

现代人力资源管理

MODERN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

吴志华 著

中国纺织大学出版社

(沪)新登字 209 号

责任编辑 邵 琰

封面设计 赵 需

现代人力资源管理

吴志华 著

中国纺织大学出版社出版

(上海延安西路 1882 号 邮政编码 200051)

新华书店上海发行所发行 句容排印厂印装

开本 850×1168 1/32 印张 7.75 字数 20.9 万字

1996 年 8 月第 1 版 1996 年 8 月第 1 次印刷

印数 0 001—2 500

ISBN 7—81038—077—X/C·004 定价:15.00 元

内 容 提 要

现代企事业单位等组织的人力资源管理涉及诸多方面或环节的内容。本书以人力资源计划、工作分析、人力资源吸收、人力资源评估、人力资源开发、人力资源报酬以及人力资源社会保障为主要环节,较为系统地论述组织中人力资源管理的理论与方法。本书的各章中,除了深入浅出地阐述有关基本概念及基本原理之外,还侧重介绍各种实用性技术方法,并绘制出可直接应用的图表。在大多数章节中,介绍了当今国外人力资源管理的新发展,概述了近几年中国人力资源体制及各项管理制度改革的情况。

前 言

人力资源概念近些年在国外甚为流行。国外有些学者甚至预言：21 世纪将是以开发人力资源为发展主题的世纪。笔者认为，人力资源学科领域可划分为两大层次系统：一是社会人力资源系统，侧重研究一定时空范围的社会人力资源状况、开发以及配置等宏观问题；二是组织人力资源系统，注重研究企事业单位等组织内部的人力资源的使用及管理问题。本书主要论述组织内部的人力资源管理。

笔者自 1987 年以来即在华东师范大学从事人事行政及人力资源管理的教学与研究。1992 年之前，主要从事人事行政即国家行政机关系统公务员制度的教学和研究，开设了《人事行政》《比较公务员制度》课程，出版了《人事行政教程》一书。1992 年后，学术兴趣转向企事业组织的人力资源管理，开设了《人力资源管理》课程，《现代人力资源管理》一书则是这四年辛劳的结晶。

本书吸收了美国等发达国家 90 年代初人力资源管理的新观念、新理论、新方法，反映了近些年来中国人力资源体制及各项管理制度改革的情况，写进了新近颁布的中国劳动人事法规内容，汇集了笔者自己的研究成果。此外，全书各章共绘制了约 40 张应用性图表，举用了一批案例。笔者希望本书能为读者提供更多新的且具有应用价值的东西。

本书在编著过程中得到了我的妻子及多位朋友的支持和帮助。在本书出版之际，特向他们表示谢意。

吴志华

1996 年 4 月于华东师大法政系

目 录

第1章 人力资源概述	(1)
1.1 人力资源概念	(1)
1.1.1 人力资源的含义	(1)
1.1.2 人力资源结构及分类	(3)
1.1.3 人力资源的特点	(5)
1.2 社会人力资源的配置	(7)
1.2.1 社会人力资源配置的原则	(7)
1.2.2 人力资源市场的功能	(9)
1.2.3 人力资源市场的运行机制	(10)
1.3 中国人力资源体制的发展	(11)
1.3.1 传统人力资源体制的形成	(12)
1.3.2 传统人力资源体制的弊端	(15)
1.3.3 80 年代的改革	(17)
1.3.4 90 年代的历史转型	(21)
第2章 人力资源计划	(25)
2.1 人力资源计划概述	(25)
2.1.1 人力资源计划的含义	(25)
2.1.2 人力资源计划的内容	(27)
2.1.3 影响人力资源计划的因素	(28)
2.2 人力资源信息系统	(29)
2.2.1 人力资源统计信息系统	(30)
2.2.2 工作职位信息系统	(31)
2.2.3 组织发展信息系统	(32)
2.3 人力资源供求预测	(33)

2.3.1	人力资源需求预测	(33)
2.3.2	人力资源供给预测	(36)
2.4	人力资源供求计划方案	(40)
2.4.1	供求预测综合分析	(41)
2.4.2	制定供求计划方案	(42)
2.4.3	计划方案的监控	(43)
第3章	工作分析	(44)
3.1	工作分析概述	(44)
3.1.1	工作分析及相关术语	(44)
3.1.2	工作分析的作用	(46)
3.1.3	工作分析的程序	(48)
3.2	工作分析的技术方法	(49)
3.2.1	职能性工作分析	(50)
3.2.2	职位分析问卷	(51)
3.2.3	管理职位描述问卷	(53)
3.2.4	关键事件技术	(54)
3.2.5	面谈法	(55)
3.2.6	观察法	(56)
3.2.7	工作分析技术方法的评价	(57)
3.3	工作分析文件的编制	(59)
3.3.1	工作描述	(59)
3.3.2	工作资格	(60)
3.3.3	工作分析文件范例	(62)
第4章	人力资源吸收 —— 招聘	(64)
4.1	招聘的程序	(64)
4.1.1	筹划	(64)
4.1.2	招募	(65)
4.1.3	筛选	(70)
4.1.4	录用	(73)

