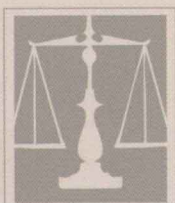




高等院校规划教材



人力资源管理

Human Resource Management

主 审 张凤海

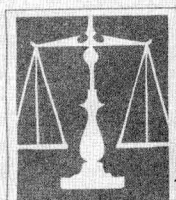
主 编 赵光洁 张健东



大连理工大学出版社

经济类

高等院校规划教材



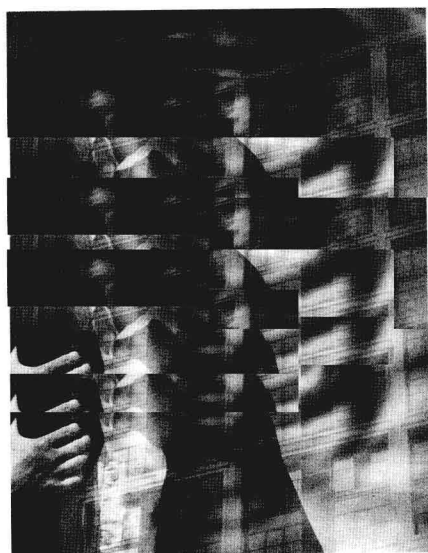
人力资源管理

Human Resource Management

主 审 张凤海

主 编 赵光洁 张健东

副主编 钱 堃



 大连理工大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理 / 赵光洁, 张健东主编. — 大连 :
大连理工大学出版社, 2011. 8
高等院校规划教材
ISBN 978-7-5611-6375-7

I. ①人… II. ①赵… ②张… III. ①人力资源管理
— 高等学校 — 教材 IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 149834 号

大连理工大学出版社出版

地址:大连市软件园路 80 号 邮政编码:116023

发行:0411-84708842 邮购:0411-84703636 传真:0411-84701466

E-mail: dulp@dulp.cn URL: <http://www.dulp.cn>

大连美跃彩色印刷有限公司印刷 大连理工大学出版社发行

幅面尺寸: 170mm×240mm	印张: 21.5	字数: 407 千字
2011 年 8 月第 1 版	2011 年 8 月第 1 次印刷	

责任编辑: 汪会武

责任校对: 齐跃

封面设计: 波朗

ISBN 978-7-5611-6375-7

定 价: 37.00 元

前言

PREFACE

21 世纪是知识经济时代,是一个与农业经济、工业经济完全不同的新的时代。知识经济是智能经济,是建立在知识和信息基础上的经济,知识是经济发展的基础,它讲求人与自然的协调和经济的持续发展,讲求资源的科学、合理、高效的利用。然而,无论是知识的形成还是知识的使用都离不开“人”这一最根本的因素,离不开具有主观能动性的人。因此,作为世间一切资源中最重要资源的“人力资源”更进一步受到了越来越多的注目和关切,其对经济持续发展的作用日渐彰显。甚至可以这样说,在这个新的时代中,没有哪个国家不把人力资源的有效开发和利用当成其立国之良策、强国之通途,人力资源管理已成为世界各国发展的共同战略。被称作“经营之父”的日本著名企业家松下幸之助曾经这样说到:“国家的兴盛在于人,国家的灭亡亦在于人,古圣先贤,早有明训;回顾历史,可谓丝毫不爽。经营事业的成败,不容讳言,与治国同一道理,在于人事安排是否合宜。”美国通用电气公司前董事长兼首席执行官杰克·韦尔奇说:“我们能做的是把赌注押在我们所选择的人身上。因此,我们大部分工作便是选择适当的人。”

我们常说:21 世纪的竞争将是人才的竞争。实际上是人力资源综合素质的竞争。我国企业在 21 世纪错综复杂的内部和外部环境中继续生存和发展,关键之所在就是人力资源的开发与管理,在于如何充分利用和发挥我国人力资源的优势,取得更大的经济效益。胡锦涛总书记指出:“必须坚持实施人才强国战略,着力培养造就高素质人才队伍。国以才立,政以才治,业以才兴。人才是事业发展最可宝贵的财富。人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题。当今世界的综合国力竞争,归根到底是人才特别是高素质创新型人才的竞争。”

