

高等学校公共管理类系列教材



公共部门人力资源开发与管理

Human Resource Development and Management in Public Sector

■ 李和中 常荔 编著

Human Resource Development and Management in Public Sector



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

高等学校公共管理类系列教材



公共部门人力资源开发与管理

Human Resource Development and Management in Public Sector

■ 李和中 常 荔 编著

Human Resource Development and Management in Public Sector



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

公共部门人力资源开发与管理/李和中,常荔编著. —武汉:武汉大学出版社,2007. 11

高等学校公共管理类系列教材

ISBN 978-7-307-05783-8

I. 公… II. ①李… ②常… III. 人事管理学—高等学校—教材
IV. D035. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 092833 号

责任编辑:王雅红

责任校对:程小宜

版式设计:詹锦玲

出版发行:武汉大学出版社 (430072 武昌 珞珈山)

(电子邮件:wdp4@whu.edu.cn 网址:www.wdp.com.cn)

印刷:湖北恒泰印务有限公司

开本:720×1000 1/16 印张:22 字数:378 千字 插页:3

版次:2007 年 11 月第 1 版 2007 年 11 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-307-05783-8/D·746 定价:29.00 元

版权所有,不得翻印;凡购我社的图书,如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请与当地图书销售部门联系调换。

Human Management

Resource Development and
in Public Sector

作者简介

李和中，男，回族。主要研究方向为：公共部门人力资源开发与管理、国家公务员制度研究。教授，博士生导师，系中国政治学会理事、中国行政管理教学研究会常务理事、湖北省公共管理研究会副会长。现任武汉大学政治与公共管理学院公共管理系主任。先后发表专业论文40余篇，出版著作9部（其中主编6部，个人专著3部），参加编写词典一部（编委）。

李和中教授曾被《中国专家学者辞典》（《人民日报》海外新闻交流中心编撰）作为有影响的学者收录。

常 荔，武汉大学政治与公共管理学院公共管理系副教授、管理学博士。

内 容 提 要

本书以人力资源开发与管理理论为基石,选取公共部门人力资源开发与管理为研究对象,以公共部门人力资源管理流程为主线展开,系统阐述了公共部门人力资源规划与预测、工作分析与职位分类、招募与选录、绩效评估、薪酬管理、培训与开发、监控与约束、公共部门人力资源的流动、使用和激励等环节的活动,力求以多元化的视角全面反映公共部门人力资源管理的发展规律和最新趋势。本书注重基础理论和基本方法,同时吸收和融入国内外最新理论成果;强调人力资源管理方法的国际普适性,也结合中国国情,突出人力资源管理技能的实用性和可操作性,具有布局新颖、结构严谨、内容充实、脉络清晰和实践性强等特点。

本书各章均搭配有思考题和案例分析题,可作为公共管理、人力资源管理等相关专业学生的专业课教材,也可作为各级政府公务员的培训教材。

目 录

第一章 导 论	1
第一节 人力资源开发与管理概述	1
第二节 公共部门人力资源的开发与管理	12
第三节 新世纪中国人力资源开发与管理的发展趋势	23
第二章 人力资源生态环境	35
第一节 人力资源生态环境及其构成	35
第二节 社会主义市场经济条件下人力生态环境的特点	39
第三节 当前中国人力生态环境所面临的问题及对策	43
第三章 人力资本理论	51
第一节 人力资本理论的发展轨迹	51
第二节 人力资本理论的基本内容	56
第三节 对“人力资本理论”的评述	66
第四章 公共部门人力资源规划与预测	75
第一节 人力资源规划	75
第二节 公共部门人力资源规划	81
第三节 公共部门人才预测的内容及基本方法	85
第五章 公共部门人力资源的流动	94
第一节 人力资源流动的客观必然性	94
第二节 公共部门人力资源流动基本类型与方式	101
第三节 公共部门人力资源流动的障碍与对策	108

