

行政管理与人力资源管理丛书

人力资源 开发与amp;管理

主编 吴春华
温志强

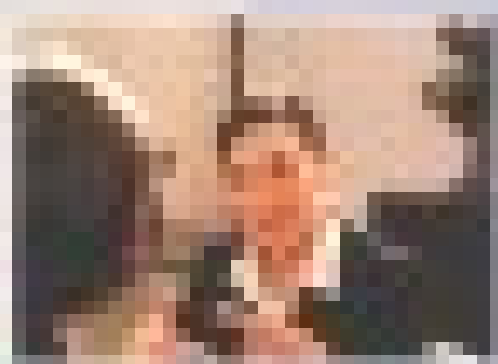


 **北京理工大学出版社**
BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

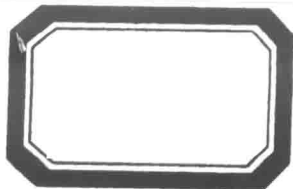
中国管理科学出版社

人力资源 开发与管理

主编 王德明
副主编 王德明



中国管理科学出版社
CHINA MANAGEMENT SCIENCE PRESS



人力资源管理丛书

人力资源开发与管理

吴春华
温志强
主编

 北京理工大学出版社

BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

内 容 简 介

本书是“行政管理与人力资源管理丛书”中的一部。内容突出应用性和系统性,注重对管理实践的说明和评述。书中以中外相关历史为基础,从理论和实践两个方面,探讨了人力资源理论的形成和发展,分析了我国人力资源开发与管理面临的形势和发展趋向,系统介绍了人力资源开发与管理的基本理论和基础知识。为了方便教学,各章都附有实用的[案例分析]、[本章小结]、[复习与思考]和[进一步阅读的书目],以便于读者研究和讨论。

本书除了可以用于高等院校管理专业的本科教学、高等教育自学考试人力资源管理专业独立本科的教学之外,也可用于政府部门和非政府组织的专业培训。同时,还可作为企业和各种社会组织中的管理人员、从事人事行政工作的国家公务员的自学教材。

版权专有 侵权必究

图书在版编目(CIP)数据

人力资源开发与管理/吴春华,温志强主编. —北京:北京理工大学出版社,2005.3

(行政管理与人力资源管理丛书)

ISBN 7-5640-0502-5

I.人… II.①吴…②温… III.①劳动力资源-资源开发
②劳动力资源-资源管理 IV.F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 015785 号

出版发行 / 北京理工大学出版社

社 址 / 北京市海淀区中关村南大街 5 号

邮 编 / 100081

电 话 / (010)68914775(办公室) 68944990(发行部)

网 址 / <http://www.bitpress.com.cn>

电子邮箱 / chiefedit@bitpress.com.cn

经 销 / 全国各地新华书店

印 刷 / 北京地质印刷厂

开 本 / 787 毫米 × 1092 毫米 1/16

印 张 / 23.75

字 数 / 477 千字

版 次 / 2005 年 3 月第 1 版 2005 年 3 月第 1 次印刷

印 数 / 1 ~ 5000 册

定 价 / 35.00 元

责任校对 / 陈玉梅

责任印制 / 刘京凤

图书出现印装质量问题,本社负责调换

前 言

当今时代,是科学技术飞跃发展的时代,是人类文明不断进步的时代。发展和进步带来的不仅仅是物质产品的更加丰富和生活质量的不断提高,更是社会成员精神风貌的巨大变化和对工作、对生活的不懈追求。国家要发展,社会要和谐,生活在其中的每个成员都有无可推卸的义务和责任。国强民富理想的实现,有赖于每个人全面提升与国家建设和发展相适应的素质、能力和技艺,有赖于大家的共同奋斗。“为政在人”,“为事在人”。人是世界上最为宝贵的。人力资源是世界上所有资源中的第一资源。人力资源的开发与管理,成为社会各类资源开发与管理的**重要前提。

人力资源理论在实践中展现的巨大效用,激发了人们学习管理科学的热情;人力资源开发与管理知识的科学价值和改造世界的无比潜力,激发了人们更新管理理念、增长管理知识的迫切要求。本书的编写,就是顺应这一需求,努力为高校学生和各界读者在学习人力资源开发与管理知识中提供力所能及的帮助。当然,认识和研究人力资源开发与管理科学的最好办法,应当是深入到社会实践中去,在色彩缤纷的实践中增长学识,增长才干。然而,提供有关人力资源开发与管理的系统知识,引导人们从宏观上全面认识人力资源开发与管理的基本理论,了解和把握人力资源开发与管理的基本技术和方法,也是十分必要的。