4.2	招聘中的测验	(75)
4.2.1	智力测验	(75)
4.2.2	成就测验	(76)
4.2.3	PIP 测验	(79)
4.2.4	知识测验	(82)
4.3	招聘中的面试	(83)
4.3.1	面试的种类	(83)
4.3.2	面试前的筹划	(85)
4.3.3	面试的实施	(88)
4.3.4	面试的评价	(91)
第5章	人力资源评估 —— 考核	(93)
5.1	考核概述	(93)
5.1.1	考核的作用	(93)
5.1.2	考核的原则	(94)
5.1.3	考核的方法	(96)
5.2	指标体系的设计	(100)
5.2.1	指标体系的层次结构	(100)
5.2.2	指标设计的原则	(101)
5.2.3	指标问卷统计法	(101)
5.2.4	评定等级及标准	(105)
5.3	权数体系的设计	(107)
5.3.1	权数概念	(107)
5.3.2	加权的种类	(107)
5.3.3	层次分析法	(108)
5.4	考核实施的程序	(112)
5.4.1	准备阶段	(112)
5.4.2	考评阶段	(114)
5.4.3	考核结果处理阶段	(116)
第6章	人力资源开发 —— 培训	(119)

6.1	培训概述	(119)
6.1.1	培训的含义	(119)
6.1.2	培训的作用	(121)
6.1.3	培训的发展趋势	(124)
6.2	培训的需求分析	(127)
6.2.1	培训需求分析的面向	(127)
6.2.2	培训需求分析的方法	(129)
6.2.3	确定培训目标	(132)
6.3	培训工作的实施	(133)
6.3.1	培训的种类	(133)
6.3.2	培训方式	(136)
6.3.3	学习原则	(138)
6.4	培训效果的评价	(139)
6.4.1	评价的标准	(140)
6.4.2	评价的方法	(141)
第7章	人力资源报酬 —— 工资	(143)
7.1	工资的基本概念	(143)
7.1.1	工资水平	(144)
7.1.2	最低工资	(146)
7.1.3	工资计量形式	(147)
7.1.4	工资结构形式	(148)
7.1.5	工资等级	(150)
7.1.6	其他工资概念	(151)
7.2	工资制度的基本原则	(152)
7.2.1	按劳取酬原则	(152)
7.2.2	同工同酬原则	(153)
7.2.3	外部平衡原则	(154)
7.2.4	定期提薪原则	(154)
7.2.5	物价补偿原则	(155)

7.2.6	法律保障原则	(156)
7.3	工资制度的主要类型	(156)
7.3.1	年功工资制	(156)
7.3.2	技能等级工资制	(157)
7.3.3	岗位等级工资制	(158)
7.3.4	岗位工资制	(159)
7.3.5	岗位技能工资制	(160)
7.3.6	绩效工资制	(162)
7.3.7	结构工资制	(163)
7.4	设计工资等级的方法	(164)
7.4.1	职位评价的程序	(164)
7.4.2	点数法	(165)
7.4.3	因素比较法	(168)
7.5	中国工资制度的发展	(169)
7.5.1	传统工资制度的形成	(170)
7.5.2	1985 年的工资制度改革	(173)
7.5.3	1993 年的工资制度改革	(175)
第 8 章	人力资源的社会保障	(180)
8.1	社会保障概述	(180)
8.1.1	社会保障的含义	(180)
8.1.2	社会保障体系	(182)
8.1.3	国外社会保障制度的发展	(185)
8.1.4	中国社会保障制度的沿革	(188)
8.2	养老保险制度	(190)
8.2.1	中国传统的养老保险制度	(190)
8.2.2	中国养老保险制度的改革	(192)
8.2.3	国外的养老保险制度	(196)
8.3	失业保险制度	(198)
8.3.1	中国失业保险制度的建立	(198)

