

EM

高等院校经济、管理类专业
“十一五”规划教材

Human Resource

人力资源管理

主 编 郭巧云



中南大学出版社

www.csupress.com.cn

EM

高等院校经济、管理类专业
“十一五”规划教材

Human Resource

人力资源管理

主 编 郭巧云

副主编 李友德 陈建华

撰稿人 (按编写章节先后排序)

郭巧云 陈建华 曹 霞 李宋岚

刘嫦娥 谢小明 李友德 付景涛



中南大学出版社

www.csupress.com.cn

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/郭巧云主编. —长沙:中南大学出版社,2009
高等院校经济、管理类专业“十一五”规划教材
ISBN 978-7-81105-938-0

I. 人... II. 郭... 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(2009)第 111460 号

人力资源管理

主编 郭巧云

☐责任编辑 谭晓萍

☐责任印制 文桂武

☐出版发行 中南大学出版社

社址:长沙市麓山南路

邮编:410083

发行科电话:0731-88876770

传真:0731-88710482

☐印 装 湖南大学印刷厂

☐开 本 787×960 1/16 ☐印张 23.75 ☐字数 503 千字 ☐插页:2

☐版 次 2009 年 7 月第 1 版 ☐2009 年 7 月第 1 次印刷

☐书 号 ISBN 978-7-81105-938-0

☐定 价 38.00 元

图书出现印装问题,请与经销商调换

高等院校经济、管理类专业“十一五”规划教材编委会

编委会主任: 王耀中(长沙理工大学党委书记、教授、博导)

田银华(湖南科技大学校长、教授、博导)

编委会副主任: 曾福生(湖南农业大学副校长、教授、博导)

赵敏(吉首大学副校长、教授)

编委: (按姓氏笔画排序)

马伯钧(湖南师范大学商学院副院长、教授)

邓德胜(中南林业科技大学商学院院长、教授)

叶泽(长沙理工大学经济与管理学院院长、教授)

刘天祥(湖南商学院财政金融学院院长、教授)

刘友金(湖南科技大学商学院院长、教授)

朱开悉(湖南商学院科研处处长、教授)

许鹏(湖南大学统计学院院长、教授、博导)

匡钰(湖南工学院经济与管理系主任、副教授)

李明贤(湖南农业大学经济学院院长、教授、博导)

张亚斌(湖南大学经贸学院副院长、教授、博导)

邹新月(湖南科技大学公共管理学院院长、教授)

邹安全(长沙学院工商管理系主任、教授)

冷志明(吉首大学商学院院长、教授)

肖东生(南华大学经济管理学院院长、教授)

陆远如(湖南商学院经贸学院院长、教授)

汤腊梅(湖南城市学院经济管理系主任、教授)

宋继权(怀化学院经济学系主任、副教授)

杨胜刚(湖南大学金融学院院长、教授、博导)

欧绍华(湖南工业大学经济管理学院院长、教授)

周发明(湖南农业大学商学院院长、教授)

易伟义(湖南工程学院经济管理学院院长、教授)

胡振华(中南大学商学院党总支书记、教授、博导)

柳思维(湖南商学院经济管理研究所所长、教授、博导)

袁凌(湖南大学工商管理学院院长、教授、博导)

黄福华(湖南商学院工商管理学院院长、教授)

楚尔鸣(湘潭大学商学院院长、教授、博导)

颜爱民(中南大学商学院教授)

薛姝(湖南城市学院城市管理学院院长、教授)

总 序

21 世纪的中国高等教育蕴含着一系列的突破与创新,其中教材的创新即是重点之一。湖南省高等院校经济、管理类专业“十一五”规划教材,是在湖南省“九五”、“十五”规划立项教材建设的基础上,面向 21 世纪而推出的一套容量大、体例新、质量精、系统性强、适应面广的全新系列规划教材。它既汇聚了我省过去十多年来在经济管理类教材建设中所取得的主要成果,又代表了我省在新时期积极探索教材改革与创新的最新发展趋势。

