

高等院校劳动人事专业教材

企业劳动人事管理

主编 尹振才
刘庆茂

中国人事出版社

(京)新登字099号

图书在版编目 (CIP) 数据

企业劳动人事管理 / 尹振才主编. — 北京: 中国人事出版社, 1994.4

ISBN 7-80076-502-4

I.企… II.尹… III.企业管理—人事管理
IV.F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (94) 第04258号

中国人事出版社出版

北京市朝阳区西坝河南里17号楼

新华书店经销

河北省少年管教所印刷厂印刷

787×1092毫米 32开本 16.35印张 367千字

1994年3月第1版 1994年3月第1次印刷

印数 1—3000

定价: 12元

前 言

党的十四大确立了我国建立社会主义市场经济体制，构建了具有中国特色社会主义市场经济的框架，成为中国人民进行社会主义现代化建设的指南。企业如何转换经营机制，迎接挑战，走出国门，参与国际竞争，如何建立健全现代企业制度？我们面临三大任务：一要坚持走自我完善和自我发展之路；二要勇于探索完善劳动体制、劳动制度、社会保障体系的途径，通过建立劳动力市场、劳动用工制度、工资分配制度、干部制度和社会保障制度体系启动企业的内部活力；三要加快政府职能转变，使劳动人事部门围绕企业主体这个中心开展工作，建立起现代企业制度。一切为企业生产经营服务。大专院校和科研部门也应按市场经济规律，去研究国内外经济发展新变化，及时总结经验教训，创造性地构建与社会主义市场经济相适应的劳动经济理论。为此，我们根据中央关于教育要面向未来、面向经济建设和深化劳动人事制度改革、抓好教育和培训的指示，组织了由河北财经学院牵头，石家庄市劳动局、河北省劳动厅、黄金局、建工局、国防工办、河北地质学院、邮电部邮电专科学校、河北经济管理干部学院的专家、教授编著的《市场经济劳动人事管理》丛书编写组。《企业劳动人事管理》为第一册。此书可作各类高等院校教材；也可作为劳动人事干部培训和自修用书。

《企业劳动人事管理》一书，以市场经济基本理论为指

导,以企业为主体,在宏观调控与企业微观放活的结合上作文章;按政府转变职能,围绕企业生产、经营协调、服务为宗旨,运用经济学、哲学、社会心理学原理,探索市场经济的必然性、特点、功能与企业劳动人事管理的关系及现代化、法制化趋势,对劳动争议仲裁与法制建设、劳动用工制度、化优劳动组合、工资制度、劳动力市场、用人制度和社会保障体系等改革作了实用性探讨。全书注意了与法律、法规文件的一致性,反映了国内外的最新成果;内容全面、充实结构严谨,逻辑性强。

全书共24章。编著分工是:尹振才,前言、导言、第一、二、四、九、十、十四、十八、十九、二十一、二十三、二十四章;刘庆茂、王太平第三章;刘庆茂、高玉林第四章;郭爱芹、陈烈南第五章;穆爱国、高慧臻、惠京茹第六章;刘庆茂、甄永红第七章;王桂兰、王红霞第八章;王桂兰第十一、十二章;穆爱国、王太平第十三章;张会勇、王志海第十五章;郭爱芹、王兰芝、郭瑞第十六章;陈烈南、范格峰、阎峰第十七章;陈烈南、王俊茹第二十章;刘庆茂、刘立欣第二十二章。尹金茹、尚朝辉、贺兴、王永强、翟兆新、徐绍玲、何超英等参加了部分章节的编写。

在本书出版过程中,受到作者所在单位领导的大力支持,在此表示谢意。由于劳动人事专业长期受忽视,社会主义市场经济的建立又是前无古人的开创性事业,许多理论与实践问题都有待深化和探讨,加上我们水平有限,时间紧迫,缺点和错误在所难免,恳望读者批评指正。

编著者 1994, 3

导 言

一、企业劳动人事管理的概念及研究对象

企业劳动人事管理，就是指以研究生产劳动过程中生产要素的构成和各生产要素之间（包括人与人之间）的相互影响及其结果间的投入产出联系，探求如何科学组织和管理劳动过程，实现生产过程中以劳动者为主体（或首要因素）的生产诸要素的最佳结合，最大限度地提高劳动生产率和企业目标的经济学科、企业劳动人事管理，是经济学类的重要分支，是企业管理学中的主要组成部分，是与经济学、社会心理学、行为科学以及系统动力学、自然科学等有密切联系的边缘科学。