第六章 公共部门工作分析与职位分类	120
第一节 公共部门工作分析概述	120
第二节 公共部门工作分析的程序与方法	126
第三节 公共部门工作评估的方法	134
第四节 公共部门人员分类管理	138
第七章 公共部门人力资源招募与选录	148
第一节 公共部门人力资源招募与选录概述	148
第二节 公共部门人力资源招募与选录的原则	150
第三节 公共部门人力资源招募与选录的程序	153
第四节 公共部门人力资源招募与选录的渠道和方法	161
第八章 公共部门人才的使用	170
第一节 人才使用概述	170
第二节 人才使用的因素分析	178
第三节 中国公共部门人才使用所面临的问题与对策	184
第九章 公共部门人力激励	195
第一节 激励理论概述	195
第二节 公共部门人力激励的类型和机制	200
第三节 公共部门人力激励方法	206
第十章 公共部门绩效评估	217
第一节 公共部门绩效评估概述	217
第二节 绩效评估程序与方法	222
第三节 中国公共部门的绩效评估	229
第十一章 公共部门人力资源薪酬管理	240
第一节 公共部门人力资源薪酬管理概述	240
第二节 公共部门员工工资制度设计与管理	244
第三节 公共部门员工的福利制度	254
第十二章 公共部门人力资源培训与开发	263

第一节	公共部门人力资源培训与开发概述·····	263
第二节	公共部门人力资源培训与开发系统模型·····	268
第三节	公共部门人力资源的培训方法·····	282
第十三章	公共部门人力的监控与约束·····	290
第一节	监控与约束及其作用·····	290
第二节	公共部门监控与约束的主要内容·····	296
第三节	西方国家对公共部门及其公职人员的监控与约束·····	300
第四节	中国公共部门的监控与约束·····	305
第十四章	公共部门人力资源管理的法制化·····	320
第一节	人事管理法制化的意义·····	320
第二节	中国公共部门人事管理法制化分析·····	325
第三节	完善公共部门人事管理法制化的途径·····	330
参考文献 ·····		340
后 记 ·····		346

第一章

导 论

被誉为“经营之神”的日本企业家松下幸之助曾说过：“国家的兴盛在于人，国家的灭亡亦在于人，古圣先贤早有明训；回顾古来历史，可谓丝毫不爽。经营事业的成败，毋庸讳言，与治国同一道理，在于人事安排是否合宜。”可见，管理中，人的因素是第一位的。既然在管理中人的因素是第一位的，故人们对开掘人、使用人必须予以研究，可以说自从人类社会组织诞生以来，对人的管理规律的研究就从未间断过。然而，开始人们只是注重对现存“人力”（即劳动力）的组织与管理，随着人类社会发展的进步，人们愈来愈认识到对“人力”的使用依赖于对“人力”的开发，人力的开发是人力使用的前提，对劳动力的组织与管理应该从它的源头——原生态的人力资源的开发抓起，这也就是为什么越是生产力发达的国家越是重视教育和培训、重视人力资源开发的道理。

第一节 人力资源开发与管理概述

人类发展的历史雄辩地证明，一个国家社会经济的发展，国力的增强，固然与自然资源、资金条件、历史遗产等密切相关，但起决定作用的仍然是人力资源及其开发利用。第二次世界大战后，世界经济的迅猛发展，社会生产力水平的极大提高，使人力资源在生产中的地位发生了质的改变，西方传统经济学中将劳动力看做是同质的、非资本的，将劳动力素质看做是外生变量的理论已难以解释个人收入间的差别，人们开始认识到，劳动力是具有异质性的，个人发展能力的大小和自身价值的高低归根结底取决于个人素质的高低；前联邦德国和日本凭借战后保留下来的技术力量和高素质的人力资源所创造的经济奇迹，也使人们再次认识到，一个国家只有注重开发和利用人力资源，才可能顺应时代潮流，应对各种挑战，最终自立于世界民族之林。因此，自 20 世纪 50

年代以来,对于人力资源的研究方兴未艾,越来越为经济学家所重视,研究成果所体现出的共同观点是:在自然资源、物质资源和人力资源三种资源中,人力资源是最宝贵、最重要的资源,是所有资源中的核心资源。

