

MANAGEMENT
OF HUMAN
RESOURCES

人力资源管理

傅夏仙 编著



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS

浙江大学出版社

图字01-001-001 (CIP) 数据

人代资源管理 / 傅夏仙编著. — 杭州: 浙江大学出版社, 2013.3

ISBN 978-7-308-11403-3

I. ①人… II. 傅… III. ①人代资源管理

W. ①F241

中国版本图书馆CIP数据核字(2013)第032974号

人力资源管理

傅夏仙 编著

本书在人力资源管理工作的基本理论、基本知识和基本技能的基础上,重点介绍了人力资源管理的基本原理、基本方法和基本操作。全书共分八章,第一章为绪论,主要介绍人力资源管理的概念、意义、发展历程、基本理论、基本方法和基本操作;第二章为招聘与配置,主要介绍招聘与配置的概念、意义、发展历程、基本理论、基本方法和基本操作;第三章为培训与开发,主要介绍培训与开发的概念、意义、发展历程、基本理论、基本方法和基本操作;第四章为绩效管理,主要介绍绩效管理的概念、意义、发展历程、基本理论、基本方法和基本操作;第五章为薪酬管理,主要介绍薪酬管理的概念、意义、发展历程、基本理论、基本方法和基本操作;第六章为劳动关系管理,主要介绍劳动关系管理的概念、意义、发展历程、基本理论、基本方法和基本操作;第七章为职业生涯规划,主要介绍职业生涯规划的概念、意义、发展历程、基本理论、基本方法和基本操作;第八章为人力资源管理案例,主要介绍人力资源管理案例的概念、意义、发展历程、基本理论、基本方法和基本操作。

我国是一个人口大国,人力资源总量丰富,但人均资源占有量较少。随着20世纪70年代末以来经济体制改革的深入,无论是政府还是社会公众对人力资源的重视程度日益提高。在这样一个全新的时期,尤其是随着知识经济的兴起,人力资源已成为一个国家或地区竞争力的重要因素。在这一背景下,我国政府于2008年颁布了《劳动合同法》,对劳动关系进行了调整。在这一背景下,我国政府于2008年颁布了《劳动合同法》,对劳动关系进行了调整。

在这一背景下,我国政府于2008年颁布了《劳动合同法》,对劳动关系进行了调整。在这一背景下,我国政府于2008年颁布了《劳动合同法》,对劳动关系进行了调整。在这一背景下,我国政府于2008年颁布了《劳动合同法》,对劳动关系进行了调整。在这一背景下,我国政府于2008年颁布了《劳动合同法》,对劳动关系进行了调整。



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS
浙江大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理 / 傅夏仙编著. —杭州: 浙江大学出版社, 2015. 3

ISBN 978-7-308-14403-2

I. ①人… II. ①傅… III. ①人力资源管理
IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 032974 号

内容提要

本书围绕人力资源管理工作的基本职能,系统阐述人力资源规划、岗位分析、招聘、培训与开发、绩效管理、薪酬管理、员工的流动管理、劳动关系和社会保险等方面内容。同时对人力资源管理的理论和模式做了一般的简要介绍。本书的重点在于阐明人力资源管理的基本程序、做法,介绍人力资源管理方面的相关政策,比如劳动关系、社会保险等。本书的特点是:在一般性的理论介绍上力求简明扼要,而在人力资源管理的具体方法以及相关政策方面则尽可能详尽清楚。本书适合于从事人力资源管理专业的专职人员,同时对于刚从学校毕业的一般求职者也能提供有效的帮助。

人力资源管理

傅夏仙 编著

责任编辑 邹小宁

封面设计 涂青岚

出版发行 浙江大学出版社

(杭州天目山路 148 号 邮政编码 310007)

(网址: <http://www.zjupress.com>)

