



高等院校“金课”系列教材建设·人力资源管理专业

总主编 赵曙明

人力资源管理总论

赵曙明 编著

教育部工商管理类专业教学指导委员会
人力资源管理专业委员会推荐



南京大学出版社



高等院校“金课”系列教材建设·人力资源管理专业

总主编 赵曙明

人力资源管理总论

赵曙明 编 著



立体化资源



南京大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理总论 / 赵曙明编著. — 南京 : 南京大学出版社, 2021. 4

ISBN 978 - 7 - 305 - 24227 - 4

I. ①人… II. ①赵… III. ①人力资源管理—高等学校—教材 IV. ①F243

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2021)第 025900 号

出版发行 南京大学出版社
社 址 南京市汉口路 22 号 邮 编 210093
出 版 人 金鑫荣

书 名 人力资源管理总论
编 著 赵曙明
责任编辑 王日俊 编辑热线 025 - 83592315

照 排 南京南琳图文制作有限公司
印 刷 南京京新印刷有限公司
开 本 787×1092 1/16 印张 21.5 字数 518 千
版 次 2021 年 4 月第 1 版 2021 年 4 月第 1 次印刷
ISBN 978 - 7 - 305 - 24227 - 4
定 价 59.80 元

网址: <http://www.njupco.com>
官方微博: <http://weibo.com/njupco>
官方微信号: njupress
销售咨询热线: (025) 83594756

* 版权所有, 侵权必究

* 凡购买南大版图书, 如有印装质量问题, 请与所购
图书销售部门联系调换

总 序

改革开放后,我国一些学者将西方人力资源管理理论和方法引进国内,率先在个别高校开设人力资源管理课程,如我1991年由美国学成回国后,在南京大学率先开设“人力资源管理与开发”课程。后来,一些高校开设人力资源管理专业培养专门人才,如1993年中国人民大学在全国首次开设人力资源管理专业招收本科生。在这些高校的带动下,我国高等院校人力资源管理专业教育经历了一个从无到有、从课程到专业、从单一性到综合性的发展过程,现在又呈现出从独立专业到学科方向的良好发展态势。从事人力资源管理问题研究的学者越来越多,人力资源管理已成为一个独立的、专门的研究领域。目前越来越多的高校开设了人力资源管理本科专业,不少高校还开设了人力资源管理学科方向的硕士、博士研究生专业,甚至建立了人力资源管理方向的博士后流动站,为国家经济建设和社会发展培养了一大批人力资源管理专门人才。

作为实践性很强的专业,人力资源管理专业的发展离不开国内企事业组织人力资源管理的持续变革与创新实践。1978年改革开放以来,中国经济快速发展,市场竞争日趋激烈,企业经营管理面临着日益复杂多变的环境,人力资源管理实践更是实现了从计划经济体制下的劳动人事管理向现代人力资源管理的巨大跨越,并依次经历了人力资源管理理念的导入、人力资源管理的探索、人力资源管理的系统深化以及近年来的人力资源管理创新时期,相应地,人力资源管理专业教育教学也顺势而变,进入了一个前所未有的变革时代。

回顾过去,才能更好地理解现在,展望未来。作为国内较早开展人力资源管理教学和研究的学者,我有幸亲历了整个过程。20世纪80年代初期,

人力资源管理在美国兴起,并迅速成为美国管理研究的热点之一。然而在20世纪90年代初期的中国,无论是政府管理部门还是企业界,仍以为“人力资源管理”就是“人事管理”,很多人甚至连“人力资源”这个词都没有听过。我当时就深切地感觉到,要改变这种状况,首要任务就是要系统地了解和研究发达国家在人力资源管理领域的理论、思想与方法。于是,我倾力撰写了《国际企业:人力资源管理》一书(1992年由南京大学出版社出版第一版,到2016年出版了第五版),系统地介绍西方发达国家在该领域的研究成果和发展趋势,以使读者不仅能够概括了解西方人力资源管理的全貌,而且能够接触到学术研究的前沿,把握其发展规律。

