

高等财经院校试用教材

胡懋涛等编著

商业企业劳动人事管理



高等财经院校试用教材

商业企业劳动人事管理

胡懋涛 等 编著

经济科学出版社

一九九二年·北京

(京)新登字152号

责任编辑:王蜀伟

封面设计:张卫红

版式设计:代小卫

商业企业劳动人事管理

胡懋涛 等 编著

*

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

北京市平谷县大华山印刷厂印刷

*

787×1092毫米 32开 10.5印张 230000字

1992年5月第一版 1992年5月第一次印刷

印数:0001—2000册

ISBN 7-5058-0485-5/F·390 定价:4.20 元

编 审 说 明

本教材是商业企业管理系列教材之一。由杭州商学院的胡懋涛（第一、二、三、八、九、十、十一、十二、十三、十七、十九章）、浙江省劳动人事厅的周吾昌（第十四、十五、十六章）和杭州商学院的朱仲荪（第四、五、六、七、十八、二十章）编写。全书由胡懋涛总纂。本书初稿写成后，曾邀请浙江大学管理工程系王加微教授、上海财经大学经济系葛寿昌副教授，以及商业部穆成勤、何国栋，浙江省委组织部傅建中，浙江省劳动人事厅周志坤、张星火，浙江省商业厅人事处顾蕴芳等同志审稿。经审定，本教材可作为高等财经院校商业企业管理专业的专业教材，并可作为商业、供销、粮食和其他财经系统的干部和在职专业干部的培训和自学用书。

由于历史原因，本课程曾长期被忽视，因此，目前作为一门专业课程，它尚在创建阶段；同时，经济体制正在改革进程中，劳动人事管理方面有许多理论和实践问题尚在研究和探讨之中，因此，本教材难免存在不成熟的地方，有待今后不断修正与提高。欢迎专家及读者指正。

中华人民共和国商业部
教材编审委员会

前 言

《商业企业劳动人事管理》是商业部教育司组织编写的商业企业管理系列教材之一，它是为商业经济（企业）管理专业学生编写的一本专业教材。

由于历史原因，企业劳动人事管理课程的教学，在很长一段时间内被忽视，致使其在理论研究和教学实践方面都基础薄弱，与当前形势发展所提出的教学要求很不适应。本书作为教材尚在摸索阶段，为使教材编写有所遵循，我们试求按以下原则来安排章节内容：一是体现“三个面向”的原则；二是理论联系实际，重点是立论要针对我国商业企业劳动人事管理的历史和现实，但也注意今后在这方面改革的趋势介绍；三是注意借鉴国内外对我有用的理论和实践；四是注意引入定量分析方法。同时，考虑到本课程实用性强，而目前我国正处于政治、经济体制改革的变动过程之中，有些理论问题和实践问题都需要探索，因此，对这些部分，我们采取了或总结历史经验，或介绍典型经验的方法。目的在于使读者懂得历史的来龙去脉，有助于日后工作中的思考。按此思路，在教材的理论框架和逻辑结构上就不免不够完整和成熟，衷心地期望学术界同仁及读者予以赐教。

按以上原则和构想，本教材共写成二十章，分五篇：第一篇为基础篇，也是总论，由1～3章组成，讲一些基本观点和管理思想。第二篇为劳动力组织篇，由4～9章组成，

它是按商业企业的经营过程，阐述如何科学地组织并调配劳动力的问题，是对既定劳动力的组织。第三篇是人才开发篇，由10~13章构成，它是按社会主义商业对劳动者的要求，讲如何培养和造就人材的问题。第四篇为企业利益分配篇，它是按社会主义有计划商品经济的要求，讲国家与企业，以及企业内部的利益如何分配的问题，由第14~17章构成。第五篇是人事劳动管理信息篇，由第18~20章组成。

