

● 陈文权 主编

XIANDAI
RENCAL ZIYUAN
KAIFA YU GUANLI YANJIU

现代人才

资源开发与管理研究



 重庆出版社

现代人才

资源开发与管理研究

● 陈文权 主编

重庆出版社

江苏工业学院图书馆
藏书章

XIANDAI RENCAI ZIYUAN KAIFA YU GUANLI YANJIU



图书在版编目(CIP)数据

现代人才资源开发与管理研究/陈文权主编. —重庆:重庆出版社,
2003.12

ISBN 7-5366-6542-3

I. 现... II. 陈... III. ①人才—资源开发—研究②人才—
管理—研究 IV. C96

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 089313 号

▲ 现代人才资源开发与管理研究

陈文权 主 编

责任编辑 江 萍

封面设计 邵大维

技术设计 张 进

重庆出版社出版、发行

(重庆长江二路 205 号)

新华书店经销

自贡新华印刷厂印刷

开本 850×1168 1/32 印张 11.25

字数 260 千 插页 2

2003 年 12 月第 1 版

2003 年 12 月第 1 版第 1 次印刷

印数 1—1350

ISBN 7-5366-6542-3/C·100

定价:18.00 元

目 录

绪 论	1
第一节 知识经济时代与人才资源开发	1
第二节 人才资源开发与人才资源管理	7
第三节 人才资源开发与管理的环境	28
第一章 知识经济时代人才的涵义和新特点	35
第一节 人才的一般涵义和基本特征	35
第二节 知识经济时代人才的新特点	39
第三节 知识经济时代人才素质的新要求	45
第二章 中国人才资源开发与管理的规律	53
第一节 德才兼备规律及运用	53
第二节 新陈代谢规律	58
第三节 优势互补规律及其运用	64
第四节 适才适所规律及其运用	67
第五节 激励竞争规律及其运用	70
第六节 开发与使用并重的规律及运用	76
第三章 知识经济时代人才资源开发的战略地位	79
第一节 知识经济时代各国人才资源开发战略	79
第二节 知识经济时代人才资源开发的战略地位	98

第四章 国家人才资源开发战略规划	113
第一节 我国 21 世纪整体性人才资源开发战略	113
第二节 我国“三支人才队伍”建设规划目标.....	121
第三节 进一步深化干部人事制度改革.....	130
第五章 国家人才资源的培养途径	140
第一节 我国 21 世纪教育振兴行动计划	140
第二节 巩固普通学校教育.....	148
第三节 加强“终身教育”.....	158
第四节 强化职员岗位培训.....	161
第六章 国家人才资源的市场配置	166
第一节 人才资源配置.....	166
第二节 人才资源结构现状.....	175
第三节 人才市场体系.....	183
第四节 人才中介组织.....	206
第七章 国家人才资源的宏观调控	216
第一节 建立健全人才资源宏观调控体系.....	216
第二节 人才资源宏观调控的内容和方法.....	219
第三节 人才资源的规划与计划.....	223
第四节 人才资源合理流动.....	225
第五节 人事争议仲裁.....	234
第八章 国家人才资源的法律规范	246
第一节 国家人才资源管理法治化的意义.....	246
第二节 国家人才资源管理立法.....	252
第三节 国家人才资源法规的实施.....	261
第九章 党政机关人才资源的开发与管理	267
第一节 党政机关人才资源开发与管理概述.....	267
第二节 党政机关人才资源开发与管理改革历程.....	272

第三节	党政机关人才资源开发与管理·····	277
第十章	科学技术人才资源的开发与管理·····	295
第一节	事业单位的工作分析及职位分类·····	295
第二节	科技人才资源的获取与配置·····	298
第三节	科技人才资源的激励与发展·····	303
第四节	科技人才资源管理制度改革·····	306
第十一章	现代企业人才资源的开发与管理·····	312
第一节	现代企业人才资源管理的特点·····	312
第二节	现代企业管理工作分析与职务设计·····	318
第三节	现代企业人才资源的获取与配置·····	327
第四节	现代企业人才资源的激励与发展·····	333
后 记	·····	356

