

向佐春 / 著

企业人力资源管理的 系统理论研究

中国财经出版传媒集团



经济科学出版社
Economic Science Press

向佐春 / 著

企业人力资源管理的 系统理论研究



中国财经出版传媒集团



经济科学出版社
Economic Science Press

图书在版编目 (CIP) 数据

企业人力资源管理的系统理论研究/向佐春著. —
北京: 经济科学出版社, 2017. 12
ISBN 978-7-5141-8873-8

I. ①企… II. ①向… III. ①企业管理-人力资源管
理-系统理论-研究 IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 320317 号

责任编辑: 杜 鹏 刘 瑾

责任校对: 王肖楠

责任印制: 邱 天

企业人力资源管理的系统理论研究

向佐春/著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 010-88191217 发行部电话: 010-88191522

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp_ bj@ 163. com](mailto:esp_bj@163.com)

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http: //jjkxcbs. tmall. com](http://jjkxcbs.tmall.com)

固安华明印业有限公司印装

880 × 1230 32 开 7.75 印张 210000 字

2018 年 5 月第 1 版 2018 年 5 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5141-8873-8 定价: 45.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010-88191510)

(版权所有 翻印必究 举报电话: 010-88191586)

电子邮箱: [dbts@ esp. com. cn](mailto:dbts@esp.com.cn))

目 录

第1章 绪论	1
1.1 引子	1
1.2 国内外相关研究述评	4
1.3 本书研究内容与研究方法	26
第2章 企业人力资源管理及其理论研究发展方向	29
2.1 现代意义上的人力资源	29
2.2 现代人力资源管理的含义	31
2.3 人力资源管理理念的演变	36
2.4 人力资源管理理论发展展望	40
第3章 中国古代有关人力资源管理的系统思维	42
3.1 概述	42
3.2 中国古代有关人力资源管理的朴素系统观	43
3.3 中国古代有关人力资源管理的耗散观	46
3.4 中国古代有关人力资源管理的混沌思维	51
3.5 古代人力资源管理系统思维的现代意义	59

第4章 西方有关人力资源管理系统思维的沿革

——从线性思维到复杂性思维 61

- 4.1 概述 61
- 4.2 古希腊时期——直观、朴素的线性思维方式 62
- 4.3 古罗马时期——线性思维方式仍占统治地位，
间或有一点系统思维的火花 66
- 4.4 中世纪前后时期——线性思维仍占主导地位，
但对人性的认识已渐趋复杂性 67
- 4.5 工业革命前后时期——以机械论为主的线性思维
开始走上舞台，而复杂性思维不仅在理论，而且
在实践中也初露端倪 70
- 4.6 科学管理理论时期——以机械论为主的线性思维
占据主导地位，而复杂性思维已在实践中得以体现，
并散见于许多文献中，但未形成理论体系 76
- 4.7 “社会人”时期——随着“社会人”时代的到来，
复杂性思维方式正式进入了企业人力资源管理
领域 80
- 4.8 “管理理论丛林”时期——随着时间的推移，
以线性思维为主的流派和以复杂性思维为主的
流派各占一席之地 82
- 4.9 当代管理理念的复杂性特征 88
- 4.10 当代人力资源管理理论带有浓厚的
复杂性思辨色彩 90
- 4.11 结论 99

第5章 企业人力资源管理的一般系统理论 101

- 5.1 概述 101

5.2	相关概念	102
5.3	企业人力资源管理的一般系统特性	108
5.4	企业薪酬管理的一般系统思维	124
第6章	企业人力资源管理的信息理论	129
6.1	概述	129
6.2	管理理论丛林中的人力资源管理信息论思维	131
6.3	组织网络理论中的人力资源管理信息论思维	136
6.4	信息时代企业人力资源管理的信息论思维	138
第7章	企业人力资源管理的耗散结构理论	146
7.1	概述	146
7.2	相关概念	147
7.3	人力资源管理系统与耗散结构理论	155
第8章	企业人力资源管理的协同理论	174
8.1	协同学的产生	174
8.2	协同学的基本内容	175
8.3	人力资源管理的协同效应原理	178
8.4	人力资源管理系统自组织原理	190
8.5	人力资源管理系统序参量	193
8.6	当前几种企业人力资源管理的协同理论简介	198
第9章	企业人力资源管理的混沌理论	201
9.1	混沌及其特征	201
9.2	企业人力资源管理系统混沌本质	206
9.3	人力资源管理系统——确定性中蕴涵着随机性	209

