

21世纪全国普通高等学校经济类管理类系列教材

人力资源管理概论

RENLIZIYUANGUANLIGAILUN

刘铁明 罗友花 著

辽宁大学出版社

www.lnupress.com.cn

21 世纪全国普通高等学校经济类管理类系列教材

人力资源管理概论

RENLIIZIYUANGUANLIGAILUN

● 刘铁明 罗友花 著

江苏工业学院图书馆
藏书章

● 辽宁大学出版社

©刘铁明 罗友花 2005

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理概论/刘铁明 罗友花著,一沈阳:辽宁大学出版社,2005

ISBN 7-5610-4806-8

I.人… II.①刘… ②罗… III.劳动力资源-资源管理-高等学校-教材 IV.F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 035516 号

出 版 者: 辽宁大学出版社

(地址:沈阳市皇姑区崇山中路 66 号 邮政编码:110036)

印 刷 者: 四平辽河农垦管理区亿顺印刷有限公司

发 行 者: 辽宁大学出版社

幅面尺寸: 787mm×960mm

印 张: 22.25

字 数: 435 千字

出版时间: 2005 年 4 月第 1 次印刷

责任编辑: 董晋赛

封面设计: 张士清

责任校对: 华 健

定价: 28.00 元

联系电话: 024-86864613

邮购热线: 024-86851850

Email: mailer@lnupress.com.cn

http://www.lnupress.com.cn

目 录

第1章 人力资源管理的基本假设	1
1.1 人的本质	2
1.1.1 对人的界定	2
链接 1: 一个现代城市的故事	4
1.1.2 人的基本属性	5
链接 2: 竞争的三个基本观点	13
1.2 人性假设	19
1.2.1 西方管理理论中的人性假设	19
1.2.2 中国管理理论中的人性假设	25
1.3 人性改造	37
1.3.1 人性改造的基本依据	37
链接 3: 松下公司: 造人先于造物	38
1.3.2 人性改造的四大误区	38
1.3.3 人性改造的基本原则	40
1.3.4 人性改造的四大模式	41
1.3.5 人性改造的基本步骤	43
1.4 实训指南	44
第2章 人力资源管理的历史演变	49
2.1 广义人力资源管理的发展历史	50
2.1.1 人类历史上的成功法则和实践探索	51
链接 4: 黄金准则: 掌握人性的管理	51
链接 5: 金字塔和金字塔型的管理体系	55
2.1.2 人力资源观念与理论的发展沿革	57
2.2 狭义人力资源管理的演变过程	62
链接 6: 舒尔茨简介	68
链接 7: 贝克尔简介	71

链接 8:人力资源管理的发展阶段	73
2.3 人力资源管理的发展趋势	77
链接 9:比肖夫的工作经历	77
2.3.1 中国人力资源管理的发展现状	78
链接 10:中国人力资源管理发展报告	79
链接 11:2003 年中国企业人力资源管理现状调查报告成果摘要	81
2.3.2 人力资源管理的未来发展趋势	90
链接 12:人力资源管理的十大趋势	92
2.4 实训指南	95
 第 3 章 人力资源管理的基本理论	99
3.1 人力资源管理的基本概念	100
链接 13:理论建设的基本标准	100
3.1.1 人口、人力和人才	101
链接 14:世界主要的人口理论	101
链接 15:我国人口普查古今一览	103
链接 16:人才的五个层次	106
3.1.2 人力资源与人力资本	108
链接 17:对人力资源的不同解释	109
链接 18:人力资源的特性	114
3.1.3 人力资源开发与人力资本投资	115
链接 19:知识经济时代高等教育投资的收益	116
链接 20:摩托罗拉:肯定个人尊严	121
3.1.4 人力资源管理和人事管理	123
链接 21:人力资源管理的定义	126
3.2 人力资源管理的基本原理	128
链接 22:张德:人力资源开发与管理的基本原理	130
链接 23:你是否具备人力资源管理潜能?	134
3.3 人力资源管理的基本模式	136
3.3.1 美国的人力资源管理模式	137
链接 24:美国人力资源管理模式的特点	141
3.3.2 日本的人力资源管理模式	142
链接 25:美国、日本人力资源管理模式的比较研究	146
3.3.3 中国的人力资源管理模式	147
3.4 实训指南	151

