

劳动人事管理学

主编 李树森

东北大学出版社

前 言

时代的列车即将把我们载入伟大的 21 世纪!

在新世纪到来的前夜,新的科学技术革命和管理领域的革命,正以方兴未艾之势震荡着整个国际社会。这个革命进程,空前地展示出人类无穷的创造潜能,并深刻影响和改变着当今世界的经济、政治、文化结构和社会生活。

管理领域的革命,在我国是从管理体制的全面改革开始的。改革的目的,是要在经济和社会生活的各个领域建立起科学的管理体制,实现管理的现代化、科学化。党的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》指出,建立现代企业制度,是我国国有企业改革的方向。现代企业制度,是适应社会化大生产和社会主义市场经济要求的产权清晰、权责明确、政企分开、管理科学的企业制度。只有建立现代企业制度,使企业在产权的约束下完全实现自主经营,以独立的法人财产自负盈亏,真正成为独立享有民事权利、承担民事责任的法人实体,才能从根本上解决国有资产的保值增值问题,使国有产权高效运行、企业充满活力,也才能真正转换企业经营机制,使国有大中型企业在市场竞争中更好地发挥主导作用。与现代企业制度要求相适应,必须建立现代企业管理制度,其重点是对企业的机构设置、用工制度、工资制度和财务会计制度等进行改革,并建立严格的责任制体系,其涉及到主要内容属劳动人事管理范畴。可见,建立现代企业劳动人事管理制度是现代企业制度实现的重要保证。本书在概念、理论体系及方法方面进行了一些有益的探索,力求适应深化改革的客观要求,以期能对现代劳动人事管理制度的建立起到一些推动和促进作用。

本书是为满足管理类大中专学生学习,成人教育、干部培训和

从事劳动人事管理实际工作的同志自学的需要,在多年授课的基础上,组织高等院校的一些教师集体编写而成的。由于作者学识水平所限,本书难免有缺陷和不足之处,希望有关专家与广大读者批评指正。

编写本书的过程中,作者参阅并引用了国内外学者的论述,谨向他们表示谢意。

作 者

1994年9月于沈阳

目 录

前 言

第一章 概 念

- 第一节 劳动人事管理概念..... (1)
- 第二节 劳动人事管理的地位和作用..... (8)
- 第三节 劳动人事管理的任务、原则及职能..... (14)
- 第四节 劳动人事管理学研究的对象及研究方法 (22)

第二章 行为理论

- 第一节 行为规律 (29)
- 第二节 需要理论 (39)
- 第三节 激励理论 (47)
- 第四节 挫折理论 (60)

第三章 企业文化

- 第一节 企业文化的概念、特性内容及功能..... (65)
- 第二节 企业文化建设 (74)
- 第三节 企业人际关系与技术 (82)
- 第四节 职工参与 (88)

第四章 劳动分工与协作

- 第一节 劳动分工与协作的基本概念 (93)
- 第二节 劳动分工的作用 (97)
- 第三节 劳动分工与协作的方式 (99)
- 第四节 组织结构..... (108)

第五节 劳动协作的时间组织·····	(123)
--------------------	-------

第五章 职位(工作)分类

第一节 职位(工作)分类概述·····	(127)
第二节 职位调查·····	(137)
第三节 职位分析与评定(评价)·····	(142)
第四节 职位规范·····	(152)

第六章 人力规划与定员

第一节 人力规划的意义和内容·····	(156)
第二节 人力规划的方法·····	(161)
第三节 定员标准·····	(165)
第四节 定员方法·····	(169)

第七章 任 用

第一节 任用概述·····	(177)
第二节 招 募·····	(184)
第三节 挑 选·····	(191)
第四节 笔试、面试和测验·····	(197)
第五节 劳动合同·····	(214)

第八章 考 核

第一节 考核的概念、作用和原则·····	(223)
第二节 考核的内容·····	(228)
第三节 考核的种类·····	(230)
第四节 考核的方法·····	(233)
第五节 考核的设计·····	(247)

第九章 劳动人事关系调整

第一节	人才流动	(254)
第二节	人员调配	(260)
第三节	晋升与降职	(263)
第四节	离休、退休、退职与辞职	(268)

