



中国劳动关系学院青年学者文库
ZHONGGUO LAODONG GUANXI XUEYUAN QINGNIAN XUEZHE WENKU

人力资源管理的 历史演变

闻效仪 著

中国社会科学出版社



中国劳动关系学院青年学者文库
ZHONGGUO LAODONG GUANKI XUEYUAN QINGNIAN XUEZHE WENKU

人力资源管理的 历史演变

闻效仪 著

中国社会科学出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理的历史演变 / 闻效仪著. —北京: 中国社会科学出版社, 2010. 6

(中国劳动关系学院青年学者文库)

ISBN 978-7-5004-8800-2

I. ①人… II. ①闻… III. ①企业管理—劳动力资源—资源管理—研究 IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 093790 号

责任编辑 雁 声
特邀编辑 骆 珊
责任校对 李 莉
封面设计 大鵬工作室
技术编辑 戴 宽

出版发行 中国社会科学出版社

社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号 邮 编 100720

电 话 010—84029450(邮购)

网 址 <http://www.csspw.cn>

经 销 新华书店

印 刷 君升印刷有限公司

装 订 广增装订厂

版 次 2010 年 6 月第 1 版

印 次 2010 年 6 月第 1 次印刷

开 本 880 × 1230 1/32

印 张 9.375

插 页 2

字 数 243 千字

定 价 30.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社发行部联系调换
版权所有 侵权必究

序

毫无疑问，人力资源管理是当今社会最流行的话题之一，人力资源管理的重要性已经得到微观各类组织以及国家层面的广泛重视，人力资源管理的研究从未达到如今被如此高度关注的程度。然而，在考察该领域各类研究主题时，几乎很少有从历史的视角对人力资源管理加以研究和讨论的。在我看来，作为对人管理的一种理论或实践活动，它深深扎根于一个国家的经济、社会乃至政治环境之中，经历着不断演变的文化环境的影响。当今人的行为正是历史上各类因素交织影响形成的结果。因此，我们需要对人力资源管理的历史研究，需要对文化传承“路径依赖”的透视，这是对人力资源管理价值观形成和当前人力资源管理行为深度理解的前提背景。

本书就是一本从历史的角度对人的管理的变迁及转型进行考察的学术著作，值得推荐。

首先，作者以一般历史分析方法为主体，并借鉴经济社会史以及企业史的理论和方法，展示了人力资源管理的历史演变过程，弥补了国内该领域研究的空白。不同于当代主流研究人力资源管理的“技术观”，作者的研究始终贯穿着“外生性”历史视角，从更广阔的经济社会变迁和复杂多变的环境演化中，分析人

人力资源管理作为一种资本主义工厂制度下的管理策略和实践是如何满足雇主长远利益的。

其次，作者对资本主义制度下的劳工问题及其表现特征进行了深度解构，并把如何解决劳工问题变成了全书的本源命题。作者不但系统梳理出资本主义世界解决劳工问题的三种途径，更层层递推至资本主义改良运动途径中产生的人力资源管理模式，而雇主在解决劳工问题上的不断尝试也就成为人力资源管理发展的演变动力，并构成了全书的中心线索。

最后，对人力资源管理的历史演变的研究，也会引领读者关注劳动力市场状况、工会与工人运动、政府劳工立法的作用，并加深对人力资源管理为什么重要以及雇主实施“以人为本”的人力资源管理实践的深刻理解，这对解决我国日益突出的劳资关系问题起到重要的启示作用，可以让广大的中国企业重新检讨和反省自身的人力资源管理政策，以防患于未然。

本书对人力资源管理历史探讨截止到 20 世纪 70 年代，使得本书的价值受到局限。另外，本书有人力资源管理“劳动关系化”的特点和倾向，而人力资源管理与劳动关系毕竟存在不同，二者具有各自的视角结构和语言规范，二者的界限有待明确。

总之，闻敬仪所撰写的这部著作对人力资源管理历史的研究，在国内起到了开拓性的引领作用，相信这部著作的问世，将会激发更多人对该领域发生学术兴趣，产生更多学术成果，也将为我国人力资源管理学科的进一步发展起到积极地推动作用。

曾湘泉

2009 年 11 月 11 日

目 录

导论	(1)
一 人力资源管理的定义	(2)
(一)关于人力资源管理的几种定义	(2)
(二)产业关系、人事管理、人力资源管理	(3)
(三)本书对人力资源管理的定义	(5)
二 有关人力资源管理历史的研究	(5)
(一)两种研究视角	(5)
(二)关于历史阶段的划分	(9)
三 本书的写作框架和结构	(9)
四 本书的写作意图和研究方法	(13)
 第一章 资本主义制度下的劳工问题	(16)
一 资本主义价值观支柱	(16)
(一)新教主义	(17)
(二)亚当·斯密的自由主义	(19)
(三)科学技术发展	(22)
二 劳工问题的产生	(24)

