



高等院校“十三五”规划教材——经济管理系列

人力资源管理概论

杨 涛 许亚平 郝海滨 编著



免费赠送电子课件

- 吸纳**同类教材精粹**，推陈出新。在内容上吸取新的知识成果，摈弃过时的概念方法，使教材突出**时代性**。
- **免费提供教学资源**，方便教学。
- **配套各类精选习题**，易学易用。教材中设计了**大量案例**与习题，加强了实践性和可操作性，达到学以致用。

清华大学出版社



高等院校“十三五”规划教材——经济管理系列

人力资源管理概论

杨 涛 许亚平 郝海滨 编著



清华大学出版社
北 京

内 容 简 介

人力资源管理课程是工商管理专业的核心课程,是阐述开发人力资源、提高人力资源素质以及如何合理使用人力资源的理论、原则、方法的科学。本书作为教学用书,从人力资源管理的基础知识入手,以人力资源规划、招聘与选拔、培训与开发、绩效管理、薪酬管理、劳动关系管理六大模块为核心,结合企业具体实际案例,使学生在树立现代人力资源开发与管理理念,熟悉人力资源管理全过程的同时,培养其综合运用人力资源的核心技术和管理沟通、人际交流、职业生涯设计等人力资源管理的技巧,解决现代管理中如何提高员工个体的积极性、创造性和人力资源整体竞争优势的有关问题,培养其从事人力资源管理工作的能力,并为今后的工作奠定基础。

本书内容深入浅出,选用的都是我国企业比较新的案例,理论与实践结合紧密,适合作为普通高校管理类相关专业本专科学生的教材,也可作为研究生的学习用书,以及广大管理人员的自学用书。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理概论/杨涛,许亚平,郝海滨编著. —北京:清华大学出版社,2018
(高等院校“十三五”规划教材——经济管理系列)

ISBN 978-7-302-49896-4

I. ①人… II. ①杨… ②许… ③郝… III. ①人力资源管理—高等学校—教材 IV. ①F243

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 055465 号

责任编辑:魏莹 李玉萍

装帧设计:刘孝琼

责任校对:王明明

责任印制:李红英

出版发行:清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址:北京清华大学学研大厦 A 座 邮 编:100084

社总机:010-62770175 邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质量反馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

课件下载: <http://www.tup.com.cn>, 010-62791865

印装者:北京鑫海金澳胶印有限公司

经 销:全国新华书店

开 本:185mm×260mm 印 张:20.25 字 数:490 千字

版 次:2018 年 5 月第 1 版 印 次:2018 年 5 月第 1 次印刷

印 数:1~2500

定 价:56.00 元

产品编号:078345-01

前 言

从教 20 多年来,随着与企业的接触越来越多,我们更加认识到企业通过创新驱动和转型升级走可持续发展之路已经成为我国经济改革的主要方向和战略选择。在现代知识与经济全球化快速发展的背景下,企业必须通过变革创新提升自己的长期盈利能力,企业组织不仅要重视自己的经济绩效,还要关注社会绩效,树立良好的社会形象。而企业的变革创新关键在于人力资源和对人力资源的管理。

本书是人力资源管理方面的教材。本着传播知识、培养人才的目的,我们借鉴了西方发达国家和我国人力资源管理理论研究与管理实践方面的最新优秀成果,经过深入的分析、提炼,形成了符合国际人力资源管理教材惯例的框架和体系,同时,国内外优秀企业的人力资源管理实践案例丰富了本书的内容。本教材采用的案例多为国内企业案例,更加符合普通一本院校培养实用性人才的需求。相信读者通过本书的学习,能够掌握有关人力资源管理的理论、政策、制度、流程、方法与技术等较为全面的专业知识,能更有针对性地为工业企业服务。

本书共分九章,第一章为概论和理论基础部分,主要介绍人力资源管理在组织层面、部门层面的基本情况,分析人力资源管理发展的历史进程、现实所面临的挑战与问题以及未来的发展趋势,同时,对人力资源管理的理论基础进行阐述,进而又从企业管理者的角度对人力资源管理的政策与实践展开论述,目的是使读者能够建立起关于组织人力资源管理全景式的概念与框架,为后面知识的学习打下良好的基础。第二章到第九章从人力资源管理的职能角度对人力资源管理活动进行全面深入的介绍,具体内容包括人力资源规划、工作分析、招募甄选、职业生涯管理、人力资源培训与开发、绩效管理、薪酬管理、劳动关系管理,目的是使读者了解人力资源管理实践的有关内容,掌握相关知识、技能与方法。

