

经济学·管理学学科共同课教材

人力资源管理

杨河清 主 编



东北财经大学出版社

Dongbei University of Finance & Economics Press

经济学·管理学学科共同课教材

人 力 资 源 管 理

杨河清 主 编

 **东北财经大学出版社**
Dongbei University of Finance & Economics Press

大 连

© 杨河清 2006

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理 / 杨河清主编. — 大连 : 东北财经大学出版社,
2006. 8

(经济学·管理学学科共同课教材)

ISBN 7-81084-872-0

I. 人… II. 杨… III. 劳动力资源-资源管理-高等学校
-教材 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 041520 号

东北财经大学出版社出版

(大连市黑石礁尖山街 217 号 邮政编码 116025)

总编室: (0411) 84710523

营销部: (0411) 84710711

网址: <http://www.dufep.cn>

读者信箱: dufep@dufe.edu.cn

东北财经大学印刷厂印刷

东北财经大学出版社发行

幅面尺寸: 170mm × 240mm

字数: 475 千字

印张: 19 1/4

印数: 1—5 000 册

2006 年 8 月第 1 版

2006 年 8 月第 1 次印刷

责任编辑: 刘东威 蔡丽

责任校对: 刘铁兰

封面设计: 张智波

版式设计: 钟福建

定价: 28.00 元

前言

今天,说起人力资源来几乎无人不知,但是,追溯“人力资源开发”、“人力资源管理”等词汇在我国出现,却仅有二十余年历史。

根据笔者掌握的资料,在我国,是毛泽东首先使用了“人力资源”一词。1955年毛泽东在为《发动妇女投入生产,解决了劳动力不足的困难》一文所作的按语中指出“妇女是一支伟大的人力资源”^①。在管理学中,“人力资源”的“首唱者”是著名管理学家彼得·德鲁克,他于1954年在其《管理的实践》一书中引入了“人力资源”的概念。而“人力资源管理”的概念是怀特·巴克(E. Wight Bakke)于1958年出版的《人力资源功能》一书中提出的。

作为经济学、管理学概念的“人力资源”一词,在我国最早出自香港长河出版社出版的,黄明坚翻译的《日本的管理艺术》一书,该书由美国斯坦福大学教授理查德·巴斯克(Richard T. Pascale)和哈佛大学教授安东尼·艾索思(Anthony G. Athos)合著。该书1982年9月第5版中的94~95页写道:“人力资源管理的出现,很多人认为这比人事管理更重要(至少后者的功效不彰)。人力资源管理是要有条理地管理更多重要的人事流动事项——从雇用到退休。”“我们很容易指出,日本人比较擅于开发人力资源。”

在内地,北京经济学院(现首都经济贸易大学)经济研究所的陈今森等于1984年翻译了同一本书。由于当时内地与香港的学术交流还比较少,加上两地用语上的差异,翻译的结果有一些不同,书名被译作《日本企业管理艺术》,著者被译为帕斯卡尔、阿索斯,由中国科学技术出版社出版。在该译本的76~77页,有下述内容:“其中之一就是人力资源管理制度。很多人认为这一制度所包括的范围不仅限于人事管理(至少与后者的职能相比是如此)。”“我们可以很容易地做出以下的断言,日本人比较擅长于开发人力资源,而且在职工管理方面则更有技能。”

在上述译文中,出现了“人力资源管理”、“开发人力资源”等说法。以后,“人力资源”一词及概念被相关学术界接受,并逐渐传播开来。

在我国大学中,人力资源管理专业出现之前,一些大学中设有人力资源管理专业的前身人事管理专业,以及劳动人事专业(大专性质)。计划经济时期,我国对劳动力的管理是以身份划分为基础的。那时,首先有把劳动者按户口决定的是否具有吃商品粮身份的划分,然后,吃商品粮的劳动者又划分为工人和干部的身份。工人和干部的工作岗位基本上分布于党政机关、国营企事业单位、集体企事业单位中。概括地说,对工人身份的劳动者的有关工作问题的各种管理被划归为劳动管理,对具有干部身份者的同类管理属于干部管理的范畴,在干部管理的体系中,诸如工资、福利等,以及对非领导干部的录用、调配使用、考核等业务活动称为人事管理^②。

对人的这种管理状况,反映到大学的专业设置和教研活动中是另一番景象。20世纪50年代初,在当时的意识形态的影响下,社会学、心理学等学科在大学被取消了^③,管理

① 《毛泽东选集》(第五卷),252页,北京,人民出版社,1977。

② 人事管理的这种状况是中国的一个特色,与欧美国家不同,与日本比较相近。

③ 教育心理学被保留了下来。

科学从来就没有真正发展过,但经济科学相对还比较受重视。50年代中期兴起的劳动经济学科承担起了说明、探讨企业劳动管理和农村劳动力管理问题的任务,在本科和大专教学中开设有相关课程。当时对干部管理、对人事管理人才的培养和科学研究在大学已经展开。这样,劳动经济学科中的企业劳动管理的教研成为人力资源学科在我国大学中发展的起点。