8.3.2	中国失业保险制度的内容.....	(200)
8.3.3	国外的失业保险制度.....	(202)
8.4	医疗保险制度.....	(204)
8.4.1	中国传统的医疗保险制度.....	(204)
8.4.2	中国医疗保险制度的改革.....	(206)
8.4.3	国外的医疗保险制度.....	(208)
附录一	人力资源管理术语英汉对照	(210)
附录二	中华人民共和国劳动法	(219)
参考文献		(233)

第1章 人力资源概述

人力资源是一门正处在发展时期的新学科。人力资源学科的研究领域可分为两大层次系统：一是社会人力资源系统，侧重研究一定时空范围的社会人力资源状况、开发以及配置等宏观问题；二是组织人力资源系统，注重研究企业等组织内部人力资源的使用及管理问题。本书主要研究组织内部的人力资源管理。论述人力资源管理理论及方法过程中，涉及到人力资源这一基本概念和社会人力资源配置的有关原理，此外，组织内部的人力资源管理与一个国家的人力资源体制相联系。因此，本章作为全书的导论，先对人力资源概念、社会人力资源配置和中国人力资源体制的发展这三个问题作一概述。

1.1 人力资源概念

人力资源是人力资源管理的中心概念。在研究人力资源管理时，首先须对人力资源概念本身作出完整的解说，包括概括其基本涵义，区别其与其他相关概念的逻辑关系，解释其质与量的规定，分析其结构形态及类别，并描述其主要特点。

1.1.1 人力资源的含义

国内外的人力资源论著中对人力资源定义有多种表述。一种定义认为人力资源是推动社会和经济发展的劳动资源，这种定义注重揭示人力资源的作用；另一种定义表述为人力资源是指具有体力或脑力劳动能力的人或人口的总和，此定义的中心词为作为人力资源拥有者的集合意义上的“人”；还有一种定义界定为人力资源是某种

范围内的总人口所具有的劳动能力的总和，该定义的中心词为“劳动能力”。这三种具有代表性定义，从不同的角度概括了人力资源的内涵。笔者认为，由于人力资源概念的客体外延宽广，而人力资源的本质属性是一种劳动能力，因此，应从更为一般意义上并以劳动能力为中心词来对这一概念下定义。从一般意义上解释，人力资源是指存在于劳动人口之中的创造社会价值的劳动能力。

人力资源概念与人口资源、劳动力资源和人才资源等概念相关。人口资源是指一定区域范围内的具有一定数量和质量的人的总和。人力资源与人口资源的关系是：人力资源存在于人的自然生命机体之中，因此，人口资源是人力资源的基础；人力资源是人口资源中的一个部分，即具有劳动能力的部分，这一部分通常被称为“核心人口”。劳动力资源概念与人力资源概念基本同义。人才通常指学识或技能水平较高的人，人才资源是人力资源中的高质量部分。由此可知，人口资源、人力资源、人才资源这三个概念之间存在一种依次包含的逻辑关系，人口资源包含人力资源，而人力资源又包含人才资源。

人力资源是质与量的统一。也就是说，人力资源具有质与量的规定性，人力资源能量可用质量和数量这两个指标来评价。人力资源数量即具有劳动能力的人口数量，人力资源数量通常按照法定的劳动年龄来进行统计。各国对劳动年龄上下限的规定并不完全相同。我国《劳动法》规定的劳动年龄下限为16周岁；劳动年龄上限就是规定的退休年龄。我国现阶段有几种情况：一般干部的退休年龄，男子为60岁，女子为55岁；工人的退休年龄，男子为60岁，女子为50岁；具有高级职称的专业人员和职务较高的领导人员，退休年龄可超出60岁。一般地说，法定劳动年龄上下限之内的人数即为人力资源数量。但需要说明的是，在劳动年龄人口中，存在一部分未就业者，如学校中就学的学生、军队中服役人员、待业人员等；还包含一些不具有劳动能力的病残人员。此外，一些已退休人员以返聘或其他形式仍在从事劳动。因此，在统计人力资源

数量时，还应扣除劳动年龄人口中的病残人数，加上退休者再就业人数。

人力资源质量即具有劳动能力人口的总体素质。人力资源质量可用五项基本要素来衡量。一是体质，即劳动力的身体素质，包括健康状况、营养状况以及耐力、力量、敏捷性等体能素质；二是智质，劳动力的智力素质，包括记忆力、理解力、判断力、想象力及逻辑思维能力等；三是学识，劳动者的文化知识素质，它以受教育程度来衡量；四是技能，劳动者从事专业或技术性工作的水平，可用专业技术人员的层次及人数来衡量；五是品质，劳动者的劳动价值观及职业道德，如劳动动机、劳动态度、劳动责任心等。一个国家或地区的人力资源质量状况很大程度上由经济发展水平所决定，经济发展水平高，劳动者饮食营养好，受教育程度高，自我发展的机会多，因而形成了较好的劳动素质。此外，一个国家的人力资源质量也受人口遗传、传统文化以及意识形态等因素的影响。

