



人才资源开发论

胡跃福 著

远方出版社

RENCAI ZIYUAN KAIFA LUN

人才资源开发论



远 方 出 版 社

◀ 知行书库 ▶

责任编辑:胡丽娟

人才资源开发论

著 者 胡跃福
出 版 远方出版社
社 址 呼和浩特市乌兰察布东路 666 号
邮 编 010010
发 行 新华书店
印 刷 株洲市教育印刷厂
版 次 2004 年 9 月第 1 版
印 次 2004 年 9 月第 1 次印刷
开 本 850×1168 1/32
印 张 8
字 数 170 千
印 数 1—1000 册
标准书号 ISBN 7-80595-921-8/I·303
定 价 22.50 元

远方版图书,版权所有,侵权必究。

远方版图书,印装错误请与印刷厂退换。

序

王通讯*

人才资源是第一资源,已经成为当今中国各级领导和广大人民群众群众的共识;人才强国战略,已被中央确定为国家新世纪的发展战略。跃福同志的这本人才开发专著,正是在这样一种背景下面世的。一句话:它适应了时代的需要。

跃福同志的这本人才开发专著,是近年来人才开发研究领域的又一硕果。通读书稿,我认为这本人才开发专著的一个重要特色就是体系新颖:第一章是概念论;第二章是挑战论;第三章是主体论;第四章是培养论;第五章是使用论;第六章是市场论;第七章是环境论;第八章是战略论;第九章是重点论;第十章是国外开发论。这样一种结构,避开了学院式的概念堆积,突出对现实问题的理论分析,所以一定能受到广大人才工作者和广大读者的欢迎。

我以为,这本人才开发专著的另一个重要特色是实践性比较突出。例如,如何把一个地区、一个系统、一个企业的人才战略真正制定好,并不是一件简单的事情,需要正确理论的指导,

* 王通讯系我国人才学研究的重要奠基人与开拓者。现任国家人事部中国人事科学研究院院长、研究员,中国人才研究会副理事长。

需要认真地动一动脑筋。本书作者由于连续承担了当地多层次人才战略制定工作,所以在这方面多有体会,认识也比较深刻。其中不少内容对于人事、组织工作者很有参考价值。

我还以为,这本专著的第三特色,是它对人才资源开发重点——帅才的开发专论。人才有类别层次之分,各个领域的帅才,不仅是各个领域的佼佼者,而且具有特殊的成才与管理规律。对特殊人才的开发规律掌握了,那么对一般人才的开发规律就比较容易把握了。共性寓于个性之中。帅才开发,意义重大,值得人才研究者给予特别关注。

在上次为跃福同志主编著作《人才资源开发战略研究的理论与实践》写序时,我还就国际上研究战略问题的动态谈了几点看法。在这里,我想再借这次写序的机会,就我国人才理论研究工作者谈三点意见,供我们各地的人才研究机构、研究会和同行们参考。

一、当前全国人才研究工作正处于一个重要的发展机遇期。全国人才工作会议的召开,中央《关于进一步加强人才工作的决定》的颁布,对于全国人才研究工作来说,是一个具有历史意义的重大事情。当前,全国上下正在深入学习《决定》,贯彻落实人才强国战略,这是全国人才理论工作者应该大有作为并且能够大有作为的重要时期。广大人才理论工作者要充分认识到抓住机遇,乘势而上,奋力开拓,做出贡献的极端重要性,一定要把《决定》学习好、贯彻好、落实好,特别应在人才理论建设上,在与本地区、本行业、本单位人才工作实际的结合上,用心研究,周密规划,扎实工作,有步骤地突出重点,协作攻关,做出成绩,以实践学会真知,真正做到无愧于我们的时代。