第4章 人力资源管理流程	155
4.1 人力资源管理战略与战略性人力资源管理	156
4.2 人力资源管理的职能模块	161
4.2.1 基于战略的人力资源规划	161
链接 26:如何进行编制设计?	165
链接 27:如何进行人力资源盘点?	167
4.2.2 人力资源的获取与再配置	172
链接 28:如何对待“末位淘汰制”?	177
4.2.3 基于职业生涯规划的培训开发体系	179
链接 29:职业生涯规划的基本理论	180
链接 30:美国丰田汽车制造公司的上岗引导与社会化活动	186
4.2.4 以职位和能力为基础的薪酬管理体系 135	190
链接 31:IBM 的薪酬构成	192
链接 32:关于薪酬研究的几种不同的视角	194
链接 33:对战略性薪酬的反思	196
4.2.5 以关键绩效指标(KPI)为核心的绩效管理	200
链接 34:关于绩效管理,我们应该反思的问题	205
链接 35:如何确定 KPI 关键绩效指标?	210
链接 36:可口可乐(瑞典):平衡记分卡(BSC)的应用	214
4.3 人力资源管理的运行机制	215
4.4 实训指南	219
第5章 人力资源管理竞争优势	229
5.1 组织的核心能力与人力资源管理	229
5.1.1 什么是组织的核心能力	230
5.1.2 人力资源管理是形成核心能力的源泉	231
链接 37:基于公司战略与核心竞争能力的胜任能力模型	233
5.2 人力资源管理获取竞争优势的模型	236
链接 38:杰弗瑞·菲弗:16 种提高竞争优势的人力资源管理实践	237
5.2.1 “战略—核心能力—核心人力资本”模型	239
5.2.2 人力资源管理实践获取竞争优势的模型	244
5.2.3 人力资源管理的多重角色模型	248
链接 39:多重角色模型在克劳罗克斯公司的实施	252
5.2.4 国内人力资源管理学界的主要模型与观点	256
5.3 人力资源管理效益及评估	262
5.3.1 人力资源管理效益及分类	262

5.3.2 人力资源管理效益的评估技术	265
5.3.3 人力资源指数的测量	269
链接 40:人力资源指数问卷调查表	270
5.4 实训指南	273
第 6 章 人力资源管理体制	279
6.1 变化中的人力资源管理环境	280
6.1.1 人力资源管理的外部环境	280
链接 41:《劳动法》的基本内涵	282
链接 42:如何加强人力资源能力建设?	284
链接 43:劳动力市场及其主要内容	287
链接 44:社会责任的国际标准即将制定	290
6.1.2 人力资源管理的内部环境	291
链接 45:不同发展战略下的人力资源管理活动	292
链接 46:组织的衰退与裁员	298
链接 47:组织文化对人力资源管理的影响	302
6.1.3 人力资源管理环境的不确定性	303
6.2 国家与单位:人力资源管理体制的两大类型	305
6.2.1 国家层面的人力资源管理体制	305
6.2.2 单位层面的人力资源管理体制	311
链接 48:当前国有企业人力资源管理的难点和对策	316
6.2.3 人力资源的分布和结构	317
链接 49:“十五”期间中国人才资源总量与结构分析	319
6.3 人力资源管理者 and 人力资源管理部门	323
6.3.1 人力资源管理者	323
链接 50:人力资源管理协会(SHRM)的道德标准	324
链接 51:如何测量情商(EQ)?	329
6.3.2 人力资源管理部门	330
链接 52:2004 年中国“工作倦怠指数”调查报告	336
6.3.3 人力资源管理人员及其部门的职责	340
6.4 实训指南	342
后 记	346

