

李 伟 / 著

人力资源管理者 角色研究

RESEARCH ON THE ROLE OF
HUMAN RESOURCE PROFESSIONALS



 北京理工大学出版社
BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

014034348

F241
319

李伟 / 著

人力资源管理者 角色研究

RESEARCH ON THE ROLE OF
HUMAN RESOURCE PROFESSIONALS



北航

C1722385

F241
319



北京理工大学出版社

BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

833330310

版权专有 侵权必究

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理者角色研究/李伟著. —北京: 北京理工大学出版社, 2013. 12
ISBN 978 - 7 - 5640 - 8651 - 0

I. ①人… II. ①李… III. ①人力资源管理 - 研究 IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 306035 号

出版发行 / 北京理工大学出版社有限责任公司

社 址 / 北京市海淀区中关村南大街 5 号

邮 编 / 100081

电 话 / (010) 68914775 (总编室)

82562903 (教材售后服务热线)

68948351 (其他图书服务热线)

网 址 / <http://www.bitpress.com.cn>

经 销 / 全国各地新华书店

印 刷 / 保定市中华美凯印刷有限公司

开 本 / 710 毫米 × 1000 毫米 1/16

印 张 / 15.75

字 数 / 292 千字

版 次 / 2013 年 12 月第 1 版 2013 年 12 月第 1 次印刷

定 价 / 55.00 元

责任编辑 / 梁铜华

文案编辑 / 梁铜华

责任校对 / 周瑞红

责任印制 / 李志强

图书出现印装质量问题, 请拨打售后服务热线, 本社负责调换

前 言

随着知识经济时代的到来，竞争的全球化日益明显，企业要想获得持续的竞争优势，长远上是战略的选择和实施，但归根到底要落实到人力资源上，实现对人力资源的合理利用。人力资源部门承担着为企业甄选、保留、培养和使用高绩效人才的重任，而人力资源管理者已经是当今企业不可或缺的人才。但是与社会对人力资源的日益关注并存的却是，从近年来企业和学术界的研究来看，大多数研究都集中在如何建立人力资源管理者素质模型，进而界定其工作角色，而并不太关注其工作内容本身。笔者认为，工作内容是素质模型和工作角色的基础，而所有的工作内容都有共性，因此寻找到这些共性对于建立人力资源管理者角色模型有非常大的帮助。

同时，人力资源管理者充当的不是单一角色，而是多元化角色。在这些角色扮演中，一方面，人力资源管理者不可避免地从事着日常事务性的工作；另一方面，人力资源管理者应当更多考虑战略性工作，把更多的事务性工作交由各个直线部门来承担或者外包出去。但是，现实中一般人力资源管理者客观工作内容是什么情况？人力资源管理者在完成这些工作内容的过程中充当什么样的角色？不同角色之间是否存在联系、是什么样的联系，他们的工作任务又有哪些要项？所有这些都存在着未知，期待研究者和实践者去探讨和揭示。

因此，通过人力资源管理者工作内容的研究进而建立人力资源管理者角色模型，期望得到系统的、有建设性的成果，为理论界今后研究人力资源管理者工作内容和有效性的关系，影响工作内容的因素以及人力资源管理者工作内容与组织绩效之间的关系提供帮助。

目 录

第一章 绪论	(1)
第一节 研究意义	(1)
第二节 研究概念界定	(1)
一、管理者	(1)
二、人力资源	(6)
三、人力资源管理	(15)
四、人力资源管理者	(20)
第二章 管理者角色文献述评	(21)
第一节 管理理论发展历程	(21)
一、亚当·斯密和劳动分工	(21)
二、泰勒和科学管理	(22)
三、法约尔的一般行政管理	(23)
四、霍桑实验	(23)
五、孔茨的管理理论的丛林	(26)
第二节 管理者工作内容和角色研究	(30)
一、明茨伯格关于管理者工作内容和角色的研究	(30)
二、弗雷德·鲁森斯(Fred Luthans)关于管理者工作活动和角色研究	(41)
三、其他学者关于管理者角色研究	(45)
第三节 文献分析及述评	(51)
一、管理学发展的3个线索	(52)
二、管理学知识发展的“钻石模型”	(53)
三、管理知识的具体影响因素分析	(54)
四、管理者的素质及能力	(57)
第三章 人力资源管理者角色文献述评	(67)
第一节 人力资源管理理论	(67)
一、人力资源管理发展历程	(67)
二、人力资源管理理论的关注点	(72)
三、人事管理与人力资源管理	(114)
四、人力资源管理的现状及未来	(119)

