

工商管理硕士(MBA)系列教材

人力资源开发与管理

陈远敦 陈全明 主编

MBA

中国统计出版社

7 2 4 0
383381

工商管理硕士(MBA)系列教材

人力资源开发与管理

陈远敦 陈全明 主编

中国统计出版社

(京)新登字 041 号

DZ28/17
图书在版编目(CIP)数据

人力资源开发与管理/陈远敦,陈全明主编.-北京:中国统计出版社,1995.6

ISBN 7-5037-1930-3

I. 人...

I. ①陈... ②陈...

II. ①劳动力资源-资源开发-经济理论②劳动力资源-劳动管理

IV. F240

中国统计出版社出版

(北京三里河月坛南街38号 100826)

新华书店经销

友谊印刷经营公司印刷

*

850×1168毫米 32开本 13印张 32万字

1995年6月第1版 1995年6月北京第1次印刷

印数:1-2500册

*

ISBN 7-5037-1930-3/F·784

定价:17.50元

(版权所有 不得翻印)

序

中南财经大学是我国1978年首批恢复招收硕士研究生的普通高等院校之一,1993年经国务院学位办正式批准开始招收工商管理硕士(MBA)研究生。为了适应工商管理硕士教育的需要,我们组织了部分专业基础扎实,教学经验丰富,重视理论联系实际,熟悉国外工商管理教育的教师。在比较短的时间里,编写了这套工商管理硕士(MBA)系列教材。这套教材共24本。除供工商管理硕士研究生(MBA)使用之外,还可作为经济管理类各专业研究生和本科生的选修教材,同时也可作为从事经济管理理论研究和实际工作的干部自学参考书。

工商管理硕士教育在我国尚处在试点阶段,我们组织编写工商管理硕士系列教材也只是一种初步尝试,由于经验不足,肯定存在某些缺陷,甚至错误。我们将继续努力开拓,希望在不久的将来,能奉献给广大读者一套体系完备,内容更适用,方法更科学的工商管理硕士系列教材,望广大读者不吝赐教。

中南财经大学工商管理教材编审委员会

1994年7月

前 言

历史雄辩地证明，一国社会经济的迅速发展，民族的振兴，国力的增长，固然和自然资源、人口规模、历史遗产等密切相关，但起决定作用的仍然是人力资源及其开发。人们预言，二十一世纪的经济竞争，将主要是科技的竞争，智力的竞争，归根到底是人力资源开发及其潜能充分发挥的竞争。

人类的生产活动是劳动者与生产资料相结合的过程。人是生产过程中最积极、最活跃、最富有创造性的因素，是生产过程的主体。因此，人的潜能的充分发挥是经济发展的核心和原动力。毛泽东曾说过，世间一切事物中，人是第一个可宝贵的。只要有了人，什么人间奇迹都可以创造出来。邓小平指出，科学技术是第一生产力，并强调，只有靠知识，靠人才，靠教育，才能建成社会主义。这些论述表明，人力、人才资源的开发，教育及科学技术的发展，对一国自然资源的开发利用，对其经济和社会发展具有举足轻重的作用。纵观当代世界发展实际，人力资源作为生产要素越来越多地受到各国政府和管理阶层的普遍关注。世界竞争的焦点已从注重物质资本转向注重人力资源的开发与利用。

美国经济学家舒尔茨等西方学者通过实证分析证明，国际竞争的关键，是人力的竞争，即劳动者技能、智能、科学知识、管理水平、信息量的竞争。美国历史上第一个钢铁大王卡内基更为直接地表示，我的厂房、机器设备均可搬走，但只要把人员给我留下，几年以后我仍然是钢铁大王。美国总统克林顿曾大声疾呼：要提高美国产品的竞争能力，提高美国企业的竞争能力，提高美国的竞争能力。这三个竞争能力，归根到底是靠美国在培养、开

发、引进人才，特别是在全球人才竞争中的优势地位作保证。许多有识之士断言：这场围绕着人力资源开发利用引发的“无烟”战争，将最终决定各国的未来，而胜利将属于人力资源开发利用的成功者。

