



国家出版基金项目
NATIONAL PUBLICATION FOUNDATION

“十二五”国家重点出版物出版规划项目
人才强国研究出版工程·人才学理论研究丛书

人才战略理论与方法

RENCAI ZHANLÜE LILUN YU FANGFA



中国人才研究会 编

主 编 程达刚

副主编 何元茂 张 宏

党建读物出版社



国家出版基金项目
NATIONAL PUBLICATION FOUNDATION

十一五 国家重点出版物出版规划项目
人才强国研究出版工程·人才学理论研究丛书

人才战略理论与方法

RENCAI ZHANLÜE LILUN YU FANGFA



中国人才研究会 编

主 编 程达刚

副主编 何元茂 张 宏

党建读物出版社

图书在版编目(CIP)数据

人才战略理论与方法 / 程达刚主编 ; 中国人才研究会编. —北京 : 党建读物出版社, 2017. 1

(人才学理论研究丛书)

人才强国研究出版工程

ISBN 978 - 7 - 5099 - 0864 - 8

I. ①人… II. ①程… ②中… III. ①人才—发展战略—研究—中国 IV. ①C964. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 010968 号

人才战略理论与方法

RENCAI ZHANLÜE LILUN YU FANGFA

中国人才研究会 编

程达刚 主编

责任编辑: 朱玲 李文雅

责任校对: 钱玲娣

封面设计: 创造力

出版发行: 党建读物出版社

地 址: 北京市西城区南横东街 6 号 (邮编: 100052)

网 址: <http://www.djcb71.com>

电 话: 010 - 58587632/7681

经 销: 新华书店

印 刷: 北京中科印刷有限公司

2017 年 1 月第 1 版 2017 年 1 月第 1 次印刷

710 毫米 × 1000 毫米 16 开本 22.5 印张 329 千字

ISBN 978 - 7 - 5099 - 0864 - 8 定价: 52.00 元

本社版图书如有印装错误, 我社负责调换 (电话: 010 - 58587660)

人才强国研究出版工程编委会

主 任 何 宪

副主任 孙学玉 余兴安 王英利

总主编 吴 江

委 员 (按姓氏拼音排序)

柏良泽	蔡学军	陈 力	董克用	高光宇
桂昭明	韩冬雪	郝 斌	孔昌生	赖德胜
蓝志勇	李保国	李克实	李维平	刘燕斌
柳学智	罗 哲	罗双平	马抗美	潘小娟
齐三平	沈国权	沈荣华	苏海南	孙建立
唐志敏	王重鸣	王丹石	王辉耀	王建华
王克良	王通讯	魏 卓	夏文峰	萧鸣政
薛 虹	叶忠海	曾湘泉	张宝忠	张阳升
赵永乐	郑其绪	钟祖荣		

前 言

人才是强国之本、执政之基、兴业之要，当今世界的竞争，说到底人才的竞争，谁拥有了人才，谁就占据了未来竞争的优势。习近平指出，创新的事业呼唤创新的人才。实现中华民族伟大复兴，人才越多越好，本事越大越好。知识就是力量，人才就是未来。我国要在科技创新方面走在世界前列，必须在创新实践中发现人才、在创新活动中培育人才、在创新事业中凝聚人才，必须大力培养造就规模宏大、结构合理、素质优良的创新型科技人才。如何从战略高度谋划人才建设、推动人才发展，有效地吸引人才、保留人才、培养人才，充分调动人才的积极性和创造性，最大限度地激发人才的潜能，这是深化改革、创新发展、实现中华民族伟大复兴必须研究解决的一个重大课题。

《人才战略理论与方法》是中国人才研究会确立的一项重大课题的成果，是“十二五”国家重点出版物出版规划项目，被列入“人才强国研究出版工程·人才学理论研究丛书”。本书围绕人才战略这一主题，概括了本课题研究的对象及内容、原理和特点、意义和方法，揭示人才战略的含义特点、构成要素、主要类型、流程环节和基本功能。在此基础上，重点研究了人才战略的思想理论依据、人才战略方针、人才战略目标、人才战略重点、人才战略措施、人才战略环境、人才战略规划、我国人才强国战略、国外人才战略等，既揭示了人才战略是什么的问题，也阐明了如何研究制定人才战略的问题；既概括了我国人才强国战略的实践经验，也介绍了世界主要国家实施人才战略的有益做法，理论与实践相结合，为研究和制定人才战略提供理论引导。此书主要有以下五个特点：

