

经营管理丛书

人力资源开发

与管理

王云昌 李冠华 编著

高等学校
干部培训教材

电力出版社

高等学校
干部培训教材

人力资源开发与管理

王云昌 李冠华 编著

水利电力出版社

(京) 新登字 115 号

内 容 提 要

本书系统地阐述了人力资源开发与管理的基本理论与实务知识。内容包括人力资源基本概念,国内外人力资源开发与管理比较,人力资源的需求与供给、配置与使用、劳动力市场,人员选聘录用、培训,薪资管理,社会保险和福利,人

本书可作为高等院校和培训企事业单位管理人员的教材,也是广大干部和工程技术人员拓宽知识的重要书籍。

水利部干部培训教材

经营管理丛书

人力资源开发与管理

王云昌 李冠华 编著

*

水利电力出版社出版、发行

(北京二里河路6号)

各地新华书店经售

北京市京东印刷厂印刷

*

787×1092毫米 32开本 6.25印张 136千字

1995年10月第一版 1995年10月北京第一次印刷

印数 0001—5000册

ISBN 7 120-02260-1/F·24

定价 8.50元

一个国家的稳定与强盛,不仅取决于物质财富的积累,更重要的是取决于是否拥有一支高素质、高效能的人力资源大军,以及这支大军是否得到充分而合理的利用。未来的国际竞争,主要是科学技术和人才的竞争。谁能拥有具有高度竞争能力的一大批人才,谁就能掌握未来国际竞争的主动权。现在世界各国都在抓紧和加快人力资源的教育、培养、储备和开发。人力资源是所有资源中最宝贵的资源的观念已深入人心。我国是一个人口众多、人力资源丰富的国家。我国的理论界和实际工作部门已越来越认识人力资源的特殊性和重要性,认为人是管理的第一要素。抓住了人力资源问题,就抓住了中国经济和社会发展的根本。

现代西方发达国家,传统的人事管理概念已被人力资源管理的新概念所取代。人力资源管理即把人当作一种资源来开发,当作一种财富来保护和利用,它不同于传统的人事管理。美日等国的经济发展之所以如此迅猛,与重视人力资源管理、系统开发和合理使用人力资源是密不可分的。人力资源管理已成为世界各国 MBA 的必修课程。

我国虽然地大物博,但人均占有资源并不多。我们的优势在人力资源方面。因此,就必须把人的潜力充分挖掘出来,把人力资源充分开发出来。发展教育、重视人力资本投资,为经济建设培养大批有用之才,是立国之策。人力资源整体素质偏低是我国的实际情况,要舍得花大价钱办教育。西方发达国家经济的发展已证明,人力资本的投资收益率要高于物

质资本的收益率。

根据社会生产部门的需要，对人力资源要进行合理地配置和使用，充分利用人力和物力使之达到最佳组合，做到知人善任、量才录用，避其所短，用其所长，充分发挥劳动者的主动性、积极性和创造性。

所谓人力资源开发与管理，就是对“人力”这一资源进行有效地开发，合理地使用和科学的管理。从开发的角度看，不仅包括现有能力的充分发挥，也包括人为潜在能力的有效挖掘。从管理的角度看，既包括人才的鉴别、选拔、合理使用，又包括人力的规划、配置、流动及配套管理。

人力资源管理在我国还是一门较年轻的学科，过去我们对人力资源管理的研究不够重视，一门学科的发展必然有一个从不成熟到成熟的过程。可喜的是近几年来已有几本这方面的专著问世。随着我国劳动人事制度的改革，必将建立起具有中国特色的人力资源管理制度。

本书的特点是既有关于人力资源的理论阐述，又有劳动人事管理的实际操作，理论与实践紧密结合。可供组织、人事、劳动等部门的领导和管理干部阅读，也可作为管理专业“人力资源管理”课程的教材。

