

高等院校经济管理类专业精编系列教材



精编

人力资源管理

(第2版)

主编 常亚平 赵应文 李亚慧



武汉理工大学出版社
WUTP Wuhan University of Technology Press

高等院校经济管理类专业精编系列教材

精 编 人 力 资 源 管 理

(第 2 版)

主 编 常亚平 赵应文 李亚慧

副主编 杨振国 孟沙沙

参 编 朱 琳 申燕萍

武汉理工大学出版社

内 容 提 要

人力资源管理是高等院校工商管理类本科生的—门核心课程。与同类教材比较,本书的—个重要特点就是内容精简,篇幅大大缩小,以实践性为主,降低了理论难度,删减了实践中较少使用的内容,保留了最基本的概念、模型、方法和体系。本书还附有大量典型案例和思考题,以帮助没有实践经验的学生了解人力资源管理的背景,为学生提供—个分析和讨论问题的对象。

本教材是作为经济管理类及其他相关专业本科生和专科生的教材来编写的,也可作为企业培训教材和经理人员的自学材料。

图书在版编目(CIP)数据

精编人力资源管理/常亚平等主编. 2版. —武汉: 武汉理工大学出版社, 2012. 8
(高等院校经济管理类专业精编系列教材)
ISBN 978-7-5629-3780-7

I. 人… II. 常… III. 劳动力资源-资源管理-高等学校-教材 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012) 第 175250 号

项目负责人: 尹 杰 责 任 编 辑: 尹 杰
责 任 校 对: 彭佳佳 装 帧 设 计: 吴 极
出 版 发 行: 武汉理工大学出版社
地 址: 武汉市洪山区珞狮路 122 号 邮编: 430070
http: //www. techbook. com. cn
E-mail: wutpcqx@ 163. com wutpcqx@ tom. com
印 刷: 通山金地印务有限公司
开 本: 787 × 1092 1/16
印 张: 19. 25
字 数: 394 千字
版 次: 2006 年 8 月第 1 版 2012 年 8 月第 2 版
印 次: 2012 年 8 月第 2 版第 1 次印刷 总第 4 次印刷
印 数: 10001—13000 册
定 价: 27. 00 元

凡购本书, 如有缺页、倒页、脱页等印装质量问题, 请向出版社发行部调换。

本社购书热线电话: 027-87515778 87515848 87785758 87165708 (传真)

· 版权所有 盗版必究 ·

第二版前言

人力资源管理作为高等院校工商管理类本、专科生的一门核心课程,在国内已经开设多年。开始的时候是引进国外的教材,后来我国学者陆续编写了一些教材,在我国人力资源管理学科发展的不同阶段都起到了重要作用。随着我国本科教育的重点从精英教育向国民教育的转移,教师和学生对人资源管理的教材提出了新的要求,内容要精简,理论要联系实际的要求已经开始成为一个重要的呼声。在武汉理工大学出版社的组织下,我们开始根据读者要求重新编写这本教科书。本书的一个重要特点就是内容精简,篇幅大大缩小,以实践性为主,降低了理论难度,删减了实践中较少使用的内容,保留了最基本的概念、模型、方法和体系,并且附有大量典型案例和思考题,以帮助没有实践经验的学生了解人力资源管理的背景和为学生提供一个分析和讨论问题的对象。

我们给对人力资源管理有浓厚兴趣的同学也预留了空间,在每章之后均附有专业名词术语、在书后附有参考文献,为阅读者进一步学习和研究提供了路径指导。

全书共分为九章,由八位长期在教学科研一线工作的专家共同完成。在原书第一版基础上,增加了员工招聘的工作内容、前提与程序,员工培训方案设计与效果评估,绩效考核与管理与岗位评价等章节内容,增加了劳动法律关系管理一章,并对部分章节体系作了适当的调整。具体编写分工如下:第一章:常亚平;第二章:赵应文;第三章、第六章:杨振国;第四章:朱琳,孟沙沙(改写);第五章:申燕萍,孟沙沙(改写);第七章:池永明,孟沙沙(改写);第八章:李亚慧,孟沙沙(改写);第九章:孟沙沙。全书由常亚平教授设计和统稿,由孟沙沙负责改写。

