

人力资源管理

廖泉文著



同济大学出版社

人力资源管理

廖泉文 著

同济大学出版社

内 容 提 要

当前,世界各国战略争夺的制高点是人才的竞争,是人力资源开发和管理水平的较量。如何开发人力资源,利用有限的人力取得最大的经济效益,是当今世界科学发展中的一个极为重要的课题,也是一门值得重视研究的新学科。

本书重点研究务实管理。共分八章,前三章提出了人力资源管理的基本概念、基本原理和世界各国人力资源管理的概况与对策;第四章是人力资源投资;后四章研究人力资源的务实管理,即人力资源计划、人力资源决策、人力资源保护和人力资源评估,也涉及了一些老年人力资源保护的问题。

责任编辑 陆菊英

封面设计 申 凡

人力资源管理

廖泉文 著

同济大学出版社出版

(上海四平路 1239 号)

新华书店上海发行所发行

浙江上虞科技外文印刷厂印刷

开本 850×1168 1/32 印张 11.375 字数 330 千字

1991 年 12 月第一版 1991 年 12 月第一次印刷

印数:1—5600 定价 5.90 元

ISBN7-5608-0945-6/F·106

序

人生是一个纷繁复杂的物质活动和精神活动的过程，探索现代人在这一过程如何发挥更大的积极性，如何开发人力资源，利用有限的人力取得最大的经济效益，是当代世界管理科学发展中的一个极为重要的课题，也是一门值得重视研究的新学科。

中国是一个人力资源特别丰富的国家，如何管理好这一宝贵的人力资源，是领导者、企业家、经济学家、管理学家正在注视和研究的重要课题。厦门大学廖泉文副教授，多年来勇于探索研究这一至关重要的学科，取得可喜的成果，在今年酷热暑假书成本著作，提出了富有独创性的学科体系和鲜明观点，是难能可贵的。本书的主要特点在于：一是内容丰富生动具有真实性；二是理论联系实际具有实用性；三是体例安排新颖具有可读性；四是文字通畅易懂具有通俗性；五是说理论述深入浅出具有启发性；六是观点鲜明论据充分具有理论性。从总体来看是一本有实际参考价值的好书，它对大、中专管理专业的师生和广大管理人员不失为一本有益的教材专著。

我相信这部著作的出版发行将对人力资源管理科学知识的传播和普及能起到一定的推动作用，受到广大读者的欢迎。她将对我国人力资源开发作出贡献。

苏东水

1991年10月

于上海华侨新村寓所

前 言

在中国历史的浩浩长河中，曾经有过许多优秀的、杰出的人才闪现过光辉，他们中有气壮山河、正气浩然的民族英雄，有功垂千古、名炳日月的革命家和爱国志士，有光照宇内、蜚声海内外的知名科学家、文学家、思想家，他们的丰功伟绩是我们民族的骄傲，也是我们民族不断开拓前进的动力。今天，我们每一个中国人，殷切地希望我们祖国能不断地涌现出一批批有世界影响的、优秀的杰出人才，为我们民族争光，为我们的祖国添彩。无数的事实证明，要振兴一个民族，光耀一个国家，一不靠自然资源，二不靠先人遗产，三不靠厂房机械等硬件设备；靠的是人力资源，靠人力资源的开发，靠全国人民的积极性、主动性和创造性，靠全民族团结一致的精神，靠全体人民潜能的最大发挥。

人的一生通常可分为三大阶段。第一阶段是身体、知识成长的阶段，即一个人对未知的世界大量输入的阶段。这一阶段人的身体的成长与知识的成长同步进行，一个无知的顽童，当他（她）成长为一个英俊潇洒的小伙子或一个亭亭玉立的大姑娘时，他（她）也从无知变成一个掌握相当多的基础知识和专业知识的可用之才了。这一阶段时间的区间大小，根据各人所受学历教育的不同而不同，一般在（0~20）及（0~26）区间之间变化，前者为中等教育的区间，后者为博士生教育的区间。这时，他们犹如种子之破土，朝阳之初出，精力充沛，志气轩昂，充满了对未来的憧憬，这一时期确实是人生中最值得怀念和留连的时期。此时营养的输入使身体茁壮，知识的输入使人充满了智慧，这二者的结合使人敢于面对人生的各种挑战，具备了初试人生的信心和勇气。第二阶段是一

