



普通高等教育“十一·五”国家级规划教材
高·职·高·专·精·品·教·材·系·列

人力资源管理

(第三版)

秦志华 编著

 中国人民大学出版社

普通高等教育“十一五”国家级规划教材
高职高专精品教材系列

人力资源管理

(第三版)

秦志华 编著

中国人民大学出版社
• 北京 •

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理 (第三版) / 秦志华编著
北京: 中国人民大学出版社, 2009
普通高等教育“十一五”国家级规划教材
高职高专精品教材系列
ISBN 978-7-300-10754-7

I. 人…

II. 秦…

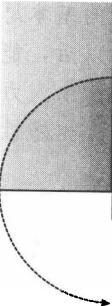
III. 劳动力资源-资源管理-高等学校: 技术学校-教材

IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 086158 号

普通高等教育“十一五”国家级规划教材
高职高专精品教材系列
人力资源管理 (第三版)
秦志华 编著

出版发行	中国人民大学出版社		
社 址	北京中关村大街 31 号	邮政编码	100080
电 话	010-62511242 (总编室)		010-62511398 (质管部)
	010-82501766 (邮购部)		010-62514148 (门市部)
	010-62515195 (发行公司)		010-62515275 (盗版举报)
网 址	http://www.crup.com.cn http://www.ttrnet.com (人大教研网)		
经 销	新华书店		
印 刷	三河汇鑫印务有限公司	版 次	2000 年 10 月第 1 版 2009 年 6 月第 3 版
规 格	170mm×228mm 16 开本		
印 张	20.75	印 次	2009 年 6 月第 1 次印刷
字 数	401 000	定 价	29.00 元



第三版前言

高职高专精品教材系列

从本书第一版发行,已经近十年过去了。期间修改了一次,这是第三版。

十年以来,我国的人力资源管理有了长足的进步。一方面,管理实践取得了很多经验,一些成功企业的人力资源管理实践,起到了带头与示范的作用,使整个社会更加认识到了人力资源开发与管理的重要性;这些先进企业的实践经验,还为其他企业提供了可以借鉴的思路与方法。另一方面,随着人力资源管理的实践发展,以及国外先进管理理念的引入,我国的人力资源管理研究也取得了重要进展,从一般介绍基本概念和思想,进一步深入到对不同职能模块进行分析和考察,进而探讨不同模块之间相互作用的机理,以及整个人力资源管理系统的构建;在此基础上,出现了不同的理论解释方式,呈现出百家争鸣的气象。

高职高专的教学体系,是我国高等教育的一个极为重要的组成部分。这一教育的特点,是强调从事具体工作的操作能力,培养高水平的操作型人才。任何一个国家,缺少了高水平的技能人才,都无法实现经济社会的迅速发展和谐发展。改革开放三十年来,高等教育事业发生了突飞猛进的变化,但相形之下,高职高专的教育体系建设稍显落后。以致有些人认为就读高职高专的学生,是难以考上普通高校的学生。其实这是一种误解。以实践技能为特征的高级人才,绝不低于以理论思考为特征的高级人才。因此,对于高职高专的教学理念和培养方式,需要做进一步调整和加强。

本书是在普通高校教材的基础上改写的。改写的指导思想是:“以就业服务为宗旨,以相关政策法规为依据,以社会需求为导向,以培养应用型、操作型、

能力型人才为培养目标。”在内容的安排上，本书先介绍人力资源管理的基本思想体系，后着重介绍每一环节的操作性内容。力求使学生学习本教材以后，能够围绕人力资源管理的实践问题，真正上手进行业务操作。本书将每一个人力资源管理职能都放在实际工作情景中来介绍，以加强学生的情景体验和感性认识。

具体地说，本书的编写具有以下特点：

第一，以通俗易懂的语言，从一般管理原理出发，言简意赅地阐明人力资源管理的相关理论。相关理论是人力资源管理的基础。有了相关理论的指导，具体的人力资源实践才能有据可循，有章可依，从而避免“跟着感觉走”而产生的盲目性的实践。

第二，紧扣相关政策法规。人力资源管理受相关政策法规的影响较大，如劳动关系的法律确立、工资支付、社会保险缴费、职业安全规定等，国家都有相关的政策法规，任何一家用人单位都必须在国家政策法规规定的框架内运作。因此，介绍相关的法规政策也是本课程不可或缺的任务。

