

Secretary

教育部高职高专文秘类专业教学指导委员会
“十二五”规划教材

秘书职业基础、职业技术与技能训练系列

人力资源管理 理论与实务

主 编 时志明 刘红霞

副主编 王舜华 王国存 马慧琼



重庆大学出版社

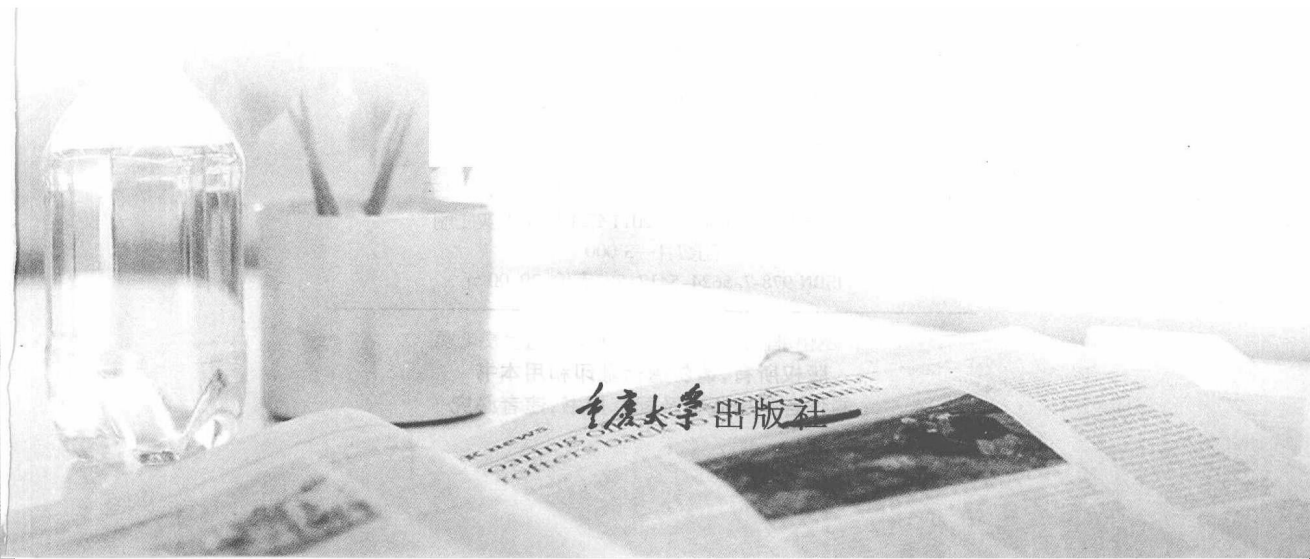
<http://www.cqup.com.cn>

教育部高职高专文秘类专业教学指导委员会
“十二五”规划教材

秘书职业基础、职业技术与技能训练系列

人力资源管理 理论与实务

主 编 时志明 刘红霞



重庆大学出版社

内容提要

本教材充分体现理论为先导、实践为基础、就业为指导的编撰原则。理念篇概述了中国古代人力资源管理思想;实务篇突出人力资源管理各程序的关联性和实操性;法规篇则尽力表现对劳动者的权益保护。本教材适用于文秘类专业包括人力资源管理专业和其他公共管理类专业,为人力资源管理的教学与应用提供多层面的视界;同时也可作为人力资源管理界进行管理者、员工培训的教材。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源管理理论与实务/时志明,刘红霞主编:—重庆:

重庆大学出版社,2011.1

教育部高职高专文秘类专业教学指导委员会“十二五”

规划教材

ISBN 978-7-5624-5417-5

I. ①人… II. ①时…②刘… III. ①劳动力资源—资源管理

—高等学校:技术学校—教材 IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 081613 号

教育部高职高专文秘类专业教学指导委员会

“十二五”规划教材

人力资源管理理论与实务

主 编 时志明 刘红霞

副主编 王舜华 王国存 马慧琼

策划编辑:邱 慧 贾 曼

责任编辑:谭 敏 刘雯娜 版式设计:邱 慧

责任校对:邹 忌 责任印制:赵 晟

*

重庆大学出版社出版发行

出版人:邓晓益

社址:重庆市沙坪坝正街 174 号重庆大学(A 区)内

邮编:400030

电话:(023) 65102378 65105781

传真:(023) 65103686 65105565

网址:<http://www.cqup.com.cn>

邮箱:fxk@cqup.com.cn (营销中心)

