

《现代管理学》

学习指导书

朱钧侃

-2 工学院出版社

《现代人才管理学》

学习指导书

朱 钧 侃

南京工学院出版社

《现代人才管理学》学习指导书

朱 钧 侃

南京工学院出版社出版

南京四牌楼 2 号

江苏省新华书店发行 江苏省高淳印刷厂印刷

787×1092 毫米32开本 2.125印张 45,000字

1986年7月第1版 1986年7月第1次印刷

印数 1—45,000册

书号: 3409·003 定价: 0.35元

责任编辑 刘 仰 贤

序 言

根据我校的教学计划，人事管理专业1986级第二学期将开设《人才学》讲座。

为了帮助广大电大学员学好这门课程，我们选用了由南京工学院出版社出版的江苏省社会科学院朱钧侃同志撰写的《现代人才管理学》为教材。特邀朱钧侃同志为本门课程的主讲教师，并请他编写了这本学习指导书。

本书比较系统和扼要地介绍了《现代人才管理学》各章、各节的学习目的、要求和重点，并附有复习思考题，供电大学员在学习时参考。

中央广播电视大学

1986年7月

目 录

第 一 章	人才管理学是一门科学	(1)
第一节	研究人才管理学的意义.....	(1)
第二节	人才管理学的研究对象和领域.....	(3)
第三节	人才管理学的地位和作用.....	(4)
第四节	人才管理学的特征.....	(6)
第五节	人才管理的基本原则.....	(6)
第 二 章	人才的特征及其在社会主义现代化建设 中的地位 and 作用	(8)
第一节	人才的特征及其在社会主义现代化建设 中的地位 and 作用.....	(8)
第二节	我国科学技术人才队伍的来源、组成及 其劳动特点.....	(10)
第 三 章	人才的良性循环	(12)
第一节	人才循环是一个客观过程.....	(12)
第二节	我国现有人才不良循环的主要表现.....	(13)
第三节	实现良性循环的战略措施.....	(14)
第 四 章	人才的结构	(16)
第一节	人才的个体结构.....	(16)
第二节	人才的群体结构.....	(18)
第 五 章	人才的计划工作	(21)
第一节	人才计划工作的任务和原则.....	(21)

第二节	人才计划的形式、组成和指标·····	(22)
第三节	人才计划的综合平衡·····	(23)
第四节	人才需求预测·····	(23)
第 六 章	选拔、任用人才的原则和标准·····	(25)
第一节	我国历史上选拔、任用人才的两个对立 原则·····	(25)
第二节	我党选拔、任用人才的原则·····	(26)
第三节	我党选拔、任用人才的标准·····	(26)
第四节	坚决贯彻执行德才兼备、任人唯贤的原 则·····	(27)
第 七 章	人才的考核·····	(29)
第一节	人才考核制度的发展概况、意义和目的··	(29)
第二节	人才考核的基本环节·····	(30)
第三节	人才考核的内容·····	(31)
第四节	人才考核的形式和方法·····	(31)
第 八 章	人才的合理使用和合理流动·····	(33)
第一节	人才的合理使用·····	(33)
第二节	人才的合理流动·····	(35)
第 九 章	改革职称评定、实行专业技术职务聘任制 度·····	(37)
第一节	职称评定的发展过程·····	(37)
第二节	改革职称评定、实行专业技术职务聘任 制度的目的和意义·····	(38)
第三节	专业技术职务的内涵、特征和功能·····	(39)
第四节	做好专业技术职务聘任工作必须掌握的 环节·····	(39)

第十章	人才的劳动报酬和工资制度改革 ·····	(41)
第一节	社会主义制度下工资的实质及做好专业技术人员工资工作的意义·····	(41)
第二节	确定专业技术人员工资水平的原则·····	(42)
第三节	专业技术人员原有工资制度必须改革·····	(42)
第四节	实行专业技术人员职务工资制度·····	(43)
第五节	搞好工资改革的经验·····	(44)
第十一章	人才的立法 ·····	(46)
第一节	人才立法的重要性和紧迫性·····	(46)
第二节	人才立法的特征和作用·····	(46)
第三节	人才立法的原则和主要内容·····	(47)
第四节	人才立法的方针和步骤·····	(47)
第十二章	人才管理体制、机构和加强人才管理干部队伍 ·····	(49)
第一节	人才管理体制和机构·····	(49)
第二节	加强人才管理干部队伍的建设·····	(52)

