第一篇　　人力资源总论

第一章　导论

第一节　财富的源泉—— 人力资源

一、人力资源 ——当代最重要的领域

中国是具有五千年文明的礼仪之邦、是对“人”有着相当丰富研究的国家。中国是世界上人口、劳动力、人力资源数量最大的国家，对于“人”的重视，不仅有着历史上的传统，在中国进行经济腾飞和迅速步入现代化的今天，更有着现实的必要性和可能性。因为，我们拥有世界第一的人力资源，它成为我们最宝贵的财富。在我们进行改革、走向市场的情况下，进行大规模的产业结构调整和深入的产权制度改造，有利于减少人力资源的闲置浪费，提高人力资源的产出，把负担转化为动力，取得多方面的效益。

早在改革开放之初，世界银行在对我国大规模贷款之前对我国进行了全面考察，在其结论中就指出：“在今后几十年内保持快速增长，对中国来说将是一项艰巨复杂的任务。’〔1〕对于中国来说，资金、技术、设备都不成为发展的瓶颈，“中国的经济前景将取决于能否成功地调动和有效地使用一切资源，特别是人力资源”。〔2〕

20年的改革实践，使我们打破了计划体制的束缚，解放了人力

〔1〕 世界银行：《中国经济考察报告》，中国财政经济出版社， 1984。
〔2〕 世界银行：《中国经济考察报告》，中国财政经济出版社， 1984。

资源，人们获得了生机，焕发了活力与创造力，取得了举世瞩目的巨大成就。正是人力资源的贡献，使中国成为当今世界上经济增长最快、持续时间最长的国家。中国的发展速度，不仅如 20世纪 60年代的日本、 70年代的亚洲“四小龙”令人震撼，而且展现出未来 20年后登上“国民生产总值世界第一”冠军宝座的强劲势头。

在我们全面推进经济体制改革的时期，在我们引进和学习发达国家经济管理理论与方法的岁月，在我们大打国企改革“攻坚战”硬仗、大力推进机关和事业单位精简、转制进程的今天，各部门、各地区、各单位都在大力培育人才、大力吸引人才，“人力资源”已经成为各界人士高度关注的重大领域，成为现代经济管理学非常热的分支学科。

21世纪是亚洲世纪、中国世纪，21世纪是人的世纪。在我们跨入 21世纪的今天，在我们面对新经济挑战和经济全球化压力的情况下，采取什么措施？如何保证我们的持续增长？其秘密仍然在于：进一步“成功地调动和有效地使用人力资源”。人力资源，正在成为当代中国和当代世界最为重要的领域。

二、人力资源范畴

进行社会经济活动，必须具备“人、财、物”三个要素，即必须具备劳动者、资金、设备和原材料各方面的条件。人力和物力都具备物质形态，都是实体性要素，资金则可以看做是人力和物力的货币表现，因此，经济活动的基本要素就是人力和物力两个方面。“人力”的物质实体，存在于人的身上，自然状态的“人”是人力赖以存在和发挥的条件，是推动物力资源的主体。

人，是一个具有多种质的规定性的概念。人，有其自然性（生物性），也有其社会性；有其经济性，也有其政治性。人力资源一词，英文名为“ human resource",也称“人类资源”或“劳动力资源”、“劳动资源”，它是指一定范围内的人口总体所具有的劳动能力的总和。马克思主义理论经济学指出，这种劳动能力构成了从事社会生产和经营活动的要素条件，“人本身单纯作为劳动力的存在来看，也

是自然对象，是物”[1]，由此，人力资源的概念就得以建立。在西方经济学中，传统的学说着眼于要素，现代的理论则重视资源，人力资源也就成为经济配置活动的重要对象。由于人力资源的重要性和独特性，该资源进一步被看做为资本。

