



教育部经济管理类核心课程教材

Human Resource Management

人力资源管理

刘昕 编著

(第2版)



教育部经济管理类核心课程教材

Human Resource Management

人力资源管理

(第2版)

刘昕 编著

中国人民大学出版社
· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理/刘昕编著. —2版. —北京: 中国人民大学出版社, 2015. 6
教育部经济管理类核心课程教材
ISBN 978-7-300-21322-4

I. ①人… II. ①刘… 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 (2015) 第 103453 号

教育部经济管理类核心课程教材

人力资源管理 (第 2 版)

刘昕 编著

Renli Ziyuan Guanli

出版发行	中国人民大学出版社		
社 址	北京中关村大街 31 号	邮政编码	100080
电 话	010-62511242 (总编室)		010-62511770 (质管部)
	010-82501766 (邮购部)		010-62514148 (门市部)
	010-62515195 (发行公司)		010-62515275 (盗版举报)
网 址	http://www.crup.com.cn		
	http://www.ttrnet.com (人大教研网)		
经 销	新华书店		
印 刷	北京东方圣雅印刷有限公司	版 次	2012 年 11 月第 1 版
规 格	185 mm×260 mm 16 开本		2015 年 6 月第 2 版
印 张	24.25 插页 1	印 次	2015 年 8 月第 2 次印刷
字 数	596 000	定 价	45.00 元

我的人力资源管理之路

时光飞逝,从我接触和学习人力资源管理,再到投入人力资源管理的教学、科研以及咨询工作,已经在不经意间悄然过去了整整28个年头。1987年,当我进入中国人民大学劳动人事学院学习时,还没听说过人力资源管理的概念。劳动人事学院当时只有劳动经济和人事管理两个本科专业以及劳动经济、行政人事、组织行为学等硕士专业,没有博士点。在那个尚属计划经济的年代,学习内容大多与计划而不是市场有关:劳动经济专业主要研究就业、工资以及工人的管理问题,人事管理专业主要研究干部的管理问题。总的来说,当时的劳动经济专业反而更接近现在的人力资源管理,我国早期很多比较专一的劳资人事干部大多毕业于这个专业。当时虽然也开设了管理学课程,但图书馆中仅存寥寥几本西方管理学教材,而且我们也感觉不到这些管理理论在中国有多大用。

大学时代的一门课和一本书使我对人力资源管理学科产生了浓厚的兴趣。“一门课”是原工业经济系邓荣霖教授开设的“美国企业经营管理概论”选修课。在听惯了那些专讲计划经济的枯燥课程之后,突然听到的这门课让我大开眼界,兴奋不已。这门课程涉及战略、营销、生产及人力资源管理等诸多话题,让我意识到市场经济和计划经济在企业管理方面存在巨大差异,而那种市场化和人性化的管理理念和管理方式显然也更深入人心。“一本书”是指原煤炭工业出版社于1989年出版的韦恩·卡肖所著的《人:活的资源——人力资源管理》。有意思的是,译者在序言中指出,由于拿捏不准和担心与马克思的劳动价值论相冲突,不敢贸然直接将书名翻译为“人力资源管理”,所以刻意编了这样一个中国式书名,而把原书的正标题改成了副标题。这本书是当时我接触到的第一本人力资源管理教材,它使我完全被人力资源管理的学问吸引,看书时就感到抑制不住的热血在涌动。

1991年大学本科毕业,我成为当时国家首批推荐攻读硕士学位的研究生。在这三年中,除了刻苦学习,也有幸在课余时间参加了一些实践活动,先是跟随原工业经济系徐昶和谢培才教授深入企业调研,后来参与了当时国内最早的一套实战型企业管理图书《现代企业管理制度、方法和范例全集》的编写工作,独立完成了其中长达80万字的《工资管理卷》的编写,参与了《人事考核卷》、《人员甄选测试卷》等的资料翻译和编写工作,还为全套书起草了总序。这些经历使得我对人力资源管理中的一些实践问题有了更为深刻的认识。

1994年硕士毕业时,正在准备找工作,导师赵履宽教授获批成为中国第一位招收劳

动经济学博士生的导师，因而毫不犹豫地追随赵老师继续攻读博士学位。读博期间对我影响最大的有两件事情：一是在1995年参与了当时人大教授组成的深圳华为公司咨询项目组的一些工作。在华为公司实地工作的一个多月时间，让我亲身感受到了什么是现代人力资源管理在现实中的运用潜力及其产生的活力。二是在博士后期开始翻译后来在1999年正式出版的加里·德斯勒的《人力资源管理（第6版）》，这本被中国人民大学出版社作为工商管理经典译丛出版的教材，后来重印多达10余次，还在2001年获得第12届中国图书奖（目前我们正在对该书最新版第14版做再版翻译工作）。

