

济学管理学系列教材

人力资源管理

第二版

HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT

主编 李燕萍 李锡元



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

21世纪经济学管理学系列教材

人力资源管理

第二版

HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT

主编 李燕萍 李锡元



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/李燕萍,李锡元主编.—2版.—武汉:武汉大学出版社, 2012.3

21世纪经济学管理学系列教材

ISBN 978-7-307-09539-7

I. 人… II. ①李… ②李… III. 人力资源管理 IV. F241

中国版本图书馆CIP数据核字(2012)第026398号

责任编辑:夏敏玲

责任校对:黄添生

版式设计:支 笛

出版发行:武汉大学出版社 (430072 武昌 珞珈山)

(电子邮件: cbs22@whu.edu.cn 网址: www.wdp.com.cn)

印刷:湖北金海印务有限公司

开本: 720 × 1000 1/16 印张: 29.5 字数: 691 千字

版次: 2002年5月第1版 2012年3月第2版

2012年3月第2版第1次印刷

ISBN 978-7-307-09539-7/F · 1643

定价: 39.00元

版权所有,不得翻印;凡购我社的图书,如有质量问题,请与当地图书销售部门联系调换。

21世纪经济学管理学系列教材

编委会

顾问

谭崇台 郭吴新 李崇淮 许俊千 刘光杰

主任

周茂荣

副主任

谭力文 简新华 黄 宪

委员（按姓氏笔画为序）

王元璋 王永海 甘碧群 张秀生 严清华

何 耀 周茂荣 赵锡斌 郭熙保 徐绪松

黄 宪 简新华 谭力文 熊元斌 廖 洪

颜鹏飞 魏华林

第二版前言

在武汉大学教务部、出版社、商学院（原）领导和老师们的大力支持和帮助下，我们在2002年出版了《人力资源管理》。在这十年中，这本教材先后13次印刷，受到广大读者和市场的欢迎，被许多高校作为教材使用且反响很好。作为一门新兴学科，人力资源管理的理论发展非常迅速，学者们取得了丰富的研究成果，对于达成共识的成果，我们将其纳入了本教材。与此同时，我们在使用中也发现了一些问题，如文字的疏漏，内容的过于简单，案例的不太适合，有些内容需要更新或一些新内容需要增添。此外，我们的《人力资源管理》于2010年获批了湖北省和国家的精品课程，教材建设正是其一项重要的工作。因此，在学校教务部、出版社、经济与管理学院领导和同仁们的关心和支持下，我们准备重新编写此教材。特别高兴的是，在第一次出版这本教材时，我们还只是招收人力资源管理专业的本科生，而今天，当开始编写此再版教材时，我们获得了人力资源管理专业的博士学位招生权。这表明我们的学科正逐步走向成熟，我们的学术思想也更加成熟，这些将在重新编写的教材中得到充分体现，也是我们团队成员集体工作和智慧的结晶。

在21世纪，全球经济一体化不断深入、技术变革速度加快、市场竞争新格局出现、劳动力日趋多元化、人才竞争日益加剧等趋势更加突显了人力资源管理的重要性。人力资源管理已成为组织赢得竞争力的关键途径和手段，人力资源管理专业人员也通过各项人力资源管理实践参与提升组织竞争力的活动中。尤其是我国政府在继提出经济强国和科技强国之后，2003年第一次全国人才工作会议讨论并随后下发的《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》，明确提出了实施人才强国战略；2007年中共十七大将人才强国战略写入了中国共产党的党章，赋予了人事人才工作新的任务和使命；2010年6月，党中央、国务院又颁发了《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》，即我国第一个中长期人才发展规划，对当前和今后一个时期全国人才工作具有重要的指导意义。为了体现以上种种新变化对人力资源管理理论和思想带来的影响和变化，为了更加便于读者学习，我们在保持原有核心框架体系的同时，增加了个别章节，扩充了本书的内容，增添了新的案例，修改了便于自我学习的思考题，整合了各章的参考文献，我们相信熟悉这本教材的广大读者会发现和体会到这些变化。需要提醒的是，教师、学生和其他读者可以根据授课、学习、工作的需要对教材的内容进行合适的剪裁，以满足不同需求的读者的要求。

这本教材是武汉大学经济与管理学院工商管理系人力资源管理教研室部分教师长期从事人力资源管理科研和教学的成果。参加编写的人员有了一些变化，主编是李燕萍教授和李锡元教授，参加编写的有陈建安副教授、杜旌副教授、陶厚永副教授、吴欢伟博士、胡

