

COURT

审判与管理科学文库

法院 人才管理学

主 编 / 王少南

人民法院出版社

COURT

..... 审 判 与 管 理 科 学 文 库
.....

法院 人才管理学

..... ◆

主 编 / 王少南

副主编 / 胡友泉 姬文清 翁秀明

撰稿人：（以姓氏笔划为序）

于海燕	王少南	王 辉
李祥升	毕博学	吴春民
张世柱	胡友泉	柳洪祥
姬文清	翁秀明	崔海霞

人民法院出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

法院人才管理学/王少南主编. -北京: 人民法院出版社,
2007. 12

ISBN 978-7-80217-584-6

I. 法… II. 王… III. 法院-人才管理学-研究-中国
IV. D926.2

中国版本图书馆CIP数据核字 (2007) 第165198号

法院人才管理学

主编 王少南

责任编辑 辛言 建中 刘璐 丁文严
出版发行 人民法院出版社
地 址 北京市东城区东交民巷27号 (100745)
电 话 (010) 85250579 (责任编辑) 85250516 (出版部)
85250558 85250559 (发行部)
网 址 <http://courtpress.chinacourt.com>
E-mail courtpress@sohu.com
印 刷 鲁中晨报印务公司
经 销 新华书店

开 本 890×1240 毫米 A5
字 数 526 千字
印 张 19
版 次 2007 年 12 月第 1 版 2007 年 12 月第 1 次印刷
书 号 ISBN 978-7-80217-584-6
定 价 48.00 元

版权所有 侵权必究

编辑委员会

(排名不分先后)

- 卞建林 中国诉讼法研究会会长，中国政法大学诉讼法学研究院院长，博士生导师
- 包心鉴 山东省社会科学联合会党组副书记、副会长，山东大学教授，博士生导师
- 刘作翔 中国社会科学院法学研究所教授，吉林大学兼职教授，博士生导师
- 刘剑文 北京大学法学院教授，博士生导师
- 曲三强 北京大学法学院教授，博士生导师
- 曲新久 中国政法大学教授，博士生导师
- 朱苏力 北京大学法学院院长，教授，博士生导师
- 江 平 中国政法大学终身教授，博士生导师
- 吴汉东 中南财经政法大学校长，教授，博士生导师
- 张卫平 清华大学法学院教授，博士生导师
- 张伯里 中央党校校务委员，教授，博士生导师
- 张志铭 中国人民大学教授，博士生导师
- 张荣华 中国石油大学人文社会科学学院党委书记，教授，博士生导师

谢 晖 山东大学威海分校法学院院长,教授,博士生导师

潘剑峰 北京大学法学院教授,博士生导师

樊崇义 中国政法大学教授,博士生导师

序

国以才立，政以才治，业以才兴。人才资源是经济发展、社会进步的第一资源。实施人才强国战略，是我们党和国家从全局和战略的高度作出的重大决策，是全面落实科学发展观，开创中国特色社会主义事业新局面的重要保证。人民法院作为国家审判机关，要认真践行“公正与效率”主题和司法为民宗旨，建设公正高效权威的现代化审判机关，推进社会主义司法事业健康发展，都离不开坚强的人才保证和智力支持。多年来，山东法院以加强司法能力建设为主线，积极推行“人才强院”战略，逐步建立健全内部管理机制，不断提升法院队伍整体素质，在人才管理方面取得了显著成效，推进了人民法院工作的发展进步。特别是东营中院确立了“政治建院、制度治院、人才兴院、科技强院、文化育院，建设现代化审判机关”的工作思路，逐步形成了“人才+管理”的治院模式，在人才管理方面创造了许多先进经验。王少南同志主编的《法院人才管理学》一书，是东营中院经过深入分析、系统总结、科学论证完成的继《审判学》、《法院实用管理学》后推出的又一部关于法院管理方面的力作，是对“人才+管理”模式进行积极探索实践的结晶。该书从法院人才管理学的产生背景、基本概念、结构体系以及研究基础等角度，勾勒了法院人才管理学这一重大课题的轮廓；将研究对象分为领导人才、审判（执行）人才、行政人才和技术人才，并对四类人才的建设和管理规律进行了探索，对法院人才管理的对象和

