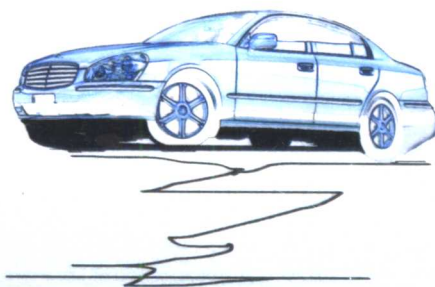


汽车创新与人才战略

——首届中国汽车人才获奖论文集

顾	问	邵奇惠
主	编	朱明荣
		李庆文



中国人事出版社

汽车创新与人才战略

——首届中国汽车人才获奖论文集

顾问 邵奇惠

主编 朱明荣 李庆文

副主编 吴斌 王馨

策划 汤海山

中国人事出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

汽车创新与人才战略: 首届中国汽车人才获奖论文集/朱明荣等主编.

—北京: 中国人事出版社, 2007. 3

ISBN 978 - 7 - 80189 - 603 - 2

I. 汽… II. 朱… III. 汽车工业 - 人才 - 发展战略 - 中国 - 文集

IV. F426.471 - 53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 026962 号

汽车创新与人才战略

图书策划 汤海山

责任编辑 陈飞燕

装帧设计 陈飞燕

出 版 中国人事出版社

地 址 北京朝阳区育慧里 5 号

邮 编 100101

经 销 全国新华书店

印 刷 煤炭工业出版社印刷厂

版 次 2007 年 3 月第 1 版

印 次 2007 年 3 月第 1 次印刷

开 本 850 × 1168 毫米 1/32

印 张 8.25

字 数 200 千字

定 价 20.00 元

序

徐颂陶

2006年国庆前夕，中国汽车界、人才界的精英云集上海嘉定，共商成立汽车人才研究会领导机构，这是汽车界、人才界的一件盛事，也是两界的官、产、学、研四方在全国平台上的第一次大联合。期间，发布了国内第一个汽车人才理论研究的创新课题成果《中国汽车人才发展战略研究》，还揭晓了中国汽车人才研究会与中国汽车报联合主办的首届中国汽车人才获奖论文评选结果。这两项汽车人才的理论成果，现在汇编为《汽车创新与人才战略——首届中国汽车人才获奖论文集》，正式出版，我感到由衷的高兴。

汽车人才研究会是中国人才研究领域里的一个重要组成部分，也是最年轻、最具活力、最有希望的一个专业委员会。中国汽车人才研究会是汽车界及其人才机构领导、专家、学者和各类人才共同组建的社会团体。担负着全国汽车行业领域里的人才研究、人才交流、人才培养，促进经营管理人才、科技创新人才、高技能人才和教育人才队伍建设，为我国汽车业的快速、持续发展，提供强有力的人才和智力支撑。

为了中国汽车工业的发展，汽车界一代又一代的志士仁人，

付出了自己毕生的努力。特别是改革开放后上个世纪 90 年代以来，我国的汽车工业得到飞速发展，成为中国的一个重要支柱产业。中国的汽车产业正面临着重要的转型和转折时期。为此，许多企业家、专家和领导提出各种各样的意见和建议。我非常赞赏汽车工业的老领导邵奇惠部长的一句名言。邵部长说：发展汽车工业的关键，一是观念，二是人才。我对汽车是外行，对于汽车行业的观念问题很难评价，但抓人才确实是个关键。

我国同西方发达国家汽车产业的差距，首先是人才数量、质量上的差距；汽车质量的差距也反映了人才素质的差距。我国的汽车产业要逐步从吸收、引进、技术合作，发展到自主创新，关键也在于拥有一支数量充足、质量较高的设计师、工艺师、制造师和高技能人才队伍。要实现汽车工业的持续、快速发展，固然需要资金、技术，更重要的是要培养建设一支高水平的汽车人才队伍。