第1章

人力资源管理的基本假设

——有关人、人性、人性改造问题的思考

【学习目的与要求】

通过本章的学习,应该能够:

- 1、定义术语“人”或人的本质是什么?
- 2、掌握人所特有的属性
- 3、掌握关于人性假设的基本观点及其影响
- 4、区分理想的人性模式和现实的人性模式
- 5、了解人性改造的使命

核心观点:做事先做人

专家论述:

◆ 我们在大量的实践考察和理论研究的基础上,发现无论是成功的还是失败的案例,归根结底就是一个“人的问题”。因此,HRM 解决方案,应该先是解决做人的问题,然后才是做事的问题(本书作者)。

◆ 关于人力资源管理,说到底,是管理者自己如何做人和如何教导自己的部下做人的问题(南开大学齐善鸿教授)。

人的行为总是部分地建立在他们个人所做的一些基本假设基础上,管理行为也不例外。而人力资源管理又是众多管理行为中最复杂、最困难,也最令人头痛的事情,究其根源,答案是:对“人”了解不够!

科学发展到今天,人们能够探索浩瀚的宇宙,弄清楚基因的奥秘,但对人本身的思考却是如此模糊!而我们在大量的实践考察和理论研究的基础上,发现无论是成功的还是失败的案例,归根结底就是一个“人的问题”。因此,人力资源管理(HRM)的解决方案,应该先是解决做人的问题,然后才是做事的问题。用南开大学齐善鸿教授的话来说:“关于人力资源管理,说到底,是管理者自己如何做人和如何教导自己的部下做人的问题。”这是因为只有学会了如何做人,才能真正学会怎样做事,这也是新型管理的一个基本逻辑。那么,我们应当怎样看待人或人性?本章分别从人的本质、人性、人性改造等三个方面进行分析和探讨。

1.1 人的本质

对人的认识和研究是一项庞大而复杂的永无止境的课题。其中,人的本质即“人是什么?”的问题是最基本的一个课题。我们中国人对该问题的回答,最典型的要数中国象形文字“人”了(如图 1~1 所示)。



图 1~1 人字的演变轨迹

“人”字的取象,乃是一个侧身站立的人形,无论甲骨文、金文、小篆还是楷体,都保持了这种简洁、明快的线条组合。《说文》称此说:“象臂胫之形。”刻意突出人体的四肢,用分工明确的胳膊和腿,表示人的本质;又用侧立之形,寓意人的形色匆匆,四处奔波。这恰是人与动物相区别的典型特征。因此,虽然一个“人”字,笔画简单,只有一撇一捺,但却反映出古人对事物观察的细致和准确,显示出古人对自我认识的能力:人与其它动物在形体方面的主要区别是四肢,人与动物的活动差别是直立行走,人之为人在于双手的解放和使用工具。当然,也有人持不同的观点,认为“人”字取象于侧身,证明了人与人之间不喜欢面对面相处,人们最难做到的是直面人生。基于这一认识,我国当代学者萧启宏先生在《汉字启示录》系列著作中专门写了一本书,书名就是《从人字说起》。他说:

撇捺互撑,站立为人。

伏羲姓妊,女娲造人。

人音通仁,仁义为本。

不行仁义,非是真人。

这告诉你做人的两条原理:第一是站起来。站起来是做人的第一步。人与群兽的分野,第一步就是直立行走。站起来,还有更广泛的意义,不仅是指生理上的站起来,而且是指经济上、思想上、文化上的站起来。否则,就是别人的附庸。第二是讲仁爱。因为人是互相支撑的社会群体,任何人都需要互相帮助。所以,要讲仁爱,这是人性之本。

1.1.1 对人的界定

波普尔有两句名言:“不能运用人性的某些倾向来解释的事物是极少的”和“尽管

能够解释一切的方法可能恰恰什么也解释不了”。这充分表明了对人的界定的重要性和难度。在某种意义上,“人”是很难定义甚至是无法定义的,我们很难用几个词语或几个概念对人的生命及其过程进行界定和诠释。但我们又不得不对这个问题进行思考。

“我是谁?”

