# 人力资源的发展阶段

来源：网络 作者：悠然小筑 更新时间：2025-01-31

*第一篇：人力资源的发展阶段一、关于企业人力资源管理的几种观点及其局限性对于企业人力资源管理，人们的看法不尽一致。美国的Needle将企业人力资源管理概括为九个方面的活动，即人力资源规划、人员招聘、人员选拔、绩效评估、培训、报酬与奖惩、劳动...*

**第一篇：人力资源的发展阶段**

一、关于企业人力资源管理的几种观点及其局限性

对于企业人力资源管理，人们的看法不尽一致。美国的Needle将企业人力资源管理概括为九个方面的活动，即人力资源规划、人员招聘、人员选拔、绩效评估、培训、报酬与奖惩、劳动关系、员工沟通与参与、人事档案记录（Needle，1994）。而美国的Dessler则将人力资源管理的职能归纳为六个方面，即满足企业发展对劳动力和专业人才的需求、不断提高企业员工的劳动技能和业务水平、尽量发挥每一个人的作用、协调劳动关系、对员工的劳动给予报酬以及管理人员的成长（Dessler，1996）。日本著名企业家松下幸之助认为企业人力资源管理的职能主要有四项，即选人、育人、用人和留人。我国的余凯成等人（1997）则认为，企业人力资源管理的职能主要有五个方面，即获取、整合、保持和激励、控制与调整、开发。还有人认为企业人力资源管理主要是一种战略。

美国的Milkovich & Boudreau（1997a）研究了美国人力资源管理的发展历史，认为在不同的发展阶段，人力资源管理的功能模式有很大的区别，主要有四种人力资源管理功能模式（分别代表了人力资源管理发展的四个阶段）：一是产业（工业）模式（20世纪60年代以前），以建立工作规则、职业晋升阶梯和职业生涯设计、以资历为基础的报酬体系、劳工关系、绩效评估等为核心；二是投资模式（20世纪60-70年代），以人力资源的培训和开发，包括给员工更多的自主权、工作丰富化、终身雇佣、培训和长期薪酬等为重点；三是参与模式（20世纪80年代），强调团队合作、相互信任、建立共同目标、职工对组织的承诺与认同等，职工参与管理成为人力资源管理的主要手段；四是高灵活性模式（20世纪90年代），是为了适应现代科学技术的发展，特别是信息技术和计算机技术的发展与广泛应用而产生的，借助于“外脑”、聘请顾问、人事代理（人力资源管理外包）、灵活的雇佣方式和工作时间、多样的报酬与福利方案、权变的组织结构和权力分配等成为人力资源管理的主要方式。

以上观点虽然存在一定的差异，但它们都是在对企业人力资源管理进行一般性的分析，是从不同企业特殊的人力资源管理中归纳出普遍性的结论。它们实际上都隐含着三个前提性的假设，即假设作为研究对象的不同企业的生产经营规模、所处发展阶段和制度基础是一定的，或者说是抽象掉了不同企业在这三个方面存在的差别。三个假设的具体内容可概括地表述为：适度的规模---包含人力资源管理的各项职能或面临人力资源管理的各种问题、全部发展阶段或者说无发展阶段差别即企业处于相对静止的状态、完善的市场经济体制和企业运行机制。其中前两个假设是进行比较静态分析的常用假设，后一个假设是由人力资源管理的特殊性（即任何人力资源管理活动都是建立在一定的制度基础之上的）决定的。正是由于有意或无意地作了这样三个假设，使人力资源管理理论与企业管理实际之间出现了一定的距离，削弱了理论的实际应用价值。这无疑也是我国企业实际管理者对人力资源管理较为隔膜的重要原因。对具体的企业来说，它们的规模、所处发展阶段以及制度基础都是不同的。这种不同必然要反映到人力资源管理中来，从而使不同企业的人力资源管理各不相同。即使是同一个企业，在不同的发展阶段，有效的人力资源管理模式也是不同的。因此，在研究企业人力资源管理时，应当立足于企业，从企业的差异性出发进行研究，以找出适合不同类型企业的有效人力资源管理模式。

2、企业不同发展阶段的人力资源管理模式

从发展的角度来看，企业在不同的时期，具体的人力资源管理活动虽然都是人力资源规划、工作分析、人员招聘、人员选拔、绩效评估、培训、报酬与奖惩、劳动关系、员工沟通与参与、人事档案记录等等内容，没有太大的差别，但人力资源管理应具有的职能是有很大差别的。因为企业在不同的发展阶段，其生存与发展的需要不同，面临的人力资源管理问题也不同，因而对人力资源管理的职能具有不同的要求，大致可以将其分为四种模式（或阶段），即人事行政管理模式、系统化管理模式、供求与绩效管理模式和战略与文化管理模式。

