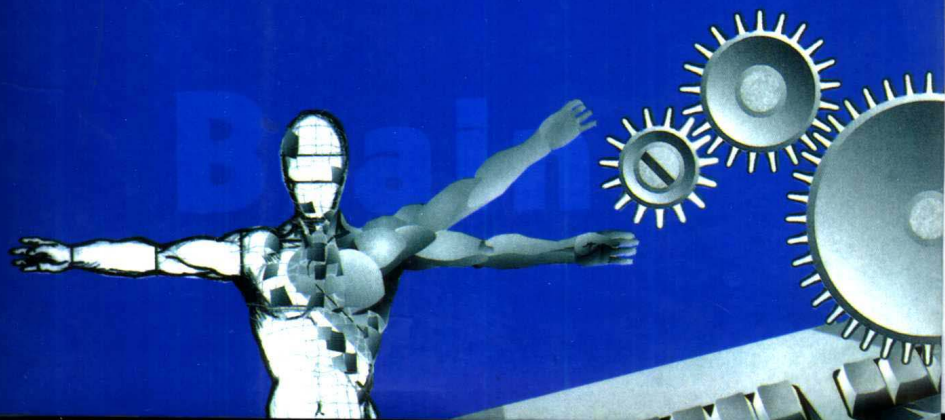


人力资本管理

何承金 主编

四川大学出版社



·四川大学重点资助教材项目·

人 力 资 本 管 理

何承金 主编

四川大学出版社

2000 年·成都

丛书策划:孙 英
责任编辑:曾春霖
责任校对:魏 勇
封面设计:邹小工
责任印制:曹 琳

图书在版编目(CIP)数据

人力资本管理/何承金主编. —成都:四川大学出版社,2000.10

ISBN 7-5614-2006-4

I. 人... II. 何... III. 人力资本-管理
IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2000)第 53220 号

书名 人力资本管理

作 者 何承金
出 版 四川大学出版社
地 址 成都市一环路南一段 24 号 (610065)
印 刷 西南冶金地质印刷厂
发 行 四川大学出版社
开 本 850mm×1168mm 1/32
印 张 14
字 数 340 千字
版 次 2000 年 10 月第 1 版
印 次 2000 年 10 月第 1 次印刷
印 数 0 001~4 000 册
定 价 20.00 元

◆读者邮购本书,请与本社发行科
联系。电 话:5412526/5414115/
5412212 邮 编:610064

◆本社图书如有印装质量问题,请
寄回印刷厂调换。

版权所有◆侵权必究

目 录

第一章 导言	(1)
第一节 人力资本管理思想的形成	(2)
一、人力资本管理思想形成阶段划分述评	(2)
二、传统人事管理阶段 (20 世纪初至 30 年代)	(4)
三、人力资源管理阶段 (30 至 70 年代)	(8)
四、人力资本管理阶段 (20 世纪 80 年代以后)	(10)
第二节 人力资本管理：现代企业经营的第三个转变	(15)
一、人力资本管理是现代企业经营管理的核心	(15)
二、我国企业经营对象转变的必然性	(16)
三、人力资本管理的内容	(18)
四、人力资本管理的意义与政策含义	(20)
第三节 人力资本管理的内容体系	(21)
一、现代企业对人力资本管理体系的要求	(21)
二、人力资本管理的基本任务	(24)
三、人力资本管理的学科体系	(26)
第二章 人力资本理论	(27)
第一节 人力资本概念	(27)
一、舒尔茨与历史上的人力资本论者	(27)
二、人力资本的定义	(29)
三、人力资本与人口投资	(30)
四、人力资本与物质资本的关系	(31)

第二节 人力资本要素·····	(34)
一、教育投资·····	(34)
二、科学研究费用·····	(34)
三、卫生保健投资·····	(35)
四、劳动力国内流动支出·····	(35)
五、国际移民费用·····	(36)
第三节 人力资本与经济发展·····	(37)
一、人口数量投资对经济增长的影响·····	(37)
二、人口质量投资对于经济增长的作用·····	(38)
第四节 人力资本增长模型·····	(43)
一、罗默“收益递增型的增长模式”·····	(43)
二、卢卡斯“专业化人力资本积累增长模式”·····	(44)
三、斯科特“资本投资决定技术进步模式”·····	(45)
四、贝克尔“人力资本测度体系”·····	(46)
第五节 人力资本投资的成本与收益·····	(49)
一、教育的成本·····	(49)
二、教育的收益·····	(50)
三、教育成本与收益的计算·····	(52)
四、人力资本理论的政策意义·····	(55)
第三章 一些国家和地区人力资本管理的经验·····	(57)
第一节 发达国家人力资本管理·····	(57)
一、美国的人力资本管理·····	(57)
二、日本的人力资本管理·····	(62)
三、德国的人力资本管理·····	(68)
第二节 发展中国家和地区人力资本管理·····	(72)
一、新加坡的人力资本管理·····	(72)
二、韩国的人力资本管理·····	(76)
三、台湾的人力资本管理·····	(78)

