

北京师范大学 2002 年招收攻读硕士学位研究生入学考试试题

专业：行政管理

科目代码：512

研究方向：行政管理专业所有方向

考试科目：管理学

一. 简答题（每题 10 分，共 50 分）

1. 管理的本质是什么？
2. 巴纳德提出的正式组织的要素是什么？
3. 确定恰当的管理幅度有何意义？
4. 什么是战略管理？
5. 领导与管理的关系是什么？

二. 论述题（每题 25 分，共 50 分）

1. 组织文化的功能是什么？
2. 你如何理解江泽民提出的：“要充分认识到人力资源能力建设对经济社会发展的基础性、战略性、决定性的意义，把它放在社会经济发展的突出位置。”？

参考答案

一、简答题（每题 10 分，共 50 分）

1. 管理的本质是什么？

答：管理是指在特定的组织内外环境下，通过对组织的资源有效地进行计划、组织、领导、控制而实现组织目标的过程。这一概念包含着以下几个方面的含义：（1）管理存在于组织之中，是为了实现组织目标而服务的。管理依存于组织的集体活动，离开了组织的集体活动讨论管理是没有意义的；管理的目的是为了有效地实现组织的目标，明确地设定目标是进行管理的起点。（2）管理是由计划、组织、领导和控制这样一系列相互关联、连续进行的活动所构成的，这些活动称为管理的职能。（3）管理活动既强调目的又注重过程。强调目的就是要选择去“做正确的事”，这关系到管理活动的效果问题；注重过程则重视“正确地做事”，这关系到管理活动的效率问题。在效果与效率两者之中，效果是本、效率是标，有效地管理就是要标本兼重，“正确地去做好适当的事情”。

管理的本质在于追求效率。可以用哲学认识事物的普遍方法——比较的方法以及分析和综

（1）用比较的方法，从而得出管理的本质在于追求效率。

对于任何组织来说，实现组织目的有效活动都可以分为两大类：管理活动和业务活动。业务活动的直接目的是实现组织的目标，而管理活动的直接目的却是协调业务活动，使组织目标能有效地实现。之所以需要管理，其根本原因是因为组织的资源是有限的。

假使资源的供应是无限的，人们要钱有钱，要物有物，要人有人，要时间有就时间，要空间就有空间的话，那么组织的活动将可随心所欲。然而，在当今的世界，组织的资源是有限的，而人们的需求却是不断增长的。人类社会面对着一对尖锐的矛盾：一方面组织中可供利用的各种资源是稀缺的；而另一方面，人类的欲望却是无限的。特别是随着生产力的发展，随着人类社会的进步，资源与需求的矛盾越来越复杂，越来越重要，越来越突出。

管理的目的是要管理者利用组织中的资源来有效地实现组织的目的。管理活动的任务或目的，不像实践活动、认识活动那样，是为了发现客观事物的规律或改变外部客体的存在形式，直接获得一定的物质和精神产品，而是在于通过协调、组织、领导和控制，使人力、物力、财力有机地结合起来，形成某种合理的组合方式，使组织成员投入最少量的时间、精力、资金和物资实现组织的目标。管理活动和业务活动的区别在于并非直接实现组织的目的，而是通过提高效率间接实现组织的目的。追求效率也正是组织中管理活动和业务活动的区别。

（2）用分析和综合的方法，也可以得出管理的本质在于追求效率。

管理主体、管理客体、组织目标和组织环境是影响管理行为的四个要素。在这四个要素中组织环境、管理主体和管理客体是变化的，组织环境是随着时间的变化而变化，管理主体和管理客体随着组织的不同而不同，但不论组织追求的是什么样的终极目标，所有组织的目的都是为了维护组织所有者的利益。因此，尽管其他三个管理要素是变化的，但组织目的是不变的。由于组织目的的固定，而管理行为要受组织目的的制约，只要组织目的不变，不管其他管理要素如何变化，管理行为始终都要以尽可能少的资源尽可能多地完成预期的目标，追求组织资源的有效利用。

