

(John R. Commons) 的两本著作《产业信誉》和《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。但当时他所谓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, 只不过使用了同一个词语而已。

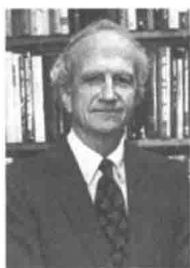
我们目前所理解的人力资源概念, 是由管理大师彼得·德鲁克(Peter Drucker)于1954年在其名著《管理的实践》(*The Practice of Management*)中首先正式提出并加以明确界定的。在该书中, 德鲁克明确指出, 人力资源, 即企业所雇用的整个人是所有资源中最富有生产力, 最具有多种才能, 同时也最丰富的资源。德鲁克之所以提出这一概念, 是想表达传统“人事”所不能表达的意思。彼得·德鲁克在书中提出了管理的三个更广泛的职能: 管理业务、管理经理人员和管理员工及其工作。在讨论管理员工及其工作时, 彼得·德鲁克引入了“人力资源”这一概念。他认为, 与其他资源相比, 这种资源是“人”(human), 具有一些管理者必须考虑的特性, 包括能够协作、整合、判断与想象, 且人力资源只能自我运用, 人对人力资源具有绝对的控制权。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, 并为企业带来可见的经济价值。

在我国, 最早使用“人力资源”概念的文献是毛泽东于1956年为《中国农村的社会主义高潮》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。”

20世纪60年代以后, 美国经济学家西奥多·舒尔茨(Theodore Schultz)和加里·贝克尔(Gary Becker)提出了现代人力资本理论, 这个理论认为, 人力资本是体现在具有劳动能力(现实或潜在)的人身上的、以劳动者的数量和质量(即知识、技能、经验、体质与健康)所表示的资本, 它是通过投资形成的。人力资本理论的提出, 使得人力资源的概念更加深入人心, 英国经济学家哈比森在《作为国民财富的人力资源》中认为: “人力资源是国民财富的最终基础。资本和自然资源是被动的生产要素, 人是积累资本, 开发自然资源, 建立社会、经济和政治并推动国家向前发展的主动力量。显而易见, 一个国家如果不能发展人们的知识和技能, 就不能发展任何新的东西。”从此, 对人力资源的研究就越来越多了。到目前为止, 对于人力资源的含义, 学者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:



彼得·德鲁克



加里·贝克尔



西奥多·舒尔茨



第一类主要是从人的角度出发来解释人力资源的含义,可以称为人力资源的“人员观”。比如,人力资源是指一定社会区域内所有有劳动能力的适龄劳动人口和超过劳动年龄的人口总和。<sup>①</sup>

第二类主要是从能力的角度出发来解释人力资源的含义,可以称为人力资源的“能力观”,持这种观点的人占了较大的比重。比如,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、判断力和想象力(彼得·德鲁克)。

我们认为,从能力的角度出发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。

综观上述定义我们可以发现,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”可以大到一个国家、地区,也可以小到一个企业或作坊。

## 二、人力资源的数量和质量

作为一种资源,人力资源同样也具有量的规定性和质的规定性。由于人力资源是依附于人身的劳动能力,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。

潜在人力资源数量,可依据一个国家具有劳动能力的人口数量加以计量。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<sup>②</sup>。在劳动年龄上下限之间的人口称为“劳动适龄人口”。低于劳动年龄下限的称为“未成年人口”,高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,还存在一些由于各种原因暂时不能参加社会劳动的人口,例如在校就读的学生。在劳动适龄人口之

① 陆国泰,人力资源管理,北京:高等教育出版社,2000。

② 根据 2015 年 2 月,中共中央组织部、人力资源社会保障部下发的《关于机关事业单位县处级女干部和具有高级职称的女性专业技术人员退休年龄问题的通知》,自 2015 年 3 月 1 日起,党政机关、人民团体中的正、副县处级及相应职务层次的女干部,事业单位中担任党务、行政管理工作的相当于正、副处级的的女干部和具有高级职称的女性专业技术人员,年满 60 周岁退休,但也可以在年满 55 周岁时经本人申请自愿退休。其他女性的退休年龄仍然为 55 岁。

