

无法找到该页

您正在搜索的页面可能已经删除、更名或暂时不可用

请尝试以下操作:

欢迎访问中国人事科学研究院网站



中国人事科学研究所网
Chinese Academy of Personnel Science

- ▶ 首页
- ▶ 机构概况
- ▶ 专家信息
- ▶ 研究课题
- ▶ 获奖总汇
- ▶ 院内管理
- ▶ 学术跟踪
- ▶ 院刊投稿
- ▶ 公告栏
- ▶ 信息平台
- ▶ 科研动态
- ▶ 交流合作
- ▶ 问卷调查
- ▶ 资料下载
- ▶ 学术刊物
- ▶ 中国人才研究会
- ▶ 联系我们



全文检索

搜索

论文库

邮箱登录

前瞻与思考 (2004)

- ▶ 前瞻与思考 (2008)
- ▶ 前瞻与思考 (2007)
- ▶ 前瞻与思考 (2006)
- ▶ 前瞻与思考 (2005)
- ▶ 前瞻与思考 (2004)
- ▶ 《第一资源》第2辑
- ▶ 《第一资源》第1辑

您现在的位置: 首页 > 学术刊物 > 前瞻与思考 (2004)

第9期 科学人才观蕴含的十个新观念

2004-06-21 中国人事科学研究院 访问次数: 作者: fan

作者: 中国人事科学研究院 王通讯

(2004年6月21日)

一、人才界定的广义观念

一般讲“人才”一词有三个含义: 一是指杰出的人; 二是指才能本身; 三是指人的相貌。当今社会讲人才多指第一含义。

中央关于人才工作的决定讲明了人才指的是“具有一定知识和能力, 能够进行创造性劳动, 并且在三个文明建设中做出贡献的人”。同时指出, 界定人才不能唯学历, 不能唯职称, 不能唯身份, 不能唯资历。

那么应该如何界定人才呢? 归根到底还是要看能力、看业绩、看贡献。就范围来讲, 初步的设想“三 + 二 + 一”。“三”就是三支队伍包括党政人才、专业技术人才和企业经营管理人才。“二”是工人队伍中的技能人才, 再加上农民队伍中的种植能手、养殖能手等。除此之外, 还要加上精神文明建设中的先进人物。这样, 基本上能囊括当今社会里面的各类人才。需要说明的是, 非公经济成分中, 也有不少人才, 所以我们讲的企业不仅指国有、集体企业, 还包括私营与个体企业, 不能把他们挡在门外。我们需要树立一种全面的、辩证的人才观。

人才标准是随着时代的变迁而变化的。人才底线也是变化的, 特别是专门人才, 底线会上升。所以人才标准也是相对的, 不是绝对的。

国际上一般不太理解中国的“人才”这个概念, 如果注意国际可比性的话, “科学家与工程师”这个概念比较重要, 中国已经有了界定和统计, 而且突出了其中的R&D人员, 也就是从事研发的科学家工程师。我们既需要一个人人才总量, 又需要若干人才分量, 特别是高层次人才、三支队伍人才、技能人才等。总之, 对于人才界定, 需要有一个广义的认识。

二、人才发现的潜显观念

人才发现相当重要, 因为它是人才任用的前提。邓小平同志说, 能否善于发现人才、使用人才、团结人才, 是衡量一个领导者是否成熟的主要标志之一。人才发现的对象不是显人才, 而是潜人才——是潜在的, 正在成长、正在奋斗, 已经渐露头角、但是还没有被社会所承认的人才。有一个词, 叫“马太效应”。它指的是社会上对那些已经做出成就的科学家给予他们的荣誉愈来愈多, 而对于那些正在奋斗中的需要支持的科学家做出的成绩, 往往不予承认, 甚至剥夺。简而言之, 有名的人更加有名, 没名的人更加没名。领导的职责是发现潜人才。

