



中日韩人力资源 管理研究

RESEARCH ON HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
IN CHINA, JAPAN AND THE REPUBLIC OF KOREA



金 雄◎著

中国社会科学出版社

中日韩人力资源管理研究

RESEARCH ON HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
IN CHINA, JAPAN AND THE REPUBLIC OF KOREA

金 雄◎著

中国社会科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

中日韩人力资源管理研究/金雄著. —北京: 中国社会科学出版社, 2012. 6

ISBN 978 - 7 - 5161 - 0830 - 7

I. ①中… II. ①金… III. ①人力资源管理—对比研究—中国、韩国、日本 IV. ①F249. 21②F249. 312. 61③F249. 313. 1

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 084542 号

中日韩人力资源管理研究 金雄著

出 版 人 赵剑英

责任编辑 杨晓芳

责任校对 杨艳敏

封面设计 李尘工作室

技术编辑 戴 宽

出版发行 中国社会科学出版社

社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号 邮 编 100720

电 话 010 - 64047920 (编辑) 64058741 (宣传) 64070619 (网站)
010 - 64030272 (批发) 64046282 (团购) 84029450 (零售)

网 址 <http://www.csspw.cn> (中文域名: 中国社科网)

经 销 新华书店

印 装 三河市君旺印装厂

版 次 2012 年 6 月第 1 版 印 次 2012 年 6 月第 1 次印刷

开 本 710 × 1000 1/16

印 张 18.25

字 数 300 千字

定 价 46.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社发行部联系调换
版权所有 侵权必究

**延边大学“211 工程”三期重点学科建设项目
——“朝韩日经济与东北亚地区国际合作”系列研究成果**

序

在全球经济一体化时代的大背景下，企业赖以生存的外部环境和竞争方式正在进行着深刻而持久的变革，企业面临着“非连贯性”的新竞争环境，包括锐不可当的经济全球化趋势、飞速发展的技术变革和创新及迅速变化的差异化顾客需求等。全球大大小小的企业都处在高度变化、动荡的环境中，并要接受比之过去完全不同的竞争与挑战。在这种“非连贯性”新竞争环境中，企业传统上所具备的任何有形竞争优势，如资金优势、规模经济、市场垄断等都只能是一时的、短暂的。企业只有具备了先进的技术和知识，尤其是能拥有独占性的异质知识和垄断技术优势，才是其维持生存并促进持续发展的保证。

很显然，当代企业的竞争已转向知识和科技的竞争，从根本上讲，是知识与科学技术的“承载者”——人才的竞争，是人力资源综合素质的竞争。被称做“经营之神”的日本著名企业家松下幸之助说得好：“国家的兴盛在于人，国家的灭亡亦在于人，古圣先贤，早有明训；回顾古来历史，可谓丝毫不爽。经营事业的成败，毋庸讳言，与治国同一道理，在于人事安排是否合宜。”

日本、韩国和中国具有相似的文化特征，都深受儒家文化的影响。日本和韩国汲取了儒家思想的精华，在学习和借鉴西方发达国家企业人力资源管理和开发先进经验的基础上，创造出一种适合本国国情的人力资源管理模式。随着经济全球化和科学技术的迅猛发展，日本和韩国适时调整了人力资源管理政策，对传统的人力资源管理模式进行了调整和改革，正逐步向能力和业绩为主的人力资源管理转变。

随着中国经济体制改革的不断深入和社会经济的迅速发展,尤其是随着对外开放的扩大和经济全球化的影响,在现代管理理念的渗透下,企业传统的劳动人事管理已逐渐被现代的人力资源管理所取代。在此种情况下,学习和借鉴日本和韩国人力资源管理和开发的成功经验,并与中国人力资源管理进行比较,有助于企业战略目标的实现、有助于提高企业核心竞争力,最终达到企业和员工共同发展的目的。

