



**21世纪高职高专
新概念(财经类)系列教材**

总主编◎王宗湖

ENLI ZIYUAN GUANLIXUE JIAOCHENG

人力资源管理学教程

李春生 陈国生 戴 旻 主 编
米 欣 范文锋 陆利军 副主编



对外经济贸易大学出版社

University of International Business and Economics Press

21 世纪高职高专新概念（财经类）系列教材

总主编 王宗湖

人力资源管理学教程

主 编 李春生 陈国生 戴 旻
副主编 米 欣 范文锋 陆利军

对外经济贸易大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理学教程 / 李春生等主编. —北京: 对外经济贸易大学出版社, 2007

(21 世纪高职高专新概念 (财经类) 系列教材)

ISBN 978-7-81078-929-5

I. 人… II. 李… III. 劳动力资源 - 资源管理 - 高等学校: 技术学校 - 教材 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 123128 号

© 2007 年 对外经济贸易大学出版社出版发行

版权所有 翻印必究

人力资源管理学教程

李春生 陈国生 戴 旻 主编

责任编辑: 李文娟

对外经济贸易大学出版社

北京市朝阳区惠新东街 10 号 邮政编码: 100029

邮购电话: 010-64492338 发行部电话: 010-64492342

网址: <http://www.uibep.com> E-mail: uibep@126.com

唐山市润丰印务有限公司印装 新华书店北京发行所发行

成品尺寸: 185mm × 260mm 14.25 印张 349 千字

2007 年 8 月北京第 1 版 2007 年 8 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-81078-929-5

印数: 0 001 - 5 000 册 定价: 23.00 元

21 世纪高职高专新概念（财经类）系列教材编委会

总主编：王宗湖

副主编：于声涛 魏 敏 鲍仕梅

编 委：（按姓氏笔划为序）

王 勇	马瑞萍	任继文	池小萍	陈国生
严国辉	杨东进	杨振科	张 卿	武 红
庞鸿藻	姜玉霞	倪 荣	黄志平	符海菁
雷 震				

总 序

当今世界,科学技术日新月异,知识经济初见端倪,国力竞争日趋激烈。针对这一知识化、信息化、全球化的时代特征,世界各国正在酝酿进行一场深刻的教育改革,以培养同时代要求相适应的高素质的劳动者和富有创造性的专业人才。

随着我国市场经济体制的逐步完善和对外开放的不断扩大,我国经济将完全融入世界经济体系之中,而教育水平的高低与经济的发展密切相关。作为我国高等教育的全新组成部分,职业教育应确立怎样的培养目标来适应时代要求,已成为人们普遍关心的问题。教育部在关于《面向21世纪教育振兴行动计划》有关问题的回答中,对高职的培养目标是这样定位的:“高等职业教育应以培养基层和生产第一线技术应用型人才为办学宗旨,建立以基本素质和技术应用能力培养为主线的教学体系……专业课应加强针对性和实用性,实践教学要以培养学生专业应用能力为主……时间可占总课时数的1/3以上,至多可达50%……”可见,高等职业教育的培养目标,主要强调能力的培养和技术的应用,它要求我们的教育能够不断造就基本功扎实、操作能力强,又具有较高知识、技能的复合型、实用型人才。

教材作为“整个教育系统的软件”,它不仅反映着社会发展的要求,同时在某种程度上还直接决定着受教育者的培养质量,因而,世界各国都非常注意教材的开发和建设。但目前,我国职业教育教学和管理模式受传统教育思想和教育模式的影响较深,以能力为本位的教育观念还未能在教学领域完全形成,课程改革和教材开发还远远满足不了形势发展对高职教育的要求。因此,要适应21世纪知识经济时代发展和我国现代化建设的要求,高等职业教育必须加快课程体系改革和教材建设的步伐,建立符合时代特征和具有我国特色的职业教育新思想、新模式、新课程体系。有鉴于此,对外经济贸易大学出版社为适应教育发展的新形势,并努力推动高职高专院校的教材建设,委托我们组织全国职业院校的教师及具有企业工作经验的业务骨干,编写这套高职高专新概念(财经类)系列教材。本系列教材暂包括国际贸易、会计、市场营销、经贸英语、旅游管理、物流管理、电子商务等九大专业83门课程。

为使教材编写尽量适应高职教育的特点及时代发展的新要求,我们在编写过程中,尽可能把最新的研究成果吸收渗透到教材中来,在内容安排、教法选择、编写体例等方面也进行了较多的改革,甚至是新的尝试,使本套丛书具有以下特点:

1. 在内容安排上,突出了“能力培养”和“创新教育”,加大了技能训练的比重

本套丛书各册教材,在基础理论讲授之后,每篇均加列“技能训练”专章,通过采用案例分析等形式,引导学生对本篇的重点、难点内容进行分析、讨论、练习和模拟训练;每章结束后针对本章重点内容设计了个案分析、关键名词、讨论与思考等项目,以

达到强化学生对经济与管理理论和业务环节处理技巧的掌握。这些新增加的关于“能力培养”和“技能训练”等新内容,约占整本教材篇幅的1/3,基本上达到了国家对职业教育改革的要求。这种编写体例的运用在目前经济类课程的教材中还较少见,希望这种新的尝试能经日后的教学实践验证,成为一种“能力培养”和“创新教育”的有效方法。

2. 在编写体例上,积极探索模块教学,使学生容易理清教材的知识体系,迅速系统地掌握知识

本套丛书各册均采用“篇、章、节”的结构,每篇开始之前,均有一段概括性文字,对本篇内容的重点与难点、目的与要求加以说明,使在学习之前能对整篇主要内容有所了解;每章之下又提出了具体的学习目标及应掌握的难点,以便学生明确具体的学习任务。这样,每篇作为教材的大模块,包含着“章”这样的小模块,小模块又通过具体的学习任务的确立映衬着大模块,既使大模块之间篇篇相连,又与小模块环环相扣,组成系统的“知识链”。这种先将一本教材中的相关知识切块“溶解”,最后又串联起来的编写思路及形式,符合人类的分析综合的思维特点,有利于学生在学习过程中迅速而系统地掌握知识。

3. 在教学方法上,注意吸收国外流行的教学理念,并尝试教学改革与教法创新

模拟教学、案例教学和启发式教学,源于国外,现在是我国经济专业比较流行和推崇的教学方法。在本套教材的编写过程中,我们注重了上述教学方法的综合运用,旨在增强学生主动参与意识和创新意识,提高学习的功效。同时,我们进一步借鉴了培养MBA的教学经验,在本套教材的编写方法上尽量运用提示、启发、引导、讨论和模拟等方法,其目的是使学生运用所学知识在进行初步的分析、综合、比较、分类后,达到将知识、技能抽象概括和具体化,提高学生灵活分析和解决问题的能力。这样,既与国家对高职教育培养的目标相吻合,又适合学生的学习思维特点,并容易激发学生的学习兴趣,所以,较之传统的教学方法有了较大的改革与突破。

4. 在学科建设上,积极探索和建立综合型、技能型、实践型的新科目

江泽民同志在第三次全国教育工作会议上指出:“职业教育和成人教育要使学生在掌握必要的文化知识的同时,具有熟练的职业技能和适应职业变化的能力。”可见,现代职业教育呼唤综合型、应用型、技能型的新学科的设立。为反映这些要求,我们在每个专业都增设了“综合技能训练”课程,以此为基础编写了经济管理类各专业实践课的应用教材。该科目在内容上以各专业的主要业务为线索,将骨干核心课程的知识高度浓缩、有机串联。将主干课中没有系统讲授而实际工作中必然牵涉到的知识纳入其中,弥补了原来系列教材的欠缺与不足。同时,该系列教材大量采用模拟教学和案例教学,让学生以“业务员、经济师、总经理”的身份参与学习与训练,独自策划交易,进行经济活动等,刻意营造一种仿真情境,让学生在“训练”中学习,在“情景”中增长才干和积累经验,有效地将知识转变为专业性的技能技巧,提高其解决和处理实际问题的综合能力。总之,各专业“综合技能训练”课程的设立,是按照教育部“要多增加综合课”的要求而设立的新型试验科目,其主要目的是通过运用灵活有趣的模拟训练及案例教学等方法,启发诱导学生的立体思维,全面提高其独立操作经济业务的综合实践能

力。由于是初次尝试,所以希望大家多加以关注,并提出指导性的建议。

本套丛书的编写,得到了有关学校领导和学者、教授的大力支持,并引用了有关作者的部分资料,在此一并表示谢意。

本套丛书无论从体例安排到内容设置,从知识点的归纳到教法的运用,都进行了大胆探索和尝试,意欲为我国财经类高职高专教材的编写与探索尽微薄之力,但由于时间和水平有限,疏漏和不足甚至是错误在所难免。希望广大教师、读者多提宝贵意见,以便日后充实与完善。

