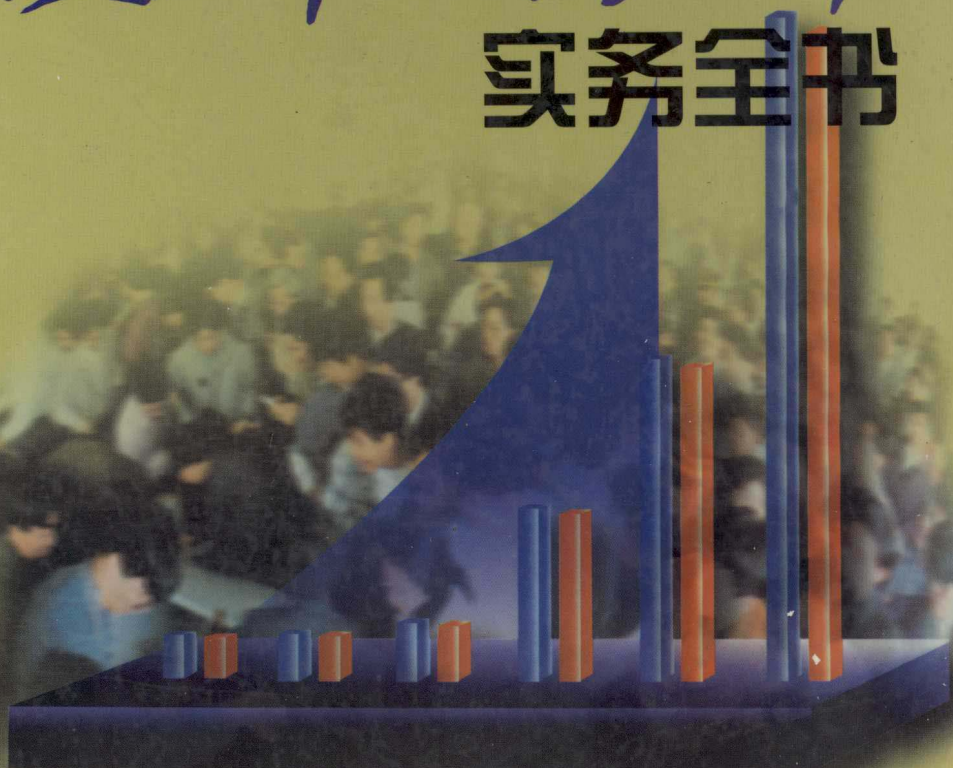


RENSHI PEIXUN SHEJI YU CAOZUO SHIWU QUANSHU

人事培训

设计 操作 实务全书



内蒙古文化出版社

人事培训设计与操作 实务全书

(下卷)

主 编 陈 中

内蒙古文化出版社

目 录(下)

第五篇 人事培训成本收益分析

第一章 人力资本理论	(1279)
第一节 人力资本理论的思想渊源	(1279)
一、关于人的经济价值的思想	(1280)
二、关于人力资本概念及涵义	(1282)
三、关于人力资本投资的思想	(1284)
四、关于人力资本投资收益的思想	(1285)
五、关于人力资本与收入差别关系的思想	(1286)
六、关于人力资本与生命周期关系的思想	(1287)
第二节 人力资本投资与劳动力市场收入决定机制	(1289)
一、人力资本投资对生产率的影响	(1289)
二、劳动力市场的收入决定机制	(1294)
第三节 人力资本投资的成本收益	(1298)
一、作为人力资本投资决策依据的成本收益分析	(1298)
二、人力资本投资的成本收益计算方法	(1303)
第四节 理想的人力资本投资水平与	(1308)
一、人力资本投资的供需平衡	(1308)
二、人力资本投资中均衡的观念与非均衡的现实	(1315)
第二章 人力资本投资主体分析	(1318)
第一节 居民人力资本投资现状分析	(1318)
一、居民对普通教育和职业技能教育的投资选择	(1318)
二、居民的普通教育投资行为分析	(1320)
第二节 企业的人力资本投资现状分析	(1323)
一、企业在人力资本形成中的投资方式	(1323)
二、企业在职培训的制度性缺陷及其后果	(1325)

