



全国高等教育自学考试

# 人力资源管理自学辅导

组编 / 全国高等教育自学考试指导委员会  
主编 / 陆国泰



北京理工大学出版社

BEIJING UNIVERSITY OF TECHNOLOGY PRESS

全国高等教育自学考试

**人力资源管理自学辅导**

全国高等教育自学考试指导委员会 组编

陆国泰 主 编

张 德 副主编

韩淑娟

 **北京理工大学出版社**  
BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

版权专有 侵权必究

---

**图书在版编目(CIP)数据**

人力资源管理自学辅导/陆国泰主编. —北京:北京理工大学出版社, 2002. 9

全国高等教育自学考试用书

ISBN 7 - 5640 - 0024 - 4

I. 人… II. 陆… III. 劳动力资源-资源管理-高等教育-自学考试-自学参考资料 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2002)第 061487 号

---

---

出版发行/北京理工大学出版社

社 址/北京市海淀区中关村南大街 5 号

邮 编/100081

电 话/(010)68914775(办公室) 68912824(发行部)

网 址/<http://www.bitpress.com.cn>

电子邮箱/[chiefedit@bitpress.com.cn](mailto:chiefedit@bitpress.com.cn)

经 销/全国各地新华书店

印 刷/北京国马印刷厂

装 订/河北省三河司庄装订厂

开 本/880 毫米 × 1230 毫米 1/32

印 张/8.75

字 数/228 千字

版 次/2002 年 9 月第 1 版 2002 年 9 月第 1 次印刷

印 数/1 ~ 5000 册

定 价/12.50 元

---

图书出现印装质量问题,本社负责调换

# 出版前言

为了完善高等教育自学考试教育形式,促进高等教育自学考试的发展,我们组织编写了全国高等教育自学考试自学辅导书。

自学辅导书以全国考委公布的课程自学考试大纲为依据,以全国统编自考教材为蓝本,旨在帮助自学者达到学习目标,顺利通过国家考试。

自学辅导书是高等教育自学考试教育媒体的重要组成部分,我们将根据专业的开考情况和考生的实际需要,陆续组织编写、出版文字、音像等多种自学媒体,由此构成与大纲、教材相配套的、完整的自学媒体系统。

全国高等教育自学考试指导委员会

1999年10月

# 目 录

|                          |        |
|--------------------------|--------|
| <b>第一章 绪论</b> .....      | ( 1 )  |
| 一、概述 .....               | ( 1 )  |
| 二、重点讲解 .....             | ( 2 )  |
| 三、难点分析 .....             | ( 16 ) |
| 四、练习题及参考答案 .....         | ( 20 ) |
| <b>第二章 人力资源开发</b> .....  | ( 25 ) |
| 一、概述 .....               | ( 25 ) |
| 二、重点讲解 .....             | ( 26 ) |
| 三、难点分析 .....             | ( 33 ) |
| 四、练习题及参考答案 .....         | ( 39 ) |
| <b>第三章 岗位分类</b> .....    | ( 43 ) |
| 一、概述 .....               | ( 43 ) |
| 二、重点讲解 .....             | ( 44 ) |
| 三、难点分析 .....             | ( 56 ) |
| 四、练习题及参考答案 .....         | ( 57 ) |
| <b>第四章 人力资源规划</b> .....  | ( 62 ) |
| 一、概述 .....               | ( 62 ) |
| 二、重点讲解 .....             | ( 63 ) |
| 三、难点分析 .....             | ( 66 ) |
| 四、练习题及参考答案 .....         | ( 66 ) |
| 附录:信达公司的人力资源规划(案例) ..... | ( 71 ) |
| <b>第五章 人员招募与选任</b> ..... | ( 78 ) |
| 一、概述 .....               | ( 78 ) |

