

企业人力资源管理阶梯丛书

企业人力资源管理 职能



秦志华 李国春/著

企业人力资源管理由一系列业务工作组成，不同业务之间的分工协作构成人力资源管理职能体系。本书说明了每项职能的工作任务、业务流程、操作方式和技术方法，分析了不同职能之间的差异和联系，揭示了人力资源管理职能影响生产经营活动的途径。

清华大学出版社



企业人力资源管理阶梯丛书

企业人力资源管理职能

秦志华 李国春 著

清华大学出版社
北 京

内 容 简 介

企业人力资源管理是通过一系列职能活动进行的,不同职能之间相互配合,从人事匹配、工作激励和人才开发等角度提高企业效益。本书具体考察企业人力资源管理的主要职能,探讨不同职能的工作任务、主要措施和技术方法,分析各项职能之间的内在联系。

本书适用于从事人力资源专业的工作者和对人力资源感兴趣的人员参考阅读。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。
版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

企业人力资源管理职能/秦志华,李国春著. —北京:清华大学出版社,2014
(企业人力资源管理工作阶梯丛书)

ISBN 978-7-302-34450-6

I. ①企… II. ①秦… III. ①企业管理—人力资源管理—研究 IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 270001 号

责任编辑:桑任松
封面设计:刘孝琼
责任校对:李玉萍
责任印制:沈 露

出版发行:清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址:北京清华大学学研大厦 A 座 邮 编:100084

社 总 机:010-62770175 邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质 量 反 馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

课 件 下 载: <http://www.tup.com.cn>, 010-62791865

印 装 者:河北新华第一印刷有限责任公司

经 销:全国新华书店

开 本:180mm×250mm 印 张:24.25 字 数:463 千字

版 次:2014 年 3 月第 1 版 印 次:2014 年 3 月第 1 次印刷

印 数:1~3000

定 价:45.00 元

产品编号:047062-01

前 言

企业人力资源管理的目的，是从提高员工价值的角度促进企业发展，为此需要从人员获取、人事匹配、工作激励、人才开发等不同环节开展工作，人力资源管理的各项职能由此形成。所谓人力资源管理职能，是通过制度界定的人力资源管理任务与方法，通过一定的职位工作责任和权力加以落实。因此，从事人力资源管理职能工作，就是从员工队伍建设的各个环节入手，采取制度化的工作措施，改进企业的人力资源状况。

关于人力资源管理职能的研究很多，从不同的角度对于不同职能进行了深入探讨，形成了一系列关于职能工作的专著。本书比较全面地吸收了已有的研究成果，在介绍人力资源管理职能内容与形式、途径与方法的基础上，尽可能反映各方面的最新成果。除此之外，本书的最大特点在于，结合企业人力资源管理的特殊规律，对各职能工作的功能特点和适用范围进行探讨，关注不同职能之间相互衔接、相互支持的关系结构，力求为开展人力资源管理职能工作提供比较系统的思考框架。

由于企业人力资源管理的根本任务，是从人力资源配置的角度提高企业投入产出效益，吸引和促进合适的员工与企业共同发展，因此涉及人工成本控制和人力资源开发两层不同的工作任务。如何在人工成本控制的基础上进行人力资源开发，采取恰当的方式提高人力资源投入产出效益，一条基本的工作路径就是，根据生产经营活动对于员工队伍状况的要求，选择成本低效率高的人力资源措施，对不同的人力资源措施进行优化组合。为此必须深入考察人力资源管理职能的作用机制，包括各项职能的作用机制和职能体系的作用机制。

在企业经营管理的实际工作中，对于人力资源管理职能的选择与使用，需要考虑两个层次的问题。一是企业生产经营活动需要什么样的人力资源状况？二是对于人力资源状况的要求采取什么管理措施才能实现？这两个问题中，第一个问题属于战略性人力资源管理的内容，第二个问题属于职能性人力资源管理的内容。本书主要解决第二个层次的问题。也就是说，本书探讨的主要问题是：在企业对于员工队伍状况要求已定的情况下，如何采取恰当的管理工作措施，低成本高效率地满足企业的人力资源需要。

