

中国西部人力资源

能力建设与实施人才培养工程研究

徐 宪 主编

Human Resources in Western China



科学出版社

国家社会科学基金项目

中国西部人力资源

能力建设与实施人才培养工程研究

徐 宪 主编

Human Resources In Western China

科学出版社

北 京

图书在版编目 (CIP) 数据

中国西部人力资源能力建设与实施人才培养工程研究/徐宪主编. —北京: 科学出版社, 2012. 4

ISBN 978-7-03-033959-1

I. ①中… II. ①徐… III. ①人力资源管理-研究-西北地区 ②人力资源管理-研究-西南地区 ③人力培养-研究-西北地区 ④人力培养-研究-西南地区
IV. ①F249.21 ②C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 059015 号

责任编辑: 胡升华 陈 超 黄承佳/ 责任校对: 宋玲玲

责任印制: 赵德静/ 封面设计: 无极书装

科学出版社 出版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码: 100717

<http://www.sciencep.com>

新科印刷有限公司 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2012 年 5 月第 一 版 开本: B5 (720×1000)

2012 年 5 月第一次印刷 印张: 19

字数: 342 000

定价: 59.00 元

(如有印装质量问题, 我社负责调换)

本书编委会

主	编	徐	宪		
副	主	编	李	滨	吴永波 田奇恒
编委会成员			古	世平	田奇恒 邬勇
			李	滨	吴永波 张寒梅
			陈	南飞	夏宇 钱仲威
			徐	宪	

人的开发：

西部发展的关键

序言

肇始于世纪交替之际的西部大开发，波澜壮阔，如火如荼，弹指间已经推进到了第12个年头，“一个经济繁荣、社会进步、生活安定、民族团结、山川秀美的新西部”，已经初露端倪。

21世纪，在致力于中华民族实现伟大复兴的漫漫征程中，广袤的西部版图不可或缺，作为中国现代化战略整体部署的重要组成部分，西部大开发战略全面实施，其间蕴含重大的经济、社会和政治意义。缩小东、西部差距，为促进全国经济社会协调发展、逐步达到共同富裕打下坚实的基础，是这一战略力图达到的基本目标。然而，由于自然、地理、历史、社会、文化等诸多缘故，西部地区经济、社会发展长期滞后，近年虽有起色，但这种积淀已久的状况要得到真正有效的改观，必然还需要一个相当长时期奋斗的过程。艰辛探索中的人们逐渐意识到，这个过程涉及面极其广泛，头绪极其纷繁，而万变不离其宗的要点，还是在于那个最古老也是最根本的因素——人。

人类社会历史长河蜿蜒曲折，古往今来的人们不断开发人力、财力、物力和信息等各种资源借以生存与发展。而具有主观能动性和创造性的人类自身能力的不断培育、改善、提高和拓展，永远是经济发展、社会进步、文化繁荣的基本动力源泉。时至今日，这一要点依然并无二致。

西部12个省（自治区、直辖市），幅员辽阔，自然资源丰

厚,但长期以来总体上却呈现出经济总量小,经济增长方式粗放,经济活动处于高投入、低产出、高消耗、低效益的状态,自我调整能力较弱,并由此导致在区域人口众多的情况下劳动力素质整体偏低。面对日趋激烈的国际、国内市场竞争,区域综合实力的提高越来越倚重于知识经济的开拓和科学技术的进步,从而也对作为其主要载体的人的能力提升和人才培养提出了越来越高的要求。正因为如此,加强人力资源能力建设和实施人才培养工程在西部地区才显得更为迫切。

