



人力资源管理：

理论与实务

刘 芳◎主编

合肥工业大学出版社

◎ 当代管理学系列丛书

人力资源管理:理论与实务

刘 芳 主 编

孙玉弢 副主编

合肥工业大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理:理论与实务/刘芳主编. —合肥:合肥工业大学出版社,2010.12
ISBN 978-7-5650-0314-1

I. ①人… II. ①刘… III. ①劳动力资源—资源管理 IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 226994 号

人力资源管理:理论与实务

主编 刘 芳

责任编辑 朱移山 郭娟娟 霍俊樟

出 版	合肥工业大学出版社	版 次	2010 年 12 月第 1 版
地 址	合肥市屯溪路 193 号	印 次	2011 年 1 月第 1 次印刷
邮 编	230009	开 本	710 毫米×1000 毫米 1/16
电 话	总编室:0551-2903038	印 张	32
	发行部:0551-2903198	字 数	573 千字
网 址	www.hfutpress.com.cn	印 刷	合肥现代印务有限公司
E-mail	press@hfutpress.com.cn	发 行	全国新华书店

ISBN 978-7-5650-0314-1

定价:45.00 元

如果有影响阅读的印装质量问题,请与出版社发行部联系调换

序 言

即将实施的国家“十二五”发展规划为中国特色社会主义建设事业的发展指明了一条光辉的前进道路。站在“十二五”规划开局之年的门槛前，我们信心满怀地憧憬着美好的明天，而托起这个美好希望的正是数以千万计的优秀人才。正所谓“致天下之治者在人才，成天下之才者在教化”，人才的培养是关键。为了更好地适应“十二五”发展规划的基本要求，推动各项社会事业的全面发展与进步，国家制定了从2010年至2020年的中长期人才发展规划纲要，着力突出了对各类人才特别是应用型和创新型人才的重点培养，例如在纲要中提及的几项重大人才工程：创新人才推进计划、青年英才开发计划、企业经营管理人才素质提升工程、专业技术人才知识更新工程、国家高技能人才振兴计划、现代农业人才支撑计划等，与以往的人才培养重点相比，更强调了人才的实用价值，即培养大批不仅理论知识扎实，而且动手实践能力强的新型应用型人才。

在这份寄托着未来希望的国家中长期人才发展规划纲要中，对于经营管理类人才的培养提出了基本要求：着眼于提高我国企业现代化经营管理水平和国际竞争力，到2020年，培养一批具有世界眼光、战略思维、创新精神和经营能力的企业家；培养1万名精通战略规划、资本运作、人力资源管理、财会、法律等专业知识的企业经营管理人才。其中，大力培养人力资源管理专业应用型人才也首次被写入国家的重要人才工程规划纲要中，这是因为人力资源对全面实施国家“十二五”战略发展规划的重要意义，可以这样说，在“十二五”规划全面实施的新形势下，人力资源作为促进经济繁荣、推动社会进步的决定性力量，必将对未来的发展产生深远影响。尤其是在当前日趋复杂、多变的国际新形势下，谁掌握了更多的优秀人才并能进行深入而有效地管理开发，谁就能在未来的激烈竞争中脱颖而出。对一个国家是如此，对一个企业来说也莫不如是。近年来，人力资源管理研究的理论成果层出不穷，人力资源管理学科也逐渐成为当下最炙手可热的新兴学科，整个学科研究呈现出方兴未艾、蓬勃发展的良好态势。

人力资源管理是一项强调基本理论知识和实践操作技能并重的基础性管理工作，对从业人员的全面素质要求很高，鉴于此，培养人力资源管理

的专业人才不仅要注重基本理论知识的灌输，更要关注对专业操作技能的训练，即培养理论联系实际、“宽基础、会实干”的实用性人才。从总体上来看，人力资源管理专业的人才培养应本着“打基础、创实效”的基本思路，构建出具备多层次职业能力素质（包括专业基础理论知识、专业实践操作能力、专业前沿领域研究和创新能力）的专业人才队伍。具体来说，就是具备人力资源管理的专业理论知识、掌握人力资源管理各实践环节的基本工作流程和方法、能够及时跟进人力资源管理领域的最新研究成果并在现实中加以应用以提高工作效率。这些能力素质要求在当前的人力资源管理师资格认证考试和人力资源管理师职业素质描述方案中有明确的反映。