全国新华书店经销

自贡新华印刷厂印刷

*

开本:787×1092 1/16 印张:17.5 字数:372千

2011 年 1 月第 1 版 2011 年 1 月第 1 次印刷

印数:1—3 000

ISBN 978-7-5624-5417-5 定价:29.00 元

本书如有印刷、装订等质量问题,本社负责调换

版权所有,请勿擅自翻印和用本书

制作各类出版物及配套用书,违者必究

总主编 孙汝建

编审委员会成员

孙汝建	严 冰	郭 冬	曹千里	王金星
陈江平	杨群欢	时志明	王箕裘	李 丽
张玲莉	韦茂繁	程 陵		

编写委员会成员(以拼音字母为序)

陈丛耘	陈江平	陈 雅	冯俊伶	顾卫兵
韩玉芬	侯典牧	胡晋梅	金常德	贾 铎
焦名海	李锦昌	李强华	梁志刚	刘秀敏
卢如华	楼淑君	骆光林	丘 进	孙汝建
石高来	时志明	史振洪	施 新	宋桂友
王金星	王 茜	王瑞成	王 勇	吴良勤
肖云林	徐乐军	俞步松	杨 梅	杨群欢
余红平	余允球	向 阳	徐 静	张小慰
赵志强	钟小安	朱利萍	周爱荣	周建平

参编学校 (以拼音字母为序)

长沙民政职业技术学院

长江职业学校

福建泉州黎明职业大学

广东农工商职业技术学院

湖州职业技术学院

湖南商务职业技术学院

河北科技师范学院

河北政法职业学院

黄河水利职业技术学院

湖南大众传媒职业技术学院

华侨大学

黑龙江工商职业技术学院

嘉兴职业技术学院

荆州职业技术学院

金陵科技学院

金华职业技术学院

丽水职业技术学院

辽宁装备制造职业技术学院

连云港高等师范专科学校

南通大学

南通职业大学

南通农业职业技术学院

宁波城市职业技术学院

深圳信息职业技术学院

苏州职业大学

石家庄铁路职业技术学校

山西大学

四川职业技术学院

四川文化产业职业学院

绍兴文理学院

上海工会管理职业学院

山东文化产业学院

太原大学

唐山师范学院

西安航空旅游学院

扬州大学

扬州职业大学

英国密德萨斯大学

浙江经济职业技术学院

浙江商业职业技术学院

浙江金融职业学院

浙江东方学院

浙江经贸职业技术学院

钟山职业技术学院

中华女子学院

郑州牧业工程高等专科学校

总序

2006年1月,教育部下发了《教育部关于成立2006—2010年教育部高等学校有关科类教学指导委员会的通知》(高教函[2005]25号),经过调整,教育部高职高专文秘类专业教学指导委员会(以下简称“教指委”)由下列人员组成:孙汝建(主任委员)、严冰(副主任委员)、郭冬、时志明、曹千里、王金星、杨群欢、王箕裘、韦茂繁、陈江平、李丽、张玲莉。

“教指委”成立以来,始终把教材建设作为重要工作来抓。设立了专业建设分委员会、师资培训分委员会、实训基地建设分委员会。由主任委员兼任专业建设组组长、专业建设分委员会主任,具体负责包括教材建设在内的文秘专业建设研究和指导工作。委员会先后召开了五次委员会会议;举办了三期全国文秘专业骨干教师培训班;建立了全国高职高专文秘专家库并开展研讨活动;承担教育部课题“文秘专业规范研制”的研究;在全国高职高专遴选和建设了三批教指委精品课程;设立了三批文秘专业研究课题;举办了两届全国高校文秘技能大赛;对全国六百多所高校的文秘专业进行了问卷调查;等等。“教指委”始终把教材的研究与开发作为主线贯穿在这些活动中,并多次组织专题研讨,在认真调查研究、反复论证的基础上,组织编写了教育部高职高专文秘类专业教学指导委员会“十二五”规划教材36种,由主任委员任总主编。经过网上公开招标、委员投票,该套教材由国家一级出版社重庆大学出版社出版。

