

21世纪管理学教材

窦胜功 卢纪华 戴春风 编著

人力资源管理与发展

Human Resource
M & D



清华大学出版社

21 世纪管理学教材

窦胜功 卢纪华 戴春风 编著

人力资源管理 与 开发

Human Resource
M & D

清华大学出版社

北 京

内 容 简 介

本书共分为理论篇、管理篇和开发篇三部分,分别介绍了人力资源的基本理论及人力资源战略规划,人力资源管理的内容与方法,以及如何开发人力资源等。本书特别突出了人力资源的开发,介绍了许多实用性与操作性较强的人力资源开发的途径、内容和方法,对学生和实际工作者都具有重要的指导意义和参考价值。

本书主要适用于普通高等学校管理类专业的本科生,也可作为硕士研究生、MBA、EMBA 的教材及相关企业人力资源工作者的参考读物。

版权所有,翻印必究。举报电话:010-62782989 13501256678 13801310933

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

本书防伪标签采用清华大学核研院专有核径迹膜防伪技术,用户可通过在图案表面涂抹清水,图案消失,水干后图案复现;或将表面膜揭下,放在白纸上用彩笔涂抹,图案在白纸上再现的方法识别真伪。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理与开发/窦胜功,卢纪华,戴春风编著. —北京:清华大学出版社,2005.3
(21世纪管理学教材)

ISBN 7-302-10698-3

I. 人… II. ①窦… ②卢… ③戴… III. ①劳动力资源-资源管理-高等学校-教材 ②劳动力资源-资源开发-高等学校-教材 IV. F241

中国版本图书馆CIP数据核字(2005)第022891号

出 版 者:清华大学出版社

<http://www.tup.com.cn>

社 总 机:010-62770175

地 址:北京清华大学学研大厦

邮 编:100084

客户服务:010-62776969

组稿编辑:杜春杰

文稿编辑:张志强

封面设计:源大设计工作室

版式设计:崔俊利

印 刷 者:北京国马印刷厂

装 订 者:北京市密云县京文制本装订厂

发 行 者:新华书店总店北京发行所

开 本:185×260 印张:19 字数:436千字

版 次:2005年3月第1版 2005年3月第1次印刷

书 号:ISBN 7-302-10698-3/F·1134

印 数:1~5000

定 价:25.00元

使用指南

一、教材特色

本书的定位是提供一本适合经济管理专业学生使用的专业基础课教材。因为本书是一本专业基础教材,涉及的知识面比较广泛,因此,本教材也可作为 MBA (EMBA)、各级各类党校、干校(职业经理人)的培训教材。

本书的编写设计旨在让经济管理专业的学生既能把握人力资源管理与开发的基本体系、内容、规划和实际操作方法,又能与自己所学的经济管理知识联系起来思考一些问题。为此,本书呈现出与传统教材以及现有同类教材不同的三个特色:

1. 在结构上,本书根据我国工商企业人力资源管理与开发的实际,特别是总结作者多年来教学与社会实践和我国企业人力资源管理与开发的经验,将全书的内容分为理论、管理(实务)、开发三篇。理论篇介绍了人力资源管理与开发的一系列重要概念和重要原理,特别是目前最前沿的有关理论;管理(实务)篇介绍了人力资源管理的一系列内容和方法,包括工作分析、人员招聘、人员配置、人员激励、绩效考评、人员培训、薪酬管理等;开发篇介绍了人力资源开发的含义、目的、规律、内容、途径和方法。体系完整、简洁、明快、严密。这种体系在国内同类教材中都是特有的。

2. 在写作思路,本书体现出理论、规则、实际操作与案例的有机结合。以理论解释规则和操作,以案例来理解规则的适用,并突出讨论一些工商企业人力资源管理与开发中的实际问题,以加深对理论和规则的理解与把握。

3. 在内容上,本书在传统注重人力资源“管理”的基础上,更注重人力资源潜能的“开发”。因为,人力资源“管理”只是把“人”的要素组成最佳状态,只有“开发”,才能从更深层次上挖掘人力资源的潜能。本书介绍了人力资源的“心理开发”、“生理开发”、“伦理开发”、“智能开发”等内容,特别提出了个体自我开发的规律、技巧与方法,这些内容在国内同类教材中都是特有的。

