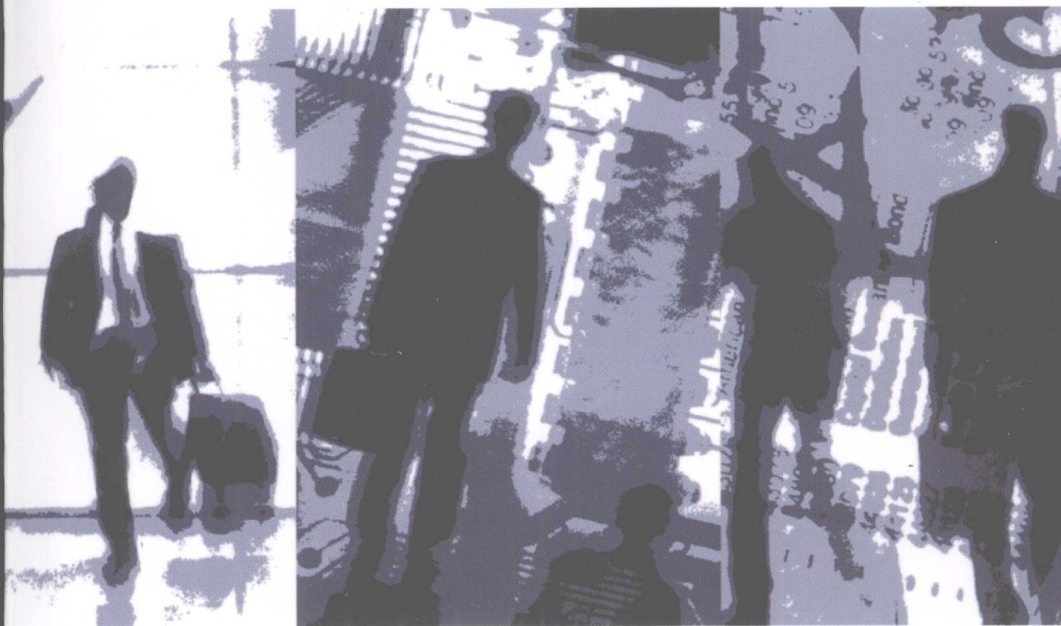


赵海涵 著

Research on Human Resource in
Transforming Era

转型时代

人力资源探索



云南出版集团公司
云南美术出版社

Research on Human Resource in
Transforming Era

转型时代
人力资源探索

赵海涵 著

云南出版集团公司
云南美术出版社

图书在版编目 (C I P) 数据

转型时代人力资源探索 / 赵海涵著. —昆明: 云南美术出版社, 2007. 12

ISBN 978-7-80695-619-9

I. 转… II. 赵… 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 (2008) 第001500 号

责任编辑: 蒋翼坤

封面题字: 赵翼荣

封面设计: 向云波

责任校对: 陈春梅

转型时代人力资源探索

赵海涵 著

出版发行: 云南出版集团公司
云南美术出版社
(云南省昆明市环城西路 609 号)

印 制: 云南朗明印务有限公司

开 本: 889×1194 1/32

印 张: 8.125

字 数: 190 千字

版 次: 2007 年 12 月第 1 版

印 次: 2008 年 1 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-80695-619-9

定 价: 25.00 元

序

Preface

科学理论与艺术，美学的结合，对社会发展和生活的各个层面具有强烈的冲击力。德鲁克曾经说过：管理是一门综合艺术。这种观点对正处在转型时代的今天尤其重要。人力资源开发与管理是信息时代的发展必然，它将成为影响社会经济多元性发展的一个重要因素。因此，探索人力资源更需要科学的思维与实践。要达到这个目的，除了逻辑清晰、论证严密，还要强调对从众领域的认识、理解要丰富出彩，对人力资源的管理企划设计、诠释不仅要科学合理，更要富有创造的活力。这或许就是海涵嘱我这个兼涉文艺美学研究和文艺创作的教师为他的书作序的一个重要原因。

