
目 录

第一章 导 论	(1)
第一节 公共人事管理的涵义	(1)
一 什么是公共人事管理	(1)
二 人事管理的产生发展	(2)
三 企业人事管理与公共人事管理的异同	(3)
第二节 公共人事管理的职能及其意义	(4)
一 我国公共人事管理的职能	(4)
二 公共人事管理的地位和作用	(6)
第三节 我国公共人事制度改革的重大学展及 深化改革的基本目标和方针原则	(17)
一 我国公共人事管理制度改革的重大学展	(17)
二 我国公共人事制度改革的基本目标和方针 原则	(31)
第二章 党政干部管理(一)	(33)
第一节 党政干部管理的基本要求	(33)
一 引入竞争机制,促进优秀人才脱颖而出	(33)
二 建立和健全更新交替机制	(36)
三 健全和强化各项管理制度,促进勤政	

廉政建设	(42)
第二节 建立干部选拔任用制度	(47)
一 完善民主推荐、民意测验、民主评议制度	(47)
二 推行公开选拔党政领导干部制度	(49)
三 健全党政领导干部选举制度	(52)
四 推行党政领导干部任前公示制度	(53)
五 实行党政领导干部任期制度	(54)
六 实行党政领导干部任职试用制度	(57)
七 实行党政领导干部辞职制度	(58)
八 完善调整不称职、不胜任现职干部制度	(61)
九 建立和完善培养选拔妇女干部、少数民族 干部、非党干部的相关制度	(62)
第三章 党政干部管理(二)	(66)
第一节 党政领导干部的考核制度	(66)
一 实行届中和届末考核	(66)
二 建立以实绩为重心的考核指标体系	(69)
三 考核举报制度	(73)
四 考核申诉制度	(74)
五 考核结果反馈制度	(75)
六 干部考察预告制度	(77)
第二节 党政领导干部交流制度	(78)
一 党政领导干部交流的三种类型	(78)
二 党政领导干部交流工作的原则	(82)
第三节 改进和完善干部培训制度	(84)
一 完善干部理论学习制度	(84)
二 办好各级领导干部进修班、培训班和	

专题研究班·····	(86)
三 培训后备人才;出国培训或高校进修 ·····	(87)
第四节 党政机关的工资福利制度 ·····	(88)
一 党政机关的职级工资制·····	(88)
二 逐步实现福利分配工资化、货币化 ·····	(91)
第四章 国有企业人事管理 ·····	(93)
第一节 国有企业人事制度改革基础 ·····	(93)
一 国有企业改革及国有企业人事改革·····	(93)
二 国有企业人事制度改革要求·····	(97)
第二节 国有企业领导人员人事管理基本制度 ·····	(100)
一 完善国有企业领导人员管理体制·····	(100)
二 改进国有企业领导人员选拔任用方式·····	(105)
三 完善国有企业领导人员考核办法·····	(110)
四 健全国有企业领导人员激励机制·····	(112)
五 强化国有企业领导人员监督约束机制·····	(117)
六 健全国有企业领导人员培训培养制度·····	(119)
七 完善国有企业内部用人机制·····	(123)
第五章 事业单位人事管理 ·····	(125)
第一节 事业单位人事制度改革的基本思路 ·····	(125)
一 事业单位概述·····	(125)
二 事业单位的现状 & 人事制度存在的问题·····	(127)
三 事业单位人事制度改革的目标和思路·····	(129)
第二节 事业单位用人制度 ·····	(130)
一 事业单位传统人员录用制度·····	(130)
二 从部分人员和部分岗位的聘用到全员	

聘任制·····	(131)
第三节 事业单位专业技术人员管理 ·····	(142)
一 我国的职称制度·····	(142)
二 职称制度的改革与完善·····	(149)
第四节 事业单位分配制度 ·····	(152)
一 事业单位工资制度概述·····	(152)
二 事业单位分配制度改革·····	(155)
第六章 建立和完善社会保险体制 ·····	(162)
第一节 社会保险概述 ·····	(162)
一 社会保险的涵义及特点·····	(162)
二 社会保险的内容·····	(163)
三 社会保险的作用·····	(164)
第二节 养老保险 ·····	(166)
一 养老保险的基本涵义及应遵循的原则·····	(166)
二 我国养老保险制度的建立和发展·····	(167)
三 我国现行的养老保险制度·····	(168)
四 机关事业单位养老保险制度的改革·····	(170)
五 我国养老保险制度改革未及解决的问题·····	(170)
第三节 医疗保险 ·····	(171)
一 我国医疗保险制度的建立和发展·····	(172)
二 我国城镇职工医疗保险制度改革的基本 内容·····	(173)
三 国家公务员的医疗补助·····	(176)
第四节 失业保险 ·····	(177)
一 失业保险概述·····	(177)
二 我国失业保险制度的建立和发展·····	(178)

