

# 人力资源开发实证研究

——以构筑沈阳市人才高地战略研究为例

秦玉文 韩雪峰 丁华 肖于波 著

经济管理出版社

**图书在版编目 (CIP) 数据**

人力资源开发实证研究：以构筑沈阳市人才高地  
战略研究为例/秦玉文等著. —北京：经济管理出版  
社，2006

ISBN 7 - 80207 - 628 - 5

I. 人... II. 秦... III. 劳动力资源—资源开  
发—研究—沈阳市 IV. F249. 276. 43

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 078608 号

**出版发行：经济管理出版社**

北京市海淀区北蜂窝8号中雅大厦11层

电话：(010)51915602 邮编：100038

印刷：北京国马印刷厂

经销：新华书店

责任编辑：张 艳

技术编辑：杨 玲

责任校对：孟赤平

850mm × 1168mm/32

6.5 印张 150 千字

2006 年 7 月第 1 版

2006 年 7 月第 1 次印刷

定价：18.00 元

书号：ISBN 7 - 80207 - 628 - 5/F · 544

**· 版权所有 翻印必究 ·**

凡购本社图书，如有印装错误，由本社读者服务部  
负责调换。联系地址：北京阜外月坛北小街 2 号

电话：(010) 68022974

邮编：100836

# 序 言

人是最重要的资源，高素质、高智能的人才是支撑着现代社会经济发展的主要支柱。随着经济知识化、信息化、网络化进程的加快，人才的价值与地位更加凸显，人才作为第一资源与核心资源的作用日益增大。拥有人才的数量与质量，已成为关系到一个国家、一个地区兴旺发达的决定性因素，因而人们普遍重视人才战略的研究，并把人才战略作为科教兴国、科教兴市战略极其重要的组成部分。

沈阳市是较早提出科教兴市、人才强市的城市，一直重视人力资源开发与人才战略的研究。2005年，根据沈阳市委的部署，在沈阳市科技局的主持和指导下，围绕着《深入实施科教兴市战略，加速推进沈阳全面振兴》这一课题，进行全面系统的调查研究，《构筑沈阳人才高地，为振兴沈阳提供人才支撑调查报告》则是其中的一个子课题。对这一有关人才课题的调研，沈阳市科技局政策法规处秦淑梅、任大庆两位处长曾经给予很多指导并参加了一些调研工作。我作为课题组负责人，主要是提出一些调研的思路、方法和一些指导性意见，大量的实际调研工作是由韩雪峰博士、秦玉文副教授等几名青年学者完成的，并执笔撰写了3万多字的调研报告。难能可贵的是，在完成了调研任务之后，他们又以此为基础，进一步进行深入研究，大大拓展研究的

深度和广度，提出了一系列新问题、新思路、新观点，增添了一些新的内容，把原来 3 万字的研究报告，扩展为 10 多万字的《人力资源开发实证研究——以构筑沈阳市人才高地战略研究为例》的专著。这本著作相当全面、系统地阐述了人力资源的开发利用以及与人才战略有关的一系列问题，它既是沈阳市一项重要的软科学研究成果，也是一部研究人才的学术著作。本书共分八个部分，简要概括起来，这部著作的主要特点是：

### 1. 理论分析透彻，观点明确

本书在系统阐述有关人才的理论及其发展趋势的基础上，对人力资源作为最重要资源的多方面作用、效能进行了充分论证，从新世纪发展大趋势提出的机遇和挑战、全球化的人才竞争、我国全面建设小康社会与实现现代化的迫切要求等方面，系统阐述了人才战略的重要意义，明确提出了构建人才高地战略的内涵及其基本要求，论证了构筑人才高地战略的实施对全面振兴沈阳市可能产生的多方面积极影响，从而使人们对构建人才高地战略的含义、目标、任务、迫切性及其重要意义有一个清晰的认识。

