

中国人才管理

李冬銮 主编 科学技术文献出版社



中国人才管理

主 编 李冬盛

副主编 王汝连

科学技术文献出版社

内 容 简 介

本书以马列主义、毛泽东思想为指导,理论与实际相结合,对我国人才管理进行广泛而深入的探讨。内容包括:人才管理综述、人才概述、人才识别和选拔、人才使用、人才合理结构、人才考核、人才保护、人才继续教育、人才流动、专业技术职称;人才预测和规划、人才立法、人才管理现代化、人才管理干部队伍建设。本书可供各级领导,从事人事、干部管理工作的同志以及管理院校师生参考。

中国人才管理

李冬盛 主编

科学技术文献出版社出版

(北京复兴路15号 邮政编码100038)

中国科学技术情报研究所重庆分所印刷厂排版

中国科学技术情报研究所印刷厂印刷

新华书店北京发行所发行 各地新华书店经售

*

787×1092毫米 32开本 10.25印张 219千字

1991年10月第1版 1991年10月第1次印刷

印数: 1—5800册

社科新书目: 279—024

ISBN 7-5023-1469-5/C·29

定 价: 5.90元

坚持社会主义

方向，探索人才

管理规律。

題中國人才管理

成銀生一九九三

前 言

人才管理是社会各项管理的核心。其管理活动中的各个环节都有其自身的规律。尤其是随着生产力和科学技术的迅速发展，人才管理在理论、方法和手段上都有很多创新。当前世界新技术革命的挑战，也对人才管理提出了新的要求。因此，人才管理作为一门应用学科，在世界各国已引起高度重视。今天我国正处于努力实现社会主义现代化建设的第二步战略目标的新时期，是把国民经济的整体素质提高到一个新水平的非常关键的历史时期。这个时期内我们如何加强人才管理，如何做好人才智能开发和如何最大限度地发挥人才创造力，以适应实现现代化建设的第二步战略目标的要求，是我们面临的一个新课题。

经济振兴和社会进步，无一不依靠于人才。世界各国经济腾飞的经验早已证实：加强人才管理正是人才作用得以充分发挥的重要手段。然而，至今我国人才管理仍然是一个相当薄弱的环节。其主要表现在管理人才数量不足；人才管理手段落后；人才管理干部的素质不高；人才管理干部队伍的政治思想建设、组织建设和业务建设都有待进一步加强。基于以上认识，我们根据我国人才管理现状和社会主义人才管理的特点编写了这本《中国人才管理》。意在进一步研究和探索中国人才有效管理之路。

本书以马列主义、毛泽东思想为指导，坚持四项基本原则，坚持改革、开放的总方针，反对资产阶级自由化，较系

系统地阐述了我国社会主义人才管理的基本内容和规律，并紧紧围绕我国当前干部、人事制度改革的新思想、新情况，进行了进一步的研究和探索。本书注意古为今用，洋为中用，理论与实际相结合，通俗性与适用性相结合，力求言简单意赅，富于哲理，深入浅出，通俗易懂。

本书由长期从事人事管理、干部培训和人才研究工作的同志，根据自己的工作经验体会和研究成果，并参考有关方面的书刊和资料编写而成。主编李冬奎，副主编王汝连。参加编写的同志（按姓氏笔划）有：王钟和、王志尧、王汝连、李冬奎、张永平、封闻书、赵志强、赵树章。最后由李冬奎、王汝连、王志尧修订统稿。本书在编写过程中，得到《求是》杂志社阎长贵编审和石家庄市委常委徐增厚、市讲师团副教授王国玉的指导和支持，还有热情提供资料和有关书刊的作者，在此一并致谢。

由于我们理论水平所限和工作的局限性，书中的缺点和错误在所难免，恳请读者不吝赐教，批评指正。

编 者

1991年1月

目 录

第一章 人才管理综述	(1)
第一节 研究人才管理的指导思想.....	(1)
第二节 我国古代人才管理制度的沿革.....	(4)
第三节 人才管理的地位和作用.....	(7)
第四节 我国人才管理的基本特点.....	(8)
第五节 人才管理的根本目的之一是开发现有人才 的智力,充分发挥其作用.....	(12)
第六节 搞好人才管理对社会主义“四化”建设具有 战略意义.....	(17)
第二章 人才概述	(21)
第一节 关于人才概念的几个问题.....	(22)
第二节 对人才划分的不适当界限.....	(32)
第三节 人才的分类.....	(35)
第三章 人才的识别和选拔	(40)
第一节 人才识别的重要意义.....	(40)
第二节 识别人才的方法.....	(42)
第三节 选拔人才的原则.....	(49)
第四节 人才选拔的制度及方法.....	(54)
第五节 选拔人才应注意的几个问题.....	(60)
第四章 人才使用	(63)
第一节 合理使用人才的基本原则.....	(63)
第二节 用人之道“倡”与“戒”.....	(69)

