

上 篇

人力资源管理基础

教育部面向 21 世纪人力资源管理系列教材

第一章

人力资源概述

本章重点

- 人力资源的含义
- 人力资源的数量和质量
- 人力资源和人力资本的关系
- 人力资源的作用
- 人力资源的性质
- 人力资源的分布和结构

一、人力资源的含义

(一) 资源

按照逻辑的从属关系，人力资源属于资源这一大的范畴，是资源的一种具体形式。因此，在解释人力资源的含义之前，有必要对资源进行简要的说明。

资源是人类赖以生存的物质基础。从经济学的角度来看，资源是指形成财富的来源。自从人类出现以来，财富的来源无外乎两类：一类是来自自然界的物质，可以称之为自然资源，例如森林、矿藏、河流、草地等等；另一类是来自人类自身的知识和体力，可以称之为人力资源。在相当长的时期里，自然资源一直是财富形成的主要来源，但是随着科学技术的突飞猛进，人力资源对财富形成的贡献越来越大，并逐渐占据主导地位。研究表明，实物资本的收益现在只是人力资本收益的 1/4，科技进步对经济增长的贡献率从 20 世纪初的 5%~20% 提高到 90 年代的 70%~80%。^①

从财富创造的角度来看，资源是指为了创造物质财富而投入生产过程的一切要素。法国经济学家萨伊 (Say) 认为，土地、劳动、资本是构成资源的三要素；马克思认为，生产要素包括劳动对象、劳动资料和劳动者，而劳动对象和劳动资料又构成了生产资料，因此，“不论生产的社会形式如何，劳动者和生产资料始终是生产的要素”^②；而著名的经济学家熊彼特 (Schumpeter) 认为，除了土地、劳动、资本这三种要素之外，还应该加上企业家精神；随着社会的发展，信息技术的应用越来越广泛，作用也越来越大，现在很多经济学家认为生产要素中还应该再加上信息；目前，伴随着知识经济的兴起，知识在价值创造中的作用日益凸显，因此有人也认为应当把知识作为一种生产要素单独加以看待。

但是无论怎么划分，可以看出，劳动从而惟一具备劳动能力的人力资源都是财富创造中一项不可或缺的重要资源。

(二) 人力资源

资料研究表明，“人力资源” (human resource) 这一概念曾经先后于 1919 年和 1921 年在约翰·R·康芒斯 (John R. Commons) 的两本著作《产业信誉》和

^① 参见姜育新：《人力资源是第一资源》，载《经济师》，2002 (6)。

(马克思恩格斯全集) 第 24 卷，44 页，北京，人民出版社，1972

《产业政府》中使用过，康芒斯也被认为是第一个使用“人力资源”一词的人。^①但当时他所指的人力资源和现在我们所理解的人力资源在含义上相去甚远，只不过使用了相同的词语而已。

我们目前所理解的人力资源概念，是由管理大师彼得·德鲁克（Peter Drucker）于1954年在其名著《管理实践》中首先正式提出并加以明确界定的。德鲁克之所以提出这一概念，是想表达传统人事所不能表达的意思。他认为，与其他资源相比，人力资源是一种特殊的资源，它必须通过有效的激励机制才能开发利用，并为企业带来可观的经济价值。

在我国，最早使用人力资源概念的文献是毛泽东于1956年为《中国农村社会主义高潮》所写的按语。在按语中他写道，中国的妇女是一种伟大的人力资源，必须发掘这种资源，为建设一个社会主义中国而奋斗。^②

20世纪60年代以后，随着西奥多·W·舒尔茨（Theodore W. Schultz）提出人力资本理论，人力资源的概念更加深入人心，对人力资源的研究也越来越多。到目前为止，对于人力资源的含义，学者们给出了多种不同的解释。根据研究的角度不同，可以将这些定义分为两大类。

