



现代人才资源开发

主 编 张兆本 胡月星
副主编 严植婵 刘日巨

宁夏人民出版社

现代人才资源开发

主 编 张兆本 胡月星
副主编 严植婵 刘日巨

宁夏人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

现代人才资源开发 / 张兆本, 胡月星主编. — 银川:
宁夏人民出版社, 2006. 10
ISBN 7-227-03288-4

I. 现... II. ①张... ②胡... III. 人才—资源开发
IV. C964

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 123753 号

现代人才资源开发

张兆本 胡月星 主编

选题策划 李金英 陈文军
选题执行 陈文军 杨立国
责任编辑 陈文军
装帧设计 张亚静
责任印制 来学军

宁夏人民出版社 出版发行

出版人 高伟
地址 银川市北京东路 139 号出版大厦(750001)
网址 www.nxcbn.com
电子信箱 nxcbmail@126.com
邮购电话 0951-5044614
经销 全国新华书店
印刷装订 宁夏捷诚彩色印务有限公司
开本 787mm×1092mm 1/16
印张 18.5
字数 340 千
印数 4000 册
版次 2006 年 10 月第 1 版
印次 2006 年 10 月第 1 次印刷
书号 ISBN 7-227-03288-4/C·87
定价 28.00 元

版权所有 翻印必究

内容简介

人才是兴业之基，立国之本。事实表明，一个国家，一个地区社会经济的快速发展，归根到底靠人力资源支撑。加强人力资源建设，实施人才强国战略，是党和国家的基本国策。《现代人才资源开发》立足于我国当前社会经济发展的客观现实，立足于市场竞争对人才资源开发的迫切需要，对人才以及人才资源能力开发进行了比较深入的探索。本书由15章构成，以人才资源开发为主线，分别从当前人才队伍建设的现状、人才界定标准、人才能力品质、人才知识结构、人才道德品质、人才与业绩、人才培养、人才引进、人才选拔、人才使用、人才激励、留住人才等方面进行了探讨。同时，还就人才市场、人才资源管理等运行机制方面进行了专题研究。该书立意准确，结构严谨，内容丰富，观点新颖，通篇贯穿了人才资源是第一资源的新人才观。书中提出的思路和对策，具有前瞻性和可操作性。本书适合于各级组织人事部门和政府部门人才管理机构、企业人力资源管理部门以及人才评价机构使用，也可以作为高校、科研院所和专门从事人力资源领域研究的专家学者以及人力资源专业的研究生、大学生使用参考。

责任编辑 陈文军
装帧设计 张亚静

参与研制单位

国家行政学院领导人员考试测评研究中心

湖北省人事厅

广东省湛江市委组织部

宁夏回族自治区吴忠市委组织部

广东省湛江市管理人才评价推荐中心

苏州大学应用心理研究所

苏州大学领导科学研究所

人才问题，历来是各个朝代，各个国家共同关心的头等大事。自古以来，得人才者兴天下，得人心者得天下，国家兴盛，人才为本。这是自古至今颠扑不破的真理。尤其是在今天，随着世界经济一体化的快速发展，随着市场竞争的日趋加剧，人才竞争也是日趋激烈。谁拥有了人才的优势，谁就拥有了竞争优势，谁能把人才优势转换为知识优势、科技优势、产业优势，谁就能赢得竞争主动权。西方一些经济发达国家为争夺人才，凭借其强大的经济和科技实力，积极推行人才强国发展战略，以优厚条件在全球范围内加紧吸引人才，千方百计从发展中国家网罗人才，与发展中国家争夺人才资源，这种人才竞争的激烈格局，可以说是前所未有的。要实现社会经济的快速健康发展，要在市场竞争中赢得人才竞争的主动权，就必须高度重视人才问题，把加强人才资源能力建设始终放在首位。

时代呼唤人才，人才推进事业。2003年发布的《中共中央国务院发布关于加强人才工作的决定》明确指出，要大力实施人才强国战略，牢固树立人才资源是第一资源的科学理念，坚持党管人才原则，坚持以人为本，充分开发国内国际两种人才资源，紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个环节，大力加强以党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才为主体的人才队伍建设，努力把各类优秀人才聚集到党和国家各项事业中来，为全面建设小康社会提供坚强的人才保证和广泛的智力支持。近年来，随着党和国家人才强国战略的组织实施，大批优秀人才涌现出来，在推进中国社会经济现代化建设中发挥着重要作用。但同时，我们也应该看到，目前我国人口资源丰富而人才资源缺乏的矛盾依然突出。据不完全统计，有36%的新生劳动力还达不到初级技术所要求的文化程度。劳动力素质不高、高素质人才不足、科技创新能力不强，这些都已经成为制约我国经济发展和国际竞争力的主要因素。如何尽快把人口压力变为人才优势，是我国现代化建设亟待解决的一个重要问题。加快

