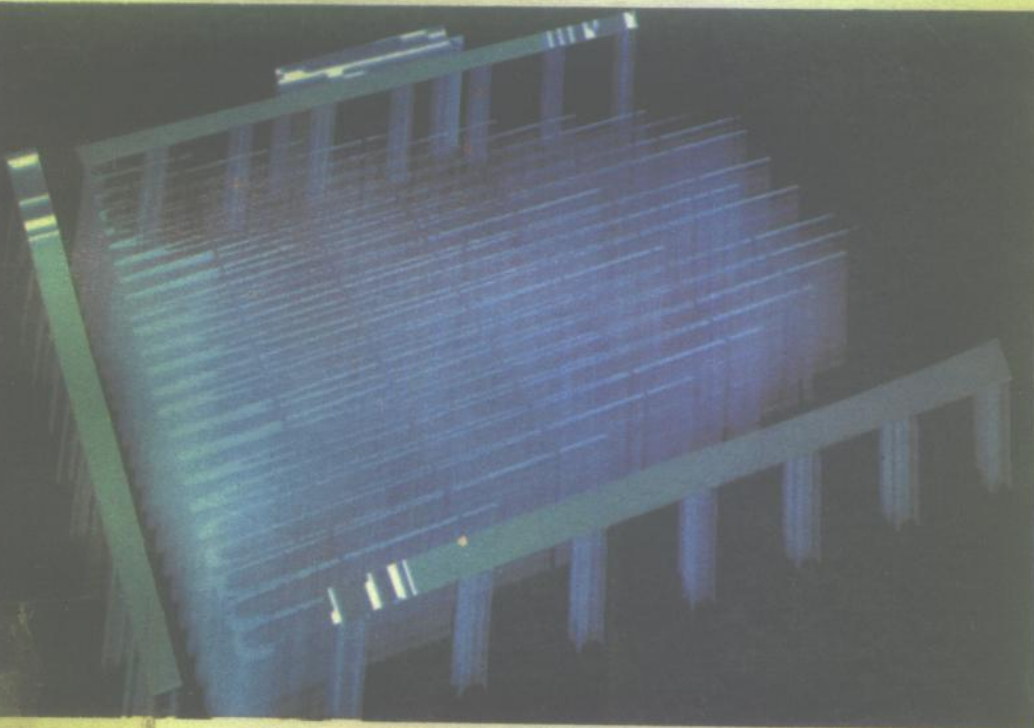


· 当代劳动科学丛书 ·

现代企业劳动人事管理

陆恒钧 安鸿章 主编



中国劳动出版社

F24
L82

· 当代劳动科学丛书 355920

现代企业劳动人事管理

陆恒钧 安鸿章 主编

中国劳动出版社

355920

(京)新登字114号

现代企业劳动人事管理

陆恒钧 安鸿章 主编

责任编辑: 余炳荣

中国劳动出版社出版

(北京市和平里中街12号)

北京市怀柔县东茶坞印刷厂印刷

新华书店总店科技发行所发行

850×1168毫米 大32开本 10.876印张 281千字

1992年1月北京第1版 1992年1月北京第1次印刷

印数: 8000册

ISBN 7-5045-0980-9/F·151 定价: 5.50元

前 言

《当代劳动科学丛书》是首都劳动科学理论界经过几年的酝酿准备，推出的国内第一套大型劳动科学丛书。

劳动是人类最基本的实践活动，是推动人类历史前进的原动力。从劳动中诞生的人类，从未停止过对劳动本身的探讨和思索。浩瀚的史料表明，人类在远古时代对劳动的认识就已经达到了相当的高度。但是，相对独立的劳动科学和比较完整的劳动科学体系的形成，却是产业革命以来、特别是本世纪以来的事情。产业革命的兴起，使人类的劳动无论在范围上还是内容上都有了空前的扩展。现代科学技术的进步，又促使人们对劳动的研究不断深入。传统的自然科学和社会科学急剧重组分化，各门新兴学科对劳动领域的研究都取得了令人瞩目的成果，逐步形成了不同的劳动分支学科。例如，从经济科学中衍生分化出来的劳动经济学，从管理科学中衍生分化出来的劳动管理学，从社会学中衍生分化出来的劳动社会学，从社会保障科学中衍生分化出来的劳动保障（保险）学，从法学中衍生分化出来的劳动法学，从生理科学中衍生分化出来的劳动生理学，从心理科学中衍生分化出来的劳动心理学等等，共同组成了一个劳动学科群。

