

人力资源管理

理论与实务

许小东 编著

THE THEORY AND PRACTICE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

THE THEORY AND
PRACTICE OF
HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT



高等教育出版社
HIGHER EDUCATION PRESS

本书获浙江省高等教育重点建设教材项目资助

人力资源管理理论与实务

许小东 编著

高等教育出版社

内容提要

本书是获浙江省高等教育重点建设教材项目资助的一本人力资源管理类教材。

全书共 12 章,包括人力资源管理的基础理论、战略人力资源管理、人力资源规划、工作分析与工作设计、人力资源招聘与人员测试、人力资源管理绩效管理、人力资源培训、人力资源薪酬管理、人力资源价值计量与人力资源管理评估、人力资源身心保障、组织文化与跨文化人力资源管理、人力资源劳动关系与职业管理。每章除了系统阐述理论外,还补充了许多案例、社会知识等。

本书适合作为普通高等学校人力资源管理专业的基础课程教材,同时,对于从事人力资源管理实务工作的社会人员来说,本书也是一本丰富翔实的参考用书。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理理论与实务/许小东编著. —北京:高等教育出版社,2005.7
(高等学校经济与管理类专业系列教材)
ISBN 7-04-016917-7

I. 人... II. 许... III. 劳动力资源—资源管理—高等学校—教材 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 065179 号

责任编辑 钱正英 封面设计 吴 昊 责任印制 潘文瑞

出版发行	高等教育出版社	购书热线	010—58581118
社 址	北京市西城区德外大街 4 号		021—56964871
邮政编码	100011	免费咨询	800—810—0598
总 机	010—82028899	网 址	http://www.hep.edu.cn
传 真	021—56965341		http://www.hep.com.cn
			http://www.hepsh.com
排 版	南京理工出版信息技术有限公司		
印 刷	宜兴市德胜印刷有限公司		
开 本	787×960 1/16	版 次	2005 年 7 月第 1 版
印 张	24.5	印 次	2005 年 7 月第 1 次
字 数	520 000	定 价	33.00 元

凡购买高等教育出版社图书,如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请在所购图书销售部门联系调换。

版权所有 侵权必究

前言

人力资源管理是一门系统研究工作组织内人力资源开发使用规律与方法的学科。随着人力资源管理工作的获得愈来愈多的重视,优秀的人力资源管理者已成为企业急需的人才,人力资源管理工作也逐步成为需要高度专业化知识与技能的职务。在企业对人力资源专业化人才强劲需求的推动下,国内已有百所以上的大学设置了人力资源管理专业,国家也推出了人力资源管理职业资格考试。人力资源管理专业作为一个新兴专业,其发展速度是其他许多学科、专业所无法比拟的。与此同时,对人力资源管理教材也提出了更高的标准与要求。

本教材的编写将从能够帮助学生更好、更有效地了解掌握人力资源管理学科知识,充分实现课程学习的目的出发,力求突出科学性、系统性、先进性与实用性特点,并将其体现在本书写作的以下几个方面:

(1) 在国际通行的人力资源管理学科基本框架体系下,本书全面、完整地对人资源管理的基本理论、方法、实际操作知识与技能做出充分的介绍与分析,力求保证教材内容体系的完整性与系统性。

(2) 本教材的内容上,注意突出人力资源管理领域中的最新观念、理论、方法与技术。同时,结合我国企业人力资源管理发展的实际情况,注意突出实际应用技能与方法的实务性内容介绍,强调理论联系实际。

(3) 在写作体例上,力求新颖、实用,能够有效地帮助学生提高学习效果,为此将全面采用国外经典教科书写作格式。教材各章均以“引例”起头,文中穿插相关案例、技术方法、资料信息与背景知识;各章最后有专项案例以供分析讨论。同时,各章还设有“学习目标”、“本章概要”、“本章小结”、“关键词”、“讨论题”等内容,以更好地促进与方便学生的有效学习。

