

人力资源管理问题研究

RENLI ZIYUANGUANLI WENTIYANJIU

主编 陈秀峰 潘 敏

中国工商出版社

人力资源管理问题研究

主编 陈秀峰 潘敏

中国工商出版社

责任编辑 袁 泉

封面设计 李 伟

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理问题研究 / 陈秀峰, 潘敏主编. —北京:
中国工商出版社, 2007.5

ISBN 978-7-80215-156-7

I. 人… II. ①陈…②潘… III. 劳动力资源—资源管理—
研究IV. F241

中国版本图书馆CIP数据核字 (2007) 第055482号

书名 / 人力资源管理问题研究

主编 / 陈秀峰 潘敏

出版·发行 / 中国工商出版社

经销 / 新华书店

印刷 / 河南省许昌裕达印刷有限公司

开本 / 850毫米 × 1168毫米 1/32 印张 / 9.5 字数 / 300千字

版本 / 2007年5月第1版 2007年5月第1次印刷

印数 / 01-1000册

社址 / 北京市丰台区花乡育芳园东里23号 (100070)

电话 / (010) 63730074, 83670785 电子邮箱 / zggscbs@263.net

出版声明 / 版权所有, 侵权必究

书号: ISBN 978-7-80215-156-7/F·594

定价: 28.00元

(如有缺页或倒装, 本社负责退换)

本书编委会

编委会主任：朱成安

主 编：陈秀峰 潘 敏

副 主 编：霍世球 程胜利 祝启铭
李 娜 李 伟 刘少林
陈杰峰 季云堂

编 委：郑伟杰 程胜利 祝启铭
陈杰峰 李 娜 季云堂
刘少林 朱成安 霍世球

前 言

在决定经济社会发展的各种因素中，人的因素是最主要的。人力资源是社会各项资源中最为宝贵的资源，人力资源管理水平如何，在很大程度上决定着社会发展水平的高低。改革开放以后，我国企业的整体素质有了较大的提高，但是和市场经济的要求相比，和企业改革与发展的需要相比，和企业承担的历史性任务相比，和国外先进企业相比，我国企业的整体素质仍然不能适应形势的要求，有待进一步提高，其中的重整原因就是企业的人力资源管理水平比较落后。很多企业不能有效合理地配置人力资源，激励和约束机制没有建立起来，职工的积极性和主动性难以得到有效地发挥。很多企业缺乏一支素质高、朝气蓬勃的职工队伍，使企业的市场竞争能力不强，后劲不足。实践证明，现代企业的竞争实质上是人才的竞争，有了人才，企业就占据了市场竞争的主动权，企业就有发展后劲。IBM公司总裁华生有一句至理名言，他说：“你可以搬走我的机器，烧毁我的厂房，但是，只要留下我的员工，我就可以有再生的机会”。通俗而深刻地说明了人力资源在企业中的重要作用。全球知名的松下电器公司松下

幸之助也有一句名言：“松下既制造电器，也制造人，而且首先是造就人。”充分反映了对人力资源管理的重视。当然，人力资源管理在社会的各个领域中都非常重要。

人力资源管理是一项系统而复杂的工作，涉及方方面面的理论和实践问题。目前，人力资源管理虽然具有比较完整的理论体系，理论专著和教材很多，但是，对人力资源管理涉及的问题不可能全部覆盖。可以说，没有一种教材能够解决人力资源管理的所有相关问题。因此，加强对人力资源管理的研究，尤其是对一些专题问题的研究十分重要。本书就是根据这个宗旨，选取了与人力资源管理相关而又少见研究的课题，进行了粗浅的探索，以图对人力资源的管理理论和实践有所作用。

