

劳动人事管理基础知识

赵雨海 著

92



河南人民出版社

内 容 提 要

本书着重介绍了我国劳动人事管理方面的基础知识。较详细地阐述了我国劳动报酬、劳动保险、人事管理、考核任用、人员素质等问题。注重了理论与实践的结合性、科学性与知识性、实用性与探讨性融为一体。对企业劳动工资的分配，应采用的先进合理的形式，用什么样的人来当领导、怎样知人识人用人、作了进一步的探讨。特别适用于企业基层劳动人事管理人员的自修课程，对实行考试考核择优升级、晋升职称、对劳动人事管理人员进行初级培训的单位尤为适用。

序 言

现在,世界上许多国家都接受了这样一个观念,认为现代化建设好比一部开动的车子,而这部车子的两个轮子就是现代化装备和现代化管理,二者缺一不可。正是这种历史条件,促使现代管理学得以迅速发展。而人事管理学则是现代管理学的一个重要分支。

人事管理学在现代管理学中占有重要的地位,这是由人事管理本身的重要性所决定的。日本东海大学铃木教授在谈及企业人事管理时曾指出,在某种意义上,企业管理就是人事管理,只有把人管好,才能把物管活。日本一些学者甚至提出,90年代是“人事时代”。认为90年代的竞争成败,人事管理是一个关键性的因素。正因为如此,所以在激烈竞争的社会中,人们为保持机构的活力和效率,都十分注重人事管理的研究。于是,一些发达国家在这方面的研究走在我们前面去了。

长期以来,我国在高度集中的、僵化的经济管理体制下,职工吃企事业单位的大锅饭,企事业单位吃国家的大锅饭,人事管理是否得法,经营办事是否高效,照样都有铁饭碗,自然无人去研究人事管理理论,致使我们在这方面的研究落后了。人事管理被认为只是“调调配配,琐琐碎碎”的事务性工作,没啥学问。人事管理工作被视为无专业特长的“万金油”干部。党的十一届三中全会以后,我国进入了社会主义现代化建设

的新时期。党的“改革”、“开放”方针的贯彻,开阔了人们的视野,更新了人们的观念。祖国要振兴,民族要腾飞,必须改变管理落后的面貌;一名合格的人事管理工作,需要具备多方面的理论素养和方法技能,以及娴熟的人事管理专业知识;人事管理内容广泛,大有学问,人事管理的实践需要人事管理理论作指导。在这种历史条件下,我们的人事管理理论的研究起步了。几年来,人事管理学这门年轻的学科已经作为一门重要的管理学科搬上了大学的讲坛,一大批有关的专著和教材陆续出版,人事管理理论的研究和教学都获得了可喜的成果。

赵雨海同志所著《劳动人事管理基础知识》一书,扼要地阐明了人事管理的基本理论和方法,深浅适度,简明实用,适合作为劳动人事干部的培训教材或自学材料。

韩淑娟

1993年6月于北京

作者的话

现代企业的振兴,在于先进的科学技术和人员的合理使用。如何调动职工的积极性,发挥职工的潜能,强化职工的主人翁意识,增强企业的凝聚力,使企业在市场竞争中立于不败之地,已成为当代劳动人事管理人员研究的一个极为重要的课题。

长期以来,由于传统的劳动人事管理观念的影响,企业劳动人事管理人员还停留在纯粹事务性的活动方面,缺乏对劳动人事管理的科学研究和探讨,很大一部分管理人员基础理论知识比较浅薄,只限于琐碎的程序性工作,不能够合理使用人才,不能够因事择人,人适其事,更谈不上“识事”和“知人”。

经营是艺术,管理是科学。到底如何经营管理,提高企业的经济效益和社会效益,关键在于对人员的科学合理使用,充分地调动全体人员的积极性,以发挥其最佳效应。

为了提高企业劳动人事管理人员的业务知识水平,适应市场经济对管理人员知识层次的要求,并结合企业的实际,针对基层管理人员的特点,本书着重阐述了劳动人事管理方面的基础知识,适用于各层次劳动人事管理人员学习和参考,也是每个从事劳动人事管理工作人员必须具备的基础的基础知识。