个人为世界、为社会服务的阶段,即知识、智慧、体力、能力输出的阶段。在这一阶段,人在输出的过程中逐步变得成熟,逐步变得老练和精干,所谓“三十而立,四十而不惑”。这一阶段的人生犹如滔滔奔腾的流水,由于能量的积累,可以穿山破石,不懈向前。当然,在输出的过程中也有知识的再输入、能力的再积累、人才的再锻造。世界因为他们的服务而变得繁荣,变得更加美好,他们也因这种服务变得更加充实。这一阶段的长短,根据各人的身体、心理素质和各人的工作性质、工作环境和生活环境、心胸、气度等各种因素的影响而有很大的差异,有的年过60仍精力充沛,有的年仅40已未老先衰。第三阶段是退休、养老时期,这是一个人在长期地服务于社会之后,必然获得的社会的报答和关心。这一阶段是人生的老年阶段,人到老年精力渐衰,但阅历渐深,经验较多,所谓“七十而从心所欲不逾矩。”他们从各种工作岗位上退下来,开始了安稳的退休养老生活,可以较自由地安排自己的时间,这时老有所为、老有所学、老有所乐,时空更加自由和广阔了。

有关人力资源开发和管理的书籍大致可分为三类,一是基本的原理和方法,二是实务管理,三是心理与行为的管理。本书属于第二类,即重点研究实务管理,但也涉及到第一类的部分内容。本书共分八章,前三章相当于总论,提出了人力资源管理的基本概念、基本原理和世界各国人力资源管理的概况与对策。第四章是人力资源投资,贯穿了人生第一阶段的教育、第二阶段的职业培训。后面四章研究人力资源的实务管理。本书在实务管理的结构框架方面作了较大的改进,把实务管理分为四大块,即人力资源计划、人力资源决策、人力资源保护和人力资源评估,主要贯穿于人生第二阶段的管理,少量涉及到人生第三阶段,即涉及老年人力资源保护问题。

当前,世界各国战略争夺的制高点是人才的竞争,是人力资源开发和管理水平的较量。美国以吸引外籍人才而著称;西德和日

本在战后一片废墟上奇迹般崛起而为经济强国，靠的是人力资源开发；南朝鲜以 24 倍的经济速度增长，其法宝是职工的在职培训。我国改革开放十年来，在人力资源开发和管理上，有许多重要的创新性的拓展，已引起世界各国的瞩目。我国人力资源十分丰富，人才济济，一代新人正在茁壮成长，人们正以喜悦的心情期待他们为民族的优秀文化发扬光大，为祖国的繁荣富强作出贡献。

有人说过，只有勇于告别熟悉的海岸的人，才能发现新的海洋。在人力资源开发和管理上，我们也应该有一些新的思路和新方法。传统的人事管理缺乏对人的智力的开发，缺乏发掘人的潜能的对策。今天的人力资源管理重在开发人的智力，发挥人自发的积极性和创造性。今天的企业管理已普遍接受以人为中心的管理。以人为中心的管理，能够增强企业的凝聚力和向心力，极大地加强企业的生命力、竞争力和转向力。今年是企业的“质量、品种、效益年”，谨以本书献给在企业管理的理论战线和实践战线上敢于去发现新的海洋的探索者和开创者，同时希望得到他们宝贵的批评意见。

本书在写作过程中，始终得到复旦大学博士生导师苏东水教授的支持和鼓励，得到他宝贵的指导和帮助，并承他在百忙中为本书作序。对苏教授扶持后进、奖掖来者的精神，我表示深深的敬意，同时借此机会向苏教授表示诚挚的感谢！

本书在写作过程中参阅了国内外许多专家、学者的论著和资料，在此一并表示我的敬意和感谢。

“江山代有才人出，各领风骚数百年”，这是我对新一代人才的默默的祝愿。

廖泉文

1991 年 10 月

于厦门大学海滨新村

目 录

第一章 人力资源管理概述

第一节 人力资源管理的内容和任务	1
1.1.1 人力资源的定义	1
1.1.2 人口资源、劳动力资源、人力资源、人才资源 四者的关系	2
1.1.3 人力资源包含的内容	5
1.1.4 人力资源开发和管理的定义和内容	7
1.1.5 人力资源管理的任务	9
第二节 人力资源管理的思想和体制的历史沿革	10
1.2.1 18世纪初以前的阶段	10
1.2.2 18世纪中叶—19世纪初	10
1.2.3 19世纪末—20世纪初	11
1.2.4 20世纪初叶—第二次世界大战前	12
1.2.5 第二次世界大战以后	13
1.2.6 未来和将来的人力资源管理	14
第三节 人力资源管理的X理论、Y理论、Z理论	17
1.3.1 X理论	17
1.3.2 行为科学理论	18
1.3.3 Y理论	18
1.3.4 Z理论	19