本书由河海大学国际工商学院王云昌拟定大纲，由王云昌、李冠华主编。前言、第一、二、三、四、七章由王云昌撰写。第九、十、十一、十二章由李冠华撰写。第六章由王炎灿撰写，其中第五章由王云昌、王炎灿撰写。第八章由李冠华、王炎灿撰写。最后由王云昌统稿。

作者在写作过程中参阅了大量的专著、文章，并引用了一些资料，在此谨向有关参考书作者表示谢意。限于作者水平，在理论深度和实践指导高度上，与读者的要求还存在一

定的差距，书中的缺点和错误在所难免，恳请专家学者、人力资源管理方面的同志和广大读者批评指出。

编 者

1995 年 3 月

目 录

前 言

第一章 人力资源基本概念	1
第一节 人力资源的概念与特点	1
第二节 人力资源数量	4
第三节 人力资源质量	8
第四节 人力资源的分类	12
第二章 人力资源开发对经济发展的影响	18
第一节 人力资本理论	18
第二节 我国人力资源开发的必要性及现实意义	24
第三节 美国和日本的人力资源开发情况	28
第三章 人力资源的供给与需求	36
第一节 人力资源的供给	36
第二节 人力资源的需求	40
第三节 人力资源供求的平衡	45
第四章 人力资源规划	51
第一节 人力资源规划概述	52
第二节 人员需求预测	63
第三节 人力资源管理信息系统	67
第五章 劳动力市场	72
第一节 劳动力市场的概念和作用	72
第二节 劳动力市场的机制分析	76
第三节 劳动力市场的改革与发展	82
第六章 人力资源投入数量	88
第一节 人力资源投入原理	88
第二节 “充分就业”分析	92

第三节	我国的人力资源投入问题	96
第七章	人力资源的宏观配置	99
第一节	人力资源的结构	99
第二节	人力资源的使用原则	104
第三节	人力资源的配置	107
第四节	就业结构	110
第八章	人员选择与录用	116
第一节	人员的选择与录用	116
第二节	人员选聘的考试和测验	125
第三节	面试与结果处理	129
第四节	范例——人员录用规定	134
第九章	人员培训与开发	136
第一节	人力资源的培训与开发	136
第二节	人员培训与开发的种类	139
第三节	培训与开发的操作要素	142
第四节	新进员工的培训与上岗试用	146
第十章	工资、福利与保险	150
第一节	工资管理	150
第二节	社会保险	157
第三节	福利	161
第十一章	人事调整	165
第一节	晋升管理	165
第二节	降职管理	168
第三节	干部管理	169
第四节	人才流动	171
第五节	退休、离休、退職管理	176
第六节	人事纠纷处理	178
第十二章	人事诊断	181
第一节	人事诊断的理论与方法	181

第二节 人事诊断的主要内容	184
第三节 人事诊断的操作	186
参考书目	190

第一章 人力资源基本概念

第一节 人力资源的概念与特点

一、人力资源的概念

人力资源，是指某种范围内的人口总体所具有的劳动能力的总和。它又被称为“劳动力资源”或者“劳动资源”。在通常的情况下，人力资源是宏观意义上的概念，即以国家或地区为单位，进行划分和计量的。有时，人力资源这一概念，也用于部门、企业。

要进行社会生产，就必须具备人、财、物三个要素，即必须具备人力、资金、设备和原材料，资金是人力和物力的货币表现。因此，作为社会生产的最基本的要素，就是人力和物力。

人力和物力，二者都具有物质实体。这种物质实体，也就是“资源”，它是人力和物力赖以存在和发挥的物质基础。

人，是一个具有多种质的规定性的概念。人，有其自然性，也有其社会性；有其经济性，也有其政治性。如果把“人本身单纯作为劳动力的存在来看，也是自然对象，是物”。由此，人力资源的概念就得以建立。

我国现行的国民经济统计中，“劳动资源”或者“劳动力资源”是一项重要的内容，它是指以国家或地区为范围的具有劳动能力的人口数量。这一用法来源于前苏联的统计学。显然，从统计学的角度，考虑的是数量。但是，从内容丰富的经济学概念出发，应将人力资源看作推动生产的“动力”的来源，不光要考虑数量，而且要考虑到质量，因此，研究人