第五节 社会保险基金的管理	(180)
一 社会保险基金的概念及其重要意义	(181)
二 社会保险基金的筹集	(182)
三 关于开征社会保障税	(186)
四 社会保险基金的投资运营	(188)
五 社会保险基金的监督管理	(192)
第七章 人才流动与人才市场	(194)
第一节 人才流动	(194)
一 人才及人才流动的类型	(194)
二 人才流动的客观必然性	(196)
三 人才流动的原则	(201)
第二节 人才市场	(203)
一 人才市场的含义及类型	(203)
二 人才市场运行机制	(209)
第三节 人才市场中介组织	(212)
一 人才市场中介组织的功能	(212)
二 成立人才中介组织的条件和程序	(213)
三 人才市场中介组织的业务范围	(214)
第八章 人事代理	(216)
第一节 人事代理概述	(216)
一 人事代理的涵义	(216)
二 人事代理制的产生与发展	(217)
第二节 人事代理的主要内容和功能	(220)
一 人事代理的主要内容	(220)
二 人事代理的功能	(222)

三	实行人事代理对委托单位的意义·····	(224)
第三节	推进人事代理制度的发展·····	(226)
一	人事代理工作中的问题和难点·····	(226)
二	大力开展人事代理工作·····	(227)
三	人事代理的发展趋势·····	(229)
四	人事代理的配套改革·····	(230)
第九章	人事争议仲裁和人事监督 ·····	(235)
第一节	人事争议仲裁·····	(235)
一	人事争议与人事争议仲裁·····	(235)
二	人事仲裁机构·····	(237)
三	人事争议仲裁员管理·····	(238)
四	人事仲裁参加人·····	(240)
五	人事仲裁程序·····	(242)
第二节	人事监督·····	(250)
一	人事监督概述·····	(250)
二	组织人事部门工作人员行为规范·····	(253)
三	人事督察·····	(255)
四	干部监督·····	(257)
五	用人监督·····	(258)
六	经济监督·····	(260)
后 记	·····	(263)

第一章 导 论

国家是—定阶级的统治机关，是统治阶级维护自己统治地位的工具。统治阶级通过建立各种形式的国家机关，吸纳一大批国家工作人员，从事政治、经济、外交、立法、行政、司法、治安、军事、税收、文化和教育等等活动。对国家工作人员的管理成效与否，直接关系到统治阶级对社会的统治。公共人事管理就是对国家工作人员的管理。

第一节 公共人事管理的涵义

一、什么是公共人事管理

为什么在人事管理之前冠以“公共”二字？为什么把对国家工作人员的管理称作公共人事管理？

我们知道，国家从它产生的时候起，表面上就是凌驾于社会之上的，对社会进行“公共”管理。这里的“公共”是相对于“私人”、“私的”而言。在社会中，经济活动是由企业、家庭等来进行，企业或家庭的管理权力仅限于本企业或家庭范围内，具有“私”的性质；教育活动是由各个学校进行，每个学校的管理权力仅限于本校范围内，同样具有“私”的性质。其他的社会活动，诸如文化、卫生等等，也是由各个文化艺术团体和医疗卫生单位来进行，它们的管理权力也只限于本单位的范围内。只有国家的管理具有“公共”的、综合的性质，是凌驾于各个企业、家庭、学校、文化艺术团体、医疗卫生单位之上的公共管理。因

此，人们把国家的行政管理称为公共行政，把国家行政机关称为公共机关，把在国家行政机关的工作人员称为公职人员，以区别于企业行政、学校行政、医院行政等等。

公共人事管理是国家公共行政管理的重要组成部分，因此也称为人事行政。在我国，公共人事管理是指对从事国家公共行政管理的国家公务员及国有企事业单位经营管理人员的管理。我国的公共人事管理也称为干部人事管理，它是由国家人事部及地方各省、市、县的人事厅、局来承担。公共人事管理不同于企业、学校、医院等内部的人事管理，它是一种宏观的、综合的管理，它是通过制定科学的干部人事工作路线、方针、政策来规范各个国有单位人事管理工作而实现的。

