

煤炭企业

人力资源开发与管理

主编 路德信 罗万江

16.15

中国矿业大学出版社

HUMAN
RESOURCE

煤炭企业人力资源开发与管埋

主编 路德信 罗万江

中国矿业大学出版社

主 编 路德信 罗万江
副 主 编 张铁岗 欧阳其昭
执行主编 陶学禹 范中启
责任编辑 谢德明 孙 浩

煤炭企业人力资源开发与管理

主 编 路德信 罗万江

中国矿业大学出版社出版发行

新华书店经销 中国矿业大学出版社印刷厂印刷

开本 850×1168 1/32 印张 12.125 字数 304 千字

1998 年 7 月第 1 版 1998 年 7 月第 1 次印刷

印数: 1~1000 册

ISBN 7 - 81040 - 834 -8

F · 132

定价: 18.50 元

前 言

人力资源是最宝贵的资源,尤其在世界经济区域化、企业国际化和全球化的今天,各国都越来越重视人力资源的开发与管理。

随着我国市场经济体制的不断完善,煤炭企业的人力资源开发与管理也成为越来越重要的话题。煤炭部人事司路德信副司长对此十分重视。

1996年10月中国矿业大学范中启高级工程师向煤炭部人事司领导提议研究煤炭企业人力资源开发与管理的有关问题,经煤炭部人事司、人才交流中心批准,在平顶山煤业(集团)公司、淮北矿务局、淮南矿务局、郑州煤业(集团)公司的鼎力协助下,“煤炭企业人力资源开发与管理”研究项目于1996年12月正式立项,并成立了课题组,煤炭部人事司副司长人才交流中心主任路德信、煤炭部人才交流中心副主任罗万江、平顶山煤业(集团)公司总工程师张铁岗任组长,课题由中国矿业大学工商管理学院院长、博士生导师陶学禹教授和中国矿业大学范中启高级工程师具体负责并主持完成。

经过大家的共同努力,研究工作进展顺利,并按期提交了科研报告。为了更好地进行这方面的研究,我们在科研报告的基础上进行进一步充实和改写,编写了此书。参加课题研究并参加此书编写的人员还有李金凤、陈英、张接力、宋书成、欧阳其昭、姜哲、刘航、高洪新、刘自亮、潘建湘、于立宏、尹碧兰、张正堂、姚凯、左敏、孙艳、孙晋明、孙程、陈刚等同志。在本书编写中参考了国内已出版的

有关著作和研究成果,并引用了其中的部分内容,在此谨表示谢意。

今天,《煤炭企业人力资源开发与管理》虽然出版了,但是研究工作还在继续,我们将真诚期待、欢迎并虚心接受大家的批评和建议,这些将是我们在今后人力资源开发与管理研究道路上不断前进的动力源泉。

《煤炭企业人力资源开发与管理》

课题组、编委会

1998年2月8日于中国矿业大学

目 录

前言.....	1
第一章 导论.....	1
第一节 人力资源开发、管理的含义与特点	1
第二节 人力资源开发与管理的目标	10
第三节 人力资源开发与管理的內容	17
第四节 人力资源开发与管理在現代管理中的地位	28
第五节 人力资源开发与管理的现状	34
第二章 人力资源开发与管理的原理	57
第一节 关于人的哲学	57
第二节 人事管理原理	66
第三节 人力资源开发的理论体系	83
第三章 人力资源开发的基础——人力资源投资	97
第一节 西方人力资本理论概述	97
第二节 人力资源投资.....	113
第三节 人力资源价值分析.....	133
第四节 人力资源投资收益分析.....	150
第四章 煤炭企业人员的职位分类与定员.....	163
第一节 职位分类的基本概念.....	163

