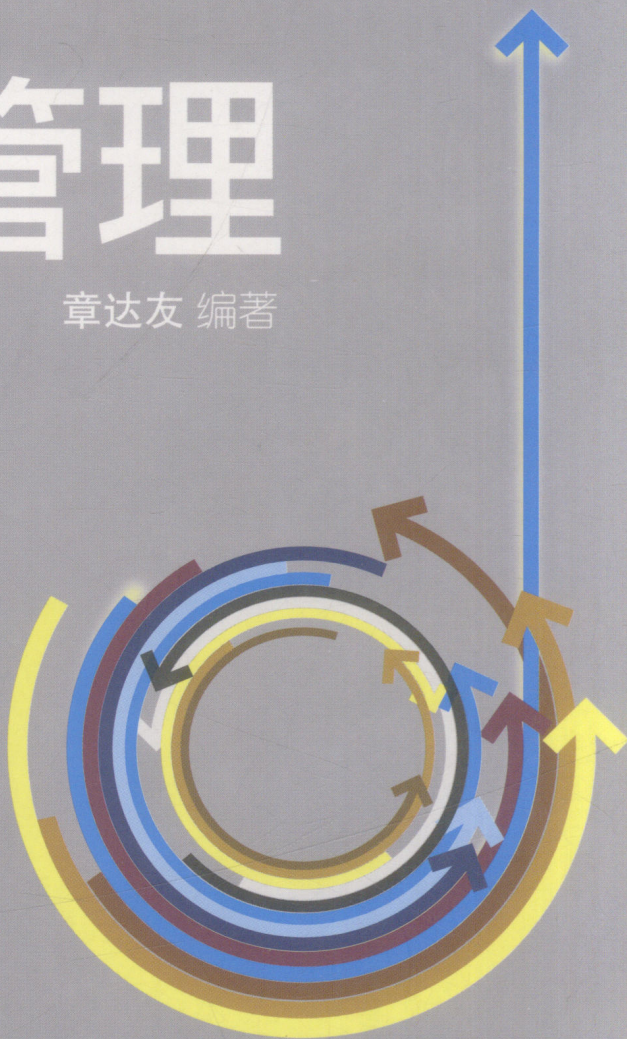




普通高等教育“十一五”国家级规划教材
21世纪管理学系列教材

人力 资源管理

章达友 编著



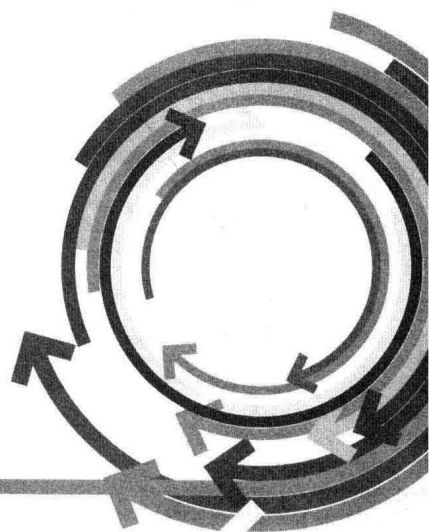
厦门大学出版社
XIAMEN UNIVERSITY PRESS



普通高等教育“十一五”国家级规划教材
21世纪管理学系列教材

人力 资源管理

章达友 编著



厦门大学出版社
XIAMEN UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/章达友编著. -2 版. —厦门:厦门大学出版社,2008.9
(21 世纪管理学系列教材)

ISBN 978-7-5615-2093-2

I. 人… II. 章… III. 劳动力资源-资源管理 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 128587 号

厦门大学出版社出版发行

(地址:厦门大学 邮编:361005)

<http://www.xmupress.com>

xmup@public.xm.fj.cn

厦门昕嘉莹印刷有限公司印刷

(地址:厦门市前埔东路 555 号 邮编:361009)

