

本书由劳动人事部人事教育局、安徽省人事局组织编写，是供初中以上文化程度的人事管理干部使用的中等专业试用教材。

本书内容包括：人事管理的历史发展、我国现代人事管理的基本原则、计划、立法、机关工作岗位责任制、人事部门自身建设和干部录用、考核、奖惩、调配、任免、教育、工资、福利、退（离）休、统计、档案等。

本书由刘锡福担任主编，王唯担任副主编。劳动人事部行政管理科学研究所副所长苏玉堂、安徽省社会科学院副秘书长杨学敏、安徽大学副教授陈安明三位同志负责审稿。在编写过程中还得到了中国人民大学劳动人事学院副院长赵履宽教授、中山大学夏书章教授的指导。葛余清、周农兴、孙曙和安徽省人事局各有关业务部门的一些同志也参加了本书的编写工作。

本书也可供人事管理的理论工作者、实际工作者参考。

## 人 事 管 理

劳动人事部人事教育局 组织编写  
安徽省人事局

主编 刘锡福 副主编 王唯

责任编辑：余炳荣

劳动人事出版社出版

（北京市和平里中街12号）

新华书店北京发行所发行

石家庄西焦印刷厂印刷

787×1092毫米 32开本 8印张 179千字

1987年7月北京第1版 1987年7月石家庄第1次印刷

ISBN 7-5045-0009-7/D·001 统一书号：3238·235

印数：1—31200册 定价：1.35元

## 前 言

为提高国家机关干部的文化和专业素质，中央要求国家机关所有干部在几年内要达到中专以上文化水平。对不具备中专水平的，要进行正规化培训，经考试，及格者发给中专毕业证书。

发展干部中专教育，是干部教育中的一个重要层次，是培养中级专门人才的重要途径。为了尽快使全国人事管理干部队伍在文化和专业结构上趋向合理，以适应社会主义现代化建设的需要，适应经济体制和政治体制改革的需要，由劳动人事部人事教育局和安徽省人事局、北京市人事局、江西省劳动人事厅组成了人事管理干部中等专业教材编写领导小组，组织北师大分校、江西省行政管理干部学院、安徽省人事干校和安徽省档案局等有关单位的专家、学者和经验丰富的实际工作者编写了人事管理干部中等专业试用教材。这套教材共八种，有：《人事管理》、《行政管理学基础知识》、《人事心理学》、《中国历代官吏制度》、《西方文官制度》、《人事档案管理》、《电子计算机及其在人事管理上的应用》、《人事统计》。

人事管理干部中专教材，坚持四项基本原则，理论联系实际，体现了为经济体制和政治体制改革服务的根本宗旨。教材从在职人事干部的实际出发，注重基本理论、基本知识、基本技能的阐述和介绍，做到了科学性、系统性、实用性三者结合，既照顾知识面的广度和深度，又突出了重点，内容深浅适度，简明实用，贯彻了少而精的原则。因此，既可作人事管理干部中等专业教育的教材，也可供全国各行各

# 目 录

第一章 绪论	( 1 )
第一节 人事管理的基本概念	( 1 )
第二节 人事管理的性质、地位和作用	( 5 )
第三节 人事管理的基本任务和主要管理方法	( 10 )
第四节 加强人事管理学的研究	( 13 )
第二章 人事管理的历史发展	( 19 )
第一节 我国人事管理的历史发展	( 19 )
第二节 外国人事管理的历史发展	( 29 )
第三节 我国社会主义人事制度对西方文官制度的借鉴	( 34 )
第三章 人事管理的路线方针和基本原则	( 40 )
第一节 人事管理的路线和方针	( 40 )
第二节 人事管理的基本原则	( 43 )
第四章 人事计划管理	( 51 )
第一节 计划管理在人事管理中的地位和作用	( 51 )
第二节 人事计划管理的基本原则和特点	( 53 )
第三节 人事计划的种类及其内容	( 56 )
第四节 人事计划的编制、实施和监督	( 59 )
第五节 人事计划的综合平衡	( 61 )
第五章 干部录用	( 66 )
第一节 干部录用的概念及意义	( 66 )
第二节 干部队伍发展的基本概况及干部来源	