一句话，管理的本质就是追求（组织）效率。效率是管理的灵魂，它既是管理所追求的最终目的，也是判断管理成败的最终标准，管理就是为了使组织获得更大的效率，更快更好地达到组织的目的。

2. 巴纳德提出的正式组织的要素是什么？

答：巴纳德在他的代表作《经理人员的职能》一书中，详细论述了自己的组织理论：

（1）巴纳德关于正式组织的论述，主要有以下观点：

①强调组织的系统性。在巴纳德之前，人们总是把组织当成一种僵硬的结构，只注意到组织中的职责、分工和权力结构。巴纳德则认为，组织是由人组成的，而这些人的活动是互相协调的，因而成为一个系统，一个系统要作为一个整体来对待。

②分析了组织的环境。组织所处的周围环境对组织施加多种压力、约束和限制，周围环境包括：a. 自然的、物质的环境。b. 社会环境。

③关于组织中的个人。巴纳德认为参加组织的个人有双重人格，即组织人格和个人人格。组织人格是个人作为组织成员其行为的理性的、客观的、非个性化的方面，它强调的是“一类人”的共性，是因组织需要而产生的。个人人格是个人作为一个完整的人其行为所具有的个性的、主观的、直觉的方面。

(2) 巴纳德认为，组织不论大小，其存在和发展都必须具备三个基本要素，即协作的意愿、明确的目标和良好的沟通。具体如下：

①协作的意愿。协作意愿是指组织成员对组织目标做出贡献的意愿。一个人是否具有协作意愿，要依其对贡献和诱因进行合理的比较而定。贡献是指个人对实现组织目标做出的有益的活动和牺牲。诱因是指组织为了补偿个人的牺牲而提供的各种回报。只有当诱因大于贡献时，个人才会有协作意愿。但是，个人对贡献和诱因以及其净效果的度量都不是客观的，而是个人的主观判定，它随个人的价值观念不同而有很大变化。组织要根据实际情况，针对不同的人来增大诱因，给职工的需求以更大的满足，从而激发他们为组织做出贡献的热情。

②明确的目标。首先，一个组织必须有明确的目标，否则组织成员就不知道该做什么。其次，组织目标必须为组织的成员所理解和接受。组织成员对组织目标的理解可以分为协作性理解和个人性理解，协作性理解是指组织成员站在组织整体利益的立场上客观地理解组织目标，个人性理解是组织成员站在个人立场上主观地理解组织目标。这两种理解往往是矛盾的，但是，一个目标只有当组织成员认为他们彼此的理解没有太大差异时，才能成为协作系统的基础。最后，必须区分组织目标和个人目标。组织目标与个人目标并无直接的联系，也往往不一致，一个人之所以愿意为组织目标做出贡献，并不是因为组织目标就是个人目标，而是因为实现组织目标将有助于达成个人目标。因此，个人目标的实现实际上是个人参与组织活动的决策基础。

③良好的沟通。以上两个要素都离不开良好的沟通，组织的一切活动都要以信息联系为基础。巴纳德制定了组织中实现良好沟通的原则：a. 信息联系的渠道要为组织成员所明确了解；b. 组织中的每一个成员都要有一个信息联系的正式渠道；c. 信息联系的路线必须尽可能直接而短捷；d. 必须经常运用完整的信息联系路线，以免产生矛盾和误解；e. 作为信息联系中心的各级管理人员必须称职；f. 当组织在执行职能时，信息联系的路线不能中断；g. 每一个信息联系都必须是有权威的。

3. 确定恰当的管理幅度有何意义？

答：管理幅度是指一个上级能有效地直接管理和监督的下属的人数。影响有效管理幅度大小的因素主要有：领导者的知识、能力和经验；被领导者的素质、业务熟练程度等；以及信息沟通条件、环境等。由于人的精力、时间和精力是有限的，如果管理幅度超过一定的限度，则不仅影响领导效能，而且会影响下属积极性和创造性的发挥。所以要确定恰当的管理幅度，确定恰当的管理幅度的意义表现在：

