

● RENCAIGUANLI
XUEGAILUN

傅栋成 张益忠

● 龙文舟 吴家光

主编



人才管理学概论

贵州教育出版社

人才管理学概论

主 编

傅栋成 张益忠

龙文舟 吴家光

贵州教育出版社

人 才 管 理 学 概 论

贵州教育出版社出版发行

(贵阳市中华北路289号)

贵州省社科院印刷厂印刷

787×1092毫米 32开本6.375印张135千字

印数1—5,120册

1992年9月第1版

1993年2月

第1次印刷

ISBN 7—80583—356—7/G·355 定价：3.20元

目 录

第一章 绪论	(1)
第一节 人才和人才管理.....	(1)
第二节 人才管理学研究的对象和内容.....	(5)
第三节 人才管理的目标、任务和方法.....	(8)
第二章 人才管理的地位和作用	(14)
第一节 马克思主义人才管理理论.....	(14)
第二节 人才在社会主义现代化建设中的作用	(20)
第三节 人才管理的地位和作用.....	(22)
第四节 人才管理的要求.....	(25)
第三章 人才开发	(28)
第一节 人才开发的意义.....	(28)
第二节 人才预测和人才开发规划.....	(32)
第三节 人才开发的社会环境.....	(35)
第四节 人才开发的基本对策和措施.....	(37)
第四章 人才考核	(40)
第一节 人才考核的含义和作用.....	(40)
第二节 人才考核的内容和原则.....	(44)
第三节 人才考核的形式和方法.....	(49)
第四节 人才考核的合理方案.....	(55)
第五章 人才选拔	(58)
第一节 人才选拔的标准.....	(58)

第二节	人才选拔的制度与方法·····	(64)
第三节	人才选拔应注意的问题与关系·····	(70)
第六章	人才培养 ·····	(74)
第一节	人才培养的必要性·····	(74)
第二节	人才培养的原则·····	(80)
第三节	人才培养的途径·····	(84)
第七章	人才使用 ·····	(88)
第一节	合理使用人才的重要意义·····	(88)
第二节	合理使用人才的基本方针·····	(92)
第三节	合理使用人才的原则·····	(98)
第八章	人才管理 ·····	(106)
第一节	加强人才管理的意义·····	(106)
第二节	人才管理的基本原则·····	(110)
第三节	加强人才管理的方法·····	(118)
第九章	人才合理流动 ·····	(123)
第一节	人才流动的客观必然性·····	(123)
第二节	人才合理流动的性质、目的和原则···	(128)
第三节	人才合理流动的渠道形式和措施·····	(135)
第十章	人才立法 ·····	(142)
第一节	人才立法的意义·····	(142)
第二节	人才立法的特征和作用·····	(148)
第三节	人才立法的原则和内容·····	(152)
第四节	人才立法的指导思想和步骤·····	(158)
第十一章	专业技术人才的工资与奖励 ·····	(162)
第一节	合理确定专业技术人员工资的意义···	(162)
第二节	确定专业技术人员工资水平的原则···	(166)

第三节	对有贡献的专业技术人才的奖励·····	(170)
第十二章	人才管理体制与机构 ·····	(175)
第一节	人才管理体制的含义和特征·····	(175)
第二节	人才管理部门的任务和职能·····	(177)
第三节	人才管理体制的改革·····	(182)
第四节	加强人才管理队伍的建设·····	(188)
后 记	·····	(196)

第一章 绪 论

人才，是党和国家最宝贵的财富，它关系到民族的兴衰和社会主义事业的成败。在人和物的管理中，对人的管理比对物的管理更为重要。因此，研究和掌握人才管理的基本理论、内容和方法，对提高领导者的管理水平，促进四化建设具有极其重要的意义。

第一节 人才和人才管理

一、人才

1、人才概念

人才，是指在各种社会实践中，具有一定专门知识、较高的技术和能力，能进行创造性的劳动，对认识、改造自然和社会，对人类进步作较大贡献的人。人才不是普通的人，既不能把每个劳动者称为人才，也不能把所有的知识分子称为人才。人才是人民群众中较精华、较先进的分子，是人民群众中推动历史前进的代表。凡称得上人才的必须具备这样几条：第一德才兼备、品学兼优；第二思想先进，具有一定科学文化知识和技能；第三在认识自然改造自然、认识社会改造社会中作出较大贡献；第四对人类有益，推动社会前进。总之，人才是德才学识较高，能对社会做出贡献的人。

2、人才的特性

事物的特性是由事物质的规定性决定的。质的规定性不同，就使得事物显现出自身固有的特性来。要了解人才的特性，就必须从这一规律出发。

第一，人才具有创造性。人才之所以不同于一般人，首要的就在于他的劳动具有创造性。这种创造性，使他比一般人的劳动，能够做出特殊的贡献。之所以，不能把每人都称之为人才，原因就在于此。

