

博士文库

人力资源开发与管理前沿问题研究

美日中 人力资源开发 战略研究

A Study on Human Resources Strategies of USA, Japan and PRC

萧鸣政 主编
余焯和 著

2.1



中国人事出版社

F249.7/2.1
2012/

阅 览

博士文库

图书在版编目(CIP)数据

美日中人力资源开发与管理前沿问题研究

人力资源开发与管理前沿问题研究

2012

ISBN 978-7-810-02012-1

美日中人力资源开发战略研究

中国版本图书馆(CIP)数据核字(2012)第12213号

萧鸣政 主编

余焯和 著



中国人事出版社

图书在版编目(CIP)数据

美日中人力资源开发战略研究/余焯和著. —北京: 中国人事出版社, 2012

ISBN 978-7-5129-0364-7

I. ①美… II. ①余… III. ①人力资源开发-发展战略-对比研究-美国、日本、中国 IV. ①F249.712.1②F249.313.1③F249.21

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 135513 号

中国人事出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

保定市 中画美凯印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

880 毫米×1230 毫米 32 开本 6.5 印张 154 千字

2012 年 6 月第 1 版 2012 年 6 月第 1 次印刷

定价: 18.00 元

读者服务部电话: 010-64929211/64921644/84643933

发行部电话: 010-64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64954652

如有印装差错, 请与本社联系调换: 010-80497374

内容摘要

经济全球化与知识经济时代的来临，使中国面临着前所未有的挑战和机遇。2006 年年初，美国总统布什在施政报告中提出视中国为将来的主要竞争对手之一。国与国的竞争越来越白热化，综合国力的竞争实质上就是人才的竞争，谁拥有科学的人力资源开发战略与机制，谁拥有优质和充足的人才资源，谁就能在竞争中胜出。中国是人口大国，中国必须从人口大国转变成人才大国，才能抓住机遇，在竞争中胜出。

本书立足于国家层面的人力资源开发战略研究，通过对大量文献资料的查阅与梳理，按照所界定的战略构架，比较系统地分析与比较了美国、日本和中国三个国家现行的人力资源开发战略的内容、特点、效果与理论研究，并且结合中国实际提出未来中国人力资源开发战略建构的相关建议。重点作了以下研究：

研究美、日、中三国人力资源开发战略的愿景、策略和措施；
分析美、日、中三国人力资源开发战略的优点和缺点；

对美、日、中三国人力资源开发战略在实施后的效果作比较研究，旨在论证三国人力资源开发战略的分析和推断；

借鉴从美国和日本的人力资源开发战略研究成果所得的启示，

结合我国的实际情况，研究中国的人力资源开发战略，对于适合中国国情的人力资源开发战略建构提出了相关建议。

本书认为，人力资源开发战略，一般应该包括愿景、策略目标和措施三个部分；国家人力资源开发战略作为战略的一种，有着战略的一般特点。但是由于国家是一个非常大的组织，人力资源开发战略具有隐蔽性。人力资源开发战略的研究，就是按照所界定的架构揭开其面纱，让我们能清楚地看见一个国家真正的人力资源开发战略的愿景和目标，并对其作出深入的研究和分析；中国是一个人口大国，人力资源开发战略对于中国社会经济的发展，具有至关重要的作用。中国的人力资源开发战略应该分三步走：从人口大国到人力资源大国，从人力资源大国到人才大国，从人才大国到经济强国。每个战略阶段的实施都必须具有一系列的科学措施，否则我们所制定的人力资源开发战略目标就难以实现。

Abstract

Alongside the arrival of economic globalization and an era of knowledge economy, China faces both challenges and opportunities that have not been encountered before. In early 2006, President George W. Bush said in his Policy Address that China is considered to be one of the chief competitors of the USA. As competition among countries becomes more and more intense, competition for general competitive advantages means competition for talent. Those who possess scientific, quality and adequate human resources will be the winners. As China is a highly-populated country, a shift from a large population nation to a nation of talents must be undergone before it can grasp the opportunities that are set forth and win any serious competitions.

This book discusses the human resources development strategies from the point of view of a country. Study of human resources development strategies made by earlier scholars and practitioners is made. Systematic comparisons of America, Japan and

China in respect to the content, characteristics, results and theories of their human resources development strategies then follows. The future human resources development strategies of China are also considered. This book focuses on the study of the following issues:

1. Study the visions, objectives and policies of the human resources development strategies of America, Japan and China;
2. Analyze the merits and pitfalls of the human resources development strategies of these countries;
3. Compare the outcomes of the applications of the human resources development strategies of these countries so as to prove their human resources development strategies;
4. With reference to the hints discovered through the above studies, recommendations on the human resources development strategies relevant to China are proposed for the purposes of turning China into a strong economy.

