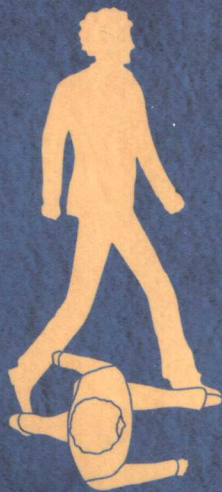


高等学校经济与管理专业教材

人力资源管理

RENLI ZIYUAN
GUANLI

郑兴山 主编



上海交通大学出版社

F241/68

2008

高等学校经济与管理专业教材

人力资源管理

主 编 郑兴山

副主编 唐宁玉 卢长利

参编者 肖 敏 张静抒 甘胜军 郑晓涛

上海交通大学出版社

内 容 提 要

本书是高等学校经济与管理类专业的教材,也是一本阐述现代人力资源管理基本原理、基本知识、基本流程和方法等的基础平台式教材。内容包括人力资源规划、工作分析、人力资源招聘、人力资源管理信息系统、培训管理、薪酬管理、绩效管理、职业生涯管理、劳动关系管理、人力资源外包管理和国际人力资源管理等。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理/郑兴山主编. —上海:上海交通大学出版社,2008

高等学校经济与管理专业教材

ISBN978-7-313-04990-2

I. 人... II. 郑... 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(2007)第 156102 号

人力资源管理

郑兴山 主编

上海交通大学出版社出版发行

(上海市番禺路 877 号 邮政编码 200030)

电话:64071208 出版人:韩建民

上海交大印务有限公司印刷 全国新华书店经销

开本:787mm×960mm 1/16 印张:29 字数:545 千字

2008 年 1 月第 1 版 2008 年 1 月第 1 次印刷

印数:1~3 050

ISBN978-7-313-04990-2/F·730 定价:50.00 元

版权所有 侵权必究

前 言

人力资源是一国经济和社会发展中最重要的资源,人力资源在组织中同样是起决定性作用的关键资源。如何做好人力资源管理已经成为当今社会和组织管理中的核心问题。从组织角度讲,有效地做好人力资源管理工作,不但能激励员工,提高人力资源配置效率,强化组织的核心竞争力,提高组织的管理效果和效率,更能推动企业的可持续发展。

作为高等学校的大学生,特别是经济和管理类专业的大学生,对人力资源管理理论和知识的学习将有助于认识人力资源管理的含义和作用,掌握人力资源管理的基本原理,理解人力资源管理的基本流程和方法,从而为未来在组织管理中取得成功打下基础。

本书是一本阐述现代人力资源管理基本原理、基本知识、基本流程和方法等的基础平台式教材。全书围绕战略性人力资源管理的基本理论,广泛而深入地阐述了人力资源规划、工作分析、人力资源招聘、人力资源管理信息系统、培训管理、薪酬管理、绩效管理、职业生涯管理、劳动管理关系、人力资源外包管理和国际人力资源管理等内容。

本书还通过介绍一些成功和成熟的具有时代特征的人力资源实践,来概括出当代先进的人力资源管理的特点和模式。全书力求概念解释清晰,理论阐述深入浅出,内容编排紧凑,相关知识前后呼应,适合于包括经济与管理类专业大学生对人力资源管理理论和实践知识的学习和思考,也适合其他对人力资源管理感兴趣的人士。

本书是团队合作的结晶,编者分别来自上海交通大学、上海海事大学和上海师范大学三校讲授人力资源管理的专职教师。这些教师工作在人力资源教学、科研和咨询的第一线。全书第1、6、11、12章由上海交通大学郑兴山博士撰写,第7章由上海交通大学唐宁玉博士撰写,第2、3章由上海海事大学肖敏博士撰写,第4章由上海交通大学张静抒博士撰写,第5章由上海海事大学卢长利博士撰写,第8、9章由上海海事大学甘胜军博士撰写,第10章由上海师范大学郑晓涛博士撰写。本书由郑兴山主编,唐宁玉、卢长利担任副主编,全书由郑兴山统稿和整合。

为便于理解和复习,本书还有配套学习书《人力资源管理:习题与案例》。通过对人力资源管理案例和习题的学习,可以更深刻地理解和掌握人力资源管理各个模块的理论知识,系统检测学习的效果。