没有人力资源，一切经济活动都无法进行。但是，存在着“人力”这种资源的情况下，它是否被配置、被运用了？是否配置在合适的岗位上？其自身是否有充足的动力？其工作能力是否能够得到较充分的发挥？显然，不同的人力资源状态、不同的人力资源配置和使用状态，会产生不同的后果，导致不同的产出、取得不同的效益。应当指出，人力资源是具有思想性、具有能动性特征的资源，要取得人力资源的最大产出与最大效益，必须在宏观、微观、经济、社会多方面做出努力。

三、 人力资源的特点

人力资源的实体是人，或者说是负载于“人”这种有思想、有价值判断的社会动物身 上。作为社会经济资源中的一个特殊种类，有诸多不同于物质资源的特点。研究人力资源的特点，对于正确和深入把握这一范畴，是非常重要的。人力资源主要具有以下特点：

（一）生物性

人力资源存在于人体之中，是一种“活”的资源，它与人的自然生理特征相联系。这 一特点是人力资源最基本的特点。人力资源的生产，基于人口再生产这种生命过程，其接受教育也需要一定的“智力”自然前提；人力资源的使用，更受到人的自然生命特征的限制，如工作疲劳、职业安全卫生、工作时间等等。

从经济运行的角度看，人力资源的生物性还体现为人力资源的再生性，其再生性是通过人口总体内各个个体的不断替换更新和“劳动力耗费→劳动力生产→劳动力再次耗费→劳动力再次生产”的过程得以实现的。

〔1〕 马克思：《资本论》，第 1 卷，228 页，人民出版社， 1975。

（二）动力性

人力资源的动力性，即其主体推动性。经济运行的主体，可以划分为个人、用人单位和社会（一般可以把政府看做为其代表）三个层次，个人是这三方面主体中基本的层次。人力资源之所以作为主体资源，正是因为它具有动力特征，能够对于物质资源加以推动、加以运用。人力资源与资本要素、物质要素的关系及其结合，均对经济的运行及效果产生重大影响，因而也成为用人单位与社会（政府）管理行为的重要对象。

具体来看，人力资源的动力性体现在“发挥动力”和“自我强化”两个方面。发挥动力，即人对自身能力或能量的自觉运用，这是人类能动性的重要体现，它对于“人力”这一资源的潜力发挥、对于由此产生的工作绩效，具有决定性的影响。自我强化，即人们通过自身有目的的积极行为，接受教育培训，努力学习，锻炼身体，积累经验，使自身获得更高的工作能力。

（三）智能性

人力资源包含着智力的内容，即具有智能性，这使得它具有了强大的功能。因为，人类创造了工具、创造了机器，把物质资料改造成为自己的手段，即通过自己的智力使自身人体器官得到延长和放大，从而使得自身的能力无限扩大，推动数量巨大的物质资源，取得巨大的效益。在当今科学技术日新月异，社会已经进入知识经济时代的情况下，人力资源的智能性就不仅仅是具有“效益巨大”的优异性，而且成为关系着个人、用人单位和国家生死存亡的特点，具有须臾不可离的重要特征。

人类的智力具有继承性，这使得人力资源所具有的劳动能力随着时间的推移，得以积累、延续和进一步增强。

（四）个体差异性

个体差异性，即不同的人力资源个体在个人的知识技能条件、劳动参与率倾向、劳动供给方向、工作动力、工作行为特征等方面均有一定的差异。

人的个体差异性，也导致社会人力资源需求岗位对其的选择产

生一定的差异。

市场配置人力资源，可以在微观层次上通过个人与用人单位的相互选择，承认和完成有差异的配置，从而有效地达到人力资源的优化配置，达到人力资源与物质资源、与资本的合理配置，取得较好的经济效益和社会效益。

（五）自我选择性

自我选择，是人力资源动力性的延伸。“人”具有社会意识，这种意识是其对自身和对外界具有清晰看法、对自身行动做出抉择、调节自身与外部关系的意识。由于人具有社会意识，由于作为劳动者的人在社会生产中居于主体地位，使得人力资源具有了能动的选择性。人作为主体性资源，在构成劳动供给与否、劳动供给的投入方向与投入数量方面，是有着自主决定权与选择偏好的。“选择的意义在于选取所偏爱的方案”，[1] 上述决定权与选择偏好表现为：个人“想不想或要求不要求就业”“到什么岗位上去就业”和“就业时间多长、工作强度多大”。国际劳工组织在认定劳动者的权利时就指出，就业这种工作选择应当达到自主性。人的自我选择性，也是用人单位选择人力资源、政府从宏观上配置资源所必须考虑的因素。