2 人力资源管理者角色研究

第二节 人力资源管理者角色研究	(126)
一、Dave Ulrich 的角色研究	(126)
二、其他国外学者的角色研究	(130)
三、我国台湾学者的角色研究	(133)
四、我国大陆学者的角色研究	(135)
五、国外业界的角色认识	(137)
第三节 文献分析及述评	(138)
一、人力资源管理者角色的组成	(138)
二、人力资源管理者角色认知差异	(145)
三、小结	(147)
第四章 研究方法及过程	(149)
第一节 研究方法的提出	(149)
第二节 研究数据收集方式	(149)
一、二手资料收集	(149)
二、初级资料收集	(150)
第三节 岗位说明书分析	(151)
一、样本来源	(151)
二、样本基本情况	(151)
第四节 扎根分析	(152)
一、扎根理论的基本概念	(152)
二、扎根理论的编码程序	(153)
三、扎根编码过程	(154)
四、扎根个案文本的形成	(155)
五、扎根个案文本的分析	(157)
第五章 岗位说明书数据分析与结论	(159)
第一节 研究对象分析	(159)
第二节 不同地区工作内容分析	(160)
一、北京地区企业招聘人力资源管理者的工作内容 要求分析	(160)
二、上海地区企业招聘人力资源管理者的工作内容 要求分析	(161)
三、广州地区企业招聘人力资源管理者的工作内容 要求分析	(161)
四、深圳地区企业招聘人力资源管理者的工作内容 要求分析	(162)

五、天津地区企业招聘人力资源管理工作内容	
要求分析	(162)
第三节 不同管理级别工作内容分析	(163)
一、企业招聘高层人力资源管理工作内容要求分析	(163)
二、企业招聘中层人力资源管理工作内容要求分析	(163)
三、企业招聘基层人力资源管理工作内容要求分析	(164)
第四节 不同规模企业工作内容要求分析	(164)
一、规模为 100~499 人的企业招聘人力资源管理工作内容要求分析	(164)
二、规模为 500~999 人的企业招聘人力资源管理工作内容要求分析	(165)
三、规模为 1 000~9 999 人的企业招聘人力资源管理工作内容要求分析	(166)
四、规模为 10 000 人及以上的企业招聘人力资源管理工作内容要求分析	(166)
五、不同规模企业对人力资源管理工作内容要求分析比较	(167)
第五节 企业招聘对人力资源管理工作内容的总体要求	(168)
第六节 小结	(168)
一、研究结论	(168)
二、人力资源管理者角色转变	(169)
第六章 扎根研究数据分析与结论	(177)
第一节 自由节点	(177)
第二节 树状节点	(178)
第三节 访谈及日志编码	(179)
一、战略伙伴与策略执行角色	(179)
二、人力资源管理专家角色	(179)
三、员工代言人角色	(181)
四、领导者角色	(181)
第四节 小结	(181)
第七章 人力资源管理者角色	(184)
第一节 不同研究方法比较分析	(184)
一、岗位说明书分析	(184)
二、工作日记及访谈分析	(185)
三、小结	(186)
第二节 人力资源管理者角色及其特征	(186)

4 人力资源管理者角色研究

一、人力资源管理者角色	(186)
二、人力资源管理者工作特征	(200)
第三节 影响因素	(201)
一、心理因素	(201)
二、生理因素	(201)
三、组织因素	(201)
四、社会因素	(202)
五、职位等级	(202)
六、企业类型及规模	(203)
七、企业文化	(203)
附录	(204)
参考文献	(238)