第三节	知人善任, 用其所长·····	(75)
第四节	奖惩严明, 调动人才的积极性·····	(78)
第五节	防止马太效应, 善于起用潜人才·····	(80)
第五章	人才的合理结构·····	(84)
第一节	人才的个体结构·····	(84)
第二节	人才的群体结构·····	(91)
第三节	人才的社会结构·····	(102)
第六章	人才的考核·····	(116)
第一节	人才考核的概念与发展·····	(116)
第二节	人才考核的必要性、目的及功能·····	(119)
第三节	人才考核的基本原则及条件·····	(123)
第四节	人才考核的内容·····	(128)
第五节	人才考核的方法·····	(131)
第七章	人才的保护·····	(140)
第一节	人才保护的必要性·····	(140)
第二节	“尊重知识、尊重人才”是保护人才的思想 基础·····	(143)
第三节	爱惜人才是保护人才的前提·····	(145)
第四节	人才保护的内容·····	(150)
第五节	人才保护的方法·····	(158)
第八章	人才的继续教育·····	(163)
第一节	继续教育遵循的原则和特点·····	(163)
第二节	我国发展继续教育的必要性·····	(168)
第三节	继续教育内容目标的分类·····	(171)
第四节	继续教育的形式·····	(175)
第五节	我国继续教育的现状及发展方向·····	(178)

第九章 人才的流动	(187)
第一节 人才合理流动概述.....	(187)
第二节 人才合理流动的目的、性质和必然性.....	(193)
第三节 人才合理流动的原则及其规律.....	(197)
第四节 人才合理流动的渠道与方式.....	(201)
第五节 人才智力市场.....	(207)
第六节 人才流动要坚持正确方向.....	(212)
第十章 专业技术职称	(216)
第一节 职称的性质、内容和作用.....	(216)
第二节 职称的历史发展过程.....	(218)
第三节 建国后我国职称评定的发展过程及其改革的必要性.....	(221)
第四节 改革职称评定, 实行专业技术职务聘任制.....	(224)
第五节 专业技术职务聘任制两面观.....	(231)
第十一章 人才预测和规划	(240)
第一节 人才预测和规划的重要意义与作用.....	(241)
第二节 人才预测和规划的指导思想和原则.....	(244)
第三节 人才预测的内容、方法和程序.....	(248)
第四节 人才预测的科学化.....	(257)
第五节 人才规划的内容和方法.....	(259)
第十二章 人才立法	(265)
第一节 人才立法的必要性.....	(265)
第二节 人才立法的基本原则、指导思想和主要内容.....	(268)
第三节 人才法规应具备的特征.....	(272)

第四节	人才立法的方针和步骤·····	(274)
第五节	人才法规在人才管理工作中的作用·····	(276)
第十三章	人才管理现代化·····	(279)
第一节	人才管理现代化的概念与必要性·····	(279)
第二节	人才的目标管理·····	(281)
第三节	电子计算机辅助人才管理·····	(292)
第十四章	人才管理干部队伍建设·····	(299)
第一节	加强人才管理干部队伍建设的重要意义···	(299)
第二节	人才管理干部和人才意识·····	(302)
第三节	人才管理干部队伍的思想建设·····	(305)
第四节	人才管理干部队伍的组织建设·····	(308)
第五节	人才管理干部队伍的業務建设·····	(312)

第一章 人才管理综述

我国社会主义四个现代化建设的关键，是科学技术现代化。科学技术的载体是人才，科学技术传播、发展和转化的根本力量也是各类专业技术人才。而人才队伍的建设与培养、组织与使用、个体作用的发挥与群体效能的增长，其关键又在于管理。同时，人才成长的基础是教育，教育的发展又要依靠科学技术的管理。这种相互依存相互作用的辩证统一关系充分说明，人才及其管理在现代化建设中具有重要的地位和作用。因此，加强人才管理的研究，是一项颇有战略意义的任务。

人才管理是一门科学。它与其他学科一样，有自己专门的研究对象和任务，有独立的原则和方法。目前，人才管理科学正在逐步形成完整的理论体系，它的主要内容包括：人才的识别与选拔、人才的使用、人才的结构、人才的考核、人才的预测、人才的保护、人才的继续教育、人才的合理流动、人才的职称评定、人才立法、人才管理现代化等方面。本书拟分别对上述诸方面进行一些初步的探讨和研究。

