

Philosophy Ponder Over the Human Resource Management

Philosophy Ponder

刘红宝 著

人力资源管理 哲学化思考



黄河水利出版社

人力资源管理哲学化思考

刘红宝 著



黄河水利出版社
·郑州·

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理哲学化思考/刘红宝著.—郑州:黄河水利出版社, 2013, 7

ISBN 978-7-5509-0494-1

I. ①人… II. ①刘… III. ①人力资源管理—研究
IV. ①F241

中国版本图书馆CIP数据核字 (2013) 第126525号

组稿编辑: 韩美琴 电话: 0371-66024331 E-mail: hanmq93@163.com

出版社: 黄河水利出版社

地址: 河南省郑州市顺河路黄委会综合楼14层 邮政编码: 450003

发行单位: 黄河水利出版社

发行部电话: 0371-66028414、66026940、66026924、66022620 (传真)

E-mail: hhsclbs@126.com

承印单位: 河南省瑞光印务股份有限公司

开本: 787 mm × 1 092 mm 1/16

印张: 17

字数: 212千字

印数: 1—1 000

版次: 2013年7月第1版

印次: 2013年7月第1次印刷

定价: 39.00元

前 言

在人类所拥有的一切资源中,人力资源是第一宝贵的,因而人力资源管理被认为是现代管理的核心。不断提高人力资源开发与管理的水平,不仅是发展经济、提高竞争力的需要,而且是一个组织长期兴旺发达的重要保证。

哲学,是理论化、系统化的世界观,是自然知识、社会知识、思维知识的概括和总结,是世界观和方法论的统一。从哲学的角度思想思考、认识问题、研究问题,尤其应用于实践性强的领域,具有非常重要的意义。

中国是世界四大文明古国之一,在长达数千年的历史长河中积累了丰富的的人力资源管理经验,其中蕴含着许多哲学思想。如“任人唯贤”,“以其人之道还治其人之身”,“用人不疑,疑人不用”,“赏罚分明”,等等。但直到现在,从哲学的角度对人力资源管理进行系统的研究尚不多见。

本书将哲学与人力资源管理相结合,开展了一些思考和探索式的研究。其实,严格意义上来说,不能算是研究,只是长期从事相关工作的一些体会,以及阅读有关书籍的一些感悟,综合罗列在这里,以期引起同好者的关注和相关决策者的重视,共同探讨这一问题并将这一探讨深入下去,为促进人力资源管理科学的发展和丰富马克思主义管理哲学进行探索。

作 者

2013 年 5 月

目 录

第一章 绪 论	(1)
第一节 人力资源	(2)
第二节 人力资源管理	(10)
第三节 人力资源管理哲学	(13)
延伸阅读一 关于哲学	(23)
延伸阅读二 工程哲学	(25)
第二章 人力资源管理哲学分析	(27)
第一节 人力资源管理哲学的本质	(28)
第二节 人力资源管理哲学的特征	(30)
第三节 人力资源管理哲学的基本内容	(34)
第四节 人力资源管理哲学的主体和客体	(37)
延伸阅读一 关于管理哲学	(43)
延伸阅读二 会计哲学研究内容	(46)
第三章 人力资源管理唯物观	(49)
第一节 人力资源管理主体的物质性	(50)
第二节 人力资源管理客体的物质性	(51)
第三节 人力资源管理活动的依据的物质性	(55)
延伸阅读一 马克思主义哲学唯物观的基本思想	(57)