人力资源管理在当时的我国还是新兴的研究领域,最大的困难在于如何构建具有中国特色的知识体系。于是从1993年开始,我的主要精力都集中在解决这一关键问题上。受国家自然科学基金科研项目资助,经过两年多的研究,我于1995年完成并出版了《中国企业人力资源管理》这部专著,从宏观的角度探讨了我国人力资源的配置机制和政策体系,从微观的角度分析了中国企业人力资源管理各环节的优势和劣势。自1995年起,我开始集中研究中国企业人力资源管理的模式选择,这是中国国有企业推行科学管理所面临的紧迫课题。到20世纪90年代末期,我着手进行“中国企业集团人力资源管理战略”等国家自然科学基金资助的课题的研究,力求从战略人力资源管理的视角,探索中国企业的战略人力资源管理模式。21世纪以来,我和我的研究团队又相继开展了“企业人力资源开发的理论基础与管理对策”“转型经济下我国企业人力资源管理若干问题研究”“中国企业雇佣关系模式与人力资源管理创新研究”“基于创新导向的中国企业人力资源管理模式研究”等国家自然科学基金重点课题的研究,着手对中国情境下的人力资源管理理论与实践问题进行更加深入的研究和探讨,以期在中国的人力资源管理领域做出一些贡献。

回顾这些年来中国人力资源管理发展之路,我最深刻的印象就是变化无处不在,人力资源管理的运作环境、管理职能和运行边界正日益复杂化、动态化和模糊化。首先,人力资源管理的环境发生了极大改变。经济全球化、信息网络化、知识社会化、人口城镇化、货币电子化等构成了这个时代的主要特征。每个人都身处移动互联网、大数据、云计算、物联网、人工智能之

中,这些正在影响着我们的工作和生活方式,甚至取代了许多人赖以生存的岗位。这些变化对组织人力资源管理的能力提升提出了新的、更高的要求,例如,如何通过培训帮助员工尽快适应转岗等现实问题已迫在眉睫。

其次,组织结构和组织管理体系发生了变化。伴随着创新驱动发展带来的新业态、新组织、新技术的出现以及共享经济的兴起,企业组织从高度集权的金字塔式的组织结构,逐步地向扁平化、网络化、虚拟化、平台化的方向发展,中国一些企业开始学习和引进发达国家先进的人力资源管理理论并在实践中不断进行创新,如腾讯和阿里巴巴采用的三支柱模式、阿米巴经营模式等,均取得了明显成效。在这个过程中,一些企业还结合中国实际,将西方国家人力资源管理理论与中国企业管理实践相结合,创造性地提出具有中国特色的人力资源管理新模式、新方法,受到越来越多的关注,如华为的员工持股计划、海尔集团的“按单聚散、人单合一”模式、苏宁的事业经理人制度等。这些成功的案例启发我们,组织结构和组织管理体系的变化,需要我们从战略高度上去设计新的人力资源管理理论框架和知识体系。

第三,员工的需求日益多元化。员工忠诚度一直是人力资源管理的重要命题之一。新的趋势是从过去强调员工的忠诚度转变到员工幸福感与员工忠诚度并重,强调工作、家庭、生活与学习的多重平衡。尤其是“90后”“00后”等新生代员工现已成为职场的主力军,他们对待工作的态度、个性特点、需求特征均与以往代际的员工有所不同,他们更加关注工作、家庭和生活的平衡,更多地追求和强调幸福感,员工体验甚至已经成为吸引、保留、激发人才活力的新战略和新方向。在此背景下,组织如何留住这些新生代员工,要给他们什么样的发展空间,如何满足他们多样化的需求,不断提升他们的满意度和幸福感,就成为人力资源管理中迫切需要解决的现实问题。

第四,工作方式日益创新。在零工经济背景下,远程办公、移动工作、灵活用工、共享员工等取代了传统单一的雇佣方式。零工经济是由一组相互作用但又半自治的实体借助网络平台实现精准交易的生态化经济系统。传统上,雇佣关系是组织进行人力资源管理的逻辑前提,但零工经济下的多方参与实体之间并不存在可识别的直接雇主与雇员关系。网络平台一方面极力避免与零工建立雇佣关系,但另一方面又在工作时间、工作地点、工作效率、工作行为和产出等方面对零工行使控制权。那些在传统组织下频繁进

