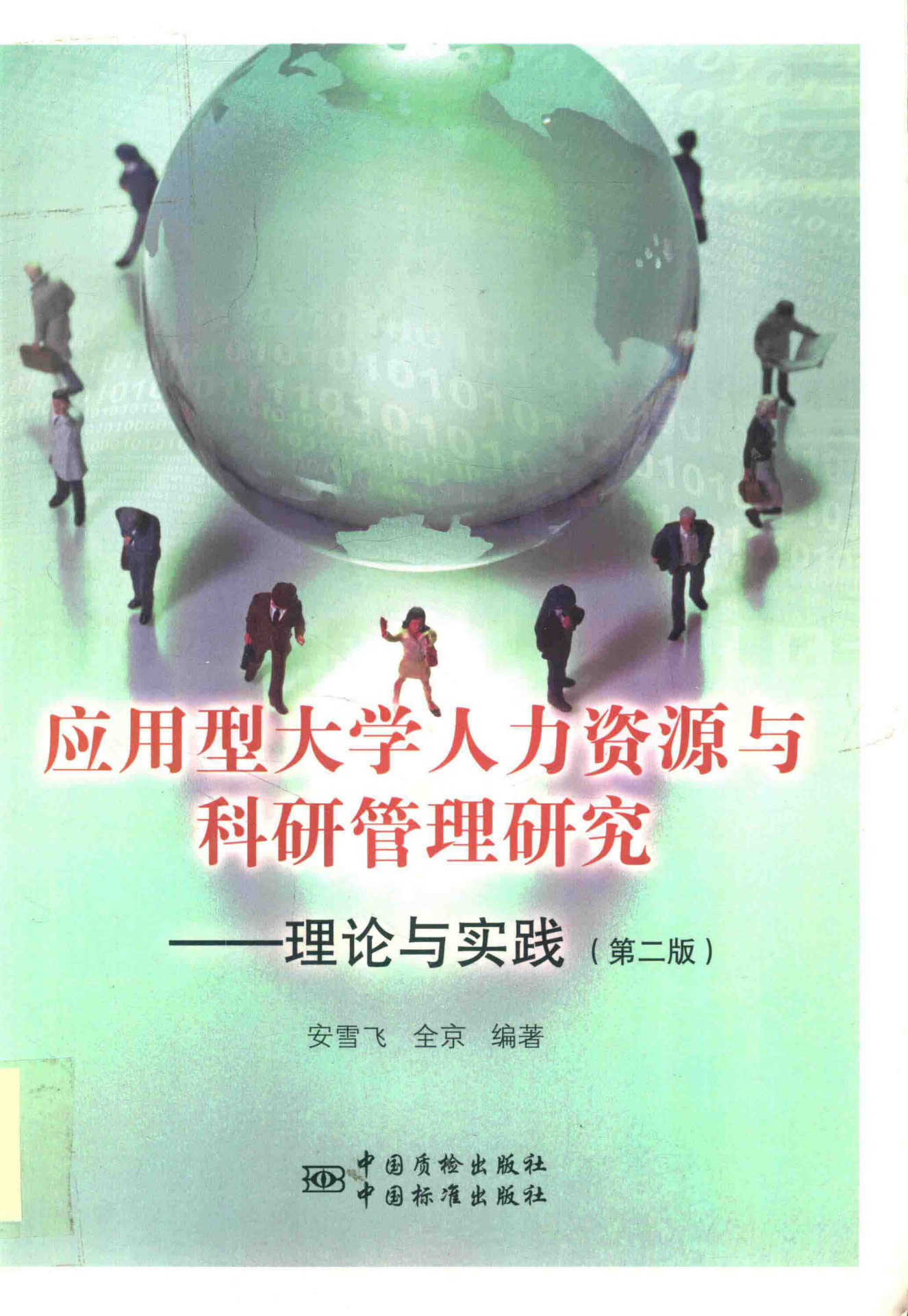




应用型大学人力资源与 科研管理研究

——理论与实践（第二版）

安雪飞 全京 编著



中国质检出版社
中国标准出版社

应用型大学人力资源与 科研管理研究

——理论与实践

(第二版)

安雪飞 全 京 编著

中国质检出版社
中国标准出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

应用型大学人力资源与科研管理研究——理论与实践 /
安雪飞, 全京编著. —2 版. —北京: 中国质检出版社,
2017. 8

ISBN 978-7-5026-4457-4

I. ①应… II. ①安… ②全… III. ①高等学校—人力
资源管理—研究—中国 ②高等学校—科研管理—研究—
中国 IV. ①G647.23 ②G644

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 182002 号

内 容 提 要

本书主要由北京联合大学师范学院安雪飞、全京合作完成, 是两位作者在高校人事与科研管理方面多年研究工作的结晶。全书总结相关管理学理论发展历程, 结合人性假设理论、激励理论、人本管理理论等现代管理理论, 对高等院校人事及科研管理中的师资队伍建设、科研团队建设、人事、科研管理制度改革等一些具体问题进行深入探索及分析, 并提出具体看法及改革思路。旨在适应时代发展, 为相关政策的制定及管理方式的改进提供参考。

