

中国高级工商管理丛书

CEO

人力资源管理与发展

赵曙明 刘 洪 李乾文 主编



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

CEO

人力资源管理与发展



赵曙明 刘 洪 李乾文 主编



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

CEO 人力资源管理与开发/赵曙明,刘洪,李乾文主编. —北京:北京大学出版社, 2011.6

(中国高级工商管理丛书)

ISBN 978 - 7 - 301 - 18895 - 8

I. ①C… II. ①赵… ②刘… ③李… III. ①企业管理:人力资源管理
IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 089173 号

书 名: CEO 人力资源管理与开发

著作责任者: 赵曙明 刘 洪 李乾文 主编

策 划 编 辑: 林君秀

责 任 编 辑: 郝小楠

标 准 书 号: ISBN 978 - 7 - 301 - 18895 - 8/F · 2786

出 版 发 行: 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>

电 话: 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62752926 出版部 62754962

电 子 邮 箱: em@pup.cn

印 刷 者: 三河市欣欣印刷有限公司

经 销 者: 新华书店

787 毫米 × 1092 毫米 16 开本 17.25 印张 382 千字

2011 年 6 月第 1 版 2011 年 6 月第 1 次印刷

印 数: 0001—5000 册

定 价: 39.00 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



丛书编委会

主任委员 赵纯均 郑绍濂

副主任委员 仝允桓 吴世农 张维迎 席酉民 徐二明

主 编 仝允桓 吴世农 陆正飞

编 委 (按姓名汉语拼音排序)

陈 收	陈晓红	戴国强	董大海	贾建民	阚
蓝海林	李国津	李维安	李新春	李燕萍	
李延喜	李一军	李 垣	刘 星	王重鸣	
王方华	王 华	翁君奕	武常岐	杨 丹	
伊志宏	尤建新	于 立	曾 勇	张金隆	
张 维	张新民	张屹山	赵曙明		

丛书序言

在我国高校 MBA 教育项目成功开办十周年后,国务院学位委员会于 2002 年 7 月正式批准我国 30 所高校开办 EMBA 教育项目。从此,一批具有高层管理经验的企业家、董事长和总经理等纷纷报考高级工商管理硕士研究生,再次走进高校,开始他们的学习生涯。工作之余,继续学习。他们刻苦钻研,深究理论,联系实际,探讨改革,在课堂上提出许多中国特有的、具有理论挑战性的管理问题。这批具有丰富实践经验、勤于探索的学生与高校的管理学院之间形成了实践和理论的互动,推动了我国高校管理学院在教学和科研方面的改革和创新。

自清华、北大、复旦、上海交大、西安交大、厦大和南京大学等 30 所高校开办 EMBA 教育项目以来,EMBA 教育特有的学习和培养模式深受国有企业、外资公司和民营企业高级管理人员的欢迎。他们当中不乏硕士、博士,不乏高级工程师、高级经济师等,但他们有着与众不同的学习目标——不为学历为学习,不为文凭为求知,不为自己为企业,不为现状为未来。我国 30 所高校的管理学院,在国务院学位委员会的领导下,由全国 MBA 教育指导委员会组织全国著名专家学者,借鉴国际上 EMBA 教育的经验,结合中国国情,认真设计和制定了 EMBA 教育项目的培养方案、课程体系和管理办法;密切注意 EMBA 教育中出现的问题,提出和制定了相应的政策和管理规范;设计和制定了 EMBA 教育基本教学规范和教学质量评估方案,并对全国 30 所招收 EMBA 研究生的高校进行了教学质量评价。这些举措有力地推动了我国 EMBA 教育的健康发展。

五年多来,在各高校管理学院的努力之下,EMBA 教育的总体发展趋势良好,并涌现了一批优秀的 EMBA 教师。他们按照我国 EMBA 研究生培养方案中的课程体系和教学要求,借鉴全国重点高等院校和国际一流大学 EMBA 课程教学的经验,根据 EMBA 学生的特点,精选教学内容,结合典型案例,善于联系实际,授课生动活泼,深受学生欢迎。他们丰富的教学经验,是我国管理教育的一笔宝贵财富。为此,北京大学出版社在全国 MBA 教育指导委员会的支持下,邀请国内一流 EMBA 院校的负责人和活跃在 EMBA 教学一线的知名学者组成《中国高级工商管理丛书》编委会,遴选国内一流 EMBA 院校中在 EMBA 教育领域已积累丰富经验、深受学生欢迎的知名教师为各书作者,组织撰写和出版《中国高级工商管理丛书》。

