

第一章 绪论

〔内容提要〕

本章较全面地介绍了人事管理的有关理论。人事管理学是研究人事管理活动规律的一门综合性、应用性很强的社会科学。它的最终目的是使人、事相协调，最大限度地发挥人的潜能，提高工作效率，适应社会经济的发展需要。

本章需全面理解人事管理的概念。这是我们认识人事管理这门课程的前提和基础。同时，还要明确人事管理学的研究对象是社会组织中的人、事，以及人事之间的关系及其发展变化的规律。其重点是研究人、事恰当结合的规律及其在人事管理实践中的应用。本章还对我国的干部分类进行了叙述，为我国实行对干部的分类管理提供了依据。此外，明确人事管理学与其他有关学科的关系，明确人事管理的特点及人事管理学的主要内容，也是本章的重点。

第一节 人事管理的涵义与研究对象

一、人事管理的涵义

(一)“人事”的涵义

“人事”一词在我国古已有之。古人所说的“人事”主要是指下面几种情况：

1. 指人情事理或人世间的事情；
2. 指人为之事或人力；
3. 指交际应酬之事或送人的礼物；
4. 指男女之事 如,《红楼梦》第六回:〔袭人〕“近来也渐省人事”；
5. 特指机关团体内部工作人员的录用、培养、调配和奖惩等工作事宜。

由此看来 在人类社会生活中 许多与人有关的事情 都可以称为“人事”。

从管理学的角度看,“人事”是指社会劳动过程中人与人、人与组织、人与事(工作)之间的相互关系。也就是说,它大体近似上述第五种涵义。

(二)“管理”的涵义

管理 是指为实现某项目标 通过计划、组织、指挥、控制等过程,协调组织机构内的人员及其他资源的一项综合性活动。

构成管理的基本要素是 管理者、管理对象和管理手段。

1. 管理者。管理活动的主体 指具有一定管理能力 并从事管理活动的人。

2. 管理对象。它主要包括人力资源、物力资源、财力资源、时空资源和信息资源五个方面。其中人力资源是管理最重要的对象。

3. 管理手段。它是传递管理者和对象相互作用的媒介系统 主要指管理的规章制度、物质技术、科学理论、原则、经验以及方法等。

(三)人事管理的涵义

1. 概念。所谓人事管理 是指以从事社会劳动的人和有关的事的相互关系为对象 通过组织、协调、控制、监督等手段 谋求人与人以及共事人之间的相互适应 实现充分发挥人的潜能 把事情做得更好这一目标所进行的管理活动。

2. 理解这一概念的三个要点：

(1) 人事管理并不直接管理社会劳动过程，也不是简单地对人或事进行管理，而是对社会劳动过程中人与事之间的相互关系进行管理。人事管理的职能是谋求社会劳动过程中人与事相互适应，做到事得其人，人尽其才。

离开了人与事的关系 把人与事各自孤立起来 说人事管理就是管理人和管理事，是不正确的。它混淆了人事管理同其他管理的本质区别。专门管理人的管理活动很多，有政治思想管理、行政管理、法纪管理、保健管理，等等，但这些管理都不能称之为人事管理。专门管理事的管理也很多，有计划管理、生产管理、财务管理、价格管理、金融管理 等等 而它们也不能称之为人事管理。可见，人事管理的对象是人与事的关系，离开了这种关系就没有人事管理。

(2) 人事管理是通过组织、协调、控制、监督等手段进行的。组织是指在“知人”和“识事”的基础上 根据因事择人的原则 使人与事结合起来。协调是指根据人与事各自的发展变化，及时调整它们之间的关系，保持人事相宜的良好状态。控制是指采用行政的、组织的、思想的种种办法，来防止人与事关系的对抗。监督是指对组织、协调、控制人事关系活动的监察。要监督 就要使人事管理过程公开化 增大透明度 就要使人事管理法制化 依法管理。

(3) 人事管理并不是让人消极地、被动地适应事的需要。因为，根据每个人的能力特点和水平，把人安置在一定的工作岗位（事）上，正是为了给他提供充分施展才华的条件，而不是限制他的发展。因此，根据人的聪明才智的提高和能力的增强，及时调整其工作岗位 提供充分施展才华的条件 是人事管理的基本职能。可见，人事管理不是消极的、静态的管理 而是积极的、动态的管理。