在编写过程中,参考并吸收了部分劳动人事管理方面的

知识和部分教授的讲义,采纳了中国人民大学劳动人事学院八七级干部专修科部分学员的合理建议,抱着试试看的探索求知心理仓促地拿出了初稿,经中国人民大学劳动人事学院韩淑娟教授审改后整理定稿。并得到了铁道部第十五局劳动工资处叶凤国、李新民二位处长的指教和热诚帮助,李新民副处长对劳动经济管理部分作了全面的详实审改。谨此深致谢忱。

由于在编写过程中,大部分章节是利用业余时间所写,加之作者水平有限,在组织、编辑、用词上难免有误,恳请读者不吝指正。

作 者

1993年7月于洛阳

目 录

人事管理部分

绪论	(1)
第一章 职位分类	(10)
第一节 职位分类的概念	(10)
第二节 怎样进行职位分类	(12)
第二章 干部任用	(17)
第一节 干部任用的地位和作用	(17)
第二节 干部任用的形式	(22)
第三节 现阶段用人的标准	(24)
第四节 干部任用原则	(25)
第五节 干部选拔工作的改革	(29)
第三章 人事考核	(33)
第一节 考核在人事管理中的地位和作用	(33)
第二节 人事考核的内容	(35)
第三节 人事考核的种类和方法	(36)
第四节 人事考核的原则	(41)
第四章 晋升与降职	(43)
第一节 晋升与降职的意义和功能	(43)
第二节 干部晋升和降职的客观必然性	(45)
第三节 晋升的类型	(46)

第四节 实现晋升和降职，能上能下的主要措施	(48)
第五章 干部调配	(50)
第一节 指令性计划调配	(50)
第二节 人才流动	(52)
第六章 干部培训	(58)
第一节 干部培训的内容和意义	(58)
第二节 干部培训的原则、形式和类型	(60)
第七章 干部素质分析	(62)
第一节 干部素质的概念	(62)
第二节 干部素质构成	(64)
第三节 干部的能力	(73)
第八章 人事激励	(77)
第一节 人事激励的含义和类型	(77)
第二节 人事激励的手段和激励机制	(80)
第三节 人事激励的原则	(83)

劳动经济管理部分

绪论	(87)
第九章 劳动	(91)
第一节 劳动的一般概念	(91)
第二节 社会主义劳动的性质和特点	(97)
第十章 劳动力资源	(100)
第一节 劳动力的形成	(100)
第二节 劳动力资源的概念和特点	(104)
第三节 劳动力资源的数量和质量	(106)

第四节	职工培训·····	(109)
第十一章	社会劳动力的分配·····	(111)
第一节	社会劳动力分配及其性质和机制·····	(111)
第二节	劳动力在非农业各部门之间的分配·····	(114)
第十二章	劳动就业·····	(117)
第一节	劳动就业基本概念·····	(117)
第二节	我国劳动就业问题·····	(118)
第三节	我国劳动就业制度·····	(126)
第四节	我国的劳动制度·····	(128)
第十三章	企业劳动定员和劳动定额·····	(132)
第一节	劳动定额·····	(133)
第二节	企业劳动定员·····	(139)
第三节	劳动保护·····	(144)
第十四章	工资分配·····	(149)
第一节	如何贯彻按劳分配的原则·····	(149)
第二节	职工的工资水平·····	(152)
第三节	职工的工资制度·····	(158)
第十五章	劳动工资计划·····	(169)
第一节	劳动工资计划的性质、任务和作用·····	(169)
第二节	劳动工资计划的形式和内容·····	(171)
第三节	劳动工资计划的管理及体制的改革·····	(175)
第十六章	奖励·····	(179)
第一节	概述·····	(179)
第二节	奖励的实施及管理·····	(189)
第十七章	津贴和特殊情况下的工资支付·····	(194)
第一节	津贴制度·····	(194)

