



应用型本科院校规划教材/经济管理类

黑龙江省普通高等学校青年学术骨干支持计划项目

项目编号: 1251G013

Human Resource Management

人力资源管理



- 适用面广
- 应用性强
- 促进教学
- 面向就业



主编 邱立姝



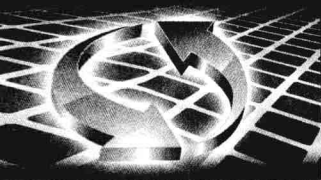
哈尔滨工业大学出版社
HARBIN INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS



应用型本科院校规划老

Human Resource Management

人力资源管理



主 编 邱立姝
副主编 赵 鑫 曲 悦
主 审 赵经训



哈尔滨工业大学出版社
HARBIN INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

内 容 简 介

本书是针对应用型本科院校学生的培养目标及本科教育层次的教学特点而编写的,系统阐述了人力资源管理的基本理论和方法。全书共分九章,主要内容如下:人力资源管理概论、人力资源战略与规划、工作分析、员工招聘与录用、员工的培训与开发、员工职业生涯管理、绩效管理、薪酬管理、劳动关系管理。

本书在基本概念和基本理论讲透的基础上,注重能力和技能的训练。本书可供应用型本科院校人力资源管理专业或其他管理类专业学生使用,也可供从事人力资源管理工作的人员参考。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/邱立姝主编. —哈尔滨:哈尔滨工业大学出版社,2011.8

应用型本科院校规划教材

ISBN 978-7-5603-3330-4

I. ①人… II. ①邱… 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 121490 号

策划编辑 赵文斌 杜 燕

责任编辑 苗金英

出版发行 哈尔滨工业大学出版社

社 址 哈尔滨市南岗区复华四道街 10 号 邮编 150006

传 真 0451-86414749

网 址 <http://hitpress.hit.edu.cn>

印 刷 哈尔滨工业大学印刷厂

开 本 787mm×960mm 1/16 印张 21.25 字数 462 千字

版 次 2011 年 8 月第 1 版 2011 年 8 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-5603-3330-4

定 价 38.00 元

(如因印装质量问题影响阅读,我社负责调换)

《应用型本科院校规划教材》编委会

主 任 修朋月 竺培国

副主任 王玉文 吕其诚 线恒录 李敬来

委 员 (按姓氏笔画排序)

丁福庆 于长福 王凤岐 王庄严 刘士军

刘宝华 朱建华 刘金祺 刘通学 刘福荣

张大平 杨玉顺 吴知丰 李俊杰 李继凡

林 艳 闻会新 高广军 柴玉华 韩毓洁

藏玉英

序

哈尔滨工业大学出版社策划的“应用型本科院校规划教材”即将付梓,诚可贺也。

该系列教材卷帙浩繁,凡百余种,涉及众多学科门类,定位准确,内容新颖,体系完整,实用性强,突出实践能力培养。不仅便于教师教学和学生学学习,而且满足就业市场对应用型人才的迫切需求。

应用型本科院校的人才培养目标是面对现代社会生产、建设、管理、服务等一线岗位,培养能直接从事实际工作、解决具体问题、维持工作有效运行的高等应用型人才。应用型本科与研究型本科和高职高专院校在人才培养上有着明显的区别,其培养的人才特征是:①就业导向与社会需求高度吻合;②扎实的理论基础和过硬的实践能力紧密结合;③具备良好的人文素质和科学技术素质;④富于面对职业应用的创新精神。因此,应用型本科院校只有着力培养“进入角色快、业务水平高、动手能力强、综合素质好”的人才,才能在激烈的就业市场竞争中站稳脚跟。

目前国内应用型本科院校所采用的教材往往只是对理论性较强的本科院校教材的简单删减,针对性、应用性不够突出,因材施教的目的难以达到。因此亟须既有一定的理论深度又注重实践能力培养的系列教材,以满足应用型本科院校教学目标、培养方向和办学特色的需要。