(1) 任何主管人员能够直接有效地指挥和监督的下属数量是有限的。管理幅度过大，则指导监督不力，组织失控；幅度过小，人员配备过多，管理效率降低。所以，保持合理的管理幅度是组织设计工作的一个重要原则。

(2) 管理层次是由管理幅度决定的，所以确定恰当的管理幅度对管理层次的设计意义重大，从而影响着组织结构的选择。较大的幅度意味着较少的层次，较小的幅度意味着较多的层次。这样按照管理幅度的大小及管理层次的大小，就可形成两种结构：扁平结构和直式结构。扁平结构就是管理层次少而管理幅度大的结构；直式结构是情况相反的结构。两种结构各有利弊，因此可以根据所确定的恰当的管理幅度和管理层次来选择组织的结构，以适应组织的发展。

4. 什么是战略管理？

答：战略管理是指根据对组织经营条件和外部环境的分析，确定组织总的经营宗旨和经营目标，并且制定一种或几种有效的战略，使组织达到经营宗旨和经营目标所采取的一系列管理决策和行动。战略管理具有全局性、长远性、预见性、关键性和权变性等性质，它的作用主要表现在：使组织顺利、快速发展；提高生产经营的目的性；增强管理活力，降低经营风险；提高企业家素质。战略管理构成的四个要素是：战略指导思想、战略目标、战略重点和战略策划。

战略管理是一个战略计划实施和评估的过程，具体包括 9 个步骤：

(1) 确定组织当前的宗旨、目标和战略。每个组织都有一个宗旨，它规定了组织的目的和组织从事的事业。定义组织的宗旨促使管理当局仔细确定组织的产品和服务范围。

(2) 分析环境。环境分析是战略过程的关键要素，因为组织的环境在很大程度上规定了管理当局可能的选择。成功的战略大多是那些与环境相适应的战略。每个组织的管理当局者都需要分析它所处的环境，需要了解市场竞争的焦点，拟议中的法规对组织的影响，组织所在地的劳动供给状况等等。重要的是准确把握环境的变化和发展趋势及其对组织的重要影响。

(3) 发现机会和威胁。分析了环境之后，管理当局需要评估有哪些机会可以发掘，以及组织可能面临哪些威胁。即使处于同样的环境中，由于组织控制的资源不同，可能对某个组织来说是机会，而对另一些组织却是威胁。

(4) 分析组织的资源。管理当局在分析了组织外部的状况之后，需要转向组织内部资源的分析，如组织雇员拥有的技巧和能力，组织的现金状况，组织开发新产品的成功率，公众对组织及其产品或服务的质量看法等等。通过这一步的分析促使管理当局认识到，无论多么强大的组织，都在资源和技能方面受到某些限制。

(5) 识别优势和劣势。通过第 4 步的分析应当引出对组织的优势和劣势作明确的评价，从而使管理当局能够识别出什么是组织的与众不同的能力，即决定作为组织的竞争武器的独特技能和资源。这一步的关键是理解组织的文化和力量及它们赋予管理当局的责任。而且管理当局也应该认识到，文化的强弱对战略起着不同的作用，文化的内容对战略的内容也起着很大的影响。在强文化中，几乎所有的员工都能够清楚地理解组织的宗旨，这使得管理当局很容易把组织的与众不同的能力传达给新员工。但同时强文化可能成为组织接受转变的重大障碍。