第三节 政府在人力资本形成中的投资现状分析	(1327)
一、国外政府对人力资本投资状况考察	(1327)
二、中国政府教育投资现状分析	(1329)
第三章 人事培训的投入与产出	(1331)
第一节 现代教育培训环境对培训效益的影响	(1331)
一、影响教育培训的宏观因素	(1331)
二、影响教育培训的微观因素	(1336)
第二节 人事培训制度	(1338)
一、人事培训制度分类	(1338)
二、人事培训制度的目标与选择	(1339)
三、人事培训制度创新	(1340)
第三节 培训的物质条件	(1342)
一、培训物质投入的原则	(1342)
二、培训的固定资产投入管理	(1342)
三、电化教育设备的投入	(1347)
第四节 培训的实物产出	(1356)
一、具有全新观念的人	(1356)
二、具有新式的思维方式的人	(1358)
三、具备突出能力的人	(1360)
第五节 培训经费	(1366)
一、培训经费投入的战略性意义	(1366)
二、培训经费的来源	(1366)
三、培训经费的合理配置与使用	(1368)
第六节 培训成本效益的主体评价	(1372)
一、培训的利益相关者类别	(1373)
二、受训者的成本效益估价	(1375)
三、非盈利培训机构的成本效益估价	(1376)
四、企事业单位的成本效益估价	(1378)
第四章 人事培训的经济分析	(1381)
第一节 培训与经济的相互关系	(1381)
一、培训的经济基础	(1381)
二、培训的经济属性	(1383)
三、培训与经济发展相适应	(1385)

第二节 培训投资的使用效率	(1387)
一、培训投资使用效率的含义与特征	(1387)
二、研究培训投资使用效率的意义	(1388)
三、培训投资使用效率的评价	(1389)
第三节 培训经济效益	(1391)
一、培训经济效益的含义及表现	(1391)
二、提高培训经济效益的途径	(1393)
第五章 在职培训的成本收益分析	(1397)
第一节 在职培训的一般介绍	(1397)
一、在职培训在人力资本投资理论中的地位	(1397)
二、在职培训投资的四种主要模式	(1398)
第二节 在职培训与收入分配	(1400)
第三节 在职培训的成本收益分析	(1403)
一、在职培训的分类	(1403)
二、一般培训的成本与收益分析	(1404)
三、有关在职培训的理论综合	(1410)
四、对在职培训的实证研究	(1411)
第六章 企业人力资本投资成本收益分析	(1414)
第一节 企业人力资本投资的成本与收益	(1414)
一、企业人力资本投资的成本	(1414)
二、企业人力资本投资收益	(1421)
第二节 企业人力资本投资成本收益分析及投资决策分析	(1424)
一、投资成本——收益分析的一般方法	(1424)
二、企业人力资本投资成本——收益分析的程序和基础	(1427)
三、企业人力资本投资决策分析	(1428)
第三节 建立人力资本投资会计	(1430)
一、人力资本投资会计产生的必要性	(1430)
二、人力资本投资会计的理论体系	(1431)
三、人力资本投资会计的特殊方面	(1434)
四、人力资本投资会计案例	(1435)
第七章 人力资源会计	(1438)
第一节 人力资源会计概述	(1438)
一、人力资源的资产属性	(1438)

二、传统会计对人力资源的处理·····	(1439)
三、人力资源会计的发展·····	(1440)
四、人力资源会计的基本假设·····	(1440)
五、人力资源会计的基本内容·····	(1441)
第二节 人力资源成本会计·····	(1441)
一、人力资源成本的内容·····	(1441)
二、人力资源的成本核算·····	(1443)
三、人力资源的成本摊销·····	(1445)
四、人力资源的报告·····	(1447)
第三节 教育培训经费的预算与管理·····	(1447)
一、教育培训经费预算额的确定方法·····	(1447)
二、教育预算框架内的项目·····	(1448)
三、教育培训经费预算管理表的制作和实施·····	(1448)
第四节 培训经费统计指标·····	(1449)
一、人力资源培训经费·····	(1449)
二、人力资源培训经费占其产值的比重·····	(1449)
三、人均培训经费·····	(1450)
第五节 公职人员的工资保险福利·····	(1450)
一、工资的职能、构成和原则·····	(1450)
二、工资等级制度·····	(1452)
三、工资形式·····	(1456)
四、保险制度·····	(1461)
五、福利制度·····	(1469)