我国从人口大国向人才资源强国转变的历程，就要紧紧围绕国家经济发展大局，始终抓住人才这个根本问题不放，努力造就一支规模宏大、素质优良、结构合理、活力旺盛，既能满足我国经济社会发展需要，又能参与国际竞争的人才大军。理论是实践的依据。围绕进一步做好人才这个大文章，对人才资源能力建设的理论研究和探索，可以说从来没有像今天这样迫切且重要。

正是基于这个原因，作者们怀着满腔热情，把研究的视野聚焦在人才资源能力建设这个领域，联合国内政府机关从事人才开发和管理的领导及专家学者，共同创作了《现代人才资源开发》这部书稿，真诚希望能够为推进国家人才资源能力建设作出自己的真诚努力。

《现代人才资源开发》这部书稿主要有如下特点：

一是设计构思比较具体和务实。《现代人才资源开发》一书在理论和实践的层面对人才进行了界定，为识别人才提供了新的视角。围绕人才问题，就人才成就动机、人才能力品质、人才知识结构、人才品德素质、人才与业绩等作了比较深入的剖析。同时，对建立以业绩为依据，由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系作了进一步的梳理，为建立科学的人才机制作了积极的探索与努力。

二是结构合理，内容丰富新颖。书稿在回顾我国人才队伍建设的发展状况时，既恰如其分地肯定了新中国成立以来人才建设的成就，又客观地指出了我国现阶段人才建设存在的问题。从人才现状出发，根据社会经济发展对人才的需求，在人才规划、优化人才结构、加强人才培养、人才信息交流、人才储备五个方面，对人才资源开发进行了前瞻性的设计。书稿在内容和形式上相得益彰，颇具特色。

三是学术性和应用性兼顾。《现代人才资源开发》书稿在对人才基本理论深入研究的同时，特别注意就人才培养、人才

引进、人才选任、人才使用、留住人才、人才激励、人才市场机制、人才资源能力建设等方面的内容作了比较深入细致的探讨，有针对性地提出了一些人才培养的思路和方法，具有较强的可操作性。

当然，科学的研究是无止境的。《现代人才资源开发》也还存在一些遗憾和不足，书稿的结构以及内容上还有一些需要进一步补充和完善的地方。比如对高级人才的研究还需要充实，对人才考核评价的指标体系还需要仔细研究确立，对不同行业、不同岗位人才的研究还需要进一步深入。这些内容虽然有所涉及，但也远不是一本薄薄的书籍所能解决了的，有些内容还需要作深入持久的探索研究。

本书主要适合于各级组织人事部门和政府部门人才管理机构、企业人力资源管理部门以及人才评价机构使用，也可以作为高校、科研院所和专门从事人力资源领域研究的专家学者以及人力资源专业的研究生、大学生的参考教材，对政府行政部门公务员选拔录用考试测评也有参考应用价值。

作者

2006年4月10日

目 录

第一章 绪 论	一、人力资源是第一资源 001
	二、我国人才资源的构成及其特点 005
	三、当前我国人才资源开发的基本现状 012
	四、实现人口资源大国向人力资源强国的转变 019
第二章 人才界定标准	一、古代的人才界定标准 025
	二、人才界定的基本依据 028
	三、人才界定的理论依据 029
	四、人才的成长与发展 039
第三章 人才成就动机	一、国内外有关成就动机的探索研究 043
	二、人才成长与成就动机的相互关系 047
	三、杰出人才成就动机的表现形式 050
	四、成就动机的激发和培养 053
第四章 人才能力品质	一、一般能力 059
	二、特殊能力 062
	三、创新能力与人才开发 063
	四、人才的能力差异 070
	五、能力品质的培养与塑造 071
第五章 人才知识结构	一、人才的共性知识结构 076
	二、复合型人才的知识结构 079
	三、管理人才的知识结构 082
	四、创造性人才的知识结构 084
	五、人才知识素养 086
	六、人才知识结构的优化更新 089

