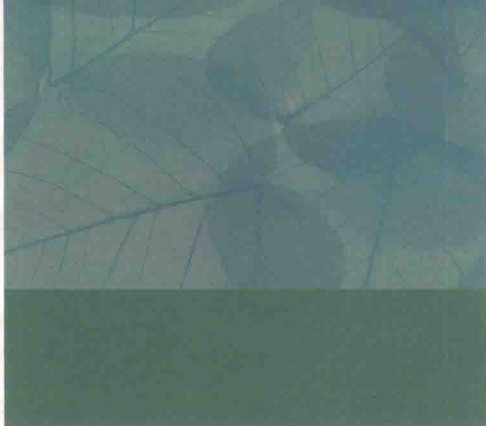




# 中国战略人才发展研究： 宏观管理与“十三五”规划

THE DEVELOPMENT RESEARCH ON STRATEGIC TALENTS IN CHINA:  
MACRO MANAGEMENT AND “THE 13TH FIVE-YEAR PLAN”

王建民 主 编  
柯江林 王 颖 副主编



北京师范大学出版集团  
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP  
北京师范大学出版社



# 中国战略人才发展研究： 宏观管理与“十三五”规划

THE DEVELOPMENT RESEARCH ON STRATEGIC TALENTS IN CHINA:  
MACRO MANAGEMENT AND “THE 13TH FIVE-YEAR PLAN”

王建民 主 编  
柯江林 王 颖 副主编



北京师范大学出版集团  
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP  
北京师范大学出版社

---

图书在版编目(CIP)数据

中国战略人才发展研究 / 王建民主编. —北京: 北京师范大学出版社, 2017. 1

ISBN 978-7-303-21787-8

I. ①中… II. ①王… III. ①人才管理—发展战略—研究—中国 IV. ①C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 305097 号

---

营销中心电话 010-58805072 58807651  
北师大出版社学术著作与大众读物分社 <http://xueda.bnup.com>

---

ZHONGGUO ZHANLÜE RENCAI FAZHAN YANJIU

出版发行: 北京师范大学出版社 <http://www.bnupg.com>

北京市海淀区新街口外大街 19 号

邮政编码: 100875

印刷: 保定市中画美凯印刷有限公司

经销: 全国新华书店

开本: 890 mm×1240 mm 1/16

印张: 11.25

字数: 280 千字

版次: 2017 年 1 月第 1 版

印次: 2017 年 1 月第 1 次印刷

定 价: 50.00 元

---

策划编辑: 马洪立

责任编辑: 薛 萌 梁 霞

美术编辑: 王齐云

装帧设计: 李尘工作室

责任校对: 陈 民

责任印制: 马 洁

**版权所有 侵权必究**

反盗版、侵权举报电话: 010-58800697

北京读者服务部电话: 010-58808104

外埠邮购电话: 010-58808083

本书如有印装质量问题, 请与印制管理部联系调换。

印制管理部电话: 010-58805079

**【致天下之治者在人才，  
成天下之才者在教化。】**

——(北宋)胡瑗

## 《中国战略人才发展研究：宏观管理与“十三五”规划》编委会

顾 问 蒋正华 苏海南 刘学民 唐任伍 陶庆华

主 编 王建民

副主编 柯江林 王 颖

编 委(以姓氏笔画为序)

于海波 川口興有 王 欢 王 颖 王光石

王昌海 王建民 刘 营 刘明达 刘培元

孙庆章 李永瑞 杨木春 余芸春 张晔明

邵志东 胡 洋 柯江林 贺德祥 钱 诚

倪 超 徐东北

学术秘书王艳涛 喻炜婷

研究助理(以姓氏笔画为序)

邓博文 李金东 杨舒文 吴 璇 何琦超

张 珂 张晓怡 陈 罕 姚兰芳 耿 岩

梁 婷 葛 爽

# 前言

中国战略目标的实现，在很大程度上取决于战略人才发展水平。凡是战略的制定与实施，必然对人才资源的获取、配置、使用和发展产生新的需求。不同的战略目标，有不同的人才资源需求。在理论和实践上，满足人才资源战略需求的程度，对既定战略目标的达成有决定性影响；供给越充分，事业越成功。战略人才的发展和生产力的最大化，关键在于人才管理制度是否具有适应性和有效性。“人才者，求之则愈出，置之则愈匮。”习近平指出：“环境好，则人才聚、事业兴；环境不好，则人才散、事业衰。”<sup>①</sup>保持和提高战略人才发展水平，完善制度，优化环境，势在必行。