博士毕业留校后不久，我幸运地获得中欧高等教育合作项目的资助，于1998—1999年赴比利时根特大学做了一年访问学者。这次经历使我有机会近距离地观察和了解发达资本主义国家的一些基本情况，获得了一些感性认识。1999年夏回国不久，在清华大学举办的一个中小企业高管人员培训班邀请我讲授人力资源管理课程。当我第一次根据自己此前的各种经历将人力资源管理的知识、技术等讲授给那些中小企业老板之后，竟然得到了意想不到的很高评价。这件事使我突然意识到，中国人力资源管理的春天来了！此后，我一边上课、做科研、翻译和编写教材，一边为企业做一些力所能及的咨询工作。这些经历使我对人力资源管理这门学科有了越来越全面和深刻的理解，而在人大读书的十年中由于广泛阅读经济学、管理学、社会学、法学、心理学、哲学等方面的图书而打下的坚实基础，也为我在人力资源管理方面的发展提供了肥沃的土壤。特别是本书中的一些内容就得益于本人在长达十年的时间里学习劳动经济学时打下的基础，比如书中关于人力资本投资理论以及X效率理论对人力资源管理的启示等，对于加深对人力资源管理的理解都很有价值。

尽管在相当长的时间里一直想编写一本人力资源管理的教材，但始终没有动笔。一方面是因为我认为过于西化的人力资源管理教材写了没有意义，还不如直接看原版教材；另一方面是因为过于本土化的人力资源管理教材则很可能是刚刚出版就过时了，因为中国的市场改革进程实在太快，企业的人力资源管理环境日新月异。直到2008年，受原人事出版社领导的盛情邀请，我才下决心编写一本人力资源管理教材，这一方面是因为经过10多年的市场经济改革之后，中国企业的人力资源管理实践越来越成熟和体系化。在前期引进西方人力资源管理理念和方法的基础上已经做了很多创新性改良和本土化尝试，同时国内的研究者和实践者对中国人力资源管理问题的研究和思考也日益丰富和成熟。另一方面也是自己感觉对人力资源管理教材已经有了比较成熟的思考，一来翻译了美国的多个版本的两部人力资源管理教材（除了加里·德斯勒那本，另外一本是雷蒙德·诺伊等人所著的），还翻译了中层主管人员管理、绩效管理等方面的书籍，自己也独立编著并多次修订《薪酬管理》教材；二来在工作中翻阅了大量的中英文教材和经典文献，为本科生、研究生、企业人力资源管理专业人员以及各级管理者系统讲授多次人力资源管理课程，这些都使我对编写一本对得起读者的教材有了足够的信心。

这本书最终于2009年在当时的人事出版社出版。出版之后，很多读者以及学生给我提供了反馈，在备受鼓舞的同时，也感觉还有很多需要增补和完善之处。在2009—2010年在哈佛大学做富布赖特高级访问学者的近一年时间里，以及回国后的一年多时间里，我先后完成了诺伊等人的《人力资源管理基础（第3版）》以及德斯勒的《人力资源管理

(第12版)》的翻译工作,了解到本领域中的一些最新发展,同时也对人才管理以及循证人力资源管理等一些人力资源管理最新发展趋势进行了研究,对教材进行重新修订的机会已经成熟,因此在人大出版社的建议下我着手对原来的教材进行较大幅度修订和完善,并于2012年11月在中国人民大学出版社正式出版。

本书在第一版就总体上做到了体系完整、内容全面、逻辑清晰,体现国内外最新发展趋势,同时做到国际化和中国本土实践相结合。本书的第1~2两章是全书的统领,既要概括全貌、反映前沿,又要能够激发读者的兴趣。为编写这两章,我阅读了大量的中英文文献,对内容做过多次斟酌和调整,力图在开篇就使读者有一种继续读下去的愿望。第3~8章是人力资源管理的各个核心职能模块,在各章中尽可能增加一些最新的知识、理论和案例。第9章即员工关系管理不仅对劳资关系、员工关系、劳动关系等概念进行了辨析,而且对员工关系管理的主要内容做了全新梳理,形成了较为完整的体系。最后一章即第10章讲述的是人力资源管理职能优化方面的内容,主要意图是讨论如何对人力资源管理职能进行战略性管理。这一章对于人力资源管理专业人员来说极其重要,而对于非人力资源管理专业的人士来说,不阅读也不会影响对人力资源管理的理解。

本书此次的第2版修订从2014年年中便断断续续在做,集中冲刺完成于2015年春节的这个寒假。本版所做的工作重点体现在以下几个方面:

(1) 对第1章中的中国人力资源管理的发展历史进行了较大幅度的修订,除了对此前的几个阶段中的内容做了完善之外,又增加了一个新的发展阶段,即2008年以来的中国人力资源管理发展,重点探讨了互联网发展等新趋势对中国企业人力资源管理产生的重要影响。

(2) 在第3章中增加了关于胜任素质模型的完整一节,将上一版中分散在其他章节中的相关内容做了适当的集中,以便突出其重要性。

(3) 对第5章中的员工甄选方法部分进行了较大调整,力求介绍得更为全面、规范,以便读者理解。

(4) 努力吸收近年来在人力资源管理领域的一些较新进展,介绍了一些较新的概念和实践,比如社交媒体在员工甄选中的应用、人员甄选中的履历分析技术、学习地图、混合学习等。

(5) 对章末案例做了大幅更新,对保留下来的海底捞、美国西南航空公司等少数案例增补了新的内容,对这些企业人力资源管理的最新进展情况进行了追踪。同时新增了体现中国企业最新人力资源管理实践的案例,包括华为、上海波特曼丽嘉、德胜洋楼等众多国内知名企业的人力资源管理案例。

(6) 在人力资源管理小专栏中增加了阿里巴巴、腾讯、小米等企业的人力资源管理部分实践介绍,进一步增强教材的时代感和可读性。

(7) 对于部分内容,比如员工关系和人力资源管理相关理论等,做了文字等方面的压缩和精简,做到信息量更大,篇幅更小。

这里,我要衷心感谢硕士和博士时期的导师赵履宽教授,先生是中国人力资源管理学科的开创者,同时也是在中国最早提出人力资源开发概念的学者。多年以来,先生渊博的学识、深邃的社会洞察力、开放的心态以及崇尚自由和自然秩序的价值主张,一直深深地

影响着我后来的学习、生活和工作。直到今天,已经年过八十高龄的老先生仍然在不停地阅读和思考,这督促我从不敢在工作中有所懈怠。

我还要感谢我教过以及指导过的本科、硕士和博士研究生,在本书的编写过程中,他们给我提供过很多帮助,无论是这些学生在校期间,还是进入职场之后,与他们的不断交流都使我不断获益。

我还必须感谢中国人民大学出版社工商分社的于波和熊鲜菊两位资深编辑,她们的信任、鼓励以及不断提醒是促使这本教材不断完善和进步的重要助推器。

最后,感谢拿到这本书的所有读者,无论大家对我的教材提出任何批评和建议,都将会得到认真对待和最及时的反馈。我的电子邮箱是:lxin@ruc.edu.cn。

刘 昕

第1章 人力资源管理导论	001
第1节 人力资源概述	001
一、人力资源概念的经济含义	001
二、人力资源概念的组织含义	004
三、人力资源的定义、内涵与特性	007
人力资源管理小专栏 小米公司的用人之道	009
第2节 人力资源管理概述	009
一、人力资源管理的发展简史	009
人力资源管理小专栏 人力资源管理与企业经营	018
二、人力资源管理的功能、作用及基本职能	018
三、领导者和管理者的人力资源管理责任	027
人力资源管理小专栏 马云谈领导与管理	029
案例:独树一帜的“海底捞”火锅	032
第2章 战略性人力资源管理	036
第1节 战略性人力资源管理的基本原理	036
一、战略性人力资源管理与战略管理	036
二、人力资源管理与战略规划和战略执行	040
人力资源管理小专栏 考察人力资源管理在组织中是否扮演战略角色的几个问题	046
三、战略性人力资源管理的工具与步骤	046
四、人力资源战略及其与战略的匹配	050
第2节 战略性人力资源管理的新进展	057
一、高绩效工作系统	057
人力资源管理小专栏 高绩效工作系统的基础	064
二、人才管理	066
案例:美国西南航空公司的战略性人力资源管理	073
第3章 组织结构、职位分析与胜任素质	076
第1节 组织设计与组织结构	076
一、组织设计的基本原理	076
二、组织结构的类型及其特点	082
第2节 职位分析与职位设计	088
一、职位与职位分析	088