本书的编写工作正是基于国家“十二五”发展规划与中长期人才发展纲要即将实施的大背景展开，主要面向我国全日制普通高等院校经管类专业的本科生、研究生和企业管理工作人员，可以作为他们的教学、自学用书，对人力资源管理有兴趣的社会工作者也可从本书中获得参考借鉴。全书的编写本着“博采众长、融合提炼、自成一家”的基本原则，体系完整、内容丰富、重点突出、细致深入，注重培养学生的专业理论能力和实践操作能力，并在具体的体例编排上突出对“十二五”发展规划所提出的人力资源管理应用型人才的基本素质的全面培养。具体来说，本书的特色体现在以下几点：

第一，体系完备，内容充实，充分体现了科学性和专业性。本书各章节内容都是按照本科人力资源管理专业学生的培养目标和基本要求，经过认真讨论和慎重筛选的，内容丰富全面又不失层次感，书中的知识技术、理论观点都是在研究或实践中已被证明了是科学可行的。

第二，形式活泼、通俗易懂、可读性强。全书每章开篇的真知灼见用简练的至理名言提炼了本章的核心思想；穿插于文中的插图、表格和补充阅读材料等专栏不仅一扫纯文字带来的枯燥感，增添了形式的鲜活性和直观性，还使得学生对知识点的理解更深入透彻，有效实现了理论与实践的结合，增添了教材内容的可读性。

第三，知识点突出、案例丰富、思考练习、学以致用。每章开头提出对本章知识点的基本要求，便于学生掌握本章内容的重点、难点，除了正文中穿插的小案例以外，每章结束部分还配以综合性案例分析并提出问题，供学生思考练习使用，也可作为教师授课中组织课堂讨论的阅读材料，起到学以致用作用，也更突出了对专业实用技能的训练。同时，在每章结尾处还设置了推荐阅读书目，便于读者在使用本教材的过程中开拓思路、拓宽知识面，进一步学习人力资源管理领域的前沿理论和方法。

第四，内容新颖、更新及时。本书在编排上注意实践性的同时，也注

意了内容的新颖性,及时引入了人力资源管理领域一些前瞻性地研究内容和成果,并注重及时跟进国家最新的相关政策。例如人力资源管理发展新趋势一章中,全面引入高绩效团队、人力资源审计、新生代员工管理等新颖内容;在劳动关系管理一章中立足于新出台的《劳动合同法》背景,并适时引入介绍了国家2010年7月出台的《国务院关于加强企业安全生产工作的通知》,将最新政策介绍给专业学生等。

全书共12章,分为人力资源管理基础篇、人力资源管理职能模块篇和人力资源管理趋势篇三大部分。基础篇涉及全书的第1至4章,主要是从人力资源管理的基本内涵入手,梳理了人力资源管理的发展脉络,并以战略性人力资源管理的全局视角作为基点,沿着人力资源管理实践系统展开,分别介绍了人力资源规划、工作分析等人力资源管理的基础性工作。职能模块篇涉及全书的第5至10章,主要介绍了员工招聘、绩效管理、培训与开发、职业生涯管理、薪酬管理、劳动关系管理等基本的职能内容模块。趋势篇涉及全书的第11、12章,主要针对跨国人力资源管理以及人力资源管理的最新发展趋势做了前瞻性地介绍。

为了帮助教师更好地使用本教材,本书建议在课时分配上采取如下安排:人力资源管理导论(6课时)、战略性人力资源管理(4课时)、人力资源规划(4课时)、工作分析(4课时)、员工招聘(6课时)、员工培训与开发(6课时)、职业生涯管理(6课时)、绩效管理(8课时)、薪酬管理(8课时)、劳动关系管理(4课时)、跨国人力资源管理(4课时)、人力资源管理发展新趋势(4课时)。总计64课时。

