

yanjiu yu tantao

研究与探讨

MBA

人力资源管理课程 学期论文选

主 编 严诚忠

副主编 王晓光

华东理工大学出版社

研究与探讨

——MBA 人力资源管理课程学期论文选

主 编 严诚忠

副主编 王晓光

华东理工大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

研究与探讨—MBA 人力资源管理课程学期论文选/严

诚忠主编. —上海:华东理工大学出版社,2002.8

ISBN 7-5628-1285-3

I.研... II.严... III.劳动力资源-资源管理-
研究-文集 IV.F240-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2002)第 049584 号

研究与探讨

——MBA 人力资源管理课程学期论文选

主编 严诚忠 副主编 王晓光

出版	华东理工大学出版社	开本	850×1168 1/32
社址	上海市梅陇路130号	印张	10.5
邮编	200237 电话 (021)64250306	字数	276千字
网址	www.hdlgpress.com.cn	版次	2002年8月第1版
经销	新华书店上海发行所	印次	2002年8月第1次
印刷	上海长阳印刷厂	印数	1-3050册
ISBN 7-5628-1285-3/F·88		定价:22.80元	

本书编委会成员

严诚忠	王晓光	司增绰
谢新慧	韩丽清	

前 言

21 世纪之初,中国正式加入世界贸易组织。从此,中国的社会经济发展将更加深刻和全面地融入全球经济的潮流,社会主义市场经济将日臻完善,全世界将更为关注中国的崛起。我们的社会经济发展将以新的方式腾飞。

面临新的机遇和挑战,中国社会与经济的运行将沿着市场化、信息化、法制化和国际化的道路,向具有中国特色的社会主义目标前进。当然,这一历史使命的完成需要有数以千万计的有能力驾驭市场经济运行规律并能以超前和创新的理念应对变化和竞争的企业家、经营管理人才和行政干部。“万事莫若人才急”。针对我国人力资源的现状而言,我们不是没有人才,而是必须认识到目前对于人才的要求、期望、造就和评价较之计划经济时代有着很大不同,应该着力于营造培养和锤炼管理人才的有效机制和途径。根据我们多年结合 MBA 教学对人才开发的研究,我国目前对人才的要求已经赋予“德才兼备”以新的内容和含义。除了以责任意识为核心的道德建设以外,在才能方面则用更为动态的标准来评判。其中专业知识与能力(学历)、学习新知的才能(学力)、创新和分析问题与解决问题的能力(学以致用)三个方面尤显突出。这就客观地影响和促使很多有志和有识之士积极参加 MBA 教学活动,以切实地提高以悟性为核心的综合素质。MBA 教育之所以在全世界受到欢迎,并派生出 MPA 等相关的“学士后”教育系列项目,其根本原因就在于有越来越多的人意识到在人才的价值竞争中最终起作用的并非简单地看数量上的知识积累,更为重要的是看一个人才的知识结构以及创造性地学习和应用知识的才能。这就是 MBA 教学更为注重启发式和沟通式的教学方法,强调盘活知识存量,引导学生分析、研究和有效地解决经营管理中的实际问题等一

系列固有特征的根源之所在。

本书编者在长期从事 MBA 教学和人才培养国际交流活动中所形成的指导 MBA 学习的基本理念之一就是在有限的学习时间内,启迪学员以新的观念观察分析实际问题,培养创新思考的习惯,学会在于得卖力(WORK HARD)的基础上达到干得漂亮(WORK SMART)的绩效。成功的 MBA 教学应该置重点于帮助学员改变观念和改善思维模式,而不仅仅在于认真地传授知识。

