



人力资源 通论

RENLIZIYUAN
TONG LUN

陈明立 编著

西南财经大学出版社
Southwestern University of Finance & Economics Press

本书获西南财经大学学术专著出版补贴基金资助



人力资源 通论

RENLI ZIYUAN
TONG LUN

陈明立 编著

西南财经大学出版社
Southwestern University of Finance & Economics Press

图书在版编目(CIP)数据

人力资源通论/陈明立编著.——成都:西南财经大学出版社,2004.10

ISBN 7-81088-256-2

I.人... II.陈... 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(2004)第 072096 号

人力资源通论

陈明立 编著

责任编辑:罗月婷

封面设计:米茄设计工作室

出版发行:	西南财经大学出版社(四川省成都市光华村街 55 号)
网 址:	http://www.xcpress.com/
电子邮件:	xcpress@mail.sc.cninfo.net
邮政编码:	610074
电 话:	028-87353785 87352368
印 刷:	郫县犀浦印刷厂
开 本:	890mm×1240mm 1/32
印 张:	18
字 数:	440 千字
版 次:	2004 年 10 月第 1 版
印 次:	2004 年 10 月第 1 次印刷
印 数:	1—1000 册
书 号:	ISBN 7-81088-256-2/F·230
定 价:	28.00 元

1. 如有印刷、装订等差错,可向本社发行部调换。
2. 版权所有,翻印必究。

不患位之不尊，而患德之不崇；不耻禄之不伙，而耻智之不博。

——张衡



作者简介

陈明立，男，1945年6月生，重庆人，研究员，教授，博士生导师。1964年考入原成都大学（现西南财经大学）经济系政治经济学专业，1969年毕业后从事教育和理论宣传工作。1978年开始从事人口科学研究，1979年底调入当时设在四川财经学院的四川省人口理论研究室（1984年更名为西南财经大学人口研究所）师从并协助刘洪康教授拓展以两种生产原理为基石的人口理论研究及其学术活动。在早期进行的《〈资本论〉中的两种生产思想》（载《财经科学》，1983年第4期）研究的基础之上，提出了关于《人类自身生产中两种生命的生产及其相互关系》（载《人口与经济》，1984年第2期）的全新理论观点，后为学术界

普遍采用，成为人口再生产理论的重要内容。1988 年开始研究人口法学，1994 年 4 月主编出版了《中国人口法学》，成为人口法学领域最早的开拓者之一。1998 年负责承担国家社科基金课题《人口与计划生育立法研究》，其《研究报告》和 2001 年主编出版的《人口与计划生育立法研究》专著为我国出台《中华人民共和国人口与计划生育法》提供了重要理论依据，全国人大常委会委员会副委员长、中国人口学会会长彭佩云亲笔题字表示肯定。1994 年开始研究人力资源，1995 年开设首届 MBA《人力资源开发与管理》课程，是西南财经大学最早从事人力资源研究和教学的教师之一。1979 年以来，共发表学术论文 50 余篇，其中《〈资本论〉中的两种生产思想》、《人类自身生产中两种生命的生产及其相互关系》、《人口学与质量人口学》、《人口再生产的社会本质一元论》、《人口质量思想和类型的历史演变》、《建立与未来发展相协调的人口战略》、《人口因素对产销市场的影响作用及商用价值》、《人口与计划生育立法难点透视》、《人口学是一门具有广泛应用价值的很有发展前途的科学》、《人力资源范畴再认识》、《论人体资源及其经济价值》等近 20 篇被国内外刊物、文库、典籍转载或收录。学术专著：参编五部，自著二部，主编两部。曾获得国家、省部各级科研成果奖十多项。主要研究方向有人口理论、人口经济、人力资源开发与管理、人口法学。

前 言

奉献给读者的这一教研式读本，是作者十余年关注人力资源研究的基本记录，是对人力资源领域各个时期的主要研究成果进行收集、整理、思考的初步结果，也是作者 1995 年以来从事人力资源教学与科研相结合的产物，所以在编写时把它定格为教研式读本，以便为教学、科研和实际部门提供一些具有导向性的思考和帮助。