当今世界经济发展和科技活动的全球化，使人才流动也全球化了。由此演变成世界性的高级科技人才的争夺战。经济与综合国力的竞争重点是科技的竞争，而对高科技人才的竞争和人才战略的实施则是重中之重，且日趋激烈化和全球化。号称最发达的市场经济国家的美国，一向重视人才开发，并以吸引外籍人才而著称，在现今科技人才的竞争能力上排名世界榜首。正因为如此，才成为世界科技、经济和军事强国，西德和日本靠战后保留下来的技术力量，靠高素质的劳动，靠有效的人力资源开发和管理体制，创造了经济奇迹；亚洲“四小龙”也充分利用了他们丰富而廉价的劳动力资源，完成了初级工业化阶段的资本积累，实现了经济起飞。因此，“得人才者得天下”这一古老而现实的命题，又为今天经济发展实际所证明。可见，一个国家，不论人口多少，也不论自然资源贫富，只要注重开发和利用人力资源，便可自立于世界民族之林。

中国拥有世界上最丰富的人力资源，但是，丰富的人力资源数量与人均占有自然资源不足、资金资源匮乏之间形成强烈反差。而且，巨大的人力资源数量和低水平的人力资源质量又处于不平衡状态，农村剩余劳动力转移的强劲压力和国民经济技术结构优化存在诸多矛盾，企业冗员走向社会是建立现代化企业制度的必然过程，但又和社会经济稳定产生摩擦。因而，我们面临着人力资源结构的重新布局，面临着人力资源整体素质的全面提高，面临着人力资源体制的调整转换，一句话，面临人力资源开发与管理政策、机制等多方面的变革和更新。这些既是挑战，又是机遇！它要求我们扬人力资源丰富之长，补物质资源相对不足之短，变

人力资源优势为经济竞争之优势。中国的问题和希望都在于人力资源的开发利用与管理。中国二十一世纪经济和社会发展的成败也取决于能否有效地开发和利用自己丰富的人力资源。

人力资源的开发及管理，与人口、经济、科技、教育等相关因素环环相扣，联动运行，是一项复杂的系统工程。人力资源开发与管理涉及人从出生、成长、工作，最后退出劳动领域等各个阶段。第一阶段是一个人对未知世界大量输入信息和能量的阶段。人出生以后，一边长身体、一边长知识和能力，由一个无知顽童变成一个掌握一定基础知识和专业知识的可用之才。人的这种成长过程，即是人力资源投资、开发和形成过程。这一时期，他们恰似种子破土，朝阳初出，生气勃勃，茁壮成长，知识、技能与智慧同增。第二阶段为人力资源能力输出阶段，是人力资源经过第一阶段开发形成以后为国家、为社会、为经济发展贡献自己的知识、技能、精力和体力，创造财富、创造知识、推动人类社会前进和发展的阶段，也是人力资源使用和投资回收阶段。这个阶段，人生犹如滔滔流水，穷山破石，滚滚向前，以强大的能量积累，改造自然，改造社会，同时改造人本身，世界由此变得绚丽多彩，美不胜收，国家日益繁荣昌盛，国民生活质量节节上升。人力资源在输出的同时，也不断进行着知识的更新，能力的再锻造，使产出更多，质量更优，输出更大。第三阶段是劳动者退出劳动领域，进入退休养老阶段。对于老年人来说，这时的时空，更为广阔和自由，可以怡享天年与天伦，可以为社会发挥余热。对人力资源流程三个阶段发展、变化的规律，管理方式、方法的研究，以实现充分有效地利用人才资源的目标，是人力资源开发与管理的基本任务和对象，也构成人力资源开发与管理这门综合性学科的主要内容。