一是创新性。着力反映新时期国内外人才战略的新思想、新观点、新

做法，重点体现党的十八大以来我们党和国家领导人关于实施人才强国战略的重要思想和重要论述，并以此作为指导思想贯穿全书始终，为研究制定人才战略提供新的思想引导。注重将近年来国内外关于人才战略研究的前沿思想引入此研究中，充分展示人才战略研究的最新学术成果，为学习研究人才战略拓展新视野。在总结实践经验的基础上，重点突出了党的十八大以来我国实施人才强国战略的成功做法，为正确理解和把握人才战略提供落地生根的实践基础。

二是科学性。在揭示人才战略基本范畴和主要内容的内涵、特点的基础上，重点抓住人才战略的思想理论依据、战略方针、战略目标、战略重点、战略措施、战略环境、战略规划进行研究，同时概括了我国实施人才强国战略和世界主要国家人才战略的主要做法经验，既构建了一个新的人才战略研究体系，又突出了重大理论和现实问题的重点研究，有利于读者正确把握人才战略理论体系及重点问题，充分体现了研究思路及其结构体系的科学性。注重选用学科原理、新的理论、新近事例和准确数据支撑基本观点，论证科学，言之有据，使研究的科学性得到充分展现。

三是应用性。科学研究的根本目的在于指导实践，在于应用。本研究在揭示必要的概念、内涵、特点的前提下，着重在如何研究制定人才战略上运用笔墨。80%以上的篇幅用于阐述如何确立人才战略方针、战略目标，如何选择战略重点，采取哪些人才战略措施，怎样营造人才战略环境，如何制定人才战略规划，从某种意义上说是一部研究制定人才战略方法论的书。对我国实施人才强国战略和世界主要国家实施的人才战略实践进行概括，引导读者通过实践经验去深入理解和把握人才战略理论，其实践应用性比较突出。

四是理论性。人才战略内容很丰富，涉及面比较广泛，需要研究解决的具体问题很多，本书不是就事论事，而是紧紧抓住反映人才战略的基本问题进行理论阐释，通过研究分析人才建设现象，着重揭示概括人才战略的特点规律，以引导读者从理论高度去认识和把握人才战略的目标任务、基本措施、环境条件等。本书第一章“人才战略概述”、第二章“人才战略的思想理论依据”，既揭示了人才战略的本体理论，又梳理了人才战略

的思想理论，其理论性更加突出，从而更加强化了此书理论说服力和引导力。

五是国际性。经济全球化、人才国际化、竞争人才化，是世界发展的基本趋势。本书所研究的人才战略，着眼于国际人才发展的大背景，遵循国际人才运行规则，用国际视野研究分析中国人才建设问题。所提出的人才战略方针、任务、目标、措施、环境等，注重借鉴世界主要国家的先进思想和有益做法。本书第十章集中介绍了美国、德国、日本、新加坡、印度等代表不同类型国家人才战略发展的经验做法，为读者从国际化的大视野认识和把握人才战略提供理论引导。

目 录

前 言	(1)
绪 论	(1)
第一节 人才战略研究的对象和内容	(1)
第二节 人才战略研究的原理和特点	(7)
第三节 人才战略研究的意义和方法	(11)
第一章 人才战略概述	(24)
第一节 人才战略的概念及特征	(24)
第二节 人才战略的构成要素	(37)
第三节 人才战略的主要类型	(40)
第四节 人才战略的流程环节	(42)
第五节 人才战略的基本功能	(44)
第二章 人才战略的思想理论依据	(49)
第一节 人才资源是第一资源的思想	(50)
第二节 建设一支高素质的干部和人才队伍的思想	(60)
第三节 实施人才强国战略的思想	(71)
第四节 党管人才的思想	(86)
第三章 人才战略方针	(95)
第一节 人才战略方针的特点	(95)

第二节	人才战略方针的结构要素	(103)
第三节	人才战略方针的制定	(114)
第四章	人才战略目标	(131)
第一节	人才战略目标的含义与作用	(131)
第二节	人才战略目标的结构要素	(137)
第三节	确定人才战略目标的原则	(147)
第五章	人才战略重点	(156)
第一节	人才战略重点的含义与特点	(156)
第二节	人才战略重点的构成	(158)
第六章	人才战略措施	(185)
第一节	人才战略措施的含义与特点	(185)
第二节	确定人才战略措施的原则	(187)
第三节	人才战略措施的内容构成	(195)
第七章	人才战略环境	(211)
第一节	人才战略的政治环境	(211)
第二节	人才战略的经济环境	(216)
第三节	人才战略的文化环境	(221)
第四节	人才战略的安全环境	(225)
第五节	人才战略的自然环境	(230)
第八章	人才战略规划	(235)
第一节	人才战略规划与人才战略	(235)
第二节	人才战略规划制定的预测分析	(239)