排版 杭州中大图文设计有限公司

印刷 富阳市育才印刷有限公司

开本 710mm×1000mm 1/16

印张 16.5

字数 314 千

版次 2015 年 3 月第 1 版 2015 年 3 月第 1 次印刷

书号 ISBN 978-7-308-14403-2

定价 36.00 元

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换

浙江大学出版社发行部联系方式: 0571-88925591; <http://zjdxcs.tmall.com>

前言

自 20 世纪 50 年代著名管理学家彼得·德鲁克(Peter F. Druker) 在其《管理的实践》一书中首次提出“人力资源”的概念以来,与这一概念紧密结合的学科——人力资源管理已日趋成熟。作为现代工商管理大系统中的一个重要组成部分,人力资源管理无疑是管理学方面的一个崭新和重要的领域。自 20 世纪 80 年代以来,随着企业经营环境的日益复杂和知识经济的出现,人力资源管理活动对企业的重要性日益增强,人们对它的关注也日益增加。迄今,人力资源管理理论已广泛被学术界和企业界所接受,人力资源管理理论与实践也已经得到了比较充分的发展。

我国是一个人口大国,但并不是人力资源强国,人才在各个领域都是相当稀缺的。新中国成立以来,由于长期实行计划经济体制,因此对人力资源的认识也有一个逐步转化蜕变的过程。随着 20 世纪 70 年代末我国推行市场化的经济体制改革以来,无论是政府还是社会公众对人力资源开发和管理的认识进入一个全新的时期。尤其是进入 21 世纪以后,随着竞争的不断加剧,全球范围内的人才争夺也变得日益激烈。人们日益认识到,在人类社会未来的发展进程中,人才是国家经济社会发展的第一资源,是社会文明进步、人民富裕幸福、国家繁荣昌盛的重要推动力量,加快人才发展是在激烈的国际竞争中赢得主动的重大战略选择。在此背景下,我国政府于 2010 年推出《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020 年)》,力图从各个领域、各个方面有计划有步骤地大力提高国民素质,在继续发挥我国人力资源优势的同时,加快形成我国人才竞争的比较优势,逐步实现由人力资源大国向人才强国的转变。

为了加快实现由人口大国向人力资源大国,进而向人才强国的转变,1993 年中共中央、国务院颁布的《中国教育改革和发展纲要》提出,到 2000 年年末,财政性教育经费占 GDP 的比例达到 4%。历时近 20 年,这一目标在 2012 年首次得以实现,这一数字也说明为了实现两个“百年目标”,国家在战略层面将通过对教育的不断投入加大对人才的培养和储备,人力资源管理在政策层面

进入一个全新的时代。

我国自古就是一个文明之邦,文化底蕴深厚,百姓重教之风盛行。今天很多普通中国家庭为了孩子的教育,不吝投入。尤其是进入 21 世纪以后,越来越多富裕起来的中国家庭把孩子送到发达国家求学,据教育部统计数据显示,2013 年我国出国留学总人数为 41.39 万人。开放的多元化的教育方式使我国新一代的人力资源呈现新的特点,这也要求人力资源管理者需要有全新的视野和不同于以往的方式进行开发和管理。

我最早编写的《人力资源管理》于 2003 年出版之后,已经历十余次的印刷。时至今日,由于政策法规等方面的变化及人力资源理论和实践的不断发展,修订已成为势所必然的事情了。另外,在十多年的人力资源管理课程的讲授中,自己也不断产生新的感悟和体会。相比较于 2003 年版的《人力资源管理》,此次修版的教材在体系上更加精炼,从原来的十四章缩减为十章,在内容上更加侧重于人力资源管理的操作以及政策方面的介绍。因为在长期的教学实践中发现,我的一些年轻学生由于缺乏人力资源管理方面的一些常识,导致自己的一些合法权益得不到有效保障;在我多年从事人力资源管理师的培训中也发现,有的学员尽管从事专职的人力资源管理工作,但工作上的创新力不够,抱怨其他部门不配合的比较多,工作的系统性不强。因此,新版的《人力资源管理》尽可能地用简洁清晰的语言表述用以解决以上这些方面的问题。

为了更好地实现教学效果,在完成本书修订的同时,对本课程的教学网站也会做全新的更新,包括案例、课程资源以及自我测试的作业等。由于纸质书更新的速度相对较慢,因此,在新版中已不再设案例研究这项内容,所有案例的更新将全部在浙江大学远程教育网站中体现。该课程的网址为:<http://ycjy.scezju.com/>。

