

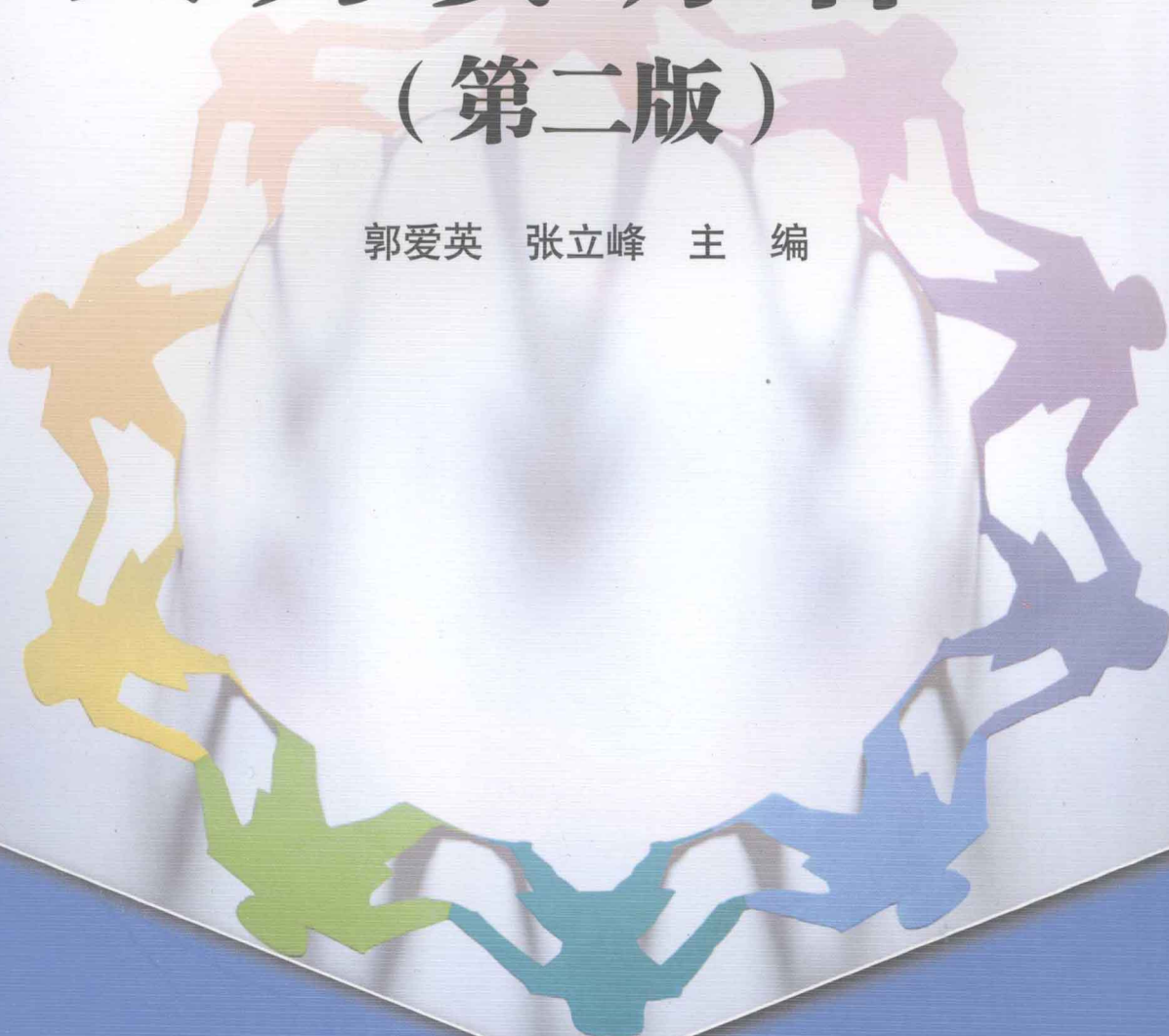


高等职业教育“十二五”规划教材
高职高专**工商管理类**精品教材系列

人力资源管理

(第二版)