3. 西方国家人事管理的涵义。人事管理 (Personnel Administration 或 Personnel Management) 这一术语 最早使用于英美等国的企业界。欧美国家进入资本主义社会 特别是产业革命 以后 随着资本主义工商业的大量出现，企业的劳工管理成为一个很突出

的问题 因而产生了企业人事管理。不过 当时不叫人事管理 而叫劳动管理，主要涉及对工人的工资和其他劳动条件的管理，以后，逐步扩大到雇佣管理和工业关系管理。本世纪 20 年代前后 人事管理（或人事劳动管理）的内容不断扩大和完备，并逐步形成了一整套管理制度和管理方法。与此相适应“人事管理”一词也广泛流行起来了。

随着企业人事管理的迅速发展，英美等国相继把企业人事管理的某些制度和办法“嫁接”于政府行政机构的文官管理。

这样，西方国家的人事管理有了广义与狭义之分。在广义上，是指对各类机构和组织中的各种工作人员所进行的录用、选拔、考核、奖惩、晋升、工资、福利、退休退职等项管理活动。在狭义上 又有两种涵义：其一是指对政府行政机关工作人员（即文官）的上述管理活动；其二是指对企业职工的上述管理活动。

为了表示区别，人们往往把后者明确地称之为企业人事管理或企业人事劳动管理，而把对政府行政机关工作人员的管理称之为人事行政管理。本书在涉及国外的人事管理时，除个别注明外，一般是指对政府行政机关工作人员的管理。

4. 我国人事管理的涵义。根据长期以来形成的管理体制 我国人事管理的划分，是以人们在社会劳动过程中的劳动特征为依据的。凡是对基本上以体力劳动为特征的人、事及共事人之间关系进行管理的，称为劳动管理；凡是对基本上以脑力劳动为特征的人与事及其共事人之间关系进行管理的，称为人事管理。

在我国 习惯上把以脑力劳动为特征的国家工作人员称为“干部”，因此，人事管理也就是干部管理，一般通称为“干部人事管理”。我国的干部，按其工作性质和基本职能，又可以分成以下六类：

(1) 行政干部，是指在全国和地方各级人民代表大会常务委员会及其工作机构、国务院和地方各级人民政府及其职能部门派出机构、各级司法机关以及各级政协委员会及其工作机构中工作的

工作人员。

(2) 党组织的干部，是指在党的各级委员会及其工作机构中从事党务工作的人员。

(3) 军队干部，是指在中国人民解放军内担任排级以上职务的现役军人。

(4) 人民团体干部 是指在工会、共青团、妇联和各种协会、学会、联合会等团体中从事行政管理工作人员。

(5) 专业技术干部，是指在自然科学和社会科学领域专门从事科研、技术、卫生、文化、体育、艺术、教育、新闻、出版、翻译、会计、统计等专业的技术人员。

(6) 业务行政管理干部，是指在国家企业、事业单位中的各级主管人员和专职从事业务、技术行政管理的工作人员。

以上六部分有关干部的人与事及其共事人之间的关系，在我国并不都属于人事管理的范围。目前，我国的人事管理的特定范围，仅仅限于对国家政府机关行政干部、社会群众团体干部、专业技术干部，以及业务行政管理干部等的人与事及其共事人之间关系的管理。

上述分析说明，我国现行的人事管理，是狭义的人事管理。它的管理范围只限于对一部分特定人员所发生的人与事及其共事人之间关系进行管理，而不是对社会劳动过程中发生的全部人与事及共事人之间的关系进行管理。

二、人事管理学的研究对象

任何一门科学都有自己的研究对象，有本学科所考察的特殊现象领域。

人事管理学的研究对象主要包括两方面：一是社会组织中的人、事以及人事之间的关系及其发展变化规律；二是中外人事制度。其重点是研究人、事恰当结合的规律及其在人事管理实践中的应用。

(一) 研究人、事以及人和事的结合

1. 研究事。

(1) 它是研究社会各类各级劳动组织的职能以及组织内不同工作职能的性质、任务、特点和研究任职者的资格、条件、要求等。

(2) 它是研究各级各类劳动组织中人事管理的各个具体环节的特点和相互联系，并从中探索人事管理工作的规律。

(3) 它是研究各级各类组织中的事同社会环境、经济生活之间的相互影响和作用的规律。

2. 研究人。

(1) 它是从人的个体出发 研究他的思想、行为、知识和才能在一定社会环境影响下的产生、发展和变化过程，并在全面地、历史地考察了解的基础上，根据人的能力和特长来分配不同工作，做到知人善用。

