



- | | |
|------------------------|-----------------------------|
| 资源(resource) | 人力资源(human resource) |
| 人力资本(human capital) | 人口资源(population resource) |
| 劳动力资源(labour resource) | 人才资源(human talent resource) |
| 天才资源(genius resource) | |



互联网资料

<http://www.shrm.org> <http://www.ipma-hr.org>

随着知识经济时代的来临,人的因素越来越成为组织实现自己战略目标的关键因素。无论是什么类型的组织,也不管组织的规模是大是小,组织中的人都将决定着组织的兴衰与成败! 人力资源是第一资源! 人力资源管理是所有管理工作的核心!

1.1 人力资源及相关概念

1.1.1 人力资源的含义

1. 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;另一类是来自人自

身的知识和体力,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,“不论社会生产的形式如何,劳动者和生产资料始终是生产要素”^②;而著名的经济学家熊彼特(Sehumpeter)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,人力资源都是财富创造中一项不可或缺的重要资源。

2. 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《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。但当时他所指的人力资源和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,是由管理学大师彼得·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。

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) 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) 指人类可用于生产或提供各种服务的活力、技能和知识。(伊凡·伯格, Ivan Berg)

(3) 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

① 姜育新:《人力资源是第一资源》,经济师,2002(6)。

② 《马克思恩格斯全集》,第 24 卷,北京:人民出版社,1972,第 44 页。

③ 张德:《人力资源开发与管理》,北京:清华大学出版社,2001,第 1 页。

④ 朱丹:《人力资源管理教程》,上海:上海财经大学出版社,2001,第 2 页。

(4) 指社会组织内部全部劳动人口中蕴涵的劳动能力的总和。^①

(5) 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。^②

(6) 指企业员工天然拥有的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) 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。^③

(2) 指企业内部成员及外部的顾客等人员,即可以提供直接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)

(3) 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。^④

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、技能、经验、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。

因此本书所用的人力资源概念,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) 这一能力要能为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。^⑤

1.1.2 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。

1. 人力资源的数量

人力资源数量又分为绝对数量和相对数量两种。人力资源的绝对数量的构成,从宏观上看,指的是一个国家或地区中具有劳动能力、从事社会劳动的人口总数,它是一个国家或地区劳动适龄人口减去其中丧失劳动能力的人口,加上非劳动适龄人口之中具有劳动能力的人口。它包括以下几个方面:

(1) 处于劳动年龄之内、正在从事社会劳动的人口,它占据人力资源的大部分,可称为

① 陆国泰:《人力资源管理》,北京:高等教育出版社,2000,第9页。

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

③ 朱丹:《人力资源管理教程》,上海:上海财经大学出版社,2001,第2页。

④ 陈远敦,陈全明:《人力资源开发与管理》,北京:中国统计出版社,1995,第1页。

⑤ 董克用,叶向峰:《人力资源管理概论》,北京:中国人民大学出版社,2003,第6页。



“适龄就业人口”。

(2) 尚未达到劳动年龄、已经从事社会劳动的人口,即“未成年劳动者”或“未成年就业人口”。

(3) 已经超过劳动年龄、继续从事社会劳动的人口,即“老年劳动者”,或“老年就业人口”。

以上三部分构成就业人口的总体。

(4) 处于劳动年龄之内、具有劳动能力并要求参加社会劳动的人口,这部分可以称作“求业人口”或“待业人口”,它与前三部分一起构成经济活动人口。

(5) 处于劳动年龄之内、正在从事学习的人口,即“就学人口”。

(6) 处于劳动年龄之内、正在从事家务劳动的人口。

(7) 处于劳动年龄之内、正在军队服役的人口。

(8) 处于劳动年龄之内的其他人口。

前四部分是现实的社会劳动力供给,这是直接的、已经开发的人力资源;后四部分并未构成现实的社会劳动力供给,它们是间接的、尚未开发的、处于潜在形态的人力资源。

人力资源的构成如图 1-1 所示。

	未成年 就业人口	适龄就业人口				老年就 业人口	
		求业人口					
		就学人口	家务劳动人口	服役人口	其他人口		
		病残人口					
0岁	少年人口	16岁	劳动适龄人口		60/55岁	老龄人口	

