

主 编 曹荣桂
分册主编 王环增

医院管理学

人力资源管理分册

 人民卫生出版社

医院管理学

人力资源管理分册

主 编 王环增

副主编 方素珍

编 委 (以姓氏笔画为序)

于惊涛	王 平	王环增	方素珍	左月燃
刘小波	刘秀琴	李 峰	杜志章	张兆华
张 鸣	罗启发	周家娟	郝爱军	胡荣波
段立嵘	董志超			

人民卫生出版社

图书在版编目(CIP)数据

医院管理学. 人力资源管理分册/王环增主编. - 北京:
人民卫生出版社, 2003

ISBN 7-117-05425-5

I. 医… II. 王… III. ①医院-管理 ②医院-劳动力
资源-资源管理 IV. R197.32

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 017772 号

医院管理学 人力资源管理分册

主 编: 王 环 增

出版发行: 人民卫生出版社(中继线 67616688)

地 址: (100078)北京市丰台区方庄芳群园 3 区 3 号楼

网 址: [http://www. pmph. com](http://www.pmph.com)

E - mail: [pmph@ pmph. com](mailto:pmph@pmph.com)

印 刷: 北京人卫印刷厂

经 销: 新华书店

开 本: 787×1092 1/16 印张: 14

字 数: 320 千字

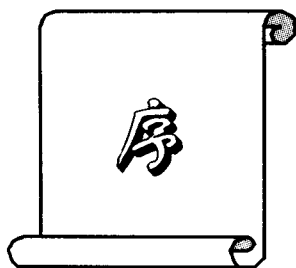
版 次: 2003 年 5 月第 1 版 2003 年 5 月第 1 版第 1 次印刷

标准书号: ISBN 7-117-05425-5/R·5426

定 价: 24.00 元

著作权所有, 请勿擅自用本书制作各类出版物, 违者必究

(凡属质量问题请与本社发行部联系退换)



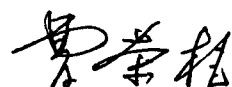
我国有 6 万多所医院（包括卫生院），构成了庞大的医疗卫生服务体系。随着人类跨入新的世纪，中国也进入了新的时代，我国各级各类医院正在经历医药卫生体制的深刻变革，对管理也提出了新的要求。城镇职工基本医疗保险体制、医疗卫生体制和药品生产流通体制三项改革同步推进，日益深化；随着我国加入 WTO，我国医疗机构将吸引国内外更多的资金、技术和先进的管理方法，多种所有制形式与经营方式并存、公平竞争的医疗服务体系新格局将逐步形成；随着经济社会的发展，医疗服务需求增长加快，群众对医疗服务的要求日益提高。医院作为医疗卫生服务的主要提供者，是实施社会保障制度的重要阵地，是医疗卫生体制改革的重点所在，也必然成为社会关注的焦点之一。可以说，我国的医疗机构面临着良好的发展机遇，但是也面临严峻的挑战。而如何抓住这难得的机遇，迎接挑战，在竞争中发展，向公众提供优质高效的服务，创造良好的社会效益和经济效益，正是这部新的《医院管理学》关注的重点课题。

管理既是一门科学又是一门艺术，合格的医院管理者必须掌握医院管理科学规律，了解当今国际先进的管理理论和方法，同时注重探索和创新，增强自己的管理能力和水平，在管理实践中完善管理技巧，讲究管理艺术。医院管理是一门科学，必须在实践中不断丰富和发展。因此，在医院改革不断深化的同时，认真学习医院管理科学知识，努力探索切合我国医院工作实际和医院发展规律的管理理论和方法，总结和交流医院管理实践经验，在广大医院管理者中已蔚然成风。然而，医院管理作为一门科学，在我国兴起的时间尚不太长；在现任的医院管理人员中，经过医院管理学系统培训的尚不太多；国际上医院管理科学发展日新月异，赶上发达国家医院管理发展的脚步尚需努力。完善我国医院管理科学体系，培养职业化医院管理队伍的任务十分艰巨。为此，在卫生部和解放军总后勤部卫生部新老领导的关怀下，中华医院管理学会、卫生部医院管理研究所组织全国医院管理界二百余位专家学者，参考了大量文献资料，编写了