围绕这一主线，本书重点关注如下问题。

一、人力资源管理职能的范围界定

企业人力资源管理职能的范围，是一个难以准确界定的问题。事实上，管理



的本质就是用人办事，力图通过改进个体之间的分工协作方式提高组织整体效率。作为企业管理的一个方面，人力资源管理从人事工作转化而来，形成了相对稳定的工作内容，比如职位分析、人员招聘、绩效考评、工资分配等。但是关于这些职能性工作的产生机制，缺乏严格的理论分析和解释，因此遇到了不少实际问题。例如，这些职能工作与人力资源管理体系的关系如何？这些职能工作应当依靠哪些管理者完成？这些职能工作应当如何与其他管理工作衔接？由于这些问题没有得到系统解决，结果使得人力资源管理职能的作用范围无法明确。从实际情况看，不同企业中人力资源管理职能的工作，其重要性、工作内容、责任主体差异很大。这是对人力资源管理职能界定不清、认识模糊的表现，需要加以规范。

二、人力资源管理职能的业务内容

企业人力资源管理各个角度的工作通过管理措施实现。随着企业发展和人力资源管理实践的深化，人力资源管理措施也逐渐稳定和结构化，形成专门的工作职能。但是关于这些职能性工作的介绍和引入，更多的是基于管理经验，缺乏合理的规划和布局。例如为什么是这些内容逐步成为人力资源管理职能呢？各项人力资源管理职能涉及哪些具体的工作内容？不同的职能工作之间如何协调配合、彼此支持？在实际工作中，如何就不同职能工作进行任务分配和责任划分？由于这些问题没有得到合理界定，结果使得人力资源管理职能的业务内容界定不清晰、分工不明确，这直接影响人力资源管理工作的整体效率，必须加以改进。

三、人力资源管理职能的作用机制

人力资源管理将员工作为战略资源加以开发和管理，目的在于低成本、高效益地获取和利用员工劳动能力，通过员工价值的实现促进企业的可持续发展。这是一项复杂的工作，涉及员工管理的内容、不同角度、不同层面，需要企业人力资源管理职能针对这些问题落实工作、发挥作用、予以解决。这些问题集中在四个层面：第一，企业需要的人力资源从哪里来？如何确立合适规范的标准体系、如何确定员工个体的素质状况，是需要解决的问题，因此需要具有针对性的相关工作的支持。第二，企业人力资源怎么用？对此如何依照企业的期望激发员工的工作动力、引导员工的行为，如何使得员工能力不断地适应企业发展及岗位工作的要求，是需要解决的主要问题。第三，企业人力资源怎么激励？不同的员工需要不同的使用方式，同样的，针对不同员工的不同贡献，需要给予不同的回报，这是人力资源管理工作必须解决的又一问题。第四，企业人力资源如何开发？如何把企业发展与员工发展统一起来，通过为员工发展创造组织条件，使员工能够更好地发挥作用，是人力资源管理的根本要求。

四、人力资源管理职能的体系结构

人力资源管理是企业经营管理的一个重要方面，其各项具体职能处于一定的内在联系之中，形成人力资源管理的内部分工协作体系。人力资源管理的这一分工协作体系，包括两个层面的含义：第一，人力资源管理体系的各项职能要以一

定的结构关系和工作方式结合,以达到支持企业人力资源管理及生产经营活动的目的。第二,人力资源管理职能工作,需要各层管理者共同努力,即不同管理者承担不同的责任,发挥不同的作用,彼此之间相互配合,形成统一的人力资源管理体系。总之,人力资源管理的不同职能、不同主体、不同层次、不同要求,是管理活动的不同要素,处于一定的内在联系之中,由此构成企业的人力资源管理体系,即人力资源管理工作的职责权利配置体系。如何在人力资源管理职能的计划与落实中,把人力资源管理的日常工作、归口管理、战略决策结合起来,明确不同管理主体的责任与权力,并使之相互配合、协同行动,决定人力资源管理体系的运作效率。