1.3.5	人力资源管理理论的发展趋向	20
第四节	中国古代的人力资源思想举要	20
1.4.1	人生而有欲	21
1.4.2	千里马常有,而伯乐不常有	21
1.4.3	地无变迁,人有聚散	21
1.4.4	善政不如善教之得民也	22
1.4.5	兼相爱,交相利	22
第二章	人力资源管理的八大基本原理	
第一节	系统优化原理	23
2.1.1	系统的定义	23
2.1.2	人力资源系统的特征	24
2.1.3	系统优化原理包含的内容	27
第二节	能级对应原理	28
2.2.1	能级原理包含的内容	28
2.2.2	几种不同的能级结构	28
2.2.3	日本对五种能级管理人员的剖析	31
2.2.4	职权的权级与能力的能级之间的差异和对应	34
第三节	系统动力原理	35
2.3.1	动力原理所包含的内容	35
2.3.2	奖励的十大策略	36

第四节 反馈控制原理	41
2.4.1 正环与负环	41
2.4.2 人力资源管理的正环与负环	42
第五节 弹性冗余原理	47
2.5.1 弹性冗余原理包含的内容	47
2.5.2 弹性冗余原理必须遵循的几个原则	48
2.5.3 消极弹性和积极弹性	49
第六节 互补增值原理	50
2.6.1 互补增值原理包含的内容	50
2.6.2 互补增值原理必须注意的几个问题	51
第七节 利益相容原理	52
2.7.1 利益冲突的含义	52
2.7.2 利益相容原理的定义及包含的内容	53
第八节 竞争强化原理	54
2.8.1 竞争的分类	54
2.8.2 竞争强化原理所包含的定义和内容	54
2.8.3 使用竞争强化原理必须注意的问题	55

第三章 世界若干国家人力资源开发的概况和对策

第一节 美国人力资源开发的概况	58
------------------------------	----

3.1.1	美国人力资源利用面临的困难	58
3.1.2	美国人力资源开发的对策	61
第二节	日本人力资源开发的概况和对策	64
3.2.1	日本经济高速发展的主要原因	64
3.2.2	日本人力资源管理的三大神器	66
3.2.3	日本对进一步开发人力资源的对策	68
第三节	联邦德国的人力资源开发	71
3.3.1	联邦德国的就业结构和劳动制度	71
3.3.2	联邦德国的职业教育	72
3.3.3	建立对职工的激励机制	73
第四节	南朝鲜的人力资源开发	74
3.4.1	南朝鲜经济发展的关键因素	74
3.4.2	建立全国教育和培训两套体制	75
3.4.3	重视培养高层次科技人才	76
3.4.4	为达到 2000 年目标的人力资源开发对策	77
第五节	发展中国家的人力资源开发	78
3.5.1	发展中国家人力资源开发状况	78
3.5.2	发展中国家人力资源开发战略	81
3.5.3	发展中国家的职业教育, 重点应培养中、初级 技术人才	83
3.5.4	发展中国家的劳务输出和对策	85

第四章 人力资源投资

第一节 人力资源投资的范围和投资成本.....88

4.1.1 人力资源投资的内容88

4.1.2 人力资源投资成本的概念90

第二节 人力资源投资的收入效应.....93

4.2.1 在职培训的收入效应93

4.2.2 一般培训的收入效应95

4.2.3 特殊培训的收入效应97

4.2.4 正规学校教育的收入效应.....100

4.2.5 对信息和健康投资的收入效应.....102

第三节 人力资源投资的收益率104

4.3.1 人力资源投资的成本与收益率之间的关系.....104

4.3.2 人力资源投资与社会经济效益.....108

4.3.3 关于人力资本理论的若干争论.....112

第五章 人力资源计划

第一节 招工、招聘和劳动合同.....114

5.1.1 招工是补员的主渠道.....114

5.1.2 招聘是选才用能的重要途径.....118

5.1.3 劳动合同的签订.....122

5.1.4 职工的分配与使用.....125

第二节 人事调配与人才流动	125
5.2.1 人事调配是余缺平衡的调节手段	125
5.2.2 人才的流动及其规律	127
5.2.3 国外人才流动方式简介	129
5.2.4 我国劳动人事制度的改革	131
第三节 就业前培训与职业教育	134
5.3.1 就业前的培训	134
5.3.2 新员工的辅导	135
5.3.3 在职职工的职业教育	137
5.3.4 企业的全员培训	139

