

地方初级公务员任职培训系列教材

《地方初级公务员任职培训系列教材》编辑委员会 编
中 国 人 事 出 版 社

吴德贵/著

人才资源开发知识 读本



Recal Ziyuan Kaifa Zhishi Duben

Recal Ziyuan Kaifa Zhishi Duben

中国人事出版社

地方初级公务员任职培训系列教材

人才资源开发知识读本

吴德贵 著

中国人事出版社

图书在版编目(CIP)数据

人才资源开发知识读本/吴德贵著. - 北京:中国人事出版社,
2005. 2

地方初级公务员任职培训系列教材

ISBN 7-80189-293-3

I. 人…

II. 吴…

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 007620 号

中国人事出版社出版发行

(100101 北京朝阳区育慧里 5 号)

新华书店经销

保定市印刷厂印刷

*

2005 年 2 月第一版 2005 年 2 月第一次印刷

开本:850×1168 毫米 1/32 印张:6.5

字数:158 千字 印数:1—3000 册

定价:12.50 元

地方初级公务员任职培训系列教材

主 编：侯福兴 段展样 孟德业

副主编：沈洪成 吴建华

编 委（按姓氏笔画）：

王 淦 王少华 刘 澄 吴建华

初 旭 沈洪成 孟德业 侯福兴

段展样 贾同跃 顾子元 殷崇文

徐洪喜

策划/执行编委：殷崇文 初 旭

目 录

第一章 人才资源开发的基础理论	(1)
一、一组概念	(2)
二、两元目标	(8)
三、三个层次	(9)
四、四大规律	(11)
五、五个深度	(14)
六、六项原则	(22)
七、七个机制	(23)
八、八个趋势	(27)
九、九个效应	(29)
十、十个原理	(35)
第二章 人才资源开发的技术方法	(43)
第一节 要认真处理好九大关系	(43)
第二节 要综合并用多学科知识	(44)
第三节 要学会逆向思维和巧用奇招	(47)
第四节 要借鉴国外的成功做法	(50)
第三章 科学人才观	(58)
第一节 关于人才观的时代特征	(59)
第二节 科学人才观内涵六个性	(62)
第三节 科学人才观外延六个观	(66)
第四节 与科学人才观相关的六个新理念	(72)
第四章 人才强国战略	(75)
第一节 人才强国战略的提出及其重大意义	(75)

第二节	人才强国战略的科学内涵与主要任务	(84)
第三节	实施人才强国战略需要解决的若干理论与实践问题	(89)
第五章	人才环境建设	(91)
第一节	对人才环境的基本认识	(92)
第二节	新形势对人才环境建设提出了新要求	(93)
第三节	我国现阶段人才环境建设必须坚持“软着陆”	(95)
第六章	人才资源能力建设	(99)
第一节	关于能力的一般界定	(100)
第二节	我国人力资源能力状况	(104)
第三节	加入 WTO 对人力资源提出的挑战	(109)
第四节	加强人力资源能力建设的途径与方法	(110)
第七章	整体性人才资源开发	(119)
第一节	战略上的整体性	(120)
第二节	对象上的整体性	(120)
第三节	内容上的整体性	(121)
第四节	环节上的整体性	(122)
第五节	过程上的整体性	(122)
第六节	时空上的整体性	(123)
第七节	机制上的整体性	(123)
第八节	动力上的整体性	(124)
第九节	效益上的整体性	(124)
第八章	第二次人才资源开发	(125)
第一节	第二次人才资源开发的提出	(125)
第二节	第二次人才资源开发的必要性	(127)
第三节	第二次人才资源开发的可能性	(129)
第四节	第二次人才资源开发的紧迫性	(132)

第五节 第二次人才资源开发的总体思路	(135)
第九章 我国西部地区人才资源开发	(139)
第一节 要切实提高认识	(139)
第二节 要努力拓宽思路	(142)
第三节 要不断创新政策	(146)
第十章 情商开发	(157)
第一节 情商概念的由来及其内涵	(158)
第二节 情商研究的价值及其意义	(162)
第三节 情商开发的途径及其方法	(164)
第十一章 全国人才工作会议主要观点	(170)
一、关于人才理念的 8 个观点	(170)
二、关于人才评价的 2 个观点	(172)
三、关于人才工作的 13 个观点	(172)
四、关于党管人才的 5 个观点	(175)
五、关于人才强国战略的 3 个观点	(175)
六、关于人事制度改革的 6 个观点	(176)
七、关于人才市场建设的 6 个观点	(177)
八、关于人才引进的 4 个观点	(178)
九、关于薪酬制度的 4 个观点	(179)
十、关于领导干部的 4 个观点	(180)
附录一：中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的 决定	(182)
附录二：为全面建设小康社会提供坚强的人才保证 《人民日报》社论(195)	
后记	(197)

第一章 人才资源开发的基础理论

古往今来,为政之要惟在得人,事业兴旺人才为本。人才资源是当今世界上一切资源中最宝贵的资源,这一点已经成为国人和世人的共识。当今世界,科学技术突飞猛进,知识经济已见端倪,国力竞争日趋激烈。纵观国家与国家、地区与地区、单位与单位之间的各种竞争,归根到底,都是围绕着人的竞争而展开的,都是围绕着人的素质和能力进行的较量。在知识爆炸、时空压缩、竞争加剧的现代社会里,谁拥有人才资源上的优势,谁就能占领制高点,掌握主动权,始终立于不败之地,人才资源已成为决定组织兴衰成败的战略资源。这正是:成也萧何,败也萧何;兴也在人,衰也在人。

中国是世界上第一人口大国,人力资源极其丰富,但人力资源的整体素质不高,与全面建设小康社会的要求相距甚远,下大力推进中国的人力资源开发事业,最大限度地发挥我国独有的人力资源优势,已成为推动发展的第一要务。

中国已加入世界贸易组织,国际国内形势正在发生着深刻变化,在新的历史背景下,怎样才能搞好人力资源特别是人才资源的全面开发和有效利用呢?笔者认为,首要的问题是必须努力掌握现代人才资源开发的基础理论,尽快确立起与现代人才资源开发相关的新理念。因为,理念任何时候都起着先导作用,多一分理论就多一分清醒,没有理论指导的人才资源开发是盲目的、不自觉的、不清醒的、事倍功半的。

本章对人才资源开发中最基本、最一般的理论加以阐释。

一、一组概念

(一)人口资源

指的是人本身。通俗地说,凡有口之人即为人口。一个国家、一个地区或一个民族人口数量的总和,称之为人口资源总量。

(二)人力资源

指的是人的劳动能力而不是指人本身。一个国家或一个地区具有劳动能力的人口总和,称之为人力资源总量。通常包括体力劳动者和脑力劳动者。

(三)人才资源

人才一词在我国古已有之。唐朝著名诗人杜甫在《重送刘十弟判官》一诗中曾写到:“年事推兄忝,人才觉弟优。”《三国演义》第65回讲述战将马超时也曾用了“人才”一词,书中写道:马超纵骑持枪而出,狮盔兽带,银甲白袍,一来结束非凡,二来人才出众(《辞海》第343页)。据文献记载,毛泽东同志一生中也曾多次使用过“人才”概念。第一次是1928年,毛泽东同志在《中国的红色政权为什么能够存在》一文中写道:“湘赣边界工农武装割据,使地方工作人材逐渐减少依靠红军中工作人材的帮助,能完全自主。”最后一次是1974年,毛泽东同志说:“小平同志人才难得。”

人才问题作为一门学科在中国产生与发展的时间并不长,它从人力资源学中分离出来只是20世纪80年代以后的事。人才问题开始在全社会引起重视的时间则更短,只是最近些年的事情。在过去传统的管理活动中,“重物轻人”和“见物不见人”的思想长期占据着主导地位。是改革的实践教育了我们中国人,使越来越多的人逐渐认识到人才问题之重要。

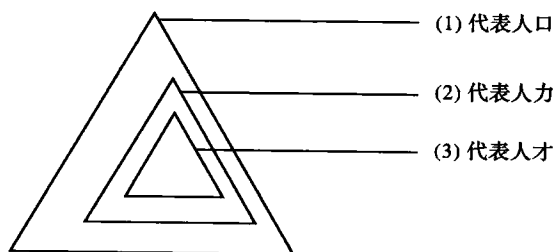
什么叫人才呢?《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》指出:“只要具有一定的知识或技能,能够进行创造性劳动,为推进社会主义物质文明、政治文明、精神文明建设,在建设中国特色社会主义伟大事业中作出积极贡献,都是党和国家需要

的人才。”

社会上对它有种种通俗说法,学术界也有一些理论界定。通俗说法主要有:“人才,是指有才有识、德才兼备的人”;“人才,是指人力资源中层次较高的精华部分”;“人才,是指用知识武装起来的人”……这些通俗的说法,听起来似乎都有一定的道理,但都是采用定性的方法,在实际工作中难以操作。学术界对人才有三种不同的界定方法:第一种是狭义界定法,认为人才是指少数能够推动社会发展、影响历史进程的杰出人物,如孙中山、毛泽东、邓小平等,持这种观点的人所强调的是杰出性。第二种是广义界定法,认为人才资源应当涵盖社会上所有具有一技之长的人,既包括传统意义上讲的具有干部身份的人,也应包括工人、农民、解放军战士以及各类人力资源群体中的能工巧匠,持这种观点的人所强调的是才能性。第三种是中性界定法,它介于第一、第二两种界定之间,明确提出中国现阶段的人才资源应当包括三部分人,即具有中专以上学历的人、具有初级以上专业技术职称的人和虽无学历和职称但在管理或技术岗位上工作的人,持这种观点的人所强调的是可操作性。这第三种界定与国务院 1982 年下发的 149 号文件对专门人才的界定基本接近。就中国现阶段的国情来说,我赞成第三种界定方法,因为它切合实际,便于操作。但是,从社会发展的角度看,我又认为第二种广义界定确有道理,因为从科学意义上讲,人才是指人的才能,人的才能表现是多方面的。人的才能与学历、职称固然有一定联系,但不是绝对的。两者不是一回事,不能完全划等号。有学历、有职称的人未必都是人才,无学历、无职称的人也未必不是人才。古往今来,没有学历、没有职称的人当中才华出众者比比皆是,有学历、有职称的人当中属于蠢材或劈柴的也大有人在。古人诸葛孔明一无学历、二无职称、三无城镇户口,难道说诸葛亮还不能称为人才吗?在现阶段各行各业的先进模范人物中,许多人也是没有文凭和职称,如北京的公交售票员李素

丽、上海的管道修理工徐虎、武汉的汽车修理工王涛、青岛码头的集装箱桥吊能手许振超等,他们在各自的岗位上努力工作、无私奉献,用他们先进的思想和模范的行为为推动社会主义精神文明建设做出积极的贡献,难道也不能称为人才吗?人才具有多种类型,三百六十行,行行出状元。人才类型的多样性决定了人才标准的多样性。你是将才未必是帅才,你是帅才未必是相才,你是管理人才未必就是专业人才,你是工业人才未必还是农业人才,你是教育人才不一定同时又是科研人才……邓小平同志的人才观就是个大概概念。例如邓小平同志讲过的“尊重知识,尊重人才”、“要培养数以亿计的各级各类人才”、“要抓好党政干部、管理人员和专业人才三支队伍建设”、“工人、农民、教师、学生中也有人才”等论述。

人口、人力与人才是一种三重金字塔关系(如下图所示):



人口资源中包含着人力资源和人才资源;人力资源是人口资源的一部分,同时它又包含着人才资源;人才资源既是人口资源的一部分,又是人力资源的一部分,而且是人力资源中层次较高的精华部分。三者之间既紧密联系,相互包容,又相互区别,表现出明显的层次性和质的差异性。

(四)人才资源特征

人才资源的特征是在劳动过程中表现出来的。与人力资源相比较,人才资源具有三个明显的特征:

一是表现为劳动的复杂性。人才资源的劳动是以脑力劳动为

主的复杂劳动。这种复杂劳动是加强了简单劳动,它比简单劳动能够创造更多的价值,对推动社会生产力的发展具有显著作用。正如列宁同志曾经指出的那样,复杂的劳动是“倍加的简单劳动”。在同样条件下,这种倍加的简单劳动可以加倍推动社会生产力的发展,而以简单劳动为主的人力资源的劳动则不能。一个人的体力再强也是有限的,例如特级举重运动员最多也只能举起相当于自己体重2~3倍的杠铃,而智力开发出来的功力则是惊人的、无限的。

二是表现为劳动的探索性。人力资源的劳动一般属于简单重复性劳动,而人才资源的劳动却带有深入前沿、开拓进取的性质。毛泽东同志讲过的“有所发明,有所发现,有所创造,有所前进”就是对人才资源劳动探索性特征的集中概括。任何一项发明、发现和创造,都是在已有成果基础上进行的新的探索与突进,具有开拓意义。邓小平同志创立的有中国特色的社会主义理论,就是对马列主义、毛泽东思想的发展与飞跃。建筑设计 with 装潢的改进,也是对传统技术的一种“扬弃”。我国国家公务员制度的建立,既是对传统人事管理精华的继承,也是对国外经验的借鉴。在人类社会进入信息时代的今天,由于科学技术日新月异,特别是高新技术的广泛应用,人才资源劳动的探索性特征将会表现得越来越突出。

三是表现为作用的不可替代性。这种不可替代性具体表现在两个方面:一方面,从事简单劳动的人一般替代不了从事复杂劳动的人,这是浅层次上的表现;另一方面是更高层次上的表现,即杰出人才的劳动也是一般人才所无法替代的。例如,有时由于缺少一个人才,往往就会导致一次实验中止,一项工程下马,一项事业颓败,甚至整个历史重写。比如说,没有毛泽东,中国人民在黑暗中徘徊的时间可能会更长一些;没有邓小平,中国很可能还在搞内部的阶级斗争,改革开放20年来的巨大成就也是不可能取得的。上面讲的两个方面不可替代性是就一般规律而言的,是相对于一

定时期、一定条件来讲的。按照辩证唯物主义的观点,这种不可替代性不是绝对的,不可替代性与可替代性在一定条件下是可以相互转化的。因为,人才的标准在变化,个人的情况也在不断变化。知识经济时代已向我们走来。在知识经济社会里,人才的标准将主要以知识的含量来划分。知识既多又新的人,才能称之为人才,其劳动才具有不可替代性。如果你明天放松了学习,不思进取,知识陈旧,那么你就不能称之为人才,你的劳动就将变为可替代性的。

(五)人才资源数量

是指在界定范围内的以人才个数为单位统计汇总的人才资源的总量。

(六)人才资源质量

是指人才资源的素质,通常以受教育年限计算,或以专业技术职务层次计算。

(七)人才资源丰度

是指人才资源质量与数量的乘积。计算公式为:

$$\text{人才资源质量} \times \text{人才资源数量} = \text{人才资源丰度}$$

(八)人才资源当量

是指按照一定标准把不同层次的人才折算为标准人才后的数量。可用于比较不同地区、不同系统、不同行业、不同单位的人才资源拥有量。这个概念是在 1983 年国务院委托教育部、国家计委、劳动人事部开展的人才预测工作中首次使用的。当时的折算方法是:大学本科毕业生定为一个标准专门人才,研究生定为 2 个标准专门人才,大专生定为 0.6 个标准专门人才,中专生定为 0.2 个标准专门人才。这样不仅可以计算出一个地区、系统、行业、单位的当量人才总数,而且便于计算出人才资源密度。近几年来,已有不少地区和单位在研制人才规划时参照了这种方法,并从各自的实际出发,将博士后、博士、硕士、学士、大专生、中专生或将正高

职、副高职、中级、助理级、员级专业技术职务确定为不同数量级的当量人才,制定出许多各具特色的当量标准,使人才资源的比较逐步走向规范化、标准化。

(九)人才资源密度

人才资源密度包括人才资源人力密度和人才资源人口密度。

人才资源人力密度,是指当量人才资源在一个地区、系统、行业、单位人力资源总量中所占的比重。计算公式为:

当量人才资源总量/人力资源总量 = 人才资源人力密度

人才资源人口密度,是指当量人才资源在某一人口群体中的所占比重。计算公式为:

当量人才资源总量/人口总量 = 人才资源人口密度

人们常用的人才资源密度是人力密度。

有专家研究证实:人才资源密度的增长指数与国民经济增长指数呈正相关。人才资源密度每增长1%,社会劳动生产率就提高1.9%,相关系数为0.96;人才资源密度每增长1%,人均国民生产总值则上升2.6%,相关系数为0.97。因此,越来越多的单位开始重视用“人才资源密度”来考察自己的人才资源发展规模水平以及测算本地区、本单位经济发展目标对“人才资源密度”指标的要求,这种方法具有可靠的经济分析意义。上面讲的这些数值是专家在特定条件下研究得出的,不是一成不变的,也不是任何一个单位都可以套用的公式,只是从方法论的角度帮助大家开阔思路。各单位的情况如何,需要各自做出具体研究。

(十)人才资源阈值

是指能够触发经济起飞的人才资源密度值。有研究表明:区域经济发展速度与区域人才资源规模发展速度之间存在着一种对应关系。这种对应关系是,当区域经济发展处于孕育阶段时,人才资源的规模发展会受到经济需求的强烈刺激而迅速扩大,高出经济增长速度。一旦人才资源密度达到特定值,就会明显触

发区域经济起飞。经专家测算,这种特定值为6%~8%。用这个指标便能测出经济腾飞所需的人才资源规模。20世纪80年代我国人才资源规模年均增长率为9.96%。“八五”期间虽然有所减缓,但人才资源规模发展的增长速度仍然高于国民经济的增长速度,总量由1989年的2314.7万人扩大到1994年的3118万人,净增803.3万人,年均增长率为6.94%(同期国民经济年均增长率为6%),这是我国当时正在孕育着的经济腾飞所必需的。人才资源密度由1989年的4.2%上升到1994年的5.1%,增长0.9个百分点,离经济腾飞的人才资源阈值7%还差1.9个百分点。按照“八五”的速度,再有10.6个年头便可达到,应该说势头还是不错的。

二、两元目标

所谓人才开发的两元目标,具体是指:第一个目标,提高人的智力;第二,增强人的活力。提高智力,旨在把每一个员工都培养成聪明绝顶的人。增强活力,旨在把每一个员工都培养成拼命三郎。增强活力具体包括:调整人的心态;变革人的思维;转化人的观念;激发人的热忱;提高人的情商;开发人的创造力。

提高智力,通常可用西医方法,缺什么补什么。增强活力,通常可用中医方法,滋阴壮阳,活血化瘀,开胃健脾,清心补脑。

需要指出,在以往的人才资源开发活动中,普遍存在着一个倾向性问题:注重智商提高,忽略活力增强,把智商开发作为人才资源开发的单一目标,导致人才资源开发难以全面发展,人的素质不能全面提升。随着现代管理科学的发展,人们越来越清楚地认识到,一个人有能力和他的能力能不能充分发挥是两回事。一个智商很高的人,如果活力很强,他对社会的贡献一定会很大。相反,如果一个人虽然智商很高,但活力严重不足,意志衰退,死气沉沉,整日消极怠工,此人对社会的贡献肯定大不了,贡献率有可能是零

甚至可能是负数。基于这样的认识,我们在进行人才资源开发的时候,不仅要关注智商的提高,而且要关注活力的增强,把“提高智力、增强活力”作为人才资源开发的指向,目标是正确的,内容是全面的。我们由此可以得出一个公式:智力 $\times$ 活力=贡献。

需要特别指出的,现代人才资源开发重心必须迅速转移,即由第一个目标转向第二目标,这是当今社会的客观现实决定的。由于长期实行计划生育政策,中国的家庭结构正在发生重大变化,“四二一”家庭日益增多(四个老人、两个中流砥柱、一个接班人)。凡是属于“四二一”的家庭,普遍重视对独生子女培养教育的投资,今后对于年轻一代知识和技能的开发家庭基本都能解决,智力提升的开发将不再是用人单位的开发重点,用人单位对人才开发的重点应当迅速转移到第二个目标上来,努力增强员工的活力。

三、三个层次

综观人类古今中外的人才资源开发活动,概括起来不外乎微观、中观、宏观三个层次,如下表所示:

层次	性质	主体	客体	目的
微观层次	培养性开发	家庭和学校	青少年	人成其才
中观层次	使用性开发	领导和人事	全体员工	人尽其才
宏观层次	政策性开发	党、政府、单位	全体人民	人才辈出

第一个层次是微观培养性开发,开发的主体是家庭和学校,开发的客体是孩子和学生,开发的目的是把数以亿计的青少年都培养成合格的劳动者和优秀的接班人。培养性开发具有前瞻性。邓小平同志早在1985年就曾指出,人才培养要有超前意识,要从娃娃抓起,现在的小学生,经过十几年中学和大学的教育,将成为21世纪现代化建设的生力军。

第二个层次是使用性开发,开发的主体是单位的领导和组织人事部门,开发的客体是全体员工,开发的目的是实现人尽其才、才尽其用。人的知识固然有许多是从书本上学来的,但是大量的要从社会实践中来,即在实践中学习,在使用中成长。有研究指出,人的一生所需要的知识,在学校里只能解决 10%,另外 90%都要靠社会实践来获得。实践出真知。一个从来没有当过科长、处长的人是不可能具有当科长、处长经验的。中国古代有个学者,名字叫东方朔,他是汉武帝的侍臣,非常幽默滑稽,有一次他和汉武帝开玩笑地说,人才这种东西,用之如虎,不用如鼠。大臣很厉害,钦差出朝,地动山摇,威风凛凛,是什么原因呢?是陛下在用他们,你如果不用他们,老鼠一只。邓小平同志也曾通俗地讲过,人才只有大胆使用,才能培养出来。寸有所长,尺有所短。金无足赤,人无完人。有高峰必有低谷,有河流自有山川。垃圾是没有开发的财富,庸人是放错位置的能人。天下没有绝对无用之人,只有没有用好之人。正如唐代大诗人李白所言:天生我材必有用,千金散尽还复来。领导干部用人要努力发现员工的闪光点,力求把每一个人都安排在最佳的位置上,充分发挥每一个人的才智和专长,做到正确用人、合理用人、科学用人、艺术用人。

第三个层次是政策性开发,开发的主体是党、政府和每一个用人单位,开发的客体是全体人民,开发的目的是营造一种人才辈出、群星灿烂的社会氛围。所谓政策性开发,即运用政策开发人才,发挥政策对人才成长的导向作用。政策对头,人才辈出;政策失误,人才受挫。这在我们国家既有成功的经验,又有沉痛的教训。“文化大革命”时期,由于组织路线出了问题,造成人才大面积地受迫害、受摧残,导致社会动乱,经济濒临崩溃。就连毛泽东同志称之为“人才难得”的邓小平都被革去官职、摘去乌纱,下放到江西某企业当钳工。“文化大革命”期间有部电影叫《青松岭》,影片中的主人公叫钱广,顾名思义,来钱的门路很广。此人尽管是