

# 人力资源

能本管理  
与  
能力建设

主编 戚鲁  
副主编 杨华

RENLI ZIYUAN  
NENG BEN GUANLI YU  
NENG LI JIAN SHE

人  
民  
出  
版  
社

21

RENLI ZIYUAN  
NENGBEN GUANLI YU  
NENGLI JIANSHE

# 人力资源能本管理 与能力建设

主编 戚鲁 副主编 杨华

人民出版社

责任编辑:崔继新

装帧设计:曹 春

版式设计:程凤琴

### 图书在版编目(CIP)数据

人力资源能本管理与能力建设/戚鲁主编. -北京:人民出版社,  
2003.1

ISBN 7-01-003855-4

I. 人… II. 戚… III. 劳动力资源-资源管理 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 004794 号

## 人力资源能本管理与能力建设

RENLI ZIYUAN NENGBEN GUANLI YU  
NENGLI JIANSHE

主编戚鲁 副主编杨华

人民出版社 出版发行  
(100706 北京朝阳门内大街 166 号)

北京冠中印刷厂印刷 新华书店经销

2003 年 1 月第 1 版 2003 年 1 月北京第 1 次印刷  
开本:880 毫米×1230 毫米 1/32 印张:11.375 插页:1  
字数:269 千字 印数:1-3,000 册

ISBN 7-01-003855-4 定价:20.00 元

## 顾 问 组 成 员

赵曙明(南京大学商学院院长、博士生导师)

董克用(中国人民大学公共管理学院院长、博士生导师)

韩庆祥(中央党校哲学教研部副主任、博士生导师)

赵永乐(河海大学人力资源研究中心主任、硕士生导师)

刘 洪(南京大学商学院博士生导师)

陈锡安(江苏省行政科学研究所所长)

李 刚(江苏省人事厅公务员管理处处长)

## 编 委 会

主 编 戚 鲁

副主编 杨 华

编 委	戴文生	何声贵	郑 良	左 明	唐 跃
	苑爱国	刘军辉	曾 翀	徐承彦	武 博
	梁志坚	赵玉伟	张玉琦	高永峰	

源于改革实践  
实现管理创新

中央党校

王伟光

二〇〇三年二月廿日

## 序

刚从美国讲学回国，南京市地方税务局送来一本《人力资源能本管理与能力建设》书稿，我读完这本理论联系实际、翔实厚重的书稿，感到很激动，从事实工作管理者们能抽出时间从事一些理论研究，并指导实践，而且能撰写出这么高水平的著作，让大家共享，确实不易，值得庆贺！

读完这本著作，我知道《人力资源能本管理与能力建设》这本书是南京市地方税务局承接的江苏省哲学社会科学“十五”规划基金重点项目《能本管理与江苏人力资源能力建设研究》的科研成果。该课题的主要理论观点——“能本管理”，是在南京市地方税务局局长、党组书记戚鲁同志对南京市地方税务局人事制度改革实践的基础之上，进一步结合江苏省人力资源能力建设的具体情况，通过理论分析，并经过大量调查研究而系统理论提升的结晶。

中国人力资源管理与开发的研究起步于20世纪80年代末90年代初，一批从海外留学归来的学者首先把西方发达国家的人力资源管理与开发的思想引入国内。随着这些思想的进入，中国的人力资源管理与开发的问题被提了出来。中国的改革开放，要求人力资源管理体制也要进行相应的调整 and 改革，以适应生产力发展的要求，更好地发挥开放型经济对经济发展的带动和促进作用。

《人力资源能本管理与能力建设》课题的研究恰逢全球化经济浪潮涌现的时期，在新的全球经济竞争中，竞争能力将越来越多地依赖于创新能力。谁能成为全球性的、柔性的、创新型的和拥有丰

富关系资源的组织,谁就能拥有更为强大的能力和竞争优势。人力资源管理的作用就是通过有效地配置人力资源,提高人力资源能力。当组织外部环境发生剧烈变化和动荡时,人力资源管理就需要进行变革以适应新的形势与需求,并发挥新的作用。因此,组织的人力资源管理工作就变得比以往任何时候都重要,成为战略性的问题。为了适应全球人力资源管理的需要,越来越多的组织开始重视人力资源能力管理,并开始为全面提升组织的人力资源能力而进行大规模的研究和投资。