国家“十三五”规划提出“实施创新驱动发展战略”，把发展的基点定位于“创新”，强调以“科技创新”为核心，以“人才发展”为支撑，推动“科技创新”与“大众创业、万众创新”有机结合，塑造更多“引领型发展”。“十三五”规划第二篇第九章专门就“实施人才优先发展战略”做出规定，要求“把人才作为支撑发展的第一资源”，构建具有“国际竞争力的人才制度优势”，以提高人才质量，优化人才结构，建设“人才强国”。<sup>②</sup>

明确要求，发布规划，迈出了战略人才发展事业的第一步。关键所在和根本所向，是把美丽蓝图变成社会中的真实存在。这是一项极其复杂的系统工程，需要中央和地方各层级领导者、管理者与执行者，上下一致，有效联动，紧密配合，协同作战，付出长期艰苦的努力。人才是具有特殊属性的资源，获取、配置和使用的难度远大于物质资源。人才的成长和人才资源的积累有内在的规律性，拔苗助长和急功近利的行为，有害无益，于事无补。

人才的使用本质上是利用“凝聚在人体中的知识、技能和能力”，即人力资本的使用价值，创造新的、剩余的价值。由于人力资本产权的复杂性和特殊性，使得在生产中最大化人力资本价值的难度大大增加。生产活动组织者的目的是利用人力资

① CCTV 新闻频道——学习中国：《习近平：创新的事业呼唤创新的人才》（2016-04-17 央视网新闻网）。

② 《人民日报》：《中华人民共和国国民经济和社会发展第十三个五年规划纲要》（2016-03-18 人民网-人民日报：<http://politics.people.com.cn/n1/2016/0318/c1001-28207948.htm>）。

本，但实际上需要应对的是人力资本的载体“人”——不完全的所有权，以及收益权、运用权、处置权的等权能的主体。人力资本的载体“人”，既有物质性又有精神性需求，在一定的文化中存在和成长，塑造了不同的价值追求和行为模式，使得人力资本使用权主体“雇主”约束与激励“雇员”的难度加大、成本增加。

人才发展，即人力资源开发，在经济学意义上称为人力资本投资。针对人（学习者）开展教育与培训活动，使有价值的知识、技能和能力“凝聚”在学习者身体中，在大脑中留下记忆，需要时指挥肌体做出动作。这可以看作是人力资本的生产活动，有投入—产出关系，需要通过科学性和艺术性相结合的手段才能实现。

基于对人才特征和人才发展战略性的认识，本书研究团队自2012年以来开展了专题研究，出版了《2013中国战略人才发展报告》。<sup>③</sup>在前期研究中，建立了对“战略人才”和战略人才“发展逻辑”的基本认识，梳理了国家人才强国战略与人才工程建设政策，开发了“省级行政区域战略人才发展指数”和“国内一流大学战略人才发展指数”两种指数，并针对产业战略与人才发展及人才发展模式与制度建设等问题，进行了深入探讨。即将出版的这本《中国战略人才发展研究：宏观管理与“十三五”规划》研究报告，是在《2013中国战略人才发展报告》基础上的进一步思考和深化。同时，还有多方面全新的研究内容发表。

新版的中国战略人才发展研究，重点讨论“宏观管理”与“‘十三五’规划”两个方面的问题。研究发现，从国外引进和借鉴的管理学各门分支学科，包括战略管理学、人力资源管理学在内，基本上是以一个“组织”中的问题为研究对象。这种情况符合西方发达国家的社会现实，即各类营利或非营利“组织”，具有独立自主或相对独立自主的决策和行动权利。各类管理问题，可以归纳为“组织”内部或“组织”之间的问题。解决了“组织”层面问题，其他层面问题不在话下。