劳动学科群出现的直接原因是现代科学的各个基础学科对劳动的研究不断的专门化。但是，如果我们作更深一步的背景分析，就可以看到，这种劳动研究的专门化，是社会进步和科学发展的必然趋势。人类社会的进步，要求不断地把人和人自身的活动推到最重要的位置上，而科学的发展更促进了这种倾向。从社会科学方面看，其研究的核心经历了从理念到理性、又转向超理性，最后转向人本身的过程。人的活动逐步被摆到了社会科学研究的

D228/18

首要地位。劳动作为人的活动的主要部分，首当其冲地成为多学科研究的共同目标。从自然科学方面看，20世纪以来自然科学知识的爆炸态势受到遏止，前锋受阻的现代自然科学不得不横向转移，向其他领域、特别是社会科学领域渗透，形成一系列新的交叉学科，这对于综合性很强的劳动学科起了极大的推动作用，从各个不同的侧面把对劳动的研究推向深层。

劳动的各个分支学科在分路突进的同时，又相互交织、相互渗透，表现出强烈的整体性。这是因为，人的劳动活动本身是一个不可分割的统一体，从不同层次和不同角度对劳动的分解研究，客观上存在着内在的联系。今天，在一支支相近或者相关劳动学科强化自身整体意识和相互联系的过程中，已经形成了一个有着多层次、全方位系统结构和功能组织的新的科学体系——劳动科学体系。

近几十年来，特别是我国经济体制改革以来，劳动科学基础理论和各个劳动分支学科在我国也获得了长足的发展。现在，全国已经有了几十个劳动科学研究机构，几十所高等院校设立了与劳动科学有关的近百个专业，数十家以劳动科学和劳动工作为内容的专业报刊杂志活跃在全国各地。一支多层次、多学科的劳动科学研究队伍也已经建立起来，大批新的研究成果不断涌现。《当代劳动科学丛书》就是在这样的背景下产生的。

《当代劳动科学丛书》从劳动科学体系学科建设的角度出发，力图全面反映我国劳动科学的发展面貌，特别是以推出一批基础性学科著作的方式，来加强我国劳动科学体系的基础建设，同时努力配合改革开放的新形势，推动劳动科学理论的普及，推广劳动科学研究的积极成果，并介绍国际上劳动科学研究的最新发展。

参与本丛书首批书目撰稿的，有我国劳动科学研究领域年逾古稀的老一辈专家，有作为我国劳动理论园地中流砥柱的知名学者，一批中、青年劳动理论工作者也参加本丛书的编写或组织工

作，为本丛书的诞生做了巨大努力。可以说，这套丛书是首都劳动科学理论界老、中、青理论工作者相结合的产物。中国劳动出版社对这套丛书的出版给予了宝贵的支持，付出了辛勤的劳动。我们借此机会向他们，以及向一切关心和支持本丛书的朋友们致以诚挚的感谢。

《当代劳动科学丛书》编委会

一九九一年一月

· 当代劳动科学丛书 ·

《当代劳动科学丛书》顾问

(以姓氏汉语拼音为序)

刘庆唐 陆恒钧 潘金云 任扶善
袁 方 悦光昭 赵履宽

《当代劳动科学丛书》编辑委员会

主 编: 陈 宇

副主编: 安鸿章 董克用

编 委: (以姓氏汉语拼音为序)

