

段华洽◎主编

公共部门人力资源管理

GONGGONG BUMEN RENLI ZIYUAN GUANLI

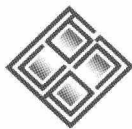


北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
安徽大学出版社

公共部门人力资源管理

主 编 段华洽

副主编 苏立宁 马 建



北京师范大学出版集团

BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP

安徽大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

公共部门人力资源管理 / 段华洽主编. — 合肥:
安徽大学出版社, 2010. 8
ISBN 978-7-81110-842-2

I. ①公… II. ①段… III. ①人事管理学 IV. ①D035.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 165459 号

公共部门人力资源管理

段华洽 主编

出版发行: 北京师范大学出版集团
安 徽 大 学 出 版 社
(安徽省合肥市肥西路 3 号 邮编 230039)
www.bnupg.com.cn
www.ahupress.com.cn

印 刷: 合肥现代印务有限公司
经 销: 全国新华书店
开 本: 170mm×230mm
印 张: 25
字 数: 458 千字
版 次: 2010 年 8 月第 1 版
印 次: 2010 年 8 月第 1 次印刷
定 价: 39.00 元
ISBN 978 7 81110 842 2

责任编辑: 李 梅 江 琛
责任校对: 刘 红

装帧设计: 陈 耀
责任印制: 陈 如 韩 琳

版权所有 侵权必究

反盗版、侵权举报电话: 0551-5106311

外埠邮购电话: 0551-5107716

本书如有印装质量问题, 请与印制管理部联系调换。

印制管理部电话: 0551-5106311

前 言

人力资源管理,英文缩写 HRM,是现代组织管理的重要职能之一。在国际范围内,其前身被称为“人事管理”,在我国,“人力资源管理”与“人事管理”经常混用。相对说来,在公共部门,“人事管理”的提法更为正规和流行。但传统的人事管理,多属程序性、事务性的工作,在缺乏开放视野、战略思维和系统运行的情况下,往往得不到应有的重视,这就制约了组织管理的效能。

自 20 世纪 90 年代以来,国外人力资源管理的理论、方法和经验大量传入我国,国内经济体制改革带来企业微观层面的变革,使得人力资源管理首先在企业界有着广泛的市场需求和应用前景。与此同时,国家公务员制度的建立、公共部门的人事制度改革,也为人力资源管理在公共管理领域的发展提供了广阔的空间。人力资源是第一资源,是以人为本的现代理念,这已经成为人力资源管理界的共识。工商管理领域中的人力资源管理的基本规律和经验,也正为公共部门所借鉴、尝试和推广。虽然工商管理领域和公共管理领域在目标、任务、对象和基本属性等方面有着根本的不同,但是,这并不影响二者共享现代人力资源管理的基本规律和成功经验。二者的相互借鉴、相互促进和互补协调,也有助于现代人力资源管理的理论、方法的创新发展。

人力资源管理是国际上管理学科体系中的重要组成部分,在我国 MBA、MPA 等专业硕士教学体系中,该课程都已经被列为核心课程。人力资源管理专业,也是高等教育的热门专业。有关教材、专著陆续出版,正不断丰富着人力资源管理领域的研究成果。就公共部门人力资源管理方面的教材体例而言,主要有三种类型,一种以公务员制度为基本框架,实际上是属于行政管理学的分支——人事行政学,适用于公务员培训;一种以现代人力资源管理的理论和功能模块为框架,对人力资源管理的基本理论和方法的借鉴和移植的作用显著,但反映公共部门的特点不够鲜明,联系我国公共部门人力资源管理的实践相对不足;三是介乎二者之间,适当突破公务员制度的框架,扩展到整个公共部门的对象范

围,同时反映现代人力资源管理的基本规律和研究成果,借鉴和推广工商领域人力资源管理的方法,结合中国国情进行分析研究。当然,第三种是最为可取的,也是具有相当难度的。

本书的编写,正是致力于第三种方向,希望达到的基本目标是:

第一,概括介绍现代人力资源管理的基本原理、规律和方法,反映现代人力资源管理的国际潮流、理论成果和成功经验。

第二,联系公共部门人力资源管理的实践,反映公共部门人力资源管理的特点和要求特别是联系我国公共部门改革的实际,反映具有中国特色的公共部门人力资源管理领域的理论成果和成功经验,适当介绍我国台湾、香港、澳门地区公共部门人力资源管理的基本情况。