第三节 发达国家人力资本管理的启示·····	(82)
一、人力资本管理是现代企业经营管理战略的重点 ·····	(82)
二、把激发人的创造性作为人力资本管理的战略目标 ·····	(83)
三、重视企业文化理论建设·····	(84)
四、多元化的激励与监督机制·····	(84)
五、加强法制建设·····	(84)
六、加大人力资本投资力度·····	(85)
七、人力资本管理软硬件设施建设·····	(85)
第四章 中国人力资本管理·····	(86)
第一节 中国人力资源管理理论与阶段·····	(86)
一、人力资源管理理论·····	(86)
二、人力资源管理发展阶段·····	(90)
第二节 中国人力资本现状特征及其管理·····	(94)
一、人力资本状况·····	(94)
二、企业人力资本状况与特征·····	(97)
三、国有企业人力资本管理·····	(101)
四、中外合资企业人力资本管理·····	(105)
五、私营企业人力资本管理·····	(108)
第五章 人力资本的载体·····	(113)
第一节 人力资源及其相关概念·····	(113)
一、概念的界定·····	(113)
二、人力资源不同于劳动力资源的原因·····	(116)
第二节 人力资源的性状·····	(118)
一、人力资源的数量·····	(118)
二、人力资源的质量·····	(119)
三、人力资源的结构·····	(120)

四、人力资源变动趋势·····	(122)
第三节 劳动力供给与需求·····	(123)
一、劳动力供给·····	(123)
二、劳动力需求·····	(129)
第六章 人力资本产权·····	(136)
第一节 人力资本产权及其定义·····	(136)
一、人力资本产权的提出·····	(136)
二、人力资本产权的定义·····	(138)
第二节 人力资本产权的分解·····	(139)
一、人力资本所有权·····	(139)
二、人力资本经营权·····	(142)
三、人力资本收益权·····	(143)
四、人力资本的发展权·····	(146)
第三节 人力资本产权的实现·····	(147)
一、人力资本收益的分割·····	(147)
二、人力资本收益权实现的条件·····	(148)
三、人力资本股权的实现·····	(150)
第七章 人力资本规划·····	(154)
第一节 企业战略与组织结构·····	(154)
一、企业战略与人力资本管理战略·····	(154)
二、组织结构·····	(156)
三、战略与组织化趋势·····	(160)
第二节 人力资源规划·····	(161)
一、人力资源规划概述·····	(161)
二、人力资源需求预测·····	(166)
三、人力资源供给预测·····	(169)
四、人力资源规划编制实例·····	(176)
第八章 人力资本外延扩张：招聘与选拔·····	(183)

第一节 工作分析.....	(183)
一、工作分析概述.....	(183)
二、工作分析的一般程序.....	(194)
第二节 招聘.....	(199)
一、招聘的基本原则.....	(199)
二、招聘的主要程序.....	(199)
第三节 选拔.....	(203)
一、选拔的步骤.....	(203)
二、考试.....	(203)
三、面试.....	(206)
四、心理测试.....	(209)
五、模拟工作测试.....	(212)
第九章 人力资本内涵扩张：培训与开发.....	(214)
第一节 培训与开发概述.....	(215)
一、人力资源开发的必要性.....	(215)
二、人力资源开发的界定.....	(216)
第二节 一般员工的培训与开发.....	(219)
一、培训方案的设计.....	(219)
二、培训技术与方法的选择.....	(223)
三、培训结果的评估与检验.....	(227)
第三节 管理人员的培训与开发.....	(230)
一、管理人员培训与开发的性质与目的.....	(230)
二、管理人员的在职培训.....	(233)
三、管理人员的脱产培训.....	(236)
四、特殊的管理人员开发.....	(238)
第十章 人力资本管理：绩效评估.....	(245)
第一节 绩效评估概述.....	(245)
一、绩效评估的定义、目的与作用.....	(245)