(2) 它是从人的群体出发，研究人的群体结构与功能之间的关系，即人在群体中的合理分工与合作关系，纵向和横向的信息沟通关系，以及各种人才的适当比例及其智力、能力互补等关系，以求得群体功能的最佳发挥。

3. 研究人与事的结合。人事管理就是用人以治事。围绕着这个问题，研究职位的特点、人的行为特点，使人的行为规范与职位工作要求相统一。这种统一就是要求事在人先，以事求人；事得其人 以人治事 达到共同发展的目的。

(二) 研究古今中外人事制度

研究古今中外人事制度，就是对中国古代的人事管理制度和外国人事管理制度、管理体制、管理原则和管理方法进行分析比较 加以有选择地继承和吸收 去其糟粕 取其精华 古为今用 洋为中用，为建立一套具有中国特色的适合市场经济变化的人事管理制度提供历史的和现实的客观依据。

第二节 人事管理的性质、地位及作用

一、人事管理的性质

人事管理一方面具有自然属性，另一方面又具有社会属性。自然属性源于其科学性，而社会属性则源于其政治性或阶级性。

(一) 人事管理的自然属性

这是不为社会制度所制约的属性，因为不论在什么样社会制度下的人事管理，都有许多共同的地方。宏观方面，如人事管理的综合性、实践性、科学性等等；微观方面，如人事管理各环节上的具体操作过程和技术技能等。具体表现在以下几个方面：

1. 人事管理过程具备三个要素，即管理者、管理对象、管理方式。三者缺一不可，否则不可能构成人事管理的过程。

2. 人事管理的方式在于谋求人与事的最佳组合。其目的是要把人合理地组织起来，对人进行合理的调配和使用，不仅要发挥每一个人的特长和潜能，而且要注意使人的整体效能得以最优实现，提高办事效率。

3. 人事管理者要有人才观念。即要有爱才之心、识才之眼、用才之术、护才之胆、举才之德、容才之量。

4. 人事管理对象中的人，要具备一定程度的文化教育和思想教育基础，具有一定的专业理论和技术能力。

5. 人事管理有其自身所特有的客观规律。

(二) 人事管理的社会属性

人事管理属于上层建筑，是国家政治制度的组成部分，因而必然受到社会制度的制约，具有浓厚的政治色彩。不同时代、不同社会制度下的人事管理有着本质区别。封建社会的官吏制度是为地主阶级服务的，适应于封建经济的发展；西方的文官制度是适应资本主义生产方式的需要建立起来的，是为资产阶级的利益服务的。

人事管理的二重性不可抹杀，它是我们建立有中国特色的人

事制度的理论依据。人事管理的自然属性告诉我们，在不同的历史阶段，不同的社会制度下，人事制度并没有不可超越的界限，因而不同社会制度、不同历史时期的人事管理方式和方法可以互相借鉴，取长补短；就其社会属性而言，因为生产资料的所有制形式不同，人事管理的目的以及管理中管理者与被管理者的关系有着本质的区别。所以，改革和完善我国的人事制度，必须立足于我国的国情。

二、人事管理的地位

人事管理是社会管理的核心部分，在整个社会管理中占有特殊重要的地位。

（一）人事管理在现代管理中居核心地位

人事管理在现代管理中的核心地位，是由人事管理本身的重要性所决定的。

现代社会的一切管理活动，都是首先从人开始的。管理对象中的各个不同因素和管理过程中的各个不同环节，都需要人去掌握和推动。没有人去正确、合理地支配和使用财、物、信息和时空，它们就起不到应有的作用；现代管理过程中的指挥、调节和控制等，首先也应该是对人的指挥、调节和控制，不然就无法实现管理的目标。所以说，现代管理的本质是人的问题。

但人的因素本身并不能自发起作用，必须通过人的管理，即人事管理才能体现出来，具体表现在两个方面：

一是个人能力的发挥离不开人事管理。实践证明，人在工作中所发挥的能力和积极性的大小与人事管理的好坏有着密切关系。

二是一个组织系统整体功效的发挥离不开人事管理。任何组织系统都有各类不同的工作职位，需要由不同能力的人员来担任。组织目标能否实现，系统整体功效的发挥好坏，均取决于职位设置是否合理，择人是否恰当，人事是否协调，这些都是直接受到人事管理水平制约的。

