

现代企业中的 人力资源管理

王一江 孔繁敏 著

现代经济学
管理学
教科书系列

主编 易 纲 海 闻



*Human Resources
Management in
Modern Firms*

A TEXTBOOK SERIES IN
ECONOMICS AND MAN-
AGEMENT

上海人民出版社

A TEXTBOOK SERIES IN
ECONOMICS AND MANAGEMENT



现代经济学管理学教科书系列

现代企业中的人力 资源管理



*Human Resources Management
in Modern Firms*



王一江 孔繁敏 著



上海人民出版社

责任编辑 何元龙

封面装帧 桑吉芳

现代经济学管理学教科书系列

现代企业中的人力资源管理

王一江 孔繁敏 著

上海 **人民出版社** 出版、发行

(上海绍兴路 54 号 邮政编码 200020)

新华书店上海发行所经销 上海中华印刷厂印刷

开本 850×1168 1/32 印张 10.75 插页 4 字数 237,000

1998 年 8 月第 1 版 1998 年 8 月第 1 次印刷

印数 1—7,000

ISBN 7—208—02799—4/F·575

定价 18.00 元

主编：易 纲 海 闻

编委（按姓氏笔画）：

王一江 王 燕 邓胜梁 田国强

卢 峰 李庆云 宋国青 余明德

张维迎 张 帆 林毅夫 欧阳明

易 纲 周其仁 周惠中 俞 乔

胡大源 秦 朵 海 闻

组织：北京大学中国经济研究中心

感谢我们的父母和老师

总前言

20 世纪与 21 世纪之交,世界在注视着中国。经过近 20 年的经济改革,中国社会主义市场经济新体制的雏形在世界的东方渐渐清晰。

中国改革的目标是建立社会主义市场经济体系,这一历史使命的完成需要千千万万掌握市场经济运行规则的企业家、经济学家、管理专业人才和国家干部。中国需要人才,培养人才靠教育,高水平的教育迫切需要有一套与国际接轨的一流教材,尤其是大学本科生的教科书。应市场之求,受同仁委托,我们组织编写了这一套“现代经济学管理学教科书系列”。

本套教科书的对象是国内各大专院校经济管理专业的学生以及具有同等文化程度的自学者,以本科生为主,也包括研究生。

实事求是精神是本套教科书的指导思想。中国正在摸索一条有自己民族特色的市场经济之路,许多问题还有待于进一步的探讨。本套教科书对有争议问题的取舍标准是邓小平同志提出的“三个有利于”的原则:即主要看是否有利于发展社会主义社会的生产力,是否有利于增强社会主义国家的综合国力,是否有利于提高人民的生活水平。

本套教科书有如下的特点:第一,涵盖了现代经济学和管理学的主要领域和许多前沿专题,力图准确、全面、系统地阐述每

个学科的基本内容,努力做到现代经济学、管理学教学研究的主流框架与我国经济改革具体实践的有机结合。第二,最大限度地方便读者。各教科书均在前言中告诉读者该书的层次(本科低年级、本科高年级、研究生)。教科书的语言简明通俗,结构科学严谨,适合于教学与自学。各章附有小结与习题,全书后有按汉语拼音顺序排列的索引,并附有便于查找的参考书目。第三,尽可能地教员提供方便。教科书的前言部分有一个教学大纲并附有至少两套教案,以适合本科或专科等各种教学和不同学时的需要。有些教科书配有《教学参考书》并附有题库及部分答案。有些书还试行用“中文之星”开发的题库软件。

本套教科书的作者们不仅受过现代经济学、管理学的系统训练,而且都从事教学科研工作多年,其中有不少已是国内国外的一流专家教授。他们既熟练掌握现代经济学、管理学理论,又对中国和发达国家经济的实际运行情况有深刻的了解,从而使这套教科书能结合中国国情来系统地、准确地介绍经济、管理理论与案例。每本教科书都经过两次评审(一次对写作计划,一次对书的初稿),作者们均按评审意见对书稿进行了认真的修改。

亲爱的读者们,亲爱的同事们,我们将此套教科书献给你们,请评头论足,不吝赐教。

易纲 海闻

前 言

近十几年来,中国经济的快速发展对管理人才提出了质和量的双重要求。本书正是顺应这一形势而写的。我们写作此书的主要目的,是为攻读工商管理硕士学位的学子提供一本具有理论性、系统性和实用性的教材。同时,我们也希望能为经济学、管理学以及其他有关专业的高年级本科生和硕士生,从事组织管理的实际工作者和企业政策的制定者,提供一本有参考和借鉴意义的读物。

