

国家电力公司 人才资源开发规划 纲要 实施指南

中国电力出版社

1.9

97

国家电力公司 人才资源开发规划纲要 实施指南

国家电力公司人事劳动局

中国电力出版社

内 容 提 要

本书是关于《国家电力公司“九五”及2010年人才资源开发规划纲要》(书中简称《纲要》)的编制说明,共分五个部分。

第一部分是前言,阐述了编制《纲要》的依据、方法;概述了《纲要》的总体框架;解释了有关概念。第二部分是关于编制《纲要》的环境分析,较详细地综述了当前和今后一个时期电力人才资源开发所面临的机遇和挑战,以及“八五”期间电力人才资源现状。第三部分着重阐述了在编制《纲要》的指导思想、战略步骤和目标预测时所作的分析。第四部分提出了实现《纲要》目标的对策措施。第五部分是关于《纲要》实施中的几个问题。最后还附上了《纲要》全文及国家电力公司系统高级管理人员(副处长以上领导干部)和专业技术人员现状构成汇总表。

中国电力出版社出版、发行

(北京三里河路6号 100044 <http://www.cepp.com.cn>)

梨园印刷厂印刷

各地新华书店经售

*

1998年10月第一版 1998年10月北京第一次印刷
787毫米×1092毫米 32开本 2印张 45千字 1插页
·印数 0001-5150册 定价 5.00元
书号 1580125·237

版 权 专 有 翻 印 必 究

(本书如有印装质量问题,我社发行部负责退换)

《人才资源开发规划纲要实施指南》

编委会成员

编委会主任

刘 忱

编委会副主任

吴志远

刘洪恩

张羨崇

编委

辛保安

刘宗宪

曲怀生

王永杰

郭要斌

胡贵福

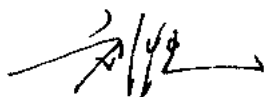
徐正玺

序

在新世纪即将到来的时候，世界的面貌正在发生着巨大而深刻的变化，国际间的竞争突出地表现为以经济竞争为主体的综合国力的竞争，企业历史性地成为国际竞争中的主角。与之相伴随的是，新知识和新技术层出不穷，国际交流日益密切，全球经济一体化的趋势更加明显，管理思想和管理观念不断更新，企业的竞争主体更加突出地表现为人才的竞争。国家电力公司作为改革年代诞生的大型国有公司，应该紧扣时代脉搏，进一步解放思想，大胆改革，造就出自己的、与社会主义市场经济相适应的、素质全面的、作风优良的人才队伍。

预则立，不预则废。人才的培养开发是一项全方位的立体工程，必须有长远的科学的规划和严格细致的配套措施。《国家电力公司“九五”及2010年人才资源开发规划纲要》的颁发，明确了今后一段时期人才培养选拔的指导思想、目标任务、战略步骤和对策措施，使以往局部的、零散的人事制度改革和人才培养开发工作更加系统化、科学化，是国家电力公司人才队伍建设的指导性文件，具有重要意义。为保证这一规划的深入贯彻实施，帮助各级领导和有关部门干部更加深入地理解和把握规划的主要内容，我们组织部分同志整理编写了《人才资源开发规划纲要实施指南》一书，详细说明了规划产生的环境、依据、方法以及有关的名词含义，介绍了较丰富的基础资料，具有较强的针对性和实用性。

希望各级领导和人事劳动教育部门的同志能够认真学习，进一步统一思想认识，转变观念，切实树立“以人为本”的管理思想，保证人力资源开发规划的顺利实施，以推动电力工业的持续、健康、快速发展。

A stylized handwritten signature in black ink, appearing to read '刘继志' (Liu Yizhi).

