

人 事 管 理 学

李盛平 贾湛 曾强

中 国 经 济 出 版 社

人 事 管 理 学

李盛平 曾强 贾湛

中国经济出版社

人 事 管 理 学

李盛平 曾 强 贾 湛

*

中 国 经 济 出 版 社 出 版

新 华 书 店 发 行

北京通县潮白印刷厂印刷

*

开本 787×1092 毫米 1/32 印张 6.25 字数 146,000

1987年2月北京第一版 1987年2月北京第一次印刷

印数：0,001—235,500册

书号：17395·25 定价：1.45元

目 录

第一章 绪论	1
第一节 人事管理概述.....	1
第二节 人事管理学概述	2
第三节 人事管理的地位和作用.....	5
第四节 人事管理学的研究方法.....	8
第二章 人事管理的形成与发展	10
第一节 古代人事管理.....	10
第二节 现代人事管理.....	14
第三节 现代人事管理的发展趋势.....	18
第三章 人事管理机构	21
第一节 设置人事管理机构的原因.....	21
第二节 机构组织形式.....	23
第三节 人事管理机构的任务.....	26
第四节 现代人事管理机构模式.....	27
第四章 人事分类	30
第一节 品位分类.....	30
第二节 职位分类的一般概念.....	32
第三节 职位分类的步骤和方法.....	37
第四节 职位分类的功能和意义.....	45
第五节 人事分类的发展趋势.....	48
第五章 选拔与任用	50
第一节 选拔任用的意义和原则.....	50
第二节 考试.....	55

第三节	选拔任用对象来源·····	64
第四节	选拔任用的步骤和程序·····	65
第五节	任用方式·····	67
第六章	权利、义务和责任·····	70
第一节	权利、义务、责任的概念·····	70
第二节	工作人员的权利·····	71
第二节	工作人员的义务·····	72
第四节	工作人员的责任·····	74
第七章	人群关系·····	76
第一节	人群关系的概念和意义·····	76
第二节	人群关系的产生与发展·····	79
第三节	人群关系的基本理论·····	82
第四节	人群关系的理论基础·····	90
第五节	人群关系理论在人事管理中的运用·····	92
第八章	人事调整·····	96
第一节	晋升·····	96
第二节	调动·····	102
第三节	降职与停薪留职·····	105
第四节	辞职与辞退·····	107
第五节	退休·····	111
第九章	考核·····	115
第一节	考核的概念和作用·····	115
第二节	考核的内容·····	117
第三节	考核的种类和原则·····	117
第四节	考核的方法·····	119
第五节	考核的组织与责任·····	125
第十章	培训·····	127

第一节	培训的概念、意义和作用	127
第二节	培训的种类和方法	130
第三节	培训的原则	133
第四节	培训的程序和方法	134
第十一章	工资	139
第一节	概述	139
第二节	工资制度管理	142
第三节	工资额管理	152
第四节	奖金和津贴的管理	155
第五节	健全的工资制度的标志	157
第十二章	劳动保险与福利	159
第一节	劳动保险	159
第二节	福利	162
第十三章	奖励与惩罚	165
第一节	奖惩的概念与作用	165
第二节	奖惩的原则	167
第三节	奖惩的种类、条件与方式	168
第四节	奖惩的程序	170
第十四章	工作效率	173
第一节	工作效率的概念及内容	173
第二节	工作简化	174
第三节	动作经济化	177
第四节	分层负责	179
第五节	内部授权	180
第六节	工作计划	183
第七节	网状控制图	185
第八节	目标管理	188

第九节 奖励建议.....	189
---------------	-----

第一章 绪 论

第一节 人事管理概述

一、“人事”的含义

“人事”一词在日常生活中使用比较多。在不同的地方可作不同的解释，具有不同的含义。这个词在我国最早出现在《史记·太史公自序》上：“夫《春秋》，上明三五之道，下辨人事之纪。”这里的“人事”是指社会上的各种事情。“人事”有时还指交际应酬之事或送人的礼物。如《后汉书·董婉传》中“时权富子弟，多以人事得举”。除此以外，“人事”还指做人的道理和经验。所以，从广义上讲，在人们的社会生活中，凡是有关人的事情，都可以叫做“人事”。现代管理科学中所研究的“人事”，主要是研究人的社会特质，即人们在社会活动中，人与人之间，人与事之间的相互关系。而人事管理作为现代管理科学的一个分支，它所研究的“人事”是在更为狭窄的意义上讲的，即，它不是研究社会上全部的人与人之间、人与事之间的相互关系，而只是研究其中主要的一部分，即社会组织中在工作中人与人之间，人与事之间的相互关系。更具体地说，我们这里所讲的“人事”，只限于国家机关、企业、事业单位和其他社会团体中的工作人员之间的关系以及和这些工作人员有关的各项事务。可见，“人事”的含义主要是指工作着的人及与这些人有关的事。