(6) 重新评价组织的宗旨和目标。将步骤 3 和步骤 5 合并在一起，导致对组织的机会的再评价，通常称为 SWOT 分析，它把对组织的优势 (Strengths)、劣势 (Weaknesses)、机会 (Opportunities) 和威胁 (Threats) 的分析结合在一起，以便于工作发现组织可能发掘的细分市场。按照 SWOT 分析和识别组织的机会的要求，管理当局需要重新评价组织的宗旨和目标，以确定它们是否是实事求是的、是否需要修正。如果需要改变组织的整体方向，则战略管理过程可能要从头开始。如果不需要改变组织的大方向，管理当局则应着手制定战略。

(7) 制定战略。战略需要分别在公司层、事业层和职能层设立。管理当局需要开发和评价不同的战略选择，然后选定一组符合三个层次要求的战略，这些战略能够最佳地利用组织的资源和充分利用环境的机会。在这一步上，管理当局将寻求组织的恰当定位，以便获得领先于竞争对手的相对优势。成功的管理者所选择的战略将使组织获得最有利的竞争优势，并使这些优势能够长期地保持下去。

(8) 实施战略。无论战略规划制定得多么有效，如果不能恰当地实施仍不会成功。最高管理当局的领导能力是成功的战略的一个必要因素，而中层和基层管理者执行高层管理当局的计划的主动性也同样关键。管理当局需要招聘、选拔、培训、处罚、调换、提升，以及甚至可能解雇员工，以实现组织的战略目标。

(9) 评价结果。这是战略管理过程的最后一个步骤。对于战略的效果、战略的调整等都需要管理者根据战略规划目标及时地进行控制，管理层通过衡量实际绩效、将实际绩效与标准进行比较、采取管理行动纠正偏差或不适当的标准等手段，监视各项活动以保证它们按计划进行。

5. 领导与管理的关系是什么？

答：(1) 领导是指指挥、带领、引导和鼓励部下为实现目标而努力的过程。其工作内容主要包含五个方面：先行、沟通、指导、浇灌和奖惩。领导的三个要素是：①领导者必须有部下或追随者；②领导者拥有影响追随者的能力或力量，它们既包括由组织赋予领导者的职位和权力，也包括领导者个人所具有的影响力；③领导的目的是通过影响下属来达到组织的目标。

(2) 管理是指在特定的环境下，对组织所拥有的资源进行有效的计划、组织、领导和控制，从而达到既定的组织目标的过程。它有四层含义：①管理是为实现组织目标服务的，是一个有意识、有目的地进行的过程。②管理工作的过程是由一系列相互关联、连续进行的活动所构成的。包括计划、组织、领导和

控制，它们成为管理的基本职能。③管理工作要通过综合运用组织中的各种资源来实现组织的目标。④管理工作是在一定的环境条件下开展的，环境既提供了机会，也构成了威胁。

(3) 领导和管理的区别表现在领导和管理既有区别又有联系。

①领导和管理的联系。领导和管理从表面上看没有多大区别，它们有着不少共性：

- 从行为方式看，领导和管理都是一种在组织内部通过影响他人的协调活动，实现组织目标的过程。
- 从权力的构成看，两者都是组织层级的岗位设置的结构。
- 领导是管理的一个方面，属于管理活动的范畴。

②领导和管理有着本质的区别。管理是建立在合法的、有报酬的和强制性权力基础上的对下属命令的行为。而领导则可能是建立在合法的、有报酬的和强制性的权力基础上，也可能更多的是建立在个人影响权和专长权以及模范作用的基础上。领导与管理的区别具体体现在以下四个方面：

- 范围不同。从一般的意义上说，管理的范围要大一些，而领导的范围相对要小一些。
- 作用不同。管理则是为组织活动选择方法、建立秩序、维持运转等活动，领导在组织中的作用表现为为组织活动指明方向、设置目标，创造态势、开拓局面等方面。
- 层次不同。领导具有战略性、较强的综合性，贯穿在管理的各个阶段。从整个管理过程来看，如果我们把管理过程划分为计划、执行和控制三个主要的阶段，领导活动处在不同阶段之中，集中起来就表现为独立的职能，即为了实现组织目标，使计划得以实施，使建立起来的组织能够有效运转，组织和配备人员，并对各个过程结果进行监督检查。
- 功能不同。管理的主要功能是解决组织运行的效率，而领导的主要功能是解决组织活动的效果。效率涉及活动的方式，而效果涉及的是活动的结果。