本教材是作为经济管理类专业本、专科生的教材来编写的,它同时也可作为企业培训教材和经理人员的自学材料。

在编写本教材的过程中,我们参阅和借鉴了大量的相关书籍和论文,因限于篇幅,未能一一注明,在此谨向这些书籍和论文的作者表示最诚挚的谢意。

由于作者知识和经验的局限性,本教材的错误和疏漏之处在所难免,恳切希望使用本教材的师生提出批评和改进意见,使本书不断充实、完善。

编 者
2012年4月

目 录

第一章 概述	(1)
第一节 历史的发展	(1)
一、人力资源管理产生的基础	(1)
二、人力资源管理的发展阶段	(6)
第二节 人事管理	(11)
一、人事管理的含义	(11)
二、人事管理的特征	(11)
三、人事管理的方法	(12)
四、人事管理的职能	(13)
五、人事管理的内容	(14)
第三节 人力资源管理	(17)
一、人力资源与人力资源管理	(17)
二、人力资源管理的基本原理	(20)
三、人力资源管理的目标与任务	(21)
四、人力资源管理的基本职能	(23)
五、人力资源管理的基本内容	(24)
【本章小结】	(26)
【中英文对照专业名词及术语】	(27)
【复习思考题】	(27)
【案 例】 雅芳的人力资源管理之道	(27)
第二章 人力资源规划	(31)
第一节 人力资源规划概述	(31)
一、人力资源规划的含义	(31)
二、人力资源规划的作用	(33)
三、人力资源规划的原则	(34)
四、人力资源规划的分类	(35)
五、人力资源规划的内容	(37)
第二节 人力资源规划的制定	(39)
一、确定人力资源战略	(39)

二、人力资源预测	(40)
三、制定人力资源规划方案	(42)
四、人力资源规划的执行与评价	(43)
第三节 人力资源预测	(46)
一、人力资源预测的含义	(46)
二、人力资源需求预测	(47)
三、人力资源供给预测	(49)
第四节 人力资源预测技术	(52)
一、统计学方法	(52)
二、德尔菲法	(54)
三、模型预测法	(56)
【本章小结】	(58)
【中英文对照专业名词及术语】	(59)
【复习思考题】	(59)
【案 例】 某企业 2005 年度人力资源管理规划	(60)
第三章 工作分析与职务设计	(63)
第一节 工作分析	(63)
一、工作分析的含义与作用	(63)
二、工作分析的程序	(65)
三、工作分析所需信息的类型	(67)
四、工作分析的方法	(67)
第二节 职务设计	(76)
一、职务设计概述	(76)
二、职务设计需要考虑的因素	(77)
三、工作特性模型	(79)
四、职务设计的方法	(80)
第三节 职务说明书	(85)
一、职务说明书的内容	(85)
二、职务说明书的编写要求	(87)
三、职务说明书范例	(88)
【本章小结】	(92)
【中英文对照专业名词及术语】	(92)
【复习思考题】	(93)
【案 例】 修改职务说明	(93)

第四章 员工招聘	(94)
第一节 招聘的概念与意义	(95)
一、员工招聘的含义	(95)
二、员工招聘的意义	(96)
三、员工招聘的工作内容、前提与程序	(97)
四、影响招聘的因素	(98)
第二节 招聘渠道的类别及其选择	(100)
一、员工招聘的内部渠道	(100)
二、员工招聘的外部渠道	(102)
第三节 招聘的组织	(109)
一、招聘计划的制定与审批	(109)
二、招聘信息的发布	(110)
三、应聘者申请	(110)
四、真实工作预演	(111)
五、背景调查	(111)
第四节 能力测试	(113)
一、能力测评	(114)
二、个性测评	(118)
第五节 录用	(121)
一、人员录用的原则	(121)
二、录用决策的要求	(122)
三、人员录用过程	(123)
四、企业新员工的配置	(125)
五、录用的特殊问题与处理	(126)
【本章小结】	(127)
【中英文对照专业名词及术语】	(127)
【复习思考题】	(128)
【案例一】 远翔机械有限公司的中层管理之痛	(128)
【案例二】 美国加州大学选校长	(128)
第五章 员工培训	(130)
第一节 员工培训的概念与意义	(131)
一、培训的含义	(132)
二、培训的意义	(133)

