

人力资源管理 经济分析

颜爱民 著



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

F241
203

21 世纪全国高等院校财经管理系列实用规划教材

人力资源管理经济分析

颜爱民 著



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

内 容 简 介

本书从经济视角、运用经济学工具剖析人力资源市场博弈及人力资源管理各个模块,结合中国文化和现行经济模式的特征,为中国企业和其他非营利性组织人力资源管理决策和运用提供崭新的理论分析方法和实际操作工具。本书既是一本经济学理论在人力资源管理技术上的应用性著作,也可视为人力资源管理技术理论升华的结晶,希求具有一定的理论贡献和较强的实际应用价值,以达到填补学术空白和满足教学需要的双重目标。

本书可作为普通高等学校人力资源管理专业本科生和研究生教材,同时也可作为经济和管理学专业硕士生、博士生的教学参考书,还可供 MBA、EMBA 学员、企业中高层管理人员和其他人力资源管理教学、科研爱好者学习和工作参阅之用。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理经济分析/颜爱民著. —北京:北京大学出版社, 2010.3

(21 世纪全国高等院校财经管理系列实用规划教材)

ISBN 978-7-301-16084-8

I. 人… II. 颜… III. 劳动力资源—资源管理—经济分析—高等学校—教学参考资料 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 197584 号

书 名: 人力资源管理经济分析

著作责任者: 颜爱民 著

责任编辑: 李 虎

标准书号: ISBN 978-7-301-16084-8/F · 2325

出 版 者: 北京大学出版社

地 址: 北京市海淀区成府路 205 号 100871

网 址: <http://www.pup.cn> <http://www.pup6.com>

电 话: 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62750667 出版部 62754962

电子邮箱: pup_6@163.com

印 刷 者: 三河市北燕印装有限公司

发 行 者: 北京大学出版社

经 销 者: 新华书店

787mm×1092mm 16 开本 23.5 印张 535 千字

2010 年 3 月第 1 版 2010 年 3 月第 1 次印刷

定 价: 38.00 元

未经许可, 不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有 侵权必究

举报电话: 010-62752024

电子邮箱: fd@pup.pku.edu.cn

从 书 序

我国越来越多的高等院校设置了经济管理类学科专业,这是一个包括经济学、管理科学与工程、工商管理、公共管理、农业经济管理、图书档案学6个二级学科门类和22个专业的庞大学科体系。2006年教育部的数据表明在全国普通高校中经济类专业布点1518个,管理类专业布点4328个。其中除少量院校设置的经济管理专业偏重理论教学外,绝大部分属于应用型专业。经济管理类应用型专业主要着眼于培养社会主义国民经济发展所需要的德智体全面发展的高素质专门人才,要求既具有比较扎实的理论功底和良好的发展后劲,又具有较强的职业技能,并且又要求具有较好的创新精神和实践能力。

在当前开拓新型工业化道路,推进全面小康社会建设的新时期,进一步加强经济管理人才的培养,注重经济理论的系统化学习,特别是现代财经管理理论的学习,提高学生的专业理论素质和应用实践能力,培养出一大批高水平、高素质的经济管理人才,越来越成为提升我国经济竞争力、保证国民经济持续健康发展的重要前提。这就要求高等财经教育要更加注重依据国内外社会经济条件的变化适时变革和调整教育目标和教学内容;要求经济管理学科专业更加注重应用、注重实践、注重规范、注重国际交流;要求经济管理学科专业与其他学科专业相互交融与协调发展;要求高等财经教育培养的人才具有更加丰富的社会知识和较强的人文素质及创新精神。要完成上述任务,各所高等院校需要进行深入的教学改革和创新。特别是要搞好有较高质量的教材的编写和创新。

出版社的领导和编辑通过对国内大学经济管理学科教材实际情况的调研,在与众多专家学者讨论的基础上,决定编写和出版一套面向经济管理学科专业的应用型系列教材,这是一项有利于促进高校教学改革发展的重要措施。

本系列教材是按照高等学校经济类和管理类学科本科专业规范、培养方案,以及课程教学大纲的要求,合理定位,由长期在教学第一线从事教学工作的教师立足于21世纪经济管理类学科发展的需要,深入分析经济管理类专业本科学生现状及存在问题,探索经济管理类专业本科学生综合素质培养的途径,以科学性、先进性、系统性和实用性为目标,其编写的特色主要体现在以下几个方面:

(1) 关注经济管理学科发展的大背景,拓宽理论基础和专业知识,着眼于增强教学内容的联系实际和应用性,突出创造能力和创新意识。

(2) 体系完整、严密。系列涵盖经济类、管理类相关专业以及与经管相关的部分法律类课程,并把握相关课程之间的关系,整个系列丛书形成一套完整、严密的知识结构体系。

(3) 内容新颖。借鉴国外最新的教材,融会当前有关经济管理学科的最新理论和实践经验,用最新知识充实教材内容。

(4) 合作交流的成果。本系列教材是由全国上百所高校教师共同编写而成,在相互进行学术交流、经验借鉴、取长补短、集思广益的基础上,形成编写大纲。最终融合了各地特点,具有较强的适应性。

