



高等学校经济与管理专业系列教材

人力资源管理

黄维德 董临萍 编著

F241-43

49

H78

高等学校经济与管理专业系列教材

人力资源管理

黄维德 董临萍 编著

高等教育出版社
上海社会科学院出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/黄维德主编. —北京:高等教育出版社, 2000.7

ISBN 7-04-008438-4

I. 人... II. 黄... III. 劳动力资源-资源管理

IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2000)第 60404 号

责任编辑 郭立伟 封面设计 乐嘉敏 责任印制 蔡敏燕

书 名 人力资源管理
作 者 黄维德 董临萍

出版发行	高等教育出版社	上海社会科学院出版社
社 址	北京市东城区沙滩后街 55 号	上海市淮海中路 622 弄 7 号
邮政编码	100009	200020
电 话	021-62587650	021-53062622
传 真	021-62551530	021-53062622
网 址	http://www.hep.edu.cn	

经 销 新华书店上海发行所
排 版 南京理工排版校对公司
印 刷 商务印书馆上海印刷股份有限公司

开 本	787×960 1/16	版 次	2000 年 7 月第 1 版
印 张	14.25	印 次	2000 年 7 月第 1 次
字 数	270 000	定 价	16.00 元

凡购买高等教育出版社图书,如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请在所购图书销售部门联系调换。

版权所有 侵权必究

前 言

21世纪,高新科技的超速发展和全球化市场竞争的空前激烈,使得各国政府和各界人士更加清楚地意识到,企业赢得发展主动权的关键,是企业的人力资源。谁能有效地管理和发展人力资源,谁就能掌握科技、掌握市场、掌握知识经济时代的生产力。

《人力资源管理》一书,集中研究和阐述了企业的人力资源管理系统,包括人力资源管理系统的各个主要环节。如人力资源计划、工作分析、员工招聘与配置、沟通、绩效评估、员工培训、激励、薪酬、福利等等。

本书有四个方面的特点:第一,增加了国际人力资源管理方面的内容。经济与竞争的全球化已经使人力资源管理的全球化背景大大加强,因此,我们将中外有关国际人力资源管理方面的最新内容,介绍给读者。第二,介绍了国外人力资源管理方面的一些最新的研究成果。如360度绩效评估、长期薪酬等等。第三,注重人力资源管理理论与实务的结合。本书在阐述人力资源管理理论的同时,还介绍了一些人力资源管理系统中的操作实务,并且辅之以图形和表格,以利于学生掌握。第四,理论与案例相结合。在一些实务性较强的章节后面,我们都编了相关的案例,可以让学生在理论学习的同时,运用理论去分析案例,巩固学到的知识、理解相关的内容,培养分析问题和解决问题的能力。

本书由黄维德和董临萍共同撰写。全书的框架、思路和统稿由黄维德承担,全书的案例编写由董临萍承担。此外,第一章、第二章、第三章、第五章、第七章、第八章和第十章由黄维德撰写;第四章、第六章、第九章、第十一章和第十二章由董临萍撰写。在本书的编写和出版过程中,高等教育出版社和上海社会科学院出版社给予了大力的支持。高等教育出版社郭立伟先生、上海社会科学院出版社曹均伟先生对本书提出了许多宝贵的意见,并做了大量的工作,在此特地致谢。限于时间和水平,书中肯定有许多不足之处,敬请各位同行和读者予以批评指正。

编 者

第一章

绪 论

人力资源管理概念是在 20 世纪中叶逐渐由人事管理转化而来。目前其丰富的内涵和对组织发展所起的战略性作用,已经越来越多地为各界有识之士所意识到。本章作为人力资源管理的绪论,将着重探讨人力资源管理的意义、人力资源管理在企业发展中的战略作用、人力资源管理从实践到理论的历史发展过程,以及 21 世纪人力资源管理新的发展趋势。目的是让读者从总体上对人力资源管理的历史、内容以及发展有一个初步完整的认识。

第一节 人力资源概论

一、人力资源的定义和人力资源管理的内涵

(一) 什么是人力资源

对于人力资源,不同的人有不同的理解。有人认为,劳动者就是人力资源;有人认为,人口就是人力资源;还有人认为,人的劳动能力才是人力资源。我们认为,人力资源是指推动社会发展和经济运转的人的劳动能力。

人力资源包括智力劳动能力和体力劳动能力。同时,人力资源也包含人的现实的劳动能力和潜在的劳动能力。人的现实的劳动能力,是指人能够直接迅速投入劳动过程,并对社会经济的发展产生贡献的劳动能力。也有一部分人,由于某些原因,暂时不能直接参加特定的劳动,必须经过对人力资源的开发等过程才能形成劳动能力,这就是潜在的劳动能力。对儿童进行培养,使之逐步在体力上和智力上形成劳动能力,旨在将来作用于社会经济发展过程,这就是潜在人力资源的开发过程。对文化素质较低的人进行培训,使其具备现代生产技术所需要的劳动能力,从而能够上岗操作,这也是潜在人力资源的开发过程。由于人的