本书每章章前均有学习目标、导入案例,目的是使读者了解各章具体介绍哪些人力资源管理问题,并通过与各章内容有关的具体案例的分析,带领读者开始各章内容的学习。章后有本章小结、复习思考题和案例分析。本章小结对全章内容进行概括与提炼,归纳出知识点,便于读者掌握要领,加深印象;复习思考题帮助读者复习学习过的基本知识,并引发读者对所学内容进行更加深入的思考;案例分析将给出企业经营中常见的一些问题或成功的经验与做法,使读者能够将所学知识与企业的实际情况加以对照,提高运用所学知识分析实际问题的能力。

本书适合用作本科生及管理类研究生教材，也可供企业的各级各类管理者、人力资源管理专业人员以及其他有志于了解人力资源管理相关理论知识的人士学习和使用。

本书是在三位人力资源管理专业任课教师的辛勤努力下共同完成的，具体分工如下：杨涛编写第一章、第二章和第三章；许亚平编写第四章至第七章；郝海滨编写第八章、第九章。全书稿由杨涛、许亚平审定。

本书在编写过程中参考和引用了国内外学者大量的研究成果，在此向所有著述者表示衷心的感谢！在本书的编写过程中我们得到了华北理工大学的全力支持与帮助，在此表示衷心的感谢！同时感谢威景(北京)文化有限公司对本书提供的案例及咨询服务！

由于作者水平有限，疏漏之处在所难免，敬请广大读者批评指正。

编 者

目 录

第一章 人力资源管理概述.....1	
第一节 人力资源.....2	
一、人力资源的概念.....2	
二、人力资源的特征.....5	
三、人力资源在社会经济发展中的作用.....6	
第二节 人力资源管理.....8	
一、人力资源管理的概念、内容和意义.....8	
二、人力资源管理的基本功能.....10	
三、传统人事管理与现代人力资源管理.....11	
四、人力资源管理的原则.....12	
第三节 人力资源管理的演进.....13	
一、人力资源管理的历史沿革.....13	
二、战略的人力资源管理理论.....15	
三、人力资源管理在我国的发展.....16	
第四节 中国人力资源管理的环境和未来发展趋势.....17	
一、人力资源外部环境分析.....17	
二、人力资源内部环境分析.....18	
三、中国企业人力资源管理现状.....20	
四、人力资源管理的未来发展趋势.....21	
本章小结.....22	
复习思考题.....22	
推荐阅读.....22	
第二章 人力资源规划.....25	
第一节 人力资源计划概述.....28	
一、人力资源计划的概念和形式.....28	
二、人力资源计划的作用.....29	
三、人力资源规划的内容.....29	
四、制订人力资源计划的程序.....31	
第二节 人力资源需求预测.....32	
一、企业进行人力资源需求预测要考虑的因素.....32	
二、预测人力资源需求前需调查的内容.....33	
三、人力资源需求的预测方法.....33	
第三节 人力资源供给预测.....37	
一、企业内部人力资源供给需考虑的因素.....37	
二、企业外部影响因素.....37	
三、人力资源内部供给预测方法.....38	
四、人力资源外部供给预测.....42	
五、企业人力资源的平衡.....43	
本章小结.....44	
复习参考题.....44	
推荐阅读.....45	
第三章 人力资源管理的基础——工作分析.....47	
第一节 工作分析概述.....48	
一、定义和工作分析公式.....49	
二、工作分析的基本术语.....50	
三、工作分析的内容.....51	
四、工作分析的意义.....52	
五、工作分析的程序.....54	
第二节 工作分析的方法.....56	
一、观察法.....56	
二、面谈法.....58	