这部《医院管理学》，全书包括《概论》、《质量管理分册》、《教学·科研管理分册》、《人力资源管理分册》、《经营管理分册》、《信息管理分册》、《医院文化分册》、《护理管理分册》、《药事管理分册》、《临床实验室管理分册》、《医学影像管理分册》、《病案管理分册》、《医院建筑分册》、《医学装备管理分册》、《后勤管理分册》等15个分册，是我国迄今为止最为完善的医院管理专著。她力图全面系统地介绍国内外医院管理领域的最新理论和进展，同时密切结合我国医院管理实际，根据医院改革创新和发展建设的客观需求，总结我国医院管理的理论、经验和方法，使这部书具有系统性、先进性和实用性。使之既可作为医院管理领域各个专业管理人员岗位培训、继续教育的教材和医学院校卫生管理专业教学参考书，又可供广大医院管理人员日常工作参考。希望本书的出版对我国医院管理学科的建设完善，对我国医院管理理论的繁荣发挥促进作用，为我国医疗卫生事业发展、医院现代化建设和医院管理人才培养做出贡献。

在本书即将付梓之际，让我们对解放以来我国医院管理学专著的编著者、新中国医院管理领域的开拓者们表示敬意，是他们辛勤的耕耘和不懈的努力才使我国医院管理学术园地呈现百花齐放的繁荣局面。本书编写的过程中，作者参考了大量的国内外专著和文献，是这些专著、文献的真知灼见使这部书更为丰满和充实。在此，对这些专著文献的作者们致以由衷的谢意。在本书的编写过程中，各分册的主编和作者们做了大量工作，由于大家的共同努力才保证了本书的顺利出版。这部书的策划、编写和出版发行是在人民卫生出版社的支持下进行的，有关单位也为本书的编写提供了便利条件，在此一并致谢。

由于编写人员的知识水平和收集、查阅的资料所限，缺点疏漏在所难免，恳请广大读者提出宝贵意见，以便再版时修订。



2003年2月28日

《医院管理学》编委名单

顾 问：钱信忠 张文康 王陇德 郭子恒
朱庆生 顾英奇 殷大奎 张立平
白书忠 傅 征 李建华

主 编：曹荣桂

副主编：张自宽 迟宝兰 潘学田 于宗河 吴明江
朱士俊 刘益清 戴建平 张衍浩

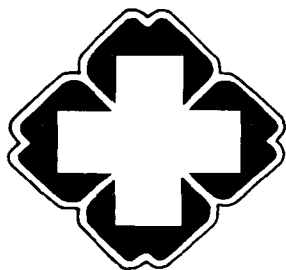
编 委 (按姓氏笔画为序)

于 冬	于宗河	马家润	马富春	方素珍	王 羽
王 楠	王发强	王玉琦	王国民	王治国	王环增
王晓钟	王蔓莉	王蔚文	史毓阶	申子瑜	白智鹏
刘 兵	刘国华	刘金锋	刘秋望	刘爱民	刘益清
孙家霖	孙隆椿	成哲忠	朱士俊	祁 吉	吴永佩
吴汉章	吴明江	张 钧	张自宽	张志忠	张宝库
张衍浩	张焕春	张鸿铸	李文考	李月东	李包罗
李宏为	李泮岭	杨希忠	杨秉辉	杨振华	杨鹤鸣
沈运灵	肖十力	苏雪芹	迟宝兰	陈 洁	陈励先
陈英耀	陈春林	周 丹	周凤鸣	周兆明	周锦华
孟建国	林菊英	胡燕生	钟道友	唐维新	徐 晖
高金声	曹建文	曹荣桂	曹德贤	梁铭会	黄锡璆
董 军	蔡仁华	潘学田	潘屏南	戴建平	

