

科学人才观与我国人才资源能力建设

陈全明 张广科

(一) 科学人才观与人才资源能力建设

1. 科学人才观的涵义

科学人才观的核心内容可以概括为人才资源是第一资源、人人都可以成才以及以人为本3个方面。这3个方面相互关联,共同构成科学人才观内在严整的逻辑体系。其中,“人才资源是第一资源”的理念是科学人才观的基础,是马克思主义哲学认识论在人才观上的体现,是一种新的思维方式和价值取向,体现了对人在社会历史发展中主体地位与作用的充分肯定;“人人都可以成才”的理念是科学人才观的中心部分,是马克思主义哲学在人才观上的群众论,是一种不拘一格识人才、育人才和用人才的新观念,其内涵是指人人都具备成才的机会和条件,只要勤于学习,勇于投身时代创业的伟大实践,人人都能获得发挥聪明才智的机遇,成为对国家、对人民、对民族的有用之才;“以人为本”的深层内涵是尊重人性、尊重人格、尊重人权、尊重人的生命、投资于自身,以促进人的健康成长和人才价值自我实现,最终实现人的全面发展。这是科学人才观和科学发展观的核心内容,是党和国家在经济和社会发展目标上的重大突破和创新,是对人性、人才认识的全面升华,是马克思哲学在人才观上的实践论,是历史观和价值观的统一。

2. 人才资源能力建设

人才资源能力建设是面对全面建设小康社会、和谐社会的新形势、新任务而提出的一个新战略,体现着我国人才资源开发和人才培养的一种全新的认识和思维,是落实科学人才观的基本国策。

我国人才资源能力建设要着眼于人才总量的增长和人员素质的提高。其目标可以概括为“三大素质”、“三种能力”和“四种适应”。其中,“三大素质”建设目标是提高全体人民的思想道德素质、科学文化素质和健康素质;“三种能力”的建设目标是提高全体人民的学习能力、实践能力和创新能力;“四种适应”的建设目标是促进人才总量与国家发展的目标相适应、人才素质与经济社会协调发展相适应、人才结构与各项事业全面发展的需求相适应、人才培养机制与各类人才成长的特点相适应。

3. 科学人才观与人才资源能力建设的关系

人才资源能力建设与科学人才观在内容和实现的逻辑结构上具有高度对应性和耦合性。一方面,科学人才观中“人才资源是第一资源”的命题明示了人才资源是一切资源要素中的战略性资源,昭示了人才资源是经济发展的第一动力资源,揭示了当代经济运行和经济管理中的人才资源管理是第一管理、人才工程是第一工程、人才资本投资是第一投资。但人才资源如何转化为第一资源呢?其核心就在于人才资源能力建设中三大能力——学习、实践和创新能力的开发。人才创新能力作为人才资源能力建设的核心和支点,其形成往往有一个由劳动力资源到人才资源的转化过程。在这一过程中,国家需要建立相应的教育、培训等人力资本投资机制和“人人都可以成才”的人才使用、配置和激励机制,并通过劳动者的学习能力、实践能力来不断提高人的知识、素质,并通过实践、

学习、再实践来不断完善、提高和充实自我,最终提高人才的创新能力。

另一方面,人才资源能力建设的核心——人才创新能力的最终目的是什么呢?我们认为,提高人才创新能力的终极目标不是为了纯粹的经济增长,也不是为了纯粹的社会发展,而是人和人性、人和社会、人和自然的和谐、全面发展。对人性、人格、人权、人的生命的尊重是对人的本质属性认可和尊重,这是进行人才资源能力建设和人才配置的基础,也是科学人才观中“以人为本”的根本要义所在。这就要求我们要把不断促进人的全面发展作为经济社会发展政策的出发点和归宿,不能只见物不见人,只见事不见人,把促进人才的健康成长和实现自我价值放在首要位置,在注重人才资源开发的同时,努力营造鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的社会环境。

