

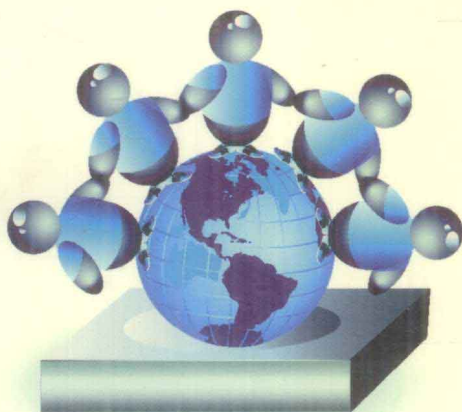
21世纪高等院校管理学主干课程

丛书主编：王方华

人力资源管理

(第3版)

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT



葛玉辉 主编

清华大学出版社

21世纪高等院校管理学主干课程

人力资源管理

(第3版)

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT



葛玉辉 主编

清华大学出版社
北 京

内 容 简 介

本书共分10章,从人力资源概述、人力资源概述管理、人力资源管理理论基础、人力资源战略与规划、工作分析与工作评价、招聘甄选与录用、入职引导与培训开发、绩效管理、薪酬管理、职业生涯管理等方面,系统而完整地论述组织中对人的管理问题。第3版在体系安排上新颖、别致。为方便教学,每章都配有学习目标、人力资源备忘录、互联网资料、决策借鉴、实务指南、应用范例、HR测评等内容,每章末配有复习与思考题,将本章讲授的内容利用单项选择题、多项选择题、简答题和论述题的方式做复习巩固,便于深刻理解和掌握。同时,突出开发式案例讨论,使学生通过讨论借鉴他人经验,增强运用训练,进一步理解和掌握相关内容。

本书适用于EMBA、MBA、MPA、经济管理专业研究生、本科生、企业内部培训以及各种类型的培训(总裁研修班、人力资源总监班)作为教材选用,也可供研究人员及各类组织的管理人员自修。

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。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理 / 葛玉辉主编. --3版. --北京:清华大学出版社, 2012

(21世纪高等院校管理学主干课程)

ISBN 978-7-302-27362-2

I. ①人… II. ①葛… 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237881号

责任编辑:刘志彬

封面设计:王新征

责任校对:王荣静

责任印制:张雪娇

出版发行:清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址: 北京清华大学学研大厦A座 邮 编: 100084

社 总 机: 010-62770175 邮 购: 010-62786544

投稿与读者服务: 010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质 量 反 馈: 010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

印 装 者: 北京密云胶印厂

经 销: 全国新华书店

开 本: 185mm×260mm 印 张: 32.5 插 页: 1 字 数: 789千字

版 次: 2012年3月第3版 印 次: 2012年3月第1次印刷

印 数: 1~5000

定 价: 48.00元

产品编号: 044985-01

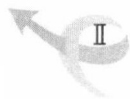
人力资源管理是一门广泛吸收多学科知识的边缘科学,具有很强的实践性和应用性。21世纪是知识经济的时代,也是市场竞争异常激烈的时代,人力资源开发与管理的优势,将直接关系到组织的成败。

近年来,管理学界掀起一阵阵国学之风、思想之风,大多数经理人在繁重的工作压力下,沐浴一下古代圣贤、管理学大师的先进思想,未尝不是一件好事。但释卷之后重新返回到现实的管理生活中,才发现“书走书的路,人走人的路”,所学的管理思想难以运用到日常的管理活动中去。

学术从来都是实践的后台,20世纪90年代初,本书作者就开始给本科生、硕士生讲授“人力资源管理”,后来又给MBA、EMBA讲授,一直想把自己在讲授该课程中产生的心得体会,研究人力资源管理及其相关领域的思想和新观点,乃至自己在做企业管理咨询和诊断等所获得的成果融入书中,编写出一本体现系统性与前沿性、理论与实践平衡、本地化与可操作性、创新教学方法、网络与教学互动、教材与教辅互动平台的教材。呈现在读者面前的《人力资源管理》第3版就是在这样的思路下努力的结果。

尽管现在国内同类教科书已不少,还引进和翻译了国外有关方面的书籍,但目前,国内的人力资源管理书主要分为两大类:一类是直接引进的国外书籍;一类是国内专家自己编写的。直接引进的国外书籍,一般内容较新,系统性较强,总体水平较高。但是,这类书由于是国外学者编写,都是以外国经济和社会文化为背景,在人力资源管理环境上与中国实际相差太远,很多内容不适合中国企业,甚至会形成误导。国内编写的教材较为散乱,不够规范。从教材角度来看,有的过于偏重理论,实际操作技术不够;有的则相反,理论不够系统,体系不够完整。