第十八章	人事部门的自身建设.....	(220)
第一节	人事部门自身建设的意义.....	(220)
第二节	人事部门的思想建设.....	(222)
第三节	人事部门的组织建设.....	(224)
第四节	人事部门的业务建设.....	(228)
第十九章	人事管理现代化.....	(232)
第一节	人事管理现代化的概念和内容.....	(232)
第二节	人事管理干部的现代化.....	(235)
第三节	人事管理方法和手段现代化.....	(240)

因事而求才，因才而施用，做到识事，知人，善用。

人事制度，是对人事进行管理的制度，也就是在用人以治事的过程中，为正确处理有关人与人、人与组织、人与事之间的关系所应遵守的一系列行为准则和管理规范。人事制度是国家政治制度的重要内容。它作为上层建筑的一个组成部分是受经济基础决定，并为经济基础服务的。我国的人事制度，是指对国家工作人员管理的制度。国家工作人员的主体是国家干部，即经国家特别认可，在国家机关、企业、事业单位担任某种职务，并负有一定权责的公职人员和其他依照法律从事公务的人员。因此我国的人事制度，通常也称为干部制度。

## 二、人事管理的含义

人事管理，是运用科学的原理、原则、制度和方法对干部工作所进行的计划、组织、指挥、协调、监督、控制等一系列管理活动。它是人事制度的贯彻与实施。人事管理有广义和狭义之分。广义的人事管理主要是指各级各类人事部门对国家机关、企业、事业单位干部的管理；狭义的人事管理，又称人事行政管理，指的主要是政府人事行政机关对国家机关干部的管理，不包括其他人事部门对企业、事业单位干部的管理。从一般的意义上讲，人事管理与人事行政管理是通用的，但从科学的意义上严格区分，二者又不尽相同。我们这里讲的人事管理，侧重于政府人事行政机关对国家机关干部的管理业务，也即主要是人事行政管理的内容。

## 三、人事管理的对象

我国现行的人事管理，其管理对象是国家工作人员。我国现有的国家工作人员包括党政机关、群众组织、人民团体内办事员以上的工作人员以及国家事业、企业的管理人員和

制度。工人阶级和广大人民群众是生产资料和国家政权的主人，因此人事管理必须按照他们的意志，并体现他们的利益，选拔他们中最优秀的代表参加国家的各种管理。这是保证我国人民行使国家权力，管理国家事务的重要措施。我国的人事管理从目的到内容都是为人民服务的。它以特有的职能，调节人们之间的相互关系，调动他们的积极性，以提高工作效率和效能。

我国的人事管理，就其自然属性（即科学性）而言，是科学的人事管理。科学的人事管理，一方面是社会协作劳动过程科学化对人事管理的要求，另一方面是其自身发展变化规律的反映。人事管理客观上要求人和事的科学结合，正确处理人与人、人与组织、人与事之间的关系，以提高工作效率和效能，这就需要进行科学的组织、指挥、协调。我国社会主义的优越性，为实现人事管理的科学化创造了极为有利的条件，我们能够最广泛地利用现代科学管理理论、方法和手段，借鉴古今中外人事管理中一切科学有用的东西，这样我们就能全面、及时、有效地组织协调好人与人、人与组织、人与事之间的关系，极大地提高我国人事管理科学化的程度。

人事管理的自然属性，在不同的社会制度及不同的历史阶段之间，并无本质的区别。但人事管理的社会属性也即本质属性在不同的社会制度及不同的历史阶段是不同的，我们必须严加区分。

## **二、人事管理的特点**

人事管理既然有自身的客观规律和研究对象，也就有自己的特点。

（一）鲜明的阶级性。人事管理作为国家的一种重要管理职能，具有鲜明的阶级性。古今中外的人事管理，都是统

治阶级用来为本阶级利益服务的重要工具和手段。封建社会的人事管理，是适应封建主义生产方式的发展需要而建立，并为封建地主阶级服务的。资本主义社会的人事管理，是适应资本主义生产方式的发展需要而建立，并为资产阶级服务的。我国社会主义的人事管理，是以马克思列宁主义、毛泽东思想为指针，为适应社会主义生产方式而建立，并为无产阶级和广大劳动人民服务的。它的鲜明的无产阶级党性，不仅表现为它贯彻党的路线、方针和政策，为党的政治路线服务，而且具体表现为用无产阶级政党德才兼备的标准来选人、用人。