内容进行了科学界定；针对不同研究对象和不同研究阶段，选择了不同的研究方法相结合的方式，使论证更加充分，更有说服力。本书实证研究部分全面论证了“人才+管理”模式的基本内涵和基本价值、推进思路和推进方式，并对该模式的运行成果和经验启示进行了总结提炼。总的来看，《法院人才管理学》是在法院人才管理实践基础上，结合现代人才管理理论，对法院人才管理经验的理性升华。虽然内容不一定全面深刻，有些理论和观点还有待进一步探讨，但基本体现了法院人才管理研究的框架和脉络，具有较强的针对性和实用性，对于人民法院加强人才管理和队伍建设具有重要的参考价值。

东营中院是山东乃至全国法院系统的先进典型，该院工作的发展进步，与他们一直注重抓人才管理是分不开的。希望东营中院在今后的工作中继续加强人才管理和队伍建设，努力推动各项工作和建设取得新的发展，为全省和全国法院创造更多更好的经验。

是为序。

尹忠显

2007年12月

目 录

第一章 法院人才管理学导论

第一节 法院人才管理学的提出

- 一、法院人才管理学的研究背景..... (2)
 - (一) 实施“人才强国战略”，为法院人才管理研究提供了历史机遇..... (2)
 - (二) 司法人事管理制度改革，为法院人才管理提供了研究课题..... (4)
 - (三) 社会日益增长的司法需求，向法院人才管理要司法能力..... (5)
 - (四) 人事管理向人才管理转变，为法院人才管理研究提供了发展契机..... (6)
- 二、法院人才管理学的研究意义..... (7)
 - (一) 法院人才管理研究，是总结法院人才队伍建设和管理规律的需要..... (7)
 - (二) 法院人才管理研究，是司法能力建设的有效路径..... (8)
 - (三) 法院人才管理研究，是指导法官职业化建设的需要 (10)
 - (四) 法院人才管理研究，是培养专家型法官、建

设学习型法院的需要	(11)
-----------------	------

第二节 法院人才管理学的发展现状

一、中国法官管理制度的历史演进	(12)
二、西方发达国家法官管理制度考察	(15)

第三节 法院人才管理学的基本问题

一、法院人才管理学的界定	(20)
(一) 法院人才管理的概念	(20)
(二) 法院人才管理学的特点	(20)
(三) 法院人才管理学的研究内容	(22)
二、法院人才管理学的研究对象	(22)
(一) 法院领导人才队伍	(23)
(二) 审判(执行)人才队伍	(23)
(三) 行政人才队伍	(24)
(四) 技术人才队伍	(25)
三、法院人才管理学研究应坚持的原则和方法	(25)
(一) 法院人才管理学研究原则	(25)
(二) 法院人才管理学研究方法	(26)
四、本书内容体系	(29)

第四节 法院人才管理学的研究基础

一、马克思主义人才理论	(31)
(一) 马克思主义的人才成长论	(32)
(二) 马克思主义的人才开发论	(33)
二、党和国家的人才政策	(34)
三、法律规定	(37)
四、学科基础	(40)
(一) 人才学	(40)

(二) 管理学基础	(46)
-----------------	------

第二章 法院人才个性

第一节 法院人才概述

一、法院人才界定	(57)
(一) 人才概述	(57)
(二) 法院人才的界定	(58)
二、法院人才属性	(59)
(一) 法院人才的一般属性	(59)
(二) 法院人才的特有属性	(60)
三、法院人才的分类	(62)
(一) 法院领导人才	(62)
(二) 审判(执行)人才	(63)
(三) 行政人才	(65)
(四) 技术人才	(65)

第二节 法院人才素养

一、法院人才知识素养	(66)
(一) 法律专业知识	(66)
(二) 专业相关知识	(67)
二、法院人才能力素养	(68)
(一) 领导人才应具备的能力	(69)
(二) 审判(执行)人才应具有的能力	(73)
(三) 行政人才具有的能力	(82)
(四) 技术人才具有的能力	(84)
三、法院人才心理素养	(84)
(一) 法院人才心理素养的重要性	(85)

- (二) 法院人才应当克服的心理不良反应形式 (86)
- (三) 法院人才提高心理素质途径 (87)

