

高等学校应用创新型人才培养系列教材

／ 人力资源管理专业



人力资源战略 与规划

李燕萍 陈建安 主编

高等教育出版社

高等学校应用创新型人才培养系列教材

／ 人力资源管理专业

人力资源战略与规划

李燕萍 陈建安 主 编

图书在版编目(CIP)数据

人力资源战略与规划 / 李燕萍, 陈建安主编. -- 北京: 高等教育出版社, 2016.12
ISBN 978-7-04-046010-0

I. ①人… II. ①李… ②陈… III. ①人力资源管理—高等学校—教材 IV. ①F241

中国版本图书馆CIP数据核字(2016)第173295号

人力资源战略与规划

RENLI ZIYUAN ZHANLÜE YU GUIHUA

策划编辑 奚 玮
责任编辑 奚 玮
封面设计 张 志
版式设计 张 志
责任校对 窦丽娜
责任印制 刘思涵

出版发行 高等教育出版社
社 址 北京市西城区德外大街4号
邮政编码 100120
印 刷 河北鹏盛贤印刷有限公司
开 本 787mm×1092mm 1/16
印 张 27.75
字 数 560千字
购书热线 010-58581118
咨询电话 400-810-0598
网 址 <http://www.hep.edu.cn>
<http://www.hep.com.cn>
网上订购 <http://www.hepmall.com.cn>
<http://www.hepmall.com>
<http://www.hepmall.cn>
版 次 2016年12月第1版
印 次 2016年12月第1次印刷
定 价 42.80元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题,
请到所购图书销售部门联系调换

版权所有 侵权必究
物 料 号 46010-00

内容简介

本书为高等学校应用创新型人才培养系列教材之一。

本书充分吸收了人力资源战略与规划领域的研究成果，在理论上具有前瞻性；融合了多年的企业人力资源管理咨询成果和当代中国知名公司的人力资源战略与规划案例，在实践上具有可操作性和借鉴性；从人力资源战略到人力资源规划，从传统人事规划、科学人力资源规划、战略人力资源规划到人力资本规划，系统阐述了人力资源战略与规划的发展历程和不同阶段规划的内容、方法、程序和实施，既体现理论体系的完整性又反映与时俱进的时代性。

本书包括人力资源战略和人力资源规划两大部分。其中，人力资源战略部分阐述了人力资源环境，人力资源战略的界定与原理，人力资源战略的制定、评价与实施，人力资源战略地图，雇主品牌与组织吸引力；人力资源规划部分包括人力资源规划的界定、演变与评价，传统人事规划，科学人力资源规划，战略人力资源规划，互联网时代的人力资本规划，以及人力资源审计。

为了体现本课程的教学规律和基本要求，本书每章由学习目标、关键术语、本章概览、情境实例、基本内容、本章小结、即测即评、思考题、实例经验与启发、讨论案例、本章实训、延伸阅读组成，并通过二维码关联在线教学资源，便于读者自学和教师讲授。

高等学校应用创新型人才培养系列教材

／人力资源管理专业

编委会

主 编 杨河清

编 委 (按姓名拼音排序)

陈全明 中南财经政法大学公共管理学院, 教授

程延园 中国人民大学劳动人事学院, 教授

顾琴轩 上海交通大学安泰经济与管理学院, 教授

胡 蓓 华中科技大学管理学院, 教授

李宝元 北京师范大学经济与工商管理学院, 教授

李燕萍 武汉大学经济与管理学院, 教授

刘 昕 中国人民大学公共管理学院, 教授

林新奇 中国人民大学劳动人事学院, 教授

萧鸣政 北京大学政府管理学院, 教授

杨河清 首都经济贸易大学劳动经济学院, 教授

姚裕群 中国人民大学劳动人事学院, 教授

今天，说起人力资源几乎无人不知，人力资源是第一资源的观点也已深入人心，但是，追溯“人力资源开发”、“人力资源管理”等词汇在我国出现的历史，却仅有30余年。

根据笔者掌握的资料，在我国，是毛泽东首先使用了“人力资源”一词。1955年毛泽东在为《发动妇女投入生产，解决了劳动力不足的困难》一文所做的按语中指出“妇女是一支伟大的人力资源”^①。

《江淮论坛》是我国最早刊载人力资源问题的杂志，1980年第5期发表了中国社科院于光远的论文《人力资源及其利用》，1981年4月又发表了北京经济学院（现首都经济贸易大学）王胜泉的《试论我国的人力资源问题》。

^① 毛泽东选集第五卷.北京:人民出版社,1977:252.