外，也存在一些具有劳动能力，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做如下的划分（见图 1-1）：

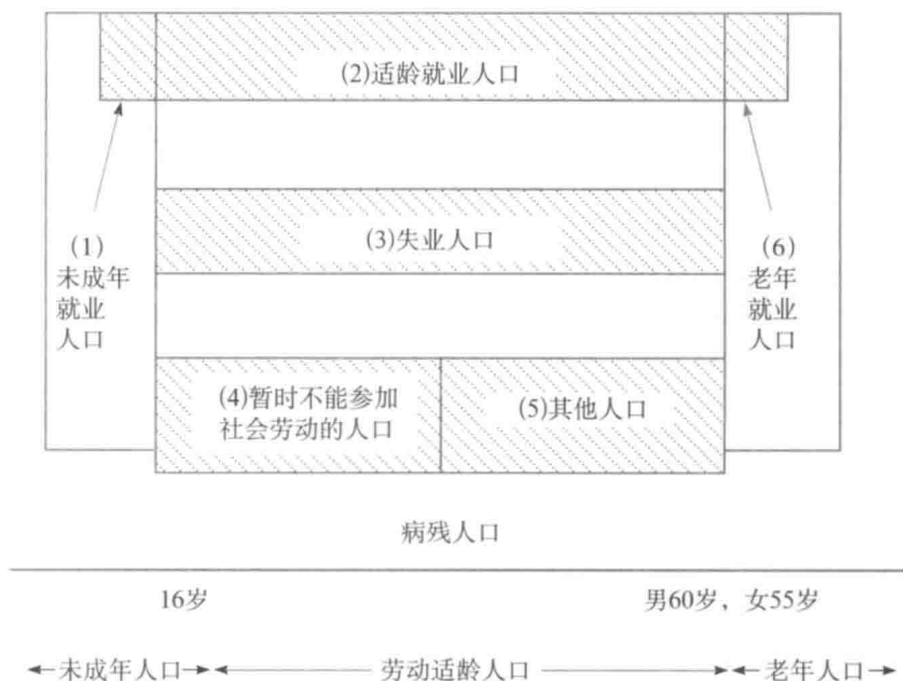


图 1-1 人口构成示意图

说明：这种划分方法也适用于其他国家，只是劳动年龄的起止时间有所变化。

潜在人力资源数量由六个阴影部分构成，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。而现实人力资源数量则由(1)，(2)，(6)这三个部分构成，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) 人口的总量。人力资源属于人口的一部分，因此人口的总量会影响到人力资源的数量。人口的总量由人口基数和自然增长率两个因素决定，自然增长率又取决于出生率和死亡率，用公式表示如下：

$$\text{人口总量} = \text{人口基数} \times [1 + (\text{出生率} - \text{死亡率})]$$

(2) 人口的年龄结构。人口的年龄结构也会对人力资源的数量产生影响，相同的人口总量下，不同的年龄结构会使人力资源的数量有所不同。劳动适龄人口在人口总量中所占的比重比较大时，人力资源的数量相对会比较多；相反，人力资源的数量相对会比较少。

## (二) 人力资源的质量

人力资源是人所具有的智力和体力，因此劳动者的素质直接决定了人力资源的质量。人

力资源质量的最直观表现,是人力资源或劳动要素的体质水平、文化水平、专业技术水平以及心理素质的高低、道德情操水平等。此外,也可以用每百万人口中接受高等教育的人数、小学教育普及率、中学教育普及率、专业人员占全体劳动者比重等经济社会统计常用指标来表示。

劳动者素质由体能素质、智能素质和非智力素质构成。就劳动者的体能素质而言,又有先天的体质和后天的体质之分;智能素质包括经验知识和科技知识两个方面,而科技知识又可分为通用知识和专业知识两个部分。此外,劳动者的积极性和心理素质是劳动者发挥其体力和脑力的重要条件,如图1-2所示。