二、绩效评估的体系与内容·····	(249)
三、绩效评估的程序、步骤与原则·····	(251)
四、影响绩效评估质量的因素·····	(253)
第二节 绩效评估的方法与技术·····	(255)
一、绩效评估的方法·····	(255)
二、绩效评估方案的设计·····	(262)
三、绩效评估中出现问题的处理·····	(265)
四、绩效评估结果的审核·····	(266)
第十一章 人力资本管理：激励及其手段·····	(269)
第一节 激励原本理论·····	(269)
一、激励与需要·····	(269)
二、激励理论·····	(272)
三、激励的过程·····	(279)
四、激励的一般原则·····	(283)
第二节 薪酬管理·····	(283)
一、薪酬的定义·····	(283)
二、薪酬的构成·····	(284)
三、影响薪酬水平高低的因素·····	(288)
四、薪酬管理的流程·····	(290)
五、薪酬制度设计的原则·····	(291)
六、薪酬策略与企业的成长阶段·····	(292)
七、高级管理人员的薪酬激励·····	(293)
第三节 约束理论及其操作·····	(299)
第十二章 人力资本的心理管理·····	(303)
第一节 个体心理与人力资本管理·····	(303)
一、认知·····	(304)
二、情绪与情感·····	(307)
三、气质·····	(310)

四、性格·····	(313)
第二节 群体心理与人力资本管理·····	(316)
一、群体对个体的社会性意义与员工的积极性·····	(316)
二、组织环境要素对群体绩效的影响·····	(317)
三、群体的动力结构·····	(318)
第三节 领导心理与人力资本管理·····	(329)
一、领导素质与领导绩效·····	(329)
二、领导行为风格与领导绩效·····	(330)
三、领导行为和风格与情境的匹配制约领导绩效·····	(331)
第十三章 人力资本核算·····	(339)
第一节 人力资源核算概述·····	(339)
一、人力资源会计的定义·····	(339)
二、人力资源会计核算的前提·····	(340)
三、人力资源会计分类·····	(345)
四、人力资源会计的作用·····	(346)
第二节 人力资源成本核算·····	(347)
一、人力资源成本的定义及构成·····	(347)
二、帐务处理方法·····	(350)
第三节 人力资源价值核算·····	(353)
一、人力资源价值的概念·····	(353)
二、人力资源价值核算和人力资源成本核算的区别 ·····	(354)
三、人力资源价值的计量·····	(357)
第四节 人力资本投资决策分析·····	(362)
一、人力资本投资决策的程序·····	(362)
二、人力资本投资评价的一般方法·····	(363)
三、员工招聘投资收益分析·····	(365)
四、员工培训投资收益分析·····	(366)

五、人员内部流动投资分析·····	(368)
第五节 人力资本审计·····	(368)
一、人力资本审计概念·····	(368)
二、人力资本审计的目标·····	(371)
三、人力资本审计的实施·····	(372)
第十四章 人力资本信息管理·····	(375)
第一节 人力资本信息管理的基本内容·····	(375)
一、管理信息的基本内容·····	(375)
二、人力资本信息的定义和类别·····	(379)
三、人力资本信息流·····	(380)
第二节 人力资本信息系统·····	(384)
一、管理信息系统·····	(384)
二、人力资本信息系统·····	(387)
三、人力资本信息系统的管理·····	(392)
第十五章 人力资本市场·····	(394)
第一节 人力资本市场的特征及其管理·····	(394)
一、建立人力资本市场的意义·····	(394)
二、人力资本市场的特征·····	(395)
三、人力资本市场的管理·····	(397)
第二节 人力资本市场体系建设·····	(398)
一、人力资本市场体系的划分·····	(398)
二、日本人力资本市场体系·····	(400)
三、中国人力资本市场体系的建设·····	(401)
第十六章 人力资本管理的法律规范与保障·····	(405)
第一节 劳动关系·····	(405)
一、劳动关系的内容与特点·····	(405)
二、处理劳动关系的原则与方法·····	(409)
第二节 劳动管理·····	(410)

一、职工的聘用与辞退·····	(410)
二、劳动合同的签订及主要内容·····	(414)
三、劳动时间与劳动保护·····	(417)
四、劳动争议的处理·····	(421)
第三节 社会保障制度·····	(422)
一、社会保障及其功能·····	(422)
二、我国社会保障制度的内容·····	(424)
后 记·····	(428)
参考文献·····	(430)