汽车人才研究会的成立，为汽车行业领域里的人才队伍建设，搭建了一个全国性的操作平台，也必将为人才工作提供新的观念、新的理论和新的方法。荟萃在这本书里的汽车人才战略研究与获奖论文，就是汽车人才研究会的第一批理论成果，填补了中国汽车界人才学研究的空白，为中国汽车业的创新创造了新的人才观念、新的人才理论和智力支持。特别是《中国汽车人才发展战略研究》课题成果的发表，具有重要的现实意义，对今后一个时期的汽车人才资源开发和人才队伍建设有很强的指导作用。

我们衷心希望汽车人才研究会的领导集体，坚持邓小平理论

和“三个代表”重要思想，集聚汽车界的官、产、学、研的力量，把汽车人才研究会打造成为整合各种人才资源的平台；成为集聚汽车界人力资源、信息资源、智力资源、技术资源和创新资源平台；成为一个新观念、新理论勃发的研究平台，一个服务于汽车产业发展的咨询服务平台。我们寄希望于汽车人才研究会，希望她出成果、出人才、出经验，为中国人才队伍建设和中国汽车工业的发展，作出应有的贡献。

是为序。

（徐颂陶：全国政协委员、中国人才研究会会长、中国博士后管委会主任、国家人事部原副部长）

2007年2月1日

目 录

第一部分

首届中国汽车人才获奖论文

中国汽车自主创新人才开发研究

..... 王今 时间 孟岩 (1)

价值驱动的创新人才开发模式 朱建军 (19)

汽车 4S 店人力资源管理探析 张国宪 (37)

中国汽车研发人才的开发培养 郑杰 (53)

车载信息化平台的产、学、研资源整合与创新

..... 金凡 (67)

产、学、研三结合开发我国汽车产业的自主创新型人才

..... 黎孟珠 (86)

创新高技能人才培养体系,多途径、多渠道培养高技能人才

..... 王昌文 (91)

泛论中国汽车人才培养和发展理论研究

..... 阙士元 (105)

企业可持续发展战略在教育

——关于中国汽车技能型人才开发

..... 吴宗明 (114)

对加强汽车及零部件企业人才队伍建设的思考

..... 黄为民 (122)

第二部分

课 题 成 果

中国汽车人才发展战略研究

..... 朱明荣 周奇才 李晓龙 (132)

后记 (252)

第一部分 首届中国汽车人才获奖论文

中国汽车自主创新人才开发研究

王今 时间 孟岩

摘要：本文首先根据我国汽车工业自主创新对人才的要求界定了中国汽车自主创新人才的含义，并且分析了中国汽车自主创新人才的现状，然后提出了基于系统理论的我国汽车自主创新人才的开发体系，同时提出了基于激励理论的短期人才开发的基本思路。

关键词：汽车，自主创新，人才，系统论，激励理论

自主创新是我国汽车工业“十一五”时期的核心任务，是我国汽车工业持续健康发展、维护国家产业经济安全的客观要求。虽然改革开放后我国汽车工业在制造能力、生产管理等方面都有了长足的进步，但我国汽车工业自主创新的关键还是人才，特别是创新型人才。本文将我国汽车工业创新人才培养模式置于汽车工业自主工程的背景之中，根据汽车工业对创新人才的需要，探讨了我国汽车工业创新人才的开发模式。

中国汽车自主创新人才的含义

人才的概念

关于人才的定义，众说纷纭，标准不一。《辞海》中把人才定义为有才智或有高尚品德的人。人事部自 1982 年起把具有中专以上学历或初级以上专业技术职称者，作为人才的统计口径。还有人认为，在市场经济条件下，人才的标准应该由市场来决定，认为市场化的人才具有将知识转化为财富的特质。

广义的人才定义，应该是外延内涵较宽的“大人才”概念，即除了具有过硬的自身素质，潜在的创造能力，以及社会性、实践性、进步性外，还应具有广泛性和层次性。因此，广义的人才定义可这样表述：人才是指具有知识和技能，能够进行创造性劳动，在社会发展和人类进步的实践活动中积极做贡献的人。

