

江泽民：人才是科技进步和经济社会发展最重要的资源。

21世纪人力人才资源 开发利用管理全书

RLRCZY
KAI FALYONG GUAN LI

中国物价出版社

21 世纪人力人才资源 开发利用管理全书

主编 王 婷

(一)

·中国物价出版社·

1999 年 5 月中国·北京

图书在版编目(CIP)数据

21 世纪人力人才资源开发利用管理全书/王婷编. - 北京:中国物价出版社,1999

ISBN 7-80155-022-6

I .21… II .王… III .①人力-资源管理②人才-资源开发③人才-资源利用 IV .C962

中国版本图书馆 CIP 数据核字(1999)第 16518 号

21 世纪人力人才资源开发利用管理全书

主编 王婷

出版发行/中国物价出版社(电话:68020336 邮编:100837)

地址:北京市西城区月坛北小街 2 号院 3 号楼)

经销/新华书店

印刷/北京市后沙峪印刷厂

开本/787×1092 毫米 16 开精装 印张/152 字数/3500 千字

版本/1999 年 5 月第 1 版 印次/1999 年 5 月第 1 次印刷

印数/1500 册

书号/ISBN7-80155-022-6/F.10

定价/880 元(全四卷)

《21 世纪人力人才资源开发利用管理全书》

编撰委员会

主 编 王 婷 许和硕

副主编 尹秀云 张艳丽

许 琳 柴 芳

编委其他成员 (排名不分先后)

张 萌 夏荷婷 刘宇豪 一 帆

戴 威 陈 曦 黄黔晨 张梦迪

吴一弘 李森光 胡斯汉 钱 鑫

赵 欣 刘兰玉 马文博 荣 翰

许柏霞 郑中天 成 功

前 言

党的十五大报告强调人才是科技进步和经济社会发展最重要的资源。我国现代化建设的进程,在很大程度上取决于国民素质的提高和人才资源的开发。江泽民总书记在党的十五大报告中多次讲到人才问题,对人才资源开发明确指出:“人才是科技进步和经济社会发展最重要的资源,要建立一整套有利于人才培养和使用的激励机制”,“充分发扬市场机制作用”,“继续发展各类市场,着重发展资本、劳动力、技术等生产要素市场。”

江泽民总书记的报告对我国人力人才资源的开发利用与管理提出了明确要求。给世纪之交的人才市场发展带来了难得的发展机遇。党的十五大报告同时为人才市场发展提供了重要理论依据。

我国是一个物质资源相对匮乏,而人力资源极其丰富的国家。在 21 世纪即将来临之际,发展经济,迎接挑战的战略抉择应是充分重视人才资源的开发利用,强化并发挥这一优势,以弥补其它资源的不足。因此,开发人才资源已是我国目前一项迫切而重要的国策。

为此,在国家人事部、劳动保障部有关领导的关怀和支持下,由中国人民大学、北京大学、南开大学、中共中央党校等学者和专家结合国际惯例及当前我国人力、人才、人事工作的最新精神,编撰了《21 世纪人力人才资源开发利用管理全书》。

全书分十余篇,详实论述了:一、邓小平人才理论与当前人力人事工作的最新精神;二、21 世纪中国的人力人才资源;三、人力人才资源的市场行为;四、人力人才资源的宏观配置;五、人力人才资源管理与方略;六、人力人才资源的领导与培训;七、人力资源开发利用中效率与激励;八、人力资源中的决策主体——各级主管;九、人才资源开发利用与社会化体系建设;十、企事业单位人事管理与改革;十一、事业单位人事管理与改革;十二、计算机在人力人事管理中的应用与操作;十三、世界各国人力人事资源开发管理先进经验与典型范例;十四、现行人力人事政策法规等。全书阐述全面、系统、注重理论与实际操作规范,同时佐以国际惯例、世界各国先进的典范,因此,全书具有一定的权威性、指导性和实用性,是各级人力人事主管单位、各人事部门、各级党政机关、企事业单位、各大中专院校等所必备的参考图书。

因时间及作者水平所限,书中不当之处敬请读者见谅指正。

编 者

1999,5

总 目 录

绪 论	邓小平人力人才理论与当前人事工作的最新精神
第 一 篇	21 世纪中国的人力人才资源
第 二 篇	人力人才资源的市场行为
第 三 篇	人力人才资源的宏观配置
第 四 篇	人力人才资源的管理与方略
第 五 篇	人力人才资源的领导与培训
第 六 篇	人力人才资源开发管理中效率与激励
第 七 篇	人力人才资源中的决策主体——各级主管
第 八 篇	我国人力人才资源开发利用与社会化体系建设
第 九 篇	企业单位人事管理与改革
第 十 篇	事业单位人事管理与改革
第十一篇	世界各国人力人才资源开发管理先进经验与典型 范例
第十二篇	计算机在人力人事管理中的应用与操作
第十三篇	最新人力人事现行政策法律法规