第一类主要是从能力的角度来解释人力资源的含义，持这种观点的人占了较大的比例。例如：

1. 所谓人力资源，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的能力。^③

2. 人力资源是人类可用于生产产品或提供各种服务的活力、技能和知识。
[伊凡·伯格（Ivan Berg）]

3. 所谓人力资源，是指包含在人体内的一种生产能力，它是表现在劳动者的身上、以劳动者的数量和质量表示的资源，对经济起着生产性的作用，并且是企业经营中最活跃、最积极的生产要素。^④

4. 人力资源是指社会组织内部全部劳动人口中蕴涵的劳动能力的总和。^⑤

5. 所谓人力资源，是指劳动过程中可以直接投入的体力、智力、心力总和及其形成的基础素质，包括知识、技能、经验、品性与态度等身心素质。^⑥

参见萧鸣政：《人力资源开发学》，26页，北京，高等教育出版社，2002。

参见李宝元：《战略性激励——现代企业人力资源管理精要》，2页，北京，经济科学出版社，2002。

参见张德：《人力资源开发与管理》，1页，北京，清华大学出版社，2001。

参见朱舟编著：《人力资源管理教程》，2页，上海，上海财经大学出版社，2001。

⑤ 参见转引自陆国泰主编：《人力资源管理》，9页，北京，高等教育出版社，2000。

⑥ 参见萧鸣政主编：《人力资源管理》，2页，北京，中央广播电视大学出版社，2001。

6. 人力资源是指企业员工所天然拥有并自主支配使用的协调力、融合力、判断力和想像力。(彼得·德鲁克)

第二类主要是从人的角度来解释人力资源的含义,例如:

1. 人力资源是指一定社会区域内所有具有劳动能力的适龄劳动人口和超过劳动年龄的人口的总和。^①

2. 人力资源是企业内部成员及外部的顾客等人员,即可以为企业直接提供或潜在服务及有利于企业实现预期经营效益的人员的总和。 [梅比尔·伊莱亚斯(Nabil Elias)、伦西斯·莱克尔(Rensis Lakere) 筹]

3. 人力资源是指能够推动社会和经济发展的具有智力和体力劳动能力的人的总称。^②

我们认为,从能力的角度来理解人力资源的含义更接近它的本质。前面已经指出,资源是指财富形成的来源,而人对财富形成能起贡献作用的不是别的方面,是人所具有的知识、经验、技能、体能等能力,在这个意义上,人力资源的本质就是能力,人只不过是一个载体而已。

这里,我们也对人力资源的含义给出自己的一个解释:所谓人力资源,就是指人所具有的对价值创造起贡献作用并且能够被组织所利用的体力和脑力的总和。这个解释包括以下几个要点:

1. 人力资源的本质是人所具有的脑力和体力的总和,可以统称为劳动能力。

2. 这一能力要能对财富的创造起贡献作用,成为财富形成的来源。

3. 这一能力还要能够被组织所利用,这里的“组织”既可以大到一个国家或地区,也可以小到一个企业或单位。

二、人力资源的数量和质量

作为一种资源,人力资源也同样具有量和质的规定性。由于人力资源是依附于人身上的劳动能力,和劳动者是密不可分的,因此可以用劳动者的数量和质量来反映人力资源的数量和质量。

(一) 人力资源的数量

1. 人力资源数量的计量。对于企业而言,人力资源的数量一般来说就是其员工的数量。对于国家而言,人力资源的数量可以从现实人力资源数量和潜在人力资源数量两个方面来计量。

^① 参见陆国泰主编:《人力资源管理》,9页,北京,高等教育出版社,2000。

^② 参见陈远敦,陈全明主编:《人力资源开发与管理》,1页,北京,中国统计出版社,1995。

潜在人力资源的数量，可依据一个国家具有劳动能力的人口量加以计量。为此，各国都根据其国情对人口进行劳动年龄的划分。我国现行的劳动年龄规定是：男性 16~60 岁，女性 16~55 岁。在劳动年龄上下限之间的人口称为劳动适龄人口。小于劳动年龄下限的称为未成年人口，大于劳动年龄上限的称为老年人口，一般认为这两类人口不具有劳动能力。