二、使用说明

现代教育理念既重视和鼓励学生系统理论知识的学习,更注重培养学生的创新性和批判性思维,这对教学提出了新的挑战。因为教学不仅仅是单纯的知识传输,更需要启发和引导学生深入理解和分析问题,培养新型的思维方式。鉴于此,本书在系统介绍人力资源管理与开发的理论、原则、内容、方法之外,还设计了专题案例以及思考题来帮助学生拓展思维。

1. 理论。理论告诉我们人力资源管理与开发背后的原因,有助于我们对现行人力资源管理与开发制度进行评价,对未来的人力资源管理与开发做出预测。理论来源于实

践，又高于实践、指导实践，真正有益于实践并指导实践的是理论。因此，学生必须具有扎实的专业基础理论知识。人力资源管理与开发是技术与人文相融通的学科，这些方面的理论随着时代和实践的发展，许多新颖的理论不断涌现出来。作者本着与时俱进的态度介绍了大量新理论。教师在使用时可以根据教学需要有针对性 and 选择性讲解本书中涉及到的诸多理论。

2. 开发。人力资源开发既是本书的特色，又是学生学习的兴奋点。以往教学中每讲到此处都引起学生的极大兴趣。人力资源的潜能、潜能开发的目标、规律、内容，特别是潜能开发的诸多具体方法都引起学生的强烈共鸣，以至产生立竿见影的效果，无论对个人的人生成长，对事业的发展，还是对工商企业的人力资源管理，都有着顿开茅塞之效。但这一部分需要教师有着较多的社会实践和亲身经验，这样讲授起来会更加情真意切。

3. 专题案例。本书的一个突出特点是教学案例贯穿全书。这些案例是从几十个案例当中精选出来的。案例多是突出理论前沿问题或集中分析焦点问题。案例是为学生铺垫一个真实的环境，帮助学生用所学的人力资源管理与开发的理论、规则来应对现实问题，分析和解决现实问题，同时又经由现实问题反思现有概念、理论和规则的不足，帮助他们形成、完善和提升从实践中归纳、提炼、升华出新鲜理论的意识。

4. 思考题。因为本课程通常是到“大三”或“大四”才开设的一门专业基础课，他们已有了大量先修课程的知识，所以，一般都有能力做到识别学习重点。教师在课堂上也可以根据自己的教学计划告诉学生应掌握的重点。因此本书设计了一些复习思考题让学生预习或复习时使用。有的思考题是基于教材内容的引申性话题，可以促进学生在学完之后举一反三，并且跟踪理论和实践发展的最新动态；也有部分题目是检验学生能否利用所学的理论知识来解决实际问题的。教师可将这些题目作为作业题、辩论题、课堂讨论题、小组研究题等使用。

三、教学建议

在教学时间方面，本书适合用于两（40学时）到三（60学时）个学分的教学。

在教学对象方面，本教材实用范围比较广泛，既可以适用于本科生，也可以适用于硕士生、MBA（EMBA），还可以适用于各级各类党校、干校（职业经理人）培训。

当教学对象为本科生时，建议对本书作全面性的较为细致的讲述，以帮助学生形成一个完整的学科体系。建议教学突出对学生思维深度和广度的训练，鼓励学生侧重于对人力资源管理与开发的基本理论、原理、操作方法的理解与把握，并学会应用，鼓励他们多问、多想、多发言。鉴于本科生缺乏社会实践经验环节，所以要注意避免学生思路过于发散和脱离实际，通过评论、建议和提醒来适当引导他们集中于对最本质问题的思考上。

当教学对象为 MBA（EMBA）学生时，一方面这些学生大都有着较丰富的实践经验，另一方面他们学习的目的是侧重于实际应用。因此，建议教师在教学时间的分配上有所侧重，对于与工商企业管理密切相关的部分，如人力资源开发的方法、工作分析、

人员招聘、绩效考评、薪酬管理、人员培训等可相应增加授课时间,也可适当补充一些与企业管理有关的案例。在教学时,不妨鼓励学生将所学的理论规则与管理实践结合起来思考,比如让学生在课堂上结合本企业的实际做专题演讲和实际操作练习。