目前关于人力资源开发与管理的书籍越来越多，跟十几年前“墙角数枝梅，临寒独自开”的情况比起来，现在的繁荣景象可谓“雨后春笋”，“山花烂漫”了。但是，仔细品来，总觉得还缺少了些什么。譬如在内容上较为单一，基本上都集中在“开发与管理”上，甚至多数书的书名都是相同的。特别是有相当一部分书的书名是“人力资源管理”，而内容却是传统的劳动人事管理。人力资源与劳动人事之间、人力资源管理与劳动人事管理之间究竟有没有区别？在这些书中没有深究，内容也没有特别的变化。按照当代世界管理科学泰斗、美国加州著名教授彼得·杜拉克 (Peter Drucker) 发表的《传统的人事部门，再见！》的观点来看，应该是有本质区别的。如果二者之间的确有根本的区别，那么在具体的内容上又表现出哪些特点呢？本书就是从这一点出发，对人力资源范畴内涵及其整个学科体系的构建，做了一些尝试性的探索。在为读者介绍该领域现有知识的同时，也为读者提出了进一步研究的课题和独立思索的空间。

与同类著作相比，本书具有如下特点：

(1) 从探索人力资源范畴的含义、特征及其与相关学科范畴的区别入手，构建一个以人力资本理论为其基本理论骨架的较完整的人力资源学科体系。

(2) 突出人力资源的经济质量特征, 突出人力资源的潜在性、价值性、与主体的不可分割性、开发与管理的非随意性, 在一些根本特征和内容上显示其与传统的劳动人事管理之间的区别和界限。

(3) 在重点探讨微观经济单位人力资源的开发、投资、配置、利用、管理和成本核算的同时, 强调微观与宏观、个体与群体、内部与外部之间的密切联系, 使目前普遍分离的微观人力资源研究与宏观人力资源研究、经济关系人力资源研究与公共关系人力资源研究得到沟通。

(4) 注重人力资源学科领域的整体性、立体性, 以全方位的视角探索其各个部分之间的有机联系, 包括理论、原理、方法和实务工作之间的内在联系。

在对实务的考察中, 注重基本原则方法的了解与掌握。本书虽然有比较具体的关于实务操作内容的介绍, 但是实务操作方面的知识不是本书的主要任务和目的。本书旨在通过对人力资源领域全方位的考察, 为读者营造一个“登临绝顶, 一览众山”的开朗的感受。

鉴于以上特点, 本书可作为高等院校研究生、企业和事业单位中层以上领导干部研究人力资源开发与管理的基础性读物, 也可作为人力资源系列课程的基础性教材。

本书在长达十年的酝酿和编写过程中, 一直得到西南财经大学资深管理学专家王德中教授的指点和赐教。当 2001 年初作者自认为书稿可以脱手准备交出版社的时候, 王教授却对书稿写了密密麻麻几页纸的点评意见, 其认真、细致、直率和毫不留情的严谨治学态度, 实在令人感动。接下来的两三年时间, 我参照王教授的指点, 对原稿做了大规模的改写, 同时紧紧跟踪人力资源领域研究的学术进展, 对一些理论问题进行了重新审视, 将层出不穷的新思想、新观点、新理论尽量吸收到书上来。可是这样一来,

又感到本书有太多的缺陷，感到内容总是完善不了。一些老师和同学批评说：“您这样下去，何时有个完？”得了，看来只得抱憾了。在老师和同学们的催促下，本书就此告一段落。不足不妥之处，以后再说吧。在此，我首先要向王德中教授致以最衷心的感谢；同时，向支持、帮助、关心此书编写的老师、同学和朋友，向学术出版基金评审专家，还有为本书的技术性处理付出了辛勤劳动的卢继宏硕士、刘伟硕士、杨丽娜硕士和出版社的编辑同志，一并致以诚挚的谢意！

最后，希望读者批评指正，不吝赐教。

反馈信息意见，请发送邮件到 E-mail:cml@swufe.edu.cn

作者

2003 年 12 月于成都，西南财经大学

目 录

前 言	(1)
绪 论 翻开经济学主题由物向人转变的历史新篇章	(1)
一、本书要旨及内容梗概	(2)
二、人力资源研究的历史和现状	(5)
三、人力资本理论为 人力资源研究奠定了 理论基础	(13)
四、人力资源学科领域的确立与实务拓展	(20)
重点掌握	(24)
思考题	(24)
案例研究	(25)
绪论参考文献	(29)
 第一部分 人力资源范畴	
第一章 什么是人力资源	(31)
第一节 人力资源的定义及含义	(31)
第二节 人力资源的性质、特征及其与 人力资本的区别	(42)
第三节 宏观人力资源与微观人力资源	(49)
第二章 人力资源的数量与结构	(53)
第一节 人力资源的数量	(53)
第二节 人力资源的结构	(55)
第三节 个体人力资源与群体人力资源	(57)