第二节	特殊情况下的工资·····	(198)
第十八章	工资形式·····	(204)
第一节	计时工资·····	(205)
第二节	计件工资·····	(209)
第三节	浮动工资·····	(218)
第四节	定额工资制·····	(223)
第五节	企业内部工资分配·····	(224)
第十九章	劳动人事统计·····	(228)
第一节	基本概念·····	(228)
第二节	劳动力统计·····	(229)
第三节	职工统计·····	(230)
第四节	干部统计·····	(233)
第五节	职工工资统计·····	(238)
第六节	职工劳动保险和福利费用统计·····	(243)
第七节	企业职工劳动时间的构成与换算·····	(245)
第八节	劳动生产率统计·····	(248)

劳动者的保障部分

第二十章	劳动保险·····	(253)
第一节	劳动保险的概念·····	(253)
第二节	我国现行的劳动保险制度·····	(254)

附 录

南斯拉夫的干部制度·····	(263)
----------------	-------

绪 论

一、人事管理的涵义

人事是指社会劳动过程中人与事的关系,以及在此基础上共事人之间的关系。通俗地讲,就是事需要人去做,人需要做事,这种人与事、人与人之间的内在联系贯穿于社会活动的全过程,构成了人与事的关系。人和事并不是截然分开的两个方面,而且指人和事的关系,也就是说,是用人办事,以人治事,人是指各职业岗位上的人,事是指社会上的各种职业岗位。人事管理,即人事关系的管理。简单地说,就是协调劳动过程中人与事,人与人相互关系的活动。科学的表述为:以从事社会劳动的人和有关的事为管理对象,以谋求人与事以及共事人之间相互协调,达到发挥工作人员的最大潜能,提高工作效率为目的的一切管理活动。

二、人事管理的地位和作用

世界上的一切事情都需要人去做,人类为了维持其生存发展,创造自身的价值需要事来做,这就必然发生人与事的关

系。因而也就要有组织、协调、控制这种人与事关系的管理活动,即人事管理活动。

人事管理在整个社会管理中占有极为重要的地位。没有管理,就没有社会,而各种管理都离不开人,都需要人去实施管理。但是,人要实施对社会政治、经济、文化等活动的管理,其本身首先就要受到某种管理,这就是人事管理。人事管理关系到国家的存亡,民族的兴衰,其作用概括为以下几个方面:

第一、人事管理是国家政权建设的重要组成部分,是国家行政管理的核心和关键。任何掌握国家政权的统治阶级,都首先需要解决用什么人和如何用人的问题,都总是把忠于本阶级意志和利益的人员安排到国家机关的各个重要岗位上。因为只有这样,才能按照其阶级的意志制定和推行政治、经济、军事的路线、方针和政策,从而巩固其阶级的统治。在社会主义国家,人事管理的对象是干部,即公务员。国家干部既是国家行政管理的主体,又是联系政府与人民群众的桥梁。因此,有效的人事管理,选好人才,用好人才,对于制定贯彻执行党的路线方针和政策,对于提高国家行政管理的水平和效率,尤为重要。这就要求干部的素质要高,机构要精,办事效率要高,这样才能担负起建设国家政权的重任。在现实生活中,大量存在着干部素质不高,官僚主义,办事拖拉,效率不高等现象。造成这种状况的一个重要原因就是组织人事制度不健全,干部缺乏正常的录用、奖惩、退休、退职、淘汰办法,反正干好干坏都是铁饭碗,能进不能出,能上不能下。从而造成机构臃肿,层次多,遇到问题互相推诿,遇到权利互相争夺,扯不完的皮。因此,要真正做好人事管理工作,必须做到事得其人,人适其事,这对国家政权建设、社会管理都有重要作用。