行的人力资源管理活动已成为网络平台实现零工生态系统治理的手段,而当前对网络平台的人力资源管理实践模式及其运作机理还知之甚少。

第五,人力资源管理的外延和对象有所拓展。党的十九大提出要加快建设人力资源协同发展的产业体系,着重发展人力资源服务业。人力资源服务业作为第三产业服务业的分支,能满足组织对于成本管控和人才优化配置的需求,是一个令人瞩目的朝阳产业。过去人力资源管理的对象更多的是组织内的员工,而现在人力资源管理的外延在扩大,对象也变得多元化。此时,人力资源管理在职能边界、知识体系与内容构成等方面均与传统的基于组织内部的人力资源管理有很多区别。

上述五方面的变化需要我们重新思考人力资源管理教学的知识体系与理论框架。总体来看,人力资源管理专业建设取得了长足发展,但在人才培养目标、课程设置、知识体系、教材建设上却滞后于经济社会发展的时代需求。当前,传统商科走向了新商科,在以大数据、云计算、物联网、人工智能、区块链等新商业技术为支撑的商科专业发展背景下,人力资源管理专业人才的培养也面临着新的机遇和挑战。教育部发布的《关于加快建设高水平本科教育 全面提高人才培养能力的意见》中也特别指出,要注重新商科人才的培养。尤其是在一流专业建设和金课建设工作中,课程教材改革需要与时俱进,因为教材是专业建设的核心要素,直接影响人才培养质量。人力资源管理专业作为一门实践性、应用性很强的专业,教材建设必须紧紧把握时代发展趋势和潮流。

南京大学人力资源管理研究和教学团队一直非常重视人力资源管理专业教材编写和课程教学工作。从1991年起,我作为课程负责人开始在南京大学开设“人力资源管理”课程。2000年开始采用电子信息化教学手段和相应的教学方法。该课程后来成为南京大学重点建设课程,并于2003年入选第一批国家精品课程。多年来,我同时致力于人力资源管理专业师资的培养。作为教育部指定的人力资源管理课程师资培训基地,南京大学商学院已成功举办20届全国人力资源管理师资培训研讨会,全国几千名人力资源管理教师参加了培训。该研讨会现已成为我国人力资源管理学科领域参与专家人数众多、最具规模和最具影响力的师资研讨会,为推动我国高等院校人力资源本科专业教育以及MBA教育做出了应有贡献。为了给全国从

事人力资源管理研究的学者搭建一个学术交流的平台,由南京大学商学院、华中科技大学和《管理学报》等联合发起的、由我任主席的中国人力资源管理论坛于2012年成功举办,至今已举办了8届,产生了良好的学术影响。

基于多年的科学研究、教学实践、师资培训、人才培养、同行交流等方面的经验,结合当前人力资源管理的发展变化趋势,我们精心梳理了人力资源管理专业相关教材的内容,出版了这套人力资源管理系列丛书。

本套丛书是南京大学出版社在教育部工商管理类专业教育指导委员会的支持下,邀请国内具有丰富人力资源管理教学经验的学者精心编写而成的,旨在为人力资源管理专业的师生提供一套专业、系统、前沿、理论与实践并重的人力资源管理系列教材,并为业界人士发现、分析和解决企业人力资源管理实践中遇到的问题提供分析方法和工具。

本套丛书共分十三册,包括:《人力资源管理总论》《人力资源战略与规划》《组织设计与工作分析》《员工招聘管理》《人力资源测评》《人力资源培训与开发》《员工职业生涯管理》《绩效管理》《薪酬管理》《企业劳动关系管理》《创业企业人力资源管理》《国际企业:人力资源管理》《人力资源专业英语》等。本套丛书有以下五个特点:

(1) 注重体系完整性。本套丛书从人力资源管理战略的高度审视各个模块的相互联系,每个模块都有非常完整的知识体系设计,让读者能从企业经营管理的整体视角去理解人力资源管理各个模块的内容。

