

张文贤 晏 姚 主编

HUMAN
RESOURCES
DEVELOPMENT
& MANAGEMENT

人力资源开发 与管理

上海人民出版社

人力资源开发与管理

张文贤 晏 姚 主编

上海人民出版社

(沪)新登字 101 号

责任编辑	徐永禄
特约编辑	顾家熊
封面装帧	范一辛

人力资源开发与管理

张文贤 晏 姚 主编

上海人民出版社出版、发行

(上海绍兴路 54 号 邮政编码 200020)

新华书店上海发行所经销 上海曙光印刷厂印刷

开本 850×1156 1/32 印张 17.5 字数 427,000

1996 年 5 月第 1 版 1996 年 5 月第 1 次印刷

印数 1-5,000

ISBN7-208-02186-4/F·478

定价 25.00 元

序

徐匡迪

即将到来的二十一世纪是中国发展和改革的大好时机。占世界四分之一的人口要奔小康,走向富强,这对人类历史的发展是一个大的转折。抓住机遇、加快发展,不仅仅是一个简单的把经济搞上去,提高中国人民生活水平的问题,而且是关系到中国能不能在世界上站住脚,社会主义能不能在世界上站住脚的大问题。党的十四大明确提出要以浦东开发开放为龙头,带动长江三角洲和整个长江流域地区经济的新飞跃,尽快把上海建设成为国际经济、金融、贸易中心之一的历史任务。十四届三中全会通过的《中共中央关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》,是进行社会主义市场经济体制改革,开创具有中国特色的社会主义宏伟大业的行动纲领。要完成这样一个战略任务,关键要靠雄厚的人才资源。改革和发展要靠人才,人才资源是第一资源。充分开发利用人才资源,加强人才资源开发战略与对策研究,是我们面临的当今亟务。

目前,上海人才的总体实力和平均文化程度均居全国前列。但是,如果把上海放到二十一世纪建立国际化大都市,放到国际经济大环境中去考察,上海人才问题上的落后现状还是严峻的。一是国际竞争力不强。上海人才总量不少,但适应国际竞争的人才数量还很少。二是按照上海进入二十一世纪建立新的产业结构的要求,目前的人才结构很不适应。过去在计划经济条件下,大量的人才都学理工科,而金融、贸易、市场、管理的人才少。三是年龄上存在着断

层。“文革”期间高校停止招生达十年，现有的高级人才到2000年将有80~90%要退休。此外，目前上海人才体制改革还比较滞后，尊重知识、尊重人才这种现代的人才观还没有普遍成为经济运行和经济发展中的一种指导思想，相当多的经济部门、管理部门看到的还是物资、设备、资金，没有真正意识到发挥人才作用是至关重要的。

在迈向二十一世纪的过程中，上海人才资源的开发利用和人才资源开发战略与对策研究要有新思路、新举措、新突破、新规划，要从理论和实践的結合上探求解决上述弊端的途径，以进一步发挥上海的技术、人才、管理优势，推动上海经济的发展，为迈向二十一世纪奠定比较坚实的基础。

首先，观念上要有新的思路。长期以来，相当多的同志和部门看到的资源是矿产、原材料，或者是生产性的设备、机械、装配线，等等，没有把人才看成是一种资源。这种“见物不见人”的思想必须改变。二十世纪九十年代，科技竞争使得世界资源开发的重心由物力资源向人才资源转移。因而，牢固树立“人才资源是第一资源”的观念，把开发利用人才资源作为上海发展战略决策的一个基本点来考虑，这是我们要树立的一种新思路。

• 第二，改革要有新的举措。党的十四届三中全会的召开，标志着我国的改革已经进入一个攻坚阶段，这个阶段的主要标志是在本世纪末建立社会主义市场经济的基本框架，这对人才管理体制的改革提出了很高的要求。上海应该率先建立适应社会主义市场经济体制的新人才管理体制。新人才管理体制的基本框架至少应该有四个方面的要求：一是在微观管理上，单位、部门、企业有用人权，个人有择业权，真正实现两个自主、双向选择。二是在运行机制上，要抓紧建立现代人才大流通的大环境、大市场。党的十四届三中全会已经明确提出要建立劳动力市场，并且要把开发利用、合理配置劳动力资源作为劳动力市场的一个出发点。人才市场是劳动