21 世纪高职高专新概念(财经类)系列教材编委会

2005 年 1 月

前 言

一个组织或企业为了自身的有效生存和持续发展,需要一定的生产技术、资金、产品或服务的销售方法、人力资源。在激烈的市场竞争中,企业和组织的生产技术、资金和市场都相对较容易被对手复制并加以利用,然而其人力资源开发和管理却因其独特的差异属性成为了企业获取持续竞争优势的有利工具。

随着生产力和科学技术的迅速发展、全球化进程的不断推进,企业之间的竞争变得更加复杂、更加激烈。在这种复杂、激烈的生存、发展竞争中,人力资源的作用越来越突出,人力资源问题比以往任何时候都更能引起人们的关注。

加入 WTO 以后,我国正加速融入全球化进程,全球化为知识经济的产生和发展提供了广阔的机遇。与此同时,人力资源管理在全球竞争当中面临着经济全球化、信息网络化、社会知识化、人才国际化、以及企业管理广泛变革的挑战。

全球化引发了一系列人力资源管理的新问题,企业人力资源管理逐步形成了新的关注点并抽象出了新的特征,更加关注组织能力的建设和员工生涯的发展,员工管理理念和企业的组织形式也相应地发生了变化。

全球化竞争时代将是人才为主导的时代,管理学大师彼得·德鲁克指出,建立在知识上的经济将成为未来经济的主要形式,企业的真正价值则是存在于员工的思维能力中。知识型员工将成为企业人力资源管理关注的重点,而知识的创造、知识的传递、知识的应用以及知识增值则是人力资源管理活动中的主要内容。

全球化背景下的企业组织形式也将发生变化。科学技术和信息通信技术的发达改变了原有的企业之间的竞争方式,企业竞争将不再停留在技术上的竞争,而是取决于如何通过人力资源管理的工作营造自己的核心技术、核心能力。在这种企业竞争背景下,任务小组、虚拟组织、动态联盟以及网络组织的形成将成为未来新的组织形式,而业务的外包、联合及分并将成为生产经营的主要方式之一。

本书从传统的人力资源管理工作出发,在全面系统地阐述人力资源计划、工作分析、招聘、职业生涯管理、员工培训开发、员工激励、绩效评估和薪酬管理的基础上,详细介绍了全球化背景下的美国、欧洲和日本的人力资源管理模式,并总结了国际人力资源管理理论与实践的发展特点和趋势。

相对其他同类教材而言,本书具有如下几个特点:

第一,理论完整。本书涵盖了一个人力资源管理所必须具备的理论知识范畴和必需的技能要求。从基本原理的介绍到人力资源管理的实践都作了明确的阐述。

第二,结构严谨。在介绍每一项人力资源管理实践活动时,本书都给出了明确的操作步骤和操作流程,并用示意图的形式将其清晰地展示出来。

第三,题材新颖。在全球化的生态土壤中,现代人力资源管理理论和实践的发展速度很

快，本书在编写过程中大量参考了人力资源管理理论和实践方面的前沿性研究成果。因此，本书最大限度地确保了其内容的时效性和实效性的有机结合。

人力资源管理的产生和形成是一个长期累积的过程，它与本土的历史、文化有着不可分割的渊源。不同国家、不同行业、不同企业在不同的时代背景下的人力资源管理方式是不同的。但是，作为企业核心能力的有机组成部分，在具体的人力资源管理中会遇到各种不同的问题，如何运用先进的人力资源管理理论，借鉴成功企业的经验，进而有效探索适合自己的人力资源管理实践，充分发挥企业员工的智力优势，增强企业的核心竞争力，是新形势下企业生存和发展的重点所在。人力资源管理不仅仅是一门技术，而应该更多地被看成是一门艺术。

本书第1、2、13章由湖南工学院李春生执笔，第3、4章由湖南工学院范文锋执笔，第5、6章由湖南衡阳财经工业学院戴旻执笔，第7章由湖南工业科技职工大学陈晓亮执笔，第8章由湖南工学院米欣负责，第9、10章由湖南工学院陈国生执笔，第11、12章由华东师范大学陆利军执笔。全书由主编李春生和陈国生负责统稿、定稿。