2008 年 9 月第 2 版 2008 年 9 月第 1 次印刷

开本:787×960 1/16 印张:28.75

字数:500 千字 印数:12 000~14 000 册

定价:38.00 元

如有印装质量问题请与承印厂调换

目 录

第一章 人力资源管理概论	(1)
一、人力资源管理导论	(3)
二、人力资源管理的历史演变	(9)
三、21 世纪人力资源管理的新发展	(17)
四、人力资源管理的理论基础.....	(27)
五、美、日、中三国的人力资源管理模式.....	(39)
案例一:MS 公司的人力资源管理	(47)
案例二:YD 企业人力资源的信息化和网络化管理	(50)
案例三:一家老字号国有企业的人力资源管理变革之路.....	(54)
第二章 人力资源规划	(58)
一、人力资源规划的含义和作用.....	(60)
二、人力资源规划的类型和层次.....	(61)
三、人力资源规划的步骤和程序.....	(62)
四、人力资源供给的预测.....	(64)
五、人力资源需求的预测.....	(69)
六、人力资源规划的编制.....	(72)
七、人力资源规划的实施、控制和评估	(74)
案例一:海尔集团的人力资源战略管理.....	(82)
案例二:TL 集团 2006 年度人力资源管理计划	(86)
案例三:绿色化工公司的人力资源规划.....	(90)
第三章 职务分析与评价	(91)
一、职务分析的概念及相关术语.....	(93)
二、职务分析在人力资源管理中的功能.....	(95)
三、职务分析的历史.....	(97)
四、职务分析的步骤和程序	(100)

五、职务分析的内容	(101)
六、职务分析的方法与技术	(105)
七、职务评价	(117)
案例一:A公司的职位分析和评价	(124)
案例二:“今日时尚”助理店长的职务分析	(128)
附一:总经理、副总经理、财务总监、财务部经理、会计、出纳、 人力资源经理、办公室主任、办公室文员、营销总监、销 售部经理、销售代表等职位的工作说明书	(130)
附二:企事业岗位评价通用因素、各因素定义及分级表	(142)
第四章 人力资源招聘甄选	(151)
一、人力资源招聘概述	(153)
二、人力资源招募	(156)
三、人力资源的选拔	(162)
四、人力资源的录用	(176)
五、人力资源招聘的评估	(178)
六、胜任素质模型与人力资源招聘	(180)
案例一:思科(中国)公司的人才观及招聘特色	(186)
案例二:宝洁的招聘流程及面试题	(189)
案例三:白洁牙膏厂销售员的选拔	(192)
附一:结构化面试题库及其评价要点	(194)
第五章 人力资源的培训开发	(202)
一、人力资源培训开发的含义和作用	(203)
二、人力资源培训的原则和策略	(207)
三、人力资源培训的形式和类型	(210)
四、人力资源培训的层次和内容	(211)
五、人力资源培训的步骤和程序	(215)
六、人力资源培训开发的常用方法	(220)
七、人力资源培训开发的发展趋势	(224)
案例一:IBM公司的“心力交瘁”课程	(235)
案例二:爱立信中国培训中心的办学之道	(237)
案例三:麦当劳的训练魔法	(239)
第六章 职业生涯规划与管理	(243)
一、职业生涯管理的概念和意义	(244)
二、国外职业生涯管理的理论	(249)

三、个体差异与职业生涯	(258)
四、职业生涯管理的步骤和方法	(266)
案例一：一个成功企业家的职业生涯设计	(270)
案例二：3M 公司员工的职业生涯开发与管理	(273)
案例三：一个工科研究生的职业生涯规划忠告	(275)
第七章 绩效管理与考评	(277)
一、绩效管理概念、流程和功能	(279)
二、绩效管理与绩效考核的联系与区别	(280)
三、构建绩效管理体系的模式	(281)
四、绩效考评的含义和功能	(289)
五、绩效考评的原则和内容	(290)
六、绩效考评的步骤和程序	(294)
七、参与绩效考评人员的确定	(297)
八、绩效考评的层次和类别	(299)
九、绩效考评工具表的设计	(301)
十、常见的绩效考评方法	(308)
案例一：松下公司的“人事革命”	(318)
案例二：飞宴航空食品公司的绩效考评	(321)
案例三：摩托罗拉的绩效管理	(323)
第八章 薪酬设计与管理	(327)
一、薪酬管理的概念	(328)
二、薪酬制度的基本类型	(330)
三、影响薪酬政策和水平的主要因素	(334)
四、确定薪酬水平的原则	(336)
五、薪酬体系设计的基本步骤和过程	(338)
六、宽带薪酬设计	(344)
七、福利计划	(347)
案例一：Z 集团公司的新工资系统方案	(351)
案例二：H 公司的年度调薪方案	(356)
案例三：加薪的权衡	(360)
第九章 人力资源激励	(362)
一、激励的含义和功能	(363)
二、激励的分类和影响要素	(365)
三、西方激励理论介评	(368)

