

高等院校公共管理专业规划教材

人力资源管理概论

Human Resource Management

殷永萍 王丽梅 王萍萍 主 编

山东人民出版社

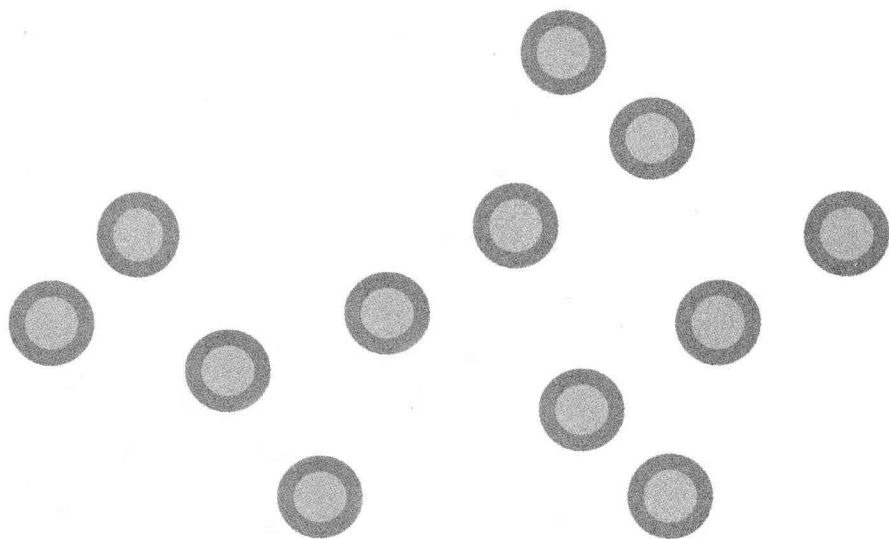
高等院校公共管理专业规划教材

人力资源管理概论

Human Resource Management

主 编 殷永萍 王丽梅 王萍萍

副主编 张 丽 秦 霄 张光远



山东人民出版社

图书在版编目 (C I P) 数据

人力资源管理概论 / 殷永萍, 王丽梅, 王萍萍主编. — 济南:
山东人民出版社, 2012. 8
ISBN 978-7-209-06443-9

I. ①人… II. ①殷… ②王… ③王… 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 (2012) 第 100885 号

责任编辑: 崔 萌

封面设计: 蔡立国 彭 路

人力资源管理概论

殷永萍 王丽梅 王萍萍 主编

山东出版集团

山东人民出版社出版发行

社 址: 济南市经九路胜利大街 39 号 邮 编: 250001

网 址: <http://www.sd-book.com.cn>

发行部: (0531)82098027 82098028

新华书店经销

山东人民印刷厂莱芜厂印装

规 格 16 开 (169mm × 239mm)

印 张 25

字 数 390 千字

版 次 2012 年 8 月第 1 版

印 次 2012 年 8 月第 1 次

ISBN 978-7-209-06443-9

定 价 39.60 元

如有质量问题, 请与印刷厂调换。电话: 0634-6276022

目 录

第一章 人力资源管理导论	1
第一节 人力资源	2
第二节 人力资源管理	13
第三节 人力资源管理部门的角色定位与职责	27
第二章 人力资源管理的理论基础	42
第一节 人力资源管理的基本原理	44
第二节 人性假设理论	51
第三节 人力资本理论	56
第四节 人本管理理论	64
第五节 委托—代理理论	75
第三章 职位分析与职位评价	82
第一节 职位分析概述	83
第二节 职位分析的过程和方法	86
第三节 职位评价及方法	102
第四章 人力资源规划	113
第一节 人力资源规划概述	114
第二节 人力资源供求预测	123
第三节 人力资源供求的调节	137
第四节 人力资源规划的编写	145
第五章 人力资源招聘与甄选	156
第一节 员工招聘	158
第二节 员工甄选	171
第六章 人力资源的培训与开发	192
第一节 人力资源培训与开发概述	193
第二节 人力资源培训管理	202