1.1.2 人力资源结构及分类

人力资源结构是指整体人力资源各部分的分布形态及比例关系。人力资源结构形态可按不同的标准进行划分。例如，按若干年龄组进行划分的年龄结构，按男女性别进行划分的性别结构，以初中、高中、中专、大专、研究生等学历层次来划分的文化程度结构，以自然地理区域或经济区域为界限的地区结构，以第一、二、三产业为标准形成的产业结构，以从事的专业或职业为标准而划分出的专业结构等。另外，也可同时用多重标准对人力资源做结构分析，如用产业标准和专业标准分析各类专业技术人才在三大产业中的分布状况。按照特定的要求对人力资源结构形态进行统计分析，能更好地了解人力资源分布状况，从中发现现有人力资源质量和数量上存在的问题，有助于正确地预测人力资源需求，并为人力资源计划和开发人力资源提供客观依据。表 1-1 的就业人口产业结构，反映出 1990 年上海市劳动就业产业结构与发达国家相比以及

与上海市 2010 年发展目标相比存在的差距。据此，上海市 2010 年社会经济发展规划对就业人口产业结构发展速度作出了决策：第一产业平均每年递减 0.4 个百分点，第二产业平均每年递减 1.4 个百分点，第三产业每年上升 1.8 个百分点，以在 2010 年实现就业人口的产业结构目标。

表 1-1 上海市劳动就业产业结构与其他国家比较

国家或地区 百分比 产业	上 海		美国	日本	英国	前苏联	韩国
	1990 年	2010 年					
第一产业	12.3	5.0	3.1	8.5	2.5	19.0	23.6
第二产业	58.4	30.0	27.9	34.5	30.9	38.1	31.9
第三产业	29.3	69.0	69.0	57.0	66.6	42.9	44.5

资料来源：上海市统计局《1990~2010 年上海劳动人才资源预测及规划》报告第 5 页。

人力资源可以按工作性质和特点的不同进行分类。美国政府劳工统计部门曾对就业人员作过多种分类。80 年代以前分白领人员和蓝领人员两大类：白领一类包括专业技术人员、经理和行政人员、销售人员、职员；蓝领一类包括技工、操作工、非农业劳动力、服务业工人、农业人员。80 年代分为 6 类：即管理人员和职业人员、技术人员、服务人员、农林渔业人员、技工及操作工；后来又分为新的 6 类：经理、管理和行政人员、职业人员、熟练工人和技工、非熟练工人和半熟练工人。我国在传统人力资源体制下，所有就业的职工分为干部和工人两大系统。在这两大系统内部不存在管理学意义上的分类，只是政府统计部门为便于对劳动人口进行统计而作过几种分类，这是传统人力资源体制的一大缺陷。现阶段

干部与工人两分法的体制已开始被打破，在人力资源体制的进一步改革中将逐步形成一种较为合理的分类型式。

1.1.3 人力资源的特点

人类的社会生产离不开资源。除了依靠于自然资源、资本资源、技术资源以及信息资源之外，还依靠人类自身的人力资源。人力作为一种较为特殊的资源，既具有其他资源共有的特性，又具有不同于其他资源的特点。

第一，人力资源具有能动性。人类不同于自然界其他存在物的一个根本性区别在于，人具有认识和改造客观世界的能力，这就是人所特有的主观能动性。由于人力是一种唯一具有能动性的“活”资源，因此，在生产及整个社会实践过程中，人力资源处于支配地位，各种资源的开发、配置、运用，均由人控制，其他资源都由人所用。此外，人力资源本身也具有自控性。人力资源潜力的开发，社会人力资源的配置，组织中人力资源的运用及管理，所有这一切活动都是人类自己来完成的。人力资源的能动性这一特点，要求人们在生产等社会实践中，在正确认识客观规律的前提下，充分发挥人的主动性及改造客观世界的能动作用，合理地运用各种资源，充分实现现有资源的使用价值。