郭爱英 张立峰 主 编



科学出版社

中国科学院优秀教材

高等职业教育“十二五”规划教材

高职高专工商管理类精品教材系列

人力资源管理

(第二版)

郭爱英 张立峰 主 编

韩 淼 陈伟娜 副主编

宋长生 谭在仁

科学出版社

内 容 简 介

本书共分十章, 主要内容包括人力资源管理导论、岗位研究、人力资源规划、员工的招聘录用、绩效管理、薪酬管理、劳动关系与劳动争议处理、员工培训与开发、职业生涯规划、社会保障制度等。本书以人力资源管理的获取、保留、发展、调整等功能为主线编写, 结构严谨, 层次清晰; 在内容编排上注重教学相长, 各章均设置有知识目标、案例导入、案例分析和练习题等栏目, 便于教学和自学, 兼具理论上的先进性与实践上的适用性和可操作性。

本书适合高职高专人力资源管理相关专业学生使用, 也可供各类管理干部学院和培训班的学生, 政府部门、企事业单位的管理者, 以及有心学习和更新人力资源管理知识的社会相关人士学习和参考。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/郭爱英, 张立峰主编. —2版. —北京: 科学出版社, 2011
(高等职业教育“十二五”规划教材·高职高专工商管理类精品教材系列)
ISBN 978-7-03-030051-5

I. ①人… II. ①郭… ②张… III. ①劳动力资源-资源管理-高等学校: 技术学校-教材 IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 009883 号

责任编辑: 李 娜 王京伟 朱大益 / 责任校对: 刘玉靖

责任印制: 吕春珉 / 封面设计: 东方人华平面设计部

科学出版社 出版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码: 100717

<http://www.sciencep.com>

铭浩彩色印装有限公司 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2004 年 8 月第 一 版 开本: 787×1092 1/16

2007 年 8 月修 订 版 印张: 19 1/2

2011 年 3 月第 二 版 字数: 462 000

2011 年 3 月第九次印刷 印数: 21 001—24 000

定价: 36.00 元

(如有印装质量问题, 我社负责调换<骏杰>)

销售部电话 010-62134988 编辑部电话 010-62137374 (VF02)

版权所有, 侵权必究

举报电话: 010-64030229; 010-64034315; 13501151303

第二版前言

《人力资源管理》第一版于2004年8月出版后,受到广大高校师生和实际工作者的广泛欢迎和好评,被近30所高校(含高职高专院校)管理类专业(含人力资源管理专业)指定为教学用书,2007年又被指定为人力资源管理专业专升本考试用书。在2006年中国科学院优秀教材评选中,本书荣获二等奖。2007年进行了修订,至今已累计重印8次,产生了广泛影响。

广大师生在用书过程中,将发现的一些问题、意见及建议反馈于我们,使我们受到极大的鼓励和启发,也使我们坚定信心对本书进行进一步修订和完善。在此,我们向广大读者、给予指正的师生和同行致以衷心的感谢。

本书第一版出版以来的七年,是我国社会经济快速发展的七年,在此期间,人力资源管理理论及实践都取得了长足进展,胜任力模型逐步在企业人力资源管理实践中得以推行;新的劳动法律法规不断出台,如《中华人民共和国劳动合同法》(2008年1月1日)、《中华人民共和国合同法实施条例》(2008年9月18日)、《中华人民共和国就业促进法》(2008年1月1日)、《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》(2008年5月1日)、《劳动争议仲裁办案规则》(2009年1月1日)等;社会保障制度领域更是发生了巨大变化,各种新制度新方案层出不穷,其间具有代表性的诸如新型农村合作医疗保障体系推行、新型农村社会养老保险开始试点、新医改方案全面启动、城镇职工医疗保险改革深化、事业单位职工养老保险制度改革开始试点、社会优抚制度变革、《社会保险法》实施(2010年10月28日通过,2011年7月1日起施行)等。