第三节 人力资源培训与开发的主要方法	218
第七章 绩效管理	230
第一节 绩效管理概述	235
第二节 绩效管理的过程	242
第三节 绩效考评的方法	258
第八章 劳动关系管理	276
第一节 劳动关系概述	278
第二节 劳动关系的建立与终止	286
第三节 集体合同	296
第四节 劳动争议的处理	303
第九章 薪酬管理	312
第一节 薪酬与薪酬管理概述	313
第二节 基本薪酬的管理	324
第三节 可变薪酬的管理	337
第四节 员工福利管理	348
第十章 职业生涯管理	363
第一节 员工职业生涯管理概述	364
第二节 职业生涯管理的基本理论	371
参考文献	392
后 记	395

第一章 | 人力资源管理导论

引导案例

《三国演义》中的人力资源管理

公司刘总刚从日本考察回国,对日本企业管理界研读中国《三国演义》感慨良多。他旋即在公司中高层管理者中推行这一做法,并且规定每季度要召开读书心得交流会,要求每次围绕一个主题,由一人做主题发言,大家参与讨论。一年过去了,刘总感到收效不明显。今晚照例轮到了人力资源管理部吴经理做主题发言。吴清清嗓子开口道:“为了准备这次研讨,我去了趟广州,与我的导师讨论了有关《三国演义》与人力资源管理的有关问题。从人力资源管理部的角度看,我认为《三国演义》是部企业管理和人力资源管理方面发人深省的反面教材,是先人留给我们的一部警世之作。”此言一出,满座哗然。

吴经理继续说道:“从人力资源管理的视角看,《三国演义》是一座取之不尽的富矿,只不过是人们长期以来忽视它而已。我的导师与我讨论了三国各自的战略意图与人力资源管理战略,各自的选人、育人、用人、留人策略及其成功与失败之处,并着重对曹操、孙权、刘备尤其是诸葛亮在人力资源管理方面的功过是非进行了深入的探讨,得出了许多与人们通常认识不一致的结论,使我既感到震撼又收益良多。”

“曹操之所以能够统一北方,但又始终无法统一全国,最终导致三分天下的格局,与其在不同阶段的战略思维与用人战略是分不开的。孙权虽说是继承父兄基业,但在诸侯林立之中仍然稳居东南,与他在不同阶段根据形势需要使用关键人才是分不开的。他起初是重用周瑜开疆辟土,再次是任用鲁肃整顿内务,继而使用吕蒙稳定局面,最后是大胆起用年轻的陆逊去抗



拒老谋深算的刘备,创造了火烧连营七百里的战争佳话。刘备的起家则完全靠的是外貌忠厚、内藏乾坤的雄才大略和一套令人叹为观止的人力资源策略。从刘、关、张桃园三结义奠定刘备集团的核心,到网罗卧龙凤雏形成其参谋咨询班底,再到吸引赵云、黄忠、马超、魏延等战将,从一个落魄之人到成就伟业之雄才,处处显示其卓越的人力资源管理才能。而反观诸葛亮,他则是谋事能臣,用人庸才。刘备去世后,实际掌握蜀汉大权的诸葛亮所做出的每一决策几乎都与人力资源管理理念背道而驰。其用人策略与其战略理念相违背,本应是东和孙吴,北拒曹魏,他却安排与曹魏不清不白而与孙吴不共戴天的关羽镇守荆州。对人才培养和使用的不重视,导致蜀中无大将,廖化作先锋;不懂得授权,事必躬亲,致使他年仅50余岁便英年早逝,空使英雄泪满襟。我们试想,如果诸葛亮投奔曹操且得到重用会怎么样?或者以诸葛亮之才,他又懂得运用人力资源管理策略,也许历史将会重写。”吴经理的话音刚落,会议室里陷入了长久的沉默。

【点评】 大凡要成就一番事业者,仅凭个人的力量是有限的。一个组织实际上就是一群人的集合体,如何将这些人资源整合成能够攻无不克、战无不胜的团队,正是人力资源管理所要研究的问题。要做好人力资源管理工作,首先要了解人力资源的特性及其必须遵循的基本规律。只有从战略理念、战略目标、工作任务、管理计划和具体执行等环节,将整个组织目标作为一个系统,将人力资源管理作为一个系统,才能谈得上提高管理效率和效益。不懂得人力资源管理,或者说不愿意以人力资源管理统领工作,即使个人才华再出众,也可能空叹时不予我。

资料来源: <http://www.tup.tsinghua.edu.cn/Resource/tsyz/017725-01.doc>。

01 | 第一节 人力资源 |

一、人力资源的内涵界定

(一) 人力资源的含义

人力在《辞海》中被解释为“人的能力”,它是人类所具有的体力和脑力的总和,即人的体力、智力和技能等。资源在《辞海》中被解释为“资财之源”,韦伯(Weber)认为资财是“某种可备利用,提供资助或满足需要的东

