

Human Resource Management



21世纪高等院校经济管理类规划教材

人力资源管理

□ 乔瑞 樊智勇 主 编
□ 赵航 李付彩 副主编

ECONOMICS & MANAGEMENT

- 汲取本领域最新知识
- 引入案例及其解析，加强知识运用
- 导入实训项目，突出实践性，增强操作性
- 提供配套的课件、教案、案例分析等资料



人民邮电出版社
POSTS & TELECOM PRESS



★ 21世纪高等院校经济管理类规划教材

人力资源管理

□ 乔瑞 樊智勇 主 编
□ 赵航 李付彩 副主编



人 民 邮 电 出 版 社

北 京

图书在版编目 (C I P) 数据

人力资源管理 / 乔瑞, 樊智勇主编. -- 北京: 人民邮电出版社, 2010. 12
21世纪高等院校经济管理类规划教材
ISBN 978-7-115-23955-6

I. ①人… II. ①乔… ②樊… III. ①劳动力资源—
资源管理—高等学校—教材 IV. ①F241

中国版本图书馆CIP数据核字(2010)第204764号

内 容 提 要

本书在借鉴最新人力资源管理研究成果的基础上, 结合我国企业实际以及编写者的教学与实践经验, 对人力资源管理的基本原理、方法及应用进行了比较详细的阐述。主要内容包括人力资源管理的基本问题概述、人力资源战略与规划、工作分析、员工招聘与甄选、员工培训与开发、绩效管理、薪酬管理、职业生涯管理、劳动关系管理、人力资源外包、跨国公司人力资源管理及人力资源风险管理等。

本书注重采纳和汲取本领域的最新知识, 重视知识的理解与运用, 案例、实例丰富; 同时提供配套的多媒体课件、电子教案、实训资料、习题库及答案、案例集及案例分析等, 以方便教师教学和学生学习。

本书既可作为高等院校相关专业的教材或参考用书, 也可作为企事业单位从事人力资源管理工作人员的工作参考用书或培训用书。

21 世纪高等院校经济管理类规划教材

人力资源管理

◆ 主 编 乔 瑞 樊智勇

副 主 编 赵 航 李付彩

责任编辑 李育民

执行编辑 万国清

◆ 人民邮电出版社出版发行 北京市崇文区夕照寺街 14 号

邮编 100061 电子函件 315@ptpress.com.cn

网址 <http://www.ptpress.com.cn>

北京昌平百善印刷厂印刷

◆ 开本: 787×1092 1/16

印张: 20.25

2010 年 12 月第 1 版

字数: 488 千字

2010 年 12 月北京第 1 次印刷

ISBN 978-7-115-23955-6

定价: 36.00 元

读者服务热线: (010)67170985 印装质量热线: (010)67129223

反盗版热线: (010)67171154

广告经营许可证: 京崇工商广字第 0021 号

21 世纪高等院校经济管理类规划教材

编委会

编委会主任：李随成

编委会秘书组：万国清 李海峰 宣颖

感谢各编委为本丛书出版所付出的辛勤劳动：

（排名不分先后，按姓名拼音排序）

陈 良	南京财经大学，教授	乔 瑞	南阳理工学院，教授
段兴民	西安思源学院，教授	秦成德	西安邮电学院，教授
高忠庭	河北经贸大学，研究员	卿 涛	西南财经大学，教授
郝晓雁	山西财经大学，教授	任 远	西安交通大学，教授
何元贵	广东外语外贸大学，教授	宋瑞卿	山西财经大学，教授
侯荔江	西南财经大学，副教授	宋 玮	中国人民大学，副教授
侯 颖	齐齐哈尔大学，副教授	王飞跃	贵州财经学院，教授
胡日东	华侨大学，教授	王辅东	广东工业大学，高级经济师
黄 勇	对外经贸大学，教授	王汝林	中国电子商务协会移动商务专家咨 询委，常务副主任，教授
姬会英	南阳理工学院，副教授	王胜洲	河北经贸大学，副教授
戢守峰	东北大学，教授	王文博	西安交通大学，教授
李宝瑜	山西财经大学，教授	吴声怡	福建农林大学，教授
李 兵	对外经济贸易大学，副教授	吴战勇	南阳理工学院，副教授
李海峰	西安外事学院，副教授	徐 黎	南阳理工学院，副教授
李红霞	西安科技大学，教授	许永兵	河北经贸大学，教授
李 丽	安徽工业大学，副教授	闫秀荣	哈尔滨师范大学，教授
李淑平	中原工学院，教授	于翠华	齐齐哈尔大学，副教授
李随成	西安理工大学，教授	查会琼	安徽工业大学，副教授
李雪欣	辽宁大学，教授	张世君	河南理工大学，教授
李子猷	陕西师范大学，教授	张伟峰	宝鸡文理学院，教授
梁 军	宁波工程学院，教授	张宗和	浙江工商大学，教授
马 洪	上海财经大学，教授	周 苏	浙江大学，教授
马元生	西安思源学院，教授	朱金生	武汉理工大学，教授
米子川	山西财经大学，教授		