安鸿章 陈 健 陈 宇 董克用
季晓煜 李怀康 牛越生 彭剑峰
宋晓梧 田小宝 向 东 余炳荣
朱 江 朱学敏

目 录

第一章 现代企业劳动人事管理的双重任务(代绪论)	1
第一节 历史给予我们的启迪	1
第二节 国外人力资源开发的新趋势	7
第三节 我国企业劳动人事管理现代模式的探索	12
第二章 企业劳动力流动	17
第一节 企业劳动力流动的合理性	17
第二节 企业劳动力流动的途径	22
第三节 企业劳动力输出	28
第三章 职工招收、任用与考核奖惩	32
第一节 招收与调配	32
第二节 任用	38
第三节 考核、晋升和奖惩	44
第四章 职工培训	52
第一节 职工培训的意义和特点	52
第二节 职工培训的原则	56
第三节 职工培训的形式	60
第四节 岗位专业知识培训	63
第五章 劳动条件	68
第一节 劳动过程对机体的影响	68
第二节 劳动强度	76
第三节 作业疲劳	81
第六章 劳动环境	90
第一节 劳动中的人机环境	90
第二节 劳动中的物理环境	108

第七章 组织机构	116
第一节 企业组织机构的功能和原理.....	116
第二节 企业组织机构的形式和变革.....	123
第三节 设计组织机构的方法与实施考核.....	138
第四节 企业组织发展的高级形式——企业集团.....	153
第八章 企业定员	159
第一节 定员的概念和作用.....	159
第二节 企业定员的方法.....	164
第三节 企业定员质量分析.....	176
第四节 定员标准.....	190
第五节 定员的贯彻和管理.....	193
第九章 劳动定额	199
第一节 劳动定额的概念和作用.....	199
第二节 劳动定额的内容和特点.....	208
第三节 劳动定额的制定.....	212
第四节 劳动定额的实施、考核和修订.....	217
第五节 劳动定额水平.....	227
第十章 职工工资、福利与社会保险	232
第一节 企业职工工资制度及其改革.....	232
第二节 职工福利.....	249
第三节 社会保险.....	251
第十一章 劳动人事计划与统计	258
第一节 劳动人事计划的内容和形成过程.....	258
第二节 职工人数计划.....	265
第三节 劳动生产率计划.....	268
第四节 职工工资计划和工资基金管理.....	272
第五节 人才预测与职工培训计划.....	275
第六节 劳动人事统计.....	281
第十二章 劳动争议	288

第一节	劳动法律关系与劳动争议·····	288
第二节	我国劳动争议的主要内容·····	291
第三节	劳动争议的处理方式之一——人民来信 来访·····	296
第四节	劳动争议的处理方式之二——调解、仲裁、 判决·····	298
第十三章	企业人员素质测评·····	303
第一节	企业人员素质测评概述·····	303
第二节	企业人员素质测评准备·····	308
第三节	企业人员素质测评实施·····	331
第四节	企业人员素质测评数据处理·····	332
后记	·····	339

第一章 现代企业劳动人事 管理的双重任务

(代绪论)

本书开篇之所以选择如上题目来代绪论,一是因为管理任务的界定,关乎全书主旨和结构能否得到科学的描述和组织,属于编书中“定纲”、“理线”的大事。二是鉴于国外管理科学理论和国内管理改革实践都有一些新的说法和做法,感到有必要进行补充与修正,并想借此就教于读者,看看此说是否科学准确。

其实矛盾的根子仍在编者。长期以来我们受苏联教材的影响,无论编书或上课,在论及企业劳动人事管理任务时,一直是从经济效益角度出发,只把“调动广大劳动者的积极性和创造性,努力提高劳动生产率、完成和超额完成企业的生产经营计划任务”作为唯一的任务。直到1987年出版《企业劳动管理》的教材时,才有机会面向更多的读者说明,应从社会效益出发,强调它还应有另一项任务,即充分开发企业劳动资源,重视提高职工生活质量,促进劳动者的全面发展。今天看来如此表述较妥:现代企业劳动人事管理应有双重任务,一者属于物质文明建设,一者属于精神文明建设,两者理应并重,不可顾此失彼。

第一节 历史给予我们的启迪

一、从人类劳动发展史作分析

(一) 历史

研究劳动人事管理应从研究劳动入手。劳动人事管理是与生产劳动同时产生，同步发展的。当原始人结成群体，在氏族领袖指挥下，利用石器为工具猎取禽兽为生时，人类劳动和劳动人事管理的最初形态就出现了。

