



西南财经大学
“十五”“211”工程重点学科建设项目

西部企业 人力资源开发

Human Resources Exploitation
of Enterprises
in Western China

主 编 / 侯荔江 副主编 / 刘红 黄韬

社
会
科
学
文
献
出
版
社

SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)



Human Resources Exploitation of Enterprises in Western China

西部企业 人力资源开发

主 编/侯荔江

副主编/刘红 黄韬



 社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

图书在版编目 (CIP) 数据

西部企业人力资源开发/侯荔江主编. —北京: 社会科学文献出版社, 2006. 4

ISBN 7 - 80230 - 042 - 8

I. 西... II. 侯... III. ①企业管理 - 劳动力资源 - 资源管理 - 研究 - 西北地区 ②企业管理 - 劳动力资源 - 资源管理 - 研究 - 西南地区 IV. F279.27

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 021472 号

西部企业人力资源开发

主 编 / 侯荔江
副 主 编 / 刘 红 黄 韬

出 版 人 / 谢寿光
出 版 者 / 社会科学文献出版社
地 址 / 北京市东城区先晓胡同 10 号
邮政编码 / 100005
网 址 / <http://www.ssap.com.cn>
网站支持 / (010) 65269967
责任部门 / 财经与管理图书事业部 (010) 65286768
电子信箱 / caijingbu@ssap.cn
项目负责 / 周 丽
责任编辑 / 薛铭洁
责任校对 / 明 子
责任印制 / 同 非

总 经 销 / 社会科学文献出版社发行部
(010) 65139961 65139963
经 销 / 各地书店
读者服务 / 市场部 (010) 65285539
法律顾问 / 北京建元律师事务所
排 版 / 名人时代
印 刷 / 三河市尚艺印装有限公司

开 本 / 787 × 1092 毫米 1/16 开
印 张 / 21.5
字 数 / 368 千字
版 次 / 2006 年 4 月第 1 版
印 次 / 2006 年 4 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 7 - 80230 - 042 - 8/F · 359
定 价 / 45.00 元

本书如有破损、缺页、装订错误,
请与本社市场部联系更换



版权所有 翻印必究

序 言

认识侯荔江先生，是在北京读书的时候，他在历史系，我在经济系。毕业后，他从北京回到家乡四川，中国经济改革与发展的热潮和西南财经大学浓厚的经济学氛围唤醒了他对经济学的热爱，他从厚重的历史中走到鲜活的现实中来，至今已 20 年了。期间，他到北京进修人力资源管理课程，获得了经济学博士学位，开设了《人力资源管理研究》、《人力资源管理学》等课程，主持参加了一系列关于西部开发和四川省人力资源开发方面的课题。作为同行和朋友，经常有学术方面的讨论和交流，深切地感受到历史学和经济学双重学科背景给予他的丰厚的营养。他总是站在现实的土地上，用历史的眼光和世界的视野研究问题，从多个角度多重层面的交合点中寻找解决问题的途径。他主编的《西部企业人力资源开发》，一如既往的研究成果，体现了他的风格。

人力资源开发在中国的发展中处于十分重要的战略地位，而西部地区企业的人力资源开发是重中之重。因为企业是地区经济有机体的细胞，只有作为微观主体的企业充满活力，一个地区的宏观经济才会有勃勃生机；而企业能否充满生机活力关键在于企业的人力资源开发。关于西部地区人力资源开发的研究成果有很多，多是战略性的研究，这是非常必要的，因为人力资源开发是西部大开发战略的重要组成部分。西部地区企业的人力资源开发则比较微观的，更多的属于战术层面，但这种研究更是紧要的，因为对于迫切需要发展的西部企业来说，人力资源开发是其获取竞争优势的重要途径。《西部企业人力资源开发》对西部地区企业人力资源开发这个具有重要理论意义和实践价值的课题进行了深入的研究。