本书由安徽工业大学管理学院硕士生导师刘芳教授担任主编,负责确定全书的整体框架并对所有内容进行最终审核。参与本书编写的人员均为安徽工业大学管理学院教师,具体分工如下:李向前(第1章、第3章)、贾慧敏(第2章)、范义华(第4章、第8章)、孙玉弢(第5章、第10章)、姜秀萍(第6章、第7章)、黄存权(第9章)、黄磊(第11章、第12章)。全书最终统稿由孙玉弢、濮珍贞完成。本书在编写过程中还得到了安徽工业大学管理学院各位老师和合肥工业大学出版社各位同仁的大力支持和帮助,在此一并表示衷心的感谢。

由于编写人员水平有限,书中欠缺及错误之处在所难免,恳请广大读者在使用过程中对本书提出宝贵的批评和改进建议。

编著者

2010年10月

目录



MULU

第一章 人力资源管理导论	(001)
第一节 人力资源概述	(002)
一、人力资源的涵义	(002)
二、人力资源的数量与质量	(002)
三、人力资源的特征	(005)
第二节 人力资源管理的涵义	(006)
一、人力资源管理的概念	(006)
二、人力资源管理的职能	(007)
三、人力资源管理活动的内容	(009)
四、人力资源管理主体的职责	(011)
第三节 人力资源管理的演变与发展	(014)
一、雇佣管理阶段	(014)
二、人事管理阶段	(015)
三、人力资源管理阶段	(017)
四、当代人力资源管理——战略人力资源管理和国际人力资源管理	(020)
第四节 不同国度人力资源管理模式	(023)
一、美、日人力资源管理模式	(023)
二、人力资源管理在中国的发展	(027)
第二章 战略性人力资源管理	(037)
第一节 战略性人力资源管理概述	(038)
一、战略性人力资源管理的内涵	(038)
二、战略性人力资源管理的特征	(039)
三、战略性人力资源管理的作用	(040)
四、战略性人力资源管理与传统人事管理的区别	(041)
五、战略性人力资源管理与企业战略的关系	(042)
第二节 战略性人力资源管理的环境	(043)

一、外部环境的影响	(043)
二、内部环境的影响	(045)
第三节 战略性人力资源管理体系	(048)
一、构建战略性人力资源管理体系的意义	(048)
二、战略性人力资源管理体系构成	(048)
第四节 战略性人力资源管理面临的挑战	(052)
一、环境的作用和动态性	(052)
二、战略性组织变革	(053)
三、战略性人力资源管理工作的评价	(053)
四、战略性人力资源管理与组织绩效的关系	(054)
第三章 人力资源规划	(060)
第一节 人力资源规划基础	(061)
一、人力资源规划涵义	(061)
二、人力资源规划的重要性	(062)
三、人力资源规划的内容	(063)
第二节 人力资源规划的程序	(065)
一、准备阶段	(066)
二、预测阶段	(066)
三、制订规划阶段	(067)
四、实施和控制阶段：执行规划和实施监控、 评估与反馈等	(068)
第三节 人力资源的供需分析	(069)
一、人力资源需求分析	(069)
二、人力资源供给分析	(074)
第四节 人力资源的供需平衡	(077)
一、人力资源供需平衡分析	(077)
二、人力资源的供需平衡调整	(079)
第四章 工作分析	(085)
第一节 工作分析概述	(086)
一、工作分析的相关概念	(086)
二、工作分析的作用	(089)
第二节 工作分析的流程	(092)
一、工作分析的必要前提条件	(092)
二、工作分析的步骤	(094)
三、工作分析的基本原则	(099)
第三节 工作分析的方法体系	(099)
一、工作分析方法体系的基本内容	(099)
二、工作分析方法的选择	(106)

