

李广义 著

人力资源

管理理论与 方法研究

人力资源管理理论 与方法研究

李广义 著



图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理理论与方法研究/李广义著. —天津:
天津大学出版社, 2007. 1

ISBN 978-7-5618-2420-7

I. 人... II. 李... III. 劳动力资源 - 资源管理 -
研究 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 159011 号

出版发行 天津大学出版社

出 版 人 杨欢

地 址 天津市卫津路 92 号天津大学内(邮编:300072)

电 话 发行部:022-27403647 邮购部:022-27402742

网 址 www.tjup.com

短信网址 发送“天大”至 916088

印 刷 保定市中华美凯印刷有限公司

经 销 全国各地新华书店

开 本 148mm × 210mm

印 张 7.125

字 数 213 千

版 次 2007 年 1 月第 1 版

印 次 2007 年 1 月第 1 次

定 价 16.00 元

前 言

国际社会对人力资源的重视,促使世界各国竞相从战略角度规划本国的人力资源,这一举措显示了人力资源管理的重要性,也深刻地影响着一个国家人力资源的开发、配置、使用与管理。如何运用人力资源,并对其进行有效管理,是所有国家及企业关注的重要问题之一,也是一个国家或企业增强其竞争力的重要手段。

在人力资源管理的实践中,我们也越来越注意到,人力资源管理有别于其他管理,它不是运用一种制度、标准或规范就可以达到预期的,而是需要全面、系统地形成一个管理体系,需要考虑企业实际状况,也许需要从人力资源管理理念方面加强,也许需要从基本理论方面强化,也许需要方法技术上的创新,至于需要从哪些方面下工夫,其衡量标准就是对企业的有效性和适用性如何。

本书是作者在近二十年的教学与研究过程中,从理论与实践两个方面,对一些大中小型企业项目的研究成果和体会进行的总结和归纳,就人力资源管理存在的问题与缺陷,提出了自己的一些观点和设想,其中有许多内容是作者以前发表过的论文观点,还有一些是和项目研究组成员共同研究的成果,作者进行了总结和提炼,以期能对企业人力资源管理的实际工作有所帮助。

人力资源管理问题复杂而多样,本书无法触及全部问题并给出圆满答案,只是努力做到对具体问题能有一个适当的解决对策。例如,人力资源管理的基本理念是什么?作者认为所有人力资源管理过程中的基本理念就是放权,即与不同层次人力资源配置相适应的放权。所谓放权,包含权力、利益、民主等方面的权利。这一观点可能并不是很完整,但在现实中放权的确是一种人力资源管理的本质问题。如果能深刻地理解放权的含义,这种观点必将产生积极的影响。

对于定性的人力资源管理,作者认为,定性的分析更多地体现在思想和方向上,具有一定的不确定性或模糊性,但又具有公理性特征。模

糊性能够适应人力资源管理灵活性的需求,而任何模糊之处却又总是建立在坚实的技术分析基础之上。对于量化的人力资源管理,作者认为定量的美在于其精确,定性的美在于其模糊,而模糊的穿透力不是量可以衡量的。人力资源管理最美妙的境界,莫过于追求到定量与定性的平衡,精确与模糊的协调。基于这种认识,那么对于特定职位的劳动者,应该是更专还是更综合?工作多少就是适度?能否从统计学意义上寻找到人力资源的最大效用“工作量”呢?现实工作量中有多少是其真实成果?这种工作模式下能够获得多少幸福?我们能否找到一种“工作量-幸福-成果”之间的人类模型呢?这是作者希望在现实中找到的一种理想模式。作者一直认为人力资源管理现实中量化被异化地使用了,而实际工作中的量化运用仍然很欠缺或者远远不够深入,特别是那些量化的基础工作还很薄弱,本书在这方面进行了一些探讨和尝试。