(5) 案例教学。教材具备大量案例研究分析,让学生在学习过程中理论联系实际,特别列举了我国经济管理工作中的大量实际案例,这可大大增强学生的实际操作能力。

(6) 注重能力培养。力求做到不断强化自我学习能力、思维能力、创造性解决问题的



能力以及不断自我更新知识的能力，促进学生向着富有鲜明个性的方向发展。

作为高要求，财经管理类教材应在基本理论上做到以马克思主义为指导，结合我国财经工作的新实践，充分汲取中华民族优秀文化和西方科学管理思想，形成具有中国特色的创新教材。这一目标不可能一蹴而就，需要作者通过长期艰苦的学术劳动和不断地进行教材内容的更新才能达成。我希望这一系列教材的编写，将是我国拥有较高质量的高校财经管理学科应用型教材建设工程的新尝试和新起点。

我要感谢参加本系列教材编写和审稿的各位老师所付出的大量卓有成效的辛勤劳动。由于编写时间紧、相互协调难度大等原因，本系列教材肯定还存在一些不足和错漏。我相信，在各位老师的关心和帮助下，本系列教材一定能不断地改进和完善，并在我国大学经济管理类学科专业的教学改革和课程体系建设中起到应有的促进作用。

刘诗白

2007年8月

刘诗白 刘诗白教授现任西南财经大学名誉校长、博士生导师，四川省社会科学联合会主席，《经济学家》杂志主编，全国高等财经院校资本论研究会会长，学术团体“新知研究院”院长。

前 言

自1960年西奥多·W·舒尔茨(T. W. Schultz)教授发表《论人力资本投资》一文后,经济学的研究思维和方法就逐步融入人力资源管理体系的发展中,人力资源管理依托经济学的沃土,吸取经济学的研究成果得以快速成长与发展,迅速成为管理学科体系中茁壮的一支。近年来,国内高校人力资源管理、劳动经济、企业管理及工商管理等专业的本科生或研究生开始以《人力资源经济学》《人事管理经济学》或《人口与人力资源经济学》等名称开设课程,可见从经济学视角分析人力资源管理已成为劳动经济类和工商管理类人才培养的重要内容,运用经济学工具解析人力资源管理问题,实质上已成为人力资源管理研究的前沿和热点之一。

我们较早地尝试给企业管理、管理科学与工程及劳动经济类专业本科生和研究生开设人力资源经济学课程。在课程讲授过程中,我们发现人力资源经济学教学目标不明朗,课程体系不清晰,研究范畴不够明确,教学内容主要取决于教师自己的学养和理解,可以说是百花齐放,处于探索阶段。国内既缺乏系统的课程规范和标准,也缺乏较成熟权威的教材与教学参考著作,甚至缺乏基本的教学资料和文献。基于教师的责任、迫于教学的压力,我不得不开始动手撰写有关教学资料,通过几轮课程讲授,在教学过程中,对该门课程逐步有了比较清晰的理解:从企业管理、工商管理和管理工程专业角度看,该门课程应归属于管理学科体系,侧重从经济学角度、运用经济学工具和方法分析人力资源及人力资源管理各环节,优化人力资源质量、提高人力资源管理水平,落脚点还是管理问题,只是将经济学的工具与方法导入人力资源分析和人力资源管理体系之中。故此,我们将课程名称确定为人力资源管理经济分析,围绕着人力资源及其管理这一中心展开分析和讲授。这一改革颇受学生欢迎,也和专业培养目标融合一体。进一步分析,我们发现劳动经济专业的培养课程体系中的重要专业基础课,即劳动经济学与人力资源管理经济学课程内容边界模糊,教师讲授时重复问题突出。我们认为,在人力资源经济学体系尚不完全,该领域研究积累不足的情况下,这种重复问题难以有效克服,不如充实和改善劳动经济学课程内容,以完成现行人力资源经济学教学目标,另外再开设人力资源管理经济分析,以提升学生对人力资源管理的认识水平和应用能力,这对于提升劳动经济类专业的本科生和研究生实际应用能力很有必要。根据上述教学目标,在资料较缺乏的条件下,我们依托人力资源管理理论和实务的研究积累,依据教学需要和多年的教学积累,开始着手撰写《人力资源管理经济分析》这本著作。

本书从经济视角、运用经济学工具剖析人力资源市场博弈及人力资源管理各个模块,结合中国文化和现行经济模式特征,为中国企业和其他非营利性组织人力资源管理决策和运用提供崭新的理论分析方法和实际操作工具。本书的定位既是一本经济学理论在人力资源管理技术上的应用性著作,也可视为人力资源管理技术理论升华的结晶,希求具有一定的理论贡献和较强的实际应用价值,以达到填补学术空白和满足教学需要的双重目标。

本书的写作过程得到了我的几届研究生的大力支持,他们是陈思、黄浩睿、张夏然、冯丽丽、高莹、齐兰、李贝。他们搜集和整理了大量一手资料,其中张夏然作为主要助手,协助我整理了全部书稿,李贝对全部书稿进行了文字校正。本书还融合了部分中南大学2004—2008届管理类和劳动经济类硕士研究生和2006—2008届工商管理类博士研究生