要研究企业劳动人事管理，必须先从研究人的劳动入手。一是因为人是劳动过程的主体，是劳动生产过程的参加者和组织者，离开了人的劳动和组织作用，生产不可能进行；二是劳动过程溶于生产过程，劳动管理与生产劳动同时产生、同步发展。在原始社会，猿人用石器猎兽为生时，人的劳动和劳动人事管理的最初形态就出现了。

在人类历史发展的长河中，人的劳动和劳动人事管理都得到了同步发展。人类的发展已有2000万年的历史、历经石器、铁器、产业革命以来的蒸汽机时代和现在的电子计算机时代，生产力发展速度逐渐加快。上万年的石器时代，劳动生产率只提高1—2%，4千年的铁器时代又提高2%以

上，十八世纪以来的200年间，以蒸汽机为手段的劳动效率大大提高，每年平均增长2.2—2.5%。现在，劳动方式进入了计算机时代，使劳动生产率的增长出现了无法想象的飞跃。美国计算机每年完成的工作量，是全世界人口工作量的87倍。可见，人类发展史，其实就是人类劳动的发展史，就是提高人类改进劳动工具、改造劳动对象的能力和管理人类自身的能力的发展史，是劳动创造物质财富和精神文化财富的历史，是劳动创造了历史，是劳动管理史。所谓劳动过程，乃是劳动者在劳动场地上使用劳动资料（主要是劳动工具）作用于劳动对象以创造使用价值的过程。所以劳动管理是以生产劳动过程为自己研究对象的。

生产过程的日趋复杂和劳动过程社会化的提高，劳动主体和劳动环境的结合日益有组织化。石器时代是自然人群体的氏族组织劳动，铁器时代是手工作坊劳动，蒸汽机时代是工场主组织管理劳动，近100年是企业主组织的现代化劳动。从蒸汽机产生以来的200年间，有一系列成功的管理理论，推动着产业革命、工业生产技术的进步和大规模发展。从早期管理理论，如亚当·斯密的劳动价值论，特别是关于分工理论，分析手工业的分工而获得的经济效益，主要是技术的进步，时间的节约，以及新的机器和工具的采用，对劳动生产率的提高和资本的增殖都有巨大的作用；大卫·李嘉图以劳动价值为基础，研究了资本、工资、利润和地租，认为工人劳动创造的价值是工资、利润和地租的源泉，并得出结论：工资越低，利润就越高；工资越高，利润就越低。从而揭示了资本主义经营管理的中心问题和管理目的与手段。到自由资本主义向垄断资本主义过渡时期，企业管理从过去资本家

根据个人的经验和判断进行管理，逐步走向科学化、系统化而形成“科学管理”理论。其代表人物就是美国的工程师泰罗，被人们称之为“科学管理之父”。泰罗为了解决劳资之间的尖锐矛盾，对工人的操作动作和时间进行了长期的研究，创造了劳动定额和工时定额的制度，提出了奖励工资制，利用金钱来刺激工人的生产积极性。应当承认，“泰罗制”在提高劳动生产率方面，当时收到了显著的效果，“是一系列的最丰富的科学成就，即按科学来分析人在劳动中的机械动作，省去多余的笨拙的动作，制定最精确的工作方法，实行最完善的计算和监督制等等”（《列宁全集》第三卷第511页），为资本家残酷地剥削工人提供了手段。二十世纪四十年代到六十年代产生并发展起来了“管理科学”（实质上是泰罗制的“科学管理”的继续和发展。它是在操作方法、作业水平研究的基础上，向科学组织的研究方面扩展；同时，汲取了现代自然科学和技术科学的新成果，靠运筹学、系统工程、电子计算技术等科学手段，而形成的一种现代的组织管理科学）和行为科学（是强调从社会学、心理学的角度研究管理、重视社会环境、人的相互关系对提高工效的影响）。他们认为，泰罗制只重视物质的、技术的条件，而忽视社会条件对工效的影响，是片面的。“行为主义”最早的代表人物哈佛大学的梅奥认为，“生产不仅受物理的、生理的因素影响，而且受到社会学、社会心理学的影响”。1949年哈佛大学关于“行为”的一般性辩论后，福特基金会成立了“行为科学部门”，1952年又成立了“行为科学高级研究中心”，六十年代行为科学的重要动向是“组织行为”概念的出现，主要是研究企业性组织内个人和团体的行为问题，

