

企 业 管 理 丛 书

主 编 于子明

现代劳动人事管理

天津社会科学院出版社

现代劳动人事管理

龚胤晖 张忠明 主编

曹 强 赵桂来

天津社会科学院出版社

《现代劳动人事管理》

天津社会科学院出版社出版

天津市南开区迎水道7号

新华书店天津发行所发行

天津医学院印刷厂印刷

1991年6月第1版 1991年6月第1次印刷

开本：787×1092 毫米1/32 印张：12

字数：279.2印数 印数：1—1000册

ISBN 7-80563-097-6 C·006 定价：7.20元

登记证号 (90) 009

企业管理丛书总序

历史的列车即将把我们载入伟大的21世纪。

从1991年到2000年，在我国社会主义现代化建设的历史进程中是非常关键的时刻。这主要表现为：一是在大力提高经济效益和优化经济结构的基础上，使国民生产总值按不变价计算到本世纪末比1980年翻两番；二是人民生活从温饱达到小康水平。要达到这个伟大目标靠什么？当然是靠党的政策，靠全国人民的辛勤劳动和努力奋斗。但从时代特征来说，则要靠科学技术，靠有效的管理。在一定程度上，科学技术的进步，充分发挥科学技术人员的作用，也同样离不开有效的管理。从这个意义上说，改革开放，发展社会主义经济，必须把管理的改革放在第一位。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。

管理体制的改革，给管理科学的发展与繁荣带来了强大动力和勃勃生机，在中国管理科学的园地上，一个百花争妍、群芳吐艳的春天已经来临。如果说装扮这个“春天”的能工巧匠是广大管理工作者和管理科学研究者，那么竞相问世的管理方面的文章、专著、丛书，就是吐艳的群芳、出墙的红杏了。

我们组织编写的“企业管理丛书”，当然也要加入管理科学的这个百花园。它将以绚丽的色彩，为这块园地作出自己的贡献。

《企业管理丛书》将以马列主义毛泽东思想为指导，坚持四项基本原则和改革开放的方针。坚持理论性与应用性并重，学术性与普及性兼顾，力求用新思想、新材料、新形式，为高等学校管理事业的广大师生和企业管理的实际工作者，提供一个有用的“软件”。从而为实现本世纪末宏伟的战略目标服务。

于子明

写于1991年

前 言

我们组织编写的《现代劳动人事管理》一书，是为了满足高等学校有关企业管理专业、干部专业证书大专班的教学以及经济系列职称培训的需要，同时也是为了适应各级领导和各级劳动人事部门的工作人员提高科学管理水平和业务素质，用现代化的管理理论与方法，使劳动人事工作更好地为实现社会主义现代化建设服务。

在社会历史的领域中，在一切社会生产中，人是起决定作用的因素，是人创造了社会的物质文明和精神文明。而劳动人事管理研究的中心问题正是活生生的人，是研究如何通过对人的科学管理，调动人的积极性和创造性。因此，学习和掌握劳动人事管理的知识，合理地开发和利用人力资源，不断用新的知识培养人才，科学地组织生产劳动，切实贯彻按劳分配原则，保护劳动者的人身安全和心理健康。为劳动者创造一个良好的环境等等，是劳动人事管理干部一项极其重要的任务。

该书是以马列主义、毛泽东思想为指导，坚持四项基本原则和改革、开放的方针，力求准确地介绍和阐述劳动人事管理的基本知识、基本原理，注意到体系的科学性、内容的实用性和

稳定性。并本着改革的精神，尽可能地吸收劳动人事工作实践的新鲜经验。

参加本书编著者大都是在高等学校从事这门学科的教学和理论研究的专家教授，同时还邀请了从事这方面工作的有一定经验的实践工作者参加编写。他们是：天津理工学院于子明、张忠明同志，天津财经学院冀胤晖同志，天津市南郊区乡镇企业经委曹强同志，行为科学杂志社青岛办事处董剑同志，天津商学院赵贵来同志。目前我国劳动人事管理制度正处在不断改革过程中，许多理论问题和实际问题都有待研究和探讨，加上我们水平所限，时间仓促，缺点和错误在所难免，欢迎广大读者批评指正。

作者 1991.1

目 录

第一章 绪论

- 第一节 劳动人事管理概述…………… (1)
- 第二节 劳动人事管理在社会管理中的地位…………… (3)
- 第三节 劳动人事管理的特点…………… (4)
- 第四节 劳动人事管理的意义…………… (9)
- 第五节 劳动人事管理的发展及其趋势…………… (11)
- 第六节 劳动人事管理体制的改革及其方法…………… (12)

第二章 国家公务员与职位分类

- 第一节 国家公务员制度…………… (17)
- 第二节 职位分类制度…………… (23)

