

王立忠 主编
张万有



人民卫生出版社

卫生人事管理学

(京)新登字 081 号

卫生人事管理学

王立忠 张万有 主编

人民卫生出版社出版

(北京市崇文区天坛西里 10 号)

人民卫生出版社胶印厂印刷

850×1168 毫米 32 开本 $8\frac{1}{2}$ 印张 223 千字

1992 年 12 月第 1 版 1992 年 12 月第 1 版第 1 次印刷

印数: 00 001—20,000

ISBN 7-117-01854-2 / R · 1855 定价: 8.40 元

编 委 会

主 任 张万有

副主任 (以姓氏笔划为序)

方连富 史自强 史炳忠 左竹宏

吕惠生 再 学 孙毓华 金开泰

张兰柱 章月星 蒋立胜 訾乃庆

委 员 (以姓氏笔划为序)

王生田 王双林 方连富 史自强

史炳忠 左竹宏 吕惠生 再 学

孙毓华 刘文化 刘秀琴 时之贤

金开泰 李国勤 张万有 张兰柱

张桂馨 章月星 蒋立胜 訾乃庆

造應已生有且發展需要
努力提高人可管理水平

程達昌



一九九二年五月二十一日

序

卫生人事管理学是一门政策性、实践性、综合性很强的科学。近些年来，世界许多国家都在加强这方面的理论研究，不断改进人事管理工作，以便充分开发和合理使用卫生人力资源，促进社会经济和卫生事业的发展。我国的卫生人事管理，在推进社会主义卫生事业的发展方面起了重要作用。特别是党的十一届三中全会以来，为了适应社会主义卫生事业改革开放的形势，我国卫生人事管理工作进入了一个新的发展阶段。卫生事业的发展 and 科学的进步，要求我们在思想观念上和实际工作中，从经验管理向科学管理转变。许多从事卫生人事管理工作的同志，结合工作实践，从不同的角度和侧面对卫生人事管理工作进行了积极有益的研究和探讨，推动着我国卫生人事管理沿着科学化、法制化、现代化的轨道前进，这是十分可喜的现象。卫生部人事司组织了部分部直属单位和省市卫生厅、局从事人事管理工作的同志，从理论与实践的结合上，对卫生人事管理的各个方面进行了比较系统地总结，编写了这本《卫生人事管理学》。这是一项很有意义的工作。

本书既重视总结我国卫生人事管理的丰富实践经验，又吸取国内外学者研究的成果，从卫生系统人事管理工作的实际情况出发，遵循人事管理的客观规律，也体现了卫生系统的特点，具有一定的理论基础和实用操作参考价值，是一部较为全面论述卫生人事管理的书籍。可供卫生人事管理人员作为业务参考用书，也可作为培训教学素材。

卫生人事管理是卫生行政管理的重要组成部分，是十分重要的工作。因此，要求从事卫生人事管理工作的同志不仅要勤奋地学习这方面的科学理论知识，更需要在管理的实践中，经常自觉地运用这些理论和技术，因时因地制宜地开创新经验，开拓新天地，以自己的智慧和成果进一步丰富卫生人事管理学的内容。

(1)

我希望本书的出版能对促进我国卫生人事管理学的发展起到积极的作用，更期望广大读者们在今后的研究和实践中，能不断地提高理论水平和卫生人事管理工作水平，为我国卫生事业的健康发展做出更多的贡献。



1992年5月于北京

目 录

序

第一章 绪论	1
第一节 卫生人事管理学的形成与发展	1
第二节 卫生人事管理学研究的对象、内容与任务	5
第三节 卫生人事管理学的地位和作用	8
第四节 卫生人事管理学的基本原理与相关学科	10
第五节 研究卫生人事管理学的方法	15
第二章 卫生人事管理机构 and 职责	18
第一节 我国卫生人事管理机构	18
第二节 各级卫生人事管理机构的职责	20
第三章 干部的吸收、录用与聘用	25
第一节 干部的吸收录用	25
第二节 国家机关工作人员的考试录用	29
第三节 企事业单位干部的聘用	32
第四章 干部考核、任免与后备干部	35
第一节 干部考核	35
第二节 干部任免	38
第三节 后备干部队伍建设	44
第四节 加快干部管理制度的改革	48
第五章 卫生技术人员职称评定与职务聘任	50
第一节 卫生专业技术职称与职务聘任制的产生和发展	50
第二节 卫生专业技术职务的设岗原则和任职条件	55
第三节 卫生技术人员的考核	56
第四节 卫生专业技术职务任职资格的评审	61
第五节 聘任	63
第六章 劳动合同制工人与临时工	67
第一节 我国劳动合同制的产生、地位和作用	67