第二节	职位分类的作用与原则·····	166
第三节	职位分类的程序与方法·····	169
第四节	煤炭企业人员的任职资格·····	175
第五节	企业定编定员管理·····	181
第五章	煤炭企业人员的录用和调配·····	188
第一节	人力资源计划·····	188
第二节	煤炭企业人员录用的原则·····	196
第三节	煤炭企业人员录用系统设计·····	198
第四节	煤炭企业人员录用测评方法选择·····	203
第五节	煤炭企业人力资源的合理流动·····	209
第六章	煤炭企业人员教育培训·····	218
第一节	煤炭企业特点及对人员素质的要求·····	219
第二节	煤炭企业人员教育培训体系·····	223
第三节	煤炭企业人员教育培训的形式·····	234
第四节	煤炭企业人员教育培训的管理·····	239
第五节	煤炭企业高层管理人员的培养·····	242
第七章	煤炭企业人员测评与考核·····	249
第一节	煤炭企业人员测评的体系与方法·····	249
第二节	煤炭企业人员的绩效考核·····	267
第八章	煤炭企业人员激励·····	275
第一节	激励的含义与特点·····	275
第二节	激励的基本理论及发展动态·····	280
第三节	人员激励的原则与方法·····	291
第四节	人员激励的基本形式·····	297

第五节	煤炭企业人员激励实证研究·····	302
第六节	煤炭企业经营者激励机制·····	309
第九章	人力资源保护·····	317
第一节	劳动关系与劳动法·····	317
第二节	煤炭企业人力资源的劳动保护·····	321
第三节	煤炭企业人力资源的社会保障体系·····	328
第十章	人才市场·····	345
第一节	人才的概念·····	345
第二节	人才市场概述·····	351
第三节	专业性与区域性人才市场·····	361
第四节	人才市场的运行·····	369
主要参考文献	·····	376

第一章 导 论

第一节 人力资源开发、管理的含义与特点

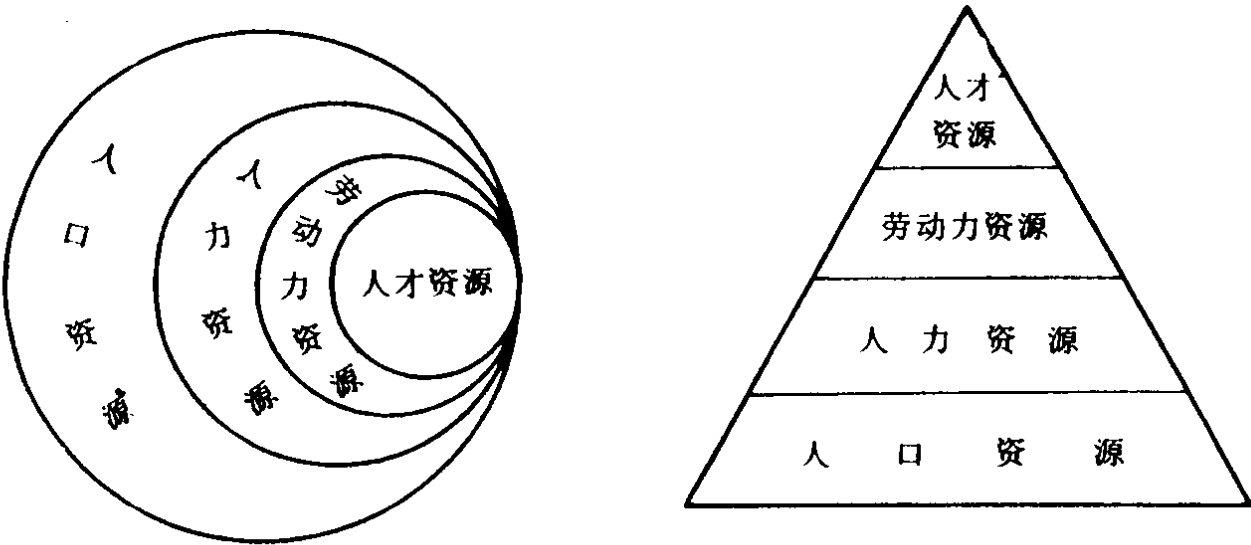
一 人力资源的含义

人力资源是指一定范围内的人口总体所具有的劳动能力的总和,或者说是能够推动社会和经济发展的具有智力和体力劳动能力的人的总称。经济学把可以投入到生产中去创造财富的生产条件通称为“资源”。“人力”作为一种资源,虽然暗含了它作为手段的性质,但是,它同森林、矿山等用来满足人类需要的自然资源相比,其重大差异在于,人力资源或作为劳动者,既是生产的承担者,又是生产发展目的的实现者,即一切生产都是为了满足人的发展和社会全面进步的需要。

