

全国教育科学“十五”规划
教育部规划课题成果

人才资源配置及 高等教育发展研究

——石油企业人力资源与
石油高等教育发展

李宏志 杨晓明 李丞北 ◎ 主编



黑龙江教育出版社

全国教育科学“十五”规划教育部规划课题成果

人才资源配置及 高等教育发展研究 ——石油企业人力资源与 石油高等教育发展

主编 李宏志 杨晓明 李丞北

黑龙江教育出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

人才资源配置及高等教育发展研究/ 李宏志, 杨晓明, 李丞北主编. ——哈尔滨: 黑龙江教育出版社, 2006. 5

ISBN 7-5316-4582-3

I. 人... II. ①李... ②杨... ③李... III. ①高等学校—人才—资源分配—研究—中国 ②高等教育—发展—研究—中国 IV. G649. 21

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 050220 号

人才资源配置及高等教育发展研究

REN CAI ZI YUAN PEI ZHI JI GAO DENG JIAO YU FA ZHAN YAN JIU

李宏志 杨晓明 李丞北 主编

责任编辑: 徐永进

封面设计: 神龙公司设计中心

责任校对: 夏为

黑龙江教育出版社出版 (哈尔滨市南岗花园街 158 号)

黑龙江省教育厅印刷厂印刷 · 黑龙江教育出版社发行

开本 850×1168 毫米 1/32 · 印张 56 · 字数 1400 千

2006 年 6 月第 1 版 · 2006 年 6 月第 1 次印刷

印数 1—1000

ISBN 7-5316-4582-3/G · 3489 定价 65.00 元 (共三册)

编 委 会

主任：李宏志

成员：（按姓氏笔划排序）

王玉兰 代明君 朱慧全 李兰芝

张弘强 吴永新 李丽娟 杨良梁

杨晓明 张 蕴 尚久悦 赵永平

武永祥 赵惠新 赵 滨 苑 璞

倪志英 崔 捷 韩玉洁

主 编： 李宏志 杨晓明 李丞北

本册主编： 马云阔 高洪峰

本册副主编： 朱 伦 周 宾

前 言

人力资源市场是市场经济的重要组成部分，发展高等教育是提高国家人力资源素质的重要途径。自1999年高校扩招以来，我国高等教育的规模持续发展，已进入到大众化高等教育阶段，为国家培养了大批人才，有力地促进了我国经济和社会的发展。但是，规模的快速发展也带来了一系列问题，高校毕业生的就业压力与日俱增，高校内部管理体制和运行机制改革的步伐跟不上扩招的速度，教育质量的提高面临挑战。因此，高校必须确立起以就业为导向以质量促发展的科学发展观，加快与人力资源市场的衔接，在办学理念、办学模式、发展思路上不断创新，适应人才市场需求，为推进全面建设小康社会和构建和谐社会服务。

近年来，中国石油石化企业经过改组改制，实现了跨越式发展。但是必须看到，目前我国各主力油田已进入高含水中后期开采阶段，勘探开采难度加大，产量递减加快，需要有关地质理论和勘探开发技术的重大突破。解决好石油工业发展中的矛盾，需要强有力的人才与科技支撑才能实现。国家在“振兴东北老工业基地”发展战略中，提出了要打造中国经济“第四极”的战略目标。石油石化是东北的重要工业产业，大庆、辽河、吉林等油田原油产量占全国原油产量近一半，是支撑国家能源、原材料发展的重要基地。东北还是我国大型石化基地，集中了大庆石化、吉林石化、抚顺石化等一批特大型石油化工骨干企业，这些企业是支撑当地经济发展的“中流砥柱”。老工业基地的振兴关键在人才，人才的培养关键在高等教育。石油高校应在振兴石油石化老

工业基地的进程中肩负起这一神圣而又艰巨的历史责任与义务。

目前,我国石油高校大都划转国家及地方政府教育职能部门管辖,管理体制的变化,并没有改变石油高校主要培养石油石化专门人才的办学方针和教书育人的优良传统。我国石油工业发展到今天,面对国内国际石油市场日趋激烈的竞争,石油石化企业对高精尖技术的要求和人才需求的水准越来越高。如何发挥石油高校的特色和优势,适应市场的要求,及时调整专业设置,培养出石油专门人才和外向型、复合型人才是摆在石油教育工作者面前亟待解决的问题。