第二节	合同制工人的招收和管理	71
第三节	劳动争议及处理	77
第四节	临时工的管理	83
第七章	工资	86
第一节	工资的基本职能与分配原则	86
第二节	工资形式	88
第三节	我国卫生人员工资制度的沿革	91
第四节	现行卫生人员的工资制度	94
第八章	社会保险与福利	100
第一节	社会保险制度	100
第二节	社会保险的内容与作用	102
第三节	福利的含义和原则	105
第四节	福利的内容与作用	106
第九章	培训	109
第一节	培训的意义和任务	109
第二节	培训的原则和内容	110
第三节	培训的种类和形式	113
第四节	深化改革, 改进和加强培训工作	114
第十章	奖励与惩戒	117
第一节	奖惩制度的产生与发展	117
第二节	奖惩的法律依据、功能、原则和任务	119
第三节	奖励	124
第四节	惩戒	127
第十一章	调配	132
第一节	调配的意义、任务和原则	132
第二节	调配的方法和程序	137
第三节	调配工作的政策规定	139
第十二章	离休、退休和退职	149
第一节	离休、退休制度的建立	149
第二节	离休、退休和退职的有关政策	151
第三节	离休、退休人员的管理	157
第十三章	机构与编制管理	160
第一节	机构管理	160

第二节	人员编制管理	165
第十四章	劳动、工资计划	169
第一节	职工人数计划	169
第二节	工资计划	172
第三节	工资基金管理	174
第十五章	人力资源的开发与利用	177
第一节	我国卫生人力资源开发和利用的现状	177
第二节	人力资源开发与利用的基本原则	178
第三节	卫生人力资源开发的主要途径	184
第十六章	人才预测	189
第一节	我国人才预测的发展状况	189
第二节	人才预测的任务和分类	190
第三节	人才预测的步骤与方法	192
第四节	人才规划	197
第十七章	人才流动	202
第一节	人才流动的意义和作用	202
第二节	人才流动的规律和原则	204
第三节	人才流动的主要形式和相应措施	207
第十八章	劳动人事统计	210
第一节	劳动人事统计的概念和意义	210
第二节	劳动人事统计的特点和要求	211
第三节	劳动人事统计研究的方法	212
第四节	劳动人事统计的主要指标及其内容	213
第五节	劳动人事统计的工作程序和方法	225
第十九章	人事档案管理	233
第一节	人事档案的特点和作用	233
第二节	干部档案的内容分类	234
第三节	人事档案的收集、鉴别和整理	236
第四节	档案的保管、利用和传递	242
第二十章	电子计算机在人事管理中的应用	246
第一节	管理人事档案	246
第二节	查询人事信息	248
第三节	统计劳动人事资料	250

第二十一章 人事部门的自身建设	256
第一节 加强人事部门自身建设的意义	256
第二节 自身建设的内容	257
第三节 人事工作人员的素质	260
主要参考书目	262
后记	263

第一章 绪 论

第一节 卫生人事管理学的形成与发展

一、卫生人事管理学的概念

卫生人事管理学是运用科学的理论、原则和方法，研究卫生行业人事管理及其规律的科学。它是一门实用性很强的学科。是人事管理学的一个分支。是卫生行政管理学重要组成部分。其特点是：根据我国的划分，卫生行业属于第三产业。卫生事业是公益性的福利事业。卫生行业的绝大多数单位是事业单位；从研究的对象看，是在卫生行业工作的所有人员，主要是卫生技术人员；从研究的层次看，可分为宏观层次——对卫生人力资源的研究，微观层次——对人事管理工作的研究；从管理形式看，可以分为“条”（直接管理）、“块”（地区管理）和“条”“块”结合（双重管理）三类。

正确理解卫生人事管理学的含义，首先要了解人事管理学的一些基本概念。

（一）人事

人事一词，一般解释为：人情事理或人事间的事情，也有的解释为“人为之事”。由于人是社会的人，人们在社会生产劳动过程中必然发生人与人、人与组织、人与事之间的联系，并组成一定的相互关系，只有这三者关系的正确组合与处理，才有利于合理组织劳动，提高劳动生产率，促进人类社会生存和发展。因

此，“人事”就是人以治事，力求人与事相互协调。

（二）人事管理

人事管理主要是指国家机关、企事业单位为实现组织既定目标，运用现代管理理论、原则和方法对其所属工作人员的录用、聘任、任免、培训、奖惩、调配、工资、福利、退休等一系列工作进行计划、组织、指挥、协调、控制等管理活动的总称。它是以人为中心的管理，其根本目的是协调人与人、人与事的关系，寻求工作人员与工作岗位的最佳配合，达到人尽其才、才尽其用、人事相宜的状态。充分发挥人的积极性、主动性和创造性，以提高劳动效率和工作效率。我国人事管理的人员对象范围，除各类干部之外，还包括以体力劳动为特征的劳动者（如企事业单位的工人），这就是通常称的劳动人事管理。