在管理学中，“人力资源”的首唱者是著名管理学家彼得·德鲁克，他于1954年在其《管理的实践》一书中引入了“人力资源”的概念。而“人力资源管理”的概念是怀特·巴克（E. Wight Bakke）于1958年出版的《人力资源功能》一书中提出的。

“人力资源管理”一词，在我国最早出自香港长河出版社出版的，黄明坚翻译的《日本的管理艺术》一书，该书由美国斯坦福大学教授理查·巴斯克（Richard T. Pascale）和哈佛大学教授安东尼·艾索思（Anthony G. Athos）合著。该书1982年9月第5版中的第94-95页写道：“人力资源管理的出现，很多人认为这比人事管理更重要（至少后者的功效不彰）。人力资源管理是要有条理地管理更多重要的人事流动事项——从雇用到退休”，“我们很容易指出，日本人比较擅于开发人力资源。”

在内地，北京经济学院经济研究所的陈今森等人于1984年翻译了同一本书。由于当时内地与香港的学术交流还比较少，加上两地用语上的差异，翻译的结果有一些不同，书名被译作《日本企业管理艺术》，著者被译为帕斯卡尔、阿索斯，由中国科学技术出版社出版。在该译本的第76—77页，有下述内容：“其中之一就是人力资源管理制度。很多人认为这一制度所包括的范围不仅限于人事管理（至少与后者的职能相比是如此）”，“我们可以很容易地做出以下的断言，日本人比较擅长于开发人力资源，而且在职工管理方面则更有技能。”在上述译文中，出现了“人力资源管理”、“开发人力资源”等说法。以后，“人力资源管理”一词及其概念被相关学术界接受，并逐渐传播开来。

在我国大学中，人力资源管理专业出现之前，一些大学中设有人力资源管理专业的前身人事管理专业，以及劳动人事专业（大专性质）。计划经济时期，我国对劳动力的管理是以身份划分为基础的。那时，首先有把劳动者按户口决定是否具有吃商品粮身份的划分，然后，吃商品粮的劳动者又划分为工人和干部的身份。工人和干部的工作岗位基本上分布于党政机关、国营企事业单位、集体企事业单位中。概括地说，对工人身份的劳动者的有关工作问题的各种管理被划归为劳动管理，对具有干部身份劳动者的同类管理属于干部管理的范畴。在干部管理的体系中，诸如工资、福利等，以及对非领导干部的录用、调配使用、考核等业务活动称为人事管理。

对人的这种管理状况，反映到大学的专业设置和教研活动中的是另一番景象。20世纪50年代初，在当时的时代背景下，社会学等学科在大学被取消，管理科学从来就没有真正发展过，这时更是奄奄一息，但经济科学相对还比较受重视。50年代中期兴起的劳动经济学科承担起了说明、探讨企业劳动管理和农村劳动力管理问题的任务，在本科和大专教学中开设有相关课程。但是，当时对干部管理、对人事管理人才的培养和科学研究并没有在大学展开。这样，劳动经济学科中的企业劳动管理的教研成为人力资源学科在我国大学中发展的源头。

改革开放以后，一方面，大学获得了空前的发展机会，一些学者开始关注过去长期被放置的对人的管理的相关领域，其中包括人事管理；另一方面，人们学知识、补学历的热情也空前高涨起来。党政机关与大学合作，通过举办各种培训班、专修班的方式来提高干部的素质、能力。在这样的背景下，人事管理专业、劳动人事管理干部专修科（大专）在大学中出现。以后，随着改革开放的深入，按工人、干部身份分类管理的体系其弊端和局限性日益明显、问题日渐突出。变革传统的劳动人事

制度、管理中淡化身份色彩，乃至最终打破身份壁垒的要求逐渐强烈。恰逢此时，国外人力资源管理的理论、理念、体系、方法、技术等通过多种渠道被介绍到我国，并开始了逐渐替代传统的劳动人事管理的过程。在大学中，1993年人力资源管理专业的诞生成为这个过程中最有意义的标志之一。