2 人力资源管理的历史演变

(一)劳动分工的影响	(27)
(二)市场竞争的压力	(28)
(三)雇主管理方式的粗暴	(30)
三 关于劳工问题的争论	(31)
(一)“悲观派”和“乐观派”	(31)
(二)美国的相关数据	(34)
(三)争论的继续	(35)
四 劳工运动及其影响	(37)
(一)产量限制和磨洋工	(37)
(二)工会和罢工	(40)
(三)暴力革命	(43)
第二章 解决劳工问题的三种途径	(47)
一 自由主义	(47)
(一)自由放任主义	(48)
(二)契约自由	(51)
(三)社会达尔文主义	(53)
二 社会主义	(56)
(一)关于剩余价值	(57)
(二)资本与雇佣劳动的对立	(58)
(三)对工会的看法	(60)
三 解决劳工问题的第三种途径	(62)
(一)工人解决	(64)
1. 温和的工会主义	(64)
2. 集体谈判	(65)
3. 工业民主	(67)
(二)政府解决	(69)

1. 劳工立法	(69)
2. 建立社会保障体系	(73)
(三) 雇主解决	(75)
1. 管理变革	(76)
2. 企业福利资本主义	(81)
3. 人事管理的出现	(84)
第三章 人事管理的萌芽(1880—1915)	(91)
一 劳动力市场	(92)
二 工会及工人运动	(94)
(一) 工人运动	(94)
(二) 雇主反应	(96)
三 政府立法	(98)
(一) 对工会的敌视	(98)
(二) 劳工立法和 AALL	(100)
四 人力资源管理的发展	(102)
(一) 系统管理	(103)
1. 部门分工	(104)
2. 强调人的因素	(105)
3. 改革工资体系	(106)
(二) 福利工作	(106)
1. 社会服务协会	(108)
2. 国家公民联合会	(109)
3. 基督教青年会	(110)
4. 帕特森和美国收银机公司	(111)
(三) 科学管理	(113)
1. 科学管理内容	(113)

2. 泰勒对工人和工会的态度	(121)
(四) 职业指导	(126)
1. 职业教育	(127)
2. 职业指导	(128)
3. 工作分析和员工甄选技术	(128)
4. 工业培训	(129)
(五) 工业心理学	(130)
1. 闵斯特伯格和工业心理学	(131)
2. 工业心理学在雇佣管理的应用	(133)
(六) 公共部门改革	(134)
第四章 人事部门的出现(1916—1920)	(136)
一 劳动力市场	(137)
二 工会及工人运动	(139)
三 劳工立法	(141)
四 人力资源管理的发展	(143)
(一) 建立雇佣管理部门	(143)
1. 高劳工流动率带来高成本	(144)
2. 雇佣管理部门的出现	(145)
3. 限制工头权力	(146)
4. 雇佣管理者协会(NAEM)	(147)
(二) 福特的雇佣管理实践	(148)
1. 雇佣改革	(149)
2. 5 美元/工作日	(151)
3. 社会工作部	(152)
(三) 政府对雇佣管理的推动	(153)
1. 政府的推动	(153)

2. 军队的应用	(155)
(四) 雇主导向的工业民主	(157)
1. 雇员代表计划	(158)
2. 工业民主的推广	(160)
(五) 人事管理的出现	(161)
(六) 工作分析和岗位分级的兴起	(164)
第五章 福利资本主义时代(1921—1928)	(166)
一 劳动力市场	(167)
二 工会及工人运动	(169)
三 劳工立法	(171)
四 福利资本主义	(173)
(一) 福利类型	(174)
(二) 提供福利的动机	(177)
五 人力资源管理的发展	(178)
(一) 战后人事管理的萧条	(179)
(二) SCC 对人事管理的推动	(181)
(三) 人事管理实践	(183)
1. 资历和福利	(185)
2. 公司工会	(187)
3. 放权给工头	(187)
(四) AMA 等人事管理组织的成立	(189)
1. AMA	(189)
2. 其他的人事管理组织	(190)
(五) 人事管理的职业培养	(191)
(六) 康芒斯与人力资源管理	(193)

