



21世纪全国高等院校财经管理系列实用规划教材

HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT

人力资源管理

柳春岩 ◎主编



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

经管理系列实用规划教材

HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT

人力资源管理

主 编 ◎ 柳春岩

副主编 ◎ 吕 英 郝金磊



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

内 容 简 介

作为人力资源管理专业的基础课和管理类相关专业的专业必修课教材,本书对人力资源管理基本理论和基础知识进行了较为全面的总结和阐述。同时,根据人力资源管理专业实践性和应用性较强的特点,本书内容与国家职业资格企业人力资源管理师考试的内容紧密结合,并引入人力资源管理实践领域中的有效经验和新鲜实践,对人力资源管理的基本技能和方法进行了较为充分的介绍,在内容上具有较强的系统性和实用性。本书共14章,第1章介绍了人力资源管理的基础知识,第2~5章分别对人力资源的战略、生产、配置以及养护进行了详细阐述;第6~7章介绍了人力资源规划和工作分析的理论和方法;第8~11章分别介绍了员工招聘与测评、员工培训与发展、绩效考评、员工激励与薪酬管理等具体职能的理论 with 操作技能;第12~14章分别介绍了劳动关系管理、人力资源管理诊断与风险管理、人力资源管理的新趋势。各章后面都附有习题和案例分析,以帮助读者总结和进一步思考。

本书既可作为普通高等院校相关管理专业的研究生和本科生、专科生人力资源管理课程的教材,也可作为各种行业从事人力资源管理工作人员及参加国家职业资格企业人力资源管理师考试的学员的自学参考书。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理 / 柳春岩主编. —北京:北京大学出版社, 2016.8

(21世纪全国高等院校财经管理系列实用规划教材)

ISBN 978-7-301-27339-5

I. ①人… II. ①柳… III. ①人力资源管理—高等学校—教材 IV. ①F241

中国版本图书馆CIP数据核字(2016)第181081号

书 名	人力资源管理 RENLI ZIYUAN GUANLI
著作责任者	柳春岩 主编
策 划 编 辑	李 虎
责 任 编 辑	李瑞芳
标 准 书 号	ISBN 978-7-301-27339-5
出版发行	北京大学出版社
地 址	北京市海淀区成府路205号 100871
网 址	http://www.pup.cn 新浪微博: @北京大学出版社
电子信箱	pup_6@163.com
电 话	邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62750667
印 刷 者	山东省高唐印刷有限责任公司
经 销 者	新华书店
	787毫米×1092毫米 16开本 20印张 468千字
	2016年8月第1版 2016年8月第1次印刷
定 价	45.00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 电子信箱:fd@pup.pku.edu.cn

图书如有印装质量问题,请与出版部联系,电话:010-62756370

前 言

“人力资源管理”是普通高等院校人力资源管理专业的专业基础课之一，也是工商管理等相关专业专业的专业必修课。近年来，随着中国经济的飞速发展和企业改革的不断深入，人力资源管理在企业管理中的重要性已经越来越得到人们的认同，因此，人力资源管理这一学科得到蓬勃发展，各高等院校纷纷开设人力资源管理专业。从教育部颁布专业目录正式设立人力资源管理专业至今，已经走过了近20个年头。在这20年间，普通高校本科专业的培养目标从研究型向应用型转变，中国企业也逐渐走出模仿，从本土化思考和实践积累了宝贵的经验，这些都需要总结和升华。为此，我们根据人力资源管理的相关理论和经典案例编写了本书。

本书力求体现以下特色。

(1) 按照中国师生的教学和学习习惯以及各职能之间的内在逻辑关系来组织教材内容，在结构上，把知识部分和能力部分分开安排，更加强调实际操作技能的掌握。

(2) 在内容和案例的选取上，力求依据中国企业近年来发展的实践和文化背景，并与国家职业资格企业人力资源管理师考试的内容紧密结合，使教学内容更具有针对性、适用性和实用性。

(3) 根据本科应用型人才培养目标的要求，通过与相关理论密切联系的本土案例，力求使理论与实践紧密结合，培养学生的理论应用能力。

本书由兰州理工大学柳春岩担任主编，兰州理工大学吕英和兰州财经大学郝金磊担任副主编。具体编写分工如下：柳春岩编写第1章、第7章、第8章、第9章和第10章；吕英编写第2章、第3章、第4章和第14章；郝金磊编写第11章、第12章和第13章；兰州工学院郭小花编写第5章和第6章。

本书在编写的过程中，编者注意博采众长，参考并吸收了大量已有的研究成果，主要参考书目已列于书后，特向有关作者深致谢忱。此外，还有众多期刊、报纸和其他文献，因篇幅所限，未能一一列明，在此向有关作者一并表示感谢！