人力资源精细管理可能包括系统化的放权、制度化的约束、生态化的制约,也就是说人力资源精细管理要形成类似于自然界的一个生态圈,每个工作者都应该在生态链上找到自己的位置,否则,自己的工作岗位就不是企业所需要的。同时,每位工作者在生态链上应该存在“天敌”,而不应该存在精细管理的“空白”带,作者的人力资源精细管理体系构建思路就是在这种基础上展开研究的。

技能干扰是职业技能开发中存在的现象,如何能够变技能干扰为技能迁移,是人力资源开发必须考虑的一个问题。不同企业由于所从事的行业、特定的发展时期、业务重点、经营战略等的差异,对人才素质的要求是不同的。在同一个企业里,不同的职务、不同的岗位对人才素质也有不同的要求。企业总想获得与岗位相匹配的人员,人员素质就成为关注的焦点,素质如何提升并达到职位对能力提出的要求,如何评价素质或测定技能与岗位的匹配程度?职业的变化和发展又是如何对人员不同能力提出更高要求的?显然,一个组织要获得人力资源配置的成功,它必须在对人们进行甄选的同时,不断地开发其职业能力。

人力资源管理领域的极端主义现象时刻验证着物极必反这个颠扑不破的真理。管理标准化、规范化的滥用可能变成了僵化,过度的行政

管理成为技术进步与自由创造的障碍,甚至变为一种“人性扭曲”,政策性独裁可能带给人们更多烦恼和效率的降低,也近乎于成为人道主义的灾难。人力资源管理的度、定性与定量之间的平衡把握成为作者探讨的主要内容之一。

“工作分析是否真的有用?”我不止一次地面对这样的提问,开展工作分析的项目负责人问过同样的问题,企业人力资源管理人员也问过类似的问题。为什么会出现这样的问题?这说明人力资源管理者面对专业领域工作所存在的现实困惑,对非人力资源管理者的一般员工而言,他们怎么想那就可想而知了。无独有偶,中国人力资源开发网在第二届中国人力资源管理高峰论坛上发布了“第二届中国企业人力资源管理现状调查报告”,其中认为:“整体企业岗位规范化水平仍很低。国有及国有控股企业、转型期企业做过岗位分析的比例最高,没有一家衰退企业正在做,而且也不打算做岗位分析的比例最高。”针对工作分析在实践中遇到的问题,本书就现实困惑与难点展开了分析,把工作分析开展前人们容易忽略的一些准备工作明确地提出来,对于工作分析实际中遇到的关键问题也提出了作者自己的观点和解决办法,以便开展工作分析的人员参考和借鉴。

书中关于岗位设计从不同角度阐述了作者的观点,具有独到的新颖视角。我们目前看到的有关工作岗位设计的基本理论和思想,其理论上的研究的确已经很详细,从某个角度去认识问题去表达观点,都是正确的。这些形形色色的理论,汇成了工作岗位设计眼花缭乱的方法大集,但真正运用的时候,总会感到力不从心,无从下手,如果不能深刻地认识理论研究本身的缺陷,我们将被带进应用的死胡同。一方面,理论研究本身是对事物进行了详细的分割和归类,目的在于方便认识和研究,但仅仅是在框定的范围内开展的;另一方面,研究的详细程度和实施行动是分割的,详细的研究才有获得更多成果的可能,但相反,操作的行为可能受到限制。基于这两个方面的原因,理论研究和理论应用的统一可能成为研究的焦点,工作岗位设计理论的研究更是如此。所以,在本书中对工作岗位设计理论进行了反思,认为总体上的研究与应用思路应该是:工作岗位设计的理论研究可以详细复杂,但实际运用

时应该尽可能简化。也只有简化,才可能取得工作岗位设计所希望的效果。

人力资源与工作中的社会保障问题,既是社会问题,也是效率问题,在工作设计中,涉及安全、健康、过度的生理与心理压力、工作舒适程度、工作满意程度、工作中其他可能产生的心理障碍和不良情绪、工作中的不良环境等方面。本书对人力资源的社会保障问题进行了有限的探索,特别是利益群体对人力资源管理的公平性影响问题,第一次在书中进行了阐述和分析。作者努力从具体问题出发,力图得到一些解决问题的方案或思路。把理论与实践紧密地联系起来,是本书的显著特色。