但是在现实中，劳动适龄人口内部存在一些丧失劳动能力的病残人口；此外，还存在一些因为各种原因暂时不能参加社会劳动的人口，如在校就读的学生。在劳动适龄人口之外，也存在一些具有劳动能力且正在从事社会劳动的人口，如我们经常看到的退休返聘人员。在计量人力资源时，上述两种情况都应当加以考虑，这也是划分现实人力资源与潜在人力资源的依据。

按照上述思路，可以对我国的人口构成作如下的划分，见图 1—1。

图 1—1 人口构成示意图

说明：这种划分也适用于其他国家，只是劳动年龄的起止时间有所变化。

潜在的人力资源数量由阴影的六个部分构成，即适龄就业人口、未成年就业人口、老年就业人口、失业人口、暂时不能参加社会劳动的人口和其他人口。而现实的人力资源数量则由 ①、②、⑥三个部分构成，即适龄就业人口、未成年就业人口、老年就业人口。

2. 影响人力资源数量的因素。由上面的分析可以看出，人力资源的数量受到很多因素的影响，概括起来主要有以下几个方面。

(1)

= × -

(2)

参见陈远敦，陈全明主编：《人力资源开发与管理》， 页，北京，中国统计出版社， 。引
用时略有改动。

值创造过程中起关键或重要作用的那部分人。人才资源是人力资源的一部分，即优质的人力资源。

应当说，这三个概念的本质是有所不同的，人口资源和人才资源的本质是人，而人力资源的本质则是脑力和体力，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，它们关注的重点也不同，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，这三者在数量上却存在着一种包含关系，见图 1—3。

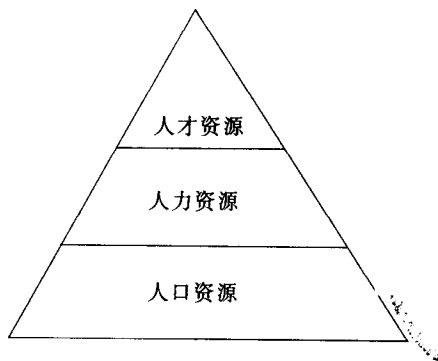


图 1—3 人口资源、人力资源和人才资源的数量关系图

在数量上，人口资源是最多的，它是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。

四、人力资源和人力资本

“人力资源”和“人力资本”也是容易混淆的两个概念，很多人甚至将它们通用，其实这两个概念是有一定区别的。

1. 资本和人力资本。“资本”一词，语义上有三种解释：一是指掌握在资本家手里的生产资料和用来雇佣工人的货币；二是指经营工商业的本钱；三是指牟取利益的凭借。^① 马克思则认为，资本是指那些能够带来剩余价值的价值。

对于人力资本 (human capital) 的含义，被称为“人力资本之父”的西奥多·W·舒尔茨认为，人力资本是劳动者身上所具备的两种能力，一种能力是通过先天遗传获得的，是由个人与生俱来的基因所决定的；另一种能力是后天获得的，由个人努

参见萧鸣政：《人力资源开发学》，28页，北京，高等教育出版社，2002

力经过学习而形成的，而读写能力是任何民族人口的人力资本质量的关键成分。^①

同物质资本一样，人力资本也要通过投资才能形成。按照劳动经济学的观点，人力资本的投资主要有三种形式：教育和培训、迁移、医疗保健。而且与其他类型的投资一样，人力资本的投资也包含着这样一种含义：在当前时期付出一定的成本并希望在将来能够带来收益，因此人们在进行人力资本的投资决策时主要考虑收益和成本两个因素，只有当收益大于成本或者至少等于成本时，人们才愿意进行人力资本的投资；否则，人们将不会进行人力资本的投资。