在新版《人力资源管理》出版之际,首先感谢我的学生,是你们孜孜不倦的求学精神使我感受到教师这一职业的最高价值。其次感谢浙江大学远程教育学院教学部、技术部、考务部等部门的工作人员,感谢学院的领导,给了一个广阔的平台。通过远程教育的平台,让知识的信息在更广阔的范围内传播,让相距遥远的人成为同学朋友。最后,感谢浙江大学出版社邹小宁编辑的辛勤工作。

傅夏仙

2015 年 3 月

118	管理效能	第六章
118	管理效能	第七章
122	管理效能	第八章
131	管理效能	第九章
141	第一章 人力资源管理的理论和模式	第十章
141	第一节 人力资源管理的发展历史	第十一章
152	第二节 人力资源管理的基本理论	第十二章
152	第三节 人力资源管理的两种模式	第十三章
152	第二章 人力资源规划	第十四章
152	第一节 人力资源规划概述	第十五章
152	第二节 企业人力资源供给与需求预测方法	第十六章
152	第三节 企业人力资源供需平衡分析	第十七章
152	第三章 岗位分析	第十八章
152	第一节 岗位及岗位设置	第十九章
152	第二节 岗位分析	第二十章
152	第三节 岗位分类	第二十一章
152	第四节 岗位评价	第二十二章
152	第四章 招聘	第二十三章
152	第一节 招聘需求分析	第二十四章
152	第二节 招聘的程序和策略	第二十五章
152	第三节 招聘的实施	第二十六章
152	第四节 公务员的招聘	第二十七章
152	第五章 培训与开发	第二十八章
152	第一节 培训原则和培训制度	第二十九章
152	第二节 培训需求分析	第三十章
152	第三节 培训对象的选择	第三十一章
152	第四节 培训方法	第三十二章
152	第五节 培训效果的评估	第三十三章

第六章 绩效管理	118
第一节 绩效管理概述	118
第二节 绩效考评的程序及指标设计	122
第三节 绩效考评方法的选择与应用	131
第七章 薪酬管理	147
第一节 薪酬管理概述	147
第二节 薪酬制度的设计	153
第三节 薪酬策略与薪酬制度的调整	162
第四节 特殊群体的薪酬制度设计	166
第五节 企业福利制度的设计	173
第八章 员工流动管理	178
第一节 人员流动的理论基础	178
第二节 员工晋升管理	181
第三节 员工调动与降职管理	188
第四节 员工流动率的计算与分析	194
第九章 劳动关系	201
第一节 劳动关系概述	201
第二节 劳动合同	206
第三节 集体合同	212
第四节 劳动争议处理制度	218
第五节 和谐劳动关系的构建	224
第十章 社会保险	233
第一节 社会保险概述	233
第二节 养老保险	236
第三节 医疗保险	241
第四节 失业保险	245
第五节 工伤保险和生育保险	249
主要参考文献	256

第一章 人力资源管理的理论和模式

【内容提要】

本章介绍人力资源管理的发展历程的不同时期、不同阶段的主要特征;阐述不同时期人力资源管理的基本理论,提出人力资本的特点和人力资源管理的含义;介绍人力资源管理的美国模式和日本模式的主要特征以及发展趋势。

【本章重点】

1. 人力资本的特征。
2. 人力资源管理的含义。
3. 美国人力资源管理模式的特征。
4. 日本人力资源管理模式的特征。

第一节 人力资源管理的发展历程

一、人力资源管理的发展历程

传统的人事管理伴随着组织的出现而产生,现代意义上的人事管理则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高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企业的管理活动范畴。许多学者因此把