第三,构建公共部门人力资源管理的基本框架和功能模块,具有一定的应用价值和可操作性。

本书的基本特点是:以现代人力资源管理的基本理论和方法为基础,反映公共部门人力资源管理的基本规律和经验,反映国内公共部门人力资源管理研究的主要成果,贴近我国社会现实,借鉴国外经验,注意区分公务员管理和 NGO 人员管理,处理好宏观公共人力资源开发与微观公共人力资源管理的关系。体现《公务员法》施行后的党政机关人力资源管理和改革的精神,兼顾事业单位、国有企业公共人力资源管理的内容和特点,适当介绍我国港、澳、台地区以及西方国家公共人力资源管理的情况。

本书的总体结构安排,大体可分为四个部分:第一部分包括第一、二、三章,概述公共部门人力资源管理的基本概念、战略管理和制度,带有总论的性质;第二部分包括第四至第十二章,基本围绕着狭义的公职人员(公务员),阐释人力资源管理的基本功能和运行机制,带有分论的性质;第三部分为第十三、十四章,则从广义的公共部门人力资源管理角度,评析我国国有企业和事业单位的人力资源管理及其改革;第四部分为第十五章和十六章,阐述我国公共部门人力资源管理体制改革和港澳台地区公共部门人力资源管理,带有前景展望和视野拓展的意义。相对于国内同类教材,本书有些章节的观点、内容具有独创性和新颖性。

本书主要面向从事公共部门人事管理工作的在职人员,高校管理类、政法类、应用性文科专业的学生,可以作为高校相关专业的本科教材,作为 MPA、公共管理专业研究生的辅助教材,也可供党校、行政学院、党政机关和事业单位对公职人员培训使用。

本书是在多年教学、研究和管理实践基础上形成的初步成果,也是集体合作的产物,主要由安徽省有关高校教师参加编写。段华治提出写作大纲并统稿,苏立宁做了大量的辅助工作。具体作者分工是:段华治(第一、二、三章),马建(第

四、五章),冯金钟(第六、十二章),张尹莉(第七、九章),苏立宁(第八、十一章),刘黎黎(第十、十五章),王世瞰(第十三、十四章),杨雪、丁澜、周敏(第十六章)。

本书的编著,参阅、借鉴和引用了大量的研究成果。我们深知,唯有在前人开拓和耕耘的基础上,才有后来者的成长和发展。在此,对本书所参考和引用的文献资料的作者,表示诚挚的敬意和由衷的感谢!

我们要感谢安徽大学,将本书列入“安徽大学 211 经费资助教材”出版计划;感谢安徽大学出版社,对本书的筹划、组织和编辑;还要感谢所有关心和支持我们的家人和好友,没有他们的关注和支持,就没有我们点滴的进步。

最后,也要感谢所有的读者,希望您能提出宝贵意见和批评建议。

段华洽等谨记

2010 年 6 月

目 录

第一章 公共部门人力资源管理概述	1
第一节 人力资源与人力资源管理	1
第二节 公共部门人力资源与公共部门人力资源管理	12
第三节 公共部门人力资源管理体系	19
第二章 公共部门人力资源战略管理	28
第一节 公共部门人力资源战略概述	28
第二节 宏观层面的公共部门人力资源战略管理	38
第三节 微观层面的公共部门人力资源战略管理	42
第三章 公共部门人力资源管理制度	46
第一节 公共部门人力资源管理制度的含义与作用	46
第二节 公共部门人力资源管理制度的内容	48
第三节 公共部门人力资源管理制度的运行模式	50
第四节 公共部门人力资源管理制度的法治化	54
第四章 公共部门人力资源规划	60
第一节 公共部门人力资源规划概述	60
第二节 公共部门人力资源预测的方法	64
第三节 公共部门人力资源规划的制定与实施	69
第四节 公共部门人力资源规划的问题与对策	81
第五章 公职人员	85
第一节 公职人员的概念与特征	85