目 录

前 言

卷 一

绪 论 邓小平人力人才理论与当前人事工作的最新精神

第一章 邓小平人才理论与我国人才资源开发	(3)
第一节 邓小平人才理论是我国人才资源开发的理论基础	(3)
一、邓小平人才理论奠定了我国人才资源开发的理论基础	(3)
二、在邓小平人才理论指导下,我国人才资源开发健康发展	(4)
三、我国人才资源开发工作任重道远,前景广阔	(5)
第二节 人才预测和人力智力开发规划	(6)
一、人才预测和人才智力开发规划的涵义	(6)
二、人才预测的内容和分类	(7)
三、人才预测的种类	(7)
第三节 学习邓小平人才人事理论,提高人事管理工作水平	(8)
一、邓小平人才人事理论是邓小平理论的重要组成部分	(8)
二、邓小平同志关于干部人事管理的思想	(9)
三、学习的目的,在于应用	(11)
第二章 当前人力人事工作的最新精神	(12)
第一节 深化两个调整,推进分类管理,突出抓好三支队伍建设	(12)
一、1999 年人事工作总的要求	(12)
二、大力加强专业技术人员队伍建设	(12)

三、切实加强企业经营管理人员队伍建设	(13)
四、进一步加强公务员队伍建设	(13)
五、认真做好国有重点大型企业的稽察工作	(13)
六、加大人事政策法规建设的力度	(14)
七、认真做好机构改革人员定岗分流的宏观指导	(14)
八、积极推进事业单位人事制度改革	(14)
九、完善与市场经济相适应的人事宏观管理体系	(15)
十、切实做好军转安置工作	(15)
十一、加强人事部门的自身建设,以实际行动迎接建国五十周年	(15)
第二节 紧紧围绕经济工作做好人事人才工作	(16)
一、认清形势,紧紧围绕经济工作做好人事工作和人才工作	(16)
二、深化国有企业改革,建立稽察特派员制度	(17)
三、精心组织,做好地方机构改革和人员定岗分流工作	(18)
四、加强领导,转变职能,转变作风,提高人事部门的工作水平	(19)
第二节 大力推进公务员任用制度改革	(20)
一、与其他管理制度相比,在激发机关活力方面,任用制度更具有根本性意义 ..	(20)
二、市场经济体制要求在任用制度方面强化竞争激励机制	(20)
三、用人制度方面推进改革	(21)
四、任用机制是发挥公务员制度优越性的关键	(21)
第四节 蓬勃发展的人事代理制	(22)
一、人事代理发展的新趋势	(22)
二、人事代理制发展的原因	(23)
三、人事代理制发展的现实困难	(23)
四、发展人事代理制的对策	(24)
第三章 知识与经济及人力人才资源开发	(25)
第一节 知识的特征与影响	(25)
一、知识的提出及其基本含义	(25)
二、知识经济的主要特点	(25)
三、知识经济时代人才的核心素质及其对领导者的要求	(26)
第二节 知识经济挑战人才开发	(26)
一、知识经济时代人才的地位更加重要	(26)
二、知识经济时代对人才的要求将会发生质的重大改变	(27)
三、知识经济挑战所引发的思考	(27)
第三节 知识经济下人才开发的趋势	(28)
一、由重视学历向重视能力转变	(28)
二、由单一型人才开发向复合型人才开发转变	(29)
三、由重视人的显能开发向重视人的潜能开发转变	(29)
四、由被动开发向主动开发转变	(29)

五、由黄金时段开发向终身开发转变	(29)
六、由近距离人才开发向远距离人才开发转变	(29)
七、由人才无序开发向科学开发转变	(30)
第四节 知识经济下的人才市场	(30)
一、世界正走向知识经济时代	(30)
二、知识经济与人才	(30)
三、人才市场的变迁	(31)

