

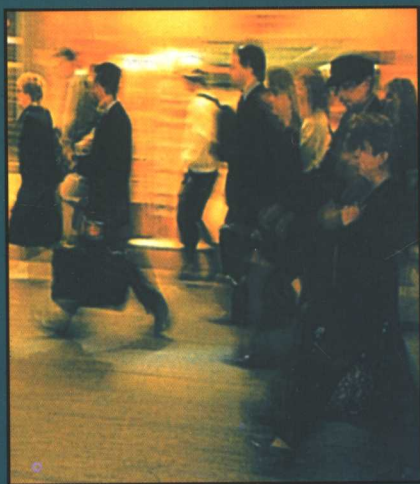


修订版

Human Resource Management

人力资源管理

何娟 主编 王勋 副主编



天津大学出版社

Human Resource Management

人力资源管理

何娟 主编 王勋 副主编



内容提要

该书科学系统地阐述了人力资源管理的理论和方法,对现代人力资源管理的基本职能作了全面完整的介绍,包括:工作分析、人力资源规划、招聘与录用、员工培训、职业生涯管理、管理人员测评、绩效考评、报酬系统等。此外,以专门章节介绍了人力资源管理的有关专题:人力资源管理的相关法律法规及应用、劳动安全与卫生管理、全球化的人力资源管理和人力资源管理的发展趋势。本书结构新颖,每章均由一个相关案例引出,并以章后的“案例结论”对应;采用较多的图表,以起到概括、总结、提示的作用;列有“案例讨论”、“本章小结”、“本章思考题”、“参考文献”等项,便于读者学习和研究。

本教材适用于高等院校工商管理专业及相关专业,也可用于各类管理人员的相关教育与培训。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/何娟主编. —天津:天津大学出版社,2000.2
(2005.10重印)
ISBN 7-5618-1274-4

I. 人... II. 何... III. 劳动力资源-资源管理
IV. F241

中国版本图书馆CIP数据核字(2000)第13378号

出版发行 天津大学出版社
出版人 杨欢
地 址 天津市卫津路92号天津大学内(邮编:300072)
电 话 发行部:022-27403647 邮购部:022-27402742
网 址 www.tjup.com
印 刷 昌黎太阳红彩色印刷有限责任公司
经 销 全国各地新华书店
开 本 170mm × 240mm
印 张 25
字 数 550 千
版 次 2000年2月第1版 2005年10月第2版
印 次 2005年10月第6次
印 数 18 501 - 22 500
定 价 33.80 元

修订版前言

转眼间本书出版已经五年了。感谢广大读者的厚爱,使该书多次重印。在本书责编的提议下,作者们利用时间相对宽裕的暑假,对全书进行了修订。

五年间人力资源管理理论与实践发生了很大的变化,所以我们确定了一个修订总原则:在保持原书基本风格、基本篇章结构的前提下,尽可能地把这一学科近年来的发展变化有重点地反映出来。为此,我们主要作了以下修改。

篇章设置 全书仍保持十三章,但对个别章节作了调整。新增两章,即第六章职业生涯管理和第十一章人力资源管理的相关法律法规及应用。将“劳动关系管理”一章并入现在的第十一章。“人力资源会计”一章,由于时间关系没有来得及修改,而原来内容已显陈旧,所以删掉。另外增加了第一章第一节人力资源与企业竞争力、第八章第五节绩效考评的新进展和第十三章第五节人力资源组织功能的外在化。

重新编写 由于作者变动,重新编写了四章,即:第三章人力资源规划、第四章招聘与录用、第五章员工培训和第九章薪酬管理。另外,第二章第二节工作分析流程与管理、第三节工作分析方法与实施和第十二章案例,也重新进行了编写。内容改动较大的有:第十章第一节劳动安全管理;第十二章全球化的人力资源管理,这一章不仅改换了题目,将文中的跨国公司改为国际企业以更准确表达这些概念,而且从内容上也作了较多的修改;另外,第十三章第一节中增添了“人力资源管理最新软件和网站”的内容。