本版在体系安排上新颖、别致。为方便教学,都配有学习目标、人力资源管理备忘录、互联网资料、决策借鉴、实务指南、应用范例、HR测评等内容,每章末配有复习与思考题,将本章讲授的内容利用单项选择题、多项选择题、简答题和论述题的方式做复习巩固,便于深刻理解和学习掌握。同时,突出开发式案例讨论,使学生通过讨论借鉴他人经验,增强运用训练。以帮助读者进一步理解和掌握相关内容。



本版在编写中遵循和突出以下特色:

1. 理论的系统与前沿性

针对高等学校的教学要求,第3版在内容上力争涵盖人力资源管理的相关内容及主要活动,保持理论的系统性,同时,尽量收集国内外人力资源管理的理论与技术的最新进展和作者多年来的研究成果,使第3版与其他同类书籍相比更能体现人力资源管理与时俱进的特点。

2. 理论与实践平衡

第3版在第2版的基础上作了较大的修订,修订如下:

每章都增加了“人力资源管理备忘录”“实务指南”,章末配有“复习与思考题”,将本章讲授的内容利用单项选择题、多项选择题、简答题和论述题的方式做复习巩固,便于深刻理解和学习掌握。为配合章节内容在大部分的章末增加了相关的“HR 测评”,部分章节的案例进行了更新,突出体现在阐述理论的基础上,增加实战的操作方法和步骤,并用案例加以佐证。

3. 本地化与可操作性

国外发达国家在人力资源管理的研究与实践方面比我国起步早、进展快、经验多。因此,对它们的先进之处应当学习、引进、介绍和借鉴。但人力资源管理是一门实践性很强的学科,学习的目的是为了应用,以解决我国当前面临的实际问题是其关键。所以,第3版在每章介绍内容前阐述了本章关键词、互联网资料、学习目标;为使学生按规范操作,文中插入“人力资源管理备忘录”“实务指南”“决策借鉴”或“应用范例”等内容;每章末突出开发式案例讨论,使学生通过讨论借鉴他人经验,增强运用训练,以帮助学生进一步理解、掌握课程内容。第3版在内容安排上加大了人力资源管理职能的操作步骤和操作方法,以体现可操作性特色。

4. 创新教学方法

为了便于教学方法的创新,变传统的“结构式”教学为“亲验式”教学。本版增加了大量的案例讨论、角色扮演、问卷和量表填答等练习内容,力争为创新教学方法做出贡献。

5. 网络与教材互动

在互联网上搭建一个编者与读者教与学的互动平台。将最新理论成果、策划案例分析、课程简介、课程特色、教学大纲、本书介绍、教学课件、作业习题、课程试卷、学生作业、学生作业展示及课程相关资料展现在网上(<http://www.e8621.com>),形成教学互动,课程资源共享。

6. 教材和教辅互动

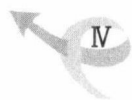
为便于师生教学活动,针对高等院校的人力资源管理教学要求,作者出版了《人力资源管理学习指导》(葛玉辉主编,清华大学出版社2010年4月出版,ISBN: 978-7-302-21955-2)的配套学习指导书,学习指导书的内容体系设计与本版完全吻合,并对每章的单项选择题、多项选择题、判断题、名词解释、简答题、计算题、论述题等试题提供参考答案。

在编写的过程中,我们参阅和借鉴了大量的相关书籍和论文,在此谨向相关的作者表示最诚挚的谢意。本书受上海市管理科学与工程重点学科资助(编号:S30504)。清华大学出版社的编辑为本书的出版付出了辛勤的劳动,在此表示特别的感谢!本书不足与错误之处,恳请读者批评指正。联系方式为:gyh118@126.com

葛玉辉

2011年10月

第 1 章 人力资源概述	1
1.1 人力资源及相关概念	2
1.2 人力资源的性质和作用	9
第 2 章 人力资源管理概述	23
2.1 管理的本质及目标	24
2.2 人力资源管理的含义	25
2.3 传统人事管理与现代人力资源管理	27
2.4 人力资源管理的演进	31
2.5 人力资源管理的基本职能	33
2.6 人力资源管理的目标	35
第 3 章 人力资源管理理论基础	50
3.1 人性假设理论	51
3.2 激励理论	55
第 4 章 人力资源战略与规划	82
4.1 企业经营战略概述	83
4.2 企业人力资源战略分析	86
4.3 人力资源战略与企业总体经营战略的整合	88
4.4 人力资源规划概述	91
4.5 基于战略的人力资源规划	99
4.6 人力资源预测	102
第 5 章 工作分析与工作评价	128
5.1 工作分析概述	129
5.2 工作分析的具体实施	132
5.3 工作分析的方法	151