在现代经济发展中，人们越来越重视人力资源开发，但对这个范畴的界定却莫衷一是，作者拓清了人力资源与人力资本、人力资源开发与管理的关系等基本问题，在回顾西部地区企业人力资源开发的基础上，用大量翔实材料分析了西部地区企业人力资源开发的优势、劣势，特别列举了西部地区企业人力资源不容乐观的现状和没有形成企业人力资源开发体系的现实。从加入世界贸易组织、知识经济发展和国家进行西部大开发等角度，分析了西部企业人力资源开发面临的机遇和挑战，从企业竞争力、西部大开发和和谐社会构建等多层面阐述了西部地区企业人力资源开发的意义。理论是从实践中提升出来的，实践需要理论的指导，作者在纷繁的人力资源开发理论中，从个人发展（培训与激励）、职业发展（职业生涯规划）、组织发展（企业文化与学习型组织）三大部分共五个方面对国内外现有的人力资源开发相关理论进行了梳理，并从现代企业人力资源开发计划的制定、实施、评估以及如何保持人力资源开发效果四个方面，对现代企业人力资源开发机制进行深入地分析。“他山之石，可以攻玉”，国外企业人力资源开发经过近一个世纪的发展，已经形成了较为完善的体系，中国东部地区在改革和发展中走在了西部地区的前面，在企业人力资源开发方面积累了很多经验，作者既从宏观层面分析了国外和国内东部地区企业人力资源开发的模式，也剖析了国外和国内东部地区典型企业人力资源开发的成功案例，为西部地区企业人力资源的实践提供借鉴和参考。如何进行西部企业的人力资源开发是本书的落脚点，在纵横捭阖人力资源开发理论和实践的基础上，作者探讨了西部企业人力资源开发的战略措施。一是加大西部企业人力资本投资力度，以完善和健全西部企业培训管理体系和大力推进西部企业学习型组织建设；二是通过企业薪酬制胜策略和推进企业职业生涯规划体系建设体现西部企业人力资本价值；三是实现西部企业人力资源结构调整和经济结构调整的互动；四是通过选人制度、用人制度、育人制度和留人制度等方面的改革，形成科学合理的人力资源管理制度；五是从政策、法律、服务等多层面构建西部企业人力资源开发的社会协同体系。

这部书稿，有这样几个比较突出的特点：一是视野开阔。从宏观到微观，从历史到现实，从国外到国内，从理论到实践，从战略到战术，从企业自身到协同配套体系，从各个层面各个角度分析了与西部地区企业人力资源开发相关的理论和实践问题。二是资料翔实。作者没有空谈理论，在书中引用了大量文献资料，评点了大量的相关理论，使用了大量的图表和数据，介绍分析了比较多的典型案例，这使得论证变得有力。三是可操作性强。这部著作不是一般性的理论著作，作者在大量的理论分析的基础上提出了西部企业人力资源开发的具体措施，从而使本书具有一定的实用价值。当然任何事物都有两面性，这部书稿也不是完美无缺，在严密性、理论创新的深入展开等方面，作者还有更多的努力空间。然而，瑕不掩瑜，任何研究都如同实践和理论本身一样处在不断发展的过程中。作为朋友和同行，热诚地期望他一如既往的厚爱他西部家乡的热土，用深厚的历史情怀坚持“以人为本”，继续关注和研究西部地区和西部地区企业的人力资源开发，把更多更好的研究成果奉献给社会。

孙蚌珠

2005年8月于北京大学

前 言

如何加快西部企业人力资源开发，是西部实现追赶型、跨越式发展过程中的一个重大问题。人力资源是一个企业实现可持续发展的最宝贵资源，必须高度重视人力资源的开发使用，企业人力资源开发居于非常重要的地位。本书研究的目的，就是把人力资源开发从理论和技术层面很好地结合起来，为西部企业人力资源开发提供可借鉴的方法和经验。