全书共分 12 章,其中所包括的学科内容有:人力资源,人力资本与人力资源管理的一般认识,人力资源发展的现状与趋势,人事配合;战略人力资源管理的基本理论,职能特点与实践模式;人力资源规划制定的方法与程序,人力资源供求预测理论与方法,人力资源管理信息系统建设;工作分析的意义与应用,工作分析的程序,工作分析的技术方法,工作设计的理论及设计模式;人员招聘的基本程序与方法,人员测试的各种方法与程序;人力资源绩效管理的基本理论与方法,绩效评估的技术方法及问题处理;人员培训与开发的理论,培训方案的设计与制定,培训的技术与方法,培训效果的改进与评估;薪酬的作用与意义,薪酬设计的理论与方法,薪酬的形式与特点;人力资源评估的基本理论与方法,人力资源管理评估的方

法与评估指标设计;人力资源工作安全管理,工作压力管理;跨文化人力资源管理,组织文化建设;劳动关系管理,劳动关系协调,劳动保障等。

本书充分反映了人力资源管理学科教学中的内容要求,较好地体现了人力资源管理最新的研究成果,在尽力汲取国内与国外两类不同教材的优点与长处的基础上,在编写中力求做到取长补短、有所突破、有所创新,使之成为一本在人力资源管理理论与实务两个方面有深入阐述和分析的,高容量、高品质的,受学生欢迎的,在国内人力资源管理学科教学中有影响力的优秀教材。通过本教材的系统学习,能够全面了解、掌握人力资源管理学科的基本原理与知识,了解掌握人力资源管理工作的各种方法与技能,做到理论联系实际,学以致用。

本书各章的编写者分别为:许小东编写第1、3、4、7、9、10章,许小东和孟晓斌编写第2章,钟建安和楼劼编写第5章,王端旭编写第6章,曾晓冬和余君编写第8章,戚振江编写第11章,陈梅芳和徐晓清编写第12章。许小东对全书的文字内容进行了必要的整合、增删与调整。

本书的内容体系是由人力资源管理、组织行为学与管理学等方面的众多优秀研究成果综合形成的,前驱者的研究使本书编撰获益匪浅,在此谨向他们表示深切的感谢!

非常感谢浙江省教育厅将本书列为“省级高等教育重点建设教材立项项目”并给以出版资助。浙江省教育厅的鼓励与扶持极大地鼓舞了本书的编写工作,推动了本书的顺利完成。

非常感谢高等教育出版社在本书写作与出版过程中全心全意的支持、理解与帮助。

许小东

2005年5月于浙江大学

目 录

第 1 章 绪论

- 002 1.1 人力资源概述
- 010 1.2 人力资源管理概述
- 022 1.3 人力资源管理的发展过程与趋势

第 2 章 战略人力资源管理

- 031 2.1 战略人力资源管理理论构架
- 039 2.2 战略人力资源管理的基本职能与特点
- 043 2.3 战略人力资源管理的转型模式

第 3 章 人力资源规划

- 054 3.1 人力资源规划概述
- 063 3.2 人力资源供求预测与供求平衡政策
- 075 3.3 人力资源管理信息系统

第 4 章 工作分析与工作设计

- 085 4.1 工作分析概述
- 095 4.2 工作分析的技术与方法
- 105 4.3 工作设计

第5章 人力资源招聘与人员测试

- 117 5.1 人力资源招聘概述
- 120 5.2 人力资源招聘的程序与要点
- 125 5.3 人员选拔测试

第6章 人力资源绩效管理

- 145 6.1 绩效管理概述
- 152 6.2 关键绩效指标
- 162 6.3 绩效评价者选择
- 169 6.4 绩效考核方法

第7章 人力资源培训

- 180 7.1 人力资源培训概述
- 185 7.2 培训需求分析
- 191 7.3 培训设计
- 196 7.4 培训学习原则与方法
- 203 7.5 培训的评估

第8章 人力资源薪酬管理

- 212 8.1 薪酬概述
- 218 8.2 薪酬管理决策
- 221 8.3 薪酬制定的方法
- 235 8.4 企业薪酬体系与形式

第9章 人力资源价值计量与人力资源管理评估

- 250 9.1 人力资源价值计量与人力资源会计
- 268 9.2 人力资源管理评估

第 10 章 人力资源身心保障

287 10.1 工作安全管理

292 10.2 工作压力管理

第 11 章 组织文化与跨文化人力资源管理

307 11.1 文化的内涵及其影响力

311 11.2 组织文化

321 11.3 跨文化及跨文化组织管理

327 11.4 国际企业跨文化人力资源管理

第 12 章 人力资源劳动关系与职业管理

350 12.1 劳动关系的概述

359 12.2 劳动管理

363 12.3 劳动争议与处理

369 12.4 社会保障

378 参考文献

第1章 绪 论

学习目标

通过本章学习,应该能够:

1. 了解掌握人力资源与人力资本的基本含义。
2. 认识人力资源管理的概念与人力资源管理的意义。
3. 描述人力资源管理的基本职能与各项辅助性工作。
4. 充分理解以人为本与人事配合的重要性,掌握相应的管理方式。
5. 明确人力资源管理经理的角色与要求。
6. 认识人力资源管理工作面临的形势与发展趋势。

引 例

范江是国内一所著名综合性大学管理学院的二年级学生,现在正在学习管理学这门课程,通过学习,他认识到管理学是一门博大精深的学科,具有十分广泛的知识分布与不同的专业技能要求,如果把掌握管理学作为学习目标,显得比较笼统。作为一个聪明的,学业成绩优良的学生,他感到面面俱到,什么都知道一点,而又什么都不太清楚的学习恐怕对自己今后的发展与职业生涯并不有利。他很想能够在管理学这一领域中尽早确定一个比较明确的专业方向。然而,在管理学这门学科中,自己究竟适合主攻哪个专业方向却一直是自己感到比较困惑的一个问题。

范江对管理学的授课教授十分尊敬,他认为正是教授高明的传道授业使自己深深地被管理学所吸引。于是他决定向教授请教这一问题,希望教授能帮助他解开这一困惑。范江找到了教授进行了如下的交谈:

范江:“教授,我想向您请教有关如何选择专业学习方向的问题,虽然这个问题好像很简单,但我现在确实不知道怎样的选择对我更为合适。”

教授：“这确实是一个非常重要的个人决策，应该慎重决定。它也许会决定你的一生职业取向。”

范江：“那我应该怎样作出决定呢？应该考虑怎样的因素呢？”

教授：“需要考虑的因素有很多。但恐怕最基本的一点是首先要了解管理学中不同专业的基本工作内容与能力要求。例如，你觉得人力资源管理专业怎么样？”

范江：“我觉得人力资源管理基本上属于一种事务性工作，它的知识与能力要求比较‘软’。好像谁都能做好这份工作，不需要有什么真本事，所以我认为这个专业方向的职业前途不大。”

教授：“你先停一下，我想我应该告诉你一些有关人力资源管理方面的情况，让你首先对这个专业有更多的了解与认识。”

本章概要

人是企业中最重要、第一资源，先进的人力资源管理是实现企业战略目标、构建独特竞争优势过程中重要的关键环节，本章将对人力资源管理学科总体层面上的一些基本知识作出阐述与分析，具体内容包括：人力资源与人力资本的基本含义与内涵，人力资源管理的概念与职能，人力资源管理应遵循的基本理念，人力资源经理的角色要求以及人力资源管理工作的发展趋势等方面。

1.1 人力资源概述

1.1.1 人力资源的含义

在经济学中，资源指的是为了创造物质财富而投入于生产活动中的一切要素。在人类的生产活动中，最为基本的资源有以下几类：

自然资源：指的是用于生产活动的一切未经人工加工的自然物。如土地、水、森林、矿藏等，人们可以对其进行开发利用。

资本资源：指的是用于生产活动的一切经过人的加工的自然物。如资金、机器、厂房、设备。人们可以利用它去生产和创造新的产品与新的价值。

信息资源：指的是对生产活动及有关的一切活动的事、物描述的符号集合。信息是对客观事物的一种描述，与前两种资源不同的是，前两种资源具有明显的独占性，而信息资源则具有共享性。

人力资源：它是生产活动中最活跃的因素，也是一切资源中最重要的资源，由于该资源特殊的重要性，它被经济学家称为第一资源。

究竟何为人力资源？从不同的角度可以给出不同的定义，最为常见的概念定义大致可

以分为以下两类:

(1) 第一类定义——将人力资源界定到人的劳动能力

例如:

- ① 人力资源是某个社会范围中的总人口中所具有的劳动能力的总和。
- ② 人力资源是存在于劳动人口之中的,能够创造社会价值的劳动能力。
- ③ 人力资源是指内含在人身上的一种生产能力,它是表现在劳动者身上的,以劳动者的数量和质量表示的资源,它对经济起着生产性的作用,可以有效促使国民收入持续增长。
- ④ 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。

(2) 第二类定义——将人力资源界定到劳动者

例如:

- 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们的总和,它包括数量和质量两个方面。
- ② 人力资源是指劳动力资源,即一个国家或地区有劳动能力的人口总和。
- ③ 人力资源是具有智力劳动或体力劳动能力的人的总和。
- ④ 人力资源是指能够为社会创造物质财富和精神财富,为社会提供劳动和服务的人。

根据企业组织中人力资源管理活动的具体对象及人力资源概念的可操作性,我们更倾向采用第二类定义。综合以上定义要点及我们自己的认识,将人力资源定义为:一切能够为社会或组织创造物质与精神文化财富,提供各类脑力与体力劳动与服务的劳动者。

在一个社会或组织中,不同资源都各有其重要性,然而人力资源显得更为重要。联合国开发计划署《1996 年度人力资源开发报告》指出,一个国家国民生产总值的 3/4 是靠人力资源,1/4 是靠资本资源;人力资源能力是最主要的综合国力决定因素;进入新世纪,人力资源能力的激烈竞争成为社会主流的态势越来越明显。人力资源之所以能够成为现代社会和组织的战略资源,这是由现代社会的性质——知识和信息社会所决定的,同时也是由人力资源所具有的特性所决定的:人力资源是一种能动资源,在经济和管理中起主导作用,处于中心地位;人力资源发起、使用、操纵、控制着其他资源,使其他资源得到合理、有效的开发、配置和利用;同时它也是惟一具有创新作用的因素。

1.1.2 人力资源的特点

人力资源是与自然资源、物质资源相对的一种社会资源,与其他资源相比,它具有以下一些特点:

(1) 人力资源具有社会性

人作为生物机体,是自然界的一部分,所以人力资源也和自然资源一样具有自然属性。但自然资源只有自然性,而人力资源除自然性外,更重要的是它的社会属性即社会性,这是人力资源与自然资源的根本区别。

人力资源的社会性主要表现在：

① 人力资源只有在一定的社会环境和社会实践中才能产生、发展和发挥作用。人是社会的产物，离开社会群体而完全孤立的个体是不可能存在的。作为人力资源的人的劳动能力，只有在劳动过程中才能得以形成和提高。而劳动，尤其是生产劳动，在任何时候都是人们结成一定社会关系从事改造自然的的活动过程，是社会的实践活动。所以，人力资源不能离开社会实践活动而存在。

② 人力资源的开发、配置、使用和管理是人类有意识的自觉活动。劳动是人的脑力和体力在生产使用价值过程中的运用，也可以说是人力资源的开发、配置、使用和管理的过程。人类的活动是有意识的、自觉的活动，它不但表现为对自然资源的开发利用是有计划、有目的的，而且随着社会生产力的发展，对人类自身蕴藏的人力资源开发、配置、使用和管理也是有计划、有目的的，即是有意识的。而意识的本质是社会的、是在人与人之间的相互交往中才得以产生和发展的。

（2）人力资源具有能动性

自然界中生命体都要受自然条件的约束，人自然也具有受限制的一面。每一个人都只能在既定形成的经济、政治、文化环境中生存和活动，不能随意跨越；其体力和脑力的发展也必然受到这些既定的社会历史条件的制约。另外，人的活动也受到他的生理结构及其心理活动规律的限制。但是人又不同于自然界的其他生物，人类更加重要的是他的能动性。人类不仅能适应环境，而且能主动地改造环境；不仅能顺应历史，而且能创造历史。人力资源具有任何自然资源所没有的能动性。

人力资源能动性主要表现在：

① 知识和技术的创新。劳动的本质特征是它的创造性。人们在创造社会财富的实践中，不断地认识自然和社会的发展规律，不断地更新发展知识和技术。而新的知识和技术又进一步提高了人们改造自然、改造社会的能力，促使人们把自己的活动领域推向新的广度和深度。正是由于人类的创新活动，才使得社会生产力不断发展，人类社会不断进步。这是人力资源能动性的重要表现。