### 2. 扎扎实实深入实际调查，获取大量信息资料

衡量一项软科学成果的重要标准，就是能否通过深入调查获取大量有用的信息，真正准确地把握现实，揭示问题的症结，以期得出科学的结论。本书作者下很大工夫进行调查：一是系统调查并总结出了几年来人才政策体系、创业环境、激励机制、人才市场建设等方面取得的成就和存在的问题；二是从总体上全面收集、梳理、分析来自各部门的人才统计资料，通过系统分析，进一步明确了沈阳市人才的优势所在，揭示了存在的六个方面的突出问题；三是通过对 480 名专业人才的问卷调查，获得了有关人才发挥作用程度、影响人才效能发挥的因素、人才流失及其原因

以及被调查者直接提出的对政策环境等方面的建议和要求等宝贵的第一手资料；四是通过分析沈阳市发展趋势，预测了其未来对各类人才的需求等。所有这些，为本书的研究奠定了坚实的基础。

### 3. 突出了横向比较研究

比较研究是一种有效的研究方法。目前我国各大城市竞相出台的人才政策，各有千秋，通过比较研究，可以开阔视野，吸收、借鉴有益经验。本书中，一是对 15 个副省级城市进行了人才竞争力的比较研究，从对比分析中进一步认清了沈阳市自身的优势与差距；二是以更为开阔的视野，与美国、新加坡、韩国、日本等国家以及我国的上海、深圳等城市，进行了人才投资政策、人才引进政策、人才激励政策、人才使用政策、人才创业政策等方面的比较研究，从中获得了一些启示和借鉴。

4. 从沈阳的实际出发，有针对性地提出了一系列有效开发利用人力资源的对策、建议。这些建议实事求是，比较符合实际，具有可行性，能够为实际决策提供科学的依据，这正是软科学的研究价值之所在。

几名青年学者以强烈的责任感和使命感，致力于现实问题的研究，经过脚踏实地、扎扎实实的持续努力，不断深化研究，写出具有相当学术水平和实用价值的人才战略专著，我感到十分高兴，并表示祝贺。当然，对于人才战略这一重大而复杂的课题，是需要进行较长时期的探索的，希望作者能以追求真理的精神，精益求精，不断深入研究，以取得更大的成就。

张今声

2006 年 4 月

# 目 录

第一章 人力资源研究的理论基础 .....	(1)
一、古典人力资源理论 .....	(1)
二、现代人力资源理论 .....	(4)
第二章 沈阳市构筑人才高地战略的内涵 .....	(16)
一、人力资源对经济社会发展的作用 .....	(16)
二、构筑沈阳人才高地的背景 .....	(18)
三、构筑沈阳人才高地的内涵 .....	(21)
四、构筑沈阳人才高地的战略意义 .....	(23)
第三章 沈阳市科技人才队伍建设的主要成绩和突出问题 .....	(26)
一、沈阳市科技人才队伍建设的主要成绩 .....	(26)
二、沈阳市科技人才队伍建设中存在的突出问题及 原因剖析 .....	(36)
第四章 沈阳市人力资源现状分析及预测 .....	(44)
一、沈阳市人力资源基本情况 .....	(44)
二、沈阳市人力资源队伍的优势 .....	(51)

——以构筑沈阳市人才高地战略研究为例

三、问题分析 .....	(60)
四、“十一五”期间沈阳市人力资源队伍发展情况 预测 .....	(61)
<b>第五章 沈阳市人才作用发挥状况调查与分析 .....</b>	<b>(66)</b>
一、基本情况调查与分析 .....	(67)
二、人才的待遇与健康状况问卷调查与分析 .....	(72)
三、人才流失与流动情况调查与分析 .....	(78)
四、人才作用发挥程度问卷调查与分析 .....	(84)
五、影响人才作用发挥的因素调查与分析 .....	(87)
六、政策评价和建议调查与分析 .....	(104)
七、人才自我价值实现的需求调查与分析 .....	(115)
<b>第六章 沈阳市人才实力与人才政策比较研究 .....</b>	<b>(125)</b>
一、沈阳市人力资源在全国副省级城市中的竞争力 比较 .....	(125)
二、人才政策体制比较 .....	(131)
三、人力资源的工作条件与环境比较研究 .....	(150)
<b>第七章 沈阳市海外留学人才队伍建设状况分析 .....</b>	<b>(161)</b>
一、沈阳市海外留学人才队伍的基本状况 .....	(161)
二、沈阳市引进海外留学人才队伍建设的现状 .....	(164)
三、对沈阳市引进海外留学人才的政策建议 .....	(169)
<b>第八章 关于构筑沈阳人才高地建设的对策、建议 .....</b>	<b>(174)</b>
一、为人才高地建设创造良好的外部环境 .....	(174)
二、加大对教育及研发投入力度，提高研究开发人员	