第一章 导 言

为培养工商管理硕士（MBA）和适应人力资源管理本科专业教学的需要，近年来我国出版了一大批《人力资源管理》（或者《人力资源开发与管理》）著作。这些著作的大多数或是国外教科书的体系，或是引进或缩编国外教科书，这在一个学科的初创期是可以理解的。它们的共同特征是，理论体系不全、脱离今天世界发展潮流、缺乏中国国情背景。在实践上，忽略企业组织所处的背景和趋势去谈论人力资源管理，显然是欠周全的。著名的未来学家 J·奈斯比特说过：“趋势就像奔腾的马，顺着它们奔跑的方向来驾驭就比较容易。”^{〔1〕}现在，许多企业已经认识到人力资源管理是企业管理的核心，把管理的重点从对物的管理转向对人的管理；更有一些国际知名企业把人力当作一种使自己在激烈的竞争中生存、发展、始终充满生机和活力的特殊资本来刻意地发掘。这预示着在知识经济时代，不能仅仅把人力作为一种简单的“资源”，而应当当作一种创造力越来越大的资本进行经营与管理。人力资本管理是现代企业管理思想发展的新阶段，学术理论应当及时跟进。本章从管理学和经济学学科的发展出发，阐述了人力资本管理思想的形成、意义及其科学体系。

〔1〕〔美〕约翰·奈斯比特：《大趋势——改变我们生活的十个新方向》（中文版）第9页，中国社会科学出版社1984年版。

第一节 人力资本管理思想的形成

一、人力资本管理思想形成阶段划分述评

人力资本管理思想的形成经历了几个阶段。划分人力资本管理阶段的基本依据是某种占主导的管理理论和方式。

国际上,有人把人力资本管理称为“战略性”人力资源管理^{〔1〕},或把该阶段称为“战略伙伴阶段”(Strategic Partnership Stage)^{〔2〕}。他们把人力资源管理划分为3~6个阶段不等。例如,国际知名的哈佛商学院 MBA 教科书以美国为例,划分为3个阶段:①“档案管理”阶段。盛行于60年代中期,主要处理管理人员的录用、职前教育、档案管理(出生年月、参加工作时间、受教育程度等)、公司郊游计划,以及备忘录的周转等。人事工作“不过是那些不得要领的事情比不相干的事干得要多一些罢了”。②“政府职责阶段”。1964年通过《民权法》以后开始到80年代初。政府要处理违法的人事管理案件。因此,在人事管理领域内,一批专门研究酬劳与福利、劳工关系、培训与发展,以及少数民族发展的专家纷纷出现。此外,世界经济和政治形势的变化(指经济衰退),许多企业处于求生存时期,因此普遍要求企业的各职能机构都要以经济形式承担更大的责任,包括人力资源管理活动。评价人事规划的成本与收益提上日程,也有了可

〔1〕 Fombrun, C.J., Tichy, N.M., Deranna, M.D. (1984): Strategic Human Resource Management, New York: John Wiley—Sons, pp13~14。

〔2〕 Casico, W.F. (1995): Managing Human Resources, 4th ed, New York: McGraw—Hill。

能性。③“组织的职责”阶段。80年代,伴随着对物力、财力的有效管理,对人的有效管理也提了出来。最初是落到直线经理身上。直线经理是指那些负责企业职能部门运转的人,如生产经理、财务经理、销售经理等。他们不仅要从事直接的生产管理活动,还要负责做人的工作——目标是对组织负责和对下属员工负责。在第三阶段,人力资源管理部门要履行档案管理和政府职责的双重任务,同时要与直线经理配合,要对组织负责和职工负责。人力资源经理肩负了更大的责任。进入80年代以后,许多大公司的人力资源经理已由副总经理兼任。^{〔1〕}美国科罗拉多大学的Wayne F. Cascio也持这种观点,但补充了第四个“战略伙伴阶段”^{〔2〕}。

在国内,有些学者依据美国学者里·斯柯特提出的矩阵模型(又称“斯柯特模型”)进行划分。但是,尽管依据相同,结论却不一致。一种意见认为,从1900年起有4个阶段^{〔3〕};另一种意见认为,1900年以来分为5个阶段,如果加上17世纪中下叶至19世纪末的时期,就是6个阶段。^{〔4〕}国内也有三阶段论者,如付亚和、孙建敏1995年的著作即是代表。^{〔5〕}

国内外的上述著作有很大的启发性,但同时其中有些观点又不敢苟同。例如,认为人力资源的“科学管理运动”起于

〔1〕 哈佛大学商学院MBA教程系列:《人力资源管理》,第11~12页,红旗出版社1997年版。

〔2〕 Cascio, W.F. (1995): *Managing Human Resources*, 4th ed, New York: McGraw-Hill.

