

# HRM概述



第一部分 人力资源管理概述

---

第二部分 人力资源管理基本理论依据

# 第一部分 人力资源管理概述



---

- 一、人力资源的基本概念
- 二、人力资源管理的发展
- 三、人力资源管理职能、内容与作用
- 四、中国HRM的现状

# 一、人力资源的基本概念

资源是“资财的来源”。在经济学上，资源是为了创造物质财富而投入于生产活动中的一切要素。现代管理科学普遍认为，经营好企业需要四大资源：人力资源、经济资源、物质资源、信息资源。在这四大资源中，人力资源是最重要的资源。它是生产活动中最活跃的因素，也是一切资源中最重要资源，被经济学家称为第一资源。

什么是人力资源？

人力资源有广义与狭义之分。

广义上，智力正常的人都是人力资源。

而狭义上就有多种理解。

1、人力资源是指能够推动国民经济和社会发展的、具有智力劳动和体力劳动能力的人们的总和，它包括数量和质量两个指标。

2、人力资源是指一个国家或地区有劳动能力的人口总和。

3、人力资源是指具有智力劳动能力或体力劳动能力的人们的总和。

4、人力资源是指包含在人体内的一种生产能力，若这种能力未发挥出来，它就是潜在的劳动生产力，若开发出来，就变成了现实的劳动生产力。

5、人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的劳动者的能力，即处在劳动年龄的已直接投入建设或尚未投入建设的人口的能力。

6、人力资源是指一切具有为社会创造物质文化财富、为社会提供劳务和服务的人。

人力资源概念是指能够推动国民经济和社会发展的、具有智力劳动和体力劳动能力的人们的总和，它包括数量和质量两个方面。

## 二、人力资源的构成

### 1. 人力资源的数量

人力资源数量是对人在量上的规定性，是指一个国家或地区拥有的劳动能力的人口资源，亦即劳动力人口的数量，具体反映着由就业、求业和失业人口所组成的现实人力资源。一般由八大部分构成：

适龄就业人口；未成年就业人口；老年就业人口；求业人口；就学人口；从事家务人口；军队服役人员；劳动年龄内其他人口。

影响人力资源数量的因素：主要有三个方面

第一，人口总量及其再生产状况。由于劳动力人口是人口总体中的一部分，人力资源的数量体现又为劳动人口的数量，因此，人口总量及通过人口的再生产形成的人口变化决定了人力资源数量。即人口的状况决定了人力资源的数量。

第二，人口的年龄构成。人口的年龄的构成是影响人力资源的一个重要因素。在人口总量一定的情况下，人口的年龄构成直接决定了人力资源的数量。

第三，人口迁移。人口迁移可以使得一个地区的人口数量发生变化，继而使得人力资源的数量发生变化。如我国三峡工程建设将使得沿江地带的人口分布发生重大变化，继而使人力资源也发生重大变化。

## 2. 人力资源的质量

人力资源质量是人力资源在质上的规定性，具体反映在构成人力资源总量的劳动力人口的整体素质上。即指人力资源所具有的体质、智力、知识和技能水平，以及劳动者的劳动态度。一般体现在劳动者的体质、文化、专业技术水平及劳动积极性上。在统计与使用中，可以用平均寿命、婴儿死亡率、每万人口拥用的医务人员数量、人均日摄入热量等指标来反映健康卫生；可以用劳动者的人均受教育年限、每万人中大学生拥有量、大中小学入学比例等指标反映教育发展程度；也可以用劳动者技术职称等级的现实比例、每万人中高级职称人员所占的比例等指标来反映劳动者的技术状况；还可以用对工作的满意程度、工作的努力程度、工作的负责程度、与他人的合作性等指标来反映劳动态度。

# 影响人力资源质量的因素



第一，先天因素及遗传

---

第二，营养

第三，教育因素



### 3. 人力资源的分类

人力资可以从不同的角度进行分类。美国劳工统计局先后采用三种分类：一是传统分类（80年代以前），将人力资分白领与蓝领。白领包括：专业技术人员、经理行政人员、销售人员与职员；蓝领包括：技工、操作工、非农业劳动力、服务业工人、农业工人。二是美国商务部80年代的分类法：将人力资源分为管理人员和专业人员、技术人员、服务人员、农林渔业工人、技工、操作工六大类。三是新分类：分为行政长官、经理及行政人员、专业人员、职员、熟练工人、非熟练工人及半熟练工人。

在我国按行业 13类；按职业八大类（各类专业技术人员；国家机关、党群组织、企事业单位负责人；办事人员；商业工作人员；服务性工作人员；农林牧渔人员；生产运输工人和有关人员；不便分类的人员。

我国现行的企业员工统计分类按以下六类统计分类：工人；学徒；工程技术人员；管理人员；服务人员；其他人员等。

有关专家提出了一个新的分类方案，即将企业的人力资源分为：①非熟练工；②熟练工；③技工；④职员；⑤专业管理人员；⑥工程技术人员；⑦主管人员。

这种分类方法有以下优点：它以企业可供开发利用的人力资源客观状况作为统计对象，其数据可以更准确地显示企业、地区及国家的经济实力潜力；它清楚地显示了各类人员的职业特点，能更好地为制定宏观与微观人力资源计划及政策服务；它可以更多地反映企业的组织和技術方面的变化。

掌握分类：可以用于制定人员的各类政策（如薪酬政策）

可以用以进行比较研究（如企业、国家之间的资料对比分析）

## 二、人力资源的特征

- (一) 人力资源具有能动性
- (二) 人力资源具有两重性
- (三) 人力资源具有时效性
- (四) 人力资源开发具有持续性
- (五) 人力资源具有智力性
- (六) 人力资源具有再生性
- (七) 人力资源具有时代性
- (八) 人力资源具有社会性

### 三、人力资源在现代管理中的作用

人力资源管理的性质或特点决定了人力资源管理在企业中的作用和地位。人是一切社会活动的主体，是最宝贵的资源，对人力资源的管理始终是管理的重要组成部分。现代管理大师彼得·德鲁克（P. Drucker）曾经说过：“**企业只有一项真正的资源：人**”。其作用表现在如下方面

- （一）人力资源是企业最重要的资源
- （二）人力资源是创造利润的主要来源
- （三）人力资源是一种战略性资源

## 四、影响人力资源管理的发展的理论

为了更好地了解人力资源管理的发展趋势，首先应该分析人力资源管理的产生的历史原因。以深刻了解人力资源管理对企业管理的作用与影响范围。

- (一) 工业革命
- (二) 科学管理运动
- (三) 早期工业心理学
- (四) 人际关系运动
- (五) 行为科学

**什么是HRM:**  
是指影响人的行为、态度以及绩效的各种政策、管理实践及制度。

## （一）工业革命

工业革命有三大特征：即机械设备的发展；人与机器的联系；需要雇佣大量人员的工厂的建立。工业革命导致劳动专业化的提供和工人生产的产品巨增

欧文还创建了最早的工作绩效评价系统。为了检查工人的“坏表现”，欧文使用一块四边分别涂成白、黄、蓝、黑四种颜色并安装在机器上的木块，用对应于工作表现的颜色指向来反映工人前一天的生产。尽管欧文的许多改革并非十分成功，由于欧文在改善对工作中的人进行管理方面所做的努力，使得他被认为是“人事管理之先驱”。

