

人力资源 开发与 管理

梅燕京 编著



图书馆

华文出版社

人力资源开发与管理

梅燕京 著

华文出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源开发与管理/梅燕京著. - 北京: 华文出版社,
1999.5

ISBN 7-5075-0851-X

I. 人… II. 梅… III. ①劳动力资源-资源开发②劳动力资源-资源管理 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (98) 第 38995 号

华文出版社出版

(邮编 100800 北京西城区府右街 135 号)

电话 (010) 63096781 (010) 66063891

新华书店经销

北京忠信诚胶印厂印刷

850×1168 毫米 32 开本 8.125 印张 200 千字

1999 年 5 月第 1 版 1999 年 5 月第 1 次印刷

*

印数 0001—3000 册

定价: 18.00 元

序

人力资源开发与管理的理论发源于西方发达国家，它是现代社会化大生产的发展和市场经济高度发达的产物。市场经济的最大特征就是一切生产要素全部进入市场。众所周知，生产要素主要指劳动者和生产资料。换言之，就是人力和物力全部进入市场。市场经济集中表现为市场竞争，而市场竞争最根本的竞争是人才的竞争。美国、日本等发达国家之所以成为经济强国，主要得益于高度重视人力资源开发与管理。

进入 80 年代以后，我国的社会经济制度经历了深刻的变革，从计划经济、有计划的商品经济，改革为社会主义市场经济。因此，在计划经济体制下实行的传统人事管理制度已远远不能适应市场经济发展的需要。这就要求我们必须从时代发展的角度出发，重新定位人力资源在社会经济发展中的地位，塑造适于时代发展的人力资源开发与管理环境，把人力资源当作一种在激烈的竞争中生存、发展、始终充满生机和活力的特殊资源来刻意地发掘、科学地管理，这样才能使我国经济蓬勃发展，才能在国际市场竞争中占有一席重要的位置。因此，人力资源开发与管理已成为当代先进管理理论的重要组成部分。人力资源开发与管理也应该必须成为一切管理人员特别是高级管理人员的必修课。

本书是在深入研究现行的传统的人事管理理论基础上，大胆借鉴西方管理理论，并从中国的国情和现状出发，为社会各界管理者所著，可作为各类管理专业人员学习参考书。

本书特点：

● 系统全面 ● 深入浅出 ● 理论新颖 ● 实用性强

本书主要内容如下：

一、理论阐述：

以马克思主义辩证唯物主义为理论基础，结合西方现代管理理论——行为科学，阐述人与事矛盾的一般规律，全面介绍现代人事管理理论、人力资源开发与管理的概念和基本原理。

二、实际操作：

介绍人力资源开发与管理的规划、职位分类与职务分析、人员录用与培训、考核与激励等方面的实际操作方法与技巧。

三、领导作用：

人力资源开发与管理的关键在于各级领导。那么，领导者的人才观、价值观，领导集体的结构、形象及威慑力将直接影响人力资源开发与管理的实施与应用，本书对此进行了专项分析，特别对领导用人的心理误区作了较为全面的阐述。

四、相关法规：

人力资源开发与管理不仅要有理论和操作技巧，更要有法律依据，本书根据人力资源开发与管理的实践，详尽介绍了劳动关系、民主管理、劳动管理、社会保险和有关劳动争议的相关法律法规，从而使人力资源开发与管理步入法制轨道。

本书在编写过程中，参考和引用了国内外学者的大量著作，因限于篇幅，未能一一著明，在此向作者深表谢忱。

由于本人知识与经验的局限性，错误与疏漏之处在所难免，恳切希望使用本书的社会各界提出宝贵意见和建议，特别是阅读本书的专家、学者、企业家和广大读者批评指正。

谢谢！

梅燕京

1999年1月于中国政法大学

目 录

第一章 人力资源开发与管理导论	1
第一节 人力资源开发与管理含义和特点	1
一、什么是人力资源	1
二、人力资源的特点	3
三、人力资源开发与管理含义及主要内容	5
四、人力资源开发与管理的特点	8
五、人力资源开发与管理意义	10
第二节 人力资源开发与管理的目标和任务	12
一、人力资源开发与管理的基本目的	12
二、人力资源开发与管理的目标和任务	12
第三节 人力资源开发与管理的地位和趋势	17
一、现代管理思想的发展历程	17
二、现代管理思想的新发展	21
三、美、日人力资源开发与管理的发展状况	23
四、我国人力资源开发与管理的发展状况	30
五、人力资源开发与管理的新趋势	36
第四节 人力资源研究的热点	49
一、关于公平就业的问题	49
二、知人善任问题	51
三、人员合理流动问题	51
四、综合利用人力资源问题	54
第五节 人力资源发展的挑战	55
一、对管理者的挑战	55

二、对员工的挑战	58
三、对企业的挑战	59
第六节 人力资源管理的改革	61
一、建立一个现代化的人力资源开发与管理部门	61
二、从招聘入手, 严把入门关	61
三、加强培训, 普遍提高员工的素质	62
四、创造一个让人才脱颖而出的环境	62
五、改革工作时间	63
六、拓宽“出口”, 使人员真正流动起来	63

第二章 人力资源开发与管理的基本原理 65

第一节 马克思主义关于人的理论	65
一、人的自然属性	65
二、人的社会属性	66
三、人的思维属性	67
第二节 行为科学的相关理论	68
一、人性假设理论	68
二、马斯洛的需要层次理论	72
第三节 人事矛盾的一般规律	74
一、人事矛盾的一般规律	74
二、人事矛盾产生的客观原因	74
三、人力资源开发与管理的的基本职能	76
第四节 人事管理的发展变化及主要原理	77
一、传统的人事管理	77
二、人事管理由量变到质变	77
三、人事管理的主要原理	79

第三章 人力资源的规划	85
第一节 什么是人力资源的规划	85
一、人力资源规划的定义	85
二、人力资源规划的目的	87
第二节 人力资源规划的意义	88
一、人力资源规划的意义	88
二、人力资源规划的作用	89
第三节 人力资源预测	90
一、人力资源预测的方法	90
二、人力资源需求预测	94
三、人力资源的供给预测	97
第四节 人力资源规划的控制与运用	100
一、人力资源信息系统	100
二、人力资源供应控制	102
第五节 人力资源规划的内容与预算	107
一、人力资源规划的主要内容	107
二、人力资源计划的预算	108
第六节 人力资源计划的编制	111
一、编制人力资源计划的方法	111
二、人力资源规划的编制程序	114
第四章 职位分类与职务分析	122
第一节 职位分类的概念及原则	122
一、职位分类的基本概念	122
二、职位分类的原则	123
第二节 职位分类的程序和方法	125

一、职位调查	125
二、确定基本分类因素	126
三、职位品评	127
四、制定职级规范	129
第三节 定编定员	129
一、定编定员管理的基本概念	129
二、定编定员的意义和要求	130
三、定员标准	132
四、定员方法	132
第四节 职务分析	134
一、什么是职务分析	134
二、职务分析的方法	136
三、职务说明书的编写	138
第五章 人员录用与培训	140
第一节 人员录用的原则	140
一、人员录用的意义	140
二、人员录用的原因及要求	141
三、人员录用的原则	143
第二节 人员录用的程序和方法	144
一、人员录用的基本程序	144
二、国外企业录用人员的程序和方式	148
三、中国企业录用人员的方式	151
四、录用考核技术	153
第三节 人员培训	168
一、人员培训的原则	168
二、人员培训的目的	170

三、培训的内容	172
第四节 培训的形式	173
一、培训中的学习方式	173
二、人员培训的形式	175
三、培训中的具体操作方法	177
第六章 人员的考核与激励	183
第一节 人员考核的目的和内容	183
一、人员考核的主要目的	183
二、人员考核的主要内容	184
第二节 人员考核的方法	187
一、民意测验法	187
二、共同确定法	187
三、要素评定法	188
四、立体考核法	189
五、情景模拟法	189
六、考核清单法	189
七、评语法	191
第三节 人员激励的目的与原则	191
一、目的	191
二、原则	192
第四节 人员激励的基本形式和方法	195
一、泰罗的工资制激励方法	196
二、马斯洛的“需要层次理论”	196
三、赫兹伯格的双因素理论	196
四、关于激励过程的理论	198
五、人力资源激励的新方法	201

第七章 领导者和人力资源开发与管理	203
第一节 领导者的人才观和价值观	203
一、领导者的人才观	203
二、领导者的价值观	204
第二节 领导者的威慑力量	207
一、两种权威观	207
二、不同的权威观导致不同的领导行为	208
三、不同的领导行为导致不同的下级行为	209
四、领导者应该树立正确的权威观	210
第三节 领导者用人的心理误区	212
一、晕轮效应	212
二、投射效应	214
三、相互回报心理	215
四、嫉妒心理	216
五、其他消极心理	216
第四节 领导集体的心理结构与形象	219
一、领导集体心理结构的内涵	219
二、改善领导集体心理结构, 优化领导班子	220
第八章 人力资源开发与管理的相应法律法规及 应用	223
第一节 劳动关系	223
一、劳动关系的主要内容	223
二、改善劳动关系的重要意义	224
三、处理劳动关系的原则	225
四、改善劳动关系的途径	225

第二节 民主管理	226
一、民主管理的基本性质与作用	226
二、职工代表大会	226
三、工会制度	228
第三节 劳动保护与劳动保险	229
一、劳动保护	229
二、劳动保险	234
第四节 社会保险	237
一、社会保障与社会保险、社会救济、劳动保险	237
二、社会保险基金	238
三、辞职、失业与失业保险	239
第五节 劳动争议	240
一、劳动争议的概述	240
二、劳动争议的调解	242
三、劳动争议仲裁	243
四、劳动争议的审理	247
五、劳动监督检查	247

第一章 人力资源开发 与管理导论

从强调对物的管理转向重视对人的管理，是管理领域中一个划时代的进步。而把人当作一种组织在竞争中生存、发展、始终充满生机和活力的特殊资源来刻意发掘、科学地管理，已成为当代先进管理思想的重要组成部分。现代社会最根本的竞争是人才的竞争，最致命的浪费是人才的浪费，最重要的决策是伴随着人力资源的决策。在社会组织中人力资源是最重要的资源，只有有效地开发人力资源和合理、科学地管理人力资源，社会组织才能生存和发展。

第一节 人力资源开发与管理的 含义和特点

一、什么是人力资源

广义地说，智力正常的人都是人力资源。

狭义的定义有许多种。

1. 人力资源是指能够推动整个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和。它应包括数量和质量两个指标。
2. 人力资源是指一个国家或地区有劳动能力的人口的总和。
3. 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。
4. 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，就变成了现实的劳动生产力。

5. 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

6. 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。本书中的人力资源主要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

人力资源在宏观意义上的概念是以国家或地区为单位进行划分和计量的，在微观意义上的概念则是以部门和企、事业单位进行划分和计量的。人力资源最基本的方面，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。

人力资源数量构成包括 8 个方面：

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

2. 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“成年就业人口”。

3. 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”。

以上三部分人，构成就业人口的总体。

4. 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，这部分人可以称作“求业人口”或“待业人口”，它与前三部分一起构成经济活动人口。

5. 处于劳动年龄之内、正在从事学习的人口，即“就学人口”。

6. 处于劳动年龄之内、正在从事家务劳动的人口。

7. 处于劳动年龄之内、正在军队服役的人口。

8. 处于劳动年龄之内的其他人口。

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。由于财力（即资金）是人力和物力的货币表现。因此，社会生产的最基本要素或基本资源，就是人力和物力。

人力资源作为国民经济资源中的一个特殊部分，有以下 6 个特点：

1. **人力资源的生物性** 它存在于人体之中，是有生命的“活的”资源，与人的自然生理特征相联系。

2. **人力资源的能动性** 人不同于自然界的其他生物，因为他具有思想、感情，具有主观能动性，能够有目的地进行活动，能动地改造客观世界。人具有意识，这种意识不是低级水平的动物意识而是对自身和对外界具有清晰看法的、对自身行动作出抉择的、调节自身与外部关系的社会意识。由于作为劳动者的人具有社会意识，并在社会生产中处于主体地位，因此表现出主观能动作用。

人力资源的能动性，主要表现在以下 3 个方面：

(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，刻苦锻炼意志和身体，使自己获得更高的劳动素质和能力，这就是自我强化过程。

(2) **选择职业** 在市场经济环境中，人力资源主要靠市场来调节。人作为劳动力的所有者可以自主择业。选择职业是人力资源主动与物质资源结合的过程。

(3) **积极劳动** 敬业、爱业，积极工作，创造性地劳动，这是人力资源能动性最主要的方面，也是人力资源发挥潜能的决定

性因素。

3. 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在生命周期的中间一段。人的劳动能力随时间而变化，在青年、壮年、老年各个年龄段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，都是不断变化的。因此，必须研究人力资源形成、开发、分配和使用的时效性、动态性。

4. 人力资源的智力性 人类在劳动中创造了机器和工具，通过开发智力，使器官等效地得以延长，从而使得自身的功能迅速扩大。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。

5. 人力资源的再生性 经济资源分为可再生性资源和非再生性资源两大类。非再生性资源最典型的是矿藏，如煤矿、金矿、铁矿、石油等，每开发使用一批，其总量就减少一批，决不可靠自身机制恢复。另一些资源，如森林，在开发和使用过后，只要保持必要的条件，可以再生，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。

6. 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，不同的劳动者一般都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。从宏观上看，人力资源总是与一定的社会环境相联系的。它的形成、配置、开发和使用都是一种社会活动。从本质上讲，人力资源是一种社会资源，应当归整个社会所有，而不应仅仅归属于某一个具体的社会经济

单位。

三、人力资源开发与管理的含义及主要内容

1. 人力资源开发与管理的含义：在人力资源的管理中，对人力资源的开发成为越来越重要和突出的功能。这里“开发”一词有两层含义，一是对人力资源的充分发掘和合理利用，另一方面则是指对人力资源的培养与发展。这一功能之所以日显重要，不仅因为通过开发，职工们现有的才能得以被尽量利用，而且他们的潜能也得到扩展，从而得以充分发挥。同时，对职工的培养又是一种强有力的激励因素，能激发起他们积极的、创造性的工作热情；再者，为职工提供个人发展机会，已成为现代企业应对社会履行的道义责任。正因如此，本书突出了开发功能，不仅把它与“人力资源管理”并列，而且把它置于“管理”之前。

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去理解人力资源的开发与管理。

(1) 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，就是根据人力和物力及其变化，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，并有机的结合，使人和物都充分发挥出最佳效应。

(2) 对人力资源内在要素——质的管理

这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（ $1+1<$