平等竞争的市场经济体制，对人力资源的自我选择性有较充分的保障，从而有利于人力资源的自动配置。

在经济发展水平不同的国家地区，人的知识技能水平与价值观、自我意识也不同，自我选择性也有一定差别。一般说，经济社会发展水平差的国家和地区，人的自我选择性就较弱；经济社会发展水平高的国家和地区，人的自我选择性就较强。

（六）非经济性

非经济性即人作为生产要素的供给，除了追求经济利益之外，还有非经济方面的考虑。在作为经济行为主体的个人层次上，人的职业选择、劳动付出往往与职业的社会地位、工作的稳定性、晋升机会、管理特点、工作条件、个人兴趣爱好、技能水平等非经济、非

〔1〕 安东尼·德·雅赛：《重申自由主义》，75 页、80～83 页，中国社会科学出版社，1997

收入因素相关联。从人类社会发展的角度看，存在着这样一种状态在经济水平比较低的社会，人们重谋生，对非经济的考虑较少、要求较低；在经济水平比较高的社会，“衣食足而知荣辱”，人们对于非经济利益的考虑就会较多，强度也较大。

在市场经济体制下，用人单位追求利益的最大化，必然受到其雇用对象的“人”的非 经济因素影响和制约。在宏观层次上，政府也必然要顾及社会就业、公民收入与消费、社会保障等问题，因而也必然在一定程度上考虑人的非经济需求。

（七）时效性

人力资源具有时效性，它的形成、生产、开发、使用，都具有时间方面的限制。从个体的角度看，人作为生物有机体有其生命周期，人作为人力资源，能从事劳动的自然时间就被限定在生命周期的其中一段。人们能够从事劳动的青年、壮年、老年不同时期，其劳动能力也有所不同。从社会的角度看，在各个年龄组人口的数量以及它们之间的联系方面，特别是“劳动人口与被抚养人口”的比例方面，也存在着时效性的问题。由此，就需要考虑动态条件下社会人力资源总体在形成、开发、分配、使用等各项运动环节的相对平稳性以及合理的超前性。

第二节　经济社会发展中的人力资源

一、人力资源的功用

（一）人力资源是经济运动的前提

人力资源构成社会经济运动的基本前提。

从宏观的角度看，人力资源不仅是在资金、物质和“人”这三大类经济资源中必不可少，而且是组合、运作各种资源的主体，即人力资源是能够推动和促进各种资源实现配置的特殊资源。因此，人力资源成为最重要和最宝贵的资源。

这里我们把人力资源与物力资源进行比较。我们知道，社会劳动是由不同部分的分工、协作所组成，社会总劳动的下属层次是产业、部门、企业、岗位、职业的专门形态劳动。从事社会经济活动的各个产业、各个部门、各个企业、各个岗位、各个职业，对于人力和物力，都有着自己特定的要求，它们之间不尽相同，甚至差异较大。例如，电子业需要技能较高的工程师、技术工人和精度较高的原材料、零部件，钢铁业需要庞大的设备和具有相当水平的技术人员，服务业需要的物质设施相对较少而主要依靠人的劳务付出，许多复杂的脑力劳动，如理论研究、文学创作，则往往只需使用一支笔。总之，不同种类的经济活动对物力资源的要求各有差异，或多或少，甚至或有或无，但是，对人力资源的要求必不可少。因此，人力资源就成为国民经济的根本性资源、必需性资源，缺少了人力资源，社会经济活动就根本无从谈起。