从 20 世纪 50 年代先后出现“人力资源”和“人力资源管理”概念到现在,不过短短的几十年时间,这在历史的长河中仅仅是短暂的一瞬间,但人力资源管理作为一门独特的管理学科,得到了迅猛的发展。20 世纪 80 年代后期,发达国家的组织

行为和人力资源理论引入我国,1992年国家教委将“劳动人事管理”专业更名为“人力资源管理”专业,短短的十几年内,人力资源管理专业得到了快速发展,已经成为备受关注的学科,人力资源管理也成为了高等院校管理类专业学科体系中的一门核心课程。

本教材适用于从事人力资源管理工作及其相关专业的学生和有志于从事人力资源管理工作的人士使用。教材基于我国社会主义经济发展和企业组织的特点,吸收和借鉴了国内外人力资源管理研究的先进成果,系统地介绍了人力资源管理的理论与方法。

在本教材的编写中,我们力求突出以下特点:一是注重理论的系统性和深入性二者关系的处理,在较为系统地介绍人力资源管理理论的同时,兼顾理论的深度,使学生在整体把握理论体系的基础上,对重要理论有一个较为深入的了解和掌握;二是注重理论和现实的统一,在主要介绍西方人力资源管理理论的基础上,努力突出适用于我国企业人力资源管理现实状况的理论,为学生今后从事人力资源管理工作打下坚实理论基础;三是注重先进性和实用性的有机结合,在广泛吸收国内外人力资源管理优秀教材和研究成果之精华的基础上,突出介绍较为先进的理论和方法的同时,特别突出了适用于我国企业人力资源管理实际的方法的介绍,让学生学习和掌握较为丰富且极具操作性的技术和方法。同时,在编写的过程中我们还特别注意运用了大量的图表,力求使本教材更具有可读性,并在每个章节内设置了数量较多的案例分析,以期有效提高学生对知识的综合运用能力。每一章节开篇的本章要点和关键词及章节后的本章小结为学生系统把握本章理论框架和知识脉络提供了良好的指导,章节内精选的讨论题和复习思考题更为学生在较短的时间里把握本章节主要知识点提供了简单有效的切入点和思路。

全书共分8章,赵光洁、张健东担任主编,钱堃任副主编,多位同志共同编写。具体分工是:第1章(赵光洁)、第2章(赵光洁)、第3章(黄兴原)、第4章(于姝,赵光洁)、第5章(鲍晓娜)、第6章(张健东)、第7章(钱堃)、第8章(于姝)。

本教材在编写过程中,参考、借鉴和引用了大量国内外学者的著作和研究成果,并得到了大连理工大学出版社的大力支持和帮助,在此一并致以诚挚的谢意!我们深知,由于自身的知识和水平的限制,加之人力资源管理理论和方法日新月异的发展变化,在本教材中一定存在着不少的缺憾甚至是错误,敬请广大读者批评指正。

编者

2011年6月

目 录

CONTENTS

第1章 人力资源管理导论	1
个案研究 西南航空公司的竞争策略:通过人来进行竞争	1
1.1 人力资源概述	3
1.1.1 人力资源的界定	3
1.1.2 人力资源的数量和质量	8
1.1.3 人力资源的特征和作用	11
1.2 人力资源管理概述	14
1.2.1 人力资源管理的含义	14
1.2.2 人力资源管理的发展历程及趋势	18
1.2.3 人力资源管理的功能	23
1.2.4 人力资源管理的目标	24
1.2.5 人力资源管理的职能	26
1.2.6 人力资源管理的责任	28
1.3 人力资源管理理论基础	30
1.3.1 人性假设理论	30
1.3.2 激励理论	34
1.3.3 人力资源管理的基本原理	44
本章小结	49
复习思考题	49
案例与问题 美的集团的用人之道	50
第2章 工作岗位研究	52
个案研究 小西的困惑——如何进行工作岗位研究	52