② 选择性。作为一种生存本能，生物体也具有一定趋利避害的选择性。而人不仅会作出符合自身利益的选择，而且能够在更高社会层面上作出符合社会整体利益的选择；能够用更为远大的眼光在政治、经济、文化活动中作出有意识的选择，能够根据外部环境和自身条件以有预见性目标为依据来选择确定活动的方向，并根据这一方向合理运用外部资源。

③ 自我效能增强。人力资源能够不断地获得自我效能增强，首先是人能够自觉地调整自身资源的优势和劣势，扬长避短；其次是能够根据需要，不断学习和总结，使自己的能力水平不断得到提高。在生产劳动过程中，人们凭借自身能力对劳动对象进行加工改造，劳动的结果则是人们预期得到的劳动产品。人们把自身知识凝结到劳动产品上去了。人们的知识和智慧在劳动过程中不断会得到增强。因为人类能够借助思维以及作为思维表达形式的语言文字来总结劳动的经验，改进劳动知识。通过这一过程，人们的知识和智慧不断获得增强。

与提高,人力资源的质量水平得到进一步提高。

(3) 人力资源具有时效性和持续性

时效性是指物质形态在一定时间上的效用,当超过其本质形态阶段之后就会失去价值效用;而人力资源从不同角度分析,具有一定的时效性又有着不断传递的持续性。

人力资源的时效性主要表现于:

① 在人的生命过程的不同阶段,有着不同的生理和心理特点,人力资源的生成和发挥作用也各有不同的最佳期间。

② 作为人力资源重要组成部分的知识和技术是人们实践经验的产物,具有一定的时间性。许多知识和技术,特别是应用性的知识和技术只有阶段性的时效;在一定的时间里运用这些知识和技术,就能发挥它的最佳效用;如果闲置不用,超过一定时限,这些知识和技术就可能陈旧、老化、过时,全部或部分失去其应有的效用。

现代科学技术日新月异、一日千里,知识更新周期大大缩短,所以,更加应该注意人力资源的时效性。

人力资源存在时效性,同时还有持续性。从人的劳动知识的发展构成来看,既有阶段性,又有连续性,新的知识的形成必须建立在以往的知识基础上,任何知识都具有共同的基础性内涵。从人类社会知识体系的发展过程上看,各学科和各阶层知识和技术是前后继承的,互相联系的。从人的生理和心理过程来看,人力资源时效性的最高峰是青壮年期,但应该看到许多人在其高峰期以后还可能延续相当长的高峰时期,甚至还可能出现第二个高峰期,例如居里夫人、爱因斯坦等。人力资源的延续性使人这一有机体有其最佳时效的年龄段;有使其生命过程的任何阶段,包括少年、青年、壮年和老年都可能成为人力资源的最佳时期。从全社会的角度来看,各个年龄阶段人口的数量以及他们之间的结构关系必须保持平衡,在一定的动态条件下,通过自然与社会两方面的措施调节人力资源的形成、开发、配置和使用,从而保证社会人力资源能够获得持续性的充分供应。

(4) 人力资源的有限性和无限性

任何一种自然资源都是有限的存在,都只能有限地满足人的需要。某些自然资源一旦灭绝或消耗殆尽,就可能永远的不复存在。人力资源的具体形式,从某个人、某一群体或某一代人来说,也同自然资源一样是有限的,但有限之中包含着无限,人力资源是有限性和无限性的统一。

人作为人力资源的物质载体,既是自然的,又是社会的。人的生理条件和社会环境即为人的体力和脑力发展提供了有利条件,但同时又限制了人的发展。任何人都只能在自身的生理条件和社会环境所许可的范围内形成、发展和运用自身的体力和脑力资源。从这个意义上说,任何个体和群体的人力资源都是有限的,它的开发和使用都是有条件的。但是从人的个体而言,每个人的生命过程中,人力资源特别是智力资源的开发和使用的过程是不会停止的。只要“勤于用脑”和“善于用脑”,人的认识能力和知识水平就将得到不断地更新和提高,人有限的生命过程中包含有无限的认识能力。