2. 人力资源和人力资本的关系。人力资源和人力资本是既有联系又有区别的两个概念。

应该说，人力资源和人力资本都是以人为基础而产生的概念，研究的对象都是人所具有的脑力和体力，从这点看两者是一致的。而且，现代人力资源理论大都是以人力资本理论为根据的；人力资本理论是人力资源理论的重点内容和基础部分；人力资源经济活动及其收益的核算是基于人力资本理论进行的；两者都是在研究人力作为生产要素在经济增长和经济发展中的重要作用时产生的。

虽然这两个概念有着紧密的联系，但它们之间还是存在着一定的区别。^②

首先，在与社会财富和社会价值的关系上两者是不同的。人力资本是由投资而形成的，因此劳动者将自己拥有的脑力和体力投入到生产过程中参与价值创造，就要据此来获取相应的劳动报酬和经济利益，它与社会价值的关系应当说是一种由因索果的关系。而人力资源则不同，作为一种资源，劳动者拥有的脑力和体力对价值的创造起着重要的贡献作用，它与社会价值的关系应当说是一种由果溯因的关系。

其次，两者研究问题的角度和关注的重点也不同。人力资本是通过投资形成的存在于人体中的资本形式，是形成人的脑力和体力的物质资本在人身上的价值凝结，是从成本收益的角度来研究人在经济增长中的作用，关注的重点是收益问题，即投资能否带来收益以及带来多少收益的问题。人力资源则不同，它将人作为财富的来源来看待，是从投入产出的角度来研究人对经济发展的作用，关注的重点是产出问题，即人力资源对经济发展的贡献有多大，对经济发展的推动力有多强。

第三，人力资源和人力资本的计量形式不同。众所周知，资源是存量的概念，而资本则是兼有存量和流量的一个概念，人力资源和人力资本也同样如此。

参见舒尔茨：《人力资源的特殊属性和作用》，载《人力资源发展跨文化学通论》，8、291页，上海，上海百家出版社，1991。

② 参见萧鸣政主编：《人力资源管理》，3页，北京，中央广播电视大学出版社，2001。

人力资源是指一定时间一定空间内人所具有的对价值创造贡献作用并能够被组织所利用的体力和脑力的总和。而人力资本，如果从生产活动的角度看，往往是与流量核算相联系的，表现为经验的不断积累、技能的不断增进、产出量的不断变化和体能的不断损耗；如果从投资活动的角度看，又与存量核算相联系，表现为投入到教育培训、迁移和健康等方面的资本在人身上的凝结。

第二节

人力资源的性质和作用

一、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方面，对此，学者们也给出了各种不同的说法。例如：

1. 人力资源具有七个性质（黄英忠，1997）：（1）人力资源属于人类自身所特有，具有不可剥夺性；（2）存在于人体之中，是一种活的资源，具有生物性；（3）其形成受时代条件的制约，具有时代性；（4）在开发过程中具有能动性；（5）具有时效性；（6）具有可再生性；（7）具有智力性与知识性。

2. 张德认为，人力资源具有六大特点：（1）人力资源的生物性；（2）人力资源的能动性；（3）人力资源的动态性；（4）人力资源的智力性；（5）人力资源的再生性；（6）人力资源的社会性。

3. 陆国泰认为，人力资源具有四个特点：（1）人力资源的能动性；（2）人力资源的再生性；（3）人力资源的增值性；（4）人力资源的时效性。

4. 萧鸣政则把人力资源的性质总结为 16 个方面：（1）社会性；（2）内涵性；（3）无形性；（4）作用的不确定性；（5）群体与个体并存性；（6）系统协调性；（7）生活性；（8）可控性；（9）时效性；（10）能动性；（11）变化性与不稳定性；（12）再生性；（13）开发的持续性；（14）个体的独立性；（15）内耗性；（16）主导性。

5. 付亚和、徐芳等人（1999）对人力资源的性质也做出了界定：（1）人力资源是活的资源；（2）人力资源是创造利润的主要来源；（3）人力资源是一种战略性的资源；（4）人力资源是可以无限开发的资源。