丛书序

本丛书根据普通本科高校的教学需求设计并创作，涉及的书目包含经济管理大类的专业基础课教材及部分专业课教材。

我们力图打造优秀教材，并认为教材质量的核心是内容质量，但由于编辑个人水平有限，依靠出版社自身的力量大幅度提高内容质量并不现实，故而聘请了一批专家学者组建了本丛书编委会，为本套丛书审纲、审稿。在编委会专家细致的评审下，不仅筛选出一批优秀的作者，而且也帮助编辑和作者理顺了写作思路。可以说每种教材均凝结了众多编委会成员的心血。我们相信通过大家共同努力，本套教材将有希望涌现出几种堪称优秀的、能适应普通本科高校教学需求的、高质量的立体化教材。

为满足社会对人才的需求，普通本科的教学改革持续进行，不少教学改革已经取得令人瞩目的成果。当前，高校教师对教学改革配套教材的需求呼声很高，但我们考虑教材出版周期较长，只适合作为已成熟教学改革方案的载体，未经过较长时间检验的教学改革成果直接体现在教材上并不合适，故而本丛书的各本教材均基于较为成熟的教学改革成果。

教材虽然是传播教学改革成果的最佳工具之一，但仅靠教材本身很难将教改思想传达到位，而教材所配套的教案及其他辅助资料则能有效地达到传播教学改革成果的目的。为此我们力图将本丛书打造成主教材与配套电子资料包相结合的立体化教材，提高教材的应用性和实用性。

每种教材所配的电子资料包内均含作者精心制作的电子课件、电子教案、习题答案，有些教材还提供了案例分析、学习指导等更为丰富的教学素材或学习素材。配套电子资料包可参照教材所附的“配套资料索取说明”索取。立体化教材建设与精品课程建设的内容高度相似，本丛书中一些教材源自已建成的精品课程，部分教材正在进行相关的精品课程建设，这些教材都有精品课程网站支持。

为使教材更加适应当前的教学需求，我们在保证理论体系完整性和系统性的同时，坚持以活泼的创作风格和贴近工作、社会的内容提升教材的可读性和可用性。

尽管我们力图为高校提供高质量的、立体化的、符合未来两三年教改趋势及教学需求的优秀教材，但正如一位国家级教学名师所说：“教材不是编出来的，是教出来的，来回反复修改，来回‘磨’出来的。”我们这套丛书还未经过“打磨”，再加上我们的水平有限，尚存在已知的和未知的一些不足，我们有决心持续地“打磨”这套教材，也希望读者给予反馈以资我们修正，使本套教材尽早达到“优秀”的水准（编委会联系方式 wanguoqingljw@163.com 或 goodbook2010@tom.com）。

丛书编委会

2010年4月

前言

当今的时代，是一个以知识为主宰的时代，是一个经济、技术快速发展的时代，是一个竞争日趋激烈和复杂的时代，也是一个充满机遇和挑战的时代。在这样一个时代，企业靠什么去赢得竞争优势并实现自己的发展目标呢？实践与理论已经给出了回答：人力资源。

人力资源已成为企业赢得竞争优势的第一资源，人力资源的价值已成为衡量企业整体竞争力的重要标志，能否拥有一支高素质的人才队伍，对一个企业实现其发展战略和提高竞争力是至关重要的因素。因此，如何利用和管理好这种资源，已经成为管理者最关心的问题。基于此，人力资源管理课程也逐渐得到了企业界和学界的普遍重视，大学的经济管理相关学科也纷纷将其作为一门重要课程，广为讲授。

随着企业人力资源管理实践的深入和理论界研究水平的提高，现代人力资源管理的理论框架和概念体系也在不断地丰富和完善。为更好地反映这种变化，及时把人力资源管理最新的理念和研究成果介绍给读者，我们编写了本书。

人力资源管理是一门涉及学科领域广泛、实践性强、发展快的学科。本书在借鉴和引用国内外众多学者大量人力资源管理研究成果的基础上，结合我国企业实际以及编写者的教学与实践经验，对人力资源管理的基本原理、方法及应用进行了比较详细的阐述。全书共分十二章，涉及人力资源管理的基本问题概述、人力资源战略与规划、工作分析、员工招聘与甄选、员工培训与开发、绩效管理、薪酬管理、职业生涯管理、劳动关系管理、人力资源外包、跨国公司人力资源管理及人力资源风险管理等内容。