1998年9月4日

目 录

序

第一部分	前言	1
第二部分	关于编制《纲要》的环境分析	6
第三部分	关于《纲要》指导思想、战略步骤 和目标预测的分析	29
第四部分	关于实现《纲要》目标对策措施的分析	38
第五部分	关于《纲要》实施的有关问题	40
附录一	国家电力公司“九五”及 2010 年人才 资源开发规划纲要	41
附录二	国家电力公司系统高级管理人员（副处级 以上领导干部）现状构成汇总表	插页
附录三	国家电力公司系统专业技术人员现状 构成汇总表	插页

第一部分 前 言

本部分重点阐述编制《纲要》的依据、方法以及《纲要》的总体框架和《纲要》中涉及的一些概念。

一、编制《纲要》的政策理论依据和数据来源

(1)《纲要》以邓小平理论、党的十五大精神、建立社会主义市场经济体制总体战略目标,我国电力工业改革与发展总体目标,国家当前人才开发和管理理论、宏观指导政策为主要依据。

(2)《纲要》中采用的有关数据主要来源于原电力工业部人教司编制的1980~1995年《企事业单位干部定期统计报表》和《劳动工资统计年报资料汇编》、规划计划司编制的《电力工业统计资料汇编》、水农司编制的《农村电气化统计年报汇编》、中国电力企业联合会多经部编制的《电力系统多种经营统计资料汇编》、电力工业普查领导小组办公室编制的《第三次全国工业普查电力大中型企业资料》、对部属基层单位抽样调查等所取的各种数据。

二、编制《纲要》时所采取的分析和预测方法

编制《纲要》时,分析和目标预测主要采取回归分析法、抽样调查法、专家咨询法(德尔斐法)、递增率计算法及其它方法结合进行。

(1)回归分析法,主要是根据1990~1995年各类统计报表中的主要数据,计算出有关项目的年递增、递减规律,然后,与2000年及2010年电力发展实际需求进行对比预测。

(2) 抽样调查法，主要结合收集领导部门意见法、生长曲线法和规划任务外推法，对具有代表性的不同类型单位进行填表、问卷调查，并与回归分析法相结合。这些单位是潍坊电业局、淄博电业局、临沂电业局、华能大连电厂、水口电厂、新海电厂、上海石洞口二电厂、浙江火电公司、青山电厂、大连电业局、苏州电业局、邹县发电厂、黄台发电厂、石横发电厂、渭河发电厂、龙羊峡水电厂、水口发电厂、龚嘴水力发电厂、中国水利水电工程总公司、水电第八工程局、电力自动化研究院、华北电力大学、水电水利规划设计总院等。

(3) 专家咨询（德尔斐法）法，主要请国家人事部人才研究所、香港中华电力公司、北京经贸大学等的有关专家进行经验指导。

(4) 递增率计算法，主要是用于预测数据的检验。

预测依据除采用以上几种方法结合进行外，还参阅了国家人事部有关规定、国家人事研究院有关研究报告、其它行业经验、电力工业发展规划以及原电力部有关文件和资料等。

三、《纲要》的总体思路框架

《纲要》的总体框架设计经过反复讨论，初步确定共分四部分：

(1) 电力工业发展与人才资源现状。重点对电力系统“八五”以来取得的成就作了简要回顾，对2010年前的发展作了展望，在肯定人才队伍建设成绩的同时，对人才资源开发和管理上存在的不足和主要问题及与未来发展的不相适应性进行了分析，由此，指出了加强人才资源开发的重要性和紧迫性。

(2) 指导思想和目标任务。着重提出了紧密围绕两个根本性转变，坚持科教兴电战略，加强人才资源开发和管理，实现人才由数量发展型向素质提高型转变，从而建设高素质的高级管理人才、专业技术人才和技能人才队伍，为完成跨世纪发展目标提供人才保障；并据此分别提出了2000年、2005年和2010年三个阶段三支队伍建设的目标任务。这是《纲要》的核心内容，也是电力系统今后相当长的一个时期内人事工作的中心任务。