本书注重适用性和系统性,努力做到知识准确、内容通用、表述简明。同时,力求在三个方面有所发展:第一,以中外相关历史为基础,从理论和实践两个方面,探讨人力资源理论的形成和发展;第二,分析我国人力资源开发与管理面临的新形势,探讨人力资源开发与管理的发展趋势;第三,突出应用性,尽量避免抽象的理论探讨和艰深的学术分析,注重对管理实践的说明和评述。为了方便教学,每章都附有实用的管理案例和案例分析问题,附有该章小结和复习思考题,以便于读者研究和讨论。

本书除了可以用于高等院校管理专业的本科教学、高等教育自学考试人力资源管理专业独立本科的教学之外,也可用于政府部门和非政府组织的专业培训。同时,还可作为企业和各种社会组织中的管理人员、从事人事行政工作的国家公务员的自学教材。

本书的编写由吴春华策划,经反复讨论拟定全书纲要。各章的撰写分工是:第一章,吴春华;第二章、第四章和第十五章,仲崇盛;第三章、第五章、第六章、第七章、第八章和第十四章,温志强;第九章,张瑾;第十章和第十一章,王贵权;第十二章,孙金利;第十三章,吴洁。初稿完成后,由吴春华负责修改、统稿和定稿。温志强为本书大纲的拟定、吴洁为本书的统稿都做了大量的工作。

本书的写作参阅并部分借鉴了国内外工商管理、公共管理领域的专著、教材和其他研究成果,对于其中的一些著述,我们作为进一步阅读的书目向读者作了推荐。对于这些文献资料的作者,我们在此一并致谢。对于业已成为专业共识的观点和内容,由于已经成为学界的共同财富和人类文明建设的共同成果,书中没有再一一标明出处。相信它们作为专业发展的基础理论会进一步得到普及。

本书的编写和出版得到了天津师范大学政治与行政学院、天津师范大学继续教育学院的支持和帮助。北京理工大学出版社也为本书的出版提供了大力帮助,我们对此深表谢意。这将成为我们在教学和科研道路上继续前进的动力。

本书付梓之际,感谢全体编写人员的精诚合作,感谢大家为本书所付出的巨大努力。

本书的编写较仓促,更由于编者的学识有限,该书离预期的目标仍有不小的差距,不当之处在所难免。恳请研究人力资源问题的专家、同行和广大读者不吝赐教,对错漏之处进行批评指正,我们定不胜感激,在今后修订时补正。