第一章

绪 论

第一节 研究意义

首先,从实践意义上来看,人力资源管理者有许多不可或缺的事务性工作。这是传统人力资源管理活动的产物。随着环境的不确定性和竞争激烈程度的加剧,一些专家认为人力资源管理者应该将时间和精力投入到战略性工作中去,扮演更多的类似于战略伙伴的角色(彭剑锋,2007)。然而现实中人力资源管理者真实客观的工作内容是否与理论界所提出的理论角色存在差异,都是人力资源管理者所关注的问题,值得研究者探寻其工作的本质,揭示工作的内容和结构,搞清楚应该如何提高人力资源管理者效率,并进而帮助企业更好地管理员工,提高企业的效率。因此,基于现实中的困惑,有必要对人力资源管理者的工作内容这一黑箱做一次全面深入的剖析。研究人力资源管理者实际客观工作内容,希望建立基于工作内容分析的人力资源管理者角色模型,为人力资源管理者更合理地分配工作时间、提高工作效率和更恰当地扮演角色提供借鉴。

其次,从理论意义上看,目前理论界还没有专门针对人力资源管理者工作内容分析研究其角色模型。笔者希望通过本研究能够为研究人力资源管理者角色特征提供文献参考。

本书主要运用了两种研究方法:一是通过对文献分析、职位说明书等二手资料的分析,找到企业及学者对人力资源管理者工作角色的期望和界定。二是笔者运用工作日志法、深度访谈法收集到人力资源管理者真实工作内容,借助于Nvivo8.0进行编码分析,挖掘出人力资源管理者实际的工作角色。通过对两种工作角色的对比,揭示人力资源管理者角色认知中的“神话”与“现实”。

因此,笔者期望用严谨、系统、科学的研究方法,梳理和提炼基于工作内容分析的人力资源管理者角色模型,以期弥补学术界现有研究的不足之处,同时为实践界提供参考。

第二节 研究概念界定

一、管理者

管理者(Managers)是管理行为过程的主体,一般由拥有相应的权力和责

任、具有一定管理能力、从事现实管理活动的人或人群组成。管理者及其管理技能在组织管理活动中起决定性的作用。管理者通过别人来完成工作。他们做出决策、分配资源、指导别人的活动,从而实现工作目标。他们通过协调其他人的活动达到与别人一起或者通过别人实现组织目标的目的。管理者是借力,充分运用他人的聪明才智和有限的资源为整个组织服务,从而实现组织目标。

现代社会中,组织中的管理者必须具备一定的素质和知识结构。只有具备这些,才有可能做好管理工作。管理者的素质包括专业知识、技能水平、受教育程度、心理状况、身体素质等等。它们不仅是我们熟知的外显素质,还有许多不为管理者自身和外部人员所掌控和测量的内隐知识结构。素质是知识的外在标志,而知识结构是素质的内在含义。这些内隐知识结构是判断一个人能否胜任某项工作的起点,是影响管理者绩效的关键,而且由于内隐性质不易传播和复制,所以其成为个人和组织提高核心竞争力的主要手段之一。目前,每个管理者都有自己独特的思维方式和理念。学者们对隐性知识从不同方面进行了研究,但往往因其偏好而有所局限。

罗萨琳·卡特说过:“一个普通的管理者能把人们带到他们想要去的地方。一个伟大的管理者则把人们带到他们不太想去但又必须去的地方。”^①可见,管理者在组织的管理和运作中起着至关重要的作用。管理者(Managers)一般是指通过别人来完成工作的人。他们做出决策、分配资源、指导别人的活动,以实现组织和工作的目标。管理者通过协调其他人的活动达到与别人一起或者通过别人实现组织目标的目的。^②管理者的能力一般分为身体技能、专业技能和心理素质技能。

(一) 分类

从管理层级上管理者分为基层管理者、中层管理者和高层管理者。

1. 基层管理者

其主要职责是直接指挥和监督现场作业人员,保证完成上级下达的各项计划和指令。他们主要关心的是具体任务的完成。业务决策能力、部门内部的协调和控制能力是其管理能力的基本要求,从管理性质上来说,属于战斗层面。

2. 中层管理者

中层管理者承上启下。其主要职责是正确领会高层的指示精神,创造性地结合本部门的工作实际,有效指挥各基层管理者开展工作,注重的是日常管理事务。管理能力主要体现在管理决策能力和内部管理的协调能力等方面,从管理性

^① Karen Holems, Corinne Leech 等著. 天向互动教育中心编译. 个人与团队管理 [M]. 北京: 中央广播电视大学出版社, 清华大学出版社, 2005: 45-46.

