

RENSHIGUANLIYANJIU

人事管理研究

陈辉◎著

黑龙江人民出版社

人事管理研究

陈 辉 著

黑龙江人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

人事管理研究/陈辉著. —哈尔滨:黑龙江人民出版社, 2005.3

ISBN 7-207-06561-2

I. 人… II. 陈… III. 人事管理—研究
IV. D035.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 027515 号

责任编辑: 姜海霞 张晔明

装帧设计: 李 梅

人事管理研究

陈辉 著

出版发行 黑龙江人民出版社

通讯地址 哈尔滨市南岗区宣庆小区 1 号楼

邮 编 150008

网 址 www. longpress. com E-mail hljrmcbs@yeah. net

印 刷 黑龙江省地质测绘印制中心印刷厂

开 本 890 × 1240 毫米 1/32 · 印张 8.375

字 数 220 000

版 次 2005 年 4 月第 1 版 2005 年 4 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 7-207-06561-2/G·1540

定价: 17.00 元

(如发现本书有印制质量问题, 印刷厂负责调换)



目 录

导 言	(1)
第一章 人的存在与人事管理	(8)
第一节 人的存在样态	(9)
第二节 人的存在与人事管理	(27)
第二章 人性假设与人事管理	(49)
第一节 人性假设的提出	(49)
第二节 人性假设与人事管理	(50)
第三节 马克思主义的人性思想与人事管理	(64)
第四节 “情感”社会的人事管理	(69)
第三章 利益机制与人事管理	(82)
第一节 利益的追求与实现:人的存在与发展的本质	(82)
第二节 利益:管理的支点	(86)
第三节 利益机制视阈下的人事管理实践分析	(93)
第四章 官僚体制下的人事管理	(101)
第一节 关于“官僚体制”	(101)
第二节 官僚体制下的人事管理	(108)
第三节 官僚体制与官僚主义	(130)
第五章 领导者与人事管理	(135)
第一节 领导本质与用人	(135)
第二节 领导者的人事管理手段	(144)



第六章 人事管理的历史演进	(155)
第一节 人事管理本位的演进	(155)
第二节 人事管理模式的演进	(165)
第七章 人事管理方法论	(182)
第一节 人事管理思维	(182)
第二节 人事管理手段	(190)
第三节 人事管理方法建设的生态环境	(203)
第四节 人事管理方法建设的精神内核	(211)
附录一 首长负责制下的勤政、廉政激励与保障机制研究	(215)
附录二 科学政绩观下领导干部的评价与使用	(226)
附录三 加强公务员创新能力建设 应对 WTO 挑战	(236)
附录四 入世与公务员能力建设	(248)
主要参考文献	(260)
后 记	(263)



导 言

管理是实现目标的一种活动。对目标实现而言,管理的意义主要不在于创造实在物,而在于提供创造实在物的可能性。至于目标本身的实现,则是这种可能性的结果。因此,管理是通过理念、组织、制度、程序、标准等的设定来为目标的实现提供可能性平台。

(一)

人的主体性决定了人的问题是管理的首要与核心问题,人的管理,即人事管理成为管理的核心职能。人事管理的功利性——为实现组织发展目标提供人力资源保障——决定了管理视野下的人必然被视为手段,即人首先是作为人力资源拥有者而出现在人事管理视野之中,用什么人、如何用,从根本上讲,取决于组织实践对人力资源的需要。因此,因事择人成为人事管理的首要与核心原则。与之相适应,能力本位、人力资本思想成为指导现代人事管理实践的核心思想。

然而,人力资源的生物依赖性、人的心理对行为的决定性以及人的选择性又告诉我们,有效发挥人力资源作用,首先必须解决人力资源拥有者,即人的问题。具体说来,必须搞清人的特征——人的各种存在样态及其所揭示出来的人的属性及本质特征,人的内在心理与外在行为特征及其关系——在此基础上,构建相应的人事管理对策,实施对人的有效管理。如此,理性化管理的特征得以充分体现。

