

人力资源管理理论

汪安佑 曾宝成 著



i 科技大学出版社

人力资源管理理论

汪安佑 曾宝成著

国防科技大学出版社

· 湖南长沙 ·

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理理论/汪安佑;曾宝成. —长沙:国防科技大学出版社,1998.5

ISBN 7-81024-482-5

I. 人. 人力资源管理理论

II. 汪安佑 曾宝成

III. 人力资源—管理

IV. C962

国防科技大学出版社出版发行

电话:(0731)4555681 邮政编码:410073

E-mail:gfkdcbs@public.cs.hn.cn

责任编辑:卢天贶 张静 责任校对:潘生

新华书店总店北京发行所经销

长沙交通学院印刷厂印装

*

850×1168 1/32 印张:6.5 字数:163千

1998年5月第1版第1次印刷 印数:1—4000册

*

定价:13.80元

内容提要

为了适应社会主义市场经济体制及现代企业制度的需要,作者构建了中国现代企业人力资源管理理论结构体系,并在书中阐述了人力资源投资理论、人力资源发展理论、人力资源评价理论、人力资源激励理论、人力资源保障理论、人力资源经济核算理论、人力资源配置理论及企业家理论。该书能为工商管理者制定各种决策方案提供一种新的思路与工具,该书适用于工商管理人员、人力资源管理人员及研究人员。

前 言

为什么第二次世界大战后，日本、原西德等物质资本遭受巨大损失的战败国一跃而成为世界经济发达国家？为什么丹麦、新加坡、韩国、台湾、香港等自然资源条件很差的国家和地区在经济上能得到迅速发展并创造了经济发展的奇迹？为什么二战后美国国民收入的增长一直比国家投入资源增长的幅度要大呢？1960年，美国芝加哥大学经济学教授舒尔茨在出任美国经济学会会长时所作的就职演说中，阐述了其原因，他认为美国、日本、原西德及亚洲“四小龙”等国家和地区二战后经济迅速发展的根本原因在于人力资本的作用。

从60年代舒尔茨作《人力资本投资》的报告以来，学术界掀起了人力资本研究的热潮，在商业界也开始重视对人的管理。美国等著名大学也为研究生及大学生开设了《人力资源管理》课程。如美国哈佛商学院为工商管理硕士（MBA）所开设的课程中，把《人力资源管理》当作核心课程。

中国正在建立社会主义市场经济体制，传统的与计划经济体制相适应的人事管理体制及模式必须打破，这就要求我国产生与市场经济体制相适应、与中国国情相适应的人力资源管理理论。经过几年的努力，我们构建了这样一种新型的人力资源管理理论。旨在抛砖引玉，为学术界及工商管理界人士提供一种新的思路与方法。

如果说20世纪世界各国从重视物的管理、资本的积累转向重视人力资源管理是一个划时代的进步的话，那么21世纪则将是人才竞争、科技竞争决定经济竞争和一国兴衰的世纪，重视人力资

源管理是 21 世纪各国经济社会可持续发展的关键。中国作为发展中国家在跨世纪时期已确立了以人力资本为依托的科教兴国战略，这为人力资源管理学科的发展奠定了基础。为了实现科教兴国战略，教育界必须担负起培养中国精英人才的重任，这就带来了课程体系的改革。我校较早地进行了教学内容和课程体系的改革，在农经管理研究生课程班及企业管理等专业中开设了《人力资源管理》课程，这为培养一代商界及管理精英，制定各种决策方案提供了一种重要的工具和框架。

理论来源于实践，人力资源管理理论也来源于实践，它将在未来的实践中不断充实、完善和发展，恳请读者提出宝贵意见。

该书的出版得到了杨仁熹教授、陈和钧教授及国防科技大学出版社的领导和编辑的大力支持，特此致谢。

借此书祝工商管理者成为著名的企业家，祝研究生、大学生们成为中国未来商界的精英、优秀的管理者，祝行政管理人员成为出色的领导人。

汪安佑

1998 年 4 月于长沙

目 录

第一章 人力资源管理理论方法论研究	(1)
第一节 人力资源管理理论的性质	(1)
一、人力资源管理理论的涵义	(1)
二、人力资源管理理论的作用	(6)
三、人力资源管理理论的种类	(7)
第二节 人力资源管理理论的历史演变	(8)
一、19 世纪末以前的传统人力资源管理	(8)
二、20 世纪初至第二次世界大战前的行为科学管理	(9)
三、第二次世界大战后的现代人力资源管理	(11)
第三节 人力资源管理理论研究方法论的科学基础	(12)
一、哲学基础	(14)
二、管理学基础	(16)
三、心理学基础	(18)
四、系统科学方法论基础	(19)
五、技术基础	(21)
六、经济学基础	(22)
第四节 人力资源管理理论的研究方法	(23)
一、《资本论》方法	(23)
二、实证法	(23)
三、历史法	(24)
四、经济数学分析法	(24)
五、比较分析法	(25)
六、演绎法	(26)
第五节 人力资源管理的基本原理	(26)
一、系统优化原理	(26)

