

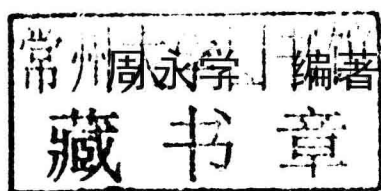
与组工干部谈 人才学

YU ZUGONG GANBU TAN RENCAIXUE

上册

兴华智源管理科学研究院
《组织部长参阅》编辑部

与组工干部谈人才学



中国 北京

兴华智源管理科学研究院

《组织部长参阅》编辑部

责任编辑：吴佳蓉

版式设计：一 木

责任校对：张 炎

封面设计：赵楚楚

与组工干部谈人才学

YU ZUGONGGANBU TAN RENCAIXUE

组织编撰：《组织部长参阅》编辑部

编 者：周永学

出 版：兴华智源管理科学研究院

通讯地址：北京91-019信箱 邮编：100091

开 本：787毫米*1092毫米 1/16

印 张：13

字 数：180千字

版 次：2011年1月第1版

印 次：2012年4月北京第2次印刷

定 价：45.00元（上下册）

专家荐语

推荐给组工干部的这本谈人才学的简明读本，是我们在前些年编写的一本干部培训教材的基础上改编而成的。在此，对当初参与本书编写工作的专家学者表示敬意和谢意。

这里需要说明的是：人才学的内容非常丰富，这本10多万字的书，不可能对所有内容面面俱到地进行介绍，所以，我们围绕组织工作的实际，偏重党政人才的理论与实践，选取了其中最基础、最重要的几个问题作了介绍。其中，第一章谈人才与人才学，主要介绍“人才的涵义及其特征”、“人才学兴起的背景和建立的基础”、“人才学的研究对象、特点和方法”等；第二章谈“人才成长的规律”，主要介绍了人才成长的一般规律；第三章谈“人才的鉴别与选拔”，主要介绍人才鉴别与选拔的原则、选拔人才的制度、方法及实践中需要注意的问题；第四章谈“人才的使用”，主要介绍“人才使用的标准和基本原则”、“用人艺术”、“人才考核”、“人才流动”等内容；第五章谈“人才的科学管理”，主要介绍“人才管理的基本原则”、“人才管理制度”、“人才管理队伍建设”等。

人才学，顾名思义，就是研究人才的学问。它是专门研究人才现象，揭示人才成长规律，具有高度综合性的边缘学科。目前，在我国专门研究人才的学科主要有“人才学”和“人力资源管理学”。调研中我们也发现，有不少同志将这两个学科混为一谈。所以，这里，有必要谈谈这两个学科的区别和联系。

二者区别之一，研究对象和性质不同。人才学主要从一个国家或地区的整体角度来研究如何提高全民族的人才素质，使其人尽其才，才尽其用，具有鲜明的全局性。同时，人才的成长是人一生中很长的一个过程，“十年树木，百年树人”。因此，人才学也把人生中的育生、成长阶段作为自己研究的重要内容之一。人才学按其性质是一门宏观的社会的经济管理学的。而人力资源管理学对育生、成长阶段的人口资源是不研究的，它只关心人力资源在从业期间为其企业、单位带来多少效益问题。广义的人力资源管理学研究

对象主要是指具有劳动能力和潜在劳动能力的人力资源，但在现实中，只是指企业、公司中正在从事生产或经营中的就业人员的全部，不包括潜在人力资源。人力资源管理学也很少涉及和研究整个国家或地区的人力资源管理问题，可见，它是一门微观经济管理学的。