关注内容 从上述介绍也可看出,这一版修订更加关注的问题是:人力资源与企业竞争力的关系;人力资源管理的理论基础(如人力资本理论、培训成果转化的理论、职业选择的理论);人力资源管理的新方法(如工作分析、绩效考评的新方法);人力资源管理的新职能(如职业生涯管理、培训成果转化);人力资源管理的新动向(如全球化的人力资源管理、人力资源组织功能的外在化、人力资源管理的软件和网站、人力资源信息系统的发展与建设、媒体招聘)和人力资源管理的相关法律法规及应用。

参加此次修订的作者及分工为:何娟(天津大学):主编,负责拟定修订大纲及全书的审定、修改、总纂和定稿,编写第一、二章,修订版前言;吴津(天津大学):编写第三、五、六章;王晓文(天津大学):编写第四、九章和第八章第五节;傅永刚(大连理工大学):编写第七章和第八章前四节;卢岚(天津大学):编写第十章;王向华(天津大学):编写第十一章;李敏(华南理工大学):编写第十二章;王勋(美国威斯

康星州立大学帕克塞分校):副主编,编写第十三章。

在本书的修订过程中,我们参阅并引用了国内外学者的有关著作和论述,在此表示感谢!最后,对所有关心此书修订及出版,并付出辛勤劳动的朋友表示感谢!

何娟

2005 年 10 月

前 言

此书是在八所高等院校教师的通力合作下完成的。

1996年夏季,我们大部分作者都参加了在清华园举办的全国MBA(工商管理硕士)“人力资源开发与管理”课程师资培训,之后,各自回校开设了此课。由于当时“人力资源开发与管理”是一门新课,全国工商管理教育指导委员会刚刚确定该课为MBA教育的必修课,因此可供选择的教材不多。经过几个学期的教学和科研,大家都积累了一定的教学经验和研究成果。于是,在主编的提议和组织下,各位作者写出了自己最为熟悉领域的内容,形成了本书,得以奉献给我们的学生和广大读者。

本着科学性、系统性、新颖性、实用性的原则,我们确立了几点本书的写作指导思想。

第一,对国际通行的人力资源管理的基本职能作出全面完整的介绍,注意突出这一领域的最新观念、方法和技术。同时,结合我国的实际情况,对我国人力资源管理的现行做法进行适当的介绍和评述。这些主要体现在书中的前九章。这一部分应为授课和学生掌握的基本内容。

第二,对人力资源管理的有关内容作出专门的、较为深入的介绍,以满足不同层次读者和教学的需要。这主要是指书中的后四章。这一部分在教学中可作为自学、参考和专题研究的内容。

第三,文章体例力求新颖、实用。书中每一章都以一个相关案例开头,使读者能够很自然地 from 现实问题当中引发学习动机。章后的“案例结论”既是对案例结局的交待,又能对案例分析有所提示。每章还列出“本章小结”、“本章思考题”和“参考文献”,以便于读者学习和研究。书中较多地采用了图表,一方面利于读者对内容的概括和理解,另一方面也加强了表达形式的多样性,以避免传统教科书单一死板的形式。

以上是我们在写作过程中的一些尝试和努力,如果此书能够达到预期效果,我们将感到十分欣慰。

最后,对所有关心此书编写及出版的同志表示感谢。

编著者

1999年12月

目 录

第一章 人力资源管理概述	(1)
案例1 人力资源开发是第一发展战略	(1)
第一节 人力资源与企业竞争力	(3)
第二节 人力资源管理概述	(11)
第三节 人力资源管理的相关因素	(15)
第四节 人力资源管理发展概况	(17)
案例1 结论	(23)
本章小结	(23)
本章思考题	(24)
参考文献	(24)
第二章 工作分析	(25)
案例2 华益国际食品有限公司	(25)
第一节 工作分析概述	(26)
第二节 工作分析流程与管理	(30)
第三节 工作分析方法与实施	(34)
第四节 工作说明书的编写	(48)
案例2 结论	(52)
本章小结	(52)
本章思考题	(53)
参考文献	(53)
第三章 人力资源规划	(54)
案例3 “忙碌”的人力资源经理	(54)
第一节 人力资源规划概述	(55)
第二节 人力资源规划的程序	(63)
第三节 人力资源供需预测与平衡	(69)
第四节 人力资源管理信息系统	(82)
案例3 结论	(87)

