

论科学发展观指导下我国人力资源管理理念嬗变

范明

社会发展观与人力资源管理(Human Resource Management,简称HRM)理念存在一种共生演进关系。科学发展观是在对我国现代化建设经验科学总结、对我国社会经济发展规律深刻把握基础上形成的一种全新的社会发展观。科学发展观的形成和确立必然要求HRM理念随之嬗变。本文在一般性描述社会发展观与HRM理念共生演进关系的基础上,重点研究和探讨科学发展观指导下我国HRM理念。

(一)社会发展观与HRM理念的历史演进

在人类社会的不同发展时期,人们具有不同的社会观,对“人”在社会发展中的作用也就看法不一,即HRM理念各异。因而随着社会发展观的沿革,HRM理念也经历着历史演进。

1.“社会稳定观”与“商品人”理念。在前工业化时期,社会的最显著特征是“求稳少变”,统治者为了寻求社会的稳定,就必须对被统治者实施严厉的控制,由此导致HRM的“商品人”理念。所谓“商品人”即人具有商品的属性,人往往“被他人占有”、“被严厉控制并充分使用”。在中国古代,劳动者没有独立的人格,其社会关系表现为身身的依附关系,如奴隶依附于奴隶主,农民依附于地主,学人依附于仕途等;在西方社会,这种极具依附性的“商品人”理念甚至处伸到近代,以至霍布斯认为,在契约社会中必须保持“利维坦”的绝对君主地位。

2.“经济增长观”与“成本人”理念。西方资本主义产生以后,逐渐确立起马克斯·韦伯意义上的“资本主义精神”。与此相适应,在社会管理思想和社会发展问题上,逐步形成了“经济增长观”。经济增长观下,“人”的利用往往以利润最大化为目标,相应地,社会关怀的中心是“经济”而非“人”,“人”只是实现这一目标的一种手段,是生产中的一种“成本”。这一特质使“泰勒制”成为工业化时期的主要HRM制度。结果是,企业的封建色彩渐淡,而资本色彩渐浓(高虹、张伟智,2001)。

与生产中将人视为“成本人”相一致,在采取激励措施时,往往只看到员工的金钱和物质需要,忽视其社会和心理需要。“经济增长观”指导下的“成本人”HRM理念往往造成人际关系对抗,劳资矛盾激化。这已为无数事实所验证。

3.“社会发展观”与“资本人”理念。20世纪60年代以后,社会发展和文明增长进入人们的视野。美国学者率先发动“社会指标运动”,联合国也于上世纪80年代始形成“综合发展观”。这就导致被恩格斯赞誉为“地球上最美丽的花朵”的人成为社会发展的中心。

社会发展观将人置于社会发展的中心地位,考虑到人的各种社会需要,而不是像以前那样只重视人的经济需要。由于个人不只是被动地接受激励,还可以能动地获取机会、争取权利,进而享有充分的经济自由。人的能动性,使其在生产中具有“资本”的作用,HRM的“资本人”

理念应运而生。

“资本人”理念下,HRM既注重人的经济需要,更注重人的社会需要;既重视对人的管理,更重视对人的潜能开发。

4.“可持续发展观”与“代际人”理念。尽管说发端于20世纪60年代的“社会发展观”是一大进步,然而,这种发展观仅仅强调当代的协调发展,没有考虑到后代的发展问题。

在20世纪80年代“社会发展观”的影响之下,各国致力于建立可持续发展的社会。可持续发展观强调“既满足当代的需求,又不对后代满足需求能力构成危害”,这种发展观以满足人的需求为价值取向,以人的智力资源开发和利用为发展基础,以人与自然统一的生态和谐发展为核心。

可持续发展观不仅强调代内公平,而且强调代际公平,强调以未来的发展规范现在的行动。与可持续发展观相适应,HRM强调“代际人”理念。它要求HRM不仅要重视现在的人力资本,更要重视未来的人力资本;不仅要拥有和谐的当代人际关系,而且拥有可持续的代际关系。

(二)科学发展观指导下我国HRM理念的嬗变

努力实现人和社会经济的全面发展是人类孜孜以求的目标。中国共产党基于对马克思主义的深刻领悟和对国内外发展道路的全面总结,提出了符合时代特征和我国国情的全面、协调、可持续的科学发展观。《中共中央关于完善社会主义市场经济体制若干问题的决定》明确指出:“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”。“统筹城乡发展、统筹区域发展、统筹经济社会发展、统筹人与自然和谐发展、统筹国内发展和对外开放”。科学发展观的人本核心,为HRM的实践提供了理论动力,并要求树立正确的HRM理念。

