



“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·人才体制机制改革丛书

人才项目管理研究

RENCAI XIANGMU GUANLI YANJIU

 中国人事科学研究院 编

王芳霞 杨 梅 著

 党建读物出版社



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·人才体制机制改革丛书

人才项目管理研究

RENCAI XIANGMU GUANLI YANJIU

 中国人事科学研究院 编

王芳霞 杨 梅 著

 党建读物出版社

图书在版编目(CIP)数据

人才项目管理研究 / 王芳霞, 杨梅著; 中国人事科学研究院编. —北京: 党建读物出版社, 2016. 7
(人才强国研究出版工程. 人才体制机制改革丛书)
ISBN 978-7-5099-0639-2

I. ①人… II. ①王…②杨… ③中… III. ①人才管理
理学 IV. ①C962

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 170429 号

人才项目管理研究

RENCAI XIANGMU GUANLI YANJIU

中国人事科学研究院 编

王芳霞 杨梅 著

责任编辑: 刘配书 任强

责任校对: 张学民

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

印 数: 1—1000

2016 年 7 月第 1 版 2016 年 7 月第 1 次印刷

710 毫米×1000 毫米 16 开本 23.5 印张 348 千字

ISBN 978-7-5099-0639-2 定价: 54.00 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		

目 录

绪 论	(1)
第一章 人才项目管理基本理论	(5)
第一节 人才项目管理相关概念	(5)
第二节 人才项目管理基本理论	(14)
第三节 人才项目管理内涵	(25)
第二章 人才项目管理历史沿革与现状	(28)
第一节 人才项目的历史沿革	(28)
第二节 人才项目的现状	(37)
第三节 人才项目管理面临的新形势	(64)
第三章 人才项目立项管理	(70)
第一节 立项管理概述	(70)
第二节 人才项目立项管理的现状	(74)
第三节 人才项目立项管理的问题与成因	(89)
第四节 人才项目立项管理改革的方向与路径	(103)
第四章 人才项目财政资金管理	(111)
第一节 人才项目财政资金管理概述	(112)
第二节 人才项目财政资金管理的现状	(117)
第三节 人才项目财政资金管理存在的问题与成因	(133)
第四节 人才项目财政资金管理改革的方向与路径	(148)

第五章 人才项目实施管理	(161)
第一节 项目实施管理概述	(162)
第二节 人才项目实施管理的现状	(166)
第三节 人才项目实施管理中的问题与成因	(186)
第四节 人才项目实施管理改革的方向与路径	(194)
第六章 人才项目政策制度创新管理	(199)
第一节 政策制度创新管理概述	(199)
第二节 人才项目政策制度创新的现状	(205)
第三节 人才项目政策制度创新管理问题与成因	(232)
第四节 人才项目政策制度创新管理改革的方向与路径	(242)
第七章 其他国家(地区)人才项目管理经验借鉴	(250)
第一节 其他国家(地区)人才项目管理的基本情况	(250)
第二节 其他国家(地区)人才项目管理的主要特点	(316)
第三节 其他国家(地区)人才项目管理的基本经验	(323)
第八章 实现人才项目协同管理的策略与路径	(333)
第一节 人才项目协同管理的总体目标和基本原则	(333)
第二节 人才项目协同管理的实施路径	(336)
第三节 人才项目协同管理的约束因素	(347)
参考文献	(361)
后 记	(373)

绪 论

古人云，致天下之治者在人才。人才是衡量一个国家综合国力的重要指标。从人类社会的发展进程看，人才是社会文明进步、人民富裕幸福、国家繁荣昌盛的重要推动力量。习近平总书记强调，“要着力破除束缚人才发展的思想观念，推进体制机制改革和政策创新”，“用好用活人才，建立更为灵活的人才管理机制，打通人才流动、使用、发挥作用的体制机制障碍”，“继续完善凝聚人才、发挥人才作用的体制机制，进一步调动优秀人才创新创业的积极性”，“开创人人皆可成才、人人尽展其才的生动局面”。