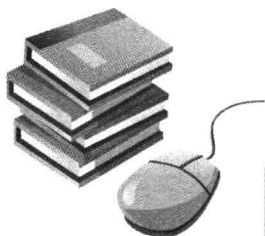
延伸阅读二 会计唯物观	(59)
案例透析一 HMC 公司的交通问题	(61)
案例透析二 总经理的困惑	(63)
第四章 人力资源管理系统观	(65)
第一节 人力资源管理的组织系统	(66)
第二节 人力资源管理的主客体系统	(68)
延伸阅读 马克思主义哲学系统观的基本思想	(87)
案例透析一 国有大型企业公共事务部门人力资源管理	(90)
案例透析二 某单位的人才资源系统划分	(92)
第五章 人力资源管理人本观	(95)
第一节 人力资源管理人本观综述	(96)
第二节 人本观在人力资源管理中的体现	(100)
延伸阅读 马克思主义哲学人本观的基本思想	(107)
案例透析一 福特汽车公司的员工管理	(109)
案例透析二 某企业对员工的人本化管理	(111)
第六章 人力资源管理的运动观	(114)
第一节 人力资源管理运动观概念及其时间空间范畴	(115)
第二节 运动观在人力资源管理中的体现	(116)
延伸阅读 马克思主义运动观基本思想	(129)
案例透析一 海尔集团人力资源管理战略的变化	(132)
案例透析二 A、B 公司员工心理需求变化	(135)

第七章 人力资源管理矛盾观	(137)
第一节 人力资源管理中的矛盾	(138)
第二节 解决和利用好矛盾	(148)
延伸阅读 马克思主义矛盾观的基本思想	(152)
案例透析一 红星电子有限责任公司因人事权变更产生的矛盾	(155)
案例透析二 盛达软件开发公司在高智商员工管理过程中的矛盾	(158)
第八章 人力资源管理利益观	(160)
第一节 人力资源管理主客体利益	(161)
第二节 构建主客体系统的利益共同体	(167)
延伸阅读 马克思主义利益观	(174)
案例透析一 华为集团的管理模式	(176)
案例透析二 蚂蚁战胜洪水的启示	(178)
第九章 人力资源管理质量互变观	(180)
第一节 人力资源管理中“质”和“质”的改变	(181)
第二节 人力资源管理中“量”的变化	(191)
第三节 人力资源管理中“度”的把握	(196)
延伸阅读 马克思主义质量互变观的基本思想	(204)
案例透析一 惠普公司末位淘汰中“度”的把握	(207)
案例透析二 张经理奖罚之“度”把握上的难题	(209)
第十章 人力资源管理文化观	(211)
第一节 人力资源管理文化概述	(212)
第二节 人力资源管理文化的构建	(222)

延伸阅读 马克思主义文化观的基本思想	(229)
案例透析一 娃哈哈集团独具特色的家文化	(231)
案例透析二 沃尔玛公司人力资源管理中的文化导向	(233)
第十一章 人力资源管理信息观	(235)
第一节 人力资源管理信息	(236)
第二节 人力资源管理信息化	(244)
延伸阅读 马克思主义信息观的基本思想	(254)
案例透析一 高速扩张下的人力管理需求	(257)
案例透析二 某单位人力资源管理信息化系统主要模块介绍	(259)
参考文献	(262)
后记	(264)

第一章

绪论



人力资源管理哲学是关于人力资源管理的世界观和方法论，是研究人力资源管理主客体矛盾运动规律的科学，是关于人力资源管理活动的一般本质和普遍规律的科学。对人力资源管理哲学进行研究，可以奠定了人力资源管理最高层次的指导思想和理论基础。

第一节 人力资源

在人类所拥有的一切资源中，人力资源是第一宝贵的，因而人力资源管理被认为是现代管理的核心。不断提高人力资源开发与管理的水平，是当前发展经济、提高市场竞争力的需要，也是一个国家、一个民族、一个地区、一个单位长期兴旺发达的重要保证。19世纪伟大的英国道德学家、著名的社会改革家和脍炙人口的散文随笔作家塞缪尔·斯迈尔斯说过：“一个国家的前途，不取决于它的国库之殷实，不取决于它的城堡之坚固，也不取决于它的公共设施之华丽，而在于它的公民品格之高下。”同时强化人力资源管理，也是一个现代人充分开发自身潜能、适应社会、改造社会的重要措施。