哈尔滨工业大学出版社出版的“应用型本科院校规划教材”,在选题设计思路上认真贯彻教育部关于培养适应地方、区域和社会发展需要的“本科应用型高级专门人才”精神,根据黑龙江省委书记吉炳轩同志提出的关于加强应用型本科院校建设的意见,在应用型本科试点院校成功经验总结的基础上,特邀请黑龙江省9所知名的应用型本科院校的专家、学者联合编写。

本系列教材突出与办学定位、教学目标的一致性和适应性,既严格遵照学科

体系的知识构成和教材编写的一般规律,又针对应用型本科人才培养目标及与之相适应的教学特点,精心设计写作体例,科学安排知识内容,围绕应用讲授理论,做到“基础知识够用、实践技能实用、专业理论管用”。同时注意适当融入新理论、新技术、新工艺、新成果,并且制作了与本书配套的 PPT 多媒体教学课件,形成立体化教材,供教师参考使用。

“应用型本科院校规划教材”的编辑出版,是适应“科教兴国”战略对复合型、应用型人才的需求,是推动相对滞后的应用型本科院校教材建设的一种有益尝试,在应用型创新人才培养方面是一件具有开创意义的工作,为应用型人才的培养提供了及时、可靠、坚实的保证。

希望本系列教材在使用过程中,通过编者、作者和读者的共同努力,厚积薄发、推陈出新、细上加细、精益求精,不断丰富、不断完善、不断创新,力争成为同类教材中的精品。

黑龙江省教育厅厅长



2010 年元月于哈尔滨

前 言

随着知识经济时代的到来,人的因素越来越受到各个国家、单位及部门的重视,被看做是实现其战略目标的关键因素。我国对人力资源管理认识较晚,但改革开放以来,随着市场经济体制的建立和发展,人们已认识到人力资源与知识资本优势的结合已成为国家及组织的核心竞争力。面对全球经济一体化和国内外市场激烈竞争,任何一个国家及组织要想立足于不败之地,必须重视人力资源的培养、开发和管理。我国近年来在人力资源的培养、开发和管理上有明显的进步,特别是进入 21 世纪,我国许多从事人力资源管理、培训的专家、学者,不仅将国外人力资源管理理论、经验和技能引入国内,为国内企事业单位应用,而且借鉴国外的先进经验和研究成果,结合本国国情编写了不少人力资源管理培训的教材,同时,在国家统一规划下,我国已形成了人力资源管理专业的本、硕、博的教育体系。但由于我国在人力资源培养、开发和管理上相比国外研究较晚,中西方文化差异较大,国外的经验、理论还有待于“本土化”。为此,近年来国内一些高等院校和从事人力资源管理工作的专家、学者们,特别是国内重点大学,根据国内人才培养、开发、管理和市场对人才的需求,编写了不少教材和相关专业书籍,在人才培养上发挥了较大的作用。本书编者在学习和教学过程中也深受其益。由于国内重点高校多属于科研型或科研教学并重型的高校,学生层次较高,教师属学者型居多,教材的编写起点高,内容覆盖面宽,理论深度较高。因此,针对应用型本科院校,特别是二表三表招生的应用型本科院校,编写出适合该类院校学生培养目标使用的教材,就成为教育战线的当务之急。以邱立姝副教授为主编的本教材编写团队,均是应用型本科院校多年从事人力资源管理专业课教学的一线教师,其中有些人又在企事业单位从事人力资源管理工作多年,他们在人力资源管理工作的实践中,在人力资源理论的学习中,在应用型本科院校人力资源管理课的教学过程中,对人力资源管理理论的内涵、概念、技能和方法,对编写什么样的教材更适合应用型本科生教学的需要,对企事业单位人力资源管理工作中常用的人力资源管理理论、方法是什么,对企事业单位最需要什么样能力的人才都有自己的理解和体会。为了更有利于开展应用型本科院校的教学工作,使学生不仅在学校能学到人力资源管理的基本理论、方法和技能,而且能将学到的人力资源管理方法、技能很快地应用到实践中,缩短学到用的过渡期,本编写组的成员将自己对人力资源管理的基本理论、概念的理解、体会,以及在人力资源管理工作中的经验和对人力资源管理研究的最新成果融入所编写的教材中,供应用型本科院校教学使用。