本书在编写过程中，曾得到上海市劳动局金犹亮、浙江省商业厅蒋百焕、杭州市商业局张世雄和杭州市饮食服务公司戴宁等同志的帮助，谨致谢忱。

此外，本书在出版过程中，尚得到经济科学出版社赵东远、王蜀伟同志的指点，并此致意。

作 者

1991年10月于

杭州商学院

目 录

第一篇 基础篇

第一章	绪论	1
第一节	商业企业劳动人事管理的涵义	1
第二节	商业企业劳动人事管理的研究对象	5
第三节	商业企业劳动人事管理的任务和内容	10
第四节	商业企业劳动人事管理的研究方法	13
第五节	商业企业劳动人事管理与有关学科之间的关系	17
第六节	学习本课程的意义	22
第二章	商业劳动概述	27
第一节	商业劳动的性质	27
第二节	商业劳动的特点及其对商业劳动人事管理的要求	33
第三章	劳动管理民主化	37
第一节	社会主义企业劳动者	37
第二节	劳动管理民主化的必然性	42
第三节	劳动管理民主化的约束条件	46

第二篇 劳动力组织篇

第四章	商业企业劳动的组织管理	51
第一节	商业企业劳动组织的概念	51
第二节	商业企业劳动组织的基础——分工与协作	53

第五章	商业企业劳动的定额管理	65
第一节	商业企业劳动定额	65
第二节	商业企业劳动定额的作用	68
第三节	商业企业劳动定额水平	70
第四节	商业企业劳动定额的制订与实施	72
第六章	商业企业的定员管理	78
第一节	商业企业定员的概念	78
第二节	编制企业定员工作的作用和要求	79
第三节	确定企业定员的基本方法和一般步骤	83
第四节	商业企业定员管理的实施及富余人员的安置	86
第七章	商业企业人员的招收和调配	92
第一节	我国劳动制度的改革	92
第二节	商业企业人员的招收	95
第三节	商业企业人员的任用	98
第四节	商业企业人员的调配	103
第五节	劳务市场	110
第八章	商业职工的职业指导	114
第一节	商业职工职业指导的意义	114
第二节	商业职工职业指导的内容	117
第九章	商业企业干部的考核	123
第一节	商业企业干部考核的意义和分类	123
第二节	商业企业干部考核的原则	126
第三节	商业企业干部考核的内容和方法	130

第三篇 人才开发和培训篇

第十章	企业职工劳动积极性	139
第一节	职工劳动积极性的性质及影响发挥职工积极性的 环境因素	139
第二节	职工劳动积极性形成的心理机制	145

第三节	发挥职工劳动积极性的基本途径·····	150
第十一章	职工的智力开发和职业教育·····	155
第一节	智力开发和职工教育的意义·····	155
第二节	职工教育的基本内容和形式·····	165
第三节	联邦德国和日本的职工教育·····	172
第十二章	企业的思想政治工作·····	179
第一节	新时期思想政治工作的新特点·····	179
第二节	思想政治工作的任务和要求·····	183
第三节	思想政治工作的基本内容和重点·····	184
第四节	强化企业思想政治工作的措施·····	188
第十三章	企业领导·····	193
第一节	企业领导概述·····	193
第二节	企业领导的职责·····	196
第三节	有效的企业领导·····	203
第四节	领导班子的配置与协调·····	210

第四篇 企业利益分配篇

第十四章	商业企业工资制度概述·····	215
第一节	什么是工资·····	216
第二节	商品经济条件下的按劳分配·····	219
第三节	制定企业工资政策的原则·····	222
第十五章	国家与企业在工资分配方面的关系·····	227
第一节	为什么要实行“两个层次”的分配·····	227
第二节	国家与全民商业企业工资分配的形式·····	228
第三节	全民商业企业工资制度的改革·····	235
第十六章	商业企业内部的工资分配·····	241
第一节	商业企业内部工资分配的原则·····	241
第二节	企业内部工资分配的基本形式·····	243
第三节	改革中的企业内部工资分配形式·····	248

第十七章 劳动保险和职工生活福利	258
第一节 劳动保险的概念和特征.....	258
第二节 劳动保险的属性.....	265
第三节 我国商业企业劳动保险制度的形成、演变及其 改革.....	268
第四节 商业企业职工福利.....	272