该系列教材拟推出共 28 本,包括:政治经济学、微观经济学、宏观经济学、管理学、市场营销学、会计学、统计学、国际贸易理论与实务、国际金融学、货币金融学、财政学、管理信息系统、财务管理学、现代企业管理、技术经济学、管理经济学、国际经济学、电子商务概论、投资学、保险学、企业战略管理、生产与运作管理、人力资源管理、项目管理、现代企业物流管理、供应链管理、市场调研、组织行为学等。这套系列教材基本上涵盖了经济管理类各专业的核心课程,成为一个具有可塑性的核心教材库,可供经济管理类各专业各层次根据学生的专业培养目标进行挑选和组合。在我的印象中,如此浩大而具有系统的教材建设工程,在我省尚无先例。

参加该系列教材建设的单位包括中南大学、湖南大学、湘潭大学、湖南师范大学、湖南农业大学、长沙理工大学、湖南科技大学、湖南商学院、南华大学、吉首大学、湖南城市学院、长沙学院、湖南工程学院等十多所省内著名高校。编写委员会的主要成员都是来自于这些高校且在省内外有重要影响的经济学、管理学专家,他们不仅在所属学科研究领域具有权威性,而且对教学和教材编写的组织管理颇具经验。所有参编人员均有长期从事经济学和管理学教学的丰富实践基础,他们既深知我国高等教育的发展现状,又了解本学科教与学的具体要求。毫无疑问,该系列教材的面世,既是我省多所著名高校携手合作的结果,也是来自于经济学、管理学教学与科研前沿和一线的众多教授和专家集体智慧的结晶。

该系列教材编写的指导思想是:以培养学生的综合素质为主,贯彻经济学、管理学学科研究与教学的最新思想,遵循学科自身发展规律和教育规律,以教育部颁布的教学大纲为指导并结合学术发展的最新成果,编写出切合社会发展实际和高等教育需要的,具有科学性、前瞻性、启发性,低起点、高出点的真正好学、好教,有利于学生创造性地掌握学科知识并在此基础上形成自己创新思维的高等教育教材,以推动我省高等财经教育事业的蓬勃发展。

我们诚恳地希望各界同仁及省内外广大教师关注并支持这套教材的建设,及时将教材使用过程中遇到的问题和改进意见反馈给我们,以供修订时参考。

王耀中

前言

选用一本好教又好学的教材是教师的基本职责。我从事人力资源管理本科教学已经十余年,期间先后选用余凯成、陈维政、彭剑锋、颜爱民等教授主编的版本,也选用过德斯勒的翻译本。虽受益匪浅,但这些版本似乎都倾向于满足研究生、本科生、专科生甚至于职业的人力资源经理或总监等各个可能层次的阅读需要,在内容体系上与本科层次培养“应用型人才”的教学需求存在一定距离。究其原因,可能与编者的销量动机有关,但这常常使得实际的本科教学很不好取舍,也给本科生学习带来了一定的困难。因此,编一本适合培养“应用型人才”教学需求的本科层次人力资源管理教材便成了本人近年来的一个心愿。去年春天与教研室老师们商量,不料立即引起共鸣,于是在暑假我就拟定了全书的写作大纲和体例安排,准备一开学就由全体教研室老师进行写作。

到了秋天,恰逢中南大学出版社组织编写“高等院校经济、管理类专业‘十一五’规划教材”,感谢中南大学出版社使得我们的想法能够有机会与省内同行协作来实现。在由中南大学出版社组织的教材参编团队会议上,团队成员讨论并修改了由我初步拟定的教材写作大纲,并一致通过了本书编写的两个指导思想:(1)内容体系的选择以能力培养为出发点,除系统讲述人力资源管理原理和各主要专业模块外,尽量兼顾课程内容的系统性与前沿性、理论性与实用性及可操作性;(2)写作体例力求使教师觉得“好教”、“好用”,学生觉得“好学”、“好懂”。全书共十一章,每章前有“学习目标”和“导入案例”,每节有“相关链接”,每章末附有能够全面涉及本章知识点和能力培养要求的“本章关键词”、“问题讨论和技能训练案例”。“导入案例”是对一章内容的引导和铺垫,“相关链接”是对一节内容的深化和扩展,主要目的是为了增强《人力资源管理》教科书的可读性,提高学生的感性认识;“本章关键词”的设计是为了明确一章内容中必须掌握的主要概念,满足学生掌握基础知识的要求;“问题讨论和技能训练案例”的安排涵盖了一章需要掌握的全部知识点和应该培养的基本专业技能,以满足培养“应用型人才”的要求。