从以上基本内涵出发,我们认为人力资源有以下基本要点:其一,研究人力资源的目的,首先是为了有效地开发和运用“人力”。从现实应用的状态看,人力包括体质、智力、知识、技能四部分。它们可被看作是推动生产资料的各种具体能力。体质,包括力量、速度、耐力、柔韧度、灵敏度等人体运动的功能状态,以及对一定劳动负荷的承受能力和消除疲劳的能力。智力是人们认识事物、运用知识、改造客观世界的能力,包括思维力、记忆力、观察力、想象力、判断力等。知识是人们在学习和实践活动中所掌握的各种经验和理论。技能是指人们运用知识和经验。这四者的不同配比组合,形成了内容丰富的人力资源。其二,以上基本的方面是人的体质和智

力,这是人力资源的基础性内容。其三,人力资源所具有的劳动能力存在人体之中,是人力资本的存量,劳动时才能发挥出来。其四,人力资源是一定范围的人口总体,因此,又是一个宏观概念。其五,由于人和人口是一个具有多种质的规定性的统一,它既有自然性,也有社会性;既有经济性,也有政治性。

可见,人力资源是一个涵盖面很广的理论概括。它在宏观意义上的概念是以国家或地区为单位进行划分和计量的,在微观意义上的概念则是以部门和企、事业单位进行划分和计量的。人力资源的提出开拓了社会学,特别是经济学对人和劳动力研究的崭新领域。这里,分析人口资源、人力资源、劳动力资源和人才资源的关系有助于我们准确地理解人力资源的实质、内容及其重要性。见图1-1(a,b)。



(a) 人口资源、人力资源、劳动力资源、人才资源四者的包含关系

(b) 人口资源、人力资源、劳动力资源、人才资源四者的数量关系

图 1-1 人口资源、人力资源、劳动力资源、人才资源四者关系示意图

人口资源是指一个国家或地区的人口总体。其主要表现是数量观念,但它是一个最基本的底数,就如一个高大建筑物的底层,

与之相关的人力资源、劳动力资源、人才资源皆以此为基础。

劳动力资源是指一个国家或地区有劳动能力并在“劳动年龄”范围之内的人口总和,是对人口资源中拥有劳动能力且进入法定劳动年龄的那一部分而言,它偏重于劳动者的数量。当然,它也要强调劳动者应具有一定的劳动能力,通常指按规定进入劳动年龄(16岁左右至60岁左右)的人口群体(剔除该范围内中丧失劳动能力的人口)。

人力资源指一个国家或地区一切具有为社会创造物质财富和精神财富的,从事智力劳动和体力劳动的人们的总称。它强调人具有劳动的能力,因而超出了劳动力资源的范围。即只要具有劳动的能力,即使是潜在的,如未进入法定劳动年龄或超出法定劳动年龄的人们均应包括进去。若考虑到潜在的或未来的人力资源,这个范围还要广泛,可以说,从全部人口中剔除了已经丧失劳动能力的人后,全是人力资源,包括将来的劳动者。当然,这是从广义的人力资源角度来理解这一问题的。由此,人力资源数量构成包括以下八个方面:

(1) 处于劳动年龄之内,正在从事社会劳动的人口,它占据人力资源的大部分,可称为“适龄就业人口”。

(2) 尚未达到劳动年龄、已经从事社会劳动的人口,即“未成年劳动者”或“未成年就业人口”。

(3) 已经超过劳动年龄、继续从事社会劳动的人口,即“老年劳动者”或“老年就业人口”。

以上三部分人,构成就业人口的总体。

(4) 处于劳动年龄之内,具有劳动能力并要求参加社会劳动的人口,这部分可以称作“求业人口”或“待业人口”,它与前三部分一起构成经济活动人口。

(5) 处于劳动年龄之内,正在从事学习的人口,即“就学人口”。

- (6) 处于劳动年龄之内,正在从事家务劳动的人口。
- (7) 处于劳动年龄之内,正在军队服役的人口。
- (8) 处于劳动年龄之内的其他人口。

人力资源的构成,如图 1-2 所示。

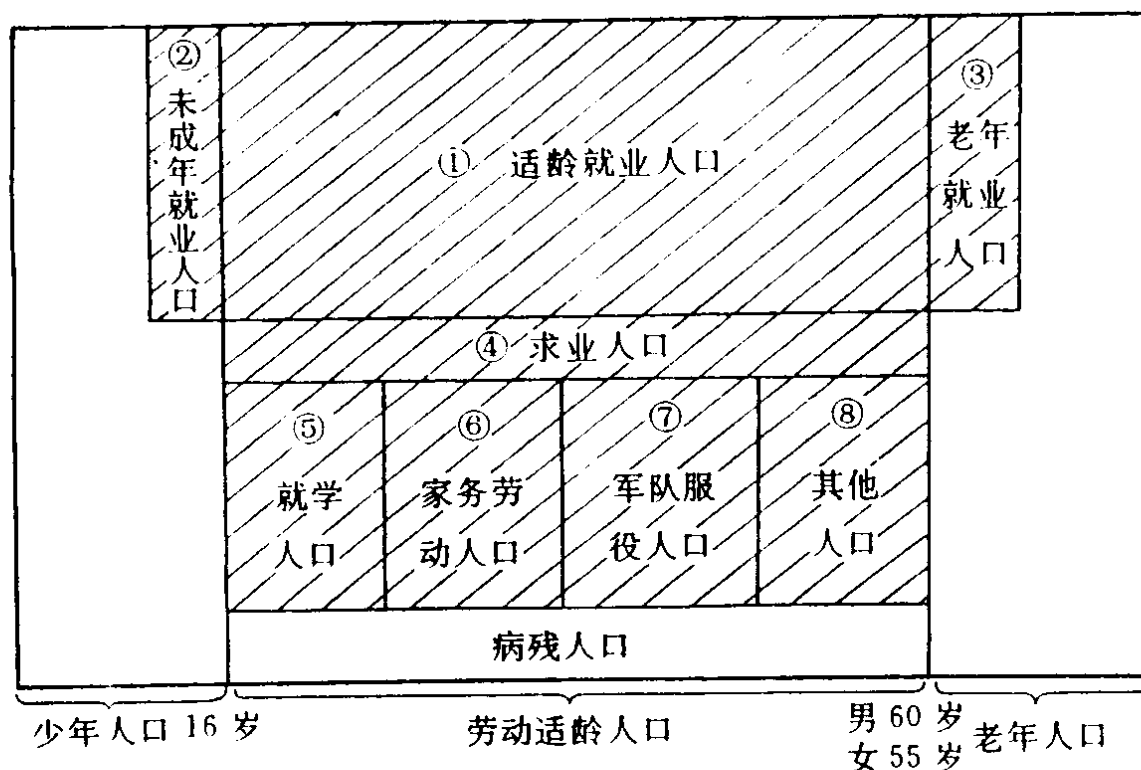


图 1-2 人力资源数量构成图

以上是从广义的人力资源角度来理解,但也有从狭义的“力”出发,认为人力资源就是劳动力资源的观点。从人力资源管理的角度分析也是顺理成章的,不过,这确属狭义的人力资源。从人力资源开发的角度看,主要是提供源源不断的高素质的劳动者,因而人力资源突出了质量,是质量和数量二者的统一。

人才资源则指一个国家或地区具有较强的管理能力、研究能力、创造能力和专门技术能力的人们的总称。它重点强调人的质量方面,强调劳动力资源中较杰出的、较优秀的那一部分,表明一个国家和地区所拥有的人才质量,反映了一个民族的素质和这个民