其特征是既注意人的因素，又注意组织的因素（例如工作任务、组织结构、隶属关系）在某种意义上是人群关系学和组织理论的综合。现在行为科学成了西方国家各个大学的主要教学内容。二十世纪七十年代，又产生了一种由“管理科学”和“行为科学”综合起来的“系统理论”，即指从整体出发去研究管理工作的一种理论。它把同一事物有关的全部要素组成的总体，看成一个系统。例如，一个企业可以看成是一个系统，在企业这个系统中，按照“系统理论”，物、人、资金和所处环境是构成这个系统的要素。进行系统分析，就是要对这些要素进行全面分析研究，实现计划、方案、设计的最佳化。系统有大有小，整个国民经济也可以作为一个系统，企业内部又可以分为若干小的系统。美国华盛顿大学教授卡斯特和罗森茨威克在1970年合写的《组织——从系统出发的研究》是系统理论的重要代表作。

从上述介绍不难看出，劳动管理随着生产规模的扩大、生产技术的日趋提高而日益丰富和科学，劳动管理理论伴随着劳动管理的不断丰富和科学而越来越丰富和系统。科学技术的四次飞跃，产生了劳动管理及其理论的四个阶段。资本主义企业管理理论随着资本主义生产的发展，科学技术的进步，生产社会化程度的提高，发展的比较完善。

很显然，《企业劳动人事管理》是以企业劳动过程作为自己的研究对象的。从分析劳动过程可以看出，劳动过程要具备四个要素：（1）人的有目的的活动或有劳动能力的劳动者；（2）劳动对象（土地、原材料等）；（3）劳动资料（劳动工具或设备、种子、仪器等）；（4）劳动场地（或称劳动环境）。这四个因素的关系是，劳动者只有在一定的环境

条件下，使用劳动工具为主的劳动资料去作用于劳动对象，才能生产出有使用价值的产品。缺少任何一种因素，劳动过程就不可能发生，其中人是劳动过程中最积极、最活跃的能动因素。事实上，在劳动过程中，由于劳动者的能力有高有低，并受思想及其利益的支配，劳动资料、劳动对象有多有少，有好有坏，劳动环境有优有劣，劳动者与劳动对象、劳动资料的结合方式适宜程度不同，因而劳动结果——产品或劳务服务质量有高有低，数量有多有少。因此，作为企业组织者如何配置人、物、资金等各种资源，如何管理好人并通过劳动者自己控制和管理劳动者的劳动过程，是劳动过程能否顺利进行并取得最佳结果的关键问题。因此，《企业劳动人事管理》的研究对象，应是在掌握企业劳动过程发展规律的基础上，科学地组织劳动过程所含的四项要素，使其产生最佳结合的效应，保证提高企业的劳动效率和经济效益，不断满足劳动者及其家属在物质、文化、心理、生理、社会等方面日益增长的需要。

二、企业劳动人事管理研究的任务

既然企业劳动人事管理把企业劳动过程作为自己的研究对象，这就必然涉及到企业生产过程和劳动过程的客观性，即就某一个生产过程或某一段时间来看，企业的生产过程和劳动过程是一个静止的客观物，企业劳动人事管理就要研究劳动者在一定的劳动环境中，如何使用劳动资料、如何加工劳动对象就能生产出最多的产品、最好的产品质量，或用最少的时间、最少的劳动资料和劳动对象消耗生产出与其他企业同等数量和质量的产出来。事实上，企业的生产过程和劳

动过程也是在发展变化的，即社会对劳动产品使用价值的数量和质量的需求层次不断提高，因此，生产过程和劳动过程也需更好地组织，才能生产出适应社会需求的使用价值。因此，企业劳动管理就应从动态的角度，研究如何提高人的素质、改进人的管理、节约要素数量，提高劳动对象、劳动资料质量，改善劳动环境，改进劳动者与劳动对象、劳动资料的结合方式。总之，企业劳动人事管理的研究任务，就是从静态和动态上，解决劳动过程内含四要素之间如何实现确保劳动过程顺利进行并取得最佳效益的最佳结合配置。