二、人事管理的产生发展

人事管理起源于西方资本主义私人企业的大工厂和商店中，至今经历了以下四个阶段：第一阶段称为劳工管理。劳工管理就是企业对工人的管治，因此含有不平等和榨取工人血汗的意思。劳工管理的目的是对劳动力的榨取，谋求高额利润，其手段是延长劳动时间，提高劳动强度，压低工资福利，从而实现高产量、高利润。这种管理是凭借权力由上而下的监督、约束、控制，是一种消极的防范性管理。第二阶段称为雇佣管理。雇佣关系是一种契约关系。雇佣管理的内容比之劳工管理更为广泛，它不只是限于消极的防范，而且注意对职工选拔、训练和业绩的考核等管理活动，对劳动者劳动过程的运作进行分析研究，除去不必要的运作，只保留必要的运作，并对必要的运作作时间限制，从而大大提高了劳动生产率。因而雇佣管理也被称为科学管理。第三阶段称为工业管理。这种管理除了雇佣管理的内容之外，还特别重视调整人与人之间的关系，特别是劳资关系，以及各生产部门间

的合作与协调，并允许劳工选举代表参与厂方管理和认股分红的权利。第四阶段称为人力资源管理或现代人事管理。人事管理前三个发展阶段（劳工管理、雇佣管理、工业管理）统称为传统人事管理，以区别于第四阶段的人力资源管理。人力资源管理是建立在以人为本的理念基础之上，它把人力当成资本，当成社会财富创造过程中的第一资源，因此，尊重员工、为员工提供各种机会，创造各种条件让他们发挥自己的聪明才智，提高自己的才能，成为人力资源管理的核心内容，不断提高员工的工作生活质量成了人力资源管理的宗旨。工作生活质量是指雇员重要的个人需要能够在工作中得到满足的程度，它包括以下要素：（1）一种值得去做的工作。（2）安全无虑的工作条件。（3）足够的薪金和福利。（4）有保障的就业状态。（5）充分的工作指导。（6）工作绩效反馈。（7）在工作中学习和发展的机会。（8）增长才干的机会。（9）积极的社会环境。（10）公正公平的交往。^①

三、企业人事管理与公共人事管理的异同

工商企业在人事管理上获得的成功，使得政府部门认识到：应该借用企业人事管理的成功经验、知识和技能来对政府机关公务员及其他公职人员进行管理，建立科学的公共人事管理制度。

企业人事管理和公共人事管理的实质都是为了调适人与事的关系，因事择人和因人施用，不断提高员工的才能及积极性，充分发挥员工的聪明才智，提高工作（劳动）效率。但是，企业人事管理与公共人事管理也存在明显的区别：

1. 管理的对象不同。企业人事管理的对象是企业员工，他

^① 参见 [美] 加里·德斯勒著：《人力资源管理》，中信出版社 1998 年版，第 10—11 页。

们从事的是直接生产、经营和服务等经济活动；而公共人事管理的对象主要是政府机关的国家公务员，他们从事的是行使国家行政权力和执行国家公务等活动。

2. 管理的目的不同。企业人事管理的目的是直接为提高企业的经济效益服务；而公共人事管理的目的是为社会提供服务、注重社会效益。

3. 管理手段不同。企业人事管理是一种微观管理，直接处理各种各样的人与事的关系，诸如工作岗位分析、评价、人员招聘、绩效考核、薪资发放、福利安排等等。而公共人事管理则侧重于宏观管理，通过制定路线、方针、政策来规范国家公务员、事业单位专业技术人员以及国有企业经营者的管理，通过制订人才发展规划，促进、引导各级各类人才的培养。

第二节 公共人事管理的职能及其意义

一、我国公共人事管理的职能

改革开放以来，为了适应经济体制改革和社会经济发展的需要，我国先后对国务院机构进行了四次改革，特别是1998年国务院的机构改革取得了重大成果，精简了机构、理顺了职能、提高了行政效率。在这次机构改革中，国家人事部不仅精简了机构，而且调整了职能。调整后国家人事部的重要职能有：