工业革命大大加速了企业的发展及商业繁荣。但是那时的劳动者被当作商品，而且，由于信奉放任主义哲学的缘故，政府并没有采取什么保护工人的运动。

## (二) 科学管理运动

在19世纪末，由于人口和市场需求的迅速膨胀，对产品的需求有力地促进了生产的发展。当时，用机器取代人力和寻找更高效的工作方法，成为管理的首要问题。从管理角度看，科学管理运动导致了对人力资源管理的研究。

弗雷德里克·泰罗（Frederic Taylor）作为科学管理之父，其代表作便是他的“圣经”。科学管理的实质就是将工作分为最基本的机械元素并进行分析，尔后再将它们最有效地加以组合。

除了科学地研究动作本身（时间——动作研究），泰罗还认为所选的工人再体力和脑力上应与其工作要求尽可能地匹配。

科学管理的原则就是通过科学的工作方法来提高人的劳动效率，它把人当作一种纯粹的生产工具。尽管所采用的科学管理手段剥夺了人性的尊严，但是劳动的效率提高了百分之三百，创造了辉煌的产业革命历史。

### (三) 早期工业心理学

科学管理使工业心理学获得了其伦理观，以及范畴和研究的方向。工业心理学的创始人胡戈·明斯特贝格（Hugo Münsterberg），1913年在其《心理学于工作效率》一书中，描述了录用汽车司机、舰艇人员和电话接线生的经历。

**明斯特贝格**对人事管理作出的值得重视的贡献就在于他注重：（1）“最合适的人”，研究工作对人们的要求。（2）“最最合适的工作”，即寻找在什么样的“心理条件”下才能够从每一个人的那里获得最大的、最另人满意的产量。（3）“最最理想的效果”，即研究对人的需要施加符合实业利益的影响的必要性。

明斯特贝格在1917年所著的《经营心理学》一书中，著有选择性问答的方式作调查的内容。这种调查是通过向很多工人发放问卷调查表，并要求不署名回答诸如对工作的态度，参加劳工运动的态度和业余活动的兴趣等问题来进行的。



## （四）人际关系运动

1924年冬季在芝加哥西方电气公司进行的霍桑（Howthorne）试验提供了有史以来最著名的行为研究成果之一。试验目的就是研究照明对工人生产率的影响。

1927年4月开始，哈佛商学院的埃尔顿 梅奥（Elton Mayo）弗里茨 罗特利斯伯格（Fritz Roethlisberger）与诺思 怀德黑格（T North White）等几位教授又继续研究霍桑试验，一直到20世纪30年代初。

重要的结果：生产率直接与集体合作与协调程度有关，而集体合作与协调程度看来又与主管人员及研究人员对工作群体的重视程度有关，与缺乏带有强制性的提高生产率的办法相联系，还与为变化过程中的工人提供参与制相联系。

在霍桑试验中采用的“访谈”方法，正是人力资源管理最实用的技术方法之一。此外，“霍桑研究的结果是号召人们掌握一种综合的管理技能。

## （五）行为科学

行为科学被视为一种可以用于处理人类行为问题的更为强有力的分析和概念工具。它是人际关系研究的成果之一。但是行为科学以更广泛的理论学科和应用学科为理论，涉及的到更多的问题。行为科学的很多分支为人力资源管理的很多理论知识和方法应用。包括：（1）研究人在工作中的行为的工业心理学；（2）研究人们如何相互影响与被影响的社会心理学；（3）有关组织为什么存在、职能如何设计以及怎样更为有效的理组织论；（4）研究个人及群体行为的原因，以及如何利用这一研究在组织环境中使人的生产力更高，工作更令人满意的组织行为学；（5）研究社会、社会机构及社会关系的社会学。

# 五、人力资源管理的发展历程

从管理的发展看，人力资源管理工作在企业管理很早就已经存在，对人力资源管理发展历史有助于企业人力资源管理的工作内容、职能及地位的认识。人力资源管理大致经历了三个发展阶段。

## （一）人事管理的起源（19世纪后期——20世纪初期）

- 1、福利人事管理阶段
- 2、专业化人事管理阶段（职能机构专门化）

## （二）人事管理阶段（20世纪初期——20世纪50年代）

（告别人是工具的阶段，出现一批重视人的理论）

## （三）现代人力资源管理阶段（20世纪50年代至今）

20世纪50年代以后，人事管理进入人力资源管理阶段。在这一阶段，人力资源管理也经历了三个发展时期。

- 1、档案管理阶段
- 2、政府职能阶段
- 3、全面的人力资源管理

# 传统人事管理与人力资源管理的主要区别

项目	HRM	人事管理
观念	视员工为资源	视员工为成本
目的	满足员工的自我发展需要，保障组织长期目标	保障组织短期目标以以以以
模式	以人为中心	以事为中心
视野	短期性	战术、业务性
性质	广阔、远程性	被动、注重管好
深度	战略、策略性	单一分散
功能	主动、注重开发	简单
内容	系统、整合	执行层
地位	丰富	控制
工作方式	决策	对立、抵触
与其它部门的关系	参与、透明	管理、控制
本部门与员工的关系	和谐、合作	命令式、独裁式
对员工的态度	帮助、服务	例行、记载
角色	尊重、民主	非生产、非效益部门
部门属性	挑战、变化	
	生产与效益部门	

# 直线经理与HRM管理人员分工

职能	直线经理活动与责任	HRM管理人员的责任
保障	提供工作分析的信息；HR计划与组织战略的协调；直接参与大面试；决定人员的录用与分配	工作分析说明书的编写；HR规划的制定；做好招聘、咨询工作
开发	组织员工的培训；工作丰富化；给下属提供工作信息反馈；指导员工设计个人发展计划	制定员工培训计划；为员工培训提供服务；帮助员工进行职业规划；对管理者进行管理理论与方法培训
报酬	直接负责员工的绩效评估、工资、奖惩制度及其它激励措施的实施	绩效评估方法与制度的确定；工资福利制度的制定；工资、福利制度的执行与监督；员工福利及其它特殊需求的服务
整合	组织员工沟通；指导员工的合作与协调；冲突与处理；信息的收集与反馈	沟通制度的制定；沟通渠道的保障；部门间的协调；信息的处理；企业文化的传播员工组织同化工作的开展；档案
调控	劳动纪律的监督执行；员工的解雇、提升、调动、辞职的决策	员工调控政策的制定；直线经理调控政策的审核与执行；对直线经理调控；为离休员工提供服务与咨询

