

 高等院校经济管理类规划教材

人力资源 开发与管理

编 著 赵晓东 应丽芬 李晓博
丁扬阳 郭维维



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS
浙江大学出版社

高等院校经济管理类规划教材

人力资源开发与管理

赵晓东 应丽芬 李晓博 编著
丁扬阳 郭维维



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS
浙江大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源开发与管理/赵晓东等编著. —杭州:浙江大学出版社, 2009. 10

应用型本科经管类规划教材

ISBN 978-7-308-07097-3

I. 人... II. 赵... III. ①劳动力资源—资源开发—高等学校—教材②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(2009)第 176790 号

人力资源开发与管理

赵晓东 应丽芬 李晓博 等编著

责任编辑 石国华

封面设计 俞亚彤

出版发行 浙江大学出版社

(杭州天目山路 148 号 邮政编码 310028)

(网址: <http://www.zjupress.com>)

排 版 星云光电图文制作工作室

印 刷 富阳市育才印刷有限公司

开 本 787mm×1092mm 1/16

印 张 21

字 数 514 千字

版 次 2009 年 10 月第 1 版 2009 年 10 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-308-07097-3

定 价 35.00 元

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换

浙江大学出版社发行部邮购电话 (0571)88925591

前 言

随着知识经济和全球化时代的到来,高素质的人力资源成为国家和企业成败兴衰的战略性资源。在我国,大力开展人力资源开发与管理的教育和培训,提高人力资源管理队伍的理论专业化水平具有特别重要的意义。人力资源管理是当今世界各国高等院校经管类专业课程体系中一门重要的专业核心课程,也是我国企业各级经理和主管人员必须接受的重要培训内容。

本书是作为国内经济管理类专业应用型本科(专科)教育的教材来编写的,一般学时为32~64个学时,本书也可作为企业管理人员的培训资料和参考,或供管理人员自学使用。全书共十章,包括绪论、人力资源规划、工作分析、人员招聘、绩效管理、薪酬管理、培训与开发、职业生涯管理、劳动关系管理和国际人力资源管理,内容基本覆盖了企业人力资源开发与管理工作的主要内容和各个环节。

本教材有以下几方面的特点:

(1)应用性。人力资源管理是一门实践性很强的学科,本书各章节的编写力求体现应用性的导向原则,不仅注重对各章节理论知识的掌握,而且强调实务技能的提高。在每章篇首,我们都列出了本章的主要知识点和技能提升要求,同时以一个典型的现实案例开头,引导读者从现实问题出发,学习和思考人力资源管理相关理论的应用;在每章小结部分,我们根据企业人力资源管理工作的实际,总结了直线经理和人力资源部门在该职能上的职责分工;在每章结尾,我们也设计了若干应用技能和案例分析题目,以供读者巩固提高。

(2)全面性。目前高校经管类专业在用的人力资源教材大多注重员工的招聘、薪酬、绩效评估、培训等传统管理职能。本书除了这些内容以外,还把当前国内人力资源管理领域的新的重要议题——劳动关系管理和国际人力资源管理纳入其中,使全书的知识内容更全面丰富。

(3)新颖性。本教材在编写体例上,力求文字精练、脉络清晰、结构新颖。我们在每一章中都增设了背景资料、小案例、小故事和小贴士等信息,以增加教材的可阅读性和加深读者对相关内容的理解。

(4)前沿性。本教材力求反映国内外在人力资源管理理论研究与技术应用方面的最新进展,注重把最近几年来发生在企业界的典型案例收录书中,相关背景资料和信息也力求做到时效性。

本书提供配套的教学大纲、PPT电子课件,以及各章节案例分析题的参考答案,使

用本教材的教师可通过电子邮件索取,邮箱是:shigh888888@163.com。

本书是合作编写的成果,参编人员及分工情况如下:第一章、第五章由赵晓东完成;第二章、第三章由应丽芬完成;第四章、第六章由郭维维完成;第七章、第八章由李晓博完成;第九章、第十章由丁扬阳完成。

本书在编写过程中,得到了浙江大学出版社石国华副编审的大力支持和热情帮助,在此表示衷心的感谢!同时,在编写本教材的过程中,我们也参阅和借鉴了大量国内外专家、学者公开发表的书籍和论文,在此谨向这些书籍和论文的作者表示敬意和诚挚的感谢!