二、动力原理	(28)
三、互补原理	(30)
四、动态原理	(31)
五、法治原理	(32)
六、能级原理	(33)
第二章 人力资源管理理论结构研究	(35)
第一节 建立人力资源管理理论结构体系应遵循的原则	(35)
一、超前性原则	(35)
二、科学性原则	(35)
三、客观性原则	(36)
四、实践性原则	(36)
五、简要性原则	(36)
六、差别性原则	(36)
第二节 人力资源管理理论结构的类型	(37)
一、体制主导型	(37)
二、需求导向型	(37)
三、人性导向型	(37)
四、人力资源管理目标主导型	(38)
第三节 中国人力资源管理理论体系结构的考察	(38)
一、人才管理与开发理论结构	(39)
二、人事管理理论结构	(40)
三、劳动管理理论结构	(41)
四、劳动制度改革结构	(41)
五、人力资源管理理论结构	(42)
第四节 构建中国新型的人力资源管理理论结构	(42)
一、中国人力资源管理理论结构的基本框架	(42)
二、中国人力资源管理基础理论的内容	(46)

三、中国人力资源管理应用理论的内容	(51)
四、中国人力资源管理理论构建时要注意的几个问题	(54)
第三章 人力资源投资理论	(56)
第一节 人力资本理论的萌芽与形成	(56)
一、人力资本的概念	(56)
二、人力资本理论的早期萌芽	(57)
三、人力资本理论的形成	(64)
第二节 人力资源投资的作用与范围	(67)
一、人力资源投资的作用	(68)
二、人力资源投资的范围	(69)
第三节 中国人力资源状况与投资战略	(71)
一、中国人力资源状况	(71)
二、中国人力资源投资战略	(74)
第四节 中国企业人力资源投资的现状与策略	(78)
一、中国企业人力资源投资的现状	(78)
二、中国企业人力资源投资的策略	(79)
第四章 人力资源发展理论	(83)
第一节 企业人力资源发展的涵义和功能	(83)
一、企业人力资源发展的涵义	(83)
二、企业人力资源发展的功能	(84)
第二节 企业人力资源发展的特征与发展战略	(85)
一、企业人力资源发展的特征	(85)
二、企业人力资源发展战略	(87)
第三节 企业人力资源的职业发展阶段划分	(90)
一、企业科技人才职业发展阶段划分	(90)
二、企业经营管理人才职业发展阶段划分	(92)
三、产业工人职业发展阶段划分	(93)

第四节 企业人力资源职业发展策略	(94)
一、职业发展与组织发展	(94)
二、工作丰富化与职业发展	(95)
三、职业创新与设计	(96)
四、企业教育培训	(96)
第五章 人力资源评价理论	(100)
第一节 企业人力资源评价的涵义与必要性	(100)
一、企业人力资源评价的涵义	(100)
二、企业人力资源评价的必要性	(100)
第二节 企业人力资源评价分类与原则	(102)
一、企业人力资源评价分类	(102)
二、企业人力资源评价原则	(103)
第三节 企业人力资源评价的模式与主要方法	(104)
一、企业人力资源评价的模式	(104)
二、企业人力资源评价的主要方法	(107)
第六章 人力资源激励理论	(115)
第一节 激励的涵义和作用	(115)
一、激励的涵义	(115)
二、激励的过程	(116)
三、激励的作用	(117)
第二节 激励的主要理论	(118)
一、需要层次理论	(118)
二、双因素理论	(119)
三、期望理论	(120)
四、波特与劳勒激励模式	(121)
五、公平理论	(123)
六、强化理论	(123)
七、三需要理论	(123)

