

日本

人力资源管理

[理念、制度与实务]

本书是就日本企业新型人力资源管理的
理念、制度和实务进行解说的教科书

HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT OF JAPAN

奥林康司 编著

张彩虹 于楠 丁扬阳 译



暨南大学出版社
JINAN UNIVERSITY PRESS

日本

人力资源管理

[理念、制度与实务]

本书是就日本企业新型人力资源管理的
理念、制度和实务进行解说的教科书

HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT OF JAPAN

奥林康司 编著

张彩虹 于楠 丁扬阳 译



暨南大学出版社
JINAN UNIVERSITY PRESS

中国·广州

图书在版编目 (CIP) 数据

日本人力资源管理: 理念、制度与实务/[日] 奥林康司编著;
张彩虹, 于楠, 丁扬阳译. —广州: 暨南大学出版社, 2007. 7

ISBN 978-7-81079-849-5

I. 日… II. ①奥…②张…③于…④丁… III. 企业管理—劳动力
资源—资源管理—研究—日本 IV. F279.313.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 062212 号

出版发行: 暨南大学出版社

地 址: 中国广州暨南大学

电 话: 总编室 (8620) 85221601

营销部 (8620) 85227972 85220602 (邮购)

传 真: (8620) 85221583 (办公室) 85223774 (营销部)

邮 编: 510630

网 址: <http://www.jnupress.com> <http://press.jnu.edu.cn>

排 版: 暨南大学出版社照排中心

印 刷: 暨南大学印刷厂

开 本: 787mm × 960mm 1/16

印 张: 16

字 数: 332 千

版 次: 2007 年 7 月第 1 版

印 次: 2007 年 7 月第 1 次

印 数: 1—3000 册

定 价: 30.00 元

(暨大版图书如有印装质量问题, 请与出版社总编室联系调换)

内 容 简 介

第Ⅰ部分 人力资源管理的作用

该部分就人力资源管理作为学科的基本特征进行说明。第1章阐述人力资源管理与以往的劳务管理、人事劳务管理的不同之处；第2章从企业管理的角度就人力资源管理在企业管理中的作用进行说明。

第Ⅱ部分 组织中人的行为

这部分重点讲述工作场所中的相关问题。第3章对组织中人的工作动机进行说明；第4章对现场管理人员的领导力进行解说；第5、6章提出职务设计和组织设计的相关观点。这是基于职务设计、组织结构决定工作中人的行为这一基本想法所作的安排。日本的教科书一般将该部分的内容看成组织行为学和组织学理论的构成部分，但本书基于领导力等对人力资源管理的作用的考虑，将该部分作为人力资源管理新的构成部分。

第Ⅲ部分 日本人力资源管理制度

这部分主要讲述日本企业人力资源管理各项制度的具体职能。具体包括雇用管理、职业生涯开发、作为薪酬制度的前提的人事考核制度、薪酬制度、作为晋升的新型形态的专门职制度、福利厚生制度和劳使关系等。这些是现代日本企业人力资源管理制度基本组成部分，书中将简明扼要地概括各项制度的演变历史，并对现状进行详细的解说。

第Ⅳ部分 日本的新型劳动形态

这部分选取当今日本人力资源管理中的一些热门话题，并对劳动者群体主要是女性劳动者、老龄劳动者及研发技术人员的管理进行详尽的分析。

本书的使用说明

1. 每章均在开头【本章要点】部分概括性地介绍每章的内容提要。
2. 在正文、各专栏及图表中引用、参考的文献资料全部用如【A-1】的简略表示法标示出来。文献的详细信息将在本书后面“参考文献”中根据第一作者（或编著者）姓氏的首字母按照英文字母顺序进行整理。例如，正文中相关文献如果表示为【A-1】的话，则表示该文献引用或参考了“参考文献”中第一作者（或编著者）姓（family name）的第一个字母为 A 开头的作者的文章，并且该文献在“参考文献”中位于第一。
3. 每章后面均设有【思考题】，共 3 道题。前面两题有助于理解本章基本内容，第 3 题为应用题，属于需要进行企业调查或加深理论认识的题型。我们没有提供参考答案，但是如果认真阅读和掌握了每章及专栏部分内容的话，一般都能够从中找到解答方法。
4. 每章末尾的【进一步的阅读书目】是为了给希望进一步学习的读者加深认识而设的，特别列举了 10 本左右的推荐书目（以日文文献为主）。如果是翻译著作的话，原著用上面第 2 点所示的简略表示法进行标示。