第二节	公职人员的权利与义务	91
第三节	公职人员的素质模型	98
第四节	公职人员的行为规范	103
第六章	公共部门工作分析、评价与职位分类	108
第一节	工作分析	108
第二节	职位评价	116
第三节	职位分类	122
第七章	公共部门人员招录与测评	131
第一节	招录与测评概述	131
第二节	招录与测评的程序与方法	136
第三节	选拔方式与类型	151
第四节	招录质量与效益评价	152
第八章	公共部门人员任职管理	155
第一节	任职管理概述	155
第二节	任免与升降	157
第三节	交流与调配	166
第四节	问责与回避	171
第五节	辞职与辞退	176
第九章	公共部门人员培训与开发	184
第一节	培训与开发概述	184
第二节	培训体系建设	188
第三节	培训方法	197
第四节	培训效果评估与改进	200
第十章	公共部门人员绩效与奖惩管理	205
第一节	绩效的概念和特征	205
第二节	绩效考核设计与结果运用	209
第三节	绩效管理体系	230
第四节	奖惩制度的管理	232

第十一章	公共部门人员薪酬福利管理	237
第一节	薪酬管理概述	237
第二节	薪酬制度	243
第三节	福利与保险制度	255
第十二章	公共部门人员权益保障	265
第一节	公务员权益保障概述	265
第二节	申诉与控告	271
第三节	人事争议仲裁	282
第十三章	国有企业人力资源管理	288
第一节	国有企业及其人力资源管理概述	288
第二节	国有企业人力资源管理的内容	293
第三节	国有企业领导人才管理体制	301
第四节	职业经理人制度建设	307
第十四章	事业单位人力资源管理	312
第一节	事业单位概述	312
第二节	事业单位人力资源管理概述	316
第三节	事业单位人事制度改革	319
第十五章	公共部门人力资源管理的改革与发展	333
第一节	国外公共人力资源管理体系的变革	333
第二节	中国公共部门人力资源管理变革趋势	341
第三节	中国非政府组织的发展及其人力资源管理	347
第十六章	港澳台地区公共部门人力资源管理	353
第一节	香港地区公务员管理	353
第二节	澳门地区公职人员管理	363
第三节	台湾地区公务员管理	372
参考文献		381
公共部门人力资源管理相关政策法规(部分)目录		387

第一章

公共部门人力资源管理概述

公共部门人力资源管理,是公共管理学科的一门分支学科,也是人力资源管理学科的分支学科。其内容既包含了现代人力资源管理的基本原理和方法,也体现了公共部门人力资源管理的特点。“公共部门”是从事社会公共管理和公共服务的部门的总称,提高公共管理和公共服务效能的关键在于人力资源的开发、使用和管理。在了解人力资源与人力资源管理的基本理论知识的基础上,认识公共部门人力资源与公共部门人力资源管理的价值和特点,适应现代公共人力资源管理的发展趋势,很有必要。

第一节 人力资源与人力资源管理

一、人力资源的概念与特征

(一)人力资源战略的概念

“资源”,在一般意义上说,是指人们为实现目标,开发利用、满足需要、产生效益的条件或要素。传统经济学,仅重视物化形态和货币形态的有价资源,而在现代经济学以及管理学等学科的视野中,人力资源越来越被看作最重要的资源。

“人力资源”(Human Resource)这一概念,最早是由美国管理学家彼得·德鲁克提出来的。他在1954年出版的《管理实践》一书中虽然没有明确给出“人力资源”的定义,但是他认为:“企业只有一项真正的资源:人。”而且强调,“人力资源”是所有经济资源中最能提高经济效益的资源,但也是最没有得到有效开发、

利用的资源。

综合国内外的有关研究,关于“人力资源”的定义大致有两种表述:一种是从人所蕴含的劳动能力角度上说的,比如:人力资源是“人所具有的一种能够推动组织绩效(结合诸如资金、原料、信息等其他资源)的能力”;^①是“能够推动特定社会系统发展进步并达成其目标的该系统的人们的能力的总和”。^② 另一种观点则是从具有劳动能力的人的角度说的,如“人力资源是指总人口中在经济上可供利用的最高人口数量或指具有劳动能力的人口”。其实,这两种观点的相同之处,就是关注劳动能力这一具有创造性价值的资源。本书赞同第一种观点,并且在研究中吸收第二种观点的合理因素。简言之,人力资源是指存在于劳动人口中的从事社会劳动并能创造价值的能力的总和。