(二) 很强的实践性。人事管理是一种管理实践活动。丰富的管理实践内容是这门科学研究的广阔领域和理论源泉。人事管理科学知识体系的形成和发展，就是实践、认识，再实践、再认识的产物。时代的前进，生产方式的变革等社会实践，都要求人事管理与之相适应，并为之服务。人事管理在实践中不断发展变革，同时又通过实践的反馈来检验其作用和效果。正是这样，人事管理才能够从朴素自发的低级应用阶段发展到科学自觉的高级应用阶段，从直觉的经验上升为反映客观规律的科学理论。

(三) 高度的综合性。人事管理的综合性首先表现在它是一门综合性的学科。它横跨许多专业领域，涉及多种专门学科。其次表现在人事管理的对象主要是人和事，人是万物之灵长，有血肉、有情感、有思想、有物质文化的要求；事也是各行各业千差万别，人和事又都随着客观环境的变化而不断发展变化。对人和事的处理不仅要综合考虑到社会的、经济的、政治的、文化的等多种因素，还要考虑到人与人之间的各种关系。

大批德才兼备的干部作组织保证，才能使国家机器正常运转，才能使政治体制改革和经济体制改革顺利进行，才能实现四个现代化的宏伟大业。从这个意义上讲，我们事业的成败，国家的兴衰，将在很大程度上取决于人事管理。

(二) 人事管理是影响生产力发展的重要因素。马克思主义认为，历史发展的终极和最一般的原因是生产力的进步，而掌握劳动工具和一定技能的人是生产力中最基本、最活跃的决定性因素。在人类社会的漫长发展中，社会生产力得到了成百倍成千倍的增长，这是靠人才、智力和对人的科学组织管理来实现的。随着现代科学技术和社会化大生产的迅速发展，知识和人才的作用越来越突出，人事管理的作用也越来越重要。当今世界上国与国之间的竞争，实质上是人才的竞争，而人才的选拔、培养和使用，关键在于人事管理。实践证明，科学的人事管理能够充分发掘人才、培养人才和使用人才，使人的积极性和创造性得到最大限度的发挥，大大地提高工作效率和效能，从而促进社会生产力的发展。反之，就不利于人才的培养，就会埋没人才，压抑人才，这样就必然会限制和阻碍生产力的发展。从我国当前的经济体制改革中，可以更清楚地看到人事管理的重要作用。改革是生产力发展的必然要求。人事管理的改革与整个经济体制改革密切相关，各项改革都直接或间接地涉及到人事管理的内容，必然要求人事管理进行改革。人事管理改革是整个经济体制改革的必然结果和必要条件，人事管理不改革，其他改革就不能顺利进行，改革的成果也难以巩固和持久。由此可见，人事管理关系重大，事关全局。它是影响社会生产力发展和国家经济建设发展的重要因素。

(三) 人事管理是加强社会管理和社会主义民主，促



进社会主义精神文明建设的重要方面。错综复杂的社会矛盾和社会关系存在于社会的一切领域中，人事管理则是通过选好和用好人才，正确处理人与人之间的关系来协调社会关系，加强社会管理，维持统治阶级需要的社会秩序。因此，人事管理按照什么标准和原则选人用人，重用什么人，不重用什么人，以及如何协调好人与人、个人与集体、个人与国家之间的关系，实现管理的科学化、民主化，这不仅直接影响到社会的各种关系，而且会间接地较快较大地影响到社会风气和人的精神面貌。同时，人事管理按照党和人民的意愿，坚持群众路线，选拔真正代表人民利益的干部参加国家的各项管理，有利于充分体现人民当家做主的地位和权利，有利于充分发扬社会主义民主。因此，人事管理对于加强社会管理和社会主义民主，促进社会主义精神文明建设同样起着重要的作用。

### 第三节 人事管理的基本任务和 主要管理方法

#### 一、人事管理的基本任务

马克思主义告诉我们，经济基础决定上层建筑，上层建筑要适应经济基础，随着经济基础的变化而变化，并促进经济基础的发展，为经济基础服务。人事管理作为上层建筑的重要组成部分，其基本任务就是对人事实行有效的管理，谋求人事协调，以适应社会生产力的发展，为经济基础服务。

人事管理适应社会生产力的发展，为经济基础服务，在新的历史时期，要具体落实到为经济建设服务这个中心点上。党的十一届三中全会以后，全党全国的工作重点转移到社会主义经济建设的轨道上来，在开创新局面的各项工作