从人类世代延续的过程看,每一代人所拥有的智力资源都是有限的。但人类一代又一代地延续过程是无限的,而每一代人都把他们的知识和技术传授给下一代,世世代代相传相承,形成一条永无止境的知识长河。每一代人都在前一代的基础上继续向前探索新的领域,而新的探索又形成更新的知识和技术。从这个意义上说,人力资源是无限的,是取之不尽、用之不竭的资源。

1.1.3 人力资源数量与质量

人力资源作为一个经济范畴,包含质量和数量两个方面的内容,具有质的规定性和量的规定性。人力资源作为一定人口总体中所有劳动能力的总和,其总能量表现为人口资源的平均数量和平均质量的乘积,即

$$\text{人力资源总能量} = \sum (\text{劳动力人口} \times \text{劳动人口质量})$$

人力资源的数量是拥有劳动能力的人口数量,投身有用工作的人口及实际劳动量,主要是指由就业、待业和失业人口所组成的现实人力资源量。所谓人力资源的质量也就是人力资源所具有的体质、智力、知识及技能水平,它一般体现在劳动人口的体质水平、文化水平和专业技术水平(以接受职业教育的年限与等级、专业技术人员的职称等级、生产操作人员的技术等级等来衡量)上。

人力资源数量可以用绝对总量和相对总量两个指标来度量,两个指标又有“潜在”和“现实”两种口径。潜在人力资源的绝对总量可用被考察范围(如一个组织或地区)具有劳动能力的人口量加以计量。通常说来,在人口总体中,除了丧失劳动能力的极少数人外,所有的人都拥有人力资源。所以人力资源总量是指在一个国家或地区之中,处于劳动年龄、未到劳动年龄和超过劳动年龄并且具有劳动能力的人口之和。但在作为人力资源总量的人口中,又分成如下不同的情况:

从劳动年龄看(劳动年龄又称就业年龄,是有资格参加社会劳动的法定年龄),有未达到劳动年龄的,有处于劳动年龄之中的,还有超过劳动年龄的。

从就业情况看,有就业人口、待业人口、失业人口、尚未进入社会的学生、家庭闲居人员和其他人员。

从人力资源的实现程度来看,符合劳动年龄在业人口是现实人力资源的基本组成部分;待业人口、失业人口和家庭闲居人口,是现实人力资源的闲置状态。

现实人力资源总量是社会人力资源总量中的一部分,它可以称之为经济活动人口,亦称劳动力人口。社会人力资源总量和现实人力资源总量之间存在一种包含与被包含的关系,前者是指一个国家和地区可以投入劳动运行的人力资源数量,后者则是已经投入劳动运行的人力资源,包括那些由于非主观原因暂时未能从事劳动的待业人口。社会人力资源的利用量可以用人力资源率来表示:

$$\text{人力资源率} = \text{社会人力资源数量} / \text{人口总量} \times 100\%$$

人力资源率越高,说明一个国家或地区可以投入经济运行的人力越多,单纯消费者的人口越少。

现实人力资源的相对量可以用劳动参与率表示:

$$\text{劳动参与率} = \text{劳动力人口数量} / \text{人口总量} \times 100\%$$

人力资源绝对量的指标是反映一个国家或地区经济发展能力的重要指标,而相对量指标表明其人均人力资源拥有量。作为相对经济发展能力的度量,它可以用来与其他国家进行比较,体现一个国家的发展程度等社会经济特征。

人力资源数量受到诸如人口总量及其再生产状况、人口的年龄结构及其变动、人口迁移等等因素的影响。因此,要通过人口数量的变动来预测人力资源数量变动,必须考虑时间因素,人口的年龄结构及年龄组内部年龄的构成,人才在国内及国际间的流动等情况。就人力资源流出国而言,它会制约本国国民经济的增长,总体来说是弊大于利,因此,防止专业人才外流是许多国家普遍采取的一项措施。

