



中央民族大学“985”、“211”工程项目成果
中央民族大学“211工商管理特色教材”

HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT IN
MINORITY REGIONS

民族地区 人力资源开发与管理

主 编 ◎ 黄 锐

副主编 ◎ 刘李豫 高韞芳

中央民族大学出版社
China Minzu University Press



中央民族大学“985”、“211”工程项目成果
中央民族大学“211工商管理特色教材”

M
F249
3

民族地区 人力资源开发与管理

HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT IN
MINORITY REGIONS

主 编 ◎ 黄 锐

副主编 ◎ 刘李豫 高韞芳

凯里学院图书馆



0799732

凯里学院图书馆

中央民族大学出版社
China Minzu University Press

图书在版编目 (CIP) 数据

民族地区人力资源开发与管理/黄锐主编. —北京: 中央民族大学出版社, 2012. 6

ISBN 978 - 7 - 5660 - 0223 - 5

I. ①民… II. ①黄… III. ①民族地区—人力资源开发—中国②民族地区—人力资源管理—中国 IV. ①F249. 21

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 127401 号

民族地区人力资源开发与管理

主 编 黄 锐

副 主 编 刘李豫 高榷芳

责任编辑 杨爱新

封面设计 汤建军

出 版 者 中央民族大学出版社

北京市海淀区中关村南大街 27 号 邮编: 100081

电话: 68472815(发行部) 传真: 68932751(发行部)

68932218(总编室) 68932447(办公室)

发 行 者 全国各地新华书店

印 刷 厂 北京宏伟双华印刷有限公司

开 本 787 × 1092 (毫米) 1/16 印张: 23. 375

字 数 485 千字

版 次 2012 年 8 月第 1 版 2012 年 8 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978 - 7 - 5660 - 0223 - 5

定 价 58. 00 元

版权所有 翻印必究

总 序

我国工商管理学科与其他一些学科一样已经经历了引进、吸收西方管理思想、方法以及案例的过程,接下来,我认为该学科的发展应该进入学习与原创相结合的阶段。工商管理教育自引进我国之日起,就被贴上了国际化的标签。这一旨在培养职业经理人的专业在30多年的发展进程中为我国现代化建设培养了大批优秀的工商管理人才。但我们也清晰地看到,一些课程的“洋味”太浓,其管理思想、方法以及案例从理论和实践上都不能很好地适应我国独具特色的、迅猛发展的企业管理实践对所需人才应该具备的知识结构的要求。而工商管理专业人才培养的基本目标是要做好人才培养与企业人力资源需求的对接,面对这些问题,我们应如何打造我国工商管理教育的自主品牌?如何提高我国工商管理教育的国际影响力?如何实现工商管理教育国际化与本土化的最佳结合?这是我们这些年来一直苦苦探索的问题。

我国地域广大,各地自然、历史状况、区域经济发展水平以及企业发展状况和特点各异,特别是边疆少数民族地区与内地之间以及不同少数民族地区之间的差异更为突出。工商管理专业对实践性的突出要求决定了该学科建设中需要发现并不断总结不同地域、特别是边疆少数民族地区企业生存环境、企业发展特点以及各生产要素等方面的特性,揭示不同地域、特别是边疆少数民族地区企业生存发展过程中的特点和规律,这正是工商管理专业在其“学习与原创相结合”阶段需要完成的一项使命。

在中央民族大学“211工程”项目的支持下,中央民族大学管理学院设立工商管理专业特色教材建设项目。项目组成员历时五年,在对我国边疆少数民族地区和企业深入调研以及对相关文献进行系统梳理的基础上,完成了《边境贸易物流》、《民族地区人力资源开发与管理》、《边境贸易会计》以及《宗教文化旅游学》四本教材的编写工作。在调研过程中得到了各少数民族地区政府、企业和各界人士的大力支持,在文稿修改和书籍出版过程中,中央民族大学出版社杨爱新女士付出了智慧与辛劳。我们在这里表示衷心的感谢!