本章小结	(88)
本章思考题	(88)
参考文献	(89)
第四章 招聘与录用	(90)
案例4 招聘物流部经理	(90)
第一节 招聘概述	(91)
第二节 人员招募	(95)
第三节 人员甄选	(104)
第四节 人员的录用与招聘评估	(116)
案例4 结论	(120)
本章小结	(121)
本章思考题	(122)
参考文献	(122)
第五章 员工培训	(123)
案例5 “肯德基”培训结硕果	(123)
第一节 员工培训概述	(124)
第二节 需求分析	(131)
第三节 培训项目的设计与实施	(136)
第四节 培训成果转化	(142)
第五节 培训效果评估	(147)
案例5 结论	(151)
本章小结	(151)
本章思考题	(152)
参考文献	(152)
第六章 职业生涯管理	(153)
案例6 蒂姆·库勾	(153)
第一节 职业生涯管理中的基本概念	(154)
第二节 职业选择理论	(160)
第三节 个人职业生涯规划	(166)
第四节 职业生涯面临的挑战与应对	(174)
案例6 结论	(179)
本章小结	(180)
本章思考题	(180)
参考文献	(180)
第七章 管理者测评	(182)

案例7 东方服饰商城	(182)
第一节 管理者测评概述	(184)
第二节 管理者测评的方法	(187)
第三节 管理者测评在中国的进展	(199)
案例7 结论	(202)
本章小结	(202)
本章思考题	(203)
参考文献	(203)
第八章 绩效考评	(204)
案例8 新人事经理的难题	(204)
第一节 绩效考评概述	(206)
第二节 绩效考评的方法	(210)
第三节 绩效考评方案的设计与实施	(221)
第四节 绩效考评结果的分析与反馈	(226)
第五节 绩效考评的新进展	(231)
案例8 结论	(240)
本章小结	(240)
本章思考题	(241)
参考文献	(241)
第九章 薪酬管理	(242)
案例9 B集团分配制度改革	(242)
第一节 薪酬管理概述	(244)
第二节 工资制度设计	(249)
第三节 奖金与激励计划	(261)
第四节 福利	(265)
案例9 结论	(267)
本章小结	(269)
本章思考题	(269)
参考文献	(269)
第十章 劳动安全与卫生管理	(271)
案例10 玩具厂女工们的要求	(271)
第一节 劳动安全管理	(272)
第二节 劳动疲劳管理	(282)
第三节 劳动卫生管理	(291)
案例10 结论	(301)

本章小结	(301)
本章思考题	(301)
参考文献	(302)
第十一章 人力资源管理的相关法律法规及应用	(303)
案例 11 怎样维护自己的权益	(303)
第一节 劳动关系	(304)
第二节 劳动管理	(308)
第三节 社会保险与住房公积金	(319)
第四节 民主管理	(325)
第五节 劳动争议与处理	(329)
案例 11 结论	(334)
本章小结	(335)
本章思考题	(336)
参考文献	(336)
第十二章 全球化的人力资源管理	(337)
案例 12 驻外人员的激励问题	(337)
第一节 国际企业人力资源管理的特殊性	(340)
第二节 海外子公司人力资源管理职能	(347)
第三节 海外经理人员的管理	(354)
案例 12 结论	(366)
本章小结	(366)
本章思考题	(367)
参考文献	(367)
第十三章 人力资源管理的发展趋势	(369)
案例 13 招聘人力资源副经理	(369)
第一节 计算机与人力资源管理	(370)
第二节 全球化与人力资源管理	(374)
第三节 企业发展战略与人力资源管理	(377)
第四节 组织形式的变化与人力资源管理	(380)
第五节 人力资源组织功能的外在化	(383)
案例 13 结论	(385)
本章小结	(385)
本章思考题	(386)
参考文献	(386)

