

中国领导人才的开发与管理

——2010领导人才论坛暨第二届中国党政与
国企领导人才素质标准与开发战略研讨会论文选集

ZHONGGUO LINGDAO RENCAI DE KAIFA YU GUANLI

萧鸣政 杨河清◎主 编
李 震◎副主编



人民出版社

中国领导人才的开发与管理

——2010领导人才论坛暨第二届中国党政与
国企领导人才素质标准与开发战略研讨会论文选集

ZHONGGUO LINGDAO RENCAI DE KAIFA YU GUANLI

萧鸣政 杨河清◎主 编
李 震◎副主编



人民教育出版社

责任编辑:李媛媛

装帧设计:肖 辉

版式设计:程凤琴

责任校对:吕 飞

图书在版编目(CIP)数据

中国领导人才的开发与管理——2010 领导人才论坛暨第二届中国党政与国企
领导人才素质标准与开发战略研讨会论文选集/萧鸣政 杨河清 主编.
—北京:人民出版社,2011. 11

ISBN 978 - 7 - 01 - 010239 - 9

I. ①中… II. ①萧…②杨… III. ①中国共产党-领导人员-人才管理-文集
②国家行政机关-领导人员-人才管理-中国-文集③国有企业-企业领导-
人才管理-中国-文集 IV. ①D262. 3 - 53②D630. 3 - 53③F279. 241 - 53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 186792 号

中国领导人才的开发与管理

ZHONGGUO LINGDAO RENCAI DE KAIFA YU GUANLI

——2010 领导人才论坛暨第二届中国党政与国企领导人才素质标准与
开发战略研讨会论文选集

萧鸣政 杨河清 主编

人民出版社 出版发行
(100706 北京朝阳门内大街 166 号)

北京新魏印刷厂印刷 新华书店经销

2011 年 11 月第 1 版 2011 年 11 月北京第 1 次印刷

开本:710 毫米×1000 毫米 1/16 印张:27

字数:536 千字 印数:0,001-3,000 册

ISBN 978 - 7 - 01 - 010239 - 9 定价:56.00 元

邮购地址 100706 北京朝阳门内大街 166 号
人民东方图书销售中心 电话 (010)65250042 65289539

前 言

随着经济发展的转型与产业发展的全球化,各国之间的人才争夺战愈演愈烈,如何更好地在世界范围内吸引、保留及发挥人才的作用成为各国领导人首要考虑的问题。

在各支人才队伍中,领导人才是一支非常重要的队伍。这不仅是因为中国知识分子有着“学而优则仕”的传统,更大程度上是因为领导人才肩负着引领国家转型发展与政治经济建设的重任,既是改革的实践者,更是制度环境最重要的塑造者。人才强国需要高端引领,人才开发需要以用为本,领导人才是所有人才之中的领头羊、火车头,在人才强国战略实施中具有十分重要而关键的地位。

在二十一世纪的今天,世界形势变化多端,政治体制多元发展,经济利益格局重心调整,民主改革日益高涨,我们应该培养与选拔什么样的领导人才,这是摆在各级党政部门和人力资源研究者面前的一个重大任务,也是我们科研工作者应该积极探讨的重大课题。因此,领导人才问题已经成为关系党和国家事业发展的关键问题,其中,素质标准是核心,开发战略是关键。只有确立了合理的素质标准,才能有效地对领导人才进行选拔、培养和使用;只有建立了科学的开发战略,才能真正地实现我们所确立的领导人才素质标准,提升我国各项事业的管理水平,从而促进国家发展。

鉴于此,北京大学人力资源开发与管理研究中心发起并且设计了全国领导人才论坛。领导人才论坛的设计,就是为昨天的领导人才、今天的领导人才与明天的领导人才连线,为国外的领导人才、海外的领导人才与大陆的领导人才搭台,为中央的领导人才、地方的领导人才与各单位的领导人才汇聚,为每位领导人才提供一个交流与发表观点的学术平台。在领导人才论坛上,是领导人才的,可以介绍经验、交流思想;不是领导人才的,可以学习经验、开发素质,准备成为明天的领导人才!