2·

1、人事行政管理模式

在企业发展初期，由于规模较小，业务内容简单，管理层次比较少，决策高度集中，一般是老板直接管理到最基层。并且，由于人员比较少，企业内各项管理工作的任务量小，岗位结构比较简单，职能专门化程度相对较低，岗位差别较为明显。不仅管理职能与操作职能的划分较为模糊，就是属于不同专业领域的各项管理职能之间的划分也比较粗略。企业员工构成也相对比较简单，员工在年龄、学历、资历等方面的差别都不明显。除个别高科技企业以外，企业员工的市场供给都是充分的，可以随时从外部劳动力市场上招聘到所需要的员工。

在这种条件下，企业人力资源管理主要是履行人事行政职能，也就是在主要由老板个人进行管理的前提下，完成一些行政事务性的工作。主要包括：建立并贯彻执行人事管理规章制度、人事考核（主要是考勤）、计发工资、管理人事档案、传达企业领导的有关指示等内容。其中最主要的工作就是建立有关的管理制度，贯彻老板的决定。人力资源管理人员在很大程度上可以看成是老板的行政助理。至于人力资源管理的其他职能，一部分（主要人员招聘、录用及选拔任用等）由决策者亲自履行，一部分则没有从其他管理职能或操作职能中分离出来，一部分由于相对简单显得不重要。事实上，绝大多数小企业中的人力资源管理与行政管理是合在一起的。

在计划经济时期，国有企业的人力资源管理模式实际上就属于这种人事行政管理模式。管理的自主权都在上级主管部门，企业内部的人力资源管理工作主要是执行国家的有关政策和上级主管部门下达的文件，以及一些日常事务性工作。所采取的管理手段也主要是行政手段，较少采用经济的、竞争性的措施进行管理。如前所述，如果管理的自主权在企业内部，对小企业这种管理模式是经济的和有效的。但对于大中型企业，这种管理模式既不经济又缺乏效率。

2·

2、系统化管理模式

随着企业的发展，业务内容会不断拓展，业务量也会随之不断增加，企业内部的管理会日趋复杂，分工也会越来越细，各项工作的专业化程度必然会不断提高。单纯依靠经营者个人进行管理会越来越困难，不仅经营者个人的时间和精力不允许，经营者的专业知识和能力也难以满足日益复杂化和专业化的管理需要。这就要求企业管理必须从高度集权的模式向分权模式转变。而要实现这一转变，就必须建立起一整套科学高效的管理体制和运行机制，以代替老板个人的经验和努力。因此，建立科学高效的人力资源管理体系，使人力资源管理科学化、规范化、系统化，就成为这一时期企业人力资源管理的主要职能。主要内容包括：

（1）建立科学合理的工作体系或职位等级体系，制订岗位工作职责及工作标准，建立健全各项规章制度，为企业各项工作的顺利进行奠定基础；

（2）建立健全人力资源供求管理系统，包括人力资源规划、招聘录用、人事选拔、任用以及培训开发等；

（3）建立统一的、以职位等级体系为基础的薪酬体系；

（4）建立有效的人事考核与评价体系，为人力资源管理决策提供充分的信息；

（5）明确各级管理者应履行的人力资源管理职责，使企业人力资源管理体系真正建立起来并顺利运行。从以人事行政为主到建立健全企业人力资源管理体系为主，是企业人力资源管理的第一次飞跃，也是企业管理模式的质的转变。这需要较长的时间。一方面要与过去的管理制度相衔接，并平稳过渡。另一方面又要进行必要的改革，打破原有的管理体系，并对各级管理者提出了较高的要求。企业各级管理者和员工在思想上和工作方式上，都需要有一个转变与适应过程。

2·

3、供求与绩效管理模式

人力资源供求矛盾特别是需求结构与供给结构之间的矛盾在企业整个成长期内都是不可避免的。这主要是因为伴随着企业发展而来的不仅是人力资源需求数量的增长，由于业务内容的更加多样化和专业化水平的提高，组织结构也日趋复杂，企业人力资源需求的结构也必然会发生很大的变化，从而对人力资源的供给提出了越来越高的要求。与这种迅速增长的需求形成鲜明对比的是，作为中小企业，不可能有较为丰富的人才储备，因而企业内部的人力资源供给，特别是有经验的、熟悉企业情况的高层次人才的供给具有滞后性。通过外部劳动力市场增加供给又受到企业内部组织规则（如人事选拔与任用制度等）及其它一些因素的制约。因此供求管理是企业人力资源管理永远的主题。但要解决这一矛盾，不仅要求企业必须具有一定的规模，拥有相当数量的人力资源，而且要求企业建立起相应的人才成长机制和培训开发体系。因此在此前的两个阶段，供求管理虽然也是必不可少的重要职能，但与其他职能相比，不具有决定性的意义，也不具备必要的条件，因而不能成为主导性职能。