9.4 人力资源管理系统——对初值的敏感依赖性	216
9.5 人力资源管理系统的分形理论	220
第10章 总结及研究展望	227
10.1 全书总结	227
10.2 研究展望	228
参考文献	230
后记	240

第 1 章

绪 论

1.1 引 子

1.1.1 人力资源开发与管理的重要意义

人是一切社会活动的主体，是众多资源中最重要、最宝贵的资源。对人力资源的管理始终是管理的重要组成部分。在目前市场竞争异常激烈的情况下，人力资源开发与管理的优劣，直接关系到企业的成败。任何一家成功企业都十分重视人力资源的开发与管理。因为人力资源开发与管理最重要的意义就在于使现代企业能适应当前企业环境的变化。正如美国现代行为科学家利克特（Rensis. Likert）在其名著《管理的新模式》一书中所写道的：随着内外环境的变化，正促使美国企业转向更适应新潮流的管理系统，其核心就是如何有效地管理企业的人力资源。另外，在对人力资源开发与管理的方法上，随着科学技术和社会文明的进步，企业对员工素质的要求也越来越高。与此相适应，企业管理者或其他企业领导者把员工视为“生财工具”或“机器上的齿轮”的观点必将被淘汰，机械式的管理模式将越来越没有市场，系统的、有机的管理模式将越来越得到青睐。^①

① [美] 利克特. 管理的新模式 [M]. 西方管理学名著提要 [C]. 南昌: 江西人民出版社, 1995: 210.

现代人力资源开发与管理的理论发源于西方发达国家，它是现代社会化大生产的发展和市场经济高度发达的产物。在这些理论推动下，发达国家人力资源开发与管理在实践上也突飞猛进，其在管理中的地位日益上升。美国经济学家舒尔茨的“人力资本投资”研究报告证实：美国的经济成就与其 20 世纪上半叶在人力资本上的大量投资是密不可分的。如今，通过人力资源的开发而建立国家和企业的竞争优势已成为一种共识。我国学者赵曙明在《企业人力资源管理与国际比较研究》一书中指出：美国正以人力资源开发（HRD）迎接未来的挑战；日本工商界提出人力资源开发是“国家生存的关键”；西欧把人力资源开发作为西欧经济统一与发展的关键；非洲、拉丁美洲的许多经济极端落后的国家和地区也在纷纷实施人力资源开发计划。

中国是世界上人口第一大国，约占世界总人口的 1/4，集中了人口资源的很大比重，中国人力资源的开发和利用程度，对世界人力资源开发将会产生重大影响。今天，尽管改革开放为我们改变人力资源开发与管理的落后状态开辟了光明的前景，但我们必须看到我国人力资源开发管理水平与发达国家相比，还有巨大的差距。从教育上来看，我国在教育上长期投入不足，高等教育的普及率远远低于发达国家，因此技术人员和管理人员的总体素质受到限制。在职业技术教育方面，我国与发达国家相比，也相差悬殊，这就决定了我国工人队伍素质不高的局面也难于短期改变。为解决这一问题，我国正在大力推行素质教育，以把中国经济改革推进到一个崭新的阶段。凡此种种，都表明对人力资源管理的研究已成为世界范围内的先导学科选题之一。