---

比重 .....	(177)
三、加快人才引进方式改革的步伐 .....	(178)
四、抓好拔尖人才的引进与培养工作，为引进拔尖 人才提供资金资助 .....	(179)
五、对于创业型企业家的引进与培养 .....	(180)
六、重视“银发”人力资源的开发 .....	(181)
七、充分发挥在沈阳市的中直、省直人才的作用 ..	(182)
八、鼓励人才向中小企业流动 .....	(183)
九、配合沈阳战略性产业结构调整和优化升级，促 进人才合理分布 .....	(184)
十、建立以改革为主导的人力资源激励机制，留住 和用好人才 .....	(184)
十一、建立以教育培训为主导的人才资本积累机制 ..	(185)
十二、加强人才的国际交流与合作 .....	(187)
十三、重用创新型技术与学科带头人 .....	(188)
十四、整合人力资源，发挥群体效能 .....	(189)
十五、夯实人力资源培养的基础 .....	(190)
 参考文献 .....	 (192)
 后记 .....	 (194)

# 第一章 人力资源研究的理论基础

## 一、古典人力资源理论

在古埃及和巴比伦时代，手工业者实行手把手的传授。到了13世纪，手工业行会建立，开始由师傅传帮带。18世纪中后期，在以蒸汽机的发明使用为代表的工业革命推动下，人逐步成为机器的主宰并进一步推动了生产的发展，专门的教育培养开始实行。1870年，英国国会通过了改善国民教育的法案，并开办学校；1830~1848年法国在校学生人数增加1倍；19世纪初，俄国颁布两条法令，扩大入学的范围，允许自由阶层子弟入学。著名的空想社会主义者欧文（Robert Owen）于1799年在苏格兰建立了一家棉纺厂，创建了最早的工作绩效评价体系，他把一个木块的四面分别涂成白黄蓝黑四种颜色，其中白色代表优秀，黄色代表良好，蓝色代表平均水平，黑色代表差，以此及时向员工提供工作业绩的反馈信息，取得了很好的效果。为此，欧文被誉为“人事管理的先驱”。这一时期也被称为前古典人力资源理论时期。

19世纪末20世纪初，欧洲出现了第二次工业革命，促进了劳动专业化水平和生产率的提高，这一时期产生了古典人力资源管理理论，亦称科学管理人力资源理论、传统管理人力资源理论。

古典人力资源管理理论的代表人物是美国的泰罗。他认为，人是符合经济人假设的，即人的经济需求是客观的、基本的，是人劳动或工作的根本性动机。雇主关心的是低成本，工人关心的是高工资。泰罗的科学管理的根本目的是谋求最高效率，而最高的工作效率是雇主和雇员达到共同富裕的基础，使较高工资和较低的劳动成本统一起来，从而扩大再生产的发展。要达到最高的工作效率的重要手段是用科学化的、标准化的管理方法代替日常的经验管理，为此，泰罗提出了一些基本的管理制度。泰罗制的基本特征是三定：定标准作业方法、定标准工作时间、定每日的工作量。泰罗制形成了高效率、低成本、高工资、高利润的管理。泰罗把科学管理概括为：科学，而不是单凭经验办事；和谐，而不是合作；合作，而不是个人主义；以最大限度的产出，取代有限的产出，每人都发挥最大的工作效率，获得最大的成功。

