

第 1 章 绪论

本章内容是讲述人力资源管理学和产业关系学的产生、发展的沿革历史，具有较重的理论色彩。从事人力资源管理和企业管理的实践者可以粗看一下，或干脆略去不读。然而，攻读工商管理硕士的研究生和理论工作者还是应仔细推敲一下，最后会发现花在本章上的时间还是值得的。

1.1 产业关系学和人力资源管理学的创立

1.1-1 劳工问题与产业关系学

我们在本书的序中提到，产业关系学最初是为解决劳工问题创立的。而产业关系这一名词本身也仅是“产业中劳动力和资本之间的关系”的缩略语。1912年，经美国总统威廉·霍华德·塔夫脱（William Howard Taft）提名，美国国会任命了一个名曰“产业关系专门委员会”的九人调查委员会，专门负责调查由劳资摩擦引起的、致使20人丧生并让全国震惊的洛杉矶时代大楼爆炸事件。从此，产业关系一词正式列入了美国词典。

了解西方资本主义发展史的人们都知道，在19世纪后半期，伴随着资本主义经济的早期发展，产业工人和资本家之间的

矛盾日益加深。而这里所说的劳工问题便是指在此时代背景下劳资双方就生产控制权和收入分配权展开的斗争以及这种斗争引起的冲突。

劳工问题这一概念的演进经历了两个阶段。首先是本世纪初，人们对劳工问题的认识由单一性升华为多重性，即劳工问题不仅仅表现为劳动者和管理者之间的冲突。事实上，无论是雇主还是工人，无论是资本主义还是社会主义，都有劳工问题。就雇主而言，经常提到的劳工问题有：较高的雇员辞职率、工人磨洋工、生产过程中的极度浪费和低效率；而涉及到工人方面的劳工问题主要有：就业无保障、低工资、童工和危险的工作环境等。劳工问题概念的第二步演进则是应用的专门化。自第二次世界大战之后，由于考察问题的角度不同，除劳动力经济学继续使用劳工问题这一概念外，原来笼而统之的劳工问题在人事管理学那里逐渐变成了人事问题，在社会学那里则变成了社会问题。

劳工问题概念对产业关系学和人事管理学的发展是至关重要的。因为它不仅为本学科提供了科学的辩护，而且其本身变成一个科研和教学的焦点。劳工问题概念的提出一开始便是为对抗古典经济学和社会达尔文主义的基本立论的。古典经济学崇尚自由竞争，认为不加任何限制的劳动力市场会提高生产效率，并能使劳资双方的利益和谐一致。而社会达尔文主义则认为，不加限制的竞争最能促进社会和经济的进步。这是因为竞争把弱者淘汰出局并使强者浮出层面，成为政治和经济的领导者。因此，古典经济学和社会达尔文主义成为保守主义者的金科玉律一点也不奇怪。他们极力为当时流行的自由放任的资本主义制度辩护，维护既存的政治经济精英的统治地位，对有利于劳工运动的立法和司法活动以及保护劳动者利益的立法一概持

反对态度。

为了冲破这一局面，社会改革者和社会主义革命者同时提出了劳工问题这一概念。其本意在于，如果能够证明雇佣关系中包含着严重的缺陷并无法自动纠正，那么，自由放任未必就好，于是乎，改革抑或革命便就顺理成章了。

1.1-2 劳工问题的成因

正如劳工问题的提出是为产业关系学这一领域提供科学辩护一样，对劳工问题成因的分析也极大地影响着产业关系学的理论、实践和哲学。所谓劳工问题，诸如雇主和工人之间的矛盾与冲突，就业无保障，以及工人在岗位上磨洋工等，并不是在 19 世纪末一下子冒出来的。我们知道，自由劳动市场和靠工资过活的劳动力大军形成之后，这些劳工问题就程度不同地存在着，而这至少有几百年的历史了。只不过这些劳工问题的范围和程度扩展并加深了。19 世纪末矛盾加深的突出标志则是，与劳资纠纷相关联的情绪日益激化，暴力事件层出不穷，工人罢工风起云涌。