人类历史进入后工业社会,乃至知识经济社会,人力资源,尤其



是人才资源成为社会第一资源。在这种情形下,能否物色到优秀人才、能否充分发挥优秀人才的作用成为人事管理实践有效与否的关键,进而成为衡量人事管理有效性的核心指标。而人才对自身利益——物质利益、自身价值的实现以及自身的不断发展——的追逐及其对人才择业所发挥的决定性影响客观上要求现代人事管理必须把手段意义上的人与目的意义上的人有机地统一起来,做到人的手段性与目的性的统一。如此,才能从根本上解决人事管理的有效性问题。因此,实施人性化的人事管理成为现代人事管理必须体现出的基本特征。

(二)

实现人事管理的人性化,首先必须实现人事管理的理性化。通过管理理性化,一方面解决对人自身的认识问题,即回答人的本质是什么?人的特征体现在哪些方面?人的存在样态是什么?搞清了人自身的问题,也就为实施人性化的人事管理奠定了科学基础;另一方面,理性化管理为管理人性化提供有效的制度、政策、程序与方法保障。借助于工具理性,构建既体现人性特征,又满足实践需要的人事管理制度、政策、程序与方法,用以指导和规范人事管理实践的开展。这样,既解决了人事管理理性化的实践路径问题,又保障了组织理念和组织目标的实现。

对人自身的认识,通过对人的存在样态的揭示和人性假设的界定来完成。人的存在样态从不同视角、不同层面入手揭示了人的特征及其对管理提出的要求。人性假设则基于工具理性思维,通过对人的特征的解释,提出与人的特征相适应的管理对策。从本质上讲,无论是对人的存在样态的揭示,还是人性假设的提出,都是从某一角度或层面入手而对人的特征所做出的揭示。因此,任何单一的存在样态或人性假设都无法揭示总体性存在的人的特征。为此,综合运用人的存在样态与人性假设来构建人事管理对策,便成为有效人事



管理的基础。

对人的存在样态的揭示和人性假设的提出都是对人的特征的揭示。二者的区别在于:前者从一般性入手对人的特征从不同层面进行了揭示,通过对各种存在样态的综合,可以得出关于人的特征的基本结论。后者则主要从特定的社会实践领域入手,通过对人的某一或某些方面特征的揭示,为相应社会实践的开展提供人性基础。如“经济人”假设最初是立足于企业管理而提出的,“政治人”假设则主要立足于人的社会管理,尤其是政治管理。比较而言,前者对人的特征的揭示更具有基础性,其应用具有明显的普适性。后者则是基于对人的存在样态的揭示,从特定社会实践领域的需要出发,对人的某些方面特征进行整合后而得出的关于人的“结论”。从这一意义上讲,前者构成了后者的思想基础,后者则是前者的有限整合。从工具理性意义上讲,由于后者的出发点和目标指向即在于满足特定社会实践对人性把握的需要,因此,后者的存在有助于促进人事管理理性化与人性化。

(三)

人类社会发展的历史性决定了人事管理演进的历史性。人类源于自然,又超越自然。人的自然性决定了人的存在与发展直接受制于人类所处的特定自然与社会环境,人类生存环境的演进性决定了人类发展的阶段性与历史性。人超越自然表明人是自然和社会主体。人的主体性决定了人类在不断对象化实践中推动着自然界和人类社会自身的发展与演进。

在实践过程中,通过理性反思与重建,人类实现了自我超越,即不断发展自我。伴随人类自身不断进步,人类给自身提出的任务在不断变换着。与之相适应,包括人事管理在内的管理所承担的具体职责、所要解决的问题在变化着,需要满足的效率与效益要求不断提高。同时,社会实践发展也为管理职能履行提供越发丰富的社会资