在达到一定规模以前，企业通常处于边际生产率递增的阶段，绩效问题在很大程度上被规模扩张引起的效率提高掩盖了。且由于生产经营系统相对简单，人员少，职工工作的透明度比较高，绩效水平主要依靠严格的考核与奖惩制度来保证。事实上，在规模和复杂程度不断增加的情况下，特别是在实现管理的科学化、规范化和系统化以前，系统的绩效管理也难以实施。

当企业生产经营的规模与种类都达到了一定的水平并相对稳定，实现了人力资源管理的科学化、规范化和系统化以后，人力资源供求矛盾（特别是结构性矛盾）与绩效问题就将成为阻碍企业管理水平和效益水平提高的主要障碍，因而企业人力资源管理的重心就必须转移到如何更好地满足企业生产经营及未来发展对人力资源的需求即供求管理上来，转移到对组织及个人工作绩效的管理上来。也就是松下幸之助所说的选人、育人、用人和留人，或余凯成等人所说的获取、整合、保持和激励、控制与调整、开发。其重点是培养一支高素质的职工队伍，优化劳动组织，改进工作内容与方法，消除各种影响劳动生产率提高的技术及组织因素，帮助职工提高绩效水平。从主要依靠制度与机制来保证生产经营的正常运

行和效益水平，转变为主要依靠企业组织及员工的整体素质，依靠员工的自觉性、积极性和创造性。2·

4、战略与文化管理模式

对于成熟的、内部管理职能与制度健全、并已建立起与本企业生产经营特点相适应的运行机制的企业，人力资源管理的重点就应转移到长期性的、着眼于企业可持续发展能力的方面。一方面要根据企业发展战略制定相应的人力资源战略规划，并从政策、制度与措施等不同层面加以具体化，为企业的发展提供充分的人才支持。实现人力资源管理从积极适应企业生产经营需要的供给相对滞后型，向为企业生产经营的需要提前做好准备，并促进企业生产经营需要的调整与改进的供给推动型的转变。

另一方面，要通过对企业中行之有效的管理理念、管理制度、管理方法以及人际关系模式等等的总结提炼，形成企业独特的、为广大职工普遍认同的行为规范和工作准则。并通过对员工的培训，使企业员工认同企业的价值观，形成共同的愿景，并将企业行为规范和工作准则内化为自己的处世规则，把进入企业的员工培养成真正的“企业员工”，将企业与员工之间的关系，从单纯的交易关系，提升为利益共享、风险共担的同盟关系。

无论是人事行政管理、系统化管理，还是供求与绩效管理，都是围绕企业当前面临的人力资源管理问题与任务展开的，虽然其中的许多工作的目的的是为企业的长期发展奠定基础，但其直接目的还是为了提高管理水平以满足企业当前的生产经营的需要。而战略管理和文化管理是着眼于未来，以增强企业可持续发展能力为目标的管理。但是，如果没有前面三个阶段的工作，没有解决人力资源管理体系、管理制度、管理人员素质与水平、具体的管理方式方法等方面的问题，战略管理和文化管理就缺乏实施的基础。所谓“千里之行，始于足下”。如果走路都走不稳，又怎么能够到达千里之外的目标呢？

**第二篇：人力资源外包在中国的几个发展阶段**

人力资源外包在中国的几个发展阶段

人力资源外包在中国出现之后，为相关企业的发展注入了活力，带来了许多优势。但是人力资源外包在中国的发展并不是一蹴而就的，人力资源外包在中国的发展经历了从萌芽期到主导期，从不成熟到逐步完善的阶段，具体体现在以下几个方面：

人力资源外包的萌芽期

从80年代初期到80年代末，大约十年期间，是中国人力资源外包行业的萌芽期。1979年11月，在北京成立了中国人力资源外包行业的第一家企业——FESCO，即现在的北京外企人力资源服务有限公司。此期，人力资源外包在中国以类似人力资源派遣的“提供中方雇员”方式为中国人力资源外包行业积累着宝贵的经验，为后来人力资源外包行业的起步和发展奠定了人才基础。现今中国人力资源外包服务领域的行业巨子FESCO和上海外服便是起步于此阶段的外事服务单位。