执行编委：迟宝兰 于宗河 张焕春 王晓钟
肖十力 陈春林 张宝库

《医院管理学》分册目录

- | | |
|---------------|------------|
| 1. 概论 | 主编：曹荣桂 |
| 2. 质量管理分册 | 主编：朱士俊 |
| 3. 教学·科研管理分册 | 主编：杨秉辉 |
| 4. 人力资源管理分册 | 主编：王环增 |
| 5. 经营管理分册 | 主编：陈 洁 |
| 6. 信息管理分册 | 主编：李包罗 |
| 7. 医院文化分册 | 主编：周凤鸣 高金声 |
| 8. 护理管理分册 | 主编：林菊英 |
| 9. 药事管理分册 | 主编：吴永佩 张 钧 |
| 10. 临床实验室管理分册 | 主编：申子瑜 |
| 11. 医学影像管理分册 | 主编：戴建平 祁 吉 |
| 12. 病案管理分册 | 主编：刘爱民 |
| 13. 医院建筑分册 | 主编：于 冬 |
| 14. 医学装备管理分册 | 主编：李泮岭 |
| 15. 后勤管理分册 | 主编：马富春 周兆明 |



前 言

我国正处于由计划经济向社会主义市场经济转轨的重要历史时期，知识经济的发展和入世给我国卫生人才队伍建设带来了机遇，同时也带来了空前的挑战。加强人力资源队伍建设对迎接国际人才竞争的挑战、推进具有中国特色社会主义事业的发展都具有极其重要的意义。党和国家十分重视人才队伍建设，要求“各地各部门要以‘三个代表’重要思想为指导，从战略和全局的高度，深刻认识人才在经济和社会发展中的基础性、战略性、决定性作用，深刻认识‘人才强国’战略以及做好人才工作的极端重要性和紧迫性，把人才队伍建设工作摆上重要日程，切实加强领导。”

为了加强人才队伍建设，适应国民经济的“两个根本转变”，人事工作必须实现“两个调整”，即实现由计划经济管理体制向社会主义市场经济管理体制转变；由传统的人事管理向整体性人力资源开发转变。

当前，卫生改革已进入全面启动、整体推进阶段，卫生人事制度改革已进入攻坚战，人事制度改革的任务十分艰巨。中组部、人事部、卫生部联合发文，要求卫生事业单位从2000年起，“力争用3至5年或更长一点的时间，逐步建立起符合卫生工作特点的政事职责分开，政府依法监督，单位自主用人，人员自由择业，科学分类管理，配套措施完善的管理新体制。基本建立起人员能进能出，职务能上能下，待遇能高能低，人才结构合理，有利于优秀人才脱颖而出，充满生机和活力的运行机制。”这是卫生事业单位人事制度改革的目标，当然也是医院人事制度改革的目标。

医院传统的人力资源管理从管理理念、管理体制、管理机制到管理制度、管理方法等都难以适应社会主义市场经济发展和卫生事业改革与发展的需要，改革势在必行。医院卫生人员约占全国卫生人员总数的56%，医院床位约占全国总床位的70%，医院诊疗人次约占全国诊疗人次的60%，入院人次的69%，以上数字充分说明医院卫生人力在全国卫生事业发展中的作用，也说明做好医院卫生人力资源管理对全国卫生人力资源管理具有举足轻重的作用。

为了加强医院卫生人力资源管理，落实卫生人事制度改革的目标，建立充满生机与活力的人力资源管理体系和高效灵活的用人机制，促进卫生人力资源开发，我们组织卫

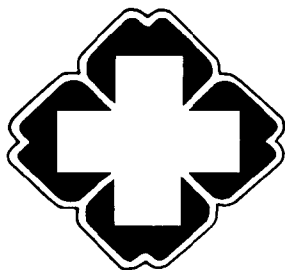
生人力资源管理专家和长期从事卫生人力资源管理的干部编写了人力资源管理分册。本分册共分十八章,通过对人力资源管理的历史回顾和现状分析,重点阐述了医院领导班子建设、人事制度改革、人力资源规划、人才培养与开发、岗位设置、员工聘用与薪酬管理、人才流动、人事代理、人才测评、职业生涯规划、未来管理等有关内容。

作为《医院管理学》的一个分册,在编写过程中编者尽力广泛收集和学习人事、人力资源管理的政策和实践经验,努力做到紧紧围绕改革目标,融入人力资源管理新理念、新思路,结合人事制度改革新政策,吸收医院人事制度改革新经验,力求使本书对卫生管理干部特别是人力资源管理干部的工作能有所帮助。但是,由于改革正在深入发展之中,加之编者水平所限、时间仓促,难以充分反映改革精神,也难以满足读者要求。缺点甚至错误之处,欢迎读者批评指正。