力市场的一个高层次部门,人才市场对人才优化配置是劳动力的一个高层次配置。三是在调控手段上,要从行政指令改为间接管理,主要依靠经济、法律和各種社会手段,必要时辅以行政手段。四是新人才运行体制必须要有社会保障方面的改革作为基础和依据,来解决人才管理体制转换中的后顾之忧。人才管理体制改革绝不能孤军深入,必须要有很好的社会保障系统作后盾。

第三,开放要有新的突破。长期以来,在传统经济体制下,人才是单位、部门所有。随着社会主义市场经济体制的建立,首先在國內人才管理体制上要开放,行业、部门、省市之间的行政界限一定要打破。同时,人才国际化的问题也逐步提上议事日程。人事管理部门要从传统的管理模式中走向开放,要学习借鉴包括资本主义国家在内的一切发达国家的人才管理先进经验和办法,真正把竞争机制引入人才管理体系中来,造就一个人才脱颖而出的机制和环境。

第四,发展要有新的规划。为了更好地落实“开发浦东、振兴上海、服务全国、面向世界”的发展战略,人才管理和开发要不断创新。上海作为一个特大型城市,要按照建设国际化现代城市的要求,抓紧全市重大规划的编制和修订,规划一定要高起点、高水准。目前主要制订三个规划,即上海二十年基本建成国际经济、金融、贸易中心之一的社会和经济发展的长远规划,浦东二十年建成世界一流水平的外向型、多功能现代化新区的长远规划,上海二十年基本建成社会主义现代化、国际化大都市的城市发展总体规划。上海人才发展方面也应该相应制订二十年基本建成开放的、适应社会主义市场经济体制的、国际人才交流中心的长远规划。上海的发展,不是光靠中国人,更不是光靠上海本地人,而是靠全国的人才、世界的人才。因此,一定要有开放意识,只有这样,才能保证上述规划的实现,保证上海发展和建设对人才的需求。

中共中央在《关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决

定》中指出：“尊重知识、尊重人才，进一步创造人尽其才、人才辈出的环境和条件”，这也是上海建设国际化大都市对人才工作的要求。随着改革开放的进一步发展，大家越来越深切地认识到，人才问题是上海经济发展的首要问题。我们必须通过学习党的十四届三中全会的决定，加大加快人才管理体制改革的步伐和力度，以充分挖掘上海人才的潜力，为上海大步迈向二十一世纪作好人才方面的准备。

目 录

序	徐匡迪
---------	-----

绪 论 人力资源开发的理论体系	1
-----------------------	---

第一篇 人力资源的心理开发

——劳动动力学	17
---------------	----

第一章 劳动动力:人力资源开发的核心	17
--------------------------	----

§ 1-1 人力资源:第一资源	17
-----------------------	----

§ 1-2 人的潜能及其开发	18
----------------------	----

§ 1-3 劳动积极性:企业活力的源泉	20
---------------------------	----

§ 1-4 “劳动蜜蜂”的启示	22
-----------------------	----

§ 1-5 动机——动力	24
--------------------	----

第二章 劳动的第一动力:生存动力	28
------------------------	----

§ 2-1 布登勃洛克式动力	29
----------------------	----

§ 2-2 傅立叶的“情欲引力论”	30
-------------------------	----

§ 2-3 哈伯德的生存动力原则	33
------------------------	----

§ 2-4 恩格斯的“动力的动力”	35
-------------------------	----

§ 2-5 生存:劳动的第一动力	36
------------------------	----

第三章 劳动的第二动力:自主动力	39
------------------------	----

§ 3-1 劳动者的主人翁地位	39
-----------------------	----

§ 3-2 劳动者的主人翁意识	44
-----------------------	----

§ 3-3 劳动者的主人翁责任	49
-----------------------	----

第四章 劳动的第三动力:目标动力	60
§ 4-1 人类的劳动是有目的的活动	60
§ 4-2 目标动力	62
§ 4-3 目标管理	66
§ 4-4 人的自我实现与自我设计	68
§ 4-5 工作比娱乐更有趣	71
第五章 劳动的第四动力:社会压力	74
§ 5-1 人是一种社会性动物	74
§ 5-2 竞争机制	77
§ 5-3 考核:竞争的加油站	79
§ 5-4 群体动力	84