改革开放以后,一方面,大学获得了空前发展的机会,一些学者开始关注过去长期被忽视的对人的管理的相关领域,其中包括人事管理;另一方面,人们学知识、补学历的热情也空前高涨起来。党政机关与大学合作,通过举办各种培训班、专修班的方式来提高干部的素质、能力。在这样的背景下,人事管理专业、劳动人事管理干部专修科(大专)在大学中出现。以后,随着改革开放的深入,按工人、干部身份分类管理的体系的弊端和局限性日益明显、问题日渐突出。变革传统的劳动人事制度,管理中淡化身份色彩,乃至最终打破身份壁垒的要求逐渐强烈。恰逢此时,人力资源管理的理论、理念、体系、方法、技术通过多种渠道被介绍到我国,并开始了逐渐替代传统的劳动人事管理的过程。在大学中,1993年人力资源管理专业诞生成为这个过程最有意义的标志之一。

20世纪90年代,国内院校刚刚开设人力资源管理专业时,有的考生家长误认为这是个搞计划生育的专业。十余年过去了,今天,人们对“人力资源管理”已经耳熟能详;书店里摆满了各种人力资源管理的专业书籍。在大学中,人力资源管理成为一门蓬勃发展、备受关注的学科,从90年代中期只有几所院校开设人力资源管理专业发展到2005年二百余所院校开设的程度,可以说,几乎没有哪所综合大学、经管类专门性大学不开设人力资源管理专业或课程的。在研究生培养方面,劳动经济学、企业管理学、心理学、行政学、教育学等学科中的人力资源管理也成为热门的方向。在MBA、EMBA、MPA课程中,“人力资源管理”成为主干课程。

在人力资源管理学科如此迅猛发展的十余年中,各类相关教材纷纷问世,在国内教材市场上,有外文原版的,有中译本的,有国内学者编写的;有偏重理论说明的,有偏重应用操作的;有适用于MBA的,有适用于普通研究生的,有适用于本科生的,还有适用于高、中职院校的。总体来说,国内人力资源管理专业的教材种类多达百余种,形成了百花齐放的局面,为我国相关人才的培养,为我国人力资源开发与管理学科的发展做出了积极的贡献。

关于各种引进版本的人力资源管理教科书,一方面内容较新,系统性较强,理论与实践平衡,总体水平较高;另一方面可以使学生直接接触西方最新的人力资源管理理念和方法。但是,这类教材由于是西方学者编写的,都是以西方经济和社会文化为背景,在人力资源管理环境上与中国实际情况相距甚远,往往西方教科书的许多理念和方法,解释不了我国人力资源管理的独特问题与现象。国内学者编写的教材优点不少,但也存在着其特有的问题,主要表现在:有的过于偏重理论,实际操作技术不够;有的则相反,理论不够系统,体系不够完整;有的主要是对外国理论和方法的简单介绍,联系中国实际不够,显得有些“水土不服”;有的还带有较浓的传统劳动人事管理的色彩。

首先,本教材积极地吸收了国内外各类人力资源管理教材的优点,在保持体系和知识点相对稳定的基础上,借鉴了发达国家和我国人力资源管理理论研究与管理实践方面基本成熟的成果。

其次,针对我国人力资源开发、管理工作的理论与实践活动,以及有关专业人才培养专业知识结构存在的问题,本教材在编写中增加了目前一般国内有关教材还不大关注的内容。

1.人力资源管理中的职业安全与健康职能。根据国际劳工组织(International Labor Organization, ILO)在2003年4月发表的一份报告,全世界每年致命和非致命事故的数量

达到 2.7 亿起, 大约有 1.6 亿人患有与工作相关的疾病, 每年因工作现场发生的事故和职业病而失去生命的高达 200 万人, 并且造成全球 12 500 亿美元的经济损失, 约占全球国民生产总值 (GNP) 的 4%。在我国, 每年因事故死亡约 13 万人, 伤残 70 万人, 职业病危害 70 多万人, 造成 1 500 亿元以上的直接经济损失, 占我国国内生产总值 (GDP) 的 2.5%^①。作为当代人类社会面临的严峻的社会问题之一, 职业安全与健康日益受到国际社会的广泛关注。

