times 100\%$$

（注：流出量不含死亡人数，含退休人数）

五、人才资源职工密度

指在一定区域系统或单位中人才资源数量在职工总数中所占的比重。例如 1989 年，福建省万名职工中人才资源数为 2432 人。那么，1989 年，福建省的人才资源密度则为 2432/万人。

六、人才资源人口密度

指在一定区域或系统内，人才资源在人口资源中所占的比重。同样以福建省为例，1989 年，福建省的人才资源人口密度为 162/万人。

七、人才资源平均发展速度

指一定区域、系统内在若干年份之中人才资源发展速度的平均值。仍以福建省为例，1986年——1989年其人才资源发展速度如表1—1所示：

1986~1989年福建省人才资源发展速度

表 1—1

项目 年份	人才资源数 (人)	增加数 (人)	环比发展速度 (%)	平均发展速度
1986	170602	5197	103. 1	107. 0%
1987	193817	23215	113. 6	
1988	246978	53161	127. 4	
1989	284421	37443	115. 2	

以上所列表格，涉及到两个概念。一个是环比发展速度，一个是平均发展速度。

环比发展速度是人才发展速度的一种表示方法，表示人才的逐期发展速度。据《人才学大辞典》的注释，人才环比发展速度是以前一时期为基础进行计算的。如若计算我国历年的全民所有制单位自然科学技术人才资源的环比发展速度，则应将各年全民所有制单位自然科学技术人才资源数与前一年水平对比即可求得。人才环比发展速度之计算公式为：

$\frac{R_n}{R_{n-1}}$ 其中， R_{n-1} 为基期人才水平， R_n 为报告期人才水平。

如，我国全民所有制单位自然科学技术人才资源1983年的环比发展速度为109. 39%；1984年的环比发展速度为108. 92%；1985年为104. 84%；1986年为105. 56%。