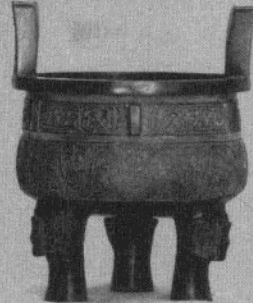


主 编 莫远航



人民 法院 管 理

理 论 与 实 务

以 审 判 为 中 心

以 法 官 为 主 体

人民法院出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

人民法院管理理论与实务:以审判为中心 以法官为主体/主编 莫远航.
—北京:人民法院出版社, 2007. 12
ISBN 978 - 7 - 80217 - 593 - 8

I. 人… II. 莫… III. 法院 - 管理 - 研究 - 中国 IV. D926. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 178077 号

人民法院管理理论与实务

——以审判为中心 以法官为主体

主编 莫远航

责任编辑 胡玉莹

出版发行 人民法院出版社

地 址 北京市东城区东交民巷 27 号(100745)

电 话 (010)85250565(责任编辑) 85250516(出版部)
85250558 85250559(发行部)

网 址 <http://courtpress.chinacourt.org>

E - mail courtpress@sohu.com

印 刷 北京人卫印刷厂

经 销 新华书店

开 本 787 × 1092 毫米 1/16

字 数 643 千字

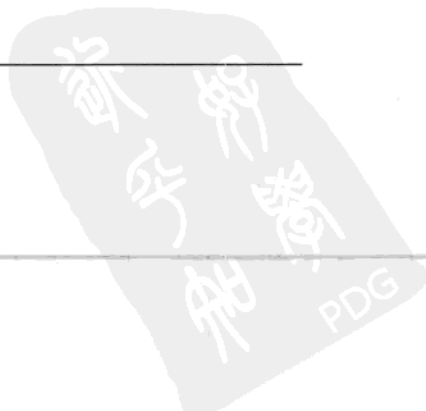
印 张 36.75

版 次 2007 年 12 月第 1 版 2007 年 12 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978 - 7 - 80217 - 593 - 8

定 价 82.00 元

版权所有 侵权必究



人民法院管理理论与实务
——以审判为中心 以法官为主体
编辑委员会

主 编 莫远航

副主编 江基云

委 员 岑崇浩 孙 超 梁永祥 陈焕标
林慕恒 谢汝林 何文龙 李 群

撰稿人 (按姓氏笔画为序)

刘振宇 江基云 李 群 何文龙
林慕恒 莫远航 黄锡芳 雷志强



序

党的十七大是在我国改革发展关键阶段召开的一次十分重要的大会。大会高举中国特色社会主义伟大旗帜，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，认真总结党的十六大以来五年的工作，全面回顾改革开放以来党团结带领全国各族人民建设中国特色社会主义的伟大历史进程和宝贵经验，对于进一步动员全党全国各族人民，继续解放思想，坚持改革开放，推动科学发展，促进社会和谐，为夺取全面建设小康社会新胜利、开创中国特色社会主义事业新局面而奋斗，具有十分重大的历史意义和现实意义。

胡锦涛同志在报告中提出：“要坚持科学立法、民主立法，完善中国特色社会主义法律体系。加强宪法和法律实施，坚持公民在法律面前一律平等，维护社会主义公平正义，维护社会主义法制的统一、尊严、权威。推进依法行政。深化司法体制改革，优化司法职权配置，规范司法行为，建设公正高效权威的社会主义司法制度，保证审判机关、检察机关依法独立公正地行使审判权、检察权。”这是我们党从开创中国特色社会主义事业新局面的高度，对深入贯彻依法治国基本方略作出的新部署。人民法院管理制度是社会主义司法制度的重要组成部分。加强人民法院管理制度改革，建立符合法院工作规律的管理机制，对于人民法院贯彻落实十七大精神，牢固树立社会主义法治理念，始终坚持“公正司法，一心为民”指导方针，不断实现“公正与效率”工作主题，具有重要的现实意义。