（一）综合管理专业技术人员和国家公务员

国家公务员就是行使行政权力、执行国家公务的，除了工勤人员之外的国家行政机关工作人员，他们是我国公共行政的实行者。他们的工作就是服务：为我国的社会稳定、经济发展、文化繁荣和国家的安全服务。因此，他们服务工作的质量、效率，直接关系到改革开放和社会主义现代化建设的成败。专业技术人员

是我国科学技术进步的开拓者、推动者，是管理科学化的实践者。他们工作的好坏，直接关系到我国四个现代化的实现。因此，对专业技术人员和国家公务员的管理，成了我国公共人事管理的主要任务。国家人事部对专业技术人员和国家公务员的管理是综合管理，是宏观管理，即：（1）通过制定干部人事工作的路线、方针、政策和相关规章制度等来规范对专业技术人员及国家公务员的管理。（2）通过制定中长期发展规划，来引导专业技术人员和国家公务员队伍建设，开发人才资源，保证社会主义现代化事业对人才的需求。（3）通过采取各种协调手段来合理调整人才在地区、部门之间的配置。（4）通过人事仲裁来解决各种人事争议。（5）通过有效的人事行政监督检查，保证公共人事管理路线、方针、政策及各项规章制度的正确实施。

（二）加强国家公务员，专业技术人员和国有企业领导人员队伍的建设

国家公务员、专业技术人员和国有企业领导人员是我国人才队伍的基本组成部分。我国社会主义现代化建设成败的关键在于人才。1980年8月邓小平在《党和国家领导制度的改革》中就明确指出：我们应当努力在经济上迅速发展社会生产力，逐步改善人民的物质文化生活；在政治上充分发扬人民民主，保证全体人民真正享有通过各种有效形式管理国家。而“为了实现这两方面的要求，组织上迫切需要大量培养、发现、提拔、使用坚持四项基本原则的、比较年轻的、有专业知识的社会主义建设人才。”^① 大力培养人才成了我国公共人事管理的重要职能之一。承担公共人事管理的国家人事部，通过制定人才发展规划、人才培训教育规划，以及相关的政策，来加强三支队伍建设。国家公

^① 《邓小平文选》第2卷，第332页。

务员队伍建设的目标就是建立一支高素质的、精干的、高效的、廉洁的公务员队伍。国家人事部领导在提到提高公务员素质方面时，指出要特别注意两个方面：一个是公务员要树立成本观念，要成为“廉价”的政府机关，要建立花钱少、效率高、服务好的政府机关，都必须讲成本；另一个是公务员要树立为纳税人服务的观念，公务员必须意识到我们花的钱，是纳税人的钱，是人民的钱，是国家的钱。因此，公务员必须全心全意为人民服务，必须自觉接受人民的监督，必须争取在公务活动中让人民满意。专业技术人员队伍包括各类科学技术研究开发和实践的专业人员，以及各种经济、科技、文化卫生等专业人员，他们是科学技术和知识的管理知识的开发者、传播者和实践者，是新生产力的开拓者。建立一支庞大的、高素质的专业技术人员队伍，对于提高我国科技水平和管理水平，具有特殊重要的意义，国家人事部通过制定人才发展规划，通过培训和继续教育等手段，来加快我国专业技术人员队伍的建设。企业领导人员是我国经济建设的直接组织者和指挥者，他们工作的好坏，直接关系到我国经济发展规划能否实现。推行企业领导人员职业化，通过教育培训等途径，大大提高企业领导人员的经营管理水平和政治素质，是企业领导人员队伍建设的重要任务。

二、公共人事管理的地位和作用

（一）公共人事管理的特殊地位

公共人事管理是国家公共行政的重要组成部分。国家公共行政就是国家行政权力的行使和国家公务的执行。行政权力的行使和国家公务的执行，都离不开国家工作人员。国家工作人员通过其活动来行使国家行政权力和执行国家公务。因此，国家工作人员队伍的政治业务素质状况，直接关系到他们能否正确地行使国