本书由湖南商学院郭巧云教授担任主编,负责全书的审稿和定稿;李友德、陈建华担任副主编,负责部分书稿的审读。全书的写作分工如下:湖南商学院郭巧云负责编写第一、四、十一章及第七、十章部分;南华大学经济管理学院陈建华负责编写第二章;湖南科技大学管

理学院曹霞负责编写第三章；湖南商学院李宋岚负责编写第五章；湖南商学院刘嫦娥负责编写第六章；湖南商学院谢小明负责编写第七章部分、第八章；湖南商学院李友德负责编写第九章；长沙理工大学经济管理学院付景涛负责编写第十章。

本书的出版，只是我们全体编写成员的一种探索和努力，希望这种努力能有益于“应用型人才”的培养，也期望各位同仁和读者朋友能多提宝贵意见，以帮助我们在以后的修订过程中有所进益。

郭巧云

2009 年春于养心斋

目 录

第一章 导 论	(1)
第一节 人力资源管理概述	(2)
第二节 人力资源管理的演变	(13)
第三节 人力资源管理面临的挑战及发展趋势	(19)
第四节 战略型人力资源管理	(25)
第二章 人力资源管理的理论基础	(35)
第一节 人性假设理论	(36)
第二节 组织设计理论	(40)
第三节 激励理论	(43)
第四节 人力资本理论	(47)
第五节 委托—代理理论	(52)
第三章 人力资源规划	(59)
第一节 人力资源规划概述	(60)
第二节 人力资源预测与平衡	(69)
第三节 人力资源规划的编制	(84)
第四节 人力资源规划的评估与控制	(89)
第四章 工作分析	(95)
第一节 工作分析概述	(96)
第二节 工作分析方法	(103)
第三节 工作说明书	(114)
第四节 工作设计	(121)
第五章 员工招聘	(131)
第一节 员工招聘概述	(132)
第二节 人员测评与选拔	(144)
第三节 人员录用与招聘评估	(158)

第六章 培训与开发	(166)
第一节 培训与开发概述	(167)
第二节 员工培训系统的建立	(173)
第三节 员工培训的主要方法	(185)
第四节 职业生涯管理	(190)
第七章 绩效管理	(203)
第一节 绩效管理概述	(204)
第二节 绩效管理流程	(211)
第三节 绩效管理系统的的设计	(216)
第四节 绩效评价的方法	(227)
第八章 薪酬管理	(240)
第一节 薪酬概述	(241)
第二节 薪酬方案设计	(249)
第三节 薪酬制度	(263)
第四节 福利	(272)
第九章 劳动关系管理	(283)
第一节 劳动关系概述	(284)
第二节 劳动合同管理	(290)
第三节 劳动争议管理	(294)
第四节 社会保险管理	(303)
第十章 人力资源流动管理	(317)
第一节 人力资源流动概述	(318)
第二节 人力资源流动管理	(328)
第三节 人力资源流失的控制	(332)
第十一章 国际人力资源管理	(340)
第一节 国际人力资源管理概述	(341)
第二节 国际人力资源选聘	(350)
第三节 国际人力资源培训与开发	(356)
第四节 国际人力资源绩效考核	(361)
第五节 国际人力资源薪酬与激励	(365)

第一章 导 论

学习目标

学完本章之后,你应该能够:

- 解释人力资源及相关概念
- 掌握人力资源管理的涵义及特点
- 讲述人力资源管理的演变过程
- 比较现代人力资源管理与传统人事管理
- 了解现代人力资源管理面临的挑战与发展趋势
- 了解战略型人力资源管理的内涵、特征及运行系统

导入案例

用人不当:百信鞋业失败的主因

在中国企业家调查系统第十届企业家成长与发展调查中,通过对 3539 位企业经营者问卷调查,发现除“决策失误”外,“用人不当”是“企业经营者最容易出现的问题”中的第二大因素。用人不当已经严重制约企业的发展。百信鞋业的失败便是一个有力的证明。