人力资源外包的起步期

从90年代起到90年代末，又一个十年，是中国人力资源外包行业的起步期。此阶段，“提供中方雇员”继续着它的发展；另伴随着改革开放的步伐，民营企业和外资企业相继出现，人才也开始小范围流动，各地人才交流中心和职业介绍中心开始为民营企业和外资企业提供基于人事档案的劳动用工手续的服务，人事事务外包终于揭开了它的面纱；此外，由于外资企业进入和先进西方人力资源管理理念的引进，我国部分企业从人事管理概念转入人力资源管理的概念，特别一些发展快速的高科技企业投入了大量资金和精力打造自己的人力资源管理体系，此过程造就了一批人力资源管理实践专家，这些人利用自己的专业知识和实践经验纷纷成立了人力资源管理顾问公司，开始推动中国人力资源管理职能外包市场。从华为走出来的中华英才网总裁张建国便是这一过程的典型例子；可喜的是，在这一阶段中后期，由于国有企业改革、职工下岗，出于下岗职工就业的需要，真正市场运作的人力资源派遣开始应运而生。

人力资源外包的发展期

熊鹤龄是既具备全球500强背景又拥有北京大学学术研究经历的实战专家。

社会资历：担任国家人力资源和社会保障部全国高级人才评荐中心高级咨询顾问，北京大学教育文化与品牌战略研究所战略发展部副主任，北京大学民营经济研究院、中国人民大学EMBA班特聘教授。

企业资历：曾先后在HP、深圳西风信息产业集团、北京春雪财务集团公司等多家顶尖企业担任部门经理、人力资源事业部总监、集团副总裁、董事局秘书长职务。

从21世纪起，中国人力资源外包行业进入了一个发展期。人力资源管理职能外包先行一步，不但向规范化、专业性发展，还出现了市场细分，例如专业招聘网站：中国人才热线，例如薪酬数据咨询顾问：外企太和，例如人才测评机构：上海人才有限公司；人事事务外包由于众多跨国企业在华业务的发展、分支机构和人数的增多，纷纷开始由其在华总部牵头，将其人事事务统一外包出去，例如IBM、Microsoft、GE、西门子、西安杨森等；人力资源派遣在这之前完成了初步探索，各个专业人力资源派遣机构露出“尖尖角”，官方和民间开

始有组织的对人力资源派遣进行经验总结和理论研究，各个地方相继出台了一些相关发法规，行业协会的成立也开始提上议程。

人力资源外包的规范期

总结人力资源外包在中国20多年的发展历程，可以看到一个异常清晰的具有中国特色的特点：（1）人力资源派遣的政策性“催生”和“喂养”（早期的“提供中方雇员”和后来安排下岗职工需要、国有企事业单位用工编制限制）；（2）人力资源管理职能外包的市场化发展；（3）人事事务外包“傍”“洋大款”（跨国外资企业在华业务发展带动了人事事务外包）。

人力资源外包的主导期

人力资源外包或成未来招聘手段的发展方向。如今80后、90后已成为职场主力军，他们每天花大量时间在微博、微信、社交平台等新媒体上，搜索求职信息了解企业文化。为了迎合现代人的需要，手机招聘、微招聘、互动招聘、预约式招聘等新产品、新渠道在近几年层出不穷，各类派遣、外包公司也纷纷冒头，招聘官们已经开始用各种手段迎合新生代的嗜好，以物色自己的“千里马”。

**第三篇：饮用水发展阶段**

饮用水发展阶段

人类生活离不开水！按饮水质量不同。从古至今，我们的饮水方式大体分5个历史阶段，经历7个饮水阶段。

人类诞生至18世纪末

第一阶段：原始生饮

最早人类从山泉、小河等水源直接取水生饮。后来人类发现了火，在用水煮沸，喝开水，这样可把水中有害微生物通过加热煮沸来杀死。

这是人类对付水中微生物污染最原始，也是最有效的一种方式。

第二阶段：简易沉淀

人们发现，把水倒入水缸中静止一段时间，水中的泥沙，悬浮物会渐渐沉淀下来，这样可以取上面的清水来进行饮用。

后来人们发现加入些物质（明矾），溶于水并加以搅拌，会生成好絮凝状，从而将水中沉降的细小悬浮物，胶体等进行沉淀，使上层的清不更加清澈，取之饮用。据报道，印度一些地区长期一直采用马线树的种子来澄清带悬浮物的水。

19世纪初

第三阶段：自来水生饮

1908年，美国采用液氯消毒饮用水，氯在水中以CIO-和HCIO形态存在，它们可以穿透细菌的细胞壁，与细胞内部的酶发生作用，破坏酶的功能，达到杀毒效果。

水中加氯不但能杀死水中的微生物、细菌等，还可以使水中部分有机物氧化破坏，消除水中的生物污染，防止了瘟疫的流行。兴建大型自来水厂及遍布城市各地的输水管网，造就了现代供水工业，由此产生流入千家万户、各行各业的现代自来水。