一、人力资源的概念

1. 人力资源的含义

根据人力资源理论,“人力”是指人的劳动能力,包括体力、智力、知识、技能四个部分,这四者的不同组合,构成了人力资源的丰富内容,其中体力和智力是其最基本的组成部分。从经济学角度看,人力资源是指一定范围内的人口总体所具有的劳动能力的总和,是存在于人的自然生命机体中的一种社会经济资源;从人口学角度看,人力资源是指能够推动社会和经济发展的、具有智力和体力劳动能力的人的总称,也可以称作“劳动力资源”,劳动适龄人口是人力资源的主体,从业人员和求业人员构成了现实性的人力资源。

综上所述,所谓人力资源,也称“劳动力资源”或“劳动资源”,是指一个国家或地区在一定时期内,能够推动整个国民经济和社会发展的具有智力劳动和体力劳动能力的人们的总称。

人力资源的含义一般包括以下三个方面的内容:

其一,人力资源是指能推动国民经济和社会发展的、具有智力劳动和体力劳动能力的总和。

其二,人力资源是指劳动力资源,即一个国家或地区有劳动能力的人口总和。对于“劳动力资源”的理解,有些学者认为应该是指“处在劳动年龄的已直接投入建设和尚未投入建设的人口的能力”。其实,作出这种限定是不必要的,难道不处于劳动年龄的人口就不是人力资源了吗?只不过他们不是现实的人力资源,而是潜在的人力资源,其实有些“不处于劳动年龄”的人口也可以成为现实的人力资源,例如,很多退休人员为了发挥余热,再次就业即成为了现实的人力资源。

其三,人力资源作为一个经济范畴,包括数量和质量两个方面的内容,具有质的规定性和量的规定性。人力资源总量表现为人力资源数量与平均质量的乘积,即:

$$\text{人力资源总量} = \text{人力资源数量} \times \text{人力资源平均质量}$$

2. 人力资源的构成

人力资源一般由八个方面构成,这八个方面可具体分为两种类别:就业人口和待业人口(见图1-1)。

就业人口分为三部分：其一是适龄就业人口，是指处于劳动年龄之内的人口，它是人力资源的主体。其二是未成年就业人口，即尚未达到劳动年龄的人力资源。其三是老年就业人口，指超过劳动年龄，继续从事社会劳动的人口。以上三部分构成了总的就业人口的主流。

待业人口分为五部分：其一是求业人口，是指处于劳动年龄之内，具有劳动能力并要求参加社会劳动的人口。其二是就学人口，即处于劳动年龄之内，正在从事学习的人口。其三是处于劳动年龄之内，正在从事家务劳动的人口。其四是处于劳动年龄之内，正在军队服役的人口。其五是处于劳动年龄之内的其他人口。