第五篇 人事劳动管理信息篇

第十八章 商业企业劳动工资计划	277
第一节 商业企业劳动工资计划的内容和任务.....	277
第二节 编制商业企业劳动工资计划的原则和程序.....	278
第三节 劳动生产率计划.....	281
第四节 职工人数计划.....	284
第五节 商业企业工资计划.....	287
第六节 商业企业劳动计划的管理.....	290
第七节 商业企业劳动工资计划管理改革的方向.....	291
第十九章 商业企业劳动工资统计	294
第一节 商业企业劳动工资统计的意义.....	294
第二节 商业企业劳动工资统计的内容.....	295
第三节 商业企业劳动工资统计工作的组织.....	304
第二十章 人才预测	309
第一节 人才与人才预测.....	309
第二节 人才预测的任务及其与经济预测的区别.....	311
第三节 人才预测的步骤及其与决策、计划的关系.....	313
第四节 人才预测的方法.....	316

第 一 篇

基 础 篇

第一章 绪 论

《商业企业劳动人事管理》是商业企业管理学中的重要组成部分（以下简称劳动人事管理）。对人的管理，不同于对物的管理，它管理的是有思维的劳动者。社会主义企业中劳动者不仅是劳动力，而且是企业的主人。如何把两者在管理中统一起来，是劳动管理中的根本问题。

本章主要介绍什么是商业劳动人事管理？商业劳动的性质、劳动人事管理的研究对象、劳动人事管理的任务和内 容、劳动人事管理的研究方法、劳动人事管理与有关学科间的关系，以及学习本课程的意义等。

第一节 商业企业劳动人事管理的涵义

劳动人事管理是企业中的一个重要组成部分，马克思说：“凡是直接生产过程具有社会结合过程的形态，而不是表现为独立生产者的孤立劳动的地方，都必然会产生监督

劳动和指挥劳动。”^①从劳动过程本身说，只要是集体劳动，都需要相应的劳动组织，需要人的指挥和管理，劳动管理是集体劳动的必要条件和基本前提。

但是，对劳动者的管理，不同于对物的管理，人是生产和经营中最积极的因素，也是最复杂的因素。人是有思维的动物，人有自己的思想、感情和意愿，有自己的态度和行为，同样劳动的内容，感情和态度不同，其行为也就各异。而支配人的行为的思想，又是人们所处的社会条件、生活条件、工作条件以及文化知识素养等长期在劳动者身上作用的结果。即人的本质不是单个人所固有的抽象物，实际上，它是一切社会关系的总和。这就说明，对人的管理，不可以采取纯技术的机械处理态度，在人的管理上，体现企业管理两重性的统一。即在自然属性方面，有按生产力的技术要求和商业经济规律的要求，科学地组织劳动的一面；而在社会属性方面，有按社会主义经济属性即认同劳动者是企业的主人，按民主管理要求管理劳动者的另一面。也就是说，自然属性和社会属性都是通过人这个“中介”的作用才能体现和完成。两者的统一，才能最终体现企业的经济效率和经济效果。如何把两者统一起来，是劳动管理的中心问题。这个问题，不仅在我国，而且在世界各国，包括经济发达国家在内都十分重视。他们认为一个国家经济的稳定和增长，大半取决于它在处理劳动关系时取得成功的程度。处理好劳动问题，才能使资本、劳动力和自然资源得到有效地利用。成功地处理好劳动问题，是一个工业社会的经济稳定和增长的首要保证条件。

那么，什么是商业企业劳动人事管理呢？它是指在商业

^① 《马克思恩格斯全集》第25卷，第431页。

企业的商业经营过程中，按商品流转规律和要求，对劳动者实行全面综合管理的总称。企业的任何一项经营工作和业务活动都要靠人去做，离开有技术知识和管理知识的劳动者，企业经营将一事无成。全面的劳动人事管理由两部分管理内容组成，即：劳动管理和人事管理。劳动管理是指按商品流通规律，从节约劳动力，提高劳动效率入手，合理配备和组织劳动力，以保证企业目标和任务完成的工作。它是按商品流通的经济规律，对既定的劳动力进行合理和有效的使用和分配。其特征是以工作为对象，分配和使用既定劳动者。人事管理是指按企业目标和经营任务，按照造就并发展社会主义劳动者的要求，对劳动者进行智力开发和职业培训，以提高劳动者的素质并调动其社会主义劳动积极性的工作。它是以劳动者本身为对象，对劳动者进行人才开发和培养的过程。

