

第一资源

First Resource

吴江 主编



中国人事科学研究院/编

吴江 苗月霞

人才强国战略管理创新研究

潘小娟 于欣 巢超

发达国家人才战略制定与实施的经验借鉴

桂昭明

我国区域人才资源使用效益研究

邱永明

当代我国人才心理需要特征和激励策略

朱飞

雇主品牌塑造的系统框架和方法研究

董秀华

“专业”探源

黄维德

新时期人才成长的几个重要关系

刘彩凤

《中华人民共和国劳动合同法》对我国企业解雇成本与雇用行为的影响——来自企业态度的问卷调查报告

陈力 张璐琴

我国人才资源流动与配置现状分析

4

党建读物出版社

第一资源

First Resource

吴江 主编  中国人事科学研究院/编

4

党建读物出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

第一资源. 4/吴江主编; 中国人事科学研究院编.

北京: 党建读物出版社, 2009. 1

ISBN 978-7-5099-0032-1

I. 第… II. ①吴…②中… III. 劳动力资源—资源管理—文集 IV. F241—53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 196121 号

第一资源

DIYI ZIYUAN

(第四辑)

吴江 主编

中国人事科学研究院 编

责任编辑:郭 涛 装帧设计:九 天

党建读物出版社出版发行

(北京市宣武区南横东街 6 号 邮编:100052 电话:010—58305795)

新华书店经销 保定市 中画美凯印刷有限公司印刷

787 毫米×1092 毫米 16 开本 14.25 印张 232 千字

2009 年 1 月第 1 版 2009 年 1 月第 1 次印刷

印数:1—3000

ISBN 978-7-5099-0032-1 定价:30.00 元

本社版图书如有印装错误可随时退换(电话:010—58305909)

卷 首 语

在2008年的金秋时节，党的十七届三中全会隆重召开，同时，学习实践科学发展观活动正在深入开展。为了更好地贯彻落实中央精神，本辑《第一资源》从我国人才强国战略的实施、人才资源发展与使用状况以及大学生就业等领域进行理论研究和专题调研，着重探讨了当前我国的人事人才问题。同时，本辑《第一资源》还从公共行政的视角出发，研究了大部制改革、劳动合同法出台对政府人力资源管理、企业行为等领域产生的相关影响。在全球化的大背景下，本辑从国际视野的角度，对国外政府管理的相关内容进行了比较研究，以期对我国的改革和发展提供借鉴。

本辑共设战略论坛、理论思考、专题调研、管理创新和国际比较5个专栏，共收入19篇文章。

战略论坛主要探讨我国人才战略的相关问题。《人才强国战略管理创新研究》一文根据战略管理的理论和一般模型，构建了人才强国战略管理模型，认为战略管理创新是我国人才强国战略制定和有效实施的必然要求。《发达国家人才战略制定与实施的经验借鉴》总结了国外一些成功制定和实施人才战略的做法，以期为我国更好实施人才战略提供参考和借鉴。《我国区域人才资源使用效益研究》从区域人才发展的角度对我国人才使用状况进行了理论探讨和实证分析。

为了更好地开发和使用人才，很有必要对相关理论问题进行深入研究。本辑理论思考专栏发表了关于如何根据人才心理需要进行激励、新时期人才成长应处理好的几个重要关系等文章，深入浅出地论述了人力资源管理的相关问题。专业技术人才管理是人才管理的重要内容，而长期以

来，人们对“专业”这个常用词汇的内涵并不十分清楚。《“专业”探源》一文可以为我们提供这方面的一家之言，《雇主品牌塑造的系统框架和方法研究》则从另一个角度论述了如何吸引和使用人才。

