



高等学校工商管理系列教材

人力资源 开发与管理

北方交通大学 林玳玳 叶 龙 主编
中国人民大学 赵履宽 主审

中国铁道出版社

高等学校工商管理系列教材

人力资源开发与管理

北方交通大学 林玳玳 主编
叶 龙
中国人民大学 赵履宽 主审

中 国 铁 道 出 版 社

2 0 0 0 年·北京

(京)新登字 063 号

内 容 简 介

本书是“高等学校工商管理系列教材”之一,全面阐述了人力资源管理与开发的理论,介绍了我国人力资源管理与开发的政策、内容、目标和具体实施方法。全书共 18 章,分别论述了人力资源的概念、岗位研究、人力资源规划、劳动的分工与协作、工作时间的组织、劳动空间的组织、人员招聘、管理人员评估、劳动合同、员工绩效考评、职业培训、企业内部报酬管理、企业劳动保护、就业与劳动力市场管理、政府对劳动关系的调控、政府对收入分配的宏观管理、社会保险管理。每章均附有复习思考题,部分章节后面还列举了相关案例分析,以加强对所学知识的理解和掌握。

本书是高等院校工商管理专业学生用书,也适用于大专院校相关专业的师生和企事业人力资源管理人员学习参考。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源开发与管理/林玳玳,叶龙主编.-北京:中国铁道出版社,2000.2

高等学校工商管理系列教材

ISBN 7-113-03508-X

I. 人… II. ①林… ②叶… III. ①劳动力资源-资源开发-高等学校-教材②劳动力资源-资源管理-高等学校-教材 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(1999)第 60095 号

书 名: 人力资源开发与管理

作 者: 林玳玳 叶 龙

出版发行: 中国铁道出版社 (100054, 北京市宣武区右安门西街 8 号)

责任编辑: 吴和俊 荆志文

封面设计: 陈东山

印 刷: 北京市彩桥印刷厂

开 本: 787×960 1/16 印张: 24.5 字数: 488 千

版 本: 2000 年 2 月第 1 版 2000 年 2 月第 1 次印刷

印 数: 1~4000 册

书 号: ISBN 7-113-03506-X/C·63

定 价: 33.00 元



版权所有 盗印必究

凡购买铁道版的图书,如有缺页、倒页、脱页者,请与本社发行部调换。

“高等学校工商管理系列教材”

编 委 会

主 任：鞠颂东

副主任：陈锡生 李培煊 王稼琼

委 员：(按姓氏笔划排列)

丁慧平	万 晓	马 忠	叶蜀君
李学伟	刘天善	刘延平	张文杰
张秋生	张润彤	沈 伟	林玳玳
赵 坚	祝祖强	黄惠恒	黄 磊
龚玉荣	黎 群		

序

我国自 1978 年改革开放以来，在经济、文化、教育和社会发展等各个方面取得了举世瞩目的成就。20 世纪 90 年代初，中共中央决定从计划经济体制向社会主义市场经济体制转轨，从而把所有企业推向市场。改革开放的不断深入，经济的迅速发展，亟需大批拥有广博的知识基础，懂得市场经济的一般规律，了解国内外企业实情，掌握必要的管理技能，具有决策能力和创新意识的管理人才。社会主义市场经济的发展呼唤工商管理教育，国有、合资、乡镇和民营企业呼唤工商管理人才。

我国自 1991 年开始试办工商管理硕士（MBA）学位，开辟了我国专业学位教育的先河，迄今已有 8 年经验，MBA 专业学位的设立，在我国学位与研究生教育发展上具有划时代的意义，它不仅是我国学位与研究生教育主动适应改革开放和社会主义现代化建设的需要而进行改革、发展的重要步骤之一，同时也是我国学位与研究生教育主动为社会各行各业培养高层次应用型人才的开始。试办工商管理硕士学位以来，试办院校已经培养了和正在为企业和政府有关部门培养着越来越多的高层次应用型管理人才，为我国经济的发展做出了很大的贡献。

1997 年 6 月，国务院学位委员会和国家教育委员会颁布了《授予博士、硕士学位和培养研究生的学科、专业目录》，正式将“管理学”定为一个学科门类；1998 年，在教育部颁布的《普通高等学校本科专业目录》中“管理学”又成为本科教育的一个学科门类；在实现经济体制从传统的计划经济体制向社会主义市场经济体制转变、经济增长方式从粗放型向集约型转变的重要时期，中共中央组织部和国家经济贸易委员会，提出了“‘九五’期间对企业管理人员要普遍进行一次工商管理培训”的要求。这些均反映了我国对工商管理教育的迫切需要。