人类研究表明，人类的发展已有2000万年的漫长岁月，它历经石器时代、铁器时代和产业革命以来的蒸汽机时代，今天已开始进入电子计算机的时代。在人类社会发展的前期，生产力发展速度很慢，越往后则速度越快。据科学家估计，在石器时代，人类的劳动生产率每万年只提高1~2%；到铁器时代，与石器时代相比，劳动生产率又提高了两个数量级。如英国1700~1780年，劳动生产率平均每年增长0.9%；1781~1917年，平均每年增长2.2~2.5%。有人曾经计算，在2000万年的人类发展史中，有文字的历史不过5000年；而从第一次产业革命到现在还不足200多年。如果把人类的历史比做24小时，那么有文字的历史（即所谓文明史或称科学史）还不到半分钟，而产业革命以来的历史只有一秒钟。^①但是在这短短的“半分钟”甚至“一秒钟”之内，人类在物质文明和精神文明的建设中所取得的成就，与既往漫长的“24小时”的累计成就相比，却如沧海与一粟。

马克思和恩格斯在《共产党宣言》中曾经指出：“资产阶级在它的不到一百年的阶级统治中所创造的生产力，比过去一切时代创造的全部生产力还要多，还要大。”^②这里讲的实际是第一次产业革命的成就。当历史的车轮又向前推进了一百多年之后，今天人类的劳动方式，已经进入电子计算机的时代，这种人工智能装置进入生产劳动领域，能够极大地减轻人的体力劳动消耗和代替部分脑力劳动消耗，从而使劳动生产率的增长出现了人们更加难以置信的飞跃。例如，美国使用计算机的结果，每年完成工作

① 引自王维康著《智力劳动在社会生产发展中的作用》一文（原载《科技智力劳动的价值与特点》一书）武汉大学出版1984年版，第11页。

② 《马克思恩格斯选集》第1卷，人民出版社1972年版，第256页。

量相当于4000亿人年，是美国现在人口工作量的2000倍，是世界人口工作量的87倍。

回顾历史可以看出，生产力发展出现的几次大飞跃，无一不是人类对劳动工具改进革新的结果。由石器而铁器，而蒸汽机，而电子计算机，这些具有不同科学层次的劳动工具，造就了不同时期的多层次的生产力水平。原始人利用石器弯弓打猎，最远射程不足百米，而现代人操纵电子计算机，可使宇宙飞船载人进入太空，在月球和其他星球上打下人类的印记，从而使人类的劳动环境由地球扩展至太空。一部人类发展史，其实就是人类不断改进劳动工具从而不断提高劳动生产率的劳动史。

（二）启发

1. 人类劳动史已经证明，通过开展技术革新和技术革命，可以有效地提高劳动生产率。把广大劳动者组织起来向技术革命要效率，理应是企业劳动人事管理的一项重要任务。但它并不是唯一的任务，因为任何新设备、新能源、新工艺、新材料等新的技术成果都是由人创造的。科学技术确属第一生产力，但是人是生产力中最活跃的决定性因素。如果没有劳动者的积极性、智慧和创造力，任何社会和企业都很难求得经济的发展。在人类劳动过程中，人是本体，物是客体，客观物质只有通过人的操作才得以运行。这种本末关系是不应模糊的。

2. 完整地表达人类劳动的发展史，它应是人类创造和使用劳动工具改造自然界，从而也改造人类自身的历史。造就一代新型的人，正是当代技术革命及其所引起的社会变革的内在要求。仅就技术因素看，当劳动由简单劳动向复杂劳动演进时，人的文化技术层次必然随之提高。从某种意义上说，在石器和铁器时代，人属于体力型的劳动者；在蒸汽机和电力时代，人已属于文化型或称“机械型”的劳动者；而到了本世纪50年代开始的电脑化时代，人已属于一代崭新的专业技术型的劳动者了。这表明，劳动者对客观自然界改造进程的加快，劳动者自身素质的全面发展