吴春华
2005 年元月

目 录

第一章 绪论 \ 1

第一节 人力资源概述 \ 1

第二节 人力资源开发与管理的研究范围 \ 12

第三节 学习和研究人力资源开发与管理意义和方法 \ 16

【案例分析】 \ 19

【本章小结】 \ 21

【复习与思考】 \ 22

【进一步阅读的书目】 \ 22

第二章 人力资源理论的形成和发展 \ 23

第一节 中国的人事管理理论 \ 23

第二节 西方人力资源理论 \ 32

【案例分析】 \ 47

【本章小结】 \ 48

【复习与思考】 \ 49

【进一步阅读的书目】 \ 49

第三章 人力资源开发与人力资源管理 \ 50

第一节 人力资源开发 \ 50

第二节 人力资源管理 \ 61

第三节 人力资源开发与人力资源管理的关系 \ 67

【案例分析】 \ 69

【本章小结】 \ 70

【复习与思考】 \ 71

【进一步阅读的书目】 \ 71

第四章 人力资源开发与管理的环境 \ 72

第一节 环境和人力资源开发与管理 \ 72

第二节 外部环境因素 \ 78

第三节 内部环境因素 \ 84

【案例分析】 \ 90

【本章小结】\ 91

【复习与思考】\ 92

【进一步阅读的书目】\ 92

第五章 人力资源开发与管理的主体 \ 93

第一节 管理者和管理部门 \ 93

第二节 人力资源的开发与管理者 \ 95

第三节 人力资源的开发与管理部門 \ 99

【案例分析】\ 108

【本章小结】\ 110

【复习与思考】\ 111

【进一步阅读的书目】\ 111

第六章 人力资源规划 \ 112

第一节 人力资源规划概述 \ 112

第二节 人力资源的供需预测 \ 118

第三节 人力资源规划的制定 \ 125

【案例分析】\ 132

【本章小结】\ 133

【复习与思考】\ 134

【进一步阅读的书目】\ 134

第七章 工作分析与岗位设计 \ 135

第一节 工作分析 \ 135

第二节 岗位设计 \ 146

第三节 工作分析与岗位设计的方法 \ 153

【案例分析】\ 163

【本章小结】\ 164

【复习与思考】\ 165

【进一步阅读的书目】\ 165

第八章 员工招募与选拔录用 \ 166

第一节 员工招募 \ 166

第二节 员工的选拔录用 \ 173

第三节 录用考核技术 \ 179

【案例分析】\ 181

【本章小结】\ 182

【复习与思考】\ 183

【进一步阅读的书目】\ 183

第九章 人员素质测评与职业生涯管理 \ 184

第一节 人员素质测评 \ 184

第二节 职业生涯管理 \ 198

【案例分析】\ 209

【本章小结】\ 210

【复习与思考】\ 211

【进一步阅读的书目】\ 211

第十章 教育培训 \ 212

第一节 教育培训概述 \ 212

第二节 教育培训的原则和内容 \ 217

第三节 教育培训的过程与方法 \ 221

【案例分析】\ 231

【本章小结】\ 233

【复习与思考】\ 234

【进一步阅读的书目】\ 234

第十一章 绩效考核 \ 235

第一节 绩效与绩效考核 \ 235

第二节 绩效考核的实施 \ 240

第三节 绩效考核的结果 \ 254

【案例分析】\ 260

【本章小结】\ 261

【复习与思考】\ 262

【进一步阅读的书目】\ 262

第十二章 薪酬管理 \ 263

第一节 员工薪酬 \ 263

第二节 薪酬决策及其管理 \ 268

第三节 薪酬形式与薪酬支付 \ 276

【案例分析】\ 288

【本章小结】\ 290

【复习与思考】\ 291

【进一步阅读的书目】\ 291

第十三章 劳动关系与社会保障 \ 292

第一节 劳动关系 \ 292

第二节 劳动管理 \ 298

第三节 社会保险 \ 309

第四节 员工福利 \ 318

【案例分析】 \ 322

【本章小结】 \ 323

【复习与思考】 \ 325

【进一步阅读的书目】 \ 325

第十四章 人员流动 \ 326

第一节 人员流动概述 \ 326

第二节 人员流动管理 \ 335

第三节 人才市场 \ 345

【案例分析】 \ 349

【本章小结】 \ 351

【复习与思考】 \ 352

【进一步阅读的书目】 \ 352

第十五章 人力资源开发与管理的趋势 \ 353

第一节 人力资源开发与管理面临的新形势 \ 353

第二节 人力资源开发与管理的新趋势 \ 357

【案例分析】 \ 365

【本章小结】 \ 366

【复习与思考】 \ 367

【进一步阅读的书目】 \ 367

参考文献 \ 368

第一章 绪 论

20 世纪 80 年代以后,人力资源的开发与管理受到国人的广泛关注,人们从不同的视角认识、考察和解读人力资源,相关的论文、专著和教材大量发表、出版,人力资源成为学术界和人们社会生活中的一大热门话题。

第一节 人力资源概述

一、人力资源的涵义

(一) 人力资源

1. 资源

资源,在《辞海》中是指“资财的来源”。对于资源的认识,法国经济学家萨伊的观点具有代表性。他认为,土地、劳动、资本是构成资源的三要素。构成资源的三种不同要素类型分别是自然资源、资本资源和劳动力资源。自然资源是自然界为人类所提供的一切物质与能量的总称。自然资源又分为生物资源和非生物资源两大类。前者是指有再生繁殖能力的动物和植物,后者是指没有生命的土地、矿藏、山川等资源。自然资源是人类赖以生存、社会得以发展的必不可少的物质基础。资本资源是已经经过人为活动的资金、设施、厂房等用于生产活动的生产资料。劳动力资源泛指通过体力劳动和脑力劳动运用资本资源和自然资源进行生产活动的劳动者。此外,美国经济学家熊彼特认为,随着社会的发展,信息技术的应用越来越广泛,作用也越来越大,可以把对生产活动及其相关活动和事物描述的信息符号统称为信息资源。同时,伴随着知识经济的兴起,知识在价值创造中的作用日益凸显,他也认为知识是一种重要的资源。另外,管理大师德鲁克认为时间也是生产过程中的一种重要资源,时间资源容易损耗、无法储存、没有替代品,应该高度重视,充分运用。