教学互动成果。本书初稿完成后，特请湘潭大学帅建华和湖南商学院郭巧云两位教授进行审读，并将宝贵意见体现在修改稿中。本书借鉴和引用了大量国内外学者研究成果，我们尽可能将相关文献完整地列入各章的参考文献之中，由于涉及面宽、写作时间跨度较长、文献量大，可能有所遗漏，在此向所有相关研究成果支持者表示真挚的感谢！

本书可作为普通高等学校人力资源管理专业本科生和研究生教材，也可作为经济和管理学专业硕士生、博士生的教学参考书，还可供 MBA、EMBA 学员、企业中高层管理人员和其他人力资源管理教学、科研爱好者学习和工作参阅之用。

作为一本抛砖引玉性质的新作，本书跨越经济学和管理学两大学科体系，作者研究基础不足、学术素养有限，对这一难度大、开拓性强的工作难以胜任，加之本人教学科研和其他社会工作繁杂，时间精力投入有限，书中缺陷之处在所难免，敬请广大师友包容、扶持并予以指正。

颜爱民

2009 年 8 月 9 日于湖南大围山玉泉山庄

目 录

第 1 章 导论	1
1.1 经济学、劳动经济学到人力资源经济学.....	1
1.1.1 经济学起源与发展	1
1.1.2 劳动经济学	2
1.1.3 人力资源经济学	2
1.2 人力资源管理的演变过程	3
1.2.1 迈尔斯的人力资源模式理论	3
1.2.2 20 世纪 70~80 年代的人力 资源管理理论	4
1.2.3 20 世纪 90 年代以来的人力 资源管理理论	6
1.3 人力资源管理研究的发展趋势	7
1.3.1 进一步提升人力资源管理的 职能层次	7
1.3.2 从利益相关者角度拓展人力 资源管理的对象范围	7
1.3.3 从重视个人到重视团队与 组织	8
1.3.4 人力资源管理范围的进一步 拓展	8
1.3.5 知识型员工与人力资源 管理	9
1.3.6 人力资源管理与经济学科 进一步融合	9
1.4 人力资源管理经济分析定义、性质、范畴 和学科关系	10
1.4.1 定义	10
1.4.2 性质、范畴和学科关系	10
1.5 本书框架体系和主要内容	11
复习思考题	12
案例应用分析	13
第 2 章 人力资源市场及其均衡机制 分析	15
2.1 人力资源市场导论	15
2.1.1 人力资源市场理论发展 脉络	16
2.1.2 人力资源市场概述	18
2.1.3 中国人力资源市场现状	24
2.2 人力资源市场的供给	30
2.2.1 人力资源市场供给的内涵及 特征	30
2.2.2 人力资源市场供给模型 分析	31
2.2.3 影响人力资源市场供给的 因素	33
2.3 人力资源市场的需求	35
2.3.1 人力资源市场需求的内涵 及特征	35
2.3.2 人力资源市场需求模型 分析	35
2.3.3 影响人力资源市场需求的 因素	37
2.4 人力资源市场均衡分析	39
2.4.1 人力资源市场均衡理论	39
2.4.2 人力资源市场供求均衡	40
2.4.3 人力资源市场非均衡	45
2.5 人力资源市场的价格机制	47
2.5.1 人力资源市场价格导论	47
2.5.2 人力资源市场的均衡价格 分析	50
2.5.3 中国人力资源市场价格比较 分析	52
复习思考题	57
案例应用分析	58
第 3 章 人力资本投资与价值评估	59
3.1 人力资本投资概述	59
3.1.1 人力资本理论发展脉络	60
3.1.2 人力资本投资含义	61
3.1.3 人力资本投资特点	62
3.1.4 人力资本投资主体分析	66