族可能拥有的发展前途。这一部分是各国最为重视的财富。

人口资源与劳动力资源突出了人的数量和劳动者数量,人才资源侧重了人的质量,人力资源是人口数量与质量的统一,是潜在人力与现实人力的统一。我国人口众多,从数量上看,人口资源与劳动力资源居世界首位,人力资源数量也名列前茅。但从质量上看,人力资源和人才资源却是比较落后的,这反映了我国人力、人才资源素质不高。然而挑战与机遇并存,人口和劳动力数量多,也说明中国的人力资源潜力很大。如果开发得好、利用有方、管理得力,中国人力资源、人才资源都将有希望赶上和超过被公认为人力资源、人才资源世界第一的美国。

二 人力资源的特点

要进行社会生产,就必须具备人、财、物三种基本资源。由于财力(即资金)是人力和物力的货币表现,因此社会生产的最基本要素或基本资源就是人力和物力。

人力资源作为国民经济资源中的一个特殊部分,有以下六个特点:

1. 人力资源的生物性

它存在于人体之中,是有生命的、“活”的资源,与人的自然特征相联系。

2. 人力资源的能动性

人不同于自然界的其他动物,因为人具有思想、感情,具有主观能动性,能够有目的地进行活动,能动地改造客观世界。人具有意识。这种意识不是低级水平的动物意识,而是对自身和外界具有清晰看法的、对自身行动作出抉择的、强调自身与外部关系的社会意识。由于作为劳动者的人具有社会意识,并在社会生产中处于主体地位,因此表现出主观能动作用。

人力资源的能动性,主要表现在以下三个方面:

(1) 自我强化。人类的教育和学习活动,是人力资源自我强化的主要手段。人们通过正规教育、非正规教育和各种培训,努力学习理论知识和实际技能,刻苦锻炼意志和身体,使自己获得更高的劳动素质和能力,这就是自我强化过程。

(2) 选择职业。在市场经济环境中,人力资源主要靠市场来调节。人作为劳动力的所有者可以自主择业。选择职业是人力资源主动与物质资源结合的过程。

(3) 积极劳动。敬业、爱业,积极工作,创造性地劳动,这是人力资源能动性的最主要方面,也是人力资源发挥潜能的决定性因素。

3. 人力资源的动态性

由于人作为生物有机体,有其生命周期,能从事劳动的自然时间被限定在生命周期的中间一段;人的劳动能力随时间而变化,在青年、壮年、老年各个年龄组人口的数量及其相互联系,特别是“劳动人口与被抚养人口”比例,都是不断变化的。因此,必须研究人力资源形成、开发、分配和使用的时效性、动态性。

4. 人力资源的智力性

人类在劳动中创造了机器和工具,通过开发智力,使器官等效地得以延长,从而使得自身的功能迅速扩大。人类的智力具有继承性。人力资源所具有的劳动能力随着时间的推移而得以积累、延续和增强。

5. 人力资源的再生性

经济资源分为可再生性资源和非再生性资源两大类。非再生性资源最典型的是矿藏,如煤矿、金矿、铁矿等,每开发和使用一批,其总量就减少一批,决不能靠自身机制得以恢复。另一些资源,如森林,在开发和使用过后,只要保持必要的条件,可以再生和保持资源总体的数量。人力资源也具有再生性,它基于人口的再生产和劳动力的再生产,通过人口总体内个体的不断更替和“劳动力耗

费→劳动力生产→劳动力再次耗费→劳动力再次生产”的过程得以实现。当然,人力资源的再生性不同于一般生物资源的再生性,除了遵守一般生物学规律之外,它还受人类意识的支配和人类活动的影响。

6. 人力资源的社会性

从人类社会经济活动角度看,人类劳动是群体性劳动,不同的劳动者一般都分别处于各个劳动集体之中,构成了人力资源社会性的微观基础。从宏观上看,人力资源总是与一定的社会环境相联系的。它的形成、配置、开发和使用都是一种社会活动。从本质上讲,人力资源是一种社会资源,应当归属于整个社会所有,而不应仅仅归属于某一个具体的社会经济单位。