目前，“全面提高劳动者的素质”已成为国人的共识，并为各级领导决策者所重视，成为制定方针政策和制度的核心内容之一。所谓全面提高劳动者的素质，实际上指的是一个国家、一个民族的人力资源开发管理。只有一个国家的人力资源得到了充分的开发和有效的管理，一个国家才能繁荣，一个民族才能振兴。在一个组织中，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。针对个人，有关潜能开发、技能提高、适应社会、融入组织、创造价值、奉献社会等问题，都有赖于人力资源的管理。

改革开放以来，中国的经济发展一直保持着较快的增长速度，工业企业效益不断提高，对外贸易增势强劲，综合国力和人民的生活水平有了很大程度的提高，社会主义市场经济机制日益完善。这不仅得益于国

家政策和环境的大力支持，而且得益于庞大而雄厚的人力资源基础。但是，随着市场经济的深入发展，市场竞争的不断加剧，人力资源管理在经济发展中的作用表现得越来越重要，人力资源与经济矛盾的矛盾也日益突显出来，直接影响着经济的发展速度。

党的十六届三中全会站在历史和全局的高度，明确提出要树立和落实科学发展观，即“坚持以人为本，树立全面、协调、可持续的发展观，促进经济社会和人的全面发展。”这为中国社会和经济的发展指明了前进的方向，同时也为人力资源管理指明了前进方向。

人力资源一词最早出现于 1954 年，当代管理学大师彼得·德鲁克在其《管理实践》一书中提出了“人力资源”这个理论。

关于人事管理的思想早在 18 世纪末开始的工业革命时期就已经存在。20 世纪初，以弗里得里克·泰勒等为代表，开创了科学管理理论学派，泰勒提出了“计件工资制”和“计时工资制”，提出了实行劳动定额管理的观点。1911 年泰勒发表了《科学管理原理》一书，这本著作奠定了科学管理理论的基础。

从 20 世纪 70 年代以来，人事管理理论让位于人力资源管理理论。70 年代早期，人力资源管理理论主要集中在讨论如何实施有效的人力资源管理活动，以及通过对员工行为和心理的分析来确定其对生产力和工作满意度的影响，从而使人力资源管理理论更加关注员工的安全与健康。

20 世纪 80 年代以来，人力资源管理理论不断成熟，并在实践中得到进一步发展，为企业所广泛接受。进入 20 世纪 90 年代，人力资源管理理论不断发展，人们更多地探讨人力资源管理如何为企业的战略服务，人力资源管理部门的角色如何向企业管理的战略合作伙伴关系转变。战略人力资源管理理论的提出和发展，标志着现代人力资源管理的新阶段。

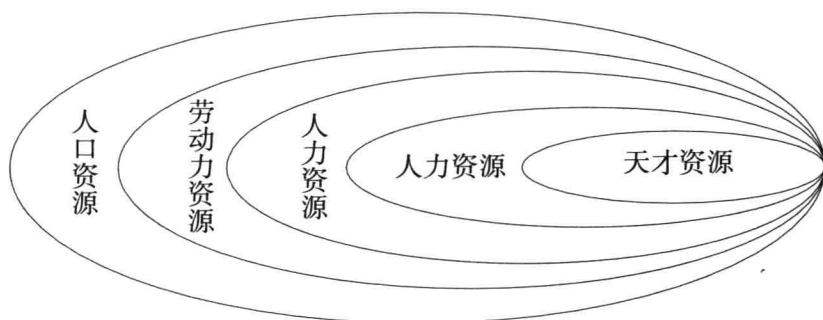
这些论断均来自于赵曙明的《人力资源管理研究》和董克用的《人力资源管理概论》。

一、人力资源的概念

国内外对人力资源 (Human Resources, 简称 HR) 的定义有多种, 综合分析各种定义, 基本上可以概括为广义和狭义两个范围。从广义的角度来讲, 人力资源是指智力正常的人; 从狭义的角度来说, 人力资源是指在一个国家或地区中, 处于劳动年龄、未到劳动年龄和超过劳动年龄但具有劳动能力的人口之和。或者表述为: 一个国家或地区的总人口中减去丧失劳动能力的人口之后的人口。我们一般所说的人力资源的概念, 多是指狭义的人力资源。