三、培训的特点	(136)
第二节 员工培训的一般内容	(137)
一、员工培训的项目内容	(137)
二、员工培训的基本方法	(138)
三、员工的分类培训	(146)
第三节 员工培训的组织	(155)
第四节 员工培训方案设计与效果评估	(160)
一、培训需求分析	(160)
二、制订培训计划	(161)
三、培训的组织与实施	(163)
四、员工培训的效果评估	(164)
【本章小结】	(166)
【中英文对照专业名词及术语】	(167)
【复习思考题】	(167)
【案例一】 “东方公司”的培训难题	(167)
【案例二】 西雅图波音公司的培训计划	(169)
 第六章 职业生涯设计	 (171)
第一节 职业生涯设计的概念与意义	(171)
一、职业生涯的含义	(171)
二、职业生涯的阶段	(173)
三、影响职业生涯的因素	(174)
四、职业生涯设计的概念与意义	(177)
第二节 职业计划	(180)
一、个人职业计划	(180)
二、组织职业计划	(184)
第三节 职业管理	(187)
一、协调组织发展目标与员工个人发展目标	(187)
二、帮助员工制定职业计划	(187)
三、帮助员工实现职业计划	(188)
第四节 职业激励	(190)
一、职业激励的含义和重要性	(190)
二、职业激励的方法	(190)
三、职业激励方法的适用原则	(193)
【本章小结】	(194)

【中英文对照专业名词及术语】	(195)
【复习思考题】	(195)
【案例一】 “大学毕业生职业生涯设计”调查	(196)
【案例二】 美国惠普公司员工的职业生涯管理	(196)
第七章 绩效考核与管理	(199)
第一节 绩效考核体系	(199)
一、绩效考核的含义	(199)
二、绩效考核的作用	(200)
三、绩效考核的基本原则	(201)
四、绩效考核体系构成要素	(202)
五、绩效考核效果影响因素	(203)
第二节 绩效考核指标	(205)
一、绩效考核的内容	(205)
二、绩效考核指标	(207)
第三节 绩效考核方法	(209)
一、绩效考核方法分类	(209)
二、常用的几种绩效考核方法	(211)
三、如何选择恰当的绩效考核方法	(221)
第四节 绩效管理的程序	(223)
一、绩效计划的制订	(223)
二、绩效辅导	(224)
三、绩效面谈	(225)
四、绩效沟通	(226)
【本章小结】	(227)
【中英文对照专业名词及术语】	(227)
【复习思考题】	(228)
【案 例】 通用电气公司的考核标准	(228)
第八章 薪酬管理	(230)
第一节 薪酬管理概述	(230)
一、薪酬体系概述	(230)
二、薪酬的功能	(234)
三、影响薪酬水平的因素	(238)
第二节 岗位评价	(240)

一、岗位评价常用的方法	(240)
二、岗位评价程序	(240)
第三节 薪酬调查	(241)
一、薪酬调查的含义	(241)
二、薪酬调查的主要内容	(241)
三、薪酬调查的实操原则	(241)
四、薪酬调查的实施步骤	(242)
第四节 薪酬体系	(242)
一、职位薪酬体系	(243)
二、技能薪酬体系	(245)
三、能力薪酬体系	(249)
四、三种类型的薪酬体系的比较	(250)
五、宽带薪酬	(250)
第五节 薪酬设计	(252)
一、薪酬设计原则	(253)
二、薪酬设计方法	(254)
第六节 薪酬激励	(262)
一、员工个人激励计划	(262)
二、员工激励的差别化策略	(264)
三、员工集体激励	(269)
【本章小结】	(271)
【中英文对照专业名词及术语】	(272)
【复习思考题】	(272)
【案 例】 诺基亚内部薪酬体系	(273)
第九章 劳动法律关系管理	(276)
第一节 劳动法律关系概述	(277)
一、劳动关系概述	(277)
二、劳动法律关系的含义和特征	(278)
三、劳动法律关系的要素	(278)
四、劳动关系与劳动法律关系的联系与区别	(279)
第二节 劳动合同的签订、续订、变更、解除和终止	(280)
一、劳动合同概述	(280)
二、劳动合同签订、续订与变更	(282)
三、劳动合同的续订和变更	(283)

四、劳动合同的解除和终止	(284)
第三节 劳动合同的文档管理及劳动安全卫生管理	(286)
一、劳动合同鉴证	(286)
二、劳动合同文档管理	(286)
三、运用计算机进行劳动合同管理	(287)
四、劳动安全技术规程	(288)
五、劳动卫生规程	(288)
第四节 劳动争议的处理	(289)
一、劳动争议的概念	(289)
二、劳动争议处理的方式	(289)
三、劳动争议的特征	(290)
四、劳动纠纷的内容	(290)
五、劳动纠纷处理的基本原则及解决途径	(291)
【本章小结】	(293)
【中英文对照专业名词及术语】	(293)
【复习思考题】	(294)
【案 例】 存在事实劳动关系,合同能随便解除吗	(294)
参 考 文 献	(295)