由于我们知识和经验的不足,本教材的错误和遗漏在所难免,恳切希望使用本教材的师生提出批评和建议,使本书得以不断充实和完善。

编者

2009年8月

目 录

第一章 概 论	(1)
本章主要知识点	(1)
本章技能提升要求	(1)
引导案例	(1)
第一节 人力资源管理概述	(2)
一、人力资源的基本概念	(2)
二、人力资源开发与管理	(7)
第二节 人力资源管理的历史演进	(14)
一、国外人力资源管理实践的演进	(14)
二、我国人力资源管理实践的演进	(15)
三、从人事管理到人力资源管理	(17)
第三节 人力资源管理的未来趋势	(19)
一、人力资源管理的地位日趋重要	(19)
二、从事后管理向事前管理转变	(19)
三、人力资源管理对企业绩效的贡献将得到普遍承认	(19)
四、未来企业人力资源管理的方式将彻底改变	(20)
五、未来企业人力资源管理角色将进行重新界定	(20)
本章小结	(21)
复习思考题	(21)
技能应用题	(21)
案例分析题	(22)
第二章 人力资源规划	(25)
本章主要知识点	(25)
本章技能提升要求	(25)
引导案例	(25)
第一节 人力资源规划概述	(26)
一、人力资源规划含义	(26)
二、人力资源规划意义	(28)
三、人力资源规划的内容	(29)
四、人力资源规划的承担者	(30)
第二节 人力资源规划制定程序和方法	(31)
一、人力资源规划的基本程序	(31)

2 人力资源开发与管理

二、人力资源规划的技术方法	(33)
第三节 人力资源规划供需平衡	(42)
一、人力资源供给大于需求	(42)
二、人力资源需求大于供给	(44)
第四节 人力资源管理信息系统	(45)
一、人力资源管理信息的概念	(45)
二、人力资源管理信息系统对人力资源规划的作用	(46)
三、人力资源管理信息系统的系统构成	(47)
四、人力资源管理信息系统应遵循的基本原则	(47)
五、人力资源信息系统的评价	(48)
本章小结	(49)
复习思考题	(50)
技能应用题	(50)
案例分析题	(51)

第三章 工作分析	(53)
本章主要知识点	(53)
本章技能提升要求	(53)
引导案例	(53)
第一节 工作分析概述	(54)
一、工作分析概述	(54)
二、工作分析的作用	(56)
第二节 工作分析的组织与实施	(58)
一、工作分析过程	(58)
二、工作分析方法	(61)
三、工作分析结果	(66)
第三节 工作设计	(72)
一、工作设计的概念	(72)
二、工作设计的内容	(73)
三、工作设计的要求	(73)
四、工作设计的方法	(74)
本章小结	(81)
复习思考题	(86)
技能应用题	(86)
案例分析题	(86)

第四章 人员招聘	(89)
本章主要知识点	(89)
本章技能提升要求	(89)

引导案例	(89)
第一节 招聘概述	(90)
一、招聘的含义	(90)
二、招聘的流程	(91)
第二节 招聘的准备工作	(91)
一、确定招聘的规模	(91)
二、确定招聘的目标群体	(92)
三、明确对应聘者的要求	(92)
第三节 人员招募	(93)
一、人员招募的设计	(93)
二、人员招募的方法	(97)
三、影响招募效果的因素	(102)
第四节 人员选拔	(103)
一、人员选拔的设计	(104)
二、人员选拔的方法	(107)
第五节 招聘后相关事务	(118)
一、员工录用后的工作	(118)
二、招聘效能的评价	(120)
本章小结	(121)
复习思考题	(122)
技能应用题	(122)
案例分析题	(123)

第五章 绩效管理	(125)
本章主要知识点	(125)
本章技能提升要求	(125)
引导案例	(125)
第一节 绩效管理概述	(126)
一、绩效的概念	(126)
二、绩效管理的含义	(128)
三、绩效管理的流程	(129)
第二节 绩效计划	(130)
一、含义	(130)
二、绩效计划的程序	(131)
三、绩效计划的内容	(132)
第三节 绩效评价的内容设计	(134)
一、绩效评价的指标、目标与标准	(134)
二、确定绩效评价的内容	(135)
三、考评权重、频率设计	(139)

