

试论人才资源的使用性开发

杨毅¹, 何玲玲², 王淼³, 陈智¹

(1. 4. 西南师范大学 人事处, 重庆市 400715; 2. 中国人民大学, 北京市 100872;
3. 西南师范大学 教育科学学院, 重庆市 400715)

摘要: 文章深入分析了人才资源使用性开发的基本内涵, 对人才资源使用性开发的重要意义进行了阐释, 详细论述了人才资源使用性开发的基本内容, 揭示了人才资源使用性开发的一般原则, 并提出切实有效的人才资源使用性开发途径和措施。

关键词: 人才资源开发; 使用性开发; 原则; 对策

中图分类号: C96 文献标识码: A 文章编号: 1000-4149(2004)06-0051-04

A Study on Human Resources Development with Utilization

YANG Yi¹, HE Ling-ling², WANG Miao³, CHEN Zhi¹

(1. Personnel Division, Southwest China Normal University, Chongqing, 400715;
2. School of Marxism, RenMin University of China, Beijing, 100872; 3. Education School,
Southwest China Normal University, Chongqing, 400715)

Abstract: Human resource exploitation can't separately from the human resources utilization. To realize the full development of the potentials, it's necessary to exploit the human resources in the process of utilization, which means an agreeable environment should be build to bring out the personnel's human resources, and a mechanism should be established so as to stimulate the latent abilities and qualities and then to reach the goal of accomplishing the practical activities and realizing the human resources' value, elevating their abilities.

Keywords: human resources development; development with utilization; principal; countenance

收稿日期: 2004-02-18

作者简介: 杨毅(1974-), 男, 四川省阆中市人, 法学硕士, 西南师范大学人事处师资料科长、助理研究员, 研究方向为人事管理与人才开发、教师教育与教师发展。

C类地区各县属邻近北京的山区。该类地区自然条件差, 经济基础脆弱, 农村剩余劳动力较多, 劳动力就地转移有许多困难。大力发展劳务输出产业是转移农村剩余劳动力, 提高农民收入的最直接、最有效、最现实的途径。有关部门应加大对这一地区劳务输出产业的扶持力度, 特别是加大劳动力外出就业培训的经费投入, 以提高这些地区有组织输出劳务的程度。这些地区的有关部门应积极行动起来, 在全社会形成加强劳务输出, 促进经济发展的共识。同时, 应积极学习先进地区劳务输出的经验, 利用近京优势, 尽快建立起自己的劳务输出网络, 促进劳动力外出就业, 特别是在北京就业。

[责任编辑 崔凤垣]

参考文献:

[1] 河北省人民政府编. 河北经济年鉴 2002. 北京: 中国统计出版社, 2002.

一、人才资源使用性开发的内涵与意义

1. 人才资源使用性开发的基本内涵

人才资源使用性开发是人才资源开发的重要形式之一,是相对于人才资源的教育性开发与人才资源的政策性开发而言的^[1],具体指在人才使用的实践活动中,创建有利的环境和条件,通过一定的机制和方法,实现人才价值、提升人才素质。它是检验人才素质、挖掘人才潜能、锻炼人才能力、实现人才价值、取得实践成果,并进而提升人才素质的动态过程。以上关于人才资源使用性开发内涵的论述揭示了如下内容:第一,强调人才资源使用性开发不能脱离实践环节,离开社会实践活动的人才资源使用性开发只能是空中楼阁;第二,强调人才资源使用性开发是一个动态过程,人才素质得以提升与人才潜能得以挖掘,最终达到人才资源使用性开发的目的;第三,强调人才资源使用性开发应该营造良好的人才环境,建立有效的人才激励机制;第四,强调人才资源使用性开发过程中应充分调动人才强烈的主体意识和进取心,不断优化素质。人才资源使用性开发有三个方面的重要结果:一是社会实践活动的完成并取得实践成果;二是人才自我价值和社会价值得以实现;三是人才潜能得到开发挖掘,新素质得以形成。

2. 人才资源使用性开发的重要意义

人才资源使用性开发是应对日益激烈的国际人才竞争的迫切需要、为全面建设小康社会提供人才保证的重要举措,是统筹规划我国人才队伍建设的客观要求,是提升人才素质增加人才总量的重要手段,是全面贯彻全国人才会议精神,用好人才、留住人才,提高人才使用效益的有效措施。我国是世界人口最多的国家,也是世界上劳动力资源最丰富的国家。但从总体上来看,我国劳动力素质偏低,科技创新能力不高,这已成为制约经济发展的瓶颈。走人才强国之路,通过人才资源使用性开发,大力培养造就人才,正确选拔人才,合理使用人才,极大地调动人才的积极性、主动性和创造性,使人才充分发挥聪明才智,勇于创新,大胆开拓,实现全面建设小康社会的目标^[2]。