十九世纪初，自来水厂成为了第一次饮水革命的产物。

20世纪80年代至今

第四阶段：桶装水

zgjingshuiqi.com

自来水厂生产的水是符合饮用标准的，但这并不表明它是标准饮用水。随着世界工业革命的开始，工业污染越来越严重，水源的污染也越来越严重，水中的污染物质也都越来越复杂。

二十世纪八十年代，国内的市政自来水净化工艺，是采用添加漂白粉来产生活性氯消毒杀菌。氯处理过的水中可分离出13种致癌、致畸的有害物质。致癌因素并不是漂白粉本身，而是在活性氯与水中污染物起化学作用之后，产生了一些有害的氯属、亚硝酸盐等成分；同时再加上数十年沿用至今的供水管线、楼项水箱、水塔等贮水设施不清洁，常年使用不消毒，造成很大程度的二次污染。

二次污染使细菌、病毒和藻类繁殖，再另上原有的氯及氯化物、铁锈、重金属、放射性物质„„更使居民实际使用的自来水水质严重恶化。

在这情况下，专门针对饮水需求的纯净水市场孕育而生，瓶装水、桶装纯净水+饮水机等逐步成为主流饮水方式，饮水机市场也因此得到了蓬勃发展。

第五阶段：净水桶直饮

瓶装水、桶装纯净水等的特有产品属性决定其存在附加成本高、物流配送难、“黑心水”等问题，瓶装水、桶装水+饮水机饮水方式的消费者接受影响，饮水机亟需一种可直接对自来水进行过滤的净水器配套使用。

一般的净水桶以活性炭为吸附介质的净水装置，主要由壳体、浓水室、活性炭、净水室等构成。其特征是在浓水室与活性炭与净水室之间均设有高分子材料的过滤隔膜。由于利用吸附的原理，所以净水桶要定期清洗。

21世纪90年代至今

第六阶段：超滤膜直饮

发源于美国，在日本、韩国、台湾等地推广的比较早，90年代进入内地市场，彻底解决了二次污染的问题。它将“对接自来水，自制纯净水，饮用纯净水，洗用自来水”的先进理念带入了人们的日常生活当中。

二十一世纪九十年代在日本、韩国和台湾率达到70%，而在我国北京等发达城市仅占2%不到。国家建设部1997年就提出了“生活饮水管道分质直饮水系统的”新概念，将终端制水系统列为国家建设部全国推广的饮水新技术，它与无污染、即时即饮、价格便宜等特点正受到直来越多消费者的青睐。

第七阶段：反渗透直饮

反渗透膜直饮阶段与超滤膜直饮阶段一道发展，反渗透膜直饮阶段是二十一世纪及未来最终的饮水方式。

zgjingshuiqi.com

**第四篇：名牌战略发展阶段**

名牌战略发展阶段（1984—1991）：要么不干，名牌战略发展阶段（1984—1991）：要么不干，要干就干第一）：要么不干

上个世纪八十年代，正值改革开放初期，很多企业引进国外先进的电冰箱技术和设备，包括海尔。那时，家电供不应求，很多企业努力 上规模，只注重产量而不注重质量。海尔没有盲目上产量，而是严抓质量，实施全面质量管理，提出了“要么不干，要干就干第一”。当家电市场供大于求时，海尔凭借差异化的质量赢得竞争优势。这一阶段，海尔专心致志做冰箱，在管理、技术、人才、资金、企业文 化方面有了可以移植的模式。

多元化战略发展阶段（1991—1998）：海尔文化激活“休克鱼” 多元化战略发展阶段（1991—1998）：海尔文化激活“休克鱼”）：海尔文化激活

上个世纪九十年代，国家政策鼓励企业兼并重组，一些企业兼并重组后无法持续下去，或认为应做专业化而不应进行多元化。海尔的创 新是以“海尔文化激活休克鱼”思路先后兼并了国内十八家企业，使企业在多元化经营与规模扩张方面，进入了一个更广阔的发展空间。当时，家电市场竞争激烈，质量已经成为用户的基本需求。海尔在国内率先推出星级服务体系，当家电企业纷纷打价格战时，海尔凭借 差异化的服务赢得竞争优势。这一阶段，海尔开始实行 OEC（Overall Every Control and Clear）管理法，即每人每天对每件事进行全 方位的控制和清理，目的是“日事日毕，日清日高”。这一管理法也成为海尔创新的基石。

国际化战略发展阶段（1998—2025）：走出国门，国际化战略发展阶段（1998—2025）：走出国门，出口创牌）：走出国门

上个世纪九十年代末，中国加入 WTO，很多企业响应中央号召走出去，但出去之后非常困难，又退回来继续做订牌。海尔认为走出去不 只为创汇，更重要的是创中国自己的品牌。因此海尔提出“走出去、走进去、走上去”的“三步走”战略，以“先难后易”的思路，首 先进入发达国家创名牌，再以高屋建瓴之势进入发展中国家，逐渐在海外建立起设计、制造、营销的“三位一体”本土化模式。这一阶 段，海尔推行“市场链”管理，以计算机信息系统为基础，以订单信息流为中心，带动物流和资金流的运行，实现业务流程再造。这一 管理创新加速了企业内部的信息流通，激励员工使其价值取向与用户需求相一致。