泰罗制的缺点在于：只重视工人操作效率的提高，而对怎样才能更全面地提高整个企业的效率则注意得不够。

除泰罗以外，还有许多管理学家对传统人力资源管理做出了贡献。福兰克·吉尔布勒斯（Frank B. Gilbreth, 1868 ~ 1924），美国动作研究之父。吉尔布勒斯夫人，美国历史上第一位心理学博士，被尊称为美国“管理学第一夫人”。他们的主要著作包括《动作研究》（1911）、《管理心理学》（1917）、《疲劳研究》（1919）、《时间研究》（1920）。

他们采用观察、记录和分析的方法进行动作研究，以确定标

准工艺动作，提高生产效率。同时，他们制定了生产流程图和程序图，至今仍被广泛应用。他们认为，通过动作研究，可以开发工人的自我管理意识。他们开创了疲劳研究的先河，对保障工人健康和提高生产率的影响持续至今。

亨利·法约尔（Henri Fayol, 1841 ~ 1925），法国古典管理理论学家，与韦伯、泰罗并称为西方古典管理理论的三位先驱，并被尊称为管理过程学派的开山鼻祖。其代表作是《工业管理和一般管理》（1916）。法约尔提出了管理的五大职能说，即管理就是计划、组织、指挥、协调和控制五大职能，并提出 14 项管理原则，即劳动分工、权力、责任、纪律、统一指挥、个人利益服从整体利益、人员报酬、集中、等级制度、秩序、公平、人员稳定、创新和团队精神。法约尔的一般管理理论总结出了管理的普遍原则，至今仍作为我们日常管理的指南。

马克斯·韦伯（Max Weber, 1864 ~ 1920），德国古典管理理论学家，被尊称为“组织理论之父”。其主要著作有《新教伦理与资本主义精神》、《一般经济史》、《社会和经济组织的理论》等。

韦伯认为，社会上有三种权力，一是传统权力，依传统惯例或世袭而来并拥有；二是超凡权力，来源于自然崇拜或追随；三是法定权力，通过法律或制度规定而获得的权力。对经济组织而言，应以合理合法权力为基础，才能保障组织连续和持久的经营目标。而规章制度是组织得以良性运作的保证，是组织中合法权力的基础。韦伯构建的理想的官僚组织模式为：

①组织依据合法程序产生，有明确的目标和完整的规章制度。

②组织的结构是层控体系，组织中的人依据其职位的高低和正式的工作职责行使职权。

——以构筑沈阳市人才高地战略研究为例

③人与人的关系是人对工作的关系，而不是人对人的关系。

④按职位需求，公开甄选适岗人才。

⑤对人员进行合理分工，并进行专业培训，以提高生产效率。

⑥按职位和贡献付酬，并建立升迁奖惩制度，以提高工人的事业心和成就感。

韦伯理性地、创建性地提出了行政组织科学的组织理论和组织准则，这是他在管理思想史上最大的贡献。

## 二、现代人力资源理论

现代人力资源理论又可分为两大阶段。

### （一）行为科学理论阶段

行为科学理论应用于管理学，主要是对工人在生产中的行为以及这些行为产生的原因进行分析研究。它作为一种管理理论，开始于20世纪20年代末30年代初的霍桑实验，而真正的发展却在20世纪50年代。

#### 1. 人际关系学说

20世纪20~30年代（1924~1932），美国国家研究委员会和美国西方电气公司合作进行了有关工作条件、社会因素与生产效率之间关系的试验。由于该项研究是在西方电气公司的霍桑工厂进行的，因此，后人称之为霍桑实验。

人际关系学说的代表人物梅奥教授认为：一是人是社会人，

人们在工作中得到的物质利益只是次要的，更重要的是人际关系，良好的人际关系是调动人的积极性的决定性因素；二是企业中不但存在着正式组织，而且存在着非正式组织；三是新的领导能力在于提高职工的满足度，在于通过提高职工的满足度以鼓舞职工的士气。这三条结论构成了早期人际关系学说的主要内容，也是后期行为科学的基本理论基础。总之，该学说比较系统地阐述了人在组织中的重要作用，以及如何发挥人的积极性、主动性和创造性问题。