二、论述题（每题 25 分，共 50 分）

1. 组织文化的功能是什么？

答：组织文化是指组织在长期的实践活动中所形成的、并且为组织成员普遍认可和遵循的具有本组织特色的价值观念、团体意识、行为规范和思维模式的总和。组织文化本质上属于“软文化”管理的范畴，是组织的自我意识所构成的精神文化体系。组织文化是整个社会文化的重要组成部分，它的基本特征是：

(1) 组织文化的核心是组织价值观。(2) 组织文化的中心是以人为主体的以人为本文化。(3) 组织文化的管理方式是以软性管理为主。(4) 组织文化的重要任务是增强群体凝聚力。组织文化的基本要素包括组织精神、组织价值观、组织形象等。

组织文化具有以下几种功能：

(1) 自我凝聚功能。组织文化是一种强力粘合剂，它以种种微妙的方式来沟通人们的思想感情，融合人们的理想、信念、作风、情操，培养和激发人们的群发意识。组织文化通过培养组织成员的认同感和归属感，建立起成员与组织之间的相互依存关系，使个人与整个组织有机地统一起来，形成相对稳固的文化氛围，凝聚成一种无形的合力与整体趋向，以此激发出组织成员的主观能动性，为指向组织的共同目标而努力。正是以此激发出组织成员的主观能动性，为指向组织的共同目标而努力。正是组织文化这种自我凝聚、自我向心、自我激励的作用，才构成组织生存发展的基础和不断成功的动力。从这个意义上讲，任何组织若想取得非凡的成功，其背后无不蕴藏着强大的组织文化作为坚强的后盾。但是，要指出的是，这种内聚力不是盲目的、无原则的、完全牺牲个人一切绝对服从，而是在充分尊重个人价值、承认个人利益、有利于发挥个人才干的基础上而凝聚的群体意识。

(2) 自我改造功能。组织文化能从根本上改变员工的旧有价值观念，建立起新的价值观念，使之适应组织正常实践活动的需要。一旦组织文化所提倡的价值观念和行为规范被成员接受和认同，就会在不知不觉中做出符合组织要求的行为选择，员工在企业中的行为如果得到承认和赞许，就能获得心理上的平衡与满足，相反，倘若违反了组织规范，就会感到内疚、不安或者自责，就会产生挫折感与失落感。组织文化能从根本是改变员工的旧有价值观念，建立起新的价值观念体系，使之适应组织正常实践活动的需要。从这个意义上说，组织文化具有某种程度的强制性和改造性。

(3) 自我调控功能。组织文化作为团体共同价值观，并不对组织成员具有明文规定的具体硬性要求，

组织需要严格的管理制度。组织文化通过组织的共同价值观不断地向个人价值观渗透和内化，组织文化是无声的号令、无形的管制，使组织自动地生成一套自我调控功能，以“看不见的手”操纵着组织的管理行为和实务活动。这种以尊重个人思想、感情为基础的无形的非正式控制，会使组织目标自动地转化为个体成员的自觉行动，达到个人目标与组织目标在较高层次上的统一。组织文化具有的这种软性约束和自我协调的控制机制，往往比正式的硬性规定有着更强的控制力和持久力，因为主动的行为比被动的适应有着无法比拟的作用。

(4) 自我完善功能。组织在不断的发展过程中所形成的文化积淀，通过无数次的辐射、反馈和强化，会不断地随着实践的发展而不断地更新和优化，推动组织文化从一个高度向另一个高度迈进。也就是说，组织文化不断的深化和完善一旦形成良性循环，就会持续地推动组织本身的上升发展，反过来，组织的进步和提高又会促进组织文化的丰富、完善和升华。