(2) 强调知识的前沿性。将当前外部环境的变革融入到教学内容中,如新生代员工管理、大数据、共享经济、网络型组织结构、企业大学、疫情危机下的企业人力资源管理等知识点,在本套丛书中均有所体现。特别值得一提的是,在创新创业这一时代主旋律下,人力资源管理对创业企业的存续与发展产生日益重要的影响。本套丛书基于创业企业在人力资源管理中的特殊性,编写了《创业企业人力资源管理》一书,希望人力资源管理能够真正成为推动创业企业发展的核心要素。

(3) 注重知识的实用性。本套丛书有大量的实例及案例素材,分别以开篇案例、章后应用案例等形式体现。案例教学内容从知识点的讲解出发,通过案例说明知识点的具体适用范围,从而帮助学生透彻地掌握相关知识点。学生通过对案例的分析与解读,可以将这些知识点与未来工作情境相

关联,培养学生发现问题、分析问题并解决问题的能力。

(4) 融入当前企业人力资源管理新实践。本套丛书吸收了当前企业人力资源管理中的新模式、新经验,如三支柱模式、阿米巴经营模式、华为的员工持股计划、海尔集团的“接单聚散、人单合一”模式、苏宁的事业经理人制度等,在本书中均有所体现。

(5) 用全球化的视野思考人力资源管理问题。本套丛书特别设计了《国际企业:人力资源管理》《人力资源专业英语》,希望借此引发读者对人力资源管理国际化的思考。中国企业家曹德旺先生的福耀玻璃在美国开工厂遇到的工会问题以及解决措施等内容,在书中均有所介绍。

总之,本套丛书力图在人力资源管理专业知识体系和内容结构上有所创新,使读者既能够把握人力资源管理专业完整的基础理论知识,同时还能够感受到专业学科发展前沿和未来发展趋势。付梓之际,衷心希望该丛书对我国人力资源管理专业人才的培养产生积极作用。

本套丛书的出版得到了南京大学出版社的大力支持!南京大学出版社社长金鑫荣教授在该套丛书建设研讨会上提出了宝贵建议,使我们受到很多启发;南京大学出版社高校教材中心蔡文彬主任对本套丛书的出版自始至终给予了很多关心和帮助;南京大学出版社责任编辑们对本套丛书进行了精心编校。在此向他们一并表示衷心感谢!

在本套丛书编写过程中,我们力求完美,但囿于能力,存在的问题和不足之处在所难免,敬请各位读者批评指正!

南京大学人文社会科学资深教授
商学院名誉院长
行知书院院长
博士生导师



2020年12月

目 录

第一章 人力资源管理导论	1
第一节 人力资源与人力资源管理	2
第二节 人力资源管理的发展历程	13
第三节 战略人力资源管理	23
第二章 人力资源管理评估	35
第一节 人力资源管理评估概述	36
第二节 人力资源指数调查	39
第三节 组织与个人成就方式调查	46
第三章 人力资源规划与设计	66
第一节 人力资源规划概述	67
第二节 人力资源需求预测	72
第三节 人力资源供给预测	80
第四节 人力资源信息系统	89
第四章 工作分析	97
第一节 工作分析的概念与作用	98
第二节 工作分析的步骤	100
第三节 工作分析的方法	102
第四节 工作分析的结果运用	112
第五章 员工招聘与甄选	119
第一节 员工招聘	119
第二节 招聘中的工作预览	134
第三节 招聘的成本—收益分析	141
第四节 胜任力模型与员工甄选	147
第六章 培训与开发	155
第一节 培训与开发的相关理论基础	157
第二节 培训与开发的对象与内容	160
第三节 培训与开发的类型	163
第四节 企业大学与员工培训	167