当前，随着我国改革开放的逐步深化和社会主义市场经济的不断发展，人民法院的审判领域不断拓展，案件数量逐年增多，疑难案件层出不穷，审判工作日趋复杂，人民法院面临着前所未有的压力和挑战。人民群众对司法公正和司法效率的需求与司法功能相对滞后的矛盾日益突出。也就是说，一方面，人民群众要求和渴望司法公正，提高司法效率；另一方面，人民法院受到各种主客观因素的制约，离人民群众的要求还有差距。在这一新的时代背景下，人民法院就必须按照十七大的要求，用战略眼光和发展的思路来看待和思考这些问题，转变思想观念，调整工作思路，改变工作方式，为构建社会主义和谐社会提供安全、有序的社会环境和公正、高效、权威的法治

环境。人民法院管理作为一项整合司法资源的重要活动就显得更加重要，它承载着比以往任何时候都更加繁重的任务，这就是全面提升司法能力，提高司法效率，确保司法公正，充分满足人民群众日益增长的司法需求和社会发展的需要。

近年来，全国各级人民法院积极推行规范化建设，全面加强各项管理工作，取得了令人瞩目的成就。同时，从理论与实践的结合上深入研究人民法院管理问题也取得了丰硕成果，深入推进人民法院管理制度改革，不断提高司法能力和司法水平，已成为各级人民法院和广大法官及工作人员的共识和自觉行动，成为人民法院工作的一项重要内容。莫远航同志组织编写的《人民法院管理理论与实务——以审判为中心，以法官为主体》一书就是其中的成果。

这本书是广东省江门市中级人民法院近年来在法院管理方面认真探索所取得的成果，既源于实践，又实现了从感性到理性的升华，具有较高的参考价值。该书立足于人民法院工作实际，从理论与实践相结合的角度，对人民法院管理的有关问题进行了深入研究，既研究了人民法院管理的一般理论问题，又研究了人民法院管理的实践问题，根据当前人民法院工作的现状和发展趋势，提出了一系列意见和建议，具有较强的现实性、可行性和操作性。这本书不仅对广东省江门市法院工作具有重要的指导意义，而且对全国法院的管理也有积极的借鉴意义。

本书体现了以下特点：一是体例新颖。本书对人民法院的各项管理制度进行了划分和组合，同时结合管理学的有关理论，形成了系统的人民法院管理理论和方法。二是结构合理。在全面把握人民法院管理制度的基础上，对每项制度都作了深入分析，循序渐进，思路明晰。三是实践性强。针对当前人民法院管理工作中存在的问题，紧密结合人民法院两个五年改革纲要的要求，提出了很多对策和建议，具有一定的参考和借鉴价值。四是内容丰富。本书基本涉及了当前人民法院管理工作的各个方面，同时参考近年来国内外的最新研究成果，旁征博引，资料详实，且有不少创新之举。当然，本书中的不少问题带有“百家争鸣”的性质，见仁见智，不可能也不应该强求一致。随着经济社会的发展，司法改革步伐的加快，人民法院管理问题的研究还需要进一步深化，书中的某些观点和论述，也属一家之言，有待实践和时间的检验。

远航同志长期从事政法工作，担任广东省江门市中级人民法院院长多年，注重调查研究，善于思考问题，通过把握客观规律指导工作实践，是他一贯

的作风。他始终坚持以改革的精神来推进法院工作和建设，注重加强法院管理，推行了一系列有影响的改革措施，推动了法院工作的发展。现在，他又在大量调查研究的基础上进行人民法院管理问题研究，认真探索，总结经验，克服困难，积极实践。可以说，这本书是远航同志长期工作实践、认真总结经验、深入研究思考的结晶，也是广东省江门市中级人民法院工作不断进步的体现和反映。

人民法院管理涉及国家的政治制度、经济制度、文化制度、司法制度等多个方面的内容，是一个不断探索、改革、发展和完善的历史过程。希望江门市法院在党的十七大精神的指引下，始终坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，牢固树立社会主义法治理念，紧紧围绕“公正司法，一心为民”指导方针和“公正与效率”工作主题，立足法院工作实际，继续密切关注和深入研究人民法院管理中的重大理论问题和实践问题，努力实现理论研究和工作的良性互动，推动法院管理水平的更大提高，取得更加丰硕的理论成果。