第三，注重实用性、可操作性。人力资源管理既是艺术性很强的工作，也是技术和方法性很强的工作，这些方法和技术突出地体现在人力规划、职位分析、薪酬设计、培训开发、招聘甄选、绩效考评等一系列人力资源管理职能之中。为了使学生掌握相关的方法和技术，本书尽可能用操作表单或案例予以解释说明。

第四，提高内容的可靠性和规范性。在相关概念的表达上，尽量与国际标准相衔接，同时结合我国的特色，注重可理解性。

第五，紧扣学生的学习特点以及教学需要。本书每章由“引例”开始，首先引导学生体验人力资源管理知识的运用；每节中以相关案例等形式，穿插有关的经验方法、背景知识等内容，以增强教材内容的可理解性和实用性；每章末尾都有理论、概念小结，以及思考题和阅读材料，以便学生课后与课前自习。

目前全世界正处于金融危机带来的经济萧条之中，如何渡过这一危机是各国政府也是各国人民共同关心的问题。就人力资源管理而言，一个最重要的问题就是如何保证劳动者的就业水平，从人的角度促进经济持续发展。通过这次经济危机，可以清楚地看到一个事实：没有一支高素质的人力资源队伍，就会落在别人后面，不仅竞争失利，而且会吃苦头。在这种压力之下怎么办？以进一步压缩人工成本来保企业利润，对于很多企业来说已经明显行不通。一个企业要想在国际竞争中占据优势地位，一个关键环节，是把员工管理政策由人本控制转化为人力投资。通过培养一支强有力的人才队伍，来盘活其他资源要素，实现企业效益与员工价值的共同增长、企业效益与社会进步的共同实现。从我国的情况看，现在能够这样做的企业还不多。在这次金融危机引发的产业调整和组织重构中，相信会有不少企业能够把危险转化为机会，加强人力资源管理，

改进企业竞争方式，获得更为迅速的发展。

这次教材改编工作历时近两年。本书被列入普通高等教育“十一五”国家级规划教材，这进一步强化了我们编好此书的责任心。第三版的编写工作，主要由我的研究生余静协作完成。余静同学具有良好的专业素养和清晰的思考线索，她根据本书修改的需要，收集了大量参考文献并进行全面整理。本书的第二章，是由余静同学根据最新法规和政策重新改写的，集中体现了她的研究成果。此外，本书在编写过程中，参阅引用了大量相关文献资料，有些文献的出处未能详细列明，在此谨向著述者表示诚挚的谢意。

由于编者水平有限，虽经努力，本书仍可能存在不足。教材中出现的错误和疏漏之处，敬请各位专家、同仁以及广大读者不吝赐教，以便进一步修订使之日臻完善！

秦志华

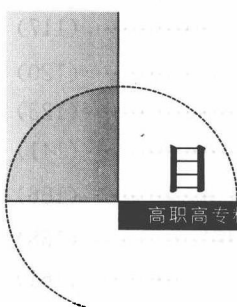
2009年3月15日

教师信息反馈表

为了更好地为您服务，提高教学质量，中国人民大学出版社愿意为您提供全面的教学支持，期望与您建立更广泛的合作关系。请您填好下表后以电子邮件或信件的形式反馈给我们。

您使用过或正在使用的我社教材名称		版次	
您希望获得哪些相关教学资料			
您对本书的建议（可附页）			
您的姓名			
您所在的学校、院系			
您所讲授的课程名称			
学生人数			
您的联系地址			
邮政编码		联系电话	
电子邮件（必填）			
您是否为人大社教研网会员	☐ 是，会员卡号：_____ ☐ 不是，现在申请		
您在相关专业是否有主编或参编教材意向	☐ 是 ☐ 否 ☐ 不一定		
您所希望参编或主编的教材的基本情况（包括内容、框架结构、特色等，可附页）			

我们的联系方式：北京市海淀区中关村大街甲 59 号文化大厦 1508 室
 人大出版社教育分社
 邮政编码：100872
 电话：010-62515921
 网址：<http://www.crup.com.cn/jiaoyu/>
 E-mail：jyfs_2007@126.com