中，首要的任务是把经济建设继续推向前进。党中央指出：党的各项工作都必须服从于、服务于经济建设这个中心。邓小平同志说：“我们党在现阶段的政治路线，概括地说，就是一心一意地搞四个现代化。”<sup>①</sup>人事管理是国家管理的一项重要职能，人事工作是党的干部工作的重要部分。新时期，人事管理的根本任务就是要认真贯彻党的组织路线，保证党的政治路线的实现，牢固地树立服从于、服务于经济建设的指导思想，以经济建设为中心，搞好人事制度改革，做好干部的计划、录用、考核、奖惩、调配、任免、培训、工资、福利、退休等工作。其重点，一是要加强各级领导班子成员结构建设和干部队伍建设，二是要搞好各类专业技术人才和管理人才的培养和合理使用。人事管理在新时期的根本任务和指导思想的确立，根植于马克思主义上层建筑必须为经济基础服务的深刻的理论基础，适应于党的新时期政治路线的强烈的要求。

人事管理要为经济建设服务，适应和促进经济基础的发展，就必须随着经济基础的变化而变化。党的十一届三中全会以来，我国首先在农村成功地实行了以家庭联产承包责任制为中心的经济体制改革，继之又展开了以城市经济体制改革为重点，包括科技、教育体制改革的整个经济体制改革，我国的生产关系和社会经济结构发生了深刻的变化，这就必然要求改革上层建筑领域中与生产关系不相适应的部分，适时地进行政治体制改革，使上层建筑适应经济基础的发展。依据这一要求，人事管理也必然要进行改革。一方面要改革现行制度中一切不合时宜的弊端，另一方面内部和外部的改革要相互衔接、相互配套、相互促进。同时，由于新时期人事管

<sup>①</sup> 《邓小平文选》第240页。

理的根本任务、指导思想的变化，其管理职能也要转变，即从过去的直接指挥执行型改变为综合指导服务型，改变过去行政命令式的管理手段和封闭式的管理方法。人事制度改革是政治体制改革的重要内容，是一项长期的重要任务。

## 二、人事管理的主要方法

人事管理要完成历史赋予它的基本任务，就必须在辩证唯物主义和历史唯物主义的指导下，逐步实现人事管理的现代化、科学化和法制化，运用一系列的科学方法（如系统论、信息论、控制论等）方法来进行管理（对此，我们将在本书的第十九章中作具体论述）。这里主要是根据政府管理经济职能的转变，运用系统论方法，就人事管理工作如何处理好宏观管理与微观管理之间的关系问题加以叙述。

随着经济体制改革的全面开展，国家对经济管理的职能和方式也有了转变，即国家对企业的管理逐步有直接控制为主转向间接控制为主。为了适应这种改革的需要，政府人事部门管理职能和方式也要相应地进行改革，即由过去的直接指挥执行型转变为综合指导服务型。这种管理职能和管理方式的变化，也必然要求管理的方法和手段随之变化。以系统论方法来纵观人事管理，它是一个大系统，而大系统又分为若干个子系统，每个子系统又分为若干个更小的子系统。但是，不论是大系统还是其所属的子系统，都是为了一个统一的总体管理目标，并为实现其总目标而各自发挥不同层次、不同能级的作用。在这个大系统中，必然有整体与局部、宏观与微观之间的关系，而这种关系又是相互制约、相互影响的辩证统一的有机体。因此，运用系统论方法处理好此种关系乃是搞好人事管理的至关重要的问题。长期以来，我国的人事管理由于权力过分集中，统得过多过死，致使用人与治

思主义为指导，概括和总结社会主义人事管理活动特点、规律的科学。它是适应我国人事管理的发展要求而从社会主义政治学的分支——社会主义行政管理学中分离出来的一门新学科。

人事管理学通过对人事管理活动的研究，揭示人事管理的内在联系和客观规律，并以它研究的成果，即科学的原理、原则和制度以及科学系统的方法体系来指导人事管理的实践，同时接受实践的检验，坚持在实践中不断发展和完善，为人事管理服务，使人事管理逐步实现现代化、科学化、法制化，不断提高人事管理的水平。具体讲，人事管理学主要是研究：人事管理的产生和发展；人事管理的对象、任务和內容；人事管理的性质、特点和作用；人事管理的基本原则、方针、政策和人事法规，以及现代科学管理理论、方法和技能在人事管理诸环节中的运用等。