(3) 人才资源开发的对策措施。这是为了落实和完成《纲要》所确定的目标而提出的主要措施，共八条，是《纲要》的重要组成部分。

(4) 加强对人才资源开发规划纲要的组织实施。人才资源开发规划纲要能不能指导和规范未来电力人才队伍建设，关键是必须落实《纲要》提出的各项措施。为此提出了三条要求，主要是给各级领导和人事工作者提的，希望务必遵照执行。

四、《纲要》中有关概念的解释

《纲要》中涉及到的有关概念如下：

1. 人力资源

人力资源是一定阶段内具有劳动能力并愿意从事社会劳动的人。劳动能力包括两个方面，一是体力，二是智力。人力资源与劳动力的内涵并不相同，劳动力是指劳动能力和劳动能力的所有者，人力资源着眼点更集中在他们的可开发性上，强调的是劳动者身上所蕴藏着的巨大潜在能量。《纲要》中的人力资源总数是指国家电力公司所属职工总数。

2. 人才资源

人才资源是指人力资源中层次较高的部分，即具有中专、

以上学历或具有技术员和相当于技术员以上专业技术职务任职资格的人。本《纲要》中具体是指以下三部分人：①中专以上学历的获得者；②技术员或相当于技术员以上专业技术职务拥有者；③虽然没有具备以上条件，但在专业技术岗位上工作的人。以上三类人员统称为专业技术人员或人才资源。

3. 人力资源人才当量密度

人力资源人才当量密度是指当量人才资源在某一人力群体中的比例。计算公式为

人力资源人才当量密度 = 人才资源当量数 / 人力资源总数

引入人才资源当量概念是便于对实行不同地区、单位人才资源拥有量分析比较，与国家教委的提法一致。当量人才是指将各层次专门人才经过折合得出的相当于大学本科生的数量。方法是以本科生为1个当量人才，研究生为2个当量人才，专科生为0.6个当量人才，中专生为0.2个当量人才。即

$$\begin{aligned} \text{当量人才总数} = & \text{研究生人数} \times 2 + \text{本科人数} \times 1 \\ & + \text{专科人数} \times 0.6 + \text{中专人数} \times 0.2 \end{aligned}$$

4. 整体性人才资源开发

整体性人才资源开发是一项重大的社会系统工程，是针对适应经济增长方式由粗放型到集约型转变，人才资源开发由分散型向整体型转变而言的。对电力工业而言，人才开发就是要从主业扩展到多经、农电直至全行业。既要开发管理人才、专业技术人才，也要开发技能人才；既要开发主业、多经人才，也要开发农村电工；既要开发在职人才，也要搞好“银色工程”，重视离退休人才的二次开发；既要开发现有人才资源，也要重视潜在人才资源，让每个职工都能结合自身

的特点，在不同岗位上，看到自己成长和实现人生价值的希望。在实施整体性人才资源开发战略过程中，形成全方位、多层次的开发体系，提高电力职工队伍的整体素质。

5. 国家电力公司系统“三支”人才队伍

“三支”队伍是指高级管理人才队伍、专业技术人才队伍、技能人才队伍。

(1) 高级管理人才是指副处级以上领导人员。

(2) 专业技术人才是指工程技术人员、经营管理人员、政工人员、其他专业人员。

(3) 技能人才是指高级技师、技师和技术能手。

6. 能级结构

能级结构是指高级、中级、初级专业技术职称比例关系。

第二部分 关于编制《纲要》的环境分析

一、对形势与机遇的分析

本世纪末和下世纪初，是实现我国全面振兴的重要历史时期。综观世纪之交的国内外形势，我们既面临着严峻的挑战也面临着发展的机遇。国家电力公司要紧紧抓住机遇，主动迎接挑战，就必须有人才资源作保障。

1. 世界新技术革命和国际竞争形势

(1) 二战结束以来，以新型材料、生物技术、机器人、微电子技术为主要内容的一场世界性的新科技革命，深刻地影响着社会生产与人们的生活，多层次、全方位地对人才资源开发提出了下列三方面的新要求。