|                           |              |
|---------------------------|--------------|
| 二、重点讲解 .....              | ( 79 )       |
| 三、难点分析 .....              | ( 92 )       |
| 四、练习题及参考答案 .....          | ( 97 )       |
| <b>第六章 人员使用 .....</b>     | <b>(101)</b> |
| 一、概述 .....                | (101)        |
| 二、重点讲解 .....              | (104)        |
| 三、难点分析 .....              | (112)        |
| 四、练习题及参考答案 .....          | (114)        |
| <b>第七章 人员培训 .....</b>     | <b>(120)</b> |
| 一、概述 .....                | (120)        |
| 二、重点讲解 .....              | (124)        |
| 三、难点分析 .....              | (131)        |
| 四、练习题及参考答案 .....          | (133)        |
| <b>第八章 绩效考核 .....</b>     | <b>(137)</b> |
| 一、概述 .....                | (137)        |
| 二、重点讲解 .....              | (138)        |
| 三、难点分析 .....              | (146)        |
| 四、练习题及参考答案 .....          | (149)        |
| <b>第九章 人员激励 .....</b>     | <b>(154)</b> |
| 一、概述 .....                | (154)        |
| 二、重点讲解 .....              | (155)        |
| 三、难点分析 .....              | (164)        |
| 四、练习题及参考答案 .....          | (168)        |
| <b>第十章 人员报酬 .....</b>     | <b>(172)</b> |
| 一、概述 .....                | (172)        |
| 二、重点讲解 .....              | (174)        |
| 三、难点分析 .....              | (177)        |
| 四、练习题及参考答案 .....          | (179)        |
| <b>第十一章 人员保护与福利 .....</b> | <b>(186)</b> |

|                               |              |
|-------------------------------|--------------|
| 一、概述 .....                    | (186)        |
| 二、重点讲解 .....                  | (187)        |
| 三、难点分析 .....                  | (190)        |
| 四、练习题及参考答案 .....              | (192)        |
| <b>第十二章 人员流动 .....</b>        | <b>(196)</b> |
| 一、概述 .....                    | (196)        |
| 二、重点讲解 .....                  | (197)        |
| 三、难点分析 .....                  | (200)        |
| 四、练习题及参考答案 .....              | (201)        |
| 附录:人才流失困扰着图新公司(案例) .....      | (208)        |
| <b>第十三章 社会保险 .....</b>        | <b>(214)</b> |
| 一、概述 .....                    | (214)        |
| 二、重点讲解 .....                  | (217)        |
| 三、难点分析 .....                  | (219)        |
| 四、练习题及参考答案 .....              | (220)        |
| <b>第十四章 劳动关系 .....</b>        | <b>(227)</b> |
| 一、概述 .....                    | (227)        |
| 二、重点讲解 .....                  | (229)        |
| 三、难点分析 .....                  | (235)        |
| 四、练习题及参考答案 .....              | (241)        |
| <b>第十五章 组织文化与人力资源开发 .....</b> | <b>(249)</b> |
| 一、概述 .....                    | (249)        |
| 二、重点讲解 .....                  | (254)        |
| 三、难点分析 .....                  | (262)        |
| 四、练习题及参考答案 .....              | (266)        |

# 第一章 绪 论

## 一、概 述

《绪论》是本书的总论,它阐明了由于经济特别是科技的发展,传统人事管理必然要演变为人力资源管理;人力资源在经济和社会进步中具有特殊重要的地位和作用,以及人力资源管理的基本原理等重大理论问题,为本书以后的各个章节提供了理论依据。

《绪论》的内在逻辑联系是严谨的。它首先阐明了从传统人事管理发展演变为人力资源管理的客观必然性。为此,它分析了传统人事管理的职能、传统人事管理的产生和发展、传统人事管理的特点等问题,说明传统人事管理是适应于传统工业经济时代的要求的,而人力资源管理则是适应知识经济时代的要求的,这从人力资源管理与传统人事管理的区别中可以看到。其次,在作了以上理论的、历史的分析之后,集中阐明了人力资源在经济和社会发展中的地位 and 作用。在介绍了众多对什么是人力资源的看法之后,编者提出了自己对人力资源的概念性的理解,为本书的全面叙述奠定了基础。通过与自然(物质)资源相比较,突出说明了人力资源比自然资源更重要,从而为以人为本的现代管理思想作了形象说明。人力资源的特性决定了它在经济和社会发展中起着独特的、决定性的作用。最后,既然肯定了人力资源在经济和社会发展中的决定性作用,那么如何科学地对人力资源进行管理呢?科学地管理就是按照客观规律来管理。在全面深入探寻人力资源管理规律的基础上,提出了人力资源管理的五大原理,认为只要在人力资源管理活动中结合实际运用这五大原理,人力资源管理活动就



会卓有成效。

通过本章的学习,要深刻理解有关人力资源管理的基本理论及基本原理,为以后各章的学习奠定理论基础。为此,要采用理论联系实际的学习方法,多思考,直到弄清理论为止,切忌死记硬背的学习方法。另外,在学习过程中,要把各个基本概念、基本理论、基本原理联系起来理解,切忌孤立地死抠某一个问题。