1.全面的人才观。科学发展观强调统筹经济社会发展,实际上是要求社会全面发展。这要求在HRM工作,一要全面看待人才,“不拘一格降人才”;二要全面满足人才之所需,使激励真正起到实效。

要做到全面看待人才,“不拘一格降人才”,就必须:第一,以能力为人才评价标准,不“唯学历、唯职称、唯资历、唯身份”;第二,尊重人才个性,重视个性化教育。因为社会“风气之开创与转移,必起始于少数,并且决定于少数之个性。因此,必尊重个性,培养个性,才是开风气与转风气之先决条件”(钱穆,2002);第三,大力提倡和发展多元化教育模式,改变我国目前以学校为中心的单一教育模式,重视职业教育和终身教育。

要做到全面满足人才之所需,使激励真正起到实效,就必须对人才实施全方位的激励。第一,经济激励。除采取传统的激励措施以外,要大力借鉴国外企业激励的成功经验,做好诸如科技人才的技术入股等工作;第二,事业激励或责任激励(李仁安等,2003)。微软的“职业阶

全国Mini-MBA职业经理双证班



精品课程 权威双证 全国招生 请速充电

你可能准备跳槽或者求职, 却为缺少行业经验和专业证书而被用人单位百般挑惕!

你可能目前衣食无忧, 但随着年龄的增长和社会竞争压力的增大, 因为得不到专业的全新培训而失去竞争的机会和面临被淘汰的危机。

美华教育携手中国经济管理大学面向全国举办迷你 MBA 职业经理双证书班, 毕业颁发双证书。

招生专业及其颁发证书

认证项目	颁发双证	学费
全国《职业经理》MBA 高等教育双证书班	高级职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《人力资源总监》MBA 双证书班	高级人力资源总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《生产经理》MBA 高等教育双证班	高级生产管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《品质经理》MBA 高等教育双证班	高级品质管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销经理》MBA 高等教育双证班	高级营销经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《物流经理》MBA 高等教育双证班	高级物流管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《项目经理》MBA 高等教育双证班	高级项目管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班	高级市场总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班	高级酒店管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《企业培训师》MBA 高等教育双证班	企业培训师高级资格认证毕业证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《财务总监》MBA 高等教育双证班	高级财务总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销策划师》MBA 双证书班	高级营销策划师高级资格认证证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班	全国企业总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《行政总监》MBA 高等教育双证班	高级行政总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《采购经理》MBA 高等教育双证班	高级采购管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《医院管理》MBA 高等教育双证班	高级医院管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《企业管理咨询师》MBA 双证班	高级企业管理咨询师资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元



【授课方式】 全国招生、函授学习、权威双证

我校采用国际通用3结合的先进教育方式授课（远程函授+教学电子光盘自修+网络学院持续视频学习）



【颁发证书】 学员毕业后可以获取权威双证书与全套学员学籍档案

- 1、毕业后可以获取相应专业钢印《高级职业经理资格证书》；
- 2、毕业后可以获取2年制的《MBA研究生课程高等教育研修结业证书》；



【证书说明】

1. 证书加盖中国经济管理大学钢印和公章（学校官方网站电子注册查询、随证书带整套学籍档案）；
2. 毕业获取的证书与面授学员完全一致，无“函授”字样，与面授学员享有同等待遇，证书是学员求职、提干、晋级的有效证明；。



【学习期限】 3个月（允许有工作经验学员提前毕业，毕业获取证书后学校仍持续辅导2年）



【收费标准】 全部费用1280元（含教材光盘、认证辅导、注册证书、学籍注册等全部费用）

函授学习为你节省了大量的宝贵的学习时间以及昂贵的MBA导师的面授费用，是经理人首选的学习方式。



【招生对象】

- 1、对管理知识感兴趣，具有简单电脑操作能力（有2年以上相应工作经验者可以申请提前毕业）。
- 2、年龄在20—55岁之间的各界管理知识需求者均可报名学习。



【教程特点】

- 1、完全实战教材，注重企业实战管理方法与中国管理背景完美融合，关注学员实际执行能力的培养；
- 2、对学员采用1对1顾问式教学指导，确保学员顺利完成学业、胸有成竹的走向领导岗位；
- 3、互动学习（专家、顾问24小时接受在线咨询，第一时间回答学员的提问和咨询）



【考试说明】

1. 卷面考核：毕业试卷是一套完整的情景模拟试卷（与工作相关联的基础问卷）
2. 论文考核：毕业需要提交2000字的论文（学员不需要参加毕业论文答辩但论文中必修体现出5点独特的企业管理心得）
3. 综合心理测评等问卷。