在 MBA 的人力资源课程教学中,如能加强新理念的确立、分析研究能力之开发则比传统的知识性传授更能起到培养管理英才之功效。为此,在教学实践中指导学员做好理论联系实际、反映思考深度的专题性研究论文,并辅以适当的方式进行交流和比较,则是极为重要的环节。本书选辑的 46 篇来自教学实践的 MBA 学员在人力资源与开发方面的学期论文,正是以此为根本目的。教学的实践告诉我们每个学员:在把握新的理念和积极改善思路,把学到的理论应用于观察和解析人力资源开发与管理实际问题时,往往既反映出自己的个性、文风的长处,同时也暴露出自己在认识和实践方面这样或那样的缺点和不足。本书的编辑意图就在于向读者提供尽可能接近真实的再思考和再分析的素材。他们真实地出自 MBA 学员的手笔,但并不完全代表他们的优秀水平。只有这样的交流和探索才有可能使读者居于他人的研究之上而进行更为深刻的思考和修炼。这是现代学习的要义。MBA 教学除了把教科书、理论专著和案例选辑作为认知的源泉之外,把 MBA 学员是如何观察和分析问题的作业列为学习内容当不失为一个重要方面。

由于作者和编者水平所限,书中各篇出现肤浅和疏漏等缺陷也是必然之事。热忱欢迎同行专家学者批评、指正。

担任本书主编的是华东理工大学经济发展研究所所长严诚忠教授和国际经贸系主任王晓光副教授。参加编审工作的是西方经济学硕士司增绰讲师和 MBA 学员谢新慧同志。华东理工大学

MBA 办公室副主任韩丽清老师对本书的编辑出版给予很大的关心和支持,谨此致谢。

编 者

2002 年 3 月于梅陇

目 录

前言	(1)
关于 MBA 人力资源管理学期论文之写作	严诚忠 (1)
人力资本质量是制约西部经济发展的瓶颈	申丽萍 (4)
浅析现代企业制度下的内部审计——兼论重视企业 内部审计人力资源的开发与运用	司增绰 (11)
组织变革与人力资源管理——上海市电力公司 电网建设公司人力资源管理实践	王振伟 (34)
国有企业经营管理者理财能力问题的研究	黄豪杰 (44)
论国防军工系统人力资源的开发和管理	赵华鑫 (56)
改善技术人员的激励机制,促进企业的技术创新	汪琴丽 (64)
上海构筑人才资源高地探索	郑学信 (72)
中国国企人力资源管理如何面对 WTO	黄桂芳 (78)
浅析“以人为本”理念在人力资源管理中 必须遵循的三个原则	朱 洁 (88)
开发管理智力资本提高企业竞争力——智力资本 是企业新的关键资产	高 峰 (92)
人力资源开发重在挖掘人的潜能	陈云香 (97)
企业经营者在职培训的理论与实务	张徐敏 (100)
建立科学的人才管理机制 奠定企业持续发展基础 ——关于证券公司人事工作的思考	钟蓓雄 (108)
浅析乡镇企业人力资源的管理和开发	栾德强 (113)
浅谈隐性激励若干问题	贾 虹 (118)
企业人才流动的利弊与应对原则	魏征仪 (125)

论连锁经营酒店中的员工导向培训	杨 瑞(134)
给人才一个展示自我的舞台——上海味好美	
食品有限公司人力资源管理经验谈	侯小方(142)
关于我国国企经营者年薪制基本模式的几点思考	
.....	任鲁海(146)
中国造船行业人才流失原因浅析及对策	崔 锦(152)
国有企业人才使用问题的若干思考	姚志伟(161)
加快上海供电企业技术管理人才培养的新途径	张晓峰(169)
建立新型员工绩效评价模式	傅安建(177)
浅议会议产业的人力资源管理	朱贤钢(181)
“以人为本”	
——美国 GE 公司的人力资源管理的研究报告 ..	陈 璐(188)
中韩合资外贸公司管理模式的利弊分析	张 健(194)
试论企业管理创新模式	王 燕(203)
家装企业人力资源的配置及能量激活	张 琨(210)
金融业人力资源管理与开发的若干思考	王德湛(216)
商业银行分支行人力资源管理与开发	
——深圳发展银行上海分行人力资源管理实证研究	
.....	杨宝明(226)
某科研院所科技人才现状及管理探讨	梁宝华(234)
浅论民营高科技企业的人力资源管理	
——上海岱嘉医学影像系统有限公司案例	封吟颖(241)
宾馆企业人力资源开发的重点	
——招聘录用合适人员	唐春晓(247)
创建学习型组织 加强税务系统人力资源的管理	
.....	李 青(251)
人力资源开发的价值在于创新	王明珠(257)