专题调研和管理创新专栏侧重微观和实践层面的问题研究。教育制度改革、西部大开发、劳动合同法的出台和大部制改革等政策变化与政府改革将会对我国社会产生哪些影响？对这个问题的思考既需要从宏观和理论方面来分析，也需要从微观和实践方面寻找其实际例证，例如西部人才政策、人才资源流动与配置、机关党政干部素质结构、大学生就业和职业成熟度差异、企业解雇与雇用行为、军队新型人才建设，等等。本辑的专题调研和管理创新专栏对这些问题进行了探讨，尽管有些观点还有待进一步的深入研究，但是这些尝试给我们提供了一些研究我国公共管理创新的启迪。

当今世界，全球化的趋势不可避免。《全球化世界的全球化背景》一文对当今以“美国化”为主题的全球化发展趋势提出了质疑，认为多元化的世界不应在全球化的潮流中泯灭。当然，多元化的世界就有不同的发展模式，我国人力资源管理也应该借鉴世界各国的先进经验。为此，国际比较专栏还对注册工程师制度和教育制度进行了不同国别的比较研究，希望能够通过国际比较为中国特色人力资源管理提供借鉴。

《第一资源》作为研究人力资源管理和开发的学术平台，尽力汇集相关研究成果和最新观点，推动人力资源和公共管理理论研究的深化，以此为相关部门科学决策提供参考，这也是我们贯彻落实科学发展观的一种有效途径。

编者

2008年10月

Contents

目 录



战略论坛

Strategy Forum

- 1 人才强国战略管理创新研究——吴江 苗月霞
Innovation of the Strategy Management of Reinvigorating China
through Talents——*Wu Jiang, Miao Yuexia*
- 12 发达国家人才战略制定与实施的经验借鉴——潘小娟 于欣 巢超
Implications on the Formulation and Implementation of Talent Strategy
of Developed Countries——*Pan Xiaojuan, Yu Xin, Chao Chao*
- 28 我国区域人才资源使用效益研究——桂昭明
Study on the Utilization Benefit of China's Regional Talent Resources
——*Gui Zhaoming*



理论思考

Theory Reflection

- 38 当代我国人才心理需要特征和激励策略——邱永明
Psychological Need Characteristics and Motivation Strategy of Contemporary
Talents——*Qiu Yongming*

Contents

目 录

- 48 雇主品牌塑造的系统框架和方法研究——朱飞
Study on the Model and Management Methods of Employer Branding
——Zhu Fei
- 56 “专业”探源——董秀华
Exploring the “Profession” ——Dong Xiuhua
- 67 新时期人才成长的几个重要关系——黄维德
Several Important Problems on Talent Growth in the New Period
——Huang Weide



专题调研

Subject Survey

- 79 《中华人民共和国劳动合同法》对我国企业解雇成本与雇用行为的影响——来自企业态度的问卷调查报告——刘彩凤
Influence of “Law of the People’s Republic of China on Employment Contracts” on the Termination Cost and Employment Behavior of China’s Enterprises——Questionnaire Survey on the Attitude of the Enterprises——Liu Caifeng

Contents

目 录

- 81 我国人才资源流动与配置现状分析——陈力 张璐琴
Analysis on the Current Situation of China's Talent Flow and Collocation
——Chen Li, Zhang Luqin
- 102 论经济发展和高教发展中的我国大学生就业难问题——姚裕群 国福丽
Study on the Employment Difficulty of College Students under Economic
Development and Higher Education Development——Yao Yuqun, Guo Fuli
- 118 高等教育规模扩张对大学生就业的影响——武向荣
Influence of Expansion of Higher Education on College Students
Employment——Wu Xiangrong
- 126 我国大学生职业成熟度的性别差异研究——刘红霞
Study on the Gender Differences of Career Maturity of China's
College Students——Liu Hongxia



管理创新

Administration Innovation

- 136 浅谈大部制下的人力资源整合——张玉
Human Resource Integration of Big Ministry System——Zhang Yu

Contents

目 录

- 147 机关党政干部素质结构分析与模型构建——肖鸣政 李冷
Analysis of the Quality Structure and Quality Model of Cadres
——Xiao Mingzheng, Li Leng
- 163 军队新武器装备人才建设研究——王洪军
Study on the Construction of New-weapon Equipment Talent of the PLA
——Wang Hongjun
- 171 关于我国西部人才政策若干基本问题的探讨——杨敬东
Discussion on the Talent Policy of Western China——Yang Jingdong



