

現代人才管理学

朱 钧 侃



南京工学院出版社

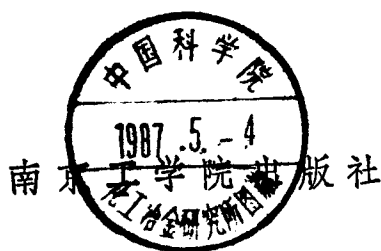
29.132

20.152
276

现代人才管理学

朱 钧 侃

31956/52



现代人才管理学

朱 倚 侃

*

南京工学院出版社出版

南京四牌楼2号

江苏省新华书店发行 江苏省高淳印刷厂印刷

787×1092毫米32开本 10.5印张 233,000字

1986年3月第1版 1986年7月第2次印刷

印数 20,001—65,000册

*

书号: 3409·001 定价: 2.20元

责任编辑 刘 仰 贤

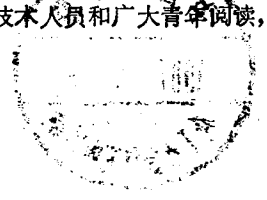
内 容 简 介

这是我国一本比较系统、比较完整的现代人才管理学方面的学术专著。

作者遵循马克思主义人才理论和党的人才思想，贯彻理论联系实际的方针，认真探索和研究我国社会主义现代化建设中的人才管理问题。

全书共十八章，第一章至第六章概述了人才管理学是一门科学、人才的特征及其在社会主义现代化建设中的地位和作用、人才的良性循环、人才的结构、人才的计划工作、选拔任用人才的原则和标准等问题；第七章至十六章着重论述了人才的考核、人才的合理使用、人才的合理流动、人才的奖励、人才信息、人才立法、改革职称评定和实行专业技术职务聘任制度、人才的劳动报酬和工资制度改革、新技术革命对人才的挑战和我们的对策以及智力转移和乡镇企业的繁荣等问题；第十七、十八两章，分别论述了人才管理体制和机构、加强人才管理干部队伍建设。

本书融理论性、实践性和知识性于一体，对做好人才管理工作有着指导意义。它可供各级党政领导干部、政工干部和组织、人事、科技干部管理等部门的干部以及各大中专院校有关行政管理、干部管理、人事管理等专业的师生阅读，也可供人才科学工作者研究参考。并适合一般干部、专业技术人员和广大青年阅读，从中可以得到鼓励和启迪。



序

人才学这门新兴学科，从提出到现在还只有六个年头。象一个人一样，有他的幼年、青年、壮年和老年，而人才学则处于学前儿童阶段。和一些古老的学科相比，如逻辑学约有二千年的历史，力学（经典力学）有几百年的历史，人才学却是个小弟弟。然而，人才学是顺应时代和社会发展的要求，适应我国社会主义四个现代化建设的需要而产生的，因此，它在自己的发展进程中，充满生机，表现出顽强的生命力。

伴随着我国社会主义现代化建设的进程，人才学正在向广度、深度发展。广大人才研究工作者，对揭示一般人才学的现象、规律和体系，作了认真的探索和研究。同时，对于科技人才、艺术人才、体育人才、军事人才等等分门别类的特殊人才的研究，也已经先后开始进行。有的已经出版了专著，有的正在撰写。特殊人才学研究工作的开展，必将使一般人才学大大丰富和深化。人才辈出规律的研究，也开始得到重视，特别是与总结人才辈出历史经验有关的中国人才思想史和中国人才制度史的研究，已经开始向深入和系统的方向发展。

强烈的实践性是人才学的一个显著特点。当前，我们正处在开创社会主义现代化建设新局面的伟大时代。时代造就人才，人才推动历史前进。没有千百万建设高度物质文明和高度精神文明的各类人才，社会主义现代化建设就不可能实

现。因此，培养和造就大批人才，并把这些人才科学地管理起来，充分发挥他们的作用，就成为一项摆在我们面前的重要战略任务。最近一个时期以来，党中央一再强调这一工作的重要性。在重视智力开发、培养人才的同时，把人才管理，特别是科技人才管理问题，提高到前所未有的高度。邓小平同志曾经指出，要落实经济建设的二十年发展规划和落实知识分子政策，当前最迫切需要解决的问题，就是落实科技队伍的管理与使用问题。广大人才研究工作者，一直把现实的人才问题，包括人才的识别、选拔、使用、合理流动和科学管理问题，作为研究的重点。我国对内搞活经济，对外实行开放，以及进行经济体制、科技体制和教育体制的改革，迫切要求对人才和干部的管理制度进行改革。这些都大大推动了人才研究工作者和组织、人事、科技干部管理部门的实际工作者，加强对人才管理问题的深入研究，探索规律，上升为理论，建立起一门现代化的人才管理学。