附：《现代人才管理学》教学计划

第一章 人才管理学是一门科学

〔学习目的和要求〕

本章的目的在于使学员掌握现代人才管理学的基础理论和基本知识。通过本章学习，学员能正确地认识研究人才管理学的意义；了解人才管理学的研究对象和领域；明确人才管理学的地位和作用；认清人才管理学的特征；掌握人才管理的基本原则，以指导人才管理的实践。

〔学习内容和要求〕

第一节 研究人才管理学的意义

一、人才管理学的定义

人才管理学是研究人才管理的现象及其规律的一门应用科学。它遵循马克思主义人才理论和我党的人才思想，以人才的系统管理为对象，紧密结合实际，探索和掌握人才管理的客观规律，以指导人才管理工作。

二、研究人才管理学的意义

1、研究人才管理学是人才管理工作发展的需要。

人才管理是历史的产物。人才管理存在于社会生产和生活的各种组织之中。人才的科学管理是人类社会发展的重要

条件。它是所有社会组织中的一个必不可少的组成部分，是各项管理的核心。人才管理与一定的社会制度相联系，同时，又是与一定的社会制度密切相关的人才管理体制分不开的。不同的历史时代和社会制度，有不同的人才管理制度和管理方法。我国的人才管理，有着悠久的历史。在漫长的封建时代，我国就有一套相适应的人才管理的组织、制度和办法。中国共产党自建立以来，在马列主义、毛泽东思想的指导下，在长期的革命实践中，逐步建立了一套比较科学的人才管理组织、制度、政策和方法，使我国人才管理进入了一个崭新的阶段。党的十一届三中全会以来，随着全党工作着重点的转移，人才管理进入了一个新的历史时期，对人才管理提出了新的、更高的要求，需要进一步加强人才管理学的研究，认真总结国内的先进经验，吸收国外的有益经验，逐步形成一套具有中国特色的社会主义人才管理理论体系、人才管理的制度和办法。

2、研究人才管理学是发展经济、实现四化的迫切要求。

实现社会主义现代化建设的宏伟目标，必须培养造就大批坚持社会主义方向的各级各类合格人才，必须放手使用和努力提高现有的人才，切实加强人才的管理。实现党的十二大所确定的战略任务，实现二十年翻两番的目标，需要动员和组织广大科学技术人员参加规划，参加攻关，推广应用成果。第一位的是要解决科技队伍管理和使用问题。这是一项大规模的、复杂的组织工作。要从战略高度，充分认识加强人才管理学研究的重要性、迫切性，把人才管理的现代化、科学化作为一项迫切任务来抓。

3、研究人才管理学是加速实现人才管理现代化的紧迫任务。

社会主义制度为充分调动人才的积极性、创造性创造了任何时代不可比拟的条件。但是，前提是我们必须学会管理，必须在实践中不断总结经验，加强人才管理学的研究。正在世界范围兴起的新技术革命，对人才、人才管理正在发生深刻的影响，更加突出了加强人才管理和人才管理研究的重要性。加强现代化建设中的人才管理，决不是单凭一己的狭隘经验可以胜任得了的事，它已成了一门需要潜心学习、研究的科学。经济竞争决定于人才竞争，归根结底是人才管理的竞争。人才管理是经济起飞的重要支柱。目前人才管理方面存在的不少问题，亟待研究解决。所以，要充分认识学习和研究人才管理学的重要意义，加强责任感、紧迫感，加速实现人才管理现代化的进程。

第二节 人才管理学的研究对象和领域

一、人才管理的含义

管理的实质在于通过执行管理职能来放大所管理的系统的功效。

人才管理是指整个人才的系统管理。就是在党和人民政府的领导下，人才管理部门为了实现人才管理的目标，按照一定的原则，科学地组织、协调、使用各种人才因素，使工作连续地、稳定地、有秩序地、高效地运转的决策和实施。

