

Renliziyuanguanli

人力 资源管理

胡红林 孙志海 马茜华 编著



黑龙江人民出版社

人 力 资 源 管 理

胡红林 孙志海 马茜华 编著

黑龙江人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/胡红林、孙志海、马茜华编著. —哈尔滨:
黑龙江人民出版社, 2006. 6
ISBN 7-207-06995-2

I. 人... II. ①胡...②孙...③马... III. 劳动力资源—
资源管理 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 059917 号

责任编辑: 王 爽
装帧设计: 李 梅

人力资源管理

Renli Ziyuan Guanli

胡红林 孙志海 马茜华 编著

出版发行 黑龙江人民出版社
通讯地址 哈尔滨市南岗区宣庆小区 1 号楼
邮 编 150008
网 址 www.longpress.com E-mail hljrmcbs@yeah.net
印 刷 哈尔滨理工大学东区印刷厂
开 本 850×1168 毫米 1/32
印 张 12.5
字 数 320 000
印 数 1-1 000
版 次 2006 年 6 月第 1 版 2006 年 6 月第 1 次印刷
书 号 ISBN 7-207-06995-2/F·1213

定价: 22.00 元

(如发现本书有印制质量问题, 印刷厂负责调换)

前 言

人力资源管理学是一门实践性很强,且在不断发展和完善的科学。对企业而言,从来没有像今天这样重视人力资源和人力资源管理。成功的企业往往对未来有准确的估计,它通过人力资源管理吸引优秀人才,而优秀人才的高瞻远瞩的才能又推动企业不断走向成功。

企业无人即止,人是企业充满活力的源泉,然而,人又是复杂的。如何使企业中的人成为企业真正的活水源头,人力资源管理负有一定的责任。正因为如此,本书在广泛吸收目前国内外人力资源研究的最新成果的基础上,联系了我国国情的特殊性,编写了这本人力资源管理的教材。本书既适合于高等院校的学生了解人力资源管理的理论与实务,也适合于各类组织管理者尤其是人力资源管理工作者阅读本书,能帮助读者树立人力资源管理的基本理念。

本书由唐山市人才交流中心的胡红林、沧州市人才交流中心的孙志海和潍坊学院的马茜华联合编著。第一主编胡红林对全书做了总撰与修改。此外,哈尔滨理工大学经济管理学院的王海宇也参与了此书的编写工作。

由于作者水平有限,书中出现的错误在所难免,敬请读者批评指正。

编 者

2006年5月

目 录

第一章 人力资源管理导论	(1)
第一节 人力资源管理的基本含义和特点	(1)
第二节 人力资源管理理论的形成和理论框架	(7)
第三节 人力资源管理的职能	(16)
第二章 人力资源管理的环境和原理	(20)
第一节 人力资源管理的环境	(20)
第二节 人的哲学	(29)
第三节 人力资源管理的基本原理	(34)
第三章 人力资源预测与规划	(46)
第一节 人力资源预测与规划概述	(46)
第二节 人力资源预测的特点、内容及技术	(47)
第三节 人力资源规划的特点、内容和方法	(61)
第四节 人力资源预测与规划工作的组织	(70)
第四章 人力资源激励	(72)
第一节 人力资源激励的涵义和功能	(72)
第二节 西方激励理论简介	(78)
第三节 人力资源激励的原则和手段	(97)
第五章 人力资源开发	(108)
第一节 人力资源开发概述	(108)

第二节	整体性人力资源开发	(122)
第三节	人力资源开发的内容和途径	(135)
第四节	人力资源开发的环境	(155)
第六章	员工的招聘和录用	(168)
第一节	招聘的作用、原则和程序	(168)
第二节	招聘的途径及其选择	(170)
第三节	员工的选拔	(177)
第四节	员工的录用	(190)
第七章	工作分析与工作设计	(197)
第一节	工作分析的性质	(197)
第二节	工作分析的过程	(201)
第三节	工作设计方法	(216)
第八章	薪酬管理	(228)
第一节	薪酬理论概述	(228)
第二节	薪酬管理的功能原则和设计	(236)
第三节	薪酬制度设计	(255)
第九章	绩效评估	(260)
第一节	绩效评估的系统框架	(260)
第二节	绩效评估的功能与流程	(282)
第十章	劳动安全	(303)
第一节	劳动安全概述	(303)
第二节	劳动保护和安全生产	(322)
第三节	员工幸福工程和压力管理	(344)
第十一章	人力资源国际化管理	(358)
第一节	人力资源国际化管理概述	(358)
第二节	人力资源国际化管理的特点	(364)
参考书目		(382)