人才工作是社会发展的系统工程，涉及各个领域和各个方面。人才项目是政府推动人才工作的有效抓手，是政府职能在人才工作上的投射，包括以推动人才引进、培养、开发等为目的的各项人才计划、工程与项目。人才项目的实施，对推动人才队伍建设、营造良好的人才发展环境、推进人才强国战略的顺利实施具有重要意义。同时，人才项目也是研究人才体制机制的微观视角。通过实施人才项目，探索人才培养开发、评价发现、选拔使用、流动配置、激励保障机制和人才管理体制的创新，能够发挥重大人才项目在人才工作体制机制改革和政策制度创新中的引领示范作用。

改革开放以来，尤其是20世纪90年代开始，我国先后实施了一批人才项目，各地各部门在国家重大人才工程的示范引领下，组织实施了各具特色的人才工程或项目。这些人才项目，为加强人才队伍建设、增强创新创业能力、支撑引领经济社会发展发挥了重要作用。但是，由于顶层设计、统筹协调不够完善，现有各类人才计划存在重复、分散、低效等现象，多头申报、资源配置“碎片化”等问题突出，不能完全适应人才强国战略与创新驱动发展战略的要求。

党的十八届三中全会通过的《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》提出，全面深化改革的总目标是完善和发展中国特色社会主义制度，推进国家治理体系和治理能力现代化。必须更加注重改革的系统性、整体性、协同性……全面深化改革，需要有力的组织保证和人才支撑。建立集聚人才体制机制，择天下英才而用之。打破体制壁垒，扫除身份障碍，让人人都有成长成才、脱颖而出的通道，让各类人才都有施展才华的广阔天地。完善党政机关、企事业单位、社会各方面人才顺畅流动的制度体系。健全人才向基层流动、向艰苦地区和岗位流动、在一线创业的激励机制。加快形成具有国际竞争力的人才制度优势，完善人才评价机制，增强人才政策开放度，广泛吸引境外优秀人才回国或来华创业发展。2014年5月22日，习近平总书记在上海主持召开外国专家座谈会时进一步指出：“现在，我们比历史上任何时期都更需要广开进贤之路、广纳天下英才。”本书深入贯彻党的十八大和十八届二中、三中、四中、五中全会精神，系统梳理我国当前实施中的重点人才项目，对人才项目管理的现状和问题进行深入研判，在此基础上提出加强人才项目协同管理的对策建议，以提高人才项目的经济效益和社会效益，推动人才工作的顺利开展。

人才项目协同管理，就是以《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》为指引，通过统筹立项、财政资金配套、实施过程管理、政策制度创新等措施，实现人才项目在中央与地方之间、各地各部门之间、政府与用人单位之间的协同，推动不同层次、不同类型的人才项目协同发展、同频共振，实现目标协同、信息协同、资源协同和功能协同的状态。协同管理的最终目的是建立一个全过程、全局性、综合性的动态管理体系，推动人才项目在促进人才发展中发挥更大作用。

实施人才项目是党和国家推动人才发展的重大举措，人才项目是开展人才工作的重要抓手，对促进人才发展具有价值。在“培养和造就规模宏大、结构优化、布局合理、素质优良的人才队伍，确立国家人才竞争优势，进入世界人才强国行列，为在本世纪中叶基本实现社会主义现代化奠定人才基础”的战略目标下，通过项目协同管理，能够增加人才整体效能，达到“ $1+1>2$ ”的效果。本书通过对现有人才项目进行系统梳理和

分类,从立项管理、财政资金管理、实施管理和制度政策创新管理四个维度,揭示人才项目管理中存在的问题,分析原因并提出对策。本书基本结构如下:

第一章——人才项目管理基本理论。通过对人才项目管理相关概念和基本理论问题梳理,对人才项目管理的内涵和主要内容进行界定。这是分析人才项目的理论基础。

第二章——人才项目管理历史沿革与现状。通过梳理不同时期人才工作的开展情况,总结人才项目管理的主要特点,判断人才项目管理发展的历史趋势,分析人才项目管理的成效与问题,并对人才项目管理面临的国际国内形势进行预判。