第二篇 人力资源的生理开发

——劳动生理学

第六章 机体的运动结构	89
§ 6-1 人体的支架——骨骼	90
§ 6-2 骨的支点——关节	92
§ 6-3 人体的动力装置——肌肉	94
§ 6-4 人体的杠杆结构	97
第七章 人体与外界环境的信息交换	99
§ 7-1 感受器的一般生理特征	99
§ 7-2 视觉信息	100
§ 7-3 听觉与位觉信息	105
§ 7-4 其他信息装置	108
§ 7-5 人的信息输出	110
第八章 人的行动指挥中心	111
§ 8-1 神经系统的基本构造和机能	111
§ 8-2 人体运动与反射活动	114

§ 8—3	高级神经活动	116
§ 8—4	动力定型	119
第九章	劳动能量的来龙去脉	121
§ 9—1	机体能量的来源	121
§ 9—2	机体能量的去路	123
§ 9—3	能量代谢	125
§ 9—4	水盐代谢和无机盐代谢	129
第十章	氧的供求和气体代谢	132
§ 10—1	吐故纳新——呼吸	132
§ 10—2	气体交换的机制	134
§ 10—3	劳动中的摄氧量与需氧量	137
§ 10—4	循环系统在劳动过程所承担的角色	139
第十一章	人体产热与散热的机理	144
§ 11—1	人体温度	144
§ 11—2	人体产热与散热	147
§ 11—3	体温调节	149
第十二章	疲劳的形成与精力的恢复	152
§ 12—1	疲劳呈现的规律	152
§ 12—2	疲劳形成的机理	154
§ 12—3	防止疲劳的方法	156
第十三章	姿势体位的生理影响	160
§ 13—1	不同姿势的生理负担	160
§ 13—2	正确姿势的研究	163
第十四章	劳动环境与生理效应	168
§ 14—1	微小气候	168
§ 14—2	毒物环境	176
§ 14—3	物理性环境	179
第十五章	耐力与素质	187

§ 15-1	肌肉耐力	187
§ 15-2	全身耐力	190
§ 15-3	其他素质	193

第三篇 人力资源的伦理开发

	——劳动伦理学	195
第十六章	劳动伦理源远流长	195
§ 16-1	劳动使人脱离动物界	195
§ 16-2	社会分工与劳动伦理	198
§ 16-3	社会呼唤“劳动伦理学”	204
第十七章	劳动者的道德要求	210
§ 17-1	理想——道德	210
§ 17-2	商品经济中的道德行为选择	218
§ 17-3	劳动者人性发展的方向——道德人	222
第十八章	劳动管理者的道德要求	229
§ 18-1	公仆的道德含义	229
§ 18-2	生产力标准的道德思考	233
§ 18-3	劳动管理中的道德义务	237
第十九章	劳动资料与人道主义	244
§ 19-1	人类优秀的道德遗产——人道主义	244
§ 19-2	劳动工具与人道主义	249
§ 19-3	劳动环境与人道主义	253
第二十章	劳动对象的道德思考	259
§ 20-1	生态环境与道德	259
§ 20-2	自然资源与道德	268
第二十一章	劳动产品的道德控制	276
§ 21-1	科技带来的快乐与忧愁	276
§ 21-2	财富带来的幸福与悲哀	284

