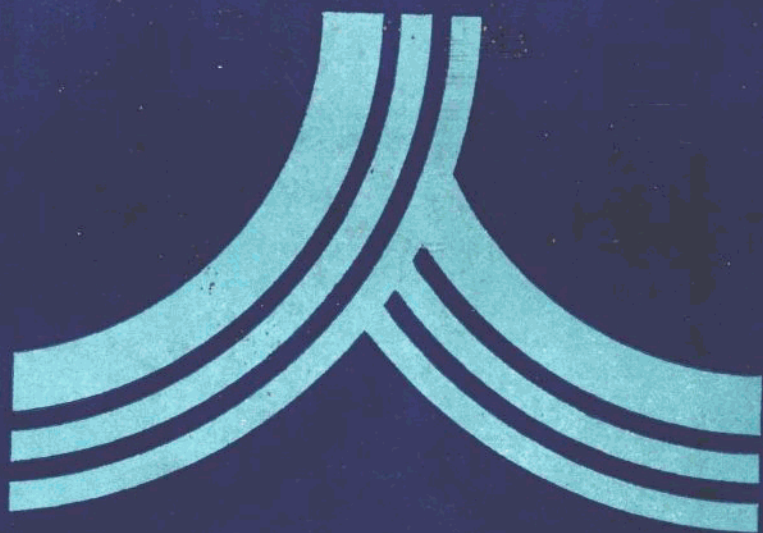




现代人事管理学教程

刘文普 雷树标 黄鸿生 孔介夫编著

湖南科学技术出版社



现代人事管理学教程

刘文普 雷树标 黄鸿生 孔介夫编著

湖南科学技术出版社

现代人事管理学教程

刘文普 雷树标 黄鸿生 孔介夫编著
责任编辑：胡海清 陈一心 贾平静

*

湖南科学技术出版社出版发行
(长沙市展览馆路8号)
湖南省新华印刷二厂印刷

*

1986年11月第1版第1次印刷
开本：850×1168毫米 1/32 印张：20.625 字数：513,000
印数：1—18,400

ISBN 7-5357-0455-7

F·34 定价：6.40元

序

我以欣喜的心情，向全国的组织人事工作者、理论工作者和各级领导人员、行政管理人员，推荐这本新书——《现代人事管理学教程》。

人事管理作为一种社会现象，是在人类社会出现了社会分工，产生了私有制、阶级和国家以后，随着政府和行政管理出现，而产生的某种形式的组织管理活动。历代各国盛衰兴亡的事实无不说明，“为政在人”，人事管理是治国之本。马克思主义认为，生产力的进步是推动经济和社会向前发展的基本动力，而人是生产力中最基本、最活跃、最关键的因素。任何一种社会生产活动，如果不通过一定的组织形式把人们组织起来，人们就不可能采取有效的共同行动，也就不可能实现预期的目的。在现代社会中，不论是对国家机关的管理，还是对企业、事业的管理，都日趋复杂，其管理成效，越来越取决于人的因素和对人的管理水平。当今世界，国家与国家之间的竞争，从根本上来说，主要是科学技术和管理水平之间的竞争；而科学技术和管理水平之间的竞争，实质上又是人才的竞争，因而同时也是人事管理水平的竞争。这种客观形势，对人事管理提出了越来越高的要求。与以往相比，人事管理在国家的管理体制中，处于特殊重要的地位，发挥着特殊重要的作用。

有了人事管理，也就有了对人事管理的研究。人事管理学，是管理科学的一个重要组成部分，是专门研究人事

管理客观规律的一门学问，也是研究用人之道的一门学问。它作为一门独立的学科，形成于20世纪初叶美国管理科学兴起时期，迄今已有60多年历史。在人事管理方面，我国有着丰富的历史遗产，在我党领导的几十年革命和建设过程中，又积累了宝贵的经验，但是把人事管理当作一门科学研究，过去却十分薄弱，甚至在相当长的一段时间内，成为空白。当前，随着政治体制和经济体制改革的不断深入，我国的人事管理包括人事制度在内如何进行改革，如何按照我国的国情，在总结我们自己的实践经验的基础上，批判地继承我国在这方面的历史遗产，借鉴外国的有益的经验，吸取国外有关学术研究中的科学成果，建立具有中国特色的人事管理及人事制度，就成为大家日益关心的问题。适应这一要求，党的“十三大”制定了改革干部人事制度的方针和原则。在这一时代背景下，人事管理这门研究用人之道、以达到知人善任、适才适位、人尽其才、事竟其功并使拔尖人才脱颖而出、大批涌现的学问，也得到了社会的广泛重视，越来越多的人正以莫大的热情和浓厚的兴趣，深入刻苦地予以钻研。许多实际工作者迫切需要理论指导，需要深入浅出、简明实用的教材。《现代人事管理学教程》正是在这种形势下问世的。这本教程，与其他有关人事管理基础知识的读物各具特色，各展其长，在我国社会主义建设新时期，在知识之花、科学之花盛开的春天里争妍斗艳。