# 六、人力资源管理专业人员的职责与素质

## （一）HRM专业人员的职责与角色

---

建议与参谋

服务与咨询

制定政策并实施

维护员工的利益

## (二) HRM专业人员的素质

评价

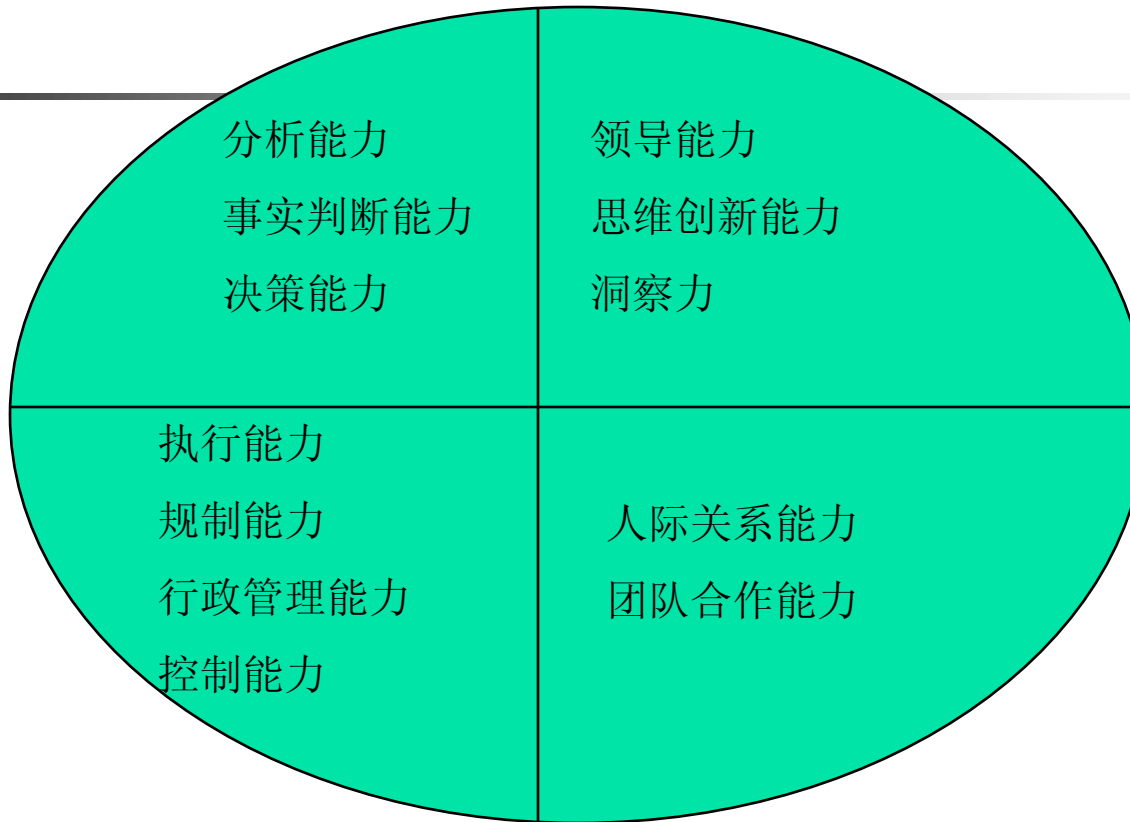
福利

核查

资料管理

员工关系

法律



报酬

战略

组织发展

变革管理

多元化

咨询

培训



## 六、人力资源管理的职能、内容与作用

---

- (一) 人力资源管理职能
- (二) 人力资源管理内容
- (三) 人力资源管理的作用



## （一）人力资源管理的含义：

HRM是对人力资源的生产、开发、配置、使用等诸环节进行的有意识的管理活动。

**什么是HRM：**是指影响人的行为、态度以及绩效的各种政策、管理实践及制度

人力资源管理可以分为宏观与微观人力资源管理

宏观人力资源管理是指全社会的人力资源管理（包括人力资源的形成及前期人口规划教育规划管理、职业定向指导、职业技术培训、部门与地区人力资源配置、就业与调配、劳动管理、社会保障等）

微观人力资源管理是指组织的人力资源管理。

## （二）人力资源管理的职能

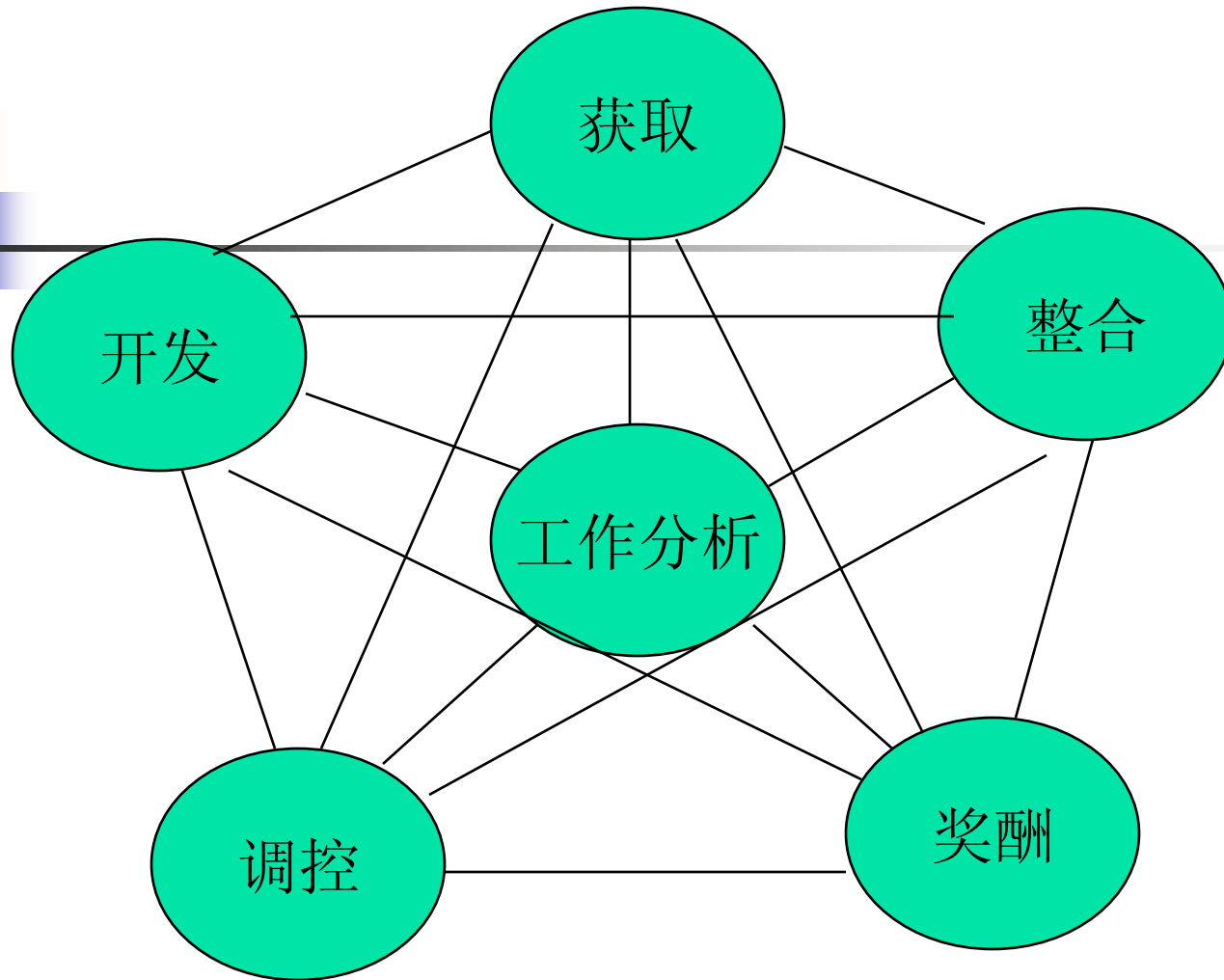
人力资源管理的职能有：战略规划、获取与配置、员工发展、人力资源保护等。

第一，战略规划。人力资源战略规划是根据企业的发展战略，审视组织内外部环境，然后对整体的人力资源按组织目标进行分析后给出数量上、质量上的明确需求并付诸实施的一系列程序、措施、政策和时间安排。这方面的工作主要通过以下活动来完成：一是工作分析，即提出一定组织结构下企业各工作或职务的责任、任务以及任职者的任职资格，为人力资源规划做准备。二是人力资源战略与规划，即对企业在一定时期、一定经营战略下所需员工作出数量上、质量上规划。