20世纪90年代，国内院校刚刚开设人力资源管理专业时，有的考生家长误认为这是个搞计划生育的专业。20余年过去了，今天，人们对“人力资源管理”已经耳熟能详；书店里摆满了各种人力资源管理的专业书籍。在大学中，人力资源管理成为一门蓬勃发展、备受关注的专业，从90年代中期只有几所院校开设人力资源管理专业发展到2015年近500所本科院校、200余所高职院校开设的程度。可以说，几乎没有哪所综合大学、经管类专门性大学不开设人力资源管理专业或课程。在研究生培养方面，劳动经济学、企业管理学、心理学、行政学、教育学、人口学等学科中的人力资源管理也成为热门的方向，2011年以后，一些大学还建立了人力资源开发、人力资源管理的博士点、硕士点。在MBA、EMBA、MPA课程中，“人力资源管理”成为骨干课程。

在人力资源管理学科如此迅猛发展的20余年中，各类相关教材纷纷问世，在国内教材市场上，有外文原版，有中译本，有国内学者编写的；有偏重理论说明的，有偏重应用操作的；有适用于MBA的，有适用于普通研究生的，有适用于本科生的，还有适用于大专生、职高生的。总体来说，国内人力资源管理专业的教材种类已多达上百种，形成了百花齐放的局面，为我国相关人才的培养，为我国人力资源开发与管理学科的发展做出了积极的贡献。

在人力资源管理的教材中，有一类专门为人力资源管理专业以及相近专业量身打造的教材品种——人力资源管理系列教材，这类教材直接对接人力资源管理专业的专业课程，相关知识系统性强、范畴合宜、内容讲解详尽，各单部教材既可独立也可组合使用。我国第一套人力资源管理专业用系列教材“教育部面向21世纪人力资源管理系列教材”由中国人民大学出版社组织出版，于2001年问世。之后，又有多种人力资源管理系列教材面世。

高等教育出版社于2012年就开始请我邀集一批在国内人力资源管理学界有建树、有影响的学者出版一套新的人力资源管理系列教材。我深知此任务的分量，特别是有中国人民大学出版社出版的系列教材成功在先，再组织出版同类教材，我怀疑其价值。但是，在与高教社同仁的多次商讨中，我被他们对出版事业，特别是人力资源管理教材出版事业的

孜孜追求、锲而不舍的敬业表现，被他们勇于担当、挑战新高的境界所折服，也被他们出版人力资源管理系列教材价值的解释所说服，再加上所邀教授们的支持和鼓励，最终打消了我的犹豫。2015年5月，高等教育出版社版人力资源管理专业应用创新型人才培养系列教材的编写工作正式启动。

本系列教材在选题方面对接于我国大学本科人力资源管理专业的主流课程与特色课程，各教材使用对象定位于大学本科人力资源管理专业的学生，在编写上，积极地吸收了国内外各类人力资源管理教材的优点，在保持体系和知识点相对稳定的基础上，突出体现我国人力资源管理领域的现实与近年的研究成果，同时注意反映国外已基本成熟的新理论、新观点。在理论说明所需资料的使用上，尽可能使用我国的有关材料、数据和案例。

时代在发展，科学在进步，人力资源管理的理论、教学、实践也在不断发展、进步。虽然本套教材的编写者都是我国著名大学人力资源管理教学与科研的领军学者、资深教授，他们抱着为中国人力资源管理的进步与发展、为中国高等教育相关人才的培养和课程建设贡献微薄之力的愿望，努力结合中国的实际，吸收世界成熟的新成果，力图奉献给读者一个既适合大学人力资源管理专业本科水平又能够比较好地反映人力资源管理学新发展的教科书。但是，人力资源管理的主体与客体同为人，表现出同类性、互动性、能动性、交往性、多变性、差异性、矛盾性等其他管理类型所没有的特征，因此，人力资源管理不仅是科学、是技术，还是一门艺术，是一种文化。这决定了达到高水平的人力资源管理状态是相当不易的，也决定了高水平人力资源管理教材的编写是十分困难的。

本套教材一定会存在缺陷，望读者批评、指正。在本套教材的编写过程中，编写者们参考了大量的文献，谨向这些文献的作者表示衷心的感谢。另外，高等教育出版社文科出版事业部的相关领导和编辑为本套教材的问世倾注了许多心血，在此，谨致谢意。

