

趙宗預著

人與事的體驗

世界書局印行

趙宗預著

人與事的體驗

著者自署



中華民國三十八年三月出版

人與事的體驗

定價 壹元

外埠另加運費匯費

版權所有
不准翻印

編著者	趙宗
發行人	張靜
出版者	世界書局
印刷者	世界書局
發行所	上海及各省世界書局

編輯凡例

- 一、本書著重人與事的關係，有理論，有辦法，有故事。
- 二、本書著重人與事的實際問題，採取問題研究的方式。
- 三、本書分九大重點，舉出一百個實際問題，人與事的關係，大致都經論及。
- 四、本書可與前著「人的管理」一書參看，以便互相發明。
- 五、本書可供有志研究人事管理者及從事人事管理者閱讀之用。
- 六、本書內容以人情與科學方法為據點，不列形式上的各種表格與順序。
- 七、本書有所評述，以現實工商業為對象，決不濫引外洋成法。
- 八、本書所舉問題，雖都為嚴正事實，而行文仍力主興趣。
- 九、本書著者學識薄弱，經驗有限，疵謬自知不免。
- 一〇、本書由著者信手寫成，不留底稿，不加潤色，曾由小兒良父悉心校訂遺誤，用力頗多。

是如此，一個機關，有了不少年的歷史，有的部份是僵化了，要設法使他活動，有的部份是麻木了，要設法使他和順，有的部份是凌亂了，要設法扶上軌道，治病是一種功夫，建設又是一種功夫，管理人事比管理機器要難上百倍呢！

故我以為管理人事，必須專家，地位要高，職權要大，信任要專，各部分主管人也要切實合作，不求近功，但須逐步推進，期年可以小成，但是外在的環境，往往又破壞了機關對於人事上的成就，物價動盪啊，時局劇變啊，政治紊亂啊，在在受其影響，機關可以成爲一個單位，而大時代始終是一個機關始終呼吸大時代的空氣，沒法與之隔絕，潮流所趨，難爲砥柱，不幸而臨時問題，不絕發生，忽而鬧減少工作，忽而鬧裁員減政，忽而鬧改善待遇，忽而鬧其他問題，於是主管人事的人，首當其衝，那有餘力，再做人事上的基本工作？而況人事基本工作，可以智取，不能以力勝，有時可以誠感，不能以智取，是一點一滴的累積，不是大刀闊斧所能奏效，無如領袖求治心太切，總希望旗開得勝，馬到成功，因為事實上的不可能，便疑專家的徒有虛名，遂生不信任之心，這真正是「可與知者道，難與他人言也！」

事離不了人，人離不了事，要爲事擇人，不要爲人擇事，要事事有人做，不要一件事有幾個人管，要人人有事做，不要忙的太忙，閒的太閒，要才與事相稱，不要大才辦小事，也不要小才辦大事，爲事擇人是先，有事而後有人，事事有人做，是科學的分工，人人有事做，是平均勞逸，才與事相稱，是人盡其用，以上云云，是人事管理的原則，要調整人事，先要管好人，而後再管好事，人管不好，如何能管好事？要管好人，先管好

幹部，而後再管好一般下屬，幹部管不好，如何能管好下屬？將將是第二，將將是領袖的責任，將兵是幹部的責任，有好領袖才有好將，有好將才有好兵，人事管理必須自上而下，不該自下而上，「舍正路而弗由，哀哉！」

我幹人事管理，忽忽已十多年，工作雖沒有什麼成績，而對人對事的認識較多，本書所述實際問題一百個，雖不敢自詡爲心得，要從工作中體驗得來，這一百個實際問題，雖不敢謂包括人事管理的全體，而十之七八，已在此書中，一個人的工作，能有幾個十多年？這十多年的認識，應該作一次清算，若謂我是人事管理的「識途老馬」，那真是一受寵若驚了！