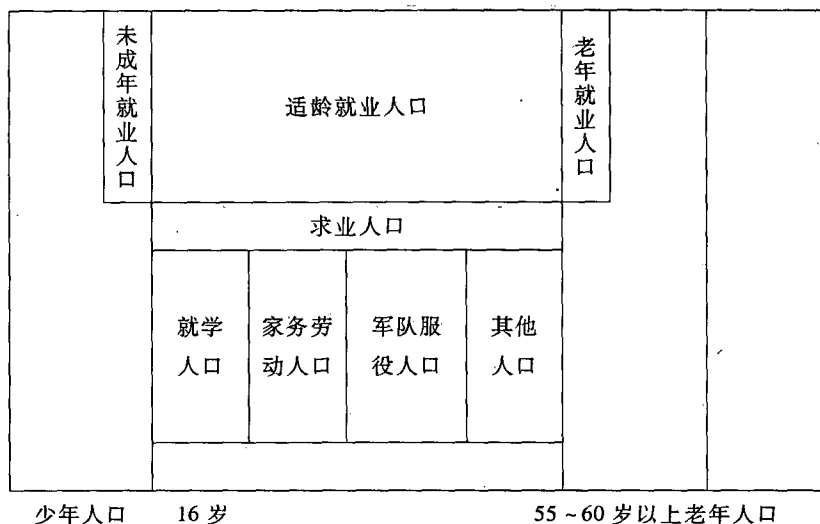


图 1-1 人力资源的构成图

人力资源的就业状况又可以按一定的方式分成不同的类别。20 世纪 80 年代以前，西方国家对人力资源的构成采取传统的分类法将其分为两类：白领和蓝领。20 世纪 80 年代以后，国外普遍采用了按职业性质的新分类方式，即分为行政长官、经理及行政管理人员、专业人员、职员、熟练工人及技工、非熟练工及半熟练工。我国国家统计局 1987 年在人口抽样时将人口按职业分为八类：(1) 各类专业技术人员；(2) 国家机关、党群组织、企事业单位负责人；(3) 办事人员和有关人员；(4) 商业工作人员；(5) 服务性工作人员；(6) 农、林、牧、渔劳动者；(7) 生产工人、运输工人和有关人员；(8) 不便分

类的其他劳动者。

3. 人力资源的数量和质量关系

(1) 人力资源的数量。

人力资源的数量是构成人力资源总量的基础性指标，它反映了人力资源的量的规定性。人力资源又分为绝对量和相对量两个指标。

一个国家或地区的人力资源绝对总量，是指该国家或地区中具有劳动能力、从事社会劳动的人口总数，即现实人力资源总数。

通常认为，人力资源绝对量是反映一个国家或地区经济实力的重要指标。人力资源越丰富，社会生产中投入的活劳动越多，创造的价值越多。不过，人力资源必须和生产资料及其他生产要素在量上保持平衡，一旦人力资源量超过社会实际可能提供的生产资料和其他生产要素的数量，就会出现人力资源的过剩和浪费，成为经济和社会发展的负担。

人力资源相对量则是指现实人力资源占人口总数的比重，即人力资源率，用公式表示为：

$$\text{人力资源率} = \text{现实人力资源} / \text{人口总数}$$

人力资源相对量被认为是反映经济实力的更重要的指标。一个国家或地区的人力资源率高，表明该国家或地区在发展经济方面有某种优势。因为在劳动生产率和就业状况既定的条件下，人力资源率越高，表明可投入生产过程中的活劳动数量越多，从而创造的国家收入也就越多。

影响人力资源数量的因素有多种，其主要因素有以下几方面：

一是人口总量及其变动状况。人力资源来源于人口的一部分，人力资源的数量体现为劳动力人口的数量。因此，从直接意义上讲，人口的状况决定着总人力资源的数量。

从动态看，人口数量由于出生和死亡而时刻处于变化之中，由人口总量所制约的人力资源数量也会相应地发生变化。在人口年龄构成不变的情况下，人口总量的变化，必然导致人力资源数量发生相应的变化，即人口总量越大，人力资源越多；反之，则越少。如果考察的是一个封闭系统内的人口，那么人口的自然增长率实际上也决定了人力资源数量的增长率。不过，两者在时间上正好相隔一个劳动力的成长周期。

二是人口的年龄构成状况。人口的年龄构成，是影响人力资源数量的一个重要因素。也就是说，人口的年龄结构类型是年轻型、成年型还是老年型，对人力资源数量有重要影响。在人口总量一定的条件下，人口的年龄构成直接决

定了人力资源的数量，即：

$$\text{人力资源数量} = \text{人口总量} \times \text{劳动年龄人口比例}$$

由于人力资源主要集中在总人口中劳动年龄区域内，故老年型或年轻型人口结构，会减少潜在的人力资源数量。

三是劳动力参与率。劳动力参与率是决定人力资源数量的又一重要因素。在一定的人口数量和结构条件下，现实的人力资源数量直接取决于劳动力参与率。

劳动力参与率是指一个国家或地区在一定时期内，实际参加社会劳动的人口和正在谋取职业的，以及失业后准备再就业的人口之和占总的人力资源的比例，也就是现实的人力资源在潜在的人力资源中所占的比重。用公式表示为：

$$\text{劳动力参与率} = (\text{在业人口} + \text{正在求业人口}) / \text{具有劳动能力的劳动人口}$$

可见，劳动力参与率越高，人力资源利用的可能性越高；反之，则越低。

劳动力参与率的高低，受多种因素的影响。不同的国家，不同的时期，影响因素也有所不同。主要因素是：劳动能力的界限，教育普及程度，社会保险状况，宗教及社会风俗，劳动制度及工资制度，经济结构类型及其发展水平，卫生保健事业状况，经济生活状况，等等。

