

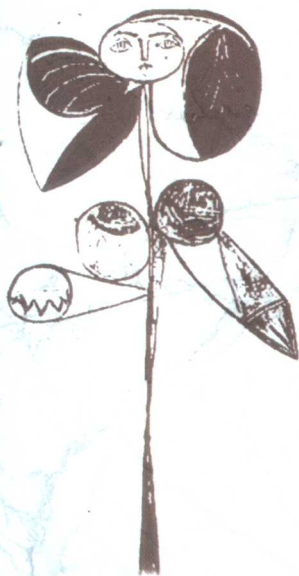
当代学者人文论丛

DANG DAI XUE ZHE REN WEN LUN CONG

Qiyu rencaiziyuan kaifayanjiu

区域 人才资源 开发研究

李中斌 著



華齡出版社

区域人才资源开发研究

李中斌 著

华龄出版社

图书在版编目(CIP)数据

区域人才资源开发研究/李中斌著.

- 北京:华龄出版社,2005.12

(当代学者人文论丛.第11辑)

ISBN 7-80178-346-8

I. 区… II. 李… III. 人才—资源开发—研究 IV. C964

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 029772 号

书 名:区域人才资源开发研究

作 者:李中斌

出版发行:华龄出版社(北京西城区鼓楼西大街 41 号 邮编:100034)

印 刷:北京凯通印刷厂

版 次:2005 年 12 月第 1 版

印 次:2005 年 12 月第 1 次

开 本:880×1230 毫米 1/32

印 张:9.5

字 数:264 千字

印 数:2000 册

全套定价:210.00 元

序 言

本书以建立区域人才资源开发机制为目标,以人力资本理论、激励理论等理论基础为指导,以定性与定量分析和系统分析的研究方法,在选取大量统计数据的基础上,结合知识经济时代区域人才资源开发的特点,围绕区域人才资源开发中的若干问题展开研究。

本书结合知识经济时代区域人才资源开发的实际,综合运用经济学、社会学、管理学、心理学、教育学等学科知识,进行定性与定量分析,比较深入地论述区域人才资源开发的基本态势,并从宏观上和微观上提出一系列区域人才资源开发的基本战略的对策,对知识经济时代区域人才资源开发的理论问题和实际问题做较为全面的阐述,以期弥补理论界在这一方面研究的不足,并结合实际,提出具有一定针对性和可操作性的政策建议等问题进行研究。

全书共分为 10 个部分。第一部分为导论,简要介绍本书研究问题和 20 世纪 80 年代初期以来,中国学术界和实际工作部门对人才资源开发研究的进展,深刻认识研究人才资源开发的目的和意义,提出本书的结构安排和力求解决的问题;第二部分为区域人才资源开发的若干理论问题,主要就人才资源的基本分析、人才资源开发理论依据、理念基础及知识经济时代人才资源配置的理论依据做了系统的阐述,并对人才资源开发的现实选择进行了探讨;第三部分为人才资源开发与管理系统概论;第四部分为人才资源培训与开发概论;第五部分为人才资源开发与发展现状分析;第六部分为知识经济与经济发展;第七部分为知识经济时代的人才规划;第八部分为人才资源开发观念概论,主要从知识经济时代人才资源开发的新趋势以及知识经济与企业人才资源开

四 区域人才资源开发研究

发的关系入手,分析了企业人才资源开发存在的问题,进而探讨了企业人才资源开发的策略;第九部分为区域人才资源开发机制的构建,主要分析了区域人才资源开发的现状和问题,进而从人才系统结构理论在人才资源开发中的应用入手,探讨了区域人才资源开发机制的构建,提出了一系列对策措施;第十部分为结论,在对全书研究重点作总结后,提出了区域人才资源开发的政策建议,并就进一步研究的课题和方向及本课题研究所存在的局限性做了客观分析。

本书在写作过程中,参考和借鉴了许多学者的著作及相关文献资料,并得到华侨大学出版基金的资助,在此一并表示衷心感谢。书中还有许多不足之处,望有关人士多多指正。本书适合从事人事工作的人员和人力资源开发管理理论与实践研究的人士,以及相关人员阅读。

作者

2005年12月

目 录

第一章 导论	(1)
一、问题陈述	(1)
二、研究目的	(1)
三、文献简要回顾	(2)
四、本书结构	(3)
第二章 区域人才资源开发的若干理论问题	(5)
一、人才资源的基本分析	(5)
二、人才资源开发的理论基础	(11)
三、人才资源开发的理念基础——人性假设	(15)
四、知识经济时代人才资源配置的理论依据	(18)
五、区域人才资源开发的现实选择	(21)
第三章 人才资源开发与管理系统概要	(22)
一、人才资源开发管理现状与制度策略	(22)
二、人才资源开发与管理系统的作用	(33)
三、人才资源开发与管理系统的模式	(35)
四、人才资源开发与管理系统的运行	(36)
第四章 人才资源培训与开发概论	(39)
一、人才资源培训与开发概要	(39)

二、人才资源培训与开发的需求分析	(48)
三、人才资源培训与开发的实施	(56)
四、人才资源培训与开发的效果评估	(62)
五、人才资源职业生涯规划	(70)
第五章 人才资源开发与发展现状分析	(84)
一、21 世纪人力资源开发的新趋势	(84)
二、21 世纪人力资源管理的新趋势	(86)
三、中国人才资源发展现状分析	(91)
四、人才资源使用问题分析	(114)
第六章 知识经济与经济发展	(139)
一、知识经济与现代化建设	(139)
二、知识经济与经济发展新机遇	(166)
第七章 知识经济时代的人才规划	(184)
一、知识经济与人才的关系	(184)
二、知识经济对人才资源的需求	(190)
三、从印度软件业的崛起看人才机制	(211)
四、建立和完善人才管理机制	(212)
五、创造人才生长的良好外部环境	(217)
第八章 人才资源开发观念概论	(220)
一、知识经济条件下人才资源开发的新观念	(220)
二、知识经济与用人单位人才资源开发的关系	(225)
三、基层用人单位人才资源开发存在的问题	(226)
四、基层用人单位人才资源开发的策略	(229)

第九章 区域人才资源开发机制的构建	(234)
一、人才系统结构理论在人才资源开发中的应用	(234)
二、区域人才资源开发的现状分析	(237)
三、区域人才资源开发的瓶颈分析	(241)
四、区域人才资源开发宏观机制的构建	(247)
第十章 结论	(285)
一、总结和建议	(285)
二、局限性	(288)
三、进一步的研究课题和方向	(288)
主要参考文献	(290)

第一章 导论

一、问题陈述

人才资源是人力资源的精华,将人才资源从人力资源中独立出来进行专门的研究显得更加重要。人力资源学说的创立对人才资源开发提供了一种理论依据。人才资源作为人力资源中素质层次较高的那一部分人,已经成为科技进步和经济社会发展最重要的资源和保证。经济和科技的竞争,最终表现为人力资源特别是人才资源的竞争。世纪之交和今后 10 年是中国历史发展进程中极为重要的时期,随着全球经济一体化和知识经济的迅猛发展,特别是中国加入 WTO 之后,政府有关部门和经济学家也日益重视对区域人才资源开发的研究。这主要基于以下两个方面的考虑:一是通过对区域人才资源开发的研究和分析,可以最大限度地调动目前人才队伍的积极性,适应区域经济社会发展的需要;二是通过对区域人才资源开发中存在问题的考察和分析,可以有效地进行区域人才资源配置,人尽其才,从而为区域经济社会的可持续发展提供重要保证。

二、研究目的

深入研究区域人才资源开发问题,对于在 21 世纪市场经济和经济结构转型过程中的中国来说具有十分重要的意义。

随着知识经济时代的到来,世界科技革命的发展速度将越来越快,是否拥有大批高科技、高智能的人才,是否具备运用知识推陈创新的能力,是否真正形成崇尚知识、尊重人才的社会氛围,将决定着中国能否在 21 世纪国际经济竞争中立于不败之地,而下大力气培养一支高科技、高智能型专业人才大军则是一条必由之路。从本质上说,知识经济是以高新技术产业为经济发展的第一支柱,以智力资源为经济发展的首要依托。任何知识都要靠人来开发、学习和掌握,高新技术只有通过人的实践才能转化为生产力,信息资源的开发和利用,同样离不开人才资源开发和创新。因此,只有大力进行人才资源开发,培养一大批能将所学知识创造性地运用到经济、社会和各项事业中去的高素质、高智能的创新人才(包括管理人才和科研人才等),才能顺应知识经济发展的潮流,使中国的市场经济走向知识化的新时代。

随着当前以信息技术为核心的新技术革命的迅猛发展、经济全球化一体化的趋势日益增强以及中国加入 WTO,中国面临的经济竞争和人才竞争的形势将日趋激烈,在国内外严重挑战面前,研究区域人才资源开发和利用将有助于解决上述问题和矛盾,有利于科教强国和经济强国战略的实现,并必将推动区域经济与社会的可持续发展。

三、文献简要回顾

中国对人才资源开发的研究起步于 20 世纪 80 年代初期。开创之初主要是对人才学理论进行研究和构建,代表性的著作有王通讯的《人才学通论》、彭文晋的《人才学概说》、叶忠海等的《人才学概论》,这几本书构建的体系各有千秋,但也有共性,大体都包括人才成材的过程与因素、人才的使用与管理。进入 20 世纪 90 年代以来,研究领域开始拓宽,逐步开展了人才资源开发方面的研究,并注意使人才学为组织人事工作服务,集中表现在:(1)通过人才测评,为挑选人才和考评干部提供比较科学的依据;(2)关于人才流动与人才市场的研究,推动了

人才资源合理布局和人才市场的建立与完善;(3)人才预测与规划;(4)为政府人事部门的整体性人才资源开发服务;(5)为跨世纪人才工程服务,取得了一些较有影响的研究成果。综合性研究著作有叶忠海的《普通人才学》、苏廷林和王通讯的《人才资源学导论》等。专题性研究著作有:陆红军的《人员素质测评》、《各类人员测评实例》;赵永乐的《人才市场学概论》;叶家康等人编著的《人才预测学》;南京工学院编著的《人才预测的理论方法与实例》等。专题性的研究著作论文日益增多,研究深度日渐提高。如王光烈主编的《整体性人才资源开发理论与实践》、罗洪铁的《重庆市人才需求状况和人才开发对策研究》、石油大学完成的《青海油田人才资源开发战略研究》等。但不尽人意的是,系统性强且有深度的研究专著和论文不多,特别是对地区性人才资源开发的研究比较薄弱。关于区域人才资源开发研究大多是对人才资源的现状进行分析,系统性的深入研究并提出切实可行的有针对性的对策建议则较少。

四、本书结构

本书整体框架的设计,以建立区域人才资源开发机制为目标,以人力资本理论、激励理论、人性假设理论和知识经济时代人才资源配置理论为指导,结合知识经济时代区域人才资源开发的实际,综合运用经济学、社会学、管理学、心理学、教育学等学科知识,进行定性与定量分析,比较深入地论述区域人才资源开发的基本态势,并从宏观上和微观上提出一系列区域人才资源开发的基本战略的对策,对知识经济时代区域人才资源开发的理论问题和实际问题做较为全面的阐述,以期弥补在这一方面研究的不足,结合实际,提出具有一定针对性和可操作性的政策建议等问题进行研究。

全书共分为 10 个部分。第一部分为导论,简要介绍本书研究问题和 20 世纪 80 年代初期以来,中国学术界和实际工作部门对人才资源

开发研究的进展,深刻认识研究人才资源开发的目的和意义,提出本书的结构安排和力求解决的问题;第二部分为区域人才资源开发的若干理论问题,主要就人才资源的基本分析、人才资源开发理论依据、理念基础及知识经济时代人才资源配置的理论依据做了系统的阐述,并对人才资源开发的现实选择进行了探讨;第三部分为人才资源开发与管理系统概论;第四部分为人才资源培训与开发概论;第五部分为人才资源开发与发展现状分析;第六部分为知识经济与经济发展;第七部分为知识经济时代的人才规划;第八部分为人才资源开发观念概论,主要从知识经济时代人才资源开发的新趋势以及知识经济与企业人才资源开发的关系入手,分析了企业人才资源开发存在的问题,进而探讨了企业人才资源开发的策略;第九部分为区域人才资源开发机制的构建,主要分析了区域人才资源开发的现状和问题,进而从人才系统结构理论在人才资源开发中的应用入手,探讨了区域人才资源开发机制的构建,提出了一系列对策措施;第十部分为结论,在对全书研究重点作总结后,提出了区域人才资源开发的政策建议,并就进一步研究的课题和方向及本课题研究所存在的局限性做了客观分析。

第二章 区域人才资源开发的若干理论问题

一、人才资源的基本分析

(一) 人才资源的概念

对于“人才”这一名词,人们有着不同的说法。比较全面的表述,是指人的群体中高于一般水平的人,他们要具有一定的专业知识与技能,能够(在某一领域)从事创造性活动。“三百六十行,行行出状元”,各行各业的“状元”、出类拔萃者,大多数都属于人才。人才的本质,是具有创造性,通过其创造性劳动,造福于他人,造福于社会。

从现实的角度,具体地辨别、区分人才资源,一般可以从人们的学历(受教育程度)、专业职称、职位(现行工作岗位)以及学位等方面予以区分。

从学历方面看,凡中专、大专、大学、研究生毕业或者没有同等学历,但有客观标准能够反映者(例如通过电大考试、自学高考、职工大学、夜大学、职工中专等毕业的),都是人才。

从职称方面上看,从事工程技术的技术员、助理工程师、工程师、高级工程师,科研单位的实习研究员、助理研究员、副研究员、研究员,高等院校的助教、讲师、副教授、教授,经济管理部门的经济员、助理经济

师、经济师、高级经济师,医药卫生部门的医士、医师、主治医师、主任医师等等,以及各个行业、各种职业中具有专业技术职称的人,都是人才。

从学位方面看,凡具有学士、硕士、博士学位者都是人才。

从工作岗位上看,凡从事智力劳动者,都是人才。

在研究和统计工作中,由于第一、第二个标准范围明确,容易区分,所以往往利用这两个标准。从学位上划分,数量往往偏小;从岗位上划分,缺点是不易准确掌握标准,当“能力”与“岗位”不符时,可能造成很大误差。我国搞知识分子状况普查、人才规划等工作中,就是将第一、第二种标准结合运用。当然,根据这两个标准划分人才,与实际情况也可能有出入:一方面具备学历、职称的人水平可能差一些,并且可能由于知识陈旧而显得更差;另一方面,一些“有才之士”却没有获得学历和职称。这个方面的问题应该、而且也可能随着教育事业的发展和评价考核制度的完善而逐渐减少。

(二)人才资源的重要性

人力资源是国民经济发展的重要条件,而其中的人才资源更为重要这一点,已经为世界各国所公认。人才资源具有以下重要作用:

1. 人才资源是现代社会生产不可缺少的一部分。我们知道,社会生产的投入要素包括人力和物力两大类,人才是人力之中必不可少的重要部分、核心部分。随着时代的进步,物的要素越来越进步,要求人的要素适应其水平。这样,人力中的高等级部分——人才资源就获得长足的发展,其比重越来越大,甚至可以说成为一个独立的投入要素。现代生产部门的特点是资金密集、技术密集、知识密集,需要利用大量工程技术专家、高级熟练(操作)工人、各种经营管理人员,需要科研成果的大量形成和转移。总之,现代生产需要大批的人才投入。

2. 人才资源在国民经济中的作用越来越大,影响越来越深刻。世界各国出于促进经济的发展、抵制经济衰退、加速现代化进程等的需要,越来越注重对于人才的培养、开发和利用。日本从第二次世界大战

受到严重损失,战后一片凋敝的局面中,一跃而为世界第三经济强国,实现了震惊世界的高速增长,最根本的原因就是人才,就是具有高素质的人力资源。日本从明治维新以来,就已经普及小学教育,以后教育事业进一步发展,使其在实现经济起飞时具有比欧洲国家经济起飞优越得多的人力资源条件。正如日本前首相福田纠夫所说,“资源小国的我国,经历诸多考验,得以在短期内建成今日之日本,其原因在于国民教育水平和教育普及的高度。”美国、西欧各经济发达国家也都非常重视人才资源,以之作为近期和长期经济发展的根本推动力。香港、台湾、南朝鲜、新加坡这四个亚洲新兴发达地区,也都把技术、人才、教育作为自己的生存发展之本。

3. 人才资源与一般人力资源相比,具有对物质资源更强的替代作用。通过对人才资源的开发、运用,可以多方面弥补本国(地区)自然资源的不足、物质装备的落后,发挥本国(本地区)自然资源、物质装备的优势。人才作为一种高质量劳动力,可以对自然资源进行深度开发、多次利用,可以人工合成许多稀缺、重要资源,可以进行知识产品的生产,可以通过知识密集产品的出口换取自身需要的物质资源的进口。总之,在物质资源劣势的条件下,通过对于人才资源的大力开发、充分利用,可以在经济竞争中取得主动地位,并可以成为优胜者。

4. 人才资源是一个国家(或地区)经济高速发展的必要前提,是社会进步的重要条件,是一个民族强盛兴旺的根源所在。一个国家(或地区)人才资源的数量与质量,也是其实力的重要反映。缺乏物质资源还可弥补,缺乏人力资源,特别是缺乏人才,其经济社会发展必然受到极大的限制——西方经济学家称之为经济发展的“瓶颈”。

(三)人才资源的结构

人才资源的结构,指的是一个国家(或地区)人才资源总体在年龄、性别、等级(质量)、专业等方面的构成,以及这个人才资源总体在不同的地区(部门)行业等方面的分布。它主要是宏观上的概念,有时

对于微观企事业单位,也进行类似的分析。这里主要论述人才资源的年龄结构、等级结构、专业结构三个方面。

从一个总体人才资源的年龄来看,应当是老年人才、中年人才、青年人才这三个部分资源齐备,互相协调,互相帮助,互相补偿,发挥各自的优势。一般来说,老年人才尽管自身能力已衰退,但是“老马识途”,善于引路;中年人才是“中流砥柱”,大量出成果,已达到利用的最佳期;青年人才奋发向上探索精神和开拓能力强,具有长期的潜力。小到一个单位,大到社会,一般来说都应该使这三部分按照合理的比例组合,形成一个梯形结构。这不仅有利于当时的成果,而且能保持长久的生命力。

从人才的等级结构或“能级结构”来看,应当是高级少、中级一般、低级多这样一个三角型结构,三部分在不同水平、不同层次上发挥作用。既符合客观的需要,又能互相协调,完成总体目标,减少对人才的浪费。造成我国过去人才利用不合理的原因之一,就是人才等级结构的不协调,属于一种高级人才少、中级人才多、低级人才(中专生)少的不稳定的菱形结构。这样,“技术员”等级的人员数,量严重短缺,只能由大学毕业生代替从事低等级的工作。

从人才的专业结构看,应当是基础学科、应用技术学科配套,理、工、农、医、文、史、哲、经、法、社齐备,各科之间也要有一个合理的比例,基本上符合社会需求的比例。上述几个方面反映了人才生产或人才开发的状况。

总体人才在部门、地区等方面分布,也是极为重要的,这是人才利用状况的宏观反映。

根据不同的需要,对于人才结构的若干方面结合研究,可以进一步分析问题,把握人才的生产、利用及其变动趋势。例如,可以对某个专业不同年龄组的人才进行分析或分析同一年龄组人才的专业构成等等。

(四) 人才资源的新内涵

人才是指具有一定的知识或技能,能够进行创造性劳动,为物质文明、政治文明、精神文明建设做出积极贡献的人。人才的本质是人所特有的创造性,通过其创造性的劳动,造福于他人,造福于社会。它至少包括以下三类人才:第一类是专业技术人才、企业经营管理人才和党政人才等三支队伍;第二类是高级技能型人才;第三类是其他为社会创造价值的人才。人才资源是指能够从事创造性活动的高质量人力资源。

人力资本体现在人的身上,表现为人的知识、技能、资历、经验和熟练程度等,最终表现为人的能力和素质。人的能力和素质是通过人力投资而获得的,因此,人力资本是对人力的投资而形成的资本。无论是个人还是社会对其投资必然会有收益。人力资本的大小高低也可表现在人力所有者——劳动者的收入上。

人才资源是人力资源的精华,人力资本学说的创立对人才资源开发提供了一种理论依据。目前,人才资源已经成为科技进步和经济社会发展重要的资源和保证。经济和科技的竞争,最终表现为人才资源的竞争。人作为一种资源,只有将其从“人力资源”升华到“人才资源”的境界,才能实现人力资本的积累,才能在激烈的市场竞争中实现其价值,才能实现学有所用,用有所长。

(五) 区域人才资源的内涵

区域人才资源是指一个国家中的一定行政区域(如:省、市、县)内或特定经济区域(如:中国东部、中部、西部地区;福建的海峡西岸经济区和西北部山区)内所具有的具备一定的知识或技能,能够进行创造性劳动,为物质文明、政治文明、精神文明建设做出积极贡献的高质量的人力资源。它一般包括以下三类人才:第一类是专业技术人才、企业经营管理人才和党政人才等三支队伍;第二类是高级技能型人才;第三