本丛书针对企业高层管理者在现代管理思想、领导能力、综合决策方面的实际需要,

强调管理理论的知识整合和决策导向,注重使用通俗易懂的语言和国内外典型案例,讲授涉及企业全局性、战略性、前瞻性等方面的管理问题,使广大企业高层管理人员能尽快掌握系统的工商管理理论要点和分析决策方法,结合企业管理实践进行有效的管理决策。本丛书具有如下特点:

1. 实用性。本丛书参照 EMBA 培养方案和课程体系,以全国重点高等院校和国际一流大学所开设的 EMBA 主干课程为基础,邀请具有丰富教学经验的知名专家学者,尊重和鼓励他们在教学内容和教学组织等方面有所突破和创新,同时结合国情,根据我国高层管理人员的管理实践需要,精选教学内容和案例,设计和撰写适合我国高层管理人员实际需要的教材。丛书内容充分吸收了中国企业管理的智慧和经验,具有突出的中国特色。

2. 思想性。本丛书针对企业高层管理人员在企业实际运作中面临的企业组织、公司治理、竞争力、财务、资本运作、人力资源、营销、生产和运作等战略性问题,在准确、精练地阐述每个领域的基本理论的同时,结合在中国本土的各类企业的实践,深入挖掘管理实践背后的理论观点和思想内涵,注重启发读者的思维,使读者既能掌握先进的现代管理理念,又能增强解决实际问题的能力。

3. 广泛性。本丛书坚持“学以致用,学以致用”的原则,旨在为企业高层管理人员提供一整套系统、实用的企业管理理论和分析方法,为其发现、分析和解决企业各类战略决策问题服务。由于语言通俗易懂,理论突出重点而又简练,分析精辟而独到,案例经典且有借鉴价值,因此本丛书不仅适合作为 EMBA 研究生主干课程的教材,同时也适合作为国际通行的高级管理人员培训项目 EDP(Executive Development Program)或企业高级管理人员自学的教材。

此外,本丛书将在出版基础教材的同时,推出教学课件,包括教学 PPT、思考与练习题参考答案和案例分析示范等配套教辅材料,以尽可能地方便教师使用。

基于此,我代表编委会真诚地向各位读者推荐这套丛书,并希望这套丛书在今后能够持续地吸收来自读者的意见和建议,在可以预见的将来成为不仅能够充分地满足国内读者学习高层管理知识的需要,同时也因为它日益完善的本土特色而有朝一日成为国外读者了解和学习中国高层管理知识的首选。

赵纯均

全国 MBA 教育指导委员会常务副主任

2008 年 1 月 30 日

前言

跨入新世纪以来,“以人为本”、“人才资源是第一资源”等理念日益成为社会各界的共识,“人才强国战略”也已经成为我国的发展战略,人才发展是党和国家的第一发展目标。而经济全球化、社会知识化发展的广泛性、快速性、复杂性和不确定性等特征日益明显,并对人力资源管理提出了新的要求。中国的人力资源管理如何适应新时代的发展,已成为当今社会面临的新课题。

伴随社会经济改革的进一步深化,人力资源管理正朝着国际化、市场化、职业化、知识化等方向发展。从理论和实践这两个层面看,新时期的人力资源管理必须是动态的、战略的和全球的,在做好传统人力资源职能管理的同时,必须因应以下变化趋势^①:

(1) 知识经济时代下的人力资源管理。知识经济本质上是一种创新经济,在这种新的经济形态中,拥有知识的人才将对组织的生存与竞争具有关键意义,决定企业竞争优势的根本在于组织拥有的知识和快速学习的能力,而这一切又取决于处于企业中的人。知识型员工成为企业人力资源管理关注的重点,知识的创造、传递、整合、应用和增值成为人力资源管理的主要内容。素质高、稀缺、热门的人才将获得更多的工作机会和更高的报酬。

(2) 人力资源管理的全球化。全球化浪潮正席卷商业世界的各个领域,全球领导者成为学术界和企业界所关注的焦点问题。全球化时代需要更多的全球领导者,缺乏足够的全球领导者已成为全球性企业获得成功的关键因素。在我国,随着国际资本和技术的加速涌入,与此同时我国企业走出国门参与全球资源配置,很多产业已经“国际竞争国内化,国内竞争国际化”,培养和造就一大批具有全球视野和战略思维的全球胜任力领导者和员工队伍,是摆在我国广大企业面前的现实挑战。

