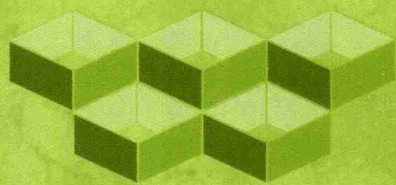


· 教育部面向21世纪人力资源管理系列教材 ·

人力资源开发 ——方法与技术

Human Resource Development: Methods and Techniques

萧鸣政 编著



· 教育部面向21世纪人力资源管理系列教材 ·

人力资源开发 ——方法与技术

Human Resource Development: Methods and Techniques

萧鸣政 编著

中国人民大学出版社

· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源开发：方法与技术/萧鸣政编著. —北京：中国人民大学出版社，2015.8
教育部面向 21 世纪人力资源管理系列教材
ISBN 978-7-300-21757-4

I. ①人… II. ①萧… III. ①人力资源开发-高等学校-教材 IV. ①F240

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 171857 号

教育部面向 21 世纪人力资源管理系列教材

人力资源开发——方法与技术

萧鸣政 编著

Renli Ziyuan Kaifa: Fangfa yu Jishu

出版发行 中国人民大学出版社

社 址 北京中关村大街 31 号

邮政编码 100080

电 话 010-62511242 (总编室)

010-62511770 (质管部)

010-82501766 (邮购部)

010-62514148 (门市部)

010-62515195 (发行公司)

010-62515275 (盗版举报)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.ttrnet.com>(人大教研网)

经 销 新华书店

印 刷 北京密兴印刷有限公司

规 格 185mm×260mm 16 开本

版 次 2015 年 8 月第 1 版

印 张 18.25 插页 1

印 次 2015 年 8 月第 1 次印刷

字 数 398 000

定 价 35.00 元

教育部面向21世纪人力资源管理系列教材

编辑委员会

主 编

董克用 中国人民大学公共管理学院院长、教授、博士生导师

编 委

廖泉文 厦门大学人力资源研究所所长、教授、博士生导师

石金涛 上海交通大学安泰经济与管理学院教授、博士生导师

杨河清 首都经济贸易大学劳动经济学院院长、教授、博士生导师

赵曙明 南京大学商学院名誉院长、教授、博士生导师

萧鸣政 北京大学人力资源开发与管理研究中心主任、教授、博士生导师

关培兰 武汉大学人力资源研究中心主任、教授、博士生导师

方振邦 中国人民大学公共管理学院教授、博士生导师

刘 昕 中国人民大学公共管理学院教授、博士生导师

程延园 中国人民大学劳动人事学院教授、博士生导师

唐宁玉 上海交通大学安泰经济与管理学院教授、博士生导师

总 序

由中国人民大学人力资源开发与管理研究中心组织全国人力资源管理领域著名专家、学者编写的人力资源管理系列教材第四版以全新面貌与读者见面了。

中国人民大学人力资源开发与管理研究中心成立于 2000 年，聚集了学术界、政府研究机构的专家和学者，致力于我国人力资源开发与管理研究。中心自成立以来，除了组织编写本系列教材之外，还翻译了我国第一套人力资源管理译丛。

改革开放以来，中国经济的高速增长为世人所瞩目。究其原因，学者们的共识是，成就主要来源于两个因素：一是体制改革所造就的制度创新和激励机制；二是改革对生产要素，特别是劳动力要素的解放。改革使大量人力资源摆脱了旧体制的束缚，以各种方式投身于经济建设，使我国人力资源的优势得到充分发挥。正因为如此，在传统体制下从来没有被认为是一门科学的人力资源管理，在改革开放后特别是 20 世纪 90 年代以来，得到了企事业单位的高度关注。如何确定组织的人力资源战略、做好组织的人力资源规划，如何招聘、留住、开发以及激励组织需要的各类人才，如何把握好职位分析、绩效管理、薪酬管理等人力资源管理中的关键环节，如何建设良好的组织文化，已经成为企事业各级领导考虑的最重要的问题。

从我国改革开放 30 多年的历程中，我们可以清楚地看到，人力资源的确是推动中国经济发展的最重要资源，堪称“第一资源”。而且更为重要的是，如今，我国自然资源的人均占有量与世界相比并不占优势，且国民财富生产中自然资源消耗水平已经很高，可以毫不夸张地说，我国经济与社会实现可持续发展的唯一出路在于进一步发挥人力资源的优势。需要指出的是，发挥人力资源优势并不是像有些人所想象的，只是靠廉价的人工成本去竞争。世界各国发展的经验已经证明，人工成本必然会随着经济发展水平而不断提高。一个国家的人力资源优势主要体现在两个方面：一是人力资源的教育素质，它体现为潜在的生产力；二是对已经实现就业的人力资源的管理水平，它体现为对人力资源的开发利用程度。我国的教育，特别是基础教