本书共十章,第一章绪论部分,重点阐述人力资源管理理论的形成与发展;第二章阐述中日韩人力资源管理的历史演变,并对三国人力资源管理历史演变进行了综合分析;第三章阐述中日韩人力资源管理模式,并对三国人力资源管理模式进行了综合分析;第四章对中日韩人力资源战略管理进行分析;第五章分析中日韩人力资源开发现状,分析了松下集团、三星集团和海尔集团人力资源开发的成功做法,提出了对中国企业的启示;第六章阐述中日韩教育培训,分析了松下集团、三星集团和海尔集团教育培训的主要做法,提出了对中国的启示;第七章阐述中日韩绩效管理,提出了对中国企业的启示;第八章分析了中日韩薪酬管理制度,提出了对中国企业的启示;第九章分析了中日韩劳资关系,提出了对中国企业的启示;第十章分析了中日韩企业文化及影响日韩企业文化形成与发展的主要因素,提出了对中国企业的启示。

本书的编写参阅和借鉴了大量国内外和人力资源管理相关学者的研究成果和文献资料,还引用了一些网站转载的资料,有些资料甚至无法查阅“原创”的作者姓名,在此致以诚挚的感谢。在编写过程中,田书丽、刘鹏、李丹、许美华、全香花、陆江等研究生弟子,帮助导师查阅了大量的资料。在此,向我的弟子表示感谢,尤其是延光豪博士在国外教学和科研很繁重的情况下,为完成编写工作提供了无私帮助,对此深表谢意。

由于本人能力和水平有限,在编写过程中难免有诸多不足之处,有些章节因资料等原因没有深入进行分析研究,对此,敬请专家学者和读者不断指正并提出宝贵意见。

作者

2011年12月

目 录

第一章 绪论	(1)
第一节 人力资源管理理论的形成与发展	(1)
第二节 人力资源管理面临的挑战	(6)
第三节 组织变革中的人力资源管理	(10)
第四节 建设人力资源强国	(17)
第二章 中日韩人力资源管理历史演变	(25)
第一节 日本人力资源管理历史演变	(25)
第二节 韩国人力资源管理历史演变	(28)
第三节 中国人力资源管理历史演变	(35)
第四节 中日韩人力资源管理历史演变综合分析	(43)
第三章 中日韩人力资源管理模式	(46)
第一节 日本企业人力资源管理模式分析	(46)
第二节 韩国企业人力资源管理模式分析	(54)
第三节 中国企业人力资源管理模式分析	(62)
第四节 中日韩人力资源管理模式综合分析	(71)
第四章 中日韩人力资源战略管理	(76)
第一节 战略性人力资源管理历史演变	(76)
第二节 日本人力资源战略管理分析	(81)

第三节	韩国人力资源战略管理分析	(86)
第四节	中国人力资源战略管理分析	(89)
第五章	中日韩人力资源开发	(95)
第一节	日本企业人力资源开发分析	(95)
第二节	韩国企业人力资源开发分析	(105)
第三节	中国企业人力资源开发分析	(123)
第四节	日韩企业人力资源开发对中国企业的启示	(129)
第六章	中日韩教育培训	(134)
第一节	日本企业教育培训分析	(134)
第二节	韩国企业教育培训分析	(149)
第三节	中国企业教育培训分析	(158)
第四节	日韩企业教育培训对中国企业的启示	(177)
第七章	中日韩绩效管理	(179)
第一节	日本企业绩效管理分析	(179)
第二节	韩国企业绩效管理分析	(186)
第三节	中国企业绩效管理分析	(188)
第四节	日韩企业人力资源绩效管理对中国企业的启示	(193)
第八章	中日韩薪酬管理制度	(196)
第一节	日本企业薪酬管理制度分析	(196)
第二节	韩国企业薪酬管理制度分析	(204)
第三节	中国企业薪酬管理制度分析	(206)
第四节	日韩薪酬管理制度对中国企业的启示	(209)
第九章	中日韩劳资关系	(211)
第一节	日本企业劳资关系分析	(211)
第二节	韩国企业劳资关系分析	(220)
第三节	中国企业劳动关系分析	(232)

第四节	日韩企业劳资关系对中国企业的启示	(241)
第十章	中日韩企业文化	(244)
第一节	日本企业文化分析	(244)
第二节	韩国企业文化分析	(253)
第三节	中国企业文化分析	(263)
第四节	日韩企业文化对中国企业的启示	(270)
参考文献		(273)