3.2 企业人力资本投资博弈分析	69	4.3.2 招聘成本分析	106
3.2.1 投资博弈分析的必要性	69	4.3.3 招聘收益分析	108
3.2.2 博弈模型的建立	69	4.4 招聘风险与防范机制研究	110
3.2.3 企业专用人力资本投资博弈 分析	71	4.4.1 风险分析	110
3.2.4 考虑通用人力资本的人力 资本投资博弈分析	73	4.4.2 风险防范机制	112
3.3 人力资本投资成本	74	复习思考题	115
3.3.1 人力资本投资的成本 构成	74	案例应用分析	115
3.3.2 人力资本投资的原始成本的 核算模型与方法	75	第5章 人力资源配置与优化过程经济 分析	117
3.3.3 人力资本投资的重置成本的 核算模型与方法	78	5.1 人力资源配置及其优化概述	117
3.4 人力资本投资收益	79	5.1.1 人力资源配置的内涵与 边界	117
3.4.1 人力资本投资收益特征	80	5.1.2 人力资源配置的方式	119
3.4.2 人力资本投资的货币 收益	80	5.2 人力资源宏观配置的经济分析	120
3.4.3 人力资本投资的非货币化 收益	82	5.2.1 人力资源配置的均衡	120
3.5 人力资本价值评估	82	5.2.2 人力资源配置成本与 价值	123
3.5.1 人力资本价值评估假设	82	5.2.3 人力资源的结构性配置	125
3.5.2 人力资本价值评估理论 基础	83	5.3 企业人力资源优化配置的经济 分析	127
3.5.3 人力资本价值评估常用 方法	83	5.3.1 企业人力资源优化配置 目标与经济内涵	127
3.6 企业人力资本投资的风险分析	85	5.3.2 最优配置的数学表达	128
3.6.1 企业人力资本投资风险	85	5.3.3 企业人力资源配置效率 无差异分析	129
3.6.2 激励风险分析	87	5.3.4 人员过剩的调整	132
复习思考题	89	复习思考题	134
案例应用分析	90	案例应用分析	135
第4章 人力资源获取成本与效益 分析	91	第6章 人力资源开发经济性分析	136
4.1 人力资源获取概述	92	6.1 人力资源开发概述	136
4.1.1 招聘的经济学解释	92	6.1.1 宏观人力资源开发定义	136
4.1.2 招聘的渠道	94	6.1.2 企业人力资源开发定义	137
4.1.3 招聘影响因素经济分析	95	6.1.3 人力资源开发综合定义	138
4.2 人力资源预测	97	6.1.4 企业人力资源开发分析 框架	138
4.2.1 人力资源供给预测	98	6.2 人力资源开发的经济意蕴	139
4.2.2 人力资源需求预测	101	6.2.1 宏观人力资源开发	139
4.3 招聘的评估与审核	105	6.2.2 企业人力资源开发	140
4.3.1 招聘评价体系	105	6.3 宏观人力资源开发经济分析	142
		6.3.1 市场机制缺陷给政府腾出了 足够的人力资源开发 空间	142



6.3.2 宏观人力资源开发与经济发展	143
6.3.3 政府人力资源开发投资的优势与作用	144
6.4 企业人力资源开发的经济分析	146
6.4.1 成本收益分析	146
6.4.2 人力资源开发风险分析	151
6.5 企业人力资源培训的经济分析	153
6.5.1 培训投资方式选择	154
6.5.2 培训的成本收益分析	157
6.5.3 培训效果的评估	162
复习思考题	168
案例应用分析	169

第7章 薪酬的经济分析

7.1 薪酬概述	170
7.1.1 经济学视角下薪酬理论的演变	170
7.1.2 薪酬的概念、功能与构成分析	172
7.1.3 薪酬的经济性质	179
7.2 薪酬水平的经济分析	180
7.2.1 薪酬水平策略选择	180
7.2.2 影响薪酬水平的因素	182
7.2.3 薪酬水平纵向差异分析	184
7.3 薪酬成本管理	186
7.3.1 薪酬成本概述	186
7.3.2 薪酬成本控制	188
7.4 薪酬模式的经济分析	195
7.4.1 以岗位为基础的薪酬模式	195
7.4.2 以能力为基础的薪酬模式	197
7.4.3 以绩效为基础的薪酬模式	199
7.4.4 以市场供求为基础的薪酬模式	202
7.5 薪酬体系的经济分析	204
7.5.1 自助式整体薪酬体系	204
7.5.2 宽带薪酬体系	207
7.5.3 年薪制体系	211
复习思考题	220
案例应用分析	220

第8章 激励的经济分析

8.1 激励概述	222
8.1.1 激励理论研究	222
8.1.2 激励的内涵	227
8.1.3 激励的经济学探讨	229
8.2 激励客体经济分析	230
8.2.1 一般员工激励分析	231
8.2.2 经理人激励	235
8.3 薪酬激励的经济分析	238
8.3.1 薪酬激励与企业利润	238
8.3.2 薪酬激励的安排	239
8.4 其他形式激励的经济分析	243
8.4.1 内部晋升的成本收益分析	243
8.4.2 工作环境激励的成本收益分析	246
8.4.3 授权激励的成本收益分析	247
8.4.4 培训激励的成本收益分析	248
8.5 激励成本管理	249
8.5.1 激励成本分类	249
8.5.2 激励成本控制	251
复习思考题	254
案例应用分析	255

第9章 绩效管理成本与效益分析

9.1 绩效管理概述	256
9.1.1 绩效的本质属性及其经济意义	256
9.1.2 绩效管理与绩效考核	258
9.2 绩效管理成本与收益计量	260
9.2.1 绩效管理成本计量	260
9.2.2 绩效管理收益计量	261
9.3 EVA 绩效管理体的经济学分析	263
9.3.1 EVA 的概念	263
9.3.2 EVA 模型的建立	264
9.3.3 我国企业应用 EVA 存在的问题及对策	267
9.4 绩效考核应用与评估	270
9.4.1 绩效考核的常用方法	270