源,如思想、技术、人力资源等日趋丰富。在这种情形下,实现人事管理的与时俱进,既是社会实践的内在要求,也是提高人事管理有效性的必由之路。

人事管理的功利性决定了人事管理演进的历史轨迹。人事管理的核心功能在于为社会或组织发展提供人力资源保障。在人类社会发展的不同历史阶段,推动社会或组织发展的核心资源不同。前工业社会,构成社会发展的核心资源是传统的物质资源,如土地、原材料。在工业化发展阶段,资金、技术、市场、原材料成为核心资源。进入后工业社会或信息社会,人力资源取代其他资源成为核心资源。与上述不同发展阶段相适应,社会或组织管理先后经历了物本时代和人本时代。在物本时代,人事管理以附庸的身份出现于社会实践中,其主要任务在于为社会或组织发展提供基本的人力资源保障,日常人事管理职能主要体现在对员工的监控上。进入人本时代,人事管理成为管理的核心职能,为社会或组织发展提供持续的人力资本保障成为其核心任务。人力资源整合、人事激励、人力资本培育成为决定人事管理成效的关键。

与上述人事管理实践转换相适应,人事管理理念、原则与方法发生了历史性转变。人由“手段人”演变为“手段人与目的人的统一”,由“片面人”发展为“总体人”,从而实现了“手段人”向“手段人与目的的人统一的总体人”的转变。现代管理奉行的以人为本,本质上以后一种意义上的人为本。伴随人事管理理念转变的是人事管理基本原则的转变,即由因事择人原则向适才适所原则的转变。管理方法的转变则突出表现在文化管理取代传统的制度、程序控制,成为现代人事管理的重要手段。用组织文化来整合员工的心理与行为,用组织文化来激励员工成为现代人事管理通行的基本手段。

(四)

思考和处理人事管理问题的三大前提:



1. 人事管理的功利性。管理的工具性——实现社会或组织目标——决定了人事管理的功利性,即组织使用什么样的人,如何使用,使用到何种程度,根本上取决于社会或组织发展赋予人事管理的基本职责。在社会或组织发展的特定阶段,人事管理职责的特定性以及社会为人事管理实践开展所提供条件的特定性决定了人事管理的时代性和组织差异性。因此,人事管理实践的开展既要借鉴外部经验,又必须从管理所面临的实际出发,选择适合于自身的管理对策。

在全球化时代,对外开放使我们在管理问题上面临复杂情形。一方面,国外、境外资本和管理进入中国,在我们的本土与我们展开人才竞争。面对外部先进的人事管理理念与管理模式,本土人事管理面临巨大挑战。另一方面,中外社会发展所处阶段的差异决定了,目前国内绝大多数行业的发展对人事管理理念和管理模式的要求明显落后于外资组织。在这种情形下,外资组织凭借比较先进的人事管理理念和管理模式常常在人才竞争中胜出。面对这种情形,理性的做法是:从我们的发展实际出发,既积极借鉴国外、境外同行的人事管理经验来完善我们的管理,以提高本土管理的竞争力。同时,又要防止简单照搬或移植国外或境外组织人事管理理念与管理模式的做法。

2. 人事管理的现实性。管理是一种现实活动。人事管理生态环境决定了人事管理的思想基础与行为模式。现代社会普遍建立在理性基础之上。理性地认识和处理人事问题是现实人事管理实现自身有效性的基础。自马克斯·韦伯确立官僚体制以来,官僚体制成为社会普遍运用的管理体制,自然也成为人事管理所面临的基本社会生态环境之一。尽管官僚体制的运行给体制内外的人带来明显的负面影响,以至于有人提出“摒弃官僚制”的口号。但建立在理性基础上的官僚体制对权力有效运用所发挥的规范与保障作用、对组织行为可预期性和组织效率的保障作用使其成为暂时无法替代的组织管理体制。在这种情形下,自觉地按照官僚体制的要求设计人事管理制