第四篇 人力资源的智力开发

——劳动创造学·····	291
第二十二章 概述·····	291
§ 22-1 一个崭新的课题·····	291
§ 22-2 对劳动创造的思索之一·····	292
§ 22-3 对劳动创造的思索之二·····	293
§ 22-4 创造与劳动·····	294
§ 22-5 劳动创造学:对象、方法·····	295
第二十三章 对劳动创造的思考·····	298
§ 23-1 劳动的现实与现实的劳动·····	298
§ 23-2 现代劳动的困境·····	300
§ 23-3 现代劳动:异化的四个规定·····	302
§ 23-4 劳动创造的社会性思考·····	305
第二十四章 现代创造的发展·····	308
§ 24-1 创造的内涵与外延·····	308
§ 24-2 创造学·····	309
§ 24-3 “独断”和“偏见”推动社会发展·····	311
§ 24-4 创造的价值与实现·····	314
第二十五章 劳动者的创造力·····	317
§ 25-1 劳动力·····	317
§ 25-2 劳动力数量、平均质量与创造力·····	319
§ 25-3 需要与动机·····	321
§ 25-4 劳动力资源的管理与创造·····	323
§ 25-5 创造性劳动的种类·····	324
第二十六章 劳动过程的创造性·····	326
§ 26-1 劳动过程与创造·····	326
§ 26-2 直觉、灵感、机遇与创造·····	327

§ 26-3	劳动思维与创造力	329
§ 26-4	劳动过程中的时间管理	331
§ 26-5	最佳时机的创造	332
第二十七章	劳动环境与创造	334
§ 27-1	劳动环境	334
§ 27-2	劳动积极性与环境	335
§ 27-3	人的潜力与劳动环境的协调	337
§ 27-4	工效、色彩与创造	338
第二十八章	劳动中的创造心理	341
§ 28-1	创造的心理特征	341
§ 28-2	综摄法与创造心理	343
§ 28-3	怠惰心理与创造	345
§ 28-4	心理健康与劳动创造	347
第二十九章	情绪与劳动创造	350
§ 29-1	劳动情绪	350
§ 29-2	情绪状态与创造	351
§ 29-3	理智感与劳动创造	353
§ 29-4	美感与劳动创造	354
第三十章	东方禅学与劳动创造	356
§ 30-1	禅与中国文化	356
§ 30-2	禅的静虚修行	357
§ 30-3	创造心理与禅学	359

第五篇 人力资源的技能开发

——劳动教育学	363
第三十一章 教育的经济功能	363
§ 31-1 教育与劳动生产率	363
§ 31-2 教育与就业	374

§ 31—3	教育与经济建设	383
第三十二章	职业教育	391
§ 32—1	职业教育的性质与作用	391
§ 32—2	就业前的职业教育	398
§ 32—3	就业后的职业教育	405
§ 32—4	农村教育	410
第三十三章	教育改革	420
§ 33—1	现阶段教育内部存在的问题和改革措施	420
§ 33—2	中等教育结构改革	423
§ 33—3	新技术革命与现代教育问题	429
§ 33—4	国外职业教育比较	439

第六篇 人力资源的环境开发

——劳动关系学.....	451
第三十四章 劳动过程与人际关系.....	451
§ 34—1 多元世界的基本关系	451
§ 34—2 劳动过程中人际关系的复杂性	454
§ 34—3 劳动过程中人际关系的特点	456
§ 34—4 劳动要求和谐的人际关系	458
第三十五章 劳动形态与人际关系.....	462
§ 35—1 原始劳动形态中的简单协作	462
§ 35—2 奴隶劳动形态中的占有关系	464
§ 35—3 封建徭役劳动形态中的依附关系	465
§ 35—4 资本主义劳动形态中的雇佣关系	467
§ 35—5 联合劳动形态中的合作关系	471
第三十六章 劳动争议与人际关系.....	476
§ 36—1 劳动争议的性质	476
§ 36—2 劳动争议的处理	480

§ 36-3 社会主义的劳动争议及处理	482
第三十七章 个体行为与人际关系	490
§ 37-1 个性追求	491
§ 37-2 道德标准	495
§ 37-3 价值取向	499
§ 37-4 行为规范	503
第三十八章 组织环境与人际关系	508
§ 38-1 文化传统	509
§ 38-2 社会环境	511
§ 38-3 政策法规	513
§ 38-4 群体感知	515
第三十九章 技术发展与人际关系	517
§ 39-1 技术变革对人的影响	517
§ 39-2 提高人对技术的适应能力	519
§ 39-3 工作再设计与扩大工作法	521
第四十章 领导素质与人际关系	524
§ 40-1 领导者的素质	524
§ 40-2 领导行为的类型与作用	528
§ 40-3 领导对部属的控制和影响	530
第四十一章 人际关系的调适	534
§ 41-1 法律手段	534
§ 41-2 行政手段	536
§ 41-3 经济手段	537
§ 41-4 社会舆论	539
后 记	543

