

金莉萍 著

转型中的人才思考

Zhuanxing Zhong De Rencai Sikao



上海社会科学院出版社

金莉萍 著

转型中的人才思考



上海社会科学院出版社

图书在版编目(CIP)数据

转型中的人才思考/金莉萍著. —上海:上海社会科学院出版社,2007. 9

ISBN 978-7-80745-117-4

I. 转... II. 金... III. 人才学-研究 IV. C96

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 143529 号

转型中的人才思考

作 者: 金莉萍

责任编辑: 陈 军

封面设计: 王斯佳

出版发行: 上海社会科学院出版社

上海淮海中路 622 弄 7 号 电话 63875741 邮编 200020

<http://www.sassp.com> E-mail: sassp@sass.org.cn

经 销: 新华书店

印 刷: 上海宝山杨中印刷厂

开 本: 640×960 毫米 1/16 开

印 张: 18

插 页: 2

字 数: 230 千字

版 次: 2007 年 9 月第 1 版 2007 年 9 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-80745-117-4/C · 002

定价: 33.00 元

版权所有 翻印必究

序

夏日的京城,有些闷热。不经意间,窗外忽然吹来丝丝凉意,似乎要下雨了。我饶有兴趣地细读着一部新的书稿:《转型中的人才思考》。天空上方的云卷云舒也在影响着我的思绪。一会儿,哗哗的雨点落了下来,甘霖悄然滋润着北国大地。雨后的斜阳告诉我:风雨洗涤过的京郊清新碧绿了!

天气转形是一种气象转形,它与社会转型一样,能够让人观察到平素难以见到的景象。这也犹如行进在山阴道上,峰回路转总比一马平川好看。我所拜读的书稿,正是论述社会转型期所观察所感受的各种人才问题、人才现象的。中国历史前进到20世纪70年代末,改革开放大潮在神州大地兴起,其势如钱塘怒潮、三峡激流,势不可挡。曾经身处其间的我们,当时并不明白,中国这艘航船正驶向哪里去?前途又是如何?经历了各种明滩暗礁,艰难险阻,今天,我们的社会主义航船,乘风破浪行,风正一帆悬。回眸一路曲折,我们是从农业、工业社会初期发展到前信息社会;我们是从计划经济的旧体制迈进到了市场经济的新体制;我们是从温饱难求的社会前进到了小康社会。这期间的苦辣酸甜、喜怒哀乐每个人都曾历历在目。对于一部新中国发展历史来说,这确实是

序

一次意义深远的转折、转轨、转型。有人说过,在转折的当口,是最容易从车子上被甩下来的。那么,至今没有被时代列车甩下来,并且分享了改革开放的成果之后,应不应该对近三十年的发展历史进行一番回顾与总结呢?我想,不仅是应该的,而且是必要的。因为历史是一面镜子,借鉴历史,总结经验,可以使我们更聪明地前进。

书稿的作者是一位人事科研工作者。专业的限制使之把审视的眼光收束在人事人才领域,从一个侧面反映我们所处的时代。书稿的结构是,第一章战略转型:21世纪中国人才战略走向。此后连续九章,依次论述素质转型、观念转型、目标转型、重点转型、机制转型、管理转型、方法转型、政策转型以及视角转型。这是一种“总分结构”。先“立片言以居要”,继分题而论之。所论素质观念等等,并非按逻辑排列,而是按事项而立论,是可以随意拆开阅读的。这也为读者提供了方便,不必逐章而读,倒可随便翻检,犹如读一篇结构轻松的散文一般。

二

第一章是全书的总纲。作者要告诉人们,21世纪中国人才战略走向到底是怎样的。作者列出的战略走向有五个:

1. 以“人力资本投资”为导向;
2. 以“人才本位”为导向;
3. 以强化人力资源“内生开发”为导向;
4. 以强化人才研究“实际应用”为导向;
5. 以强化人事管理的“制度安排”为导向。

