

以人力资源开发与管理实现地质找矿新突破

■ 谷早/袁宗荣

(云南省煤田地质局, 昆明 650034)

摘要: 随着矿产资源的日益减少, 找矿也就越来越难, 成本也就越来越高, 风险也就越来越大, 要想在今后找到能够不断满足国民经济发展所必须的矿产资源, 就必须打破旧的找矿模式, 用宝贵的人力资源去寻找稀缺的自然资源。因为人力资源是第一资源, 是基础资源, 是寻找、发现、开发、配置和利用其它资源的资源。人力资源开发与管理水平的高低, 就决定着对其它资源寻找、发现、开发、配置和利用水平的高低。

关键词: 地勘单位; 人力资源; 内涵; 现状; 地质找矿; 新突破

中图分类号: F240; F407.1

文献标识码: B 文章编号: 1672-6995(2010)05-0051-03

1 人力资源开发与管理的内涵与重要性

人力资源开发与管理, 在西方已成为一门学科, 一种理论体系, 已倍受各企业的关注, 然而在我国却刚刚开始起步。那么究竟什么是人力资源开发与管理呢? 简单地说, 就是以人为本, 但在现实生活中, 人们对以人为本的认识差异是非常大的, 有经济人、工具人的观点, 还有自然人、社会人、主权人等等观点。随着社会的进步, 目前接受社会人、复杂人、主权人观点的人越来越多, 而其它一些观点却遭到了员工的鄙视, 于是就出现了豪门集团员工所说的那种情况: 领导把员工当牛看, 员工就把自己当人看, 偏偏不给你好好干; 领导把员工当人看, 员工就把自己当牛看, 拼死拼活努力干。因为, 企业的根是员工的心。虽说员工靠企业求生存, 但企业却要靠员工求发展。

从以上所说可以看出, 以人为本, 就是指要树立以人为本的价值观和企业文化, 努力发现人才,

培养人才, 努力开发人的潜能, 准确提拔和使用人才; 努力调动人的主动性, 积极性和创造性, 适人适时适事地进行有效的管理。毫无疑问, 高明的领导就是善用人才的高手。

要想加强人力资源开发与管理的工作, 就必须尊重人力资源开发与管理的黄金法则, 就是要把最合适的人放在最合适的岗位上, 做到才适其位, 位合其才; 宁可虚位以待人, 不可以人而滥位。所以说, 用人一定要用比自己强的人, 才能避免武大郎开店, 搞成侏儒公司。因为这不是对某几个人负责, 而是对整个单位负责, 从这个意义上来说, 谁要是用了一个能干的人, 就等于新上了一个项目; 谁要是用了一个无能的人, 就等于失去一个企业。还因为人才应该由市场来评价, 而不是某个人说了算, 更不是讲关系、讲学历和讲职称。

人力资源是第一资源, 是寻找、发现、开发、配置和利用其它资源的资源。人力资源开发与管理水平的高低, 就决定着对其它资源

寻找、发现、开发、配置和利用水平的高低, 还决定着经济发展质量与经济发展数量水平的高低。此外, 人力资源还是一种社会资源, 是按利益趋向进行配置的, 而不是用行政手段能配置好的。所以说要以人为本, 任人唯贤, 如果既不尊重人的市场价值, 又不尊重人的社会价值, 以人为本, 任人唯贤又从何谈起? 反过来说, 也只有提高人力资源开发与管理水平, 才能实现地质找矿新突破。因为有什么样的人力资源开发与管理水平, 就有什么样的经营轨迹和结果。

通过研究, 我们发现: 一个单位在人力资源存量与增量均保持较高水平的情况下, 该单位的经济发展水平仍然可能会在较长时间内停滞不前或低速增长, 要么就是高速低效。因为人力资源优势能否转化为生产力优势或经济优势, 关键在于人力资源结构、环境因素和经济市场化水平的高低。

我们衡量一个单位能否兴旺发达的标准之一, 就是看是人才得到重用, 还是非人才得到赏识。当

▲ 作者简介: 谷早 (1957—), 男, 北京市人, 政工师, 大学本科学历, 云南省煤田地质局局长, 长期从事地勘单位经济发展工作研究。

然，在用人问题上，正如唐太宗李世民所说：用一个坏人，天下的坏人也就都来了；用一个好人，天下的好人也就都来了。可以肯定地说，以落后的感情偏差来用人办事，对个人的关照，就是对单位和国家的祸害。所以说，要搞好一个单位，任人唯贤的任务是相当繁重的，并将贯彻始终。也正如康熙皇帝所说：有贤不知，一不祥；知贤不用，二不祥；用而不任，三不祥。对此，江泽民同志也曾引用孟子说过的一段话，说得非常深刻：