2009年8月24—27日,由“教指委”主办、重庆大学出版社承办的本系列教材主编会在重庆召开。会议期间,主编们就高职高专文秘专业课程设置、教学目标以及本系列教材编写指导思想、编写原则、体例和编写队伍组成原则等问题进行了认真而热烈的讨论,达成了以下共识:1. 根据我国高职高专文秘专业各方向的培养目标、专业建设、课程建设的发展规律与趋势以及国家秘书职业资格证书的考证要求、用人单位对文秘人才的需求,构建编写大纲、选择编写内容、设置编写栏目。2. 教材编写以文秘专业学生应具备的基本素质、基础知识、基本职业能力、核心职业能力为依据。3. 教材使用对象以高职高专学生为主体,兼顾文秘培训和秘书行业的社会需求。4. 教材内容以“够用为度,适用为则,实用为标”为原则,给课堂教学留有发挥空间,突出主要知识点,实训举一反三,紧扣文秘岗位实际,表达准确流畅。5. 教材由秘书职业基础、职业技术与技能训练和文化素质课程(高职高专各专业通用)两大

版块组成。6. 教材资料尽量使用 2007 年以后的新成果,保证教材内容的前沿性。7. 教材采用立体开发的方式出版,除了纸质教材外,还包括教学资源网站和教学资源包。

会后,本系列教材主编积极组织力量,遴选副主编和参编者,以每本教材为单位,分别组织研讨和开展教材编写工作。

经过长期运作,本系列教材 36 本终于面世。其中:

(一)秘书职业基础、职业技术与技能训练课程系列 23 种

秘书理论与实务	秘书写作实务
涉外商务文书	文案阅读与评析
档案管理实务	社会调查实务
办公室事务处理	秘书信息工作实务
会议策划与组织	中国秘书简史
商务秘书实务	秘书岗位综合实训
秘书职业概论	秘书思维训练
领导科学与领导艺术	毕业设计(论文)写作指导
人力资源管理理论与实务	企业管理基础
秘书语文基础	市场营销理论与实务
办公自动化教程	公共关系实务
秘书心理与行为	

(二)文化素质教育系列 13 种

规范汉字与书法艺术	普通话训练
口语交际与人际沟通	新闻写作
社交礼仪	商务写作实训
实用美学	形体塑造与艺术修养
文化产业基础	中外文化概论
地域与旅游文化	文学艺术鉴赏
法律文书写作	

本套教材由“教指委”确定教材目录、提出编写意图、组织编写队伍、审定编写大纲、并对编写出版过程进行了全程管理、指导与监控;系列教材全体主编有丰富的教学经验和科研成果;出版社有较高的资质和声誉。全体编写者都怀有一个共同的愿望:在教指委指导下,编写出一套能全面反映文秘专业最新教学科研成果、代表文秘专业建设方向、能在较长时间内指导全国高职高专文秘专业教学的精品教材。

重庆大学出版社从领导到该项目负责人,对教材的组织编写到出版一直给予高度重视和大力支持,特别是邱慧主任、贾曼老师几年来为教材辛苦奔走,精心策划、辛勤付出,其敬业精神令我们感动,我代表“教指委”及教材全体编写人员向他们深表敬意和谢意!