图 1-1 人力资源构成图

人力资源相对量即人力资源率,它是指人力资源的绝对量占总人口的比例,它是反映经济实力的更重要的指标。一个国家或地区的人力资源率越高,表明该国家的经济有某种优势。因为,在劳动生产率和就业状况既定的条件下,人力资源率越高,表明可投入生产过程中的劳动数量越多,从而创造的国民收入也就越多。

影响人力资源数量的因素主要有三个方面:

(1) 人口总量及其再生产状况。由于劳动力人口是人口总体中的一部分,而人力资源的数量体现为劳动人口的数量,因此,人力资源数量首先取决于人口总量及其通过人口的再生产形成的人口变化。从这个意义上说,人口的状况就决定了人力资源的数量。我国目前正处于生育高峰,在未来若干年内,我国的人口将迅速增长,同时也为我国提供了更丰富的人力资源。

(2) 人口的年龄构成。人口的年龄构成是影响人力资源的一个重要因素。在人口总量一定的情况下,人口的年龄构成直接决定了人力资源的数量。

(3) 人口迁移。人口迁移可以使得一个地区的人口数量发生变化,继而使得人力资源的数量发生变化。如我国三峡工程建设将使得沿江地带的人口分布发生重大变化,继而使

人力资源也发生重大变化。

2. 人力资源的质量

人力资源的质量是人力资源所具有的体质、智力、知识和技能水平,以及劳动者的劳动态度。它一般体现在劳动者的体质水平、文化水平、专业技术水平、劳动的积极性上,它们往往可以用健康卫生指标(如平均寿命、婴儿死亡率、每万人口拥有的医务人员数量、人均日摄入热量等)、教育状况(如劳动者的人均受教育年限、每万人中大学生拥有量、大中小学入学比例等)、劳动者的技术等级状况(如劳动者技术职称等级的现实比例、每万人中高级职称人员所占的比例等)和劳动态度指标(如对工作的满意程度、工作的努力程度、工作的负责程度、与他人的合作性等)来衡量。

与人力资源数量相比较,其质量方面更为重要。随着社会生产的发展,现代的科学技術对人力资源的质量提出更高的要求。人力资源质量的重要性还体现在其内部的替代性方面。一般说来,人力资源的质量对数量的替代性较强,而数量对质量的替代作用较差,有时甚至不能替代。人力资源开发的目的在于,提高人力资源的质量,对社会经济的发展起到更大的作用。

人力资源的质量主要受以下几个方面的影响:

(1) 遗传和其他先天因素。人类的体质和智能具有一定的继承性,这种继承性来源于人口代际间遗传基因的保持,并通过遗传与变异,使人类不断地进化、发展。人口的遗传,从根本上决定了人力资源的质量及最大可能达到的限度。但是,不同的人体质水平与智力水平上先天差异是比较小的,这当然不包括那些因遗传病而致残的人。因此我们必须提倡优生优育,提高人口质量。中国现阶段提出的“少生优生”的国策就是为了使人力资源的体质、智力的潜在基础水平提高。

(2) 营养因素。营养因素是人体发育的重要条件,一个人儿童时期的营养状况,必然影响其未来成为人力资源时体质与智力水平。营养也是人体正常活动的重要条件,充足而全面地吸收营养才能维持人力资源原有的质量水平。随着中国国民经济的不断发展,人民生活水平的不断提高,我国人民的营养水平也在不断地提高。

(3) 教育方面的因素。教育是人为传授知识、经验的一种社会活动,是一部分人对另一部分人进行多方面影响的过程,这是赋予人力资源质量的一种最重要、最直接的手段,它能使人力资源的智力水平和专业技能水平都得到提高。

1.1.3 人口资源、劳动力资源、人才资源和天才资源

人口资源是指一个国家或地区所拥有的人口总量,主要表现为人口的数量。是一个最基本的底数,劳动力资源、人力资源、人才资源等都是来源于这个最基本的资源中。

劳动力资源是一个国家或地区具有的劳动力人口的总称,是人口资源中拥有劳动能力的那一部分人,通常是16岁~60岁左右的人口群体。这一人口群体必须具备从事体力劳动或脑力劳动的能力。它偏重的是数量概念。

人力资源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。它包含了数量和质量两个概念,它不仅要求具有劳动能力,同时还要求具有健康的、创造性的劳动,能推动社会的发展和人类的进步。

