

2006北大MPA考前辅导班行政学(4) PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/109/2021_2022_2006_E5_8C_97_E5_A4_A7_c72_109737.htm 第四章 人事行政第一节 人事和人事行政一、人事管理中的人和事 人和事是构成人事管理的基本要素。人事管理中的人是指处于社会劳动过程中并通过一定方式确立了管理关系的人，是作为管理者和被管理者的物质承担者。因此，这种构成人事管理基本要素的人具有如下含义：（1）尚未社会化，不参与或不需参与社会劳动过程的人，一般不属于人事管理的对象。（2）属于人事管理的人是在社会劳动过程中承担一定职责的被称为劳动者或管理者的人，是以业缘而不是以血缘、地缘等为纽带联结起来的关系。（3）人事管理是一种组织活动，必须通过一定方式确定了双方的权利义务之后才发生管理效力，它不能随意地管理与它没有管理关系的人。（4）在人事管理中，管理者与被管理之间，一方面有确定的关系，两者职责分明；另一方面，两者的角色和地位在一定条件下又可互相转换。人事管理中的事是指职务、职责、职位，通常称为工作。在人事管理中，是通过录用、考核、奖惩、培训、职务任免升降、工资待遇以及退休等特定的手段和方式来促使和保障人和事的联结。这些特定的手段和方式构成人事活动的主要内容，形成人事行为。人事管理活动早就存在于社会公共事务的管理活动之中，但分化出一个相对独立的人事管理领域并形成一系列的人事管理制度和方法则是近代的事情。在西方国家，人事管理首先实施于企业，尔后在国家行政管理中逐步推广。在它的演进过程中，曾经出现过“劳工管理”、“雇佣管理”

、“人事管理”以及“人力资源开发和管理”等名称。这些不同名称反映了不同阶段的特点。

二、人事管理的根本任务和主要原则

1. 人事管理的根本任务 人事管理的根本任务是运用特殊的手段和方式来计划、组织、指挥、协调和监控人事活动，促进和保障人和事的最佳联结，以便人适其事、事得其人、人尽其才、事竟其功，为组织目标的实现提供可靠和有效的人力保障。

2. 人事管理的主要原则 为了完成人事管理的根本任务，人事管理应遵循如下主要原则：

- (1) 量才录用，任人唯贤。量才录用、任人唯贤的原则，表明的是任职人选的治事能力和条件，也就是说，任职者必须具备完成职位规定的工作任务所需的条件，即治事能力和条件。只有以此作为任人的依据，才符合职位的本性，才是科学的用人原则。
- (2) 适才适所，人事两宜。这是表明对人才的使用，必须建立在多方面综合考察的基础之上。人事管理的任职考察不应该是单因素的，而应该是以治事能力为主的多因素的综合。符合职位需要的首先是任职人员的能力，但并非仅此一项就能满足职位的其他需要，职位是各种因素和多方面的关系的综合。因此，要对人和职、事做多方面的综合考察，才能做到人适其职、职得其人、适才适所、人事两宜。
- (3) 有奖有惩，奖惩分明。奖和惩是实现激励机制的两个基本手段，是诱导性和强制性两种人事功能的实际运用。有奖有惩、奖惩分明的原则，以考核为基础，以功过为根据，有效地解决了如何保持和提高人的工作热情和积极性的问题。

三、人事行政及其在行政管理中的地位

1. 人事行政的含义 人事行政是以国家行政机关的行政人员为主要对象的一系列管理法规、制度；政策、措施的总和，是行政机关对其工作人员依法实

施管理的一系列活动。简单地说，就是通过各种人事管理手段对国家行政人员所进行的制度化、规范化、程序化管理。因此，人事行政在含义上包括以下几点：（1）人事行政的管理对象主要是行政机关的行政人员。（2）人事行政的管理主体是行政机关，属于政府权限范围内的人事立法、人事政策、人事安排和人事活动，必须由政府依法统一制定、管理和实施。（3）人事行政的管理原则是以国家权力为后盾，以法律法规为依据。行政机构的设置，人员编制的确定，行政人员的权利义务、录用、考核、奖惩、培训、职务任免升降、工资福利、退休等，均须依法办理。人事行政是一种法制化的管理。人事行政与企事业单位人事管理一样，需要遵循人事管理的基本规律和准则，但两者又各具特点。它们的区别主要有：（1）管理对象不同。在我国，干部人事制度的管理对象是党政机关、社会团体的领导人员和工作人员、企事业单位的管理人员。国家公务员制度建立后，人事行政将以国家公务员为主要管理对象，企事业单位的人事管理将由过去的限于管理人员的管理逐步扩大到对全体员工的管理。（2）管理权不同。人事行政管理权来自国家行政机关的授予，是国家行政权的一个方面。人事行政是代表国家行政机关对国家行政人员实施管理。而企业的人事管理权来源于对企业资产的产权和经营权。这种产权和经营权视经济成分的不同而不同，如股份制企业的人事权掌握在由股东组成的董事会手中；如属私有企业，其人事权就掌握在私营企业主的手中。由于人事管理权不同，又衍生出：其一，人际关系不同。在国家行政管理系统中，从国务院总理至乡镇政府的办事员，他们之间虽有上级和下级、领导和被领导的区别，但都具有国家公务员的平等