## 二、重点讲解

### (一)基本概念

#### 1. 传统人事管理

人力资源管理是从传统人事管理发展演变过来的。适合传统工业经济时代的人事管理已经存在了几百年。为了解理解人力资源管理的一系列理论和业务知识,有必要弄清传统人事管理这个基本概念的含义。传统人事管理是指处理社会劳动过程中有关人与事之间的关系,通过组织、协调、控制、监督等手段,谋求人与事之间的相互适应,事得其人,人适其事,以充分发挥人的才能,把各项事业推向前进。理解这个概念要把握以下几点:(1)传统人事管理的适用范围——社会劳动过程,而非任何劳动过程,诸如家务劳动等;(2)传统人事管理的对象——人与事之间的关系;(3)传统人事管理的任务——谋求人与事的相互适应;(4)传统人事管理的基础——以事为中心,让人去适应事。

#### 2. 人力资源

人力资源是指投入和即将投入社会财富创造过程的人力。正确理解这一概念含义的关键是不要简单地把人等同于人力资源。人既是自然的人,又是社会的人。作为自然人,他有一种由机体产生的自然力,这种力是不加任何训练存在于人体中的自然力,例如负荷力、拉力、耐力等,称为简单劳动力。凭这种“自然力”从事劳动,称为简单劳动。这种自然力是人力资源的构成部分,但不是

人力资源主体。人同时又是社会人,在一定的社会关系制约下,通过学习、实践而形成的认识和改造世界的能力,这是一种复杂的劳动力。复杂劳动力是一种社会力,这种社会力是由知识和技能构成的,它是构成人力资源的主体。凭这种“社会力”进行的劳动称为复杂劳动。同一时间复杂劳动创造的价值加倍于简单劳动。

## (二)基本理论

### 1. 人与事之间的三个层次关系。

人要做事,事要人做,因此人与事是一对矛盾,这对矛盾关系从宏观到微观包括三个层次:一是人与事总量之间的关系,表现为有多少事就要用多少人去做,数量上要相适应。二是人与事在结构上的关系。事是多种多样的,不同的事由于业务性质、特点不同,只有具备相应能力特质的人才能完成;而人各有专长,各个人之间的能力特质又是不相同的。一定能力特质的人只能从事某种相应的事。因此,事的性质、特点与人的能力特质之间的合理搭配就构成了人与事之间的第二层关系。三是在上述关系前提下,还存在个人能力水平与某项具体的事(岗位)的要求之间的关系。只有个人的能力水平与他从事的工作岗位的要求相适应了,人与事的矛盾才能解决。

结合实际来理解人与事之间的这三层关系,就容易记住。例如,假定您是某单位的领导或人力资源管理工作,首先您总是考虑本单位的任务多少来决定聘用多少人;然后您还考虑根据单位承担任务的性质、特点、难易程度等因素,决定聘用哪些能力类型的人;再后您还要求聘用的每一个人的能力水平要能适应工作岗位的要求。这样的思考决定是自然而然的。这正是按照人与事的矛盾规律来分析和解决问题。

### 2. 人性假说与人事管理哲学。

人事管理哲学是指人事管理最基本的指导思想或理念,即为了达成组织目标按什么原则和方法来管理人。这就涉及到对人的基本看法,即人性假说。在人事发展史上,曾出现过三种不同的人

性假说并相应地采取了三种不同的管理理念和办法：

(1)人天生是懒惰的,因此,只有使用暴力的办法强迫他们与事结合,从事劳动,马克思把其称为“棍棒政策”阶段。这种人事管理政策和手段,存在于奴隶制、农奴制和资本主义初期发展阶段。

这种依靠棍棒进行的人事管理是建立在生产力水平落后、劳动生产率的提高是靠增加劳动者体力的付出而非科技的进步的条件下。在棍棒威胁下,劳动者只能进行超负荷的体力劳动。但是,人的体力是有极限的,长期超负荷的体力支出,严重影响劳动者的身体健康,最终导致体力付出的减少。社会的发展,酝酿着新的人事管理理念的产生。

(2)人是经济人,人是为了吃、喝等个人利益而劳动,为此采用物质引诱的办法来诱人去和事结合,进行劳动。在整个资本主义上升时期,这种人事管理占了主导地位。马克思把这种人事管理称为用“饥饿政策”进行管理。

其基本做法是以高工资率引诱工人拼命干活,而以低工资率或解雇来惩罚达不到劳动定额者,就是以金钱、物质为指挥棒,以饥饿政策相威胁,引诱工人去与事结合,从事高强度的劳动。