本书分为六章。第一章是西部企业人力资源开发现状剖析。在就人力资源开发与管理相关问题进行探讨的基础上，概述了西部企业人力资源开发的现状，归纳出了西部企业人力资源的特点，提出了西部企业人力资源开发中存在和需要解决的问题。第二章是现代企业人力资源开发理论基础。企业的发展需要多方面的因素来促进，我们通过总结，列出了个人发展、职业发展和企业发展这样一个思路。本章从这个角度出发对理论做了一些总结，希望能将其与现实紧密结合，从而对西部企业人力资源开发的实践具有一定的参考价值和借鉴意义。第三章是现代企业人力资源开发机制分析。更进一步从理论和实践的角度，分析现代企业人力资源开发计划的确立、实施以及评估，以切实维持和加强现代企业人力资源开发的效果。第四章是国外企业人力资源开发成功启迪。主要是从不同的角度对美国、加拿大、欧洲、日本等国家的企业人力资源开发现状做了剖析，并从培训、职业生涯规划和学习型组织的建设三个方面分析国外成功企业人力资源开发上的经验启示，最后总结出国外企业人力资源开发对西部企业的启迪。第五章是东部企业人力资源开发经验启示。本章首先对东西部企业人力资源开发的差距进行分析。我们必须正确认识两大地区企业人力资源

开发水平的差距以及这种差距产生的原因，只有这样，西部企业才能够认清自我、发展自我。其次从培训、职业生涯规划和学习型组织的建设三个方面对东部成功企业的案例分析，总结出对西部企业人力资源开发的借鉴意义。最后分析在西部大开发的有利环境下，东西部企业如何进行人力资源开发合作，从而实现双赢。第六章是西部企业人力资源开发战略措施。针对西部企业人力资源开发存在的问题，借鉴国内外成功企业人力资源开发的经验，主要从加强西部企业人力资源开发的投资、体现西部企业人力资本价值、加大西部企业人力资源结构调整力度、深化西部企业人力资源管理，以及构建西部企业人力资源开发社会协同体系制度等方面提出相应的对策。其目的是让西部企业能够更加有效地进行人力资源的开发，为推进西部企业的发展作出贡献。

目 录

前 言	/ 1
第一章 西部企业人力资源开发现状剖析	/ 1
第一节 人力资源开发与管理研究	/ 1
第二节 西部企业人力资源开发现状及分析	/ 14
第三节 西部企业人力资源开发的意义	/ 46
参考文献	/ 64
第二章 现代企业人力资源开发理论分析	/ 67
第一节 个人发展	/ 67
第二节 职业发展	/ 84
第三节 组织发展	/ 95
参考文献	/ 105
第三章 现代企业人力资源开发机制分析	/ 107
第一节 确立现代企业人力资源开发计划	/ 107
第二节 实施现代企业人力资源开发计划	/ 124
第三节 评估现代企业人力资源开发计划	/ 144
第四节 维持和加强现代企业人力资源开发效果	/ 153
参考文献	/ 157

第四章 国外企业人力资源开发成功启迪	160
第一节 国外企业人力资源开发现状	160
第二节 国外企业员工培训成功启迪	183
第三节 国外企业员工职业生涯规划成功启迪	190
第四节 国外学习型组织成功启迪	197
第五节 国内企业与国外企业在人力资源开发方面存在的 差距	203
参考文献	209
第五章 东部企业人力资源开发经验启示	211
第一节 东西部企业人力资源开发的差距分析	211
第二节 东部企业员工培训经验分析	224
第三节 东部企业员工职业生涯规划的经验分析	233
第四节 东部学习型组织经验分析	241
第五节 东西部企业双赢策略	253
参考文献	258
第六章 西部企业人力资源开发战略措施	259
第一节 加大西部企业人力资本投资力度	259
第二节 体现西部企业人力资本价值	289
第三节 加大西部企业人力资源结构调整力度	304
第四节 深化西部企业人力资源管理制度改革	310
第五节 构建西部企业人力资源开发社会协同体系	320
参考文献	328
后 记	331

