

中国 人才资源开发 全书

主编 徐颂陶 徐理明 迟耀春

中国人事出版社

中国人才资源开发全书

主 编 徐颂陶 徐理明 迟耀春



中国人事出版社

图书在版编目(CIP)数据

中国人才资源开发全书/徐颂陶,徐理明主编—北京:中国人事出版社,1998.11

ISBN 7-80139-285-X

I. 中…

II. ①徐…②徐…

III. 人才-资源开发-研究-中国

IV. C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(98)第 28501 号

中国人事出版社出版

(100028)北京朝阳区西坝河南里 17 号楼)

新华书店经销

涿州市星河印刷厂印刷

*

1998 年 11 月 第 1 版 1998 年 11 月第 1 次印刷

开本:787×1092 毫米 1/16 印张:55.25

字数:1320 千字 印数:1—5000

定价:258.00 元

《中国人才资源开发全书》

编委会

主 编 徐颂陶 徐理明 迟耀春

副主编 熊学忠 杨朝仁 何国臣 彭兴业 朱立言

编 委 徐颂陶(人事部副部长兼中国人事科学研究院院长)
徐理明(国家行政学院教授)
迟耀春(海南大学学术中心主任、副教授)
熊学忠(云南行政学院副院长、副教授)
杨朝仁(深圳行政学院副院长、副教授)
何国臣(沈阳行政学院副院长、副教授)
彭兴业(北京行政学院副院长、副教授)
朱立言(中国人民大学行政系主任、教授)
段尔煜(云南省人事厅处长、研究员)
张学栋(中国行政管理学会高级建筑师)
周 敏(深圳宝安石油有限公司党委书记、高级工程师)
田银玲(北京市公安局党校副校长、副教授)

编写人员 (按姓氏笔划为序)

于 军	么子国	田银玲	冯苏京
朱立言	刘旭涛	刘利霞	迟耀春
杨朝仁	杨春琦	杨春德	何国臣
张学栋	张续华	李大琨	谷宏大
吴春晖	周 敏	范学臣	金 利
胡启生	段尔煜	段 磊	徐颂陶
徐理明	殷明胜	董 明	董素静
彭兴业	熊学忠		

绪 论

奉献在读者面前的这部《中国人才资源开发全书》，是适应人才资源开发实践的迫切需要而作，是适应深化人事制度改革的迫切需要而出，是党的人才人事工作改革开放成果的反映，也是我们这一批作者心智的结晶，并且这是全国哲学社会科学规划办批准的国家重点项目《我国干部人事制度改革研究》成果之四。

作为沟通作者与读者心灵的一部书，我们有责任、也有义务在本著付梓之际，说点“贴心话”，以达“一点通”的目的。

一、引发撰写本著的动因

撰写，尤其这类“大部头”的撰写，总有多种引发的诱因、动因。就本著而言，主要源于下列三个转变的需要。

1. 新旧世界格局和新旧世纪的转变

由两极到多极化的世界格局，由奋起的中国 20 世纪到振兴的中国 21 世纪，我国在这个多极化的趋势中如何定好位，“跻身于世界民族之林”，特别是面对经济全球化和综合国力的激烈竞争，面对知识经济的到来和知识创新速度的加快发展，我们靠什么去定位、去跻身？实践告诉我们，靠的是邓小平理论和党的基本路线的指导，靠的是先进的科学技术和高素质的人才。我国社会主义现代化事业的成败取决于这两条，说到底就是“人才决定一切”，成于斯，败于斯。这就是我们撰写本著的第一视点、第一动因。