本教材编写体例的特点是:

(1) 章首首先编入引导案例,此案例所阐述的内容与本章所写的内容密切相关。引入的目的在于使学生在学习本章内容之前先通过阅读案例,引出矛盾或待思考、待解决的问题,唤

起学生学习本章内容的兴趣,起到引导学生带着问题学习的作用。

(2) 章尾紧接正文处是本章小结。其目的是通过对全章主要内容的概括,归纳出本章知识要点,便于学生抓住重点和加深记忆。

(3) 章尾小结之后,对章首的引导案例用本章所讲的理论、方法进行分析,命名为“引例分析”,即用本章所讲理论分析章首引导案例中存在的矛盾和问题,找出解决问题的方法或答案,起示范的作用。

(4) 引例分析之后,列举出 1~2 个与本章内容相关的案例,并给出思考或待解答的问题。此类案例命名为“案例演练”,供学生模仿“引例分析”课后分组准备,课堂讨论,最后老师点评。其目的是训练学生独立思考问题和解决问题的能力,培养学生团队合作精神,开发学生的聪明才智,培养创新能力。

(5) 每章最后给出练习题。练习题题型一般不少于四种,通过各题所问,促进学生消化、理解、熟悉所讲的知识,同时学会从不同角度思考问题、解决问题,训练学生应试能力和解决问题的能力。

本书编写内容的特点是:根据应用型本科院校的学生培养目标和此类学生的特点,教材内容定位在基本概念和基本理论讲透的基础上,内容范围不宜涉猎太广,内容深度不宜太难,注重能力和技能的训练,注重理论联系实际,注重培养学生创新能力。在有关章节中适当插入短小案例,增强趣味性和加深学生对理论的理解;对应用章节一般插入应用举例、常用表格等,有利于缩短学生毕业后走上工作岗位的距离。

本书由邱立姝副教授设定体例结构,拟定编写大纲、组织编写和最后统稿。各章编写分工是:邱立姝编写第一章、第八章;陈冰冰编写第二章;刘巍编写第三章(其中第一节由邱立姝编写);肖琳编写第四章;曲悦编写第五章、第六章,PPT 制作;赵鑫编写第七章、第九章。

本书在编写的过程中,阅读、参考和借鉴了国内外许多专家、学者的书籍、报刊资料和网络资料,在此向他们表示衷心的感谢!

由于编者学识有限,时间仓促,疏漏之处在所难免,敬请同行和广大读者批评指正。

联系方式:82326987@QQ.com

编 者
2011 年 6 月

目 录

第一章 人力资源管理概论	1
第一节 人力资源概述	2
第二节 人力资源管理概述	12
第三节 人力资源管理的历史及发展趋势	24
本章小结	32
引例分析	33
练习题	35
第二章 人力资源战略与规划	38
第一节 人力资源战略概述	39
第二节 人力资源战略的制定与实施	44
第三节 人力资源规划的过程和方法	47
本章小结	63
引例分析	64
练习题	68
第三章 工作分析	70
第一节 工作分析概述	73
第二节 工作分析的内容和步骤	81
第三节 工作分析的方法	91
第四节 工作说明书的编写	100
本章小结	108
引例分析	109
练习题	112
第四章 员工招聘与录用	114
第一节 员工招聘概述	116