本书简要分析了我国高等教育的发展历程和改革的主要趋势,系统研究了我国石油石化行业的人才结构特点,预测了我国石油石化行业对人才的需求趋势和对所需人才的具体要求。在此基础上,分析了石油高校改革与发展所遇到的主要问题,探讨了石油高校如何紧密结合石油石化企业人力资源的配置特点,发挥石油主干学科的特色和优势,创新石油院校运行机制和人才培养模式。

本书是全国教育科学“十五”规划教育部规划课题《人才资源配置及高等教育发展研究》的重要成果之一。第一篇第一至七章由周宾撰写,第二篇第一至六章及本书前言由朱伦撰写,第三篇第一至八章由马云阔撰写,第一篇第八章、第三篇第九章由高洪峰撰写,最后统稿工作由马云阔和高洪峰负责完成。

本书的编写和出版得到了总课题负责人李宏志研究员和黑龙江教育出版社徐永进副编审的大力支持,在此表示诚挚谢意。向所引用的参考文献编著者表示衷心的感谢。

由于编者能力所限,本书错误之处在所难免,恳请读者在原谅的同时给予批评指正。

编者

2006年5月

目 录

第一篇 石油企业人力资源

第一章 人力资源管理概述	1
第一节 人力资源的概念	1
第二节 人力资源的特征及作用	5
第三节 人力资源管理概述	11
第四节 人力资源管理的基本原理	19
第五节 传统的人事管理与人力资源管理	25
第二章 工作分析	41
第一节 工作分析的基本概述	41
第二节 工作分析的操作程序	46
第三节 工作分析方法	51
第四节 工作说明书的编写	55
第三章 石油企业人力资源规划	60
第一节 人力资源规划概述	60
第二节 人力资源规划的程序	68
第三节 人力资源需求预测	73
第四节 人力资源供给预测	78

第四章 石油企业员工的招聘	85
第一节 员工招聘概述	85
第二节 员工招募	88
第三节 员工甄选	92
第四节 员工录用与评估	97
第五章 石油企业员工培训与开发	103
第一节 员工培训概述	103
第二节 员工培训的原则和种类	106
第三节 员工培训的程序	110
第四节 员工培训方法	117
第六章 石油企业员工的绩效评价	121
第一节 绩效	121
第二节 绩效评价概述	125
第三节 绩效评价的程序	129
第四节 绩效评价方法	136
第五节 绩效评价结果的运用	141
第七章 石油企业员工激励与实践	144
第一节 激励概述	144
第二节 激励理论概述及分析	149
第三节 激励机制	157
第四节 员工发展与激励	158
第八章 美国和日本石油企业人力资源管理	169
第一节 美国石油企业人力资源管理	169

第二节	日本石油企业的人力资源管理	174
第三节	美日模式对我国石油企业人力资源管理的启示	179
第四节	完善中国石油企业人力资源管理的建议和对策	183

第二篇 中国高等教育的改革与发展

第一章	中国高等教育发展历程	193
第一节	新中国高等教育的改革与发展	193
第二节	中国高等教育发展面向 21 世纪的选择	195
第二章	WTO 挑战中国高等教育	204
第一节	高等教育国际化发展的大趋势	205
第二节	WTO 对中国高等教育的影响	222
第三节	中国教育应对 WTO 的挑战	226
第三章	中国高等教育的理念创新	234
第一节	当代高等教育的主要思想	234
第二节	中国高等教育的发展历程	239
第三节	中国高等教育理念的创新	242
第四节	中国高等教育改革的实践创新	253
第四章	构建中国高等教育发展的新模式	257
第一节	高等教育发展的现代模式	257
第二节	中国高等教育发展模式的转换	271
第五章	中国高等教育的体制改革	289
第一节	中国高等教育体制改革的历史沿革	289

第二节 中国高等教育体制面临“入世”新挑战	295
第三节 中国高等教育体制的创新	305
第六章 中国高等教育培养模式的创新	323
第一节 高层次创造性人才是当今时代国力竞争的重要因素	323
第二节 加快“高层次创造性人才工程”的建设步伐	340
第三节 创新中国高层次创造性人才培养模式	349