人力资源的质量与构成人力资源的单个人的素质相关,它是一个国家或地区劳动力素质的综合反映。劳动力素质由劳动者的生理素质和科学文化素质构成。生理素质是决定劳动力质量的自然基础,科学文化素质在一定的自然基础上还要有后天的开发和培育。劳动者的积极性和心理素质是劳动者发挥其体力和脑力的重要条件,因此也是决定人力资源质量的重要因素。生产的发展表明:人力资源总的科学文化素质作用正在被提高,科学文化素质中现代专业科学知识和技术能力的作用在不断上升,体质因素的作用、传统经验陈规和劳动技能的作用在下降。与此相适应,劳动者的类型从体力劳动者向脑力劳动者转变。

总之,人力资源的数量和质量是密切联系的两个方面。一个国家或地区人力资源丰富程度不但要用其数量来衡量,而且也要用其质量来评价。人力资源质量的提高是人力资源开放的核心环节和关键所在。人力资源的重点在于质量而不在于数量,高质量的人力资源是促进经济增长、增加社会财富的根本保障。

1.1.4 人力资本理论

人力资本是指体现在劳动力自身中的生产知识、技能、创新概念和管理方法等资本存量的总和,它构成了组织与个人未来收入增长的一个源泉。

人力资本与人力资源是既有联系又有区别的两个概念。人力资源是从管理学角度对人的劳动能力的定义,关注的是人力的开发、使用与合理配置。在一个社会组织中,凡具有劳动能力的人都可称为人力资源。而人力资本是从经济学角度对人的劳动能力的定义,关注的是能够直接创造效益的知识、技能、经验等劳动能力的投资以及收益与财富的增长。因此说,人力资本是作为一种生产要素而存在于个体身上的具有经济价值的所有知识、技能体力和健康等因素的总和,它能够为其投资者带来相应的收益。人力资本投入到经济活动中能创造效益,能提升资金等有形资本形态,实现价值增值。

在古典经济学中是没有人力资本这个概念的。直到 20 世纪 50 年代末,“人力”都被看作是一种单纯的要素投入,早期经济学研究忽略劳动力之间的差异性,认为劳动者生来具有同质能力。经典的柯布-道格拉斯生产函数充分体现了这种思想:经济产出取决于资本和劳动力两种要素投入,其中,资本主要是指机器厂房等物质资本、矿产等自然资本和货币资本,为了增加产出就要增加资本或劳动力投入数量。

这种传统理论观点在 20 世纪 50 年代中后期遇到了挑战。首先,现实表明一些工业化国家产出增长率大大高于其劳动力与资本两种要素投入的增长率,经济增长出现了一个“余值”,这表明单纯把人力投入看作是数量的增加而不考虑质的改进是非常不全面的。

美国经济学家西奥多·W·舒尔茨率先提出了人力资本学说。他在长期的农业经济研究中发现,促使美国农业产量迅速增长的重要原因已不是土地、劳动力或金融资本存量的增加,而是人的知识和技能的提高。同时,他发现工人工资的大幅增长中有一部分尚未得到解释,他将这一部分归功于人力投资的结果。1960 年,舒尔茨在一次著名的经济学会演说中首次明确提出了人力资本的概念,指出由于人力资本这个第三要素的存在促成了经济更大幅度的增长。舒尔茨定义人力资本是相对于物质资本,体现在人身上的,可以被用来提供未来收入的一种资本,是指人类自身在经济活动中获得收益并不断增值的能力。舒尔茨并指出,人的知识技能是投资的结果,欲获得经济产出的较大增加,必须进行大量的教育投资。舒尔茨所论及的人力资本主要包括以下几点:

① 人力资本体现在人的身上,表现为人的劳动能力与素质,即人的知识、技能、工作经验等;

② 从经济活动的角度来看,人力资本是稀缺的,尤其是其中的企业家型人力资源更为稀缺;

③ 人力资本是对人力的投资而形成的资本,从货币形态看,它就是为了提高人力而产生的各种开支,主要由学校教育与在职培训的支出,劳动力保健支出,激励支出等组成;

④ 人力资本与其他各种资本一样,应该获得相应的回报;

⑤ 人力资本的时间经济价值呈现出不断提高的趋势;

