

21世纪高等院校人力资源管理专业系列教材

劳动与 社会保障

何 军 主编 王兰芳 副主编

本书反映国内外社会保障制度的最新内容
使读者能够了解社会保障制度

中国人民大学出版社
Renmin University Press

21 世纪

高等院校人力资源管理专业教材新系

劳动与社会保障

何 军 主 编

王兰芳 副主编

东北财经大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动与社会保障/何军主编. —大连: 东北财经大学出版社, 2002. 3

21 世纪高等院校人力资源管理专业教材新系

7-81084-008-8

I. 劳… II. 何… III. ①劳动就业 - 中国 - 高等学校 - 教材②社会保障 - 中国 - 高等学校 - 教材

IV. D632.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2001) 第 085860 号

东北财经大学出版社出版

(大连市黑石礁尖山街 217 号 邮政编码 116025)

总编室: (0411) 4710523

营销部: (0411) 4710525

网 址: <http://www.dufep.com.cn>

读者信箱: dufep@mail.dlptt.ln.cn

金城印刷厂印刷

东北财经大学出版社发行

开本: 890 毫米 × 1240 毫米 1/32 字数: 346 千字 印张: 11 5/8

印数: 1—6 000 册

2002 年 3 月第 1 版

2002 年 3 月第 1 次印刷

责任编辑: 李 彬 孙 平

责任校对: 刘铁兰

封面设计: 钟福建

版式设计: 刘瑞东

定价: 20.00 元

编 审 委 员 会

(以姓氏笔划为序)

- 马培生 山西财经大学公共管理学院院长，教授
朱 舟 上海财经大学国际工商管理学院人力资源管理系
副教授，博士
李严锋 云南财贸学院工商管理学院教授，博士生
何承金 四川大学工商管理学院教授
张 兵 南京农业大学经贸学院副院长，教授
张 德 清华大学经济管理学院教授，博士生导师
张 磊 上海财经大学会计学院博士后
张文贤 复旦大学管理学院教授，博士生导师
杨 蓉 北京物资学院劳动人事系党总支书记，副教授
周文霞 中国人民大学劳动人事学院副教授
赵曙明 南京大学国际商学院院长，教授，博士生导师
姜法奎 云南财贸学院工商管理学院常务副院长，教授，
硕士生导师
唐宁玉 上海交通大学副教授

总序——新世纪人力资源管理的思考

跨入新世纪，企业究竟会面对一个怎样的竞争环境呢？对此，企业管理的研究者与实践者们都有一个共识：不确定性是企业所面临的新竞争环境的主要特征，而造成这种不确定的关键因素就是经济全球化、技术进步和消费者地位提升。

首先，经济全球化彻底地改变了企业活动的范围。现在，不管愿意不愿意，也不管是主动的还是被动的，即使是一个只在某国内开展经营活动的企业，也必须开始对远在大洋彼岸的竞争对手进行关注与研究了。因此，经济全球化不仅增加了企业竞争环境构成要素的数量，而且增加了企业竞争环境构成要素间相互作用的复杂程度，这就意味着增加了企业竞争环境的不确定性。

其次，科学技术不仅以一种人们难以想象的速度向前发展，而且人们也越来越难以预见这种进步所可能产生的影响。如电子通讯、计算机、国际互联网和其他互动技术的突飞猛进，改变了人们的空间概念，创造出一个没有地理边界限制的地球村。科幻作品中的事物或现象在我们来不及做出准备时就转眼变成了现实，这也不可避免地增加了企业竞争环境的不确定性。

最后，消费者的地位在经济发展中得到不断的提升，福特只提供黑色汽车的时代已经一去不复返了。企业必须追随消费者，因为消费者不仅掌握更多的市场信息，而且不断地进行新的需求选择。企业必须让消费者满意和高兴，因为这已成为企业在高度竞争的市场上获得成功的关键。消费者地位的提高意味着企业对消费需求变化性和多样性的限制能力越来越弱，这也必然导致企业竞争环境不确定性的增加。