第一节 研究人才管理的指导思想

一、人才管理必须以我国的四个现代化建设为基本目标

研究人才管理，不仅在于发现人才，培养人才，而且更

主要的在于合理使用人才，千方百计调动起各类专业技术人才的积极性和创造性，为实现社会主义现代化的伟大事业和振兴中华服务。为促使各类人才的专业技术特长得以有效地发挥，人才管理工作必须自觉坚持四项基本原则，坚持改革、开放的总方针、总政策，还应在坚持德才兼备原则的同时，坚持“三个面向”，即面向现代化，面向世界，面向未来。因此，人才管理不仅应该认真总结我国已有的经验，在改革、开放中加以创新和深化，而且要结合我国实际，批判地吸收外国经验中一些适合于我国国情的部分，研究发现、培养、选拔和使用人才的规律，借以达到多出人才，快出人才，出好人才的目的。只有经过长期不懈的努力，不断地开发出千百万德才兼备的各类人才，并做到合理使用，我国的社会主义“四化”建设才能获得取之不尽的智力资源。这是一个很大的系统工程，必须给予长期和足够的重视。

二、人才管理必须以辩证唯物主义和历史唯物主义作指导

辩证唯物主义和历史唯物主义是认识世界、改造世界的强大武器和行动指南。党的十一届三中全会以来，我国以社会主义自我完善为目的的改革和现代化建设事业取得的伟大成就，无一不是辩证唯物主义和历史唯物主义指导的结果。同样地，只有用辩证唯物主义和历史唯物主义指导人才管理工作，才能把握人才管理的正确方向，制定正确的方针和政策。如十一届三中后，我们党在总结历史经验的基础上，及时确定了社会主义初级阶段的理论，确立了“教育为本和发展科技振兴中华”的战略思想，响亮地提出了“尊重知识，尊重人才”

的口号，坚决地落实了知识分子政策，提高知识分子待遇，并采取了人才合理流动的重大措施，等等。这些都大大调动了各类人才的社会主义积极性，促进了一系列重大科技成果的出现，从而极大地推动了我国社会主义事业的蓬勃发展。无可辩驳的事实证明，离开辩证唯物主义和历史唯物主义的指导，人才管理工作不仅难于获得理想的成果，弄得不好，还有可能走偏方向，给革命和建设事业造成无可挽回的损失。

三、人才管理的方法要以系统论、信息论和控制论为理论基础

系统论、信息论和控制论（以下简称“三论”）作为新型的综合性的基础理论，是各有不同出发点和特定内容的科学。三者既相互联系，又独立存在。从研究的范围看，“三论”不仅涉及自然科学，而且涉及社会科学，具有方法论的性质。当前“三论”的应用，已深入到人类物质生活和精神生活的各个领域，无论是研究经济建设的战略问题，还是处理各部门工作中的具体业务问题，它们都起着十分重要的作用，是一种科学的管理理论。所以，研究人才管理也应以“三论”作指导。例如，从“三论”中的方法论原理出发，对任何一个人才群体都可以视为一个动态系统，研究这个系统的结构和各有关因素的作用，从而揭示出这个群体活动的规律性，最后达到使一个人才群体的最佳效能得以充分发挥的目的。这实际上就形成了一个人才管理的系统工程。在这个系统工程中，必须运用现代的信息技术。因为科技在发展，社会在前进，人才管理要适应时代的发展，必须继承、发扬我们党的光荣

传统，吸收国外管理中适应中国特点的管理思想、管理方法和管理技术。在实践中不断地改进和完善管理方法，是离不开“三论”的。

第二节 我国古代人才管理制度的沿革

我国古代人才的培养、选拔和管理，始自久远的原始社会。1983年，美籍政治学专家艾伦·K·坎图尔博士应邀来华讲学时，一开场就实实在在地说：“当我接受联合国的邀请来向诸位讲关于文官制度的时候，我是感到非常惊讶的。因为在我们西方所有的政治学教科书中，当谈到文官制度时，都把文官制度的创始归于中国。”这位外籍专家用许多事实证明了我人才管理的光辉历史。分析我国人才管理的思想和制度的发展，大约经历了下述几个阶段。

一、纯粹民主制阶段

在我国，历来流传着尧舜“禅让”的千古美谈。这可以被认为是涉及人才管理制度的最早萌芽。史载，尧以前的最高首领是帝挚，挚当了九年首领，政绩平平，而尧却聪明能干，建树颇多，于是大家开始拥护尧，挚也就顺乎民意，主动把首领职务让给了尧。这就是历史上“禅让”制度的开始。尧将近百步，到了精力不济的时候，就开始选择继位人。尧认为自己的儿子德才平庸，对下属推荐的舜经过仔细了解考察，感到其仁义孝贤，可托大事，于是先让舜执掌权力，随后便让他继了帝位。舜执政多年，了解到舍身治水，历尽艰苦，三过家门而不入的禹比自己的儿子商均德才强得多，于是又

自动让位于禹。由此可见，“禅让”是一种原始社会的民主选拔制度。恩格斯称之为“自然长成的民主制”。其实，这是建立在人类原始等同状态经济关系上的纯粹民主制，是一种任人唯贤的制度，也是一种名实统一，才干统一的人尽其才的制度。