4 人力资源开发与管理

四、关键绩效指标(KPI)及其应用	(141)
五、平衡计分卡	(145)
第四节 绩效评价的方法	(147)
一、绩效评价的方法	(147)
二、有效运用绩效评估方法的原则	(154)
三、绩效考核中常见的误差及克服	(154)
第五节 绩效评价结果的应用	(155)
一、绩效反馈面谈	(155)
二、考评结果的应用	(158)
本章小结	(159)
复习思考题	(160)
技能应用题	(160)
案例分析题	(160)
第六章 薪酬管理	(164)
本章主要知识点	(164)
本章技能提升要求	(164)
引导案例	(164)
第一节 薪酬管理概述	(165)
一、薪酬的内容	(166)
二、薪酬管理的内容	(167)
三、薪酬政策的制定条件	(167)
第二节 薪酬管理的准备工作	(172)
一、职位评价	(172)
二、薪酬调查	(178)
三、确定工资比率	(181)
第三节 岗位工资结构	(181)
一、工资等级的中值	(181)
二、工资浮动幅度	(183)
三、工资等级交叉	(184)
四、确定员工工资	(185)
第四节 奖励性薪酬设计	(186)
一、奖励性薪酬的设置原则	(186)
二、奖励性薪酬的方法	(187)
第五节 员工福利计划	(192)
一、福利设计的要素	(192)
二、员工福利方法	(192)
第六节 特殊薪酬问题	(196)
一、高管薪酬	(196)

二、外派员工薪酬	(197)
三、销售人员薪酬	(198)
四、研发人员薪酬	(198)
本章小结	(199)
复习思考题	(199)
技能应用题	(200)
案例分析题	(200)
第七章 培训与开发	(203)
本章主要知识点	(203)
本章技能提升要求	(203)
引导案例	(203)
第一节 培训与开发概述	(204)
一、培训与开发的含义	(204)
二、培训与开发的意义	(205)
三、培训与战略结合	(207)
四、培训与开发流程	(208)
第二节 培训需求分析	(208)
一、培训需求分析的概述	(208)
二、培训需求分析的重要性	(209)
三、培训需求分析的要素	(210)
四、培训与开发需求分析过程模型	(211)
五、培训需求分析的技术方法	(213)
第三节 培训项目的设计与培训方法	(214)
一、培训与开发项目设计	(214)
二、培训方法	(217)
第四节 培训效果评估	(225)
一、培训效果评估及其意义	(225)
二、培训效果评估内容	(226)
三、培训效果评估数据的收集方法	(228)
本章小结	(230)
复习思考题	(230)
技能应用题	(231)
案例分析题	(231)
第八章 职业生涯管理	(234)
本章主要知识点	(234)
本章技能提升要求	(234)
引导案例	(234)

6 人力资源开发与管理

第一节 职业生涯管理概述	(236)
一、职业生涯与职业生涯管理的基本概念	(236)
二、职业生涯管理的重要性	(238)
三、易变性职业生涯	(240)
第二节 职业生涯管理的基础理论	(244)
一、职业锚理论	(244)
二、生涯发展阶段理论	(245)
第三节 职业生涯管理模型	(247)
一、职业生涯管理模型概述	(247)
二、职业生涯管理体系	(250)
第四节 职业生涯管理面临的挑战与实践	(254)
一、组织社会化	(254)
二、职业生涯路径及其设计	(256)
三、职业高原	(258)
本章小结	(259)
复习思考题	(260)
技能应用题	(260)
案例分析题	(260)

第九章 劳动关系管理	(263)
本章主要知识点	(263)
本章技能提升要求	(263)
引导案例	(263)
第一节 劳动关系概述	(264)
一、西方劳资关系的含义与作用	(264)
二、我国劳动关系概述	(270)
第二节 我国劳动关系的主要调整方式	(277)
一、劳动合同管理	(277)
二、集体合同管理	(279)
三、劳动争议处理	(281)
四、民主管理制度	(282)
第三节 员工安全健康管理	(284)
一、劳动安全管理	(285)
二、劳动健康管理	(287)
本章小结	(289)
复习思考题	(290)
技能应用题	(291)
案例分析题	(291)