综合起来,本书的目的是系统地探讨企业人力资源管理的工作职能,说明职能工作的内容与形式、方法与技术、程序与路径,不仅为人力资源管理业务工作者提供分析框架和操作工具,而且促进企业人力资源管理的深入研究。由于本书内容的特点,是对于人力资源管理的方法技术的具体分析和探讨,因此尤其适用于人力资源职能部门的专业工作者。

本书从2007年开始写作,至今已经六年。作者在这六年时间中,结合理论思考与企业实践的展开,对内容和结构进行了多次修改,力求比较准确地说明企业人力资源管理的特殊规律,适应企业人力资源工作的实际需要。在本书的写作过程中,我的学生倪昌红和李国春做了大量工作。倪昌红同学负责初稿的资料收集和 content 整理,李国春同学协助本书的定稿工作。在定稿过程中,李国春同学以其扎实的专业基础、认真负责的工作态度和所投入的大量时间,对本书的最后完稿做出了重大贡献。与此同时,本书的写作参阅了大量相关资料,得益于很多同行和师友的帮助,在此一并致以诚挚的感谢。

书已刊行,不足之处依然很多,敬请各界批评指正。

作 者

目 录

第一章 人力资源职能	1	三、职位评价的技术	83
第一节 人力资源管理	4	小结	87
一、人力资源性质	4	参考文献	87
二、人力资源状况	8	第三章 人员招聘甄选	89
三、人力资源管理	13	第一节 人员招聘	92
第二节 企业人力资源管理	16	一、招聘计划	92
一、企业人力资源的性质	16	二、招聘步骤	94
二、企业人力资源的形成	20	三、招聘录用	97
三、企业人力资源管理	22	第二节 人员甄选	100
第三节 企业人力资源管理职能	27	一、甄选过程	100
一、管理职能的产生	27	二、甄选技术	104
二、管理职能的结构	32	第三节 人员优化	111
三、管理职能的发展	37	一、人员优化的基础	111
小结	42	二、内部调配的优化	113
参考文献	43	三、外部征招的优化	115
第二章 职位工作分析	45	四、人事安排的优化	117
第一节 职位管理	48	小结	119
一、职位性质	48	参考文献	119
二、职位类型	54	第四章 员工培训开发	121
三、职位设计	57	第一节 培训开发	124
第二节 职位分析	60	一、培训开发活动	125
一、职位分析的工作	60	二、培训工作发展	130
二、职位分析的方法	65	第二节 培训需求	133
第三节 职位评价	74	一、培训需求特点	133
一、职位评价工作	74	二、培训需求分析	136
二、职位评价的方法	80		



第三节 培训管理.....142	二、市场薪资调查.....208
一、培训计划的制订.....142	三、薪资水平决策.....211
二、培训体系建设.....144	第三节 薪资结构管理.....216
三、培训师资安排.....148	一、薪资项目.....216
第四节 培训项目.....149	二、薪资等级.....218
一、培训项目设计.....149	三、薪资差异.....220
二、培训效果评估.....151	第四节 薪资变动管理.....223
小结.....154	一、薪资变动类型.....223
参考文献.....155	二、薪资调整方式.....225
第五章 工作业绩考评.....157	第五节 薪资预算管理.....227
第一节 员工考评工作.....160	一、薪资预算的性质.....227
一、员工考评工作.....160	二、薪资预算的编制.....229
二、员工考评流程.....163	小结.....233
三、员工考评的关键.....169	参考文献.....233
第二节 员工考评方式.....172	第七章 奖金福利保障.....237
一、员工考评范围.....172	第一节 员工奖金.....240
二、员工考评方法.....175	一、奖金的性质.....240
三、员工考评的改进.....179	二、奖励办法.....244
第三节 员工考评实践.....181	三、团队激励.....247
一、业务绩效考评.....181	四、奖励水平.....250
二、关系绩效考评.....184	第二节 员工福利.....253
三、战略绩效考评.....187	一、福利的性质.....253
小结.....189	二、福利的状况.....255
参考文献.....190	第三节 劳动保障.....261
第六章 薪资报酬分配.....193	一、劳动环境.....261
第一节 薪资分配工作.....196	二、工作津贴.....265
一、薪资分配任务.....196	三、职业安全.....267
二、薪资分配程序.....198	小结.....268
三、薪资分配关键.....202	参考文献.....269
第二节 薪资水平管理.....205	第八章 劳动关系协调.....271
一、薪资影响因素.....205	第一节 劳动关系的性质.....273