在本书编写过程中,得到了北京大学李曼春教授的指导,在此一并表示感谢。

编 者

2002年10月28日

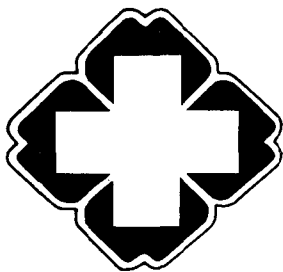


目 录

第一章 医院人力资源管理的历史和现状	1
第一节 人力资源管理理论的形成过程.....	1
第二节 医院人力资源管理的沿革.....	7
第二章 医院人力资源管理理论概述	10
第一节 医院人力资源管理的内涵、特点和层次	10
第二节 医院人力资源管理的系统、功能和原理	12
第三节 医院人力资源管理部门职能和对管理者的要求	17
第三章 医院人力资源管理的目标、环境和适应性战略	19
第一节 医院人力资源管理的目标	19
第二节 医院人力资源管理环境建设	20
第三节 我国医院人力资源管理的适应性战略	23
第四章 医院领导班子建设	27
第一节 领导概述	27
第二节 医院领导班子的职能	28
第三节 医院领导者的素质	30
第四节 医院领导班子的合理结构	35
第五节 医院领导方法与艺术	37
第六节 领导效能及考评	41
第五章 干部制度改革与医院领导体制改革	49
第一节 干部制度改革	49
第二节 医院领导体制改革	53

第六章 医院人力资源规划	57
第一节 人力资源规划概述	57
第二节 人力资源规划的程序	59
第三节 医院人力资源规划的构架	60
第四节 医院人力资源规划调查技术	61
第五节 人事诊断分析技术	64
第六节 目标与指标制定技术	65
第七节 医院人力资源预测技术	67
第八节 策略措施制定	70
第七章 医院人力资源培训	72
第一节 人力资源培训概述	72
第二节 培训的对象、特点和原则	75
第三节 培训的类型、途径和方法	76
第四节 培训的组织实施	79
第五节 培训的评估	81
第八章 医院工作分析与岗位设置	84
第一节 医院工作分析	84
第二节 医院岗位设置	90
第九章 医院员工聘用制	93
第一节 医院员工聘用制概述	93
第二节 医院员工的招聘与录用	95
第三节 医院员工的聘后管理——员工绩效考评	99
第四节 医院员工的解聘、辞聘	106
第十章 医院的薪酬	108
第一节 医院薪酬概述	108
第二节 医院工资管理	110
第三节 医院奖金	115
第四节 医院福利	116
第十一章 医院人才流动与稳定	119
第一节 人才流动概述	119
第二节 医院人才流动面临的问题及管理	126
第三节 稳定医院人才队伍的策略	130

第十二章	人事争议调解	134
第一节	人事争议概述.....	134
第二节	人事争议调解.....	137
第十三章	医院人力资源管理诊断	141
第一节	医院人力资源管理诊断概述.....	141
第二节	医院人力资源管理诊断的基本内容.....	144
第三节	医院人力资源管理诊断的方式和程序.....	146
第四节	医院人力资源管理诊断的工具.....	150
第十四章	医院人才素质测评	153
第一节	医院人才素质测评概述.....	153
第二节	心理测验技术.....	155
第三节	结构化面试技术.....	161
第四节	评价中心技术.....	164
第十五章	职业生涯规划	169
第一节	职业生涯规划概述.....	169
第二节	职业生涯阶段的划分及其各阶段特征.....	172
第三节	职业生涯管理.....	175
第四节	职业生涯规划的程序.....	176
第五节	职业选择技术.....	179
第十六章	人事代理	182
第一节	人事代理概述.....	182
第二节	人事代理的内容、方式及程序.....	185
第三节	人事代理的发展趋势.....	187
第四节	人事代理与医院人力资源管理改革.....	188
第十七章	计算机在人力资源管理中的应用	192
第一节	人力资源管理信息系统的应用设计.....	192
第二节	信息化建设的方法及应当注意的问题.....	204
第十八章	未来人力资源管理趋势	207
第一节	人力资源管理的发展趋势.....	207
第二节	卫生人力资源管理的发展趋势.....	209
参考文献		212