第二，人才具有进步性。人在历史上起两种作用，一种是推动历史前进，一种是阻碍历史前进。运用自己的知识和才能去推动历史前进的，才能称为人才；对那些虽有知识又有才能，但不是推动历史和人类社会前进的人，就不是我们所讲的人才。所以，我们看一个人是不是人才，不只是为了使用业务标准，而且还要使用政治标准。我们的政治标准是：“为人民造福，为发展生产力，为社会主义事业作出积极贡献，这就是主要政治标准”^①。丢掉政治标准，否认人才的进步性，也就混淆了人才和反动人物的区别，那也就否定了人才是群众中较精华的部分。

第三，人才具有社会性和时代性。人是社会的人。作为人民中最精华部分的人才，也就必然存在于一定社会中，受一定社会形态的影响，并在一定社会发生作用。社会是进步的，人才也就随着社会的变化，而改变推动人类社会前进的内涵。不同的社会，不同的时代，不同的阶级，人才的特征及其对人才的要求是不同的。每个时代的人才都是当时具体历史条件的产物。所以，在阶级社会里，人才也无不打上阶级的

^①《邓小平文选》第286页。

烙印。否定了人才的阶级性，也就否定了不同社会、不同历史时代、不同阶级人才的特殊性，也就混淆了人才的进步性。

3、我国社会主义人才的特征

既然人才具有社会性和时代性，那么、社会主义人才，就具有如下的特征：

第一、应是德才兼备的。实现社会主义是全国人民的心愿和共同努力的方向。因此，作为人民中最精华部分的人才，就不仅是只注重提高自己的业务水平，更要注重提高自己的政治觉悟。只讲业务，不讲政治，或者只讲政治，不讲业务，都不是社会主义的人才标准，社会主义人才标准是德才兼备。用“唯成分论”或者“非政治论”的观点，去看待或者框架人才，都不是社会主义的人才观。

第二、应是爱国主义者。热爱祖国是中华民族的传统和美德。作为中国人民中最精华部分的人才，应是热爱祖国的爱国主义者。只有把自己的智慧和才能，用在祖国的繁荣富强事业上，才能赢得祖国人民的称道。在我国历史上之所以不断出现无数的人才，为着祖国的繁荣富强贡献了毕生的精力，原因就在于他们有着强烈的爱国主义思想。今天，一个人要想成为社会主义建设人才，必须把热爱社会主义同传统的爱国主义结合起来，成为一个社会主义的爱国主义者，这既是我国人民团结的思想基础，又是社会主义人才的共同品质。

第三、应是全心全意为人民服务的。全心全意为人民服务，是共产主义道德和原则之一，它应体现在人才的一切活动中。对任何一项创造性的劳动，都应具有为人民服务的献

身精神、共产主义的劳动态度和无产阶级的组织观念，调节个人和集体之间的关系，做到个人利益服从集体利益，关心他人比关心自己为重，为中国人民献出自己的一片爱心。

第四、应是理论和实践统一论者。社会主义人才应具有理论和实践相统一的科学态度。无论是学理论、学知识、学技术和培养自己的技能，都应从实践出发。只有在实践中锻炼自己，才能提高自己。离开实践的活动，是创造不出任何东西来的。

第五、应具有艰苦奋斗、百折不挠的精神。社会主义事业是人类社会最伟大的事业，但也是最艰苦的事业，需要几代人百折不挠的艰苦奋斗，才能实现。尤其是像我们这样的社会主义国家，要想在目前国内国际条件下，社会主义建设有更大的成就，更需要我国人民去艰苦奋斗。作为人民群众中最精华部分的人才，更需要具有艰苦奋斗和百折不挠的精神。

二、人才管理

1、人才管理的概念

所谓人才管理，是指一个部门或者一个系统，对所属人才进行有效的组织领导和使用。它包括对人才需求的预测、规划、培养教育，人才品德考察、实绩考核、功能测定，以及人才的选拔使用、合理流动等。

在现代管理中，对人的管理主要是两方面的管理：一是业务技术的管理，目的在于提高工作和生产的效率；二是人际关系的管理，它通过领导行为、组织功能、集体精神和人际关系等活动，达到提高人的积极性的目的。人才管理是人事管理中最高层次的工作。

2、我国社会主义人才管理的特征

(1) 管理目标的明确性。我国人才管理的目的是为了全面实现社会主义建设。这就是说，我国人才管理目标是宏大的、长久的，而不是为了少数人的局部利益和眼前利益。

(2) 管理工作的计划性。由于我国各方面的工作，都是为着实现社会主义这个统一的目标，因此，人才管理就必须有领导、有计划、有组织的进行。

(3) 管理组织的系统性。人才管理，是党和政府各级领导机关直接关心的工作。这件工作的好坏，直接关系到社会主义事业和民族的兴旺发达。所以，从中央到地方，从生产部门到流通部门、从教育部门到文化系统，以及各条战线，形成了人才管理的庞大管理系统。这对人才的发现、培养、使用都是十分有利的。

