



面向21世纪管理类专业系列教材

Administrative Textbook Series for 21st Century

人力资源管理

李爱莲 编著

中国广播电视出版社

F241
33
11

面向 21 世纪工商管理类专业教材

人力资源管理

中国广播电视出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/李爱莲编著.-北京:中国广播电视出版社,2000.12

面向 21 世纪工商管理类专业教材

ISBN 7-5043-3610-6

I. 人… II. 李… 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(2000)第 54845 号

人力资源管理

编 著	李爱莲
责任编辑	王振令
特约编辑	张 辉
装帧设计	郭同楨
监 印	马 兰
出版发行	中国广播电视出版社
电 话	66093580 66093583
社 址	北京复外大街 2 号(邮政编码:100866)
经 销	全国各地新华书店
印 刷	北京昌平前进印刷厂
开 本	787×960 毫米 1/16
字 数	261 千字
印 张	13.75
版 次	2001 年 1 月第 1 版 2001 年 1 月第 1 次印刷
印 数	0001—3000 册
书 号	ISBN 7-5043-3610-6/F·313
定 价	16.80 元

(版权所有 翻印必究·印装有误 负责调换)

总 序

在迈向社会主义市场经济的我国世纪之交,工商管理类专业处于教育与经济的结合点上。培养一大批具备管理学、经济学、法律、市场营销学、会计学、财务管理、人力资源管理、旅游管理专业知识与能力,能够在现代企业大显身手的工商管理类高级专业人才,已成为工商管理类专业教学义不容辞的责任。

为了改变长期以来我国工商管理类专业教材与学科发展滞后,原有教材“僵化、松散、空洞、陈旧”的陋习,经过近三年的酝酿,在有关部委教育主管部门和出版社领导的大力支持下,我们延请中国人民大学、清华大学、上海财经大学、首都经贸大学、北京工商大学、安徽财贸学院、南京财经大学、上海立信会计专科学校、安徽大学等高等院校一大批既有较高理论造诣,又有丰富实践经验的专家教授,依据教育部1998年颁布的《普通高等学校本科专业目录》,结合高等教育(含高等职业教育、高等专科教育、成人高等教育)特点,精心编写了这套“面向21世纪工商管理类专业系列教材”。

本套教材实行严格的编委会负责制。每位编委具体负责2~3种教材的编写审定和终审终校工作。编委会本着“要精要管用”的原则对各部门课程教材进行了科学的配置和合理的设计,从易教易学和实用有效的角度明确了编写要求和编写风格,严格遴选了有研究、有经验、坐得住、不挂名的编写人员,集体审查讨论了每种教材的编写提纲,精心审定了每种教材的初稿和修改稿,对每种教材的编写质量和编校质量进行了近乎苛刻的过程控制和监督审查;对部分已出教材的修订再版工作,更是兼收并蓄,广泛汲取各用书单位的教学建议和要求。因此,我们希望这套诞生于世纪之交的工商管理类专业教材具备以下几个方面的特色。

(一)新——面向21世纪创新教学内容,突出新颖性

全套教材在编写中大胆删去已经过时和被证伪的理论内容,大胆汲取国内、国际特别是发达国家20世纪70年代以来较为成熟的理论和方法,同时注意反映和提炼我国建立现代企业制度和经济管理领域最新理论与实践。书中所引资料基本上截至1999年以后,并注意从崭新的角度重新阐述。

(二)实——面向市场经济实践安排教学内容,突出实用性

工商管理类专业教育重在应用,因此我们在教材编写中着重强调:理论介绍

以够用为度,内容介绍立足于决策、经营和解决实际问题的需要,重点是深入阐述操作实务。

(三)高——面向学科发展和未来人才需求提高教材的起点和要求,突出高起点

要想培养一大批面向 21 世纪的工商管理类高级专业人才,就必须配备高水准的教材。为此我们在教材编写中不仅注重定性分析,更加强调定量分析,以培养学生熟练的计算能力和实践技能。