工商管理特色教材的建设是一件全新的事物,限于我们调研的时间和空间有限、掌握的资料有限,教材中不免存在一些不足甚至错误。随着我们研究的进一步深入、实践中人们对客观现象认识的不断成熟,这些问题将在今后的工作中加以改善。

该系列教材可以作为工商管理专业和区域经济专业及相关专业研究生教材,也可以用于与上述专业有关的学术研究,还可以作为工商管理专业和区域经济专业本科生特色课程之教材。

民族的才是世界的。探索我国边疆少数民族地区产业发展环境、状况及其特点,揭示其生产要素的特性,为工商管理专业建设的进一步完善、推动工商管理专业人才培养国际化与本土化的最佳结合,我们将继续不懈地努力。

张秀萍

2012年1月于中央民族大学

前 言

民族地区发展是中国平衡发展中的关键一环，是民族地区持续稳定的一个重要基础。在民族地区发展的众多要素中，人的要素无疑是最重要的，人是发展的基础，也是发展的目的，民族地区人力资源的开发与管理要解决的就是人的问题。遗憾的是，虽然现实需要很迫切，人力资源领域的理论研究也不少，但针对民族地区人力资源开发与管理进行的理论探讨却很不足，专门的教材更是几乎没有。本书的目的就是抛砖引玉，以一本教材为导入，为之后民族地区人力资源的教育提供一本教育用书，并为将来的研究提供一些基础。

本书分为上、中、下三篇，上篇为宏观人力资源开发与管理，主要包括民族地区人力资源开发与管理的历程以及宏观的人力资源战略；中篇为中观人力资源开发与管理，主要是介绍民族地区重点产业的人力资源开发与管理，产业主要包括农业、资源行业和旅游业；下篇为微观人力资源开发与管理，是指企业层面的人力资源开发与管理，主要从跨文化、沟通和人力资源规划三个方面分专题讨论民族地区企业人力资源管理，并介绍了民族地区人力资源管理信息化方面的知识。

本书主编为黄锐，副主编为刘李豫、高韞芳，参加编写的还有陈小红、李正梅、王海文、赵琪琪、丁芳。在本书的编写过程中，得到了张秀萍教授、李桂华教授多方面的指导和帮助，还得到了李培广副院长、杨杰老师的诸多支持和帮助，在此一并感谢！此书的完成还得益于中央民族大学和管理学院的重视和指导，感谢学校、学院和领导！

由于编著者能力有限，不足之处定然不少，敬请同仁和读者原谅！

编 者

2011 年 10 月 30 日

目 录

上篇 民族地区宏观人力资源开发与管理

第一章 民族地区人力资源管理的历程	(3)
第一节 民族地区人力资源管理的曲折探索	(3)
一、1949—1955：民族政治人才重塑	(3)
二、1956—1965：民族人才培养趋向正规化	(9)
三、1966—1976：民族人才事业发展的低潮期	(11)
第二节 改革开放后的民族人才发展	(14)
一、1977—1991：民族人才计划的恢复	(14)
二、1992—1998：民族人才计划的调整	(18)
三、1999 年至今：民族人才培养大发展	(20)
第三节 民族地区人力资源管理经验与启示	(27)
一、民族地区人力资源管理的经验	(27)
二、民族地区人力资源发展的启示	(29)
第二章 民族地区人力资源宏观战略	(40)
第一节 民族区域发展与人力资源战略	(40)
一、民族地区区域发展与战略转变	(41)
二、民族地区人才指导思想的战略转变	(45)
三、民族地区人力资源管理的战略意义	(53)
第二节 民族地区人力资源宏观战略分析框架	(57)
一、民族地区人力资源战略理念	(57)
二、民族地区人力资源战略定位	(58)
三、民族地区人力资源战略模式	(60)
四、民族地区人力资源战略规划	(62)
五、民族地区人力资源战略计策	(64)
第三节 民族地区人力资源宏观战略的核心体系	(65)
一、民族地区人力资源培育战略	(66)
二、民族地区人力资源宏观管理战略	(67)