第七章 职业生涯规划与发展	177
第一节 职业和职业生涯规划的概述.....	178
第二节 职业生涯规划与发展的理论基础.....	180
第三节 职业生涯规划与管理.....	185
第四节 职业生涯规划中常见的议题.....	189
第八章 绩效考核	198
第一节 绩效考核概述.....	202
第二节 绩效考核的基础.....	204
第三节 绩效考核的方法.....	208
第四节 绩效反馈.....	222
第九章 薪酬与福利管理	226
第一节 薪酬管理的目标.....	227
第二节 薪酬的影响因素.....	231
第三节 薪酬设计的方法.....	233
第四节 薪酬调查.....	247
第五节 薪酬支付的方式.....	249
第六节 福利管理.....	251
第十章 员工纪律与员工关系管理	260
第一节 员工考勤管理.....	261
第二节 员工援助计划.....	267
第三节 员工离职管理.....	273
第四节 劳动纠纷管理.....	276
第十一章 国际企业人力资源管理	281
第一节 企业国际化对人力资源管理的影响.....	282
第二节 国际企业人力资源管理模式.....	289
第三节 国际企业的外派人员管理.....	293
第十二章 人力资源管理面临的挑战	303
第一节 金融危机后的企业人力资源管理.....	304
第二节 疫情危机下的企业人力资源管理.....	309
第三节 基于信息技术的人力资源管理变革.....	314
参考文献	321
后 记	330

第一章 人力资源管理导论



学习目标

1. 理解人力资源和人力资源管理的基本概念、特点及其分类
2. 了解人力资源管理的基本职能及其在组织管理中的作用
3. 了解人力资源管理的发展历史及其演变过程
4. 理解现代人力资源管理和传统人事管理的差异
5. 了解人力资源管理的发展趋势



开篇案例

名企如何激励员工

美国管理大师彼得·德鲁克(Peter Drucker)在他的著作《公司的概念》中提到,如今管理面临的挑战是充分运用数量巨大的新资源——知识型员工的生产力,而不是体力劳动者的生产力,成为当今社会实现经济增长、获得经济实绩的关键。知识型员工除了要拥有较强的专业技术和能力,还应该具备两个特点:其一,对企业的生产经营有直接且较大的影响;其二,这样的人才在劳动力市场属于稀缺资源。因此,如何有针对性地去激励知识型员工,激发出他们最大的潜力,为企业做出不凡的贡献,成为企业需要破解的难题。那么,国际知名企业是如何激励知识型员工的呢?

• 谷歌的“20%时间”

谷歌曾经有一项针对工程师们的制度,允许他们拿出 20% 的时间做自己喜欢的项目。这也就意味着,这些工程师们在每一周内都会有一天的时间能够“自由创作”。这无疑极大地激发了工程师们的工作热情和创新意愿,谷歌后来一系列产品的诞生,如 Gmail、谷歌地图等都得益于这个制度的实施。虽然近几年由于战略和政策的调整,谷歌的“20%时间”制度的实施受到限制,但是这项制度对于谷歌曾经的迅猛发展发挥了不小的作用,使谷歌成为最具创新力的公司之一。

• 3M 的“15%法则”

与谷歌类似的,以创新著称的美国 3M 公司有一个“15%法则”。3M 要求公司的科技人员花费其 15% 的时间在自行选定的领域内,从事研究和发明创造活动。在这一制度下,公司员工被激发出的创造力为公司带来了一连串获利丰厚的创新产品,从大名鼎鼎的立可贴到反光牌照等。自从实施“15%法则”之后,3M 公司的销售额及盈利均增加了 40 多倍。

• 芬尼克兹的“裂变创业”

广东新能源与环保科技公司芬尼克兹(PHNIX)的创始人宗毅建立独创的“裂变创业”模式来激励公司的优秀骨干。这套模式的核心是将母公司的优秀核心骨干转变为裂变公司的创业者。芬尼克兹公司提出某一新项目,鼓励入职5年以上的优秀骨干自愿参加此项目的创业大赛。由企业的管理层和优秀员工担任项目创业大赛的评委,评委将自己的资金投入给他们所看好的创业团队,成为他们的股东。获胜的创业团队自此正式成立为裂变公司,芬尼克兹的创始人占50%的股权,创业团队占25%,评委投资人占25%。当裂变公司赢利时,创业团队分利润的比例超过25%。芬尼克兹的骨干员工转型成为其裂变企业的创始人,享受高额的利润回报。