朱钧侃同志立志于这方面的研究。他长期在人事部门工作，并结合实际，作过认真调查研究。现在又专门从事人才研究工作。一九八〇年以来，他遵循马克思主义人才理论和党的人才思想，经过刻苦钻研、精心研究，并吸取国内的研究成果，完成了这本《现代人才管理学》的写作任务。这是我国一本比较系统、比较完整的人才管理学方面的学术专著，实属可喜可贺。因此，我非常乐于向各级党政领导干部，广大政工干部，组织、人事、科技部门的人才管理干部，人才研究工作者和青年同志推荐。

我们的时代应该是历史上任何时代无法比拟的人才辈出、群星灿烂的时代。我国的社会主义制度也为此从根本上

提供了保证。但是，仅仅如此，空前的人才辈出、群星灿烂的局面还不会自动到来。我们必须努力贯彻执行党的正确的人才方针和政策，加强科学的管理，为各类人才的大量涌现和迅速成长创造各种社会条件。同时，还要积极慎重地通过人才管理制度的改革，形成一套适合四化建设要求，具有中国特色的人才管理制度，从组织上加以保证。只有这样，社会主义制度的优越性才能充分发挥出来，空前的人才辈出、群星灿烂的局面才能早日到来。

中国共产党的人才思想和人才管理实践是很丰富的，而且我国历史上还有大量有价值的人才思想和人才管理经验，加上外国对于人才，特别是科技人才的管理，也有一些可以借鉴的研究成果。因此，我们只要坚持四项基本原则，理论联系实际，以研究当前的人才管理制度及其改革为基础，总结我党关于人才管理的历史经验，“古为今用”，“洋为中用”，批判地吸收一些有用的东西，大力加强调查研究，就能逐步建立起具有中国特色的马克思主义的人才管理理论，丰富正在成长中的人才学科学体系。这是摆在人才研究工作面前的一项光荣而艰巨的任务。

过去，我们一些人才研究工作者，谈到人才管理时，往往只是移植国外一般管理学中一些原则。这在开始是不可避免的，也是有益的。例如协调互补原则，对于建立优化的人才群体，特别是配备各级领导班子，提供以整体思想为基础的工作原则，对实际工作也起到了良好的作用。但是，我国是社会主义国家，有自己的过去、现在和未来，一句话有自己的国情。因此，仅仅移植国外一般管理学的原则是不够的，我们应该从自己的国情出发，研究和总结自己的正反两

个方面的经验，上升为原则和理论，建立具有中国特色的人才管理学。

朱钧侃同志这本专著，在这方面做了一些值得称赞的探索和尝试。他把建立具有中国特色的社会主义现代化人才管理学，作为全书的指导思想。在论述人才管理的基本原则时，把方向性原则作为现代人才管理的第一项基本原则。认为我国的人才管理，是社会主义的现代化的人才管理，必须坚持四项基本原则，必须坚持德才兼备、任人唯贤的选拔、任用人才的原则，必须坚持干部队伍的革命化、年轻化、知识化、专业化的方针，必须坚持党的关于人才和干部的一系列政策。坚持方向性原则，体现了我国是社会主义国家这一基本国情。这一基本原则精神，贯穿在全书各章之中，在不同的方面、不同的程度上，概括了我国人才管理方面的经验，体现了我国人才管理的特色。

“雄关漫道真如铁，而今迈步从头越”。朱钧侃同志这本专著的出版是他迈越雄关的第一步。由于人才学正在不断探索，不断发展，不断前进，朱钧侃同志这本《现代人才管理学》也会有一些不成熟和有待深化的地方。衷心希望朱钧侃同志谦虚谨慎，戒骄戒躁，继续努力，不断开拓。同时，也期待着广大人才研究工作者和实践工作者一道来参加这一工作，共同肩负起时代赋予我们的使命。我们相信，经过各方面的共同努力，以马列主义、毛泽东思想为指导，适应社会主义现代化建设的需要，具有中国特色的人才管理学一定会建立和逐步成熟起来！

王 康

一九八五年十一月二十日

目 录

第一章 人才管理学是一门科学	(1)
第一节 研究人才管理学的意义.....	(1)
第二节 人才管理学的研究对象和领域.....	(7)
第三节 人才管理学的地位和作用.....	(9)
第四节 人才管理学的特征.....	(12)
第五节 人才管理的基本原则.....	(14)
第二章 人才的特征及其在社会主义现代化建设中的地位和作用	(20)
第一节 人才的特征及其在社会主义现代化建设中的地位和作用.....	(20)
第二节 我国科学技术人才队伍的来源、组成及其劳动特点.....	(27)
第三章 人才的良性循环	(35)
第一节 人才循环是一个客观过程.....	(35)
第二节 我国现有人才不良循环的主要表现.....	(38)
第三节 实现良性循环的战略措施.....	(42)
第四章 人才的结构	(51)
第一节 人才的个体结构.....	(51)