人力资源管理是一门实践性较强的学科,其理论和相关概念在不断的发展中得以深化。在撰写本书的过程中,我们借鉴、参阅和引用了国内外许多学者专家的大量研究成果,在此一并致谢。虽然尽力反复斟酌、讨论和修改相关书稿,但难免有疏漏之处,敬请各位指出和谅解。有什么意见和建议请发至本书主编的邮箱:xszheng@sjtu.edu.cn,我们将不胜感谢并在再版时参考。

编者

2007年8月

目 录

第 1 章 人力资源管理导论	1
1.1 人力资源概述	2
1.2 人力资源管理概述	7
1.3 人力资源管理的内容、职责分工和目标	16
1.4 人力资源战略.....	22
第 2 章 人力资源规划	40
2.1 人力资源规划概述.....	41
2.2 人力资源需求预测.....	52
2.3 人力资源供给预测.....	58
2.4 人力资源规划的编制.....	62
2.5 人力资源规划的执行、审核与评估	65
第 3 章 人力资源管理信息系统	71
3.1 人力资源管理信息系统概述.....	72
3.2 人力资源管理信息系统的内容和基本功能.....	75
3.3 人力资源管理信息系统的实施.....	77
3.4 人力资源管理信息安全.....	85
第 4 章 工作分析	91
4.1 工作分析概述.....	91
4.2 工作分析的基本程序和基本内容.....	97
4.3 工作分析的基本方法	103
4.4 工作设计和再设计	120
第 5 章 人力资源招聘与选拔	132
5.1 人力资源招聘概述	132
5.2 招聘计划和招聘策略	138

2 人力资源管理

5.3 招聘的渠道	142
5.4 人力资源选拔	146
5.5 人员录用决策	163
5.6 招聘评估	166
第6章 绩效管理	174
6.1 绩效管理概述	175
6.2 绩效评估	180
6.3 组织战略和目标导向的绩效评估模式	191
6.4 绩效管理的实施	204
第7章 薪酬管理	227
7.1 薪酬概论	228
7.2 战略薪酬	243
7.3 工资方案	250
7.4 薪酬调查	264
7.5 绩效薪酬	273
7.6 福利制度	276
第8章 培训管理	285
8.1 培训概述	286
8.2 培训需求分析	299
8.3 培训设计和实施	304
8.4 培训效果评估和培训成果转化	309
第9章 员工开发与职业生涯管理	320
9.1 职业生涯管理的含义和意义	321
9.2 职业生涯管理理论	328
9.3 职业生涯规划制定	338
9.4 职业生涯规划的管理	349
第10章 劳动关系管理	363
10.1 劳动关系	364
10.2 劳动法	372

10.3	劳动合同	374
10.4	劳动争议	379
10.5	劳动基准	387
第 11 章	人力资源外包	396
11.1	人力资源外包概述	396
11.2	人力资源外包的形式和内容	399
11.3	人力资源外包的投资决策	402
11.4	人力资源外包的实施	405
11.5	企业人事经理所面临的挑战及其应对策略	408
第 12 章	跨文化人力资源管理	418
12.1	文化概述	420
12.2	文化维度理论	424
12.3	跨国公司人力资源管理模式	431

第1章 人力资源管理导论

本章要点提示

1. 人力资源的概念和特征
2. 人力资源的数量和质量
3. 人力资源管理的概念和特征
4. 人力资源管理的发展阶段及其特点
5. 人力资源管理的基本原理
6. 人力资源管理的内容及其职责分工
7. 人力资源战略的概念、种类及其制定程序
8. 人力资源管理与企业竞争优势
9. 人力资源管理部门角色转变



引导案例

S公司是成立于1998年的一家地处上海市郊的民营高科技企业,公司主要生产和销售节能电子产品。自成立以来,公司的人员规模和经营规模迅速扩大,从最开始的20人发展到目前的大约400人。2006年公司实现产值2500万元,比成立的头一年增加了6倍多。公司的发展得益于国家的环保政策、国家对节能产品的支持、市场对节能产品的巨大需求和公司本身较为雄厚的研发实力。