近年来, 在我国中青年精英中出现的“慢性疲劳”和“过劳死”现象引起了社会的广泛关注, 并开始反思工作压力、工作环境对个人健康的影响问题。“过劳死”指的是长期慢性疲劳后诱发的猝死, 即由于工作时间过长、劳动强度过重、心理压力过大导致精疲力竭, 甚至引起身体潜藏的疾病急速恶化, 继而出现致命的症状。据世界卫生组织统计, “过劳死”的发病率正在逐年增加。

既然人是组织得以生存和发展的基础, 是组织最有价值的资产, 既然人力资源管理所关注的焦点就是组织中的人, 那么, 建立健全一套措施来有效地保护员工的安全与健康就成为人力资源管理义不容辞的责任。在发达国家学者编写的人力资源管理教材中, 员工的安全与健康都会作为一个独立的章节而出现。即便如此, 发达国家的学者们还认为人力资源管理者应该给予这一问题更多的关注和研究。遗憾的是, 虽然我国大学现行的人力资源管理教学内容大多源于西方, 但是在我国大学所使用的人力资源管理教材中却几乎没有涉及职业安全与健康的内容。这显然不能代表人力资源管理的全貌, 难以使学生掌握人力资源管理全面的知识, 也难以满足实际工作对安全与健康的迫切要求。

因此, 本教材专门设置了“职业安全与健康”一章, 将劳动保护和员工关爱摆在更加突出的位置。本章在阐述职业安全与健康 and 人力资源管理关系的基础上, 介绍了职业安全与健康的学科基础、我国职业安全与健康的法律体系、工作场所安全与健康的常见问题及其应对措施, 并重点介绍了压力管理与健康。职业安全与健康是人力资源管理的重要职能, 与人力资源管理其他职能, 如招聘和选拔、培训和开发、绩效和报酬等都有着直接的联系。组织中的各级经理、专业人力资源管理者和员工在职业安全与健康工作中分工合作, 共同营造安全健康的工作场所。

2. 对人力资源管理信息化的状况做了较为详尽的介绍。管理大师杜拉克在《新时代、新组织》中指出: “未来的企业将是一个大部分由专业人员组成的知识型组织, 必然会走向以信息为导向的组织结构。”促成这种趋势的主要力量, 除了劳动人口结构的改变, 以及经济需求导致的变革外, 信息技术的快速发展是最大的推力之一。

伴随着人力资源管理科学理论和信息技术的发展, 人力资源管理工作经历了从传统工作方式向信息化管理转变的过程, 即信息化人力资源管理 (electronic human resources management, 简称 e-HR)。e-HR 是以先进的电子信息技术为手段, 以软件系统为平台实现低成本、高效率、全员共同参与管理的过程, 是实现人力资源战略地位的全面、开放的人力资源管理新模式。e-HR 是基于高速度、大容量的硬件和先进的 IT 软件, 是通过集中式的信息库、自动处理信息系统、员工自助服务系统、外协以及服务共享系统构成的管理信息系统。e-HR 最终实现的不仅仅是企业人力资源管理的自动化, 实现了与财务流、物流、供应链、客户关系等系统的关联和一体化, 而且整合了企业内外人力资源信息, 并与企业的人力资本经营相匹配, 使人力资源从业者真正成为企业的战略性经营伙伴, 真正地实现人力资源在企业经营过程中的战略地位。

① 史寒冰:《社会保障体制改革攻坚》, 北京, 中国水利水电出版社, 2005。

本教材第十三章“信息化人力资源管理(e-HR)”,在介绍e-HR的相关概念、e-HR对人力资源管理的推动、e-HR的发展过程和趋势、e-HR规划内容的基础上,重点介绍了e-HR系统的功能模块、e-HR系统开发的实施步骤等内容。

3.辟出了专门章节介绍、讨论“职业生涯规划与发展”问题。这包括企业如何运用职业生涯管理方法提升员工的价值、职业生涯管理如何在人力资源管理体系中进行、个人如何进行自我职业生涯规划等对我国人力资源开发与管理理论和实践领域均有重要意义的内容。

本书由杨河清教授担任主编,张琪教授担任副主编。杨河清教授设计了全书的框架和写作思路,对全部书稿进行了统编,并撰写了第一章和第九章的部分内容,张琪教授撰写了第一章的部分内容和第二章。参加本书写作的还有:汪秋磊(第三、四章)、赵耀(第五章)、周格(第六、十一章)、周施恩(第七、十二章)、徐斌(第八章)、王阳(第九章的部分内容)、詹婧(第十章)、朱勇国(第十三章)等。肖红梅参加了全书的统编和书稿的整理工作,米振超、崔子晗、肖鹏燕参加了部分文稿的初校工作。