当然，由于编者的水平有限，对于人力资源管理的一些问题只是进行了一些不够深入的研究，很多观点可能不成熟，其诚希望专家学者和企业管理人员提出宝贵意见。

本书适宜于广大企业经营管理人员、行政事业单位从事人力资源管理的人员阅读，也可作为大中专学校经济、管理类专业学生的辅助阅读材料。

目 录

前 言

第一章 人力资源管理的创新	(1)
一、人力资源管理创新是经济全球化的必然要求	(1)
(一) 经济全球化的概念	(1)
(二) 经济全球化的特征	(2)
(三) 经济全球化的利弊分析	(3)
(四) 经济全球化对人力资源管理的影响	(6)
二、经营环境的变化促使人力资源管理的创新	(9)
(一) 国内外市场逐步统一	(10)
(二) 市场竞争规则的统一	(20)
(三) 中国企业积极参与国际市场竞争	(21)
(四) 企业内部环境的改变	(22)
三、人力资源管理面临新的挑战	(23)
(一) 员工的个体差异	(23)
(二) 员工流动与企业稳定之间的矛盾	(24)
(三) 人才的社会化加剧	(24)
(四) 员工个人发展的新需要	(24)
(五) 企业战略的多变使	(25)
(六) 企业人力资源管理职能的专业化、社会化	(25)
(七) 企业创新和绩效考核的要求	(25)
(八) 网络技术的广泛应用	(25)

(九) 跨国公司的发展	(26)
(十) 人力资源管理理论创新的要求	(26)
四、推进人力资源管理创新的主要路径	(27)
(一) 转变管理观念	(27)
(二) 建立动态的一元化的人力资源管理模式	(29)
(三) 推进人力资源管理的柔性化、扁平化	(30)
(四) 推行知识管理	(30)
(五) 手段和方法创新	(32)
(六) 搞好人力资源管理的相关技术性变革	(35)
第二章 人力资源的宏观管理	(44)
一、宏观人力资源管理概述	(44)
(一) 宏观人力资源管理的概念	(44)
(二) 我国的人才强国战略	(45)
二、我国宏观人力资源管理存在的问题	(49)
(一) 人力资源市场建设缓慢	(49)
(二) 人力资源的培养与能力建设较弱	(52)
(三) 专业人才培养存在较多问题	(54)
(四) 身份识别的制约	(56)
(五) 人力资源过分地依附于组织	(57)
(六) 技能人才队伍建设薄弱	(58)
(七) 现行户口制度的制约	(60)
三、建立完善宏观人力资源管理体制对策分析	(69)
(一) 加强人力资源的培养与能力建设	(69)
(二) 建立平等的人力资源管理体制	(71)
(三) 加强专业技术人才队伍建设	(76)
(四) 重视技能人才队伍建设	(78)

(五) 取消目前户籍制度的限制	(80)
(六) 进一步加快人才市场建设	(81)
(七) 改革现行前身份识别制度	(84)
四、高层次人力资源的宏观管理	(84)
(一) 我国高层次人力资源宏观管理的成就	(85)
(二) 我国高层次人力资源宏观管理存在的问题	(86)
(三) 搞好高层次人力资源宏观管理的对策	(89)
第三章 地方政府人力资源管理	(97)
一、地方政府人力资源管理概述	(97)
(一) 地方政府人力资源管理的概念	(97)
(二) 地方政府人力资源管理的特点	(98)
(三) 地方政府人力资源管理的内容	(100)
(四) 地方政府人力资源管理研究取得的成就	(100)
二、当前地方政府人力资源管理前任务	(102)
(一) 管理理念由“人”转向“人力资源”	(102)
(二) 管理职前由单一化向多元化转变	(102)
(三) 由“人治”向“法治”的转变	(104)
(四) 管理人员地位和职能前转变	(106)
(五) 实行公务员终身职业培训制	(107)
三、加强地方政府人力资源管理的章义	(108)
(一) 促使管理目的实现	(109)
(二) 全面完成新的历史使命	(109)
四、加强地方政府人力资源管理的措施	(110)
(一) 加强地方政府人力资源队伍建设	(110)
(二) 积极探索政府雇员制度	(112)