如教学对象为非 MBA 的经济管理类研究生,由于这些学生和 MBA 学生相比更加侧重于研究,教师可适当侧重于一些理论性强的内容。例如,人力资本理论、人性假设理论、人力资源投资理论、人力资源收益理论、人力资源测评理论、人力资源战略规划等。本书涉及的一些方面是比较基础性的,教师可根据教学需要增加一些有深度的阅读材料。教师可从本书或其他资料中筛选出一部分有一定研究价值的题目分配给学生,让他们分别进行专题研究,可作为作业,也可作为考试的一部分。研究成果可在课堂或课后进行交流。

如教学对象是各级各类党校、干校(职业经理人)学生时,因为这部分人大都是企业的领导,有着长期丰富的实践经验,有着自己的独立见解,因此对他们来说,使用本教材应侧重于适应现代管理的前沿理论的讲解和传授,以提升他们的理论水平,开阔他们的理论视野;而在人力资源管理(实务)方面,则侧重于一些新方法、新经验的介绍及其典型案例的深入剖析。又因为他们的学习时间往往较短,难以做到系统全面的讲解,所以,最好是在事先调查授课听众情况的基础上,根据他们的实际需要,有选择性的、专题性的讲解,这样效果会更好。

编 者

2005 年 1 月 26 日

目 录

第一章 人力资源概述	2
第一节 人力资源的含义与特征	2
第二节 人力资源的数量与质量	6
第三节 人才资源	11
第四节 人力资源开发与管理的内容	14
复习思考题	17
案例 人力资源管理领域供职测试	17
第二章 人力资源开发与管理理论	20
第一节 人力资本理论	20
第二节 人性假设理论	27
第三节 人力资源管理的基本原理	32
第四节 人力资源投资与收益理论	37
复习思考题	45
案例 布若与爱若的故事	46
第三章 人力资源规划	47
第一节 人力资源规划概述	47
第二节 人力资源规划环境分析	54
第三节 人力资源信息系统	58
第四节 人力资源预测与平衡	61
复习思考题	75
案例 佳华医药公司的人力资源规划	76
第二篇 人力资源管理	
第四章 工作分析与工作设计	78
第一节 工作分析概述	78
第二节 工作分析的内容与组织实施	87
第三节 工作分析的结果与表现形式	95
第四节 工作设计	99

复习思考题	107
案例 工作职责分歧	107
第五章 人员招聘	109
第一节 人员招聘的原则与渠道	109
第二节 人员招聘的程序	113
第三节 人员招聘的评价方法	118
复习思考题	125
案例 轻松应聘不蹊跷	125
第六章 人力资源配置	126
第一节 人力资源配置概述	126
第二节 人力资源配置的原则与目标	131
第三节 人力资源配置的规律	135
复习思考题	138
案例 人事处长的困惑	138
第七章 员工考评	140
第一节 员工考评概述	140
第二节 员工考评的方法	147
第三节 员工考评的结果	153
复习思考题	155
案例 为什么三兄弟的薪水不同	155
第八章 薪酬管理	157
第一节 薪酬概述	157
第二节 薪酬体系	162
第三节 薪酬水平与薪酬结构	168
第四节 员工福利管理	173
第五节 未来薪酬制度的改革取向	176
复习思考题	182
案例 1 朗讯公司的薪酬管理	182
案例 2 研究与开发部经理	183
第九章 人力资源保护	185
第一节 社会保障	185
第二节 劳动保护	189
第三节 劳动关系管理	194

复习思考题.....	201
案例 三星仪表厂的一起劳动争议纠纷.....	201

第三篇 人力资源开发

第十章 人力资源开发概述.....	204
-------------------	-----

第一节 人力资源能量.....	204
第二节 人力资源开发的基本知识.....	207
复习思考题.....	211
案例 海尔的赛马.....	211

第十一章 人力资源开发的途径与方法.....	216
------------------------	-----

第一节 人力资源开发的途径.....	216
第二节 人力资源的心理开发.....	224
第三节 人力资源的伦理开发.....	233
第四节 人力资源的生理开发.....	235
第五节 人力资源的智力开发.....	239
复习思考题.....	242
案例 把信送给加西亚.....	242