羚燕博士、博士生汪曲和黄霞。本教材由李燕萍负责框架设计和写作的组织、协调和总纂工作；李锡元负责编写的日常工作。其中，第一章人力资源管理概论和第二章人力资源管理理论由李燕萍撰写；第三章人力资源战略与规划由吴欢伟和汪曲撰写；第四章工作分析与工作设计由李燕萍和李锡元撰写；第五章员工招聘与测评由陈建安、杜旌和汪曲撰写；第六章员工培训与开发由吴欢伟和汪曲撰写；第七章绩效管理由杜旌撰写；第八章薪酬管理由陈建安撰写；第九章职业生涯管理由杜旌和汪曲撰写；第十章劳动关系管理由陶厚永和黄霞撰写；第十一章人力资源外包由李燕萍和李锡元撰写；第十二章国际企业人力资源管理由陶厚永和胡羚燕撰写。

新书即将问世，我们相信新版的教材一定会比老版的教材好，此刻，我们唯一的愿望就是，读者们能从中得到一些帮助，并在得到帮助之余能喜欢她。作为该书的主编，在此要对参加编写的各位同仁表示衷心的感谢，还要对支持和帮助他们的家人深表谢意，该书的章、节、目和字里行间体现的都是大家的艰苦作业和辛勤劳动以及家人的大力支持和热心关怀。

在教材编写中，我们依然参考、引用了众多前辈和国内外同行的研究成果和文献资料，在引用中我们都严格地作出了相应的注解，当然也难免有疏漏，在此，我们对前辈和国内外的同行表示深深的谢意，也恳请同行批评和指正。

李燕萍

2012年2月2日于武汉大学

第一版前言

人力资源是一种特殊资源，它主要具有不可替代性和高增值性的特点。人力资源管理已成为国家或企业获取竞争优势的途径或手段。1995年9月，世界银行发布了《世界银行制定新的国家财富算法》，确定一个国家和地区财富的新方法，即以自然资本、创造资本、人力资本、社会资本为核算依据，人力资本成为衡量一国财富的重要指标。在21世纪，人力资源开发与管理在综合国力的竞争中起着决定性的作用，它是国家富强、民族昌盛的关键。有效地开发与利用人力资源已成为世界各国的首要国策。

中国在加入WTO后，必须适应经济增长以人力资源开发与管理为依托的发展趋势。面对知识经济时代，世界资源的开发重心已由物质资源的开发与利用转移到以知识、信息的积累为基础的人力资源开发与利用上来，我们应采取积极、有效、有针对性的战略和措施，为企业营造良好的人力资源开发与管理的的外部环境。对于中国的企业来讲，目前面临着两大任务：一是现代人力资源管理观念的建立与理论知识的普及，即每一位管理者都是人力资源管理者，因此需要所有的管理人员，尤其是企业经营者必须掌握人力资源管理知识，把人力资源当做企业最重要的资源与财富。二是建立一支专业化的人力资源管理队伍，以提高企业人力资源的管理水平。与此同时，人力资源管理者还需要不断学习与研究人力资源领域的新问题。

本书包括三大方面的内容：第一部分，理论部分，阐述了人力资源和人力资源管理的基本概念和基本原理，介绍了人力资源管理的历史和发展，人力资本理论和人力资源管理理论，中外人力资源管理理论的思想渊源。第二部分，实务部分，包括工作分析与设计、人力资源战略与规划、员工招聘与录用、培训与开发、绩效管理、薪酬管理、人力资源保护等内容。第三部分，人力资源研究，对企业人力资源管理诸环节的运行、实施的实际情况、制度建设和管理效果进行调查评估，分析、了解人力资源管理工作的性质、特点和存在的问题，提出合理化的改革方案，使企业人力资源管理工作能充分调动员工的积极性和创造性。

本书充分吸收了中外人力资源管理理论研究领域的最新成果与方法，在理论上具有前瞻性；系统地阐述了人力资源管理理论的历史沿革与实践历程，体现了人力资源管理学科理论体系的完整性；结合我国的具体国情，将人力资源管理理论探讨与实证分析相结合，在阐述基本理论的同时，介绍了部分中外人力资源管理实践的成熟操作方法、原则和流程。全书按学习目的、案例——问题提出、基本内容、小结、复习思考题、讨论题及案例的顺序进行安排，突出理论学习与实际操作相结合，以培养读者分析与解决问题的能力。