In general, human resources development strategies includes visions, objectives, strategies and policies. Being a kind of strategy, the human resources development strategies of a country possesses the general characteristics of strategies. However, as a country is a huge organization, its human resources development strategies has a hidden characteristic. The purposes of this book is to unveil this secret and conduct an in-depth study and analysis of the human resources development strategies of these countries. China is a densely-populated country. Human resources develop-

ment strategies plays an important role in its economic development. The human resources development strategies of China should undergo three stages: from a densely-populated country to a country of human resources, then to a country of talent, and finally to a strong economy. Finally, China has to set up a series of scientific policies for each of the stages, otherwise, we will not be able to achieve our vision and objectives.

总 序

企业管理，人才为先；行政管理，人事为本。在当今的知识经济时代，人力资源成为社会经济发展的第一资源，人才成为国家繁荣与昌盛的中流砥柱，人力资源开发与管理成为中华民族和平崛起的驱动力。

人力资源，对于一个企业或者组织效益的贡献并非自然而然的，需要进行科学的管理；一个员工，在不同的组织与管理方式下所产生的作用与价值是不一样的，需要进行合理的开发。

如果说人力资源管理来源于人事管理，那么中国有着漫长的历史。2000多年前的春秋战国出现了职务能力匹配思想，隋唐时期就有严格与系统的绩效考评系统、人事选拔的制度与方法；因此，中国的人力资源管理专业的发展首先是从政府人力资源管理开始的，然后再发展到企业与NGO（事业单位与非营利组织）。

如果说人力资源的观念是20世纪60年代初随着舒尔茨和贝克等人的人力资本理论的创建而形成的，那么人力资源观念在中国的形成是在什么时间呢？从有关资料及笔者的分析来看，大约在20世纪90年代。因为，人力资源观念在中国被社会人士所普遍接受的时间，大约是在90年代中期MBA与MPA专业出现之

后，并随着 MBA 与 MPA 教育的普及而扩大。

尽管我国人力资源专业的发展取得了令人瞩目的成绩，但是在人力资源开发与管理的科学研究方面还存在不少问题。主要表现在以下几个方面：

1. 研究中主观经验多科学定量少。尽管目前中国人力资源管理专业发展很快，比较火爆，学生比较好找工作，研究人员比较多，但是比起欧美国家，还有很大差距。主要表现在研究方法方面，主观定性多，科学定量少。

2. 发表论文中经验描述多深度研究少。发表的文章中，经验总结得多理论研究得少，内容描述得多实证研究得少，观点综述多原创观点少。

3. 著作中翻译编译偏多。书本内容中翻译多，自己的理论少。

4. 潜心研究人员太少。在研究人员与教师中，热心讲课咨询的多，潜心持续研究的少；目前，中国人力资源工作者（practitioner）非常多，但是人力资源学者（scholar）却非常少。因此，中国学者需要多向美国等西方朋友学习。

进入创新阶段与创建中国特色的人力资源管理体系道路还很长。目前，中国的教材建设主要还是处于模仿学习阶段，模仿有两种：一种是鹦鹉学舌，进行大量翻译；另一种是理解性的模仿，进行大量的编译与综述。接下来应该是改造性的模仿，也就是汉化性的人力资源管理教材体系建立，例如中西融合与融通性的教材编写，英文与中文合讲。最后应该是发展性的人力资源管理，即中国式的人力资源管理学科，进行自己的人力资源学科思想体系的建立与建设。

本丛书编辑出版的目的在于系统地介绍北京大学人力资源管理与开发研究方面有价值的博士研究论文，以反映当前人力资源

开发与研究方面的学术观点、思潮发展,以及流派的论争,为“人力资源开发与管理前沿问题研究与重要著作选读”博士课程教学提供重要参考,便于广大读者从一个侧面了解中国当代人力资源开发与管理研究的前沿问题与难点问题。

本丛书的编辑出版由北京大学萧鸣政教授和中国人事出版社张文春副编审共同倡议,得到中国人事出版社领导的大力支持。他们对丛书的编辑出版工作多次提出了重要的指导性意见,并一直鼎力支持。人力资源开发与管理领域的许多学者,以及社会各界人士给予了热情关注,并提出了宝贵意见。对此,我们深表谢意。