本书总体上从三个方面展开研究与探讨:一是人力资源管理理念方面;二是技术与方法基础方面;三是实战方面。总共形成八章内容,作者对八章内容并没有力图在其之间形成某种必然的联系,而是根据其研究与探讨的需要使每章自为体系,力争解决某个或某些问题。全书每一章节都试图在解决理论与实际问题方面下工夫。按照章节顺序主要涉及的问题有:人力资源管理理念、定性的人力资源管理技术、量化的人力资源管理技术、人力资源精细管理体系构建、工作分析实践问题、岗位设计的现实反思、人员素质与职业技能开发、人力资源与社会保障等内容。每一章内容都不拘泥于理论学派之间的观点约束,而是独立地、详尽地从不同角度来对待现实中存在的问题,并力争提出自己的观点和看法。当然,有些分析引用了名家的观点,以佐证对问题解决思路的正确和创新的必要性。整个内容没有任何思想禁锢,纯粹是学术思考,以批判与创新的开放态度阐述作者的观点,力争使读者看后有共鸣之处。

本书的写作经历了一个漫长的过程,几年前就打算出版一本个人观点的专著,但由于种种原因半途而废,而资料的收集和积累从未停止过。写作过程的辛苦是难以想象的,几乎有放弃的念头,构架的设计与修改花费了很多时日,结果在写作过程中有些内容还是放弃了,或者放入某章作为一节内容出现。如果没有朋友们的支持和鼓励,我不敢想象自己的写作能坚持下来,当最终完成本书的时候,我感到一种释然和

满足,向那些激励我的人们致谢。

在该书出版的时刻,我首先要感谢我的妻子党明君,她一直通过鼓励或批评的方式激励我,并承担了大量的家务劳动和一些勤务工作,使我有更多的时间用于写作;也要感谢我的女儿李思哲,她用自己特有的方式,为我的写作提供方便;十分感谢刘家珉教授多年来在学术上的提携和帮助,许多观点受到他的启发和影响,他的为人和对专业知识的科学态度,一直激励我;特别感谢张志勇教授,他不仅从学术思想上给予指导和帮助,而且其全家在我整个写作过程中均给予了我莫大的精神鼓励;特别要提到的是,感谢我的合作者及同行们的支持,他们在研究和讨论过程中,给了我很大的启示和帮助,他们是王宝石教授、苏列英教授、王爱莲教授、王海涛教授、侯海清副教授、史晓燕副教授以及刘洪州、夏银聚、卢健伟、张岩、张霞、云松等同志;感谢北京物资学院的同事唐昭、刘江、王少波、李燕荣、李玲等同志的启迪以及劳动人事系领导们的支持和帮助。

本人尽管主编或参编过一些书籍,但撰写专著还是第一次尝试,由于水平有限,在本书的撰写过程中,难免会有错误或存在观点失当之处,恳请人力资源管理专家、学者和所有读者批评指正。

李广义

2006年9月

目 录

前言	(I)
第一章 人力资源管理理念及其研究	(1)
第一节 影响人力资源管理理念的一般理论及观点	(2)
第二节 现代人力资源管理的基本理念探索	(7)
第三节 人力资源管理中的权变思想	(16)
第四节 人力资源管理的特征与人力资源管理人才	(19)
第二章 定性的人力资源管理技术	(24)
第一节 工作研究技术的运用启示	(24)
第二节 工作研究的价值性问题	(31)
第三节 定性的工作分析技术	(34)
第四节 MODAPTS 法的定性分析运用	(42)
第三章 量化的人力资源管理技术	(47)
第一节 量化技术应用值得思考的问题	(47)
第二节 人员素质测评的量化方法选择	(53)
第三节 对 GB/T 14163—93 标准的质疑	(57)
第四节 工时抽样应用值得注意的两个问题	(61)
第五节 层次分析法的岗位评价应用	(65)
第六节 非肯定型人力资源管理因素的一种量化技术	(77)
第七节 工作岗位关系的统计分析技术	(81)
第四章 人力资源精细管理体系的构建	(87)
第一节 企业现实呼唤人力资源精细管理	(87)
第二节 企业精细管理思想的形成与发展	(95)
第三节 基于方法分析的人力资源精细管理思想	(101)
第四节 人力资源精细管理的方法选择	(103)
第五节 基于方法分析的人力资源精细管理模型	(105)
第六节 人力资源精细管理的推进	(113)