第三章 任用、考核与奖惩

- 第一节 任用…………… (33)
- 第二节 考核…………… (37)
- 第三节 奖励与惩罚…………… (42)

第四章 职工的招收、招聘与调配

- 第一节 职工的招收…………… (47)
- 第二节 人才的招聘…………… (52)
- 第三节 人事调配…………… (55)

第五章 工资、奖金与津贴

- 第一节 工资的实质和原则…………… (63)
- 第二节 工资等级制和工资形式…………… (65)
- 第三节 工资水平…………… (72)

第四节	奖金与津贴·····	(77)
第六章	劳动力资源的开发与管理	
第一节	劳动力资源概述·····	(80)
第二节	按比例有计划的分配劳动力·····	(87)
第三节	我国劳动力资源的开发和利用·····	(92)
第四节	我国企业的用工制度及其改革·····	(94)
第七章	人才开发与流动	
第一节	人才开发·····	(104)
第二节	人才流动·····	(120)
第八章	职工教育与技术培训	
第一节	职工教育培训的意义·····	(131)
第二节	职工教育培训的特征·····	(134)
第三节	职工教育培训的原则·····	(136)
第四节	职工教育培训的内容·····	(138)
第五节	职工教育培训的形式与方法·····	(141)
第九章	劳动人事组织及其管理	
第一节	劳动人事组织概述·····	(145)
第二节	劳动分工与协作·····	(147)
第三节	作业组、工作班的组织·····	(154)
第四节	工作地的组织·····	(164)
第五节	工作时间的组织·····	(168)
第六节	企业组织机构设置·····	(173)
第十章	定员及其管理	
第一节	定员的概述·····	(178)
第二节	定员范围与企业人员分类·····	(182)
第三节	定员标准·····	(185)
第四节	定员的方法·····	(187)

第五节	定员的贯彻与管理·····	(190)
第十一章	劳动定额及其管理	
第一节	劳动定额的形式与作用·····	(192)
第二节	劳动定额的水平及其管理·····	(198)
第三节	工时消耗分类与定额时间构成·····	(203)
第四节	劳动定额制定方法·····	(209)
第五节	劳动定额的统计与分析·····	(216)
第十二章	劳动保险与职工福利	
第一节	劳动保险概述·····	(221)
第二节	劳动保险的内容·····	(223)
第三节	职工福利的内容·····	(239)
第四节	企业职工福利制度及其改革·····	(241)
第十三章	职工的劳动保护与管理	
第一节	劳动保护概述·····	(246)
第二节	劳动保护的基本内容·····	(248)
第三节	加强劳动保护工作的管理·····	(254)
第十四章	职工心理保健的问题	
第一节	心理保健概述·····	(257)
第二节	心理挫折与行为疏导·····	(262)
第三节	适应与防卫·····	(267)
第四节	职工心理卫生辅导·····	(273)
第十五章	重视提高劳动生产率	
第一节	劳动生产率概述·····	(276)
第二节	劳动生产率指标及其种类·····	(278)
第三节	提高劳动生产率的途径·····	(281)
第四节	劳动生产率计划·····	(283)
第十六章	劳动人事管理者的素质修养	

第一节	劳动人事管理者素质修养的意义·····	(287)
第二节	政治素质的修养·····	(288)
第三节	道德素质的修养·····	(291)
第四节	心理品质的修养·····	(294)
第五节	知识能力的修养·····	(297)

附录

一、独具特色的“日本式劳动人事管理”简介 (于子明编译)·····	(299)
二、大桥武夫(日)在“用兵法经营管理”的著作中, 有关劳动人事管理的论述 (于子明编译)·····	(324)
三、关于日本人事管理情况考察报告·····	(349)
四、美国人力资源开发与管理的兴起·····	(362)
五、中组部人事部就改革企业人事制度意见发出 通知·····	(370)

第一章 绪 论

第一节 劳动人事管理概述

一、什么是劳动人事管理

劳动人事管理是现代管理的一个重要组成部分，是企事业单位有关劳动人事方面一切管理工作的总称。

关于劳动人事管理的概念有个演变的过程。最早是指私人企业机关的员工选拔和任使而言。就其发展来说，先为劳工管理，继为雇佣管理，后为工业管理。20世纪后为人事管理或劳动人事管理。二者皆指机关、厂矿，在推动工作和完成使命过程中，对于有关“人与人”、“人与事”之间关系的调整。现代企业的劳动人事管理，就是通过一整套行之有效的办法，对机关企事业单位全体职工进行的管理，以最大限度提高其素质和最优地发挥其作用，达到组织的目标。