第四节	工作分析的结果及其运用	(108)
一、	工作说明书	(108)
二、	工作设计	(112)
三、	工作评价	(116)
第五章	员工招聘	(125)
第一节	员工招聘概述	(126)
一、	员工招聘的概念	(126)
二、	员工招聘的意义	(127)
三、	员工招聘的目的与作用	(130)
四、	员工招聘的原则	(131)
第二节	员工招聘的基本流程	(133)
一、	确定招聘需求	(133)
二、	明确招聘策略	(135)
三、	制订招聘计划	(137)
四、	准备招聘信息	(139)
五、	组织实施招募活动	(140)
六、	人员的测评与甄选	(141)
七、	员工的录用与配置	(142)
八、	招聘效果的评估	(142)
第三节	员工招募	(143)
一、	员工招募的含义	(143)
二、	员工招募的渠道	(143)
第四节	人员甄选	(160)
一、	人员甄选的概念	(160)
二、	人员甄选的意义	(160)
三、	人员甄选的基本原则	(161)
四、	人员甄选的常用方法	(163)
第五节	员工录用配置与招聘评估	(180)
一、	员工的录用	(180)
二、	员工的配置	(182)
三、	招聘评估	(183)
第六章	员工培训与开发	(189)
第一节	员工培训与开发概述	(190)
一、	员工培训与开发的概念	(190)
二、	员工培训与开发的作用	(191)
三、	员工培训与开发的原则	(192)
第二节	员工培训的分类与方法	(193)
一、	员工培训的分类	(193)

二、员工培训的方法	(196)
第三节 员工培训系统模型	(201)
一、员工培训需求分析	(201)
二、员工培训目标设置	(206)
三、员工培训计划制订	(207)
四、员工培训的实施	(210)
五、培训成果转移	(211)
六、员工培训效果评估	(212)
第四节 新员工入职培训	(214)
一、新员工入职培训的概念	(214)
二、新员工入职培训的内容	(214)
三、以职业化为导向的新员工入职培训模型	(216)
第七章 职业生涯管理	(225)
第一节 职业生涯管理概述	(226)
一、职业生涯	(226)
二、职业生涯规划	(227)
三、职业生涯管理	(227)
第二节 职业生涯管理的相关理论	(232)
一、职业锚理论	(232)
二、职业生涯选择理论	(234)
三、职业生涯发展阶段论	(236)
第三节 个人职业生涯管理	(243)
一、个人职业生涯规划的内涵	(243)
二、个人职业生涯的影响因素	(244)
三、个人职业生涯规划的步骤	(249)
第四节 组织职业生涯管理	(256)
一、组织职业生涯管理的内涵	(256)
二、组织职业生涯规划与管理步骤	(256)
三、组织职业生涯规划与管理的主体	(258)
第八章 绩效管理	(265)
第一节 绩效管理概述	(266)
一、绩效	(266)
二、绩效管理	(270)
三、绩效管理系统	(273)
第二节 绩效管理的流程	(277)
一、绩效管理的基础	(277)
二、绩效管理的基本流程	(279)
三、绩效管理过程中的重点活动	(285)

第三节	绩效考核的实施	(287)
一、	绩效考核的实施原则	(287)
二、	绩效考核体系设计	(288)
三、	考核者误差及其防范	(298)
第四节	绩效管理方法体系	(301)
一、	绩效管理方法体系	(301)
二、	常见的绩效管理与绩效考核方法	(302)
第九章	薪酬管理	(322)
第一节	薪酬与薪酬管理	(323)
一、	薪酬	(323)
二、	薪酬管理	(326)
第二节	基本薪酬设计	(330)
一、	薪酬调查和薪酬结构设计	(331)
二、	职位薪酬体系和技能(能力)薪酬体系	(335)
第三节	激励薪酬计划	(339)
一、	激励薪酬计划的优缺点	(339)
二、	激励薪酬计划的形式	(340)
第四节	福利管理	(344)
一、	福利概述	(344)
二、	福利管理	(347)
三、	弹性福利计划	(349)
第十章	劳动关系管理	(356)
第一节	劳动关系管理概述	(357)
一、	劳动关系与劳动法律关系	(358)
二、	劳动法律关系的三要素	(362)
三、	劳动关系管理的内容及意义	(370)
四、	我国劳动关系的历史和现状	(372)
第二节	劳动人事合同管理	(375)
一、	劳动合同的含义及特征	(376)
二、	劳动合同的作用	(378)
三、	劳动合同的管理	(379)
四、	集体合同	(392)
第三节	职业安全与卫生	(395)
一、	职业安全与卫生的内涵	(395)
二、	职业伤害的涵盖范围和成因	(396)
三、	健全职业安全与卫生管理的制度举措	(398)
第四节	劳动争议及处理	(404)
一、	劳动争议的内涵	(404)

