QIANG GUO LI QI

RENCAI KAIFA DE ZHANLUE XUANZE YU ZHIDU SHEJI

林泽炎 著

强国利器

——人才开发的战略选择与制度设计

中国劳动社会保障出版社

强国利器

——人才开发的战略选择与制度设计

林泽炎 著

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

强国利器——人才开发的战略选择与制度设计/林泽炎著. —北京：中国劳动社会保障出版社，2008

ISBN 978-7-5045-7296-7

Ⅰ.强… Ⅱ.林… Ⅲ.人才-资源开发-研究 Ⅳ.C960

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 151141 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码：100029)

出 版 人：张梦欣

*

北京北苑印刷有限责任公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×960 毫米 16 开本 19.75 印张 312 千字

2008 年 6 月第 1 版 2008 年 6 月第 1 次印刷

定价：48.00 元

读者服务部电话：010-64929211

发行部电话：010-64927085

出版社网址：http://www.class.com.cn

版权专有 侵权必究

举报电话：010-64954652

匹夫之责的求索

从一个连饭都没得吃的山村小孩成长为衣食不愁的职业人；从一个连5角钱的书费都犯愁的乡村小学生成长为一名研究人员……似乎总是有一种思索的冲动——为什么同样的农民，同样的土地，改革开放前的生活状况和改革开放后的生活状况却存在天壤之别？今天应该选择什么样的道路？明天的路应该怎么走？

这不是一个犹如宇宙中“尘埃”一般的小人物应该关心的事情，因为有我们英明的中国共产党为我们指明了前进的方向，有那些可敬的先知先觉的人们早为我们开启了智慧的大门。但“赤心事上、忧国如家”的我们，每个人都期盼富强，都希望明天会更好！正是因为这种祈盼，我们不能置身事外，不能忘记“匹夫之责”。

怀着一份责任，也是一份感恩，更是一份敬畏，我们开始了探索之旅。

人，自从成其为“人”的那一天开始，便成了适应自然、改造自然，并因此改造发展自己的主体，也就名副其实地成了促进经济社会发展的“第一资源”。只是人类在漫长的历史发展过程中，由于生产力水平低下，更多地强调赖以生存的自然资源，缺乏对自身人力资源价值的“自觉”认识而已。早期，人类为了求得更多赖以生存的各种自然资源，以示富裕和强大，除了探险发现新大陆和发动残酷的掠夺性战争外，别无他法。稍后，人类发现除了冒着生命危险的探索和发动“血腥”的战争外，还有披着文明外衣的“货币战争”，乃至挖掘人力潜能的高科技竞争。直到今天，人类才真正自觉认识到人力资源才是“第一资源”，是任何组织，包括国家，竞争制胜的关键资源。难怪国外有位知名教授就世界各国竞争力发展路径选择指出：20世纪50年代强调以廉价劳动力为中心的竞争；70年代强调以技术为中心的竞争；80年代强调以产业结构调整为中心的竞争；90年代以来强调以制度创新为中心的竞争。古今中外的历史发展也告诉我们：要使国家强大、人民富裕，技术发展、创新是关键；人才培育是保障；制度创新是催化剂。更有研究表明，在当今知识经济时代，畅通的筹资渠道、科技发展、规模经济等要素对企业获得竞争优势的贡献在逐渐减弱，世界各国正将获得竞争优势的关注点放在人才资源及其管理系统的创建等无形资产方面。那么，中国怎么办？

中国，有过落后的屈辱，也有过和平崛起的扬眉吐气；有过改革探索的艰辛，也有过历史盛世的自豪；有过形势从容时拒不改革、危机来临时已来不及改革的悲哀，也有过不向暴力屈服、却拙于制度创新的彷徨。任何组织，犹如人生一般，也有难于驾驭的人性特点，唯有解放思想，不懈进取，才能永立不败之地。

改革开放30年来的辉煌已告诉我们：

没有人的思想解放，就没有改革开放30年的辉煌成就。只有人的思想解放了，才能冲破禁锢，极大化释放人才潜能，解放生产力，建设政治民主、国强民富和社会和谐。

没有人的思想解放，就没有科学开发管理人才资源的制度保障。思想解放的成果必将积淀成为释放人才才智的制度体系，主要包括刚性的法律、柔性的政策法规和弹性的道德规范。改革开放30年来，制度化、专业化、规范化和人本化的人才开发管理探索与实践，确保各类人才充分涌现，为经济社会发展作出了巨大贡献。