四、有效激励的多种策略和方法	(375)
五、激励综合模式的构建	(391)
案例一:使员工感到自己是重要的——玛丽·凯的激励艺术	(394)
案例二:HD 企业留人的尴尬	(397)
案例三:华为公司的人力资源管理体制和激励机制	(401)
附一:员工激励因素问卷调查表	(409)
第十章 劳动关系管理	(411)
一、劳动关系的概念和类型	(413)
二、我国劳动关系的变化和特点	(416)
三、劳动合同管理	(422)
四、劳动争议的产生和处理	(431)
五、劳动监督检查	(438)
六、集体谈判制度	(439)
七、民主参与管理	(441)
案例一:一场发生在合资企业的劳资纠纷	(444)
附一:劳动保障和管理专家解读《劳动合同法》	(447)
参考文献	(450)

第一章

人力资源管理概论

本章学习目标

通过本章学习,可以了解或掌握以下要点:

1. 人力资源的含义和特点
2. 人力资源管理提升企业竞争力的原理
3. 人力资源管理的概念和主要职能
4. 传统人事管理与现代人力资源管理的异同
5. 人力资源管理部门与业务部门的关系
6. 人力资源管理者的角色和素质要求
7. 人力资源管理历史演变、发展趋势和面临的挑战
8. 我国人力资源管理的现状及存在问题

引导案例

从人事干事到人力资源总监

王选才是南方某重点大学经济学专业,在校期间成绩优异,并入了党。毕业后分配到某大型国有企业劳动人事处工作,任人事干事。

开始,王选才主要负责企业的人事调动和企业用工指标的申报工作,人事局和劳动局是他经常要去的地方。不管刮风还是下雨,不管6月的天气有多热,只要工作需要,他就要到人事局或劳动局去申请“指标”、办理手续,工作的单调常让这位重点大学的“高才生”叫苦不迭。另外,让他不解的是,企业的人员在盲目地不断膨胀,而效益却不见增加。之后,他又负责全公司职工的工资管理,单位每次调工资,他都要和人吵无数次架,做无尽的思想工作,受尽了“窝囊气”。每

次都想鼓励先进,刺激后进,但结果总是“你有我有全都有”。到后来,一遇调工资,王选才就感到恐惧。

王选才在人事干事的岗位上,一干就是8年。这8年的酸甜苦辣只有他自己清楚。

1998年,王选才辞职来到一家美商独资大公司。刚进入该企业时,任人事主管,月工资为2500元,比在原国有公司要高一倍。虽然职务不高,但王选才凭借其8年的人事工作经验,工作得心应手,而且有使不完的劲。别人称他为“工作狂”,他却一笑置之。

在公司,开始时王选才负责人事招聘工作。虽然同样是为公司吸收人员,但现在再也不用像以前那样到人事局,在官员们面前点头哈腰去申请“指标”了。现在所要做的工作是根据职能部门的需要配置人员,而不是像以前那样盲目地只管“进人”,不管进的人是否需要,进的人是否合适。在招聘工作中,他的主要工作在于策划招聘工作,与部门经理共同制定录用标准,帮助筛选应聘人员,组织参与面试以及录用服务工作。

后来,他又负责员工的奖励、卫生保健管理等。虽然与以往干同样的工作,但却没有给他带来什么烦恼。他只要制定出工资、奖金、福利、保险、安全保障、健康保障的政策就可以了,具体实施则由职能部门负责。这样他有更多的时间来完善所制定的政策。由于激励措施行之有效,员工的积极性得到了提高,公司的生产率有明显的提高,他个人也因此得到晋升。他被公司任命为人事部副经理,月工资提高到5000元。