Contents

Preface	1
Chapter 1 status Quo Analysis of Western Enterprise Human Resource Development	1
1. Research on Human Resource Development and Management	1
2. Status Quo and Analysis of Western Enterprise Human Resource Development	14
3. Significance of Western Enterprise Human Resource Development	46
References	64
Chapter 2 Modern Enterprise Human Resource Development Theory Analysis	67
1. Personal Development	67
2. Career Development	84
3. Organizational Development	95
References	105

Chapter 3	Modern Enterprise Human Resource Development Mechanism Analysis	107
1.	Establishing Modern Enterprise Human Resource Development Plan	107
2.	Carrying out Modern Enterprise Human Resource Development Plan	124
3.	Evaluating Modern Enterprise Human Resource Development Plan	144
4.	Maintaining and Reinforcing Modern Enterprise Human Resource Development Effect	153
References		157
Chapter 4	What can We Learn from the Success of Foreign Enterprise Human Resource Development	160
1.	Status Quo of Foreign Enterprise Human Resource Development	160
2.	What Can We Learn from the Success of Foreign Enterprise Staff Training	183
3.	What Can We Learn from the Success of Foreign Enterprise Staff Career Planning	190
4.	What Can We Learn from the Success of Foreign Study-oriented Organization	197
5.	The Gap between Domestic and Foreign Enterprises Concerning Human Resource Development	203
References		209
Chapter 5	Experience of Eastern Enterprise Human Resource Development	211
1.	Analysis of the Gap between Western and Eastern Enterprises Concerning Human Resource Development	211
2.	Analysis of Eastern Enterprise Staff Training Experience	224

3. Analysis of the Experience of Eastern Enterprise Staff Career Planning	233
4. Analysis of the Experience of Eastern Study-oriented Organization	241
5. Win-win Strategy for Both Eastern and Western Enterprises	253
References	258
 Chapter 6 Strategic Measure for Western Enterprise Human Resource Development	 259
1. Reinforcing Investment in Human Capital of Western Enterprise	259
2. Embodying the Value of Human Capital of Western Enterprise	289
3. Strengthening the Adjustment of Western Enterprise Human Resource Structure	304
4. Deepening Human Resource Management System Reform of Western Enterprise	310
5. Constructing a Coordinative Social System for Western Enterprise Human Resource Development	320
References	328
 Postscript	 331

第一章 西部企业人力资源 开发现状剖析

人力资源开发，是当代企业竞争优势获取的重要工具。当今的人力资源管理实践已没有不与人力资源开发挂钩的职能。本章先就人力资源开发与管理的相关问题进行探讨，然后分析西部企业在人力资源开发上有着自己独特的优势、劣势，面临着独特的机遇及挑战。盘活西部企业人力资源存量，激活西部企业人力资源增量，优化调整西部企业人力资源数量与结构，提升西部企业人力资源素质，加快西部企业人力资源开发步伐，加大西部企业内部人力资源整合力度，是西部大开发的客观要求，是提升西部企业竞争力的根本途径，是构建西部和谐社会的重要推动力量。

第一节 人力资源开发与管理研究

无论在实践中，还是在理论研究中，人们往往关注的是那些深奥的东西，而忽视那些简单的东西，仿佛越为复杂的东西越有成就感，越为简单的东西越没挑战感。其实，越是简单的问题越难讲清楚，最简单的问题最难回答，最简单的问题最值得研究。人力资源与人力资本、人力资源开发与管理的关系问题，人力资源理论者、实践者对这个看似简单的问题争论不休，莫衷一是，时至今日也没得出一个业界公认、有说服力的结论。

