

人力资源管理：

互联网时代的视角

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT:
AN INTERNET— ERA PERSPECTIVE

林 枚 主 编

人力资源管理： 互联网时代的视角

林 枚 主编

中国财经出版传媒集团



经济科学出版社
Economic Science Press

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理：互联网时代的视角/林枚主编.

—北京：经济科学出版社，2018.12

ISBN 978 - 7 - 5218 - 0098 - 2

I. ①人… II. ①林… III. ①人力资源管理

IV. ①F243

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 292536 号

责任编辑：程晓云

责任校对：隗立娜

版式设计：齐 杰

责任印制：王世伟

人力资源管理：互联网时代的视角

林 枚 主编

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址：北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编：100142

总编部电话：010 - 88191217 发行部电话：010 - 88191522

网址：www. esp. com. cn

电子邮件：esp@ esp. com. cn

天猫网店：经济科学出版社旗舰店

网址：http://jjkxcbs. tmall. com

北京季蜂印刷有限公司印装

710 × 1000 16 开 20 印张 360000 字

2019 年 1 月第 1 版 2019 年 1 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5218 - 0098 - 2 定价：43.00 元

(图书出现印装问题，本社负责调换。电话：010 - 88191510)

(版权所有 侵权必究 打击盗版 举报热线：010 - 88191661)

QQ: 2242791300 营销中心电话：010 - 88191537

电子邮箱：dbts@ esp. com. cn)

互联网时代，人力资源日益成为社会经济发展所依赖的综合性、无形的财富和生产要素，决定着组织的成败。把人看作组织在激烈的竞争中获得生存的特殊资源来刻意发掘并科学地管理，已成为管理理论和实践的重要组成部分。当人力资源管理具有组织管理中的重要职能，未来的管理者必须了解并熟悉人力资源管理，才能有效利用和充分开发人力资源，使组织形成并保持核心竞争优势。

互联网颠覆了传统的商业模式，改变组织工作状态，影响人们的生活方式，迫使组织管理发生变革。互联互通使组织人之间的距离无限趋近，无障碍沟通的同时实现交流价值倍增。组织必须更加依赖整体的力量，更加需要集合组织内人力资源的集体智慧和发明创造才能得以生存和发展，人力资源管理的创新成为必然。以人为中心的价值创造单元正在组织中悄然形成，改变着组织的传统结构，挑战着人力资源管理者的智慧。本书以人力资源管理为主题，以互联网时代为视角，围绕人力资源管理的基本理论和知识，结合互联网时代人力资源管理的新发展和新尝试，为学生们全景展现人力资源管理在新时代的发展。

本教材的特点之一：系统全面，重点突出。教材作为体现教学要求和教学内容的载体，是开展教学工作的工具，也是提高教学质量的重要保证。在内容的编排方面，本书为学生系统呈现人力资源管理理论体系，围绕人力资源管理的基本职能展开，突出重点，有助于学生对人力资源管理形成全面系统的认识。同时，努力将互联网时代人力资源管理领域的新动态和新发展传递给学生，力争全面展现近年来人力资源管理研究、实践和教学方面的新成果，有助于帮助学生了解人力资源管理的发展，掌握人力资源管理的理论和方法，培养人力资源管理的能力，解决未来人力资源管理的问题。

本教材的特点之二：理论联系实际，应用性强。随着高校改革的深入推进，学生职业能力，特别是创新能力和实践能力的培养成为专业培养目标的重要内容。立足于互联网时代组织人力资源管理的新特征，匹配高等教育改革的目标，将理论教学和实践能力的培养有机结合，满足经济管理及相关专业学生对人力资源管理的现实需求。在保证人力资源管理基础知识和理论系统完整的前提下，注重与管理实践紧密结合。每章的开篇和结尾都引入了管理案例，激发学生学习积极

性的同时，有助于培养分析问题和解决问题的能力，更好地强化能力培养。

本教材的特点之三：注重互联网时代人力资源管理的新动态和新发展。伴随互联网时代的到来，人力资源管理出现新的变化，传统的组织已经发生了巨变，组织扁平化、自组织、创客组织等多种新兴组织形式层出不穷、创新的人力资源管理制度和政策、不确定性环境中的人力资源管理模式转型、数据化人力资源决策与人力资源价值计量管理成为人力资源管理的核心；人力资源资本价值管理成为新的难点……本书每章都增加了互联网时代人力资源管理发展的相关内容，如互联网时代人力资源管理实践的发展、组织虚拟化背景下的职位分析、大数据支持下的人力资源规划和招聘录用新实践、基于互联网的主流培训模式、战略性绩效管理、互联网公司的股权激励等内容，更好地贴近了人力资源管理实践的最新发展，让学生可以更好地了解相关实践的最新动态。