本书的内容和结构,是依据产业关系学(Industrial Relations)的明尼苏达模式(Minnesota model)设计的。之所以采用明尼苏达模式,是基于如下考虑:明尼苏达模式在美国产业关系学界和人力资源管理学界具有广泛的影响,其科研和教学领域几乎涵盖了就业关系(employment relations)的所有重要方面。明尼苏达大学产业关系研究中心(Industrial Relations Center,亦称产业关系学系)目前下设五个核心专业:组织理论与组织行为,劳动经济学,招聘、培训与开发,劳动报酬,以及劳资集体谈判。从这五个专业涉及的内容看,产业关系学与我国通常所讲的企业管理学有些类似,但又比企业管理宽泛和深入。因此,要了解西方尤其是美国的人力资源管理和企业管理,明尼苏达模式是一个极好的学习和借鉴版本。此外,在组织和写作这本书时,作者也都还在明尼苏达大学产业关系研究中心从事教学和科研工作,自

信对明尼苏达模式的了解不输旁人。同时,我们在取材和获取专家指导方面亦有近水楼台之便。

然而,产业关系学这个名称使我们大费周章。概因国内从来没有一个与之相对应的学科,中国的大专院校也都没有这样的专业。直译过来,生僻不说,难保不被人曲解。我们对此都有令人啼笑皆非的经历。明尼苏达大学的中国学生之多号称美国第一,可是了解产业关系这个学科的屈指可数。有人问我们是不是搞人事档案管理的,有人听说我们是做组织理论和组织行为研究的,还以为我们是从事党务工作的。这些离奇的想法当然源自对这一领域的生疏,但也都与 Industrial Relations 一词及其涵盖内容的字面翻译有关。看来,确定一本书的书名并非易事,尤其是在涉及西方某一学科的研究领域时更是如此。

产业关系学作为一门独立的研究学科,最初是为解决雇佣关系中的雇主和雇员之间的矛盾而出现的,至今在美国已经存在了 3/4 世纪。其间风风雨雨,从辉煌走向衰退,而今又处在一个学科演进过程中的“十字路口”。产业关系学创立之始,带有鲜明的“致用之学”色彩,至少也是“形而上”(theory - building)和“形而下”(problem - solving)兼而有之。在研究方法上,则是采用多学科交互或多重参与的方式(interdisciplinary and/or multi-disciplinary research)。这样的研究取向和方法定位,吸引了多学科专家的加盟,例如经济学家、管理学家、历史学家、产业组织心理学家、政治学家、社会学家、法学家等等,很快使这一研究领域走向繁荣,从此便有了 50 和 60 年代本学科的“黄金时代”。

然而,也就是从 60 年代开始,这一学科中的“形而上”派逐渐占了上风。他们追求本学科独有的理论框架并力求完美,进而把研究领域局限在劳资集体谈判上。现在看来,这一派的努力非但收获无几,反倒疏远了其他相关学科。加盟进来的专家

也都纷纷撤回到自己原有的领域。产业关系学的研究受到极大的削弱,辉煌不再。不仅如此,美国的工会运动自70年代起严重衰退,尤其是私营部门的工会会员急剧下降。这对以劳资集体谈判为研究对象的主流派来说无异是当头棒喝。从此,这一学科的处境大不如以前。

学科衰退首当其冲的受害者,是以此为专业的研究生们。他们肩扛响当当的产业关系学硕士、博士招牌,却痛苦地发现自己再也不是劳动力市场上的“香饽饽”了。于是乎,来自学生和教员两方面的双重压力促使众多的高等院校纷纷把产业关系学(IR)改为人力资源管理学(HRM),并将后者纳入工商管理硕士(MBA)的教研范围。这便是70和80年代的特征,90年代的情况也大抵如此。在这一起伏兴衰过程中,唯有康奈尔大学和明尼苏达大学坚持宽口径、厚基础,全面研究产业关系和人力资源管理的各个方面,赢得学术界同仁和企业界的一致好评。

产业关系学脱胎于两大源流:人事管理学(Personnel Management)和劳动力经济学中的制度学派(Institutional Labor Economics)。而人事管理学便是如今人力资源管理学的前身。人力资源管理学的研究对象是一个组织(企业、机关、学校、军旅、教会等)内部的个人特征和个人行为,目的是通过对本组织内部人力资源的有效管理和使用,实现本组织的既定目标。因此,招聘、培训、开发、劳动报酬等便成为人力资源管理的基本内容。然而,在明尼苏达模式看来,一个组织要想成功,光注意个人行为、人与人之间的关系是远远不够的,还要研究人与组织、组织与环境的关系。这便是明尼苏达模式坚持高举产业关系学大旗,并将人力资源管理仅作为产业关系学的一部分的要义所在。毕业于明尼苏达大学的产业关系学硕士和博士,由于基础厚、口径宽,这些年在劳动力市场上也颇受欢迎。