(3)人不只是为了金钱、物质而劳动,人还有一种社会责任感,有与社会发展相适应的个人理想和实现自我价值的愿望。居于这种人性假设,人事管理就不能用“棍棒”的办法进行管理,也不应主要用物质引诱的办法,而是在关心人们物质利益的同时,通过给人提供机会、创造条件,使每个人能在和谐的环境中,心情舒畅地发挥自己的才能,把事做好。这种人事管理是和经济的发展与科技的进步密切相关的。经济发展水平达到了能满足人们的基本生活需要,人对金钱、物质的欲望就会相对减弱,物质引诱的作用也会相对降低。在这种条件下,就不应主要用物质引诱的办法,而应主要采用给每个人创造条件、提供机会,使他们在为社会做出贡献的同时实现自我。新的人事管理哲学必然使人事管理的方针、政策和手段等发生根本性的变化,产生新型的人事管理。人们把建立在新的人性假设基础上的新的人事管理称为人力资源管理,而把

在此之前的人事管理称为传统人事管理。

这里讲的不同时期的人性假说及人事管理哲学,是从典型意义上或占主导意义上说的,实际上,各个时期都同时存在着各种生活目的的人。例如目前我国,大多数人是为加快实现我国社会主义现代化而工作的,但也仍有一些人是为了金钱而工作,甚至存在懒惰的人,我们的人事政策、人事工作方法要顾及到这些人,但这不应是我们人事工作的主导思想。人事管理就是服务,这正体现了当前我国新型人事工作的指导思想。

### 3. 人力资源与自然资源相比较具有的特点。

人力资源与自然资源相比有以下特点:

#### (1) 人力资源的能动性。

人力资源是由劳动者的劳动能力构成,劳动能力存在于劳动者的身体之中。劳动者总是有目的、有计划地运用自己的劳动能力,这是人和其他动物不同之处。劳动者在劳动过程中不仅使自然物质发生形式变化,而且在自然物中实现了自己的目的。正是这个目的决定着劳动者的活动方式和方法。有目的的活动,是人类劳动与其他动物本能活动的根本区别。劳动的目的,说明人力资源具有鲜明的能动性,即按照在劳动过程开始之前已确定的目的,积极、主动、创造性地进行活动。和人力资源相反,自然资源是“死”的,总是处于被利用、被改造过程之中,始终处于被动地位。

#### (2) 人力资源的再生性。

一般来说,自然资源被消耗之后不会再生出来。矿藏随着不断开采,储量日益减少;油田随着不断开发,油气资源日益减少。人力资源则不同。人力资源在劳动过程中被消耗之后,还能再生产出来。从劳动者个体来说,他的劳动能力在劳动过程中消耗之后,通过适当的休息和补充需要的营养物质,劳动能力又会再生产出来;从劳动者的总量来看,随着人类的不断繁衍,劳动者又会不断地再生产出来。人力资源的再生产过程是一个连续不断的过程。因此,人力资源才是取之不尽用之不竭的资源。

#### (3) 人力资源的增值性。

人力资源不仅具有再生的特点,而且人力资源的再生过程是一种增值的过程,即人力资源的存量不断增大的过程。从劳动者的数量来看,随着人口的不断增多,劳动者人数会不断增多,从而增大人力资源的总量;从劳动者个人来看,随着教育的普及和提高、科学技术的进步和劳动实践经验的积累,他的劳动能力会不断提高,从而增大人力资源的存量。我国人口众多,劳动者数量庞大,通过增加人口数量从而增加劳动者数量,已不是我们的主要任务,相反,控制人口数量、提高人口素质是我国的基本国策之一。我国当前面临的主要任务之一,是提高人口素质、提高劳动者的劳动能力。为此,要加大人力资源开发的投入,健全和完善国民教育和职工培训体系,逐步改变我国劳动者素质相对较低的状况。

#### (4)人力资源的时效性。

人力资源存在于劳动者这个有生命的活体身上,而任何有生命的活体都有其生命周期。一般来说,个体的劳动能力可分为形成期(人在十六岁之前)、成熟期(十六至六十)、衰退期(六十以后),一旦死亡,其劳动能力也跟着消亡。人的生命周期与其劳动能力之间的这种关系,决定了人力资源开发和利用的时效性。只有根据人的能力的这种发展变化规律来合理地加以利用,才能取得最好的效果。也只有明确了人力资源的时效性,我们才能更好地开发和利用人力资源。