本书共分8章，主要内容包括人力资源管理概述、职位分析、人力资源规划、招聘录用、培训与开发、绩效管理、薪酬管理和劳动关系管理。每章安排了“学习目标”“引导案例”“知识链接”“管理实例”“本章小结”“章末案例”“思考题”“作业练习”等内容。“学习目标”突出本章内容的重点及难点；“引导案例”激发学生的学习兴趣，引导思考；“知识链接”“管理实例”扩展学生的视野，丰富教学内容；“章末案例”导入组织管理实践，辅助学生理解和应用学到的理论和知识；“本章小结”总结章节内容，提示教学重点，强化学习效果；“思考题”“作业练习”帮助学生理论联系实际，提高解决问题的能力。

本书由天津商业大学管理学院人力资源系教师共同编写完成。具体分工为：林枚负责第1章，李耘涛负责第2章；李岸达负责第3章；江柏良负责第4章；李隽负责第5章和第6章；曹晓丽负责第7章；刘学鹏负责第8章。感谢参与书稿审校的企业管理研究生马金芳、凌秀花、陈超、樊伟芳、张寒、李慧芳同学，感谢他们的大力支持和耐心付出。

编者在编写本书过程中，得到了天津商业大学管理学院领导和同事们的支持。参考了国内外众多专家、学者的著作和观点，收益颇多，在此表示衷心的感谢！

由于编者水平有限，本书不足之处在所难免，敬请广大读者多提宝贵意见，以便再版时修改与订正。反馈邮箱：tjlinmei@163.com。

林枚

2018年4月

第1章 人力资源管理概述	1
1.1 人力资源概述	1
1.2 人力资源管理概述	11
1.3 人力资源管理者 and 人力资源管理部门	22
1.4 人力资源管理环境	29
1.5 人力资源管理发展	32
第2章 职位分析	46
2.1 职位分析概述	47
2.2 职位分析程序与方法	54
2.3 职位说明书编写	66
2.4 组织虚拟化背景下的职位分析	70
第3章 人力资源规划	75
3.1 人力资源规划概述	76
3.2 人力资源供需预测	83
3.3 人力资源供需平衡措施	96
3.4 人力资源规划的新趋势	99
第4章 招聘录用	104
4.1 招聘录用概述	105
4.2 招聘录用程序	115
4.3 人员甄选	122
4.4 互联网时代大数据招聘录用新实践	135
第5章 培训与开发	143
5.1 培训开发概述	144
5.2 培训的理论基础	151

5.3	培训开发系统	157
5.4	培训开发的常用方法	168
5.5	职业生涯管理	172
第6章	绩效管理	182
6.1	绩效管理概述	183
6.2	绩效管理过程	189
6.3	绩效考核方法	203
第7章	薪酬管理	224
7.1	薪酬与薪酬管理概述	225
7.2	薪酬设计	240
7.3	薪酬决策	259
7.4	互联网时代的薪酬管理	267
第8章	劳动关系管理	278
8.1	劳动关系管理	279
8.2	劳动合同管理	283
8.3	劳动争议管理	296
参考文献		307

第1章

人力资源管理概述

学习目标

- 掌握人力资源和人力资源管理的定义
- 理解人力资源管理的目标、作用和职能
- 掌握人力资源管理的职能
- 了解人力资源管理的发展过程
- 关注互联网时代人力资源管理的新进展

引导案例

一家老牌的快速消费品公司经过多年的发展已经慢慢步入衰退期。常年的累积使得公司里管理层官僚主义之风盛行，同时由于福利不佳，员工的积极性很差。

目前企业主要存在以下问题：首先，固定工资与浮动奖励差距太大，员工对于每月固定工资很不满意。所以年终奖发放之后都会出现一个离职潮。其次，公司喜欢按资排辈，老员工成为“老油条”，工作不求有功但求无过，导致年轻员工干劲不足，缺乏积极性。最后，招聘多为当地居民，公司内部沾亲带故现象严重。

