

人力资源

廖泉文 主编

发展系统

人力资源
开发与
管理丛书



山东人民出版社

人力资源发展系统

廖泉文 主 编

山东人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源发展系统/廖泉文主编. — 济南: 山东人民出版社, 2000. 4
(人力资源开发与管理丛书)
ISBN 7-209-02553-7

I. 人… II. 廖… III. 劳动力资源-系统工程-研究
IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2000)第 18500 号

人力资源发展系统

廖泉文 主编

*

山东人民出版社出版发行

(社址: 济南经九路胜利大街 39 号 邮政编码: 250001)

新华书店经销 青岛胶南印刷厂印刷

*

850×1168 毫米 32 开本 11 印张 2 插页 250 千字

2000 年 4 月第 1 版 2000 年 4 月第 1 次印刷

印数 1—5000

ISBN 7-209-02553-7
F·721 定价: 19.00 元

前 言

发展是一切事物向上的力。发展是社会向上的力,发展是企业向上的力,发展是个人向上的力,发展是硬道理。作为个体,只有在发展中积蓄知识和力量,只有在发展中增加智慧和才干,只有在发展中发挥自己的能力和挖掘自己的潜能。人可能有各种需求,我的一位朋友写了一篇散文,题目叫《人生三味——富、贵、雅》。以为富者未必贵,贵者未必雅,但富、贵、雅乃人生所追求。其实,无论富贵,无论风雅,皆须先有一个发展。今年年初,我为一个企业作新年致辞,对企业提出“三发”的祝贺,即“发展、发达、发财”。发展是“三发”的基础,企业发展了,才能四通八达,才能进步,也才能获得企业效益。凡在青年时期以发展自己为核心目标者,中年均能有所发达;凡追求眼前利益者,虽有小得,终难成大器。人力资源发展研究个体和群体的发展,研究发展的思想内涵,研究发展的方法和途径,研究发展带来的新问题,研究发展的目标和与发展相关的边缘问题。

去年秋初,我到台湾中大参加两岸的学术交流,在莲花县,见到了名满东南亚的证严法师。法师已年过花甲,但长像清丽,柔弱中蕴含着巨大的刚强和力量。她以毕生不懈的努力,创造了慈济基金会,由慈济会创办了慈济医学院、慈济医院和其他许

多济困扶贫的慈善机构。证严法师 18 岁出家,40 多年来致力于发展自己,发展她所领导的慈济会,她带领她的属下先后从事 30 多种手工制作,用非常艰苦的劳动,盖了“清修堂”。清修堂的一砖一瓦,一草一木,皆出于他们的劳动。目前,慈济会已拥有台湾各种基金会中最雄厚的财力,但证严法师与徒弟们仍节衣缩食,辛勤劳作,过着十分简朴的生活。莲花寺每天都接受义工,许多事业有成的大老板,仍抽空到那里去做义工,吃寺里自耕自获的饭食,每一粒米饭、每一根青菜都不能浪费,那样的一种简朴、奉献、有秩序、爱他人、严律己的精神氛围,使所有进入寺内的人都能自觉规范自己的行为,并从这种简朴的生活中受到启迪。证严法师一生追求寺内姐妹的自我锻造和发展,追求寺庙本身的建设和完善,追求群体意志和能力的发展,最终获得了极大的成功,成为所有矢志向前的人的楷模。

发展自己,是发展自己的能力,增长自己的知识、智慧、经验、分析能力、判断能力、决策能力,提高自己的智商、情商;发展自己,是面对所有的物质诱惑、利益诱惑,能牺牲眼前小利,坚定地把目标投放在更远的未来;发展自己,是重在积累,重在内涵,重在素质,重在能力;发展自己,是目标的放大,是空间的延伸,是对未来执着的追求;发展自己,是一个人一生最本质的需求,也是一切需求的基础。

