

新编 人事 管理

XIN BIAN
REN SHI
GUAN LI

许云寿 李述敏 主编

中国广播电视出版社

新编人事管理

许云寿

主编

李述敏

中国广播电视出版社出版

新编人事管理

许云寿 主编
李述敏

中国广播电视出版社出版

(北京复外广播电影电视部灰楼 邮政编码100866)

河北省蔚县印刷厂印刷

新华书店发行

※

787×1092毫米 32开 8.625印张 198(千)字

1992年4月第1版 1992年4月第1次印刷

印数: 1—10000册 定价: 4.30元

ISBN 7—5043—1380—7/C.22

主 编 许云寿 李述敏

副主编 (以姓氏笔划为序)

王惠卿 刘玉才

张建原 黄毅民

编 委 (以姓氏笔划为序)

马为农 王世平 王惠卿

刘玉才 许云寿 李述敏

安洪涛 张建原 黄毅民

序

在我国，所谓人事管理，就是干部管理。干部，是指令和带领群众，从事经济、文化和社会活动，推动经济文化发展和社会进步的骨干力量，做好管理工作，充分发挥这部分人的作用，直接关系到国家和社会的全局。有悠久历史和古老文化的中华民族，历来重视识人、育人、用人，历史上不乏这方面的名言和实例。中华人民共和国建立后，特别是我国进入新的历史时期以来，为各行各业的所有有志之士发挥才智开辟了极为广阔的天地，在人事管理上也积累了丰富的经验。近十多年来，有不少人在研究这方面的问题，已出版了不少关于人事管理的论著，社会主义的人事管理正在朝着现代化的方向不断迈进。但也有不如人愿之处，其中一点就是对中、基层人事管理工作研究的不够，缺少适合于这一层次人事干部学习的材料。而干部层次结构的“金”字塔形，决定了中、基层干部和管理这一层干部的人事管理干部的数量最大，实在应该给他们以应有地关注。中国广播电视出版社要出版的《新编人事管理》，正好补了这一不足。

《新编人事管理》，由河北省保定地区行署劳动人事局局长许云寿和中共保定地委党校教务处主任李述敏主编，参加编写的人多为在教学第一线和从事实际工作的中、青年。他们之所以能有这样的成就，主要是有教学或实际工作经验，懂得在中、基层工作的干部及管理这一层干部的人事管理干部的心情，又肯于下功夫研究，勇于思考 and 探索。正是这种缘

故，他们写出了自己的风格 and 特点，比较突出的是：一、体系完整新颖，在从总的方面概括论述后，接下来以人事管理的基本内容、依据、制约机制和人事管理干部的素质为序，顺次阐述，读起来使人觉得思路清晰，逻辑严密。二、针对性和实用性强，在论述人事管理一般规律的基础上，着重于探讨和论述中层机关和基层单位的人事管理，理论与实践相结合，尽力把握和揭示这一层次人事管理的特点和规律，讲理论与谈方法并重，使这一层的人事管理干部读后可获明其理得其法的效果。三、论理简明，叙事清楚，行文流畅，益于多数人理解和接受。我觉得这是基层领导干部和中、基层人事管理干部学习业务的一本好教材，它的出版，对研究人事管理和提高中、基层人事管理工作的水平将大有裨益。

王建根
一九九一年六月

王建根：原中共中央组织部调配局局长

目 录

绪论	(1)
----------	-------

第一编 人事管理概述

第一章 人事管理及其性质和特点	(10)
第一节 人事管理的概念	(10)
一、“人事”和“管理”的涵义	(10)
二、人事管理的概念	(12)
三、人事管理的基本要素	(15)
第二节 人事管理的性质	(16)
一、人事管理的自然属性	(17)
二、人事管理的社会属性	(17)
三、人事管理的自然属性与社会属性的关系 ..	(18)
四、我国现阶段人事管理本质	(19)
第三节 人事管理的特点	(20)
一、普遍性	(20)
二、阶级性	(21)
三、适应性	(21)
四、综合性	(21)
五、服务性	(22)
第二章 人事管理的地位、作用及任务	(24)
第一节 人事管理的地位	(24)

一、人事管理是社会管理的核心	(24)
二、人事管理是国家政权建设的重要组成部分...	(25)
三、人事管理是国家行政管理最重要的内容 ..	(26)
四、人事管理是执政党建设的关键	(28)
第二节 人事管理的作用	(29)
一、人事管理是实现党的政治路线的组织保证...	(29)
二、人事管理是确保社会主义建设事业发展 的重要因素	(29)
三、人事管理是实现社会稳定的重要条件	(31)
第三节 人事管理的任务	(32)
一、吸收和选聘组织机构真正需要的人才	(32)
二、保障工作人员在组织内充分发挥所长	(34)
三、为工作人员提供充分的训练和发展机会 ..	(35)
第三章 新中国的人事管理体制及改革	(37)
第一节 新中国的人事管理体制	(37)
一、新中国人事管理体制的形成和发展过程 ..	(37)
二、我国人事管理体制的主要特点及其社会 历史根源	(38)
三、怎样评估我国的人事管理体制	(40)
第二节 我国人事管理体制的改革	(42)
一、人事管理体制改革的重要意义	(43)
二、进行人事管理体制的改革必须坚持党管干 部的原则	(45)
三、进行人事管理体制的改革要坚持社会主义 方向	(46)
四、人事管理体制改革的核心是建立科学的分 类管理体制	(46)