2. 新旧体制与人事管理模式的转变

由传统的计划经济体制到社会主义市场经济体制的建立与完善，这是生产关系的全局性、根本性的转变。与之相适应，适应计划经济体制的传统干部人事制度和管理模式必须改革，并转向整体性的人才资源开发上来，这是第一动因的延伸。江泽民同志在党的十五大报告中指出：“我国现代化建设的进程，在很大程度上取决于国民素质的提高和人才资源的开发”；“培养同现代化要求相适应的数以亿计高素质的劳动者和数以千万计的专门人才，发挥我国巨大人力资源的优势，关系到 21 世纪社会主义事业的全局。”要把人才资源开发战略与经济发展战略、可持续发展战略、科教兴国战略有机地联系起来，关键是靠人才，正如胡锦涛同志在 1998 年 2 月 13 日中宣部、人事部举行的邓小平人才人事理论座谈会上的讲话中所说：“谁拥有人才优势，谁就拥有发展的优势，就会在世界范围的竞争中处于主动的地位。”这就是我们撰写本著的出发点。

3. 实现我国人才资源从量到质的转变

按照传统的统计口径和标准，具有中专、初级职称以上即为人才，到 1995 年

底,我国共有 4465 万人,其中专业技术人员达 2705 万人,公务员达 528 万人,经营管理人员达 445 万人,诚然,这是了不起的进步。然而,无论数量和质量以及结构、分布,都不能满足社会经济发展的需要,与发达国家、地区相比,差距很大。为了适应需要,缩短差距,必须坚持和加强党对干部人事工作的领导,坚持党管干部原则,加快人事制度改革步伐,加大人才资源开发力度,将人力资源量的优势,转化为人才资源量与质的优势。促进这一种转变的实现,就是我们撰写本著的第三个动因。

正是由于上述种种驱动力,促使我们这一批来自“五湖四海”的作者形成了强劲的凝聚力。从而,经过两年多的艰辛探索,终于以《中国人才资源开发全书》,作为全国哲学社会科学科研基金“八五”国家重点项目《我国干部人事制度改革研究》课题的系列成果之四面世了!

二、本著的框架结构体系

构建如此繁杂的框架体系,既需要高屋建瓴、运筹帷幄统揽全局的能力,更需要把握与已经出版的同类论著的相比较而独创的特色,我们这支作者队伍的内在驱动力、凝聚力所形成的合力,集中体现于此。

本书初稿近二百多万字,经三番五次的修改,直至统稿、定稿,精简为一百三十万字,这说明我们是力备“精益求精”的,同时也说明是集思广益的结晶,是按需编书、心智优化的产物。

第一篇 总 论

着重阐述了人才资源的涵义、价值、意义;人才资源开发的战略、理论、规律。其最主要的特点是:理论铺垫较为扎实,全面而系统,严谨而通俗,可读性和实用性强。其中如人才资源开发的二元目标、三大定律、四个层次;人才成长两大规律、人才流动三大规律;人才资源开发的蓄电池原理、同素异构和要素有用、动态适应、互补增值、信息催化和激励强化、组织凝聚与主观能动、人才成长的综合效应等原理及其应用;……这都是各类人才自我开发和完善必备的知识,都是各级领导干部特别是高中级干部必备、必用的理论。

第二篇 环 境

着重阐述了人才资源开发软硬环境的营造,为各类人才“健康成长和施展才华创造良好的环境”。其中着力于人才资源开发的宏观调控、社会保障、社会化服务、政策法规等“四大体系”的建设。如此软硬件、内外部的系统配套,特别在社会化服务体系中突出人事代理、咨询与人才测评等,一反讲服务就是“吃喝拉撒睡”、“生老病死苦”等生活保障(当然,并非不是重要的内容),确属有“标新”之意。我国当前仍然严重地存在着人才资源结构性短缺,有的部门和单位的领导仍然只把

“尊重知识,尊重人才”停留在口头上。我们要提倡和树立人才是第一资源,第一把手抓人才资源开发的观念,乘社会主义市场经济体制建立的东风,深化人事制度改革,着力营造一个良好的人才辈出、优秀人才脱颖而出的环境。