三 人力资源开发与管理的含义

作为最主要的资源——人力资源,必须进行科学而有效的开发和管理,才可能最大限度地造福社会、造福人类。我们可以从两个方面去理解人力资源的开发与管理。

1. 对人力资源外在要素——量的管理

凡社会化大生产都要求人力与物力按比例合理配置,在生产过程中人力与物力在价值量上的比例是客观存在的。

对人力资源进行量的管理,就是根据人力和物力及其变化,对人力进行恰当的培训、组织和协调,使二者经常保持最佳比例和有机的结合,使人和物都充分发挥出最佳效应。

2. 对人力资源内在要素——质的管理:指对人的心理和行为的管理

就人的个体而言,主观能动性是积极性和创造性的基础,而人的思想、心理活动和行为都是人的主观能动性的表现。

就人的群体而言,每一个个体的主观能动性,并不一定都能形成群体功能的最佳效应。因为这里有一个内耗的问题。只有群体

在思想观念上一致,在感情上融洽,在行动上协作,才能使群体的功能等于或大于每一个个体功能的总和。

对人力资源质的管理,就是指采用现代化的科学方法,对人的思想、心理和行为进行有效的管理(包括对个体和群体的思想、心理、行为的协调、控制与管理),充分发挥人的主观能动性,以达到组织目标。

总之,人力资源的开发与管理,指运用现代化的科学方法,对与一定物力相结合的人力进行合理的培训、组织与调配,使人力、物力经常保持最佳比例,同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和协调,充分发挥人的主观能动性,使人尽其才,事得其人,人事相宜,以实现组织目标。

四 人力资源开发与管理的特点

人力资源开发与管理,作为一个学科,具有几个明显的特点。

1. 综合性

人力资源开发与管理是一门相当复杂的综合性的科学,需要综合考虑种种因素,如:经济因素、政治因素、文化因素、组织因素、心理因素、生理因素、民族因素、地缘因素等等。它涉及经济学、社会学、人类学、心理学、人才学、管理学等多种学科,是一门综合科学。

2. 实践性

人力资源开发与管理的理论,来源于实际生活中对人力管理的经验,是对这些经验的概括和总结,并反过来指导实践,接受实践的检验。

人力资源开发与管理成为一门科学,仅仅是最近二三十年的事情,它是现代化大生产高度发达、市场竞争全球化和白热化的产物,其主要理论诞生于发达国家。我们应该从中国实际出发,借鉴发达国家人力资源开发与管理的研究成果,解决中国人力资

源开发与管理中的实际问题。

3. 发展性

人们对客观规律的认识总要受一系列主客观条件的制约,不可能一次完成,总是需要一个漫长的认识过程。因此,各个学科都不是封闭的、停滞的体系,而是开发的、发展的认识体系。作为一个新兴学科,人力资源开发与管理更是如此。其理论的来源大体上可以归纳为三个部分(或三个发展阶段):

(1) 古代的人事管理思想——包括中国古代的人事管理思想,其中有许多闪光的东西。至于西方古代的人事管理思想,则大体上以量的管理为主,人事管理不系统。

(2) 科学管理思想——以泰勒、法约尔和韦伯为代表,以“经济人”假设为基础,以效率为中心,把人当作物去管理,管理的重点是量上的配合,并使之科学化、系统化。

(3) 现代管理思想——把科学管理与行为科学相结合,以“社会人”、“自我实现人”假设为基础,以人中心,量与质并重地管理人力资源,并逐步过渡到以质的管理(即观念的管理)为主,使这门科学更多地深入到人才学、心理学领域。

4. 民族性

人毕竟不同于物,人的行为深受其思想观念和感情的影响,而人的思想感情无不受到民族文化传统的制约。因此,对人力资源的开发与管理带有鲜明的民族特色。不顾民族特点对他国的经验盲目搬用,在人力资源开发和管理领域最为有害。

以美国和日本为例,他们皆为资本主义制度,都搞市场经济,但两国在人力资源开发与管理上差别甚大。美国是个人主义的资本主义,人力资源的特点是“契约人”,“按契约办事”是美国人的通行原则。相应地,在人力资源开发与管理上,实行的是自由雇佣制。这是一个人與人之间高度竞争的“压力型”劳动制度。而日本则不同,日本是家族主义的资本主义,儒家文化重群体、尊长辈、讲内和