一、劳动关系的含义.....	273	二、员工流动的原因	334
二、劳动关系的管理.....	275	三、员工流动的处理	336
第二节 劳动关系的建立.....	277	小结.....	338
一、劳动合同的性质.....	277	参考文献.....	338
二、劳动合同的订立.....	280	第十章 人力资源系统	341
三、劳动合同的变更.....	282	第一节 人力资源职能的内在	
四、劳动合同的解除.....	283	关系.....	343
五、劳动合同的终止.....	287	一、人力资源管理职能的	
第三节 劳动关系状况.....	288	结构	343
一、劳动争议的产生.....	288	二、人力资源职能部门的	
二、劳动纠纷的处理.....	292	作用	347
第四节 劳动关系的改进.....	295	三、人力资源职能活动的	
一、劳动关系协调.....	296	机制	352
二、劳动关系发展.....	300	第二节 人力资源职能的组合	
小结.....	304	方式.....	355
参考文献.....	305	一、人力资源管理职能的	
第九章 职业生涯发展	307	运作	355
第一节 员工发展.....	310	二、人力资源管理职能的	
一、员工职业生涯.....	311	关系	359
二、员工职业路径.....	315	三、人力资源管理职能的	
三、员工职业开发.....	317	组合	361
第二节 工作阶梯.....	320	第三节 人力资源职能的整合	
一、工作晋升阶梯.....	321	模式.....	363
二、人力资源投资.....	324	一、人力资源管理职能的	
三、骨干队伍建设.....	328	结合状况	363
第三节 人员流动.....	331	二、人力资源管理职能的	
一、员工流动的作用.....	331	组合模式	368
		小结.....	374
		参考文献.....	374

第一章

人力资源职能

导入案例 从联想“蛇吞象”看人力资源整合问题

现代企业并购中常把获得“软资产”作为战略收购目标的一部分，而“软资产”的很大一部分是指关键人员以及销售渠道、客户关系、核心技术、管理经验等，如果这些资源随着关键人员一起流失掉，则目标企业几乎就成了空壳，这将直接导致收购的失败。在知识经济高速发展的今天，在联想并购 IBM PC 业务中“软资产”的重要性更加凸显。因此，针对联想“蛇吞象”，人力资源管理整合的成败将直接决定并购的成败。

一、联想并购 IBM PC 业务面临的人力资源整合危机

危机一：员工心理压力

企业并购作为企业变革的一种形式，会给被并购方员工造成巨大的压力，导致他们非常关心工作变动、职业生涯、工作汇报关系、职位差异、工作地点变动、适应新组织文化、人力资源管理标准和沟通等问题。

Marks 和 Mirvis，以及 Hunsaker 和 Coobms 等人认为在并购过程中，员工会经历一个从否认、反对并购到认同、接受新的现实的过程。IBM PC 业务部门的人员必将经历这一阶段，而且联想与 IBM 在业界的地位和实力存在很大的差别，员工难免会产生失落、角色模糊感，对未来不确定感等负面情绪，这将直接影响士气和工作效率。而对原联想员工，由于 2004 年已经经历了大裁员的恐慌，并购后难免更加担心会被裁，而且由于两边薪酬差距过大，难免会产生不公平感。