(四)通——面向教学对象特点设计教学内容,突出通用性

本套教材的市场定位是面向高等院校(含高等职业技术学院、高等专科学校、成人高等院校)。基于这样的认识,我们在教材逻辑上注意减缓坡度,逐渐增加难度;在内容阐述上突出重点,突破难点,并注意联系实际设计典型例题和习题,使学生举一反三,学以致用。

当然,以上要求只是我们全体编委会成员的良好愿望,能否得到广大高校师生的首肯,还有待于教学实践的进一步检验。编委会在此恳请广大读者和有关专家学者多提宝贵意见,以便不断修订完善这套教材。

面向 21 世纪工商管理类专业教材编委会

前 言

市场经济条件下,市场机制是人力资源配置的基础,人力资源的管理已从事务性的管理上升为战略性的管理,传统的劳动人事管理已远远不能适应市场经济新秩序的需要,急需补上现代人力资源管理这一课。

为此,本书在内容上力求体现实用性、基础性、先进性的特点,大胆汲取了国内外人力资源管理基本理论和操作经验的先进成果,对具体的运作规程附有各种表格和标准,力求做到理论依据充分,方法科学规范,便于实际操作应用。每章之后附有案例分析和复习思考题,以加深对书中各章节的理解,便于教师授课和读者自学。

全书主要从微观角度涉及人力资源管理的理论与实务,在理论分析的基础上,偏重于实务介绍。前言部分主要把握人力资源、人力资源管理的内涵、内容及目标;在人力资源管理基础理论介绍中,从人力资源开发与管理思想发展的角度,按照古典管理理论、行为科学理论、现代管理理论的线索,系统地介绍了各流派的人力资源管理思想,重点阐述了人力资源管理原理及各国人力资源管理的实践。实务内容主要涉及人力资源规划、招聘与选拔、培训与发展、激励与沟通、绩效评估、报酬管理体系、流动管理及安全与健康管理等几个方面,每个方面都是理论部分和实际操作部分的有机结合。规划就是进行工作分析与组织设计,根据组织内人力资源现状,做好人力资源需求预测和综合平衡;招聘与选拔即根据规划,结合申请人的资历与条件,采用一定的方法确定最合格人选的过程;培训与发展是根据组织目标对员工的知识、技巧、能力及其他方面进行提高,从而保持和增强员工在工作中的竞争性;激励与沟通是组织内通过有效的激励与有效的沟通保持员工有效工作的积极性;绩效评估是根据一定的标准,按照一定的方法和原则对员工的工作成绩、工作表现等进行考评、鉴定;报酬管理是根据绩效考评和其他标准制定报酬,以激发士气,提高生产效率;流动管理是根据人力资源流动因素分析来制定人力资源流动政策,以满足组织现在和未来对人力资源的需要和员工的职业生涯需要;安全与健康主要通过通过对危害员工安全与健康因素的分析,来加强劳动保护,确保员工的身心健康。

本书是面向 21 世纪工商管理类专业核心教材之一,经审定,可作为高等院

校(含高职、高专、成人高校)工商管理类专业教材,也可供广大经营管理人员自学参考。此外,还可为各级领导人力资源管理、决策提供帮助。本书在编写过程中参考了大量国内外文献和资料,并得到有关专家、学者的帮助,在此一并感谢!