第七节 人力资源精细管理实施的措施	(118)
第五章 工作分析实施难点与应对思路	(124)
第一节 工作分析的现实困惑与难点	(124)
第二节 工作分析开展前应该做些什么	(128)
第三节 工作说明书编写的操作技巧与问题处理	(134)
第六章 工作岗位设计的现实反思	(148)
第一节 关于工作岗位设计的认识及理论发展	(148)
第二节 工作岗位设计方法的再认识	(155)
第三节 工效学视角的工作岗位设计	(159)
第四节 工作岗位设计的几个认识问题	(163)
第七章 人员素质与职业技能开发	(170)
第一节 职业素质及其评价	(170)
第二节 技能测试与评价的实验手段探索	(174)
第三节 如何正确认识职业技能开发	(178)
第八章 人力资源与社会保障	(185)
第一节 利益群体对人力资源管理的公平性影响	(185)
第二节 灵活就业及其保障问题	(187)
第三节 生育保险的定位与抉择	(193)
第四节 医疗保障与医疗社会保险问题的再认识	(196)
第五节 社会保障监督体系的改革思路	(200)
第六节 企业社会保障责任与 SA8000 标准	(204)
参考文献	(214)

第一章 人力资源管理理念及其研究

人力资源管理领域外的一位专家曾表示：“人力资源管理做什么？说白了就是怎么让员工拿最少的钱，干最多的活，而且自愿。”此话一针见血地指出了人力资源管理的现实。专家的这种观点，多少会令人力资源管理领域的工作者感到悲哀，也说明了目前人力资源管理的现实环境状况令人担忧。连专家都这样认为，那一般人的想法就可想而知了。说明对人力资源管理认识上的误区很大，现实工作并不乐观，这也是劳动关系成为目前社会热点问题之一的主要原因。本人认为，产生这些问题的最根本原因是人力资源管理者有一大批人员存在着管理理念上的误区，也许其对人力资源管理的理解仍然受计划经济“集权”思想的影响，具体操作上表现为“专横”。

在我国，有相当多人力资源管理从业者没有本专业进修学习的经历，所有的知识仅仅靠在临时工作中获取，基本上是拿来主义，边学边干，却深受老板的赏识，其中不乏中外大企业的人力资源管理负责人，甚至是人力资源管理总监。本人不是文凭主义的支持者，也不反对那些非人力资源管理专业毕业生从事人力资源管理工作，更不反对他们做人力资源管理的负责人，但如果这种现象非常普遍，谁又能说这里没有严重的理念问题呢？“让员工拿最少的钱，干最多的活，而且自愿”，哪个老板不喜欢能取得如此效果的人力资源管理者呢？企业逐利性没有错，短期内他们可能比科班出身的人更能够为企业多“赚钱”。现实情况和上述专家的观点基本吻合。本质上看，这是否真的对企业有利？显然，谁做人力资源管理工作并不重要，重要的是没有经过专业知识与理念熏陶的人，人本管理对他们来讲仅仅是形式，他们内心从未认为自