作为公司 HR 的负责人，应该如何变革来改善公司目前的困境呢？

1.1 人力资源概述

知识经济时代的到来，人力资源成为国家、地区和组织发展的关键资源，受到越来越多的重视。人力资源管理已经上升为国家和地区发展战略的重要组成部分，未来的管理者必须充分重视人力资源管理。

1.1.1 人力资源的概念

《辞海》将“资源”解释为资财的来源，一般指天然的财源。《现代汉语词典》将“资源”表述为生产资料或生活资料的天然来源。因此，“资源”一词在汉语中的本意是天然形成的可以被人类利用的物质总和。随着社会的不断发展，资源已经成为国家或地区乃至特定组织所拥有的人力、物力和财力等各种物质要素的总和，分为自然资源和社会资源两大类。

人力资源（Human Resource，HR）一词最早出现在经济学家约翰·康芒斯（John R. Commons）发表在 20 世纪 20 年代的著作中，用来解释制度经济学中的产权思想。正式使用“人力资源”一词进行明确表述的是当代著名管理大师彼得·德鲁克，1954 年，他在《管理的实践》中讨论管理员工时，引入人力资源概念。他认为：人力资源是所有赋予人的资源中最有生产力、用途最广泛、资源最丰富的一种资源。人具有合作、综合、判断和想象的能力，这是人力资源特有的优势。

关于人力资源的定义，大量的相关文献中存在着不同的观点，尚未形成统一的意见。学者们从各自不同的角度给出了定义，主要分为两种观点，分别从人的角度和能力的角度进行解释（见表 1-1）。

表 1-1 人力资源的定义汇总

角度	作者	定义
人的角度	伊凡·伯格（Ivan Berg）	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
	内贝尔·艾利斯（Nabil Elias）	人力资源是企业内部人员及外部人员，即总经理、雇员及顾客等可提供潜在服务及有利于企业预期经营的人员总和
	谢晋宇	人力资源是一定时间、一定空间范围内的总人口中具有劳动能力的人口之和
能力的角度	肖鸣政	所谓人力资源，是指劳动过程中可以直接投入的体力、智力、心力总和及其形成的基础素质，包括知识、技能、经验、品性与态度等身心素质
	董克用	人力资源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
	张德	人力资源是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和尚未投入建设的人口的能力

资料来源：根据相关文献整理。

综合以上学者的观点,本书将人力资源定义为人本身所具有的、能够为组织所利用、可以对价值创造起贡献作用的知识和技能的总和。

人力资源是体现在人身上的一种劳动能力,包含数量和质量的规定性,从而人力资源的定义包括以下内涵:

(1) 人力资源概念突出人所具有的知识和技能,是创造价值贡献的重要条件,是对人的内在能力的总体表述。

(2) 人力资源是在一定时间空间条件下,现实和潜在的具有劳动能力的人的总和,是对劳动人口数量的外在计量,有利于实现人力资源的数量计量、质量评价及有效利用。

(3) 由于其贡献可以为国家、地区或组织所利用,人力资源被看作重要的财富来源。

1.1.2 人力资源的数量和质量

人力资源是人所具有的为社会创造财富的体力和脑力的总和,因此可以从数量和质量方面进行衡量,有助于实现对人力资源的有效开发和利用。

1. 人力资源的数量

人力资源数量的计量直接关系其价值贡献,无论对于国家、地区还是组织都是重要的。从数量上看,某一时间内一个国家或地区的人力资源数量的内容,主要包括以下部分(见图1-1)。

	②		①劳动年龄内的就业人口				③	
			④劳动年龄内的失业人口					
			⑤家务劳动人口	⑥在学人口	⑦军队服役人口	⑧其他人口		
未成年人口	劳动年龄(男16~60岁,女16~55岁)						老年人口	

年龄划分

图1-1 人力资源数量示意

(1) 劳动年龄以内的就业人口。按照我国现有的劳动法律规定，劳动年龄以内的就业人口是法定劳动年龄内具有劳动能力的人口之和，是劳动年龄内的正在从事社会生产的劳动者。