身份。而在企业中，特别是私营企业、股份制企业、外资企业中，厂长、经理、董事长等领导层和职工之间除上级和下级、领导和被领导的关系外，还有雇主和雇员、老板和工人之间的关系，他们之间的权利和义务是不相同的。其二，行为性质不同。人事行政中的录用、考核、奖惩、职务任免升降辞退、退休、工资福利等均属政府行为，而企业中的这些人事行为则是企业行为。（3）法律规范不同。人事行政是法制化管理。国家制定并不断完备有关国家公务员的法规体系，为人事行政提供法律依据；人事行政必须依法管理。国家公务员的职位分类、录用、考核、奖惩、职务任免和升降、培训、交流、回避、工资福利、辞职辞退、退休、申诉控告等人事行为都必须根据有关的法律规定，任何领导者都无权随意更改，也不能以领导者的个人好恶为转移。但企业单位在不违背国家有关法规（如企业法、劳动法等）的条件下，对本单位的人事行为有较大的自主权，可以根据本单位的具体情况制定相应的人事规定和采取较为灵活的人事措施，有些人事行为还带有领导者个人的风格和色彩。（4）宗旨不同。企业人事管理以营利为主要宗旨，人事行为遵循市场规律；人事行政则以服务国家和社会大众为根本宗旨，而不以营利为目的。人事行政的这些主要特点使它区别于一般的人事管理而成为一个相对独立的管理领域，形成相对独立的学科。

2. 人事行政的地位和作用

（1）人事行政的地位。人事行政在国家政权和行政管理中占有极为重要的地位，它是国家行政组织行使职能的基本条件，具体表现为：人事行政是统治阶级实现政治统治的重要条件。行政效能和国家行政权力是不会自动产生和实现的，必须要有人的活动和行使。任何

统治阶级要维持其统治地位，都必须在建立和完善适合本阶级统治需要的国家机器的同时，选用一些能贯彻统治阶级意志的、专门管理这些机构的人员，否则，建立起来的国家机器也不会运转。尤其是对于在打碎旧的国家机器基础上建立的社会主义国家而言，人事行政具有更为重要的地位。人事行政是行政管理的组织保证。现代行政管理具有多重职能，担负着社会的经济、政治、文化、教育等事业的繁重的管理任务。要使行政管理能有效运行，并实现各种行政职能，除了有经济、政治、文化等方面的条件和保证之外，还必须有人条件和保证。因为任何事情都是人做的，没有大批的人才，我们的事业就不能成功，行政管理的任务与职能就无法实现。人事行政正是从人才资源的开发和管理等方面为行政管理提供重要保证的。（2）人事行政的作用。主要表现为以下几方面：第一，保证统治阶级意志的贯彻和国家政权的巩固；第二，保证行政管理的高效率、国家稳定和社会繁荣；第三，提高公职人员的工作积极性和廉洁奉公的自觉性；第四，有效地培养和选拔人才，使优秀人才脱颖而出。

四、人事行政的发展方向和具体趋势

1. 总体方向：从传统的人事管理走向全面的人力资源开发与利用

当今人类社会已进入一个崭新的知识经济时代，以现代科学为基础的高新技术正日益崛起，新科技革命蓬勃发展。它不但提高了人们认识世界和改造世界的能力，拓宽了人们的视野，而且还引起政治、经济、社会、思想、文化、教育领域及各种关系的深刻变化。这些变化对人类自身也提出了更高的要求，对人作为第一资源的有效开发和利用成为一个广为关注的重要课题。与此相应的是，传统的人事管理理论已不适应时代的要求，新的人

力资源开发理论在时代的召唤声中应用于人事行政实践。传统的人事管理开始走向现代的人力资源开发与管理并重。人力资源管理思想产生于企业界。经过18世纪中叶到19世纪中叶的“经济人”假设理论、20世纪二三十年代的“社会人”假设理论、到当代的“复杂人”假设管理时期的逐渐发展，人力资源开发与管理已逐步形成一套较为完善的人力资源开发与管理理论、方法步骤和措施，并逐步取代了传统的人事管理。现代人力资源开发与管理理论所追求的最终目标是：通过各种管理手段达到人与人、人与事之间相互关系的最佳状态，借此最大限度地释放人的潜在能力，从而产生最大化效益。其立足点是把组织中的所有成员都看做人力资源，群体成员在不同方面与层次上为实现组织目标共同发挥作用。而作用的程度和性质，则取决于管理过程是否科学、合理，从而突出了管理诸要素之间的互动及管理活动与环境之间的互动。其基本特征是：（1）从强调对物的管理转向强调对人的管理，确定以人为中心的管理思想。把人看做是“第一资源”，当做一种使组织在激烈的竞争中生存、发展并始终充满生机和活力的特殊资源来挖掘，把人看做是有理想、有情绪、有需要、有性格的活生生的人，是期望关心、理解、尊重、实现自身价值的人。（2）注重整体效益、群体目标、团队精神，既重视个体“力的资源”，也重视组织、群体“心的资源”。（3）在管理方法上，既强调理性规范，也强调情感的作用；既提倡对权威的服从，又强调民主的重要；在实践取向上，既强调能力，又重视资历。（4）在管理内容上，注重全社会的人力资源开发，注重在人才成长的每一个环节上的开发。人力资源理论的倡导者和实践者认为，人力资源

管理观念不仅适用于私人部门或私营企业的人事管理，而且它的基本精神与方法也适用于公共部门，尤其是政府部门的人事管理。我国的人事行政也将大致循着这条轨迹着力于整体性的人力资源的管理。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com