二者区别之二，产生背景和目的不同。现代人力资源管理学理论产生于20世纪60-70年代中期，其目的是研究人力资本的内容和特点，以及采取相应对策，以克服资源浪费和扭转经济增长缓慢的局面，保证利润的不断增长和战胜竞争者。而我国人才学的产生和发展初期阶段应为20世纪80年代初、中期间。我国人力资源极其丰富，但素质较低，我国缺少的不是一般的人力资源，而是具有较多知识、智慧和技能的人才，人才对国家发展有其独特的价值。为了响应邓小平“尊重知识、尊重人才”的号召，适应世界经济的发展，中国人才学便应运而生。其目的非常明确，就是探讨如何将我国丰富的人力资源通过大力开发成为满足经济发展需要的人才，使人力资源大国变成人才强国，从而实现振兴中华、赶超世界先进水平的目标。

二者的联系和共同点，主要表现在：首先，从本质上讲，二者都是研究人力资源管理问题的学科。从整体上讲，人才资源是广义的人力资源的一部分；从局部上讲，人才就是其所在单位、企业的人力资源，二者融为一体。其次，研究的目的是同一的，都是为了全面建设小康社会，围绕现代化经济建设这个中心。前者是从宏观上研究人才使用和开发、人才预测和规划、人才结构和区域分布、人才配置和流动、人才安全等方面如何适应全国经济发展的要求，以便最大限度地发挥人才在全国经济发展中的作用；后者则是从局部上研究单位、企业如何使用好人力资源问题，小则为单位进而为全国的经济发展做出贡献，二者是相辅相成，相互促进的。人力资源经过开发可以转为人才资源，人才资源的使用和开发又会大大地提升人力资源的质量。最后，人才学和人力资源管理学在使用、开发、招聘、录用、激励机制、绩效考核、素质测评等方法上又是相同或接近的。

由此可见，我们一方面要积极地吸收人力资源管理学的科学成分，与国际接轨，来丰富和发展人才学；另一方面，要顺应中国特色社会主义事业的要求，结合中国人力资源特点和实际问题，创建和发展有中国特色的人才学理论体系。

引 言 组工干部必须认真学习人才学知识...	(01)
------------------------	------

第一章 人才与人才学.....	(13)
-----------------	------

一、人才的涵义及其特征.....	(13)
------------------	------

二、人才学兴起的背景和建立的基础.....	(19)
-----------------------	------

三、人才学的研究对象、特点和方法.....	(36)
-----------------------	------

第二章 人才成长的规律.....	(46)
------------------	------

一、把握人才成长规律.....	(47)
-----------------	------

二、人才成长的一般规律（上）.....(63)

三、人才成长的一般规律（下）.....(81)

第三章 人才的鉴别与选拔.....(100)

一、人才的鉴别.....(100)

二、选拔人才的原则.....(118)

三、选拔人才的制度和办法.....(127)

四、选拔人才应注意的问题.....(136)

引言

组工干部必须认真学习人才学知识

在这本书中，我们将与组工干部们一起学习讨论人才学的一些基本问题。

顾名思义，人才学是关于人才和人才工作的学问。我们提出“党管人才”这一原则，而贯彻落实这一原则的主要力量就是广大组工干部。对组织部门来说，做好人才工作是最重要的任务之一，学习和掌握一些人才学的理论知识，对于更好地把握人才成长的规律和人才工

作的规律，不断提高人才工作的科学化水平，有着重要的意义。因此，组工干部必须认真学习人才学知识。

我们党一直重视人才和人才工作。特别是十六大以来，我们党根据新形势新任务的要求，进一步加大人才工作的力度，“党管人才”原则和“人才强国战略”更加深入人心。胡锦涛2006年6月5日在中国科学院第十三次院士大会和中国工程院第八次院士大会上的讲话中强调，“我们必须坚持人才资源是第一资源的战略思想，把培养造就创新型科技人才作为建设创新型国家的战略举措，加紧建设一支宏大的创新型科技人才队伍”。2010年5月25日，胡锦涛在全国人才工作会议上指出：“切实做好人才工作，加快建设人才强国，是推动经济社会又好又快发展、实现全面建设小康社会奋斗目标的重要保证，是确立我国人才竞争比较优势、增强国家核心竞争力的战略选择，是坚持以人为本、促进人的全面发展的重要途径，是提高党的执政能力、保持和发展党