目 录

第六章 人才品德素质	一、人才的道德价值 093
	二、德与才的互动关系 097
	三、东方管理的“德正才厚”观 100
	四、人才的成长需要道德支撑 104
第七章 人才与业绩	一、人才与业绩的关系 109
	二、业绩的内涵 111
	三、业绩评价原则标准 113
	四、新人才业绩观 121
第八章 人才培养	一、人才培养的周期性和渐进性 125
	二、人才培养的紧迫性和艰巨性 126
	三、我国目前人才培养的现状 126
	四、制约人才发展和成长的主要因素 129
	五、人才培养途径和方法 133
第九章 人才引进	一、人才引进的思路 141
	二、人才引进要“目中有人” 147
	三、营造引才环境 153
	四、以人为本,创造人才精神家园 157
第十章 人才选任	一、选才原则标准 163
	二、人才选拔的主要方法途径 168
	三、人才选拔效益 175
	四、人才选拔的效果质量评价 179

目 录

第十一章 人才使用	一、人才贵在使用	187
	二、人才使用的原则	188
	三、影响人才使用的主客观因素分析	196
	四、用人的艺术	199
第十二章 留住人才	一、人才流失的原因分析	201
	二、留人关键在于留心	204
	三、留住人才的方法	205
第十三章 人才激励	一、人才需要激励	220
	二、人才环境激励	224
	三、人才价值激励	228
	四、人才激励的主要方式	232
第十四章 人才市场机制	一、人才供求机制	239
	二、人才价格机制	245
	三、人才信息机制	251
	四、人才中介机构	255
	五、人才市场监管	262
第十五章 人才资源能力建设	一、人才规划	267
	二、优化人才结构	272
	三、加强人才培养	276
	四、人才信息交流	279
	五、人才储备	281
	后 记	287

001

第一章 绪论

建设小康社会,全面贯彻落实科学发展观,实现《国民经济和社会发展第十一个五年规划纲要》,必须抓紧培养大批适合社会经济发展的高素质人才队伍。事业发展,人才是关键。一个国家、一个政党,能不能培养出优秀的领导人才,各个层次的专门人才、创新人才、管理人才和专业技术人才,并使这些人才发挥作用,在很大程度上决定着这个政党、这个国家的兴衰存亡。抓住机遇,迎接挑战,大力开发人才资源,加强人才资源能力建设,走人才强国之路,是增强我国综合国力和国际竞争力,实现中华民族伟大复兴的基本保证。

一、人力资源是第一资源

(一)小康社会,人才为本

人才是先进生产力和先进文化的重要创造者和传播者,人才开发是经济社会发展中起着基础性、战略性和决定性作用的重要推动力量,人才强国战略是科教兴国战略和可持续发展战略的“制高点”。人才问题关系到我们党和国家的长远利益,邓小平早就指出,“道理很简单,任何事情都是人干出来的,没有大批的人才,我们的事业就不能成功”。^①近年来,各种资源的国际竞争越来越激烈,各种竞争说到底人才竞争,核心竞争力最终会体现在人才的竞争中。谁拥有了人才优势,谁就拥有了竞争优势,就拥有了核心竞争力。只有造就数

^① 《邓小平文选》第2卷,第221页,人民出版社,1994年。

以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才，建设规模宏大、结构合理、素质较高的人才队伍，充分发挥各类人才的积极性、主动性和创造性，我们才能大力提升国家核心竞争力和综合国力，为全面建设小康社会、实现中华民族的伟大复兴提供重要保证。

人才资源是第一资源、人人皆可成才、人才存在于人民群众之中的大人才观为人才资源开发奠定了观念基础。我国的人才总量不足，人才占人口和人力资源的比例远远低于发达国家，人才的专业、年龄结构和产业、区域分布不够合理，这是人才队伍的现状。发展是第一要务，科学技术是第一生产力，人才资源是第一资源。充分开发人才资源，把人才资源作为最重要的战略资源去认识、去开发、去管理，我们才能使我国由人口大国转化为人才资源强国，把人口压力转化为人才优势。我国是当今世界的人口大国，同时又是人均资源小国。我国人均耕地拥有量大约是世界平均水平的 $\frac{1}{3}$ ，石油、天然气、铜和铝等重要矿产资源的人均储量都远低于世界平均水平，仅分别相当于世界人均水平的 8.3%、4.1%、25.5% 和 9.7%。目前，中国又正处于资源消耗强度较高的发展阶段，就业压力加大，土地供给紧张，环境污染加剧，资源约束增强。目前，我国资源消耗的对外依存度已经很高，我国消耗的铁矿石的一半、氧化铝的一半、铜的六成、原油的 $\frac{1}{3}$ 强，都要依靠进口解决。如不尽快采取综合措施，降低能源和矿产资源的平均消耗水平，走集约式发展的道路，我国的发展将越来越受到资源供给的严重制约。然而，与世界上其他国家相比，中国虽然其它资源相对贫乏，人力资源却是最为丰厚的。中国人口占世界的 21%，劳动力占世界的 26%。邓小平同志曾经指出：“一个十亿人口的大国，教育搞上去了，人才资源的巨大优势是任何国家比不了的。有了人才优势，再加上先进的社会主义制度，我们的目标就有把握达到。”因此，我们要真正地把人才资源能力建设作为一项重要战略任务，摆在人才强国战略的优先位置，着眼于人才总量的增长和人才素质的提高，树立大教育、大培训观念，为各类人才不断涌现和充分发挥作用奠定坚实基础。人才资源如果开发得好，开发得有成效，就可以把我国的人口压力转变为人力资源优势和人才资源优势。把我国由人口大国转化为人才资源强国，不仅可以有力地缓解我国在其它资源方面短缺给发展带来的严重