多年来，海涵常与我一起探讨摄影、旅游、艺术、美学及一些文化产业、旅游业方面的问题，近日，他出版《转型时代人力资源探索》一书，邀我作序，作为他的师长我自然欣然允诺。为此，我认真对他所收集的在全国各刊物发表的论文进行了阅读。从他撰写的书中可以感受到人力资源开发渗透在一个广泛的空间，从他的文章中获得诸多方面受益。对我而言，恰似让艺术美学与人力资源探索得到一次思想认识上的亲切接触。过去那种模糊的人事管理，简单执行领导意志和人事安排，呆板的、教条化的，缺乏科学艺术、生机勃勃的管理模式已经远远不能适应转型的需求。落后的生产方式，陈旧的管理机制，匮乏的创新体系，不仅不能实现以人为本的科学发展，也不能引领一个团队、一个集体、一个现代企业组织持续发展，更不能适应当今人与自然和谐的需要，走资源节约型、环境友好型的和谐发展之路。

在当前崛起的文化产业、旅游产业、公共管理事业等方面的人力资源开发与管理问题上，海涵在书中综合地彰显出

新的思考，有追求、有突破，观点鲜明。切实地探索与传统的人事管理在现代企业改革中的科学选择，专业的对口布局，职业经理的配备，企划的优选程度，企业发展中的人力资源整合的优化设计，合理、高效的过程都作了深度分析。在面向社会主义新农村建设，提出鲜明观点的发展思路，用足富余劳动力，多渠道、多种经营展开农村致富活动。在文化产业方面，有机地利用、重组多元文化资源，走进旅游业，贴近企业文化、乡村文化，建立一套较全面的资源管理系统。

阅读此书，可见海涵付出的心血是非常值得的。可以说他这种求真务实的钻研精神在书中已突显其价值。理论的阐述，观点的准确，实践方法的合理性将该书提升到一个崭新的高度，给读者以新的认知及对工作生活本质的思考，同时对各个层面的人士都会产生一定的参考作用。海涵的书有科学的态度，审视事物的敏锐视觉，极为用心的论述，引动我们去思考：每一个拥有和企盼现代文明的人能够为改变我们过去的工作环境和生存方式做些什么？也许这就是海涵出版此书的初衷吧！

构建和谐社会就是要用科学发展观认识世界、改造世界，为人民谋求高质量、高品位的美好生活。在社会经济全面快速发展中，在科学、艺术充足的阳光滋润下，让人力资源探索为和谐社会编织出更多更好的花环，谱写出社会经济发展的创新乐章。

享受国务院政府特殊津贴专家 教授

赵冀荣

前言

Preface

优先发展教育，建设人力资源强国，是党的十七大报告中提出的一个重要目标。可见巨大的人口资源转化成高素质的人力资源既是摆在全社会面前的重任，也是政府各个部门责无旁贷的任务。

2020年中国将进入人力资源强国行列。现在的中华民族正处在一个深刻的社会变革时代，我们虽然不能完整地概括出这个重要历史阶段的时代特征并冠以一个恰当的名字，但是，完成从农业社会向工业社会的转型，并实现中华民族的伟大复兴则是这个时代的主要特征。借此契机，作者将近年来在各种刊物上发表的有关人力资源探索方面的论文整理、汇编、出版，并采用转型时代这一特定的时空来探讨处于这一社会时期中最为重要也最具决定力的人力资源开发与管理问题，供读者参考借鉴。

中国是个人口大国，但是人均自然资源与经济资源的占有率却大大低于世界平均水平。自然资源、经济资源与人口的发展存在着极大的反差。转型时代的人力资源开发与管理涉及社会发展的各个领域，资源的重组、整合，人员结构调整的改革势在必行。它不只是企业制度形式上的改变，而是用和谐思维落实科学发展观的具体体现，也是企业管理理念和模式的一次根本性变革；不仅仅是协调农村转移劳动力就业与满足农村人口简单的生活需求，而是如何建构社会主义新农村，培养新型农民，实现农村经济良好、健康、可持续发展的关键。能否调动起农村劳动力这支新型的，强势的，具有活力的队伍，是改变农村面貌的一个核心问题。该书着力阐述了企业的人力资源改革与发展，准确指出了发展职业