二、职位分析的主要方法	094
人力资源管理小专栏 职位分析访谈提纲示例	096
三、职位说明书	101
四、职位设计	106
第3节 胜任素质模型	111
一、胜任素质及其构成	111
二、胜任素质模型及其构建	114
案例: 中信银行的组织人事大变革	119
第4章 人力资源规划与招募	122
第1节 人力资源规划	122
一、人力资源规划的内涵及其意义	122
二、人力资源需求预测	124
三、人力资源供给预测	128
四、人力资源供求匹配及其平衡规划	133
第2节 人力资源招募	134
一、人力资源招募的内涵与战略	134
二、人力资源招募的基本程序	137
三、外部人力资源招募的主要渠道	141
案例: A银行的人力资源需求预测	149
第5章 员工甄选	151
第1节 员工甄选概述	151
一、甄选的概念、作用与程序	151
二、甄选的影响因素与参照因素	155
三、甄选方法的评价标准	158
人力资源管理小专栏 社交媒体在员工甄选中的应用	162
第2节 甄选的主要方法	163
一、心理测试	163
二、成就测试	168
三、评价中心技术	170
四、履历分析及其他甄选技术	174
第3节 面试	175
一、面试的概念及其类型	175
二、改善面试效果的主要方法	179
人力资源管理小专栏 中外企业使用甄选技术的情况对比	184
案例: 波特曼丽嘉酒店的员工甄选之道	186
第6章 培训与开发	188
第1节 培训与培训管理概述	188
一、培训及其对组织的作用	188

人力资源管理小专栏 腾讯公司的人才培养理念与体系	191
二、培训管理的概念与构成	192
第2节 培训管理的主要内容	193
一、培训需求分析与培训计划	193
二、培训方法选择及其实施要点	198
三、培训成果转化	204
四、培训效果评估	206
第3节 员工开发与职业发展	208
一、员工开发、职业发展与学习地图	208
二、员工开发的主要方法	211
三、职业生涯开发与管理	215
四、新员工培训开发与继任计划	218
案例：华为致新员工书	222
第7章 绩效管理	225
第1节 绩效与绩效管理的基本原理	225
一、绩效的基本概念和原理	225
二、绩效管理的基本原理	228
第2节 绩效评价方法与评价表格设计	234
一、员工绩效分析框架	234
二、绩效评价的主要方法	237
三、绩效评价表格的设计	246
第3节 绩效评价与反馈	249
一、绩效信息来源与评价误差	249
二、绩效辅导与反馈	257
案例：龙腾公司的360°考核	263
第8章 薪酬福利管理	266
第1节 薪酬与薪酬管理的一般原理	266
一、薪酬的基本概念与内涵	266
二、薪酬管理与薪酬管理决策	270
第2节 职位薪酬体系设计	273
一、职位薪酬体系简介	273
二、职位评价技术	275
三、薪酬水平与薪酬结构	281
第3节 绩效薪酬	285
一、绩效薪酬及其实施要点	285
二、绩效薪酬的种类	286
人力资源管理小专栏 美国公司高管的薪酬	291
第4节 员工福利	291
一、福利对组织和员工的影响	291

人力资源管理小专栏 企业的创新型福利菜单	293
二、福利存在的问题及其发展趋势	294
三、福利的种类	296
案例: 东航云南分公司飞行员的“集体返航”事件	301
第9章 员工关系管理	304
第1节 员工关系及其管理概述	304
一、员工关系及其相关概念辨析	304
二、员工关系发展的三个阶段	307
三、员工关系管理的内涵和目的	310
第2节 劳动关系管理	313
一、劳动关系双方的权利和义务	314
二、劳动关系管理中的重点领域	315
第3节 离职管理	318
一、离职管理的概念及其内涵	318
二、员工非自愿离职管理	319
三、员工自愿离职管理	321
人力资源管理小专栏 员工敬业度	325
第4节 组织文化管理	326
一、组织文化的基本概念与分类	326
二、组织文化的层次与功能	328
三、组织文化的形成与传承	330
第5节 员工安全与健康的管理	332
一、员工安全与健康管理的意义	332
二、员工安全管理	333
三、员工健康管理	335
人力资源管理小专栏 减轻工作压力的方法	337
案例: 德胜洋楼的员工关系管理	339
第10章 人力资源管理职能的战略转型与优化	343
第1节 人力资源管理职能的战略转型	343
一、人力资源管理职能的战略转型	343
人力资源管理小专栏 人力资源部门怎么了	345
二、人力资源专业人员的角色与胜任素质	347
人力资源管理小专栏 对人力资源管理认识的误区	356
第2节 人力资源管理职能的优化	357
一、循证人力资源管理	357
二、人力资源管理职能优化的方式	365
案例: W医院的护士流动问题	376
参考文献	377

人力资源管理导论

本章要点

1. 人力资源与生产要素理论
2. 人力资源与人力资本投资理论
3. 人力资源的内涵及其特性
4. 人力资源管理的发展简史
5. 人力资源管理的定义、内涵及作用
6. 人力资源管理的主要职能
7. 人力资源管理中的人性假设
8. 领导者和管理者的人力资源管理责任

第1节 人力资源概述

一、人力资源概念的经济含义

(一) 生产要素理论中的人力资源

从本意上讲,资源主要是指阳光、空气、水、土地、森林、矿藏等自然资源。联合国环境规划署指出:“所谓资源,特别是自然资源,是指在一定时期、地点条件下能够产生经济价值,以提高人类当前和将来福利的自然因素和条件。”在经济学中,资源是与价值创造或财富创造联系在一起的,可以定义为在生产过程中使用的各种投入要素即生产要素。生产要素不仅包括自然资源,还包括人力资源、技术资源、信息资源等各种社会资源。而作为一种社会资源的人力资源又具有非常明显的特殊性。