本书的主要读者对象包括高等院校以及科学研究机构中从事管理科学与工程、工商管理等相关专业的教学人员、科研人员、本科生和研究生，企业人力资源管理人员以及相关政府部门的管理人员等。

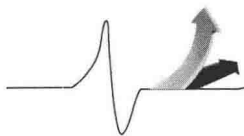
由于编者的能力和知识水平有限，书中不足之处在所难免，期待各位专家、读者批评指正。

编 者

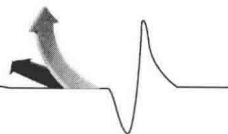
2015年12月于金城

目 录

第1章 人力资源管理概述	1	2.3 微观人力资源管理战略	26
1.1 人力资源概述	2	2.3.1 微观人力资源管理战略 的逻辑体系	26
1.1.1 人力资源的概念	2	2.3.2 影响微观人力资源战略 的因素	27
1.1.2 人力资源的特点	3	2.3.3 微观人力资源战略的 分类	28
1.1.3 人力资源的构成	3	2.3.4 微观人力资源战略与企业 经营战略的整合	29
1.2 人力资源的结构	5	2.3.5 微观人力资源管理的基本 原理	32
1.2.1 人力资源的自然结构	5	第3章 人力资源生产	37
1.2.2 人力资源的社会结构	7	3.1 人口生产	38
1.2.3 人力资源的经济结构	7	3.1.1 人口与人力资源的关系	38
1.3 人力资源管理概述	8	3.1.2 人口再生产	39
1.3.1 人力资源管理的概念	9	3.2 人力资源的形成	41
1.3.2 人力资源管理的意义	9	3.2.1 形成的条件	41
1.3.3 人力资源管理的目标	9	3.2.2 时间与人力资源的形成	42
1.3.4 人力资源管理的基 本功能	10	3.2.3 消费与人力资源的形成	43
1.3.5 人力资源管理的内容	11	3.2.4 教育与人力资源的形成	45
1.3.6 人力资源管理的原则	12	3.3 人力资源投资	46
1.4 人力资源管理的演进与发展	13	3.3.1 人力资源投资的含义	46
1.4.1 人力资源管理的演进 过程	13	3.3.2 人力资源与人力资本的 关系	46
1.4.2 传统人事管理与现代 人力资源管理	14	3.3.3 投资的对象——人力 资源	47
1.4.3 现代人力资源管理的战略 地位	15	3.3.4 人力资源投资对国民经济的 作用	47
第2章 人力资源管理战略	20	3.3.5 人力资源投资项目的 类型	48
2.1 人力资源管理战略概述	21	3.3.6 人力投资的收益	49
2.2 宏观人力资源管理战略	22	第4章 人力资源配置	53
2.2.1 宏观人力资源管理的 逻辑体系	22	4.1 人力资源流动	54
2.2.2 影响宏观人力资源开发与 管理战略的主要因素	22	4.1.1 人力资源流动的含义	54
2.2.3 宏观人力资源管理战略的 内容	23		

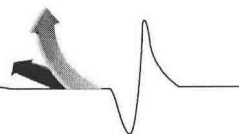


4.1.2 人力资源流动的原因	54	第6章 人力资源规划	87
4.1.3 人力资源流动的特征	55	6.1 人力资源规划概述	88
4.2 人力资源就业	56	6.1.1 人力资源规划的定义	88
4.2.1 就业的含义	56	6.1.2 人力资源规划的内容	89
4.2.2 失业的含义	56	6.1.3 人力资源规划的制定	
4.2.3 失业的类型	56	原则	90
4.2.4 就业原则	58	6.1.4 人力资源规划的作用与	
4.3 人力资源供求	59	意义	90
4.3.1 人力资源供给	59	6.2 人力资源规划的程序	91
4.3.2 人力资源需求	61	6.3 人力资源的需求预测	93
4.4 人力资源配置概述	63	6.3.1 人力资源的需求分析	93
4.4.1 人力资源配置的含义	63	6.3.2 影响人力资源需求的	
4.4.2 人力资源配置的层次与		因素	94
状态	64	6.3.3 人力资源需求预测的	
4.4.3 人力资源配置的原则	64	方法	94
4.4.4 人力资源配置的模式	66	6.4 人力资源规划的供给预测	97
第5章 人力资源养护	69	6.4.1 人力资源供给的分析	97
5.1 人力资源的自然养护	70	6.4.2 人力资源供给预测的	
5.1.1 人力资源自然养护的		方法	98
范畴	70	6.4.3 人力资源供需平衡	102
5.1.2 劳动保护的任务	71	6.5 人力资源规划的编制	104
5.1.3 职业安全与健康的影响		6.5.1 人力资源规划的影响	
因素	71	因素	104
5.1.4 工作压力的克服	74	6.5.2 人力资源规划的编制	104
5.2 人力资源的社会养护	75	6.6 人力资源规划的实施与控制	106
5.2.1 人力资源社会养护的		6.6.1 人力资源规划的实施	106
范畴	75	6.6.2 人力资源规划实施的	
5.2.2 人身权利保障	75	控制	107
5.2.3 劳动者权利及其保障	76	第7章 工作分析	110
5.2.4 劳动者权利保障组织		7.1 工作分析概述	111
——工会	77	7.1.1 工作分析的基本术语	111
5.2.5 社会环境养护	78	7.1.2 工作分析的定义	112
5.2.6 工作生活质量	79	7.1.3 工作分析的目的	113
5.3 人力资源社会保障	81	7.1.4 工作分析的内容与作用	113
5.3.1 社会保障的范畴	81	7.2 工作分析的过程	116
5.3.2 医疗保险	81	7.3 工作分析的方法	117
5.3.3 失业保险	82	7.3.1 资料分析法	118
5.3.4 养老保险	83	7.3.2 问卷调查法	118
5.3.5 工伤保险	85	7.3.3 面谈法	120
		7.3.4 实地观察法	121