也正是基于这样的理解,在国家社会科学基金项目“加强人力资源能力建设和实施人才培养工程研究——西部地区实证研究”立项之后,我们课题组的全体成员经过多次研讨,一致认为从贯彻落实科学发展观、完成西部大开发战略任务的长远目标着眼,应当将这一项目研究的着力点,聚焦于“人的开发”问题。毫无疑问,与东、中部地区相比较,西部地区人力资源整体素质明显偏低,相对劣势突出,这一直是西部地区发展中面临的严峻的现实问题。如果这一问题不能得到有效解决,无法将西部地区原本丰富的人口资源转化为高素质的人力资源和更具优势的人才资源,并创造条件激励和引导各类人才和智力向西部地区流动以实现相对合理的资源适配,则不仅难以缩小西部与东、中部地区业已存在的差距,而且这种差距还可能越来越大,并最终成为影响西部未来发展真正的制约因素。

作为事关西部大开发战略成败的一个关键性环节,如何将以往曾经反复出现过的过度的“物的开发”导向“人的开发”,当然不仅仅是一个理论认知问题,更是一个必须付诸实践的问题,需要在深入调研的基础上分析和研究西部地区人力资源能力建设、人才培养整体和各个相关领域及主要层面的基本状况、问题所在及其成因,才有可能提出针对性强并具有实践参考价值的观点和应对措施。为达成这一目的,我们认为,项目的研究工作应当以理论研究 with 行动研究相结合、文献研究与实证研究相印证、总体研究与专题研究相支撑的方式进行。为此我们从有利于助推西部地区人力资源能力建设和人才培养实际应用的愿望出发,从理顺其主要脉络、逻辑线索和点面结合的需要着手,选择以下侧重点展开研究工作:

(1) 整体把握西部地区人力资源能力建设和人才培养的过去、现状和未来趋势。解读不同学科领域对人力资源内涵与外延的界定和关注的重点,进而阐释我们在加强西部人力资源能力建设和实施人才培养工程语境下对相关概念的认识和理解,理顺人力资源能力建设与实施人才培养工程的相互依存、相互贯通关系。宏观观察国内外在此方面的发展动态,分析比较发达国家为

占领未来国际竞争制高点以保持其领先优势的人才战略，发展中国家以培养人才、吸引人才、留住人才为目的的追赶式发展策略和经验，以及对西部地区的启迪作用和借鉴意义。研究实施西部大开发战略的初衷和基本目标，从重在“人的开发”的视角，分析西部地区人力资源质量和人才培养现状、突出问题及其成因，以寻求实现区域新的均衡发展的突破口。

(2) 从理论层面厘清人力资源能力建设的来龙去脉以及纷繁的观点与见解。了解国内外学术界相关理论体系和线索、当前的热点和难点、理解方面的歧见与争鸣，以及相关的实践模式和要点，以选择对西部地区人力资源能力建设在价值观念、结构体系、适应对象等方面可供借鉴和参照的方式方法。

(3) 辨析和构建西部地区人力资源能力建设的动态系统并强化其功能作用的发挥。由于人力资源能力建设涉及经济、社会、政治、文化等多个领域和范畴，这一系统构造要素繁多，需要研究其动态运行过程及各子系统相互影响、相互配合，内部与外部之间多层面、多方向的物质、资金、人员、信息的交流与反馈，探索西部地区人力资源能力建设和实施人才培养工程的内在规律，以利其工作框架与机制的评估、优化和改进。

(4) 从夯实西部人力资源能力建设和人才培养基础的角度研究西部教育发展的目标和支撑点。为将西部庞大的人口负担转变成推动西部经济社会发展的的人力资源，必须努力加快教育事业的改革和发展，促进人们思想道德和文化科技素质的全面提高。为此，必须巩固和提高九年义务教育，大力发展职业技术教育、积极发展本科教育，稳步发展研究生教育，切实提高各层次教育质量，拓宽创新创业人才培养渠道，为西部经济社会发展第一线培养各类高级专门人才和高素质人力资源。

(5) 从打造西部未来发展后备人才队伍和生力军的角度研究引导大学生西部创业的可行性和工作机制。大量培养和引导大学生前来西部创业，近期可缓解西部地区各类人才匮乏问题，长远则可借此逐步改善西部地区人口文化素质整体结构，为西部地区可持续发展奠定坚实基础。分析影响大学生西部就业创业意愿的原因及其可行性，提出构建引导大学生西部创业核心机制及其实现路径。