本书可供高等院校人力资源与科研管理人员参考。

中国质检出版社 出版发行
中国标准出版社

北京市朝阳区和平里西街甲 2 号 (100029)

北京市西城区三里河北街 16 号 (100045)

网址: www.spc.net.cn

总编室: (010) 68533533 发行中心: (010) 51780238

读者服务部: (010) 68523946

中国标准出版社秦皇岛印刷厂印刷

各地新华书店经销

*

开本 787×1092 1/16 印张 11.75 字数 276 千字

2017 年 8 月第二版 2017 年 8 月第三次印刷

*

定价 30.00 元

如有印装差错 由本社发行中心调换

版权专有 侵权必究

举报电话: (010) 68510107

前 言

教育部《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》的颁布，明确了教育在国家可持续发展中的战略地位，也对教育提出了更高的要求——提高高等教育的质量被明确为全面提高高等教育质量的战略目标。高校为达到这个目标必须建设和拥有一支高质量、高水平的教师队伍，必须优化科研管理方式，切实提高科学研究水平。

在实现从人口大国迈向人力资源强国的目标中，作为高校教师资源管理职能部门的人事处也需转变观念，从传统的人事工作管理向人力资源管理转变，引入人力资源管理的新理念、新方法从事教师资源管理的工作，以适应新形势的要求。

在我国高等院校发展和建设上，传统的人事工作有很多值得总结和传承的经验，这当然是要充分肯定的。但是，随着新时期社会的转型和高等教育的改革和发展，高等院校的人事工作必须适应和服务于这种变化，要从传统的对人和事的各种管理向服务于人力资源开发和服务转变。如何转变？如何一边研究，一边实践，主动去适应高等教育发展对人事管理工作的要求，成为高校人事工作及高校各级管理者的新的和必须做出回答的问题。

科学研究工作是高校工作的重要内容，《高等教育法》中指出“高等教育的任务是培养具有创新精神和实践能力的高级专门人才，发展科学技术文化，促进社会主义现代化建设”。近年来，我国高等学校科学研究发展迅速，科研实力和综合竞争力不断增强，已经成为我国科学研究的重要力量，是国家创新体系的重要组成部分，为我国经济、社会发展和国家安全做出了巨大的贡献。相应科研管理方式也应随着科技的发展做出适当调整。

科研管理在科研工作中的重要作用不言而喻，俗话说：“三分科研，七分管理”，没有科研管理，就无法进行科研活动。高校科研管理工作直接影响着学校的科研水平。高等学校的科研能否担负起发展国家经济和文化的使命，有无科学完善的科研管理是决定性的前提条件。当前，高校科研管理工作，正面临着深化改革的诸多问题，适应时代发展，运用、借鉴现代管理理论，优化高校科研管理机制，完善管理制度，是高校科研管理者需要深入思考的问题。

北京联合大学作为一所应用型大学，近年来在进行学科专业建设的同时，也在不断地进行着内部管理体制的改革。在某种意义上说，内部管理体制探索的过程也是人事、科研管理模式不断改进、优化的过程，既对学校的人事、科研管理工作提出了新的任务和更高的要求，也是新的机遇。在北京联合大学管理岗位上工作的同志们坚持一边实践一边



研究，伴随着学校的发展不断取得新的研究和实践成果。应用型大学培养的是应用型人才，就需要有一支应用型的教师队伍、管理队伍和服务人员队伍，如何引进？如何培养？如何做队伍建设？适应知识经济、信息技术的发展，高校科研管理如何吸收、借鉴先进管理思想，发现存在的问题，改进管理方法，完善管理制度，是本书重点研究的问题。

全京负责本书第一、第二、第三、第四、第七、第八章的编著，安雪飞负责了第九至第十七章及附件部分的编著，曲学利、梁磊、黄丽、张祖明、李志刚、阎红、闵莉艳、李娟娟、张军辉、李昕、刘宇霞、张睿、王颖、方祖城、边峥峥、康艳、吴娜仁娜等负责了第五章和第六章的编著。