由此看来，人事管理工作的好坏，决定了其他各项管理职能实

现与否以及程度如何，决定了其他各项现代管理工作的成败。抓住了人事管理，就抓住了现代管理科学的核心。

（二）人事管理关系到社会的发展、国家的存亡和民族的兴衰

一个社会的存在和发展，取决于生活在这个社会中的人能否顺利解决该社会提出的各项任务。社会提出的任务，人们能顺利解决，则社会就能存在和发展；反之，就会倒退直至崩溃。而任务的解决又取决于完成了这个任务的人的素质和能力，即是取决于人与事是否相宜，取决于人事关系的适应程度。正是从这个意义上说，人事管理是关系到社会发展、国家存亡和民族兴衰的大事。

三、人事管理的作用

人事管理在社会生活中的特殊地位，决定了它对国家的政治、经济、文化等的发展有着重要作用。

（一）人事管理对政权建设、国家管理起重要作用

1. 从一个国家政权的建设来看，不但要有一定的思想理论作指导，还要有一定的组织路线作保证，而组织的建立和发展，离不开人事管理。

2. 从国家管理和巩固政权来看，任何统治阶级都是通过国家行政管理的手段，来实现自己的统治，而国家行政管理的核心和关键就是人事管理，也就是“为政在人”、“人存政举，人亡政息”。

3. 从历史上看，古今中外一切有作为的政治家在加强国家行政管理时，无不重视人事管理，重视对忠于和维护本阶级意志及利益的各类各级人才的选拔和使用。选人和用人得当与否，对国家机器能否正常运转，国家政治能否稳固，社会能否安定团结，起着十分重要的作用。

（二）人事管理对经济和社会发展起重要作用

人事管理属于上层建筑的范围，它不仅要服务于经济基础，而且也要直接或间接地干预管理经济，是影响生产力发展水平的重要因素。马克思主义认为，生产力的进步是推动经济和社会发展的基本动力，而掌握劳动工具和一定技能的人是生产力中最基本、最

活跃、最关键的因素。几千年社会发展的实践证明，社会生产力成百倍成千倍地增长，靠的是人力、智力和对人的科学组织管理来实现的。不同的人事管理，可以产生截然不同的效果。科学、合理的人事管理，能够调动工作人员的积极性和创造性，加速经济和社会的发展；而落后、保守的人事管理，则会束缚工作人员的积极性和创造性，阻碍经济和社会的发展。

（三）人事管理对开发人才资源起重要作用

现代人事管理的主要任务 就在于要不断探索、分析各类职位和人才的特点，研究掌握各类人才成长和管理的客观规律，为社会发展需要开发人才资源。无数事实告诉我们，科学有效的人事管理制度，能为人才脱颖而出提供平等竞争的机会和良好的社会工作环境 有利于人才的挖掘、发现、培养和使用 有利于调动人才的积极性和创造性，促进人才的成长，并能激励人们刻苦学习，早日成才 反之 落后、保守的人事制度 就会埋没人才 压制人才 对国家的人才建设产生消极影响。因此，建立科学的人事管理制度，合理地开发和充分利用人才资源，对于我国社会主义现代化事业的成败 有着决定性的意义。

第三节 人事管理学的理论基础 及其同相关学科的关系

人事管理学作为一门政治性、应用性、综合性较强的科学 与许多学科都有着密不可分的联系。这一点，无论是从人事管理学产生发展的历史上看，还是从逻辑上看，都是如此。美国人事管理学家迈克尔·朱修斯认为，对人事管理工作有益的知识领域主要有 12 门学科：①哲学，探索人类特性和人类行为的本质；②伦理学，处理和解决道德观念和价值判断问题；③逻辑学 论证推理规律和原则；④数学，描述量、体积系统之间的精确关系；⑤心理学 研究个人意识和个人行动的现象；⑥社会学，研究人类群体的形式和功