人才资源则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。人才资源则主要突出质量概念,是人力资源中较杰出、较优秀的那部分人,表明的是一个国家或地区所拥有的人才质量。

天才资源通常是指在某一领域具有特殊才华的人,他们在自己的这一领域具有十分独特的创造发明能力,能在这一领域起领先作用,并具有攀登顶峰的能力。

应当说,这四个概念的关注的重点不同,人口资源、劳动力资源更多的是一种数量概念,而天才资源、人才资源更多的是一种质量概念。但是,这四者在数量上却存在着一种包含关系,见图 1-2 及图 1-3。

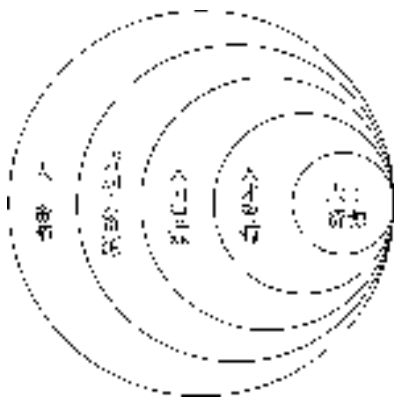


图 1-2 人口资源、劳动力资源、人力资源、人才资源和天才资源包含关系图



图 1-3 人口资源、劳动力资源、人力资源、人才资源和天才资源比例关系图

1.1.4 人力资本和人力资本

“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。^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,人力资本是体现在人身上的技能和生产知识的存量。我们之所以称这种资本是人力的,是由于它已经成为人的一部分,又因为它可以带来未来的满足或者收入,所以称其资本。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。^②

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

^① 萧鸣政:《人力资源开发学》,北京:高等教育出版社,2002,第28页。

^② 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通论》,上海:百家出版社,1991,第8、291页。

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。^①

(1) 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溯果的关系。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。

(2) 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。

(3) 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同样也是如此。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，表现为经验的不断累积、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。

1.2 人力资源的性质和作用

1.2.1 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，我们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

^① 萧鸣政：《人力资源管理》，北京：中央广播电视大学出版社，2001，第3页。

力,它所有的性质都是围绕这个本质而形成的。因此,我们将人力资源的性质概括为以下几个方面。^①

1. 能动性

人力资源是劳动者所有的能力,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,因为: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。

^① 董克用、叶向峰:《人力资源管理概论》,北京:中国人民大学出版社,2003,第12页。

5. 可变性

人力资源和自然资源不同,在使用过程中它所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况的不同而影响劳动的效果。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。

1.2.2 人力资源对经济活动的作用

人力资源是经济活动中最活跃的因素,也是一切资源中最重要资源。它对经济增长具有特殊重要性,同时也对企业生存和发展具有重要意义。

1. 人力资源在经济增长中的作用^①

现代经济理论认为,经济增长主要取决于四个方面的因素:①新的资本资源的投入;②新的可利用的自然资源的发现;③劳动者的平均技术水平和劳动效率的提高;④科学的、技术的和社会的知识储备的增加。显然,后两项因素均与人力资源密切相关。因此,人力资源决定了经济的增长。经济学家也因此将人力资源称为第一资源,如芝加哥大学教授、诺贝尔经济学奖获得者舒尔茨(T. T. Schultz)认为,人力资本是国家和地区的富裕之源泉。

当代发达国家占有资本资源优势,自然资源也得到充分的利用。但是它们对这两种资源追求的难度不断增大,而且获取这两种资源对科学技术和知识的依赖程度也越来越大,同时也越来越依赖于具有先进生产知识和技能的劳动者的努力。因此,当代发达国家经济增长主要依靠劳动者的平均技术水平和劳动效率的提高以及科学的、技术的和社会的知识储备的增加。美国人力资本经济分析专家爱德华·丹尼森用因素分析法论证指出:1929—1957年间美国国民经济增长中有23%的贡献得自教育发展,即人力资源开发方面的贡献。近年来,美国经济的稳定持续发展也充分证明知识、信息、科技的载体——人力资源的重要性。实践中,发达国家也将人力资源发展摆在头等重要地位,通过加大本国人力资源开发力度,提高人力资源素质,同时不断从发展中国家挖取高素质人才,来增加和提高其人力资源的数量和质量。