编著者

2017年6月

目 录

第一章 有关人力资源管理的理论	1
第一节 西方国家人力资源管理的发展	1
第二节 中国人力资源管理的发展	5
第三节 人事工作和人力资源管理的关系	7
第二章 经济学视角下的人力资源管理	10
第一节 相关的管理学理论基础	10
第二节 西方学界对劳资关系的理论研究发展概述	19
第三章 我国高校人事制度改革的简单回顾	25
第一节 高校人事管理制度三次改革	25
第二节 对高校人事管理制度改革的反思和分析	27
第四章 国外高校师资队伍建设的介绍	31
第一节 发达国家高校教师选聘	31
第二节 发达国家高校师资管理质量标准和进修	35
第三节 大学自由、学术评价和教师聘任晋升	39
第四节 学术团队及柔性管理	43
第五章 应用型大学人才工作理念与实践——以北京联合大学为例	57
第一节 人才工作理念指导下的应用型大学中青年教师队伍建设	57
第二节 统筹兼顾综合发展——以北京联合大学旅游学院为例	61
第三节 治理理念下创新人才战略实施的高校改革	65
第六章 应用型大学师资队伍建设	71
第一节 应用型大学学术团队建设	71
第二节 应用型大学青年教师队伍培养研究	74
第三节 应用型大学教师职业技能和教育技能培训评价体系的探索	78
第四节 教师培训学校——应用型大学教师校本培训的探索和实践	83
第七章 人力资源管理者 and 部门	87
第一节 人力资源管理者 and 部门承担的任务	87
第二节 人力资源管理者 and 部门的角色和责任	89



第三节 人力资源管理者应具备的素质	91
第八章 应用型大学师资队伍建设的设想	93
第一节 应用型大学师资队伍建设的目标及原则	93
第二节 事业单位分类改革背景下应用型大学人事管理机制建设	97
第三节 应用型大学的“职务评审”与“岗位聘任”	102
第四节 应用型大学聘用制改革中合同管理问题	105
第九章 现代管理理论在高校科研管理中的应用	109
第一节 人本管理在高校科研管理中的应用	109
第二节 高校科研管理中的激励机制	113
第三节 公平理论在高校科研管理中的应用	116
第十章 高校科研团队建设与管理	122
第十一章 高校科研项目管理	129
第十二章 高校人文社科成果评价制度分析	136
第十三章 高校科研管理工作的几点思考	140
第十四章 高校科研项目经费管理存在的问题及解决措施	144
第十五章 高校横向科研项目管理现状及对策	150
第十六章 高校科研管理人员队伍建设	157
第十七章 高校科研项目经费管理探索	165
附 件	172
附件1 某高校科研创新团队建设计划管理办法（试行）	172
附件2 某高校横向科研项目管理办法	174
附件3 某高校科研项目经费管理办法	177
参考文献	179

第一章 有关人力资源管理的理论

第一节 西方国家人力资源管理的发展

当我们讨论人力资源管理的发展历史的时候,首先要界定人力资源的概念,何为人力资源?顾名思义“人力资源”是关于人力的一种资源,是资源的一种形式,那么什么是“资源”呢?

按照《辞海》的解释所谓资源就是“资财的来源”,资源是人类赖以生存的物质基础,根据对资源的不同角度的理解,就会有不同的解释答案。

从经济学的角度来看,资源是指能给人们带来新的使用价值和价值的客观存在,它泛指社会财富的源泉。有人类以来,财富的来源无外乎有两类:一类是在自然界自然存在的,我们通常称为自然资源,如:森林、矿藏、河流、土地等;另一类就是来自人类自身的知识、体力和技能,我们通常称为人力资源。在人类发展的历史上,在很长的一段时期内(从有人类以来至知识经济时代前),自然资源一直是人类财富的主要来源。

但是工业革命以来,特别是随着科学技术及管理学理论不断发展,人们认识到人力资源对财富形成的贡献越来越大,在进入知识经济时代以来,人力资源的贡献甚至占据了主导地位。有研究表明,实物资本的收益现在只是人力资本收益的1/4,科技进步对经济增长的贡献率从20世纪初的5%~20%提高到了20世纪90年代的70%~80%。

而从财富创造的角度来讲,资源是指为了创造物质财富而投入生产过程的一切要素。不同时期的经济学派(家)对此有不同的解释。

古典经济学认为,土地、劳动、资本是构成资源的三要素。马克思认为,生产要素包括劳动对象、劳动资料和劳动者,前二者的集合又称为生产资料,因此“不论生产的社会形式如何,劳动者和生产资料始终是生产的要素”。经济学家熊彼特则认为,除了土地、劳动、资本这三种要素外,还应该加上企业家精神。随着信息技术的广泛应用,它正在深刻地改变和影响着人类的生产生活方式,现在很多经济学家认为生产要素中还应加上信息。而知识经济时代以来,知识在价值创造中的作用日益突出,因此也有人认为应当把知识当作一种生产要素加以看待。

但是无论哪种划分,都将劳动及具备劳动能力的人力资源视为财富创造过程中十分重要的因素。

现代管理学所称的人力资源这一概念源自彼得·德鲁克。他在1954的著作《管理实践》中,第一次提出并界定了“人力资源”这个概念:人力资源与其他资源相比的区别在于,它是“人”,并且是具有“专用性资产”的资源,具有“协调能力、融合能力、判断力和想象力”,与其他资源相比,人力资源是一种特殊的资源,必须通过有效的激励机