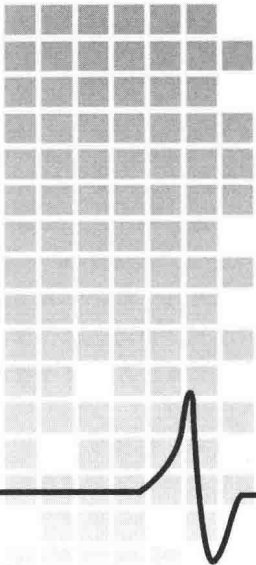


7.3.5 参与法.....	122	第9章 员工培训	164
7.3.6 关键事件记录法.....	122	9.1 员工培训概述	165
7.3.7 实验法.....	122	9.1.1 员工培训的定义.....	165
7.3.8 工作日记法.....	123	9.1.2 员工培训的作用.....	165
7.4 编写工作说明书	124	9.1.3 员工培训的原则.....	166
7.4.1 工作说明书概述.....	124	9.1.4 员工培训的内容.....	167
7.4.2 工作说明书的编写.....	125	9.2 员工培训方法的选择	168
7.4.3 工作说明书范例.....	127	9.2.1 培训的分类.....	168
7.5 工作设计	130	9.2.2 培训的方法.....	169
7.5.1 工作设计概述.....	130	9.3 企业员工培训系统	175
7.5.2 工作设计的步骤及方法.....	131	9.3.1 企业员工培训系统的 概念.....	175
第8章 员工招聘与测评	135	9.3.2 培训需要的确定.....	175
8.1 员工招聘概述	136	9.3.3 培训目标的确定.....	176
8.1.1 招聘的概念.....	136	9.3.4 培训计划的制订.....	177
8.1.2 招聘的原因.....	137	9.3.5 培训活动的执行.....	178
8.1.3 招聘的意义.....	137	9.3.6 培训总结评估.....	179
8.1.4 招聘的原则.....	138	9.4 新员工导入培训	182
8.2 员工招聘的程序	138	9.4.1 新员工导入培训的意义.....	182
8.2.1 员工招聘的程序.....	138	9.4.2 新员工导入培训的内容.....	183
8.2.2 招募的程序.....	139	9.5 员工职业生涯管理	184
8.2.3 招募的渠道与方法.....	140	9.5.1 职业生涯概述.....	184
8.3 简历筛选	144	9.5.2 影响职业生涯的因素.....	190
8.3.1 筛选个人简历.....	144	9.5.3 职业生涯的五个关键点.....	191
8.3.2 跟踪应聘者的信息.....	144	9.5.4 职业生涯规划的操作 步骤.....	192
8.3.3 简历筛选的方法.....	145	9.5.5 职业生涯管理.....	199
8.4 面试	145	9.5.6 职业发展管理应注意的 问题.....	200
8.4.1 面试的概念与分类.....	145	第10章 绩效考评	203
8.4.2 面试的有效性.....	148	10.1 绩效管理概述.....	204
8.5 人员测评	150	10.1.1 绩效与绩效管理的 概念	204
8.5.1 人员测评概述.....	150	10.1.2 绩效管理	205
8.5.2 人力资源测评的方法.....	151	10.1.3 绩效管理 with 绩效考评的 关系	209
8.6 人员录用	157	10.2 绩效考核的内容与程序.....	209
8.6.1 背景调查.....	157	10.2.1 绩效考核的内容及指标 体系	209
8.6.2 体检.....	158	10.2.2 绩效考核的程序	211
8.6.3 订立聘用合同.....	159		
8.7 招聘评估	160		
8.7.1 招聘结果的成效评估.....	160		
8.7.2 招聘方法的成效评估.....	161		
8.7.3 撰写招聘小结.....	163		