(二) 人才资源能力建设的理论创新

1. 人才资源能力的内涵

人才资源能力实质上是人力资本的重要内涵之一,是个体的综合素质在现实行动中表现出来的实际能量,也是一个人力资本价值存量在运营条件下变现的过程。

人才资源能力建设应包括两个层面:具有一定人力资本积累的“主体人”和客观的“人的实践活动”的展开。因此,人才资源能力建设的实质是要对“主体人”的能力的开发和对其能力的应用所依赖的客观条件进行创造的过程。而人的能力的开发则囊括了学习能力、适应能力、交往能力、自主能力以及自我约束能力、实践能力和创新能力等诸多范畴。在能力的层级递进层次上,学习和适应能力是能力建设的基础和前提,创新能力则是能力建设的核心和难点。

2. 人才创新能力源泉与人力资本张力理论

进行人才创新能力建设必须首先明确创新能力的源泉是什么?在此,本文提出“人力资本张力理论”,认为人才创新能力是指人力资本在使用、变现和放大过程中的创新动能。其现实和直接源泉是人力资本张力即人力资本扩张能力。可见,如何促进人力资本扩张是我国人才资源能力建设体系应重点关注和研究的问题。

人才资本张力指人力资本自我增值、自我扩张的能力,是人力资本存量转化为人力资本价值变现的能量,它反映了资本要求不断扩张的本质属性(陈全明,1999)。人力资本存量是一个存量概念,它可以用积累人力资本过程中花费的直接成本和机会成本之和来表示。人力资本价值变现量是一个流量概念。它是人力资本存量在实践中将知识群化、外化、融合和内化,最终将个人知识转化为生产力的过程。人力资本存在动态积累的属性,即学习刺激学习,早期技能使后期的学习更加容易;能力越强,学习的难度和成本越低;人力资本积累越多,适应变化和抓住创造性产出的机会越多。人力资本扩张过程是不断放松约束条件即人力资本存量不断增大的情况下,人才创新能力和人力资本价值变现过程。

人力资本张力,按其自身形成的源泉可分为积累性源

全国Mini-MBA职业经理双证班



精品课程 权威双证 全国招生 请速充电

你可能准备跳槽或者求职, 却为缺少行业经验和专业证书而被用人单位百般挑惕!

你可能目前衣食无忧, 但随着年龄的增长和社会竞争压力的增大, 因为得不到专业的全新培训而失去竞争的机会和面临被淘汰的危机。

美华教育携手中国经济管理大学面向全国举办迷你 MBA 职业经理双证书班, 毕业颁发双证书。

招生专业及其颁发证书

认证项目	颁发双证	学费
全国《职业经理》MBA 高等教育双证书班	高级职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《人力资源总监》MBA 双证书班	高级人力资源总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《生产经理》MBA 高等教育双证班	高级生产管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《品质经理》MBA 高等教育双证班	高级品质管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销经理》MBA 高等教育双证班	高级营销经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《物流经理》MBA 高等教育双证班	高级物流管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《项目经理》MBA 高等教育双证班	高级项目管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班	高级市场总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班	高级酒店管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《企业培训师》MBA 高等教育双证班	企业培训师高级资格认证毕业证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《财务总监》MBA 高等教育双证班	高级财务总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销策划师》MBA 双证书班	高级营销策划师高级资格认证证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班	全国企业总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《行政总监》MBA 高等教育双证班	高级行政总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《采购经理》MBA 高等教育双证班	高级采购管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《医院管理》MBA 高等教育双证班	高级医院管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《企业管理咨询师》MBA 双证班	高级企业管理咨询师资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元



【授课方式】 全国招生、函授学习、权威双证

我校采用国际通用3结合的先进教育方式授课（远程函授+教学电子光盘自修+网络学院持续视频学习）



【颁发证书】 学员毕业后可以获取权威双证书与全套学员学籍档案

- 1、毕业后可以获取相应专业钢印《高级职业经理资格证书》;
- 2、毕业后可以获取2年制的《MBA研究生课程高等教育研修结业证书》;