为什么会出这种趋势呢？本世纪初研究劳工问题的一些专家提出了三个方面的原因。第一个原因归结为大规模的、资本密集型的、官僚机构式的经济组织的出现。19 世纪末叶以前，美国大部分劳动力从事的是农业劳动。非农业部门，例如制造业、采矿业和建筑业，一般都是小规模经营，雇佣的多是有某种手艺的工匠，使用的是手工工具，由小业主兼管理者掌管经营。但自 1870 年以后，工业部门发生了重大变化：从 1870 年到 1920 年，大多数产业里从事制造业的工厂的平均雇工人数翻了一番或两番。与此同时，生产过程也发生了重大变化：机器取代了手工工具，半熟练和非熟练的操作工及流水线工人代替了有

技艺的工匠，标准件和相互替换件取代了特制件。最后，经济组织中的公司形式越来越普遍，其中的所有权和控制权发生了分离，从而形成了一个专事企业日常经营活动的工薪管理层。这些变化和发展拉大了雇主和工人之间在物质条件和社会地位上的差距，使工人群众成为一支庞大的、相对无差别的体力劳动大军，原来熟练工匠所拥有的身份地位、谈判力量和丰厚收入统统被资本家剥夺了，从而使各种劳工问题与劳资冲突发生的概率大大增加了。

第二个原因可以归结为货币工资的下调压力和工作条件的不断恶化，而这与 19 世纪后 30 年里劳动力市场上的周期性失业潮紧密相关。这一时期之所以出现大量的失业工人，可以从供求两方面来看。就需求一方而言，从 1870 年到 1900 年这 30 年中，大约有一半的时间是处于经济萧条或衰退中。由于有效需求不足而引起的职位短缺更因大量涌入的新移民变得雪上加霜。其结果便是在众多城区生成了一支为数庞大的失业大军，并为找工作争得你死我活。在这些求职者当中，有相当大一部分是外国出生而本身又无一技之长者。面对如此众多的求职者，加之产品市场上价格持续下调的压力和极力求生存的艰难，雇主总是千方百计地压低劳动力成本。削减工资，加速生产节奏，取消劳保和安全措施是他们最常用的手法。这段时期里体力劳动者的命运真可谓悲惨和艰难。由此引起的社会对立更因两极分化和收入、财富分配的极大不均而加剧。

劳资冲突增多的第三个原因则可归结为资方人员对人事、人力资源的管理方式是随心所欲的，非系统化的，独断专行的。在资本家眼里，工人只不过是一件普通的商品。在其利润最大化的目标函数里，劳动力与其他生产投入品的地位一样，一旦用不着了，也会弃之如敝屣。在第一次世界大战之前，企业中的人

事部门和成文的规章制度并不存在。在绝大多数工厂里，最高管理当局把所有的人事管理权诸如招工、开除、定薪、提职和分配工作等统统下放给负责车间或部门工作的工头。一般情况下，工头在这些问题上是说话算数的。他们的任务倒也简单明了：用最少的单位成本生产最多的产出。为了完成这一任务，工头采用的是高压驱动手段：他们无时无刻地紧盯着工人劳作，对其口出污言秽语，像吆喝牲口一样地吆喝工人快干、快干、拚命干。这种简单粗暴的管理方式在当时之所以有效，就是因为工厂大门外总有一群眼巴巴的失业者，开除的威胁是实实在在的。大多数雇主也注意到，虽然这种简单粗暴的管理方式能起作用，但带来的问题也的确不少。例如，同工不同酬的情况杂乱无章，工头在招人时任人唯亲，在开除人时又公报私仇，工厂里没有一套适当的申诉渠道和管理机制，各个层面上的管理者都好意气用事。诸如此类，不一而足。

值得一提的是自 19 世纪 80 年代中期起，改革雇佣关系的呼声越来越高，终于迎来了 1900—1914 年所谓‘进步时代’的到来。改革运动的源泉可谓五花八门。比如，工业工程师泰勒 (Frederick Taylor) 提出科学管理用于解决劳工问题，工业心理学家穆斯特伯格 (Hugo Munsterberg) 和斯科特 (Walter Dill Scott) 试图采用新的心理学概念和方法来促进工业效率和工人对工作的满意程度，制度学派的劳动力经济学家康芒斯 (John R. Commons) 和霍克西 (Robert Hoxie) 等人对劳工问题的经济根源、工会组织的角色以及政府法规进行了分析，探求解决劳工问题的途径。一些思想开明的企业家的作为也不可低估，他们自觉地采用了一些雇员福利措施，并引入职工代表机制。工会领导人和工会的支持者当然也功不可没，在他们眼里，消除低工资和危险工作环境这一类工业恶魔的最有效方法，莫过于工会和集体谈