^② 管理者词义. [DB/OL]. <http://baike.baidu.com/view/295554.html>. 2011-3-11.

质上来说,属于战术层面。

3. 高层管理者

高层管理者也称经营层或策略层,对组织负全责,主要侧重于沟通组织与外部的联系和决定组织的大政方针,注重良好环境的创造和重大决策的正确性。管理能力的要求是必须具有战略决策能力和与外部环境的联系等能力,从管理性质上来说,属于战略层面。

(二) 性质

1. 管理者是具有职位和相应权力的人

管理者的职权是管理者从事管理活动的资格,管理者的职位越高,其权力越大。组织或团体必须赋予管理者一定的职权。如果一个管理者处在某一职位上,却没有相应的职权,那么他是无法进行管理工作的。韦伯认为管理者有以下3种权力:

(1) 传统权力:传统惯例或世袭得来,比如帝王的世袭制。

(2) 超凡权力:来源于别人的崇拜与追随,带有感情色彩并且是非理性的,不是依据规章制度,而是依据以往所树立的威信。

(3) 法定权力:法律规定的权力,通过合法的程序所拥有的权力,比如通过直接选举产生的总统。但实际上,在管理活动中,仅具有法定权力的管理者是难以做好管理工作的。管理者在工作中应重视“个人影响力”,成为具有一定权威的管理者。

所谓“权威”,是指管理者在组织中的威信、威望,是一种非强制性的“影响力”。权威不是法定的,不能靠别人授权。权威虽然与职位有一定的关系,但主要取决于管理者个人的品质、思想、知识、能力和水平,取决于同组织人员思想的共鸣和感情的沟通,取决于相互之间的理解、信赖与支持。这种“影响力”一旦形成,各种人才和广大员工都会被吸引到管理者周围,心悦诚服地接受管理者的引导和指挥,从而产生巨大的物质力量。

2. 管理者是负有一定责任的人

任何组织或团体的管理者,都具有一定的职位,都要运用和行使相应的权力,同时也要承担一定的责任。权力和责任是一个矛盾的统一体,而一定的权力又总是和一定的责任相联系的。当组织赋予管理者一定的职务和地位,从而形成了一定的权力时,相应地,管理者同时也就担负了对组织一定的责任。在组织中的各级管理人员中,责和权必须对称和明确。没有责任的权力,必然会导致管理者的用权不当;没有权力的责任是空泛的,是难以承担的责任。有权无责或有责无权的人,都难以在工作中发挥应有的作用,都不能成为真正的管理者。责任是对管理者的基本要求。管理者被授予权力的同时,应该对组织或团体的命运负有相应的责任,对组织或团体的成员负有相应的义务。权力和责任应该同步消长。

权力越大,责任越重。比较而言,责任比权力更本质。权力只是尽到责任的手段,而责任才是管理者真正的象征。如果一个管理者仅有职权,而没有相应的责任,那么他是做不好管理工作的。管理者的与众不同,正因为他是一位责任者。如果管理者没有尽到自己的责任,就意味着失职,等于放弃了管理。