发现人才有两种方法, 一种是宏观的人才发现方法, 一种是微观的人才发现方法。

宏观人才发现方法就是“制度伯乐”方法。“制度伯乐”有很多, 如考试制度、专利制度、两年一度的青年歌手大奖赛等等。通过考试发现人才是中国人的发明, “文官”考试从隋文帝开始, 唐朝武则天把考试推广到“武官”选拔领域。“制度伯乐”的主要优势, 一是大面积地发现人才; 二是公平、公正地发现人才; 三是比较方便快捷。我们的改革方向就是建立和发展“制度伯乐”。

微观人才发现方法指在实际工作中发现人才的具体方法。其一、要注意发现那些总能非常完美地完成你交给

他的每项任务，而且问你还有什么事情可以给他做的人。这种人不仅能干，而且尚有余力，非常可能是潜人才。其二、要注意那些在工作中经常向你提出问题和建议的人，尤其是那些能完善你的思路、矫正你的方法的人。这种人在智能上高人一筹，可能是潜人才。其三、要注意发现那些经常有人向其请教或征求意见的人。这种人的思路往往受人欣赏，有别人没有的才华，非常可能是潜人才。这些微观的人才发现法有一个共同点：从个性特征上发现人才。经常总结这方面的规律，有利于发现人才、起用人才。

三、人才鉴别的实践观念

人才鉴别就是考察、判别一个人是不是人才。要辨别人才，就要有方法。在这方面，毛泽东同志讲过许多很精辟的话。例如他说：在长期的革命斗争中考察和识别干部，这是我们的主要方法。即坚持实践观点，实践与时间是检验人才的有效方法。

但是在今天现代化建设中，人才鉴别的时间要求与事业发展的时效要求有一定的矛盾。因此，如何缩短人才鉴别的时间就成为一个必须解决的问题。人才素质测评法就是一种综合运用心理学、管理学、数学、计算机科学等学科知识测量人的素质与能力，解决人才鉴别时间要求与事业发展时效要求矛盾的方法。

四、人才使用的时空观念

进入21世纪，最大的变化是进入网络化时代，时空的压缩使人与人之间的距离发生变化，整个世界变成了地球村。

以往养人是用人前提，现在不养人也可以用人，前提是网络的出现。以前也有“不养而用”的情况，但与现在的“不养而用”不同，以前是基于权力，以剥夺其他组织的用人机会为代价；而现在则是基于网络，是一种新的用人方式。计算机与网络是当今时代前进的引擎，我们必须看到基于网络的时空变化而导致的用人方法的变化，最大限度地发挥人才资源的作用。

五、人才配置的结构观念

人才配置是在市场机制作用下，人才分布于不同行业、不同产业、不同部门的过程。市场机制有三个基本要素，其一是价格信号引导（即工资水平引导），其二是打破流动壁垒，其三是实行竞争择优。行政机制有两个依靠，一是行政命令指挥，二是思想工作引导。目前我国的人才配置正在由以行政机制为主转变为以市场机制为主。

人才微观配置的原理很多，其一是高能核，群星团聚。一个组织，一把手必须人品好、能力强，才能形成稳态结构。其二是异质互补，合作增强。老、中、青结合体现的是年龄互补，这样的组织有持续发展性；男女搭配体现的是性别互补，这样的组织有活力；不同学科专家组合体现的是才能互补，这样的组织最有效率。如若反其道而行之，则会降低整个组织的能量。

人才资源宏观配置是否得当与经济发展密切相关。据有关研究，我国因人才资源宏观配置不到位，每年损失GDP大约1.5个百分点。人才资源宏观配置的调控对象有两个指向：一是增量调整，一是存量调整。增量调整主要依靠中专、高等院校等专门人才培养机构的专业设置与招生数量调整；存量调整主要靠转岗培训。