第六篇 人事培训战略

第一章 我国人力资源发展战略·····	(1475)
第一节 我国人力资源的现状·····	(1475)
一、我国人力资源整体状况·····	(1475)
二、企业职工队伍状况·····	(1477)
三、国家公务员队伍状况·····	(1478)
四、中国人力资源存在的问题·····	(1478)
第二节 我国人力资源的发展战略·····	(1480)
一、实施可持续发展战略·····	(1480)

二、转变经济增长方式·····	(1485)
三、建立现代企业制度·····	(1488)
四、实施再就业工程·····	(1491)
五、适应国际竞争·····	(1492)
第二章 我国人事培训发展战略 ·····	(1494)
第一节 培训的现状与问题·····	(1494)
一、培训的现状·····	(1494)
二、培训存在的主要问题·····	(1495)
第二节 培训战略的含义及特征·····	(1500)
一、战略的含义·····	(1500)
二、培训战略的含义·····	(1500)
三、培训战略的特征·····	(1500)
第三节 我国人才资源开发的总体规则·····	(1502)
一、人才资源开发的指导方针和目标任务·····	(1502)
二、人才资源开发的政策措施·····	(1504)
第四节 我国职业教育与培训发展的战略研究·····	(1506)
一、新中国职业教育与培训发展的若干趋势·····	(1506)
二、我国职业教育与培训发展的模式选择·····	(1509)
三、建立现代职业教育与培训制度的相关问题·····	(1511)
第五节 企业培训·····	(1513)
一、企业培训的方针目标·····	(1513)
二、建立现代企业培训制度·····	(1514)
三、企业管理人员的培训·····	(1515)
四、专业技术人员的培训·····	(1517)
五、工人培训·····	(1518)
六、企业职工大学和技工学校的建设·····	(1518)
七、《企业职工培训规定》·····	(1519)
第六节 公务员培训·····	(1520)
一、公务员培训的指导思想和原则·····	(1520)
二、公务员培训的目标和任务·····	(1521)
第七节 再就业中的转岗培训·····	(1526)
一、转业转岗培训的形式·····	(1526)
二、转业转岗培训仍是再就业服务的薄弱环节·····	(1527)
三、强化转业转岗培训的措施·····	(1528)

第三章 现代企业培训战略	(1531)
第一节 培训与组织	(1531)
一、培训与企业战略	(1531)
二、培训与企业文化	(1536)
三、培训与全面质量管理	(1539)
四、培训与发展	(1541)
第二节 培训模式	(1544)
一、系统型模式	(1545)
二、过渡型模式	(1546)
三、“国家培训奖”型模式	(1548)
四、咨询型模式	(1549)
五、持续发展型模式	(1550)
六、阿什里德模式	(1551)
七、学习型组织模式	(1553)
八、开发新的模式	(1558)
第三节 培训的标准	(1560)
一、“标准”的定义	(1560)
二、“标准”和“资格认证”的区别	(1565)
三、个人间竞争	(1567)
四、能力培训	(1568)
五、劳工部的作用	(1568)
六、培训和企业协会	(1569)
七、英国职业资格认证协会	(1570)
八、专业团体的作用	(1570)
九、进一步学习	(1571)
十、雇主的作用	(1571)
十一、个人的作用	(1571)
第四节 培训记录	(1572)
一、培训记录和使用	(1572)
二、EnTra(工程培训机构)记录人	(1575)
三、国内从业资格的改变	(1578)
第五节 有效的信息系统	(1579)
一、信息的培训意义	(1579)
二、信息源	(1581)