危机二：IBM PC 业务部门关键人才流失

联想并购 IBM PC 业务部门，关键人才是联想关注的重点，但由于联想在 PC 业界与 IBM 存在天壤之别，而且联想是中国企业，而 IBM 是美国企业，关键人才难免会遭遇文化冲击，而且收入上企业差距很大，培训体系上，联想也无法和 IBM 媲美，加上惠普、戴尔等竞争对手以及猎头公司对这些人才觊觎很久，因此关键人才流失的风险很大。



危机三：人力资源政策整合困难

人力资源政策整合是并购后一个非常敏感的问题。通常，并购会导致一方或双方人力资源政策发生变化，如人力资源计划、员工选拔、员工培训与发展、薪酬、业绩评估和员工关系等方面的变化。

联想与 IBM 的人力资源政策存在差异，但也有相同之处：在重视人才、挑选人才、培养人才上，联想和 IBM 有一定的共同之处，如都重视员工的应变能力、创新能力、团队精神，培养人才都采用轮岗。但是也存在不同之处：①联想高级人才注重内部培养；②联想在选拔人才上重视认同联想的企业文化，而 IBM 的首要关注因素是品德；③IBM 的培训机制比联想的完善；④IBM 的薪酬制度比联想的高级，且总体薪酬在数量上比联想高出很多。

鉴于此，要把已经将各自的企业文化融于工作中的员工融合起来具备一定的难度，而且如何让 IBM 的员工能对自己的培训、职业发展、薪酬满意放心，同时还得考虑原联想内部人员的反应，这不能不说是个难题。

二、并购后人力资源整合策略

策略一：稳定人才

为稳定员工，特别是高层管理人员和核心技术人员，需积极制定出各项稳定人心的政策，出台一些实质性的激励措施来挽留、激励员工，而金钱物质上的激励是必不可少的，如实行员工持股计划、留职津贴，将职工的报酬与企业的发展和效益挂钩等。将员工分类，针对各类员工采用相应的稳定对策，如对关键人才，在保证薪酬的同时，考虑改变支付方式，并且要为高层管理人员和核心技术人员创造一个学习及职业成长的工作环境，关注其职业生涯发展，帮助员工设定职业生涯发展路径，营造企业与员工共同成长的组织氛围，让其对未来充满信心和希望。根据员工的兴趣、爱好、特长和原来公司可能提供的培训，制定相应的培训政策，减少员工的对比失落感。

策略二：加强沟通

定期向全体人员发布与并购有关的各种信息，如文化融合、组织与人员、纪律与运作规范、业绩与进展等，保证大家有知情权，促进员工压力缓解，也更能赢得他们理解、信任和支持。设立专门的沟通机构，回答员工忧虑的问题。管理层也应该加强沟通，多了解员工的心态，有效地处理员工的戒备心理和悲观情绪。当员工理解并购的最新进展状况并找准自己在新企业中的定位时，就可最大限度

地减少并购失败的风险。管理层通过与员工的沟通,可以减少并购中改革的阻力,促进并购整合工作的顺利进行。

策略三:培养员工认同感

培养 IBM 企业员工对新联想公司的认同感、归属感,首先不能在短时间内对 IBM 的高层管理人员大换血,要尽量保留原高层管理人员,保证内部沟通关系顺畅;其次,需要在员工自愿的基础上,对 IBM PC 业务部门进行文化整合,并通过在原 IBM 员工进行新联想公司历史、价值观、行为准则的教育来完成。作为并购者,必须采取真诚和谦逊的态度,平等地与目标企业员工进行接触和沟通。