能；⑦人类学，研究自然、环境同人类社会和文化形态之间的关系；⑧医学，所有分支都旨在保障人类的健康；⑨历史学，以记载和解释以往的事件为主旨；⑩经济学，旨在对有限资源的各种竞争的用途作出最佳选择；⑪管理学，研究对有组织的人员的灵活领导；⑫政治学，是研究人们怎样被人统治和统治自己的问题。我们认为，尽管每一学科与人事管理学发生联系的角度不同，比如哲学、管理学等为人事管理学提供理论依据而行政学、领导学、人才学、心理学等在很大程度上则与人事管理学是相互补充的，但它们之间存在着密切的联系这一点是肯定的。

一、人事管理学的理论基础

（一）哲学基础

按马克思主义的观点，任何一门科学，都离不开哲学的基础。人事管理学也必须以哲学为理论基础。否则，它将是肤浅的、不深刻的，因为处理人事管理中各种问题都离不开人们的世界观和方法论。

古今中外的哲学 不论是哪一个时代 哪一种流派的学说 也不论其研究对象和范围如何，人的问题是永恒的主题。比如，人的本质或本性是什么，人在宇宙中居于怎样的位置，在社会中以何种方式组合起来，人能否认识及如何认识外在世界，人在实践中怎样去改造世界等等；特别是近现代哲学尤其突出人的问题。同样，以人为中心的管理学（当然也包括人事管理学）不论哪一个时期 什么样的流派，所提倡的管理方式如何，总是要体现出对人的态度和看法。有人就曾把管理称为管理哲学。与其说每一种人事管理的方式、过程及学说都反映出一种哲学观念，不如说每一种人事管理的方式或学说都是以一定的哲学理论观点为基础的。

回顾历史我们可以看到：每个时代、每一流派的人事管理理论，总是以一定的哲学观念或理论为背景并与这一背景协调一致的。当把人看作同工具一样消极、被动的时候，则需要采取强制手段进行硬管理 如英国的欧文的‘人是机器’式的管理 美国的泰勒

式的管理等)；而如果把人看作是积极主动富有创造性的社会人，则需要采取依靠调动积极性来提高劳动生产率的方式进行软管理。

社会主义的人事管理学的哲学理论基础，是马克思主义的哲学理论、观点和方法。这是因为，马克思主义哲学关于人的本质的理论，是树立正确的人事管理思想，采用科学的方法和措施对人员进行有效管理的理论基础。

马克思主义哲学关于人的本质的理论包括以下三方面的内容：①人的本质是自然属性和社会属性的辩证统一。即自然属性(如饮食、运动、休息、睡眠、性等)是社会属性(如劳动、交往、求知、道德等)的自然物质基础，但又是受社会属性制约的，是社会化的自然属性，而社会属性是人的本质属性②人的本质不是先天固有的，而是在社会实践活动中形成的③人的本质是随着人类社会生产方式的变革而不断变化和发展的。

那么，马克思主义哲学中关于人的本质的上述看法，具体地对人事管理有什么样的指导作用呢？

1. 既然人的属性具有两重性即自然属性和社会属性，而社会属性又是人的本质属性，所以在人事管理过程中就必须注意正确运用激励手段，充分认识到人与人之间的关系对于激发动机、调动人的积极性是比物质奖励更为重要的因素。所谓“物质奖励与精神鼓励相结合，重在精神鼓励”的根据就在于此。

2. 既然人的本质就其现实性上说是社会关系的总和，而社会关系又总是处在不断变化之中的，所以在人事管理工作中就要用发展的眼光看人，而不能用一成不变的静止眼光看人。

3. 马克思主义认为，一切活动都是人的实践活动，人是社会的主人，因而，人的尊严应该得到最大限度的尊重。我们的制度决定了我们的人事管理是民主管理，管理者与被管理者是平等的关系。人事管理决不是少数领导与人事管理部门的事，而是领导者、管理者与被管理者共同参与、相互沟通、传递信息的过程。

（二）管理学基础

普通管理学是人事管理学的母体。所谓普通管理学，是研究各种管理工作一般规律的科学，它以各种管理活动的共性为研究内容。因而，人事管理学作为管理学的一个分支，必将以普通管理学的理论原理作为指导。管理科学发展到今天已成为一门结构严密、内容丰富的学科。它的基本概念、原理及其研究方法均可在人事管理学的内容及研究过程中得到体现。下面，仅从现代管理学基本原理上加以说明。