• 海尔:从“人单合一”到“小微模式”

海尔的张瑞敏在2005年就推出了“人单合一”的组织管理模式。在这样的模式之下,员工变成创业者和动态合伙人直接面对用户,拥有现场决策权、用人权和分配权,在为用户创造价值的同时实现自身价值。进入“互联网+”时代,海尔将“人单合一”升级成了“小微模式”,人人都可以成为CEO。所谓的小微,就是海尔平台组织上的独立运营的创业团队,员工变身成小微主和小微成员,能够充分利用海尔平台上的资源快速变现价值。海尔这种创新的制度激发员工产生了巨大的能量。以“雷神小微”为例,2013年,三名“85后”的海尔年轻员工成立全新产品小微——雷神。在短短两年内,“雷神”完成了三轮融资,2015年,其收入达到7亿元人民币。

知识型员工具备了较高的能力和素质,如果企业能根据他们的特点和需求设计一些创新大胆的激励手段,激发他们的工作动机和意愿,据调查,他们所创造出来的绩效至少是一般普通员工的四倍。上述四个名企示例的一个共同点,就是满足了知识型员工强烈的实现自我价值的愿望,从而为企业的长远发展注入强大的推动力。

资料来源:HR案例网 <http://www.hrsee.com/?id=926>

案例思考题

1. 知识型员工在企业中属于什么资源?对于企业的重要性如何体现?
2. 这些知名企业激励员工的方式体现了人力资源管理的哪些方面?

第一节 人力资源与人力资源管理

一、人力资源的含义与特征

(一) 人力资源的基本概念

资源(resource),在《辞海》中的解释是“资财的来源”。在经济学中,资源是为了创造物质财富而投入生产过程中的一切要素。资源是人类赖以生存的基础,一般可以划分为自然资源、资本资源、信息资源、时间资源和人力资源五个类别。在上述资源中,唯一具备劳动能力的是人力资源。恩格斯在《劳动在从猿到人转变中的作用》中指出,“劳动和自然界在一

起,它才是一切财富的源泉。”人力资源是人类创造财富过程中不可或缺的资源。进入 21 世纪,以自然资源为基础的传统产业比重迅速下降,以人的知识和智慧为主的高技术型产业正在成为社会主导产业,人力资源在社会经济发展的角色与地位日益重要。

人力资源(human resource)的概念最早出现在约翰·R. 康芒斯的两本著作《产业信誉》和《产业政府》中,康芒斯被认为是第一个使用“人力资源”一词的学者。但最接近我们现在所使用的人力资源概念的,是由管理学大师彼得·德鲁克于 1954 年在《管理实践》一书中正式提出并加以界定。他认为人力资源是一种特殊的资源,需要通过激励机制加以开发并使其为企业创造价值。

当前,我们所理解的人力资源概念可以归纳为:一定范围内的人口中所具有劳动能力的人的总和,他们通过从事体力劳动和智力劳动,为社会创造物质和精神财富。可以从宏观和微观两个层面上理解人力资源的概念:宏观上,人力资源指一个国家或地区内所有人口具有的劳动能力的总和;微观上,人力资源指一个企业或部门内所有员工的劳动能力的总和。

人力资源包含数量和质量两个方面。对于企业而言,人力资源的数量包括企业现有的员工(不包括即将离开的员工)以及潜在员工(计划从外部招聘的员工)。人力资源的质量则是指企业所有员工的劳动力素质,包括体力素质和智力素质,它通常受到先天遗传和环境因素的影响。

人力资源的概念涵盖以下四个基本要点:① 人力资源是一种“活”资源,必须依赖人体而存在,劳动能力的形成与身体密不可分;② 人力资源必须经过开发才能够形成生产力,企业通过对人力资源的有效管理和投资能够提高企业生产力;③ 人力资源是价值创造的源泉。企业通过充分利用人力资源进行生产活动可以实现企业利润最大化;④ 人力资源包含数量和质量两个方面,人口的数量和质量都会直接影响人力资源的整体质量。