人力资源开发与管理学科，来源于世界范围内丰富多彩的经济发展与人力资源开发利用的实践，并为这一人类实践活动提供

理论和方法指导。二战以后，舒尔茨概括和提出了人力资本理论体系。他认为，人力资源不仅是自然性资源，而且更重要的是资本性资源；人不仅是生产的目的，而且是生产的手段，是生产性要素和经济性要素。人力资源与生产资料一样，也要投资，以提高其产出率。人力资本就是通过对人的投资而形成的资本。人力资本的投资收益率高于物质资本的收益率，是一种高增值性资本。传统资本概念中仅含物质资本而漏掉人力资本是一种失误，这种失误使得经济增长中许多新增加的内容得不到说明，而人力资本为新增国民收入中有关部分的来源找到了注脚。因此，重视和强化人力资本投资，提高人口质量，乃是经济发展的关键所在。这里，用来提高人力资源素质的教育、培训、医疗保健，以及经济信息、人口控制和迁移等方面的投资就显得格外重要。加强人力资本投资的结果，使社会经济迅速增长，国民收入迅速增加。这就是人力资本理论对经济发展动力所作的全新解释。经过半个世纪的发展和深化，以人力资本理论为依据的人力资源学说在对其他学科兼容并蓄、渗透演化的基础上，获得了长足发展，并屹立于世界科学之林。人力资源开发与管理作为研究人力资源全面发展规律和管理学说的综合理论，已成为世界经济科学和工商管理类学科中的重点内容之一。

市场经济条件下，劳动力是商品，市场机制是人力资源配置的基础机制，传统的劳动人事管理及其机制与市场经济新秩序冲突加剧，而人力资源开发与管理则推出现代劳动人事管理的全新思路，呈现出广阔发展前景。现代企业管理普遍推行以人为中心的综合管理，今天的人力资源开发已将人的体能、智能、知识、经验的一体化发展放在首位。现代人力资源开发与管理，极大地赋予经济运行的基本动力，增强现代经济的活力，形成现代企业的凝聚力、向心力和创新力，继而产生强大的生命力、竞争力和转换力。本书立足于人力资源全局性、战略性、基础性特点，广泛

借鉴和吸收西方人力资源理论的最新成果，结合中国人力资源发展的实际，研究我国市场经济体制下人力资源开发与管理的运动过程和运行规律，以人力资源开发与管理的客观过程，人力资源的形成、投资、配置、就业、使用、管理、保护为主线，构筑了一个较为完整的人力资源开发与管理科学体系和理论框架。全书共分十二章。前两章为基础理论部分，提出人力资源开发与管理的概念、基本观点、基本原理，中国及世界人力资源开发与管理的概念与对策。第三章至第八章为人力资源开发部分，阐述人力资源形成的自然基础——人口、人力资源投资及收益核算，研究和描述人力资源宏观配置、就业、失业与择业等过程，并就市场经济条件下人力资源配置市场及其劳动力供求与均衡理论展开分析。第九章至第十二章是人力资源管理部分，主要分析进入使用过程的人力资源管理实务，阐述人力资源政策决策和各项管理决策，分析人力资源微观用人管理、人力资源行为和保护管理等。

《人力资源开发与管理》是工商硕士系列教材之一。它力求以新的人力资源理论为基石，运用理论分析与实证分析相结合的方法，侧重于中国人力资源开发与管理的系统研究，具有一定的理论容量与深度；同时，在消化吸收西方发达国家人力资本理论的基础上，全面而系统地涉猎了人力资源基本原理以及开发与管理的各个方面。此外，本书对人力资源投资、开发与管理的具體过程和方法进行了比较深入细致的介绍，具有一定的操作性。因此，本书不仅可供工商硕士作为教材之用，还可以作为高等财经院校师生、现代企业经营管理者，劳动人事部门干部学习之用。

当前，改革与发展汇成中国迈向二十一世纪的主旋律，中国市场经济体制是高奏这一旋律的体制性基础，其核心内容就是解放生产力、发展生产力。而解放生产力、发展生产力主要在于激发人的活力，充分调动人的生产积极性和创造性。由此可见，《人力资源开发与管理》这门学科的崛起，是中国当代改革与发展的

必然产物。该学科在我国的研究和发展正方兴未艾，它以极大的理论力量 and 实际应用价值适应了现代经济发展中的人力开发，工商及各类企业微观用人管理的客观需要正向纵深发展。虽然，它的进一步发展、演进、深化有赖于我国理论和实际工作者的共同努力，但其发展前景远大，前途光明已为世人瞩目。本书的出版愿为此作一引玉之砖。

