

# 人事档案管理 概论

王法雄 著

湖北人民出版社

G270

2



2 032 8183 0

# 人事档案管理概论

王法雄 著



湖北人民出版社



2 032 8183 0

## 人事档案管理概论

王法雄 著

湖北人民出版社出版 湖北省新华书店发行  
孝感地区印刷厂印刷

850×1168毫米32开本 6印张 1插页 147,000字

1984年9月第1版 1984年9月第1次印刷

印数：1—55,400

统一书号：3106·692 定价：1.40元

# 目 录

绪 论	1
第一章 人事档案	8
第一节 人事档案的定义及其属性	8
第二节 人事档案的历史渊源	14
第三节 人事档案的正副本及其内容	15
第四节 人事档案与其他类档案的区分	17
第五节 人事档案的作用	22
第二章 人事档案的种类	28
第一节 人事档案的分类	28
第二节 干部档案	32
第三节 工人档案	35
第四节 学生档案	38
第三章 人事档案工作	41
第一节 人事档案工作的性质	41
第二节 人事档案工作的范围与内容	46
第三节 人事档案工作的基本原则与要求	48

第四节	人事档案工作的组织领导	53
第五节	人事档案工作人员	57
第六节	党的人事档案事业的发展概况	62
第四章	人事档案材料的收集与补充	71
第一节	收集工作的地位及其种类	71
第二节	收集工作的方法和要求	73
第三节	新近履历表的补充	82
第四节	新近鉴定表的补充	86
第五节	所缺自传的补充	90
第五章	人事档案材料的鉴别	93
第一节	材料鉴别的概念和地位	93
第二节	材料鉴别的原则和内容	94
第三节	销毁材料的处理	106
第六章	人事档案的整理	110
第一节	整理工作概述	110
第二节	分类和归类	114
第三节	分本和分册	120
第四节	材料复制	126
第五节	材料排列	129
第六节	目录登记	138
第七节	技术加工	142
第八节	装    订	145
第九节	验    收	146
第七章	人事档案的保管	150
第一节	人事档案保管的意义和内容	150
第二节	人事档案保管的范围和期限	151
第三节	人事档案的编号存放	156
第四节	人事档案保管的制度	159
第五节	人事档案库房	166

第八章 人事档案的利用	170
第一节 人事档案利用工作的意义	170
第二节 人事档案利用的方针	172
第三节 人事档案利用的方式	173
第四节 人事档案利用的范围	175
第五节 人事档案利用的手续	177
第六节 人事档案利用应注意的事项	181
第九章 人事档案管理现代化	182
第一节 人事档案管理现代化概述	182
第二节 人事档案管理电子计算机化	184
第三节 人事档案保管缩微化	185
后 记	187

## 绪 论

人事档案管理概论，或曰人事档案学，顾名思义，是关于人事档案方面的学问。换言之，它是以前人事档案和人事档案工作为研究对象，探求其性质、特点、原理和基本规律的一门科学。

人事档案学是一门新兴的独立的学科。因此，有必要首先对它的建立的科学根据，它的性质，它的范畴以及它的研究方法作一个简要的阐述。

---

建立和构成一门新学科，必须有科学根据。那么，人事档案学建立的根据是什么呢？

首先，日益发展的人事档案工作的实践，需要系统理论的指导。恩格斯曾经指出：“科学的产生和发展，从开始便是由生产决定的。”也就是说，社会实践的需要是构成一门科学产生的客观基础。任何一门科学都是为适应人们的社会实践需要而产生的客观产物。人事档案学正是为适应日益发展的人事档案工作的实践的需要应运而生的。

我们党的人事档案事业，从无到有，从小到大，现在已经发展到相当大的规模。它拥有数以亿计的人事档案，拥有数以万计的人事档案管理单位，拥有一支庞大的人事档案管理人员队伍，是我国社会主义档案事业的一个重要组成部分。人事档案工作也经历了一个由简到繁，由不够正规到比较正规的发展过程。随着人事工作的发展和四化建设的深入，人事档案工作将越来越重要，越来越复杂，对其要求也将越来越高。人事档案工作中有许多实际问题，需要作出理论的回答，人事档案工作的各个环节需要系