1996 年,已经有 5 年经营鞋店历史的温州人李忠文第一次打出“百信鞋业”招牌,宣称要开“平民化、低成本、低价位”的鞋店,建立了号称“中国第一家”的鞋业专业连锁企业。到 2000 年 10 月,百信鞋业连锁店在 4 年之内由 4 家变成 80 家,拥有近 3 万名员工,总资产达 30 亿元。随后,百信把总部搬到了北京。百信分店达到了 400 余家,遍布全国的大中城市,李忠文创造了一个“中国鞋王”的神话。然而就在百信看起来经营得非常“火暴”的时候,出现了问题。2001 年 5 月末,百信共欠货款计 1.13 亿元,涉及 500 余客户,最多的一户欠 500 万元。国家税务总局下令查处百信的涉税问题。2003 年,李忠文落网,中国第一家鞋业专业连锁企业宣告失败。

百信的衰败当然有许多原因。而缺乏科学的人力资源管理机制,用人不当、缺乏高素质管理层这一家族企业容易产生的通病则是百信走向覆灭的重要原因。在百信内部,许多重要的职位都是由李忠文的亲戚朋友担任,造成百信内部管理层主人翁意识过度,跨部门管理和

多头管理等许多弊端。而且这些身居管理层的“亲戚朋友”经常互相攀比，由于利益的冲突而产生派系斗争。另外，百信鞋业没有处理好家族成员和外来员工的关系，使外来人才与家族成员形成了一种心理上的对立，外来人才难以与企业兼容，导致人才的大量流失。2000年，李忠文曾以年薪300万元聘用一名我国台湾人士担任总经理，同时还大量引进了其他人才。但人才引进来后却养起来不用，这些人才基本没有实权，徒有虚名，以至这名总经理只呆了几个月，就自己炒了老板的“鱿鱼”，其他的人才也纷纷离开了百信。在人才竞争成为企业竞争根本的现代市场经济体系中，百信鞋业的用人机制显然是其走向失败的主因。

资料来源：www.imcpeople.com，2008-03-17

人力资源是企业的第一资源，科学的人力资源管理机制是人力资源效率最大化和组织成功的保证。百信鞋业失败的实例充分揭示了这一道理。而随着组织的发展壮大和战略目标的转移，人力资源管理机制也应因此而不断变化。例如，创业之初的百信并没有因为李忠文用亲信、多头管理等而出问题，问题出在百信壮大之后没有及时转变企业的用人机制，以致企业连锁经营战略的推行缺乏人才的有效支持。本书就是要在介绍人力资源管理的基本原理和主要职能的基础上，研究能够使企业赢得竞争优势并获得可持续发展的人力资源管理机制。本章作为全书的第一章，其任务是对人力资源管理的一些基本问题予以说明，为后续内容的展开提供一个铺垫。因此，本章将主要讨论人力资源管理及相关概念、人力资源管理的演变、人力资源管理面临的挑战及战略型人力资源管理四大问题。

第一节 人力资源管理概述

一、人力资源及其相关概念

（一）人力资源的涵义

“人力资源”(human resource)这一概念曾经先后于1919年和1921年在约翰·R·康芒斯(John R. Commons)的两本著作《产业信誉》和《产业政府》中使用过，康芒斯是第一个使用“人力资源”一词的人。但他所指的人力资源与我们现在所理解的人力资源涵义不同，只不过使用了相同的词语而已。现在的人力资源概念，是管理学大师彼得·德鲁克(Peter Drucker)于1954年在其名著《管理实践》中首先正式提出并加以明确界定的。他认为，与其他资源相比，人力资源是一种特殊的资源，必须通过有效的激励机制才能开发和利用，并为企业带来可观的经济价值。20世纪60年代以后，随着西奥多·W·舒尔茨(Theodore W. Schultz)提出人力资本理论，人力资源的概念更加深入人心，对人力资源的研究也越来越多。到目前为止，学者们对人力资源进行了多种不同的解释。根据研究的角度不同，可以将这些定义分为两大类。