(3) 人力资源管理的职业化。职业化是市场发展成熟的重要标志,市场环境的变化使得我国的人力资源从业人员面临着职业化的挑战。职业化是一个过程,通过这个过程,人力资源管理从业人员由于其拥有的独特专长、关注工作生活质量以及为社会带来利益,而获得从事某种特定的工作、控制职业培训和职业进入、确定与评价该职业工作方式的专有权力。员工队伍的职业化水平提高将有利于人才流动和打破人才的行业垄断,进而有利于人才发展和社会公平。

2010年颁布的《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》指出,未来十几年,

^① 参见赵曙明,“中国人力资源管理的转变历程与展望”,《人力资源管理》,2009年第10期,第24—25页。

是我国人才事业发展的重要战略机遇期。我们必须进一步增强责任感、使命感和危机感,积极应对日趋激烈的国际人才竞争,主动适应我国经济社会发展需要,坚定不移地走人才强国之路,科学规划,深化改革,重点突破,整体推进,不断开创人才辈出、人尽其才的新局面。在这一规划纲要中,明确提出了要实施企业经营管理人才素质的重大人才工程提升工程,提出着眼于提高我国企业现代化经营管理水平和国际竞争力,到2020年,培养一批具有世界眼光、战略思维、创新精神和经营能力的企业家;培养1万名精通战略规划、资本运作、人力资源管理、财会、法律等专业知识的企业经营管理人才。^①

本教材正是着眼于此背景,站在培养具有全球视野和战略思维人才的高度,以企业高管的视角,关注企业人力资源管理传统职能的新变化,以及全新企业人力资源管理问题,全面、深入地阐述适应中国经济转型期的企业人力资源管理系统,反映新的人力资源管理发展趋势。全书共分十章,第一章是关于人力资源管理的历史演变,重点对人力资源管理的发展历程,以及新时期人力资源管理的特征与作用进行了阐述,目的是从历史观和系统观的视角给CEO们关于人力资源管理在企业经营管理系统中的准确定位;第二章是关于人力资源战略与规划,既反映了人力资源管理自身必须上升到战略高度,同时又与企业总体战略相关联,阐述人力资源战略与战略性人力资源管理;第三章是关于员工招聘与匹配,帮助CEO们不仅了解如何获取符合岗位需要的员工,而且更需要获取与组织战略相匹配的员工,确保企业战略和目标的实现;第四章是关于组织学习与员工发展,只有CEO层面认识到组织学习的重要性,学习型组织的建立才能有保障,而员工的发展与组织的发展密不可分,学习型组织的建立有赖于每个员工的学习与发展;第五章是关于绩效管理与评估,这是CEO们时常需要关注的核心问题之一,该章通过介绍具体的方法和操作来帮助CEO们掌握采用、改进和完善与组织战略目标匹配的绩效管理方法的原理和方法;第六章是关于薪酬与激励,这是人力资源管理的核心职能,着重阐述如何制定与企业战略相匹配的薪酬体系与激励制度;第七章是关于劳动关系管理,随着新的《劳动合同法》的颁布,产业结构的深入调整,CEO们必须了解由此带来的各种劳资矛盾以及如何建立和谐的劳动关系管理的理论与实践问题;第八章是关于国际人力资源管理,讨论在使用国内外两种资源、开拓国内外两种市场的过程中人力资源管理的相关问题;第九章是关于全球化背景下的领导胜任力,介绍具有全球视野和战略思维的全球领导者的胜任力内涵和表现形式,并以培育全球视野的人力资源管理者为例加以说明;第十章是关于人力资源管理展望,重点对转型经济、法制化和全球网络经济对人力资源管理提出的挑战给予了阐释。

与同类教材相比,本教材的突出特点表现在以下方面:(1)对象明确。本教材针对的是企业的CEO层面,以及未来希望成为CEO层面的企业高级经营管理者。(2)体系

^① 参见《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》, http://www.gov.cn/jrzq/2010-06/06/content_1621777.htm。

新颖。本教材充分梳理了新世纪人力资源管理的最新发展趋势,特设了组织学习与员工发展、劳动关系管理、国际人力资源管理、全球化背景下的领导胜任力等章节。(3) 案例引导。每章都安排了与该章内容相适应的案例,有助于企业高管们联系经典案例进行深入研讨。(4) 研究扎实。南京大学商学院是国内人力资源管理研究的重要力量,作者正承担着“转型期人力资源管理的若干重大问题”国家自然科学基金重大项目,完成了一系列国家自然科学基金项目,本教材吸收了已有的研究成果,如全球化的领导胜任力、国际人力资源管理等都体现了这样的积累。