试析中美企业人力资源管理战略区别·····	张 俭(263)
上海机场开展岗位劳动评价的思路与实践·····	侯文设(270)
中国银行业人力资源管理核心问题的战略思考·····	曹忠群(280)
建立多维化激励体系 促进企业人力资源开发·····	葛 红(286)
建设安全文化中的民航业人力资源开发探讨·····	阎志学(294)
中小企业的人才开发·····	赵智强(300)
构筑人才高地 再跃经济新台阶	
——国营企业人力资源建设的探索和实践·····	吴利祥(307)
“以人为本”观念的哲学思考·····	余兴立(312)
新设保险公司薪酬管理模式初探·····	许跃宁(318)

关于 MBA 人力资源管理学期论文之写作

在不久前召开的 APEC 会议上,亚太地区各国政要讨论的两大主题:一是国际经济合作,二是人力资源开发。可见在当代社会经济发展中,崇尚以人为本、以合作应对挑战的理念已成为区域经济和全球经济发展的主流思潮。同时积极开发人力资源、改善人事管理和提高人才素质亦已列入管理活动的重中之重。在人才竞争日趋激烈的格局中,各方面对人才资源开发与管理的學習、探索与研究也方兴未艾。

人力资源开发与管理作为旨在造就现代企业家的 MBA 教育之核心课程,对于培养高级管理人员的人本主义观念和人文技能有着极为重要的作用,正受到高度重视。根据笔者多年在国内外学习和执教人力资源管理课程的经验与从事企业人事劳动管理研究的心得体会,在应用型管理人才培养过程中,有两个观念环节必须被置于头等重要的地位。第一是结合社会经济增长方式的转变和科技的突飞猛进,本课程教学的根本要义在于引导学员把握劳动内容、方式和价值的变化趋势,树立现代人力资源的新理念、形成新思路。第二是根据课程特点,指导学员以现代理念去关注、探讨和研究现实社会和经济组织中人力资源开发与管理问题,养成积极思考、深刻解析与系统论证的学风。因此 MBA 层次的学员在研修以人力资源开发为重点的管理问题之时,既要避免对西方企业管理的理论及实践的“食洋不化”和全盘效法的弊端;

也要克服片面强调“中国特点”，以计划经济的思路应对市场经济的具体实务的传统思路。针对这一要求，在理论知识传授、案例分析和讨论之外，本课程学习中的专题研究活动就显得尤为关键。为此安排以学期论文的形式来体现综合运用知识的能力和检验研究水平的提高当不失为一条重要途径。根据笔者在国内外执教 MBA 课程的经验 and 感受，写好课程学期论文(Term Paper)或研究报告(Research Project)当为检验 MBA 学员综合运用自己的思考与分析能力，研究和解决问题水平的重要手段；同时，论文与研究报告的撰写过程也是一个极好的学习机会，这一成果又成为学员之间、同事之间乃至企业之间深化交流的重要内容。

在写作技巧上，针对 MBA 学员的现有状况，在人力资源开发与管理课程学期论文的撰写过程中，仅提出几个不容忽视的要领。

一、选题恰当。论文篇幅不大，选题之精当和实在至关重要。宜选小而具体的、自己比较熟悉的、同本职工作相关的专题进行探讨和研究。

二、构思缜密。论文的核心在于论述事物发展的内在机理，要有深刻的探索就必须周密地构思文章结构，对参考文献和事实数据之采集要厚积薄发，博观约取。只有反复推敲，潜心构思，方能使论文思路清晰、具有说服力，给人以启迪。

三、行文流畅。行文是检阅一个人文字表达功底的重要形式，也是论文构思的载体。在用词造句、段落布局过程中要做到“准确、鲜明、生动”，当避免过分口语化和咬文嚼字倾向，克服病句和言不达意的弊病。因此成文

