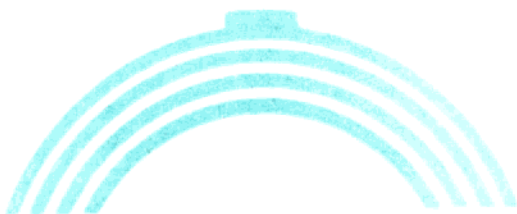


现代人事管理



姜成武 王志华 编著

辽宁人民出版社

xiandairenshiguanli

现代人事管理

姜成武 王志华 编著

辽宁人民出版社

1988年·沈阳

现代人事管理
Xiandai Renshi Guanli

娄成武 王志华 编著

辽宁人民出版社出版、发行
(沈阳市南京街6段1里2号)

丹东日报社印刷厂印刷

字数: 340,000 开本: 787×1092 1/32 印张: 15.75
印数: 1—8,000

1988年8月第1版

1988年8月第1次印刷

责任编辑: 蓝再平	版式设计: 同 仁
封面设计: 吕铁军	责任校对: 赵耀今

ISBN 7-205-00589-2/D122(2F)

定价: 3.87元

目 录

第一章 绪论	(1)
第一节 人事管理工作的产生、发展.....	(2)
第二节 人事管理工作研究的对象、内容.....	(9)
第三节 研究人事管理学的要求和方法.....	(15)
第四节 人事管理学与其他学科的关系.....	(20)
第五节 人事管理与组织理论.....	(26)
第二章 个体差异及其改善	(28)
第一节 个体差异的存在与测量.....	(29)
第二节 个体差异的总类及因素.....	(37)
第三节 差异改善的可能性.....	(59)
第三章 工作设计与职位分类	(61)
第一节 工作分析及应用.....	(62)
第二节 工作设计.....	(69)
第三节 职位分类.....	(80)
第四章 组织设计与组织机构	(94)
第一节 关于组织的一般概念.....	(94)
第二节 组织设计.....	(99)

第三节	企业组织机构的形式	(113)
第四节	人事行政组织与机构	(123)
第五章	人事制度	(130)
第一节	人事制度的基本概念	(130)
第二节	资本主义国家的公务员制度	(133)
第三节	苏联、东欧国家的人事制度	(148)
第四节	新中国的人事制度	(155)
第六章	人事管理机构与职责范围	(165)
第一节	我国的人事管理体制	(165)
第二节	各级人事管理机构	(174)
第三节	各级人事管理机构的任务和职责	(177)
第七章	干部的吸收和录用	(186)
第一节	吸收、录用干部的重要意义	(186)
第二节	军队转业干部的安置与管理	(194)
第三节	高等学校毕业生的分配	(214)
第四节	其他工作人员的录用	(228)
第八章	人事调配	(232)
第一节	资本主义国家的人事调配制度	(232)
第二节	苏联、东欧国家的人事调动、 交流制度	(241)
第三节	我国的人事调配制度	(248)
第四节	干部交流制度与人才流动	(267)

第九章 人事考核	(273)
第一节 考核概述	(274)
第二节 考核的原则和目标	(281)
第三节 量表系统及态度测量	(286)
第四节 领导干部的考核	(295)
第五节 我国现行考核制度	(306)
第十章 任免和晋升	(312)
第一节 国外人事任用制度	(312)
第二节 我国的干部任免制度	(320)
第三节 晋升制度	(338)
第十一章 奖惩	(342)
第一节 个体行为与激励理论	(342)
第二节 国外奖惩制度简介	(354)
第三节 我国现行的奖惩制度	(362)
第十二章 工资	(372)
第一节 干部工资制度的沿革	(374)
第二节 工资分配的基本原则	(380)
第三节 工资形式	(387)
第四节 国外的工资制度	(398)
第十三章 离休、退休和退职	(411)
第一节 干部的离休制度	(411)