“左右皆曰贤，未可也；诸大夫皆曰贤，未可也；国人皆曰贤，然后察之；见贤焉，然后用之。”青岛海尔集团首席执行官张瑞敏也曾说过：“中国缺的不是人才，而缺的是出人才的机制。”

2 地勘单位人力资源开发与管理的现状

建国后，许多年的计划经济，缔造了庞大的地勘队伍，形成了典型的“大而全”，“小而全”。有的地勘单位由于长期得到国家政策和资金的呵护，早已变成了没有狼追逐就要退化的驯鹿，没有鲑鱼追逐就活不到岸边的沙丁鱼。因此，我们在研究国企时就会发现：得到钱呵护越多的企业命越短，得到钱溺爱越多的企业业绩越差。真可谓：贤而多财，则损其志；愚而多财，则增其过。有人做过统计，中国企业的平均寿命是8年，但上市公司的平均寿命还不到8年，在上市公司中，进行过增资扩股的公司，业绩又往往比没有进行过增发的公司差。究其原因，就是钱来得太容易给闹的。

面对地勘单位的现状，用爱因斯坦的话来说就是：发现问题，是

解决问题的前提。但在现实当中，一是有问题发现不了，二是发现得太晚，三是虽然发现了问题，但是界定不清，得不到解决。

笔者认为，当前地勘单位人力资源开发与管理最大问题，就是硬让计划时期任用的领导干部或用计划经济的方式任用的非市场经济的领导干部，带着整个地勘单位硬往“事改企”的路上走。因为相当的地勘单位领导干部都不是按人力资源开发与管理的原则配置的，有的是专业技术型干部而非经营型干部，有的是生产型干部而非管理型干部，有的是工作型干部而非绩效型干部，有的是享乐型干部而非奋斗型干部，有的是索取型干部而非奉献型干部，等等。因此，用错人是错误，浪费人才同样是错误。我们既不能指望小人办出大事来，也不能指望坏人办出好事来。

当然，在整个漫长的计划经济时期，我们也用了一些后来能适应市场经济的优秀企业家，如青岛海尔集团首席执行官张瑞敏式的人物，但是这些优秀人物毕竟被任用的太少了，毕竟只是凤毛麟角。我们说，不论是用人还是做事，如果只有50%的正确率是令人堪忧的，如果正确率低于40%，那就肯定是个问题。我们不妨回过头来看看，当初和海尔一齐上电视、冰箱、洗衣机的企业，今天又剩下几家？许多显赫一时的人物和项目，都只不过是昙花一现，过眼云烟，留下的也只是断壁残垣，衰草枯树，沉淀了大量资金的烂摊子。但是我们今天还能看到，有些貌似轰轰烈烈的项目，过几年也不过如此，泰坦尼克号不也是在一片欢呼声中出海远航的吗？所以说，看一个单位，只

要看领导干部和中层干部的素质怎么样，就能知道这个单位能搞得怎么样。在现实生活中，我们也深深地感到：能把一个单位搞好的领导不好找，但不能把一个单位搞好的领导却要多少有多少。

由于地勘行业长期从事的都是计划经济，从而致使一些单位，在领导配置，领导方式，组织机构，队伍建制，思想观念等方面，都充满着浓烈的计划经济色彩。首先是表现在解放思想，更新观念难。一是有的人本来就没有思想，是靠照搬上级文件，开会议，听指示，包括上级领导在酒桌上随便一说的话来指导开展工作的。二是有的人虽然有思想，但是根深蒂固、先入为主的计划经济思想，江山易改、本性难移，所以解放思想，更新观念，谈何容易。三是表现在走市场难，什么都想干，不讲比较优势；什么都敢干，不讲核心竞争力；要么是人云亦云，要么是跟随市场走势，要么是凭兴趣图高兴。争项目，不讲投资收益率；干项目，不讲回报，不怕失败，而且还不服输，明知山有虎，偏向虎山行。四是改革发展开拓创新难，要么是光打雷，不下雨；要么是雷声大，雨点稀；要么是摸着石头转过去转过来，就是不过河；要么就是乱干，按个人“油水”取舍项目，为了“个人”政绩而劳民伤财，台上孔繁森，台下王宝森，形式上不符合“三个代表”，目的上不符合“三个有利于”。

3 如何依托人力资源开发与管理的优势实现地质找矿新突破

随着地勘单位“事改企”进程的加快，各单位都在主动或被动地为“事改企”做着有效或无效的工

作，但是要想在今后找到能够不断满足国民经济发展所必须的矿产资源，就必须战胜自我和超越自我，打破旧的找矿模式。因为随着大规模的矿业开发，矿产资源将会越来越少，找矿就越来越难，成本就越来越高，风险就越来越大。而要想实现地质找矿新突破，最有效的途径，就是要努力做好人力资源开发与管理工作，也有一流的人才，才能创造出一流的业绩。