第三章——人才项目立项管理。以国家重大人才项目为研究对象,分析人才项目立项环节的管理情况,阐述现状、问题与成因,进而提出人才项目立项管理改革的方向与路径。

第四章——人才项目财政资金管理。以国家重大人才项目为研究对象,分析人才项目财政资金管理的情况,阐述现状、问题与成因,进而提出人才项目财政资金管理改革的方向与路径。

第五章——人才项目实施管理。以国家重大人才项目为研究对象,分析人才项目实施过程的管理情况,阐述现状、问题与成因,进而提出人才项目实施管理改革的方向与路径。

第六章——人才项目政策制度创新管理。以国家重大人才项目为研究对象,分析人才项目管理中政策制度创新情况,阐述现状、问题与成因,进而提出人才项目政策制度创新改革的方向与路径。

第七章——其他国家(地区)人才项目管理经验借鉴。选择美洲、欧洲、亚洲有关国家和地区,梳理各国(地区)人才工作开展情况,探求人才项目管理的规律和特点,总结对我国人才项目管理的启示。

第八章——实现人才项目协同管理的策略与路径。通过立项、资金、实施、政策制度创新等方面的内容分析,提出未来人才项目实现协同管理的总体目标、基本原则、目标、阶段、保障条件及约束条件。

在研究方法上,本书采取文献研究与实地调研相结合、定性分析与定



量分析相结合等多种方式。以人才学、管理学、财政学等多项学科知识作为分析问题的理论基础，以现有国家重点人才项目的政策文本作为分析的基本依据。同时，考虑我国经济社会发展不平衡的现状，调研地区分别选择东、中、西部典型省市，包括东部 S 市、Z 省、P 区，中部 H 省及西部 C 市等，以实地调研获得的第一手资料作为判断问题和分析问题的客观依据。

除此以外，本书采用国内研究与国际研究相结合的方法。从世界各国发展来看，人才始终是推动经济社会发展的重要资源。通过对其他国家（地区）相关资料的梳理和研判发现，它们更多从人力资源（本）角度开展相应工作，政策措施广泛分布在教育、科技、经济、人事管理等多个领域。本书力图从多个维度对其他国家（地区）的人才工作做出判断，寻找人才工作的规律和经验，提供我国人才体制机制创新的突破点。

第一章

人才项目管理基本理论

人才项目管理是一项理论与实践密切结合的活动过程。人才项目要实现管理科学、规范、有效，必须把基本理论问题梳理清楚，这也是推动人才工作科学发展，进而发挥人才价值的重要基础。

第一节 人才项目管理相关概念

概念是反映对象本质属性的思维形式。与人才项目管理相关的重要概念，主要包括人才、项目、项目管理及人才项目管理。

一、人才与项目

(一) 人才

1. 人才的概念

关于“人才”，古今中外不同学者有不同的认识，并随着社会历史和人类认识的发展而不断变化。人才概念最早见于《诗经·小雅·菁菁者莪序》：“菁菁者莪，乐育材也。君子能长育人材，则天下喜乐之矣。”^① 此处“人材”亦作“人才”。《辞源》对“人才”的注释之一是：“有才学的人。”《现代汉语词典》中“人才”的第一个义项是：“德才兼备的人；有某种特长的人。”^②《辞海》中“人才”条释义开头写道：“亦作‘人材’。^①有

① 《诗经》，北京出版社 2006 年版，第 225 页。

② 《现代汉语词典》（第 6 版），商务印书馆 2012 年版，第 1090 页。

才识学问的人；德才兼备的人。指才学、才能；指人的品貌。”^①

1982年人事部对“专业人才”这一概念做了明确的界定，在《国务院批转国家计划委员会关于制定国家长远规划工作安排的通知》（国发〔1982〕149号）中，规定为“具有中专以上学历和初级以上职称的人员”。