劳动能力和人始终融为一体,不可分开,因此人力资源又可泛指具有劳动能力的人。

(二) 人力资源与其他相关概念

1. 人口

人口是一个国家或者地区在一定时期内所有人的总和。在人口范围内,有具备劳动能力者、暂时不具备劳动能力而将来会具备劳动能力者以及丧失劳动能力者。

2. 劳动力

劳动力是指人口中达到法定的劳动年龄,具有现实的劳动能力,并且参加社会就业的那一部分人。劳动力是劳动力市场的主体,代表着劳动力的总体供给数量,其中没有包括尚未进入就业领域的学生、失业者以及丧失劳动能力者。

3. 人才

人才资源指人力资源中层次较高的那一部分人。相对于普通劳动力来说,人才就是较高层次的复杂劳动力。人才资源的数量较人力资源少,但其质量较高。目前,什么是人才尚无统一的说法,只是在定义上确认人才是具有特定的知识技能和专长的劳动力。至于对知识、技能和专长的衡量,一般是以学历学位、专业技术职称和各种专业技术证书或资格证书作为认定标准的。那么,哪一级的学历学位、技术职称或专业技术证书才被认定为人才呢?这在我国又以不同地区的具体情况和具体认定方法为准。假定在内陆不发达地区,人才比较少,或许中专学历以上者、初级技术职称以上者或四级技术工人等级以上者就可以被认定为是人才。而在沿海发达地区,人才比较多,或许必须是大学学历以上者、中级技术职称以上者、或者是六级技术工人等级以上者才可以被认定为人才。但是不管怎么说,人才都是当地人力资源中的高层次部分。

人口、人力资源、劳动力和人才资源的关系如图 1-1 所示。

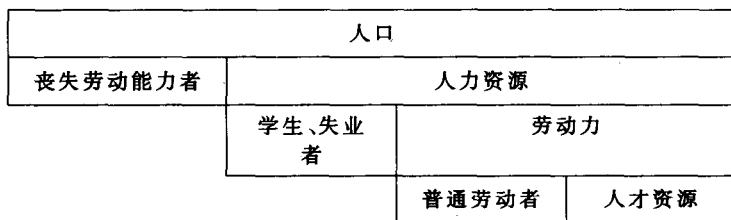


图 1-1 人口、劳动力、人力资源与人才资源的关系

(三) 人力资源管理的内涵

我们通常所说的人力资源管理,是指企业内部对人的管理。宏观意义上的人力资源管理,是指政府对社会人力资源的开发和管理过程。本书所涉及的,是微观

的即企业的人力资源管理。企业人力资源管理系统的主要内容如图 1-2 所示。

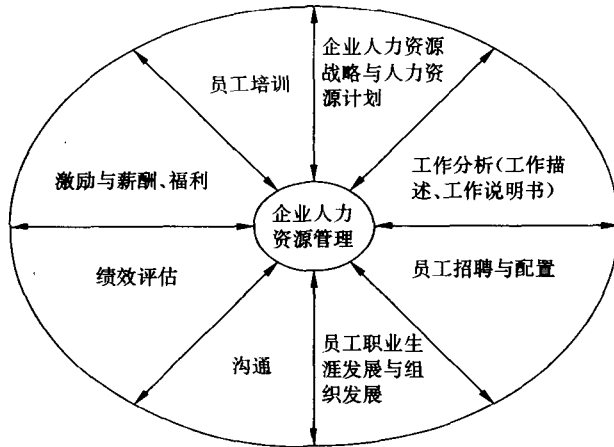


图 1-2 人力资源管理系统

图 1-2 表明,企业的人力资源管理,首先要制定企业的人力资源管理战略和人力资源计划。然后,在人力资源管理计划的指导下,进行工作分析,制定工作描述和工作说明书;根据工作分析,招聘并且配置员工;在配置员工,利用人力资源的过程中,企业必须注意规划员工的职业生涯发展,并且把员工的职业生涯发展与组织的发展相匹配,形成互为动力的综合发展途径;在企业与员工互相匹配发展过程中,要不断地相互沟通,解决冲突,消除两者共同发展的障碍,保证过程的顺利进行;当企业的人力资源管理工作进行到一定的阶段,就必须对多层次员工的工作绩效进行评估考核,纠正他们工作中的失误,肯定他们工作中的成绩,并就员工下一阶段的工作达成上下级的共识,以便员工形成新一轮的工作计划;在绩效评估以后,要对员工进行激励。包括薪酬方面的激励、福利方面的激励和精神等其他方面的激励。对绩效评估中表现出来的优秀员工,尤其要加大激励的力度。对于绩效评估中表现出来的具有这种或那种缺陷但企业今后发展又需要的员工,企业要进行培训,帮助他们提高知识水平、增进技能,使他们在今后的企业经营活动中能适应企业发展的需要。最后,根据人力资源系统的整个运作情况,企业要修正或者重新制订自身的人力资源发展战略和人力资源计划,为下一阶段的人力资源管理活动再次奠定基础。