长期以来，人们在劳动人事管理的理论和实践中，偏重于人的静态方式管理，经常表现为按企业任务对既定劳动力的组织和调配。而对如何以企业劳动者为对象，创造环境和条件，通过长期培养，提高劳动者的素质，调动劳动者自身内在的积极性，造就企业所需各类人才方面则显得很不够。二次大战以后，世界科学技术进步日新月异，在当代生产力发展中，70%至80%是依靠劳动者对科学技术的革新应用而来。过去那种单纯地凭借体力和直接经验的方式已不适应形势发展的需要。目前，在我国商业劳动中，虽然体力劳动仍占相当比重，但由于消费的个性化、耐用消费品比重的增大和售后服务的要求增加，对商业职工的服务质量和技术水平都有了新要求。目前，在全民所有制商业企业中，一方面是劳动数量大大超过企业经营需要，人满为患；另一方面，急

需的熟练劳动者和具有一定专业水平和经营管理经验的劳动者又大量缺乏。呈现有事无人做和有人无事做两者并存的特现象。我国经济发展要走一条有自身特色的路子，中心是要搞活企业；主要是改造现有企业，依靠现有企业的发展和提高经济效益。但这需要有开拓市场的经营和管理人才。人才的培养，一是通过国家有计划的学校培育，但更重要的在于依靠企业大量培育各类在职人才。培育的目的不仅在于提高劳动者的文化知识和技术水平，而且要提高劳动者的素质，提高其对企业经营目标的认同。劳动素质不同所形成的不同经济效应，在古典资产阶级经济学中就认识了。威廉·配弟认为：一个人，如果技艺高超，可以和许多人相抗衡，就能够做许多没有本领的人所能做的许多工作。^①马克思也认为“要改变一般人的本性，使他获得一定劳动部门的技能和技巧，成为发达的和专门的劳动力，就要有一定的教育或训练，而这就得花费或多或少的商品等价物。劳动力的教育费随着劳动力性质的复杂程度而不同。”^②到了近代，对企业劳动者的研究，更从一般经济学中分离了出来，构成了劳动经济学、劳动管理学、劳动社会学、劳动心理学、行为科学等多门学科。这些理论和近代实践证明，劳动者的天赋是近似和接近的，但企业的教育和培养不同，可使劳动者的素质各异。人的劳动能力包含两方面要素：一是体力；二是智力。人的体力有限而智力无尽；而智力需要开发，需要来自后天的培训和教育。企业职工智力开发是指以企业为基地，采取各种形式和途径，包括离职学习和在职

① 参阅王亚南：《资产阶级古典政治学选辑》商务印书馆1965年版，第67页。

② 《马克思恩格斯全集》第23卷，第195页。

培训，以不断提高职工的科学技术知识和文化水平的过程。职工素质可形成反应能力，它是在企业面临内外危机或环境变动时而显示出来的应变能力，它是职工知识、能力、水平和态度的综合反映。因此，在商业企业劳动人事管理教学中，将劳动管理与人事管理分开研究和讲授是有实际意义的。

第二节 商业企业劳动人事管理的 研究对象

商业企业劳动人事管理是否可以构成一门学科，这不是以人们的主观意志为转移，而是以客观实践的是否需要来决定的。长期以来，由于“左”的思想的影响，我国劳动人事管理理论的研究基本上被视作禁区，研究很少，教条甚多。这与原来商业企业劳动管理制度是整个国家的经济管理体制和流通管理体制的构成部分有关；它是与一个高度集中、高度封闭的国家管理体制相适应的。现在，我们的经济管理体制正在从产品经济向有计划商品经济的模式转变。新的经济体制要求有灵敏的分散对策，明确的经济责任，活跃的市场竞争，密切的横向联系和高效运行的流通机制，这就要求迅速改变原来高度集中、缺乏竞争、墨守成规的商业劳动和人事管理制度。既然社会主义经济是建立在公有制基础上的有计划的商品经济，就必须承认市场及其存在的经济形态。市场主要指商品市场、资金市场和劳务市场。在这三个市场中，劳务市场是以上要素市场中的动力部分。因为商品市场和资金市场需要有作为粘合剂的劳动者，生产需要组织者，流通需要商人，而经营则更需要企业家，因此，有必要将商

