



高等学校应用型“十二五”规划教材 | 管理类

人力资源

系统管理与运作

◎ 主编 方海 赵玉秀



西安电子科技大学出版社
<http://www.xduph.com>

014032027

F240-43
43

高等学校应用型“十二五”规划教材·管理类

人力资源管理是企业管理的重要组成部分，是企业发展的基础。本书以人力资源管理的基本理论、基本知识和基本技能为主线，结合企业人力资源管理实践，力求做到理论联系实际，注重培养学生的实践能力和创新精神。本书可作为高等院校人力资源管理专业及相关专业的教材，也可供从事人力资源管理工作的管理人员参考。

人力资源系统管理与运作

主编 方海 赵玉秀



北航

C1720050

西安电子科技大学出版社

F240-43
43

750530310

内 容 简 介

本书以系统思想为指导,从技术应用角度出发,整合了人力资源管理与应用运筹学两门课程的主要内容,较系统地介绍了运筹优化方法在人力资源管理中的应用,强化了定量分析。全书分9章,包括:资源、人力资源与运作,人力资源系统分析,人力资源系统模型与仿真,人力资源规划与供求预测,工作分析与岗位设计,员工招聘、培训及考核,人力资源调配与网络计划,薪酬管理与发挥人的潜力和人力资源战略管理与决策分析。

本书理论联系实际,简单易学,可作为高等院校人力资源管理、管理工程、工业工程、经济管理、工商管理、行政管理及市场营销等专业及重视人力资源的其他专业的实用教材,同时本书也可作为各级、各部门管理干部的培训教材或参考用书。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源系统管理与运作/方海,赵玉秀主编. —西安:西安电子科技大学出版社,2014.3

高等学校应用型“十二五”规划教材

ISBN 978-7-5606-3337-4

I. ①人… II. ①方… ②赵… III. ①人力资源管理—高等学校—教材 IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 029482 号

策 划 李惠萍

责任编辑 韩春荣

出版发行 西安电子科技大学出版社(西安市太白南路2号)

电 话 (029)88242885 88201467 邮 编 710071

网 址 www.xduph.com 电子邮箱 xdupfxb001@163.com

经 销 新华书店

印刷单位 西安文化彩印厂

版 次 2014年3月第1版 2014年3月第1次印刷

开 本 787毫米×960毫米 1/16 印 张 15.5

字 数 551千字

印 数 1~3000册

定 价 25.00元

ISBN 978-7-5606-3337-4/F

XDUP 3629001-1

*** 如有印装问题可调换 ***

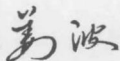
序

人力资源是最重要的资源。我们做任何事情都是为了人，做任何事情都离不开人。因此，我们说凡事应以人为本。

运筹帷幄之中，决胜千里之外，可见，为人做事运筹之重要。从严格意义上来说，运筹学的形成与发展还是第二次世界大战以后的事。我国著名学者钱学森教授，在上世纪就大力倡导系统工程与运筹，华罗庚教授还亲自带领他的学生到厂矿下基层精心努力推广统筹法。正是他们开创了我国系统工程、运筹学研究与应用先河。其实，朴素的系统思想，运筹技术与方法由来已久。早在公元前 256 年由李冰父子主持的我国岷江地区闻名于世的“都江堰综合水利工程”，因运筹有方，完美地解决了该地区防洪排涝、抗旱灌溉、交通运输等一系列问题；在宋真宗时代就有独树一帜的“丁渭工程”，该工程有效、系统、巧妙地解决了工程策划、取材、运输及废物处理等问题。彼时，欧美发达国家还处在蒙昧阶段。可见，我们中华民族不愧是一个优秀的民族、一个伟大的民族。如果说我们落后了，也只是近代落后了而已。只要我们团结一致，共同努力，就一定能在不久的将来赶上并超过如今的发达国家。