（二）人力资源是具有能动作用的主体资源

人力资源对物力资源的运用，是因为它居于经济运动的主体地位，具有能动性。由于其能动性的发挥，推动了物质资源，才导致财富的产生。

人具有自我调控的性能，人们在从事经济活动时，要根据外部的可能性和自身的条件、愿望，有目的地确定经济活动方向，并根据这一方向具体地选择，运用物质资源。

我们知道，物质资源（即使是生物资源）对于国民经济来说，是“死”的资源，是被动的资源，而人力资源则是“活”的资源，是主动的资源。从宏观的角度看，人可以根据国民经济的状况与发展趋势，对现实的物质资料生产进行调节（例如利用高技术对物质资源进行深度开发）；人可以根据人类自身的再生产状况、人力资源的状况以及国民经济发展的需要，对人力资源的经济运动进行调节；人还可以根据物质资源的状况，对人力资源的生产、开发、分配、使用进行多方面调节。总之，人力资源除了具有推动物质资源的主体性外，还可以通过对自身和对物质资源的调节，主动适应物质资源，从而使得国民经济全要素即各项资源得到较好的利用。

（三）人力资源是经济增长的主要动力

国民经济的高速、持续增长，是财富得以增加、国家得以强盛、社会得以进步的根本。经济增长问题是受到世界各国政府重视并成为许多经济学家研究对象的问题。对于经济运动，人们经常从“投入”与“产出”两方面进行分析。国民经济增长的要素，可以分为“增加投入的数量”和“提高单位投入量的产出率”（简称为“提高产出率”）两个方面。“投入”的要素或资源，不外是人力、物力两大类。增加物力的投入量，当然也会增加产出总量。但是，从总量上看，增加人力的投入，特别是增加高质量人力的投入，比增加物力投入取得的收益更大。

在“提高产出率”方面，人力因素的作用也是大于物力因素的。据研究增长问题的经济学家的一致意见，“知识的进展”是20世纪经济增长的最主要因素。所谓知识进展，主要是对人力资源进行投资、开发，使社会劳动者的文化水平和专业理论、专业技能提高，使其具有更高的运用物质资源的能力。

据美国经济学家丹·尼逊的计算，在美国的国民收入增长中，“增加投入量”的比重在下降，“提高产出率”的比重在上升。进一步分析可以看出，投入方面比重下降，主要在于物力因素，尤其是资本；产出方面比重增加，主要在于人力方面（即“知识进展”）。这一结果也表明，国民经济增长的主要潜力，正是在于人力资源方面。

在第二次世界大战以后的各国经济发展过程中，作为战败国的日本实现了经济起飞，完成了《国民收入倍增计划》，创造了震惊世界的高增长率（经济增长率在1956～1972年长达17年间达到平均10%的水平），成为世界第三经济强国。日本高增长率的秘密何在？丹尼逊和日本经济学家金森久雄有着类似的看法，他们认为，“知识进展”因素的影响最为重要。在《国民收入倍增计划》实施前后，日本政府以及日本财团都极其重视教育，制定和实施了有关的教育发展规划，为日本经济发展培养了大批高质量的人力资源，这成为经济高速增长的一个重要支柱。有学者测算，日本完成工业革命的人力条件比西方主要资本主义国家优越得多，其平均文化水平比西方国家“经济起飞”时的平均水平高10多倍。

从当今世界各国经济社会发展的趋势看，资本竞争逐渐被科技竞争所代替，在科技竞争的背后，是人力资源和人才资源的竞争。鉴于一国人力资源的巨大作用，世界各国已日益将普遍关注的焦点集中到人力资源的开发利用上。目前世界和我国都高度关注“知识经济”，实质上正是由于人力资源创造和运用知识才带来世界性的巨大进步。从现代社会经济的角度看，科学技术是第一生产力，管理也构成生产力，但科学技术与管理都要通过“人”来实现，科学家、工程技术人员、经营管理人员、企业家、投资家、“知本家”就成为重要的、不可或缺的人力资源。