任何成果都是阶段性的,本套教材也不例外。但是,探索是无止境的,在教材的使用过程中,我们会发现修改的空间,在适当的时候,我们还可以对教材做适当的修订,使之日臻完善。

教育部高等学校高职高专文秘类专业教学指导委员会

华侨大学华文学院院长、教授

2010 年 6 月 16 日于厦门

孙汝建

本书编写宗旨是紧扣专业,立足高职,把理论性、实践性、应用性有机结合起来,使该教材产生应有的教学效果和实践价值。其特色表现在:

1. 将理论与实务、观念和技术相结合,重在实际能力的培养与提升。人力资源管理工作在组织管理中至关重要,它是组织竞争力形成的关键。从职业层面讲,它是一种操作性很强、又须具备一定理论素养的工作,所以对人力资源从业人员的培养必须从理论和实践兼重的视角切入,才能保证其质量。本教材在编写理念上极力突出二者的有效结合,避免了现有各种同类教材重实用轻理论或重理论轻实践的缺陷。在结构安排上,以理论为先导、实务为基础,让学生全面掌握人力资源管理的系统理论知识及各环节的实操技巧,以达到理论和实务相互促进、共同提高的学习目标。

2. 东西方理论相提并论,目的在于形成中国式的人力资源管理体系。人力资源是一个宽泛的概念,它涵盖了一个国家所有从事社会工作的人员。因此,人力资源管理既要有国际性,还要有民族性,两者的结合,为当代人力资源管理提供了新的思路和理念。把中国经典的人力资源管理观念同西方先进的管理技术进行有效嫁接,从而形成中西合璧的人力资源管理新模式,是本教材的创新之处。

3. 可操作、讲实用,是本教材编撰的终极目标。人力资源管理自始至终都与实用工具相关联,离开了各种实用工具,人力资源管理的实施就是空谈。所以本教材在编撰体例上,通过实务篇充分完整地列出人力资源管理各阶段的工作程序、步骤及其使用的实用工具,力求给学习者提供便捷、快速、立竿见影的接受途径,以使本书达到一册在手、百事无忧的学习效果。

4. 普遍性和针对性结合,是本教材编写的显著特点。人力资源管理是现代企业管理的普遍任务,而本教材除了给所有从事人力资源管理的人员提供便利之外,还考虑了秘书专业以及在校大学生的基本状况,针对他们的需求增加了大学生就业指导、职业生涯规划、秘书职业资格要求和发展路径等内容,为在校大学生掌握人力资源

相关知识,合理设计自己的职业生涯,明确自己的职业定位起到了启示作用。

综合以上,理论系统性、观念前瞻性、工具有效性、操作可控性、定位针对性是本教材的编撰特色。

本教材以高职高专教材“够用为度,适用为则,实用为标”为编撰原则,既讲求内容的充实性,又体现编写体例的合理性。理念篇概述了中国古代人力资源管理思想史,为全篇立纲目;实务篇分述了人力资源管理的几大流程,充分凸现现代人力资源管理的操作性、实用性、工具化特点,为全书的骨干;法规篇解读法律法规,将国家对人力资源管理基本法规中具有普遍关联性的条文彰显出来,加以阐释,意欲让读者关注自己在职场中的法律地位,明确组织、个人应该享受和承担的权利与义务,是全文的魂魄。全书分布合理、结构适当、配置和谐,基本达到文质合一的效果。

本教材具体编写分工情况是:苏州职业大学时志明撰写模块一;河北政法职业学院张桂清编写模块二;河北政法职业学院王舜华编写模块三、模块四;中华女子管理学院马慧琼编写模块五;首都师范大学刘红霞编撰模块六、模块七;苏州职业大学王国存编写模块八。在此,以编写组的名义向各位参编老师致以敬意和感谢!本教材在编撰过程中,参考并援引了诸多优秀学者的优秀成果,包括网络资料,在此一并表示谢忱!