10.3	绩效考核的方法	214	11.6.1	福利制度的建立	256
10.3.1	常用的绩效考核方法	214	11.6.2	福利制度设计的影响因素	256
10.3.2	目标管理与关键绩效指标	219	11.6.3	员工福利范围	257
10.3.3	360度绩效考评	221	11.6.4	福利制度的设计过程	257
10.3.4	平衡计分卡	224			
10.4	绩效考核的实施	225	第12章	劳动关系管理	261
10.4.1	绩效考核的参与者	225	12.1	劳动关系	262
10.4.2	绩效考核的周期	226	12.1.1	劳动关系概述	262
10.4.3	绩效考核的信度和效度	227	12.1.2	劳动关系的处理原则	263
10.4.4	绩效考核面谈	227	12.1.3	改善劳动关系的意义	264
10.4.5	绩效考核中常见的心理弊病	229	12.2	劳动合同管理	264
10.4.6	员工绩效的改善	230	12.2.1	劳动合同的含义	264
10.5	全面绩效管理	233	12.2.2	劳动合同的内容	266
10.5.1	全面绩效的发展	233	12.2.3	劳动合同的管理	267
10.5.2	全面绩效管理的程序	234	12.2.4	集体合同	269
10.5.3	全面绩效管理体系的建立	234	12.3	劳动争议与处理	269
			12.3.1	劳动争议概述	270
			12.3.2	劳动争议的处理原则	271
			12.3.3	劳动争议的处理程序	272
第11章	员工激励与薪酬管理	239	第13章	人力资源管理诊断与风险管理	275
11.1	激励理论概述与实践	240	13.1	人力资源管理诊断	276
11.1.1	激励的基本概念	240	13.1.1	人力资源管理诊断概述	276
11.1.2	激励的理论基础	241	13.1.2	人力资源管理诊断的内容	277
11.2	薪酬管理概述	242	13.1.3	人力资源管理诊断的程序	279
11.2.1	薪酬的含义与构成	242	13.2	人力资源管理风险管理的过程	280
11.2.2	薪酬水平的影响因素	243	13.2.1	人力资源风险与风险管理	280
11.2.3	薪酬管理	244	13.2.2	人力资源风险的类型	280
11.3	职位薪酬体系	245	13.2.3	人力资源风险管理的一般过程	282
11.3.1	职位评价方法	245	13.3	人力资源风险识别与评估	283
11.3.2	职位薪酬体系的设计	250	13.3.1	人力资源风险识别的思路	283
11.4	技能薪酬体系与能力薪酬体系	251	13.3.2	人力资源风险评估	284
11.4.1	技能薪酬体系设计	251			
11.4.2	能力薪酬体系设计	251			
11.5	可变薪酬	252			
11.5.1	个人激励薪酬	252			
11.5.2	团队激励薪酬	254			
11.5.3	企业激励薪酬	255			
11.6	员工福利制度设计	256			



13.4 人力资源风险管理的措施与策略.....	289	14.2 老龄化社会对人力资源管理的 要求.....	300
13.4.1 人力资源风险管理的 措施.....	289	14.2.1 老龄化社会及其表现.....	300
13.4.2 人力资源风险管理的 策略.....	290	14.2.2 老龄化社会对人力资源管理的 挑战及应对措施.....	300
13.4.3 人力资源管理风险决策 矩阵.....	291	14.3 E化社会对人力资源管理的 要求.....	302
第14章 人力资源管理的新趋势.....	294	14.3.1 E化社会.....	302
14.1 全球化社会对人力资源管理的 要求.....	295	14.3.2 e-HR 概述.....	302
14.1.1 经济全球化给人力资源管理 带来的挑战.....	295	14.4 环境复杂化和突变的速动态性社会 对人力资源管理的要求.....	305
14.1.2 全球人力资源管理及其影响 因素.....	296	14.4.1 扁平化的人力资源 管理.....	305
14.1.3 全球人力资源配置.....	298	14.4.2 柔性化的人力资源 管理.....	306
		参考文献.....	310



第1章

人力资源管理概述

教学目标

通过对本章的学习，学生应了解人力资源管理的演变过程，熟悉人力资源的构成、人力资源管理的目标、原则，掌握人力资源的概念、特征，以及人力资源管理的概念、特征、任务与职能。

教学要求

本章要点	知识要求	能力要求
人力资源	(1) 概念；(2) 特点；(3) 结构	
人力资源管理	(1) 概念；(2) 意义；(3) 目标； (4) 功能；(5) 内容；(6) 原则	
人力资源管理的演进与发展	(1) 演进时间表；(2) 发展历程	(1) 传统人事管理与现代人力资源管理的区别；(2) 现代人力资源的战略地位