【颁证单位】

中国经济管理大学经中华人民共和国香港特别行政区批准注册成立。目前中国经济管理大学课程涉及国际学位教育、国际职业教育等。学院教学方式灵活多样，注重人才的实际技能的培养，向学员传授先进的管理思想和实际工作技能，学院会永远遵循“科技兴国、严谨办学”的原则不断的向社会提供优秀的管理人才。



【承办单位】

美华管理人才学校是中国最早由教委批准成立的“工商管理MBA实战教育机构”之一，由资深MBA教育专家、教育协会常务理事徐传有教授担任学校理事长。迄今为止，已为社会培养各类“能力型”管理人才近10万余人，并为多家企业提供了整合策划和企业内训，连续13年被教委评选为《优秀成人教育学校》《甲级先进办学单位》。办学多年来，美华人独特的教学方法，先进的教学理念赢得了社会各界的高度赞誉和认可。



【咨询电话】13684609885 0451--88342620

【咨询教师】王海涛 郑毅

【学校网站】<http://www.mhjy.net>

【咨询邮箱】xchy007@163.com



【报名须知】

- 1、报名登记表格下载后详细填写并发送邮件至 xchy007@163.com (入学时不需要提交相片，毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认，以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



【证书样本】(全国招生 函授学习 权威双证 请速充电)

(高级职业经理资格证书样本)

(两年制研究生课程高等教育结业证书样本)



【学费缴纳方式】可以选择以下任意一种方式缴纳学费

方式一	学校地址	邮寄地址：哈尔滨市道外区南马路 120 号职工大学 109 室 邮政编码：150020 收件人：王海涛
方式二	学校帐号	学校帐号：184080723702015 账号户名：哈尔滨市道外区美华管理人才学校 开户银行：哈尔滨银行龙江支行 支付系统行号：313261018018
方式三	交通银行 (太平洋卡)	帐号：40551220360141505 户名：王海涛 开户行：交通银行哈尔滨分行信用卡中心
方式四	邮政储蓄 (存折)	帐号：602610301201201234 户名：王海涛 开户行：哈尔滨道外储蓄中心
方式五	中国工商银行 (存折)	帐号：3500016701101298023 户名：王海涛 开户行：哈尔滨市道外区靖宇支行
方式六	建设银行帐户 (存折)	中国人民建设银行帐户 (存折)： 1141449980130106399 用户名：王海涛
方式七	农业银行帐户 (卡号)	农业银行帐户 (卡号)： 6228480170232416918 用户名：王海涛 农行卡开户银行：中国农业银行黑龙江分行营业部道外支行景阳支行

可以选择任意一种方式缴纳学费，建议使用第五种方式（中国工商银行，比较方便快捷）收到学费的当天，学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教材和考试问卷。

<http://www.mhgy.net>

论科学发展观指导下我国人力资源管理理念嬗变短论

梯”、日本东芝公司的“重担子主义”和“适才适用”、美国 Mary Kay 化妆品公司的“一家人”管理等事业激励模式,无疑值得我们学习与借鉴;第三,情感激励。通过尊重人才,使员工产生强烈的企业归属感,使其积极、主动地参与企业活动之中,最大限度地调动其积极性和创造性;第四,环境激励。营造适合人才工作和生活的优美的自然环境、浓郁的人文环境、发达的社会事业和积极的企业文化,为人才身心的全面、健康发展创造环境条件。

2.和谐的人才观。统筹城乡发展、统筹区域发展,这是和谐发展的要求。和谐发展昭示着和谐人才观的树立:

(1)切实采取有效措施,实现人才的产业和谐。2002 年我国第一、二、三产业的就业结构分别为 50%、21.4%和 28.6%,但第一、二、三产业的效益结构却分别是 14.5%、51.8%和 33.7%(中国社会科学院课题组,2004); 尽管中央政府反复强调农业的国民经济基础地位, 但农业方面的专业人士仅为全国技术人员总数的 2%(周文岩,2004), 因此,要实现产业的协调发展,就必须切实采取诸如加强农村教育、加速农村剩余劳动力转移等措施,实现人才的产业和谐。

(2)大力发展欠发达地区的高等教育,营造人才的区域和谐。目前我国人才结构的地区分布极不平衡,大量的人才集中在东部、南部经济发达地区,而且“孔雀东南飞”、“北雁南飞”、“一江春水向东流”等人才流动进一步拉大了人才的区域不平衡。显然,要实现区域经济的共同发展,就必须营造人才的区域和谐。为此,经济欠发达地区一方面要转变人才观念、为人才发挥作用创造条件,另一方面要大力发展欠发达地区的高等教育,增强其“造血功能”。

