

人力资源管理师辅导（一）PDF转换可能丢失图片或格式，
建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_54318.htm

第一章 人力资源管理

概述 第一节 人力资源 一、什么是人力资源？关于人力资源

的三种代表性观点：1．成年人口观。把人力看作劳动力，

认为人力资源就是具有劳动能力的全部人口。即16岁以上的

具有劳动能力的人口。2．在岗人员观。认为人力资源是目前

正在从事社会劳动的全部人员。20世纪60年代---90年代初

，我国人事部门一致受这种观点的影响。3．人员素质观。

把人力看作是人员素质综合发挥的作用力。认为人员是指人的

劳动能力与潜力。这种观点是近几年才提出的。所以，人力

资源是指劳动生产过程中，可以直接投入的体力、智力、

心力总合及其形成的基本素质，包括知识、技能、经验、品

性与态度等身心素质。二、人力资源与人力资本 1．资本与

资源的区别：“资本”在语义上有三种解释：一种是资本家

手里的生产资料和用来雇佣工人的货币。第二种解释是经营

工商业的本钱。第三种解释是牟取利益的凭借。“资源”解

释为生产资料和生活资料的天然来源。2．什么是人力资本

？人力资本是指通过资本投资形成的，凝结于劳动者身上的

知识、技能、品行和健康等。3．人力资源与人力资本的区别：

就内容与形式上看，人力资源与人力资本具有相似之处

，但从本质和内涵来看，两者具有明显区别。具体说，主要

表现在以下几个方面：（1）两者所关注的焦点不同。人力

资本关注的是收益问题，而人力资源关注的是价值问题。

（2）两者概念的范围不同。人力资源包括自然性人力资源

和资本性人力资源，而人力资本实际上是一种资本性人力资源。（注：自然性人力资源---是指未经任何开发的遗传素质与个体，即是通过先天遗传获得的，是个人与生俱来的。资本性人力资源---是指经过教育、培训、健康与迁移等投资而获得的人力资源。即后天获得的，是由个人努力经过学习而形成的。）（3）两者性质不同。人力资源反映的是存量问题，而人力资本反映的是流量与存量问题。（4）两者研究角度不同。人力资源是将人力作为财富的源泉，是从人的潜能与财富的关系来研究问题的，人力资本是将人作为投资对象。作为财富的一部分，是从投入与收益的关系来研究人的问题的。

三、人力资源的特点

1. 活动性。人力资源存在与一个个活生生的人体中，它将随个体生活的消失而消失。
2. 可控性。人力资源的生成是可控的。有为教育学家说过，给1000个儿童，他可以把他们培养为乞丐，也可以把他们培养为天才，可见，人力资源的形成不是自然而然的过程，而是需要人民有组织、有计划地去培养。
3. 时效性。一个人的生命周期是有限的，人力使用的有效期限大约在16岁60岁，最佳期为30-50岁，如果这段时期得不到合理利用，人力资源就会随着时间的流失而降低甚至丧失作用。
4. 能动性。人力资源的开发与利用，是通过拥有者自身的活动来完成的，具有主动性。另外，人力资源开发得好，就能创造出比它自身价值多的效益。
5. 变化性与不稳定性。人力资源会因个人环境的变化而发生变化，这种变化还表现在不同的时间上。如某人在甲单位是人才，在乙单位就不是人才了。某人在50年代是劳模，在90年代就不一定是劳模了。
6. 再生性。人力资源不但不会在开发与利用中消耗掉，而且可以在利用中再生

，在利用中增殖。7. 开发的持续性。由于人力资源具有再生性的特点，所以具有无限开发的潜能与价值。人力资源的使用过程就是开发过程。8. 个体的独立性。人力资源是存在于每个个体上的，而且受到各自不同的生理状况，心理因素等方面的影响。9. 内耗性。人力资源不一定越多越能产生效益，关键在于我们怎样去组织、开发、利用。一个和尚挑水喝，两个和尚抬水喝 10. 资本性。人力资源是经济资源投入的结果，又是投资者获取经济资源的基础。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com