第十章 培 训

第一节	职工培训的意义和内容	(275)
第二节	职工培训的特点和原则	(279)
第三节	职工培训的形式和方法	(282)
第四节	职工培训的组织管理	(291)

第十一章 工 资

第一节	市场经济条件下的工资决定理论	(297)
第二节	工资管理的目的及原则	(309)
第三节	工资制定的程序及主要内容	(313)
第四节	工资体系及其核心工资的制定	(324)
第五节	工资形式	(342)
第六节	工资调整	(360)

第十二章 保险与福利

第一节	社会保险的性质与作用	(364)
第二节	社会保险制度	(369)
第三节	社会保险基金	(376)
第四节	职工福利	(389)
第五节	职工福利基金	(392)

第十三章 劳动保护

第一节 劳动保护·····	(394)
第二节 安全管理·····	(399)
第三节 职业卫生管理·····	(414)
第四节 劳动环境的优化·····	(417)

第十四章 劳动人事信息与统计

第一节 劳动人事信息的地位和作用·····	(422)
第二节 劳动人事信息沟通的形式和渠道·····	(429)
第三节 劳动人事统计·····	(435)
第四节 计算机管理·····	(444)

第十五章 劳动人事管理队伍建设

第一节 加强劳动人事管理队伍建设的意义·····	(456)
第二节 劳动人事管理人员的职责、素质和能力 ·····	(459)
第三节 劳动人事管理业务建设·····	(461)
第四节 劳动人事管理体制·····	(463)
第五节 劳动人事档案管理·····	(467)

参考文献

后 记

第一章 概 论

第一节 劳动人事管理概念

劳动人事管理是现代管理的重要组成部分,它是组织(国家、企业、团体等)对内部所属的所有部门、职工、岗位(职位)及其相互关系进行全面的、统一的计划、组织、指挥、控制和激励等一系列管理工作的总称。实际上,是在贯彻执行国家有关劳动人事的方针、政策、法规的基础上,通过确立有效的劳动人事管理体制,并实施劳动力管理、劳动条件管理、劳动报酬管理、劳动关系管理、劳动监督管理等,使有限的人力资源得到最大限度的开发,提高劳动效率,实现组织的最优目标。

一、劳 动

关于劳动的概念,一般有两种定义,一种是广义的,另一种是狭义的。广义的劳动是指人类为了自身的生存和发展而创造必要的社会财富有目的活动的总和,其既包括人类自身的活动,也包括人类与自然界相互作用的过程。广义的劳动包括三项基本要素:一是劳动者本身有目的活动;二是劳动手段或劳动资料;三是劳动对象。实际上,广义的劳动是三个基本要素的有机统一体,缺少任何一个要素都构不成劳动。而狭义的劳动只是把劳动者作为研究的对象,定义为劳动力的支出或消耗的过程。劳动人事管理是以狭义的劳动定义为基点,以广义的劳动定义为背景而进行的管理工作。

社会的一切财富都是人创造的。人作为劳动者,不仅创造了物

质财富,也创造了精神财富,没有人对社会财富的创造,社会既不可能形成,也不能发展。而且社会的财富是人在劳动中创造的。在任何组织中,凡从事直接生产劳动的人称为劳动者;凡从事间接生产的劳动者,以脑力支出为主的职工和干部也都是劳动者。

根据工业企业劳动者从事工作的差异,可把劳动者分为工人、学徒、工程技术人员、管理人员和服务人员五种。

(一)工人

凡是在企业中直接从事物质生产的劳动者称为工人。其中包括基本生产车间、辅助生产车间、附属生产单位中直接从事生产的劳动者,以及从事厂外运输和厂房建筑物修理的劳动者,这些劳动者按照在生产过程中所起作用的不同,又可以进一步分为:生产工人、辅助工人、技术工人、熟练工人等四种。