■ 导入案例

军中无废人

在清代，有一位杨时斋将军，非常懂得用人，在他手下并没有什么了不起的能人，但是他却可以让每个人人尽其才——他让军中的哑巴做信使去送密信，这样一来，哑巴除了传达信件外，不会泄露其他消息；让瘸子做炮兵，守炮台，这样他们就不会开小差，或临阵逃走，只会专心地放好每一炮；让聋子做侍从，聋子听不到将军们议事，就不会泄露军机；对于盲人，杨时斋让他们作为夜里监测敌情的岗哨，让他们在两军前沿，将耳朵贴在地上，倾听敌阵是否有偷袭的敌人过来。如此一来，他的队伍之中没有了闲人，也没有了负担，人尽其才，才尽其用，虽然他的军队人数不多，但是战斗力却非常强。

上面的案例，说明了一个十分浅显的道理：用人之道是一门艺术，在凶险的战场，能够做到军中无闲人，贵在量才适用，短中取长。这种因事择人、量才适用、用人所长、合理搭配是人力资源管理者应有的理念。

（资料来源：<http://fanwen.28xl.com/bencandy-154-32934-1.htm>。）

1.1 人力资源概述

1.1.1 人力资源的概念

马克思的劳动价值论表明，劳动者的活劳动是创造价值的唯一源泉。这里的“劳动”和“活劳动”，就是指从事社会生产所需要的“人力资源”（Human Resource）。那么，何为人力资源？这个概念是如何产生的？

据研究，约翰·R. 科蒙斯（John R. Commons）在其1919年和1921年的两部著作《产业信誉》和《产业政府》中最早提出“人力资源”这一概念。

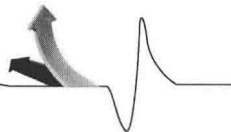
1954年，美国管理学家彼得·F. 德鲁克（Peter F. Drucker）在其著作《管理实践》一书中明确引入“人力资源”这一概念，并指出“它和其他所有资源相比较而言，唯一的区别就是它是人，人是具有组织里任何其他资源都没有的‘特殊能力’的资源”。

广义上，人力资源是指智力正常的人。

狭义上，人力资源则有多种定义，具体如下。

- （1）人力资源是指劳动力资源，即一个国家或地区有劳动能力的人口总和。
- （2）人力资源是指具有智力劳动或体力劳动能力的人们的总和。
- （3）人力资源是指表现在劳动者身上的、以劳动者的数量和质量表示的资源，是包含在人体内的一种生产能力。
- （4）人力资源是指处在劳动年龄的已直接投入建设或尚未投入建设的人口的能力。
- （5）人力资源是指可以为社会创造物质财富和精神财富、为社会提供劳务和服务的人。
- （6）人力资源是指企业员工拥有的体力、知识和技能以及价值观等精神存量。

本书中，人力资源是指一定范围内人们各种劳动能力的总和，表现为数量和质量两个方面。



这里讲的劳动能力,不仅包括智力、体力方面,还包括心理运动能力(如选择反应时间、肢体运动速度、对肢体稳定和速度的控制)和情商(Emotional Quotient)等方面,是构成人能够从事社会生产及经营活动的必要条件。因此,也可以把“人力资源”称为“劳动力资源”。

1.1.2 人力资源的特点

与其他物质资源不同,人力资源主要具有以下特点。

(1) 生物性,指人力资源的使用受到人的自然生命特征的限制,因为其载体是有生命的人。

(2) 能动性,指人力资源在开发和管理过程中,是“有意识的”。这是它与其他资源的最本质区别。

(3) 资本性,指人力资源既是前期投资的结果,又能够为投资者带来收益,这符合资本的一般特性。另外,人力资源会出现有形磨损和无形磨损,与资本具有折旧性相符。

(4) 两重性,指人力资源既具有生产性,又具有消费性。人力资源的生产性需要一定的经济和物质条件的投入。同时,人力资源的产生和维持需要消费一定量的物质财富。

(5) 时效性,指人力资源的形成、生产、开发、使用,都受到时间的限制。

(6) 再生性,人力资源的生理、心理和能力的磨损与消耗能通过休息和营养、和谐的人际关系、个人终身学习与培训等来实现再生。

(7) 社会性,即人力资源是人类社会活动的结果,又是构成人类社会活动的前提。

1.1.3 人力资源的构成

人力资源的构成,主要从数量和质量两个方面来描述。

1. 人力资源的数量

1) 人力资源的绝对数量

人力资源的绝对数量是指一个国家或地区中具有劳动能力、从事社会劳动的人口总数。其计算公式为

$$\text{绝对数量} = \text{劳动适龄人口} - \text{适龄人口中丧失劳动能力人口} + \text{适龄人口之外具有劳动能力的人口}$$

人力资源的绝对数量,一般而言包括8个部分的内容,如图1.1所示。用阴影表示的这8个部分统称为劳动力人口,是一个社会人力资源绝对数量的构成内容。企业人力资源的绝对数量,是指企业内实际的人力资源数。