统的理论指导，人事档案工作方面的许多方针政策和规定需要理论提供依据。所有这些，都不是过去那些简单的规定条文和零散的体会经验所能解决和承担得了的。“没有革命的理论，就没有革命的运动”。人事档案工作要有一个大发展，就必须建立一个以它为研究对象的系统理论——人事档案学。在我们这样大的一个国度里，要建设规模如此宏伟的人事档案事业，要解决人事档案工作实践中如此纷繁而复杂的问题，如果没有人事档案学理论的指导，人事档案工作要胜利完成所担负的历史使命是根本不可能的。正是由于人事档案工作实践的这种客观需要，决定了人事档案学的产生和建立。正如马克思所说的：“理论在一个国家的实现程度，决定于理论满足这个国家需要的程度。”尽管人事档案学还是一株刚刚破土而出的幼芽，但它的产生是符合科学发展规律的，因而它必将有广阔的发展前景和强大的生命力。

其次，人事档案学有自己特定的研究对象和研究领域。毛泽东同志在《矛盾论》中指出：“科学研究的区分，就是根据科学对象所具有的特殊的矛盾性。因此，对于某一现象的领域所特有的某一种矛盾的研究，就构成某一门科学的对象。”任何学科都是根据其对象所具有的特殊的矛盾性来决定自己的研究对象和领域的。因而它们各自的研究对象和领域是特定的、独有的。这是衡量能否构成一门科学，能否构成一门独立的学科的一个重要标志。

那么，人事档案学是否有自己独特的研究对象和领域呢？

答案是肯定的。诚然，人事档案学是档案学的一个组成部分。但是，档案学只是研究各个种类档案的最一般的规律。研究从各个种类的档案学中抽象出来的带共性的东西。也就是说，它只研究一般档案的基础原理和历史，并不研究、也无力研究各个门类的具体内容。比如，作为档案学的科目之一的档案史，它研究一般档案产生、演变和发展的历史过程；而人事档案的产生、演变和



发展的历史则是人事档案史的研究范围。又如档案定义的研究，档案学只是研究一般档案的定义，把各个种类档案的带共性的、区别于其他文件材料的属性抽象出来，加以概括，作为一般档案的定义；至于档案的各个种概念的定义，则由各个种类的档案学去研究。总而言之，档案学包括人事档案学，人事档案学是档案学的一个门类，但档案学并不能代替人事档案学的研究，就象马克思主义哲学只能包括而不能代替各个自然科学的研究一样，或者就象统计学只能包括而不能代替国民经济统计学一样。

任何一门独立的学科都不可能孤立存在，各相关学科不可避免地互相渗透，但只要它们各自的研究内容不同，研究角度不同，就不能取消各自的独立性。比如，人事档案学和人事学都涉及人事和人事工作。但它们研究的任务是不同的。人事学研究人事的定义、历史和人事工作的性质、作用、任务，以及人事任免、调配、考察、奖惩等各个环节的工作方法和规律。一句话，就是研究用人之道。而人事档案学只研究人事工作中形成的人事档案材料，以及如何为人事工作提供利用的问题。显而易见，人事学研究也不能包括和代替人事档案学研究。尽管人事档案工作是人事工作的一部分，但工作和学科毕竟是两码事。

以上可见，人事档案学既与档案学有血缘关系，又与人事学有密切联系。但档案学和人事学都不能代替和囊括完整的人事档案学研究。其他现成的任何学科也不能代替和囊括人事档案学研究。这就说明，人事档案学既有自己特定的研究对象和特殊的矛盾，又有自己独有的研究领域和大量的研究内容，完全具备了构成一个独立的学科的基本条件。

第三，一个比较完整的人事档案学的知识体系已初步形成。任何科学都要经历一个孕育、萌芽和发展的过程，而知识体系的形成则是一个学科产生的重要标志。早在民主革命时期，我们党就建立了人事档案，有了人事档案工作，逐步积累了一些经验和

办法。建国后，人事档案事业得到了更快的发展。干部档案一马当先，中央有关部门先后召开了几次全国性的专业会议，总结和交换了实践经验，研究了许多重大的理论和实际问题，制定了一系列的规定、条例和整理办法。其他类人事档案，如学生档案，中央有关部门也制发了一些规定和办法，各地的教育部门很注意总结推广建立和管理学生档案的经验。总之，半个多世纪来，特别是建国三十多年来，人事档案工作积累了大量的正反两方面的经验和体会，逐渐认识了实践中的各种关系和联系，自然地产生了人事档案工作的许多概念，通过不断地总结提高，已经初步形成了一整套关于人事档案及其工作的比较系统的原理、方针、政策、原则、规定、制度、办法和意见的知识体系，这就只差在理论上正式提出人事档案学的体系了。