我认为要想从整体上把握全书脉络框架和理论观点,关注这五个“导向”足矣。既然是“转型”,扭转的方向最重要。方向把握住了,其余皆为具体做法、具体政策。

关于“人力资本投资”导向,我认为这是最重要的一点。落实人才强国战略,如果忽视了这一点,就是没有抓住要害。人力资本投资之所以重要,是因为,人力资本是未来社会最具有决定性的资本。一个国家,是发达还是不发达,说到底还是人力资本积累的差距。可是人力资本是如何形成的呢?最重要的渠道就是投资于人才。从目前情况看,三个人力资本投资主体,国家不到位,企事业单位不到位,大约只有经济条件较好的家庭到位。国外的一位诺贝尔经济学奖得主为我们算了一笔账,中国当前国家层面投资于物与投资于人的比例大致为 12:1,一条腿长,一条腿短。长此以往,将会受制于人力资本投资不足而形成的人才匮乏瓶颈,反过来影响中国经济的发展。这不能不引起我们的关注,不能不作为一个导向问题,提请有关决策部门注意。

关于“人才本位”导向,也是有先见之明的。21 世纪,与以往世纪之不同,就是在于在这个世纪,人才的作用将大为凸显。有学者说,可以名之为“人才主权时代”。为什么?因为知识经济、信息时代之来临也。在农业时代,战略资源是土地;在工业时代,战略资源是金钱;在今天我们所处的时代,战略资源是人才。社会感到紧缺的是有知识、有能力、善于创新的人才。这种情势在发达国家已经显现:机器、设备、厂房、劳动力不缺,资金也不缺,缺什么?缺技术、缺专利、缺创意。换言之,缺人才。现在我们国内有的地方开起会来,把人才放在“战略地位”上,干起事来,则把人才放在“略占地位”上。由此看来,解决这个问题并不是一件轻而易举之事。“人才本位”与“官本位”是相对的,当然,人才之中,也包括官,但人才本位所讲的人才,主要是指专业技术人才。人才强国战略的制定,就是对这种发展趋势的正确把握。在今后落实人才强国战略的岁月里,需要把“人才资源是第一资源”,“人才开发是第一要务”的旗帜举得更高。

关于人才资源开发的“内生导向”,强调的是人才的自主培养

序

开发。人才的生长与积聚,有两条思路,一是依靠自身力量,一是依靠外部力量。一般来讲,无论国家与企事业单位,既需要自己培养,也需要从外部引进。这叫“两条腿走路”。但是,立足点还是应该放在自主培养上。这里的关键是,要有自信心,要相信中国人自己拥有的创造伟力。中国的两弹一星,中国的航天工程,中国的奇瑞汽车,都证明中国人能够通过自己的努力,用自己的“工程”锻造自己的人才,而且毫不逊色。“内生”并不排斥“外援”与“引进”,而且我仍认为“引进”是非常重要的。这叫两点论与两点论中必有的“重点论”。如果我们认定了这个战略走向,并且坚定不移地走下去,中国的人才队伍一定能更加茁壮地成长起来。

关于人才研究的“实际应用”导向,则戳到了我们的人才研究、人才工作的一条软肋上。受中华文化儒家思想的影响,中国知识分子的一个弱点,是缺少求实、实用、实效精神。长于思辨但远离实际,不求于国于民何补。四大发明早就有了,但火药止于驱鬼与庆典,指南针止于寻找风水宝地,并没有能像西方知识分子那样,用火药开山炸矿,武装坚船利炮;用指南针航海探险,开疆拓土。这样的科学发明,犹如被福尔马林浸泡在防腐器皿中的胎儿一般,永远长不大的,反而失去了鲜活的生命。把握实际应用,就是要坚持“问题导向”,科学研究、工作研究,倡导从中国的实际问题出发,用各种方法利器,探究之、攻克之,以达到利国利民、推动经济社会发展前进之目的。要少一些都正确、却没用的空话、套话、大话、废话,多一些针对问题、一针见血、一刀见效的金玉良言。当然,这需要一个过程,需要从根本上改造文风,改造环境,乃至改造领导的用人观。