管理是科学,管理也是哲学。人力资源管理的主体与客体同为人,表现出同类性、能动性、思想性、差异性(情感、道德、价值观、能力、智力、知识等)、可变性、矛盾性、交往性等其他管理类型所没有的特征,因此,人力资源管理还是一门艺术,是一种文化。这些决定了达到高水平的人力资源管理状态是相当不易的,也决定了高水平人力资源管理教材的编写是十分困难的。

限于编写者的水平,本教材将会存在缺陷,望读者批评、指正。在本教材的编写过程中,我们参考了大量的文献,谨向这些文献的作者表示衷心的感谢。另外,东北财经大学出版社的孙晓梅老师,为本教材的编写倾注了许多心血,在此谨致谢意。

杨河清
2006年3月

目 录

第一章	人力资源管理概述	1
	学习目标	1
第一节	人力资源管理的内涵	1
第二节	人力资源管理的发展与变迁	6
第三节	人力资源管理的功能与分工	13
第四节	管理人性观与管理的基本原理	17
	本章小结	21
	关键术语	22
	复习思考题	22
第二章	战略人力资源管理	23
	学习目标	23
第一节	战略人力资源管理概述	23
第二节	战略人力资源管理运作	30
第三节	战略人力资源管理的角色	35
	本章小结	39
	关键术语	39
	复习思考题	40
	应用案例	40
第三章	人力资源规划	42
	学习目标	42
第一节	人力资源规划概述	42
第二节	人力资源需求预测	48
第三节	人力资源供给预测	50
第四节	人力资源规划措施	53
	本章小结	54
	关键术语	54
	复习思考题	54
	应用案例	55
第四章	工作分析	56
	学习目标	56
第一节	工作分析概述	56
第二节	工作分析的程序	63
第三节	工作分析方法	65
第四节	工作说明书的编制	71
第五节	工作设计	74
	本章小结	80

	关键术语	80
	复习思考题	80
	应用案例	80
第五章	招聘管理	82
	学习目标	82
第一节	招聘管理概述	82
第二节	招聘的技术	85
第三节	招聘的影响因素及发展趋势	107
	本章小结	114
	关键术语	114
	复习思考题	114
	应用案例	115
第六章	绩效管理	117
	学习目标	117
第一节	绩效管理概述	117
第二节	绩效管理的几种模式	123
第三节	绩效评价的常用方法	128
第四节	绩效管理中的常见问题	134
	本章小结	137
	关键术语	137
	复习思考题	138
	应用案例	138
第七章	员工培训与开发	140
	学习目标	140
第一节	正确认识培训	140
第二节	合理组织培训	143
第三节	培训效果评估	149
第四节	雇员能力开发	151
	本章小结	153
	关键术语	153
	复习思考题	154
	应用案例	154
第八章	薪酬管理	156
	学习目标	156
第一节	薪酬管理概述	156
第二节	企业薪酬制度	161
第三节	企业薪酬支付形式	168
第四节	企业薪酬方案设计	171
第五节	薪酬管理的国际比较	173
	本章小结	179
	关键术语	180
	复习思考题	180

	应用案例	180
第九章	职业生涯规划	183
	学习目标	183
第一节	人生发展与职业生涯	183
第二节	个人职业生涯规划	189
第三节	组织职业生涯规划	203
	本章小结	216
	关键术语	216
	复习思考题	216
	应用案例	216
第十章	劳动关系	218
	学习目标	218
第一节	劳动关系概述	218
第二节	劳动合同	223
第三节	工会	228
第四节	劳动争议	231
	本章小结	237
	关键术语	238
	复习思考题	238
	应用案例	238
第十一章	职业安全与健康	240
	学习目标	240
第一节	职业安全与健康概述	240
第二节	工作场所的安全与健康	246
第三节	压力管理	252
	本章小结	256
	关键术语	257
	复习思考题	257
	应用案例	257
第十二章	人力资源管理道德	259
	学习目标	259
第一节	人力资源管理道德问题的提出	259
第二节	道德规范及其决定因素	260
第三节	道德规范的三种模式	262
第四节	提高企业的道德水准	265
	本章小结	272
	关键术语	272
	复习思考题	273
	应用案例	273
第十三章	信息化人力资源管理 (e-HR)	275
	学习目标	275
第一节	信息化人力资源管理综述	275

第二节	信息化人力资源管理规划	278
第三节	e - HR 的功能开发	283
第四节	e - HR 的实施	286
	本章小结	290
	关键术语	291
	复习思考题	291
	应用案例	291
主要参考文献		294