综上所述，人事档案学是建立在具有充分的科学根据的基础上的一门独立的学科。它的产生和建立是社会主义人事档案事业发展到一定阶段的必然产物，是不依人们主观意志为转移的必然趋势。当然，它作为一门新兴的正在发展中的学科，不免还有些幼稚，许多方面还不够成熟、完善，这是很自然的，是符合科学规律的。只要我们爱护它、扶助它、支持它，不断地发展它、完善它，随着时间的推移，它必然会日益成熟起来、丰富起来、繁荣起来。

## 二

人事档案学是一门什么性质的科学呢？

人事档案学首先是一门社会科学。社会科学是以社会现象为研究对象的科学。人事档案是社会的产物。人事档案的产生是社会发展到一定阶段出现的社会现象。人事档案工作是一种为社会管理服务的工作。因此，以人事档案和人事档案工作为研究对象的人事档案学属于社会科学。

人事档案学是一门党性很强的科学。人事档案学属于社会科学，这就决定了它必然具有党性，因为社会科学都是具有党性的。人事档案和人事档案工作是为党的政治路线服务的，为无产阶级的根本利益服务的，这就决定了人事档案学必然具有鲜明的党性。人事档案学具有党性的另一个标志，就是人事档案学是以马克思主义为指导的，是以辩证唯物主义和历史唯物主义这一科学的无产阶级世界观为指导的一门学科。只有明确地认识了人事档案的党性，才能在研究工作和实际工作中，自觉地运用马克思主义的立场、观点和方法去观察、分析和解决理论和实践问题，不断提高理论水平和业务水平。

人事档案学是一门管理科学。任何学科都离不开实践。人事档案学的实践性，集中表现在对人事档案的科学管理上。人事档案学可分为两部分，一是基础理论，一是科学管理。说到底，前者也是为后者服务、为后者提供理论依据的。因此，人事档案学是一门以研究人事档案管理为主体的科学。我们要围绕这个主体，开展理论研究，以指导人事档案工作，提高科学管理水平。

发展地看，人事档案学又是一门边缘科学。随着人事档案学研究的深入和现代化技术在人事档案管理工作中的应用，人事档案学中已经开始出现一些属于自然科学的科目。这样，人事档案学就成了介于社会科学和自然科学之间的边缘科学。人事档案学的这一新特点，要求从事人事档案的理论研究和实际工作的同志，不仅要努力学好马克思主义哲学、历史以及人事档案学的基础理论，而且要学一点与人事档案有关的自然科学知识，以适应工作的需要。

### 三

每门学科都有自己特有而相对稳定的研究范畴。人事档案学

的研究范畴,概括地说,就是与人事档案和人事档案工作密切相关的问题。通过对这些问题的研究,探讨人事档案和人事档案工作的产生和历史发展的规律,以及人事档案工作的实践活动的具体规律、原理、原则和方法,以便指导人事档案工作,更好地发挥人事档案的作用,为人事工作和四化建设服务。

具体来说,人事档案学主要研究以下一些问题:

- 人事档案的定义、种类、内容和作用;
- 人事档案与其他类档案的关系与区分;
- 人事档案和人事档案工作的产生、发展及其规律;
- 人事档案工作的地位、性质、范围、内容、任务和要  
求;
- 人事档案工作的组织领导和管理人员队伍的建设;
- 人事档案工作的诸环节——收集、补充、鉴别、整理、  
保管和利用的规律、方法和相互关系;
- 人事档案管理的现代化和科学化。

可以预料,随着科学的进步和历史的发展,人事档案学研究将会出现新的领域、新的科目和课题。

#### 四

人事档案学的性质,决定着人事档案学的研究方法。人事档案学的正确的研究方法是完成人事档案学研究任务的重要条件。正如毛泽东同志所说的:“不解决方法问题,任务也只是瞎说一顿。”

马克思主义哲学是研究人事档案学的根本方法。辩证唯物主义和历史唯物主义是科学的世界观,也是科学的方法论。它为人事档案学研究提供了观察问题、分析问题的唯一正确的根本立场、观点和方法。比如,研究人事档案和人事档案工作产生和发展的规律要掌握互相联系互相制约的观点,不能离开其他学科而孤立

地研究。又如，研究人事档案材料的鉴别处理，要掌握历史的观点，要根据具体的时间、地点和条件来进行具体分析。总之，马克思主义哲学是探索人事档案学规律的有力的认识工具，它象一根红线贯穿于人事档案学研究的整个过程。我们要努力掌握它，自觉运用它，充分发挥它在人事档案学研究工作中的巨大作用。