的先进性的的重要支撑。”他强调，“人才资源是第一资源，人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题，人才工作在党和国家工作全局中具有十分重要的地位”。在庆祝中国共产党成立90周年大会上的讲话中，胡锦涛又一次重申：“人才是第一资源，是国家发展的战略资源。全党同志和全社会都要坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的重大方针，牢固树立人人皆可成才的观念，敢为事业用人才，让各类人才都拥有广阔的创业平台、发展空间，使每个人都成为对祖国、对人民、对民族的有用之才，特别是要抓紧培养造就青年英才，形成人才辈出、人尽其才、才尽其用的生动局面。”这些精辟的论述，为我们推进新时期人才工作实践指明了努力方向，同时，也对推进新时期人才工作的理论建设提出了现实要求。

大家知道，“党管人才”的提出，是我们党作出的重大战略决策，是党面向新形势新任务全面实施人才强

国战略的重大理论创新，充分体现了新的历史条件下我们党对党的任务、使命和执政规律的科学把握，以及对人才资源重要价值和作用的深刻理解，标志着我们党对人才问题认识的深化。党管人才给组织工作提出了许多新课题，是党管干部原则在新世纪新阶段的深化与扩展。作为组织工作者，要深入学习领会党中央对人才工作的一系列精神，坚定不移地贯彻执行党管人才原则，积极调整工作思路，合理配置人才资源，努力开拓组织工作新局面。

从“党管干部”到“党管人才”的提出，是基于我们党对所处历史方位变化的认识。党管人才原则是对党管干部原则的继承、发展和延伸，是对党的组织部门践行中国特色社会主义理论体系，适应时代发展提出的重大课题。党管人才的基本理念是党聚人才，强调营造有利于现代化建设需要的各类人才发挥作用的环境，“管”的重心在“聚人才、创条件”。其根本目的是通过制定

反映人才成长规律的人才成长政策，优化人才发展环境，调动一切积极因素，担负起中华民族伟大复兴的组织者和领导者的光荣职责。

对组工干部来说，识人察人是最重要的职责，也是最关键的工作，不仅关系到干部的成长，而且关系到国家的长治久安、兴旺发达。因此，从这个意义上讲，组工干部学习和掌握人才学的理论知识，是贯彻落实党管人才原则、增强识人察人的能力的必然要求。

首先，学习研究人才学理论，有助于组工干部树立与时俱进的组织工作新理念。

比如，有助于从单一的“代党委管理干部”向“代党委管理干部与人才”的转变。组织部门要从原来重点仅仅只关注党政干部队伍，向以党政领导人才、企业经营管理人才、专业技术人才、技能型人才、农村实用型人才为重点的“五支队伍”转变，坚持以人才资源建设为主题，以调整和优化人才结构为主线，以改革用人机

制为动力，紧紧抓住培养、吸引和使用人才这三个关键环节，着力在建设、发展和壮大“五支队伍”上下功夫，努力构建人才高地。

又比如，有助于从传统的“管人”向“为优秀人才成长营造良好环境”转变。过去，在干部的教育和人才的培养上，部分同志认为管理干部就是要管住干部和管住人才，强调规范约束多，重视发挥主体作用少，强调共性多，尊重个性少，一定程度上遏制了各类人才积极性和创造性的发挥，不利于培养适应时代要求的开拓型、创新型的干部和人才。组织部门要调整管理职能，进一步强化宏观管理，指导完善人才市场体系，不断提高人才资源配置的市场化程度，淡化指令计划、人头管理、直接管理等具体事务方面的微观管理职能，放宽放活人事审批权限，为切实推进“三个转变”构建良好的人才服务平台。