第一类主要是从能力的角度来解释人力资源,持这种观点的人占了较大的比例。主要观点有:(1)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和尚未投入建设的人口的能力。(2)人力资源是指人类可用于生产或提供各种服务的活力、技能和知识。(3)人力资源是指包含在人体内的一种生产能力,它是表现在劳动者的身上、以劳动者的数量和质量表示的资源,对经济起着生产性的作用,并且是企业经营中最活跃、最积极的生产要素。(4)人力资源是指社会组织内部全部劳动人口中蕴涵的劳动能力的总和。(5)人力资源是指劳动过程中可以直接投入的体力、智力、心力总和及其形成的基础素质,包括知识、技能、经验、品性与态度等身心素质。(6)人力资源是指企业员工天然拥有的并自主支配使用的协调力、融合力、判断力和想像力。

第二类主要是从人的角度来解释人力资源。主要观点有:(1)人力资源是指一定社会区域内具有劳动能力的适龄劳动人口和超过劳动年龄的人口的总和。(2)人力资源是指企业内部成员及外部的顾客等人员,即可以为企业直接提供潜在服务及有利于企业实现预期经营效益的人口的总和。(3)人力资源是指能够推动社会和经济发展的具有智力和体力劳动能力的人口的总称。

一般来说,从能力的角度来解释更能反映人力资源的本质。因此本书所用的人力资源概念,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。这个解释包括以下几个要点:(1)人力资源的本质是人所具有的脑力和体力的总和,可以统称为劳动能力。(2)这一能力能够为财富的创造起贡献作用,成为财富形成的来源。(3)这一能力还要能够被组织所利用,这里的“组织”既可以大到一个国家或地区,也可以小到一个企业或单位。

(二)人力资源的数量和质量

由于人力资源是依附于人身上的劳动能力,和劳动者是密不可分的,因此可以用劳动者的数量和质量来反映人力资源的数量和质量。

1. 人力资源的数量

人力资源数量可分为绝对数量和相对数量两种。

人力资源的绝对数量是指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减去其中丧失劳动能力的人口,加上非劳动适龄人口之中具有劳动能力的人口。它包括以下几个方面:(1)处于劳动年龄之内、正在从事社会劳动的人口,它占据人力资源的大部分,可称为“适龄就业人口”。(2)尚未达到劳动年龄、已经从事社会劳动的人口,即“未成年劳动者”或“未成年就业人口”。(3)已经超过劳动年龄、继续从事社会劳动的人口,即“老年劳动者”或“老年就业人口”。以上三部分构成“就业人口”的总体。(4)处于劳动年龄之内、具有劳动能力并要求参加社会劳动的人口,这部分可以称作“求业人口”或“待业人口”,它与前三部分一起构成经济活动人口。(5)处于劳动年龄之内、正在从事学习的人口,即“就学人口”。(6)处于劳动年龄之内、正在从事家务劳动的人口,

即“家务劳动人口”。(7)处于劳动年龄之内、正在军队服役的人口,即“服役人口”。(8)处于劳动年龄之内的其他人口。人力资源的构成如图1-1所示。

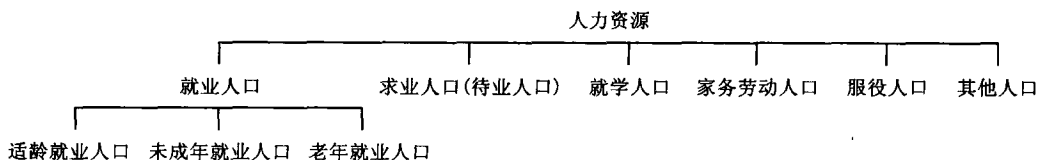


图1-1 人力资源构成图

人力资源的相对数量即人力资源率,它是指人力资源的绝对量占总人口的比例,它是反映经济实力的最重要的指标。一个国家或地区的人力资源率越高,表明该国家的经济越有优势。因为,在劳动生产率和就业状况既定的条件下,人力资源率越高,表明可投入生产过程中的劳动数量越多,从而创造的国民收入也就越多。

2. 人力资源的质量

人力资源的质量是指人力资源所具有的体力、智力、知识和技能水平,以及劳动者的劳动态度。它一般体现为劳动者的体质水平、文化水平、专业技术水平、劳动积极性。可以用健康卫生指标(如平均寿命、婴儿死亡率、每万人口拥有的医务人员数量、人均日摄入热量等)、教育状况(如劳动者的人均受教育年限、每万人中大学生拥有量、大中小学入学比例等)、劳动者的技术等级状况(如劳动者技术职称等级的现实比例、每万人中高级职称人员所占的比例等)和劳动态度指标(如对工作的满意程度、工作的努力程度、工作的负责程度、与他人的合作性等)来衡量。

