

国际化与 人力资源开发

GLOBALIZATION AND HUMAN RESOURCES
DEVELOPMENT

苏光明 牛献忠 / 著

党建读物出版社

国际化与人力资源开发

GLOBALIZATION AND HUMAN RESOURCES
DEVELOPMENT

苏光明 牛献忠 / 著

党建读物出版社

图书在版编目(CIP)数据

国际化与人力资源开发/苏光明,牛献忠著. —北京:
党建读物出版社,2009.5
ISBN 978-7-80098-972-8
I. 国… II. ①苏…②牛… III. 劳动力资源—资源开发—
研究—中国 IV. F249.21
中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 016463 号

国际化与人力资源开发 GUOJIHUA YU RENLIZIYUAN KAIFA 苏光明 牛献忠 著

责任编辑:周 韬 封面设计:耀午书装

党建读物出版社出版发行
(北京市宣武区南横东街 6 号 邮编:100052 电话:010-58305795)
新华书店经销 保定市 中画美凯印刷有限公司印刷

890 毫米×1240 毫米 32 开本 9.375 印张 234 千字
2009 年 5 月第 1 版 2009 年 5 月第 1 次印刷
印数:1—3000

ISBN 978-7-80098-972-8/D·846 定价:38.00 元

本社版图书如有印装错误可随时退换(电话:010-58305909)

目 录

前言	(1)
第一章 从人口大国迈向人力资源强国	(5)
第一节 改革开放以来人才观念的发展创新	(5)
第二节 坚持以科学发展观指导开发人力资源	(12)
第三节 在新的起点上更好实施人才强国战略	(17)
第二章 挑战与机遇并存的人力资源形势	(27)
第一节 即将枯竭的中国“人口红利”	(27)
第二节 我国仍面临空前的就业压力	(34)
第三节 人才资源开发的国际化压力加剧	(50)
第四节 “十一五”期间我国人才供需矛盾及解决	(57)
第三章 国际人力资源开发与管理的启示	(72)
第一节 强势开放的美国人力资源开发模式	(72)
第二节 注重契约的日本人力资源管理	(78)
第三节 自成一体的欧洲人力资源管理	(82)
第四节 精英优先的印度人力资源开发	(88)
第五节 外向型的菲律宾人力资源开发	(95)
第六节 不断变革的韩国人力资源开发	(105)
第七节 借鉴超组织人力资源管理	(108)

第八节	发挥猎头公司等中介组织的作用	(117)
第九节	坚持市场配置方式为主	(123)
第四章	多维视阈下的人力资源开发	(133)
第一节	人力资源开发理论的演进过程	(133)
第二节	人力资源开发理论的多维审视	(139)
第三节	人力资源开发与经济社会发展	(149)
第四节	人力资源开发的体系构建	(154)
第五节	我国人力资源开发的机遇	(163)
第六节	当前我国人力资源开发的挑战	(175)
第七节	人力资源开发的若干关系	(183)
第五章	人力资源开发的战略措施选择	(198)
第一节	树立新的人力资源开发观念	(198)
第二节	转变政府职能,搞好公共服务	(214)
第三节	把基础教育摆在优先突出地位	(223)
第四节	发展多种形式的职业教育	(233)
第五节	深化干部选拔任用制度改革	(244)
第六节	建设一体化的人力资源市场和劳动保障 体系	(252)
第七节	构建中国特色终身教育体系和学习型社会 ...	(261)
第八节	面向国内外组织劳务输出	(270)
第六章	美国金融危机与我国人才引进工作 发展机遇	(275)
第一节	金融危机冲击全球实体经济	(275)
第二节	灾情行业分析	(277)
第三节	美国人才逆流现象开始显现	(283)

第四节	硅谷华人专业人士现状分析	(284)
第五节	金融危机对我国人才引进的机遇分析	(286)
第六节	加强海外人才引进公共服务工作的建议	(287)
后记		(290)

CONTENTS

Preface	(1)
---------------	-------

Chapter 1 A Populous Nation's Transformation to a Nation of Great Human Capital Resources	(5)
---	-------

1.1 Development and Innovation in the Con- cept of Human Capital since Opening-Up and Reform	(5)
1.2 Emphasis on Scientific Development in Cultivating Human Capital	(12)
1.3 New Starting Point for Strategic Talent De- velopment	(17)

Chapter 2 Human Capital Status-Coexisting Chances and Challenges	(27)
--	--------

2.1 The Exhaustion of China's " Demographic Dividend"	(27)
2.2 Lingering Unprecedented Unemployment Pressure	(34)
2.3 The Increased Pressure from Globalization on Human Capital Development	(50)
2.4 The Supply-Demand Imbalance in China's Human Capital in the 11th Five-Year Plan Period and Its Solutions	(57)