全球化品牌战略发展阶段（2025—）：整合全球资源创全球化品牌 全球化品牌战略发展阶段（2025—）：整合全球资源创全球化品牌

互联网时代带来营销的碎片化，传统企业的“生产—库存—销售”模式不能满足

**第五篇：中国电影发展阶段**

观止影视 www.feisuxs

中国电影发展阶段

１．萌芽和尝试阶段（１８９６年至１９３１年）

中国电影事业，是从输入和放映西方电影起步的。１８９６年（清光绪二十二年），也就是电影在世界上正式诞生的第二年，随着帝国主义军事、经济、政 治、文化的侵略，西方电影也输入了中国。这年的８月１１日，上海徐园内的“又一村”，放映了“西洋影戏”，揭开了中国电影放映的序幕。此后几年，放映西方 影片，从上海到北京，逐渐遍及大江南北，深入内地。这种情况，尽管是帝国主义商品输出和文化侵略的产物，但毕竟给中国人民带来了一种新的娱乐形式，激发了 中国知识分子摄制“中国影片”的愿望。

１９０５年秋天，北京琉璃厂丰泰照相馆，试拍了中国第一部影片。影片拍摄的是著名京剧老生谭鑫培主演的《定军山》。影片虽然只是几个片断。长度只有三本，但当年６０岁的谭鑫培，以其精湛的表演和饰演黄忠的英雄气概，使影片的试拍获得了成功。

１９１３年，郑正秋和张石川编导了影片《难夫难妻》。此片虽为短故事片，却是我国拍摄故事影片的开端。从影片内容来说，也接触了社会现实生活，通过 一对青年男女在封建买办婚姻制度下的不幸，表现了一定的资产阶级民主主义思想和民族意识。此后，张石川又导演了影片《黑籍冤魂》，通过一个封建大家庭因吸 食鸦片而家破人亡的悲剧，反映了当时鸦片流毒的灾难。这时，中国也拍摄了一些新闻短片，较有意义的是反映辛亥革命的《武汉战争》和二次革命的《上海战 争》。

有声电影产生以后，很快传到了中国。１９３０年明星影片公司试制了中国第一部蜡盘发音有声故事片《歌女红牡丹》。转年，华光片上有声电影公司摄制了 故事影片《雨过天晴》，天一公司摄制了故事影片《《歌场春色》等，片上发音的试制获得了成功。尽管在这些影片的摄制中，借助了法国、美国和日本的技术力量和技术设备，但毕竟宣告 了中国有声影片的诞生。

２．进步电影的艰难成长阶段（１９３１年至１９４９年）

在半殖民地、半封建的旧中国，存在着两种文化，也存在着两种电影。随着中国电影的诞生，一方面文艺上的“鸳鸯蝴蝶派”便渗入电影界，拍摄了大量低 级、庸俗的影片；一些公司，还掀起了竞拍不伦不类古装片的风潮；武侠神怪片也大肆泛滥。这是由于投机商人、官僚买办、帝国主义操纵中国电影造成的恶果。中 国电影游离于蓬勃兴起的革命运动之外，影响和阻碍了自身的健康发展。另一方面，中国共产党地下组织加强了对电影事业的领导，电影发生了由脱离现实到反映现实的转变。进步的、民主的、革命的电影工作者，高举反帝反封建 的旗帜，以“明星”“ 联华”“、艺华”等影片公司为阵地，拍摄了以反帝反封

观止影视 www.feisuxs 建为内容的题材广泛、风格多样的影片，使中国电影的面貌为之一新，揭开了中国电影发展史上光辉的一 页。

反映农村阶级斗争的代表作有，夏衍的第一部电影剧作《狂》（程步高导流 演），阳翰笙进入电影界的第一部作品《铁板红泪录》（洪深导演）。描写工人阶级斗争生活和觉悟成长的代表作有：洪深改编的《香草美人》（陈铿然导演），沈 西苓编导的第一部电影《女性的呐喊》。暴露３０年代的中国都市生活、揭示当时都市中尖锐阶级矛盾和阶级对立的代表作有：夏衍的《上海二十四小时》（沈西苓 导演），蔡楚生编导的《都会的早晨》。表现抗日反帝斗争的代表作有：蔡楚生编导的《共赴国难》，田汉自编自导的《民族生存》，阳翰笙的《中国海的怒潮》（岳枫导演）等。另外，还有以妇女为题材的影片《三个摩登女性》（田汉编剧，卜万苍导演），《姊妹花》（郑正秋编导），《时代的儿女》（夏衍、郑伯奇、阿英 编剧，李萍倩导演），以及把新文学名著搬上银幕的《春蚕》（夏衍编剧，程步高导演）。