(二) 人力资源与相关概念

在理解人力资源的概念时,我们需要明确人口资源、劳动力资源、人才资源与人力资源的区别。

人口资源是指一个国家或地区的劳动力总和,侧重于人口的数量,是其他相关资源的基础。劳动力资源是指一个国家或地区内具有劳动能力并在劳动年龄范围之内的人口总和。根据《劳动法》相关规定,劳动力资源通常是 16—60 岁的人口群体。人才资源是指一个国家或地区内具有较多科学知识、较强专业技术能力、管理能力、创造能力,能够为组织目标实现起到关键作用的人口总和。人才资源侧重于人口的质量,是劳动力资源中较为优秀的那部分人。广义的人力资源是指在一个国家或地区中,能够推动社会经济和文化发展的,具有劳动能力的人口的总称。人力资源强调劳动能力,涵盖了所有具有劳动力的人口,包括现实和潜在的劳动力资源。狭义的人力资源也可以等同于劳动力资源,主要指各类组织中的员工。

人口资源、人力资源、劳动力资源以及人才资源四者之间关系,如图 1-1 所示。人口资源强调数量,包含一定范围内所有的人口数量,它是人力资源形成的基础。而人才资源强调质量,是人力资源中质量较高的那一部分。人力资源和劳动力资源在强调质量的同时也重视数量,是个体所具有的对价值创造起贡献作用,且能够被组织开发利用的体力和智力的总和。这四种资源在概念上相近又有所区别,就数量而言存在一种包含的关系。

在管理实践中,人力资本也是常与人力资源相混淆的概念。美国经济学家西奥多·舒

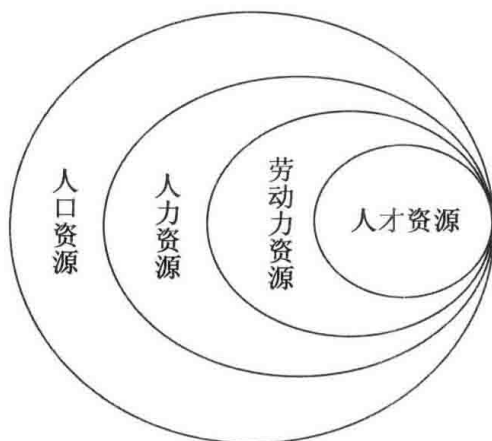


图 1-1 人口资源、人力资源、劳动力资源以及人才资源四者之间的包含关系

尔茨在《论人力资本投资》中指出,相较于实物资本,人的知识、健康、智力等人力资本对于经济增长具有更重要的意义。人力资本是人的体力、智力和技能的总和,是凝结于人身体中的资本。人力资本和其他资本一样具有增值性,能够为投资者带来收益。人力资本的形成建立在人力资源基础上。人力资本是经过开发的人力资源,这一概念在经济学范畴中更多地被当作一种生产要素。

(三) 人力资源的基本特征

人力资源作为一种最有价值的资源,除了具有其他资源的特点,还具有自身的独特性质。

1. 人力资源具有能动性

人力资源与其他资源相比,一个最重要区别就是具有能动性,能够根据所处的环境条件,主动地适应和改造社会。不同于其他生物,人类对于自身和外部世界有着清晰的想法和意识,这种意识使得人类在社会生活中处于主导地位,是最积极、最活跃的主动性生产要素。人作为劳动者,具有思考和创造能力,能够充分利用自己的体力、智力和自然资源进行生产活动,为社会创造财富。人力资源的能动性主要体现在自我强化、职业选择和积极劳动三个方面。自我强化是指人们通过努力学习和教育发展,不断提高自身劳动能力的过程;职业选择指个体可以主动地选择职业,能够将人力资源和物质资源有效结合,最大限度地发挥自身才能;积极劳动是指个体在劳动过程中产生敬业精神,主动积极地利用自身知识和能力,推动生产力不断进步,促进经济增长和人类社会的进步与发展。因此,在开发和管理人力资源时,不仅要关注人力资源的数量和质量,更要注重调动人力资源的主观能动性。