度、程序,选择相应的管理方法,成为生存于官僚体制的人事管理实现自身有效性必须解决的基础性问题。

然而,由于中国目前尚处在工业化进程之中,整个社会缺乏应有的理性基础,社会管理理性化尚处在建设过程之中,结果导致在现实的中国,社会总体上尚不存在完善的韦伯意义上的官僚体制。官僚体制的不完备,一方面导致组织体制存在明显缺陷,而组织体制存在缺陷必然导致生存于其下的人事管理缺乏完善自我的动力与监督机制;另一方面,官僚体制的不完备客观上为非理性因素介入人事管理实践提供了充足机会。源于农业社会的情感因素对现实中国人事管理影响依旧比较明显,现实人事管理呈现明显的情感化倾向充分印证了这一点。因此,在工业化进程中,在完善官僚体制、提高社会官僚体制化的同时,不断提高人事管理的理性化程度便成为摆在中国人事管理者面前的艰巨任务。

此外,人力资源供给状况决定了人事管理的对策选择。人力资源支撑着经济与社会发展模式或道路选择。现实中国人力资源供给特征为:一方面,人力资源总量比较丰富,尤其是拥有丰富的劳动力资源。受此影响,那些以简单劳动为主的行业或部门,往往不太重视人的利益满足,管理的人性化程度相对较低。反之,高新技术、高水平的事业单位,由于其所需人才比较缺乏,为稳定员工队伍,其人事管理的人性化程度相对较高。另一方面,人才资源内部结构不合理,社会发展所需的人才资源在专业、水平、地域分布上存在明显的不均衡。某些专业、层次的人才资源相对丰富,某些方面则十分奇缺。某些地方人才比较密集,某些地区则明显匮乏。受此影响,不同地区、行业、部门对同样人才所采取的管理对策呈现明显的差异性。这正是某些人在一个地方、部门受重视而在其他地方、部门不受重视的根本原因。

3. 人事管理的整合性。现代社会建立在分工合作基础之上,分工合作提供了效率保障。为此,现代人事管理应利用整合技术来提



高自身的效率与有效性。现代人事管理的整合性体现在：一方面，通过对相关学科知识的整合，来实施有效的人事管理。与人事管理有关的学科主要有哲学、生理学、生物学、医学、人类学、文化学、经济学、传播学、管理学、工程学等。把这些学科所提出的与人及人的管理有关的原理与知识整合起来，构建完整的人事管理知识体系，是实施有效人事管理的基础；另一方面，本着不求所有，但求所用的思想，实现人力资源的共享，既可以解决实践发展所需的人力资源问题，又可以简化人事管理实践，提高人事管理效率与效益。现代人事管理所倡导的利用外脑和公务员制度改革实践中提出的变普遍的职务常任制为部分的职务聘任制或任期制充分体现了这一点。

此外，作为整合性特殊表现形式的是互补技术的运用。运用互补技术实行总体性人力资源开发，可以从根本上提高人力资源的利用效益，降低人力资源成本，提高管理效率，确保组织内部人际关系的和谐度。



第一章 人的存在与人事管理

管理是以人为核心而展开的。人的管理意义或对管理的影响体现在多方面。首先,人是管理的主体。人的主体性决定了人的心理与行为特征直接影响乃至决定管理过程的选择和管理结果的取得;其次,人是管理客体的重要组成部分。人的类特性从根本上决定了管理的问题域。同时,人际差异的存在以及人的个体特征与管理目标的匹配性客观上要求从实现管理目标的内在要求出发对个体人进行选择,在此基础上对人实施有针对性的管理;再次,人的利益的满足是管理的终极追求。受管理功利性的影响与制约,人的现实利益难以得到充分的满足。但从本质上讲,管理的最终目的是服务于人的存在与发展的。因此,协调好个体人的利益与组织整体利益的关系,在社会发展所提供的可能的前提下,尽可能多地满足个人利益就成为人事管理应有的选择。尤其在人本时代,这一问题解决得如何直接影响到人力资源作用的有效发挥和组织人力资本投资的效益。

人在管理中的特殊地位决定了实施人本管理是现代管理的基本特征。这里讲的人本,一方面指以人力资源为本,即从人力资源的角度来认识人、对待人,通过对人力资源作用的有效发挥来确保和提高其他管理要素作用的发挥程度,以获取资源的最大回报,从而解决管理的功利性问题;另一种意义上的人本是以人本身为本,即管理要考虑人的本质特征及其对管理的内在要求。管理实践中,在满足组织对员工要求的同时,兼顾员工本质特征对人事管理的要求和基本利益的满足。建立在前一种人本管理意义上的人事管理,把因事择人