杨河清

2016年1月于京南花乡

从农业时代到工业时代再到互联网时代，世界变化越来越快。蒸汽机把人们从农业时代带入工业时代，劳动者的工作、学习、知识、技能、观念、思维模式发生了彻底的改变，社会政治、经济、文化进入崭新的局面；互联网正把人们从工业时代带入信息时代（或者称为互联网时代），跨时代意味着新时代对旧时代的彻底改变，人们的思维模式、价值理念、行为方式和职业诉求呈现前所未有的新特征。随着时代的变迁，组织对人的认识和管理相应经历了人事管理阶段、科学人力资源管理阶段、战略人力资源管理阶段，现在正迈入人力资本管理阶段。常言道：凡事预则立，不预则废。人力资源战略与规划在人力资源管理中具有统领与协调作用，是人力资源管理活动的起点和依据，从而重要性不容置疑。尤其是随着从人事管理到科学人力资源管理、战略人力资源管理，再到人力资本管理，人力资源战略与规划的重要性也越来越强。今天，我们正处在工业时代和信息时代交替的时期，人力资源战略与规划面临前所未有的冲击和挑战。人力资源战略与规划在理念和思路必须有所突破，结构和内容上有所创新，技术方法和工具需要不断迭代创新，才能更好地适应互联网时代企业人力资源管理的需要。

本书包括人力资源战略和人力资源规划两大部分。其中，人力资源战略部分阐述了人力资源环境，人力资源战略的界定与原理，人力资源战略的制定、评价与实施，人力资源战略地图，雇主品牌与组织吸引力；人力资源规划部分包括人力资源规划的界定、演变与评价，传统人事规划，科学人力资源规划，战略人力资源规划，互联网时代的人力资本规划，以及人力资源审计。本书充分吸收了人力资源战略与规划领域的研

究成果，在理论上具有前瞻性；融合了多年的企业人力资源管理咨询成果和当代中国知名公司的人力资源战略与规划案例，在实践上具有可操作性和借鉴性；从人力资源战略到人力资源规划，从传统人事规划、科学人力资源规划、战略人力资源规划到人力资本规划，系统阐述了人力资源战略与规划的发展历程和不同阶段规划的内容、方法、程序和实施，既体现理论体系的完整性又反映与时俱进的时代性。为了体现本课程的教学规律和基本要求，全书每章由学习目标、关键术语、本章概览、情境实例、基本内容、本章小结、即测即评、思考题、实例经验与启发、讨论案例、本章实训、延伸阅读十二大部分组成并通过二维码关联在线教学资源。

本书由李燕萍教授和陈建安副教授主编，由李燕萍负责总体框架设计、审定和写作的组织协调工作，陈建安负责编写的统稿、修改和校对工作。参加编写的人员有李绍龙、刘宗华、刘蕴、沈夏珏、陶雅、李正海、郑馨怡、曹冬梅、毛雁滨、史瑶、齐伶俐和秦书凝。其中，第一章绪论由陈建安撰写；第二章人力资源环境由李正海撰写；第三章人力资源战略的界定与原理由史瑶撰写；第四章人力资源战略的制定、评价与实施由曹冬梅撰写；第五章人力资源战略地图由毛雁滨撰写；第六章雇主品牌与组织吸引力由陈建安和齐伶俐撰写；第七章人力资源规划的界定、演变与评价由陈建安和郑馨怡撰写；第八章传统人事规划由刘宗华撰写；第九章科学人力资源规划由陈建安、沈夏珏和秦书凝撰写；第十章战略人力资源规划由陶雅撰写；第十一章互联网时代的人力资本规划由李绍龙撰写；第十二章人力资源审计由陈建安和刘蕴撰写。每章的关键术语、本章概览、实例经验与启发、本章小结、本章实训、延伸阅读、即测即评由李燕萍、陈建安、秦书凝、李绍龙和曹冬梅撰写。

本书的出版得到了高等教育出版社和奚玮编辑的大力支持、帮助，在此表示衷心的感谢。本书编写中，我们参考和引用了众多前辈和同行的研究成果，并进行了相应的注解，难免存在疏漏，在此一并表示感谢和歉意。由于时代变化日益快速及编者的能力有限，本书融合了互联网时代人力资本管理的一些探索和畅想，可能存在不妥之处，恳请读者提出批评与指正。

李燕萍 陈建安

2016年6月20日于武汉大学珞珈山

- 001 第一章 绪 论
 - 002 情境实例 百万机器人计划：富士康开启从“手工时代”跨入“机器人时代”
 - 003 第一节 多元视角下的人力资源管理模式
 - 018 第二节 人力资源管理角色与阶段演变
 - 028 第三节 人力资源战略与规划的职能地位
 - 032 第四节 人力资源战略与规划面临的挑战
 - 044 讨论案例 人力资源如何引领GE公司可持续发展前行
 - 047 本章实训 人力资源管理的四角色模型应用