第二，获取与配置。一是招聘企业所需要的员工，并从应聘者中挑选符合要求的人员；二是合理录用配置到各个岗位上去。

第三，员工发展。这方面的职能，企业通过以下活动完成，一是新员工的职业导向活动，即为新员工提供组织的有关信息，并向其说明组织期望员工的是什麼，以及员工可以从组织中期望获得的是什麼；二是员工培训发展与员工职业生涯规划；三是绩效管理完成。

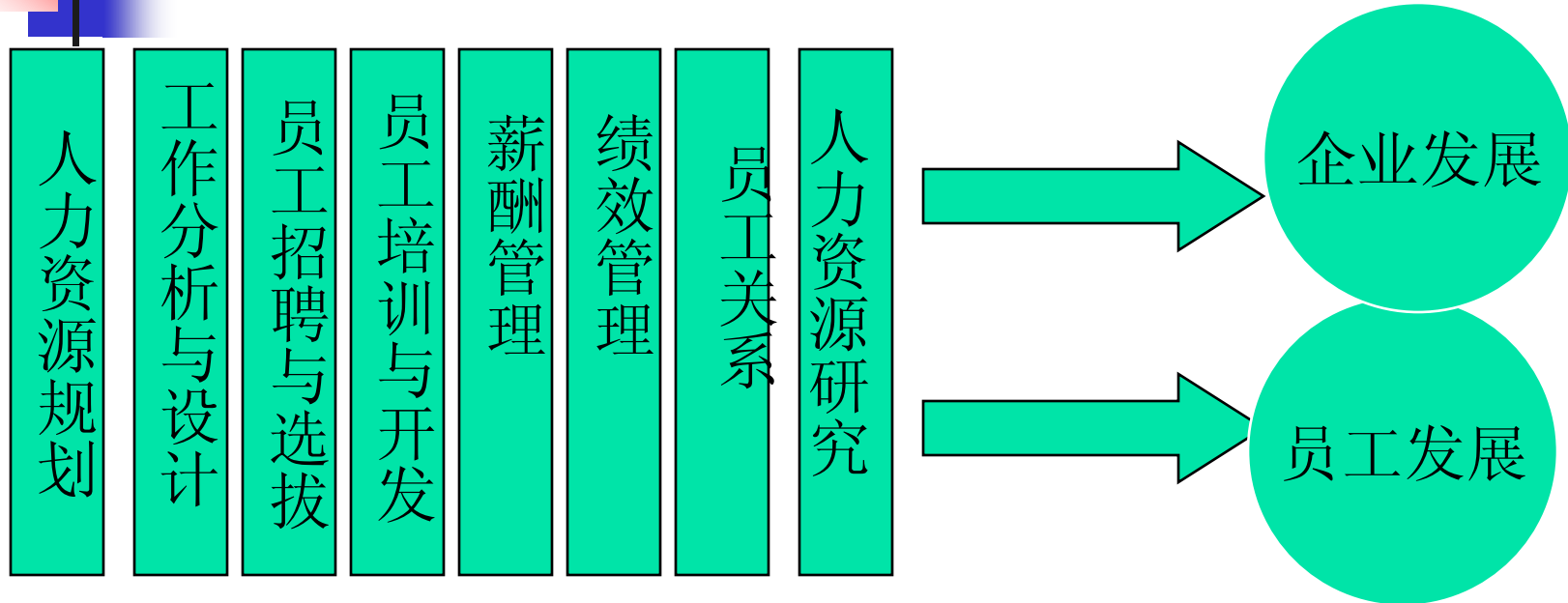
第四，员工保障与保护。要完成这方面的职能，一是通过薪酬管理，包括员工的合理报酬、福利制度设计与基础；二是人力资源保护，即为员工提供一个健康、安全、高效的工作环境条件与劳动保护条件。三是对员工实行社会三大保险。



## HRM主要职能关系模型

### (三) 人力资源管理的內容

#### 战略性人力资源管理



## （四）人力资源管理的作用

在目前竞争激烈的环境中，人力资源管理的好坏直接关系到企业的竞争与成功已成为共识。任何一家成功的企业都十分重视人力资源管理工作。企业所面临的外部竞争性挑战与内部环境的变化，使人力资源管理在企业管理实践中已越来越重要

（一）无论东方还是西方，人力资源及管理正日益成为为制约一个国家、地区的关键因素

（二）人力资源及管理是企业获取竞争优势的工具

（三）人力资源及管理事关国家的安定、社会的发展进步

# 美日人力资源管理比较

美

日

强调全人

强调集体

以任务为中心

以员工为中心

强调个人竞争

提倡合作

注重短期绩效考核

长期考核

重视专业能力

注重潜在基础能力

职务规划明确

职务规划不太明确

明确控制

含蓄控制

依赖制度、规章

重视相互信赖

现代管理大师德鲁克说：企业只有一项真正的资源 ----  
人

春兰：企业的动力源是人，在人的理念的改善

联想：办公司就是办人

彬彬：人才是企业之本，是利润之源

格兰仕：人是企业的财富

三星：三星不是我的公司，是我们的公司

美国拍立得首席执行官埃德温。兰德说：让公司所有的员工都有竭尽才智的机会，能表达其意见，能在能力许可下共享公司的繁荣，能赚足够的钱，使他们不至于把赚更多的钱一直放心上。总之让他们的工作得到足够的报酬，而且使工作成为他们生活的一个重要部分。

•优秀的公司所以优秀，是因为他们把普通的人组织起来做不普通的事业。

•我最大的成就主要是发现人才，发现一大批人才，他们比绝大多数的 C E O 都要优秀，这些一流的人在 G E 如鱼得水。

• 杰克·韦尔奇

•你可以接管我的工厂，．．．只要留下我的人，我就可以重建 I B M I B M 创始人 沃森

•我们成功的背后所依靠的是人。机器会有新的主意，不会解决问题，也不会抓机会．．．丰田美国分公司人力资源副总裁

•将我公司最好的 2 0 人拿走，微软在世界上将变得无足轻重．．．比尔·盖茨

•每个公司可以说都是由人组成，但要把人一直放在第一位却不是件容易的事．．．联邦快递董事局主席 Fred Smith



# 企业关注什么

60年代

70年代

80年代

90年代以后

关注生产  
环节管理

重视市场  
营销的管理

资产运营  
管理

以人为中心  
发挥人的潜能

# 七、中国企业人力资源管理的特点与展望

## (一) 沿革

1978年以来分三个阶段：20世纪80年代初至中期，以试点为主；20世纪80中期至末期，承包制，强调劳动合同制；20世纪90年代以来，全员合同制，以“劳动法”为基础

## (二) 特点

第一、资源丰富但质量不高，所以开发培育人才很重要；

第二、HRM管理要符合公有制实现形式的多样化，强调员工的参与，还要重视员工的主人地位。

第三、人力资源规划要与国情适应，强调市场机制的作用。在双向选择的基础上，对下岗及员工再就业要重视，关系到社会稳定与发展。

## (三) 展望

第一、坚持计划生育国策，控制人口增长，提高人口素质。

第二、重视教育投入，是提高人力资源素质的根本。

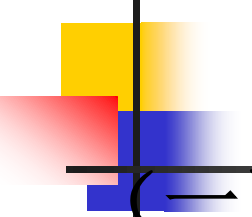
第三、深化人事制度改革，营造真正的“人才环境”

## 第二部分 人力资源管理理论

你应当掌握如下问题：

1. 人力资本理论产生的理论源流及其理论的新发展。
2. 人力资源理论的基本内容。
3. 西方国家的人力资源管理理论
4. 中国古代的人力资源管理理论
5. 马克思主义关于人性的理论。
6. 现代人力资源管理的基本理论