(三) 建立完善的绩效管理制度·····	(116)
(四) 推行地方政府人力资源管理外包·····	(118)
(五) 推广数字化的管理技术·····	(123)
(六) 重视地方政府文化建设·····	(123)
第四章 非公有制企业人力资源管理 ·····	(129)
一、我国非公有制企业概况 ·····	(129)
(一) 非公有制企业的概念·····	(129)
(二) 非公有制企业的发展历程·····	(132)
(三) 非公有制企业的作用·····	(133)
二、非公有制企业人力资源管理的重要性和优势 ·····	(134)
(一) 非公有制企业人力资源管理的重要性·····	(134)
(二) 非公有制企业人力资源管理的优势·····	(135)
三、非公有制企业人力资源管理的困境分析 ·····	(136)
(一) 缺乏科学的人力资源战略·····	(136)
(二) 家族式管理导致人才难求·····	(137)
(三) 管理机构设置不科学·····	(139)
(四) 人力资本的技术严重不足·····	(140)
(五) 缺乏长期有效的激励机制·····	(141)
(六) 缺乏有效的技术手段·····	(143)
(七) 非公有制企业家素质有待进一步提高·····	(143)
四、加强非公有制企业人力资源管理的对策 ·····	(146)
(一) 充分认识人力资源管理的重要性·····	(146)
(二) 制定人力资源发展规划并规范管理模式·····	(147)
(三) 加大人员的引进和能力培养·····	(148)
(四) 引导员工科学设计职业发展生涯和发展方向·····	(150)
(五) 建立完善激励机制·····	(152)

(六) 加快对人力资源管理者培养·····	(160)
(七) 建立以绩效为中心的管理体系·····	(160)
(八) 提高非公有制企业家的素质·····	(161)
(九) 坚持管理创新, 不断适应竞争需要·····	(167)
第五章 人力资源管理与企业文化 ·····	(168)
一、企业文化概述·····	(168)
(一) 企业文化的概念和发展·····	(168)
(二) 企业文化的作用与力量·····	(170)
(三) 我国企业文化建设中存在的问题·····	(174)
(四) 搞好我国企业文化建设的着力点·····	(179)
二、企业文化和人力资源管理的相互促进·····	(183)
(一) 企业文化为人力资源管理提供理论依据·····	(184)
(二) 优秀的企业文化有利于吸引和留住人才·····	(185)
(三) 优秀的企业文化可以促进企业改革·····	(185)
(四) 优秀的企业文化能提高员工的主人翁责任感·····	(185)
(五) 人力资源管理为企业文化提供组织保证·····	(185)
(六) 人力资源管理与企业文化建设的互动发展·····	(186)
三、存在的问题与对策·····	(186)
(一) 企业文化与人力资源管理融合中存在的问题·····	(186)
(二) 企业人力资源管理和企业文化的融合对策·····	(192)
四、国内外知名企业文化和人力资源管理的融合案例·····	(197)
(一) 联想: 个人与企业同步发展·····	(197)
(二) 海尔: 企业发展的十三个观点·····	(201)
(三) 爱立信: 融文化核心理念于人力资源管理·····	(205)
(四) 杜邦: 对人的充分尊重与开发·····	(208)

(五) 柯达：每个员工都是一种文化·····	(210)
(六) 3M公司：新的价值观·····	(212)
(七) 沃尔玛：像对待顾客一样对待同仁·····	(214)
(八) 丰田：先造人后造车·····	(217)
第六章 人力资源管理者队伍建设·····	(221)
一、人力资源管理者职业化·····	(221)
(一) 人力资源管理者概念·····	(221)
(二) 人力资源管理者职业化·····	(222)
二、人力资源管理者任务·····	(226)
(一) 制订人力资源计划·····	(227)
(二) 激发员工积极性·····	(230)
(三) 进行岗位分析·····	(233)
(四) 人力资源的招聘与选拔·····	(234)
三、目前我国企业人力资源管理者现状·····	(238)
(一) 企业自身对人力资源管理者不重视·····	(239)
(二) 人力资源管理者素质不能满足企业需要·····	(239)
四、人力资源管理者素质要求·····	(240)
(一) 过硬的人格品质·····	(240)
(二) 合理的知识结构·····	(243)
(三) 先进的人力资源管理观念·····	(245)
(四) 基本的工作能力·····	(247)
(五) 我国对人力资源管理者任职资格的规定·····	(255)
五、人力资源管理者培养·····	(256)
(一) 建立人力资源管理者激励机制·····	(256)
(二) 适时进行工作岗位轮换·····	(260)