- 049 第二章 人力资源环境
 - 050 情境实例 上海大众赴宁波建厂决策中的人力资源环境评估
 - 051 第一节 人力资源环境的界定
 - 060 第二节 人力资源环境分析步骤、原则和方法
 - 069 第三节 特殊的人力资源环境因素
 - 078 讨论案例 A公司的人力资源管理环境之困
 - 081 本章实训 人力资源环境分析常用工具的应用

- 083 第三章 人力资源战略的界定与原理
 - 084 情境实例 京东集团的人力资源战略
 - 085 第一节 人力资源战略的定义与类型

	091	第二节	企业战略与人力资源战略的关系
	099	第三节	人力资源战略与战略人力资源管理的关系
	101	第四节	企业生命周期与人力资源战略
	106	第五节	人力资源准备度的界定、评价与提升
	115	讨论案例	东软集团实施信息化为支撑的人力资源战略
	116	本章实训	企业在生命周期不同阶段的人力资源战略检验
•••	119	第四章	人力资源战略的制定、评价与实施
	120	情境实例	韩都衣舍：从代购走向“设计师孵化平台”
	123	第一节	人力资源战略制定的常用工具
	130	第二节	人力资源战略的制定流程
	135	第三节	人力资源战略的实施
	138	第四节	人力资源战略的评价与控制
	147	讨论案例	按单聚散——适应海尔生态平台的人力资源战略
	150	本章实训	制定小米公司未来五年的人力资源战略
•••	153	第五章	人力资源战略地图
	154	情境实例	中国A重建机集团的人力资源战略地图
	157	第一节	平衡计分卡和战略地图
	165	第二节	人力资源战略地图的绘制
	172	第三节	人力资源战略地图的实施
	177	第四节	人力资源管理价值的评价
	181	讨论案例	九龙云天：人力资源战略地图的创新实践
	183	本章实训	人力资源战略地图的绘制
•••	185	第六章	雇主品牌与组织吸引力
	186	情境实例	雇主品牌：阿里巴巴赢得人力资源竞争优势的工具
	187	第一节	雇主品牌的界定、特征与意义
	192	第二节	雇主品牌的塑造
	198	第三节	雇主品牌的评价
	202	第四节	雇主品牌吸引力的形成
	207	讨论案例	豪迈中国如何推进雇主品牌建设
	208	本章实训	中国国有企业和民营企业雇佣价值主张比较

- 211 第七章 人力资源规划的界定、演变与评价
 - 212 情境实例 沈阳万科的人才梯队建设
 - 215 第一节 人力资源规划的界定
 - 221 第二节 人力资源规划与职业生涯规划关联
 - 223 第三节 人力资源规划的演进历程
 - 228 第四节 人力资源规划评价与控制
 - 237 讨论案例 HB省交通投资建设集团该如何编制人力资源规划?
 - 241 本章实训 人力资源规划与职业生涯规划融合的机制设计

- 247 第八章 传统人事规划
 - 248 情境实例 “老干妈”式人力资源管理引发的思考
 - 249 第一节 传统人事规划的目的与内容
 - 254 第二节 人事规划的人力资源预测
 - 258 第三节 传统人事规划的方法
 - 265 第四节 传统人事规划编制程序
 - 269 讨论案例 劳动力规划——企业发展的助推器
 - 270 本章实训 电影《摩登时代》中的传统人事规划

- 273 第九章 科学人力资源规划
 - 274 情境实例 S钢铁集团的人力资源规划
 - 280 第一节 科学人力资源规划内容与流程
 - 282 第二节 科学人力资源需求预测方法
 - 289 第三节 科学人力资源供给预测方法
 - 294 第四节 科学人力资源综合平衡
 - 297 第五节 科学人力资源规划实施
 - 302 讨论案例 SH集团冷轧硅钢总厂“十二五”人力资源规划
 - 309 本章实训 制定小米公司未来5年的人力资源规划

- 311 第十章 战略人力资源规划
 - 312 情境实例 大连东港集团DG系统总部的人力资源规划困境
 - 314 第一节 战略人力资源规划的内容与作用
 - 318 第二节 战略人力资源规划流程
 - 325 第三节 战略人力资源规划方法
 - 330 第四节 承接组织战略的人力资源规划措施
 - 334 第五节 战略人力资源规划实施