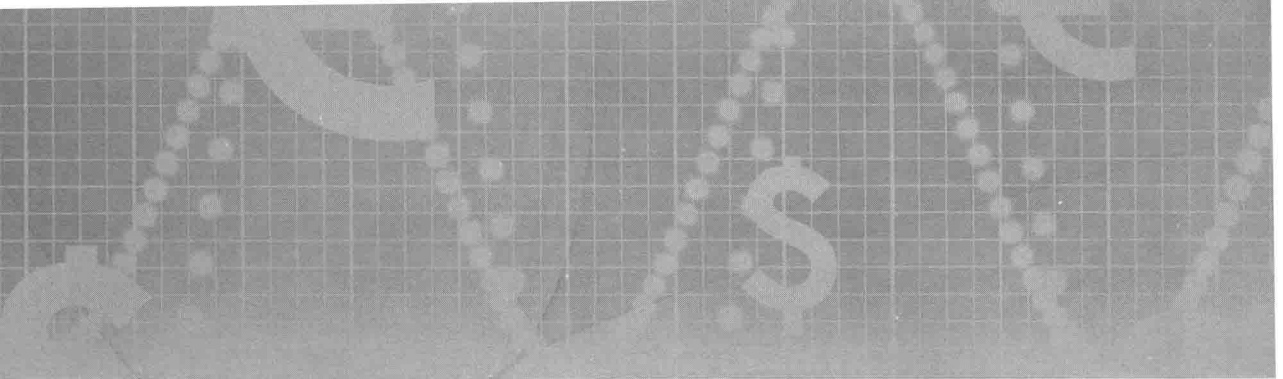
三、问卷调查法.....	59
四、其他分析工具.....	60
第三节 工作说明书的编写.....	62
一、工作描述.....	62
二、任职资格.....	67
第四节 工作评价.....	70
一、工作评价的作用.....	70
二、工作评价的方法.....	71
第五节 工作设计.....	75
一、工作设计的含义.....	75
二、工作设计的步骤.....	76
三、工作设计的内容.....	77
四、工作设计的方法.....	78
五、工作设计综合模型.....	78
本章小结.....	80
复习思考题.....	80
推荐阅读.....	80
第四章 招募与聘用	83
第一节 人员招聘概述.....	84
一、招聘的含义与作用.....	84
二、招聘的流程.....	85
第二节 招聘渠道与方法.....	88
一、内部招募.....	88
二、外部招聘.....	89
三、内部招募与外部招聘的比较.....	94
第三节 员工选拔中的面试和测试.....	95
一、员工选拔面试.....	96
二、员工选拔测试.....	100
三、评价中心测试.....	102
四、其他甄选测评方法与技术.....	104
第四节 员工录用.....	107
一、录用决策.....	107
二、招聘评估.....	108
本章小结.....	111
复习思考题.....	111
推荐阅读.....	111

第五章 职业生涯管理	113
第一节 职业.....	118
一、职业的含义.....	118
二、职业的分类.....	118
三、社会职业的发展趋势.....	120
第二节 职业生涯理论.....	123
一、职业生涯的含义.....	123
二、职业选择理论.....	123
三、职业生涯发展阶段理论.....	126
第三节 职业生涯管理理论.....	129
一、职业生涯管理的内涵.....	129
二、职业生涯发展管理理论.....	130
三、影响职业发展决策的因素.....	131
第四节 职业生涯设计.....	133
一、职业发展模式.....	133
二、职业发展道路的特点.....	134
三、职业生涯设计.....	136
四、职业生涯的开发.....	137
五、大学毕业生的职业生涯规划建议.....	140
本章小结.....	141
复习思考题.....	141
推荐阅读.....	141
第六章 人力资源的培训与开发	143
第一节 培训与开发概述.....	145
一、培训与开发的含义.....	145
二、培训与开发的作用.....	145
三、员工培训与开发的原则.....	146
四、培训与开发的类型.....	147
第二节 培训与开发的过程.....	149
一、培训需求分析.....	149
二、培训计划制订.....	150
三、培训计划实施.....	151
四、培训效果评估.....	152
第三节 培训与开发的主要技术 及方法.....	154
一、演示法.....	154

二、专家传授法.....	155	第二节 薪酬体系的设计.....	213
三、团队建设法.....	159	一、薪酬体系设计的模型.....	213
第四节 培训效果评估.....	160	二、薪酬设计与管理中的十大	
一、培训效果评估概述.....	160	要点.....	214
二、培训效果评估的标准.....	160	三、薪酬决定.....	215
三、培训效果评估的方法.....	163	第三节 薪酬管理实务.....	225
本章小结.....	164	一、薪酬的常规管理.....	225
复习思考题.....	164	二、薪酬调整.....	227
推荐阅读.....	165	三、特殊群体的薪酬管理.....	227
第七章 绩效管理.....	167	四、奖金支付方法.....	229
第一节 绩效与绩效管理综述.....	168	本章小结.....	233
一、绩效的概念.....	168	复习思考题.....	233
二、绩效管理.....	169	推荐阅读.....	233
三、绩效管理与人力资源管理的		第九章 劳动关系管理.....	235
关系.....	170	第一节 劳动关系概述.....	237
四、绩效管理的误区.....	172	一、劳动关系的含义及内容.....	237
五、企业绩效管理的模式.....	176	二、劳动关系的类型.....	238
第二节 绩效评估的实施.....	180	三、劳动关系的主体.....	238
一、绩效评估的目的.....	181	四、处理劳动关系的原则.....	241
二、绩效评估的原则.....	181	五、和谐的劳动关系是实现企业	
三、绩效评估的主体.....	182	人力资源管理目标的保证.....	241
四、关键绩效指标的设定.....	183	六、劳动关系的特点.....	241
五、绩效考评的方法.....	187	七、劳动关系的实质：冲突	
六、绩效评估方法的选择.....	194	与合作.....	243
七、绩效评估中的潜在问题.....	195	第二节 劳动关系的历史和制度背景.....	246
第三节 绩效反馈.....	199	一、早期工业化时代的劳动关系.....	247
一、考绩面谈.....	199	二、管理时代的劳动关系.....	249
二、绩效改善.....	200	三、冲突的制度化的.....	251
本章小结.....	202	四、成熟的劳动关系.....	253
复习思考题.....	202	五、新的矛盾和问题.....	255
推荐阅读.....	202	第三节 劳动法——调整劳动关系的	
第八章 薪酬设计与管理.....	205	法律.....	256
第一节 薪酬概述.....	206	一、劳动法与劳动关系.....	257
一、薪酬的概念及构成.....	206	二、工资的法律保障.....	260
二、薪酬的外部影响因素.....	209	三、工作时间和休息休假.....	267
三、薪酬的内部影响因素.....	212	四、劳动安全与卫生.....	275
		五、工作场所的规则.....	279