二、劳动争议的特征	(404)
三、劳动争议的种类	(405)
四、劳动争议的处理	(407)
第十一章 跨国人力资源管理	(414)
第一节 经济全球化背景下的组织	(415)
一、经济全球化的特点	(415)
二、全球化组织的特征	(416)
三、全球化组织的发展模型： 基于人力资源管理的视角	(420)
第二节 影响跨国人力资源管理的主要因素	(423)
一、文化的影响	(423)
二、教育和技能水平的影响	(426)
三、政治及法律体系的影响	(428)
第三节 跨国人力资源管理的主要职能	(431)
一、全球化背景下的人力资源规划	(431)
二、跨国公司外派员工的甄选	(432)
三、跨国公司人力资源开发与培训	(436)
第四节 跨国公司人力资源管理发展的新趋势	(438)
一、人力资源部成为战略性部门	(438)
二、人力资源管理趋向柔性管理	(440)
三、人力资源管理趋向敏捷作业	(441)
四、人力资源管理趋向人性化管理	(443)
五、人力资源管理趋向全员参与管理	(445)
第十二章 人力资源管理发展新趋势	(452)
第一节 高绩效团队	(453)
一、高绩效团队的内涵	(453)
二、高绩效团队内部的知识共享	(456)
三、高绩效团队内部的领导—成员交换	(463)
第二节 人力资源审计	(470)
一、人力资源审计的涵义及发展历程	(471)
二、人力资源审计的构成及功能	(475)
三、人力资源审计的应用模式	(479)
四、人力资源审计的分类和范围	(481)
五、人力资源审计的程序	(483)
第三节 新生代员工的管理	(484)
一、新生代员工的成长背景	(484)
二、新生代员工的特点	(484)
三、新生代员工的多元化激励措施	(486)

第一章 人力资源管理导论

引言：真知灼见

优秀公司所以优秀是因为他们能把普通人组织起来做出不普通的事业。

——（美）汤姆·彼得斯 小罗伯特·沃特曼

你可以接管我的工厂，烧掉我的厂房，但只要留下我的那些人，我就可以重建 IBM 公司。

——（美）IBM 公司创建人沃森

我最大的成就是发现人才，发现一大批人才。他们比绝大多数的首席执行官都要优秀。这些一流的人物在 GE 如鱼得水。

——（美）通用电气公司 CEO 杰克·韦尔奇

本章学习目标

人力资源是一切资源中唯一具有能动性的，它是生产活动中最活跃的因素，被经济学家称为第一资源。人力资源管理，是对企业最活跃的要素——人进行管理，需要做到人尽其才，事得其人，人事相宜，从而实现组织目标。本章主要是从人力资源的概念和特征，人力资源管理的概念、主体、职能、活动内容，人力资源管理的发展这几个方面进行全面介绍。

通过本章的学习，你应该能够：

- ★ 掌握人力资源的内涵，了解其特征
- ★ 掌握人力资源管理内涵
- ★ 明确人力资源管理的职能，以及各项职能间的关系
- ★ 了解人力资源管理的活动内容体系，以及管理主体的职责
- ★ 了解人力资源管理的发展历程
- ★ 了解美日人力资源管理模式的特征

第一节 人力资源概述

一、人力资源的涵义

资源是“资财的来源”（《辞海》）。经济学把为了创造物质财富而投入生产活动中的一切要素通称为资源，包括人力资源、物力资源、财力资源、信息资源、时间资源等。其中人力资源是一切资源中最宝贵的资源，它是生产活动中最活跃的因素，被经济学家称为第一资源。

对人力资源的理解，存在下列几种观点：

第一种观点：数量观，即人力资源是指在一定范围内能够作为生产要素投入社会经济活动的全部劳动人口的总和。

第二种观点：能力观，即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，即处于劳动年龄的已直接投入建设和尚未投入建设的人口能力。

第三种观点：综合观，即人力资源是指在一定时间、一定空间地域内的人口总体所具有的劳动能力的总和（一个国家或地区有劳动能力的人口总和）。

我们认为，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们的总和，包括数量和质量两个方面。企业人力资源是指能够推动整个企业发展的劳动者的能力的总和，它同样包括数量和质量两个方面。