人力资源包括质量和数量两个维度。所谓数量维度, 是指具有劳动能力的人口多少; 所谓质量维度, 是指经济活动人口所具有的体质、文化知识和劳动技能水平。一定数量的人力资源是社会生产的必要的先决条件, 一定质量的人力资源是社会生产的必要保证。对一个组织来说, 既要重视人力资源数量上的要求, 也要重视质量的保证, 人力资源是组织生产和发展的基本保障。

人力资源与人口资源、劳动力资源、人才资源、天才资源等概念不同。人口资源是一个国家和地区人口数量的总称; 劳动力资源是一个国家和地区劳动力人口的总称; 人才资源是一个国家和地区具有较强的管理能力、科研能力、创新能力和专门技术能力的人员的总称; 天才资源是指在某一领域具有异于他人的特殊的开拓能力、创造能力, 攀登某一领域高峰的特殊人群。人力资源与人口资源、劳动力资源、人才资源、天才资源之间的关系分为包含关系和比例关系, 分别如图一、图二所示。



图一 包含关系



图二 比例关系

二、人力资源的属性

对人力资源管理进行研究，必须首先明确研究对象“人力资源”所具有的属性。

人力资源作为一种主要的管理资源之一，具有资源的一般属性。同时，由于人力资源的载体是人，因而也就决定了人力资源具有其他资源

形态所不同的特性。

(一) 生物性

人首先是一种生物，人的最基本的生理需要带有某些生物性的特征。生物性是其本质属性。在管理中，首先要了解人的自然属性，根据人的自然属性与生理特征进行符合人性的管理。

(二) 时限性

所谓时限性，就是时间效应。人力资源的时限性是指人力资源的形成与作用效率要受其生命周期的限制。人是生物有机体，生命有一定的周期性，每个人都要经历幼年期、少年期、青年期、中年期和老年期。无论哪个时期，个体所拥有的人力资源的能力都不一样，存在很大的差异性。人力资源使用的有效期在 16~60 岁，最佳期为 30~50 岁。在这段时期内，如果人力资源得不到及时的与适当的利用，个体所拥有的人力资源的能力就会随着时间的流逝而减低，甚至丧失。因此，人力资源的开发与管理必须尊重人力资源的时限性特点，也就是充分利用时间效应，做到适时开发、及时利用、讲究时效，从而保证每一个个体人力资源都处于最佳工作状态，延长其发挥作用的时间，保证其发挥最大的效益。

(三) 再生性

人口总体内的个体是不断更替的，而劳动力也存在“耗费—生产—再次耗费—再次生产”的过程，因此，人力资源具有再生性。这一再生性就基于人口的再生产和劳动力的再生产。人力资源的再生性不同于一般的生物资源的再生性，它受人的意识形态和活动的影晌。事实上，对人力资源的使用或消费就是对知识资源的消费。知识资源的消费不是一

次性消费，只要人力资源所载有的知识没有全部老化，这种知识资源就可被反复利用。同时，人力资源具有主动互补和更新知识资源的天性，因为人力资源中具有较高科学文化素养的人才，尤其懂得知识的不断更新和充实与个人发展的联系，懂得不断增加自身人力资本的价值，从而主动更新知识资源。因此，对人力资源的培训和继续教育尤为重要。人力资源的可再生性意味着人力资源是一种低投入高产出、能使投资者长期受益的特殊资源。

（四）社会性

人是社会活动的中心，同时又受社会关系的制约。人力资源的形成和投入使用，都是在特定的社会环境中开展的，它以社会的存在为前提条件，并通过社会分工来完成。社会环境构成了人力资源的大背景，它通过群体组织直接或间接地影响人力资源的开发。通过社会组织的学习，提高和改善人力资源的质量；通过社会性劳动，使人力资源产生效益。由于社会环境的差异，不同国家或地区的人力资源开发以及利用水平各不相同。因此，人力资源具有典型的社会性特征。这一特点要求在人力资源的开发和使用的过程中，不能像自然资源那样，只考虑经济因素，还必须考虑政治经济环境、社会发展水平、社会制度、风俗习惯、教育方式等社会性因素。这也给人力资源管理提出了要求：既要注重人与人、人与团体、人与社会的关系协调，又要注重组织中团队建设的重要性。