第四节 劳动合同管理.....	282
一、劳动合同概述.....	282
二、劳动合同的订立.....	283
三、劳动合同的履行.....	285
四、劳动合同的变更与续订.....	285
五、劳动合同的解除和终止.....	286
六、员工离职管理.....	289
七、集体合同.....	291
第五节 当代劳动关系的发展和问题.....	293

一、跨国公司的劳动关系.....	293
二、主要国家劳动关系制度的 发展.....	301
三、中国劳动关系的发展趋势.....	308
本章小结.....	313
复习思考题.....	313
推荐阅读.....	313
参考文献.....	315



第一章

人力资源管理概述

【学习目的与要求】

通过本章学习，要求了解、掌握人力资源管理的基本知识，它是进一步学习的基础。

具体要求如下：

1. 了解人力资源的特征及其在社会经济发展中的作用。
2. 了解人力资源管理的内容、原则和意义。
3. 了解传统人事管理与现代人力资源管理的区别。
4. 掌握人力资源管理的概念和基本功能。
5. 理解人力资源。

【重点】

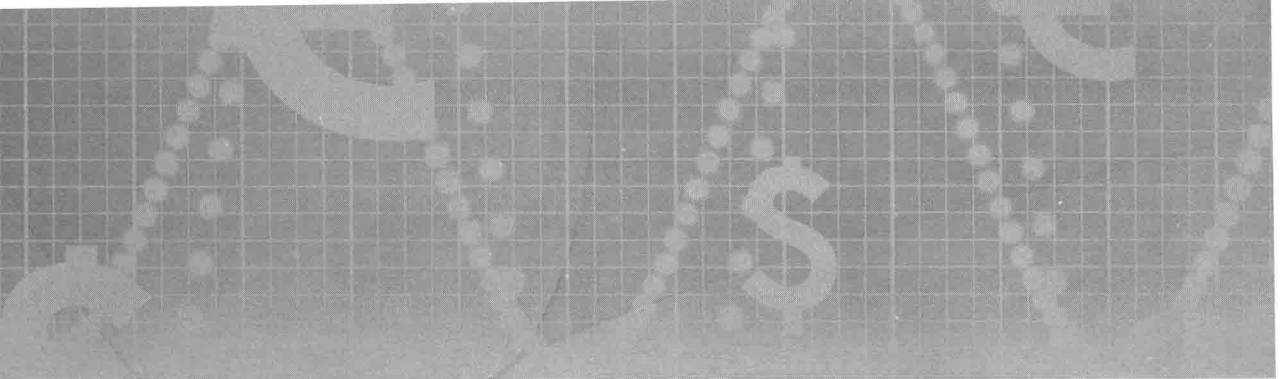
人力资源管理的概念和基本功能。

【难点】

人力资源的正确理解。

【应用】

会辨别人力资源管理与人事管理的区别。



【引导案例】

香格里拉，一个耳熟能详的名字。从 1971 年新加坡第一家香格里拉酒店开张，香格里拉不断向国际迈进；以中国香港为大本营，今天的香格里拉已成为亚洲地区最大的豪华酒店集团。以下是深圳香格里拉大酒店总经理王德贤接受《深圳商报》记者的采访。