第一章

绪 论

第一节 人力资源管理理论的形成与发展

一 人力资源概念的提出

约翰·R. 康芒斯 (John Rogers Commons) 1919 年和 1921 年在《产业荣誉》和《产业政府》一书中提到“人力资源”。彼得·德鲁克 (Peter E Drucker) 1954 年在《管理的实践》一书中提出了人力资源 (Human Resource) 概念。他指出：“和其他所有资源相比较而言，惟一的区别就是它是人”，并且是经理们必须考虑的具有“特殊资产”的资源。德鲁克认为人力资源拥有当前其他资源所没有的素质，即“协调能力、融合能力、判断力和想象力”。经理们可以利用其他资源，但是人力资源只能自我利用。德鲁克在这本著作中表达了对改进员工管理的迫切希望。按照德鲁克的观点，当时的人事管理已经不能适应组织对员工有效管理的要求，它必须具有所需的专门知识，要意识到什么是正确的方法并要加以应用。正如彼得·德鲁克在其著作中所说：“传统的人事管理正在成为过去，一场新的以人力资源开发为主调的人事管理正在到来。”^①

1960 年以后，美国著名的经济学家西奥多·W. 舒尔茨 (Thodore W. Schults) 和加里·贝克尔 (Gary S. Becker) 提出了现代人力资本理论。舒尔茨在探索经济增长之谜的过程中第一个明确提出了“人力资本”的

^① Peter F. Drucker, *The Practice of Management*, New York: Harper & Brothers, 1954.

概念。他认为：人力资本是现代经济增长的关键因素，单纯从自然资源、实物资本和劳动力的角度，并不能解释生产力提高的全部原因，人力资本是一种有效率的经济，掌握了知识和技能的人力资源是生产中最重要资源，它主要表现为劳动者本身的知识、技能和劳动能力，人力资本的形成主要是投资的结果。他在1959年发表的《人力投资：一个经济学家的观点》一文中，首次提出了人力资本的概念。人力资本理论提出以后，贝克尔等经济学家又各自从不同角度对人力资本理论进行了分析，丰富和发展了人力资本理论。尤其是80年代以后，以罗默（P. M. Romer）和卢卡斯（Lucas, R）为代表的经济增长理论学派，使人力资源的概念更加深入。^①

英国经济学家哈比森（F. H. Harbison）在《国民财富的人力资本》一书中提出：“人力资源……是国民财富的最终基础。资本和自然资源是被动的因素；人是积累资本，开发自然资源，建立社会、经济和政治组织并推动国家向前发展的主要力量。一个国家如果不能发展人民的技能和知识，就不能发展别的东西。”^②此后，人力资源的理论研究得到长足发展。

关于人力资源管理的内涵，学者们有不同的定义和解释，国内外代表性的观点有：美国加里·德斯勒（Gary Dessler）教授在他的《人力资源管理》（Human Resource Management, HRM）一书中将人力资源管理定义为：“为了完成管理工作中涉及人或人事方面的任务所需要掌握的各种概念和技术。”从经济学的角度来讲，人力资源管理是指在“以人为本”的管理理念的指导下，通过招聘、任用、考核、激励和培训等管理形式对企业内外相关人力资源进行有效的配置和运用，最大限度地调动和发挥员工的积极性和创造性，实现人力资本价值的最大化，从而提高企业的经营业绩，增强竞争优势，实现企业的战略目标及员工的自我价值。^③约翰·布里顿（Hohner Bratton）则认为，人力资源管理是一种管理员工关系的战略方法，它强调开发人的潜力对获取持续竞争优势的重要性，通过结合

① 徐亮：《人力资本理论与劳动力商品理论的比较研究及其现实意义》，硕士学位论文，曲阜师范大学，2009年。

② 胡红梅等：《中国人力资源开发的问题及建议》，《当代经济》2003年第3期。

③ [美]加里·德斯勒：《人力资源管理》，中国人民大学出版社1999年版。

各种员工政策, 活动和实践获得这种优势。^① 陈维政等学者认为, 人力资源可以分为宏观管理和微观管理。人力资源宏观管理是对社会整体的人力资源计划、组织、控制, 从而调整和改善人力资源状况, 使之适应社会再生产的要求, 保证社会经济的运行和发展。人力资源微观管理是通过对企事业单位的人和事的管理, 处理人与人之间的关系、人与事的配合, 充分发挥人的潜能, 并对人的各种活动予以计划、组织、指挥和控制, 以实现组织的目标。^②