虽然作者团队为此教材的出版兢兢业业,数易其稿,但由于国内外人力资源管理的发展异常迅速,中国转型期的人力资源管理并未完全定型,实践问题层出不穷,再加上作者水平的局限,错误与不足肯定在所难免,衷心希望读者能提出宝贵意见。

赵曙明 刘 洪 李乾文

2011年1月8日于南京大学商学院

目 录

第一章 人力资源管理的历史演变	(1)
第一节 人力资源管理的发展历程	(3)
第二节 新经济时代人力资源管理的特征及作用	(9)
第三节 人力资源管理活动、系统与竞争优势	(14)
【本章案例分析】	(21)
【本章小结】	(24)
【关键概念】	(25)
【思考与练习】	(25)
第二章 人力资源战略与规划	(27)
第一节 人力资源战略	(29)
第二节 人力资源规划	(34)
第三节 工作分析	(39)
【本章案例分析】	(43)
【本章小结】	(49)
【关键概念】	(49)
【思考与练习】	(49)
第三章 员工招聘与匹配	(51)
第一节 与组织匹配的员工	(53)
第二节 人力资源供需预测	(56)
第三节 如何有效地招聘员工	(61)
【本章案例分析】	(67)
【本章小结】	(71)
【关键概念】	(72)
【思考与练习】	(72)
第四章 组织学习与员工发展	(73)
第一节 组织学习	(75)
第二节 员工的学习	(82)
第三节 员工发展	(86)
【本章案例分析】	(92)

【本章小结】	(94)
【关键概念】	(95)
【思考与练习】	(95)
第五章 绩效管理	(97)
第一节 认识绩效管理	(99)
第二节 绩效考评的常用方法	(102)
第三节 绩效评估的操作	(114)
【本章案例分析】	(123)
【本章小结】	(125)
【关键概念】	(126)
【思考与练习】	(126)
第六章 薪酬与激励	(127)
第一节 薪酬及其影响因素	(129)
第二节 薪酬管理与薪酬体系	(133)
第三节 薪酬激励策略	(140)
第四节 经营管理者薪酬	(143)
【本章案例分析】	(149)
【本章小结】	(152)
【关键概念】	(152)
【思考与练习】	(153)
第七章 劳动关系管理	(155)
第一节 劳动关系概述	(157)
第二节 劳动合同制度	(160)
第三节 劳动争议的处理	(165)
第四节 三方协商机制	(170)
第五节 转型期中国劳动关系的特点	(176)
【本章案例分析】	(180)
【本章小结】	(182)
【关键概念】	(182)
【思考与练习】	(183)
第八章 国际人力资源管理	(185)
第一节 国际人力资源管理概述	(187)
第二节 员工配置与培训发展	(192)
第三节 国际薪酬与绩效管理	(201)
第四节 国际人力资源管理的敏感问题	(206)

【本章案例分析】	(209)
【本章小结】	(212)
【关键概念】	(213)
【思考与练习】	(213)
第九章 全球化背景下的领导胜任力	(215)
第一节 胜任力及领导胜任力概述	(217)
第二节 人力资源管理领导胜任力	(221)
第三节 全球化背景下的领导胜任力	(227)
【本章案例分析】	(229)
【本章小结】	(234)
【关键概念】	(235)
【思考与练习】	(235)
第十章 人力资源管理展望	(237)
第一节 转型经济下的人力资源管理变革	(239)
第二节 法律法规环境对人力资源管理的机遇和挑战	(244)
第三节 全球网络经济的人力资源管理	(248)
【本章案例分析】	(252)
【本章小结】	(255)
【关键概念】	(256)
【思考与练习】	(256)
参考文献	(257)
后记	(261)

第一章 人力资源管理的 历史演变

国际 21 世纪教育委员会在向联合国教科文组织提交的报告《教育:财富蕴藏其中》中指出:“根据现在的生产速度,被称为不可再生的资源,无论是能源还是可耕地,实际上都会日益缺乏。另外,在物理学、化学和生物科学基础上发展起来的工业不断造成污染,从而给大自然带来破坏或干扰。最后,更一般地说,地球上的生活条件正在受到威胁:可饮用水日益减少、森林遭到砍伐、把海洋变成庞大的垃圾箱……”^①如今这些都已经变成了日益严重的现实,并迫使我们不得不重新思考人类自身的发展问题。