发展企业,是发展企业的核心能力,增加企业的规模、经验,积累企业的人力资本和资金;发展企业,是提高企业在瞬息万变的市场环境中的适应能力、应变能力和竞争能力;发展企业,是为企业积累一流的人才和一流的团队;发展企业,是为企业创造和谐向上的企业文化和企业环境;发展企业,是为企业创造人才辈出的竞争机制和良性循环的约束机制;发展企业,是企业最重要的追求,而不是以利润为中心的短期效益。

发展一个民族,发展一个国家,更要以发展综合国力为基

础,发展国民的素质为根本,提高国民内在的向上的原动力。开发民族优秀的潜质,激发民族自尊、自强的内核,在发展国民整体素质和内动力的基础上,发展经济,提高本民族在世界之林中的地位,使国家发达,民族富强。

台湾慈济基金会的创始人证严法师以发展自己、发展团队作为终身的追求,从而成就了一番了不起的大业;邓小平同志以“发展是硬道理”教育全党和全国人民,使中华民族在过去的20年中繁荣富强,创下了世界经济奇迹。我们每一个人在奋斗的途中,一定要努力克服急功近利,短视浮躁,发展自己,发展群体,从而使组织发达,个人创业扬名,社会进步,国家富强。

《人力资源发展系统》共五篇十五章。第一篇总论共三章,对人力资源发展的内涵、外延、特点作了全面的阐述。第二章启智共二章,主要研究人力资本投资,研究教育与人力资本的关系。第三篇进入职业阶段共五章,研究职业选择、职业定向和职业转换,提出职业发展道路的正确设计与个人职业成功的密切关系,鼓励个人创业和追求辉煌人生。第四篇职业发展阶段共三章,研究培训过程、培训模式和培训方法。人们想获得职业发展和职业成功,必须通过科学而有效的职业培训。第五篇养老阶段共二章,研究老年人力资源的开发与保护。提出老年人力资源的保护是社会对他们在青年、中年时期努力工作的回报,保护老年人力资源是一个社会安定进步的标志。

今年是龙年,是龙的传人最吉祥的日子,当龙腾虎跃的生动场面展现于新世纪的第一春时,我们感受最深的是一种积极向上的力。我很荣幸在千禧年到来之时,向读者们敬献这本书。发展是硬道理,发展是社会永远向前的力。

廖泉文

2000年春于龙岩半山居室

目 录

第一篇 总论

第一章 人力资源发展系统概述	(3)
第一节 人力资源发展的内涵	(3)
第二节 人力资源发展的阶段性特点	(11)
第三节 构建人力资源发展系统的基本理念	(22)
第二章 人力资源的整体开发	(30)
第一节 人力资源整体开发的涵义	(30)
第二节 整体性人力资源开发的类型	(38)
第三节 整体性人力资源开发的措施	(43)
第三章 人力资源开发与任用	(48)
第一节 人力资源优化配置的基本原理	(48)
第二节 人力资源的使用与管理	(56)
第三节 人才流动的管理	(62)

第二篇 启智——输入阶段

第四章 人力资本理论	(71)
------------------	------

第一节	西方人力资本理论回顾	(71)
第二节	人力资本的定义和特征	(83)
第三节	人力资本投资与收益分析	(89)
第五章	教育与人力资本投资	(98)
第一节	知识经济与教育	(98)
第二节	教育投资的成本—收益分析	(104)
第三节	发展中国家投资应注意的一些问题	(115)

第三篇 从业——进入职业阶段

第六章	职业选择	(123)
第一节	职业选择概述	(123)
第二节	大学生择业与大学生人才市场	(131)
第七章	职业选择理论	(139)
第一节	特性—因素理论	(139)
第二节	个性—职业类型匹配理论	(143)
第三节	需要理论	(150)
第四节	发展理论	(156)
第五节	其他职业选择理论	(166)
第八章	进入职业:招聘与应聘	(173)
第一节	招聘概述	(173)
第二节	招聘程序	(186)
第三节	应聘的方法与技巧	(196)
第九章	职业定位	(206)
第一节	职业定位概述	(207)
第二节	职业定位和激励	(215)
第三节	处理好工作中的人际关系	(223)
第四节	职业定位中断	(231)
第十章	职业转换	(237)