随着S公司所处的市场竞争格局的变化和企业业务范围的扩大,公司的部门和人员数量不断增加,人员结构发生了不少变化,导致管理的复杂性明显增加。公司过去对人员的管理基本沿用传统的人事管理理念和方法,导致人员管理效率低下,员工抱怨和流动率增加。经过高层讨论,公司决定聘请外部咨询专家对人力资源管理进行系统的咨询。咨询专家采用问卷调查、现场访谈和统计分析等方式,深入剖析了公司在人力资源规划、岗位说明、人员配置、培训、绩效评估、薪酬、员工-企业管理(员企关系)等方面的现状。具体结果如下:

(1) 人力资源规划方面:专家调查发现公司没有制定过人力资源战略及其战略引导下的人力资源规划。公司事先对内部各岗位的人才供需情况缺乏合理预

测,也没有制定过具有操作性的人才招聘计划。

(2) 工作分析和岗位管理方面:调查发现,超过一半的员工认为自己的才能没有发挥到应有的水平,这表明公司存在较程度的人力资源浪费现象;超过 1/3 的员工认为自己的岗位职责不明确;不少员工感到知识和能力与岗位之间未能实现满意的匹配;岗位任务的分配更多的是基于以往的经验 and 感性认识,绝大多数岗位没有进行过规范的、科学的分析,岗位的任职资格也不太明确。

(3) 绩效管理方面:公司的考核体系缺位,现有的绩效评估方法不科学、不健全、不完整;绝大多数考核形同虚设,考评当中的大锅饭现象严重;许多员工对部门 and 个人的绩效评估指标内容的理解模糊不清;各部门的团队绩效和个人绩效结合不紧密;考核结果很少用于调薪、培训、职务晋升等方面。

(4) 培训开发方面:公司缺乏长期的、系统的、与公司战略目标相适应的培训规划;员工的绩效管理和员工培训缺乏关联;公司员工的培训效果一般;公司的培训形式主要是内部培训,外部培训方面明显不足;培训过程的跟踪意识较差,缺乏系统的培训反馈机制;培训对于员工的职业发展影响力度不大。

(5) 薪酬管理方面:公司的薪酬福利总体水平偏低;薪酬结构中虽然有绩效工资,但该绩效工资基本上类似于固定工资,变化不大;薪酬的调整频率过低,不能起到激励作用;薪酬仅仅根据级别而定,难以综合反映出岗位价值、能力差距和工作业绩,不能体现员工贡献差异,缺少内部公平性;缺乏长期激励手段。

(6) 员企关系方面:公司在人员配置、人员雇佣等方面很少按照劳动法来进行,出现过几次被执法部门调查和罚款的现象;员工很少有归宿感。

针对以上问题,咨询专家与公司高层及中层管理人员在深入理解公司战略及其目标的基础上,提出了公司人力资源部门的使命和公司的人力资源战略。在人力资源管理现状分析的基础上,咨询组还提出了公司组织结构和岗位设计报告、薪酬体系报告、绩效体系报告,并提供了具体的实施方案。公司期待着通过人力资源管理体系的系统咨询,来强化现代人力资源管理的意识,提升人力资源管理效率并强化公司的核心竞争力。

1.1 人力资源概述

1.1.1 人力资源的概念和基本特征

1. 人力资源的概念

《辞海》中资源的定义为“资财的来源”,这一含义是说资源是社会经济财富的来源。按照经济学的理解,能够用来创造物质财富而投入于企业生产活动中的一

切要素都被称为资源。

可以从不同的角度对“资源”进行分类。根据资源的具体表现形态,可以将资源分为物质资源与非物质资源两大类。厂房设备是物质资源,而专利、技术秘诀等是非物质资源。从资源的生物特性来区分,可以将资源区分为人力资源与非人力资源两大类。人力资源管理学科中主要的研究对象是人力资源。

人力资源(Human Resource)的概念最早由德鲁克于1954年在其著作《管理的实践》中提出并加以阐述。它是指依附于人这一特定生物体上的,体现为知识、技能、价值观等形式的,可以用来为社会、组织和个人创造出财富的一种资源。