当然，电影由脱离现实到反映现实的转变，并不是一帆风顺的。进步的、民主的、革命的电影运动的辉煌成果，吓坏了帝国主义和国民党反动派，他们采取恫 吓、严查、止映、禁拍，甚至利用捣毁进步影片公司等卑鄙手段，对革命电影文化进行围剿、镇压、迫害和扼杀，使之陷入了异常困难的境地。

但是，革命的、进步的电影工作者，没有被吓倒，被征服，被扼住，在党的地下组织领导下，坚持了“在泥泞中作战，在荆棘里潜行”，继续创作反帝反封建和暴露社会黑暗的优秀影片，开始为中国电影的现实主义道路奠定了基础。抗日战争爆发后，在中国共产党抗日民族统一战线政策鼓舞下，爱国的、进步的电影工作者，创作了大量的以抗战为题材的影片，形成了抗战电影运动。除了 《八路军平型关大捷》、《四万万人民》这样优秀的新闻纪录片外，优秀抗战故事片有：第一部抗战故事片《保卫我们的土地》（史东山编导），根据真实事迹拍摄 的《八百壮士》（阳翰笙编剧、应云卫导演），宣扬军民合作抗战的《好大夫》（史东山编导），号召各民族团结抗战的《塞上风云》（阳翰笙编剧、应云卫导演），反映湖北军民抗战的《胜利进行曲》（田汉编剧、史东山导演），揭露日寇在东北滔天罪行的《日本间谍》（阳翰笙编剧、袁丛美导 演）等。这些影片对于动员、鼓舞全国人民投入伟大的抗日战争起了很大的作用。

抗日战争胜利后，国民党反动派极力篡夺抗战胜利果实，对电影事业进行了所谓“接收”和垄断，并采取种种恶毒手段，排挤民营电影公司，迫害进步电影运 动。进步电影工作者利用新的方针、策略，进行顽强斗争。他们开辟创作阵地，拍摄进步影片；利用反动制片厂，拍摄进步影片；团结、争取民营公司，拍摄进步影 片；建立自己的电影基地，促进进步电影运动。在艺术上比较成熟，影响较大的作品有：史东山编导的《八千里路云和月》，蔡楚生、郑君里联合编导的《一江春水 向东流》，阳翰笙、沈浮合作编导的《万家灯火》沈浮编导的《希望在人间》，儿童片《三毛流浪记》（阳翰笙改编赵明、严恭导演），蒋家王朝崩溃前 夕黑暗社会写照的《乌鸦与麻雀》（陈白尘执笔编剧，郑君里导演）。此外，还有优秀的讽刺喜剧影片《假凤虚凰》（桑弧编剧，佐临导演），根据高尔基的舞台剧 《在底层》改编的《夜店》（柯灵编剧，佐临导演），曹禺第一次从事电

观止影视 www.feisuxs 影编导的《艳阳天》等。这些影片，深刻揭露了国民党反动派的黑暗统治，生动表现了中国 人民为争取民主自由而进行的斗争，明显透露出对光明的未来的追求和向往。

与此同时，人民电影事业也开始兴起和成长起来。

在武汉抗战时期，根据地的电影事业开始了筹建工作。１９３８年秋，以袁牧之为领导的“延安电影团” 正式成立，开创了人民电影事业新的起点，拍摄了 人民电影的第一部作品、大型纪录片《延安与八路军》，揭开了人民电影创作的最新一页。此后，又摄制了纪录白求恩生活与战斗片断的《白求恩大夫》、纪录南泥 湾生产的长纪录片《生产与战斗结合起来》及一些新闻片。

１９４６年１０月１日，东北电影制片厂在兴山正式成立（１９４９年４月迁回长春），由袁牧之任厂长，吴印咸、张新实任副厂长，田方任秘书长，陈波儿 任党支部书记。这是人民电影事业第一个具有较完备设备的电影制片基地，它一面摄制大量新闻纪录片，一面拍摄了美术片《皇帝梦》、《瓮中捉鳖》，科教片《预 防鼠疫》，并制作了我国第一部译制片《普通一兵》，特别是试制了短故事《留下他打老蒋》（林其编导）。这是人民电影事业向多片种生产发展的开端。同时“，东影”还组织编写了长故事片剧本，陆续投入拍摄，为新中国成立后人民电影的第一批长故事片诞生，作好了准备。