第二节 人才管理科学研究对象和内容

毛泽东同志曾经说过：“科学研究的区分，就是根据科学对象所具有的特殊的矛盾。因此，对于某一现象领域所特有的某一矛盾的研究，就构成某一门科学的对象”。^①既然管理学作为一门独立的科学存在，它就有自己特有的矛盾，而构成自己的研究对象。

一、人才管理学的研究对象

既然人才管理学的研究对象是由社会人才管理特有矛盾决定的，那么，社会主义人才管理学的研究对象，就由社会

^①《毛泽东选集》第1卷第284页。

主义人才管理特有范畴矛盾的特殊性决定的，社会主义人才管理范畴包括：党政群工作人才、管理人才、各种专业技术人才。所以，对这三大类人才管理的研究，就构成了社会主义人才管理学的研究对象。

1、党政群工作人才的研究

党政群工作人才包括两大部分：一部分是党政机关和群众团体的领导人才；一部分是在各行各业中做政治思想工作的人才。他们是人才管理重要组成部分，因而也就成为人才管理研究的重要对象。这是因为：第一，党政机关的领导人才是实现党的领导、掌握社会主义方向、巩固人民民主专政、推进社会主义建设和改革的骨干力量。第二，各种政治思想工作人才，是党的路线和政策的宣传者、执行者，是共产主义理想和爱国主义的传播者，是社会主义精神文明建设的骨干力量，是社会主义民主法制的宣传者和维护者，他们在人民群众中有较大的影响。第三，群众工作人才是党联系群众的纽带，是全国人民加强团结的桥梁。他们的好坏，对党、对政府、对社会和对人民都有很大的影响，所以，必须把他们作为人才管理研究的重点之一。

2、管理人才的研究

加强对管理人才的研究是当务之急。经济建设是我国社会主义建设的中心，要把这个中心抓好、抓出成效来，从各个角度来讲，管理人才起着决定性的作用。所以，当前人才管理的重点，应该放在加强对厂长、经理等的培训提高上。

3、各种专业人才的研究

这类人才主要是指各行各业的专门科学、技术人才。对这类人才的管理，过去是不重视的，今后，随着科学技术领

域的开发和科学技术是第一生产力由理论到实际的转变，必须加强这方面人才管理工作，特别是专业人才的管理。只有加强管理，才能使他们在科技开发上和使用上充分发挥作用。专业人才的门类是比较多的。他们包括：自然科学和社会科学、基础理论和应用技术、技工、技农方面的人才，同时数量也比较多。他们与现代化建设事业息息相关，具有特别的重要。只有在这方面涌现出大批的人才，才能使我国社会主义建设顺利进行，并取得辉煌的成就。

人才管理的研究，不仅只研究不同职业的人才，而且还要研究不同人才的不同职务、学历和学位，研究这些方面人才管理工作的经验，从而发现人才管理活动的规律，为今后加强人才管理创造条件。

二、人才管理研究的内容

我国社会主义人才管理研究的内容，包括下列三个方面：

1、研究人才管理的理论

研究人才管理的理论主要是：研究马克思主义经典作家关于人才管理的理论和在我国的实际运用；研究我国历代和外国关于人才管理制度的优劣及其借鉴；研究党和政府关于人才管理的方针、政策和路线；研究当前我国社会主义人才管理的培养目标、原则和方法；研究人才管理如何更好地为实现党的基本路线服务等重大人才管理的理论问题。

2、研究人才管理工作

研究有关人才的开发、培养、教育、预测、规划、考察、测评、选择、使用、调配、流动等。

3、研究关于人才管理体制、手段和方法

这方面主要研究有关人才管理的机构；人才管理制度；人才管理者的选择与培养；人才问题的咨询、决策、监督和执行的程序、效率和科学方法；人才管理的手段和方法，包括现代统计、预测、规划、测评、档案管理、电子计算机的运用等。

三、人才管理研究的指导思想

人才管理必须以马克思列宁主义和毛泽东思想为指导。在研究过程中贯彻理论联系实际的原则，全面地、系统地、发展地看待和处理人才管理中的有关问题。在研究中要勤于搜集和储存有关信息资料，探索有效的人才管理的体制、制度、方法和措施，使人才管理工作在党的基本路线指引下，有目的、有计划、有步骤地进行，为社会主义建设服务。