第十二章 人才自我开发.....	246
------------------	-----

第一节 人才终生设计.....	246
第二节 人才创造战略.....	247
第三节 人才创造战术.....	249
第四节 人才开发策略.....	252
复习思考题.....	255
案例 1 一位 38 年工龄的员工.....	256
案例 2 忧愁的电话安装工.....	256

第十三章 人员激励.....	258
----------------	-----

第一节 人员激励概述.....	258
第二节 人员激励的途径和手段.....	262
第三节 人员激励机制的保障系统.....	269
复习思考题.....	270
案例 公司的麻烦.....	270

第十四章 员工培训.....	272
----------------	-----

第一节 员工培训概述.....	272
-----------------	-----

• VIII •

第二节 培训课程体系与培训方法	277
第三节 员工培训系统模型	279
复习思考题	285
案例 海尔的培训	286
参考文献	288
后记	289

第一篇

人力资源总论

第一章 人力资源概述

人力资源是一切资源中最为宝贵的资源，是第一资源。当代社会经济发展的实践证明，人力资源的开发、利用对经济发展起着决定性的作用，人的素质决定了效率。人不仅要管理，还必须不断开发，挖掘其潜能，提高其素质。因此，目前在世界范围内，人力资源开发越来越受到人们的重视。

第一节 人力资源的含义与特征

人力资源是和人口资源、劳动力资源、人才资源等概念相互联系而又相互区分的概念。

一、人口资源、人力资源、劳动力资源

经济学把可以投入到生产中创造财富的生产条件通称为资源。世界上的资源可分为若干种类，如物力资源、财力资源、信息资源、时间资源、技术资源、人力资源等。在所有的资源中，人力资源是第一资源。

1. 人口资源

人口资源是指一个国家或地区的人口总体，即全部的自然人。任何一个国家和地区，都存在一定数量的人口，它是人力资源的自然基础，其主要表现是数量概念。

2. 人力资源

人力资源是指全部人口中具有劳动能力的人。人力资源的概念有狭义与广义之分。狭义的人力资源是指具有劳动能力的劳动适龄人口；广义的人力资源是指劳动适龄人口再加上超过劳动年龄仍有劳动能力的那部分人口。总之，人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的具有智力劳动和体力劳动能力的人口的总称，它包括数量和质量两个指标。

在这里，人力资源主要强调人具有劳动能力。因此，它超过了劳动力的范围，即只要具有劳动的能力，即使是潜在的，如未进入法定劳动年龄或超出法定劳动年龄的人们，都属于人力资源。如果考虑到潜在的或未来的人力资源，这个范围还要广泛。因此，可以说，从全部人口中剔除已经丧失劳动能力的人口，都属于人力资源。

3. 劳动力资源

劳动力资源是指一个国家或地区有劳动能力并在“劳动年龄”范围之内的人口的总和。它是就人口资源中拥有劳动能力并且进入法定劳动年龄的那一部分而言，它偏重于劳动者的数量。

劳动力资源起始年龄的确定,主要依据人的生理发育特点,通常,人长到十五六岁就可以参加社会生产劳动,对生长发育不会带来不良影响。同时也考虑到教育制度的阶段性。上限年龄的规定,一是根据人的生理特点,二是与退休制度相联系。一个国家的人力资源就是根据这样的年龄界限,扣除劳动年龄范围内丧失劳动能力的人,加上劳动年龄之外实际上参加劳动的人数计算出来的。

有劳动能力的人,简称劳动力。

从人力资源理论的角度看,人力资源不能等同于劳动力资源,前者的范围更广,而且强调了人的可开发性,强调其蕴涵的巨大潜在能量。

如果从狭义方面出发,人们有时认为人力资源就是劳动力资源,从人力资源管理的角度分析是顺理成章的。如果从人力资源开发的角度看,主要是提供源源不断的高素质的劳动者,因而,人力资源更突出质量,是质量和数量两者的统一。劳动力资源则是从管理的角度出发,而人力资源是从开发的角度出发。