Chapter 3	Trends and Implications in International Human Capital Development and Management	(72)
3.1	American Model: Aggressiveness and Openness	(72)
3.2	Japanese Model: Contract-Focused Style	(78)
3.3	European Model: Stand-Alone	(82)
3.4	Indian Model: Elite First	(88)
3.5	Philippine Model: Foreign-Oriented Style	(95)
3.6	South Korean Model: Constant Changes and Reform	(105)
3.7	Use for Reference on Super-Organization Human Resources Management	(108)
3.8	Role of Headhunters and Other Intermediary Agencies	(117)
3.9	Market Development-Focused Human Capital Allocation	(123)
Chapter 4	A Multi-dimensional Examination of Chinese Human Capital Development	(133)
4.1	Evolution of Human Capital Development Theory	(133)
4.2	Human Capital Development Theory in a Multi-Dimensional Perspective	(139)
4.3	Human Capital Development and Socio-economic Development	(149)
4.4	Building a Human Capital Development System	(154)
4.5	Opportunities for Chinese Human Capital	

Development	(163)
4.6 Challenges for Chinese Human Capital Development	(175)
4.7 Additional Thoughts on Human Capital Development	(183)
Chapter 5 Human Capital Development Strategy	
Selection	(198)
5.1 Developing New Concepts on Human Capital Management	(198)
5.2 Transforming Government Functions and Improving Public Services	(214)
5.3 Giving Priority to Basic Education	(223)
5.4 Developing Multiple Models for Vocational Education	(233)
5.5 Furthering the Reform of Government Official Selection and Appointment System	(244)
5.6 Integrating Human Capital Market and Social Security System	(252)
5.7 Building a Life-long Education System with Chinese Characteristics and a Learning-oriented Society	(261)
5.8 Calibrating Labor Output for Foreign and Domestic Markets	(270)
Chapter 6 U. S. Financial Crisis and Opportunities for China in Human Capital Import	(275)
6.1 Impact of Financial Crisis on Global Real Economy	(275)
6.2 An Analysis on Affected Industries	(277)

6.3	Return of Talents Has Started	(283)
6.4	Human Capital Pool of Chinese Professionals in Silicon Valley	(284)
6.5	U. S. Financial Crisis and Opportunities for China in Human Capital Import	(286)
6.6	Suggestions on the Better Services to Attract Talents from Overseas	(287)
Epilogue		(290)

前 言

在日益开放的背景下,新一轮的世界人才竞争战争已经打响,人才战略已经成为世界各大国的重要国家战略。胡锦涛同志在党的十七大报告中指出,要贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针,坚持党管人才原则,统筹抓好以高层次人才和高技能人才为重点的各类人才队伍建设,要开发国际人才资源,实施科教兴国、人才强国和可持续发展战略,建设人力资源强国。党的十六大提出并全面深入实施人才强国战略,党的十七大又提出建设人力资源强国这样一个全新的命题,体现了以人为本、实现科学发展的要求。

在新的发展阶段,人力资源已经上升为第一资源。人类社会发展的历程经历了四个阶段:自然经济阶段,这个时期自然条件是第一资源;农业经济阶段,土地是第一资源;工业经济阶段,技术资本是第一资源;知识经济阶段,人力资源上升为第一资源。历史经验教训告诉我们,近现代为了取得日益激烈的民族生存发展竞争的主动权,在众多的经济、社会、自然资源开发中,人力资源开发必须放在优先战略地位。在世界现代化进程中,出现过三次追赶:一是美国追赶英国;二是日本追赶美国;三是韩国追赶日本。美国追赶英国实施的是人力资源优先开发战略,日本追赶美国实施的也是人力资源优先开发战略,韩国追赶日本实施的仍然是人力资源优先开发战略……中国今天要追赶其他国家,也必须得无例外地选择人力资源优先开发战略。

当代中国面临的客观环境决定了其发展的路径。我国有 13

亿多人口,拥有世界上最庞大、最丰富的人力资源。然而,恰恰是这一点,又决定了中国其他资源的相对严重不足。我国各项主要自然资源、主要产出品以及国民收入的总量都相当可观,但是按人均占有量,大都排在了世界的后列。从此意义上说,人力资源已经别无选择地成为今天及未来实现中国发展的支柱性资源。然而,人力资源本身具有鲜明的两重性。未经开发的低质量人力资源,不但不可能成为发展的动力,反而只能是发展中国家和地区最沉重的负担。只有结合社会经济发展需要,对我国人力资源进行全面科学的开发,通过有效的机制创新,加强人的建设,开发人力资源,才有可能建设人力资源强国。