一 人力资源与人力资本

（一）人力资源研究综述

不同的学者从不同的角度对人力资源做了不同的界定，主要观点如下

所述。

从资源相对论的角度,彼德·德鲁克(Peter Drucker)1954年在其《管理的实践》一书中引入了“人力资源”这一概念。他指出:“和其他所有资源相比较而言,唯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。”^①中国的卢福财、庄凯、王琪延将人力资源界定为“是与自然资源、物质资源或信息资源相对应的一种存在于人身上的特殊资源”^②。从人的主观能动作用发挥的角度来看,美国学者伊万·伯格(Lvan berg)认为:“人力资源是人类可用于生产产品或提供各种服务的活力、技能和知识。”^③内贝尔·埃理斯(Nabil Elias)提出:“人力资源是企业内部成员及外部与企业相关的人,即总经理、雇员、合作伙伴和顾客等可提供潜在合作与服务及有利于企业预期经营活动的人力的总和。”^④在中国,毛泽东首次使用“人力资源”这一概念。1955年,他在一篇文章的按语中指出:“中国妇女是一种伟人的力资源,必须发掘这种资源,为建设一个伟大的社会主义国家而奋斗。”^⑤张德、郑绍濂等人的观点在国内具有一定的代表性。张德认为:“人力资源是能够推动整个经济和社会发展的具有智力劳动和体力劳动的人们的综合,包括数量和质量两个方面。”^⑥从资本价值角度来看,雷西斯·列科(Rensis Lakere)提出:“人力资源是企业人力结构的生产和顾客商誉的价值。”^⑦

(二) 人力资本研究综述

人力资本理论的起源可以追溯至现代经济学创立之初。许多经济学家通过他们提出的劳动价值学说确立了人的劳动在财富创造中的决定性地位,这实际上已经确立了人力资源在经济活动中的特殊地位。如威廉·配第(Willam Petty)关于“土地是财富之母,劳动是财富之父”的著名论断,以及布阿吉尔·贝尔关于劳动时间决定价值的论述,就是这些思想的最早代表。以后的西方经济学家又把这些思想推到了那个时代的最高点。如被称为西方现代经济学之父的亚当·斯密(Adam Smith)在《国富论》

① 彭剑锋:《人力资源管理概论》,上海,复旦大学出版社,2003。

② 卢福财、庄凯:《人力资源管理》,北京,经济管理出版社,2003。

③ 彭剑锋:《人力资源管理概论》,上海,复旦大学出版社,2003。

④ 彭剑锋:《人力资源管理概论》,上海,复旦大学出版社,2003。

⑤ 梁裕楷等:《人力资源开发与管理》,广州,中山大学出版社,1995。

⑥ 彭剑锋:《人力资源管理概论》,上海,复旦大学出版社,2003。

⑦ 彭剑锋:《人力资源管理概论》,上海,复旦大学出版社,2003。

中提到：“一个国家全体居民的所有后天获得的有用能力是资本的重要组成部分。因为获得能力需要花费一定的费用，所以，它可以被看作是在每个人身上固定的、已经实现了的资本。当这种能力成为个人能力的一部分时，也就成为了社会财富的一部分。一个工人技能的提高，可以节约劳动，提高效率。虽然提高工人的技能要投入相当多的费用，但它能创造出更多的利润，足以补偿费用的支出。”^①

20 世纪 50、60 年代以来，关于人力资本理论的研究形成了一个高潮。其主要代表人物是舒尔茨（T. W. Schultz）、明塞尔（J. Mincer）和贝克尔（G. S. Becker）等经济学家。舒尔茨在 20 世纪 60 年代和 70 年代，侧重宏观角度对人力资本理论进行了较系统的阐述。他研究指出，人的知识、技能和体质是资本的一种形态，是投资的结果，人力资本的投资途径有教育、培训、医疗保健和迁移等。舒尔茨同时研究认为：“如果一个国家或地区的人力资本投资大，人力资本存量就高，这个国家或地区的经济就越发展。这在一定程度上，表明人力资本存量与价值的一致性，即人的知识、技能和体质的存量高，其价值就大。”^② 明塞尔和贝克尔侧重对人力资本进行研究。明塞尔研究人力资本投资与个人收益增长及变化之间关系，认为：“人力资本投资是个人收入差异的主要原因。”^③ 与此相似，贝克尔研究认为：“人力资本投资水平与个人收入水平为正相关关系。这些研究表明：个人的知识、技能和体质的高低影响并决定个人的收入水平。”^④ 20 世纪 80 年代后期和 90 年代初，管理学领域开始研究人力资本。布鲁金（A. Brooking）将人力资本作为智力资本构成部分进行研究，她认为：“人力资本是由体现在员工身上的知识才能和特定的心理素质所构成。”^⑤ 赛恩·威杰（Seth Weljet）研究认为人力资本是由内隐知识和外显知识构成。内隐知识指个人价值观、信仰、认知和假设的指导个人的行为的心智模式；外显知识指能掌握多少知识和哪些技能。管理学者不仅研究人力资本所包含的知识、技能和体质等外显部分，而且将研究人力资本所