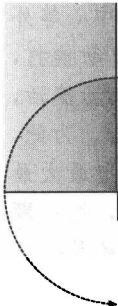


目 录

高职高专精品教材系列

第一章 导 论	(1)
第一节 人力资源	(4)
第二节 人力资源管理	(9)
第三节 企业人力资源管理	(14)
第二章 劳动关系	(25)
第一节 劳动关系的基础	(27)
第二节 劳动关系的确立	(34)
第三节 劳动关系的发展	(40)
第三章 人力规划	(48)
第一节 人力资源规划概述	(51)
第二节 人力资源规划制定	(55)
第三节 人力资源规划方法	(63)
第四章 岗位分析	(74)
第一节 岗位分析概述	(76)
第二节 岗位分析工作	(81)
第三节 岗位分析方法	(91)
第四节 岗位价值评估	(99)

第五章 招聘甄选	(117)
第一节 招聘甄选概述	(120)
第二节 招聘甄选程序	(123)
第三节 招聘甄选技术	(141)
第六章 员工培训	(156)
第一节 培训工作概述	(158)
第二节 培训工作实施	(161)
第三节 培训工作方法	(183)
第七章 绩效考评	(188)
第一节 绩效考评概述	(191)
第二节 绩效考评过程	(195)
第三节 绩效考评方式	(211)
第八章 工资管理	(225)
第一节 薪资概述	(227)
第二节 工资管理	(236)
第三节 奖金激励	(246)
第九章 福利保障	(261)
第一节 员工福利	(263)
第二节 福利设计方式	(272)
第三节 劳动保障	(275)
第十章 职业发展	(285)
第一节 职业	(287)
第二节 职业阶梯	(297)
第三节 职业开发机制	(308)
参考文献	(320)



第一章

高职高专精品教材系列

导 论

本章提要

人力资源是一种重要的经济资源。进行人力资源管理的目的,是从实现劳动者价值的角度促进经济与社会发展,其中企业人力资源管理具有特殊地位。进行企业人力资源管理,必须理解人力资源的性质与作用、人力资源管理的原理和方法,然后结合企业组织的特性,构建人力资源管理体系,发挥人力资源管理职能,促进企业与员工的共同发展。

引 例

联想的人力资源管理经验

联想集团从1984年创业时的11个人、20万元资金,发展到今天已成为具有一定规模的贸、工、技一体化的民营高科技企业。当外界纷纷探索“联想为什么?”的时候,当一大批优秀的年轻人被联想的外部光环吸引到联想的时候,我们不妨走入联想内部,去看看联想的人力资源管理。

观念的转变:从“蜡烛”到“蓄电池”

和每一个企业的成长历史相类似,联想也经历了初创、成长到成熟几个阶段。在企业成长过程中,随着企业规模的扩大,企业领导层越来越认识到人的作用。1995年,集团“人事部”改名为“人力资源部”,这种改变不仅是名称变化,更是一种观念的更新。

蒋北麒先生说:“过去的人才管理把人视作蜡烛,不停地燃烧直至告别社会舞台。而现在,把人才看作是资源,人好比蓄电池,可以不断地充电、放电。现在的管理强调人和岗位适配,强调人才的二次开发。对人才的管理不仅是让他为企业创造财富,同时也要让他找到最适合的岗位,最大地发挥自身潜能,体现个人价值,有利于自我成长。”

中关村是人才争夺“重地”，贝尔实验室、微软研究院、IBM研究中心等外资研发机构纷纷在此安营扎寨。在这场人才抢夺战中，联想并不是被动挨打，而是主动迎战。他们认为这些跨国公司的进入，刺激了中国的人才市场搞活，同时也给国内企业提供了一个更新人才观念、改变管理机制的学习机会。为此，联想提出了自己的崭新理论：项链理论。这就是说：人才竞争不在于把最大最好的珠子买回去，而是要先理好自己的一条线，形成完善的管理机制，把一颗颗珍珠串起来，串成一条精美的项链。而没有这条线，珠子再大再多还是一盘散沙。没有好的管理形成强有力的企业凝聚力，仅仅依赖高薪也难留住人才。