编写组

2010年9月



理念篇

模块一 中国古代人力资源管理思想史概论

- 2 项目一 先秦两汉思想家的人力资源管理理念
- 14 项目二 三国、魏晋、隋唐思想家的人力资源管理理念
- 25 项目三 宋、明、清思想家的人力资源管理理念

实务篇

模块二 人力资源规划与工作分析

- 46 项目一 人力资源规划
- 53 项目二 工作分析
- 60 项目三 附录:秘书职务说明书及国家相关职业资格标准举例

模块三 人才招聘和测试

- 81 项目一 人才招聘的环境分析与诊断
- 83 项目二 招聘渠道和方法选择
- 87 项目三 甄选和测试
- 95 项目四 附录

模块四 培训和开发

- 107 项目一 培训和开发概述
- 113 项目二 培训和开发项目的设计与实施
- 116 项目三 培训和开发方法的选择
- 119 项目四 培训和开发的类型、规划制定的步骤与方法
- 120 项目五 培训和开发效果评估
- 124 项目六 附录:培训和开发的规划书与协议书举例

模块五 绩效评估和管理

- 128 项目一 绩效管理 with 评估:概念、关系及先期环节
- 137 项目二 绩效评估的内容和方法
- 149 项目三 绩效评估的诊断与面谈
- 157 项目四 新型绩效评估方法: MBO、KPI、BSC
- 165 项目五 附录:绩效管理制度举例

模块六 薪酬和福利管理

- 169 项目一 薪酬设计概述
- 174 项目二 薪酬设计过程
- 181 项目三 我国现行薪酬制度分析
- 186 项目四 福利管理和设计
- 190 项目五 附录:薪酬福利制度举例

模块七 职业生涯规划和发展

- 194 项目一 职业生涯规划 and 发展的概念与诊断
- 198 项目二 职业生涯规划和发展阶段
- 202 项目三 职业生涯规划和发展的途径
- 207 项目四 霍兰德职业生涯测试的应用
- 223 项目五 秘书职业生涯的规划和发展
- 230 项目六 附录:职业生涯规划书举例

法规篇**模块八 劳动法规解读**

- 236 项目一 劳动法规解读
- 251 项目二 大学生就业指导与国家法规
- 256 项目三 劳动关系和劳动安全
- 265 参考文献

理 念 篇

模块一

中国古代人力资源管理 思想史概论

管理学作为一门系统学科,尤其是将人力资源管理作为一门专门学科进行研究是近百年来的事,可对管理的理念阐释、对人的管理的实践已经跨越了数千年的历史烟云,不断发展至今,并对我们今天的管理活动产生了深远的影响。中华民族历史悠久,文明之光辉映人类,在积累、总结、推陈出新的过程中,形成了丰厚而充满独特人文情怀的人力资源管理理念。这些浸透着中国伟大思想家和政治家智慧与心血的管理理念,对我们今天甚至未来的人力资源管理将有着重要的指导作用和借鉴价值。

项目一 先秦两汉思想家的人力资源管理理念

【学习目标】

1. 通过学习掌握先秦两汉思想家的基本理论观点,认知他们的思想对后世人力资源管理的指导意义;
2. 通过学习比较先秦思想家人力资源观念的细微差别,从而总结有规律性的管理理念,以此指导自己的人力资源管理实践。

任务一 以孔子为代表的儒家理念

小故事

有一次孔子与学生登泰山,孔子问学生:“你们知道泰山为什么伟大吗?”学生答不出来,孔子便说:“因为泰山能包容万物。”该故事说明:虚怀接受万物的心,能帮助你更好地吸取世间有益的知识,养成令人钦敬的高尚品德,从而做一个仁义具备、礼智健全、诚实守信的完人。

从思想发展的历史长河来审视,中华民族无疑是世界文明的源头之一,它在开启人类思想和智慧之门的那一刻就已形成千帆竞发、万木争春的繁盛景象,其中以孔子为代表的儒家思想居百家之首。在关于人的认识以及对人力资源管理的论述方面,儒家学派在三个方面的思想可资借鉴:

一、做人立身的根本

现代社会越来越多元化,东西方文明的反复碰撞已形成当代人们的世界观和生活理念,西方社会契约的一套法制系统只能规定人们不能做什么,但不能从根本上倡导引领人们应该做什么。当我们进行有效人力资源管理的时候,当我们从根本上解决人的观念和道德问题的时候,我们不妨听听孔子的精辟话语:“子张问仁于孔子。孔子曰:‘能行五者于天下,为仁矣。请问之,曰:恭、宽、信、敏、惠。’”(《论语·阳货》)“仁”是儒家思想的核心,孔子认为管理之道在于以“仁”为核心的宽恕,宽恕体现了管理者的胸怀以及超越一般制度化的管理艺术,管理者做到了对人宽、对己严,也就达到了正自身的境界。只要自身正,即使不用强迫命令,员工也能如影随形般团结在你的周围,奋力而圆满地完成工作任务。为此,孔子一再强调:“名不正则言不顺,言不顺则事不成,事不成则礼乐不兴,礼乐不兴则刑罚不中,刑罚不中则民无所措手足。”(《论语·子路》)

二、选用人才、任用员工的基本准则

现代人力资源管理的基本任务是选人、育人、用人、留人。其中选人是关键,如果人员选拔不当,则后期所有的管理环节将会遇到重重障碍。在文化多元、物质至上的当今社会,组织将以什么标准、何种途径来选拔任用合格人才呢?孔子指出人才的标准是“言忠信,行笃敬”(《论语·卫灵公》)。“言忠信”,是指一个合格的工作人员必须诚实,对组织心口一致,绝对忠诚,说出的话要算数,对组织和他人许诺的事一定要兑现,绝不能口是心非,阳奉阴违。“行笃敬”,则指优秀而合格的员工,在工作过程中行为必须踏实,要有很高的自觉性与自主性,老老实实做事,踏踏实实做人,对工作负责,有敬业精神;对同事热忱,有互助合作的团队协作精神。

选聘人才、任用员工是一个复杂而多变的过程,现代组织选拔人员的技术和方式多种多样,但这些看似严密的技术,其实都不能深入到人的内心深处,洞见人的本质。对于人才选用,孔子最简捷而实用的方法是:“始吾于人也,听其言而信其行,今吾于人也,听其言而观其行。”从“听言”到“观行”是一个质的飞跃,所有求职者、应聘者无论笔试、面试、情景测试都把自己说得优秀无比,但到工作岗位上却言不符实,差距较大。现代组织选用人才须认真借鉴“听其言,观其行”的古训,做到“不以言举人,不以人废言”(《论语·卫灵公》)、“众恶之,必察焉,众好之,必察焉”(《论语·卫灵公》)。

三、用人、育人的根本法则

时代在发展,环境在变化,故而组织的人力资源管理也要因时顺变。变则通,通则有为。“圣人以通天下之志,以定天下之业,以断天下之疑,……一阖一闢谓之变,往来不穷谓之通。”“天地变化,圣人效之。”(《周易·系辞上》)“天地变化”犹言时势变化;“圣人”,即有远见的思想家。一个具有战略眼光的企业家必须审时度势,力求与时俱进,如此才能使人力资源成为企业最具活力、最有创造性的资源。

在人力资源管理上,既要看重员工的技能经验,又要注意其理念和素养,达到“道”和“器”的和谐统一:“形而上者谓之道,形而下者谓之器,化而裁之谓之变,推而行之谓之通,举而错之天下之民谓之事业。”(《周易·系辞上》)“道”是员工的理想和精神,“器”是员工的知识和技能,只有将二者化而合之,推广实行,变成全体员工的行动,才叫事业。现代企业管理者应该深思。

儒家对人的培养绝不是光强调形而上的“道”,而且还十分推崇技艺的教育,即职业技能的教育。六艺便是古代贵族教育最典型的模式,它包括礼、乐、射、御、书、数。从此可见,古代儒学教育是文武兼备,按现代教育衡量也可谓文理不分科的通才培养模式。