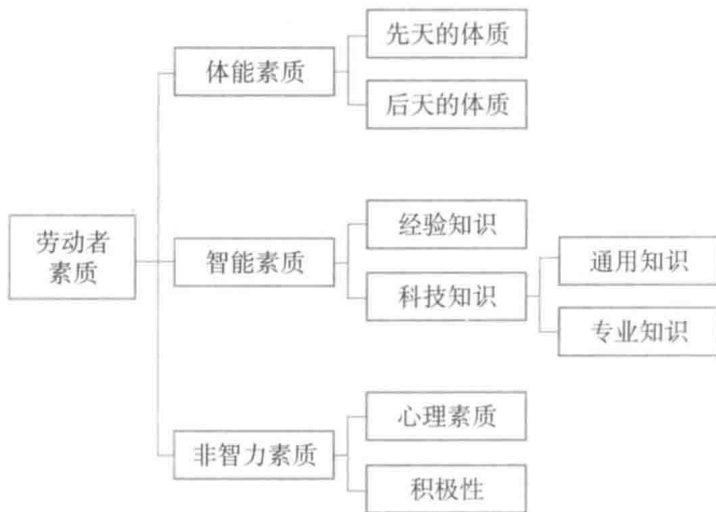


图 1-2 劳动者素质的构成

人类社会的发展历史表明,在人力资源对经济发展的贡献中,智能因素的作用越来越大,体能因素的作用相对逐渐降低;智能因素中,科技知识的作用不断上升,经验知识的作用相对下降。就现代专业科学知识和技术能力而言,存在着“老化”与“更新”速度不断加快的规律性。与这一趋势相适应,劳动者的类型大致发生如下变化,如图1-3所示。



图 1-3 不同类型人力资源对经济发展的贡献示意图

在这个链条中,第一类劳动者全凭体力去劳动;第二类劳动者具有一些文化,但劳动还是以体力劳动为主;第三类劳动者具有较高的一般文化,劳动已不再是以体力为主,他们主要是通过机械技术相联系;第四类劳动者以专业技术为主,基本上摆脱了体力劳动,他们是与当代和将来的自动化技术联系在一起的。

与人力资源的数量相比,其质量方面更为重要。人力资源的数量能反映出可以推动物质资源的人的规模,人力资源的质量则反映可以推动哪种类型、哪种复杂程度和多大数量的物质资源。一般来说,复杂的劳动只能由高质量的人力资源来从事,简单劳动则可以由低质量的人力资源从事。经济越发展,技术越现代化,对于人力资源的质量要求就越高,现代化的生产体系要求人力资源具有极高的质量水平。

从人力资源内部替代性的角度,也可以看出其质量的重要性。一般来说,人力资源质量对数量的替代性较强,而数量对质量的替代性较差,甚至不能替代。

### 三、人力资源与相关概念

#### (一) 人力资源和人口资源、人才资源

人口资源是指一个国家或地区所拥有的人口的总量,它是一个最基本的底数,一切人力资源、人才资源皆产生自这个最基本的资源,它主要表现为人口的数量。

人才资源是指一个国家或地区中具有较多科学知识、较强劳动技能,在价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,这三个概念的本质有所不同。人口资源和人才资源的本质是人,而人力资源的本质则是智力和体力,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,这三者在数量上存在一种包含关系,如图1-4所示。

在数量上,人口资源是最大的,它是人力资源形成的数量基础,人口资源中具备一定智力资本和体能的那部分是人力资源;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,是具有特殊智力资本和体能的人力资本,它数量最少。

在比例上,人才资源是最小的,它是从人力资源中产生的,而人力资源又是从人口资源中产生的。它们之间的比例关系如图1-4所示。

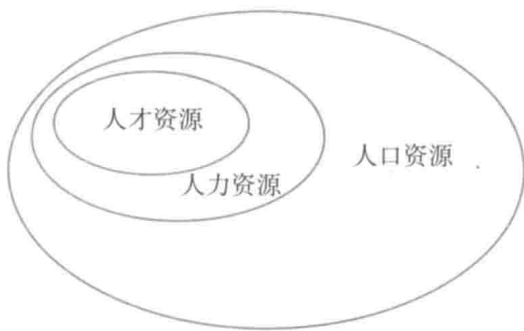


图1-4 人口资源、人力资源和人才资源的数量关系图

#### (二) 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,很多人甚至将它们混用,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用工人的货币;二是指经营工商业的本钱;三是指牟取利益的凭借。<sup>①</sup> 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·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,另一种是后天获得的,由个人努力经过学习而形成,而读写能力是任何民族人口的人力资本质量的关键成分。<sup>②</sup> 人力资本这种体现在具有劳动能力(现实或潜在)的人身上的、以劳动者的数量和质量(即知识、技能、经验、体质与健康)所表示的