大力开发人才资源,是中国特色社会主义理论体系指导下的战略选择。中国特色社会主义理论体系是包括邓小平理论、“三个代表”重要思想以及科学发展观等重大战略思想在内的科学理论体系,是马克思主义中国化最新成果。中国共产党人在新时期探索和回答什么是社会主义、怎样建设社会主义,建设什么样的党、怎样建设党,实现什么样的发展、怎样发展的问题,不断进行理论创新,推进马克思主义中国化,形成了邓小平理论和“三个代表”重要思想,提出了科学发展观等一系列重大战略思想。科学发展观是同马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想既一脉相承又与时俱进的科学理论,是我国经济社会发展的重要指导方针,是发展中国特色社会主义必须坚持和贯彻的重大战略思想。科学发展观,第一要义是发展,核心是以人为本,基本要求是全面协调可持续,根本方法是统筹兼顾。坚持实践科学发展观关键有三个:一切发展为了人民,一切发展依靠人民,一切发展的成果由人民共享。人民共同参与改革,人民共同享有改革成果。科学发展观的核心是在社会经济发展过程中走可持续性发展之路,可持续性发展实际上就是社会资源、生态资源、经济资源的可持续发展,这三大资源发展能不能持续,最关键的是人力

资源,人力资源对物力资源、财力资源具有先导性、主导性。

开发人力资源成为我国国家战略实施的关键。科教兴国战略,建设创新型国家战略,都有赖于人力资源的有效开发,有赖于将人力资源转化为现实生产力。创新型国家的建立需要创新型人才的支持,创新型人才必须通过人力资源开发实现。党的十七大要求,我们要继续紧紧抓住和切实用好重要战略机遇期,牢牢扭住经济建设这个中心,坚持聚精会神搞建设、一心一意谋发展,更好地实施科教兴国战略、人才强国战略、可持续发展战略,着力把握发展规律、创新发展理念、转变发展方式、破解发展难题,提高发展质量和效益。人力资源开发的成效,关系到中国特色社会主义建设事业的兴衰成败,关系到中华民族的生死存亡。

实现协调发展、建设和谐社会必须开发好人力资源。协调发展的瓶颈是人力资源开发,区域发展失衡的深层原因是区域人口文化素质的差异。西部开发实际上是人力资源开发,是西部地区人民群众创造能力和激情的科学引导和有效发挥,所以说人力资源是中国西部开发和小康社会建设的关键因素。建设社会主义新农村的任务重点是解决好“三农”问题,农民、农村和农业问题的核心是农民,农民问题的实质是尽快大幅度普遍提高文化水平和劳动技能,也就是农村人力资源开发问题。和谐社会要求协调实现人与自然的和谐,人与社会的和谐,人与劳动的和谐,人与人的和谐,人与资本的和谐。解决的方法是加强人的建设,通过转变人的思想,提高人的素质,调节人的心理,完善人事制度,也就是科学开发好人力资源。

要不断深化对人力资源开发规律的认识和把握。衡量人力资源有数量、质量、结构三方面指标,数量上要充分,质量上要合格,结构上要优化。结构上的优化体现在数量和质量在各个行业之内分布的平衡,在各个系统分布的平衡,在各个组织之间分布的平衡,在各自队伍之间分布的平衡。党政人才、企业技能人才、农村

实用型人才以及社会工作人才在不同地区之间数量上的比例以及结构的合理性。人力资源可分成国际层面、国家层面、组织层面、个人内部层面。个人内部层面主要体现在他的知识、技能、才能、经验、品行、素质等要素的均衡、完整程度上。目前,我国人力资源的现状是数量多,质量低,结构差,不均衡。

创新完善工作机制是人力资源开发的基础工作。开发人力资源至少包括开发什么、谁开发、怎样开发等三个基本方面,所以说必须更新观念,加强机制创新。我们既要突出中国特色人力资源开发机制,又要面向世界学习外国的有益经验,既要发挥各级党委政府的牵头抓总、统筹协调作用,又要尊重要素市场运行规律,发挥其自我调节作用,尽快从上到下科学规划战略地位、政策措施、结构设计,并通过法制保障,部门分工,形成一个人力资源开发实施体系。通过有效的开发机制,优化人才成长的良好制度环境,把人口变成人才,让人才成为人物。要高度认识人力资源开发机制对于实施人才强国战略的价值,它是开发人力资源的资源整合器。如果这个机制有效,那么就能够使潜在人才转化为现实的人才,使人才素质的活力转化为生产力;让人们从低层次的工作状态走向高层次的工作状态,从低层次人才转化为高层次人才,使中国从人口大国走向人力资源强国,从人力资源强国走向经济强国。

第一章

从人口大国迈向人力资源强国

党的十七大提出要努力“建设人力资源强国”，“更好实施科教兴国战略、人才强国战略、可持续发展战略，着力把握发展规律、创新发展理念、转变发展方式、破解发展难题，提高发展质量和效益，实现又好又快发展”。实践也充分表明，实现上述目标，把我国庞大的人口资源转化成为人力资源优势，已成为转变经济发展方式、提升经济增长质量、实现国民经济又好又快发展的关键。当今时代，国际经济和科技竞争的背后，人才与知识竞争越来越居于核心地位，必须在国际背景下超越传统发展模式开发我国的人力资源。