对于书中出现的不妥与疏漏之处,敬请广大读者不吝批评指正。

编 者

2001 年元月

目 录

总 序	(1)
前 言	(3)
第一章 绪 论	(1)
第一节 人力资源及人力资源管理	(1)
第二节 人力资源管理的演变和发展趋势	(4)
第三节 人力资源管理的内容与目标	(5)
第二章 人力资源管理的理论、原理及实践	(8)
第一节 人力资源管理的基础理论	(8)
第二节 人力资源管理原理	(15)
第三节 各国人力资源管理实践	(19)
第三章 战略化人力资源规划	(27)
第一节 人力资源规划概述	(27)
第二节 人力资源现状分析	(30)
第三节 人力资源供需预测和综合平衡	(33)
第四章 人力资源的招聘与选拔	(41)
第一节 招聘前的准备	(41)
第二节 招 聘	(45)
第三节 选 拔	(50)
第五章 人力资源培训与发展	(62)
第一节 人力资源培训总论	(62)
第二节 人力资源总体培训和发展计划及实施	(68)
第三节 开展人力资源培训和发展的条件与培训效果评估	(78)
第六章 人力资源绩效评估	(86)
第一节 人力资源绩效评估的含义及原则	(86)
第二节 绩效评估的内容及评价标准	(90)
第三节 绩效评估的主要方法	(100)

第七章 人力资源绩效改善的激励	(122)
第一节 激励及激励理论.....	(122)
第二节 激励的原则与作用.....	(128)
第三节 激励的形式和手段.....	(131)
第八章 人力资源的报酬管理体系	(140)
第一节 报酬体系确定的基本原则与影响因素.....	(140)
第二节 工资性报酬体系.....	(144)
第三节 福利性报酬体系.....	(153)
第九章 人力资源流动管理	(163)
第一节 人力资源流动的因素分析和理论基础.....	(163)
第二节 人力资源流动体系及管理.....	(168)
第三节 人力资源流动政策设计.....	(175)
第十章 人力资源的有效沟通及管理	(180)
第一节 有效沟通及其作用.....	(180)
第二节 有效沟通渠道及网络.....	(183)
第三节 提高沟通效率.....	(189)
第十一章 人力资源的安全与健康	(195)
第一节 人力资源的劳动保护.....	(195)
第二节 危害员工职业安全和健康的因素.....	(199)
第三节 人力资源安全与健康的管理.....	(205)
主要参考文献	(209)

第一章

绪 论

管理已从传统的强调对物的管理转向对人的重视,而把人当作一种使组织在激烈的竞争中生存、发展、始终充满生机和活力的特殊资源来刻意地发掘,正是人力资源管理的核心。本章我们主要对人力资源及人力资源管理的内涵、人力资源管理的演变、内容及原则作一了解。

第一节 人力资源及人力资源管理

一、人力资源的概念

如果我们把企业组织活动中的基本资源按其本质分类,可分为物力资源和人力资源两大类。其中,物力资源是经济活动的前提条件和物质基础,但它是被动的、“死”的,是被表现、被加工的。而人力资源(Human resources)是指一定社会组织范围内人口总量中具有劳动能力的人的总和,是能够推动社会和经济发展的具有智力和体力劳动能力的人的总称,它是蕴含在人体内的一种生产能力,表现在劳动者身上并以劳动者的数量和质量来表示的资源。与物力资源相比,人力资源是能动的、感情性的、“活”的,是最活跃、最积极、最具主动性的。同时,人力资源又具有生产性和消费性两重性,它的生成具有时代性,开发具有持续性,使用过程具有时效性。所以,要对它进行多次开发、充分利用,否则,储而不用,则会荒废和退化。托马斯·彼得斯曾说:“企业或事业惟一真正的资源是人,管理就是充分开发人力资源以做好工作。”

要正确把握人力资源概念,应注意以下几点:

第一,这里所说的“一定社会组织范围内”,既可以指宏观上以国家或地区为单位的划分和计量,也可指微观上以系统和企事业单位为单位的划分和计量。

第二,人力资源所具有的劳动能力存在于人体之中,是人力资本的存量,只有在劳动时才能发挥出来。

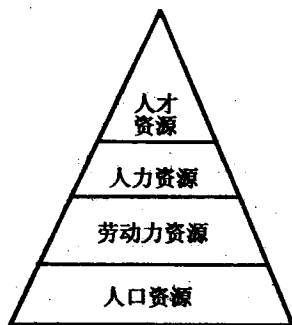
第三,人力资源是劳动者数量和质量统一。

我们首先要弄清人口资源、劳动力资源、人力资源、人才资源几个概念。从人口资源来看,它是一个国家或地区的人口总体,它表明的是数量概念,是最基本的底数。劳动力资源是人口资源中拥有劳动能力的那一部分人,一般指18~60岁的人口群体;这一人口群体必须具备从事体力劳动或脑力劳动的能力,它偏重的仍是数量概念。人力资源则包含了数量和质量两个概念,它不仅要求具有劳动能力,同时要求具有健康的、创造性的劳动,能够推动社会的发展、人类的进步。人才资源突出的主要是人的质量,它必须是人力资源中较杰出、较优秀的那一部分,它表明的是一个国家或地区所拥有的人才质量,应能较客观地反映一个民族的素质和这一民族所可能拥有的前途。

总之,人口资源与劳动力资源突出的是人的数量和劳动者数量,人才资源侧重人的质量,人力资源是人口数量与质量的统一,是潜在人力与现实人力的统一。我国现实情况是,人口资源与劳动力资源数量居世界首位,人力资源数量也名列前茅,但人力资源和人才资源质量落后,有待于大力开发和合理使用。四个概念的关系见图1-1。



(a)人口资源、劳动力资源、人力资源、人才资源四者的包含关系



(b)人口资源、劳动力资源、人力资源、人才资源四者的数量关系

图1-1 人口资源、劳动力资源、人力资源、人才资源四者关系

从微观角度看,人力资源的数量,是指一个组织所拥有的员工的总数量;人力资源的质量包括员工的思想素质、文化素质、专业技术水平、身心素质等,我们在第二章中会详细介绍。

第四,人的劳动能力是人的自然属性和社会属性的综合体现。作为自然属性,它与风力、水力、电力是一样的;作为社会属性,它总是在一定的社会环境和社会条件下表现出来的,在一定的组织和系统中,个体的能力才可以整合为群体能力,发挥出“1+1>2”的功效。

二、人力资源管理

人力资源管理是管理学科的一个分支,其中涉及宏观政策和目标管理,但更多的则属于微观的操作性问题。

所谓人力资源管理(Human resources management,简称 HRM),就是通过不断地获取人力资源,把得到的人力资源整合到组织中而融为一体,保持和激励他们对本组织的忠诚与积极性,控制他们的工作绩效并作出相应的调整,尽量开发他们的创造潜能,以保证组织目标的实现。

完整把握人力资源管理概念的内涵,必须对传统的人事管理与现代人力资源管理作一清楚的了解。

(一)二者的时代背景不同

人事管理是随大工业的出现与发展而产生的,从 20 世纪初始经历了一个从简到繁的发展过程,将人作为附属于物的一种“物”、一种“会说话”的工具,正如科学管理之父泰罗所说,人如同机器上加满了油的“齿轮”。随着工业化步伐的加快和科学技术的进步,对人与物的认识逐步发生了一些变化,逐渐重视了对人的研究和人的作用的发挥,但从理论到实践上并没把人的因素置于物的因素之上。

随着科学技术的迅猛发展,国内国际竞争加剧、公司规模与复杂性加大、经济增长缓慢,劳动力教育水平不断提高,员工对职业和生活满意程度有了更多的关心,劳动力构成(其中妇女就业的增加)发生了变化等等,这些压力都导致对“人”与“物”的重新认识,从组织的角度对人更多地关注,在人员管理上采取更长远一些的观点,把人不仅仅看作一种可变的成本,而且当作一项潜在的资本、一种特殊的资源,也就从传统的人事管理转为人力资源管理。

(二)二者对人的认识不同

人事管理把人作为一种企业生产过程中的成本支出或耗费,与机器设备、原材料的耗费是一样的,它的运作重点在于如何降低人力成本、选准人、少用人、多产出,尽量减少人力成本的支出。具体地,就是强调事而忽视人,管理工作局限于以事安排人,运行机制是自上而下的垂直模式,注重上级的意志和需要,忽视个人的需要、选择和能力。