是为序。

黄松有

2007年11月

以审判为中心

以法官为主体



目 录

绪论	(1)
一、人民法院管理要论	(1)
二、人民法院管理模式论	(15)
三、“两论”论	(23)

上编 审判中心论

第一章 审判中心论概述	(38)
一、审判的含义及特征	(38)
二、人民法院职权的性质	(39)
三、人民法院的组织机构	(40)
四、“审判中心论”的意义	(42)
五、“审判中心论”的研究对象	(42)
第二章 司法决策管理制度	(44)
一、司法决策管理制度概述	(44)
二、司法决策机构	(54)
三、党组会议管理制度	(55)
四、审判委员会管理制度	(57)
五、院长办公会议管理制度	(79)
六、院长	(80)
第三章 司法审判管理制度	(83)
一、司法审判管理制度概述	(83)
二、审判运行管理机制	(97)
三、审判组织管理制度	(112)
四、审判流程管理制度	(124)
五、审判质量管理制度	(133)

六、执行工作管理制度	(143)
第四章 司法政务管理制度	(162)
一、司法政务管理制度概述	(162)
二、综合政务管理制度	(169)
三、司法调研管理制度	(185)
四、司法宣传管理制度	(186)
五、法院信息化管理制度	(188)
六、司法鉴定管理制度	(194)
七、涉诉信访管理制度	(198)
八、党群机构管理制度	(204)
九、司法行政装备管理制度	(205)
十、基层工作管理制度	(207)
第五章 法院监督管理制度	(217)
一、法院监督管理制度概述	(217)
二、法院内部监督管理制度	(227)
三、法院外部监督管理制度	(254)
下编 法官主体论	
第六章 法官主体论概述	(268)
一、法官的界定	(268)
二、“法官主体论”的涵义	(269)
三、“法官主体论”的意义	(270)
四、“法官主体论”的研究对象	(271)
第七章 司法人事管理制度	(272)
一、司法人事管理的概念	(272)
二、司法人事管理的特点	(272)
三、司法人事管理的内容	(273)
四、司法人事管理的原则	(273)
五、司法人事管理制度存在的问题	(275)

六、司法人事管理制度改革的建议	(276)
第八章 法院工作人员分类管理制度	(279)
一、法院工作人员分类管理的概念	(279)
二、法院工作人员分类管理的意义	(279)
三、法院工作人员分类管理的指导思想	(282)
四、法院工作人员分类管理的原则	(283)
五、法院工作人员分类管理的模式	(283)
六、法院工作人员分类管理的要求	(284)
第九章 法院领导干部管理制度	(286)
一、法院领导干部的概念	(286)
二、法院领导干部管理的意义	(286)
三、法院领导干部的基本素质	(287)
四、法院领导干部的任职资格	(290)
五、法院领导干部的管理体系	(291)
第十章 法官管理制度	(295)
一、法官管理制度概述	(295)
二、法官管理制度存在的问题	(296)
三、法官管理制度改革	(298)
四、法官的定位	(302)
五、法官的任职资格	(307)
六、法官选任制度	(313)
七、法官的职责	(320)
八、法官的权利和义务	(321)
九、法官回避制度	(325)
十、法官的职业道德	(335)
十一、法官的形象	(347)
十二、法官培训制度	(355)
十三、法官保障制度	(367)
十四、法官考核制度	(384)
十五、法官责任制度	(393)