绪 论

第一节 知识经济时代与人才资源开发

一、知识经济的基本内涵和特点

(一) 知识经济的基本内涵

20 世纪末世界经济发展的最大特点是以知识为基础的经济迅速兴起。按照经济合作与发展组织《以知识为基础的经济》一书的解释,知识经济是指直接依据知识和信息的生产、分配和使用的经济。其实质是:国家的竞争由产品和技术走到了知识的竞争,经济发展主要靠以知识推动的科技为核心构建的生产力系统,知识的生产、扩散、转移和应用成为知识经济的重要环节,而这些环节是围绕人力资源这一核心进行的。

知识经济这一新的经济形态,即使发达国家也只是在近几年才较充分认识到的。早期,由于科学技术不发达,人类生产能力很低,社会经济增长的主要源泉更多地源于劳动力的多寡和自然资源禀赋的丰欠。自 19 世纪以来,世界主要国家相继完成了工业革命,科学技术获得巨大发展,促使生产效率得以大大提高,创造的物质财富也大大增加了。然而,20 世纪 50 年代以前,人类经济还处于资源经济阶段,经济发展还主要取决于自然

资源的占有和配置。20 世纪 60 年代以后,随着经济中的知识含量的增加,知识经济日渐为人们所认识。如 1962 年美国经济学家弗里茨·马克卢普,根据美国从第二次世界大战以来至 20 世纪 50 年代末的社会生产发展和产业结构变化背景,提出了“知识产业”的概念。他发现美国在 1947~1958 年期间,知识产业以平均每年 10.6% 的速度递增,是 GNP 增长率的 2 倍;1959 年,美国从事知识产业的劳动力已占全部劳动力的 31.6%;1958 年,美国 GNP 的 29% 来自知识产业,约为 1 364 亿美元。^①

人类已进入知识经济时代,知识对经济发生着越来越深刻的影响,马克卢普这一发现不断为工业化国家的经济增长所证明。首先,是世界规模的国民经济信息化浪潮及其对人类社会的全面影响。到 2000 年,电子信息及其相关产业产值可达 3.5 万亿美元左右。1996 年,世界未来学会主席爱德华·科尼什预测,到 2025 年,电子信息技术在技术、文化、教育、工作、商业与经济、货币、政府功能、媒体和娱乐、私人生活、决策方式方面都将产生极其深刻的影响。第二,一大批被称之为知识密集型产业迅速崛起,将成为 21 世纪的主导产业。美、德、日三国都认为,这些产业包括:微电子、生物技术、新材料科学工业、电信、民用航空、机器人加机床以及电脑加软件。据《经济发展与合作组织观察》1996 年六、七月号描述:最近 10 年,OECD 成员国的高技术产业在制造业和出口所占份额已达 20%~25%,知识密集的服务业部门(教育、通信、信息等)高技术比重更大,据估计,OECD 成员国以知识为基础的经济占 GDP 约 50% 以上。知识