本书在策划和编写过程中，力图实现以下编写思路。

(1) 既重视传统、经典内容的论述，又与时俱进地关注本领域的新发展、新知识，如对人力资源外包的关注、对人力资源风险管理的关注、对劳动关系管理领域新的法律法规的关注等。

(2) 不仅重视基本概念与理论知识的讲述，更突出知识的运用，每章开始都有开篇案例作为引导，每章结束都有案例分析作为应用练习，在相关章节中也插入案例以加深对知识的理解，同时，每章还安排实训项目，以加强实际训练及动手能力。

(3) 为方便教师授课和学生学习，提供与本书配套的多媒体课件、电子教案、实训资料、习题库及答案、案例集及案例分析等配套资料，读者可参照图书末页“配套资料索取说明”索取。

本书由乔瑞教授、樊智勇副教授担任主编，赵航、李付彩担任副主编，另外，吕晓军也参与了本书的编写。具体编写分工如下：第一章由乔瑞编写；第三、第四、第十一章由樊智勇编写；第二、第五、第九章由赵航编写；第六、第七、第十二章由李付彩编写；第八、第十章由吕晓军编写。全书由乔瑞统稿。

在本书的编写过程中，我们参阅、借鉴和引用了国内外众多学者的大量研究成果，在此向他们表示衷心的感谢和敬意。尽管编者在编写过程中尽力做到认真努力，但由于编者水平、经验有限，成书时间较紧，书中难免出现错误和疏漏之处，恳请读者予以批评指正。

编者

2010年6月

目 录

第一章 人力资源管理概论	1
学习目标	1
关键概念	1
开篇案例	1
第一节 人力资源概述	2
一、人力资源的含义	2
二、人力资源的构成	2
三、人力资源与相关概念的比较	4
四、人力资源的特征	5
第二节 人力资源管理的基本问题	7
一、人力资源管理的含义	7
二、人力资源管理的目标和内容	7
三、人力资源管理与开发的关系	9
四、人力资源管理活动的主体	9
第三节 人力资源管理的发展历程	10
一、人事管理阶段	10
二、人力资源管理阶段	11
三、我国企业人力资源管理的发展简况	12
第四节 人力资源管理国际比较	13
一、美国企业的人力资源管理特点	13
二、日本企业的人力资源管理特点	14
三、德国企业的人力资源管理特点	15
开篇案例简析	16
本章小结	16
复习思考题	17
案例分析	17
实训	20
第二章 人力资源战略与规划	22
学习目标	22
关键概念	22

开篇案例	22
第一节 人力资源战略概述	23
一、人力资源战略的概念与作用	23
二、人力资源战略的影响因素	23
三、人力资源战略的分类	24
第二节 人力资源战略与企业战略的整合	25
一、企业战略及其类型	26
二、人力资源战略与企业基本竞争战略和文化战略的配合	27
三、人力资源战略与企业发展战略的配合	28
第三节 人力资源规划概述	29
一、人力资源规划的含义	29
二、人力资源规划的作用	29
三、人力资源规划的内容	30
四、人力资源规划的程序	31
第四节 人力资源需求预测	32
一、人力资源需求预测的一般程序	33
二、影响人力资源需求的因素	33
三、人力资源需求的预测方法	34
第五节 人力资源供给预测	37
一、企业内部人力资源供给预测	37
二、企业外部人力资源供给预测	40
第六节 人力资源供给与需求的平衡分析	41
一、人力资源供大于求的调整措施	41
二、人力资源供不应求的调整措施	42
三、人力资源结构不平衡的调整方法	43
开篇案例简析	43
本章小结	43
复习思考题	44
案例分析	44
实训	45