基于以上考虑和先前提到过的担忧,我们把这本书的书名暂定为《现代企业中的人力资源管理》,但其内容已远远超出一般意义的人力资源管理学范畴。我们想,如此的内容和安排也许会对国内读者的帮助更大一些。

在这里,我们提出两套教学方案供开设本门课程的教员参考:一是按照本书所载章节内容做40课时设计(或周2课时,20周;或周4课时,10周),重点讲授第2、3、5、6、7、8、9章。每章结束后安排一次课堂讨论,重申重点章节中涉及到的理论和实践问题。二是依据本书前言和各章的导读要求,做全课时(即80课时)讲授设计。不仅全部介绍本书体系,而且要求学生阅读本书所列的参考文献,并就这些文献中的问题展开讨论。同时结合本书体例,准备若干中国企业的案例,引导学生加以分析、诊断。若是给工商管理硕士生,尤其是有工作经验的在职学生讲授,后一种教学方案应作优先考虑。

这本书虽然出自我们之手,却凝结着很多人的心血。饮水思源,我们在此首先感谢我们的父母和老师对我们的辛勤培养和教育。我们在北京大学经济学院学习和工作期间,陈岱孙,陈振汉,厉以宁,洪君彦,李德彬诸位教授对我们言传身教。他们的严谨学风和高尚品格,令人终身难忘。张康琴,张德修,巫宁耕,范家骧,赵靖,胡代光,杜度,熊正文,石世奇,朱克琅,晏智杰,智效和,蒋建平,陈为民,何绿野,闵庆全,高程德,胡健颖,陈良琨,秦宛顺,靳云汇,张国有,董文俊,丁国香诸位教授在课堂内外对我们多方面的指导、教诲和帮助,也使我们受益匪浅。王一江还对哈佛大学的马斯金(Eric Maskin),凯福斯(Richard Caves)和魏茨曼(Martin Weitzman)教授为了帮助自己了解和掌握经济学和企业理论研究的最新方法和成果,科尔耐(Janos Komai)和珀金斯(Dwight Perkins)教授为了帮助自己了解比较经济

制度和发 展经济学的新成果所付出的心血表示衷心感谢；对自己在中小学时期的袁锡萍，张文芳，赵延洲，金声华，金蓉，伏辉竹，李健和其他诸位老师表示衷心的感谢。孔繁敏还要感谢明尼苏达大学经济学系的赫威茨(Leonid Hurwicz)教授，心理学系的肯菲(Ruth Kanfer)教授，产业关系学系的本纳尔(Avner Ben-Ner)，蔡迪(Mahmood A. Zaidi)和麦考(Brian P. McCall)等教授，这些教授把他带到一个崭新的广阔领域，极大地拓展了视野，也为今后的学习和研究打下了良好的基础。在这里，孔繁敏还想对长期关怀自己的中央财经大学的崔书香教授，中小学时期的王根山，周省贵，孙路印等老师表示衷心感谢。

我们在明尼苏达大学产业关系研究中心的同仁们，尤其是阿维(Richard D. Arvey)，本纳尔(Avner Ben-Ner)，鲍尼阿诺(Mario F. Bognanno)，巴德(John W. Budd)，福萨姆(John A. Fossum)，麦考(Brian P. McCall)，科恩(Michael P. Keane)，萨科特(Paul R. Sackett)，斯科维尔(James G. Scoville)，蔡迪(Mahmood A. Zaidi)等诸位教授，向我们提供了各种指导和帮助，我们在此也一并表示感谢。易纲和张维迎两位教授，潘石屹，陆军，李小列，刘卫，刘依群，郭一先，王益，王化和武英诸位先生在我们回国教学和访问期间，为我们了解中国现时企业内部的人力资源管理和其他方面的状况，提供了很多方便和帮助。应该说，他们对促成此书的写作起了很大作用。我们对他们的鼓励和帮助也在此致谢。

产业关系及人力资源管理是一门综合性学科，牵涉到经济学、心理学、社会学、政治学和一个国家的法律、历史以及文化的方方面面。这门学科的内容浩繁，我们对其研究和掌握必然是挂一漏万。加之本书成书仓促，其中谬误纰漏一定不少。我们衷心希望广大读者能予以批评指正并提出各种改进意见。