9.4.2 绩效考核的应用	274	11.1.1 劳动关系的内涵及边界	310
9.4.3 绩效考核中应该注意的问题	276	11.1.2 劳动关系的表现形式 ...	313
9.4.4 博弈论在绩效考核中的应用	278	11.1.3 劳动关系的基本类型 ...	316
复习思考题	281	11.1.4 劳动关系理论的演进 ...	319
案例应用分析	281	11.2 劳动合同的经济分析	322
第10章 人力资源流动的经济分析	282	11.2.1 劳动合同经济分析的基础	322
10.1 人力资源流动理论	282	11.2.2 劳动合同的签订	325
10.1.1 个体层面人力资源流动的理论	282	11.2.3 劳动合同的履行	327
10.1.2 人力资源迁移的价值动力模型	285	11.2.4 劳动合同的解除	329
10.2 人力资源国际流动的经济分析	286	11.3 心理契约的经济分析	332
10.2.1 人力资源国际流动的经济动因	286	11.3.1 心理契约概述	332
10.2.2 人力资源国际流动的效应分析	291	11.3.2 心理契约双方履约的经济分析	334
10.2.3 国际人力资源争夺的博弈分析	295	11.3.3 基于心理契约的劳资博弈模型分析	336
10.2.4 我国人力资源的国际流动	297	11.4 劳资博弈模型分析	339
10.3 企业人力资源流动的经济学分析	298	11.4.1 工会与厂商的博弈模型	339
10.3.1 企业人力资源流动的内涵	298	11.4.2 企业与员工的博弈模型	340
10.3.2 企业人力资源流动的模型分析	300	11.5 工会对劳动关系作用的经济分析	341
10.3.3 企业人力资源流动的成本效益分析	305	11.5.1 工会存在和运行的经济分析	341
复习思考题	308	11.5.2 工会行为的经济分析 ...	344
案例应用分析	309	11.5.3 工会制度演进的博弈分析	348
第11章 劳动关系优化及其成本效益分析	310	11.5.4 工资集体谈判	349
11.1 劳动关系概述	310	复习思考题	354
		案例应用分析	354
		参考文献	356

第1章 导论

内容提要



经济学、劳动经济学的发展渊源
人力资源管理的演变
人力资源管理与经济学的融合趋势
人力资源管理经济分析的内涵
本书的框架体系

学习目标



掌握人力资源管理经济分析的学科背景
了解本书的写作宗旨和内容逻辑体系

生命是短暂的，真理却永存，让我们说真理。

——叔本华

1.1 经济学、劳动经济学到人力资源经济学

1.1.1 经济学起源与发展

经济学是对人类各种经济活动和各种经济关系进行理论的、应用的、历史的以及有关方法的研究的各类学科的总称。经济学又可称为经济科学(Economic Sciences)。经济学即经世济民的科学，是研究人类个体及其社会在自己发展的各个阶段上的各种需求和满足需求的规律及其规律的学科。经济者，经世济民也；世者，人类社会也；民者，社会主体也。由“民”与“民”之间拉出一条“需求和满足需求”的线，连接成一对“商品供求”关系，这就是“经”；而“民”与“民”两个“社会主体”的“需求”都得到了“满足”，这就是“济”。经济学，即：经世济民的学问，或经世济民的科学。经济学是以“公民”及其“商品”和“商品要素”(如土地、劳力、技术、空气、水等)为主要研究对象的，因此，商品是经济的起点，商品学是经济学的基础，财务学、会计学是经济学的桥梁。

经济学研究的是一个社会如何利用稀缺的资源以生产有价值的物品和劳务，并将它们在不同的人中间进行分配。经济学之父亚当·斯密的《国富论》是近代经济学的奠基之作。在亚里士多德时代的观点是：政治学、伦理学、政治经济学三位一体，诺贝尔奖获得者阿马蒂亚·森在《伦理学与经济学》中认为：“在很长一段时间内，经济学科曾经认为是伦理学的一个分支。亚当·斯密他最著名的思想中有许多也并非新颖独特，但是他首次提出了全面系统的经济学说，为该领域的发展打下了良好的基础。因此完全可以说《国富



论》是现代政治经济学研究的起点。”

《国富论》之后的 100 年，自由主义经济繁荣的背后渐渐显露出周期性经济危机的必然和社会财富分布不均、贫富悬殊的弊端。德国人卡尔·马克思认为一个国家的经济的代表是其劳动力，而自由资本主义经济以追求利润的最大化为目的。马克思在其 1867 年出版的《资本论》中提出“资本主义原始积累”和“剩余价值”等理论，认为资本主义发展中的阶级的矛盾是不可调和的。

理解经济学含义可以从以下 3 点考虑。

(1)资源的稀缺性是经济学分析的前提。所谓资源的稀缺性是相对于人们无穷无尽的欲望而言的。

(2)选择行为是经济学分析的对象。带约束条件的选择行为是经济学研究的中心。

(3)资源的有效配置是经济学分析的中心目标。这里的有效是有效率，不是有效果，比如皮洛斯的胜利——接近失败的胜利。经济学考核是否有效的标准是看收益是否大于机会成本。

美国经济学会《经济文献杂志》(Journal of Economic Literature)所创立的对经济学文献的主题分类系统——JEL 分类系统被现代西方经济学界广泛采用。它将经济学分为 26 类，其中，劳动和人口经济学(Labour and Demographic Economics)作为独立的经济学门类与微观经济学、公共经济学等并列。