创新人才的含义

所谓创新型人才是指能够孕育出新观念，并能将其付诸实施取得新成果的人，同时具备创新精神、创新能力和创新人格的人。所谓创新精神，主要包括好奇心，探究兴趣，求知欲，对新异事物的敏感，对真知的执着追求，对发现、发明、革新、开拓、进取的百折不挠的精神，这是进行创新的动力。所谓创新能力，主要包括创造思维能力，创造想象能力，创造性地计划、组织与实施某种活动的的能力。所谓创新人格，主要包括责任感、使命感、事业心、执着的爱、顽强的意志、毅力，能经受挫折、失败的良好心态，以及坚韧顽强的性格。因此，总的来说创新性人才是那些能够根据一定目标，运用一切所掌握的知识和信息创造出某种新颖的、独特的，有社会价值、经济价值和个人价值的有形或无形产品的人。

中国汽车工业自主创新人才的含义

1. 我国汽车自主创新和自主品牌发展现状

目前国产汽车品牌主要有两类：第一类是国外品牌，这类品牌都归跨国公司所有，国内合资企业只有使用权，一般是完全引进国外技术且主要是中外合资企业所生产的，这类为国产乘用车的主流。第二类是自主品牌。

从2004年情况来看，我国汽车产量中自主品牌仅占59%，与2000年的72%相比下降了13个百分点；而外资品牌产量比例为41%，比2000年提高了13个百分点。目前，在中低档商用车、微型汽车领域，国内品牌占据主导地位，在高档商用车、中高档乘用车（主要是轿车）领域，国外品牌（国内合资企业生产的国外品牌）占据主导地位。在轿车领域，国内自主品牌市场份额不到20%，并且相当一部分车型还是引进国外技术，品牌发展的后劲和潜力明显不足。2004年自主品牌乘用车市场占有率仅为21.3%，销售量仅为外资品牌乘用车销售量的1/4；由于很多自主品牌企业引进国外技术，2004年国内自主开发产品的乘用车市场占有率仅为10.6%。

国内汽车自主品牌的发展与国内汽车工业的自主创新能力是直接相关的。从总体上来看，目前，我国汽车工业在中低档商用车（客车和卡车）、微型汽车及低档乘用车等领域，具有一定的自主开发能力，而在代表汽车技术水平的高档商用车、中高档乘用车等领域，国内企业基本不具备整车自主创新能力。

在乘用车领域，国内企业自主创新能力较弱，部分企业热衷于与国外公司合资，只注重眼前的盈利而忽视了研发能力建设和

自主品牌培育，导致的后果是国内自主品牌在此领域只占有很小的市场份额。这也说明，我国汽车工业自主创新能力还处在一个低水平的状态，对外资在技术和产品上存在较强的依赖性。

目前，中国汽车市场正逐渐进入品牌竞争时代，在产品和服务日益趋同的情况下，将来产品能不能被消费者接受的最主要因素不再是价格、质量和售后服务水平，而是产品的品牌。

虽然目前中国汽车工业产销两旺，市场规模已经跃居世界第3位。但是，占据50%市场规模且市场前景最为被看好的乘用车领域国内自主品牌却鲜有主流品牌，跨国公司占据绝对市场优势。中国汽车市场正转变为跨国公司所主导和控制下的全球市场的一部分，中国汽车产业正面临着“支柱产业附庸化”和“技术空心化”的危险境地。

2. 我国汽车产业自主创新人才的含义

从我国汽车产业自主创新的现状和问题看，目前我国汽车自主创新最缺乏的主要是汽车产品的创新研究、开发和制造的工程技术人才和技术管理人才。

汽车创新人才的范畴

汽车创新人才的概念：在汽车领域能够进行创新思维，进行实施并取得新成果的汽车从业人员。传统意义上的汽车创新人才往往指汽车研发方面的工程技术人员，本文所界定的汽车创新人才研究范围包含汽车产品的研发、制造领域中能够进行自主创新的工程技术人员以及能够领导这个汽车自主创新团队和创新项目的领军型人才，包括：产品设计开发、工程技术、生产制造工艺等工程技术和主管人员。

汽车创新人才的所要具备的特质

有可贵的创新品质。当前，我国汽车行业正处于发展的重要

战略机遇期，从一定意义上说，汽车创新型人才正以前所未有的时代需求承载着推进国家汽车工业自主创新，在激烈的国际竞争中占据主动的历史使命。因此说，汽车创新型人才必须是有理想、有抱负的人，具备良好的献身精神和进取意识、强烈的事业心和历史责任感等可贵的创新品质。