西”。按照传统分类,资源由自然资源、经济资源和人力资源构成,也有人把经济资源与人力资源合称为社会资源。经济学通常将为了创造物质财富而投入生产过程的一切要素称为资源。法国庸俗经济学家萨伊认为土地、资本和劳动为生产的三要素;马克思则把生产要素概括为生产资料(包括劳动对象、劳动资料和劳动者),认为“劳动者和生产资料始终是生产的因素”^①。现代资产阶级经济学家把生产要素总结为土地、资本、劳动、组织者和技术信息五个方面。无论因素的多少,生产始终离不开人的因素,也就是说人的因素始终是社会活动及社会财富创造的一项重要资源。

最早提出“人力资源”概念的是著名管理学家彼德·德鲁克,他在1954年出版的《管理的实践》一书中引入了这一概念,他认为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”。因此,人力资源是经济资源中的核心资源,是一切资源中最为宝贵的资源。这是因为,一切生产活动都是由人的活动引起和控制的过程。在生产中,作为劳动者的人居于主体地位,与物的要素相比,人的要素起着决定性的作用。由于有了人类的劳动,各种自然资源才成为经济资源,才进入生产过程而成为生产要素。也正是由于有了高智能的人类,各种经济资源才能得到深层次的开发和利用,从而发挥出更大的效益。美国著名管理学者托马斯·彼得斯认为:企业或事业唯一真正的资源是人,管理就是充分开发人力资源以做好工作。世界银行发表的报告也指出:人才是企业的首要战略资源,当前64%的世界财富由人力资源构成。比尔·盖茨曾说:“如果把我們最优秀的20名员工拿走,我可以说微软将变成一个无足轻重的公司。”^②

关于人力资源,国内外学者从不同的角度进行了界定,代表性的观点有:(1)人力资源是在一定范围内能够作为生产要素投入社会经济活动的全部劳动人口的总和,它可以分为现实的人力资源和潜在的人力资源两部分^③;(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,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能力^④;(3)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和体力劳动能力的人们

① 《马克思恩格斯全集》(第24卷),第44页。

② 董克用:《人力资源管理概论》(第3版),中国人民大学出版社2011年版,第4页。

③ 孙柏英、祁光华:《公共部门人力资源开发与管理》(第1版),中国人民大学出版社2004年版,第4页。

④ 张德:《人力资源开发与管理》,清华大学出版社1996年版,第1页。



的总称,应包括数量和质量两个指标。^① 笔者从基础概念性的意义上来界定人力资源的概念。所谓人力资源(Human Resource,简称HR),是在一定的时间和空间范围内,某一社会组织中存在的可供开发和利用的现实和潜在劳动力的总和,是一种推动社会组织绩效提高和经济发展的社会资源,具有质和量的规定性,是质和量的统一。

要理解此概念,必须掌握以下几点:

1. 人力资源必须限定在一定时间和空间范围内。因为人力资源在不同的时期、不同的空间里(国家间、地区间、组织间等)是变化的、流动的和存在质和量的差异性的。只有这样,才便于我们了解现状、分析内外差异、过去和现在差异、现实与潜在差异,确定人力资源开发和管理的重点和方向。

2. 人力资源本身只代表现实和潜在的劳动能力。只有立足现实,才能找出不足,产生需求,从而进行人力资源的招聘、开发和有效利用,提高组织的管理质量和管理效率。

3. 人力资源能量可以用质量和数量两个指标来评价。人力资源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数量。人力资源的质量是人力资源具有的体质、智力、知识和技能水平以及劳动者的劳动态度。人力资源的质量体现在劳动者的体质水平、文化水平、专业技术水平、劳动积极性上。

4. 人力资源的作用主要体现在推动社会组织绩效的提高、促进社会经济的发展、履行组织的职能、实现组织的目标上。美国经济学家、诺贝尔经济学奖获得者舒尔茨指出:经济学家们发现的大量迹象表明,人力资源质量的改进是经济增长的一个重要源泉。