育,在世界上是有竞争力的,培养了一支高素质的劳动力队伍。而我国的管理水平,尤其是人力资源管理水平,与世界发达国家相比差距仍然较大。因此,提高我国企业、事业单位以及政府机构的人力资源管理水平是发挥我国人力资源优势的当务之急。2013年11月12日中国共产党第十八届中央委员会第三次全体会议通过的《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》中,“人才”的概念被提及多达16次,这再次表明,无论是从具体的一个组织来看,还是从一个国家的发展和进步来看,人的问题始终是一个极其重要的问题。

为了提高我国人力资源管理水平,我们通过翻译教材与专著、邀请外国专家讲学等方法,努力将发达国家在人力资源管理方面的先进理念和经验介绍到国内。但是,人力资源管理是管理学诸学科中受到一个国家文化传统影响最大的领域,对人的管理必然受到社会价值观念、法律制度、人文传统等方面的影响,因此,仅仅依靠舶来品是不能真正解决自身问题的。

中国的管理学经过30多年的恢复和成长,已经到了建立具有自身特色的、符合中国文化的管理理论的时候。鉴于管理学的文化根基特征,可以说,建立中国特色管理理论的关键在于建立具有中国特色的人力资源管理理论。

总而言之,无论是提高我国人力资源管理水平,还是建立具有中国特色的管理理论体系,都需要培养大批具有先进的管理理念、掌握科学的管理方法的人力资源管理专业人才。近年来,社会对人力资源管理专业人才的需求一直名列高校毕业生需求榜的前茅。旺盛的需求同样导致供给的增加。据统计,自1993年中国人民大学在我国开设第一个人力资源管理本科专业以来,到2013年为止,全国已经有500多所高校开设了人力资源管理专业。从2001年开始出版的本系列教材的第一版,到目前为止已经历了第四次全面的修订工作,本套教材对于满足我国各高校人力资源管理专业的教学需要起到了非常积极的作用,得到广大教师和学生的一致好评。

优秀的教材必须随着社会经济的发展与教学改革的深化而不断完善。我们根据作者的教学体会和使用的教师对本系列教材第三版的反馈,组织了这次重新修订工作。本系列教材从一开始起步阶段,就在编写中把握了以下三个重要原则:第一,优选教材作者。本系列教材的作者不拘泥于一个学校,而是从我国各著名高校中最早从事人力资源管理教学与研究的著名学者中遴选,每位作者必须是在人力资源管理的相关领域或模块中的真正专家。同时要求这些学者必须亲自主笔,以保证教材的质量。第二,优化教材体系。本系列教材包括《人力资源管理概论》、《人力资源战略与规划》、《组织行为学》、《工作分析的方法与技术》、《招聘与录用》、《培训与开发》、《战略性绩效管理》、《薪酬管理》、《劳动经济学》、《劳动关系》等,既可以满足人力资源管理专业的学生系统学习人力资源管理知识的需要,也可以为非人力资源管理专业的管理类学生根据需要选用。第三,重视本国案例的运用。最近几十年来,随着我国市场经济的长足发展以及企业人力资源管理水平的不断提高,涌现出大量有价值的本土化人力资源管理案例。因此,在修订时,我们特别强调多运用中国改革开放以来的案例,以帮助学生更好地理解 and 掌握相关理论与方法。

尽管已经付出了很大努力，我们仍然清楚地认识到，这套教材还存在许多可以不断完善和修改的地方。我们真诚地希望广大读者不吝赐教，提出修改意见和建议，使之日臻完善，以更快地推动我国人力资源管理水平的提高。

董克用

中国人民大学人力资源开发与管理研究中心

前言

一、本书内容介绍

当前全球的经济的发展处于科技经济主导的时代。虽然第一产业、第二产业与第三产业同处于发展的时代，但第三产业的发展速度明显快于第一产业与第二产业。无论是发达的西方国家还是欠发达的非洲国家，或者处于发展中的金砖国家，第三产业已经成为所有这些国家经济发展的主体与支柱。无论是高端的科技经济还是大众的服务经济，都需要人力资源的保障与支持，需要高素质人才的引领与促进。所以人才强国战略与人力资源建设成为世界各国发展的第一战略。