随着公司规模扩大,公司在人事部的基础上成立了人力资源部。王选才任人力资源部副经理。从此,王选才出席会议的次数明显增多,但与以往不同的是,以前出席会议总是讨论招聘多少人、如何招聘、如何培训等问题,现在讨论的是如何完成公司的销售目标、提高利润等问题。之后,王选才又任人力资源部经理。最后,他成为该公司的人力资源总监,月工资提高到8000元。此时,他要考虑的主要问题是如何做好人力资源规划,如何制定能够激励员工的政策,他还要考虑如何制定企业的长远发展战略。他现在出席最多的会议是讨论公司如何发展。王选才比以前任何时候都忙,考虑的问题也更复杂了。虽然年龄大了,但他比大学刚毕业时还富有朝气与干劲,也更满足了。

思考题:

1. 通过本案例中王选才工作内容变化,你认为人事管理与人力资源管理有何区别?
2. 王选才在进入新公司后,工作内容明显发生了变化,这种变化意味着什么?
3. 王选才的满足感来自何方?

随着科学技术的飞速发展以及全球经济活动的一体化和国际化,国与国之间的竞争日趋激烈,这种竞争的核心是科学技术与管理的竞争,归根到底是人力资源素质以及培训、开发和有效管理人力资源的竞争。

一、人力资源管理导论

(一)人力资源的含义

“人力资源”一词最早出自美国管理学权威彼得·杜拉克(Peter F. Drucker)《管理的实践》一书中。在这本书中,杜拉克首次引入了“人力资源”概念。他指出:“企业或事业唯一的真正资源是人。”自此,“人力资源”一词开始受到关注而逐渐被广泛使用。那么,什么是人力资源?如何理解其含义?从经济学的角度来看,资源是资产或财富的来源,即资源是为了获取物质财富而投入于生产活动中的一切要素。传统经济学家认为土地、资本、劳动是生产的三要素;马克思认为生产要素包括劳动对象、劳动资料、劳动者,前二者构成生产资料;现代西方经济学家虽然也承认在现代社会中土地、资本、劳动仍是生产必不可少的三要素,但还应增加信息技术和人力资源要素,更应突出劳动者,包括企业家的“人力”,如学识、经验、能力、技能,甚至个性品德等在社会财富创造过程中的重要作用,并将“人力”作为获取财富的第一资源。

尽管现在人们已经逐渐接受了人力资源作为生产要素第一资源的观念,但对人力资源概念的理解和表述却颇不一致。各种提法都试图从某个侧面去理解和界定“人力资源”的概念,虽不够全面,但为形成较完整的含义提供了基础。综合各种提法,人力资源的含义可分为广义和狭义两种含义。广义的表述为:人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的,具有智力劳动和体力劳动能力的人们的总称。它包括数量和质量两个指标。狭义的人力资源是指组织中劳动者(主要包括企业家等管理人员、专业人员等)的学识、经验、能力、技能、个性、品德等的总和。当他们与自然资源、资本资源、信息资源等生产要素相结合时,就能创造出物质财富和精神财富,实现企业的经营目标并推动社会的发展。

为更好地理解“人力资源”的含义,我们还可以从人口资源、劳动力资源、人才资源等几个与人力资源密切相关的概念做进一步的比较说明,指出它们在内涵和外延上的差异以及它们之间的关系。

人口资源:是指一个国家或地区具有劳动能力的人口的总成。它主要表明人力资源的数量概念,作为人力资源一个最基本的底数,一切人力资源皆产生于这个最基本的人的资源库中。

劳动力资源:是指一个国家或地区人口资源中,拥有劳动能力的那部分人口群体。这一人口群体具备从事体力劳动或智力劳动的能力,劳动力资源侧重反映的仍是数量方面的指标。

人力资源:从宏观层面上是指能够推动整个经济和社会发展的,具有智力劳动和体力劳动能力的人们的总称。人力资源不仅反映出劳动力的数量方面的指标,而且包含有劳动力的质量指标,如应具备学识、经验、技能等劳动能力,同时强调具有社会责任、团队合作、情商等方面的素质,能以健康的、创造性的劳动推动社会的发展和人类的进步。

人才资源:是对一个国家或地区具有较强的专业技术能力、管理能力、研究能力、创造能力的人们的总称。它是人力资源中较优秀和杰出的那一部分,表明的是一个国家或地区所拥有的人力资源的质量,能较客观地反映一个国家和民族所可能拥有的发展前景。从总的方面来说,人才资源更突出反映质量方面的指标。