1) 不断更新知识，培养具有“高度适应力”的人才。科技迅猛发展，知识总量急剧增长，据统计，本世纪 60 年代以来，科技的新发现、发明比过去 2000 年的总和还要多；旧知识的失效率加快，更新周期率缩短。因此，必须加强对各类人才的有效培训与开发。

2) 优化智能结构，培养“集成型人才”。新科技革命，促使科学技术“一体化”趋势占主导地位，交叉学科蓬勃发展，各学科之间相互渗透、交叉，产生了一系列边缘、综合、横断学科。因此，人才智能结构的调节与优化，取代原来的知识面狭窄与知识结构的线性状，是当前人才资源开发的紧迫任务。

3) 提高创造能力,培养高效人才。科学发现与技术发明转化为现实生产力的“物化周期”日益缩短,如激光器从发明到应用只相隔两个月,这就使“科学—技术—生产”逐步成为一个有机的综合体。从而,带来了社会经济产业结构沿着“劳动力密集型”→“资本密集型”→“技术知识密集型”的线路发展;随之,现代社会转向“知识密集型”或“信息化”社会或“高学历”、“高智能”社会;今后社会经济发展的关键,将取决于、受制于硬技术、硬专家转向软技术、智能技术、软专家。因此,优化整体人才结构的配置、精简人员、提高效率,是时代赋予的重任。

(2) 国际竞争日益激烈态势的挑战。目前世界各国之间的竞争日益激烈化、集团化、全球化,已由某一领域的竞争转变为综合国力的竞争。这又分别以“国际竞争力”及其“国际市场占有率”为衡量的标尺,取决于该国的“经济活动”、“工业效能”、“财政活力”、“人才资源”、“对外经济活力”、“创新能力”等八项主要因素,其中,尤以“人才资源”、“创新能力”两项至关重要。综合国力的竞争,主要表现为经济与科技的竞争,实质上是人才资源的竞争。换言之,当今国际竞争的胜利者属于人才资源开发的成功者。据此,当今世界各国明智的政治战略家,无不注意资源开发的战略重点转移,由自然资源、资金技术资源开发转向人才资源的开发。

2. 建设有中国特色社会主义的历史使命

(1) 八届人大四次会议通过的《国民经济和社会发展的“九五”计划和2010年远景目标纲要》,党的十五大关于《高举邓小平理论伟大旗帜,把建设有中国特色社会主义事业全面推向二十一世纪》的报告,以及实现具有全局意义的两个

根本性转变，为我们提供了机遇，也提出了更高的要求。主要是通过实现两个根本性转变，促进国民经济持续、快速、健康发展和社会全面进步，实现人均国民生产总值比1980年翻两番，使人民生活达到小康水平，初步建立社会主义市场经济体制，为实现下世纪我国经济和社会可持续发展奠定更好的物质技术和经济体制基础。

(2) 党的十五大报告中确定了邓小平理论在全党全国的指导地位，进一步阐明了社会主义初级阶段的含义，在经济体制改革方面有重大理论突破。报告中还充分体现了党中央对“各项事业的兴衰成败关键在人”这个思想的高度重视，对人事人才工作的论述有20多处。面对新形势和新世纪的挑战，党中央和国务院科学地分析国内外经济、科技、社会发展趋势，将人才资源开发战略、实施“科教兴国”战略、促进科技与教育紧密结合作为今后15年经济和社会发展必须贯彻的重要方针之一，将教育和科技的进步、知识和智力的开发提高到前所未有的高度。

(3) 经济体制和经济增长方式的两个根本性转变将深刻改变各层次经济活动的方式，以效益为核心的经济竞争必然表现为科技和人才的竞争，从根本上启发对改善人力资源素质的需求，从而使人才开发受到更多的重视；同时也要求现行的人事管理和运行机制发生相应的变革，形成适应经济活动规律和人才资源开发和管理工作规律的运行机制，充分调动各用人单位的积极性和主动性。