第三篇 主 体

着重阐述了政府、学校、企事业单位、家庭和个体等各主体,在人才资源开发中的功能与各具特点的行为方式等。这就既全面系统地构筑了人才资源开发的主体“群”或“链”,又精确而准确地描述了各主体相应的职责及作用。诚然,这既符合自上而下与自下而上主体系统开发、追求整体效益的原则,又符合中国传统文化中的“修、齐、治、平”的拓展哲学,诸如人才兴衰“匹夫有责”,“养不教,父之过”与“教不严,师之情”,“国清才子贵”等,强调了个体自身、家庭、学校、单位、国家等主体各自的责任。殊不知,人才的成长与作用的发挥,无不渗透着各类主体的综合作用;同理,任何人才都要以其聪明才智奉献祖国、回报社会,包括培育了自身的母校及师长、家庭及父母。“羊有跪乳之恩,鸦有反哺之义”,高层次人才更应追求、实践这类惊世、醒世至理名言。“一个人追求的目标越高,其才能就发展得越快,对社会就越有益”,反之亦然。

第四篇 客 体

着重阐述了包括国家公务员、经营管理人员、专业技术人员在内的人才大军的开发,以及地区性、世界性、老年性人才资源的开发。这几大客体的开发,具有很强的针对性,也有其前瞻性,如中西部与东部沿海地区之间如何引导人才的合理流向,改变现实的“孔雀东南飞”的局面,就象引导外资投向那样逐步向中西部和农业、林业、畜牧业转移那样有效;又如“银色”人才,如何避免与中青年人才“抢饭碗”,特别在当前和今后相当长时期内就业压力巨大的环境下,这对矛盾将更加突出。为此,所提供的战略、策略及举措,是有一定参考价值的,其学术价值及含量也是不低的。

第五篇 介 质

着重阐述了主体作用于客体的中介或手段,突出了规划、教育与培训、管理与配置、使用、人才市场、投资与收益等几大介质或纽带,并侧重于主客体之间以及与环境之间的有机联系。其中许多内容及其知识体系,如教育、卫生保健等的投资收益分析,又如用人的艺术与技术等,在人才资源开发领域中都是独具特殊作用的。如人才的使用,可称得上论说精华,其中所列的人才群体结构的五种模式(单核、双核、隐核、多核、无核)以及如何强化、控制内核的五种举措,都是很有现实意义的。

第六篇 借 鉴

着重阐述了国外人才资源开发的动因、内容、途径、趋势,并分述了发达国家与发展中国家以及跨国公司人才资源开发的各自特色。其中许多举措,不仅新颖独特而且卓有成效,值得大胆吸收与借鉴。作为领导干部,包括从事干部人事工作的干部,其知识、见识、胆识、能力和人格魅力,都要与其职位和权力相称。为此,本著提供了一些开阔眼界、拓展视野的内容,例如IBM公司的“尊重人”、“竭诚服务”、“一流主义”的三条“金科玉律”,松下公司育才的七把金钥匙等。其旨意在于解放思想,促进我国人才资源开发更上一层楼。

三、本著撰写的队伍与特点

1. 三员结合的写作队伍

官员、教员、学员“三员”优势互补,扬长避短。其中,徐颂陶院长是抓总的“设计”与“指导”,撰写了有关章节,并对全书进行审定工作;迟耀春主任和几位副院长都是“双肩挑”的,段尔煜、张续华、田银玲等,均属专家型、业务型的。他们为本著提供了丰富的现实素材与营养,并撰写了针对性和应用性强的内容。教员及学员,多属对现行人才资源开发有较深研究并有浓厚兴趣者,都是行政管理、人事管理及经营管理专业的硕士或博士研究生,有宽阔的知识面和新视野,创新能力强,弱点也是不言而喻的,幸有扎实的调研和官员的补救。因此,“三员”中层级不同、地域不同,但心劲一致,这就形成了良好的求真务实氛围和学术创作群体。

2. 四结合的写作特点

虚实结合。突出了揭示人才资源开发内在规律的理论、原理、定律,并且以针对我国人才资源开发存在的问题为深层背景,作了选择性阐述。因此,读起来还是有一定兴味的。与此同时,注意了操作性、实用性,有许多内容就是授人以技能、技巧、艺术。

中外结合。以当今我国社会主义市场经济体制的建立、完善为背景,以解决当前和今后人才资源开发的疑难问题为立足点,除总结自身短暂的新鲜经验外,侧重于借鉴境外人才资源开发的理论研究成果和有益的经验教训,还包括许多操作性的技术与方式方法等。

机关企事业及家庭、个体结合。从主体特别是从客体,以及从主客体作用的中介,几乎是全方位地阐释了人才资源开发的系统工程及相互的作用。诚然,关键在于党政机关,在于人、财、物、时、信息的战略部署与策略谋划,比如,面对大批下岗职工,政府如何筹划再就业工程,面对机关大批富余人员,政府如何将消极的安排转化为调整其人才结构、提高其人才档次,这都是主体中的主角责无旁贷的天职!