组织之间的竞争在于产品与服务的竞争，产品与服务的竞争背后是技术与人才的竞争，技术与人才竞争的关键是创新与素质的竞争，通过人力资源开发我们将不断保障组织的创新发展与素质提升。因此，人力资源开发是组织发展的核心竞争力。无论是政府组织还是非营利组织，也无论是国有企业还是私有部门，建立良好的人力资源开发机制，都将使其组织创新与发展具有绝对优势与不可模仿性。大至国家，小到企事业组织以及个人，人力资源开发的作用与价值都是显而易见的。

人力资源开发，使组织外的人员转化为组织中的人力；让组织中的员工从低的工作效率状态走向高的工作效率状态；使组织中的非人才转化为人才；潜在的人才转化为现实的人才；使人才的素质活力转化为先进的生产能力；让组织中低层次的人才变成高层次人才；从一般人才转变为高技术人才；从单一型技术人才转变为多样复合型技术人才。

因此，现代组织管理人员与人力资源从业者，不但要掌握人力资源管理的理论与方法，更要掌握人力资源开发的方法与技术。本书一共九章，可分为四篇，围绕以下四个问题进行阐述：

1. 什么是人力资源开发？
2. 现代组织管理中有哪些人力资源开发的方法与技术？

3. 如何在组织管理中有效运用各种人力资源开发的方法与技术?

4. 近年来国内外人力资源开发的研究与动态发展。

第一篇为第1章,主要回答了什么是人力资源开发。具体阐述了人力资源开发的概念、作用、功能、类型、特点、内容、基本原理与原则,人力资源开发与人力资源开发学的区别与联系等。

第二篇主要回答了现代组织管理中有哪些人力资源开发的方法以及如何运用。包括第2,3,4,5与6等五章的内容。其中第2章具体阐述了培训与教育这两种方法的区别与联系、适应对象与内容、具体方法与技术、操作与运用流程等。第3章具体阐述了选拔与配置这两种方法在人力资源开发中的独特作用,人员选拔与配置的具体方法及其对于人力资源开发的作用机制,人员选拔与配置对于人力资源开发的操作过程与效果。第4章具体阐述了人力资源开发体系中的职业开发方法。首先辨析职业开发与职业规划的不同之处,然后介绍了职业开发的作用与意义。除此之外,该章还详细阐述了一些国外经典的职业开发理论。在所介绍的职业开发方法中,包括工作设计、工作专业化、工作轮换、工作扩大以及工作丰富化等方法。第5章具体阐述了组织的性质和类型、组织结构以及人力资源开发的作用、组织的内外部因素及其对人力资源开发的影响;重点阐述了组织开发的机制、方法与技术等内容。第6章具体阐述了自我开发的概念与理论基础、自我开发的特性及其重要意义、自我开发的内容与对象以及自我开发的方法与技术,最后还通过案例介绍了自我开发在实践工作中如何操作。

第三篇主要回答现代组织管理中有哪些人力资源开发的技术。包括第7,8两章。第7章通过需求分析、人力规划技术、培训技术、课程设计技术等内容介绍了人力资源开发过程中所用到的重要的技术,其中一些为近些年来新兴的技术。第8章主要阐述了人力资源开发评估的内容及方法、过程评估和结果评估指标,以及如何进行人力资源开发过程评估与结果评估等。

第四篇为第9章,主要是国内外人力资源开发研究与动态发展。具体阐述了国内外人力资源开发研究与实践领域近年来在基本理论、实务操作、应用领域等方面取得的最新进展与研究成果,分析了国内外人力资源开发研究与实践领域未来的一些发展趋势。

二、课程历史与我们的工作

在美国,人力资源开发已经发展成为与人力资源管理同等重要的一个学科专业,有专门的人力资源开发学博士与硕士学位点。由于中国人力资源管理专业的开设较晚,并且大多数是依附在劳动经济学、工商管理学或者行政管理学下进行开设,因此,目前人力资源开发在中国的理论研究、实践工作与学科发展还比较落后。这与中国政府人才强国战略的定位以及世界人口大国的国情发展不太相称。

众所周知,要把中国的人口负担转化为人力资源优势以及把中国建设成人才强国,关键在于我们能否做好人力资源开发工作,在于我们是否能够全面掌握与运用好人力资源开发的科学理论与方法。