1.1.2 人力资源开发与管理是一项社会系统工程，必须运用系统理论来进行研究

传统的劳动人事管理的指导思想是对人进行外部的、孤立的和静止的管理，而现代人力资源开发与管理则是从系统论的思想出

发,强调对人进行内在的、整体的和动态的管理,高度重视对人的管理的相关性、目的性、全面性和开发性。它把人员的录用、培训、考核、使用、升降、奖惩等,作为一个有机联系的系统工程,进行全过程管理;同时,它的视角跨越了部门分割的局限,将全部人员作为一个整体进行统一管理。强调综合运用各种行之有效的劳动人事开发和管理手段及现代系统管理思想,辩证地处理正式群体和非正式群体,团队建设和人员流动,刚性和柔性等相互关系,最大限度地提高人员素质,发挥人员潜力。

我国系统科学家李建华在其著作《现代系统科学与管理》一书中写道:从起源上说,系统科学和管理科学都起源于泰罗的“科学管理”方法和理论。系统科学认为,泰罗创立了最早的系统科学,而管理科学则认为,泰罗创立了经典管理理论。在各自的发展中,每当系统科学有突破性的研究时,管理科学也就相应地形成变革性的理论发展,而管理科学的不断发展又给系统科学提出了许多的课题。如系统科学的运筹学和系统动力学等学科的发展,都是在解决种种社会组织的管理问题时形成的理论和方法。我们知道,系统科学的理论主要来自自然科学的理论研究,但是它最终解决问题的重点却总是落在与管理科学基本一致的社会科学、社会管理和人与人复杂关系的社会系统上来。

然而,令人遗憾的是,迄今为止,人力资源管理的研究与系统论的研究联系还不够紧密。

遍查有关人力资源管理的书籍,其着重点都放在人力资源管理的具体实务上,如职位如何分类,人员录用的原则等,诸如此类。总之,就事论事。而有关系统理论的研究,则从哲学方面谈论的多,具体到实际管理方面,往往是几句话带过,缺乏系统地研究,更不用说研究现代系统论与现代人力资源管理之间的联系了。如果说有的话,也只是组织理论方面的只言片语。

所以,选择本课题进行研究,不仅对丰富和完善人力资源管理理论有着重要的作用,同时,也有助于探讨和开拓系统理论新的应

用视野。鉴于本人水平,虽然本书并不一定能构建起企业人力资源管理的系统理论的完整框架,但通过本项目的研究,无疑会对企业人力资源管理的系统理论的构建和发展起到应有的作用。

1.2 国内外相关研究述评

1.2.1 西方相关研究

1.2.1.1 西方有关系统理论的研究

系统论是20世纪40年代由贝塔朗菲创立的一门新学科。目前,一般认为它应包括系统概念、一般系统论、系统理论分论、系统方法论以及系统方法的应用。其中,系统理论分论主要有控制论、信息论、集合论、网络理论等。系统方法论主要有系统工程及系统分析等。

贝塔朗菲曾多次发表文章,强调应该把有机体当作一个整体或一个系统来考虑,认为科学的主要目标在于发现种种不同层次上的组织原理。早在20世纪30年代,在他所发表的《现代发展理论》中,就提出一切有机体都是一个系统,任何活的系统都与环境发生物质和能量交换。1945年4月,他在《德国哲学周刊》第18期上发表《关于普通系统论》,标志着系统论的诞生。目前,它们已被广泛应用于各种科学理论研究与现实社会实践中。正如贝塔朗菲在《一般系统论》一书中所说:“系统论是一个广泛的概念,它远远超出了技术问题和技术需要的范围。它适应一般科学,以及从物理、生物、行为科学、社会科学到哲学等学科的需要而对它们进行的重新定向。它已经在许多领域中取得了不同程度的成功和成果,并预示了影响重大的新的世界观。”^①

控制论是关于对事物的变化发展进行定性、定量和定向控制的

^① [美] 贝塔朗菲. 一般系统论 [M]. 北京: 社会科学文献出版社, 1987: 4.