3. 管理者技能

不管什么类型的组织中的管理者,也不管他处于哪一管理层次,所有的管理者都需要有一定的管理技能。

所谓技能,指后天可以培养发展,以处理特定人、事、物的能力。管理技能有别于作业能力。作业能力指具有从事某种作业或业务工作的能力,如生产货品,提供服务,推销产品,设计广告,进行市场调研及研究发展等能力。大体而言,管理者多半是从具备优秀作业能力且绩效卓著的员工中提拔晋升而来。然而,具有优秀作业能力的人未必就一定是一个好的管理者,未必一定具有管理所需的技能。组织理论学者彼得(Peter, 1969)早年提出的“彼得原理”便指出,世界上众多问题的根源在于科层组织惯于将优秀的工作者晋升到一个他未必能胜任的层级,如将世界上各组织中的成员全部降一级而留他们在最有能力的层级上工作,则保证天下太平。此一论述可能略有夸大却发人深省。换言之,在人员晋升过程中不能假定具有作业能力者就一定具有管理技能。

然而,管理者须具备什么技能呢?1974年,凯兹在《哈佛商业评论》中,发表了《有效的管理者所应具备的技能》一文。他在文中提出管理者必备的3种技能:技术性技能、人际技能与概念化技能。海因茨·韦里克对此进行了补充。这一框架对往后20多年有关管理者机能的研究论著有极大的指导与启发作用。综合来说,管理者需要具备的素质或管理技能主要有以下几个方面:

(1) 技术性技能。所谓技术性技能,就是前面提到的作业能力,特别是包含方法、过程、程序或技术的活动的理解和熟练。它包括专门知识,在专业范围内的分析能力,以及灵活地运用该专业的工具和技巧的能力。技术技能主要是涉及“物”(过程或有形的物体)的工作。管理者必须对其所管辖的业务,有一定程度的了解与处理能力。诚然,有时管理者无须也无法全盘了解其所辖业务,而是可以通过部属的协助而对其所辖业务有所了解,进而善行指挥督导职责。然而,一个对其所辖业务一无所知的管理者,恐怕无法与部属沟通,而部属也无法给他必要的协助,甚至可能认为是“外行领导内行”。所以,一位管理者应具备某种程度的技术性技能。其重要性不言而喻。

(2) 人际技能。如果说技术性技能是“处事”的能力,那么人际技能谈的便是“待人”的功夫,是指一个人能够以小组成员的身份有效地工作的行政能力,并能够在他所领导的小组中建立起合作努力的氛围,也即协作精神和团队精神,以使员工能够自由地无所顾忌地表达个人观点的能力。管理者的人力资源技能是指管理者为完成组织目标应具备的领导、激励和沟通能力。在一个组织里,

一般的管理者可说是上有长官、下有部属,还有一些左右不相隶属的同事,所以,能与上下左右建立起愉悦有效的沟通、协调、互动模式,建立起信任与合作的人际关系,可以说是管理者十分重要的一项技能。人际技能的发挥,当然不是只局限于组织之内,管理者与组织外相关人士如何建立善意、互信、互惠的关系,也是一位管理者成败关键之所在。目前十分流行的“情绪智商”,可说是管理者的人际技能的一项衡量指标,而从情绪智商这一概念所受到的重视程度,我们不难想象人际技能对于管理者的重要性。

(3) 概念化技能。所谓概念化技能,是指具备宏观视野,具有形而上、抽象化与策略性思维的能力。一位优秀的管理者必须了解国内外政治、经济、社会、文化、科技的现状与趋势,并从组织之中超越跳脱出来,将整个组织视为大环境中的一个小单元来衡量评估该组织在大环境中的利基,进而建构显境,提出策略,为组织的永续经营与发展,规划出美好的蓝图。从以上描述可以想见概念化技能对一位管理者的重要性。我们经常批评一些人“只见树木,不见森林”,可以说是缺乏概念化技能的管理者的最佳写照。任何一位管理者只有具备上述3种技能,才能成功地扮演好管理者的角色,有效地履行管理的任务。不过各种技能需求与角色扮演的相对重要性,是会因不同的管理者而有所差异的。例如,凯兹便指出技术性技能对基层管理者而言是十分重要的技能,但是管理者层级升高,其重要性则逐渐降低,取而代之的是概念化技能。概念化技能被称为高阶管理者最重要的技能。