作为自身实践所奉行的基本原则,即把满足工作对人的要求作为人事工作的基本出发点与归宿。建立在后一种人本管理意义上的人事管理实践所奉行的基本原则是适才适所。与因事择人不同的是,适才适所在因事择人的基础上增加了为人择事的内容,即从人的个性倾向性和个性心理特征出发为人物色一个最能发挥其潜能的工作岗位。为人择事的出发点在于只有为人物色一个能有效发挥其内在潜能的工作,才能为人充分实现自我提供平台,进而为组织有效人力资源开发提供根本保障。

无论是针对主体意义上的人还是客体意义上的人,实现人力资源作用的有效发挥是人事管理面临的首要问题。为此,人事管理必须首先搞清人的基本特性,以便设计和选择富有针对性的人事管理对策。因此,对人的基本特性或存在方式的探求便成为人事管理研究的起点。

第一节 人的存在样态

一、人是自然的存在

首先,人的自然存在表现在人源于自然,是自然界的一部分。

“人直接地是自然存在物。人作为自然存在物,而且作为有生命的自然存在物,一方面具有自然力、生命,是能动的自然存在物;这些力量作为天赋和才能,作为欲望存在于人身上。”^①

因此,人们为了能够“创造历史”,必须能够生活,即保障有生命的肉体的存在,这构成了一切人类生存的第一个前提,也是一切历史

① 马克思:《1844年经济学哲学手稿》,人民出版社,2000年第3版,第105页。



的第一个前提。作为自然的产物和自然的一部分,自然界为人类提供了生存基础。“无论是在人那里还是在动物那里,类生活从肉体方面来说就在于人(和动物一样)靠无机界生活,而人和动物相比越有普遍性,人赖以生活的无机界的范围就越广阔”,“在实践上,人的普遍性正是表现为这样的普遍性,它把整个自然界——首先作为人的直接的生活材料,其次作为人的生命活动的对象(材料)和工具——变成人的无机的身体。”^①

人类有意识的生命活动决定了,“一当人开始生产自己的生活资料的时候,这一步是由他们的肉体组织所决定的,人本身就开始把自己和动物区别开来”^②。因此,生活资料生产在提供人类自身生存物质基础的同时,也在生产着人类自身。“人们用以生产自己的生活资料的方式,首先取决于他们已有的和需要再生产的生活资料本身的特性。”“这种生产方式不应当只从它是个人肉体存在的再生产这方面加以考察。它在更大程度上是这些个人的一定的生活方式,是他们表现自己生活的一定方式,他们一定的生活方式。他们自己就是怎样。因此,他们是什么样的,这同他们的生产是一致的——既和他们生产什么一致,又和他们怎样生产一致。因而,个人是什么样的,这取决于他们进行生产的物质条件。”^③

“另一方面,人作为自然的、肉体的、感性的、对象性的存在物,同动植物一样,是受动的、受制约的和受限制的存在物,就是说,他的欲望的对象是作为不依赖于他的对象而存在于他之外的;但是,这些对象是他的需要的对象;是表现和确证他的本质力量所不可缺少的、重要的对象。”^④ 人类活动的对象化特征决定了人的存在与发展离不开外在自然,外在自然直接影响或制约人的实践方式选择和实践力