5. 人力资源是一种社会资源。一方面,说明人才是社会的财富,表明人才可以从外部获取,满足自己的人才需求,同时,人才也是可以流动的,可以跨组织、跨地区甚至跨国家流动,由难以发挥作用的领域和岗位流动到可以施展自己才华的领域与岗位;另一方面,人的劳动能力,特别是人力资源本身,总是在一定的社会环境、社会条件、社会系统和社会组织下表现出来,人是“社会的人”。

(二)与人力资源相关的几个概念

为了进一步理解人力资源的概念,下面看一下和人力资源相关的几个

^① 廖泉文:《人力资源管理》,同济大学出版社1991年版,第2页。

概念。

1. 人口资源。

人口资源是指一个国家或地区所拥有的人口的总量。人口资源主要表明数量概念、规模意义,它是人力资源的基础和最基本的底数。其他诸如劳动力资源、人力资源和人才资源都是人口资源的一部分,或者说都是建立在人口资源这个“金字塔”的塔基之上的。

2. 劳动力资源。

劳动力资源是指一个国家或地区所拥有的具有劳动能力的人口的总量。尽管劳动力资源强调劳动者应具有一定劳动能力,但仍然偏重于强调劳动者的数量。劳动力资源的总量是其数量和平均质量的乘积。

3. 人才资源。

人才资源是指一个国家或地区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。它强调和突出人的质量指标,是人力资源中质量比较高的那部分,即优质的人力资源。

(三)几个相关概念之间的关系

1. 包含关系。

人口资源、劳动力资源、人力资源和人才资源四者的本质是有所不同的,人口资源和人才资源的本质是人,而劳动力资源和人力资源的本质则是体力和脑力,从本质上来讲,它们之间并没有什么可比性。就人口资源和人才资源来说,它们关注的重点不同,人口资源更多的是一种数量概念,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一种包含关系(见图1-1)。



图 1-1 几个相关概念的包含关系图

2. 数量关系。

在数量上,人口资源是最多的,它是劳动力资源和人力资源形成的数量基础,人口资源中具备一定脑力和体力的那部分才是劳动力资源;劳动力资源中参加社会劳动,为社会发展和组织绩效提高作贡献的那部分是人力资源;而人才资源又是人力资源的一部分,是人力资源中质量较高的那部分,也是数量最少的。



在比例上,人才资源是最小的,它是从人力资源中产生的,而人力资源又是从劳动力资源中产生的,人口资源是最大的,它是其他资源产生的基础(见图1-2)。

二、人力资源的性质

作为一种特殊的资源形式,人力资源具有不同于自然资源的特殊性质。要准确地理解人力资源的特性,就必须从它的本质入手。人力资源的本质就是人所具有的智力和体力,它所有的性质都是围绕这个本质而形成的。因此,人力资源的性质可以概括为以下几方面:

(一) 生物性

人力资源的载体是人,它是一种有生命的、有意识的、掌握一定技能的“活”的资源。生物性是人力资源与物力资源的根本区别之一。

(二) 能动性

这是人力资源的一个最重要的特征,是人力资源与其他资源最根本的区别。所谓能动性,亦叫自觉的能动性,指主观对客观的能动作用,即人们能动地认识世界、利用世界、改造世界的活动 and 努力。因此,在价值创造过程中,人力资源总是处于主动的地位,是劳动过程中最积极、最活跃的因素。作为人力资源载体的人,和自然资源一样也是价值创造的客体,但它同时也是价值创造的主体。它的能动性表现为主体,即人能够自我强化、选择职业、积极劳动等。而自然资源在价值创造过程中总是被动的,总是处于被开发、被利用的地位。因此,自然资源是服从于人力资源的。

(三) 时效性

时效性是人力资源的另一个基本特征,可以从以下两方面理解:

1. 人力资源生成过程的时代性。

一个国家或地区的人力资源都是生活在特定的历史条件下和社会环境中的,而不同的时代背景和要求必然决定人力资源的状况和特色,决定人力资源的整体素质和水平。人力资源是具有时代性的,或者说总要打上时代的烙印。