策略四:人力资源政策整合

针对联想与 IBM 的人力资源管理政策,尤其是培训和薪酬政策存在着很大差别,整合需要谨慎,联想宣布 IBM 的员工薪酬三年不变,表明了联想在短期内允许两种薪酬制度并存,从长期来看,薪酬存在差距是必然的,这源于两国的经济差距,但具体构成方式上一定会改变,改变要充分考虑员工的接受性和国别性。在培训机制上,联想需要迅速建立起能与 IBM 原来的培训机制相衔接的,又与新联想将要构建的人力资源管理政策相配套的培训机制,一则便于其收购的 IBM PC 业务的顺利开展;二则为留住员工提供保障。适当程度地保留原 IBM 公司的优厚福利待遇也不失为新联想留住其渴望的关键人才的良策。

综上所述,虽然联想“蛇吞象”招来了颇多非议,但毕竟是中国企业首次大手笔海外并购,且并购成功与否很大程度上是策略问题,应该对联想有信心。在这次“蛇吞象”收购中,存在成功的预期。在收购中人才是收购的一项重要软资产,因此人力资源整合在收购的成败上起着关键作用。进一步讲,人力资源整合存在策略性,如果应用适当,真可谓并购成功的一剂灵丹妙药。所以,新联想应该在人力资源整合上采取谨慎措施,从而为收购成功增加砝码。而且新联想也确实采取了诸如稳定薪酬、宣告不裁员以稳定员工心态、宣布文化存在互补以减少员工忧虑等一系列措施,起到了稳定员工的作用。

(资料来源:企业调研,2007-04)

问题思考

1. 如何理解联想并购中人力资源管理的重要意义?
2. 联想并购中面临着哪些危机?
3. 哪些原因导致联想关键人才的流失?



4. 如何看待联想与 IBM 人力资源管理政策的异同? 为何出现整合困境?
5. 为解决人力资源整合危机, 联想出台了哪些政策? 分别要解决哪些问题?
6. 如何看待和评价联想的人力资源整合策略? 是否能够解决当前的问题?



提要

随着知识经济的形成与发展, 人力资源已经成为一种战略资源。人力资源以其特殊的性质, 在社会进步、经济发展、组织创收的过程中发挥着重要作用。其中, 企业人力资源依存于企业员工队伍, 通过员工劳动能力的转让与整合而形成, 是企业最重要的资源要素。企业与员工之间的结合方式, 通过劳动关系、人力匹配、工作激励等环节体现出来, 与人力资源管理直接相关。企业人力资源管理工作从员工吸纳、配置、考核、待遇、开发等方面展开, 是企业经营管理工作的子系统, 具有特定的职能结构。本章主要探讨人力资源管理、企业人力资源管理和企业人力资源管理职能。

第一节 人力资源管理

人力资源作为社会生产活动中最活跃的资源要素, 以其重要性被称为第一资源。通过有计划的人力资源配置提高投入产出效率, 对于经济发展和社会进步具有极为重要的意义。为此我们必须从人力资源的本质特征出发, 加强人力资源管理。

一、人力资源性质

人力资源作为存在于人体中的经济资源, 其特点在于受到劳动者意志的直接支配。在不同的经济社会条件下, 对于人力资源有不同的要求。现代经济社会的发展, 已经以人力资源为第一资源。

(一) 人力资源的含义

人力资源也称劳动力资源, 是存在于人体中的经济资源, 体现着劳动能力的经济价值。对于一个社会的人力资源状况, 可以从社会人口、劳动能力和就业意愿三个方面把握。

1. 社会人口

社会人口对于人力资源的影响主要包括两个方面，即人口规模和人口结构。

1) 人口规模

人力资源作为一种存在于自然生命机体上的经济资源，是特定时期、特定地区人口总体的一部分。人口规模是人力资源得以产生和存在的自然基础，因此，人力资源与人口规模之间存在着密切的内在关系。在其他条件不变的情况下，人力资源与人口规模成正相关关系。但这不是绝对的。由于人口不仅提供劳动能力，而且耗费生活资料，因此不能提供有效劳动能力的人口可能会成为社会负担。