为了保持本书的前沿性,使读者们比较系统地学习新内容、新知识,占领知识的前沿阵地,在科学出版社的大力支持下,我们紧密结合我国人力资源管理的实践,对该书进行了重新修订、完善。部分章节如绩效管理、劳动合同、劳动关系及劳动争议、社会保障等内容进行了较大程度的增删。

尽管我们在编写过程中力求准确、全面,但由于在理论研究、实践经验及写作水平方面的局限,难免存在一些不妥甚至错误,恳请各位专家、同仁和广大读者批评指正。

第一版前言

迈入 21 世纪，世界已然进入知识经济时代。在这个时代，人成为经济发展、社会前进的最关键的资源。一个国家的繁荣、民族的昌盛，都必须依赖于本国的人力资源。当前，人类比以往任何时候对自身的认识更加深刻、清醒。我国已经加入 WTO，这为经济的全面高速发展提供了有利的契机。作为一个发展中国家，我国与发达国家相比国力尚处于劣势。如何充分挖掘自身的潜力，发挥自身的优势，尽快赶超发达国家，这已经成为我国目前面临的最严峻、最重大的课题。而尽快开发我国丰富的人力资源是解决问题的重要方面。

20 多年的改革开放实际上是在解决如何调动人的积极性这一问题，因此，可以说中国经济体制改革的核心就是谋求人的解放和人的价值的最大化^①。与此同时，国内学术界也逐步开始重视人在整个经济发展中的作用。自 20 世纪 80 年代以来，我国开始翻译、编写关于人力资源管理方面的论文、教材、专著、资料等，又吸取西方先进的人力资源管理方面的理论，同时结合我国实际情况进行了改良的尝试，效果显著。受此影响，人力资源管理被教育部列为管理学科的核心课程之一。

本书以民族性、时代性、实用性为指导思想，借鉴国外人力资源管理的新理念、新思想、新知识、新技术，结合我国实际国情，并在作者积累多年的教学和实践经验的基础上编写而成。本书注重理论联系实际，注重教学相长，注重可操作性，力图为读者展示一个关于人力资源管理的宽阔视野。本书的目的就是要培育一部分读者成为一名真正的人力资源管理师。

本书虽力求完美，但错误之处在所难免，恳请广大读者批评指正。

^① 董克用. 2002. 教育部面向 21 世纪人力资源管理系列教材“总序”. 北京：中国人民大学出版社.

目 录

第一章 人力资源管理导论	1
第一节 人力资源概述	2
一、人力资源的概念	2
二、人力资源的特点	3
第二节 人力资源管理概述	6
一、人力资源管理的概念	6
二、人力资源管理的基本功能和目标	6
三、人力资源管理的意义	7
四、人力资源管理的基本原理	9
第三节 人力资源管理的发展	11
一、人力资源管理的发展阶段	11
二、传统人事管理与现代人力资源管理的区别	12
第四节 我国人力资源管理的现状及发展趋势	17
一、我国人力资源管理的现状	17
二、人力资源管理面临的挑战	17
三、我国企业人力资源改革取向	19
四、人力资源管理的发展趋势	20
第五节 案例分析：南京远洋公司打造人力资源管理新模式	24
一、有效的人力资源管理是南京远洋公司走出困境并取得骄人业绩的根本原因	24
二、唯有不变的是不断创新求变的人力资源管理模式	24
三、员工持股——激励之本	28
四、南远的启迪	28
练习题	30
第二章 岗位研究	31
第一节 岗位研究概述	32
一、岗位研究的概念和作用	32
二、岗位研究的基本原则	34
三、岗位研究相关术语	35
第二节 岗位调查	36
一、岗位调查的概念	36
二、岗位调查的人员	37
三、岗位调查的内容	38
四、岗位调查的方法	39