1. 生产工人。指在企业的基本生产车间从事劳动的工人。

2. 辅助工人。指在企业中从事各种辅助性工作的工人(包括基本生产车间的辅助工人与辅助生产车间的全体工人)。

3. 技术工人。指经过专门培养和训练,具有一定技术专长,从事比较复杂劳动的工人。

4. 熟练工人。指在老工人指导下,经过一定熟练期的学习(不是学徒期),就能掌握操作技能,从事一般的生产技术操作的工人。

(二)学徒

在技术工人或熟练工人的指导下,在生产劳动实践中边干边学生产技术,并享受学徒工待遇的劳动者。

(三)工程技术人员

凡担任工程技术工作,并具有相应工程技术能力的劳动者,称为工程技术人员。工程技术人员按其工作内容的差别,又可分为专职工程技术人员与业务技术管理人员两种。凡是具有相当于中专以上水平的技术能力的人,并直接从事产品设计和工艺编制等工作的人员称为专职工程技术人员;凡已取得工程技术职称或具有中专以上理工科毕业学历,在企业中担负技术管理工作的人员,称

为业务技术管理人员。

(四)管理人员

凡是在企业中各职能部门和车间从事行政、生产、经营管理、政治工作和群众团体工作的人员,称为管理人员。企业的管理人员按层次分,有上层、中层、基层之分。按职能分有行政管理、生产管理、经营管理、劳动人事管理、群众团体管理、政工管理等。

(五)服务人员

企业中,凡是直接为职工的生活服务或间接为生产服务的劳动者称为服务人员。其中包括从事职工生活福利工作的劳动者,如食堂、幼儿园、托儿所等;从事文化教育工作的劳动者,如职工文化技术教育、图书馆、俱乐部等;从事卫生保健工作的劳动者,如医务室、保健站等;从事警卫、消防和门卫工作的劳动者;从事住宅管理和维修工作的劳动者,以及企业下属服务部门的全体人员。

二、人 事

“人事”一词,在不同的时代,不同的场合有不同的涵义。在我国古代,“人事”一般是指“人情事理”或“人间的事情”。在现代,“人事”一般是指人与所做之事之间的关系。广义的“人事”,可以理解为人世间与人有关的各种事情。而劳动人事管理中所指的“人事”,是狭义的,有其特定涵义的概念。其包括三个要素:

1. 人。这里所说的人,不是指社会上所有的人,而是指在社会劳动过程中处于各种工作岗位(职位)上的劳动者。

2. 事。这里所说的事,也不是指与人有关的一切事情,而是指在社会劳动过程中的各种工作岗位上的事。

3. 人事关系。人在社会劳动的过程中,必然要发生三个方面的关系。一是人与组织的关系:在社会化大生产中,人类为了创造前所未有的劳动生产率,必然要结成一定的劳动组织,如企业、公司或团体等。这种组织不仅要有一定的资金、设备、技术等,还必须吸纳若干符合任职条件的合格的劳动者,而且劳动者为了实现自身

的价值,必须参与或参加各种各样的劳动组织,这就使劳动组织和本组织的劳动者构成一种必然的关系,这种关系实际上是一种认同、互利和发展的关系;二是人与事的关系:由于现代工业的特点是生产过程极其复杂,工艺流程长、生产环节多,使用构造复杂的机器体系。在这种情况下,要求每个职工象手工业者那样,掌握从设计到生产过程的全部技能,这几乎成为不可能,必须采取分工与协作的形式,这是现代化大工业生产过程所决定的。企业的劳动分工是建立在社会分工的基础上的个别分工,是指对企业生产的全过程进行科学分解的基础上,把企业生产过程划分为若干个相对独立的、高度专业化的工作岗位(职位)的过程。劳动人事管理所称的“事”,一般是指劳动组织中各种各样的工作岗位(职位),其在性质上、内容上、技术上、强度上、责任上、条件上都会有很大的不同。而任何一个劳动组织都是由不同层次、不同规格、不同种类劳动者构成的人群集合体,不同的人只能在不同的岗位(职位)上工作。这就使职工和工作岗位(职位)构成了一种必然的关系,这种关系实际上是一种互相适应和配合的关系;三是人与人的关系,我们知道,任何一个劳动组织都是一个有机的统一体,组织与岗位(职位)之间、岗位与岗位之间、岗位与职工之间、职工与职工之间、职工与组织之间,都存在必然的、有机的联系。任何一个人都不可能脱离别人孤立地与事发生关系,他们如果不以一定的方式结合起来共同活动和相互交换其活动,便不能进行生产。可见,任何一个人只有在和别人建立某种关系,并在别人的支持、协助下才能完成本职工作。这种关系,实际是一种共事和协作的关系。

