

第一节 人力资源概述

（二）“X 效率理论”与人力资源

X 效率理论最早由美国经济学家哈维·莱本斯坦在 1966 年提出。

主要观点：企业的投入产出关系是一种与每位生产参与者的决策和行为无关的纯粹技术关系在很多时候，企业内部并非有效率的，而是存在某种难以定义的非效率因素（即 X 效率）。

X 效率理论认为：

- （1）生产过程并不是一个机械的技术过程，企业也并不是一部可以将投入变成极大产出的有效转化器。因为生产过程中有很大的不确定性；根源是个人的心理动机及其导致的行为。
- （2）任何人都只是有限理性的，而非完全理性。
- （3）个人的努力程度存在不确定性以及惰性区域。劳动者至少在工作活动、工作进度、工作质量和工作的时间模式等四个方面有一定的自由选择权。
- （4）劳动者的行为取决于他们受到的压力。劳动者的努力程度与其外在和内在压力有直接关系。并且压力适中时，劳动者才会达成最优工作绩效；
- （5）企业与员工的利益并非总是一致的。

X 效率理论的一个主要立足点是人力资源要素在企业生产过程中的特殊作用。

三点认识：

- （1）人力投入因素是对企业的生产率影响极大的一种可变因素，工作中的人的努力程度取决于其动机。
- （2）工作中的人不是作为一个单独的人而存在的，个人的理性程度可能是其独立选择的结果，也可能是其受他人影响的结果
- （3）企业与员工之间的合作会对双方的利益有好处。

（三）人力资本投资理论与人力资源

美国著名经济学家西奥多·舒尔茨，提出经济增长和发展取决于物力资本和人力资本两个方面的投资。

人力资本投资理论表明：一个社会的财富总量是人力资本与非人力资本的一种组合。

人力资本包括：教育、培训以及劳动力迁移等此类活动中积累的所有投资，而非人力资本则包括一个社会所储备的自然资源、建筑物以及机器的存量。

【例题·单选】经济学中的生产要素大概经历了四个阶段，第二阶段是（ ）。

- A. 两要素论
- B. 三要素论
- C. 四要素论
- D. 五要素论

【答案】B

【解析】18 世纪以后，工业革命的转变，使得资本的作用突出。萨伊提出资本、劳动、土地三位一体的生产要素理论。

【例题·单选】关于人力资本投资理论的说法，错误的是（ ）。

- A. 人力资本的投资收益率一般低于物力资本的投资收益率
- B. 人力资本的投资对经济增长的贡献比物力资本更大
- C. 该理论的开创者是西奥多·舒尔茨
- D. 经济增长和发展取决于物力资本和人力资本两个方面的投资

【答案】A

【解析】人力资本的投资收益率一般高于物力资本的投资收益率，对经济增长的贡献也更大。

【例题·单选】有关 X 效率理论，说法不正确的是（ ）

- A. 生产过程是一个机械的技术过程
- B. 人是有限理性的
- C. 个人努力程度存在不确定性
- D. 劳动者在个人活动方面不存在自主性
- E. 企业与员工的利益并非总是一致的

【答案】AD

【解析】X 效率理论认为：

- (1) 生产过程并不是一个机械的技术过程，
- (2) 任何人都只是有限理性的，而非完全理性。
- (3) 个人的努力程度存在不确定性以及惰性区域。
- (4) 劳动者的行为取决于他们受到的压力。
- (5) 企业与员工的利益并非总是一致的。