绪论 人力资源开发的理论体系

人力资源开发,就是根据人力资源的生理和心理特点,运用科学的方法,充分挖掘人力资源的潜力,合理配置人力资源,力求做到各尽所能、人尽其才,实现劳动投入和经济产出的高效率。

开发人力资源是一项巨大的系统工程。它涉及经济学、管理学、生理学、人口学、人类学、社会学、伦理学、教育学、工效学、创造学等众多的自然科学和人文科学。其主要的理论基础是经济学和管理学。经过学科的综合和分化,可以形成一些新的边缘学科和交叉学科,这些新兴学科与传统学科的相结合,又形成较完整的人力资源开发的理论体系。

人力资源开发是在传统的劳动人事管理科学基础上向纵深发展的新学科。它以提高效率为核心,挖掘潜力为宗旨,立体开发为特征,形成一个相对独立的理论体系。这一理论体系包含了人力资源开发的基本内容,即包括人力资源的心理开发、生理开发、伦理开发、智力开发、技能开发和环境开发。所谓心理开发,主要是针对劳动者的需求和动机,调动劳动者的积极性和主动性,增强劳动动力,由此而形成劳动动力学;所谓生理开发,主要是以保护人力资源为目的,按照人体的生理规律,研究机体的运动结构及劳动能量的转换机制,由此而构成劳动生理学;所谓伦理开发,主要是唤起劳动者的道德精神,激发其无穷的精神力量,由此而形成劳动伦理学;所谓智力开发,主要是开发劳动者的创造力,研究如何培养劳动者的创造意识,由此而需要一门劳动创造学;所谓技能开发,主要是通过职业教育,不断提高劳动者的技术素质,由此而形成劳动

教育学；所谓环境开发，主要是改善劳动者的社会环境，协调劳动过程中的人际关系，使劳动者在和谐的气氛中心情舒畅地劳动，不断增强团体的凝聚力，即团体动力，由此而形成劳动关系学，与劳动动力学遥相呼应。

一、人力资源的心理开发：劳动动力学

美国著名管理学家德鲁克说：“企业或事业的唯一真正资源是人。管理就是充分开发人力资源以做好工作。”

人力资源之所以有待于开发，是因为客观存在着的人力，并不等于现实的生产力，犹如蕴藏在地下未经开采的矿物资源并不是现实的生产力一样。人力资源要和生产资料（物质资源）相结合，并进行生产，才能创造财富，才能变为现实的生产力。因此，劳动者首先要就业，要有工作，要使“英雄”有“用武之地”，要让其有施展才华的舞台。可是仅仅做到这一点还不够，因为人是有思想意识，有七情六欲的高等社会动物，有多种多样的需求，有各种各样的目的，有千变万化的情绪。有的人精神振奋，斗志昂扬，有的人却无精打彩，虚度时光；即使同一个人，在不同时期也会判若两人，有时候朝气蓬勃，有时候却垂头丧气，……因此，并不是说每个人只要有工作就能充分发挥他的聪明才智，把他的全部精力投入工作中去为社会创造财富，其中还有着巨大的潜力，这种潜力储存在人们的思想之中。

所谓人力资源的心理开发，就是运用心理学的原理和方法，知人善任；充分调动劳动者的积极性和创造性，特别是要激发劳动者的内在潜力，深刻地揭示这潜力的源泉和机制。

在科学发展史上，先后出现过管理心理学和行为科学。管理心理学主要是研究企业管理中的个体、群体、组织、领导的心理现象及其活动规律；行为科学是研究人的行为特点和规律的一门学科，着重对劳动者的行为及其产生的原因进行分析研究，以便调节企