这一时期看作现代人事管理的开端。19 世纪末 20 世纪初的人事管理奠定了现代人事管理的基本职能。

综观西方现代人力资源管理发展的历史,不难发现,它大致经历了以下几个重要的发展时期。^①

(一)经验管理时期

这一时期是从西方资本主义工业革命开始到 19 世纪末泰勒制产生之前的一段历史发展时期。伴随着西方工业革命和社会生产力的迅猛发展,大量先进技术的涌现,各种生产设备的更新,使工厂内劳动力的配置状况发生了重大转变,它不但要求劳动者与劳动资料实现更加紧密的结合,迫使劳动者时时处处适应生产技术设备的要求,而且由于生产作业方式的变革,要求劳动者适应更加专业化、复杂化和精细化的劳动分工与协作的要求,这种劳动组织方式的变革,虽然给企业和资本家带来了巨大的生产效率和经济效益,但正如马克思所揭示的那样:资本主义作业方式给劳动者的心理和生理所带来的伤害是无法弥补的。工厂主把一个人肢解成各种碎皮,使其变成机器的附属物,工人在工作中的活力完全消失,而工作变成了令人厌恶的苦差事。他们使人与劳动中的智慧完全分离。面对当时工厂中出现的劳动问题,一些企业的管理者也试图进行一些改革,如英国著名的空想社会主义者欧文曾经在苏格兰的一家纺织厂进行了有益的改革尝试,由于他最早进行了缩短工时、改善工人工作环境等人事管理方面的改革,因而被后人称为“现代人事管理之父”。

(二)科学管理时期

从 19 世纪末到 20 世纪 20 年代中期,被称为“科学管理之父”的美国管理学家泰勒与同时代的其他管理学家一起,彻底抛弃了根据经验和习惯或者凭借主观想象和假设组织生产、进行企业管理的传统做法,从企业的实际出发,运用科学的实验方法,通过不断实践和深入探索,创立了一套全新的管理思想和管理方法体系。泰勒等人所倡导的“动作与时间研究”的理论,为提高劳动生产率、促进企业劳动组织的科学化提供了可靠的依据和方法,开创了现代劳动定额学的先河。以泰勒为代表的科学管理理论和管理制度,即泰勒制所阐明的各种原理,如如何挑选使用一流工人承担岗位工作,通过系统训练使工人掌握标准化操作方法,实现工具、设备、材料及作业环境的标准化,为以后的工业心理

^① 中国就业培训技术指导中心组织编写:《企业人力资源管理师》(一级),中国劳动社会保障出版社 2010 年版,第 2—4 页。

学、劳动心理学等学科的建立创造了条件。此外,泰勒所提出的构建激励性工资报酬制度、实行职能制或直线职能制、坚持例外原则、进行有效的监督控制、劳资双方建立融洽的协作关系等论述,也成为早期企业人事管理理论的基本范畴。

1912年,泰勒在美国国会众议院特别委员会对泰勒制的听证会上所做的证词,对科学管理的实质做出了明确的概括:科学管理是对所有公司或企业员工的一种彻底性的精神革命,即员工对待自己的工作、同事和雇主的态度,以及企业对待自己的职责、同事和下属员工的态度方面的一种彻底性的精神革命,如果没有这两个方面彻底性的精神革命,科学管理也就不复存在了。实际上,泰勒制不仅是一种新的科学管理方法,而且是一种变革性的管理哲学。正如英国管理学者厄威克所指出的那样,泰勒对过去(19世纪)产生、发展起来的东西加以综合形成了一整套思想,使一系列无条理的首创事物和实验有了一个哲学体系。总之,泰勒等管理学家所倡导的科学管理原理,不但极大地丰富了企业管理理论和方法,也为现代人力资源管理理论的发展奠定了坚实的基础。

(三) 现代管理时期

从19世纪20年代开始,到第二次世界大战结束是前期的行为科学即人际关系学说的发展阶段。泰勒的科学管理理论和制度主要是从劳动者的生理和物理方面研究劳动效率问题,通过作业操作的合理化、工作程序的科学化,制定工作标准和时间定额,实行有差别的计件工资,从而实现劳动效率的不断提高。虽然泰勒制在推动劳动效率方面发挥了前所未有的重要作用,但它加大了劳动者的工时强度和体能消耗,引发了工人的不满和抵制。正如列宁所说,泰勒制“一方面是资产阶级剥削的最巧妙的残酷手段,另一方面又包含一系列的最丰富的科学成果”。^①实践证明,仅从物理和生理方面研究企业生产效率问题是不够的,还必须应用心理学来研究人的因素与生产效率的关系。

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究。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的霍桑工厂开展的实验活动,提供了有史以来最著名的管理研究成果。霍桑实验证明,员工是“社会人”,企业中存在着“非正式的组织”,优秀的企业领导在于能够正确处理人际关系,通过提高员工满意度来鼓舞士气。梅奥所创立的人际关系学说,为以后的行为科学研究以及一系列新的理论产生发挥了先导作用。1949年,他在芝加哥大学的一次科学会议上,正式提出了“行为科学”这一新的名称,以替代人际关系学说。