第一章 人力资源管理导论

新经济的到来、知识经济社会的来临、中国西部大开发的推进、中国加入 WTO 等使中国在 21 世纪的竞争加剧,而竞争之源就是人才的竞争!这就迫使各种组织充分利用其一切资源以确保组织的生存和发展。作为组织重要资源的人力资源也越来越引起重视。组织的物力资源、财力资源、信息资源等都是借助人力资源将其激活而达到最佳配置与有效利用的,所以,科学的人力资源管理已经成为组织发展和成功的关键。

第一节 人力资源管理的基本含义和特点

人力资源开发与管理在西方始于 60 年代,而在我国则是 80 年代才兴起的新学科,国内学者相继发表了一些有关人力资源开发的专著和文章。尽管如此,在许多关于人力资源开发的基本问题上,人们众说纷纭,莫衷一是,亟需作进一步深入探讨和总结。这将有助于人力资源开发与管理理论内容的丰富和实际工作的借鉴。

一、人力资源的含义

人力资源是与自然资源或物力资源相对应的、以人的生命机体为载体的社会资源,是指在一定领域内人口所拥有的劳动能力。人口是居住在一定地区内或一个单位内的人的总和。人口的基本形态是一个个具体的活的人。作为一个具体的活的生命有机体的人,除极少数人由于各种原因丧失劳动能力外,绝大多数人口都具有劳动能力。所以,一定数量的人口是人力资源得以形成的自然基础。有了一定数量的人口就有一定数量的人力资源。人口数量的多寡、增长速度的快慢、地域分布是否均衡、人口结构是否合理等都直接影响

人力资源的总量、质量以及开发、配置、使用和管理。比如,一个地区人口稀少,一个地区人口众多,这两个地区的人力资源就存在量的悬殊。但是,人力资源并不是简单地指一定数量的人,而是指在这些人身上的所拥有的劳动能力。

人力的最基本方面,包括体力和智力。如果从现实的应用形态来看,则包括体质、智力、知识和技能四方面。人力资源从数量上看主要包括八个方面:

(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”。

(2)尚未达到劳动年龄而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)已经超过劳动年龄而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,这部分可以称做“求业人口”或“待业人口”,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。

人力资源从质量上看主要是处于劳动年龄之内人口平均受教育的程度,尤其是接受高等专业教育的状况。

人力资源管理(Human Resource Management HRM)就是利用人力资源实现组织目标。它包括组织中一切对员工构成直接影响的管理决策及其实践活动。这些管理决策与实践活动,既包括对人力资源外在要素——量的管理,就是根据人力和物力及其变化,对人力进行恰当招聘、录用、培训,使人力物力配备符合社会化大生产的要求,人力物力结合发挥最佳效应;同时也包括对人力资源内在要素——

质的管理,就是采用现代科学方法,对人的思想、心理和行为进行有效的管理,充分发挥人的主观能动性,以达到组织目标。

二、相对于自然资源,人力资源具有以下主要特点:

人力资源的自然性和社会性

人力资源是存在于活的人体中的劳动能力,而人作为生物机体,是自然界的一部分,因而又与自然界的其他物质形式一样遵循自然界的运动规律,参与自然界的物质循环过程。所以,人力资源也和自然资源一样具有自然属性。但自然资源只有自然性,而人力资源除自然性外,更重要的是它的社会属性即社会性。这是人力资源区别于自然资源的根本之处。人力资源社会性主要表现于:

1. 人力资源只有在一定的社会环境和社会实践中才能形成、发展和产生作用。人是社会性的群体,离开社会群体而完全孤立的个体的人是不可能存在的。作为人力资源的人的劳动能力,顾名思义,是在劳动过程中才得以形成和提高的能力。而劳动,特别是生产劳动,在任何时候,都是人们结成一定社会关系从事改造自然的活动和过程,是社会的实践活动。通过这些社会实践活动,人们逐渐地了解自然的现象、自然的性质、自然的规律性、人和自然的关系以及人与人之间的关系,等等。这一过程也就是人的劳动能力特别是智力资源逐渐形成和提高的过程。离开社会实践活动,人力资源就无法形成。