第三章 工作分析	48	二、背景调查和体检	86
学习目的	48	三、员工任职	87
关键概念	48	四、招聘评估	87
开篇案例	48	开篇案例简析	89
第一节 工作分析概述	48	本章小结	89
一、基本概念和相关术语	48	复习思考题	90
二、工作分析的定义	49	案例分析	90
三、工作分析的作用	50	实训	92
第二节 工作分析的实施	52	第五章 员工培训与开发	94
一、工作分析的流程	52	学习目标	94
二、工作说明书的编写	54	关键概念	94
第三节 工作分析的基本方法	58	开篇案例	94
一、传统型工作分析方法	58	第一节 员工培训与开发概述	95
二、系统型工作分析方法	61	一、员工培训与开发的含义与意义	95
开篇案例简析	63	二、员工培训与开发的原则	96
本章小结	64	三、员工培训与开发的类型	97
复习思考题	64	四、员工培训与开发的工作流程	98
案例分析	64	第二节 培训需求分析	100
实训	65	一、培训需求分析的内容	100
第四章 员工招聘与甄选	67	二、培训需求分析的方法	103
学习目的	67	第三节 培训计划的制订与培训的组织	
关键概念	67	实施	103
开篇案例	67	一、培训计划的制订	103
第一节 员工招聘概述	68	二、培训的组织实施	106
一、员工招聘的概念及意义	68	第四节 培训效果评估	107
二、员工招聘的原则	69	一、培训效果评估的含义与意义	108
三、员工招聘的流程	70	二、培训效果评估的流程	109
第二节 员工招聘渠道	72	三、培训效果评估的模型	109
一、内部招聘	72	四、培训效果评估的方法	110
二、外部招聘	73	第五节 培训与开发方法	111
三、内部招聘与外部招聘的优缺点	76	一、常用的培训与开发方法	111
第三节 员工甄选	78	二、培训与开发方法的选择	116
一、员工甄选的意义	78	开篇案例简析	116
二、员工甄选的内容	78	本章小结	117
三、员工甄选的方法与技术	80	复习思考题	118
第四节 员工录用与招聘评估	86	案例分析	118
一、录用决策	86	实训	119

第六章 绩效管理	121	第一节 薪酬管理概述	154
学习目标	121	一、薪酬的概念	154
关键概念	121	二、薪酬的功能	155
开篇案例	121	三、薪酬管理的概念	156
第一节 绩效管理概述	122	四、薪酬管理的原则	156
一、绩效的含义及特点	122	五、薪酬管理的影响因素	157
二、绩效管理	123	第二节 基本薪酬的设计	158
第二节 绩效计划与监控	125	一、制订组织的薪酬原则与策略	159
一、绩效计划	125	二、工作分析与评价	159
二、绩效监控	130	三、薪酬结构设计	159
第三节 绩效评价主体及误区	133	四、薪酬调查	160
一、绩效评价主体	133	五、薪酬定位	161
二、绩效评价中的误区	135	六、薪酬分级和定薪	164
第四节 绩效评价方法	137	七、薪酬制度的执行、控制和调整	164
一、民意测验法	137	第三节 激励薪酬	165
二、交替排序法	137	一、个人层面激励薪酬	165
三、配对比较法	138	二、群体层面激励薪酬	168
四、强制分布法	139	第四节 员工福利	170
五、图尺度评价法	139	一、福利的内容	171
六、强制选择法	141	二、福利的重要性	172
七、关键事件法	141	三、影响福利设置的因素	173
八、行为锚定评分法	143	四、福利管理的发展趋势	174
九、目标管理法	144	第五节 工作评价	175
第五节 绩效反馈	145	一、工作评价的含义	175
一、绩效面谈的内容	145	二、工作评价的内容	175
二、绩效面谈时应该注意的问题	146	三、工作评价的特点	176
三、绩效面谈的两个重要技巧	146	四、工作评价的方法	176
四、几种典型面谈情况的处理	148	开篇案例简析	181
开篇案例简析	148	本章小结	182
本章小结	149	复习思考题	183
复习思考题	150	案例分析	183
案例分析	150	实训	184
实训	151		
第七章 薪酬管理	153	第八章 职业生涯管理	186
学习目标	153	学习目标	186
关键概念	153	关键概念	186
开篇案例	153	开篇案例	186
		第一节 职业生涯管理概述	187