六、人才开发的多维观念

“人才开发”的指向是人的活动，目的是提升其智力、激发其活力。智力乘以活力等于绩效。

人才开发也有两个层面：一个是宏观方法，一个是微观方法。

宏观的人才开发指的是政府、行业或规模较大的企业领导要制定符合自身发展需要的人才资源发展规划或战略。政府、行业、企业的领导在这方面要有思路、有想法、有智慧。

人才开发的微观技巧并非只有培训一种。日本专家认为，人才开发的方法有千万种。二八律就是一种数学方法，它的含义是一个组织中20%的人干了80%的活，80%的人干了20%的活。也就是说，一个组织只要把20%的骨干开发好，局面就会稳定，业绩就能合格。美国人才开发的着眼点近年来已经深入到潜意识领域。长期坚持、不断重复的行为会固化为一种模式进入潜意识，不用动脑思考就去那么做。如果是一种好的模式就会形成一种好的习惯、好的程序，使人不断进步。

七、人才管理的动态观念

人才流动是人才全面发展的保证。马克思在《1857—1858经济学手稿》中，论述了他的人的全面发展观。马克思认为，人的发展分为三个阶段。第一个阶段从人类社会出现一直到封建社会末期，在此期间，人具有“人的依赖关系”，因此，人的发展受到人的障碍。“在这种形态下，人的生产能力只是在狭窄的范围内和孤立的地点上发展着。”人才流动很小。第二阶段是资本主义社会，在此期间，人有了独立性，流动性增强，但又具有“物的依赖关系”，即受制于机器，受到物的奴役。第三阶段是社会主义和共产主义社会，在此期间，人才能够逐步实现自由而全面的发展。我们现在正在建设小康社会，正在走向人的发展的第三阶段：摆脱物的依赖性，走向人的独立自主的全面发展。目前我们还处在社会主义初级阶段，难免受到各种各样的限制，包括居住地、户籍、社会保障等方面的不自由。但人才流动与人的全面发展方向是契合的，随着人才流动和社会的发展，人的自由度会越来越高。

在推动人才流动的过程中，必须重视人才安全。人才安全是指人才流动过程中，由于某个重要岗位人才的流失可能给国家政治、经济、军事、科技等方面的发展带来威胁的现象。任何时候，在做好人才流动工作的同时都不能对国家人才安全问题掉以轻心。

八、人才评价的分类观念

因为各类人才的成长规律、发展规律也不同，管理方式也应不同。前些年对中央芭蕾舞团的调查发现，当时中芭面临一个极大的问题：青年骨干人才外流严重，主要是流向美国，据说在当时的美国可以组成一个中国中央芭蕾舞团。我们是在用管理干部的方式管理这些芭蕾舞演员。干部管理注重资历，人老了，工资才会高。但跳芭蕾舞是吃青春饭的，演员都很年轻，所以工资普遍很低。跳芭蕾舞对身材、体重、体力等都有严格要求，演员既要保有足够的体力，又不能长胖，所以要吃巧克力等高热量食物。低廉的工资买不起这样的食物，而不这么做，自身事业又不可能发展，面对这种尴尬，许多人就选择了离开。通过这个案例，可以看到，人才成长和管理规律不可抗拒，不同类型的人才必须采取不同的管理方式。

人才评价的客体不同，主体也不一样，这是全国人才工作会议的重要理论贡献。党政人才主要靠人民群众认可，专业技术人才主要靠同行和社会评价认可，企业经营管理人才主要靠市场和出资人认可。目前对人才的评价，有一个倾向值得注意：强调共性太多，而对个性重视不够。对企业家的评价主要是看他是否赢利，是否有社会责任感；对专业技术人员的评价主要是看他是否有专业造诣。

九、人才就业的平等观念

人才都要就业，就业讲究平等。平等是宪法赋予每个公民的权力。但对平等的认识和实践，我们还非常差，具体表现为就业歧视较为普遍。比如说身份歧视、籍贯歧视、性别歧视、年龄歧视、职称歧视等到处可见，甚至政府劳动部门、人事部门文件中也会出现歧视性表述。