研究人力资源的特点,目的在于进一步理解人力资源是最重要、最宝贵的第一资源,加深认识人力资源在经济与社会发展中的特殊重要地位和作用。

#### 4. 人力资源的地位和作用。

人力资源之所以是最重要、最宝贵的第一资源,主要是因为人力资源在社会财富创造过程中起着决定性作用。表现为:

##### (1)人力资源是自然资源转换为社会财富的决定性因素。

自然资源是自然界长期演变而形成的客观存在物,但它还不能直接构成社会财富。社会财富是由对人类的物质生活和文化生活具有使用价值的产品构成。从自然物变成能供人们需要的产

品,必须通过劳动。劳动就是人力资源的消耗过程,或者说“劳动力的使用就是劳动本身”。“劳动首先是人和自然之间的过程,是人以自身的活动来引起、调整和控制人与自然之间的物质变换过程。人自身作为一种自然力与自然物质相对立,为了在对自身生活有用的形式上占有自然物质,人就使他身上的自然力——臂和腿、头和手运动起来”。可见,没有人的劳动,自然资源是不会变换成供人们需要的社会财富的。

理解这一点的关键在于“转换”两个字。把自然界存在的、不能直接为人们生活服务的自然物变成能为人们生活需要的各种产品,就要靠人的劳动,通过劳动来“转换”,而劳动就是人力资源的使用。这里强调的是从自然物到劳动产品的质的变化。

(2)人力资源是社会财富多寡的决定性因素。

既然人力资源是自然资源转换为社会财富的决定性因素,因而它也是“转移”财富多寡的决定性因素。人力资源的存量等于劳动者人数和它的劳动能力水平的乘积。当劳动者的劳动能力水平一定时,投入生产过程人数的多少决定生产财富的多少。投入的劳动者人数多,说明有更多的人去从事“物质转换”,“转换”出来的财富数量必然多;反之,投入的劳动者人数少,说明只有较少的人去从事“物质转换”,“转换”出来的财富数量必然较少。当劳动者人数不变,但劳动能力已经提高时,这一定量的劳动者就代表着更大的人力资源存量。因此,当投入生产过程的劳动者人数不变,但劳动者的平均劳动能力水平已经提高时,同样也能转换出来更多的社会财富。通过提高劳动者劳动能力的办法来增大人力资源存量,从而达到增加社会财富,是社会发展的必然结果,是当代各国经济增长的基本途径。

理解这一点的关键在于“多寡”这两个字。“多寡”是数量关系。通过人力资源的使用“转换”出多少财富来,就看投入的人力资源的数量和人力资源的素质状况。假定自然资源是足够的条件下,投入的人力资源多,则转换出来的财富就多,反之,就少;投入的人力资源素质高,技术含量大,则这种人力资源的使用就是复

杂劳动,而复杂劳动是加倍的简单劳动,“转换”的财富就多,反之,则少。

### (3) 人力资源是社会财富多样化程度的决定性因素。

财富总是由使用价值即有用物构成。人们物质文化生活的满足程度,不仅取决于某种使用物数量的多少,而更重要的是取决于使用价值的多样性。不仅人们的吃、穿、住、行等物质生活日益丰富多彩,而且人们的看、听、动、写等文化生活也日益丰富多彩。丰富多彩的生活,需要丰富多彩的使用价值即有用物来保证。而多种多样的有用物质,是靠拥有多种多样劳动能力的劳动者在生产过程中创造出来的。劳动者劳动能力的质的多样性,劳动技能的多样性,构成人力资源的多样性;人力资源存量并不是由一种或几种劳动能力组成,而是由在质上不同的多种多样具体的劳动能力和劳动技能组成。不同的具体劳动创造不同的使用价值,以满足人们不同的需要。可见,社会财富的多样性,是人力资源由多种多样的具体劳动能力、劳动技能构成这一因素决定的。

理解这一点的关键是明确不同物品(或使用价值)是由不同的劳动形式(具体劳动)创造的。木匠的劳动制造的是家具,面包师的劳动制造的是面包。这两种不同用途的物品是由不同的劳动形式(具体劳动)制造出来的。因此,人力资源的不同使用会创造出不同的财富来。