1987年出版的《人才学辞典》指出，一般情况下认为，对“人才”所下的定义，应符合这样几个原则：（1）人才学作为一门科学，“人才”概念必须准确、鲜明、严密、科学；（2）不同的历史条件下，人才的概念所包含的具体内容是不同的；（3）“人才”概念要有利于发现人才、扶持人才、造就人才、正确地管理和使用人才。据此，该辞典按照侧重点和着眼点的不同，将“人才”概念概括为以下几种：（1）强调创造性和贡献。认为人才“是指那些用自己的创造性劳动成果，对认识自然、改造自然，对认识社会、改造社会，对人类进步做出了某种较大贡献的人”，“人才，是德才兼备，在认识世界、改造世界、服务人民的过程中，通过创造性的自由劳动，能够取得有效成果，为增添、捍卫物质财富或精神财富作出贡献的人”。“凡在一定的具体的历史条件下，用自己的创造性劳动，为人类的进步和社会的发展，在物质文明与精神文明的领域中做出一定贡献的人，就可称得上人才。”（2）强调能力。认为主要应该是指具有做出“较大贡献”的潜力的人。这里的“潜力”，主要指潜在的能力。“人才就是具备了做出某些较大贡献的能力的人。人才是成才的内在多种因素的有机结合体。”“人才即具有可以做出超乎于一般人之上的贡献”的人。（3）认为“人才”即有“才”的人，“才”是知识和能力的有机结合。（4）强调创造性和进步性的统一。认为人才是“对社会发展和人类进步进行了创造性劳动的人”。（5）还有一些其他的观点，如“人才是指出类拔萃的人”“具有最佳能力结构的人”“人类的精华部分”“对四化作出贡献的人”“有本事能干的人”“智能较高的人”“知识结构超群

^① 《辞海》（第六版），上海辞书出版社2009年版，第1878页。

出众的人”，等等。^①

1999年出版的《人才学基本名词注释》则指出：人才的定义有四种：人们通常把德才兼备的、才能较高或有一技之长的人称作人才；教育学上，将中专以上毕业生称作人才；人才预测中，根据国家计委、原教育部、劳动人事部〔1983〕教规字005号《关于进行全国人才预测的通知》，人才是指具有中专以上学历或技术员（包括相当于技术员）以上职称的人；人才学认为，人才是以其创造性劳动为社会发展、人类进步做出较大贡献的人。^②

实际上，1978年3月在北京召开全国科学大会后，人才便被提到了前所未有的战略高度。人才问题及人才学的创建问题成为理论研究中的热点问题。雷祯孝、蒲克（1979）最初提出人才定义，“我们所理解的‘人才’，是把这些用自己的创造性劳动成果，对认识自然、改造自然，认识社会、改造社会，对人类进步作出了某种较大贡献的人。”^③ 张家诚（1983）认为，“人才是具有一定的专业知识和专门技能的、能从实践中总结出一定系统的经验、学习成果超过一般水平、对本职工作的规律有所把握，并对社会做出一定贡献的社会主义劳动者。”^④ 王通讯（1985）指出，“人才就是为社会发展和人类进步进行了创造性劳动，在某一领域、某一行业或某一工作上作出较大贡献的人。”^⑤ 李新生（1988）认为，“人才，按照一般的理解，是指那些才能高于一般人，对社会的贡献大于一般人的。”^⑥ 钟祖荣（1988）认为，“人才，是在品德、智能、创造性三者中的一个或几个方面，其实际水平和实际成果都杰出的人。人才是适应一定的社会需要，利用一定的外部条件，充分发挥主观能动性，在劳

① 向洪：《人才学辞典》，成都科技大学出版社1987年版，第44—46页。

② 秦玉琴：《新世纪领导干部百科全书》（第2卷），中国言实出版社1999年版，第1015页。

③ 雷祯孝、蒲克：《立当建立一门“人才学”》，《人民教育》1979年第7期。

④ 张家诚：《人才问题初探》，辽宁科学技术出版社1983年版，第16页。

⑤ 王通讯：《人才学通论》，天津人民出版社1985年版，第8页。

⑥ 李新生：《群体人才学》，红旗出版社1988年版，第21页。

动中发挥其杰出的内在素质的人。”^① 叶忠海（1990）指出：“人才，是指在一定社会条件下，能以其创造性劳动，对社会或社会某方面的发展，作出某种较大贡献的人。”^② 乔盛（2008）指出：“人才是指对所处时代和未来社会发展、历史进步而作出特殊贡献的那一部分人们。包括对人才的能力、品德、贡献、价值、影响力的综合评估。”^③ 赵恒平、雷卫平（2009）认为，“人才，是指具有良好的素质，在一定的社会历史条件下，以其创造性劳动，对社会发展和人类进步作出积极贡献的人。人才是个人才能与社会需要的统一，即人才的产生取决于人的主观能动性和客观环境的需要。人才只有把主观能动性和客观环境的需要两者结合起来，才能发挥人才的最大创造性，展现人才的最佳才能。”^④