二、“管理”的含义

所谓“管理”，按我国语言文字的含义，“管”即钥匙，“理”即治理，就是为达到某项目标而进行的组织活动。按照从国外引进的含义，管理包括计划、组织、指挥、监督、协调等各个要素。人事管理就是对社会组织中的人与事及其相互关系的管理活动。

三、人事管理的对象

从广义上看，人事管理的对象包括一切社会组织中的人员，对他们的录用、选拔、考核、晋升、培训、奖罚、调动、工资福利等进行管理。

按照我国习惯，人事管理主要指对国家干部的管理，而把对工人的管理一般称做劳动管理。现代人事管理的特点显示，对国家工作人员和企业工人的管理，尽管存在许多不同之处，但随着脑力和体力劳动差距的逐渐缩小，二者之间的共同之处越来越多。所以，现代人事管理研究的对象，是包括国家工作人员和企业工人在内的较为广义的“工作者”。

四、人事管理的目的

人事管理的目的，是通过对组织内工作人员的管理，发掘人才现实能力和潜在能力，完善工作组织和机构，谋求人与人之间的和睦协作，人与事之间的科学配合；作到知人善任，选贤任能，实现事得其人，人尽其才，才尽其用；以便充分调动各种积极因素，提高工作效率，达到组织的最终目标。

第二节 人事管理学概述

一、人事管理学的含义

“人事管理学”与“人事管理”，从概念上讲，是有一定区别

的。人事管理学作为一门学科，其任务是揭示工作组织中人与人、人与事相互关系的内在规律性。进一步讲，它是研究人事管理方面的理论、原则与方法，使人事管理科学化、现代化和法制化，不断提高人事管理效率和效果的一种静态的研究活动。

而人事管理，是一种动态的组织活动，即运用科学的理论、原则、方法，实施对工作人员的具体管理。人事管理学和人事管理，二者间的关系是理论与实践的关系，人事管理学研究的目的是如何有效地进行人事管理，而人事管理的实践有赖于人事管理学的正确指导。

二、人事管理学的研究范围

人事管理学作为一门科学，涉及的范围非常广泛，内容也十分丰富。

在理论上，人事管理学研究的内容包括：人事管理的产生和发展；人事管理在国家管理中的地位和作用；人事管理的体制和机构；人事管理的科学原理和方法，包括人群关系的研究，以及各种科学管理手段在人事管理中的运用等等。

在实践中，人事管理学主要是运用现代化的科学技术手段，对职位的设置和分类、人员的选拔和任用、考核和奖惩、培训和调配、工资福利以及辞职退休等制度进行研究，从而建立一整套比较科学的管理方法和体系，并在此基础上制定出一系列切实可行的人事法规，使人事管理工作逐步实现科学化、现代化和法制化。

三、人事管理学的研究对象

人事管理学的研究对象，简单地讲，就是研究科学的用人之道，即研究如何通过合理的制度和办法，有效地选拔、培养和使用各类工作人员，以最大限度地提高工作效率。

具体地讲，人事管理学研究的对象有三：

第一，研究人。

首先是对人的个体的研究。

人是社会的人，作为客体，人是社会环境的产物；作为主体，人又是改造客观环境的动力。所以对人的了解，既离不开对社会存在的了解，也不能忽视对人自身发展的了解。因为任何集体的力量都是由每一个人的努力组成的。对人的个体的研究，强调从动态的角度看一个人的思想、行为、知识和才能，在一定的社会环境下发生、发展和变化的过程。了解他的过去，也了解他的现在；了解他的长处，也了解他的不足。在全面地、历史地考察和了解人的基础上，根据社会职业分工的基本规律，分配不同能力的人承担不同的工作。这就叫做正确地知人，恰当地用人。否则就会出现小才大用，贻误大事，或大才小用，浪费人才的现象。因此，研究人的特性，研究影响人的行为、能力变化的因素，是作到正确地识别人才，任用人才的关键，是搞好科学人事管理的前提和条件。