2. 使用过程的时效性。

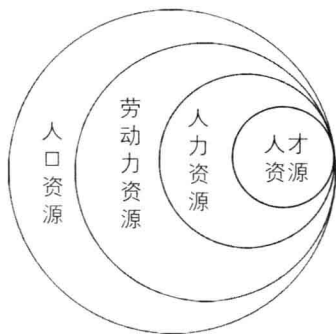


图1-2 几个相关概念的数量关系图

人力资源具有质和量的规定性,量的规定性为具体的劳动力人口,而劳动力人口又由众多不同质的有生命的个人组成。从个体的角度看,人有生命周期,如婴幼儿期、儿童期、少年期、青年期、壮年期和老年期;从社会的角度看,人力资源有培养期、成长期、成熟期、衰退期。人力资源的开发、利用必须考虑和研究人力资源变化的内在规律,既要保证量上的规模化人才的储备,又要取得质上的层次和避免闲置期间的“贬值”;既要考虑组织发展的步骤和阶段,又要考虑人的生命周期和人才生成的周期、特点,切莫错失人力资源开发的时机。一般来说,人的能力在20岁到45、50(男)岁之间呈上升的态势,50岁到60岁之间处于平衡状态,60岁以后则逐步减弱。

(四)再生性

经济资源可以分为可再生资源 and 不可再生资源两大类,人力资源属于可再生资源。人力资源在使用过程中也会出现损耗,既包括人自身体力、衰老的自然损耗,也包括知识、技能相对于科学发展而落伍的无形损耗。但与物质资源损耗不同的是,一般的物质损耗不存在继续开发问题,如煤炭、石油等,而人力资源基于人口的再生产和劳动力的再生产,能够实现自我补偿、自我更新、持续开发。

(五)社会性

人生活在社会与团体之中,个体的素质与团体素质密切相关,每个个体素质有所提高,必将形成高水平的人力资源质量。同时,个体要通过一定的群体来发挥作用,合理的群体组织结构有助于个体成长和更好地发挥作用,而群体组织结构在很大程度上又取决于社会环境。因此,人力资源的形成、开发、配置和使用都离不开社会环境和社会实践,社会环境构成了人力资源的大背景。

(六)资本性

人力资源作为一种经济资源,既具有资本属性,又与一般资本有重要区别。

一般来说,资本有三个普遍特征:第一,它是投资的结果和产物;第二,在一定时期内,它能够不断给投资者带来收益;第三,在使用中,它会出现有形磨损和无形磨损。

人力资源也具有这些特征。首先,人力资源是投资的产物,其素质高低完全取决于投资的多少。任何人从事体力或智力劳动的能力都不是天生就有的,而必须依靠财富和时间的投入,让其成长身体,接受教育培训。其次,



人力资源也是在一定时期内可能源源不断带来收益的资源,它一旦形成,就能够在适当的时期内为投资者带来收益。这种收益可能是货币收益,也可能是非货币收益。最后,人力资源在使用过程中也会出现有形磨损和无形磨损,如劳动者自身的衰老就是有形磨损,劳动者知识、技能的老化就是无形磨损。

但是,人力资源又是一种特殊的资本性资源,具有不同于其他资本的重要特征,即它是一种具有主观能动性的资源。这种主观能动性及其作用是任何物质资源都不能替代的。正是人力资源的这种本质特征,决定了其成本和收益都比较复杂,与物质资源的成本和收益有较大差别。而且,物质资本在使用过程中会发生不可逆转的有形和无形损耗,逐渐降低其使用价值;人力资源虽然也有损耗,但是可以通过消费来进行劳动能力的再生产,并且在一定时期内,其使用价值是递增的,因为在使用过程中,其工作经验不断丰富,劳动能力不断提高,这同时也是一个人力资本的投资过程。

三、人力资源的数量和质量

人力资源的定义中已提到,人力资源作为一种经济范畴,具有质和量的规定性。

(一) 人力资源的数量

人力资源的数量是构成人力资源总量的基础,它反映了人力资源量的特征。人力资源的数量可以用绝对量和相对量两个指标来描述。

1. 人力资源的绝对数量。

人力资源数量通常按照法定的劳动年龄来统计。关于法定劳动年龄,由于各国的社会经济条件不同,劳动年龄的规定也不尽相同。一般国家把劳动年龄的下限规定为16岁,上限规定为60岁。我国招收员工的年龄规定一般为年满16周岁,员工退休年龄规定男性为60周岁(到60岁退休,不包括60岁),女性为55周岁(不包括55岁),所以我国劳动年龄区间应该为男性16~59岁,女性16~54岁。按照法定劳动年龄统计,人力资源的构成包括现实人力资源和潜在人力资源。

