

# 21世纪 中国中小型城市 人才资源开发与管理的

林玉梅 著

中共中央党校出版社



21 世纪中国中小型城市  
人才资源开发与管理

林玉梅 著

中共中央党校出版社  
· 北 京 ·

## 图书在版编目 (CIP) 数据

21 世纪中国中小型城市人才资源开发与管理/林玉梅著.  
北京: 中共中央党校出版社, 2003. 10  
ISBN 7-5035-2811-7

I. 21… II. 林… III. ①中小城市-人才-资源开发-研究-中国②中小城市-人才-资源管理-研究-中国 IV. C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2003) 第 087176 号

中共中央党校出版社出版发行

社址: 北京市海淀区大有庄 100 号

电话: (010) 62805800 (办公室) (010) 62805816 (发行部)

邮编: 100091 网址: [www.dxcbs.net](http://www.dxcbs.net)

新华书店经销

中共中央党校印刷厂印刷 河北三河南阳装订厂装订

2003 年 10 月第 1 版 2003 年 10 月第 1 次印刷

开本: 850 毫米×1168 毫米 1/32 印张: 11.875

字数: 297 千字 印数: 1—4000 册

定价: 19.00 元

## 序

# 人才开发管理的十大趋势

美国著名管理大师彼得·杜拉克有句名言：“企业或事业惟一的真正资源是人，管理就是充分开发人力资源以做好工作。”由林玉梅同志所著的《21世纪中国中小型城市人才资源开发与管理》一书的出版，称得上是为中小城市的创业者和管理者，在人才资源开发和管理方面提供了极为有用的教材。这本著作完全覆盖了中小城市人才资源开发和管理的各个环节，无论城市的人才工作处于发展的任何时期，其管理者都可以从中找到先进理念和解决办法，堪称为人才资源开发与管理者们的良师益友。

中国已经在WTO框架下，与世界经济融为一体。而世界经济潮流中，人才资源已经成为最重要的战略资源，人才在综合国力竞争中越来越具有决定性意义。我们必须抓住机遇，把人才工作纳入国家经济和社会发展的总体格局中，大力开发人才资源，走人才强国之路。

当前，我国人才资源开发管理正处在最好的历史时期。如何把我国丰富的人力资源优势转化为巨大的人才资源优势，大力提升国家核心竞争力和综合国力，加快全面建设小康社会的发展进程，这里提出十个方面的发展趋势，和本书的出版作一个呼应。

趋势之一：把推进经济和社会发展作为人才工作的基本出发点。把人才工作纳入经济和社会发展的总体规划，加强人才队伍建设。着眼于为经济社会发展服务，做好人才资源的开发和管理工作。通过人才资源的开发利用，为全面建设小康社会提供强大的人才和智力支撑，同时促进人才的全面发展。

趋势之二：建立新的人才标准。按中专以上学历、初级以上职称划分人才的标准是旧观念，已经不适应我国经济社会和教育文化事业的发展要求。人才标准也要与时俱进，要根据我国实际情况，参照国际惯例，研究制定适合中国国情的人才新标准。只要是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、精神文明建设作出积极贡献的人，都是党和国家需要的人才。

趋势之三：完善人才投入机制。与社会发展相比，我国人才资源的投资严重不足。必须确立人力资本积累优先战略，把人才投入纳入国家总体投入中，并与经济发展同步增长。充分发挥企业作为人才投资主体的积极性，不断增加人才投入在企业生产中的比例。建立国家、企业、个人相协调的多元人才投入机制，改善人才投入结构，提高投入效益。

趋势之四：加强人才资源能力建设。21 世纪是一个能力主义的世纪。人才资源开发的核心是加强能力建设。必须通过教育改革创新，更好地为经济社会发展培养人才，基础教育改革注重以素质教育为重点，高等教育改革注重以培养与使用相适应为重点，职业教育改革注重以推进产业结构优化升级和新型工业化为重点。

趋势之五：重点抓好吸引高层次人才。我国缺的是高层次人才、尖子人才，不是一般人才。人才工作的导向，要突出培养和吸引高层次人才。抓住这个重点，就可以把整个人才队伍建设带动起来。高层次人才主要是有关增强国家综合竞争力的党政领导人才、企业家和学科带头人。

趋势之六：改革创新用人机制。这里包括两方面创新：一方面是人才评价机制创新。必须克服人才评价中重学历、资历，轻能力、业绩的倾向，建立以业绩为核心，由品德、知识、能力、业绩等要素构成的人才评价体系。另一方面是选拔任用机制

创新。完善选任制，改进委任制，规范考任制，探索聘任制，建立和完善各类人才能上能下、能进能出、能高能低的竞争机制。

趋势之七：探索建立人才资本产权制度。建立人才资本产权是我国分配制度的重大改革。现在的问题是，人才资本产权缺位，人才缺乏工作动力。要发展现代激励分配理论，确立人才价值化、智力资本化理念，科学界定人才资本产权，落实企业家和科技人员的股权和期权激励，为“创新之火加上利益之油”。

趋势之八：解决市场机制与宏观调控的关系。我国人才市场建设进入了一个新的重要发展时期。要建立与完善社会主义市场经济体制相适应的人才市场体系，必须坚定不移地推进市场取向改革，建立和完善人才市场运行机制，进一步发挥市场在人才资源配置中的基础性作用。但目前情况下，人才流动完全靠市场机制不行，还必须加强宏观调控，加强思想教育，不然西部等地区的人才问题就很难解决。

趋势之九：拓展人才工作领域。急需拓展两大人才工作空间：第一，在加强三支队伍建设的同时，高技能人才将在我国越来越受到重视和关注，要实施国家高技能人才培训工程。第二，在开发“体制内”人才的同时，十分重视“体制外”人才的开发利用，积极发挥他们在经济建设和改革开放事业中的作用。

趋势之十：认真解决人才流失问题。随着我国对外开放程度的提高，人才竞争愈演愈烈，我国人才流失情况十分严重。要高度重视和充分信任国家重要人才，大幅度提高他们的薪酬待遇，并通过立法维护国家人才安全。

把握了这十个方面人才工作发展趋势，就可以拓展视野，开阔思路，在人才工作中登上新的高峰。

沈 荣 华

2003年9月于上海

# 目 录

<b>第一章 人才资源状况分析——以厦门为例</b> ·····	( 1 )
一、关于人才、人才资源的几个问题·····	( 1 )
二、厦门人才资源主要指标状况·····	( 4 )
三、厦门专业技术人才资源状况·····	(17)
背景材料之一：我国人才资源状况·····	(29)
背景材料之二：福建人才资源状况·····	(32)
<b>第二章 人才发展战略——以厦门为例</b> ·····	(34)
一、厦门的人才发展战略·····	(35)
二、人才战略的实施策略·····	(49)
背景材料之一：我国人才发展战略·····	(67)
背景材料之二：上海人才发展战略·····	(74)
背景材料之三：福建人才发展战略·····	(78)
<b>第三章 创新人才甄别方法</b> ·····	(82)
一、继承我国古代的识才方法·····	(83)
二、借鉴西方的人才测评技术·····	(89)
三、人才测评的具体方法·····	(100)
四、领导人才素质及测评·····	(107)
<b>第四章 建立人才选拔公正机制</b> ·····	(138)
一、公开选拔领导干部，建立选才公开化机制·····	(138)
二、不拘一格选人才，建立选才制度化机制·····	(151)

三、运用人才测评技术, 建立选才科学化机制 .....	(159)
四、落实群众“四权”, 建立选才民主化机制 .....	(167)
<b>第五章 优化人才使用机制</b> .....	(176)
一、遵循人才使用原则 .....	(177)
二、克服“马太效应”, 挖掘潜能 .....	(183)
三、避免“帕金森病”, 容人之长 .....	(189)
四、运用心理学的原理, 实现人尽其才 .....	(195)
五、开发女性人才资源, 实现才尽其用 .....	(200)
<b>第六章 完善人才激励机制</b> .....	(211)
一、中国古代常用的激励方法 .....	(211)
二、管理理论提出的激励方法 .....	(213)
三、遵循人才激励原则 .....	(214)
四、正确运用激励方法——以目标激励为例 .....	(217)
五、建立思想政治工作制度 .....	(221)
<b>第七章 创新人才引进机制</b> .....	(228)
一、人才引进要处理好四个关系 .....	(228)
二、我国各地创新人才引进机制 .....	(233)
三、创新人才引进机制——以厦门为例 .....	(237)
<b>第八章 健全人才培养机制</b> .....	(254)
一、构建学习型城市 .....	(255)
二、人力资源能力建设 .....	(258)
三、培养正确思维方式 .....	(265)
四、完善干部培训考试考核制度, 建立优学优用 机制 .....	(276)



<b>第九章 三支队伍建设——以厦门为例</b> .....	(281)
一、遵循邓小平理论搞好干部队伍建设 .....	(281)
二、党政领导人才队伍建设 .....	(290)
三、国有企业经营管理人才队伍建设 .....	(312)
四、专业技术人才队伍建设——以卫生系统为例 .....	(317)
<b>第十章 干部人事制度改革</b> .....	(325)
一、遵循邓小平理论，深化干部人事制度改革 .....	(325)
二、贯彻“三个代表”要求，改革干部人事制度 .....	(337)
三、积极推进事业单位人事制度改革 .....	(344)
<b>参考书目</b> .....	(364)
<b>后 记</b> .....	(367)

# 第一章 人才资源状况分析——以厦门为例

## 一、关于人才、人才资源的几个问题

### (一)人才及人才的类别和层次

#### 1. 人才的涵义

人才是个历史范畴。在不同的历史阶段，有不尽相同的内涵和外延。国务院 1982 年文件曾经对“专业技术人才”或“专门人才”提出界定标准“中专以上学历或初级以上职称的人。”由于很多同志将“人才”、“专业人才”、“专门人才”视为相同概念，加上根据学历和职称统计，简单易行，具有可操作性等原因，长期以来，我国在各种统计中出现的人才定义，即具有“中专以上学历”或“初级以上职称”的人。本书所采集到的人才数据，除特别说明外，均以“中专以上学历”或“初级以上职称”的人为统计标准。

上海公共行政与人力资源研究所所长、人才学专家沈荣华认为：人才标准必须与时俱进。它既有学历、职称的概念，也有非学历、职称的概念。一些用人单位把人才简单地与高学历、高职称划上等号，既造成了高级人才资源的浪费，又把许多有一技之长的技能型人才挡在门外。我国人才学专家王通讯把人才定义为“人才是创造性、进步性和社会性的统一，是对社会做出较大贡献的人。”

定义是揭示概念所反映的对象的本质属性。考察人才的本质不能离开对人的本质的考察。就人的本性来说，凡人都能进行创造性劳动。人类这一本质特性，只有通过一个个具体人的活动才能体现出来。而人类个体在体现这一本质特征又不是完全相同的。有些人体现得充分些，有些人差些，有些人根本没有体现。衡量这一差别的标准仍然是创造性劳动，即在劳动目的方面是否有更新、修正、补充；在制造和使用工具方面是否有发明、创新、改进；在改造世界方面是否打下新的印记，增添新的财富。在这三方面或其中一个方面有发明、创新、补充、改进和修正的，就是人才。简言之，人才就是指具有较好的内在素质，为社会发展和人类进步进行了创造性劳动并作出积极贡献的人。

## 2. 人才的分类和层次

一般地说，人才分类可依据横向和纵向两方面进行。横向方面，按专业性质，有政治人才、经济人才、军事人才、科技人才等；按才能特征，有领导人才、经营人才、技术人才、研究人才、操作人才等。人才分类的目的在于为人才的定向培养、合理使用、严格考核、科学管理与设置等提供依据。

人才的纵向分类即人才群体的层次问题。一般情况下，可将人才划分为初级、中级和高级。首先，层次区分的界限是相对的、可变的。所谓高、中、初级人才，在不同国家、不同的发展时期，有不尽相同的区分标准，而且随着生产力和科学文化的发展也会不断变动。其次，人才层次结构是动态的。处于每一层次的人才，在一定的主客观条件下，都有可能向高层次升级或向低层次下降。

### (二) 人才资源的特点

人才资源与自然资源、物质资源等相比，是一种特殊的资

源，它具有如下特点：

### 1. 时代性

任何人才资源的成长与成熟，都是在一个特定的时代背景条件下进行的。一个时代的社会状况，包括经济、教育、文化的因素，都会影响和制约在这个时代中发展起来的人才资源，培养出一代或几代人才资源特定的价值观、道德观和认知方式等。

### 2. 能动性

能动性体现了人才资源与其他资源的本质区别。当人才资源作为生产要素的一部分进入过程后，他在一切活动中居于中心位置，起着主导作用，能够发挥引导、操纵、控制其他资源的功能。

### 3. 时效性

每个人的一生都要经历一些特定的生理和心理发展阶段，每个发展阶段都有成长的特性。每个人都有一段最佳时期，是人的生理与心理都比较成熟的阶段，不仅年龄适当，体力充沛，同时随着工作经验的积累和素质的培养，工作各方面的能力也渐入佳境。这也就要求组织及时地开发和使用权人才资源。

### 4. 开发性

人才资源可以在其成长和使用的过程中不断地进行开发。人才资源具有多种潜在的素质，他们在工作中表现出来的往往只是冰山的一角，更多的能力由于缺乏适当的使用环境而被抑制。当人才资源经过每一次新的开发后，其素质会不断积蓄起来，以往开发出来的素质也会在新的开发中发挥作用。

### 5. 增值性

人才资源的价值不是一成不变的，通过培训、开发、管理、流动等方式可以提高人才资源的价值。

### 6. 具有资本的属性

人才资源作为一种经济资源，具有资本的属性。首先，它是

投资的结果和产物。人才资源质量的高低，取决于投资的程度，这是由人才能力获得的后天性所决定的。其次，在一定时期内，它能够给投资者带来收益。这种收益不一定直接地表现为货币形态，也可能以非货币的形式出现。第三，在使用中会出现有形磨损和无形磨损。在人才资源的使用过程中，人才自身的衰老就是有形磨损，知识、技能的老化就是无形磨损。同时，人才资源又不同于一般资本。一般的实物资本普遍存在收益递减的规律，就不适用于人才资源。人才资本体现了收益递增的规律，这是由人才资源增值性所决定的。

## 二、厦门人才资源主要指标状况<sup>①</sup>

### (一) 厦门人才总量、质量、结构

#### 1. 人才总量

截止 2001 年末，厦门市中专以上学历和初级职称以上的人才总量达 18.2362 万人，每万人口中人才占有量为 1357 人，人才与人口之比为 1:7.37。从人才总量上看，厦门人才逐年增长，1980 年以来人才总量增长了 9 倍。

#### 2. 人才质量

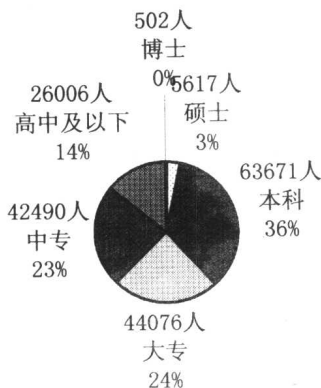
截止 2001 年末，厦门市拥有两院院士 10 人，国家级有突出贡献的中青年专家 17 人，享受政府特殊津贴专家 421 人，博士生导师 131 人，各类留学回国人员 600 余人，在厦从业外籍人士约 2000 余名。

---

<sup>①</sup> 厦门人才主要数据、图表摘自：厦门人才战略课题组，构建人才创业港 推进海湾型城市建设，《厦门市加快推进海湾型城市建设调研报告》，2002 年 10 日。

从质量看，厦门人才的学历层次分布，以大专以上为主体，大专以上占人才总数 63%（见图 1：厦门人才学历层次分布）。但高层次人才、高科技人才、优秀青年创新人才数量偏少。

图 1：厦门人才学历层次分布



### 3. 人才结构

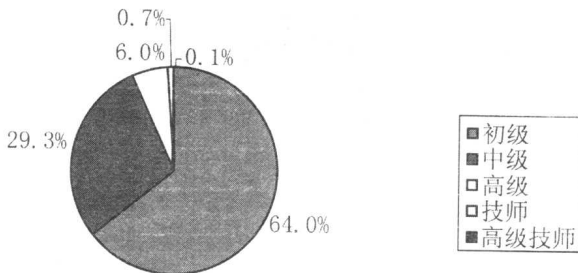
厦门人才结构有优势也有劣势。年龄结构有优势，人才层次结构、产业分布结构、区域分布结构、部门分布结构等还有待于进一步调整。

一是人才层次结构不够合理，高层次比例偏低。从专业技术人才看，高级职称比例偏低。高级职称 8179 人，仅占全市人才总数 4.5%（见表 1：厦门人才专业职称分布）。从技工人才看，高层次技术工人比例也偏低。技师仅占全市职工人数的 0.7%，其中高级技师只占 0.1%，远远不能满足目前各类企业对高级技术工人的需求（见图 2：厦门市技术工人队伍现状）。

表 1：厦门人才专业职称分布

职 称	人数 (人)	占人才总数的比例
高级职称	8179	4.49%
中级职称	33124	18.36%
初级职称	91449	50.15%

图 2：厦门市技术工人队伍现状



二是年龄结构有优势。首先，厦门人才队伍整体比较年轻。厦门年轻人才的比例与前几年相比，有较大的提高，人才队伍整体年龄结构呈“金字塔”形状，40岁以下的人才占人才总数73.02%，人才队伍趋向年轻化，朝气蓬勃（见表2：厦门人才年龄层次分布）。其次，年轻人才整体学历层次比较高。高学历的人才主体是40岁以下的人才群体（见表3：厦门人才各学历层次的年龄分布）。当然，厦门人才年龄结构喜中有忧，也不容忽视，比如高层次人才老化现象依然存在。高职称人才中51岁以上的占65.87%，到2006年，有40.7%的人将退休（见表4：厦门人才职称层次年龄分布）。

表 2: 厦门人才年龄层次分布

年 龄	30 岁以下	31—40 岁	41—50 岁	51—60 岁	61 岁以上
人数(人)	92676	40484	18182	10267	20753
占人才总数比例	50.82%	22.2%	9.97%	5.63%	11.38%

表 3: 厦门人才各学历层次的年龄分布

学历	人数和比例	30 岁以下	31—40 岁	41—50 岁	51—60 岁	61 岁以上
博士 学历	人数(人)	42	316	120	23	1
	比例(%)	8.4	62.85	23.92	4.58	0.25
硕士 学历	人数(人)	1892	3023	497	186	19
	比例(%)	33.68	53.82	8.85	3.32	0.33
本科 学历	人数(人)	40584	16593	3082	3234	178
	比例(%)	63.74	26.06	4.84	5.08	0.28
大专 学历	人数(人)	23096	13285	5906	1745	44
	比例(%)	52.4	30.14	13.4	3.96	0.1

表 4: 厦门人才职称层次年龄分布

职称	人数和比例	30 岁以下	31—40 岁	41—50 岁	51—60 岁	61 岁以上
初级 职称	人数(人)	60987	18866	8249	3265	82
	比例(%)	66.69	20.63	9.02	3.57	0.09
中级 职称	人数(人)	5293	16244	6790	4677	120
	比例(%)	15.98	49.04	20.5	14.12	0.36
高级 职称	人数(人)	53	1348	1390	2023	3365
	比例(%)	0.65	16.48	17	24.73	41.14

三是从部门分布结构看, 国有企业人才比例偏低。国有企业人才仅占人才总数的 14.72%, 不仅远远低于三资企业, 而且还略低于民营企业(见表 5: 厦门人才在各部门的分布)。



表 5：厦门人才在各部门的分布

部 门	人 数 (人)	占人才总数的比例
国家机关	15485	8.49%
事业单位	45913	25.18%
国有企业	26837	14.72%
集体企业	3350	1.84%
民营企业	27870	15.28%
三资企业	57121	31.32%
股份制企业	5786	3.17%

四是产业分布结构不够合理。第一产业人才数量偏少。第一产业人才总量不足，农业从业人口 230446 人，农业人才仅 1003 人。农业人才占农业从业人口的比重太低，仅为 0.44%。第二产业中电子、机械、化工三大工业支柱产业人才不足，仅占人才总数的 19.3%。第三产业人才过于集中在教育、文化、卫生等事业单位，而港口、航运、旅游、商贸、金融、信息咨询和房地产等重点行业人才量偏小，仅为 16.65%（见表 6：厦门人才在产业中分布、图 3：部分重点行业人才分布）。

表 6：厦门人才在产业中分布

产 业	数 量	占人才总数的比例
第一产业	1003	0.55%
第二产业	99132	54.36%
第三产业	82227	45.09%