二、人力资源的特征

经济资源通常可以分为自然资源(水资源、矿藏资源、森林资源、土地资源……)、物质资源(原料、材料、燃料、设备、设施……)、人力资源等。人本身单纯地作为劳动力存在,也是自然对象,是物,不过是活的、有意识的物。正是由于人是一种特殊的物质存在,因此,与其他物质资源相比较,具有自己鲜明的个性特征。

1. 人力资源的再生性

人力资源具有再生性,体现在以下几个方面。

(1) 人口的再生产。人口的再生产遵守一般的生物规律,老一代人逝去,新一代人又陆续出生,而且素质会提高。当然,人口再生产还受人类意识的支配。这种人力资源时序上的再生性,与耕地、矿藏等资源的不可再生性且数量的递减形成明显反差。

(2) 劳动力的再生产。通过人口总体和劳动力总体内各个个体的不断更换、更新和恢复的过程得以实现。

(3) 劳动能力的再生产。一是指人的劳动能力不断使用,不断产生;二是指人的劳动今天消耗了脑力或体力,明天会再生出来。能力不断培养,不断提高。

2. 人力资源生成过程的时代性

一个国家或地区的人力资源,在其形成过程中,受到时代条件的制约。人一生下来就遇到既定的生产力和生产关系的影响和制约,当时的社会发展水平从整体上影响和制约着这种人力资源的素质,他们只有在时代为他们提供的条件和前提下,才能发挥他们的作用。一个国家和地区社会经济发展水平不同,人力资源的素质也就不一样。任何人力资源的形成,都不能摆脱当时社会文化水平的制约。

3. 人力资源开发过程的能动性

与其他资源相比较,人力资源具有目的性、主观能动性、社会意识性和可激励性。

而自然资源在被开发的过程中,完全处于被动的地位,如森林、矿藏、土地、水利等。人力资源则不同,人力资源在被开发过程中,具有能动性。即人类具有自我调控的功能。因此,人类在从事经济和社会活动时,总是处在发起、操纵、控制其他资源的位置上,也就是说,人类能够根据外部的可能性和自身的条件、愿望,有目的地确定经济活动的方向,并根据这一方向,具体选择、运用外部资源或主动适应外部资源。所以,人力资源与其他被动生产要素相比较,是最积极、最活跃的生产要素,居于主导地位。

另外,人力资源的能动性,还表现在对其积极性、能动性调动的程度,直接决定着其开发的程度和达到的水平。人力资源的开发,要靠政策、制度、感情、信任、待遇等各种因素去激发和调动其能动性。

4. 人力资源使用过程的时效性

自然资源,例如矿藏、森林、石油等一般都可以长期储存,储而不用,品位不会降低,数量也不会减少。但人力资源则不同,长期储而不用,就会荒废、退化、过时。人的才能和智慧发挥有一个最佳的时期和年龄阶段,一般说来,25~45岁,是科技人才的黄金年龄,37岁是其峰值。医学人才的最佳年龄一般会后移,这是由其研究领域的业务性质决定的。战国时期的赵国名将廉颇,曾是一名叱咤风云的骁将,但是当他走过人生军事才能最佳发挥期之后,人们只能发出“廉颇老矣,尚能饭否”的哀叹。大器晚成者终是少数。这就告诫人们:开发人力资源必须及时,开发使用的时间不一样,所得的效益也不相同。

5. 人力资源开发过程的持续性

自然资源、物质资源一般只有一次开发或二次开发,一旦形成产品使用之后,就不存在继续开发的问题了。例如:铁矿石被开发炼成铁或钢,制成产品后铁矿石就不存在了;煤燃烧后,也就不存在了;森林的树木被开发制成产品后,也就不存在开发的问题了等。