二、人才管理学的研究对象和领域

人才管理学作为一门科学，有其独立的研究对象和领

域。

1、人才管理学的研究对象是人才成长、发展的规律和人尽其才，才尽其用的规律；探讨如何在社会实践中，运用这些规律，发现、选拔人才，合理组织、使用和管理人才；协调人才内部与外部之间的相互联系，最充分地发挥人才的智慧和才干，最大限度地调动人才的积极性、创造性，为四化建设、为人类进步服务。

2、人才管理学是研究对现实社会的人才进行科学管理的要求、任务、原则、手段及其规律。

3、人才管理学的理论基础是马克思列宁主义、毛泽东思想。

4、人才管理学有它自身固有的规律。有些已经被我们所认识，有些还有待我们加强研究和探索，以指导我们的实践。建立一门现代人才管理学的任务，已经落在我们的肩上。

第三节 人才管理学的地位和作用

一、人才管理学的地位

1、人才管理学是人才学的主要基石。人才学概括起来是两大部分，即：人才学的理论研究和应用研究。人才管理学是人才学的应用部分，是主要的基础之一。

2、人才管理学是研究人才管理的一门学问。人才管理是整个社会管理中的一个重要组成部分，是社会管理大系统中的一个重要的子系统。

3、人才管理学是各级党政领导部门的用才学。各级领

导干部的主要任务是两条：一是用人，二是出主意。人才管理学是用人之道，是用人学，是各级领导部门必须研究和掌握的一门科学。

4、人才管理学是为贯彻落实党的组织路线服务的一门科学。人才的发展、选拔、培养、使用、管理是党的组织路线的重点。党的组织、人事、科技干部管理部门的主要任务是做好人才管理工作。正确、及时地选拔人才、使用人才是人才管理工作的中心环节。

二、人才管理学的作用

科学的人才管理就是高标准、严要求的管理。它的主要标志有：

1、科学化。

2、制度化。

3、现代化。

4、合理化。

5、高效化。

实现科学的人才管理，对于社会主义现代化建设有着重要作用：有利于使任务与人才合理匹配，做到什么样的任务，有合适的人才来担当，什么样的人才，得到最合理的使用；有利于人才结构的合理化，充分发挥人才的优势，充分发挥智慧和才能，做到人尽其才，才尽其用；有利于人才与领导、人才与人才之间的和谐、协调、团结合作，发挥集体主义精神，形成拳头，形成力量；有利于各项任务的胜利完成，促进社会的进步，科技的发展，经济的起飞，保证社会主义现代化建设任务的顺利实现。

第四节 人才管理学的特征

人才管理学是介于人才学和管理学之间的边缘学科。在整个科学体系中，它属于社会科学范畴。主要有以下四个特征：

- 1、科学性。
- 2、实践性。
- 3、艺术性。
- 4、创造性。

第五节 人才管理的基本原则

原则是指观察问题、处理问题的准绳，是各项领导工作必须遵循的指导原理和要求，是解决问题的观点、方式和方法。

从我国人才管理的实际出发，搞好人才管理，必须遵循以下基本原则：

1、方向原则。我国的人才管理是社会主义性质的，必须坚持正确的方向，坚持四项基本原则。

2、系统原则。现代化的人才管理是从全局、整体出发，是有系统、有层次的综合管理。

3、信任原则。广大专业人才是社会主义物质文明和精神文明的建设者，要在全社会、全党造成尊重人才，信任人才的浓厚空气。要大胆放手使用人才。

4、能级原则。现代化的人才管理要按人才的能级使

用，知人善任。

5、择优原则。要承认人才的差别。通过比较选拔优秀人才，聘任其合适的岗位和职务。

6、激励原则。人才需要激励。激励可以提高广大专业人员的思想觉悟，增加事业心、责任感，鼓励他们的积极性、创造性，为四化作出贡献。

7、民主原则。学术上的民主，是人才成长，科学繁荣的最重要条件。必须正确贯彻“百花齐放，百家争鸣”方针。

8、协调原则。管理的本质在于协调。人才管理就是通过协调来提高所管理的系统的效率。

〔学习《现代人才管理学》的方法〕

《现代人才管理学》作为一门应用科学，理论联系实际是学好这门科学的根本方法。要在深刻领会马克思主义人才理论和党的人才思想的基础上，紧密结合新时期的人才和人才管理的实际，正确认识和掌握人才管理的理论、原则、方针和政策，以及人才管理的科学方法。在学习过程中，要发扬创造精神，坚持独立思考，力求学深学透，并注重应用。