二、人力资源管理在企业发展中的战略作用

(一) 人力资源的特点

1. 人力资源的主动性

人力资源是诸多生产要素中唯一具有主动性的生产要素。人通过主观愿望、

意念和思想来支配其他要素,并通过人的劳动过程来创造财富。因此,人的创新精神、创造能力始终是人力资源的精髓。人力资源的主动性主宰了生产力的整体效应和发展过程。

2. 人力资源的时效性

人力资源的时效性是指人力资源的形成与作用效率要受其生命周期的限制。在少年儿童时期,人力资源的投资始终存在,但却不能提供现实的产出;在青壮年时期,人力资源开始了产出,并不断增加产出的质与量;到了老年时期,人力资源的产出量又由于人的体力与精力的下降而在总体上有所下降,甚至丧失劳动能力、退出人力资源范围。可见,考察人力资源的时效性,可以有效地调整人力资源的投入与产出,最大限度地保证人力资源的产出,延长人力资源的作用期间。

3. 人力资源的可再生性

人力资源是“活”的资源。一方面,通过人口的繁衍,人力资源不断地再生产出来,世代代延续下去;另一方面,人的体能在一个生产过程中消耗之后,又可以通过休息和补充能量而得到恢复。进一步而言,如果人的知识技能陈旧了、过时了,也可以通过培训和学习等手段得到更新。因此,人本身、人的体能与知识技能,都是可以再生的。保证这种再生过程的顺利进行,将有利于人力资源的开发与利用。

(二) 人力资源管理的地位和作用的变化

人力资源管理在企业经济活动和长期发展中的地位,多少年来几经变化,而且是呈提高的趋势。人力资源管理的功能,也同样经历了一个不断提高的过程。

在20世纪40年代,担任管理员工工作的,本身也就是一般的员工,其管理的功能,仅仅是一些最一般的档案记载,例如人员进出、工资发放情况等。严格说来,在20世纪40年代,还谈不上对人的管理,充其量不过是对人的有关情况的记录。

20世纪50年代,较普遍地有了对员工的制度上的管理。也就是企业制定了各种各样的让员工遵守的制度,由工头监督员工执行。这时,工头自然而然成了员工的管理者,员工只是在工头的控制监督下被动地按制度干活而已。因此,在20世纪40至50年代,员工是被当作机器来管理的。

20世纪60年代,开始有了较现代意义上的人事管理,包括员工档案管理、员工工资管理、员工制度管理、员工招聘与辞退管理等一系列的管理内容。而管理者也升格为最初的普通管理者,比如人事科长,人事专员等等。

20世纪70年代,企业开始重视人的因素,意识到应当注意协调员工关系,避免内部冲突,加强企业内的人际沟通。因此,协调员工关系就成了人事管理中十分重要的一个方面了。这时候,担任企业人事管理工作的,已经是企业的中层经理,即企业人事部门的经理。

20世纪80年代,人力资源管理问世。从人事管理到人力资源管理,并不是名词上的变换,而是在员工管理上具有实质性意义的改变。人力资源管理,不仅形成

包括招聘、工作分析、人力资源计划,一直到绩效评估、员工激励、员工培训等多个环节在内的一个较系统的人力资源管理系统,更为重要的是,在对人的认识上,第一次变被动为主动。

在 20 世纪 80 年代的之后的人力资源管理中,员工成了企业宝贵的人力资源,这种宝贵的资源具有巨大的潜力。开发和运用这一资源,对企业来说具有特别重要的意义。员工主动性与积极性的发挥,又与企业的文化、企业的目标和企业最高层的理念等等密切相关。因此,在这一时期,企业中管理人力资源的,已经是企业的高级管理者,如人力资源总监等。由高层管理者担任人力资源管理者目的,就是为了从企业领导层起,重视人力资源管理,开发企业的人力资源。

到了 20 世纪 90 年代,许多企业已经意识到,人力资源管理不仅对企业的经营与发展起重要的作用,而且还起着决定企业命运的战略作用。如果将传统的人事管理与人力资源管理及其战略作用作一对比,我们可以清楚地看到两者之间的区别。见表 1-1。

表 1-1 传统人事与现代人力资源管理的比较

	传统的人事管理	现代人力资源管理
对员工的态度	1. 员工是被动的 2. 员工仅仅是企业的生产要素 3. 企业管理员工	1. 员工是主动的 2. 员工是企业发展的宝贵资源 3. 企业与员工互相匹配,共同发展
管理目标	服务于员工,支持员工,提高员工的工作效率和对企业的忠诚度	提高员工的总体素质,培养员工中的核心人才,直接形成企业的核心竞争力,提高企业的总体优势
管理战略	1. 将企业文化灌输入员工头脑 2. 使员工理解并较好执行企业任务、方针与政策	1. 将企业文化与企业战略融入员工的自觉行为 2. 让员工帮助企业实现经营战略