第三节 人才战略规划制定的组织实施	(246)
第四节 人才战略规划的调整	(253)
第九章 我国人才强国战略	(258)
第一节 我国人才强国战略背景	(258)
第二节 我国人才强国战略方针	(265)
第三节 我国人才强国战略目标	(277)
第四节 我国人才强国战略任务	(279)
第五节 我国人才强国战略措施	(290)
第十章 国外人才战略	(308)
第一节 美国人才战略	(308)
第二节 德国人才战略	(316)
第三节 日本人才战略	(325)
第四节 新加坡人才战略	(331)
第五节 印度人才战略	(339)
参考文献	(345)
后 记	(348)

绪 论

毛泽东指出：“战略问题是研究战争全局的规律的东西。”^①“研究带全局性的战争指导规律，是战略学的任务。”^②人才建设是个战略问题，需要从战略的高度来思考、谋划人才发展和人才竞争问题。人才战略研究是从战略的角度和高度研究人才战略的形成与发展，是人才学学科体系中的一个重要领域。《人才战略理论与方法》一书是对人才战略理论与方法的全面揭示。

第一节 人才战略研究的对象和内容

任何科学研究都有其特定的对象和内容，否则，我们的研究就难以保证正确的方向、取得理想的成果。人才战略研究也是如此。人才战略研究的对象和内容是人才战略研究的逻辑起点和基本范畴，正确认识把握人才战略研究的对象和内容，是揭示人才战略特点和规律的前提和基础。

一、人才战略研究的对象

所谓研究对象，是指在科学研究中被研究主体所分析判断和探求的客体。有无特定的研究对象，是决定一门科学能否成立的前提和基础。毛泽东在《矛盾论》中指出：“科学研究的区分，就是根据科学对象所具有的特殊的矛盾性。因此，对于某一现象的领域所特有的某一种矛盾的研究，

① 《毛泽东选集》第1卷，人民出版社1991年版，第175页。

② 《毛泽东选集》第1卷，人民出版社1991年版，第175页。

就构成某一门科学的对象。”^① 例如，哲学的研究对象是整个世界，是自然现象、社会现象和思维现象及其最一般的规律；政治经济学的研究对象是人类社会的生产关系及其发展规律；人才学以人才现象作为研究对象，是一门研究人才运动及其发展规律的学科。人才战略研究同其他学科一样，有其独特的研究对象。

概括地说，人才战略研究是研究人才战略形成和实施过程中的各种现象及其规律的学科。具体说来，人才战略研究是研究人才战略活动现象、揭示人才战略活动规律、推进人才战略工作科学化、促进人才战略发展的学科。它通过对丰富多彩的人才战略活动现象的分析和研究，达到深刻认识和揭示人才战略本质、价值及其活动规律的目的。

人才战略研究属于人才学中一门综合性很强的独立学科。尽管人才学中许多分支学科，如宏观人才学、中观人才学、微观人才学、人才管理学等，都涉及人才战略研究的一些内容，都与人才战略研究有密切的联系，但这些学科的内容并不等于人才战略研究的对象。人才战略研究的对象有其特殊性，这种特殊性是由人才战略的客体、主体、手段、目的和环境这五个具有不可替代性的要素决定的。

（一）人才战略客体

人才战略研究源于人才战略实践活动，其工作对象即客体主要包括两个基本要素：人与事。作为人才战略活动对象的“人”主要包括三类：一是潜在的人才资源，即有待于培养开发的人力资源；二是显在的人才资源，比如专业技术人才；三是有可能吸引、开发、利用的国外人才资源。这些人才资源应具备什么素质能力、如何培养开发、如何吸引保留、如何发挥其作用，是人才战略研究的特有对象之一。作为人才战略研究的“事”，并非是日常的具体事务，而是指影响国家发展、民族振兴的发展战略和竞争战略的人才建设大事，或者说是有关人才建设的根本性、全局性、宏观性、长远性的大事。人才战略是直接为国家发展战略和竞争战略

^① 《毛泽东选集》第1卷，人民出版社1991年版，第309页。

服务的，而社会经济发展战略和国家竞争战略又直接决定人才战略的形成和实施。因此，人才战略不仅要研究人才战略资源，更要研究国家发展战略和竞争战略对人才资源的要求和影响，研究人才资源对国家发展战略和竞争战略的作用。