2.1	工作岗位研究导论	54
2.1.1	工作岗位研究的基本概念	54
2.1.2	工作岗位研究的功能	56
2.1.3	工作岗位研究的发展历史	57
2.2	工作岗位调查	62
2.2.1	工作岗位调查概述	62
2.2.2	工作岗位调查的方法、适用范围及优缺点	62
2.2.3	岗位调查表的设计与填写	68
2.2.4	岗位调查的组织和实施	71
2.3	工作岗位分析	72
2.3.1	工作岗位分析的概念	72
2.3.2	工作岗位分析的具体内容	73
2.4	工作岗位评价	80
2.4.1	工作岗位评价的概念	80
2.4.2	工作岗位评价的步骤、功能	81
2.4.3	工作岗位评价的指标设计	82
2.4.4	工作岗位评价的基本方法	83
2.5	工作岗位的分类与优化设计	87
2.5.1	工作岗位分类的概念	87
2.5.2	工作岗位分类的基本要求	87
2.5.3	工作岗位分类的方法	88
2.5.4	工作岗位优化设计	91
	本章小结	92
	复习思考题	92
	案例与问题 到底需要多少人?	92
第3章	人力资源规划	94
	个案研究 手忙脚乱的人力资源经理	94
3.1	人力资源规划概述	95
3.1.1	人力资源规划的含义	95
3.1.2	人力资源规划的内容	96
3.1.3	人力资源规划的分类	97
3.1.4	人力资源规划的意义	98
3.1.5	人力资源规划与人力资源管理其他职能的关系	99

3.1.6	人力资源规划的程序	101
3.1.7	人力资源规划的局限性及发展趋势	104
个案研究	苏澳玻璃公司的人力资源规划	105
3.2	人力资源规划的分析与预测	107
3.2.1	存量分析	107
3.2.2	人力资源需求预测	115
3.2.3	人力资源供给预测	119
3.2.4	人力资源规划的供需平衡措施	124
本章小结		126
复习思考题		127
实践题		127
案例与问题	信达公司的人力资源计划	128
第4章	人员招聘与录用	133
个案研究	一则失败的招聘案例	133
4.1	员工招聘概述	134
4.2	员工招聘的准备	140
个案研究	为什么总是找不到合适的人?	140
4.2.1	制定招聘计划	141
4.2.2	招聘渠道的确定	144
个案研究	上海英才管理咨询公司招聘启事	148
4.2.3	招聘策略	151
4.3	员工甄选	152
个案研究	失败的公关经理招聘	152
4.3.1	求职申请表与简历的筛选	153
4.3.2	笔试	154
4.3.3	面试	155
4.3.4	心理测试	161
4.3.5	评价中心	164
4.4	员工的录用与评估	166
4.4.1	员工的录用	166
4.4.2	招聘工作的评估与总结	168
本章小结		170
复习思考题		170