教育是解决我国农村劳动力转移问题的根本途径，同时阐述了人力资源在新闻出版业、旅游业等行业中扮演为各行业牵线搭桥的重要角色，把公共管理事业、区域经济开发等融入文化元素，促进文化产业与其他产业功能互补地多元性发展。并诠释了公共社会发展、区域经济发展与人力资源发展的互动关系。值得一提的是，作者的部分文章是以云南省本土资源为依托，以云南省的实际情况为依据，运用人力资本理论从定性和定量的角度进行探索，可能对一些地区、部门的管理者有一定的参考作用。同时，能为当地输出劳动力及就业提供理论的依据，还能为当地教育的全面推进、当地经济全面快速发展提供人力资本方面的理论与实际相结合的智力支持。最后，本书结合当今社会的一些实际情况，对社会公共管理问题中涉及国家社会保障银行的建设、城市外来工的生活及就业调查分析和城市出租车规划等社会公共事业的问题进行深入分析，并提出具有借鉴性的建议，对实践有一定的指导意义。

作者以转型时代筑就崭新的平台，从人力资源探索的角度为我们呈现了多层次、多维度、多方面、多领域理论与实践的探讨，对人力资源开发与管理问题做了较全面、系统地研究和概括，提出了诸多方面具有创新的思考，有一定的理论高度和实践指导意义。该书收集的论文力图拓展读者对当前人力资源问题的认识和思考，给予从事相关领域事业、研究的人一些启迪和收益，就是对出版此书予以支持和帮助的人员最好的勉励。当然，在文中也还有很多不完善之处，相信作者将在以后的研究和实践中不断对其加以改进和完善。

编 者

2007 年 11 月

企业人力资源管理 /1

现代企业制度下的人力资源改革 /1

现代人力资源管理的潜在动力 /8

知识管理视角下的国有企业人力资源配置 /13

报业集团战略人力资源管理转型 /21

企业内职业经理的开发 /29

职业选择的影响因素分析 /37

《君主论》中的现代企业管理思想 /43

公共人力资源开发及管理实践 /50

西部人力资源开发的评估与策略

——瑶族乡的实证分析 /50

少数民族地区人力资源开发及预测

——以西双版纳州为例 /62

水库移民中的人力资本结构优化

——以温州珊溪水库枢纽工程移民
为例 /75

高校基层党组织考核与目标管理建设思考 /85

农村人力资源开发 /95

知识经济下农村劳动力转移与职业教育

基地建设 /95

农村转移劳动力职业教育基地建设的

需求分析 /104

农村转移劳动力职业教育基地建设的对策 /114

江苏农村劳动力转移对经济增长的影响 /124

旅游发展及人力资源模式创新 /135

我国旅游产品创新开发与设计

——以云南为例 /135

西南地区旅游业战略人力资源的开发模式 /147

云南旅游业人力资源开发的理论创新 /156

云南旅游业的人力资源开发与管理实践 /165

出版管理转型及人力资源改革 /175

文化激荡中的出版社管理转型 /175

文化产业发展对出版业转型的影响 /184

加快经济发展 促进传统编辑转型 /193

社会公共管理 /204

设立国家社会保障银行的必要性和可行性 /204

国家社会保障银行的政策、法律支持 /212

N市S村外来工就业与生活状况调查分析 /218

城市出租车供求预测

——以C市为例 /232

参考文献 /244

后 记 /247

Enterprise human resource management /1

The innovation of human resource management under the modern enterprise system /1

Modern potential power of human resource management /8

State-owned enterprise human resource allocation from the perspective of knowledge management /13

Strategic transformation of human resource management of newspaper group /21

The development of professional manager in enterprise /29

Analysis of the factors affecting career choice /37

Modern enterprise management thoughts in *The Prince* /43

Development and management practice of public human resource /50

Evaluation and strategy of human resource development in west region

——empirical study of the Yaozu Village /50

Development and predicting of human resource in minority area

——case study of Xishuangbanna /62

Human capital structural optimization in reservoir resettlement

——case study of migration in Shanxi Wenzhou reservoir pivotal /75

The assessment and target management of the basic-level party organization in the high school /85

Human resource development in rural areas /95

Rural labor force transfer and practical training base the economy of knowledge /95

Setting up the needs assessment of rural transferred labor force education's practical training base /104

The strategies of rural transferred labor force education's practical training base /114