（二）人才战略主体

人才战略活动中的主体，是相对于客体而言的，主要是指国家在研究、制定和实施人才战略实践过程中起领导和组织作用的人才、人事管理者，包括各级党委、政府、组织部门、人事部门、教育部门、科技部门、财务部门及其领导工作干部。可分为国家、省市、区县三个层级的人才战略主体。他们负责宣传和贯彻党的人才战略路线、方针和政策，具体组织研究制定人才战略规划，落实人才的选拔使用、培养提高、考核评价、交流配置、奖惩激励等工作。这些人才战略主体应具备什么样的人才战略理念、战略思维、战略水平，作用发挥如何，将直接影响到人才战略的形成和实施的成效。因此，人才战略研究必须把他们作为重要研究对象，揭示其发挥作用的内在规律。

（三）人才战略手段

人才战略手段是沟通人才战略主体作用于客体的基本方式，主要包括组织协调、管理控制、监督评估等。所谓组织协调，就是组织协调相关机关、部门，通过人才战略预测分析，研究制定和实施人才战略，重点是把人才战略主体组织起来、把人才战略活动协调起来。所谓管理控制，就是对人才战略制定和实施活动进行全程管理与调控，以保证人才战略目标要求的实现。所谓监督评估，就是人才战略主体对人才战略的制定和实施进行督导、督察，发现问题及时研究解决，发现偏差及时纠正，并对人才战略实施情况进行定期或不定期评估，根据评估结果对人才战略进行校正和完善。由此可见，人才战略研究必须研究人才战略手段，否则，人才战略难以落到实处。

（四）人才战略目的

人才战略目的，是人才战略活动所要达到的预期效果，是人才战略意图的集中体现，也是制定人才战略规划、确定人才战略部署、选择人才战略措施的重要依据。人才战略目的决定人才战略目标的确定，决定人才战略的部署，决定人才战略措施的选择。例如，我国人才战略的目的是实现人才强国，由此决定了人才规模宏大、结构优良、素质优良、优势明显的人才战略目标，由此决定了要实行科教兴国、人才优先发展的战略布局，由此决定了要采取人才优先投资、教育优先发展、人才结构优先调整、人才体制优先改革等战略性措施。这充分说明人才战略目的在人才战略中的极端重要性。因此，人才战略研究必须将人才战略目的作为其必不可少的对象。

（五）人才战略环境

人才战略环境，是指存在于人才战略活动周围，与其有密切联系并能影响其内容、方法和成效的诸因素的总和。依据不同标准，人才战略环境可分为不同类型。依据人才战略范围来划分，可分为人才战略内部环境和外部环境；依据人才战略性质来划分，可分为人才战略社会环境和自然环境，社会环境还可分为政治环境、经济环境、文化环境、安全环境。环境是影响和制约人才战略形成和实施的重要因素之一。马克思主义历来重视环境研究，依据对客观环境的正确分析确定任务，提出完成任务的途径和方法。因此，人才战略环境是人才战略研究的重要对象之一。

二、人才战略研究的内容

研究内容是研究对象的具体化，是对本学科研究范围的基本界定。人才战略研究的内容，是构成其理论体系的重要依托。人才战略研究的内容是一个多方面、多层次的统一体，具体说来，可归纳为以下几个方面：

（一）人才战略本体论

人才战略本体论重点揭示人才战略的基本概念和特征、人才战略的构

成要素、人才战略的形式和类型、人才战略的地位和作用、人才战略的思想。本书的第一章“人才战略概述”着重阐述了人才战略的概念、特征、要素、形式、类型、流程与功能等。

（二）人才战略思想

人才战略思想重点概括马克思主义关于人才战略的思想，尤其是党的十八大以来习近平总书记关于我国人才战略的重要论述。本书的第二章“人才战略思想”，重点概括了马克思、恩格斯、列宁、斯大林、毛泽东、邓小平、江泽民、胡锦涛、习近平关于人才战略的重要思想，为学习研究和制定实施人才战略提供理论依据和指导思想。