第二，人力资源具有时效性。人力资源的时效性就是指人力资源的形成和利用受到生物学意义上的时间限制。人如同任何其他生物体一样，都有一个从成长到衰亡的生命过程，经历若干生命发展阶段。人在童年及少年时期不具有现实人力资源的意义，只能是一种潜在的人力资源，只有达到法定的劳动年龄之后，才能成为具有实际劳动能力的人力资源。而人进入老年期之后，劳动能力严重衰退，由此又失去了人力资源的意义。因此，人力资源具有时间的界定，局限于具有实际劳动能力的劳动适龄时期。当然，不同性质的劳动对劳动年龄的限定是不相同的，例如，从事简单体力劳动的年龄上下限较低，从事复杂脑力劳动的年龄上下限较高，其原因在

于，复杂脑力劳动者在就业前须接受更高层次的教育，智力的衰退过程比体力的衰弱过程慢。人力资源的时效性特点，要求人类依据生物学的规律来使用自身的劳动能力，合理规定劳动年龄的上下限，充分地利用劳动适龄时期（尤其是劳动最佳时期）的劳动能力。

第三，人力资源具有社会性。人类本质上是一种依靠群体力量而生存发展的社会动物。如果一个人如同小说《鲁滨逊漂流记》所想象的那样处于孤立无助的状态中生活，事实上很难以持久地生存下去，而且会逐渐丧失人的特性。人力资源的社会性首先表现为人力资源的素质是在社会中形成的，在社会教育体系中获得知识，在社会实践中获得经验，在社会及传统文化氛围的影响下形成劳动价值观念。其次表现为人力资源是在社会分工体系中实现其劳动能力并创造社会价值的，个体劳动者不可能完全脱离人力资源群体而从事劳动，只有加入某一劳动组织和纳入整个社会的分工体系，才能进行被社会认可的实际劳动，进而实现劳动能力及劳动价值。再者，尽管个体人力资源或个体劳动者的劳动能力归其个人所有，但人力资源的整体或总和应归社会所有，为整个社会共有财富。人力资源的社会性特点，要求人们破除人力资源单位、部门、地区所有的狭隘观念，按照社会分工和整个社会发展的需要来合理地开发、配置及使用人力资源。

第四，人力资源具有可再生性。资源分为再生性资源和非再生性资源两大类。非再生性资源（如矿藏等某些自然资源），其自身不具有复生的机制性功能，随着消费量的增加，其总量逐步减少；再生性资源（如绝大多数植物和动物），则在一定条件下具有自我生长和繁殖的功能。人力资源是一种可再生性资源。人力资源的再生以人口再生产和劳动能力再生产为基础。人类天生具有自我再生产的能力，子子孙孙代代相传，延续久远，人力资源由此新陈代谢。人的劳动能力具有“消耗——生产——再消耗——再生产”的机制，劳动能力暂时消耗后，通过饮食能量补充及适当的休养，

仍可以得以恢复。此外，人力资源的质量也具有可开发性，劳动者的劳动素质，如智力、知识、技能、体质及品质状况等，可以通过各种措施加以改善。人力资源的可再生性特点，又要求人们在使用人力资源的同时，提供必要的人力资源再生产的保障，如合理的工资报酬、福利及社会保障等；还要求在人力资源管理中通过培训等途径开发现有劳动资源的素质潜力，以最大限度地发挥劳动者的劳动能量。

1.2 社会人力资源的配置

社会人力资源是指整个社会共有共享的总体劳动力资源。社会人力资源作为进行社会生产和推动社会发展的最重要资源，应在各个地区、行业、部门、组织之间进行合理的配置，以充分而有效地利用社会人力资源的能量。在市场经济条件下，社会人力资源配置的基本途径是人力资源市场。规范化的人力资源市场在劳动力资源配置中发挥多方面的功能，并按照自身的运行机制实现人力资源的优化配置。

1.2.1 社会人力资源配置的原则

宏观意义上的社会人力资源配置，是指通过一定的途径和机制对社会劳动力在地区、产业、行业、组织之间进行分配。社会人力资源合理配置须遵循若干原则。

(1) 劳动人口充分就业原则。就业是具有劳动能力者的一项社会权利，也是一个国家所确立的社会目标，它是人们获得生活资料的前提，关系到整个社会的稳定。因此，人力资源配置的首要原则就是吸纳尽可能多的劳动人口就业。充分就业的应有含义，是指既具有劳动能力又有就业愿望的劳动适龄人口基本上能获得工作。充分就业不等于劳动适龄人口全部就业，因为在一定时期的劳动适龄人口中，有些人不具有实际的劳动能力，有些人暂时不愿就业，有