

区域经济发展中的 人才评价

QUYU JINGJI FAZHANZHONG DE RENCAI PINGJIA

■ 吴江 著 ■

 中国人事出版社
 中国劳动社会保障出版社

国家重点学科——劳动经济学
人力资源开发与人才发展博士点
共同支持开发

区域经济发展中的人才评价

吴江 著

中国人事出版社
中国劳动社会保障出版社



图书在版编目(CIP)数据

区域经济发展中的人才评价/吴江著. —北京: 中国人事出版社: 中国劳动社会保障出版社, 2012

ISBN 978-7-5129-0422-4

I. ①区… II. ①吴… III. ①人才-评价-研究-北京市 IV. ①C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 297232 号

中国人事出版社
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

*

北京世知印务有限公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 14 印张 207 千字

2013 年 1 月第 1 版 2013 年 1 月第 1 次印刷

定价: 38.00 元

读者服务部电话: (010) 64929211/64921644/84643933

发行部电话: (010) 64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错, 请与本社联系调换: (010) 80497374

我社将与版权执法机关配合, 大力打击盗印、销售和使用盗版图书活动, 敬请广大读者协助举报, 经查实将给予举报者重奖。

举报电话: (010) 64954652

■ 总序一

进入新世纪之后，人才学研究迎来了蓬勃发展的春天。这主要得力于时代的变迁，人才资源在经济社会发展中战略意义的凸显，特别是党中央国务院对人才资源与人才问题的高度重视。2003年12月全国第一次人才工作会议召开，颁布《中共中央 国务院关于进一步加强人才工作的决定》，2010年5月全国第二次人才工作会议召开，颁布《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》，这两次重要会议为全国人民绘制了人才强国的宏伟蓝图，激励全国人民为建设人才资源强国、实现中华民族伟大复兴而努力奋斗。

在这样一种形势下，如何将人才学知识普及开来，探索下去就成为一件重要而急迫的事情。中央领导同志对这个问题非常重视，多次发表讲话、部署工作，指出要重视人才理论研究，要以科学人才观指导人才工作，要加强人才学学科和研究机构建设。中央领导还指出，目前的人才理论研究，已经严重落后于实践，要鼓励理论创新、政策创新。中央领导还对人才学的学科体系建设进行了谋划，认为人才学应该包括宏观人才学、微观人才学、人才学通论等。这些重要指示对当前人才理论研究向哪里发展以及如何发展指明了方向。

以杨河清教授为领军者的首都经济贸易大学的人才研究队伍，积极响应中央号召，很快开始了新世纪高校人才学教材的编写工作。目前已经编出并准备继续编写的教材有《人才战略的制定与实施》《人才素质测评理论与实务》《人才考核体系与激励策略》《人才开发概论》《人才保障与服务》若干

种。今后,还会有更多的成果奉献给急需这些成果的青年学生与广大读者。可以说,这是在全国高校行动快、带了头的一件好事,值得肯定与鼓励。

值得特别注意的是,这些教材较之于上世纪 80 年代的人才学教科书在学科建设方面突出了研究方法的创新,从而推动了教学内容的进一步深化。以人才战略研究为例,以往的研究大都属于定性研究,定量研究不多。这套教材的编写,把量化实证研究方法引入教材内容,采用了 SPSS 和 AMOS 等现代统计分析软件,运用了探索性因子分析、验证性因子分析、结构方程模型分析、描述统计分析等方法验证了研究假设,构建了中国人才发展战略模型,推进了人才发展战略量化理论的研究,做到了人才研究的与时俱进。

人才学研究在中国虽说已经有了 30 年的历史,但是这个学科的理论体系到底是怎样的,谁也没有给出过定论,因为它本身就是一个开发发展的体系。我个人认为,以世纪之交为界线,国内人才学研究可以大致划分为两个不同的阶段。前 20 年,主要是学者个体进行的,后 10 年则是在组织领导下进行的;前 20 年,结合实际不够紧,后 10 年大量结合实际工作;前 20 年创新层次较低,后 10 年创新层次大幅上升,属于高层次系统创新。前不久经国家标准化管理委员会批准,人才学已经从三级学科上升为二级学科,这就为人才学教学科研队伍建设以及高校招收本科生、研究生创造了十分有利的前提条件。社会需要与领导重视已经成为人才学快速发展与深入发展的强大动力。这一套高校人才学丛书较好地反映了当前全国人才学研究水平,是一套具有开拓意义的新世纪人才学研究成果。可以肯定,它对下一步高校广泛开展人才学教学与科研,具有示范价值与推动作用。而且我相信,紧随其后,还会有更多的高校人才学教材陆续面世。