综上所述, 本书给出人力资源管理的定义为: 以“人”为核心, 综合运用现代管理方法, 通过制定一系列人力资源方面的管理政策与制度, 实现组织对其内外部人力、物力资源的协调与优化配置, 同时对人的思想和行为进行恰当的引导和控制, 充分发挥人的主观能动性, 提高员工工作效率, 从而实现组织的效益最大化和最高战略目标。

二 人力资源管理理论的形成与发展

科学意义上的人力资源管理从产生至今已有百年的历史, 在百年的发展进程中, 它不断地从各种学科中汲取养分, 升华自我, 从而育成今日的现代人力资源管理理论体系。在这个过程中, 对人力资源管理理论的形成和不断发展产生过重要影响的理论有: 科学管理理论、行为科学理论、人力资本理论等。以下是对这些理论与人力资源管理理论的生成发展之间内在有机联系的具体分析。^③

1. 科学管理理论

首开人力资源管理之先河者当推科学管理理论。它是在 20 世纪初由弗雷德里克·泰勒 (Frederick W. Taylor) 等人创立的早期管理科学体系。这一理论以研究提高人的劳动效率为核心展开, 并主要集中在两个领域: 一是对人的工作进行研究, 即动作研究和时间研究。通过对某种操作动作

① [英] 约翰·布里顿等:《人力资源管理理论与实践》, 经济管理出版社 2005 年版。

② 陈维政等:《人力资源管理》, 高等教育出版社 2011 年版。

③ 向东:《人力资源管理理论探源》,《中国流通经济双月刊》1999 年第 5 期。

的分析,找到其最理想的工作方法,并要求工人按照这一“标准化”的工作方法进行操作,进而制定其“合理的工作量”。二是对人的选择、训练和用“计件工资”实行“刺激”。科学管理的基本思路是,提高效率首先应从选择体力上能够达到要求的“合格”的工人开始,然后通过训练,使工人掌握标准的作业方法,进而采取“差别计件”的刺激性工资,并对完成和超额完成者给予奖励,从而达到提高劳动效率的目的。科学管理理论使管理由经验成为科学,它对提高效率起了革命性的作用,并由此成为人力资源管理的起点。至今,该理论仍在生产部门的管理中发挥着重要作用。但是,这一套方法也明显地折射出劳资之间的利益对立,容易引发工人对管理层的不满。因此,必须通过其他的管理理论进行补充和发展。

2. 行为科学理论

行为科学是研究人的个体和群体行为的一门综合性科学。行为科学与管理直接有关的部分,被称为“组织行为学”。它是将社会学、人类学、心理学等学科运用于组织中人力资源管理,重点研究人的需要、欲望、动机、情绪、人与人的关系、人与组织和组织目标的关系等。据此,进一步探讨如何改进生产环境、组织结构、管理方式,协调人与人之间的关系,从精神上、物质上引导组织成员充分发挥其积极性和创造性,促进工作改进和效率提高,促进组织目标的达成。行为科学的研究基础是对人的人性假设,并认为管理模式的不同源于对人性即人的本质认识的不同,即所谓X理论和Y理论。泰勒的科学管理强调对工人的监督和经济刺激,是基于对人天性懒惰、不愿承担责任的假设前提,这种认识和理念被称为X理论。Y理论则认为,大多数工人是愿意工作和乐于承担责任的,但需要管理者的信任、尊重和良好的工作环境,因而主张要把管理重点放在为员工创造良好的合适的工作环境中。

行为科学的研究始于20世纪20年代的“霍桑试验”,成熟于五六十年代,并风行于西方各国,致使管理实践在改善组织气氛、尊重人的个性、调动人的积极性等方面进行了大量探索并取得突破性的管理效果。70年代开始提出的“职业生涯设计”,80年代倡导的企业文化,强调以人为本,都极大丰富了人力资源管理的内容并为其注入了全新的理念基础。