2. 人力资源的开发、配置、使用和管理是人类的有意识的自觉的活动。劳动是人的脑力和体力在生产使用价值过程中的运用,也可以说是人力资源的开发、配置、使用和管理的过程。马克思说过:“蜜蜂建造蜂房的本领使人间的许多建筑师感到惭愧。但是,最蹩脚的建筑师从一开始就比最灵巧的蜜蜂高明的地方,是他在用蜂蜡建筑蜂房以前,已经在自己的头脑中把它建成了。劳动过程结束时得到的结果,在这个过程开始时就已经在劳动者的表象中存在着,即已经观念地存在着。”动物也能影响它周围的环境,但却是一种无意识的本能活动,而人类的有意识的自觉的活动,不但表现于对自然资

源的开发利用,是经过思考的、有计划、有目的的,而且随着社会生产力的发展,对人类自身蕴藏的人力资源的开发、配置、使用和管理也将是经过思考的、有计划、有目的的,也即是有意识的。而意识的本质则是社会的,是在人与人之间的相互交往中才得以产生和发展的。

人力资源的受动性和能动性

受动性是指事物的存在和发展受到它周围环境的制约和影响。自然界中,包括动物在内的各种生物的受动性是十分明显的,动物只能消极地等待自然的恩赐。人来自动物,也不可避免地具有受动的一面。首先,每一代人以及每一个个人一来到这个世界上,不管他是多么的不满意,都只能在既定的、历史上形成的生产力、资金和政治、文化环境中生存和活动,而不能随意地选择。人的体力和脑力的发展当然也受到这些既定的历史条件的制约。其次,人力资源的发挥也受到人这一机体的生理结构及其活动规律的限制等。但是,除了受动性外,人类更加重要的是它的能动性。人类不仅能适应环境,而且能积极地改造环境;不仅能适应历史,而且能创造历史。正是这一点,使人同动物最终地区别开来。也正因为这一点,人力资源才具有与自然资源相区别的能动性。人力资源能动性的主要表现:

1. 知识和技术的创新。劳动特别是脑力劳动的本质特征是它的创造性。人们在创造社会财富的实践中,不断地认识自然和社会的发展规律,不断地实现知识和技术的更新。而更新了知识和技术又进一步提高人们创造社会财富的能力,促使人们把创造社会财富的领域推向更新的广度和深度。由于人类的创新活动,才使人类历史不断地有所前进、有所发明。而这正是人力资源能动性的重要表现。

2. 功利性的投向。趋利避害是动物的一种生存本能,但动物只能被动地接受周围环境所加予的影响,而不能主动选择、积极适应。而人则不同。人(包括个体和群体)不仅拥有、而且在一般情况下也能自主地支配其自身的人力资源,有目的、有意识地控制和选择人力资源的投向。丰富多彩的社会生活,又为不同的人提供了多种多样

的可供选择的前途、发展机遇和“用武之地”。“有人辞职归故里,有人夜半赶科场”;有人投笔从戎,有人弃官“下海”。总之是豆腐青菜各有所好,海阔天空任君翱翔。而人们在确定其脑力和体力的投向时,总是以一定的功利性目的为依据的。这种功利性可以是个人的、家庭的,也可以是集体的、民族的、国家的;可能是自觉的、明确的,也可能是不自觉的、模糊的,但无论如何,总有一定功利性目的来决定或指导其对于专业、职业、工作单位和场所等问题的选择和变动。

3. 自我强化。自然界中,有些物质形态在与其周围环境进行物质交换时改变了自己的形态,如煤燃烧后就不再是煤。有些动物在捕食或逃避天敌的过程中可能“学”得更加狡猾。但这是相当缓慢的进化过程,而且始终未能超出本能活动的范围。但人力资源则能够不断地自我强化,即一方面能够自觉地调整自身资源的优势和劣势,发挥优势,克服劣势;另一方面是能够根据需要,不断学习和总结,使资源水平不断得到提高。在生产劳动过程中,人们发动自身的脑力和体力对劳动对象进行加工改造,劳动的结果则是人们预期得到的劳动产品。也就是说,人们把自身知识和智慧附加在、凝结到劳动产品上去了。但此时,人们的知识和智慧并不因此而消失,反而得到加强。这是因为人类拥有其他动物所没有的、地球上最美的花朵——思维。借助思维以及作为思维表达形式的语言文字来总结、检查以及相互交流劳动过程的经验和做法,通过这一反馈过程,人们的知识和智慧在每一次附加到劳动产品上去之后都获得进一步的提高。如此循环往复的自我强化,就使人力资源的质量得到不断的改善和提高。