第一节	职业转换的成因·····	(237)
第二节	职业转换·····	(248)
第三节	个人创业·····	(254)

第四篇 从业——职业发展阶段

第十一章	培训过程·····	(267)
第一节	培训需求·····	(268)
第二节	培训需求评价·····	(272)
第三节	培训程序·····	(277)
第四节	培训评估·····	(282)
第十二章	培训模式·····	(289)
第一节	几种主要培训类型·····	(289)
第二节	素质培训·····	(294)
第三节	模拟培训·····	(297)
第十三章	培训结果的使用·····	(300)
第一节	几种重要的培训方法·····	(301)
第二节	确定用人的目标·····	(307)
第三节	人力使用系统·····	(309)

第五篇 夕阳红——养老阶段

第十四章	老年人力资源开发·····	(319)
第一节	我国老年人力资源的基本概况·····	(319)
第二节	老年人力资源的特点·····	(326)
第三节	老年人力资源开发和利用·····	(330)
第十五章	老年人力资源保护·····	(335)
第一节	我国老年人力资源保护的法律法规·····	(335)
第二节	社会政策对老年人力资源开发的效应·····	(338)
后记	·····	(342)

第一篇 总 论

第一章 人力资源发展系统概述

邓小平同志说过,发展是硬道理。发展是一个组织向上的动力,发展是个体向上的动力,发展产生无穷的效应,必须给予高度的重视。

第一节 人力资源发展的内涵

一、人力资源发展系统的界定

从广义上讲,人力资源发展是指人的整个职业生涯的历程,包括少年、青年、中年、老年各个阶段,接受各种训练和指导,从而不断得以提高和发展的过程。发展是推动一个人向积极进取方向努力的动力。

从狭义上说,人力资源发展系统是指在特定的组织中,通过职业管理来塑造个体本身而使之获得发展,以及通过工作设计来改善环境以促进人员的发展,从而实现员工能力的充分发挥和潜力的最大释放,获得工作满足,最终实现组织与员工共同发

展的动态管理过程。它把实现组织的目标与满足个人需求和职业理想结合起来,在提高劳动生产率的同时,也提高了员工对工作的满意度。

从内容上看,特定组织的人力资源发展系统包括两个方面工作。一是职业管理,涉及人员的发展评估、员工的安置、职业生涯的设计、人员培训和人事调整等方面。二是工作设计或再设计,包括工作轮换、工作丰富化、工作扩大化、自治工作群体、弹性工作制、以员工为中心的工作再设计等。

人力资源发展的目标在于,促成员工个人外显能力的充分发挥和内在潜能的最大释放,帮助员工完成社会角色和实现自身价值,同时为社会制造财富,达到投资效益最大化的目的。

因此,人力资源发展系统的界定包括两大方面:一是如何增加个人的能力,二是如何促进能力的最大发挥并创造最大效益,造福社会。

二、我国人力资源发展系统的环境分析

世界经济已经从工业经济时代向知识经济时代转变,企业生产经营的内、外部环境也在发生着巨大的变化。

(一)世界经济全球化

知识经济时代具有经济全球化的特征,知识、信息、物流、人才等不受国界限制,市场一体化和经济竞争全球化更加激烈。由于电子信息技术的发展,网络技术的广泛应用,缩短了企业与企业、企业与消费者、特别是国内外企业之间以及它们与消费者之间的距离。结果,生产、市场和消费变得国际化了,使得企业的发展离不开国外市场的开拓及先进技术的引进和利用。产品来自全球各地,企业也在全世界范围内竞争,此外,国界也在资金、信息、服务流动的影响下而逐步失去原有的意义,人类的经营活动也由传统的国内、国际贸易方式走向全球经营方式,导