(6) 从有的放矢地加大各类人才培养力度的角度分析预测西部地区普通高等学校人才培养规模。分析西部地区高等学校人才培养需求的影响因素，根据模型预测西部各省（自治区、直辖市）高等教育人才培养规模的基本走势，研究适当提高普通西部地区高校招生增长率的可行性。

(7) 从提高行政效能和执行力的角度研究西部地区公务员队伍能力建设

及其考核激励机制构建。分析西部地区公务员队伍公务员行政行为规范及其考核评估方式的重点难点问题,以及产生这些问题的体制机制方面的原因和思想观念方面的原因,提出健全完善西部地区公务员政绩考核机制绩效评价机制能力建设及考核机制,积极改善和提高对西部地区公务员队伍整体素质的思考。

(8) 从激发提升事业单位公共服务品质和专业技术人员潜能的角度研究西部地区事业单位改革及职称改革。分析西部地区事业单位转换用人机制和搞活用人制度的困难所在,提出建立健全事业单位人力资源竞争择优机制的设想。针对西部地区职称改革与专业技术人员队伍建设中的问题,提出构建合理的职称评审评价机制,形成专业技术人员公平竞争、优胜劣汰的良好环境条件的相关措施。

(9) 从改观西部突出的二元结构和农村贫困问题的角度研究西部地区农村人力资源开发与利用。考察分析西部农业经济发展、农民增收和农村社会稳定方面的问题,提出加大西部农村人力资源能力建设的倾斜政策扶持力度、多元分流、在城乡统筹发展进程中合理整合教育资源,大量培养农村实用型人才的应对措施。

(10) 有针对性地选择西部部分省、自治区、直辖市进行企业人力资源能力建设、公务员系统人才培养等方面问卷调查和实证分析。鉴于这些方面对于西部地区经济、社会的综合实力和发展水平具有重要影响,因而有必要进行专题调研。采用系统随机抽样方法和解除性研究类型,进行多层次多角度定量研究,侧重于对研究对象的测量和计算,强调现象之间的相关性及度量之间的因果联系,对提出的相关研究假设进行检验。

(11) 从宏观、中观、微观层面提出加强西部地区人力资源能力建设和提高人才培养质量的思路 and 对策。根据对西部地区人力资源质量与人才培养状况、问题及其历史和现实原因进行的分析研究,着眼于增强核心竞争力,发挥市场对人力资源配置的基础性作用和政府宏观调控与公共服务职能,合理引导人力资源流向,提高激励强度,扩大西部引才借智规模,构建西部学习型社会和创新型地区发展平台,综合提出加强西部地区人力资源能力建设和人才培养的系列措施。

上述研究思路,显然并未能尽数囊括西部地区人力资源能力建设和实施人才培养工程这一复杂系统的全貌,不过我们认为,一个应用研究项目不必面面俱到,能够针对西部地区在此方面的实际需要和薄弱之处展开研究并力争有所突破,为实际工作提供决策咨询参考才是其价值所在。其后我们的研

究工作一直紧紧围绕这些拟定的研究思路，有条不紊地进行。工作过程中，课题组所在地的重庆市人力资源和社会保障、教育行政管理、社会科学研究等部门也对本课题一直予以关注，有关部门领导和研究人员参加了项目研究的顾问和论证工作，并在调查研究、资料收集以及成果推广等方面给予了大力支持和帮助。课题组先后撰写的部分阶段性成果以专题研究和调研分析报告等形式提供给实际工作部门参考，并受托参与了多项与本项目高度相关的实际工作部门的有关规划研究工作，这些都对我们在这一研究领域把握理论密切联系实际的分寸增益颇多。