第一篇 21 世纪中国的人力人才资源

第一章 中国经济的发展前景与人力资源	(35)
第一节 迈向 21 世纪的目标	(35)
一、改革带来的发展	(35)
二、总目标:翻两番、小康与中等发达国家水平	(36)
三、增长速度的大体预测	(36)
四、“九五”目标	(37)
五、2010 年远景规划	(37)
第二节 增长与结构转变	(38)
一、转变经济增长方式	(38)
二、发展的实质是经济结构转变	(40)
第三节 90 年代后期的结构调整	(41)
一、产业结构:暴露深层矛盾	(41)
二、企业组织结构:重组	(42)
三、区域结构:发展不平衡与同构化	(43)
四、技术结构:升级的压力	(45)
第四节 对外开放与国际竞争	(46)
一、对外开放:增长的发动机	(46)
二、民族工业的国际竞争力问题	(47)
三、在亚太经济中的地位	(48)
第五节 中国的可持续发展问题	(49)
一、可持续发展的含义	(49)
二、人口与资源	(49)
三、中国的可持续发展战略:《中国 21 世纪议程》	(51)
第二章 以人为本的管理体制	(52)
第一节 日本制造业的成功和美国再度称雄	(52)
一、日本制造业的成功	(52)

二、美国制造业再度称雄	(53)
第二节 企业以人为本	(54)
一、企业以人为本	(54)
二、合作式的劳资关系	(55)
三、日本企业劳资关系的新调整	(56)
四、尊重职工	(57)
第三节 企业风险的承担者和收益的获取者	(57)
一、认为职工是风险逃避者的企业理论	(57)
二、企业理论的新突破	(58)
三、两种职工就业模式	(59)
第四节 职工持股	(60)
一、各国企业职工持股的基本情况	(60)
二、职工持股对职工参加企业管理的作用	(62)
第五节 体贴关怀和家庭福利	(63)
一、公司实行福利政策已经成为新的潮流	(63)
二、日美企业实行福利政策的案例	(63)
三、弹性工作时间也是一种福利	(64)
四、福利竞争策略的利弊	(64)
第六节 职工参与管理	(65)
一、职工广泛参与是职工参与管理的重要特征	(65)
二、职工自我管理是职工参与管理的一个重要方面	(66)
三、集体谈判是一种工人参与管理的基本形式	(66)
四、职工参加管理组织是职工参与管理的组织保证	(66)
五、整合利益关系是职工参与管理的必要前提	(67)
第三章 人力资源	(68)
第一节 人力资源的性质	(68)
一、人力资源的涵义	(69)
二、人力资源的特点	(70)
三、人力资源的利用	(71)
第二节 人力资源的状况	(72)
一、人力资源的数量	(72)
二、人力资源的质量	(73)
三、人力资源结构	(74)
四、人力资源的变化	(75)
第三节 人力资源与国民经济发展	(75)
一、人力资源在国民经济中的作用	(76)
二、人力资源对发展中国家经济发展的作用	(77)
三、人力资源对中国未来经济增长的特殊意义	(78)

第四章 人力资源管理政策的一体化 (85)

一、人力资源管理政策一体化:行政法、市场法和团体法 (85)

二、统一的文化与双重文化 (90)

三、高层管理者的价值观和人力资源管理 (92)

四、人力资源管理政策和实务的转变 (92)

第五章 人力资源国际化的人才准备 (95)

第一节 国际化经营人才的基本素质 (95)

一、较高的政治素质 (95)

二、必需的国际经营知识与经验 (95)

三、与职位相符的业务能力 (96)

四、较强的竞争意识和较强的开拓能力 (96)

五、健康的身体和心理素质 (96)

第二节 国际化经营的人才开发 (98)

一、人才的国籍策略 (98)

二、人才的招聘 (99)

三、人才的培训 (102)

第三节 经营国际化人才的管理 (103)

一、国际化企业的人事管理组织 (103)

二、国际化经营的人才激励 (104)

第二篇 人力人才资源的市场行为

第一章 人力资源需求 (109)

第一节 边际生产力决定人力资源的需求 (109)

一、边际物质产品 (110)

二、边际物质产品价值 (112)

三、边际物质产品的价值与厂商的劳动需求量 (112)

第二节 资本调整与长期人力资源需求 (113)

一、长期人力资源需求 (113)

二、人力资源短期需求与长期需求 (115)

第三节 人力资源市场需求曲线 (116)

一、行业劳动力需求曲线 (116)

二、人力资源市场需求曲线 (117)

第二章 人力资源供给 (119)

第一节 个人效用最大化与人力资源供给 (119)