而现代人力资源管理既是承认员工是公司的一种宝贵资源,又是承认员工与企业组织间存在共同利益,通过对人力资源的有效管理和开发可以创造更高的价值,人力资本可以成为长期为企业带来利润的特殊资本。

(三)二者的基本职能不同

人事管理的职能基本上是操作性很强的具体事务性管理,如人员的招聘、选拔、考核、录用、调动、工资奖金、福利待遇等方面的管理,人事档案的记录与管理,人事管理规章制度的贯彻执行,以及与晋升、奖惩相关的其他人事管理职能

等等。

而在现代企业经营过程中,人力资源的管理已从事务性的管理上升为战略性的管理,即使所涉及到的技术性的具体管理职能如人力资源规划、岗位及组织设计、招聘与选拔、培训与发展、绩效评估、激励与沟通、报酬管理等,也与企业组织的战略目标紧紧相连。人力资源的管理与开发始终是各业务部门的战略伙伴。人力资源部经理要参与公司战略目标的设定,并要积极准备从人力上去支持公司目标的实现,参与保证公司的人力、任务、目标的统一和协调。人力资源部要和其他部门密切合作,共同制订各部门对员工的要求,根据员工对组织的重要性,制定出待遇标准和培训计划。

在企业发展的不同时期,人力资源管理要依企业初创、发展、成熟、扩张的不同阶段进行调整。如初创阶段,企业要从市场吸引员工,人力资源管理工作的重点就应放在岗位设计、招选员工、设定绩效考核与付酬制度上。同时,人力资源部门的工作不是单向、被动、简单的服从,它对决策层制定经营策略具有重要的反作用。劳动力市场的竞争对组织发展的影响、组织内员工的管理与开发对企业发展的影响等,都通过人力资源管理部门的工作体现出来。

第二节 人力资源管理的演变和发展趋势

18世纪以前,大量的手工业作坊、家庭手工业,产业所有者、管理者、手工工人合三为一,还没有专门的人事管理者。18世纪后期到19世纪末,资本主义的产生、第一次工业革命的出现,产生了两大对立阶级,这一时期最突出的特点是把人视为“物质人”、“经济人”,以金钱为一切衡量标准,老板与监工完全无视工人心理需要,任意打骂和处罚工人,这个阶段为原始管理阶段。

19世纪末到20世纪初,美国的管理之父泰罗和德国的社会学家韦伯提出了一系列比较科学、合理的管理方法和手段,有了劳动定额、定时工作制,根据标准方法对工人实行在职培训,出现了劳动人事管理部门,对人的管理制定了下级服从上级的严格的等级制度,这一时期为古典管理阶段。

20世纪20~40年代,出现了人际关系学说和行为科学。其中“人际关系学说”是美国哈佛大学心理学教授戈尔顿·梅奥提出的,承认人是“社会人”,人除了物质、金钱的需要外,还有社会、心理、精神等方面的需要。在管理形式上,承认非正式组织的存在,重视工会和民间团体的利益。“行为科学”是在“人际关系学说”的基础上形成的,侧重于对人的需要和动机的研究,探讨了对人的激励问题,重视对个体的心理和行为、群体的心理和行为的的管理。

第二次世界大战后,人力资源管理进入一个更新的阶段,出现了以下两个明显的变化:

第一,对人的物理属性的研究转变为对人性特质的研究,从而在人力资源管理中有效地调动人性的潜能。在管理中对人性善的特质如自尊心、自我表现、责任感等,要尽可能地尊重和激发,以保持员工的工作意愿和热情;对人性恶的特质如惰性、保守等要预防、遏制或消除。如企业建议制度的建立是为了适应和发扬人性的自我表现特质,鼓励员工参与决策是为了激发人性的责任感特质,重奖轻罚及各种不公开惩罚是在尊重人性的自尊特质和不愿受人批评的特质。同时,人际关系的协调成为现代人力资源管理的一个核心问题。一是劳资关系的协调,如将以前常采用的压低工资、延长工作时间增加利润的手段改变为缩短工作时间、增加工资、激发员工工作热情、提高劳动效率,劳资间冲突的解决一般采取集体协商、参与管理、建立申诉制度的方式。二是专业人员之间的协调,分工的更加专业化和差异性,要求专业技术人员之间应更加紧密合作。