中文版序言

进入 21 世纪以来，日本国内电器、服装、食品等产品都纷纷从中国进口。2007 年 4 月，中国企业开始在日本的证券市场上市，日本的投资家们可以直接成为中国企业的股东了。

目前，有很多日资企业在中国投资，很多日本品牌的产品在中国销售。可以说，现在的日本市场和中国市场之间已经没有边界了，中日两国的经济紧密相连。同时，在文化教育方面，到日本就读的中国留学生逐年增加，他们中有不少人毕业后留在日本就职。

企业员工和留学生往来于中日之间，加深了两国之间的相互交流，不仅对两国的经济发展，而且对两国的文化交流和互相理解也是极为重要的。中日两国在两千多年以前就已经有文化往来。日本曾向中国学习汉字、政治体制和文化，从而也形成了平假名、片假名等日本独特的文字和文化。进入新世纪以来，两国不仅在经济领域，而且在文化和人们的生活等方面加强交流和理解也是很有必要的。今年 4 月，中国总理温家宝访问日本的“破冰之旅”相信将会为中日两国政治、经济和文化等多个领域的深入交流带来契机。

本书是对 20 世纪 80 年代以后日本企业的经营状况，特别是新型人力资源管理及其背后的理念、制度进行归纳的书籍。在日本，不仅在校大学生，而且企业实务人员也对本书有较大的兴趣，可以说它是一本用途广泛的标准教科书。相信在中国的日资企业工作的管理型员工、对日本人力资源管理感兴趣的中国企业白领、各院校的大学生以及在日本学习经营管理的中国留学生将会是这本中文版书籍的主要读者。希望本书的出版有助于中国读者理解日本企业的工作构造和管理理念。此外，从在企业工作的员工的角度看，日本和中国在企业管理方式上有哪些相同？哪些不同？通过本书的介绍，希望大家对这些问题能有较深入的认识。

担任本书翻译的是张彩虹、于楠、丁扬阳三位老师。她们曾是日本神户大学经营学院研究生院奥林人力资源管理研究室的学生，是在该大学取得了博士

或硕士学位的企业管理方面的研究者，是精通中国和日本人力资源管理的专家。作为本书的译者，她们是再合适不过的人选。我相信中国的广大读者可以从这本中文版教科书中获得关于日本人力资源管理方面最准确的知识。日本经营管理专业书籍的翻译是一项难度很大的工作，在此对出色地完成了本书翻译的三位研究人员表示衷心的感谢。

此外，我要对虽然存在出版风险但依然爽快地答应出版本书的暨南大学出版社表达我的谢意，特别对责任编辑王泉巍老师表示最诚挚的感谢。

本书是日本畅销的人力资源管理教科书，希望中文版也能受到广大中国读者的喜爱。同时也希望该书的出版对加深中日两国之间的相互了解有所裨益。

奥林康司

2007年4月吉日

前 言

人力资源管理是一个诠释组织成员高效率工作的制度体系的概念。在日本，它曾经被称为“劳务管理”“人事劳务管理”或者“劳资管理”等。但是进入 21 世纪以来，在现代日本企业的人事管理领域中，与传统的以终身雇用、年功序列等为基础的旧体系完全不同的制度或理念已经逐步出现。本书介绍的是现代日本的新型人力资源管理体系，因此我们特地用了“人力资源管理”这一称呼^①。

本书是对日本企业新型人力资源管理的理念、制度和实务进行解说的教科书。与之前的同类教科书不同的是，本书特别对日本企业人力资源管理方面的最新知识进行了全面系统的介绍，是一本在日本著名老牌大学——神户大学（Kobe University）学习和工作过的人力资源管理学者们的集体智慧之作。为了对人力资源管理的古典理论和新型制度进行系统的概括，编著者先后花了近 3 年时间对其中的内容进行了反复的研究修改和完善。希望本书的读者能从中获得有益的启发。