在信息社会里,只有通过不断更新人的观念和技能,才能使日益减少的不可再生资源得到合理的利用,人已经成为比土地、资本以及不可再生资源更为重要的特殊资源,人力资源也越来越引起各类组织的高度关注。对企业来说,人力资源已经成为企业获得竞争优势的重要来源,开发人力资源也已成为管理活动的一个重要任务。回顾人力资源管理理论和实践的发展,对认识人力资源管理及其对企业的自身发展都有着深远的意义。

本章首先回顾了人力资源管理的发展历程,并将人力资源管理与传统的人事管理进行了比较,在此基础上进一步讨论了新经济时代人力资源管理的特征及作用,最后分析了人力资源管理活动、人力资源管理系统以及人力资源管理与企业竞争优势的关系。

第一节 人力资源管理的发展历程

一、人事管理的出现

1. 早期人事管理思想的萌芽

第一次工业革命促进了资本主义工厂制度的兴起,也催生了新的产业形式,工业逐步脱离农业成为一个独立的产业部门,大量的劳动力从土地中解放出来,从手工作坊中走出来,成为产业工人,专业的雇佣部门也便出现了,劳工管理工作成为工厂管理的一个重要工作。1912 年,在波士顿召开的“雇佣经理联合会”成立大会上,“雇员管理”的概念首次被提出,雇员管理成为公司的日常工作之一。这一概念是人事管理思想的萌芽,但此时的管理工作大多局限在劳资谈判、劳工关系等问题上,人们普遍认为雇员管理是雇主解决劳工问题的方法。

这一时期有关雇员管理的具体内容大致包括:通过“人际关系实践”使一线管理得以树立“人”的观念;为雇员提供福利(包括休假、退休金等);举行一些非工会组织的雇员代表会议或建立一些“企业民主”组织。这些内容反映了企业开始重视雇员管理,理论界也将其纳入研究的框架,并以此形成了两条研究思路:一条被称为“内部主义者”的思路,

^① 联合国教科文组织总部,《教育:财富蕴藏其中》,教育科学出版社 1996 年版,第 65 页。

主要是运用行为科学(如心理学和社会学)的理论和工商管理、工程技术的知识,从公司内部解决自身的劳动问题,这一分支后来发展成为现代人力资源管理;另一条被称为“外部主义者”的思路,主要运用经济学、历史、法律及社会学等宏观方面的知识,从公司外部的视角,解决劳工问题。

2. 科学管理理论在人事管理中的应用

19 世纪末 20 世纪初,第二次工业革命引发了大机器生产方式,资本进一步集中,大生产也要求更加专业化的劳动,工厂的生产一切都以“效率最大化”为原则。泰勒的科学管理就是以谋求高效率为指导思想提出的,这一管理思想的提出适应了时代的要求,在美国被广泛地采用,也对人事管理思想的形成产生了重大的影响。要提升工作的专业化,达到最大的工作效率就必须用科学化的管理方法代替传统的经验式管理,为此,泰勒首先提出了一些基本的管理制度^①:

(1) 对工人提出科学的操作方法,以便有效利用工时,提高工效。研究工人工作时代作的合理性,去掉多余的动作,改善必要动作,并规定完成每一单位操作的标准时间,制定出劳动时间定额。

(2) 科学地挑选工人,培训和晋升。选择合适的工人安排在合适的岗位上,并培训工人使用标准的操作方法,使之在工作中逐步成长。

(3) 实行具有激励性的计件工资报酬制度。对完成和超额完成定额的工人以较高的工资率计件支付工资;对完不成定额的工人,则按较低工资率支付工资。

(4) 管理和劳动分离。管理者和劳动者在工作中密切合作,以保证工作按标准的设计程序进行。

科学管理不仅提出了标准化的管理方式,更重要的是泰勒所倡导的精神革命,这才是科学管理观点的真正本质。泰勒认为雇主和雇员的利益应该是一致的。对雇主而言,所追求的是事业的发展,而不只是单纯的利润。事业的发展不仅可以给雇员带来更丰厚的工资,而且能给雇员创造一个发挥个人潜质的更好的平台。泰勒倡导雇主和雇员的合作,并在 1912 年美国众议院特别委员会意见听证会上指出了这一场心理革命是科学管理的本质。可见,泰勒强调的是合作,而不是剥削。