按照研究角度的不同,人们对人力资源有不同的理解。在人口论领域内,人力资源是一个具有广泛范畴的概念,一般指在一个国家或地区或组织内能够从事体力劳动和脑力劳动的人的总称。管理学和人力资源管理中的人力资源是组织中正在从事各种体力和脑力劳动的人的概称,其外延缩小为处于就业范围内。

2. 人力资源的基本特征

作为一种特殊的资源,人力资源与非人力资源相比具有以下特征:

(1) 能动性。非人力资源(如厂房设备等)在管理过程中处于被动的地位,它们受制于人力资源,可以被人力资源处置、分割、变卖等等。而人力资源是主动性的资源。人力资源能主动接受学习,主动选择职业,对组织制度和报酬具有反应,渴望需求的满足,具有创造性。能动性特征是区别人力资源和非人力资源的最关键特征。具有能动性的人力资源是企业核心竞争力的集中体现,是企业发展的根本保证,是企业实现价值增值的源泉所在。

(2) 时效性。人力资源的载体是具有生物特征的人,人力资源的开发和利用伴随着人的生命周期,受制于人这一生命体本身的制约,具有一定的时效性。人的生命周期可以分为孕育期、成长期、成熟期和衰退期。人力资源用来从事工作、创造财富的自然时间一般被限定在18~60岁前后的一段时期。在这一时期之外,虽然人力资源也能发挥作用,但受到年龄、体力、脑力、法律等自然和社会因素的约束。由于人力资源具有时效性,社会和企业有必要对人力资源进行有效的开发和利用,尽可能将人力资源的潜能发挥到最佳状态,以免造成人力资源的损失。

(3) 社会性。作为人力资源载体的人是社会中的人,而人的作用发挥需要人与人之间的合作,需要激励,需要满足人类的归属、被尊重和发展等不同层次的需求。组织是由个体所组成的系统,组织的战略执行、目标和任务的完成等需要人际合作。通过有效的组织和管理、构建和谐信任的人际关系氛围、注重团队意识的培育将有利于人的潜能更有效地发挥,激励员工为企业发挥才智,使企业发展获得强有力的精神动力。

(4) 稀缺性。人力资源具有相对的稀缺性,这一稀缺性具有双重表现,一是显

性稀缺,即一定时期内人才市场上具有某种特定知识和技能人才供给数量绝对不足,特别是企业所需要的管理和技术人才往往表现为相对的不足。为此,尽力获得各种稀缺人才是企业人力资源管理中的一个关键任务。二是隐性稀缺,即从统计角度看,人力资源的分布难以与企业战略目标和任务达成实现有效的匹配,呈现非对称分布,导致相对稀缺状态。为了解决显性和隐性稀缺问题,企业需要做好人力资源规划、招聘与选拔、培训开发、薪酬、绩效和员企关系等方面的管理工作。同时,还应根据企业发展需要做好人员外包等工作。

(5) 可变性。人力资源的可变性是指人力资源在使用过程中发挥作用的程度存在变化。人力资源可变性的产生是由于人力资源的时效性等因素所致。人力资源不但受到人的生命周期这一客观因素的作用,同时还与人们在社会生活中所受到的激励,所呈现的思想、理念、文化、观点、意识方面的多样化状态有关。可变性的存在要求在人力资源管理中应创造条件,将人力资源配置到最佳状态,充分激励人力资源。

1.1.2 人力资源的数量、质量和种类

组织中的人力资源具有数量和质量两个方面的规定性:

1. 人力资源的数量

人力资源的载体是人,单个的人是人力资源管理的基点。人力资源数量是指构成劳动力人口的那部分人口的数量,其基本单位是“个”或者“个人”。在这里,劳动力人口即具有劳动能力的人口。劳动人口可以从不同的角度进行划分,按照年龄这一自然属性就是一种划分方式。在劳动年龄上、下限之间的劳动人口称为“劳动适龄人口”或者“劳动年龄人口”。从宏观和中观上看,我国现行的劳动法规定“劳动适龄人口”为:男子 16~60 岁,女子 16~55 岁。由于在劳动适龄人口之间,存在着一些丧失劳动能力的病残人口,而在劳动适龄人口之外的年龄段上,也存在着一些具有劳动能力、正在从事社会劳动的人口,因此,在计量人力资源数量时,应对劳动适龄人口数量加以修正。在我国,把从事劳动的人称为“从业人员”,它是指从事一定社会劳动并取得劳动报酬或经营收入的人员,包括全部职工、再就业的离退休人员、私营业主、个体户主、私营和个体从业人员、乡镇企业从业人员、农村从业人员等。