一般而言,人力资源的指标与一个国家或地区的经济发展水平相当。如果用上述的概念来描述和比较中美两国的人力资源状况,即可看出,我国有近 13 亿人口,在人口资源和劳动力资源两方面居世界首位。但人力资源和人才资源却不是首位。美国的人口资源和劳动力资源虽不如我国,但人力资源质的指标,特别是人才资源被公认为居世界首位。中美人力资源的状况与两国的经济发展水平大致相当。

(二)人力资源的特点

企业要生产,就必须筹集和投入资金建厂房、购设备、买原材料,必须招聘和培训合格的员工,即人力资源。当人力资源与机器设备相结合,生产出新的产品之时,也就是人力资源运用自身的知识技能、专业技术与劳动工具相结合,创造出新的财富和价值之时。人、财、物是社会生产必备的三种基本资源,相对于资金、机器设备、原材料等物的资源而言,人力资源具有以下几个不同的特点:

1. 人力资源的生物性

作为人力资源载体的人体是自然界造物主创造的一个奇迹,人作为万物之灵虽然统治着整个地球世界,但人毕竟还是一种生物,充其量也是一种高等生物。像任何其他生物一样,人也有吃、喝、住、行等维持生理的需要;也具有其他

生物所具有的繁衍后代以延续种群、自然防御以及逃避灾害等本能。因此,人力资源虽是具有知识、经验、智力与体力等劳动能力的总和,但它总是存在于人体之中,是有生命的、“活”的资源,与人的自然生理特征相联系。

2. 人力资源的能动性

人力资源与其他生物最本质的区别之一在于它的能动性。这种能动性体现在人力资源活动的两个方面。首先是人力资源活动的目的性。人力资源具有思想、情感和思维,能够有意识、有目的地利用其他资源去实现预定的目标,从而推动经济和社会的不断发展。人类社会发展的历史,就是人类有目的地利用自然资源,积极主动地改造自然和社会的活动。与人力资源相反,自然资源是“死”的,总是处于被利用、被改造过程之中,始终处于被动的地位。其次是体现在它的创造性方面。人的创造性思维使得人类社会不断发展,过去只是科学幻想,似乎遥不可及的事情,如登天揽月、五洋捉鳖等,经过人类一代代的努力,许多在今天已经成为现实。人力资源的创造性使人类社会具有无限的发展潜力。

3. 人力资源的再生性

人力资源的再生性也体现在两个方面。一方面是自然资源被消耗之后一般不会再生产出来。如煤矿、铁矿、石油等矿产资源,在被开采利用之后,一般都不会再生出新的矿藏来。野生动植物,只有在人们有计划地开采,并为其创造能继续再生长的环境的条件下,才可能再生出来。现实中的乱砍滥伐,滥捕滥杀,已经导致不少野生动植物资源的枯竭。人力资源则不同。人力资源在劳动过程中被消耗之后,还可以通过人类自身的繁衍而连续不断再生出来。另一方面是物质资源在形成产品、投入使用并磨损以后,一般予以折旧,不存在继续开发问题。与物质资源相似,人力资源在使用过程中也会产生有形或无形损耗。有形损耗是指人自身的疲劳和衰老,这是一个不可避免的、无法抗拒的损耗。无形磨损是指个人的专业知识和技能落后于科技的发展而不能适应工作岗位要求的状态。人在工作后,可以通过继续教育不断更新知识,提高技能。而且,通过工作,可以积累经验,充实提高。所以,人力资源能够实现自我补偿、自我更新、自我丰富和可持续开发。

4. 人力资源的时效性

人力资源与部分自然资源一个重大的不同之处在于:自然界存在的物质资源不被开发使用,它仍然可以长久存在;而人力资源不被开发使用,它就浪费了。这是因为人是人力资源存在的载体,而任何有生命的生物体都有其生命周期。一般来说,人在18岁之前,是其劳动能力形成的过程,但还不构成现实的劳动能力,18岁之后才能形成现实的劳动能力,这种能力一直保持到60岁左右。60岁之后,人的劳动能力进入衰退期。一旦死亡,其劳动能力也跟着消亡。人的生命