三、民族地区人力资源发展战略	(70)
第四节 民族地区人力资源宏观战略的辅助体系	(72)
一、民族地区人力资源法制保障战略	(72)
二、民族地区人力资源服务战略	(74)
第三章 民族地区人力资源宏观战略规划	(83)
第一节 民族地区人力资源体系基本状况	(84)
一、民族地区人口资源基本状况	(84)
二、民族地区劳动力资源基本状况	(92)
三、民族地区人才基本状况	(94)
第二节 民族地区人力资源数量与质量特征	(97)
一、民族地区人力资源数量特征	(97)
二、民族地区人力资源质量特征	(99)
第三节 民族地区人力资源供需预测的宏观环境分析	(101)
一、政治因素 (Political factors) 的影响	(102)
二、经济因素 (Economic factors) 的影响	(103)
三、社会因素 (Social factors) 的影响	(105)
四、技术因素 (Technological factors) 的影响	(106)
第四节 民族地区人力资源的宏观供需与矛盾	(107)
一、人力资源的供给与需求预测的方法	(107)
二、民族地区人力资源的宏观供需状况	(110)
三、民族地区人力资源的宏观供需矛盾	(111)
第五节 民族地区人力资源战略规划的整体部署	(114)
一、民族地区人力资源战略规划特点与构成	(115)
二、夯实人才基础保障体系	(118)
三、改革人才激励体系	(122)
四、加强人才高地开发	(123)
五、创新人才管理机制体制	(125)
六、拓展跨区域人才合作	(126)

中篇 民族地区中观人力资源开发与管理

第四章 民族地区人力资源开发的产业基础	(133)
第一节 民族地区产业现状与产业发展	(133)
一、民族地区产业发展现状及其演变	(134)
二、民族地区产业发展的主要问题	(138)
三、民族地区未来产业发展趋势和走向	(140)

第二节 民族地区产业发展与人力资源开发与管理的互动分析·····	(145)
一、人力资源管理与开发是调整民族地区产业发展和结构调整的有效途径·····	(146)
二、民族地区产业发展是人力资源开发与管理的平台与支持·····	(149)
三、产业人力资源与产业发展的协同发展·····	(151)
第三节 国外产业人力资源开发与管理经验借鉴·····	(152)
一、美国农业人力资源开发与管理·····	(152)
二、瑞士高职旅游人才培养模式·····	(157)
三、澳大利亚矿业人才培养模式——TAFE 教育体系·····	(159)
第五章 民族地区农业人力资源开发与管理·····	(166)
第一节 民族地区农业人力资源概述·····	(166)
一、对“农业”内涵的界定·····	(167)
二、“农业人力资源”界定及辨析·····	(167)
三、“农业人力资源”的体系·····	(168)
四、民族地区农业人力资源开发与管理的重要意义·····	(169)
第二节 民族地区农业人力资源现状分析·····	(172)
一、农业人力资源相对数量众多，绝对量偏少·····	(172)
二、人力资源结构不合理·····	(174)
三、生活贫困，农业人口资源素质较低·····	(175)
四、农村剩余劳动力总量庞大，且转移困难·····	(176)
五、农业劳动力资源无序流动现象普遍·····	(179)
第三节 民族地区农业人力资源开发与管理对策·····	(179)
一、以人力资源开发推动农业产业化·····	(180)
二、加快城镇化进程，促进农业剩余劳动力转移·····	(180)
三、改革现行户籍制度，进行制度创新·····	(182)
四、切实保护外出务工农业劳动者利益，大力构建劳动力“回流”工程，推进城乡协调发展·····	(183)
五、重视人力资源开发投资，灵活运用各种教育、培训模式，努力提高劳动力素质·····	(184)
六、提高农业管理人员的经营管理水平·····	(186)
七、多渠道引进人才，着力改善软环境，营造“人尽其才”的社会氛围·····	(188)
八、加快劳动力市场建设，促进农业劳动力素质整体提高·····	(188)
第四节 民族地区农业人才队伍开发管理研究——以甘肃农业科技特派员管理为例·····	(189)
一、甘肃科技特派员队伍建设的现状及存在的问题·····	(190)