这些说法在不同程度和层面对人力资源的性质进行了概括，我们认为，要想准确地理解人力资源的性质，就必须从它的本质入手。人力资源的本质就是人所具有的脑力和体力，它所有的性质都是围绕这个本质而形成的。本书将人力资源的性质概括为以下几个方面：

1. 能动性。人力资源是劳动者所具有的能力，而人总是有目的、有计划地

在使用自己的脑力和体力，这也是人和其他动物的本质区别。在蜂房的建筑上，蜜蜂的本事还使许多以建筑师为业的人感到惭愧。但是，最拙劣的建筑师和最灵巧的蜜蜂相比显得优越，自然就是这个事实：建筑师在用蜂蜡构成蜂房之前，已经在他的头脑中把它构成。劳动过程结束时得到的结果，已经在劳动过程开始时存在于劳动者的观念中，所以已经观念地存在。正因为如此，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。人，作为人力资源的载体，和自然资源一样是价值创造的客体，但同时它还是价值创造的主体。自然资源则相反，它在价值创造过程中总是被动的，总是处于被利用、被改造的地位，自然资源服从于人力资源。

2. 时效性。人力资源是以人为载体，表现为人的脑力和体力，因此它与人的生命周期是紧密相连的。人的生命周期一般可以分为发育成长期、成年期、老年期三个大的阶段。在人的发育成长期（我国规定为 16 岁之前），体力和脑力还处在一个不断增强和积累的过程中，这时人的脑力和体力还不足以用来进行价值创造，因此还不能称之为人力资源。当人进入成年期，体力和脑力的发展都达到了可以从事劳动的程度，可以对财富的创造做出贡献，因而也就形成了现实的人力资源。而继续向后，当人进入老年期，其体力和脑力都不断衰退，越来越不适合进行劳动，也就不能再称之为人力资源了。生命周期和人力资源的这种倒“U”，形关系就决定了人力资源的时效性，必须在人的成年时期对其进行开发和利用，否则就浪费了宝贵的人力资源。自然资源则不同，自然界的物质资源如果不能被开发利用，一般来说它还会长久地存在，不会出现“过期作废”的现象，对自然资源而言，只存在开发利用的程度问题。

3. 增值性。与自然资源相比，人力资源具有明显的增值性。一般来说，自然资源是不会增值的，它只会因为不断地消耗而逐渐“贬值”；人力资源则不同，人力资源是人所具有的脑力和体力，对单个的人来说，人的体力不会因为使用而消失，只会因为使用而不断地增强，当然这种增强是有一个限度的。人的知识、经验和技能不会因为使用而消失，相反会因为不断地使用而更有价值，也就是说在一定的范围内，人力资源是不断增值的，创造的价值会越来越多。

4. 社会性。自然资源具有完全的自然属性，它不会因为所处的时代、社会不同而有所变化，比如，古代的黄金和现代的黄金就是一样的，中国的黄金和南非的黄金也没有什么本质的区别。人力资源则不同，人所具有的体力和脑力明显地受到时代和社会因素的影响，从而具有社会属性。社会政治、经济和文化不同，必将导致人力资源质量的不同，例如，古代整体的人力资源质量就远远低于现代，发达国家整体的人力资源质量也明显高于发展中国家。

5. 可变性。人力资源和自然资源不同，在使用过程中它发挥作用的程度可能会有所变动，从而具有一定的可变性。人力资源是人所具有的脑力和体力，它必须以人为载体，因此人力资源的使用就表现为人的劳动过程，而人在劳动过程中又会因为自身心理状态的不同而影响到劳动的效果。例如，当人受到有效的激励时，就会主动地进行工作，尽可能地发挥自身的能力，人力资源的价值就能得到充分的发挥；相反，当人不愿意进行工作时，其脑力和体力就不会发挥出应有的作用。所以，人力资源作用的发挥具有一定的可变性，在相同的外部条件下，人力资源创造的价值大小可能会不同。自然资源则不同，在相同的外部条件下，它的价值大小一般不会发生变化。