二、人才研究应大力倡导理论创新。人才的本质是创新,人才理论的生命力也在于创新。多年来,全国广大人才理论工作者依靠不断创新,赢得了当地政府的关注和支持,推动了人

才事业的发展,今后人才事业的发展也必须大力倡导创新。创新分两个方面,一是理论学术的,二是实际工作的,两个方面都不能偏废。为倡导创新,需要支持年轻人,支持一切能提出新理论、新观点、新建议的新生力量。同时,还要根据中央《关于进一步繁荣发展哲学社会科学的意见》,贯彻“百花齐放、百家争鸣”的方针,实行学术民主,集中群众智慧,争取更多地为党和国家建言献策。中国人才研究只有高举创新的旗帜,才能获得生生不息的动力。

三、要大力推动人才研究服务于改革开放和经济建设实际。人才理论从其初创起就是服务于改革开放实际的,就是服务于国家经济建设大局的。这一优良传统必须充分发扬。当前,实践呼唤人才理论工作者要对众多人才领域的重大问题给予科学的解释和论证,比如,关于西部大开发和东北老工业基地振兴的人才问题,关于事业单位人事制度改革的问题,关于聘任制问题,关于如何搞好岗位管理问题,关于如何解决分配不公的问题,关于人才评价、人才考核科学化问题,等等。应该鼓励广大人才理论工作者走向社会,深入实际,以正确理论反映实践,指导实践,从而为全面建设小康社会作出应有的贡献。

最后我要讲的一点感想是,从上世纪 80 年代以来到今天,湖南人才研究硕果累累,包括这本专著在内的人才研究成绩,反映了湖南省领导同志、湖南省组织人事部门对人才研究的高度重视。记得毛泽东主席有两句非常优美的诗句:“我欲因之梦寥廓,芙蓉国里尽朝晖”。“芙蓉国”是湖南的美称。在以胡锦涛为总书记的党中央正确领导下大力实施人才强国战略的今天,衷心祝愿芙蓉国的未来更加灿烂。

2004 年 9 月 15 日于北京

目 录

序.....	王通讯
--------	-----

第一章 人才资源开发概念论

- 一、人才资源的涵义与特征 (1)
- 二、人才资源开发的主要任务与评价指标 (7)
- 三、人才资源开发的根本目的与发展趋势 (10)

第二章 人才资源开发挑战论

- 一、知识经济对人才资源开发提出的挑战 (17)
- 二、入世对人才资源开发提出的挑战 (21)
- 三、全面建设小康社会对人才资源开发提出的挑战
..... (25)
- 四、现实差距对人才资源开发提出的挑战 (27)

第三章 人才资源开发主体论

- 一、党是人才资源开发的领导者 (31)
- 二、家庭是人才资源开发的奠基者 (33)

- 三、学校是新生人才资源开发的主力军…………… (37)
- 四、用人单位是现有人才资源开发的生力军…………… (40)
- 五、人才中介组织是人才资源开发的重要角色
…………… (44)
- 六、大众传媒是人才资源开发的重要力量…………… (48)

第四章 人才培养开发论

- 一、教育在人才培养中的基础地位…………… (51)
- 二、大力培养创新型人才…………… (57)
- 三、充分发挥高等院校培养人才的中坚作用…………… (63)
- 四、构建完善的终身教育体系…………… (70)

第五章 人才使用开发论

- 一、使用人才就是开发人才…………… (73)
- 二、科学合理地使用人才…………… (77)
- 三、建立健全人才激励机制…………… (88)

第六章 人才资源开发市场论

- 一、加强人才市场建设的现实紧迫性…………… (99)
- 二、人才市场的功能、类型与主体…………… (103)
- 三、人才市场的运行机制与运行规则…………… (112)
- 四、切实加强人才市场建设…………… (124)

第七章 人才资源开发环境论

- 一、政治环境与人才资源开发…………… (130)

二、经济环境与人才资源开发	(135)
三、人文环境与人才资源开发	(140)
四、工作环境与人才资源开发	(147)
 第八章 人才资源开发战略论	
一、人才资源开发战略概述	(151)
二、人才资源开发战略的制定	(160)
三、人才资源开发战略的实施	(174)
四、解读人才强国战略	(178)
 第九章 人才资源开发重点论	
一、党政帅才——高层次党政领导人才的开发	(185)
二、经济帅才——企业家的开发	(193)
三、科技帅才——学科带头人的开发	(202)
 第十章 国外开发人才资源论	
一、缔造人才强国的美国模式	(213)
二、新加坡培养人才的成功之路	(219)
三、印度开发软件人才的发展轨迹	(222)
四、为经济重新崛起建功的德国在职教育	(226)
 主要参考文献	(229)
后 记	(235)