第三节 岗位分析	42
一、岗位分析的概念	42
二、岗位分析的主要内容	42
三、岗位分析的实施步骤	45
第四节 岗位评价	51
一、岗位评价的概念	51
二、岗位评价的指标	51
三、岗位评价的方法	52
第五节 岗位分类	58
一、岗位分类的概念	58
二、岗位分类的步骤	58
三、横向分类	59
四、纵向分级	59
第六节 案例分析:W公司工作分析实施方案	60
一、背景	60
二、目的	61
三、工作分析的内容与结果	61
四、需要的资料	61
五、工作分析的方法	61
六、工作分析的实施者	61
七、工作分析的实施程序	61
练习题	62
第三章 人力资源规划	65
第一节 人力资源规划概述	66
一、人力资源规划的定义和种类	66
二、人力资源规划与组织计划的关系	67
三、人力资源规划的必要性	68
四、人力资源规划的作用	69
五、人力资源规划的内容	70
六、人力资源规划的程序	71
第二节 人力资源需求预测	74
一、人力资源需求的影响因素	74
二、人力资源需求预测技术	75
第三节 人力资源供给预测	78
一、组织内部人力资源供给预测	78
二、组织外部人力资源供给预测	81
三、人力资源供需综合平衡	82

第四节 人力资源规划的制定、实施及评价	83
一、人力资源规划的制定	83
二、人力资源规划的实施	85
三、人力资源规划的评价	85
四、人力资源规划的反馈与修正	86
第五节 案例分析：总经理的棘手问题	86
练习题	87
第四章 招聘录用	90
第一节 招聘概述	91
一、招聘的概念	91
二、招聘的意义	92
三、招聘的原则	93
第二节 应聘者来源与招聘渠道	94
一、内部来源和渠道	94
二、外部来源和渠道	95
第三节 甄选	102
一、甄选的含义与内容	102
二、甄选测试的信度和效度	103
三、甄选的方法	105
第四节 劳动合同	111
一、劳动合同的含义	111
二、劳动合同的内容	111
三、无效劳动合同的认定及报酬支付	112
四、劳动合同期限的确定	112
五、试用期的规定	112
六、劳动合同订立应遵循的原则	113
七、劳动合同的解除和终止	113
第五节 案例分析：一张白纸好画画，宝洁青睐毕业生	115
练习题	116
第五章 绩效管理	119
第一节 绩效管理概述	120
一、绩效管理的相关概念	121
二、绩效管理在企业中的地位及作用	123
三、人力资源管理部门在绩效管理中的作用	125
四、绩效管理的原则	125
五、有效员工绩效管理系统的标准	127



第二节 绩效管理的实施	127
一、绩效计划	128
二、绩效监控与辅导	129
三、绩效考核	129
四、绩效反馈与改进	130
第三节 绩效考核体系的设计	132
一、评价者主体及信息来源	132
二、绩效考核的内容、指标、标准、标度	133
三、考核周期	137
第四节 绩效考核的导向和具体方法	137
一、绩效考核导向	137
二、绩效考核方法	139
三、人员考核的限制方法	143
四、绩效考核中常见的误区和问题	143
第五节 案例分析：联想集团的考核体系	145
一、静态职责分解	145
二、动态目标分解	146
三、考核评价	146
练习题	148
第六章 薪酬管理	151
第一节 薪酬管理概述	152
一、薪酬概念及构成	152
二、薪酬功能	154
三、薪酬管理的内容与原则	154
第二节 薪酬水平和结构管理	156
一、薪酬水平决策与管理	156
二、薪酬结构决策与管理	158
第三节 薪酬等级制度	161
一、薪酬等级制度的特点和作用	161
二、薪酬等级制度的基本构成	162
第四节 薪酬体系设计的模式	164
一、职位薪酬体系	164
二、技能薪酬体系	165
三、市场导向的薪酬体系	167
第五节 案例分析：爱立信中国的员工薪酬体系	168
练习题	169