第一章

人力资源管理概述

◆ 学习目标

1. 了解人力资源的含义；人力资源与人口资源、劳动力资源、人才资源、人力资本的区别；人力资源管理的内涵与外延
2. 掌握人力资源的特点；人力资源管理的功能
3. 重点掌握人力资源管理与人事管理的联系与区别；人力资源管理的发展趋势；人力资源管理的基本原理
4. 能够运用相关知识与理论分析现阶段人力资源管理的热点问题，如团队中的人力资源管理、以人为本的管理思想等

第一节 人力资源管理的内涵

人力资源是人力资源管理的对象。在社会发展进程中，人力资源的作用被一次次“放大”，并一跃成为最重要的资源。正因为如此，人力资源管理的作用也已经被提升到战略的“高度”。为充分理解人力资源管理的内涵，有必要先对人力资源的含义加以界定。

一、人力资源的界定

（一）资源的含义

“资源”一词在《辞海》中被解释为“资财的来源”。资源一般可分为自然资源和社会资源两大类。前者是由自然界提供的，具有自然属性；后者则具有社会属性（或人为属性）。自然资源指自然界形成的可供人类生活和生存所利用的一切物质和能量的总称。它是人类赖以生存、社会得以发展的必不可少的基础；社会资源，主要包括劳动力资源、各种基础设施与物质装备资源以及科技、信息、管理等非物质资源。

经济学家把为创造物质财富而投入生产活动的一切要素通称为资源。关于资源的分类有许多种，资源“两因素说”将其分为人和物两类；资源“三因素说”将其分为人、财、物三类。随着时代的发展和知识经济的到来，显然这种划分已经不能使人们确切地理解资源的含义，有学者将资源划分为“硬件”和“软件”两类，其中“软件”资源又可细分为科技资源、信息资源等。

（二）人力资源的含义

“人力资源”概念最先由彼得·德鲁克在其1954年出版的《管理实践》一书中提出。

他认为：“与其他所有的资源相比，唯一的区别就是它是人，具有其他资源所没有的协调能力、融合能力、判断能力和想象能力。”自德鲁克引入人力资源的概念至今，学术界关于人力资源的看法主要分为两大类。

一种看法是，人力资源是指一个国家或地区具有劳动能力的人口的总和，包括具有智力劳动能力或体力劳动能力的人口的总和。这种观点是从其构成的角度来定义人力资源的，并认为人力资源与劳动力资源是等同的。

另一种看法是，人力资源是包含在人体内的一种能够推动整个经济和社会发展的生产能力，若这种能力未发挥出来，它只是潜在的劳动生产力；若开发出来，就变成了现实的劳动生产力。这种观点是从其本质的角度来定义人力资源的。

综合分析上述观点，本书认为人力资源是指能够推动社会和经济发展的，在劳动过程中投入的知识、经验、技能、体能等能力。人的思维、动作能力可视为一种活动力，即人是“活”的资源，也就是说，人力资源具有潜在的、有价值的、可供开发和利用的属性。

（三）与“人力资源”相近的概念区分

与“人力资源”相近的概念主要包括：人口资源、劳动力资源、人才资源、人力资本等。这几个概念之间易出现混淆，现比较分析如下：

1. 人力资源与人口资源

“人口资源”是指一个国家或地区所拥有的人口的总量，主要表现为人口的数量。人口总量从生产力和消费力两个方面制约着生产，所以人口总量可以分为生产者人口和消费者人口两部分。人口资源为“人力资源”提供了一个可能的承载量，人口资源中具备智力和体力的那部分才是人力资源。

2. 人力资源与劳动力资源

劳动力资源是指能够从事各类工作的劳动力的人口，它是劳动力人口的数量和其平均质量的乘积。

劳动力资源有数量和质量两个方面。所以，判断一国劳动力资源量的大小，不应只考虑它的数量，还应考虑劳动力人口所具有的平均素质。

劳动力资源还可分为潜在的劳动力资源和现实的劳动力资源。所谓潜在的劳动力资源，是指一个国家或地区在一定时期内拥有的具有劳动能力的劳动适龄人口的总体。所谓现实的劳动力资源，是一个国家或地区实际可以动用的劳动力资源数，它等于从潜在劳动力资源中减去那些虽具有劳动能力但由于种种原因没有从事社会劳动的人，如从事家务劳动的妇女、在校学习的青年学生等。

劳动力资源是人力资源的一部分，人力资源还包括尚未成为劳动力（主要指未达到劳动年龄的未成年人），但未来能够成为劳动力的人口。

3. 劳动力资源与人才资源

在劳动力资源中还有由一些在某个工作领域中已经或未来有很大的可能做出较大贡献的人群所组成的人才资源。劳动力资源与人才资源二者的区别主要是质量层次划分上的差别。如果说劳动力资源是能够推动社会和经济发展的，具有智力劳动能力或体力劳动能力的人口的总和，那么人才资源就是比较高级的劳动力资源，当然也是人力资源的高端部分。人才资源是一个国家或地区具有较强的领导能力、管理能力、研究能力、创造能力或专门技术能力的人口总称。