1.1.2 劳动经济学

劳动经济学(Labour Economics)是研究活劳动这一生产要素投入的经济效益以及与此有关的社会经济问题的经济学科。其核心是如何以最少的活劳动投入费用取得最大的经济效益，包括微观经济效益和宏观经济效益。

劳动经济学的研究源于经济学家对劳资关系、工资问题、劳工运动等劳动问题的关注，这一研究始于 1886 年理查德·T·埃里的《美国的劳工运动》一书的出版。可以说，埃里是劳动经济学的奠基人。19 世纪末 20 世纪初，劳动问题研究形成热潮。1900 年至 1905 年间，美国的康奈尔大学、哈佛大学、芝加哥大学相继开设劳动问题课程，并确立了芝加哥大学、威斯康辛大学劳动问题研究中心的地位。1905 年，托马斯·S·亚当斯和海伦·L·萨姆纳专门以《劳动问题》为名的著作问世，这是劳动学界第一本和统治时间最长的教科书，它长期被奉为经典著作，大大影响了后来劳动经济学的发展。第一次世界大战前，劳动问题的研究已经相当成熟，20 世纪 20 年代，劳动经济学发展为一门独立学科，以《劳动经济学》为名的第一部教科书由所罗门·布卢姆写作完成，其中包括就业、工资、劳资关系、劳工运动、劳动立法等主要内容。1929—1933 年世界性资本主义经济危机的爆发，致使劳工问题极端尖锐化。此后，西方劳动经济学有了较大发展。英国经济学家 J. M. 凯恩斯的“有效需求不足”理论和“非自愿失业”概念的提出，对西方劳动经济学的发展具有重要的影响。此外，西方现代管理方法的研究，例如心理学、行为科学等学科的发展，也不断丰富着劳动经济管理的内容。

1.1.3 人力资源经济学

20 世纪 60 年代以来，现代经济文明的发展进入以人力资本为依托的经济发展时期。伴随科技革命第三次浪潮的涌起，人类社会进入了科学技术飞速发展的现代科学技术信息



时代。国际上掠夺资源、市场和殖民地的重要性,已相对让位于知识竞争、信息竞争,以及高科技的开发与利用的竞争。人力资源作为科学技术、文化知识的发明创造者和物质载体,不再被视为单纯的物质客体,而成为具有强烈自我意识、对经济发展起主导作用的能动的主体因素。人力资源所具有的科学知识,技能存量(人力资本存量),其积极性、创造性的充分调动与发挥,直接决定着一个国家经济发展的速度、水平和后劲。这是一种以人力资本为依托的经济发展模式。正是在这种情况下,人力资源,这一生产的首要能动要素,特殊的稀缺经济资源,引起实业家、经济学家们的普遍高度重视,并将人力资源作为考察对象,开始了专门的研究。显然,对人力资源的研究,源于其自身在现代经济运行中的地位和作用的上升,是现代科学技术和经济发展实践提出的客观要求。正因如此,自20世纪中叶,特别是60年代以来,对人力资源的开发、运用受到人们广泛重视,并且以人力资源为研究对象开展了专门研究。人力资源管理成为快速兴起的一门独立管理学分支学科,以人力资本理论为代表的从经济学角度研究人力资源管理也成为热点。

1998年南开大学的吴国存教授给出的人力资源经济学的定义为:人力资源经济学是以理论经济学为指导,专门研究人力资源这一特殊经济资源要素,研究其形成与发展,开发、配置与利用的运行规律的科学,属于专门经济学类^[1]。国内也有部分专家致力于人力资源经济学的研究,取得了可喜的成果,出版了少数人力资源经济学相关教材或著作,国内许多高校开始针对人力资源管理和劳动经济专业的本科和研究生开设《人力资源经济学》课程,很多同行开始在该领域努力耕耘,成果颇丰。然而,通过对搜寻到的人力资源经济学文章和书籍的研读和分析,我们认为,人力资源经济学作为独立的经济学门类尚未成型,也尚未见到真正系统的人力资源经济学专著,深入系统而且认同度高的人力资源经济学体系仍未出现。我们认为一门新学科的诞生犹如拓荒,需要依托研究成果逐步开拓和累积,在开拓过程中逐步深入、逐步完善;新学科不是构架起来的,也不能依托一两本著作或少数几篇文章一蹴而就形成,它是一个艰辛的过程,也是一个水到渠成的自然结果。鉴于此,我们将本书命名为《人力资源管理经济分析》以回避系统构架“新学科”体系之苦,既为我们的工作留下自由舒展的空间,同时为本书的幼稚与缺陷留下“自我开脱”的余地。期望我们的工作也能为人力资源经济学学科的孕育与诞生起到些微拓展功效。

1.2 人力资源管理的演变过程

1.2.1 迈尔斯的人力资源模式理论

1965年,雷蒙德·迈尔斯(Raymond E. Miles)在《哈佛商业评论》中提出了“人力资源”的概念。迈尔斯关于管理态度的调查显示大多数经理在对下属的管理中倾向于使用人事关系的管理模式,而且还倾向于要求他们的主管使用迈尔斯所提出的人力资源模式来对他们进行管理。他还建议在管理中用人力资源来代替员工的概念。

人力资源模式理论指导管理人员如何充分满足员工的经济需求。该理论认为,管理人员应把员工作为单个的人,要关心员工的福利和幸福。简单地讲,就是通过沟通,使员工

[1] 吴国存. 人力资源经济学=劳动经济学? [J]. 南开经济研究, 1998(8).