这本教程出自四位长期从事人事工作的同志之手，他们在写作中能够面向实际，面向改革，比较系统地、科学地总结人事管理中的实践经验，并博采众长，尽量多地吸收国内外学术专著中的精华，把理论和实践有机地结合起来，做到既有较强的实践性，也有一定的理论深度。我相

信这本教程对广大读者一定会有所裨益。

作者为正在创建的符合中国国情和具有中国特色的现代人事管理学科，提供了这样一本有价值的教材，令人称道。也正是由于具有中国特色的人事管理学尚处于创建过程之中，一些方面的问题还有待于理论上和实践上的进一步探索，这本《现代人事管理学教程》还需要在今后探索中得到进一步深化、补充、完善。

王 康

1988年6月26日

前 言

人事管理是一个国家或一个组织(单位)中最重要的管理活动,是促进生产力发展的重要方面,也是挖掘人才资源、加强人才建设的重要途径。随着改革的深入发展,人们对我国现行的人事管理制度提出了诸多质疑,进而促进了对人事管理理论的研究,为建立具有中国特色的现代人事管理学进行系统研究和深入探讨。

为了适应干部人事管理工作新形势的需要,推进干部人事制度的改革,并为人事管理干部的岗位培训提供教材,也为从事这方面理论研究的人们提供必要的资料,我们本着从我国的实际情况出发,着眼于人事管理知识的普及和应用,并力求体现研究改革中的新情况和新问题的原则,在吸取以往我国人事管理著作的优点,借鉴国外经验的基础上,建立自己独特的内容框架,以探索干部人事制度改革为主线,以研究国家公务员制度的建立及其实施为重点,以党的十三大提出的对“国家干部”进行合理分解、建立科学的分类管理体制的构想为依据,力求为各行各业、各个方面的人事管理工作提供一本理论与实践紧密结合的、具有普遍实用价值的参考书。

在撰写本书时,我们力图做到博采众长,刻意求新;系统全面,重点突出;深入浅出,通俗易懂;有的放矢,不尚空谈。我们也充分注意到本书内容的理论性、实用性、准确性和先进性,以期予读者有所裨益。

本书包括五个方面的内容:我国人事管理工作的方针、政策、基本原则和基本制度,以及各类干部管理工作中带有共性的问题;

比较全面、系统地介绍了国家公务员管理的各项工作、管理制度及有关的政策和原则；企业人事管理的特点及发展方向；各类事业单位人事管理的特点及其发展方向；党组织和群众团体工作人员的管理工作及其基本要求。

本书由刘文普同志组织编著，其中：雷树标同志撰写第一、二、三、四、六、十四、三十二、三十三、三十四、三十五、三十六、三十七章，刘文普同志撰写第五、十二、十三、十六、十七、二十一、二十二、二十四、三十一章，黄鸿生同志撰写第九、十、十一、十五、十八、十九、二十、二十三章，孔介夫同志撰写第七、八、二十五、二十六、二十七、二十八、二十九、三十章。全书由雷树标同志进行修改、统稿。