关于人事管理的“制度安排”导向,实际上讲的是改革成果之逐步固化问题。改革开放三十年,回想起来,时日已经不少。我们看历史,有多少改革,持续时日这么长久的?改革相对于不改革而言是一种社会变动,是一种社会可以承受的震荡。但是,如果实践

证明可行,人民群众满意,则可以肯定下来,加以固化,形成制度。此之谓改革成果。就人事人才制度而言,也是如此,不能总是依靠政策来调整,要逐步地依靠制度来固定。当然,固定了的,也还可以变动,因为任何事物都是一种过程。即便如此,就也应该考虑将好的做法、政策制度化的问题了。“制度安排”属于经济学语言,但很简约精彩,应该借用。顺便强调一下,制度安排的最高形式是法制化安排,即上升到法律层面,而不是“暂时规定”、“实施意见”等等。

常言道,“纲举目张”。有了这五个战略导向,转型中的各种问题就可以进一步阐释清楚了。这是本书的最大特点。

三

品读一本书,不仅要关注其特点,还要关注其特色。细读一遍,掩卷深思,一种文化品位油然而生。作者在这本专著中,凭借其亲身实践与研悟,依次将转型中的具体变化表述为“人的素质将向能力主义转型”,“人事观念将向提升软实力转型”,“人才类别将向国际化人才转型”,“开发目标将向科技创新型人才转型”,“公务员选拔将实现机制转型”,“人事管理将向和谐管理转型”,“党政人才评价将实现方法转型”,“人才政策将向新建议转型”,“观察视角将向全球范围转型”。可以说,能做到这样全面的观照与分析是相当不容易的。由此我们可推想到作者多年的辛勤历练与深入思考。仅就我所知而言,关于能力主义的转型,源自作者赴日本数月研习的思考;关于人才培养目标的转型,源自作者参与上海人才国际化战略大课题的思考;关于党政人才评价方法的转型,源自作者跻身企业家人才评价以及党政人才评价方法课题的思考。一条条心得,一点点收获,作者都诉诸笔端,化为文字,并留作日后不断推敲。至于文字如何表述,则反映了作者长期修炼的文化苦心。字

序

如其人,文如其人。熟识作者的学界人士,都会知道作者的艺术天赋与文字修养。于是一种意蕴、一种风格,便自然而然地从其笔端缓缓流出,形成颇具睿智推理与诗意斑斓的文字。

比如,作者从文化高度论述中国人才之短处时,用了四个小标题:(一)缺少团队协作的文化精神;(二)缺少尊重欣赏的文化认同;(三)缺少公平正义的文化气节;(四)缺少匹夫有责的文化意识。遣词用字精练,概括总结也准确。再比如,作者在批评了文化上的中国人才之短之后,又反其道而为之,提出了应该倡导的四种文化,即革新文化、经营文化、业绩文化、兼容文化。一正一反,一阴一阳,对比鲜明,给人以强烈的反差印象。这种对比手法作者还运用在对国际人才港如何建设的论述中。作者主张实行人才国际化战略,人才工作应该从“政策推动”走向“制度创新”;人才管理应该由“封闭式”走向“开放式”;环境建设应该从重视“硬环境”走向重视“软环境”;文化建设应该倡导从“一元文化”走向“多元文化”。又比如,作者在论及“和谐人事”一章时,先从“二元结构”起笔,再从“社会不公”、“环境污染”、“社会腐败”、“资源危机”、“规范失效”五个方面剖析了诸多的不和谐因素,警示人们这些不和谐因素的存在,对于当前构建社会主义和谐社会是非常不利的。条分缕析,娓娓道来,给人留下难忘的符号印象和通透的说服力。

四

最近几年,关于人力资源、人才管理方面的出版物日渐增多。这是令人鼓舞的一面,但另一方面则难免“萝卜快了不洗泥”,给人以粗糙、随意感。这是整个社会难以走出浮躁的反映。我们应该大力倡导扎实的文风,求实的文风,对读者负责的文风。书也不是越厚越好,而是要掂一掂其中的分量究竟几何?我有喜好读书并喜欢将其中自认为有用的资料抄剪留存的习惯。有时整本杂志里