也日益加快。劳动者在这种发展中，进一步突破脑、体劳动截然分工的传统格局，已有越来越多的人既能从事简单的低级熟练劳动，又能胜任复杂的高级熟练劳动。体力劳动与脑力劳动的日益融合与任意交替的趋势，不仅已经开始出现而且正在发展之中。这一点在我国正在兴起的高技术产业中表现最为明显，因为这既是技术革命和社会发展的必然趋势，而且正是广大劳动者的需要、追求和兴趣所在。因此，提高劳动者的素质，促进人的全面发展，理所当然地应是现代企业劳动人事管理的另一重要任务的主要内容。

二、从企业劳动管理发展史作分析

（一）历史

企业劳动管理最先产生于西方资本主义企业。在那里，企业劳动管理经历了三个阶段：一是劳工管理阶段，或称经验管理阶段，兴起于18世纪后期，终于20世纪初，延续时间最长，约一二百年。二是雇佣管理阶段，或称科学管理阶段，盛行于20世纪初到40年代，至今仍有影响。三是现代劳动人事管理阶段，受行为学派影响甚深，20世纪40年代开始盛行，迄今不衰。在上述三个阶段中，以中间的雇佣管理阶段较有代表性，它在管理学说流派上，也起着承先启后的作用。

雇佣管理以科学管理扬名于世，其代表人物是美国工程师泰罗。他在对劳工管理阶段的经验和理论进行继承和批判的基础上，创立了泰罗制。泰罗制的主要内容是：①挑选“第一流的工人”为劳动典型，设计出标准操作法，以此制定劳动定额，并加以推广；②实行差别计件工资制，刺激工人严格执行标准操作法和规定的定额标准，借以强化劳动强度，提高劳动效率；③实行职能制，把管理者和操作者的工作分开，责成管理职能人员严格控制工人在劳动过程中的劳动行为。这一套管理方法在美国伯力恒钢铁公司经过三年试验，证明确实能够显著提高劳动生产率。由此，泰罗在美国被赞誉为“科学管理之父”和“劳动科学之父”。

泰罗本人声称，他的贡献并不在于构成泰罗制中那些具体管理方法，而是主要在于他提出了科学管理思想，即用“科学认识来代替个人的判断和意见”，而这正是劳工管理阶段所缺少的。泰罗认为管理劳工不能依靠个人经验武断行事，要使工人提高劳动生产率，只能依靠科学思想，而不能只用“饥饿纪律”（其实他的办法也不过是饥饿加上胡萝卜罢了）。但是在泰罗之后出现的现代人事劳动学派，仍然认为泰罗制强化管理过严，只知强调制度，不知了解人心。此派以美国的心理学家梅耶教授为代表。此后的行为学派也基本上拥护梅耶学说，主张要在人事管理学中树立以人为中心的思想，实行激励管理，不能再继续奉行泰罗的主张。只靠金钱的奖励和惩罚等物质手段，不会刺激工人提高劳动效率，关键在于要满足工人的社会心理需要。只有管理者不把工人看成“经济人”，而是“社会人”，工人在劳动心理和劳动行为上，才能由“被动人”转变成“自动人”。日本一位行为学家曾用“布谷鸟不啼了怎么办”为例，形象地反映了历史上三个劳动管理阶段的不同特征：起初是宰了它，继而是硬要它啼，现在是等待它啼。

西方企业劳动人事管理的实践和理论，不仅对发展中的国家有影响，对苏联和东欧各国也有影响，特别是由于行为管理把心理学、社会学的知识引入企业管理领域后，在当代国际学术研究中，已比较一致地认识到，企业劳动管理的任务，不再是只从经济管理角度提出的唯一的经济任务，还应该从运用行为科学的角度出发，提出社会心理的任务。研究的立足点应该从以物为中心的管理，转到以人为中心的管理。