理论,其创始人维纳认为:控制论是“关于在动物和机器中控制和通信的科学”。以往的传统观念认为,动物是活的机体而机器是死的东西,两者界限分明。控制论正是打破了这一界限,它从功能行为的相似性出发,把动物和机器内部的控制机制进行类比,从中找出一切通讯和控制系统的共同特征,然后进行概括。另外,关于控制论的应用范围,维纳写道:“从我对控制论感觉兴趣的一开始,我就已经完全领会到,我发现的那些可以用在工程学和生理学上的有关控制和通讯的想法,也可以用在社会学和经济学方面。”^①

信息论由美国数学家申农于1948年所创立,当时主要是应用数理统计方法,研究通信和控制中普遍存在的信息传输系统的有效性和可靠性问题。近年来,随着电子计算机技术的发展和广泛应用,信息论已突破申农当年所研究的狭小范围,几乎渗透到各个学科和各个领域。具体到人力资源管理领域,H. A. 西蒙在《管理行为》中特别强调了组织中信息沟通的重要性。他写道:“信息沟通系指一个组织成员和另一个组织成员传递决策前提的过程。没有信息沟通,显然就不可能有组织。因为,如果没有信息沟通,集体就无法影响个人行为了。因此,信息沟通对组织来说是绝对必要的。……组织中的信息沟通是一个双向过程:它既包括向决策中心传递命令、建议和情报,也包括把决策从决策中心传递到组织的其他部分。此外,信息沟通是一个向上沟通,向下沟通,并最终遍布组织的过程。”^②

突变论是近年来发展起来的一门新的数学分支学科。1972年,法国数学家托姆在其《结构稳定性和形态发生学》一书中,首次运用拓扑学、奇点理论和结构稳定性等数学工具,研究自然界中不连续的突变现象,创立了这一具有划时代意义的数学理论。而“突变

① 转引自:李建华.现代系统科学与管理[M].北京:科学技术文献出版社,1996:44.

② 转引自:李建华.现代系统科学与管理[M].北京:科学技术文献出版社,1996:29.

理论”这一名称的确立和这一理论的归属是由齐曼完成的。他根据这一特定内容命名了突变理论，并将其归属于系统科学。

耗散结构理论是关于耗散结构形成、性质、稳定性和演变规律的理论。它由比利时理论物理和化学家普利高津于 1969 年发表的《结构、耗散和生命》一文中首次提出。所谓耗散结构，是指一个开放系统在达到远离平衡态的非线性区域时，一旦某个参量达到一定的阈值，通过涨落，系统便可能发生突变，即非平衡相变，由原来的无序混乱状态转变为一种在时间上、空间上或功能上有序的新状态。在与外界不断有物质和能量交换的条件下，系统的这一新状态能够保持一定的稳定性，不会因外界的微小干扰而消失。一个企业的人力资源管理系统也是一个耗散结构，它必须与外界环境保持不断的人员和信息交流，这个企业才会具有活力。

协同学一词来自希腊文，意思是“一门关于协作的科学”，它是继耗散结构理论之后又一门揭示各种系统中从无序到有序转变的共同规律的科学，是贝塔朗非之后对系统论的进一步发展。贝塔朗非的成就主要是建立了科学的系统概念，但对于系统如何形成，怎样发展，从简单到复杂的转变特征和内在机制等尚未给出很好的回答，而协同学正是继续了这方面的工作。其创始人哈肯认为：一个系统从无序向有序转化的关键并不在于热力学平衡还是不平衡，也不在于离平衡态有多远，只要是一个由大量子系统构成的系统，在一定条件下，它的子系统之间通过非线性相互作用就能够产生协同现象和相干效应，在宏观上就能够产生新的有序态。1973 年，哈肯首次提出了“协同”概念，并于 1976 年出版了《协同学》一书，创建了协同学。对人力资源管理系统来讲，研究个人之间、团队之间、个人与集体之间如何通过非线性相互作用来取得他们之间的“协同”效果，一直是人力资源管理的主要课题，在此，协同学为我们提供了理想的理论工具。

超循环理论的主要创始人是德国生物化学家艾根。他认为：从有机大分子到第一个细胞的产生，是一个漫长的多阶段的进化过

程。这个过程之所以最终形成复杂而统一的生物遗传机器,是受到一种特殊自组织机理的支配,即“超循环”的作用。尽管超循环主要涉及的是生命的起源,但同时也是一种关于系统的自组织和进化机理的理论,所以引起了系统学家的广泛注意,认为它是系统科学理论的重要成果之一。