通常把资源的内涵理解为以土地为基础的自然资源、以资金为代表的资本资源、以符号描述为特征的信息资源和以物质运动顺序与消耗为表现的时间资源。它们都是被动性资源,都需要由人来认识、开发和利用,只有在人力资源的主导作用下,它们才能被赋予活力,才能成为财富。人力资源既是生产的承担者,又是生产发展目的的实现者,一切生产都是为了满足人的发展和社会全面进步的需要。所以说,以知识技能为基础的人力资源具有能动性,是生产活动



中最活跃的因素,是财富创造中一项不可或缺的重要资源。正像英国经济学家哈比森指出的:人力资源是国民财富的最终基础。

2. 人力资源

一般认为,“人力资源”一词最早见于 20 世纪初期。美国学者康芒斯被认为是第一个使用“人力资源”一词的人。这里的人力资源主要是指区别于没有生命的生产资料的人。管理大师德鲁克于 1954 年在其名著《管理实践》中对人力资源作了明确界定。他认为,人力资源主要是指区别于传统人事管理的、能动的、可以开发的经济增长因素中人的因素。

人力资源的概念一般有广义和狭义之分。广义地说,智力正常的人都是人力资源。而狭义的定义有许多种,如:

(1) 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和体力劳动能力的人们的总和。它应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能力。

(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。

(6) 人力资源,就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。

这些定义主要从两个不同的视角认识人力资源:一是能力的角度,把人力资源看成是可用于生产产品或提供各种服务的一种生产能力,是人的知识和技能运用的表现;二是人的角度,即把人力资源解释为一定社会区域内所有具有劳动能力的人的总称,这些人具有一定的智力和劳动能力,可以为组织提供直接的或潜在的服务,有利于组织实现预期效益,能够推动社会 and 经济发展。

我们认为,所谓人力资源,就是指能够通过劳动过程实现价值创造的人所具有的知识、智力、技能和体能的总和。

理解人力资源的概念应把握以下几个方面:

(1) 人力资源的本质是“人力”即劳动能力,研究人力资源的目的就是为了有效地开发和运用“人力”。从现实状态看,人力包括知识、智力、技能、体能四部分。知识是人们在学习和实践活动中所掌握的各种经验和理论。智力是人们认识事物、运用知识、改造客观世界的能力,包括思维力、记忆力、观察力、想像力、判断力等。技能是指人们运用知识经验并经由练习而习惯化了的动作体系,或者说是人们合理化、规范化、系列化、熟练化的一种动作能力。体能,包括力量、速度、耐力、柔韧度、灵敏度等人体运动的功能状态,以及对一定劳动负荷的承受能力和消除疲劳的能力。这四者的不同配比组合,形成了内容丰富的人力资源。通常概括为脑力



和体力,可以统称为劳动能力。

(2) 劳动能力存在于人体之中,是人力资本的存量,劳动时才能发挥出来。这种能力要能对财富的创造起贡献作用,成为财富形成的来源。

(3) 人力资源也可以通俗地理解为具有劳动能力的人的总和。

对人力资源的概念除了可以分为广义的人力资源和狭义的人力资源外,还可以从范围上分为宏观意义上的人力资源和微观意义上的人力资源。前者以国家或地区为单位进行划分和计量,后者是以部门和企、事业组织为单位进行划分和计量。

(二) 人力资源的数量和质量

人力资源作为一个经济范畴,具有质的规定性和量的规定性。人力资源作为一定人口中所有劳动能力的总和,其总量表现为人口资源的平均数量和平均质量的乘积。

1. 人力资源的数量

(1) 人力资源数量的计量。

人力资源数量可以用绝对量和相对量两种指标来表示。人力资源绝对量的多少,是指某一范围内人力资源的总和,是反映国力的重要指标。人力资源相对量则表明相对于别的同等范围内人力资源拥有量的大小。