同时，企业劳动人事管理作为一门科学，是多年企业生产经营管理实践经验的总结，所以，其研究任务亦应随着管理实践经验的不断发展而发展。企业劳动人事管理从西方资本主义企业产生以来，其理论经历了三个发展阶段：一是经验管理阶段，从18世纪延续到20世纪初，历时近200年；二是科学管理阶段，从20世纪初到40年代，盛行40多年，至今仍具有影响；三是现代劳动人事管理阶段，从20世纪40年代起，至今仍盛行不衰。泰罗制是科学管理的代表作。他是在对劳工管理阶段的经验和理论进行继承和批判的基础上创立的，其主要内容是：①挑选“第一流的工人”为劳动典范，设计出标准操作法，并加以推广；②实行差别计件工资制，刺激工人严格执行标准操作法，强制提高劳动效率；③实行职能制，把管理者和操作者的工作分开，责成管理职能人员严格控制工人在劳动过程中的劳动行为。这一套管理方法用于企业劳动管理，劳动效率显著提高。泰罗还提出了“科学认识来代替个人的判断和意见”的科学管理思想。由于泰罗制过分重视制度，管理过严，而被现代劳动人事管理学派的以人

为中心的激励管理所替代。他们认为，只靠金钱的奖励和惩罚等物质手段，靠“胡萝卜加大棒”政策，不会刺激工人提高劳动效率，关键在于要满足工人的社会心理需要。不仅要
把工人看成“经济人”，还要看成“社会人”，才能激励工人的劳动心理和劳动行为。日本一位行为学家，曾经用“布谷鸟不啼了怎么办？”为例，形象地反映了历史上三个劳动管理阶段：起初是宰了它，后来是硬让它啼，现在是等待它啼。显而易见，企业劳动管理的研究任务，首先是从经济角度出发，探讨劳动者的劳动行为高效率的途径。其次，还要把研究社会心理作为自己的任务。因为企业活力的源泉，在于脑力劳动者和体力劳动者的积极性、智慧和创造力。当劳动者的主人翁地位在企业的各项制度中得到切实的保障，他们的劳动又与自身的物质利益紧密联系的时候，劳动者的积极性、智慧和创造力就能充分地发挥出来。这里的关键是劳动者在企业中的主人翁地位的真正确立。要达到这个目标，就必须在企业劳动过程中，自始至终重视人的因素，培养人的主体意识，把人的地位提高、人的活力发挥、人的生活质量不断改善等问题列入企业管理的议事日程，在当前经济体制改革时期把发挥企业主体及人的活力作为中心问题考虑。通过行为科学研究人们心理活动规律以及各个人的心理特点，采取相应地足以调动人的积极性的措施。最后，企业劳动人事管理还以批判地吸收外国的先进的劳动管理经验和理论作为自己的研究任务。西方资本主义国家企业劳动人事管理实践及其理论都在相互促进中获得了长足的发展。他们由开始的从经济角度，到后来的从行为科学的角度，提出社会心理的任务。研究的立足点是从以物为中心，转到以人为中心的

管理，这确实是突飞猛进的进步，是科学理论和经济效益的双丰收。他们的企业是独立的商品生产者，能采取多种技术组织措施，减少单位产品中活劳动与物化劳动的消耗，不断提高劳动生产率；另一方面，他们重视企业劳动管理中社会心理方面的任务，为劳动者创造和谐的人际关系和组织气氛，创造良好的劳动条件和劳动环境，在发展生产提高效益的前提下，最大限度地为职工增加工资、奖励和福利，为企业积累扩大再生产的资金，以激励劳动者的劳动兴趣与劳动热忱，充分调动蕴藏着的或被压抑了的积极性、主动性和创造性，并促进劳动者素质的现代化，使人的身心、体力、智力都能得到开发和发展。所以，我们应把批判地吸收西方资本主义企业劳动人事管理经验作为企业劳动人事管理的重要任务，吸收西方社会学和心理学中的科学营养，来丰富和完善我国的企业劳动人事管理学。

三、企业劳动人事管理的研究内容

根据企业劳动人事管理的对象和研究任务，确定其应研究的内容，既涉及包括劳动过程主要要素——劳动力、劳动资料和劳动对象的生产力，又包含处理人与人、人与物关系的体制（包括国家宏观体制和企业微观体制，体制中又分政治体制和经济体制）、劳动政策、方针和劳动制度、思想政治教育等生产关系和上层建筑，还涉及到生产技术规律和经济规律。企业劳动人事管理应研究的具体内容是：

