

论人力资源的自我开发

郑平生¹, 曾国平²

(1. 重庆大学 党委办公室, 重庆 400044; 2. 重庆大学 贸易及法律学院, 重庆 400044)

摘要:管理者对被管理者进行人力资源开发的同时,被管理者要进行自我开发,通过正确的自我开发,能将自己开发为人才,开发为重点人才。

关键词:人力资源;自我;开发

中图分类号:F241 **文献标识码:**A **文章编号:**1008-5831(2002)01-0033-02

On Self-development in Manpower Resource Development

ZHENG Ping-sheng¹, ZENG Guo-ping²

(1. Office of the Party Committee, Chongqing University, Chongqing 400044, China;

2. College of Trade and Law, Chongqing University, Chongqing 400044, China)

Abstract: This paper discusses the issue of manpower resource development. The authors hold that while the management carries out manpower resource development, self-development of the employees should be conducted in an effort to improve their own competence and qualify themselves for more important posts.

Key words: manpower resource development; self; development

一、全员人才观、重点人才观与人才的自我开发

作为“第一资源”的人才资源,是人力资源的一部分。人才,就是有才能的人,能做出较大贡献的人,有创造性的人,有价值的人。

全员人才观就是每个单位,从最高管理者,到一般管理者,再到一般职工,应该说都是人才,每个职工都有一技之长,都有一个岗位,都在对单位或组织做贡献,因而,每个职工都是人才。每个单位的管理者,都应尽力把人力资源向人才资源转化。所以,每个职工应该树立信心,自己就是本单位的人才。管理者应对职工有计划开发,辅之以职工的自我开发,极大开发潜能,调动全员积极性。

重点人才观和相对人才观,就是各单位的全部员工中,有一定比例的人才。一般来说,一个单位只有20%、30%或者更多一些的职工才是人才,或者说是重点人才。他们有较高的管理水平或技术水平,有较强的工作能力,对单位的发展有较大的贡献或即将作出重大贡献。在这20%、30%的职工之外的

人,就不是单位的重点人才。但是,人才和重点人才本身又是相对的和动态的,随着时间和空间的转移,人才或重点人才是不同的。在我国的科举时代,“优秀之才”的秀才如果算“人才”的话,举人、进士,更要算人才了。但当时的秀才仅相当于今天的小学生;乡试及第的举人,也不过是今天的高中生。这一方面说明,包括从学历和能力等多方面看还不是人才或者不是重点人才的,单位有责任对他们加大开发的力度,同时,必须加强人力资源或人才资源的自我开发。职工们要争取“挤”进单位的20%或30%的重点人才里去,通过单位的人力资源有计划开发和职工的自我人才开发,这是完全能够办得到的;另一方面也说明,今天是重点人才的,也许明天就不一定是重点人才了,重点人才本身更要进行不断的自我开发,进行深度自我开发,使自己的能力不断增强,对单位不断作出更大的贡献。

二、怎样进行人力资源的自我开发

第一,确立正确的目标。首先是职工要确立自

• 收稿日期:2001-10-26

作者简介:郑平生(1946-),男,湖北人,重庆大学党委副书记,副教授,主要从事人力资源管理及党史研究。

身发展的目标,而且,所确立的自我开发目标要与社会和单位的发展目标相一致。只有这样,自己才能与单位真正整合在一起,才能使自我人才开发的全过程与单位发展的全过程一致,自己也才会融入单位发展之中。与此同时,为使自己的目标能实现,职工要制定自我人才开发的实施计划。这个计划要具有目标的指向性、阶段性、动态性、可操作性等特征,如培训时间、培训目的、培训内容等。在这方面,人力资源开发的“PPDF法”是十分有用的方法,它把职工的发展计划和目标细化,并随着单位的发展与需求而修改,并进行经常性检查。

