

学校编码：10384

分类号_____密级_____

学 号：K9807199

UDC_____

学 位 论 文

企业人力资源开发战略及其 实现机制研究

——兼以厦门港务集团为例

A Study on Enterprise Human Resource Development
Strategy and Its Realizing Mechanism

——Appended with Case Study on Xiamen Port Group

陈朝红

指导教师姓名：宋培林副教授

申请学位级别：硕 士

专业名称：企 业 管 理

论文提交日期：2004年10月

论文答辩时间：2004年 月

学位授予单位：厦 门 大 学

学位授予日期：2004年 月

答辩委员会主席：_____

评 阅 人：_____

2004年10月

摘 要

企业人力资源开发是企业投入一定的人力、财力、物力和时间，合理配置、培训和激励员工，充分使用人力资源、不断提高员工素质、调动员工工作积极性的活动。企业人力资源开发对树立企业良好的形象、提高企业经济效益和竞争能力、保持企业可持续发展具有重要意义。

企业是生存在特定的环境中的，其人力资源开发活动受环境中的各种因素影响。由于不同企业的生存的环境有一定的差异，企业人力资源开发活动并没有固定的模式。尽管如此，企业能够对环境中的各种影响因素进行分析，找出它们对企业人力资源开发活动的要求，根据外部环境和企业自身条件，确定人力资源开发战略，并付诸于实施。为此，本文重点分析和探讨企业人力资源开发的各影响因素、企业人力资源开发战略的制定、企业人力资源开发战略的类型及其实现机制等问题。

本文注重理论与实践的结合。在阐述企业人力资源开发战略及其实现机制的基础上，以大量的数据资料和案例对中西企业人力资源开发作比较，分析中国与西方企业人力资源开发存在的差距及其原因，指出中国企业人力资源开发应注意的几个问题。最后，还对厦门港务集团的人力资源开发状况作了分析，提出厦门港务集团人力资源开发的战略措施构想。

在发达国家，企业人力资源开发已经深入人心并且得到有效实施，然而，在中国，有的企业对其认识不足、很少予以关注，有的企业虽然认识其重要意义却不能够有效地开展。本文的研究对提高中国企业对人力资源开发活动的认识、对企业人力资源开发水平的提升都具有一定现实指导意义。

关键词： 人力资源； 开发战略； 实现机制

厦门大学博硕士学位论文摘要库

ABSTRACT

Enterprise Human Resource Development aims at fully using human resources, improving the qualities of the employees continuously and enhancing the individual initiative. It involves a series of activities such as allocating human resources rationally, training and motivating employees. All these activities need the enterprises to invest certain human resources, financial resources, material resources and time. Human Resource Development is significant for an enterprise to improve economic benefits and competitive power, establish good image, and keep sustainable development.

Because each enterprise exists in a certain environment, Human Resource Development is influenced by all sorts of factors. For different enterprises, their environments aren't the same and the uniform model of Enterprise Human Resource Development doesn't exist. Nevertheless, each enterprise can find out the needs of the Enterprise Human Resource Development, and make use of the advantages provided by the environment and strength of itself to select appropriate strategy and then carry them into execution. For this reason, the thesis especially stresses on analyzing and probing the environmental factors which influence Enterprise Human Resource Development, the formulating of Enterprise Human Resource Development strategy and its realizing mechanism.

The thesis emphasizes the combination of the theory and practice. On the basis of expounding Enterprise Human Resource Development strategy and its realization mechanism, it adopts a large number of data and cases to compare Chinese enterprises with Western enterprises on Human Resource Development. Finally, it points out their disparities and the reasons. Meanwhile, the thesis analyzes the situation of Human Resource Development in Xiamen Port Group and proposes the measures of Human Resource Development strategy.

In developed countries, Enterprise Human Resource Development has been rooted in the hearts and been implemented effectively. However, in China, some

enterprises have insufficient understanding of it and seldom pay close attention to it. Some enterprises know the importance but they can't launch effectively. Thus, the thesis has certain realistic directive significance for Chinese enterprises to improve the attitude to Human Resource Development and Human Resource Development practice .

Key Words:Human Resource ; Development Strategy; Realizing Mechanism.

厦门大学博硕士学位论文摘要库

ABSTRACT

Enterprise Human Resource Development aims at fully using human resources, improving the qualities of the employees continuously and enhancing the individual initiative. It involves a series of activities such as allocating human resources rationally, training and motivating employees. All these activities need the enterprises to invest certain human resources, financial resources, material resources and time. Human Resource Development is significant for an enterprise to improve economic benefits and competitive power, establish good image, and keep sustainable development.

Because each enterprise exists in a certain environment, Human Resource Development is influenced by all sorts of factors. For different enterprises, their environments aren't the same and the uniform model of Enterprise Human Resource Development doesn't exist. Nevertheless, each enterprise can find out the needs of the Enterprise Human Resource Development, and make use of the advantages provided by the environment and strength of itself to select appropriate strategy and then carry them into execution. For this reason, the thesis especially stresses on analyzing and probing the environmental factors which influence Enterprise Human Resource Development, the formulating of Enterprise Human Resource Development strategy and its realizing mechanism.