致全球企业的大量涌现。总之,在信息社会,频繁的交往和技术的支持正消融着国界的阻隔,生产经营世界化,经济活动全球化,世界发展整体化,都标志着经济全球化的到来。

在全球化时代,企业发展对人员素质的要求不断提高。对管理者而言,既要求其掌握一般的管理知识,又要求懂得利用信息技术和信息管理的优势。对企业一般员工而言,也必须了解和掌握先进的信息处理技术。更重要的是,企业面对不同市场、不同习俗和文化背景的员工,管理方法也要发生变化。所有这些,都需要人力资源发展系统作出适当的反应。

(二)知识经济正向我们走来

未来世界,知识将成为社会经济发展的决定性因素,也将成为企业获取效益的主要手段。最近的一项调研表明,经济合作与发展组织(OECD)成员国近十年的国内生产总值 50% 以上都来自以知识为基础的产业。这说明,作为知识经济的主要支柱的科技知识是人类数千年智慧的结晶,它是一种无形资产,具体蕴藏在科技文献、科技产品和科技人员的头脑中,一旦被开发、扩散和转移,就会产生巨大的威力。在当代,科学技术发展到今天,高技术知识已经成为推动社会进步的主要动力。美国的微软公司、中国的联想集团、北大方正、清华同方等,都是依靠高技术的投入而创造出巨大经济效益的典型代表。此外,目前发达国家信息产业的产值年增长率是传统产业的 3~5 倍。可见,应用知识、添加创意正在成为经济活动的核心,知识将取代土地、厂房而成为企业最重要的资产。事实上,在当今知识经济浪潮席卷全球之际,出现了一个全新的概念:知识型工人——他们一般都是某一方面的专家,精通计算机技术,具有很强的创新精神,能够不断推出新产品。这一切表明,人类正在进入一个知识化的时代。

在知识化时代,竞争是人才的竞争,只有用知识武装起来的

高素质的人才,才是企业的生存之本。企业必须通过不断教育、终身培训等活动,提高人力资源的素质,使员工的知识不断更新,使他们能认清技术、产品的发展方向,超前设计出适销对路的产品,从而使企业立于不败之地。而且,知识,特别是隐性知识,是存在于人们头脑中的一种生产资源。这些,都对企业人力资源发展系统提出了新的要求。

(三)信息网络化

随着信息技术特别是信息高速公路的发展,世界经济正在趋向网络化,在越来越大的程度上变成一种“网络经济”。其特征是:信息产业在世界范围内大发展,以此为基础的各种服务行业将成为越来越多国家的主导产业;网络将使世界经济一体化的进程大大加速,使任何国家的市场都显得过于狭小,国际投资、国际贸易以及跨国生产将在越来越大的程度上取代通常的国际投资和国际贸易;企业跨国家和跨行业的联合将进一步发展,经济活动将按网络加以组织,等等。正如一位西方学者所说的:“在信息时代,没有与国际互联网沟通的国家和地区,将成为信息海洋中的孤岛。”我们不难理解,在这个世界经济一体化、全球化的时代,企业的经营活动将日益依赖国际互联网,网络技术将成为全球企业竞争的利器和企业经营不可缺少的工具。可以说,这是一个网络化的时代。

在网络化时代,网络促使人力资源管理产生结构性的变化,呈现出新的特征。首先,人力资源管理柔性化,原来金字塔式管理所带来的刚性管理,开始逐步形成刚性管理与柔性管理相结合的刚柔相济的新的管理方式。这其中的原因在于,在知识经济条件下,劳资双方的关系将发生革命性的变化。正如管理大师德鲁克所指出的:“资本主义传统上赖以生存的工具之一——生产工具,如今已为劳方所掌握,因为那些工具在他们的脑子里或指头上。”这是人力资源管理柔性化的物质原因。原来的强制