人力资源的时效性和连续性

时效性是指物质形态在一定时间上的效用。在自然界中,有些物质如各种矿产资源不具时效性而有长效性,无论什么时间和经历多长时间,都保持着自身效用;有些物质如动植物资源则有时效性,超过其生命过程的一定阶段就失去效用;而一旦错过了它的时效性,往往就无法补救,除非开始另外一个生命过程或生命周期。而人力

资源不仅具有时效性而且有连续性。人力资源时效性主要表现于:

1. 人在生命过程的不同阶段,有着不同的生理和心理特点,对于人力资源的生成和发挥作用也各有不同的最佳期。一般地说,青少年时期是人力资源开发的最佳时期,而青壮年期则是人力资源发挥效用的最佳时期,也可说是人力资源时效性的峰值。有学者研究指出:科学发明的最佳年龄区,对于不同的个人、不同的民族或不同的专业来说,都是不相同的。但是,从全社会的角度来看,一定历史时期,最佳年龄区是相对稳定的。

2. 作为人力资源重要组成部分的知识和技术是人们实践经验的产物,具有一定的时间性。在一定的时间里运用这些知识和技术,就能发挥它的最佳效用;如果闲置不用,超过一定时限,这些知识和技术就可能陈旧、老化、过时,失去它应有的效用。特别是现代科学技术日新月异、突飞猛进的发展,知识更新周期大为缩短,这就要求人们更加注意人力资源的时效性。

人力资源不仅有时效性,同时还有连续性,两者是密切联系的。

第一,从作为人力资源的载体——人的生理和心理过程来看,人力资源时效性的最高峰值是青壮年时期,这在上面已经说过,但也应看到,许多人在这之前就已经崭露头角,少年得志,在其高峰值之后,还可能延续相当长的高峰时间,甚至还可能出现第二个高峰。如居里夫人于31岁时发现镭、钋、钋三种元素的放射性而获得诺贝尔奖,44岁时由于发现钋和镭,提炼出纯镭,又第二次获得诺贝尔奖。某些人由于各种原因错过了其最佳时效的青年时期,还可发挥自己的主观能动性,而致“晚霞红满天”,如齐白石40余岁才从事作画,经过苦心钻研,终于攀登上国画艺术的高峰。人力资源的这种连续性使人这一有机体有其最佳时效的年龄段,又使其在生命过程的任何阶段,包括少年、青年、壮年、老年,都可能成为人力资源时效性的最佳时期。在某一阶段“错失良机”,还可在下一阶段“重放光芒”,而不必等到该个体的另一个生命过程或生命周期。

第二,从作为人力资源的内容——体力和脑力的发展过程来看,

既有阶段性,又有连续性。许多知识和技术特别是应用性的知识和技术只有阶段性的时效,超过一定阶段就会老化,但各学科和各阶段的知识和技术又是互相联系的,在它们之间总存在某些共同的基础性的东西。某些具体的知识和技术老化了,但它所包含的基本理论和基本方法仍可成为学习和掌握另一种新的知识和技术的基础,不但同时代的人可以互相传授,而且还可一代一代地传下去。在日常生活中,我们常常看到,某些专家学者和有经验的研究人员和技术人员对新知识技术“上手”得很快,或者很容易从一个专业转到另一专业,就是因为他们较好地掌握了知识和技术的基础性的原理和方法。正是由于知识和技术的这种连续性,使人们学习和应用每一种新的知识和技术都不必从零开始,而是在原有知识和技术的基础上,高起点地学习、掌握和运用那些不断更新的知识和技术

第二节 人力资源管理理论的形成和理论框架

一、人力资源管理的理论渊源

人力资源开发与管理在西方始于 60 年代,而在我国则是 80 年代才兴起的新学科,但其理论渊源则可追溯到近代乃至古代的文明发展史。总结这些理论渊源将有助于人力资源开发与管理理论内容的丰富和实际工作的借鉴。

(一)西方管理学中人力资源理论

上面我们说过,西方管理学关于人在生产过程中的地位和作用的评价经过相当时间的演变过程。从“绝对法则”管理到劳工管理、雇佣管理和人事管理,所有这些不同的管理阶段或模式,都以对人的某种评价作为其理论基础的。“经济人”、“社会人”、“复杂人”和“自我实现的人”等人性假设,则不断揭示人的丰富内涵,使人从单一的经济动物变成为具有生理、心理和社会等多种特性、内涵丰富的人。由于对人的属性的认识不断深入,对人在生产过程中的地位和作用也有越来越科学的评价,因此,也在不同程度上承认人身上具有