(5) 自我延续功能。组织文化的形成是一个复杂的进程，往往会受到社会的、人文的和自然环境等诸多因素的影响，因此，它的形成和塑造不是一朝一夕就能一蹴而就的，必须经过长期的耐心倡导和精心培育，以及不断地实践、总结、提炼、修改、充实、提高和升华。同时，正如任何文化都有历史继承性一样，组织文化一经固化形成之后，也会具有自己的历史延续性而持久不断地起着应有的作用，并且不会因为组织领导层的人事变动而立即消失。

(6) 激励功能。组织文化是组织青春的激发剂，是组织活力的加压泵。所谓激励，就是通过外部刺激，使个体产生出一种情绪高昂、奋发进取的力量。最有力的激励手段就是让被激励者觉得自己干得不错，发挥出了自己的特长和潜能。在一种“人人受重视，个个被尊重”的文化氛围中，每个人的贡献都会及时受到肯定、赞赏和褒奖，而不会被埋没。组织文化的激励是着眼于整体的文化建设和人的不断完善，应将其提升到人创造文化、文化塑造人的因果循环的高度来看待。

(7) 辐射功能。组织文化是一种热力强大的辐射源。当大型企业的组织文化发展到一定程度，形成较为完整的模式时，则不可避免地对社会产生影响。

并非所有的组织都有成熟的组织文化，只有那些经过一定历史发展并形成一定规模的组织才能形成比较稳定的组织文化。组织在发展过程中塑造和培养组织文化的关键在于培养组织的价值观。价值观是组织文化的基石，是组织得以成功的精神源泉，为全体员工提供共同努力的方向以及个人行为的准绳。所以，组织首先必须找出自己的价值系统，确立一套完整的信念，使之成为组织策略的根本依据和员工行动的最高准则。

2. 你如何理解江泽民提出的：“要充分认识人力资源能力建设对经济社会发展的基础性、战略性、决定性的意义，把它放在社会经济发展的突出位置。”？

答：(1) 人力资源是指能够推动国民经济和社会发展的、具有智力劳动和体力劳动能力的人们的总和。这个定义强调以下几个方面：①人力资源是社会财富创造过程中一项重要要素，离开了人力资源，也就无所谓社会生产、社会财富的创造。②人力资源是指劳动者创造财富的能力，离开劳动者，就无所谓人力资源。③一个国家一定时期内人力资源的存量，表示该国时期人力资源的多少。④一个国家的人力资源有两种存在形式，正在被使用和尚未被使用的人力资源。与自然资源和物质资源相比，人力资源具有四个特点：能动性、再生性、增值性、时效性。

人力资源能力是指个人拥有的知识、技巧和态度，个人特有的能够产生绩效所具备的知识、技巧和行为。

人力资源能力建设是指对人生存、生活和发展所需要的基本技能培养；人力资本投入的政策体系和制度保证；社会以及各类机构（包括私营部门）为人力资源开发而开展的活动。人力资源能力建设的本质功能是通过对于物质、能量和信息的结构增效、替代增效、转化增效和产出增效，去“有效地克服传统生产要素投入的边际效益递减规律、有效地提高国家创新能力、有效地增强国际竞争能力，是新一轮社会财富积累的核心”。

(2) 人力资源能力建设对社会经济发展有着重要的意义。这种意义可以从两方面来体现：一方面，随着社会经济发展对知识更新的需求日益迫切，促使人们对教育、培训更加重视；另一方面，人

力资源能力的提高，不仅有助于劳动生产率的提高，而且对人口素质、管理水平、创新意识、文明程度的提高都具有重要的意义。正是从这个角度出发，江泽民在亚太经合组织会议上提出“要充分认识人力资源能力建设对经济社会发展的基础性、战略性、决定性的意义，把它放在社会经济发展的突出位置。”具体内容体现在以下四点：