2. 人力资源具有时效性

人力资源的时效性从两个方面进行理解。一方面,人作为人力资源的载体,其生命具有周期性。人力资源的形成、开发和利用都受到时效性的限制。劳动力所处的时期(青年、壮年、老年)不同,劳动能力也有所不同,呈现一种“倒U形”关系。另一方面,相对于日新月异的环境,人力资源所掌握的知识技能等要素是有时效性的,如果不及时学习和更新就难以满足外部环境变化的要求。因此,人力资源的开发必须符合人力资源时效性规律,做到适时开发、及时利用、不断学习更新,最大限度地发挥人力资源的作用。

3. 人力资源具有社会性

从社会角度来看,人力资源也是一种社会资源。人力资源的基础是人,人是构成社会的基础。人与动物的区别在于,人类不仅具有生物性,还具有社会性。人力资源处在特定的社会范畴内,它的形成依赖于社会,并通过社会分配后在社会经济体系发挥作用。人的思想理念、精神文化的产生都基于一定的社会环境,又会随着社会的发展而不断变化。人力资源的社会性,主要体现在人的社会关系中。人是社会中的群体,离开社会群体而完全孤立的人是不可能存在的,个体必须要通过群体来发挥作用。合理的群体结构能够帮助个体发挥作用,群体结构又在很大程度上取决于社会环境,它通过影响群体间接影响个体人力资源的开发与利用。在进行人力资源管理时,要注重人与个体、人与群体和社会之间的关系协调,不仅要考虑经济发展,也要注重精神文明发展。

4. 人力资源具有再生性

资源可以划分为可再生性资源和不可再生性资源两大类。一般来说,可再生性资源(如森林等生物资源)被合理开发使用后,依然可以恢复;不可再生性资源(如矿产等自然资源)会因为持续被消耗而不断减少。人力资源是一种可再生性资源,其再生性以人的生物性为基础,体现为人口和劳动力的再生产。个体不断更新恢复以及“劳动力耗费—劳动力生产—劳动力再次耗费—劳动力再次生产”的过程实现了人力资源的再生产。由于人力资源在使用过程中以人为载体,就会不可避免地出现磨损,主要包括身体疲劳衰老和知识技能老化导致的劳动能力下降。个体通过培训学习、积极锻炼等手段可以有效减少磨损,实现自我更新、自我丰富与自我提高。

5. 人力资源具有生产、消费双重性

人力资源既具有生产性,又具有消费性。生产性是指人力资源是创造财富的生产要素,而且人力资源的使用是一种生产性行为。人力资源和其他资源一样有投入与产出的规律,必须与自然资源相结合,有相应的活动条件才可以生产出满足人类社会需求的产品和服务。消费性是指人力资源的保持需要消耗一定的物质财富。因此,劳动者不仅仅是生产者,也是消费者。需要特别注意的是,不论一个有生命的人是否具备劳动能力,都需要消耗社会生活资料。人力资源的生产性和消费性是相辅相成的,生产性创造物质财富,消费性则保障劳动力的维持和发展。同时,消费性也是人力资源本身的生产和再生产的条件。组织在投资开发和管理人力资源时,要注意人力资源生产、消费双重性的平衡。

(四) 人力资源的作用

人力资源是国民经济运行和企业进行生产活动的基本前提。人力资源的作用主要体现在以下几个方面。

1. 人力资源是财富创造的关键要素

人力资源是构成社会经济活动的基本要素。从宏观角度来看,人力资源可以组合运用其他各种资源在社会中进行价值创造;从微观角度来看,企业对雇佣的劳动力进行开发和利用,通过生产活动获得利润。人力资源在自然资源转化为财富的过程中起到了关键作用。

2. 人力资源是企业的首要资源

企业是指集中各种资源(如土地、资金、信息、技术、人力等),进行有效整合实现利益最大化,并满足利益相关者要求的组织。企业是社会经济活动中最基本的单位之一,是价值创