第一章 概述

随着社会经济的发展,人力资源管理受到越来越高的重视,其主要原因是人们认识到员工的行为表现是形成企业核心能力和竞争优势的关键,因此人力资源管理对企业的成败至关重要。在本章中,我们首先讨论人力资源管理的发展历史,然后介绍传统人事管理的特点,最后探讨人力资源管理的基本问题。

第一节 历史的发展

像其他任何一门学科一样,人力资源管理也有自己的发展历史。了解人力资源管理的产生和发展历史对于我们全面、准确地理解人力资源管理是很有帮助的。在本节中,我们将考察人力资源管理产生的基础和发展阶段。

一、人力资源管理产生的基础

人力资源管理的产生有着广阔的历史背景,正是在各种因素的共同作用下,人力资源管理才逐步出现。人力资源管理产生的基础概括起来有以下九个方面的内容。

(一) 工业革命的影响

在 19 世纪末和 20 世纪初,欧洲出现了工业革命。工业革命有三个主要特征:一是机械设备的发展,二是人与机器的联系,三是需要雇用大量人员的工厂的建立。工业革命导致了劳动专业化水平的提高和生产率的提高,“劳动分工”已成为这场革命的强有力的共同呼声。亚当·斯密(Adam Smith)在《国富论》一书中对生产大头针的某工厂所进行的劳动分工作了如下描述:

一个工人抽出铁丝,另一个工人把它弄直,第三人负责截断,第四人只管磨尖,第五人则磨其顶部(以备连接)。然而,针头的加工还需要两三种独特的操作,大头针的装配又是另一种特殊工种,此外还要镀锡等等。甚至可以说,将针头和针连接起来本身就要算一种手艺。用这种方法制造一根大头针,大约有 18 个步骤。在一些工厂,这些步骤是由不同的人分别完成的,当然在另一些工厂也许由同一个人承担两三个步骤的操作。

劳动分工的主要优点是:工人接受培训的时间大为减少,因为只需学一种技术;原材料的耗费减少;通过合理地安排工人的工作而节约了开支,也因此产生了以技能为基础的工资等级制度;由于不必要求工人从一种工作转到另一种工作,从而节约了时间,也使工人对特殊的工具更加熟悉,而这种熟悉反过来又激发了工人在使用工具

中的创造性。

但专业化的缺点是把人变成了机器的附属物,压抑了工人的活力。亚当·斯密也注意到了劳动分工的不少弊端。他写道,“一个一生都花费在几种简单操作上的人……会变得再愚昧无知不过了”。最早试图解决由劳动分工产生问题的改革家名叫罗伯特·欧文(Robert Owen),他于1799年在苏格兰的新拉纳克以合伙形式创建了一家棉纺厂。他认为人是自然的造物,人的行为是所受待遇的反映,雇主和组织应该努力发掘人们的天资,消除影响员工天资充分发挥的障碍。

随着对人的管理的日益改善,欧文先生还创建了可以说是最早的工作绩效考评系统。他把一个木块的四边分别涂成白、黄、蓝、黑四种颜色,其中白色代表优秀,黄色代表良好,蓝色代表平均水平,黑色代表差。他把这一木块安装在机器上,每天将反映员工前一天工作表现的颜色转向通道,及时向员工提供工作业绩的反馈信息,取得了很好的效果。由于欧文先生在改善对人进行管理方面所做的努力,他被誉为“人事管理的先驱”。

(二) 集体谈判的出现

由于工人受到不公正的对待,劳动强度太大,他们不可避免地要组织起来维护自己的权益,改善自己的生活条件。分工的专业化导致同一专业的工人联合起来要求自己的合法权益。因此,工会迅速发展壮大起来,随之而来的就是罢工次数的增加和范围的蔓延。比较典型的是1886年美国芝加哥爆发了为争取每日8小时工作时间的的大罢工。