3. 人力资本理论

人力资本 (Human Capital) 理论诞生于 20 世纪 60 年代。作为创始人之一的舒尔茨的研究道路代表了人力资本理论兴起的典型进程。他在研究二战以来各国经济增长的轨迹中发现, 国民经济增长一直比投入资源 (包括自然资源、实物资本、劳动资源) 的增长要快得多。一些在战争中资本遭到巨大破坏的国家, 奇迹般地迅速恢复和发展起来; 另一些自然资源条件很差的, 也同样能在经济起飞方面取得巨大的成功。因此, 舒尔茨指出, 一定还有一个对经济增长起更大作用的要素存在, 这个要素就是人力资本。舒尔茨认为, 人的知识和技能的取得不是没有代价的, 它是投资的结果。一个国家要想实现经济增长, 必须拥有掌握现代知识和技能、适应生产力要求的人力资源, 而这必须通过大量的教育投资才能实现。为了证实这一理论的正确性, 他采用收益率法测算了教育投资对美国 1929—1952 年经济增长的贡献, 其比例竟高达 33%, 这一数据后来在全世界被广泛引证, 用以证明人力资本对经济发展的巨大影响。人力资本理论的产生, 肯定了人力资源的资本性特质, 彻底改变了对人力资源这一生产要素地位的传统认识, 直接推动了管理科学的革命, 使人力资源管理理论正式走到了管理科学的前沿。

4. 现代人力资源管理理论

从 20 世纪 40 年代末开始, 管理科学进入现代管理阶段, 出现了许多经济与管理的新理论学派。这些理论学派的出现都促进了人力资源管理实践的发展, 促成了现代人力资源管理学的产生。^①

社会系统学派和权变学派作为现代管理理论中两个最具代表性的学派, 都十分重视人在管理学中的重要地位。社会系统学派认为, 社会组织是一个由相互协作的个人组成的系统, 它包括三个要素: 协作意愿、共同目标、信息沟通, 各级管理人员在系统中作为相互联系的中心为协作而努力进行协调, 以保持组织的活力。权变学派则认为, 管理中不存在普遍适用的“最佳管理理论”, 有效的管理是根据组织

^① 唐巍:《中西方人力资源管理理论之管窥》,《职业教育学院》2008 年第 9 期。

的内外因素灵活地应用各种管理方法解决管理问题的过程。这就要求管理者在实施管理时必须考虑现实情况,注意所处环境和条件,特别是要具有洞察人的个性差异的能力,以便随机应变地采用适当的管理方法。根据上述理论,两大学派对人的看法非常一致,认为人不是单纯的利己的“经济人”,也不完全是“社会人”,而是因时、因地、因各种情况不同而产生不同反应的“复杂人”。也就是说,人在不同的组织环境和不同的时间、地点会有不同的需求,人是否愿意为组织目标作出贡献,取决于他的需求状况以及他与组织的关系。所以,在管理中既要考虑到人的个性、需求的差异,又要考虑到客观环境对人的影响,用权变的观点来看待组织系统中的人与人事管理。

综上所述,当管理科学发展到现代管理阶段的时候,组织对人的重视达到了一个空前的程度。人力资源管理的思潮出现在20世纪40年代,从20世纪50年代开始,人力资源管理理论逐渐从管理科学理论中脱离,到20世纪60年代,人力资源管理理论已经完全从管理科学中分离出来,成为一门独立的科学理论。随着人力资源管理理论的日臻成熟,人力资源管理实践逐渐形成了以美国为代表的市场本位模式和以日本为代表的企业本位模式两大派别。这两种派别模式的形成,既是历史发展的连续,又是历史发展的必然。

随着人力资源管理理论的发展,人力资源管理理论对经济发展和推动社会全面发展方面产生的重要作用日益凸显。在一个组织机构中,只有求得有用人才、合理使用人才、科学管理人才、有效开发人才等,才能促进组织目标的达成和个人价值的实现。

第二节 人力资源管理面临的挑战

人力资源管理面对的环境是一种挑战性的环境。挑战来自该领域快速的变革,而变革正在世界范围内迅速蔓延。发达国家和发展中国家面临的人力资源管理环境及其变化趋势有诸多不同,但在经济全球化浪潮下,变