判了。支持这场改革运动的还有民间和宗教组织、社会主义者、左翼政治和经济团体以及美国工业委员会和产业关系专门委员会这样的政府机构。

第一次世界大战以前，绝大多数雇主对这场改革要么漠视，要么敌视。当传统的招工和管理手段尚且有效、工会威胁也不太大时，他们是懒得动的。再说，政府也没有强制他们非改不可。第一次世界大战以后，情况就大不相同了。战时生产的扩大造成了劳动力的短缺，旧有的人事管理方式不灵了。就业机会增加了，在职工人的辞职率也相应增加了。不仅如此，工人的努力程度和劳动生产率都明显降低了。当工人面临着失业的实际威胁时，压力驱动机制是有用的，一旦工人不怕没活干时，压力驱动机制就无效了。最后，不断加剧的通货膨胀和低失业率也使组织工会、工资要求和罢工多起来了。

第一次世界大战也使联邦政府对这次改革提起了兴致。在威尔逊执政期间，政策明显有利于工人组织。在与战争相关联的行业里，鼓励自觉承认工会并与其签订集体谈判的合同。政府这样做也是为了减少罢工和由此而来的生产损失。当然，意识形态上的考虑也不是没有。

第一次世界大战之后，雇佣关系各方都认识到，工作场所的改革是符合自身利益的。虽然他们之间还有分歧，但都感到非改不行了。产业关系学正是在这场改革中创立的。

1.1-3 产业关系学的创立

产业关系学是对雇佣关系，特别是对雇主和工人之间关系的多学科研究。它试图解释影响雇佣关系的各种力量，其中包括经济的、社会的、政治的、心理的，以及组织本质的。试图阐释雇主和工人的目标、行为、实践以及他们各自的组织；试图分析

雇佣关系中各种缺陷和不能自我调节的原因及后果，这些缺陷如何导致了经济的低效率，工作场所的不公平和个人福利的损害；试图提出能够解决这些问题的政策和措施。

目前，比较一致的看法是：产业关系学作为一门独立的学科和实践领域，创立于 1920 年。在这一年里，美国威斯康星大学经济学系正式开展产业关系学方面的教学和研究。学生选修的产业关系课程有四个侧重方向：劳工法，劳工史及工业管理，劳动力管理，以及失业的原因与补救办法。此后，其他大学起而效之。例如，宾州大学沃顿工商管理学院（the Wharton School of Business and Commerce of the University of Pennsylvania）成立了产业关系点（1921 年），普林斯顿大学经济学系下设产业关系学部（1922 年），此外还有哈佛大学和芝加哥大学也开始了产业关系学方面的教学或研究。美国产业关系协会（IRAA, the Industrial Relations Association of America）也在这一年宣告成立，并出版了自己的月刊《人事》。堪萨斯工业法庭法案亦于当年获得通过，新设立的堪萨斯产业关系法庭专门仲裁劳资纠纷。以上这些皆可作为产业关系学创立的标志。

美国产业关系协会的主要成员来自从事一般管理工作和人事管理工作的管理阶层，也有一些来自科研机构和大专院校。这些专业人士大都对人事管理（personnel management）这一新领域特别感兴趣，并纷纷于此著书立说或传经布道。相映成趣的是，在威斯康星大学经济学系从事产业关系学研究的则是清一色的劳动力经济学制度学派的拥护者。虽然他们的研究兴趣遍及就业关系的所有领域，但他们的研究和教学重点却集中在如下几个方面：劳工史、集体谈判实践、劳工法以及失业的成因及其后果。他们提出的最具创意的公共政策有：保护并鼓励集体谈判，设立最低工资和就业标准，通过社会保险制度为工薪阶层

和他们的家人提供收入保障。

这两个少有往来的不同团体怎么会产业关系学发生共同兴趣呢？一个可能的原因就是他们想尽可能多地了解雇佣关系的各个方面。事实上，他们最感兴趣的是探求如何解决问题，“形而上”的考虑（学科建立）倒是次要的。他们认为，劳工问题的解决有赖于工作场所组织和管理方法的改善，有赖于颁布执行进步的公共政策，有赖于把伦理和道德规范引入经营活动。