第一章

人力资源管理概述

案例1 人力资源开发是第一发展战略

Y 软件(集团)有限公司(以下简称“Y 公司”)是北京新技术产业开发试验区(中国硅谷)的民营高科技企业。自 1988 年 12 月创立以来,Y 公司凭借其一流的软件技术和产品、真诚可靠的服务,发展成为目前中国最大的财务及企业管理软件公司,是 CCID 调查评定的 1996、1997 年度中本土最大的独立软件厂商,是中国第一家通过 ISO 9001 国际质量体系认证的软件企业。

在知识经济时代,随着高新技术产业的迅速发展,中国乃至全世界都面临着一个严峻的问题,即软件开发人才严重匮乏。然而,作为一个民族软件产业集团,Y 公司创立 10 年来最大的成就与收获就是拥有大批一流的软件人才。

Y 公司总体结构分为集团总部和地区分公司两大部分。集团总部共有员工 500 人,其中 50% 以上为软件开发人员。全国从事该公司软件营销服务的总人数超过 3 000 人。针对软件行业及本企业的人才管理特点,Y 公司提出将人力资源开发作为第一发展战略,并形成了一套独特的管理模式。

(一)丰富而务实的企业文化内涵

1. 企业文化背景与人才招聘策略

企业文化以人为本。人力资源管理的核心前提是吸引人才。随着软件行业的竞争日益激烈,一场人才争夺战已经拉开了序幕。对此,Y 公司也感到了巨大的压力,但是公司决策层对企业的实力充满信心。正如公司董事、副总裁吴政平所强调的,Y 公司除了在长远发展和薪资福利等方面具有很强的竞争力之外,还拥有一个人

更大的优势,那就是作为一个民族软件产业集团所具有的深厚的文化背景,是在外企工作的员工所无法体会的民族责任感和共同成就感,这也是Y公司发展人才战略的一个重要方面。公司每年投入人力资源开发的份额占一年总净利润的一半以上,并提出了一个“100万和10万”的指导思想,即宁可花100万元引进10个尖子人才,也不愿用10万元招100个平庸之辈。公司凭借着“尊重、公平、实现”的人才策略,吸引了大批有识之士,共同为民族软件事业发展做出贡献。

2. 企业使命与岗位成就感

公司把企业文化与人力资源开发紧密地结合起来,将企业文化内容归纳为3个层次:企业发展文化(即企业的最高核心文化)、企业管理文化和企业行为文化。公司肩负着“发展民族软件产业,推进中国管理现代化”的使命,要求不同岗位上的员工对企业文化的理解必须上升到一个新的层次:即每一份工作的完成,每一项成就的取得,不仅是为了推动企业发展,更重要的是为国家和民族的软件产业作贡献。具体而言,对于软件开发人员来讲,他们可以根据市场对软件的需求申请新的项目,通过对新项目的研制开发达到一定的市场效应,使新型软件得到普及,这就是他们成就感的体现;对于市场销售人员来讲,他们工作的定位点不是单纯的产品销售过程,而是通过与各区的合作,推动本企业及整个地区、行业的财务管理现代化;产品维修人员则本着“与用户真诚合作,做用户可靠朋友”的服务准则,与用户形成很好的合作关系,为企业树立很高的信誉。正是由于企业全体员工在企业文化的核心上达成了共识,在管理和运作中形成了良性循环,从而推动整个企业的协调发展。

3. 企业领导的人格魅力

一个公司的文化由其传统和风气构成,而公司决策者身先士卒的人格魅力,对公司传统和风气的形成又起着至关重要的作用。在公司发展的10年中,集团董事长、总裁王文京始终以极强的责任感和忧患意识将自己融入到事业中,每天坚持工作12个小时以上。他生活简朴、平易近人,经常与员工进行沟通。正是由于他的倡导与示范,感染了整个群体,形成了公司独特的企业文化内涵。

(二)规范而完善的人力资源体系

Y公司认为,软件企业吸引人才、留住人才的方式可分为3个层次:第一,企业发展是吸引人才、留住人才的首要前提;第二,人才薪资、福利待遇;第三,人才培养体系。围绕这3个层次,Y公司制定了一系列人力资源规划,将“来源于业务,服务于业务”作为指导思想之一,根据业务发展构建人才体系。①招聘和委任管理。其中,人力的委任是关键环节。②培训体系。包括每年进行的全封闭式的新员工培训和开发人员、管理人员的岗位技能培训。Y公司与清华大学经济管理学院建立合作关系,投资几百万元,开设了Y公司“清华工商管理培训班”,拟在一年半的时间内,对公司部门经理以上的管理人员进行系统全面的工商管理专业培训。