己管理不当。观念决定行为,行为决定结果。当前人力资源管理中的一些现象和观念问题,之所以令我们感到悲哀,是因为它在浪费社会资源和降低社会生活质量的同时,还给社会现实中的人们一种错觉:从事人力资源管理专业的门槛很低,人人可做,不需要什么复杂的知识和技巧。这种认识已经影响了社会组织的许多领导者,因此大批真正的人力资源管理专业人员去改行谋职,能说这不是悲哀吗?人力资源管理也不仅仅是人力资源管理者的责任,各级管理者都负有责任,包括那些出台政策的人,他们首先必须具有科学的人力资源管理理念,否则,整个社会的人们都会处于工作紧张、生活痛苦、身心俱惫的境地,包括那些出台人力资源政策与管理规则的人,他们同样是政策的受害者。可见,人力资源管理理念的建立迫在眉睫。

第一节 影响人力资源管理理念的 一般理论及观点

人力资源管理理念既影响着人们的工作效率,也影响着人们的生活质量。在一个人性化的、愉快的环境中工作,的确是人们所渴望的。人力资源管理者的管理哲学,会受到这种理念的深刻影响。下面简单介绍一些影响人力资源管理理念的一般理论和观点。

一、关于权力的理论

人们总是试图影响他人的行为,常常有意识或无意识地阻碍,甚至试图惩罚那些他们不喜欢行为。权力并不是一成不变的,它是一种不稳定的关系,一旦环境或个体发生变化,它就会随之变化。权力只能在某些时候影响别人或组织的某些活动。权力的作用对象会随着时间的推移而变化。因此,理解权力效用必须联系具体的环境与个体,也说明权力的时效性非常明显。

提到权力,就会联系到权威,这两个术语虽然很接近,但仍然存在区别。权威是通过员工的承认所体现的正确、适当的正式权力。如果对具有不同岗位职责的成员赋予了适当的权力,那么他就具有了促进

其工作取得成效的可能性,如果通过正式组织给予人们工作中的权力,那就转换为一种权威。其实组织中的所有岗位的执行者都需要这样的权威,既是权力也是荣誉。

哈佛人力资源管理总监教材中提到:“许多对权力的研究,都习惯地把重点放在管理者与下级或者领袖与追随者之间的个人关系。”弗兰彻和拉韦描述了五种权力来源:奖励权、强制权、正规权、参谋权和专家权。显然,这是对管理者权力的一种界定。本人看法是,事实上具有权力的人员范围应该包括全体员工,每一位员工在自己工作范围内均有一定的权力,其激励的效果不可忽视。员工与职责范围距离越远,其权力就越微弱,员工与职责范围距离越近,其权力就越强大,也就越接近现象的事实,正确处理能力也就越高,效率越明显。

权力的组织等级关系是重要的,但并不是权力的唯一内容。组织内部工作和部门的划分,自然形成信息、资源和决策上的不平等,因此形成了权力的结构与不同分布。

当个体和群体处于这样一种地位,即能够控制当前活动的信息、提供方案决策需要的信息和获取未来事件和计划的信息,他们就拥有强大的权力去影响他人的行为;那些能够提供组织最难取得的资源或最关键资源的部门、群体或个人就会获得相对大的权力;组织中的决策是有许多个体和群体参与的连续过程,决策过程为个体和群体提供了额外的权力。如果个人或部门能在某种程度上影响决策过程,就会因此获取权力。管理人员或管理部门需要与组织中的其他个体进行沟通,要使管理有效,管理人员必须明确:信息就是权力,资源就是权力,参与决策是一种权力,同时还是支持沟通渠道的重要标志。

权力与效率的联系,决定了如何放权以及放多少权。成功的管理者能够成功地给下属授权。授权给其下层并非意味着放弃控制,而是改变控制的方式。管理者们应该学会交出更多权力来允许下属有更广泛的权限计划、执行并监督自己的工作,但管理者们仍旧有责任去引导、支持他们的员工。他们也必须帮助员工提高技能和熟练程度,以使他们在授权型组织中高效地工作。通过要求人们对特定事务提出自己的解决方案,可以实现授权。授权可使人们全心全意地投入,因为责任