3.可持续的人才观。统筹人与自然发展以实现发展的可持续性,它启迪我们树立可持续的人才观。

(1)重视塔尖人才的培养,并积极创造条件,努力发挥其作用。现代社会的典型特征是“效益优先”、“资源节约”、“环境和谐”,因此,要加速实现农业文明向工业文明、工业文明向生态文明的社会转型,真正实现社会的可持续发展,就必须重视塔尖人才的培养,并积极创造条件,努力发挥其作用。因为无数事实已证明,塔尖人才的产生及其作用的发挥往往能带来人类经济发展的奇迹。

注重提高国民素质。2002 年,在接受各种教育程度的人口 中, 大学以上文化程度的占 4.41%, 高中占 11.66%, 初中占 35.25%, 小学占 32.74%。2002 年,我国普通高校在校生虽有 903.4 万人,毛入学率达到 13%,但仍低于 1996 年 16.7%的世界平均水平(中国社会科学院课题组,2004);另据相关资料显示,在 48 个主要国家和地区中,中国竞争力排名第 33 位,而人员素质一项列第 40 位。其中,企业家精神名列第 47 位。中国人力资源素质偏低是一个不争的事实(张淑红,2003)。基础教育、素质教育的缺乏和落后一方面影响到我国经济的竞争力, 另一方面也影响到塔尖人才的产生。为此,有必要强化基础教育和国民系列教育,大力发展终身教育,实现国民素质的全面提升。

4.开放的人才观。统筹国内发展和对外开放,这是科学发展观的重要内容。为此,我们要树立“立足国内,面向国际”的人才理念,善借“外脑”,培养开放型人才。

第一,加强国内人才资源的开发。一方面,通过发展教育、医疗保健、培训等事业来提高人在健康、知识和技能方面的能力; 另一方面,使人们将其获得的能力如学习能力和跨文化管理的能力运用于对文化、社会和政治事务的积极参与中(阿玛蒂亚·

森,2002)。通过国内人才资源的开发,造就具有创新精神的高情商和高智商的人才。

第二,切实采取措施,防止人才外流和吸引本国人才回流。真正通过建立起人才流动的科学体制和合理机制,发挥市场在人才流动和人力资源配置上的基础性作用,形成良好的尊重人才的氛围,为人才发挥作用创造条件。

第三,面向世界,网罗人才。德国 2000 年 8 月开始实施“绿卡”制度,力争尽快从国外招入大量 IT 人才; 日本计划使外籍科研人员数在今后几年内占到全国总科研人员总数的 30%左右; 芬兰对掌握先进技术的高收入外国人征税的最高税率已降低至当地人的 58%等(浩南, 古太, 2001)。因此,要树立世界人才观,就要善借外脑。

(作者单位:扬州大学)

参考文献

- (1)高虹、张伟智:《浅谈我国人力资源管理》,《有色矿冶》,2001 年(第 17 卷)第 4 期。
- (2)浩南、古太:《21 世纪人才争夺战》,《中国人 才》,2001 年第 4 期。
- (3)李仁安、张晓寒、邓建勋、王海兵:《企业实施 HRM 的误区及其对策》,《武汉理工大学学报》(信息与 管理工程版),2003 年(第 25 卷)第 5 期。
- (4)钱穆:《中国思想通俗讲话》,生活·读书·新知 三联书店,2002 年。
- (5)阿玛蒂亚·森:《以自由对待权利》,中国人民大学 出版社,2002 年。
- (6)中国社会科学院课题组:《走向全面、协调、可 持续发展的社会》,《管理世界》,2004 年第 1 期。
- (7)周文岩:《我国在业人口受教育程度分析》,《人 口学与计划生育》(中国人民大学报刊复印资料),2004 年第 2 期。

更正

本刊 2004 年第 12 期刊登的王云峰、刘 璞、于树江所著《21 世纪市场营销演进的新 趋势》一文中,“图 1 定制营销与传统营销 的区别”排印有误,正确的图示见下图。特 此更正。

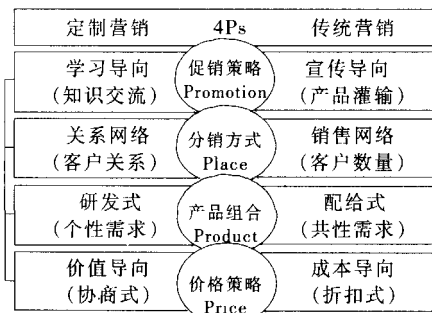


图 1 定制营销与传统营销的区别