(2) 未达劳动年龄但已从事社会劳动的就业人口。指受到多种因素的影响，有些尚未达到劳动年龄，但已经投入到社会劳动中的就业人口。尽管从身体和生理方面尚未满足劳动者的基本条件，因为这部分人已经进入社会生产活动中创造价值，也被计入人力资源范畴。

(3) 超过劳动年龄仍继续从事社会劳动的就业人口。指已经达到退休年龄，但依然从事社会生产，继续发挥他们的才能和智慧创造财富，也是人力资源的组成部分。

(4) 劳动年龄内的失业人口。指处于劳动年龄，但由于各种原因处于失业状态，没有从事社会生产的人。

(5) 劳动年龄以内的从事家务劳动的人口。指劳动年龄内但没有从事社会生产，而是开展家务劳动的人口，主要包括从事家务劳动的农村人口和部分城镇人口。

(6) 劳动年龄以内的在学人口。随着教育事业的不断发展，接受教育的人口不断增加，有越来越多地进入劳动年龄内的人口依然处于接受教育阶段，尚未投入社会生产活动中去，处于潜在形态的人力资源。

(7) 劳动年龄以内的军队服役人口。军队服役人员是保障国家和人民生命财产安全的重要力量，尽管也在劳动年龄内，但没有投入到社会生产中去创造财富。

(8) 劳动年龄以内的其他具有劳动能力人口。排除以上情况之外的其他情形的在劳动年龄以内的人口。

其中，(1)~(3) 属于社会在业人口，是已在利用的人力资源；(1)~(3) 表现为社会经济活动人口，属于现实劳动力供给，是现实的人力资源；(4)~(8) 尚未形成现实的劳动力供给，是潜在形态的人力资源。

影响人力资源数量的因素可以来自特定地区人口总量及人口出生率的变化、人口年龄结构及其变动，还包括人口迁移等。随着生活水平的不断提高，医疗技术的发展，人的平均寿命逐渐提高，人力资源的数量相应地增加。

2. 人力资源的质量

作为生产者，人的生产能力不仅取决于人口或劳动者的数量，而且取决于人口或劳动者的内在质量。人口质量 (Population Quality) 是人口经济学的一个重要范畴，指在一定的社会生产力和社会制度下，人们所具备的思想道德、科学文化和劳动技能以及身体素质的水平。社会越发展，人口质量的总体水平也就越

高。人力资源质量综合体现在劳动者个体或群体的健康状况、知识水平、技能水平等方面。

经济发展的实践证明,人力资源质量与经济发展速度成正比,为经济发展奠定了坚实基础。人力资源质量可以用人在道德、文化、能力、心理、身体等方面的质的规定性来表示,人的素质高低决定产品及服务的质量优劣和劳动生产率的高低,影响投入与产出关系的变化。因此,提高人力资源质量是人力资源开发和管理的重要目标和任务,尤其是在以信息、知识和技术密集为特征的知识经济时代,只有真正拥有高质量的人力资源,才能获得或具有核心竞争力。

人力资源质量主要表现为以下方面:

(1) 道德素质。道德素质是人的道德认识和道德行为水平的综合反映,包含道德修养和道德情操,可以从一个人的道德水平和道德风貌体现出来。道德素质可以通过个人的职业道德和社会公德等方面进行衡量。

(2) 文化素质。文化素质指人在社会生产过程中积累的经验以及在接受教育培训过程中学到的文化科技知识所形成的基本品质,通过人的行为和情感活动等反映出来。

(3) 能力素质。能力是人在社会生产过程中所体现出来的,影响活动效率和效果的综合素质的集合。如管理人员的能力包括:一般文化知识、专业知识、政策业务水平、语言表达能力、文字表达能力、分析判断能力、组织管理能力、预见反应能力、适应耐久能力、计划开拓能力等。

(4) 心理素质。心理素质是在遗传基础之上,在接受教育与生长环境的影响下,经过实践所形成的个人性格品质与心理能力的综合体现,包括气质、性格、意志、兴趣等心理特征。

(5) 身体素质。身体素质一般指人体在活动中所表现出来的力量、速度、耐力、灵敏、柔韧等机能。身体素质是一个人体质强弱的外在表现。

人力资源质量的影响因素,包括遗传因素、营养因素、教育因素、人力投资因素和社会文化与观念因素等。不同国家和地区处于不同的发展时期,受到各方面因素的影响,人力资源的质量会存在较大的差异。伴随着社会发展和科技进步,人力资源质量的要求也会相应地不断提升。