动静态结合。无论个体、群体,还是地域性、产业性的人才结构及档次,都是

变动、发展的,并且其变动发展有着内在的规律性,比如“人往高处走”、“良才择明主”等,是否称得上规律性,在社会主义现代化建设与和平环境下,怎么开发人才,其规律是什么,这都是跨世纪、新世纪的课题。

3. 五种技巧的运用

导读——起引路、提纲挈领的作用;

案例分析——作为深入理解和运用有关原理、技能,联系实际、开阔思路的一种重要方式,也是一改以往“死气沉沉”的旧习,变为“生气勃勃”的新风;

画图列表——以数据、形象化的手法阐述问题,以改当前图书中有书“无图”、自始至终全是文字的“呆板式”写法;

运用公式——本著几十个公式,多表明量化的实际运用,表明现代人才资源开发研究中文理交叉运用的趋势;

参阅相关部分的注释——对部分内容必不可免的交叉,采用如此的注释和交代,旨在不致造成文字的重复,达到“少而精”的目的。

这五种技巧的运用,是反映图书事业的发展趋势,是为本著增色之点。

企盼着同仁、读者的评判和赐教。

徐理明

1998年2月25日

于国家行政学院

目 录

第一篇 总 论

第一章 人才资源及其开发	(3)
第一节 人才资源	(3)
一 人力资源与人才资源.....	(3)
二 人才的素质.....	(8)
三 心理、能力与成才.....	(10)
第二节 人才资源开发	(14)
一 人才资源开发与传统人事管理	(14)
二 人才资源开发与新技术革命及市场经济	(17)
三 人才资源开发的新角度	(19)
四 人才资源开发的新课题	(21)
五 人才资源开发的法规建设	(22)
第三节 整体性人才资源开发	(24)
一 整体性人才资源开发的内涵	(24)
二 整体性人才资源开发的举措	(27)
第二章 人才资源价值	(33)
第一节 人才资源价值论	(33)
一 人才资源价值体系	(33)
二 人才资源价值要素	(36)
三 人才资源价值实现	(39)
第二节 特定人才群体开发的 价值	(41)
一 老年人才资源开发的 价值	(41)
二 女性人才资源开发的 价值	(43)
第三节 人力资源价值的评价	(45)
一 人力资源价值的货币化 计量法	(45)
二 人力资源价值的非货币 化计量法	(52)
第三章 人才资源开发战略	(59)
第一节 人才资源的地位和作用	(59)
一 人才资源的地位	(59)
二 人才资源的三大作用	(60)

三 加速人才资源开发的三大举措	(61)
第二节 人才资源开发的战略目标	(63)
一 人才资源开发的微观战略目标	(63)
二 人才资源开发的宏观战略目标	(66)
第三节 人才资源开发的战略地位	(74)
一、人才资源是社会主义市场经济发展的关键	(74)
二 人才资源开发是一切管理的核心	(75)
三 人才资源开发是实现社会综合发展目标的要求	(76)
第四章 人力与人才资源开发的理论与规律	(79)
第一节 人力与人才资源开发的基本思想	(79)
一 中国古代人才资源开发的基本思想	(79)
二 西方现代人才资源开发的基本思想	(81)
三 我国当代人才资源开发的基本思想	(85)
第二节 人力与人才资源开发的理论	(87)
一 人力与人才资源开发理论的形成	(87)
二 人才资源的指标体系	(89)
三 人才资源开发的二元目标、三大定律、四个层次	(90)
四 成才规律与人才辈出、人才整体理论与双峰曲线理论	(94)
五 整体性人才资源开发原理	(97)
第三节 人力资本理论	(100)
一 人力资本理论今昔	(100)
二 人才资源磨损理论	(105)
三 人力资本投资理论	(108)
第四节 人才资源开发的基本规律	(113)
一 总量适度	(113)
二 素质优化	(114)
三 结构合理	(115)
四 布局相宜	(117)
五 整体开发	(119)
六 人才成长的两大规律	(119)
七 人才流动的三大规律	(122)
第五节 人才资源开发的基本原理及应用	(124)
一 干电池到蓄电池原理及应用	(124)
二 同素异构到要素有用原理及应用	(126)
三 动态适应与互补增值原理及应用	(128)
四 信息催化与激励强化原理及应用	(130)
五 组织凝聚与主观能动原理及应用	(132)
六 人才成长的综合效应原理及应用	(133)