对发展中国家而言,初期经济发展的辉煌主要建筑在不断增加资本资源投入、开发和利用更多的自然资源基础之上。但这已被许多国家证明并非一条持续发展的道路。原因是:①资本和自然资源作用的发挥离不开与之相适应的劳动者技能和科学技术知识的掌握及运用;②自然资源的进一步开发和更多资本资源的取得也需要与之相适应的科学技术、知识信息的应用以及劳动者的努力。不解决这两个相适应的问题,发展中国家就无法有效利用它们可能获得的宝贵的资本和有限的自然资源。不少发展中国家花巨额外汇购买高科技技术、设备、工艺流程,最终却以失败告终,也从反面证明了这个道理。

^① 陈维政,余凯成,程文文:《人力资源管理》,北京:高等教育出版社,2004,第2页。

案例

锦程集团公司

位于华浦高科技工业园区的锦程集团公司,创建6年以来,无论在绩效,还是在扩展速度与规模上都取得了骄人的业绩。它从一家小型软件开发公司,迅速成长为一家业务几乎覆盖信息产业所有主要领域的集团公司,发展之快,令人目不暇接。这自然引起企业界及传媒的关注。在最近该集团举行的有关其跨世纪发展计划的新闻发布会上,集团董事长任俊奇先生接受了多家媒体的采访。当被问及集团成功的诀窍时,这位不到40岁的电子工程博士莞尔一笑,侃侃而谈。

任董事长说,我们的秘诀无他,无非就是“重才”二字。本企业管理哲学的核心,就是视其人力资源为其成功之本,尤其是那些具有超常潜质与才能的人才,他们是企业的精英与骨干。这里所说的才能,既可是专业技术性的,也可是综合管理性的。任先生指出,重才本是我国的传统,用贤养士,古已有之,孟尝君门客三千,刘备三顾茅庐,皆是千古美谈。具体说来,重才体现在我们的“八才”方针上,这就是:引才、识才、容才、用才、信才、育才、护才和奖才。

任先生进一步解释道:引才,就是通过一切渠道来吸引人才。识才就是要伯乐的眼力。我们决不单凭学历、证书来定取舍。应聘者都要经过认真的测试和考评,进行初选,然后还要经历半年的试用实习期,才做出录用决策。容才就是要容人的雅量,不忌避贤者,怀公正之心。用才是指用人之长,以尽其才,不致埋没、误用而浪费。育才就是对人才不仅要使用,还要教育培养,使其长处和潜能得到进一步发扬和开发,弱点得以补足与纠正。信才就是要充分信任人才,做到用人不疑,放手让人发挥其创造性。任先生说,既然录用时筛选甚严,就应充分信任。他特别提到他十分欣赏的美国的惠普公司,作为使命说明书中的第一要义:“我们坚信我们的每一位员工,都是会自觉地尽好自身的职责的。”护才则指爱护人才,保护其合法权益不受损害,并以惩罚、教育鼓励为主,允许犯错误,改了就好。最后是奖才,这不仅指公司对员工所付薪酬要维持在全行业最高水平,而且敢于重赏确有成就者,不惜重金,使人才所获确能与其所值与所献一致。任先生含笑说能广纳天下之英才而用之,此实人生之至乐也。

为了强调人力资源,即员工队伍对企业的重要性,任董事长举出20世纪60年代美国电机业两大巨头,即“通用电气”(GE)与“西屋”公司(WH)同时进入喷气航空发动机制造业而结果迥异的例子。通用电气公司是购并了一家现成的发动机制造公司,在资金、设备上给予大量投入,但人力上却基本使用原班人马,结果取得巨大成功,迄今仍是全球三家最大喷气发动机制造商之一。西屋公司也不吝资本,但却在一新址上另建新厂,招收人马,企图开启新机,结果却血本无归,铩羽而退。这说明了一支训练有素,经验丰富的人才队伍之重要。

见多识广的任董事长在结束其经验之谈时,引用了美国一位成功的大企业家所说过的的一句壮语,给人以极深刻的印象与启迪。这位著名的企业家说过:“你把我公司全部资产全拿走吧,可是得把我的人才留下。那么,只要五年,就准能把所失去的一切完全恢复。”

劳动者平均技术水平和劳动效率的提高、科学技术的知识储备和运用的增加是经济增长的关键。而这两个因素与人力资源的质量呈正相关。因此,一个国家和地区的经济发