遗憾的是,科学管理学家们不知道如何开展这场革命,虽然泰勒早年就提出了开展一场心理革命,但他也不知道如何有效地实现这一革命。并且,科学管理思想中有关效率方面的阐述影响太大,以至于掩盖了对人的因素的认识。这一时期突然出现的大量所谓的效率专家,根本不懂得如何理解人的心理因素。不管是有意还是无意,科学管理思想中有关人的思想,尤其是有关积极心理的思想被这个时代所忽视了。但值得肯定的是,这一思想并没有被时代所遗忘。

3. 人事管理概念的形成和内涵的发展

(1) 霍桑实验和人际关系运动

20 世纪 30 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

^① [美]泰勒,《科学管理原理》,机械工业出版社 2007 年版,第 22 页。

究。^① 1924—1932 年间,哈佛商学院的梅奥等人在芝加哥的西方电器公司霍桑工厂开展的实验证明,员工的生产率不仅受到工作方式和员工报酬的影响,而且受到某些社会和心理因素的影响。梅奥等人发现员工的感情、情绪和态度受到群体环境、领导风格和管理者的支持等工作环境的强烈影响,而员工情感等又对员工的生产力产生重要的影响。因而,对员工的尊重将会提高他们的满意度和劳动生产率。梅奥等人的研究导致了行为科学理论在人事管理中的广泛应用。设置培训主管、强调对员工的关心和支持、增强员工和管理人员之间的沟通等人事管理的新方法被很多企业采用,人事管理人员负责设计和实施上述的各项方案,这极大地丰富了人事管理的职能。

梅奥的研究结果否定了传统的经济人假设,表明了工人的行为不仅受工资的刺激,还能有效刺激员工生产效率的最重要因素是工作中的人际关系。为此,梅奥提出了新的观点:工人是“社会人”而不是“经济人”;企业中存在着非正式组织;有效的领导在于提高工人的满意度。

但是,也正如科学管理一样,梅奥主义者也产生了扭曲人际关系学说的现象。这一学说的崇拜者认为,“他们努力的目标是使每一个人在没有冲突的平衡状态中获得幸福,其结果是工人—管理当局的幸福结合。”^②但是,同时出现了这样一种极端,即把人际关系看成是目的而不是手段,以为培养了良好的人际关系后,生产率的提高是必然的结果。但是,后人研究表明,只有和工作相结合的工作幸福感才能提高绩效,不能脱离工作重心来单独强调人际关系。另外,对于领导者来说,不仅需要人际关系技能,知识性技能也不可忽视。

(2) 组织行为理论的早期发展及其对人事管理的影响

20 世纪 60 年代到 70 年代是人事管理获得大发展的时期。这一时期,组织行为学对人事管理的影响达到了顶峰。当时美国许多大学开设了人事管理方面的专业,并且组建了美国人事管理协会,即现在的美国人力资源管理学会前身。组织行为学的研究发现,组织中员工的行为是多种多样、复杂多变的,不能仅仅认为组织中员工的行为方式就是人际关系。组织本身对员工的表现具有塑造、控制和协调的作用。而员工的行为还要受到员工所处的职位、工作和技术要求的影响。组织行为学是“一个研究领域,它探讨个体、群体以及组织层面对组织内部行为的影响,以便应用这些知识来改善组织的有效性”^③。组织行为学是和社会学、心理学以及政治学等密切相关的学科,其分支是工业心理学(又称组织心理学)。组织行为学通过对个体、群体以及组织在工作中行为的研究,说明它们是如何影响个体、群体的生产力水平以及生产绩效的。组织行为学的发展使人事管理中对个体的研究与管理扩展到了对群体与组织的整体研究与管理,人事管理的实践也为此发生了很大的变化。组织行为学对个体、群体行为的动机和原因的研究,促进了员工激励理论的完善和应用,并发展了一大批经典的理论,譬如马斯洛的需要层次理论、赫茨伯格的双因素激励理论、奥尔德弗的 ERG(生存需要、关系需要和成长需要)激励

① 魏文斌,“西方管理学范式的三种维度”,《国外社会科学》,2007 年第 1 期,第 2—7 页。

② [美]雷恩,《管理思想的演变》,中国社会科学出版社 1997 年版,第 416 页。

③ [美]罗宾斯,《组织行为学》,中国人民大学出版社 1997 年版,第 9 页。