国际比较

Overseas Viewpoint

- 183 发达国家注册工程师制度研究——佟亚丽
Study on the Registered Engineer System in Some Developed Countries
——Tong Yali
- 189 全球化世界的全球化背景——约瑟夫·G. 杰布拉
The Global Context of Our Globalizing World——Joseph G. Jabbra
- 207 美国模式与中国教改：精英与大众教育——潘潮玄
American Model and China's Education Reform: Elite and Mass
Education——Pan Chaoxuan

人才强国战略管理创新研究

吴 江 苗月霞

人才问题是关系国家经济社会发展前景的关键问题，尤其是在当今的
知识经济时代，随着全球经济一体化进程的加快，现代经济社会高度信息
化、技术化的时代已经到来，人才资源已经成为一国经济社会发展最重要的
战略资源。在这样的背景下，各国纷纷从国家层面上对人才工作进行战略
谋划。2003 年，中国政府提出了实施人才强国战略的构想。五年来，中国
人才强国战略取得了明显的成效，同时也还存在很多问题。为保证人才强
国战略能够实现预期的目标，必须在战略制定和战略实施两个方面都能卓
越。为此，我们一方面要认真分析国内外人才资源状况，以科学发展观为
指导，制定出适合中国国情的人才强国战略；另一方面，也是更重要的，
还要运用战略管理的理论和方法，完善人才强国战略实施机制，最终实
现人才强国战略的预期目标。

一、战略管理理论：人才强国战略的理论背景

战略是一个古老的概念，迄今已有近两千年的历史。随着时代的发展，
人们逐步认识到，最初应用于战争领域的战略概念，由于其所包含的重要
理念和方法，对其他社会生活领域也具有重要的意义。近年来兴起的各种
经济与社会发展战略、全球化战略、科技文化发展战略、人才资源战略等，
就是战略概念不断发展的结果。随着各种战略的提出和管理理论的深化发
展，战略管理理论随之出现，成为各种战略制定和实施的指导思想。

（一）战略管理理论的发展历程和主要内容

战略管理（Strategic Management）是指制定、实施以及评价多功能决策

的一门艺术和科学，这些决策可以保证一个组织实现其目标。^① 这一定义揭示出，战略管理是一项综合性管理。战略管理的关键词不是战略，而是动态的管理，它是一种崭新的管理思想和管理方式。

战略管理最初来源于 20 世纪 50 年代美国提出的企业战略规划，战略管理理论的产生和发展都和社会经济发展形势密切相关。第二次世界大战之后，美国经济进入了空前繁荣的时期，新技术、新产品和新行业不断涌现，同时市场竞争也日益加剧。企业为了生存，不得不从战略高度加强对竞争环境和竞争对手的分析，以保护自己，战胜对手。从国际形势来看，从 20 世纪六七十年代开始，整个世界经济形势更加变幻莫测，国际经济生活更加复杂，也使许多企业从战略高度进行国际化经营，因此战略管理在这一时期广为流传。战略管理被应用到各种问题的解决方案中，美国的许多公司都热衷于战略管理。但是随着经济形势的变化，由于有些企业对战略管理的应用不当，导致各种各样的战略规划模型并不能为企业带来较高的回报，使人们对战略规划产生了怀疑。同时，这一时期美国的管理理论异常活跃，涌现出许多新的管理理论学派，战略管理遂在 20 世纪 80 年代受到冷落。进入 20 世纪 90 年代之后，美国企业破产的数目发生了戏剧性的增长。1991 年，全美国经营失败的企业高达 87266 家，比 1990 年的 69746 家增长了 25%。^② 企业失败的原因虽然有很多，但根据专家分析，企业失败的重要原因是缺乏战略管理，因此，战略家们建议更多的企业使用战略管理的方法。在随后的几年里，战略管理再次复活，并被今天的商界广泛应用。目前的战略管理不仅关注战略制定和规划，而且更注重战略实施，注意实施过程中各个环节的管理，以适应不断加剧的竞争和不断变化的环境的需要，战略管理已经成为各领域不可或缺的管理方法。

