

知识点

作为组织要素的人力资源★

第一节 人力资源概述

（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：人是有办法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：本题考查作为组织要素的人力资源。有价值性、稀缺性、难以替代、难以模仿。

知识点

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，人的工作机会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（ ）

- A. 人力资源包括宏观和微观的含义
- B. 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。
- C. 德鲁克赞成泰勒的科学管理理念。
- D. 人力资源的特性是能动性、社会性、科学性以及时效性

答案：A

解析：人力资源包括宏观和微观的含义，A说法正确，故答案为A选项。

【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（ ）。

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

答案：A

解析：本题考查人力资源的定义、内涵与特性。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。