第六章 大萧条及新政(1929—1938)	(196)
一 劳动力市场	(197)
(一)大萧条时期的失业与贫穷	(197)
(二)新政时期的以工代赈	(200)
二 国家干预	(201)
(一)劳工立法	(202)
1. 诺里斯—拉瓜迪亚法	(202)
2. 工业复兴法	(202)
3. 公平劳动标准法	(203)
(二)国家劳资关系法	(204)
(三)社会保障体系建立	(206)
三 工会及工人运动	(208)
(一)会员数量大幅增长	(208)
(二)劳联和产联的分裂	(210)
(三)产联在与雇主斗争中的胜利	(211)
四 人力资源管理发展	(213)
(一)大萧条早期的人事管理	(213)
1. 工资稳定计划	(214)
2. 工作分享计划	(215)
3. 失业保险计划	(216)
(二)人事管理的全面衰落	(217)
1. 承诺的破灭	(217)
2. 工头全面掌权	(220)
3. 福利项目削减	(220)
(三)新政时期的人事管理的回潮	(222)
1. 公司工会的发展和消亡	(223)
2. 工头培训	(224)

3. 改革雇佣关系	(225)
第七章 二战及工会主义(1939—1945)	(227)
一 政府管制	(228)
二 劳动力市场	(229)
三 工会及工人运动	(231)
四 人力资源管理的发展	(234)
(一) 二战前	(234)
1. 人事政策书面化	(235)
2. 工资外部化	(235)
3. 绩效考核得到重视	(236)
4. 企业自我营销	(237)
5. 人事管理地位提升	(237)
(二) 二战期间	(238)
1. 培训和晋升	(239)
2. 工资决定	(240)
3. 人事管理也是工头的职责	(240)
第八章 人力资源管理的产生(1946—1970)	(243)
一 劳动力市场	(245)
(一) 劳动力转型	(246)
(二) 结构性失业	(247)
二 工会及工人运动	(249)
(一) 工会的平稳发展与罢工运动	(249)
(二) 劳联和产联的合并	(251)
三 劳工立法	(252)
(一) 塔夫脱—哈特莱法	(253)

(二)就业法	(254)
四 人力资源管理的发展	(256)
(一)经理革命和利益相关者	(256)
(二)公司组织结构改变和人事管理发展	(257)
(三)劳动关系和员工关系的分离	(259)
(四)心理学在人事管理的应用	(261)
(五)人力资源管理产生的学理基础	(262)
1. 人力资本理论	(262)
2. 行为科学学派	(263)
(六)人力资源管理的产生	(265)
第九章 人力资源管理(HR)和产业关系(IR)的比较	(268)
一 关于组织性质的一元观和多元观的视角	(268)
(一)一元观和多元观的比较	(269)
(二)一元观和多元观的应用	(271)
二 IR 和 HR 共同起源和分别发展	(272)
三 IR 和 HR 相互影响	(277)
(一)工会力量的强大是人力资源管理模式 产生的重要动力	(277)
(二)人力资源管理的发展促使产业关系转型	(280)
四 人力资源管理和产业关系的比较	(282)
后记	(286)

导 论

从经济学的角度看，将原材料转化成为产出的生产过程中，物质和人是分离不开的生产要素。产品的形成，有赖于人将厂房、设备和原材料结合起来投入使用，并且在生产过程中根据情况进行调整。工人的体力和脑力全程参与了这个生产转化过程。然而，这种劳动力投入是否达到雇主的期望，则完全取决于工人的自身意愿。如果拥有生产转换技能的工人拒绝付出劳动，则不会有产出。于是，雇主为了最大化的产出，一方面通过技术创新不断替代劳动能力；另一方面，雇主采用了一种名为人力资源管理的实践，来不断诱发工人自愿的劳动能力。

显然，这些处在资本主义劳动过程中的工人群体，对此的反应不会是一成不变并束手就范，而会根据不同的社会环境，与雇主展开控制与反控制、剥削与反剥削的斗争。因此，根据工人抗争的不同状态，采取不断演变的“制服”和“化解”手段，使用不断升级的管理策略来“制造认同”^①，成为资本主义制度延续至今的基础，这同时也意味着雇主的人力资源管理实践是一个不

^① Burawoy, *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*, Chicago: The University of Chicago Press, 1979.