二 、 人力资源的地位

人力资源在国民经济中具有重要作用，历来为经济学家所重视。著名古典经济学家亚当 · 斯密就曾指出，人的能力是一种“资本”，人们经过学习得到的有用才能，可以变成社会财富的一部分。马克思科学地区分了劳动和劳动力两个范畴，揭示了价值的来源，指出：劳动力是一种创造价值的力量，是一种产生价值的源泉，并且在适当使用的时候，是一种能产生比自己具有的价值更多的价值的源泉。前苏联经济学家斯特鲁米林运用“劳动力资源”的概念于社会经济计划之中，并在 20 世纪 20 年代就写出了人力资源理论方面的第一篇论文——《国民教育的经济价值》。20 世纪 50 年代末至 60 年代，西方人力资本理论开始形成，并获得较大的发展。这种理论认为，资本有两种形态——物质形态和非物质形态，非物质形态的资本即人力资本，对人力进行投资（诸如教育、卫生保健、迁移等）可以使之形成生产能力，从而增加经济效益。日本学者名和弘彦指出，向教育投资是提高劳动力的生产能力的活动，由此使得劳动力的知识、技能得以形成和得到积累。这种知识和技能，“如果被当作是劳动力的质这一独立的生产要素的话，那么不妨把它看成是一种资本。因而，就它是为人所实体化了的资本的意义上，可称之为‘人力资本’”。人力资本理论的产生，说明经济学家和政府（尤其是经济发达国家的经济学家和政府）都看到了人力要素在国民经济中的重要作用，他们高度重视人力资源，力图通过对人力的投资来取得更大

的收益，维持和促进其经济的增长。

人力资源是关系着各国经济社会发展的重大问题，也是引起国际社会高度关注和重视的普遍性问题，研究人力资源问题的现实意义巨大。搞好人力资源的开发、利用和管理，是关系到国民经济的发展、关系到经济现代化进程的一项根本性任务。21 世纪的第一个年头，著名的国际组织亚洲和太平洋国家经济社会理事会（APEC）年会在中国召开，中心议题之一就是人力资源能力开发问题，中国国家主席江泽民就人力资源能力开发问题做主题发言。这说明，人力资源已经具有更高的地位、更重要的作用和更为实际的效果，成为具有行动性、政策性和国际合作性特征的重大领域。

第三节　解决好我国人力资源问题的紧迫性

我国是一个具有 13 亿人口、8 亿人力资源和 7 亿社会劳动者的人力资源大国，是世界上的人力资源头号大国，这是我们的基本国情。我国正在进行全面改革、全面推行市场经济，正在迅速走向现代化和国际化，在这一格局下，处理好人力资源问题极为重要，也极为迫切。

改革开放以来，中国的经济取得了令世人瞩目的巨大成就，它不但创造了中国发展史上的辉煌，探索和正在走出具有中国特色的社会主义市场经济道路，而且在世界的经济增长中越来越令人刮目相看，正在创造着一个新的辉煌。中国的经济能否保持持续增长的势头？中国的社会能否实现现代化的全面发展目标？这些都为中国人力资源开发利用和管理提出了紧迫的要求，提出了严峻的挑战，也提供了广阔的前景。

一、解决人口与人力资源压力的要求

我国作为世界第一号人口大国，肩负着养育 13 亿人口和提高其生活水平的重大任务。这种巨大的人口压力与我国尚不发达的经济

水平，决定了我国必然存在诸多的经济社会问题。

我国人口数量巨大，相应地必然是人力资源的数量巨大。从人力开发的角度看，这是一种非常丰富的资源；但是从人“口”的生活与人“手”的供给（亦即对于社会就业岗位的提供）角度看，则是一种异常巨大的压力。尽管从总量上看，我国经济增长很快，排名位居世界前列，但人口增长速度非常快，经济发展的很大一部分被快速形成的新增人口和新增劳动力吃掉了，大量的资本投入和基本建设仍不足以对付日益扩大的劳动就业需求，从人均的国民收入水平的角度看，我国是在国际社会排名的 100 名之外。