从战略管理理论的起源和发展历程可以看出，战略管理最初是作为企业和私营部门管理创新出现的，目前最常见的应用也是在工商管理领域，公共部门的战略管理还是一个新事物。20 世纪 80 年代，新公共管理运动在西方国家兴起，作为新公共管理范式的一个重要组成部分，预算和财务控制才作为

^① [美] 弗雷德·R. 大卫：《战略管理：概念部分》（第 11 版），李青译，清华大学出版社 2008 年版，第 6 页。

^② 陈一君：《战略管理——理论与实务》，西南交通大学出版社 2006 年版，第 3 页。

战略管理的一个部分在公共部门出现。公共部门采用战略管理明显落后于私营部门，同时，公共部门的战略管理也受到企业战略管理的深刻影响。

公共部门之所以将战略管理作为重要的管理工具，是因为政府部门必须进行战略管理，才能解决组织中所发生的问题，提高组织的效率。首先，公共部门面临更加复杂和不确定的环境。在现代社会，公共部门所处的环境正变得更加动态和不确定。战略管理能够保证公共部门与其环境之间有一个良好的战略配合，使组织的能力与环境要求相匹配，同时安排组织内部的结构与程序以使其随战略选择而成长。其次，国际化和国际竞争的挑战日益加剧。全球化增加了政府治理的复杂性，加快了社会变革的速度，同时也使国家之间的竞争更加剧烈。为了应对国际化和国家竞争力的压力，政府必须从更宏观的视野、更长远的眼光来制定国家发展的战略，制定提升国家竞争力的战略。最后，公共部门面临公共利益的挑战。政府是公共利益的代表者，公共利益要求政府治理要兼顾整体利益与眼前利益。这就是说，公共管理者要有系统观、整体观、长期观，必须构建国家或地方长期发展战略，以维持可持续的发展与繁荣。^①

战略管理这一概念是在 20 世纪 80 年代引入我国的，经过 20 多年的发展，国内战略管理理论研究和实践探索已经取得了一定的成果。党的十一届三中全会以后，我国出现了“战略热”。^②党的十二大提出，从 1981 年到 2000 年的 20 年中，在不断提高经济效益的前提下，使国民生产总值翻两番，实现人民的物质文化生活达到小康水平的发展战略目标。此后，历届党的全国代表大会都对国家宏观发展战略作出了决策。各地区、各部门研制发展战略在 20 世纪 80 年代中期和 90 年代中期出现了两次高峰。^③

人才发展战略是经济社会发展战略的重要组成部分，中央和地方的经济社会发展战略中都包含有人才发展方面的内容。在各地区、各部门出现的制定发展战略热潮中，很多地方和部门也制定了人才战略规划，实施各种人才工程。进入 21 世纪后，《中华人民共和国国民经济和社会发展第十个五年计划纲要》更是把“实施人才战略，壮大人才队伍”单列一章。2002 年 5 月，

① 邓龙：《公共部门的战略管理》，《时代经贸》2007 年第 1 期。

② 王通讯、李维平主编：《人才战略论》，党建读物出版社 2004 年版，第 10 页。

③ 李成勋：《经济发展战略学》，北京出版社 1990 年版，第 7~9 页。

中央颁发了《2002—2005 年全国人才队伍建设规划纲要》，明确提出要实施“人才强国战略”，在我国历史上第一次把人才工作提高到国家战略的高度。

近几年来，我国提出了一系列国家层面的战略，例如科教兴国、可持续发展、依法治国、人才强国等，这些战略的提出和实施对我国战略管理工作和实践提出了新的更高要求。2003 年，人才强国战略开始实施，五年来这一战略的实施取得了怎样的成效，还存在哪些问题，在今后还需要从哪些方面加以改进，等等，这些问题都需要深入的研究和探讨。本文就以人才强国战略的制定和实施为例，来讨论战略管理的理论和实践问题。