第二节 员工招聘的程序	118
第三节 员工招聘的途径和选拔方法	126
本章小结	141
引例分析	141
练习题	145
第五章 员工的培训与开发	147
第一节 员工培训与开发概述	148
第二节 员工培训开发的程序	154
第三节 员工培训的类型和方法	162
本章小结	170
引例分析	170
练习题	172
第六章 员工职业生涯管理	176
第一节 职业生涯管理概述	177
第二节 职业生涯相关理论	180
第三节 员工职业生涯规划	189
第四节 组织对员工职业生涯的管理	196
本章小结	199
引例分析	199
练习题	202
第七章 绩效管理	205
第一节 绩效管理概述	206
第二节 绩效管理的基本流程	214
第三节 绩效考核的组织与实施	223
第四节 绩效管理的考核方法	231
本章小结	240
引例分析	241
练习题	243
第八章 薪酬管理	246
第一节 薪酬管理概述	248

第二节 薪酬体系决策与薪酬水平定位.....	254
第三节 基本薪酬设计.....	260
第四节 激励薪酬的设计.....	271
第五节 福利薪酬的设计.....	275
本章小结.....	281
引例分析.....	282
练习题.....	286
第九章 劳动关系管理.....	288
第一节 劳动关系管理概述.....	289
第二节 劳动合同与集体合同管理.....	293
第三节 劳动争议处理.....	312
本章小结.....	318
引例分析.....	319
练习题.....	320
参考文献.....	322

第一章

Chapter 1

人力资源管理概论

【引导案例】

第二次世界大战末期,日本广岛遭受了原子弹袭击,该市70%的建筑物被摧毁,30%的人口在爆炸中死亡。根据《美国战略轰炸调查》估计,生产量占广岛工业生产3/4的工厂(其中大多数都在郊区,因而未遭到破坏)可能在30天以内就开始恢复了正常运营。这个城市从灾难中复苏的速度和复苏的成功程度,促使一些经济学家得出了这样的结论:在一国或一地区的实际财富中,以可见的物质资本形式所表现的财富,与以该国或该地区人口中积累下来的知识和技能所表示的财富相比,其比例相对要小一些,而在人民中,蕴藏着巨大的能量,这种能量一旦被激发出来,就会显示出巨大的力量,创造奇迹。

日本是个岛国,自然资源贫瘠。从明治维新到第二次世界大战结束前,虽然日本对外发动侵略战争,但日本并不富裕,雇主和工人之间劳资关系还是简单的短期的劳动力买卖关系,雇主对工人的劳动保障和福利很少,工人工作也非常懒惰,但是,日本很注意对国民技能的培训,派人到国外学习先进生产技术,对于这一点,当时日本人和国外人都有记载,一位在19世纪末期到美国东海岸学习现代纺织技术的日本人,五年时间里,给家人写了150封信,谈自己的感想,他说:“我热爱日本,但我不得不说,日本的贫穷是由于日本人懒惰而造成的,他们工作时候饮茶、吃东西,用于休息的时间太多了。”一位20世纪初到日本访问的法国人写道:“日本工人总的来说是懒惰,他们似乎不具备勤奋工作的能力,工人对原材料使用漫不经心,浪费很大,每个欧洲工人都知道小心使用和保护机器,日本人似乎不明白这个道理。”

第二次世界大战后,日本为了恢复和发展本国的民族工业、汽车制造业,曾两次派团到国外学习人事管理制度,第一次是1950年,日产(NISSAN)公司决定学习美国人事管理制度,提高生产率。在这次学习中,引入美国企业在雇佣、提拔、训练和调动工人时的评估制度,岗位分

析制度,以及人员使用合理化的方法和制度。第二次是1955年,日本劳动生产率组织派团到美国学习,主要任务是学习劳资关系、工资制度、福利政策的管理方式。两次学习后,日本开始了新一轮的用人制度改革。现在日本用人制度模式的特点是:工会制度+终身雇佣制+年功序列制。日本近些年对人力资源的培养和开发特别重视,如:日本松下电器公司是世界一个有名的电器公司,创始人松下幸之助,他告诉员工,当有人问“松下电器公司是制造什么的”,应回答“是制造人的地方,兼做电器”。松下幸之助认为:“事业是人为的,而人才可遇不可求,培养人才和用好人才是当务之急,如果不培养人才,不发挥人才的作用,事业成功就没有希望。”日本顾客这样评价松下电器:“其他公司输给松下电器公司,是输在人才运用上。”

(资料来源:张卫星.人力资源管理[M].北京:北京工业大学出版社,2009,改编.)