(4) 思想技能。思想技能包含“把企业看成一个整体的能力,包括识别一个组织中的彼此互相依赖的各种职能,一部分的改变如何能影响其他各部分,进而影响个别企业与工业、社团之间,以及与国家的政治、社会和经济力量这一总体之间的关系”,即能够总揽全局,判断出重要因素并了解这些因素之间关系的能力。

(5) 设计技能。设计技能是指以有利于组织利益的种种方式解决问题的能力,特别是高层管理者不仅要发现问题,还必须像一名优秀的设计师那样具备找出某一问题切实可行的解决办法的能力。如果管理者只能看到问题的存在,并只是“看到问题的人”,那么,他们就不是合格的管理者。管理者还必须具备这样一种能力,即能够根据所面临的现状找出行得通的解决方法的能力。这些技能对于不同管理层次的管理者的相对重要性是不同的。技术技能、人力资源技能的重要性依据管理者所处的组织层次从低到高逐渐下降,而思想技能和设计技能则相反。对基层管理者来说,具备技术技能是最为重要的,而具备人力资源技能在同下层的频繁交往中也非常有帮助。当管理者在组织中的组织层次从基层往中层、高层发展时,随着他同下级直接接触的次数和频率的减少,人力资源技能的重要性也逐渐降低。也就是说,对于中层管理者来说,对技术技能的要求下降,而对思想技能的要求上升,同时具备人力资源技能仍然很重要。但对于高层管理者而

言,思想技能和设计技能特别重要,而对技术技能、人力资源技能的要求相对来说则很低。当然,这种管理技能和组织层次的联系并不是绝对的,组织规模大小等一些因素对此也会产生一定的影响。

二、人力资源

众多学者认为,现代人力资源理论由美国经济学家西奥多·舒尔茨首先提出并经过了加里·贝克尔等学者们的完善。实际上,早在舒尔茨之前就有经济学家对人力资源进行过探索和研究。“人力资源”这个概念是在1954年由美国著名管理大师德鲁克在《管理的实践》一书中提出的。德鲁克认为,人力资源属于独特能力的资源,而这种资源是企业里任何其他资源都没有的资源。

由于当时处在工业经济时代,技术设备所创造的价值远远大于人力资源的价值,因此在后来长达20多年的时间里,人力资源概念一直没有得到重视。进入20世纪80年代后,随着知识经济兴起,人力资本的重要性日益凸显,人力资源管理才逐步被接受。20世纪90年代初,欧美发达国家相继掀起了人力资源管理热潮,我国对人力资源管理也开始逐步重视起来,因此有必要从发展历程、基本概念与人才资源、人才资本等方面做出深入研究和分析。

(一) 发展历程

20世纪50年代,西奥多·舒尔茨在计算各个要素对经济增长率的贡献方面进行深入研究时发现,在经济增长过程中教育起着至关重要的作用。教育水平提高了,工资就随之增高;教育水平提高了,认识事物更透彻,判断就准确了;教育水平得到提升,知识素养随之增加,人们采用新技术就比较容易。于是在1961年,他发表了著名的《人力资本的投资》一文,指出人力素质的改善要经由正规教育、成人教育、在职教育、健康与营养的增进,从而促进一国经济增长。舒尔茨把人力、人的知识技能认定为资本的一种形态,即人力资本。他是第一个把“人力资本积累”从传统的物质资本积累中分离出来的先驱者。舒尔茨在研究发展中国的经济发展时发现,人力资本在发展中国的经济发展中具有重要作用:一是人力资本使发展中国家较快地改造传统农业,提高农业劳动生产率,为实现工业化创造条件;二是人力资本使发展中国家农业剩余劳动力顺利向非农产业转移,消除二元经济特征;三是人力资本使人的素质提高,消费结构升级,为实现工业化拓宽了市场;四是人力资本具有较强的吸引外资的能力;五是人力资本可以使发展中国家降低对自然资源的消耗,实现可持续发展。

另一位经济学家加里·贝克尔全面论述了人们为何要进行人力资本投资,怎样进行人力资本投资的选择,以及人力资本形成、投入与经济增长和人们消费的内在联系,并且从人力资本投资、人力资本投资收益等关系出发,给出了基础教育、专业教育和在职培训投资收益率的测度模式,从而在方法论上奠定了人力资