（五）使用过程中的磨损性

人力资源在使用过程中会出现磨损性。这种磨损性分有形磨损和无形磨损两种情况。劳动者自身的疾病和衰老是有形磨损，劳动者知识和技能的老化是无形磨损。现代社会，与几千年传统社会里较多地表现为

有形磨损不同,人力资源的磨损性更多地表现为无形磨损。在知识经济飞速发展的今天,伴随着新技术不断取代原有技术而且更新周期越来越短的状况,人力资源的知识和技能老化加剧,磨损的速度越来越快。与此相适应,人力资源管理的无形磨损的补偿难度加大。结合人力资源的社会性特点,如果不能科学合理地组织开发各类人力资源,就会导致他们之间出现内耗现象,形成内耗性的无形磨损,从而降低人力资源开发使用的效率和效益。这也就是“一个和尚挑水喝,两个和尚抬水喝,三个和尚没水喝”的道理。

(六) 能动性

在人类社会活动中,人力资源是唯一具有创造性的资源。它的形成是一个主观能动的过程,主要通过个体的自我学习、学校教育 with 培训等方面来实现。同时,人力资源的投入使用是人力资源个体主动选择的过程,人们可以根据自己的能力和兴趣来选择职业。作为生产要素的一部分,人力资源在生产活动中居于中心位置,在整个生产过程中起着主导的作用,不仅能够发挥其自身资源的功效,而且还能够在社会性劳动中操纵、控制其他资源。因此,人力资源具有主观能动性,这是人力资源区别于其他资源的根本所在。

(七) 可控性

与自然资源、物力资源、财力资源的生成相比,相对来说人力资源的生成是可控的。它的形成不是一个自然而然的过程,可以通过计划和措施进行调节,而且需要人们有组织有计划地培养。例如,人口计划生育政策和加速流动性措施,可以有效控制人力资源的总量与分布;而教育程度的提高和普及,则可以调节人力资源的质量与效力。对一个儿童而言,人们可以把他培养成乞丐,也可以把他培养成人才。这取决于后天的教育。

(八) 不稳定性

自然资源、物力资源、财力资源等是相对稳定的，但人力资源却会因个人、环境的变化而变化，表现出不稳定性的特点。一方面，这种不稳定性表现在不同的空间。例如，一个人在甲单位是人才，受到重用，但到乙单位后可能因为专业或者人才过于集中或者其他因素，就不再被作为人才使用。另一方面，这种不稳定性表现在不同的时间上。一个人今年工作努力，取得显著业绩；明年因为种种原因，不一定就是先进。再比如，一些人年轻时不是人才，但随着年龄的增长和经验的增多，到年老时可能成为人才。

(九) 具有生产者和消费者的角色两重性

人既是生产者也是消费者，具有两重性。由个体的人组成的人力资源总体同样如此。要进行人力资源开发，需要一定的物力、财力以及时间的投入。开发后的人力资源维护，也需要一定的物力、财力以及时间的投入，因此人力资源是消费者。人力资源个体强壮的身体和较高的文化素质，又能为组织创造更多的财富，所以说它也是生产者。人力资源质量的高低、创造财富的多少，完全取决于投资的程度。一定程度上，人力资源开发和管理的过程，就是对人力资源进行投资的过程，通过投资，使人力资源产生更大的效益。

(十) 增值性

人力资源在消费过程中，通过知识经验的积累、更新，提升自身的价值，从而可以为组织创造更多的财富，因此对人力资源管理和开发是增值的。并且研究证明，人力资源的投资具有高增值性，无论从社会还是个人角度看，都远远大于对其他资源投资所产生的收益。