^① 参见《迎面而来:知识经济时代》,载《人才市场报》,1999 年第 57 期。

经济的发展以美国为甚,近年来美国经济增长的主要源泉是 4 万多家软件公司和 300 家芯片公司。1996 年美国全年新增产值的 $\frac{2}{3}$ 是由微软这样的企业创造的,1994 年至 1996 年间,高新技术产业对美国国内生产总值的贡献率已达 27%,远高于房地产业的 14%和汽车产业的 4%。从其人力资源结构看,受过高等教育的人从事的高智能职业,如教授、科学家等,越来越受到社会的重视,信息技术人才尤其供不应求。目前美国前 30 位就职人数最多的职业中,高智能职业占了 12 位,而在几十年前,此类职业根本就被排除在 30 位之外。目前发达国家出现了投资向知识型开发流动的趋势,美国 1996 年仅在信息产业的投资就达 2 500 亿美元,超过日本和欧洲的总和,日本 1996 年的 R&D 投资达 15 万亿日元,比 1995 年增长 3.4%。与此相适应,发达国家教育经费已占 GDP 的 12%,R&D 经费支出占 2.3%,德、奥等国职工培训经费占 2.5%,美国每年用于职工培训和再培训的费用更高达 1 000 亿美元。同时,经济运作从靠资本、原料、劳动力、能源等转向知识、信息;企业组织结构的发展趋势是规模小、柔性化、分散化。

(二)知识经济的基本特点

知识经济与农业经济和工业经济的不同主要有以下几个方面。

1. 主导要素不同。农业经济的主导要素是土地,谁拥有了土地谁就拥有了财富,土地资源是农业经济最根本的生产资源。工业经济的主导要素是资金。而知识经济的主导要素是人才,人才掌握着知识和信息。如果说农业经济和工业经济属于“财富源于物质资源”的时代,那么知识经济就是“财富源于人力资源”的崭新时代。人才是经济增长的决定性力量,是社会财富的源泉。

2. 经济规律不同。农业经济和工业经济,注重的是土地、劳动力和资本的投入,呈现边际收益递减规律,即随着生产要素投入量的增长,边际收益达到一定阈值后开始呈递减态势。物质资源的稀缺性是以工业经济为研究对象的经济学理论体系的逻辑起点。至于知识和信息对生产的影响,一般被看成是外生变量。而知识经济却不同,由于知识可重复使用,知识具有溢散功能。知识的投入,其边际收益呈递增规律,把知识及其创新纳入到经济系统中,看成是内生变量,这是不同于新古典增长理论的新增长理论学派的主要观点。

3. 竞争对象不同。在农业经济条件下,竞争的对象是土地,为此历史上封建地主之间发生了数不清的大小战争。在工业经济条件下,竞争的对象是自然资源、劳动力成本。资本主义国家为了掠夺海外资源,瓜分世界市场,曾经发生了灾难性的二次世界大战。在知识经济条件下,竞争的对象是人才、知识和信息,谁拥有了人才、知识和信息,谁才能在这场竞争中取胜。

4. 投资的重点不同。在工业经济条件下,投资重点主要是机器、设备、生产线等有形资产,追求规模效益。而在知识经济条件下,投资重点在于人力资源开发,提高产品的科技含量,加大人才培训力度,发展知识型企业,创造和增值无形资产,增强企业的信誉和知名度。例如美国比尔·盖茨创立的高知识含量的世界知名企业,其有形资产与无形资产之比达到了 1:2 甚至 1:3。

5. 资源形态不同。农业经济和工业经济,自然物质资源是其资源基础和经济存在形态,它是有限的,人类对它的索取是有限度的,必须考虑自然生态与人类生态的平衡。而知识经济的资源形态是知识、智慧、发明、专利、管理、谋略、技术之类,它蕴藏在人的思想中,是无限的,不受地域和国界限制。

二、知识与人才资源密不可分

知识经济和人才资源是密不可分的,带有明显的人才资源特征:

(一)知识经济是人才经济

知识经济以知识为基础,这决定了知识经济只能是人才经济,知识的积累、知识向生产领域转化为生产力,其载体、其推动力都是人才。同过去以劳动力、以物质资源为基础的农业经济、工业经济相比,知识经济以生产、分配和利用知识和信息为基础,人才的重要性就更加凸现出来。如果说在人类经济发展中的起步阶段由于科学知识进入经济的比重还不大,人们还可以或只能依靠资源、廉价劳动力等传统优势促进经济发展的话,那么现在在新的以知识为基础的财富创造系统中,劳动力费用在生产成本中所占比重越来越小了,产业结构不断高级化,产业由劳动密集型、资金密集型逐步向技术、知识密集型转化,以高技术为核心和导向的新兴行业和部门不断涌现。因此,在知识经济时代,对知识、对人才依赖性更大,高素质人才将会有更加广阔的用武之地。