研究人事档案学，必须密切联系人事档案工作的实际，实行理论和实践相结合的方法。实践，认识，再实践，再认识，反复认识和提高，这是马克思主义认识论的基本原理。只有既具备了丰富的感性知识，又具备了一定的理论知识，才能更深入地了解和研究实际，在概括实践经验的基础上产生理论。人事档案学是人事档案工作实践经验的科学总结。如果不了解实际，不吸取实践经验，搞所谓纯理论的研究，就会走偏方向。学习和研究中，要善于把人事档案学理论与人事档案工作的实际紧密地结合起来，通过实践检验理论，掌握理论，丰富和发展理论。

研究具有我国特点的社会主义人事档案学，必须认真研究中央和地方的有关文件，包括有关人事档案工作方面的条例、规定、通知、指示、讲话、会议简报和涉及人事档案的其他文件。这些文件，反映了我国人事档案工作的发展历程和经验，体现了我们党关于人事档案工作的原则、方针和政策，是做好理论研究的依据和宝贵素材。仔细研究这些文件，有助于我们了解历史，分析问题，总结经验，建立理论体系。

研究人事档案学，还必须借鉴和吸取有关学科的研究成果。人事档案学是档案学的一个组成部分，它与档案学的其他分支有着密切的血缘关系。文书、科技等档案学科形成较早，在理论上比较成熟，研究成果丰富，而且在许多方面与人事档案有带共性的规律，我们要创造性地加以引进和吸收，逐步在这个基础上建立起一个集各家之长，又有人事档案学自己的特色的理论体系，使人事档案学成为一门名副其实的独立的学科。

# 第一章 人事档案

## 第一节 人事档案的定义及其属性

先从什么是人事说起。

胡耀邦同志曾在一次人事局长会议上的讲话中形象地说：“扩大来说，全国九亿七千万（此系当时的人口统计数——引者注）人民的事都叫人事。”

在全国所有的人民中，每个干部有其干部档案，每个工人有其工人档案，乃至每个学生，从中学开始也建立了学生档案，还有其他各行业的人员也应都有其个人档案。我们通常把这些个人档案统称为人事档案。

人事档案是极其浩繁的。可以说，全国有多少干部、工人、学生和其他行业的人员，就应有多少人事档案。

那么，什么是人事档案呢？

因为人事档案是档案的一种，要弄清什么是人事档案，首先必须弄清什么是档案。所谓档案，就是人们在社会活动中形成的，保存起来以备查考的各种文件材料。这是对各种各样档案属性的高度概括。

人事档案究竟是一种什么样的档案呢？或者说，人事档案的定义是什么呢？

简言之，凡记述和反映某人经历和德才表现等情况的档案，就是人事档案。

展开来说，人事档案具有下列属性：

第一，人事档案是以个人为立卷单位，按照一定的原则和办法加工整理过的个人材料。以个人为立卷单位，是人事档案的外部

特征。人事档案以个人为立卷单位，这是由它的作用所决定的。人事档案是知人任人的重要依据，只有将反映一个人经历和德才表现等情况的全部材料集中起来，整理成专册，才便于历史地全面地了解这个人，进而正确地使用这个人。不难设想，如果将一个人不同时期或不同问题的材料分散存放在不同单位或若干种类的档案里，那么，这个人的完整的材料，就被割裂、肢解了，被大量的档案材料淹没了。一旦组织上要系统了解这个人的情况，就得大海捞针，不仅工作量大，效率低，而且也很难找全，甚至会漏掉重要的材料，以致贻误工作。如有的单位将干部新近填写的履历表没有归入干部档案，而以科室为单位装订成册。这种合订本，不具有以个人为立卷单位的属性，因而不能称之为人事档案，只能是一种资料。这种作法，破坏了人事档案的完整性，使人事档案不能反映某个干部的新近情况，影响对一个干部的全面了解。出现这种情况，主要是由于没有弄清人事档案以个人为立卷单位这一特征，没有明白为什么人事档案要以个人为立卷单位。