十六、法官惩戒制度	(413)
十七、法官罢免制度	(421)
第十一章 人民陪审员管理制度	(424)
一、陪审制度概述	(424)
二、人民陪审员制度存废之争	(435)
三、人民陪审员制度存在的问题	(439)
四、人民陪审员管理制度改革	(442)
五、人民陪审员的定位	(447)
六、人民陪审员的任职资格	(447)
七、人民陪审员的选任程序	(449)
八、人民陪审员的权利和义务	(450)
九、人民陪审员的回避和任期	(451)
十、人民陪审员参与审判案件的范围	(453)
十一、人民陪审员参与审判具体案件的确定方式	(453)
十二、人民陪审员的管理	(454)
十三、人民陪审员的培训	(455)
十四、人民陪审员保障制度	(456)
十五、人民陪审员监督管理制度	(456)
第十二章 司法辅助人员管理制度	(458)
一、司法辅助人员管理制度概述	(458)
二、法官助理管理制度	(465)
三、书记员管理制度	(483)
四、执行员管理制	(508)
五、司法警察管理制度	(519)
六、司法技术人员管理制度	(535)
第十三章 司法行政人员管理制度	(537)
一、司法行政人员的概念	(537)
二、司法行政人员管理的原则	(537)
三、司法行政人员的任职资格	(538)
四、司法行政人员的录用程序	(538)

五、司法行政人员的职责	(539)
六、司法行政人员的权利和义务	(540)
七、司法行政人员的培训	(541)
八、司法行政人员奖励制度	(541)
九、司法行政人员保障制度	(542)
十、司法行政人员考核制度	(543)
十一、司法行政人员辞职辞退制度	(543)
十二、司法行政人员退休制度	(544)
十三、司法行政人员惩戒制度	(545)
十四、司法行政人员管理的要求	(546)
第十四章 法院文化管理制度	(548)
一、法院文化概述	(548)
二、法院文化管理的理论	(554)
三、法院文化管理的实践	(558)
四、法院文化管理存在的问题	(562)
五、法院文化管理的要求和途径	(564)
主要参考书目	(569)
后记	(573)

绪 论

管理是一门古老的科学和艺术。有组织就有分工，有分工就有协作，有协作就需要管理。人民法院作为一个社会组织，管理同样重要。人民法院的管理活动通过整合司法资源，对司法活动起着支持和保障作用，是一项全局性、统领性的工作，也是一项具有独立价值和特殊规律的工作。党的十七大提出，深化司法体制改革，优化司法职权配置，规范司法行为，建设公正高效权威的社会主义司法制度。人民法院管理制度作为社会主义司法制度的重要组成部分，必将面临一系列更深层次的改革。认真贯彻落实党的十七大精神，加快推进人民法院两个五年改革纲要的实施，进一步健全权责明确、相互制约、高效运行的人民法院管理机制，构筑适应时代发展要求的人民法院管理模式，对于建设公正高效权威的社会主义司法制度具有重要意义。

一、人民法院管理要论

(一) 管理理论对人民法院管理的影响

管理理论是对管理实践规律性的总结，管理实践也深深受到管理理论的影响。管理理论对人民法院管理的影响主要表现在以下几个方面。

1. 管理运行机制

西方专业分工理论最早由以“科学管理之父”泰罗为代表的古典管理理论家提出，是近代产业革命的起点，也是后来的管理学家创建管理学的理论基础。专业分工理论是组织结构的基本理论，也是传统分工理论的基本点。一个完整的管理系统有了内部分工才能形成组织结构，其纵向的分层形成了纵向结构，横向的分部门就形成了横向结构，这个原理也叫做专业分工与协作原则或原理。分工是必要的，但分工要适当，过细的分工也会带来一系列弊端。现代分工理论强调组织分工适当简化，回归到适当点。但更重视分工基础上的协作，西方称之为一体化。这也是职能机构综合化的原理。职能机构综合化的基本操作方法就是合并机构，如把一些职能合并由一个部门来承

担。但是,有些管理职能则不宜合并,如监督职能。

人民法院管理受专业分工理论影响最明显地表现在以下两个方面:一是人民法院内设机构的设置。即在院长之下设立若干个中层部门,各中层部门之间没有统筹的中间机构。二是人民法院的管理运行机制。一个案件到法院,立案时要庭长、分管院长审批;审理案件时,主审法官要向庭长汇报案情,请示方案;最后,裁判文书还要报庭长、分管院长审批。这种层层汇报、层层审批的做法,明显带有传统专业分工理论的痕迹。最高人民法院1999年颁布的第一个《人民法院五年改革纲要(1999~2003)》(以下简称“一五”改革纲要)第24条提出,科学设置法院内设机构。进一步明确审判部门的职责范围和分工,改变目前职能交叉、分工不明的状况。2000年底,最高人民法院对审判庭、室的职责范围作出明确规定。2005年颁布的第二个《人民法院五年改革纲要(2004~2008)》(以下简称“二五”改革纲要)第15条提出,建立法院之间、法院内部审判机构之间和审判组织之间法律观点和认识的协调机制,统一司法尺度。进一步建立健全确保人民法院统一、平等、公正适用法律的其他有效方式。由此可见,“一五”改革纲要强调的是法院内设机构职能的统一性,而“二五”改革纲要则更为关注法院内设机构之间关系的协调。在理论层面上,这反映出从传统分工理论到现代分工理论的转变。