这是莎士比亚悲剧中的李尔王在极度愤怒和痛苦之际的强烈呼唤,它充分表现出人对自我认识的困惑和迷茫以及迫切需要认识自我的焦灼心态。

让我们看看答案:

西方的宗教著作《圣经》告诉我们:人是上帝的作品。即人类是上帝按照自己的形象,用地上的尘土创造出来的,并被上帝赋予超过其他创造物的特殊权利。在降世的故事中,人类由于违背上帝的禁令而终止了原始的愚昧无知,获得了知识和自我意识,同时也导致了对人类肉体和精神上的痛苦的惩罚以及对人类生存的死亡威胁。

心理学家解决问题的方法则是,利用实证研究的“数据”尝试将人与人之间个体差异揭示出来。最有影响的一种理论就是由美国心理学家提出的“五维说”,即“大五人格因素模型”。它假定,人的行为和人格最终能够由五个基本人格因素加以解释。这“五维”特征分别是:“外向性”、“情绪稳定性”、“责任性”、“宜人性”以及“开放性”。每个人都在这个“五维空间”中占据一个相对固定的点,其人格测量值即为该点向五个维度投影所得的坐标值。没有两个人在这个结构空间中是完全重合的,因此,可用测量值(或坐标值)的大小来区分人格的个体差异。

社会学家则强调,人是一种政治动物。人不仅具有动物的即自然的一面,更具有政治的即社会的一面,这是人与动物之间的根本区别。最典型的一种观点是马克思基于劳动提出的三重性理论:一是人与自然的关系即自然属性。他认为,劳动首先是人与自然之间的过程,是人以自身的活动来引起、调整和控制人与自然之间的物质变换过程。二是人与社会的关系即社会属性。他强调,人和自然之间的过程离不开人与人之间的交往,正是在这一意义上,他提出了人的本质是一切社会关系总和的著名论断。三是人与意识的关系即精神属性。他说,动物的生命活动是本能的活动,而人的生命活动是有意识的活动,正是这一点把人和动物的生命活动直接区别开来。因此,马克思所理解的人的本质是一个包含着多种要素(自然属性、社会属性、精神属性)、多重关系(人与自然的关系、人与社会的关系、人与意识的关系)的系统,因为这些要素与要素之间都是互为前提的,共同构成一个复杂互动的系统。



链接 1

一个现代城市的故事

晚上六点半钟,太阳刚刚落山。我离开办公室,在街角的杂货店里买了些小东西,朝我住的那条街的拐角方向走去。我走在一栋用木板封起的建筑的阴影中,这里是这个不错的住宅区里唯一比较冷清的地方。这时,我对面来了5个20岁左右的年轻人。我起初没有在意,一手提着公文包,一手拿着买来的东西,漫步走着。当我发现他们在快要靠近我的时候突然分散开来,我突然意识到,眼前的这种情景是难以预测而危险的。奇怪的是,我一点害怕的感觉都没有。这种突然而至的境况显得奇怪地熟悉而不真实,就像在电影里一样。我很清楚自己应该做什么。我必须继续往前走,就像什么都没发生一样。