制才能开发利用，并为企业带来可见的经济价值。

对于人力资源，众多的研究学者有众多的定义和解释，根据研究的角度，可将其大致分为两类。第一类是从能力的角度出发来定义，持这种观点的人相对较多，如：

（1）所谓人力资源，是指包含在人体内的一种生产能力，它是表现在劳动者的身上、以劳动者的数量和质量表示的资源，对经济起着生产性的作用，并且是企业经营中最活跃、最积极的生产要素。

（2）所谓人力资源，是指能够推动整个经济和社会发展的劳动者的能力，即处在劳动年龄的已直接投入建设和尚未投入建设的人口的能力。

（3）人力资源是指社会组织内部全部劳动人口中蕴涵的劳动能力的总和。

（4）所谓人力资源，是指劳动过程中可以直接投入的体力、智力、心力总和及其形成的基础素质，包括知识、技能、经验、品性与态度等身心素质。

第二类主要是从人的角度出发来解释人力资源的含义，如：

（1）人力资源是指人拥有的知识、技能、经验、健康等“共性化”要素和个性、兴趣、价值观、团队意识等“个性化”要素以及态度、努力、情感等“情绪化”要素的有机结合。

（2）人力资源是指存在于人体的智力资源，是指人类进行生产或提供服务，推动整个经济和社会发展的劳动者的各种能力的总称。

（3）人力资源是指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。

综上所述，无论是侧重于能力还是侧重于人，所有有关人力资源的定义有一个共同的特点，那就是强调在自然人的身上反应出来的能对创造性起作用的素质，既包括知识、技能也包括兴趣、态度、热情、投入，而所有这一切最后一定会以财富创造的形式体现出来，所有上述的发生过程一定是在一个组织的框架中得以实施。

人力资源管理从最初的产生，发展到目前相对完整的理论体系，经历了一个长期的演变过程，回顾这个发展的历程有助于我们对整个体系的理解。

关于西方人力资源管理的发展阶段，国内学者提出了许多观点和看法，其中具有代表性的观点主要有以下四类：六阶段论、五阶段论、四阶段论和三阶段论。

1. 六阶段论

以华盛顿大学的弗伦奇为代表，这一派的学者从管理的历史背景出发将人力资源管理的发展分为六个阶段。

（1）第一阶段：科学管理运动阶段，以泰罗和吉尔布雷斯夫妇为代表，关注重点在职位分析、人员选拔和报酬方案的制定。

（2）第二阶段：工业福利运动阶段，在这一阶段企业出现了所谓的社会秘书或福利秘书，专门负责员工的福利方案的制定和实施，员工的待遇和报酬问题成为管理者关心的重要问题。

（3）第三阶段：早期工业心理学阶段，这一阶段以雨果·芒斯特伯格等人为代表，其心理学领域的研究结果推动了人事管理工作的科学化进程。关于个人的心理特点与工作绩效的关系的研究和人员选拔中预测效度的提出，使人事管理开始从规范化进入科学化轨道。

(4) 第四阶段：人际关系运动时代，以霍桑实验为起源的人际关系运动推动了管理学界的革命，同时也影响了人力资源管理。早期工业心理学的研究为这种思潮提供了理论依据，人力资源管理开始从以工作为中心转变到以人为中本，把人和组织当作一个社会系统来对待。

(5) 第五阶段：劳工运动阶段，雇用者与被雇用者的关系一直是人力资源管理的重要内容之一，随着罢工、工会运动的发展和工人们要求缩短工时、提高待遇的呼声渐盛，出现了集体谈判。到 20 世纪六七十年代，美国联邦政府和州政府连续颁布了一系列关于劳动和工作权利的法案，促进了劳工运动的发展，对工人利益和权利的重视成为组织内部人力资源管理的首要任务。

(6) 第六阶段：行为科学与组织理论时代，进入 20 世纪 80 年代，组织管理的特点发生了变化，人的管理成为主要任务。从单个的人到组织人，将个体的人放在组织中进行管理，强调组织文化和团队的作用，成为人力资源管理的新特征。

2. 五阶段论

以罗兰和费里斯为代表的学者则将人力资源管理的发展历史划分为五个阶段：

- (1) 第一阶段：工业革命时代；
- (2) 第二阶段：科学管理时代；
- (3) 第三阶段：工业心理时代；
- (4) 第四阶段：人际关系时代；
- (5) 第五阶段：工作生活质量时代。

在这种观点中，前四个阶段的划分并没有什么特别之处，比较独特的是它把工作生活质量作为一个独立的阶段提出。所谓工作生活质量，可以从两个不同的角度来理解：一方面可以等同于组织的客观条件和活动，如从内部晋升政策、民主管理、员工参与、安全工作条件等；另一方面可以等同于员工个人对于自己在组织中生活的感受和认识，主要是员工的需要是否得到了满足。多数情况下，这两种角度是相互影响的。