考察发达国家几十年来的大量劳动立法，反就业歧视是重点。我们讲以人为本，讲人的全面发展，如果离开了公民真正的平等就业权利，岂不成了一句空话？

十、人才培训的投资观念

培训是一种重要的人力资本投资。美国的舒尔茨教授在1960年写了《论人力资本投资》一书，奠定了人力资本学说的理论基础。舒尔茨认为，人力就是人的劳动能力，包括智力和体力。人力资本是人的智力和体力总和的价值，或者说，是人的知识、技能、智慧和健康的价值。人力资本是投资的结果。人力资本投资主要有如下几个渠道：一是从小到大的营养和保健投资，这方面的投资主体是家庭。二是教育投资，读小学、中学、大学、研究生等方面的支出，这方面的投资主体是家庭和国家。三是继续教育投资，这方面的投资主体是单位。除以上几项外，还有人们求职中发生的迁徙费用等等。由此可知，培训是“人力资本投资”的一个重要渠道。

舒尔茨说，相对于对物的投资来说，对人的投资回报率是最高的。

我国政府财政对教育投资的国际排名非常靠后。上世纪有很长一段时间，教育投资占GDP的百分比一直在2.5%左右徘徊，2003年是3.4%，这在发展中国家的排名中也是靠后的。2003年，我国人均GDP达到1000美元，投资于教育的费用占GDP总量的3.4%；日本是1965年达到1000美元的，当时日本政府投资于教育的支出占GDP的6.8%。著名经济学家、诺贝尔奖获得者赫克曼认为，中国目前对人的投资太少，而对物的投资太多。据他统计，目前我国对物的投资与对人的投资之比是12比1，而美国是3比1，韩国是8比1。他认为，这样的投资结果是高楼大厦建起来了，机场铁路修起来了，但是人却缺乏现代化建设的能力。

著名学者吴敬琏讲过人均GDP1000美元意味着三个东西：一是要出现一批富人；二是可能出现两极分化；三是经济社会发展到了一个十字路口，既可能继续增长，也可能徘徊不前。看看我们周围的世界：日本、韩国达到1000美元后，经济持续增长，社会稳定；而印尼、菲律宾达到1000美元后，则持续徘徊，甚至下降。发展走势之不同源自国家宏观决策的差别，后者大量投资于物，对人的投资明显不足。据国家教委统计，我国就业人口人均受教育年限是8年（还有学者统计是5.8年），而美国是13.5年，英国是14.5年。所以目前要紧的是应加大对人的投资。

人力资本投资的主体主要有三个：国家、单位、家庭。就目前形势看，我国只有家庭层面到位率较高。但政府层面和单位层面都不够到位。关于单位层面，全国人才工作会议提供的资料表明，投资严重不足。我国1982年规定，企业应将工资总额的1.5%用于职工培训，这一规定到目前仍然有效。但实际上，人均年投入在30--50元的企业就算是好的，许多民营企业对职工没有投资。

如何才能把人力资源转变为人才资本，依我之见，办法有三，首当其冲的是提高财政性教育经费；其次是要让更多的人走向市场，不参与市场的“资本”不叫“资本”；三是要真正把“人才资本”当作“资本”，具体说，就是要通过“生产要素参与分配”，使人才（主要指企业经营者与技术发明人）得到与其贡献相对称的报酬。

相关新闻

- ∴ 第36期 人才战略规划的发展趋向与研制建议 [2004-12-27]
- ∴ 第35期 人才战略规划的基本评价与问题分析 [2004-12-20]
- ∴ 第34期 人才战略规划的成功类型与基本特征 [2004-12-13]
- ∴ 第33期 第五届中日人力资源开发国际研讨会观点综述 [2004-12-06]
- ∴ 第32期 法国公务员制度的现代化改革 [2004-11-29]
- ∴ 第31期 我国人力资源市场历史分析 [2004-11-23]
- ∴ 第30期 美国独具特色的人才管理体制 [2004-11-15]
- ∴ 第29期 “管理经济学之父”拉泽尔谈人力资源 [2004-11-02]