本丛书将不定期陆续推出,作者绝大多数为北京大学人力资源开发与管理方向毕业的博士。丛书内容涉及的领域主要包括:人力资源开发战略与实施、人才评价与选拔、领导人才开发与战略、领导人才标准与素质模型、领导班子结构与配置、公共部门员工心理契约与管理、公共部门员工薪酬问题与设计、公共部门人力资源系统对于政府组织的影响性等。

希望本丛书的出版能够对中国式的人力资源学科思想体系的建立与建设有所帮助,对中国人力资源开发与管理的研究与实践工作有所裨益。

《美日中人力资源开发战略研究》是余焯和博士在其博士论文基础上整理而成的。作者立足于国家层面的人力资源开发战略研究,通过对大量文献资料的查阅与梳理,按照所界定的战略构架,比较系统地分析与比较了美国、日本和中国三个国家现行的人力资源开发战略的内容、特点、效果与理论研究,并且结合中国实际提出未来中国人力资源开发战略建构的相关建议。重点对于美、日、中三国人力资源开发战略的愿景、策略和措施进行了研究。分析了美、日、中三国人力资源开发战略的优点和缺点,对美、

日、中三国人力资源开发战略在实施后的效果进行了比较研究，对于如何建构适合中国国情的人力资源开发战略，提出了相关建议。研究国家人力资源开发战略，需要勇气与智慧，需要耐心与坚持。余焯和坚持下来了，系统地对美、日、中三国人力资源开发战略做出了初步探索，该书对于我国人才强国战略的实施具有重要参考价值。

限于水平，这套丛书的编审工作还存在不妥和不足之处，敬请读者不吝指正为感。我们期待着读者与同行们的反馈，让这套丛书的编辑出版工作得到不断改进与提高。

萧鸣政

2012年2月

28	 孙金朝主 陈 琳 编 著 开 展 责 任 人	第二章
28	 陈 琳 主 编 开 展 责 任 人	第三章
28	 孙金朝主 陈 琳 编 著 开 展 责 任 人	第四章
17	 孙金朝主 陈 琳 编 著 开 展 责 任 人	第五章

目 录

28	 孙金朝主 陈 琳 编 著 开 展 责 任 人	第一章
28	 陈 琳 主 编 开 展 责 任 人	第二章
28	 孙金朝主 陈 琳 编 著 开 展 责 任 人	第三章
17	 孙金朝主 陈 琳 编 著 开 展 责 任 人	第四章

第一章 导论 1

18	第一节 命题的提出及其背景分析	2
18	第二节 命题的重点	6
101	第三节 研究目的和意义	8
	第四节 研究思路与方法	11
	第五节 研究内容及架构	14
21	第六节 本书的创新点	15

第二章 相关研究成果回顾与综述 17

84	第一节 人力资源开发战略及其相关概念	17
84	第二节 人力资源开发战略的组成部分	22
84	第三节 人力资源开发战略与经济社会发展战略的关系	23
15	第四节 人力资源开发战略相关研究成果	24
	第五节 对相关研究成果的评论	46

第三章 人力资源开发战略的结构及价值分析 49

80	第一节 人力资源开发战略的基本构成	50
----	-------------------------	----

第二节	人力资源开发战略的主体分析	55
第三节	人力资源开发战略模式	56
第四节	人力资源开发战略的价值	67
第五节	结论	71
第四章	美、日、中人力资源开发战略及其分析	73
第一节	美国人力资源开发战略分析	73
第二节	日本人力资源开发战略分析	89
第三节	中国人力资源开发战略分析	103
第四节	结论	119
第五章	美、日、中人力资源开发战略比较研究与分析	121
第一节	属性和类型的比较分析	121
第二节	效果比较框架与标准	124
第三节	效果的比较分析	140
第四节	结论	144
第六章	美、日人力资源开发战略的启示与中国的未来 构想	145
第一节	美、日人力资源开发战略对我国的启示	145
第二节	从人口大国到人力资源大国的转变	149
第三节	从人力资源大国到人才大国的转变	158
第四节	从人才大国到经济强国的转变	165
第五节	结论	171
第七章	总结	175
参考文献		179
后记		193