经过几十年的超速发展,日本到20世纪80年代,经济发展已超过前苏联,已成为世界第二经济大国。日本经济的腾飞由多种因素所致,但日本对人力资源的重视、开发和利用是成功的主要原因。什么是人力资源?人力资源有什么特征?怎样管理和开发人力资源,发挥人力资源的潜能?这一系列的问题正是我们这一章所要讲的内容。

【本章主要内容】

- ①人力资源的概念、特征及其数量和质量;
- ②人力资源管理的含义和基本内容;
- ③人力资源管理的职能、职责和基本原理;
- ④人力资源管理的历史及发展趋势。

第一节 人力资源概述

一、人力资源的基本概念

(一)人力资源的概念

人力资源这一概念曾于1919年和1921年由约翰·科蒙斯在其两本著作《产业信誉》与《产业政府》中最早使用过,但当时他所指的人力资源和现在我们所理解的人力资源的含义相差甚远,只不过使用了相同的词语而已。我们所理解的人力资源概念,是由美国管理大师德鲁克于1954年在其著作《管理实践》中首先正式提出的。

目前,理论界对人力资源的定义并无一致意见。通常认为人力资源的概念有广义与狭义之分。从广义来说,智力正常的人都是人力资源。从狭义上看,它有多种说法:

第一,人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的,具有智力劳动能力和体力劳动能力的人们的总和。

第二,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,即处在劳动年龄的已直接投入建设和尚未投入建设的人口的能力。

第三,人力资源是指一个国家或地区有劳动能力的人口的总和。

第四,人力资源是指具有智力劳动能力和体力劳动能力的人们的总和。

上述几种定义的分歧主要体现在两个方面:一是对人力资源数量的界定,即人力资源是否限定在劳动年龄范围内;二是对人力资源内涵的界定,即人力资源是能力还是人口或是人们。

本书采用上述第一种定义,因为它指出资源的有效性,即“能够推动整个经济和社会发展”;指出人力资源能创造财富的本质是人所具有的智力劳动能力和体力劳动能力,一般统称为劳动能力;指出人力资源是“人们”的总和,隐含了人力资源由数量和质量两个方面构成的含义。此定义对人力资源数量的界定较广泛,没有劳动年龄的界定,符合人们的认识习惯。

(二) 人力资源相关概念

1. 人口资源

人口资源是指一个国家或地区的人口总体,具体的人、个体的人是其基本形态。人口资源是基本概念,主要表明的是数量概念。“中国是一个拥有 13 亿人口的大国”这里的“人口”指的就是人口资源。

$\text{人口资源} = \text{人力资源} + \text{不具有劳动能力的人口}$

2. 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”范围内的人口总和,即人口资源中拥有劳动能力且在法定劳动年龄范围内的那一部分人,侧重于劳动者的数量。

3. 人才资源

人才资源是指一个国家或地区有较强的管理能力、研究能力、创造能力和专门技术能力的人们的总和。他是人力资源中层次较高的那一部分人。相对于普通劳动力来说,人才资源就是高层次的复杂劳动力。