本书是为工商管理、人力资源管理等专业的本科生编写的教材，也适用于企业管理者和从事人力资源管理工作的专业人员的教育与培训。

本书共分十一章，各章内容及作者安排如下（以章为序，括号内为该章作者）：第一章，人力资源管理概述（李燕萍）；第二章，人力资源管理理论（李燕萍）；第三章，人力资源战略与规划（李燕萍、李锡元）；第四章，工作分析与工作设计（李燕萍）；第五章，员工招聘与录用（晁上）；第六章，员工培训与开发（李燕萍）；第七章，绩效管理（李燕萍、李锡元）；第八章，薪酬管理（李燕萍、余泽忠）；第九章，人力资源保护（李燕萍、张玉静）；第十章，国际企业人力资源管理（余泽忠）；第十一章，人力资源研究（李燕萍）。全书由武汉大学商学院李燕萍副教授主编，余泽忠老师和李锡元副教授任副主编。李燕萍负责全书的审定、修改、总纂和定稿工作。另外，翁艳娟同学承担了第二、三、六章的校对工作，吴欢伟同学承担了第十章的校对工作。

本书在编辑和出版的过程中，得到了武汉大学商学院和武汉大学出版社的大力支持与协助。武汉大学商学院周茂荣教授、谭力文教授对本书的编写工作提出了宝贵的建议和重要的修改意见。商学院资料室的工作人员为本书的资料收集与整理工作提供了积极的配合。在此，谨向大家表示衷心的感谢。

在本书的编写过程中，我们参阅并引用了国内外学者的有关著作和论述，并从中受到了启迪，特向他们表示诚挚的敬意。

由于我们知识与经验的局限性，书中的错误和疏漏之处在所难免，恳请广大读者提出宝贵意见和建议，以使我们的学术水平能不断提升。

李燕萍

2002年元月于珞珈山

21世纪经济学管理学系列教材

- 政治经济学概论
- 政治经济学（社会主义部分）
- 技术经济学
- 财政学
- 计量经济学
- 中国对外贸易（修订版）
- 国际贸易学
- 国际经济学
- 管理信息系统
- 国际投资学
- 税法
- 宏观经济管理学
- 统计学
- 经济预测与决策技术
- 会计学
- 人力资源管理
- 物流管理学
- 管理运筹学
- 经济法
- 消费者行为学
- 管理学
- 生产与运营管理
- 战略管理
- 国际企业管理

目 录

第一章 人力资源管理概论	1
案例/问题提出：差异化管理提升南方电网整体实力	1
第一节 人力资源的基本概念	3
第二节 人力资源管理的发展历程	14
第三节 人力资源管理的职能、内容与作用	24
第四节 中国企业人力资源管理的沿革、现状、反思及展望	34
案例：经济全球化对人力资源管理的挑战	45
第二章 人力资源管理理论	48
案例/问题提出：从人情管理到人力资本管理的过程	48
第一节 人力资本理论的产生、发展及应用	49
第二节 人力资源管理的理论发展	63
第三节 人力资源管理的理论基础	72
第四节 现代人力资源管理基本原理	84
案例：《周易·上经》之《乾卦》篇——潜龙勿用	89
第三章 人力资源战略与规划	91
案例/问题提出：再失副总裁 万科反思激励机制	91
第一节 企业战略管理与人力资源管理	92
第二节 人力资源战略制定与实施	97
第三节 人力资源规划概述	104
第四节 人力资源规划的过程与方法	106
第五节 人力资源规划的组织与实施	118
案例：一份艰难的人力资源计划	122
第四章 工作分析与工作设计	124
案例/问题提出：人手紧张、职责重叠的 X 公司	124
第一节 工作分析的概念和作用	125
第二节 工作分析的内容和步骤	130
第三节 工作分析的方法	137
第四节 工作设计	148