⑥ 人力资本对于经济发展具有重要的贡献。

其实,早在他之前,雅各布·明塞尔在对有关收入分配和劳动市场行为进行研究的过程中,便开创了人力资本的方法。1957 年,雅各布·明塞尔在他的博士论文《人力资本投资与个人收入分配》中,率先运用人力投资方法研究收入分配,并首先建立了人力投资收益率模型,提出了人力资本获利函数;并在考察在职培训对终生收入模式影响时,提出了“追赶”时期的概念。明塞尔认为一个人在生命周期的每一刻都在做出人力资本投资的选择。在人力资本收益率模型中,用参加培训或受教育的年数表示人力投资量,那么,一个选择较多人力投资的人,年轻时只能获得较低的收益,但到年老时,则会获得较大的收益回报。模型表明,人力投资量越大的人,年收入越高。值得一提的是,在建立人力资本获利函数时,明塞尔便明确将人力投资区分为正规学校教育投资和非学历性的教育投资如在职培训。贝克尔及其

后的人力资本学家进一步补充了明塞尔的人力资本投资内容,即除了必要的教育与在职培训,人力资本投资还包括卫生医疗保健、劳动力流动甚至向境外移民等方面的投资。这其中,教育是起决定作用的投资形式。贝克尔结合事实,提出人与人之间在才能和家庭环境等方面存在的不同会使同样的人力资本投资存在个体差异性。

以后,加里·贝克尔将新古典经济学的基本工具应用于人力投资分析,在明塞尔人力投资收益率模型的基础上提出了一套较为系统的人力资本理论框架。它包括三个方面的内容:

- ① 人力资本生产理论,探讨为什么进行人力资本投资,其均衡状态是什么;
- ② 人力资本收益分配理论,探讨人力资本收益分配规律;
- ③ 人力资本与职业选择问题。

人力资本学说的提出宣告了知识经济时代的开端,一问世便在企业管理领域产生了重要影响。如前所述,在传统经济学中,经济增长被看作是两种单纯的要素投入——资本和劳动力的结果,自从舒尔茨首次论证了人力资本是实现经济增长的重要因素这一现代增长观之后,20世纪80年代西方出现了“新经济增长论”,其代表人物为罗默和卢卡斯。1986年,阿可洛夫·罗默在他的博士论文《外部因素、收益递增和无限增长条件下的动态竞争均衡》中建立起一个“知识推动模型”。在这个框架下,罗默除了保留资本和劳动力两个基本要素之外,又引入了第三要素——知识,使得对经济增长的解释更为合理。他认为:

- ① 知识能够提高投资效益,从而能够说明经济增长率的非收敛性;
- ② 知识也是一种生产要素,在经济活动中必须像投入其他生产要素一样投入知识;
- ③ 特殊的知识和专业化的人力资本不仅能自身形成递增的收益,而且使资本、劳动力等生产要素也产生递增的收益,从而整个经济规模是递增的并保持经济的长期增长。

罗默进一步发展了自己的研究,把知识细分为人力资本(以劳动力受教育的年限来衡量)和新思想(以专利或知识产权来衡量),使其人力资本理论更趋完善。无独有偶,罗伯特·卢卡斯也在1988年用人力资本来解释持续的经济增长率,他把人力资本作为独立的因素纳入经济增长模型,将舒尔茨的人力资本与索洛的技术进步概念结合起来,具体化为“专业化的人力资本”,认为这是经济增长的原动力。卢卡斯强调智力投资是经济增长的关键因素,他认为:

- ① 人力资本的生产比物质资本的生产更重要;
- ② 拥有大量人力资本的国家会取得较快的经济增长速度;
- ③ 人力资本低下是欠发达国家增长速度较慢的原因所在。

卢卡斯的模型与罗默的模型的不同是显而易见的:后者的贡献在于直接把技术内生化,而前者的贡献则是把原来外生的技术因素转变为人力资本来研究,从而根据贝克尔理论把人力资本内生化。他们的共同之处都是充分强调人力资本投资,并把它作为经济增长的关键因素,这就是后来人们把罗默和卢卡斯统称为新经济增长理论的原因。

今天的人力资本理论与实践正是循着舒尔茨、明塞尔和贝克尔三位大师的开创性研究发展起来的。随着社会的发展,人力因素在促成经济增长的各种因素中占有越来越重要的