

中华人民共和国 人事制度概要

北京大学出版社

ZHONGHUARENMINGONGHEGUORENSHIZHIDUGAIYAO

中华人民共和国人事制度概要

曹 志 主编

北 京 大 学 出 版 社

中华人民共和国人事制度概要

曹 志 主编

*

北京大学出版社出版发行

(北京大学校内)

北京大学计算机—激光排版

北京外文印刷厂印刷

*

787×1168 毫米 32 开本 14 印张 350 千字

1985 年 9 月第一版 1986 年 7 月第二次印刷

印数: 100,001—145,000 册

统一书号: 6209·54 定价: 2.60 元

编 者 的 话

随着经济体制改革的深入发展，迫切需要加快干部人事制度改革步伐，通过改革，逐步形成一套具有中国特色的社会主义的人事制度，使我国的人事管理制度化、法律化、科学化，更好地为实现新时期的总任务服务。要达到这一目的，一方面要正确学习和借鉴外国人事管理方面的有益经验，另一方面更要认真总结和吸取新中国成立前后，特别是党的十一届三中全会以来人事制度改革的成功经验。对于从事组织、人事和行政管理科学研究工作的同志来说，全面系统地了解我国民主革命时期，特别是建国以来干部人事制度的有关法规及其演变过程，是十分必要的。而目前，有关这方面的资料书籍所见无几。为了适应工作的需要，以便更好地推进干部人事制度的改革和广泛开展行政管理科学的研究与教学工作，我们编写了《中华人民共和国人事制度概要》一书。

这本书的内容，是根据所能搜集到的我国自民主革命时期到现在，党中央和国务院以及有关部门在干部人事工作上的各种法规、文件和内部资料，分成若干专题，按照时间顺序进行归纳和整理的，以使读者比较系统地了解各项干部人事制度是如何规定的，以及它的历史演变过程。这对于研究干部人事制度改革，制订国家工作人员法规，熟悉组织、人事

工作专业，开展行政管理学研究等，都是大有裨益的。

由于时间仓促，水平有限，在取材和编写方面，定有疏漏和不当之处，敬希读者予以指正。

本书由曹志同志主编，由刘俊林、苏玉堂、祝丰年、赵懋辉、李俊庆、戚一广、杨文明、姜明安、沈梦黑、杨伯华、袁岳云、皮纯协、张焕光、刘宝玉、刘玉梅同志编写，由刘俊林、苏玉堂同志统稿。

一九八五年三月于北京

目 录

一 绪论.....	(1)
二 吸收录用.....	(20)
军队干部转业.....	(20)
(一) 转业对象和转业条件.....	(20)
(二) 转业干部分配原则和分配方向.....	(25)
(三) 转业干部的培训.....	(29)
(四) 集体转业和复员改转业.....	(31)
(五) 组织领导和批准权限.....	(33)
(六) 转业干部的级别待遇.....	(34)
高等学校毕业生分配.....	(38)
(一) 毕业生分配计划的制订.....	(38)
(二) 毕业生调配和派遣制度.....	(39)
(三) 毕业生分配制度的改进.....	(42)
中等专业学校毕业生分配.....	(44)
(一) 分配制度的建立.....	(44)
(二) 分配、调遣工作程序.....	(46)
(三) 调剂方案和分配使用原则.....	(47)
(四) 调配和派遣工作.....	(48)
其他工作人员的录用.....	(49)

(一) 录用对象·····	(49)
(二) 录用条件·····	(51)
(三) 录用方式·····	(53)
(四) 录用人员的待遇·····	(53)
(五) 录用的程序和手续·····	(54)
三 培训·····	(59)
干部教育的历史发展·····	(60)
(一) 建国前的干部教育工作·····	(60)
(二) 建国初期至“文化大革命”前的干部教育工作 ·····	(63)
(三) 党的十一届三中全会以来的干部教育工作··	(68)
干部教育的主要内容·····	(71)
(一) 关于政治理论教育·····	(71)
(二) 关于业务教育·····	(76)
(三) 关于文化教育·····	(78)
干部教育的基本形式·····	(80)
(一) 在职学习·····	(80)
(二) 离职培训·····	(83)
培训干部的机构·····	(85)
(一) 各级党校·····	(85)
(二) 各类干部学校·····	(89)
(三) 大专院校干部培训班、进修班和管理干部学院 ·····	(92)
(四) 各种业余学校·····	(94)

干部教育的领导机构和主管部门·····	(95)
(一) 统一领导, 分工管理·····	(95)
(二) 建立全国性的领导机构·····	(97)
培训同考核、奖惩、晋升的关系·····	(98)
四 调配 交流 ·····	(102)
民主革命时期干部调配概况·····	(102)
(一) 抽调干部的办法·····	(102)
(二) 抽调干部的条件·····	(103)
(三) 抽调干部的原则·····	(103)
建国以来干部调配概况·····	(104)
(一) 关于干部调配的综合性规定·····	(105)
(二) 关于调整干部的规定·····	(108)
(三) 关于为重要工程及有关部门选调干部的规定 ·····	(114)
(四) 关于因照顾夫妻关系而调动干部的规定·····	(116)
(五) 关于中央国家机关从京外地区调干部的规定 ·····	(121)
(六) 关于工业、铁路、公安、工会、共青团等系 统干部调动的规定·····	(124)
干部交流制度·····	(129)
(一) 交流目的·····	(130)
(二) 交流对象·····	(130)
(三) 交流范围·····	(130)
(四) 交流方法·····	(131)