第二节	干部的退休制度	(421)
第三节	干部的退职制度	(430)
第四节	离休、退休和退职干部的管理	(433)
第十四章	职工培训	(439)
第一节	学习理论	(440)
第二节	培训需要及训练方法	(446)
第三节	国外培训制度	(450)
第四节	我国的培训制度	(461)
第十五章	组织人事部门的自身建设	(469)
第一节	组织人事工作者的历史责任与任务	(470)
第二节	人事制度与人事制度改革的迫切性	(474)
第三节	组织人事部门自身建设的内容	(476)
第四节	人事管理工作者的基本素质	(482)
参考文献		(491)
后 记		(492)

第一章 绪 论

在我国的四化建设中，管理科学受到越来越广泛的重视。作为管理科学的一个分支的人事管理学，也正在逐步完善，趋于成熟。人事管理学在我国得到新的发展，标志着我国的人事管理工作正在向科学化、系统化、法制化方向发展，这必将推动我国社会主义现代化建设大踏步地前进。

人事管理是国家行政管理的重要内容，人事制度是国家政治制度的重要组成部分，从某种意义上讲，它关系着一个国家的盛衰。认真做好这项工作，对于调动广大干部的积极性、创造性，防止和克服官僚主义，提高工作效率，保证党的路线、方针和政策的贯彻执行，加速四化建设具有重要的意义。

我们的人事管理工作是以马列主义、毛泽东思想为理论基础，以培养、选拔、使用、考核、奖惩、工资和福利为基本内容，以调动一切积极因素，实现党的政治路线为根本目的的工作。它是党的方针、路线、政策在人事方面的具体实施。除此之外，人事管理工作还与其他学科有密切关系。例如，人事心理学和行为科学，作为西方国家现代管理理论的重要组成部分，是资本主义国家现代化大生产的产物。从学术的观点看，它们同其他资本主义管理理论一样，在性质上具有两重性，“一方面是资产阶级剥削的最巧妙的残酷手段，另一方面是一系列的最丰富的科学成绩……”。（《列

宁全集》第27卷，第237页）在资本主义条件下，人事心理学和行为科学一方面为资产阶级剥削和欺骗广大劳动人民提供了理论武器。但是，另一方面，这门学科也为有效地组织现代化大生产提供了经验总结，它的许多理论是建立在心理学、社会学、人类学等有关科学基础之上的。它对于社会主义条件下如何组织现代化的大生产，如何有效地调动人的积极性，广泛的开发、利用人力资源，提供了一些可以借鉴的东西。因此，我们应当批判地吸收其中有益的东西，吸收其合理成分，以提高我们的人事管理水平，逐步实现人事管理工作的科学化。

多年来，由于我们忽视对人事管理工作进行深入的研究，致使一些人对它的科学性不够了解，认为人事管理是一项事务性工作，算不上是一种专业，更谈不上是一门科学，人事干部是“万金油”干部。这种认识是不全面的，也是不正确的。人事管理是一门科学，它有其特殊的研究对象和领域，有自己的理论基础，有自己固有的发展变化规律，有不同于其他学科的基本特性。因此，有必要对人事管理进行深入的研究和探讨，使其为我国的四个现代化服务。

第一节 人事管理工作的产生、发展

人事管理工作在我国受到重视，并趋于科学化，是历史的必然，是实现四化的要求。而人事管理学之所以能够在社会主义的新中国蓬勃兴起，也是中国社会发展的必然结果，是社会主义现代化建设的迫切需要。