4. 人口资源、劳动力资源、人才资源与人力资源的关系

①人口资源是基本概念,主要表明的是数量的概念,劳动力资源、人力资源、人才资源都以其为基础。

②人口资源是人力资源得以形成的直接基础。人口资源中除了少数不具有劳动能力的人口外,绝大多数都是具有或将具有劳动能力的人口,这部分构成了人力资源。

③人力资源中处于劳动年龄的那部分人口构成劳动力资源。

④人才资源一定是人力资源,但不一定是劳动力资源。

人口资源、劳动力资源、人才资源、人力资源的关系如图 1.1 及图 1.2 所示。



图 1.1 数量关系图

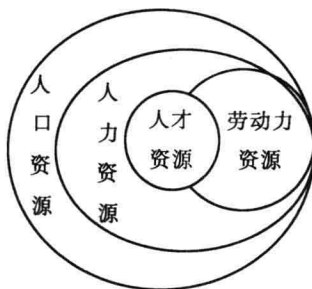


图 1.2 包含关系图

(三) 人力资源与人力资本

1. 人力资本的含义

诺贝尔经济学奖获得者西奥多·舒尔茨(Theodore W. Schultz)认为:人力资本是体现在劳动者身上的一种资本类型,它以劳动者的数量和质量,即劳动者的知识程度、技术水平、工作能力以及健康状况来表示,是这些方面价值的总和。

诺贝尔经济学奖获得者加里·斯坦利·贝克尔(Gary Stanley Becker)认为:人力资本不仅意味着才干、知识和技能,而且意味着时间、健康和寿命。

本书认为,人力资本无论从内容上,还是功效上的界定,都属于无形资产,是体现在劳动者身上的资本所具有的价值凝结。就其实体形态来说,是活的人体所拥有的体力、健康、经验、知识和技能及其他精神存量的总体,可以在未来特定的经济活动中给经济行为的相关主体带来剩余价值或利润收益。从个体角度来说,人力资本表现为存在于人体之中,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。以群体角度而言,人力资本表现为存在于一个国家或地区人口群体每一个人体之中,后天获得具有经济价值的知识、技术、能力及健康等质量因素的总和。因此,人力资本可以定义为依附于人体体力和智力所具有的劳动(包括体力劳动和脑力劳动)价值的总和。

2. 人力资源与人力资本的关系

人力资源与人力资本是两个密切相关的概念,二者有相同之处,又有明显的区别。它们在理论渊源、研究对象、分析目的上都是相同的。人力资源是具有一定体力、知识和能力的人;人力资本是通过对人力资源的投资而体现在劳动者身上的体力、智力和技能。可以看出,人力资本理论是人力资源理论的基础,二者都是以人为研究对象,其分析目的都是最大限度发挥人的能力和潜力。我们可以用下面这个实例来理解人力资源与人力资本的关系。

【应用举例 1.1】**牧场从“资源”到“资本”的转变**

2000年北京出现了11次沙尘暴天气,科学家发现沙尘主要来自内蒙古自治区,内蒙古草原的沙化是根本原因之一。而草原沙化的一个重要原因则在于,草原作为畜牧资源被过度利用而缺少养护。改革开放以后,内蒙古自治区的畜牧业开始打破“大锅饭”,转而采取类似于种植业“包产到户”的政策。但不同的是,农民不仅得到了庄稼的产权,也得到了土地的使用权;而牧民只得到了畜群的产权,牧场的产权(包括其中的使用权)则完全归“国家所有”。这样的政策导致牧民只在乎放牧的直接收益,而不考虑牧场的“成本”。换言之,牧场对于牧民来说,只是可利用的资源(而非资本),牧场的损益与牧民没有直接利害关系。牧民在决定是否扩大它的畜群的时候,只需要考虑边际收入是否大于每只羊的单位变动成本即可,即当“边际收入大于单位变动成本”时,牧民就有扩大畜群的动力。事实正是如此,它的后果是牧场的严重退化和不可持续发展。因此有经济学家建议,汲取农业的经验,把牧场的使用权从国家下放到牧民,将牧场从牧民“外部性”资源变为牧民的“内部性”资本。如此,在牧民的成本支出中就会多出一个固定成本(牧场的成本),牧民在计算它的投入、产出的时候就必须考虑牧场的损失的机会成本和可持续发展问题,即只有当“ $\text{边际收入} > \text{边际成本}(\text{包括边际固定成本}) + \text{机会成本}$ ”的时候,它才会有扩大畜群的动力,从而实现了社会资源的优化配置。人力从“资源”到“资本”的转变也具有相似性。

(资料来源: <http://www.erpwold.net>.)