当前,在我们的组织内部,一方面普遍缺乏高、精、尖的复合型人才,另一方

面却是大量的一般工作者沉淀。这种现状提示我们,仅仅满足于为组织管理而管理人力资源是不行的,亟待我们加强人力资源开发理论与方法的学习,在开发的指导思想下进行我们的人力资源管理工作。

一般来说,人力资源管理往往注重利用已经发现的人力资源,但是每个人身上还有大量未知与潜在的人力资源有待我们去开发;每个人身上现有的人力资源,还可以通过开发再生出许多其他的新人力资源。因此,人力资源管理只是保证组织对于人力资源需求与配置的基础,而人力资源开发才是促进人才发展走在组织发展前面、引领组织发展并且促进组织创新与持续发展的根本。我们决不能满足于目前已有的人力资源管理课程内容,而是应该在不断完善的同时尽快开设新的人力资源开发课程体系。

我们 20 世纪 90 年代初期就开始致力于人力资源问题的研究与学科建设。1993 年开始关注人力资源开发的机制与理论问题,1994 年在《中国人力资源开发》发表了“对人力资源开发问题的系统思考”的学术论文,率先提出人力资源素质观的概念,突破了人力资源人口观的传统解释。创建了人力资源开发的系统工程模型,认为全过程的终身开发模式、素质结构的综合开发模式与不同系统的协同开发模式是构成人力资源开发系统工程模型的三大主体。

2001 年成功申报了全国教育科学“十五”规划项目“人力资源开发的理论与方法研究”;2002 年在高等教育出版社出版了中国大陆第一本有关人力资源的专著《人力资源开发学》,书中构建了人力资源开发学的基本框架,区分了人力资源开发(概论)与人力资源开发学的概念,第一次阐述了人力资源开发学的学科性质与特征,人力资源开发学研究的策略与方法,阐述了人力资源开发学的基本内容,包括学科基础与理论、开发的相关理论与原理、开发的对象与主客体、开发的方法与技术,认为人力资源开发的学科基础与理论包括教育学、人口学、社会学、文化学与心理学;2003 年我们先后在中国人民大学研究生中开设了“人力资源开发的方法与技术”课程,在北京大学政府管理学院本科生中开设了人力资源方向组课程“人力资源开发的理论与方法”;2004 年在高等教育出版社“高等学校人力资源管理专业系列教材”中出版了第一本教材《人力资源开发的理论与方法》,同时主编出版了第一本《中国政府人力资源开发概论》;2005 年在《中国人力资源开发》杂志发表了论文“试论我国人力资源开发专业的开设问题”,首次提出在中国开设人力资源开发专业;2006 年分别出席了在美国俄亥俄州立大学召开的美国人力资源开发学术研讨会与在马来西亚召开的人力资源开发研究会亚洲年会,在国际刊物 *Human Resource Development in Asia: Thriving on Dynamism and Change* 发表“The Strategy of Chinese Government for Developing Human Resources”,“Problems in the Talent Development of Leading Cadres and the Corresponding Solutions”等论文;2007 年成为第一个担任国际人力资源开发研究会亚洲年会执行主席的大陆学者,主编出版英文文集 *Global Human Resource Development Theories and Practice*;2008 年在国际期刊 *Human Resource Development International* 发表“Human Resource Development Issues in the Implementation of the Western China Development Strategy”等论文;2009 年主编并且在中国劳动社会保障出版社出版了《区域人才开发的理论与实践》

论文集；2010—2011年担任“国家高等教育自学考试国际人力资源管理专业双证书项目”教材主编，把《人力资源开发》列入2011自学考试课程；2012年修订并且在高等教育出版社出版《人力资源开发的理论与方法（第2版）》；2013年主编并且在人民出版社出版了《中国领导人才的开发与管理》；2014年在北京大学出版社出版了专著《人力资源开发概论》。

由此不难看出，自20世纪90年代以来，我们为建立具有中国特色的人力资源开发学科及其国际化交流做出了不懈的努力，几乎每年都在为人力资源开发学科体系的研究、教学与拓展贡献自己的一点力量。