人才资源开发不能代替一切，但它是富民强国的根本。

富强，是你我的梦想！探索富强之路，并积极实践，是你我的职责！

时光流逝，我习绵延——终日苦读、不懈思索。

思想在变，我梦依旧——富民强国。

社会发展，期望永远——明天会更好！

正是基于以上想法，将个人多年来，以富民强国为目标，以人力资源开发为视角，从人才强国战略理论与制度建设、人力资源市场建设与健康发展、人才开发政策法规建设、企业人才优先开发的战略选择、引智强国的战略经验与中国的制度设计、世界其他国家的人才强国战略实践、高等教育与创新人才培养等方面，探索人力资源开发战略及关键举措，建立人力资源强国，从而促进民富国强的一些尝试性思考，整理成册，奉献给各位同道者。实际上，这不是一本严格意义上的图书，似乎是一本论文集，但又不是纯粹的论文集。起初大部分内容都是独立成篇的论文，考虑到图书的可读性和逻辑性，在参阅大量前辈及同仁研究成果的基础上，又将所有论文进行了较大幅度的调整和改写，终成拙作。

“初生之物，其形必丑”，敬请关心我的前辈、老师、朋友们指正！

是为序。

林泽炎于北京

2008年2月12日

此为试读，需要完整PDF请访问：www.ertongbook.com

目 录

第一部分 人才强国战略概述 …… (3)

一、人才强国战略的理解 …… (3)
二、人才强国的关键评判要素 …… (16)
三、建设人才强国当前亟须解决的主要问题 …… (24)
四、从人才强国战略迈向人才强国大战略 …… (34)
附录 1—1 规则与制胜 …… (45)

第二部分 人力资源市场建设与健康发展 …… (51)

一、市场配置人力资源的理论探索 …… (51)
二、国外人力资源配置的实践 …… (57)
三、我国人才市场现状评价 …… (61)
四、中国人才市场的发展方向及基本矛盾分析 …… (69)
五、规范人才流动亟须解决的几个问题 …… (70)
六、促进人才市场持续健康发展的建议 …… (75)

第三部分 人才开发政策法规建设 …… (81)

一、我国人才政策法规的特点及建设方向 …… (82)
二、我国党政人才政策法规建设 …… (84)
三、我国企业经营管理人才政策法规建设 …… (93)
四、我国专业技术人才政策法规建设 …… (101)
五、我国技能人才政策法规建设 …… (110)
六、我国农村实用人才政策法规建设 …… (113)

附录 3—1 科学认识并有效管理体制外人才队伍 …… (116)
附录 3—2 专业化和职业化——建设社会工作人才队伍的关键 …… (124)

第四部分 企业人才优先开发的战略选择 …… (133)

一、实施企业人才优先开发的背景及必要性 …… (133)
二、中国企业人才状况及特点分析 …… (138)
三、中国企业人才开发政策现状评价 …… (142)
四、中国企业人才开发现状及特点分析 …… (146)
五、中国企业人才开发环境及态势分析 …… (154)
六、企业人才优先开发战略性框架建议 …… (157)
附录 4—1 当前企业人力资源管理制度建设需要关注的几个特点 …… (163)
附录 4—2 英国企业人才投资的国家标准 …… (167)
附录 4—3 “后技术时代”的中国人力资源管理应关注四大主题 …… (170)
附录 4—4 人力资源管理：国企和外企的差别在哪里？ …… (173)

第五部分 引智强国的战略经验与中国的制度设计 …… (179)

一、经济社会发展的时代特点及引智强国的必要 …… (180)
二、引智强国必须尊重人才国际流动规律 …… (183)
三、世界主要国家的引智强国策略及回应 …… (193)
四、我国引智强国的战略选择与制度建设 …… (200)
附录 5—1 国际人才引进状况及政府监管建议 …… (210)
附录 5—2 全球配置人才资源的战略选择与政府定位 …… (215)

第六部分 世界其他国家的人才强国战略实践 …… (221)

一、国外政府管理国际人才的职能定位与策略 …… (221)
二、国外人才政策法规体系的关注点及导向 …… (229)
三、国外人才政策法规建设的经验和特点 …… (238)

四、借鉴国外人才政策法规体系建设的思路及启示……（241）
五、他国的人才培养战略……（244）
六、他国的人才吸引战略……（251）
七、他国的人才使用战略……（260）