【证书说明】

1. 证书加盖中国经济管理大学钢印和公章（学校官方网站电子注册查询、随证书带整套学籍档案）;
2. 毕业获取的证书与面授学员完全一致，无“函授”字样，与面授学员享有同等待遇，证书是学员求职、提干、晋级的有效证明；。



【学习期限】 3个月（允许有工作经验学员提前毕业，毕业获取证书后学校仍持续辅导2年）



【收费标准】 全部费用1280元（含教材光盘、认证辅导、注册证书、学籍注册等全部费用）

函授学习为你节省了大量的宝贵的学习时间以及昂贵的MBA导师的面授费用，是经理人首选的学习方式。



【招生对象】

- 1、对管理知识感兴趣，具有简单电脑操作能力（有2年以上相应工作经验者可以申请提前毕业）。
- 2、年龄在20—55岁之间的各界管理知识需求者均可报名学习。



【教程特点】

- 1、完全实战教材，注重企业实战管理方法与中国管理背景完美融合，关注学员实际执行能力的培养；
- 2、对学员采用1对1顾问式教学指导，确保学员顺利完成学业、胸有成竹的走向领导岗位；
- 3、互动学习（专家、顾问24小时接受在线咨询，第一时间回答学员的提问和咨询）



【考试说明】

1. 卷面考核：毕业试卷是一套完整的情景模拟试卷（与工作相关联的基础问卷）
2. 论文考核：毕业需要提交2000字的论文（学员不需要参加毕业论文答辩但论文中必修体现出5点独特的企业管理心得）
3. 综合心理测评等问卷。



【颁证单位】

中国经济管理大学经中华人民共和国香港特别行政区批准注册成立。目前中国经济管理大学课程涉及国际学位教育、国际职业教育等。学院教学方式灵活多样，注重人才的实际技能的培养，向学员传授先进的管理思想和实际工作技能，学院会永远遵循“科技兴国、严谨办学”的原则不断的向社会提供优秀的管理人才。



【承办单位】

美华管理人才学校是中国最早由教委批准成立的“工商管理MBA实战教育机构”之一，由资深MBA教育专家、教育协会常务理事徐传有教授担任学校理事长。迄今为止，已为社会培养各类“能力型”管理人才近10万余人，并为多家企业提供了整合策划和企业内训，连续13年被教委评选为《优秀成人教育学校》《甲级先进办学单位》。办学多年来，美华人独特的教学方法，先进的教学理念赢得了社会各界的高度赞誉和认可。



【咨询电话】13684609885 0451--88342620

【咨询教师】王海涛 郑毅

【学校网站】<http://www.mhjy.net>

【咨询邮箱】xchy007@163.com



【报名须知】

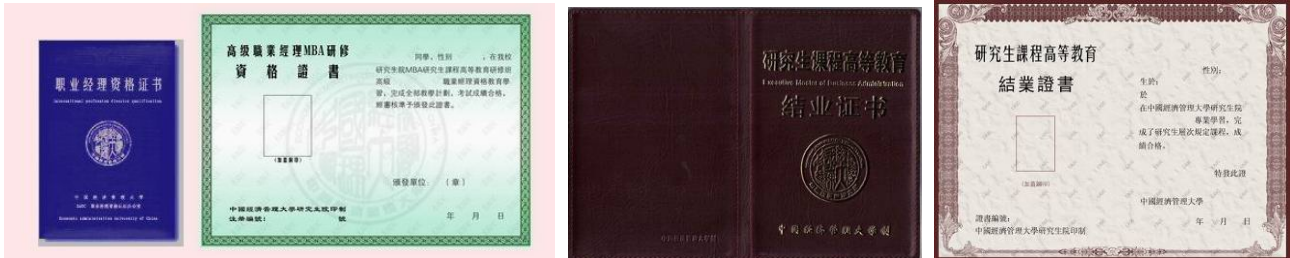
- 1、报名登记表格下载后详细填写并发送邮件至 xchy007@163.com (入学时不需要提交相片，毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认，以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



【证书样本】(全国招生 函授学习 权威双证 请速充电)

