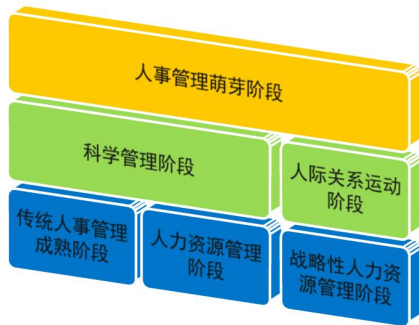


第二节 人力资源管理概述



- (一) 人事管理萌芽阶段
- (二) 科学管理阶段
- (三) 人际关系运动阶段
- (四) 传统人事管理成熟阶段
- (五) 人力资源管理阶段
- (六) 战略性人力资源管理阶段

(一) 人事管理萌芽阶段

人力资源管理前身被称为人事管理。

人事管理主要承担的是福利方面的工作，主要目的是改善工人的境遇，听取并处理工人的不满，提供娱乐和教育活动，安排工人的工作调动，管理膳食，照顾未婚女工的道德品行等；关心工人福利的主张是现代人事管理思想的来源之一。

(二) 科学管理阶段

科学管理之父是弗德里克·温斯洛·泰勒。为解决工人消极怠工问题，对工人的工作效率进行了研究，试图找到最好最快能完成工作的方法。在对工作进行**动作研究**和**时间研究**的基础上，制定了**公平日工作标准**，并且进一步强调要挑选工人，对工人进行培训，倡导劳资合作等，发明了著名的**差别计件工资制**。

(三) 人际关系运动阶段

雨果·闵斯特贝格为代表的工业心理学的出现；基于科学管理的伦理观产生的。

闵斯特贝格《心理学与工作效率》一书中，提出了与泰勒观点密切相关的三方面研究。一是要研究工作对人的要求；二是要研究在何种心理条件下才能从每个人那里获得最大产量；三是要研究从企业利益出发对人的需要施加影响的必要性。

工业心理学早期主要的领域是**职业指导**。

人际关系学说和人际关系运动起源于1924-1933年，哈佛大学的两位研究人员（霍桑效应）。

当时的一个典型口号是：满意的工人就是生产效率最高的工人。

在人际关系学说不断发展的这一时期，工会主义也开始崛起。集体谈判成为劳资关系中最重要的一个方面。

【课外拓展】

霍桑实验

1924年11月，以哈佛大学心理专家梅奥为首的研究

小组进驻西屋（威斯汀豪斯）电气公司的霍桑工厂，霍桑工厂是美国西部电器公司的一家分厂。他们的初衷是试图通过改善工作条件与环境等外在因素，找到提高劳动生产率的途径。他们选定了继电器车间的六名女工作为观察对象。在七个阶段的试验中，支持人不断改变照明、工资、休息时间、午餐、环境等因素，希望能发现这些因素和生产率的关系——这是传统管理理论所坚持的观点。

但是很遗憾，不管外在因素怎么改变，试验组的生产效率一直未上升。

为了提高工作效率，这个厂请来包括心理学家在内的各种专家，在约两年的时间内找工人谈话两万余人次，耐心听取工人对管理的意见和抱怨，让他们尽情地宣泄出来。结果，霍桑厂的工作效率大大提高。这种奇妙的现象就被称作“霍桑效应”。

（四）传统人事管理成熟阶段

三个因素

- （1）经济学中的人力资本理论的正式提出，
- （2）行为科学的不断发展，
- （3）人力资源会计出现。

（五）人力资源管理阶段

人力资源管理的概念出现于 20 世纪五六十年代，它在 80 年代中后期才受到企业的普遍重视。其中最重要的原因之一就是，在 20 世纪 70 年代末 80 年代初的

日美企业管理制度比较研究热潮中，研究者发现，日本企业独特的人力资源管理制度与管理实践是造成日美企业生产率差异的最主要原因。（佩斯格尔 1984 年的著作）

（六）战略性人力资源管理阶段

战略性人力资源管理就是指有计划的人力资源使用模式以及旨在提升组织绩效、实现组织战略和具体的经营目标的各种活动。

实质：应当在将员工看成一种价值极高资产的基础上，制定和执行一套完整的计划，从而借助一系列有助于组织总体经营战略实现的具有内部一致性的整体人力资源管理实践。

需要满足基本要求：

- （1）能推动组织整体经营战略的实现
- （2）包括一整套相互补充并且具有内部一致性的各种人力资源管理实践。

【例题·单选】人力资源的发展简史，正确的顺序是（ ）

- A. 人事管理萌芽—人际关系—科学管理
- B. 传统人事管理成熟—战略性人力资源管理
- C. 人际关系—传统人事管理
- D. 人际关系管理—人力资源管理

【答案】C

【解析】人事管理萌芽阶段—科学管理阶段—人际关系运动阶段—传统人事管理成熟阶段—人力资源管理阶段—战略性人力资源管理阶段

【例题·单选】泰勒进行的人事管理研究的主要内容是（ ）

- A. 通过看板向员工反馈工作业绩信息、提出更早的工作评价体系
- B. 通过描述自己录用汽车司机、电线接话生的经理，确定合适岗位的员工应具备的素质
- C. 进行霍桑实验，发现心理因素是影响工作绩效的重要因素
- D. 通过动作-时间分析，设计出最有效的标准工作方式

【答案】D

【解析】泰勒是科学管理阶段的重要代表人物，进行的人事管理研究的主要内容是通过动作-时间分析，设计出最有效的标准工作方式

【例题·单选】霍桑实验的研究结果是（ ）。

- A. 物质环境的改善一定能够导致员工生产绩效的提高
- B. 当降低生产车间的照明度时，参加实验的所有员工都降低了生产效率
- C. 人是单纯追求金钱收入的经济人
- D. 生产效率受企业内部人际关系的影响

【答案】D

【解析】霍桑实验的结论是：社会互动以及工作群体对于工作的产出以及满意度有着重要影响，即生产效率受企业内部人际关系的影响