制约，而且将在人才的素质及能力的国际竞争和较量中赢得主动。2003年12月，党中央和国务院召开全国人才工作会议，胡锦涛同志在会上强调，实施人才强国战略，是抓住和用好战略机遇期，应对日益激烈的国际竞争的必然要求；是全面建设小康社会、开创中国特色社会主义事业新局面的必然要求；是增强党的执政能力，巩固党的执政地位的必然要求。要坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，贯彻落实十六大和十六届三中全会精神，坚持党管人才原则，坚持以人为本，坚持“四个尊重”的方针，把促进发展作为人才工作的根本出发点，紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个环节，加强人才资源能力建设，深化人才工作体制改革，大力培养各类人才，加快人才结构调整，优化人才资源配置，促进人才合理分配，充分开发国际、国内两种人才资源，努力把各类优秀人才聚集到党和国家的各项事业中来。使中国由人口大国转化为人才资源强国，为全面建设小康社会提供坚强的人才保证和智力支持。中华民族的伟大复兴需要人才辈出的环境。凡是盛世，凡是经济大发展、社会大变动，都需要大量的人才支撑，没有人才兴就没有国运兴。人才存在于人民群众之中。科学的人才观和人才强国战略的确立，具有开创性和决定性的意义，标志着我们党对人才工作重要性的认识达到一个新高度，标志着我国人才工作进入一个全面展开、整体推进的新阶段。

（二）人才资源开发的指导思想

2003年12月发布的《中共中央国务院关于加强人才工作的决定》（下面简称《决定》）指出，实施人才强国战略，需要从以下几个方面加大工作的力度。

第一，用“三个代表”重要思想统领人才工作。“三个代表”重要思想是推进新世纪新阶段人才工作的根本指针。按照发展先进生产力、先进文化和实现最广大人民群众根本利益的要求，坚决贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，把“三个代表”重要思想贯穿于人才工作的全过程，努力开创人才工作新局面。

第二，把促进发展作为人才工作的根本出发点。发展是第一要务。树立全面、协调、可持续的发展观，促进经济社会和人的全面发展。人才工作的目标

任务要围绕发展来确立，人才工作的政策措施要根据发展来制定，人才工作的成效要用发展来检验。

第三，树立科学的人才观。人才存在于人民群众之中。只要具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，为推进社会主义物质文明、政治文明、精神文明建设，在建设中国特色社会主义伟大事业中作出积极贡献，都是党和国家需要的人才。要坚持德才兼备原则，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，不拘一格选人才。鼓励人人都作贡献，人人都成才。

第四，加强人才资源能力建设。坚持把能力建设作为人才资源开发的主题。加大对人才工作的投入，优先发展科学教育事业，努力把人口压力转变为人力资源优势，为各类人才不断涌现和充分发挥作用奠定坚实基础。

第五，坚持三支人才队伍建设一起抓。党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才是我国人才队伍的主体，必须坚持分类指导，整体推进。着重培养造就大批适应改革开放和社会主义现代化建设的高层次和高技能人才，带动整个人才队伍建设。

第六，推进人才结构调整。按照统筹城乡发展、统筹区域发展、统筹经济社会发展、统筹人与自然和谐发展、统筹国内发展和对外开放的要求，加快人才结构调整，优化人才资源配置，促进人才合理分布，发挥人才队伍的整体功能。

第七，创新人才工作机制和优化环境。人才的活力取决于机制和环境。遵循人才资源开发规律，坚持市场配置人才资源的改革取向，加强和改善宏观调控，建立充满生机与活力的人才工作机制。着力营造有利于优秀人才大量涌现、健康成长的良好氛围，形成鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的社会环境。