二、人才资源使用性开发的内容与原则

1. 人才资源使用性开发的主要内容

(1) 加快人才资源的总量开发。没有一定数量的人才资源,即使有资本投入,也只能是资本的低效运作,甚至导致闲置浪费,难以产生有效的经济和社会效益。我国的现代化建设需要大批优秀人才,但是目前我国拥有的人才总量还不适应经济社会发展的需要。因此,必须努力造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才,确立规模宏大、结构合理、素质较高的人才队伍,开创人才辈出、人尽其才的新局面,把我国由人口大国转化为人才资源强国。

(2) 推进人才资源的结构调整。人才资源结构主要包括行业分布结构、地域分布结构、职责结构、专业结构、智能结构、能级结构、年龄结构和组织结构等。结构调整即是根据人才自身特点和素质状况,把其放到能充分发挥才能和智慧的平台上的过程。按照统筹城乡发展、区域发展、经济社会发展、人与自然和谐发展、以及国内发展和对外开放的要求,推进人才结构调整,优化人才资源配置,促进人才合理分布,发挥人才个体素质和人才队伍的整体功能。

(3) 加强人才资源的能力建设。能力建设是人才资源使用性开发的主题。加大对人才工作的投入,优先发展教育科学事业,努力把人口压力转变为人力资源优势,为各类人才不断涌现和充分发挥作用奠定坚实基础。改革教育培训的机制、内容和方法,加大教育培训力度,从体能、智能、技能、德能、文化审美能力等方面全方位地提高人的素质,开发人的潜力。

(4) 加速人才资源的机制创新。人才才能的充分发挥必须依赖一定机制,因此人才资源使用性开发要不断创新人才工作机制。要遵循人才资源开发规律,坚持市场配置人才资源的改革取向,改革人才工作机制,使人才工作焕发出更大的活力,努力形成人才培养、引进和使用的新机制。要逐步形成党政人才重在群众认可、经营管理人才重在市场和出资人认可、

专业技术人才重在社会和业内认可的评价机制，建立以业绩为重点，由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价考核指标体系。

(5) 促进人才使用的环境优化。人才的活力既取决于机制又离不开人才环境的优化，人才环境的好坏直接影响着人才资源能力的发挥，因此促进人才使用的环境优化也是人才资源使用性开发的重要内容。要在全社会积极倡导尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，营造鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干大事业的良好社会环境，并赋予政策上的保证。

2. 人才资源使用性开发的基本原则

这里所说的基本原则，即在人才资源使用性开发过程中所必须遵循的法则和规范，是根据人才资源的特点及活动规律和人才资源使用过程中的特点提出的。具体而言主要包括人本原则、系统原则、动态原则、发展原则和能级原则。

(1) 人本原则。人才资源使用性开发的对象是活生生的人才群体。他们具有热爱祖国、振兴祖国的事业心、有才能、有远见、有开拓创新能力。人本原则要求人们关注人才的基本需要和实现自身价值的愿望和要求，创造人才发展环境和公平竞争环境，增强亲和力，凝聚力，真正形成事业留人、待遇留人、情感留人的文化氛围来吸引和稳定人才，并采取多种形式培训人才，提高整体素质。

(2) 系统原则。系统是诸要素的有序集合体。系统原则就是从系统观点出发，统观全局，把握人才结构，分析能级，跟踪变化，调节反馈，控制方向，实现目标。人才资源使用性开发也是由许多子系统组成的系统，具有整体性、集合性、层次性、功能性等诸多特点。进行人才资源使用性开发，要从宏观上把人才资源使用性开发与经济社会发展高度统一协调起来，着眼于提高全民素质，实施整体推进，更好地实现人才资源合理配置，推动经济发展和社会进步；又要从微观上激发人才的积极性和创造性，着眼于提高人才资源素质和能力，充分挖掘人才资源的智慧潜能。

(3) 动态原则。人才资源使用性开发本身是一个动态的过程，因此要遵循动态原则。人才资源的能力是随开发利用的目的、开发利用的深度、政策措施和手段方法的引入、环境条件及自我控制意识而逐渐展示的。人才资源的能力提升过程中同样存在量变到质变的规律性，人才资源使用性开发必须遵循这一规律。这就要不断地对人才资源进行投资和实施正确的策略，使人才能力和才华不断地提升与完善；同时在开发过程中，实施科学地可持续地开发利用，避免破坏式、毁灭式的开发利用，防止市场经济中的短期行为。

(4) 发展原则。发展原则是指人才资源使用性开发要着眼于各级各类人才的协调发展，强化分类指导、统筹协调；要在经济社会发展中实现人才发展，在人才发展中促进经济社会发展；要坚持以培养造就高层次人才为重点，带动和促进整个人才队伍建设，促进人才在地区、行业 and 不同所有制组织中的合理分布。人才资源使用性开发既要人才已发现的资源（显能）合理利用，又要对潜在的资源（潜能）合理挖掘，亦即发展人才的整体能力。树立全面、协调、可持续的发展观，把经济社会发展、自然发展同人才发展联系在一起，促进经济社会和人的全面发展，是人才资源使用性开发的真谛所在。