第二篇 环 境

第一章 人才资源开发宏观调控体系建设	(141)
第一节 人才资源开发宏观调控的总目标与运作	(141)
一 人才资源开发宏观调控的总目标	(141)
二 人才资源开发宏观调控的运作	(142)
第二节 人才资源总量的宏观配置	(145)
一 影响宏观配置的因素	(145)
二 宏观配置的问题及其对策	(147)
第三节 人才市场的宏观调控	(149)
一 市场机制的培育	(149)
二 市场秩序的维护	(152)
第四节 人才资源环境的宏观改造	(158)
一 政治环境的改造	(158)
二 文化环境的改造	(159)
三 经济环境的改造	(161)
第五节 人才资源发展的宏观战略指导	(163)
一 人才资源发展战略结构	(163)
二 人才资源发展战略研究	(165)
第二章 人才资源开发社会保障体系建设	(175)
第一节 人才资源开发与社会保障	(175)
一 社会保障是社会的稳定机制	(175)
二 中国社会保障体系	(176)
三 社会保障制度对人才资源开发的作用	(177)
第二节 我国社会保障制度的改革	(178)
一 我国社会保障制度存在的问题	(178)
二 我国社会保障制度改革的目标	(179)
第三节 养老保险	(181)
一 养老保险及其基金筹集	(181)
二 退休养老保险的待遇给付	(184)
第四节 失业保险	(185)
一 我国失业保险制度的内容	(185)
二 我国失业保险制度的改革	(186)
第五节 健康保险	(188)
一 现行健康保险制度的内容	(188)
二 健康保险制度的改革	(190)
第三章 人才资源开发社会化服务体系建设	(193)
第一节 人事代理	(193)
一 人事代理是一项创新的事业	(193)

二 人事代理的业务范围与功能	(195)
三 推进我国人事代理工作的发展及对策	(199)
第二节 人才测评	(202)
一 人才测评的原理	(202)
二 人才测评的类型与原则	(205)
三 人才测评的方法与技术	(207)
第三节 人事咨询	(218)
一 何谓人事咨询	(218)
二 人事组织诊断	(219)
三 人事心理咨询	(226)
第四章 人才资源开发政策法规体系建设	(233)
第一节 党政领导干部选拔使用法规	(233)
一 党政领导干部选拔任用的规定	(233)
二 党政领导干部使用的有关法规	(238)
第二节 专业技术人才资源开发基本法规建设	(241)
一 职称、资格法规	(241)
二 工资、福利法规	(247)
三 退休、保险法规	(253)
四 专业技术人才培养的有关政策法规	(256)
第三节 人才市场及流动人员人事档案的管理法规	(258)
一 人才市场管理法规	(258)
二 流动人员人事档案管理法规	(261)