据我国第五次人口普查的统计， 2000 年我国人口的数量已基本达到 13 亿。[1] 我国人口过剩趋势的长期存在，无疑给人力资源的开发利用带来巨大压力。解决好我国的人口与人力资源问题，将包袱转化为财富，将压力转化为动力，是 21 世纪中国既重大又紧迫的课题。

二、全面深化改革与完成改革攻坚战的要求

从经济社会发展的总体格局看，我国正在处于一个全面完成市场经济体制建构的时期。深化改革、建立现代企业制度，从长远看将使我国人力资源的开发利用效能大大提高。我国国有企业的改革方向，是建立适应市场经济要求的“产权清晰、权责明确、政企分开、管理科学”的现代企业制度，企业通过建立现代企业制度，从根本上转换经营机制，真正成为独立的法人实体和市场竞争的主体。通过改革、改组、改造和加强管理的结合，企业将逐步完成进入市场经济轨道的任务。

就我国目前情况而言，深化改革就是要排除过剩人员。据估计，我国的富余人员数量仍然在 3 000 万以上。1997 年以来，国家进一步加大了国有企业改革的力度，实行“抓大放小”和“鼓励兼并、规范破产、减员增效、下岗分流”的政策，打了一场改革的攻坚战。可

〔1〕 2000 年我国人口数量大陆为 12.6 583 亿，香港为 678 万，澳门为 44 万，台湾及金门马祖等岛屿为 2 228 万，全国总人口数量为 12.9 533 亿。

以说，以往改革步履艰难的最主要的障碍，就是多余人员的出路问题。在改革进一步深化的情况下，社会人力资源的再配置问题、尤其是下岗人员的再就业问题，已经成为我国经济社会发展中的极为突出、极为紧迫的特大问题。如何处置好和运用好这批过剩的人力资源，是一个非常重要的问题。

三、经济全球化与人才竞争的要求

20 世纪后期以来，经济全球化的进程加快，国际间的人才竞争日益激烈。这种竞争的加剧，是由于当代经济正在转化为以知识经济为核心的新经济，经济增长的成功者正是人才竞争的胜者。正因为世界各国纷纷发展高科技和高新技术产业，全球范围的人才需求就大大增加，90年代以来作为高科技支柱的优秀人才日感匮乏。据美国全国科学基金会等机构预测，到 2006 年，美国将缺少 61.5 万名科学家和工程师，1995～2010 年间，将短缺 15.5 万名博士学位的科技人才。日本科技厅公布的一项调查结果表明，到 2005 年，支撑日本科技的研究人员将短缺 48 万。德、法、英等工业发达国家和韩国、新加坡等新兴工业化国家，同样也受到人才缺乏的困扰。在这种情况下，各国除自身加速培养人才外，也加紧了对世界人才的争夺。

人才争夺世界大战的形势，对我国的人力资源开发，特别是优秀科技人才的培养、使用和吸引提出了严峻的挑战。对此，我国要积极应对，要主动加入全球领域的人才竞争。在加入 WTO 以后，我国经济社会发展的形势更好，但任务也更重、压力也更大，对高素质的人才资源需要量更大。进一步搞好人才资源的开发利用和管理，是我们完成 2010 年和 21 世纪中叶我国经济社会发展战略任务的战略措施。

第二章人力资源个体分析

第一节“人”的属性

人，是存在多种自然属性和社会属性的客体，具有多方面的性质，下面分别进行分析。

一、人的生物性

首先，“人”具有生物性。人是一种生物，是自然生态体系中的一部分，人类生命的维持，需要从外界摄取食物、取得养分，供人体新陈代谢之用，这是一种生物活动；人类生儿育女、繁衍后代、延续自身，这也是一种生物活动；人类群体遵从生物一般生存、发展规律，处于地球生态环境圈之中，显然也具有生物性。

但是，人作为一种不同于一般群体动物的高级动物类别，它的存在具有社会性，它的活动一般都会打上社会的印记。某一特定人口的总体生活水平，取决于该社会的生产力水平，取决于其经济产出量；其中每一个人所获得的生活资料数量，还要取决于该社会的分配方式。人类的生育活动，一般也要通过婚姻、家庭这些社会形式进行。因此，这些生物的活动不能脱离社会单独进行，而显然受着社会因素的制约。