三、管 理

管理是一种社会现象,自从有了人类社会就有了管理。人类在共同生活、共同劳动的过程中,为了实现某种需要,凭借个人的力量无法实现的时候,就需要组织、协调、指挥和控制,把分散的力量集成为一个整体的力量,以使用较少的人力、物力、财力和时间,取

得较大的效果,这就是管理现象。管理同科学、技术被誉为当代文明的三大支柱。管理有四个特点:

1. 管理是一种有目的行为。任何一个组织,如果没有明确的目标,就等于没有管理。管理的过程就是管理者利用有限的资源向着预定的目标步步逼近的过程。目标是人们对未来某些需要的追求,在行为上的选择。它是一切管理行为的出发点和归宿,是检验和评价管理行为优劣的主要依据。目标可分为观念性目标和具体性目标两大类,观念性目标具有方向性,反映了管理者的指导思想和原则,具体性目标是由一系列指标所组成,它是观念性目标的具体化或数量化,是便于检查与落实的目标。

2. 管理是社会劳动过程中一种特殊的职能,它对有限的资源进行合理的组合,能发挥出最大的效益。世界上的一切劳动,无论是简单协作,还是社会化大生产,都需要一定的资源,这是生产进行的前提和条件。资源对每个单位来说都是有限的,如何使有限的资源发挥出最大的效益,这就要靠管理。资源包括人、财、物、时间、空间、信息等。这些不同性质的资源,按照一定的原则组合起来,所产生的组合效应会有很大的不同。从一定意义上讲,管理就是做这种资源的“组合”和“配置”工作的。

3. 管理是在一定环境中进行的,它通过信息的沟通,实现对外的适应力,对内的聚合力。世界上任何一个组织,无论是企业、社团、军队、学校等都是存在于一定环境之中。环境对组织有一定的影响力;而组织要生存发展下去,就必须对环境的变化有一种适应力,对自身有一种自我调节和自我控制的能力。这两种力的发挥是以信息的传递为纽带。

4. 管理是管理者和被管理者双边活动的过程。管理者和被管理者都是相对的。管理者对被管理者的行为进行组织、协调、指挥、控制,就必须不断提高和扩大管理者的影响力。每个管理者在被管理者的心目中的地位不同,所产生的影响力的大小、强弱不同。管理者的影响力来源于:对每个人同样的尊重、信任、支持和谅解;为

每个人才能的发挥提供机会和条件；提高权威的力量，不轻易动用权力。影响力对被管理者的工作质量和工作效率有很大关系。被管理者不是消极接受管理者的影响，他们也在不断地对管理者施加影响。积极的影响可以增强管理者的信心和责任感，消极的影响会动摇管理者的决心和造成决策过程的失误。

四、劳动人事管理

劳动人事管理有广义和狭义之分。广义的劳动人事管理是指对社会劳动过程中全部人与事及共事的人与人之间关系的管理；狭义的劳动人事管理是指对一部分特点的人与事、共事的人与人之间关系的管理。劳动人事管理一般是指狭义的劳动人事管理，其主要涉及到两个方面的内容。一是对劳动过程中人与人、人与物、人与劳动条件的相互关系的管理。劳动人事管理不是直接管理社会劳动的全过程，也不是简单地对人或事进行管理，而是对其相互之间的关系进行管理。这里，人与人的关系是指劳动的组织环境（劳动人事组织、企业文化等）对人际关系的调节与影响；人与物的关系是指人利用生产工具或设备对劳动对象进行加工的方式方法；人与劳动条件的关系是指劳动的自然条件（如照明、温度、噪音等）对劳动者的影响，以及劳动者改造劳动自然条件的过程。劳动过程中，人与人、人与物、人与劳动条件的三种关系的正确处理，有利于合理组织劳动，提高劳动效率，节约使用劳动力，保障职工的身体健康。二是对劳动者本身的具体管理，主要包括劳动者的招收、录用、调配、考核、晋升、奖惩、退职、退休等。这种对人的管理，立足于开发人力资源，着重探索人的特性如何与工作特性相匹配，达到人适其事、事得其人、人尽其才、才尽其用，达到最大限度提高劳动效率的目的。因此，劳动人事管理可以定义为：在社会劳动过程中，对人与事（职位或岗位）之间的相互关系进行计划、组织、指挥、协调、控制，并使其密切配合，做到人尽其才、才尽其用、人适其事、事得其人，从而提高工作效率，在实现组织目标、个人目标的同

