

# 国土资源职教改革与创新

GUOTU ZIYUAN ZHIJIAO GAIGE YU CHUANGXIN

向 东 主 编



中国地质大学出版社

ZHONGGUO DIZHI DAXUE CHUBANSHE



## 图书在版编目(CIP)数据

国土资源职教改革与创新 / 向东主编. —武汉: 中国地质大学出版社, 2009. 10

ISBN 978-7-5625-2422-9

I. 国…

II. 向…

III. 国土资源-职业教育-教育改革-研究-中国

IV. F129.9-4

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 177802 号

## 国土资源职教改革与创新

向东 主编

责任编辑: 李菊凤

特约编辑: 刘英民 石磊

责任校对: 戴莹

出版发行: 中国地质大学出版社(武汉市洪山区鲁磨路 388 号)

邮政编码: 430074

电 话: (027)67883511 传真: 67883580

E-mail: cbb@cug.edu.cn

经 销: 全国新华书店

<http://www.cugp.cn>

开本: 880 毫米 × 1230 毫米 1/16

字数: 436 千字 印张: 14.75

版次: 2009 年 10 月第 1 版

印次: 2009 年 10 月第 1 次印刷

印刷: 武汉嘉亨印务有限公司

印数: 1—500 册

ISBN 978-7-5625-2422-9

定价: 38.00 元

如有印装质量问题请与印刷厂联系调换

## 《国土资源职教改革与创新》编辑委员会

主 编： 向 东

编 委： 陈书田 寇建国 高庆柱 高怀世  
刘纯荣 邓坤江 谭 兵 高新安  
栗显进 刘晓彦 孙中义 高 顿  
罗爱国 晏建忠 徐 文 朱伟钧  
刘英民

# 目 录

## ◆ 地质职工教育

|                                      |             |
|--------------------------------------|-------------|
| 从战略的高度和加强地质事业人力资源管理工作 .....          | 周德和(1)      |
| 湖北省地矿行业人才任用与培养的思考 .....              | 晏建中(4)      |
| 落实科学发展观 服务地质找矿 推动地勘培训事业又好又快地发展 ..... | 王永才(16)     |
| 贯彻科学发展观 加强人才队伍建设 .....               | 陆建忠 张丽辉(19) |
| 加强职工教育培训工作 促进单位可持续发展 .....           | 彭祥美(22)     |
| 关于地质找矿人才培养和激励机制的建议 .....             | 江光杰(25)     |
| 关于地质专业人才培养问题的思考 .....                | 欧阳成作(29)    |

## ◆ 职业教育、教学

|                              |                 |
|------------------------------|-----------------|
| 落实科学发展观 破解学院发展难题 .....       | 栗显进(33)         |
| 提高质量是职业成人教育发展的战略重点 .....     | 周耀华 刘英氏(36)     |
| 二十一世纪初成人教育发展方向构想 .....       | 周耀华(48)         |
| 关于高职院校教学改革思考 .....           | 周 海(53)         |
| 高职院校发展的“木桶效应”现象及对策 .....     | 孙中义 刘仁三(56)     |
| 高职院校促进教师职业能力发展的制度创新与实践 ..... | 高怀世 陈传胜 徐 明(60) |
| 当前经济环境下职业指导工作开展几点思考 .....    | 朱伟钧 杨 怡(63)     |
| 海峡两岸职业教育师资队伍建设的比较研究 .....    | 姜 平(67)         |
| 学习香港特区职业教育经验之我见 .....        | 庄汝森(71)         |
| 加强职业教育 加快高技能人才培养 .....       | 王克群(74)         |
| 对高职院校实施民主管理的思考 .....         | 徐元俊(77)         |
| 服务地质找矿 培养合格人才 .....          | 汤瑞湖(81)         |
| 发挥学科优势 立足地矿行业 培养地质人才 .....   | 吕国斌 叶洪波(84)     |
| 如何在当前经济条件下开展职业指导工作 .....     | 周金玲(88)         |
| 高职学生人文精神的缺失与构建 .....         | 王维新(92)         |
| 高职院校实训课程分析与基地实体化初探 .....     | 谭 兵 齐武福 王廷国(97) |
| 高职钻探技术专业工作过程课程体系构建初探 .....   | 黄 进(100)        |
| 高职数学建模活动模式的实践与探索 .....       | 万 萍(108)        |
| 计算机教学中创新能力的培养 .....          | 王星跃(112)        |
| 在教学工作中培养学生的情商 .....          | 包红梅(115)        |

|                                  |                  |
|----------------------------------|------------------|
| 高职院校国土资源调查专业产学研结合实践教学体系的构建 ..... | 柳汉丰 陈洪冶 游水凤(118) |
| 思想政治理论课中研究式教学法实践与探索 .....        | 吴尚忠(121)         |
| 基于 Google Earth 的数字化地貌教学初探 ..... | 田 锋(125)         |
| “任务驱动”教学法在应用文写作课程中的实践 .....      | 周 炫(129)         |
| 浅析项目教学法在基础会计课程中的应用 .....         | 李 真(134)         |
| 论生本管理的内涵与实施 .....                | 刘荣飞(137)         |

## ◆ 人力资源开发与管理

|                             |              |
|-----------------------------|--------------|
| 中国传统文化思想对现代人才管理的启示 .....    | 李 群(140)     |
| 绩效管理存在的问题及对策 .....          | 冯肖宏(143)     |
| 建设新型地勘单位 大力开发人才资源 .....     | 杨丽萍(146)     |
| 地勘单位中层管理者职业环境的调查分析与思考 ..... | 谢炳生 谭国华(150) |
| 浅谈西藏地勘改革发展创新之路 .....        | 张 磊(153)     |
| 农村人力资源开发路径研究 .....          | 周裕兰(156)     |
| 农民工就业困难原因分析及指导对策 .....      | 杨 恂 吴跃萍(159) |
| 突破制约地勘单位发展中存在的问题及其思考 .....  | 张 新(163)     |
| 树立终身学习的观念 成就理想事业的途径 .....   | 顾 伟(165)     |

## ◆ 思想政治工作

|                              |              |
|------------------------------|--------------|
| 创新思维 做好地勘单位思想政治工作 .....      | 贺海斌 张广民(169) |
| 对保持共产党员先进性长效机制建立的探讨 .....    | 王建辉(171)     |
| 正确认识和谐社会建设与高职学生素质教育的关系 ..... | 李振有(174)     |
| 高职院校大学生个人品德建设的意义与路径 .....    | 周政龙 杨顺榆(177) |
| 高校思想政治理论课人际教学的探讨 .....       | 刘洪波(180)     |
| 实施人性化思想政治工作须练就“点”上功夫 .....   | 徐桂银(184)     |

## ◆ 地勘技术、经济

|                                        |                      |
|----------------------------------------|----------------------|
| 落实劳动合同法 构建和谐地勘单位 .....                 | 赵忠泉(187)             |
| 关于运用法律维护地勘单位经济利益的探讨 .....              | 吴亚明(190)             |
| 用科学发展观指导地勘单位办公室管理工作 .....              | 何玉琴(193)             |
| 新疆尖山菱镁矿床成矿特征及找矿标志探讨 .....              | 陈 刚(196)             |
| 马鬃山南金山金矿区深部找矿钻探技术研究与应用 .....           | 卢采田 黄亚林(203)         |
| 地勘单位工勘施工安全生产工作探讨 .....                 | 李建平(207)             |
| YT-1 型防磁式钻孔测斜仪在河北省承德(M24)磁铁矿区的应用 ..... | 邢运涛 赵均文 于志坚 丁国栋(210) |
| 金溪县熊家山钼矿地质特征及成因 .....                  | 周建祥(214)             |
| 湖北省特大型滑坡调查与风险评价项目初步认识 .....            | 吴慈华 宁国民 袁 琴(217)     |

# 从战略的高度认识和加强地质事业 人力资源管理工作

周德和

(湖南省地勘局 湖南长沙 410011)

---

**摘 要:**地质事业面临着重大发展机遇,地质工作者要切实增强责任意识和紧迫感,继续发扬“三光荣”精神,在经济社会发展和地质找矿自身发展中建功立业,广大的职教和人事教育管理工作要从战略的高度认识和加强人力资源管理工作,为地质事业的发展提供人才和智力保障。

**关键词:**人力资源 教育培训 人才保障

---

事业的持续、稳定、健康发展,始终离不开人才做保障;人才的开发与管理,始终需要教育和培训做基础。2006年国务院颁发了《关于加强地质工作的决定》,从全面建设小康社会、加快推进社会主义现代化战略高度,指出了加强地质工作的重要性 and 重大意义,强调以科学发展观指导地质工作,推进地质科技进步,积极发展地质教育,加快地质人才开发,增强地质科技创新能力,为新时期的地质工作指明了方向,并提出了新的更高的要求。当前全国国土资源系统正在开展的地质找矿工作改革发展大讨论,要求通过开展广泛深入、多层面、多领域的讨论,总结探索并建立实现地质找矿工作既服务于经济社会发展,又实现地质找矿工作自身的持续快速发展的体制和机制,为地质工作提出了更加明确的目标和要求。地勘系统多年来作为国家从事地质找矿工作的主力军,必须要紧紧抓住这一发展机遇,积极调整产业结构,发挥主业优势,形成核心竞争力,主动承担起这一发展重任。因此,从战略的高度认识和加强人力资源管理工作,并采取切实有效的措施,加强人才队伍建设,为地质事业的发展提供人才和智力保障,显得尤为重要。

结合湖南地勘局近几年在由传统的人事教育管理向人力资源管理转型过程中的一些工作思考和实际做法,与大家共同探讨人力资源管理工作。

## 一、以人才强局战略为指针,准确把握人力资源管理工作定位

地勘系统长期作为事业单位,实行的是事业管理体制,在相当长的时期内,人事教育部门对人才资源的管理注重的是“人事管理”,工作的主要内容是基于编制控制下的职工招(接)收、分配与调配、工资福利管理与发放、基本技能的教育培训、专业技术职务与技能等级的评定、聘用、考核、人事档案的管理等,多属于行政性和战术性的工作。随着地勘系统逐步进入市场及产业结构的不断调整与转型,内部人才资源的供需矛盾、结构性矛盾日趋明显与突出,传统意义上的人事管理工作内涵已不适应经济发展的需要,“人事管理”开始向“人力资源管理”演变和转型。人力资源管理事实上存在着两种职能,分别是行政职能和战略职能,其行政职能就是前面提到的日常性“人事工

作”，而战略职能作为人力资源管理的重要理念之一，就是将单位员工视为非常重要的资源，是单位价值的重要体现，人力资源管理就是将这些资源加以有效地开发和利用，使之成为提高单位核心竞争力的重要推动力，其常规工作包括依据单位发展战略制订人力资源发展规划，制订人才引进与培养计划；协助单位实施产业结构调整，优化人才资源配置；制订教育与培训计划，提高员工素质与能力；建立具有激励性的用人与分配机制，调动员工积极性，提升单位经济发展效益等，强调的是人力资源管理工作要与单位的经济发展战略目标相结合，并将日常工作融合到具体的业务工作中去，在为单位发展提供人才保障的同时，创造和体现自身的工作价值。

近年来，湖南地勘局紧紧抓住加强地质工作的发展机遇，在经济发展上坚持了“地质立局、产业强局、和谐兴局”的发展理念，并同步提出、实施了“人才强局”发展战略。依据这一发展理念和发展战略，基于对全局人力资源的调研分析和产业经济的发展需要，我们制订了全局人才开发规划。规划围绕地质找矿主业和地勘产业经济的发展与结构调整，以有效提高各类人才的思想政治素质、经营管理能力、业务技术水平和开拓创新能力，建设好结构比例配置合理的“三支队伍”为目标（即高素质的党政领导干部队伍，以企业经理、项目经理为重点的经营管理队伍，以学科或技术带头人为骨干的专业技术技能人才队伍）和中青年优秀人才培养为重点，健全完善人力资源的有效配置与优化，着力推进人力资源管理体制与机制的创新，积极营造良好用人环境。遵循规划的要求，我们不断调整人事教育管理工作的定位，力求按照人力资源管理的本质与内涵开展工作，提升管理与服务水平，从几年的实际效果看，较好地满足和服务了地勘产业经济的发展。

## 二、以产业发展目标为导向，统筹制定人才资源开发工作目标

依据产业发展目标，做好人才需求预测，是人力资源管理工作的重要基础性工作。经过多年的发展与结构调整，地勘系统的产业结构基本上可以分为地质勘查业、工程勘察施工业及多种经营三大类。因此，人才资源的开发工作的目标，必须在统筹考虑队伍总体规模、现有人员素质与结构、各产业对人力资源的分类需求及其在经济总量中的比重等因素的基础上来制定。就湖南地勘局而言，全局人力资源队伍的结构、质量和配置存在许多与产业发展不适应的问题：一是与产业的多元化发展不相适应，地质主业与多门类的延伸产业的人才专业分布不均衡；二是与产业的专业化建设不相适应，按照专业资质建设的要求，人才无论是在数量上还是在质量上都有差距；三是专业技术人才的储备不足，形成专业技术或学科带头人的基础比较薄弱；四是队伍结构比例配置不协调，明显地呈现为劳动密集型；五是既懂专业又善经营管理的复合型人才比较缺乏。基于上述问题，我们从两个大的层面来思考和拟定人才开发的目标。

一是队伍的结构目标。分为队伍总体结构比例和分类结构比例两大类。队伍总体结构比例：按照产业发展的方向定位技术管理与服务型的发展目标，预期队伍中管理人员、专业技术人员、技能人员三类人员所占比例为 5:24:21，其中管理人员 10%，包括党政管理 2%，经营管理 4%，一般行政管理 4%。分类结构比例：预期专业技术人员结构中，正高、副高、中级、初级人员比例为 3:18:50:29，预期技能人员中，技师及以上、高级工、中级工、初级工比例为 3:44:33:20。

二是人才总量目标。依据队伍的结构比例，结合产业结构及专业资质建设要求，在保持队伍总体规模的条件下，确定人才总量目标，同时，进一步拟订各专业的人才需求量。

人才开发目标的合理制定，为人力资源管理工作奠定了良好基础，增强了工作的针对性和有效性。

三是以分层分级分类为原则，认真组织职工教育培训工作实施。

原一汽集团总经理在接受中央电视台采访时说：要使企业具有真正的创新能力和市场竞争能力，关键不在于投入多少资金用于购买新技术和新设备，而在于投入多少用于人力资源的开发与培训，这种投入，可能在短期一下子看不到直接的变化，但人的素养、学识水平、创新研究能力却在潜移默化中发生了变化。

基于湖南地勘局系统和地勘单位的实际情况,我们提出了分层、分级、分类的教育培训原则,采取自我培训与引进联合相结合的方式进行。分层主要是按照局、单位、个人三个层面分工负责的方式来组织开展教育培训;分级主要是依据职工的不同水平级别来组织开展有针对性的教育培训;分类主要是按照不同的专业类别和业务工作需要来开展诸如专业技术骨干专项培训、岗位培训、转岗培训、职业资格等级培训、新技术培训、管理人员培训、学历继续教育等。

从全局这一层面,近几年来我们重点是抓好以下几方面的工作。

- (1) 抓好三种带头人的培养,即学科带头人、技术带头人和项目带头人。
- (2) 抓好领导班子三个结构的调整与配置,即领导班子梯次的年龄结构、配套的专业结构、互补的智能结构。
- (3) 抓好三种形式的培训,即职业资格培训、高层次继续教育培训及新技术、新方法的培训。

#### **四、以用人分配机制为重点,努力营造人才工作成长良好环境**

按照事业单位改革及自身经济发展的要求,近年来,我们在探索新的劳动、人事用工、分配制度等方面做了一些尝试,按照人尽其用、人尽其才的原则,选拔任用优秀人才,形成“能者上,庸者下”的激励机制,努力营造人才工作成长良好环境。一是探索建立绩效工资制度,建立激励制度,收入向优秀人才和关键岗位倾斜,同时着眼内部,深挖潜力,提高单位的凝聚力、自我发展的能力和素质。二是逐步推进全员聘用合同制改革,在定编制、定职责、定人员的基础上,广泛实行逢进必考、竞争上岗,形成职工能进能出的机制。三是不断深化领导干部制度改革,完善民主推荐、民意测验、民主评议制度,逐步实行竞争上岗,建立健全领导干部综合考核评价制度。四是进一步加大人才引进的力度,人才流失和短缺的局面有所好转,队伍结构得到有效改善。

地质事业面临的发展机遇,要求广大地质工作者切实增强责任意识和紧迫感,继续发扬“三光荣”精神,在经济社会发展和地质找矿自身发展中建功立业,同时也赋予了我们职教和人事教育管理工作更加广阔的工作和研究空间,我相信,在多年来由大家共同倾注热情和心血构筑的充满活力的“两会”的组织、指导下,一定会取得更加丰硕的研究成果,为地质事业的发展和人才队伍的建设做出新的成绩。



# 湖北省地矿行业人才任用与培养的思考

晏建中

(湖北省地矿局 湖北武汉 430022)

---

**摘 要:**该文以人才资源为主线分别从湖北省地矿行业人才资源管理现状、湖北省人才管理存在的主要问题、古今人才界定标准、湖北省地矿行业人才使用与培养的思路等方面进行了探索,提出了留住人才是前提、引进人才是关键、善用人才是基础、培养人才是战略、激励人才是手段的工作思路。

**关键词:**人才 使用 培养 思考

---

人才问题,历来是各个朝代、各个国家共同关心的头等大事。自古以来,得人才者兴天下,得人心者得天下,国家兴盛,以人为本,这是从古至今颠扑不破的真理。当今,随着世界经济一体化的快速发展,人才竞争越来越激励。谁拥有人才优势,谁就拥有竞争优势,谁就能把人才优势转换为知识优势,谁就能赢得竞争优势的主动权。西方一些经济发达国家,凭借其强大的经济和科技实力,积极推行人才强国发展战略,以优厚条件在全球范围内加紧吸引人才,千方百计地从发展中国家争夺人才资源,形成了前所未有的人才竞争格局。面临如此激励的人才竞争形势,我们必须清醒地认识,一个国家也好,一个行业也好,一个单位也好,要在市场竞争中赢得人才竞争的主动权,就必须高度重视人才问题,把加强人才资源放在首位。

在我国经济发展进程中,矿产资源的严重短缺已经成为制约国民经济发展的瓶颈。为此,国务院于2006年颁布了《国务院关于加强地质工作的决定》并召开了全国地质工作会议,对加强地质工作进行了重大部署,明确提出培养一大批品德优良、基础厚实、知识广博、专业精湛的地质学专门人才,为提高地质工作水平提供有力的人才支撑。湖北省地处中部,在由农业大省向工业强省的转型中,大力加强地质工作,努力实现地质找矿新突破,造就规模适当、素质优良、结构合理,既能满足我省经济发展,又能加入国内外市场竞争的地质学专门人才队伍,从来没有像今天这样显得迫切和重要。

在当前市场经济条件下,湖北地矿行业面临的竞争日趋激烈,尤其是地质学专门人才已成为当前最重要和稀缺的资源,竞争的核心说到底就是人才的竞争。做好湖北地矿行业人才的任用与培养是地勘单位属地化管理以后,能否融入地方经济,实现又快又好发展的关键所在。本文拟运用相关理论知识,通过学习和借鉴古今人才界定标准,对湖北地矿行业人力资源现状分析,找出存在的主要问题,提出加强湖北地矿行业人力资源储备与开发的思路。

## 一、古今人才界定标准

人才存在于群众之中。科学的人才观告诉我们,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的人,都是党和国家需要的人才。

### (一)我国古代的人才标准

---

**作者简介:**晏建中(1955—),男,现任湖北省地矿局人事处副处长,研究方向:人力资源开发与管理。

中国自古以来就十分重视人才，古代著名军事家孙臆曾指出：“天地之间，莫贵于人。”任何一个组织乃至一个国家的建立和维持，都必须获得和拥有一批它所需要的人才。这正是中国古人的经验之谈。我们伟大的中华民族文化博大精深，各个不同时期，都有不同的人才选择标准。

1. 先秦时期选拔人才注重对人实际才能的考察。孔子提出了人才选拔的自然观察法，标准有七条：

- (1) 远使之而观其忠。即把他放在远处任职，考察他的忠诚；
- (2) 近使之而观其敬。即把他放在身边使用，考察他的崇敬心；
- (3) 烦使之而观其能。即交给他麻烦复杂的事务，考察他处理问题的能力；
- (4) 卒然问而观其知。即突然向他提问，考察他的智慧；
- (5) 告之以危而观其节。即告诉他处境危险，考察他的气节；
- (6) 醉之以酒而观其性。即让他醉酒，考察他的仪态；
- (7) 委之以利而观其守。即给他好处利益，考察他的德行操守。

2. 战国时期选拔人才重在综合考察。战国时期的李克提出了“五视”：

- (1) 居而视其所亲。即考察一个人平常亲近哪些人；
- (2) 富而视其所与。即考察一个人如何支配自己的财富，看他富贵时会把财富施于哪些人；
- (3) 达而视其所举。考察他在权高位重声名显赫之时举用何种人；
- (4) 穷而视其所不为。考察一个人在困厄之时能否保持高尚的操守；
- (5) 贫而视其所不取。考察一个人穷困时是否能守住气节而一介不取。

3. 三国时期诸葛亮选拔人才重在素质标准。诸葛亮的“七观”法认为，对人才的选拔和考评绝非易事，不仅提出了人才界定的“七观”法，还进一步指出，正确了解和把握一个人的内在素质不制订考察的素质标准更为复杂和艰难，这个观点在今天看来还是非常正确的。诸葛亮“七观”的主要内容有：志、变、识、勇、性、廉、信。

(1) 问之以是非而观其志。即把他放在是非正误之间，看他明辨是非，判断对错的能力和心志是非正派；

(2) 穷之以辞辩而观其变。即以诘问辩论的方法，提出尖锐的问题，极力让他参加辩论，观察他观点的变化，看其随机应变的能力；

(3) 咨之以计谋而观其识。即与其商议谋略计划，观察他的见识是否高明，是否具有远见卓识；

(4) 告之以祸而观其勇。即告诉他艰苦和祸乱即将来临，考察他是否临危不惧，是否有克服困难的毅力和勇气；

(5) 醉之以酒而观其性。即用美酒招待他，观察他的品性；

(6) 临之以利而观其廉。即让他在有利条件下或以金钱之利，考察其操守，看他是否廉洁；

(7) 期之以事而观其信。即托付他办事考察他是否诚信有义。

4. 魏晋南北朝时期人才选拔标准仍然以品德为重。魏晋南北朝时期，人才的选拔开始采取九品中正，九品中正实行之初，依然以品德测评为重，有六条中正的标准：

- (1) 忠恪匪躬；
- (2) 孝敬尽礼；
- (3) 友于兄弟；
- (4) 洁身劳廉；
- (5) 信义可复；
- (6) 学以为己。

州郡的中正官依据此六条标准把本州郡的士人分别评定为上上、上中、上下、中上、中中、中下、下上、下中、下下三等九级，称为九品。然后向吏部推荐，由吏部依品授官。九品中正要求由那些公正无私且有丰富识人经验的专家担任选拔者，还要综合核查九品名实，要求各等级都有一个具体客观的评定标准，最后中正官还要亲自或派人去察访每个士人的家庭背景与现实表现，并作出

评语,这就提高了人才的选拔标准。

5. 隋唐时期人才选拔推动了科举制的形成和发展。到了隋唐,科举制逐渐形成发展,并在中国历史上延续了1300多年。唐代,科举的科目发展为常设科目、非常设科目和特设科目三类。常设科目中有:秀才、明经、俊士、明法、明字、明算等;非常设科目有:三传、三礼、童子、道举等;特设科目所包括的内容则不胜枚举,大致可分为文、武、吏治、长才、不迁、儒学、贤良中直等几类。从科技一开始制定的标准,内容以及保质的措施来看,科举是有益于品德测评的,但是,科技发展到后来却大大削弱了对应试者品德的测评,对实际品德表现的测评被对道德思想理论的测评所取代,科技考试把本来注重对德、能、绩、效全面测评的选拔制度逐渐囿于对知识的考试。考试主要以儒家经典的理解和掌握水平作为选拔的标准,先贴经,每经十贴,每帖三言,通六以上为及格。然后口试,问经义十条,通十条为上上,通八条为上中,通七条为上下,通六条为中上,以上皆为及格。然后答时务测三道,通二道为及格。

6. 明、清两代的人才选拔重在做八股文。到了明、清两代,科举制逐渐走进了死胡同,取士以做八股文为标准。

中国古代,人们通过长期的社会实践和经验积累,提出了各种各样的人才界定标准,这些理论和实践经验为我们今天研究人力资源及人才问题打开了工作思路,是我们的前人留下的一笔十分宝贵的财富。

## (二)现代人才界定的基本依据

人才是当今社会生活中出现频率较高的一个词。但是,关于人才概念的界定却是众说纷纭。为了弄清楚什么是人才,有必要把几个概念搞清楚。

首先,从经济学的角度来分析,什么是人力资源?所谓人力资源是“人力”和“资源”两个概念的有机组合。其中,“人力”是指能够推动整个经济和社会发展的劳动者的劳动能力,或者说,是处在劳动年龄,已直接投入建设和尚未投入建设的人口的劳动能力。“资源”则是指财资的来源,即指能够给人们带来新的价值和使用价值的客观存在物。因此,所谓人力资源,即指存在于劳动力自身、能够创造新的价值和使用价值、可供开发使用的劳动能力的总和。

所谓人才,指的是人力资源中,素质层次相对较高的那一部分人。相对来说,人才具有以下三个特征。

1. 属于创造性劳动。一般来说人力资源所从事的是相对比较简单劳动,而人才从事的则是相对比较复杂的劳动,而且,人才从事的劳动都是必须经过一定时期的专门学习和培训,具备了某些特殊的知识、技能、能力和经验之后才能从事这种劳动,尤其是需要作出一些突破性的创造性劳动。人才与一般人力资源的本质区别也就在于这一特征。

2. 具有较大的社会效用。人才相对于一般人力资源具有更大的社会价值。由于人才的创造性劳动,使得人才发挥出超过社会平均效用的较大社会效用,为社会发展作出了较大的贡献。

3. 具有复杂性。人才的复杂性表现在两个方面,就社会效用来说,由于效用的多样性如“经济效益”、“科研成果”等不同效用之间本身的含义和量化标准存在着很大的模糊性,使得人才界定变得十分复杂;就人才的社会性来说,从一个角度来看,可能具有很大的正面社会效用性,但是,从相反角度来看,可能具有的是负面的社会效用性。因此,其复杂性决定了必须对人才的价值进行具体问题具体分析。

学术界对人才有三种不同的界定标准。

第一种是强调杰出性的狭义界定法。认为人才是特指少数能够推动历史发展、社会进步的杰出人物,比如毛泽东、邓小平等,强调的是杰出性;

第二种是强调才能性的界定法。认为人才包括社会上所有具有一技之长的人,既包括从传统意义上讲具有干部身份的人,也包括工人、农民、解放军战士以及各类人力资源群体中的能工巧匠,强调才能性;

第三种是强调学历和岗位的界定法。这是人事部的有关专家对这一概念所作的界定:一是指

人才是指具有中专以上学历的人员,二是指具有初级以上专业技术职称的人员,三是指无中专以上学历、无初级以上专业技术职称,但现在专业技术岗位上工作的人员。

### (三)人才界定的理论依据及个性特征

党的“十六大”赋予了人才概念以新的内涵。核心就是尊重劳动、本质就是尊重人才。判定人才的标准,必须同劳动、知识和创造联系起来,应尊重实际能力和贡献大小。人才应当是具有一定的知识和技能,能够进行创造性劳动,为物质文明、政治文明和精神文明建设作出积极贡献的人。无论是党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才,还是技能人才,只要为国家现代化建设,为行业经济发展和经济增长付出劳动,作出贡献,创造价值,都是党和国家需要地人才。因此,我们应该树立科学的人才观,鼓励人人争作贡献,个个都能成才。努力使一切劳动、知识、技术、管理活动竞相迸发,一切创造社会财富的源泉充分涌流。

复旦大学苏东水教授提出了东方管理思想,其中,体现在人才方面的东方人才观,可以概括为“以人为本,以德为先,人为为人”,其中“人为为人”是东方管理人才观的核心。苏东水教授认为:每个人首先要注重自身的行为修养,“正人必先正己”,然后从“为人”的角度出发,来从事、控制和调整自身行为,创造一种良好的人际关系和激励环境,使人们能够持久地处于激发状态下工作,主观能动性得到充分发挥,“人为”对于人才论来说,指道德水平发展成熟的个体表现出来的符合社会期望、有助于自我发展和组织利益的各种行为。由于个体社会角色、生理和心理特征不同,“人为”表现各种各样,但都表现为提高自我修养的积极行为倾向这一共同特征。“为人”指具有“人为”表现的个体的各种鼓励、帮助、关心、激励他人行为。“人为为人”的人才观念要求人才具有一种高度的道德境界,其行为以是否服务于别人并提高整个组织的工作绩效为依据。这种人才观表现了自我导向和他人导向的高度融合和有机统一。

从现代人才观来看,我们不仅要重视人才的业绩、重视人才的能力、重视人才的素质,还要重视人才的差异,在组织活动中,每个人才之间都存在着差异,而这种差异就是个性差异。在心理学中,个性是一个人的整个心理面貌,即具有一定倾向性的各种心理特征的总和。

个性是相对稳定的,虽然人才有时在受到外界强烈刺激之后,会作出与个性不符的行为,但在大多数情况下,人才的心理活动和行为模式是相对稳定的。个性具有共性和差异两个方面,每位人才都有与其他人才相同与不同的地方。人才个性差异的客观存在为人力资源管理带来了许多丰富的研究课题。主要表现在:

1. 气质差异。气质是指个人心理活动的稳定的动力特征。在组织活动中,我们会发现每个成员的脾气和性情都有所差别,有的成员直率、热情、精力充沛,有的成员安静、内向、善于忍耐,而有的成员孤僻、敏感、非常情绪化,还有的成员反映迅速、善于交际等。

气质是职业选择的依据之一,某些气质特征为一个人从事某项工作提供了有利条件。比如:黏液质和抑郁质的人较适合从事持久、细致的工作,而多血质和胆汁质的人适合从事反映灵活的工作

2. 性格差异。人与人之间的个性差异最明显的就是性格差异。性格是指一个人在现实中的稳定态度和习惯化了的行为方式中所表现出来的个性心理特征。个体性格的形成依赖于先天因素和后天因素,先天因素主要是生理遗传状况的差别;后天因素包括自然环境和社会环境两个方面的影响。

如果性格类型与职业特点相吻合,个人会感到兴趣和内在的满足,并能发挥自己的聪明才智;如果性格类型与职业特点相近,个人经过努力,也能适应并做好工作;如果性格类型与职业特点相斥,则个人对职业毫无兴趣,不能胜任工作。

3. 能力差异。能力是指人们成功地完成某种活动所必须具备的个性心理特征。能力和活动密切联系着。一方面,人的能力在活动中形成、发展和表现出来;另一方面,从事某种活动又必须以一定的能力为前提。

湖北省地矿行业任何一种职业对工作者的能力都有一定的要求。比如:会计、出纳等方面的人

才除了要掌握一般的会计核算方法外,还要懂得地勘会计的核算方法,对于地质工程,除了具备其他工程公司的有关施工技术和方法外,还要求懂得地质相关的专业知识。这就要求个人在选择职业时,要实事求是地检验一下自己的学识水平和职业能力,这样,才能找到“用武之地”。

4. 兴趣与爱好。兴趣是指一个人力求知识、掌握某种事物,并经常参加该种活动的心理倾向。有的人对自然知识感兴趣;有的人的兴趣倾向于情感世界,活跃于人际关系领域;有的人对智力操作感兴趣。具有某种兴趣特征的人适合从事有兴趣要求的职业。一个擅长技能操作的人,在技能操作领域得心应手,如果硬把他的兴趣转移到书本理论上,他就会感到无用武之地。

个人的兴趣爱好有很多,一般说来,兴趣爱好广泛的人选择职业的自由度就大一些,他们更能适应各种不同岗位的工作。

5. 人才界定的理论与实践依据。按照苏东水教授为代表的东方管理学派的观点,人是现代管理中最重要因素。实现管理现代化归根到底是人的现代化。因此东方管理学派将获得人才视为得人的关键,在管理中能否得到贤能之助,关系到事业成败。东方管理学派认为,现代化的人才应该具备指挥才能、参谋才能、监督才能和执行才能等基本素质。

从哲学的角度来看,东方管理学的要素可以概括为“道”、“变”、“人”、“威”、“实”、“和”、“器”、“法”、“信”、“筹”、“谋”、“术”、“效”、“勤”、“园”15个方面。因此,在界定人才时,需要相应考察这些素质上的表现。

(1)道。即治国之道。东方管理学主张一切管理工作都要顺道。道就是管理工作中必须遵循的客观规律。所谓“顺道”也就是管理者应该遵循被管理的人、组织和物的基本属性和运动特征。

(2)变。即随机应变。也就是在把握客观规律的基础上,随时随地根据外部环境的变化而采取变通的方法,去解决生产经营中所遇到的问题。外部环境变化了,人在实际工作中也必须作出相应的调整。

(3)人。即以人为本。东方管理学派强调人际关系的协调,注重关心他人,爱护他人,帮助他人共同成就事业。

(4)威。即权威。在工作实践中,通常都要涉及运用权力来指挥和影响组织成员的工程。其中有些权力是制度所赋予的,而有些权力则是依靠个人的魅力、品格和专长自发产生的。

(5)实。即实事求是。孔子认为,管理者不能仅仅凭借自己的主观判断,就妄断下属的善恶或事情的曲直。他告诫说:“知之为知之,不知为不知,是知也。”这就要求我们界定一个人才时要考察他是否凡事量力而行,扬长避短,办事情应注意时机和地点的选择,要不偏不倚。

(6)和。即以和为贵。东方管理学强调“和为贵”,实现“我为人人,人人为我”的共同协作与发展的状态。

(7)器。即重器利器。孔子云:“工欲善其事,必先利其器。”“器”也就是生产工具,对于人类的生产和生活的作用非常大。事业的成功除了要有正确的思想和理论指导外,还必须依靠先进的工具设备来帮助人们提高效率。器的道理实际上就是要求人才要懂得因事、因时、因地制宜,做到事半功倍。

(8)法。即依法治理。依法治理可以避免“人治”的种种随意性和独断性,从而在平等的基础上公正地对待每一个人和每一件事。

(9)信。即诚信创业,取信于民。所谓“正人先正己”就是希望管理者能够通过自身修养的提高,在群众中树立良好的形象。个人形象树立和保持的过程,就是一个人信誉建立的过程。

(10)筹。即运筹帷幄。在实际工作中,只有那些善于运筹帷幄的人才能最大程度保证最终获得成功。

(11)谋。即预谋决策。所谓凡事预则立,不预则费讲的就是要提前预谋筹划,才能把握局势发展的先机。人才需要具备“谋”,“谋”更侧重预测和把握未来发展的动向。

(12)术。即巧妙运术,也就是讲求方式方法。同样一个工作,采用不同的管理手段和方法,其效果会截然不同。我们所选拔的人才必须是善于运用各种工作方法的人。



(13)效。即高效廉洁。所谓廉洁,就是不贪财物,立身清白。东方管理学在强调人提高工作效率、合理利用资源的同时,也注重从人的自身道德素质这一根本入手,主张身教重于言教。

(14)勤。即勤俭致富。东方管理学不仅要求人们勤勉为政,而且提倡人人克勤克俭,反对奢侈享乐。

(15)圆。即圆满合理。这就要求管理活动的结果一定要符合广大职工的需要,兼顾各方面的利益。

东方管理学的核心是“以人为本”。既要重视人在管理中的基础性、根本性作用,同时也要重视和尊重单位职工在组织管理过程中的主体地位。必须选人育才,培养和造就人才来加强单位组织的管理。

## 二、湖北省地矿行业人才资源管理现状

湖北省地矿行业现有在岗职工总数 7707 人(不含离退休的 0.8 万人),其中:专业技术人员 3779 人,占职工总数的 49%。在专业技术人员中,具备教授级职称人员 61 人,具备副教授级职称人员 705 人,具备中级职称人员 1433 人,具备初级职称人员 1580 人。从湖北省地矿行业职工队伍的组成来看,无论是管理岗位还是生产一线,都需要具备相应的专业知识,从人员组成的结构来分析,属于知识技术密集型的单位或组织。

近年来,随着国务院和湖北省人民政府对矿产资源的需求和对地质工作的重视,湖北省地矿行业人才资源的管理出现了四个方面的变化。

### (一)加大了人才的引进力度,专业技术能力不断增强

近年来,湖北地矿行业加大了人才引进的力度:一是地勘单位直接到中国地质大学、长安大学、吉林大学等相关学校直接与大学毕业生见面,直接在校招收相关专业人员;二是通过湖北省人事厅组织的事业单位公开招聘,录用了部分专业技术人员。专业技术人员的结构比 2005 年提高了 5 个百分点。

### (二)以地质找矿为主体的专业技术队伍初步形成

局属地勘单位由五大块组成:一是地质调查院及其分支机构由 11 个单位组成,分别是湖北省地质调查院、鄂东南地质大队、鄂东北地质大队、鄂西北地质矿产调查所、宜昌地质勘探大队、第二地质大队、第四地质大队、地球物理勘察技术研究院、国土测绘院、地质科学研究所、地质实验研究所。二是地质环境总站及其分支机构由 3 个单位组成,分别是地质环境总站、省水文地质工程地质大队、地质灾害防治中心。三是工程勘察及施工由 5 个单位组成。分别是武汉地质工程勘察院、地矿建设工程院、第一探矿工程大队、第三探矿工程大队、冶金地质勘探队。四是后勤服务单位。五是学校和医院,如湖北国土资源职业学院和湖北省地质职工医院。

### (三)地质人才的培养环境得到优化

湖北地矿行业在生产经营工作中,十分重视在职专业技术人员的培养,在培养高层次人才方面,先后与武汉理工大学合作举办了 20 人的在职矿业硕士班,与中国地质大学(武汉)合作举办了 21 人的在职工业工程硕士班。在学历教育方面除了集中办班外,还制定了各项优惠政策,鼓励职工岗位成材。

### (四)地质人才的激励机制逐步得到完善

初步建立了首席工程师或项目首席工程师津贴制和地勘单位领导干部年薪制。

## 三、湖北省地矿行业人才管理存在的主要问题

虽然,我省地矿行业在人才管理方面采取了一些积极的措施和办法。但是,湖北省地矿行业现有的人才管理现状与体制,与湖北经济的发展要求相比,还存在较大的差距,其基本框架是在长期

计划经济体制下形成的,面上管理仍然走不出传统管理的圈圈,形成了一些人才资源管理中的困难和问题,主要表现在以下几个方面。

#### (一)知识的价值观发生了变化

人才原有的组织归属感逐渐淡化,形成了人才逐步向高工资高福利的单位流动。在国家统包统配条件下,大专院校学生基本是由国家出资负担其主要培养费,由国家统一分配。毕业生在就业问题上处于一种被动地位,一种报效心理。如:“一颗红心,两种准备”,“一块革命的砖,那里需要那里搬”。教育体制改革以后,院校学生学费自费比例越来越大,毕业生的就业已经由原来的“统包统配”改为“双向选择”,知识的价值观,毕业生的择业观发生了较大的变化,单位效益好,福利待遇高,各类求职的人就越多,人才资源储备就越来越集中;单位效益不好,工资福利待遇低,求职的人就减少,人力资源缺乏的矛盾就越来越突出。例如湖北地矿行业某单位,为了留住专业技术人员,特意到东北高校专门招聘了从农村考入大学的16名毕业生。可是,五年以后,只留下了5名人员。

#### (二)人才资源管理的重要性认识不足

人才资源管理人员本身的素质有待提高,当前,湖北省地矿行业还没有树立人才资源管理的新概念,或者说对人才资源管理的认识不足。大多数地勘单位还是延续原有的老办法,将干部归党群部门管理,一般技术干部和工人归人事教育部门管理。部分人事教育科甚至被办公室或经济部取代,这在一定程度上导致了地勘单位岗位工资制、职工合同化管理执行不彻底,人才资源的整体效应未能得到充分的体现。部分地勘单位人力资源管理部门只负责劳资、档案等工作,很少涉及到人才资源规划、分析、绩效评估和培训,也没有将这些职能与招聘、晋升、福利等有机结合。陈旧的管理理念和方式方法,使人力资源管理干部始终处于被动的事物性工作中,无暇思考创新工作机制。

#### (三)激励机制不完善

奖励机制没有完全到位,良好的激励既能使人才安心而积极地工作,又能培养对组织的归属感。从管理心理学的角度来讲,激励主要是满足人们的需要,使其产生的潜能得到充分发挥,人生价值得到满意的体现。地勘单位属地化管理以来,在工资、奖金和福利方面实行的仍然是国家事业单位的工资标准,对于一些有才能、创造价值高、贡献大的职工来说,所作的贡献与所获得的劳动报酬不成正比。而恰恰这些问题,在少数地勘单位中一直没有引起高度重视,没有认真调查研究和逐步完善,致使部分专业技术人才感到自身的价值得不到体现,自身的潜能得不到发挥。于是,有的“转行”,有的“跳槽”。

#### (四)忽视了人才的培养

市场竞争主要是人才的竞争,而人才的竞争又是教育培训的竞争。社会的发展,人类的进步,从根本上来讲都是源于人的学习能力。在今天这样一个高速变革的社会,学习与知识更新实际上已经成为一种基本的生存技能。个人也好,团体也好,不学习就无法适应形势的变化,知识不更新难以立言立身。在全球化和市场化的相互“耦合”下,经济力量正在打破区域、产业、人种,将政治、经济、社会、文化等各种问题,组成一个“庞大的矩阵方程式”。可是我们的少数地勘单位只注意了使用,而忽视了培养和发展。只知道使用现有的人才,而不知道如何根据日新月异的环境、单位未来的发展目标以及个人的职业发展方向去进一步培养适应市场需要的各类人才。由此而影响了人才个人职业的发展,使他们感到没有发展和提高的希望。

#### (五)评价方法的科学性有待提升

地勘单位职位分类线条粗,单位考核标准不同,量化的考核标准不规范,考评结果准确度难以把握。单一的领导考核为主的考评方法,容易忽视群众意愿。由于优秀等次与职务晋升没有紧密挂钩,削弱了对职工的吸引力。职称资格评审也存在“熬年头”、“照顾”等现象。

#### (六)人才资源的结构不尽合理

特别是专业结构不尽合理,越是关键岗位的职位,越难找到适用的人才。主要表现在以下三个方面。

1. 缺乏项目首席工程师或学科带头人。近年来,地勘单位聘用的首席工程师不多,在职的学科带头人更是寥寥无几。

2. 缺乏拔尖的技术人才。随着境外地质市场的进一步拓展,湖北地矿行业的生产经营工作要求这种人有能力开辟境外地质市场,具备有最新的新技术、新理论、新方法,能与境外相关公司相抗衡的能力。

3. 缺乏高素质的管理人才。熟练地掌握外语,熟悉国际通行的法律法规,有很强的地质专业知识和技能。

#### 四、湖北省地矿行业人才资源储备与开发的思路

湖北地矿行业要发展只有在工作中勇于创新、善于创新。面临科技进步日新月异,市场竞争瞬息万变,还是停留在一个水平上,就是不作为。合理开发和有效利用人才资源是摆在我们面前的一个十分重要和严肃的科研课题。

##### (一) 职业生涯设计是提高人才可用能力的必备条件

职业不仅提供给个人谋生的手段,而且创造了迎接挑战,实现自我价值的大好机会和广阔空间。随着市场经济的发展,组织间竞争日趋激烈,组织已经无法依靠长期雇佣来发展,人才更无需依附某一个组织而生存。人才越来越关注自身的“可用能力”。地矿行业只有适应人才需求的改变,在做好人才资源规划、工作分析的基础上,制订与地勘单位发展规划相适应的人才职业生涯规划,帮助人才把握对职业困境的控制能力,才能更好地平衡人才的工作、生活,使其达到实现人生价值的目标。

##### (二) 培养人才是战略

人才不是一朝一夕就能成长起来的,正所谓“十年树木,百年树人”。人才工程是一项十分复杂且艰巨的系统工程,而人才培养是这项系统工程的关键环节。只有抓好这个具有基础性、前瞻性的关键环节,人才队伍才能焕发出蓬勃的生机和无限的活力。人才的培养不应忽视三个方面的内容,这就是周期与渐进;紧迫与艰巨;途径与方法。

1. 人才培养的周期性和渐进性。人才培养的周期性,大体表现为时间周期性、目标周期性和内容周期性等。从时间周期上看,人才培养是一个漫长的过程。由一个自然人成为一个社会人,成为一个人才,需要不断地积累知识和经验,提高素质和能力。而不同的组织、社会基于不同的条件,人才成长周期和人才培养周期也有所不同。有的组织,比如,湖北省地质勘查装备中心的技工人才,培养周期一般而言要短于湖北省地勘单位从事地质勘查的专业技术人才。有的国家根据本国的实际情况把人才培养周期定得长一些,有的国家则定得短一些。再比如,在义务教育年限上,英国实施 11 年义务教育,我国实施 9 年义务教育。

人才培养目标的实现也具有周期性。根据人才教育培训的基本规律,教育目的和在实施过程中具有周期性。比如,同样是职业道德教育,在初中、高中、大学乃至工作岗位都要进行。虽然,实施的层次不同,但是总体目标是一样的,出现周期性的反复。

人才培养也具有渐进性,渐进性与周期性是紧密相连的。现代社会由于人的培养周期较长,不同阶段的培养目标不尽一样。比如,中学、大学和工作岗位上的培养要求、内容和形式都会带有该阶段的特征。一方面,个人的成熟具有阶段性,不同阶段实施不同的培养措施。另一方面,不同社会发展阶段对人才素质发展的要求不一样,也要讲阶段性。

2. 人才培养的紧迫性和艰巨性。湖北省地矿行业人才培养的紧迫性主要表现为人才需求的紧迫性。随着《国务院关于加强地质工作的决定》的颁布、湖北省地方政府经济发展对矿产资源的渴求以及境外地质项目的拓展,对地质矿产、水文地质、工程地质、地质灾害防治与监测、物化探、地质实验、探矿工程、地质测量等类专门人才的需求急剧增加,这给行业人才培养提出了一系列的挑战,同时,也造成了巨大压力。地质学专门人才的缺乏必然影响湖北省地方经济发展的速度和质

量。目前,我省的地质行业专门人才队伍建设上的青黄不接已经成为突出矛盾,在这种背景下看我们的人才培养过程,愈发显得紧迫和艰巨。

3. 人才培养的途径和方法。不同的行业对人才层次、规格、类型等方面的需求不同。在人才培养的途径方法上也有不同体现。在培养途径探索、培养模式选择方面都要在人才层次、规格和类型上注意与地矿行业的经济发展及其对人才培养提出的新要求相适应。与此同时,要依托行业所属职业学院、中国地质大学以及地勘单位对职工进行培训和职工个人自学成才的整体功能,充分发挥人才培养途径的效力。

(1) 开展人才培养途径和方法的研究。信息社会在很大程度上改变了人才接受信息、增长才识、提高能力的方式和方法。例如,进一步加强网络在人才培养中作用的研究,发挥局域网和远程教育网等先进手段的实际运用,逐步实现人才培养技术现代化、形式多样化、方法科学化。

(2) 改进培养方式。在抓好行业职业院校教育的同时,抓好自学成才、函授与网络教育、职业教育、单位培训。比如,地矿行业生产一线的专业技术人员,他们长期工作和生活野外工区,不对他们进行培训又不能解决地质专业技术知识更新的问题,回来集中学习又影响工作进度和工作总体安排,针对这种情况,对他们进行网络教育,将课件挂在网上。这样,既解决了培训问题,又不影响工作进度。

(3) 建立有效的人才培养机制。建立起人才培养、使用、流动、激励、服务和领导的新机制,开创人才辈出、人尽其才的新局面。实施教育优先战略、重点扶持职业教育、重视继续教育。

(4) 注重制度创新。建立公正科学的人才评价机制,建立科学有效的激励机制,激发高层次人才持续创造潜能。比如,专业技术人才在地勘经济发展中取得显著成绩的,在职称评定时,加大破格力度;专业技术人才取得突出科研成果的,在单位经济发展和地方经济建设中有一定影响的,积极推荐其享受省政府津贴和国务院政府津贴。

(5) 加强高技能人才队伍建设。抓好高技能人才培养基地建设,加快提高职业教育师资队伍建设,充分发挥高职院校培养高级技能人才的作用,发挥地勘单位培养高级技能人才的作用,加快紧缺技能人才培养。如,地勘单位的地质技工、钻探技工、测量技工、机械技工是地质工作中不可缺少的一个重要组成部分,它好比地勘单位仪器设备上的螺丝钉或配件,没有他们,整个仪器设备也不能运转。因此,加强地勘行业技师队伍的建设不容忽视。

### (三) 引进人才是关键

古人云:国之兴,长于政;政之兴,在得人。无才无以立国,人才乃立国之本。培养人才,引进人才,是振兴事业的基础,而科学合理地使用人才是达到引进人才振兴事业的关键。引而不用,不如不引。引进人才的标准是什么?怎样引?历史上大凡有功绩的帝王、政治家都以无畏的胆略和英雄气魄,把“出身、地位、资历、学历”放在一边,做出正确有效的选才策略——唯才是举。那么,湖北省地勘行业要达到“富民、强队、兴局”的目标,也应该以史为镜。做到:引才不问门第,引才不凭资历,引才不论文凭,引才不看相貌,引才不计年龄。

引才不问门第,就是要让才干卓越的“无背景者”脱颖而出,成为国家经济建设和行业经济发展的骨干力量。

引才不凭资历,就是不要带上“有色眼睛”任人唯贵、任人为资而埋没人才。一般来讲,学历、职称、资历等与能力是基本一致的,但不能简单的把他们等同起来,有学历的“书呆子”是谈不上什么能力的,有职称的“南郭先生”也是谈不上什么能力的,有资历的人并不等于有能力的人。

引才不论文凭,就是要在选拔人才时,不能简单地将学历高低与人才级别等同起来,既要重视文凭,又不唯文凭,注重实际工作能力和解决问题的能力,全面、客观、公正地考察一个人的才能。

引才不看相貌,就是引才不能以貌取人。人的身高与相貌是由父母的遗传决定的,而能力与才智是后天培养的。看一个人的外表是无法觉察其本质的,凭一个人的相貌与身高也是不可能衡量其能力的。有的人其貌不扬,但却是千古奇才。如:春秋时期的晏婴作为齐相出使楚国,楚灵王因他身矮多次侮辱他,他不仅以高超的智慧化解了侮辱,而且,使楚灵王不得不以最好的礼遇接待他。