③绩效评估。以工作分析、制定岗位标准、岗位工作说明书等为基础,由人力资源部和各部门经理负责,对管理干部和员工进行全面、有效的绩效评估。④薪资福利。薪资福利体系分为干部和员工序列,干部序列包括 20 个级别,员工序列包括 100 多个级别。福利体系除了各种保险及补贴外,还有一项独特的制度——非投资者盈利分红制度,即员工可以享受到投资者投资产生利润带来的收益。⑤员工关系。Y 公司决策者非常重视与员工的相互沟通,建立各种沟通渠道,定期进行员工满意度调查。公司建立了“Y 公司俱乐部”,每年投资十几万元,组织员工进行足球、篮球和春游、秋游等活动,进一步加强了企业的凝聚力。⑥职业生涯规划。这是 Y 公司从 1998 年起就列入制定的计划,它将随着企业的发展不断实施和完善。

讨论题

1. 为什么说人力资源开发是第一发展战略?
2. 企业文化与人力资源开发的关系是什么?
3. 面对目前信息业的激烈竞争,你认为 Y 公司应该怎样做才能实现自己在 21 世纪的宏伟目标?

第一节 人力资源与企业竞争力

一、人力资源的含义

(一) 人力资源的概念

在《辞海》中,资源是指财富的来源。在经济学上,资源是指为了创造物质财富而投入到生产活动中的一切要素。现代经济学家把资源分为 4 大类,即自然资源、资本资源、信息资源、人力资源,并把人力资源称为“第一资源”。

关于人力资源的定义,不同学者有各自不同的认识。大致可分为两种,一种是从能力角度来解释人力资源的含义,这种观点占了较大比例,有代表性的如下所述。

- 人力资源是指企业员工所天然拥有并自主支配使用的协调力、融合力、判断力和想像力。(彼得·德鲁克 P. Drucker)

- 人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的,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。(萧鸣政)

另一种主要是从人的角度解释人力资源的含义,如下所述。

- 人力资源是指企业内部成员及外部顾客,即可以为企业直接提供直接或潜在服务及有利于企业实现预期效益的人员的总和。(梅比尔·伊莱亚斯等 Nabil Eli-

as)

• 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员的总和。(余凯成)

本书赞同余凯成的观点。

(二) 人力资源的构成

人力资源由数量和质量两个方面构成。人力资源数量是指一个国家或地区中具有劳动能力的人口总数,它由以下几个部分构成。

1) 适龄就业人口 即处于劳动年龄(我国现行的劳动年龄规定是男性 16 岁~60 岁,女性 16~55 岁),正在从事社会劳动的人口,它构成人力资源数量的主体。

2) 非适龄就业人口 即尚未达到劳动年龄或已经超过劳动年龄,从事社会劳动的人口。

3) 待业人口 即处于劳动年龄之内,具有劳动能力,等待从事社会劳动的人口。

4) 就学人口 即处于劳动年龄之内,正在从事学习的人口。

5) 服役人口 即处于劳动年龄之内,正在服役的人口。

6) 其他人口 即处于劳动年龄之内的其他人口。

这 6 部分人口总数构成潜在的人力资源数量,而前两部分就业人口构成目前的人力资源数量。我国人口构成见表 1-1。

表 1-1 我国人口构成

适龄就业人口	适龄具备劳动能力未就业人口: 待业人口 就学人口 服役人口
非适龄就业人口: 未成年就业人口 老年就业人口	非适龄或不具备劳动能力人口: 未成年人口 老年人口 病残人口

影响人力资源数量的因素,一是人口的总量,因为人力资源属于人口的一部分,所以人口的总量会影响到人力资源的数量;二是人口的年龄结构,在相同的人口总量下,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比较多;反之,人力资源的数量会比较少。

人力资源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态度。与人力资源数量相比质量更为重要。一方面,随着社会生产的发展,科学技术