很快我们就互相照面了,这时我正处在他们中间。他们两个在我前面,两个在我两侧,另一个在我背后。其中有一个对我说了些什么,好像是问什么,我没听清。我知道要发生什么,但我的方向是确定的,继续往前走。我依然很平静。突然,我觉得一只手臂从后面夹住了我的脖子,我重重地倒在人行道上,提着的东西散落了一地。事出以外,但我很清楚游戏规则。“钱包你们拿走吧”,我透过被紧箍的喉咙说。“在哪儿?”一个声音问道。我指了指裤子口袋。钱包很快被拿走,那些人也很快跑开了。我挣扎着站起来,发现公文包也被拿走了。这让我很着急。那里面有我的记事本,是这些东西中最重要的。我站在那里,用一种感觉很奇怪但很适当的声音朝他们喊道:“请放下我的公文包,那里面没有对你们有用的东西!”我这样喊了两声。我感觉他们欠了我的。不管怎么说,我遵守了游戏规则,把钱包给他们了,他们就应该还我公文包!就在快要消失在街口之前,很明显是听到了我的第二声叫喊,他们停了一下,然后放下了我珍贵的公文包。

我平静地走过去,拿起公文包,然后走回家,马上给我的信用卡公司打了电话,然后给警察局打电话。这时,我才注意到我的手表也不见了。他们从我手腕中卸走了手表,而我竟然没有意识到。大约20分钟后,警察来了,我向他们讲述了事情的经过。到这时候,我才体验到意想不到的强烈感情。我发现自己在发抖。警察对我的行为很肯定。“你做得非常正确”,他们说:“如果你反抗了,现在可能已经被刺伤,或者更糟。我们很了解这些家伙。”我想了想,他们说的确实没错。但感觉就是不对。我觉得好像做错了什么。我应该知道有危险。我应该预见到这种情况,并且避免它。但是,我应该怎么办呢?我知道这些想法是不理智的。我怎么可能预料到要发生什么?一切都发生得如此突然。但是,我的这种想法却一直挥之不去。我什么地方做得不对?

问题:

1、从这个故事中,请思考:我们是谁?我们为什么要这么做?为什么要这么想?

2、你能发现它与我们在办公室和工厂中或其他组织中的日常所见之间的联系吗?

3、如果从城市里缺乏教育的这些年轻人的角度去进行分析,我们还会发现什么?

我们认为:

人是一种能够根据给定的环境条件,采用能动的方式,自觉为满足不断变化的自我需求而进行创造性劳动的有机生命体。

它包含有三层意义:

一是人有需求,如生理需求、社会需求和发展需求。从不同的角度观察人的需求,可以把人的需求按照不同的分类标准进行分类,形成人的需求体系。

二是人能进行创造性的劳动,即不断制造和使用劳动工具,不断提高劳动技能,不断丰富劳动成果。它不仅与其他动物的劳动区别开来,而且有效地改善了人的生存条件,推动了人自身的进步。

三是人会能动地适应环境,即在给定的客观环境面前,人具有适应客观环境的主观能动性。它一方面表现为尊重客观规律,按照客观环境的条件进行生存和发展;另一方面又表现为利用一切可以利用的方式,不断满足自身需求。因此,人在环境面前的能动性,使人获得了较为有利的生存和发展空间,也就使人在极短时间里获得了长足的发展,成为自然社会的主导。

1.1.2 人的基本属性

人区别于动物的特有属性或基本属性,可概括为三个方面,即趋利本性、竞争本性和权变本性,简称“三性”(如图1~2所示),它们分别从不同侧面反映了人的属性的基本存在形式。其中,趋利是人的最根本的属性,竞争和权变则是在趋利基础上而存在或表现的属性。这三个属性之间既相对独立,相互不能替代;又相互兼容,彼此可以转化。用数学公式来表示:

人的基本属性 = 趋利本性 × 竞争本性 × 权变本性

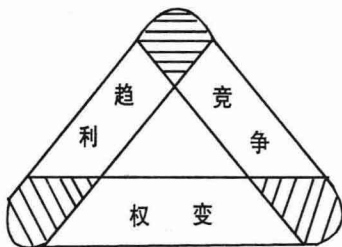


图1~2 人的基本属性

1.1.2.1 趋利本性

如上所述,人是有需求的,同时也要满足需求。因此,从需求出发,直到需求的满

足,就是人的趋利过程。换句话说,趋利的过程就是满足需求的过程。实践证明,一个人的需求可以是一种个人行为,需求什么,需要多少,可以自作主张;但需求的满足却不是一种个人行为,因为自己的需求之物不是随手可以拿来的,需求也不能任意满足。