人力资源是被开发、待开发的对象,正像牧场一样。人力资源得不到合理开发,就不能形成强大的人力资本,也无法解决可持续发展问题。人力资源开发的主要方式是教育投资,教育投资的过程就是人力资本积累的过程。换句话说,人力资本的形成和积累主要靠教育。如果没有教育,人力资源就得不到合理开发。重视教育,就是重视企业的发展,就是在开发人力资源和积累人力资本。也就是说,人力资源得到合理开发和有效配置后,可以转化为人力资本。

3. 人力资源与人力资本的区别**(1) 概念的范围不同**

人力资源包括自然性人力资源和资本性人力资源。自然性人力资源是指未经任何开发的遗传素质与个体;资本性人力资源是指经过教育、培训、健康与迁移等投资而形成的人力资本。人力资本是指所投入的物质资本在人身上所凝结的人力资本,是可以投入经济活动并带来新价值的资本性人力资源。人力资本存在于人力资源之中。

(2) 关注的焦点不同

人力资源关注的是价值问题,而人力资本关注的是收益问题。人力资源关注的是劳动者将自己拥有的能力投入劳动生产中,能创造多少劳动成果,能做出多少贡献;而人力资本关注的是劳动者将自己拥有的无形资产投入经营活动,能索取多少劳动报酬和经济利益。

(3) 二者量的规定性不同

人力资源所反映的是存量问题,而人力资本反映的是流量和存量问题。

从投资活动结果角度看,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,即人的知识的增多、技能的增强以及健康等情况的改善等。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等。

人力资源则主要是指存量的含义,我们通常所说的人力资源往往指一定时间、一定空间内的劳动者所具有的智力和体力劳动能力的总和,是数量和质量的统一,其存量表现为质和量二者之乘积,即人力资源总量。

(4) 研究角度不同

人力资源主要是管理领域的概念,是强调人力作为一种经济资源的稀有性和有用性,是经过开发而形成的具有一定体力、智力和技能的生产要素的资源形式,强调人力作为生产要素在生产过程中的创造能力。人力资源研究的侧重点是管理方法,包括人力资源的获取、开发、使用、考核、激励和薪酬等方面的内容。人力资本则主要是经济领域的概念,其分析内容侧重于价值的研究。人力资本描述了通过投资形成的以一定人力存量存在于人体中的资本形式,强调以某种代价所获得的能力或技能的价值,投资的代价可在提高生产力的过程中以更大的收益收回,其研究内容侧重于对人力的投资与回报。

二、人力资源的特征

人力资源与自然资源、物质资源等相比,具有以下明显特征:

(一) 能动性

哲学中谈到“人具有主观能动性”,人的主观能动性决定了人力资源区别于其他资源的最根本的特征——能动性。人力资源在经济活动中是居于主导地位的能动性资源。由于人类活动不同于自然界的其他生物,总是具有目的性、主观能动性和社会意识,人们能够根据外部可能性和自身的条件、愿望,有目的地确定经济活动方向,并相应地选择、运用或适应外界资源。作为劳动者的人不仅能够认识世界,而且能够改造世界,在经济生产活动中总是处于发起、操纵、控制其他资源的位置上。所以,人力资源与其他被动性生产要素相比,是最积极、最活跃的主动性生产要素,在社会生产中居于主体或主导地位。人力资源的能动性是它同其他资源的最根本的区别。

(二) 两重性

人力资源既是投资的结果,同时又能创造财富,因此,人力资源的两重性包括生产性和消费性。从生产和消费的角度来看,人力资源的投资、开发和维持是一种消费行为,往往是一种先于人力资本收益的必须性消费行为,没有先前的投资,就不可能有后期的收益。人力资源的使用和创造财富则是一种生产性行为。人力资源在使用过程中,一方面创造了财富,一方面又