第七部分　高等教育与创新人才培养 ……（265）

一、自主创新与创新型科技人才的培育……（265）
二、我国高校培养创新人才的现状与对策……（274）
三、促进大学生充分就业的人才全面开发策略……（286）
附录 7—1　开创创新型人才成长的新天地 ……（293）
附录 7—2　完善并规范大学生实习制度的建议 ……（296）
附录 7—3　系统推进高校培养创新人才的战略选择 ……（299）

更好实施科教兴国战略、人才强国战略、可持续发展战略，着力把握发展规律、创新发展理念、转变发展方式、破解发展难题，提高发展质量和效益，实现又好又快发展，为发展中国特色社会主义打下坚实基础。

——胡锦涛（摘自中国共产党第十七次全国代表大会报告）

人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题……新世纪新阶段人才工作的根本任务是实施人才强国战略。

——摘自《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）

“20世纪是机器的时代，21世纪是人的时代。”

——罗斯白·摩丝·坎特（世界上最有影响的50名商业思想家，全球20大商业大师，世界上最有影响的50名妇女之一）

第一部分

人才强国战略概述

将“科教兴国战略、人才强国战略和可持续发展战略”第一次一同写入党的十七大报告，是中国共产党高瞻远瞩，基于社会主义初级阶段的基本国情，提出的富民强国的“大战略”。从“人才战略”到“人才强国战略”，从“加快实施”到“更好实施”，是推动科学发展、促进社会和谐的必然要求，是落实十七大提出的各项战略部署、夺取全面建设小康社会新胜利的重要保证，也是党和国家结合新的历史条件对人事人才工作提出的新任务和新要求。

一、人才强国战略的理解

（一）人才强国战略的两种理解

《2002—2005全国人才建设发展纲要》中提出了人才强国战略，所谓人才强国战略，就是要从全球一体化经济竞争的角度，从国家竞争力提升的高度来认识人才资源的开发与管理问题。

新中国成立以来中央于2003年12月第一次专门召开了全国人才工作会议。会议提出了三个观念：要牢固树立人才资源是第一资源的观念、要牢固树立人人都可以成才的观念、要牢固树立以人为本的观念。四个不唯：不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，做到不拘一格选人才。四个尊重：尊重

此为试读，需要完整PDF请访问：www.ertongbook.com

劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造。一个标准：要坚持德才兼备原则，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准。使我国由人口大国转变为人才资源强国，为全面建设小康社会提供坚强的人才保证和智力支持。中共中央总书记、国家主席胡锦涛在会上发表重要讲话。他强调，实施人才强国战略，是抓住和用好重要战略机遇期、应对日益激烈的国际竞争的必然要求，是全面建设小康社会、开创中国特色社会主义事业新局面的必然要求，是增强党的执政能力、巩固党的执政地位的必然要求。

作为新世纪国家重大发展战略，人才强国战略既包括以人才强国，即通过人才开发来强大国家；也包括建设人才强国，即人才之强国。这就是目前政府、学术界关于人才强国战略的两种普遍理解。实际上，如果从目的论和循环发展的角度看，只有一种理解——那就是大力优先、发展教育，并不断提高医疗卫生服务水平，通过这一系列制度的创新性安排和努力实践，建设人才之强国，由此促进国家的强大和繁荣，提高人民的生活水平。国家的强大和发展，又有助于提高教育和医疗卫生投入等，促进人才之强国的建设（见图 1—1）。当然教育和医疗卫生只能解决人才的数量问题，能否转化为现实的生产能力，通过人才开发，建设真正的具有中国特色的社会主义强国，还得深化改革，创新人才开发管理制度，优化人才结构，强化人才市场优化配置，确保人才与工作的匹配优化；改善人才工作生活环境，确保人才价值得到有效发挥；建设社会主义核心价值体系，引导、培育人才的适应性非认知型技能，确保人才效益最大化。