三、教学参考与其他说明

为满足与服务于经济管理、工商管理与公共管理学科中人力资源方向的教学需要，我们编著了《人力资源开发——方法与技术》一书。这是在多年教学实践的基础上，参考原来《人力资源开发的理论与方法》的内容并做了较大的修改，并且与《人力资源开发概论》相区别的一本专著性教材。与其他著作相比，《人力资源开发——方法与技术》更加注重开发方法的专业性、技术性与应用性。删除了原来的基础理论篇与开发对象篇，改变了原来按照开发客体划分的方法技术体系，丰富与突出了人力资源开发方法体系中的各种方法与技术的内容。每一章除了本章教学目标、本章小结、本章习题、案例与分析外，还新增了大量练习题及其参考答案。

对于本书的教学，我们建议如下：

对于管理学本科生选用本书开设专业必修或者限选课程，第9章可以不讲。整个课程为48~51课时，第1章6~9课时；第2章至第6章30~36课时；第7章至第8章6~12课时。对于管理专业本科生的选修课程，第1章与第9章可以不讲，整个课时30~36课时。第2章至第6章27~36课时；第7章至第8章3~6课时。

对于研究生选用本书开设专业课程，全部内容讲授，48~51课时。第1章内容适当扩展，成为第一单元：方法论基础部分，包括人力资源开发方法论基础的相关内容，6~9课时；第2章至第6章为第二单元，方法部分，27~36课时；第7章与第8章为第三单元，技术部分，6~12课时；第9章适当扩展，成为第四单元，研究成果概述与动态部分，3~6课时。

如果选用本书在研究生中开设选修课，则全部内容讲授，30~36课时。第1章内容适当扩展，成为第一单元：方法论部分，3~6课时；第2章至第6章为第二单元，方法部分，18~27课时；第7章与第8章为第三单元，技术部分，6~9课时；第9章适当扩展，成为第四单元，研究成果概述与动态部分，3~6课时。

在本书的编著过程中，依据萧鸣政教授《人力资源开发的理论与方法》等相关著作，按照萧鸣政教授拟定的大纲与具体要求，由白增涛、胡鹏、傅誉、张博、曹伟晓、张湘姝、赵源、郭晟豪、吴万鹏与吴思寒进行初步的资料收集与初步整理。具体分工如下：白增涛、胡鹏、傅誉分别参加了第1章、第2章与第3章部分内容的初稿编写工作，张博参加了第4章与第5章部分内容的初稿编写工作，曹伟晓参加了第6章部分内容的初稿编写工作，张湘姝参加了第7章部分内容的编写工作，赵源参加了第8章部分内容的初稿编写工作，郭晟豪、吴万鹏参加了第9章内容的

编写。此外，吴思寒参与了第4章的案例编写工作，曹伟晓、张鹏还协助萧鸣政教授进行了部分文字编辑工作。最后全部文稿由萧鸣政教授加工完成。

由于我们对于人力资源开发的研究水平有限，许多实践问题与理论问题还未解决，有待我们大家共同努力。特别欢迎广大读者对本书的不足进行批评指正，以使本书日臻完善。

萧鸣政

目 录

第1章 人力资源开发概述	1
第1节 人力资源开发的客观基础分析	1
第2节 人力资源开发的基本概念	4
第3节 人力资源开发与培训、人力资源管理的关系	11
第4节 人力资源开发的类型、特点与功用	14
第5节 人力资源开发的基本原理	21
第6节 人力资源开发的内容与基本原则	29
案例与分析	38
第2章 培训与教育	42
第1节 概述	42
第2节 培训内容与对象	45
第3节 培训的流程	47
第4节 培训方法与技术	51
第5节 培训方法的应用案例	56
案例与分析	65
第3章 选拔与配置	66
第1节 人员选拔与人力资源开发	66
第2节 选拔流程与方法中的人力资源开发	67
第3节 人员配置与人力资源开发	73
第4节 案例与讨论	77
案例与分析	85
第4章 职业开发	86
第1节 概述	86