因此，如果对工作生活质量下个定义，那就是：工作生活质量是员工对自己在工作环境中的生理和心理健康状况的知觉。工作生活质量的核心是参与，参与的方法有很多，并且还在不断推陈出新，如工会——管理者协作项目、参与式工作设计、利益分享、利润分享、员工股份所有制、员工持股方案等。因此，20 世纪 80 年代后，参与管理、民主管理、全面质量管理、学习型组织、企业文化、授权管理等成为管理的时髦课题，而人力资源管理也受到了深刻的影响。

3. 四阶段论

持这种观点的学者以科罗拉多大学的韦恩·卡肖为代表，他们从功能的角将人力资源管理的发展分为四个阶段。

(1) 第一阶段：档案保管阶段，从人事管理出现一直到 20 世纪 60 年代。这一阶段，人事管理的主要工作就是招聘录用、培训和管理人事档案。随着雇主对员工的关心程度的增加，新员工的录用、岗前教育、个人资料的管理等工作都由人事部门或专门的人员负责，但在这一阶段缺乏对工作性质、目标的明确认识，也没有清晰的条理和制度。



(2) 第二阶段：政府职责阶段，20 世纪 60 年代前后。这一阶段的特点是政府介入和法律规定开始在各个方面影响雇用，但企业的高层领导人仍将人力资源管理的成本视为非生产性消耗。

(3) 第三阶段：组织职责阶段，20 世纪 70 年代末到 80 年代。进入 80 年代以后，企业领导人对人事管理不再认为是“政府的职责”，而把它真正视为企业自己的“组织的职责”，人力资源的管理和开发成为企业人事部门的职责。

这种认识的转变是有其历史背景的。首先，心理学、社会学和行为科学日益渗透到企业管理领域，在这种学科交融的基础上形成的理论日益受到企业的重视，并被广泛接受。其次，劳资关系日益紧张；政府官员对企业进行了不公正的干预，再加上劳动力的多样化，教育水平的提高，使对人的管理更加困难。因此，企业高层被迫从企业内部寻找出路，发现人力资源管理可以是重要的突破口。

韦恩·卡肖曾说过：“人力资源管理不仅是个战术问题，而且是个战略问题”。为此，企业开始吸收人事经理进入企业高层领导集团，共同参与企业的经营决策。他们认为人力资源是一种最重要的战略资源，是企业成败兴衰的键。20 世纪 80 年代初期，美国和一些国家纷纷出现了人力资源开发和管理组织，人事部门更名为人力资源管理部，企业从强调对物的管理转向强调对人的管理。

(4) 第四阶段：战略伙伴关系，20 世纪 80 年代开始。把人力资源战略作为公司重要的竞争战略，或者从战略的角度考虑人力资源管理问题，把人力资源管理与公司的总体经营战略联系在一起，是 90 年代后企业人力资源管理的重要发展。

《商业周刊》曾发表的文章说：“自 60 年代进入大企业时……管理功能上最大的变化就是人力资源管理的崛起。在这个变革的时代，公司不断地兼并、收购、削减部门、裁减部门、人员……管理的战略决策必须比以往任何时候更多地考虑人力资源，使技能与工作相匹配，在兼并后留住优秀人才，解决由于引进新技术或关闭工厂而引发的人的问题。

4. 三阶段论

根据不同的标准，将人力资源管理的发展划分为三个不同的阶段。

依据人力资源管理所扮演的角色以福姆布龙、蒂奇和德兰纳为代表的学者，根据人力资源管理在组织管理中所扮演的角色和所起的作用，把人力资源管理的发展分为三个阶段。

(1) 操作性角色时代。这一阶段，人力资源管理的内容主人是一些简单的事务性工作，在管理中发挥的作用并不是很明确。

(2) 管理性角色时代。人力资源管理在这一阶段开始成为企业职能管理的一部分，承担着相对独立的管理任务和职责。

(3) 战略性角色时代。随着竞争的不断加剧，人力资源在组织中的作用越来越重要，人力资源管理开始纳入组织的战略层次，要求从组织的战略高度来思考人力资源管理的相关问题。

依据人力资源管理的内容，可将人力资源管理划分为现场事务管理、档案业务管理和指导协调管理三个阶段：

(1) 现场事务管理阶段。主要指以保证工作任务的完成而在现场进行的人力资源管理,它没有专门的人力资源管理部门和人员,主要由现场管理人员来处理人事矛盾,进行人员调配和劳动监督。

(2) 档案业务管理阶段。指在办公室外而非现场进行的一种间接性的人力资源管理,这一阶段有专门的工作场所和专业的工作人员,管理的内容是比较专业化的人员招聘、甄选、配置、培训、考核和薪酬。