人口资源、人力资源、劳动力资源与人才资源在概念上是环环相扣的包容关系，见图1—1。

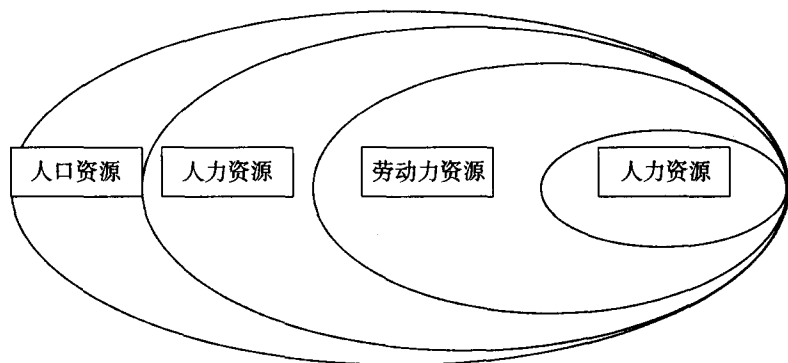


图 1-1 人口资源、人力资源、劳动力资源和人才资源的关系

4. 人力资源与人力资本

“资本”是能够带来剩余价值的，具有增殖性，“人力资本”可以定义为，人力资本主体为实现效用最大化，需要通过投入一定成本来获得的，并依附于主体身上的能够实现收益（价值增值）的价值存量总和，是一种获取收益所凭借的手段。人力资源与人力资本既有联系又有区别：人力资源将“人”作为一种资源财富，人力资本将人力作为一种投资对象。人力资源包括自然性人力资源和资本性人力资源，而人力资本强调的是人力资源在生产过程中的使用。当人力资源用以作为赚取利润的手段时，就被赋予了人力资本的内涵，其载体是人力资本的真正所有者——人力资源。

（四）人力资源开发与资源量

对不可再生性资源的开发一般指对其加工使用，但是，对可再生性资源的开发其含义则比较复杂。对生物资源则既包括加工利用，也包括提高品质、质量的含义。人力资源的开发其含义与一般生物资源还有不同。人力资源的开发一般仅指提高人力资源质量的活动（在某些特殊的条件下也包括增加数量），在某些场合也包括提高对人力资源的利用效果。

人力资源也包括数量与质量两个方面。人力资源的质量，即人们常说的人的素质，或人口素质。这既包括政治、文化（含礼仪、卫生等）、意识、道德、法律等人文方面的内容，还包括能力（含创造力）、技术、知识等技能方面的内容以及体力、智力等生理、心理方面的内容。显然人力资源的质量方面的内容是其最主要的特征。人力资源的质量要素并非呈简单静态排列状态，各要素之间是复杂的互动关系，并且在外力的影响下，发挥作用的权重比例经常变化。这是人力资源的一个重要的特性。从对人类活动发挥的实际作用来看，人力资源的质量可以分为名义质量和实际质量。上述的人的各方面的素质只是人力资源的名义质量。从名义质量转化为实际质量要有合理的制度安排，制度合理可以通过岗位、职位、积极性等为人力资源提供适宜的发挥高效能的环境，使名义质量充分转化为实际质量。因此，完整的人力资源度量因素应包括数量、质量、制度安排三个方面。人力资源的总量计算不应只是人口数量（或劳动力数量）的简单转换，理论上应是数量、名义质量、制度安排三要素的综合。

二、人力资源的特性

人力资源与其他资源一样都具有有用性、有限性、物质性、稀缺性等共性，通过各种资源的有效结合可以创造社会财富，推动社会发展和人类进步。但作为社会中最基本、最

重要的资源,人力资源较之于其他资源具有以下几个突出的个性特征。

(一) 人力资源的生物性

人力资源存在于人体之中,是一种“活”的资源,它与人的自然生理特征相联系。这是人力资源最基本的特点。基于生物性特点,人力资源的生产和使用,要受到自然生命特征的限制,如智力水平、身体条件、疲劳程度、劳动卫生等。如果不遵循生命规律,对人力资源实施过度的开发和使用,必将适得其反,破坏人力资源的可持续性利用和发展。如今困扰现代人的“亚健康”、“过劳死”等问题就是忽视人力资源的生物性特点而引起的。另外,人力资源的生物性还表现为再生性。人力资源生物性再生通过人口总体内个体的不断更替和“劳动力耗费——劳动力生产——劳动力再耗费——劳动力再生产”的过程得以实现。人力资源再生的机制除了有与一般生物资源相同的方面,更重要的是其所独有的特性,即人力资源社会性的再生主要依靠教育和创新活动来完成。