混沌学是广义系统理论的又一支。1961年,气象学家洛伦兹在研究天气现象时,发现在混沌状态下,终值对初始条件的敏感性,1975年,约克和他的学生李天岩发表了《周期3意味着混沌》一文,第一次使用混沌一词描写现代科学所揭示的现象。从此,混沌便进入科学界而成为一门新的学科。直观上看,混沌似乎是一片混乱。然而,混沌理论的研究发现:“混沌决不是简单的无序,而更像不具备周期性和其他明显对称特征的有序态。”它是看起来杂乱无章的“有序”状态,而且是一种高级有序态。总之,混沌现象的奇妙之处在于它把无序与有序巧妙地融为一体。关于混沌学的意义,詹姆斯·格莱克在《混沌开创新科学》一书中写道:“越来越多的人认识到,这是相对论和量子力学问世以来,对人类整个知识体系的又一次巨大冲击。这也是20世纪后半叶数理科学所做的意义最为深远的贡献。”^①混沌学以独特的视角为我们观察和认识世界提供了一套崭新的思想和观点,必将对包括管理学在内的一切科学的发展产生深远的影响。

自组织概念在哲学中出现得较早,早在康德、谢林的著作中就有所研究。在科技领域中,自组织问题的研究较晚,是由英国科学家艾什比在20世纪40年代末提出的。它着重研究那些动态的复杂系统,这是以往的科学从未涉足的领域,这不仅对自然科学来说是一个重要的发展,而且也大大推动了社会科学理论的科学化。人力资源管理是一种极其复杂的系统,自组织理论将为其提供有力

① [美] 詹姆斯·格莱克. 混沌: 开创新科学 [M]. 北京: 高等教育出版社, 2004: 1-3.

的分析工具。

德国的克劳斯·迈因策尔对复杂性和非线性问题进行了深入的研究。在《复杂性中的思维》一书中,他指出:“我们生活在一个复杂的非线性世界上,处在有序和混沌的边缘。复杂性和非线性是物质、生命和人类社会进化中的显著特征,甚至我们的大脑也表现为受制于我们大脑中复杂网络的非线性动力学。”^① 在该书中,他考察了物理科学和生物科学、认知科学和计算机科学、社会科学和经济科学以及哲学和科学史中的复杂系统,引入了一种跨学科的方法论,以解释在自然界和精神领域以及经济和社会中有相同原理的有序的形成。

系统动力学是由美国麻省理工学院的福瑞斯特教授于1956年所创立的。迄今,国内外在其理论与应用研究方面已发表、出版了数以千计的论文和约近半百部的专著。^② 它是一门分析研究信息反馈系统的学科,是一门探索如何认识和解决系统问题的科学,是一门交叉、综合性的学科。它特别强调系统的整体性和复杂系统的非线性特征。因此,从本质上它是对线性分析方法的否定和对还原论的批判。福瑞斯特认为,系统动力学模型可作为各类系统的实验室,特别是社会—经济—生态等复杂大系统的实验室。^③

1.2.1.2 西方有关人力资源管理的系统理论的研究

国外有关人力资源管理方面的专著大多从业务角度出发,论述如何操作人力资源管理的业务问题。而有关人力资源管理方面的系统思想则散见于其他有关书籍中,如管理理论方面的著作、行为科学方面的著作及其他相关方面的著作中。

1. 传统管理理论中有关人力资源管理的系统理论的研究

哈罗德·孔茨是管理过程学派的主要代表人物之一,他在其名

① [德] 克劳斯·迈因策尔. 复杂性中的思维 [M]. 北京: 中央编译出版社, 1999: 1-2.

② 王其藩. 高级系统动力学 [M]. 北京: 清华大学出版社, 1995: 3.

③ Forrester J. W. Industrial Dynamics. Cambridge, Mass: The MIT Press. 1961: 2-4.