本书在编写和出版过程中，我们参阅了有关资料，并得到湖南省劳动人事厅鼎力和悉心指导，中国人才研究会副理事长王康还为本书写了序，在此一并致以深切的谢意！

由于我们的水平所限，缺点和错误在所难免，恳请广大读者和同行批评指教。

编著者

1988年5月于长沙

目 录

第一篇 总论	(1)
第一章 现代人事管理学概述	(1)
第一节 人事管理的含义	(1)
第二节 现代人事管理学的定义、范围和对象	(6)
第三节 现代人事管理学产生的历史必然性	(11)
第四节 建立有中国特色的现代人事管理学	(20)
第二章 现代人事管理学的理论渊源	(31)
第一节 管理学与人事管理学	(32)
第二节 行政学与人事管理学	(40)
第三节 心理学与人事管理学	(49)
第三章 中国古代的人事制度	(61)
第一节 尧舜至先秦的人事制度	(61)
第二节 秦汉至南北朝的人事制度	(67)
第三节 隋唐至晚清的人事制度	(76)
第四章 资本主义国家的文官制度	(94)
第一节 “文官”的含义	(94)
第二节 资本主义国家文官制度的形成和发展	(97)
第三节 资本主义国家文官制度的主要内容	(108)
第四节 资本主义国家文官制度立法概况	(120)
第五章 人事管理的基本原则	(124)
第一节 干部“四化”方针	(124)
第二节 任人唯贤路线	(126)
第三节 德才兼备标准	(127)
第四节 知人善任办法	(129)
第五节 公道正派作风	(132)

第六节 依法管理原则	(134)
第六章 人事组织	(135)
第一节 组织的意义和作用	(136)
第二节 人事组织机构设置原则	(141)
第三节 进一步加强人事组织的建设	(146)
第七章 专业技术人员管理	(151)
第一节 专业技术人员的含义及其重要作用	(151)
第二节 专业技术人员管理的内容和原则	(153)
第三节 专业技术职务聘任制	(157)
第八章 人才流动	(162)
第一节 人才流动的客观必然性	(162)
第二节 人才流动的基本形式和特征	(164)
第三节 努力促进人才的合理流动	(167)
第九章 编制管理	(169)
第一节 编制管理的含义和特点	(169)
第二节 编制管理的任务和分类	(171)
第三节 编制管理的方法	(179)
第十章 人事立法	(181)
第一节 人事立法的含义	(181)
第二节 人事管理法规的内容和分类	(185)
第三节 人事立法的依据和原则	(189)
第四节 人事管理法规的制定和实施	(192)
第十一章 人事制度改革	(196)
第一节 人事制度改革的必要性	(196)
第二节 人事制度改革的性质和原则	(199)
第三节 人事制度改革的初步尝试	(206)
第四节 人事制度改革的总体构想	(209)
第二篇 国家公务员管理	(217)
第十二章 国家公务员管理概述	(217)
第一节 国家公务员的含义	(217)
第二节 国家公务员制度的特点	(220)
第三节 国家公务员管理的职能	(227)

第十三章	国家公务员管理机构	(230)
第一节	资本主义国家公务员管理机构	(230)
第二节	我国干部人事管理机构	(238)
第三节	我国公务员管理机构	(242)
第十四章	职位分类	(246)
第一节	职位分类的含义	(246)
第二节	职位分类的产生和发展	(252)
第三节	职位分类的原则和步骤	(258)
第四节	职位分类的意义和作用	(265)
第十五章	岗位责任制	(270)
第一节	岗位责任制的建立	(270)
第二节	岗位责任制的职责权划分	(274)
第三节	岗位责任制的考核与奖惩	(279)
第四节	目标管理在岗位责任制中的运用	(286)
第十六章	公务员任用	(290)
第一节	任用的含义	(290)
第二节	考试录用	(293)
第三节	职务任免	(297)
第十七章	公务员培训	(304)
第一节	资本主义国家公务员培训	(304)
第二节	我国干部培训沿革	(306)
第三节	我国公务员培训制度的建立	(308)
第十八章	公务员考核	(319)
第一节	考核的沿革	(319)
第二节	考核的内容	(322)
第三节	考核的标准	(324)
第四节	考核的方法	(327)
第十九章	公务员晋升	(335)
第一节	晋升的含义和功能	(335)
第二节	晋升的原则和条件	(338)
第三节	晋升的形式	(341)
第四节	晋升的方法和程序	(345)