第七章 劳动关系与劳动争议处理	172
第一节 劳动关系概述	175
一、劳动关系的概念	176
二、劳动关系的类型	176
三、劳动关系的内容	177
第二节 劳动争议及处理	177
一、劳动者的地位与权利	177
二、劳资协商与谈判	182
三、劳动争议及处理	183
第三节 案例分析：他们是怎么得上尘肺病的	190
练习题	192
第八章 培训与开发	196
第一节 培训与开发概述	197
一、培训与开发的概念	197
二、培训与开发的意义和原则	199
三、培训与开发的特点与内容	201
四、培训与开发的基本程序	202
第二节 培训需求分析	203
一、组织分析	203
二、任务分析	204
三、个人分析	205
四、培训需求分析的方法	206
第三节 培训方案设计与实施	208
一、学习规律以及员工学习的特殊性	208
二、制定培训计划	209
三、实施培训	211
四、培训方式	211
五、培训与开发的风险防范	214
第四节 培训效果评估	215
一、柯氏模型	216
二、培训与开发的投入产出分析	216
三、培训效果评估的其他方法	217
第五节 案例分析：海尔集团：激励与考核并重的员工培训体系	218
一、海尔的价值观念培训	218
二、海尔的实战技能培训	219
三、海尔的岗位轮换制度	219



四、海尔的个人生涯培训	220
五、海尔的培训环境	221
练习题	221
第九章 职业生涯规划	224
第一节 职业生涯规划概述	225
一、职业生涯规划的含义	225
二、职业生涯的特点	227
三、职业生涯发展的阶段	227
四、职业生涯规划的作用	229
第二节 职业生涯规划的有关理论	231
一、职业锚理论	231
二、人生三大周期理论	233
三、职业生涯选择理论	233
第三节 个人职业生涯规划	235
一、职业生涯规划的影响因素	235
二、职业生涯规划的步骤（设计过程）	236
三、职业生涯规划文书	238
第四节 员工职业生涯管理	241
一、职业生涯管理的含义	241
二、职业生涯管理与员工培训的关系	241
三、职业生涯管理中的角色	242
四、职业路径	244
五、职业生涯管理面临的问题与对策	245
第五节 案例分析	247
一、某企业职业生涯开发与管理工作流程	247
二、某企业员工职业生涯管理实例	248
练习题	251
第十章 社会保障制度	259
第一节 社会保障制度概述	260
一、社会保障制度的基本含义	260
二、社会保障制度的基本内容	261
三、建立社会保障制度的基本原则	262
四、社会保障制度的作用	262
第二节 社会保障基金	263
一、社会保障基金的概念及分类	263
二、社会保障基金的特征	265

三、社会保障基金的筹集	265
四、社会保障基金的投资运营	267
第三节 社会保险管理	268
一、社会保险概述	268
二、养老社会保险	269
三、失业社会保险	275
四、医疗社会保险	278
五、工伤社会保险	285
六、生育社会保险	290
第四节 案例分析：下班后洗澡受伤能否认定为工伤	292
练习题	293
主要参考文献	297

人力资源管理导论

1

Chapter

知识目标

- 理解人力资源的定义和特点;
- 掌握人力资源管理的定义、功能及意义、原理;
- 了解人力资源管理的产生与发展;
- 了解我国人力资源管理的现状与发展趋势。

案例导入

资料一

现在世界各国对人才的争夺越来越激烈,据有关研究表明,美国2000年短缺45万名科技人才,到2006年这个数字将扩大到65万。欧洲2000年缺少123万名信息人才,到2002年这个数字增加到174万。在日本,今后十年科技人才将最多短缺445万人。