# 一、人力资本理论产生的源流

- 
- (一) 经济增长理论的发展与人力资本理论的出现
  - (二) 教育经济学中的人力资本理论
  - (三) 企业管理理论中的人力资源管理思想源流

## （一）经济增长理论的发展与人力资本理论的出现



---

1、人力资本理论产生的历史背景

2、经济增长理论的困惑与人力资本理论的产生

# 1、人力资本理论产生的历史背景

随着西方经济从“二战”废墟中的恢复和发展，以及取得独立的许多第三世界国家对发展民族经济的追求，经济增长问题成为经济学研究的热点，人力资源与经济发展的关系也受到经济学家的关注，从而导致了人力资本理论的产生。

一方面，二战后科学技术的进步，尤其是20世纪50、60年代的科学技术的进步与发展，西方发达国家都把发展科学技术作为促进经济增长，提高竞争能力的主要手段

另一方面，20世纪40年代、50年代，发展中国家的政府在物质资本决定论的指导下，大量吸收外国资本，追求国民经济的迅速发展，然而，20多年的经济发展并未收到预期的效果。发展中国家在其经济发展的过程中，经济发展所需的资本短缺，自然资本尚待开发，人口数量多，所蕴藏的人力资源数量也较多，但质量较低，人力资本积累少。同时，形成鲜明对比的是二战后的西欧与日本，它们的工厂、铁路、港口等物质资本遭到严重破坏，许多城市也都毁于战火之中。但在外资援助下，这些国家的经济迅速得到恢复，其速度之快完全出乎人们预料。发达国家与发展中国家的经济发展的实践，引起经济学家们的关注及对其经济发展经验教训的反思。同样利用外资，何以在不同国家会产生大不相同的效果呢？两种不同类型国家的经济发展结果，成为经济学家们研究的热点，像舒尔茨（T. W. Schultz）、丹尼森（E. Dension）、麦迪逊（A. Maddison）法布里坎特(Soloman Fabricant)等经济学家都致力于研究这一现象。

## 2、经济增长理论的困惑与人力资本理论的产生

自凯恩斯（J. M. Keynes）《就业、利息和货币通论》发表之后，哈罗德（R. F. Harrod）以凯恩斯“有效需求”论为基础来考察国民收入在长期内保持稳定均衡增长的条件，试图把凯恩斯采用的短期、静态（比较静态）均衡分析方法应用于国民收入或就业决定问题的长期化、动态化分析，开创了战后经济学研究的一大主题，即现代经济增长理论，促使人力资本理论形成并得以完善。

第一，资本决定论。

第二，技术决定论。

第三，一般的人力资本理论。

第四，专业化人力资本决定论。

**第一**，资本决定论。资本决定论起源于古典政治经济学的资本理论，也是最具有影响的一种增长理论。哈罗德—多马（E. D. Domar）模型的特点是：强调资本对经济增长的作用，资本形成是经济增长的决定因素；模型只表明储蓄和投资、资本—产出比率与产量增长之间的数量关系；模型中的资本—产出，无法考虑劳动与资本的替代问题，把财富看作是资本的产物，劳动只是资本增殖的条件，劳动附属于资本，因而被称为“资本决定论”的经济增长。

**理论的结论**之一就是只要通过政府的干预就可以使经济获得长期稳定均衡增长。但它无法解释资本边际收益递减规律带来的资本利润下降与生产规模收益递增的矛盾。现实中的经济增长总是伴随着技术进步，这意味着：由于生产知识的增进，单位生产要素投入带来的产量增长，或者生产单位产品所需投入减少。新古典学派将技术引进新古典经济增长模型，也成为增长理论的研究的重要内容。



**第二，技术决定论。**20世纪50年代开始，技术进步论成为经济增长学的主流。索洛(R. M. Solow)、斯旺(T. W. Swan)、米德(J. E. Meade)等经济学家对“**资本决定论**”提出了挑战，放弃了资本—产出不变的假设，引入了技术进步变量。索洛建立了技术进步模型

模型认为，在不增加生产要素投入的情况下，由技术进步改变生产函数提高产出，从而实现经济的长期均衡增长。索洛把无法用要素的投入能解释的“增长的余值”归结为“技术进步”，1957年，他首先对美国1909至1949年间的统计数据测算，表明技术进步对美国这一时期经济增长率的贡献为87.5%。据此，索洛认为经济增长唯一的源泉就是技术进步，打破了资本决定论一统天下的局面

技术决定论仍然是强调生产过程中“物”的因素，忽视“人”的因素，把劳动看作仅仅需要少量的知识和技能就可以从事的体力劳动，劳动者所具有的生产能力也被假定为同质、大致相同

**第三，一般的人力资本理论。**20世纪60年代中期，面对“增长余值”的问题，长期从事农业经济学研究的舒尔茨也在寻求合理的充分的解释。舒尔茨批评传统的“资本”概念，进而提出“人力资本”概念与理论来解释经济增长源泉问题。舒尔茨将“资本”分为人力资本和常规资本（或物质资本）两种形式，他认为通过教育、健康方面的投资，可以增强人的体力、智力和技能，使一般的人力资源转变为人力资本，即体现在人身上的技能与生产知识存量。

舒尔茨通过人力资本的“知识效应”和“非知识效应”解释了经济增长的原因，成为人力资本研究的先驱，但在解释经济增长“余值”的源泉中并没有提出以人力资本为中心的增长模型，人力资本理论还比较一般化

**第四，专业化人力资本决定论。**20世纪70年代末至80年代初期，麦迪逊等人通过对发展中国家经济增长因素的实证研究发现：技术进步对经济增长的贡献，在发达国家大于发展中国家；而资本积累对经济增长的贡献，在发展中国家要大于发达国家。因此，技术决定论再次得到重视，另一方面，以技术决定论为核心的新古典增长理论又不能解释：世界经济增长中穷国与富国的增长率和人均收入水平差距拉大，以及国际资本向发达国家“倒流”等现实的经济现象。

舒尔茨的人力资本理论重在解释经济增长“余值”的源泉，但未提出一个以人力资本为核心的增长模型，人力资本的概念也比较一般化。贝克尔的分析重在微观。到20世纪80年代中期开始，以罗默、卢卡斯的“内生经济增长理论”的出现，学术界称其为“新经济增长理论”，“新”经济增长理论的核心在于修改了古典模型中的生产函数，在新古典的生产函数中加入人力资本的投入，给人力资本理论增添了新的内容。

## （二）教育经济学中的人力资本理论

### 1、教育经济学中人力资本理论产生的历史原因

一方面，二战后，社会经济领域活动不断扩大与复杂。在经济大发展的过程中，各国日益意识到教育对经济发展的重要意义，认识到提高人的素质的教育是加速经济增长的一个重要甚至决定因素，因此，各国对教育的干预也不断增加。这对教育经济学起到了直接的推动作用。

另一方面，人才的竞争在企业竞争中作用日益重要。二战后，世界范围内的科技革命浪潮迭起，国际间的科学技术与经济竞争日趋激烈，企业作为国民经济活动的细胞，也纷纷认识到：国际间的经济竞争就是技术的竞争，而技术竞争又成为教育竞争。因为教育增强的直接成果是高素质的人力资源，这正是教育经济学中人力资本理论的一个核心的观点。企业内的教育、成人教育和继续教育迅速扩张并发展以及重要性日益提高。