人力资源的数量和质量是构成人力资源总量的不可分割的两个方面,人力资源数量反映人力资源规模的大小,人力资源质量决定人力资源内在能力和水平的高低;人力资源的数量是形成人力资源质量的基础,人力资源质量反映人力资源的核心能力。我国是人力资源大国,但并不是人力资源强国。量多质低的人力资源带来的高消费、低效能将成为拖累我国社会经济发展的沉重负担。提高人力资源质量成为我国未来人力资源开发的重点。

1.1.3 人力资源相关概念界定

当人的作用日益被重视，并受到越来越多的关注，学者们采用不少与人力资源相似的概念开展研究。

1. 人口资源

人口资源是指特定空间范围内具有的数量、质量与结构的人口总体。人口是不同国家和地区开展社会生产不可缺少的基本物质条件。和其他自然资源相比，人口资源的数量、质量、结构及动态特征不仅受生物与生态环境等自然因素的影响，还会受到人类社会所特有的政治、经济、文化等诸多因素的影响。

2. 劳动力资源

根据我国相关的劳动法律法规，法定劳动年龄内具有劳动能力的人口被称为劳动力资源。和人口资源不同的是，劳动力资源强调劳动年龄内的人口数量。不同国家和地区人口的年龄构成、性别构成、劳动力参与率将影响着现实的劳动力数量和结构，而教育发展状况、生活水平的高低将影响劳动人口所拥有的知识和技能，直接决定劳动资源的质量，从而影响社会生产的效率和效果。我国作为世界上劳动力人口最多的国家，合理开发和充分利用劳动力资源，对于国民经济和社会发展具有决定性的作用。

3. 人才资源

《国家中长期人才发展规划纲要（2010～2020年）》中将人才定义为具有一定的专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对社会做出贡献的人。人才资源是人力资源中能力和素质较高的劳动者。人才强国战略作为一项国家的重大战略提出，说明人才资源已经成为我国经济社会发展的第一资源，是大力提升国家核心竞争力和综合国力的重要战略。

在社会生产和技术进步日新月异的今天，人力资源尤其是高层次人才资源对社会的贡献明显高于其他物质资源。相比较于劳动力资源和人力资源，人才资源更多地强调人力资源的内在高质量特点，突出人才投入对社会生产的较高贡献。与一般劳动力资源相比，人才资源具有明确的专业特性、形成时间较长、培养费用较大，从而决定人才资源可以创造出更多的财富和更高的价值。

从数量和质量的关系角度，人口资源是特定时间和特定范围内的所有人口总和，是对人口总体的客观描述，突出人的数量；劳动力资源是在劳动年龄以内的具有劳动能力并投入社会生产的人口总和，强调的是具有劳动能力的劳动者数

量；人才资源是总人口中具有较高知识水平和技能水平、能够在社会生产中做出较大贡献的劳动者，反映人的质量。因此人才资源是人力资源的核心部分；由于人力资源包含了投入社会生产并创造价值贡献的所有人口，不受劳动年龄的限制，因而从数量上看，人力资源要大于劳动力资源的范畴。同时在质量方面强调了价值贡献，也突出了对人的质量的界定，是人口数量和质量的统一反映。关系见图1-2。



图1-2 人力资源相关概念关系示意

1.1.4 人力资本和人力资源的联系与区别

人力资本（Human Capital）和人力资源同样也是非常相近的概念。人力资本理论最早起源于经济学研究。费雪在1906年发表的《资本的性质与收入》中首次提出人力资本的概念，并将其纳入经济分析的理论框架。1960年，西奥多·舒尔茨（Thodore Schults）在美国经济协会年会上发表题为《人力资本投资》的演说。他将人力资本视为凝聚在劳动者身上的知识、技能及其所表现出来的劳动能力。人力资本理论不再把人力单纯作为经济发展的外在因素，明确提出人力资本是当今时代促进国民经济增长的主要原因，认为“人口质量和知识投资在很大程度上决定了人类未来的前景”。人力资本理论已经成为经济学领域的重大问题。