在赛马中识别好马

联想为那些努力、上进并肯为之奋斗的年轻人提供了很多机会。从1990年起，联想就开始大量提拔和使用年轻人，几乎每年都有数十名年轻人受到提拔和重用。联想对管理者提出的口号是：你不会授权，你将不会被授权；你不会提拔人，你将不被提拔。从制度上保证年轻人的脱颖而出。

联想启用年轻人采取的策略是“在赛马中识别好马”。这包括三个方面的含义：

1. 要有“赛场”，即为人才提供合适的岗位；
2. 要有“跑道”划分，不能乱哄哄挤作一团，必须引导他们有序地竞争；
3. 要制定比赛规则，即建立一套较为科学的绩效考核和奖励评估系统。

媒体评论说联想“爱折腾”。从1994年开始，每到新年度的3月至4月间都会进行组织机构、业务结构的调整。在这些调整中，管理模式、人员变动都极大。通过“折腾”，联想给员工提供尽可能多的竞争机会，在工作中崭露头角的年轻人脱颖而出，而那些故步自封、跟不上时代变化的人就会被淘汰——这就是“在赛马中识别好马”。

善于学习者善于进步

联想创始人之一、公司副总裁李勤总结自己时说过一句话：办公司是小学毕业教中学。其含义是：办企业对他是一项全新的挑战，需要学习的知识太多。不仅是李勤一个人，不仅仅是联想一家企业，可以说中国整个企业界尚处于少年期，需要学习的地方太多，善于学习者善于进步。

联想注重向世界知名的大公司请教。在人力资源管理方面，IBM、HP等都是联想的老师，和这些公司的人力资源部保持着亲密的关系。同时，联想与国际上一些知名的顾问咨询公司合作，引入先进的管理方法与观念。联想和CRG咨询公司合作，参照该公司的“国际职位评估体系”在集团开展了岗位评估，统一工薪项目，推行“适才适岗、适岗适酬”的管理方针。

蒋北麒经理介绍说：“适才适岗，要求首先对岗位进行分析评估，岗位职责明确并有量化考核指标；其次对员工的技能素质、心理素质和潜质等进行分析。

同时,还必须有一套机制来保证适才适岗。通过建立企业内劳动力市场,通过轮岗制度,来实现人和岗位的最佳配置。”

“所谓轮岗,是指同一人在同一岗位不能待太久,应有意识地在集团内进行岗位轮换。实行轮岗,既有利于个人发掘潜能,找到自己最适合的岗位,亦有利于工作的创造性发挥。通过后来者对前任工作的‘扬弃’保证该岗位得到创新、进步。”

“小公司需要关、张、赵,大公司需要刘备”

当问到什么人在联想成长最快时,蒋经理的回答是首先要明白联想需要什么样的人。联想决策层一直关注领军人物的培养,柳传志总裁曾说过:领军人物好比是1,后面跟1个0是10,跟2个0是100……

用一个不太确切的比喻:一个刚兴起的小公司需要关羽、张飞的勇猛善斗,而一个已具规模的企业更需要刘备的知人善用。好的领袖人物需要有识人的眼光和培养人的胆略。

那么,什么人更能获得成功?

第一,他要具有极强的上进心。联想要培养的是更在乎舞台和自我表现机会的年轻人,为国家、民族富强把职业变成事业的人,纯粹求职的人在联想没有大的发展。

第二,他要乐于接受新知识并勤于学习。科技飞速发展的今天,知识更新越来越快,不会学习者就是文盲。

第三,他要有对事物的敏感性,能预见结果,具备一眼看到底的透彻力(此种能力更是智慧加经验)。

第四,也是最重要的是要有自知之明,不要自视过高,要时时清醒意识到公司及个人所处的位置,知不足而后改之。年轻人总有点自视过高,不能清醒评价自己,也不能充分领略别人的精彩之处,这种人往往不易进步。

第五,年轻人悟性要强,要善于总结。犯错误并不可怕,可怕的是在同一个地方犯错。

(资料来源:中国人力资源管理开发网。)

思考:

1. 联想人力资源管理的基本原则是什么?
2. 联想“在赛马中识别好马”的体制有何特征?
3. 什么样的人能够成为联想所看重的优秀人才?
4. 为什么越来越多的企业重视关键人才,并注重员工发展?