职工，一般是指企事业单位中的全体人员，即各类行政和业务人员，以及生产操作人员的统称。按照我国传统习惯的理解，劳动管理是对工人的管理，人事管理是对干部、职员和科技人员的管理。但从词义上讲，“劳动”指劳动力的支出，只是一个比较抽象的概念，并不局限于体力劳动，也包括脑力劳动。“人事”指单位内部人员的利用、培养、调配和奖惩等工作，也不局限于对干部、职员的管理。所以，在国外有些国家的企事业单位的劳动或人事管理部门改为“人力资源”管理部门。

这是有道理和有意义的。我们这里沿用的劳动人事管理一词，其含义是指对企事业部门中的所有人员的统一管理。

二、劳动人事管理的主要内容

劳动人事管理的内容可以分为两个方面：

1. 外在要素的管理。主要包括：

- (1) 制订劳动人事计划、目标和政策；
- (2) 常规人事管理，如职工的招收、任用、考核、晋升、奖惩、调配等等；
- (3) 建立公务员制度，进行职位分类和工作评价；
- (4) 劳动组织与管理，建立和采取科学的劳动组织形式；
- (5) 工资管理，包括奖金、津贴与分红；
- (6) 职工的编制定员和定额管理；
- (7) 举办职工福利事业；
- (8) 办理职工劳动保险业务；
- (9) 教育培训管理；
- (10) 办理职工的离休和退休。

以上包括了劳动人事管理的大部分内容，还很不全面。随着劳动人事管理的不断完善和发展，管理内容还会增加一些新的内容。

2. 内在要素的管理。这主要是指职工的心理行为的管理与思想工作。

人作为一个社会的动物，会思维的动物，具有自觉的能动性，他本身蕴藏着极大的智慧资源。作为一个有效的管理者，如果能认真地分析和研究职工的心理活动规律，加强职工的思想政治工作，充分考虑和满足职工的需要，激发其动机，并给

职工创造能够发挥其本身潜力的环境，这样就能有效地调动职工的积极性。从而就会收到较好的经济效益和社会效益。

第二节 劳动人事管理在社会管理中的地位

社会管理是一个巨大的系统工程，其中，劳动人事管理具有特殊重要的地位，甚至可以说，具有决定性的作用。劳动人事管理的对象是人，而人是社会生产力中起决定作用的因素。我们国家的“四化”建设，离不开人的现代化，这二者必须同步，否则，“四化”就不可能实现。人的现代化的核心是思想观念的现代化。一个观念陈旧、思想落后的人，是不可能对社会作出有益贡献的。劳动人事管理的主要目的，就在于调动劳动者的积极性和创造性，把他们的潜力充分发挥出来。在科学技术和社会经济飞跃发展的当今世界，国与国之间的竞争，最终可以归结为各国劳动者的素质（包括德、智、体、美诸要素）之间的竞争，因此，劳动人事管理在社会管理中的地位，比以往大大增强了。

世界近现代史证明了上述论断。19世纪末、20世纪初，美国的经济实力超过英国，原因固然很多，而主要的原因在于美国的“科学管理”（其核心内容是泰罗创建的劳动定额和计件工资管理）比英国的传统管理高明得多。第二次世界大战以后，日本的经济发展速度超过美国，对此，美国朝野十分重视，并组织力量进行研究。现在，美国的许多学者和专家都认为，主要原因在于日本的劳动人事管理比美国的劳动人事管理更为高明。

我国的经济体制改革取得了伟大的成就，特别是农村经济体制改革取得了举世公认的成就。与城市经济体制改革相比，

农村经济体制改革之所以比较顺利，主要原因就在于农民没有“铁饭碗”，农村的经济组织，包括乡镇企业，不是依靠国家财政补贴来维持生存。我国城市经济体制改革的主要制约因素，就是几千万职工的“铁饭碗”和几十万个企业之间的“大锅饭”。近几年来，人们经常议论城市经济体制改革的“突破口”或“牛鼻子”。许多人认为，“突破口”就是打破“铁饭碗”和“大锅饭”。这涉及到两个层次的配套改革：劳动人事系统内部的配套改革，劳动人事系统与全社会之间的配套改革。总之，不触动以至破除“铁饭碗”和“大锅饭”，我国的经济体制改革就难以“深化”，就难以走出困境。经济体制改革涉及到许多错综复杂的实际利益问题，特别是各类人员之间的相对利益关系问题。从一定意义上说，经济体制改革就是对全社会相对利益关系的调整，以形成奖勤罚懒、优胜劣汰、公平竞争的社会经济环境。