2) 人口结构

人口具有自身的状态和结构，包括年龄、性别、教育程度、社会阶层、经济活动与收入、地区与城乡等等。其中，人口年龄结构和人口城乡结构是影响人力资源的两项重要内容。

人口年龄结构随着人口出生率和死亡率的变动而不断变化。一方面，劳动适龄人口占总人口比重越大，人力资源就会越充裕；另一方面，在劳动适龄人口比重一定的情况下，其内部年龄构成的不同，将会直接影响人力资源存量 and 增长潜力。目前，我国所面临的人口老化问题，就是由于人口平均年龄增长达到某一限度所引发的人力资源减少的问题。

人口城乡结构是对一定区域范围内人口地理分布的反映。基于各种原因，不同地区城市和乡村之间存在着经济发展失衡与生活质量差异。因此，农村人口流入城市、农业劳动力向非农业的转移，成为社会经济发展的必然趋势，同时，对人力资源状况产生了重要影响。

2. 劳动能力

劳动能力是人们改造客观对象以满足生存发展需要的能力，与劳动者的人体不可分离，通过从事某种生产活动的工作能力体现出来，包括体力和脑力。例如一定的知识结构、操作技能、工作习惯等。

对于劳动能力的理解，需要把握三个方面的特征。首先，劳动能力是人的行为能力，受人的意志支配。这一特点指出，对于劳动能力的分析，不能离开具体的行为个体，是个体行为中体现出来的有意识的活动能力。其次，劳动能力是人们生存发展的依托。也就是说，作为一种活动能力，劳动能力的特点在于为人们的生存发展提供条件，以谋取人们赖以生存的生活条件为中心。最后，劳动能力通过改造客观对象来为人们提供生存发展的条件。也就是说，进行劳动活动时，



人们要想对客观对象施加作用，必须依托一定的物质条件，与一定的生产资料相结合。

劳动能力的形成需要一定的条件。由于劳动能力也就是人们的行为能力，因此劳动能力的形成条件与人们的生存发展条件密不可分。首先是物质生活条件，包括衣食住行的满足方式；其次是精神生活条件，包括文化教育的实现方式。在不同的条件下，劳动能力会出现不同的状况、不同的特点。培养自身劳动能力，是劳动者在社会中立足的基本条件。现代社会中的绝大多数人，是依靠劳动能力生存发展的。实际上，一个人的生存发展过程，也就是劳动能力的形成和利用过程。

3. 就业状况

就业状况是人们参与社会经济活动的方式，在现代社会中，通过就业意愿和就业率来体现。就业意愿是劳动者参加经济活动的愿望和行动，就业率是具有就业意愿的劳动者实际获得工作机会的比例。在实际生活中，人们的就业意愿取决于工资水平、家庭生产率和社会保障制度等诸多因素。

1) 工资水平

工资水平的高低是影响人们就业意愿的重要因素之一，往往作为调节劳动力供给与劳动力需求的经济杠杆。从劳动市场整体发展的规律来看，工资水平越高，意味着劳动者参与社会生产活动所获得的回报越多，劳动者的就业意愿也往往越强烈。

2) 家庭生产率

家庭生产率是指劳动者以家庭环境为背景、从事家庭生产活动的效率，即劳动者在单位劳动时间内从事家庭生产活动所取得的效用。从社会经济发展的趋势来看，家庭生产率逐渐降低，从事家庭生产活动的单位时间价值减少，劳动者愿意向社会提供劳动的倾向性加强，劳动参与率提高。

3) 社会保障制度

社会保障制度是影响劳动力就业意愿的关键因素。一般来讲，普及型社会保障制度会降低劳动者的就业意愿，就业关系型社会保障制度会提高劳动者的就业意愿。就我国现阶段的情况来看，社会保险作为社会保障制度的重要组成部分，与劳动就业密切相关。目前，由国家立法强制执行的社会保障，由劳动者、企业或社区以及国家三方共同筹资建立保险基金，即劳动者只有就业才能享受国家的社会保险和福利待遇，其结果会强化劳动者的就业意愿。