第三节 建立有中国特色的国家公务员制度	(49)
一、国家公务员制度	(49)
二、我国公务员制度的特征	(49)
三、建立国家公务员制度的重要意义	(51)
四、我国公务员的分类及管理	(52)

第二编 人事管理的基本内容

第四章 人事管理的基础工作	(54)
第一节 人事统计	(54)
一、人事统计的概念	(54)
二、人事统计的范围及内容	(55)
三、人事统计的基本特点	(55)
四、人事统计的意义	(56)
五、人事统计的原则	(57)
六、人事统计的程序和方法	(58)
第二节 人事档案	(59)
一、人事档案的概念	(59)
二、人事档案的本质特性	(60)
三、人事档案工作的任务	(60)
四、人事档案工作的原则	(61)
五、人事档案的内容	(62)
六、人事档案的收集	(64)
七、人事档案的传递	(64)
第三节 职位分类	(64)
一、职位分类的概念	(65)
二、职位分类的意义	(65)

三、职位分类的原则	(66)
四、职位分类的方法步骤	(67)
第四节 人才预测	(68)
一、人才预测的概念	(68)
二、人才预测的意义	(69)
三、人才预测的方法	(70)
第五章 人事更新工作	(72)
第一节 干部录用	(72)
一、干部吸收录用的概念	(72)
二、干部吸收录用工作的意义	(72)
三、吸收录用干部的原则	(73)
四、吸收录用干部的条件	(74)
五、吸收录用干部的方式	(75)
六、吸收录用干部的程序	(75)
第二节 干部调配	(77)
一、干部调配的概念	(77)
二、干部调配的意义	(77)
三、干部调配的原则	(79)
四、干部调配的形式	(79)
五、干部调配的有关政策	(80)
第三节 干部的退休、离休和辞职	(83)
一、干部退休、离休、辞职的概念	(83)
二、退休、离休和辞职的意义	(83)
三、干部退休、离休和辞职的条件	(85)
四、干部退休、离休和辞职的待遇	(86)
五、退休、离休和辞职干部的管理	(88)
第四节 干部教育	(89)

一、干部教育的涵义	(89)
二、干部教育的意义	(89)
三、干部教育的原则	(91)
四、干部教育的内容和方法	(92)
第六章 人事激励	(93)
第一节 干部考核	(95)
一、干部考核的概念	(95)
二、干部考核的意义	(95)
三、考核干部的原则	(96)
四、考核干部的内容	(97)
五、干部的考核方法	(99)
第二节 干部奖惩	(101)
一、干部奖惩的概念	(101)
二、干部奖惩的意义	(101)
三、干部奖惩的原则	(102)
四、干部奖惩的条件及分类	(103)
第三节 干部任免	(104)
一、干部职务任免的概念	(104)
二、干部任免的意义	(105)
三、干部职务任免的原则	(106)
四、干部任用的方式	(107)
五、干部任免的权限	(108)
第四节 专业技术干部职务评聘	(109)
一、专业技术职务的概念	(109)
二、实行专业技术职务评聘制度的意义	(109)
三、确定专业技术职务的原则	(111)
四、专业技术干部职务的任职条件	(111)

五、专业技术职务评聘制度及改革	(112)
第五节 干部的工资与福利	(113)
一、干部工资和福利的概念	(113)
二、干部工资和福利的意义	(113)
三、干部工资福利的分配原则	(115)
四、干部工资福利的分配形式	(116)

第三编 人事管理的依据

第七章 人事管理的规律	(119)
第一节 为什么要研究人事管理的规律	(119)
一、人事管理规律的概念	(119)
二、为什么要研究人事管理的规律	(120)
第二节 人事管理的基本规律	(121)
一、人事管理基本规律的概念	(121)
二、人事管理基本规律的一般内容	(122)
第三节 人事管理规律的一般内容	(124)
一、人才的涵义及特征	(124)
二、人才成长的一般规律	(125)
三、现代领导人才成长的规律	(130)
四、人才流动的规律	(132)
第八章 人事管理原理	(137)
第一节 人事管理原理	(137)
一、人事管理原理的涵义	(137)
二、人事管理原理的意义	(137)
三、强调人事管理原理的出发点	(138)
第二节 人事管理原理的一般内容	(138)

一、人本能动原理	(139)
二、能级相称原理	(143)
三、要素有用原理	(144)
四、群体结构原理	(145)
五、动态优势原理	(146)
六、奖惩强化原理	(147)
第九章 人事管理的基本原则	(148)
第一节 人事管理原则的涵义	(148)
一、原则的涵义	(148)
二、人事管理的原则	(148)
三、认识和掌握人事管理原则的意义	(149)
第二节 人事管理的基本原则	(150)
一、人事管理基本原则的涵义	(150)
二、人事管理基本原则的内容	(150)
第十章 人事政策	(159)
第一节 干部	(159)
一、干部的起源	(159)
二、干部的涵义及范围	(160)
三、干部的本质	(161)
四、干部的重要作用	(161)
第二节 干部政策	(163)
一、干部政策的涵义	(163)
二、干部政策的意义	(163)
三、制定干部政策的原则	(166)
第三节 干部政策的基本内容	(168)
一、党在“七大”至“八大”期间的干部政策	(168)
二、社会主义建设新时期的干部政策	(169)