2003 年中共中央、国务院颁布的《关于进一步加强人才工作的决定》提出，“只要具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，为推进社会主义物质文明、政治文明、精神文明建设，在建设中国特色社会主义伟大事业中作出积极贡献，都是党和国家需要的人才”。这一概括拓展了传统人才概念的解释和范畴，强调了人才的专业特点、创造能力和价值体现，其内涵体现了科学人才观的要求。2010 年颁布的《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020 年）》提出：“人才是指具有一定的专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对社会作出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。人才是我国经济社会发展的第一资源。”这个定义赋予了人才概念以新的时代内涵。一是具有一定的专业知识或专门技能。二是进行创造性劳动。三是对社会作出贡献。四是人才是人力资源中能力和素质较高的劳动者。^⑤

① 钟祖荣：《现代人才学》，浙江教育出版社 1988 年版，第 5 页。

② 叶忠海：《普通人才学》，复旦大学出版社 1990 年版，第 42 页。

③ 乔盛：《人才论》，中共中央党校出版社 2008 年版，第 4 页。

④ 赵恒平、雷卫平：《人才学概论》，武汉理工大学出版社 2009 年版，第 3 页。

⑤ 中央人才工作协调小组办公室、中共中央组织部人才工作局：《〈国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020 年）〉学习辅导百问》，党建读物出版社 2010 年版，第 59—60 页。

通过梳理人才的概念可以发现,无论哪种定义,都包含两个方面:一为“人”;二为“才”。“人”更多强调了对“德”的要求,“才”则强调了“能”的内涵,唯有二者结合才能称其为“人才”。本书不对人才概念另作赘述,旨在放宽对人才的理解和认识。

英语中与“人才”最相近的词有 Talent、Genius,也有部分学者指出应该创设单词 Rencai,用以指代汉语意义上的人才概念。按照《牛津高阶英汉双解词典》的解释,Talent、Genius 意为“天才”“天才人物”“有才能的人”,主要指人的天赋才能。实际上,其他国家更多采用 Human Capital 和 Human Resource 来进行具体问题分析。Human Capital 即“人力资本”,指劳动者本身所具有的知识、技能、智慧,以及由此而产生的劳动能力。Human Resource 意为“人力资源”,是指一定时期内组织中的人所拥有的能够被组织利用,对价值创造作出贡献的知识、能力、技能、经验、体力等的总和。这几个单词和词组,都部分包含了中文里人才的语义内涵,所以本书梳理国际经验时作广义使用。

2. 人才的特点^①

(1) 社会性。人的本质属性是社会性。人才是一定社会历史条件下的人才,以一定的方式存在于社会之中,并受一定社会关系的制约。因此,社会性是人才的本质属性。定义、评价人才,必须放到一定的历史时代、一定的社会环境中去进行。不同时代的人才,具有不同时代的特点。在阶级社会中,人才还打上了阶级的烙印,因此人才的社会性又表现为时代性、阶级性,否定人才的社会性就混淆了不同时代、不同社会形态、不同阶级的人才特殊性。所以,离开了社会性定义人才是不现实的。

(2) 实践性。实践,是人类的自觉行动,是认识的源泉,是认识发展的动力,是检验真理的标准。实践出人才。实践性是人才的基本特征。作为人才,首先,必须参加社会实践,进行创造性劳动;其次,要通过社会实践来提高自身的能力或素质,或者说一定的知识或技能,相当部分应