１９４９年４月２０日，北平电影制片厂正式成立（田方任厂长，汪洋任副厂长），到１１月，上海电影制片厂也随之成立（于伶任厂长，钟敬之任副厂长，陈白尘任艺委会主任）。这样，人民电影事业的基地，形成了三足鼎立的态势；大批进步电影工作者，纷纷投入到人民电影事业中来，解放区成长壮大起来的人民电影队伍，与国民党统治区坚持斗 争的进步电影队伍相结合，完成了抗战的、进步的电影，向人民电影的过渡，并在思想上、组织上、队伍上、技术上为新中国社会主义电影的建立和发展，准备了条 件。

３．社会主义电影发展阶段（１９４９年至１９６６年）

新中国成立后，中国电影进入了一个新的发展阶段。列宁曾经说过“：在一切艺术中电影对我们是最重要的”。我们党深知电影在革命和建设中的重要作用，给予电影事业以特殊的重视。建国前夕的１９４８年，中共中央在给电影工作的指示中，就对电影作品的思想、艺术提出了明确要求，还对电影剧本的创作，对电影 题材范围多样化，作了具体指示。全国解放后，党和国家对电影事业更加关怀，在人力、物力、财力上大力加强电影事业，使中国电影事业得到了蓬勃发展。就影片生产来说，１７年生产故事片、艺术片６５０多部，新闻纪录片、科教片数千部，美术片１００多部。

就影片放映来说，１９４９年全国约有６００家影院，每年观众５千万人次；１９５６年发展到２３００个放映单位，１３亿人次；１９５９年又扩展到１４５００个放映单位，４１．５亿人次。

观止影视 www.feisuxs 这个时期，电影创作出现了两个高潮。

第一个高潮，是解放初期。最突出的特点，就是工农兵走上了银幕，其中最大的成就表现在战争题材的影片上。比如，反映第二次国内革命战争的《翠岗红 旗》、《党的女儿》和《万水千山》；反映抗日战争的《中华女儿》、《赵一曼》、《铁道游击队》、《平原游击队》。《回民支队》；反映解放战争的《钢铁战 士》、《南征北战》、《董存瑞》、《柳堡的故事》、《渡江侦察记》；反映抗美援朝战争的《上甘岭》、《长空比翼》，此外还有描写地下斗争的《母亲》、《红 色的种子》、《永不消逝的电波》、《铁窗烈火》以及反封建压迫的《白毛女》等。这些影片，绘制成了一幅绚丽多彩的革命战争和人民斗争的宏伟画卷，给观众留 下了深刻的印象。其中有的影片，如《白毛女》和《钢铁战士》，分别在国际电影节上荣获“特别荣誉奖”“和平奖”。

第二个高潮，从５０年代后期到６０年代前半期。其特点是：影片以社会主义建设事业为主，题材风格更加多样，思想艺术达到了新的水平，充分反映了时代 精神和时代风貌。如《我们村里的年轻人》、《万紫千红总是春》、《笑逐颜开》、《五朵金花》、《李双双》等。还有历史题材片《林则徐》、《宋景诗》、《甲 午风云》；根据“五四”以来优秀文学作品改编的《林家铺子》、《家》、《早春二月》；描写知识分子的《青春之歌》；儿童片《小兵张嘎》等，都在观众中激起 了强烈反响。

总之，这个时期的中国电影，在为人民服务、为社会主义服务的方向上，跨出了坚实的一步，完成了向社会主义现实主义电影的重大转折，在不长的历史时期里，在事业的规模上、作品思想艺术成就上、题材风格样式上，都超过了以往任何历史时期，为中国电影史写下了光辉灿烂的篇章。

４，新时期电影创新阶段（１９７６年以后）

“文革”十年，电影艺术是文化艺术事业中受灾最深的一个。“ 三突出”的模式“，样板戏”的独霸，严重阻碍电影事业的发展。影片生产量少质差，平均每年只有四五部故事片。个别好的影片，如《海霞》、《创业》，历尽千辛万苦，才破荒而出，在冰封的大地上，呼唤春的到来。

粉碎“ 四人帮”后，我国的社会主义电影事业，开始复苏。特别是党的十一届三中全会以后，新时期电影事业出现了勃勃生机。社会主义影坛展现出活跃、繁荣的景象。在 继承过去优良传统的基础上，又开拓了新路，创作了大量适应新的历史时期的优秀作品。如《小花》、《天云山传奇》、《被爱情遗忘的。角落》、《人到中年》、《西安事变》、《牧马人》、《高山下的花环》、《芙蓉镇》、《黄土地》等，就是新时期的代表作。《红高粱》等片在国际电影节上获奖，标志着我国电影开始冲 出中国，走向世界，也标志着我国现代电影观念浪潮的兴起。

本文来源：http://www.feisuxs/content/index.php/archives/82

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！