（二）树立战略管理理念：完善人才强国战略实施机制的前提

战略一词的本意是指在战争中实行的一套克敌制胜的策略，后来马基雅维利用这个词来指有计划地运用权力和影响贯彻国家目标的活动。第二次世界大战后，战略管理思想有助于企业在市场环境变化高度不确定的条件下，保持长期策略的稳定性，同时增强短期的适应能力，战略管理在工商业界得到了广泛的运用。后来，申克尔与霍佛提出了战略管理的概念和基础范式，标志着战略管理理论的诞生。20 世纪 80 年代，美国学者保罗·C. 纳特和罗伯特·W. 巴可夫等人开始对公共部门战略管理进行研究。经过近 20 多年的发展，公共部门战略管理学现已成为管理学的一个重要分支，形成了自己的学科理论和研究方法。

战略管理理论发展至今，可谓学派林立，正像战略的概念有多重含义一样，战略管理至今也没有一个一致公认的定义。但是这并不妨碍我们研究战略和战略管理，因为战略管理有一些基本的含义和理念，可以作为对战略进行管理的依据。

一般而言，战略管理有两种基本含义：一是战略性的管理，即强调管理过程的战略性安排或管理模式战略性色彩；二是对战略的管理，即将战略本身纳入管理的范畴，作为管理的一种职能。人才强国战略也体现了上述两方面的特征，一方面是对人才工作的战略性安排，这主要体现战略制定的过程；另一方面是对人才强国战略本身的管理，这主要体现战略实施的过程。战略管理应该包括战略制定和实施两个重要过程，二者缺一不可。

战略管理理念也有丰富的内涵，但是其最基本的思想就是把战略管理看做一个系统工程，具有全局眼光和整体统筹的动态系统管理理念。以往的许

多战略难以取得预期目标，一个主要的原因就是缺乏战略管理理念，不能把战略作为一个整体进行管理，因此倾向于在制定战略规划方面花费大量时间、精力和资金，而把战略实施需要采取的手段忽略不计，导致在战略制定后实施过程中的严重缺陷；或者在战略制定或实施过程中被局部现象牵制，不能从战略全局出发统筹资源配置，从而影响了战略的整体效果。

2003 年我国提出实施人才强国战略之后，国内理论界和实务工作者对人才强国战略的相关理论问题进行了初步的探讨，在实践中也对战略实施采取了相应的贯彻措施。但是由于当时只是提出了一个宏观的原则目标，缺乏对战略规划的详细制定，战略实施的可操作性相对较弱；更重要的是对实施的相关工作没有进行战略管理，缺乏系统的战略管理理念的指导，战略实施没有作为一个系统工程进行落实，在战略制定和战略实施之间还存在一定程度上的脱节。为了更好地落实人才强国战略，我们首先需要把战略规划制定得更加科学合理，其次还要运用战略管理的理论和方法把战略规划贯彻到实施过程中的每个环节。

战略制定和战略实施是战略管理过程的两个基本阶段，其中，战略实施常常被看做是战略管理过程中最艰难的一个阶段，如果战略制定完好而不能付诸实施，那将达不到任何预期目标。人才强国战略制定之后，最重要的工作就是实施，这就需要完善战略实施机制，而树立系统的战略管理理念则是完善实施机制的前提。由于战略实施是一个复杂的系统工程，涉及许多环节，需要解决很多问题，如果没有一个全局的统筹考虑，就会在战略实施过程中抓不住主要矛盾，从而导致战略不能很好地实施，难以取得应有的战略效果。