5.4 工作分析方法的评估	164
5.5 工作评价	168
第6章 招聘、甄选与录用	192
6.1 员工招聘	193
6.2 甄选与人员测评	213
6.3 人员录用	245
第7章 入职引导与培训开发	257
7.1 新员工入职引导培训	258
7.2 培训开发概述	261
7.3 员工培训的基本程序	266
7.4 培训开发的主要方式、方法	280
第8章 绩效管理	291
8.1 绩效管理概述	291
8.2 绩效管理的实施过程	315
8.3 绩效评估工具	336
8.4 绩效考核的主要方法	374
8.5 绩效考核方法的比较	380
8.6 绩效考核方法选择的影响因素	382
第9章 薪酬管理	389
9.1 薪酬管理概述	390
9.2 薪酬设计	395
9.3 工资制度	409
9.4 奖励——可变薪酬制度	435
9.5 福利制度	443
第10章 职业生涯管理	460
10.1 职业生涯管理概述	461
10.2 职业生涯管理理论	466
10.3 影响职业生涯的因素	474
10.4 职业生涯规划与开发	476
参考文献	513



资源(resource)

人力资本(human capital)

劳动力资源(labour resource)

人才资源(human talent resource)

人力资源(human resource)

人口资源(population resource)

天才资源(genius resource)



学习目标

- 人力资源的含义;
- 人力资源的数量和质量;
- 人口资源、劳动力资源、人才资源和天才资源的含义;
- 人力资源的性质和作用。



互联网资料

<http://www.ipma-hr.org>

<http://www.shrm.org>

随着知识经济时代的来临,人的因素越来越成为组织实现自己战略目标的关键因素。无论是什么类型的组织,也不管组织的规模是大是小,组织中的人都将决定着组织的兴衰与成败。人力资源是第一资源,人力资源管理是所有管理工作的核心!

1.1 人力资源及相关概念

1.1.1 人力资源的含义

1. 资源

按照逻辑的从属关系,人力资源属于资源这一大的范畴,是资源的一种具体形式。因此,在解释人力资源的含义之前,有必要对资源进行简要的说明。

资源是人类赖以生存的物质基础。从经济学的角度来看,资源是指形成财富的来源。自从人类出现以来,财富的来源无外乎两类:一类是来自自然界的物质,可以称之为自然资源,例如森林、矿藏、河流、草地等;另一类是来自人自身的知识和体力。随着科学技术的突飞猛进,人力资源对财富形成的贡献越来越大,逐渐占据主导地位。研究表明,实物资本的收益现在只是人力资本收益的 1/4,科技进步对经济增长的贡献率从 20 世纪初的 5%~20% 提高到 20 世纪 90 年代的 70%~80%。^①

从财富创造的角度来看,资源是指为了创造物质财富而投入生产过程的一切要素。法国经济学家萨伊(Say)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,劳动对象和劳动资料构成生产资料,因此,“不论社会生产的形式如何,劳动者和生产资料始终是生产要素”^②;著名的经济学家熊彼特(Sehumpeter)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,现在很多经济学家认为生产要素中还应该加上信息。伴随着知识经济的兴起,知识在价值创造过程中的作用日益凸显,因此有人认为应当把知识作为一种生产要素看待。

无论怎么划分,可以看出,人力资源都是财富创造中一项不可或缺的重要资源。

2. 人力资源

资料研究表明,“人力资源”(human resource)这一概念曾经先后于 1919 年和 1921 年在约翰·R. 康芒斯(John R. Commons)的两本著作《产业信誉》和《产业政府》中使用过,康芒斯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,只不过使用了相同的词语而已。

我们目前所理解的人力资源概念,是由管理学大师彼得·德鲁克(Peter Drucker)于 1954 年在其名著《管理实践》中首先正式提出并加以明确界定的。德鲁克之所以提出这一概念,是想表达传统词语所不能表达的意思。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,并为企业带来可观的经济效益。

20 世纪 60 年代以后,随着西奥多·W. 舒尔茨(Theodore W. Schultz)提出人力资本理论,人力资源的概念更加深入人心,对人力资源的研究也越来越多。迄今,对于人力资源的含义学者们给出了多种解释。根据研究的角度不同,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,持这种观点的人占较大比例。例如,

^① 姜育新. 人力资源是第一资源. 经济师, 2002(6).

^② 马克思恩格斯全集. 第 24 卷. 北京: 人民出版社, 1972. 44.