第2节 开发内容与对象	92
第3节 职业开发的方法与技术	93
第4节 职业开发方法应用案例	102
案例与分析	112
第5章 组织开发	113
第1节 组织类型及其与人力资源开发的关系分析	113
第2节 组织结构及其对人力资源开发效果的影响	119
第3节 组织行为及其对人力资源开发效果的影响	123
第4节 组织发展及其对人力资源开发效果的影响	126
案例与分析	131
第6章 自我开发	135
第1节 自我开发概述	135
第2节 开发对象与客体	140
第3节 开发方法与技术	147
第4节 开发方法应用案例	154
案例与分析	159
第7章 人力资源开发的技术	160
第1节 需求分析	160
第2节 人力规划技术	171
第3节 培训技术	175
第4节 课程设计技术	178
案例与分析	192
第8章 人力资源开发的评估	196
第1节 人力资源开发评估概述	196
第2节 人力资源开发的评估技术	203
第3节 人力资源开发活动评估	206
第4节 人力资源开发效果评估	212
案例与分析	222
第9章 人力资源开发的研究动态与发展	224
第1节 国内人力资源开发的研究动态与发展	224
第2节 国外人力资源开发的研究动态与发展	244
第3节 人力资源开发研究趋势	254
案例与分析	265
附录 各章部分习题参考答案	267

人力资源开发概述

本章教学目标

1. 了解人力资源开发对于组织发展的实际作用与意义。
2. 重点掌握人力资源开发的概念、类型、特点、内容与基本功用。
3. 明确人力资源开发与人力资源开发学的区别与联系。
4. 掌握人力资源开发的基本原理与原则。

什么是人力资源开发 (human resource development, HRD), 这是本书首先要回答的问题。本章所讨论的内容主要包括: 人力资源开发的客观基础有哪些, 人力资源开发是什么, 人力资源开发有哪些类型, 具有什么特点, 基本功用有哪些, 人力资源开发与人力资源开发学、培训、人力资源管理的区别和联系是什么, 人力资源开发实践应该遵循哪些原理与原则, 等等。

第 1 节 人力资源开发的客观基础分析

一、不同国家经济发展的结果为人力资源开发奠定了经济基础

众所周知, 第二次世界大战后, 德国与日本均沦为战败国, 当时两国经济濒临崩溃。但是, 由于德国和日本早在 100 多年前就把科学与教育作为兴国之本, 积聚了良好的人力资源, 在战后十分困难的情况下仍然继承和发扬这一传统, 把人力资源开发作为本国经济发展的首要战略。因此, 德国和日本一直保存着人力资源的优势, 拥有一大批具有较高文化水平和生产技能的人才与管理人才, 所以它们的资本吸收能力强、外资利用率高, 当外部为之提供大量物质资本时, 其经济就得到了迅速的恢复与发展。

第二次世界大战之后的美国、英国、法国等战胜国也纷纷实施人才立国的战略,

人力资源是经济和社会发展的基础和动力来源。人才兴国被确立为各国人才战略核心理念,人才战略上升到国家战略高度,人力资源开发成为各国谋求经济发展与社会进步的重要途径。以美国为例,美国始终坚持以人才为中心,高度重视人力资源开发。自20世纪50年代末,将教育作为国家的战略重点,相继通过了《国防教育法》、《美国2000年教育战略》、《职业教育法》、《成人教育法》与《移民法》等一系列法案和报告,通过这一系列人力资源开发政策与活动,培养了大量高素质人才。人类工业史上许多重大发明,包括通用零件、工业生产线、飞机、电灯泡、电话,以及曼哈顿原子弹计划、阿波罗登月计划和人类基因组计划等均源自于美国。自20世纪初至今,美国经济总量始终位居世界第一位。

同样,韩国、菲律宾、斯里兰卡、新加坡以及我国的台湾省、香港特别行政区等国家和地区为了发展经济,积极吸收外资,注重人力资源开发,对人力资源开发的投入量是对物质资本投入量的7倍,大力发展教育,有机会接受中等教育的人数超过其人口总数的60%,结果外资利用率显著提高,经济迅速发展,实现了预期的目标。

相反,20世纪四五十年代的一些发展中国家,由于经济发展采取了与上述国家和地区不同的战略,最后导致不同的结果。例如,巴基斯坦、巴西、哥伦比亚、墨西哥等国家,为了发展本国经济,都做出了大量引入外资的决策。但这些国家只注重物质资本积累,忽视人力资源开发,对物质资本的投入是对人力资源开发投入的20倍。由于人力资源开发力度不够,有机会接受中等教育的人数只是其人口总数的1/4,经济发展过程中缺乏高水平的人力资源支持,结果外资利用率极低,浪费严重,经济发展未能达到预期效果。

20世纪60年代后,人们从总结正反两方面历史经验和教训中,得出了一个有价值的结论:要发展经济,必须优先开发人力资源。人力资源开发的两种不同战略与行为产生了两种截然不同的经济效果的事实,揭示了当前国家经济社会发展中进行人力资源开发的必要性与重要性。