问：香格里拉始终提倡要创造一个既有利于员工事业发展，又有助于实现他们个人生活目标的环境，您是如何帮助员工发展的？

答：酒店业是一门有关人的生意，我们要充分照顾的是我们的客人、员工和经营伙伴。以人为本，以客为先，公平、公正和透明的管理是我的原则。在香格里拉，大家都是领导者，即使不领导别人，也在领导自己。

我们深知员工是酒店最重要的资产，是我们的内部客人，因为只有快乐的员工才能有满意的客人。集团建立了员工发展机制并开展各种活动，争取成为备受拥戴的雇主。如人才本地化、内部招聘、员工进行跨部门/跨酒店培训、员工授权体系、有效的工作表现评估系统及接班人计划，等等，将酒店的事业与个人的发展更紧密地联系在一起。

我们还不断地培养本地员工，一则我们确信本地人才的能力，再则我们重视与日俱增的国内客人，并希望通过本土化的服务吸引更多的本地客人。我们对于国内市场紧锣密鼓的拓展工作更充分地说明了对国内客人这一巨大市场的重视。

王德贤，出生于 1960 年，新加坡国籍。他在香格里拉工作了 21 年，曾就职于全球多处香格里拉酒店，从礼宾部服务员到前厅部经理到房务总监直到总经理，担任过多种职务。

由此可见：

(1) 人力资源被当作企业的一项资产来进行管理，而不仅仅是流动的工具。

(2) 人力资源作为企业保持长久竞争优势的一种战略性资源，能够比其他竞争手段更为有效，因为它的管理实践是非常难以看见和难以模仿的。

(3) 除了和企业明确的战略保持一致以外，人力资源部门还应该特别关注企业文化对员工的影响，隐含的文化网络和系统对员工往往有着更深层的影响。

在企业不断提高竞争力和努力完成各种使命的过程中，人力资源管理起着至关重要的作用。本案例是典型的服务行业人力资源管理案例。它说明：香格里拉酒店的人力资源管理理念是“员工是酒店最重要的资产”，承认提供让顾客满意的服务来自于“快乐的员工”。酒店本身是不会带来财富的，只有通过酒店的灵魂即最宝贵的资产——“员工”提供人性化的服务才能实现价值。“只有让员工始终快乐”，酒店的高附加价值才能源源不断地创造出来。其实，人性化的人力资源管理，才是香格里拉在经营中的竞争优势。

第一节 人 力 资 源

一、人力资源的概念

(一)区分人力资源和人力资本

人力资本的概念和相关理论最早由美国芝加哥大学教授、诺贝尔经济学奖获得者西奥多·舒而茨提出。当时有些经济学家提出多种理论来揭开“二战”后世界经济迅猛发展之

谜,但都认为应归功于自然资源和资本资源;只有到了 20 世纪 50 年代末 60 年代初,舒而茨才提出了人力资本理论,并成功地解决了古典经济学家长期未能解决的难题——“经济增长的源泉是什么”,解开了当代富裕之谜。他认为,人力资本才是国家和地区富裕的源泉。这种理论突破了只有厂房、机器等物质性资源才是资本的局限,把国家地区和企业教育保健、人口、迁移等方面投资所形成的人之能力的提高和生命的延长也看作是资本的一种形态。

舒而茨认为,人力资本是通过对人力资源投资而体现在劳动者身上的体力、智力和技能。他指出,人力资本是另一种形态的资本,与物质资本共同构成了国民财富,而这种人力资本的有形形态就是人力资源,这种资源是企业、地区和国家生产与发展的要素之一,而且是非常重要的要素。尤其令人欢欣鼓舞的是,舒而茨的人力资本投资理论对人类的未来持乐观态度,他认为决定人类前途的并不是空间、土地和自然资源,而是人口的素质、技能和知识水平。

总体来看,人力资源可以从广义和狭义两方面来理解。

1. 广义的人力资源

什么是人力资源,广义地说,智力正常的人都是人力资源。

2. 狭义的人力资源

狭义的人力资源有以下几种定义。

- (1) 能够推动整个经济和社会发展的具有智力劳动能力和体力劳动能力的人口的总和,它体现为数量和质量两个指标。
- (2) 一个国家或地区有劳动能力的人口的总和。
- (3) 具有智力劳动能力和体力劳动能力的人口的总和。
- (4) 包含在人体内的一种生产能力,若被开发出来,则成为现实的劳动生产力,否则,就是潜在的劳动生产力。
- (5) 能够推动整个经济和社会发展的劳动者的能力,即处于劳动年龄的已直接投入建设的人的能力。
- (6) 一切具有为社会创造物质文化财富、为社会提供劳务和服务的人。