“人力资源”概念与“人口资源”、“劳动力资源”和“人才资源”等概念相关。人口资源是指在一定时期、一定地区范围内,具有一定数量和质量的人的集合体。就现实性而言,人力资源只能存在于人的生命机体之中,而且,人力资源只是人口资源的一部分。劳动力资源一般是以劳动适龄人口为限的。不同国家,根据法律规定,劳动年龄有其合法的下限和上限,这部分构成劳动力资源。但是,实际上,在全部劳动适龄人口中,并非都是现实的劳动者,只有那些既有劳动愿望又有劳动能力的人才是现实的劳动者;反过来,并非只有在劳动适龄人口中才有现实的劳动者,未成年人和老年人,也可能从事实际的劳动。这一关系可以用图 1-1 来表示。



图 1-1 人力资源构成示意图^③

人才,是指具有创造性品质和能力,从事创造性劳动并产生创造性成果,对社会经济发展有着杰出贡献的人。1982 年有关部门提出的人才标准,是指具有

① [美]亚瑟·小舍曼等:《人力资源管理》(英文第 11 版),第 4 页,大连:东北财经大学出版社,2001。
② 陈维政等:《人力资源管理》,第 2 页,北京:高等教育出版社,2002。
③ 余凯成等:《人力资源管理》(第 3 版),第 5 页,大连理工大学出版社,2006。

中专及以上学历和初级及以上专业技术职称的人。随着学历教育的普及和提高及社会经济发展对人才质量要求的提高,人才标准也在不断提高。而且,传统的学历职称标准,因为片面强调静态的资格条件也受到质疑。2003年12月,《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》指出:“只要具有一定的知识或技能,能够进行创造性劳动,为推进社会主义物质文明、政治文明、精神文明建设,在建设中国特色社会主义伟大事业中作出积极贡献,都是党和国家需要的人才。”

广义上,人力资源包括了人才资源,人才资源是最具有创造性价值的人力资源;狭义上,人力资源不同于人才资源,人力资源是区别于人才资源的普通劳动者。

(二) 人力资源的特征

1. 人力资源的社会实践性

就是说,人力资源不能仅从静态和孤立的角度看,只看人力资源潜在的“储量”,还要看人力资源是否与其他资源如技术、资金、设备、设施等相结合,形成现实的生产力,是否从事现实的社会实践活动。如果脱离社会实践意义侈谈人力资源,无异于纸上谈兵,无的放矢。

2. 人力资源的主观能动性

人是生产力中最活跃的因素,人具有需要、动机、兴趣、价值观等主观因素,这些主观因素引导和激励人的实际行动。但是,这种主观能动性,与社会价值取向、组织发展目标相联系,有着积极、消极的二重性。人力资源管理,应当因势利导,扬长避短,抑制消极的主观因素,发挥积极的主观能动性,使个体的人力资源,融入组织、团队,创造社会价值。

3. 人力资源使用的时效性

人是生命有机体,同样经历从出生到成长、成熟和衰退,直至消亡的生命周期。人生有限,在一生中还有着特定的生理和心理发展阶段,有着相应的年龄发展规律。研究表明,人力资源的各方面素质,都有着相对最辉煌的“黄金时代”,错过了这一个个最佳年龄区,人的素质将逐渐退化。而且,人的机能符合“用进废退”规律,如果还没有被及时充分地开发、利用,就老化殆尽,岂不可惜?因此,社会和组织都应当及时开发、利用人力资源,实现人力资源价值的最大化。

4. 人力资源的价值创造性(增值性)

马克思主义价值规律认为,只有人的活劳动在生产实践活动中的投入和转移,才能创造价值。而且,由于人的禀赋的差别,以及人力资源实际产生的作用不同,人们的劳动,有着创造性劳动和重复性劳动、复杂劳动和简单劳动的差别。因此,只有正确评价和充分认可人们的劳动成果及其价值,才能满足人们的正当