以不确定性为特征的竞争环境向企业提出了新的挑战，企业如何应对这一挑战呢？企业管理的研究者和实践者们不约而同地将目光投向了人力资源。例如，核心能力理论认为，企业在本质上永远是一个能力体系，能力是能够为人们共同感受到的社会智力资本，它包括人力资本、结构资本和顾客资本；组织变革理论认为，有效的沟通是一种重要的组

织资源，组织内群体之间、个体之间以及群体与个体之间能否有效地整合和分享有价值的信息与知识是衡量组织有效性的标准，从而将研究的焦点指向了组织内的人；而以资源为基础的企业理论则认为，传统的竞争优势来源（如技术、财务资源的获得）已不再能以稀缺的、不可模仿的和不可替代的方式为企业创造价值。因为人力资源的价值创造过程具有路径依赖和因果关系模糊的特征，其细微之处竞争对手难以模仿，所以，企业的人力资源将是持久竞争优势的重要来源，有效地管理人力资本，而不是物质资本，将是企业绩效的最终决定因素等等。

尽管不同的理论对“为什么是人力资源？”有着不同的解释，其殊途同归的根本原因却在于“人是企业能对自身进行变革以适应环境变化的惟一动力”。众所周知，企业之所以存在是因为与自给自足相比为其他人生产是有效率的，不管这种效率是由于规模经济、专业化，还是由于交易费用的节约，它都是组织化的结果。因此，企业是由特定的要素以特定的方式结合在一起，从而具有相对效率优势的一个系统。在这个系统中，人具有其他要素所没有的特性——自我变革与自我发展的能力，即也只有人，才能够对企业的构成要素以及要素之间的关系进行调整。可见，当企业与环境间的平衡被打破时，必须借助于人的力量，才能重新达成企业与环境间的适配。因此，面对不确定性的竞争环境，企业管理的研究者和实践者都只能从人——这个企业自身变革的惟一动力源上，来试图找出有效的对策。从这一认识出发，可以毫无疑问地断言，人力资源成为企业管理研究与实践的热点和核心是一种历史的必然。

然而，“人力资源”并不等同于“人力资源管理”，正如一位首席执行官在回答记者提问时所说：“如果你是指小写的 hr（指人力资源），那么我认为其是企业成功的关键；如果你是指大写的 HR（指人力资源部或人力资源管理实践），那我就并不这么认为了。”这表明人力资源管理在实践中并没有受到重视。在学术界，莱特等学者也特地指出：“人力资源，而非人力资源管理，才是企业持续竞争优势之源。”那么，人力资源管理究竟起什么作用呢？为什么起源于 20 世纪 80 年代的人力资源管理热潮会经久不息呢？

首先，人力资源管理在本质上是人力资源能够被开发的工具。企业

管理者们可以使用人力资源管理实践，如人力资源规划、挑选、培训、评估、薪酬系统，来吸引、确认和保留高质量的人力资源。

其次，在企业获得高质量的人力资源之后，人力资源管理的下一个目标是鼓励人们表现出支持企业利益的行为。因为人力资源对企业持续竞争优势来说只是一个必要条件，而不是一个充分条件。人力资源潜力的实现，在一定程度上是由于人们通过表现出特定的行为而允许企业从中获益。

因此，人力资源管理是人力资源和企业绩效关系的中间变量。人力资源仅仅在与正确的人力资源管理实践——通过诱发员工行为产生优势的实践——相结合时，才是有效的。即拥有正确的人力资源管理是人力资源效率最大化的必要条件。这种中间变量角色在一定程度上也解释了为什么许多企业强调人力资源的重要性，而只有极少的企业能够开发出作为竞争优势之源的人力资源。

企业管理研究者和实践者对人力资源管理抱有如此巨大的期望，那么应怎样帮助企业去迎接这世纪挑战呢？

首先，人力资源管理必须改变其思想观念，从注重“人力资源管理做什么”转变为关心“人力资源管理的产出是什么”，从解决“企业经营运作过程中的人的问题”转变为解决“与人有关的企业经营运作问题”。