编写、出版一套“高等学校工商管理系列教材”正是适应这些需要、推进管理教育发展的一个重要措施。

北方交通大学创办管理教育已有近百年的历史，并于 1993 年被列为试办国家工商管理硕士学位的 26 所院校之一。北方交通大学经济管理学院经过精心策划，在众多社会同仁的支持下，编写了这套系列教材，分别是：《管理运筹学》《管理信息系统》《管理经济学》《财务管理》《会计学》《人力资源开发与管理》《应用统计学》《市场营销学》《国际金融》《国际贸易》《管理学》《组织行为学》《生产与运作管理》《企业战略管理》《宏观经济学》《电子商务》《财政与金融》《产业经济学》《经济法》《MBA 专业英语及案例教程》共 20 册。此套教材吸收各工商管理系列教材之长，力求体系完整配套，涵盖了中国工商管理硕士教学指导委员会制定的工商管理硕士教学大纲的所有方面，反映了工商管理硕士教育的最新发展，内容新颖实用，理论与案例结合，具有国际可比性，同时符合中国国情。

这套教材主要适用于工商管理硕士课程教学，也可供经济和管理类专业研究生和高年级本科生使用，还可作为企业和各级经济管理部门工商管理培训及自学用书。

沙叶

1999 年 5 月 26 日

前 言

人力资源是指可以为社会创造财富、推动社会和经济发展的、具有智力劳动和体力劳动能力的人口总称。

现代管理理论认为,对人的管理是现代企业管理的核心,人力资源管理就是为了实现既定的目标(如提高劳动生产率、资产增值等),采用计划、组织、指挥、监督、激励、协调、控制等有效措施和手段,充分开发和利用组织系统中的人力资源所进行的一系列活动。

人力资源管理与传统的企业劳动人事管理的最大区别在于:劳动人事管理将人视为管理的对象,偏重于对单个劳动力的有限使用;而人力资源管理将人视为一种最重要的资源来加以管理,注重这种资源与物的资源的有效结合,充分激发人的主动性、积极性和创造性,并开发出其潜在的能力。正因为如此,我们把本书命名为《人力资源开发与管理》。

本书的特点是:

1. 当前我国出版的不少《人力资源管理》书籍一般都只涉及人力资源管理的微观方面,而本书除以重大篇幅论述员工招聘、员工配备、员工发展、员工维护等微观人力资源管理的内容外,还特地增写宏观篇,以使读者了解我国从计划经济向市场经济过渡中人力资源管理的宏观环境,并且介绍了我国工资、就业、劳动力市场、社会保险制度的现状和改革的前景,信息量大,时代感强,并具有一定的前瞻性。

2. 对目前热门的人员招聘及评价中的心理测评技术及方法作了较为详细的介绍,以满足读者的需要。

3. 既借鉴吸收了国外人力资源管理的有益经验,又结合了中国人力资源管理的实际,实践性、可操作性强。

4. 每章后面附有相关复习思考题,并有不少案例,便于学生思考和练习。

为本书提供初稿者为:第一章 谢嵩,第二章 赵忠义,第三章 张群 杜学莹,第四章 林玳玳,第五章 林玳玳 谢嵩,第六章 林玳玳 赵祥宇,第七章 叶龙 曲晓燕,第八章 叶龙,第九章 赵祥宇,第十章 叶龙,第十一章 郭俊丽,第十二章 林玳玳,第十三章 林玳玳,第十四章 李会太,第十五章 李会太,第十六章 罗晓敏,第十七章 林玳玳,第十八章 周斌。

全书由林玳玳、叶龙统稿并主编。由我国著名经济学家、中国人民大学劳动人事学院博士生导师赵履宽教授主审。

感谢鞠颂东教授、陈锡生教授、李培煊教授、王稼琼教授对本书写作的帮助和支持。我校研究生曹艳红和杨树珍在本书编写过程中做了大量具体工作,在此一并表示感谢。

由于人力资源管理理论与方法仍在发展之中,有待不断充实完善,再加上作者水平有限,本书定有许多不足之处,欢迎专家与广大读者予以批评指正。

编 者
1999 年 6 月

目 录

第一章 现代人力资源管理导论	1
第一节 人力资源的数量与质量.....	1
第二节 人力资源管理的内容、目标和地位	6
第三节 知识技术创新与人力资源管理.....	9
复习思考题	15
第二章 岗位研究	16
第一节 岗位研究概述	16
第二节 岗位调查	24
第三节 岗位分析	30
第四节 岗位设计	32
第五节 岗位规范和工作说明书	36
第六节 岗位评价	38
第七节 岗位归级	45
第八节 岗位研究中应注意的两个实际问题	46
复习思考题	49
第三章 人力资源规划	50
第一节 人力资源规划概述	50
第二节 人力资源规划的制定程序	52
第三节 人力资源需求预测	55
第四节 人力资源供给预测	60
第五节 人力资源供求综合平衡	65
复习思考题	67
案例分析	67
第四章 劳动的分工与协作	69
第一节 劳动分工	69
第二节 劳动分工合理化	72
第三节 企业劳动协作	75
复习思考题	77
第五章 工作时间的组织	78
第一节 工作时间组织的一般概念	78

第二节 工作时间的组织形式	81
第三节 缩短工作时间的途径与方法	86
第四节 国外工作时间制度的新进展	90
复习思考题	92
第六章 劳动空间的组织	93
第一节 劳动空间的合理布置	93
第二节 劳动空间的环境	97
复习思考题	104
第七章 人员招聘	105
第一节 招聘概述	105
第二节 应聘者心理研究	111
第三节 应聘申请表的设计	115
第四节 面试	121
第五节 心理测试	128
复习思考题	138
案例分析	138
第八章 管理人员评估	143
第一节 管理人员素质	143
第二节 管理人才测评	154
复习思考题	168
案例分析	168
第九章 劳动合同管理	169
第一节 劳动合同概述	169
第二节 劳动合同的形式和内容	173
第三节 劳动合同的签订与履行	177
第四节 劳动合同的变更、解除与终止	180
第五节 劳动合同的管理与鉴证	185
第六节 集体合同	187
复习思考题	191
案例分析	192
第十章 员工绩效考评	194
第一节 绩效考评概述	194
第二节 绩效考评内容、指标和评价者	196
第三节 绩效考评的方法	199
第四节 绩效考评的实施	206

第五节 绩效考核结果的反馈	209
复习思考题	210
第十一章 职业培训	212
第一节 员工培训概述	212
第二节 员工培训的方法	215
第三节 员工培训的评估	220
第四节 职业技能鉴定与职业资格证书	222
复习思考题	225
案例分析	225
第十二章 企业内部报酬管理	227
第一节 建立现代企业工资制度	227
第二节 工资等级制度	229
第三节 工资形式	234
第四节 企业的人工成本	242
第五节 利润分享制与企业内部职工持股	247
第六节 经营者年薪制	249
复习思考题	250
案例分析	250
第十三章 企业劳动保护	252
第一节 劳动保护的意义和特点	252
第二节 劳动保护的内容	254
第三节 事故原因的理论分析	256
第四节 事故的数量分析与控制	260
第五节 劳动保护工作的组织管理	268
复习思考题	269
第十四章 就业管理	270
第一节 就业与失业的概念	270
第二节 国外就业理论	276
第三节 我国就业制度的改革	280
第四节 再就业工程	284
复习思考题	288
第十五章 劳动力市场管理	289
第一节 劳动力市场概述	289
第二节 培育和完善我国劳动力市场的意义	292
第三节 我国劳动力市场的发育现状	295

第四节 加强我国劳动力市场管理	299
复习思考题	302
第十六章 政府对劳动关系的调控	303
第一节 劳动关系概述	303
第二节 劳动法的产生与特点	305
第三节 我国劳动关系现状分析及对策研究	310
第四节 劳动争议	314
第五节 劳动监察	320
第六节 发达国家和地区的劳动关系调整机制	324
复习思考题	328
案例分析	328
第十七章 政府对收入分配的宏观管理	330
第一节 按劳分配和按生产要素分配相结合	330
第二节 我国政府对收入分配的宏观管理	332
第三节 我国政府对企业工资分配的宏观调控	335
复习思考题	344
第十八章 社会保险管理	345
第一节 社会保险的基本概念	345
第二节 社会保险的特征	350
第三节 社会保险的功能	352
第四节 社会保险的方法	354
第五节 我国社会保险制度的建立与发展	356
第六节 社会保险的基金管理	359
第七节 政府对社会保险的管理	370
复习思考题	374
案例分析	374
参考文献	376

第一章 现代人力资源管理导论

20 世纪下半叶以来,随着以信息技术为代表的现代知识体系对经济增长的作用越来越明显,一个区别于农业经济和工业经济的新的经济时代——知识经济时代正悄然而至。人力资源是知识经济时代的第一资源,新的时代要求人力资源管理突破原有的思维模式和运作方式,不断进行管理创新。

本章阐述了人力资源特征、人力资源管理的内容和目标、知识技术创新与人力资源管理的关系。

第一节 人力资源的数量与质量

一、人力资源的概念

广义地说,智力正常的人都是人力资源。

狭义的定义有很多种。

第一,人力资源是指一个国家或地区有劳动能力的人口的总和。

第二,人力资源是指具有智力劳动或体力劳动能力的人们的总和。

第三,人力资源是指包含在人体内的一种生产能力。若这种能力未发挥出来,它就是潜在的劳动生产力;若开发出来,它就变成了现实的劳动生产力。

第四,人力资源是指能够推动整个经济和社会发展的劳动者的能力,即处在劳动年龄的已直接投入建设或尚未投入建设的人口的能力。

第五,人力资源是指一切具有为社会创造物质文化财富、为社会提供劳务和服务的人。

以上五种说法都从人力资源的某个侧面论述了它的定义。我们认为,可以这样定义人力资源:人力资源,也称“劳动力资源”或“劳动资源”,是指一个国家或地区在一定时期内,能够推动整个国民经济和社会发展的具有智力劳动和体力劳动能力的人们的总称,它应包括数量和质量两个指标。

人力资源有现实人力资源和潜在人力资源之分。

所谓潜在人力资源是指一个国家或地区在一定时间内具有劳动能力的人口。它包括法定劳动年龄内具有劳动能力的适龄劳动人口,也包括法定劳动年龄之外但实际参加劳动的非适龄劳动人口,如退休后继续工作的劳动者和未达法定劳动年龄的童工,但不包括适龄劳动人口中丧失劳动能力的人,如残疾人、精神病人等。

所谓现实人力资源是指一个国家或地区在一定时间内拥有的实际从事社会劳动的全部人口。它包括正在从事劳动的人口,也包括由于非个人的原因暂时未能从事劳动的人口(也就是失业或待业人口)。

显然,现实人力资源和潜在人力资源的关系十分密切。现实人力资源是一个国家或地区直接投入劳动运行的人力资源;潜在人力资源则是在一定条件下可以动员投入的人力资源。现实人力资源等于潜在人力资源减去那些虽有劳动能力,但由于种种原因不能或不愿从事社会劳动的人,例如在校的全日制学生、现役军人等。

二、人力资源的特征

人力资源作为国民经济资源的一个特殊种类,有其自身的特点。研究人力资源的特点,对于把握它的数量、质量,对于研究它的形成、开发、配置、使用都有重要意义。人力资源具有以下特征:

1. 人力资源的生物和社会双重属性

一方面,人力资源具有生物性。它存在于人体之中,是一种“活”的资源,与人的自然生理特征相联系。这是人力资源的最基本特征。另一方面,人力资源还具有社会性。人力资源是人类社会特有的产物,它的产生发展与社会密不可分。社会制度的性质和生产力水平决定着人力资源的性质和发展水平,决定着人力资源开发利用的程度,社会运动的规律制约着人力资源运动的规律。从本质上讲,人力资源是一种社会资源。

2. 人力资源的能动性

能动性是人力资源区别于自然资源的一个最重要特征。人力资源和自然资源从哲学角度来看,是主体和客体的关系。前者是能动的主体,后者是被动的客体,主体作用于客体。人力资源开发利用的活动,赋予自然资源实际的社会价值,而人力资源自身的价值在相当程度上又取决于劳动者主体的主观能动性。也就是说一切自然资源都是被开发的客体 and 对象,而人力资源不仅是被开发的客体 and 对象,而且又是自我开发的主体和动力。作为被开发的对象,人力资源开发的广度和深度,取决于社会的、经济的、宏观的、微观的外部条件,劳动者的劳动力是被开发的对象,而开发的主体是社会、企业或单位;作为自我开发的主体,劳动者个人的主观能动性,对于人力资源开发的效果,具有很重要的影响。

人力资源的能动性,表现在以下三个方面。第一,自我强化。人口的生产、教育的发展,使得人力资源得以形成和得到强化,这是通过人们自身有目的的活动实现的。此

外,人们努力学习、锻炼身体,通过自身积极行为,使自己获得更高的劳动能力,这也是自我强化的内容。第二,选择职业。这是人力资源主动地与物质资源结合的过程。第三,积极劳动或劳动积极性的发挥。这是人力资源能动性的最重要方面。劳动积极性的发挥,对于这一资源的潜力发挥,具有决定性的影响。

3. 人力资源的时效性

人力资源的形成、开发和利用都有时间方面的限制。首先,作为生物有机体的人,有其生命的周期,而作为人力资源的人,能从事劳动的自然时间又被限定在生命周期的中间一段,一般可达40年。其次,一个成熟的劳动者的培养教育需要相当长的时间,少则十五六年,多则二十几年。即使是一个成熟的劳动者,随着科学技术的进步,生产条件的变更,也还需要进行再培养,才能适应生产发展的需求。也就是说劳动力的生产具有长期性。最后,在人力资源形成之后,如果在一定时间内不及时地开发和利用,它的效用就会降低甚至消失。可见,必须适时地开发和利用人力资源,而不能闲置或储备。

4. 人力资源的智力性

人力资源包含着智力的内容,即具有智力性,这使得它具备了强大的功能。人类通过自己的知识智力,创造了工具,使自己的器官得到延伸和扩大,从而增强了自身能力,制造了丰富的生产资料和生活资料。尤其是新科技革命的兴起,高科技的迅猛发展,人的思维不断扩大,知识和智力的急速发展使人们认识到,世界上的许多事情都是可能做到的,都是可以设计制造的。人力资源的这种知识智力性表明,人力资源具有巨大潜力,急需花大力气予以挖掘,使之变成财富。

5. 人力资源的再生性

人力资源是一种可再生资源,即具有再生性。它是基于人口的再生产和劳动力的再生产,通过人口总体内各个个体的不断替换更新和劳动力消耗—生产—再消耗—再生产的过程实现的。这种再生性除受生物规律支配外,还受到人类自身意识、意志的支配,受着人类文明发展活动的影响,受新技术革命的制约。

三、人力资源的数量与质量

人力资源作为一个经济范畴,包含数量和质量两个方面的内容,具有质的规定性和量的规定性。人力资源总量表现为人力资源数量与质量的乘积,即:

人力资源总量 = 人力资源数量 × 人力资源平均质量

1. 人力资源的数量

(1) 人力资源的绝对量和相对量

人力资源数量是构成人力资源总量的基础性指标,它反映了人力资源的量的特征。人力资源又分为绝对量和相对量两个指标。

一个国家或地区的人力资源绝对量,是该国家或地区中具有劳动能力、从事社会劳动的人口总数,即现实人力资源总数。

通常认为,人力资源绝对量是反映一个国家或地区经济实力的重要指标。人力资源越丰富,社会生产中投入的活劳动越多,创造的价值越多。不过,人力资源必须和生产资料及其他生产要素在量上保持平衡,一旦人力资源量超过社会实际可能提供的生产资料和其他生产要素的数量,就会出现人力资源的过剩和浪费,成为经济和社会发展的负担。

人力资源相对量则是指现实人力资源总数占人口总数的比重,即人力资源率,用公式表示为:

$$\text{人力资源率} = \frac{\text{人力资源总数}}{\text{人口总数}}$$

人力资源相对量被认为是反映经济实力的更重要的指标。一个国家或地区的人力资源率高,表明该国家或地区的经济有某种优势。因为在劳动生产率和就业状况既定的条件下,人力资源率越高,表明可投入生产过程中的活劳动数量越多,从而创造的国民收入也就越多。

(2)影响人力资源数量的因素

①人口总量及其变动

人力资源来源于人口的一部分,人力资源的数量体现为劳动力人口的数量。因此,从直接意义上讲,人口的状况决定着总人力资源的数量。人力资源数量及其变动,首先取决于国家人口总量及其人口变动。在人口年龄构成一定的情况下,人力资源数量与人口总量成正比。人口总量越大,人力资源数量越多;反之,则越少。