与人力资源数量相比较,其质量方面更为重要。随着社会生产的发展,现代的科学技术对人力资源的质量要求更高。人力资源质量的重要性还体现在其内部的替代性方面。一般说来,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。人力资源开发的目的是要提高人力资源的质量,使之对社会经济发展起更大的作用。

(三)人口资源、劳动力资源、人力资源和人才资源

人口资源是指一个国家或地区所拥有的人口总量,主要表现为人口的数量,是一个最基本的底数。劳动力资源、人力资源、人才资源等都是来源于这个最基本的资源中。

劳动力资源是一个国家或地区具有的劳动力人口的总称,是人口资源中拥有劳动能力的那一部分人,通常是16~60岁之间的人口群体。这一人口群体必须具备从事体力劳动或脑力劳动的能力。它偏重的是数量概念。

人力资源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。它包含了数量和质量两个概念,它不仅要求具有劳动能力,同时还要求具有健康的、创造性的劳动,能推动社会的发展和人类的进步。人才资源则是指一个国家或地区的人力资

源中具有较多科学知识、较强劳动技能，在价值创造过程中起关键或重要作用的那部分人。

人才资源主要突出质量概念，是人力资源中较杰出、较优秀的那部分人。

应当说，这四个概念关注的重点不同，人口资源、劳动力资源更多的是一种数量概念，人力资源包含了数量和质量两个概念，而人才资源更多的是一种质量概念。但是，这四者在数量上却存在着一种包含关系，如图 1-2、图 1-3 所示。

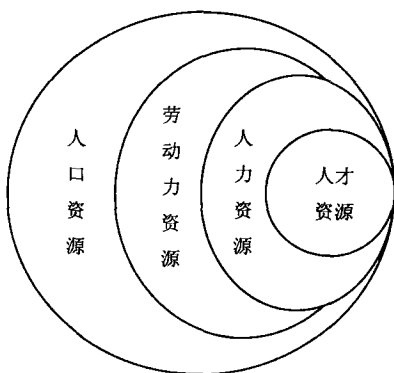


图 1-2 人口资源、劳动力资源、人力资源和人才资源包含关系图

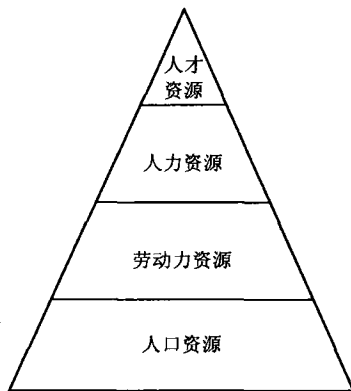


图 1-3 人口资源、劳动力资源、人力资源和人才资源比例关系图

(四) 人力资源和人力资本

1. 人力资本的含义

“资本”一词，语义上有三种解释：一是指掌握在资本家手里的生产资料和用来雇用工人的货币；二是指经营工商业的本钱；三是指牟取利益的凭借。马克思认为，资本是指那些能够带来剩余价值的价值。对于人力资本(human capital)的含义，被称为“人力资本之父”的西奥多·W·舒尔茨认为，人力资本是体现在人身上的技能和生产知识的存量。我们之所以称这种资本是人力的，是由于它已经成为人的一部分，又因为它可以带来未来的满足或者收入，所以称其为资本。人力资本是劳动者身上所具备的两种能力，一种能力是通过先天遗传获得的，是由个人与生俱来的基因所决定的；另一种能力是后天获得的，由个人努力经过学习而形成的，而读写能力是任何民族人口的人力资本质量的关键成分。同物质资本一样，人力资本也要通过投资才能形成。按照劳动经济学的观点，人力资本的投资主要有三种形式：教育和培训、迁移、医疗保健。而且与其他类型的投资一样，人力资本的投资也包含着这样一种含义：在当前时期付出一定的成本并希望在将来能够带来收益。因此，人们在进行人力资本的投资决策时主要考虑收益和成本两个因素，只有当收益大于成本或者至少等于成本时，人们才愿意进行人力资本的投资。