在2001年APEC会议期间,“加强人力资源能力建设”已经成为最热门的话题之一。国家主席江泽民在宣读《领导人宣言》时指出,加强人力资源能力建设既是长远的考虑又是现实的需要。江泽民同志在题为《加强人力资源能力建设,共促亚太地区发展繁荣》的演讲中讲到:“要充分认识人力资源能力建设在社会经济发展的基础性、战略性、决定性的意义,把它放在社会经济发展的突出位置。把人力资源能力建设作为亚太经合组织交流合作的重要领域,作为扶助发展中成员经济增长,缩小南北差距,促进协调发展的重要举措,抓住新科技革命带来的机遇,提高人力资源开发的质量,加大人力资源能力建设的力度,为新世纪亚太地区经济社会发展提供坚实基础和有力保证。”

党的十六大提出,要努力形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制,把优秀人才集聚到党和国家的各项事业中来。纵观世界经济发展的历史和潮流,我们可以发现:现代经济的发展已经逐步由过去依靠传统人力资源基本要素投入向依靠知识、信息、技术、专业化的以人力资本能力为取向的现代人力资本理念的方向转变。以能力为取向的人力资源管理理念有效地克服了传统人力资本投资边际效益递减规律。因此,从《人力资源能本管理与能力建设》研究选题来看,该研究成果选题新颖;从研究内

容来看,具有中国人力资源管理研究的先进水平。人力资源能本管理与能力建设正如书中所论证的“是中国经济与世界经济接轨的产物”。

《人力资源能本管理与能力建设》是所研究的人力资源能本管理确实不同于传统的人力资源管理。本书从中国人力资源能力建设的生存支持系统、发展支持系统、环境支持系统、社会支持系统和智力支持系统入手,从应用经济学和管理学的角度,遵循从一般到个别的分析路线,以江苏为例,从人力资源能本管理的制度供给、能力培训与提升、人才流动、薪酬管理四个方面系统地研究了人力资源能本管理与能力建设。因此,该研究成果是经济全球化中人力资源开发与管理研究的一个比较前沿的理论与实践相结合的课题,它具有对人力资源理论研究的发展和完善的作用,同时也为人力资源能力建设研究提供了新的理论支撑效用。是一部有较高学术价值的研究著作。

《人力资源能本管理与能力建设》一书是在江苏省范围内共发放主管部门、企业、个人问卷 2000 多份,访问了 50 余家企业和管理部门 200 余人次的调查研究基础上,撰写而成的,研究方法采取定性与定量相结合,具有科学性;研究内容客观真实,是一部有参考价值的理论书籍。根据以上事实,我认为该研究成果是一部理论价值较高、实际意义较强、资料翔实丰富、具有中国领先水平的研究成果,是一部值得推荐、值得出版的研究著作。为此,我非常乐意为《人力资源能本管理与能力建设》著作作序。

南京大学商学院院长、教授



博士

2003 年 1 月 21 日



## 前 言

人的能力问题自古就受到重视。从人类社会发展历程来看,支配和操纵社会生活的基本力量体现出由血统本位向权力本位、金钱本位发展的脉络,并有向能力本位转移的趋势。西方管理学由物本管理到人本管理的发展历程呈现了西方管理学逐渐由重视管理的外在因素到重视管理的内在因素,由重视人的外在因素转向重视人的内在因素的发展轨迹。

21世纪是一个以知识、智力和创新能力为基础的知识经济时代。随着知识经济的兴起,能力在人的各种属性中表现出更加重要的地位,人的知识、智力和创新能力将成为知识经济社会发展的主要源泉、动力与目的。当今世界,经济全球化趋势发展加快,现代科学技术突飞猛进,产业结构调整步伐加快,国际竞争日趋激烈。这种竞争说到底的人力资源能力的竞争,是人才数量和质量竞争,也是人力资源开发水平和人才选用机制的竞争。人力资源已成为社会的第一资源,人力资本价值已高于物质资本价值。人力资源能力的培育和提高对整个社会经济的可持续发展起着一种基础性的支撑作用,人力资源能力建设必将成为推动新一轮社会财富增长的核心——人力资源能力建设关乎大局。这迫切需要深入研究人力资源能力建设问题以及与之相配套的价值观念、管理理念、管理方法的重构等问题,藉以促进人力资源能力建设战略的顺利实施。