与命令越来越难以奏效,权威的维系越来越难以凭藉权力,劳资双方的“契约关系”越来越变得更像“盟约关系”。其次,组织结构扁平化。内部网的出现,可以很快地进行信息传递,过多的中间层反而容易造成信息失真、信号衰减。在信息高速传递时代,金字塔式结构造成的叠层与反应滞后,对企业发展的负面作用甚大,因此精减中层,使组织扁平化成为一种潮流。再次,人事协调复杂化。这种复杂化是由于办公分散化、个性凸显化与收入两极化带来的,它们使得人力资源管理的跨度和难度增大了。所有这些人力资源管理方面的结构性变化,必然会使企业人力资源发展系统面临着新的挑战与考验。

(四)员工结构多元化

在今天日趋全球化、知识化的社会里,人力资源也日趋多元化。一方面,企业的跨国经营越来越普遍,它们往往实行全球战略,把触角伸到了全球各地,子公司和分支机构遍布各国,形成全球经营网络。随着这一战略的展开,跨国经营的企业将面临越来越多的陌生文化环境,越来越多的员工来自不同文化背景,这意味着更多的文化磨擦。从而,在多元文化背景下的管理也日益成为企业管理中非常重要的新内容。另一方面,由于对知识创造的追求,我们正走向尊重个性的时代,“尊重个性”实际上讲的是“尊重创造”。知识经济时代,是能人的时代,是人才的时代。而人才的本质,就是创造性和进步性的统一。没有创造性的人,与其他人一样,是称不上人才的;反过来,只有具备突出的个性特征,“能人所不能”,才可能称得上人才。因此,可以预见在未来岁月里,个性突出的人会越来越多,而且更新速度日益加快。这实际上意味着人们的价值观念正在趋于多元化。这一切,都昭示着多元化时代的到来。

管理是建立在人们共识的基础上的。在多元化时代,取得共识的任务更加艰巨了,管理的难度也因此加大了。不可避免

地,企业人力资源发展系统的任务也更加艰巨了。

三、人力资源发展系统的思想基础:人本管理

人本管理,其概念的明确提出是在 20 世纪 60 年代,到了 80 年代已经受到国内外企业的普遍重视。日本索尼公司董事长盛田昭夫说:“如果说,日本式经营真有什么秘诀的话,那么,我觉得‘人’是一切秘诀最根本的出发点。”被人们誉为“经营之神”的松下幸之助认为,“企业即人”,并多次宣称“要造松下产品,先造松下人”。美国的李·亚科卡以自己在福特和克莱斯勒两大公司的经验,得出这样的结论:“企业成功的关键在于人,在于那些富有激情和敬业精神的管理人才。”

简单地讲,以人本思想为指导的管理活动就是人本管理,它并不是一般所理解的“以人中心”的管理理论和方法,而是以谋求人的全面、自由发展为终极目的的管理。人本管理有两个层次的涵义:第一层次,是确立人在管理过程中的主导地位,继而围绕着调动人的主动性、积极性和创造性去开展企业的一切管理活动,这是维系企业生存和发展的根本;第二层次,是通过以人为本的企业管理活动和以尽可能少的消耗获取尽可能多的产出的实践,来锻炼人的意志、脑力、智力和体力,通过竞争性的生产经营活动,完善人的意志和品格,提高人的智力,增强人的体力,使人获得超越生存需要的更为全面的自由发展。在企业管理活动中,人本管理往往以其第一层涵义为起点,努力去实现第二层涵义所涉及的内涵、过程、范围和本质。

(一)人本管理的基本要素

在企业这个人的集合中,配置资源投入生产经营过程以实现赢利的一切活动,都体现着管理的存在和效用。内部的人群、组织、体现生产方式的物质资源的配置机制以及伴随而动的信息流,还有企业文化、价值观等,构成了企业的内环境;而企业与