当今，我国各企事业单位都十分关注人力资源的管理与开发。不断提高人力资源管理水平，大幅度提高人员的素质，已是当务之急。

本书由长期工作在教学第一线的方海教授等编著，整合了人力资源管理与开发和运筹学两门学科的主要内容，并以系统论的系统观点为指导，将定性定量相结合的运筹技术与方法贯穿于始终，这是一般同类书籍所缺乏的。相信阅读了该书之后，定会对您考虑问题、分析问题及处理问题有所帮助。

西安培华学院理事长 

前言

进入 21 世纪以来,随着社会的进步和科技的飞速发展,人类正迈向知识经济时代,现代管理理论和实践的不断创新发展,日益体现了以人为本的思想与理念。人力资源正在成为经济增长和发展的基础性、关键性、战略性、稀缺性、能动性资源。但是,对人力资源主导地位的认识并不能形成现实的竞争优势。竞争优势的形成与发挥,只能依赖于对人力资源的有效管理与运作。人力资源是最重要的战略性资源,人力资源的开发与管理关系到社会的进步、国家的富强、企事业单位的生存与可持续发展。高素质的人力资源是国家、地区、企事业单位之间竞争的焦点。当今各国政府及企事业单位越来越重视人力资源的管理与运作,纷纷采取各种措施来努力提升人力资源的素质、能力和知识结构,为参与日益激烈的竞争创造持续的动力和源泉。

为振兴我中华,实现我中国梦,我们要以人为本,竭尽全力培养和造就一大批专业化和本土化的高素质应用型人才,这是不断提高我国各行各业管理水平和市场竞争力的一项战略性工程。我们不但要学习和掌握先进的科学技术,而且要学习和掌握现代化的科学管理方法。运筹优化方法,正是我们实现管理现代化的有力工具。本书以系统思想为指导,针对人力资源预测、招聘、绩效、规划、培训、开发、决策、战略管理等各个模块,从技术应用角度出发,较系统地探讨了运筹优化方法在人力资源开发与管理中的应用,采用定性与定量相结合、理论与实践相结合的方法,以求提高人力资源开发与管理水平,从而实现系统效益与效率的最优化。

本书简明扼要、简单易学、便于应用,可作为高等院校人力资源管理、管理工程、工业工程、经济管理、工商管理、行政管理、市场营销等专业及关注人力资源开发与管理的其他专业的实用教材,也可作为各级、各部门管理干部的培训教材或参考用书,还可作为有志之士进一步深造,提高业务能力和管理水平之有用读物。

本书是我们集体劳动的结晶,由长期从事人力资源管理和运筹研究、教学和实践的专家、教授编著而成。该书经过资深专家行金玲教授、杨倩教授、张体勋教授和牛映武教授审阅指导,又经过教材委员会审定。参与本书撰稿与研讨的有:西安思源学院赵玉秀、朱文秀、郭润平、左永放、陈保国、王泓、吴立国,西安工业大学石琳、贾隽、李育英,西安工程大学杨珂,陕西思宇信息技术有限公司刘勇,西安职业技术学院孙媛媛,陕西瑞新升投资有限公司王军民,第二炮兵工程大学陈春梅,西安秦川唐都机电汽车配件销售有限公司李雅竹,上海道欣建材有限公司马洪莉,西安培华学院方海、杨柏欢、李从质、王西荣、李亚子、樊晓军、张慧、汪慧蓉、王芳、江凤香、秦芳、翁焕民、邢娜、徐波峰、杨松茂、任静

等。方海、赵玉秀担任主编；石琳、朱文秀、杨珂、刘勇担任副主编。在编写过程中，编者参考了大量的文献资料，在此谨向资料作者表示衷心的感谢，同时我们也十分感谢西安培华学院及商学院领导、人事处朱良处长、于殿举副处长，教务处肖建军处长、宋天妹副处长、薛华老师和西安电子科技大学出版社老师给予的大力支持与帮助。还要特别感谢西安培华学院理事长姜波博士，在百忙之中为本书撰写了序言。