家行政权力和执行国家公务的效率。公共人事管理通过公开、公正、竞争的方式来选拔优秀人才进入国家工作人员队伍，保证国家工作人员队伍的政治业务素质；通过考核、激励等手段，激发国家工作人员的积极性、创造性；通过教育培训等活动，不断提高国家工作人员的政治业务素质，等等。邓小平同志《在武昌、深圳、珠海、上海等地的谈话要点》中指出：“正确的政治路线要靠正确的组织路线来保证。中国的事情能不能办好，社会主义和改革开放能不能坚持，经济能不能快一点发展起来，国家能不能长治久安，从一定意义上说，关键在人”。可见，公共人事管理执行的是党的组织路线，是国家行政权力得以正确行使和国家公务得以高效率完成的保证。公共行政管理的内容有多种多样，有政治管理、经济管理、文化管理、公共事务的管理等。但是，任何一项管理都需要管理人员去执行管理活动，而各级各类管理人员，只有他们本身受到管理之后，才能从事政治的、或经济的、或文化的管理活动。例如，一个人只有被选拔任用并与行政组织建立了职务关系（一种法律关系）之后，才能从事公共管理活动；在他进行管理过程中，时刻都要受到监督、检查、考核、奖惩等等公共人事管理。由此可见，在国家公共行政管理中，公共人事管理占有特殊重要的地位。

（二）公共人事管理的作用

公共人事管理在公共行政中占有特殊重要的地位，因而它的作用也是非常重大的。

1. 公共人事管理直接关系到公共行政的效率。任何一种管理活动都要讲究管理效率。行政效率是指国家行政机关及其工作人员在从事行政管理活动中所取得的劳动效果、社会效益同所消耗的人力、物力、财力、时间等因素之间的比率关系。提高行政效率，就是在一定的人力、物力、财力和时间消耗下，完成更多

数量和更高质量的行政任务，取得更多的社会效益。因此行政效率是衡量公共行政管理成效的重要标准。

影响公共行政效率的因素主要有：（1）行政机构和行政职位的设置，以及它们内部关系是否协调。（2）行政人员的政治业务素质。（3）行政管理方法是否科学先进等。其中，行政人员政治业务素质起决定性作用。行政机构的精简要有高素质的行政人员作保证，否则，精简的行政机构完不成行政管理任务，行政机构仍然会再膨胀起来。90年代以前我国行政机构多次精简，多次再膨胀的历史说明了这一点。科学、先进的行政管理方法要靠行政人员来掌握和运用，只有政治业务素质高的行政人员，才能掌握和运用科学先进的行政管理方法。可见，行政人员状况直接影响到公共行政效率。

公共人事管理通过公开、公平、竞争、择优录用公务员，可以大大提高国家公务员队伍的政治业务素质；通过各级行政学院开展有目的、有计划的培训，可以不断提高公务员的政治理论和业务知识，提高行政职业技能；通过推行竞争上岗制度，大大激发公务员的上进心；通过严格、科学地考核，将考核结果同奖惩、工资、职务升降、辞退等环节结合起来，逐步实现“能者上、庸者下”的更新淘汰机制；通过一系列的人事监督监察，保证公务员的廉洁奉公等等。总之，公共人事管理对于提高公共行政效率有重要作用。

2. 公共人事管理对建设一支高素质的专业技术人员队伍有重要作用。我国的公共人事管理不仅直接管理国家公务员，而且综合管理专业技术人员。在我国，人们习惯把专业技术人员称为人才。他们是一批掌握了专门知识和技能，并以自己的专门知识和技能为发展社会生产力、为经济的发展、为提高我国科技水平和管理水平、为满足人民的物质、文化生活需要而作出创造性贡

献的科技人员、专业人员和管理人员。江泽民同志在党的十五大上指出：“培养同现代化要求相适应的数以亿计高素质的劳动者和数以千万计的专门人才，发挥我国巨大人力资源的优势，关系二十一世纪社会主义事业的全局”。公共人事管理在提高我国人力资源素质，培养一支庞大的、跨世纪的、适应我国现代化建设需要的专业技术人才队伍方面起着重要作用。首先，它根据党和国家关于我国国民经济和社会发展的规划，预测和规划人才的供给与需求，从而引导社会对人才的培训与教育，以适应我国现代化建设对人才的需求。其次，它通过制度创新和调整政策的办法，为人才的成长和发挥作用提供社会环境。例如，制定“重视知识，重视人才”的有关政策，促进人才成长；提出以聘任制为基础的用人制度，激发人才脱颖而出；规定“一流人才、一流业绩、一流收入”的分配政策，鼓励人才多作贡献等等。第三，通过培育和完善人才市场机制，发挥人才市场在配置人才方面的基础性作用，合理使用人才。第四，通过有计划地开展培训和继续教育，不断提高我国专业技术人员的政治业务素质等等。可见，公共人事管理对于我国专业技术人员队伍建设起着重要作用。