后的锤炼和修改是必不可少的。

四、格式规范。现代科学研究文献和成果都讲究格式上的规范化。论文引经据典必须注明出处,字体选择和篇章编排当按统一的规范行事,力求美观,使人读来有赏心悦目之感。

总之,MBA 学期论文之写作是一个“去粗取精,去伪存真,由此及彼,由表及里”的认真研究创造过程。唯有以自己知识、智慧和才华的集中投入方能获得有效的产出。一步一个足印,竭心智感悟之精萃,一篇好的论文方能应运而生。集教学双方理论联系实际的互动助长,反复锤炼,当代经营管理之英才即由此而琢育成长。

严诚忠

2002 年 4 月

于华东理工大学商学院

人力资本质量 是制约西部经济发展的瓶颈

申丽萍

西部大开发是为实现邓小平提出的第二步发展目标,加速社会经济发展而采取的重大战略。我国西部与东部沿海的比较优势是劳动力资源十分丰富,但其质量不高,人口平均受教育程度低,而西部开发所处的是当代世界知识经济迅速发展、科技创新日新月异的大环境,因此必须将人力资源开发置于西部开发的首要位置。根据计算,人口增长每下降一个千分点,儿童入学率提高一个千分点,这两个加在一起,就可使人均 GDP 提高 0.7% 到 1.2%,因此,西部经济要取得快速增长,必须优先开发人力资源。

所谓人力资源也称人力资本,是指包含在人体内的一种生产能力。早期西方经济发展理论十分强调物质资本在经济发展中的关键作用,而 20 世纪 60 年代以来,越来越多的发展经济学家认识到人力资本在经济发展中的重要作用,美国经济学家 Schultz, T. W. 断言:“改善穷人福利的决定性生产要素不是空间、能源和耕地,决定性要素是人口质量的改善和知识的增进。”英国经济学家 Harbison, F. H. 也持有同样的观点,他认为人力资源是国民财富的最终基础,资本和自然资源是被动的生产要素,而只有人才是积累资本,开发自然资源,建立社会经济和组织并推动国家向前发展的主要力量,一个国家如果不能提高劳动力素质,就不可能有任何发展。

发展中国家和发达国家使用外资的实践经验证明,同样的资本数量,投入到发达国家所产生的效果比投入到发展中国家所产

生的效果要好得多,其根本原因就在于发达国家的劳动力质量较之发展中国家劳动力质量高,因而吸收资本的能力也高。要促进经济更快地增长,仅仅增加物质资本投资是不行的,必须在增加物质资本投资的同时扩大人力资源的投资,使两种投资平衡地增长。

美国经济学家 Fabricant, Soloman 等对美国、西欧等国家的统计资料的研究表明,每个国家国民收入的增长率大于其劳动和资本的增长率,两者之间的差额被叫作余值增长率。按理,产出应与投入同比例地增长,增加 1% 的投入应该只增加 1% 的产量。余值增长率的产生主要有两个方面的原因:一是由于规模报酬递增规律的作用,另外一方面是由于劳动者素质的提高,而且后者应该是最主要的原因。经验研究表明,是劳动者素质的提高使经济增长快于投入增长。

一、中国西部的人力资本状况

开发西部,发展西部经济是国家在世纪之交作出的重大战略决策,旨在加快西部地区开发步伐,整合各区域经济利益关系,尽快缩短东西部差距,以达到全国区域经济协调发展的目的。国家出台相应的扶持政策无疑对加快西部经济发展有一定的积极作用,但西部要真正实现经济的腾飞,必须要依靠西部人自身的努力。西部人自身的观念改变,尤其是西部人力资源总体质量才是决定西部开发成败的关键。但是,对西部的人力资源状况作一考察,就会发现其总体质量令人担忧,而且将成为制约西部发展的主要因素。

1. 基础教育水平低

教育有广义和狭义之分,这里主要讨论只包括学校正规教育的狭义教育。尽管最近几年西部教育经费增加幅度较大,教育支出总额增加较快,但由于基数较低,加上人口增长较快,西部地区对公共教育的支出人均数额仍然比较低,人均受教育程度和质量也较低。