中国的经济和社会管理制度与西方发达国家不同。一方面，各类“组织”通常有纵向和横向几个维度的关联，一个“组织”的决策和行动，通常要受到多个来源和不同强度因素的影响。这意味着微观“组织”中管理问题的解决，需要考虑“宏观”层面的原因。另一方面，中国经济和社会各个方面的宏观管理实践活动普遍存在，对微观组织的活动有决定或指导作用。就人才资源开发和战略人才发展问题而言，实施国家战略，采取从中央到地方自上而下推动的模式，人才资源管理的宏观问题值得研究，需要进行概念框架和理论模型构建。

像经济学一样，管理学有必要分为宏观管理学和微观管理学两个领域。本书主

<sup>③</sup> 王建民主编：《2013中国战略人才发展报告》，北京师范大学出版社，2014年4月第1版。

编对管理学中的宏观战略人才(人力资源)范式的建立提出初步思考,供同行专家参考,特别希望对年轻学者有所启发和促进,能够投入更多的时间和精力于管理学宏观理论构建的重大事业之中。

主要探讨中国战略人才发展“宏观管理”与“‘十三五’规划”支撑作用的这本著作,是北京师范大学战略人才研究中心研究团队知识创造的阶段成果。全书由11章组成。

第1章“中国战略人才发展的宏观逻辑与规划建议”,作者王建民教授分析了战略人才的微观视角与宏观维度,提出了对宏观战略人才管理的认识,概论了国家战略人才发展的逻辑,提出了对“十三五”期间战略人才规划的建议。第2章“中国战略人才评估体系构建与‘十三五’期间发展趋势”,作者倪超博士主要讨论战略人才评价体系构建的意义和过程,分析了“十三五”期间我国战略人才发展的四种趋势。第3章“‘十三五’期间中国人力资本生态优化与发展”由钱诚博士执笔,采用在前期研究中构建“人力资本生态”概念框架,分析了中国人力资本生态“十三五”期间发展的指导方针、基本原则和主要目标,提出了优化“十三五”期间中国人力资本生态的政策建议。第4章“国内一流大学战略人才发展指数的检验与完善”,是柯江林副教授研究团队的成果,论述了教研领域战略人才对社会发展的巨大推动作用,审视了国内一流大学战略人才发展评估指标的构建情况,提出了完善国内一流大学战略人才发展指数的建议。第5章“中国古代人物对比研究及其对战略领导力建设的启示”的研究由李永瑞副教授团队完成,运用现代管理学方法比较了古代领导人物领导力特征,在此基础上提出了“十三五”期间战略领导力建设的六点启示。第6章“中国高质量养老产业专业化人才发展”,由助理研究员、青年创业者张晔明完成,文中介绍了老龄化与养老产业发展概况,预测了高质量养老产业发展对人才的需求,讨论了高质量养老产业专业化人才发展模式,提出了高质量养老产业专业化人才“十三五”期间的发展目标。第7章“战略性新兴产业科技创新人才胜任力理论模型研究”的作者为讲师、博士生徐东北,在讨论研究背景、界定概念和回顾文献基础上,提出了一个理论模型。第8章“人口老龄化与第二次人口红利——基于80个国家的经验数据”是王颖教授研究团队的实证研究作品。文中讨论了第二次人口红利的概念和作用机制,综述了国际样本和以中国为样本的实证研究成果,在此基础上,选择模型、采集数据进行了经济学意义上的实证研究,最后分析了人口结构、预期寿命对储蓄率的影响问题。第9章“中国社会治理视野下的社会工作人才发展”由澳大利亚归国博士胡洋完成,文中首先讨论了研究的背景和意义,概述了中国社会治理与社会工作人才发展情况,讨论了中国社会工作人才发展的现状,对“十三五”期间中国社会工作人才的发展提