【例题·多选】根据人力资本投资理论，以下属于人力资本的是（ ）。

- A. 教育
- B. 劳动力迁移
- C. 建筑物
- D. 培训
- E. 自然资源

【答案】ABD

【解析】人力资本包括在教育、培训以及劳动力迁移等此类活动中积累的所有投资。非人力资本则包括一个社会所储备的自然资源、建筑物以及机器的存量。选项 ABD 正确。

作为组织要素的人力资源★

（一）人力资源及其对组织的重要性

德鲁克指出，人力资源，即企业所雇佣的整个人是所有资源当中最富有生产力、最具有多种才能，同时也是最丰富的资源。而改善员工的工作成效是提升企业经营绩效的最佳方法。

人力资源和其他资源最大的区别：人是有可能控制自己究竟把工作做到多好以及做多少工作的。他会积极参与整个流程，人对于工作是有绝对自主权的。

德鲁克被称为是现代人力资源管理的奠基人。

（二）企业资源基础理论中的人力资源

主要观点：企业是一个资源集合体，企业所拥有或控制的资源影响企业的竞争优势和收益水平。

美国管理学家巴尼在 1991 年指出，组织绩效主要取决于：**物质资源、人力资源以及组织资源。**

成为异质性资源所必须具备的特点，即有**价值性、稀缺性、难以模仿性和难以替代性。**

【例题·多选】巴尼指出成为异质性资源必须具备的特性包括（ ）

- A. 有价值
- B. 稀缺
- C. 难以模仿
- D. 可替代性
- E. 变动性

【答案】ABC

【解析】有价值性、稀缺性、难以替代、难以模仿。

人力资源的定义、内涵与特性 ★★

（一）作为无形资产的人力资源

无形资产的主要特性：

难以量化；无法用会计学的方法加以记录；投资回报只能基于某些假设予以评估；无法购买或模仿；因为得到有意义的使用而有所增值；可以重复使用而不会贬值；需要柔性化管理等。

一个国家、经济或者组织所能够开发和利用的，用来提供产品和服务、创造价值或实现既定目标的所有以人为载体的**脑力和体力**的综合。作为一种无形资产还会对其他无形资产（企业形象和声誉、研发能力等）产生积极的影响。

（二）人力资源的内涵及其特性

1. 人力资源概念的内涵

- (1) 人力资源既可以指人，也可以指能力。
- (2) 包括宏观和微观含义。
- (3) 包括当前人力资源和未来人力资源。
- (4) 重点在于质量而不是数量。

2. 人力资源的特性

特性	内容
能动性	人是价值创造过程中最为主动的因素，人对自己的价值创造过程具有可控性，人的工作动机直接影响到工作的结果以及实现的价值；所以激励尤为重要
社会性	人力资源具有人性的一面和社会、道德的一面；不能单纯的生产要素，而必须从人性的角度加深对人的理解，满足人的经济需要和社会需要；实现人力资源对组织的更大价值。
可开发性	人力资源不是一种既有的存量，而是可以被开发的，即知识、技能、能力和经验等人力资源的核心要素是可以不断积累和更新； 培训与开发成为现代人力资源管理中一个越来越重要的模块。
时效性	人力资源涉及时间的概念，即包含一定数量和既定人力资本存量的人力资源必须加以使用才能创造价值，人力资源没有投入到生产或价值创造过程中的那些时间是无法保存的，也不创造价值

【例题·单选】有关人力资源的概念及重要性，说法正确的是（ ）

- 人力资源包括宏观和微观的含义
- 人力资源与其他资源的最大区别在于人是有办法控制自己究竟要把工作做到多好，但是没办法控制多少。
- 德鲁克赞成泰勒的科学管理理念。
- 人力资源的特性是能动性、社会性、科学性以及时效性

【答案】B

【解析】人力资源的特性：①能动性②社会性③开发性④时效性

【例题·单选】关于人力资源这种无形资产的特性，下列表达正确的是（ ）。

- 无形资产无法用会计学的方法加以记录
- 无形资产需要刚性化管理
- 无形资产无法购买但可以进行模仿
- 无形资产不可以重复使用

【答案】A

【解析】考查无形资产的特性。包括：难以量化；无法用会计学的方法加以记录；投资回报只能基于某些假设予以评估；无法购买或模仿；因为得到有意义的使用而有所增值；可以重复使用而不会贬值；需要柔性化管理等。