### (4) 人力资源是社会财富增值的决定性因素。

在商品经济条件下,“社会的财富,表现为‘庞大的商品堆积’,单个的商品表现为这种财富的元素形式”。财富转化为商品,这是商品经济社会的普遍现象。一旦财富转化为商品,财富就不仅仅表现为有用物,而且表现为价值——“无差别的人类劳动的单纯凝结”。提高商品的价值含量,是发展经济、增加财富的重要手段。价值是包含在商品中的社会必要劳动时间。因此,增加商品中社会必要劳动时间的含量,就是增加商品价值。劳动有简单劳动和复杂劳动之分。复杂劳动是加倍的简单劳动,一小时复杂劳动的商品同一小时简单劳动的商品相比,是一种价值高出几倍、几十

倍,甚至几百倍的商品。可见,提高劳动者的劳动技能,从而提高其劳动的复杂程度,是提高商品价值含量,实现价值增值的决定性因素。

理解这一点的关键是弄清使用价值和价值的关系。使用价值就是物品的有用性。财富是由使用价值构成的。但在商品经济条件下,任何具有使用价值的物品(商品)都有价值,价值是由商品交换中的比例,即货币量来表现的,如俗语说值多少钱。劳动创造价值是马克思经济学说的精髓。在劳动过程中投入的劳动越多,创造的价值越大。劳动有简单劳动和复杂劳动之分,一个小时的复杂劳动创造的价值大大超过一个小时的简单劳动。因此,提高劳动的复杂程度是社会财富增值的最有效途径。而提高劳动复杂程度的关键就是提高人力资源的素质。

#### 5. 人力资源管理的基本原理。

原理是对客观规律的认识和概括,是客观规律在观念上的反映。人力资源管理就是根据组织的目标和业务活动的要求,对所需要的人力进行科学地组织、协调、控制、开发、诱导、监督等,使人于事相宜,从而达到人尽其力、事竟其功的目的。

在本书中我们根据人力资源管理的实践,概括出五大原理,即投资增值原理、互补合力原理、激励强化原理、个体差异原理和动态适应原理。

##### (1)投资增值原理。

投资增值原理是指对人力资源的投资可以使人力资源增值,而人力资源增值是指人力资源品位的提高和人力资源存量的增大。

人力资源是指社会劳动者的劳动能力。一个国家一定时期内劳动能力的多少,除了受到能从事劳动的劳动者人数多少影响之外,还要受劳动者劳动能力水平高低的制约。例如,劳动者人数为1000人,而劳动者的平均劳动能力水平为10单位,则劳动能力总和为10000单位,即人力资源存量为10000单位;如果劳动者人数不变,仍为1000人,但劳动者的平均劳动能力水平提高为20单



位,则劳动能力总和亦即人力资源存量就增加为 20000 单位。可见,劳动者劳动能力的提高,就是人力资源的增值。要使劳动者劳动能力获得提高,主要靠两方面投资:营养保健投资和教育培训投资。人力资源存在于人的活体中,人的健康身体是人力资源的物质承担者。健康的身体应该是有完善的感觉器官、神经系统和运动系统和有充沛的体力与耐力的身体。劳动者要拥有一个健康的身体,就必须在营养保健方面进行投资。正当的投资形成正常的生活消费,正常的生活消费造就健康的身体。有了健康的身体才有可能形成较高的劳动能力。因此,营养保健投资是提高劳动者劳动能力的重要投资。但是,只有健康的身体还不能认为就有了较高的能力。在生产很落后的情况下,劳动者较高的劳动能力表现为能从事较强程度的劳动和忍耐更长的劳动时间。随着科学技术的不断发展,生产中大量运用科学技术进行劳动,劳动能力的高低主要不是表现为是否能忍受高强度和长时间的劳动,而是劳动者掌握科学技术的程度。掌握较多科学技术知识的劳动者,在劳动中就能运用较多的科学技术从事劳动,从而大大提高劳动生产率。对劳动者来说,科学技术知识不是与生俱来的,而是靠后天的不断学习而掌握的。要学习科学技术,学习文化,就要进行教育投资。有了教育投资,才能学习掌握科学文化知识,学习掌握了科学文化知识,才能大大提高劳动者的劳动能力水平,从而使人力资源增值。

投资增值原理告诉我们:任何一个人,要想提高自己的劳动能力,就必须在营养保健特别是教育培训方面进行投资;任何一个国家,要想增加本国人力资源存量,就必须加强教育投资,完善社会医疗保健体系。

## (2) 互补合力原理。

合力是指若干个力同时作用于一个物体而对物体运动所产生的力。合力值的大小取决于各个分力的大小、作用方向和作用点。各个分力的值越大、作用方向越一致,则合力值就大;反之,就小。

在现代社会中,任何一个人都不可能孤立地去做事,人们只有