第十章 国际人力资源管理	(295)
本章主要知识点	(295)
本章技能提升要求	(295)
引导案例	(295)
第一节 国际人力资源管理概述	(296)
一、国际人力资源管理的影响因素	(296)
二、国际人力资源管理的内容	(298)
三、国际人力资源管理的用人策略	(299)
第二节 驻外人员的人力资源管理	(301)
一、驻外人员的选拔	(301)
二、驻外人员的任前培训	(304)
三、驻外人员的薪酬	(305)
四、驻外人员的调回	(306)
五、驻外人员的职业生涯开发	(307)
第三节 海外子公司的人力资源管理	(309)
一、人力资源管理模式的选择	(309)
二、跨文化管理与统合	(312)
本章小结	(318)
复习思考题	(319)
技能应用题	(319)
案例分析题	(320)
主要参考文献	(323)

第一章 概 论

【本章主要知识点】

1. 人力资源的含义
2. 人力资源开发与人力资源管理的层次
3. 人力资源管理的职责
4. 人力资源管理的基本职能
5. 人力资源管理的目标
6. 人力资源管理的历史演进过程
7. 人力资源管理的未来趋势

【本章技能提升要求】

1. 能利用专业文献、数据库进行人力资源资料查找
2. 能对现实中的企业进行人力资源管理状况、阶段等的分析
3. 能对现实中的企业进行简单的人力资源职能界定和部门设置

【引导案例】

三星公司通过人力资源管理提升竞争力^①

三星电子成立于1969年,如今已成为韩国企业的代表和韩国人的骄傲。2002年,三星电子被美国《商业周刊》评为“年度全球信息技术(IT)百强”首位。2005年,该公司在国际知名品牌顾问公司InterBrand及《商业周刊》公布的年度全球品牌价值调查排名中位列第二十名。三星电子取得的巨大成功得益于管理上的一些独特之道,尤其是三星的人力资源管理。

三星文化的一个重要理念,就是坚持“人才第一”,而三星的人力资源管理,则从人才的吸纳、培训到激励,充分体现和实践了这种“人才第一”的理念。这一点正是三星成功的关键。通过以下几个方面,我们可以管中窥豹,发现三星人力资源管理的独特之处。

1. 不拘一格揽人才

三星上上下下都流传着这样的观点,即“优秀人才一人就能够养活十万人”,“十个一级围棋选手联合起来也不能战胜一个围棋一段选手”。三星这种“人才第一”的理念非常深入人心,是三星的一个重要企业文化。一个新入公司的职员,他要接受非常系统的教育直至他成长为三星内部的专家或者是中层干部甚至是最高领导。三星对每一个职员都有非常系统的教育计划。员工在担任相应的职务期间,三星的高层会把所有工作的管理权限大胆地下放到每一个人的手中。这种非常大胆的权利下放是三星成功的重要因素。“引进核心人力”是三星电子李健熙会长的口头禅。20世纪90年代初,聘请设计专家日本人福田为顾问的三

^① 改编自彭剑锋:《人力资源管理概论》,复旦大学出版社,2008。

三星电子经营班子曾无视他的忠告。福田就这件事写了一份批评报告。偶然的机，李会长看见这份报告后大为震怒。从此，三星电子为了让引进的人才能够在最好的环境下工作给予他们无微不至的关怀。

之所以给优秀人才以最高待遇，是因为三星认为技术能够左右一个企业的竞争力。为了确保各种人才库，三星电子运营着多种会员俱乐部，从黑客、职业游戏人到新春文艺当选者，这些人都是三星人事部门感兴趣的对象。据悉，这是因为这些人的创造力和构想达到被正规教育课程所驯服的“千篇一律的人”无法追赶的水平。

2. 能力主义的考核与分配系统

三星坚持以“能力主义”为导向，按照员工的能力和作业绩来分配员工的报酬、待遇、升迁发展和工作机会。比如：三星集团子公司首席执行官的年薪中基本工资所占比重只有25%，其余75%是按照股价上升率和效益性指标EVA(经济性附加值)，对照目标的成果率等每年做出不同的决定。企业在研发和营销等影响企业的长期竞争力的领域也被纳入到考核指标体系之中，并对员工的薪酬产生影响。一般职员年薪中所占的基本工资比重也限制在60%左右，剩下的也根据实际的考核结果进行发放。2003年年初三星电子半导体、无线事业部所属6名科长级技术人员从会社一次性领取了1.5亿韩元现金。一般来讲，这是只有股份、房地产或者是风险投资者才能够梦想得到的巨额现金回报。另外，据介绍，在三星电子，如果职员连续三次做出不佳业绩，就难以期待晋升。