一门新学科有没有生命力,关键是它能不能满足社会需求,以及能不能满足不断发展着的社会需求。而要做到这一点,关键就在持续创新。这就对丛书的编著者提出了更高的期望。期望能够列出若干条,我认为最重要的就是人才学概念、人才学概念群、人才学学科规律体系表述的创新。

众所周知,人才学属于一门综合性的社会科学学科,它所涉及的学科较多,写出高水平著作有一定的难度。这就要提升概括能力、归纳能力、综合能力、跃迁能力。在世界上,国外已经有了人力资源学说,发达国家高校的人力资源教科书也到处可见,因此,怎样写出具有中国特色的人才学专著还

确实是一件不大容易的事。创新不能凭空，出路在于实践。要想提高人才学学术水准，我认为可行的办法只有一个，那就是立足中国现实，一手伸向国外，一手伸向历史。前些年，不少高校开设人力资源课，也取得一定成绩，但是那是西方的体系，学习的目的全在于结合中国国情，如果不是这样，学了也难用。我已经注意到，这些年来，国内研究人才学的众多学者为国内人才流动、人才市场建设、人才战略制定、人才队伍建设出了不少力。究其原因，就是人才学研究与国家实际情况结合较紧，不少研究成果用得上。有句古诗说“蜂蝶纷纷过墙去，疑是春色在邻家。”我们完全没有必要认为，所有的好东西都在国外，所以言必称国外。我们完全有信心建立我们中国特色、中国气派的人才理论。道理不在别处，就在于当前发生在中国大地的有史以来最壮观的关于人力资源、人才资源的伟大变革，我们是参与者、亲历者、改革者、感悟者，我们完全有能力把自己的经验总结好，上升为系统的、理性的、完整的、生动的认识。

学习、使用这套教科书的更多的是年青一代。年青人的任务不仅要继承，还要创新。要思考教科书里哪些内容讲对了，哪些内容还值得改进。只有以这种态度读书学习才是真正的读书学习。改革开放时代丰富多彩、热气腾腾的人才实践是比任何教科书都伟大的无字教科书。所有的理论都是在社会实践的检验中不断产生并日益走向成熟的。我期待着有更多的年轻人加入到人才学研究的队伍中来，把发轫于中国的人才学研究继续推向前进。



中国人才研究会学术委员会主任

2012. 9. 12

■ 总序二

人才学是以人才管理与开发为研究对象，综合经济学、人口学、人力资源管理学、组织行为学、社会学等学科而形成的一门交叉新兴学科。宏观层面上，它主要研究人才思想、人才战略规划、人才聚集与开发等内容；在中观与微观层面，人才学主要研究人才胜任力模型、测评、开发、培训、选拔任用、激励和人才成长的规律及其在人才发展实践中的应用。人才学研究的核心目标是，在人才学理论指导下，通过人才管理与开发一系列活动，做到人才的最佳匹配，挖掘人才的最大潜能，创造人才绩效最大化，提升人才竞争力，最终提升组织绩效和竞争力。

1979年10月新华社发表了《社会科学园地里一株新苗破土而出，人才学引起学术界的重视》的报道，这标志着中国人才学的诞生，并开始了人才学的创建。1992年，新兴的人才学被国家承认，作为三级学科列入《学科分类与代码》（中华人民共和国国家标准），学科代码：630.5520。经国家标准化管理委员会批准，自2012年3月1日起，人才学正式列为社会学下的二级学科。并设立“人才学理论”等三级学科。这将对我国人才学科建设、人才理论发展、人才学研究队伍培养等起到十分重要的推动作用。

改革开放至今，中国人才学发展取得了一定成绩。步入21世纪之后，中国人才学发展加快了步伐。2003年12月，我国召开了第一次全国人才工作会议，对人才学发展进行了重要部署。2010年5月，第二次全国人才工作会议在北京召开，《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》出台，这标