## 2. 行为科学理论

在人际关系学说产生以后，许多社会学家、人类学家、心理学家、管理学家经过 30 年的大量研究工作，逐步完善了人际关系理论。1949 年在美国芝加哥召开了一次跨学科的会议，首先提出了行为科学这一名称，行为科学本身并不是完全独立的学科，而是心理学、社会学、人类文化学等研究人类行为的各种学科互相结合的一门边缘性学科。现在管理学中所讲的行为科学专指狭义的行为科学，即指应用心理学、社会学、人类学及其他相关学科的成果研究管理过程中人的行为和人与人之间关系规律的一门学科。其贡献是：首次提出了“行为科学”概念，从人际关系学说重在维护良好的人际关系升华到对组织的人群行为的科学分析，重视人力资源的开发和利用。

## 3. 激励理论

梅奥等人的人际关系学说，强调人是“社会人”，满足人的社会需求。以后的行为科学家在这方面又有所发展。他们指出，人的各种各样行为，都有一定的动机，而动机又产生于人类本身内在的、强烈要求得到满足的需要。在组织管理中，可以根据人的需要和动机来加以激励，使之更好地完成任务，从而也就能更

好地实现自己。这时的行为科学研究者研究的重点已从“社会人”发展到“自我实现的人”，研究的已不仅是职工能否满足其社会需要的问题，而是职工能否获得更有意义、更具有挑战性的工作，在工作中能否获得成就感、尊重与自我满足，能否自我实现的问题。后期的行为科学理论主要集中在四个领域，有关人的需要、动机和激励问题的理论；与企业管理直接相关的“人性”问题的理论；非正式组织以及人与人之间关系问题的理论；有关领导方向问题的理论。后期行为科学理论最具有代表性的有以下几种理论：

#### (1) 马斯洛的需要层次理论

该理论主要包括以下几点：一是人的各种需要按其重要程度和产生的先后顺序依次为生理的需要、安全的需要、社会交往的需要、受人尊重的需要和自我实现的需要；二是一个人首先产生的是最低层次的需要，当这一需要基本满足后，才依次要求高层次的需要；三是在同一个人身上，这几种需要可能同时存在，但由于其心理发展的程度不同，占主导地位的需要也就不同；四是人的需要带有发展的、动态的性质；五是管理人员必须根据不同人的不同需要，研究调动积极性问题，开展具体的管理活动。

#### (2) 赫茨伯格的双因素理论

赫茨伯格把多种影响人们心理和行为的因素分为两大类，即保健因素和激励因素。保健因素包括公司的政策、管理、监督、工资、同事关系、工作条件等；激励因素包括成就、上级赏识、工作责任、个人进步等。赫茨伯格认为，只有激励因素的存在才能真正调动职工的积极性，产生激励作用。

#### (3) 弗鲁姆的期望价值理论

该理论用公式表示为： $M = V \cdot E$ ， $M$ 代表激励力量， $V$ 代

表满足个人需要的预期价值，而 E 代表可能获得该价值的概率。

#### (4) 布莱克和穆顿的“管理方格法”

该方法分为对人的关心和对生产的关心两大类。他们以纵轴表示对人的关心，自下而上，关心程度由低到高；以横轴表示对生产的关心，自左而右，关心程度由低到高。纵横两轴各分为九格，最有效的领导方式，称之为战斗集体型管理方式。

#### 4. 人性理论

人的本性问题，从来都是伦理家争论的一个问题，也是管理学者研究的一个中心课题。早在“科学管理”时期，就有人探讨这个问题。梅奥等人关于“社会人”、非正式组织的论述也同这个问题有关。后期的行为科学对此更做了较深入的研究。在人性理论研究方面最突出的是麦格雷戈提出的 X 理论和 Y 理论以及沙因提出的超 Y 理论。