二、人力资源的作用

1. 人力资源是财富形成的关键要素。人力资源作为一种“活”的资源，它不仅同自然资源一起构成了财富的源泉，而且还在财富的形成过程中发挥着关键性的作用。

社会财富是由对人类的物质生活和文化生活具有使用价值的产品构成，因此自然资源不能直接形成财富，还必须有一个转化的过程，而人力资源在这个转化过程中起到了重要的作用。人们将自己的脑力和体力通过各种方式转移到自然资源上，改变了自然资源的状态，使自然资源转变为各种形式的社会财富，在这一过程中，人力资源的价值也得以转移和体现。应该说，没有人力资源的作用，社会财富就无法形成。此外，人力资源的使用量也决定了财富的形成量，一般来讲，在其他要素可以同比例获得并投入的情况下，人力资源的使用量越大，创造的财富就越多；反之，创造的财富就越少。

正因为如此，所以说人力资源是财富形成的关键要素。

2. 人力资源是经济发展的主要力量。人力资源不仅决定着财富的形成，而且它还是推动经济发展的主要力量，随着科学技术的不断发展，知识技能的不断提高，人力资源对价值创造的贡献力度越来越大，社会经济发展对人力资源的依赖程度也越来越大。

著名经济学家库兹涅茨（Kuznets）于1961年在对美国的资本形成进行研究时发现，在总资本不断增加的情况下，实物资本的投入却不断减少。1869—1888年期间，美国的资本与产出比为3.2，1909—1928年为3.6，但到了1946—1955年这一比率却下降为2.5。^①

参见萧鸣政：《人力资源开发学》，26页，北京，高等教育出版社，2002。

以美国经济学家 P.M. 罗默 (P.M.Romer) 和 R.E. 卢卡斯 (R.E.Lucas) 为代表人物的新经济增长理论认为, 现代以及将来经济持续、快速、健康增长的主要动力和源泉已不再是物质资源, 而是知识、技术等人力资源。著名经济学家西奥多·W. 舒尔茨则认为, 人力资源既能提高物质资本, 又能提高人力资本的生产率。因为随着时间的推移, 人力资源可以使劳动者自我丰富、自我更新和自我发展; 同时通过劳动者品性、能力、操作技能和工艺水平的提高, 可增进对物质资本的利用率与产值量, 人力资源和人力资本的不断发展和积累, 直接推动物质资本的不断更新和发展。

统计数据也表明, 美国国民收入的增长中, 36% 是靠科学技术知识的应用而获得的; 发达国家国民生产总值中科技知识的贡献率达到了 60% ~ 80%。在许多产品中, 物质资源的原材料价值所占的比例越来越小, 例如, 集成电路的价值中, 原材料价值仅占 2%; 计算机价值中, 原材料价值不到 5%; 乐器的价值中, 原材料的价值已从原来的 60% 降到 20%; 汽车的价值中, 原材料价值所占的比重也不足 40%。^①

这里, 我们还可以通过一个实例来更加直观地体会一下人力资源的巨大作用。第二次世界大战期间, 盟军于 1943 年的七八月份对德国汉堡进行了为期 10 天的狂轰滥炸, 城市中有一半的建筑被摧毁, 3% 的人口被炸死。但是, 在最后一次轰炸过去几天之后, 汉堡的电力和煤气供应就全面恢复了; 电报系统在 4 天之内也恢复了运营; 一周之后, 中心银行重新营业; 邮政服务也在 12 天之内恢复了。《美国战略轰炸调查》表明, 仅仅在 5 个月之内, 汉堡的生产力就已经恢复到被轰炸前的 80%。