以上概念有的侧重于人力资源的数量,有的侧重于人力资源的质量。这里,我们定义人力资源为企业组织内外具有劳动能力的人口的总和,具体表现为数量和质量两个方面。

(二)人力资源的构成

人力资源的构成,主要包括人力资源的数量和质量两个方面。

1. 人力资源的数量

人力资源的数量体现为人力资源的绝对数量和相对数量。

- (1) 绝对数量:是指一个国家或地区具有劳动能力、从事社会劳动的人口总数。

绝对数量=劳动适龄人口-适龄人口中丧失劳动能力的人口+适龄人口之外具有劳动能力的人口。

具体来说,人力资源的绝对数量包括以下几个部分:

- ① 适龄就业人口，构成人力资源的大部分；
- ② 未成年劳动者或未成年就业人口；
- ③ 老年劳动者或老年就业人口；
- ④ 就业人口或待业人口；
- ⑤ 就学人口；
- ⑥ 从事家务劳动的人口；
- ⑦ 军队服役的人口；
- ⑧ 其他人口。

前四部分是现实的社会劳动力供给，具有直接性和已开发性；后四部分并未构成现实的社会劳动力供给，具有间接性和尚未开发性，是人力资源的潜在形态。人力资源数量构成如图 1-1 所示。

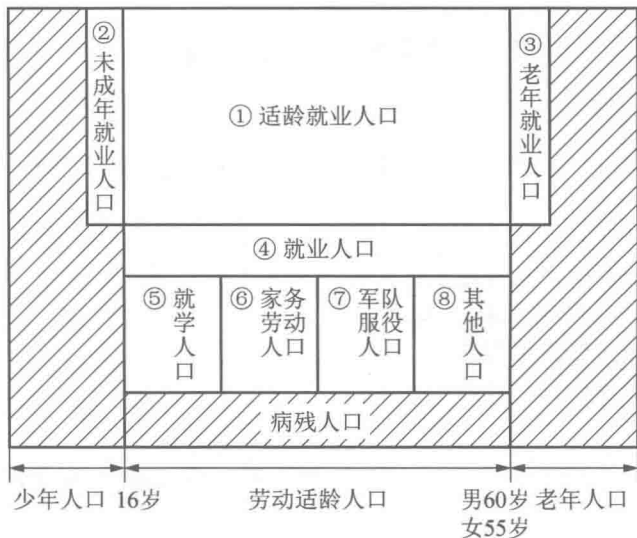


图 1-1 人力资源数量构成图

(2) 人力资源的相对量：

人力资源率：是指人力资源的绝对量占总人口的比例，是反映经济实力的重要指标。

(3) 影响人力资源数量的因素：

- ① 人口总量及其再生产状况；
- ② 人口的年龄构成；
- ③ 人口迁移。

2. 人力资源的质量

(1) 定义：人力资源所具有的体质、智力、知识、技能水平及劳动者的劳动态度。常体现为劳动者的体质水平、文化水平、专业技术水平、劳动积极性。

(2) 衡量指标：

① 健康卫生指标，如平均寿命、婴儿死亡率、每万人口拥有的医务人员数量、人均摄入热量等；

② 教育状况指标,如劳动者的人均教育年限、每万人中大学生拥有量、大中小学入学比例;

③ 劳动者的技术等级状况指标;

④ 劳动态度指标。

(3) 影响人力资源质量的因素:

① 遗传和其他先天因素;

② 营养因素;

③ 教育方面的因素。

3. 企业人力资源的数量和质量

(1) 企业人力资源的数量:其绝对数量=企业内在岗员工+企业外欲招聘的潜在员工;其相对数量(企业人力资源率)=企业人力资源绝对数量/企业总员工数,是企业竞争力的表征指标之一。

(2) 企业人力资源的质量:与上述宏观方面的人力资源质量相同。

需要指出的是:人力资源在数量和质量上均随时间而动态变化,宏观方面的人力资源在一定时间内则是相对稳定的。

二、人力资源的特征

人力资源是进行社会生产最基本最重要的要素,与其他资源相比,它具有如下特征:

(一)能动性

能动性是人力资源区别于其他资源最根本的区别,指人不同于其他资源处于被动使用的地位,它是唯一能起到创造作用的因素,能积极主动地、有意识地、有目的地认识世界和利用其他资源去改造世界,推动社会和经济的发展,因而在社会发展和经济建设中起着积极和主导作用。