案例与问题 某化学公司的招聘实例	171
------------------	-----

第5章 培训与开发 173

个案研究 米拉日湖度假村的培训与开发	173
--------------------	-----

5.1 培训与开发概述 174

5.1.1 培训与开发的含义	174
----------------	-----

5.1.2 培训与开发的目标	175
----------------	-----

5.1.3 培训与开发的流程	176
----------------	-----

5.2 培训需求分析 177

个案研究 波音公司新计算机系统引发的培训需求	177
------------------------	-----

5.2.1 培训需求分析的含义和作用	178
--------------------	-----

5.2.2 培训需求分析的内容	179
-----------------	-----

5.2.3 培训需求分析的方法与信息收集方法	181
------------------------	-----

5.2.4 培训计划的制定	183
---------------	-----

5.3 培训与开发的方法及技术 184

5.4 员工培训与开发方案的设计与实施 186

个案研究 索尼:以人为本,不遗余力	186
-------------------	-----

5.4.1 员工培训方案的构成	187
-----------------	-----

5.4.2 员工培训方案的设计	189
-----------------	-----

5.4.3 员工培训方案的实施	190
-----------------	-----

5.4.4 员工开发方案的设计	192
-----------------	-----

5.4.5 员工开发方案的实施	194
-----------------	-----

5.4.6 管理人员培训与开发方案的设计与实施	195
-------------------------	-----

5.5 培训与开发效果评估 198

个案研究 培训岂能以掌声多少来衡量?	198
--------------------	-----

5.5.1 培训效果评估	198
--------------	-----

5.5.2 培训效果评估的方法	200
-----------------	-----

5.5.3 培训成果的转化	202
---------------	-----

本章小结 205

复习思考题 205

案例与问题 如何才能找到真正的培训动机	206
---------------------	-----

第6章 绩效管理 207

个案研究 制度的力量	207
------------	-----

6.1	绩效、绩效考核与绩效管理	208
6.1.1	绩效	208
6.1.2	绩效考核	210
6.1.3	绩效管理	211
案例与问题	亚太公司的绩效评估	213
个案研究	老鼠偷油	214
个案研究	俄罗斯矿山爆炸	214
6.2	绩效管理的流程	215
6.2.1	绩效计划与指标体系构建	215
6.2.2	绩效管理的过程控制	218
6.2.3	绩效考核与评价	219
6.2.4	绩效反馈与面谈	224
6.2.5	绩效考核结果的应用	225
案例与问题	为什么设定目标反而导致了矛盾加剧和利润下降?	226
6.3	绩效考核的核心技术	227
个案研究	三个石匠	227
6.3.1	目标管理	227
6.3.2	关键绩效指标	232
6.3.3	平衡计分卡	237
本章小结		243
复习思考题		243
案例与问题	一根绳子还是四根绳子?	243
案例与问题	平衡计分卡能抵御天灾人祸吗?	244
第7章	薪酬管理	245
个案研究	为何高薪不高效?	245
7.1	薪酬管理概述	246
7.1.1	薪酬管理的含义	246
7.1.2	薪酬管理的意义	248
7.1.3	薪酬管理的原则	249
7.1.4	影响薪酬管理的主要因素	251
7.1.5	薪酬管理与人力资源管理其他职能的关系	253
7.2	薪酬水平	254
7.2.1	薪酬调查	254
7.2.2	薪酬水平策略	257

7.3 薪酬构成	258
7.3.1 薪酬构成策略	258
7.3.2 岗位薪资设计	259
7.3.3 激励薪酬设计	262
7.3.4 技能薪资设计	268
7.3.5 辅助薪资设计	268
7.4 薪酬等级	269
7.5 员工福利	272
7.5.1 员工福利类别	272
7.5.2 改进福利的措施	278
7.5.3 福利发展趋势——弹性福利制	278
本章小结	280
复习思考题	281
案例与问题 “以岗定薪”的薪酬改革风波	281

第8章 劳动关系管理 285

个案研究 培训考核后再签劳动合同,合法吗?	285
8.1 劳动关系管理概述	286
8.1.1 劳动关系概述	286
8.1.2 劳动关系与事实劳动关系	291
个案研究 存在事实劳动关系合同不能随便解除	292
8.1.3 劳动关系的类型	292
8.1.4 劳动关系的表现形式与实质	293
8.2 劳动合同管理	296
个案研究 人力资源经理桑大鹏的头痛事	296
8.2.1 劳动合同的概念	297
个案研究 张某的权益如何维护?	300
8.2.2 劳动合同的订立	302
8.2.3 劳动合同的变更	305
8.2.4 劳动合同的解除	306
8.2.5 劳动合同的终止与续订	309
8.2.6 集体合同制度	309
8.2.7 劳动合同鉴证制度	312
8.2.8 劳动合同履行情况的检查制度	313