出了政策建议。第10章“将人力资本纳入战略人力资源管理中”，介绍了作者帕特里克·M. 怀特(Patrick M. Wright)对人力资本概念的界定，对战略人力资源管理中人力资本的测量方式阐述，关于战略人力资源管理中人力资本问题的讨论，以及对人力资本的未来发展方向的判断。第11章“战略人力资源管理的历史和全球视角”，顾名思义，介绍了珍妮特·H. 玛勒(Janet H. Marler)关于战略人力资源管理的两个视角——历史视角和全球视角的讨论。

本书是集体智慧的结晶，全体研究者付出了辛勤劳动和持久的努力！本书得以面世，还要感谢顾问委员会蒋正华、苏海南、萧鸣政、刘学民、唐任伍和陶庆华六位著名专家的指导与鼓励，感谢北京师范大学政府管理学院院长章文光教授、分党委书记于海波教授等学院领导的支持，感谢各位学术秘书和研究助理的协助，感谢北京师范大学出版社领导的支持和本书编辑细致、认真的工作！

最后，敬请读者在方便时把本书的优点和价值分享给身边的人士，把缺点和不足反馈给主编(wangjm@bnu.edu.cn)。衷心感谢各位专家和学者的理解与支持！

王建民

2016年8月1日于北京

# 目 录

|                                     |     |
|-------------------------------------|-----|
| 第 1 章 中国战略人才发展的宏观逻辑与规划建议            | 1   |
| 第 2 章 中国战略人才评估体系构建与“十三五”期间发展趋势      | 7   |
| 第 3 章 “十三五”期间中国人力资本生态优化与发展          | 22  |
| 第 4 章 国内一流大学战略人才发展指数的检验与完善          | 36  |
| 第 5 章 中国古代人物对比研究及其对战略领导力建设的启示       | 61  |
| 第 6 章 中国高质量养老产业专业化人才发展              | 76  |
| 第 7 章 战略性新兴产业科技创新人才胜任力理论模型研究        | 99  |
| 第 8 章 人口老龄化与第二次人口红利——基于 80 个国家的经验数据 | 117 |
| 第 9 章 中国社会治理视野下的社会工作人才发展            | 133 |
| 第 10 章 将人力资本纳入战略人力资源管理中             | 151 |
| 第 11 章 战略人力资源管理的历史和全球视角             | 157 |

# 目 录

|        |                                        |     |
|--------|----------------------------------------|-----|
| 表 2-1  | 战略人才指数及其计算公式                           | 10  |
| 表 2-2  | 党政战略人才评价体系                             | 13  |
| 表 2-3  | 企业发展战略人才评价体系                           | 14  |
| 表 2-4  | 科技战略人才评价体系                             | 15  |
| 表 2-5  | 社会工作战略人才评价体系                           | 16  |
| 表 2-6  | 党政战略人才一级指标重要性对比                        | 17  |
| 表 2-7  | 党政战略人才评价指标的权重                          | 19  |
| 表 4-1  | 国内一流大学战略人才的发展存量指标                      | 41  |
| 表 4-2  | 战略人才的发展制度指标                            | 41  |
| 表 4-3  | 国内一流大学战略人才发展指数排名与杰出校友排名比较              | 45  |
| 表 4-4  | 国内一流大学战略人才发展指数与杰出校友的相关性分析              | 46  |
| 表 4-5  | 国内一流大学战略人才发展指数排名与毕业生质量排名比较             | 47  |
| 表 4-6  | 国内一流大学战略人才发展指数与毕业生质量的相关性分析             | 48  |
| 表 4-7  | 国内一流大学战略人才发展指数排名与科技创新竞争力排名比较           | 49  |
| 表 4-8  | 国内一流大学战略人才发展指数排名与人文社科创新竞争力排名比较         | 50  |
| 表 4-9  | 国内一流大学战略人才发展指数与科技创新竞争力、人文社科创新竞争力的相关性分析 | 52  |
| 表 4-10 | 国内一流大学战略人才发展指数排名与科研经费排名比较              | 52  |
| 表 4-11 | 国内一流大学战略人才发展指数与科研经费的相关性分析              | 54  |
| 表 4-12 | 国内一流大学战略人才发展指数排名与媒体影响力排名比较             | 54  |
| 表 4-13 | 国内一流大学战略人才发展指数与媒体报道数的相关性分析             | 56  |
| 表 5-1  | 六对历史人物研究参照社会角色及对应关键问题                  | 66  |
| 表 5-2  | 组织管理有效性视角下的中国历史人物领导力对比案例研究             | 68  |
| 表 7-1  | “战略性新兴产业人才”相关文献检索情况                    | 102 |
| 表 7-2  | “人才胜任力”相关文献检索情况                        | 103 |
| 表 7-3  | 科技创新人才的能力、素质、特质研究梳理                    | 105 |
| 表 7-4  | 创新人才胜任力特征要素梳理                          | 112 |
| 表 7-5  | 科技创新人才胜任特质频次分析                         | 114 |
| 表 7-6  | 基于访谈和开放式问卷的战略新兴产业科技创新人才胜任特质汇总          | 115 |
| 表 7-7  | 战略性新兴产业科技创新人才胜任力理论模型及其构成要素             | 116 |
| 表 8-1  | 变量的基本统计特征                              | 125 |
| 表 8-2  | 储蓄率的简单估计                               | 126 |