编 者

2007年5月20日

目 录

第一章 人力资源管理导论	(1)
第一节 人力资源开发与管理含义和特点	(1)
第二节 人力资源开发与管理的目标和任务	(5)
第三节 人力资源开发与管理的兴起及其发展趋势	(7)
第二章 人力资源规划	(13)
第一节 人力资源规划概述	(13)
第二节 人力资源规划的程序	(16)
第三节 人力资源的供求预测	(17)
第四节 人力资源信息系统	(22)
第三章 工作分析	(25)
第一节 工作分析的含义	(25)
第二节 收集工作信息的主要方法	(30)
第三节 工作分析中各种信息类型与标准	(33)
第四章 员工招聘	(41)
第一节 员工招聘的作用和意义	(41)
第二节 员工招聘的原则和程序	(42)
第三节 员工征召的渠道和方法	(45)
第四节 企业招聘工作的五大误区	(51)
第五章 筛选与录用	(54)
第一节 筛选概述	(54)
第二节 简历的筛选	(56)
第三节 心理测验	(56)
第四节 面试	(62)
第五节 人员录用	(69)

第六章 员工培训与开发	(71)
第一节 员工培训与开发概述	(71)
第二节 员工培训的形式、内容与原则	(76)
第三节 员工培训的类型与方法	(80)
第四节 员工培训的系统模型	(84)
第七章 职业生涯设计与职业生涯管理	(89)
第一节 职业生涯概述	(89)
第二节 职业生涯设计	(96)
第三节 职业生涯管理	(102)
第八章 员工流动管理	(107)
第一节 员工流动管理概述	(107)
第二节 员工流动管理的理论与原则分析	(110)
第三节 员工流入与内部流动管理	(114)
第四节 员工流出管理	(117)
第五节 员工流动的战略管理	(121)
第九章 绩效考评	(125)
第一节 绩效考评概述	(125)
第二节 绩效考评的理论、方法与原则	(129)
第三节 绩效考评的程序	(132)
第四节 绩效考评的问题及其防范	(137)
第十章 薪酬设计与管理	(143)
第一节 薪酬管理的构成与意义	(143)
第二节 薪酬的分类管理	(149)
第三节 基于团队的薪酬设计与管理	(155)
第四节 基于工作性质的薪酬设计与管理	(158)
第十一章 劳动关系管理	(165)
第一节 劳动关系管理的内涵和意义	(165)
第二节 劳动者的地位和权利及其保障体制	(169)
第三节 企业劳动合作管理	(173)
第四节 劳动合同与集体协议	(177)
第五节 劳动争议处理	(181)

第十二章 国际人力资源管理的模式选择	(186)
第一节 美国的人力资源管理模式	(186)
第二节 欧洲的人力资源管理模式	(190)
第三节 日本的人力资源管理模式	(193)
第十三章 全球化趋势下人力资源管理新特点	(198)
第一节 全球化与国际人力资源管理	(198)
第二节 人力资源管理的发展特点和发展趋势	(202)
参考文献	(207)

第一章

人力资源管理导论

【本章学习目的】

了解人力资源及人力资源管理的含义；

掌握人力资源的特点、人力资源管理的功能，重点掌握人力资源管理与人事管理的联系与区别；

运用相关知识与理论分析现阶段人力资源管理的热点问题，如团队中的人力资源管理、以人为本的管理理念等。

第一节 人力资源开发与管理的含义和特点

一、人力资源的含义

人力资源是指能够推动经济和社会发展的，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。人力资源是活的资源，这里定义的人力资源排除了不能推动社会发展，不能为社会创造财富的那一部分人。