的劳动力是一种资源,劳动者是一种生产要素。有些管理学家如德鲁克甚至认为:工商企业(或其任何机构)只有一项真正的资源:人。“人是我们的最大资产”。要使职工“有成就”,管理人员就要把劳动力看成是一种资源,而不是一种待解决的问题、一种成本以及一种要对付的敌人。应该说,德鲁克所指出的几种关于人的错误评价是确实存在的,今天我们要坚持人力资源是第一资源的观点仍然要批评这几种错误看法。由于西方管理人员和管理学家从把人看作是一种成本到看作是一种资源,据此提出的许多管理原则和管理方法如培训工人技能、注意组织文化、采取激励方法等等,也就成为人力资源开发与管理制度的基本内容。

(二)中国古代文化中的人力资源的思想

中国古代文化中非常强调人才(贤能)政治统治和社会治理方面的重要作用,提出了“为政在人”,“为政之要、惟在得人”,“明政无大小、以得人为本”,“历代治乱不同,皆系用人之得失”等积极主张。

春秋战国时期,百花齐放,百家争鸣。但在评价人才的重要作用方面,他们的声音几乎是一致的。如孔子的“举贤才”,墨子的“尚贤”,孟子的“尊贤使能”,管子的“争天下者必先争人”,荀子的“尚贤使能”等。在这些思想中,与人力资源开发与管理有关的,我们举出如下两点:

1. 在人的要素和物的要素相比较中,人特别是贤人的作用是第一位的。比如,春秋战国时期,人们直观地认为构成一国实力的基本因素主要是土地、城廓、民众和贤人。在这几个要素之中,古人认识到,土地靠坚固的城廓来保护,城廓靠民众来守卫,而民众则要靠贤人来组织和指挥。归根结蒂,贤人是首要的、决定性的。要图存谋强,首先必须得人。得其人,才能广其土,坚其城,众其民。这一论述,清楚地告诉我们,人的作用是构成国家实力诸要素中最重要的一个方面,是一国兴亡治乱的决定性因素。又比如,我国古代以农立国,但在春秋战国时期,人们就已经认识到:“凡为天下、治国家,必务本而后末。所谓本者,非耕耘种植之谓也,务其人也。”在农业社

会中,耕耘种植这些农事活动在社会经济活动中有着非常重要的作用,凡是治理国家的人都必须不失农时,但与得人相比,农事活动的组织竟成为次要的东西,而得人则具有更加根本的意义。再比如,在以冷兵器为主要作战工具的古代,“金城汤池”被看作是最坚强有力的防御工事。隋炀帝曾深深地迷信这一点。他为了防止外族入侵,就远筑长城、广屯将士,以为这样可以保障边境的安宁,但唐太宗却有不同看法,他指出:隋炀帝只知道筑长城、多屯兵,来防备突厥,而不知道精选贤良,而我只委任李绩一人镇守并州,就使突厥畏威远遁,边境安宁。可见人才在保卫边境安全方面有着比远筑长城更为重要的作用。上述例子告诉人们,在中国古代文化中,虽然人们还不能从形成社会财富资源方面认识人的价值,所讲的人也还不全是作为生产力要素的劳动者,但人们高度评价人才在治国安邦中的地位和作用,强调发挥人的积极性和聪明才智,却是具有积极意义的人力资源理论的古代渊源。

2. 重视教育,高度评价教育在培养人才中的重要作用,这也是中国古代人力资源理论的重要渊源。春秋时期的政治家管仲说:“一年之计莫如树谷,十年之计莫如树木,终身之计莫如树人。一树一获者,谷也;一树十获者,木也;一树百获者,人也。”这就是“百年树人”这一著名论断的原始表述。这一论述告诉我们:一是培养人也同“树谷”、“树木”这些生产活动一样需要“投入”,而且是比“树谷”、“树木”长期得多的“投入”;二是培养人比之“树谷”、“树木”有大得多的收益,用现在的话说就是教育的“投入”有着十倍、百倍于“树谷”、“树木”的“回报”。这可以说是世界上最早的、用朴素语言表述的“教育经济学”和“人力资本理论”。在中国古代,无论是王者还是霸者都必待贤人而成名,因而非常重视人才的发现、荐举和选拔,但同样也非常重视人才的教育和培养。汉朝董仲舒说:平常不抓培养教育而欲得到贤人,就好像不雕刻而使玉石显出文采一样,所以,培养人才的途径没有比太学更重要的了。他主张用高等教育来培养优秀人才,是非常英明的见解,而中国最早的国立大学也正是这