从历史上看,在人力资源这一概念没有得到广泛运用之前,人们已经意识到了人在价值创造过程中的独特作用,只不过那时人们常用的概念是劳动、劳动力或劳动力资源这样的概念。简要分析一下生产要素理论的演变和发展,可能会有助于我们对人力资源这一概念得到广泛运用之前的历史有一个清醒的认识。

经济学中的生产要素理论大概经历了四个阶段。第一个阶段是两要素论,即认为土地

和劳动是最重要的两大价值源泉。这种观点的最著名代表当数英国古典政治经济学的创始人威廉·配第。配第在17世纪曾经指出,“所有物品都是由两种自然单位——即土地和劳动——来评定价值”,并以“劳动是财富之父,土地是财富之母”^①来形象地表述这一生产的两要素论。大约一个世纪以后,工业革命带来了生产方式的巨大变革,资本在社会生产中的作用越来越突出。在这种现实背景的影响下,法国政治经济学的创始人萨伊提出,创造价值的不仅有自然(土地)和劳动,还有资本(生产工具),因而提出了资本、劳动、土地三位一体的生产要素理论。这就是所谓的三要素论。大约又过了将近一个世纪,新古典学派的创始人及其主要代表阿尔弗雷德·马歇尔在1890年出版的《经济学原理》一书中,以大量的篇幅论证了企业家所提供的管理和组织对现代生产的极大影响,并将组织列在资本、劳动和土地之后,作为第四种生产要素加以强调,从而形成了四要素论。而在现代市场经济的发展趋于成熟,尤其是信息技术革命的迅猛发展带来了价值创造手段的剧烈变化之后,现代管理之父彼得·德鲁克明确提出了知识型工作者的概念,并且提出了资本、土地、劳动、企业家以及知识共同创造价值的五要素论。^②

从生产要素发展这四个阶段不难看出,人类对于生产要素的认识是不断深入的,而每一种生产要素得到认可,其实都是因为这种生产要素在价值创造过程中的作用越来越不容忽视。从最初的土地和劳动,到后来的资本,再到组织或企业家的创新能力,最后到将知识作为一种新型生产要素纳入价值创造的源泉,这深刻地反映了社会经济发展过程中的财富来源所发生的深刻变化。从理论上讲,人力资源的概念应当包括劳动、企业家、知识这三种生产要素在内,它是对劳动这种传统生产要素的一种扩充。从这一角度来理解,人力资源对于社会经济贡献或在价值创造中所起的作用就不言而喻了。

(二) X效率理论与人力资源

在古典和新古典经济学中,劳动力往往被视为一种简单的与机器设备相同的生产要素,这种认识被概括为所谓的劳动力同质假设,即作为生产要素的所有劳动力都可以被看成是具有同等生产力的标准化投入要素。而20世纪60年代提出的“X效率理论”则对这一假设提出了挑战。^③

X效率理论最早是由美国经济学家哈维·莱本斯坦于1966年提出的。他认为,企业的投入产出关系是一种与每位生产参与者的决策和行为无关的纯粹技术关系,在很多时候,企业内部并非是有效率的,而是存在某种难以定义的非效率因素(即X效率)。与新古典经济理论的假设相对应,X理论提出了一套更切合实际的、适用范围更广泛的命题或假设。第一,生产过程并不是一个机械的技术过程,企业也并不是一部可以将投入变成极大化产出的有效转换器。相反,生产过程中存在很大的不确定性,其根源则在于个人的心理动机及其导致的行为。第二,任何个人都只是有限理性的,而非完全理性。即任何个人的行为都既有根据充分信息进行理性决策,追求目标极大化的一面,又有依赖习俗、惯

① [英]威廉·配第:《赋税论 献给英明人士 货币略论》,42页,北京,商务印书馆,1978。

② 这种理念被我国著名民营企业华为技术有限公司明确写入《华为基本法》的第十六条,即价值创造部分,“我们认为,劳动、知识、企业家和资本创造了公司的全部价值”。由于土地的作用在现代企业,尤其是华为这种高科技公司中已经被大大弱化,所以这里没有提及土地。