增大了,他们便会抓住一切可能的机会实现效率的提高。

二、关于人的基本假设理论

在工作中,由于受关于人的基本假设的影响,可能会表现出不同的人力资源管理理念。道格拉斯·麦格雷戈提出了 X 理论和 Y 理论,基本含义如下。

X 理论的主要假设:

- (1)好逸恶劳是一般人的天性,并且一旦有可能就逃避工作;
- (2)由于人具有好逸恶劳的特性,所以对大多数人都必须严加管制,甚至惩罚,才能使他们完成自己的职责;
- (3)一般人都愿意被指挥并且希望逃避责任。

Y 理论与 X 理论相反,主要假设如下:

- (1)一般人对工作本质上不会厌恶;
- (2)严加管制并不是提高人们工作积极性的唯一手段,满足员工的成就感、自尊感、自我实现感等高层次需求,是激励人们最好的办法;
- (3)人们一般愿意并主动承担责任;
- (4)较高的想象力、理解力、创造力等各种能力非常普遍地在每个人身上存在,而不仅仅是存在于少数人身上。

三、西格蒙德·弗洛伊德的心理分析理论

弗洛伊德相信人的大脑就像一个大部分功能都“隐藏在水线以下”的冰山。在大脑这个未察觉的领域内存在着压抑的思想和感情以及隐藏的欲望和激情,并直接影响人的行为。弗洛伊德指出他的很多疗法都是帮助人们认识他们未察觉的心理过程并希望他们能更好地理解和处理他们的问题。

弗洛伊德还提出个性包括三个不同的部分或方式:本我、自我和超我。他将人的行为定义为个性三种方式的相互作用,行为不是任何一种方式单独作用的结果。卡文·豪尔和加德纳·林德茨为个性的三个部分提出了一种有意义的思考方法:“本我可以被看作个性的生理组成部分,自我是心理组成部分,而超我则可看作是社会组成部分。”

弗洛伊德的这一理论对人力资源管理者认识人的心理活动规律具有重要的影响,预示以人本思想需要考虑个性的三种方式。

四、卡尔·罗格斯的以人为中心或人性理论

卡尔·罗格斯的个性理论认为:每个人都能有健康的、经过良好调整的行为,并且只有父母亲的不恰当教育、社会压力或者其他境况才会产生精神不健康或不愉快的人。

罗格斯理论的中心概念是自我概念,是态度、价值、思想和信仰这些人们在生活的独特经历中发展起来的因素的集合。那么,自我概念就是一个人对于他或她自己行为、能力、外貌或者作为一个人的整体价值的观点。罗格斯强调人们最好被理解为其生活基本倾向或方向是为自我实现而奋斗的有组织整体,自我实现是个体能做的一切,那么,对于每个人来说,自我实现就意味着唯一和特殊的事情。

卡尔·罗格斯的人性理论说明,组织内部的每一个人都有着自我的唯一和特殊的能力特性,只有符合它具有的特性,才可能取得成功。

这一理论对人力资源管理过程中的放权理念会产生一定的影响。

五、智力资本的系统管理理论

人力资源管理是企业按功能划分的子系统而且具有独立运行的功能,它具有影响和左右其余子系统运行的功能。其主要观点大致归纳如下。

(1)作为系统对人的管理,追求整体效益最优越来越重要,个体是整体的一分子,人力资源管理更加看重群体的协调作用。因此,不论第一线生产部门还是管理部门,都要通过与有关人员积极地协作,养成并保持一种富有创造性的默契配合精神,以促进共同目标的实现。对部门整体的绩效考核成为未来主流,个人绩效考核成为部门内部的工作构成部分。

(2)智力资本时代已经到来,企业间竞争取胜的关键资源逐渐成为人力资源以及附着在人力资源上的智力、知识和企业获取的信息。企业只有取得了优秀的人力资源,并充分发挥他们的智力能量,才能在竞