二、加强科技特派员队伍管理运行的对策建议·····	(192)
第六章 民族地区资源型产业人力资源开发与管理 ·····	(197)
第一节 民族地区资源型产业人力资源概述 ·····	(197)
一、资源型产业的界定·····	(197)
二、资源型产业的特点·····	(201)
三、民族地区资源型产业的优势·····	(203)
四、民族地区资源型产业发展的重要意义·····	(207)
第二节 民族地区资源型产业人力资源现状分析 ·····	(209)
一、人才缺口十分严重·····	(209)
二、人才结构不合理·····	(210)
三、人力资源存在流失现象·····	(211)
四、后继人才严重匮乏·····	(212)
第三节 民族地区资源型行业人力资源开发与管理对策 ·····	(214)
一、营造尊重人才的观念和氛围·····	(214)
二、建立和完善在职人员培养体系·····	(214)
三、做好后备人才的培养工作·····	(215)
四、拓宽人才引进渠道·····	(217)
五、进一步深化分配制度改革,创新人才激励机制·····	(217)
第四节 民族地区资源型行业人力资源开发与管理实证——以新疆煤炭 行业人力资源开发与管理为例 ·····	(218)
一、新疆煤炭行业人才现状·····	(219)
二、新疆煤炭行业人才问题原因分析·····	(220)
三、新疆煤炭行业人才实践工作·····	(220)
四、结 语·····	(222)
第七章 民族地区旅游业人力资源开发与管理 ·····	(225)
第一节 民族地区旅游业人力资源概述 ·····	(225)
一、旅游业相关概念界定·····	(225)
二、旅游业发展对于民族地区的重要意义·····	(227)
三、民族地区发展旅游产业的有利条件·····	(229)
第二节 民族地区旅游业人力资源开发与管理的现状分析 ·····	(234)
一、旅游业发展与人才需求的矛盾:旅游人才数量不足·····	(234)
二、旅游人力资源结构欠合理,缺乏高端人才·····	(236)
三、旅游从业人员综合素质低·····	(237)
四、民族地区旅游“特色人才”后继无人·····	(237)
五、旅游人才流失严重·····	(238)
六、人才培训机制不健全·····	(239)

第三节 民族地区旅游业人力资源开发与管理的对策·····	(241)
一、转变观念, 实施旅游人才战略·····	(241)
二、构建多层次的旅游人力资源教育培训体系·····	(242)
三、重视少数民族特色人才资源开发·····	(244)
四、采取积极措施, 稳定现有民族地区的旅游人才队伍·····	(245)
五、完善人力资源市场供求机制·····	(246)
第四节 民族地区旅游业人力资源开发与管理案例分析——以西藏旅游业 为例·····	(246)
一、西藏旅游业人力资源现状·····	(247)
二、西藏旅游业人力资源开发中存在的问题·····	(248)
三、西藏旅游业人力资源开发的对策与措施·····	(250)
四、结 语·····	(251)
 下篇 民族地区微观人力资源开发与管理	
第八章 跨文化与民族地区企业人力资源管理·····	(257)
第一节 文化与跨文化管理·····	(257)
一、文化概述·····	(257)
二、跨文化管理概述·····	(261)
第二节 跨文化人力资源管理概述·····	(264)
一、跨文化人力资源管理的含义·····	(264)
二、跨文化人力资源管理的策略·····	(265)
第三节 民族地区企业跨文化人力资源管理·····	(265)
一、我国少数民族文化的特点·····	(266)
二、少数民族文化与企业文化·····	(270)
三、民族地区企业跨文化人力资源管理·····	(275)
第九章 民族地区企业沟通管理及员工关系管理·····	(287)
第一节 沟通概论·····	(287)
一、沟通的定义及过程·····	(288)
二、沟通的要素·····	(289)
三、沟通的类型·····	(291)
四、倾 听·····	(292)
第二节 我国少数民族的沟通特点·····	(295)
一、重视礼仪的沟通习惯·····	(295)
二、少数民族的非语言沟通特点·····	(297)
第三节 民族地区企业的沟通管理·····	(299)