二、人口大国现状和可持续发展的理念为人力资源开发奠定了战略基础

1987年,联合国世界环境与发展委员会提出了可持续发展的概念。这一概念提出后,立即得到国际社会的广泛认同,成为各国经济发展的重要理念。

所谓可持续发展,当时的定义是指我们的经济发展与资源开发行为,应该既满足当代人的需求,又不损害子孙后代发展的需求。在这里,可持续发展仅仅是指经济发展在时间上与速度上保持连续性,实际上是为了保证经济发展在空间上与时间上的平衡性,在生产诸要素组合上的协调性。发展是一个有机的综合系统,经济的发展必须依靠和带动人口、资源、环境与社会整体发展。某一地区的经济发展不能以影响与损害其他地区的发展为代价,相反只有带动周边地区的发展,这一地区才能保持自己后续的长期发展。在经济的可持续发展中,人力资源的开发具有关键性与先导性的作用。

中国是个人口大国,总人口约占世界的1/5,人均自然资源与经济资源却远远低于世界平均水平,其中耕地只有世界人均占有量的1/4,石油只有世界人均占有

量的 1/8, 森林不及世界人均占有量的 1/6, 淡水不及世界人均占有量的 1/4。自然资源的发展与人口的增长存在着极大的反差, 自然资源与经济资源的人均占有量日趋减少。中国人均自然资源的相对贫乏决定了中国必须走集约型、资源节约型的经济发展道路, 走可持续发展道路。然而, 中国能否实现可持续发展, 既取决于人力资源、自然资源与经济资源的相互协调与作用情况, 又取决于人力资源、自然资源与经济资源本身的可持续发展状况。在三大资源的可持续发展中, 人力资源具有主导性与决定性的地位。人力资源在与自然资源、经济资源的相互作用中, 不但不会被消耗掉, 反而会得到更大的增值, 创造出新的价值。人力资源的开发, 不但能提高人力资源自身的价值, 而且能降低与减少人类对自然资源和经济资源的消耗与浪费, 用有限的资源创造出更多更好的新资源与新财富。

对于那些人口偏少或者不足的国家来说, 其社会经济的发展, 仍然需要借助于人力资源开发, 提高人力资源的质量, 提高人才的素质, 以少胜多, 以优补差, 提高经济社会生产水平与管理水平; 仍然需要人力资源开发战略与方法的指导, 引进外部人力资源, 提高引进人力资源的质量与效能; 仍然需要人力资源开发, 物化人才的智力与成果, 提高生产效率、效能与效果。

三、人才强国战略与知识经济兴起为人力资源开发奠定了政治基础

(一) 人力资源强国战略的确立

随着世界科技进步日新月异, 全球经济一体化的趋势凸显, 未来的竞争不再单纯局限于技术和市场的竞争。人才作为知识的拥有者、传播者和创造者, 各国之间的人力资源将成为各国社会发展的最重要战略资源, 同时体现着一个国家的核心竞争力和社会发展源动力。《2002—2005 年全国人才队伍建设规划纲要》首次明确提出实施“人才强国战略”。2010 年 5 月, 我国颁布的《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020 年)》, 把人才培养和开发工作上升到国家战略高度, 提出要加快推进人才强国战略, 并指出“到 2020 年中国要进入世界人才强国行列”。

人才强国战略就是把人才资源作为推进事业发展的关键因素, 是一种主张通过人才资源与能力开发来谋求和平发展的新理念。

人才强国战略包括两方面的含义。一方面, 是指所要达到的战略目标。从这个意义上说, 人才强国是指中国通过人力资源开发, 要在人才资源发展水平、发展能力、发展潜力和发展共享的综合指数方面, 处于世界前 20 位的国家行列。另一方面, 人才强国战略是指实现强国目标的路径和机制。中国的崛起, 不是靠战争和侵略其他国家, 而是通过人力资源开发造就高素质劳动者、专业人才、创新人才, 建设规模宏大、结构合理、素质较高的人才资源队伍, 加快我国从人口大国转化为人才强国的步伐, 进而迅速提升国家核心竞争力和综合国力, 最终依靠人才资源完成全面建设小康社会的历史任务, 实现中华民族的伟大复兴。

我们在实施和实现人才强国战略的过程中, 必须进行人力资源开发, 把人口转变为人员, 把人员转变为人力, 把人力转变为人才, 最终把人口大国转变为人才大