从动态看,人口数量由于出生和死亡而时刻处于变化之中,由人口总量所制约的人力资源数量也会相应地发生变化。在人口年龄构成不变的情况下,人口总量的变化,必然导致人力资源数量的变化。如果考察的是一个封闭人口,那么人口的自然增长率实际上也决定了人力资源数量的增长率。不过,两者在时间上正好相隔一个劳动力的成长周期。

②人口的年龄构成

人口的年龄构成,是影响人力资源数量的一个重要因素。也就是说,人口的年龄结构类型,是属于年轻型、成年型还是老年型,对人力资源数量有重要影响。在人口总量一定的条件下,人口的年龄构成直接决定了人力资源的数量,即:

$$\text{人力资源数量} = \text{人口总量} \times \text{劳动年龄人口比例}$$

由于人力资源主要集中在总人口中劳动年龄区域内,故老年型或年轻型人口结构,会减少潜在的人力资源数量。

③劳动力参与率

劳动力参与率是决定人力资源数量的又一重要因素。在一定的人口数量和结构条件下,现实的人力资源数量直接取决于劳动力参与率。

劳动力参与率是指一个国家或地区在一定时期内,实际参加社会劳动的人口和正

在谋取职业的失业人口之和占总的人力资源的比例,也就是现实的人力资源在潜在的人力资源中所占的比重。用公式表示为:

$$\text{劳动力参与率} = \frac{\text{在业人口} + \text{正在谋业人口}}{\text{具有劳动能力的劳动人口}} = \frac{\text{现实的人力资源}}{\text{潜在的人力资源}}$$

劳动力参与率越高,人力资源利用的可能性越高;反之,则越低。

劳动力参与率的高低,受多种因素的影响。不同的国家、不同的时期,影响因素也有所不同。主要因素是:劳动年龄的界限,教育普及程度,社会保险状况,宗教及社会风俗,劳动制度及工资制度,经济结构类型及其发展水平,卫生保健事业状况,经济生活状况等等。

此外,人口的性别构成、人口迁移、人口的质量和年龄、政治、经济、教育等社会条件对人力资源的数量也有一定程度的影响。

2. 人力资源的质量

人力资源的质量是构成人力资源总量的另一个重要指标,它反映了人力资源质的特征。人力资源的质量,指一个国家或地区劳动者的总体素质和相应的劳动能力水平。劳动者的素质由身体素质、心理素质、文化技术素质和思想道德素质共同构成。劳动能力以这四种素质的耦合为基础,在社会生产实践中形成工作技能。人力资源的质量随着生产力发展、劳动方式变革和人类自身进化而不断得到提高。

(1) 身体素质

劳动者的身体素质是指劳动者的健康状况、体力状况、生命力和寿命,它是人力资源质量的生理基础。人体解剖生理特征,如人体肌肉骨骼构成、心脏跳动、血液循环、物质合成和分解、新陈代谢、参量转换等通常被称为身体素质。

所谓健康状况,就是人的身体生理机能的运转能力。疾病和发病率是衡量人体健康状况的两个重要指标。体力,是指存在于人的肌肉和有关组织中的人体活动能力。体力的获得,一是依赖于人体所吸收的各种营养,二是依赖于长期的劳动和体育锻炼。力量、速度、耐力、柔韧度和灵敏度是构成体力的五大要素。生命力,简单地说就是生命的能力,或者叫做生存的能力。寿命,是生命力的生存年限。

(2) 心理素质

劳动者的心理素质是指劳动者心理特征的总体状况,包括劳动者的心理功能素质和人格素质,它是人力资源质量的心理基础。

心理功能素质由注意、言语、智能三要素构成。人格素质指人的个体活动的倾向性和通常活动方式的心理特征,是由气质、需要与动机、兴趣、情绪与情感、态度、习惯、意志等要素构成。心理功能素质与人格素质相互影响,相互制约。心理功能素质影响人格素质的完善,人格素质制约心理功能素质的发挥,二者的相互作用使劳动者具有不同的行为方式和行为能力。劳动者的心理素质是由先天遗传和后天的社会经历所决定的。

989860