(3) 指导协调管理阶段。指导协调管理属于一种专家型的咨询式管理,在这种方式下,人力资源部门的所有人员都是专家,主要负责人力资源管理政策、制度和技术的研究与制定;负责对制度、政策的执行情况进行监督检查;负责人力资源管理技术和方案的咨询与指导;负责人力资源发展战略的咨询与贯彻。

国内学者对西方人力资源管理发展阶段的诸多划分中,付亚和、孙健敏(1995)等人的观点具有一定的代表性。他们将西方人力资源管理发展分为三个阶段,即初级阶段、人事管理阶段和人力资源管理阶段。

(1) 初级阶段:早期的工业心理学和以泰罗为代表的古典科学管理,管理的中心是如何通过科学的工作方法来提高人的劳动效率。

(2) 人事管理阶段:以工作为中心。

(3) 人力资源管理阶段:强调人与工作的相互适应。

这种阶段的转变也可以从流行的专业术语得以反映。早期的人事管理,主要围绕劳工关系展开,所使用的术语主要是劳工关系、工作关系、雇用关系、劳动管理、人力管理、人事管理等。在人事管理阶段,强调人对工作的适应,借助心理学的研究方法和研究结果,职位分析、心理测验、绩效考核、职业生涯、管理开发等成为主题。进入20世纪80年代后期,人力资源管理转变为人与工作的相互适应,或者是以人为中心的管理,强调工作为人服务(包括客户和员工),人是最大的资本和资源,人力资源战略、组织变革、企业文化、员工权利、灵活的报酬制度和管理制度、全员持股方案等成为流行术语。

对人力资源管理发展阶段进行划分,其目的并不仅仅在于这些阶段本身,而是要借助这些阶段来把握人力资源管理的整个发展脉络,从而更加深入地理解它。因此,对于阶段的划分并没有什么绝对的标准。

本书中,涉及对人力资源管理的分段,采用付亚和、孙健敏学者的观点,即:初级阶段、人事管理阶段和人力资源管理阶段。

第二节 中国人力资源管理的发展

1. 我国古代人事管理的思想

在中国5000年的文明史中,对人事管理的有关思想从很早就有所表现。在古代文化典籍中的体现。例如:①关于人才的重要性,唐太宗就说过“为政之要,唯在得人”将“得人”看作是“为政”的关键。康熙更是将人才提到治国的首要位置,认为“政治之道,首重人才”;②关于如何选拔人才,汉代的王符指出:“德不称其任,其祸必酷,能不



称其位，其殃必大”，强调人员的品行和能力必须与其职位相符，否则带来严重的后果；③关于如何用好人才，诸葛亮曾说过：“古之善将者，养人如养己子，有难，则以身先之；有功，则以身后之；伤者，泣而抚之；死者，哀而丧之；饥者，舍食而食之；寒者，解衣而衣之；智者，礼而录之；勇者，赏而劝之。将能如此，所向必捷矣”。这段话的意思是，如果领导能爱兵如子，以心换心，以情感人，满足每个士兵不同的需要，就能调动士兵的积极性，军队必将战无不胜。宋代的王安石曾说过：“一人之身，才有长短，取其长则不问其短”。强调应用人之长。这些思想对于今天的人力资源管理者来说都具有值得借鉴的意义。

2. 我国近代人事管理的概况

鸦片战争之后，中国成为半封建半殖民地社会，这时的人事管理具有两个基本特点：一是带有浓厚的封建色彩，企业大多是家族性质的小型私人企业。许多企业实行包工制度，将工作包给包工头，然后由包工头招收工人，组织生产，进行监督，发放工资。二是学习引进西方资本主义国家的科学管理方法。一些规模较大企业学习引进了泰罗科学管理的方法，开始对人员进行比较规范的管理，如天津东亚毛纺公司开始按照“雇佣工人程序图”招工，同时取消学徒制，举办艺徒培训班，培训熟练技术工人，该公司还引进凌晨动作研究，确定劳动定额，实行差别计件工资制，公司还制定了一套厂训、口号等，以增强企业的凝聚力。

3. 新中国成立以来人力资源管理的发展

新中国成立以来，我国人力资源管理的发展可分为两大阶段：改革开放前和改革开放后。随着社会主义改造的完成，我国建立起了社会主义制度，同时也确定了计划经济的经济体制。

企业是国家所有，企业员工是企业的主人。与经济体制相适应，我国实行了“统包统配”的就业制度，企业没有用人的自主权，不能自行招聘所需的人员；人员只进不出，没有形成正常的退出机制；同时在企业内部，对于工作的业绩没有考核，大家干好干坏一个样，干多干少一个样；工资分配中存在着严重的平均主义，与工作业绩和工作岗位没有任何关系，人事管理还停留在简单的档案管理资料统计阶段，与现代的人力资源管理相去甚远。