<sup>①</sup> 萧鸣政. 人力资源开发学. 北京: 高等教育出版社, 2002.

<sup>②</sup> 陆红军. 人力资源发展跨文化学通论. 上海: 上海百家出版社, 1991.

资本，是需要通过投资才能够获得的。

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。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智力和体力，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。

虽然这两个概念有紧密的联系，但它们之间还是存在一定的区别。<sup>①</sup>

首先，在与社会财富和社会价值的关系上，两者是不同的。人力资本是由投资形成的，强调以某种代价获得的能力或技能的价值，投资的代价可在提高生产力过程中以更大的收益收回。因此劳动者将自己拥有的智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，劳动者拥有的智力和体力对价值的创造起了重要的贡献作用。人力资源强调人力作为生产要素在生产过程中的生产、创造能力，它在生产过程中可以创造产品、创造财富，促进经济发展。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，是形成人的智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，它强调投资付出的代价及其收回，考虑投资成本带来多少价值，研究的是价值增值的速度和幅度，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。

最后，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。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起贡献作用并且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，表现为投入教育培训、迁移和健康等方面的资本在人身上的凝结。

## 四、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，本书将人力资源

<sup>①</sup> 萧鸣政：《人力资源管理》，北京：中央广播电视大学出版社，2001。

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、有计划地使用自己的智力和体力,这也是人和其他动物的本质区别。“蜜蜂建筑蜂房的本领使人间的许多建筑师感到惭愧。但是,最蹩脚的建筑师从一开始就比最灵巧的蜜蜂高明的地方,是他在用蜂蜡建筑蜂房以前,已经在自己的头脑中把它建成了。劳动过程结束时得到的结果,在这个过程开始时就已经在劳动者的表象中存在着,即已经观念地存在着。”<sup>①</sup>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。它的能动性表现为主体,即人,能够自我强化、选择职业、积极劳动等。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,表现为人的智力和体力,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成长发育期、成年期、老年期三个阶段。当人们进入成年期以后,体力和智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。成年期是人力资源开发和利用的最佳时期,必须在此时期对其进行有效的开发和利用,否则就浪费了宝贵的人力资源。人力资源的这种时效性,说明了人力资源无法储存。如果现在不及时应用人力资源,就不能得到人力资源的价值,同时也不能保留人力资源以待日后使用,社会知识、技术的飞速发展使得闲置人力资源逐渐失去其价值与特性。因此,闲置人力资源是对人力资源的巨大浪费,唯有前瞻性、有计划与适时地运用人力资源,才能发挥人力资源的作用。自然资源则不同,自然界的物质资源如果不能被开发利用,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智力和体力,对单个人来说,他的体力不会因为使用而消失,只会因为使用而不断增强,当然这种增强是有限度的;他的知识、经验和技能也不会因为使用而消失,相反会因为不断使用而更有价值,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。被称为“人力资本理论之父”的美国经济学家舒尔茨说:“土地本身并不是使人贫穷的主要因素,而人的能力和素质才是决定贫富的关键。旨在提高人口质量的投资能够极大地有助于经济繁荣和增加穷人的福利。”他测算了美国1929—1957年间经济增长中人力资源投资的贡献,其比例高达33%。

### 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是一样的,中国的黄金和南非的黄金也没有什么本质区别。人力资源则不同,人所具有的体力和智力明显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远远低于现代,发达国家整体的人力资源质量明显高于发展中国家。

<sup>①</sup> 马克思.资本论:第1卷.2版.北京:人民出版社,2004.