人力资本理论的内容主要包括以下观点：

（1）人力资本理论是经济学的核心问题。该理论认为人力资本是体现在人身上的资本，即对生产者进行教育、职业培训等支出及其在接受教育时的机会成本的总和，表现为蕴含于人身上的生产知识、劳动与管理技能以及健康素质的存量总和。

（2）人力资本在经济增长中的作用大于物质资本的作用。大量实证研究证明，人力资本投资的效益大于物力资本投资的效益。舒尔茨认为，在现代化生产

条件下，劳动生产率的提高正是人力资本大幅度增长的结果。“二战”后的日本、德国在一堆废墟上重新迅速崛起而跻身于世界经济强国的主要原因可以归结为重视人力资本投资。在发达国家，人力资本以比物质资本快得多的速度增长，因而国民收入比物质资源增长的速度快得多，劳动者的实际收入明显增加，这正反映了人力资本投资的收益。

(3) 人力资本理论的核心是提高人口质量，教育投资是人力投资的主要部分。按照劳动经济学的观点，人力资本的投资主要有教育和培训、迁移、医疗保健。舒尔茨认为提高人口质量更为重要。当人力资源可以进一步分解为具有不同技术知识程度时，拥有高技术知识程度的人力资源带来的产出明显高于技术程度低的部分。许多国家的经验证实，借助教育投入，大大提升人力资源的内在质量，有助于实现社会经济的发展。人力资本可以看作对人力资源进行开发性投资所形成的可以带来财富增值的人的能力内化的资本形式。因此有技能的人的资源是一切资源中最为重要的资源，教育投资是人力资本投资的主要部分。大量国外学者对人力资本理论的研究表明，各个国家的经济发展与其在教育方面的投资成正比。

人力资源与人力资本既有联系又有区别。共同之处表现在三方面。第一，研究对象相同。人力资源和人力资本都是以人为基础而产生的概念，研究的对象都是人所具有的劳动能力。第二，理论渊源相同。人力资源管理理论是以人力资本理论为基础和依据，两者有着共同的理论基础。第三，研究内容相似。人力资源经济活动及其收益的核算是基于人力资本理论进行的，两者都是围绕人力在经济增长和经济发展中的重要作用而展开。

人力资源和人力资本的区别在于：

第一，概念的范围不同。人力资源包括自然性人力资源和资本性人力资源。自然性人力资源是指未经任何开发的个体遗传素质表现在脑力和体力的总和；资本性人力资源是指经过教育、培训、健康与迁移等投资而形成的脑力和体力的总和。人力资本是指所投入的物质资本在人身上所凝结的人力资源，是可以投入经济活动并带来新价值的资本性人力资源。人力资本存在于人力资源之中。

第二，关注的焦点不同。人力资源关注的是价值问题，而人力资本关注的是投资和收益问题。人力资源将人作为财富的来源，从投入产出的角度来研究人对经济发展的作用，关注的重点是产出问题。人力资本是从成本投资与收益角度来研究人在经济增长中的作用，强调投资，考虑投资的成本与结果，研究价值增值的速度和幅度等关系，关注的重点在于投资的收益。

第三，人力资源和人力资本的计量形式不同。众所周知，资源是存量的概念，而资本则兼有存量和流量的概念，人力资源和人力资本也同样如此。人力资源是指一定时间、一定空间内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。人力资本从生产角度看,往往是与流量核算相联系的,表现为经验的不断积累、技能的不断增进、产出量的不断变化和体能的不断损耗;从投资活动的角度看,表现为投入到教育培训、迁移和健康等方面的资本在人身上的凝结。因此,人力资源和人力资本存在着性质上的不同。

1.1.5 人力资源的特征

作为一种特殊的资源,和其他资源相比,人力资源具有以下特征:

(1) 能动性。能动性是人力资源区别于其他资源的最根本特征。和其他资源只能被动地接受使用相比,个人的主观能动性对于人力资源开发的效果具有重要的影响。人能够接受教育或主动学习以丰富自己的知识、提高自己的技能,能够自主地选择职业,更重要的是人能够发挥主观能动性,有目的地利用其他资源进行生产,能够不断地创造新工具、新技术,并且利用其他资源去创造财富,从而推动社会和经济的发展。这是其他资源不具有的重要特性。