人力资源则不同,人力资源的使用过程同时也是开发过程,而且这种开发过程具有持续性。人力资源的使用过程本身,就是一个不断开发的过程。在不发达的国家,传统观念和做法是,学校毕业后进入工作阶段,开发与使用界限分明,于是形成了两种理论,即“干电池理论”和“蓄电池理论”。所谓“干电池理论”就是把人生分成两段,前半段主要是学习,就是做“干电池”,学校毕业就相当于“干电池”做完了,然后参加工作,即“干电池”放电发亮。但是,“干电池”里的电量毕竟有限,很快就会用完。于是,新的理论——“蓄电池理论”应运而生。“蓄电池理论”认为,人的一生是不断学习,不断充电的一生,而且,释放与储存成正比,若要更多地释放,必须更多地储存。所以,人力资源可以而且应该不断地开发,持续地开发,才能不断增值。

6. 人力资源闲置过程的消耗性

一般说来,物力资源不开发,不使用,也不具有消耗性。例如:地下的矿产、原始森林,若不开发就不会消耗。人力资源则不同,人力资源若不加以开发使用,处于闲置状态,它们仍然有消耗性,即为了维持其本身的存在,必须消耗一定数量的其他自然资

源,比如粮食、食物、水、能源、住房、医疗费等。所以,人力资源即便不使用,仍然还在消耗。也就是说,人力资源必须消耗活资源,以维持自己的生命。

7. 人力资源的流动性

自然资源有的可以流动,如水资源、风力资源等,但这种流动是一种纯自然流动。人力资源的流动则不然,它有以下两个特点。

(1) 人力资源的流动,首先表现在跨岗位、跨单位、跨地区,甚至跨国家的流动上,而且多表现为“人往高处走”的特点。

(2) 人力资源的流动,还表现在人力的派生资源即科技成果在不同空间的流动上。随着科技成果的逐渐商品化,人力资源在空间上的流动,越来越频繁与活跃。

8. 人力资源的可塑性

人力资源在使用的寿命期内,通过接受不同方式的再教育和知识、经验的不断积累,其素质会产生量的变化,甚至会产生质的变化。特别是在技术更新频繁的现代社会,人力资源这种素质的可塑性更具有重要的现实意义。

9. 人力资源功能的共用性

一个零部件只能安装在某一台设备的特定位置上发挥特定的功能,其功能的发挥具有一定的凝固性。而人力资源则不同,一个人可能同时为多个单位服务,从事几种不同的工作。例如,在我国已经出现了一些杰出的管理人才同时出任多家企业法人代表典型。作为人力资源派生的科学技术成果,功能上的共用性更为明显。

以上人力资源的特点,决定了人力资源开发管理的特殊性,从而奠定了人力资源开发与管理的理论基础。

三、人力资本与人力资源

西方发达国家的人力资源开发是以“人力资本”理论为依据的。这一理论体系的历史发展进程显示出在西方经济现代化进程中,人们对人力资源及其作用的认识在不断深化。

1. 人力资本的含义

人力资本(Human Capital)是指人们以某种代价获得的并在劳动力市场上具有一定价格的能力或技能。

当代发展经济学和教育经济学的研究表明,随着教育水平和医疗保健水平的提高,人们的知识水准上升,知识结构合理化,体质不断增强。因此,提高了劳动力的质量,使劳动者的工作技能、熟练程度大大改观并带来了生产率的上升。这种对人力资源进行开发性投资所形成的可以带来财富增值的资本形式叫人力资本。

从人力资本到人力资源是一个智力加工的过程,是人力资本内涵的继承、延伸和深化。现代人力资源理论是以人力资本理论为根据的;人力资本理论是人力资源理论的重点内容和基础;人力资源经济活动及其收益的核算是基于人力资本理论;两者都是在研

究人力作为生产要素在经济增长和经济发展中的重要作用时产生的。因此,人们常将两者相提并论。

2. 人力资本与人力资源的区别

人力资本与人力资源在理论渊源、研究对象、分析目的一致的基础上,在理论视角、分析内容上有一定的区别。这主要表现在:

(1) 两者说明问题的角度有一定区别

人力资本是通过投资形成的以一定人力存量在人体中的资本形式,强调以某种代价获得的能力或技能的价值,投资的代价可在提高生产力过程中以更大的收益收回;人力资源是经过开发而形成的具有一定体力、智力或技能的生产要素资源形式,强调人力作为生产要素在生产过程中的生产、创造能力。它在生产过程中可以创造产品,创造财富,促进经济发展。