① 卢福财：《人力资源经济学》，北京经济管理出版社，1997。

② 顾琴轩：《国营经营者人力资本价值评估指标：国企与外企不同视角的研究》，《中国人力资源开发》2004 年第 9 期，第 9～10 页。

③ 顾琴轩：《国营经营者人力资本价值评估指标：国企与外企不同视角的研究》，《中国人力资源开发》2004 年第 9 期，第 9～10 页。

④ 顾琴轩：《国营经营者人力资本价值评估指标：国企与外企不同视角的研究》，《中国人力资源开发》2004 年第 9 期，第 9～10 页。

⑤ 顾琴轩：《国营经营者人力资本价值评估指标：国企与外企不同视角的研究》，《中国人力资源开发》2004 年第 9 期，第 9～10 页。

包含的心理素质、价值观、信仰、认知等内隐部分。随着知识经济的不断发展,人力资本管理的重要性日益突出。美国专业人力资源管理咨询公司——惠悦咨询——在2000年初的调查报告认为:“人力资本与股东价值创造有密切关系,人力资本价值是通过公司市价的增长来体现。”^①本·茨利(R. S. Benchley)则认为:“人力资本的价值体现为人的工作绩效,人力资本的投资就是对人的绩效改进的投资。前者侧重于总体人力资本的价值,后者侧重于个体人力资本的价值,但都把人力资本创造的绩效作为人力资本价值的体现。”^②

(三) 人才研究综述

张世高在其《关于人才的定义》中写道,“人才”一词源于《诗经·小雅·菁菁者莪》,诗曰:“菁菁者莪,乐育材也,君子能长育人才,则天下喜乐之矣!”此诗是用生长茂盛的植物来比喻人才的茁壮成长,希望人才能够成为天下人民喜爱的有华采的人中精华,《诗经》是谈人才最早的一部著作。此后几千年,谈人才问题的著作很多,但对人才都未下定义。直到1979年11月,在中国首届人才学术讨论会上,研究人才学的专家学者对什么是人才这个问题提出了许多看法,归纳起来大体有十种:谁能解决问题谁就是人才;人才是指有潜在能力的人;人才是指出类拔萃的人;人才是指有特殊才能的人;人才是指有超群才能的人;人才是人中优秀者;人才是指对现代化建设作出贡献的人;人才是指智能较高,可能对人类作出贡献的人;人才是指智能较高,有义务感等素质的人;人才是指智能较高,创造力较强,对社会作出贡献的人。以上是人们对人才定义的最初探讨的情况。1986年6月,中国人才学专家王通讯在他的《宏观人才学》一书中给人才定义为:“社会上一般将德才兼备的人或有一定专长学问的人叫做人才”;“教育学上将经过学校教育,在德智体诸方面具备了一定素质,基本上可以适应某种工作的人叫做人才,实际指获得了中专、大专及大学本科以上学历的毕业生”;“人才预测学中讲的人才是指有中专以上学历和技术员以上业务职称的人”;“人才学讲的人才是指:以其创造性劳动,为社会发展和人类进步作出一定贡献的人”。2003年12月,《中共中央、国务院关

① 顾琴轩:《国营经营者人力资本价值评估指标:国企与外企不同视角的研究》,《中国人力资源开发》2004年第9期,第9~10页。

② 顾琴轩:《国营经营者人力资本价值评估指标:国企与外企不同视角的研究》,《中国人力资源开发》2004年第9期,第9~10页。