第六章 人力资源决策

第一节 劳动定员决策	143
6.1.1 定员决策的内涵	143
6.1.2 定员决策的原则	144
6.1.3 定员决策的若干方法	145
第二节 劳动定额决策	148
6.2.1 劳动定额的基本概念	148
6.2.2 劳动定额水平	150
6.2.3 工时消耗的分类	152
6.2.4 工时消耗的测定	154
6.2.5 劳动定额决策的方法	165

第三节 劳动报酬的决策	169
6.3.1 工资的基本概念	169
6.3.2 工资水平	171
6.3.3 工资制度	175
6.3.4 工资形式	179
6.3.5 工资管理	182
第四节 职位分类的决策	184
6.4.1 职位分类的历史发展	185
6.4.2 职位的分类和作用	189
6.4.3 职位分类的程序	191

第七章 人力资源保护

第一节 劳动保护	194
7.1.1 劳动保护的基本概念	194
7.1.2 安全生产技术	197
7.1.3 劳动卫生	198
7.1.4 劳动保护工作的基本原则	199
第二节 劳动保险与职工福利	201
7.2.1 劳动保险的性质和范围	201
7.2.2 劳动保险制度	203
7.2.3 职工福利	205
第三节 社会保险与失业保险	206
7.3.1 社会保障与社会保险	207

7.3.2	社会保险基金	208
7.3.3	辞职、失业与失业保险	210
第四节	劳动争议处理	214
7.4.1	劳动争议处理的历史沿革	214
7.4.2	劳动争议的范围和种类	217
7.4.3	劳动争议产生的原因	218
7.4.4	劳动争议的处理程序	219
第五节	老年人力资源保护	221
7.5.1	退休制度	222
7.5.2	离休制度	222
7.5.3	退职制度	223
7.5.4	老年人力资源开发利用	223
7.5.5	迎接“灰色浪潮”的挑战	224
7.5.6	老有所为应有政策的保护	225
7.5.7	合同制工人的养老保险	226
第六节	妇女人力资源保护	227
7.6.1	妇女人力资源开发的特点	227
7.6.2	妇女的劳动保护	228
7.6.3	妇女人力资源开发的对策	229

第八章 人力资源评估

第一节	人力资源评估的基本概念	231
8.1.1	人事考核的历史沿革	231
8.1.2	我国现行人事考核制度	233

8.1.3	考核的内容	234
8.1.4	考核的种类	235
第二节	人力资源评估的传统方法	236
8.2.1	臆断考核法	236
8.2.2	考核评分法	236
8.2.3	序列评定法	237
8.2.4	口头考核法	238
8.2.5	欧德伟考核法	239
8.2.6	情境模拟法	239
8.2.7	民意测验法	241
8.2.8	共同确定法	241
8.2.9	配对比较法	248
8.2.10	等差图表法	248
第三节	人力资源评估的关联矩阵法	249
8.3.1	指标体系和权重体系的概念	250
8.3.2	人力资源评估中最常见的几组指标体系和权重体系	253
8.3.3	人力资源评估的关联矩阵法	262
第四节	人事测评的AFP方法	270
8.4.1	层次分析法(AHP)介绍	270
8.4.2	模糊测评方法	274
8.4.3	模式识别与人事测评	277
8.4.4	AFP方法介绍	278
8.4.5	案例分析	280

第五节 人事测评的AFP应用软件	299
8.5.1 AFP 应用软件系统的构成	299
8.5.2 层次建立模块	301
8.5.3 指标定权模块	301
8.5.4 人事测评模块	303
第六节 国外人力资源评估的若干方法简介	306
8.6.1 浦洛布士考核法	307
8.6.2 智力测验方法	309
8.6.3 特殊性向测验	309
8.6.4 创造能力测验	310
8.6.5 成就测验	311
8.6.6 人格测验	311
第七节 行政职务的任用和晋升	313
8.7.1 我国行政任免工作的历史沿革	314
8.7.2 国外任用、晋升制度简介	316
8.7.3 我国人事任用的基本原则	317
8.7.4 我国人事任用的方式	319
8.7.5 国家行政人员职务变更和消失的形式	320
8.7.6 人事晋升制度	322
第八节 奖惩制度	323
8.8.1 我国奖惩制度的历史沿革	323
8.8.2 国外奖惩制度比较	324
8.8.3 奖惩工作的基本原则	327
8.8.4 我国干部的奖惩规定	328