(2) 两者分析问题的内容有所区别

人力资本强调投资付出的代价及其收回,考虑投资的成本带来多少价值,全社会的人力资本投资,为社会带来多大收益,研究价值增值的速度和幅度;而人力资源,除了人力资本涉及的内容外,还要分析人力资源形成、开发、使用、配置、管理等多种规律和形式,揭示人力资源在社会经济生活中的作用。

(3) 两者的经济学内容不同

作为人力资本理论,揭示由人力投资所形成的资本的再生、增值能力,可进行人力开发的经济分析和人力投入产出研究,从会计学角度看,进行经济核算的意义十分明显;而人力资源理论,不仅包括了对人力投资效益的分析,而且作为生产要素,其经济学内容更为广泛和丰富。

因此,人力资本与人力资源之间区别是内容递进性和范围拓展性的区别,人力资源把人力资本研究、分析问题的视角和内涵推向纵深。

第二节 人力资源的数量与质量

人力资源作为一种经济范畴,具有量的规定性和质的规定性。人力资源作为一定人口总体中的有劳动能力的人口的总和,其总量表现为人口资源的平均数量与平均质量的乘积。

一、人力资源的数量

人力资源的数量是构成人力资源总量的基础,它反映了人力资源的量的特性。没有人力资源的数量,也就谈不上人力资源的质量。

1. 人力资源的绝对数量和相对数量

人力资源的数量可以用绝对数量和相对数量两种指标来表示。人力资源绝对数量和

相对数量又都有“潜在”和“现实”两种计算口径。

(1) 人力资源的绝对数量

人力资源的绝对数量可以用被考察的国家或地区具有劳动能力的人口数量加以计算。为此,各国都根据其国情对人口进行劳动年龄划分。在劳动年龄上下限之间的人口称为劳动适龄人口。在劳动适龄人口之内,存在一些丧失劳动能力的病残人口;在劳动适龄人口之外,也存在一些具有劳动能力、正在从事社会劳动的人口。在计算人力资源数量时,应该对这两种情况加以考虑。根据这一计算方法,一个国家或地区人力资源应包括下述八个部分:

a: 处在劳动年龄之内,正在从事社会劳动的人口,又称为“劳动适龄就业人口”;

b: 尚未达到劳动年龄,而实际已经从事社会劳动的人口,又称为“未成年就业人口”;

c: 已经超过了劳动年龄,实际上仍在从事社会劳动的人口,又称为“老年就业人口”;

以上三部分相加,构成人力资源的主体,又称为就业人口,用公式表示,即:

$$\text{就业人口} = a + b + c$$

d: 处于劳动年龄之内,有能力、有愿望参加社会劳动,但实际并未参加社会劳动的人口,又称为“求业人口”(通常称为“待业”人口);

求业人口加上就业人口,国际上通称为“经济活动人口”或“现实人力资源”。用公式表示,即:

$$\text{经济活动人口(现实人力资源)} = a + b + c + d$$

e: 处于劳动年龄之内的就学人口(各种大、中专在校学生);

f: 处于劳动年龄之内的在军队服役的人口(现役军人);

g: 处于劳动年龄之内的家务劳动人口;

h: 处于劳动年龄之外的其他人口。

以上四部分人口,并未构成现实社会劳动力供给,因此称为潜在人力资源,用公式表示,即:

$$\text{潜在人力资源} = e + f + g + h$$

综上所述,一个国家的人力资源,就是现实人力资源与潜在人力资源之和,又称为人力资源的绝对数量,用公式表示,即:

$$\text{人力资源} = \text{现实人力资源} + \text{潜在人力资源} = (a + b + c + d) + (e + f + g + h)$$

于是,人力资源的概念,可以具体描述如下:一个国家的人力资源是该国人口中,劳动适龄人口减去其中丧失劳动能力的人口,加上劳动适龄外具有劳动能力的人口,如图 1-1 所示。

(2) 人力资源的相对数量

人力资源的相对数量可以用人力资源率来表示,公式如下:

$$\text{人力资源率} = \frac{\text{被考察范围内人力资源人口}}{\text{被考察范围内的总人口}} \times 100\%$$