第三篇 我国石油高等教育的改革与发展

第一章 我国石油高等教育发展的历史回顾与现状分析	365
第一节 我国石油高等教育发展历程的简要回顾	365
第二节 当前主要石油高校的基本情况简介	371
第三节 石油高等教育的现状及存在的问题分析	400
第四节 有关石油高校改革与发展的宏观思考	404
第二章 石油石化工业的发展对石油高等教育提出新的要求	415
第一节 石油工业的发展趋势	415
第二节 石油石化工业人才需求状况	416
第三节 中国石油石化工业的发展对石油高等教育发展 趋势的影响	421
第四节 石油工业的发展要求石油高等教育必须改革创新	425
第三章 石油院校在本、专科生培养方面的应对方略和举措	428
第一节 石油院校本、专科生的培养	428
第二节 有关石油高校本科人才培养的具体策略和举措	433

第四章 石油高职（高专）院校人才培养	464
第一节 当前我国高职（高专）教育的发展情况	464
第二节 石油高职（高专）教育的现状和存在的问题	468
第三节 发展石油高职（高专）教育的重要性和紧迫性	473
第四节 提高石油高职（高专）院校办学水平和质量	476
第五章 石油高校研究生教育工作	486
第一节 石油高校重视提高研究生教育质量	486
第二节 对石油高校研究生培养工作的进一步思考	487
第三节 关于石油高校工程硕士研究生教育的探索	498
第六章 石油高校的继续教育职能	510
第一节 对继续教育的认识	510
第二节 石油高校开展继续教育的必要性	513
第三节 石油高校继续教育办学思想	516
第七章 石油高校教学基本建设	520
第一节 学科专业建设	520
第二节 石油高校教师队伍建设	527
第三节 课程与教材建设	533
第四节 优质教学资源网络共享建设	544
第五节 实践教学建设	551
第六节 教学管理建设	571
第七节 学校特色建设	577
第八章 石油高校科研工作	579
第一节 高校科研工作的重要作用和意义	579

第二节	石油高校科研工作中存在的主要问题	581
第三节	推进石油高校科研工作的建议	585
第三节	创新石油高校科研体制和机制	592
第四节	石油高校科技工作与重点学科建设	599
第五节	石油高校科技成果转化难的原因及对策研究	607
第九章	石油高校产学研合作教育	616
第一节	合作教育与产学研合作教育	616
第二节	石油高校产学研合作教育	622
第三节	校企合作与石油高职（高专）教育	632
	参考文献	636

第一篇 石油企业人力资源

第一章 人力资源管理概述

第一节 人力资源的概念

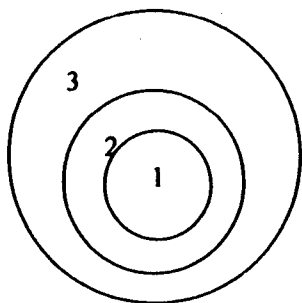
一、人力资源的概念

资源是一个经济学术语，它泛指社会财富的源泉，是指能给人们带来新的使用价值和价值的客观存在物。迄今为止，世界上有四大资源：人力资源、自然资源、资本资源和信息资源。概括来说，一般把资源分为两大类：一是物质资源，一是人力资源。我们通常所说的管理中的“人、财、物”，“人”即人力资源，“财”和“物”均属物质资源。

什么是人力资源，学术界尚存在不同的认识和看法。有的专家认为，人力资源是人类可用于生产产品或提供各种服务的能力、技能和知识。也有专家认为，人力资源是企业人力结构的生产力和顾客商誉的价值。还有专家认为，人力资源是企业内部成员及外部的人，即总经理、雇员及顾客等可提供潜在服务以及有利于企业预期经营活动的总和。更有人认为，人力资源是指具有脑力劳动或体力劳动的人们的总称。

我们认为，人力资源是指存在于人体的智力资源，是指人类进行生产或提供服务，推动整个经济和社会发展的劳动者的各种能力的总称。

人力资源在宏观意义上的概念是以国家或地区为单位进行划分和计量的，在微观意义上的概念则是以部门或企事业单位进行划分和计量。因此，企业人力资源是指人口资源中能够推动整个企业发展的劳动者的能力的总和。人才资源则指人力资源中具有创造能力的资源（见图 1-1）。



1. 代表人才资源 2. 代表人力资源 3. 代表人口资源

图 1-1 人力资源结构图

二、人力资源的构成

人力资源由数量和质量两个方面构成。

（一）人力资源的数量

人力资源的数量是指一个国家或地区拥有劳动能力的人口总数。它包括实际就业人口、劳动年龄（我国男性 16~60 岁，女性 16~55 岁）内的就业人口、家务劳动人口、正在谋求职业的人口等。