(二)知识经济是人才的创新经济

知识经济是以知识的积累为基础的。现代社会知识积累速度越来越快,积累量越来越大,换言之,知识更新的速度也越来越快。据美国科学家詹姆斯·马丁推算,人类科学知识在19世纪是50年增加一倍,20世纪中叶是每10年增加一倍,70年代是每5年增加一倍,现在大概是每3年增加一倍。据美国科学院统计,1957~1971年间,全世界发表的科学论文每年以10%以上的速度递增,到70年代每年达200万篇,80年代每年可达1300万~1400万篇,等于从科学最初问世到现在累计数量的总和。在这种背景下的知识经济,要求人才拥有的知识不仅是

一般的知识,而且是能适应、服务社会经济大发展的新知识。正是在这个意义上,国外专家提出了对人才实行终身教育和回归教育的思想。法国籍的联合国教科文组织官员保尔·格朗在1965年就提出了人的一生都要接受教育、以防知识老化、适应知识和信息爆炸时代的需要的终身教育的思想。而挪威社会学家约翰·卡洛茨则提出了回归教育的思想,认为应当取消教育期和工作期之间的隔墙和顺序,让教育期和工作期自由转换,使人们在它们之间进行重复选择。这样学习和工作不断交替,不断吸取新知识,不断提高工作技能。这些思想与知识经济、创新经济是相吻合的。

(三)知识经济是人才协作经济

知识经济由于经济的知识、科技含量的提高,往往要求人才之间进行密切的合作,甚至进行跨国界的生产活动。这一方面固然为了提高劳动生产效率,另一方面亦由于知识的尖端性和复杂性,使人们在一个项目、一项计划中只能懂得与自己相关的一小部分,协作就成为非常必要的了。二次世界大战期间美国研制原子弹涉及到数十万的科学家和工程技术人员;战后的“星球大战”计划涉及的人员更多、更广泛。而进行国际化协作生产的例子就更多了:美国的波音747飞机共有450万个零件,它是由6个国家、1 100多家企业和15 000多家中小厂商协作生产的;美国的朋蒂亚克—莱曼牌汽车则在德国设计,由美国生产传动装置、自动驱动桥、手动驱动桥、燃料喷射系统、后轴零件、转向系统零件,在韩国生产1.6升发动机、制动器零件、轮胎等,然后再把各地的零部件组装起来,最后打上“美国制造”的牌子。现在,这种协作使得很多产品成为了“国际制造”、“欧洲制造”、“亚洲制造”等牌子。在知识经济的这种生产体系中,生产者单体的力量是极其有限的,人才之间的协作成为不可或缺的一环。

(四)知识经济是人才高效率经济

知识经济是靠人去推动的,是靠大批高素质的人才去推动的,在这个前提下,知识经济成为高效率经济。现代生产要求劳动者不仅用手劳动,而且更多的是用脑去劳动,单纯依靠体力支出在知识经济中所占分量越来越少了。马克思早就说过:“我们把劳动力或劳动能力,理解为人的身体即活的人体中存在的,每当人生产某种使用价值时就运用的体力和能力的总和。”^①无疑的,人的体力是有限的,而知识经济强调开发人的智力这个无限的资源,无疑能带来经济的高效率。这一点亦为发达国家的实践所证明。20世纪50年代以前,美国民用部门中受到中等教育和高等教育的劳动力分别低于50%和10%,1970年提高到64%和26%,1989年达86%和46.4%,^②这使美国劳动者劳动生产率大大提高。如果按1975年的美元计算,1950年美国的一名工人1小时创造的GDP为5.91美元,1981年已经增加到11.4美元,即提高近一倍。就部门而言,有的知识、技术含量高的产业部门,其效率可以是传统产业部门的数倍、数十倍乃至上百倍,这无不说明知识经济的高效率特征。