③ [美]哈维·莱本斯坦:《微观经济学与X效率理论》,见丹尼尔·贝尔和欧文·克里斯托尔:《经济理论的危机》,135页,上海,上海译文出版社,1985。

例、道德规范等作出非完全理性决策,不追求目标极大化的一面。第三,个人的努力程度存在不确定性以及惰性区域。由于行为人既有可能采取极大化行为,也有可能采取非极大化行为,因此,他们的努力程度是不确定的。劳动者至少在工作活动、工作进度、工作质量和工作的时间模式等四个方面有一定的自由选择权。第四,劳动者的行为取决于他们受到的压力。由于雇佣合同购买的只是员工的劳动时间,而不是其努力程度,因此,劳动者可以选择付出何种努力程度,而这种选择与其受到的外在和内在压力大小有直接关系,并且只有压力适中时劳动者才会达成最优工作绩效。第五,企业与员工的利益并非总是一致的。由于企业无法全部掌握员工的所有努力程度变量,因此不能保证员工追求的利益与企业利益完全一致。不过,企业和员工任何一方只追求自己利益极大化都不如彼此合作对双方更有利。

显然,X效率理论的一个主要立足点是人力资源要素在企业生产过程中的特殊作用。在这方面,它超越了传统经济理论的劳动要素假设,将对劳动的分析从一种类似于资本的生产要素重新还原为对有思想和动机的人的分析。它的三点认识很重要:第一,人力投入因素是对企业的生产率影响极大的一种可变因素,工作中的人的努力程度取决于其动机。在不能直接控制努力程度的情况下,要想使劳动者达到最佳的努力程度,唯一的办法是通过影响他们的动机来诱导他们尽可能地提高自己的努力水平。这样,对企业来说,就需要建立一套可行的激励机制来影响员工的工作动机或动力。第二,工作中的人不是作为一个单独的人而存在的,个人的理性程度可能是其独立选择的结果,也可能是其受他人影响的结果。这些有影响力的人可能是其上级,也有可能是其同事。此外,个人的理性选择还会受到企业中过去发生的、现在已经成为企业传统或历史事件的影响,这种影响往往是潜移默化的。第三,企业与员工之间的合作会对双方的利益有好处。从双方的长期利益来讲,共同采取合作策略比采取敌对策略更符合双方的需要。

总之,X效率理论的提出对传统经济学的微观经济理论尤其是劳动要素理论产生了很大的冲击,这与管理学中的人际关系学派和行为科学对古典管理理论的批判极为类似。不过,作为一种经济理论的X效率理论毕竟要比管理理论抽象一些,不可能对人的心理动机以及企业对员工的激励手段和方法问题进行过多的探讨。但它的这种将人对企业内部生产效率的特殊作用纳入经济理论框架之内的努力,却与管理理论的发展有异曲同工之妙。

(三) 人力资本投资理论与人力资源

从理论上说,导致大家从对劳动这种传统生产要素的关注,转向对现代意义上的人力资源的重视,贡献最大的应该说是人力资本投资理论。人力资本投资理论的提出使人们看到,生产过程中的劳动者不再是一种纯粹被利用的生产要素,他们还是一种投资对象,即在劳动者身上所进行的教育训练、医疗保健等方面的投资不同,便会导致他们的生产力有很大的不同。而且,人力资本的增加不仅成为劳动者获得高收入的源泉,而且成为劳动者提高其社会地位的一种有效手段。随着生产的物质因素的变化以及科技革命的到来,物力资本对生产力增长的约束已经退居次要地位,生产力的发展对劳动者的依赖性越来越大。人力资本投资理论将人力资源视为一切资源中最为重要的资源,第一次将人力资源对经济增长的贡献明确地提到了首要的地位,从而改变了传统经济学将人作为一种附属于资本的次要生产要素来看待的错误思想,可以称得上是一场思想革命。

人力资本投资理论的开创者是美国著名经济学家西奥多·舒尔茨。舒尔茨在1960年

出任美国经济学会会长时做了题为“人力资本投资”的演讲,系统阐述了人力资本投资的理论体系,对经济增长的动力做了全新的解释。此后,不仅人力资本投资理论得到了全面的发展,舒尔茨本人也因此获得1979年的诺贝尔经济学奖。舒尔茨发现,经济增长和发展取决于物力资本和人力资本两个方面的投资,并且人力资本的投资收益率高于物力资本的投资收益率,对经济增长的贡献也更大。第二次世界大战后德国和日本经济快速恢复并迅速崛起也使得人们对人力资本的价值更加重视。人力资本投资理论表明,一个社会的财富总量是人力资本与非人力资本的一种组合。其中,人力资本包括在教育、培训以及劳动力迁移等此类活动中积累的所有投资,而非人力资本则包括一个社会所储备的自然资源、建筑物以及机器的存量。