合理要求,才能保持并激励其工作积极性。

5. 人力资源生成过程的时代性

人力资源是在特定的时代背景和社会环境下形成和发展的,人力资源的作用,也不可能脱离现实的社会条件,人力资源管理应当顺应时代潮流,借助社会各方面的力量,与时俱进。

6. 人力资源开发的无限可能性

资源有可再生资源 and 不可再生资源之分。人力资源不仅来自先天遗传的天赋,更是后天培养、开发不断积累的结果。社会环境的客观影响与个人的主观努力相结合,使得人力资源处在不断开发的过程之中。这就意味着人力资源管理,不仅要做好人事配合,人尽其才,发挥现有的人力资源作用,更要把人力资源开发提到战略管理的高度,持之以恒,常抓不懈。

7. 人力资源形态的特殊性

一方面,人力资源作为人的劳动能力,蕴藏在人体内部,具有无形化、潜在性的特点,类似于无形资产。但是,对人力资源潜在价值的评估,使潜能发挥并转化为绩效,又有一定的难度。另一方面,人力资源主要是后天开发的结果,是社会、组织、家庭和个人等各方面共同“投资”的结果,因此,带来人力资本的所有权多元化。在人力资源使用管理中,也会发生所有权、占有权、使用权、收益权、处分权等相对分离的情形,带来不同于其他资源使用管理的特殊问题。

二、人力资源管理的概念与特征

(一)人力资源管理的概念

关于“人力资源管理”的基本含义,国内外学者有过许多不同的表述。劳埃德·拜厄斯(Lloyd Byars)等在《人力资源管理》一书中提出:“人力资源管理包括那些用来提供和协调组织中的人力资源的活动。”^①雷蒙德·A. 诺伊(Raymond A. Noe)等在《人力资源管理:赢得竞争优势》一书中,把人力资源管理定义为:“对员工的行为、态度以及绩效产生影响的各种政策、管理实践以及制度的总称。”^②我国学者赵曙明认为:“所谓人力资源管理,主要指的是对人力这一特殊资源进行有效开发、合理利用和科学管理。”^③萧鸣政在其主编的《人力资

① [美]劳埃德·拜厄斯等:《人力资源管理》(英文第6版),第3页,北京:华夏出版社,2002。

② [美]雷蒙德·A. 诺伊等:《人力资源管理:赢得竞争优势》(英文第5版),第4页,北京:中国人民大学出版社,2005。

③ 赵曙明:《人力资源管理》,第15页,北京:中国人民大学出版社,2001。

源开发与管理——在公共组织中的应用》一书中,列举了国内学者对人力资源管理的 10 种解释,认为这些定义分别从“过程论、目的论、现象论、综合论”等不同角度,对“人力资源管理”的含义作出了较为详细的界说:“人力资源管理在经济学和人本思想的指导下,通过招聘、甄选、培训、绩效管理、合同管理与薪资报酬等管理形式对组织内外相关人力资源进行有效运用,满足组织当前及未来发展的需要,保证组织目标实现与成员发展最大化。”^①

综合国内外学界的观点,可以归纳出“人力资源管理”的基本含义:人力资源管理是国家和各种组织,在“以人为本”思想的指导下,为实现社会经济发展和组织目标,开发和有效利用人力资源,对本国、本组织人力资源进行的统计、规划、投资、成本—收益核算以及培训、使用、保障等一系列决策和组织管理活动。这里,将人力资源管理分为宏观与微观两个层面。宏观人力资源管理是指一个国家或地区对其人力资源整体的管理,这属于政府的管理职能。政府基于社会经济发展规划,有计划地对人力资源进行开发和培养,实现人力资源在国家或地区范围内的合理流动与有效利用。微观人力资源管理是指各类组织为实现组织目标,对人力资源的开发和利用,主要是规划、招聘、甄选、人事测评、培训、绩效管理、薪酬管理、权益保障等具体职能。一般意义上的人力资源管理,更多是从微观层面,在组织战略管理和职能管理的角度展开的。

(二) 人力资源管理的内容

在现代管理领域中,人力资源管理是以人的价值观为中心,以人的价值最大化和效益最大化为导向,围绕着四种关系展开的有关管理活动。这四种关系是:

- (1) 人与事的关系,做到因事择人,人事配合,人尽其才。
- (2) 人与人的关系,做到互补凝聚,协调合作,建设高效团队。
- (3) 事与事的关系,做到职责明确,权责相称,流程顺畅。
- (4) 人的需求和价值与所得报酬的关系,做到赏罚分明,公平奖酬,有效激励。

这四种关系如图 1-2 所示。

在组织中,人力资源管理职能可以分为战略性、常规性和事务性三大层次,具体还有相应的职责工作。战略性职能由组织高层领导掌控,常规性职能是组织人力资源管理部门的基本工作,事务性职能是人力资源管理部门日常的基础性工作。

^① 萧鸣政主编:《人力资源开发与管理——在公共组织中的应用》,第 16、17 页,北京大学出版社,2005。

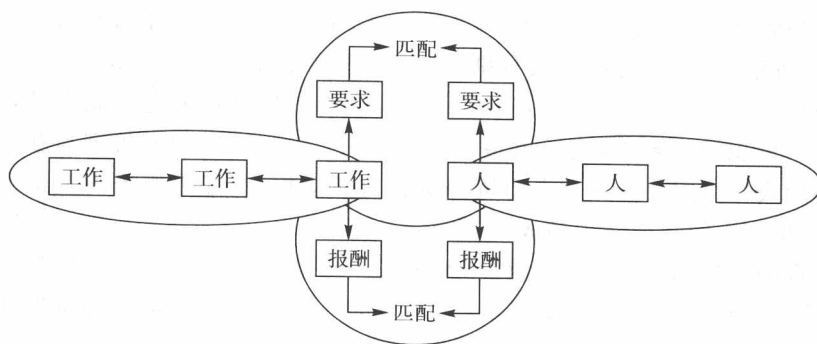


图 1-2 组织人力资源开发与管理范畴^①

表 1-1 人力资源管理的层次职能及其主要职责

三大层次职能		主要职责
战略性职能		战略规划、组织设计与组织变革、组织文化建设、关键人才管理
常规性职能	人力计划	预测人力资源需求,制订人力资源计划
	工作分析	收集并研究工作特征信息,制定职位说明书
	招聘测评	招募、考试、测评、甄选、任用、调配
	培训开发	分析培训需求,制订培训计划,实施培训活动
	绩效管理	确定绩效目标和指标,实施绩效评估,促进绩效改进
	薪酬福利	制定薪酬方案,进行薪酬管理,提供福利保障
	员工关系	规范劳动人事关系,加强员工沟通,提高员工满意度
事务性职能	权益保障	安全管理、健康维护、争议处理、申诉控告
		人力资源信息的记录、统计、分析和存档

(三)人力资源管理的特点

在国际上,人力资源管理(Human Resource Management)是从人事管理(Personal Management)发展演变过来的。西方国家工业化时期形成的传统人事管理,其职责仅限于人员招聘、选拔、调配、考勤和薪酬发放、档案管理等琐细工作,基本属于行政事务性的范围,以短期导向为主,很少涉及组织高层战略决策,人事管理活动技术含量低,工作地位不高。20世纪70年代以后,人力资源管理在理念、模式、体制、内容和方法等方面发生了全方位的变化。

概括地说,现代人力资源管理的特点主要是:

^① 余凯成等:《人力资源管理》,第15页,大连理工大学出版社,2006。

1. 人本性

从管理先驱罗伯特·欧文创立企业管理制度开始,管理模式先后经过了传统/等级模式、人际关系模式、系统模式和现代人本主义管理模式等变化。传统/等级模式侧重于组织内管理体制和管理技术的提升与完善;人际关系模式强调组织内正式与非正式团体的建设,目的在于提高组织的效率,对员工实行平等式的管理;在系统模式下,管理注重组织的整体性和目标性,强调组织各个部分、各类资源的整合与协调。与以往各种管理模式最大的区别是,现代人本主义管理模式强调以人本为中心,强调个人、团队在组织中的作用,管理的中心任务是围绕如何调动人力资源的积极性而展开的人力资源开发与管理,使组织富有活力。更重要的是,现代人力资源管理确立了关心人、爱护人、尊重人、培养人、发展人、成就人等“以人为本”的价值观,而且把人力资源管理当作发展的第一资源,不仅把人力资源当作实现组织目标的手段和工具,更重要的是,把人的发展放在社会发展、组织发展的根本目标上。