第二节 人力资源管理的历史和发展

一、西方工业革命之后的人力资源管理实践

(一) 西方工业革命和工厂体系

在前工业革命时代,1400 年左右到 18 世纪末期,西方的封建制度开始解体,出现了以出卖劳动力为生的自由劳动者。同时,随着社会与工场手工业的发展,手工业与商人阶层扩大,这部分人变成后来的企业主或工厂资本家。在这一时期,手工业工场内部并没有明显的员工管理职能,或者说要有也仅仅是最初的萌芽,例如

手工业师傅传徒弟。

工业革命在 18 世纪末始于英国,19 世纪席卷了美国。工业革命的特征是:机器取代了工匠、能源取代了人力、工厂取代了手工业作坊。工厂体系的出现是人力资源管理活动的基础,它将一无所有的工薪雇佣劳动力与工厂主和生产材料结合起来,使生产力迅速扩张。随着工厂规模的扩大和生产的程序化,管理和监督众多的工人变得必要。在一些场合,工厂主与管理者二任兼一,工厂主对工人的管理活动完全是专横的、家长式的个人行为。在另一些场合,工厂主委派工头管理员工,工头的任务是对工人加以控制和监督。在这一时期,无论是工厂主本人也好,工头也好,对工人的控制方式大都是暴力的和非人道的,视工人为商品,无视工人的工作条件与安全条件。工厂的主要任务是开拓市场,获得原料和增加产品,对人的因素毫不在意。所谓的员工管理也就是工人雇佣、岗位调动、工资设定、纠纷处理与解雇工人等等。这种管理方式几乎贯穿整个 19 世纪,工人与工厂主的冲突激烈,工人的工作条件与生活条件极差。

(二) 现代资本主义时期

19 世纪末至 20 世纪初,西方的工业有了飞速发展,实现了从农业社会向工业社会的转变,工业社会的规模也由小变大。随着企业组织规模的扩大,企业的功能也出现了以分工和专业化为特征的变化。公司的所有权与管理权逐步分离,工厂已雇佣了大批薪酬管理人员。但是,人力资源管理活动却没有得到相应的进步和提高。企业发展的重点仍然是扩大生产规模、改进机器和生产技术,而不是改善工厂的管理,包括对员工的管理,绝大多数工厂仍然坚持对工人实行控制型的专横管理,工头仍然奉行非人道的野蛮管理方法。这种状况使得工人对低薪、高强度、无保障的劳动极度不满,进一步激化了工人与管理者的冲突。在 19 世纪后期,发生了数次经济萧条与金融恐慌,机器进步使工厂对技术工人的依赖减少,普通劳动力剧增,工资一跌再跌;同时,移民与农村人口涌入城市,更使失业率居高不下,工资水平再一次下降。为了保护自己的利益,工人开始了罢工和联合抵制,工会崛起,劳资关系空前紧张。

(三) 科学管理和工作福利的诞生

19 世纪末至 20 世纪上半叶,为了缓和激烈的劳资冲突,在工厂组织中较好地处理工人问题,这一时期诞生了科学管理活动与改善工作福利的活动。科学管理是提供改变工作方法和工作过程科学化来提高生产力,而工作福利是通过改变工作环境来提高工作效率和解决员工问题。科学管理的代表人物是泰罗,他的工作管理制度即“泰罗制”不仅是一种科学管理的实践,而且还代表着一种管理理论。工作福利活动是在 19 世纪末 20 世纪初普遍兴起的改善工人工作和生活环境的运动,并且最终作为一项独立的工作项目被置于人力资源管理当中。什么是工作福利呢?西方国家认为,工作福利是指非法律规定和生产必需的能使员工的心理和社会生活得到改善

和进一步提高的一切活动。例如,住房、学校、图书馆等设施的配备以及医疗保健、工作关系的改善等等。其目的是减少劳资冲突,改善工人与管理层的关系,以及提高工作效率、减轻劳动强度等等。1900年左右开始,许多企业雇佣了专门人员负责有关的福利事务。这些专门人员成了企业与员工沟通的媒介,他们的工作是现代人事管理的先驱。不过,他们的具体工作很多,还没有形成人事管理的体系。