二、人力资源的数量与质量

（一）人力资源的数量

人力资源的数量是构成人力资源的基础，没有人力资源的数量，也就谈不上人力资源的质量。人力资源的数量可以用绝对数量和相对数量两种指标来表示。

1. 人力资源的绝对数量

人力资源绝对量的构成，从宏观上看，指的是一个国家或地区中具有劳动能力、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

以及劳动适龄人口之外的一些具有劳动能力、正在从事社会劳动的人口，反映了一个国家或地区人力资源绝对量的水平。由此，一个国家或地区人力资源包括下述八个部分（如图 1-1 所示）：

- （1）处在劳动年龄之内，正在从事社会劳动的人口，又称为“劳动适龄就业人口”；
- （2）尚未达到劳动年龄，而实际已经从事社会劳动的人口，又称为“未成年就业人口”；
- （3）已经超过了劳动年龄，实际上仍在从事社会劳动的人口，又称为“老年就业人口”；
- （4）处于劳动年龄之内，有能力、有愿望参加社会劳动，但实际并未参加社会劳动的人口，又称为“求业人口”（通常称为“待业”人口）；
- （5）处于劳动年龄之内的就学人口（各种大、中专在校学生）；
- （6）处于劳动年龄之内的在军队服役的人口（现役军人）；
- （7）处于劳动年龄之内的家务劳动人口；
- （8）处于劳动年龄之外的其他人口。

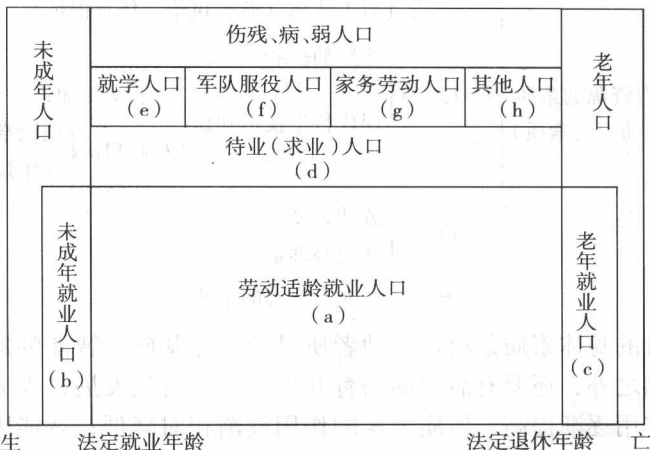


图 1-1 人力资源的构成

其中 a、b、c 三部分，构成人力资源的主体，又称为就业人口；求业人口加上就业人口，国际上通称为“经济活动人口”或“现实人力资源”；e、f、g、h 四部分人口，并未构成现实社会劳动力供给，因此称为潜在人力资源。一个国家的人力资源，就是现实人力资源与潜在人力资源之和，又称为人力资源的绝对数量。

2. 人力资源的相对数量

人力资源的相对数量可以用人力资源率来表示，公式如下：

$$\text{人力资源率} = \frac{\text{被考察范围内人力资源人口}}{\text{被考察范围内的总人口}} \times 100\%$$

一个国家人力资源的相对数量，反映了该国人力资源的实际比率。它可以作为一种相对国力的表示，用来同其他国家进行比较，反映出一个国家的发展程度及更深层次的社会经济特征。

（二）人力资源的质量

人力资源质量反映了人力资源在质上的规定性，它是一定范围内（国家、地区、企业）人力资源所具有的体质、智力、知识、技能和劳动意愿，它一般体现在劳动者的体质水平、文化水平、专业技术水平和劳动的积极性上。常常用健康状况、受教育状况、劳动者技术等级状况，以及劳动态度等指标来进行衡量。人力资源质量是由劳动者的身体素质、智能素质和心理素质（劳动态度）构成，在这三者组合作用下，劳动者在劳动中表现出的体力、知识、智力和技能水平，反映了人力资源的质量状况，如图 1-2 所示。