^① 《列宁选集》(第三卷),人民出版社1963年版,第511页。

如果将梅奥创立的人际关系学说称为前期的行为科学的话,那么在 20 世纪 40 年代以后涌现出来的各种行为科学理论的研究成果,则可以被称为后期的行为科学,如美国心理学家马斯洛提出的需要层次理论、社会心理学家赫茨伯格创立的双因素理论、社会心理学家麦格雷戈创立的 X-Y 理论,以及其他一些著名的心理学家提出的 Z 理论、成就需要理论、期望理论、强化理论、不成熟—成熟理论、管理方格理论等。行为科学理论研究的一系列成果已被广泛推广并应用到企业人力资源管理活动中,如目标管理、工作分析与再设计、岗位评价与分级、薪酬福利制度变革、工作条件和劳动环境改善、生产安全与健康等诸多方面,并且取得了显著的成效。

第二次世界大战以后,随着西方发达国家社会经济的发展 and 科学技术的进步,各类企业的规模迅速扩大,原有的生产经营管理理论和管理方法已经远远不能满足新形势的要求,因此,许多新兴的管理学派应运而生。尽管这些学派在产生背景、历史渊源、研究对象、涉及范围和具体内容上有所交叉,相互影响,但从历史的延续上看,基本上可以归纳为几个大类,除了古典管理、行为科学学派以外,还有决策理论、系统管理理论、权变理论等学派,这些新兴的管理理论可以统称为现代管理理论。

二、人力资源管理的主要发展阶段

追溯历史,综观人力资源管理实践与理论的发展轨迹,可以发现现代人力资源管理经历了以下三个主要发展阶段。^①

(一)传统人事管理由萌芽到成长迅速发展的阶段

从 20 世纪 20 年代开始到 50 年代后期,是西方传统人事管理由萌芽到成长迅速发展的时期。如前所述,19 世纪末 20 世纪初形成的以泰勒为代表的科学管理理论,20 世纪 20 年代创立的人际关系—行为科学理论,乃至第二次世界大战后出现的各种现代管理理论,都对人事管理理论的形成和发展产生了重大影响,同时,也给组织人事管理的实践活动注入了丰富的营养和动力。1923 年美国出版了“人事管理学”的专门著作,此后,有关“人事管理学”的专著大量发行,其中比较有影响的代表作是 1947 年出版的由朱修斯教授主编的《人事管理学》。该书以建立有效的人事管理为目标,阐述了人事管理的基本原理,系统地提出了企业人事管理应当如何充分运用计划、组织、指导和控制的管理手段,有

^① 中国就业培训技术指导中心组织编写:《企业人力资源管理师》(一级),中国劳动社会保障出版社 2010 年版,第 5—7 页。

效发挥人事管理的录用、开发、维持和使用四种基本职能,强化和推动人事管理的基础工作以及现代管理模式的基本原则和基本方法,把人事管理的理论性和实用性提高到一个崭新的高度。

从欧美企业人事管理的实践活动来看,这一阶段具有以下几个特点:

(1)人事管理活动被纳入了制度化、规范化的轨道,企业人事管理的制度体系逐步趋于健全完善,如建立了人事档案、员工规则(手册)、人事统计和员工记录等。

(2)管理工作的范围不断扩大和深入,由一般行政性、事务性管理,扩展到实行集中式的员工招聘、人员测试和挑选、正式员工绩效评估,以及有效激励的薪资福利管理。

(3)企业雇主的认知发生了重大变化,即由以工作效率为中心,强调采用工作时间研究的方法,推行生产工作定额,加大劳动强度,转变到有效地运用心理测量和面谈等科学方法,重视员工的个别差异,借用工会、非正式组织、团队建设、薪资福利、保险计划、入职教育、技能培训、主管关怀下属、执行劳动法令等管理措施,注重调整人际关系,激励员工的积极性。