人力资源的能动性具体体现在以下几个方面。

1. 自我强化

通过接受教育或主动学习,提高知识、技能、意志、体质等方面的素质。

2. 选择职业

在市场经济环境中,人作为劳动力的所有者可以按自己的特长和爱好自主择业。选择职业是人力资源主动与物质资源相结合的过程。

3. 积极劳动

人在劳动过程中,会产生敬业、爱业精神,能有效地利用其他资源为社会和经济发展创造性地工作。

(二)可再生性

人力资源的有形磨损是指人自身的疲劳和衰老,这是一种不可避免、无法抗拒的损

耗；人力资源的无形磨损是指个人的知识和技能由于科学技术的发展而出现的相对老化。后者的磨损不同于物质资源不可继续开发，而是通过人的不断学习、更新知识、提高技能可以持续开发。

人力资源的这一特点要求在人力资源的开发与管理中注重终身教育，加强后期培训与开发，不断提高其德才水平。

(三)两重性

两重性是指人力资源既是投资的结果，同时又能创造财富，因而既是生产者，又是消费者。

首先，个人和社会都会在人力资源上进行投资(如教育投资、增进体力的投资)，且投资的大小决定人力资源质量的高低，最后体现为劳动者的体力、智力和技能，因而从这个角度讲，人力资源是消费者，是个人和社会投资的结果，以至于成为一种资本——人力资本，但这种投资或消费行为是必需的，是获得人力资源投资后期收益必不可少的先期投入。

其次，由于在人力资源上的投资所形成的人力资本具有高增值性，并且，经济学家的研究表明，对人力资源的投资无论是对社会还是对于个人所带来的收益要远远大于对其他资源投资所带来的收益。

(四)时效性

时效性是指人力资源的形成、开发和利用都要受时间限制，而且在能够从事劳动的不同年龄段(青年、壮年、老年)其劳动能力也不尽相同。此外，随着时间的推移，科技不断发展，人的知识和技能相对老化而导致劳动能力相对降低。

(五)社会性

人会受到其所在民族(或团体)的文化特征、价值取向的影响，因而在人与人交往、生产经营中，可能会因彼此行为准则不同而发生矛盾。人力资源的社会性特点，要求人力资源管理中要注重团队建设和民族精神，强调协调和整合。

三、人力资源在社会经济发展中的作用

(一)人力资源对社会经济的多方面作用

(1) 人力资源是社会经济迅速发展、民族振兴、国力增长的决定性因素。

(2) 人力资源是提高企业竞争力，促进社会经济发展的核心动力：21 世纪的竞争，将主要是科技的竞争、智力的竞争、知识的竞争，归根到底是作为知识和技能“承载者”的人力资源的发展及其潜能充分利用的竞争。

(3) 人力资源是推动经济增长更为重要并且起决定性作用的因素：

人类的生产活动是劳动者与生产资料相结合的过程。人是生产过程中最积极、最活跃、最富有创造性的因素，是生产过程的主体。因此，人的潜能的充分发挥是经济发展的核心和原动力。“二战”前，各国经济增长的基本因素主要是土地、矿产等自然资源和有

形资本。但“二战”后,美国等国的经济发展迅速,自然资源的增长却慢于经济的增长;一些自然资源匮乏的国家如日本和新加坡却取得了经济增长的奇迹,而某些发展中国家虽然进行了大量的投资,却未能改变贫穷的地位。由此可见,要素中除了自然资源和资本资源外,还有一种更为重要的、起着决定性作用的因素,就是人力资源。

现代经济理论也认为,现代经济增长主要取决于四方面因素:①新的资本资源的投入;②新的可利用自然资源的发现;③劳动者的平均技术水平和劳动效率的提高;④科学、技术和社会知识储备的增加。后两项因素都与人力资源密切相关,他们对人力资源的质量起决定性作用。所以,人力资源决定了经济的增长,经济学家也因此将人力资源称为第一资源要素。

我们可以用名人名言来说明人力资源的重要性。现代管理大师彼得·德鲁克曾经说过:“企业只有一项真正的资源:人。”IBM公司总裁华生也说过:“你可以搬走我的机器,烧毁我的厂房,但只要留下我的员工,我就可以有再生的机会。”现代社会竞争激烈,企业所拥有的各种资源又是有限的,如何用最好的资源使企业获得最大的经济效益,增强竞争力?从一个国家或整个世界来看,资源也是有限的,如何用有限的资源最大限度地满足人类的需要?这是企业、学者们思考的一个现实问题。幸运的是,这个问题被经济学家所解决。由于人力资本资源具有低投入高产出的特征,人力资源的重要性已被广泛认识。美国微软公司、我国深圳华为公司、青岛海尔集团、广东容声电冰箱厂无一不是依靠人才而获得成功和辉煌的。