2) 人力资源的相对数量

人力资源的相对数量也叫人力资源率,是指人力资源的绝对数量占总人口的比例,是反映经济实力相对优势的重要指标。

企业人力资源率,是企业人力资源绝对数量与企业员工总数的比率,是企业竞争力的表征指标之一。

3) 人力资源数量的影响因素

(1) 人口总量及其再生产状况。人力资源数量是人口总体中的一部分,所以说,人力资源数量取决于人口总数及其通过人口再生产所形成的人口变化。

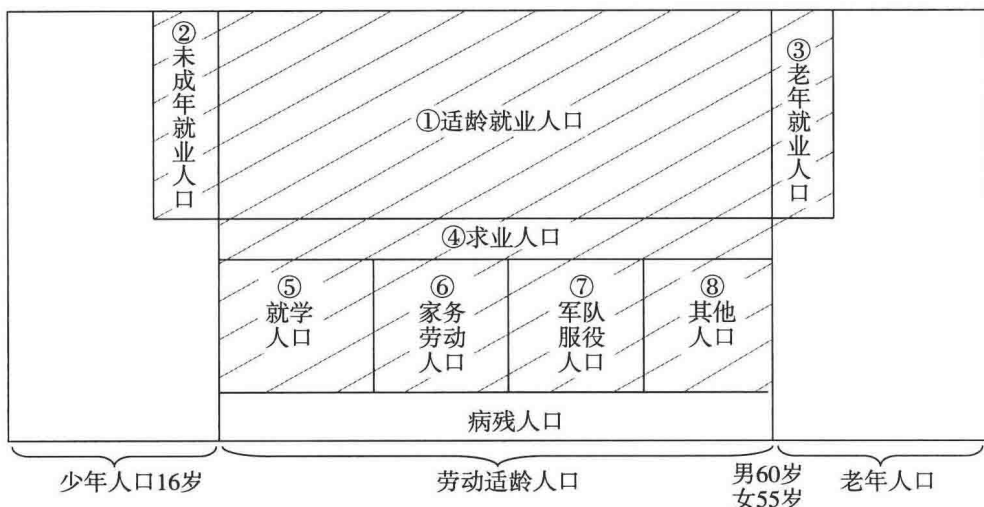


图 1.1 人力资源的构成

(2) 人口的年龄构成。在人口总量特定的情况下，人口的年龄构成直接决定了人力资源的数量。例如，我国目前还处于人口“红利期”，人力资源的数量供应就很充裕。所谓“人口红利”，是指一个国家的劳动年龄人口占总人口比重较大，抚养率比较低（人口负担系数小于或等于 50%），为经济发展创造了有利的人口条件，整个国家的经济呈高储蓄、高投资和高增长的局面。而在一些国家或地区，人口老龄化严重，或人口年龄结构失调，幼儿和老年人占比率超过 50%，即使总人口很多，人力资源的数量也会很少。从 2015 年开始，我国人口红利出现拐点，劳动力人口将开始下降，老龄人口加速上升，一直要到 2039 年老龄人口才会开始下降。

(3) 人口迁移。人口迁移可能造成某个地区人力资源的数量发生急剧变化。如惠农政策变化引起的农民工城乡之间流动迁移，导致城乡人力资源的数量急剧变化。导致迁移的常见原因还有战争、疫病等。

2. 人力资源的质量

人力资源的质量是人力资源所具有的体质、智力、知识和技能水平，以及劳动者的劳动态度（见表 1-1）。

表 1-1 人力资源的质量构成

质量构成的项目要素	项目要素主要指标	具体指标
体质水平	健康卫生指标	平均寿命
		婴儿死亡率
		每万人口拥有医务人员数量
		人均日摄入热量

续表

质量构成的项目要素	项目要素主要指标	具体指标
文化水平	受教育情况	人均受教育年限
		每万人中大学生拥有量
		大、中、小学入学比例
专业技术水平	劳动者的技术等级状况	技术职称等级结构
		每万人中高级人员所占比例
劳动的积极性	劳动态度指标	对工作的满意程度
		工作的负责程度
		与他人的合作性