中国是具有五千多年文化历史的古国。自从国家产生以

来，就形成了具有中国特点的不同时期的不同的人事管理制度。

我国古代人曾用“大同”、“小康”来对比原始社会和封建社会这两个截然不同的社会。《礼记·礼运》：“大道之行也，天下为公，选贤与能，讲信修睦，故人不独亲其亲，不独子其子，使老有所终，壮有所用，幼有所长，鳏、寡、孤、独、废疾者皆有所养。男有分、女有归、货恶其弃于地也，不必藏于己，力恶其不出于身也，不必为己。是故谋闭而不兴，盗窃乱贼而不作，故外户而不闭，是谓大同”。“大同”社会指的是原始社会。当社会发展到一定阶段，出现了“小康”：“今大道既隐，天下为家，各亲其亲，各子其子，货力为己，大人世及以为礼。城郭沟池以为固，礼义以为纪，以正君臣，以笃父子，以睦兄弟，以和夫妇，以设制度，以立田里，以贤勇知，以功为己，故谋用是兴而兵由此起……”。“小康”之世即是“禹、汤、文、武”时代的阶级社会。从这段论述可知，原始社会虽然不存在阶级，却已存在选贤任能的人事工作。按《竹书纪年》、《史记》等史书记载，上古已有管人之官。到阶级社会，更以反映阶级等级关系的礼义为原则，“以设制度”。有什么样的制度就有什么样的管理。阶级社会中的人事管理必然反映统治者的意志与利益，与阶级统治的法制具有一致性。在翦伯赞主编的《中国史纲要》中有这样一段话：“根据《竹书纪年》的记载……，夏禹传子，是‘天下为家’的开始，从此以后，‘大人世及以为礼’，就是说父子，兄弟相传便成为制度了”。这就是说由择贤人禅让天下变为传子孙。显然，这种在巨大的社会变革中所确立的世袭制度，是家庭、

私有制、阶级和阶级剥削已经存在的标志。

在我国漫长的历史中，积累了很多的用人经验，形成了各种人事制度，但大都是出于维护阶级统治这一目的，具有明显的阶级性。例如，整个封建社会中奉行的科举制，较世袭制有所进步。这种制度既然是一种考试人才、选拔人才的制度，也就是一种人事管理制度。但是另一个侧面，漫长的封建时代始终存在着王侯世袭的制度。

随着经济社会的历史变革和科学技术的飞跃发展，现代的人事管理工作增加了新的科学因素。人事心理学将心理学的理论应用到人事工作上，行为科学从管理的角度来研究人的行为，并将其理论运用于人事工作，二者都对人事管理的发展产生了深远的影响。早在1902年，美国现金出纳公司设立了一个劳工部门，其工作内容包括工资行政、诉怨、雇用、工作情况、记录保持和工作改善。从此以后类似的部门渐增，虽然各公司的工作内容有所差异，但不外乎人员的选择、招募、记录、训练、时间与动作研究、福利和工会协调。

在人事管理早期的发展中，美国各大学对这方面有很大的影响，原来起源于欧洲大陆的心理学开始渗入美国而成为大学中的课程，并将其基本原理和方法应用于人事管理研究。当时美国较有名气的教授 **Catell** 研究了心理学在社会上的应用及实际问题，做了心理态度测验。另一名教授 **Muensterberg** 做了电动机操作员的遴选试验，为人事管理工作的发展作出了贡献。

直到第一次世界大战期间，心理学对人事管理工作领域作出了历史性、有意义的贡献。当时为了招募大量的军人，

由心理学家作了简单的心理测验，其后又对教育程度较低的人作第二次测验，其结果充分显示了测验的可靠性。

到1920年，人事管理迅速发展，各公司相继成立人事管理或劳工部门，学院和大学也开始开设这方面的课程，人事管理顾问公司也纷纷设立。

此时的人事管理部门已具有今日的雏型，其工作内容包括：人员招募、遴选、培训、工作方法改进，员工福利，尤其最后一项为人们所支持，导致后来美国制定了报酬法。当时流行一句话“愉快的员工即是有生产力的员工”，而福利工作被认为是提高生产力的有效工具。

在此期间，美国开展“新人事运动”，把运用工作分析作为处理人事工作的基础，极大地促进了人事管理工作的发展。

到了1930年，由于西方资本主义国家经济不景气，必然节省开支和缩小生产规模。裁员之风盛行，经理们只对减少生产成本感兴趣，人事管理中的福利措施也就难以实行了。而到了第二次世界大战期间，战争所消耗的人力、天然资源都大大高于第一次世界大战，因此对于人力资源的利用更为人们所重视，不仅要求数量的增加，也要求质的提高。正如第一次世界大战一样，人事的研究也着重军人的选拔、训练，因而又发展出许多心理学上的测验。