(1) 现实人力资源包括就业人口和求业人口。

适龄就业人口:处于劳动年龄之内,正在从事社会劳动的人口。

未成年就业人口:尚未达到劳动年龄,已经从事社会劳动的人口。

老年就业人口:已经超过劳动年龄,却仍在从事社会劳动的人口。

以上适龄就业人口、未成年就业人口和老年就业人口构成了人力资源的主体。它们统称为就业人口。

求业人口又称为待业人口,指处于劳动年龄之内,具有劳动能力和劳动愿望但实际并未参加社会劳动的人口。

以上的就业人口加上求业人口,为经济活动人口,或称之为现实人力资源。

(2)潜在人力资源包括就学人口、家务劳动人口、现役军人和其他人口。

就学人口:处于劳动年龄之内,正在就学的人口。

家务劳动人口:处于劳动年龄之内,正在从事家务劳动的人口。

现役军人:处于劳动年龄之内,正在服兵役的人口。

其他人口:处于劳动年龄之内的其他人口。

上述的就学人口、家务劳动人口、现役军人和其他人口并未形成现实的人力资源供给,称之为潜在人力资源。

2. 人力资源的相对数量。

(1)潜在人力资源的相对数量。

潜在人力资源的相对数量可以用潜在人力资源率表示,用公式表示:

$$\text{潜在人力资源率} = \frac{\text{潜在人力资源数量}}{\text{人口资源数量}} \times 100\%$$

(2)现实人力资源的相对数量。

现实人力资源的相对数量可以用现实人力资源率表示,用公式表示:

$$\text{现实人力资源率} = \frac{\text{现实人力资源数量}}{\text{人口资源数量}} \times 100\%$$

(3)人力资源的相对数量。

人力资源的相对数量可以用人力资源率表示,用公式表示:

$$\text{人力资源率} = \text{现实人力资源率} + \text{潜在人力资源率}$$

注:人力资源率是反映经济实力的重要指标。

3. 人力资源数量的影响因素。

(1)人口总量及其再生产状况。

人口总量是人力资源的基础和最基本的底数。人口的再生产是指人口新一代出生、成长和老一代衰老、死亡不断重复继续的过程。它通过世代更替来实现人口的延续和更新。

(2)人口的年龄构成。

在人口总量一定的条件下,人口的年龄构成直接决定了人力资源的数



量,因为从人力资源的数量构成看,人力资源数量构成的主体是劳动年龄人口。要整个调节人口年龄的构成,需对人口出生率、自然增长率进行相当长时间的调节。

(3) 人口迁移。

人口迁移即人口的地区间流动。人口迁移的主要因素是经济发展状况。人口迁移的主要部分是劳动力人口。其迁移规律是从生活水平低的地区向生活水平高的地区迁移,从收入水平低的地区向收入水平高的地区迁移,从发展前景差的地区向发展前景好的地区迁移。

(二) 人力资源的质量

人力资源质量是指一定时空范围内人力资源所具有的劳动力的综合水平,即体质、智力、知识、技能和品质的水平和状况。它是人力资源质的规定性,是考核和反映人力资源状况的关键指标。

1. 人力资源质量的构成。

关于人力资源质量究竟由哪些要素构成的问题,长期以来,理论界进行了大量的研究,但迄今为止,也没有形成统一的见解。国际上比较流行的二元论认为:人口是人力资源的载体,人力资源质量的判别指标应与人口质量的判别指标一致,即从身体素质和文化素质两方面衡量。我国学术界普遍认为:人力资源质量的判别标准应为身体素质、文化素质和思想素质三方面,其中思想素质是“人的质的规定性的重要方面”^①。目前,还有人提出了四元论,认为:人力资源质量由身体素质、文化素质、思想素质和能力素质构成。笔者认为:人力资源的最基本方面包括体力、智力(脑力)和心力。如果从现实应用的形态看,人力资源质量包括体质、智力、知识、技能和心理素质五部分,另外考虑到人力资源的能动性,思想品德也应作为人力资源质量的构成要素。

(1) 思想品德。

思想品德是指劳动者的思想意识和道德观念,具体包括社会责任感、敬业精神、工作态度、合作精神、创新意识、公正无私、正直诚实、遵纪守法等方面的内容。品德像知识、技能一样,是一种力量。它是人力资源质量的重要标准之一,是社会财富和价值的源泉。