2. 战略性

现代人力资源管理将原来处在组织职能管理和日常事务层面的人事管理,提升到立足组织整体、与组织环境双向互动、开创未来、实现愿景的战略高度。战略性有三个显著特点:一是全局性,从组织最高领导和决策的视角,俯瞰和统御组织整体;二是开放性,面向组织的外部环境,保持与环境的互动关系;三是前瞻性,面向未来,构想发展愿景,预测并把握发展机遇。这就改变了传统人事管理拘泥于琐细事务而不参与组织战略决策和实施的被动状况。

3. 系统性

表现在两个方面:一是在组织体系上,以人力资源管理职能部门为中心,以组织中的其他部门为基础,特别注重其他部门参与人力资源管理的直接性和基础性的作用,使职能部门和直线部门形成人力资源管理的合力;二是在管理流程上,将人力资源管理的各个职能模块如规划、招聘、调配、培训、考核、薪酬等连接起来,使之环环相扣,运行有序。

4. 动态性

随着社会经济的发展,现代人力资源管理的理论、方法和实践领域在不断发生变化,总体导向是开拓创新,与时俱进。具体到人力资源管理事务中,动态性不仅是根据目的和任务的要求,运用现成的管理方法技术做适时适度的变通调整,而且是不断开创出新的、更有生命力的管理领域,在实践中探索和完善新的知识、理论和方法。

5. 灵活性

现代人力资源管理必须适应知识经济、信息社会、全球化背景下各种情况的

变化,改变工业化时代以科层制为代表的组织管理体制,发挥每个人的积极性,探索团队合作、项目管理、虚拟组织、弹性管理、自主管理等多种模式,推动组织变革和管理创新。现代人力资源管理没有唯一、绝对的成功经验模式,但是只要顺应时代潮流,坚持人本管理,就能使人力资源管理富有活力,卓有成效。

6. 效益性

现代人力资源管理追求社会效益和经济效益的统一。人力资源与其他资源的合理配置是取得经济效益的基本前提,人力资源开发与利用的效用最大化是经济效益实现的重要标志。但是,追求经济效益不是人力资源管理的本质属性和终极目标。现代人力资源管理的社会效益是个人价值和社会价值的统一,就是说,人力资源的开发利用,不仅为社会作出了积极贡献,而且,也使人本身得到保护和提高,使人的各方面的正当合理需要得到充分的满足。

三、人力资源管理的相关理论

人力资源管理是以人为中心的管理,其理论来源十分广泛,择其要者,简述如下。

(一)人力资本(Human Capital)理论

人力资本理论是在人力资源和人力资本思想的长期演进基础上形成发展起来的一种经济理论。西方古典经济学家威廉·配第(William Petty)、亚当·斯密(Adam Smith)、大卫·李嘉图(David Ricardo)、马歇尔(Alfred Marshall)等奠定了早期人力资本理论的思想基础,马克思(Karl Marx)的一些理论观点也对研究人力资本理论的发展有促进作用,西奥多·舒尔茨(T. W. Schultz)等人的努力则使人力资本理论最终形成。舒尔茨的著作《由教育形成的资本》和《人力资本投资》等,比较全面、系统地提出了人力资源发展的理论,揭示了人力资源对经济增长和社会福利的巨大意义,奠定了现代人力资源管理的基础,他被公认为“人力资本理论之父”,1979年因此获得了诺贝尔经济学奖。

人力资本理论的基本思想是:第一,单纯从自然资源、资本资源和技术资源这些生产要素的投入方面,无法解释现代生产力提高的全部原因。必须充分认识人力资源作为特殊形态的资本投入,以及对社会经济发展的决定性作用,由此,资本总体上包括了物质(货币化)资本和人力资本这两大部分。第二,人力资本的获得不是无代价的,人力资本的形成是投资的结果,人力资本投资是为获得人的知识、能力和素质所付出的各项货币形态的开支,例如教育、培训、保健、社会福利保障等支出。第三,人力资本投资的结果是将货币资本或财富转化为人的知识和能力形态,使人力资源像商品一样,具有价值和使用价值。人力资本投资的核算可以集中在人力资源所拥有和体现的知识、技能、资历、经验、工作熟练