（一）研究并阐明生产劳动过程中生产要素配置与劳动效率之间的关系及其变动的规律；

（二）研究并阐明劳动过程中劳动组织管理和行为科

学、经济管理和社会心理启动与劳动效率的关系及变动规律；

(三) 从市场经济主体——独立自主的企业为中心的角度，研究并阐明上层建筑——宏观劳动人事方针、政策、法规、体制与企业生产力的适应规律，生产关系——企业劳动人事管理决策、体制、与企业劳动管理相适应的具体的目标、规划、途径和措施，形成与现代企业制度配套的人事劳动制度。

(四) 阐明实现企业目标的企业劳动人事管理应采取的具体规划、组织、指挥、协调和有效控制的科学方法、步骤。

四、学习企业劳动人事管理的意义和方法

企业劳动人事管理是企业管理的内容中最重要的部分。因为无论企业生产经营过程中的哪一个阶段，任何一个环境，都需要人的参与和组织。人对人的管理，人对机器、设备、原材料等的管理，都体现了人是首要的最活跃的因素，是生产要素中的第一要素。企业劳动人事管理，从属于经济科学，但其中有哲学、社会心理学、系统动力学等相关学科的知识。因此，它有与企业管理等学科的共同之处，又有自己显明的特点。归纳起来，企业劳动人事管理的特点是：

1. 研究内容的综合性。企业劳动人事管理要研究市场经济体制下企业劳动人事管理面临的新任务、体制的变化、企业内部与外部协作、政府放权与企业用权的变化，企业经营机制转换与干部制度、劳动制度、社会保险制度的适应性、劳动市场与职工流动制度的完善、合理岗位的确定、定编定员管理、劳动定额管理与岗位等级工资制度等。其中有经济学的技术经济指标，又有哲学、心理学、行为科学知识；既有经济的内容，又有政治的内容；既有管理类定性的

内容，又有数学类定量的内容；既有宏观的，又有微观的内容。其研究领域范围、知识面十分广泛综合。

2. 系统性。企业劳动人事管理作为一门科学，应当有其独立成学科的理论 and 实践结合的系统性，应和其它学科一样毫无例外。所谓成系统性，一是从历史发展的角度，记载着每一个历史阶段劳动管理同生产力发展结合并同步发展的成就；二是从构成一个独立劳动过程的劳动者、劳动资料、劳动对象和劳动环境的规模、结构及结合配制与劳动结果的关系，探求如何组织劳动者与劳动资料、劳动对象结合，如何优化劳动环境（包括劳动政策、法规、工资、体制和劳动条件），才能取得最佳劳动效果，逐步摸索出某个（类）劳动过程作为一个系统时各系统的构成要素之间的比例关系；三是把一个企业看成一个系统时，企业之间、政府与企业之间，作为系统外部的影响，从政策、法规、社会环境、体制等方面为该系统创造条件，促使该系统处于最佳状态，或使外部系统适应该系统的最佳状态，以求得系统的最佳效果。

3. 研究对象的矛盾性。企业劳动人事管理所研究的客体——劳动过程及其生产要素的配置总是在解决人与机器、设备、工具比例失衡，人与人、企业与企业、企业与政府、职工与企业之间利益差别甚至冲突中进行的，在处理人与人、职工与企业集体、国家关系时还须处理物质手段与精神手段、奖励与惩罚之间的关系，每对关系都是一对矛盾。矛盾存在于整个劳动过程中。研究劳动人事管理，就是要弄清它们相互依赖又相互排斥的关系，趋利避害，解决或缓和矛盾，化不利因素为有利因素，实现生产要素的优化配置，切实提高管理水平和艺术性。