《中国西部人力资源能力建设与实施人才培养工程研究》一书是作为国家社会科学基金项目结项成果出版的。尽管经结项鉴定评为“优秀”等级，但我们深知，其间所进行的一些研究和探索仅仅是初步的，远远没有穷尽。西部的崛起，尚有待时日，而人的开发，则更是一个长久的挖潜过程，难以一蹴而就。因而，从这个意义上说，或许其未尽之处，也正是以后我们和广大同仁一起继续对这一动态发展的重要领域进行持久追踪研究的空间和动力。

徐 宪

2011年10月

目 录

人的开发：西部发展的关键（序言） / i

1 第一章 对西部人力资源能力建设和人才培养的总体认识 / 1
第一节 人力资源能力建设和人才培养理念与模式 / 2
第二节 西部人力资源质量和人才培养现状与问题分析 / 12

2 第二章 人力资源能力建设理论溯源 / 29
第一节 人力资源能力辨析 / 30
第二节 人力资源能力建设相关理论热点 / 33
第三节 人力资源能力建设实践模式 / 40

3 第三章 西部人力资源能力建设动态系统分析 / 45
第一节 主要研究脉络 / 46
第二节 西部人力资源能力建设动态现状描述 / 47
第三节 基于系统分析和公共管理政策的对策建议 / 58
附 录 区域人力资本与人力资源定量研究方法及相关成果综述 / 64

4 第四章 西部实施人才培养工程的价值目标与教育基础作用探讨 / 69
第一节 正确认识人力资源能力建设和实施人才培养工程关系 / 70
第二节 西部人力资源能力建设和实施人才培养工程的支撑点 / 74
第三节 夯实西部人才培养的教育基础 / 80