3. 入社教育培养员工忠诚

三星电子的人对三星充满了感情。而三星职员忠诚度高的重要原因，源自入社一个月后的入社教育。所有新入社员都要接受4周的入门教育。入门教育比新兵训练还严格，从上午5时50分开始到晚上9时为止，排满了日程。星期天除了宗教活动时间外，进行正常教育。第一周教育的重点是作为社会人的素质的提高。从合适的衬衫长度、系领带的方法开始，教育喝酒的方法等最基本的职业礼节。培养整体配合的挑战者路线的课程也是必修课。每20名分成一个组进行攀岩游击等训练，在防止出现落伍者并互相鼓励和声援的过程中，自然而然地形成团队意识。第二周则进行有关三星式经营观教育。以自愿服务及挑战主题活动等为内容的第三周课程结束后，最后一周进行总结及评价。为期四周的日程结束后新职员就发生了很大的改变——脸上露出紧张感，脱胎换骨成为“三星人”。

三星公司作为电子行业的后起之秀，能在短时间内取得令世人瞩目的成就，其背后离不开先进的人才理念作为支撑。公司的人力资源管理工作同样极为成功，而且颇具特色。

在当代社会，具有知识和技能的劳动力已经成为推动社会经济发展的核心力量，成为国家与国家、企业与企业之间竞争的最重要因素。可以说，在所有资源中，人力资源是第一资源。人力资源管理是现代企业管理的基本职能之一，人力资源管理对企业管理具有重要意义，它是企业发展的动力源泉，是企业可持续发展的根本保障。本章将对人力资源和人力资源管理的基本概念、人力资源管理的历史演进以及人力资源管理的未来发展趋势等作出介绍。

在电影《天下无贼》中，演员葛优有一句经典的台词：“21世纪什么最重要？人才！”

第一节 人力资源管理概述

一、人力资源的基本概念

(一) 人力资源的含义

按《辞海》的解释，资源是指“资财的来源”。从经济学角度看，资源是指为了创造财富而

投入生产活动中的一切要素,并把资源划分为自然资源、资本资源、信息资源、人力资源和时间资源五大类。

在人类经济活动的不同阶段,资源的重要性各不相同。在农业社会,人类的生产活动围绕土地进行,经济分配以土地的占有量为基础,劳动者的体力消耗和以土地为代表的自然资源的消耗促成了经济的发展;在工业社会,人们开始以使用机器的资源开采和制造业为中心的生产经营方式,自然资源和资本资源成为推动经济发展的最主要因素;在信息时代和知识经济背景下,以知识为基础的产业上升为社会的主导产业,经济社会的发展依赖于信息的获取和知识的创造,信息资源和人力资源成为经济发展的重要推动因素。在当今激烈竞争的社会里,人力资源无疑成为推动社会经济发展的最重要的资源。

“人力资源”的概念最早是由美国著名的管理学家彼得·德鲁克于1954年在其著名的《管理实践》一书中首先提出来的。在该著作中,德鲁克引入了“人力资源”的概念,并且指出,和其他所有资源相比较言,唯一的区别就是它的主体是人,并且是经理们必须考虑的具有“特殊资产”的资源,也是最没有有效使用的资源。1965年,雷蒙德·迈勒斯在《哈佛商业评论》上发表了一篇论文,使得“人力资源”的概念引起了资深学者和管理人员的注意。

在国内,许多专家和学者对于人力资源也给出了许多明确的定义。如郑绍濂(1995)认为人力资源是“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”,胡君辰(2005)认为“人力资源是企业组织内外具有劳动能力的人的总和”。

我们认为,人力资源是指从事组织特定工作活动所需的、并能被组织所利用的所有体力和脑力劳动的总和。它既包括现实的人力资源,即现在就可以使用的、由劳动适龄人口中除因病残而永久丧失劳动能力外的绝大多数适龄劳动人口和老年人口中具有一定劳动能力的人口构成的人力资源;也包括潜在的人力资源,即现在还不能使用但未来可使用的、主要由未成年人口构成的人力资源。