(四) 人际关系运动

20世纪初到20世纪中叶,人力资源管理的前身——人事管理正式诞生,其重点是改善员工关系。20世纪中叶,又出现了重点在于协调企业管理者与工人关系的人际关系运动。起因是哈佛大学的两位学者梅奥和罗斯利伯格的工作研究。他们力图将人的因素融入科学管理当中,通过发现工人的实际需要,采用合适的方法来管理工人。1924年,梅奥主持了美国西方电气公司在霍桑工场进行的一系列实验,即有名的为时四年的“霍桑实验”。实验的结果揭示出,改善企业内部的人际关系,满足工人作为“社会人”的需要,会显著提高工人的生产率。人际关系运动的参与者们根据梅奥等的研究,坚信冲突不是天生的,而是恶劣管理的结果,主张通过改善对人的管理,协调人际关系,来提高企业的生产率。人际关系运动推进了前期的管理理念与实践,科学管理主要强调工作需求和物质环境对提高工人劳动生产率的影响,将工作需求与经济回报作为激励的因素。人际关系运动补充并完善了科学管理的内容,揭示了非经济回报和社会回报作为工人激励手段的重要性。工作福利活动提出了关心工人的生活需要,而人际关系运动则进一步引入了工人的社会需要。

(五) 人事管理的发展和工业关系受到重视

20世纪中叶到70年代,企业人事管理的功能由于人际关系运动的推动受到了人们的重视,这种状况一直持续到第一次世界大战之后。人们意识到人事管理的功能是管理活动的基本功能之一,它具有有效地指导员工的行为、协调企业人际关系的重要作用。企业内部的各项具体人事管理工作,例如员工招聘、员工调动、工作评估等等,都有了各自明确定义和具体内容。尽管人事管理的上述工作都有了一定的发展,但是人事管理仍然没有形成一个系统,其最主要的原因是人事管理缺乏一个明确的综合性目标。

在20世纪30年代西方经济大萧条时期,人事管理的地位下降了。原因是经济萧条时期劳资矛盾异常尖锐,工会力量强大。这一时期劳资冲突一直是企业员工问题的主线。第二次世界大战期间,人力资源管理的问题又重新被重视起来,不过,其重点却从大萧条之前的人事管理,转向了产业关系(industrial relation)。1945年到70年,被称为产业关系的黄金时代,企业人事管理的重点在于协调员工关系,而员工关系的实质也就是产业关系。在美国,许多大学开设了产业关系的专业课程,专门讲授如何处理产业关系问题。

(六) 当代人力资源管理的出现

20世纪60年代中叶开始,当代人力资源管理问世,人事管理功能的重要性提高,被认为是关系到企业组织效率的关键因素之一。

20世纪50年代以后,西方国家的产业结构有了很大的调整,加工工业的员工不断向服务业转移,白领员工的比例大大上升,特别是,70年代,许多经济因素迅速改变,例如国际与国内竞争趋于激烈、市场压力加大、科技革命迅速、全球化趋势加强等等。这些经济因素的变革使美国等西方国家的经济优势受到挑战。西方国家认为有必要增强企业的竞争能力,而传统的产业关系体系已经落后于时代的需要,建立并调整现代人力资源管理的功能势在必行。同时,60年代以来,美国等国家的政府相继出台了一系列有关工作条件的法规,促使企业在管理者与员工之间建立良好的关系,加强人力资源管理活动,将员工作为企业的资源来爱护,以此来增强企业的人力资本积累,提高企业的竞争力。

20世纪70年代人力资源管理的发展突出表现在四个方面:

(1)“人事管理”广泛地被“人力资源管理”所取代。这种取代不仅是术语上的变化,它具有十分丰富的实质性意义。首先,人事管理暗含的意思是,企业中的人是一种成本消耗,而人力资源管理则意味着企业中的人是企业的资产。在现代的企业竞争中,只有足够的人力资本,管理好企业的人力资源,才能保证企业的竞争实力。其次,人事管理处于企业发展的辅助性地位,只是支持企业的运转,人事管理的职能也是分散而单一的;人力资源管理则处于企业发展的战略性地位,它决定着企业经营的成败,职能则是综合的、具有开发性的。

(2)人力资源管理的东西方交流。随着第二次世界大战后日本经济的迅速发展,西方国家注意到了日本的人力资源管理对日本企业发展的特殊贡献,并从中汲取经验。20世纪70年代末至80年代初,美国公司开始学习日本的一些成功的人力资源管理的做法,例如无工会的人力资源管理活动、全面质量管理等等。在这种交流中,美日的共识是,员工是企业的主要资源,只有对他们进行有效管理,才能形成企业的竞争优势。

(3)人力资源管理体制取代了产业关系体系。产业关系体系从20世纪中叶流行到70年代后,终于被现代人力资源体系所取代。其后人力资源管理的职能一直在变化,被认为是企业在今天的竞争环境下生存和发展的重要因素。

(4)注意提高员工的生活质量。人力资源管理必须通过工作设计、员工职业生涯计划等工作,努力提高员工对组织的满意度。同时,要重视对人力资源的投资,这种投资既体现在对员工的教育培训上,也体现在调整员工的观念、态度、价值认识等方面。