一、职业的内涵	187	一、劳动合同的概念及特征	217
二、职业生涯的内涵及特征	187	二、劳动合同的种类	218
三、职业生涯管理的含义及意义	188	三、劳动合同的内容	219
第二节 职业选择理论	189	四、劳动合同的订立、履行与变更	221
一、帕森斯的职业—人匹配理论	190	五、劳动合同的解除	223
二、霍兰德的职业性向理论	190	六、劳动合同的终止	225
三、佛隆的择业动机理论	192	第三节 劳动争议处理	225
四、施恩的职业锚理论	192	一、劳动争议的含义与特征	225
第三节 职业生涯发展阶段理论	194	二、劳动争议的范围与种类	226
一、金斯伯格的职业生涯发展阶段理论	195	三、劳动争议处理的原则与体制	227
二、萨柏的职业生涯五阶段理论	195	四、劳动争议调解	228
三、格林豪斯的职业生涯发展阶段理论	196	五、劳动争议仲裁	230
四、施恩的职业生涯发展理论	197	六、劳动争议诉讼	233
五、廖泉文的职业生涯发展“三三三”理论	198	第四节 工会与集体谈判	234
第四节 个人职业生涯管理	199	一、工会	234
一、个人职业生涯管理的原则	199	二、集体谈判	236
二、个人职业生涯管理的内容及步骤	199	开篇案例简析	238
第五节 组织职业生涯管理	204	本章小结	238
一、组织职业生涯早期管理	205	复习思考题	239
二、组织职业生涯中期管理	206	案例分析	240
三、组织职业生涯晚期管理	208	实训	240
开篇案例简析	208	第十章 人力资源外包	242
本章小结	209	学习目标	242
复习思考题	210	关键概念	242
案例分析	210	开篇案例	242
实训	211	第一节 人力资源外包概述	243
第九章 劳动关系管理	213	一、人力资源外包的含义	243
学习目标	213	二、人力资源外包的原因	243
关键概念	213	三、人力资源外包的理论基础	245
开篇案例	213	四、人力资源外包的优点和缺点	247
第一节 劳动关系概述	214	五、人力资源外包的内容	247
一、劳动关系的一般含义及特征	214	六、人力资源外包的方式	248
二、劳动法律关系及其构成要素	214	第二节 人力资源外包的主要工作	248
三、劳动关系的管理意义	217	一、成立人力资源外包的决策机构	249
第二节 劳动合同管理	217	二、分析企业人力资源外包的基本条件	249
		三、外包的成本—效益分析	249
		四、人力资源外包内容的选择	249

五、外包方式的选择	250	四、跨文化管理的策略	273
六、外包服务商的选择	250	第三节 跨国公司人力资源管理的内容	276
七、起草项目计划书要求	251	一、跨国公司人力资源的招聘与配置	276
八、签订外包合同	252	二、跨国公司绩效管理	281
九、企业内部进行充分的沟通	252	三、跨国公司薪酬管理	282
十、管理和维护外包合作关系	252	开篇案例简析	284
十一、监控和评价服务商的工作绩效	253	本章小结	284
第三节 人力资源外包的风险及防范	253	复习思考题	285
一、人力资源外包的风险	253	案例分析	285
二、人力资源外包的风险防范	255	实训	287
第四节 人力资源外包的发展趋势	257	第十二章 人力资源风险管理	289
一、人力资源外包领域逐渐扩展	257	学习目标	289
二、企业利用外包顾问进行外包工作	258	关键概念	289
三、外包服务商在结成联盟	258	开篇案例	289
四、人力资源外包成为企业的一种竞争 战略	258	第一节 人力资源风险管理概述	289
五、人力资源外包服务在向全球化方向 发展	259	一、人力资源风险的含义及特点	290
开篇案例简析	259	二、企业人力资源风险管理的含义及 工作流程	290
本章小结	259	三、人力资源风险的成因	292
复习思考题	260	第二节 人力资源风险的识别和评估	294
案例分析	260	一、人力资源风险的识别	294
实训	261	二、人力资源风险的评估	299
第十一章 跨国公司人力资源管理	264	第三节 人力资源风险管理的策略	301
学习目的	264	一、风险回避策略	301
关键概念	264	二、风险保护策略	301
开篇案例	264	三、风险减轻策略	302
第一节 跨国公司人力资源管理概述	265	四、风险自担策略	302
一、跨国公司人力资源管理的含义	265	五、风险转移策略	302
二、跨国公司人力资源管理的特点	265	六、保险策略	303
三、跨国公司人力资源管理的基本模式	267	开篇案例简析	303
四、跨国公司人力资源管理的原则	269	本章小结	303
第二节 跨国公司人力资源管理中的跨文化 问题	270	复习思考题	304
一、文化的含义	271	案例分析	304
二、文化差异的度量维度	271	实训	305
三、文化差异对人力资源管理的影响	273	主要参考文献	308
		配套资料索取说明	311

第一章 人力资源管理概论

学习目标：通过本章的学习，掌握人力资源的概念和特征；掌握人力资源与相关概念的比较；掌握人力资源管理的概念；了解人力资源管理的发展历程；了解美国、日本、德国人力资源管理的特点；了解我国人力资源管理的发展阶段。

关键概念：人力资源（Human Resource） 人力资源管理（Human Resource Management）
人力资本（Human Capital）

开篇案例

另类用人——善用人的短处

有位专门从事人力资源研究的学者说过这样的话：“发现并运用一个人的优点，你只能得60分；如果你想得80分的话，就必须容忍一个人的缺点，发现并合理利用这个人的缺点和不足。”这话既有新意，又富哲理。扬长避短是用人的基本方略。然而，在现实生活中，人的长处和短处并不是绝对的，没有静止不变的长，也没有一成不变的短。用人的关键并不在于用这个人而不用那个人，而在于怎样使自己的每个下属都能在最适当的位置上发挥最大的潜能。