2. 审判质量管理

美国质量管理专家戴明(W. Edwards. Deming, 1900~1993)认为,所谓质量管理,是指为了最经济地生产有价值、在市场上畅销的产品,要在生产的所有阶段使用统计方法。中国质量管理协会对质量管理的解释是:为保证和提高产品质量或工程质量所进行的调查、计划、组织、协调、控制、检查、处理及信息反馈等各项活动的总和。随着ISO系列标准在全球范围的推行和实践,我国已经进入了全面质量管理的时代。正如美国著名质量管理专家朱兰(J. M. Juran)1994年在美国质量管理年会上所说,20世纪以“生产力的世纪”载入史册,21世纪将是“质量的世纪”,质量定将成为21世纪的主题。^①在迈向司法现代化的今天,司法领域引入现代管理理念,运用现代管理技术来提高司法系统的服务质量是应当予以考虑的一个问题。案件质量是质量控制的一个对象,完全可以运用质量管理的成果来提升案件质量。

审判质量管理是对审判过程中可能影响案件质量的所有环节进行的一系列管理活动,包括建立和完善审判质量管理体系及运行机制等。主要包括以

^① 秦静等编著:《质量管理学》,科学出版社2005年版,第1页。

下内容：一是通过审判流程管理预防不合格审判，消除隐患；二是通过卷宗评查发现在实体或程序上可能出现的裁判不公；三是通过裁判文书改革提高裁判质量；四是通过上诉审和审判监督程序纠正错误。

3. 审判流程管理

20世纪90年代，美国麻省理工学院教授迈克·哈默（Michae Hammer）和CSC管理顾问公司的董事长詹姆斯·钱皮（James Champy）提出了管理流程再造的概念，即对企业的业务流程进行根本性的再思考和彻底性的再设计，从而使企业在成本、质量、服务和速度等方面获得进一步的改善。“管理流程再造”理论学派认为，要保证有效地执行计划，就需要建立完善的控制系统，强化控制职能。

审判流程管理制度就是人民法院为控制计划实施而设置的审判工作管理机制。人民法院“一五”改革纲要第8条提出：“建立科学的案件审理流程管理制度，由专门机构根据各类案件在审理流程中的不同环节，对立案、送达、开庭、结案等不同审理阶段进行跟踪管理，保证案件审理工作的公正、高效。”“二五”改革纲要第30条提出：“健全和完善科学的审判流程管理制度，逐步做到同一级别的法院实行统一的审判流程管理模式。在考虑案件类型、难易程度等因素的前提下建立和完善随机分案制度。”多年来，全国各地法院以构筑合理的审判程序控制系统为动力，以程序价值为依托，力克司法权行使过程中的随意性和“暗箱操作”，形成了不少有价值的实践成果。实践证明，审判流程管理使人民法院的审判工作步入了快车道。凡是实行审判流程管理的法院，无一不提高了审判效率，缩短了审判周期。^①

4. 激励机制

激励原本是心理学的概念，就其本质来讲，它是表示某种动机所产生的原因。把激励这一概念引进到管理中，则被赋予了新的涵义。也就是说，激励是一种精神力量或状态，起加强、激发和推动作用，并且指导和引导行为指向目标，具有指向性、潜在性、实效性、多样性等特点。