第二,现代人力资源管理跳出以往的经验型,更倚重科学知识与科学手段的应用。如岗位分析的各种检测工具,履历、档案、工资等各种事务性的繁杂工作,都由办公自动化去处理。人力资源管理部门就可以更有效地运用科学知识和工具,配合企业目标、战略,建立人力资源运行方案,实行人力资源的全面管理,达到企业目标的实现。

第三节 人力资源管理的内容与目标

一、人力资源管理的内容

人力资源管理的内容主要包括人力资源规划、招聘与选拔、培训与发展、激励与沟通、绩效评估、报酬管理、流动管理及安全与健康管理等几个方面。

规划也就是进行工作分析与组织设计:

- (1)确认组织的目标要求和工作方向;
- (2)决定达到目标和满足这些工作的人数及技术要求;
- (3)对有资格的申请人提供均等的任用机会。

招聘与选拔即根据规划、结合申请人的资历与条件、采用一定的方法确定最合格人选的过程。

培训与发展即根据组织目标对员工的知识、技巧、能力及其他方面进行提高,从而保持和增强员工在工作中的竞争性。国外通常以 KSAO。(即英文 Knowledges, Skills, Ability and Other characteristics 的缩写)来代表知识、技巧、能力及其他特性。

激励与沟通即组织内通过有效的激励与有效的沟通保持员工有效工作的积极性。

绩效评估即根据一定的标准、按照一定的方法和原则对员工的工作成绩、工作表现等进行考评、鉴定。

报酬管理即根据绩效考评和其他标准制定报酬,以激发士气,提高生产效率。

流动管理即根据人力资源流动因素分析来制定人力资源流动政策,以满足组织现在和未来对人力资源的需要和员工的职业生涯需要。

安全与健康的管理主要通过分析危害员工安全与健康因素的分析,来加强劳动保护,确保员工的身心健康。

在现实的组织运行中,一般都设有人力资源管理部,其主要责任是建立有关制度及提供咨询,以达到协助或代行各层级直线管理人员的管理任务。一般地,组织人力资源主管是总经理的主要智囊人员之一,具有职能上的权威,在总经理的授权之下,为各直线部门提供服务,但无权命令直线人员接受其服务。如在员工的录用方面,人力资源管理部门可以筛选合乎条件的候选人,但没有决定权,最终是否聘用的决定要经过人员使用部门的同意和上级的核准。现实的人力资源管理是通过高、中、低三个直线管理层级发挥作用的,其中高层管理层负责制定目标、计划与政策;中层管理层负责解释说明以及推行目标、计划与政策;低层管理层负责计划、目标与政策的具体实行。因此,人力资源管理活动决不仅仅是人力资源管理部门的活动,而是组织各个组成部分的整体活动,而人力资源管理部门对人力资源管理的成效负有主要责任。

二、人力资源管理的目标

如果能充分有效地发挥蕴藏在员工当中的极大干劲和能力,就可以产生以一当十、以百当千的乘数效应。人力资源管理的主要目标是:

(一)通过取得人力资源使用效用的最大化来实现组织利润的最大化

根据企业管理的价值工程, $V(\text{价值})=F(\text{功能})/C(\text{成本})$,即价值等于功能与成本之比。要想使价值最大,可以通过成本不变时,提高功能;功能不变时,降低成本;成本提高时,功能提高更多;或成本降低,功能提高来实现。而其中第四种方法最理想,可以达到大价值、高效能、低成本的目标,它也是人力资源管理期望达到的目标。