第三章 人力资源的质量、价值及其衡量	(63)
第一节 人力资源的质量	(63)
第二节 人力资源质量与人力资源价值	(70)
第三节 人力资源的价值决定	(75)
第四节 人力资源价值的衡量	(80)
重点掌握	(85)
思考题	(85)
案例研究	(85)
第一部分参考文献	(93)

第二部分 人力资源管理原理

第四章 人力资源投入吐纳原理	(95)
第一节 人力资源投放总量的确定	(95)
第二节 不同供求关系下人力资源投放量的 确定	(97)
第三节 市场法则下的人力资源吞吐流动	(99)
思考题	(100)
案例研究	(100)
第五章 人力资源集团化管理原理	(107)
第一节 系统优化原理	(107)
第二节 结构中心原理	(109)
第三节 利益相容原理	(111)
第四节 文化凝集原理	(113)
思考题	(115)
案例研究	(116)
第六章 人力资源配置技术原理	(121)
第一节 能级对应原理	(121)
第二节 互补增值原理	(124)

第三节 要素有用原理	(126)
思考题	(128)
案例研究	(128)
第七章 人力资源激励原理	(137)
第一节 系统动力原理	(137)
第二节 弹性冗余原理	(140)
第三节 竞争强化原理	(141)
思考题	(143)
案例研究	(144)
第八章 人力资源信息滤化决策原理	(148)
第一节 反馈控制原理	(148)
第二节 人机信息系统原理	(152)
思考题	(154)
案例研究	(154)
第二部分参考文献	(159)
 第三部分 人力资源开发	
第九章 人力资源开发的含义、特点及内容	(162)
第一节 人力资源开发的含义、特点及意义	(162)
第二节 人力资源开发的内容、方式和途径	(169)
第三节 宏观与微观人力资源开发的侧重点 及其衔接	(178)
第十章 人力资源开发的类型及目标效应	(189)
第一节 人力资源开发的类型及阶段	(189)
第二节 人力资源开发的目标及其效应	(194)
重点掌握	(200)
思考题	(200)

案例研究	(201)
第三部分参考文献	(206)

第四部分 人力资源投资

第十一章 人力资源投资与收益	(209)
第一节 人力资源投资与人力资本投资	(209)
第二节 人力资源投资的类型	(214)
第三节 人力投资收益	(218)
第十二章 人力投资决策与风险防范	(225)
第一节 人力资源投资主体及其利益分割	(225)
第二节 投资主体的利益取向及投资行为抉择	(229)
第三节 人力投资风险及其防范	(233)
重点掌握	(241)
思考题	(241)
案例研究	(242)
第四部分参考文献	(246)

第五部分 人力资源配置与利用

第十三章 人力资源配置及其基本内容	(249)
第一节 人力资源配置的含义及意义	(249)
第二节 人力资源配置特点与优化配置	(253)
第三节 人力资源配置的调节机制与配置模式	(258)
第十四章 人力资源系统配置与开发利用	(265)
第一节 人力资源配置的结构、层次与转换	(265)
第二节 人力资源配置中的组织安排与 个人角色分配	(268)
第三节 微观人力资源配置与宏观人力资源 配置的衔接	(277)

重点掌握	(281)
思考题	(281)
案例研究	(281)
第五部分参考文献	(286)

第六部分 人力资源管理实务——人力资源决策

第十五章 人力资源决策（一）	(288)
第一节 人力资源决策的实务规定性	(288)
第二节 人力资源组织决策	(290)
第三节 定岗定员决策	(304)
思考题	(309)
案例研究	(310)
第十六章 人力资源决策（二）	(321)
第一节 劳动报酬决策	(321)
第二节 职位分类决策	(335)
第三节 人事任免决策	(339)
思考题	(343)
案例研究	(343)
第六部分参考文献	(355)