有坚韧的创新意志。创新是一个探索未知领域和对已知领域进行破旧立新的过程，充满各种阻力和风险，可能遇到重重的困难、挫折甚至失败。汽车技术发展到今天，要获得每一点进步相当困难，尤其是与汽车工业发达国家相比，我国汽车工业自主创新的基础及其薄弱。因此，汽车创新型人才每前进一步都是需要非凡的胆识和坚忍不拔的毅力，为了既定的目标必须始终不懈地进行奋斗，锲而不舍，不轻言放弃。

有敏锐的创新观察。历史上，汽车工业发现和技术突破，无一不是创新的结果。从这个意义上讲，创新就是发现，而且是突破性的发现。要实现突破性的发现，就要求汽车创新型人才必须具有敏锐的观察能力、深刻的洞察能力、见微知著的直觉能力和一触即发的灵感和顿悟，不断地将观察到的事物与已掌握的知识联系起来，发现事物之间的必然联系，并与自己的汽车领域相结合，在汽车工业的某一领域取得创新突破。

有超前的创新思维。创新思维是汽车工业创新的基本前提，创新型人才具备思维方式的前瞻性、独创性、灵活性等良好思维品质，才能保证在对事物进行分析、综合和判断时做到独辟蹊径。

有丰富的创新知识。创新是对已有知识的发展，在人类知识越来越丰富和深奥的今天，要求汽车创新型人才的知识结构既有广度，又有深度。因此，创新型人才须不仅仅具备良好的汽车专

业知识和从业经验，也要具有广博而精深的文化内涵，了解相邻学科及必要的横向学科知识。同时，完备的知识结构使他们具有科学综合化、一体化意识，有助于增强综合思维能力和创新能力。

有科学的创新实践。汽车创新的过程是遵循科学，依据事物的客观规律进行探索的过程，任何一种创新都不能空想，因此，汽车创新型人才必须具有严谨而求实的工作作风，严格遵循事物的客观规律，从实际出发，以科学的态度进行汽车创新实践。

中国汽车工业自主创新人才开发现状及存在问题

我国的汽车工业自主创新才刚刚起步，各方面基础很弱，汽车自主创新人才在数量和质量上与发达汽车工业国家相比有较大差距。

由我国汽车工业自主创新现状和企业自主创新模式可见，目前我国汽车工业的自主创新难以实现汽车工业全领域、汽车开发制造销售全流程的全方位自主创新，还是大都采用模仿、联合开发、委托开发的方式进行产品自主创新。这就造成我国汽车自主创新人才类型和相关领域基础上的薄弱，在缺乏动力系统、底盘匹配等关键领域汽车自主创新人才的同时，更为紧缺的是能够领导这个汽车自主创新团队和创新项目的领军型人才。

由于国内汽车行业自主创新的条件和环境较差，造成了国内许多汽车自主创新人才的流失。

国内汽车行业对自主创新的鼓励条件较差，对汽车自主创新人才的激励机制建设不到位，造成国内汽车自主创新人才的热情不高。

国内汽车企业缺乏长远自主创新规划和战略,对于汽车自主创新人才缺乏系统化的培养,没有建立长期性的汽车自主创新人才建设体系。

对于从国外引进的自主创新人才,缺乏有力的自主创新条件和环境的保障。

企业对于自主创新缺乏信心和时间耐心,造成汽车自主创新人才创新条件缺乏和创新工作时间过短。

企业在与国外企业和机构进行联合开发时,我国汽车自主创新人才无法参与核心技术和产品的开发过程,难以累积相关创新经验。

中国汽车产业自主创新人才开发的总体思路与框架体系

总述

自主创新和人才开发是关系我国经济社会能否持续快速发展的关键问题,也是全面建设小康社会、实现中华民族伟大复兴的支撑点和动力源。总体而言,人才开发决定着自主创新的进程和质量。

