



普通高等教育“十五”国家级规划教材

吴志华 刘晓苏 路锦非 编著

人力资源 开发与管理

(第二版)

高等教育出版社

五"国家级规划教材

吴志华 刘晓苏 路锦非 编著

人力资源 开发与管理

(第二版)

Renliziyuan Kaifa Yu
Guanli

高等教育出版社·北京

内容简介

本书为普通高等教育“十五”国家级规划教材的修订版。编者按照“社会人力资源开发”与“组织人力资源管理”两大部分设计了具有特色及新意的知识体系框架。社会人力资源开发部分,包含人力资源的统计分析、市场化配置、投资与收益、社会保险等宏观层面的内容;组织人力资源管理部分,覆盖人力资源规划、工作分析、招聘、培训、激励、绩效管理、报酬等组织人力资源管理的基本环节。书中介绍了近年来人力资源学科领域的新理念、新概念、新理论、新方法,反映了中外人力资源管理体制改革与管理实践的新进展;选用了各类组织在人力资源管理实践中的新案例,绘制了数十个图表。本书主要供普通高等院校非经济类专业学生学习使用,也适合作为普通高等院校经济类专业学生的阅读参考书;同时也可作为国家机关、企事业单位的管理者尤其是人力资源管理者的学习用书。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源开发与管理 / 吴志华, 刘晓苏, 路锦非编著. -- 2 版. -- 北京: 高等教育出版社, 2016.10

ISBN 978 - 7 - 04 - 045575 - 5

I. ①人… II. ①吴… ②刘… ③路… III. ①人力资源开发 - 高等学校 - 教材 ②人力资源管理 - 高等学校 - 教材 IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 110130 号

策划编辑 周亚权
插图绘制 杜晓丹

责任编辑 张 林
责任校对 陈旭颖

封面设计 王 鹏
责任印制 田 甜

版式设计 范晓红

出版发行 高等教育出版社
社 址 北京市西城区德外大街 4 号
邮政编码 100120
印 刷 北京宏伟双华印刷有限公司
开 本 787mm × 960mm 1/16
印 张 24
字 数 440 千字
购书热线 010 - 58581118
咨询电话 400 - 810 - 0598

网 址 <http://www.hep.edu.cn>
<http://www.hep.com.cn>
网上订购 <http://www.hepmall.com.cn>
<http://www.hepmall.com>
<http://www.hepmall.cn>
版 次 2004 年 11 月第 1 版
2016 年 10 月第 2 版
印 次 2016 年 10 月第 1 次印刷
定 价 34.90 元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请到所购图书销售部门联系调换

版权所有 侵权必究

物 料 号 45575 - 00

前言

人力资源正在成为或者说应该成为一门具有广阔发展空间的新学科。如果说人力资源是一门正在成长中的新学科,那么,这一学科的研究领域或知识体系应该包括什么?这是一个需要在学科发展的实践中进行认知和探讨的问题。我们认为,人力资源学科的研究领域至少应该包括两大层次系统:一是社会人力资源系统,侧重研究一定空间范围的社会人力资源状况、开发以及配置等宏观问题,包括国家和地区的人力资源开发研究;二是组织人力资源系统,注重研究企事业单位、国家机关等组织内部人力资源的使用及管理问题,包括公共部门和非公共部门的人力资源管理。

按照社会人力资源系统和组织人力资源系统两大层次划分,人们对组织内人力资源管理领域比较熟悉,但对社会人力资源开发领域似乎感到有些陌生。组织内人力资源管理的知识体系比较成熟,这就是通常所说的人力资源管理,它由20世纪80年代前的人事管理发展而来。当然,组织内人力资源管理知识体系在发展中有一个更新和分化的问题,如现阶段开始出现了战略人力资源管理、公共部门人力资源管理、第三部门人力资源管理等新知识分支。在社会人力资源开发领域,尽管近年来政府部门和专家学者做了许多实践课题,如国家层面的人力资源强国或人才强国的战略、地区层面的人才高地建设方案或人才强省(市、区)发展战略、各级地方的“十一五”“十二五”“十三五”人才发展规划,专题性的人力资源社会保障体制的建构等,但至今尚未形成社会人力资源开发的知识体系。

本书作为普通高等教育国家级规划教材,给定的书名是《人力资源开发与管理》。如何在这一规定的书名下设计该书的知识框架?我们做了一段时间的思考与酝酿。基本的设想是:基于个人对人力资源学科研究领域和知识体系的认识,本书的知识体系,除了总论一章之外,分为社会人力资源开发和组织人力资源管理两大部分,社会人力资源开发部分包含人力资源的统计分析、市场化配置、投资与收益、社会保险四章内容,组织人力资源管理部分包含人力资源规划、工作分析、招聘、培训、激励、绩效管理、报酬七章内容。这是本书内容的结构框架。

本书内容的结构框架之所以如此设计,尤其是撰写了同类书所没有的有关社会人力资源开发的四章内容,一方面是为了使本书的内容框架与给定的书名相一致,另一方面是试图使“人力资源开发与管理”的知识框架有所创新。同时,本书在各章节的撰写中,尽可能反映出人力资源开发与管理的新理论和新实践;介绍近年来人力资源学科领域的新理念、新概念、新理论、新方法;反映中外人力资源管理改革的新进展;选用各类组织在人力资源管理实践中的典型案例。

我们期望本书的知识内容具有跨组织类型的通用性。目前所出版的人力资源著作或教材,大体上可以分为两类:一类是适用于企业组织的人力资源管理,以企业组织管理人员和普通高等院校经济类专业学生为主体读者对象;另一类是适用于国家机关和事业单位的公共部门人力资源管理,读者对象主要是国家机关人员、事业单位管理者以及普通高等院校非经济类专业学生。我们认为,人力资源管理本身具有相通性,企业与政府等公共部门之间的人力资源管理模式及方法相互借鉴也是一种趋势。本书可望既适用于企业组织以及经济类专业学生,也适用于公共部门和非经济类专业学生。

本书自2004年11月印发第1版以来,先后印刷了十余次,本来早就应该进行修订和再版。只是因为第1版的10位参编者,有的已去国外,有的已经退休,有的已经不再从事人力资源管理的教学和研究工作,难以把原班人马重新组织起来,因此修订一事就一拖再拖。这次很高兴邀请到第1版参编者刘晓苏教授,尤其是多年从事人力资源管理教学和研究的陆锦非博士、副教授加盟,一起完成了本书的修订工作,总算是了却了一桩心愿。当然,修订版的不足之处还请读者批评和指正。

吴志华

2016年6月

郑重声明

高等教育出版社依法对本书享有专有出版权。任何未经许可的复制、销售行为均违反《中华人民共和国著作权法》,其为人将承担相应的民事责任和行政责任;构成犯罪的,将被依法追究刑事责任。为了维护市场秩序,保护读者的合法权益,避免读者误用盗版书造成不良后果,我社将配合行政执法部门和司法机关对违法犯罪的单位和个人进行严厉打击。社会各界人士如发现上述侵权行为,希望及时举报,本社将奖励举报有功人员。

反盗版举报电话 (010)58581999 58582371 58582488

反盗版举报传真 (010)82086060

反盗版举报邮箱 dd@hep.com.cn

通信地址 北京市西城区德外大街4号

高等教育出版社法律事务与版权管理部

邮政编码 100120

目 录

第一章 总论	1
第一节 人力资源概论	1
第二节 人力资源管理概述	7
第三节 21 世纪的人力资源管理	13
第一篇 社会人力资源开发	
第二章 人力资源统计分析	21
第一节 人力资源统计概述	21
第二节 人力资源统计指标	24
第三节 人力资源结构分析	35
第四节 人力资源比较分析	42
第三章 人力资源市场化配置	46
第一节 人力资源配置概述	46
第二节 人力资源市场化配置机制	53
第三节 人力资源市场化配置体系	56
第四节 人力资源配置中的就业与失业	64
第四章 人力资本投资与收益	71
第一节 人力资本概述	71
第二节 人力资本理论的渊源和发展	74
第三节 人力资本的投资分析	77
第四节 人力资本的投资收益分析	82
第五节 三种人力资本投资的成本与收益分析	85
第五章 人力资源社会保险	97
第一节 社会保险概述	97
第二节 养老保险	107
第三节 失业保险	114
第四节 医疗保险	121

第二篇 组织人力资源管理

第六章	人力资源规划	133
第一节	人力资源规划概述	133
第二节	人力资源信息系统	141
第三节	人力资源供求预测	149
第四节	人力资源规划方案	158
第七章	工作分析	166
第一节	工作分析概述	166
第二节	工作分析的技术方法	175
第三节	工作分析文件的编制	186
第八章	人员招聘	197
第一节	招聘的程序	197
第二节	招聘中的面试	205
第三节	招聘中的测试	213
第九章	培训	223
第一节	培训概述	223
第二节	培训方案的设计与实施	233
第三节	培训效益的评估	245
第四节	创建学习型组织	252
第十章	激励	263
第一节	激励概述	263
第二节	内容型激励理论及应用	269
第三节	过程型激励理论及应用	278
第四节	行为修正理论	287
第十一章	绩效管理	297
第一节	绩效管理概述	297
第二节	绩效计划制订	306
第三节	督导绩效实施	313
第四节	绩效评估与控制	318
第五节	绩效反馈与改进	330
第十二章	报酬	340
第一节	报酬概述	340
第二节	薪酬设计的公平原则	351

第三节 薪酬等级的设计	359
第四节 福利及其发展趋势	365
主要参考书目	372
后记	375

第一章

总 论

人力资源是一门仍处在发展过程中的新学科。我们认为,人力资源学科的研究领域和知识体系可以划分为两大层次系统,即社会人力资源系统与组织人力资源系统,前者侧重研究一定时空范围的社会人力资源状况、开发以及配置等宏观问题;后者主要研究企事业单位等组织内部的人力资源管理问题。本书的框架依据这一划分而设计——分为社会人力资源开发和组织人力资源管理两大篇。本章作为总括全书两大篇的导论,主要阐述人力资源的概念和论述与人力资源开发及管理相关的宏观论题:首先阐释人力资源的概念、特点及作用;然后概述中国人力资源体制的形成、改革与发展;最后前瞻性透视未来人力资源管理的变革趋势。

第一节 人力资源概论

人力资源是人力资源开发与管理的核心概念。在研究人力资源开发与管理时,首先须对人力资源概念本身做出完整的解说,包括概括人力资源概念的基本含义,区别其与其他相关概念的逻辑关系,解释人力资源质与量的规定以及分析其结构形态,概括性描述人力资源区别于其他资源的主要特点,论述人力资源在社会及经济发展中的作用。

一、人力资源的概念

“人力资源”概念最先由当代管理学泰斗彼得·德鲁克(Peter F. Drucker)在其1954年出版的《管理实践》一书中提出。德鲁克提出这一新概念时,并没有对它做出明确的定义,只是强调它是一种不同于其他经济资源的重要资源,并认为人力资源是所有经济资源中最可能提高经济效益的资源,却又是没有得

到有效使用的资源。^① 国内外的人力资源论著中对人力资源含义主要有两种解释。一种主流的解释是:人力资源是“人所具有的一种能够推动组织绩效(结合诸如资金、原料、信息等其他资源)的能力”;“能够推动特定社会系统发展进步并达成其目标的该系统的人们的能力的总和”;“能够推动整个经济和社会发展的劳动者的能力”;“推动社会发展和经济运转的人的劳动能力”。^② 概括起来说,这种观点认为人力资源是指人的劳动能力。从事管理学研究的学者通常采用这一种定义。另一种非主流的解释是:“人力资源是指总人口在经济上可供利用的最高人口数量或指具有劳动能力的人口。”^③ 简单地说,这种观点认为人力资源是指具有劳动能力的人口。从事教育学和人口学研究的学者更多的是采用这一种定义。实际上,这两种解释并不存在实质的区别,不同之处只在于:前者的核心关键词是人的劳动能力,后者的核心关键词是具有劳动能力的人口。本书认同第一种解释,同时吸纳第二种解释的合理因素,并从更为宽泛的内涵意义上对人力资源概念作一定义:人力资源是指存在于劳动人口之中的从事经济及社会活动并能创造价值的能力。

人力资源概念与人口资源、劳动力资源和人才资源等概念相关。人口资源是指一定区域范围内具有一定数量和质量的人的总和。人力资源与人口资源的关系是:人力资源存在于人的自然生命机体之中,因此,人口资源是人力资源的基础;人力资源是人口资源中的一个部分,即具有劳动能力的部分,这一部分通常被称为“核心人口”。劳动力资源概念与人力资源概念基本同义。人才通常指学识或技能水平较高的人^④,人才资源是人力资源中的高质量部分。由此可知,人口资源、人力资源、人才资源三个概念之间存在一种依次包含的逻辑关系,人口资源包含人力资源,而人力资源又包含人才资源。

人力资源是质与量的统一。也就是说,人力资源具有质与量的规定性,人力资源可用质量和数量这两个指标来评价。人力资源数量即具有劳动能力的人口数量,通常按照法定的劳动年龄来进行统计。我国《劳动法》规定的劳动年龄下

① [美]彼得·德鲁克:《管理实践》,上海译文出版社1999年版,第291页。

② [美]亚瑟·小舍曼等著:《人力资源管理》,东北财经大学出版社2001年版,第4页;陈维政等主编:《人力资源管理》,高等教育出版社2002年版,第2页;关淑润主编:《人力资源管理》,对外经济贸易大学出版社2001年版,第2页;黄维德等编著:《人力资源管理》,高等教育出版社2000年版,第1页。

③ 《中国百科大辞典》,中国大百科全书出版社2005年版,第4459页。

④ 人才是我国特有的概念。以往,我国一直沿用1982年提出的人才标准,即具有中专及以上学历和初级及以上专业技术职称的人员。后来,我国有些发达地区提高了人才标准,如上海在21世纪初曾经使用的人才标准是具有大专及以上学历或中级及以上专业技术职称。再后来,由于学历加职称的传统人才标准受到质疑,2010年颁布的《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》,将人才界定为“具有一定的专业知识或专门技能,进行创造性劳动并对社会作出贡献的人”。

限为 16 周岁。劳动年龄上限就是规定的退休年龄,我国现阶段对退休年龄的规定有几种情况。干部的退休年龄,男性为 60 岁,女性为 55 岁,县处级及以上女干部和具有高级职称的女性专业技术人员为 60 岁;工人的退休年龄,男性为 60 岁,女性为 50 岁;高级专家和职务较高的领导干部,退休年龄可超出 60 岁。一般地说,法定劳动年龄上下限之内的人数即为人力资源数量。

人力资源质量即具有劳动能力人口的总体素质。人力资源质量可用若干基本要素来衡量:一是体质,即劳动力的身体素质,包括健康状况、营养状况以及耐力、力量、敏捷性等体能素质;二是智质,即劳动力的智力素质,包括记忆力、理解力、判断力、想象力及逻辑思维能力等;三是学识,即劳动者的文化知识素质,它以受教育程度来衡量;四是技能,即劳动者从事专业或技术性工作的水平,可用专业技术人员的层次及人数来衡量;五是品质,即劳动者的劳动价值观及职业道德,如劳动动机、劳动态度、劳动责任心等。一个国家或地区的人力资源质量状况很大程度上由经济发展水平所决定,经济发展水平高,劳动者饮食营养好,受教育程度高,自我发展的机会多,因而能形成较好的劳动素质。此外,一个国家的人力资源质量也在一定程度上受人口遗传、传统文化以及意识形态等因素的影响。

人力资源具有一定的结构形态。人力资源结构形态可按不同的标准进行划分。例如,按若干年龄组进行划分的年龄结构,按男女性别进行划分的性别结构,以初中、高中、中专、大专、本科、研究生等学历层次来划分的文化程度结构,以自然地理区域或经济区域为界限的地区结构,以第一、二、三产业为标准形成的产业结构,以从事的专业或职业为标准而划分出的专业结构等。另外,也可同时用多重标准对人力资源进行结构分析,如用产业标准和专业标准分析各类专业技术人才在三大产业中的分布状况。按照特定的要求对人力资源结构形态进行统计分析,能更好地了解人力资源分布状况,从中发现现有人力资源质量和数量上存在的问题,有助于正确地预测人力资源需求,并为制定人力资源计划和开发人力资源提供客观依据。

二、人力资源的特点

人类社会生产和管理活动离不开资源。除了依靠于自然资源、货币资源、技术资源以及信息资源之外,人类活动还很大程度上依靠人类自身的人力资源。人力资源作为一种较为特殊的资源具有不同于其他资源的特点。

1. 人力资源具有能动性

人类不同于自然界其他存在物的一个根本性区别在于,人具有认识和改造客观世界的能力,这就是人所特有的主观能动性。由于人力是唯一一种具有能

动性的“活”资源,因此,在生产和管理等社会活动过程中,人力资源处于支配地位,各种资源的开发、配置、运用,均由人控制,其他资源都为人所用。此外,人力资源本身也具有自控性。人力资源潜力的开发、社会人力资源的配置、组织中人力资源的运用及管理,所有这一切活动都是由人类自己来完成的。人力资源的能动性这一特点,要求人们在生产和管理等社会实践中,在正确认识客观规律的前提下,充分发挥人的主动性及改造客观世界的能动作用,合理地运用各种资源,充分实现现有资源的使用价值。

2. 人力资源具有时效性

人力资源的时效性就是指人力资源的形成和利用受到生物学意义上的时间限制。人如同任何其他生物体一样,都有一个从成长到衰亡的生命过程,经历若干生命发展阶段。人在童年和少年时期不具有现实人力资源的意义,只能是一种潜在的人力资源,只有达到法定的劳动年龄之后,才能成为具有实际劳动能力的人力资源。而人进入老年期之后,劳动能力衰退,由此又失去了人力资源的意义。因此,人力资源具有时间的界定,局限于具有实际劳动能力的劳动适龄时期。当然,不同性质的劳动对劳动年龄的限定是不相同的,例如,从事简单体力劳动的年龄上下限较低,从事复杂脑力劳动的年龄上下限较高,其原因在于,复杂脑力劳动者在就业前须接受更高层次的教育,智力的衰退过程比体力的衰弱过程慢。人力资源的时效性特点,要求人类依据生物学的规律来使用自身的劳动能力,合理规定劳动年龄的上下限,充分利用劳动适龄时期(尤其是劳动最佳时期)的劳动能力。

3. 人力资源具有社会性

人类本质上是一种依靠群体力量而生存发展的社会动物。如果一个人如同小说《鲁滨逊漂流记》所想象的那样在完全孤立无助的状态中生活,事实上难以持久地生存下去,而且会逐渐丧失人的特性。人力资源的社会性首先表现为人力资源的素质是在社会中形成的:在社会教育体系中获得知识,在社会实践中获得经验,在社会及传统文化氛围的影响下形成劳动价值观念。其次表现为人力资源是在社会分工体系中实现其劳动能力并创造社会价值的,个体劳动者不可能完全脱离人力资源群体而从事劳动,只有加入某一劳动组织、工作单位和纳入整个社会的分工体系,才能进行被社会认可的实际劳动,进而实现劳动能力及劳动价值。再者,尽管个体人力资源或个体劳动者的劳动能力归其个人所有,但人力资源的整体或总和应归社会所有,为整个社会的共有共享财富。人力资源的社会性特点,要求人们破除人力资源的单位、部门、地区所有的狭隘观念,按照社会分工和整个社会发展的需要来合理地开发、配置及使用人力资源。

4. 人力资源具有可再生性

资源分为再生性资源和非再生性资源两大类。非再生性资源(如矿藏等某些自然资源)自身不具有复生的机制性功能,随着消费量的增加,其总量逐步减少。再生性资源(如绝大多数植物和动物)则在一定条件下具有自我生长和繁殖的功能。人力资源是一种可再生性资源。人力资源的再生以人口再生产和劳动能力再生产为基础。人类天生具有自我再生产的能力,子子孙孙代代相传,延续久远,人力资源由此新陈代谢。人的劳动能力具有“消耗—生产—再消耗—再生产”的机制,劳动能力暂时消耗后,通过饮食能量补充及适当的休养,仍可以得以恢复。此外,人力资源的质量也具有可开发性,劳动者的劳动素质,如智力、知识、技能、体质及品质状况等,可以通过各种措施加以改善。人力资源的可再生性特点,要求人们在使用人力资源的同时,提供必要的人力资源再生产的保障,如合理的薪酬、福利及社会保障等;还要求在人力资源管理中通过教育投资、在职培训等途径开发现有劳动资源的素质潜力,以最大限度地发挥人力资源的能量。

三、人力资源的作用

人力资源所具有的不同于其他资源的特点,尤其是“主宰”其他资源的能动性特点,决定了人力资源是推动人类社会发展的“本源”或“第一资源”。古今中外的许多名人曾对此作过论述。我国春秋战国时期的管仲认为,“一年之计,莫如树谷,十年之计,莫如树木,终身之计,莫如树人。一树一获者,谷也,一树十获者,木也,一树百获者,人也。”(《管子·上篇·权修》)英国古典经济学创始人威廉·配第提出了“土地是财富之母,劳动是财富之父”的著名论断。当今社会已经进入了知识经济时代,人力资源的作用由此显现得更为突出。与早已过去的农业经济时代和正在逝去的工业经济时代不同,知识经济时代的核心生产要素不再是土地、货币资本、自然资源等物化的东西,而是知识以及进行知识生产、分配、利用的智力工作,知识的载体或者说智力工作者就是人力资源,尤其是作为人力资源中高质量部分的人才资源。因此,可以得出结论:在知识经济时代,知识创造财富,人力资源以及人才资源推动社会和各项事业的发展。正因为认识到了这一点,近几年来我国出现了越来越多的“人才强×”的发展战略口号,如人才强国、人才强省、人才强市、人才强企业、人才强校、人才强院等。

人力资源的作用可以从国家或地区与组织两大层面进行论述。

从一个国家或地区层面来说,人力资源是持续推动社会及经济发展的能力源泉。如前所述,人力资源具有能动性、社会性等特点,人是宇宙存在物中具有能动性的高级生命体,人类是在社会性生产及活动中实现其能动性的。人在社会生产及活动中的能动性主要表现在人支配其他资源,即其他各种资源的开发、

配置、运用等均由人控制,甚至人力资源本身也由人自我支配。在宽泛意义上可以说,人是决定社会存在与发展的决定性因素。按照当代经济学的解释,从事经济活动涉及人力资本、物质资本和自然资本三大生产要素,在这三大生产要素中,内涵科学技术知识的人力资本是推动社会及经济发展的核心要素或首要变量。这正如美国经济学家、诺贝尔经济学奖获得者西奥多·舒尔茨在1960年指出的:人的知识、能力、健康等人力资本的提高对经济增长的贡献,比物质资本、劳动力数量的增加重要得多。罗伯特·卢卡斯、保罗·罗默等经济学家认为:知识和人力资本不仅如同物质资本一样是生产要素,而且由于知识产品和人力资本具有溢出效应,因而具有边际生产率,对知识和人力资本的持续投入可以持续提高一国的长期增长率。

因此,一个国家或地区为了保持或推动经济的快速增长,或者为了获得社会及经济的追赶式、超越性发展,必须重视人力资源开发和人力资源能力建设。19世纪以来,世界经济发展史上,曾先后出现了三次现代化后进国家追赶现代化先行国家的范例,即美国追赶英国、日本追赶美国以及韩国追赶西欧。这三次经济追赶之所以成功,其重要的原因在于,“每一次成功的经济追赶,都同时伴随人力资本的先行追赶,证明人力资本追赶是经济追赶的先导”。正是基于对人力资源是“第一资源”的认识,同时借鉴它国经济发展的经验,我国在全面建成小康社会的新发展阶段,正在实施“人才强国”的发展战略,以使我国这一世界第一的人力资源大国逐步转变为人才资源强国。人力资源开发对于一个城市或地区的发展同样具有重要的意义。例如,上海为了实现基本建成社会主义现代化国际大都市这一发展目标,先后提出了以人才资源为核心的“科教兴市”“人才新高地”“科技创新中心”等发展战略,以依靠人力资源和人才资源来推动和支撑上海的新一轮发展。

从一个组织或单位层面来说,人力资源是竞争力的优胜所在。组织的事业发展——无论是企业经营的发展、事业单位各项事业的发展,还是政府公共管理的发展,都离不开人、财、物等资源,其中,人是最根本的资源,有了人就有事业,人兴事业兴。就企业组织来说,一项全球性调查显示,人力资源对企业战略的整体影响程度高达43%,高于其他任何一项因素的影响程度。企业的发展需要开发满足市场需求的新产品,新产品开发需要新技术,经营管理需要制度,未来的发展需要战略,而新产品是人开发的,技术是人掌握的,经营管理制度是人设计的,发展战略是人谋划的,所有这一切都取决于人。国内著名企业海尔的经营者张瑞敏曾谈到,企业发展依靠四大必要条件:一是资本(比喻为船),二是品牌(比喻为帆),三是文化(比喻为魂),四是人(比喻为掌舵者),他认为四大要件中人是重要的“本”。从20世纪企业之间竞争发展的历史看,50年代之前主

要表现为产品数量竞争,50—70 年代主要表现为产品质量竞争,80—90 年代主要表现为满足市场或顾客需求的竞争。但进入 21 世纪后企业之间的竞争逻辑越来越演变为企业中人的竞争,尤其是关键员工或核心员工的竞争,亦即人才的竞争。因此,在当今时代,对于企业以及其他组织来说,人力资源和人才资源已经成为竞争优势所在,甚至是核心竞争力所在。

第二节 人力资源管理概述

一、人力资源管理的来龙去脉

人力资源管理是一个组织或单位中对人的管理。组织或单位中对人的管理,并不是一开始就称之为“人力资源管理”,而是有一个历史演变的过程。在国外,近 100 多年来,随着时代环境、管理对象、管理内容的变化,对人的管理的称谓,经历了从劳工管理到人事管理、再由人事管理到人力资源管理的发展历程,20 世纪 90 年代后期以来,又出现了从人力资源管理走向战略人力资源管理的发展趋势(见表 1-1)。

表 1-1 国外对人管理的概念演变

发展阶段	劳工管理	人事管理	人力资源管理	战略人力资源管理
流行时期	20 世纪 30 年代前	30—70 年代	80—90 年代	90 年代后期之后
时代背景	工业经济	工业经济	从工业经济走向知识经济	知识经济
管理对象	体力员工	体力员工为主	脑力员工为主	知识员工
管理内容	监督与惩罚	职位与管理本位的事本主义管理	体现人本主义的管理	组织战略与人本主义导向的管理

1. 劳工管理

20 世纪 30 年代前的企业界,对人的管理称为劳工管理(Labor Management)。在劳工管理时期,企业组织的规模比较小,按照当今的标准来衡量,都属于小微企业一类的经营组织,企业组织中的员工绝大部分是体力劳动者,体力员工与脑力员工的比例约为 9:1。由于组织规模小,所有权与经营权没有分离,没有形成现代意义上的管理层,在经营者与体力员工之间只有一些监督员工劳动的监工。企业对体力员工的管理主要是三方面的内容:制定约束员工的劳动行为规范;由监工对员工的劳动实施监督;对违反劳动行为规范者进行惩罚。在劳工管理时期,尽管存在对雇员的“三位一体”的管理活动,但尚未形成一套完

整的制度。

2. 人事管理

人事管理(Personnel Management)概念产生于第一次世界大战期间,但逐渐成为一门系统化的管理知识和一种对人管理的实践模式,却是在20世纪30年代之后。20世纪30—70年代,基本上仍处于工业经济年代,这一时期企业组织中体力员工与脑力员工的比例大体是6:4。人事管理阶段的特点是,随着企业组织规模的迅速扩大和管理层队伍的出现,对雇员管理的范围扩展到人事计划、工作分析、招聘、培训、考核、奖惩、薪酬及福利等诸多环节或方面,形成一套职位本位、工作本位、管理本位的完整人事管理制度。这一套完整人事管理制度之所以称之为职位本位、工作本位、管理本位的人事管理,是因为职位、工作、管理成为人事制度的核心法则,它与后阶段的体现人本主义的人力资源管理和战略人力资源管理形成实质性区别。

3. 人力资源管理

20世纪70年代末,人事管理开始走向人力资源管理(Human Resource Management, HRM)。推进这一重大转变的时代条件是:工业经济向知识经济转型;越来越多的组织中,脑力员工人数超过了体力员工,在90年代的美国,脑力员工与体力员工的比例达到7:3;劳动者尤其是脑力员工或知识员工,在创造社会财富、推动社会进步、促进组织事业发展中所发挥的重要作用日益彰显,人力资源被看作第一资源。从人事管理到人力资源管理,可以夸张地认为是对人管理演变中的一次革命性变革。其历史意义不在于管理术语的变换,而在于它所产生的管理理念、管理法则、管理制度等结构性变化。

4. 战略人力资源管理

早在1981年,美国的三位学者在《组织动力学》杂志上发表了“人力资源管理:一种战略面向”一文,它标志战略人力资源管理(Strategic Human Resource Management, SHRM)理念的出现。20世纪90年代后期以来,战略人力资源管理快速地在美国等发达国家流行起来,近些年也在我国管理学界成为一个时髦的术语。目前,尽管在战略人力资源管理的命题下,提出了许多新口号,如人才主权、尊重管理、弹性管理、赞扬管理、素质模型、绩效管理、全面报酬等,但在学术领域,战略人力资源管理尚未形成一种成熟、完整的知识体系,其实践模式也有待于进一步探索。我们认为,战略人力资源管理至少包含三方面的核心内容:一是在人力资源管理中体现以人为本,实行人本主义的制度安排,这一点与人力资源管理的要义基本一致;二是强调战略联盟和伙伴关系,即人力资源管理对接、服务于组织的发展战略,人力资源管理部门与业务部门形成共同致力于实现组织目标的伙伴关系;三是提升人力资源管理在组织发展中的价值。