一、个人效用	(119)
二、预算限制	(121)
三、效用最大化与人力资源供给	(122)
第二节 人力资源短期供给曲线	(123)
一、收入变化与收入效应	(123)
二、工资率变化与替代效应	(123)
三、工资率变化与短期劳动力供给曲线	(124)
四、工资变化的双重效应:收入效应与替代效应	(125)
五、人力资源市场供给曲线	(126)
第三节 人力资源长期供给	(127)
一、劳动力参与率与劳动力供给	(127)
二、生育率决定与劳动力供给	(128)
第三章 人力资源供求均衡与数量决定	(130)
第一节 人力资源供求均衡分析	(130)
一、人力资源供求均衡的实现	(130)
二、人力资源需求与供给变动对工资和就业的影响	(131)
第二节 人力资源供求分析的应用	(134)
一、最低工资立法的经济学	(134)
二、最低工资立法的理论分析	(136)
三、对最低工资立法效应的实证研究	(138)
四、替代物、互补物与劳动力市场分析	(139)
第四章 就业与再就业	(142)
第一节 就业方式与劳动职业	(142)
一、职业活动	(143)
二、职业寻求	(144)
三、职业决策	(145)
第二节 劳动交易	(145)
一、劳动权	(146)
二、劳动力商品	(146)
三、劳动交易	(147)
第三节 劳动市场	(148)
一、劳动市场的性质	(148)
二、劳动市场的类型	(149)
三、劳动市场的特点	(151)
第四节 劳动就业	(152)
一、就业的性质	(152)
二、就业的状况	(153)
三、失业	(153)

四、劳动力流动	(154)
第五章 企业用工	(156)
第一节 企业人力投资	(156)
一、企业用工原则	(157)
二、企业人力投资	(158)
三、企业的劳动政策	(158)
第二节 企业人员编制	(159)
一、企业编制	(159)
二、定员管理	(160)
三、定员方法	(161)
第三节 企业员工录用	(161)
一、人力资源计划	(161)
二、劳动用工制度	(162)
三、员工招聘工作	(163)
第六章 岗位任职	(165)
第一节 岗位管理	(165)
一、岗位性质	(166)
二、岗位规范	(166)
三、岗位分类	(167)
四、岗位评价	(168)
第二节 员工上岗	(170)
一、员工测评	(170)
二、员工上岗	(170)
三、劳动调配	(171)
第三节 下岗离职	(173)
一、下 岗	(173)
二、辞 职	(174)
三、辞 退	(175)
四、退 休	(176)
第七章 管理人力资源流动	(178)
第一节 在管理流动上的趋势	(178)
一、个人角度的检查与评估	(178)
二、社会角度的检查与评估	(180)
三、组织角度的检查与评估	(181)
第二节 人力资源流动政策、体系和实践	(182)
一、管理流入	(182)
二、管理内部流动	(184)
三、雇员职业道路发展	(189)

四、管理流出	(193)
第三节 管理人力资源流动中的平衡	(195)
一、法律方面的平衡	(195)
二、战略性的管理流动	(197)
第八章 报酬制度的设计与管理	(205)
第一节 报酬制度的挑战	(206)
一、工资与行为理论	(207)
第二节 保持均衡的制度	(214)
一、岗位评估(job evaluation)	(215)
二、资 历	(218)
三、绩效付酬	(218)
四、绩效付酬制度	(219)
五、绩效考核的考察层次	(219)
六、任务的实质	(220)
七、绩效的衡量	(220)
八、工资数额	(221)
九、绩效付酬制度的困境	(222)
第三节 薪资制度的设计与执行	(222)
一、薪资的作用	(222)
二、参与报酬制度的设计与执行	(223)
三、交 流	(224)
四、多重制度	(224)
五、象征意义	(225)
六、松散的配合	(225)

第三篇 人力人才资源的宏观配置

第一章 人力资源的总需求与总供给	(229)
第一节 人力资源总需求	(229)
一、人力资源总需求的概念与特征	(229)
二、影响人力资源总需求变化的因素	(231)
第二节 人力资源总供给	(234)
一、人力资源总供给的概念与特征	(234)
二、影响人力资源总供给的因素	(235)
三、我国人力资源总供给的变动趋势	(236)
第三节 工业化过程中人力资源的供求变化	(238)