北京大学人力资源开发与管理研究中心,自2003年成立以来,以研究与推动领导人才开发工作为己任,积极申报与承担了国家社会科学基金项目“党政领导人才素质标准与开发战略研究”,成立了课题研究小组。并于2005年会同相关单位在国内首次以党政与国企领导人才为主题,主持召开了首届中国党政与国企领导人才素质标准与开发战略研讨会,社会各界200多人参加了会议,会议上课题组发表了8篇研究论文,其中有3篇后来在美国、日本及韩国的杂志上发表,人民网等权威媒体先后对本次会议进行了相关报道,会议取得了较好的学术和社会影响。

2010年是人才年。这一年,全国第二次全国人才工作会议胜利召开,首个国家中长期人才发展规划成功颁布,中共中央2010—2020年深化干部人事制度改革规划纲要颁布,中国人才论坛召开,国家对人才工作的重视达到了前所未有的高度,人才强国战略实施全面提速。与人才年机遇相一致,同时为了更好地从理论层面上贯彻落实国家人才强国战略,加快我国党政及国有企业领导人才开发的进程,北京大学人力资源开发与管理研究中心发起并且会同中国人力资源开发研究会、中国行政管理杂志社等单位共同召开了2010年领导人才论坛暨第二届中国党政与国企领导人才标准与开发战略研讨会。

会议采取主题演讲、专题讨论、专家点评的形式,主要围绕新时期中国党政、国企领导人才的素质标准与评价,开发战略与方法,业绩指标与考评等主题展开讨论。除大会确定的主题外,与会者还就当前党政领导人才公开遴选,党政、企业、专业技术人才队伍间合理交流以及国有企业领导人才全球公开招聘,职业经理人制度建设等热点问题进行了广泛而深入的研讨,得出了诸如以人为本、以德为先、高端引领、整体开发等对党政和国企领导人才开发具有时代价值和战略意义的研究成果与先进理念。

此次会议是继北京大学等单位于2005年10月举办的首届“中国党政与国企领导人才素质标准与开发战略研讨会”之后的第二次人才研究盛会,来自美国、新加坡、中国大陆、中国台湾、中国澳门地区的著名专家学者以及中组部、国资委相关领导和企业高层代表100多人参加了本次研讨会。

本次会议得到了北京大学、中国人力资源开发研究会、首都经济贸易大学等社会各方面的大力支持,也受到了舆论界广泛的关注,人民网、中国日报(英文版)、搜狐网、北京大学新闻网、北京大学电视台等多家主流网络

媒体对本次会议进行了较大篇幅的报道,网易、中国日报(中文版)、中国广播网、新华社等 20 多家网络媒体转载了相关新闻。光明日报、中国教育报、中国人事报等多家权威报纸也以新闻或专访的形式对本次会议进行了相关报道。此外,《中国行政管理》等杂志将对本次会议的理论成果以组稿或文献综述的形式进行展示。相信众多媒体的关注在扩大本次会议影响力的同时,也会吸引越来越多的人关心、关注、支持和推动国家人才强国战略的顺利实施。

该论文集包括我们从大会论文中挑选与修改后的 53 篇发言稿与论文。其中第一部分是大会致辞与大会嘉宾的 6 篇主题发言稿,第二部分是 2 篇嘉宾发言稿与 45 篇大会论文。这些大会论文涉及领导人才素质标准 10 篇、领导人才选拔方法 7 篇、领导人才业绩考评 12 篇、领导人才培养与开发 10 篇、与领导人才开发相关的其他方面论文 8 篇。

我们相信,以这种课题研究与伦坛的形式对领导人才的素质标准与开发战略及相关领域进行理论思考和实践探索,并对其成果进行梳理和呈现,是一件有意义的事情。

论文集编辑过程中,向勇、邢凯旋、金志峰、杨平、张如国、张满、步星辉、张轩、赵源、葛连高、彭韬、王琳琳、刘居正、黄雪芬等协助我做了大量工作,对于论文集文字进行了初步审阅工作,在此表示感谢。由于我们水平有限,资源有限与时间有限,论文编辑过程中不当之处,请读者批评指正。

大会执行主席 萧鸣政

2011. 5. 13

目 录

前 言	1
-----------	---

第一部分 大会致辞与主题演讲

致辞部分	3
王丽梅致辞	3
李成言致辞	5
主题演讲	7
关于领导干部考试测评工作科学化的几点思考	7
领导能力的建设和开发	11
领导者能力评价理论与方法的新进展	14
新时期的干部培养与能力建设问题	17
后备干部的选拔与培养	20
领导干部选拔任用实践问题	24
领导干部心理健康干预模式研究	27

第二部分 大会论文集

领导人才素质标准研究	33
我国党政领导人才选拔标准界定	33
管理经验对个人特质在领导行为中的影响研究	41
——以台湾籍经理人为例	
西方主要发达国家领导人才的素质标准与评价比较及其启示研究	50