(三) 对人力资源管理者搞好辅导·····	(261)
(四) 使人力资源管理者参与企业决策·····	(262)
(五) 塑造人力资源管理者健康的人格·····	(263)
(六) 进行反馈和评价·····	(265)
第七策 跨国公司的人力资源管理 ·····	(266)
一、跨国公司概述·····	(266)
(一) 跨国公司的兴起和作用·····	(266)
(二) 跨国公司的发展趋势·····	(270)
二、跨国公司人力资源管理的特色·····	(277)
(一) 采取富有成效的引进人才策略·····	(277)
(二) 独特的招聘办法·····	(283)
(三) 积极实施人才本土化·····	(285)
(四) 多种多样的人员配置办法·····	(286)
三、跨国公司人力资源开发与管理的几种模式·····	(288)
(一) 美国模式·····	(289)
(二) 日本模式·····	(290)
(三) 德国模式·····	(292)
(四) 英—荷搞式·····	(294)
第八章 我国农村人力资源管理 ·····	(295)
一、我国农村人力资源开发的现状·····	(295)
(一) 我国农村人力资源开发取得的成绩·····	(295)
(二) 面临的问题·····	(296)
二、加快农村人力资源开发的重要意义·····	(299)
(一) 实现农业产业化经营的必然要求·····	(299)

(二) 实现农业可持续发展的必要条件·····	(301)
(三) 促进农业现代化的必要条件·····	(302)
(四) 开发农村人力资源是加快城镇化的必然要求·····	(307)
三、加快农村人力资源开发的对策·····	(308)
(一) 真正重视农村人力资源开发·····	(308)
(二) 加大教育培养的力度·····	(309)
(三) 充分挖掘现有人才的潜力·····	(312)
(四) 吸引人才到农村创业发展·····	(313)
(五) 建立通畅的富余劳动力转移渠道·····	(313)
(六) 坚持不懈地抓好农村人口的综合调控·····	(315)
(七) 加强农村思想道德建设·····	(315)
(八) 开发农村妇女劳动力的潜力·····	(316)
(九) 推动农民观念的转变·····	(317)
四、推进农村人力资源开发要注意解决好相关问题·····	(317)
(一) 应防范农业劳动力供给结构失衡·····	(318)
(二) 应防范农村内部产业结构失衡·····	(319)
(三) 应防范旧的经营模式的复归·····	(320)
第九章 事业单位人力资源管理·····	(322)
一、事业单位概述·····	(322)
(一) 事业单位的模念·····	(322)
(二) 事业单位的持征·····	(323)
(三) 事业单位的职能·····	(325)
(四) 事业单位的法律地位·····	(326)
(五) 事业单位的分类·····	(327)
二、事业单位人力资源管理中存在的问题·····	(329)