The thesis emphasizes the combination of the theory and practice. On the basis of expounding Enterprise Human Resource Development strategy and its realization mechanism, it adopts a large number of data and cases to compare Chinese enterprises with Western enterprises on Human Resource Development. Finally, it points out their disparities and the reasons. Meanwhile, the thesis analyzes the situation of Human Resource Development in Xiamen Port Group and proposes the measures of Human Resource Development strategy.

In developed countries, Enterprise Human Resource Development has been

rooted in the hearts and been implemented effectively. However, in China, some enterprises have insufficient understanding of it and seldom pay close attention to it. Some enterprises know the importance but they can't launch effectively. Thus, the thesis has certain realistic directive significance for Chinese enterprises to improve the attitude to Human Resource Development and Human Resource Development practice .

Key Words:Human Resource ; Development Strategy; Realizing Mechanism.

厦门大学博硕士学位论文摘要

引 言	1
第一章 企业人力资源开发概述	3
第一节 人力资源及其开发溯源	3
第二节 基于经济学与管理学视角的人力资源开发	7
第三节 选题意义及框架	10
第二章 企业人力资源开发战略及其实现机制	12
第一节 企业人力资源开发的影响因素	12
第二节 企业人力资源开发战略的制定	17
第三节 企业人力资源开发战略的基本类型	23
第四节 企业人力资源开发战略的实现机制	26
第三章 中西企业人力资源开发比较	30
第一节 企业人力资源开发环境比较	30
第二节 企业人力资源开发战略比较	40
第三节 企业人力资源开发战略实现机制比较	42
第四节 启示与借鉴	49
第四章 案例：厦门港务集团的人力资源开发	52
第一节 厦门港务集团的现实背景	52
第二节 厦门港务集团人力资源结构现状	52
第三节 厦门港务集团人力资源开发的特点	58
第四节 厦门港务集团人力资源开发的战略措施构想	63
第五章 总结	66
参考文献	69
后 记	73

厦门大学博硕士学位论文摘要库

CONTENTS

Preface	1
Chapter 1: Introduction of Enterprise Human Resource	
Development	3
1.1 Origin of Human Resource and Human Resource Development	3
1.2 Human Resource Development Theory Based on	
Economics and Management Vision	7
1.3 Significance and Frame of the Thesis	10
Chapter 2: Enterprise Human Resource Development	
Strategy and Its Realizing Mechanism	12
2.1 Influencing Factors of Enterprise Human Resource Development	12
2.2 Formulating of Enterprise Human Resource Development	
Strategy	17
2.3 Basic Strategy of Enterprise Human Resource Development	23
2.4 Realizing Mechanism of Enterprise Human Resource	
Development Strategy	26
Chapter 3: Comparisons between Chinese and Western	
Enterprises in Human Resource Development	30
3.1 Comparisons on Environment of Enterprise Human Resource	
Development	30
3.2 Comparisons on Enterprise Human Resource Development	
Strategy	40
3.3 Comparisons on realizing mechanism of Enterprise Human Resource	
Development Strategy	42

3.4 Revelation	49
Chapter 4: A Case: Human Resource Development of Xiamen Port Group.....	52
4.1 Realistic Background of Xiamen Port Group	52
4.2 Human Resources Structure of Xiamen Port Group.....	52
4.3 Features of Human Resource Development of Xiamen Port Group.....	58
4.4 Proposal of measures on Human Resource Development Strategy of Xiamen Port Group	63
Chapter 5: Summary	66
References	69
Postscript.....	73

引 言

随着高新技术的发展、信息网络的普及，以知识经济为主导的时代已经来临。知识经济是相对于农业经济和工业经济而言的，以知识为基础的全新经济。人力资源作为知识的载体，正起着越来越重要的作用。

当发达国家已进入知识经济时代的时候，古老的中国却处于从农业国向工业国转变的过程中。中国拥有世界五分之一的人口，然而，国民总体素质偏低。经过 20 年改革开放和社会主义市场经济建设，中国企业有长足的进步和发展，但企业劳动生产率、盈利能力、研发投入和技术创新能力与外国企业仍存在着非常大的差距，而且，多数行业的关键核心技术与装备基本依赖国外。令人不安的是，企业普遍忽视战略管理、忽视人力资源开发，企业经营处于低层次、低效率状态。

企业是整个社会经济的基本单位，客观上构成社会经济力量的基础。随着中国加入 WTO 和经济全球化，中国企业如果保持现状，将难以与实力强大的外国企业竞争，更谈不上在竞争中求生存和发展，整个国家经济也难以追赶发达国家的水平。