第二、科学的人事管理是发现人才、合理使用人才的保证。提拔和使用人才,是人事管理的基本任务,人才不被使用,就是浪费;使用的不是人才,而是庸才,就会贻误我们的事业。因此,人事管理干部应具有爱才之心,识才之眼,求才之渴和用才之能。只有这样,才能及时发现和合理使用人才。

第三、科学的人事管理对经济和社会的发展具有重要的推动作用。推动社会发展的是生产力,而生产力中最重要的因素是人。合理科学的人事管理制度,能够调动人的积极性,加速市场经济的发展;反之,就会阻碍市场经济的发展。

三、人事管理学是一门科学

人事管理是专门研究人事管理客观规律的一门学问,也就是研究用人治事之道的一门专门学问。研究的对象是:揭示社会劳动过程中人与事之间,以及“共事”的人与人之间相互关系的产生、发展、变化的规律,以及谋求人与事的科学结合和“共事”的人与人的密切配合,提高办事效率。

四、我国人事管理的含义

在我国人事管理也叫干部管理。人们习惯上把以脑力劳动为特征的国家工作人员称为“干部”。

按照干部的工作性质和基本职能,我国干部大体包括六种类型:

1. 国家机关干部。指在全国和地方各级人民代表大会常务委员会及其工作机构,国务院和地方各级人民政府及其职

能部门派出机构,各级司法机关以及各级政协委员会及其工作机构中从事行政工作的干部。

2. 党的工作干部。指在党的各级委员会及其工作机构中从事党务工作的干部。

3. 军队干部。指在中国人民解放军内提任排级以上职务的现役军人。

4. 社会团体干部。指在工会、共青团、妇联和各种学会、协会、联合会等社会团体中从事行政工作的干部。

5. 专业技术干部。指在自然科学和社会科学领域专门从事科研、技术、卫生、教育、艺术、新闻、出版、会计、统计、经济等专业技术工作的干部。

6. 业务行政管理干部。指国家企业、事业单位中和各级主管干部和专职从事业务、技术行政管理干部。

目前,我国人事管理部门的管理对象,主要是上述六类干部中的一、四、五、六这四种类型的干部。

五、我国人事管理制度的改革问题。

(一)历史回顾

我国的人事管理制度,是根据社会主义革命和建设不断发展的需要,在民主革命时期人事工作的宝贵经验基础上逐步建立和发展起来的。四十年来,大致经历了四个发展阶段:

第一阶段:(1949年10月——1966年)即“文革”前十七年。这个阶段是人事管理制度形成和全面发展的时期。首先,从中央到地方建立了相应的人事管理机构,统一负责人事行政管理工作,吸收录用了大批干部。其次,改革了工资分配制

度,由建国初期的供给制、包干制改为职务级别。

第二阶段(1966年——1976年),即“文革”的十年动乱时期。人事管理作为国家行政管理的核心受到严重冲击,从1968年底起,各级人事部门陆续被撤销,整个机构全部瘫痪。

第三阶段(1976年——1987年9月),是人事制度恢复发展和改革时期。特别是十一届三中全会以来,人事管理工作进入新的发展阶段,开始向健全和完善方面迈进。恢复和加强了各级人事管理机构,恢复和充实了各项行之有效的人事管理制度,采取了一系列重大措施:确立了干部队伍的四化标准,并以此为指导对各级领导班子进行了几次较大的调整;作出了关于建立老干部退休制度的决定;作出了关于调整不胜任现职领导干部职务的几个问题的通知,一大批建国前参加革命工作的老同志离休、退休,使废除领导干部终身制有了重大突破;按干部管理的要求下发了干部管理权限,使用人与治事相脱节的现象有所改变,各级人事管理部门对干部的选拔、任用、升降、考核、监督交流、回避等方面做了许多改革和探索性的实践,取得了很大的成绩和积累了有益的经验。