一、二元经济结构与人力资源供求	(238)
二、工业化、城市化与人力资源供求	(241)
三、劳动力产业间转移与人力资源供求	(243)
第二章 充分就业与国民经济总量平衡	(247)
第一节 充分就业的界定	(247)
一、凯恩斯主义充分就业的含义	(247)
二、传统社会主义经济理论中,充分就业的含义	(248)
三、社会主义市场经济下的充分就业	(249)
第二节 充分就业的实现	(251)
一、劳动就业的形势分析	(251)
二、实现充分就业的基本途径	(253)
第三节 失业与通货膨胀	(258)
一、菲利普斯曲线:通货膨胀与失业之间的交替关系	(258)
二、货币主义关于通货膨胀和失业之间的关系的分析	(259)
三、解决失业问题的基本对策	(260)
第三章 人力资源配置机制与市场中介	(262)
第一节 人力资源市场配置	(262)
一、人力资源市场构成要素	(262)
二、人力资源市场配置的内在功能	(263)
三、人力资源市场配置的客观必然性	(265)
第二节 人力资源市场的体系与结构	(268)
一、人力资源市场体系	(268)
二、人力资源市场结构	(270)
第三节 职业介绍服务系统	(273)
一、我国职业介绍服务系统的形成	(273)
二、职业介绍服务的名称、组成及职能	(275)
三、职业介绍机构的运行与管理	(276)
第四章 社会保障制度与政策	(278)
第一节 社会保障体系与人力资源利用	(278)
一、社会保障的概念	(278)
二、社会保障的性质和特征	(278)
三、社会保障体系	(279)
四、社会保障制度的作用	(280)
第二节 养老保险	(281)
一、养老保险制度的建立与改革成就	(281)
二、养老保险制度存在的问题	(282)
三、养老保险制度的基本原则	(283)
四、完善养老保险制度改革的基本思路	(283)

第三节 失业保险	(286)
一、现行失业保险制度的建立	(286)
二、现行失业保险制度的基本内容	(286)
三、现行失业保险制度存在的问题	(287)
四、失业保险制度改革的基本原则	(288)
五、失业保险制度改革的目标模式	(289)
六、失业保险制度的改革与日益完善	(289)
第四节 医疗保险	(291)
一、现行医疗保险制度	(291)
二、现行医疗保险制度存在的问题	(291)
三、医疗保险制度改革	(292)
第五节 健康保险	(294)
一、现行健康保险制度的内容	(294)
二、健康保险制度的改革	(296)
第五章 人力资源管理工作计划	(299)
第一节 计划的性质	(300)
一、致力于实现总目标和一定时期的目标	(300)
二、居于领先地位	(300)
三、具有普遍性	(301)
四、能够提高效率	(301)
第二节 计划的类型	(302)
一、总目标或使命	(302)
二、目标	(303)
三、战略	(304)
四、政策	(304)
五、程序	(306)
六、规则	(307)
七、规划	(307)
八、预算	(308)
第三节 计划的重要性	(309)
一、防止不肯定性和情况变化	(309)
二、把注意力集中于目标	(309)
三、达到经营上的经济合理	(310)
四、利于控制	(310)
第四节 计划的步骤	(310)
一、估量机会	(310)
二、确定目标	(311)
三、拟定前提条件	(311)

四、确定可供选择的方案	(313)
五、评价可供抉择的方案	(313)
六、选定过程	(313)
七、拟订派生计划	(314)
八、用预算使计划数字化	(314)
第五节 计划的过程:合理的方法	(314)
第六节 计划的期限:长期计划	(315)
一、承诺原则	(315)
二、承诺原则意味什么	(316)
三、承诺原则的应用	(316)
四、综合计划工作	(317)
五、短期计划和长期计划的协调	(317)
六、计划的灵活性	(318)
七、在计划中体现灵活性原则	(318)
第七节 计划必须采用开放系统方法	(319)
第六章 人力资源的目标管理	(320)
第一节 总目标和一定时期的目标	(321)
一、目标是分等级层次的	(321)
二、目标形成一个网络	(322)
三、目标的多样性	(323)
四、长期目标和短期目标	(323)
第二节 目标管理的性质	(324)
一、数量目标	(324)
二、质量目标	(324)
三、可考核性是拟定目标的关键	(325)
四、预算目标和其他一些目标	(325)
第三节 目标管理的过程	(327)
一、初步确定最高主管部门的目标	(327)
二、明确各组织结构的作用	(328)
三、确定下属人员的目标	(328)
四、目标和资源	(328)
五、在拟定目标过程中上下级间的循环往复	(329)
六、拟订目标的指导方针	(329)
第四节 目标管理的优点	(330)
一、更好地进行管理	(330)
二、明确组织机构	(330)
三、诱发人们承担责任	(330)
四、有助于开展有效的控制工作	(331)