案例 1: 工作职责分歧	156
案例 2: 工作分析是否能这样进行?	156
第五章 员工招聘与测评	161
案例/问题提出: 日本丰田汽车公司的人才选拔之道	161
第一节 员工招聘概述	163
第二节 招聘策略	169
第三节 人员招募	178
第四节 人员素质测评	188
第五节 录用决策	203
第六节 招聘评估	207
案例: NT 公司的招聘失误	212
第六章 员工培训与开发	215
案例/问题提出: 阿里巴巴新人培训的“五行拳”	215
第一节 员工培训与开发概述	216
第二节 员工培训系统模型	220
第三节 员工的培训方法	229
第四节 人员开发	236
案例: 谁是中国茶饮料市场上的赢家?	244
第七章 绩效管理	246
案例/问题提出: 华为公司的绩效考核秘诀	246
第一节 绩效管理概述	248
第二节 绩效管理的过程	252
第三节 绩效评价的基本方法	255
第四节 绩效考核的实施与执行	271
案例: 万科的平衡记分卡实践	278
第八章 薪酬管理	281
案例/问题提出: 研发经理的薪酬管理困惑	281
第一节 薪酬管理概述	282
第二节 薪酬策略	291
第三节 工资制度	299
第四节 奖励制度	311
第五节 福利管理	319
案例: 凤竹纺织全资鱼台子公司因员工薪酬问题暂停生产	324

第九章 职业生涯管理	327
案例/问题提出：从财务部到 HR 的职业生涯发展之路	327
第一节 职业生涯管理概述	329
第二节 职业生涯理论	336
第三节 组织职业生涯管理	341
案例：海底捞的职业生涯管理	353
第十章 劳动关系管理	356
案例/问题提出：电器厂的停工风波	356
第一节 劳动关系管理	357
第二节 劳动合同管理	362
第三节 劳动争议管理	367
第四节 劳动保护	373
案例 1：这样发工资合法吗？	381
案例 2：要工作先辞职，深圳某厂怪事引发劳动纠纷	382
第十一章 人力资源外包	384
案例/问题提出：W 公司的人力资源外包	384
第一节 人力资源外包概述	385
第二节 人力资源外包的内容、领域、过程与模式	391
第三节 人力资源外包的实施与执行	397
第四节 人力资源外包战略化	412
案例：摩托罗拉的人力资源外包	418
第十二章 国际企业人力资源管理	422
案例/问题提出：联想并购失败的反思	422
第一节 国际企业人力资源管理概述	423
第二节 国际企业人力资源管理过程	430
第三节 跨国公司的人员激励	445
案例：秘鲁怎么了？	454
主要参考文献	456
主要参考网站	459

第一章 人力资源管理概论

【本章学习目的】

在学习本章之后，你应当掌握如下问题：

1. 人力资源的含义、特点、构成与分类，以及在组织管理中的作用。
2. 我国企业的高技能人才及其分类。
3. 人力资源管理的发展经历及其演变过程，以及现代人力资源管理的特征及发展趋势。
4. 现代人力资源管理与传统人事管理的差异。
5. 企业人力资源管理职能、活动内容、工作承担者及其应该具备的基本素质。
6. 中国人力资源开发与管理改革的历程、成效以及存在的问题。

【案例/问题提出】

差异化管理提升南方电网整体实力^①

中国南方电网有限责任公司（以下简称南方电网）根据国务院《电力体制改革方案》于2002年12月29日正式挂牌成立并开始运作。该公司经营范围为广东、广西、云南、贵州和海南，负责投资、建设和经营管理南方区域电网。公司总部设有20个部局以及南方电网电力调度控制中心。下设超高压输电公司、调峰调频发电公司、教育培训评价中心（公司党报、干部学院）、招标服务中心4个分公司，广东、广西、云南、贵州、海南电网公司和南方电网国际有限责任公司6个全资子公司，控股南网财务公司、鼎和财产保险股份有限公司、南方电网传媒有限公司、南方电网综合能源有限公司、南方电网科学研究院有限责任公司。2010年，公司完成售电量6027亿千瓦时，西电东送电量1117亿千瓦时，营业收入3696亿元，固定资产投资额993亿元。2005年公司跻身全球500强企业后，排名逐年上升，2010年名列第156位。

早在2005年公司就提出了“强本、创新、领先”的战略思路和争取实现“经营型、服务型、一体化、现代化、国内领先、国际著名企业”的发展目标。目前，公司又明确“十二五”的发展思路，“贯彻落实党中央、国务院的决策部署，坚持科学发展，绿色发展，和谐发展”，制定了“成为服务好、管理好、形象好的国际先进电

^① 根据中国南方电网 <http://www.csg.cn> 公司简介的相关材料，以及中国人力资源管理网 <http://www.rlzygl.com>：《差异化管理提升南方电网整体实力》同名案例改编。