第二节 人才资源开发与人才资源管理

一、人才资源开发的涵义与意义

关于人力资源开发的涵义,国外有以下几种观点^③:

① 参见《马克思恩格斯全集》,第23卷,第190页。

② 参见《美国统计摘要》,1991年版,第385页。

③ 参见《投资与建设》,1996年第9期。

1. 人才资源开发旨在培养有能力的工作人员

美国训练与发展学会(ASTD)在定义人力资源开发方面具有巨大的影响力。其中最有影响的莫过于 1983 年和 1989 年由 McLagan 从事的研究。1983 年, McLagan 进行了一项全国性的关于训练和发展领域的研究,旨在确定训练者的作用和能力。这一研究成了生产车间监督学习的人用以衡量实践效果的标准。其新近研究把人力资源开发定义为:“训练、开发、组织发展和职业发展的综合利用,以便改进个体的、团体的和组织的效率。”在 1989 年的研究中,他提出了 35 种能力,这 35 种能力可以分为 4 大部分:技术能力、商业能力、人际能力和理解能力,所确认的这些能力大都是与训练有关的。这就表明人力资源开发主要仍然是训练。目前模型的性能倾向已从 1983 年的强调技能演化为 1989 年的强调行为、活动的质量。随着这种演化, McLagan 认为在复杂、多变量和不确定的实践中,个体的技能与其结果之间不可能存在单一的因果关系。所提出的这个与典型行为相一致的结论将会有助于确立行为的质量标准和伦理准则。这些方法缩小了人力资源开发情境中可接受的行为反应的范围,在理论上亦增加了其结果的可预测性。

2. 人力资源开发就是开发人力资本

这一理论的代表人物主要是 Carnevale, Gainer, Villet。Carnevale 是一个经济学家,他对教育和经济之间的关系感兴趣,曾受劳动部和美国训练与发展学会之托进行过几次大规模的研究,旨在确定美国的训练内容和确定美国企业在训练方面投资的成本与利润之比。人力资本的训练理论把个体看做是一个企业的资本资源的一部分,且必须加以训练以便增加这种资源的价值,这样,便可维持企业的竞争优势。Carnevale, Gainer, Villet 认为结合工作的学习往往比理论训练更为有价值。随着过去半

个世纪以来经济和技术变化的加速,雇主须通过一些非正式的学习过程来保证学习的效率和质量。为此,他们通常通过使用把现实的学习需要转变为结构化的学习方案的方法来尽力联系学习和现实工作。在公司的政策介绍中指出训练或人力资源开发应该变成公司的制度或惯例。这一理论中的学习体制是多方面的,既包括雇主、雇员、教育者所提供的训练,亦包括政府委任有关部门所提供的训练。

3. 人力资源开发旨在改变人的行为绩效

带有人力资本理论和行为主义色彩的另一理论是俄亥俄州大学的 Ron Jacobs 提出来的。Ron Jacobs 在其单行本《人类行为技术》中从教学技术角度阐述了人力资源开发领域的性质。Ron Jacobs 提议把人类行为技术作为人力资源开发领域的理论框架。Ron Jacobs 认为人类行为技术领域的目标是应用“系统的措施保证个体具有知识、技能、动机和提供一定的环境支持以使其有效地、富有创造性地完成工作”。最近, Ron Jacobs 认为人类行为技术是应用系统措施开发人类行为系统和组织管理其结果系统,以便实现个体和组织目标的方案。