第一节 改革开放以来人才观念的发展创新

关于人及其在经济社会发展中的地位、作用，马克思主义经典作家有很多精辟的认识。中国共产党在长期的革命和建设实践中，继承中国传统的民本思想，借鉴国外有关理论成果，总结促进人的全面发展的经验，形成了科学的人才观。党的十七大围绕促进人的全面发展、构建社会主义和谐社会的历史任务，发出了建设人力资源强国的号召，发展丰富了中国特色社会主义理论体系中的人才理论。

一、我们党对人才资源开发规律认识的演进

毛泽东同志在革命实践中对人才规律具有深刻的认识和把

握,他曾经深刻地指出:“一切物的因素只有通过人的因素才能加以开发利用”。从理论上讲,毛泽东的人才思想有两个重要的来源,一是中国传统文化,二是马克思主义。他提出“德才兼备”和“又红又专”,强调知人善任,人尽其才,反对论资排辈的陈腐用才观,主张不拘一格选拔人才。^①从实践上看,毛泽东人才思想来源一是中国的革命实践,二是中国的建设实践。新中国成立后,百废待举,毛泽东深切感受到没有人才是不行的。党的八大前后,他多次强调尊重知识分子、科学家、留学人员。希望通过尊重知识分子,充分调动他们的积极性开创新中国的新局面。毛泽东干部人才观具有人民性、民族性、阶级性、实践性等特点,对当今市场经济条件下的人才培养、管理和使用等都具有指导意义。

邓小平同志在半个多世纪的革命生涯中,特别是改革开放以来,他站在世界历史发展的高度,以实事求是的精神,在总结历史经验的基础上,继承和发展了马克思主义和毛泽东的人才思想,进入了新的境界,达到了新的高度,形成了独具特色的人才观。邓小平继承和发展了毛泽东关于人才的战略地位和价值思想,提出了“尊重知识,尊重人才”,“没有大批的人才,我们的事业就不能成功”的观点。继承和发展了毛泽东在实践和群众中锻炼选拔人才的思想,提出了“人民公认”和看实绩的观点。继承和发展了毛泽东关于“德才兼备”和“任人唯贤”的思想,提出了“要注意培养人,要按照‘革命化、年轻化、知识化、专业化’的标准,选拔德才兼

^① 1937年5月,毛泽东在《为争取千百万群众进入抗日民族统一战线而斗争》的报告中第一次明确提出了干部标准问题,并作出进一步的解释,即“懂得马克思列宁主义,有政治远见,有工作能力,富于牺牲精神,能独立解决问题,在困难中不动摇,忠心耿耿地为民族、为阶级、为党而工作。”所谓德就是干部的政治立场和思想作风,所谓“才”就是干部的工作能力和业务水平,干部标准德才辩证统一的。

备的人进班子”的观点。继承和发展了毛泽东关于“知人善任”，“不拘一格”的思想，提出了“破格选拔人才”，“广开进贤之路”的观点。继承和发展了毛泽东科学和教育的思想，提出了“科学技术人才的培养，基础在教育”的观点。

面对新的实际，江泽民同志关于人才问题有很多新的论述。他提出，人才资源是第一资源，综合国力竞争的核心是人才数量、人才质量、人才机制的竞争。要抓住培养、吸引、用好人才三个环节，从观念、机制、环境等多方面为人才的培养、发现、使用营造拴心留人的良好条件。要提高市场机制在人才配置过程中的作用。对人才的创新要鼓励冒险、宽容失败、关心爱护、信任依赖。提出“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”，实施人才战略，开发人才资源，大批优秀人才脱颖而出、健康成长，人才素质不断提高、结构得到改善。要建立与社会主义市场经济体制相配套的人事管理制度。

在世纪之交，我们党敏锐地把握历史发展趋势，把人才问题摆到了战略高度认识和处理，我们的人才理论也有新的突破。我们对人力资源开发规律的认识是从社会对人才的需要出发的，解决的问题主要是打破陈旧观点和体制机制等不利于人才成长和发挥作用的障碍。这个时期，提出的主要观点有以下几个方面。一是把人才工作当作全党工作的重要组成部分。二是提出了“四个尊重”的人才工作方针，确立了全面的发展的科学的人才观。三是坚持人才资源市场化配置的改革方向，加快发展人才市场，逐步发挥市场在人才资源配置中的基础性作用。四是树立人才资源管理法制化理念，建立健全人才资源开发、保护和管理的一系列法律法规。五是积极应对人才竞争国际化趋势，制定相应对策，努力吸引海内外人才和智力，使人才工作更好地为改革开放和经济建设服