〔复习思考题〕

- 1、为什么要学习、研究人才管理学？
- 2、人才管理学的研究对象和领域是什么？
- 3、怎样理解人才管理学的地位和作用？
- 4、人才管理学有哪些基本特征？
- 5、搞好人才管理工作，要认识和掌握哪些基本原则？

第二章 人才的特征及其在社会主义 现代化建设中的地位和作用

〔学习目的和要求〕

本章的目的在于使学员了解社会主义人才的特征，正确认识人才在社会主义现代化建设中的地位和作用，明白我国科技人才队伍的来源、组成及其劳动特点。

〔学习内容和要点〕

第一节 人才的特征及其在社会主义现代化 建设中的地位和作用

一、人才的含义

人才是人民群众在各方面的优秀代表。人才既包括名家学者，也包括那些默默无闻、勤勤恳恳、兢兢业业在自己岗位上取得优异成绩的实干家。凡是具有一技之长，或具有一定的专业知识和专门技能，从事某行专业性工作，能够总结概括一定的工作经验，掌握本职工作的规律，并自觉对社会尽职尽责，为人民服务，在四化建设的岗位上作出贡献的都是人才。衡量人才的标准主要看他的德、识、才、学、体的实际水平，看他对于四化建设的实际贡献。

二、人才的特征

人才的特征一般而言有以下三条：第一，有才能。第二，有远见。第三，有较强的开拓、创新的能力。

社会主义人才最本质的特征，他们首先是社会主义精神风貌的体现者。不仅是社会主义物质文明的建设者，而且是社会主义精神文明的建设者。社会主义中国的人才都应该面向现代化、面向世界、面向未来；有理想、有道德、有文化、有纪律；热爱中国共产党、热爱社会主义祖国和社会主义事业，具有为国家富强和人民富裕而艰苦奋斗的献身精神；不断追求新知识，具有实事求是、独立思考、勇于创造的科学精神。

三、人才在社会主义现代化建设中的地位和作用

人才是人民的宝贵财富，是治国兴邦的根本。举凡政治上革新，战争的胜利，经济的发展，文化的昌盛，新兴科学技术的兴起，社会生活的进步，都是同各方面的人才所起的决策、倡导、推动、发明和创造的作用分不开的。

实现四化、振兴经济的关键在于人才。各类人才在四化建设中，在认识世界和改造世界，推动社会发展和人类进步的实践中，起着各自的不可估量的作用：1、党和国家建设的重大决策作用。2、思想解放的先导作用。3、培养一代新人的灵魂工程师作用。4、社会改革的参谋作用。5、提高经济效益的管理作用。6、健全法制的社会工程师作用。7、在群众中的表率作用。8、新技术革命的骨干作用。自然科学和社会科学两方面的人才，在促进科学技术进步，发展经济，推动人类进步等方面，有着十分重要的历史地位和作用。

第二节 我国科学技术人才队伍的来源、组成及其劳动特点

一、我国科技人才队伍的来源和组成

建国以来，我国已经形成了一支相当规模的、包括社会科学和自然科学的科学技术队伍。主要由以下几方面的人员组成：1、延安与各个解放区从事科学技术工作的老干部，国民党统治区从事秘密工作的科技干部；2、从旧社会过来的老科学技术人员；3、从国外回来的科学技术人员；4、建国以来，通过高等学校和自学成才等多种途径培养出来的各类科学技术人员。

这支队伍中有百分之九十以上是全国解放后我们党自己培养出来的，百分之七十以上是出身劳动人民家庭，一部分科学技术人员光荣地加入了中国共产党。从旧社会过来的科学技术人员，绝大多数是拥护共产党的领导，热爱社会主义祖国，努力为人民服务的。经过党的长期培养教育和革命实践的锻炼，已经成为工人阶级的知识分子。

二、科学技术人才的劳动特点

科学技术工作是一项以脑力为主的复杂劳动，也是一项创造性、探索性的劳动。科学技术人才从事的工作，是一项特殊的劳动，有以下七个基本特点：

- 1、创造性。
- 2、探索性。
- 3、艰苦性。
- 4、积累性。