第四编 人事管理的制约机制

第十一章 人事立法	(174)
第一节 人事立法	(174)
一、我国人事立法的历史和现状	(174)
二、人事立法的涵义	(175)
三、人事立法的内容	(176)
四、人事立法的权限	(176)
五、人事立法的原则	(177)
第二节 人事法规的制定与实施	(178)
一、人事法规的概念	(178)
二、人事法规的性质和特征	(179)
三、制定人事法规的程序	(180)
四、人事法规的实施	(181)
五、法规的修改和撤销	(183)
第三节 人事管理法制化及其意义	(183)
一、人事管理法制化的涵义	(183)
二、人事管理法制化的重要意义	(184)
第十二章 人事监督	(187)
第一节 人事监督及其重要意义	(187)
一、人事监督的涵义	(187)
二、人事监督的重要意义	(189)
第二节 人事监督的内容和原则	(192)
一、人事监督的内容	(192)
二、人事监督的原则	(197)
第三节 人事监督的形式	(199)

一、党的监督	(199)
二、行政系统的自我监督	(200)
三、人民群众的监督	(201)
四、舆论监督	(201)
第十三章 人事监察	(204)
第一节 人事监察及其重要地位和作用	(204)
一、人事监察的涵义	(204)
二、人事监察的重要地位和作用	(205)
三、人事监察与人事监督的联系与区别	(206)
第二节 人事监察机构设置的历史及发展	(207)
一、古代人事监察机构的设置	(207)
二、新中国人事监察机构的设置	(209)
第三节 人事监察机关的任务和职权	(211)
一、党的纪律检查机关的任务和职权	(211)
二、政府监察部门的任务和职权	(214)

第五编 人事管理干部的基本素质

第十四章 人事管理干部的政治思想素质	(216)
第一节 政治思想素质的概念和意义	(217)
一、政治思想素质的概念	(217)
二、政治思想素质的意义	(218)
第二节 政治思想素质的基本内容	(220)
一、政治思想素质的基本内容	(220)
二、进行政治思想素质修养的措施	(227)
第十五章 人事管理干部的文化业务素质	(229)
第一节 文化业务素质的概念和意义	(229)

一、文化业务素质的概念	(229)
二、文化业务素质的意义和作用	(231)
第二节 文化业务素质的内容和要求	(233)
一、广博的文化科学知识	(234)
二、精深的业务知识	(237)
第三节 提高人事管理干部文化业务素质的途 径	(238)
一、我国人事管理干部文化业务素质的现状 ...	(238)
二、提高人事管理干部文化业务素质的主要途 径	(239)
第十六章 人事管理干部的观念能力素质	(242)
第一节 人事管理干部的观念素质	(242)
一、观念素质的概念	(242)
二、观念素质的重要性	(243)
三、观念素质的基本内容和要求	(243)
第二节 能力素质的概念和意义	(249)
一、能力素质的概念	(249)
二、能力素质的特性	(250)
三、能力素质的意义	(251)
第三节 能力素质的基本内容和要求	(253)
一、组织协调能力	(253)
二、观察识别能力	(254)
三、语言表达能力	(255)
四、人际交往能力	(256)
五、探索创新能力	(256)
后记	(258)
主要参考、引用书目	(259)

绪 论

本书要重点探求中层机关和基层单位人事管理的规律，欲给这一层次的人事管理干部以启示。在绪论中拟先粗略地交代三个问题，即：一我国人事管理的历史源流；二本书的基本内容；三为什么要研究人事管理。

一、我国人事管理的历史源流

人事管理活动自古就存在了，可以说人类社会自从有集体生活以来，人事管理就开始萌芽，并逐步、持续地发展起来。随着国家的出现，关于人事管理的政策、法令、规章、制度、程序和方法陆续形成，并日臻完善。

我们中国是一个文明古国，从春秋战国到封建社会结束的几千年中，形成了奴隶主阶级、封建地主阶级的人事管理思想，创建了严密、完善的官吏管理制度，创造出了许多招贤纳士的好办法，涌现出了许多知人善任、大度用人的杰出的历史人物。

在人事管理思想方面：战国时代的孔子，倡导德礼为治的思想，他认为国家、天下、社稷是最神圣的，要求人们能为之舍生忘死，鼓励人们为维护正义，维护民族和国家利益妥善处理各种人事关系。再如，在中国古代社会中，统治者实行“人治”，即依靠个人的才能和品德实现政治统治。

“人治”，在中国古代人事管理中，居于主导地位。

在人事管理制度方面：我国古代就形成了非常严密、完善的选拔和任用官吏等方面的制度。例如，秦朝实行“军功