第一章

医院人力资源管理的 历史和现状

第一节 人力资源管理理论的形成过程

人力资源管理是在传统的人事管理基础上产生的一种新型的管理科学和管理制度。它产生于知识经济初露端倪的历史时期，同时吸收了经济学、管理学、社会学及现代科学技术的研究成果，把传统的人事管理制度推向了一个新阶段。人类社会已经步入 21 世纪，在新的历史时期，人力资源管理工作日益显现出一些新特征：责任在加重、地位在攀升、体制在调整、制度在创新、职能在转变、模式在变革、领域在延伸、对象在扩展、方法在探索、行为在规范。分析人力资源管理理论的发展过程，有助于深刻理解和把握人力资源管理的历史和现状，对未来的发展趋势做出科学的预测。

一、西方人力资源管理的历史渊源

1. 18 世纪中期以来，在以蒸汽机为代表的第一次科技革命的推动下，人逐步成为机器的主宰并且进一步推动了生产的发展，科学第一次脱离直接经验的范畴而发展成为独立的知识形态。科学与生产力的发展，促使人们注意开发人的智力资源，重视文化知识水平在生产中的作用，开始把专门的教育和培训作为劳动者获得科技知识和技能、提高劳动者素质的重要途径。这时的人力资源管理作为一个独立的过程开始为统治阶层服务，但这只是人力资源管理的初级阶段。

2. 近代管理理论中关于人力资源管理的理论。19 世纪末到 20 世纪初形成的管理理论，代表人物是美国的泰罗。泰罗倡导科学管理，其重点内容是计划、标准化和在实际工作中提高员工的工作效率，达到以最小的投入获得最大的产出。泰罗认为管理者的职责是科学地分析和设计工作，给操作者提供科学的指导。科学管理理论作为管理思想的创新对管理实践产生了重大影响，但是它把工人当作机器的附属品而不是有思维和自主能动性的人，认为只要用经济刺激就能调动工人的积极性，这是它的局限性。

法约尔也是其代表人物之一。他的管理理论主要体现在《工业管理和一般管理》一书中，在他提出的经营的六种职能、管理的五种因素和十四条管理原则里，涉及到许多人力资源管理的思想。如将工人劳动专业化，每个管理人员各司其责，强调用人必须授之以权、委之以责、使权利和责任互为因果等。他的很多理论及原理、原则至今仍在应

用,如金字塔型的层次原理、统一命令、例外原则、授权、分部门管理等。

德国的社会学家韦伯是另一位代表人物。他在集中研究组织理论时,也论述了一些人力资源管理的思想和原则。例如,他在提出理想行政组织体系的主要特点时指出:“各种职务和职位是按照职权的等级原则组织起来的,形成一个指挥体系。在这个体系中,每个下级接受其上级的控制和监督,不仅为自己的行动负责还要为自己所属下级的行动负责”,“组织中人员的任用,完全根据职务上的要求,通过正式考试或教育训练来实现”。

3. 现代人力资源管理理论 现代人力资源管理理论的发展可分为以下几个阶段:

(1) 20世纪20年代至20世纪40年代后期,主要是“人际关系”、“行为科学”理论中有关人力资源管理的思想,西方人力资源管理理论在这个学派的理论中表现得最为集中。“人际关系”、“行为科学”实际上强调的是在企业管理中关于人的管理,重视人的因素,它是强调从人的行为本质中激发出动力的思想发展的两个阶段。

人际关系理论与科学管理理论存在本质上的差别,它把注意力集中在人的因素方面,是以人为中心,在激励人的积极性上下工夫,不再是“以事为中心”。这种理论的产生,是前后进行了十年的著名的霍桑实验的结果,代表人物是梅奥。“人际关系”学说为后来的“行为科学”的产生和发展奠定了基础。“行为科学”是在50年代初提出的,1953年美国成立了人群行为研究基金会,在一些大学教授参加的讨论会上,首次提出“行为科学”这一名词。与“人际关系”理论不同的是,“行为科学”注重充分开发和利用人力资源,注意力从维护良好的人际关系转到对企业组织人群行为的科学分析。