主编

1994. 10

目 录

第一章 人力资源总论	(1)
第一节 人力资源概述	(1)
一、人力资源内涵	(1)
二、人力资源的基本特征	(4)
三、人力资本与人力资源	(5)
第二节 人力资源的数量与质量	(8)
一、人力资源的数量	(8)
二、人力资源的质量	(12)
三、人力资源数量与质量的统一	(13)
第三节 人力资源开发与管理的內容	(14)
一、人力资源开发与人力资源管理的关系	(14)
二、人力资源开发与管理的內容	(16)
第四节 中国人力资源开发与管理的战略对策	(25)
一、中国人力资源现状	(25)
二、人力资源开发与管理目标和对策	(29)
第二章 人力资源开发管理原理与实践	(35)
第一节 人力资源理论的发展过程	(35)
一、早期人力资本理论	(35)
二、现代人力资本理论	(37)
三、人力资源理论的发展和前景	(40)
四、我国的人力资源理论	(43)
第二节 人力资源管理原理	(45)
一、人力资源管理三大理论	(45)

二、人力资源管理基本原理	(48)
第三节 各国人力资源开发实践	(58)
一、发达国家人力资源开发实践	(58)
二、发展中国家的人力资源开发实践	(64)
第三章 人力资源自然基础——人口	(69)
第一节 “两种生产”的协调发展	(69)
一、人口生产与物质资料生产的关系	(69)
二、人口生产与物质资料生产比例关系的地位和特点	(72)
第二节 人口与劳动力资源	(77)
一、人口数量与劳动力资源量	(77)
二、影响人口生产发展的因素	(78)
三、人口年龄构成对劳动力资源量的影响	(82)
第三节 我国人口发展战略和人口计划	(86)
一、人口发展战略	(86)
二、人口预测	(90)
三、人口计划	(93)
第四章 人力资源投资与收益	(97)
第一节 人力资源投资内容	(97)
一、人力资源投资	(97)
二、人力资源投资内容	(100)
第二节 人力资源投资分析	(104)
一、人力资源投资成本	(104)
二、学校教育投资分析	(106)
三、各类在职培训投资分析	(112)
第三节 人力资源投资收益分析	(118)
一、人力资源投资收益	(118)
二、人力资源投资收益的计算方法	(120)
三、人力资源投资与社会经济效益	(123)
第五章 人力资源配置	(131)
第一节 人力资源配置的内容与途径	(131)

一、人力资源配置的原则	(131)
二、人力资源配置的内容	(134)
三、人力资源配置的途径	(136)
第二节 人力资源结构	(139)
一、人力资源结构概述	(139)
二、人力资源年龄、性别与质量结构	(140)
三、人力资源地区、城乡结构	(143)
第三节 人力资源使用结构	(146)
一、人力资源就业结构概述	(146)
二、就业结构的影响因素	(149)
三、就业结构的演变	(151)
第六章 人力资源就业与择业	(157)
第一节 就业	(157)
一、就业的基本功能	(157)
二、职业定位	(161)
三、职业生活过程	(164)
第二节 失业与求业	(167)
一、失业与求业的界定	(167)
二、失业的类型与成因	(169)
三、充分就业对人力资源的影响	(172)
第三节 职业选择	(176)
一、职业选择与人力资源流动	(176)
二、职业选择要素	(179)
三、择业指导与决策	(182)
第七章 人力资源供给与需求	(186)
第一节 个人劳动力供给行为	(186)
一、影响个人劳动力供给的基本因素	(186)
二、个人劳动力供给决策	(188)
三、个人劳动力供给行为实证分析	(191)
第二节 企业劳动力需求行为	(193)