四、人力资源管理的组织环境

儒家的思想家们特别重视人在管理中的主体地位,他们提出:“民为贵,社稷次之,君为轻。”(《孟子·尽心下》)治国的根本在于以民为主体,管理企业的根本亦在以人为主体。以人为主体,就是要把员工的利益置于企业的利益之上,让员工真正当家作主,如此员工才能以企业为归宿,把自己的荣辱得失看成企业的荣辱得失。管理者要取得员工的信任,就应该推行“仁政”。所谓“仁政”:一是“省刑罚,薄税敛”(《孟子·梁惠王上》);二是“与民同乐”、“乐以天下,忧以天下”(《孟子·梁惠王下》);三是“老吾老以及人之老,幼吾幼以及人之幼”(《孟子·梁惠王上》)。做到以上三点,才算是达到“仁政”的管理境界,因为施行“仁政”,才能保持上下一心,形成战胜一切的力量。孟子认为“仁者无敌”(《孟子·梁惠王上》),纵观国家兴亡、组织盛衰,莫不与“仁政”相关,得人心者得天下,那些靠一夜神话起家的暴发户是永远不能主宰社会潮流的。

【思考题】

1. 孔子的思想核心是什么?他对当代人力资源管理会带来什么影响?请理论联系实际简要阐述。
2. 孟子的思想与孔子有何不同?他的与民同乐的思想理念对现代人力资源管理能形成何种影响?
3. 如何看待《易经》变通的思想观念,它对当代人力资源管理会发生什么推动作用?

任务二 以老子为代表的道家理念



小故事

从前有一老一少两个和尚过河,他们准备涉水时,看到一个年轻美丽的女子也要过河。那女子望着滔滔河流,无助地站着等待救援,老和尚过意不去,便发慈悲之心背那女子过河,旁边小和尚见状目瞪口呆。过了河,老和尚放下女子继续前行,而小和尚百思不得其解,走了一段突然忍不住问老和尚:“出家人不能接近女色,师傅您怎么背她过河呢?”老和尚回答:“我已经把她放下了,你怎么还将她背在心上?”

和儒家能够并驾齐驱、形成鼎立的当属道家和法家,儒家追求现实世界,力求为世所用;道家则极力摆脱现世的束缚,向心外寻求灵魂的解脱,虽然如此,儒道两家在人力资源管理方面却表现着殊途同归的默契。与儒家一样,道家的人力资源管理思想也处处闪烁着人性的光辉:

一、“处无为之事,行不言之教”

管理者对人的管理不是竭泽而渔式的烦琐管理,而应该顺应人的自然天性,不要违背客观规律、用超越常规的苛刻制度去束缚人。

老子说:“圣人处无为之事,行不言之教,万物作焉而不辞,生而不有,为而不恃。”(《道德经上》)所谓“无为”,就是顺应客观规律,尊重人的天性和意愿,不用过分琐细的制度或繁杂的口号以及运动来扰乱人心,损害人的身心健康。“无为而治”是道家追求的最高管理境界,不管是管理国家,还是管理企业,“无为”是其达到大治的关键。只有使人充分休养生息后,才能全力以赴投入到工作中去,以健康的心态、积极的精神、饱满的工作状态创造更佳的业绩。为此,老子进一步对管理者提出要求,“圣人之治,虚其心,实其腹”(《道德经上·第五章》)。胸怀智慧,腹有良谋,用引导而不是强迫的方法促进员工业绩的提高,达成企业目标的实现,是管理者管理人力资源的首选方法,因为“为无为,则无不治”(《道德经上·第五章》)。管理者应严于律己,用自己合乎道义的正确行为感召员工,给员工树立行为典范。只有这样,才能达到上下一心、百事俱兴,顺利实现组织目标的目的。

二、“上善若水”

以善行激励员工,通过善行培养员工见义勇为的社会责任感,加强员工相互谦让友爱的互助性。现代人力资源管理的重要任务是造就一批有善心、爱心、诚心、信心的优秀员工。

老子说:“上善若水,水善利万物而不争,处众人之所恶,故几于道。”(《道德经上·第八章》)老子把“善”比作水,最高的善行就像水一样浸润四方,流播天下,以其无所不到的无私品德浇灌万物,给人类带来勃勃生机。但因水往低处流,处在万物的最底层,所以人们厌“恶”它;正因为身处“卑微”,而心向高尚,能给万物带来生命和福音,所以它也就“几于道”。如果管理者和员工双向的修养都能达到“善”的境界,那么一个组织无论内部还是外部都不会发生矛盾冲突,更不会产生难以度过的危机,那也就到了一帆风顺的发展阶段了。