人才概念的发展和“国际化人才”的定义	78
试论我国行政领导应具备之基本精神	84
中国传统政府领导人才标准及应用探析	94
——以刘劭《人物志》为例	
高校党政领导干部胜任力素质模型构建研究	101
论新时期国有企业领导人的素质模型与构建	111
中外领导人才演讲能力比较与启示	116
公安领导者的危机决断力	124
——以我驻海地维和警察被埋事件为例	
领导人才选拔研究	133
中国领导干部选拔任用制度的形式与比较	133
关于党政领导干部竞争性选拔中“防止简单以考取人”的思考	138
管理人才的甄选模型	141
浅谈国有企业的选人用人	154
我国党政领导干部公开选拔制度浅析	161
品德测评对党政领导干部的影响力分析	167
领导人才考评研究	173
党政领导干部政绩评价主体的系统构建	173
MAP——电脑模拟情景管理才能评鉴	183
党政领导人才素质测评的现代技术方法研究综述	188
公安机关女性领导力的开发实践及改进对策	195
党政干部工作满意度调查分析	205
——以山西省某市 337 个调查样本为例	
省部级领导干部作风考察的思考	213
基层公务员队伍作风建设状况调查	218
近五年地方党政领导干部政绩考核指标体系研究的现状分析	236
浅析中国党政领导人才绩效考评的指标建设	243
银行业构建综合计分卡绩效管理系统的实践探索	251
软件企业高级人才评价体系及实践	263
员工公平判断与绩效考核满意度关系之研究	273
领导人才开发研究	286
领导与组织创造力的开发	286
我国地方党政机关青年领导人才成长规律初步研究	296

大型国有企业人才开发与培养实践研究	304
我国现阶段党政领导人才开发主要政策评析	315
——从公共效益视角	
浅析国有企业领导干部培训问题及对策	322
均衡人才资源 保障教育公平	329
——浅析河南省漯河市召陵区探索教育公平的实践	
美国公务员能力建设中的电子学习模式述评	336
从秦国的人才政策看人才集聚	344
中层管理人才的激励和发展策略研究	351
人才建设新思路	361
其 他	376
和谐的劳资关系与人本管理研究的主要问题	376
“中国式”的出资人监管问题	378
高管团队性别构成与组织绩效的相关性分析	381
——以 123 家上市公司为例	
以就业为导向的管理类研究生胜任力模型研究	395
员工参与感知与情感承诺	406
——个体层面权力距离的调节效应	
财经类院校硕士生培养的改革与探索	415

第一部分

大会致辞与主题演讲



致辞部分

王丽梅致辞

尊敬的各位领导、各位嘉宾、各位代表,大家上午好,非常高兴参加今天的 2010 年领导人才论坛暨第二届中国党政与国企领导人才素质标准与开发战略研讨会。在此,我谨代表北京大学对各位领导、各位嘉宾、各位代表的光临表示热烈的欢迎,对北京大学人力资源开发与管理研究中心一年多来的辛勤筹备,对中国人力资源开发研究会、首都经贸大学劳动经济学院、北京大学政府管理学院等单位对于论坛给予的支持表示衷心的感谢。

北京大学是一所享誉世界的知名学府,至今已经有 112 年的历史,它初名叫京师大学堂,也是当时中国最高教育行政机关,辛亥革命后,于 1912 年改名为“北京大学”。学校现有教职工 15000 多人,各类在校学生 3 万多人,目前学校的教师、教授、博士生导师、中国科学院院士及国家重点学科和国家重点实验室的数量均居全国高校之首。

过去的十年,在国家“211 工程”和“985 工程”的大力支持下,北京大学迈出了创建世界一流大学的坚实步伐,迎来了建校以来最好的发展时期之一。推进政府管理和社会服务创新,加快人才强国步伐是时代的要求,也是新时期赋予北京大学的神圣使命。我们将借助多学科交流、大师云集、基础雄厚的独特优势,为国家的人力发展战略、人才体系的建设做出我们应有的贡献。

北京大学人力资源开发与管理研究中心是我校专门从事人力资源学术研究与实践服务的机构,2003 年成立以来,在注重基础理论研究的同时,一直关注国家人才工作实践,特别是关注党政及国有企业领导人才队伍的建设。作为国内最早研究党政及国企人才的科研机构之一,中心承担了包括国家社科基金重点项目在内的一系列相关科研项目,在领导人才测评与开发方面取得了较为丰富的理论成果,并以主持中组部相关课题的形式参与了 2010—2020 年国家中长期人才发展规划纲要的制定工作。此外,中心还积极参与了多项与国家重大人才工作密切相关的理论及实践活动。2005 年,由中心会同中国人力资源开发研究会、中国行政管理杂志社等单位,一起主办了中