第二次世界大战对人事管理的影响，是人事部门的活动增加，而人事管理在组织中的地位也愈加重要。为了迎合政府的法律和工会的要求，许多原属于直线经理的责任改由人事部门经理担负，大战后，人事管理已被承认作为一种专业的管理功能。

第二次世界大战后，由于经济的稳步增长，各经济部门也开始以稳定的速度扩充，人事行政也随之增长。同时，由于战争造成的技术工人、科技人员的严重短缺和劳动者对健康、退休金及其他福利的追求日趋迫切，人事工作者迫切要解决这些问题，以促进生产力的发展。在这种历史背景下，迫使公司抓好技术的改进，采用自动化生产线，提高员工的文化、技术水平，向技术改革方向前进，人事管理工作者的作用也越来越明显。为了适应经济发展的需要，各大学开设了人力资源利用、人事功能、人事管理等课程。甚至设立研究所、研究中心和协会，参加者有经济学家、心理学家、社会学家、工程师、政治科学家、律师及国家机关行政官员。到了本世纪60年代初，在美英日等国出现了专门研究人事工作的职业工作者。用人事管理方法去处理人事问题普遍受到人们的重视。据资料统计说明，1965年美国采用人事心理学的基本方法处理人事工作的公司占全国公司的80%以上。

在我国，新中国成立以前，我国的干部，除军队系统实行单独管理外，其余的都是由中央及各级党委的组织部统一管理，只是在陕甘宁边区于民政部门设立过人事机构，负责协助党委组织部管理边区政府系统的干部工作。当时主要是根据斗争形势发展的需要，来统一调动干部的力量，以加强有决定意义的部门的工作，这是有一定重要意义的。后来，由于形势发展和任务的变化，而且多数干部不再象战争年代那样频繁调动，需要在专业工作中相对固定下来，以适应发展国民经济的需要，因此，必须加强对人事管理工作的领导，充分发挥人事管理的功用，故新中国成立后，也在各级

党委、政府部门和企事业单位相应建立了组织人事部门。

在不同社会制度的国家，人事管理工作的内容也不是完全一致的，都具有各自的特点，而且随着社会的发展和情况的变化而变化。人事管理涉及的范围十分广泛，内容也很丰富，从目前情况看，主要包括如下方面：

1. 干部的吸收和录用；
2. 干部的调配与交流；
3. 高等学校毕业生的分配；
4. 军队转业干部的安置管理；
5. 干部的任免；
6. 干部的考核；
7. 干部的奖惩；
8. 干部的工资；
9. 干部的福利；
10. 干部的辞职、离休、退休；
11. 干部的培训；
12. 干部的档案管理等。

凡是从事与人事管理有关工作的人员为组织人事工作者。其工作性质属于人事管理。

现代社会中，由于科学技术的巨大进步及其在社会生活的各个领域中所发挥的巨大作用，使人们看到了科学技术作为“最高意义上的革命力量”的地位（《马克思恩格斯全集》，第19卷，第372页）。因而把重视以科技人才为中心的人力资源的合理开发、利用，提到了前所未有的高度。人们清楚地看到，人的智力资源的开发，是当今世界其他资源得以开发的先决条件。美国现代管理学家德鲁克针对当前出现

的世界性资源危机指出，在所有资源中只有人才资源才是取之不尽，不断增殖的一种资源，开发人才资源可以弥补其他资源的不足。日本是一个资源匮乏的国家，他们认为，只有加速开发人才资源，培养独创人才，才是他们国家的唯一出路。在现代社会里，各国之间的经济竞争和科学竞争，归根到底是开发人才资源的竞争。谁想在激烈的竞争中保持优势地位，谁就必须拥有强大的人才队伍；谁拥有人才的优势，谁就有可能掌握未来。因此，加速人才的培养，最大限度地发挥他们的作用，已经尖锐地摆在人们的面前。有的学者甚至把人才问题看作是与当代世界的生态、能源、人口危机一样的严重危机，而把解决“四大危机”的出路寄希望于人才问题的解决上。尽管各个国家有各自不同的战略考虑，但是对人才问题的危机感与迫切感，却是相同的。