断演变发展的过程。

一 人力资源管理的定义

(一) 关于人力资源管理的几种定义

“人力资源管理”这个术语在 20 世纪 80 年代才被广泛使用开来,但由于理念和研究领域不同,关于人力资源管理的定义至今没有统一看法和认知,其大致分为四种定义类型:

第一类定义认为人力资源管理是一种广泛存在的管理职能,只要一个人在生产过程中对另一个人进行了协调和控制,即意味着他进行了人力资源管理。如果从这个角度理解,从人类文明发端之日起,人力资源管理就存在于各类组织之中,而无论组织的规模、性质和层级,它的目的就是对工作场所的个体进行适当管理。(Drucker, 1954; Bakke, 1958)

第二类定义认为人力资源管理是员工管理专业化和职业化的结果,随着组织雇佣人数不断扩大,为了更好地管理员工,需要一套雇佣官僚机构职业化的进行。这种机构常常被称为“人力资源管理部”或“HR”。而人力资源管理就是这个部门的目标、任务、运行和实践,包括员工招聘、培训开发、薪酬福利、绩效管理等相关专业。(Peterson, 1979; Dessler, 1986)

第三类定义认为人力资源管理是先进企业的“最佳实践”(Best Practice),它对传统雇佣管理进行了改革和提升,更加强调员工对于企业的价值性,更加重视“人本主义”的管理实践。此类定义与“人事管理”进行了区分,认为人事管理是存在于大部分企业中低层次的管理活动,而人力资源管理是先进企业为了获取长期竞争优势的主动战略选择。(Henneman, 1980, Delaney, 1989; Schuler, 1995)

第四类定义则完全站在雇主的对立面看待人力资源管理。这些持雇主和员工利益多元化思想的学者对雇主实施人力资源管理的动机提出质疑,认为这种实践并非真正要在雇佣双方之间建立一种新型的、平等的合作伙伴关系,其目的仅仅是以“互惠”的名义提出一种控制员工的形式,或者干脆就是为了躲避工会和掩饰管理控制方法的一种复杂的管理方式。(Storey, 1987; Salamon, 1992)

(二) 产业关系、人事管理、人力资源管理

在人力资源管理历史的各类研究中,人力资源管理、人事管理以及产业关系三个概念贯穿始终,并常常互换使用,因此有必要对它们之间的区别进行分析。

19世纪资本主义制度确立了雇主的自由管理权和大规模的生产模式,并直接导致劳工问题严重并泛滥,进而形成劳资对立,带来普遍的社会问题。于是,一批社会改良者试图改善社会的经济效益与公平正义,研究是否有较科学与人性化的管理方法,或是引入平衡劳资间的集体谈判力量,以及在工作场所导人民主和制度化的程序等,并把这个领域的研究统称为产业关系(Industrial Relation),也叫工业关系。

因此,产业关系是最早也是最全面概述工作、雇佣管理以及劳资之间关系的概念。当时,产业关系普遍被认为包含两个主要的次领域(Subdivisions):一个是讨论劳工的管理(Management of Labor),另一个是讨论集体协商与劳动力治理的方法(Methods of Workforce Governance)。前者的研究来自一群企业界的经理人,他们对产业关系的兴趣是实用性的,目的在找寻适当的方法或策略解决他们在工作场所遇到的劳工问题,这个领域慢慢演变成人事管理和今日的人力资源管理。后者的研究者中大

多数是大学里的经济学家，更精确的说法是制度学派的学者，他们运用经济学的原理认识和了解劳资关系的内涵，同时从政策的角度试图建立制度性的空间，以建立平衡的劳资关系，这个领域慢慢演变成为今天的劳动关系（Labor Relations）或雇佣关系（Employment Relations）。

因此在历史上，“产业关系”普遍把“人事管理”的概念纳入其中。例如在梅奥曾经进行霍桑实验的公司，公司雇佣主管的头衔就是“产业关系副总”，当时许多人事经理组织称为“产业关系协会”，很多时髦的名字都争相与产业关系挂钩。然而到了20世纪60年代，两个次领域开始分道扬镳，人力资源管理全面代替了人事管理，而产业关系的内容和边界逐步狭隘化。

人事管理伴随着名称的改变，理念和概念领域也逐渐地改变。杜勒邦、费里斯、斯托德（Dulebohn, Ferris, Stodd）指出，“人力资源管理的内涵不同于人事管理。首先，尽管人事管理强调人工成本费用，但人力资源管理强调把人力资源看作是组织的一种资产；其次，人事管理意味着一系列与人力资源开发无关的行政功能和日常活动，相对于其他重要的业务功能来说是消极的、被动的、次要的，而人力资源管理标志着一种积极主动的做法，是组织内部整合人力资源战略的重要部分。两者有区别，但普遍认为人事管理和人力资源管理是不同时期的不同发展状态，前者是后者的基础，后者是前者的发展升华”。^①

产业关系则更加专注于站在雇员的视角描述雇员整体和雇主之间的关系，并且和劳动关系、劳资关系的概念区别不大。因此，如今的产业关系的定义范围很广但实际内涵却比较狭窄。著名劳动关系权威 Thomas Kochan 和 Harry Katz 把产业关系定义

^① Dulebohn, Ferris, Stodd. *The History and Evolution of Human Resource Management*, Cambridge: Blackwell, 1995, pp. 19-41.