(2) 时效性。人力资源的形成、开发、配置、使用均与人的生命周期有关,都要受到时间的限制。从个人成长的角度,人的生命周期存在婴幼儿期、少年期、青壮年期到老年期等生理阶段,不同的阶段人力资源的可利用程度不同,人所拥有的知识、技能、体力等要素相对于人的生命周期也存在一定时限。相应地,人力资源的使用也要经历培训期、试用期、最佳使用期和淘汰期的过程。结合人的成长过程,选择适应的开发和利用策略,可以实现人力资源的有效开发和合理利用。不同类型的人力资源发挥作用的最佳期也不尽相同,因此,充分考虑不同年龄的人的特征及时有效地开发和利用,才能最大限度地实现人力资源增值。反之,忽视人力资源的时效性,个人的知识技能如果得不到有效的使用,也可能过时,使劳动能力降低,形成人力资源浪费。

(3) 增值性。相比较于自然资源在使用中被不断消耗,人力资源在投入社会生产过程中会通过不断的使用实现保值增值。知识经济时代,面临着更多的新问题和新的挑战,决定了人类生产活动具有创新性。创新不仅丰富了人们的生产和生活,也给人们提供了新的视角、新的技术探索和实践尝试,不断强化人的能力,补充新的知识。由此,人的脑力和体力都会在使用过程中不断地被丰富和加强。在解决问题的过程中,人会不断地更新已有的知识,学习并且掌握新的技能,积累生产经验,从而实现人力资源增值。增值性突出人力资源只有在使用中才能不断地增长才干,从而实现人力资源价值提升。

(4) 社会性。社会性是指人的社会属性。社会性强调人以群体方式开展生产和生活,处于特定的社会关系之中。马克思认为:“人的本质不是单个人所固有的抽象物,在其现实性上,它是一切社会关系的总和。”从宏观层面看,人力资

源的获取与配置要依赖于社会，人力资源的配置与使用从属于社会分工体系；从微观层面看，人类的劳动是社会性劳动，不同的个体参与社会经济活动中的社会分工。每个人都生活或工作在群体或组织之中，不同群体或组织都有自身的文化特征和价值取向，从而影响个体的行为。当人力资源投入社会生产过程中，除了带来生产力的提高和社会经济的发展的同时，还会产生社会性的影响，如人的素质的提高会提高社会文明程度、能够使人有意识地保护并改善自然环境等。

(5) 可开发性。人力资源存在于人体之中，是一种“活”的资源，与人的生命特征、基因遗传等紧密相关。通过人口再生，伴随着生命的不断延续，人力资源可以不断再生，成为可以连续开发的资源，这是由人的生理特征决定的。此外，人力资源的使用过程是不断实现自我补偿、自我更新、自我丰富的过程，也是人力资源的开发过程。在知识更新周期缩短、全球经济一体化的时代，组织管理者将人视作需要不断开发的资源，借助完善教育体系，加强培训与开发，不断提高生活水平，改善医疗保健状况，持续地加以有效开发和利用，才能使人力资源价值不断增值。

1.1.6 人力资源的作用

随着人类社会步入知识经济时代，实践已经充分表明，人力资源已经超越其他任何经济资源成为影响社会经济发展进程的重要资源。人力资源已经成为决定一个国家和地区乃至组织核心竞争力的关键因素。

人力资源具体作用体现为以下方面：

1. 人力资源已经成为经济增长的决定因素

随着社会经济的不断发展，人力资源对经济增长的促进作用日益显现。古典经济增长理论十分强调物质资本对社会经济发展的作用，新经济增长理论将知识积累视为经济增长的原因，认为经济增长就是一个以知识积累为基础，技术进步、人力资本积累、劳动分工演进和制度变迁等诸因素共同作用的社会过程，提出了新的经济增长模型。罗伯特·卢卡斯（Robert Lucas）认为专业化人力资本积累才是经济增长的真正来源。他强调人力资本投资尤其是人力资本的外部效应，使生产具有递增效应，正是这种源于人力资本外部效应的递增收益使人力资本成为“增长的发动机”。

人力资本理论深入研究了人力资本投资与经济发展之间的关系，从经济学视角揭示了人的能力和素质对经济发展所发挥的关键性作用，揭开了现代人力资源与经济发展关系研究的序幕。1943～1990年，美国国民生产总值的增长总额中，1/3以上来自人力资本。现代经济发展的实践表明，人力资源不仅是地区经济发