第一节 人力资源

人力资源是一种经济资源，有其特殊的本质属性和运行规律，由此决定人力资源管理的特殊任务和方法。因此对于人力资源的特性，需要加以深入系统的分析。

一、人力资源的概念

人力资源也称劳动力资源，是存在于人体中的经济资源，体现着人们劳动能力的经济价值，其特点在于始终受到劳动者意志直接支配。在市场经济条件下，人力资源可以有偿转让，并因为不同劳动者的差异具有不同价值水平。

（一）资源

资源是一个经济概念，指用来满足人们需要的稀缺条件，包括自然资源和人工资源。在市场经济条件下，资源是价值与使用价值的统一体。

资源首先是一种使用价值，这种使用价值来自于其有用性。人类生存和发展需要一定的条件，包括自然条件和社会条件，这些条件就构成资源的范围。其中有些是自然界本身给予的，即自然资源；有的是通过人们的劳动创造出来的，即人工资源。

其次，作为人类生存发展的条件，资源还具有交换价值，能够通过交换提高其效用水平。这种交换价值的产生，与资源的所有权归属和资源使用价值的比较收益相关。现实生活中的资源具有稀缺性，因而总是为某种权利主体所占有。由于同样资源对于不同权利主体有不同的使用价值，因此通过交换可以提高资源的效用水平。资源的交换价值由此产生。

随着社会发展和科学技术的进步，资源的范围在不断扩大，信息、制度、时间等非物质实体的因素，也被逐步纳入了资源范围。

（二）人力资源

人力资源也称作劳动资源、人类资源，是存在于人体中的经济资源，体现为人所拥有的能够创造经济价值的劳动能力，具有自觉性、客观性、社会性的特点。

首先，劳动能力是一种自觉能力，体现着劳动者的意志力量。任何劳动活动，其活动结果在活动开始时已经作为目标存在于劳动者的心中，引导劳动者为改造现实而努力，而劳动能力就是劳动者形成目标和实现目标的能力。因此劳动能力状况与劳动者的主观诉求密切相关，受到行为预期的直接影响。

其次，劳动能力是一种客观能力，体现着劳动者的体力与智力结构。任何劳动能力都由体力和智力构成，二者的形成与发展是先天禀赋在后天环境中训

练的结果。一旦形成,就具有稳定性和结构性,不能随意变化。这种稳定和结构化的能力状况,作为存在于劳动者身体之中又不能被劳动者随意改变的现实,是一种客观力量。

最后,劳动能力是一种社会能力,体现着劳动者的社会关系。任何劳动能力,作为改变环境以满足需要的自觉能力,都在一定的社会关系中形成,是社会经验传袭的结果;不仅如此,劳动能力的实际应用,也总是在一定的社会关系中进行,其中一个极为重要的内容就是与他人的协作能力。

人力资源概念由美国著名管理学家德鲁克于1954年提出。他在其《管理的实践》一书中强调,在生产经营所依赖的各种条件中,劳动者是一种具有自觉能动性和创造性的特殊资源。由于这种特点,管理者不能像使用物力资源一样,从外部按自己的意志进行资源配置,而必须通过影响劳动者自身的意愿,才能对劳动力资源加以利用。

二、人力资源的形态

不同的劳动能力状况构成不同的人力资源形态。对此可以从数量、质量、结构等不同维度进行测量与刻画。一个组织的人力资源状况,取决于上述方面的合理结合。

(一) 人力资源的数量

人力资源具有数量规定性,可以通过人力资源计量方式来测算。由于人力资源依附于人体而存在,是人们劳动能力的体现,因此,人力资源数量首先与组织所拥有的工作人员数量相关,具体可以从两个层次进行分析:

(1) 实际人力资源。这是指组织所直接拥有和控制的员工总数,它的计量结果是现有员工总人数。组织实际人力资源又可以分为固定员工和其他员工两部分。固定员工是组织人力资源的主体;其他员工包括临时工、兼职人员等。后一类员工虽然不是组织的稳定工作人员,但同样以自己的工作为组织的发展服务。对后一类人力资源的计量往往比较困难,但可以通过间接的方法进行测算。例如,兼职人员可以通过其工作时间进行折算;咨询顾问人员可以通过其对组织的贡献进行换算。