(1) 人力资源质量的影响因素。影响人力资源质量的主要因素有先天因素、营养因素、教育因素。

(2) 人力资源质量的衡量指标包括：①健康卫生指标；②教育状况指标；③劳动者的技术等级状况指标；④劳动态度指标。

需要说明的是，企业人力资源在数量和质量上都会随时间的变化而变化，但一定范围内的人力资源数量和质量在一定时期内是相对稳定的。

与人力资源数量相比，人力资源的质量更加重要，它反映一个国家或地区劳动力的竞争性。

1.2 人力资源的结构

人力资源的结构是指一个国家或地区的人力资源总体在不同方面的分布或构成，通常分为自然结构、社会结构和经济结构三大方面。

1.2.1 人力资源的自然结构

人力资源的自然结构，主要包括人力资源的年龄结构和性别结构。

1. 人力资源的年龄结构

1) 人力资源的年龄结构划分

一般地，人力资源总体的年龄界限是：男性 16~60 岁，女性 16~55 岁。与从事社会劳动有关的自然生理特征方面看，人力资源年龄结构还可以划分为青年、中年、老年三部分。人力资源的年龄划分具体为：青年 16~25 岁，中年 26~50 岁(男性人口)或 26~45 岁(女性人口)，老年为 50 岁(男性人口)或 45 岁(女性人口)以上。同一总体内不同年龄的人力资源的比例构成人力资源的年龄结构。人力资源的年龄结构，是由人口的年龄构成特别是劳动适龄人口的年龄构成所决定的。

2) 不同年龄阶段人力资源的特点

(1) 青年阶段人力资源的特点。青年期,人处于身体继续发育乃至成熟的阶段,智力水平在这个阶段大幅提高。其特点是劳动能力正在增长,进行职业定向与职业选择,开始加入和适应社会劳动,虽然此时期其职业劳动能力可能并不高,但是其使用年限比较长,学习能力比较强,流动性比较好,因而开发的潜力比较大。

(2) 中年阶段人力资源的特点。中年阶段是人力资源效用最高的时期,这个时期人的体质、智力都达到比较稳定的高峰阶段,是一生中的黄金时代。中年人力资源的劳动能力最强,技术水平最高,生产管理经验也比较丰富,创造发明在这个时期也最多,是人力资源的最优时代。

(3) 老年阶段人力资源的特点。老年阶段,人的各方面机能都开始下降,生理上、智力上都处于衰退期。一般来说,老年人力资源行业优势比较明显,他们常常是在实际操作方面的能力已经不如以往,但是在长期积累的各方面知识、经验方面比较占优势。

在企业中,组织成员的不同年龄结构导致素质背景的不同,因而对于组织的效用可能相差很大。

3) 人力资源年龄结构的意义

一般来说,青年人力资源与老年人力资源的比例大于1,说明社会的人力资源比较年轻,是比较有利于社会经济发展的。反之,则说明一个社会的人力资源老化,这个社会就会面临人力资源减少以致劳动力供不应求的局面,从而影响社会经济的正常发展。但是,若青年人力资源比例过大,并在短期内增长太快,又可能形成人力资源的总供给量超过社会的需求总量,产生就业问题。

所以说,了解人力资源的年龄构成,按照不同年龄比率的人力资源组织企业生产,利用各个年龄阶段的最大优点,对企业人力资源的成本降低会产生很大的作用。

2. 人力资源的性别结构

1) 性别结构的内容

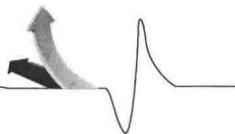
不同性别在生理方面存在很大的差异,这使得他们在从事社会经济活动和对不同职业的适应能力方面也会有很大的不同,这对社会人力资源的供给与使用必然会产生影响。

一般来说,与女性相比,男性人力资源在劳动能力、参与率、适应性、参加社会劳动的年限、流动性上优势更多一些,但男性劳动者在从事医学、教育、服务、语言等方面工作的优势要比女性劳动者弱。

在正常的情况下,人口总体的性别比例和各年龄组的性别比例,特别是劳动年龄组的性别比例,基本上是均衡的。一些特殊原因,如战争、某些工矿企业的相对集中分布、大规模迁移、重男轻女的传统观念等,都可能造成一定范围的人口性别比例失调。人口性别比例失调将会影响人力资源的再生产和人力资源的供给,而且会造成一系列的社会问题。

2) 女性人力资源的开发利用

不同国家、不同时期、不同的环境,女性人力资源的从业状况各有不同,且女性的劳动参与率和就业率有很多影响因素,如社会需要的具体劳动岗位、女性的受教育程度和掌握劳动技能程度、女性的生理特点、家务劳动及其社会化程度、家庭收入与负担水平、男性



人力资源的供给情况,以及社会风俗、政治环境等。其中,教育是促进女性就业的关键。

加强女性人力资源的开发利用,解决好女性就业与就业后的具体工作岗位问题,具有重要的经济意义和社会意义。

1.2.2 人力资源的社会结构

1. 人力资源的教育结构

人力资源的状态和效能具有重大的差异,主要表现在智力上,而智力主要体现在劳动人口,特别是经济活动人口的受教育水平上。

人力资源的教育结构是以文化程度划分的各个等级劳动力人口的比例。一般来说,文化程度划分的等级为文盲、小学文化程度、初中文化程度、高中文化程度、中职文化程度、大学以及大学以上文化程度。