4. 研究对象总体实质的倾向性和模糊性。劳动过程的组织主要搞好两方面配置：一是人与劳动资料和劳动对象的结合比；二是管理者对人（劳动者）的组织配备。前一种配备比较容易。因为静态的物，有一定的规律和特性可循。因而管理者易于根据事先的判断和准备，来进行操作和控制。而后一种则比较难。因为人具有思维能力，其心理状态和情绪上的变化往往难以衡量和确定，其中一种情况是心理变化、情绪高低发生的不确定性，即随机性，另一种是心态、情绪内涵和外延的不确定性，即模糊性。鉴于此种情况，不能硬性规定研究总体的确定性，而是找出内部矛盾中的主导方面所决定的主导性或倾向性，按倾向性解决问题。如确定一种分配政策和办法时，一般都会有一部分人坚决拥护，一部分人基本赞同，一部分人反对，为了决策合理，就要在调查研究和决策时，按多数人的倾向性意见办，以期调动多数人的积极性，并用几种不同的方法和途径实现这种目标。

5. 研究总体内矛盾双方的情感性和解决矛盾的相对完善性。

研究劳动过程中生产要素的配置规律，主要解决人与物和人与人的矛盾。由于人是感情动物，人的行为往往受其情感的支配。同时，一个人的情感又是随劳动环境（劳动条件、人际关系、劳动资料和劳动对象、政治经济待遇等）的变化而变化的。某时某一劳动过程中劳动组织者管理得好，劳动者的情绪高，劳动过程就进展顺利，劳动产品的质量就高，数量就多；另一时间另一劳动过程组织者的管理乱，劳动者的要求满足程度低，劳动者的情绪就低，劳动过程就进展缓慢，劳动产品质量就低，数量就少。因此，我们应根据劳

动者的情感性特点，研究经济管理制度和开启人的心理的钥匙，把严格管理和诱导劳动者的敬业精神、主人翁地位紧密结合起来。

尽管如此，由于人的情感及其变化，往往使人难以摆脱主观偏见（血缘、地缘、情缘、物缘形成的亲疏、善恶）和权势、情面的干扰，所以在劳动人事管理中不可能完全客观、公正；同时，劳动人事管理又不能象生产或科学试验那样有确定性，财和物可精确计算、计量，有科学试验手段和国标、国际标准，生产出的产品质量和水平能精确度量。劳动人事管理只能以一个幅度或范围如优（很好）、良（较好）、合格（一般）、不合格（劣）来表示，在多数情况下很难进行定量的表述，所以很难精确；还因为研究对象——劳动过程的首要因素人都有各自的切身利益，协调和综合平衡就成了十分复杂甚至棘手的工作，而且人们的利益要求是不断膨胀的，甚至是无限度无止境的，而且还在历史地比、同周围环境横向比。因此，管理者很难完全消除劳动者心中存在的不满情绪，只能尽力作好工作，将这种不满缓解到最低的水平上。但最终不能尽如人意，彻底解决。只能是做到相对完善。因此，学习《企业劳动人事管理》具有极为重要的意义。

1. 学习《企业劳动人事管理》，能够理解并掌握市场经济体制下劳动过程中的各生产要素之间的配置及其变化规律，从而自觉地运用劳动资源，创造条件，为劳动过程的顺利进行提供科学保障；

2. 学习《企业劳动人事管理》，便于深刻认识劳动过程中的各种矛盾及其产生根源，从而正确地认识矛盾，分析

矛盾,找到解决矛盾的钥匙,为生产力的飞跃、劳动生产率的提高、社会的飞跃找到有效途径,并取得事半功倍的效果。

3. 通过学习《企业劳动人事管理》,可以通晓劳动人事管理实践及其理论的发展史,充分认识劳动力及其劳动过程的组织者在劳动过程中的地位,积极探索并把握企业劳动人事管理科学的研究内容和特征,按发展社会化大生产和市场经济的要求建立现代企业制度,保持劳动人事管理的客观性和相对完善性,充分发挥劳动人事管理推动生产力及人类历史发展的主导作用。

4. 通过学习《企业劳动人事管理》,可以学会运用劳动人事管理的有关理论从事劳动人事管理工作,如搞好劳动力分工、岗位定编定员、定额管理、劳动保护、生产安全卫生、社会保障、劳动报酬分配、劳动力招收与分配、劳动合同等各项管理工作,完善各项管理制度、法规建设等,为保障企业正常的生产生活秩序和良好的经济效益、提高全员素质、增强企业后劲创建可靠的基础。

总之,通过本学科学习,要求能正确理解劳动人事管理任务、职能和内容;要掌握基本理论和概念,并能较好地表达出来,重点理论能在理解的基础上运用;要掌握一般原理、原则、制度、基本方法和手段,并能灵活地运用于实践,创造性地进行工作。