西部地区中小学尤其是偏远地区的小学师资中,民办教师仍

然占很大比例,这些民办教师的工资很低,通常要靠附带耕种一些土地才能维持一家人的生活。本来这些老师自身的知识水平就良莠不齐,还要为生计奔波,根本无暇顾及提高自身的业务水平,而且由于这些农村中小学的教师工资是由乡财政负担,工资不能按时发放的情况时有发生,有时甚至要拖上一年半载,这些都极大地影响了教师的教学积极性,基础教学质量就可想而知。

2. 东西部发展差异,使西部高等教育人才大量外流

由于历史和地域的原因,东部沿海地区发展很快,这些地区与国外经济联系紧密。在经济全球化的今天,东部沿海城市更快地搭准了知识经济的脉搏,纷纷提出构筑自己的人才高地的战略构想,各种吸引高层次人才的政策措施也纷纷出台。优厚的待遇和优裕的生活条件以及生活环境,不仅将西部到东部深造的学子留在了当地,而且也将西部大学毕业的西部学生吸引到了东部。以上海为例,每年上海高校毕业的西部学生几乎都留在了上海,上海的高校每年从西部引进大量的高层次人才。这一方面固然有利于东部发展,但却使西部的人力资源状况更加恶化。高级专门技术和管理技能具有溢出效应,可以增加其他生产要素如资本和非熟练工人的生产率。大量高层次人才迁往东部,一方面使西部地区的教育投入成本大于其收益(因为现在大部分高等教育经费是由地方财政支付,尤其是非教委所属高校),另一方面,也会减少其他要素的生产率,从而减少西部的国民产出。虽然从全国范围来看,对国家而言,短期似乎没有什么损失,但却使东西部差距更大,从长远来看,对国家的发展是弊大于利。

3. 城乡差别使西部农村大量劳动力资源涌入东部城市,西部农村经济发展缓慢,甚至停滞不前,处于一种维持状态

不可否认,在 20 世纪 80 年代初期,中国西部农村劳动力过剩,按照美国发展经济学家刘易斯的观点,此时农村劳动力的边际生产力为零。劳动力外流在一定程度上是一种有益流动,是对东部城市建设过程中简单劳动力的补充,而同时并不影响西部农村经济的发展。但改革开放到今天,这种流动日益凸显其弊端:一方

面,增大了东部城市的失业率,另一方面使得西部农村的人力资源匮乏。稍微有点文化的人尤其是年轻人都外出打工,农村科技发展要求农村劳动人口有更强的获取和吸收技术信息并将其运用于农业实践的能力,但大量年轻劳动力的外流,使得西部农村人力资本质量总体水平越来越差,农村经济处于维持状态,或者发展异常缓慢,很难实现传统农业向现代农业的转化。

二、人力资源现状可能带来的后果

在自 1999 年 11 月中央政府正式实施西部大开发战略以来,中央政府投入西部基础设施建设的资金不仅是空前的,而且逐年递增。西部发展的确需要较大规模资金的支持和推动,经济发展没有相当数量的资本推动是难以想像的。但是,如果片面强调物质资本的“物化”投入而忽视了对人力资本的战略性投资、开发,那么,人力资源匮乏的结果,必然使西部地区经济增长方式始终停留在粗放型的自然资源初级加工模式范围之内。这不仅会产生恶化环境、破坏生产的客观结果,而且会导致西部企业安于高能耗低产出经营,经济增长缺乏后劲,短期注入资金而引致的短期繁荣后,西部难以实现持续经济增长。仍然落后的西部将拖我国综合国力增强的后腿,使我国在世界范围的资源再分配中处于劣势和被动地位。

三、对策

改善西部人力资源质量,增大西部人力资本存量已成为开发西部的当务之急,必须优先发展教育基础设施而不是工业基础设施。以西部 3 亿人口为主体,分层次实施教育开发,一方面采取措施留住现有人才,西部已有的人才存量是其发展的基础;另一方面大力开发潜在的人力资源,提高人力资本质量,提高劳动力对物质资本的吸收效果。

1. 留住现有人才

在留住现有人才方面,可采取如下措施: