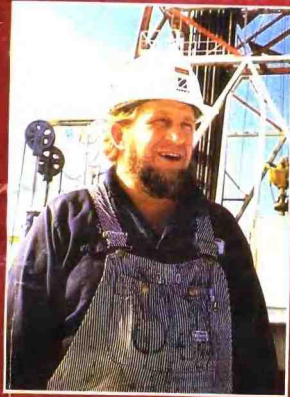


国外人力资源管理

Guo wai ren li guan li



● 张煜 张涛 编著 ● 山西人民出版社

guo wai

the complete and the different
of control play a
and the variable
status and the
considered
the field

guan li

Count
the complete and the different
of control play a
and the variable
status and the
considered
the field

Count
the complete and the different
of control play a
and the variable
status and the
considered
the field

Count
the complete and the different
of control play a
and the variable
status and the
considered
the field

晋新登字6号

国外人力管理

张远 张涛 编著

山西人民出版社出版发行 (太原并州北路十一号)

东风印刷厂印刷

开本: 787×1092 1/32 印张: 8.875 字数: 188千字

1991年11月第1版 1991年11月太原第1次印刷

印数: 1—3,000 册

ISBN 7-203-02653-8

0.308 定价: 7.50元

序

郭培荣

党的十一届三中全会以来，我国进行了经济体制和政治体制的改革，实行了对外开放的政策，取得了举世瞩目的成就。实践证明，改革开放是强国之路。只有坚持改革开放，才能不断完善和发展社会主义制度，加速社会主义现代化建设。

改革开放不仅需要引进国外技术、资金、设备，而且需要有分析、有选择地引进国外先进科学的管理方法。我们知道，资本主义企业管理具有二重性，即一方面是组织社会劳动的过程，另一方面又是剥削工人剩余劳动的过程。正如列宁所说的那样，泰罗制一方面是资产阶级剥削的最巧妙的残酷手段，另一方面是一系列的最丰富的科学成就。同样，资本主义人力管理也具有二重性。对待资本主义人力管理的经验和方法，我们应当采取分析的态度，既不能一概排斥，也不能全盘照搬。要用马克思主义的立场、观点和方法，结合我国劳动力管理的具体实际，客观辩证地分析研究外国的人力管理，取其精华，去其糟粕，洋为中用。这对于建立具有中国特色的劳动人事管理体制，以适应社会主义有计划商品经济发展的需要是大有好处的。

张煜同志是我局一名年轻的经济师，他勤于思考，勇于

探索，继《劳动人事管理现代化》一书后（此书88年已由山西人民出版社出版发行），又与张涛同志一起编著了《国外人力管理》一书，可喜可贺。作者在该书行将出版之际，邀我作序，我便欣然为之。

该书主要是介绍国外的人力管理，内容比较丰富，结构比较严谨，资料也比较系统全面。同时也介绍了一些新的理论科学和现代化管理方法。读后可以启迪思路，开阔视野，丰富知识。该书的出版对我们改进劳动人事管理，深化劳动制度改革有一定的参考和借鉴意义，很值得从事劳动工作的同志一读。当然这本书不会十全十美，书中难免有这样那样的缺点和不足，我相信大家会理解和谅解的。不管怎么样，这本书能写成这样，是很不容易的。

最后，愿更多的好作品问世，以繁荣我国劳动人事管理这块园地。

一九九一年十月

前 言

当前，我国正处在一个社会主义现代化建设的新的伟大历史时期。随着改革的深入进行，日益暴露出现行劳动人事管理制度存在着的一些弊端，不适应社会主义有计划商品经济发展的要求。迫切需要认真总结建国以来劳动人事管理的经验，正确借鉴外国人力管理方面的做法，从而形成一整套具有中国特色的社会主义劳动人事管理制度，更好地为实现新时期的总任务服务。

所谓“人力”实际上是不同层次体力劳动和脑力劳动者的总称。人力管理主要是讲对人的管理，也就是根据心理学、社会学、管理学以及人类学等所揭示的人的心理及行为规律。对人的思想和行为进行教育和引导，并根据每一个人的不同性格、兴趣、能力和需要进行合理的安排、使用和管理，从而充分发挥人的积极性和创造性，人尽其才，才尽其用，为社会生产做出较大贡献。

马克思主义认为，人力资源是最重要的资源，是首要的生产力。列宁说：“全人类的首要的生产力，就是工人，劳动者。”要想科学地管理好经济活动，必须首先科学地管理好从事这些活动的人，没有一个科学地对人的管理，很难想

象能充分发挥技术设备在生产中的作用，很难提高劳动生产率和经济效益。由此可见，人力管理是国民经济管理的首要条件。中外历史告诉我们，越是现代化，开发人力资源，管理好掌握现代化技术的人就显得越重要。人力管理已成为现代化管理中的中心一环。

人对人的管理是人类活动的特殊形式，自有人类社会以来，就存在着对人的管理问题。纵观历史，西方人力管理大致分以下几个阶段：十九世纪末期以前从自然形态的人力管理时期发展到自觉形态人力管理的低级阶段；十九世纪末至本世纪八十年代人力管理逐步走向自觉形态的高级阶段。国外，非常重视人力资源的开发和利用，随着科学和经济的发展，由原来重视物的作用，转移到重视人的作用并形成了一些套经验和做法。诚然，资本主义人力管理具有两重性，即一方面生产社会化，要求对生产过程实行统一指挥与统一管理；另一方面生产资料资本主义所有制，要求对劳动者进行管理与监督，以保证剩余价值的增值。学习借鉴外国的经验，应坚持以下原则：1、必须坚持四项基本原则，特别是要坚持社会主义方向和以马克思列宁主义、毛泽东思想理论为指导，最根本的是坚持唯物史观。2、必须坚持“以我为主，博采众长，融合提炼，自成一家”的原则。学习借鉴外国经验，既不能照抄照搬，也不是兼收并蓄，而是要结合中国的实际，取其精华，弃其糟粕，洋为中用。3、坚持“最新管理科学”的原则。研究外国人力管理要研究当前国外把最新管理科学的理论和方法应用于人力管理中的经验和做法。同时，需要特别指出的是，本书着重介绍国外人力管理中有借鉴价值的东西，没有对资本主义人力管理的二重性进

行更多地分析，也没有对其阶级属性进行更多地批判，这不是本书要解决的问题，我们深信，读者对资本主义人力管理阶级性会有清醒的认识。

“它山之石，可以攻玉。”近年来，我国一些书刊杂志也介绍过一些国外人力管理内容，为了使读者对国外的人力管理的现状和发展有个较全面的了解，以资借鉴，推动我国现代化建设。我们收集、整理和翻译了部分国外人力管理中一些资料，汇编成册。

《国外人力管理》一书共分十章。从十个方面，即劳动力管理、失业与就业、人事制度、工资制度、职工培训、激励机制、奖惩制度、工时制度、保险制度、劳动法等各方面论述和介绍了国外人力科学管理的情况。所介绍的只是国外人力管理的海洋中的点滴，盼能起到抛砖引玉的作用。由于作者学识浅薄，水平有限，资料不足，时间仓促，书中一定有不少缺点和错误，望读者批评指正。

目 录

序.....	(1)
前言.....	(1)
第一章 劳动力管理	(1)
第一节 美国、日本、英国劳动力管理.....	(1)
一、美国劳动力管理	(1)
二、日本劳动力管理	(2)
三、英国劳动力管理	(8)
四、美国、日本等国劳动管理比较.....	(9)
第二节 合资企业劳动管理.....	(13)
一、劳动力管理.....	(13)
二、工资	(15)
三、社会保险和福利.....	(15)
四、工作时间和休假制度	(16)
第三节 西欧国家外籍工人管理.....	(16)
一、西欧国家广泛雇佣外籍工人的原因	(16)
二、西欧国家限制遣返外籍工人	(18)
三、西欧国家当今面临的新问题	(19)
第二章 失业与就业	(21)
第一节 西方国家失业问题.....	(21)

一、失业问题概述·····	(21)
二、西方国家对失业问题的干预·····	(25)
三、美国的失业·····	(32)
四、日本的失业及国际比较·····	(36)
第二节 世界就业问题·····	(40)
一、就业问题概述·····	(40)
二、西方自由劳动力市场制度·····	(43)
三、美国的就业问题·····	(47)
四、日本的就业问题·····	(50)
五、残疾人的就业问题·····	(56)
第三章 人事管理 ·····	(58)
第一节 各国人事管理综述·····	(58)
一、各国人事管理的基本原则·····	(58)
二、各国人事制度简介·····	(61)
三、各国人事制度的发展趋势·····	(68)
第二节 西方各国人事管理体制简介·····	(75)
一、部外制人事管理体制·····	(76)
二、部内制人事管理体制·····	(83)
三、折衷制人事管理体制·····	(85)
第四章 工资管理 ·····	(88)
第一节 美国、日本工资概况及比较·····	(88)
一、美国工资概况·····	(88)
二、日本工资概况·····	(92)
三、美国工资制度及其比较·····	(96)

四、日本工资制度及其比较	(102)
第二节 英国、法国、联邦德国工资概况 及特点	(107)
一、英国的工资制度	(107)
二、法国的工资特点	(109)
三、联邦德国的工资制度及其比较	(112)
第三节 西方国家公职人员的工资制度	(113)
第五章 奖惩制度	(120)
第一节 美国和日本的奖惩制度	(120)
一、美国联邦政府雇员的奖励制度	(120)
二、美国企业专项奖励制度	(122)
三、日本的奖惩制度	(124)
第二节 其它国家的奖惩制度和晋升制度	(128)
一、其它国家的奖惩制度	(128)
二、一些国家的晋升制度	(129)
第六章 职业训练与能力开发	(133)
第一节 西方国家职业训练的特点	(133)
第二节 西方国家的职业教育	(137)
一、美国的职业教育	(137)
二、日本的职业教育	(139)
三、联邦德国的职业教育	(141)
第三节 西方国家的职工培训	(142)
一、美国的职工培训	(143)
二、日本的职工培训	(145)

三、美国、日本、联邦德国职工培训特点及比较	(152)
第四节 西方国家公职人员的培训	(159)
第七章 企业激励机制	(163)
第一节 西方国家激励机制的基本形式	(163)
一、公司监事会雇员代表制	(163)
二、工厂委员会	(167)
第二节 美国、日本、联邦德国企业激励机制比较	(173)
第八章 工时制度	(183)
第一节 工时制度的变化趋势	(183)
一、世界各国工时制度的变化趋势	(183)
二、世界各国工时变化情况	(184)
第二节 西方国家的非全时工作制	(193)
第三节 日本工时制度状况	(199)
第九章 社会保障制度	(205)
第一节 世界各国养老保险的办法及特点	(205)
一、各国养老保险的基本做法	(205)
二、各国退休养老条件和具体待遇标准	(208)
三、各国实行养老保险的原则和特点	(211)
第二节 西方社会保障制度	(215)
一、社会保障制度的建立和发展	(215)
二、社会保障制度的危机及改革	(218)
第三节 美国和英国的社会保障制度	(224)

一、美国的社会保障制度	(224)
二、英国的社会保障制度	(232)
第四节 西方国家的失业保险制度	(238)
第十章 劳动法	(241)
第一节 国外劳动立法简况	(241)
第二节 国际劳工组织简介	(251)
一、国际劳工组织的组织机构	(251)
二、国际劳工组织的主要活动	(254)
第三节 日本劳动法简述	(255)
一、日本劳动法简介	(255)
二、个人雇佣关系和个人劳动法	(258)
三、集体劳动关系和集体劳动法	(262)
附：主要参考资料	(265)
后 记	(266)

第一章 劳动力管理

第一节 美国、日本、英国劳动力管理

西方国家劳动力管理虽不尽相同，却大同小异，其中美国、日本、英国较有代表性。

一、美国劳动力管理

美国绝大部分企业都采用一种“社会合同式”的雇工制度。根据这种制度，企业可以公开或经人介绍招聘职工。当职工不愿意在企业做工时，即可辞职并另谋职业。这种制度所以称为“社会合同制”，是因为企业在雇工时，并不是真的和职工签订什么契约或合同，而是企业和职工双方都信守社会所通行的上述做法。为了说明这种做法是社会所共同遵守的，一些企业便把它叫做“社会合同式”雇工制度。更确切地说，“社会合同”实际上是为社会所共同遵守的不成文的口头合同。

美国企业雇工的一般程序是：一、由企业派专人对应征职工进行面试，以决定是否雇用。为使所雇用的职工更切合本企业的需要，企业人事部门一般都请本企业使用单位的领

导人亲自对应征职工进行面试。有时还对应征职工进行技能考查，例如在雇用秘书时，要进行打字速度和质量考查。二、面试合格后，先试用三个月，在此期间，被试用的职工不算企业正式职工，工薪也较低。三、试用合格后即可转为正式职工，工薪随即有较大提高，并可享受企业一切福利待遇。企业每三年与工会签订一次合同，合同对工资的增长幅度、福利多少和工作条件等问题都有具体规定。如果企业由于经营不善和发生亏损而不能信守合同，企业可就上述问题与工会重新协商。双方意见如不一致，就得上法庭解决。

如果企业主对某个职工的工作表现不满意，企业主可以随时辞掉该职工。但如果工会认为企业解雇该职工的理由不充分时，工会可对此事进行干预，以保护工人利益。如果企业因严重亏损而解雇工人，工会一般不进行干预。当职工被解雇时，企业需支付不少于两周的工资。职工被解雇后，就不能再享受企业的福利待遇。在美国，退休金是企业按月从企业经费中提出，并为职工存放的。爱迪生公司规定，公司每月将相当于职工工资8.5%的钱存为职工的退休金。因此，工作年限越长、工薪越高，退休金就越多。

美国上述雇工制度有利于提高企业和社会的劳动生产率，这是因为：该制度使企业在雇工方面有较强的灵活性，企业可以根据需要来招募人才和解雇工作效率不高的职工，有利于人才的合理流动。

二、日本劳动力管理

（一）用工制度

在日本，社会上闲散劳动力寻找职业或小企业招募工

人，与欧美各国一样，都是通过职业介绍所、亲友关系和招工广告等渠道进行的。但是，大企业与欧美各国不同，是在学生毕业季节，通过考试大量录用学校新毕业生，从社会上招工量较少，从而逐渐形成以学校新毕业生为主体的所谓“终身雇佣”的用工制度。

（二）用工形式

从历史上来看，日本企业的用工形式基本上有两种，一是固定工，其主体就是上面所讲的学校毕业生，二是临时工。近几年，随着社会的发展，非全时工又大量涌现。

日本企业的固定工在习惯上均适用终身雇佣。即使经济萧条而需要调整劳力，也不易解雇，否则劳资间就要发生摩擦。为在经济繁荣时期解决劳力不足，日本各大企业就雇佣一些临时工。在日本资本主义经济发展过程中，临时工时增时减，时有时无。随着经济发展和产业结构的变化，近几年又出现了一种新的用工形式，每天不做全天工作，故称“非全时工”，而且从事这种工作的主要是中年家庭妇女，而不是男子。

与非全时工相类似的，还有半工半读学生所从事的课余工和季节工，其中大多数均从事流通业、服务业等第三产业的工作。

除各种形式的临时工之外，还有“承包工”、“派遣工”。所谓承包工指承包公司为承包某项业务而派遣的工人。所谓派遣工是指“工人派遣公司”或“人材派遣公司”专门承包事务、管理部门的工作而派遣出去的人员。

（三）劳动合同

劳动合同由资方和工人之间协商确定。资方在订立劳动

舍同时须向工人说明工资、工时及其他劳动条件。一般讲，资方只要出示就业规则就等于尽到了说明劳动条件的义务。但是劳动条件变更时，须随时向工人讲明。资方所说明的劳动条件如与现实相违背时，工人有权要求予以改善，并可以此为由解除劳动合同。

劳动合同的内容，必须符合劳动基准法、最低工资法以及就业规则规定的标准和要求，不得低于这些标准，否则，劳资双方达成的协议，亦属无效。在符合上述原则规定的基础上，合同一经签订，劳资双方必须严格履行劳动合同。

日本的劳动合同一般不规定期限，条件发生变化，劳动合同可随时解除。实际上，在日本，一般雇佣关系为终身雇佣，在此期间工人如有不宜从事劳动的情况发生，此时，虽不解除劳动合同但要免除工人的劳动义务，这种制度叫“停职”。凡有期限的劳动合同，合同期满自然失效。再续订合同双方均是自由的。职工退休时劳动合同即失效。资方解雇工人须30天之前通知工人本人，否则，突然通知解雇不能立即生效。职工提出辞职请求时，资方如同意，劳动合同即解除。

（四）几种情况介绍

1. 几种用工形式的确定和劳动条件的差别

在日本，录用工人时，不讲什么特殊条件而录用了你，就说明你是被录用为正式工了。临时工在录用时要讲明雇佣条件，如时间为三个月或一年，基本上没有一年以上的，一般是一年合同期满后，再签合同。非全时工也是在录用时讲好条件等，如规定上午几点至下午几点工作，每周哪天至哪天工作等等。一般后两种雇佣形式在招工时就注明是非全时工还

是临时工。

几种用工形式在劳动条件上的差别主要表现在工资上，固定工均实行年功工资，即年龄越大工资就越多，而非全时工没有连续工龄，年龄高工资不一定多。

抽样调查表明：非全时工中能享受到雇佣保险待遇者占45%，其中大企业为70%，中小企业为40—50%，大企业和中小企业有很大差别；非全时工中享受健康保险者占44%；工资与固定工有区别者占70%；有奖金者占63%。大体上，一半企业正式工与非全时工在劳动条件上没有差别，一半企业差别很大。由于非全时工劳动条件差，日本政府要求对使用非全时工企业的劳动条件进行监督，我们也认为政府应对非全时工的劳动条件做明确规定，制定出最低劳动标准。

2. 企业对多余人员和因病、残丧失劳动能力者的处理办法

日本企业在经济不景气时对企业多余人员大体上有两种处理方法：一是临时退职、直到经济好转为止，或半年或一年，这期间付给60%的工资；二是劝其提前退休。此时退休金比一般退休要多一些，有的高出50%。另外，还有一种消极作法，就是停止录用新工人。这样，工作到退休的人就会减少。企业大体采用上述办法解决企业多余人员。如果还有多余人员，那就只好用解雇办法。采用解雇办法一般就会与工会发生冲突。幸运的是近三十年来，日本基本上没有在解雇问题上发生大的冲突。

对因工伤而丧失劳动能力者，日本有工伤事故补偿保险，其费用全部由资方负担。日本有保险审议会，根据残废者的残废程度规定级别，在生活 and 医疗上给予终生保障。企