鉴于本书是由多门课程重组与整合而成的，是一次大胆的尝试，加上编者水平有限，书中不妥甚至错误之处在所难免，恳请专家、读者批评指正。

谨以此书作为西安培华学院建校 86 周年的献礼。

编者
2014 年 1 月

本书是由多门课程重组与整合而成的，是一次大胆的尝试，加上编者水平有限，书中不妥甚至错误之处在所难免，恳请专家、读者批评指正。

鉴于本书是由多门课程重组与整合而成的，是一次大胆的尝试，加上编者水平有限，书中不妥甚至错误之处在所难免，恳请专家、读者批评指正。

鉴于本书是由多门课程重组与整合而成的，是一次大胆的尝试，加上编者水平有限，书中不妥甚至错误之处在所难免，恳请专家、读者批评指正。

鉴于本书是由多门课程重组与整合而成的，是一次大胆的尝试，加上编者水平有限，书中不妥甚至错误之处在所难免，恳请专家、读者批评指正。

目 录

第一章 资源、人力资源与运作	1
1.1 资源、人力资源和人力资本	1
1.1.1 资源	1
1.1.2 人力资源	1
1.1.3 人力资本	4
1.2 人力资源系统与运作	6
思考与练习题	8
第二章 人力资源系统分析	9
2.1 霍尔三维结构	9
2.2 切克兰德的方法论	10
2.3 系统分析要素、程序及原则	11
2.3.1 系统分析的概念及其要素	11
2.3.2 系统分析的程序	12
2.3.3 应用系统分析的原则	13
2.3.4 应用举例	14
2.4 方法论的新探索	19
2.5 系统可行性分析	21
2.5.1 系统可行性分析的作用	21
2.5.2 可行性分析的内容	21
2.5.3 可行性分析的步骤	22
2.5.4 系统可行性分析报告的编制	22
思考与练习题	23
第三章 人力资源系统模型与仿真	24
3.1 系统模型	24
3.1.1 模型的概念	24
3.1.2 模型的种类	24
3.1.3 模型的作用和局限性	25
3.2 如何建立系统模型	25
3.3 人力资源系统的结构模型化技术	27

3.3.1 系统结构的基本表达方式	27
3.3.2 建立递阶结构模型	27
3.4 系统仿真	29
3.4.1 概念及作用	29
3.4.2 系统仿真的方法	30
思考与练习题	31
第四章 人力资源规划与供求预测	33
4.1 人力资源规划概述	33
4.1.1 人力资源规划的作用	33
4.1.2 人力资源规划的含义	34
4.1.3 人力资源规划与组织规划的关系	34
4.1.4 人力资源规划的内容	34
4.1.5 人力资源规划的程序	36
4.1.6 影响人力资源规划的因素	37
4.2 人力资源供求预测	38
4.2.1 预测技术简介	38
4.2.2 人力资源需求预测	40
4.2.3 人力资源供给预测	54
4.3 人力资源供求平衡	59
思考与练习题	61
第五章 工作分析与岗位设计	63
5.1 工作分析	63
5.1.1 工作分析概述	64
5.1.2 工作分析基本方法	68
5.1.3 工作说明书的编制方法	71
5.1.4 工作设计与再设计	72
5.2 线性规划模型	75
5.2.1 线性规划简介	75
5.2.2 线性规划的定义与建模	76
5.3 图解法(Graphic Method of LP)	83
5.4 单纯形法(Simplex Algorithm of LP) *	86
5.4.1 线性规划的标准型	86
5.4.2 关于解的基本概念	89
5.4.3 单纯形求解方法的具体实施	90
5.5 单纯形法的深入讨论	93