现实中善用人短的企业家也大有人在。松下电器公司副总经理中尾哲二郎就是松下先生善用人短的例证。中尾原来是由松下公司下属的一个承包厂的员工。一次，承包厂的老板对前去视察的松下幸之助说：“这个家伙没用，经常发牢骚，我们这儿的工作，他一样也看不上眼，而且经常讲些怪话。”而松下觉得像中尾这样的人，只要给他换个合适的环境，采取适当的使用方式，爱发牢骚爱挑剔的毛病有可能变成敢于坚持原则、勇于创新的优点，于是他当场就向这位老板表示，愿让中尾进松下公司。中尾进入松下公司后，在松下幸之助的任用下，果然弱点变成了优点，短处转化为长处，表现出旺盛的创造力，成为松下公司中出类拔萃的人才。

我国南方有这样一位厂长，他让爱吹毛求疵的人去当产品质量管理员；让谨小慎微的人去当安全生产监督员；让一些斤斤计较的人去参加财务管理；让爱道听途说传播小道消息的人去当信息员；让性情急躁争强好胜的人去当青年突击队长……结果，这个工厂变消极因素为积极因素，大家各司其职，各尽其力，工厂效益成倍增长。

金无足赤，人无完人。任何人有其长处，就必有其短处。人的长处固然值得发扬，而从人的短处中挖掘出长处，由善用人长发展到善用人短，这是用人的最高境界。

（陈静，2009）

请思考：如何理解“由善用人长发展到善用人短是用人的最高境界？”

第一节 人力资源概述

一、人力资源的含义

人力资源是资源的一种形式。资源的种类一般可分为人力资源、物力资源、财力资源、信息资源和时间资源。人力资源是生产活动中最活跃、最具有能动性的因素，是一切资源中最重要的资源。

关于人力资源的定义，国内外学者有很多不同的认识和表述。

核心概念

一般认为，人力资源是指包含在人体内的一种生产能力，它是表现在劳动者的身上、以劳动者的数量和质量表示的资源，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。

我们认为，从本质上说，人力资源所指的应该是人所具有的知识、技能及能力。但是，问题的关键还不单单在于我们能够给人力资源下一个定义，给出一个所谓本质的认识，更重要的是在研究及实践中我们怎么用一定的指标测量人力资源的多少、强弱。这里就涉及人所具有的能力的测量。能力的载体是人，所以人口数量当然就是一个重要的方面；另外一个重要方面就是能力本身的测量，这也就是体现在能力的载体——人身上的体质水平、文化水平、劳动态度等方面的测量。

二、人力资源的构成

人力资源具有质的规定性和量的规定性，它由数量和质量两个方面的内容构成。

（一）人力资源的数量构成

人力资源数量反映着人力资源的量的特性，指一个国家或地区具有劳动能力、从事社会劳动的人口的总和。人力资源的数量构成包括以下几个方面。

（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“适龄就业人口”。

（2）尚未达到劳动年龄，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，继续从事社会劳动的人口，即“老年劳动者”或“老年就业人口”。

（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，这部分可以称为“求业人口”或“待业人口”。

（5）处于劳动年龄之内，正在从事学习的人口，即“求学人口”。

（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。

其中, 前四项是直接的、已开发的、现实的劳动力供给, 后四项是间接的、尚未开发好的、潜在形态的社会劳动力供给。

人力资源的数量构成如图 1.1 所示。



图 1.1 人力资源的数量构成

人力资源的数量受到很多因素的影响, 概括起来主要有以下两个方面。

(1) 人口的总量。人力资源属于人口的一部分, 因此人口的总量会影响到人力资源的数量。人口的总量由人口基数和自然增长率两个因素决定, 自然增长率又取决于出生率和死亡率, 用公式可以表示为

$$\text{人口总量} = \text{人口基数} \times [1 + (\text{出生率} - \text{死亡率})]$$

(2) 人口的年龄结构。人口的年龄结构也会对人力资源的数量产生影响, 相同的人口总量下, 不同的年龄结构会使人力资源的数量有所不同。劳动适龄人口在人口总量中所占的比重较大时, 人力资源的数量相对会较多, 相反人力资源的数量相对会比较少。

(二) 人力资源的质量构成

人力资源的质量是指人力资源所具有的体质、智力、知识和技能水平以及劳动者的劳动态度。它一般用劳动者的体质水平、文化水平、专业技术水平、劳动者的积极性来衡量。人力资源的质量主要受到以下几个方面的影响。