江泽民主席在2000年召开的亚太经合组织第八次领导人非

正式会议上,在我国第一次正式提出“人力资源能力建设”的重要思想,明确强调:要注重人力资源能力的开发和培育,人力资源能力的建设及其充分正确发挥,已成为我们把握新机遇、应对新挑战,藉以实现科技进步,实现经济和社会发展的关键。在本书中,对能本管理和人力资源能力建设这两个核心概念作如下界定。

能本管理是把能力本位作为管理理念,把组织所需要的个人能力作为首要管理对象,把提高人的能力作为组织发展的推动力量,把提高和发挥能力作为主要的激励手段的管理方式。能力本位即以能力为本位,就是指以能力作为根本的或最终的价值目标和价值尺度。

人力资源能力建设是指主体通过教育、培养、配置、使用、管理、激励等途径,开发人的潜在能力,增进人们认识、改造自然与社会的能力,进而提升人力资源整体能力的系列活动。其根本功效是通过人力资源能力增长对于物质、能量和信息的结构增效、替代增效、转化增效和产出增效去有效地克服传统生产力要素投入的边际效益递减,有效地提高持续创新能力,有效地增强生存与发展的竞争力。

关于人力资源能力建设的理论可以追溯到现代意义的经济学创立之初,古典政治经济学家亚当·斯密在《国富论》中把工人技能的增强视为经济进步和经济福利增长的基本源泉,认为一国全体居民所有后天获得的能力是资本的重要组成部分。近代以来,人的能力问题越来越成为多学科关注的焦点。从已有的文献看,主要从三个角度切入:其一,从经济学角度切入,着重研究人的能力在社会经济发展中的重要地位和作用,最具代表性的是马克思的劳动价值论和舒尔茨的人力资本理论;其二,从管理学角度切入,着重研究人力资源管理中人的能力测评、配置和开发,最具代表性的是现代人力资源管理理论;其三,从心理学角度切入,着重研究

人的能力的性质、形成过程及影响因素,最具代表性的是斯皮尔曼的研究。在我国,中央党校韩庆祥教授于1999年出版了《能力本位》一书,针对“物本”和“资本”提出“能本”,率先从哲学的角度阐述能力本位思想。

本书的研究是基于南京市地方税务局能级管理的改革实践,从管理学和经济学的视角切入,以知识经济为背景,以中国人力资源能力建设为研究范围。研究的目的在于对人力资源管理理念进行创新,倡导能本管理理念,揭示能本管理的普遍意义,为中国人力资源能力建设提供理论支撑;结合中国实际,分析优势与不足,探讨新的对策,为中国人力资源能力建设战略的实施提供决策依据。

人性假设是一种管理理念的理论基础,本书对能本管理理论的研究建立在“能力人”假设的基础之上。在知识经济时代,人的能力,特别是创新能力和学习能力成为人性中最为突出的方面,因此,知识经济时代的人性假设必须突出人的能力这一因素,确立能力人假设理论是知识经济时代的必然选择。能力人假设包括以下几层含义:(1)以能力的充分发挥和不断提高为人的首要价值追求。在其他价值追求与其发生冲突时,个人愿意牺牲其他价值追求来保证提高能力这一首要价值追求的实现,个人不惜牺牲其他利益来促进提高能力这一首要价值追求的实现;(2)个人把为组织和为社会发挥能力作为其基本道德,个人有着为组织和社会贡献能力的强烈意愿,在发挥自身能力为组织和社会做贡献中获得满足;(3)为个人提高能力和充分发挥能力创造条件,是对个人最主要的激励手段,这一激励手段对个人最具有激励作用。

本书分四个部分对能本管理与中国人力资源能力建设问题进行了系统分析和论述。

## 一、人力资源能本管理与能力建设理论研究

通过对国内外人力资源管理理论的评述,揭示人类管理理念演变的内在逻辑,论证了由“物本管理”、“人本管理”发展到“能本管理”的客观必然性;通过国内外能力管理理论研究现状的分析,阐明本课题能本理论的科学性与前沿性;系统提出能本管理理论,明确能本管理的理念内涵、目标、原理、制度安排与其要求的组织形态;以能本管理理论为指导,通过探讨人力资源能力的定义、结构、特性和人力资源能力建设的内涵、目标、主体要求及其影响因素,探析人力资源能力建设的一般规律。