美国之所以能够成为世界经济的火车头，不仅是在人力资源开发与管理上拥有一批如通用公司前总裁杰克·韦尔奇，微软公司前总裁比尔·盖茨之类的世界顶尖企业家和创新人物，而且还低成本地引进和利用了全世界的优秀人才。因为经营的最高境界是人力资源经营型，其次才是资本经营型，再次才是生产经营型。而优秀人才则是这个世界上最稀缺、最宝贵的资源，也是不可再生资源，还是往高处走的流动资源，更是重要的战略资源。而要想改变人们的行为方式，就必须改变对人们的回报方式和补偿方式，而不是单位价值高，市场价价值低。

作为地勘单位，要想在找矿上有所突破，就必须创新，就必须用宝贵的人力资源去寻找稀缺的自然资源。就是要坚持以找矿为核心，培养和使用好各种人才，真正建立起科学的人才评价体系，给每个人一个施展才华与能力的机会，而不是以个人的好恶作为评价标准，并给每个职工以公正的劳动报酬，绝不是单位分配权力化。只有收入分配公正，职工利益最大化，单位利益才有可能最大化，因为单位的核心竞争力就是取决于每个职

工组成的群体合力。换句话说，职工得不到发展，单位也就肯定得不到发展，是职工的发展推动了单位的发展。因此，我们就必须要真正做到：用待遇留住人，用业绩成就人，用事业发展人，用成败激励人，用文化熏陶人，用感情善待人。还因为在市场经济条件下，条条大路通罗马，核心人才流失了，单位也就无从发展了，人心垮了，单位也就名存实亡了，即使是守着一座金山也找不着金矿。联系地勘单位的实际，一是要提高人力资源开发与管理水平，二是要建立健全地质找矿的激励约束机制，三是要加强地质技术力量，四是要提高技术装备水平，五是要运用新方法、新技术和新工艺，六是要理顺体制和机制的关系，七是要加大地勘经费的投入，八是要大力培育和发展矿业市场。

此外，我们的地质找矿工作和资源经济战略，就是要无条件地服从国家的发展目标，保证和满足今后国民经济可持续发展的需要：一是要合理有序地开发资源，因为一次性资源具有不可再生性和难以替代性，经不起挥霍浪费和低效率运行；二是要改善资源需求结构，积极开发和利用比较优势资源，并且要坚持开发与节约并重；三是要优化资源配置，除稀有资源外，要变现行的公益性勘查开发为商业性勘查开发；四是要充分利用两种资源，开拓两个市场，随着中国加入WTO和WTO过渡期的结束，要敢于参与世界资源勘查开发合作，既要引进外资，加大对国内资源的勘查开发合作力度，又要走出国门，参与世界资源的勘查开发合作。所谓成功的秘诀，就是成功没有任何秘诀。

笔者最后要说的是，一个不懂

人力资源开发与管理的单位，必然是一个落后的单位；一个不能涌现优秀企业家的行业，必然是一个落后的行业；一个不能让本土资源与产品全球化和全球资源与产品本土化的社会，必然是一个落后的社会。

一个地区，一个单位，人才生存与发展的生态环境是否平衡？人才的结构是否合理？是否符合经济链和社会链？必将决定着—一个地区或一个单位的发展态势。

参考文献

- [1]谷早.矿产勘查实践与资源经济战略[A].矿产地质勘查论文集[C].北京:国土资源部,2003,42-46.
- [2]谷早.关于发展的断想[N].地质勘查导报,2004-11-06(3).
- [3]谷早.加快地勘单位的发展 全面建设小康社会[J].中国国土资源经济,2004,17(12):31-33.
- [4]谷早,袁宗荣.员工收入过低 妨碍企业发展[N].中国劳动保障报,2006-08-01(3).
- [5]谷早,袁宗荣.资源稀缺有限 发展要讲成本[M/OL].(2006-08-31).人民网.
<http://theory.People.com.cn/GB/49154/49156/4764002.html>.
- [6]谷早,袁宗荣.以人才资源开发与 管理实现地勘单位经济发展[J].中国国土资源经济,2007,20(3):39-40.
- [7]谷早,袁宗荣.反腐败重在治本[M/OL].(2007-05-11).云南日报网.http://www.yndaily.com/html/20070515/news_93_234308.html.
- [8]谷早,袁宗荣.何去何从的地勘单位改革[J].中国国土资源经济,2008,21(8):38-42.
- [9]谷早,袁宗荣.地勘单位事改企设立公司应注意的几个问题[J].中国国土资源经济,2009,22(5):38-41.

收稿日期:2010-01-10