的进步,对人力资源的质量提出了更高的要求;另一方面,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。在管理实践中,有一个著名的“80/20 原理”,是说为企业创造 80% 效益的员工往往只占总员工的 20%,这些真正能为企业带来利润增长的员工是那些有着核心贡献能力的员工,他们一般是技术创新者、中高层管理者以及有着企业重要客户的员工,因而他们是企业发展的关键资源。强调这些员工的作用,并不是说其他 80% 的员工的作用可以忽略,事实上,20% 员工所创造的 80% 的效益,是通过对 80% 员工的拉动作用来实现的。这种拉动作用体现为核心员工在经营管理上的领导、技术上的指引和监控,以及行为上对企业文化的解释和灌输。这个原理也说明了人力资源质量的重要性。人力资源开发的目的在于提高人力资源的质量,为社会经济的发展发挥更大的作用。人力资源质量主要受到遗传、营养、教育等方面的影响。

二、人力资源的特点

人力资源的本质就是人所具有的脑力和体力,它所具有的特点都是围绕这个本质形成的,可概括为以下几个方面。

(一) 能动性

这是人力资源区别于其他资源的最根本的一点,其他资源都是静态的、被动的,而唯独人力资源是能动的、创造性的。人是有思想、情感和思维的,人力资源的能动性主要表现在:自我强化,主动学习,使自己素质得到提高;自主择业,按照自己的意愿选择职业;积极劳动,能够积极主动地运用自己的智力、知识、技能,有意识的支配和利用其他资源,自觉地、有目的地从事社会生产活动,对社会发展起着积极主导作用。

(二) 时效性

人力资源是一种有生命的资源,其形式、开发和利用都要受到时间的限制。从总体看,作为生物有机体的人有其生命周期;从人才培养和成长过程来看,有培养期、成长期、成熟期和老化期;从人力资源开发和使用来看,有有效期、高峰期和投资期。所以,人力资源的开发和使用必须尊重人力资源时效性的特点。

(三) 社会性

自然资源具有完全的自然属性,它不会因为社会所处的时代不同而有所变化。人力资源所具有的脑力、体力会受到时代和社会因素的影响,社会政治经济和文化不同,必将导致人力资源质量的差异。例如古代整体的人力资源质量就远远低于现代,发达国家整体的人力资源质量明显高于发展中国家。另外,个体受到的民族文化和社会环境影响的不同,其价值观、行为方式等都会有所差别。

(四) 再生性

与物质资源相似,人力资源在使用过程中也会出现有形磨损和无形磨损。有

形磨损是指人身体的疲劳和衰老,无形磨损是指人的知识和技能与科学技术发展的相对老化。物质资源磨损后一般予以折旧,不存在继续开发的问题,而人力资源在使用过程中有一个可持续开发、丰富再生的独特过程,可以通过不断的学习,更新知识,提高技能,所以,人力资源能够实现自我补偿、自我更新和持续开发。

(五)两重性

人力资源既是投资的结果又能创造财富,它既是生产者又是消费者。人力资本投资是一种消费行为,并且这种消费行为是必需的,是先于人力资本收益的,没有这种前期的投资,就不可能有后期的收益。另外,人力资源与一般资本一样,具有投入产出的规律,并具有高增值性。研究表明,对人力资源的投资无论是对社会还是对个人,所带来的收益要远远大于对其他资源投资所产生的收益。西方发达国家除美国外,都是小国寡民,但都是经济强国、经济大国,他们多年的实践也充分证明,人力资本投资是最佳效益投资。

三、人力资源、人力资本、人力资本理论

(一)人口、人力与人才

1)人口 这是人的数量概念,是人力和人才的基础和来源,一定的人口才能保证一定的人力资源和人才财富。

2)人力 简单地说是具有劳动能力的人,由3个要素组成:体力、知识和技能。由于这3个要素的差别,所以人力当中的一部分人又被称作人才。

3)人才 即体力、知识、能力较高的一部分人。人才的标准是相对的,不同的国家、地区及企业会有不同的人才标准。企业在提高人才标准的同时,还要注意加大人才在员工队伍中的比例。总的来说,人才标准高,人才在整体成员中的比例大,这个企业、这个国家的发展才会有后劲。