(2) 第二次世界大战以后,西方的管理理论出现了许多学派:以巴纳德为代表的社会系统学派认为,社会的各级组织都是一个协作的系统,系统的效率是指系统成员个人目标的满足程度,协作效率则是指个人效率的结果。因此,协作是每个人为了满足“个人目标”才产生的,协作系统个人目标是否得到满足,直接影响到他们是否积极参加协作系统以及对协作系统的贡献程度。归根到底,一个协作系统效率的尺度,即它生存的能力,也就是它持续为其成员提供个人需要得以满足的诱导,以便使集体目标得以实现的能力。在这里,巴纳德把对正式组织的要求同个人的需要连接在一起,这一观点被西方管理学者誉为管理思想上的里程碑。

(3) 人力资本理论的产生:人力资本是西方教育经济学中的一个基本概念。所谓人力资本就是体现在劳动者身上、用劳动者的数量和质量体现的资本,它对经济起着生产性的作用,能使国民收入增加,是国家财富的重要组成部分。

人力资本作为一种理论是20世纪50年代从经济学中分化出来的,美国经济学家沃尔什在他的《人力资本论》中首先提出人力资本的概念。对“人力资本”研究卓有贡献的是西奥多·舒尔茨,舒尔茨于1979年获诺贝尔经济学奖,是人力资本理论的代表人物。按照舒尔茨的观点,资本有两种形式,即物质资本和人力资本。人力资本是与物质资本相对应的,物质资本体现在物质产品上,人力资本体现在劳动者身上。人力资本是以劳动者的质量或其技术知识、工作能力表现出来的资本。舒尔茨认为,人力资本包括人口数量和质量,而提高人口质量更为重要。人力资本理论的主要内容是:人力资源是一切资源中最主要的资源,人力资本理论是经济学中的核心问题;在经济增长中,人力

资本的作用大于物质资本的作用；人力资本的核心是提高人口质量，教育投资是人力投资的主要部分。

西方管理学关于人在生产过程中的地位和作用的理论经过相当时期的演变过程。所有这些不同的管理阶段或模式，都是以对人的某种评价作为其理论基础的。“经济人”、“社会人”和“自我实现的人”等人性假设，则不断揭示了人的丰富内涵，使人从单一的经济动物变成具有生理、心理和社会等多种特性、内涵丰富的人。由于对人的属性的认识不断深入，对人在生产中的地位和作用也有越来越科学的评价，因此，也在不同程度上承认人所具有的劳动力是一种资源，劳动者是一种生产要素。正是由于西方管理人员和管理学家从把人看做是一种成本到看做是一种资源，因此，据此提出的许多管理原则和管理方法如培训工人技能、注意组织文化、采取激励方法等等，也就成为人力资源管理 and 开发制度的基本内容。

二、中国古代文化中的人力资源思想

中国古代有许多成功的管理经验，也形成了丰富的、独具特色的管理思想。中国古代文化中非常强调人才在政治统治和社会治理方面的重要作用，曾经提出了“以政为人”、“贤者在位，能者在职”、“明政无大小，以得人为本”、“历代治乱不同，皆系用人之得失”以及孔子的“举贤才”、墨子的“尚贤”、孟子的“尊贤使能”、管子的“争天下者必先争人”、荀子的“尚贤使能”等积极主张，都反映了初期的人力资源管理意识。从古代的诸多思想中，可以归结出如下三点：

1. 在人和物两要素的比较中，人的作用是第一位的。比如，春秋战国时期，人们直观地认为构成一国实力的基本要素是土地、城廓、民众和贤人。认为，土地靠坚固的城廓来保护，城廓靠民众来守卫，而民众则要靠贤人来组织和指挥。归根结蒂，贤人是决定性的。要图存谋强，首先必须得人，得其人，才能广其士，坚其城，众其民。人是构成国家实力诸要素中最重要的一个要素，是一个国家兴衰成败的决定性因素。