8.3 劳动争议管理	314
个案研究 企业用人自主权受法律约束吗?	314
8.3.1 劳动争议概述	314
8.3.2 劳动争议的调解	318
8.3.3 劳动争议的仲裁	321
8.3.4 劳动争议诉讼	322
8.3.5 劳动争议的预防	322
本章小结	324
复习思考题	325
案例与问题 合同试用期过长,用人单位的行为是否违法	325
参考文献	327

人力资源管理导论

第 1 章

本章要点

1. 资源和人力资源
2. 人力资源的数量和质量
3. 人力资源的特征和作用
4. 人力资源管理的概念
5. 人力资源管理的发展历程
6. 人力资源管理的功能和目标
7. 人力资源管理的职能和作用
8. 人力资源管理者 and 部门

关键词

资源；人力资源；人力资本；人力资源管理；人力资源管理的发展阶段；人力资源管理者；人力资源管理部门；人性假设；激励；X 理论；Y 理论；超 Y 理论；需求层次理论；双因素理论；成就激励理论；期望理论；公平理论；强化理论



个案研究

西南航空公司的竞争策略：通过人来进行竞争

一家总部设在得克萨斯州达拉斯的航空公司——西南航空公司，在民航业三年损失 40 亿美元的恶劣条件下，却获得了自身的持续发展并创造了大量的利润，这不能不说是一个商业奇迹。因此，公司为什么能够在激烈的行业竞争中立于不

败之地,他们究竟采取了怎样的竞争策略才获取了竞争中的胜利,就自然而然地成为了很多人都在关心和研究的一个攸关企业生死存亡的重要问题。

1978年颁布的《航空管制解除法》,造成了持续的运费价格战和白热化的激烈竞争,导致了民航业的竞争环境异常动荡不安,对该行业造成了非常巨大的冲击。仅1991年一年,就有三家航空公司遭到了破产和被清算的命运。1992年初,环球航空公司也不得不向其债权人寻求保护。只有数量非常有限的航空公司如西南航空公司、美洲航空公司等得以增长性地进入20世纪90年代。

1995年,西南航空公司取得了营业收入增长25%的令人难以置信的佳绩。1998年4月20日,公司第三次在航空公司质量等级评比中夺得冠军。公司从1972年的3架飞机,到1999年已经增加到280多架。公司连续31年盈利,1972~2001年间股票投资者的最佳总回报超过300倍(超过所有其他公司股票的表现),公司市值比美国其他所有航空公司市值的总和还高。

西南航空公司的成功是由外部因素和内部因素共同促成的。外部因素包括燃油价格的下降和经济的强劲增长等,而内部因素则包括航线管理系统的设计、计算机化订票系统的建立以及拥有一支工作动机强烈的高素质员工队伍等。在关于什么才是西南航空公司竞争力之所在这一核心问题的争论中,西南航空公司认为,机器和其他一些实物并不是西南航空的成功所在,才智、热情、精神和情操才是公司鹤立鸡群的根本。虽然许多航空公司想模仿,但都无法复制西南航空公司员工的精神、团结,“我们能做”的态度和无比的集体荣誉感。如果要归纳成功原因的话,那就是:只做你擅长的事;把事情简单化;使票价和成本低;把客户当宾客;永不停息地雇用优秀的员工。

西南航空公司之所以能够持续地增长并保持其独特的、成本有效性地位,是因为它具有自己独特的企业愿景和公司战略及公司经过努力培育起——关注员工,对员工的要求作出积极的反应以及让他们参与决策——的像对待顾客一样对待员工的文化,更是因为其人力资源实践。

公司人事副总裁伊丽莎白·皮德雷克·沙丁说,正是西南航空公司的文化使得我们公司显得与众不同。“我们觉得这种温馨愉悦的气氛让大家找到了一种共同体的感觉。它同时还抵消了高强度的工作以及竞争所带来的压力。”正如西南航空公司的创始人赫伯·凯勒所说:“如果你不善待自己的人,就别指望他们善待他人”。因此,西南航空公司所关注的不仅仅是自己的顾客,同时也包括自己的员工。