一个国家和地区的人力资源丰富程度,通常体现在数量和质量两个方面。人力资源数量即具有劳动能力的人口数量,通常按照法定的劳动年龄来进行统计。各国对劳动年龄上下限的规定并不完全相同。我国《劳动法》规定的劳动年龄下限为16周岁,劳动年龄上限就是规定的退休年龄。我国现阶段有几种情况:一般干部的退休年龄,男子为60岁,女子为55岁;工人的退休年龄,男子为60岁,女子为50岁;高级专家和职务较高的领导人员,退休年龄可超过60岁。但需要说明的是,在劳动年龄人口中,存在一部分未就业者,如学校中就读的学生、军队中服役人员、待业人员等,还包含一些不具有劳动能力的病残人员。此外,一些已退休人员以返聘或其他形式仍在从事劳动。因此,在统计人力资源数量时,还应扣除劳动年龄人口中的不能从事劳动的病残者人数,加上退休者再就业者人数。据统计,我国的劳动年龄人口数,2000年为8.61亿,预计2020年将增加到10.04亿。

人力资源质量表现为以下几方面:(1)体力,即劳动力的身体素质,包括健康状况、营养状况以及耐力、力量、敏捷性等体能素质;(2)智力,即劳动力的智力素质,包括智力、记忆力、理解力、判断力、想象力及逻辑思维能力等;(3)知识技能,即劳动者的文化知识素质,它以受教育程度、技能水平等来衡量;(4)劳动态度,即劳动者的劳动价值观及职业道德,如劳动动机、劳动态度、劳动责任心等。

人力资源数量和质量是密切相关的两个方面,一个国家和地区的人力资源丰富程度,不仅要用数量来计量,而且要用质量来评价。对于一个企业而言,人力资源的数量是基础,质

量是关键。企业需要在人力资源规模上谋求一定的规模效益,但在规模达到一定程度之后,要把着力点迅速转移到提高人力资源的质量上来。尤其在当今知识经济背景下,人力资源的质量远比数量重要。人力资源的质量对于数量有较强的替代性,而数量对于质量的替代作用则较弱,有时甚至无法替代。

相比于世界上其他国家,我国拥有巨大的人力资源数量,但在质量上还有待提高。尤其是随着信息时代和知识经济的到来,社会经济的发展对于人力资源的质量提出了更高的要求,我国应当加大对教育的投入,不断提高国民的基本素质和知识技能水平,以应对国际竞争与挑战。

背景资料

中国的大学生目前正面临着严峻的就业形势,据报道,2007年我国495万大学毕业生中有超过100万未就业,2008年560万大学毕业生约150万未就业,2009年将有610万大学毕业生,由于遇上了百年一遇的金融危机,不能如期就业的人数预期将更多。

与此同时,麦肯锡公司的调查报告称:中国大学毕业生大多数不具备国际竞争力,只有不到10%的人拥有为外企工作的国际化技能,相比之下印度达到25%;中国每年新培养约60万名工程师,是美国的9倍,然而在中国160万名年轻工程师中只有约16万名工程师具备为跨国公司工作所需的实用技能和语言技能;在企业领域的高层次管理人才上,今后10年,中国将需要7.5万名具备国际化素质的经理人,但目前却仅有约5000名此类管理人才。

一方面是为数众多的大学毕业生无法找到工作,一方面是很多行业人才缺口巨大,这看似矛盾的背后,是我国受过高等教育的一般性人才、需要国家和社会去为他们提供就业机会的人才过剩,而具备国际竞争力、能够自己创造就业机会以及从海外吸引就业机会的创造性人才和国际化人才却一直很短缺。

(来源:搜狐网)