力资源，必须把握数量和质量这两个方面。

研究人力资源，根本目的是为了运用“人力”。人力的最基本方面，包括体质和智力，如果从现实应用的形态看，则包括体质、智力、知识、技能四部分，这是研究人力资源的一个基本前提。人力资源的体质、智力、知识、技能，也就是人们所赋有的推动生产的各种具体能力。体质，即人们的身体素质，包括力量、速度、耐力、柔韧度、灵敏度等人体运动的功能状态以及对于一定劳动负荷的承受能力和消除疲劳的能力。智力是人们认识事物、运用知识、解决问题的能力，包括观察力、记忆力、思维力、想象力。知识是人们从事实践活动的各种经验和理论。技能是人们合理化、规范化、系列化、熟练化的一种动作能力。这四者的不同组合，形成人力资源的丰富内容。

二、人力资源的特点

人力资源作为国民经济资源中的一个特殊种类，有其自身的特点。研究人力资源的特点，对于研究它的数量、质量，对于研究它的形成、开发、分配、使用，都是很重要的。

人力资源具有以下特点：

(1) 人力资源具有生物性。它存在于人体之中，是一种“活”的资源，与人的自然生理特征相联系。这是人力资源的最基本特点。

(2) 人力资源具有能动性。人不同于自然界的其他生物，因为它具有主观能动性，能够有目的地进行活动，有目的地改造外部物质世界。人具有意识，这种意识不是低级水平的动物意识，而是对自身和对外界具有清晰看法的、对自身行动作出抉择的、调节自身与外部关系的社会意识。由于人具有社会意识，由于作为劳动者的人在社会生产中居于主体地

位，就使得人力资源具有了能动作用。

(3) 人力资源具有时效性。它的形成、开发、使用都具有时间方面的限制。从个体的角度看，作为生物有机体的人，有其生命的周期；而作为人力资源的人，能从事劳动的自然时间又被限定在生命周期的中间一段，能够从事劳动的不同时期（青年、壮年、老年），其劳动能力也有所不同。从社会的角度看，在各个年龄组人口的数量以及它们之间的联系方面，特别是，“劳动人口与被抚养人口”的比例方面，也存在着时效性的问题。由此，就需要考虑动态条件下人力资源形成、开发、分配、使用的相对平稳性。

(4) 人力资源包含着智力的内容，具有智力性。这使得它具有了强大的功能。一般的动物只能靠自身的肢体运动作功，取得其生活资料，而人类则把物质资料作为自己的手段。人类创造了工具，创造了机器，通过自己的智力，使器官得到延长、放大，从而使得自身的能力无限扩大，创造了数量巨大的物质资料，获得丰富的生活资料。人类的智力具有继承性，这使得人力资源所具有的劳动能力随着时间的推移，得以积累、延续、增强。

(5) 人力资源是一种可再生资源，具有再生性。经济资源可分为可再生性资源和非再生性资源两大类。非再生性资源例如矿藏，在它的某部分被开发出来、耗费使用以后，只能使总体减少，决不可能靠自身机制恢复。可再生性资源一般是生物资源，例如森林，在被开发、使用以后，只要保持必要的条件，是可以恢复、保持原有总体的。人力资源具有可再生性。这种再生性基于人口的再生产和劳动力的再生产，通过人口总体内各个个体的不断替换更新和“劳动力耗费→劳动力生产→劳动力再次耗费→劳动力再次生产”的过程得