不论是从事人事管理的专业人员，还是学院中的经济学家，他们都掌握着流行于美国各行业中的经营活动和工作条件的第一手资料，对这一制度中存在的巨大浪费、低效率、欺诈和冲突大都耳熟能详。因此，他们都想找到和实施现代化的、进步的生产和雇佣方式以图消除这些弊端，正是这样一种共同的愿望促使他们对产业关系学产生兴趣。然而，目标一致不一定意味着手段一致。怎样才能最有效地解决劳工问题呢？工会和集体谈判扮演怎样的角色才算合适呢？这两个不同的团体对此有着截然不同的回答。也正是这不同的认识导致了产业关系学界自始至终存在着两个学派：人事管理学派和劳动力经济学制度学派。这两个学派日后都结合进其他的不同学科，并于第二次世界大战后逐渐形成今日产业关系学界的两支：人力资源派（HR）和产业关系派（IR）。虽然两派的标签和组成阵营时有变更，但两派对劳工问题产生的根源及其相应的解决办法 70 多年来却是各承前贤，基本未变。

下面两节依次介绍产业关系学的两支：人力资源派和产业关系派。目的在于使读者大致了解人力资源管理学和产业关系学的来龙去脉。这样，对以后章节的学习和把握就提供了一个理论框架。

1.2 人事管理学派与人力资源管理学

人事管理（或曰当初的雇佣管理）的实践活动和科学研究差不多与产业关系学同时出现。但产业关系学的涉及范围比人事管理学要宽。产业关系学的研究对象囊括雇佣关系的所有方面，对雇主和雇员双方的活动及组织给予同样的关注。而人事管理学把其大部分注意力放在雇佣关系的管理一方，特别是有关招聘、选拔、培训、报酬、鼓励以及与雇主交流等方面。因此，人事管理学可以被看成是产业关系学的一个分支，专门研究劳资关系（工会与管理者的关系）的学问也不例外。

正因为人事管理学是产业关系学的一个分支，因此，人事管理学的提倡者和实践者很难宣称他们是产业关系学的全权代表。不过，他们倒是相信自己代表着产业关系学的主流，因为在他们眼里，人事管理学为实现产业关系的最终目标——改善工作场所的效率、公平和待遇——提供了最佳途径。

在我们讨论人事管理学派实现其目标的方式之前，我们认为有必要介绍一下这个学派的早期思潮和实践。

人事管理学发源于第一次世界大战期间两大运动的融合：科学管理运动和福利工作运动。20年代，这一领域又融入人类关系运动（Human Relations Movement）。这对人事管理学派形成自己的关于劳工问题的成因及其解决办法的观点极其重要。

1.2-1 起源：科学管理运动和福利工作运动的融合

科学管理诞生于本世纪初。最重要的提倡者当数泰勒，甘特（Henry Gantt）和埃默森（Harrington Emerson）也有贡献。泰勒关注的是工厂管理。他认为，劳工问题和劳资之间的对立关系起

自工作场所不当的组织方式和不当的生产与分配手段。他进而指出，生产与分配，受不可更改的自然规律的支配，是不以人的意志为转移的。科学管理的目的在于发现这些规律，并应用“一条最佳途径”去选拔、提升、奖赏、培训和生产。

泰勒认为，通过研究某一工序的时间和动作便可确定完成该工序内任一工作任务的最有效方法，计件工资制能使雇员的工作努力最大化，对雇员的选拔和培训应当基于对其才干和技艺的全面了解。泰勒还提倡改革工商企业的组织结构。比如说，一个部门由一个工头大权独揽的做法应当让位于几个工头分工负责某一方面，或生产，或机器维修，或人事管理等。这些改革的最终结果将会消除劳工问题和劳资之间的对立关系。因为涉及生产和分配的所有这些改革都是基于自然法则和“一条最佳途径”的，这样就可以消除因人类的判断失误和偏差引起的纠纷。效率的提高将会带来较高的利润和较高的工资，于是乎，个人和雇主就会认识到雇佣关系实质上包含了一种互利关系，而非利益冲突。

工业福利工作运动出现在上一个世纪末期，到第一次世界大战爆发前逐渐流行，尔后式微。福利工作实际上是由个别公司单方面赞助的一系列活动或措施，目的在于改善公司雇员的家庭和工作生活。公司设置澡堂和餐厅，提供公司自己的医疗保健服务，修建各种娱乐和健身设施，甚至派公司的福利代表到雇员家中问寒问暖，提供营养和卫生方面的咨询。在某些情况下，公司提供这些福利是出于慈善的动机，某些则是为了抢先一步来排斥工会，或者作为直接现金报酬的一种替代。但在大多数情况下，提供这些福利的动机则是出于这样的信念：福利工作是能强化诚信和提高雇员士气的“善举”。