中国古代的政治家、军事家和组织管理家十分重视运用和研究激励方法，并提出了许多有价值的思想。如：“士为知己者死”——强调管理者、统治者要关心、爱护下属，满足下属生存和发展特别是情感需要，与之成为知己和至交，从而使下属不遗余力地为自己出力和服务；“赏不可不平，罚不可不均”——指管理者要赏罚分明，善于通过奖赏和惩罚两种正、负激励手段，

^① 尹忠显主编：《法院工作规律研究》，人民法院出版社2003年版，第477页。

来达到激励先进、鞭策后进、提高效绩的目的；“任贤律己，身先士卒”——指管理者要知人善任，严于律己，身先士卒，以自己榜样的作用和力量感染激励下属；“上下同欲者胜”——这和目标激励法相似，强调管理者要引导上下心往一处想，劲往一处使，为实现特定目标而不懈地努力；等等。这些激励思想至今仍然影响着现代管理方式。

20世纪初，西方的管理学家、心理学家和社会学家开始从不同的角度研究怎样激励人的问题，并提出了相应的管理激励理论。激励被认为是通过高水平的努力实现组织的意愿，而这种努力以能够满足个体某些需要和动机为条件。自上世纪初以来，激励理论经历了由单一的金钱刺激到满足多种需要、由激励条件泛化到激励因素明晰、由激励基础研究到激励过程探索的历史演变过程。

良好的激励机制能够激励人们不懈地奋进，创造出更好的工作业绩。人民法院根据激励的基本理论，并结合人民法院的工作实际，逐步建立起符合自身特点、特别是符合审判执行工作规律的激励机制，努力形成思想激励、利益激励和绩效激励相统一，物质激励和精神激励相协调的激励工作机制。一是通过宣传人民法院的长远目标、近期目标，做到人人皆知，让干警看到自己工作的巨大意义和光明前途，从而激发大家强烈的事业心和使命感；二是通过精神和政治鼓励来提高法官和其他工作人员的精神境界，树立高尚的职业道德情操，增强法官和其他工作人员“忠实于宪法和法律”的正义感、责任感和使命感；三是通过给予适当的物质奖励，使大家感受到自己的付出得到了肯定，体现出能者多劳也应该多得，鼓励干警积极工作；四是通过惩戒制度的实施，惩处违法违纪行为，警示法官和其他工作人员遵纪守法。

5. 信息管理

信息管理是为实现组织目标，满足组织的要求，解决组织的环境问题而对信息资源进行开发、规划、控制、集成、利用的一种战略管理，是为解决社会信息现象的复杂多样性和社会信息的无序性与人类需求的特定性之间的矛盾而产生的。简言之，信息管理的目的就是使人们能够在特定时间获取所需要的特定信息。

中国古代的信息管理思想十分丰富。万里长城的修筑，主要目的就是防御敌人的进犯，因而及时传递信息、掌握敌情十分重要，其信息传播技术、方法至今都令人叹服。长城上的烽火台就起着“信息源”的作用。古人不仅在军事上运用信息管理手段，在经济管理上也运用信息手段。唐代刘晏建立全国信息网，以迅速掌握全国各地的经济信息和物价状态。由于信息灵活，

渠道多，使市场长年保持稳定，国家掌握了足够资金。虽经数十年战乱，仍保证了唐代国富民安。由此可见，信息管理对国家政治、经济的发展所起的重要作用。

现代信息管理可以分为三个时期：以图书馆工作为基础的传统管理时期，以信息系统为特征的技术管理时期和以信息资源管理为特征的资源管理时期。20世纪70年代以来，随着发达国家从工业经济向信息经济的演进，信息资源作为经济资源、管理资源和竞争资源的观念深入人心，人们认识到现存问题必须依靠技术、法律、政策、伦理道德等因素结合起来协同解决，这一时期是以信息资源管理为主要特征的资源管理时期。