	337	第六节 战略导向的继任规划
	345	讨论案例 浦发硅谷银行：培养未来银行家
	348	本章实训 承接不同组织战略的人力资源规划
•••	351	第十一章 互联网时代的人力资本规划
	352	情境实例 人单合一：海尔集团开启“自主经营体”模式
	353	第一节 互联网时代人力资本规划的内容
	360	第二节 互联网时代的人力资本规划流程
	365	第三节 互联网时代人力资本规划的方法
	370	第四节 互联网时代人力资本规划的实施
	377	讨论案例 DM公司向互联网时代进发之路
	378	本章实训 制定“滴滴打车”未来5年的人力资本规划
•••	381	第十二章 人力资源审计
	382	情境实例 ZT集团（中国）如何开展人力资源审计？
	383	第一节 人力资源审计定义、目的和类型
	389	第二节 人力资源审计的发展历程
	391	第三节 人力资源审计模型及程序
	396	第四节 人力资源审计方法
	400	讨论案例 路桥华东公司人力资源管理审计的成效与问题
	405	本章实训 人力资源审计SDW模型的应用
•••	407	参考文献

第一章 绪论

学习目标

1. 说明人力资源管理模式的类型及其特征
2. 掌握人力资源管理角色与人力资源管理演变规律
3. 阐述人力资源战略、人力资源规划与人力资源计划的区别与联系
4. 了解互联网时代雇佣关系的特征
5. 了解当前中国企业在制定人力资源战略与规划方面存在的挑战

关键术语

人力资源管理模式 人力资源管理角色类型 人事管理 人力资源管理战略 人力资源管理 人力资本管理 人力资源战略 人力资源规划 人力资源计划 互联网时代 雇佣关系

本章概览

请扫描右侧的二维码图标，您可以查看本章的知识结构概览图。



百万机器人计划：富士康开启从“手工时代”跨入“机器人时代”^①

富士康科技集团（简称富士康）自1974年在中国台湾创建（在中国台湾地区被称为鸿海科技集团），尤其是1988年在中国深圳地区建厂以来，迅速发展壮大，是全球最大的电子产业制造商。目前，富士康在全球拥有200多家子公司及派驻机构、120多万员工。2014年，进出口总额占中国进出口总额的3.5%，位居美国《财富》全球500强中的第32位。

^① 本案例由笔者根据相关报告资料和富士康官网宣传资料整理而成。

长期以来，富士康作为中国制造的标杆企业之一，一直在思考如何通过配备机器人来提高资金和劳动力的组合配置比例。早在2006年，富士康就启动自动化机器人的研发和使用，董事长郭台铭提出发展机器人的规划，聘请一批麻省理工学院的自动化技术专家，研发适合富士康生产线的机器人。2007年，富士康在深圳正式成立自动化机器人事业处，专职研发工业机器人。2008年，富士康机器人开始投入生产。2009年，15款名为Foxbot的富士康机器人开发完成，并被应用于喷涂、装配、搬运等工序。2010年，在山西晋城富士康工业园开始批量生产Foxbot机器人。2011年，董事长郭台铭表示富士康将在三年内引入100万个机器人，吹响富士康“百万机器人计划”的号角，其中百万机器人计划为：“到2012年年底装配30万台机械臂，到2014年装配100万台，要在5到10年内看到首批完全自动化的工厂，并在数年内通过自动化消除简单重复性的工序。”在当年，富士康就启动机器人计划，机器人达到1万台。2012年，富士康启动包括机器人计划在内的一系列转型。截至2013年，富士康在生产线上共装配了2万台，并且富士康宣称在2013年将花4 000万美元研发和生产机器人。

目前，富士康有台北、深圳和晋城三个机器人研产基地，其中山西晋城在2010年开始生产，不到一年的时间，晋城厂区便生产了上万台机器人。除了自产，富士康既有的机器人很多是从外部引进的，大多采购于世界四大工业机器人生产商：日本的发那科、安川电机，瑞典的ABB，以及德国的库卡。

自从富士康于2006年开始推进“机器人代替人”计划以来，生产线自动化程度不断提高，成效显著。其中，2008年，富士康国际控股有限集团（在香港上市，2013年更名为“富智康集团有限公司”）员工为10.8万人，2009年达到最高峰，为11.8万人，两年后减员幅度逐步加大，2011年减约1.4万人，2012年减约2.89万人，减幅达29.2%；富士康昆山厂区工人已经从2013年的11万人，锐减到现在的不足6万人。

但是，机器人计划的梦想是美满的，现实却是非常残酷的。富士康原本计划在2012年年底完成30万台机器人的部署，但是当年机器人实际上只增加到1.5万台；2013年，部署在生产线的机器人仅2万多台。并且，2014年富士康部署