二、化战略为行动：构建人才强国战略管理模型

随着我国经济社会的快速发展，各种发展战略及战略规划越来越受到重视，在战略制定和战略规划方面投入了大量的时间和精力，制定了宏伟的增长计划，但由此取得的成效却不很理想。这说明成功的战略选择并不能保证战略效果的成功。当前我国的战略管理中普遍存在重规划、轻实施，战略管理虎头蛇尾；重局部、轻整体，战略管理整合性差等问题。为保证人才强国战略取得预期效果，就不仅需要在战略制定阶段尽可能全面了解国内外人才竞争的形势，制定科学合理的人才战略规划，而且更重要的是还需要解决战略实施过程中的系统管理问题。

（一）战略管理的过程和一般模型

美国战略管理学者弗雷德·R. 大卫认为，战略管理过程（strategic management process）包括战略制定、战略实施和战略评价三个阶段。战略制定（strategy formulation）包括拟定远景和使命、确定所面临的外部机会与威胁、决定内部优势与劣势、建立长期目标、提出供选择的战略以及选择具体的战略方案。战略实施（strategy implementation）要求确定年度或阶段性目标、制定政策、激励机制和配置资源，以保证制定的战略能够得到有效的贯彻。战略实施常常被看做是战略管理过程中最艰难的一个阶段，如果战略制定完好而不能付诸实施，那将得不到任何预期目标。战略评价（strategy evaluation）是战略管理的最后阶段，包括三项基本的战略评价活动：一是检查作为当前战略基础的外部环境和内部条件；二是衡量战略实施的业绩；三是采取纠正措施。^① 其他战略研究学者还有对战略管理过程不同阶段的分析和界定，但总体而言，都可以涵盖到上述弗雷德·R. 大卫的战略管理阶段划分的内容中。

战略管理是一个动态的、连续的系统过程，战略实施是战略管理的行动阶段，意味着动员各种相关资源将业已制定的战略规划付诸实施，致力于实现预期的战略目标。为了使战略管理能够取得应有的效果，除了划分战略阶段并明晰各阶段的主要任务之外，还需要从整体上对战略管理过程有一个系统的认识。为此，构建战略管理的模型，形象地表示战略管理流程也成为一项必要的基础工作。在《战略管理：概念部分》（第11版）一书中，弗雷德·R. 大卫构建了一个战略管理流程的整体模型图，用来形象地表示企业战略管理的各个环节和主要任务。如图1所示。

上述管理过程和管理模型是从企业战略管理出发构建的，但是其一般流程也适用于其他战略管理过程，只是在具体的战略制定内容和实施过程中有所区别。为了使我国的人才强国战略落到实处，我们还需要根据战略管理的一般模型，结合人才强国战略制定和实施过程中的具体问题，构建一个更加具体和更具操作性的战略管理模型，为人才强国战略实施奠定理论基础。