1. 系统原理。它是现代管理学的一条基本原理。这一原理以系统论的思想为依据。系统论认为，世界上的一切事物，包括自然界和人类社会，都是由若干相互联系的要素组成的有机整体，即系统；系统具有层次性，低层次的系统是高层次系统的组成要素；系统的整体功能要大于其组成要素的简单相加，而这取决于要素之间的组合方式是否最佳，即系统的结构决定其功能，最佳的结构才能使系统的功能最优；同时，系统的平衡和稳定是相对的，要想保持系统的优化功能，必须根据来自系统之外的信息对系统的结构作出及时的调整。系统原理对于人事管理是相当重要的。

（1）人事管理作为一个系统要想达到最优的功能，应当遵循人员优化组合的原则（反过来“优化组合”的理论基础就是系统原理）。不仅管理者与被管理者之间要保持一种合理的关系，管理者与管理者之间，被管理者与被管理者之间同样也要有一种优化的组合。因为每个人的资历、经验、学识和才能千差万别，人事管理必须保证相应素质的人处在相应的位置上，使得人尽其才，各尽所能；同时，由于人的素质的变化，岗位之间也要保持合理的流动。

（2）人事管理作为一个系统是社会大系统的子系统。系统的整体性原则要求人事工作的政策、原则必须与政治、经济等社会大系统协调一致，互相配套，以保持社会协调、稳定地发展。所以，干部人事制度的改革不是孤立的，必须与政治经济体制的改革协调一致，具有同步性。

2. 封闭反馈自控原理。这一原理要求,一个管理系统必须由指挥中心、执行机构、接受单位、监控组织和反馈组织五大部分组成。它的运行机构必须相对封闭,并且能自我控制。

人事管理系统必须是这样的一个自控系统:人事管理中的每一项决策在经过各级人事部门到达基层后,要及时听取反馈意见,并据此作出及时的调整,以使决策更加切合实际。在这一过程中反馈信息的准确性和可信度是至关重要的。如果某一项决策涉及面比较广,甚至牵涉到整个社会这一大系统,为了使政策出台后保持一定的连续性和稳定性,不致使政策经常变动,就应当在政策出台前,先在小范围内进行试验或试点,及时索取反馈信息,待政策成熟完善后再出台。

二、人事管理学与相关学科的关系

(一) 与行政管理学的关系

管理分行政管理和企事业管理两部分。

1. 从联系上看 行政管理学是研究政府行政管理的科学 其主要内容有政府部门的组织、领导、人事行政、决策等。它既是政治学的一个分支,也是管理学的一个分支。由于人事行政是行政管理学研究的主要内容,所以,一般把人事管理学看作是行政管理学的一个分支。这种看法有一定的依据。

2. 从区别上看,由于行政管理学中的人事行政只研究对政府部门机关工作人员的管理,而人事管理学在广义上则是指对各级机关、企事业单位和社会团体中的各种工作人员进行管理的研究,因而从逻辑上说,人事管理学的研究范围要广于行政管理学对人事行政的研究。尽管行政管理学对于人事行政研究的原则、理论在一定程度上也适用于企事业的人事管理(在我国尤其如此,这是由公有制特点所决定的,在私有制前提下,政府公共部门的人事管理与私人企事业的人事管理是有一定差别的),但却不能取而代之。从这一点上说,人事管理学是独立于企事业管理学和行政管理学之外的一门学科。

综上所述,人事管理学与行政管理学既存在着密切联系,又有一定的区别。它们不能互相代替。

(二) 与领导科学的关系

领导科学,是适应现代社会活动复杂化的形势而出现的一门具有综合性、应用性的新型学科。它是研究领导活动过程规律的科学。其主要内容包括领导职能、领导组织、领导方法、领导者等。

1. 从联系上看,领导科学与人事管理学同属于管理学的分支,因而管理学上的基本理论、原则、方法对于两者都适用。

(1) 领导的计划、组织、指挥等职能,实质上是协调人与事之间的关系。能否做到知人善任,协调好人际关系以达到领导目标,是领导者必备的素质。所以,人事管理学关于人与人、人与事之间发展变化规律的研究对领导科学来说是必要的补充和参考。

(2) 人事管理过程,在一定意义上说也就是一个领导过程(是一种基层的、具体的领导过程)。人事管理过程同样有计划、组织、协调、控制等环节,尽管具体内容、角度与领导科学不完全相同,但原则、方法是一致的。人事管理过程不能没有领导。人事管理过程中的管理者、被管理者及其相互关系,同领导过程中的领导者、被领导者及其相互关系是相互对应的。所以,人事管理学也要吸取领导科学的有关成果来不断充实自身的研究。