(2) 潜在人力资源。潜在人力资源是指不被组织直接支配,但组织可以通过各种方式加以开发利用的人力资源。组织潜在的人力资源数量主要受以下因素的影响:行业的人力资源状况、组织所在地的人力资源状况、组织本身的人力资源政策和计划等等。潜在人力资源对组织人力资源的影响是显而易见的,如果行业的人力资源数量稀少,组织的人力资源就可能短缺。

(二) 人力资源的质量

分析人力资源状况不仅要看看有多少员工,更要看所拥有的员工质量。同样数量的不同素质员工,会体现出极大的人力资源能量和价值差异。组织人力资

源的质量,是组织员工各方面素质与能力的综合体现。在知识经济时代,组织人力资源的质量往往比数量更重要,是组织生存和发展的决定性因素。例如数量不多的关键人才,在组织中具有至关重要的作用。

人力资源质量与员工的类型相关,员工类型可以从体力劳动者与脑力劳动者、简单劳动者与复杂劳动者、一般劳动者与骨干工作者等方面加以区分;与此相应,考察组织人力资源的质量,常常涉及如下指标:

(1) 教育水平。知识水平是员工接受一般科学文化知识的程度,直接与员工的学习能力和操作能力相关。衡量员工教育水平的标准主要是学历和所学的专业。

(2) 专业技能。专业技能是员工素质与职业训练相结合的结果,是通过具体工作即能体现出来的素质。衡量专业技能的标准主要有工作熟练度、从业经验、业务培训等。

(3) 职业道德。职业道德是员工对于工作和职业活动的稳定态度和评价原则。通过职业责任感和敬业精神体现出来。职业道德不佳的员工有可能给组织造成很大的危害。

(4) 身体素质。身体素质包括生理与心理素质,例如体力、体质、身心基础水平、心理动力特征等,这些对于员工的劳动能力有重要影响。

上述指标中,专业技能和职业道德居于中心地位。一个组织的人力资源质量,常常通过上述指标组合而成的体系来刻画。

(三) 人力资源的结构

人力资源的数量与质量是紧密联系的。一定的人力资源数量,必然具有质的规定性;而一定的人力资源质量,也必须通过一定的数量体现出来。不仅如此,在每个不同的具体组织中,由于生产经营的内容不同,组织结构和管理模式不同,对于人力资源规模和要求也不一样,由此形成不同的人力资源结构。

分析人力资源的结构,可以从人力资源不同类型的数量比例关系中寻找。在组织人力资源管理中,不同类型的员工应当有什么样的数量关系,是一个与组织生存发展密切相关的重大问题,需要认真研究。这是因为,不仅不同质的员工之间不能互相替代,而且不同类型人员的数量多少,也会影响整个人力资源作用的发挥。例如,是以较少的高素质员工与较多的操作性员工相结合,还是以较多的高素质员工与较少的辅助性员工相结合,会使组织核心竞争力出现不同的情况。

一般说来,人力资源呈金字塔形分布,素质越高的人才数量越少,因此人才是稀缺的。如果组织缺乏高素质员工,就很难在技术、财务、营销等方面具有优势,在市场竞争中就会处于落后地位。但也并不是说,对于一个组织而言,高素质的人才越多越好。过多的人才堆积,会导致高才低就的任职现象,这是

人力资源的浪费,不仅会使组织的人工成本增加,而且对人才的使用和发展不利。因此,组织人力资源数量与质量的关系,应当结合组织的生产经营需要来考虑。

人力资源数量与类型的关系,是通过人员配置进行处理的。每个员工的能力和个性都不相同,有长处,也有短处,只有把人放在最合适的位置上,用其所长,避其之短,才能发挥好其所具有的能力。不仅如此,在实际工作中,人和事都是动态发展的:有的员工能力提高了,经验丰富了,需求改变了,对现有的工作越来越不满足;有的员工则由于工作内容的复杂化和设备的更新,越来越不适应岗位要求。对于这些问题,都需要通过人员配置的动态调整来解决,从而使组织人力资源的数量与类型保持合理的结构。

组织人力资源的状况,是人力资源数量、质量、类型、结构的总体效果,其中人力资源结构居于中心地位。

三、人力资源的价值

不同人力资源状况具有不同的经济价值。对于人力资源价值的经济计量和产权界定构成人力资本,通过劳动者的教育水平、健康程度、技能训练、道德素养体现出来。随着知识经济的到来,人力资本在经济社会发展中的地位越来越重要。