The impact on economic growth of rural transferred labor Force in Jiangsu Province /124

Tourism development and human resource mode innovation /135

Innovation and design of tourism product in China

——case study of Yunnan Province /135

The mode of strategic human resource management for southwest China's tourist industry /147

Theoretical innovation of human resource management development about tourism in Yunnan Province /156

Development and management practice of human resource about tourism in Yunnan Province /165

Publishing management transition and reform of human resource /175

Publishing company management transition in surge of culture /175

Impact on publishing transition of culture industry development /184

Accelerating economic construction for promoting transition of traditional editing /193

Social public management /204

Necessity and feasibility of establishing the national social security bank /204

Legal and political support of the national social security bank /212

Analysis on employment and living condition of outside workers in S village N city /218

Supply-demand predicting of taxi

——case study of C city /232

References /244

Postscript /247

企业人力资源管理

现代企业制度下的人力资源管理改革

现代企业制度下的人力资源管理不同于以往的人事管理。采用对比分析的方法阐述人力资源管理的内涵，提出管理与服务并重的理念并描述人力资源管理在企业中如何运作。

随着世界经济的发展，经济全球化揭开了经济主导、发展至上的新世纪，科学技术飞速发展推动世界工业社会向信息社会、知识经济时代迈进。中国加入世贸组织，标志着我国经济社会发展已全面融入世界当中。面对人世后的无限商机，中国的企业面临重大挑战。中国的管理人才的任务就是如何转变传统的管理模式，把中国的现代企业管理纳入到世界管理体系中，从而达到中国经济模式与世界接轨的目标。

资源是指一切能为社会经济生活所利用的要求，包括人力、财力、物力、技术和信息等。在资源配置中，人力资源是最重要的，具有能动性并且可以增值的资源。现代企业人力资源管理职能的总体目标是：如何使人们在企业的短期效益增加和长期发展中体现其人力资源价值。中国现代企业制

度下的人力资源管理职能应该全面实行改革，突出管理和服务的双重职能目标。尤其要突出人力资源管理的服务职能，从某种角度看，管理不只是管理本身，更是一种服务。

一、人力资源管理的管理职能

人力资源管理职能是企业管理职能中一项最基本的职能，其目标是满足企业短期发展的需求。主要体现在人力资源的日常管理。如何将有限的资源有效合理分配到所需的岗位，人力、财力、物力的作用能否充分得到调动和发挥，高效有序的优化组合向高层次发展，这就是人力资源管理的主要课题。即：人力资源规划，工作设计与分析，员工的绩效评估，薪金设计与管理，人力资源会计等工作。其特点是管理工作的规范性、高效性。管理效率要提高，企业结构布局要合理，优势互补，经济步伐才能加快。可见人力资源的使用效率直接关系到企业的生产效率，直接影响着企业的短期目标的实现。因此，能否科学有效地进行人力资源管理是实现企业短期目标的关键因素。

人力资源的管理职能是对传统人事管理职能的思维和模式的一项重大突破，是科学、系统、多元化的凝结。如健全职务说明书，以岗定人的策略使工作更显权责化，细致化；完善员工工作，提出明确的目标和工作纪律。绩效评估的数据化更体现了评价的客观性，公平性。然而，仅仅满足于企业的短期目标和眼前利益，可能会断送企业的前程。企业若要永续经营、取得长足发展就要求企业人力资源管理具有服务的职能。因此，从某种意义上看，管理就是服务。

二、人力资源管理的服务职能

人力资源的服务职能是真正能够体现人力资源优势的职能。21 世纪是一个真正以人为本的世纪。现代企业一再提倡人本管理，要做到以人为本就必须体现企业对组织成员的服务。若连为组织成员的服务都无法实现又如何“以人为本”呢？人力资源服务职能的目标就是以人为本，防止人才流失；获取竞争优势，树立企业形象，实现企业价值；促进企业和社会的共同发展。人力资源部门作为一个内部的服务部门有其自身的服务对象。根据企业的纵向结构，把服务的对象分为高层管理人员，各级直线经理和企业员工。人力资源部门作为企业的人员信息中心，统管企业的劳动力信息，通过信息流达到有效沟通，采取自上而下、自下而上的统筹协调，使得人力资源部门根据不同的服务对象提供相应的人力资源服务。