这两种指标都可以通过“潜在”的和“现实”的两种计算途径进行表示。潜在的人力资源是指一个国家和地区可以动员投入劳动运行的人力资源数量。现实的人力资源是指直接投入劳动运行的人力资源。其量的大小都可以通过被考察范围内具有劳动能力的人口量加以计算。为此,各国都根据其国情对人口进行了劳动年龄的划分。在劳动年龄上下限之间的人口称为劳动适龄人口。我国现行的劳动年龄规定为:男子 16~60 岁,女子 16~55 岁。在劳动适龄人口内部,存在一些丧失劳动能力的病残人口;在劳动适龄人口之外,也存在一些具有劳动能力,正在从事社会劳动的人口。在计量人力资源数量时,应当对这两种情况加以考虑。

根据这一计算方法,一个国家或地区潜在的人力资源包括 6 个部分:①适龄就业人口,是指处在劳动适龄年龄之内,正在从事社会劳动的人口;②未成年就业人口,是指尚未达到劳动适龄年龄,已经从事社会劳动的人口;③老年就业人口,是指已经超过劳动适龄年龄,继续从事社会劳动的人口;④待业人口,是指处在劳动适龄年龄之内,具有劳动能力但尚未参加社会劳动的人口;⑤学习或服役人口,是指处在劳动适龄年龄之内,正在从事学习或者服役等活动而没有参加社会劳动的人口;⑥未参加劳动的其他人口,是指处在劳动适龄年龄之内,由于非健康原因未参加社会劳动的人口。

潜在人力资源与现实人力资源之间存在一种包含与被包含的数量关系。前者是指一个国家和地区可以动员投入劳动运行的人力资源数量,后者则是直接投入劳动运行的人力资源。如图 1-1 所示,①~⑥人口合计构成潜在的人力资源。现实人力资源为潜在人力资源中①~③人口的合计。这部分人口称为经济活动人口,亦称劳动力人口。⑦为丧失劳动能力的病残人

口,即非潜在人力资源,又非现实人力资源。

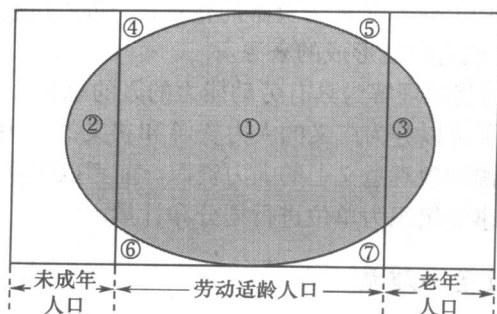


图 1-1 人力资源数量结构图

① 适龄就业人口;② 未成年就业人口;③ 老年就业人口;④ 待业人口;
⑤ 学习或服役人口;⑥ 未参加劳动的其他人口;⑦ 丧失劳动能力的病残人口

(2) 影响人力资源数量的因素。

影响人力资源数量的因素主要有三个:

一是人口总量及其再生产状况。人力资源来源于人口。因此,静态分析人力资源数量取决于人口总量,动态分析人力资源数量的变化取决于人口自然增长率的变动。人口自然增长率的变化取决于人口出生率和死亡率的变化。在现代社会,人的死亡率处于低水平的稳定状态,所以,人口总量和人力资源的数量,主要取决于人口出生率水平及其基数,即:

$$\text{人口总量} = \text{人口基数} \times (\text{出生率} - \text{死亡率})$$

不过,从人出生到成长为劳动力之间存在一定的时差。因此,通过人口数量变动来预测人力资源数量的变动时,必须考虑这一时间因素。

二是人口年龄结构及其变动。人口年龄结构从两方面对人力资源数量产生影响。一方面,在人口总量既定的条件下,通过人口年龄结构的变化,直接决定了人力资源的数量,即:

$$\text{劳动适龄人口} = \text{总人口} \times \text{劳动适龄人口占总人口的比例}$$

另一方面,劳动适龄人口内部各个年龄段人口数量的变动,制约着人力资源内部构成的变动。调节人口的年龄构成,需要在相当长的一段时间内通过对人口出生率和自然增长率的调节来实现。

三是人员流动。人员流动直接影响着人力资源量的大小,这是多种原因造成的。人口在国内流动的主要趋势是从农村向城市流动,从不发达地区向发达地区流动。另外,国际间人员流动的主力军一般都是成年人,而且一般都掌握某种专业技术,甚至带有一定财富。对于流入国来说,外来人力资源有利于它们的发展,增加了它们的人力资源存量,而对流出国来说却是弊大于利,是人力资源的流失。