按照一定的原则和办法对个人材料加工整理，是个人材料转化为人事档案的重要条件。我们所说的人事档案，是指经过加工整理、装订成册的个人材料。这就象工业生产上的原材料和产品。如果说，个人材料是一堆原材料的话，那么，人事档案就是按照一定的程序和规格加工出来的产品。这种经过整理的人事档案，不再是一堆庞杂的零乱的材料，而是有一定规律的科学的有机体。当然，这种加工整理必须依照一定的原则和办法进行。所谓一定的原则和办法，是指中央组织部一九八〇年颁发的《干部档案工作条例》及其附件《干部档案整理办法》。这个《条例》和《整理办法》，总结了建国三十多年来干部档案整理的经验，把干部档案的理论同实际工作的具体情况相结合，对干部档案整理工作的原则、要求和办法，作了明确具体的规定，是干部档案整

理工作的根本法规。这些原则、要求和办法，一般来说，同样适用于整个人事档案的整理工作，也是人事档案整理工作的根本法规。只有依照这个《整理办法》的原则和方法，才能使整理的人事档案科学、实用，更好地为人事工作服务。

第二，人事档案是组织上在了解人、使用人的过程中形成的，是经组织认可的个人材料。人事工作的中心任务，就是用人，知人善任。为了做到“知人”，组织上就要有目的地经常地通过本人，或通过有关单位有关人员采取各种形式了解该人员的经历、表现等情况。比如，组织定期或不定期地布置填写履历表、登记表，作鉴定，撰写自传和思想工作学习总结，以及对有关问题的专题报告。还比如，为了审查某人的政治历史问题或所犯错误问题，组织上就要通过有关单位和知情人了解情况，索要证明材料，再根据这些材料和有关政策，对其作出适当的审查结论和处理决定。再者，组织上对个人的考察、考核，也形成了考察、考核材料。同时，在使用人的过程中，也形成不少材料，调动、任免、晋升、出国都要经过一定的审批手续，这就产生了呈报表、审批表。所有这些都是人事档案材料。研究这些材料，可以使我们认识到人事档案在产生来源方面的两个重要特征：其一，它是组织上在知人、任人的过程中产生的，而不是在其他的过程中产生的。比如，专业人员在工作和学术活动的过程中所写的学术报告、论文、著作等不是组织上在知人任人的过程中形成的材料，也就不属于人事档案的内容；同时，这一特征把人事档案与人物传记、报告文学等文学作品也区别开来了。其二，它是经过组织形成的，或者是由组织认可的材料，而不是由个人私自搞的材料，也不是有头无尾或者手续不全的材料。有的干部不经过组织，私找熟人写材料证明自己参加革命工作的时间，并拿着这些材料要求组织归入自己的档案。这不仅是党的纪律不能允许的，同时也不符合上述的人事档案的这一本质属性。因此，人事档案工作者



要把握住这个关，不能将这些不属于人事档案内容的材料归档。

第三，人事档案是个人经历、思想品德、业务能力等情况的真实记录，是一个人本来面貌的客观反映。真实性是人事档案的生命。人事档案的真实性，具体表现在凡归档的材料必须真实可靠，实事求是，完全符合该员的实际情况。常言说，“文如其人”，这里我们也可以说“档如其人”，或者说，“档即其人”，这就是说：人事档案所记载的情况就是这个人，就是这个人的情况的准确的反映。为什么要求“档即其人”呢？因为，人事档案是了解人、使用人的重要依据。要做到选贤任能，用其所长，除了直接考察了解其现实表现外，还必须了解该人的历史情况，看看他过去有些什么经历，有些什么专长，有些什么成绩和贡献，有些什么缺点和不足。这就要借助人事档案。如果人事档案真实可靠，就能帮助领导上正确地使用人。反之，那就等于给领导上了解和用人提供了不真实、不准确的情况，就可能造成埋没人或错用人的严重后果。

我们还要看到，人事档案材料不实，不仅误事，而且害人。如果人事档案里装进了诬蔑不实的材料，就等于给人留下了隐患。“文化大革命”中，林彪、“四人帮”制造冤假错案，残酷地打击迫害干部和群众，造成了极其严重的后果。在林彪、“四人帮”极“左”路线的影响下，有些单位将这些冤假错案所形成的诬蔑不实的材料装进了人事档案，这就损害了人事档案的真实性。党的十一届三中全会以后，各级党组织拨乱反正，落实党的政策，平反冤假错案，并在全国范围内清理了人事档案中的诬蔑不实的材料，维护了人事档案的真实性，从而调动了广大干部群众的革命积极性。我们应该认真地从这里吸取教训，深刻认识，坚决维护人事档案的真实性，切不可掉以轻心。

第四，人事档案是手续完备，具有使用价值和保存价值的个人材料。在人事档案材料的收集鉴别工作中，经常遇到一个棘手