周期与其劳动能力之间的这种关系,决定了人力资源开发和利用的时效性。一般来说,一个人在20岁到50岁之间,能力呈不断上升的趋势;50岁到60岁之间处于平衡状态;60岁之后则逐步衰减。因此,我们要根据人的能力的这种发展变化规律来加以合理利用,以取得较好的效果。如果人的能力得不到及时地开发和使用,不仅荒废了人的年华,而且浪费了最宝贵的人力资源。

5. 人力资源的社会性

马克思主义认为“人的本质是一切社会关系的总和”。人力资源的实质是一种社会资源。从宏观上看,人力资源总是与一定的社会环境相联系的,它的形成、配置、开发和使用都是一种社会活动。从微观上看,人总是归属某一社会单位,处在某一集体或团队中从事劳动。一个人出生后,如果脱离了人类社会的环境,他不可能成长为一个正常的人。在印度等地曾发现自小被狼叼走和带大的“狼孩”。虽然他们被人们救出,回到了人类社会中,但其言行举止已和狼的行为并无两样,这说明“狼孩”虽具备了人的生理解剖特点和遗传素质,然而,由于没有正常的社会生长环境,决定了他们不会使用人类的语言,也无法像正常人那样去思维,智商低下。人们花了相当大的努力试图恢复他们的人性,以适应人类的社会生活,然而效果十分有限。这充分说明了人类社会环境对人力资源形成的重要作用。

(三) 人力资源与企业核心竞争力

上述人力资源的几种特点,决定了人力资源越来越成为现代企业的核心竞争力要素之一。

现代企业为了在激烈的市场竞争中立于不败之地,越来越多的企业都非常重视培育企业的核心竞争力。那么,什么是企业的核心竞争力呢?对此,不同的专家学者有不同的诠释,但综合起来可表述为:组织自主拥有的,能够为客户提供独特价值的,竞争对手在短时间内无法模仿的各种知识、技能、技术、管理等要素的集合。这个表述给出了企业核心竞争力的四个重要特征:首先是创造性,企业核心竞争力应能够持续创造价值,即收益和成本之比必须大于1;其次是独特性,企业核心竞争力应是独一无二的,它决定了企业的异质性和效率差异性,是其他企业所不具备或至少暂时不具备的;再次是难模仿性,企业核心竞争力是在长期的生产经营中积累形成的;第四是组织化,企业核心竞争力不是单一要素、资源或技术在起作用,而是各种要素融入企业的组织中,并通过与其他要素的系统整合来发挥作用。

人力资源作为企业的一种重要资源,恰恰具有核心竞争力的这四个重要

特征。企业中的企业家和掌握了核心技术的专业人员是企业的中坚,是不断地为企业创造价值的主体;他们作为企业的特殊(核心)人力资源是难以模仿或复制的,也不能从市场上随意购买或转让,因为他们的人力资源,即蕴含在他们身上(人力资源载体)的知识、技能、能力、价值观、核心专长与技能等要素具有个性化和独特性;当这些人力资源要素与组织独特的企业文化与经营管理模式,包括组织中知识、技术、关系和流程等要素匹配和系统整合时,就形成了现代企业的核心竞争力——企业内部所拥有的智力资本,从而形成企业核心竞争力的源泉。

(四)人力资源管理的概念、任务和特点

1. 人力资源管理的概念

什么是管理?管理就是组织在特定的环境和条件下,对组织所拥有的资源进行有效的计划、组织、领导和控制的活动,以便实现既定组织目标的过程。换言之,有效的管理就是获取、开发和利用各种资源,包括人力资源,以最少的投入,取得最大的、合乎需要的成果产出,确保组织效率和效果双重目标的实现。

人力资源管理是根据心理学、社会学、管理学以及人类学等所揭示的人的心理及行为规律,运用现代化的科学方法,对可利用或潜在的人力资源进行合理的组织、培训、开发、调配,使人力与物力保持最佳比例,同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调,充分发挥人的主观能动性,使人尽其才,事得其人,人事相宜,以取得最大的经济效益,实现组织的战略目标。