第七部分 人力资源管理实务——人力资源计划、实施与保护

第十七章 人力资源计划与实施	(357)
第一节 人力资源计划与实施的实务规定性	(357)
第二节 员工招聘录用计划与实施	(361)
第三节 员工教育培训计划与实施	(364)
第四节 员工调配流动计划与实施	(368)
思考题	(373)
案例研究	(373)

第十八章 人力资源保护	(378)
第一节 人力资源保护的实务规定性	(378)
第二节 劳动权益保护	(381)
第三节 职工福利待遇保障	(387)
第四节 特殊人力资源保护	(390)
第五节 企业民主管理与劳动者权益保护	(394)
思考题	(399)
案例研究	(399)
第七部分参考文献	(409)

第八部分 人力资源管理实务——激励与约束

第十九章 激励与约束的实务规定及常用知识	(411)
第一节 激励与约束的实务规定性	(411)
第二节 人本管理与激励约束机制	(416)
第三节 激励与约束常用的基本知识	(421)
第二十章 激励与约束的实施与绩效检验	(438)
第一节 激励与约束的实施要点	(438)
第二节 薪酬与福利方式的激励	(445)
第三节 激励与约束的目标效应及绩效检验	(452)
思考题	(454)
案例研究	(454)
第八部分参考文献	(459)

第九部分 人力资源管理实务——人力资源测评

第二十一章 人力资源测评	(461)
第一节 人力资源测评的实务规定性	(461)
第二节 人力资源质量测评	(467)
第三节 工作实绩评估	(477)

思考题	(484)
案例研究	(485)
第九部分参考文献	(522)

第十部分 人力资源管理实务——人力资源成本核算与人力资源会计制度

第二十二章 人力资源成本核算与人力资源 会计制度	(524)
第一节 人力资源成本核算的实务规定性	(524)
第二节 人力投资成本构成	(531)
第三节 人力资源成本核算	(536)
第四节 人力资源成本管理与人力资源会计制度	(546)
思考题	(550)
案例研究	(551)
第十部分参考文献	(555)
本书主要参考文献	(556)
后记	(560)

今天，经济研究的领域业已囊括人类的全部行为及与之有关的全部决定。经济学的特点在于，它研究问题的本质，而不是该问题是否具有商业性或物质性。因此，凡是以多种用途为特征的资源稀缺情况下产生的资源分配与选择问题，均可以纳入经济学的范围，均可以用经济分析加以研究。

——加里·S.贝克尔

绪论

翻开经济学主题由物向人 转变的历史新篇章

一、本书要旨及内容梗概

在 20 世纪 80 年代中期,我国开始出现人力资源研究方面的论著,80 年代末国家正式启动人力资源开发与管理工作,90 年代以后人力资源成为学术界关注的热点。90 年代中期,各种人力资源开发与管理方面的报刊、专著译著、教案教材,如雨后春笋一般涌现出来。这对处于经济转型期的我国人力资源的开发、利用、管理和应用研究,产生了很大的推动作用,特别是对打破传统劳动人事管理体制,建立现代企业制度下新型的人力资源管理体制,营造人本管理的文化语境,起到了“破坚冰”的作用,并产生了冲击。但是,就从深层次内涵上去认识和理解人力资源,在实践中科学有效地开发和利用人力资源而言,这仅仅是开始。而且从此前出版的有关书籍来看,其中有相当一部分,我们认为并不符合现代人力资源管理制度要求,有的甚至是将我国传统的劳动人事管理改了一个名称塞进人力资源及其管理的概念之中。为进一步推动对人力资源理论与应用的深入探讨,在广泛吸收、综合研究国内外有关理论、著述、教材和教案的基础上,结合本人自 1995 年以来,在校内外的相关教学和培训工作中,与各地、各级、各类企事业单位的学生、学员进行教学与交流中收集到的反映,我感到要真正做好人力资源的开发与管理工作,必须首先对人力资源的基本原理,对人力资源开发与管理的基础性、综合性的理论知识有一个完整的、全面的了解和掌握。为此,我编写了这本《人力资源通论》,它可作为学习研究人力资源开发与管理学科领域的基础性、教研性读本,也可作为人力资源科研工作者、实际工作者、研究生的参考资料。

本书旨在学习研究人力资源和人力资本范畴的基础上,贯通人力资源原理与实务的各个方面,将其有机地结合为一个比较完