## 2、教育经济学中人力资本理论的产生

20世纪60年代，西方许多学者关于教育对经济作用大小和程度的研究进入了全面、系统的探索阶段。

在教育经济学的研究过程中，最有影响和最具有代表性的就是人力资本理论。

舒尔茨作为分析教育与人力资本投资生产率的第一人，日本有的人也称他为“现代教育经济学的创始者”。

在美国，一些经济学家还在人力资本的经济价值的量的分析方面做了深刻的研究，如经济学家丹尼森对经济增长的智力因素的分析；贝克尔通过对家庭行为的分析提出的个人教育收益的计算模式等

二战后，世界各国的教育发生了重大的历史性的变革，教育事业的发展取得了惊人的进步。教育的结构和体系的复杂化，学校数量和受教育的人口增多，教育领域的拓展和教育内容的多样化，都使现代教育拥有了新的历史性特征；几乎每一个国家都把教育纳入到经济发展的战略轨道，教育在国民经济中的地位更加突出，采取适应经济发展需要的教育措施，成为规范教育发展和学校行为的重要标准。

## （三）企业管理理论中的人力资源管理思想源流



- 科学管理中的企业人力资源管理思想

- 行为学派的人力资源管理思想

- 其他管理理论中的人力资源开发理论思想

# 科学管理中的企业人力资源管理思想



## ■ 泰勒的科学管理

---

科学的劳动定额管理


科学选拔与合理配置员工，由员工选工作到工作选员工

科学培训员工（选—诱导—帮助）

差别计件工资

管理人员的品质（智能、教育、技能、健康。。。）

# 行为学派的人力资源管理思想



■ 科学发展到 20 世纪 50 年代，人们开始用各种科学知识来研究人的行为。行为科学是一门研究人类行为规律的科学，客观存在的出现为人力资源开发提供了科学依据。

从人的本质出发，提出人性假设，并视之为人力资源开发与管理的假设如社会人假设

20 世纪 80 年代，企业文化理论进一步系统化，企业文化是人力资源管理的关键，人力资源开发由人的行为上到开发人的观念意识，由外在开发到人的内在开发



## 其他管理理论中的人力资源开发理论思想

■ 其它众多管理学派对人力资源管理也是有贡献的。

管理科学学派，将数学模型与计算机技术引入管理，开始了人力资源管理的定量研究。

系统学派，企业系统中人力资源是重要系统，要考虑与其它系统的关联，并且人是第一要素。

权变学派，管理要视情景不同而差异化的管理。

经验学派，经验推广，将企业资源分三类：资本、人力、时间，但真正的资源只有人。

管理程序学派，把人事作为管理的五大职能之一，对人事工作进行分析，也对人力资源开发作了研究，如管理人员的培训与人员蓄存

## （四）人力资本理论及其作用



### 人力资本理论及其发展

---

- 1、舒尔茨的人力资本理论
- 2、贝克尔的人力资本理论
- 3、人力资本理论的新发展

## 1、舒尔茨的人力资本理论

人力资本理论创始人是美国经济学家、1979年的诺贝尔经济学奖得主西奥多·舒尔茨。他在《人力资本投资》、《教育的经济价值》等一系列论著使其人力资本理论系统化、理论化。舒尔茨是从探索经济增长和社会丰裕的秘密而逐步踏上研究人力资本的道路的。舒尔茨的人力资本理论主要包括以下内容：

第一，人的知识和技能被认定为资本的一种形态，称之为人力资本。舒尔茨首次提出人力资本的概念。舒尔茨提出了广义资本的概念，资本有两种形式，即一种是体现在产品上的物质资本，另一种是人力资本是体现在劳动者身上的，由于各劳动者的素质、工作能力、技术水平、熟练程度各异，所以受教育和训练之后，各劳动者的能力、智力、技术水平等提高的程度也不相同。因此，人力资本是以劳动者的质量或其技术知识、工作能力表现出来的资本。人力资本是与物质资本相对应的，两者共同构成国民财富。

第二，人力资本存量，对劳动生产率的提高和经济的增长起着重要的越来越重要的作用。

第三，教育投资应以市场供求关系为依据，以人力价格的浮动为衡量符号。

第四，创建了人力资本投资收益的计算方法，并提出了人力资本的投资的标准，即人力资本的未来收益，包括个人的预期收益和社会的预期收益，要大于它的成本，即大于对人力资本的投资。

舒尔茨的人力资本理论使人们认识“人力”是经济发展中的主要因素，提高“人力”的质量成为经济发展的关键，鉴于他的贡献，瑞典皇家科学院称“舒尔茨是研究人力资本理论的先驱”。

## 2、贝克尔的人力资本理论

贝克尔（G. S. Becker）被认为是现代经济学领域中最有创见的学者之一，他曾与舒尔茨同在芝加哥大学执教，同时成为人力资本理论研究热潮的推动者。他的人力资本理论研究成果集中反应在他从1960年后发表的一系列著作中，最有代表的是《生育率的经济分析》、《家庭论》、《人力资本投资：一种理论分析》；后者被西方学术界认为是“经济思想中人力资本投资革命”的起点。贝克尔的贡献表现在对人力资本投资的微观分析上

贝其基本的思想为：

第一，人力资本即是教育投资。

第二，提出了人力资本投资收入效应理论。

除了舒尔茨、贝克尔以外，美国经济学家丹尼森在20世纪60年代初，依据美国的历史统计资料分析了美国经济增长因素，对人力资源要素作用进行计量分析的计算方法比舒尔茨更为严谨。丹尼森在人力资本经济分析方面的主要贡献是，在用传统经济方法估算劳动和资本对国民收入增长所起的作用时，对其产生的大量未被认识的剩余，它们不能由劳动和资本投入来解释的部分做出定量的分析和解释

### 3、人力资本理论的新发展

进入20世纪80年代，尤其是80年代后期，人力资本理论研究的势头更加猛烈。以罗默的《收益递增和长期增长及卢卡斯的《论经济发展机制》的论文为标志，经济学学者们的研究视野进一步拓宽，尤其是开始注意研究发展中国家的经济发展，强调人力资本存量和人力资本投资，在从不发达国家向发达经济转变过程中的重要作用，确立了人力资本和人力资本投资在经济增长和发展中的重要作用，给人力资本理论增添了新的内容。

第一，罗默的来自人力资本的经济增长——收益递增型的增长模式。（特殊的知识与专业化人力资本作为经济增长因素）

第二，卢卡斯的“专业化人力资本积累增长”模式（区分了人力资本的两种效用：内生效用与外生效用）

第三，斯科特的“资本投资决定技术进步”模式。（技术才是经济增长的主要因素）

#### 4、人力资本理论的主要阶段：

(1) **人力资本的早期阶段** 古典经济学家通过提出劳动价值说，确定了人在创造财富中的作用，从而就确定了人力资源在经济活动是特殊地位。

如佩蒂说：土地是财富之母，劳动是财富之父。

斯密在《国富论》中：一个国家全体居民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一定的费用，所以它被看成是在每个人身上固有的，已经实现了的资本。

早期只是一些思想火花，但最终没有成系统理论，其原因：一是当时劳动力素质低下，知识和技能对人的劳动能力不起主要作用；其二是把劳动力看成与资本无关的先天能力，可以简化经济结构；其三是不少名家受传统思想的障碍。如马歇尔：社人为资本是对人格的贬低，对人自由的侵犯，财富是为人而存在的，但人绝不是财富