(4) 在社会主义市场经济体制下，企业作为独立法人组织生产经营活动，参与市场竞争，承担生存风险。在自主确定发展战略和投资结构时，企业领导可能对人才资源开发给予高度重视，可能对人才培养增加投入，但在目前这只是一

种可能的而非必然的选择。这种选择在更大程度上取决于企业的现实需要和企业领导的认识水平。这就要求认真研究人才培养活动特点与企业经济效益要求的结合方式,创造多样化的能够启发和满足人才开发需求的工作模式。

(5)建设中的人才市场对调整和优化我国人才资源配置,实现人才与用人单位之间的双向选择发挥着重大作用,由人才流动、职业转换而产生的学习和培训需求对工作无疑具有促进作用。这就要求企业有长远眼光,加大对人力资源开发投资的认识,配合社会主义人才市场建设,有计划地规划好自己的发展目标。同时,科技发展速度的日益加快和科技进步影响的日益扩大又使人才规划内容的实用性和前瞻性之间的关系日益复杂,要求我们对人才资源开发和管理有更周密、更科学的设计。

3. 电力工业改革和实施发展战略的要求

电力工业是国民经济的基础产业,其特点表现为现代化程度高、生产规模大、专业分工细、整体性强,是技术人才密集的行业。根据国民经济发展的整体部署,电力工业今后十几年仍然是迅速发展的时期。主要改革和发展目标如下:

(1) 通过实现两个根本性转变,建立市场机制和现代企业制度,从计划经济体制下依靠国家财政投入和政策来发展,转变到市场经济条件下依靠经济规律实现自我积累和自我发展的轨道,真正做到两个文明协调发展,实现电力工业“九五”计划和2010年远景目标规划,保持电力工业持续、快速、健康发展和电力供给与需求的平衡,从而保证国民经济发展和社会进步以及人民生活水平日益提高。

(2) 到2000年,全国全口径发电装机容量达到2.96亿kW,比“八五”末期增长0.79亿kW,年均增长6.38%;发

电量达到 1.4 万亿 kWh，年均增长 6.81%；实现县县通电，全国农户通电率达 95% 以上，建电气化县 1000 个；多经总收入增长 10%。

到 2005 年，全国全口径发电装机总容量达到 4.23 亿 kW，比“九五”末期增长 1.27 亿 kW。发电量达到 1.95 万亿 kWh；全国农户通电率达 98% 以上，全国 70% 以上的县实现电气化；多经总收入年均增长 12.5%。

到 2010 年，全国全口径发电装机总容量达到 5.5 亿 kW；发电量达到 2.5 万亿 kWh；形成以三峡为中心的全国联合电网；农村基本实现电气化；电力技术经济指标靠拢国际先进水平；多经总收入年均增长 15%。

(3) 在电力工业科技进步上，今后的任务十分繁重。主要是进一步提高 30 万 kW、60 万 kW 机组燃烧无烟煤锅炉关键设备产品性能质量；继续开发 10 万 kW 级循环流化床锅炉；发展单机 50 万 kW 混流式、3 万 kW 级贯流式等大型水力发电机组关键技术和装备；进一步提高 500kV 交流超高压输变电成套设备产品质量；开发 500kV 交流紧凑型超高压输电线路及大型供电网自动化系统等电网关键技术和装备；发展 60 万 kW 空冷机组、60 万 kW 超临界机组关键技术与装备；开展 500kV 直流输变电关键技术研究。

为此，国家电力公司党组提出了电力工业由计划经济体制向具有中国特色的社会主义市场经济体制转变的第二次创业的战略思路。面对电力工业繁重的改革和发展任务，首要的任务就是制定并实施人才工程规划，建设一支与电力工业改革和发展相匹配的宏大的人才队伍。

4. 人力资源部门的观念、地位、工作性质发生转变

人力资源管理模式的转变对人才管理提出了新的要求。