2. 人力资源和人力资本的联系与区别

人力资源和人力资本是既有联系又有区别的两个概念。

首先,两者都是以人为基础,研究的对象都是人所具有的脑力和体力,从这点看两者是一致的。而且,现代人力资源理论大都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是基于人力资本理论进行的;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。

其次,虽然这两个概念有着紧密的联系,但它们之间还是存在着一定的区别:(1)在与社会财富和社会价值的关系上两者是不同的。人力资本是由投资而形成的,因此劳动者将自己拥有的脑力和体力投入到生产过程中参与价值创造,就要据此来获取相应的劳动报酬和经济利益,它与社会价值的关系应当说是一种由因溯果的关系。而人力资源则不同,作为一种资源,劳动者拥有的脑力和体力对价值的创造起着重要的贡献作用,它与社会价值的关系应当说是一种由果溯因的关系。(2)两者研究问题的角度和关注的重点也不同。人力资本是通过投资形成的存在于人体中的资本形式,是形成人的脑力和体力的物质资本在人身上的价值凝结,是从成本收益的角度来研究人在经济增长中的作用,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。人力资源则不同,它将人作为财富的来源来看待,是从投入产出的角度来研究人对经济发展的作用,关注的重点是产出问题,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。(3)人力资源和人力资本的计量形式不同。众所周知,资源是存量的概念,而资本则是兼有存量和流量的一个概念,人力资源和人力资本同样也是如此。人力资源是指一定时间、一定空间内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。而人力资本,如果从生产活动的角度看,往往是与流量核算相联系的,表现为经验的不断累积、技能的不断增进、产出量的不断变化和体能的不断损耗;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。

二、人力资源的性质

人力资源作为经济资源中的一种特殊资源,既有质、量、时、空的属性,也有自然的生理特征。

1. 生物性

从人的自然生理特征看,人首先是一种生物,是有生命的“活”资源。人类最基本的生理需要带有某些生物性的特征。人力资源潜藏在一个个有生命力的个体中,人类社会全部人力资源只不过是个体人力资源的集合。在管理中,首先要了解人的自然属性,根据人的自然属性与生理特征进行符合人性的管理。

2. 能动性

人区别于自然界其他生物的根本标志之一是人的能动性。在改造世界的过程中,人能通

过意识对所采取的行为、手段及结果进行分析、判断和预测,积极主动地、有意识、有目的地认识世界和改造世界。正是由于人的能动性,使人成为生产力中最活跃的因素。

3. 再生性

人力资源的再生性不同于一般生物资源的再生性。除了遵守一般生物学规律之外,还受到人类意识的支配和人类活动的影响。人口再生产是人口不断更新,人类自身得以延续和发展的过程。

4. 时效性

人力资源是以人为载体,表现为人的脑力和体力。因此,人力资源与人的生命周期是紧密相连的,具有明显的时效性。人的生命周期一般可以分为发育成长期、成年期、老年期三个大的阶段。在人的发育成长期(我国规定为16岁之前),体力和脑力还处在一个不断增强和积累的过程中,这时人的脑力和体力还不足以用来进行价值创造,因此还不能称之为人力资源。当人进入成年期,体力和脑力的发展达到了可以从事劳动的程度,可以对财富的创造做出贡献,也就形成了现实的人力资源。进入老年期,其体力和脑力都不断衰退,越来越不适合进行劳动,也就不能再称之为人力资源了。生命周期和人力资源的这种倒“U”形关系决定了人力资源的时效性。因此,必须在人的成年时期进行开发和利用,否则就浪费了宝贵的人力资源。自然资源则不同,自然界的物质资源如果不能被开发利用,一般来说它还会长久地存在,不会出现“过期作废”的现象,只存在开发利用的程度问题。

5. 两重性

人力资源的两重性指的是人力资源既是投资的结果,同时又能创造财富。或者说,既是生产者,又是消费者。人的两重性要求我们既要重视对人口数量的控制,更要重视人力资源的开发与培训。一方面,充分利用、开发现有的人力资源,将会产生可观的社会效益;另一方面,人力资源质量的高低,完全取决于投资的程度。人力资源投资是一种消费行为,并且这种消费行为是必需的、先于人力资本的收益。质量高的人力资源可以转化成生产力,推动社会发展,而质量较低的人力资源则会增加社会运行成本。