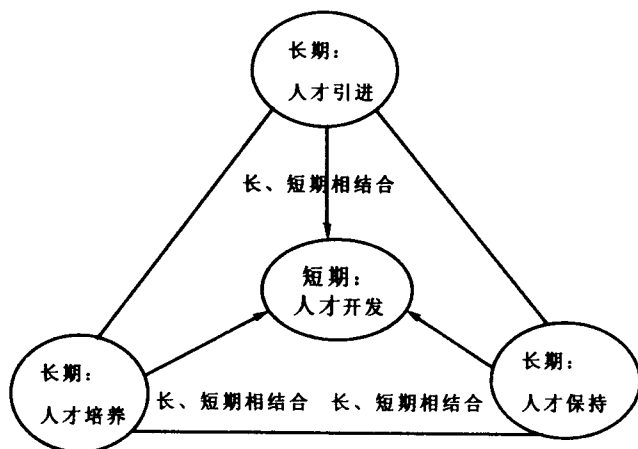
本文提出了在系统理论指导下的我国汽车自主创新人才开发体系,即遵循系统论的思想,建立科学的选人机制、科学的引人机制、科学的用人机制、科学的育人机制与科学的留任机制相结合的理论体系。

中国汽车产业创新人才开发体系之所以遵循系统论的思想,是因为系统思想是一般系统论的认识基础,是对系统的本质属性的根本认识。人才引进、人才开发、人才培养和人才保持是中国汽车创新产业人才开发的重要子系统,而汽车产业创新人才开发体系是由这些子系统组成的,因此中国汽车产业创新人才开发应该遵循系统论的思想,充分发挥系统的重要性,重视提高系统的

整体功能。

我国汽车产业自主创新人才开发的系统理论

目前我国汽车产业正面临着高级人才匮乏，社会对人才的需求从技工、技术人员到管理人员，人才总量不足，许多重要岗位急需人才，特别是自主创新人才更是稀缺。人才稀缺引发了激烈的人才竞争。人才的稀缺及不规范的流动，势必影响汽车业的健康发展。可以说，人才匮乏已经制约了我国汽车产业自主化的发展，人才问题已经成为汽车产业发展的瓶颈。



中国汽车产业自主创新人才开发应该坚持系统论的思想，坚持长期和短期相结合，坚持开发人才和引进人才相结合，开发人才和培养人才相结合，开发人才和保持人才相结合。按照创新人才成长的规律，短期内加强对人才的开发，长期坚持人才引进、

人才培养和人才保持相结合的方式，积极创造条件，提供更多的竞争机会，着力扶持具有良好发展潜力的青年科技人员，重点支持在国内外科技界崭露头角的优秀青年科学家及其群体。调整人才引进政策，从以提供特殊生活待遇和工作条件为主转向提供平等发展机会为主；从全面引进转向按需引进和择优录用；在注重引进拔尖人才的同时，重点引进有创新潜力的优秀青年人才。对于在国外的优秀科技人才，也要创造出人才合作的多种模式和激励政策，以多种方式吸收国外智力为我国的科技发展服务。

人才引进

随着社会主义市场经济的发展，人才的竞争成为企业竞争成败的关键性因素，谁拥有了人才，谁就能在市场中立于不败之地。人才引进已成为人力资源管理的重要组成部分，也是各行业创新人才开发的一项长期的首要工作。

在汽车行业引进人才的过程中，汽车行业与人才更多地体现为博弈关系。

第一，博弈的参与方是多个，即参与引进人才的行业有多个，另一方（人才）也是多个。在这个过程中，双方是一个相互选择的过程。对于那些愿意到汽车行业的人才来说，他们得到汽车行业发出人才需求信号及所需人才的知识结构和相应的待遇等博弈信号后，向自己满意的行业或企业投递自己的信号（简历、学历、知识结构等），在相互选择过程中，汽车行业则更多地注重他们的综合教育水平。

第二，汽车行业引进人才的策略。汽车行业引进人才应该有自己的目的，不同行业根据不同的需求目的向人才发出信号，并把这些信号通过适当的战略方式传递出去，尽量消除信息在人才中分布的不均衡，使人才更多地参与进来。从汽车行业长远利益