正因为人力资源对经济发展的巨大推动作用, 目前世界各国都非常重视本国的人力资源开发和建设, 力图通过不断提高人力资源的质量来实现经济和社会的快速发展。江泽民主席于 2000 年在亚太经合组织第八次领导人非正式会议上明确指出, 注重人力资源能力的开发和培育, 注重人力资源能力建设及其充分正效发挥, 这已成为我们把握机遇、应对新挑战, 借以实现科技进步, 实现经济和社会发展的关键。

3. 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、技术、信息、人力等等, 通过有效的方式加以整合和利用, 从而实现自身利益最大化并满足利益相关者要求的组织 (见图 1—4)。在 19 世纪 40 年代初, 美国铁路公司经过彻底改革, 成为世界上第一家建立现代企业制度的企业。

参见陆国泰主编:《人力资源管理》, 18 页, 北京, 高等教育出版社, 2000

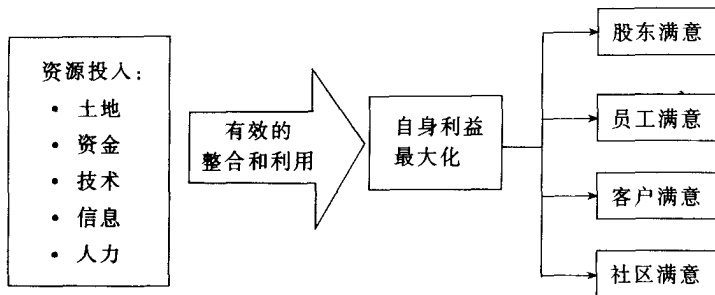


图 1—4 企业运作示意图

在现代社会中，企业是构成社会经济系统的细胞单元，是社会经济活动中最基本的经济单位之一，是价值创造最主要的组织形式。企业的出现，是生产力发展的结果，而它反过来又极大地提高了生产力的水平。

企业要想正常地运转，就必须投入各种资源，而在企业投入的各种资源中，人力资源是第一位的，是首要的资源；人力资源的存在和有效利用能够充分地激活其他物化资源，从而实现企业的目标。著名的管理大师彼得·德鲁克曾指出：“企业只有一项真正的资源：人。”汤姆·彼得斯（Tom Peters）也曾说过：“企业或事业惟一真正的资源是人。”而小托马斯·沃特森（Thomas J. Watson）的话则更加形象：“你可以搬走我的机器，烧毁我的厂房，但只要留下我的员工，我就可以有再生的机会。”由此可以看出，人力资源是保证企业最终目标得以实现的最重要也是最有价值的资源。

通过以上分析可以得知，无论是对社会还是企业而言，人力资源都发挥着极其重要的作用，因此我们必须对人力资源引起足够的重视，创造各种有利的条件以保证其作用的充分发挥，从而实现财富的不断增长、经济的不断发展和企业的不断壮大。

第三节 人力资源的分布和结构

人力资源的分布和结构主要表现为人力资源载体的分布和结构，对国家而言，是指劳动力人口的分布和结构；对企业而言，则是指员工的分布和结构。通过对人力资源的分布和结构进行分析，我们可以更加深入和具体地把握国家和组织的人力资源状况和特点，从而有针对性地进行人力资源的开发和管理，实现人

力资源的有效利用。

一、国家的人力资源配置和构成

对国家的人力资源配置和构成进行分析时，主要是针对现实的人力资源配置，即从事劳动的人口而言。

1. 年龄构成。年龄构成指各年龄段的劳动人口在整个劳动人口中所占的比重。由于统计数据的关系，这里只能用潜在人力资源的年龄构成来从侧面反映一下该指标，见表 1—1。

表 1—1 2001 年我国人力资源的年龄构成

类 别	大约的比例
未成年劳动人口（15 岁以下）	26 %
适龄劳动人口（15~64 岁）	68 %
老年劳动人口（65 岁以上）	6 %

说明：这里的年龄划分和前面对劳动力的年龄划分略有不同。

资料来源：萧鸣政：《人力资源开发学》，40 页，北京，高等教育出版社，2002。

由上表可以看出，2001 年我国人力资源的年龄构成基本上还是比较合理的，适龄劳动人口在整个潜在人力资源中居于主体地位，有将近 70% 的劳动人口都处于 15~64 岁之间；但同时也存在着一个不容忽视的问题，那就是未成年劳动人口的比例过大，在整个潜在人力资源中，有 1/4 是未成年人。