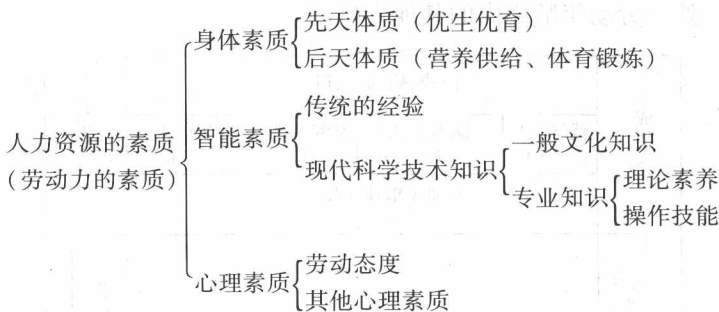


图 1-2 人力资源的素质

劳动者的身体素质是决定劳动者质量的自然基础。智能的形成除了要有自然基础之外，还要有后天的培育开发。随着时代发展，人力资源中智能因素的作用逐渐提高，体质因素的作用逐渐相对降低；智能因素中，现代专业科学知识和技术能力的作用不断上升，传统经验和劳动技能的作用不断下降。

（三）人力资源数量与质量的统一

一个国家和地区人力资源丰富程度不仅要用数量来计量，而且要用质量来评价。人力资源开发中的数量和质量是相互统一的，数量是基础，质量是核心。人力资源质量的提高是人力资源开发的核心和关键所在。特别是在社会生产力从延续了千百年的体力化阶段向第一次产业革命的智能化阶段过渡之时开始，劳动者的智力开发因素的重要作用表现得特别明显。国内外学者认为，人力资源的质量及其培训，是新技术革命条件下最迫切

的问题,也是当代面临的最严峻的挑战。

三、人力资源的特征

人力资源是一种特殊资源,同其他资源相比有以下特征:

(一) 人力资源的能动性

人力资源是劳动资料、劳动对象和劳动者三个生产要素中唯一具有主动性的生产要素。与其他资源相比较,人力资源具有目的性、主观能动性、社会意识性和可激励性。自然资源在被开发的过程中,完全处于被动的地位,如森林、矿藏、土地、水利等。人力资源则不同,在被开发过程中,具有能动性,即人类具有自我调控的功能。人类在从事经济和社会活动时,总是处在发起、操纵、控制其他资源的位置上,也就是说,人类能够根据外部的可能性和自身的条件、愿望,有目的地确定经济活动的方向,并根据这一方向,具体选择、运用外部资源或主动适应外部资源。所以,人力资源与其他被动生产要素相比较,是最积极、最活跃的生产要素,居于主导地位。

(二) 人力资源的可再生性

人力资源是“活”的资源。一方面,通过人口的繁衍,人力资源不断地再生产,世代延续下去;另一方面,人的体能在一个生产过程中消耗之后,又可以通过休息和补充能量得以恢复。进一步而言,如果人的知识技能陈旧了、过时了,也可以通过培训和学习等手段得到更新和补充。因此,人本身、人的体能与知识技能,都是可以再生的。保证这种再生过程的顺利进行,将有利于人力资源的开发与利用。

(三) 人力资源的时效性

自然资源,例如矿藏、森林、石油等一般都可以长期储存,储而不用,品位不会降低,数量也不会减少。但人力资源则不同,长期储而不用,就会荒废、退化、过时。人力资源的形成、开发、配置、使用和培训均与人的生命周期有关。首先,人的一生中都存在着人力资源的积累过程,但开发而被利用则仅是一生的中间阶段。其次,在这一阶段中,由于劳动者类型、层次不同,其发挥作用的最佳年龄段也不同。即使同为高级人才,社科类人才与技术类人才发挥作用的最佳时期也不同,更进一步即使同为技术型人才,IT行业人才与生物医学人才的最佳期也不尽一致。再次,人力资源只有在使用中才能发挥其作用,它不能像物质财富那样储存起来。如果是体力型的人力资源,不能使用不仅会造成浪费还要消耗其他资源来维持它。作为智力型的人力资源,如果长期得不到开发使用,不仅会造成浪费,还可能因跟不上时代步伐而贬值。此外,一个人在一天中的