(七) 注重人力资源战略的时代

20世纪80年代至90年代,被称之为注重人力资源战略的时代。确定了人力资源管理在企业中的战略性地位。80年代初产生了“人力资源战略”,将企业的人

人力资源管理战略分析工具与公式结合起来,形成企业的长期人力资源政策,包括人力资源管理职能的横向结合以及人力资源管理与企业战略的纵向结合。这种长期人力资源战略性政策与企业高层决策更加接近。这就使人力资源管理扮演了一个关系到组织效率和应付竞争环境变化的“战略伙伴”的角色。

1. 人力资源管理战略角色的作用

首先,人力资源管理造就了企业新的竞争优势,使企业能在国际竞争和经济全球化的背景下求得生存和发展;其次,人力资源管理促使组织创新,使组织从外在控制,转变为内在控制;第三,人力资源管理保证对员工的动力化管理。将来的企业员工,由于经济全球化,在性别、种族、民族等方面的差异会越来越大,又由于科技和经济的发展,员工的知识水平与独立性也越来越高,这样,企业就需要通过人力资源战略计划来管理好各式各样的员工,保证员工的工作动力。

2. 人力资源战略性活动的特征

与过去的传统的人事管理或早期的人力资源管理相比,目前的人力资源的管理活动有以下特征:

(1) 人力资源管理不仅注意将传统人事管理中的各个工作环节加以综合,而且更注重整个组织的计划和变革。

(2) 人力资源管理在组织的发展与变革中起着关键的协同作用,人力资源管理是组织文化的创立先锋、是组织行为的引导因素,也是组织变革的最基本、最初始的环节。

(3) 人力资源管理的对象和行为不仅包括传统人事管理中的普通员工,而且包括企业的各级管理者和各类专家。

(4) 人力资源管理是一个系统,人力资源管理的活动将由各层次各部门的经理们共同执行。

(5) 人力资源管理的政策与活动是一种企业文化,直接影响到每一个员工。

二、西方人力资源管理理论的发展

人力资源管理理论与人力资源管理实践的发展并不完全同步。人力资源管理理论的发展一方面体现在人力资本理论的发展中,另一方面体现在管理理论的发展中。

西方人力资本理论的真正形成,开始于20世纪50年代。在科学技术进步和经济发展的进程中,人力资源的作用越来越明显,它对一国经济增长的贡献也越来越大。而且,人们发现,由于人力资源质量的差异,会使不同国家的等量物质资本投入带来差别迥异的产出。在对诸如此类经济现象的分析中产生了人力资本理论。人力资本这一概念,由美国经济学家沃尔什首先提出。1958年,出生在波兰的美国经济学家明瑟尔发表了题为《人力资本投资和个人收入分配》的论文,其后又发表了题为《在职培训:成本、收益与某些含义》的文章,他着重于用数学方法来

说明劳动者接受教育及工作经验积累与他们收入差别之间的关系。然而从事人力资本理论研究最为著名的人物是美国经济学家舒尔茨与贝克尔,在这个意义上,他们被认定是人力资本理论真正的创始人。

(一) 舒尔茨的人力资本理论

西奥多·舒尔茨是美国芝加哥大学的教授。他在一系列研究人力资本的著作和论文中,较为全面地论述了人力资本投资及其与经济增长的关系、教育的作用、人才有效配置以及人力资源迁移、劳动者的健康等问题,对西方人力资本理论作出了重大的贡献,并由此而获得 1979 年的诺贝尔经济学奖。

舒尔茨认为,人力资本与物质资本是资本的两种形式。人力能够带来经济增长,但也要有相应的资本投资。对人力进行投资的结果,就形成了人的知识和技能,正是这种人的知识与技能,才产生了促进经济增长的重要力量,从而形成人力资本。而未经投资的人力资源,不能形成人力资本。因此,所谓人力资本,就是体现在劳动者身上的、以劳动者的知识与技能或者其质量表现出来的资本。

舒尔茨人力资本理论的主要内容有以下几点:

(1) 人力资本对经济增长的重要作用。舒尔茨指出:“知识和技能大半是投资的产物,而这种产物加上其他人力投资便是技术先进国家在生产力方面占优势的主要原因。”因此,舒尔茨强调,应当有一个“完整的”资本概念(即包括人力资本和非人力资本),而不应过分看重物质资本的作用。

至于人力资本本身的增长特点,舒尔茨认为,人力资本的增长比物质资本的增长要快,从而国民收入的增长比物质资源的增长要快,这正表明了人力资本对经济增长的作用。而且,随着经济增长与现代化的推进,人力资本的作用将越来越重要。据世界银行 1991 年发展报告中的统计数据,发展中国家的劳动者,接受教育的平均时间每增加一年,其国内生产总值(GDP)就会增加 9%。据统计,本世纪初,在一国国民收入增长的各种贡献因素中,科学和教育所起的作用不过占 5%~10%。而据舒尔茨的计算,在 1929 年~1957 年间教育投资对美国经济增长的贡献率已达 33%。到了 90 年代,科学与教育对一国国民收入增长的贡献率已高达 60%~80%。