资料二

中国银行近三年辞职的员工多达4403人,其中有62.4%的优秀人才被外资银行及其他金融机构挖走;根据中国人民银行统计,1999~2000年,四大国有商业银行有4.13万人辞职,其中绝大多数流向外资银行。到2001年年底,四大国有商业银行的正式员工为137.78万人,年人均利润仅为1.67万元,而境内外资银行的人数虽少得多,但同期人均利润为27.03万元,是国有银行的16倍。中国银行在海外25个地区的150多个分支行中有些已在海外聘请“洋老总”。在高度竞争的、全球性的经营环境中,寻找和留住人才成为竞争的关键所在。

结论

当竞争被定义为用独特的方式为顾客提供价值时，企业必须找到新的和独特的方式为顾客服务。基于成本、技术、销售、生产及产品特色等传统的竞争方式成为竞争的必要条件，拥有这些优势只能保证企业能参加到市场竞争之中，但不能保证企业一定有竞争力。企业迎接未来的挑战应该把注意力放在诸如速度、反应能力、关系协调、灵敏度、学习能力以及员工素质这些组织能力上。

资源，从字面上讲，是指资财的来源。经济学家通常把为了创造物质财富而投入生产过程的一切要素称为资源。企业是由各种生产要素组成的以实现利润为目标的有机系统。劳动者、劳动工具和劳动手段构成了社会生产力的基础，也是企业生产力的不可或缺的组成部分。在农业经济时代，土地是重要的生产要素；在工业经济时代，资本是重要的生产要素；在知识经济时代，人是最重要的生产要素。社会越发展，人们就越深刻地认识到，人力是一种资源，对推动社会进步和企业发展具有举足轻重的意义。因此，在知识经济时代，企业的成败实际上取决于人的管理。正确高效地求才、知才、用才、

育才是每个成功企业管理者必备的素质。把员工看成企业最宝贵的财富，为提高员工价值而进行投资，加强对员工的考核激励与职业引导，提高员工活力，是现代人力资源管理的基本出发点。

拓展阅读

中国台湾塑胶集团总裁王永庆指出：“一个公司经营成败，人的因素最大，属于人的经验、管理、智慧、品行、观念、勤劳等无形资源比有形的更重要。因此，企业的经营首需人才。”

第一节 人力资源概述

一、人力资源的概念

为了更好地理解人力资源的内涵，我们先介绍几个与其密切相关的概念。

1. 人口

人口是指一个国家或地区具有法定的国籍或户籍的人的总数。例如，根据 2009 年中国统计年鉴，我国 2008 年底的人口约为 13.28 亿人，它强调的是人的数量。

2. 人力

人力的最基本方面包括体力和智力。如果从现实的运用形态来看，人力包括体质、智力、知识、技能四个部分，这四个部分的不同配备组合，就形成了丰富的人力资源。实际上，只要一个人有劳动能力并愿意劳动，那么这个人就是人力。此处，我们把人力解释为“有劳动能力和劳动愿望的人”。

3. 人才

人才是人力中的高层部分。我们经常会有模糊的概念：我是工人，工人为什么不是人才？实际上，工人中也有人才。但是，这种说法其概念本身是不清楚的。人才有四种含义和解释：

- ① 指德才兼备、才能杰出的人。
- ② “专门人才”和“专业技术人才”的简称。
- ③ 指人的才能，并不指具体的人。
- ④ 指人的相貌。

在知识经济时代，人才主要是指接受过良好的教育或训练，能为社会提供科学、技术、管理、文化、艺术等专业知识或智力劳动，并以此获得报酬的人。

人力资源与人力和人才密切相关，但人力资源有其自身特定的内涵。从广义的角度说，智力正常的人都是人力资源。狭义的定义则有以下几种：

- ① 指一个国家或地区有劳动能力的人口的总和。
- ② 指具有智力劳动或体力劳动能力的人口的总和。
- ③ 包含在人体内的一种生产能力。若这种能力未发挥出来，它就是潜在的劳动生产力；若这种能力开发出来，它就变成了现实的劳动生产力。
- ④ 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或尚未直接投入建设的人的能力。
- ⑤ 指一切为社会创造物质文化财富、为社会提供劳务和服务的人。