	(五) 交流干部的其他事项·····	(131)
五	任免 ·····	(133)
	任免权限和任免范围·····	(133)
	干部职务名称表·····	(142)
	任期任届·····	(151)
	任免手续和任免程序·····	(155)
六	考核 ·····	(164)
	考核的目的·····	(164)
	考核的内容·····	(167)
	考核的方法·····	(169)
	考核的组织·····	(171)
	考核的时限·····	(174)
七	奖惩 ·····	(175)
	奖励的种类·····	(176)
	奖励的条件和标准·····	(178)
	奖励的权限·····	(184)
	惩戒的种类·····	(186)
	惩戒的条件·····	(188)
	惩戒的权限·····	(191)
	奖惩的程序·····	(196)
	申诉·····	(200)
	惩戒处分的撤销·····	(204)
八	干部的“四化”建设 ·····	(209)
	干部标准和干部条件·····	(210)

干部“四化”方针的提出·····	(215)
领导班子“四化”建设的基本状况·····	(219)
(一) 中央党政机关领导班子的“四化”状况·····	(220)
(二) 省级党政机关领导班子的“四化”状况·····	(221)
(三) 地、市、州党政机关领导班子的“四化”状 况·····	(225)
(四) 县级党政机关领导班子的“四化”状况·····	(226)
实现干部“四化”的基本任务·····	(229)
(一) 继续调整好各级领导班子·····	(232)
(二) 大胆放手地选拔一大批优秀年轻干部·····	(234)
(三) 坚定不移地实行干部退休制度·····	(236)
(四) 大力抓好第三梯队建设, 健全后备干部制度 ·····	(239)
(五) 大规模地开展干部培训工作, 努力提高各级 领导班子和整个干部队伍的素质·····	(241)
九 工资 ·····	(242)
工资制度的历史发展·····	(244)
工资制度的主要原则·····	(260)
(一) 各尽所能、按劳分配的原则·····	(260)
(二) 同工同酬的原则·····	(261)
(三) 正常提薪的原则·····	(261)
(四) 适应形势的原则·····	(262)
(五) 反对平均主义的原则·····	(263)
(六) 统筹兼顾的原则·····	(264)

(七) 关心职工物质利益与加强思想政治工作相结合的原则·····	(265)
工作人员的工资标准·····	(267)
(一) 国家权力机关和行政机关工作人员的工资标准·····	(267)
(二) 司法机关工作人员的工资标准·····	(274)
(三) 民警人员的工资标准·····	(279)
(四) 国家机关专业技术人员的工资标准·····	(281)
(五) 国家机关翻译人员的工资标准·····	(287)
(六) 国家机关技术工人和普通工人的工资标准·····	(289)
(七) 高等学校教学人员的工资标准·····	(291)
(八) 中国科学院科研人员的工资标准·····	(293)
(九) 国家卫生技术人员的工资标准·····	(295)
(十) 中专、技校、中学、小学教学人员的工资标准·····	(296)
(十一) 文艺工作人员的工资标准·····	(300)
(十二) 体育运动员、教练员的工资标准(一九八二年修订后的新标准)·····	(302)
定级与晋级的基本依据·····	(302)
大学与中专毕业生的工资·····	(308)
转业军人的工资·····	(313)
十 福利·····	(319)
各种补贴与津贴·····	(319)
(一) 地区生活费补贴·····	(320)

(二) 粮价补贴·····	(330)
(三) 房租补贴·····	(330)
(四) 副食品价格补贴·····	(331)
(五) 交通费补贴·····	(331)
(六) 取暖费补贴·····	(332)
(七) 岗位津贴·····	(332)
(八) 野外工作津贴·····	(335)
社会保险·····	(336)
(一) 生育待遇·····	(336)
(二) 疾病待遇·····	(336)
(三) 负伤待遇·····	(340)
(四) 残废待遇·····	(341)
(五) 死亡待遇·····	(347)
休假、请假及其待遇·····	(353)
(一) 节假·····	(353)
(二) 年休假·····	(354)
(三) 探亲假·····	(354)
(四) 婚丧假·····	(356)
(五) 事假·····	(357)
集体福利和困难补助·····	(357)
十一 退 职·····	(363)
退职条件·····	(363)
退职待遇·····	(367)
安置去向和管理·····	(374)