其次，是对人的群体的研究。主要是研究人的群体的结构与功能之间的关系。一个机关，一个企业，一个团体，一个部门或单位，都是一个群体。合理的群体结构，如各级各类人员的适当比例，内部的分工协作，纵向和横向的信息沟通等，都直接影响群体的功能的发挥。群体内和谐的人际关系，成员的归属感、向心力和凝聚力等，也都直接影响工作效率的高低。这些，都是人事管理学应研究的内容。

第二，研究“事”。

这里“事”它有两个含义：从宏观上说，是指整个政府机关，管理国家有关人的活动的各项事务，这是行政管理学研

究的内容;从微观上说,是指个别企事业单位人事部门所管理的各种事务。它的范围很广,大体有:人员的选拔和任用,考核和晋升,任免和调配,培训和奖惩,工资福利,退職退休,以及专业人员的预测和合理流动等等。内容如此庞杂广泛的人事工作,它们之间的联系是什么?采用什么方法,遵守什么规则以及建立什么制度才能获得工作的最佳效果?解决这些问题,必须掌握人事工作本身的规律,掌握人事工作同社会环境 and 经济生活之间相互影响和作用的规律。随着社会政治、经济和文化的发展,单凭依赖经验和行政手段进行人事管理,已经远远适应不了形势发展的需要。必须通过人事管理学的研究,把传统的经验上升为理论,保证人事管理按规律办事,寻求一条合理的组织人事管理活动的有效途径和一种科学的形式,从而使人事管理工作收到较好的工作效果。

第三,对中外人事制度进行研究。

能否有一个好的人事制度,对于人员的成长及其积极性的调动,非常重要。要建立现代化的人事管理制度,就必须对古今中外的人事制度进行研究。人事管理学的宗旨就是对中外人事管理的理论、制度和方法,认真加以研究,进行分析比较,取其精华,去其糟粕,从中找出带有普遍性的东西,做到古为今用、洋为中用。使人事管理制度真正做到科学化,现代化和法制化,以便最大限度地调动各级工作人员的积极性和创造性,为实现单位的目标做出贡献。

第三节 人事管理的地位和作用

一、人事管理是国家行政管理的重要组成部分

人事管理作为一种社会现象,是伴随着社会分工、国家

的产生而出现的，是国家行政管理的重要内容之一。行政管理的内容比较广泛在行政管理的各种组织活动中，人事管理是最关键、最核心的内容。因为一切行政管理都离不开人，都必须由人去施行。一切政策和法令都必须由人去实现。因此用什么样的人，怎么用人，如何协调好人与人，人与事之间的关系，是一切行政管理之本。正如邓小平指出的“现在我们国家面临的一个严重问题，不是四个现代化的路线方针不对，而是缺少一大批实现这个路线的人才。道理很简单，任何事情都是人干的，没有大批的人才，我们的事业就不能成功”。因此，在一定意义上说，人事管理直接关系到一个国家的盛衰兴亡。

古今中外，没有一个国家的统治者不重视人事管理。在我国古代，从周朝开始设六官六典，以后逐步演变为吏、户、礼、兵、刑、工六部。吏部（主管官吏的任用与使用的部门）列为六部之首，可见我国封建统治者对人事管理的重视。在国外，各国政府也十分重视人事管理，例如：十九世纪中、后期英、美等国相继建立的“文官制度”就是比较系统、完备的人事管理制度。斯大林曾指出：“人才、干部是世界上所有一切宝贵资本中最宝贵、最有决定意义的资本。”毛泽东也曾指出“政治路线确定之后，干部就是决定的因素。”这些经典作家的论述，充分说明了人事管理的作用。

二、人事管理是影响生产力发展的重要因素

生产力的提高与进步是促进人类文明与社会进步的最根本的原因。从某种意义上讲，一切管理活动都是围绕着提高生产力而进行的，在生产力诸要素中，人是最基本、最活跃、起决定性作用的因素，是改造社会环境的动力。人们通过对自然规律的不断认识 and 了解，技能水平的不断提高，从石