趋利过程是一个由多环节组成的连续运动过程,包括得利环节、创利环节和分利环节。其中,得利,既是趋利的出发点,也是趋利的归宿。从出发点看,得利仅仅是一个趋利的方案谋划;从归宿来看,得利则是需求的满足,表现为现实的利益占有。得利环节就是方案谋划与利益占有的有机统一。具体来说,方案谋划解决的是利从哪里来、亏损谁负责、有错怎么办的方法和规则;利益占有则是归个人占有的物质利益、精神利益、制度利益的总和。前者仅仅体现的是得利的需求,后者则是获得的现实利益。因此,利益占有以方案谋划为基础,是对方案谋划的是否正确的一种验证;方案谋划则以利益占有为目标,是对利益占有的一种预测。二者相互作用的连续进行,推动着人的得利状态不断发展。

得利虽然是人人皆有的需求,但所得之利不是自然之物,而是必须依靠自己的劳动去创造。这样,创利环节就成为趋利体系不可分割的组成部分。它要解决的是利益的来源问题,有两个衡量指标:一是创利的方式;二是创利的多少。显然,这是一个十分复杂的过程,概而言之,就是将投入实现变现、增值的过程。它在整个趋利体系中成为从整体上决定趋利结果的关键环节。由于创利的结果以整体形式存在,因而要转化为个人的利益占有,必须经过一个分利环节,将以整体形式存在的创利结果,按照一定的分配方式,分配归个人占有。从个人的角度来看,得利多少直接取决于分利环节。

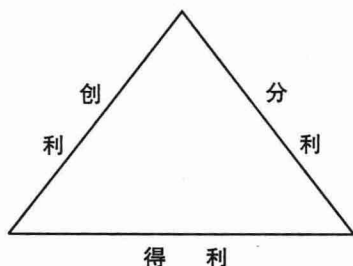


图 1~3 趋利的基本环节

这样,在趋利过程中,从得利的方案谋划出发,经创利环节和分利环节,到实现利益的个人占有,就形成了一个趋利的周期。由于方案谋划和利益占有都是得利环节的组成部分,因而人的趋利过程是一个由得利、创利、分利三个基本环节组成的体系,彼此具有相互制约的作用(如图 1~3 所示)。

如果从趋利的周期来进行分析,得利、创利、分利三个环节的顺序关系是十分清楚的。其中,得利是趋利的基础,如果无利可得,就不会去创利;如果创利无结果,分利也就不必存在;如果无利可分,得利就是一句空话。在实践中,趋利过程是连续的,趋利周期也具有连续性,其一般形式如图1~4所示。



图 1~4 趋利周期的一般形式

具体来说,趋利过程的三个环节内含有三个周期:一是得利周期,即得利、创利、分利、得利;二是创利周期,即创利、分利、得利、创利;三是分利周期,即分利、得利、创利、分利。每一个周期都有两种情形(如图1~5所示)。