时,促进社会经济的发展。

劳动人事管理的全过程,如图 1-1 所示:

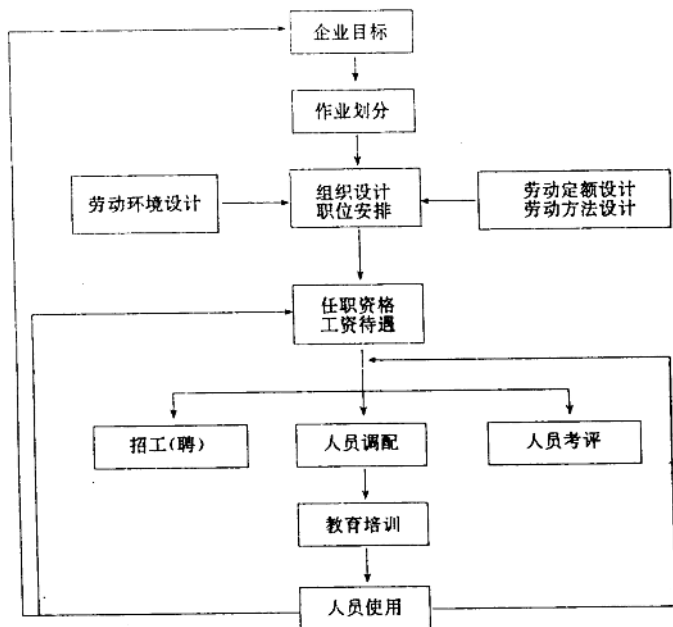


图 1-1 劳动人事管理全过程

在我国,习惯上把对以体力劳动为主的工人的管理称为劳动管理,把对以脑力劳动为主的干部的管理称为人事管理,而且在管理机构上也是分设的。但随着科技进步、生产发展和改革开放,这种界限开始逐渐模糊,实际上,无论是脑力劳动者,还是体力劳动者,都是社会需要的劳动者,都是社会财富的创造主体,除了分工不同和发挥的作用不同而外,二者在管理的指导思想、管理目的、管理的原则、管理的方法、管理的内容方面没有根本的不同。所以,目前把人力资源开发作为一个系统进行研究,无疑具有十分重要的意义。

第二节 劳动人事管理的地位和作用

一、劳动人事管理的地位

(一)劳动人事管理是社会管理的重要内容

社会是由人们互相交往而产生的,是以物质的生产关系为基础的,有着一定行为规范组织结构和文化制度的人类生活共同体。构成社会的基本要素有八个方面:

1. 人。这是社会的主体,一切社会过程从本质上讲,都是人的活动过程,没有人,其他一切社会要素也都失去意义。

2. 生产劳动。生产劳动既是人所特有的本质属性,也是人类一切活动的基础,这种有目的、有意识的群体活动,不仅是为了满足个人,而且是为了人类共同需要而进行的活动。生产劳动是主体(人)和客体(自然)的中介,是它把人和自然的关系转变为社会关系。

3. 社会关系。社会关系是人类为了生存和发展,为了从事生产活动建立起来的。社会关系是一个复杂的系统,除了生产关系外,还有在此基础上建立起来的政治、道德、法律、宗教、艺术等关系。

4. 行为规范。人类的群体生活是在行为规范的控制之下进行的。社会关系是通过社会行为建立和表现的,为了使个人行为能被他人理解和接受,形成人们之间的交互作用或共同行为,必须有传递信息的语言、文字和符号,还必须共同遵守的行为准则。任何个人,只有懂得并遵守这些准则或规范,才能正常地生活在人类群体之中。

5. 社会组织。社会组织是社会生活的功能单位,它把人们之间的各种社会联系和社会关系用组织的形式固定下来,使其得到保证。在社会组织中,每个成员都有明确的分工和职责范围,并且有一套工作制度来保证其目标的实现。任何个人总要从属于一定的