在这人力资源越来越重要的时代，探索人力资源及其开发的起源和发展，探寻如何提升人力资源开发的水平、提高人力资源开发活动成效的方法，对中国企业的竞争能力和中国的综合国际竞争实力的提高，都非常具有现实意义。

就企业人力资源开发活动而言，它可分为战略性、基础性和例行性工作三个层次。基础性工作是规章制度和操作流程标准的制定；例行性工作是在规章制度和操作流程标准之上进行的，其大部分工作是重复劳动；战略性工作则是站在企业战略发展的高度，分析、诊断人力资源现状，为企业战略目标的实现提供各种有价值的信息。战略性工作是基础性和例行性工作的导

向。

本文选择企业人力资源开发战略及其实现机制作为研究课题，正是基于人力资源开发战略对企业战略目标的实现、对人力资源开发的基础性和例行性工作的导向作用的考虑，试图通过研究，为企业人力资源开发战略的制定与实施提供思路和方法，帮助企业提升人力资源开发的水平、提高人力资源开发活动的成效。

厦门大学博硕士论文摘要库

第一章 企业人力资源开发概述

第一节 人力资源及其开发溯源

一、人力资源溯源

人力资源（Human Resource）是对人的劳动能力及其劳动价值的一种经济学观点。^①

人力资源的思想渊源，在西方国家可以追溯到英国古典经济学创始人之一的威廉·培第（1665-1691），在代表作《政治算术》中提出了“土地是财富之母，劳动是财富之父”的著名命题，由此肯定了人的劳动及其能力的经济作用。之后，还有其他一些经济学家和统计学家，也从不同角度对人的经济价值进行具体的计算和分析。其中，最为系统和科学的是美国保险统计学家L·杜布和A·J·洛特卡。他们都对人的经济价值予以充分的肯定，并以具体的货币形式予以揭示。他们认为，人之所以具有经济价值主要有二方面的原因：一是因为人的成长、劳动能力的形成与维持需要花费成本，二是因为人具有收入能力。

人力资源观念日渐人心是在第二次世界大战后。当时，以苏联为首的东方国家经济蓬勃发展，西欧尤其是德国以及日本的经济复苏。人们通过分析，认识到人在经济发展中的关键作用。此时，美国的产出增长远远超出了生产要素的投入增长率，美国总资本的不断增长而实物资本的投入却不断减少，引起经济学家们的关注。传统的经济学理论无法解释这些现象。美国芝加哥大学教授西·舒尔茨经过多年研究认为，经济学家们面临的来源不明的增长因素，是因为所使用的衡量资本和劳动的方法太狭窄了，没有把资本质量提高的因素考虑进去。1960年，他在出任美国经济学会会长时，作了题为《人力

① 萧鸣政. 人力资源开发学[M]. 北京: 北京高等教育出版社, 2002. 24.

资本投资》的就职演说，指出：“人的知识、能力、健康等人力资本的提高对经济增长的贡献远比物质、劳动力数量的增加重要得多”。尽管当时没有提出人力资源的概念，但是已经指出来历不明的增长因素就是人力作用，即来自人力因素。^①

1965年，美国学者麦尔斯在《哈佛企业评论》提出“人力资源”的概念。之后，人力资源的概念在全球广泛传播，为人所接受。^②

如今，人力资源通常指“能够推动社会和经济发展的，能为社会创造物质财富和精神财富的体力劳动者和脑力劳动者的总称”。^③

二、人力资源开发溯源

人力资源开发（Human Resource Development）理论诞生于在20世纪70年代的美国，80年代蓬勃发展，90年代后风靡世界。人力资源开发从萌芽到理论的诞生、发展迄今却已历经百年时间。

在19世纪末期之前，美国大部分劳动力从事农业劳动；非农业部门，如制造业、采矿业和建筑业，一般是小规模经营，雇佣的是具有某种手艺的工匠，使用的是手工工具，人力资源开发活动源于工作需要，内容简单、方法采用学徒制。19世纪末期，工业革命使美国从农业社会进入工业社会，机器代替手工工具，大量生产的装配线出现，操作工及流水线工人代替传统的工匠。美国面对欧洲其他国家外贸竞争压力，迫切要求降低成本、提高劳动生产率，对熟练的技术人员和技术工人的需求急增。当时，传统的学徒制所训练的工人从数量和素质有局限性，学校教育偏重一般知识传授，不重视技术训练，许多科目不合实用，学者们认为技术是训练出来的，呼吁加强实际操作课程，以职业技能教育为主的培训应运而生。

1960年，舒尔茨提出人力资本概念和理论，其要点是：第一，人力资本

① 萧鸣政. 人力资源开发学[M]. 北京: 北京高等教育出版社, 2002. 26.

② 王婷. 21世纪人力人才资源开发利用管理全书[M]. 北京: 中国物价出版社, 1999. 1003.

③ 廖泉文. 人力资源管理[M]. 北京: 高等教育出版社, 2003. 3.

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

廈門大學博碩士論文摘要庫