同时人们对“人力资源”也没有任何概念，可以说这个时期我国没有真正意义上的“人力资源管理”。十一届三中全会以来，特别是改革开放以后，随着我国经济体制改革的不断深入，国有企业的劳动人事工作也在不断进步。

1979年，国务院颁发了《关于扩大国营工业企业经营自主权的若干规定》，重新规定了企业人事管理的职责权限范围。规定指出：允许企业根据生产需要和精简、效能的原则决定自己的机构设置和人员配备；有权根据国家下达的劳动指标招工，进行岗前培训；有权对成绩优异、贡献突出的员工给予奖励；有权对严重违反劳动纪律的员工给予处分，直至辞退。随着这些规定的落实，企业在用人方面有了更大的空间，正常的进出渠道逐步形成；劳动人事管理制度逐步完善，劳动定额管理、定员定编管理、技术职称评聘、岗位责任制等在企业中推广；工资管理规范化，打破了分配的平均主义，增强了工资的激励作用；推行了对工人的工作业绩考核。所有这些都表明，我国企业的人事管理工作发生了巨

大的变化,已经初步具备了人力资源管理的某些功能和作用。可以说,国有企业人事管理的改革,为人力资源管理在我国的发展奠定了实践基础。

随后高校的人事管理制度改革也拉开了序幕,从十一届三中全会改革开放以来,为适应社会主义市场经济体制改革的发展需要,高校的人事制度改革从20世纪80年代开始至今已经经历了大约三轮的改革。第一轮是20世纪80年代中期,主要是打破“大锅饭”、端走“铁饭碗”,将劳动制度、人事制度、分配制度相结合进行改革。第二轮是20世纪90年代初期,以政府为主导对以人事分配度为重点的高校内部管理体制进行了有组织、有计划的改革,扩大了高校的办学自主权并在高校内实行专业技术职务聘任制。第三轮则从2000年末至今,其特点是进一步改革用人和分配制,目的是逐步建立符合高校特点的学校自主用人、人员自主择业、政府依监督、配套措施完善的人事管理新体制;进一步健全高校内部的竞争机制,转换人事管理的运行机制,搞活用人和分配制度,提高办学质量,增强办学效益。

企业和事业单位相继开始的内部人事制度的改革也标志着我国的人力资源管理比重逐渐在传统的人事管理工作中的比重加重。

1988年9月,“国际劳工组织亚洲人力资源开发网、中国人力资源开发研究中心成立暨首届学术研究会”在贵阳召开,这标志着我国人力资源管理理论研究的开始。此后,人力资源开发丛书编委会、光明日报社等单位又举行了人力资源开发理论研讨会,对人力资源管理的基本概念、基本思想进行了探讨,人力资源管理在我国开始传播。

1992年中国人民大学劳动人事管理专业调整为人力资源管理专业,并在1993年招收了首届人力资源管理的本科生,这在我国人力资源管理发展的过程中具有里程碑的意义,标志着我国人力资源的发展进入了专业化的阶段。1995年以后,随着MBA教育的推广,人力资源管理在社会上逐渐得到了普及。目前,全国已有100多所高校设置了人力资源管理专业,人力资源管理的培养也从本科扩大到研究生。所有这些,都为人力资源管理在我国的发展进行了理论和人才准备。

在2010年国家颁布的《国家中长期人才发展规划纲要》中,明确提出将在未来的20年中,将我国由人口大国建设成为人力资源强国,从这个角度讲人力资源管理的理念、方法将会在我们实现这个战略发展目标的过程中发挥不可替代的重要作用。

第三节 人事工作和人力资源管理的关系

1. 传统人事管理的内容、性质

早期的人事管理工作只限于人员的招聘、选拔、调配、工资发放、档案保管等较具体的、事务性的工作,后来随着管理学理论不断发展,人力资源管理成为管理学中新兴的一门学科,并且有关研究理论不断被运用在社会实践当中。于是传统的人事管理工作中也逐渐加入了工作分析、绩效考试制度与方法、奖励制度设计和管理等内容,直至参与组织的决策过程。

传统的人事管理工作基本上都属于行政事务性的工作,活动范围有限,短期导向,这



个时期的人事活动被视为低档的、技术含量低的、无需特殊专长，任何人都可以做。从20世纪60年代末期开始，在发达国家企业界发生的一系列变化，显示了人事管理性质开始变化，即从人事管理向人力资源管理发展。这些变化中比较显著的有：