〔3〕 余凯成主编:《人力资源开发与管理》,第9页,企业管理出版社1997年版。

〔4〕 赵曙明:《国际企业:人力资源管理》,第13页,南京大学出版社1998年版。

〔5〕 付亚和、孙建敏:《企业人力资源管理》,第1页,企业管理出版社1995年版。

1800—1900年，其代表是泰勒、吉尔、布吉斯夫妇。^{〔1〕}显然这大大“提前”了人力资源管理进入科学阶段的时间：第一，科学管理运动在世界上的诞生是同现代企业制度在19世纪末、20世纪初的建立相联系的；第二，被尊为“科学管理之父”的泰勒（Frederic Winslow Taylor）是1856年诞生的，在19世纪中叶以前他就写出“科学管理”著作岂不太“神奇”？同样，把17世纪中叶至19世纪末算做一个阶段，也值得商榷。

迄今为止，科学的人力资源管理活动大约经过了百年历史。在知识经济和世界经济全球化到来、人力资本的贡献大大超过物质资本的贡献的时候，现代企业的人力资源管理进入到人力资本管理的时代。这个过程大体划分为传统人事管理阶段（20世纪初至30年代）、人力资源管理阶段（30年代至70年代）、人力资本管理阶段（80年代以后）等3个阶段。

二、传统人事管理阶段（20世纪初至30年代）

传统人事管理，指私人企业中员工的选拔和任用，最初称劳动管理，继而称雇佣管理、工业关系，后称人事管理（Personnel Management）。它与生产、营销、财务等管理一样，是企业的基本管理功能之一，“主要处理工作中人的问题，以及人与企业的关系”^{〔2〕}。这是人力资本管理的古典阶段。

1. 传统人事管理思想的主要观点

人事管理是在20世纪初才形成理论体系的，其主要代表人物有以关注工厂管理闻名的美国的泰勒、以关注工业管理闻名的

〔1〕 W·L·弗里奇：《人力资源管理》（第4版），第27～31页，波士顿：Houghton Mifflin公司。

〔2〕 王锐添：《人事管理与组织行为》（修订本），第1页，（香港）商务印书馆1993年版。

法国的法约尔（H. Fayol, 1841—1925）、以关注企业组织管理闻名的德国的马克斯·韦伯（Max Weber, 1864—1920）等。他们的主要观点是：

（1）科学的劳动定额。泰勒认为，劳动定额既不是雇主说了算，也不是工人说了算，而是成立相应的机构，由专业人员通过“时间和动作研究”科学地加以确定。

（2）稳定人员与淘汰不合格者相结合。工厂企业人员设置的原则是人事相符，员工与工作相适应。改变过去工人挑选工作作为工作挑选工人。

（3）科学培训。教育与培训不仅是工人的事，更是工厂厂方的事。要设立专门机构，聘请称职的专业人员担任培训教育工作。检验培训结果的依据，是按“时间和动作研究”结果提出的专业技能、工作方法、工具操作标准、工作环节、原材料标准、安全保护等各种各样的要求。

（4）严格的纪律。理性的管理原则是具有法定、严格的规章制度。每一个工作环节都应有明确而详细的规定，据此对每一个员工进行考核，并根据考核结果实行重奖重罚。奖励的主要方法是实行“差别计件工资”，以及奖金和其他福利与荣誉。对于中层以上的领导，还有分红、职务升迁等。处罚形式包括：记过、罚金、长（短）期停职、降低工资、解雇。记过不是最好的，因为有人总是让自己被记过到接近极限为止；解雇最有效，但只能作为最后一步；罚金比较理想，但是其成功有先决条件：一要有好的领导，二要判断准确，三要把罚没的收入以某种形式如数归还工人。往往需要几种方式同时使用。

（5）人员素质是制胜的法宝。企业对职工的素质要求应是全方位的，如教育程度、专门知识和技能、才思敏捷、灵活机智、具有创新精神、为人诚恳、团结大众、身体健康，有毅力、判断力或常识等。当然，人无完人。在企业里，人员所需要的能力主