八、危机激励理论·····	(124)
第三节 企业人力资源激励的程序和策略·····	(125)
一、激励的程序·····	(125)
二、激励的策略·····	(125)
第七章 人力资源保障理论·····	(132)
第一节 中国企业人力资源保障制度的建立与发展·····	(132)
一、初创与建立阶段·····	(132)
二、受干扰阶段·····	(134)
三、探索建立新制度阶段·····	(134)
第二节 企业人力资源保障的涵义与内容·····	(135)
一、企业人力资源保障的涵义·····	(135)
二、国外社会保障的主要特点·····	(135)
第三节 社会保险·····	(136)
一、社会保险的涵义·····	(136)
二、社会保险的作用·····	(136)
三、社会保险的内容·····	(137)
四、社会保险制度的建立·····	(137)
第四节 企业福利·····	(141)
一、企业福利的涵义与特征·····	(141)
二、企业福利的分类·····	(143)
三、中国企业福利制度与改革·····	(144)
第八章 人力资源经济核算理论·····	(147)
第一节 人力资源经济核算的涵义和作用·····	(147)
一、企业人力资源经济核算的涵义·····	(147)
二、企业人力资源经济核算理论的产生与发展·····	(147)
三、企业人力资源经济核算的作用·····	(149)
第二节 企业人力资源会计·····	(149)
一、企业人力资源会计的涵义·····	(150)

二、企业人力资源会计的核算方法·····	(150)
三、企业人力资源成本会计·····	(151)
四、企业人力资源价值会计·····	(154)
第三节 企业人力资源统计·····	(156)
一、企业人力资源统计的涵义和意义·····	(156)
二、企业人力资源成本统计·····	(157)
三、企业人力资源收益统计与人力资源状况评估·····	(158)
第九章 人力资源配置理论与劳动力市场·····	(160)
第一节 企业人力资源配置的涵义和作用·····	(160)
一、企业人力资源配置的涵义·····	(160)
二、企业人力资源配置的作用·····	(160)
第二节 企业人力资源配置的类型和基本原则·····	(161)
一、企业人力资源配置的类型·····	(162)
二、企业人力资源配置的基本原则·····	(162)
第三节 中西方企业人力资源配置制度比较·····	(164)
一、美欧企业人力资源配置制度·····	(164)
二、日本企业人力资源配置制度·····	(164)
三、中国企业人力资源配置制度·····	(165)
第四节 企业人力资源配置模式·····	(165)
一、企业人力资源配置的内容·····	(166)
二、企业人力资源配置程序·····	(166)
第五节 劳动力市场·····	(173)
一、劳动力市场问题的提出·····	(174)
二、劳动力市场运行的内在机制与外在条件·····	(177)
三、中国劳动力市场现状·····	(178)
四、建立和完善中国劳动力市场·····	(181)
第十章 企业家理论·····	(185)
第一节 企业家的涵义与作用·····	(185)

一、企业家的涵义·····	(185)
二、企业家的地位和作用·····	(187)
第二节 企业家成长的环境和条件·····	(188)
一、中国与欧美企业家的成长环境比较·····	(188)
二、造就企业家成长的环境和条件·····	(190)
第三节 企业家的素质结构·····	(191)
一、政治素质·····	(192)
二、能力素质·····	(192)
三、知识结构·····	(194)
四、思想观念·····	(195)

第一章

人力资源管理理论方法论研究

人力资源管理理论研究方法是构建人力资源管理理论的钥匙、程序和手段，它在建立人力资源管理理论体系的过程中发挥着非常重要的作用。本章在探讨人力资源管理理论的性质、对人力资源管理理论的历史考察的基础上，研究人力资源管理理论的方法论。

第一节 人力资源管理理论的性质

一、人力资源管理理论的涵义

（一）人力资源的定义与内容

人力资源是指具有为社会创造财富、能够推动整个经济和社会发展的具有智力劳动和体力劳动的能力的人们的总称，它包括数量和质量两个方面。

这一概念包含有以下几层意思：

第一，是指一切具有为社会创造物质文化财富、为社会提供劳务和服务的人；

第二，是指能够推动整个经济和社会发展的具有智力劳动和体力劳动能力的人；

第三，包含在这种资源内的能力，若发挥出来就变成了现实的劳动生产力。

人力资源主要包含以下四个方面的内容：

1. 劳动者的体质。包含有六个衡量标准：身体素质、营养状况、精神状况、忍耐力、抗病力、对自然环境和社会环境的适应力。

2. 劳动者的智质。包含有八个衡量标准：记忆力、理解力、思维能力、应变能力、接受能力、感知能力、幽默感、条理性。

3. 劳动者的文化素质和受教育程度。主要包含下述衡量标准：学历、文化知识的总量、分析能力、创造能力、决策能力、继续学习能力、组织管理能力、演讲能力、社交能力、未来感知力（远见卓识）、文明礼貌、写作能力等。