党的十一届三中全会以来，我们党的工作重点已经转移到四个现代化上来，使我国进入了一个新的历史时期。我国对科技人才的需要，从来没有象今天这样紧迫。然而，“十年内乱”使我们的国家和民族遭到了巨大而惨痛的损失，特别是对文化教育、科学技术的破坏以及对科学人才的摧残，使我国出现了人才青黄不接、人事管理混乱的严重局面，给现在的社会主义现代化建设事业带来了巨大的困难。四化建设千头万绪，百废待举，百业待兴，人才问题首当其冲。党的十一届三中全会以来，党中央一再强调，要加速人才的培养，要有一套组织、人事管理办法把现有的人才提起来，充分发挥他们的作用。指出今后20年经济建设的战略部署能否实现，关键是人才问题，是人才资源的合理利用问题。能否解决这个问题，关系到党和国家前途和命运。因此，一切关

心中华民族前途和命运的人们，都在思考人才问题。加速人才开发，造就一支宏大的科技人才队伍，已成为全党、全军和全国各族人民的一致呼声，是摆在组织、人事工作者面前一项最艰巨的任务。

1979年以来，全国各地的组织、人事部门以及人才研究组织，召开了许多有关人才问题的学术讨论会，研究人才的培养、使用、流动，以及探讨恰当的人才政策等。对于人事制度的改革、科技人才的考核、机关、企事业单位的岗位责任制、考核的技术等，也进行广泛的讨论，取得了一定的成果。同时，党和政府也提出要进行人事制度的改革。党和国家对人事制度改革的重视、关心，为人事管理工作的发展提供了重要的基础和最可靠的保证。

第二节 人事管理工作研究的对象、内容

在了解人事管理工作的内容之前，我们先探讨一下有关管理的概念。

“人事”一词，在不同的地方可以做不同的解释，具有不同的含义。如《史记·太史公自序》中有这样一段话：

“夫《春秋》，上明三王之道，下辨人事之纪。”这里的人事一词是指人世间的各种情况。杜甫在《小至》诗中有一句“天时人事日相催，冬至阳生春又来。”诗中的“人事”也是指人世间的的事情。在《后汉书·黄琬传》中：“时权富子弟，多以人事得举。”这里“人事”一词系指交际应酬之事。所以，从广义上讲，在人们的社会生活中，凡有关人的事情都可以叫做“人事”。与人事管理有关的方面，不是泛

指的“人事”，而是人们在社会活动中人与人之间、人与事之间的相关关系方面。按照马克思主义的观点，人类社会历史发展的决定因素，归根到底是“直接生活的生产和再生产”。这种生产又有两种，一种是生活资料的生产，包括物质和精神的两个方面，如食物、住房、工具、文化的生产等。另一种是人类自身的生产，即种的繁衍。人类要进行生产，不但要同自然界发生关系，同时人们彼此之间也要结成一定的关系，只有这样，社会的生产和生活才能正常进行。正如马克思所说：“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”（《马克思恩格斯选集》第1卷，第18页）。“为了进行生产，人们便发生一定的联系和关系；只有在这些社会联系和社会关系的范围内，才会有他们对自然界的联系，才会有生产”（《马克思恩格斯选集》第1卷，第362页）。我们在人事管理中所指的“人事”，主要是指人们在社会活动中人与人之间，人与事之间的相互关系。但并不是说它完全不去研究人的自然特质，如生理特点、性格、才能、品德、素质、心理等。而随着科学的进步，现代测试手段的渐趋完善，对人的自然特质的研究愈来愈显得重要。

人事管理学所研究的“人事”，是从狭义上讲的，它不是研究人与人之间和人与事之间的全部联系，而只是研究一部分特定的人与人、人与事之间的相互关系，即主要研究机关、企业、事业单位和社会团体中工作人员的录用、调配、任免、考核、奖惩、工资、福利、退休、培训等。这里并不单纯地是指人与事，而是指用人以治事，主要是指人的方面，以及同人有关的事的方面。在工作、生活及生产劳动