其次，人力资源管理必须扮演起新的角色：战略伙伴、职能专家、员工支持者和变革倡导者。其中，战略伙伴角色主要集中于把人力资源的战略和行为与经营战略结合起来。在这一角色中，人力资源管理以战略伙伴的面目出现，通过提高组织实施战略的能力来帮助保证经营战略的成功。职能专家角色要求人力资源管理设计和提供有效的人力资源流程来管理人事、培训、奖励、晋升以及其他涉及组织内部人员流动的事项。员工的支持者角色意味着人力资源管理需要帮助维持员工和企业之间的心理契约，把精力投入到员工日常关心的问题 and 需求上，积极地倾听、积极地反应，并向员工提供为满足他们不断变化的要求所需的资源，创造一个学习的氛围和环境，让企业员工置身于其中，激发出一种自然的学习动力和工作成就感。变革的倡导者要求企业人力资源管理本

着尊重和欣赏企业的传统和历史的同时，具备为未来竞争的观念和行动。

最后，人力资源管理必须掌握新的技能：掌握业务、掌握人力资源、个人信誉和掌握变革。掌握业务要求人力资源管理成为企业核心经营、管理层的一部分，了解并参与基本的业务活动，具备强烈的战略业务导向。掌握人力资源是指人力资源管理要确保基本的管理和实践相互协调，并担当起行政职能。个人信誉是指人力资源管理者应具备良好的人际影响能力、问题解决能力和创新能力。掌握变革要求人力资源管理懂得如何领导企业变革与重组。很显然这四种新技能是与人力资源管理的新角色一一对应的。

人力资源管理任重而道远。相对于肩上的千斤重担，这门年轻的学科显得十分的稚嫩，迫切地需要企业管理研究者和实践者们辛勤地培育。东北财经大学出版社的这套丛书从不同的层面、不同的视角对人力资源管理领域内的不同问题作了全面、系统和深入的探讨，对推动人力资源管理的理论发展，提高人力资源管理的实践水平，无疑是雪中送炭。

这套丛书与 20 世纪 90 年代以来陆续引进和出版的人力资源管理教材不同，具有两个显著的特征：一是先进，这套丛书紧跟时代步伐，汇集了人力资源管理的最新观点、内容、原理和方法；二是适用，这套丛书以培养能力为目标，吸收了国外教材的众多优点，特别适合于企业管理专业和人力资源管理专业的本科生、硕士研究生、教师以及人力资源经理们使用。总之，这套丛书是国内不可多得的人力资源管理教材。

十分感谢东北财经大学出版社给我这套丛书先睹为快的机会，读书偶感，权且为这套丛书的出版作贺。

赵曙明

2001 年 12 月 28 日于南京大学

前 言

作为 21 世纪教材新系，其特色应该体现在“新”字上，为此，本书中我们试图在以下几方面作了些创新与尝试：

第一，体系。与目前大多数社会保障类教材不同的是，本书在教材的编写体系上作了新的尝试，这一点，主要体现在本书的上编“劳动过程与劳动问题”上。在该编中，我们结合劳动经济学和劳动社会学的理论，通过对劳动力市场、劳动者的职业、劳动关系和劳动组织以及劳动问题等内容的介绍，把社会保障制度建设与劳动过程与劳动问题结合起来，有很强的针对性和逻辑性。同时也可以使那些没有接触过劳动社会学、劳动经济学等课程的读者能以最简短的篇幅了解这些学科内容的精华。这样做虽然增加了书的幅度，但从另一层意义上说又是“经济”的。

第二，内容。我国的社会保障制度建设正处于全面改革与创新阶段，新的制度、新的做法以及新的精神不断出现。为此，本书在写作时力图能够把国内外社会保障制度最新的内容反映出来，使读者能够通过本书来了解社会保障制度的最新进展和发展趋势。