2. 对人进行管理，强调协调一致。《孙子兵法》注重人员的组织、指挥、协调和监督，认为“凡治众如治寡，分数是也”，把人员按照编制（裨、卒、伍建制）组织起来，每一种编制都按照一定的数组织，正确地运用组织力量。分数已定，就用“道”教育士卒，用纪律、军法统一步伐，作战时，“夫金鼓旌旗者，所以一人之耳目也，人既专一，则勇者不得独进，怯者不得独退，此用众之法也”，“故善于用兵者，携千若使一人”。依靠金鼓旌旗等信息指挥工具来统一指挥，统一行动，指挥协调得当，统帅三军如同指挥一个人那样。这些组织指挥的原则与现代管理的主要职能相比较，确实有“古为今用”的价值。

3. 重视教育，高度评价教育在培养人才中的重要作用。春秋时期的政治家管仲说：“一年之计莫如树谷，十年之计莫如树木，百年之计莫如树人。一树一获者，谷也；一树十获者，木也；一树百获者，人也。”这就是“百年树人”这一著名论断的原始表达。这一论述告诉我们：培养人也同“树谷”、“树木”这些生产活动一样需要“投入”，而且需要比“树谷”、“树木”更大的投入；培养人比之“树谷”、“树木”有大得多的收益，用现代的话来说就是教育的投入有着十倍、百倍于“树谷”、“树木”的“回报”。这可以说是世界上最早的、用最朴素语言表述的“教育经济学”和“人力资本理论”。

在中国古代,无论是王者还是霸者都必待贤人而成名,因而非常重视人才的发现、举荐和选拔,同样也非常重视人才的教育和培养。汉朝董仲舒认为:平时不抓教育培养而欲得到贤人,就好像不雕刻而使玉石显出文才一样,主张用高等教育来培养优秀人才。被列宁誉为中国 11 世纪改革家的王安石认为:人必须经过教育培养方能成为人才,而教育培养人才“亦教之、养之、取之、任之之道而已”,把教、养、取、任这几个环节看作是互相联系的一个整体,这可看做是人力资源开发与管理系统工程的最早表述。中国古代重视教育的主张与今天的人力资源开发理论虽然有很大的差距,但作为人力资源理论的渊源是当之无愧的。

三、马列主义、毛泽东思想、邓小平理论的人事人才思想

马列主义、毛泽东思想、邓小平理论是指导我国人力资源开发与管理的理论基础,同时又是人力资源管理理论的重要内容,有着大量精辟的、间接或直接的关于人力资源开发与管理的论述。

例如,关于劳动力,马克思有如下的论述:我们把劳动力或劳动能力理解为,存在于活的人体中的可以生产某种使用价值的体力和脑力的总和。

关于协作可以大幅度提高组织的劳动能力,正如马克思《资本论》中论述的那样,一个骑兵连的进攻力量或一个步兵团的抵抗力量,同单个骑兵的进攻力量的总和或单个步兵的抵抗力量的总和有着本质的差别,就是 $1+1>2$ 的道理。

关于人的一般属性的认识,马克思认为,人是一个整体的人,人性实际上是人在活动过程中作为整体所表现出来的与其他动物所不同的特性。①人具有自然属性:人属于自然界,人依赖自然界,人统治自然界;②人具有社会属性:人的生存具有社会性,人的需要具有社会性,人的活动具有社会性,人的发展具有社会性;③人具有精神属性:人有意识、有理性、有思维;人有感情、有意志。

马克思关于人性的思想对于现代人力资源管理具有重要的指导意义,全面认识人的基本属性是有效实施人力资源开发与管理的必要前提。马克思的人性论告诉我们,人的自然属性、社会属性和精神属性是相互联系、相互作用的有机整体。在现代人力资源管理中不可顾此失彼,首先要考虑人的自然属性,关心人体健康、满足其必要的生理需要和物质生活需要;其次,充分认识到人的社会属性,要深入研究、合理引导和努力满足人们符合时代需求的社会属性;最后要特别注重人的精神属性,要重视对人的理想、信念、价值观和道德观的教育,激发其自身潜在的巨大精神力量,进而转化为巨大的物质力量。