第一章 人才资源开发概念论

本章从最一般意义上探讨人才资源开发的涵义,主要回答:什么是人才资源?什么是人才资源开发?人才资源开发的主要任务和评价指标通常包括哪些内容?人才资源开发的根本目的是什么?人才资源开发呈现怎样的发展趋势?从而为进一步探讨人才资源开发问题提供必要基础。

一、人才资源的涵义与特征

(一)资源

资源一般是指资财的来源。作为经济术语,资源是用来进行价值增值的客观存在物。或者说,资源是纳入生产过程用以增加财富的物质条件,是为了创造社会财富而投入生产活动中的一切要素。这是经济学的传统解释。实际上,资源一词的应用范围已经远远超越了经济领域,被广泛应用于社会生活的诸多方面,比如学术资源、教育资源、政府资源、人际关系资源、时

间资源等等,因此,广义的资源,是指某种可备利用或满足需要的东西。一般说来,资源包括人力资源、物力资源、财力资源、信息资源四大类。从人对资源是否产生过作用的角度看,资源有原始资源和人造资源之分。以自然物形式存在的资源,是原始形态的资源,没有经过人们的影响和改造,如自然形态下的土地资源、矿物资源、风力资源等等。人造资源,是指经过人们开发、加工、合成、再造而成的各种资源,如铁路、钢材、布匹等等。总之,资源概念主要是经济学中用来分析社会再生产过程的概念,它与生产成果相对应,是生产过程所依赖的物质条件。

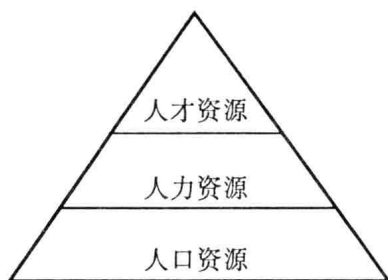
(二)人力资源

从人在社会财富增长中的经济作用这个角度考察人,可把人当成一种资源,当成社会财富赖以形成的物质条件。人力资源存在于人类自身,是一种特殊的可供开发利用的资本性资源,是能进行投资、增值、发展的资源,是能创造新的价值和使用价值的资源,是生产诸要素中最活跃的要素。由于人们研究问题的角度、目的、重点不同,因而对人力资源概念有不同的界定。这里我们将人力资源界定为:人力资源是指全部人口中具有劳动能力的人。具体来说,是指劳动适龄人口(不同国家对劳动适龄人口的划定有所不同,在我国一般是指男性 16~59 岁,女性 16~54 岁的人口)再加上超过法定劳动年龄仍有劳动能力的人口和未进入法定劳动年龄但具有劳动能力的人口。这里,人力资源主要强调劳动能力,因此,它超过了劳动力范畴。

(三)人才资源及其特征

人才资源,是指人力资源中素质层次较高的部分。一般来说,人才资源包括潜人才资源和显人才资源两大块。潜人才资源是指目前尚未完全成熟的人才资源,但具备人才资源的基本潜质,通过开发可转变为显人才资源的资源,主要指尚未进入劳动领域的大中专在校学生;显人才资源是指已经成熟的人才资源,一般是指人力资源中素质层次较高的那一部分人。本书中所指的人才资源一般情况下是指显人才资源,某些情况下也包括潜人才资源,以后不再作特别说明。在我国,党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才是人才资源的主体。

人才资源与人力资源、人口资源关系紧密:人口资源是人力资源的基础,而人力资源又是人才资源的基础,因此,人才资源是人口资源和人力资源的核心和关键,但人口资源和人力资源的数量、质量和结构直接或间接地决定了人才资源的数量、质量和结构。三者的关系可用下图表示。