(1) 企业首席执行官（CEO）亲自过问有关人的管理工作，并有副总裁级领导被指定分管这方面工作；

(2) 企业对有关人的管理工作方面的投入无论在绝对值上还是在分配比重上，都有大幅的增长，此趋势还在继续保持；

(3) 人力资源经理开始享有较大的发言权；

(4) 人事工作出身的经理开始出现在大企业的最高领导层中（到20世纪90年代，美国前200家大企业中有96位人事专家出任CEO）；

(5) 企业越来越重视各级管理者的培训工作，有关人事管理知识与技能被列为首选科目；

(6) 人事管理一词渐渐让位给人力资源管理（HRM）一词；

(7) 人力资源管理渐渐被视为有前途的职业，被各大学MBA列为必修课程；

(8) “以人中心”“人本主义管理”“人是企业最宝贵的财富”“企业的首要目标是满足自己员工发展需要”等新的概念和提法出现，反映了管理价值观的深刻转变；

(9) 人力资源管理被提高到企业战略高度来考虑，通过制定远期人力资源规划及人力资源战略，以配合和保障企业总体战略目标的实现。

2. 人力资源管理与传统人事管理的区别

简单地讲传统的人事管理工作注重的是现实的事务性工作，重“物”，而人力资源管理则基于“将人视作是一种可以带来效率的资源”观念上的新的工作视角，重“人”。二者之间有以下的区别：

(1) 以人为本

人力资源管理理论将人视为组织中最具活力、能力和创造性的要素。它认为人是组织得以存在和发展的首要的、决定性的资源。人力资源管理的核心正是围绕人这一要素，为组织成员创造各种能充分施展才能的条件；挖掘并激发出组织成员身上尽可能多的潜能；营建一种和谐的环境和组织文化，使组织的成员能尽其所能。

(2) 将人力视为资本

人力资源管理把人看成是能产生出更多价值的资本要素。将注意力放到如何使人力发挥出更大的作用，创造更大效益上，将开发人的潜能作为人力资源管理的基本职责。

(3) 人力资源管理被提到组织发展战略高度

组织发展战略是组织为自己所确定的长远性的主要目标，以及为实现此目标而选择的主要行动路线和方法。战略目标着眼于未来，协调组织内各职能部门的相互配合，保证组织的均衡发展，并引导组织变革创新，以适应新的形势变化。

(4) 人力资源管理部门被视为生产与效益部门

现代人力资源管理认为，无论是生产三要素（资本、人力、土地）还是生产五要素

(人、财、物、信息、时间)，人力资源都是生产要素之一，且是唯一具有主动性、积极性和创造性的要素。这个要素的发挥是组织整体效率体现的重要因素。

虽然，人力资源作为一个生产要素在生产领域（企业经营活动中）的作用日益凸显，而目前有关人力资源管理的理论和实践也主要以企业作为活动领域，但是作为事业单位的高等学校也必需要借鉴人力资源管理的新观点、新思想才可能在不断变化的时代里，顺应社会发展的脚步，团结、凝聚好一支队伍，才能完成好社会和历史赋予大学的使命。

第二章 经济学视角下的人力资源管理

第一节 相关的管理学理论基础

一、人性假设理论

1. X 理论

麦格雷戈将传统的人们对人性的假设称为 X 理论，并将这一观点的内容归纳为以下几个方面。

(1) 大多数人生性都是懒惰的，他们尽可能地逃避工作。

(2) 大多数人都缺乏进取心和责任心，不愿对人和事负责，没有什么雄心壮志，不喜欢负什么责任，宁可让别人领导。

(3) 大多数人都是以个人为中心的，这会导致个人目标与组织目标矛盾，为了达到组织目标必须靠外力严加管制。

(4) 大多数人都是缺乏理智的，不能克制自己，很容易受别人影响。

(5) 大多数人具有欺软怕硬、畏惧强者的弱点，习惯于保守，反对变革，安于现状，为此，必须对他们进行惩罚，以迫使他们服从指挥。

(6) 大多数人工作都是为了物质与安全的需要，人工作是为了钱，是为了满足基本的生理需要和安全需要，他们将选择那些在经济上获利最大的事去做。

(7) 只有少数人能克制自己，这部分人应当担负起管理的责任。

X 理论的观点与我国传统文化中的性恶论相似，认为“人之初，性本恶”。在此基础上，在这种理论指导下，必然会形成严格的管理方式，以金钱作为激励人们努力工作的主要手段，对消极怠工采取比较严厉的处罚，以权力或控制体系来保护组织本身的利益，并以此来引导员工。

2. Y 理论

基于 X 理论，麦格雷戈提出了与之完全相反的 Y 理论，Y 理论的主要观点是：

(1) 一般人并不是天性就不喜欢工作的，大多数愿意工作，愿意为社会、为他人作贡献，工作中体力和脑力的消耗就像游戏和休息一样自然。工作可能是一种满足，因而自愿去执行；也可能是一种处罚，因而只要可能就想逃避。到底怎样，要视环境而定。

(2) 大多数人是愿意负责的，愿意对工作、对他人负责任，外来的控制和惩罚，并不是使人们为实现组织的目标而努力的唯一方法，甚至是对人的一种威胁和阻碍，并放慢了人成熟的脚步。人们愿意实行自我管理和自我控制来完成应当完成的目标。