(1) 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。^①

(2) 人力资源是指人类可用于生产或提供各种服务的活力、技能和知识。(伊凡·伯格, Ivan Berg)

(3) 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表示的资源,对经济发展起着决定性的作用,是企业经营中最活跃、最积极的生产要素。^②

(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。^③

(5) 人力资源是指劳动过程中可以直接投入的体力、智力、心力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。^④

(6) 人力资源是指企业员工所天然拥有并自主支配的协调力、融合力、判断力和想象力。(彼得·德鲁克)

第二类主要是从人的角度来解释人力资源的含义,例如:

(1) 人力资源是指一定社会区域内所有具有劳动能力的适龄劳动人口和超过劳动年龄的人口总和。^⑤

(2) 人力资源是指企业内部成员及外部顾客等人员,即可以提供直接或潜在服务及有利于企业实现预期经营效益的人员的总和。(梅比尔·伊莱亚斯, Nabil Elias、伦西斯·莱克尔, Rensis Lakere)

(3) 人力资源是指能够推动社会和经济发展的具有智力和体力劳动能力的人的总称。^⑥

我们认为,从能力的角度来理解人力资源的含义更接近其本质。前文已经指出,资源是指财富形成的来源,而人对财富形成起作用的是人所具有的知识、技能、经验、体能等能力,在这个意义上,人力资源的本质就是能力,人只不过是一个载体而已。

本书所用的人力资源概念,是指人所具有的对价值创造起贡献作用并且能够被组织所利用的体力和脑力的总和。这个解释包括以下几个要点:

(1) 人力资源的本质是人所具有的脑力和体力的总和,可以统称为劳动能力。

(2) 这一能力要能为财富的创造起贡献作用,成为财富形成的来源。

(3) 这一能力还要能够被组织所利用,这里的“组织”既可以大到一个国家或地区,也可以小到一个企业或单位。^⑦

1.1.2 人力资源的数量和质量

作为一种资源,人力资源也同样具有量和质的规定性。由于人力资源是依附于人身上的劳动能力,和劳动者是密不可分的,因此可以用劳动者的数量和质量来反映人力资源的数

① 张德. 人力资源开发与管理. 北京: 清华大学出版社, 2001. 1.

② 朱丹. 人力资源管理教程. 上海: 上海财经大学出版社, 2001. 2.

③ 陆国泰. 人力资源管理. 北京: 高等教育出版社, 2000. 9.

④ 萧鸣政. 人力资源管理. 北京: 中央广播电视大学出版社, 2001. 2.

⑤ 朱丹. 人力资源管理教程. 上海: 上海财经大学出版社, 2001. 2.

⑥ 陈远教, 陈全明. 人力资源开发与管理. 北京: 中国统计出版社, 1995. 1.

⑦ 董克用, 叶向峰. 人力资源管理概论. 北京: 中国人民大学出版社, 2003. 6.

量和质量。

1. 人力资源的数量

人力资源数量又分为绝对数量和相对数量两种。人力资源的绝对数量的构成,从宏观上看,指的是一个国家或地区具有劳动能力、从事社会劳动的人口总数,它是一个国家或地区劳动适龄人口减去其中丧失劳动能力的人口,加上非劳动适龄人口之中具有劳动能力的人口。它包括以下几个方面:

(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”。

以上三部分构成就业人口的总体。

(4) 处于劳动年龄之内、具有劳动能力并正在要求参加社会劳动的人口,这部分可以称做“求业人口”或“待业人口”,它与前三部分一起构成经济活动人口。

(5) 处于劳动年龄之内、正在从事学习的人口,即“就学人口”。

(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。

前四部分是现实的社会劳动力供给,是直接的、已经开发的人力资源;后四部分并未构成现实的社会劳动力供给,是间接的、尚未开发的、处于潜在形态的人力资源。

人力资源的构成如图 1-1 所示。

0 岁	少年人口	未成年就业人口		适龄就业人口				老年就业人口		60/55 岁	老龄人口
				求业人口							
		就学人口	家务劳动人口	军队服役人口	其他人口						
病残人口											
		16 岁		劳动适龄人口							

图 1-1 人力资源构成图

☆ 人力资源管理备忘录——劳动年龄

关于劳动年龄,由于各国的社会经济条件不同,劳动年龄的规定也不尽相同。一般国家把劳动年龄的下限规定为 15 岁,上限规定为 64 岁。我国招收员工年龄规定一般要年满 16 周岁,员工退休年龄规定男性为 60 周岁(到 60 岁退休,不包括 60 岁),女性为 55 周岁(不包括 55 岁),所以我国劳动年龄区间应该为男性 16~59 岁,女性 16~54 岁。