在宏观意义上，人力资源是以国家或地区为单位进行划分和计量的；在微观意义上，人力资源则是以部门和企事业单位进行划分和计量的。

人力的最基本方面，包括体力和智力。如果从现实的应用形态来看，则包括体质、智力、知识和技能四个方面。

人力资源管理对象的构成包括八个方面：

第一，处于劳动年龄之内、正在从事社会劳动的人口。其占据人力资源的大部分，可称为“适龄就业人口”。

第二，尚未达到劳动年龄、已经从事社会劳动的人口。即“未成年劳动者”或“未成年就业人口”。

第三，已经超过劳动年龄、继续从事社会劳动的人口。即“老年劳动者”或“老年就业人口”。

第四，处于劳动年龄之内、具有劳动能力并要求参加社会劳动的人口。这部分可以称作“求业人口”或“待业人口”，它与第一、第二部分一起构成经济活动人口。

第五，处于劳动年龄之内、正在从事学习的人口。即“就学人口”。

第六，处于劳动年龄之内、正在从事家务劳动的人口。

第七，处于劳动年龄之内、正在军队服役的人口。

第八，处于劳动年龄之内的其他人口。

以上前三部分，构成了人力资源管理对象的主体。

二、人力资源的特点

要进行社会生产，就必须具备人、财、物三种基本资源。其中，社会生产的最基本要素或基本资源，是人力和物力。

人力资源作为国民经济资源中的一个特殊部分，有以下六个特点：

（一）人力资源的生物性

它存在于人体之中，是有生命的“活”资源，与人的自然生理特征紧密联系。

（二）人力资源的能动性

1. 自我强化

人类的教育和学习活动，是人力资源自我强化的主要手段。人们通过正规教育、非正规教育和各种培训，努力学习理论知识和实际技能，刻苦磨炼意志和锻炼身体以提高自己的劳动素质和能力，这就是自我强化的过程。

2. 选择职业

在市场经济环境下，人力资源主要靠市场来调节，劳动者可以自主择业。选择职业是人力资源主动与物质资源相结合的过程。

3. 积极劳动

主动地、创造性地劳动，是人力资源能动性的最主要的表现，也是人力资源发挥潜能的决定性因素。

（三）人力资源的动态性

由于人作为生物有机体，有其生命周期，能从事劳动的自然时间被限定；人的劳动能力随年龄的变化而变化，在青年、壮年、老年各个年龄组人口的数量及其相互联系，特别是“劳动人口与被抚养人口”的比例等都是不断变化的，因此，必须考虑到人力资源形成、开发、分配和使用的时效性、动态性。

（四）人力资源的智力性

人类在劳动过程中创造了生产工具，通过生产过程使智力、器官等有效地得以延长，从而使得自身的功能迅速加强。人类的智力具有继承性，人力资源所具有的劳动能力随着时间的推移而得以积累、延续和增强。

（五）人力资源的再生性

经济资源分为非可再生性资源和可再生性资源两大类。非可再生性资源最典型的是矿藏，如煤矿、金矿、铁矿、石油等，每开发和使用一批，其总量就减少一批，不可凭借自身机制恢复。可再生资源，如森林，在开发和使用过后，只要保持必要的条件，可以再生从而保持资源总体的数量。人力资源也具有再生性。它基于人口的再生产和劳动力的再生产，通过人口总体内部的个体的不断更替和“劳动力耗费→劳动力生产→劳动力再次耗费→劳动力再次生产”的循环过程得以实现。当然，人力资源的再生性不同于一般生物资源的再生性，除了遵守一般生物学规律之外，它还受人类意识的支配和人类活动的影响。

（六）人力资源的社会性

从人类社会经济活动角度看，人类劳动是群体性劳动，不同的劳动者一般分别处于各个劳动集体之中，构成了人力资源社会性的微观基础。

三、人力资源开发与管理的含义

作为最主要的资源——人力资源，必须进行科学而有效的开发和管理，才可能最大限度地造福社会、造福人类。我们可以从两个方面来理解人力资源的开发与管理。

（一）对人力资源外在要素——量的管理

凡社会化大生产都要求人力与物力按比例合理配置，在生产过程中人力与物力在价值量上的比例是客观存在的。

对人力资源进行量的管理，就是根据物力的数量及其变化，对人力进行恰当的培训、组织和协调，使二者经常保持最佳比例和有机结合，使人力和物力都充分发挥出最佳效应。

（二）对人力资源内在要素——质的管理

对人力资源的质的管理是指对人的心理和行为的管理。就人的个体而言，主观能动性是积极性和创造性的基础，而人的思想、心理活动和行为都是人的主观能动性的表现。

就人的群体而言，每一个个体的主观能动性，并不一定都能形成群体功能的最佳效应。因为这里有一个内耗的问题，比如“一个和尚挑水吃，两个和尚抬水吃，三个和尚没水吃”。只有群体在思想观念上、在感情上、在行动上协作一致，才能使群体的功能等于或大于每一个个体功能的总和。

对人力资源质的管理，就是指采用现代化的科学方法，对人（包括个体和群体）的思想、心理和行为进行有效的协调、控制与管理，使人力、物力经常保持最佳比例，充分发挥人的主观能动性，以达到组织目标。

总之，人力资源的开发与管理是指运用现代化的科学方法，对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织与调配，使人力、物力经常保持最佳比例，同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调，充分发挥人的主观能动性，使人尽其才，事得其人，人事相宜，以实现组织目标。