## (2) 现代人力资本理论

20世纪50年代以后，由于科技进步、社会生产条件的变化及其它社会因素的影响。人力资源在生产中的作用发生变化，一些学者开始对人力资源进行系统研究。另一全原因是战后西方经济理论的研究领域和研究方法发生变化。宏观经济学的兴起与经济发展理论的成熟，使人们对总量关系的研究日渐深入。这种总量分析揭示一个现象：不同国家或地区相同的实物资本投入会带来差异大的收入增长。对这种差异进一步的研究提示了主要原因是人力资本质量存在差异。

## (3) 当代人力资本理论

随着对人力资本投资理论研究，对人力资本的量化研究成为一个热点。代表理论如人力资本会计：其含义是确定并计量人关人力资源的资料与数据并将有关信息提供给有关方面的过程。具体讲是要对企业及各类组织用于招聘、选拔、培训及开发人力资源花费的成本进行计量、计算员工对企业的价值。



## 人力资本理论总结：

- 1、人力资本是一切资源中最重要资源。人力资本理论已成为经济学的核心。
- 2、经济增长中人力资本的作用大于物质资本。
- 3、人力资本的核心是提供人口质量。教育投资是人力资本投资的主要部分。
- 4、教育投资要以市场供求关系为依据，以人力价格浮动为衡量信号。

## 5、人力资本应用问题：

从人力资本开发与管理研究现状来看，人力资本理论的研究还有许多有待突破之处

---

- (1) 关于人力资本的量化问题
- (2) 人力资源投资收益量化问题。
- (3) 人力资本的“载体”人的研究。
- (4) 在一定经济体制条件下，政策、体制运转对人力资源的影响不可忽视，不考虑以上这些因素，理想化的套用人力资本理论，则很难与经济实际相吻合

## 6、人力资本投资的作用

人类进入21世纪，世界竞争的焦点已从争夺资源与市场逐步让位于人才竞争、知识竞争、高技术开发的竞争，世界各国正加速人力资源的开发，以获得国际经济竞争实力

- (1) 人力资本投资可提高劳动生产率和资本生产率
- (2) 人力资本投资推动一国经济在全球范围的发展
- (3) 人力资本已成为国际竞争的关键资源

## 二、人性假设是人力资源管理的基础---关于人的管理哲学

管理思想、原则、方法，都与人性假设有关

**所谓人性假设：**是指管理者对被管理者的需求、劳动态度和工作目的的一种基本估计。管理史出现过经济人假设、社会人假设、自我实现人假设和复杂人假设，对于不同的人性假设，应采取不同的管理措施。

(一) 经济人假设：X理论与科学管理

(二) 社会人假设、“霍桑实验”与组织行为学

(三) 自我实现人假设、Y理论与工作满足

(四) 复杂人假设、超Y理论、权变模式

(五) 主权人假设、W理论与主人翁精神

## 经济人假设：X理论与科学管理

1。经济人：西方管理思想初期的一种人性假设：人的一切行为都是为了满足自己的私利，人要争取最大的经济利益。人由于经济诱因而引发工作动机，因而人在组织中是被动地受组织操纵、激发和控制。

### 2。X理论

美国心理学家麦格雷戈在《企业的人性面》提出了经济人假设之上的X理论其内容：天生懒，讨厌工作；无进取心；自我中心；少理性；不自律，易受他人影响

管理措施：经济收买，奖惩严厉，权力控制；管理的重点是工作任务；严格工作规范、制度；企业目标取决于管理对员工的控制。

# 科学管理

经济人假设是西方早期企业管理思想和实践的基础。泰勒及其同伴的科学管理理论与实践则是全面而具体的将经济人假设运用于企业人事管理的典型其主要内容：

工作定额原理：工时与工作研究来确定工作标准

第一流员工制：员工培训与经济激励使员工一流

工作标准化原理：通过训练使员工达掌握最优方法

激励性有差别的计件工资

计划管理职能与执行作业分离原则

实行职能制：让管理者只承担一、两种职能并使之拥有对员工的指挥权。

# 社会人假设、霍桑实验与组织行为理论

1。社会人假设：人不只为经济利益而存在，而重视人的社会方面的需求，人最重视工作中与人友好相处，良好的人际关系是调动人积极性的决定因素，物质利益处于次要地位。

## 2。霍桑实验

20世纪20、30年代，由哈佛的梅奥在芝加哥电气公司进行了一系列人际关系方面的试验性研究结论：人是社会的人，影响人的生产积极性除物质因素外还有社会及心理因素；生产率高低取决于员工的士气，而士气取决于家庭和社会生活以及企业的人际关系；组织中存在非正式组织，它有其特殊的规范性，影响群体成员的行为；领导要倾听员工意见，注意沟通。

管理措施：重点在关心员工和满足员工的需求；注重员工关系，培养和形成员工的归属感及群体感；提倡集体奖励制度；增加管理人员联络沟通的职能



# 组织行为理论

其要点：

重视人，发挥人的主动精神，挖掘人的潜能

重视个人需要研究，并将满足个人需要与实现组织目标结合；

重视正式组织与非正式组织的作用；

注重领导行为研究，协调领导与部属的关系；

重视对组织设计、组织变革和组织发展研究；

人的管理上，要保持组织对员工的吸引力，激励并保持组织成员的责任感，成就感、事业心、集体精神与士气

## 自动人假设、Y理论与工作内满足

1。自动人：自我实现人——美国心理学家马斯洛提出的一种人性假设。是指个人的才能得以充分展示和发挥，个人理想和抱负的实现，以及人格趋于完善。这种假设认为“自我实现”是人的最高层次的需求，只有使每个人有机会将自己的才展示出来，才能最大限度的调动人的积极性。

### 2。Y理论

内容：人是勤奋的，只要环境适合人是愿意工作的；人的工作态度取决于对工作的理解与感受；人在工作中有自我控制和指导能力；一般人愿意主动承担责任；

管理要求：尽量使工作富有意义和挑战性，让人在工作中得到满足与自尊；管理者的主要职责是创造一个良好的环境，让人自我激励，使个人需求与组织目标自然和和谐地统一。

### 3。工作内满足

激励可以是内在的，也可以是外在的。

内在激励关注的是工作本身，是工作本身对员工能否产生兴趣和偏好，满足求知和求美和欲望，能否让员工在工作中有成就感，充分发挥个人的潜能。

近30年在发达国家，“工作重新设计”即工作扩大化、工作丰富化以及企业内民主制度、自我培训等，都是通过提高工作生活质量，满足员工高层次需要，以调动其工作的积极性的。