人力资源管理与人力资源开发是两个不同的概念,为了更好地理解人力资源管理的含义,有必要对人力资源开发与人力资源管理的异同,进行比较区分。

人力资源开发是指国家或相关部门对全社会人员进行正规教育、智力开发、职业培训和社会性的启智服务,包括教育、培训、调配、使用、管理、核算、周转等全过程,为社会提供源源不断的各类合格人才。

人力资源管理是指对全社会或一个部门的各阶层、各类型从业人员从招工、录取、培训、使用、升迁、流动、调配直至退休的全过程进行的管理。研究在这一过程中,如何合理调配、开发其智力,充分发挥其作用,并推动社会的迅速发展。

综上所述,人力资源开发侧重全社会人员的智力和能力的开启;人力资源管理虽然也包括培训开发任务,但侧重点是国家部门或企业对人力资源招聘、合理调配、考核激励、潜能发挥等过程的微观管理。人力资源必须开发在先,成为人力资源管理的源泉,而有效的人力资源管理使开发出来的人力资源能有的放矢,有所作为,有所收获。

2. 人力资源管理的任务

从理论上讲,人力资源管理的主要任务包括以下两个方面:

(1)人力资源的合理配置和有效利用。人力与物力的比例配置的合理与否,直接影响到企业经济效益的高低,所以,要从数量方面对人力资源进行科学管理,根据人力与物力及其变化,经常使二者保持最佳的比例和有机的结合,使劳动者和生产资料都充分发挥最佳效应。从这方面看,人力资源管理所涉及的内容包括人力资源预测规划、人力资源吸收配置、人力资源保护等。

(2)对人力资源个体内在要素的管理,即从质的方面对人力资源进行管理。人力资源是一切资源中最宝贵的资源。人的体力和智力的全面发展,既是社会发展的手段,又是社会发展的目的。人力资源管理的任务之一,就是要使组成人力资源的每个个体的潜在价值转化为现实价值,帮助劳动者实现他们的期望价值。也就是说,人力资源管理所涉及的内容有人力资源的职业规划与发展、人力资源的培训与开发、人力资源的考评与奖酬等。

从实践上讲,人力资源管理的主要任务包括以下三个方面:

(1)建立一个人力资源规划、开发、利用与管理系统,成为组织战略发展的重要组成部分,以提高组织的竞争力。

(2)通过招聘吸收、教育培训、合理调配、考评奖酬,形成一支结构合理、人心稳定、具有团队精神的人力资源队伍,成为实现企业经济效益目标,提高市场竞争力必不可少的重要资源。

(3)通过职工生涯规划,开发员工潜能,调动其工作的积极性和主动性,提高员工的工作和生活质量,促进其全面发展,满足员工日益增长的物质和精神需要。

3. 人力资源管理的特点

人力资源管理是一门综合性应用学科,它具有综合性、实践性和动态性等特点。

(1)综合性。人力资源管理是一门相当复杂的学科。要搞好对人的管理,不仅要注意到经济因素和政治因素,还要考虑社会因素、组织因素以及心理因素和生理因素等等。所以,人力资源管理的研究不仅要涉及经济学、社会学、管理学,还涉及心理学、生理学和人类学等等。它是一门建立在多种学科交叉点上的边缘科学,它要综合利用上述多种学科的研究成果,才能发挥自己的作用。从这个意义上讲,人力资源管理是一门综合性较强的学科。

(2)实践性。人力资源管理的理论和方法均来源于实际生活中对人的管理的经验,是对这些经验的概括和总结。所以,人力资源管理的研究非常注重实践,注重应用研究,注意回答和解决现实中提出的对人的管理的各方面问题,并

在实际应用中去检验其理论与方法的科学性。人力资源管理理论与方法的发展,也有待于社会生产力的发展,有待于社会实践的不断深入。同时社会科学各门学科的深入探讨和研究,也有助于人力资源管理理论与方法的纵深发展。

(3)动态性。人们的认识总是受主观条件和客观条件限制的,人们不能超越现代科学发展水平的条件而认识未来的科学规律。所以人们的认识是发展的,是逐渐接近客观真理的。人力资源管理的研究也是这样。它的理论体系,还有待于在研究和实践中进一步发展和完善,人们将会在人力资源管理的研究探索中,不断丰富、修正已有的结论和观点,推动这门学科健康地向前发展。