① 马克思:《1844年经济学哲学手稿》,人民出版社,2000年第3版,第56页。

② 《马克思恩格斯选集》第1卷,人民出版社,1995年第2版,第67页。

③ 《马克思恩格斯选集》第1卷,人民出版社,1995年第2版,第67~68页。

④ 马克思:《1844年经济学哲学手稿》,人民出版社,2000年第3版,第105页。



度,从而直接影响到人类的发展。

其次,人是自为的自然存在物。“人不仅仅是自然存在物,而且是人的自然的存在物,就是说,是自为地存在着的存在物,因而是类存在物。他必须既在自己的存在中也在自己的知识中确证并表现自身。”^① 人的存在的自为性不仅使外在自然成为人化的自然,而且使人类社会和人类活动本身成为人化对象。人化对象的广泛性意味着,一旦人类实践的初衷或行为背离了人的本质,人的异化或物化便不可避免。因此,时刻从人的类本质出发规范人类的对象化活动,使人的实践过程本身及其结果尽可能多地满足人类的内在要求,就成为人类活动合目的性的关键。

人的类本质——自由自觉的活动决定了人类必然自由地决定各自的存在。所以,海德格尔要求我们“设计”自己。然而,设计我们自己的自由,却受到种种事先给定的事实的限制。由于人类的存在不是像动物那样不断循环往复,相反的,他总是发现自己被“投入”到他并不寻求的一种历史形势中,即我们全都是由我们在其中成长和存在的共同群体的传统塑造成的,我们是由自己的过去塑造成的。我们是这种“遗产”的承担者,这种遗产也为我们的未来规定了路线。因此,任何时候人的决定的自主权,都要受到过去生活的砝码的限制。马克思的实践的唯物主义要求我们用历史主义原则指导社会实践的进行和社会实践的评价,正是建立在人的这一特征之上。

再次,人的自然性表现在人有自己的形成过程。“正像一切自然物必须形成一样,人也有自己的形成过程即历史,但历史对人来说是被认识到的历史,因而它作为形成过程是一种有意识地扬弃自身的形成过程。历史是人的真正的自然史。”^②

人的形成过程既是人的主体性的体现,同时也是主体活动的结果。人的主体性既与自然性相联系,又与之对立。人的主体性介乎

① 马克思:《1844年经济学哲学手稿》,人民出版社,2000年第3版,第107页。

② 马克思:《1844年经济学哲学手稿》,人民出版社,2000年第3版,第107页。



于自然性和神性之间。在某种意义上,人的主体性的最本质特征正在于对自然性的超越。^① 在意识的作用下,人类通过对实践过程本身及其结果的反思,在确证自身力量的同时,不断发现自身在思想、实践方式方面存在的问题,不断完善自我认识,从而为完善自我提供新的路径。如此,人类展开了不断扬弃自我的实践过程。

在尼采看来,人比任何别的动物都更不稳定、更易变化,人比一切别的动物都更大胆、更敢于创新、憎恶命运并向它挑战:他是以自己作试验的伟大的试验者,不满足,不厌倦,为最终的统治而与动物、自然和诸神斗争;他还是大无畏的永恒的未来,他找到了自己不停息地跳着的力量,因而他的未来向马刺一样,无情地刺进每一个现存的肉体。在不断同外在自然和人类自身命运的挑战过程中,人的自然性不断被超越,人不断向人的本质回归,最终在共产主义社会实现对人的本质的真正占有。“共产主义是私有财产即人的自我异化的积极扬弃,因而是通过人并且为了人而对人的本质的真正占有;因此,它是人向自身、向社会的即合乎人性的人的复归。……这种共产主义,作为完成了的自然主义=人道主义,而作为完成了的人道主义=自然主义,它是人和自然界之间、人和人之间的矛盾的真正解决,是存在和本质、对象化和自我确证、自由和必然、个体和类之间的斗争的真正解决。”^②

需特别指出的是,肯定人的自然性并不意味着自然性构成了人的本质规定性。事实上,人之为人正在于对自然的超越,在于对自然性的否定和扬弃。但作为自然的一部分,人又必然体现出自然性一面。人“半是野兽,半是天使”。在把握人的自然性基础上为人的主体性展现提供应有的空间,使人的发展更符合人的本质是人事管理首先需要解决的问题。

① 衣俊卿:《历史与乌托邦》,黑龙江教育出版社,1995年第1版,第16页。

② 马克思:《1844年经济学哲学手稿》,人民出版社,2000年第3版,第81页。