5 第五章 引导大学生西部创业运行机制研究 / 89
第一节 西部开发需求与人才匮乏的矛盾 / 90

第二节 大学生立足西部创业是西部地区未来发展的迫切需要 / 94

第三节 引导大学生西部创业的实现路径 / 99

6 第六章 西部公务员队伍能力建设及考核机制研究 / 111

第一节 国内外公务员队伍建设述评 / 112

第二节 西部地区公务员能力建设重点难点问题 / 115

第三节 强化西部公务员能力建设及考核机制的对策 / 119

7 第七章 西部事业单位改革及专业技术职称改革研究 / 125

第一节 事业单位改革与人力资源优化 / 126

第二节 职称改革与专业技术人才队伍建设 / 129

第三节 在事业单位制度完善中体现科学发展和以人为本 / 134

8 第八章 西部农村人力资源开发与利用 / 139

第一节 西部农村人力资源开发与利用的重要意义所在 / 140

第二节 西部农村人力资源素质现状考察 / 143

第三节 西部农村人力资源能力建设政策倾斜措施 / 147

9 第九章 西部普通高等学校人才培养规模预测与分析 / 153

第一节 四川省普通高等学校人才培养规模预测模型 / 154

第二节 重庆市普通高等学校人才培养规模预测模型 / 159

第三节 西部十省、自治区普通高等院校人才培养规模预测 / 163

第四节 综合分析 / 178

10 第十章 西部企业人力资源能力建设实证调研分析 / 181

第一节 专题调研框架设计 / 182

第二节 数据描述统计 / 187

第三节 企业人力资源能力建设影响因素实证结果及

分析 / 197

第四节 结论与建议 / 219

11

第十一章 西部公务员人才培养实证调研分析 / 223

第一节 专题研究方法 / 224

第二节 与西部公务员人才培养相关的能力基础分析 / 231

第三节 西部公务员人才培养状况调查分析 / 238

第四节 建议 / 249

12

第十二章 西部人力资源能力建设和人才培养基本对策思考 / 255

第一节 大力推动优生优育, 强化人力资源自然基础 / 256

第二节 增强宏观调控能力, 激活人力资源市场 / 257

第三节 合理引导人力资源流向, 扩大引才借智规模 / 259

第四节 确保教育优先发展, 拓宽人才培养渠道 / 262

第五节 提高人力资源科学管理水平, 激励优秀人才成长 / 263

参考文献 / 266

附录 1 西部地区企业人力资源能力建设调查问卷 / 270

附录 2 西部地区公务员人力资源能力建设调查问卷 / 275

附录 3 人力资源能力量表 / 283

后 记 / 285

第一章

对西部人力资源能力建设和人才培养的总体认识

我国西部大开发战略正在向纵深推进，这一宏大战略的重点目标包括加快基础设施建设，加强生态环境保护 and 建设，巩固农业基础地位，建设社会主义新农村，调整工业结构，加速推进新型工业化，发展特色旅游业，发展科技教育 and 文化卫生事业，构建西部地区各民族共同发展和富裕、社会和谐新局面等一系列系统工程。在这些艰巨的历史任务的实施过程中，人力资源能力建设和人才培养处于事关全局的位置。如何借助西部大开发的有利政策并以市场为导向，加快人力资源数量 and 质量的充分开发与合理利用，促进西部人口素质得以整体改善，人力资源品质得以提升 and 优化配置，人才队伍科学素养 and 创新能力得以进一步提高，使其与西部经济社会发展各个重要领域衔接契合，无疑是西部地区长远发展首当其冲的战略要点。



第一节 人力资源能力建设和人才培养理念与模式

一、人力资源能力建设的重大意义

关于人力资源内涵与外延的界定,学术界历来有各自的解读。约翰·科蒙斯于1919年在《产业信誉》中最早提出人力资源概念,认为主要是指一定范围内的人所具有的劳动能力的总和,最基本的方面包括人的体力、智力、知识和技能等。其后的诸多解释中,主要有两类,一是人口观,即人力资源就是人口资源;二是素质观,即人力资源是具有一定劳动能力的人的德能、智能、技能和体能等素质的总和。相对而言,从素质观角度认识人力资源更适合准确界定人力资源能力建设的内涵,因为对“能力”的认识是正确理解人力资源能力建设的关键概念。就个体及其能力成长而言,人的素质包含自然素质和社会素质两重含义,自然素质是指人的神经系统、感觉器官等先天特点,以及人的身体状况和对其所处自然环境的适应性,社会素质则是指经就是人口资源;二是素质观,即人力资源是具有一定劳动能力的人的德能、智能、技能和体能等素质的总和。相对而言,从素质观角度认识人力资源更适合准确界定人力资源能力建设的内涵,因为对“能力”的认识是正确理解人力资源能力建设的关键概念。就个体及其能力成长而言,人的素质包含自然素质和社会素质两重含义,自然素质是指人的神经系统、感觉器官等先天而核心因素就是能力。

对人力资源能力的认识和理解,不同学科领域如哲学、心理学、教育学、经济学、管理学等均有不同的研究视角,各种能力概念相互交织也相互影响。哲学观点认为,能力是人作为世界的主体改造主观世界和客观世界的一种力量,能力是一种认识范畴,通过认识活动表现出来,人们在认识活动中获得客观事物的种种信息,必须经过大脑的加工,也就是人的思维过程,才能形成对客观事物的认识。心理学观点着重研究人的能力的性质、形成过程及影响因素,认为能力是直接影响人的活动效率,是人顺利实现或完成某种活动所必需的个性心理特征,可分为一般能力和特殊能力或专门能力。教育学观点认为,能力包含知识和智力两个方面,知识在能力的发展中形成,能力在知识的活动与运用中不断发展,智力蕴藏在能力之中,智力可以在培养能力

的过程中得到发展,智力的发展反过来为能力的提高提供条件。经济学观点认为能力就是智识,包含人的知识与技能水平,重点研究人的能力在经济社会发展中的重要地位和作用,人力资本理论认为人类的未来不是预先由空间、能源和耕地所决定的,而是要由人类的智识发展来决定的。管理学观点着重研究人具有的促进管理目标实现的能力,认为能力是对于个人和组织绩效具有重要作用的技能、才能和行为,是可观察可衡量的,能力不同,对于实现管理目标的程度也有所不同。