人力资源数量的构成包括八个部分：

1. 适龄就业人口。即处于劳动年龄之内，正在从事社会劳动的人口，它占据人力资源的大部分。

2. 未成年就业人口。即尚未达到劳动年龄，已经从事社会劳动的人口。

3. 老年就业人口。已经超过劳动年龄，继续从事社会劳动的人口。

4. 待业人口。处于劳动年龄之内，具有劳动能力并要求参加社会劳动的人口，它与前三部分一起构成经济活动人口。

5. 就学人口。处于劳动年龄之内，正在从事学习的人口。

6. 家务人口。正在从事家务劳动的人口。

7. 服役人口。正在军队服役的人口。

8. 其他人口。处于劳动年龄之内的其他人口。

前四部分是现实的社会劳动力供给，这是直接的已经开发的人力资源；后四部分并未构成现实的社会劳动力供给，它们是间接的、尚未开发的、处于潜在形态的人力资源。

影响人力资源数量的因素主要有三个方面：

第一，人口总量与再生产状况。由于劳动力人口是人口中的一部分，而人力资源的数量体现为劳动人口的数量，因此人力资源的数量首先取决于人口总量及其通过再生产形成的人口变化。从这个意义上说，人口的状况决定了人力资源的数量。

第二，人口的年龄构成。人口的年龄构成是影响人力资源的

一个重要因素。在人口总量一定的情况下，人口年龄构成直接决定了人力资源的数量。

第三，人口迁移。人口迁移可以使得一个地区的人口数量发生变化，从而使人力资源的数量发生变化。

（二）人力资源的质量

人力资源的质量是人力资源具有的体质、智力、知识和技能水平，以及劳动者的劳动态度。它一般体现在劳动者的体质水平、文化水平、专业水平、劳动的积极性上，它们往往可以用健康卫生指标、教育状况、劳动者的技术等级和劳动态度指标来衡量。

人力资源的质量与数量相比较，质量更为重要。随着社会生产的发展，现代的科学技术对人力资源的质量提出更高的要求。人力资源质量的重要性还体现在其内部的替代性方面，一般来说，人力资源质量对数量的替代性较强，而数量对质量的替代作用较差，有时不能替代。

影响人力资源质量的因素有以下三个方面：

第一，先天性因素。人类的体质和智能具有一定的先天性，这种先天性来源于人口系间遗传基因的保持，并通过遗传和变异使人类不断进化、发展。人口遗传从根本上决定了人力资源的质量及最大可能达到的限度。因此，我们提倡优生优育，提高人口质量。

第二，营养因素。营养因素是人体发育的重要条件，一个人儿童时期的营养状况必然影响其未来的体质与智力水平，从而影响到未来人力资源的质量。随着我国国民经济的不断发展，人民的生活水平不断提高，人民的营养水平也不断地提高，使人力资源质量得到了提高。

第三，教育方面的因素。教育是人为传授知识、经验的一种

社会活动，是一部分人对另一部分人进行多方面影响的过程，这是赋予人力资源质量的一种最为重要的直接的手段，它能使人力资源的智力水平和专业技术水平都得到提高。

但是，企业人力资源在数量和质量上都是随着时间动态变化的，而一个国家或地区人力资源在一定时间内是相对稳定的。

第二节 人力资源的特征及作用

一、人力资源的特征

马克思说过：人本身单纯作为劳动力存在，也是自然对象，是物，不过是活的、有意识的物。正因为人是这样一种特殊的物质存在，所以这种资源较之于其他物质资源具有自己的鲜明的个性特征。

（一）生产过程的时代性

一个国家的人力资源，在其形成过程中受到时代条件的制约，人一生下来就置身于既定的生产力和生产关系中，社会发展水平从整体上制约着这批人力资源的素质。他们只能在时代为他们提供的条件前提下，努力发挥其作用。

（二）开发对象的能动性

自然资源在其被开发过程中，完全处于被动的地位，人力资源则不同。在被开发的过程中，人有意识、有目的地进行活动，能主动调节与外部的关系，具有能动性。对其能动性调动得如何，直接决定着开发的程度，达到的水平。有的学者将这个特点概括为“可激励性”。可激励的前提还是对象具有能动性，这就要求人