(5) 能级原则。能级原则就是指根据人才的能力类型和等级，将其安排到最能发挥其作用的职位上，明确其责任，授予其职权，使人的才能与其工作相适应。人才资源使用性开发实际上就是人才能级的开发。掌握能级原则是做好人才资源使用性开发的基础，要认真分析不同人才所具备的才能素质，按其自身的能级恰当安排其职位，给予不同的权、责、利，实现能级与职位适应，做到人得其职，职得其人，人职匹配，相得益彰，避免大材小用，浪费人才。

三、人才资源使用性开发的途径与措施

1. 加强人才环境建设

要勇于冲破事实上存在的人才部门所有、单位所有，依靠行政手段配置人才等陈旧观念

的束缚,制定有利于留住和用好现有人才的政策,有利于人才合理流动的政策,有利于吸引国内外优秀人才来创业的政策,有利于提高人才的社会和政治地位的政策,创造一个宽松的选才、育才、用才的政策环境。建立留学回国人员创业园区和高级专家公寓,完善医疗、休养等制度,为优秀人才创造良好的工作和生活环境。提高对人才资源的价值及其对促进经济发展重大作用的认识,营造人才健康成长的社会大气候。

2. 合理使用现有人才

在进行人才资源使用性开发时,不但积极引进人才和大力培训人才,而且还非常重视科学管理人才、合理配置人才和大胆使用人才,把极大调动人才的积极性和充分发挥人才的作用放在各项工作的首位。正确选拔人才、积极培养人才和合理使用人才是人才资源开发的核心和关键问题。同时,健全专业化、信息化、产业化、国际化的人才市场服务体系,加强对人才流动的宏观调控,采取有效措施,引导人才向西部地区、基层和艰苦地区等社会最需要的地方流动。

3. 重视人才资源教育培训

人才资源教育培训是根据实践活动的具体要求,通过学习和培训进一步提高人才素质。要制定人才教育培训规划,运用市场机制,采取多种形式,教育培养一大批用得着、留得住、能解决实际问题的各类人才。坚持“国内培养”与“国外深造”相结合,积极组织 and 选派人员到沿海发达地区进行培训,拓宽境外培训渠道,有组织、有针对性地选派技术、管理等方面的人才出国深造,造就一批具有创新意识和创新能力的高层次人才。努力构建终身化、网络化、开放化、自主化的终身教育体系,促进学习型社会的形成^[3]。

4. 有效激励人才,促进公平竞争

激励人才就是要通过各种手段充分激发人才主动性、积极性和创造性的过程,这是人才资源使用性开发的重要内容。激励人才的主要

内容是给予各类人才与其业绩相符合的报酬、物质和精神奖励、待遇等,这既是人才价值的集中体现,又是人才持续发展应具备的条件。加强人才资源使用性开发,应以建立健全有效的激励机制为主,在重奖重用上有新的进展。还要以人才资源市场化配置为重点,建立健全面向市场的开放有序的人才流动新机制。竞争是激励人才奋发向上的有效措施,只有竞争才能使人才的潜能得到充分释放,人才智能才会快速发展,人才价值才会充分实现。

5. 完善人才管理制度和人才评价机制

传统人才管理体制使得人才资源难以实现合理配置,身份限制影响人尽其才,国家财政负担沉重使人才价值很难体现。改革传统的人才分配、管理、使用体制,充分发挥社会主义市场经济体制在人才资源配置方面的基础性作用,建立和完善人才分类管理制度。科学的人才评价机制是科学人才管理的核心^[4]。作为整体性人才资源开发的重要环节,完善人才评价机制是科学管理人才的需要,为人才的使用和奖惩提供依据,有助于促进人才素质优化,关系着人才资源使用性开发的成功与否,为合理使用人才创造有利条件,其过程对人才资源也有开发作用。改革各类人才评价机制,完善人才评价手段,大力开发应用现代人才测评技术,努力提高人才评价的科学水平,建立以能力和业绩为导向、科学的社会化的人才评价考核机制。

参考文献:

- [1] 向洪,李向前,邢未萍.人才资本[M].北京:中国时代经济出版社,2002.
- [2] 中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定(2003年12月26日).
- [3] 中共中央组织部干部一局.大力实施人才强国战略(《2002—2005年全国人才队伍建设规划纲要》学习辅导).北京:党建读物出版社,2002.
- [4] 路济平.要树立科学的人才观.人才开发[J],2004,(3).

[责任编辑 崔凤垣]