第四阶段(1987年9月至今),使改革进入了新阶段,召开了十三大、十四大,提出了政治体制改革的新设想,把人事制度改革作为政治体制改革的重要方面提出来了。将人事制度的改革成果将以立法的形式固定下来,最近又召开了第八届全国人民代表大会,国务院总理李鹏在政府工作报告中就改革劳动工资制度问题指出:“劳动就业制度的改革。要在国家有关法律规范下,逐步实现企业自主用人、个人选择职业。……政府机关实行公务员工资制度,执行国家统一工资标准。”这就表明,从现在起将以建立国家公务员制度作为改革

的重点和突破口,其他部门的干部管理也要参照国家公务员制度建立各自的管理制度和适合本行业的工资分配制度。

(二)人事管理制度的缺陷和主要弊端

1. “国家干部”队伍笼统庞杂,缺乏科学分类,不利于优秀人才的多样化发展,带来了许多不良的后果。混淆了代表国家执行公务和从事一般社会职业两种人员的特点,这既没办法对前者提出更高的任职要求的公务纪律,也没办法使后者按自己的职业特点发挥其特长。这种大统一的管理方法,还强化了社会的“官本位”意识,什么职业都往行政职级上套,形成了千军万马走官道的局面,这样势必造成几千万干部互相攀比,搞大平均主义。

2. 管理权限过于集中,管人与管事相脱节。各级干部统一由党委部门管理,这种权力过于集中,隔层隔级的管理必然造成管人与管事相脱节,造成干部的任用考核很难做到准确合理,造成官僚主义,机构臃肿,人浮于事。近几年,对干部的管理,虽然实行了党、政分口管理,但很多干部思想观念更新慢,个人唯心观念强,受到了社会上的一些不正之风的影响,对干部的任用不是任人为贤,以大局工作为重,而是片面地被一些紧追不舍的现实主义所利用,结果使新生的分口管理制度变成了一种形式。

3. 管理方式陈旧单一,阻碍人才的发展。陈旧,基本上停留在传统的干部管理方式上,缺乏有效的科学管理,缺乏平等竞争,干好干坏一个样,选拔的干部只能上不能下,用管理党政干部的一套模式来管理所有干部。缺乏科学分类,没有按不同类别的干部的不同特点,形成各具特色的管理方式和制度。

4. 管理制度不健全,用人缺乏法制。建国以后,许多正确

原则和优良传统没有具体化为规范,制度不健全,管理权限过于集中,必然使管理缺乏法制。制度不健全,管理缺乏法制,必然为不正之风打开方便之门。

(三)我国人事制度改革的基本模式

我国人事管理改革的基本方向,应该是从我国的实际出发,在认真总结我国人事管理经验和借鉴外国有益经验的基础上,逐步使人事管理科学化、民主化、法制化、现代化。其改革的主要模式,应该重点抓好干部的科学分类管理和国家公务员制度。科学分类的内容是:

1. 党的干部。包括党的领导者和机关工作人员,按党章来管理,党的领导通过选举产生,实行任期制,党的工作人员由组织部门委派指定。

2. 国家公务员。是指在政府中行使国家行政权力,执行国家公务的工作人员,指除了公勤人员以外的政府机关的全部工作人员。国家公务人员分为政务类公务员和业务类公务员两大类。政务类公务员是指在政府中掌握行政权力的人,政府机关的首长或中央到地方各级政府的组成人员。业务类公务员是指在政府机关中,负责实施政务类公务员的决策计划的实际操作人员,他是政府政策的执行者,是政府行政业务的管理者,同时也是政府权威的代表者。包括:除了政务类公务员和公勤人员以外的政府机关中的所有工作人员,也可以说是除了政务类公务员以外的其他公务员。

政务类公务员的管理方式是:其产生实行选任制及其在此基础上委任制,实行任期制,受人民代表大会直接管理和监督,总的管理方式是以宪法和组织法进行管理。

业务类公务员和管理方式是:(1)实行考任制;(2)实行职