二、人力资源管理的历史演变

自古以来只要有人群的地方,就会有人事管理的存在。有人的地方,人为了生存下去就必然要做事,调适人与事之间的关系就成了必然。但是,在人类发展的历史进程中,最初的人事管理不过是劳动者劳动过程中一种“附带”的工作。人事管理还没有独立出来成为一种具有独立职能的管理活动。现代人力资源管理源于早期英国的劳工管理,并经由美国的人事管理演变而来。

(一)产业革命时期的劳工管理

在工业革命前,家庭手工业占主导地位,产业所有者就是管理者,这种产业结构尚不需要专职的人事管理者。随着工业革命的兴起,农村人口大量涌入城市,出现了产业阶层,雇佣劳动也随之产生,随后又导致劳工管理的出现。这一阶段的劳工管理思想的突出特点是把工人视为物质人或经济人而完全无视工人的心理需要。每个工人在固定的岗位上从事简单、重复的机械劳动,并按规定获得工资。这一时期出现了一些不做工的“工头”。他们的主要任务是招录和雇佣工人,并强迫和监督工人劳动。这种将人当工具使用的做法,使得工人阶级与资本家往往产生严重的情绪对立。而政府并没有采取什么有效的措施来缓解劳资之间的矛盾,保护工人的合法权益。

(二)20 世纪初人事管理的形成

现代意义上的人事管理是随着工业革命的产生而发展起来的。19 世纪出现的工业革命浪潮产生了大机器的生产方式,规模化大生产和装配线的出现加

强了人与机器的联系,大工厂的建立使雇用员工的数量急剧增加。工业革命在提高了劳动专业化水平和生产力水平的同时,也对生产过程的管理,尤其是对生产中员工的管理提出了更高的要求,从而出现了专门的管理人员,负责对员工的生产进行监督和对与员工有关的事务进行管理。从这一时期开始,人事管理被组织尤其是企业所接受,人事管理作为一种管理活动也正式进入了企业的管理活动范畴。19世纪末到20世纪初的人事管理奠定了现代人事管理的基本职能,如人员招聘、工资和福利等事务性管理。

这一时期经济发展的显著特征是资本主义从自由竞争向垄断的发展,企业集中化、大型化,生产劳动方式标准化。根据这些特征,美国的管理之父泰罗和德国的社会学家韦伯提出了一系列较为科学和合理的管理方法和手段,由此也产生了早期的一些人事管理思想和方法。如劳动方法标准化,首次科学合理地劳动效果进行计算,制定出合理的劳动定额,产生劳动定时工作制;根据标准方法对工人进行在职培训,根据工人的特点分配以适当的工作;出现了专门负责招工、调配人力的劳动人事管理部门;建立了各级管理的组织管理体制,各种职务和职位按照职权的等级原则加以组织,确立并强化了下级服从上级的等级观念。尽管这些思想和方法初步确立了适应现代企业的人事管理模式,但只重视人的物质和经济需求,将工人当做生产中的标准工具而忽视人的心理需求仍是其主要的缺陷。

这一时期由于社会分工的发展使人与事的关系复杂化,处理人与事的关系的任务大量增加,人们在劳动过程中“附带”处理已成为不可能。此外,劳动生产率的提高,要求更加合理地利用人力,降低人员管理的成本。这些为人事管理职能从“附带”转向独立创造了条件。1902年在美国现金出纳公司设立的劳工部门被公认为近代史上第一个具有明确独立管理职能的人事管理部门,它的工作内容包括工资行政、诉怨、雇用工作情况记录和工作改善等。从此以后,类似的人事管理部门相继出现于许多公司之中。虽然各公司的业务有所差异,人事管理内容也不尽相同,但是,有关人员的甄选、招募,业绩的记录,员工的训练,工作时间与动作的研究,福利及与工会的协调等,是各个公司人事管理的共同职责。

(三)二战前着重人际关系的人事管理

科学管理理论强调金钱是激励员工和提高员工生产率的唯一因素,该理论在实践中并未得到证实。始于20世纪20年代的霍桑实验研究结果使人事管理从科学管理转向了对人际关系的研究。1924—1932年间,哈佛商学院的梅奥(Mayo)教授等人在芝加哥的西方电器公司霍桑工厂开展实验活动,提供了有史