

主 编 罗洪铁

副主编 陈 刚 李长惠

编 委 (以姓氏笔画为序)

李长惠 张家建

陈 刚

罗洪铁 周 琪

撰稿者 (以姓氏笔画为序)

令狐昌芹 刘秀清

杨 倩

杨 毅

李长惠 张家建

陈 刚

陈晓钢

欧文福 罗洪铁

周 琪

黄泽文

梅 雪

序

王通讯

(国家人事部人事与人才研究所所长、研究员)

由罗洪铁教授等撰写的《三峡库区人力资源开发研究》出版了。在此,我特表祝贺。之所以如此高兴,是我由此看到了中国的人才学研究与党和国家的实际工作得以结合,看到了人才研究的广阔前景。

三峡库区人力资源问题,牵动着全国人民的心。那么多的党政干部,为安排好世代居住在三峡的上百万人民而操心费力。他们多么想得到更多的有效办法,他们多么想通过移民找到既造福库区人民,又造福中国社会的方针大计。群众是真正的英雄,千百万人民群众的实践是最富智慧的。但是,人力资源研究者和人才开发研究者,无疑也可以贡献他们的力量。他们的特长是,可以从更广阔的历史背景上,可以从更深的理论层次上,可以从更多的典型案例中,寻找到开发人才、配置资源的更优方案。

建库移民,这样的事情不仅在中国有,在世界上也曾发生过。面对这样一个课题,应该坚持哪些原则呢?书稿提出以下原则:人本原则、系统原则、长期原则、共生原则、超前原则。我认为,所有这些是正确的。人本原则,就是以人的发展,人的生活质量、生

命质量的提高为根本,离开了这一原则,就是走偏了方向。我曾经在电视画面里看到了大批移民喜迁新居的欢乐场面。总之,人往高处走,大家都高兴。世界上任何一种变化,都会涉及到利益调整。通过移民,三峡库区社会、政治、经济、文化进一步发展起来了,三峡移民得到了妥善安置,大家安居乐业并得到更多更好的发展机会,这样的结果就是以人为本了,就是共同发展了。系统原则也很重要。这么大的移民行动,在历史上还不多见。这么大的工程,没有一番系统策划,怎么会搞得好?所谓系统性,就是要做整体考虑,要从移民所涉及的方方面面、前前后后,规划先干什么,再干什么,怎样前后呼应,怎样有所铺垫,怎样节省经费,怎样把损耗减少到最小,利益增加到最大。在中国历史上,有一个北宋皇宫失火,丁谓“举一役而三事毕”的故事。它是把在重修皇宫过程中,如何挖掘,如何运料,如何兴建,如何处理废料,如何节省人力、物力来做统一考虑的。因为有了系统思想,做起来环环相扣,没有多大浪费,还争取了时间,所以得到广泛的称赞。往事越千年,今天的社会主义现代化建设,今天的管理水平和管理方法远比北宋时期强得多,故一定能比古人做得好。其他的一些原则,也是不错的。

通观全书,值得一提的是作者在库区人才资源开发方面提出了不少很有创见的对策。例如,不仅注意到培养性开发,而且注意到使用性开发,尤其强调了政策性开发。我认为,这三种开发形式都很重要。培养性开发需要一定的投入。在这种开发形式运用过程中,需要更新观念,认识人力资本投资是投资回报率最高的投资。使用性开发更切合库区实际。要通过移民,发现人才,提拔重用一批有见识、有能力、有培养前途的年轻同志和基层干部。政策性开发是一种伟大的杠杆,它可以大面积地开发人才,依靠政策鼓励人们去创造,去筛选优秀的人才。

人才开发不是一种单纯的人才行为,而是与经济建设紧密结合在一起的。从国家宏观角度讲,移民决不是把一部分人口从这

里移动到那里,而是如何把人力资源与物力资源配置好,从而产生更大的社会效益和经济效益的问题。此外,移民从一个相对封闭的地区走向一个相对开放的地区,对于他们观念的更新、视野的开阔也有很大的好处。如果到一个新的地方与新的生产力相结合,那么这样的开发就更富成效了。

与以往的移民方式有所不同的是,这次三峡库区移民,既需要政府宏观指导、系统规划,又需要依靠市场机制发挥配置作用。市场机制的核心是价格引导。要有利益驱动,要依靠利益驱动实现人力资源的合理配置。这样的新的方式对于优化人才结构,对于吸引更多东部人才到三峡库区贡献聪明才智,肯定会发挥巨大的作用。这一点,研究报告也进行了详尽论述,得出了正确的结论。

罗洪铁同志是该课题组的组长。其学术水准在全国人才学界皆有公认。据我所知,罗教授 20 世纪 80 年代初就开始从事人才学研究,1986 年登台讲授人才学,至今弟子已愈 2 000。他的学术成果丰硕,从 1987 年至今先后主编出版或参加编写了《人才学原理》、《人才学论纲》、《普通人才学》、《人才资源论》、《人力资源开发与管理研究》等多部专著,而且多次获得国家人事部和省市政府的奖励。这次的《三峡库区人力资源开发研究》是其带领研究生,结合社会需求撰写的一部新著,可见其科研成果之源源不竭,创造力之旺盛。

最后我要重申的是,我非常渴望人才学界有更多的教授、研究生能够把研究的重点转向社会实际,转向经济建设,拿出对国计民生真正有价值的成果来。这样的话,人才研究对于社会主义建设的贡献就更大了。

2001 年 9 月 10 日于北京

PREFACE

I would like to express my cordial congratulations on the publication of the book *A Research on the Development of Human Resources in the Three Gorges Reservoir Area*, which is written by Professor Luo Hongtie and his comrades. I am so pleased because this book is a combination of the talent research with the current practice in our country, and it provides a brilliant prospect in talent research.

The problem of human resource in the Three Gorges Reservoir Area is so important that it is much concerned throughout China. A lot of cadres are trying their best to settle down millions of people who inhabit in the Three Gorges Reservoir Area from generation to generation, and longing for an effective way that can benefit people in the local area and our country. Although the masses are genuine heroes and their practice is most illuminating, on the other hand, the scholars in human resource development are undoubtedly having their contributions. Because they are capable of providing broader history background, deeper theory and more typical examples, from which, optional ways may be sought for the ex-

ploitation and allocation of human resource.

Historically, migrations for construction of reservoir took place not only in China but also in other countries of the world. However, confronted with such a issue, what principles should we abide by? This book assumes following principles: humanism principle, systematic principle, periodical principle, harmonious principle and precedent principle, all of which are correct. Humanism principle is based on the development of human beings and the problem of their life quality. We would lose right direction if we gave up this principle. I have ever seen the merry scene in the television when millions of migrants moving into new houses. They are so happy because the development has taken place. Any change in the world may involve new adjustment of interest. Through migration the Three Gorges Reservoir Area has further developed in society, politics, economics and culture, and the migrants have been well settled, getting more opportunities of development. All of these changes can be regarded as the persistence of the humanism principle and mutual progress. Systematical principle bears the same importance. For, how can we succeed in fulfilling so great a migrant project that is seldom found in history without a systematical plan? The so called systematical principle means an overview of the situation as a whole, involving all the aspects. We should take into considerations of what to do first, what to do latter and how to keep them in harmony, how to make preparation, how to save expenditures, that is, to cater for the most benefit from the least cost. In China history there was an example of "do once for all" in the reconstruction of the palace of the North Song dynasty. The palace, which was once destroyed by a fire was rebuilt from an overall consideration about all the aspects including digging, transportation, construction, disposal of waste and saving manpower and material resources. Because of the systematical

planning, execution became easy, time was saved and waste was avoided, so it is highly praised. Although thousands of years ago, this example may shed some light in our socialist modernization. We believe that we will do better than our forefathers because we have a higher administrative level and methods. As to the rest principles, I maintain that they are also very good.

In view of the whole book, there are many innovative countermeasures in the human resource development of the Three Gorges Reservoir Area. For instance, the writer puts emphasis on not only personnel training development but also personnel employing development, especially on the policy development. I claim that these three methods of human resource development are equally important. The personnel training development needs investment as well as new ideas. In the course of employing this method, it need realization that investment on personnel capital will lead to the most profit. Meanwhile, personnel employing development is more suitable for the practice of the Three Gorges Reservoir Area. We should, through migrant, find, employ, promote a roster of young cadres at the basic level who are of rich experience, capability and great potentialities. Policy development is a huge lever that can exploit talent on large scale. We should depend on the policy to inspire people's creativity, thus single out the talent.

Talent exploitation can not be simply confined in it's own domain, rather, but it is closely related with economic construction. From a macro-perspective of the state, migration would never be regarded as the simple movement from one area to another. Instead, it is a problem of how to make a optimal distribution of manpower and material resources so as to bring higher profit. In addition, it is so good for migrants to give up their old ideas and broaden their viewpoints when they get out from a

comparatively more conservative area to open area. Moreover, the human resource development will be more effective if it can be combined with new productivity.

Different from the previous migrant methods, the migrant of the Three Gorge Reservoir Area need not only the macro-control and systematic plan of the government, but also the distributive function of market regulation mechanism whose core is price adjustment. Such a new method which emphasize the profit motivated allocation of human resource will better the talent structure and attract more talent from the East. Concerning the above-mentioned views, the investigation report of this book presents a detailed discussion and reveals correct conclusions.

Comrade Luo Hongtie is in charge of this subject, whose achievement has been generally acknowledged in the academic circles of talent research. As much as I know, Professor Luo begun his studying in this domain in early 1980s. The students he taught are beyond 2000 since 1986 when he became a teacher of this course. From 1987, Professor Luo has achieved great success in this domain. The main book he wrote independently or cooperatively include *Principle of Talent Research*, *Essential of Talent Research*, *General Talent Research*, *Human Resource*, *Study on Human Resource Development and Administration*, etc. They are awarded by the government of the state or the local government for many times. *A Research on the Development of Human Resources in the Three Gorges Reservoir Area* is Professor Luo's new work which he lead his postgraduate to write in accordance with the demand of society. It also turned out his prosperous creativity of academic research.

Finally, what I would like to restate is my hope that more professors and postgraduates in the circle of talent research would shift their emphasis of research to the practice of society and construction of economy, so

PREFACE

that their achievement may prove valuable to our country. If so, the talent research would make greater contribution to the socialist modernization.

Wang Tongxun
April 10, 2001
Beijing

Note: Mr. Wang Tongxun is a specialist in talent research, the leader of the Talent Research Institute, which is belong to the State Ministry of Personnel.

目 录

序 /1

第一章 导论 /1

第一节 人力资源开发的基本理论概述 /1

一、人力资源开发的含义 /1

二、三峡库区人力资源开发研究的范围和方法 /6

第二节 三峡库区人力资源开发的重大战略意义 /8

一、三峡库区人力资源开发关系到三峡百万移民工程的顺利实施 /9

二、三峡库区人力资源开发对重庆市大发展的重要影响 /12

三、三峡库区人力资源开发对国家实施西部大开发的重要意义 /16

四、三峡库区人力资源开发对国内外库区人力资源开发的意义 /20

第二章 三峡库区区情概述 /23

第一节 长江三峡工程概况 /23

- 一、长江三峡工程的缘由 /23
- 二、党的三代领导人使三峡工程梦想成真 /27
- 三、三峡工程具有巨大的综合效益 /36

第二节 三峡库区环境资源概况 /39

- 一、自然条件比较恶劣 /39
- 二、自然资源富足 /41
- 三、社会环境资源丰富 /45
- 四、富饶贫困的三峡库区 /51

第三节 三峡移民工作概况 /55

- 一、三峡移民是一道世界级难题 /55
- 二、搞好移民工作的重要意义及有利条件 /59
- 三、重庆库区移民工作基本情况 /63

第三章 三峡库区人力资源开发的历史考察 /73

第一节 我国古代三峡库区人力资源开发 /74

- 一、人口发展与人力资源开发 /74
- 二、移民运动与人力资源开发 /78
- 三、经济发展与人力资源开发 /81
- 四、文化教育与人力资源开发 /84

第二节 近现代三峡库区人力资源开发 /88

- 一、新中国成立前三峡库区人力资源开发历史 /88
- 二、新中国成立后三峡库区人力资源开发历史 /94

第三节 三峡库区人力资源开发历史的经验教训与启示 /103

- 一、历史的经验 /104

二、历史的教训 /105

三、历史的启示 /107

第四章 国内外大型水库移民的经验教训及启示 /112

第一节 国外大型水库移民的经验教训 /112

一、国外流域开发和水库移民历史的简要回顾 /113

二、美国政府开发田纳西流域的政策 /115

三、日本水库移民的措施 /119

四、泰国水库移民存在的问题 /122

第二节 国内大型水库移民的经验教训 /124

一、新安江水库移民的经验教训 /124

二、三门峡水库移民的经验教训 /130

三、东平湖水库移民的经验教训 /132

四、丹江口水库移民的经验教训 /133

五、黄河小浪底水利枢纽工程移民安置的成功经验
/137

第三节 国内外大型水库移民经验教训给我们的启示 /138

一、党的路线方针政策和移民干部素质是移民成败的关键 /139

二、开发性移民的方针是惟一正确的方针 /140

三、优惠政策是移民工作取得成功的重要保证 /142

四、计划手段与市场手段的有机结合 /143

五、发挥思想政治工作的作用 /143

六、大力开发人力资源 /144

第五章 三峡库区人力资源开发的现状分析 /146

第一节 三峡库区人力资源的现状 /147

- 一、三峡库区人力资源现状分析的原则 /147
- 二、重庆市整体人力资源现状、特点及其与库区人力资源的关系 /149
- 三、三峡库区人力资源的现状及其特点 /155
- 第二节 三峡库区人力资源开发的潜力 /162**
 - 一、人力资源开发的理论依据 /162
 - 二、三峡库区人力资源的潜力分析 /166
- 第三节 三峡库区人力资源现状引出的思考 /171**
 - 一、三峡库区人力资源开发的必要性和可能性 /171
 - 二、三峡库区人力资源开发必须做到“三个结合” /175

第六章 三峡库区经济发展战略与人才需求状况分析 /178

- 第一节 三峡库区经济发展的战略构想 /179**
 - 一、坚持走可持续发展道路 /179
 - 二、实施基础设施超前发展战略 /180
 - 三、实施点轴开发战略 /181
 - 四、注重发展适合库区的高新技术产业 /185
 - 五、努力实施产业结构转换和产业升级,培养新的经济增长点 /187
 - 六、加快旅游业的发展 /189
 - 七、发展劳动力密集型、资金密集型产业 /191
 - 八、促进农业的产业化和建设高效的生态农业 /192
 - 九、搞好对外经济、贸易工作 /194
 - 十、搞好技术引进工作 /196
- 第二节 三峡库区人才需求分析 /198**
 - 一、三峡库区的人才现状分析 /198
 - 二、三峡库区未来人才需求分析 /214

第七章 三峡库区移民及人力资源开发的特点 /220

第一节 三峡库区移民的特点 /220

一、三峡库区移民自身的特点 /220

二、三峡库区移民工作的特点 /226

第二节 三峡库区人力资源开发的内涵和特点 /235

一、三峡库区人力资源开发的内涵 /236

二、三峡库区人力资源开发的特点 /238

第八章 三峡库区人力资源开发的条件分析 /247

第一节 三峡库区人力资源开发的有利条件分析 /247

一、丰富的人力资源 /247

二、国民经济迅速增长 /249

三、教育事业全面发展 /255

四、西部大开发和三峡工程带来的新机遇 /260

五、人才观念日益更新 /266

六、理论研究不断深入 /267

第二节 三峡库区人力资源开发的不利条件分析 /269

一、经济落后的制约 /269

二、地理条件的制约 /273

三、人口素质较差 /276

四、教育发展不平衡 /281

五、人才理论研究薄弱 /282

六、库区移民心理活动复杂 /284

第九章 三峡库区人力资源开发的原则 /286

第一节 三峡库区人力资源开发原则确立的依据 /286

一、人力资源开发规律是库区人力资源开发原则确立的理论依据 /287

二、三峡库区人力资源开发实践经验是库区人力资源开发原则确立的现实依据 /287

第二节 三峡库区人力资源开发的主要原则 /288

一、人本原则 /288

二、系统原则 /291

三、长期原则 /294

四、共生原则 /297

五、超前原则 /301

第十章 三峡库区人力资源开发的管理 /304

第一节 三峡库区人力资源开发管理的原则 /304

一、科学化原则 /305

二、综合平衡原则 /307

三、高效化原则 /310

四、规范化原则 /312

第二节 三峡库区人力资源开发管理的主体 /313

一、移民局在三峡库区人力资源开发管理中的地位和作用 /314

二、教委在三峡库区人力资源开发管理中的地位和作用 /316

三、人事局在三峡库区人力资源开发管理中的地位和作用 /318

第三节 三峡库区人力资源开发管理的现代化 /319

一、管理观念的现代化 /320

二、管理方法的现代化 /323

三、管理技术手段的现代化	/331
--------------	------

第十一章 三峡库区人力资源开发的对策研究 /335

第一节 三峡库区人力资源的政策性开发对策研究 /335

一、人力资源政策性开发的一般理论 /335

二、三峡库区人力资源开发政策的制定 /339

第二节 三峡库区人力资源的培养性开发对策 /345

一、人力资源培养性开发的一般理论 /345

二、充分发挥高等院校培养人才的优势 /346

三、立足基础教育,大力办好中小学 /353

四、以继续教育为重点,多渠道培养人才 /361

五、利用对外合作和劳务输出拉动人才培养 /365

第三节 三峡库区人力资源使用性开发对策研究 /368

一、人力资源使用性开发的一般理论 /368

二、合理使用现有人才是稳定人才的有效措施 /369

三、以移民为契机,大力开发人力资源 /373

四、完善人才市场,促进人才的合理有序流动 /383

五、改革人事政策,实现人力资源开发的“筑巢引凤”
/387

后记 /390

参考文献 /392

第一章 导论

第一节 人力资源开发的 基本理论概述

人力资源开发对于社会的发展具有基础性、战略性和决定性的意义。长江三峡库区的发展和移民工作能否取得成功,人才问题是关键。大力开发三峡库区的人力资源,加强人力资源能力建设,对于发展库区经济和完成百万移民的任务具有重要意义。要研究和开发三峡库区的人力资源,必须先了解人力资源和人力资源开发等基本概念的内涵,以及开发人力资源的重大意义。因此,本章着重探讨人力资源开发等概念的含义及人力资源开发的意义。

一、人力资源开发的含义

要把握人力资源开发的科学定义,必须先了解与它有关的其他几个概念的含义。与人力资源开发关系最紧密的概念有:人口、人力、人才以及人口资源、劳动力资源、人力资源、人才资源和人力