第二,保持积极的心态。在人力资源的自我开发过程中,职工要树立成才的信心,坚信自己的潜能,坚信自己通过努力一定会成为人才、成为重点人才。哪怕自己的学历不高,哪怕自己现在还不是人才或不是单位的重点人才,但在自我开发中会自学成才。据研究,一般人的大脑,开发度只有5%左右,可开发的前景十分广阔。所以,每个职工都要有信心,有自我人才开发的进取心。而安于现状,悲观、失望、自卑、“破罐子破摔”等消极心态,将不可能成功地进行自我开发,从而不可能成为单位所需的人才和重点人才。

第三,职工完成本职工作既是天经地义,也是职工自我开发的重要前提。职工在岗敬业,完全可以在本职工作中成为行家里手,成为单位所需要的人才,成为显现出自己更大才能的重点人才,成为有较大贡献的人才。因为每个职工在本职工作岗位上都有为单位作出较大贡献的可能性。单位离不开每个岗位的职工,每个岗位上的职工的“小胜”,会积累为单位的“大胜”;而且,职工在每个岗位上会干得更出色。如果一个人很有才能,但他没有把本职工作干好,或者不愿意把本职工作干好,没有在本职工作岗位上对单位作出较大贡献,那他就不能算现实的、单位所需要的人才。而且,职工的自我开发在本职工作岗位上进行,把本职工作干好是自我人才开发的前提和起点。

第四,努力实现创新性人才的自我开发。创新是一个民族进步的灵魂,是国家兴旺发达的不竭动力,同时,也是单位发展和竞争致胜的法宝。每个单位,最需要的是创新性人才。每个职工都要在本职工作岗位上通过自我开发成为创新性的、创造性的人才。创新性和创造性是每个职工都可以办到的,

不同的岗位有不同的创新要求。一方面,创新的基础是丰富的知识和实践经验,知识越多,实践经验越丰富,创新的可能性就越大;另一方面,要做创新的有心人。创新是有心人的“专利”。做有心人,才会发现人家司空见惯、熟视无睹的事物的问题,才可能去刻苦钻研,才会有新的创意出现,才会有创新的灵感,才可能抓住机遇,从而实现创新。

第五,主动积极进行培训,这是职工实现自我人才开发的主要途径。严格讲,经过各种培训特别是专门培训的人,也就是经过一定开发或重点开发的、有一定技术和技能的人,才有可能成为人才;不经过开发或自我开发只是一般的人口资源,是人才的“毛坯”。没有经过开发的人口资源,与单位的发展呈反相关关系。一个单位要有计划地组织职工包括各种管理人员、技术人员进行各种形式的培训。这是单位对人力资源和人才的开发,同时,职工的自我开发也就寓于其中。因为职工对于单位组织的各种培训的态度和努力程度,以及积极参加培训后的效果,都是职工进行自我人才开发的重要体现。如果积极努力参加培训,会在培训中完成单位的培训要求,同时会创造性的进行自我发展和自我开发,从而获得更多的知识和技能。另外,职工必须主动争取参加培训的机会,主动接受单位的在岗培训,并且制定自我成才计划,自我进修和学习提高计划。在可能的情况下,参加一些学历教育和非学历教育的培训学习,经常进行技术和管理知识方面的“充电”,在学习中实现人才的自我开发,通过学习使自己尽快成为单位的有用之才。

第六,进行可持续的人力资源自我开发。知识更新愈来愈快,学无止境。所以,要求每个单位的职工必须可持续地自我开发,自觉地接受终身教育。另外,在人力资源的自我开发中,还要不断地进行自我的深度开发。

第七,进行多样化的人力资源开发。社会需求的人才,既有专门性的人才,更有综合素质高的人才。特别是综合素质高的人才,更能适应市场经济发展的需要。而我们每个人的潜能,本身就多种多样的,所以,在职工的自我开发过程中,必须注重多样性的人力资源开发,开发人的智商潜能,开发人的情商潜能,开发人的品格潜能,开发人的创新潜能,开发人的合作协调的团队精神等等。