2. 人力资源的质量

我们可以从以下几个方面来考察人力资源的质量问题,即:劳动者的体质、劳动者的智质、劳动者的文化教养和受教育程度以及劳动者的思想觉悟和道德水平。

劳动者的体质应从以下几个方面进行衡量:身体素质、身体状况、精神状态、忍耐力、抗病力以及对自然环境和社会环境的适应力。

劳动者的智质包括比“聪明”更加深刻的内涵,它应有的衡量指标是:记忆力、理解力、思维能力、应变能力、接受能力、感知能力、幽默感和条理性等。同时,健全的思维、正确理解环境的变化、富有同情心、有爱心,这都是劳动者良好的智质所要求的。

文化教养和受教育程度包含学校教育、家庭教育、社会教育和个人的教养,它应包含以下衡量指标:学历、文化知识总量、分析能力、创造能力、决策能力、再学习能力、组织能力、管理能力、演讲能力、社交能力、预见能力、写作能力和文明礼貌等等。但是,还有一些很重要的素质修养,如大智大勇、处变不惊,在各种环境中具有远见卓识,这些既与受教育程度有关,又不是学历和知识所能决定的,优良的文化素质要在长期的优良环境的熏陶和自我完善的开发过程中才能达到。

劳动者的思想觉悟和道德水平主要包括以下几个方面:热爱祖国和人民,热爱历史悠久的中华民族和中国文化;团结、友爱,有忠义之心;忠诚、正直,有鲜明的是非观;谦虚、谨慎,以诚待人;大公无私,有献身精神等等。

劳动者的体质主要指生理性的素质,而劳动者的智质、劳动者的文化教养和受教育程度以及劳动者的思想觉悟和道德水平等主要是指智商和情商的总和。

人力资源质量问题的四个方面是相互影响、相互依存的,哪一个方面都不应单独强调。

(三) 人口资源、劳动力资源、人才资源和人力资源

为了准确地理解人力资源的实质和内涵,认识其重要性,这里有必要对相关的人口资源、劳动力资源、人才资源的涵义,以及它们与人力资源的关系作一比较。

人口资源是指一个国家或地区的人口总体。其主要表现是数量观念,但它是一个最基本的底数,与之相关的人力、劳动力、人才资源皆以此为基础。

劳动力资源是指一个国家或地区有劳动能力并在“劳动适龄年龄”范围之内的人口总和,是人口资源中拥有劳动能力且进入法定劳动年龄的那一部分,它偏重于劳动者的数量。当然,它也要强调劳动者应具有一定的劳动能力,通常指按规定进入劳动适龄年龄的有劳动能力的人口群体(剔除该范围内丧失劳动能力的人口)。

人才资源则指一个国家或地区具有较强的管理能力、研究能力、创造能力和专门技术能力的人们的总称。它重点强调人的质量方面,强调劳动力资源中较杰出的、较优秀的那一部分。它表明一个国家和地区的人的质量,反映了一个民族的素质和这一民族可能拥有的发展前途。人才资源是各国最为重视的财富。



人力资源强调劳动能力的大小,因而超出了劳动力资源的范围。即只要具有劳动的能力,即使是潜在的,如未进入法定劳动年龄或超出法定劳动年龄的人们均应包含进去。若考虑到潜在的或未来的人力资源,这个范围还要广泛。可以说,从全部人口中剔除已经丧失劳动能力的人口,都是人力资源,包括将来的劳动者。当然,这是从广义上理解的。

人口资源与劳动力资源突出人的数量和劳动者数量,人才资源侧重人的质量,人力资源是人口数量与质量的统一,是潜在人力与现实人力的统一。我国人口众多,从数量上看,人口资源与劳动力资源居世界首位,人力资源数量也名列前茅。但从质量上看,人力资源和人才资源却比较落后,这反映了我国人力资源、人才资源质量不高的现实。然而挑战与机遇并存,人口和劳动力数量之多说明中国的人力资源潜力很大。如果开发得好,利用有方,管理得力,中国人力资源、人才资源都将有希望赶上和超过那些人力资源、人才资源排名世界前列的发达国家。