只有一篇文章对我有价值,有时整篇文字中只有几句话对我有价值。对此,我都认真留存下来,视为珍宝。古人云:“积学以储宝”,我想大概是对的。可以说,读完这本书,其中的可圈可点之处,我是划上不少的。由此可见此书之分量,也希望有更多的此类专著问世。所谓好书,我的看法是,首先必须条理清楚,能够将问题化繁为简,而不是越论越复杂,让人抓不住要领;其次,能够使人读后有豁然开朗之感,幡然有悟,悄然有得;第三,能够在不知不觉间提升读者的境界,或道德人品,或审美情趣,或认识深度。吾辈肉眼凡胎,看问题只见得表象。学问家言,高于肉眼者有法眼、天眼、佛眼、慧眼,到了那个地步,则能看得到事物之全部、之运动、之趋势、之本源。

若具这般工夫,则属非凡之人矣!这又该研读多少书,经历多少事,参悟多少年?学无止境,知无止境。让我们与作者一起虚怀若谷、奋力共勉吧!

王通讯

二〇〇七年七月十八日于北京

目/录

CONTENTS

序	王通讯	1
第一章 战略转型:21世纪中国人才战略走向		3
一、对中国人才现状的基本判断		4
二、中国人才态势不容乐观		6
三、21世纪中国人才战略走向		10
第二章 素质转型:世界进入能力主义时代		21
一、能力主义时代:笑迎到来		21
二、能力建设的前提:构想设计		24
三、能力建设的基础:提升素质		26
四、能力建设的关键:制度变革		28
第三章 观念转型:人才工作要提升文化“软实力”		33
一、文化“软实力”的提出		33
二、面对沉重的文化缺憾		36
三、呼唤提升文化“软实力”		39
第四章 目标转型:开启“国际人才港”		45
一、推进人才国际化问题的提出		45
二、中国人才国际化面临的主要问题		47
三、中国人才国际化的指标体系		51

四、中国人才国际化的目标思路		56
五、开启“国际人才港”的对策建议		61
第五章 重点转型:加快创新型科技人才开发		70
一、建设创新型国家中的人才需求特征		70
二、创新人才的内涵及素质特征		73
三、创新人才队伍建设面临的挑战		75
四、营造创新人才成长的制度环境		78
五、展望创新人才国际竞争态势		83
第六章 机制转型:改革公务员选拔机制迫在眉睫		91
一、时代赋予的重任		92
二、客观理性的分析		96
三、设计的基本原则		101
四、改革的突破举措		103
第七章 管理转型:率先构建“和谐人事”		110
一、一个无法回避的社会问题		111
二、“和谐人事”是社会和谐的重要保障		113
三、“和谐人事”必须走出几个误区		116
四、构建“和谐人事”的几点建议		118
第八章 方法转型:开拓党政人才评价新领域		123
一、党政人才评价的历史沿革		124
二、党政人才能力模型架构		126
三、党政人才业绩评价体系		139
四、发达国家业绩评价的趋势		147
第九章 政策转型:中国人才政策发展新建议		157
一、中国人才政策的发展背景		157
二、中国人才政策的现状评析		161

三、中国人才发展政策建议	 164
第十章 视角转型:借鉴世界各国(地区)人力资源开发的经验	 181
一、中日(上海)公务员能力建设比较	 181
二、国外人才引进与保持的经验	 215
三、伦敦、纽约、香港人才管理的方略	 235
参考文献	 267
后记	 269