第二十章 公务员奖惩	(248)
第一节 奖惩的沿革	(348)
第二节 奖惩工作的基本原则	(350)
第三节 奖励	(351)
第四节 惩戒	(355)
第二十一章 公务员调动与交流	(367)
第一节 调动	(367)
第二节 交流	(373)
第二十二章 公务员工资福利	(377)
第一节 公务员工资	(377)
第二节 公务员福利	(388)
第三节 公务员工龄	(399)
第二十三章 公务员辞职与辞退	(403)
第一节 辞职辞退的作用	(403)
第二节 辞职	(408)
第三节 辞退	(415)
第二十四章 公务员退休退职	(422)
第一节 资本主义国家公务员退休制度	(422)
第二节 我国干部退休退职制度	(431)
第三节 我国公务员退休退职制度的建立	(444)
第三篇 企业人事管理	(448)
第二十五章 企业人事管理概述	(448)
第一节 企业和企业的分类	(448)
第二节 企业人事管理的地位和作用	(452)
第三节 企业人事管理的内容和原则	(454)
第四节 企业人事制度的改革	(457)
第二十六章 企业领导制度	(462)
第一节 厂长负责制	(462)
第二节 职工民主管理	(467)
第三节 企业党组织的职能	(471)
第二十七章 企业管理人员的管理	(474)
第一节 企业管理人员的含义及分类	(474)

第二节	企业管理人员的素质评价	(477)
第三节	企业管理人员的组合	(480)
第四节	企业管理人员的任免与奖惩	(483)
第五节	企业管理人员的培训	(488)
第二十八章	企业工资管理	(493)
第一节	企业工资管理的沿革	(493)
第二节	企业工资管理的内容和原则	(495)
第三节	企业工资制度改革	(500)
第二十九章	社会保险与职工福利	(503)
第一节	社会保险	(503)
第二节	职工退休费用社会统筹	(514)
第三节	企业职工福利	(518)
第三十章	企业职工思想政治工作	(523)
第一节	企业职工思想政治工作概述	(523)
第二节	企业职工思想政治工作的新格局	(528)
第三节	提高企业职工思想政治工作人员素质	(532)
第四篇	事业单位人事管理	(534)
第三十一章	事业单位人事管理概述	(534)
第一节	事业单位人事管理的含义	(534)
第二节	事业单位人事管理的特点	(537)
第三节	事业单位人事制度的改革	(540)
第三十二章	科研事业单位人事管理	(542)
第一节	科学研究的含义及其特征	(542)
第二节	科学劳动的特点	(548)
第三节	科研组织的设置	(554)
第四节	科研人员的管理	(559)
第五节	科研管理人员的素质与培养	(568)
第三十三章	教育事业单位人事管理	(573)
第一节	发展教育和改革教育体制的迫切性	(573)
第二节	学校的组织管理	(578)
第三节	教师管理	(582)
第四节	职工管理	(588)

第五节 学校领导班子的结构与领导人的素质	(591)
第三十四章 文化卫生事业单位人事管理	(596)
第一节 文化事业单位人事管理	(596)
第二节 卫生事业单位人事管理	(604)
第五篇 党组织和群众团体工作人员的管理	(616)
第三十五章 党组织工作人员的管理	(616)
第一节 新时期党的建设的指导思想	(616)
第二节 调整党的组织形式和工作机构	(618)
第三节 提高党的干部队伍的素质	(621)
第四节 加强党内民主制度的建设	(624)
第三十六章 群众团体工作人员的管理	(629)
第一节 工会工作人员的管理	(630)
第二节 共青团工作人员的管理	(636)
第三节 妇联工作人员的管理	(641)

第一篇 总 论

第一章 现代人事管理学概述

第一节 人事管理的含义

一 “人事”的含义

人事，是一个古老而具有广泛意义的词汇，在日常生活中使用得比较多，在不同的场合，可以作不同的解释，具有不同的含义。

上海辞书出版社1979年出版的《辞海》，对“人事”一词作了如下五种解释：

(一) 人情事理；人世间的事情。如：不懂人事。《史记·太史公自序》：“夫《春秋》，上明三王之道，下辨人事之纪。”杜甫《小至》诗：“天时人事日相催，冬至阳生春又来。”

(二) 人为之事；人力。《孟子·告子上》：“今夫稊麦……虽有不同，则地有肥硠、雨露之养，人事之不齐也。”《六韬·农器》：“战攻守御之具，尽在于人事。”

(三) 旧指交际酬应之事；也指送人的礼物。《后汉书·黄琬传》：“时权富子弟，多以人事得举。”白居易《论于頔裴均状》：“窃见外使入奏，不间贤愚，皆欲仰希圣恩，傍结权贵，上须进奉，下须人事。”