## 二、人事管理学与相关学科的关系

人事管理学有着丰富的內容。它广泛涉及哲学、政治学、经济学、管理学、行政管理学、人才学、社会学、法学、心理学、教育学等学科知识。要深刻理解和正确掌握人事管理学，就必须熟悉这些学科，并了解这些学科与人事管理学的关系。现将人事管理学同一些学科的关系介绍如下：

（一）人事管理学与行政管理学。行政管理学是研究国家行政管理规律的科学。它运用组织、领导、决策、人事、财务、监督等手段，通过有效地处理公务，实现对国家事务的科学管理。人事管理是国家行政管理的重要组成部分，是一切行政管理的核心和关键；行政管理则是包括了人事管理在内的对整个国家事务的管理，行政之本在于用人。因此，人事管理学与行政管理学具有“血缘”关系。这种“血缘”

着广泛密切的联系，因此，我们学习人事管理学，除了必须与学习马克思主义哲学、政治经济学、科学社会主义以及法学、社会学、行政管理学密切联系以外，还要与学习管理学、心理学、人才学、教育学等学科结合起来。此外，还必须尽可能地吸取现代科学的管理理论、方法和技能，如决策学、信息论、系统论、控制论等。只有广泛涉猎，博取众长，才能触类旁通，更加深入地开展人事管理学的研究。

人事管理学的自然属性为人事管理学的研究提供了借鉴的可能性和必要性。我们在学习和研究人事管理学时，应该在比较和鉴别的基础上加以借鉴。对于古今中外的人事管理，我们应该在辩证唯物主义和历史唯物主义的指导下，认真分析研究，善于比较鉴别，取其精华，“古为今用”，“洋为中用”。在比较、鉴别和借鉴中，对于一切有用的东西我们要继承和吸收。既要克服不讲科学，盲目排外的观点，也要防止不顾我国国情，照搬、照抄的做法。

### 思考题

1. 什么是人事制度？什么是人事管理？二者关系如何？
2. 人事管理有哪些特点？
3. 结合人事管理的基本任务，谈谈如何做好新时期的人事管理工作。

## 第二章 人事管理的历史发展

世界各国的人事管理都有着自身发展的独特历史，都是为本国统治阶级服务的工具。我们要以辩证唯物主义和历史唯物主义为指导，认真总结我国的，特别是新中国成立以来人事管理正反两方面的经验，从中找出规律性的东西，同时本着“古为今用”，“洋为中用”的原则，借鉴其他社会主义国家人事管理的历史经验，批判地吸收我国古代和西方资本主义国家人事管理中合理的东西，努力创立科学的、具有中国特色的社会主义人事管理。

### 第一节 我国人事管理的历史发展

#### 一、古代人事管理的产生和发展

人类的原始社会，由于生产力极度低下，没有生产资料私有制，没有阶级和国家，因而人事管理还未形成。但为了协调人们的劳动和分配产品，也出现了最初的人事活动。这种人事活动极其简单，从严格的意义上讲，并不能称为人事管理。人事管理作为国家的一种管理职能，是在产生了阶级和国家以后才有的。我国古代漫长的阶级社会，人事管理历史悠久，内容丰富，按其发展情况，大致可以分为三个阶段。

##### （一）古代人事管理的初期阶段（夏～秦统一以前）

公元前21世纪，我国历史上第一个奴隶制国家夏朝诞生，从此，开始了我国阶级社会的历史。夏朝实行帝位世

主义革命。1921年中国共产党诞生。1927年开辟了革命根据地，建立了红色政权，开展了干部管理工作。这一时期，我党的干部工作主要包括干部的吸收、调动、教育、任免等内容，其基本理论、原则和特点是：

1. 实行党管干部的原则。党从成立之日起，就把干部工作作为党的组织路线的重要部分。这一时期，党管干部的原则主要体现在：所有干部实行中央统一制度下的各级党委分级管理；干部工作的方针、政策决定于党中央。

2. 坚持干部工作为党的中心工作服务。干部工作由党的政治路线决定，为党的不同时期的中心工作服务。

3. 确立和执行任人唯贤的干部路线和德才兼备的干部标准。我党始终坚持任人唯贤的干部路线，把大批德才兼备的工农群众和革命知识分子吸收到革命队伍中来，从而保证了党的各项任务的顺利完成。