人力资源相对量即人力资源率,是指人力资源的绝对量占总人口的比例,它是反映经济实力的更重要的指标。一个国家或地区的人力资源率越高,表明该国家的经济有某种优势。因为,在劳动生产率和就业状况既定的条件下,人力资源率越高,表明可投入生产过程的劳动数量越多,从而创造的国民收入也就越多。

影响人力资源数量的因素主要有三个方面:

(1) 人口总量及其再生产状况。由于劳动力人口是人口总体中的一部分,而人力资源的数量体现为劳动人口的数量,因此,人力资源数量首先取决于人口总量及其通过人口的再生产形成的人口变化。从这个意义上说,人口的状况决定了人力资源的数量。我国目前正处于生育高峰,在未来若干年内,我国的人口将迅速增长,同时也将为我国提供更丰富的人力资源。

(2) 人口的年龄构成。人口的年龄构成是影响人力资源的一个重要因素。在人口总量一定的情况下,人口的年龄构成直接决定了人力资源的数量。

(3) 人口迁移。人口迁移可以使得一个地区的人口数量发生变化,继而使得人力资源的数量发生变化。如我国三峡工程建设将使得沿江地带的人口分布发生重大变化,继而使人力资源也发生重大变化。

2. 人力资源的质量

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。它一般体现在劳动者的体质水平、文化水平、专业技术水平、劳动的积极性上,它们往往可以用健康卫生指标(如平均寿命、婴儿死亡率、每万人口拥有的医务人员数量、人均日摄入热量等)、教育状况(如劳动者的人均受教育年限、每万人中大学生拥有量和大、中、小学入学比例等)、劳动者的技术等级状况(如劳动者技术职称等级的现实比例、每万人中高级职称人员所占的比例等)和劳动态度指标(如对工作的满意程度、工作的努力程度、工作的负责程度、与他人的合作性等)来衡量。

与人力资源数量相比较,其质量方面更为重要。随着社会生产的发展,现代的科学技術对人力资源的质量提出更高的要求。人力资源质量的重要性还体现在其内部的替代性方面。一般来说,人力资源的质量对数量的替代性较强,而数量对质量的替代作用较差,有时甚至不能替代。人力资源开发的目的在于,提高人力资源的质量,使其为社会经济的发展发挥更大的作用。

人力资源的质量主要受以下几个方面的影响:

(1) 遗传和其他先天因素。人类的体质和智力具有一定的继承性,这种继承性来源于人口代际间遗传基因的保持,并通过遗传与变异使人类不断地进化、发展。人口的遗传,从根本上决定了人力资源的质量及最大可能达到的限度。但是,不同的人的体质水平与智力水平上先天差异是比较小的,这当然不包括那些因遗传病而致残的人。因此我们必须提倡优生优育,提高人口质量。中国现阶段提出的“少生优生”的国策就是为了使人力资源的体质、智力的潜在基础水平提高。

(2) 营养因素。营养因素是人体发育的重要条件,一个人儿童时期的营养状况,必然影响其未来成为人力资源时体质与智力水平。营养也是人体正常活动的重要条件,充足而全面地吸收营养才能维持人力资源原有的质量水平。随着中国国民经济的不断发展,人民生活水平不断提高,人民的营养水平也在不断地提高。

(3) 教育方面的因素。教育是人为传授知识、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,这是赋予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。

1.1.3 人口资源、劳动力资源、人力资源、人才资源和天才资源

人口资源是指一个国家或地区所拥有的人口总量,主要表现为人口的数量,是一个最基本的底数,劳动力资源、人力资源、人才资源等都是来源于这个最基本的资源。

劳动力资源是一个国家或地区具有的劳动力人口的总称,是人口资源中拥有劳动能力的那部分人,通常是16~60岁的人口群体。这一人口群体必须具备从事体力劳动或脑力劳动的能力。它偏重的是数量概念。

人力资源是指人所具有的对价值创造起贡献作用并且能够被组织所利用的体力和脑力的总和。它包含数量和质量两个概念,它不仅要求具有劳动能力,还要求具有健康的、创造性的劳动,能推动社会的发展和人类的进步。

人才资源是指一个国家或地区具有较多科学知识、较强劳动技能,在价值创造过程中起关键作用的那部分人。人才资源主要突出质量概念,是人力资源中较杰出、较优秀的那部分人,表明的是一个国家或地区所拥有的人才质量。

天才资源是指在某一领域具有特殊才华的人,他们在自己的这一领域具有独特的创造发明能力,能在这一领域起领先作用,并具有攀登顶峰的能力。

应当说,这五个概念关注的重点不同,人口资源、劳动力资源更多的是一种数量概念,人力资源、人才资源、天才资源更多的是一种质量概念。五者在数量上存在着一种包含关系,(图1-2和图1-3所示为五者之间的比例关系图)。