中国,在改革开放的推动下,似蛟龙出海,用短短的 30 年时间,走过了西方发达国家上百年的历程。

中国,在 30 年的发展中,令发展中国家欣喜仰慕,也令发达国家刮目相看,更令整个世界为之震撼。

中国,在获取成功的背后,深知关键在人才。人才为中国改革鸣锣,人才为中国发展开道,人才为中国永葆生机与活力引领潮流。

发展的中国,在计划经济向社会主义市场经济体制转型过程中,观念的碰撞,结构的变动,体制的摩擦,利益的冲突,必然会使中国在改革开放前进的道路上充满坎坷。面对机遇与挑战,转型期的中国,一个重要问题,就是在人才战略上要有新的思考。

第一章 战略转型：21世纪中国人才战略走向

中国改革开放 30 年,无论是在经济增长还是经济体制转型等方面,成就举世瞩目。到 2006 年为止,中国经济总量已居世界第四位,进出口贸易总额排在世界第三位。中国人均 GDP 已经达到 2 000 美元,目前仍保持着良好的发展势头。与此同时,人们越来越多地注意到,在中国经济和社会转型过程中,许多矛盾凸现:资源和环境的制约,区域之间、城乡之间发展的不平衡,收入差距持续扩大,社会事业发展滞后,社会规范失效,就业困难,腐败问题等等,都是中国在转型时期所面临的挑战。面对错综复杂的矛盾,面对日益严峻的挑战,人们越来越发现,只是考虑经济发展、注重经济效率、推行经济改革是远远不够的,必需从“人才”这一更高的层面来思考问题。因为,人才是先进生产力的重要创造者,人才是先进文化的传播者,人才是促进经济社会发展的“第一财富”。胡锦涛同志多次强调指出,实现我国科学技术的跨越式发展关键在人才,加快推进改革开放和现代化建设关键在人才,完成全面建设小康社会的宏伟目标关键也在人才。中国到 2020 年要实现全面建设小康社会的目标以及建成创新国家,离不开一支规模宏大、结构合理、素质较高的人才队伍。然而,“中国不缺人才,中国缺战略”,在某种意义上,“中国人才工作落后,主要是战略的落后”。战略的落后,必然会严重制约中国经济社会又好又快发展。

那么,在全球化趋势下的今天,应该怎样运筹帷幄,怎样制定人才战略,有三点可以借鉴:一是战略总是虑长谋远的,要从长远利益和全局利益出发,确定与经济社会发展方向相一致的人才培养目标。二是战略是高层次的智力较量,它涵盖政策、策略、条例、办法,是一种大智慧。从字面上看,“战”的意思是“战争”,“略”的意思是“谋划”。这是因为最早的“战略”一词源于军事学。20世纪后半叶,“战略”一词逐渐从军事领域扩大到经济领域乃至更多领域,无论干什么都推崇战略思考,主张做事要有大聪明。三是制定战略不是重述一遍方针、政策,战略思路应该是丰富多彩的。就目前我们已经看到的人才战略文本来看,主要欠缺之处是“一般化”与“雷同化”。“一般化”的根源是缺少智慧,“雷同化”的根源是缺少个性。为什么会有这两种欠缺,根源在于认为制定战略是为了完成上级布置的一项任务,还没有把它作为竞争制胜的自觉行动,换言之,还带有计划经济味道。现在,中国已经加入世界贸易组织,在国际竞争舞台中不可无“战略”,即要有一个总的想法、总的思路、总的谋划目标。真刀真枪需要真谋真算,孙子曰:多算多胜,少算少胜,何况不算乎。国家发展靠人才,人才发展靠谋划,人才谋划靠战略。在人才问题上,我们只有一条路,就是横下一条心,参与国际人才的竞争,全力创造一个有利于吸引人才、留住人才、用好人才的环境。那么,中国人才状况究竟如何?

一、对中国人才现状的基本判断

中央制订的《2002—2005年全国人才队伍建设规划纲要》提出,要“走人才强国之路”,“实施人才强国战略”。2003年中央人才工作会议以后,我国的人才建设取得了令人鼓舞的巨大成就,人才强国战略的实施已经初见成效,人才工作现在处在最佳时期。

4 根据中央组织部和国家人事部关于《我国的人才资源状况》的报