(四) 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。

(五) 指男女情欲。《红楼梦》第六回：“[袭人]近来也渐省人

事。”

由此可见，“人事”一词包含的内容很多很广。就广义而言，在人类社会生活中，凡是有关人的事情都可以叫做“人事”。所谓有关人的事情，归纳起来，主要包括以下两个方面的内容：一方面是关于人的自然特质，如生理特性等；另一方面是关于人的社会特质，即人们在社会活动中人与人之间、人与事之间的相互关系。按照马克思主义的观点，人事管理科学中所研究的“人事”主要是指后者，即人们在社会劳动中人与人之间、人与事之间的相互关系。这并不是说它完全不去研究人的自然特质。恰恰相反，在研究人与人、人与事之间的关系时，必须结合对人的自然特质的研究。同时，人事管理科学中所研究的“人”，决不是简简单单、随随便便、自自然然的什么人，而是指有特定的含义和要求，必须具备各种因情况而异的条件的人。人事管理科学中所研究的“事”，也不是人与人之间和人与事之间的全部相互关系，而是指其中一部分特定的人与人、人与事之间的相互关系。

综上所述，“人事”的含义有广义、狭义之分。广义的“人事”，是泛指有关人的事情。狭义的“人事”即人事管理中的“人事”，是指特定的人，特定的事，以及人与事的结合。换句话说，就是“用人以治事”，使人适其事，事得其人，人尽其才，事竟其功。

二 “管理”的含义

“管理”自古有之。凡有人群活动的地方，就会有管理。）

所谓“管理”，通常是指对于规模较大的共同劳动所进行的有关组织、决策、指挥、协调、监督等活动，或者从管理的对象着眼，指对于人、财、物、事的运用和处理。欧美各国通常根据所有制和营利与否等因素，把管理活动区分为公共事务的管理即行政管理，以及私营企事业或商业管理。并把研究行政管理的学问称为行政学或行政管理学，把研究企事业管理的学问称为管理学。

马克思认为，管理的职能有两种：监督和指挥。前者反映了管理的生产关系的一面。因为凡是建立在作为直接生产的劳动者和生产资料所有者之间的对立上的生产方式中，都必然会产生这

种监督劳动。这种对立越严重，这种监督劳动所起的作用也就越大。后者反映了管理的生产力一面，因为凡是有许多人进行协作的劳动，过程的联系和统一都必然要表现在一个指挥的意志上，表现在各种与局部劳动无关而与工场全部活动有关的职能上，就象一个乐队要有一个指挥一样。这是一种生产劳动，是每一种结合的生产方式中必须进行的劳动。

由此可见，管理具有二重性。一方面它具有同生产关系、社会制度相联系的阶级属性或社会属性；另一方面它又具有与生产力、社会化大生产相联系的一般属性或自然属性。马克思关于管理二重性的理论，是我们正确理解“管理”这一概念的钥匙。尤其在学习和借鉴外国好的管理经验时，要注意鉴别其社会属性，不能一概照搬。

三 “人事管理”的含义

什么是人事管理或人事行政管理？国内外学者众说纷纭，观点互异，其定义庞杂而不统一。在汗牛充栋的管理学、行政学、人事管理学等专著中，国内外学者在“人事管理”、“人事行政”或“人事行政管理”等概念含义的表述和使用上，更是“仁者见仁，智者见智”，各抒己见，其说不一。国内外学者给这些概念下的各种各样的定义，可以作为我们从不同角度认识人事管理这一概念含义的参考。我们认为，正确理解人事管理概念的含义，应把握以下三个要点：

（一）人事管理活动，是随着管理的产生而产生，随着其发展而发展的。管理古已有之，而有管理活动，也几乎同时就有了人事工作。换句话说，人类社会自有集体生活以来，人事管理就开始从萌芽状态逐步地和持续地向前发展。

（二）“人事管理”概念，是在强调以科学作为生活方式的“科学管理”时代逐渐形成的，并由于工业心理学而得以推进。被称之为“工业心理学家的先锋”的美国学者沃尔特·迪尔·斯科特（Walter Dill Scott），早期工作集中于研究说服心理学和研究为了提高工业效率而进行适当人事选择，后又转向更广泛的人事工