（三）人才战略方针、目标和重点

人才战略方针、目标和重点是人才战略的主体内容。人才战略方针，是人才战略形成和实施的根本指南，也是根本的指导思想和原则。本书的第三章对人才战略方针作了详细阐述，在揭示人才战略方针的含义和特点的基础上，着重阐述了人才战略方针的内容要素、人才战略方针制定的指导思想以及程序路径。人才战略目标，是人才战略主要结构要素，是实施人才战略的根本目的和标准，具有导向和指引作用。本书第四章对人才战略目标进行阐述，在揭示人才战略目标的含义和作用的基础上，着重阐述了人才战略目标的构成要素和确立人才战略目标的原则。人才战略任务，是人才战略方针和目标的具体化，是实现人才战略目标要做的人才战略工程项目。本书第五章就人才战略重点的含义与特点、内容构成和确定人才战略重点的原则进行了阐述。

（四）人才战略措施和环境

人才战略措施是完成人才战略任务的手段，人才战略环境是实施人才战略目标的条件。本书的第六章对人才战略措施的含义和特点、确定人才战略措施的原则进行了阐述，从观念、组织、政策、制度、资金、结构和环境等七个方面，明确了人才战略措施。第七章对人才战略环境进行了阐

述，在研究分析人才战略与人才战略环境两者关系的基础上，重点阐述了人才战略的政治环境、经济环境、文化环境、安全环境、自然环境的含义和特征，分析这些环境对人才战略的影响，提出了优化人才战略环境的思路。

（五）人才战略规划

人才战略规划，是人才战略的具体体现，一般说来，人才战略要通过人才规划来体现，靠人才战略规划来规范人才战略行动。本书第八章着重对人才战略规划进行了阐述，在阐明人才战略规划与人才战略的关系、人才战略规划的特征、人才战略规划的演变进程的基础上，揭示了人才战略规划的内容体系、制定的基本程序、应把握的几个关系，提出了人才战略规划实施的程序方法、调整的原则和依据、时机和方法，为研究制定人才战略规划提供理论指导。

（六）我国人才强国战略

近年来，我国实施人才强国战略，从战略高度推进人才建设的飞速发展，并取得了辉煌的成就，从某种意义上说，我国实施的人才强国战略，既是人才战略的集中展示，也是人才战略实践的成功范本。回顾我国人才强国战略历程，概括其基本经验，有利于从实践的角度更加深刻地认识和把握人才战略的特点和规律。本书的第九章着重对我国人才强国战略背景、人才强国战略方针、人才强国战略目标、人才强国战略任务、人才强国战略措施进行了概括和总结，为研究和制定人才战略提供示范引导。

（七）国外人才战略

他山之石，可以攻玉。以美国、德国、日本、新加坡、印度为代表的世界各国都很重视人才建设，都根据本国的国情制定了相关的人才战略和人才竞争战略，通过多年的实践，取得了巨大的成就。考察研究这些国家的人才战略，有利于我们开阔人才战略视野、拓展人才战略思路、借鉴人

才战略经验、推进人才战略发展。本书的第十章着重对美国、德国、日本、新加坡、印度等国的人才战略的特点、有效做法、主要经验进行阐述，为我们研究学习人才战略学提供借鉴。

第二节 人才战略研究的原理和特点

任何理论研究都必须遵循相应的学科原理，人才战略研究也不例外，离开了学科原理的支撑和引导，人才战略研究的科学性将受到影响。人才战略研究的特定对象和领域，决定其有自身的特点，认识把握这些特点，有利于我们全面深刻地理解人才战略研究的规律。

一、人才战略研究的学科原理

人才战略研究是在遵循马克思主义相关原理基础上，直接运用人才学、人事管理学、战略学等相关学科原理。

（一）人才学原理

人才战略研究与人才学是相辅相成、互相推进、共同发展的关系。如同特殊与一般的关系一样，没有对人才学的研究，人才战略研究就难以深入；反之，没有对人才战略的研究，包括对其他类别人才学的研究，就不能提升人才学的理论。人才学是以人才和人才问题为研究对象，这其中的人才和人才问题当然包括人才战略和人才战略问题。但是，人才学的研究并不能代替人才战略研究。人才学研究的是人才和人才问题的普遍规律，这些普遍规律可以而且能够指导人才战略研究，但却不能完全适用于人才战略及其问题的特殊现象，不能代替人才战略的特殊规律。反过来，人才战略研究又为人才学的研究提供材料和例证，成为把握人才学一般规律的原材料。因为人才战略研究作为管理学的学科体系的一门分支学科，又是在管理科学特殊规律的指导下研究人才战略及其问题的学科，所以人才战略研究的人才战略及其问题又有其特殊的规律性。由此可见，人才战略研究隶属于人才学学科体系，它在人才学学科体系中应该占有一席之地。但