20世纪80年代开始，随着计算机技术和通讯技术的融合以及网络技术的出现，迎来了人民法院信息化建设的高潮。围绕人民法院内部网、外部网和集成系统的建立，大大拓宽了人民法院信息化的边界，丰富和深化了人民法院信息化的内容。目前，全国很多人民法院已建成计算机局域网，立案管理、法律文书制作、档案管理、人事管理等工作的单机应用基本普及。建网法院利用计算机网络进行案件流程管理，将案件的立案、审理、结案、执行、评查、归档的过程进行了量化管理，形成了规范、高效、有序的工作机制。有的基层法院还实现了与所属人民法庭联网，由法院统一立案，方便当事人诉讼。有些法院在局域网上开设了内部网站，将思想政治教育、审判业务学习、资料查询、行政管理等工作信息及时上网，很受法官和其他工作人员的欢迎。在各法院之间开通内部电子邮件系统，实现了电子信件快速传递。这些首先建立局域网并实现了信息化、科技化管理的法院，开发了大量的管理软件，成为人民法院信息化、科技化管理的先行者。

6. 人本管理

所谓人本管理，是指在深刻认识人在社会经济活动中的作用和价值的基础上，突出人在管理中的地位，实现以人为主体的使之得到全面发展的管理。其本质是人的全面解放，包括人的物质、思想、文化等方面的解放。人本管理是一种兼具哲学与经济管理学的理论。

中国古代很早就有了“以人为本”的思想。春秋时期的管仲最早提出了以人为本的概念：“夫霸王之所始也，以人为本；本理则国固，本乱则国危。”^① 晏子指出：“卑而不失尊，曲而不失正者，以民为本也。”^② 这就明确

① 《管子·霸言》。

② 《晏子春秋·内篇问下》。

提出了“以人为本”、“以民为本”的命题。

在西方,20世纪初,梅约的“霍桑实验”研究得出,工作的物质环境和福利的好坏与工人的生产效率并无明显的关系,相反,职工的心理因素和社会因素对生产积极性的影响最大。20世纪中叶,一些行为学家从有关人的需要、动机和激励、组织中的人性、非正式组织和群体等方面进行了更加深入细致的研究。马斯洛的需要层次理论假设每个人都有生理需要、安全需要、社会需要、尊重需要、自我实现需要,其中,生理需要和安全需要被称为较低级需要,而社会需要、尊重需要、自我实现需要被称为较高级需要,低级需要从外部使人得到满足,高级需要从内部使人得到满足。20世纪末,信息技术、高新技术突飞猛进,人类社会加速进入信息时代和知识经济时代,生产方式、生活方式、思想观念发生了巨大的变化,社会生产已经逐步摆脱资本、土地等自然资源的束缚,资本密集型、劳动密集型的传统产业逐渐被技术密集型、知识密集型的高新技术产业所取代,逐步向着实现人的自身价值,体现个性化、创造力的方向发展。社会生产围绕人的需要、人的发展来进行,企业竞争、产品竞争、市场竞争演化为如火如荼的全面的人才竞争,以人为本、人本管理真正成为社会大众和管理学家的共识,并且在管理实践中得到了运用和发展。回顾社会化生产特别是现代管理的发展历程,可以清晰地看到,人本管理的演进过程都是伴随着对人性假设的认识过程,人本管理的核心是把人视为人本身来看的,而不仅是将他们看作一件生产要素和资源。

2003年10月,党的十六届三中全会提出了“坚持以人为本,树立全面、协调、可持续的发展观,促进经济社会和人的全面发展”的科学发展观,其中以人为本是科学发展观的核心。我党的人本观是以马克思主义人本观为基础结合我国现实而提出的,与西方学者对于人的本质认识不同,认为人的本质是人的自然属性与社会属性的统一、人的共性与个性的统一。马克思明确指出:“人的本质并不是单个人所固有的抽象物。在其现实性上,它是一切社会关系的总和。”^①马克思主义者把人的本质归结为社会关系的总和,但是并不否认人的自然属性的存在。恩格斯曾指出:“人来源于动物界这一事实已经决定人永远不能摆脱兽性,所以问题永远只能在于多些或少些,在于兽性或人性的程度上的差异。”^②为此,马克思指出,研究人的本性“首先要研究人

① 马克思、恩格斯:《马克思恩格斯选集》第1卷,人民出版社1995年版,第56页。

② 马克思、恩格斯:《马克思恩格斯选集》第3卷,人民出版社1995年版,第140页。