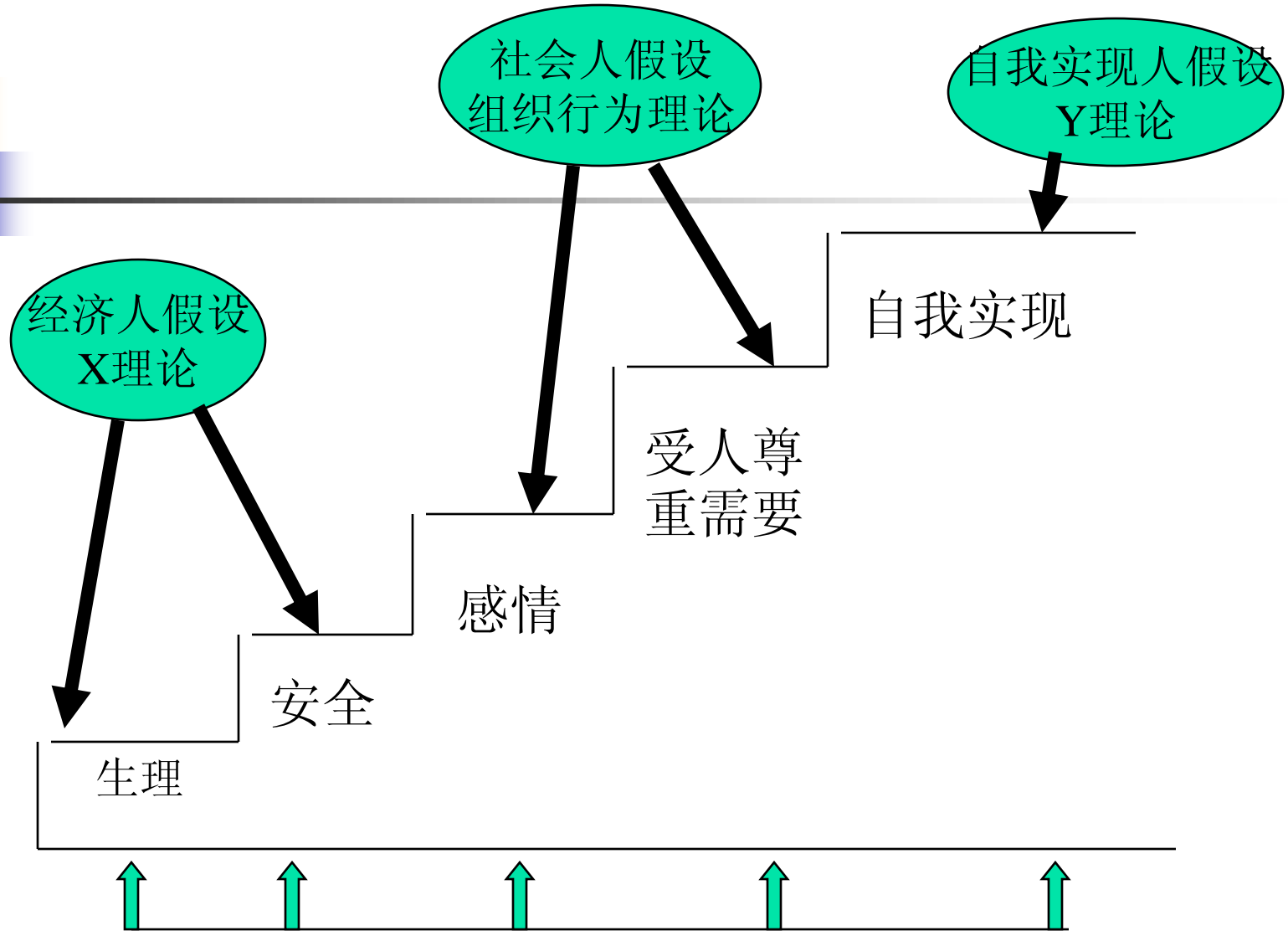
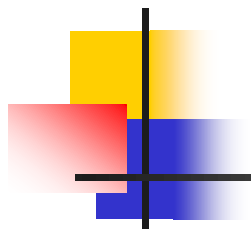
# 复杂人假设、超Y理论、权变模式

1。复杂人假设：人是复杂的，人的差别不仅因人而异，且同一个人在不同的年龄、不同的地位、不同的地点会有不同的行为、动机与需求

## 2。超Y理论

人是怀着不同的需要参加组织工作的，一个人在不同的单位不同部门，其工作动机与个人需要也可能不同。所以对管理要求也就不同，企业要根据所处的内外环境条件而应变。

对管理者而言，针对人的复杂性，要注意了解组织成员的能力、动机及其差异，及时发现问题，应变调整。



复杂人假设：超Y理论、权变理论

# 主权人假设，W理论与主人翁精神

## 1. 主权人假设

社会主义制度下，人民当家作主，解放生产力，创造有中国特色的人力资源管理理论来激励人的积极性。

## 2. W理论

随生产力的发展，文化水平的提高，劳动者改造客观世界的同时，日益表现出当家作主的愿望；公有制创造了主人翁地位，为主权人假设创造了条件；主权主形成是一个过程；劳动者的积极性和创造性在于劳动者是否由雇用人到主权人；处于雇用地位时为利益而工作，而作主时，将注重工件本身；管理者的任务是创造条件，让人成为主人。

## 3. 主人翁精神

工作隶属员工，使员工成为工作的主人，责任心、积极性是发自内心的，持久的，所以，劳动者的能动性和创造性取决于工作中的自主性。

# 中国人力资源管理理论



一、中国古代的人力资源管理理论

~~二、马克思与恩格斯的人性观~~

三、人力资源管理基本原理

# 中国古代的人力资源管理理论

(一) “性相近，习相远”的人性说（孔子）（重点是习）

(二) “性善论”人性说（孟子）（系统的人性说，恻隐之心、羞恶之心、辞让之心、是非之心是人所以为人的标准，此人性说有积极意义，可以激励人的潜力、责任

(三) “性伪之分”的人性说（荀子）（性是先天的，伪是后天的，可用于管理人，如合理授权）

(四) “见素抱朴”的人性说（老子）（人性自然，无善恶习之分，人性无先天的道德属性。人力资源管理中有方法论意义。如企业价值问题）

(五) 素朴自然的人性说（庄子）（其自然朴素之人是形体健康之人，精神健全之人，尊重人性，希望人得到自由的发展，尊重员工，充分发挥员工的积极性与创造性）

(六) “安利恶害”的自然人性说（韩非）（人自为自利是天性、主张趋利避害）



# 马克思与恩格斯的人性观

## (一) 关于人的一般属性的认识

第一，人具有自然属性；第二，人具有社会属性；第三，人具有精神属性

## (二) 关于人的本质属性的认识

劳动是人的类特性，第一，劳动是人产生的根源；第二，劳动是人生存的基础；第三，劳动是人发展的动力；第四，劳动还是人的自我表现、自我肯定的形式。

## (三) 关于人的主体性的认识

人作为活动主体在对客体作用的过程中所表现出来的能动性、自主性和自为性。

第一，人的主体性是指人作为活动主体的能动性

第二，人的主体性是指人作为活动主体的自主性

第三，人的主体性是指人作为活动主体的自为性

## 第四，对人力资源开发与管理的指导意义

全面认识人的基本属性是有效实施人力资源开发与管理的必要前提。

马克思、恩格斯的人性论告诉我们，人的自然属性、社会属性与精神属性是相互联系、相互作用的有机整体。在现代人力资源开发与管理中，不可顾此失彼。

首先应考虑人的自然属性，关心人体健康，满足其必要的生理需要与物质生活需要；

其次要充分认识人的社会属性，要深入研究、合理引导和努力满足人们符合时代要求的社会需要；

其三，要特别注重人的精神属性，要重视对人的理想、信念、价值观和道德观的教育，激发人自身潜在的巨大的精神力量，进而转化为巨大的物质力量。充分认识劳动是人的本质属性，提高劳动质量、改革劳动管理是有效实施人力资源开发与管理的的重要途径。要重视人的本质属性和遵循人的成长规律，通过优化劳动来加强人力资源开发与管理的。深刻认识人的主体性，尊重人的主体地位，是我国现代人力资源开发与管理的价值取向

# 现代人力资源管理基本原理

一、要素有用原理

二、同素异构原理

三、系统优化原理

四、能级对应原理

五、互补增值原理

六、激励强化原理

七、反馈控制原理

八、弹性冗余原理

九、竞争协作原理

十、信息催化原理

十一、主观能动原理

十二、动态优势原理



# H R M为什么重要

---

企业管理发展的必然趋势

人力资源管理如何帮助增强企业竞争能力？