3. 公共人事管理对于提高我国科技和管理水平有着重要作用。科技和管理是一个国家经济腾飞的两个翅膀，提高科技和管理水平，是我国实现经济和社会发展战略的重要手段。综合管理专业技术人员是我国公共人事的重要任务。通过加强对专业技术队伍和经营管理人员队伍的科学管理，激发科技人员和管理人员的积极性、创造性，发挥他们的聪明才智，就可以大大提高我国的科技水平和管理水平，保证我国国民经济的持续高速发展。

（三）我国公共人事管理的原则

公共人事管理在我国的政治、经济和社会生活中承担重要

职责，为了更好地完成自身的职责，在工作中应遵循以下原则：

1. 党管干部的原则。党管干部是我国干部工作的总原则。由于历史的和现实的原因，中国共产党成了我们国家的执政党，成为我国社会主义事业的领导核心。党的领导是政治领导，用正确的政治路线来统帅国家各方面的工作。现阶段党的基本路线就是：领导和团结全国各族人民，以经济建设为中心，坚持四项基本原则，坚持改革开放，自力更生，艰苦创业，为把我国建设成为富强、民主、文明的社会主义现代化国家而奋斗。“政治路线确立了，要由人来具体地贯彻执行。由什么样的人来执行，是由赞成党的政治路线的人，还是由不赞成的人，或者是由持中间态度的人来执行，结果不一样”^①。用什么样的人是个组织路线问题。组织路线是保证政治路线贯彻落实的。因此，为了保证党的政治路线得到正确地贯彻执行，必须坚持党管干部的原则。党管干部，首先要制定正确的组织路线，用路线管干部。历史上有任人唯亲和任人唯贤两条不同的用人路线，我们的用人路线是任人唯贤，反对任人唯亲。贤者，德才兼备也。我们的干部必须坚持社会主义道路，坚持无产阶级专政，坚持共产党领导，坚持马列主义、毛泽东思想、邓小平理论。我们的干部还必须具有专业知识和能力。只靠社会主义道路，没有真才实学，还是不能实现四个现代化。其次，党还要通过制定一系列方针政策来管干部。“革命化、年轻化、知识化、专业化”是我国干部工作的方针。邓小平同志曾经明确指出，为了在经济上迅速发展社会生产力，逐步改善人民的物质文化生活，为了在政治上充分发展人民民主，保证全体人民真正享有通过各种有效形式管理国家，“迫切

^① 《邓小平文选》第2卷，第191页。

需要大量培养、发现、提拔、使用坚持四项基本原则的、比较年轻的、有专业知识的社会主义现代化建设人才。”^①为此，我们要扩大选人视野，广开进贤之路；要加强学习，把培训变成一项经常性的制度；再从制度上、习惯上、风气上做到干部职务能上能下；要建立和实施干部退休制度，等等。第三，党要加强教育培养干部，向政府机关、企事业单位以及人民团体等推荐主要领导干部，这是落实由什么样的人来执行党的政治路线的重大问题。推荐并不是任命，但政府机关、企事业单位和人民团体，对党组织推荐的主要领导人选，必须认真讨论，如无原则性不同意见，就应接纳。第四，党管干部还表现为党组织要对党员干部进行监督管理，克服干部队伍中存在的官僚主义和种种腐败现象，建立一支高效、廉洁的干部队伍。

2. 因事择人和因人施用的原则。人事工作的基本职能是组织协调、控制人与事的关系。世界上的事要人去做，人都应该做事，这是最浅显的道理。事要人做，人要做事，就会发生人与事的关系。人事关系的核心有两方面，一是人的能力与他所做的事的要求是否相适应。相适应了，他就能把事做好，就能胜任、称职；能力达不到事的要求，他就不能把事做好，不胜任，不称职；能力超过事的要求，他就不能充分施展才华，浪费了他的能力。二是人的能力特点或特殊能力是否与他从事的工作相吻合，相吻合就是“学以致用”，不吻合就是“用非所学”、“专业不对口”。因此，调适人事关系的核心要求就是根据事的要求，来选拔有相应能力特质和水平的人，或者根据人的能力特质和水平把他安置在相应的岗位上。前者称为因事择人，在这里，事是第一位的，而人处于被选择的地位；后者称为因人施用，即根据每个

^① 《邓小平文选》第2卷，第322页。