人才资源与人力资源、人口资源的关系

1. 人才资源的一般特征

人才资源的一般特征,实际上就是人力资源的一般特征,

因为人才资源是人力资源的一部分,这些特征实质上是指包括人才资源在内的人力资源与其他资源的区别所在。

(1)类存在的生物性。人才资源是一种“活”资源,属于人类自身所有,不能与它的载体(拥有它的人)脱离开来,它的成长、更新和再生要受到生物规律的支配。

(2)形成的时代性。人才资源是在一定的历史条件下形成的,其数量、质量和结构如何,无疑要受到时代条件的制约,受到社会发展的影响。人一生下来就会受到既定的生产力和生产关系的影响,当时的社会发展水平从整体上影响和制约着人才资源的素质。不同时代,不同国家和地区由于社会经济发展水平不同,因而形成人才资源的基础和结果自然就会不同。

(3)主体的能动性。与其他资源比较,人才资源具有目的性、主动性、社会意识性和可激励性,而其他资源在开发过程中完全处于被动地位。也就是说,人才资源作为特殊的资源,不仅有认识、开发其他资源的能力,而且有自我认识、自我更新、自我“充电”、自我开发的能力。因此,在各种经济社会活动中,相对其他资源而言,人才资源始终居于主导地位,起着发现、运用、支配、操纵、控制其他资源的作用,担当着推进经济、科技和社会发展的重任。

(4)潜能的无限性。人才资源具有一般资源所不具有的无限开发潜能。科学研究发现,尽管人类智力已经高度发达,但我们的思维活动充其量只利用了大脑全部功能的一小部分,人脑的大部分尚未得到开发利用。人的大脑奇妙无比,潜力无穷。在地球物质资源日渐减少的情况下,开发人类自身的智力资源,显得尤为重要。正如美国著名经济学家舒尔茨指出的那

样,“人类的未来并不完全取决于空间、能源和耕地,而是取决于人类智慧的开发。”“人口质量和知识投资在很大程度上决定了人类未来的前景”。

(5)投入的增值性。人才资源是一种特殊的资本性资源,具有投入产出的高增值性。人才资源开发需要投资,但人才资源开发投资是回报率最高的投资,是最具有投资价值的投资,其投资效果如何,取决于投资的力度,投资力度越强,则其所带来的收益就越大,创造的财富就越多。

(6)利用的时效性。矿藏、森林、石油等自然资源一般都可以长期储存,长期储存不仅数量不会减少,而且品质也不会降低。但人才资源则不同,“用之如虎,弃之如鼠”,长期储存不用,就会荒废、老化、退化、过时。另一方面,由于人才的能力类别、层次不同,各自才能发挥的最佳时期、最佳年龄时段也不相同。因此,人才资源利用的时效性特征昭示我们:对人才资源存量必须及时地进行最大限度的开发利用,开发使用的时间不同,所获得的效益就会大不一样,如果长期不用,人才也会变成无用之才。

(7)开发的连续性。一般的物质资源只有一次或二次开发,比如铁矿石炼成铁、制成铁器后就不存在了。而人才资源则不同,开发使用之后还可以、更需要继续开发,使用过程同时也是开发过程,要把开发与使用有机结合起来,在开发中使用,在使用中开发。尤其是在当今科技迅速发展的时代,知识更新周期缩短,人才必须继续学习,不断“充电”,连续开发,才能适应时代发展的需要。

2. 人才资源的特殊个性

除具有人力资源的一般特征外,人才资源作为人力资源的高级形式和高层次部分,又具有与一般人力资源不同的特殊个性。

(1)高能性。指人才资源比一般人力资源具有更大的社会价值。人才具备某种特殊的知识、经验、技能,在知识的创新、传播、储存和应用上比一般人力资源具有更多优势,能够进行创造性较强的劳动,尤其是能够进行一些突破性的工作,使得人才创造的价值超出了社会平均水平,使得人才资源在经济、社会和文化发展中发挥的作用更大、产生的效益更高。有人说:“培养一个袁隆平养活了3亿人,批错一个马寅初多生了5亿人”,就从正反两个方面形象地说明了杰出人才的社会高能作用。