（二）启发

1. 要使企业劳动人事管理现代化和科学化，必须敢于和善于消化国外有关科学管理的理论和经验。

无论是泰罗制学派还是行为学派的理论及其实践，从管理方法上确有科学的因素值得我们吸取。泰罗主张的科学管理中那种

从严从细地加强和控制劳动过程的许多措施,其中合理的部分,我们今天仍可借鉴(世界上许多国家的企业管理至今也没有完全放弃泰罗制),应该大胆地“拿过来”,因为它确实有利于提高劳动生产率。我国是实行社会主义有计划商品经济的国家,企业既然是独立的商品生产者,当然就应该采取多种组织技术措施,减少单位产品中活劳动与物化劳动的消耗,不断争取提高劳动生产率。如果做不到这一点,要想为职工增加劳动报酬和提高生活质量,要想为企业增加积累资金,扩大再生产,就都会失去物质的条件和基础。另一方面,我们也必须重视企业劳动人事管理中社会心理任务,要借鉴行为学派提供的一些科学方法,为劳动者创造和谐的人际关系和组织气候,创造良好的劳动条件和劳动环境,借以激励劳动者的劳动兴趣和劳动热忱,充分调动蕴藏着的或被压抑了的人的积极性、智慧和创造性,促进劳动者素质的提高,从而使人的身心、体力和智力等各方面都能得到发展。总之,应该研究人们的心理活动规律,掌握各个人的心理特点,去做好人的工作。其实,这就是利用社会学、心理学中的科学营养,用来丰富和完善我们的企业劳动人事管理。

2. 在借鉴西方企业管理经验中必须坚持“取其精华,去其糟粕”的原则,防止由于照抄照搬全盘西化而带来消极因素。

早在泰罗制刚刚兴起时,列宁就曾对其作过具有两重性的精辟分析,指出它既含有一系列的最丰富的科学成就,又是资产阶级剥削的最巧妙的残酷手段。在1921年1月召开的全俄科学劳动生产组织会议上,苏联著名经济学家O·A·叶尔曼斯基曾正确地捍卫了列宁的科学论断。他针对“反对派企图把事情说成这样,好象用批判的态度评价和否定泰罗主义的‘左手’就等于否定科学的组织方法”^①,除了详细地罗列了泰罗本人还没有说到的泰罗制中的各种科学因素外,还严肃地细致地分析批判了泰罗制“左

① 《科学的劳动生产组织和泰罗制》苏联O·A·叶尔曼斯基著,张贤务、陈慧芬译,商务印书馆1987年版第4页。

手”的最大弊端，就是过分地强化劳动强度，使工人劳动极度紧张，这不仅残酷地压榨了工人的筋和肉，还严重地损害了工人的脑和心。这位经济学家还在其专著《科学的劳动生产组织和泰罗制》中，专列一章从生理学角度批判泰罗制违反生理学原理的种种反科学现象。这种实事求是的科学精神，对于我们今天应如何借鉴学习西方管理经验，颇有参考价值。我们热诚地希望本书的读者，能够认真地读一读叶尔曼斯基的这部佳作，这对于我们学习和吸收各种西方科学管理经验，用马克思主义的方法论建立起现代企业科学的劳动人事管理学说，都是很有教益的。我们的宗旨，可以用叶尔曼斯基所借用过的一句话来概括，即“我们只要科学的劳动组织，不要泰罗主义”。

第二节 国外人力资源开发的新趋势

本世纪80年代初期，美国许多企业纷纷开始或拟将公司人事部（少数企业也称劳动部或劳动人事部）更名为人力资源管理部（或称人力资源开发部）。当时，我们教育界有一些同志没有给予更多的重视，以为“美国人不过又是在变新花样罢了”。实则不然，这是美国企业劳动人事管理由传统管理模式转向现代管理模式的标志，而且这一转型行动已在国际上发生了广泛的影响。

一、美国企业重视开发人力资源的新趋势

（一）美国企业人事管理发展的三个阶段

美国企业对人力资源开发的态度，先是不予重视，继而是被迫重视，此后才是真正重视。这种认识上的变化，可以透过美国企业劳动人事管理所经历的如下三个阶段^①看得更加清楚。

（1）档案管理阶段（60年代中期）

美国企业对人事管理（或称劳动管理）长期以来不予重视，

① 参见〔美〕韦恩·卡肖著：《活的资源——人力资源管理》，张续超等译，煤炭工业出版社1989年版第22页。