志着我国的人才学科建设开创了全新局面。

在历数中国人才学发展成绩的同时,也意味着中国人才学发展面临着一定挑战或者不足,尤其是在理论研究方面显得滞后于实践工作进程,主要表现为:

第一,量化的实证性理论研究成果较少。由于历史的原因,我国社会科学领域的部分学者擅长于定性的规范研究,对量化的实证性的研究较少,在人才学科领域也不例外。因此,我国人才学领域的研究成果中,量化的实证性理论研究成果还需要进一步加强。

第二,系统化的理论研究成果不多。由于人才学是一门交叉新兴学科,目前在全国各个高校中,只有首都经济贸易大学刚刚于2011年成功申请人才学的硕士点和博士点,因此,在该领域缺乏足够的研究专家团队,因此,系统化的理论研究成果不多见。

第三,实践工作者缺乏科学的系列丛书理论指导。在中国的实践领域,人才管理与开发的重要性逐渐凸显。但是他们普遍反映,在实践工作中,缺乏系列的丛书的理论指导,希望能为他们提供科学的理论依据,促进人才工作科学化、规范化、系统化发展。

为了满足社会需求,我们特精心策划、组织一批本领域的专家学者撰写这套书。我们提出了建设国际一流人才学精品丛书的目标,既鼓舞人心,又任重道远。为此,我们组成了教材编写委员会,主要为作者服务,同时,我们充分利用国内相关平台和人才优势,将这项工作不断向纵深推进。

这套书的主要创新点在于:一是在理论上,采取规范研究和实证研究相结合的方法,对中国人才管理与开发进行量化的实证研究,比较系统地构建了中国人才管理与开发框架体系,丰富了人才学理论体系;二是在实践上,提出了人才学管理与开发实践的相关技术方法,对如何提升中国人才绩效进行了科学设计,为各类组织进行人才管理与开发实践提供了全新的管理思路与技术方法。

本套书对于认识中国人才成长的规律,解决目前中国人才发展中的现实问题,促进地区经济的持续、健康发展具有指导意义,对于丰富人才学研究具有重要的价值。同时本套丛书也可以作为各类组织制定人才管理制度的重要参考。

这套书的出版，得到相关领导的高度重视，得到有关单位的鼎力相助，得到相关高校和研究机构专家、学者的指导，得到社会热心人士的积极响应，得到中国人力资源和社会保障出版集团的大力支持。在此一并表示诚挚的敬意和衷心的感谢。

文章千古事，得失寸心知。尽管编委会和各专著的作者、编辑与审订者做出了很大努力，但由于水平所限，这套书仍会有不少缺点和不足。好在该书丛书将会继续编辑下去，仍然有不断改进和提高的机会。错误和漏洞，敬请读者予以指正。同时，也希望有更多的有识之士加入到人才学研究中来，为中国人才学发展奉献聪明才智。如果说探索是一种乐趣，那么，在探索的路上做一块不起眼的铺路石则是一种幸运，也是我的心愿。

杨河清

中国人力资源开发研究会副会长
中国劳动学会副会长
首都经济贸易大学学术委员会副主任
2012年9月于京南花乡

■ 出版说明 ■

文以载道，书以载学。在经历十年磨一剑的记者生涯后，我的职业出现小的拐点，2004年，我跨入中国人事出版社的大门，做了借助图书文字传承、流播思想的图书编辑。入门伊始，接到第一部书稿——《王康人才论集》，王康是中国人才研究会首届理事长。王康夫人告诉我，2003年岁末，第一次我国人才会议召开，胡锦涛总书记提出科学人才观的理念，人才观念实现历史性的突破，打破学历和职称这两道“硬门槛”……王老兴奋不已，亲自动手把自己多年散落的文稿整理出书，以示庆贺。