二、世袭制阶段

随着生产力的发展，私有制开始萌芽，原始公有制开始解体，人类社会的组织结构开始变化，即自然成长的民主制也就开始解体，继之而来的便是奴隶主贵族世卿世禄的世袭制。这种依血统关系而延续的世卿世禄制，将天下视为君王之天下，所谓“普天之下，莫非王土；率土之滨，莫非王臣”，就是这个意思。那时的教育称之为“庠序之学”，规定了只有贵族子弟才有受教育的权力，用人标准也决定于出身贵贱与门第高低。于是，就逐渐形成了一种血统世袭的终身制。

三、推荐制阶段

到春秋战国时期，新兴地主阶级为要争得自身发展，开始建立适合本阶级需要的人才制度。他们主张“学而优则仕”，“能者在职，贤者在位”。对于人才的培养也不再仅仅限于贵族高门，而是主张“有教无类”，大办私学，广荐人才。到了汉代，这种办法逐步制度化了。当时，号召地方推荐人才，经过考核，任以官职，谓之“察举”；中央官吏或地方官吏征聘，然后向朝廷推荐人才，谓之“征辟”；个人向地方或朝廷投书自荐，谓之“上书”；应荐举之人由皇帝进行有关政治、经义的策问或公开出题进行考试，或由主考人提出问题，应

试者抽签作答，谓之“策试”。到了南北朝时期，又出现了“九品中正制”，即推选各郡有声誉的人出任“中正”，将当地士人按才能品第进行评定登记，依评定的结果分为九等，称为“九品”，以便需要时由上而下选拔提任。这种选才制度，也称“九品官人法”，其实质仍然是一种推荐制。后来由于这种制度弊病太多，于是在实践中被逐步废除了。

四、科举制阶段

九品中正制被废除以后，人们对过去推荐人才的方法进行反复比较，认为还是“策试”法值得借鉴，以考试取人最为公平。于是从隋文帝开始，逐步实行了科举制。科举制是一种通过层层考试选拔人才的办法。考试的层次分县试、府试、院试、乡试、会试、殿试等若干等级。科目也逐渐增多，如有“进士”科、“明经”科、“三礼”科、“三传”科、“史科”等等。科举内容包括经、书、算、律、乐、医、艺等多种门类。考试合格者，分别授予秀才、举人、进士等不同职称。应试者每得一职称，不仅有权参加高一级的考试，而且是获得授予相应职务的依据。这种科举制一直延续到清朝灭亡。科举制作为一种考试取士的制度是公开的智力竞赛，而且形成了以考绩为唯一根据的甄别官吏的制度，这就打破了士族豪门对政治的垄断，为平民参政提供了机会，广开了才路，在社会上造成了重视知识和知识分子的风气，由此而使社会涌现出不少奋发向上、刻苦读书、自学成才之士。但在封建地主阶级专政的条件下，广大被压迫、被剥削的劳动人民根本无钱财和时间去读书、应试，所以，这种科举制度事实上剥夺了劳动人民任官和从政的权力，而且这种制度重门第、通关

节、行贿严重，营私舞弊不胜枚举。因此，它不能不渐渐走向僵化和出现学非所用、用非所学的严重情况。不少名中高科者文理不通，知识贫乏。清朝徐大椿曾讽刺科举制说：“读书人，最不齐，烂时文，烂如泥。国家本为求材计，谁知变做欺人技。”这正是对封建科举制度的无情鞭挞和深刻揭露。

第三节 人才管理的地位和作用

汉高祖刘邦在谈到自己战胜楚霸王项羽的原因时，曾深有感触地分析说：“夫运筹帷幄之中，决胜千里之外，吾不如子房；镇国家，抚百姓，给军饷，不绝粮道，吾不如萧何；连百万之众，战必胜，攻必取，吾不如韩信。三者皆人杰，吾能用之，此吾所以取天下者也。”刘邦这段现身说法的分析，不仅证明了人才的重要，而且证明了管理的极端重要性。可以想象，倘若“三杰”的作用未能充分发挥，刘邦得天下也就成为不可能了。同样地，一个强有力的人才群体而缺少科学有效的管理，这个人才群体充其量只是一盘散沙，人才的作用也就不能得到充分发挥，人才本身也就难免失去其应有的价值。可见，人才管理正象部队中的组织指挥工作一样，一支队伍尽管武器再好，战士的个体实力再强，离开了科学而有效的指挥，这支部队仍然打不了胜仗，其战斗力因此也就自然失去了。

无数社会现象告诉我们，所谓管理，归根结底就是管理各类人才及其活动；对人的管理乃是全部社会管理活动的核心。在我们社会主义国家里，人民是国家的主人，社会主义