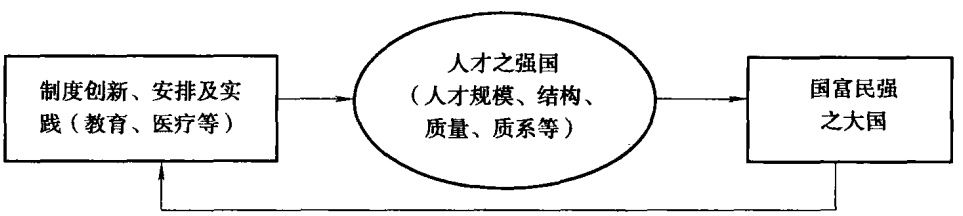

图 1—1　建设人才强国的逻辑关系

专栏1：国力方程

1. 三要素综合国力方程。1965年联邦德国著名物理学家威廉·富克斯发表了《国力方程》一书，他认为国家力量的发展工程类似于自然过程和生物过程。一个国家的钢产量、能源产量和人口数量是限制国家力量进一步增长的特定资源，决定着国家力量的强弱。计算公式：

$Mt=[(Ms)t+(Me)t]/2$。其中 Mt 为 t 时期的国力指数，$(Ms)t$ 和 $(Me)t$ 分别是 t 时期的钢产量指数和能源指数。其中，$Ms=Pa\cdot Sb$，$Me=Pa\cdot Eb$，Pa、Sb、Eb 分别为人口、钢产量和能源产量。

2. 五因素国力方程。1975年，美国前中央情报局副局长和国务院情报与研究局局长雷·克莱因出版《世界实力评估》一书。他认为国家实力是由国家的基本有形实体（人口＋领土）、经济能力、军事能力、战略意图、国家意志五大因素构成。其国力方程是从军事角度出发提出的综合性国力评估。综合国力的评估公式如下：

$Pp=(C+E+M)\cdot(S+W)$。其中 Pp 是被估算的国力；C 是国家的有形实体，由人口和领土面积构成；E 是经济实力，由 GDP、能源、关键性非燃料矿物、工业生产能力构成；M 是军事实力，用战略核能力和常规力量之和表示；S 是国家战略，是指在国际环境中要达到的政治目的、生产核对外贸易等六大类指标构成；W 是贯彻国家战略的意志，是指一个国家动员其国民支持政府的国防和外交政策的能力。国力方程等式右边的各项指标取均值按评分法来确定。

3. 日本的综合国力评估研究。1987年日本综合研究所结合日本情况，出版了《日本的综合国力》一书，提出了测定各国综合国力的三个要素，即国际贡献能力、生存能力和强制能力。这三个层次立体构建了综合国力评估体系。

国际贡献能力是指积极促进国际组织的建立和发展并以此为国际社会的进步作出贡献的能力，包括基础实力（经济、金融、科学技术）、政策实力（财政实力、对外活动的积极性、在国际社会中的活动能力）。生存能力是指当一个国家在出现国内外危机时能够自保生存的能力，其中包括地理、人口、资源、经济实力、防卫实力、国民意志、友好同盟关系。强制能力是指一个国家按照本国的意志来强迫他国改变行动的能力，包括军事实力、战略物资和技术、经济实力、外交实力。

实施人才强国战略的根本任务，就是在建设中国特色社会主义事业中，把人才作为推进事业发展的关键因素，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成绩卓越的创新人才，建设规模宏大、结构合理、素质较高的人才队伍，充分发挥各类人才的积极性、主动性和创造性，开创人才辈出、人尽其才的新局面，大力提升国家核心竞争力和综合国力，为全面建设小康社会和实现中华民族的伟大复兴提供重要保证。

在建设中国特色社会主义的过程中，只有全面贯彻实施人才强国战略，把我国由人口大国转化为人才资源强国，才能提升国家的核心竞争力和综合实力，完成全面建设小康社会的历史任务，实现中华民族的伟大复兴。

（二）制度建设与人才全面发展

如果说人的观念更新是人的现代化的灵魂，人的能力提高是人的现代化的核心，那么，制度创新则是人的现代化的保证。人的观念更新，人的能力提高，只有在现代制度条件下和制度创新过程中真正实现①。在不同制度条件下，人的现代化进程是截然不同的。

1. 西方关于制度与人的发展探索

制度经济和新制度经济学派，研究制度安排、制度创新的直接目的是为了提高经济效益，促进经济发展。然而，效益提高和经济发展又是靠人实现的，所以制度又必然是与人相关的制度，是对人发展有影响的制度。在西方发达国家，由于受社会制度的制约和文化传统的影响，许多学派研究制度和人，多以经济为目的，就是在经济或管理制度下研究人，在经济关系中研究人。