总结以上各概念的主要内容，我们认为：人力资源，又称劳动资源或劳动力资源，是某种范围内人口总体所具有的劳动能力的总和，表现在劳动者身上并以数量和质量来表示的资源，存在于人的自然生命体中，以人口作为存在的基础。从应用形态看，包括智力、体力、知识、技能。从微观角度看，是一个组织所雇佣的人员。

二、人力资源的特点

人力资源作为一种劳动能力依附于员工个体存在，同其他资源相比，有其特殊性，具体表现在如下几个方面。

1. 人力资源是能动性资源

能动性是人力资源的首要特征，是与其他一切资源最根本的区别。人力资源的能动性主要体现在两个方面：首先，在构成生产力的三要素中，劳动对象和劳动手段都是一种“死”的资源，劳动者是一种“活”的资源，始终处于利用和改造自然的主动地位。劳动力存在于劳动者身体内，劳动者有目的、有计划地加以利用，这是人和其他动物最大的区别。其次，人是有情绪倾向的一种动物，个人的能力发挥及其程度受很多因素影响，受员工个人意志支配。在不同的管理风格 and 环境下，员工的积极性发挥会有很大的差别。因此，在进行人力资源管理时，必须充分考虑人的需要，实现企业人力资源的最佳配置，激发人的工作潜能。

2. 人力资源是特殊的资本性资源

人力资源作为一种经济性资源，它具有资本性，与一般的物质资本有共同之处。即人力资源是公共社会、企业等集团和个人投资的产物，其质量高低主要取决于投资程度。从根本上说，人力资源的这个特点起因于人的能力获得的后天性。因为任何人的能力都不可能是先天就有、与生俱来的，为了形成能力，必须接受教育和培训，必须投入财富和时间。另外人力资源也是在一定时期内可能源源不断地带来收益的资源，它一旦形成，一定能够在适当的时期内为投资者带来收益。

但是，人力资源又不同于一般资本，对一般实物资本普遍适用的收益递减规律，不完全适用于人力资源。在现代社会的发展中，呈现的是人力资本收益递增规律，这使得当代经济的增长应当主要归因于人力资源。

3. 人力资源是再生性资源

资源分为可再生资源 and 不可再生资源两大类。不可再生资源主要是指这种资源不能依靠自身机制加以恢复，如煤、金、石油和天然气等矿藏资源就是如此；不可再生资源每开发和使用一批，总量就会减少一批。可再生资源是指这种资源在开发和使用后，只要保持必要的条件，可以得到恢复，如森林等自然资源就是如此；可再生资源通过自身的恢复，可以保持资源总量的不变甚至增加。人力资源是一种可再生资源。人力资源的再生性，主要基于人口的再生产和劳动力的再生产，通过人口总体内个体的不断更替和

劳动力耗费→劳动力生产→劳动力再次耗费→劳动力再次生产

的过程得以实现。当然，人力资源的再生性不同于一般生物资源的再生性，除了遵守一般生物学规律外，它还受人类意识的支配和人类活动的影响。

4. 人力资源是高增值性资源

人力资源的增值性直接体现在数量增值和质量增值两个方面，并最终体现在对企业效益贡献上。数量增值表现在人口的数量增长上。在目前的社会发展阶段，生活和医疗水平的提高使人力资源数量的发展不再是一个棘手的社会问题。而人力资源的质量，即员工的素质越来越受到企业的普遍重视。人力资源的质量已成为企业生存和发展的决定性因素，人力资源的智力价值所带来的投资收益远远高于其他形态资本的投资收益率，高素质人才成为企业争抢的对象。目前在国民经济中，人力资源收益的份额正在迅速超过自然资源和资本资源。在现代市场经济国家，劳动力的市场价格和人力资源投资收益率不断