器时代、青铜器时代、铁器时代和机器时代发展到当前以利用原子技术,电子技术和空间技术为主要标志的新技术时代,使整个社会生产力得到成百倍、成千倍甚至成万倍的增长。但是,这种发展必须靠对人的科学组织管理才能够实现。任何一种社会活动,如果没有通过一定的组织形式把人们组织起来,人们就不可能采取必要的共同行动,就达不到预期的目的。在各种管理活动中,人事管理与其它管理相比较,无疑应占首位。这不仅因为一切管理活动都是通过人进行的,更重要的是人事管理与社会生产力和社会经济的发展有着密切的关系。实践证明:人事管理工作搞得好,就能充分调动人的积极性和创造性,最大限度地发掘人的能力,并保持人们高度的团结协作精神,实现人尽其才,事竟其成。反之,没有科学的人事管理,就很难创造出先进的科学技术,即使有了先进的科学技术也无法实用和普及。特别是当前,随着现代科学技术和社会化大生产的迅速发展,人事管理的作用更为突出。今日世界各国之间的竞争表现为经济实力的竞争,经济实力的竞争表现为科学技术的竞争和管理的竞争,科学技术和管理的竞争归根结底表现为人才的竞争。国际上一些管理学家认为,人类已经进入了“以人中心”的管理时代。所以人事管理在现代国家管理体制中居空前重要的地位。正如列宁指出的:要使社会发展,“整个关键不在于政权,而在于是否会管理”。实践证明,落后的人事管理往往会成为社会经济发展的绊脚石。经济发展的中心问题是搞活企业,而要搞活企业涉及到人员任用问题,职工培训问题,工资福利等一系列人事管理上的改革问题,人事管理搞得好,才可能把国家的政治经济、社会生活和科学技术协同成为一个整体,才能提高经济效益和社会效益,最终推动社会生产力的向前

发展。由此看来，人事管理事关重大，事关全局，是影响社会生产力发展的重要因素。

三、人事管理是加强人才建设的重要途径

加强人才建设也是人事管理的重要内容之一。从某种意义上说，人事管理的过程就是发现人才、培养人才，合理使用人才的过程。例如：通过选拔、录用职工及考核考试发现人才；通过培训、晋升等手段培养人才，在日常的人事管理中作到知人善任，就能充分发掘人的能力，做到人尽其才，才尽其用。实践证明，人事管理制度健全、人事工作搞得好的单位，各种人才就会不断涌现。因此，认真分析各级各类人才的特点，合理使用，使其适得其所，必将有利于人才的健康成长和全面发展。

第四节 人事管理学的研究方法

发展人事管理学，需要有科学的正确的方法。这些方法包括很多方面，其中主要的有以下几方面。

一、理论联系实际

人事管理学是一门实践性很强的学科。正是由于政治、经济和文化发展的需要，才逐步产生了原始的人事管理。随着时代的发展，生产方式的变革，人们出于对科学管理的迫切需要，在实践中不断总结经验，进行归纳提高，使人事管理从朴素、自发的应用阶段，提高到科学的、自觉的应用阶段。正是由于这种理论和实践的不断结合，才使人事管理由直觉的经验，发展成为反映和适应客观规律的、自成体系的科学理论。所以，人事管理学的研究和发展，必须注重社会调查、社会实践和社会检验，在实践中不断发展完善，才能不

断现代化。

二、掌握相关学科的理论知识

由于人事管理工作的对象是人，它研究的是人与人、人与事之间的关系及其发展变化的规律。而人是有思想、有感情、有物质和文化要求的复杂的高级动物，人和事又是随着客观情况的变化而不断变化的。所以人事管理工作有其特殊的复杂性，它横跨许多专业领域，涉及许多专门的科学知识。除与政治学、经济学、法学、社会学、行政学有着密切的关系以外，还与管理学、心理学、教育学、历史学、系统论、信息论等有着密切的关系。如果缺乏这些知识，就不能真正了解人的思想，人的行为，因而也就无法搞好人事管理。

第二章 人事管理的形成与发展

人事管理作为一种社会现象，具有悠久的历史。纵观人事管理的历史，我们可以发现，在世界范围内，尽管各个国家的政治、经济、文化以至风俗习惯各不相同，但人事管理的发展阶段却大同小异，有着共同的特征。即人事管理水平随着社会经济不断发展经历了由萌芽到成熟，由初级到高级，由简单到复杂，由原始到科学的发展阶段，并且人事管理学必将随着社会经济的进一步发展而更加系统、完善。

第一节 古代人事管理

（一）原始社会的“人事管理”

据历史学家考证，远古时期生产力极其低下，人类为了生存，为了抵抗野兽的侵袭，必须组织起来过群居的生活。一个群体的领袖一般是身强力壮、智谋出众的人或年长而富有经验的老年人。领袖人物通常是公众推荐选举产生的、并且是不“脱产”的，这就是远古社会“天下为公”荐贤举能的“禅让制”。当然，那时的“管理”内容也极其简单，只是分配食物，处理纠纷，组织狩猎而已。

（二）奴隶社会的“人事管理”

人类进入奴隶社会，生产技术日趋进步，逐渐由渔猎经济转变为畜牧经济与游农经济，产生了分工协作和家庭。在