第三篇 主 体

第一章 政府在人才资源开发中的作用	(267)
第一节 社会、政府、人才的互动关系	(267)
一 社会需求、政府职能和人才资源开发	(267)
二 政府在人才资源开发中的特殊地位和任务	(269)
三 外国政府对人才资源的开发	(271)
四 构建面向 21 世纪的中国人才工程	(273)
第二节 政府开发人才资源的职能分析	(275)
一 政府职能与政府手段	(275)
二 制定与实施规范、制度建设与体制完善的政府职能	(276)
三 组织领导、投资与宣传、研究、咨询的政府职能	(284)
第三节 人才资源保护、人事争议仲裁和引智工作	(291)
一 关于人才资源的保护	(291)
二 人事争议仲裁	(292)
三 引智工作	(295)
第二章 学校在人才资源开发中的作用	(299)

第一节 人才资源开发中的学校主体	(299)
一 学校及人才资源开发中的主体网	(299)
二 学校课程的文化传播功能	(300)
三 学校人才开发的特点	(302)
四 学校人才开发的主体作用	(303)
第二节 学校对人才质量的开发	(304)
一 知识教育	(304)
二 能力教育	(306)
三 理想教育	(308)
四 道德教育	(309)
五 心理教育	(310)
六 生理教育	(311)
七 美的教育	(312)
第三节 学校教育改革与人才资源开发	(313)
一 学校教育改革价值论	(313)
二 人才开发中的学校教育改革	(315)
三 人才开发与高校开放式办学	(317)
四 一个教育改革的实例	(319)
第三章 家庭在人才资源开发中的作用	(323)
第一节 家庭与成才的关系	(323)
一 家庭的教育与人才的培养和开发	(323)
二 双亲结构对子女成才的影响	(325)
三 家庭环境对成才的影响	(328)
四 名家谈家庭教育	(329)
第二节 家庭人才开发的特点	(331)
一 人际关系的亲近与教育开发的无私性	(331)
二 开发内容的广泛和方法的灵活性	(333)
三 开发形式的反复和时间的终生性	(334)
四 家庭人才开发的社会性和时代性	(336)
五 家庭人才开发中家传、家风的继承性	(337)
六 家庭人才开发中的初级群体性	(338)
第三节 家庭对人才质量的开发	(339)
一 基本生活能力的培养	(339)
二 基本社会生活知识的教育	(341)
三 成人与成才教育	(343)
第四节 家庭人才开发的原则和方法	(346)
一 更新观念	(346)
二 家庭民主	(347)
三 身教言教	(347)

四 宽严适度	(348)
五 因势开发	(348)
第四章 企事业组织在人才资源开发中的作用	(351)
第一节 企事业组织人才资源开发的目标与任务	(351)
一 企事业组织人才资源开发的主客体和目标	(351)
二 企事业组织人才资源开发的职能与任务	(353)
第二节 企事业组织人才资源开发预测与计划	(353)
一 工作分析	(353)
二 人才资源现状分析	(355)
三 人才资源预测	(357)
四 人才资源计划	(358)
第三节 企事业组织人才的获得	(360)
一 人才招聘	(360)
二 人才选拔	(363)
第四节 企事业组织人才资源开发中的激励和监控	(365)
一 人才激励	(365)
二 冲突与监控	(367)
三 人才激励与人事监控的关系	(369)
第五节 企事业组织人才资源开发评估	(370)
一 企事业组织人才资源开发成本管理	(370)
二 企事业组织人才资源开发审计	(372)
第五章 人才个体在人才资源开发中的作用	(377)
第一节 个体的自我培育与开发	(377)
一 人才个体自我培育与开发的过程阶段	(377)
二 人才个体自我培育和开发的内在素质条件	(380)
三 人才个体自我培育和开发的外在环境条件	(382)
四 人才个体内在素质对外在环境的作用	(383)
第二节 个体人才资源开发的动力论	(385)
一 人才个性发展动力论	(385)
二 非智力因素动力论	(387)
第三节 个体人才资源开发的行为	(390)
一 人才个体行为选择与限制	(390)
二 人才个体成才行为过程分析	(392)
三 人才个体成才过程中的社会互动行为	(397)
四 国外对人才个体检测的指标	(400)

第四篇 客 体

第一章 国家公务员人才资源开发	(405)
第一节 目标与价值	(405)