确信对组织来说他们是非常重要的；另一方面，迈尔斯的这一理论是对麦克里格、里科特等人理论的综合，他也认为员工的经验和知识对组织具有很大的价值。员工参与和人力资源的充分利用都能达到改进决策和自我控制的目的，从而实现提高员工生产力和工作满意度的目标^{〔1〕}。

1.2.2 20世纪70~80年代的人力资源管理理论

作为经理培训组织的美国管理协会(AMA)于1972年出版了由达萨特尼克(R. L. Desatnik)编著的《改革人力资源管理》一书。在该书中，达萨特尼克强调了员工的需求、兴趣、期望与组织目标之间的一致性，以及“在组织中，人是最重要的资源”的观点。美国管理协会也变成了人事经理协会，它开始致力于提高人事经理的作用和重要性。在20世纪70年代中后期至80年代早期，由于有效的人力资源管理活动对组织的重要性日益增加和组织心理学、组织行为学的发展，人力资源管理再次引起了人们的高度关注。这一时期的人力资源管理理论主要集中在讨论如何实施有效的人力资源管理活动，以及通过对员工行为和心理的分析来确定其对生产力和工作满意度的影响，从而使人力资源管理更加关注员工的安全与健康。

20世纪70年代中期，人力资源管理的定义发生了变化，“人力资源管理”一词已为企业所熟知，在大多数教科书里，人力资源管理的定义变得与人事管理所做的工作非常接近。一系列作者(通常是传统的人事管理或人际关系学者)在教科书中把人力资源管理和人事管理等同起来。正如罗宾森(Robbins)在《人事/人力资源管理》一书中所描述的那样：今天，人事管理就是研究组织的人力资源以及如何使他们能更有效地为实现组织目标服务。

彼得森(Peterson)和翠西(Tracy)在1979年的《人力资源系统管理》一书中对此理论做了进一步的阐述。他们认为人力资源管理或人际和工业关系在一个确定的企业都包含这样一些活动：招聘、甄选、绩效评估、薪酬和员工(含管理人员)开发以及劳资谈判。然而，关于这一学科究竟应该称为人事管理还是人力资源管理的问题，他们没有给出明确的答案。随后，海勒曼(Henneman)、施瓦伯(Schwab)、弗塞姆(Fossum)和戴尔(Dyer)等人用“人事/人力资源管理”这一名称解决了这个问题。人力资源管理等同于人事管理，人事部的传统职能已经变成人力资源管理的重要特征之一。在被调查的很多教科书中，人力资源管理被定义为：“人力资源管理也称人事管理，主要是研究管理人员尤其是人力资源管理人員所从事的工作或应该承担的工作。”

1992年，斯托瑞(Storey)通过对人力资源管理的内在特征分析了人事管理与人力资源管理的差异。本书对人事管理和人力资源管理之间的不同点做出如下归纳，详见表1-1。

表1-1 人事管理与人力资源管理的区别^{〔2〕}

管理内容	以事为中心。主要工作为管理档案、人员调配、职务职称变动、工资调整等	以人为中心。将人作为一种重要资源加以开发、利用和管理，重点是开发人的潜能、激发人的活力，使员工能积极主动、创造性地开展工作
------	-----------------------------------	---

〔1〕 赵曙明. 人力资源管理研究[M]. 北京：中国人民大学出版社，2001.

〔2〕 颜爱民. 人力资源管理[M]. 北京：北京大学出版社，中国林业出版社，2007.



续表

管理形式	静态管理。员工进厂，培训上岗，被动性工作，自然发展	动态管理，强调整体开发。根据组织目标和个人状况，为其做好职业生涯设计；不断培训，不断进行横向及纵向岗位或职位调整，量才使用，人尽其才
管理方式	采取制度控制和物质刺激手段	人性化管理。考虑人的情感、自尊与价值，以人为本。多激励，少惩罚；多表扬，少批评；多授予，少命令。发挥个人特长，体现个人价值
管理策略	就事论事。侧重近期、当前	注重人力资源整体开发、预测与规划。根据组织长远目标制定人力资源的开发战略措施。实现战术与战略性结合
管理技术	照章办事，机械呆板	追求管理的科学性和艺术性。采取新技术和方法，完善考核系统、测评系统等科学手段
管理体制	被动型。按部就班，强调按领导意图办事	主动开发型。根据组织现状、未来，有计划、有目标地开展工作
管理手段	人工为主，手段单一	应用软件系统、信息检索、报表制作、核算、测评、招聘均由计算机生成结果，准确提供决策依据
管理参与者	人事专职干部	人事干部和直线干部的共同参与
管理着眼点	为企业服务，以提高生产率为宗旨	既服务于企业也服务于员工，谋求组织和个人的共同发展
管理地位	执行为主，很少参与决策	处于决策层，直接参与企业的计划与决策