第三节 法院人才的道德行为准则

- 一、法院人才的职业道德要求 (89)
 - (一) 具有普遍性的职业道德 (89)
 - (二) 有一定普遍性但对法院人才具有重要意义的
职业道德 (89)
 - (三) 法院人才特有的职业道德 (90)
- 二、法院人才的行为规范 (90)
 - (一) 政治信念坚定 (90)
 - (二) 保障司法公正 (91)
 - (三) 坚持审判独立 (91)
 - (四) 提高司法效率 (91)
 - (五) 保持清正廉洁 (91)
 - (六) 注重着装仪表, 遵守司法礼仪 (92)
 - (七) 约束举止言行, 加强自身修养 (92)
 - (八) 约束业外活动 (93)

第三章 法院人才环境

第一节 人才环境概述

- 一、人类环境观 (95)
- 二、人才环境的内涵和外延 (99)
 - (一) 人才环境的内涵 (99)
 - (二) 人才环境的外延 (99)
- 三、人才与环境的关系 (100)
 - (一) 正确认识人才 (101)

(二) 正确认识人才与环境的互动关系·····	(102)
(三) 我国在人才与环境工作上的主要政策·····	(104)
四、人才环境的评价·····	(106)
(一) 人才环境评价中各因素权重的确定·····	(106)
(二) 人才环境评价的指标体系·····	(107)

第二节 法院人才环境特征及分类

一、人才环境的一般特征·····	(112)
二、法院人才环境特征·····	(113)
(一) 法院人才环境的政治性·····	(113)
(二) 法院人才环境的地域性·····	(116)
(三) 法院人才环境的历史性·····	(116)
三、法院人才环境的分类·····	(118)
(一) 法院人才的外部环境·····	(120)
(二) 法院人才的内部环境·····	(126)

第三节 法院人才环境建设

一、法院人才环境建设的意义·····	(132)
二、法院人才环境建设·····	(134)
(一) 法院人才的特性·····	(134)
(二) 法院人才环境建设·····	(135)

第四章 法院人才选用

第一节 法院人才选用概论

一、人才选用·····	(140)
(一) 人才选用的涵义·····	(140)
(二) 人才选用的特征·····	(140)

(三) 人才选用的原则.....	(142)
(四) 人才选用的环节.....	(143)
二、法院人才选用.....	(144)
(一) 法院人才选用的界定.....	(144)
(二) 法院人才选用的主体.....	(144)
(三) 法院人才选用的标准.....	(146)
(四) 法院人才选用的原则.....	(147)
(五) 法院人才选用的环节.....	(148)
(六) 法院人才选用的要求.....	(148)

第二节 法院工作分析

一、法院工作分析概述.....	(149)
(一) 法院工作分析的涵义.....	(149)
(二) 工作分析在法院人才管理中的作用和意义.....	(150)
(三) 工作分析的实施.....	(152)
(四) 工作分析的方法.....	(155)
(五) 工作说明书.....	(157)
二、法院工作分析的应用.....	(160)
(一) 法院岗位分类.....	(160)
(二) 法院岗位说明书.....	(161)

第三节 法院人才引进与选拔

一、法院人才引进.....	(169)
(一) 人才引进.....	(169)
(二) 法院人才引进.....	(170)
二、法院人才选拔.....	(174)
(一) 人才选拔.....	(174)
(二) 法院人才选拔.....	(175)
三、法官选任制度.....	(176)

（一）法官选任的标准——法官任职资格·····	（177）
（二）法官选任的方式·····	（181）
（三）法官选任程序·····	（182）

第四节 法院人才配置与使用

一、法院人才配置·····	（185）
（一）人才配置·····	（185）
（二）法院人才配置·····	（186）
二、法院人才使用·····	（193）
（一）人才使用·····	（193）
（二）法院人才使用·····	（193）
三、法院人才配置使用的模式·····	（201）
（一）我国现有法院人才配置使用模式·····	（201）
（二）域外法院人才配置使用的模式与经验·····	（205）
（三）我国建立科学的法院人才配置使用机制的构 想·····	（209）