本书的写作分工是这样的：王一江负责第2章、第3章、第7

章、第 8 章和第 9 章；孔繁敏负责第 1 章、第 4 章、第 5 章、第 6 章和第 10 章。前言和章节安排是由两人共同完成的。

王一江 孔繁敏

1996 年 9 月于美国明尼苏达大学

目 录

总前言	1
前 言	1
第1章 绪论	1
1.1 产业关系学和人力资源管理学的创立	1
1.1-1 劳工问题与产业关系学	1
1.1-2 劳工问题的成因	3
1.1-3 产业关系学的创立	6
1.2 人事管理学派与人力资源管理学	9
1.2-1 起源:科学管理运动和福利工作运动的融合	9
1.2-2 演进:人类关系运动和工业民主的融入	11
1.3 劳动力经济学制度学派	16
1.3-1 起源及其理论主张	17
1.3-2 劳工问题:原因和解决办法	20
1.3-3 人事管理学派与劳动力经济学制度学派的 比较	23
习题	30
参考文献	30
第2章 人力资源管理模式比较	32
2.1 人力资源管理中的美国模式	33

2.1-1 美国模式的基本特点	33
2.1-2 美国企业人力资源管理模式的产生	39
2.2 人力资源管理中的日本模式	47
2.2-1 日本模式的基本特点	48
2.2-2 日本企业人力资源管理模式的产生	52
2.3 人力资源管理的新趋势	58
2.3-1 人力资源管理模式演进的历史经验	58
2.3-2 新国际竞争条件下的人力资源管理模式	67
习题	70
参考文献	70
第3章 劳动组织	72
3.1 劳动的专业化分工	72
3.1-1 劳动分工的定义和分工的程度	72
3.1-2 劳动分工对提高劳动生产率的积极作用	74
3.1-3 劳动分工对提高劳动生产率的消极作用	75
3.1-4 决定企业内部分工程度的因素	77
3.2 劳动管理的制度化	80
3.2-1 规章制度对提高企业劳动生产率的积极 作用	80
3.2-2 规章制度对提高企业劳动生产率的消极 作用	82
3.2-3 决定制度化程度的因素	83
3.3 集权化	88
3.3-1 集权与分权	88
3.3-2 集权决策的优越性	88
3.3-3 集权决策对提高企业效益的消极作用	90
3.3-4 决定集权程度的因素	92

3.4 层级式组织结构	93
3.4-1 单一层级制	94
3.4-2 多分支层级制	96
3.5 萨腾汽车公司的组织结构	100
3.5-1 萨腾汽车公司的内部组织结构	100
3.5-2 萨腾的成就与问题	103
习题	105
参考文献	105
第4章 企业中的个人行为:促动因素	106
4.1 促动因素理论研究	106
4.1-1 促动因素的信条	108
4.1-2 工作动力概览	111
4.1-3 历史趋势	111
4.1-4 主要论点	114
4.1-5 小结	119
4.2 期望理论与工作动力	122
4.2-1 期望理论模型	122
4.2-2 对工作动力的影响	126
4.2-3 对一些重要行为的影响	129
习题	131
参考文献	131
第5章 职工招聘和配备	135
5.1 职工招聘与配备的理论模型	135
5.1-1 个人/岗位匹配模型	138
5.1-2 招聘工作模型	140
5.1-3 人力资源管理模型	143
5.1-4 招聘工作的组织模型	147

5.2 招聘、培训前的准备工作	149
5.2-1 工作测量	150
5.2-2 工作分析	153
5.2-3 人力资源计划	158
5.3 外向职工招聘	164
5.3-1 外向征召	164
5.3-2 筛选	171
5.3-3 雇佣决策	178
习题	181
参考文献	182
第6章 职工培训与开发	183
6.1 培训和开发的理论、政策和实践	183
6.1-1 培训的定义	183
6.1-2 有效培训的决定因素	187
6.1-3 职工培训要专业化	188
6.1-4 如何确定培训需求	189
6.1-5 确定训练指导目标	191
6.1-6 选择训练技术	193
6.1-7 培训评价	195
6.2 职工培训项目和培训方法	199
6.2-1 培训项目与学习经历	199
6.2-2 培训项目和培训方法	202
6.2-3 培训设施	207
习题	207
参考文献	208
第7章 劳动工资	209
7.1 工资的基本形式	210