人力资本实际上重点强调了人所具有智力、受过的教育与培训以及所掌握的工作经验等的重要性,因为这些特征是能够为社会和组织带来经济价值的,它加深了人们对于人力资源在社会以及组织中的重要性的认识,对宏观和微观的人力资源管理和开发具有极其重要的推动作用。随着人力资本投资理论的出现,经济学家对于宏观经济增长、收入分配以及微观的劳动力供给行为、企业的员工管理行为等能够作出更为合理的解释,它一方面对很多国家的经济和社会发展政策产生了重大的影响,使这些国家更加重视对教育、培训、卫生保健等许多公共领域的投入,以通过提高人口质量和延长工作寿命等方式来促进经济增长和改善人们的生活质量;另一方面也使企业和其他组织更加充分地认识到人力资源对于企业竞争力和绩效的影响,从而促使这些组织更加重视人力资源的管理与开发工作。

总之,从宏观经济的角度来说,人力资源的数量和质量以及人力资源的有效配置和利用是一个国家实现经济增长的最重要因素之一,并且随着物力资本的丰富,人力资源质量的不断提高对于国家增长的贡献会更加突出。我国改革开放30多年来在经济发展方面取得了举世瞩目的成就,而实现这种伟大成就的根本原因之一就在于,我们通过体制改革、制度创新以及发展战略的重新选择,充分释放了长期被压抑的人力资源潜能,更加有效地利用了人力资源这种我国最为丰富的价值创造源泉,同时通过发展初等教育、高等教育以及强化在职培训等方式提高了人力资源所包含的人力资本数量。可以预见,随着我国经济增长方式的转变,我国经济的长期可持续发展将会越来越依赖于我国的整体人力资源质量提升及其科学挖掘。管理和开发人力资源不再是单个组织的事情,而是整个社会需要关注的问题。

二、人力资源概念的组织含义

(一) 早期的人力资源概念

“人力资源”(human resource)这一概念是美国旧制度经济学家约翰·康芒斯(John R. Commons, 1862—1945)在1919年出版的《工业友善》(*Industrial Goodwill*)一书中首次提出的。康芒斯的主要研究领域是工会和劳工史、劳工立法以及制度经济理论;此外,他还从事了今天极少被大家认识到的人事管理方面的研究和实地调查工作。他从事这段工作的时间在1915—1925年间,这时正是人事管理诞生以及人事部门第一次在美国工业中出现的时间。

在美国工业化早期,“劳工问题”主要是指劳动与资本之间在生产过程以及收入分配

过程中的斗争和冲突。进入20世纪以后,劳工问题的内涵进一步扩大到对于雇主和员工都产生了不利的影响的高员工流动率、低努力程度以及接近贫困水平的工资、罢工、不安全的生产条件等问题。到20世纪20年代末期,当时的学术界和企业界基本上达成了一种共识:劳工问题存在三种不同的解决方案,一是工人的解决方案,即通过工会和集体谈判解决;二是雇主的解决方案,即通过人事管理解决;三是社会化解决方案,即通过劳工立法以及社会保险来解决。

康芒斯在上述三个方面都有非常突出的贡献。其中《工业友善》是康芒斯关于人事管理的第一本著作,其主要贡献是确立了员工是组织的一种价值极高的资源的思想,包括明确使用“人力资源”的概念;制定了在各种一揽子人力资源管理实践中进行选择的一种战略选择框架;形成了参与式管理的概念,阐明了为什么参与式管理可能改善组织的绩效,同时说明了参与式管理与何种人力资源管理模式能够实现最优匹配。康芒斯在这本书中还概括了五种不同的劳工管理理论或者模型,即商品模型、机器模型、公共设施模型、友善模型以及市民模型。两年后,康芒斯又出版了第二本人事管理著作《工业政府》(*Industrial Government*),该书是康芒斯和同事对当时的30多家领袖级公司进行现场访问的结果,其中详细记载了这些企业在人事管理和劳资关系等方面的做法(这些做法当时被称为工业政府治理,含义相当于现在的劳动力队伍管理)。

康芒斯对于人事管理工作的接触与他当时在美国劳资关系委员会中任职有关,该委员会是1912年由美国总统塔夫特创建的一个调查机构,共有9位成员,康芒斯是其中唯一的学者。康芒斯在随后的两年多时间里在美国各地旅行,就一些重大劳工问题为雇主、工人、工会以及其他一些人举行听证,这些问题包括普遍性的劳资冲突、工伤以及生产效率低下和浪费等问题。通过在美国劳资关系委员会、威斯康星州劳资关系委员会等各种机构中任职,加上走访泰勒和其他一些科学管理运动支持者的工厂,康芒斯逐渐对劳资关系涉及的一些管理问题产生了兴趣,并且积累了一定的知识。

1915—1925年间,康芒斯的学术研究成果在人事管理文献中得到的引用最为广泛。更值得一提的是,他在威斯康星大学的三位学生继承了他的衣钵,在20世纪20年代成为当时人事管理研究领域的领头人,他们的文章和著作被公认为是研究早期的人事管理发展状况、取得的成就以及存在的问题方面的最权威成果。