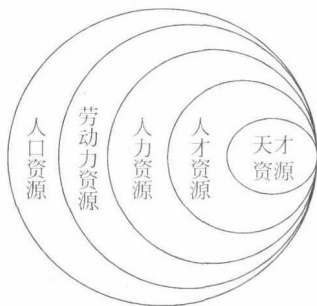


图 1-2 人口资源、劳动力资源、人力资源、人才资源和天才资源包含关系图



图 1-3 人口资源、劳动力资源、人力资源、人才资源和天才资源的比例关系图

1.1.4 人力资源和人力资本

“人力资源”和“人力资本”也是容易混淆的两个概念,很多人甚至将它们通用,其实这两个概念是有一定区别的。

1. 资本和人力资本

“资本”一词,语义上有三种解释:一是指掌握在资本家手里的生产资料和用来雇用工人的货币;二是指经营工商业的本钱;三是指牟取利益的凭借。^① 马克思认为,资本是指那

^① 萧鸣政. 人力资源开发学. 北京: 高等教育出版社, 2002. 28.

些能够带来剩余价值的价值。

对于人力资本(human capital)的含义,被称为“人力资本之父”的西奥多·W.舒尔茨认为,人力资本是体现在人身上的技能和生产知识的存量。之所以称这种资本是人力的,是由于它已经成为人的一部分,又因为它可以带来未来的满足或者收入。人力资本是劳动者身上所具备的两种能力,一种能力是通过先天遗传获得的,是由个人与生俱来的基因所决定的;另一种能力是后天获得的,是由个人努力经过学习而形成的,读写能力是任何民族人力资本质量的关键成分。^①

同物质资本一样,人力资本也要通过投资才能形成。按照劳动经济学的观点,人力资本的投资主要有三种形式:教育培训、迁移、医疗保健。与其他类型的投资一样,人力资本的投资也包含这样一种含义:在当前时期付出一定的成本并希望在将来能够带来收益,因此人们在进行人力资本的投资决策时主要考虑收益和成本两个因素,只有当收益大于成本或者至少等于成本时,人们才愿意进行人力资本投资。

2. 人力资源和人力资本的关系

人力资源和人力资本是既有联系又有区别的两个概念。

应该说,人力资源和人力资本都是以人为基础而产生的概念,研究的对象都是人所具有的脑力和体力,从这点看两者是一致的。而且,现代人力资源理论大都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部分,人力资源经济活动及其收益的核算是基于人力资本理论进行的;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。

虽然这两个概念有着紧密的联系,但它们之间还是存在着一定的区别。^②

(1) 在与社会财富和社会价值的关系上两者是不同的。人力资本是由投资形成的,因此劳动者将自己拥有的脑力和体力投入到生产过程中参与价值创造,就要据此来获取相应的劳动报酬和经济利益,它与社会价值的关系应当说是一种由因溯果的关系。而人力资源则不同,作为一种资源,劳动者拥有的脑力和体力对价值的创造起着重要的贡献作用,它与社会价值的关系应当说是一种由果溯因的关系。

(2) 两者研究问题的角度和关注的重点不同。人力资本是通过投资形成的存在于人体中的资本形式,是形成人的脑力和体力的物质资本在人身上的价值凝结,是从成本收益的角度来研究人在经济增长中的作用,关注的重点是收益问题,即投资能否带来收益以及带来多少收益的问题。人力资源则不同,它将人作为财富的来源来看待,是从投入产出的角度来研究人对经济发展的作用,关注的重点是产出问题,即人力资源对经济发展的贡献有多大,对经济发展的推动力有多强。

(3) 人力资源和人力资本的计量形式不同。众所周知,资源是存量的概念,而资本则是兼有存量和流量的概念,人力资源和人力资本同样也是如此。人力资源是指一定时间、一定空间内人所具有的对价值创造起贡献作用并且能够被组织所利用的体力和脑力的总和。人力资本,如果从生产活动的角度看,往往是与流量核算相联系的,表现为经验的不断累积、技能的不断增进、产出量的不断变化和体能的不断损耗;如果从投资活动的角度看,又与存量

① 舒尔茨. 人力资源发展跨文化通论,上海:上海百家出版社,1991. 8, 291.

② 萧鸣政. 人力资源管理. 北京:中央广播电视大学出版社,2001. 3.