6. 增值性

与自然资源相比,人力资源具有明显的增值性。一般来说,自然资源是不会增值的,它只会因为不断地消耗而逐渐“贬值”。人力资源则不同,人力资源是人所具有的脑力和体力,对单个的人来说,人的体力不会因为使用而消失,只会因为使用而不断地增强,当然这种增强是有一定限度的;人的知识、经验和技能不会因为使用而消失,相反会因为不断地使用而更有价值,也就是说在一定的范围内,人力资源是不断增值的,创造的价值会越来越多。

7. 社会性

从人类社会经济活动的角度来看,人类劳动是群体性劳动,不同的劳动者一般都分别处于各个劳动集体之中,构成了人力资源社会性的微观基础。从宏观上看,人力资源总是与一定的社会环境相联系的,它的形成、配置、开发和使用都是一种社会活动。从本质上讲,人

力资源是一种社会资源，应当归整个社会所有，而不仅仅归属于某一个具体的社会经济单位。

三、人力资源管理的含义与目标

（一）人力资源管理的含义

关于人力资源管理含义的界定，国内外学术界存在着不同的认识。从人力资源管理理论发展历程来看，西方国家有关人力资源管理的内涵可以概括为三类。

一是由彼得·德鲁克提出，巴克(Bakke)、比尔(Beer)、莱文(Lewin)和舒勒(R. S. Schuler)等人所发展的人力资源管理概念。按照德鲁克的观点，当时的人事管理已经不能适应组织对员工有效管理的要求，人力资源是一种特殊的资源，管理者必须具有所需的专门知识，要意识到什么是正确的方法并要加以应用。在彼得·德鲁克提出“人力资源”的概念以后，巴克、比尔、莱文和舒勒等人对人力资源管理内涵作了进一步阐释。他们认为，人力资源管理是管理人员所具有的一种广泛意义的普通管理职能，其目的是为了对工作场所的个体进行适当的管理，具体包括：理解、维持、开发、利用和协调一致。人力资源管理的这一内涵是建立在企业中的每个个体都是有价值的资源这一理念基础之上的。根据这种观点，舒勒在《管理人力资源》一书中做了如下的定义：“人力资源管理是采用一系列管理活动来保证对人力资源进行有效的管理，其目的是为了实现个人、社会和企业的利益。”

二是由海勒曼(Henneman)、比得森(Peterson)、翠西(Tracy)、罗宾斯(Robbinson)、德斯勒(Dessler)等人提出的。他们认为，人力资源管理是人事管理的一个新名称，是由专业人员从事的员工管理，两者在涵义上并无区别。人力资源管理的这一涵义是建立在如下假设基础之上的：即现在的管理实践和管理活动是最好的、可以接受的，可以用来对员工进行有效的管理，并且这些管理实践是可以被不断丰富的。按照这种观点，罗宾斯在《人事/人力资源管理》一书中描述到：“今天，人事管理就是研究组织的人力资源以及如何使他们能更有效地为实现组织目标服务。”德斯勒也认为人力资源管理，即人事管理，是指“为了完成管理工作中涉及人或人事方面的任务所需要掌握的各种概念和技术”。

三是由英国管理主义学派的代表者斯托瑞(Storey)等人于20世纪80年代末提出的。作为员工至上学说的信奉者和多元主义的拥护者，斯托瑞等人认为，人力资源管理从本质上讲是为了躲避工会和掩饰管理控制方法的一种复杂的管理方式，人力资源管理是用来显示管理人合法性的一种不同方法，而不是作为工具或手段的人力资源管理。

国内学术界也从不同的研究视角对人力资源管理含义提出了各种观点。

一是开发管理视角的观点。认为人力资源管理是对人力这一特殊资源进行有效开发、合理利用和科学管理。从开发角度看，它既包括人力资源的智力开发，又包括人的思想文化素质和道德觉悟的提高；既包括人的现有能力的充分发挥，也包括人的潜力的有效挖掘。从利用角度看，它包括对人力资源的发现、鉴别、选择、分配和合理使用。从管理角度看，它既包