1935年是一个分水岭。在这之前,美国法院一直是站在管理当局一边,坚决地反对工会。但是,1935年颁布的《国家劳工关系法案》(俗称《瓦格纳法案》)使这种局面发生了逆转。法案明确规定了工人组织和集会的权利,以及与雇主进行集体谈判的权利。雇主不能强制或压制员工行使自己的权利,否则就是不公正行为。集体谈判的出现,使组织内的劳工关系发生了变化,从而推动了人事管理的发展。

(三) 科学管理运动的推动

从管理的角度出发,科学管理运动也导致了人们对人力资源管理的研究。泰罗被称为科学管理之父,而跑表便是他的“圣经”。1885年,泰罗首先在米德维尔钢铁公司和贝瑟恩钢铁公司进行试验,其中最著名的是对一个名叫施米特的铲装工人进行的试验。泰罗使用一只跑表对施米特的劳动进行了细致、准确的研究,通过对其工作的无效部分的去除和对技术的改进,使其劳动生产率由每天12长吨(1长吨=2240磅)增至47.5长吨。泰罗对施米特的每一个工作细节都作了具体规定,如铲的大小、铲斗重量、堆码、铲装重量、走动距离、手臂摆弧及其他工作内容。这就是科学管理的实质内容所在,将工作分为最基本的机械元素并进行分析,然后再将它们以最有效的方式重新组合起来。

除了科学地研究工作本身(时间、动作研究),泰罗还认为,所选的工人在体力和

脑力上应与其工作要求尽可能地匹配,而对那些高于“合格水平”的人则应拒绝接纳。员工应该由主管人员进行很好的训练,以保证其操作动作恰如科学分析所规定的那样精确,并且在任何情况下都不能要求雇员在有益于他们健康的节奏下工作。

为了鼓励员工遵循规定的工作程序,泰罗认为,只要工人在规定的时间以正确的方式完成了工作,就应增发相当于工资 30% ~ 100% 的奖金,这便是最初的劳动计件奖励制度。虽然泰罗对于工作群体中人的相互作用尚未观察出来,但他仍然对工作的社会方面感兴趣。他认为,工作群体滋生了这样一个问题,即工作群体的效率是由其中生产率最低的工人的效率水平决定的。

总体来讲,通过运用科学管理原则,在提高生产率方面的效果比用别的可能的方法要好,大家对这一点是毫无疑问的。不过,在另一方面,泰罗的办法又受到组织起来的工人的反对,这也正是存在的一个有争议的问题。

(四) 早期工业心理学的实践

早期的工业心理学研究,实际上并没有对当时的人力资源管理立即产生影响,相反,它几乎是独立发展起来的。工作进程中的人的心理特点对工作效果的影响是心理学家首先注意到的,并进行了大量研究。后来,这些研究的结论才引起管理人员的注意。

1913 年,雨果·芒斯特伯格(Hugo Munsterberg)在其《心理学和工业效率》一书中描述了录用汽车司机、舰艇人员和电话接线生的经历。以电话行业为例,很多接线生都产生了对疲劳和精神崩溃的敏感性。他通过各种测试(如空间感、智商以及身体敏感性等指标测试)发现,测试结果好的人在实际工作中也被公司认为是好工人。所以,实践证明这些测试对接线生的录用工作是一种有价值的辅助手段。芒斯特伯格为此对人事管理做出了非常值得重视的贡献:(1)注重用工人的智力及情感要求来分析工作;(2)注重用研制的实验装置来分析工作。

芒斯特伯格研究的很多内容是用选择性问答的方式做调查的。这种调查是通过向很多工人发放调查问卷,并要求不署名地回答诸如对工作的态度、参加劳工运动的态度和业余活动的兴趣等问题来进行的。这种调查得到了第一任美国劳工联合会主席塞缪尔·冈珀斯和其他劳工领袖的支持。

当然,无论是泰罗还是芒斯特伯格都很关注如何选择工人以适应工作需要的问题,也很关注工人的个人情感和志向。但在很多问题上两人也存在不同的见解,主要的分歧是围绕社会结构如何影响生产率这一问题,然而芒斯特伯格的著作清楚地表明,人事挑选和社会心理学这两个领域是互为补充的,并且在人事管理领域有着无限的应用前景。

(五) 公务员服务委员会的成立

这一机构现在的名称是美国政府人事管理办公室(U. S. Office of Personnel Management)。1883 年,美国政府做出规定,在公共行政领域的雇用中要实行严格的