##### (1) X - Y 理论

①X 理论。麦格雷戈把传统的管理都看成是以 X 理论为依据的。这种理论认为：多数人生来就厌恶劳动、逃避工作；生来都以自我为中心，不顾组织目标的要求；不负责任，缺乏进取心，情愿听从他人指挥；习惯于守旧，反对变革，把个人的安全看得高于一切；缺乏理性，不能控制自己，容易受骗，接受煽动，行为盲从；没有抱负，干工作都是为了满足基本的生理需要和安全需要。X 理论认为，除少数人能自己鼓励自己，克制感情冲动，成为管理者外，多数人则符合上述设想，只能被别人管理。以 X 理论为指导思想的传统管理方式视人为物，忽略人的精神需要，对职工采取强制命令、监督控制和指挥来使其努力工作。X 理论把金钱当成主要激励工具，把惩罚视为最有效的管理手段。

——以构筑沈阳市人才高地战略研究为例

②Y理论。Y理论是麦格雷戈对“自我实现人假设”所作的理论概括的名称，是与X理论相对立的理论。其主要观点为：一是人的本性不是好逸恶劳的，劳动同休息、游戏一样，是人的自然需要；二是在正常情况下，一般人不但乐于承担责任，而且乐于寻求责任；三是人人都有解决问题的想象力和创造性；四是人们在执行任务中能够自我指导和自我控制；五是在现代工业条件下，一般人的潜力只发挥了一部分。

由此而来的人力资源激励方式：一是管理重点的改变，要把注意的重点放在创造适宜的工作环境中，使人们在这种环境中充分发挥才能；二是管理人员职能的改变，管理者的主要任务是发挥人的才能创造条件，减少和消除职工在自我实现过程中所遇到的障碍；三是奖励方式的改变。进行内在的奖励，满足人的自尊和自我实现的需要；四是管理制度的改变，管理制度应保证职工能充分发挥自己的才能，达到自己所希望的成就。

总之，麦格雷戈的X-Y理论认为，传统理论是以对人性的错误看法为基础的，这种理论把人看做天性厌恶工作、逃避责任、不诚实和愚蠢等。只要创造一定的条件，才会视工作作为一种得到满足的因素。“X”理论是一种过时的理论，只有“Y”理论才能保证管理的成功。

## (2) 超Y理论

超Y理论是基于沙因关于复杂人假设基础提出的，即人有着复杂的动机并存在着各种各样的人。他做了下列分析：第一，人们的工作动机和需求不仅具有复杂性，而且具有动态性。人们的动机不仅因人而异，而且同一个人也因时因地而异，同时各种动机间的互动构成了复杂的动机模式。第二，个人与组织互动。通常个人在组织中可形成新的需求和动机，因此，一个人在组织中

表现的动机模式是他原来的动机与组织经验互动的结果。第三，人们在不同的组织或团体（正式的、非正式的）中可能表现出不同的动机模式。第四，一个人是否愿意为组织效力，取决于他的满意度，包括他本身的动机结构，他与组织之间的关系；工作的性质、本人的工作能力和技术水平、人际关系等。第五，人们能够根据自己的动机、能力及工作性质对不同的和动态的管理方式做出不同的反应。因此，没有一种适合于任何时代、任何人的管理方式。复杂人假设理论成为权变理论的理论基础。

### 5. 人力资源管理理论的新发展

#### (1) 企业文化

企业文化是 20 世纪 80 年代以来企业管理科学理论丛林中分化出来的一个新理论。企业文化理论发源于美国，而企业文化的实践却首先在日本得到较快的发展。

企业文化是企业在长期的生产经营和管理活动中创造的具有本企业特色的精神文化和物质文化。企业通过企业文化对员工进行激励。它由三个部分组成：①精神层。它是企业文化的核心，呈观念形态的价值观、理想和信仰等。②制度层。这是企业文化的中间层，是把企业文化精神和物质文化两者联系起来，使企业文化制度化、规范化的行为准则。③物质层。这是企业文化的外围层，是呈物质形态的产品设计、产品质量、厂容厂貌、员工服饰等，它是企业文化外在形象的具体体现。

#### (2) 学习型组织

1990 年，美国麻省工学院斯隆管理学院的彼得·圣吉教授出版了他的享誉世界之作——《第五项修炼——学习型组织的艺术与实务》，轰动了整个管理界。他提出了学习型组织的五项修炼技能：第一是要进行系统思考，既要系统的观点，又要动态