一 目标——造就跨世纪集成型行政人才·····	(405)
二 国家公务员管理——高层次人力资源开发的价值·····	(412)
第二节 路径选择·····	(412)
一 国家公务员人才资源开发的系统工程·····	(412)
二 职位分类与国家公务员人才资源开发·····	(414)
三 考试录用与国家公务员人才资源开发·····	(415)
四 考核与国家公务员人才资源开发·····	(415)
五 奖惩与国家公务员人才资源开发·····	(416)
六 升降、任免与国家公务员人才资源开发·····	(418)
七 交流与国家公务员人才资源开发·····	(419)
第二章 企业人才资源开发·····	(421)
第一节 企业人才资源开发的迫切性和战略性·····	(421)
一 企业人才资源开发的迫切性·····	(421)
二 企业人才资源开发的战略性·····	(423)
第二节 企业人才资源开发的原则、方法和改革·····	(425)
一 企业人才资源开发的四个原则·····	(425)
二 企业人才资源开发的六种方法·····	(427)
三 企业人才资源开发的改革·····	(427)
第三章 专业技术人才的开发·····	(431)
第一节 开拓多种途径进行专业技术人才开发·····	(431)
一 不同类型的高层次专业技术人才需要不同的培养途径·····	(431)
二 高层次金融专门人才培养多样化途径·····	(434)
三 高层次计算机专门技术人才培养多样化途径·····	(436)
第二节 专业技术人才开发战略·····	(439)
一 增加教育投资,挖掘潜力,加速教育事业的发展·····	(439)
二 抓紧培养紧缺人才,以适应形势发展的需要·····	(440)
三 加快教育改革步伐,改善人才结构,提高人才队伍素质·····	(441)
四 大胆启用新生力量,改变人才队伍老化现象·····	(442)
五 加快人才管理制度的改革,充分发掘现有人才潜力·····	(442)
六 实现人才观念的转变,造成“尊重知识,尊重人才”的社会风尚·····	(443)
第四章 地区人才开发·····	(445)
第一节 地区人才开发的背景·····	(445)
一 人才配置与经济效益·····	(445)
二 地区人才开发的差异·····	(447)
第二节 中西部地区的人才开发·····	(448)
一 中西部地区的基本特点和人才开发的政策·····	(448)
二 中西部地区人才强化开发的途径·····	(450)
第三节 东部沿海地区的人才开发·····	(453)
一 沿海地区的人口状况·····	(453)

二	沿海地区的经济发展与人才开发政策	(455)
第五章	人才的回流与引进	(459)
第一节	人才要回流	(459)
一	世界性人才外流情况	(459)
二	我国人才外流的特点	(460)
三	我国人才外流的原因	(461)
四	我国人才回流的举措	(464)
第二节	人才要引进	(469)
一	人才引进的战略意义	(469)
二	人才引进的战略	(470)
第六章	老年人才资源开发	(473)
第一节	人才资源的第二次开发	(473)
一	什么是老年人才资源开发	(473)
二	老年人才资源开发的可行性分析	(474)
三	老年人才资源开发要转变观念、理顺关系	(475)
第二节	老年人才的形成及其作用的发挥	(476)
一	老年人才成长与发展的因素探讨	(476)
二	老年人才群体各类型	(479)
三	老年人才继续发挥作用的原则	(480)
四	老年人才发挥作用的方式	(482)
第三节	老年人才资源的具体开发	(483)
一	老年人才资源开发的现状与存在的问题	(483)
二	老年人才资源开发的策略思路	(484)
第四节	老年人才的管理与保护	(486)
一	老年人才的管理	(486)
二	老年人才的保护	(488)
三	老年人才资源开发的实例——北京市面向经济建设 努力开发第二次人才资源	(489)

第五篇 介 质

第一章	人才资源规划	(495)
第一节	人才资源规划的基础	(495)
一	人才资源规划及其目的、绩效	(495)
二	人才规划的类型及权变因素	(496)
三	目标:人才资源规划的基础	(499)
第二节	人才资源规划的原理与程序	(500)
一	人才资源规划的六大基本原理	(500)
二	人才资源规划的内容	(502)
三	人才资源规划的程序	(504)