(2) 知识。

^① 刘铮:《人口理论教程》,中国人民大学出版社2006年版,第117页。

知识是指人力资源的文化知识修养,表现为对于知识理解和掌握的广度和深度,以及由此形成的视野、胸怀、见识、涵养和气度。人们知识的获得可以有很多的途径和方式,但主要的途径是教育。因此,通常来说,人们所接受学校教育的程度越高,知识素质也就越高,即具有更多的知识,所以接受学校教育的状况也就不可避免地成为衡量一个国家或地区人力资源知识素质的重要指标。

(3) 智力。

智力即人们在获得知识和运用知识解决实际问题时所必须具备的心理条件或特征,又称为智能。史书《国语》把智力概括为“言智比及事”。三国时东吴的韦昭注释为“能处事物为智”。知识、技能本身不等于智力,它的运用即“处事”才为智。智力包括在经验中学习或理解的能力,获得和保持知识的能力,迅速而又成功地对新情况做出反应的能力,运用推理而有效解决问题的能力,诸如记忆力、理解力、判断力、想象力、逻辑思维能力等。智力具有可遗传性,美国著名心理学家 R. M. 伯特曾指出:“无论是动物研究还是大量关于人的研究,都表明个体中相当一部分智力差异可溯源于遗传禀赋。”人的智力状况固然与遗传有关,但也与后期的营养供应、教育、训练、社会活动等有很大的关系。

(4) 技能。

技能是指劳动者对完成某一工作或任务所必需的各种技术掌握和运用的状态,良好的技能素质表现为劳动者对于工作相关技术的掌握和运用达到了熟练、精巧的程度。技术等级和技术职称是评价个体和群体人力资源的重要指标,也是评价国家或地区人力资源技能的重要指标。

(5) 体质。

体质即人力资源的身体健康素质,包括劳动力的健康状况、营养状况以及耐力的大小、力量的强弱、大脑的反应速度、动作的敏捷程度等。它是人力资源质量的生理基础。

(6) 心理素质。

心理素质是人力资源质量的心理基础。心理素质是指一个人的性格品质、心理能力、心理动力、心理健康状况及心因性的水平或质量的综合体现。它们共同组成广义的心理素质的内在结构。各因素间相互联系,互为基础和条件。心理素质居于人的整体素质的核心,其各方面分别构成其他素质发展的基础。



其中性格品质是最基本的、长期发挥作用的、相对稳定的因素,居于最基本的位置。心理能力是心理素质的直接体现,是主干成分。心理动力是心理素质中最活跃、影响最直接也最全面的因素。这两个方面构成狭义心理素质的结构。而心理健康水平是狭义心理素质高低的内在标志,心因性行为表现则是心理健康的晴雨表,是狭义心理素质高低的外显标志。

2. 人力资源质量的影响因素。

(1) 遗传和其他先天因素。

遗传因素、先天因素和自然生长因素,是造就人力资源质量的物质基础。人的体质和智力有一定的继承性,遗传从根本上规定着人力资源的质量,决定了人力资源水平的可能限度。

(2) 营养因素。

营养是人体正常发育和正常活动的重要条件,营养情况会影响人力资源的体质和智力。

(3) 教育与训练的因素。

教育是人类传授知识、经验的一种社会活动,是一部分人对另一部分人进行多方面影响的过程,这是赋予人力资源一定质量的最重要、最直接的手段。通过学习,受教育者可以获得从事社会劳动所必需的知识,形成一定的技能,使体质、智力水平有所提高,从而促进人力资源形成和质量提高。

(4) 人力投资的成本与收益比例。

为了提高人力资源质量,要付出一定的学习费用,即人力投资。这些投资成本将在以后高等级工作岗位的高工资中收回,取得投资的收益。

(5) 经济与社会发展状况。

一般来说,在经济发达国家,人们的文化素质高,体质健康,观念开放,人力资源供给的质量也较好。在实行市场经济的国家中,竞争与压力使人们致力于提高自身素质,并迅速捕捉市场需求信号而自动形成供给。

(6) 人的主观能动性。

主观能动性是一种自觉、主动、积极向上的态度,是一种精神素质,会从多方面对人力资源质量产生影响。人们为提高自身体质、智力水平而付出的努力,一般都会产生一定效果。

(三) 人力资源数量和质量的关系

人力资源的数量和质量相互统一,密不可分。人力资源的数量只是表明可供使用的劳动力总量,可以说是人力资源的外部形式特征,而人力资源