小资料

据美国经济学家西奥多·W·舒尔茨(Theodore W. Schultz, 1902~1998)对美国1929~1957年经济增长中人力资源投资贡献的测算，其比例高达33%。1900~1995年挪威对于固定资产投资、劳动力投资、智力投资的额度每增加1%，相应的社会生产量的增加分别为0.2%、0.76%、1.8%，说明高素质的人力资源投资收益是固定资产的9倍。

上升，同时，劳动者的可支配收入也不断上升。与此同时出现的还有一种变动，就是高质量人力资源与低质量人力资源的收入差距也在扩大。企业提高人力资源质量的有效手段就是加强人力资源开发力度，加大对人力资源的投入水平，使员工的知识水平、职业道德、专业技能、身心素质方面得到全面发展。

5. 人力资源具有明显的时效性

人力资源和部分自然资源的一个重大不同之处在于：自然界存在的物质资源不被开发利用，它仍然可以长期存在；而人力资源不被开发利用，它就浪费了。人力资源作为劳动能力资源具有自身的周期，可以从三个层面表现出来：生命周期、劳动周期、知识周期。

① 生命周期就是人从出生到死亡的整个过程。人只有具有生命条件才可能具备劳动能力，超越人的生命时期就谈不上劳动能力，也谈不上人力资源。

② 劳动周期主要是针对处在法定劳动年龄内的劳动人口而言。法定劳动年龄是一个人一生中劳动能力最旺盛的时期，是个人为社会和企业创造财富的最佳周期。

③ 知识周期主要指一个人所学的相关知识和理论从适应社会工作需要到被社会淘汰所经历的时间。人的知识像其他资本性物品一样同样存在损耗，随着越来越多的新知识不断涌现，一些以前价值巨大的知识技巧可能逐步会被淘汰。因此，一方面，员工要抓住有限的时间，端正工作态度，提高工作效率，创造最大的组织财富和个人财富；另一方面，还要不断地进行知识更新，能够与时代节拍同步，提高自身的人力资源价值。

6. 人力资源智力的继承性

人力资源的智力继承性是指人力资源具有一定主动学习的本能，并把自己的知识创造建立在组织知识基础之上。人类社会之所以能从落后的原始社会发展到现在，是和人类社会知识的创造、传播、共享、继承密切相关的。随着知识经济时代的到来，企业已经成为知识创造、传播的一个中心。企业在知识飞速发展和竞争日益激烈的环境中能否得以生存，关键就在于能否把企业打造成学习型组织。在这样的组织中，高度重视个人学习和组织学习，学习已经成为每个成员的基本责任。企业强调组织成员间的相互启发和团队学习，强调知识成果在组织成员间的传播和共享，并且不断地对已有知识进行有效的归纳，成为组织新成员快速进入和认识组织的跳板及更多组织知识创造的源泉。

7. 人力资源具有组合性

组合性是人力资源的重要特点。两个人在一起工作发挥的作用，并不简单地等同于两人单独发挥作用的总和，即可能出现 $1+1$ 大于2的情况，也可能出现 $1+1$ 小于2的情况。前者称为人力资源互补性组合，表明企业人员配置是科学合理的；后者称为损耗性组合，可能是工作本身设计有问题，如工作过于单调，影响员工充分发挥工作效率，也可能是企业员工配置不合理。

8. 人力资源是生物性和社会性的统一

人作为生物体，具有和其他生物体一样的特性，诸如生老病死等。同时，人力资源也具有社会性，社会性是人的本质。人力资源所具有的社会性表现在以下几个方面：首先，人力资源的社会性表现为人力资源的素质是在社会中形成的，在社会教育体系中获得知识，在社会实践中获得经验，在社会及传统文化氛围的影响下形成劳动价值观念。其次，表现在蕴藏于人体内部的人力资源具有随社会生产方式变化而变化的特点。随着社会生产方式的变化，人力资源不但在量的方面会发生巨大的变化；而且在质的方面和