(2) 舒尔茨认为,人力资本投资的内容或范围包括五个方面:

① 医疗和保健的支出。这种投资用于延长人的寿命,增强人的体力、精力和耐力,保证人有旺盛的生命力从事工作。

② 用于培训在职人员的教育支出,包括企业采用的学徒制。旨在提高劳动者的劳动熟练程度和知识技能。

③ 用于正规的学校教育的支出,包括初等教育、中等教育和高等教育。

④ 用于社会培训项目的支出,例如技术推广的培训,掌握多种技能的培训等。

⑤ 用于人力资源迁移的支出,包括国内劳动力流动和用于移民入境的支出。尤其是争取专门人才的移民,将大大节省本国的人力资源投资费用。

概括舒尔茨人力资本投资的内涵,既包括人在就业前,从幼儿时开始的医疗保健与教育费用,也包括人在就业后的保持健康与继续接受教育培训的费用。因此,人力资本投资与一国的人口增长与就业发展极为相关。

(3) 人力资本最为重要的部分是教育投资。教育能够明显地提高人力资源的质量,使之作为人力资本而大大提高生产的效率。而且,教育投资对提高人力资源的素质来说,不仅仅限于经济方面,它还会带来长期的满足。舒尔茨说:“教育投资的消费部分之实质是耐用性的,甚至比物质的耐用消费品更加经久耐用,归因于教育投资的持久耐用消费部分是未来满足的源泉,然而这些满足却无法包括进对个人收入的衡量和对国民收入的衡量范围中。”

(4) 摆脱一国贫困状况的关键是从事人力资本投资,提高人口质量。舒尔茨认为,以往的发展经济学家对不发达国家的研究中,过高估计了自然资源的作用而过低估计了人口质量因素的作用,而后者恰恰是不发达国家走向发达的最重要的因素。“改进穷人的福利之关键因素不是空间、能源和耕地,而是提高人口质量,提高知识水平。”

(二) 贝克尔的人力资本理论

贝克尔也是芝加哥大学的教授,是芝加哥学派的主要代表人物之一。他认为,人力资本是今后收益的源泉,因此,教育就是人力资本的投资。贝克尔注重分析微观的人力资源活动。例如家庭在孩子的生育、培养方面的经济决策与成本——收益分析,家庭的时间价值与时间配置分析及家庭的市场与非市场活动等,并且应用经济数学方法对其中的经济变量与关系进行了分析,颇有新意。

(三) 丹尼森的人力资本理论

爱德华·丹尼森是美国经济学家,他对人力资本的经济作用进行了计算和分析,他的分析或计算方法得到了许多国家的承认,并在许多国家得到了应用。

丹尼森的分析被称为“余数”分析。他认为,传统经济分析在估算劳动和资本这两个要素对国民收入增长所作出的贡献时,还有大量的“余数”,这个“余数”既不是劳动的作用,也不是资本的作用,而是来自于人力资本投资或教育的贡献。在此基础上,丹尼森运用定量分析方法对美国的经济增长的要素贡献率进行了计算,得出:1929~1957年间在美国的经济增长的诸多要素贡献中,有23%的份额来自美国教育的发展。

(四) 西方人力资本理论的发展

1. 人力资本理论传播

20世纪60年代以后,人力资本理论得到了广泛的传播和充分的肯定。这一理论被用来说明经济增长中的许多问题。例如,根据国际贸易理论中的赫克歇尔-俄林的资源禀赋说,一国应出口由本国的大量相对便宜的生产要素生产的商品,而进口那些别国能更加便宜地生产出来的商品。但是,美国经济家里昂惕夫用投入产出法对美国的统计资料分析的结果,竟发现情况正好相反。美国作为工业发

达国,照例应出口资本密集型的商品而进口劳动密集型的商品。但事实却是,美国在1947年和1951年进口的商品为资本密集型而出口的商品为劳动密集型。这种情况被称为“里昂惕夫之谜”。近年有些经济学家用人力资本理论来解释“里昂惕夫之谜”,即美国出口的不是普通劳动密集型的商品,而是经过人力资本投资的高素质劳动密集型商品,说明美国是高素质劳动丰裕的国家。

其后,西方经济学家又研究了企业家等经营者的人力资本,认为这种高级人力资本是管理企业、对待市场的风险和不确定性的必要条件。企业股东拥有的财产资本和企业经营者拥有的人力资本,构成了现代企业制度的总资本。因此,不仅股东作为资本所有者应当参与利润分配,企业经营者作为资本所有者,即人力资本所有者也要参与企业利润的分配。人力资本理论在此又发展成西方产权理论的一部分。