公司设计了许多人力资源实践来支持公司的文化。薪酬计划的设计被用来增强西南航空公司与员工之间的联系,这些员工非常喜欢公司的利润分享福利计划。西南航空公司的员工拥有公司大约11%的业绩非常优秀的股票。为了保证公司

的高效运转,在公司与工会的合同中还避免出现限制性过强的工作规则。西南航空公司自1971年创立以来从未解雇过一名员工,员工的年流动率为7%,这在行业内是最低的;也没有发生过严重的劳动纠纷。1996年,凯勒还主动提出一直到1999年之前都将自己的年薪冻结在1992年的水平上,以响应飞行员们的工资冻结。这种共同牺牲的精神帮助公司进一步培养起了员工的士气以及他们对组织的承诺感。

对顾客和员工的共同关注已经使得西南航空公司的员工队伍越来越多元化。为了向美国西部的乘客提供更为有效的服务,公司一直在招募会说西班牙语的员工,并且向现有的员工提供西班牙语培训课程。

西南航空公司的成功案例告诉我们一个重要事实——人力资源是企业中最重要资源,它决定了一个企业的生存和发展。

1.1 人力资源概述

1.1.1 人力资源的界定

1. 资源

人力资源是一种资源。顾名思义,按照逻辑从属关系,人力资源应属于资源的范畴,是资源的一种具体形式,而且是一种特殊的资源。为了把握好人力资源的概念,我们有必要从资源开始研究。因此,在解释人力资源的含义之前,首先对资源进行简要的说明。

《辞海》中把资源解释为“生产资料或生活资料等的来源”。现代汉语词典把资源解释为“生产资料或生活资料的天然来源”。资源是人类赖以生存的物质基础,对资源从不同的角度可以有不同的解释。从经济学的角度来看,资源是指能给人们带来新的使用价值和价值的客观存在物,它泛指社会财富的源泉。自人类出现以来,财富的来源无外乎有两类,一类是来自自然界的物质,可以称之为自然资源,它是指自然界形成的(未经人类加工的)可供人类生活和生存所利用的一切物质和能量的总称,可分为有形自然资源(如土地、水体、动植物、矿产等)和无形自然资源(如光资源、热资源等);另一类是来自人类自身的知识和体力,可以称之为人力资源。这两类资源在人类社会的发展过程中所起的作用是不同的,在科学技术尚不发达的过去,自然资源是人类财富的主要来源,人们财富的形成主要依赖于自然资源。随着科学技术的迅猛发展,人力资源在财富形成过程中的作用越来越大,对财

富形成的贡献越来越大,并逐渐占据了主导地位。尤其是在经济发展主要依靠科学技术的今天,作为科学技术、知识文化载体的人力资源更是日益显示出其在经济发展中的特殊地位和作用。研究表明实物资本的收益现在只有人力资本收益的四分之一,科技进步对经济增长的贡献率从20世纪初的5%~20%提高到了90年代的70%~80%。

从财富创造角度来看,资源是指为了创造财富而投入生产过程中的一切要素。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。法国经济学家萨依认为,土地、劳动、资本是构成资源的三要素。马克思认为,生产要素包括劳动对象、劳动资料和劳动者,而劳动对象和劳动资料又构成了生产资料,因此,“不论生产的社会性质如何,劳动者和生产资料始终是生产的要素”。^①而著名的经济学家熊彼特认为,除了土地、劳动、资本这三种要素之外,还应该加上企业家精神;随着社会的发展,信息技术的应用越来越广泛,作用也越来越大,现在很多经济学家认为生产要素中还应该再加上信息。目前,伴着知识经济的兴起,知识在价值创造中的作用日益凸显,因此也有人认为应当把知识作为一种生产要素单独加以看待。

综上所述,无论采用什么样的划分方法,劳动以及具备劳动能力的人力资源都是财富创造中一项不可或缺的重要资源。国内外的历史经验证明:人力资源是一种特殊的、最宝贵的资源,是一种兼具社会属性和经济属性的具有关键性作用的特殊资源,一切物的因素只有通过人的作用,才能被开发利用。人力资源的开发与利用,不仅关系到一个企业的成败,更影响到国家综合国力的强弱。