革已成为各国人力资源管理共同面临的挑战。^①

一 经济和技术变化

在知识经济时代,企业中的人力资源管理只有突破工业经济时代的模式,企业才能形成具有持续发展的竞争力。从国际上来看,20世纪末高新技术的发展使劳动者在社会生产中的地位发生了质的变化。工业革命曾使往日的自由劳动者成为机器的附庸,劳动异化为资本的奴隶,人制造了机器,机器反过来成为人的主宰。与此相对应,工业革命时代管理学的构架在很长时期内是围绕着“事”为中心建造的,人不过是为完成“事”而存在的。

高新技术的发展改变了工业革命的传统格局,劳动者在生产中的地位迅速上升。无论是知识的创新,还是高科技成果的应用,劳动再次超越资本成为价值增值的主要源泉。在知识经济时代,企业中的人力资源管理只有突破工业经济时代的模式,才能构建新的激励机制,才能最大限度地发挥劳动者的积极性和创造性,企业才能形成具有可持续发展的竞争力。

二 扁平化的组织结构

传统的企业组织形式是以直线制为代表的纵向一体化模式,公司越大就会造成越多的职能层级,过多的层级把不同阶层的雇员分割开来,并造成诸如机构臃肿、官僚作风、效率低下等弊端,从而带来非常高的组织运作成本。信息技术尤其是计算机和技术的发展和应用为缩短信息传递、提高组织运作绩效提供了技术通道,精简组织机构、减少职能层级成为可能,于是组织出现了扁平化趋势。

扁平化并非是一个前所未有的全新趋势,它只是20世纪90年代的趋势罢了。有人提出,现代的组织完全可能出现完全扁平化或无限扁平化。比如,通过实现办公的自动化,可使任何阶层和部门的雇员都可以直接联系,从而使组织的信息通道不仅只有纵向和横向两维,而且扩展到很多维

^① 刘洪等:《当代人力资源管理面临的挑战》,《楚雄师范学院学报》2008年第11期。

直至无限维,这种观点有一定的偏颇性。首先,如果单纯从信息沟通和交流的深度及广度上来看,信息技术无疑可以做到“沟通无界限”,但同样可能使人陷入呈爆炸式增长的信息海洋中无所适从,也可能因过度追求沟通的和谐度而造成决策的迟迟不决,反而影响工作效率。其次,良好的信息沟通和交流仅仅是整个经营管理体系高效运转的一个重要因素,也就是说,组织扁平化是企业成功的因素之一。最后,扁平化的组织对人才本身也是一种挑战,在这种新型的组织模式里,其成员的专业技能、分析能力、适应能力、应变能力都受到了前所未有的挑战,如果整个社会的人力资源存量无法与组织扁平化的趋势相匹配,而片面地追求新趋势只会让企业付出更多的劳动力成本。

互联网在商业领域的广泛应用,为虚拟组织的出现提供了可能。这种组织可能为某个项目或主题而建立,也可以在以后解散。这种组织实际上已经有别于传统组织的形态,变成一个职能明确但阶层和界限相对模糊的团队。在虚拟组织内部,信息的流通是多维、快速、高效的,其组织结构是扁平化的、群组化的、时段化的。组织结构的这些趋势可以降低组织的交易成本,增进信息流动的效率。但也要求对企业的人力资源管理进行信息化建设和改造,以适应这种发展趋势。

三 经济全球化

经济全球化的潮流势不可当,企业的经营管理全球化也初露端倪。经营管理全球化的原因主要是:越来越多的国际并购组建了更多的全球企业;越来越多的公司开展海外业务形成了跨国公司,基于互联网的电子商务使任何一个上网的企业面临的都是全球市场。

对于跨国的或全球的人力资源管理,就法律、政治因素而言,企业必须对当地所处的政治环境进行全面的考察,包括对劳工组织的角色和特点的考察;对当地进行就业法律和政策规定的调查也是必需的,否则,企业可能会背上劳动力市场歧视或者侵犯雇员利益的罪名,而劳资纠纷和争议不仅带来高额的诉讼费用,也可能严重损害公司的劳动力市场形象。就文化因素而言,要进行文化整合工作。文化有企业文化和国家文化,而国家文化并不仅仅存在于国家之间,也会存在于国家内部不同的地区,这是必