5.5.1	大 M 法	94
5.5.2	两阶段法	96
5.5.3	线性规划问题的 Excel 求解	98
5.6	指派问题(Assignment Problem)	102
5.6.1	模型建立	102
5.6.2	匈牙利法介绍与应用	102
5.6.3	目标函数是求最大值情况的处理办法	105
5.6.4	人数不等于任务数的情况处理办法	106
5.6.5	指派问题的 Excel 处理	107
	思考与练习题	110
第六章 员工招聘、培训及考核		
6.1	员工招聘评估	118
6.1.1	员工招聘介绍	118
6.1.2	员工招聘评估	119
6.2	培训评估	122
6.2.1	员工培训	122
6.2.2	培训效果的评估	123
6.3	绩效评估	125
6.3.1	人力资源系统绩效与绩效管理的概念	125
6.3.2	绩效考核的内容与原则	126
6.3.3	绩效考核方法	126
6.3.4	绩效考核指标体系的设计及举例	131
6.4	层次分析法(Analytic Hierarchy Process)	132
6.4.1	层次分析法概述	132
6.4.2	层次分析法基本原理	132
6.4.3	应用举例	137
	思考与练习题	144
第七章 人力资源调配与网络计划		
7.1	人力资源的配置	147
7.1.1	人力资源配置的基本原则	147
7.1.2	人才配置的形成	148
7.2	网络计划技术	148
7.3	网络图	149
7.3.1	网络图的基本概念和符号说明	150
7.3.2	网络图的编制	153

7.4 网络时间参数的确定	156
7.4.1 作业时间 t_{ij}	156
7.4.2 结点时间的计算	157
7.4.3 作业起止时间的计算	159
7.4.4 时差、关键路线及总工期	160
7.5 项目完工概率	161
7.6 最低费用工期	163
7.7 有限资源合理利用	166
思考与练习题	169

第八章 薪酬管理与发挥人的潜力

8.1 薪酬管理	171
8.1.1 薪酬管理概述	171
8.1.2 薪酬设计	173
8.1.3 薪酬激励	176
8.2 动态规划的基本概念	177
8.2.1 动态规划——多阶段决策问题	177
8.2.2 动态规划的基本要素	178
8.2.3 动态规划的最优性原理	180
8.3 动态规划的求解	180
8.3.1 动态规划的数学模型	180
8.3.2 建立动态规划数学模型的条件	181
8.3.3 建立动态规划数学模型的步骤	181
8.3.4 动态规划的求解方法	181
8.4 动态规划的应用	187
8.4.1 资源分配问题	187
8.4.2 机器负荷问题(连续型)	188
8.4.3 库存——销售问题	189
8.4.4 装载问题(背包问题)	190
思考与练习题	192

第九章 人力资源战略管理与决策分析

9.1 人力资源战略管理	194
9.1.1 人力资源战略管理的内涵	194
9.1.2 人力资源战略管理的特征	195
9.1.3 人力资源战略性管理和公司战略的关系	195
9.1.4 人力资源战略管理的核心理念	197

9.1.5 战略人力资源管理与传统人事管理的区别	197
9.1.6 战略人力资源管理的战略规划	200
9.2 决策分析	201
9.2.1 决策的定义	201
9.2.2 决策分析过程	202
9.2.3 决策分析的分类	202
9.2.4 决策分析模型的构成要素	203
9.3 确定型决策	204
9.4 不确定型决策	205
9.4.1 乐观法	205
9.4.2 悲观法	206
9.4.3 乐观系数法	206
9.4.4 拉普拉斯法则	206
9.5 风险型决策	208
9.5.1 风险型决策的概念	208
9.5.2 期望值法(或贝叶斯标准)	208
9.5.3 期望机会损失法	211
9.5.4 决策树法	212
9.5.5 矩阵法	215
思考与练习题	216
 附录 人力资源管理案例库	 219
案例一 微软研究院的人才管理方式	219
案例二 麦当劳的人力资源管理	221
案例三 “人才楼”为何人去楼空?	222
案例四 当 HR 遭遇“准逃兵”	225
案例五 迪斯尼的员工培训	226
案例六 名企高层培训计划	228
案例七 张明与王亮	230
案例八 3M 公司的职业生涯体系 重员工潜力数据	231
案例九 某公司的年终绩效考核	232
案例十 新联想的国际化薪酬架构	233
 参考文献	 236

第一章 资源、人力资源与运作

本章学习目标:

掌握资源、人力资源与运筹等概念。

了解人力资源系统的特征。

了解运筹学的产生与发展。

将运筹学理论与方法应用到人力资源系统,可有效发挥人力资源及其他资源的超常作用。

1.1 资源、人力资源和人力资本

1.1.1 资源

资源是可以加以利用,并能为人们提供资助或满足人们某种需要的一切要素。从某种意义上讲,可以说资源是一个经济概念,它是用来进行价值增值的财富。资源的独特之处,就在于其具有价值的增值性,即资源利用者通过把各种资源投入到活动过程之中,可以获得更大的价值。资源的涵盖面极其广泛,我们可以从不同的角度、按照不同的标准,对资源进行分类。例如资源可以分为无形资源和有形资源、现实资源和潜在资源、自然资源和人力资源等。

1.1.2 人力资源

1. 人力资源的定义

社会财富的来源包括两类:一类是来自自然界的自然资源;另一类是来自人类自身的知识和体力所产生的资源,即人力资源。人类最早认识和重视的资源是自然资源,而随着社会的发展人力资源逐渐成为最重要的资源。20世纪70年代以来,在现代科学技术和生产力高速发展的形势下,知识和技术逐渐成为第一生产力,人类智慧转移到或附加在物质产品上的附加值越来越多,人们用以满足自身需要的使用价值也越来越多地集中于人类自身的智慧上,而不仅仅是产品包含的由自然资源带来的物质内容上。同时,在创造社会财富方面,虽然自然资源始终都是重要的资

源,但如何合理地开发、利用自然资源,为社会财富的创造提供良好的可持续的物质基础,还需要人力资源作为主导。因此,当今人们深深地认识到:人力资源是创造社会财富的主要的、第一位的资源。1954年,彼得·德鲁克在《管理的实践》一书中提出“人力资源”一词。德鲁克认为,人力资源和其他所有资源相比较而言,唯一的区别就是人力资源是人的资源;人力资源拥有其他资源所没有的素质,即协调能力、融合能力、判断力和想象力;人力资源只能自我利用,人对自己是否工作,拥有绝对的、完全的自主权。在人力资源这一概念产生以后,对其含义的争论从来没有停止过。国内学者有关人力资源的定义也有十余种,概括起来可以分为以下6类:

(1) 人力资源是指一个国家或地区有劳动能力的人口的总和。

(2) 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。

(3) 人力资源是指具有智力劳动能力和体力劳动能力的人口的总和。

(4) 人力资源是指包含在人体内的一种生产或工作的能力。

(5) 人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的,具有智力劳动能力或体力劳动能力的人口的总和。

(6) 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。

综合以上各种定义,我们认为:人力资源也可以称为劳动力资源、劳动资源或人类资源。从本质上看,人力资源是一个系统概念,是人所拥有的劳动能力,是存在于人体中的经济资源。人力资源是一种最活跃、最宝贵的资源,它既是一种天然资源,又是一种可再生资源。人力资源有两种存在形式,即现实的人力资源和潜在的人力资源。同时,我们也可从质量和数量两个角度来认识人力资源。在现实人力资源管理与开发中,对于人力资源的含义,可以从两个方面来理解:一是狭义的解释,即人力资源就是劳动力资源,是指一个国家或地区在一定时期内符合就业年龄并具有劳动能力的人口的总和;二是广义的解释,即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而具有劳动能力的人口总和。或者表述为:一个国家或地区的总人口中减去丧失劳动能力的人口之后的人口。即人力资源就是指那些有正常智力,能够从事生产活动的体力或脑力劳动者。从具体表现形态来看,人力资源是与自然资源相对应的、以人的生命机体为载体的社会资源,它包括在一定领域内人口所拥有的劳动能力。一定数量和质量的人口是人力资源得以形成的自然基础。因此,人力资源是具有劳动能力的人口的总和。所谓劳动能力即劳动力,是存在于有生命的人体中的体力和脑力的总和。体力是指在一定身体素质基础上存在的负荷力、灵敏度、耐力等的能力;脑力又称智力、知识力、精神力,是人们掌握和运用知识的能力,如观察力、记忆力、思维能力、想象力以及操作能力等。总之,体力是个体发育到一定生理阶段就具有的能力,是自然力,而脑力则是通过后天学习获得的,也称为知识力或智力。体力反映人力资源的自然性,脑力反映人力资源的社会性。两者的结合就构成人力资源的现实劳动能力。然而,不管是何种解释,人力资源都是以人口为基础,以劳动能力