2. 人力资源

“人力资源”(human resource)这一概念最初出现在美国经济学家约翰·R. 康芒斯(John R. Commons)于1919年和1921年的两本著作《产业信誉》和《产业政府》中,康芒斯因此也被认为是第一个使用“人力资源”一词的人。但当时他所指的人力资源和现在我们所理解的人力资源在含义上相去甚远,仅仅是使用了相同的词语而已。

一般认为,我们今天的人力资源概念是由著名的管理大师、被誉为“现代管理学之父”的彼得·德鲁克(Peter F. Drucker)在其1954年出版的名著《管理实践》中首先正式提出并予以明确界定的。在该著作中,德鲁克将人力资源与传统意义上的“人事”区分开来,用这一概念表达传统的“人事”所不能表达的意思。他在书中提出了管理的三个更广泛的职能:管理企业、管理经理人员、管理员工及他们的工作。在讨论管理员工及其工作时,德鲁克引入了“人力资源”这一概念,他认为:“与

① 马克思恩格斯全集。第24卷。北京:人民出版社,1972:44

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、判断力和想象力”。他认为,与其他资源相比,人力资源是一种特殊的资源,它必须通过有效的激励机制才能开发利用,并为企业带来可见的经济价值。

在我国,最早使用“人力资源”概念的文献可追溯到1955年,毛泽东在主持编辑《中国农村的社会主义高潮》时,为该书收录的一百七十六份材料中的一百零四份写了按语。在《发动妇女投入生产,解决了劳动力不足的困难》一文的按语中他写道:“中国的妇女是一种伟大的人力资源。必须发掘这种资源,为了建设一个伟大的社会主义国家而奋斗。”^①

20世纪60年代以后,美国经济学家W.舒尔茨和加里·贝克尔提出了现代人力资本理论,这个理论认为人力资本体现在具有劳动能力(现实和潜在)的人的身上、以劳动者的数量和质量(即知识、技能、经验、体质与健康)所表示的资本,它是通过投资而形成的。人力资本理论的提出,使得人力资源的概念更加广泛地深入人心。英国经济学家哈比森在《作为国民财富的人力资源》中写道:“人力资源是国民财富的最终基础。资本和自然资源是被动的生产要素,人是积累资本,是开发自然资源,建立社会、经济和政治并推动国家向前发展的主动力量。显而易见,一个国家如果不能发展人们的知识和技能,就不能发展任何新的东西。”从此,对人力资源的研究越来越多。迄今为止,对于人力资源的含义,学者们给出了许多不同的解释。根据研究角度的不同,大致可以将这些定义分为两大类。

第一类主要是从能力的角度来解释人力资源的含义,认为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,如果这种能力没有发挥出来,那它只是潜在的劳动生产力;如果开发出来,就变成了现实的劳动生产力。这种观点从本质的层面来定义人力资源,持这种观点的人占了较大的比例。例如:

(1)所谓人力资源,是指能够推动整个经济和社会发展的劳动者的能力,即处在劳动年龄的直接投入建设和尚未投入建设的人口的能力。

(2)人力资源是人类可用于生产产品和提供各种服务的活力、技能和知识。(伊万·伯格)

(3)所谓人力资源,是指包含在人体内的一种生产能力,是表现在劳动者的身上、以劳动者的数量和质量来表示的资源,对经济起着生产性的作用,并且是企业经营中最活跃、最积极的生产要素。

(4)人力资源是指社会组织内部全部劳动人口中蕴涵的劳动能力的总和。

(5)所谓人力资源,是指劳动过程中可以直接投入的体力、智力、心力的总和及其形成的基础素质,包括知识、技能、经验、品性与态度等身心素质。

^① 毛泽东选集,第五卷,北京:人民出版社,1977:252-253