一、民族地区企业跨文化沟通	(299)
二、民族地区企业的危机沟通	(302)
第四节 员工关系管理基本理论	(307)
一、员工关系管理的含义	(307)
二、员工关系管理的主要目的	(308)
三、员工关系管理的主要内容	(309)
第五节 民族地区企业员工关系管理环境分析	(311)
一、外部环境	(311)
二、内部环境	(312)
三、民族地区企业员工关系管理环境的特点	(313)
第六节 民族地区企业员工关系管理的内容	(313)
一、少数民族员工心理契约管理	(313)
二、少数民族员工的冲突管理	(323)
第十章 少数民族地区企业人力资源战略规划	(330)
第一节 民族地区企业人力资源战略规划概述	(330)
一、人力资源战略规划的定义	(330)
二、民族地区人力资源战略规划现状	(332)
三、人力资源战略规划对民族地区企业的意义	(338)
第二节 民族地区企业人力资源战略规划的执行程序	(340)
一、分析外部环境	(340)
二、分析企业内部人力资源现有状况	(341)
三、通过对企业的战略分析,确定对人力资源战略规划的要求	(345)
四、通过任务目标分析,进行人力资源供需预测	(346)
五、制定适合少数民族地区企业的具体业务规划	(350)
六、执行和监控人力资源战略规划	(350)
七、评估与修正人力资源战略规划	(351)
第三节 民族地区企业人力资源战略规划的具体内容	(351)
一、人力资源招聘规划	(351)
二、培训与开发规划	(354)
三、职业生涯规划	(358)
四、薪酬管理规划	(360)
第四节 民族地区人力资源素质规划	(362)
一、设计任职资格标准及体系	(363)
二、素质模型构建	(364)
第十一章 民族地区人力资源管理信息化	(376)
第一节 人力资源管理信息化概述	(376)

一、人力资源管理信息化的基本概念·····	(376)
二、人力资源管理信息化系统的功能·····	(378)
三、建立人力资源管理信息系统的必要性·····	(379)
第二节 民族地区人力资源管理信息化概述·····	(381)
一、民族地区人力资源管理信息化现状·····	(381)
二、民族地区人力资源管理信息系统的选择与实施·····	(382)
三、民族地区人力资源管理信息系统效果评价·····	(384)
第三节 互联网与民族地区人力资源管理·····	(384)
一、电子化人力资源管理·····	(384)
二、网络环境下的民族地区员工关系管理·····	(387)

上 篇

民族地区宏观人力 资源开发与管理

- ◎ **第一章** 民族地区人力资源管理的历程
- ◎ **第二章** 民族地区人力资源宏观战略
- ◎ **第三章** 民族地区人力资源宏观战略规划

第一章 民族地区人力资源管理的历程

【问题思考】

1. 请结合案例分析高校人才培养的原则与特点。
2. 结合所学内容谈谈民族地区人才培养的转型问题。

【学习目标】

通过对本章的学习，重点掌握：

1. 民族地区人力资源发展的历史进程；
2. 民族地区人力资源发展的基本特点；
3. 民族地区人力资源发展的基本经验。

【关键术语】

民族地区发展 (national minority area development)