(四) 人力资源和人力资本

1. 人力资本

人力资本理论是被称为“人力资本之父”的美国经济学家西奥多·舒尔茨在 20 世纪 60 年代提出的。其最核心的理论基础涉及两个方面:一方面是指人力资源可以作为一种资本来投入到生产经营活动中并产生巨大的效益;另一方面指出人力资本和其他资本的本质区别在于人力资本的总体效用大于组成它的各个部分的效用之和。

就其本质而言,这里讲的人力资本是指人们以某种开发性投资获得,并能依照某种价值标准量化的能力或技能,这种能力或技能在劳动力市场上可以按照市场价格评估。当代发展经济学和教育经济学的研究表明,随着教育水平和医疗保健水平的提高,人们的知识水准上升,知识结构愈趋合理,体质不断增强,由此提高了劳动力的质量,使劳动者的工作技能、熟练程度大大改观,并带来生产率的上升。所谓“开发性投资”是指人们在教育、医疗、保健、迁移、劳动技能提高方面的资源投入和费用支出。这种对人力资源进行开发性的投资所形成的可以带来财富增值的能力形式,即人力资本。

对人力资本,应从两个方面加以综合理解,一方面是人力资本现有的存量,即人力资本积累的状况;另一方面是人力资本的流量,即人力资本投资的状况,它构成人力资本积累的基础。从经济学角度讲,创造资本的过程称之为投资,而资本又常常与使用资金赚取利益相联系。与物质资本相比,人力资本的投资收益率呈上升趋势,是高增殖性资本。

2. 人力资本与人力资源的关系

现代人力资源理论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基于人力资本理论,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。因此,人们常将人力资本和人力资源相提并论。



然而,人力资本与人力资源在理论渊源、研究对象、分析目的一致的基础上,在理论视角、分析内容及研究侧重点上也有一定的区别。

其一,两者说明问题的角度有区别。人力资本是通过投资形成的以一定人力存量存在于人体中的资本增值形式,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过程中以更大的收益收回;人力资源是经过开发与管理而形成的具有一定体力、知识、智力和技能的生产要素资源形式,强调人力作为生产要素在生产过程中的生产、创造能力。强调它在生产过程中可以创造产品、创造财富、促进经济发展。

其二,两者分析的内容有区别。人力资本强调投资付出的代价及其收回,考虑投资的成本带来多少价值,考虑全社会的人力资本投资,为社会带来多大收益,研究价值增值的速度和幅度;人力资源的分析内容,除了人力资本涉及的内容外,还要分析人力资源形成、开发、使用、配置、管理的规律和形式,揭示人力资源在社会经济生活中的作用。

其三,作为人力资本理论,它揭示由人力投资所形成的资本的再生和增殖能力,可进行人力开发的经济分析和人力投入产出研究,如果从会计学角度看,进行经济核算的意义十分明确;而人力资源理论,不仅包括了对人力投资的效益分析,而且作为生产要素,其经济学内容更为广泛和丰富。

值得提出的是,人力资本与人力资源存在着联系。人力资源理论把人力资本研究、分析问题的内涵推向深入,这也更加证实了两者的密切关系:人力资源是资本性资源,是人力投资的结果。人的能力的形成是先天遗传和后天社会教化交互作用的结果。从先天遗传看,天才者和愚笨者都是极少数,绝大多数人都处于中常水平。因此,人力资源质量取决于后天的社会和个人投资的程度。

现代发达国家的实践不断证明,人力资本存量的迅速扩大,质量的不断提高,是一国经济发展和进步的越来越重要的源泉,也是构成国家财富的最终基础。在现代市场经济国家,劳动力的市场价格不断提高,人力资本投资的收益率持续上升。在对经济增长的贡献中,人力资本收益的份额正在迅速超过物质资本和自然资源。与此同时,还出现了另一种变动趋势,即高质量人力资源与低质量人力资源的生产率差距以及收入差距都在迅速扩大。正如西奥多·舒尔茨所说:“土地本身并不是使人贫穷的主要因素,而人的能力和素质却是决定贫富的关键。旨在提高人口质量的投资能够极大地有助于经济繁荣和增加穷人的福利。”^{〔1〕}舒尔茨甚至认为,这种人力资源经济价值的上升趋势,使劳动相对于土地和资本来说其作用日益扩大,很可能带来制度变革。

二、人力资源的特点

关于人力资源的特点,国内学者看法不一,最具代表性的有以下几种:

〔1〕 参见李宝元:《人力资本运营》,企业管理出版社,2001年,第9页。