与“从业人员”概念有关的包括:①“经济活动人口”,即 16 岁以上适龄人口中有劳动能力、参加或者要求参加社会经济活动的人口,具体涉及从业人员和失业人员;②“城镇登记失业人员”,指有非农业户口、在一定的劳动年龄内、有劳动能力、无业而要求就业并在当地就业服务机构进行求职登记的人员等。

总之,宏观和中观上的人力资源的数量即一个国家或地区范围内劳动适龄人

口总量减去其中丧失劳动能力的人口,加上劳动适龄人口之外具有劳动能力的人口。具体来看,人力资源数量构成包括以下8个部分:①处于劳动年龄之内、正在从事社会劳动的人口,它占人力资源的大部分,这些人口可以称为“适龄就业人口”;②尚未达到劳动年龄、已经从事社会劳动的人口,即“未成年劳动者”或“未成年就业人口”;③已经超过劳动年龄但继续从事社会劳动的人口,即“老年劳动者”或“老年就业人口”,如参加劳动的退休中高级知识分子;④处于劳动年龄之内、具有劳动能力并要求参加社会劳动的人口,这部分可以称为“求业人口”,它与前3部分一起,构成经济活动人口;⑤处于劳动年龄之内、正在从事学习的“人口”即“就学人口”;⑥处于劳动年龄之内、正在从事家务劳动的人口;⑦处于劳动年龄之内、正在军队服役的人口;⑧其他处于劳动年龄之内的人口^①。这里,前4部分是经济活动人口,构成现实的社会劳动力供给,他们是直接的、已经开发的人力资源。而后面4部分的人口并未构成现实的社会劳动力供给,它们是间接的、尚未开发的、处于潜在形态的人力资源。所有上述8个部分统称劳动力人口,即人力资源。根据以上人力资源数量阐述所构成的人力资源数量见图1-1。

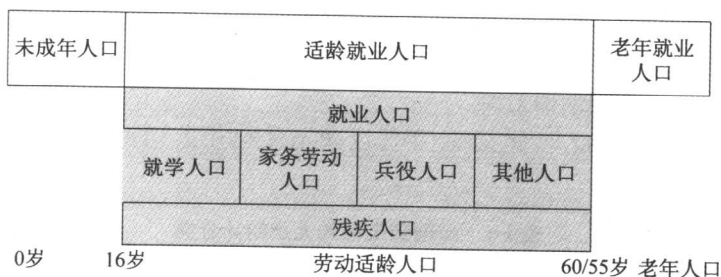


图 1-1 人力资源数量的构成

2. 人力资源的质量

人力资源数量的相对大小只是衡量一个国家、地区或者企业可以使用的人力资源的数量特征,并不表明其质量特征。衡量一国或者地区的人力资源质量特征的是该国人口中所具有的体力、智力、知识和技能水平等,即劳动力人口所具有的体质水平、文化水平和专业技术水平。从体质水平上看,一般可以从人口的健康程度、营养程度、医疗保障水平等方面进行考察。文化水平一般可以从劳动力人口接受教育的年限来衡量。专业技术水平则可以从接受职业技术教育的年限与等级、专业技术人员的职称等级、生产操作人员的技术等级等指标来衡量。人力资源的质量还可以用总人口中大学生的比率、小学和中学普及率、专业技术人员占全社会