(一) 用人机制不够灵活	(329)
(二) 分配制度缺乏生气	(329)
(三) 管理方式过于单一	(330)
三、加快建立新的事业单位人力资源管理体制	(330)
(一) 推进事业单位人力资源管理的价值取向	(330)
(二) 改革事业单位用人制度	(333)
(三) 建立分配激励机制	(336)
(四) 建立科学的分类管理机制	(338)
(五) 政事分开, 塑造事业法人资格主体	(339)
第十章 人力资源管理的发展趋势	(340)
一、当前国内外经济发展趋势	(340)
(一) 国际经济发展趋势	(340)
(二) 中国经济发展预测	(344)
二、未来人力资源管理的发展趋势	(347)
(一) 由战术性向战略性人力资源转变	(347)
(二) 人力资源管理从后台走向前台	(348)
(三) 信息技术的全面渗透	(350)
(四) 人力资源管理角色将重新界定	(351)
(五) 人力管理中作业性职能的外部分包	(352)
(六) 人力管理职能的内部直线化	(353)
(七) 人力资源管理由刚性管理向柔性管理转变	(354)
(八) 人力资本的投资将不断增大	(357)
参考文献	(359)
后记	(361)

第一章 人力资源管理的创新

人力资源管理创新是指组织通过推行新的管理方法和手段，革除传统人力资源管理模式的弊端，加强管理，提高经济效益和社会效益的行为。由于我国真正推行人力资源管理的时间相对较晚，管理的模式和方法比较陈旧，搞好人力资源管理的创新具有特别重要的意义。

一、人力资源管理创新是经济全球化的必然要求

(一) 经济全球化的概念

经济全球化是一个历史过程：一方面在世界范围内各国、各地区的经济相互交织、相互影响、相互融合成统一整体，即影成“全球统一市场”；另一方面在世界范围内建立了规范经济行为的全球规则，并以此为基础建立了经济运行的全球机制。在这个过程中，市场经济一统天下，生产要素在全球范围内自由流动和优化配置。因此，经济全球化就是指生产要素跨越国界，在全球范围内自由流动，各国、各地区相互融合成整体的历史过程。

经济全球化的产生可以追溯到西欧资本主义的兴起和近代市场经济的建立，而经济全球化进程显著加快以致被人们所感知并为之震撼，则是第二次世界大战以后的事情。尤其是上世纪的最后 20 年，在技术进步的推动下，全球化的浪潮更是汹涌澎湃。经济全球化的产生原因大致有：1、世界各国经济体制的趋同为经济全球化发展扫清了体制上的障碍。在今天的世界上，已经有越来越多的国家认识到，只有选择市场经济体制，才能

加快本国经济发展的速度、提高本国经济的运转效率和国际竞争力。封闭经济由于缺少外部资源、信息与竞争，而呈现出经济发展的静止状态。计划经济体制则由于存在信息不完全、不充分、不对称和激励不足等问题，而导致资源配置与使用的低效率。所以，不管是传统的封闭经济，还是起源于前传统的计划经济都不约而同地走上了向市场经济转型的道路。由此而造成的各国在经济体制上的趋同，消除了商品、生产要素、资本以及技术在国家与国家之间进行流动的体制障碍，促成了经济全球化的发展。2、科学技术的进步，尤其是信息技术的进步为经济全球化的发展创造了物质基础。目前的经济全球化，有着重要的物质技术基础，这就是代表当代最新科技的信息技术。信息技术的进步，降低了全业的远距商控制成本。对于一个现代企业来说，其经济的活跃程度，表现为企业的经济活动半径，是与其所控制的成本呈负相关关系的。远距商控制成本，主要是信息成本。由于多媒体技术的发展与因特网的诞生，使这种成本大幅度降低，以至于从理论上来讲，对于任何有能力进行全球扩张的企业，它的活动范围都可以达到全球各地。3、激观经济主体的趋利动机，是推动经济全球化发展的基本动因。4、世界范围内商法体系的起同为经济全球化的发展提供了相对统一的法律制度环境。众所周知，主导世界的两大法系的是英美法系和大陆法系。近年来，商大法系发展的一个重要特征就是互相融合与趋同发展；另外，随着贸易一体化、投资一体化的发展，国际经济组织的统一立法活动深入开展，为经济全球化的发展创造了统一的法制环境。

(二) 经济全球化的特征

经济全球化具有以下特征：

1、贸易自由化。国际贸易障碍逐步消除，贸易自由化程度