(二) 人力资源的能动性

能动性是人力资源区别其他资源的最根本的特点。人力资源具有思想、情感和创造力,能有目的地、有意识地主动利用其他资源去推动社会和经济的发展,因而它在经济建设和社会发展中起到了主导作用,其他资源则处在被动的地位。此外,人力资源还是唯一能起到创造作用的因素,这表现在:首先,人在社会 and 经济发展过程中往往能创造性地提出一些全新的方法,加速社会的进步和经济的发展;其次,人能适应环境的变化和要求负担起应变、进取、创新发展的任务,从而使组织更加充满活力。

人力资源的能动性有以下两个特点:首先,能动性的发挥与预期的目标和结果密切相关。如果预期目标和结果对主体的效用很大,能动性就会增强,其积极性和创造性也会随之提高;反之,能动性就会减弱。预期目标和结果的取得除了个人因素之外,还要有外在条件的保证,为此,组织应建立起完善的激励机制、平等的竞争环境,从客观环境方面为对人力资源能动性的发挥创造条件。其次,能动性突出表现为自主选择性。在市场经济环境中,人作为劳动力的主体可以自主选择是否从业,选择所从事的职业和从业的方式,并且在工作中,人也可以自主选择自身体力和智力的发挥程度。正是由于人力资源的能动性差别很大,从而大大影响了人自身素质的发展和工作绩效。

(三) 人力资源的时效性

人力资源的时效性包含两重含义:一方面,其时效性与生命周期有关。人力资源存在于人的生命之中,它是一种具有生命的资源,它的形成、生产、开发和利用都要受到时间的限制,并且在不同的生命周期阶段,人的生理特性和劳动能力都会有较大差异,因此应该结合人力资源在不同生命周期中的特点加以开发、使用与管理。另一方面,时效性意味着人力资源不使用就是浪费。首先,人力资源有其发挥作用的黄金时期,人力资源储而不用,一旦错过了这段时期,其能力和其创造力就会降低甚至丧失,因此,应抓住人力资源发挥作用的黄金时期,尊重人力资源的时效性特征。其次,随着科学技术的飞速进步和知识经济的到来,知识更新的速度在不断地加快,如果不注重终身学习和不断开发,人力资源就会无法适应时代的要求,而逐渐丧失创造力和价值。

(四) 人力资源的社会性

人力资源的存在与发展不仅体现为自然性,更体现为社会性。正是在社会性的作用下,人力资源才能够通过自我开发不断地从低级向高级发展。

从人类社会经济活动角度看,人类劳动是群体性劳动,不同的劳动者一般都分别处于各个劳动组织之中,构成了人力资源社会性的微观基础。从宏观上看,人力资源总是与一

定的社会环境相联系的。它的形成、配置、开发和使用都是一种社会活动。从本质上讲,人力资源是一种社会资源,它的形成要依赖于社会,它的配置要通过社会,它的使用要处于社会的劳动分工体系之中,因此其不仅仅归属于某一个具体的社会经济单位,而应当归属于整个社会所有。

社会的经济条件对人力资源的生产和发展具有决定作用,人组成社会并成为社会发展的主体,又都处于特定的社会和时代之中,这既是人类社会活动的结果,也是构成人类社会活动的前提。不同的社会形态、不同的文化背景和国别、地域,都会反映和影响人们的价值观念、行为方式、思维方法。人力资源的社会性还表现为信仰性、时代性、地域性、国别性、民族性、文化性、职业性、层级性、财富的占有性等。人力资源的社会性要求人力资源管理和开发过程中特别注意社会政治制度、国别政策、法律法规以及文化环境的影响,特别注意管理和开发措施的针对性。

(五) 人力资源的替代特性

人力资源与其他初级资源的替代称为直接替代,把人力资源与经过加工、组合了的非初级资源之间的替代称为间接替代。在直接替代形式中,从物理意义上讲,人力资源与其他资源替代的可能性最低。但是,在间接替代的形式中,无论是从物理意义上还是从经济意义上替代的可能性都是无限的。这种可能性成为人类的经济制度与贸易制度的前提与基础,并已被充分地利用,以弥补一个经济体(如一个国家或一个地区)的人力资源与非人力资源结构的缺陷。人力资源内部也存在可替代性。