必须指出，直到第一次世界大战爆发前，也只有少数公司采

取了科学管理和福利工作的某些做法，而在绝大多数企业里依然由车间工头或流水线主管行使着主要的人事管理权，诸如招聘、雇佣、定薪、培训和解雇。他们仍然采用高压手段作为驱动工人的主要机制。依照人事管理学理论，战时劳工问题的根源在于传统的人事管理机制是非科学的，而且是违反人性的。因此解决的办法就是从工头手里拿走人事管理权，而将其赋予专职的人事管理者，这个专职的人事管理者须是训练有素的专家，能够设计并实施一系列一贯的、合理的政策和措施。

某些新的人事政策和措施是科学管理运动的直接后果。企业剥夺了工头在工厂大门口雇人的权力，把这一职能集中到人事部门，而后者就相应开发出一套通过雇佣纪录和能力笔试进行选拔的正式程序。另一些措施则是福利工作运动的直接后果。比如提供服务和福利，用于满足雇员的各种生活和工作需要。这样，公司福利代表的职责，诸如餐厅管理和家访等，也集中到人事部门。从此，对劳动力的管理便成为现代经营活动的重要一环。

1.2-2 演进：人类关系运动和工业民主的融入

另一些人事管理规范和实践出现在本世纪 20 年代 作为对科学管理和福利工作运动某些缺陷的修正和补充。最重要的两项当数“人类关系”(Human Relations)和“工业民主”(Industrial Democracy)。

到第一次世界大战爆发时，泰勒科学管理制的某些缺陷已经变得很明显了。首先，泰勒制企图把人改造得适合工作，而非把工作设计得适合人。尖锐的批评家抨击道：泰勒制只是把劳动力的商品概念换成了机器概念。看过卓别林《摩登时代》的人对此当会意不远。泰勒制的结果使工人丧失了创造性和技能，

而专精一道工序甚至一个动作其次，泰勒的科学管理变成了雇主用于加快工作进度的工具第三，就报酬、提升等而言，客观的、最佳的确定办法被证明是虚幻的，不可能的。第四，雇员并不认为科学管理是民主的，因为它是由管理者一厢情愿实施并管理的。

泰勒制的所有这些缺陷归根结底在于泰勒及其追随者忽视了人的因素或曰人性因素。正是人事管理学这一新学科发现并正确评价了生产和分配中的人的因素科学管理结合进人的因素后不久便成了“人类关系”这一术语的同义词。人类关系的基本观点是这样的：借助有效的刺激和鼓励、交流以及工作场所的领导，是能够创造出一种组织气候的，这种组织气候能促进劳资互利，提高雇员对工作的满意程度，并能提高劳动生产率。与泰勒一样 20 年代人事管理学派和人类关系的提倡者都不认为资本主义制度的内在缺陷是劳工问题和劳资对立关系的根源，而认为是管理和组织工作没有做好。因此，劳工问题是一个管理问题，改善产业关系应当是管理者的责任人事管理学派专家的一个共同心声就是：唯有好的管理方能防止劳工问题，而其他的劳工问题解决办法（例如集体谈判）至多是治标不治本。但是，人事管理学派的倡导者在消除管理缺陷的最佳途径上又与泰勒不同。虽然两方都同意完善组织和管理需要应用科学定律，但泰勒是从工程领域找办法，而另一方则求助于新的心理科学。

人类关系的倡导者认为，好的产业关系取决于劳资互利关系的建立。人们通常认为，工人和雇主都想从工作中获取同样的东西——最大的满足和金钱回报但他们自己又都认识到在获取这些目标方面他们又是相互对立的。因此，要想建立成功的产业关系，关键在于经营企业的方法得当：在实现企业目标的

同时来满足工人的目标要求。这样就能生成一种合作的理念，造就一种相互配合、相互信任、相互忠诚和艰苦奋斗的环境。工人的要求、抱负和态度事先当然不可能知道，唯有通过心理学研究来发现。由此可见，成功的人事管理的第一步，就是应用心理学研究来发现工人想从工作中得到什么，第二步就是结合企业的目标来设计人事管理活动，使企业的目标和工人的目标有机地结合起来。