(1) 遗传和其他先天因素。人类的体质和智能具有一定的继承性, 这种继承性来源于人口代系间遗传基因的保持, 并通过遗传与变异, 使人类不断地进化、发展。但是, 不同的人体质水平与智力水平的先天上的差异是比较小的, 主要还是在后天因素的影响下产生的不同。

(2) 营养因素。营养因素是人体发育的重要因素, 一个人的营养状况, 特别是青少年时期的营养状况, 必然影响其体质和智力水平。营养也是人体正常活动的重要条件, 充足而均衡地吸收营养才能保持人力资源的质量水平。

(3) 教育因素。教育是人为地传授知识、经验的一种社会活动, 是一部分人对另一部分人进行多方面影响的过程。教育是提高人力资源质量的一种最重要、最直接的手段, 它能使人力资源的智力水平和专业技能水平都得到提高。

三、人力资源与相关概念的比较

（一）人力资源与人口资源、劳动力资源、人才资源

人口资源是指一个国家或地区所拥有的人口的总量，它是一个最基本的底数，主要表现为人口的数量。人力资源、劳动力资源、人才资源皆产生于这个最基本的资源中。

劳动力资源指的是一定范围内具有劳动能力并在劳动年龄范围内的人口总和，即处在劳动适龄范围内的人力资源。

人才资源指一个国家或地区具有较强的管理能力、研究能力、创造能力和专门技术能力的人们的总和。人才资源是人力资源的一部分，即优质的人力资源。

人口资源、人力资源、劳动力资源和人才资源的包含关系和数量关系如图 1.2 所示。

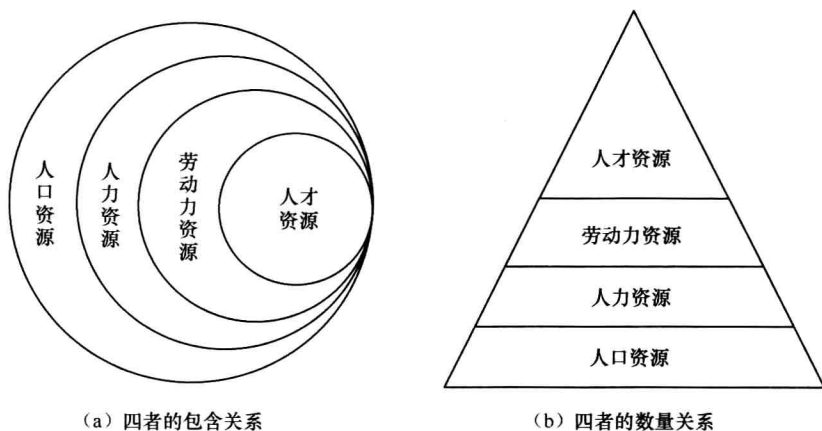


图 1.2 人口资源与人力资源、劳动力资源、人才资源的关系

（二）人力资源与人力资本的比较

人力资本与人力资源是两个密切相关而内涵不同的概念，各自有着不同的理论体系。但是，在许多理论和实践场合中，不少人把它们相提并论，引起了很多混乱。因此，我们有必要认识和理清人力资本与人力资源的关系。

小知识

- 人力资本是指存在于人体之中、后天获得的具有经济价值的知识、技术、能力和健康等质量因素之和。人力资本包括用以形成和完善劳动力的各种投资。
- 美国经济学家、1979 年度诺贝尔经济学奖得主西奥多·舒尔茨被公认为“人力资本之父”。

1. 理论视角不同

人力资本主要研究存在于人体中的能力和知识的资本形式。它强调以某种代价所获得的能力或技能的价值，付出的代价会在人力资本的使用中以更大的价值（劳动量）得到回报，也即投资的代价可在提高生产力过程中以更大的收益收回。

人力资源将人力作为财富（包括物质的和精神的）的源泉来看待。它从人的潜能（包括体力的和智力的）与财富之间的关系角度来研究问题，是更广泛意义上的人力问题研究。人

力资源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、财富，促进经济的发展。

2. 内容侧重不同

人力资本强调投资付出的代价及其收回，研究人力的价值和增值的速度和幅度。人力资本强调劳动的非同质性即劳动力素质，所关注的焦点是收益问题（即投资是否划算，以及收益率的高低）。人力资本存量的提高可以在不增加劳动力数量的前提下，提供超额的劳动量。

人力资源除人力资本涉及内容外，还要分析人力资源的形成、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基本作用。

3. 量的规定性不同

与一般资本和资源相似，人力资本兼有流量和存量概念特点，人力资源则是一个存量概念。从投资活动结果角度来看，人力资本与存量核算相关联，表现为投资活动的沉积或积累，亦即人的知识的增多、技能的增强以及健康状况的改善等。从生产活动的角度看，人力资本又往往是与流量核算相联系的，表现为产出量的变化和劳动者体能的损耗、经验的不断积累及技能的不断增进等。