目錄

第一篇 人心論

一	事業成敗問題	三
二	上下結合問題	四
三	彼此利害問題	六
四	威力運用問題	八
五	親疏分界問題	九
六	思想傾向問題	一
七	發展機會問題	一三
八	身教言教問題	一五
九	度量寬狹問題	一六
十	溝通感情問題	一八

第二篇 幹部論

一	建立領袖綱問題	二三
二	幹部抉擇問題	二五
三	幹部訓練問題	二六
四	幹部指揮問題	二八
五	建立共信問題	三〇
六	建立互信問題	三一
七	幹部意見問題	三四
八	幹部待遇問題	三五
九	幹部升遷問題	三七
十	新舊代謝問題	三九

第三篇 工作論

一	工作程序問題	四三
---	--------	----

二	工作安排問題	四四
三	工作態度問題	四六
四	工作歷程問題	四七
五	工作根據問題	四九
六	工作關聯問題	五一
七	工作經濟問題	五二
八	工作責任問題	五四
九	工作興趣問題	五五
十	工作活力問題	五七
十一	工作整理問題	五九
十二	工作指派問題	六一
十三	工作督率與指導問題	六二
十四	工作交辦問題	六四
十五	工作變換問題	六五
十六	工作審核問題	六七

十七	工作檢討問題	六八
十八	工作考績問題	七〇
十九	工作延長問題	七一
二〇	例假值班問題	七三

第四篇 訓練論

一	提高工作效率問題	七七
二	訓練方式問題	七九
三	訓練師資問題	八〇
四	思想訓練問題	八二
五	古怪的訓練方法	八四
六	領袖的疑忌心理	八六
七	生活指導問題	八七
八	專題研究的嘗試	八九
九	鞭策的效力問題	九一

十 勞方集體問題	九二
----------	----

第五篇 風潮論

一 積不相能問題	九七
二 爾詐我虞問題	九九
三 主動被動問題	一〇〇
四 當斷不斷問題	一〇二
五 好用外力問題	一〇四
六 積威反動問題	一〇六
七 取消加工問題	一〇七
八 裁員減政問題	一〇九
九 外來因素問題	一一一
十 習慣性問題	一一三

第六篇 舞弊論

第七篇 待遇論

一	物質誘惑問題	一一七
二	生活威脅問題	一一八
三	物品管理問題	一二〇
四	環境腐敗問題	一二二
五	主管失職問題	一二四
六	類似舞弊問題	一二六
七	集團舞弊問題	一二八
八	內外勾結問題	一二九
九	偵查方法問題	一三一
十	懲處方法問題	一三三
一	待遇標準問題	一三九
二	待遇等級問題	一四〇
三	年功加俸問題	一四二

第八篇 福利論

四	臨時晉級問題	一四四
五	同人與非同人問題	一四六
六	津貼問題	一四八
七	獎金問題	一四九
八	花紅問題	一五一
九	借薪問題	一五三
十	膳食問題	一五五
十一	加工加酬問題	一五七
十二	同工同薪問題	一五八
十三	技術人員待遇問題	一六〇
十四	薪津發放問題	一六二
十五	僕役賞金問題	一六四

一 消費合作問題

一六九

二	疾病治療問題	一七一
三	疾病津貼問題	一七二
四	經濟食堂問題	一七四
五	同人保壽問題	一七六
六	家屬保壽問題	一七八
七	年老退職問題	一八〇
八	喪亡善後問題	一八一
九	子女教育問題	一八三
十	休息假問題	一八五
十一	婚喪借薪問題	一八七
十二	共營副業問題	一八九
十三	業餘娛樂問題	一九一
十四	定期修養問題	一九三
十五	體格檢查問題	一九四

一	無爲	一九九
二	尙理	二〇一
三	慎微	二〇三
四	適時	二〇四
五	處優	二〇六
六	占先	二〇八
七	知人	二一〇
八	任使	二一二
九	定職	二一三
十	責成	二一五
十一	御言	二一七
十二	御事	二一九
十三	賢賢	二二一
十四	非備	二二三
十五	敗徵	二二四

第一篇

人心論

原
书
空
白
页