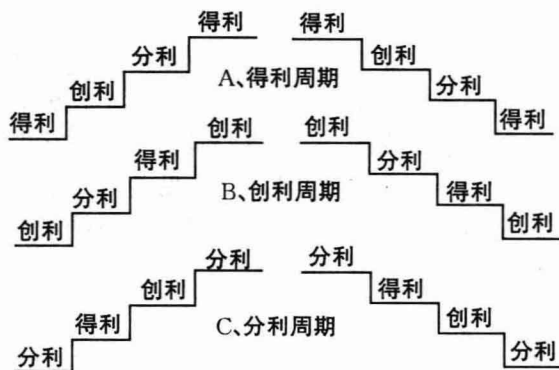


图 1~5 趋利周期的具体情形

正如我们在图1~5中所看到的,得利周期、创利周期、分利周期的组成要素都没有变,各要素的相对位置也没有改变,但一个呈上升的趋势,一个呈下降的趋势。从得利周期来看,其差别在于创利和分利。在趋利过程中的得利水平,取决于创利和分利的合力,要提高得利水平就必须提高创利水平和合理地进行分利。不想创利,只想得利,最终无利可得,只能暂时地得利;不善分利,不合理分利,同样也将使得利水平下降。如果不想创利和不合理分利相结合,得利水平就会迅速下降并导致趋利体系走向崩溃。

从创利周期来看,处于高层次的创利和处于低层次的创利相比较,创利结果更

大,名词虽一样,内容却不同。需要注意的是,在创利周期中,必须在分利和得利的基础上实现。创利水平之所以能提高,是因为分利合理,有利可得;否则,创利水平不仅不会提高,反而会呈下降趋势。特别是当创利的起点很高时,由于分利不合理,造成得利减少,影响到创利积极性,创利水平下降。当创利水平低到亏损状态时,就会走向解体。因此,分析创利环节的走向,以及创利水平是提高,还是降低,取决于分利环节是否合理,创利者是否有利可得。

最后,我们来考察一下分利周期。一种情形是分利水平由较低层次发展到较高层次。分利的合理性在提高,而且是在得利和创利的基础上实现。这说明提高分利的水平,必须建立在有利可得和增加创利的基础上,必须以得利和创利的水平为尺度,度量分利水平的高低。如果就分利而分利,不仅无利可分,而且简单地改变分利方法,只能使分利水平下降。另一种情形是分利水平由高走向,不是分利方式本身要走向低层次,而是由于人们的得利没有达到预期目标,影响了创利积极性,使创利结果减少,迫使新的分利必须新的条件下进行。可分之利越少,分利合理性越差。因此,分利水平的走向,从根本上看,由得利和创利决定。

综上所述,趋利是一个周期性的运动过程,在趋利过程中,得利、创利、分利各有自己的运动周期,各自的存在状态也不相同,但三者又具有相互制约的内在联系。因此,只有把得利、创利、分利三要素看作一个完整的体系,才能从整体上判断趋利的状态,评价趋利的结果。在实际操作过程中,有三种情形:一是以得利为主导,尽管创利和分利水平低一些,但得利水平较高。显然,创利水平不高,所得之利从何而来,肯定是将一些不该分之利分给了个人,这在实践中司空见惯。二是以创利为主导,虽然得利小于创利,但从长远看,只要所创之利不浪费,趋利的整体水平就不会降低。三是以分利为主导,即创利和得利水平都不高,但由于分利水平较高,因而合理的分利,可以弥补创利、得利之不足。

1.1.2.2 竞争本性

追根溯源,人之所以具有竞争的本性,说到底是由有限的生存空间和无限的个人需求之间的矛盾所决定的。一方面,人的自我需求总是大于需求的满足;另一方面,每个人又都在追求自我需求的全部满足。其结果,就是在追求需求满足的过程中,或喜出望外,或如愿以偿,或有失所望,如图1~6所示。

很显然,每一个人都要求如愿以偿或喜出望外的结果,都不愿接受有失所望的结果,这又是不可能存在的现实。解决这一矛盾的办法,惟有通过人与人之间的竞争,才能确定自我需求的满足结果。因此,我们可以说,竞争,源之自我需求的不满足;竞争,为着自我需求的满足;竞争,推动着自我需求的满足。天上不会掉馅饼,这是千真万确的真理。每个人自我需求的满足都不会自动实现,只有竞争,才有可能满足个人需求;如果不竞争,个人需求根本不可能满足。