劳动人事管理者，身处经济体制改革的突破口，对改革的成败起着举足轻重的作用，对此，我们应当有足够的认识。我们要有崇高的使命感，为祖国的改革大业作出应有的贡献。

第三节 劳动人事管理的特点

现代劳动人事管理与传统的劳动人事管理相比较，既有共性，也有其特殊性。传统的劳动人事管理，实际上主要是一个人事调配和劳动组织的概念，包括的内容比较狭窄，对人往往是单纯地管，静止地用。对人的内在能动性的激励和智力开发重视不够，不注意对人的管理的系统性、综合性、科学性等等。而现代劳动人事管理，针对传统劳动人事管理的缺陷，并根据系统管理的思想和企业的实践经验，主要突出以下几个特点：

一、系统性。即对企业的经营管理的各个环节和各个方面的劳动人事工作统一计划和组织管理，使之形成一个有机的整体或系统，为一个共同的目标服务。在这个整体和系统中，任何一个环节、方面和层次的工作不足，都会对整个系统产生不利的影响。所以劳动人事管理表现出很强的系统性。此外，劳动人事管理的内容很多，从职工的招录、培养到分配使用，需要进行全面规划和终生安排，从而才能使职工始终处于最优的进步和贡献状态见图1—1。

所以，作一个劳动人事管理干部必须有系统观念。

二、综合性。在管理制度、管理体制和方法上，要善于兼收并蓄、取长补短，既要继承和发扬传统管理行之有效的优良的东西，又要积极借鉴国外新的管理经验，如行为科学、管理心理学的内容；既要改革工资奖励制度，切实搞好按劳分配，又要加强思想政治工作和劳动态度的教育；既要提倡人才的合理流动，又要从经济效益角度促使业务骨干保持相对稳定……总之，不能搞单打一的管理，而要进行综合管理，使职工自觉为达到企业的目标而奋斗。这就要求管理人员能够综合运用各种科学知识，如哲学、心理学、社会学和管理学等。如果说企业中其他管理（如财会、物资）只要求专才即可胜任的话，劳动人事管理则非要通才来担任不可。

三、开发性。即把每一个职工都看成是可以开发其潜能的宝贵资源，并发挥其应有的作用。不论管理人员、技术人员或工人，都要有计划地进行培训，提高其技术水平，并制定有长短期开发能力的计划，做到人尽其才，才尽其用。

四、情感性。由于人是有思想、有感情的动物，所以人的行为往往受其思想感情支配，同时一个人的思想感情又是不断变化着的，在不同的情况下，其心理上的感觉和情绪也不同。在

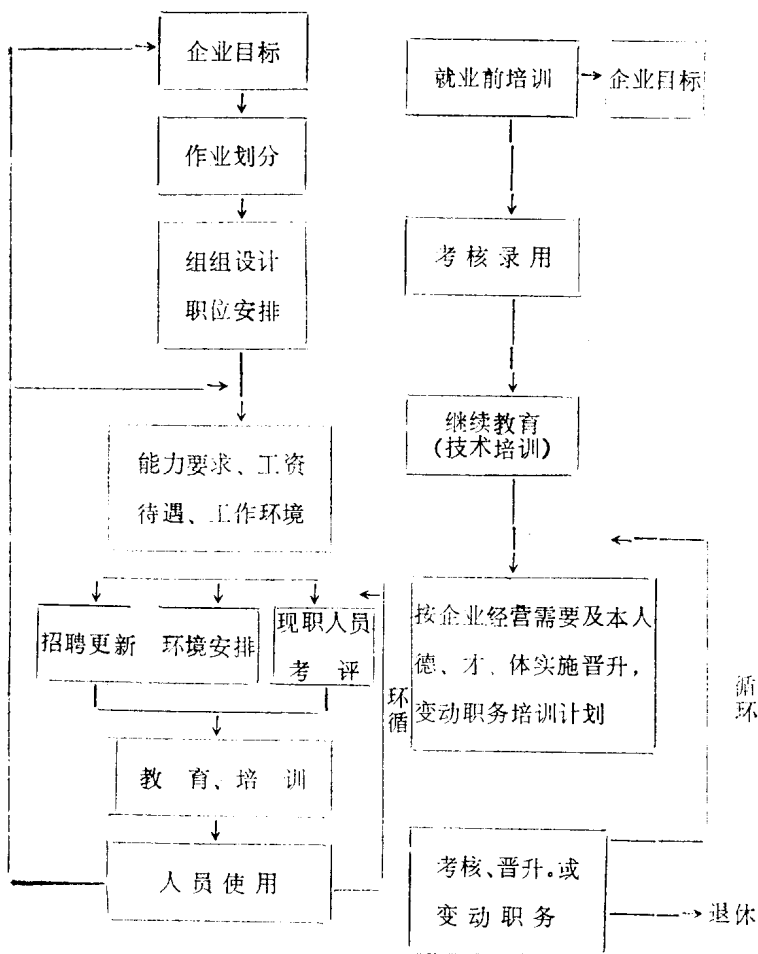


图 1—1 劳动人事管理全过程 职工终生安排