再比如，有助于从“崇尚资历”向“崇尚能力”转变。

由于历史的原因，一些地方的“官本位”思想还不同程度地存在，极大地阻碍了各类优秀人才的脱颖而出，也不利于加强对人才的有效管理。要贯彻好党管人才原则，组织部门务必首先彻底摒弃“官本位”思想，努力在全社会构建按照知识、能力大小及其对社会贡献程度来考核各类人才价值和作用的评价机制，努力营造尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的良好社会风气。

还比如，有助于从“只求所有”向“但求所用”转变。组织部门要通过完善政策、深化改革等措施，促进人才观念从原来的为我“所属”、“所管”向为我“所用”、“所兴”转变，树立“不求所有、但求所用”的大人才观。要坚持充分利用区域人才与积极引进外来人才并举，大力实施“引才战略”和“引智战略”，为实现“三个转变”提供坚强的人才保障。

其次，学习研究人才学理论，有助于探索组织工作新机制。

全面实施党管人才战略，创新组织部门工作机制是关键。要以机制的创新，带动工作的创新。要善于发现人才工作中涉及战略性、全局性、方向性的重大问题，及时向党委作出汇报，并提出相应意见和建议，加强对人才工作的宏观指导。在坚持现有的、科学的干部管理运行机制基础上，要以人才选拔、激励、培养、引进为重点，全面创新人才工作新机制。

在发展市场经济新的环境条件下，一些负面的、消极的东西难免向组织工作和组织部门渗透，组织工作和组织部门的同志也难免不同程度地受到一些不正之风的影响与干扰。坚持党管人才原则，要求作为人才队伍宏观管理主体的组织部门，务必抓好组工干部队伍自身的作风建设。一是要按照胡锦涛关于“四个必须”、“两个满意”的要求，继续深入开展好“树组工干部形象”学习教育活动。要以建设“学习团体”、“正气机关”、“服务部门”为主线，以提高干部素质、解决突出问题、建

设长效机制为重点，着力提高组工干部素质。要把“建正气机关”作为组织部门自身建设的主要目标，努力构建与党管人才政策相适应的开放的组织工作系统，不断推进人才工作的科学化、民主化和现代化。二是要把思想政治建设放在首位，进一步加强对组工干部的教育培训。通过专题培训、集中研讨、主题教育等多种形式，抓好思想政治教育和党性教育，使组工干部真正做到对自己清正、对人公正、对内严格、对外平等，树立新时期组工干部的良好形象。三是要在实际工作中大力弘扬以“公道正派”为核心的组织工作精神。要在贯彻落实好党的组织工作政策、原则、规定上下功夫，在创新组织工作的科学运行机制和制度建设上下功夫，切实把“公道正派”要求全面落实到组织工作的各项任务中去。

学习的目的在于应用。组工干部学习研究人才学，目的就是科学的理论指导人才工作的实践。因此，要加强人才学理论修养，在提高权威性、科学性上下功夫。

千里马常有，而伯乐不常有。要识得千里马，首先自己要成为伯乐。三国时期著名的思想家刘勋也曾说过，一流之人，能识一流之善；二流之人，能识二流之美。这段话也道出了识人察人者素质的重要性。组工干部要识“一流之才”，自己就要成为“一流之人”。

要从人才强国的高度充分认识识人察人的重要性。我们所处的时代是信息化的时代，是加快发展的时代，是竞争更加激烈的时代，在纷繁复杂的竞争中，科技的竞争最为激烈，而科技的竞争最终体现在人才的竞争。目前，世界各国特别是发达国家都在实施人才国际化战略，我国也正在抓紧实施人才强国战略。组工干部肩负着培育人才、发现人才、启用人才的重要使命，在人才强国战略中处于核心地位，要把发现人才、启用人才作为自己的本职工作，殚精竭虑而在所不惜。

要从政治理论的高度加强自我锻炼。作为组工干部，政治上要过得硬，思想上要永葆先进性，行动上要做到