国党政与国企领导人才素质标准与开发战略研讨会,是国内首届以党政与国企领导人才为主题的学术会议。

2010年,全国第二次人才工作会议召开,人才强国战略实施提速,国家对人才工作的重视程度达到了前所未有的高度,在此背景下,以党政暨国企领导人才为研讨主题的2010年领导人才论坛的举办具有非常重要的意义。党政领导人才和国有企业领导人才是国家人才队伍的重要组成部分,对这部分人才队伍的素质标准与开发战略进行理论研究和实践探索,既有着深刻的理论意义,也有着深远的现实意义。我们相信来自不同国家、不同地区的领导、嘉宾、专家学者们会聚一堂,探讨理论前沿,交流实践经验,一定能产生众多的新成果,从而为人才强国战略的实施注入强大的动力。

最后,我再次代表北京大学预祝本次研讨会取得圆满成功。谢谢大家。

(王丽梅系北京大学校务委员会副主任、党委原副书记)

李成言致辞

各位来宾,大家上午好。金秋时节,秋高气爽,在这收获的季节里,我们迎来了第二届领导人才的学术论坛,这是一件可喜可贺的事情,在这里我代表北京大学政府管理学院对参加本届论坛的专家学者以及同学们表示最热烈的欢迎,并感谢你们的到来。

领导人才的研究是一个博大精深的课题,它是人力资源理论当中非常重要的理论问题,也是领导学当中核心的理论与实践的问题,当然,它也是世界人类智慧研究的重要组成部分。我们知道领导人才在领导学当中占有十分重要的地位,但是就人类历史来讲,首先是产生了管理学,在19世纪末20世纪初,管理学诞生的时候,给人类发展带来了巨大的推动。由于管理学的应用,使得人类快速走向了高科技的发展阶段,在这个过程当中,尤其是到了20世纪二三十年代,领导学从管理学当中分离出来,又进一步地大大推动了领导活动的发展,尤其是关于领导人才的研究又进入到了一个深入发展并且面临着挑战的阶段。在这样一个时期,领导人才的飞速发展推动领导学的深入研究,同时又来不断推动领导活动走向一个高科技的新的阶段,在这样一个实践当中,我们对领导人才这个概念及其理论有了高度的共识,有了科学的认知。

今年6月,我和萧鸣政教授都参加了北京市司局级人才的面试考官工作。在面试过程中,我就看到领导人才领导能力方面的测评已经成为政府管理中十分关注的一个方面。这次面试的主题就是领导能力素质。能力素质的内容及其意义已经在实践中得到大家的共识,很多领导与考官在谈到这个问题的时候,有理论,有实践,让我们听了以后很受启发,这就说明领导人才领导能力及其素质建设问题已经成为我们管理实践当中不可缺少的十分重要的内容。

下半年以来,我们可以看出来,国内的发展已经是朝气蓬勃,生机盎然,发展越快速,越意味着对领导人才的研究面临着挑战。三十年经济发展已经带来了奇迹,下一步对我们最严峻的考验就是后三十年。接下来的三十年,最重要的要解决经济发展中的瓶颈问题,那就是政治体制改革,政治体制改革是考验我们领导尤其是国家领导人才的政治智慧。如何搞好这样一个大的课题,如何解决领导人才选拔与开发的问题,带领中华民族腾飞,走向世界强国,的确是我们面临的一个非常严峻的挑战。

这样对我们专家学者来讲,同样也是挑战。因为我们要深入研究领导者尤其是政治家型的领导如何适应这样的政治体制改革的需要,以推动领导人才的发展。所以,我想我们今天的研究领导人才这样一个主题,既是非常严肃的,同时又是一个重大的课题。我希望这一次研讨会能够顺利地对领导人才进行研讨,并且能够在领导人才的一些问题上进一步深入。在政府管理学院举办这样一个活动应该说是我们的光荣,同时也是我们的机遇,我们想通过这样一次研讨会,推动我们人力资源及其领导人才的研究发展,我代表政府管理学院最后预祝领导人才论坛顺利圆满地完成。谢谢大家。

(李成言系北京大学政府管理学院党委书记)

关于领导干部考试测评工作科学化的几点思考

吴瀚飞^①

各位来宾,各位专家,女士们,先生们,在我国干部人事制度改革不断深化的进程中,由北京大学人力资源开发与管理研究中心等单位举办的第二届中国党政与国企领导人才标准与开发战略研讨会很有意义。在此,请允许我代表中央组织部领导干部考试与测评中心对研讨会的召开表示热烈的祝贺,同时对北京大学及各位专家学者多年来对我国领导干部考试测评工作的大力支持表示衷心的感谢。中央组织部领导干部考试与测评中心承担着对全国竞争性选拔领导干部考试测评工作的指导和服务的重要职责,领导人才标准与开发是做好领导干部考试测评工作需要研究的重要内容。下面,我围绕这次研讨会的主题,从提高领导干部考试与测评科学化水平出发和大家探讨以下四个方面的内容:

一、提高领导干部考试与测评工作科学化水平必须坚持干什么考什么的重大原则。中央统一印发的《2010—2020 年深化干部人事制度改革规划纲要》明确提出,要加大竞争性选拔干部工作的力度,到 2015 年每年新提拔的司局级以下委任制党政领导干部中通过竞争制产生的应该不少于三分之一,同时要求坚持标准条件,突出岗位特点,注重能力实际,完善程序方法,改进考试测评工作,提高竞争性选拔干部工作的质量。

习近平同志在全国组织部长会议上强调,要坚持考试的科学合理导向,让干得好的考得好,能力强的选得上,作风实的出得来,使优秀人才能够脱颖而出。李源潮同志对领导干部考试测评工作十分重视,早在 2008 年 10 月视察中央组织部和国资委公开招聘中央企业高级经营管理者面试工作时就明确指出,考试测评工作要坚持干什么考什么。之后他进一步指出,干什么考什么是公开选拔竞争上岗的重大原则,是引导干

^① 吴瀚飞:中央组织部领导干部考试与测评中心。

部务实敢干事、了解实际的重要导向,同时也是提高领导干部考试测评工作科学化水平的内在要求。他还强调坚持干什么考什么,提高考试测评的科学性和实用性,把考试与考察更好地结合起来,全面准确地了解干部的德才表现和工作实际,以人岗相适取人,不简单以考试取人。他还要求改进笔试、面试的方法,借鉴现代人才测评的技术,真正考出干部的基本素质和能力,防止夸夸其谈等问题。

2009年9月,由中组部印发的新修订的《党政领导干部公开选拔和竞争上岗考试大纲》第一次以文件的形式明确了干什么考什么的重大原则,以规范和指导全国的领导干部考试测评工作。干什么考什么遵循了人职匹配、人岗相适的人力资源开发的基本原理,揭示了领导干部考试工作测评的内在规律,体现了考与干的辩证关系,树立了考试选拔的正确导向。只有坚持干什么考什么的原则,才能最大限度地选拔出适合职位要求的人选,最大限度地提高行政质量和效率。只有坚持干什么考什么的原则,考试测评工作才会有明确清晰的标准和依据;只有坚持干什么考什么的原则才能促使广大干部在干中学,在学中干,把主要精力放在提高解决实际问题的能力上。目前干什么考什么的原则已在全国领导干部考试测评中得到了积极有效的贯彻和落实。

二、提高领导干部考试测评工作科学化水平,必须认真总结领导干部考试测评工作多年来的丰富实践。领导干部考试测评工作是伴随着干部人事制度改革,特别是干部选拔任用制的改革逐步发展起来的。早在20世纪80年代初期,一些地方就采用考试与考察相结合的办法公开选拔领导干部。在各地探索实践的基础上,1996年1月,中央组织部就转发吉林省公开推荐考试与考核相结合选拔领导干部的办法。1998年8月,胡锦涛同志做出重要批示,赞成建成全国统一的领导干部选拔通用题库。2000年1月,中组部印发全国公开选拔党政领导干部的试行考试大纲。2000年6月,中央办公厅印发深化干部人事制度改革纲要,明确提出要加快全国统一题库建设,完善公开选拔的配套措施。2002年7月,中央正式颁布党政领导干部选拔任用条例,明确规定公开选拔和竞争上岗是党政领导干部任用的方式之一,并把统一考试作为必经程序。2004年,中央办公厅正式印发公开选拔和竞争上岗的规定。2006年1月,颁布实施的公务员法第一次从法律上确认公开选拔是职务晋升的方式之一。2007年,中组部印发关于进一步加强全国领导干部考试题库建设的意见,在全国建设统一规范的通用题库。去年9月,考试大纲又重新修订颁布,总结多年来的实践,主要在以下几个方面取得了成效:

一是确定了考试干部测评的标准。

二是建成全国领导干部考试测评通用题库。目前总题库设在中央组织部,分题库设在省市区党委组织部及部分副省市区党委组织部,统一标准,规范管理,分级负责,联合建设,资源共享,及时更新,保证质量,提高效率,安全保密的通用题库已经基本建成。

三是创新了一系列领导干部考试测评的新的方法技术。