^① 张国锋:《马克思主义人才思想的创新发展与实践应用研究》,南开大学博士学位论文,2013年。

该是通过社会实践获得的；最后，他的实践成果对社会是否作出了贡献，也必须通过实践来检验。因此，离开实践性定义人才是不可能的。

(3) 进步性。对社会作出贡献是一个人成为人才的基本要件。所谓对社会作出贡献，就是对社会发展和人类进步起过或正在起着某种推动作用，是顺应历史发展潮流的，因而必然是进步的。进步性是对人才的共同要求。那些逆历史潮流而动，对社会发展和人类进步起阻碍作用的人，则不属于我们所定义的人才。否定人才的进步性，也就混淆了人才与反动人物的根本区别，就失去了人才研究的前提和意义。

(4) 创造性。一个人成为人才的显著标志，是进行创造性劳动。创造性劳动往往需要较高的知识技能或素质能力，付出较多的成本，取得的成果也往往比一般人要多、要大。创造性表现在物质文明和精神文明等各个方面。无论是创造性发明、著书立说、提出新思想，还是开拓新的应用领域、改进新技术、完善工作程序等，都是创造性劳动。创造性劳动是人才成果创造的过程，也是人才劳动区别于简单重复性劳动的地方。人才与一般人最根本的区别，在于人才具有创造性。否定了人才的创造性，也就否定了人才质的规定性，混淆了人才与一般人的区别。

(5) 相对性。人才是一个动态的概念，是一个历史的范畴。随着时代的发展和社会的前进，人才的标准和要求在不断变化，人才自身也在不断地改变。因此，人才是具体的、相对的。一方面，非人才可以成长为人才，人才也可能蜕变为非人才；低层次人才可以发展为高层次人才，高级人才也可能沦为一般人才。另一方面，这一社会环境中是人才，放到另一个社会环境中就可能不是人才。

(6) 层次性。由于人才的知识技能或素质能力有高低，作出的贡献有大小，因此人才也有高低之分，表现出一定的层次性。人才队伍是呈“金字塔”形分布的，由许多层次构成。一般来说，人才可分为高级、中级、初级三个层次，而根据需要每个层次还可以再分层。人才层级的划分，是根据人才类型的重要程度、人才队伍的数量和质量以及人才所在组织机构等情况而定。

(7) 多样性。由于人才具有的知识或技能不同，或者所从事的职业

或行业不同,作出贡献的大小或类别不同,人才也呈现出多样性。三百六十行,行行出人才。比如,按学科分,有自然科学人才和社会科学人才;按产业分,有农业人才、工业人才、服务业人才;按职业特点分,有管理人才、技术人才;按专业分,有政治人才、经济人才、教育人才、科技人才、文艺人才、体育人才,等等。

(二) 项目

1. 项目的概念

在《现代汉语词典》里,“项目”指“事物分成的门类”。项目是一件事情、一项独一无二的任务,也可以理解为在一定的时间和一定的预算内所要达到的预期目的。项目侧重于过程,是一个动态的概念。

美国项目管理协会(Project Management Institute, PMI)在其出版的《项目管理知识体系指南》(Project Management Body of Knowledge, PMBOK)中将项目定义为——为创造独特的产品、服务或成果而进行的临时性工作。美国项目管理专业资质认证委员会主席 Paul Grace 曾指出,“在当今社会中,一切都是项目,一切也将成为项目。”

总体来说,项目是指一系列独特的、复杂的并相互关联的活动,这些活动有着一个明确的目标或目的,必须在特定的时间、预算、资源限定内,依据规范完成。项目参数包括项目的范围、质量、成本、时间、资源。项目的目标就是满足相关利益方在时间、成本和质量上的不同要求。

2. 项目的特点

根据对项目的定义可以看出,项目的特点主要包括^①:

- (1) 项目有明确界定的目标;
- (2) 项目的执行要通过完成一系列相互关联的任务;
- (3) 项目需要运用各种资源来执行任务;
- (4) 项目有具体的时间计划或有限的生命周期;

^① [美] 詹姆斯·P. 克莱门斯、杰克·吉多:《成功的项目管理》(第5版),张金成、杨坤译,电子工业出版社2012年版,第3—4页。