三、信息评估·····	(1583)
四、评估方法·····	(1584)
五、评估实例·····	(1587)
第六节 培训者的任务·····	(1590)
一、培训者是培训战略的促进者还是实施者·····	(1591)
二、培训者的职能定位·····	(1594)
三、培训者的技能要求·····	(1597)
四、一个全新日程·····	(1598)
第七节 发展女性管理者·····	(1600)
一、两性间潜在的差异·····	(1601)
二、为发展女性管理所提供的条件·····	(1605)
第八节 培训和发展职业化·····	(1610)
一、透视历史·····	(1610)
二、职业组织的建立·····	(1611)
三、国家的影响·····	(1612)
四、职业培训者·····	(1613)
五、培训者资格认证·····	(1613)
六、职业行为的准则·····	(1616)
七、职业领导·····	(1616)
八、建立学习型的社会·····	(1620)
第九节 培训文化·····	(1621)
第四章 职业培训的法律保障·····	(1624)
第一节 职业培训管理·····	(1624)
一、职业培训的体制·····	(1624)
二、职业培训的管理·····	(1625)
第二节 职业培训法律制度·····	(1627)
一、职业培训律制度法的调整对象·····	(1627)
二、我国职业培训的立法概况·····	(1629)
三、职业培训的立法原则·····	(1631)
四、制定单行职业培训法的基本内容·····	(1632)
五、职业培训法律体系·····	(1633)
六、职业培训法与相关法律的关系·····	(1633)
第三节 学徒培训制度·····	(1634)
一、学徒培训制度的涵义·····	(1634)

二、学徒培训制度的特点·····	(1636)
三、学徒合同·····	(1636)
四、学徒制度的内容·····	(1637)
五、学徒培训制度的改革·····	(1638)
第四节 在职培训制度·····	(1639)
一、在职培训制度的内容·····	(1639)
二、在职培训合同·····	(1640)
三、在职培训合同与技术培训合同的区别·····	(1640)
第五节 工人岗位培训·····	(1641)
一、岗位培训概述·····	(1641)
二、工人岗位培训的概念和意义·····	(1644)
三、工人岗位培训的种类·····	(1645)
四、工人岗位培训的原则·····	(1645)
五、工人岗位培训的内容·····	(1645)
六、工人岗位培训的实施·····	(1646)
第六节 停产半停产和生产任务不足企业的职业培训·····	(1647)
一、停产、半停产和生产任务不足企业开展职业培训的·····	(1647)
二、停产、半停产和生产任务不足企业职工培训的主要·····	(1647)
三、培训形式·····	(1648)
第七节 特殊人员的在职培训·····	(1648)
一、厂校合作培训·····	(1648)
二、企业班组长的在职培训·····	(1649)
三、大中型企业领导干部岗位职务培训·····	(1650)
四、职业培训管理人员的岗位培训·····	(1650)
五、生产实习指导教师的培训·····	(1652)
第八节 专业证书制度·····	(1653)
一、专业证书制度的性质·····	(1653)
二、专业证书教育的对象及其管理·····	(1653)
三、职业技术培训教师专业证书制度·····	(1654)
第九节 职业资格证书制度·····	(1655)
一、职业资格证书制度的涵义·····	(1655)
二、职业资格证书制度的作用·····	(1656)
三、职业资格证书的取得·····	(1657)
四、职业资格证书的管理·····	(1657)

第十节 在职培训制度的改革	(1658)
第十一节 因职业培训发生的劳动争议的处理	(1659)
一、职工因脱产进修与用人单位发生争议的处理	(1659)
二、职工接受委培后不到用人单位服务劳动争议的处理	(1659)
三、劳动者学习结业后被用人单位解雇劳动争议的处理	(1660)
四、用人单位与劳动者解除合同因培训费发生争议的处理	(1660)
五、职工在培训期间被用人单位解雇劳动争议的处理	(1661)
六、劳动者经培训后不按规定履行义务争议的处理	(1662)
七、就业训练单位违反培训合同争议的处理	(1663)
八、因非法收取职业培训费发生争议的处理	(1663)
第十二节 职业培训法律法规汇编	(1664)