此外，人口的性别构成、人口迁徙、人口的质量和和政治、经济、教育等社会条件对人力资源的数量也有一定程度的影响。例如，人口迁移的范围对一个地区甚至对一个国家的人力资源状况都将产生直接影响。

(2) 人力资源的质量。

人力资源的质量是构成人力资源总量的另一个重要指标，它反映了人力资源质的规定性。人力资源的质量，指人力资源所具有的体质、智力、知识和技能的水平，以及劳动者的劳动态度。一般用健康卫生指标、教育状况、技术等级状况、劳动态度指标来衡量。它由身体素质、心理素质、文化技术素质和思想道德素质共同构成。人力资源的质量是劳动者劳动能力的体现，并在社会生产实践中形成工作技能。人力资源的质量随着生产力发展、劳动方式改革和人类自身进化而不断得到提高。

身体素质 劳动者的身体素质是指劳动者的健康状况、体力状况、生命力和寿命，它是人力资源质量的生理基础。人体解剖生理过程，如人体肌肉骨骼构成、心脏跳动、血液循环、物质合成和分解、新陈代谢、参量转换等通常被视为身体素质。

心理素质 劳动者的心理素质是指劳动者心理特征的总体状况,包括劳动者的心理功能素质和人格素质,它是人力资源质量的心理基础。

文化技术素质 劳动者的文化技术素质是指劳动者群体的文化知识、科学技术水平、生产经验和劳动技能等。它是人类在认识、改造自然和社会过程中长期积累的知识结晶,是人力资源质量的核心部分。

思想道德素质 劳动者的思想道德素质是指劳动者的思想意识状况,主要由观念体系和观念更新机制构成,它是衡量人力资源质量的重要标准之一。

影响人力资源质量的因素有遗传因素和其他先天性因素、营养因素、教育方面的因素等。其中教育方面的因素是影响人力资源质量的最重要因素。目前,相对于发达国家,甚至是部分发展中国家而言,中国教育投资的强度较低,其结果是教育效益较差。据有关资料统计,我国的教育投资占国民生产总值(GNP)的3%左右,发达国家一般是6.1%左右;发展中国家一般是4%左右,就世界教育投资占国民生产总值(GNP)的平均水平而言亦达到了5.7%。另一组数据更能说明问题,据2002年有关方面的统计,中国人均教育投资只有美国教育投资的0.9%,分别是日本和英国的1.6%。所以,中国靠教育投资对经济增长的贡献是9.7%,而发达国家一般都达到了49%,部分发展中国家也达到了31%。

上面分别考察了人力资源的数量与质量。实际上,数量与质量是统一的。一定数量的人力资源是一个国家或地区、一个公司或企业存在和发展的基础和前提条件。然而,人力资源数量的确定,往往又依赖于人力资源质量状况。人力资源数量只反映推动物质资料生产的人数;人力资源质量则反映推动不同类型、不同复杂程度和不同数量生产资料的具体能力及其与物质资料生产相应的劳动力结构状况,其中也包括数量结构。当今时代,经济发展主要取决于知识和科学技术进步,因此,对人力资源质量的要求越来越高,需要也更迫切,而对数量需求则相对减弱。再加上人力资源的质量对数量有很强的替代性,而数量对质量的替代性则较差,甚至不能替代,所以,在人力资源数量一定的情况下,质量更重于数量。明确这个道理,对于自觉扩大人力资本投资,加强人力资源管理,合理开发、利用、配置人力资源是十分必要的。

二、人力资源的主要特征

人力资源作为一种区别于自然资源的特殊的资源形态,具有以下特征:

1. 人力资源具有自然性和社会性双重属性

人力资源以人身为载体,存在于人体之中,是一种“活”的资源。人力

资源与人的自然生理特征相联系,这就是人力资源的自然属性。自然性是人力资源最基本的属性。同时,人并不是孤立的存在,个人总是与一定的社会环境相联系,社会政治经济、意识形态、文化传统与人的成长发展密切相关,对的人生观、价值观、世界观产生深刻影响,其影响的深度和广度,因人所处的时代背景、社会阶层、生活经历等因素不同而异。社会阶层的客观存在使个人在个性特征基础上明显地打上了所属阶层的烙印,社会阶层可以造成个人能力结构差异、思维方式的差异和价值观等意识形态层次上的差异和人生需求的多方面差异,其对人的影响是深刻的、多方面的。同时,同一阶层的人亦会因生活方式的选择而具有不同的价值观和行为导向。因此,人所需要和感受到的激励需求是多层次多纬度的,所以单一的薪酬策略往往效果不佳,高薪不一定能留住人才。尤其在现代社会生产和生活中,物质水平的提高带来了人类精神的解放,世界劳动力市场发生了深刻的变化:过去雇员找活干,现在老板想方设法留住员工;人性得到更充分的发挥,需要得到更充分的尊重,人们工作的价值已从过去单纯追求工作成就,转向了包括追求工作成就在内的对自身潜能与客观世界的多方位体验。因此,组织必须充分尊重人力资源个人的价值,才能获得其自身所需要的价值。

2. 人力资源具有能动性

人具有主观能动性,人对客观世界的认识是多元化、多层次的,所以具有复杂多变的思想、情感境界,它能支配人的高级意识活动,使人类能够根据自己的价值判断作出行为选择、产生态度变化,对诸如接受—抵触、积极—消极、创新—应付、合作—对抗、共享—独立等相互对立的情绪或精神状态做出反应,人力资源管理应当诱使人们的行为态度向有利于提高组织效率的一端变化。在以信息和知识为特征的信息经济时代,大约有60%的工作需要运用员工的知识方可解决,特别是计算机的广泛应用以及以高科技为核心的新经济形态的出现,促使人们重新认识与思考知识与职权的关系,员工是组织所需的知识与信息的占有者,外在的职权只有通过促动员工更多地发挥主观能动性,积极主动地捕捉并吸收组织所需的信息和知识,并能自愿与决策者或组织其他成员分享,才能真正发挥作用,组织才能尽可能多地分享员工的知识与信息,提高组织效率。

3. 人力资源具有发展性

个人的学习扩展、经验积累都会丰富和发展人力资源的质和量,具体地增强人的能力,从而使潜在能力转化为现实能力。第一,人所处的环境条件,对人力资源的开发投入,对人力资源的发展有重要影响,如健康保障、不同的工

作经历、教育投资和时间花费等都会影响人的能力发展。第二，个体在不同的生命阶段，能力发展是不平衡的，价值选择也不同。如记忆、模仿、创造、思考能力以及协调合作能力等会因人的年龄增长而变化；人的风险观、变革观等亦会因时而变。第三，马斯洛的需求层次理论生动地解释了人力资源个体的需求存在层次性，且只有在人的低级需求得到充分满足时，才会产生高级需求，低级需求的满足不能代替高级需求。第四，从人力资源整体考察，随着社会物质水平的提高，增加教育投入、改善学习环境，新生劳动力受教育水平总是比前人有所进步，其素质呈提高趋势。因此，劳动力市场总是有思想意识跟上时代发展的新生人力资源补充进来。

4. 人力资源具有稀缺性

稀缺性意味着不能任意获得。一方面企业经营所需的人力资源特别是人才资源市场供给不足，造成人力资源的显性稀缺；另一方面不同企业对人力资源的开发使用存在差异，导致在选择和配置人力资源方面的相对差异，从而存在隐性稀缺。在企业经营中，显性稀缺的人力资源可以通过提高企业竞争力，增强职位吸引力来获得。隐性稀缺的人力资源则要靠对人才的辨识、开发培育来获取。