第二节	人才的群体结构·····	(55)
第五章	人才的计划工作·····	(69)
第一节	人才计划工作的任务和原则·····	(69)
第二节	人才计划的形式、组成和指标·····	(71)
第三节	人才计划的综合平衡·····	(72)
第四节	人才需求的预测·····	(75)
第六章	选拔、任用人才的原则和标准·····	(89)
第一节	我国历史上选拔、任用人才的两个对立原则·····	(89)
第二节	我党选拔、任用人才的原则·····	(91)
第三节	我党选拔、任用人才的标准·····	(92)
第四节	坚决贯彻执行德才兼备、任人唯贤的原则·····	(103)
第七章	人才的考核·····	(107)
第一节	人才考核制度的发展概况、意义和目的·····	(107)
第二节	考核的基本环节·····	(114)
第三节	考核的内容·····	(117)
第四节	考核的形式和方法·····	(123)
第八章	人才的合理使用·····	(135)
第一节	合理使用人才的重要性·····	(135)
第二节	合理使用人才的基本原则·····	(139)

第三节	用人要有胆有识, 讲究艺术·····	(143)
第四节	切实做好专业技术人员的调配工 作·····	(145)
第五节	认真做好高等学校毕业生的分配 工作·····	(151)
第六节	专业技术人才和学术带头人的选 拔和使用·····	(159)
第 九 章	人才的合理流动·····	(165)
第一节	人才合理流动的客观必然性和迫 切性·····	(165)
第二节	人才合理流动的性质、目的和原 则·····	(171)
第三节	我国人才合理流动的渠道、形式 和措施·····	(176)
第 十 章	改革职称评定、实行专业技术职务 聘任制度·····	(183)
第一节	职称评定的发展过程及其改革的 必要性·····	(183)
第二节	改革职称评定、实行专业技术职 务聘任制度的目的和意义·····	(187)
第三节	专业技术职务的内涵、特征和功 能·····	(190)
第四节	确定专业技术职务的原则、程序 和条件·····	(194)

第五节	专家委员会的组成、任务和机构·····	(196)
第六节	坚持条件, 正确处理好各种关系·····	(197)
第七节	实行专业技术职务聘任制度的有关政策·····	(199)
第十一章	人才的劳动报酬和工资制度改革·····	(201)
第一节	社会主义制度下工资的实质及做好专业技术人员工资工作的意义·····	(201)
第二节	确定专业技术人员工资水平的原则·····	(205)
第三节	专业技术人员原有的工资制度必须改革·····	(211)
第四节	实行专业技术人员的职务工资制度·····	(214)
第五节	搞好工资制度改革的经验·····	(218)
第十二章	人才的奖励·····	(221)
第一节	奖励工作的意义·····	(221)
第二节	奖励的范围和条件·····	(227)
第三节	奖励的原则·····	(229)
第四节	科技成果的鉴定和学术成果的评审·····	(231)
第五节	发明奖、自然科学奖的审定和授奖办法·····	(235)
第十三章	智力转移与乡镇企业的繁荣·····	(237)

第一节	智力转移的伟大实践·····	(237)
第二节	智力转移理论的新发展·····	(240)
第三节	智力转移发展的新趋势·····	(244)
第十四章	人才信息与人才管理·····	(249)
第一节	人才信息是一个系统·····	(249)
第二节	人才信息的特征和功能·····	(250)
第三节	人才信息系统的层次和等级·····	(253)
第四节	人才信息的基本内容·····	(256)
第五节	人才信息的传输和接收·····	(257)
第六节	人才信息的存贮和反馈·····	(260)
第七节	电子计算机在人才信息管理中的 应用·····	(261)
第十五章	人才的立法·····	(264)
第一节	人才立法的重要性和紧迫性·····	(264)
第二节	人才立法的特征和作用·····	(267)
第三节	人才立法的原则和主要内容·····	(269)
第四节	人才立法的方针和步骤·····	(271)
第十六章	新技术革命对人才的挑战和我们 的对策·····	(274)
第一节	新技术革命实质上是一场知识革 命·····	(274)
第二节	新技术革命对人才提出的挑战·····	(277)
第三节	迎接新技术革命挑战的人才对策·····	(279)

第十七章 人才管理体制和机构..... (288)

第一节 人才管理部门的性质、任务和职能..... (288)

第二节 人才管理体制的含义、特征及其建立的条件..... (293)

第三节 人才管理体制改革的探讨..... (295)

第四节 我国现行的人才管理体制改革的..... (298)

第十八章 加强人才管理干部队伍建设..... (303)

第一节 加强人才管理干部队伍建设的迫切性和重要性..... (303)