此外,社会劳动者的职业技能不同等级的比例,也是人力资源教育结构的一个延伸和具体化。

2. 人力资源的职业结构

职业,是人们所从事工作的种类。职业可以划分为不同门类。不同职业,因其劳动内容、劳动工具、劳动方法、劳动对象以及劳动条件和环境的不同而存在着很大差异,由此产生了职业的分类,有了人们的社会职业评价和对职业的不同选择。

从社会的角度看,职业分类是根据工作内容、工作方法、工作对象和工作环境的特点划分的。我国参考国际标准编制了《中华人民共和国职业大典》,我国职业大典中的职业分为大类、中类、小类三个层次。职业结构,是指不同职业类型的劳动者在劳动者总体中所占的比例。从社会阶层结构看,最大的结构是体力劳动和脑力劳动。

人类社会的发展,是脑力劳动性职业比重不断增大的过程。脑力劳动者中的高级部分,如教授、工程师、律师、医生、高级行政管理人员,比低级部分的增长更快一些。在体力劳动者中,技术性的、含有脑力性成分的职业在增加,大批工人技师性的工作出现,技术进步使得繁重的工种被淘汰,生产性人员逐渐减少,服务型人员比重增加。

从社会地位和社会关系的角度,职业可以分为7个部分:①专业职业人员、政府官员、高级经理阶层;②雇主、一般经理与管理人员;③白领人员;④熟练工人及技术性较强的工人和领班;⑤半熟练工人及技术程度略差的机器操作工人和司机等。农民、商业服务人员一般也属于这个类型;⑥非熟练工人,即一般从事无技术工作,尤其是重体力劳动和在脏差环境工作的人员;⑦家庭服务与个人服务人员。

职业结构变化,反映一个社会的发展水平和发展方向。

1.2.3 人力资源的经济结构

1. 人力资源的产业结构

人力资源的产业结构指人力资源在三大产业的分布结构,具体包括16个部门大类的结构。

1) 第一产业人力资源的结构变动

人力资源产业结构由第一产业(广义农业)流向第二产业和第三产业,这是人力资源产业结构变迁的一般规律。

农业劳动生产率的大幅度提高,是第一产业人力资源向第二、第三产业转移的前提。

第一产业人力资源向第二产业、第三产业结构转移有两种途径:一种是脱离农村,向大中型工业城市流动;另一种是在农村“就地消化”或者转移到小城镇。

2) 第二产业人力资源的结构变动

工业的迅速发展与人力资源在第二产业就业的比例是紧密联系的。随着工业有机构成的提高、先进技术的应用和传统工业部门的淘汰等,工业劳动生产率大幅提高,工业物质产品数量极大,使得第二产业就业比率一般在达到40%~50%的高水平后又有所下降。

3) 第三产业人力资源的结构变动

从目前国际发展规律看,第三产业人力资源的比重一直呈现上升趋势。第一产业、第二产业的劳动生产率提高,便有了剩余人员,为了社会稳定,必须由第三产业吸收这部分劳动力。实际上,在第二产业就业比重还在增加的时候,第三产业就业比重也在增加。随着人力资源在第一产业比重的大幅度下降和在第二产业的比重由增加到减少,第三产业就业比重就必须大幅提高。

2. 人力资源的地区结构

人力资源的地区结构是指人力资源在不同地区的分布,它可以从行政、经济和自然地理等不同方面区分。人力资源的地区结构,基本上取决于人口的地区分布。人力资源的地区分布是研究人力资源的总体状况及其年龄结构、性别结构、质量结构的基础,实现人力资源年龄、性别、质量结构的合理化,也必须依靠人力资源的地区合理分布。

3. 人力资源的城乡结构

人力资源的城乡结构是由人口的城乡分布决定的,并且受到城乡间人口流动的影响,它反映了一个社会经济发展的总体水平。

农村以从事农业经济活动为主,城镇以从事非农业,即第二产业、第三产业为主。

1.3 人力资源管理概述

随着社会经济的逐步深化,人力资源管理已经成为一门新兴的边缘学科,它是人口学、劳动经济学、教育学、社会学、管理心理学和行为科学的有机结合。它除了要研究人口学中人口的数量、质量、结构等的形成和变化规律,还要研究人口与人力资源、人力资源与社会经济发展的关系;它不但要研究劳动经济学中人们参加社会劳动的方式、组织形式、劳动报酬和福利待遇等具体内容,还要研究人力资源在形成过程中的有效培养规律、研究由劳动引起的社会问题及其认识问题;它不仅要研究人力资源的产生、养护及配置,还要研究微观组织有关人力资源管理的目标、制度、流程等内容,以及人的行为规律。总之,人力资源管理是多种学科的综合。