^① 余凯成、程文文、陈维政:《人力资源管理》,大连理工大学出版社,2001年4月第2版

劳动人口比重等国民经济和社会统计指标加以衡量。衡量一个企业人力资源的质量特征的还包括员工的价值观、心理和精神状态等等。

与人力资源的数量相比,人力资源的质量更为重要。人力资源的数量仅体现了可以投入到国家、地区、企业的人口数,并没有反映这些人口的素质类型。而人力资源的质量则不同,它反映了国家、地区或者企业人口中的素质类型、复杂程度等本质内容。从人力资源数量上无法推断整个人口中从事复杂劳动的人口情况。而现代社会,复杂劳动一般只能通过高质量的人力资源来进行,而那些简单的劳动则由那些低质量人力资源去从事。社会生产越是发展,生产过程、生产设备、生产技术和生产工艺越是现代化,对于劳动者的知识、技能和体能等素质要求就越高。所以,无论是从社会还是从企业的角度来讲,更重要的是提升人力资源的质量,让各类人员发挥出更高质量的工作水平。

3. 企业人力资源的分类

为反映企业的人力资源成本收益情况,需要按照资源的使用价值与价值进行分类。其中,不同类别的人力资源价值不同,在招聘、选拔、培训开发、薪酬、绩效评估等方面的成本也有差异,因此,对人力资源进行分类是人力资源管理与开发的基础性工作之一。人力资源可以从不同角度进行分类^①。

1) 美国劳工部的人员分类

美国劳工统计局自 20 世纪 80 年代以来先后采用过 3 种人力资源的统计分类方法,见表 1-1。

表 1-1 美国劳工部的人员统计分类

传统分类法(80 年代前)		商务部 80 年代颁布的分类法	新分类方案
白领	蓝领		
专业技术人员	技工	管理人员和专业人员	行政长官
经理和行政人员	操作工	技术人员	经理及行政管理人員
销售人员	非农业劳动力	服务人员	专业人员
职员	服务业工人	农、林、渔业工人	职员
	农业工人	技工	熟练工人及技工
		操作工	非熟练工及半熟练工

^① 马新建:人力资源管理,石油工业出版社,2003 年 9 月第 1 版,p. 15~16

2) 我国的分类法

我国对人力资源的分类主要采取按照行业分类、按照职业分类和按照企业员工统计分类等3种方法,见表1-2。

表 1-2 中国国家统计局人口统计分类

按照行业分类	按照职业分类
1. 农、林、牧、渔、水利业	1. 各类专业技术人员: 科学研究人员, 工程技术人员, 科学技术管理人员与辅助人员, 教学人员, 飞机船舶技术人员, 卫生技术人员, 经济业务人员, 法律工作人员, 文艺体育工作者, 文化工作人员, 宗教职业者
2. 工业	2. 国家机关、党群组织、企事业单位: 负责人, 国家机关及其工作机构负责人, 党群组织负责人, 企事业单位及其工作机构负责人
3. 地质普查和勘探业	3. 办事人员和有关人员: 行政办事人员, 政治保卫工作人员, 邮电工作人员, 其他商业工作人员
4. 建筑业	4. 商业工作人员: 售货人员, 采购员及供销人员, 收购人员, 其他商业工作人员
5. 交通运输、邮电通讯业	5. 服务性工作人员: 服务员、厨师及炊事员, 导游员, 生活日用品修理人员, 其他服务性工作人员
6. 商业、公共饮食业、物资供销和仓储业	6. 农林牧渔劳动者: 农林牧渔业劳动者, 狩猎业劳动者, 农业机构操作人员, 其他农林牧渔劳动者
7. 房地产管理、公用事业、居民服务和咨询服务业	7. 生产工人、运送工人和有关人员
8. 卫生、体育和社会福利事业	8. 不便分类的其他劳动者
9. 教育、文化艺术、广播电视	
10. 科学研究和综合技术服务业	
11. 金融保险业	
12. 国家机关、党政机关和社会团体	
13. 其他行业	

企业根据国家统计局劳动统计分类而经常使用的6类人员统计分类是:①工人;②学徒;③工程技术人员;④管理人员;⑤服务人员;⑥其他人员。

1.2 人力资源管理概述

1.2.1 人力资源管理的概念和特征

人力资源管理(Human Resource Management, HRM)的概念最早由社会学

家怀特·巴克于1958年在其著作《人力资源功能》中提出,他将这一管理活动视为企业的一种普遍的管理活动。巴克之后,许多学者对人力资源管理的概念进行了阐释。诺伊(R. A. Noe)等将人力资源管理定义为“影响雇员的行为、态度及其绩效的各种政策”^①。彭剑锋等认为人力资源管理是“依据组织和个人发展需要,对组织中的人力这一特殊资源进行有效开发、合理利用与科学管理的机制、制度、流程、技术方法的总和”^②。