第七篇 人事培训案例

第一章 中国人事培训案例	(1715)
人才是企业最大的财产	(1715)
“小天鹅”的人才理念	(1717)
人行高县支行纪实	(1718)
威远白塔集团人事培训经验	(1720)
四川重龙水泥有限公司人事培训经验	(1722)
四川向阳房产公司人事培训经验	(1726)
“醉心”餐厅对员工进行严格教育	(1729)
南岭村人的执着追求	(1730)
湖南财经学院一流的师资培养一流的学生	(1732)
湖北大学文科基地培养复合型人才	(1733)
“三九机制”创奇迹	(1734)
长虹集团的员工智力开发	(1736)
抚顺乙烯化工培训先行未雨绸缪	(1746)
北京纺织根据行业特点抓培训	(1747)
胜利石油管理局培训工作做得细	(1748)
桂林轮胎厂的分类培训	(1749)
长城特殊钢有限责任公司的下岗职工培训	(1750)
湖北汽车挂车厂坚持“四个为主”转岗培训	(1752)
南钢铁集团公司转岗培训走向良性循环	(1752)

邯郸钢铁公司下岗职工凭技能再上岗	(1753)
上海高桥石化公司以人为本运转新机制	(1754)
铁一局铺架一段待工进学堂	(1755)
北京市工会掀起再就业培训高潮	(1755)
共青团组织发动下岗青工奔新路	(1757)
深受下岗女工欢迎的“巾帼建功”活动	(1758)
上海南市区“观念更新宣传队”	(1759)
济南市充分利用教育资源搞培训	(1761)
襄樊市总工会爱心铺设下岗妇女工再就业之路	(1762)
技工学校为再就业工程挑重担	(1763)
北京再就业培训闯新路显成效	(1764)
第二章 国外人事培训案例	(1766)
美国崛起的奥秘	(1766)
科林始终坚持“把人放在首位”	(1767)
韩国火药集团重视系列教育	(1768)
松下幸之助的培训之道	(1768)
百年大计 培训为本	(1775)
麦当劳经理是如何成功的	(1782)
“大通曼哈顿”的智力投资	(1786)
台塑企业的员工培训之道	(1789)
IBM公司“心力交瘁”课程与模拟角色	(1793)
通过人力投资体系认可的英国凯思通阀门公司	(1795)
荣获国家培训奖的米切尔·费希尔美发发廊	(1797)
获得人力投资体系认可的摩尔·洛奇疗养所	(1799)
获得人力投资体系认可的普罗赛斯商务解决方案公司	(1801)
格伦加诺克服服装公司的育人之道	(1805)
第三章 企业教育培训制度范例	(1807)
职工教育实施规定	(1807)
公司职工能力开发纲要	(1819)
现场指导教育实施要点(OJT)	(1833)
对中下层人员进行教育培训实例	(1837)
教育培训规划	(1844)
各类人员培训办法	(1849)

职前教育培训条例	(1854)
新职工教育培训规定	(1858)
新职工培训指导计划	(1859)
各类人员教育培训技法	(1862)
管理才能发展方法范例	(1866)
企业生产经营研究会规定	(1872)
参观学习实施要点	(1873)
简单的教育培训制度	(1874)
职工海外留学处理规程	(1878)
海外留学生处理细则	(1880)
饭店教育培训制度条例	(1883)
中层管理职位介绍	(1890)
接受培训人员实况表	(1891)

第五篇

人事培训成本 收益分析

第一章 人力资本理论

在当代,教育培训对国民经济的发展、人民生活水平的提高,起着犹如火箭助推器般的加速作用。人们越来越关注和重视教育培训与经济之间高度密切的、相互促进的关系,在—批经济学者的潜心研究下,教育培训与经济发展的关系以及教育培训的经济性质和行为规律,得到了令人信服的说明和发现。1960年前后,美国经济学家舒尔茨率先提出了具有划时代意义的“人力资本”理论,后由舒尔茨本人与加里·贝克尔、E·丹尼森、恩格尔曼、G·萨卡罗普洛斯等一大批经济学家发展和完善,形成完整而严谨的“教育经济学”。该理论认为教育具有提高劳动生产率、培养经济发展所需人才的生产功能,进而阐明了教育与经济增长的关系,揭示了教育具有促进经济增长的经济效益,并大力提倡增加教育投资。这一理论很快被西方许多国家接受,成为它们在二十世纪六十年代教育超速发展,加速国民经济增长的理论基础。