本世纪 20 年代，心理学家、工商界人士以及各路咨询顾问就“工人想要什么”的题目做了大量文章。这些研究发现，工人试图得到的无非是经济保障、管理者的尊重和公正对待、有晋升机会，以及企业管理者的有效领导等。虽然这些研究工作不那么严谨，但其成果和思路对人事管理学的日后发展影响相当大。

首先，让我们来看看雇员工作行为的决定因素问题。雇员工作行为的决定因素有两类：经济的和非经济的。古典经济学和科学管理理论都采用了“经济人”模型，假定雇员的行为动机主要是经济方面的考虑。而人事管理学派首先把“经济人”换成了“社会人”认为工人也同样看重非物质奖赏 诸如地位、公正、保障和晋升等。经济上的需求无疑是要首先满足的。“衣食足”之后才能谈别的。但工人的忠诚和满足感最终是由非经济需求决定的。安全、公平和自身价值的实现不容忽视。把“经济人”概念换成“社会人”概念之所以非常重要，是因为这一转换为最终摒弃压力驱动机制，并采取积极的雇佣手段提供了理论论证。监工培训、就业保障、利润分成取代了威胁和恫吓，这样就和个人所得与公司所得连在一起，不仅鼓励了努力工作，而且强化了公正对待和个人进步的氛围。

其次，管理者的领导艺术、领导方式和方法也相当重要。人事管理学派指出，公司管理者往往把其绝大部分精力放在企业

的“经营”上而忽视了“人”的一面。比如，一般企业里总是先设财务部、生产部、市场营销部尔后才有人事部。人事管理学派宣称，一个企业能否盈利的最重要因素是看它如何对待自己的雇员。因此，管理者要用进步的、向前看的眼光善待雇员。这对改善产业关系和公司业绩很关键。循着这条思路，人事管理学派提出了很多管理者善待雇员的建议以便赢得他们的忠诚和支持。例如，管理者不能简单地命令工人干这干那，而是要与工人建立起一种沟通、理解、互助、合作关系。要有处理人际关系的手腕，要掌握如何激发工作热情的知识。工人在管理者眼里，不是商品，也不是机器，而是活生生的人。只要领导得法，环境合适，公司雇员将会变成一支心满意足、努力生产的团队。不过，人事管理学派对领导才能的强调听起来有点耳熟，这也无非是说，改善产业关系的全部责任落在了管理者肩上，工人还是被动的。

企业的组织目标则是另一个重要领域。人事管理学派认为，只有当工人认可企业的目标时，才谈得上将组织的利益和雇员的利益结合在一起。一味追求利润最大化的目标，将永远置企业于一种充斥冲突和不信任的环境中。因为在利润最大化目标的驱动之下，劳动力的角色也只不过是一种生产成本而已，雇员的利益要永远服从于股东的利益。因此，成功的产业关系要求管理者同时追求多重目标，而这些多重目标将会满足有关各方，其中包括工人的要求。尽管这一战略有可能在短期内减少利润，但从长期来看，人事管理学派认为将会增加利润，因为这样做会减少旷工，雇员会更加努力地工作，并且劳资冲突也减少了。

如果说人类关系观念为 20 世纪的人事管理学思潮提供了一根关键支柱的话，那么，工业民主的概念则提供了另一根关键支柱。英国学者西德尼·韦布 (Sidney Webb) 和比阿特丽斯·韦布

(Beatrice Webb 在他们的巨著《工业民主》(1897年)中对工业民主一词做了详尽阐释,从此世人尽知。这两个韦布是费边社会主义者,也是坚定的工会支持者。他们坚持认为工业中传统的主仆关系与民主原理不适应。因为工人在工资、雇佣条件等待遇方面根本没有发言权,在有关遣散、开除等诸如此类的歧视性决策和调解中,工人也无法得到保护。在《工业民主》的作者看来,工会是将民主引入工业中的重要工具,因为只有工会才能提供给工人一个表达独立见解的地方,一个可与雇主平起平坐的机会。