(4)出现专职的人事管理主管和人事管理部门。

(二)现代人力资源管理替代传统人事管理的阶段

从20世纪60年代开始到70年代,是现代人力资源管理逐步替代传统人事管理的转换期。其实,“人力资源管理”一词早在20世纪20年代就已经开始出现,但多于宏观经济的研究之中。20世纪60年代以后,随着社会经济的发展和科学技术的进步,企业生产经营范围和规模的不断扩大,企业内外部环境和条件的变化以及日益激烈的市场竞争,企业人事管理面临着巨大的挑战,传统的人事管理理论所提供的原则和方法已经无法容纳并且不能满足企业客观形势发展的要求,这时传统的“人事管理”被新兴的“人力资源管理”所替代,已经成为不可避免的发展趋势,具体表现在以下几个方面:

(1)人事管理的范围继续扩大,由原有的几项扩展到几十项,如工作分析与岗位评价、人力资源规划、员工招聘录用与考评、平等就业与反对歧视、员工安全与健康、员工激励方案、员工发展计划、员工培训与开发、员工关系管理、员工士气调查、劳动力市场调查、薪资结构设计、工资测算、薪酬调查、劳动纪律监察、劳动合同与协商谈判、退休与解职管理、医疗与饮食服务、员工住房保障、证书管理等。

(2)不但人事部门承担着员工的责任,各级直线主管也必须对其组织中的人力资源管理活动及其相关资源运作的效果全面负责。

(3)企业人事管理不仅对内部的员工负责,也必须对外部的社会和政府负责,不断提高员工的职业生活质量。

(4)企业雇主开始接受人力资源开发的新观念:“人力资源”是一种把人力即劳动力当作一种财富的价值观。企业人力资源管理就是通过一系列途径和方法,将“人力”作为一种特殊的、积极主动的、具有创造性的资源刻意加以开发,从而更有效地实现组织与个人的预定目标。

20世纪70年代初,一些发达国家如美国、日本的许多知名大公司之所以纷纷将其“人事部”更名为“人力资源部”,就是接受了这种人力资源管理的新观念和新理论。盖斯特教授在20世纪80年代中后期系统分析比较了传统人事管理与现代人力资源管理的差异性。

(1)从计划的性质上看,人事管理具有短期性、应急性、单一性和战术性的特点,而人力资源管理具有长期性、预先性、整合性和战略性的特点。

(2)从管理制度的特点上看,前者强调外部控制,要求员工严格遵守规章制度,而后者倡导自我控制,注重自我约束,实现个人承诺。

(3)从员工关系上看,前者对员工采取统一的、机械的、无差别的态度,信任度很低,后者则采取积极的、灵活的、承认个别差异性的态度,对员工有很高的信任度。

(4)从管理目标上看,前者追求成本最小化,而后者追求效用最大化。

(5)从管理人员的功能定位上看,前者强调专家实现专案性管理,而后者要求专业人员与直线管理层的全面整合,即倡导“人力资源管理不仅仅是人事经理的职责,也是所有直线经理不可推卸的责任”的管理理念。

(三)现代人力资源管理由初级向高级发展的阶段

从20世纪80年代以来,现代人力资源管理的理论和实践,无论是在欧洲、美洲,还是在亚洲及世界其他国家和地区都有了长足的进步。这一时期,现代人力资源管理作为一门独立学科确立了自己在管理科学体系中的学术地位,各种人力资源管理的专著和学术论文如雨后春笋般地发表出来,现代人力资源管理理论最终取代了传统的人事管理理论。这一切都是基于一个客观事实:人力资源管理在现代企业中已经上升到主导地位,它日益受到人们的普遍重视,成为现代企业管理的中心和重点。

由传统人事管理转变而来,现代人力资源管理以丰富多彩的实践活动为背景、为舞台,实现了理论上的巨大飞跃。实际上,进入20世纪90年代以后,一些先进的国际化大公司为了提升企业的核心竞争力,占领市场产品、技术、资本和人才的制高点,在不断深入实践现代人力资源管理理论的基础上,又将人力

资源管理从初级阶段推向了一个更高更新的阶段,即战略性人力资源管理阶段。在这样一个新的历史阶段,人力资源管理的理论和实践,在管理的理念和目标、管理的性质和深度、管理的角色和职能、管理的方式和方法等诸多方面都突显了新的变化和特色。