^① [美] 弗雷德·R. 大卫：《战略管理：概念部分》（第11版），李青译，清华大学出版社2008年版，第6、7页。

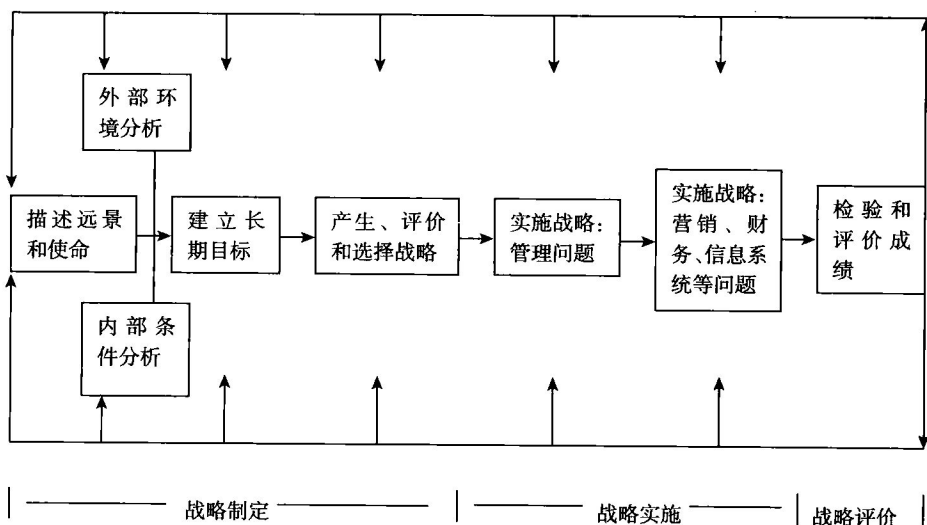


图1 战略管理的一般模型

资料来源：Fred R. David, How Companies Define Their Mission, Long Range Planning 22, No. 3 (June 1988): 40.

（二）人才强国战略管理模型

为了更好地实施人才强国战略，化战略为行动，我们需要构建一个战略管理模型，把战略管理流程更形象地表现出来，以便更好地通过战略管理实现战略目标。构建模型的基础工作是找出战略的基本因素，并分析这些要素之间在战略管理过程中的相互作用和影响。以下就是本研究对人才强国战略基本要素的提炼，以及对战略管理主要过程的总结，还有对产生的相关战略效果的描述，并在此基础上构建人才强国战略管理的模型。

1. 人才强国战略的基本要素

要素是指构成事物的必要因素，人才强国战略的基本要素有战略目标、实施主体、运行机制和战略资源，这四个基本要素之间关系密切，在战略管理过程中互相影响，构成了人才强国战略模型的基本框架。

战略目标是任何战略的基本要素之一。人才强国战略的总体目标是理顺人才管理体制，完善人才管理运行机制，实现人才资源的升值，为国家经济

社会发展提供人才保障。战略目标首先是分阶段的，在不同的战略阶段，总体目标可以表现为不同的阶段目标，阶段目标不断递进，最终实现 2020 年的战略目标；其次，战略目标还是分层次的，在国家、省、县等不同行政区域和层级，总体战略目标需要分解为适合各地各层级的具体层级和区域目标，这些层级和区域目标以总体目标为指导；最后，战略目标需要尽可能地量化，只有量化才能具有战略指导意义，也才能够为战略绩效评估提供标准。

人才强国战略的第二个基本要素是战略实施主体，包括各级党委、政府、企事业单位和社会组织以及公民个人。以往的战略实施常常通过中央控制和指挥来进行，虽然这是 20 世纪使用最广泛的方式，但是在当今我国社会主义市场经济逐步完善、知识经济突飞猛进和社会力量不断成长的条件下，人才强国战略的顺利实施必须依靠更多的主体参与。首先，党管人才是人才强国战略实施的指导原则，各级党委和政府依旧是战略实施的主导力量；其次，人才强国战略的实施过程还离不开市场和社会力量的参与和支持，各企事业单位、各种社会组织乃至公民个人的积极性都应该调动起来，只有动员全社会的力量，人才强国战略才能取得实际效果。

第三个基本要素是运行机制。人才强国战略要取得预期效果，必须完善人才工作的各个相关机制，战略实施主体在规范的运行机制中，通过人才培养、使用、评价、流动、激励、保障等环节来发挥战略作用。为此，必须改革相关的制度，例如户籍制度、职称评定制度，等等，这是人才强国战略实施的机制保障。

最后，人才强国战略的战略资源，即人才资源，是战略的核心要素。其他三个要素均围绕战略资源进行运作，为实现战略资源升值而协同努力。人才强国战略能否顺利实现预期目标，人才资源的数量和质量升值与否是根本的检验标准。

2. 人才强国战略的基本过程

在人才强国战略实施过程中，四个基本要素之间存在密切关联，它们在战略管理过程中相互影响，形成了六个基本过程，这些过程是要素之间相互关系的具体体现。

一是目标驱动过程，即战略目标对战略主体的指导过程。战略制定之后形成了明确的战略目标，在实施过程中，战略目标需要被所有的实施主体所