具体来讲,即是:

人的使用价值达到最大=人的有效技能最大地发挥

人的有效技能=人的劳动技能 $\times$ 适用率 $\times$ 发挥率 $\times$ 有效率

其中:适用率=适用技能/拥有技能(即是否用其所长)

发挥率=耗用技能/适用技能(即是否人尽其才)

有效率=有效技能/耗用技能(即实际效果如何)

因此,人力资源开发的目标就是通过提高适应率、发挥率、有效率来达到。

(二)充分调动员工的工作积极性

美国哈佛大学的教授威廉·詹姆士研究发现,按时计酬的员工每天只需发挥自己 20%~30% 的能力,就足以保住个人的饭碗,但若充分调动其积极性、创造性,其潜力可发挥出 80%~90%。因此,充分调动员工的工作积极性,是人力资源管理所追求的理想状态。而员工工作积极性的与组织结构、晋升制度、激励机制、参与程度、福利状况、人际关系有很大的关系,也受个人价值观很大的影响,所以在建立健全各项制度的同时,要将个人价值观纳入组织价值观理念中去。

(三)促进员工的全面发展

美国学者布雷德福和科恩认为,现代企业的领导模式应该是“育才型领导”,其特点为:

(1)企业的目标有两个:一是追求效益最大化。二是提高员工素质。企业以育才为导向,培养人成为企业的一项基本任务。

(2)企业以员工为中心,上下级共同决策。领导的任务是建立起共同负责的组织,并确立组织的共同目标,持续培养员工的多方面能力。日本松下幸之助指出:“造物之前先造人”,“松下要培养的人才,是德、智、体全面发展的”,“德育从某种意义上说,比智育、体育还要重要”。

企业的竞争,在当今的时代归根结底是人才的竞争,正在进行改革和走向开放的我国诸多企业,更应该将培养和造就人才作为人力资源管理的一个重要目标。

复习思考题

1. 什么是人力资源? 如何理解人力资源的内涵?
2. 什么是人力资源管理? 现代人力资源管理与传统的人事管理有什么区别?
3. 简述人力资源管理的演变过程。
4. 人力资源管理的内容与目标是什么?

第二章

人力资源管理的理论、原理及实践

迄今为止,人力资源管理尚未形成自成一体的理论体系,但众多的研究人的学科理论如管理学、组织学、行为学、心理学、人力资本学等已构成为人力资源管理坚实的理论基础,而人力资源管理原理是从近现代管理理论中,在管理实践的基础上提炼出来的。

第一节 人力资源管理的基础理论

西方人力资源开发与管理思想,在 20 世纪初才形成理论体系,即古典管理理论,其代表人物以美国的泰罗、法国的法约尔、德国的马克斯·韦伯为主。其后又出现了以美国梅奥为代表的“人际关系学派”,及在此基础上形成的行为科学理论。在第二次世界大战之后,学派众多,其中主要有社会系统学派、决策理论学派、经验主义学派、系统管理学派、权变理论学派和管理科学学派等。

一、古典管理理论

(一)泰罗的科学管理理论

泰罗(Taylor, 1856~1915),美国管理学家,主要著作有《计件工资制度》(1895 年)、《车间管理》(1903 年)、《科学管理原理》(1911 年)等。由于他的理论成果,管理在历史上第一次从经验上升为科学,他也被世人公认为“科学管理之父”,其主要人力资源管理的思想有:

1. 成立相应的机构,由专业人员通过“时间和动作研究”科学地确定劳动定额。“企业里的每一个人,无论职位高低,每天都应该有明确的任务摆在面前。这项任务不应有丝毫的空洞或不明确之处,必须全部加以详细规定,并且应该不是那么轻易就能完成的。”(摘自《工厂管理》)

2. 每项工作都应由专门的机构——“劳动科(雇佣科)”挑选第一流的工人去实施,员工与工作应相适应。应“调查申请人的经历、专长和品格,经常修订适合