争中取胜并保持其优势。因此,人的素质成为人力资源工作的重点。

(3)人力资源管理工作将更加重视人的智力开发、人与人之间的协调、人的合理流动和人的最大潜能的发挥。

(4)人力资源管理的人才价值是通过智力资本体现的。智力资本是企业集体智慧的总和,它是一种不易确认的无形资产,存在于企业体系中,表现为人员作为载体的“人力资产”、组织结构作为载体的“啮合资产”和企业客户作为载体的“币源资产”。“人力资产”是最重要的资源,由全体员工所具有的全部智力构成。“啮合资产”是企业组织结构中所形成的各部门之间人力资源优化配置的增值,也包含了所形成的企业文化。“币源资产”是指市场经营过程中得到认可的货币投票资源价值。良好的系统化人力资源管理,能够使企业中的智力资产转化为企业的显性资产,并以人力资产为根本,形成丰厚的组织“啮合资产”和“币源资产”,进而转化为企业市场价值,产生企业效益。

六、马克思主义关于人的理论

马克思主义关于人的研究,具有一系列的科学结论,主要思想如下。

1. 人的自然属性

马克思主义对人的认识是一次质的飞跃。它是建立在这样的事实基础上的:第一,人属于自然界;第二,人能够统治自然界。恩格斯说:“我们连同我们的肉、血和头脑都是属于自然界,存在于自然界的;我们对自然界的统治,是在于我们比其他一切动物强,能够认识和正确运用自然规律。”(恩格斯《自然辩证法》第159页)恩格斯同时指出:“人来源于动物的事实已经决定了人永远不能摆脱兽性,所以问题永远只能在于摆脱得多么或少些。”这些论断,都说明了人的自然属性,主要表现在人的生存需要,那就是衣、食、住、行、性。

人本管理的政策及制度制定,如果没有把人的这种自然属性加以考虑,失效就是必然的结果。

2. 人的社会属性

马克思认为:“人的本质并不是单个人所固有的抽象物。在其现实

性上,它是一切社会关系的总和。”(《马克思恩格斯选集》第一卷第 18 页)

马克思关于人的社会属性论,主要有下面几个方面的含义。①人不能孤立存在,必须在社会中生存。②人有许多社会需要,例如安全需要、社会交往需要、自尊需要、自我实现需要等。这些需要来自于社会,也只能通过社会得到满足,存在着客观的社会尺度。③人的需要存在着客观的社会尺度,随着历史的发展而变化。“我们的需要和享受是由社会产生的,因此,我们对于需要和享受是以社会的尺度去衡量的。”(《马克思恩格斯选集》第六卷第 492 页)

人的社会属性说明:人的需要具有时代性;人的需要具有阶段性;人的全面发展取决于社会的高度发展。

3. 人的思维属性

人与动物的本质区别就是能够思维。于是形成了“观念人假设”,即人的行为受其观念的巨大影响。理想、信念、价值观、道德观是人力资源开发与管理十分重要的影响因素。

第二节 现代人力资源管理的基本理念探索

人力资源管理是企业获得稳定、快速、健康发展的根本保证,这已经成为国内外企业家的共识。人力资源管理就是运用一切可运用的现代科学方法,对特定条件下的人力进行组织、培训与调配,注重人的主观能动性的充分发挥,保证人力资源的最佳配置,实现组织运作高效率。就现代人力资源管理而言,可以看作是人事管理的一种全新方式,其关键是,它把人看成一种最主要也是最重要的资源,强调人才的获得与开发、与员工的相互交流和沟通、了解和激励、培养员工“爱厂如家”的精神和对组织的高度责任感等。人力资源管理在组织中的积极作用得到了普遍认同,它能够以灵活的运作模式和高度适应环境的变化力,使组织处于竞争的优势。但我们必须充分认识人力资源的独特性,那就是我们所管理的人是有感情的,所以,不能将人力资源与其他资源等同管理,对人力资源的管理必须体现它具有独特性的方面。