核算相联系,表现为投入到教育培训、迁移和医疗保健等方面的资本在人身上的凝结。

【实务指南 1-1】

举例说明人力资源与人力资本的区别

一、招聘和使用的误区

1. 在人才招聘上的误区

某企业在招募人力资源总监时,要求说一口流利的英语,薪酬待遇很好,应聘人员跃跃欲试。其中不乏佼佼者,结果在工作的半年中所使用的英语寥寥无几。

这样的情况,我们可以分析一下,一个人的能力不同,其对薪金和职业发展前景的要求就会不同,一个不太会讲英语的人和一个能流利地进行英语听说读写的人对薪酬的期望会有很大的差别,同样,一个刚出校门的大学生和一个有几年工作经验的大专生对薪酬的要求也会大不相同。一个人具备了更多的知识和技能,社会就为他提供了更多的工作机会,容易使其不稳定,同时,由于他成为了较为稀缺的人才,社会提供给他报酬水平也会较高。一个企业如果想招募并留住这样的人才,只能按社会标准付给他较高的薪酬,这就意味着我们增加了成本。如果,我们将人力看作资本,我们会很自然地考虑一个问题:我们多付出的成本能否给我们带来收益?

2. 在人才使用上的误区

在某企业,莫先生是工程专业技术人员,一直在施工一线从事总工程师的工作,对施工技术、工艺和流程了如指掌。公司最近中标,安排莫先生到该项目部担任项目经理一职。莫先生到任三个月,始终未能进入状态,工程质量、进度均未达到业主的要求,工作很辛苦,但他很苦恼。公司重新安排一位有施工管理经验的人员进入现场指挥,才如期完成了任务。

通过上述案例,我们已经了解了将人力作为资源和资本的不同做法和不同结果,我们知道只有将人力视为资本,才能最经济地拥有人才,并使人才不断成长,为企业带来充足的人才资源,为企业的发展和壮大带来源源不断的利润。

二、如何将“人力资源”转化成“人力资本”

1. 在人才招聘方面

(1) 招聘前的规划。企业人力资源部门针对基层单位的需求计划进行分析,要针对此次招聘进行规划,规划包括以下内容:①招聘的目的:为什么要招这个人?②招聘者的工作任务:招进来的人将完成哪些工作?③应聘者的任职条件:为完成上述工作,应聘人需要具备哪些知识和技能?

(2) 招聘原则为经济适用。通过双向选择,招聘人才,不能一味追求高水平,而要追求经济适用。根据企业的需要确定招聘条件,过高的要求只会增加企业的人力资本或人才的频繁流动。

2. 在人才开发和使用方面

(1) 人才开发

① 人才开发的目的是使社会人才成为企业人才。虽然我们在招聘时对应聘者的基本素质做了基本的规定和审核,但要想使应聘者的能力充分为我所用,还需要我们对其进行进一步的培训。例如,我们招聘一名项目经理,要求有良好的语言表达能力

和沟通能力,并且有良好的职业道德素养和技能,唯一可行的方法是根据企业的需求不断为员工提供学习提升的机会,使员工的能力不断增长,以适应企业的发展。

② 人才开发的主要方法。人才开发的主要方法是培训,培训可以采用多种方式,既可以参加培训课程,也可以在工作岗位上辅导和训练,还可以用鼓励员工自学的方式使员工自己通过读书、上学、进修等方法来进行自我培训,无论采用哪种方式,都应从企业对人才知识技能的需求出发,鼓励员工按企业的要求去不断提升自己。

(2) 人才使用

人力资本与其他资本相比有其独特性,即其创造利润的能力有很大的弹性,关键就看企业如何去使用员工。一个好的项目经理,一年能为企业带来上百万的利润,并且施工质量和施工进度均满足业主要求,有的项目还提前完成工期,顺利将工程交付验收,为企业带来巨大的经济效益和社会效益;而一个不擅长管理的项目经理,会给企业带来巨大的亏损,并且工程质量不符合业主要求,工程进度很慢,以至于在合同规定的施工期不能交工,不仅给企业造成经济损失,并且给企业造成很坏的声誉,为以后企业招、投标带来阻碍。

恰当地使用人才,能调动员工积极性,使其为企业创造更多的价值,并能引导员工向正确的方向发展,从而对企业发展产生积极影响。

从人力资本开发的角度来讲,留住人才,合理使用人才,企业要做好以下两方面的工作:

① 提供良好的工作条件。要想使人才创造最大价值,就要为员工提供工作所需的各种支持,包括相关的培训、相应的办公设备、其他部门的配合等,这样,员工的工作才能得心应手,保持较高的工作效率,从而为企业带来更大的效益。