四、人力资源开发与管理的特点

人力资源的开发与管理，具有以下特点：

（一）结合性

人力资源的开发与管理是一门相当复杂的学科，需要综合考虑种种因素，如：经济因素、政治因素、文化因素、组织因素、心理因素、生理因素、民族因素以及地缘因素等等。它涉及到经济学、社会学、人类学、心理学、人才学、管理学等多种学科，是一门综合性学科。

（二）实践性

人力资源开发与管理的理论，来源于实际生活中对人力资源管理经验的概括和总结，并反过来指导实践，接受实践的检验。

人力资源开发与管理作为一门独立的学科，仅仅是最近几年的事情，它是现代化大生产的产物，其主要理论诞生于发达国家。

（三）发展性

各个学科都不是封闭的、停滞的，而是开放的、发展的认识体系。作为一个新兴学科，人力资源开发与管理更是如此。其理论的来源，大体上可以归纳为三个部分（或三个发展阶段）。

1. 古代的人事管理思想

古代的人事管理思想，包括中国古代的人事管理思想，其中有许多值得学习和借鉴的理论；至于古代西方的人事管理思想，则大体上以量的管理为主，并不系统。

2. 科学管理思想

以泰勒、法约尔和韦伯为代表，以“经济人”假设为基础，以效率为中心，把人当作物去管理，管理的重点是量上的配合，并逐步使之科学化、系统化。

3. 现代管理思想

把科学管理与行为科学相结合，以“社会人”、“自我实现的人”假设为基础，以人中心，量与质并重地管理人力资源，并逐步过渡到以质的管理（即观念的管理）为主，使其更多地深入到人才学、心理学领域。

（四）民族性

人毕竟不同于物，人的行为深受其思想观念和感情的影响，并且人的思想感情无不受到其所在的民族文化传统的制约。因此，对人力资源的开发和管理带有鲜明的民族特色。不顾民族特点对他国的经验盲目搬用，在人力资源开发管理领域有很大危害。

（五）社会性

在影响劳动者工作积极性和工作效率的诸因素中，生产关系（分配制度、领导方式、劳动关系、所有制关系等）和意识形态是两个重要因素，而它们都与社会制度密切相关。我们在借鉴和研究不同国家的人力资源开发与管理经验时，对此要加以关注。

第二节 人力资源开发与管理的目标和任务

在一切资源中，人力资源是现代管理的核心。不断提高人力资源开发与管理的水平，不仅是当前发展经济、提高竞争力的需要，也是一个国家、一个民族、一个地区、一个单位长期发展的重要保证。

具体来讲，人力资源开发与管理的目标和任务如下：

一、取得最大的使用价值

根据价值工程理论：

$$V(\text{价值}) = \frac{F(\text{功能})}{C(\text{成本})}$$

价值等于功能与成本之比，若使价值最大，有四种方法：

- 第一，功能不变，成本变小；
- 第二，成本降低，功能不变；
- 第三，成本提高，功能提得更高；
- 第四，功能提高，成本降低。

其中第四种方法是最理想，被称作大、高、低目标的管理原则，即大价值、高功能、低成本。在人力资源方面，就是通过合理的开发和管理，实现人力资源的精干和高效。我国劳动人事制度的改革，其根本目标就在于此。具体来说，就是“人的使用价值达到最大，即人的有效技能最大地发挥”。

二、培养全面发展的人

人类社会的发展，无论是经济的、政治的、军事的、文化的发展，最终的目的都要落实到人——一切为了人本身的发展；为了不断地提高人的工作、生活质量，使人变得更富裕、更文明、更有教养、更趋完美。

因此，教育与培训在人力资源的开发管理中的地位越来越高。教育不仅是提高社会生产力的一种方法，而且是造就全面发展的人的惟一方法。

随着市场经济的发展，透过产品的质量、价格和服务竞争的层层迷雾，我们看到的是不同国家、不同民族、不同企业之间人力资源的竞争。因此，无论是国家领导人，还是企业家，均把培养高素质的人看作首要任务。

“选物之前先造人”，是日本松下公司的座右铭。松下幸之助指出：“松下电器公司与其他公司最大的不同，就是在员工的培育与训练上。”这种“造就人才”的风气，竟成为推动公司发展的原动力。松下要培养的人才，是德、智、体全面发展的，他把德、智、体称作人