(高级职业经理资格证书样本)

(两年制研究生课程高等教育结业证书样本)



【学费缴纳方式】可以选择以下任意一种方式缴纳学费

方式一	学校地址	邮寄地址：哈尔滨市道外区南马路 120 号职工大学 109 室 邮政编码：150020 收件人：王海涛
方式二	学校帐号	学校帐号：184080723702015 账号户名：哈尔滨市道外区美华管理人才学校 开户银行：哈尔滨银行龙江支行 支付系统行号：313261018018
方式三	交通银行 (太平洋卡)	帐号：40551220360141505 户名：王海涛 开户行：交通银行哈尔滨分行信用卡中心
方式四	邮政储蓄 (存折)	帐号：602610301201201234 户名：王海涛 开户行：哈尔滨道外储蓄中心
方式五	中国工商银行 (存折)	帐号：3500016701101298023 户名：王海涛 开户行：哈尔滨市道外区靖宇支行
方式六	建设银行帐户 (存折)	中国人民建设银行帐户 (存折)： 1141449980130106399 用户名：王海涛
方式七	农业银行帐户 (卡号)	农业银行帐户 (卡号)： 6228480170232416918 用户名：王海涛 农行卡开户银行：中国农业银行黑龙江分行营业部道外支行景阳支行

可以选择任意一种方式缴纳学费，建议使用第五种方式（中国工商银行，比较方便快捷）收到学费的当天，学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教材和考试问卷。

<http://www.mhgy.net>

泉、配置性源泉和激发性源泉3个方面。(1)积累性源泉。人力资本的积累性源泉主要是指人力资本的存量增加,即通过教育、培训、健康保健投资等方面的投资,提高人力资本存量。(2)配置性源泉。人力资本配置性源泉也叫协调性源泉。系指人们组成团队或集体,发挥比原来个体的人力资本加总更大的能量和价值。(3)激发性源泉。通过制度和激励,释放人力资本能量,放大人才创新能力。

3.人才资源能力建设的构架

我们认为人才资源能力建设体系涵盖着相互联系的3个方面:一是人才创新能力开发体系,即通过各种形式的人力资本投资,形成人力资本的存量积累和潜在创新能力,为社会和经济发展提供源源不断的创新型人才。二是人才创新条件建设体系,即为人才潜在创新能力向现实创新能力的飞跃提供优越的外部条件。三是人才创新能力运营体系,即从人才角度出发,研究如何更好地充分开发、激励、配置人才资源。人才创新能力的运营实质上就是创新型人力资本的运营与建设,其目的在于如何促进创新型人力资本的自我增值,自主扩张能力的提高。人才资源创新能力运营对象是“活”的资本——人力资本。其运营具有利润率高、风险大、复杂缓慢、收益隐蔽等特点。根据人力资本张力理论,人力资本张力的大小由人力资本价值流量与人力资本存量之间的差值所决定,二者差值越大,人力资本扩张的潜力就越大,所以要扩大创新型人力资本的张力,就必须努力提高创新型人力资本价值流量,即改善和提高人力资本的运营状态和运营质量。

(三)构建人才资源能力建设机制体系

1.建立“人尽其才”机制。

(1)建立“潜人才”甄选与评价体系。进行人才资源能力建设需要建立一套科学的人才评价标准体系,打破过去“人才文凭化”、“人才洋才化”、“人才职称化”以及“人才完美化”等人才理念误区。全国人才会议提出衡量人才的主要标准是坚持德才兼备原则,把品德、知识、能力和业绩作为主要内容,即具备某个方面的系统的专业知识,这是人才能力建设的基础;具有创造性才能,能够进行创造性劳动,这是人才能力的核心;实际工作中有突出的成绩,这是人才能力的外在表现。但这只是对“显人才”的判断标准,对于那些具备了系统的专业知识和一定创新能力,但目前还没有突出业绩表现的“潜人才”,又该如何来量化判别呢?