第一章

导论

知识经济悄悄向我们走来，这对我们来说既是机遇又是挑战。在未来的知识经济时代，一个国家和民族的昌盛与繁荣同国民素质息息相关，哪个国家拥有的知识人才越多，它的物质文明、精神文明和生态文明就会越协调发展。我国是发展中的大国，为屹立于世界民族之林，为早日实现现代化，为给人类作出较大的贡献，采取有力措施，开发人力资源，提高国民素质迫在眉睫。

1977年，邓小平在《尊重知识、尊重人才》的著名讲话中指出，事情成败的关键就是能不能发现人才，没有人才什么也搞不好。江泽民也曾强调，当今和未来世界的竞争，越来越清楚地看到，从根本上说就是人才的竞争^①。因此，我国必须把开发人力资源作为一项重大的战略任务来抓，在全社会营造开发人力资源的良好氛围，努力开创人才辈出、百舸争流的新局面。

^① 江泽民在 APEC 领导人非正式会议上的讲话。2001-10-21

第一节 命题的提出及其背景分析

21 世纪是知识主导世界经济、社会发展方向的世纪。在以知识为主导的世纪里,经济全球化趋势日益显著,科技发展突飞猛进,产业结构调整步伐加快,以经济为基础、科技为先导的综合国力竞争将越来越激烈。科技、经济乃至综合国力的竞争,归结到底也就是人才的竞争,人力资源已成为世界经济发展中最重要、最宝贵的战略资源,合理开发和充分利用人力资源,已成为一个国家、一个地区增强综合实力和核心竞争力的决定性因素。谁拥有了人力资源优势,谁就掌握了竞争的主动权。

2000 年世界银行发表的《增长的质量》研究报告认为,物质资源、自然资源和人力资源是经济增长、科技进步和社会发展的基本要素。从 192 个国家的资源存量统计中,目前全世界这三大资源的构成比例约为 16 : 30 : 64 (孙诚, 2004)。由此可以得出,人力资源是全球国民财富中的第一大资源。自然资源的开发不可再生,物质资源和资本的投入具有折旧性,唯有人力资源具有存量和增量的可再开发性,并且可以转化为其他社会财富,只要对人力资源持续不断投入开发,就能使之不断更新,能力更强,贡献更大。创造和应用知识、信息的能力与效率,是决定一个国家综合国力的主要因素,以知识、技术、信息为内容的人力资本将成为经济发展的第一资源。一国经济的发展,取决于该国人力资本存量的多寡。因此,世界各国纷纷重新确立人力资源开发的重要战略地位,把建设高质量教育体系作为 21 世纪占据国际竞争有

利地位的国策^①。

正如英国经济学家哈比森所说：“人力资源是国民财富的最终基础，资本和资源是被动的生产要素，人是积累资本，是开发自然资源，建立社会、经济和政治，并推动国家向前发展的主动力量。”^② 由于人力资源是一种可再生的生物资源，是在经济活动中居于主导地位的能动性资源，同时也是一种时效性资源，目前，世界上不少国家把发展的重点和目的不约而同地都集中在人力资源的有效利用上，把人力资源视做第一性的、可开发的资源。

经济全球化的趋势改变了企业的竞争模式，使得跨国企业成为国际市场竞争中的重要力量。为了在这个新的竞争环境中获取相对优势，企业不得不以全新的思维方式重新考察企业人力资源的角色与价值问题，国际化竞争的深化驱使企业在全球内重新进行资源配置，其中包括人力资源的全球配置。而人力资源管理的种种问题也成为新世纪企业人力资源开发过程中急需解决的问题。科技的进步彻底改变了以往企业生产成本效益的结构，以及企业组织的运作模式，这迫使企业认识到创造技术和拥有技术的人的重要性，并把人力资源管理与开发的工作提高到关乎企业生死存亡的战略层面。所以，随着经济全球化的不断深入、科技进步的日新月异、知识经济的快速发展，技术竞争将成为国际经济竞争的主要表现，而作为科学技术载体的人力资源，必然将成为一个国家提高其国际竞争力以及经济繁荣的关键因素。当今世界信息技术的高速发展，使人们的学习和交流打破了过去时空界限，为人类能力的提高和发挥作用带来了新的空间。知识不断更新，科技不断突破，经济不断发展，对劳动者素质的要求越来越高。

① 李妮. 试论二十一世纪我国人力资源开发 [J]. 龙岩师专学报, 2004, 22 (2): 10-12.

② 李燕萍. 建立可持续发展的人力资源开发战略 [J]. 中国人口·资源与环境, 1997, 7 (3): 67-70.