人口、人力、人才三者在数量上存在着一种包含关系,人口资源数量最多,是人力资源形成的数量基础;人口资源中具备一定脑力和体力的人是人力资源;而人才资源又是人力资源的一部分,是人力资源中质量较高、数量较少的那部分。三者的数量关系及包含关系见图1-1。

(二)人力资源与人力资本

人力资源与人力资本既有联系又有区别。人力资源是具有一定体力、知识和能力的人;人力资本是通过人力资源投资而体现在劳动者身上的体力、智力和技能,二者都是以人为基础而产生的概念。但是它们之间还是存在着一定的区别。首先,两个概念的内涵不同。人力资本是资本的一种形态,是由投资而形成的存在于人身上的脑力与体力,而人力资源是人力资本的有形形态。其次,两者研究问题的角度和关注的重点不同。人力资本是从成本收益的角度来研究人在经济增长中

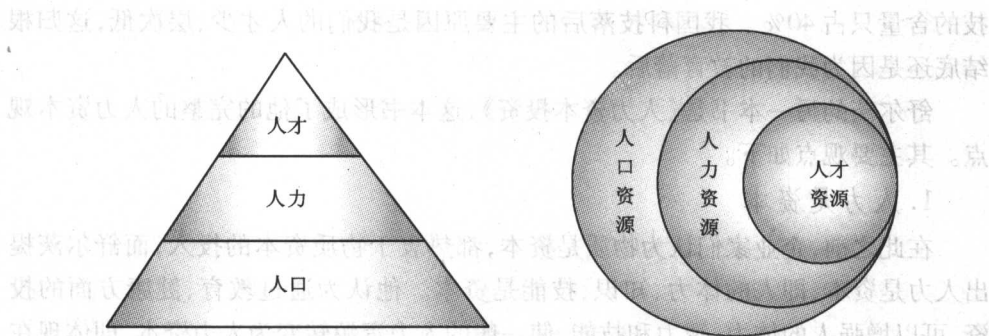


图 1-1 人口、人力与人才的数量及包含关系

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;而人力资源关注的是产出问题,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。第三,计量形式不同。资源是存量的概念,而资本是兼有存量和流量的一个概念,即: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,表现为经验的不断积累,技能的不断增进,产出量的不断变化和体能的不断消耗;如果从投资活动的角度看,又与存量核算相联系,表现为投入到教育、培训、迁移和健康等方面的资本在人身上的凝结。

随着知识经济时代的来临,人力资本对于促进经济增长的贡献日益突出,已经成为企业取得竞争优势的最主要来源,在企业发展中起着越来越重要的作用。为此,企业的竞争优势将依赖于人力资本——知识、经验、技能等“软”资本,而不是他们的厂房、设备等“硬”资产。员工的技术、知识、能力以及同顾客间的相互关系,会创造出一种核心竞争力,这种能力远比购买现成的硬资本的能力更为有效。

(三) 人力资源与人力资本理论

现代人力资源管理是以开发为导向的管理,人力资源开发的理论前提和基础是人力资本理论。所谓人力资本理论就是研究人力自身经济价值的理论,或者说,是从经济的角度研究人力资源的价值。

人力资本理论的代表者是美国著名经济学家舒尔茨(T. W. Schultz)教授。他在 20 世纪 60 年代出版了两本书,其中一本是《教育与经济发展》。书中他提出了现代经济发展的首要动力是人的观点。这一观点可以概括为:教育培养人才—人才推动科技进步—科技进步创造经济繁荣。即:在现代经济发展中,科技是动力,科技的载体是人才,人才来源于教育,所以发展经济首先应该从教育出发。现在已经证明这个观点是非常正确的。据联合国统计,最近 30 年,人类创造的财富超过了过去几千年所创造财富的总和。因为近 30 年科技飞速发展,在经济发展中科技含量大大增加,西方国家经济中科技的含量达到 80%,也就是说,西方国家财富的 80% 是科技人才创造的。我国经济相对落后,主要是落后在科技上,我国经济中科