尽管不同的研究者各有研究角度或侧重点不同的理论阐释,然而均对人力资源能力建设在经济社会发展中的重要性有着高度的认同。对人力资源能力价值的认识是能力建设的理论基础,并与人力资本理论研究有着承接关系。从学术源流来看,西方古典经济学家的劳动力资源思想构成了劳动力资本理论的萌芽形式。威廉·配第认为,劳动力和物质资本对生产起着同样重要的作用,劳动力的作用甚至比物质资本的作用更大,一切财富都是由人的劳动和自然共同生产出来的,并且人的素质不同,对社会财富的贡献也就不同。亚当·斯密认为一国财富由劳动者数量决定,但更由那些熟练、有技巧和判断力的劳动者所决定。劳动分工促进劳动生产率,其贡献是把劳动分工同收力价值的认识是能力建设的理论基础,并与人力资本理论研究有着承接关系。从学术源流来看,西方古典经济学家的劳动力资源思想构成了劳动力资本理论的萌芽形式。威廉·配第认为,劳动力和物质资本对生产起着同样重要的作用,劳动力的作用甚至比物质资本的作用更大,一切财富都是由人的劳动和自然共同生产出来的,并且人的素质不同,对社会财富的贡献也就不同。亚当·斯密认为一国财富由劳动者数量决定,但更由那些熟练、有技巧和判断力的劳动者所决定。劳动分工促进劳动生产率,其贡献是把劳动分工同收能力资本的提

高对经济的增长的贡献,要比物质资本和劳动力数量的增加重要得多,人力的取得不是无代价的,而是需要消耗资本投资,只有通过一定方式的投资,掌握了知识和技能的人力资本才是一切生产资料中最重要的资源。贝克尔认为所有用于增加人的资源并影响其未来货币收入和消费的投资为人力资本投资。在进行人力资本投资时,只有当预期收入的现值大于支出的现值时,人们才会决定做出这项支出。他用数学计算和实证研究说明教育收益率,同时也比较了不同教育等级之间的收益率差别。^[4]人力资本研究在 20 世纪 90 年代进一步深化,成为美国和其他西方国家经济学家研究的热点,他们将人力资源视为经济发展最重要的内生变量,并在此基础上形成新发展经济学。美国经济学家丹尼森的研究证明了在不同的时期劳动力资本投资对美

国经济增长的贡献,通过精细的分解计算,论证出 1929~1957 年的美国经济增长中,有 23% 的份额要单独归因于美国教育发展。^[5]雅各布·明塞尔最早建立了人力资本投资收益率模型,提出了人力资本挣得函数,将人力资本理论分析方法应用于劳动市场行为与家庭决策,并用收益函数揭示了劳动者收入差别与接受教育和获得工作经验年限长短的关系。^[6]詹姆斯·J. 海克曼在《提升人力资本投资的政策》中指出技能投资过程具有动态积累性,并认为非认知型技能和动机是个人成功的两大决定性因素,而且相对于认知型技能而言,非认知型技能更容易在后天得到持续的增进。^[7]随着知识经济时代的到来,人力资本成为发展核心要素,人力资源能力建设在世界范围受到了空前重视。1992 年,里约热内卢地球峰会通过的《21 世纪议程》中具体地将能力建设表述为一个国家在人力、科学、技术、组织、机构和资源方面的能力的培养和增强。总体而言,西方人力资源能力建设的研究非常丰富,目前我国相关研究亦多有沿用。