考试制度,从而为公平和安全的雇用与录用提供保证。这个法案最重要的影响在于促进联邦政府机构的人员晋升和提拔政策要以绩效为基础。这种思想后来进一步影响了联邦和州政府以及私营企业的人力资源活动。

(六) 私营企业对人事管理的态度以及人事专家的出现

“人事”一词是1909年出现的,当时出现在美国公务员服务委员会(Civil Service Commission)的年度报告中,1910年则以一个大标题出现在美国商务与劳工部的年度报告中。历史学家把1912年作为现代人事部门诞生的日子。1920年前后首次有人使用“人力资源”术语,20世纪60年代则出现“人力资源管理”术语。

1900~1920年,虽然占主导地位的是科学管理运动,但在大公司中出现了人事专家,这些专家管理诸如雇用、员工福利(包括财务、住房、医疗和教育等)、工资标准、安全、培训以及健康等问题。这种专业分工形成了现代人力资源管理部门的组织基础。

(七) 人际关系运动的发展

社会因素对劳动生产率的影响是在著名的霍桑实验中被发现的。1924~1932年,哈佛商学院的梅奥(E. Mayo)、罗特利斯伯格(F. Roethlisberger)等人在芝加哥的西方电气公司霍桑(Howthorne)工厂进行的霍桑实验提供了一个有史以来最著名的行为研究成果。这一实验的目的本来是研究照明对工人生产率的影响。他们选择了照明条件相似的两组工人作为研究对象,在实验组,他们改变了照明水平,同时保持控制组的照明条件不变。令研究人员感到意外的是两个小组的生产率都提高了,甚至在研究人员事先告诉一个小组的工人们即将改变照明条件,但是事实上并没有改变的情况下,工人们的生产率仍在继续提高。经过三年的实验,研究人员发现的结论是:在工作中,影响生产效率的关键变量不是外界条件,而是员工的心理状态。在实验中生产率的提高是因为工人对工作和西方电气公司的态度。由于请求他们的合作,员工感到自己是被公司重视的一个组成部分,受到了尊重。

后来,梅奥、罗特利斯伯格和怀特(N. White)等人在20世纪30年代初期得到的研究成果进一步表明,生产率直接与集体合作及协调程度有关,而集体合作与协调程度又决定于主管人员对工作群体的重视程度、非强制性的提高生产率的方法和工人参与变革的程度。泰罗认为企业是一个技术经济系统,而霍桑实验的结果却表明企业是一个社会系统。

霍桑实验的研究成果启发人们进一步研究与工作有关的社会因素的作用,这些研究的结果导致了所谓的人际关系运动。它强调组织要理解员工的需要,这样才能让员工满意并提高生产效率。但是最终的实践结果表明,良好的人际关系可以提高生产效率的理论是不可靠的。20世纪30~40年代,美国企业管理界流行着一种“爱畜理论”,当时在爱畜牛奶公司的广告中说爱畜牛奶来自愉快的奶牛,因此品质优良。由此研究人员认为愉快的工人的生产率也会比较高,于是很多公司期望通过组

织郊游、设地位标志、办员工咖啡厅及其他改善工人所处社会环境的行为来提高员工的满意度,并进而提高劳动效率。实际上,这一理论夸大了工人的情感与士气对生产率的影响。

(八) 行为科学的研究

从20世纪50年代开始,人际关系理论逐渐受到了挑战,“愉快的工人就是生产率高的工人”并没有得到事实的证明,行为科学的方法逐渐兴起。行为科学的研究是以更广泛的理论学科和应用学科为基础,并涉及更多的问题。它是研究与人们的行为有关的社会学、人类学、生理学和心理学等,其分支包括:(1)工业或组织心理学,研究人在工作中的行为;(2)社会心理学,研究人们如何相互影响和被影响;(3)组织理论,研究组织存在的原因、组织的职能、组织的设计、组织效率提高的方法等;(4)组织行为学,研究个人及群体行为的原因,以及如何利用这一研究在组织环境中使人的生产率更高,工作更令人满意;(5)社会学,研究社会、社会机构及社会关系的学科。人力资源管理的很多知识和应用都来自于以上这些学科。

20世纪60~70年代,行为科学的一个重要课题就是研究各种领导方式(如民主式、专制式和协商式)在什么情况下最适宜的问题。比如,一位职位很高、大权在握然而却缺乏某种专业知识的人,他在这种专业的工作领域内应采取何种领导方式才好呢?显然,对这类问题的回答和解决,正是工业心理学、社会心理学及组织行为学的研究课题。