①人力资源能力建设在经济和社会发展中起着基础性作用。现代经济的发展逐步由依靠传统的资本、劳动力等基础生产要素投入向倚重于知识、信息、技术、专业化的人力资本等高级生产要素投入的方向转变，因此在现代社会中，人力资源是社会发展的第一要素，教育作为人力资源能力建设的方式已经放在了社会的基础地位。

②人力资源能力建设在经济和科技发展中战略地位已经凸现。表现为：人力资源对经济增长和科技发展的贡献率不断提高；人力资源，特别是受到良好教育和具有创新合作能力的高素质人才，在某种程度上讲，对经济和高科技发展起了决定性的作用；人力资源作为经济发展最重要的资源已受到普遍重视，并将成为经济社会发展战略的重要组成部分。

③人力资源能力建设在经济和科技发展中起到了主体性和决定性的作用。实现科技进步，实现经济和社会的发展，关键在人，在于科学合理地发挥人的积极性和创造性，这已成为大家共同接受的理念。

④人力资源能力建设作为最具活力、最具发展前景和最具收益的战略资源能力建设已引起高度重视，政府、企业、社会各界纷纷加大对人力资源的投资力度，强化人力资源能力建设，力争在经济和科技发展中占据制高点和取得优势地位。

(3) 当前国际竞争的实质是先进科技的竞争，而科技的竞争归根结底是人才，特别是高级人才的竞争。面对开放的、日趋复杂和风云变幻的国际环境，中国要立身于强国之林，在竞争中立于不败之地，从根本上就必须加强人力资源的能力建设，不断提升国际竞争力。加强人力资源能力建设，既是长远的考虑，又是现实的需要。加强人力资源能力建设的措施表现在以下几个方面：

①牢固树立人力资源是第一资源的观念，充分认识人力资源能力建设的战略意义。进入新的世纪，人类社会正在经历深刻的变革。这场变革的一个显著特点，就是经济和社会赖以发展的战略资源发生了根本性的变化，人力资源已经成为一个国家经济和社会发展的最重要的战略资源，创造和应用知识、信息的能力与效率，成为决定一个国家综合国力的主要因素。社会的不断发展，为充分挖掘和发挥人的能力开辟了广阔前景。人类的聪明才智不仅决定着自然资源开发利用的广度和深度，而且知识本身已日益成为知识经济发展的重要因素。人类无穷的智慧和创造力是人类可持续发展的不竭动力和源泉。

我国是人口大国，人力资源是我国的最大优势、最大潜力所在，同时也是制约我国经济社会发展的最大瓶颈。目前我国的人力资源能力建设与社会经济发展要求很不适应，突出表现为：人才总量不足，结构也不合理，特别是现代化建设所急需的高、精、尖、复合型人才短缺；人才布局不合理；人力资源开发利用的体制和文化环境存在缺陷；我国人力资源的潜在优势还没有转变为现实的人才优势，特别是在全球性激烈的人才竞争中，我们还处于明显的劣势。如何把丰富的人力资源优势转变为现实发展的优势，为改革开放和现代化建设提供有效的人才智力保障，是当前和今后很长一段时期所必须解决的重大战略问题。

②以“三个代表”重要思想为指导，加紧人力资源能力建设。江泽民同志在“七一”重要讲话中，深刻阐述了人力资源开发在落实“三个代表”要求中的重要地位和作用，明确提出不断提高工人、农民、知识分子和其他劳动群众以及全体人民的思想道德素质和科学文化素质，不断提高他们的劳动技能和创造才能，充分发挥他们的积极性主动性创造性，始终是我们党代表中国先进生产力发展要求必须履行的第一要务。要按照江泽民同志这一讲话精神，加紧人力资源能力建设，努力把我国的人力资源优势转变为人才资源优势和发展优势。