② 运用激励机制,达到激励的效果。激励一方面可以调动员工的工作积极性,使其能为企业做更多的工作;另一方面可以对员工进行引导,鼓励员工去做正确的事,使员工素质有所提高,从而使人才增值。企业可以通过满足员工的物质需求和精神需求两种方法来实现,满足物质需求可以通过工资、奖金、福利等多种方式实现,满足精神需求可以通过提供晋升、发展机会、情感关怀和工作成绩认可等方式来实现。

总之,“人力资源”作为一种经济性资源,具有资本属性,但不是“人力资本”,人力资源投资是人力资本形成的基本条件。企业只有不断加大对人才的投入,促使人力资源转化成人力资本,为企业可持续性发展和不断壮大提供保证。

1.2 人力资源的性质和作用

1.2.1 人力资源的性质

作为一种特殊的资源形式,人力资源具有不同于自然资源的特殊方面,要想准确地理解人力资源的性质,就必须从其本质入手。人力资源的本质就是人所具有的脑力和体力,它所有的性质都是围绕这个本质而形成的。因此,我们将人力资源的性质概括为以下几个方面。^①

(1) 能动性。人力资源是劳动者所有的能力,而人总是有目的、有计划地使用自己的脑

^① 董克用,叶向峰. 人力资源管理概论. 北京:中国人民大学出版社,2003. 12.

力和体力,这也是人和其他动物的本质区别。在蜂房的建筑上,蜜蜂的本事使许多以建筑师为业的人感到惭愧。但是,最拙劣的建筑师和最灵巧的蜜蜂相比要显得优越,自然基于这样的事实:建筑师在用蜂蜡构成蜂房之前,已经在其头脑中把它构成。劳动过程结束时得到的结果,已经在劳动过程开始时存在于劳动者的观念中,所以已经观念地存在。正因为如此,在价值创造过程中,人力资源总是处于主动的地位,是劳动过程中最积极、最活跃的因素。人,作为人力资源的载体,和自然资源一样是价值创造的客体,但同时它还是价值创造的主体。自然资源则相反,它在价值创造过程中总是被动的,总是处于被利用、被改造的地位,自然资源服从于人力资源。

(2) 时效性。人力资源是以人为载体,表现为人的脑力和体力,因此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(我国规定为16岁之前),体力和脑力还处于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,因此还不能称之为人力资源。当人进入成年期,体力和脑力的发展达到可以从事劳动的程度,可以对财富的创造做出贡献,因而也就形成了现实的人力资源。而继续向后,当人进入老年期,其体力和脑力都不断衰退,越来越不适合进行劳动,也就不能再称之为人力资源了。生命周期和人力资源的这种倒“U”形关系决定了人力资源的时效性,必须在人的成年时期对其进行开发和利用,否则就会浪费宝贵的人力资源。自然资源则不同,自然界的物质资源如果不能开发利用,一般来说它还会长久地存在,不会出现“过期作废”的现象,对自然资源而言,只存在开发利用的程度问题。

(3) 增值性。与自然资源相比,人力资源具有明显的增值性。一般来说,自然资源是不会增值的,它只会因为不断地消耗而逐渐“贬值”;人力资源则不同,人力资源是人所具有的脑力和体力,对单个的人来说,人的体力不会因为使用而消失,只会因为使用而不断地增强,当然这种增强是有限度的。人的知识、经验和技能不会因为使用而消失,相反会因为不断地使用而更有价值。也就是说在一定的范围内,人力资源是不断增值的,创造的价值会越来越多。

(4) 社会性。自然资源具有完全的自然属性,它不会因为所处的时代、社会不同而有所变化。比如,古代的黄金和现代的黄金是一样的,中国的黄金和南非的黄金也没有什么本质的区别。人力资源则不同,人所具有的体力和脑力明显地受到时代和社会因素的影响,从而具有社会属性。社会政治、经济和文化的不同,必将导致人力资源质量的不同。例如,古代整体的人力资源质量远远低于现代,发达国家整体的人力资源质量明显高于发展中国家。

(5) 可变性。人力资源和自然资源不同,在使用过程中它所发挥作用的程度可能会有所变动,从而具有一定的可变性。人力资源是人所具有的脑力和体力,它必须以人为载体,因此人力资源的使用表现为人的劳动过程,而人在劳动过程中又会因为自身心理状况的不同而影响到劳动的效果。例如,当人受到有效的激励时,就会主动地进行工作,尽可能地发挥自身的能力,人力资源的价值就能得到充分的发挥;相反,当人不愿意进行工作时,其脑力和体力就不会发挥出应有的作用。所以,人力资源作用的发挥具有一定的可变性,在相同的外部条件下,人力资源创造的价值大小可能会不同。自然资源则不同,在相同的外部条件下,其价值大小一般不会发生变化。