（1）行为科学关于制度与人的发展研究

形成于20世纪40年代末50年代初的行为科学，早期被称为人群关系学，从字面上看，是研究人的学科。但实际上，它的重点并不是把人作为目的和研究人自身的发展，而是对工人在生产中的行为及这些行为产生的原因进行分析研究，以便调节生产过程中的人际关系，提高生产，其目的是经济效益。行为科学在实验、研究的基础上，根据人的需要与特点，提出了两个有影响的理论，并依据这两个理论，为改变和制定管理制度提供了依据。

行为科学所提出的第一个重要理论是激发动机理论，包括人的需要层次理论、X理论与Y理论、期望值理论、不成熟—成熟理论等。这些理论从不同

① 郑永延等著. 人的现代化理论与实践. 北京：人民出版社，2006

视角研究人的动机，通过激发、强化人的动机来调动人的积极主动性，提高工作效率，推动生产发展。心理学家马斯洛在他的著作《调动人的积极性的理论》中首先提出了人的需要层次理论，这一理论把人的需要按照发生的先后次序和高低层次，划分为生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要和自我实现的需要。马斯洛认为，人的生理、安全方面的低层次需要是有限的，可以使人从外部得到满足，而社交、尊重和自我实现的需要是无限的，则只能从内部使人得到满足。人们按照不同层次追求各项需要的满足，由此产生了人的各种动机，不同层次的动机对人的行为与发展产生不同强度的推动力，追求需要的层次越高，动机越强烈，动力越强大。因而，该理论为人的发展提供了不同层次的推动强度。

美国管理学家麦格雷戈对人类本性问题进行了研究，于 1957 年首次提出了 X 理论—Y 理论，并在《企业中人的因素》一书中，对该理论进行了阐述：传统管理理论即 X 理论，以对人的管束和强制为主；现代管理理论即 Y 理论，则以诱导的方式鼓励人发挥主动性和积极性。应当排除 X 理论采用 Y 理论，通过发展和发挥人的内在潜能提高生产效率，该理论为人的发展提供了内在激发方式。

心理学家佛隆，于 1964 年在《工作与激发》一书中，第一次提出期望值理论，即期望概率模式理论。该理论的主要内容是：人的激发力量等于目标价值乘以期望概率。目标价值是指达到目标对于满足个人需要的价值，期望概率是指根据经验判断一定行为能够导致某种满足需要的结果概率；激发对象对目标的价值看得越大，估计能实现的概率越高，激发的力量就越大，该理论为人的发展提供了发展的方向性与可能性选择。

美国耶鲁大学教授阿吉里斯，在《个性和组织》的著作中，提出了不成熟—成熟理论，该理论认为，在人的个性发展方面，就像婴儿成长为成人一样，也是一个由不成熟向成熟发展的过程：不成熟的人依赖性大，成熟的人独立性大；不成熟的人责任感弱，成熟的人责任感强；不成熟的人创造性思维少，成熟的人在工作中富有创见。因而，从不成熟到成熟的过程就是人从被动到主动、从依赖到独立、从自发到自觉的发展过程。

行为科学根据这些理论，在管理上制定了团体的激励制度、奖惩制度、安全制度、保障制度、参与制度等。这些制度虽然目的是为了提高生产效率，但这些制度以尊重人、激发人、发展人、提高人为切入点，在把人作为经济增长工具的同时，也促进了人的发展，在管理上是一个进步，在人的发展、开发上也提供了借鉴。

行为科学所提供的第二个重要理论是人际关系理论，该理论重视团体中人际关系对人发展的作用。美国心理学家勒温提出的“团体动力学理论”，主要论述了作为非正式组织的要素、目标、内聚力、规范、结构、领导方式、参与者、对变动的反应等。该理论仿效物理学中的磁场效应，认为团体行为也存在“场”效应，团体行为并不是团体中个体行为的简单加和，而是个体与团体其他人相互作用的结果。“团体动力学理论”看到了社会关系对人发展的作用。