在大多数情况下,20世纪人事管理学派的倡导者是坚决反对工人工会运动和集体谈判的,至少在行动上是如此。但也有一些人事管理学派的学者承认,当企业的经营方式独断专行、极尽压榨时,工人工会还是有必要的。另一些人则认为,工人工会也许能在劳资关系中发挥建设性的作用,而且从工会把工人组织起来的过程中,企业很可能得到好处。不过,绝大多数人事管理学派的倡导者在行动上还是坚决反对工会和集体谈判的。在他们眼里,工会领导人为了证明工会存在的必要总是制造对立和冲突。因此,工会对调和工人和雇主之间的利益有害无利。人事管理学派还从效率角度证明工会是不可取的,因为工会束缚了管理者的手脚,强迫雇主支付高工资;工会领导的罢工及怠工打乱了生产节奏;工会还保护了应该开除的懒汉和捣乱分子。最后,人事管理学派还声称工会是真正工业民主的敌人,因为工会窒息了个人主义,工会会员对独断专行的工会领导人是奈何不了的。

在坚定反对劳工工会和集体谈判的同时,人事管理学派还相信,另一种形式的工业民主或曰“职工代表制”有可能增进工人和雇主双方的利益。只要工人的地位和力量与资本家相比处

于明显劣势，那么人类关系的主张和实践很难造就出一种互利关系。因此，职工代表制被看成是一种可以平衡组织内部两支力量的途径，而且能够强化雇员的忠诚、敬业和首创精神。职工代表制还可以使职工士气高昂，努力工作，减少挫折和不满，增进高层管理者对下情的了解，因此有助于提高生产效率。不仅如此，职工代表制还迫使管理者更多地倾听工人的呼声和关注工人的利益，因此有助于强化雇员和雇主之间的合作。有鉴于此，职工代表制在 20 年代成为良好产业关系的一个不可或缺的内容，而这又被当成先进管理思想的一个标志。

总之，20 年代人事管理学派的倡导者对劳工问题的原因及其解决这些问题的最佳途径提出了一套富于启发性的见解。他们的主要目的是想把雇主和工人的利益结合在一起，从而实现效率的增进和雇员的幸福。改善产业关系既有赖于将工程学和管理学原理科学地运用到工作的组织和管理当中，又有赖于把人类关系和工业民主的概念结合到劳动力的管理和运用当中。由此可见，人事管理学是从工业工程学、管理学和心理学那里汲取了大部分科学营养，并从一个组织内部来考察工人与雇主之间关系的科学。从意识形态方面来讲，人事管理学派主张的管理人的方法具有进步意义，尤其是相对于当时流行的压力驱动机制而言，更是如此；但在财产权和政府法规问题上又是保守的，对劳工工会更是充满敌意。

1.3 劳动力经济学制度学派

与人事管理学派一样，劳动力经济学制度学派的研究对象也不是雇佣关系的所有方面。劳动力经济学制度学派把研究的重点放在组织的或曰“制度的”力量（例如工会、政府、家庭、社会

传统和法律等)对雇佣关系以及劳动力市场运行的影响上。不过,劳动力经济学制度学派也同样宣称,他们对劳工问题产生原因的诊断最为确切,因而提出的解决方法也最为有效。

1.3-1 起源及其理论主张

依据本章的设计逻辑,在详细讨论劳动力经济学制度学派有关劳工问题及其解决办法的观点之前,大致陈述一下该学派的起源和理论主张还是有必要的。

1. 起源。

制度经济学产生于上世纪末年的美国。德国经济学中的历史学派是其首要的科学来源,卡尔·马克思和前面提到过的韦布一家对其产生也有影响。维布伦(Thorstein Veblen)、康芒斯(John R. Commons)和米切尔(Wesley C. Mitchell)三人是制度经济学公认的开山鼻祖。然而,康芒斯对这一学科影响最大,其与众不同的观点足以使其另立门户,这便是劳动力经济学制度学派。

19世纪后半期,主导美国思潮的经济学多是基于英国古典经济学家和新古典经济学家的著作。这些经济学宗师有亚当·斯密、大卫·李嘉图、约翰·司徒亚特·穆勒和阿尔弗雷德·马歇尔。

亚当·斯密的《国富论》(1776)以及后来的新古典经济学著作仔细论证了在劳动力和产品市场上展开自由竞争的好处,这些好处既有经济方面的,也有社会方面的。斯密宣称,自由交换制度,会给雇主和雇员带来最大的个人自由;会使冲突的利益转换成和谐的利益;会以最有效的方式组织生产;会导致劳资之间更为公正的收入分配。举例来说,一个不加任何限制的劳动力市场会使雇员享有最大限度的自由。这是因为,自由竞争的劳动力市场允许工人充分地选择他们的雇主、职业和工作地点,无