第二节 人力资源管理的基本理论

一、人力资源管理发展过程中的早期理论

(一)人力资源职能理论

继德鲁克提出“人力资源”概念以后,巴克于1958年出版了《人力资源功能》一书,详细阐述了有关管理人力资源的问题,他把管理人力资源作为管理的普通职能来加以讨论。他认为人力资源管理的职能对于组织的成功来讲,与其他管理职能如会计、生产、营销等一样是至关重要的。巴克认为,人力资源职能包括人事行政职能、劳工关系、人际关系以及行政人员的开发等各个方面。具体内容如下:

(1)人力资源管理职能并不是一个特殊的职能,它必须适应一定的标准,这个标准就是“理解、保持、开发、雇用或有效地利用及使这些资源成为整个工作的一个整体……”。

(2)当所谓“真正重要”的职能,如生产和财务在平稳运行和盈利时,人力资源管理职能的方法已不是新提供的工具,确切地说,人力资源管理必须在任何组织活动的开始就要加以实施。

(3)人力资源管理职能的目标不仅要使个人快乐,而且要使企业所有员工能有效地工作和取得最大的发展机会,在最充分可能的范围内,利用他们所有的与工作相关的技能使工作达到更高的效率。

(4)人力资源管理职能不仅包括与人事劳动相关的薪酬和福利,还包括企业中人们之间的工作关系。人力资源管理应该能改进员工的工作程序、工作关系和增加工作机会,以此来减少由于厌倦和痛苦而产生的要求增加报酬的情况。

(5)人力资源管理职能并不只与员工有关,它与组织中各个层次的人员息息相关,甚至包括首席执行官(CEO)。

(6)人力资源管理职能必须通过组织中负责监督他人的每一个成员来实

现,它包括有工会存在下的经理人员。在这种情况下,直线管理(业务管理)在期望、控制和协调等其他活动方面承担着基本的人力资源职能。

(7)所有人力资源管理的结果所关注的一定是企业和员工根本利益的同时实现。

尽管早期的人力资源管理理论仅仅从人事管理职能和管理活动的变化来阐述人力资源管理,但它毕竟将人事管理理论推到了一个全新的发展阶段——人力资源管理。

(二)人力资源管理模式理论

这一模式是由迈勒斯提出的。

人力资源管理模式理论指导管理人员如何充分满足员工的经济需求。一方面,该理论认为,管理人员应把员工作为一个单个的人、要关心员工的福利和幸福,简单地讲,就是通过沟通,使员工确信他们对组织来说是非常重要的。另一方面,这一理论也认为员工的经验和知识对组织具有很大的价值,员工参与和人力资源的充分利用都能达到改进决策和自我控制的目的,从而实现提高员工生产效率和满意度的目标。

二、人力资源管理理论的发展

从20世纪70年代中后期到80年代早期,由于有效的人力资源管理活动对组织的重要性日益增加和组织心理学、组织行为学的发展,人力资源管理再次引起了人们的高度关注。这一时期的人力资源管理理论主要集中在讨论如何实施有效的人力资源管理活动,以及通过对员工行为和心理的分析来确定其对生产效率和满意度的影响,从而使人力资源管理理论更加关注员工的安全与健康。

(一)人事/人力资源管理理论

在人事管理向人力资源管理转变的过程中,尽管人事管理成为人力资源管理的重要特征之一,甚至在这一时期的大多数的教科书里,都用了人事/人力资源管理这一名称。但事实上,两者之间的差异还是很明显的。按照斯托瑞的观点,两者存在27个方面的不同点,其主要观点如下:

(1)从组织的角度来看,人事管理是管理人的活动,而人力资源管理的活动则更多的是参与组织战略发展规划的制定与实施的活动。

(2)从管理实践来看,人事管理的目标是吸引、留住和激励员工,而人力资源管理的目标是更关注组织在竞争力、利润、生存能力、竞争优势和劳动力的灵

活性等方面的提高。

(3)从管理的重心看,人事管理注重的是人力资源的产品和服务,而人力资源管理则更为关注人力资源对企业和经理的影响。

(4)人事管理的实践是以个体为中心,人力资源管理是以团队为中心,对人力资源的开发也由个体转向了团队。近年来,人力资源管理人员已经从专业人才变为通才,每一个人力资源管理人员都必须掌握多种技能,而在人力资源内部,出现了不同专业人员之间相互合作的团队。人力资源部和员工之间的关系也从对抗和不平等转为协商一致和平等。