美国心理学家莫雷诺提出的团体成员关系分析，贝尔斯提出的团体成员相互影响分析，威廉姆·休茨提出的基本人际关系倾向分析，都是分析团体人际关系对人行为、发展影响的理论。美国学者布雷德福还提出了“敏感性训练理论”，认为团体成员在团体学习环境中，可以提高对自己的感情和情绪、角色地位，同别人相互比较的敏感性，这种敏感性可以改变个人和团体的行为，促进人的发展和提高学习、工作时效。同时，人际关系理论还着重研究了团体领导者对团体成员的影响，针对领导者的管理方式提出了“管理方格理论”“有效管理理论”“领导方式连续统一体理论”等。行为科学家依据这些理论，形成了团体的培训制度、领导与管理制度、用人制度等。虽然这些制度的根本目的并不是为了促进人的发展，且带有明显的功利性，但这些制度通过协调人际关系，在发挥人的潜能、发展人的智能方面是有积极作用和借鉴价值的。

（2）组织心理学关于制度与人的发展研究

组织心理学是综合工业心理学和社会心理学研究成果的一门新兴学科，它从心理学角度研究组织的结构与功能、规范与模式以及组织中人与人之间、个人与组织之间的契约关系和心理问题。心理学家爱德加·沙因认为，组织“是许多人为了达成某一个共同的明确目标，通过人的现代化理论与实践职能的分工以及权利和职责的等级而进行种种活动的协作团体。”[①] 组织心理学是以一定的组织制度为框架来研究人的心理问题的。组织心理学所说的组织，实际上就是制度，没有制度无所谓组织，凡组织必定靠制度维系。因此，组织心理学主要研究组织的产生、规范、行为模式以及组织的效用。一个组织的产生包括组织基本目标的确立、组织成员基本责任的确定、维护组织运行的一整套规则的形成和执行角色行为模式的制度化；一个组织的发展依赖于组织的规则和组织内人们相互关系的规范化；一个组织的效用要从产出的数量与质量、效率高低、成员满意度、对环境的适应性、发展的潜在趋势等方面进行考虑。可见，

① 金哲等主编．世界新学科总览．重庆出版社，1987.656

组织心理学学派的重点是研究组织制度与人，特别是与人心理发展变化的关系，其目的是要求人与组织的目标、规范、发展保持一致，也就是人的制度化，从而使组织产生更大效用，提高经济效益。为此，组织心理学主要研究了如下理论，并依据这些理论形成了相应的制度。

一是组织与人配合的理论。该理论认为，要发挥组织的力量，必须使组织的目标与个人的需要相互一致；要发挥组织中人的作用，必须使人的行为符合组织目标与规范的要求。不管是人员适应组织的职务，还是组织的职务改变适应于人，都要力求做到组织、职务与人相协调。这实际上讲的是人在组织中的制度化和制度随着人的发展而改变。二是心理契约论。这种理论认为，在每一个组织中，组织与成员之间，组织的领导与下属之间，既有一整套成文的制度，也有一整套不成文的期望。成文的制度转化为不成文的期望，如个人与组织在工资、福利、工作等方面有成文制度并对组织有所期望，组织对个人执行制度并期望成员忠于组织、保守组织机密等，这就是心理契约。一般认为，心理契约以组织契约为基础，并随着组织制度的发展、停滞而变化，也随着人的年龄、能力的发展而变化。因此，组织契约、心理契约对组织和组织内的每个成员的行为都起着很大的作用。心理契约论实际上是制度内化、制度习惯理论，强调了外在制度只有转化为人们的心理，才能对组织和个体发展产生推动作用。

虽然组织心理学关于制度与人的关系的研究，其目的是从发展经济出发而不是从人的发展出发的，但该理论强调制度与人的协调一致和制度转化为人的心理、行为，对组织和成员发展的作用与意义有所探讨，为制度变更与人的发展研究提供了思路与借鉴。

（3）人事心理学关于制度与人的发展研究

人事心理学是一门用心理学的基本理论研究组织和人员特点以及规律的科学。该学科着重研究“人”与“事”的关系，“人”与“事”的合理配合，以求人适其事、事得其人、人尽其才、才尽其用。人事心理学围绕这一中心，分别从三个方面展开研究：一是分析“事”，即分析不同的岗位，研究“人”的知识、才能、品格、心理特点以及某些特殊的要求，把岗位的要求指标化、规范化，实行按指标、规范选人用人。二是分析“人”，即对现实人的知识、才能、品格、心理特点以及某些特殊的要求进行科学测量，分别以智商、指数等指标体系衡量智力水平和行为特征，并与岗位的要求相比照，确定对人的取舍。三是研究对人的考核，即考察人在岗位上的适应、胜任程度、发展状况与

此为试读，需要完整PDF请访问：www.ertongbook.com