业企业劳动人事管理作为一个独立的学科。

商业企业劳动人事管理作为一门学科，它的研究对象是企业流通中的人。是在坚持有计划商品经济和社会主义公有制基础的前提下，研究流通过程中的商业企业劳动者。具体有如何按流通规律对企业劳动者进行合理的组织、管理，以及通过商业劳动实践培养和造就新一代的社会主义商业劳动者两方面的内容。前者是研究流通中的生产力方面，而后者则在探讨流通过程中的生产关系方面，流通过程中有效组织劳动者和发挥劳动者对企业目标的认同，是一对矛盾。如何处理这一对矛盾是劳动人事管理中的全部问题。

我们之所以要按有计划商品经济和社会主义公有制对企业劳动者的要求来研究商业企业劳动人事管理，还有两点原因。

一、是由企业劳动管理历史的演变所证实

企业管理形成一个学科，到现在还不足百年。它是随资本主义产业革命而兴起的，由动力革命而引起的工业革命巨浪，使作坊与家庭工业扩展成为工厂工业。成千上百的工人拥入工厂，一方面形成巨大的生产力，另一方面也促成资本家与劳工的对抗，使企业的劳工管理成为一个突出的问题。资本家出钱购买劳动力，他们所关心的是工人对企业有用的那部分劳动和技术，而对劳工的兴趣、志愿、家庭则漠然视之；劳工方面则必然是为工资而劳动，这就不免消极对抗资本家。于是便有人意识到，对企业劳动者有单独研究的必要。当时，不叫人事管理或劳动人事管理，而只称劳动管理（Labour Management），主要是研究工人的劳动报酬和其他劳动条件问题。以后，才逐步扩大到雇佣劳工的全部关系，形成从招聘、吸收、录用到工资、福利、退休的全

面劳动人事问题。于是劳动管理又被称之为劳动管理或人事管理了。这一过程曾形成了三个学派：

第一个是以F·泰罗为代表的古典劳动管理理论。他们认为：企业劳动者在本质上是非理性的经济人，人的行为是为了获得经济上的最大满足；工人是重复着同一动作的单纯而反复的操作者，人是被当作相对的完成任务的简单机械看待，他们按标准化的方式操作，而不需要主动性；它们强调分工而带来的效率。但是，由于分工带来的劳动者在生理上的疲劳和损害，以及心理上的枯燥、单调和乏感，并没有给资本家带来所想象的企业最大利益。于是又有人提出对劳动者应采取社会人的态度对待，这就形成第二个时期人际关系行为的劳动管理学派。可以说，它同古典劳动管理理论相反。这个学派认为，仅仅重视分工和效率的理性，仅仅满足工人的经济要求，并不能使工人感到满足。它们发现在群体中，正式组织作用的同时，非正式组织也起着正、负效应的调节作用。其中对企业工作的认可、参与、分享、交流能使工人的满意感同企业的生产效率同时并存。人际关系行为的劳动管理学派虽然重视了工人需求的一方，纠正了企业的单纯追求效率而忽视工人心理需求的偏向；但问题是如何把两者统一起来，并同时考虑外部环境变动因素的影响。于是就形成第三个时期的组织行为学派的阶段。它强调的是企业行为和系统。这方面的代表人物是C·I·巴纳德，他把对企业中人的管理看成是人的协作系统。他们认为无论是简单的组织，还是复杂的组织，总是经常被调节为人类行为的客观系统。同时还认为系统的构成要素不是人，而是组织内人的行为。这是因为人们在组织中的各种活动和努力，并不是一个杂乱无章的集合，而是能够趋向一致的特定方向的方面并