本书概括起来主要有以下特点：

第一，我们设想本书以日本大学本科程度的学生为主要读者群。因此，本书将文献一览表放在书后，尽量减少了正文中引经据典的部分，以便学生们能简明扼要地获取其中的知识。同时，我们将推荐书目列在每章末尾以方便读者。特别是对相关知识有进一步学习欲望的学生可利用这些书目加深理解。此外，本书每章末尾部分还安排了巩固本章知识内容的思考题，向想更进一步学习的同学布置了一些论述题。如果是在职社会学生的话，还可以利用这些题目，结合自身经历进行演讲或写成书面报告等。希望本书能为想了解日本新型人力资源管理的读者提供有益的帮助。

第二，本书在对日本企业人力资源管理的新型制度进行介绍的同时，还兼顾介绍了科学管理法、人际关系论、行为科学等古典理论对现代日本人力资源管理的贡献。也就是说，本书在力求做到重点介绍新型观点的同时，简要阐述

^① 在名称运用上，日本理论界对现代日本的人力资源管理仍然存在“人事管理”和“人力资源管理”两种名称并存的局面。其中以学习院大学今野教授和东京大学佐藤教授为首的关东学派以详细解释各人事制度的内在结构见长，习惯用“人事管理”这一称呼。而以本书编著者为代表的关西学派则偏向于在企业管理大系统中研究人事管理，因而倾向于用“人力资源管理”这一新名称。译者注。

古典观点。因此，读者不仅能从人力资源管理的历史源流中获取人力资源管理的新动向，也能从中掌握人力资源管理的基础知识。

第三，在日本同类教科书中，本书首次尝试将组织行为学、组织理论等研究成果纳入人力资源管理领域。在日本的一般教科书中，通常将激励理论、领导力理论作为组织行为学的构成部分，作业组织、管理组织的设计等则较少作为人力资源的研究范畴进行介绍。我们受欧洲管理思想的启发，认为它们是人力资源管理各项制度的基础构成部分，因此将它们作为理解工作动机结构的基础理论在本书第Ⅱ部分进行了较为详细的介绍，可以说这些都是日本同类教科书所没有的特色。

第四，我们还就当今日本社会人力资源管理领域的热点话题在第四部分“新型劳动形态”中进行了介绍。例如，女性劳动者、老龄劳动者及研究技术开发人员等。由于热门话题与其他章节相对独立，因此我们将它们作为第Ⅳ部分的单独章节进行了阐述。

第五，对一些新概念、新现象特别设置了专栏进行介绍。通过阅读专栏，读者可以加深对相关章节内容的理解。专栏也可作为单独的阅读部分，使读者在获得最新知识的同时起到调节口味和心情的作用。

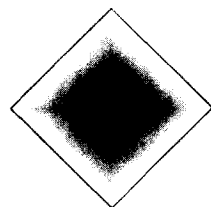
本书是作为教材而设计的。但为了让一般读者也能容易阅读，我们在细节方面也下足了工夫，这些努力究竟能否引起读者的关注和兴趣还有待读者的批评指正。为了完善本书内容，欢迎读者提出宝贵意见。

作者代表 奥林康司

2003年3月吉日

目 录

Contents



- ◎ 内容简介
- ◎ 本书的使用说明
- ◎ 中文版序言
- ◎ 前言

第 I 部分

人力资源管理的作用

Functions of Human Resource Management

第 1 章 日本企业人力资源管理理念的形成

Development of Human Resource Management in Japan

1.1 从经营劳务到人力资源管理/3

1.2 年功型人事管理之后的发展/5

思考题/7

第 2 章 企业经营与人力资源管理

Business Administration and Human Resource Management

2.1 企业经营的基本概念/9

2.2 人力资源管理的作用/11

2.3 制度与文化/14

2.4 人力资源管理理念的发展历史/15

2.5 本书的构成/16

思考题/17

第Ⅱ部分

组织中人的行为

Human Behavior at Work

第3章 工作动机

Motivations

- 3.1 工作动机/21
- 3.2 内容型动机理论/23
- 3.3 过程型动机理论/26
- 3.4 动机理论与人事制度/29
- 【专栏】心理活力(empowerment)/30
- 思考题/32

第4章 领导力

Leadership

- 4.1 领导力的含义/34
- 4.2 领导的特质理论/35
- 4.3 领导的行为理论/36
- 4.4 领导力行为的有效性/40
- 【专栏】好的领导者/43
- 4.5 转型时代的领导者/44
- 思考题/46