人力资本理论的提出,对人们的伦理学和哲学等价值观产生了极大的冲击。人们根深蒂固的观念是:人不是物,人是有人格、有尊严的。因而把人看作某种以物的形式存在的任他人驱使、利用的“资本”,是一种向奴隶制意识的倒退,是不能容忍的;把教育看成是一种创造资本的形式,是对人格的侮辱,是对教育的崇高意义的贬低。其实,这是由于人们不理解人力资本的含义,不理解教育的经济意义而产生的误解。舒尔茨指出,人力资本理论并不否定人类的人格和尊严,并不否定教育给予人们一种理解世界和自身的价值的机会、一种评价理想的生活的机会,从而发展人的个性和培养负责任的公民的崇高目的。教育除了达到以上目的外,还可能改进人们的工作和管理自己事务的能力,并且这种改进可能增加国民收入。从这个意义上说,教育是对人力的一种投资,教育既有文化上的结果,又有经济上的结果,一点也不贬低教育在文化方面的作用。

第一节 人力资本理论的思想渊源

现代人力资本理论问世至今还不到40年,但是在过去二三百年的经济学文献中,至少自威廉·配第以来,却不乏有关人力资本思想的阐述。许多著名的经济学家都曾从不同的方面、不同的角度提出和阐述过有关人力资本的观点和思想。他们包括:威廉·配第、R.坎梯龙、亚当·斯密、J.B.萨伊、冯·图恩、N.W.西尼尔、J.S.穆勒、W.法尔、L.瓦尔拉斯、H.塞德维克、E.恩格尔、F.李斯特、A.马歇尔、A.C.庇古和I.费希尔等人。自配第以来直至本世纪30年代,有关人力资本的思想主要是出现在以下研究领域:

国民财富和国家实力研究；
国家财政和税收研究；
教育、健康投资经济意义分析；
人口迁移经济效应分析；
个人收入差别研究；
战争成本和损失分析；
人寿和人身保险研究；

在这些领域的研究中所形成的有关人力资本的思想 and 观点,构成了现代人力资本理论丰富的思想渊源。追溯和回顾这些思想渊源对于把握人力资本理论形成与发展的历史线索,深入理解人力资本与人力资本投资理论及其现实意义将不无裨益。

一、关于人的经济价值的思想

人的价值自古以来就是中外许多思想家和学者们所探索的命题。但是,对人的经济价值的研究与分析则可能是在经济学的形成时期才出现。许多文献认为,关于人的经济价值的思想可能始自英国古典经济学创始人之一的威廉·配第(1665、1691)。配第在其代表作《政治算术》中根据劳动价值论,提出了“土地是财富之母,劳动是财富之父”的著名命题,并充分肯定了人的经济价值。配第在国家实力的比较研究中,采用“生产成本法”计算出英国人口的货币价值。配第认为,英国人(包括男人、妇女和儿童)的平均货币价值为80英镑,而成年人的货币价值是儿童的两倍。配第计算人的货币价值的目的主要在于分析和说明英国的国家实力,以及由于战争和瘟疫造成的人口死亡与迁出所带来的经济损失。但是,配第所使用的计算方法并不科学,因为这种方法并没有真正反映出人的生产能力或收入能力。因此,配第实际上是低估了人的经济价值。

在配第之后,采用“生产成本法”计算人的经济价值的还有德国的经济学家和统计学家E. 恩格尔。恩格尔认为人的价值共由两部分构成:其一是人的成本价值;其二是人的投资价值。恩格尔所谓的人的成本价值是指一个人从出生到成长为劳动力所花费的全部费用;而对于人的资本价值,恩格尔却没有作出进一步的具体解释和说明。这可能是由于人力资本投资与消费之间的区别和联系难以确定,因而妨碍了恩格尔思想的进一步发展。但是,恩格尔所意识到的这两种成本的区别具有重要意义。

首次运用比较科学的方法对人的经济价值进行分析和研究的经济学家当属W. 法尔。法尔的主要研究领域是财产、收入和税收,因此他研究人的经济价值的视角与配第不同,而更重视人的收入能力。所以,法尔采用的是一种“现值收入”计算方法。法尔认为,一个人的资本价值等于其未来净收入的现值。所谓未来净收入等于未来收入减去生产成本。由于计算的是未来或预期收入的现值,所以对不同年龄的人或处于生命周期不同阶段的人而言,其资本价值会不同。为了反映这个特征,法尔还采用了生命表技术进行分