20 世纪 80 年代初期，彼得·德鲁克和巴克关于人力资源管理的特征被重新提了出来。在这一时期，经过认真思考，许多学者试图提出一种人力资源管理的一般理论来解释、预测和指导实际工作者和研究人员的人力资源管理活动，并以此来解决以前在员工关系方面所忽视的一些问题。为了建立这种一般理论，他们提出把人力资源管理和组织的战略计划作为一个整体来加以考虑，这个战略计划的目的是提高组织的绩效，人力资源管理则成为这一计划中的一个重要组成部分。

1982 年，逖凯(Tichy)、弗布鲁姆(Fombrum)和戴瓦纳(Devanna)等人按照该思想最早提出了战略人力资源管理理论。随后，贝尔德(Baird)、麦休拉姆(Meshoulam)和戴盖乌(Degive)于 1983 年，布兰克(Burack)于 1985 年，戴尔(Dyer)于 1984 年和 1993 年都相继提出了这一理论的一些基本思路。他们认为战略人力资源管理和人事管理的根本区别在于人力资源管理活动计划的制订必须和组织的总体战略计划相联系。战略人力资源管理这一概念的提出使人事管理从人事/人力资源管理发展到了人力资源管理阶段。他和斯托瑞从人事管理与人力资源管理的差异性推导出人事/人力资源管理发展为人力资源管理的方法不同，但是得出的结论却是相同的。

当时最有影响力的战略人力资源管理理论是由比尔(Beer)等人于 1984 年在其《管理人力资本》一书中提出的。他们认为，应在组织中统一管理个体的不同方面，人力资源管



理综合了组织行为学、劳工关系以及人事行政管理等学科的特点。他们指出人力资源管理的研究领域已经扩展为对影响组织和员工之间关系的所有管理决策和活动的研究。因而,人力资源管理的应用领域也更为广泛。同时他们也把工作系统设计作为人力资源管理的一个重要领域而加以讨论。比尔等人认为,在决定人力资源管理政策时应从4个方面加以选择:①员工影响;②人力资源流动,包括组织内和组织外的流动;③报酬制度;④工作系统。在比尔等人的理论中,主要强调了组织在战略计划中的员工投入和一致性,以及加强不同政策之间的联系,从而形成一个紧密团结的整体。和传统的人事管理特征相比较,比尔等人的理论更注重成本效应和竞争力,甚至将它们看成是人力资源管理仅有的几个产出。

1.2.3 20世纪90年代以来的人力资源管理理论

在20世纪的最后十年中,人力资源管理中一个最重要的变化就是把人力资源看成组织的战略贡献者。当今人力资源管理已经从行政管理、事务管理向战略管理方向发展,它在组织战略管理中的作用正在取代原有的行政性和事务性管理的作用。人力资源管理正在逐步向战略人力资源管理过渡,从某种程度上讲,人力资源管理已经变成为战略人力资源管理。查德微克(Chadwick)和凯培利(Cappelli)在1999年把战略人力资源管理中的战略定义为“人力资源管理实践和政策与组织输出之间的关系”。

随着全球竞争性、不确定性和不稳定性的加剧,许多企业开始参与全球性的竞争。面临这种巨大的挑战和机遇,跨国公司如何才能有效地参与这种竞争呢?对战略国际人力资源管理的研究可以很好地回答这个问题。战略国际人力资源管理是指跨国公司的战略活动所产生的人力资源管理的问题、作用、政策和实践,以及它们对这些公司国际战略目标的影响。跨国公司的战略组成以及它们之间的关系对国际战略人力资源管理的影响日益增加。根据亨那特(Hennart)和法塔克(Phatak)的理论,跨国公司的战略组成中有两个主要的部分对战略人力资源管理具有影响,这就是内部单位的联系和内部运作。

经济全球化和国际化管理也同样使众多管理学者将研究方向从国内和地区的人力资源管理研究转向国际人力资源管理研究。在国际环境下的人力资源管理,尤其是在跨国组织中的人力资源管理问题已经引起了研究人员越来越大的兴趣。近10年来,国际人力资源管理理论和实践的研究有了很大的发展。在这些研究和实践中,研究人员和实际工作者一直徘徊在“趋同”和“趋异”的研究方法中。许多学者认为在国际人力资源管理中主要是采取“趋同”的方法,如把那些在美国取得成功的理论应用到国际环境中去。这种想法正在被“趋异”的方法所代替,即承认各个地区、国家在人力资源管理问题上的差异性,认识到在国际环境的人力资源管理中,巨大的文化差异所造成的影响以及由不同文化所引起的不同看法和需求。瑞克斯(Ricks)、托勒(Toyne)和马丁奈兹(Martinez)等人在1990年就指出在国际人力资源管理中必须考虑和国内人力资源管理不同的方面,包括不同文化形式和社会价值之间的相互作用,从一种文化到另一种文化的管理适应性问题,现存的法律和经济差异以及由于社会文化差异产生的不同的学习风格和应变方式^[1]。

[1] 赵曙明. 人力资源管理理论研究现状分析[J]. 外国经济与管理, 2005(1).