斐声海内外的著名人才学家王通讯，担任中国人事科学研究院院长以及其他国内社会兼职外，还担任美国普莱斯顿大学、日本高千穗大学的客座教授，有30多种图书收入国家图书馆电子图书。2005年的一天，王院长将他的书稿《人才与人事论衡》交到我手上，挑战与忐忑袭上心头，我抱着学习大家，虚心求教，潜心研究的态度进入工作状态。“为他人做嫁衣裳”的辛苦时时围绕着我，“春蚕到死丝方尽”的感慨油然而生。每次遇到困惑，王院长从不正面回应我，而是引导我开启智慧寻找到解决问题的最佳办法，他则欣然助我一臂之力。我戏言：王院长带领我编书稿。我的思想水平、职业素养在点滴磨砺中提升、养成，与智者的思想交流，与现实状况的成功对接，让我从对人才学知之不多到对学科如数家珍。《人才与人事论衡》一书获得中国人事出版社优秀图书三等奖。

第一次全国人才会议的春风，吹绿了中国人才理论研究的田园。2006年中国人才研究会组织编写了“新世纪人才学理论丛书”，这是我国第一部有关人才理论的综合性丛书，它比较全面、系统地体现了中国特色马克思主义人才理论的形成、发展、特点和内容，共7本，《人才学基本原理》《人才学新论》《人才资源经济学》《人才管理信息论》《马克思主义人才论》《马克思主义人才思想史》等，其中最后2本由我编辑，作者是人事部副部长徐颂陶、西南大学教授罗洪铁。这段工作经历，让我比较系统地学习了马列主义经典作家关于人才问题的论述，基本理清了马克思主义人才思想形成和发展的线索。马克思主义人才理论创立于19世纪中期，马克思、恩格斯用辩证唯物主义和历史唯物主义的观点，从人学和经济学两个方面，全面阐释了人（才）

在经济社会发展中的本质、地位、作用和成长规律，形成了人才理论的科学体系，主要包括：人学论、人的自由全面发展论、人是生产力要素论、教育与实践成才论、人才与群众关系论，等等。其中，人学的理论、人的自由全面发展的理论是马克思主义人才理论的基石和核心。我认为，党中央三代领导集体关于人才发展的重要思想与马克思主义人才思想一脉相承，与时俱进，是创造性地建立了具有中国特色的马克思主义人才理论，形成了一套完整的、科学的思想体系；科学人才观，一方面是在中国传统人才思想的土壤中孕育，成长，发展；另一方面寻根溯源，其理论基石就是马克思说的“人的自由而全面的发展”。

2007年，中国共产党第十七届代表大会在北京召开，胡锦涛总书记在报告中多次提到人才工作，明确提出，“贯彻尊重劳动，尊重知识，尊重人才，尊重创造的方针，坚持党管人才原则，统筹抓好以高层次人才和高技能人才为重点的各级人才队伍建设。创新人才工作体制机制，激发各类人才创造活力和创业热情，开创人才辈出，人尽其才新局面”。中国人事科学研究院在院长、知名专家吴江的带领下深入学习贯彻党的十七大精神，组织编写“人才强国战略丛书”7本，吴江院长还邀请我去党建读物出版社负责编辑其中的《人才能力建设与评价》。吴江院长带领他的团队长期出版《第一资源》等学术期刊，结合社会实践做了大量横向纵向课题，对人才科学技术应用于社会实践，功不可没。

实践出真知：我对胡锦涛总书记提出的党管人才有了全新的理解，管什么？怎么管？党管人才是人才工作的重要原则，根据《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》，党管人才主要是管宏观，管政策，管协调，管服务，包括规划人才发展战略，制定落实人才发展重大政策，协调各方力量形成共同参与和推动人才工作的整体合力，为各类人才干事创业，实现价值提供良好服务。

从我编辑“人才强国战略丛书”那时起，策划出版人才学丛书就成为梦想，也将成为我职业生涯中可圈可点的事情。

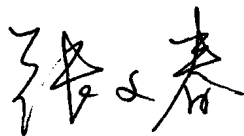
进入20世纪90年代，人才学研究的一个突出特点是转向应用创新。上世纪60年代，国外兴起的人力资本理论，从某种意义上说，也是人才学研究的一个重要领域，两种学说可以相互融合，相互借鉴。2009年，为迎接第二