第二节 加强人才管理干部队伍的思想建设..... (305)

第三节 加强人才管理干部队伍的组织建设..... (308)

第四节 努力实现人才管理干部队伍的知识化、专业化..... (312)

第一章 人才管理学是一门科学

人才管理学是研究人才管理的现象及其规律的一门应用科学。它遵循马克思主义人才理论和党的人才思想，以人才的管理为对象，紧密结合实际，探索和掌握人才管理的客观规律，以指导人才管理工作。

第一节 研究人才管理学的意义

一、研究人才管理学是人才管理工作发展的需要

人才管理是历史的产物。人类社会的发展，历史的前进，需要依靠人民群众，需要依靠人才。这就很自然地要有一个培养、发现、选拔、使用人才的问题，也就需要管好用好各类人才，就必然有人才管理。人才管理存在于社会生产和生活的各种组织之中。

人才的科学管理是人类社会发展的重要条件。它是所有社会组织中的一个必不可少的组成部分，是各项管理的核心。无论是社会管理、企业管理、科研管理，还是思想政治管理、行政管理、业务管理，尽管具体内容不同，但是其最核心、最根本的，都是围绕着对人才的管理。由于经济的发展，科学技术的突飞猛进，各类专业技术人才遍布于各个领域、各个部门、各个企业。因此，对人才队伍的管理，已经并将越来越成为各部门中管理的重要组成部分，成为社会发展的一个重要条件。

人才管理与一定的社会制度相联系，同时，又是与一定的社会制度密切相关的人才管理体制分不开的。不同的历史时代和社会制度，有不同的人才管理制度和管理方法。随着时代的发展，历史的前进，人才管理也在不断地演进，不断地发展。我国的人才管理，有着悠久的历史。在漫长的封建时代，我国就有人才管理，就有一套相适应的人才管理的组织、制度和方法。但是，在封建社会、专制时代，人才管理仅仅是帝王对臣属和将帅，对各种人才的一种驾驭手段。在封建社会里，不知埋没、摧残了多少人才。但是，也有一些有识的、贤明的帝王，比较讲究用人之道，他们爱惜人才，求才若渴，注意选拔、使用人才。曾经先后提出了“任人唯贤”、“唯才是举”、“人尽其才”、“出类拔萃”、“礼贤下士”、“用人如用器”、“综核名实”、“信赏必罚”、“文人相善”等等原则。

由于封建社会小农生产的限制，人们的生产分工和生活方式比较简单，群体活动范围比较狭小，管理比较容易，不必有特殊的训练与机能。因此，当时的人才管理，主要表现在政府方面，确立了对官员的考试、选拔、任用、品位、俸禄、奖惩、监察、退休等制度，以及建立了相应的管理机构，配备了一定的管理人员。在全世界来说，我国古代对官员的管理制度的建立是比较悠久的，内容也是比较全面的。考试择优任用就是中国的创造。

中国共产党自建立以来，在马列主义、毛泽东思想的指导下，在长期的革命实践中，逐步建立了一套比较科学的人才管理组织、制度、政策和方法，使我国人才管理进入了一个崭新的阶段。

在民主革命时期，党就把知识分子问题、人才问题作为中国革命的一个极其重要的问题来对待。毛泽东指出：“在长期的和残酷的民族解放战争中，在建立新中国的伟大斗争中，共产党必须善于吸收知识分子，才能组织伟大的抗战力量，组织千百万人民群众，发展革命的文化运动和发展革命的统一战线。没有知识分子的参加，革命的胜利是不可能的。”^①毛泽东认真总结我国历史上的用人之道和党的人才管理经验，第一次提出了我国历史上的两个用人的对立原则：一个是“任人唯贤”的原则，一个是“任人唯亲”的原则。他积极提倡和坚持执行“任人唯贤”的原则，反对“任人唯亲”的原则。必须按照德才兼备的标准选拔干部和人才。坚持辩证地、全面地、历史地识别干部和人才，做到“知人善任”。毛泽东还提出要十分爱护干部和人才，不断提高他们的素质，更好地为党、为革命和建设事业服务。

回顾党的历史，对待知识分子和人才有过成功的经验，也有失败的教训。实践证明，什么时候坚决贯彻执行党和毛泽东提出的一整套正确的人才管理思想、原则、方针和政策，什么时候知识分子和人才就能充分发挥先锋、桥梁作用，革命和建设事业就兴旺发达。反之，就要遇到挫折和失败。

党的十一届三中全会以来，随着全党工作着重点的转移，我们国家进入了一个新的历史时期。人才的黄金时代，人才管理的黄金时代已经到来。粉碎“四人帮”以后不久，一九七七年五月二十四日，邓小平同志就尖锐地批驳了“两

^① 《毛泽东选集》第1卷，第273页。