第三，章节结构。本书通过借鉴和吸取国外教材的特色，在章节结构上也做了些新的尝试。“学习指导”和“本章小结”部分可以使读者把握每章的学习重点，各章的专栏内容不仅使得教材形式上生动活泼，一改传统教材的呆板之气，更重要的是专栏与案例的内容大都取材于国内外劳动与社会保障制度建设的实践，这样能够使读者把理论与实际联系起来，并开阅读者的视野；而“互联网使用”、“补充阅读资料”部分则可以为读者进一步了解相关内容提供一个指南。这些安排，对那些以自学为主的读者来说，更为便利。

基于此，我们认为，本书有着较为广阔的使用范围，不仅可以用来作为人力资源管理、劳动与社会保障、社会工作、社会学等专业的专业课教材，也可作为经济、管理类以及法学类各专业的专业课或专业选修课的教材。对从事该领域以及相关领域的教学和研究人员、实际工作者

来说,也具有一定的参考价值。

本书是在全体编写人员的通力合作下完成的。由主编何军设计了全书的大纲与章节体系,然后由全体作者分工写作。具体分工是:前言、第1章、第2章、第5章(何军,南京农业大学),第3章(朱爱萍、何军)、第12章(朱爱萍,南京农业大学),第4章(孙江明,南京农业大学),第6章、第7章、第8章、第9章(王兰芳,南京理工大学),第10章(王兰芳、孙江明),第11章、第13章(邢鹍,新疆财经学院)。在初稿的基础上,主编何军和副主编王兰芳对全书内容逐章做了修正,最后由主编总纂完成。

本书在编写过程中,始终得到了南京农业大学经贸学院副院长张兵教授的关怀和指导,并在行政上给予了有力的支持,得以使本书的写作能够顺利完成;同时,东北财经大学出版社同志们为本书的编辑与出版付出了辛勤的汗水。在此向他们表示衷心的感谢。

还要提及的是,本书在写作过程中参考了国内外专家的大量研究成果与资料,我们在每章的参考资料部分以及全书的附录部分都加以说明;部分专栏和案例文章也取材于报刊或网络等媒体,我们尽可能都在文中注明来源。在此向各位专家和文章的作者表示我们诚挚的谢意。

由于我们水平有限,对书中存在的不当之处,欢迎各位专家和读者不吝赐教。

何 军

2001年12月

目 录

上编 劳动过程与劳动问题

第1章 劳动者与劳动力市场	3
□ 学习目标	3
1.1 劳动者与劳动力资源	3
1.2 劳动就业	7
1.3 劳动力市场	14
□ 个案分析	23
□ 本章小结	24
□ 互联网使用	25
□ 关键概念	25
□ 课堂讨论题	25
□ 复习思考题	25
□ 补充阅读材料	26
第2章 劳动者的职业	27
□ 学习目标	27
2.1 职业及其分类	27
2.2 职业声望	31
2.3 职业选择与职业发展	40
2.4 职业指导	45
□ 个案分析	48
□ 本章小结	52
□ 互联网使用	53
□ 关键概念	53
□ 课堂讨论题	53
□ 复习思考题	53
□ 补充阅读材料	53

第3章 劳动关系与劳动组织	54
□ 学习目标	54
3.1 劳动关系概述	54
3.2 劳动组织	66
3.3 工会	68
□ 本章小结	77
□ 互联网使用	77
□ 关键概念	78
□ 课堂讨论题	78
□ 复习思考题	78
□ 补充阅读材料	78
第4章 劳动问题	79
□ 学习目标	79
4.1 失业问题	79
4.2 特殊人群的就业问题	89
4.3 收入分配公平问题	99
□ 个案分析	106
□ 本章小结	108
□ 互联网使用	108
□ 关键概念	109
□ 课堂讨论题	109
□ 复习思考题	109
□ 补充阅读材料	109