本理论体系的基本框架。

1964年,贝克尔发表的《人力资本:特别涉及教育的一项理论与经验分析》一书,在建立和完善人力资本理论体系过程中,产生了比较深远的影响。具体地说,贝克尔对人力资本的理论分析分成两个主要层面,即人力资本投资对收入的影响和人力资本的回报率。对人力投资的收入效应的理论探讨又分别集中在职业培训、学校教育、信息投资和医疗保健投资4个方面。人力资本的回报率是决定人力资本投资量的唯一重要因素。因此,贝克尔试图从理论上确定回报率与投资量的关系,并据此估计投资期、投资成本、投资量、投资的回报以及投资激励和其他一些影响。在进行定量研究后,他对人力资本形成过程中提出了几个基本概念:一是人力资本投资与经济增长密切相关;二是人力资本与人口增长的关系;三是教育支出费用对于人力资本投资的重要性;四是收集、分析信息与情报具有经济价值,也是人力资源的组成部分;五是一个人的收入水平因年龄的增加而增加,而且一个人的受教育程度越高,其收入水平也就越高。

20世纪80年代,卢卡斯(1988)和罗默(1990)将人力资源的理论引入新增长理论之中,认为知识和人力资本同物质资源一样是生产的要素,由于知识产品和人力资本具有溢出效应,因而具有递增的边际生产率,对知识和人力资本的不断投入可以持续提高经济的长期增长率。

目前,学术界有关人力资源概念的表述有很多,如刘仲文(1997)认为,“企业人力资源是指生产经营过程中,企业所拥有或控制的能为企业带来经济利益的人力或劳动力。”^① 阎达五(1993)认为,“人力资源是企业拥有或支配并使用的各种有劳动能力的人员,是将企业中人的因素资产化处理并视为企业一项最重要的资源或资产。”^② 张文贤(1999)认为,“人力资源是在生产过程中所投入的人的自身的力量,也就是人在劳动活动中运用的体力和脑力的总和。”^③ 从经济学的角度来看,为了创造物质财富而投入生产活动中的一切要素被统称为资源。这些资源可分为两类:物质资源和人力资源。一般认为,物质资源泛指用于生产活动的一切物质;人力资源指的是在生产过程中作为生产要素而投入的劳动人口。

按其归属来说,人力资源可分为社会人力资源和企业人力资源。社会人力资源指社会所拥有的,通过教育和培训等人力资本投资行为形成的,体现为知识和技能积累性的并能给社会带来未来经济利益的人力或劳动力。企业人力资源是指在某一特定阶段企业所拥有或控制的员工的生产、经营、管理等各方面的能力,一般包括企业家的经营管理能力、技术人员的专业能力、生产工人的劳动技

① 刘仲文. 人力资源会计 [M]. 北京:首都经济贸易大学, 1997: 18-26.

② 阎达五. 会计准则全书 [M]. 沈阳:辽宁人民出版社, 1993.

③ 张文贤. 人力资源会计制度设计 [M]. 上海:立信会计出版社, 1999: 19-20.

能等。

如果就其主要的认识线索来看,就可发现当代人力资源研究源于人力资本理论,而人力资本理论又源于人口质量或人口质量经济形态的价值研究;关于人口质量经济形态及其价值的研究,可追溯到马克思的经济理论、威廉·配第和亚当·斯密的经济学说,及至最早可追溯到古希腊的伟大思想家亚里士多德和我国春秋时代的著名学者管仲等人的若干思想和见解。

对人力资源经济价值的重新发现并将其纳入企业管理的重要内容,是从近代企业实施科学管理开始的,并在由传统管理制度向现代企业制度发展演变的进程中得到确认和重视。这一过程公认的起点是1882年,美国工程师泰罗(Frederick Taylor)开始对企业实施科学管理,并使其科学管理理论获得广泛应用和推广。