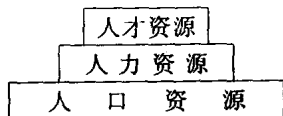
4. 劳动者的思想觉悟和道德水平。主要包含以下衡量标准：爱国心、事业心、团结友爱心、忠诚正直心、谦虚谨慎、献身精神等。

人力资源、人口资源和人才资源有什么关系呢？

人口资源：指一个国家和地区的人口总体。

人才资源：指一个国家或地区具有很强的管理能力、研究能力、创造能力和专门技术能力的人们的总称。它重点强调质量方面。

人口资源主要表明数量概念，它是一个最基本的底数。人力资源包含于人口资源中，是人口资源中拥有劳动能力的那一部分人们，通常是18岁至60岁的人口群体（具备从事体力劳动和脑力劳动的能力），包含数量和质量两个概念。人才资源突出质量的概念，是指人力资源中较杰出的、优秀的那一部分，表明人才质量。这三者的关系可表示为：



对劳动力资源是否等同于人力资源,学术界有两种观点:

第一种观点认为劳动力资源应与人力资源严格分开,劳动力资源指人口资源中的 18 岁至 60 岁的人口,而人力资源指这些劳动力资源中具有创造性劳动的人们。

第二种观点认为劳动力资源等同于人力资源,这样便于分析、研究、统计,否则,人力资源成为不具体、不能统计分析的概念。笔者同意第二种观点,本书均采用这一观点。

(二) 人力资源管理的涵义

企业人力资源管理,是以企业人力资源管理活动为研究对象,正确反映企业人力资源管理活动的内在联系和客观规律的一门科学^①。企业人力资源管理的定义中包含了两层意思:

第一,企业人力资源管理有独特的管理对象。其管理对象为企业经济活动中的人及人与组织、环境、事、生产工具的相互联系。企业人力资源管理的目的是通过管理活动,实现企业的目标。实现企业的目标必须采取节约劳动成本,提高劳动生产率等措施。做好这点就需要实现人与组织的有机结合,人与生产工具的结合,人与环境的协调,人与事的相宜。

第二,企业人力资源管理有其客观的发展规律。企业人力资源管理理论是随着经济社会的发展而发展的,正确的理论将促进生产力的发展。企业人力资源管理的发展规律主要有:管理内容由对人的一般管理向重视人的潜能开发、激发人的活力的方向发展;管理方法从经验管理向科学管理方向发展,从“人治”向“法治”的方向发展;管理内容从单项管理向全面管理方向发展;管理手段从原始的管理向现代化的管理方向发展等。

企业的人力资源不同于其它资源,它在管理活动中,既表现

① 汪安佑等. 企业人力资源管理初探. 湖南农业大学学报, 1995, 21, 增刊 2: 43

出与其它资源一致的共性，也表现出如下特性：

(1) 补偿提高性。企业人力资源与物力、财力资源最大的区别是：人力资源具有补偿提高性。物力、财力资源在使用过程中，原有的物质形态和内在价值在消耗、加工中转化成新的物质形态，产生了新的价值。而人力资源在企业经济活动中，在不断消耗智力、体力的进程中，从总体上讲，其智力和体力也在不断提高，其增值是无穷大的^①。

(2) 持续收益性。企业人力资源，在消耗过程中，得到补偿、提高后能持续较长时间增值，有较长时期的收益。

(3) 潜能激发性。人有多种需求，潜能很大。在管理中采取激励的措施，满足适度的需求，能使人的潜能进一步激发出来，使人的创造性、主动性、积极性得到充分发挥，提高工作效率。

(4) 创造性。不同于物力、财力资源的是，人有思想，能创造。无论是多先进的设备，多优质的原材料，没有人的创造性的设计与组织，这些物力资源等于废品。人力资源的创造性工作，能产生新的知识、技术和具竞争力的产品，使企业不断产生新的生产力。

(三) 人力资源管理理论的涵义

在我们了解人力资源的定义与内容、企业人力资源管理的涵义后，我们有必要弄清人力资源管理理论的涵义。

什么叫“理论”呢？据《辞海》对“理论”的解释为：理论是“概念、原理体系。是系统化了的理性知识。科学的理论是在社会实践基础上产生并经过社会实践的检验和证明的理论，是客观事物的本质、规律性的正确反映；它是在同错误理论不断斗争中发展起来的。”^②从这一概念中，可以看出理论一词包含有以下

① 汪安佑，面向 21 世纪开发人力资源是农业大省实现强省富民战略日标的关键，跨世纪的湖南科技，湖南科学技术出版社，1995：49

② 《辞海》（缩印本），上海辞书出版社，1989：1367