显然,这种定义的人力资源开发是一种工具制造性(tool-making)的,即“人类行为技术是一种关于人类行为的工程。这样,所涉及的技术就是以改变人类行为结果的原理是什么为基础的,而不仅仅是行为本身”。人类行为系统是一个循环系统,它以影响个体的组织和工作情境开始,然后是个体作出反应,获得一定结果,并对行为给予一定的反馈,最后,循环系统回复到作出反应的个体。人类行为技术专家通常以检查当前行为与理想行为之间的差别做好其工作的开始。这一理论的焦点就是帮助人们改进他们的绩效。然而,要真正改变人们的行为绩效却要涉及到工作环境及其系统的各个方面的使用,以便促使变化

的发生。因此,在某种意义上,人力资源开发就是职业辅助和导致人们及组织变化的促进器。行为绩效专家的手段无非就是直接指向这些结果以便促进整个组织的绩效。

4. 人力资源开发类似于成人教育

Leonard Nadler 关于人力资源开发的观点源自成人教育理论。Leonard Nadler 认为人力资源开发是“在某一特定时期内,企业雇主所提供的学习经验(内容)导致雇员行为绩效改善和个体成长的可能性”。这一定义强调了工作中学习的显著性特点是它与工作的相关性。其理论框架仍然是行为主义。Leonard Nadler 确认了三种活动范围:训练(为学习者当前工作服务的学习)、教育(为学习者将来工作着想的学习)和发展(并不服务于工作的学习)。他们认为人力资源开发者有三个作用:即学习专家、顾问和人力资源开发管理者。

在这一理论中,根据系统指导模型训练再次概念化。Leonard Nadler 提出了“关键事件训练模型”,在这一模型中,以确认组织的需要作为指导的开始。然后,以系统的方式进入具体工作,并确认学习者需要、决定目标、确立课程、选择指导策略、获取教学援助、进行训练。这一模型以中间插入评估和反馈构成一个循环,在其循环过程中的任何一个阶段上都会出现一定概率成功与否的决策。实际上,训练模型会因教育和发展而发生变化。Leonard Nadler 的成就是巨大的,他在努力探索一个独一无二的人力资源开发领域,以便确立一个独特的知识领域。然而,其理论内部的主观经验知识渗透在实践之中。这与他的狭隘区分亦有点不合。

5. 人力资源开发是一种研究和评估活动

工业和组织心理学在人力资源开发领域进行了十分精确的研究。Goldstein 在关于人力资源开发的早期著作《组织中的训

练:需要评估、发展和评价》中提出了一个关于指导系统的核心模型。其中的需要评估导致了训练和发展反应,紧随其后的便是使用以研究为基础模型进行评价。该模型以训练目标而结束,这些训练目标根据训练有效性、转化有效性、组织内部有效性和组织间有效性加以检验。这一定义在以下方面可以看出是十分有意义的。第一,它主要根据学习者的绩效结果来定义训练;第二,正如其他人所看重的那样,该定义强调自身的系统性;最后,在其定义中,训练的迁移是相当重要的一部分。就是说,如在训练中所习得的东西不能迁移到工作情境中,那训练就等于没有发生。Goldstein 认为操作模型、社会学习理论和认知心理都有助于我们理解训练问题,它们对训练效果的各个方面提出了不同的理解。他说一个受过良好训练的工业组织心理学家应该提出从各个方面看都很好的心理模型。

上述观点从不同角度定义了人力资源开发,具有参考借鉴价值。

人力资源开发的基本含义是指通过培训教育,提高员工素质和工作绩效的基础上,科学地搞好人与事的结合、搞好人与人的结合,创造条件充分发挥人的主动性、积极性与创造性,提高劳动生产率,创造社会经济发展的高效益,建设高度的物质文明与精神文明。可见人力资源开发的核心是人的智力的开发与利用,途径是培养训练,直接目的是提高员工工作绩效,目标是促进管理组织的经济和社会效益。人才资源开发包括三层任务:一是员工现有能力的充分运用,二是员工未来能力的培养,三是员工潜在能力的挖掘。这三层任务构成了人才资源开发的主要内容。