1. 面向高层管理人员人力资源服务

高层管理人员是企业的核心团队，他们主要负责企业的决策、组织和未来的发展。人力资源服务应该做到以下几个方面：第一，从企业的战略和组织出发，考虑人力资源对组织战略和计划的贡献；让员工代表参加企业的高层会议；反映基层实际情况，提出员工建议。第二，做好人力资源战略，为企业人力资源发展制定目标。包括绩效战略与计划，人员配备战略与计划，绩效开发战略与计划，奖励战略与计划，与员工之间的关系战略与计划等。第三，组织有效的工作团队，使人力资源合理配置、充分运用。第四，员工的招募、甄选，为企业发展储备人才。劳动力调度和人员流动增加企业活力；防止人才流失，制定吸引人才策略；做好员工

的遣散和雇佣合同工的工作。第五，创造企业氛围，传播企业文化和价值观，增强企业凝聚力。第六，做到第一时间信息反馈，让高层管理人员了解组织成员状态。高层管理人员的工作就是确定企业今后的发展，因此，为高层管理人员的人力资源服务与为企业的人力资源服务是一脉相承的。

2. 面向各级直线经理的人力资源服务

直线经理是企业生产和对外的主管，针对他们的服务应体现如何提高各部门工作业绩，实现人力资源使用价值最大化，降低人力资源管理成本，增加人力资源管理效益，最终实现对人力资源服务转向到对企业产品的服务。

首先，人力资源部门要从束缚和管理直线经理的职能转向为直线经理提供咨询服务、指导和建议的职能。诸如为直线经理提供人才信息、员工工作状态、部门的工作气氛、员工激励等服务的附加值。

其次，各直线作为人力资源部门最大的客户，为他们更好的处理与外部环境的关系提供相应的服务。在这个过程中，由于合理使用人力资源使交换成本减少，心理成本减少，人力资源管理效益增加。

最后，人力资源的服务倾向于全面的质量管理，以生产线为例对每个生产阶段的员工进行质量监督，确保每进入下一个生产阶段的产品都是合格的原材料。生产线与员工匹配，通过对人的管理间接促进对产品的全面质量管理，在最终的生产成品中，凝结着人力资源全面质量管理的价值，产品成了人力资源管理效益的物质载体。在此过程中，直线经理管理生产线业务，而职能经理提供相应的人力资源服务——对人力资源的全面质量管理，在其他直线部门同样如此。

作为企业直接对外的直线部门，实行人力资源全面质量

管理是很重要的。它不仅体现着企业工作流程的工作质量，团体完成任务的能力，而且还为企业发展提供有力的支撑，更好地体现企业形象和提高企业的抗风险能力。

人力资源管理部门往往被人们误认为是一个成本增加的部门，不直接产生效益。的确，人力资源管理效益和人力资源全面质量管理都是一种潜在的价值，只能间接作用于企业产品，但其作用的大小往往就决定了企业的兴衰成败。如果没有现代化的人力资源管理系统，再完善的现代化设备仅只是一堆废品，再好的科技创新项目也只是空谈。因为在人力资源管理中，具有着提高人的综合素质、技能，发挥人的积极性、主动性、创造性的服务职能。为配合直线部门追求的产品效益和产品的全面质量管理，人力资源管理部门应提供相应的人力资源管理效益和人力资源全面质量管理方面的服务。

3. 面向员工的人力资源服务

企业实现“以人为本”的管理，其根本就是实现人力资源的服务功能。具体包括以下几个方面：第一，培训、个人职业发展设计，团体发展。提高员工自身能力是一种非常有激励作用的非货币报偿，是企业为员工带来的服务。第二，奖励、健康和安全保障、津贴、福利等除工资以外的报偿形式。第三，人力资源开发，挖掘员工潜力，提升。人力资源部门为员工发现自身潜力，提供发展空间。第四，其他服务。如工作满意度，对员工支持、平等竞争机会等。企业要留住人才、吸引人才，人力资源的服务职能就是竞争优势，而对入世后更加激烈的人才竞争，我国现代企业必须要优化人力资源服务职能。