第五章 法院人才开发

第一节 法院人才开发概论

一、人才开发·····	（223）
（一）人才开发的涵义·····	（223）
（二）人才开发的环节·····	（224）
（三）人才开发的特征·····	（225）
（四）人才开发的发展趋势·····	（226）
二、法院人才开发·····	（227）
（一）法院人才开发的界定·····	（227）
（二）法院人才开发的主体·····	（228）

(三) 法院人才开发的要求·····	(229)
三、法院人才开发的基本环节和重点·····	(230)
(一) 法院人才开发的基本环节·····	(230)
(二) 法院人才开发的重点·····	(232)
四、法院人才开发的任务和评价标准·····	(232)
(一) 法院人才开发的任务·····	(232)
(二) 法院人才开发的评价标准·····	(234)

第二节 法院人才开发战略

一、法院人才开发战略的涵义·····	(235)
(一) 人才开发战略·····	(235)
(二) 法院人才开发战略·····	(236)
二、法院人才开发战略的制定·····	(236)
(一) 法院人才开发战略制定的原则·····	(236)
(二) 法院人才开发战略制定的步骤·····	(238)
三、法院人才开发战略的实施·····	(244)
(一) 法院人才开发战略的执行·····	(244)
(二) 法院人才开发战略的评价·····	(245)
(三) 法院人才开发战略的调整和转移·····	(246)

第三节 能力建设—法院人才培养开发

一、人才能力建设·····	(246)
(一) 人才能力建设提出背景·····	(246)
(二) 人才能力建设的涵义·····	(247)
二、法院人才司法能力建设·····	(248)
(一) 司法能力建设的提出·····	(248)
(二) 司法能力的涵义·····	(249)
(三) 法院人才司法能力建设与法院人才开发·····	(250)
三、法院人才司法能力建设的思路和方法·····	(250)

(一) 法院人才司法能力建设的基本思路·····	(250)
(二) 法院人才司法能力建设的方法·····	(253)
四、法院人才司法能力建设的内容·····	(254)
(一) 增强职业技能·····	(254)
(二) 优化职业意识·····	(256)
(三) 规范职业道德·····	(262)
(四) 强化职业体能·····	(264)
五、法院人才司法能力建设的途径和模式·····	(266)
(一) 法院人才司法能力建设的途径·····	(266)
(二) 法院人才司法能力建设的模式·····	(270)

第四节 人尽其才——法院人才使用开发

一、使用人才在人才开发中的作用·····	(273)
二、法院人才的使用开发·····	(275)
(一) 法院人才使用开发的基本要求·····	(275)
(二) 法院人才个体使用开发·····	(276)
(三) 法院人才群体配置开发·····	(279)
三、法院人才使用开发的调控·····	(281)
(一) 法院人才使用开发调控的内涵·····	(281)
(二) 法院人才使用开发调控的指导思想·····	(282)
(三) 法院人才使用调控的类型·····	(282)
(四) 法院人才使用开发调控的方法·····	(283)

第五节 法院高层次人才的开发

一、法院高层次人才的重要作用·····	(284)
二、法院高层次人才开发条件·····	(285)
三、法院高层次人才开发的基本要求·····	(287)
四、法院高层次人才开发的制度设计·····	(287)

第六章 法院人才激励

第一节 法院人才激励概述

一、法院人才激励的涵义·····	(289)
(一) 激励的涵义·····	(289)
(二) 法院人才激励的涵义·····	(291)
二、法院人才激励的类型和原则·····	(292)
(一) 法院人才激励的类型·····	(292)
(二) 法院人才激励的原则·····	(293)
三、法院人才激励的功能·····	(297)

第二节 法院人才激励的方法

一、法院人才激励的基本方针·····	(299)
二、法院人才激励的具体方法·····	(300)

第三节 法院人才激励的典型方式

一、法院人才考核·····	(304)
(一) 法院人才考核的原则·····	(305)
(二) 法院人才考核的内容·····	(306)
(三) 法院人才考核的方法·····	(307)
二、法院人才的奖惩·····	(309)
(一) 法院人才奖惩概述·····	(309)
(二) 法院人才奖惩的作用·····	(310)
(三) 法院人才奖惩的原则·····	(310)
(四) 法院人才奖惩的种类·····	(312)