在现实中,“显人才”来源于“潜人才”。但当前的社会人才评价机制已经使人才资源内部产生了“马太效应”,即“显人才”获得的机会(培训学习、课题申报、社会资源支持等)越来越多、获得荣誉也越来越多;而欠缺实践机会和发展平台的“潜人才”获得的机会却越来越少,社会给予的认可也越来越少。如何建立“潜人才”的甄选标准和激励机制,将是落实全国人才会议精神的重要环节。

(2)平衡投资结构。目前我国不同地区的教育投资水平差异很大,实物投资状况也甚为失衡;同时,资源在不同地区之间的流动也由于种种政策附加和制度扭曲而受到重重限制。这样,地区之间的经济差距就会引致地区之间人才资本投资水平的差异,以及形成新一轮、更大的地区间经济发展水平的差异。因此,在宏观层次上,各级政策和制度执行机构应树立和谐社会和终身学习型社会的理念,构建正规与非正规、正式与非正式、学历与非学历、

学校与社区、教育与培训、各级各类学校之间相互衔接、完善的现代国民教育体系,实现人才资本与物质资本之间的结构均衡以及不同教育类别、不同地区之间人才资本投资结构的均衡。对于不同地区之间物质资本投资水平的差异以及由于长期人才资本投资沉淀所形成的地区教育水平差异,应通过树立地域层次上的“大人才观”,打破人才流动在户籍、档案、子女入学以及社会保障水平衔接等方面的制度障碍和政策限制,形成生产要素在地区间自由、双向流动的机制来逐步解决。

(3)建立动态、分层分类的人才培养机制。人才资源能力是一个相对社会需要而言的概念。人才创新能力的培养必须与社会需要紧密结合,这是“人成其才”规律的一个重要方面。社会需要是动态的,往往会随着经济和社会的发展而不断变更,而人才资本投资与收益之间又存在一定的时滞,即今天的人才投资是为了明天的人才使用。但在现实中,人们往往强调具体的社会岗位对于特定专业或某种技术人才的需要,把人才的培养简单等同于各种专业技能的掌握。这只能说是一种机械论的人才观。

社会对人才资源创新能力的需求的动态性、多元性和发展性,要求国家在建立动态的人才梯队规划的同时,必须建立不同层次、不同类别的人才培养制度、机制和体系。

2.营造“人尽其才”环境

(1)引进人才市场机制。通过合理的人才资本投资提高人才资源学习、实践和创新能力是“人成其才”的基本条件之一,“人成其才”的另一个条件就是要提供人才成长、人尽其才的社会环境。在市场经济框架中,适宜的社会环境即为公平、通畅的人才市场机制。

市场机制对于“人成其才”有两个功能:一是市场机制发现人才价值并通过流动和合理配置提高人才价值。二是市场机制对人才进行评价、筛选和识别。通过以上功能,市场机制最终可以促进人才资源的合理配置,实现“人尽其才”。

(2)实施人才共享机制。人才共享作为一种新型的人才资源配置方式,是建立“人尽其才”机制的核心内容之一。所谓人才共享,是指在不改变人才最终归属权的情况下,本着市场定位、政府引导、利益驱动、平等协商、有偿互利的原则,使同一人才可以通过正常途径同时为多个组织服务,从而实现对人才资源的共享。人才共享的实现形式主要包括“租借共享”、“外包共享”、“项目式共享”、“候鸟式共享”等类别。人才共享机制打破人才单位所有、地区所有、国家所有制的限制,从更广的角度和更大的范围,以更高的效率来配置人才资源,对人才强国战略的实施有着重要的现实意义。

3.形成“人才辈出”格局

在关注人才资源能力的培养和配置的同时,各层次的组织必须重视对各类人才资源的管理,满足“四种适应”的要求,实现人才管理者与人才之间、人才与人才之间以及人才管理者与人才管理者之间的和谐、互动,以最终形成“人才辈出”的局面。

(作者单位:陈全明,中南财经政法大学人力资源研究中心;张广科,中南财经政法大学)

参考文献

(1)陈全明:《论人力资本运营》,《中国人力资源开发》,1999年第8期。