(一) 人力资本的性质

人力资源作为经济资源,具有使用价值与价值。人力资源的使用价值,是人的劳动能力的有用性,即可以用来生产所需产品、创造社会财富。人力资源的价值,首先是为了形成劳动能力所付出的代价,即可以用来维持劳动者生存发展的生活条件,其次是运用劳动能力所产生的效益,即劳动贡献。已经形成的人力资源,体现为耗费一定生活条件所形成的劳动能力,这种能力的所有权、使用权、转让权都有相应的界定和归属,因此是一种财产。作为财产存在的人力资源称为人力资产。

人力资源的价值和使用价值可以进行比较。把劳动者创造的社会财富和所耗费的生活条件换算成同一计价单位,对二者进行数量比较,可以看到二者之间的高低。如果比较的结果是前者高于后者,那么可以说人力资源价值在增值。能够增值的人力资源称为人力资本。在社会再生产过程中,人力资源具有价值不断上升的趋势,因此一般把人力资源称为人力资本。

重要的是,就一个社会而言,人力资源价值的上升,主要不是通过劳动者的数量上升来实现,而是通过劳动者的质量提高来实现。具体地说,如果在劳动者的成长过程中,能够受到更多的教育和培训开发,其素质和能力就会大大提高,从而大大提高劳动效率。因此,加大对于劳动者的培训开发和保健医疗费用,能够改进人力资源、增加人力资产、提高人力资本的效率,从而促进社

会经济发展。

美国经济学家西奥多·舒尔茨在 20 世纪 60 年代发表的《人力资本投资》中指出:传统经济学理论认为,经济增长必须依赖于物质资本和劳动力数量的增加;而他认为,人在知识、能力、健康水平等方面的提高,对经济增长的贡献比物质资本和劳动力数量的增加更重要。他在此基础上建立了“人的时间价值理论”,认为素质水平高的劳动者,在同样的劳动时间内可以创造更大的价值,因而也有权获得更大的收益。这种从人的素质出发强调劳动力经济价值的理论,称为人力资本理论。

(二) 人力资本的特点

人力资本作为人所具有的劳动能力价值,具有不同于物质资本的特点,这种特点来自于人力资本与劳动者个体差异和主观意志的不可分割性。

1. 归属性

人力资本的所有权最终只能属于劳动者本人,它们的形成、配置、使用、流动及开发的主动权,最终服从劳动者的愿望。物质资本的产权可以变更,人力资本则不同。即使组织拥有和占有人力资本,也不是像控制物质设施一样控制人,而是通过人与人之间的相互影响来利用人。劳动者之所以对组织具有价值,是因为愿意接受组织的工作指令。如果没有这种意愿,任何控制手段都将无效。也就是说,人力资本的使用价值(如人的体力、智力、经验、技能等),受到人的自觉能动性的支配,必然服从劳动者的意志,别人无法取代劳动者的意志加以支配。

2. 潜在性

物质资本的价格一般说来是明确的,它们决定于社会必要劳动时间,并受客观供求关系影响。而人的劳动能力除上述之外,还要受到人的主观状态的影响。由于人的主观状态是经常变化的,不仅在不同情况下有不同的工作态度,而且在不同情况下会出现能力的不同发挥水平,因此人力资本的价值具有潜在性,需要加以开发才能变为现实。度量一个组织的人力资本,不是仅仅看它花费多少代价雇用了现有的员工队伍,而是看这些员工队伍能够通过实际工作为组织带来多大的效益。因此,理解人力资本的潜在性,关键在于理解劳动者的内部原因,理解其将既有能力运用于工作实践的动力是什么。同一个人,有无积极性和创造性,产生的价值可能大不相同。同样,对具有不同意愿和素质的人进行相同的人力投资,可能产生不同的人力资本。

3. 专用性

物质资本的价值具有较强的通用性,也就是说,某种特殊的物质资本,可以比较容易地用其他类型的物质资本取代,例如某种动力设施的功能,可以用不同的动力设施代替。而人力资本不行,某种人力资本的主体往往具有不可替代性,例如某个研发工程师的作用,用三个同专业同级别的其他工程师也难以