网企业”的战略目标，通过构建“客户服务能力、电网运营能力、电网发展能力、价值创造能力、发展支持能力”等核心能力，来全面提升企业整体素质和发展质量。按照公司战略的新要求，南方电网对其人力资源管理工作进行了战略定位，以“提升组织绩效，服务员工成长，促进企业发展”为使命，以“建设电力行业人才高地，步入人力资源管理创新引领者的行列，打造业界最受欢迎的雇主品牌”为愿景，提出了“以员工为本，以价值创造为核心”的理念，以及“造就结构优化、素质优良、效能优秀的员工队伍，形成一体化、集团化、战略化的人力资源管理体系，人力资源及其管理达到国际先进水平”的人力资源管理战略目标和任务。

南方电网员工的整体素质比较好，但在新的历史条件下还不同程度地存在着关键人才相对不足、人才结构不尽合理的情况。在公司成立之初，通过加大东、西部干部的交流力度，实行大教育、大培训，建立了全网统一的岗位薪点工资制，推行绩效管理等措施，系统内人力资源管理形成了良好的规范平台。然而随着公司的快速发展，尤其是进入“十二五”，公司人力资源管理以战略控制为主导，以“抓大放小”为原则，按照“集中统一、充分授权、分级管理、权责对应”的管理要求，实行一级抓一级，一级对一级负责，在组织架构、用工管理、干部人才管理、薪酬与绩效管理、培训与评价管理等方面形成了一系列具有南网特色的制度或差异化的管理。

具体表现在如下方面：

第一，改革优化组织架构。公司成立以来，通过不断的改革优化，突出主营业务发展，形成了“网公司—分子公司—地市供电局—县级供电企业”的组织架构，为公司改革发展提供了坚强的组织保证。

第二，实行岗位分类管理，搭建差异化的职业发展通道。公司提出了人均素质当量水平标准，以此为依据制定了人力资源配置标准并予以实施的差异化用工管理，并坚持依法用工，理顺和规范劳动合同管理。结合电网企业的实际，提出了分类别、分层次的岗位体系建设思路，通过规范人才的分类和管理标准，把员工划分为领导人员、管理人员、专业技术人员、技能人员和辅助人员等五大类，实施分类、分层的差异化管理，强化、细化各项管理工作。对岗位实行分类管理，实现五类人员与岗位的对接，按照五类人员和岗位的特点与专业属性，将现有岗位序列划分为高层管理、组织管理、专业技术、技能和辅助五个职系，积极搭建员工职业发展通道。

第三，在干部管理与人才培养方面，坚持德才兼备、以德为先的用人标准，并根据已制定的考核评价办法每年对干部进行考核评价。注重从战略上盘活和使用干部，形成了干部培养、交流、使用、待遇一体化的机制，提高了各级干部领导科学发展和驾驭复杂局面的能力。建立了梯级递进的专业技术、技能人才岗位发展通道。

第四，构建差异化的教育培训体系，实施全员素质工程。为实现“打造一支爱岗敬业、技术精湛、作风过硬、素质优良的员工队伍”的培训工作目标，公司坚持“把员工培养成公司需要的人”的理念，统筹规划，分级实施，突出教育培训工作的针对性、人性化、差别化。坚持以培训需求为核心，不断激发员工主动培训的活力，注重区分培训的类别和层次，提高培训实效；突出一线员工的教育培训，提升一线员工的安全意识、安全知识技能和岗位专业技能；突出对公司教育培训资源的优化、整

合和共享,落实教育培训资源向一线倾斜,实现培训资源的有效调配和使用。分“三阶段”组织实施培训工作:一是“人才优化阶段”,即以一线员工教育培训为重心,加强高层次复合型管理人才、高技术技能人才培养,实现员工素质显著提升;二是“资源整合阶段”,即侧重于优化整合培训课程、师资、基地及网络等资源,实现公司系统教育培训资源共享;三是“品牌确立阶段”,即形成一个有品位、有内涵、有特色、有新意的教育培训品牌。通过大力实施大教育、大培训,截至2010年,公司培训员工310万人次,员工队伍素质不断提高。

第五,建立差异化的人才评价机制,为人才的选拔和管理奠定坚实的基础。南方电网提出人才评价工作的基本原则,即“以能力为基础,以业绩为导向”,“动态管理,能上能下”,“运用科学的量化指标体系,实行能力与业绩积分制”,“公开选拔,公平竞争”。从公司战略目标及核心价值观出发,建立了基于胜任力模型的人才评价标准、评价制度、测评题库、评价组织、评价方法和信息化平台构成的“5+1”人才评价体系的基本架构,建立了7个专业47个核心工种的技能人员评价标准,以及涵盖四大类别51个岗位的总部处级岗位胜任力模型。