另外,对人力资源管理的理论和实践有相当大影响的又一个领域是目前出现的综合系统理论。该理论通过运用生物学、物理学、控制论、信息论及系统论等基础理论而得到进一步发展,并且在行为科学领域内也得到了广泛的应用和不断的研究。

(九) 20世纪60~70年代的立法

关于劳资关系的立法实际上从很早就开始了,但真正对今天的人力资源管理产生影响的立法和法院判决事件是从19世纪末开始的。1866年美国通过的《民权法案》规定任何公民都有权签订雇佣合同,1871年的《民权法案》又规定如果受到不公正待遇或权利受到侵犯,任何公民都有权向法院起诉。

1963年,美国颁布了《公平报酬法案》,20世纪70~80年代关于报酬不公的起诉(绝大多数是妇女)迅速增加;1964年又对《民权法案》进行了修正,重点强调了歧视问题;1967年颁布了《雇用中的年龄歧视法案》;1986年颁布了《移民改革与控制法案》;1990年颁布了《美国残疾人法案》;1991年又颁布了新修改的《民权法案》。

这些法案的颁布,对人力资源管理产生了重大影响。如在录用过程中避免性别、种族和年龄歧视的问题,在面试和测验中的公平问题,在工资报酬、晋升等管理制度和实践中的平等问题,都受到这些法律的制约。因此,直到今天,西方的人力资源管理与法律仍是密切相关的。人力资源管理专业人员必须十分熟悉相关的法律和政策。

正是上述几个方面的理论和实践活动,为人力资源管理的产生奠定了广泛而坚实的基础。在此基础上,人力资源管理才得以产生并逐步发展。

二、人力资源管理的发展阶段

人力资源管理的发展经历了一个长期的演变过程。国内外学者研究人力资源管理的发展历史,一般都将其划分为若干个不同的阶段来进行研究,典型的理论包括六阶段论、五阶段论和四阶段论。这些理论从不同的角度揭示了人力资源管理的发展历史。此外,国内学者在对西方的人力资源管理发展史进行深入研究的基础上也提出了自己的观点和看法。

(一) 六阶段论和五阶段论

以美国华盛顿大学的弗伦奇(French, 1998)为代表的学者从管理的历史背景出发将人力资源管理的发展划分为六个阶段。

1. 第一阶段: 科学管理运动阶段(20世纪初至1930年左右)

20世纪初,以泰罗和吉尔布雷斯(Gilbreth)夫妇为代表,开创了科学管理理论学派。在其理论中,我们可以看到人力资源管理理论和方法的雏形,其关注重点是通过科学的工作设计来提高工人的生产率,同时,注重采用科学的方法对员工进行招聘和挑选,用企业的系统培训来取代以前的自我培训,以提高工人的生产率。并且,科学管理理论还创造出了最初的劳动计量奖励工资制度——“差异计件率系统”,并最早提出了将生产率改进所获得的收益在企业 and 工人之间分享的思想。这些理论都对现代企业人力资源管理的发展产生了重要的影响。

2. 第二阶段: 工业福利运动阶段(19世纪末至1930年左右)

美国全国现金公司在1897年首次设立了一个叫做“福利工作”的部门,此后,一些“福利部”、“福利秘书”、“社会秘书”的名称相继出现。设立这些部门或职位的主要目的是改善工人的境遇,如听取并处理工人的不满意见,提供娱乐和教育活动,安排工人的工作调动,管理膳食等。这种福利主义的人事管理观点也成为现代企业人力资源管理的来源之一。

3. 第三阶段: 早期工业心理学阶段(第一、二次世界大战期间)

以芒斯特伯格等人为代表的心理学家的研究成果推动了人事管理工作的科学化进程。他于1913年写的《心理学与工业效率》标志着工业心理学的诞生。在第一次和第二次世界大战期间,测验用于军方选拔和安置人员取得了极大的成功,此外,试图把机器的特点和人的特点相匹配的因素测定技术也开始发展并得到应用。这样,工业心理学得到了飞速的发展,并开始用于商业的人事选拔和测评中,对人事管理产生了极大的影响,使人事管理开始从规范化步入科学化的轨道。

4. 第四阶段: 人际关系运动阶段(20世纪30年代至第二次世界大战结束)

以霍桑实验为起源的人际关系运动推动了整个管理学界的革命,也影响了人力