正因为康芒斯在人事管理方面的丰硕研究成果和理论建树,他在当时被认为是美国最著名的劳工问题专家之一。一些学者甚至认为,康芒斯第一次提出了人力资源的概念、战略性人力资源管理和参与式管理的观点,应当被视为人事管理以及现代人力资源管理的奠基人之一。^①

(二) 现代的人力资源概念

大家公认的现代人力资源概念,是由管理大师彼得·德鲁克(Peter Drucker)于1954年在其著名的《管理的实践》(*The Practice of Management*)一书中首先正式提出并加以明确界定的。在这本书中,德鲁克明确指出,人力资源,即企业所雇用的整个人是所有资源当中最富有生产力、最具有多种才能,同时也最丰富的资源。而改善员工的工作成效是

^① Bruce E. Kaufman, "The theory and practice of strategic HRM and participative management: Antecedents in early industrial relations," *Human Resource Management Review*, 11 (2001), pp. 505 - 533.

提升企业经营绩效的最佳方法。德鲁克强调,一方面,需要把人力资源视为和水力类似的特殊资源,从工程的角度设法找出运用人力资源的最佳方式,建立最适合人力资源特性和限制的工作组织;另一方面,企业必须把工作中的人力当成“人”来看待,重视“人性面”,强调人的道德观和社会性,设法让工作的设计和安排符合人的特质。企业雇用员工的时候,雇用的是整个人,而不是他的任何一部分。他还特别批判了泰勒的科学管理将人视为机械的错误做法。

德鲁克明确指出,人力资源相对于其他资源的特殊优越性在于,人力资源具有其他资源所没有的一种特性,这就是协调、整合、判断以及想象的能力,而在其他方面,机器往往胜过人力。作为人力资源的“人”具有很多独一无二的特质,但人力资源和其他资源最大的区别在于,人是有办法控制自己究竟要把工作做到多好以及做多少工作的。他会积极参与整个流程,而不像其他资源那样只是消极参与,只能根据预设的刺激被动地作出反应。换言之,人对于工作是有绝对自主权的,人的发展是无法依靠外力来完成的,人力资源发展代表的是个人的成长,而个人的成长往往必须从内在产生。所以,只有人本身,才能充分进行自我利用、发挥所长。^①

在《管理的实践》一书中,德鲁克还对人事管理职能的定位和作用进行了深入的阐述。正因为如此,学术界一般认为德鲁克可以被称为现代人力资源管理的奠基人。在德鲁克于20世纪50年代明确提出人力资源以及人力资源管理思想之后,人力资源管理就成为企业管理中日益受到重视的一项管理内容。特别是20世纪八九十年代以来,随着信息技术的飞速发展、竞争的日益激烈、全球化步伐的加快,人才争夺战在世界局部地区以及全球范围内愈演愈烈,人力资源以及人力资源管理的思想更加深入人心。

(三) 企业资源基础理论中的人力资源

企业资源基础理论(resource-based view, RBV)是管理学者伯格·沃纳菲尔特于1984年正式提出的,其主要观点是,企业是一个资源集合体,企业所拥有或控制的资源影响企业的竞争优势和收益水平,而企业成长战略的实质就是在运用现有的资源与培育新的资源之间寻求平衡。^②资源基础理论标志着企业核心竞争力理论的兴起,它指出一个组织的竞争力并非来源于其所处的外部环境,而是来源于组织内部所具有的区别于其他组织的异质性资源。换言之,企业要想获得持续的竞争力,必须对这些异质性资源进行投资、升级以及有效利用。管理学者杰伊·巴尼则在1991年指出,组织绩效主要取决于三类重要的内部资源:物质资源、人力资源以及组织资源。同时,他还明确提出了成为异质性资源所必须具备的四个特性(VRIN),即有价值性(valuable)、稀缺性(rare)、难以模仿性(imperfectly imitable)和难以替代性(non-substitutable),并且指出,这四种特征是这些异质性资源创造租金的基础,构成了企业竞争优势的内生来源。^③

对于一家企业来说,人力资源恰恰比较容易具备这样四种异质性资源特征。其一,人力资源是有价值的。高素质的员工往往能够履行多种对于组织来说非常关键的职能,通过

① 彼得·德鲁克:《管理的实践》,218~226页,北京,机械工业出版社,2006。

② Birger Wernerfelt, "A resource-based view of the firm," *Strategic Management Journal*, 5 (2), 1984, pp. 171-180.

③ Jay B. Barney, "Firm resources and sustained competitive advantage," *Journal of Management*, 17 (1), 1991, pp. 99-120.