一、影响企业劳动力需求的基本因素	(193)
二、利润最大化企业的劳动力需求决策	(196)
三、非利润最大化企业的劳动力需求决策	(203)
第三节 人力资源供求市场均衡	(207)
一、单一竞争性劳动力市场均衡	(207)
二、多维劳动力市场均衡	(212)
三、劳动力市场非均衡理论分析	(214)
四、劳动力总供求非均衡实证分析	(215)
第八章 劳动力市场的运行与调控	(218)
第一节 劳动力市场的构成	(218)
一、劳动力市场	(218)
二、劳动力市场的类型	(223)
第二节 劳动力市场的运行	(226)
一、劳动力市场运行机制	(226)
二、劳动力市场运行的评价	(234)
第三节 劳动力市场的发育与调控	(236)
一、劳动力市场发育的目标模式	(236)
二、劳动力市场发育的基本前提	(237)
三、政府对劳动力市场的干预和调控	(238)
第九章 人力资源决策	(243)
第一节 人力资源决策的作用和程序	(243)
一、人力资源决策的作用	(243)
二、人力资源决策的程序	(246)
第二节 人力资源政策决策	(251)
一、人力资源政策及其要素	(251)
二、人力资源政策决策的内容与方法	(255)
三、我国的人力资源政策决策	(258)
第三节 人力资源职位职级决策	(259)
一、职位调查	(259)
二、职位分析与评价	(262)

三、职位分类与职级规范	(265)
四、职位归级	(267)
第四节 工资决策	(269)
一、工资制度决策	(269)
二、工资水平决策	(272)
三、工资结构决策	(276)
四、工资形式决策	(278)
第十章 人力资源微观使用	(281)
第一节 充分合理利用人力资源	(281)
一、人力资源生产率与人力资源投入经济效益的关系	(281)
二、提高人力资源的生产率和投入效益	(283)
第二节 企业劳动组织	(287)
一、企业劳动组织的任务	(287)
二、合理的分工与协作是企业劳动组织的基础	(288)
三、企业劳动分工与协作的基本类型	(289)
四、企业组织机构的设置	(290)
第三节 企业劳动定员	(300)
一、定员的范围	(300)
二、定员的制定、执行、修订和日常管理	(301)
三、定员标准	(302)
四、定员方法	(303)
第四节 企业劳动定额	(305)
一、劳动定额是企业管理中的基础性工作	(305)
二、制定劳动定额的依据	(305)
三、劳动定额的制定方法	(306)
四、劳动定额水平	(312)
第五节 劳动协作的时间组织	(313)
一、工作时间制度	(313)
二、工作班制的组织	(318)
第六节 人机系统及工作地组织	(319)

一、人机系统的基本形式和内含要素	(319)
二、人与机的功能比较和合理分工	(320)
三、人机界面的工作状态优化	(322)
四、工作地组织的具体工作内容	(323)
第十一章 人力资源行为管理	(325)
第一节 员工行为及行为方式变革	(325)
一、影响和制约行为的因素	(325)
二、行为改变的层次和难度	(327)
三、行为改变的方式与行为强化	(327)
四、员工的行为挫折及消除挫折影响的管理措施	(329)
五、行为方式变革的内容及其社会指导	(331)
第二节 行为激励	(333)
一、行为激励过程	(333)
二、工作激励理论	(334)
第三节 群体行为管理	(341)
一、群体的特征及其分类	(341)
二、群体行为的特征	(343)
三、群体中的领导有效性	(344)
第四节 员工个性差异与工作职务编配	(347)
一、个性及其形成	(348)
二、个性差异的范畴与运用	(349)
三、工作职务分析	(356)
第十二章 人力资源保护	(361)
第一节 社会保障	(361)
一、社会保障体系	(361)
二、社会保障的功能	(363)
三、社会保障制度确立的基本原则	(365)
四、建立适合中国国情的社会保障制度	(368)
第二节 劳动保护	(375)
一、劳动保护的基本任务	(375)

二、安全生产	(376)
三、劳动卫生	(380)
四、劳动保护的管理制度	(385)
第三节 劳动法	(387)
一、市场经济发展与劳动法的制定和完善	(387)
二、劳动法的特点	(388)
三、《中华人民共和国劳动法》的内容概要	(391)