第六,研究、设计差异化的绩效与薪酬管理制度。公司坚持从建立目标责任体系入手,初步建立了分类分层的绩效管理体系。基本实现组织绩效与员工绩效的有效联动,并将绩效考核结果有效地应用于薪酬分配,充分发挥薪酬激励的针对性作用。为了合理反映不同职系员工的劳动价值差别,不断优化人工成本结构,调动各类人员的积极性,在全公司实行了岗位薪点工资制,统一了各单位的工资标准。进一步优化工资分配结构,规范薪酬分配秩序,收入分配向基层单位和一线员工倾斜。同时,发挥保险福利管理的保障激励作用,建立了公司劳动防护用品标准与管理体系。国家规定的基本保险制度得到了较好的贯彻落实,解决了职工的后顾之忧。

中国南方电网有限责任公司借助差异化管理所取得的成功证明:人力资源管理在支撑企业变革、使企业赢得竞争力方面起了关键性的作用。竞争力就是企业在其所属行业中维持和夺取市场份额的能力。南方电网公司的人力资源管理实践帮助其在电力市场的竞争中及其与竞争对手的较量中赢得了优势。这也预示着企业发展的不变真谛:人力资源是企业的战略性资源;人力资源管理是企业获取竞争优势的重要途径。企业必须从战略高度重视人力资源管理工作。究其原因,在于社会经济时代改变了,赖以推动社会经济发展的基础改变了,企业的管理观念也要随之而改变。

人力资源管理是一个思想体系,一个企业政策、原则和制度体系,一个严谨的组织和管理体系以及一个方法和操作体系。

第一节 人力资源的基本概念

一、人力资源的基本概念

什么是人力资源?它是一种什么样的资源?它具备什么样的特性?它能为我们的社会

经济生活和企业做出什么样的贡献？这些问题是我们首先需要弄清楚的。

（一）人力资源的内涵

资源是“资财的来源”。在经济学上，资源是为了创造物质财富而投入生产活动中的一切要素。现代管理科学普遍认为，经营好企业需要四大资源，即人力资源、经济资源、物质资源、信息资源。在这四大资源中，人力资源是最重要的资源。它是生产活动中最活跃的因素，也是一切资源中最关键的资源，被经济学家称为第一资源。

那么，究竟何为人力资源？学者们从不同的角度给出了不同的定义，常见的有以下几种：

广义地说，智力正常的人都是人力资源。

从狭义上看，它有多种定义：^①（1）人力资源是指能够推动国民经济和社会发展的、具有智力劳动和体力劳动能力的人的总和，它包括数量和质量两个指标。（2）人力资源是指一个国家或地区有劳动能力的人口总和。（3）人力资源是指具有智力劳动能力或体力劳动能力的人们的总和。（4）人力资源是指包含在人体内的一种生产能力，若这种能力未发挥出来，它就是潜在的劳动生产力，若开发出来，就变成了现实的劳动生产力。（5）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或尚未投入建设的人口的能力。（6）人力资源是指一切具有为社会创造物质文化财富、为社会提供劳务和服务的人。

本书中的人力资源概念是指能够推动国民经济和社会发展的、具有智力劳动和体力劳动能力的人的总和。它包括数量和质量两个方面的内容。主要涉及从事经济活动的企业（以及有关的公司、工厂等经济实体），并不专门论及其他社会活动（如医院、学校、农村的各种活动）及政治活动（如政府机关、社会团体等的活动）。因此，本书的人力资源是指在从事经济活动的实体中的一切从业人员，包括普通工人、职员及专业技术人员、管理人员、高层领导等。

（二）人力资源与其他相关概念的关系

1. 人力资源与人口资源、劳动力资源、人才资源的关系

人口资源是指一定范围内的人口总体。定义中的一定范围即指一个国家或地区。人口资源主要体现为数量上的界定，是其他有关人的资源基础。劳动力资源是指一个国家或地区在劳动年龄范围内具有劳动能力的人口总和，即人口资源中在劳动年龄范围内且拥有劳动能力的那一部分人。人才资源是指一个国家或地区中具有较强专业技术能力、创造能力、管理能力、研究能力的人的总称，突出体现为劳动力资源中比较优秀的那一部分人。广义的人力资源强调人们所具有的能够推动国民经济和社会发展的智力劳动和体力劳动能力，因此超出了劳动力资源的范围，涵盖了全部人口资源中具有劳动能力的人。