我国关于人力资源能力建设的研究,自 20 世纪 80 年代以来逐渐增多。起初较多针对企业改革与管理,用以探讨人力资源对经济增长的促进作用,近期进一步扩大到公共行政、政府机构及全社会各个领域。我国学术界在关注相关理论研究的同时,关注的重点较为突出并重在实际应用,特别是注重结合中国现实国情对人力资源能力建设开展研究。其中,关于人力资源开发和利用更看重相对数量而言的质量部分,主要反映解决劳动者文化教育构成、科学研究水平、技术创新能力、劳动生产率等质量方面的能力建设问题,也就是通常所说的人力资源素质提升和人才队伍建设问题。王通讯提出能力建设的内容不应仅指人的一般能力的提升,更重要的是它包括了一个民族、一个国家能力容量的扩展。他在 2004 年国际高峰会议提出,作为国家、地区系统来说,更应注意开发的宏观涵义。只要是有利于人才智力提升、活力激发之事,都可以看做是开发。他分析了人才成长的八大规律:“师承效应规律、扬长避短规律、最佳年龄规律、马太效应规律、期望效应规律、共生效应规律、累积效应规律、综合效应规律。”要遵守这些规律,就要做到加大人力资本投资,实现人才资本加值,调整人才资源结构,推进人事制度改革,优化人才成长环境。^[8]中国科学院可持续发展研究组提出的《2002 年中国可持续发展战略报告》认为,人力资源能力建设的本质功能是通过对于物质、能量和信息结构增效、替代增效、转化增效去有效克服传统生产力要素投入的边际效益递减规律,有效地提高国家创新能力,有效地增强国家竞争能力,是新一轮社会财富积累的核心。在国家和社会管理层面,1994 年 3 月,国务院

常务会议讨论通过的《中国 21 世纪议程——中国 21 世纪人口、环境与发展白皮书》指出，能力建设涉及国家的决策、管理、经济、环境、科学技术、人力资源等方面。2001 年 5 月，江泽民同志代表中国政府在亚太经济合作组织人力资源能力建设高峰会议上发表了“加强人力资源能力建设，共同促进亚太地区发展繁荣”的重要讲话，提出“确立发展新理念，加紧人力资源能力建设”，“构筑终身教育体系，创建学习型社会”等明确主张。此后，加强人力资源能力建设，全面提升人力资源质量的问题，在我国乃至越来越多的发展中国家更加得到高度重视。迄今我国人力资源研究已有良好的发展基础，并已在我国人力资源能力建设实践中起到了重要的促进作用。

综合各种观点，我们可以对人力资源能力建设相关概念作概括表述。从经济社会发展角度进行认知，可供开发和利用的人力资源就是劳动力资源，即由全部人口中具有劳动能力的那部分人口所组成，在一切可供开发利用的资源中，人力资源始终居于整个发展链条的关键环节。人力资源的开发与利用程度，决定着其他物质资源开发与利用的深度和广度、质量和效益。人力资源能力则是指人能完成一定活动、胜任某种工作的才能，是德能、智能和体能等能量的总和，由人的品德、智力、知识、经验、技巧、体力等内在要素构成，它是通过现实社会活动展现出来的综合素质和实际本领。关于人力资源素质构成，学术界有诸如“二要素”（即科学文化素质和身体素质）和“三要素”（思想道德素质、科学文化素质和身体素质）的讨论。我们认为，“三要素”观点更加准确地切合了我国经济建设、政治建设和社会建设长远发展对高素质人力资源的实际需要。长期以来，德才兼备、以德为先，是我国在教育实践和人才培养中一以贯之始终坚持的基本标准。德、智、体都是人力资源素质的基本构成要素，三者均不可或缺，是我国人力资源能力建设的三大重点。同时，我们还应当看到，能力有个体能力和群体能力之分，二者关系复杂交错，能力建设亦由此可分为微观和宏观不同层面，即个体潜能发掘和社会整体人力资源结构优化。在人力资源能力建设语境下，群体能力开发、优化社会整体人力资源结构更为重要，这既将影响到人力资源合理开发与有效利用的路径选择、制度安排和政策制定，也对人力资源的开发利用要与社会、经济和科技发展相适应，最终有利于实现人的全面发展提出了更高的要求。

二、人才培养工程的实施方式

实施人才培养工程，是加强人力资源能力建设的基础工程，两者相互依