总之，“人”的运动是一种客观的物质运动，它以生物性为基础，是在一定的社会形式下进行的。人是生物性与社会性的统一，它既不是抽象的生物现象，也不是脱离生物基础的纯社会现象。当然，从

不同侧面研究“人”，会看到它的不同属性。比如，研究人类遗传，就是一个生物问题；研究文化人类学，则基本上是社会科学问题；而研究“人”这样一个综合体，一定要从社会的观点出发，同时也不能忽略其生物基础。

二、人的社会性—— 社会要素与社会关系

人，“是一个具有许多规定和关系的丰富的总体”[1]。人的多种“规定”性，即它的各种自然性（生物性）和社会性；而人的多种“关系”,指作为人类社会群体及组织中最小单元和各种社会生活进行要素的个人之间，会产生各种社会关系。

人们要从事经济活动、政治活动、文化活动、教育活动、科学活动、消费活动、娱乐活动等等，就要加入到各种经济组织、政治组织、文化组织、教育组织、科学组织等机构之中。人，作为社会活动的承担者，必然与他人发生形形色色的联系，即在某个特定的人身上，存在着各种各样特定的社会关系。例如，某人 A 是科长,他与科员 B 有领导关系；A 作为下级与厂长 C 有被领导关系；A 是儿子，与父亲 D 有父子关系；A 为丈夫，与妻子 E 有婚姻关系；A 到百货公司去购物，与售货员 F 有购销的经济关系；等等。按照社会学理论，人具有不同身份，就居于不同的社会角色地位；一个人不同身份、不同角色的集合，就是“角色丛”。这样，该人也就有着多种社会联系，处于特定的“关系网”的集合点。

三、人的经济性—— 生产者与消费者

如上所述，人是具有多种自然属性、社会属性的综合体。人类的自然属性、社会属性，均涉及人的经济活动，即人的经济性成为一个极为重要的方面，甚至可以说是具有根本性的方面。这是因为，人类的经济行为，其目的，是从外部世界中取得自身生存和发展的物质资料；其核心，是以最少的耗费换取最多的收获；其实质，是人—— 自然生态系统中的一种主动的可控性循环；其行动，往往是

〔1〕 《马克思恩格斯选集》,第 2 卷，103 页，人民出版社， 1972。

组成社会群体、组成经济单位来进行。

“人”也是物质，人类也是自然界的组成部分。但是，把人类从一般的自然物质中独立出来，研究人类与自然界的其他部分的关系，则是人类能动地改造自然界的需要。“人”在这里已经不是作为普通的自然物存在，而是一种主动促进自然界物质变换的特殊物，而“劳动”正是实现自然界积极物质变换的核心动力与杠杆。

从人类社会运动的总体看，人的经济性可以包括两个方面：其一是从事社会生产活动，其二是对于社会生产成果的消费。我们知道，人们所消费的物质材料来源于生产，人的消费活动又是生产活动的延续，因此，人们所看待的经济，更经常地是指第一个方面——生产。从事第一方面活动——生产的主体，是作为劳动者的人，即人力资源；从事第二方面活动——消费的主体，是具有生命性的人口总体。

第二节　人的个性

一、人的个性

（一）个性的含义

人的个性，即不同的人在心理条件上的特点。个性，用通俗的话来说，即人的“脾气禀性”；用心理科学的语言来说，是个体经常地、稳定地表现出来的心理特征（如性格、兴趣、能力、气质等）的总和。西方心理学常把之称为“人格”。个性心理特征，是在个体生理素质的基础上，在一定的社会条件下，通过个人具体的社会实践活动，在教育和环境的影响下逐步形成和发展起来的。

人的个性心理特征是通过心理过程形成的，而已经形成的个性心理特征又会制约心理过程，并在心理过程中表现出来。

（二）个性与人力资源

人的个性与其成为资源、得到运用有着重要联系。首先，人们