次全国人才工作会议，中国人才研究会组织编写了《中国人才学 30 年》，对中国人才学学科进行全方位、多角度的诠释与总结。责无旁贷，编辑出版的重任落在我的肩上，学科大全的编辑梳理让我至今深思：一个学科，一个学派的崛起，归根结底是要靠自己的学科知识，学术见解，学科功能服务于社会。

胡锦涛总书记在 2010 年第二次全国人才工作会议上强调，在科学发展整体布局中人才要优先发展的战略，为我国人才理论添上浓墨重彩的一笔。《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020 年）》的颁布，标志着我国把人才工作上升到了国家战略高度。至此，来自推动建设创新型国家和人才强国的使命、来自中国决策者的顶层设计，来自学者前瞻的高屋建瓴，来自实践者的从容步履……八方汇聚，人心所向，只为一个共同心声：迎接新的人才理论研究高潮的到来。“晴空一鹤排云上，便引诗情到碧霄”，发轫于中国的人才学理论与实践将一飞冲天，在全球化的深刻发展和我国经济结构转型升级的变革中，乘风扶摇振翅飞。

近两年，我将关注的目标移开人才高地、国际化人才港、人才特区这样的字眼，抓住首都经济贸易大学人才系成功建立人力资源开发与人才发展博士点和硕士点的有利时机，策划组织了高校人才学系列教材、系列专著，致力建立一个相对完善的人才学教材体系，覆盖人才学的核心课程。在编委会的领导下，我努力多方协调对于准备出版的教材内容、作者群、出版方式都作出了科学合理的布置，有高度的标准化和市场导向，力争打造精品。

筚路蓝缕，以启山林。我祝愿：人才事业常青！



2012 年 10 月 2 日凌晨于五棵松

■ 前言

江山代有才人出，各领风骚待评鉴。改革开放 30 多年来，人才问题得到党和国家的高度重视，受到中国社会各阶层的普遍关注。从邓小平同志提出的“尊重知识、尊重人才”，到新一代领导集体提出的“人才强国战略”，从政府部门人才工作的改革创新，到每个从业者自我人力资本的价值认证，我国人才工作发生了深刻的变化，取得了明显的成效。

在“人才资源是第一资源”、小康大业人才为本等观念日益深入人心的同时，人们对什么是人才、怎样培养人才、怎样吸引人才、怎样用好人才等，都有了更加深入的思考，陈旧的人才观念正在不断得到更新。

100 多年前，诗人龚自珍痛感清廷衰弱腐朽，国家内忧外患，发出了“我劝天公重抖擞，不拘一格降人才”的呐喊，令人扼腕感叹。今天，科学人才观得以提出并已逐步形成体系。《中共中央 国务院关于进一步加强人才工作的决定》提出：“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，不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，不拘一格选人才。鼓励人人都作贡献，人人都能成才。”

过去主张“是骡子是马拉出来遛遛”，今天重视科学的人才评价。《中共中央 国务院关于进一步加强人才工作的决定》提出，要“建立以能力和业绩为导向、科学的社会化的人才评价机制”，“完善人才评价标准，克服人才评价中重学历、资历，轻能力、业绩的倾向”，“完善人才评价手段，大力开发应用现代人才测评技术，努力提高人才评价的科学水平”。

面向未来，在全面建设和和谐社会、推进区域经济社会均衡发展的进程中，有必要对我国的人才队伍基本状况进行正确评估，对以往的人才评价工作进行客观总结，实现人才与经济发展和社会需求的良好匹配，最大限度地发挥人才在经济社会发展中“第一资源”的重大作用。

围绕主题研究目标，本书从区域经济发展与人才评价的独特视角出发，以理论分析为主线，以数量分析为基础，采用了文献研究、调查研究、深度访谈、统计分析等的研究方法，比较系统、客观地对北京市区域经济发展概况、区域人才竞争力评价、区域人才发展评价、区域技能人才需求评价等方面进行了深入分析与全面论述。

本书的特色在于：书中的内容不仅仅是基于学术范畴的理论研究，而是在对区域经济发展和人才评价的实证研究基础上，通过选取相关的社会现实问题进行实际的调研分析和实地研究，运用了调研获得的实证数据和调研成果，这些研究成果在实际工作中得到有关部门的认同和应用。