（三）人事管理学

人事管理学是运用科学理论，研究国家机关和企事业单位人事管理及其规律的科学。其研究对象和考察的特殊领域，是社会劳动活动中的人事关系的本质特征及其运动、发展、变化的客观规律，通过揭开这些规律，提出科学的原则和方法，指导社会劳动活动中人事关系的调整、人事工作的科学配合和人际关系的协调，从而充分调动人的积极性，发挥人的能动作用，高速度、高质量地完成工作任务和达到管理目标。同时，遵循这些规律要求，通过合理的制度和科学的方法使人事管理科学化、现代化和法制化，以达到不断提高人事管理的效率和效果，使人事工作更好地为政治、经济目标服务。

二、我国社会主义人事管理学的建立与发展

我国社会主义人事管理学是在新民主主义革命时期人事工作的基础上，逐步建立和发展起来的。在革命战争年代，我们党确立了党管干部的原则，建立了对干部培养、教育、选拔、使用的制度，这不仅对完成各个时期的革命任务发挥了重要作用，而且

对社会主义人事管理制度的建立和发展产生了重大影响。

新中国成立以后，在继承革命战争年代党的干部工作的优良传统和宝贵经验的基础上，为适应社会主义革命和经济建设发展的需要，不仅健全了各级人事管理机构，还逐步建立了全国统一的人事管理体系，颁布了一系列人事工作的规定、条例和办法。

党的十一届三中全会以来，随着改革开放，在人事管理方面确立了干部革命化、年轻化、知识化、专业化的方针，建立了老干部离退休制度和后备干部制度，下放了干部管理权限，对干部进行分类管理，以及把竞争机制引入人事管理。在机构、工资、职称以及用工制度等方面进行了改革，更丰富了人事管理学的内容。

三、卫生人事管理发展概况与 卫生人事管理学的形成

卫生人事管理学是在人事管理学和卫生行政管理学发展的基础上形成和发展的。

中央人民政府卫生部成立以后，即在卫生部机关设置了人事管理部门。

50年代初，卫生部在北京、上海等地举办了卫生行政人员培训班。随后，又成立了多所卫生干部进修学院，培训各类卫生管理人才。根据卫生事业发展的需要，选拔、培养了一大批卫生领导干部。

为加强卫生事业的管理，根据国家有关人事工作的政策，结合卫生行业的特点，制定了相应的卫生人事管理的条例、规定。1952年卫生部和人事部制定了《各级卫生技术人员工资标准》及《关于各级供给制卫生技术人员津贴等级的规定》，统一了卫生技术人员的名称和工资级别。1956年卫生部根据全国的统一部署，下发了《关于国家卫生事业机构各类工作人员工资标准及有关规定的通知》，建立了比较完整的工资等级制度。1956年，制定了卫生技术人员职称晋升暂行条例草案。1964年卫生部在

1956 年职称草案的基础上，颁布了卫生技术人员职称晋升条例和实施细则。

通过卫生人事管理工作的实践，积累了比较丰富的经验。

党的十一届三中全会以来，在改革开放的新形势下，卫生人事管理逐步向科学管理转变，在总结建国以来卫生人事管理经验的基础上，研究制订了若干卫生人事管理条例和规定，进行了多方面的改革，取得了较好的成效。

在干部管理方面，1984 年下放了干部管理权限，由下管两级改为下管一级。整顿了“以工代干”，逐步实行了干部录用与聘用。

1978 年，卫生部对 1964 年的职称晋升条例进行了修订，1985 年以后，进行了卫生技术人员的职称改革，实行了专业技术职务聘任制。

1985 年，在全国的统一部署下，进行了工资制度的改革，事业单位实行了结构工资制，企业实行了等级工资制。

为加强对机构编制的管理，在国家统一清理、核定行政、事业、企业及社团机构编制的基础上，制定了有关事业单位机构编制的试行条例和卫生部直属单位机构编制的管理意见。

对部属企业实行了承包责任制，强化了企业内部管理运行机制，使企业的经济效益逐年提高。

加强干部培训工作。在一些高等医学院校开设了卫生管理专业，培训卫生管理人员。同时，也选派了部分卫生管理干部到国外考察、进修学习卫生管理知识。在“七·五”期间，卫生部在华西医科大学举办了 7 期卫生管理培训班，在同济医科大学举办了 3 期卫生人事管理培训班。为进一步提高干部的政治和业务素质，“八·五”期间，对各类卫生管理干部陆续开展岗位培训。

根据卫生部党组决定，为了使奖惩工作制度化、规范化、程序化，经认真细致地调查研究，制定颁发了《全国卫生系统荣誉称号暂行规定》，并于 1992 年 1 月举行了全国卫生系统建国以来规模最大的一次奖励表彰活动。对激励广大卫生人员全心全意为