社会组织，人们实际上是以各个社会组织的一员的形式来取得社会成员的资格的。

6. 社区。在社会组织中生活的人们，总要占有一定的空间，也就是总要处于特殊的地域之中。

7. 社会制度。制度是人们为了能共同生活建立起来的社会关系的规范体系。它规定一个社会、一个组织的性质、结构、功能、目标和活动方针；规定人们的行为准则。

8. 社会精神。社会不仅是人们的物质生活的共同体，而且是人们精神生活的共同体。人是有理想和感情的，一个社会也要有共同精神和共同感情来维系。生活于共同社会的民族能建立起共同的民族感情、理想和愿望，形成统一的民族精神。

人类社会总要通过管理来协调社会生活的各个方面，以保持有组织有秩序的状态，使社会健康稳定发展。社会管理一方面是一种有目的、有意识、有组织的群体活动，另一方面是一个动态的协调活动，协调人与人、人与组织、组织与组织之间的活动和利益关系。社会管理的基本对象是人与生产劳动及其派生的各种关系。而劳动人事管理则是社会管理中更具体的管理，其研究的对象是人（职工）与事（职位或岗位）及人事关系。可见劳动人事管理是社会管理的重要内容。

（二）劳动人事管理是国家管理的重要组成部分

国家是阶级社会的产物，是阶级统治的工具。现代社会，一般都是由阶级的政治组织——政党来管理国家的事务。国家管理主要包括国家制度建设和行政管理。国家制度主要包括经济制度、政治制度、法律制度等。人事制度历来是国家政治制度的重要组成部分，是统治阶级实现其意志的重要手段。这是因为，任何一个国家的统治阶级为了巩固本阶级的统治地位，都必然按照本阶级的意志制定和推行一系列有关政治、经济、法律、军事、外交、科技、文化、教育等方面的路线、方针、政策、法规。而这些路线、方针、政策、法规的制定和推行，首先要解决用什么人和如何用人的问题，即确

立什么样的用人思想,建立什么样的用人制度的问题。“治国之道,唯在用人”,无论是奴隶主阶级、封建地主阶级,还是资产阶级,无一例外,都是把忠于本阶级意志,维护本阶级利益的人安排到国家机关的各个重要岗位上,并建立相应的人事制度,确保上述目标的实现。历史经验证明,用人得当,就能保证国家机器的正常运转,确保政权的巩固。用人不当,就会造成政权不稳,以至丧失政权。因此,历来的统治阶级都把人事管理与政权建设紧紧联系在一起,把人事管理作为政权建设的重要内容加以重视。我国无产阶级夺取政权后,建立了新的人事制度,并成为新中国政治制度的重要组成部分。新的人事制度对新生的人民政权的巩固,对社会主义建设事业发挥了重要的组织保证作用。

行政管理历来是国家管理的重要组成部分,是一种国家行为。正如马克思所指出的那样:“行政是国家的有组织的活动”。“政”是指国家的政策、政令。“行”含推动、执行的意思。行政管理是指为行使国家权力、通过行政机关对国家的政治、经济、科技、文化、教育、卫生等方面的事务所进行的管理。但是无论是制定政令,还是推行政令,都靠的是人。古人说:“为政在人”,列宁说:“要研究人,要寻找能干的干部,现在关键就在这里;没有这一点,一切命令和决议只不过是些肮脏的废纸而已。”这都说明人事管理在行政管理中占有非常重要的位置。人事管理的好坏,不仅决定着国家权力能否有效的行使,而且决定着国家政权能否巩固和发展,可见,人事管理在国家管理也处于核心地位。

(三)劳动人事管理是企业管理的核心

企业是社会的经济组织,其根本的目的是按照企业的目标要求,把有限的人力、物力、财力、时间、空间和信息组织起来,为企业创造最大的经济效益和为社会创造更多的物质财富。企业要实现自己的目标,必须实施有效的管理。企业管理有经营管理、生产管理、财务管理、物资管理、质量管理、劳动人事管理等,虽然管理的形式各有不同,但管理的本质只有一个,正如美国国际企业管理咨