2. 产业分布。产业分布指第一、第二和第三产业的劳动人口在整个劳动人口中所占的比例。例如，2001 年我国人力资源的产业分布如图 1—5 所示。

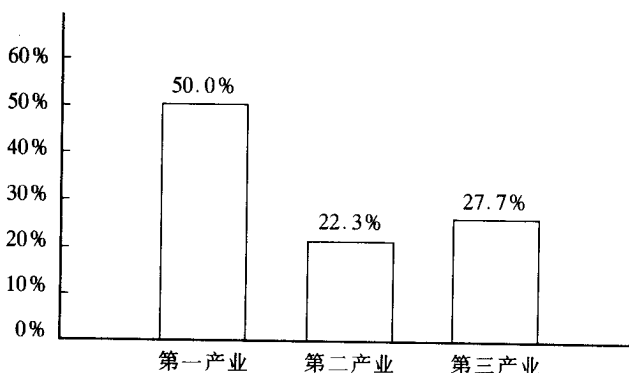


图 1—5 2001 年我国人力资源的产业分布

资料来源：《中国统计年鉴 2002》，北京，中国统计出版社，2002。

劳动人口在不同产业之间的分布状况，从一个侧面可以反映出—个国家的产业结构特点。西方发达国家中，由于第一产业在整个国民经济中所占的比重较低，第二和第三产业所占的比重相对较大，因此从事第一产业的劳动人口比重也相对较低，大部分劳动人口都分布在第二和第三产业。例如，早在 1985 年美国三大产业的就业比重就已经分别达到了 3.1%，28.3% 和 68.6%；英国分别为 2.6%，32.4% 和 65.0%；法国分别为 7.9%，33.9% 和 59.2%；日本分别为 9.1%，34.6% 和 56.3%。^① 但是由上图可以看出，即便是在 2001 年，我国的产业结构与发达国家 20 世纪 80 年代中期的水平相比还是存在着较大的差距，50% 的劳动人口从事农业，第三产业的劳动人口只占到 27.7%。

此外，国家的人力资源分布和构成还有地区分布、行业分布、学历构成等多种指标，由于统计数据的问题，这里就不能一一列举了。

二、企业的人力资源分布和构成

一般来说，企业人力资源的分布和构成主要有以下几种形式。

1. 年龄构成。年龄构成指企业各个年龄段的员工在员工总数中所占的比例。年龄构成不同的企业，其人力资源管理活动的重点和具体内容也会有所不同，如在年轻化的企业中，由于大多数员工比较年轻，实际工作经验不足，因此对员工技能培训的任务可能就会比较繁重；而在年龄构成相对老龄化的企业中，培训的任务可能相对较轻，但是由于自然减员的存在，招聘录用新员工的任务又会加重。下面是一家水泥生产企业员工的年龄构成状况，见表 1—2。

表 1—2 某水泥生产企业员工的年龄构成

年龄段	所占比例
25 岁以下	36.6%
26~34 岁	47.2%
35~44 岁	8.0%
45 岁以上	8.2%

通过上述数据可以看出，这家企业的员工在年龄上呈现出显著的年轻化特征，全体员工中 35 岁以下的员工占到了 83.8% 超过 1/3 的员工年龄在 25 岁以下。

2. 学历构成。学历构成指各学历层次的员工在员工总数中所占的比例，学历构成在一定程度上可以反映出企业员工的素质水平。表 1—3 是 2000 年宝山钢铁公司员工的学历构成。

^① 参见张朝黎：《影响我国劳动力就业状况的诸因素分析》，载《现代财经》，2000（9）。