毛泽东在干部的培养、爱护、使用和管理,以及人民群众伟大创造力的评价、杰出人物的历史作用等方面都作过许多精辟的论述,极大地丰富了人力资源开发与管理理论。例如,关于干部问题,毛泽东指出:“政治路线确定之后,干部就是决定的因素。因此,有计划地培养大批的新干部,就是我们的战斗任务。”“党的组织路线的核心内容是干部问题。一个领导伟大革命斗争的党,如果没有多数德才兼备的领导干部,是不能完成其历史任务的。”在党的扩大的六届六中全会上,毛泽东把党的干部路线概括为“任人唯贤”。并指出实行这一干部路线,必须有一套识别、使用、爱护和团结干部的政策。

在中华人民共和国建国前夕，美国国务卿艾奇逊叫嚷，中国共产党会因无法承受人口众多这一“不堪负担的压力”而治理不了自己的国家，毛泽东则针锋相对地指出：“世间一切事物中，人是第一个可宝贵的。在共产党的领导下，只要有了人，什么人间奇迹也可以造出来。”我国历史发展的事实证明了毛泽东的这一论断是正确的。

邓小平继承和发展了马列主义、毛泽东思想，在人力资源开发与管理方面有着许多重要的论述。

1. 科学技术是第一生产力。在1978年科学大会开幕式上，邓小平指出：“科学技术是生产力，这是马克思主义历来的观点。”而在十年后，鉴于现代科学技术的迅猛发展及其对社会生产力的强大推动，邓小平又进一步指出：“马克思说过，科学技术是生产力，事实证明这话讲得很对。依我看，科学技术是第一生产力。”

“科学技术是第一生产力”这一论断深刻揭示了科学技术和生产力之间的内在联系，反映了高科技时代的基本特征，同时也为“人力资源是第一资源”的理论提供了科学的基础。只有承认“科学技术是第一生产力”，才能得出“人力资源是第一资源”的结论。而“人力资源是第一资源”的理论正是人力资源管理理论得以建立的重要支柱。

2. 把教育放在优先发展的战略地位。教育优先，这是邓小平的一贯思想和党中央的重要方针。1977年5月，邓小平指出：“我们要实现现代化，关键是科学技术要能上去。发展科学技术，不抓教育不行。”1978年，他更明确指出：“科学技术人才的培养，基础在教育。”“中央提出要以极大的努力抓教育，并且从中小学抓起，这是具有战略眼光的一着。如果现在不向全党提出这样的任务，就会误大事，就要负历史的责任。”中国共产党高举邓小平理论伟大旗帜，从党的十四大就确定了“必须把教育摆在优先发展的战略地位”的方针，其后又确定了科教兴国的发展战略。邓小平关于教育的战略地位的思想已经成为全党和全国人民的共同认识和行动纲领。

3. 提出要培养数以亿计的各级各类人才，造就一批具有世界一流水平的科学技术专家。1978年在全国工作会议上，邓小平大声疾呼：“我们要掌握和发展现代科学文化知识和各行各业的新技术新工艺，要创造比资本主义更高的劳动生产率，把我国建设成为现代化的社会主义强国，并且在上层建筑领域最终战胜资产阶级的影响，就必须培养具有高度科学文化水平的劳动者，必须造就宏大的又红又专的工人阶级知识分子队伍。”高举邓小平理论伟大旗帜的中国共产党已在第十五次全国代表大会上庄严地把邓小平的上述理论确定为我国人才建设长期而艰巨的任务，并提出“培养同现代化要求相适应的数以亿计高素质的劳动者和数以千万计的专门人才，发挥我国巨大的人力资源优势，关系二十一世纪社会主义事业的全局”这一历史任务。在我国，从事人力资源管理理论研究和实践，如果离开了这一历史任务，就将走入空洞的、没有生命力的死胡同。

4. 巨大的人才资源优势加上先进的社会主义制度是实现强国目标的保证。针对我国人力资源的状况，邓小平指出：“我们国家、国力的强弱，经济发展后劲的大小，越来越取决于劳动者的素质，取决于知识分子的数量和质量。一个十亿人口的大国，教育搞上去了，人才资源的巨大优势是任何国家比不了的。有了人才优势，再加上先进的社会主义制度，我们的目标就有把握达到。”我国人口众多，蕴藏着巨大的人力资源，在中国共产党的领导下，充分发挥社会主义制度的优越性，巨大的人力资源就会成为推动社会主义事业不断前进的强大动力。巨大的人才资源加先进的社会主义制度是我国建设