人才资源是第一资源，开发人才资源要坚持以能力和业绩为导向，关键是坚持走群众路线，注重通过实践检验人才。同时，要建立科学的社会化的人才评价机制。完善人才评价标准，克服人才评价中重学历、重资历，轻能力、轻业绩的倾向。根据德才兼备的要求，从规范职位分类与职业标准入手，建立以业绩为依据，由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系。改革

各类人才评价方式,积极探索主体明确、各具特色的评价方法。完善人才评价手段,大力开发应用现代人才测评技术,努力提高人才评价的科学水平。

《决定》明确指出,树立科学的发展观和正确的政绩观,坚持群众公认、注重实绩的原则。要进一步完善民主推荐、民主测评、民主评议制度,把群众的意见作为考核评价党政人才的重要尺度。制定不同层次、不同类型党政人才的岗位职责规范,建立符合科学发展观要求的干部政绩考核体系和考核评价标准。完善定期考核和日常考核制度,改进考核方法。建立健全考核工作责任制。企业经营管理人才的评价重在市场和出资人的认可。发展企业经营管理人才评价机构,探索社会化的职业经理人资质评价制度。完善反映经营业绩的财务指标和反映综合管理能力等非财务指标相结合的企业经营管理人才评价体系,积极开发适应不同类型企业经营管理人才的考核测评技术。改进国有资产出资人对国有企业经营管理者的考核评价工作,围绕任期制和任期目标责任制,突出对经营业绩和综合素质的考核。专业技术人才的评价重在社会和业内认可。以打破专业技术职务终身制为重点,研究制定深化职称制度改革的指导意见。全面推行专业技术职业资格制度,加快执业资格制度建设。积极探索资格考试、考核和同行评议相结合的专业技术人才评价方法。发展和规范人才评价中介组织,在政府宏观指导下,开展以岗位要求为基础、社会化的专业技术人才评价工作。积极推进专业技术人才执业资格国际互认。要建立以公开、平等、竞争、择优为导向,有利于优秀人才脱颖而出、充分施展才能的选人用人机制。党中央关于领导人才培养选拔的一系列方针政策,为人才资源开发指明了方向。

二、我国人才资源的构成及其特点

我国具有人口众多,但人才总量少,人才密度不高,人才结构不合理等一些特点,以下我们将从人才资源的规模、人才资源的质量、人才资源结构以及人才资源的效益几个角度,对我国的人才资源的构成和特点进行分析和评价。

(一)我国人才资源素质

人才资源的质量,是指劳动力人口在体力、智力、职业能力等方面的特点和水平,体现劳动力人口的综合素质。

1. 劳动力智力素质

劳动力素质,即劳动力智能,是指劳动力自觉活动的能力,包括认识能力、情感能力、意志能力。人的根本特征是具有自觉能动性,能够有意识地支配自己的活动。这种自觉能动性的发展程度,体现人的智能水平。人们只有认识和适应客观规律,才能提高活动的自觉能动性,而认识和适应客观规律的能力,主要是通过接受教育获得,因此衡量一个社会的劳动力职能水平,通常用教育程度来代表。

表 1.1 全国人口每 10 万人拥有的各种受教育程度人口 单位:人

年份	大专及以上	高中和中专	初中	小学
1964	416	1319	4680	28330
1982	615	6779	17892	35237
1990	1422	8039	23344	37057
2000	3611	11146	33961	35701
2005	5178	11547	35777	31162

从表上可以看出,在1964年、1982年、1990年、2000年的4次人口普查与2005年全国1%人口抽样调查中,每10万人拥有的各种受教育程度人口均有不同程度的增长,其中1964年至1982年的18年中,“大专及以上”的人口增长约48%;而1982年至1990年的8年中增长了131%,翻了一番以上;1990年至2000年的10年中增长了154%,也翻了一番以上,其增长幅度比前10年更大;2000年至2005年的5年中增长了43%。

2. 劳动力技能素质

劳动力技能素质,是指劳动者与具体劳动形式结合在一起的能力,是劳动能力的根本保证。劳动力技能是在劳动力体能和智能的基础上发展起来,但不能用体能和智能来取代,通常表现为人们通过职业活动而获得的职业能力。不同的职业对劳动力有不同的技能要求,劳动形式越复杂的职业对技能水平的要求越高。因此衡量一个社会的劳动力技能素质,可以用该社会的劳动职业分布状况来表示。从总体上来看,在经济发展的过程中,按第一产业,第二产业,第三产业的顺序发展。这一顺序代表着劳动者技能的不断提高。因此,一个社会中第二产业、第三产业的劳动者越多、就业者比重越大,这个社会的劳动力技能水平也越高。