4. 强调吸收知识分子和非党干部。在长期的革命斗争中，党肯定了知识分子在整个革命队伍中的地位和作用，规定了对知识分子的政策，并把大量的知识分子和非党群众吸收到革命队伍中来，使他们为新民主主义革命的胜利作出了应有的贡献。

5. 重视干部教育。党采取举办党校、干校及训练班，开展整党整风，对干部进行系统的马克思主义理论教育，并让干部到群众运动中接受锻炼，从而培养出大批政治、军事、经济和文化人才，提高了整个干部队伍的马克思主义理论水平、文化知识水平和实际工作能力。

6. 贯彻精简的原则。在土地革命时期、抗日战争时期和解放战争时期，我们党对革命根据地里各级组织机构的建立与干部的配备，都贯彻精简的原则。

### 三、新中国人事管理的产生和发展

中华人民共和国于1949年建立。新中国的人事管理是一种崭新的人事管理，是代表我国工人阶级和广大劳动人民的根本利益，体现人民当家做主，为人民服务，对人民负责的社会主义的人事管理。它是马克思主义关于国家政权建设和组织建设理论同中国革命和建设实践相结合的产物，是在我党新民主主义革命时期的干部理论、原则的基础上产生，并随着我国社会主义革命和建设的发展而发展的。新中国人事管理的历史分期，大体可以划分为三个阶段。

(一)从新中国成立到1966年“文化大革命”开始，是社会主义人事管理的建立和初步发展阶段。新中国成立后，建立了新的干部管理体制和专门人事管理机构，全面开展了人事管理工作，逐步建立起包括工作人员吸收录用、调配、任免、培训、奖惩、工资、福利、军队转业干部安置和大中专毕业生分配，以及工作人员退休、退职等各项规章制度。这一时期，成绩比较突出的是干部的吸收录用、调整、调配和培训等方面。

建国初期，百废待兴，新成立的人事部门根据党和政府在这个时期制定的有关方针政策，对旧机关的职员，包括技术人员“包下来”继续留用，大量吸收工人、农民群众中涌现出来的积极分子和青年知识分子，有计划地分配大中专毕业生，这些都成为我国干部队伍的主要来源。据1965年统计，全国各类干部近1200万人。围绕社会主义的改造和建设，大规模地调整和调配了干部，使各个地区、各条战线都有了一支相当数量、有领导核心、密切联系群众的干部队伍。为了培养急需的各类人才，在50年代初期，大规模地开展了干部教育和培训，为建设一支又红又专的干部队伍起到了重要作



切”的口号，不仅重视各类正规教育，而且还通过党校网和训练班网对大批党政干部进行培训，同时把许多具有丰富知识的技术专家和管理专家选拔到政府和企业的领导岗位。斯大林还大胆提拔和任用大批新生力量，实行了新老干部的结合。

第二次世界大战后，涌现了一批社会主义国家，如中国、朝鲜、南斯拉夫、罗马尼亚等，其干部制度多是在长期的武装斗争中产生的，因而各有特点。近20年来，一些国家根据本国的特点，对其干部制度进行了一系列的改革，使干部制度逐渐完善起来。社会主义国家的干部制度的基本特点主要是：

（一）对干部的选拔录用，规定了严格的标准。罗马尼亚、南斯拉夫等国强调以德才兼备的标准选拔干部，用严格考试把好干部队伍“进口”关，从任用开始就注意防止外行占据领导岗位。

（二）重视干部教育，强调内行、专家担任领导。列宁、斯大林一直强调管理要内行，并建立有效的培训系统，促使了干部队伍的知识化、专业化。罗马尼亚认为政府应成为“专家组成的政府”，并规定干部每5年必须轮训一次。

（三）实行干部轮换制度。东欧一些国家，普遍实行干部轮换制。南斯拉夫、匈牙利等国在宪法中对此作了规定。

（四）严格考核。东欧一些国家，普遍注意对干部实行考核。保加利亚特别规定了对领导干部定期评定的制度，不能胜任者即调离或降职。

此外，东欧国家在奖惩、工资待遇、退休制度中也有一些原则和规定大体相同。

由于各国无产阶级夺取政权所走的道路不同，社会主义