三、知荣辱,去声色犬马之奢

知荣辱,去声色犬马之奢,大能提升组织的知名度和美誉度,小能加强个人修养,达到全身避害的目的。

老子说:“五色令人目盲,五音令人耳聋,五味令人口爽,驰骋畋猎,令人心发狂。”(《道德经上·第十二章》)声色犬马、灯红酒绿是消磨人的意志、毁坏人的道德的魔障,它可以

令人瞬间享受快感,产生迷乱的幻觉,因而常让意志不坚、积德不厚者沉溺其中,无以自持。在老子看来,这一切耳目口体之乐最能迷失人的自然本性,损伤人自然天成的个性品德,故而导致“目盲”、“耳聋”、“口爽”(爽,差失也)、“心发狂”的可怕后果。要避免因声色奢侈造成的恶果,老子提出:“知常容,容乃公,公乃王,王乃天,天乃道,道乃久,没身不殆。”(《道德经上·第十六章》)“常容”是为人根本,即守静,清心寡欲,抱朴守贞,就能“公”、“能王”、“能成大道”,最后使自身永远没有危险和灾祸。纵观人力资源管理的历史,那些德性、知性、理性超群者,往往能得民心、得天下、得流芳百世,他们的管理往往是既知人也知己,是一种柔性大于刚性的管理。

人力资源管理的至境是借力,不是用力,是善于调动员工的积极性,凝聚员工的人心,达到让员工自觉自愿地为实现组织目标而努力。组织的管理者要保持清廉、柔性、有理智,切忌贪鄙“强梁”、目空一切,如此才能保持组织人力资源管理的纯洁性,形成众志成城的旺盛战斗力。老子说:“善用人者为之下,是谓不争之德,是谓用人之力。”(《道德经下·第六十八章》)“天之道,不争而善胜,不言而善应,不召而自来。”(《道德经下·第七十三章》)

道家思想以“无为”、“不争”为其根本,他们主张不扰民、简刑罚,给人民以休养生息的机会,顺应自然和人性的固有规律,实行柔性管理。在现代强调刑罚和制度、把刑罚与制度的作用绝对化的社会环境下,组织进行人力资源管理时应该思考一下以老子为代表的道家思想,借鉴他们的理论精华,把刚性和柔性有机统一起来,使人力资源管理更趋有效、更近人性。

【思考题】

1. 道家无为而治的核心是什么? 如何正确理解“无为而无不为”的命题内涵? 它对现代人力资源管理将产生什么影响?
2. 道家“无为”、“不争”的思想在人力资源管理实践中将如何体现?

任务三 以孙子为代表的兵家理念



小故事

传说在可可西里生活着一群无忧无虑的藏羚羊。有一天突然闯进一伙猎人,他们手持猎枪把藏羚羊赶到绝壁前。藏羚羊看到脚下是万丈深渊,背后是敌人的枪口,对面是一个更险峻的峭壁,他们已经面临死境。稍微镇定之后,藏羚羊一阵耳语,接着老羊搭配小羊,一对对走向悬崖边。只见在如血的夕阳返照下,搭配好的羚羊开始起跳,老羊在一定距离后加快一点速度,准确地落在小羊脚下,小羊快速地踩在老羊背上腾身一跃向对面的山崖跳去,老羊则顷刻消失在黝黑的深谷里。随着羊群的跳跃,空中划过一道道美丽的弧线,被金色的阳光反衬着,显得悲壮无比,那些远处手持凶器的猎人被这一幕惊呆了、震撼了,他们最后放下猎枪,朝藏羚羊远去的方向跪拜行礼。藏羚羊敢于献身的壮举感动了天