人民服务的积极性、创造性，树立高尚的职业道德和良好的工作作风，推动精神文明建设和卫生事业的发展与改革起到了积极作用。

针对在卫生人事管理工作中遇到的新问题，开展了广泛的研讨和学术交流活动，成立卫生人事管理研究会的工作也在积极筹备之中。

近期，为了进一步深化工资制度和卫生技术人员专业技术职务聘任制的改革，进行了多方位、多层次的调查研究，并拟定修改职务等级工资制、岗位技能工资制及完善专业技术职务聘任制等相应的条例、规定及方案，积极开展试点工作。

对建国以来卫生人事管理的实践进行比较系统地总结，吸收国内外学者研究的成果，探讨社会主义卫生事业人事管理的规律，使卫生人事管理走向科学化、现代化、法制化，充分调动广大卫生人员的积极性和创造性，是卫生人事管理人员的愿望，也是本书的宗旨。随着我国人事制度改革的不断深入，将给卫生人事管理增添新的内容；卫生事业的发展，也将促进卫生人事管理学在实践中不断地发展。

第二节 卫生人事管理学研究的对象、内容与任务

一、卫生人事管理学研究的对象

（一）研究“人”

人是改造社会环境，发展生产的主要动力，所以在卫生人事管理学的研究中，首先要研究人。它包括了解人的政治素质、智力素质、能力素质和完成工作任务的实绩。研究卫生人员的数量与结构，卫生人力的合理分布，如何使现有的卫生人力资源发挥更大的作用等等。

我国卫生人事管理学研究的对象是卫生人员，即在各个卫生机构中从事各种工作的各类人员。主要有以下四种：

(1) 卫生技术人员。即直接从事预防保健、医疗、科研、教学、生产等工作的专业技术人员。

(2) 卫生管理人员。即在卫生机构中从事行政管理和业务管理的工作人员。

(3) 党务工作人员。即在卫生机构党的部门工作的人员。

(4) 工勤人员。即在各卫生机构中从事不同工种工作的工人。

(二) 研究人的群体

主要是研究卫生人员的群体中，如何建立合理的分工与合作关系，纵向和横向的信息贯通关系，各类卫生人员的适当比例关系，群体结构与功能之间的恰当匹配关系等，使一个群体结构的整体功能得以充分发挥。

(三) 研究相关的“事”

这里所说相关的“事”，包括宏观、微观两个方面。从宏观上讲，是指对卫生人力资源的管理工作。从微观上讲，是指具体的人事管理工作。研究人事管理中各项工作的规律、方法以及相互影响和作用，以取得工作的最佳效果。

二、卫生人事管理学研究的内容

我国社会主义卫生人事管理学内容丰富，而且随着社会经济和卫生事业的发展而变化。卫生人事管理学研究的主要内容是：

在理论方面，运用马列主义、毛泽东思想研究卫生人事政策、法规、规定的制定；研究卫生人力资源的开发和利用，搞好卫生人才预测，促进卫生人才合理流动；研究卫生人才的成才规律，加强卫生人员队伍的建设。

在具体人事管理上，运用科学的理论、原则和方法，研究干部的录用与聘用，行政领导干部的考核、任免及后备干部队伍的

建设，卫生技术人员的专业技术职务聘任制，工人的劳动合同制，卫生人员的离休、退休和退职；卫生人员的工资、保险与福利；卫生人员的调配、培训和奖惩；劳动、工资计划管理；卫生机构与编制管理等。

在卫生人事管理的方法上，研究劳动人事统计、人事档案管理以及电子计算机的应用。

要做好卫生人事管理工作，必须加强人事部门的自身建设。本书对人事部门的建设和人事管理人员应具备的素质做了具体论述。

通过以上研究，建立比较完善的卫生人事管理体系和科学的管理方法，使人事管理工作逐步实现科学化、现代化、法制化。

三、卫生人事管理学的任务

卫生人事管理学的基本任务是，根据我国社会经济和卫生事业发展的需要，按照国家有关的法律、法令、规定，通过科学的理论和方法，对卫生人员进行有效的管理。正确处理人与人、人与事之间的相互关系，以求得人与人、人与事之间的科学配合，阐明科学的用人之道，做到因事而择人，因人而施用，使事得其人，人用其所，充分发挥人的主观能动性，发挥整体性功能不断提高卫生工作效率和效益；同时，加强人事部门的自身建设，提高人事干部的政治、业务素质，更好地为卫生事业发展服务。

卫生人事管理学的具体任务有以下四个方面：

（一）计划

根据卫生事业发展规划的目标，制定出具有预见性、连续性、统一性、可行性的卫生人事管理的长、中、短期计划。通过计划的实施，充分调动广大卫生人员的积极性，高质量、高效率地完成工作任务。

（二）组织

即对人与事的有效组合。通过组织，使卫生人员得到合理