人才政策 (Talent Policy)

科学人才观 (Scientific talent)

第一节 民族地区人力资源管理的曲折探索

中国是一个多民族的国家，民族问题在中国革命和建设占有相当重要的位置。中国共产党在领导人民进行革命和建设的过程中，始终重视少数民族人才的培养，把少数民族人才的培养和选拔使用作为解决民族问题的关键因素来考虑，不断为民族地区出台特殊或优惠的人才培养政策，在民族地区人力资源管理的道路上努力探索着。

一、1949—1955：民族政治人才重塑

新中国成立前，绝大多数民族地区生产力水平极度低下，经济社会发展相当落后，基础设施建设很差。当时的新疆没有一条铁路，西藏没有一条公路，云南山区的一些少数民族出行基本形式只有“赶马帮、乘大象、架溜索”。少数民族群众主

要从事传统的农牧业，一些地区还处在“刀耕火种”的原始状态，部分地区铁器尚未得到普遍使用，有的地方甚至还在使用木器、石器。少数民族群众的生活十分困苦，特别是广大山区和荒漠地区的少数民族，普遍缺吃少穿，几乎年年都有几个月断粮，吃野果充饥，披蓑衣御寒。少数民族发展受到严重阻碍，有的民族甚至濒临灭绝，新中国成立之初赫哲族只有 300 多人。新中国的少数民族和民族地区经济社会建设，就在这样极端落后的基础上开始起步。

（一）党的民族政策和民族工作方针的确定

1949 年 9 月，中国人民政治协商会议第一届全体会议通过了《中国人民政治协商会议共同纲领》（以下简称《共同纲领》）。《共同纲领》具有临时宪法的作用。它根据全国各族人民的共同意志，明确提出按照中国国情建立统一的多民族人民共和国，在少数民族聚居区实行民族区域自治。《共同纲领》还全面阐明了我们党解决中国民族问题的纲领性原则，即：“中华人民共和国境内各民族一律平等，实行团结互助，反对帝国主义和各民族内部的人民公敌，使中华人民共和国成为各民族友爱合作的大家庭。反对大民族主义和狭隘民族主义，禁止民族间的歧视、压迫和分裂民族团结的行为。”“各少数民族均有发展其语言、文字、保持或改革其风俗习惯及宗教信仰的自由。人民政府应帮助各少数民族的人民大众发展其政治、经济、文化、教育的建设事业。”

1950 年 5 月 28 日，中央人民政府政务院举行政务会议，听取中央民委关于当前民族工作问题的报告，并批准了民族工作慎重缓进的方针。同年 10 月 1 日，周恩来在设宴欢迎参加国庆观礼的全国各民族代表的讲话中强调指出，对各少数民族的内部改革，按照各民族大多数人民的觉悟和意愿，采取慎重稳进的方针。这是我们党第一次公开表述共和国初创时期民族工作的指导方针。

（二）民族地区的社会主义改造

新中国成立之初，我国的民族问题十分严峻。第一，主要的民族地区尚未完全解放，而在已经解放了的少数民族地区，仍然有部分反动残余势力。第二，新中国成立前业已存在的少数民族与汉族间的隔阂在新中国成立时仍然存在，少数民族不仅对新政权缺乏基本的信任，而且与汉族的关系也十分不协调。第三，少数民族地区的社会发展程度相对较低，存在着封建制度、奴隶制度甚至是原始社会等社会形态。第四，各民族的文化不同，宗教信仰、语言、风俗不同，并存在很大差异。面对这些困难，中国共产党制定了“慎重稳进”的民族工作方针，逐步推动民族地区的各项工作。

1. 完成民族地区的彻底解放

1949 年 12 月成都战役结束后，西南地区匪情严重。1950 年 2 月，中国共产党中央委员会西南局召开会议，决定把剿匪作为全区工作的中心任务。从 1950 年 3