第5章 职务设计

Job Design

- 5.1 职务设计/47
- 5.2 日本的职务设计/49
- 5.3 职务设计的发展概况/52
- 5.4 日本企业的白领员工与职务设计/57
- 【专栏】日本的弹性劳动制与职务设计/58
- 思考题/60

第6章 组织设计

Organization Design

6.1 组织设计的基础/61

【专栏】商务结构(Business Architecture)/68

6.2 组织设计与管理学的发展/68

6.3 组织设计的课题/71

6.4 组织设计的意义/72

思考题/73

第Ⅲ部分

日本人力资源管理制度

*Systems of Human Resource Management
in Japanese Enterprises*

第7章 雇用管理

Employment Management

7.1 雇用管理的含义/77

7.2 终身雇用制的意义/78

7.3 终身雇用制的局限性/84

【专栏】工作分享制度(Work Sharing System)/87

7.4 雇用关系的流动化/88

思考题/91

第8章 职业生涯开发

Career Development

8.1 个人与企业的新关系/93

8.2 “选择与选拔的循环型”职业生涯开发/95

【专栏】OJT与职业生涯指导/100

8.3 职业生涯设计/104

思考题/105

第9章 人事考评制度

Personnel Rating System

- 9.1 人事考评的含义/106
- 9.2 职能资格制度下的人事考评制度/107
- 9.3 人事考评与日本式经营/111
- 9.4 成果主义人事管理下的人事考评/114
- 【专栏】成果主义人事管理与人事考评/117
- 9.5 人事考评制度的课题/119
- 思考题/120

第10章 专门职制度

Professional System

- 10.1 专门职制度的含义/126
- 10.2 专门职制度的效果与课题/130
- 10.3 专门职制度的实例/133
- 10.4 专门职制度下的企业与员工关系/139
- 思考题/140

第11章 薪金制度

Wage System

- 11.1 薪金制度的含义/141
- 11.2 薪金体系的含义/144
- 11.3 日本企业的薪金制度改革/147
- 11.4 日本企业薪金制度的新动向/149
- 【专栏】欧美企业的职能工资化倾向/151
- 思考题/155

第12章 福利厚生制度

Employee Welfare Plan

- 12.1 福利厚生制度的含义/156

- 12.2 福利厚生制度的特征/158
- 12.3 自助式福利计划/162
- 【专栏】阪急电铁公司的自助式福利计划/169
- 12.4 福利厚生制度的发展/170
- 思考题/171

第13章 劳使关系

Industrial Relations

- 13.1 人力资源管理与劳使关系/172
- 13.2 集体谈判/174
- 【专栏】转型期的“春斗”/177
- 13.3 劳使协议制/178
- 13.4 个别劳使关系与争议处理制度/183
- 思考题/185

第Ⅳ部分

日本的新型劳动形态

Work Styles in the New Era of Japan

第14章 女性劳动者

Working Women

- 14.1 女性劳动者的就业现状/189
- 14.2 相互期待的偏差与消除偏差的必要性/194
- 14.3 发挥女性劳动者才能的人力资源管理/196
- 【专栏】积极行为(Positive Actions)/199
- 14.4 多样化管理/199
- 思考题/200

第15章 老龄劳动者*Aged Workers*

- 15.1 老龄社会的到来/201
- 15.2 企业老龄化问题/202
- 15.3 老龄社会的人力资源管理/208
- 思考题/211

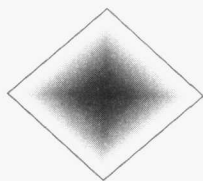
第16章 研究开发技术人员*R&D Engineers*

- 16.1 研究开发技术人员的含义/212
- 16.2 研究开发技术人员的职业特性/213
- 16.3 研究开发技术人员的人力资源管理实例/215
- 16.4 不同类型研究开发技术人员的人力资源管理/218
- 16.5 今后的展望/220
- 思考题/220

◎参考文献/222

◎原著其他作者简介/239

◎译者后记/240



第 I 部分 人力资源管理的作用

Functions of Human Resource Management

第 1 章 日本企业人力资源管理理念的形成

Development of Human Resource Management in Japan

第 2 章 企业经营与人力资源管理

Business Administration and Human Resource Management