我们认为,人力资源管理是围绕企业战略及其目标而进行的、与利用和提升人力资源价值相关的管理职能活动。在人力资源管理中,需要相关的制度、流程、方法的使用,以便合法地、有效地发挥人力资源在企业战略目标实现中的关键作用。人力资源管理的最终目标是通过对人力的合理组织,使其处于最佳的功效状态,充分发挥人力资源的能动性,达到人尽其才、事得其人、人事相宜,以促进组织目标的实现。

1.2.2 人力资源管理的发展阶段及其特点

对人力资源管理的发展阶段,不同的学者进行了不同的归纳。弗伦奇(W. L. French)将人力资源管理划分为6个阶段,分别是科学管理运动、工业福利运动、早期的工业心理学、人际关系运动时代、劳工运动、行为科学和组织理论时代。罗兰(K. M. Rowland)和费里斯(G. R. Ferris)等根据人力资源的功能将其发展阶段归纳为工业革命时代、科学管理时代、工业心理时代、人际关系时代和工作生活质量时代。依据人力资源管理所扮演的角色划分,福姆布朗(Fombrun)、蒂奇(Tichy)、德兰纳(Deranna)在其开拓性的《战略性人力资源管理》一书中,首先提出把人力资源作为战略的概念,并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3个阶段:始于1890年前后的操作性角色时代,始于1960年前后的管理性角色时代,始于1990年前后的战略性角色年代。卡斯西欧(W. F. Cascio)等将人力资源管理归纳为4个阶段,即20世纪60年代左右的档案保管阶段,20世纪70年代前后的政府职责阶段,20世纪70年代末和80年代的组织职责阶段,20世纪90年代的战略伙伴阶段。国内学者也对西方的人力资源管理发展阶段进行过一些研究,代表性的是三阶段论。付亚和、孙健敏等人对3个阶段的划分是初级阶段、人事管理阶段和人力资源管理阶段^③。

① 诺伊等:《人力资源管理——赢得竞争优势》,中国人民大学出版社,2001年4月第1版, p. 3

② 彭剑锋主编:《人力资源管理概论》,复旦大学出版社,2003年11月第1版, p. 11

③ 付亚和、孙健敏:《企业人力资源管理》,企业管理出版社,1995年版

张小林根据美国学者斯柯特(R. Scott)的现代管理发展的4个阶段列出所对应的人力资源管理的4个阶段,见表1-3。

表1-3 人力资源管理的4个阶段^①

阶段	时间	管理重点	人力资源的作用	人力资源管理的主要手段
科学管理阶段		生产技术	模糊、忽视人的作用	纪律约束手段
	1900~1910	员工福利	对安全生产的影响	安全生产方案
	1910~1920	工作任务效率	员工需求的满足作为人力资源利用的条件	时间-动作分析技术(个体水平)
	1920~1930	个体差异	注重人力资源的类型分析	心理测验、员工咨询
人际关系管理阶段	1930~1940	工会运动	注重群体作用	劳资关系分析
	1940~1950	经济保障	重视对经济利益的影响	新的工资制和退休制
	1950~1960	人际关系	将人际关系作为人力资源的重要特征	班组长培训(人际技巧)
系统管理阶段	1960~1970	参与管理	强调员工的投入作为人力资源管理的主要标志	参与技术、目标管理
战略管理阶段	1970~1980	工作生活质量	强调人力资源的整体效益	工作设计、人力资源的成本效益分析
	1980~至今	战略管理	把人力资源开发与利用作为一种重要的管理战略	管理培训、管理发展(跨文化管理培训)

其中,人力资源管理分为以下4个对应的阶段:

(1) 第一阶段为科学管理阶段(1900~1930)。这一阶段是人事管理的初创阶段。该阶段管理思想为“经济人”人性观和封闭性环境观,以古典管理学派和科学管理学派为核心,主要代表人物有:法约尔(H. Fayol)、韦伯(M. Weber)和泰勒

^① 张小林:人力资源管理,浙江大学出版社,2005年11月第1版,p.27~29