## 二、中国人力资源能力建设现状分析

采用定性分析与定量分析相结合的研究方法,对我国人力资源能力建设的生存支持系统、发展支持系统、社会支持系统、智力支持系统和环境支持系统等五大系统进行了总括分析和定位,并遵循从一般到个别的分析路线,以江苏省为例,进一步从制度供给、人力资源能力培训和提升、薪酬管理、人力资源流动等四个角度对中国人力资源能力建设现状进行了具体分析,全面剖析了知识经济背景下中国人力资源能力建设方面的优势与不足。

## 三、中国人力资源能力建设对策研究

根据能本管理的理论,针对知识经济背景下我国人力资源能力建设面临的机遇与挑战,以江苏省为例系统地提出了制度供给对策、激励机制对策、能力培训与提升对策、创建能力型组织对策

等四大人力资源能力建设对策,并提供了能本管理下人力资源能力评估的应用方案,为人力资源能力的科学评价提供借鉴,运用能本管理理论对中国人力资源能力建设实践进行指导。

#### 四、能本管理典型案例分析

采用理论分析与实证分析相结合的研究方法,通过对国内的公共部门代表与非公共部门代表的能本管理案例分析,阐明能本管理的实施可以切合组织的特点而有不同的实现形式,佐证实施能本管理是提升人力资源能力、实现组织发展的有效措施,进而揭示能本管理改革的普遍意义。在列举的典型事例中,以南京市地税局的能级管理制度最为全面和系统。这一制度抓住了管理重点,确立了管理主线,提高了管理成效;管理内容全面细致、管理要求具体明确、管理环节紧密相扣;淡化“人治”色彩、突出制度管理、体现客观公正,实现了管理创新,是对国家公务员制度的细化、量化和补充,也是能力本位的管理思想在基层管理实践中的具体运用。中外合资江苏南亚自动车有限公司在吸收意大利菲亚特集团 UTE 先进管理模式的基础上,不断进行能力型组织的创建,形成了以员工能力为管理核心的具有自身特点的人力资源管理模式。该公司人员在招聘、考评、薪酬及培训等人事管理方面都体现了对员工能力的重视。

在本书中,我们在国内首次系统阐述能本管理理论,并具体提出实现方式;首次在实践中对能本管理从经济学和管理学的角度进行理论研究,形成了能本管理的基本框架;首次深入探析人力资源能力建设一般理论,并分析其内在规律;首次以能本观点分析中国人力资源能力建设现状,并系统提出战略对策。

本书的结论是:能本管理的出现是知识经济的内在要求,社

会、组织、个人必然向能力型社会、能力型组织、能力人的方向发展；能本管理实现了管理创新，有系统的、科学的并经过实践检验的理论体系支撑；中国的人力资源能力建设既有着得天独厚的优势又存在着较大差距的不足，应当充分发挥人力资源能力建设主体的作用，以超常规的措施来促动人力资源能力建设战略的有效实施；进行能本管理是中国加强人力资源能力建设，全面建设小康社会，实现富强、民主、文明的社会主义现代化强国目标的有效途径。

我们深知，能本管理与人力资源能力建设涉及的问题和领域十分广阔，无论理论建设和实际应用，在国内外都处于初始阶段，并且本课题的研究时间又十分紧迫，所以研究中的疏漏与不足之处在所难免，欢迎读者予以指正，以完善能本管理理论，共同为我国的人力资源能力水平的提升做出贡献。