著《管理学》一书中指出：一家有组织的企事业单位的生存和发展是依赖外界环境的，它是许多较大系统里的一个部分。在谈到信息交流系统时，他指出，信息交流贯穿管理过程的方方面面，特别是在挑选、评估和培训管理人员时，信息交流是不可缺少的，同样地，富有成效地领导和创造有利于调动积极性的工作环境，也都有赖于信息交流，只有信息交流才能使管理成为可能。孔茨特别指出，协调是管理工作的核心，把每个人的力量协调起来，以完成集体目标，这是管理的宗旨，每一项管理职能都是为了促进协调。^①

经验主义学派的主要代表人物彼德·德鲁克认为：工商企业（或其他任何机构）只有一项真正的资源——人。它必须使职工有成就以便激励他们完成工作，并通过完成工作来使企业富有活力。在谈到管理人员的工作时，他强调：管理人员有两项特殊的任务：第一项任务是创造出一个大于其各个组成部分之和的真正的整体；第二项任务是：在其每一项决定和行动中协调当前要求和长期要求。管理人员的工作中有5项基本作业，它们合起来就是把各种资源（当然包括人力资源）综合成为一个活生生的、成长中的有机体。每一个管理人员，上至“大老板”下至生产工长或主管办事员，从一开始就应把重点放在集体配合和集体成果上。他指出，任何一种组织机构都应满足一些必要条件，如稳定性和适应性、明确性等。他对明确性的解释带有浓厚的混沌思维。他说：“明确性同简单性不是一回事，有些看来简单的组织机构却缺乏明确性，而有些似乎复杂的组织机构却有高度的明确性。”^②他强调在组织内部和外部进行信息交流的必要性，特别在高层管理成员间应进行系统而密切的信息交流。

他最后还提到，在用人方面，大企业必须防止对外隔绝和近亲

① [美] 哈罗德·孔茨·管理学 [M]. 北京：经济科学出版社，1993：2-4.

② Drucker. Management: tasks, responsibilities, practices. London. Heinemann. 1974:

繁殖，应经常注入新的、不同的、外界的力量。这和当今耗散结构理论的开放系统观念是一致的。

欧内斯特·戴尔认为：杜邦公司取得成功的主要原因是建立了系统化的组织和管理，并可以把杜邦公司的目标近似地比喻为“各个组成部分的有机统一”。“把杜邦公司的集体经营及其效率比作生物学上集体生活的效率可能是恰当的。”^①

系统管理学派的主要著作有：约翰逊、卡斯特、罗森茨韦克三人合著的《系统理论与管理》；卡斯特、罗森茨韦克合著的《组织与管理：系统与权变的观点》。他们把一般系统理论应用于工商企业管理，系统阐述了系统观点、系统分析、系统管理三者的关系。该学派提到了社会心理系统是由企业成员的行为动机、地位角色关系、团体动力、影响力等组成，其发展变化又受到外界环境力量、企业任务及内部组织结构的影响。^②

社会协作系统学派从社会学的观点来研究管理，把企业组织中人们的相互关系看作是一种协作系统，这种思想可以追溯到意大利的社会学家维尔弗雷多·帕雷托（1848～1923）。但该学派的创始人却是美国的高级管理人员和管理学家切斯特·巴纳德（1886～1961）。巴纳德在《经理人员的职能》一书中给组织下的定义：组织是一个协作的系统。并指出，一个协作系统是由许多个人组成的，但个人只有在一定的相互作用的社会关系之下，同其他人协作才能发挥作用。在谈到权威问题时，他认为，“权威”是存在于正式组织内部的一种“秩序”，一种信息交流的对话系统，每个人都置于这种系统之中。而且，早在20世纪30年代，巴纳德就提出了一个组织的生存和发展有赖于组织内部平衡和外部适应的思想。^③

① Dele, E., The Great Organizers, McGraw-Hill, 1960: 68.

② Kast, F. E. And Rosenzweig, J. E., Organization and Management, New York: McGraw-Hill, 1979: 128 - 130.

③ Chesler Barnard: The functions of the Executive, New York: The Free Press, 1938: 20 - 23.