以实现。应当指出，人力资源的再生性不同于一般生物资源的再生性。除了遵守一般的生物学规律之外，它还受着人类意识的支配和人类活动的影响。

(6) 人力资源具有社会性。从一般意义上说，人口、人力资源、劳动力，都是人类社会活动的结果，又都构成人类社会活动的前提。从社会经济活动的角度看，人类劳动是群体性劳动，不同的人一般都分别处于各个劳动集体之中，这构成了人力资源社会性的微观基础。从宏观上看，人力资源是处于一定社会范围的，它的形成要依赖社会，它的配置要通过社会，它的使用要处于社会经济的分工体系之中。从本质上讲，人力资源是一种社会资源，它的所有权，主要应当归社会，而不是归于某一个社会经济单位。

第二节 人 力 资 源 数 量

人力资源作为一个经济范畴，具有质的规定性和量的规定性，即包含质量和数量两个方面的内容。人力资源作为某个人口总体所具有的劳动能力的总和，其总体也就是数量、质量二者的乘积。即：

$$\text{人力资源总数} = \text{劳动力人口数量} \times \text{质量}$$

出于计量的需要，可以采用下述公式：

$$\text{人力资源总量} = \sum \text{劳动力人口} \times \text{劳动力人口质量}$$

$$\text{人力资源总量} = \text{劳动力人口数量} \times \text{劳动力人口平均质量}$$

本节论述人力资源的数量，下节论述人力资源的质量。¹

一、人力资源数量

人力资源数量，是指构成劳动力人口的那部分人口数量，其单位是“个”或者“人”。劳动力人口，即具有劳动能力的人口。

人口总体可以依据其自然形态划分，年龄就是划分标准之一。通常可以对人口进行“劳动年龄”的划分，在劳动年龄上、下限之间的人口称为“劳动适龄人口”或者“劳动年龄人口”。劳动力人口的数量，与劳动适龄人口的数量大体一致。

劳动年龄的划分，在不同的国家有所差异，反映到劳动法中，即法定最低就业年龄与退休年龄。规定劳动年龄上、下限的主要依据，是一个国家人口的体质情况，看人口总体中哪一个年龄段的人具有从事经常性社会劳动所需要的体力和精力。此外，还应当考虑掌握基本劳动技能的学习期限。我国现行的劳动年龄规定为：男子16~60岁，女子16~55岁。

在劳动适龄人口内部，存在着一些丧失劳动能力的病残人口；在劳动适龄人口之外，也存在着一批具有劳动能力、正在从事社会劳动的人口。在计量人力资源数量时，应当对上述两种情况加以考虑，对劳动适龄人口数量加以修正。

综上所述，人力资源的数量，即在一个国家或一个地区范围内，劳动适龄人口总量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。

人力资源数量的构成包括下列八个部分：

(1) 处于劳动年龄之内，正在从事社会劳动的人口，它占据人力资源的大部分，可称为“适龄就业人口”。

(2) 尚未达到劳动年龄、已经从事社会劳动的人口，即“未成年劳动者”或“未成年就业人口”。

(3) 已经超过劳动年龄、继续从事社会劳动的人口，即“老年劳动者”或“老年就业人口”。

以上三部分人构成了“就业人口”的总体。

(4) 处于劳动年龄之内、具有劳动能力并要求参加社会

劳动的人口，这部分可以称为“求业人口”。它与前三部分一起，构成经济活动人口。

(5) 处于劳动年龄之内、正在从事学习的人口，即“就学人口”。

(6) 处于劳动年龄之内、正在从事家务劳动的人口。

(7) 处于劳动年龄之内、正在军队服役的人口。

(8) 处于劳动年龄之内的其他人口。

(1)、(2)、(3)、(4) 四部分是经济活动人口，构成现实的社会劳动力供给。这是直接的、已经开发的人力资源；(5)、(6)、(7)、(8) 四部分并未构成现实的社会劳动力供给，它们是间接的、尚未开发的、处于潜在形态的人力资源。这八部分统称为“劳动力人口”。见图 1-1。