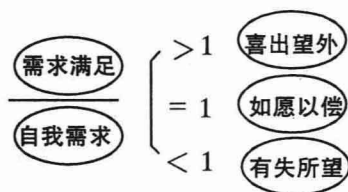


图 1~6 需求满足的结果

具体来说,研究人的竞争本性,要解决四个方面的问题:一是与谁竞争。任何竞争都不是单方面的事情,要竞争,必然会有竞争对手。二是为什么竞争。从整体上看,都是为了满足自我需求而竞争。三是竞争什么。可概括为三个方面,即物质需求、制度需求、精神需求。四是为谁竞争。这是竞争主体的问题。它们之间的关系如图 1~7 所示。

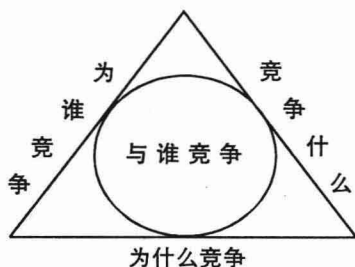


图 1~7 人的竞争本性的基本模型

1、与谁竞争的问题

与谁竞争,这是竞争的对象问题。在现实生活中,竞争的对象是众多的,每个竞争对象的具体情况也不相同。概括起来,有三大类:

一是人与自然的竞争。这里所说的自然,是个广义的概念,泛指除人之外的各种要素;而且人有个体人、群体人、整体人之分,因而人与自然的竞争也表现在三个层面上,即个体人与自然竞争、群体人与自然竞争、整体人与自然竞争。完整地认识人与自然的竞争,应当是这三种竞争的总和,用数学公式表示:

人与自然竞争 = 个体人与自然竞争 × 群体人与自然竞争 × 整体人与自然竞争

二是人与人之间的竞争。这是最普遍一种竞争形式。可以说,凡是有人参与的活动,就存在着人与人的竞争。由于人区分为个体人、群体人、整体人,因而人与人的竞争也就可以组合成多种形式的竞争。当然,最具典型意义的竞争是对等的竞争,包括个体人之间的竞争、群体人之间的竞争、整体人之间的竞争。其他各种形式的人

与人之间的竞争都是在此基础上的派生或组合。

三是人与自身的竞争。这是一种十分微妙但又客观存在的竞争形式,它伴随着人的活动的全过程。例如,学习,是人与自身智能的竞争;劳动,是人与自身技能的竞争;合作,是人与自身利益的竞争。人的活动的具体内容不同,人与自身竞争的内容也不同。其基本形式有三种,即个体人与自身的竞争、群体人与自身的竞争以及整体人与自身的竞争。有人说,最大的困难在于战胜自己,这正是人与自身竞争规律的准确表达。

所以,人的竞争本性是人与自身竞争。人与人竞争、人与自然竞争的统一,并以这三种形式的竞争为载体而存在,图1~8所示。

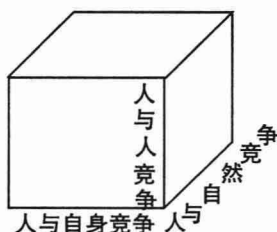


图 1~8 竞争对象结构

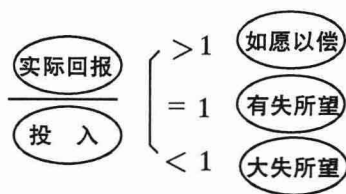


图 1~9 投入与回报的结果

2、为什么竞争的问题

任何竞争都是有原因的,决不是无缘无故的竞争,一定是在某种观念意识支配下的竞争。其终极原因,都是为了满足自我需求而竞争。当然,每个人自我需求的满足(即回报)都不会凭空而得,必须是先有投入,才会有所回报。具体来说,每个人投入的内容可以不同,资金、技术、劳动力都是投入的具体内容,投入量的大小可以不同,投入的方式也可以不同,直接投入、间接投入都可以。有趣的是,尽管每个人投入的状况不同,但追求回报的最大化却相同。遗憾的是,实际的回报结果却如图1~9所