戚鲁

2002年12月20日

# 目 录

序 .....	( 1 )
前言 .....	( 1 )
<b>第一篇 人力资源能本管理与能力建设理论研究 .....</b>	<b>( 1 )</b>
1. 人力资源管理理念的发展与创新 .....	( 1 )
1.1 从物本管理理念到人本管理理念 .....	( 2 )
1.2 人本管理理念的内在局限性及解决思路 .....	( 6 )
1.3 能本管理理念提出的时代必然性 .....	( 9 )
2. 能本管理理论研究现状及评述 .....	( 17 )
2.1 国外能力管理理论研究现状及评述 .....	( 17 )
2.2 国内能力管理理论研究现状及评述 .....	( 20 )
3. 能本管理理论探讨 .....	( 21 )
3.1 能本管理的基本概念 .....	( 21 )
3.2 能本管理的内在机制及其原理 .....	( 24 )
3.3 能本管理与组织创新 .....	( 33 )
3.4 能本管理的现实意义 .....	( 40 )
4. 人力资源能力建设理论研究 .....	( 44 )
4.1 人力资源能力建设的内涵、目的及要求 .....	( 44 )
4.2 人力资源能力建设的主要影响因素 .....	( 49 )

4.3	人力资源能力建设的一般规律 .....	(53)
<b>第二篇</b>	<b>中国人力资源能力建设现状研究</b>	
	——以江苏省为例 .....	(74)
5.	中国人力资源能力建设概况 .....	(74)
5.1	中国人力资源能力建设环境简述 .....	(75)
5.2	中国人力资源能力建设现状分析 .....	(79)
5.3	江苏省人力资源能力建设概况 .....	(82)
6.	人力资源能力建设制度供给分析 .....	(94)
6.1	中国人力资源管理制度发展与现状 .....	(95)
6.2	中国人力资源管理体制的转轨 .....	(101)
6.3	江苏省人力资源管理体制的现状分析 .....	(105)
7.	人力资源能力培训和提升现状分析 .....	(107)
7.1	中国人力资源培训的难题 .....	(108)
7.2	人力资源培训投入与产出分析 .....	(112)
7.3	江苏省人力资源培训现状分析 .....	(115)
8.	人力资源能力建设与人才流动现状分析 .....	(120)
8.1	中国人才流失的现状分析 .....	(121)
8.2	人才流动的动因分析 .....	(127)
8.3	江苏省人才流动现状分析 .....	(134)
9.	人力资源能力建设与薪酬管理现状分析 .....	(138)
9.1	中国薪酬与能力管理现状分析 .....	(139)
9.2	中国薪酬制度体系现状分析 .....	(141)
9.3	中国薪酬管理状况分析 .....	(162)
<b>第三篇</b>	<b>新形势下中国人力资源能力建设对策研究</b>	
	——以江苏省为例 .....	(170)
10.	人力资源能力建设制度供给对策研究 .....	(171)
10.1	人力资源能力制度建设原则 .....	(171)



10.2	人力资源能力建设政策研究 .....	(173)
10.3	人力资源能力教育制度供给研究 .....	(178)
11.	人力资源能力建设激励机制对策研究 .....	(183)
11.1	人力资源能本管理的薪酬激励措施 .....	(183)
11.2	人力资源能本管理的津贴、福利对策 .....	(192)
11.3	人力资源能本管理与第三种激励对策 .....	(196)
12.	人力资源能力培训与提升对策研究 .....	(200)
12.1	人力资源能力培训的实现方式 .....	(201)
12.2	人力资源能力开发与培训的投资对策 .....	(207)
12.3	人力资源职业教育与培训的改革措施 .....	(211)
13.	创建能力型组织的对策研究 .....	(213)
13.1	创建能力型组织的原则 .....	(213)
13.2	能力型组织建立的有效途径 .....	(218)
13.3	创建基于能力的组织文化 .....	(222)
14.	人力资源能力的价值评估体系构建 .....	(228)
14.1	人力资源能力的价值评估与计量理论 .....	(229)
14.2	人力资源能力的价值评估体系构建 .....	(236)
14.3	人力资源能力的货币性计量方法 .....	(244)
14.4	人力资源能力当期价值的计量方法 .....	(249)
14.5	调整后的人力资源能力完全价值法计量模型的设计 .....	(258)
<b>第四篇 能本管理典型案例分析 .....</b>		<b>(262)</b>
15.	公共部门代表——南京市地税局能级管理案例 分析 .....	(262)
15.1	能级管理改革的内容和特点 .....	(263)
15.2	能级管理能力测评指标体系设置 .....	(268)
15.3	能级管理改革的实际效果 .....	(277)