(一) 安置去向·····	(374)
(二) 退职的审批·····	(375)
(三) 退职人员的管理·····	(376)
十二 退休·····	(378)
退休规定的名称和适用范围·····	(380)
离休的名称、条件和离休规定的适用范围·····	(382)
退休的条件·····	(386)
退休离休待遇·····	(390)
(一) 退休费离休费·····	(390)
(二) 其他待遇·····	(396)
(三) 经费来源·····	(399)
安置去向·····	(401)
发挥退休离休人员作用·····	(403)
退休人员的子女招工·····	(406)
退休离休人员的管理·····	(409)
十三 管理体制与管理机构·····	(414)
管理体制·····	(414)
(一) 中央及有关部门关于干部管理体制的规定·····	(416)
(二) 中央及有关部门关于科技干部管理的规定·····	(424)
管理机构·····	(426)
(一) 政务院人事局·····	(427)
(二) 中央人事部·····	(427)
(三) 国务院人事局·····	(428)
(四) 内务部政府机关人事局·····	(428)

(五) 民政部政府机关人事局·····	(429)
(六) 国家人事局·····	(429)
(七) 劳动人事部·····	(430)
本书主要资料来源·····	(432)

一 绪 论

人事制度是国家政治制度的重要组成部分，属于上层建筑范畴，是为经济基础服务的。西方国家，一般把人事制度叫文官制度；我国古代叫官吏制度；新中国成立前后，一直叫人事制度，亦称干部制度。

所谓“人事”，并不是指人与事，而是指用人以治事，主要是指人的方面，以及同人有关的事的方面。在工作、生产劳动中，必然发生人与人，人与组织，以及人与事之间的关系。只有正确地处理好这些关系，才能求得人与事之间的关系相调适相配合，使人与人、人与组织之间的关系相和谐相协调，以便增进合作，充分发挥人的作用，使工作和生产达到良好的效果。就是说，要因事而求才，因才而施用，使事能得其人，使人能用其当，做到识事、知人、善任，以期达到人尽其才，才尽其用，事尽其功的目的。

所谓人事制度，是指对人事如何进行管理的制度，也就是在用人以治事的过程中，为正确处理有关人与人、人与事之间的关系所应遵守的一系列行为规范和工作准则。人事制度有广义狭义之分，从广义来说，包括我国一亿二千万职工在内的人事管理制度；从狭义来说，主要指对国家工作人员

如何管理的制度，就是我们通常所说的干部管理制度。

我们这里所说的人事制度，是指狭义的人事制度而言的，具体是指对国家工作人员的录用、培训、调配、使用、任免、岗位责任制、考核、奖惩、晋升、工资、福利、兼职、辞职、辞退、交流、轮换、退职、退休等方面的管理制度。

人事制度的意义与作用

顺应经济和社会发展的要求，同国家政治制度和领导体制相适应的人事制度，是做好人事管理工作的重要保证。国家工作人员，是构成国家机关最基本的要素，是国家机器的操作者，是实现国家管理职能的主体。国家通过国家工作人员，具体执行国家各项管理任务，解决管理当中的各种问题，实现国家管理的各项职能。所以，选人与用人是否得当，国家工作人员素质的高低，潜能智慧发挥得如何，直接影响着国家机器能否正常地运转以及运转的效率和效能，关系着国家事业的成败和国运的兴衰。特别是在现代社会里，不论是对国家机构的管理，还是对企业、事业的管理，都日趋复杂，越来越取决于人的因素和人的管理。当代国与国间的竞争，在很大程度上是科学技术的竞争，而科学技术竞争的实质则是开发人才智力资源的竞争，从一定意义上讲，也是人事管理水平的竞争。当今世界正在兴起的新技术革命的风潮，把人事管理工作提到了一个新的高度，与以往相比，人事管理更居于特殊重要的地位。

要加强和做好人事管理工作，除建立必要的人事管理机构，配备一定数量的精明能干的人事管理人员，运用现代化的管理手段和加强政治思想工作之外，最重要的是要建立一套完整的、科学的、合理的、符合本国国情的人事管理制度。人随制举，事由法彰。有了好的人事制度，才能造就一支符合四化建设要求的工作人员队伍，才能使优秀人才的脱颖而出，获得良好的环境，才能用好人才，充分发挥人才的积极性、主动性、创造性，取得最佳的工作效果。人事制度最大的作用，即在于“选贤任能”，即选拔德才兼备的人为政府工作，为全国人民的根本利益服务。这是建立人事制度的根本目的所在。

人事制度的制定总是以人事政策为前提，有什么样的人事政策，就有什么样的人事制度。换句话说，人事制度是一个国家人事政策的具体化、法律化和转化为具体的行为准则；人事政策是制定人事制度的原则、前提和理论依据。

人事制度的功能，是使人法并重。无人，法是一具空文；无法，人的行为便无所依据。所以，二者相辅相成，不可偏废。法以范人，人以弘法。一方面要有科学的、合理的人事法规和制度，一方面又要选用优秀的适当的工作人员去执行。有了好的人事法规和制度，才能使人的行为有法可依，有章可循，不致随意盲目的行动，才能收到事半功倍的效果。但是，再好的人事法规和制度，也不会自行起作用，要使它发生应有的作用，必须靠好的人事管理人员去正确地运用和执行。所以，既要有好的人事制度，又要有好的执行制度的人，