(2)稀缺性。指人才资源比一般人力资源更为稀缺。人才资源是一个相对的、动态的概念,它是相对一般人力资源而言的,它仅仅是人力资源的高层次部分、优质部分,对一个国家来说,无论其人口多少,面积大小,经济发展水平高低,人才永远是相对稀缺的资源。相对别国来说,美国可以说是当今世界的头号人才实力强国,然而,相对其自身现实和未来发展的要求而言,美国又是一个人才实力弱国。美国要想继续保持其经济、科技、军事在世界上的绝对优势,要在未来的竞争中继续领跑世界,没有既不断超越别人又不断超越自己的人才实力,恐怕难以为继,这就是美国等人才实力强国为何还要近乎“疯狂”地“掠夺”世界优秀人才资源的内在根源。

(3)高流动性。指人才资源比一般人力资源的流动范围更广、频率更快、方式更多。人才资源的高流动性,是由人才资源

的高能性、稀缺性共同作用衍生而来的特性。高能性、稀缺性使得人才资源变得尤为珍贵,它是人才资源流动的内在推动力量。当今世界各国普遍推行的“限制人口,不限制人才”的政策和高速发展的信息技术与交通,为人才的自由流动创造了十分便利的条件。人才资源已经成为了一种全球培养、全球争夺、全球流动的特殊资源。

二、人才资源开发的主要任务与评价指标

(一)人才资源开发的主要任务

一般说来,开发是指主体通过有效途径并采取各种措施来开拓、发掘资源的潜能。人才资源开发,是指对人才的知识智力资源进行开发和利用,即通过对人才的培养、配置和使用来提高人才素质,挖掘人才潜能,激活人才活力,发挥人才作用。人才资源开发的核心是知识、智力和能力的开发。具体来说主要包括以下六个方面的任务:

1. 扩大人才总量。现代社会生产要求掌握一定知识和技能的人才资源,应当与物质资源按合理比例进行优化配置。这是因为在生产过程中,只有人才资源与物质资源配置合理,才能既保证物质资源的充分利用,又保证人才资源充分有效地开发。对人才资源进行总量开发,就是根据人才资源和物质资源及其变化,对人才资源进行培养,使之与物质资源经常保持最佳比例,从而最终保证人才资源和物质资源都充分发挥效用。这是一方面。另一方面,数量是质量的基础,没有一定数量的人才就难有高水准的人才。因此,扩大人才的绝对数量和相对

数量(主要指人才密度)应是人才资源开发的首要任务。

2. 提升人才素质。主要指采用现代科学方法,通过教育、培训和实践锻炼等途径,对人的思想品德、心理和行为、知识和能力进行全面开发,提升人才的思想道德素质、科学文化素质和实际能力素质。持续提升人才素质,将不是人才的培养成人才,将低层次人才培养成高层次人才,是人才资源开发的长期任务。

3. 调整人才结构。结构决定功能。就人才群体而言,每一个体功能的随意拼凑无法形成群体功能的最佳效应,这是因为其中有一个组合问题,只有群体的结构合理、思想一致、行动协调,才能使群体的功能等于或大于每一个体功能的总和。人才结构的调整包括人才专业结构、能级结构、年龄结构、产业结构、区域结构的调整等。

4. 优化人才环境。人才成长与环境密切相关。如果说十一届三中全会以来我们培养了数以千万计的各类人才的话,还不如说我们营造了一个让数以千万计的各类人才迅速成长的环境,这是从成就与经验方面讲的。从问题方面看也是如此,如果说我国至今还缺乏拿诺贝尔大奖这样的世界级科学大师的话,还不如说我国至今还缺乏造就世界级科学大师的优良环境。因此,优化人才环境,对于开创人才辈出的良好局面无疑至关重要。人才环境的优化主要包括宏观环境与微观环境、硬环境与软环境的优化等。

5. 激发人才活力。激发人才活力主要是指激发人才的创造力、竞争力和工作动力等。大量研究表明,人才活力一旦激发,其工作热忱将空前高涨,创新智慧将高亢喷发,工作的效率