表现出来的资源。

人口和人力资源又是有区别的。以人口形式表现出来的人力资源大致包括以下几类：第一，适龄就业人口，即符合劳动年龄的社会劳动人口；第二，未成年就业人口，即未到劳动年龄，但已从事社会劳动的人口；第三，老年就业人口，即超过劳动年龄，但仍从事社会劳动的人口；第四，待业人口，即处于劳动年龄、具有劳动能力、等待或要求从事社会劳动的人口；第五，失业人口，处于劳动年龄、具有劳动能力，而失去社会劳动岗位的人口；第六，求学人口，即处于劳动年龄、正在国民教育系统就读的人口；第七，服役人口，即处于劳动年龄、正在军队服役的人口；第八，家务劳动人口，即处于劳动年龄、不领取劳动报酬而从事家务劳动的人口；第九，处于劳动年龄、具有劳动能力的其他人口。一般来说，在人口总体中，除了丧失劳动能力的极少数人外，所有的人构成了人力资源。一个国家或地区的人口总量大体上相当于该国或该地区的人力资源总量。

2. 人力资源的特点

人力资源具有以下特点：

第一，独特性，即人力资源是一种特殊的资源，存在于人本身，是人的体力与智力结合在一起的能力，具有不可剥夺性。这是人力资源区别于一切自然资源的一个根本特征。

第二，能动性，即人力资源是一种活的资源，是一种积极能动的资源。这种能动性是人力资源区别于自然资源的一个重要特征。因此说，人力资源是创造利润的主要来源，特别是在高新技术产业，人力资源的创新能力是企业利润的源泉。

第三，可变性，即人力资源是一种可变动的资源。随着人的知识的逐渐丰富、技术的不断改善，通过经验的积累和增加、态度的正确塑造，人既可以提高人力资源自身的价值，又可以提高组织使用人力资源的效益。人力资源的这种可变性使得人力资源必然具有创造性和再生性。

第四，开发性，即人力资源具有开发性，并且这种开发具有连续的特性。在现实的管理与开发中，通过对人力资源的有效管理和开发，可以极大地提高工作效率和效益，从而达成社会组织的目标。

第五，时代性，或称为社会性，即人力资源的生成、使用、管理和开发等都受到社会历史条件的限制。

第六，时效性，即人力资源在使用过程中有着时效的制约。在实际活动中，人力资源必须在一定时间内开发和使用，超过一定的时段，人力资源就会荒废和退化。

第七，生物性，即组成人力资源的人具有一定的生理特性，因此在使用和管理中，应充分地考虑到其生物性特点。一是要考虑人力资源的生物发展规律，如人的工作时间的长短、劳动强度的大小、工作环境的好坏等对其的影响。二是要考虑人力资源的再生产规律，即人口的再生产和劳动力个体的更新、恢复等方面的规律，如劳动者工资必须考虑赡养人口因素、劳动者的休息时间安排、劳动者的教育培养等问题。

以上特点决定了人力资源既是一种主体性资源或能动性资源,又是一种资本性资源、高增值性资源和再生性资源,还是一种战略性资源。因此,社会组织为了在某个领域或某个行业中占领制高点,并得到长期持续的发展,就必须拥有大量的优秀人力资源为其服务。

1.1.3 人力资本

1. 人力资本的定义

自1960年美国经济学家西奥多·舒尔茨(Theodore Schultz)在美国经济学年会上发表的演说中首次提出并解释了“人力资本”这一概念以来,这一概念虽然得到了广泛的应用,但在理论界至今对这一概念的内涵和外延仍未达成一致,主要存在以下几种观点:

(1) 按照舒尔茨的观点,人力资本是相对于物化资本而言的,是体现在人身上的、可以用来增加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。它包括人的知识、技能、经验和健康等。

(2) 人力资本是凝结在人体内的能够在有形商品和无形商品或服务的生产过程中转移和增加价值的人的劳动能力。可以将人力资本分为一般人力资本和特殊人力资本。

(3) 人力资本不同于人力资源,它强调对经济增长贡献重大的人力因素——重点是对知识、技术、信息、事业心和创新精神等一切具有“乘数效应”的经济资源的总称。人力资本不同于与简单、重复、体力劳动相联系的基本劳动力资本,它是超越基本劳动力资本,并与复杂、高级、脑力劳动相联系的高层次劳动力的概念。

(4) 人力资产与非人力资产结合所创造的剩余,就转化为人力资本。

从以上各种观点可见,人力资本是通过投资而形成的,人力资本的实质就是知识、技能、经验和健康。当前,西方经济学界一般认为,凡是用于生产、扩大生产能力以及提高生产效率、效益的物质均称之为资本。它不仅包括设备和厂房,而且包括知识、技能、经验和健康。一般将前者视为物质资本,后者即为人力资本。

因此我们可以这样定义:人力资本是体现在人力资源身上的,以人力资源的数量和质量表示的一种非物质资本。人力资本的含义,可以从以下几方面理解:第一,人力资本是活的资本,它凝结于劳动者身体内,表现为人的体力、智力、知识、技能、经验和健康,其中真正反映人力资本实质的是劳动者的知识和技能。第二,人力资本是由一定的费用投资转化而来的,没有费用的投入就不会获得人力资本。简单地说,任何人的能力都不可能完全靠先天获得,要形成就必须接受教育培训,必须投入时间和财富。这种投资,在货币形态上可以表现为保健支出、教育支出、迁移费用支出等。第三,劳动者拥有的人力资本价值,可以通过生产劳动转移交换,并实现其价值的增值。人力资本是一切资本中最重要、最宝贵而且最具能动性的资本。随着社会经济的发展,人力资本在经营管理活动中凸显出越来越重要的作用,如企业管理人员地位的上升就是一个有力的证明。目前,在现代企业

中,对于人力资源的重要地位,已经被普遍认同,重视的对象已经由经营管理人才和技术人才扩展到核心员工以及所有企业员工。因此,在企业生产中,资本的范围不再局限于生产资料,而是已经扩展到了人力资源。资本成为物质资本与人力资本的综合与统一。

2. 人力资本的特点

由于人力资源本身的特殊性,人力资本作为一种特殊的资本,具有不同于一般物质资本的特点:

- (1) 独占性。人力资本最终只能属于劳动者本身,其他人不能拥有。
- (2) 可变性。这种可变性,在于人力资本可能不直接取决于外部条件和物质基础,而取决于劳动者个人的内部原因。人力资本形成之后存在的可变性,主要表现在以下两个方面:一是人是人力资本的载体,人的思想、情绪的易变性导致人力资本的可变性;二是人力资本的重要组成部分是知识和技能,知识的老化和技能的退化将减少人力资本量,知识和技能的增加将增加人力资本量。
- (3) 专用性。人力资本的使用价值是劳动能力,而劳动能力具有不断专业化的趋向。所以,当人力资本所有者将自己的劳动能力与某一特定的工作职务相结合,并按职务要求发挥自己的技能,即劳动者按某一组织的要求塑造劳动技能时,实际上是让该组织按一定标准改造自己,使自己形成与该组织相应的人格特征,而这种特征一旦形成,往往是不可逆的。人力资本的所有者在进出不同组织或不同部门时,要考虑自己对不同领域的特殊适应性。人力资本的专用性,反映了社会分工对人力资本所有者择业的客观制约。