(二) 人力资源与其他相关概念的关系

人力资源概念与人口资源、劳动力资源和人才资源等概念相关。

人口资源是指一个国家或地区的人口总体,它是其他有关人的资源的基础,表现为一个数量概念。

劳动力资源是指一个国家或地区具有劳动能力并在劳动年龄范围内的人口总和,即人口资源中拥有劳动能力并在法定劳动年龄段的那一部分。

人才资源是指一个国家或地区中具有较强的专业技术能力、创造能力、管理能力、研究能力的人的总称,它是人力资源中的高端人群。

相比之下,人力资源强调人们所具有的劳动能力,它超过了劳动力的资源范围,涵盖了全部人口中所有具有劳动力的人口,包括现实的和潜在的劳动力资源。

人口资源、人力资源、劳动力资源和人才资源四者之间存在包含关系和数量基础关系,如图1-1。人口资源和劳动力资源侧重人的数量和劳动者数量。人才资源突出人口的质量,而人力资源强调人口数量和质量的统一。

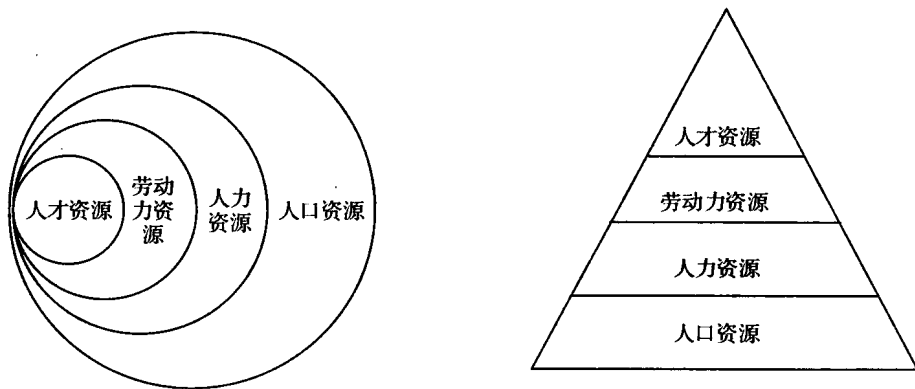


图 1-1 人口资源、人力资源、劳动力资源、人才资源四者之间的关系

(三) 人力资源的基本特征

由于人本身所具有的生物性、能动性、智力性和社会性,决定了人力资源具有以下基本特征。

1. 人力资源的能动性

能动性是人力资源的首要特征,是与其他一切资源最根本的区别。一切经济活动首先都是人的活动,由人的活动才引发、控制、带动了其他资源的活动。自然资源、物质资源及财力资源等资源在被开发过程中完全处于被动的地位,而人力资源的开发与利用,是通过拥有者自身的活动来完成的,具有能动性。这种能动性主要表现在人们的自我强化、选择职业和劳动的积极性等方面。人的自我强化是指人通过学习能够提高自身的素质和能力,可以通过努力学习、锻炼身体等自身积极行为,使自己获得更高的劳动能力。人力资源通过市场来调节,选择职业是人力资源主动与其他资源结合的过程。积极劳动或劳动积极性的发挥是人力资源发挥潜能的决定性因素。因此,开发和管理人力资源不仅要关注数量、质量等外在特性问题,也要重视如何调动人的主观能动性、发挥人的劳动积极性问题。

2. 人力资源的时效性

人力资源的形成、开发和利用都受到时间方面的限制。从个体角度看,作为生物有机体的人,有其生命的周期,如幼年期、青壮年期、老年期,其各阶段的劳动能力各不相同,如果人力资源得不到及时与适当的利用,个体所拥有的能力就会随着时间的流逝而降低甚至丧失。从社会角度看,人才的培养和使用也有培训期、成长期、成熟期和老化期,因而需要注重在动态环境条件下人力资源形成、开发、分配和利用的相对平衡性,尊重人力资源内在的时效性规律和生命周期规律。

3. 人力资源的高增值性

目前在推动经济发展的过程中,人力资源收益的份额正在迅速超过自然资源和资本资源。在现代市场经济国家,劳动力的市场价格不断上升,人力资源投资收益率不断上升,同时劳动者的可支配收入也不断上升。与此同时,高质量人力资源与低质量人力资源的收入差距也在扩大。人力资源的经济作用日益强化,不仅仅是人力资源质量提高的结果,同时也是人力资源在使用过程中不断自我补偿、更新、发展和丰富化的过程所决定的。

4. 人力资源的再生性

经济资源分为可再生性资源和非再生性资源两大类。非再生性资源最典型的是矿藏,