2. 形成多门经济学的分支学科

以人力资本理论为基础,形成了多门经济学的分支学科,主要有:教育经济学、卫生经济学、家庭经济学和人力资源会计学等。

教育经济学把教育投资作为形成人力资本的生产性投资,是研究教育投入和经济收益关系的一门学科。

卫生经济学则从另一角度,将国家与个人对人的健康所作的投资看作人力资本投资,研究其中的投入与经济收益的关系。

家庭经济学把家庭当作经济决策的一个部门,研究家庭在时间分配、人口(尤其是孩子)的数量和质量、家庭的消费、家庭的人力资本投资等方面所具有的行为及其结果。

人力资源会计学是对企业用于人力资源管理与开发方面的成本和收益,运用会计学的方法进行核算,以期更有效地利用人力资本。

由于人力资本毕竟不同于物质资本,因此有许多问题还有待于进一步研究,主要有:人力资本形成中的非经济因素的作用的影响、人力资本与物质资本的结合关系与结合程度、人力资本质量的实现与计量、人力资本投资对社会发展的贡献等等。

(五) 西方人力资源管理理论的发展

人力资源管理理论是管理理论的重要组成部分,人力资源管理理论的发展与管理理论的发展基本同步。人力资源管理思想的发展可以追溯到很远,但人力资源管理形成理论,则是以19世纪末到20世纪初才开始的。从人力资源管理理论的发展过程来划分,西方人力资源管理理论发展有三大阶段:古典人力资源管理理论阶段、行为科学理论阶段、人力资源开发理论阶段。

1. 古典人力资源管理理论

19世纪末20世纪初至第一次世界大战之前的人力资源管理思想,属于古典的范围。当时,大机器生产已是社会生产的主要方式,与大机器生产相适应,出现了庞大复杂的生产组织即大机器工业工厂。如何管理好大机器生产组织中的人,

提高生产的效率,便成为这一时期人力资源管理的中心问题。这个问题主要从两个方面展开:一是从工作管理的角度来研究人力资源管理,其代表人物是泰罗;二是从企业组织的角度来研究人力资源管理,其代表人物有法约尔、穆尼和厄威克。

(1) 泰罗的工作管理制度即“泰罗制”包括四个方面的内容:

第一,对企业中的一些基本生产过程所要完成的工作动作与时间进行了一系列的研究,并作了大量试验来测定一项工作的许多组成部分所需的时间,同时研究工人的操作动作和工具设备,最后提出最合理的方法和最节约的时间,以此作为合理工作量即生产定额。

第二,为制定好定额的工作挑选并培训合格的工人,让工人们学会按照规定的动作和方法从事生产。

第三,用“差别付酬制”激励工人按规定的方法进行工作并与管理部门建立良好的合作关系。所谓“差别付酬制”,就是按不同的单价来计算工人的工资。工人的生产未超过规定的生产件数,按较低单价计算工资;而超额完成这个规定的件数,则采取较高的差别单价来计算他的全部产量,从而能获得高差别工资。

第四,将管理与计划职能交由企业专门管理机构去做,领班与工人专事生产。

(2) 古典组织理论提出了管理过程的三个主要职能,即计划、组织和控制。与之相应的指导原则是,预测、协调与指挥。当管理部门掌握了上述原则和完成了上述职能之后,便能达到组织的科学管理。

总而言之,古典人力资源管理理论的特点是强调组织必须有科学的管理,而科学的管理必须让管理人员掌握有关原则和方法,以便使每个人都能很好地完成自己的职能。但是,在这一阶段,人力资源管理是将人当作机器来加以控制的,工人在工作中没有任何自主权,变成单调机械的动作组合。

2. 行为科学理论

到了20世纪20年代,美国企业劳资矛盾加深,把人当作机器的专门化工作和强调组织效率的结果,降低了对工人的技能要求,增加了工人的劳动强度与工作单调性,同时,工人又面临着失业的威胁。在这种情况下,工人开始反对劳动定额,他们集体限制产量,公开与管理部门对抗。此时,重视人的生理要求与行为的思想便萌生了。

(1) 前期的人群关系思想。代表人物是哈佛大学管理学院的梅奥。人群关系思想认为,工人不是机械的动物,而是复杂的社会系统的成员,受到多方面的需求的激励,不仅仅是工资。因此,工人的动机不能根据纯粹个人的情况来看,而是要从企业中的社会人群关系来了解工人的行为。企业作为社会系统的一部分,其中人与人的关系对组织行为的决定至关重要。此外,人群关系研究还提出,应当在增进分工的同时,注意消除分工对工人造成的消极后果;通过参与和沟通,解决企业内部工人和管理人员的摩擦;管理的决定因素在于管理能力、管理对象和上下级沟通的有效性;并且,非正式群体对工人行为的影响,也是管理部门必须注重和调节的因素。