a. 观念更新是人力资源能力建设的前提。要从党和国家的大局出发，进一步增强忧患意识和责任意识，更新人才观念，牢固树立人力资源是第一资源，是最宝贵最重要的资源的观念；树立人才培养的投入，是最具有经济和社会综合效益的生产性投入，是收益最大的投入的观念；树立人才资源的浪费，是最短视的行为，是最大的浪费的观念。

b. 教育是人力资源能力建设的基础。要继续深化办学体制和教育体制的改革，在巩固普及九年制义务教育和基本扫除青壮年文盲成果的基础上，加快高中阶段教育和高等教育的发展，大力发展职业教育和职业培训。加快社会化终身教育体系建设，积极采取措施，建立广覆盖、多层次的教育培训网络，努力构筑学习型社会，鼓励人们通过多种形式参与终身学习，拓展与更新知识，以提高数以亿计的劳动者的科学素质和劳动技能。

c. 加强培训是人力资源能力建设的有效途径。干部是人才队伍的骨干，作为继续教育的干部教育培训，是整个有中国特色社会主义教育事业的重要组成部分，也是科教兴国战略的重要组成部分，在国民经济和社会发展中居于基础性地位。无论是相对于基础教育和从国外、境外引进人才，还是相对于一般意义上的基础性设施建设，干部教育培训都是成本低、见效快的一种基础性投入。因此，在采取多种措施吸引国外、境外高层次人才的同时，要加大现有干部和人才教育培训工作的力度，着力提高各级干部和现有人才的素质，努力把人力资源的潜在优势转化为现实的人才优势、综合国力优势和竞争力优势。

d. 大力培养造就优秀的领导人才和大批青年英才，是人力资源能力建设的重点。要根据经济发展、社会进步和科技进步的发展要求，把培养创新精神、开发创新能力，作为人才资源能力建设的重要任务，积极加以推进。特别要注意把培养和造就青年人才，作为人才资源开发战略的重点，大力培养造就年轻的科学家、工程技术专家和理论家等各方面的专家。只有大批年轻英才不断涌现，我国才能跟上世界进步的潮流，不断推进科技创新、体制创新和理论创新，才能不断推进建设有中国特色社会主义伟大事业。

e. 完善管理体制和机制是人力资源能力建设的根本保证。人才的竞争，归根到底又是吸引、留住、用好人才机制的竞争。为了消除体制因素对人才的制约，最大限度地发挥人的作用，营造“尊重知识、尊重人才”，促进优秀人才脱颖而出、人才辈出的社会环境，必须适应社会主义市场经济体制的要求，改革人力资源管理体制，不断深化干部人事制度改革和劳动就业制度改革，努力建立公开、平等、竞争、择优的用人机制，完善对人才的激励和考核监督机制。加快建立有利于留住人才和人尽其才的收入分配机制。鼓励人才在产业、地区、城乡之间合理流动，打破人才单位所有、地区所有、部门所有。发展和完善人才市场体系，健全劳动和职业指导服务机构，规范人才竞争和流动秩序，使市场在人力资源的配置中逐步起到基础性作用。

③加强组织领导，努力提高人力资源开发和管理工作的水平。人力资源开发和能力建设是一项关系到我国现代化建设事业大局和未来发展的大事，是一项艰巨复杂的系统工程。在这项艰巨伟大的事业中，各级组织人事部门的领导干部担负着特殊的历史使命。领导干部要以“三个代表”重要思想为指导，认真抓好人力资源开发和管理工作的水平，不断提高识才、用才、爱才、聚才的水平，知人善任，广纳群贤。营造出一个有利于培养、吸引、留住和用好人才的机制和环境，是各级组织人事部门领导干部义不容辞的责任。

综上所述，人力资源能力的培育和提高对整个社会经济的可持续发展起着一种基础性的支撑作用，它既是社会发展的基本动力，也是社会发展的归宿。它不但能促进管理水平，优化资源配置，而且可以提高要素生产率和发展质量，进而大大加快社会财富的积累和人类文明的进程。因此，必须大力加强人力资源能力建设。