图中斜线部分即人力资源。

衡量一个国家（或一地区）人力资源数量大小，可以直

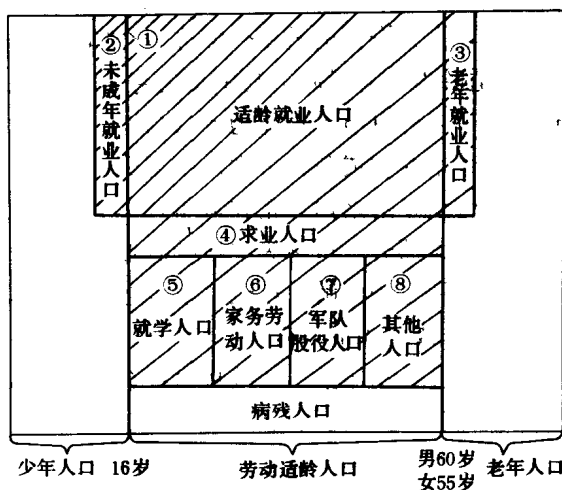


图 1-1 人力资源数量构成图

接比较其绝对数量，也可以看其相对数量——人力资源率：

$$\text{人力资源率} = \frac{\text{劳动力人口总量}}{\text{人口总量}} \times 100\%$$

人力资源率越高，表明一个国家（或地区）可以投入经济活动的人力越多，作为单纯消费者的人口越少，这显然具有积极的经济意义。

二、影响人力资源数量的因素

影响人力资源数量的因素，主要有三个方面：

1. 人口总量及其再生产状况

人力资源来源于人口的一部分，人力资源的数量体现为劳动力人口的数量。因此，从直接意义上讲，人口的状况就决定了人力资源的数量。

由于劳动力人口是人口总体中的一部分，人力资源数量及其变动，首先取决于一国人口总量及其通过人口的再生产形成的人口变动。根据对世界各国的人口统计，可以看出成年组人口占全部人口的一半以上，一些发达国家高达65%以上。例如日本1980年15~64岁人口为67.7%，加拿大为67.9%，美国为66.4%。如果按16~60岁口径划分（即符合一般的劳动年龄划分的口径），其数量也一般在50%以上。这样，各国的人口总量就基本决定了其人力资源的数量。

从动态方面看，人口总量的变化体现为自然增长率的变化，而自然增长率又取决于出生率和死亡率。在现代社会，人口死亡率变动不大，处于低水平的稳定状态，人口总量和劳动力人口数量的变动，就主要取决于人口出生率水平以及人口基数。当然，人口出生与成为人力资源二者之间，存在着一定的时差，通过影响人口数量来调节人力资源的数量，必须要时间领先，即先期调节。

2. 人口的年龄构成

人口的年龄构成是影响人力资源数量的一个重要因素。在人口总量一定的条件下，人口的年龄构成直接决定了人力资源的数量，即：
$$\text{人力资源数量} = \text{人口总量} \times \text{劳动年龄人口比例}$$

人口年龄构成的变化，一般都会影响到人力资源的数量，这也表现为人口金字塔的变形。调整人口年龄的构成，需要在相当长的一段时间内对人口的出生率、自然增长率进行调节。

3. 人口迁移

人口迁移，即人口的地区间流动。人口迁移由多种原因造成。在一般情况下，主要因素在经济方面，即人口由生活水平低的地区向生活水平高的地区迁移，由收入水平低的地区向收入水平高的地区迁移，由物质资源缺乏的地区向物质资源丰富的地区迁移。

人口迁移的主要部分是劳动力人口的迁移，这会造成局部地区人力资源数量上的增减和人力资源总体上分布的改变。特别是出于经济原因的人口迁移，可能其中绝大部分都是劳动力人口（例如移民垦荒），对人力资源数量的影响更大。

此外，人口的质量在一定程度上对人力资源的数量也有所影响。因为某些人口由于先天或后天的原因而丧失劳动能力，这些人口不可能成为人力资源，反而成为人力资源的负担，这就要影响人力资源的绝对量和相对量。

第三节 人 力 资 源 质 量

一、人力资源的质量

人力资源质量，即人力资源的质的规定性，这是区别不