5. 人力资源具有创新性

著名经济学家西奥多·舒尔茨认为，人力资源不仅是自然性资源，更重要的是一种资本性资源，人通过思想意识、思维方法的创新，可以整合其他资源而创造价值。企业对人的知识、能力、保健等人力资本方面的投资收益率远远高于对其他形态资本的投资收益率。20世纪90年代美国经济100多个月持续增长主要是得益于对人力资本的投资。

三、人力资源的开发与管理

人力资源的开发与管理是两个并列的活动，二者内涵有异，功能不同。

所谓人力资源开发，是指运用现代化的科学方法，对人力进行合理的培训，提高其智力，激发其活力。其含义包括两个方面的内容：一是“提高其智力”；二是“激发其活力”。一个是智力的提升，一个是活力的强化，二者结合起来才是人力开发的基本内涵所在。我们之所以这么说，道理在于以下公式：

$$\text{人力贡献} = \text{人的智力} \times \text{人的活力}$$

如公式所示，一个人智力再高，如若缺少活力，或根本没有活力，那么这

个人的贡献可能很小，甚至等于零，还可能是负数。基于这样的认识，我们的人力开发活动，不能只关注被开发者是不是提升了智力，还要考虑是否增强了他的活力。目前，学术界对人力开发的理解往往偏重于前者而忽略了后者，这是片面的。日本学者认为，对于一个企业职工来说，“知识不及才能重要，才能不及觉悟重要”。觉悟就包括工作的积极性、主动性和创造性，以及乐业、敬业精神。由此看来，只讲人力开发的一个目标是失之片面的。在商潮澎湃，人欲横流，普遍缺乏乐业、敬业精神的今天，尤其需要强调“激发活力”这一层面的重要性。这是当今中国人力资源开发者面临的挑战。

开发（development）一词，最早用于人类指向自然界的活动，如煤矿开发、森林开发、石油开发；接着又转而指向技术，如新技术开发、新工艺开发；现在又指向了人类自身，如智力开发、人才开发，它是人力资本的投入过程。广义上的人力资源开发包括人力数量与质量的开发。

数量开发可从宏观与微观两个层次分析。宏观层次的主要内容有：人口政策及其调整，人力布局及配置等，主要由政府完成。微观层次则是指某一具体组织而言，主要包括招聘、保持（数量控制）等。

质量开发是指对人力资源中人的素质和能力的培养和提高，使其潜能得以充分发挥，最大地实现其价值。内容包括：组织与个人开发计划的制定，组织与个人对教育、培训和继续教育的投入，教育、培训及继续教育的实施，个人职业生涯开发及人才的有效使用等。以往我们在探讨人力资源开发时往往忽略了人力的有效使用，造成人力资源的浪费。事实上，有效使用是一种投资最少、见效最快的方法。质量开发包括四个层次，即建立在“自我开发”基础上的“培养性开发”、“使用性开发”和“政策性开发”，这四个层次体现了连续开发、深层开发、才能增值的崭新开发观。

人力开发的四个层次相互联系，一个比一个涵盖面广，影响范围大。因此，我们完全可以把我国的人力开发看做一个系统工程。只要人类社会存在一天，开发活动就得进行一天。就其进程而言，是永无止境的。世界著名数学家、计算机权威冯·诺伊曼在其《计算机与人脑》中指出，人的大脑皮层约有 100~140 亿个神经元，每个神经元就相当于一个记忆元件，每秒可接受的信息为 14~25 比特，如以人生 60 年计算，普通人一生可接受的信息量相当于 50 个美国国会图书馆的藏书。人脑的神经元还延伸出许多分支，形成 10^{15} 对突触，它们好比开关，通过特有的有机化学分子起作用，能产生 10^{800} 种形式的神经联系。所以，我们的大脑简直是个奇妙无比、潜力巨大的未知世界。自古至今，人类对于他最为宝贵的大脑资源的开发利用，最多只有 20%，其余