人口资源、人力资源、劳动力资源和人才资源四者之间的关系依次为包含关系和数量关系，如图 1-1 所示。^②

人口资源、人力资源、劳动力资源和人才资源四者之间的关系依次为包含关系和数量

^① 胡君辰，郑绍濂，主编．人力资源开发与管理．上海：复旦大学出版社，1999：1-2.

^② 马新建，等编著．人力资源管理与开发（第二版）．北京：北京师范大学出版社，2008：7-8.

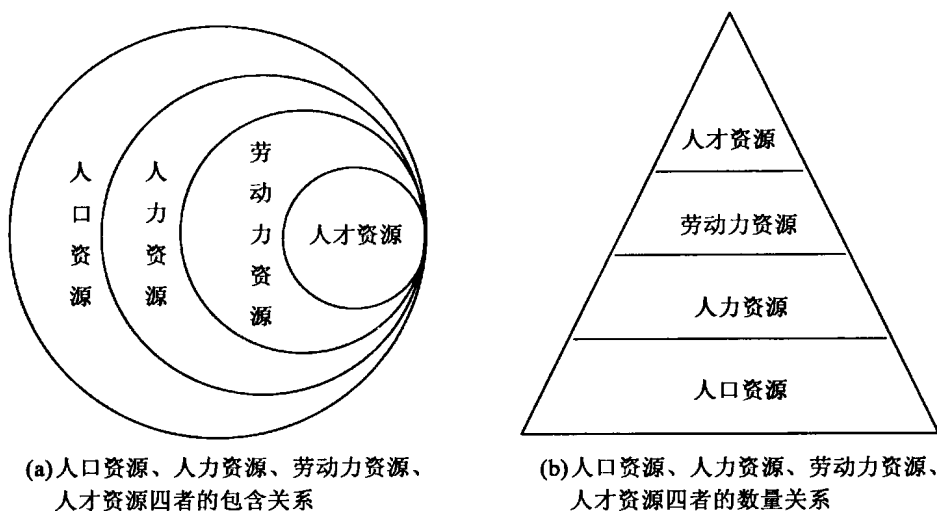


图 1-1 人口资源、人力资源、劳动力资源、人才资源四者之间的关系

基础关系。人口资源是对一定范围内人口总量的界定，其中具有劳动能力的那一部分人就是人力资源，人力资源中处在法定劳动年龄段的劳动力人口即为劳动力资源，而人才资源就是劳动力资源中比较杰出和优秀的人才。人口资源和劳动力资源侧重定义人的数量和劳动者的数量，人才资源强调人的质量，广义的人力资源突出人口数量和质量统一，狭义的人力资源更为侧重企业劳动力的素质。

2. 人力资源与人力资本的关系^①

人力资源与人力资本是两个密切相关又内涵不同的概念，各自有着不同的理论体系。但在一些理论探讨和实践中经常被人们相提并论，所以我们有必要厘清和理解人力资源与人力资本的关系。

(1) 人力资本的含义。西奥多·舒尔茨 (Theodore Schultz) 认为，人力资本以人为载体，表现为人的知识、技能、经验和技术熟练程度等，即表现为人的素质和能力，而人的素质和能力又是通过人力投资获得的。人力资本是对人力资源进行开发性投资所形成的，并以一定人力存量存在于人体内，可以带来财富增值的资本形式，即人们以一定代价获得的并能在劳动力市场上具有一种价格（或价值）的素质、能力和技能。人力资本较之物质资本具有其独有的特征：①不可视性，即指人力资本以潜在形式存在于人体之中，只有通过劳动或生产活动才能体现出来。②收益递增性，即指人力资本的产生过程和消费过程相统一，是一种具有收益递增性的高增值资本。③依附性，即指人力资本依附于人的身体和物质资本而存在。④个体差异与私有性，即指人力资本蕴藏于人体内，具有与人体的不可分割性，因此决定了它必然受人的心理、意识等多种因素的影响，从而具有异质性

^① 参见马新建，等编著：《人力资源管理与开发（第二版）》，北京：北京师范大学出版社，2008：18-24。