第三节 人才管理的目标、任务和方法

一、人才管理的目标

1、确定目标的依据

所谓人才管理目标，是指人才管理活动所要达到的预定目的。人才管理目标不是随意确定的，它必须遵循以下原则：

(1) 依据国家的社会性质。社会制度不同，对人才的要求也就不同。由于我国实行的是社会主义的社会制度，人民是国家的主人，人才是建设社会主义的骨干力量，所以，他们有权依照法律规定管理国家和一切事业。因此，在人才管理中，只有体现这种精神，才能做到“尊重知识、尊重人

才”，正确地确定管理目标。

(2) 依据国家管理的总体目标。人才管理，是整个国家管理的一个组成部分。因此，人才管理目标的确定应依据整个国家管理的总目标。只有这样，才能使人才管理目标和国家管理总目标一致起来，保证人才管理目标的实现。

(3) 依据各系统的具体情况。人才管理，既是一个方向、一个理想性的目标，又是具体的可以做到的目标。因此，各系统在确定目标时，必须是在社会总目标范围内，依据自己的具体情况加以确实。

2、实现人才管理目标的要求

要实现人才管理目标，必须做到：

(1) 系统内的人才管理目标必须一致。由于系统内的人才职务不同，因而，管理的目标也就不同。为了做到人才结构合理，管理目标就必须一致起来。它包括：各类人才的目标相一致；各类人才目标与组织系统的总目标相一致；各类人才与人才管理人员在目标上相一致。只有实现目标系统的协调一致，才能做到管理工作的最佳状态。

(2) 建立高效率的人才管理系统。有了人才管理目标的协调一致，还必须有效率人才管理系统，否则，就无法达到和接近目标规定的要求。要达到人才管理的高效率，第一，人才管理机关的上下级关系必须明确，职责分明；第二，人才管理活动过程必须有序。

(3) 组成一支高水平的人才管理队伍。人才管理机关，能不能做到管理工作的高效率，在很大程度上取决于管理人员的高水平。因为，效率是人创造的，没有一支高水平的管理队伍，就没有人才管理的高水平，因而也就造就不出高

水平的各类人才。

(4) 实行人才管理的科学化和现代化。现代人才管理，光靠领导者和管理人员的经验是不够的，必须运用现代化的科学管理方式。所谓现代化的科学管理，就是管理要合乎客观规律的要求，要运用现代化的管理工具和统计、计算方法。

二、人才管理任务

人才管理的根本任务，是组织和协调好人的心理因素和环境因素，建立一个适应人才创造业绩的良好环境，使各类人才在管理系统内，充分施展其创造才能，为社会主义建设作出更大的贡献。具体讲人才管理任务主要有：

1、发现人才

社会主义建设需要大批的建设人才，因此人才管理的首要任务就是发现人才。有没有人才呢？人才是有的，问题的关键是各级领导者有没有求才之心。只要各级领导下定决心，迈开双脚到群众中去，就能找到所需要的人才。

2、培养教育人才

社会主义建设和改革开放，需要一大批有理想、有道德、有文化、有纪律的新型人才，没有一代“四有”新人，要实现社会主义四化建设是无法想象的。要培养造就“四有”新人，就必须加强教育，改革旧的教育制度，使教育事业的发展，面向现代化，面向世界，面向未来，只有做到“三个面向”，才能培养教育出新一代人才。

3、选拔人才

选拔人才，是人才管理又一重要任务。只有选拔出符合四化建设所需要的人才，才能促进四化建设的顺利进行。要

选好人才，首先必须明确，我们是有人才可选的，只要我们破除旧的观念，不拘一格地多途径地选拔人才，就能选拔出社会主义建设所需要的人才。

4、使用和管理人才

使用人才，是人才管理的最终任务。因为，选拔培养教育人才的最终目的是为了使用人才，没有人才的使用，就不会有人才的培养教育。要使用人才，就要为人才的使用创造社会环境，从经济、政治、思想三方面创造条件，合理使用人才，依法管理人才。只有这样，才能充分调动人才的积极性，使其为社会主义和改革开放作出较大的贡献。

三、人才管理的方法

所谓人才管理方法，是用以达到管理目标，实现管理活动的手段和措施。人才管理的方法主要有两类：一类是传统管理方法，一类是现代管理方法。

1、传统管理方法

传统管理方法，是目前全国组织人事部门管理人才经常使用的方法。这类方法有：

(1)行政控制法。这种方法，一般是由上级领导和组织人事部门，通过下达命令、指示、规定和指令条文，制定目标规范，来实现对管理对象的目标控制。为了提高行政控制的效率，在管理结构上，一般是分层实施管理活动。决策层，是管理系统的最高领导层。其主要职责在于确定管理目标、方针、政策，进行正确的人才管理决策，确保党的路线方针得到顺利的贯彻执行。管理层，是管理系统的中间层，即组织人事层。其主要职责是根据上级机关或本系统党委的决策，运用各种手段，对所属人才进行管理。执行层，是管