(二)人力资源的特征

作为存在于人体中的经济资源，人力资源具有能动性、时效性和增值性。

1. 能动性

人力资源是存在于劳动者身体之中的经济资源，始终受到劳动者主观意志的影响，通过对劳动者的行为方式体现出来。这是人力资源与物力资源的最大区别。物力资源作为劳动者开发的对象，不依存于劳动者的身体而存在，可以在时间和空间上自由转移；而人力资源只能依存于特定的劳动者，无法从劳动者的身体中分离出来作为独立的存在物加以支配。

2. 时效性

通过功能形态发挥作用的人力资源，只存在于一定的时间中，如果不加以及时利用，就会丧失其经济价值。因此，人力资源的利用方式总是特定的劳动能力与物力资源的结合过程，不能离开劳动者的工作时间来考察。与此相应，对于人力资源状况的考察，不能仅看劳动者能力的存在状况，而且还要看劳动者能力使用的时间状况。只有能够得到及时使用的劳动能力，才是现实的人力资源。

3. 增值性

与一般物力资源相比，人力资源具有明显的增值性，即人力资源是一种回报巨大的资源，是一种特殊的财富。一般来说，物力资源是无法增值的，只会随着不断地消耗而逐步贬值，直至价值消耗完全；人力资源则不同，作为脑力和体力的集合，人力资源不会因使用而消失，反而会由于合理地发掘、培育和强化，而得到价值提升。因此，不同组织应当通过对人力资源合理的规划和投资，促进各方面效益的实现和增长。

(三)人力资源的作用

人力资源对于社会生存和发展具有重要意义，是社会生产的基本条件、经济活动的基本要素、社会发展的基本动力。

1. 改造生存环境

人力资源的价值首先体现在创造和改善生存条件。一方面，人力资源不同于一般资源，其主动性和能动性决定了利用自然、战胜自然的能力，从而实现对自然环境的改造；另一方面，人力资源中的先进代表和新生力量在社会发展过程中，



不断冲破旧的生产关系和社会制度的束缚，进行生产力和生产关系的改革，从而实现对社会环境的不断改造。

2. 创造社会财富

人力资源不仅在社会发展过程中必不可少，而且是组合、配置其他各种资源要素的行为主体。水资源需要人的采集和净化，土地资源需要人的开垦和耕种，矿物资源需要人的开采和提炼。人力资源的这种主体地位和能动作用，决定其在社会财富创造过程中的关键地位。正是人力资源这一“主动资源”，对于物质资源这种“被动资源”的运作，实现了社会财富的创造和转化。

3. 推动社会发展

人力资源不仅是社会财富的生产和创造主体，而且是社会财富的交换和消费主体。没有劳动生产，消费活动无从谈起；没有消费活动，劳动生产将失去动力。社会的发展进步和效益实现，正是在生产、交换、消费过程中实现的。人类通过劳动生产，利用自然资源创造社会财富；为了自身的生存发展，人类又通过交换，消费这些财富；人类数量的增加、消费水平的提高，进一步要求扩大再生产、提高产品质量。在这种不断的循环过程中，人类实现了自身发展和社会进步。

二、人力资源状况

不同的经济社会条件对于人力资源具有不同的要求，为此必须把握人力资源的形成方式、形态结构和变化规律，从而为改进人力资源状况提供依据。

(一)人力资源的形成方式

人力资源的形成方式与人口生产直接相关，通过劳动力生产体现出来，是新一代出生、成长，进入劳动年龄，替代衰老、死亡的老一代的更新过程。这一过程体现劳动者世代更替，也体现人力资源的不断延续和更新，受到多种因素的制约和影响。

1. 生活资料

生活资料是人们购买和使用的用于满足自身物质文化生活需要的各种物质生活资料以及劳务。生活资料是人类生活的必需品，是人类生命得以持续、生产力得以恢复的重要前提。人类需要通过对生活资料的足够摄取和使用，形成健康的体魄来作为劳动市场活动的生理基础。因此，充足的生活资料供给是人力资源得