个时候建立的。被列宁誉为中国十一世纪改革家的王安石认为：人必须经过教育培养方能成为人才，而教育培养人才“亦教之、养之、取之、任之之道而已。”把教、养、取、任这几个环节看作是互相联系的一个整体，这可看作是人力资源开发与管理系统工程的最早表述。中国古代重视教育的主张与今天的人力资源开发理论仍有很大距离，但作为人力资源理论的渊源是当之无愧的，而且将进一步丰富人力资源理论的内容。

二、邓小平的人力资源开发与管理的理论

马克思主义、毛泽东思想、邓小平理论是指导我国人力资源开发与管理的理论基础，同时又是人力资源理论的重要内容。马克思和毛泽东都有着大量的、精辟的、直接或间接的关于人力资源开发与管理的论述，比如：关于人民群众伟大创造力的评价；关于杰出人物的历史作用；关于干部的培养、爱护、使用和管理；关于发展教育等许多重要方面的论述，极大地丰富人力资源开发与管理的理论。邓小平继承和发展了马克思主义、毛泽东思想，在人力资源开发与管理方面阐明了许多重要思想。下面重点举例说明。

（一）科学技术是第一生产力

从20世纪后半叶开始，日新月异的现代科学技术以空前的规模和速度，应用于生产，使社会物质生产的各个领域面目一新。依靠现代科技的力量，使同样数量的劳动力，在同样的劳动时间里，可以生产出比过去多几十倍、几百倍的产品，创造出人类历史上从来没有过的高度发达的社会财富。1978年，在全国科学大会开幕式上的讲话中，邓小平指出：“科学技术是生产力，这是马克思主义历来的观点。早在一百多年以前，马克思就说过：机器生产的发展要求自觉地应用自然科学。并且指出：‘生产力中也包括科学’。现代科学技术的发展，使科学和生产的关系越来越密切了。科学技术作为生产力，越来越显示出巨大的作用。”而在十年后，鉴于现代科学技术的迅猛发展和它对社会生产力的强大推动，邓小平又进一步指出：“马克思说过，科学技术是生产力，事实证明这话讲得很对。依我看，科学技术

是第一生产力。”

“科学技术是第一生产力”这一论断深刻揭示了科学技术和生产力之间的内在联系,反映了高科技时代的基本特征,同时也为“人力资源是第一资源”的理论提供了科学的基础。只有承认“科学技术是第一生产力”,才有可能得出“人力资源是第一资源”的结论。而人力资源是第一资源的理论正是人力资源管理学能够建立的重要支柱。

(二)培养数以亿计的各级各类人才,造就一批具有世界一流水平的科学技术专家

生产力的基本因素是生产资料和劳动力。而劳动力之所以成为生产力中的基本因素是因为掌握了一定的科学技术知识、生产经验和劳动技能来使用生产工具,实现物质资料生产。而随着社会生产力水平的提高和现代科学技术的发展,劳动力的科学技术水平也将有新的、高标准的要求。今后的生产力发展趋势是“大量繁重的体力劳动将逐步被机器所代替,直接从事生产的劳动者,体力劳动会不断减少,脑力劳动会不断增加,并且,越来越要求有更多的人从事科学研究工作,造就更宏大的科学技术队伍”。其次,实现社会主义四个现代化,关键是科学技术的现代化。因而必须“要有一支浩浩荡荡的工人阶级的又红又专的科学技术大军,要有一大批世界第一流的科学家、工程技术专家。”1978年在全国工作会议上,邓小平大声疾呼:“列宁多次强调指出:工人一分钟也不会忘记自己需要知识的力量。没有知识,工人就无法自卫;有了知识,工人就有了力量。这个真理在今天更加显出它的重要性。我们要掌握和发展现代科学文化知识和各行各业的高新技术新工艺,要创造比资本主义更高的劳动生产率,把我国建设成为现代化的社会主义强国,并且在上层建筑领域最终战胜资产阶级的影响,就必须培养具有高度科学文化水平的劳动者,必须造就宏大的又红又专的工人阶级知识分子队伍。”高举邓小平理论伟大旗帜的中国共产党已在第十五次全国代表大会上庄严地把邓小平的上述要求确定为“我国文化建设长期而艰巨的任