2. 从区别上看,领导过程属于高层次的管理,领导科学是对各种具体管理的概括,具有全局性、战略性特点,所以,同人事管理学相比,在研究范围、层次和对象上是不同的。此外,从研究方法上看,由于人事管理是一种具体的管理,因而在很大程度上可以借助数学、系统工程等进行定量的描述。而领导工作由于十分复杂,千变万化,领导者所面临的问题具有很大的随机性,因此,领导科学定性研究的成分较大。

(三) 与人才学的关系

人才学,是一门研究人才现象,揭示人才规律,探讨如何实现人尽其才、才尽其用的科学。

1. 从联系上看,人才学为人事管理合理地运用人才资源提供理论依据。人事管理学的研究必须吸取人才学研究的有关成果和方法;反之,人事管理过程也为人才学的研究提供了大量的实际素材,促进人才学的发展。总之,人才学与人事管理学相互联系,相互促进,它们在理论体系和研究方法上各有所长。

2. 从区别上看,人才学主要是研究人才的本质、类型、要素、群体结构,人才成长及辈出的基本规律等。同时,人才学还研究如何发现人才、识别人才、选拔人才、使用人才、管理人才,如何促进人才的合理流动等。

(四) 与心理学的关系

人事管理学与心理学的关系极为密切。人事管理离不开人,而每个人的心理特征决定了其行为方向。人事管理必须以心理学所揭示的心理现象及其规律为基础。不同年龄、不同性别、不同经历、不同职业的人,其心理特征不完全相同,正确认识和把握其规律,对做好人事管理工作十分重要。

人事管理工作的许多环节如任免、提拔、降职、工资奖励、考试考核等都有心理因素,都存在着一个正激励或是负激励的问题。人事管理人员必须掌握心理学的有关知识,对不同心理类型的人给予合理的安排和使用。

总之,人事管理学的研究只有吸取心理学的研究成果,这样才可能在选人、用人、调动人的积极性上有的放矢。当然,人事管理学的研究也为心理学提出了许多新的课题,促进心理学的发展。行为科学的产生对心理学发展的巨大影响就是一个鲜明的例证。

第四节 人事管理的特征

人事管理的特点是:管理的主体是人,客体也是人。这就与管理主体是人、而客体是物的物资管理,以及与管理主体是人、而管理的客体是财务的财务管理有着很大不同。我们从宏观及微

观上来看,人事管理具有着广度大、深度高、难度大和具有系统工程特色的特征。

一、人事管理工作的广度大

(一) 人员广

凡是有人群集合在一起从事各种活动的地方,都有人事管理工作。人事管理工作的机构和人员遍及全国。我国的政府机关单位,上至国务院,下至人事部、各部委的人事局,以至于各单位的人事处、人事科,至少要有一个人事干部和人事秘书。

(二) 工作内容广

人事管理工作的广度,还表现在这项工作本身所包括的工作内容很广。例如,人事管理的指导思想、方针政策、规章制度、机构设置,各类人员的选拔、培训、任用、考核、奖惩、职位分类、工资和福利、晋升和降职,等等。其中每个项目,又有很多头绪,仅如选拔方法就有考试、选举、推荐、聘请、自荐,等等。它涉及了任职条件和人事立法等一系列的问题。值得注意的是,上述各方面的工作,都需要一环扣一环地处理好,否则就会互相影响,产生牵一发而动全身的结果。

二、人事管理工作的深度高

(一) 人事管理工作的主要对象是人,决定了其深度高

人是人事管理工作的主要对象,只要把人的聪明才智加以考察和分析,便不难发现,其中真令人有“高深莫测”或“深不可测”之感。人的积极性的调动和潜力的发挥,是有很深刻的工作等待我们去做的。人事工作不能浮浅,不能满足于低水平、低标准,否则就很难前进,更谈不上创新了。

(二) 人事管理工作要深入人心深处,决定了其深度高

我们常说做工作要精益求精,人事工作更要如此。由于人事工作是要人来做,因此,其精细、精深的程度,确乎难以估量。

三、人事管理工作的难度大

(一) 知人用人难