人力资源则主要是指存量含义，人们平常所讲的劳动力资源（狭义人力资源）往往指一定时间、一定空间内劳动力人口所具有的现实和潜在的体力、智力和技能的总和，是劳动力人口质和量的统一，其存量表现为质和量二者之乘积。

4. 内容广泛性和外延不同

人力资本与人力资源在经济学内容的广泛性、丰富性上有所不同。人力资本揭示了对人力投资所形成的资本的再生、增值能力，进行人力开发的经济分析和人力投入产出研究，它的经济核算意义十分明确。人力资源作为对“一定范围人口劳动能力或具有创造财富能力的人们”的生产要素资源的研究，它的经济学内容更为广泛而丰富多彩。

一般来看，人力资源的外延要大于人力资本。广义的人力资源既包括自然形态的人的劳动能力或资源状况（如未进行教育、培训、健康和迁移等投资而自然形成的体力、智力和技能等），又包括经过人力资本投资，经过开发、培育所形成的人力资源，它是一个比较广泛的范畴。人力资本只是一个反映价值量的概念，是指能够投入到经济活动中并带来新价值的资本。人力资源问题可以从开发、配置、利用、管理和收益等角度来研究；人力资本则限于投资和收益的角度去分析。

四、人力资源的特征

小提示

人力资源的特征也就是人力资源与其他类型资源相比的不同之处。因此，可以结合其他类型资源的特点来学习和理解下面的内容。

（一）能动性

能动性是人力资源最根本的特性，是人力资源区别于其他资源的最根本特征。人总是有目的、有计划地在使用自己的脑力和体力，这也是人和其他动物的本质区别。人力资源

的能动性具体体现在以下几个方面：第一，人具有意识，知道活动的目的，因此人可以有效地对自身活动作出选择，调整自身与外部环境的关系。第二，人在生产活动中处于主动地位，是支配其他资源的主导因素。第三，人力资源可以自我开发。在生产过程中，人一方面是对自身的损耗，而另一个更重要的方面是通过合理的行为得到补偿、更新和发展。第四，人力资源在活动过程中是可以被激励的，即通过提高人的工作能力和工作动机，从而提高工作效率。

（二）两重性

人力资源的两重性指的是人力资源兼具生产性和消费性。人力资源是生产者，能够创造物质财富，因此具有生产性。同时，人力资源也是消费者，人力资源的保持和发展需要消耗一定的物质财富。只有生产大于消费，社会才可以取得进步。人力资源的生产性大于消费性，不仅如此，人力资源还具有高增值性。据挪威 1900 年到 1995 年统计测算，对固定资产、普通劳动者和智力投资的额度分别增加 1%，则与其相对应的社会生产量分别增加 0.2%、0.76% 和 1.8%。

（三）时效性

人力资源是具有生命的资源，它与人的生命周期是紧密相连的。人的生命周期一般可以分为发育成长期、成年期、老年期三个大的阶段。在人的发育成长期，体力和脑力还处在一个不断增强和积累的过程中，这时人的脑力和体力还不足以用来进行价值创造，因此还不能称为人力资源。人进入成年期后，体力和脑力的发展都达到了可以从事劳动的程度，可以对财富的创造作出贡献，因此也就形成了现实的人力资源。人进入老年期后，其体力和脑力都不断衰退，越来越不适合进行劳动，那些丧失劳动能力的老人，也就不能再称为人力资源了。人力资源的形成、开发和使用都要受到时间的限制。这就要求对人力资源的培养要遵循人的成长规律，在不同阶段提供不同的学习与培训项目，对人力资源适时开发、及时利用、讲究实效。

（四）连续性

物质资源一般经过一次加工、二次加工乃至某些深加工之后，就形成了最终产品，不存在继续开发的问题；而人力资源则不同，开发使用之后可以继续开发。这就要求人力资源的开发与管理要注重终身教育，加强后期的培训和开发，不断提高其知识、技能水平。

（五）再生性

资源可分为再生资源和不可再生资源两大类。人力资源是一种可再生资源，它通过人口的再生产和劳动力的再生产得以再生。这种再生不同于一般生物资源的再生产，除了受生物规律支配外，还受到人的意识支配，受人类活动的影响和新技术革命的制约。

（六）社会性

人力资源受到时代和社会因素的影响，从而具有社会属性。社会政治、经济和文化不同，必将导致人力资源质量的不同。另外，人力资源存在于社会群体之中，必将受到民族文化和社会环境的影响。这就要求人力资源管理要注重团队建设，注重人与人、人与群体、人与社会的关系及利益的协调与整合。