(二) 基本概念

笔者认为,从广义上来说,人力资源是指能够推动整个经济和社会的发展,具有劳动能力的人口总和,存在于人体内的智力和体力的总称,指能够作为生产要素投入到社会经济活动中创造物质财富和精神财富的人的劳动能力,是人的体力和智力劳动能力的总和。人力资源的本质是人的能力,而不是人本身。

通常来说,人力资源的数量为具有劳动能力的人口数量。其质量指经济活动人口具有的体质、文化知识和劳动技能水平。一定数量的人力资源是社会生产的必要的先决条件。一般来说,充足的人力资源有利于生产的发展,但其数量要与物质资料的生产相适应,若超过物质资料的生产,不仅消耗了大量新增的产品,且多余的人力也无法就业,对社会经济的发展反而产生不利影响。在现代科学技术飞跃发展的情况下,经济发展主要靠经济活动和人口素质的提高,而随着生产中广泛应用现代科学技术,人力资源的质量在经济发展中将起着愈来愈重要的作用。

其基本方面包括体力和智力。如果从现实的应用形态来看,则包括体质、智力、知识和技能4个方面。具有劳动能力的人,不是泛指一切具有一定的脑力和体力的人,而是指能独立参加社会劳动,推动整个经济和社会发展的人。所以,人力资源既包括劳动年龄内具有劳动能力的人口,也包括劳动年龄外参加社会劳动的人口。关于劳动年龄,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15岁,而将上限规定为64岁。我国规定招收员工一般要年满16周岁,规定男性员工的退休年龄为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。

(三) 人力资源的基本特征

人力资源是一种特殊而又重要的资源,是各种生产力要素中最具有活力和弹性的部分。它具有以下的基本特征:

1. 人力资源是一种集生物性与社会性于一体的资源

人力资源存在于人体之中,同动、植物一样,是一种“活”的,有生命的资源,受生理、遗传基因等各种因素的制约,具有生物性。生物性是人力资源行为特征的原因和结果。这是人力资源的最基本特点。另外,人力资源还具有社会性。人力资源总是在一定的人群范围内从事社会劳动。它离不开社会,受社会政治、经济、文化等各种条件的制约,表现出很强的社会性。社会性是人力资源的本质属性,也是人力资源与物质资源的根本不同之处。需要再次强调的是,人力资源不是指人本身,而是指人所具有的能力,即人力资源的载体是人,而人力资源的核心是劳动力。马克思对此的解释为:“我们把劳动或劳动力理解为体力和精力的总和。它存在于一个人的身体中,即活的人体中。一个人在生产某种使用价值时,总是要把它发动。”^①

2. 人力资源具有主观能动性

人力资源区别于自然资源和物质资源之处就在于它能够进行有目的、有创造性的活动,能通过自己的劳动改造世界,具有主观能动性。一切经济活动首先表现为人力资源的活动,而人力资源活动在经济活动中占首要地位,是一种很活跃的经济资源与生产要素,起着发起、组织、协调其他资源的作用。只有人力资源才是经济活动中唯一能起创造作用的因素,而人力资源的主观能动性和创造性对社会生产发展起着决定作用。

3. 人力资源的再生性

人力资源的再生性与自然资源的再生性不同。它包括人口的再生产和人力资源的再生产,并通过人口总体和人力资源总体中每个个体的不断替换、更新和恢复的过程而实现。随着产品本身生命周期的更替和社会科学技术的进步,劳动者的生产技术可能会不断得到弥补和更新,从而适应新产品的需要,提高劳动生产率,实现人力资源的再生产。

人力资源的再生性不仅受生物规律的支配,还受到人类自身意识、意志的支配,人类文明发展活动的影响,以及新技术革命的制约。

4. 人力资源是一项活的资源,具有高增值性

物质资源在投入使用后,随着生产经营活动时间的推移会发生有形损耗和无形损耗。其价值因损耗而逐渐减少直至报废。其因损耗而减少的价值等量地转移到新产品中去,而不会出现价值增值。人力资源却不完全是这样。一方面,虽然

^① 马克思:《资本论》第一卷[M].北京:人民出版社,1975:190.