(二)20世纪80年代人力资源管理理论的发展

这一时期比较有影响力的人力资源管理理论是比尔等人于1984年在其《管理人力资本》一书中提出的。他们认为应在组织中统一管理个体的不同方面,人力资源管理综合了组织行为学、劳工关系学及人事行政管理学等学科的特点。他们指出人力资源管理的研究领域已经扩展为对影响组织和员工之间关系的所有管理决策和活动的研究。因而,人力资源管理的应用领域也更为广泛。

比尔等人把重点集中在人力资源管理政策选择的四个方面,他们认为在决定人力资源管理政策时应从四个方面加以考虑:

- (1)员工影响。
- (2)人力资源流动,包括组织内和组织外的流动。
- (3)报酬制度。
- (4)工作系统。

比尔等人认为,影响人力资源政策的因素主要有两个:具体情况要素和利益相关者的利益。具体情况要素包括劳动力特征、经营战略和条件、管理层概念、劳动力市场、工会、技术、法律和社会价值观等。这些具体要素在人力资源管理政策形成时扮演着约束角色,同时,有可能受人力资源管理政策影响。人力资源政策也受众多的利益相关者的利益影响。利益相关者包括股东、管理层、员工群体、政府、社会 and 工会。比尔认为,除非这些政策满足所有利益相关者的需要,否则,组织将会遇到麻烦,将遭受失败的命运。同样,人力资源管理政策也影响着组织的直接产出——员工能力、员工投入、员工目标和组织目标的一致性以及人力资源管理实践总的成本—收益,并有一定的长期后果。另一方面,人力资源的政策选择也是一个循环的过程。人力资源管理政策的选择影响了组织的产出,对个人福利、组织有效性和社会福利都有长期影响。但是,长期的效果也影响着具体情况要素和利益相关者的利益。

该理论主要强调了组织在战略计划中的员工投入和一致性,以及加强不同政策之间的联系,从而形成一个紧密团结的整体。

三、人力资本的含义和特征

人力是生产力的一大要素。人力与物力结合进行生产,推动着人类社会的发展。在实际生产中,对人力不断投资会导致相应的生产力的提高。因此,将人力视为通过投资便可提高其生产能力的资本,就产生了人力资本的概念。

人力资本是能够带来现在或未来收益的存在于人体之中的人的知识、技能、健康等综合的价值存量。也就是说,人力资本是体现在人力资源身上的以人力资源的数量和质量表示的一种非物质资本。首先,人力资本是活的资本,它凝结于劳动者体内,表现为人的智力、知识、技能、体能,其中真正反映人力资本实质的是劳动者的智慧和能力。其次,人力资本是由一定的费用投资转化而来,没有费用的投入就不会获得。这种投资在货币形态上可以表现为保健、教育、迁移等方面的费用支出。简单地说,任何人的能力都不可能完全靠先天获得,要形成、培育能力就必须接受教育,必须投入时间和金钱。最后,劳动者拥有的人力资本价值,可以通过生产劳动转移和交换,并实现价值的增值。人力资本是一切资本中最重要、最宝贵且最具能动性的资本。世界各国经济增长的事实说明,人力资本比物力资本能更有效地推动社会经济发展。经济学中著名的柯布一道格拉斯生产函数说明,人力的产量弹性远比物力的产量弹性大,前者约为后者的3倍。

因此,人力资本具有以下基本特征。

(一)人力资本是一种无形的资本

人力资本以潜在的形式存在于人体之中,必须通过生产劳动才能体现出来。劳动者在进行实际生产之前,其体内的人力资本是无法发挥作用的。如,一个人从读小学一直到接受高等教育,其人力资本含量应该说达到了较高的水平。在此期间,若其未产生任何与生产有关的科研成果,未从事任何生产劳动,则只能说明其具有潜在的人力资本。

(二)人力资本具有时效性

人力资本的形成、使用都具有时间上的限制,这是由其生物基础决定的。人作为生物的有机体,有其自身生命周期的特点。人力资本的形成,并非完全与生俱来,体能要靠后天的营养,智能要接受一段时期的教育。另外,劳动者在生命历程的不同时期,已经形成的人力资本结构也会发生变化。一般来讲,人