综上所述,人力资源的重要性主要体现在:人力资源在推动经济增长的基本要素中起决定性作用。

(二)不同国家对人力资源重要性的态度

1. 发达国家

对于发达国家来说,其资本资源较为丰富,自然资源也得到了较为充分的利用,其对经济增长的作用不断下降,同时,对这两种资源的获得越来越依赖于科学技术和知识,越来越依赖于具有先进的生产知识和技能的劳动者本身的努力,追求的难度也在不断增大。因此,这些国家的经济增长将主要依靠劳动者的平均技术水平和劳动效率的提高以及科学、技术和社会知识储备的增加。为此,一方面,发达国家在国内加大人力资源开发的力度,增加人力资本率,提高人力资源的质量;另一方面,发达国家正在不断地从发展中国家引进高素质的人才,增加和提高人力资源的数量和质量。号称最发达的市场经济国家——美国,一向重视人才开发,并以吸引外籍人才而著称,从而在科技人才及经济的竞争力排行榜上名列榜首,成为世界科技、经济和军事强国。

2. 发展中国家

由于发展中国家缺钱、物,受过教育、培训的人力资源不足,即缺乏人力资本,所以,不断增加资本资源的投入,同时开发和利用耕地自然资源,那么对经济增长的促进作用肯定会高于发达国家,因而许多学者强调,尽管资本是制约发展中国家发展的瓶颈,但是,这些国家发展的历史又表明,单纯寻求更多的资本资源和自然资源,并不是真正切实可行的发展道路。例如,20世纪80年代,巴西等拉美国家一度单纯强调资本的重要性,

大量举借外债，从而陷入债务危机。一方面，任何资本资源和自然资源在发挥现实作用时都离不开相应的科学技术和知识技能的运用，更离不开人的能动性。另一方面，更多的自然资源的开发和更多资本资源的取得，同样需要科学技术的应用和具有相应知识技能水平的劳动者的努力。没有与经济发展相适应的科学技术和知识技能，发展中国家就无法有效利用可能获得的极其宝贵的资本和有限的自然资源。

以上分析表明，劳动者的平均技术水平和知识技能水平及其应用程度是经济增长的关键，这两个因素与人力资源的质量密切相关，因此，一国经济发展的关键在于如何提高人力资源质量，即人力资源的开发是生产发展和经济增长最重要的因素，也是社会进步的一个基本条件。许多统计资料表明，一个国家经济发展程度与该国的人力资源状况是正相关的，即一个国家人力资源质量的高低决定了其经济状况。

3. 中国

中国的人力资源开发和管理正面临着巨大的挑战。中国拥有世界上最丰富的人力资源数量，但是丰富的人力资源数量与人均占有自然资源不足、资金匮乏之间形成了强烈的反差。而且，巨大的人力资源数量和低水平的人力资源质量又处于不平衡状态，农村剩余劳动力转移的强劲压力和国民经济技术结构优化存在诸多矛盾，企业冗员走向社会是建立现代企业制度的必然结果，但又和社会经济稳定产生摩擦。因而，我们面临着人力资源结构的重新布局，面临着人力资源整体素质的全面提高，面临着人力资源管理体制的调整转换，总的来说，面临着人力资源开发与管理政策、机制等多方面的变革和创新。这既是挑战，又是机遇。它要求我们扬人力资源数量丰富之长，补人力资源质量相对不高之短，变人力资源数量优势为质量优势，并将其转换为经济竞争优势。中国的问题和希望都在于人力资源的开发和管理。21 世纪中国经济和社会发展的成败取决于能否有效地开发和利用自己丰富的人力资源。

综上所述，人力资源作为生产要素越来越受到各国政府和管理阶层的普遍关注。人们的视野已经越来越多地由物质资本转向人力资源的开发和利用。围绕人力资源的开发和管理，正进行着一场“没有硝烟”的战争，并最终决定各国的未来，而胜利将属于人力资源开发利用的成功者。正是人力资源的重要性，使得对人力资源的开发和管理工作也日趋重要。目前，企业人力资源管理部门已逐渐由原来非主流的功能性部门，转而成为企业经营业务部门的战略伙伴。人力资源管理者的职责逐渐地从作业性、行政性的事务中解放出来，更多地从事战略性的人力资源管理工作。许多国外企业，由一位副总直接负责人力资源管理，以此提高人力资源的战略价值，保证公司的人力资源政策与公司的发展战略相匹配。

第二节 人力资源管理

一、人力资源管理的概念、内容和意义

(一)人力资源管理的概念

人力资源开发与管理指的是为实现组织的战略目标，组织利用现代科学技术和管理理