由于人才评价问题本身的复杂性和自身研究水平的局限，本书不可避免地存在着种种问题和缺陷，恳请广大读者批评指正。期待着与从事人才领域学术研究的学者们，实际职能领域进行人才管理与开发的工作人员们，关心中国人才事业发展的各界人士一起，共同推动人才评价这项事业的壮大与繁荣。

本书的写作出版，得到了中国人事出版社张文春老师的大力支持与帮助，在此表示衷心的感谢。本书在编写过程中，引用和参阅了大量国内外许多专家学者的研究成果，并在参考文献中列出。在此谨向这些专家学者表示诚挚的谢意。

吴 江

2012年8月18日于北京

目录

CONTENTS

第一章 导论	(1)
第一节 研究背景与研究意义	(1)
第二节 主题概念的界定与比较	(6)
第三节 本书的篇章结构	(23)
第二章 区域经济发展中的人力资本理论	(28)
第一节 人才及人力资本概念界定	(28)
第二节 人力资本理论观点与评述	(34)
第三节 区域经济发展与人力资本	(39)
第三章 人才评价的内容与方法体系	(44)
第一节 人才评价的理论依据	(44)
第二节 人才评价的应用范畴	(53)
第三节 人才评价理论与实践的发展演进	(69)
第四章 北京市区域人才竞争力评价研究	(85)
第一节 基于竞争力的区域人才评价概述	(85)
第二节 北京市区域人才竞争力评价研究	(90)
第三节 北京市区域人才竞争力提升策略	(102)
第五章 北京城市发展新区 F 区人才评价研究	(111)
第一节 F 区人才需求和发展研究概述	(111)

第二节	F区经济发展与人才状况	(113)
第三节	F区人才总体状况评估与分析	(119)
第四节	F区人才评价与激励体系的构建	(132)
第六章	北京城市功能拓展区C区人才评价研究	(140)
第一节	C区人才评价的背景	(140)
第二节	C区经济发展与人才状况	(142)
第三节	C区人才总体状况评估与分析	(148)
第四节	C区人才评估与激励的策略	(157)
第七章	区域产业发展中的技能人才评价研究	(168)
第一节	区域产业发展中技能人才评价的背景	(168)
第二节	大都市发展中的产业特征和人才效应	(170)
第三节	C区产业发展与高技能人才状况实证研究	(175)
第四节	技能型人才评价与激励机制建构对策和措施	(181)
第八章	区域发展中的人才评价机制创新	(191)
第一节	区域发展中的人才驱动	(191)
第二节	区域发展中的人才评价机制创新	(195)
参考文献		(199)
后记		(204)

第一章 导论

第一节 研究背景与研究意义

一、人才研究的时代背景

“忽如一夜春风来，千树万树梨花开”。近年来，党和国家领导人根据国际国内形势的发展，站在推进改革开放和社会主义现代化建设的战略高度，做出了“人才资源是第一资源”的科学判断。中央和地方人才工作力度不断加大，人才政策法规纷纷出台，人才工作的视野不断拓宽，人才队伍总量明显增加、素质不断提高……所有这一切，都为新形势下的人才工作勾勒出一幅宏伟而壮丽的蓝图。

（一）人才观念焕然一新

近两年，在全国人大、全国政协会议上，在代表、委员的议案、提案中，人才问题日益成为焦点。在新闻媒体中，“人才”一词出现的频率也越来越高。高层次人才引进、用人机制的完善、人才评价标准的健全等内容都已成为热门话题。

这是一个不可小觑的变化，它所反映出的是人们对人才的高度重视，反映出人才是事业发展的关键正在成为全社会的共识。这一变化并未仅仅停留在口头上，“人才资源是第一资源”不但体现在中央的文件和规划中，各地各部门出台的一系列措施、规定等，也充分体现出各级党委、政府重视人才、吸引人才、支持人才干事业的良苦用心。与此同时，各地区、各部门、各行业都相继出台了培养人才、吸引人才、鼓励人才流动和发挥作用的新举措。原人事部等五部委联合印发《关于鼓励海外留学人员以多种形式为国服务的若干意见》；2002年，公安部等九部委联合制定《关于为外国籍高层次人才和投资者提供入境及居住便利的规定》等，都使人感受到人才观念转变所带来的