3. 人力资源与人力资本的主要差异

通过对以上人力资源与人力资本的内涵分析和对人力资源与人力资本的特性比较,可以总结出人力资源与人力资本具有以下主要差异:

- (1) 内涵不同。人力资源是人所拥有的劳动能力,是存在于人体中的资源,是可以开发和使用的,从静态的角度看,不存在增值问题。而人力资本是通过投资而形成的,从动态的角度看,可以通过生产劳动转移交换,实现其价值的增值。
- (2) 外延不同。人力资源包括自然形成的未经培训的人力资源和经过各种培训的人力资本。而人力资本则仅包括在教育投资基础上形成的具有一定知识和技能、从事复杂劳动的人力可实现价值的增值资源。从这个意义上讲,人力资本对应的是人力资源中的人才部分。
- (3) 强调的重点不同。人力资源可从质量和数量两个角度来认识,但是在人力资源的管理中是以强调数量为基础的。人力资本的管理则以强调质量为基础,以追求人力资源的素质为前提。
- (4) 管理与开发目标不同。人力资源管理与开发是以人事相宜为基本目标的,因此往往注重在增加人力数量的基础上去满足生产和服务的需要。而人力资本则可以在不增加人力数量的基础上去满足生产和服务的需要。

1.2 人力资源系统与运作

早期,人们往往把现象或事物看成是彼此孤立的、割裂的、互不联系的。但是,随着科学技术的发展和社会生产实践的丰富,人们逐步改变了这种观点,认为自然界是有着内部联系的统一体。客观世界是以整体形态存在而运动的,现象或事物之间都是相互依赖、相互联系、相互制约的。人们在长期的实践活动中逐步抽象概括出系统这个概念。

一般系统论创始人贝塔朗非认为:“系统可以定义为相互关联的元素的集合。”我国学者钱学森等对系统的定义是:“系统是由相互作用和相互依赖的若干组成部分结合而成的、具有特定功能的有机整体。”

人力资源作为一个系统,在任何一个部门或组织,都是某个系统中的一个子系统。人力资源系统具有以下特征:

(1) 集合性。系统总是由若干要素组成的,如人力资源系统就是由男人、女人,不同年龄的人,工人、农民、商人、学生、军人,健康的人、亚健康的人、不健康的人,好人、坏人等不同的人组成的集合体。

(2) 相关性。构成系统的诸要素是相互依赖、相互制约、相互联系、相互作用的。发扬团队精神,扬长避短,通力协作,就能最大限度地发挥人力资源系统的作用。

(3) 层次性。系统的诸要素之间的关系呈现出一定的层次结构,不同的层次结构显示了彼此的从属或相互作用关系。系统的层次间存在着动态的物流和信息流,形成了系统的动态特征,为实施调节与控制提供了条件。

(4) 整体性。系统并非是诸要素简单的组合,而是一个有机的整体。系统的整体性表现为系统的整体功能。系统的整体功能并非是各组成要素的简单叠加,而是具有各组成要素所没有的新功能。正如 2 加 2 未必就等于 4。系统中,即使各个构成部分都很完美,但作为一个整体的系统却可能并不怎样完美;相反,即使各个构成要素本身并非十分完美,但它们所构成的系统则可能有极其良好的功能。人各有所长,如果一个团队能实现优势互补,必将潜力无限。

(5) 目的性。通常每个系统都具有某种或某些要实现的目的,正由于这样才能将不同的系统加以区分。资本主义企业以资本家赚取最大利润为目的,而社会主义企业则为满足社会和人们生活的需要、为国家增加积累和职工福利及个人利润为目的。

(6) 环境适应性。系统总是存在于一定的环境之中,要与环境发生物质的、能量的和信息的交换。一个系统如果不能适应环境,势必解体,不可能存在下去。

对人力资源系统的管理与开发,就是要应用系统的观点,运用运筹学的科学方法,对与一定物力相结合的人力资源系统进行合理的招聘、开发培训、组织和调配,使人力、物力经常保持最佳比例,同时对人的思想、心理和行为进行恰当的引导、控制和协调,充分发挥人的主