(六) 作为有效资源的人力资源

一方面人力资源必须与其他资源相结合才能成为有效资源,另一方面无论是物理学意义上的还是经济学意义上的非人力资源利用率的提高,必须以人力资源质量的提高为基础。几千年人类社会发展和技术进步史证明,任何非人力资源使用上的进步与发展都紧密地伴随着人力资源质量的进步与发展。当人力资源的数量因素达到一定水平之后,质量因素与制度因素将起决定性的作用。对于我国这样一个人均自然资源占有量极为贫乏、人力资源结构不理想(数量超多,质量低,人事制度不先进)的国家来说,加强对提高人力资源质量的开发、人力资源管理制度创新与完善的努力,既有广阔的空间,又是最有效、最符合国情的选择。

三、人力资源管理的内涵与外延

(一) 人力资源管理的含义

关于人力资源管理的内涵,学术界尚存在不同的认识。对其含义的理解主要有以下几种:

第一,认为人力资源管理是对“人”这一特殊资源进行有效开发、合理利用和科学管理的一系列活动。从开发角度看,它既包括人力资源的智力开发,又包括人的思想文化素质和道德觉悟的提高;既包括人的现有能力的充分发挥,也包括人的潜力的有效挖掘。从利用角度看,它包括对人力资源的发现、鉴别、选择、分配和合理使用。从管理角度看,它既包括人力资源的预测与规划,也包括人力资源的组织和培训。

第二,认为人力资源管理应从两方面去理解:一是对人力资源“量”的管理,根据人力和物力及其变化,对人力进行恰当的培训、组织和协调,使二者经常保持最佳比例和有机的结合,使人和物都充分发挥出最佳效应。二是对人力资源“质”的管理,指采用现代化的科学方法,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。

第三,认为人力资源管理是涉及正确处理组织中的“人”和“与人有关的事”所需要的观念、理论和技术。强调人力资源管理绝不是一组人事管理活动的简单集合,而是要协调地管理组织中的人力资源,配合其他资源来实现组织效率和公平的整体目标。

第四,认为人力资源管理的目标即通过对企业所需人力资源的获取、整合、保持、激励、调控和开发,最大程度地发挥其主观能动性,达到人的全面发展和最大使用价值的获取,最终实现企业的战略目标。

综合以上所述的有关人力资源管理的各种内涵,我们认为,人力资源管理是指建立在“人本主义”管理哲学的基础之上,运用现代化的科学方法和管理理论,对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织和调配,使人力、物力经常保持最佳比例,同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调,充分发挥人的主观能动性,达到人尽其才,事得其人,人事相宜,以实现组织的战略目标。

(二) 人力资源管理的外延

1. 人力资源管理的应用范围

众所周知,人力资源管理已经广泛地应用于企业之中,并取得了令人瞩目的成就。但是对于许多机关事业单位来说,由于其管理体制等多方面的原因,人力资源管理体系尚未真正地建立起来,许多先进的人力资源管理理念和实践也没有被广泛地采纳和应用。但人力资源管理的基本原理、基本方法以及程序规范等内容,在机关事业单位等层面也同样适用,也就是说人力资源管理适用于任何组织机构,所有的用人单位都同样需要用先进的人力资源管理方法来“吸引、保留、激励、调控、开发”所需的人才,以实现其战略目标。

基于人力资源管理应用的广泛性,本书多在组织层面对其展开研究和论述。但由于人力资源管理在企业中的应用更为广泛,所以本书在举例时较多采用的是企业人力资源管理实践活动。

2. 人力资源管理与企业管理的关系

在现代企业和经济发展中,人力资源管理的中心活动是调动人们的积极性,目标就是吸引人、培养人、用好人,挖掘潜力,激发活力。它冲破了传统人事管理的约束,不再把人看作是一种技术要素,而是把人看作具有内在建设性潜力的因素,是生存与发展、始终充满生机和活力的特殊资源。企业管理虽是企业的生产、经营多个环节的全面管理,但这些管理活动的实现,必须紧紧依托人的能动性、能力和智慧的发挥,即企业管理必须紧紧围绕组织发展目标,重视和加强人力资源管理,从根本上解决人力资源的开发和利用问题,从而全面提升组织的整体发展水平,促进企业生产经营的发展,提高企业劳动生产率,保证企业获得最大的经济效益。现代管理理论认为,管理的基本目的之一就是采用特定方法,充分发挥人的积极性、主动性和创造性。

第二节 人力资源管理的发展与变迁

一、人力资源管理的发展过程

组织中对“人”的管理发展至今,大致经历了雇佣管理、人事管理和人力资源管理三个阶段。

(一) 雇佣管理

18至19世纪的英国及其他一些资本主义国家的产业革命,促进了资本主义制度的确