中编 社会保障的基本原理

第5章 社会保障概述	113
□ 学习目标	113
5.1 社会保障的含义、内容与功能	113
5.2 西方社会保障制度的发展阶段与社会保障理论	119
5.3 社会保障的模式	126

5.4 中国的社会保障制度的演变与发展	135
□ 本章小结	140
□ 互联网使用	141
□ 关键概念	141
□ 课堂讨论题	141
□ 复习思考题	141
□ 补充阅读材料	141
第6章 社会保障基金	142
□ 学习目标	142
6.1 社会保障基金概述	142
6.2 社会保险基金的筹集	148
6.3 社会保险基金的运营	157
□ 本章小结	165
□ 互联网使用	165
□ 关键概念	165
□ 课堂讨论题	165
□ 复习思考题	166
□ 补充阅读材料	166
下编 社会保障制度	
第7章 养老保险	169
□ 学习目标	169
7.1 老年风险的化解途径	169
7.2 国家统筹型的养老保险	172
7.3 投保资助型的养老保险	172
7.4 强制储蓄型的养老保险	179
7.5 当前国际上关于养老保障模式改革的探讨	184
7.6 中国养老保险制度的改革	188
□ 本章小结	194
□ 互联网使用	195

☐ 关键概念	195
☐ 课堂讨论题	195
☐ 复习思考题	195
☐ 自测题	195
☐ 补充阅读材料	195
第8章 医疗社会保险	197
☐ 学习目标	197
8.1 医疗社会保险总论	197
8.2 国外医疗社会保险近年来控制费用的经验	203
8.3 中国城镇医疗社会保险制度的改革	205
8.4 中国农村医疗保障问题的探讨	215
☐ 本章小结	220
☐ 互联网使用	221
☐ 关键概念	221
☐ 课堂讨论题	221
☐ 复习思考题	221
☐ 自测题	221
☐ 补充阅读材料	221
第9章 工伤与生育社会保险	222
☐ 学习目标	222
9.1 工伤社会保险概述	222
9.2 中国工伤社会保险制度的发展	235
9.3 生育社会保险概述	241
9.4 中国生育社会保险的改革	244
☐ 本章小结	247
☐ 互联网使用	248
☐ 关键概念	248
☐ 课堂讨论题	248
☐ 复习思考题	248
☐ 补充阅读材料	248

第 10 章 就业社会保障	249
□ 学习目标	249
10.1 失业防范	249
10.2 失业补救	251
10.3 失业社会保障	254
10.4 中国城镇就业社会保障制度的改革与探索	263
□ 本章小结	273
□ 互联网使用	274
□ 关键概念	274
□ 课堂讨论题	274
□ 复习思考题	274
□ 补充阅读材料	274
第 11 章 职工福利制度	275
□ 学习目标	275
11.1 职工福利制度概述	275
11.2 发达国家职工福利制度的演变	286
11.3 中国职工福利制度的改革与发展	293
□ 本章小结	302
□ 互联网使用	303
□ 关键概念	303
□ 课堂讨论题	303
□ 复习思考题	303
□ 补充阅读材料	303
第 12 章 最低生活保障制度	305
□ 学习目标	305
12.1 最低生活保障制度概述	305
12.2 西方国家的最低生活保障制度	311
12.3 我国的最低生活保障制度	318
□ 本章小结	328
□ 互联网使用	329

☐ 关键概念	329
☐ 课堂讨论题	329
☐ 复习思考题	329
☐ 补充阅读材料	329
第13章 社会优抚制度	330
☐ 学习目标	330
13.1 社会优抚制度的形成与发展	330
13.2 社会优抚的内容	332
13.3 社会优抚资金的管理	342
13.4 中国社会优抚制度的现状与发展	345
☐ 本章小结	351
☐ 互联网使用	351
☐ 关键概念	351
☐ 课堂讨论题	351
☐ 复习思考题	351
☐ 补充阅读材料	352
主要参考文献	353

上编 劳动过程与劳动问题