|        |                     |     |
|--------|---------------------|-----|
| 表 8-3  | 储蓄率的稳健估计            | 128 |
| 表 9-1  | 杭州市大中专院校社会工作专业毕业生情况 | 146 |
| 表 11-1 | 四种视角的内容对比           | 163 |

## 图 目

|        |                     |     |
|--------|---------------------|-----|
| 图 1-1  | “事业—人才—教育”发展逻辑关系    | 6   |
| 图 5-1  | 基于历史人物对比的本土领导理论建构流程 | 68  |
| 图 6-1  | 德尔菲法逻辑示意图           | 83  |
| 图 11-1 | 普适观(作用机理)           | 158 |
| 图 11-2 | 权变观(作用机理)           | 159 |
| 图 11-3 | 构型观(作用机理)           | 160 |
| 图 11-4 | 情景观(作用机理)           | 162 |

# 第1章 中国战略人才发展的 宏观逻辑与规划建议

王建民<sup>①</sup>

在前期的研究中，建立了对“战略人才”和战略人才“发展逻辑”的基本认识，即“战略人才”可以界定为“具备一定的知识、技能和能力，能够进行创造性劳动，为落实组织规划、实现组织使命做出较大贡献的人”<sup>②</sup>。战略人才的“发展逻辑”是指“在实践中规划、选拔与培养满足事业发展战略需求高端人力资源的根据与原则”，包括“人才学逻辑”“战略人力资源管理学逻辑”和“战略—系统方法”的逻辑。<sup>③</sup>

这样的认识，主要基于对组织实践的考察和对现有理论的梳理，基本停留在微观组织层面，对一个国家或地区战略人才发展的宏观问题，尚有待系统思考和理解。本章拟从四个方面展开讨论：（1）战略人才的微观视角与宏观维度；（2）对宏观战略人才管理的认识；（3）国家战略人才发展的宏观逻辑；（4）对“十三五”期间战略人才规划的建议。

## >>一、战略人才的微观视角与宏观维度<<

在实践中，战略人才管理有“微观”和“宏观”两个维度的差异性。“微观”是针对一个组织内部的管理，而“宏观”是针对多个组织及其存在与发展环境的管理。微观管理发生在一个组织内部，比如一个企业或事业单位（或区别为营利性组织和非营利性组织）；宏观管理发生在中央政

① 王建民，男，经济学博士，北京师范大学政府管理学院教授、博士生导师、博士后合作导师，北京师范大学战略人才研究中心主任。

② 王建民主编：《2013 中国战略人才发展研究》，第1章《战略人才研究基础、发展逻辑与胜任力概论》，北京：北京师范大学出版社，2014年4月第1版，第8页。

③ 王建民主编：《2013 中国战略人才发展研究》，第1章《战略人才研究基础、发展逻辑与胜任力概论》，北京：北京师范大学出版社，2014年4月第1版，第12—15页。

府或地方政府治理下的一个行政区域内，比如县、市、省或全国。

发生在一个组织内部的“微观”战略人才管理，与发生在一个行政区域的“宏观”战略人才管理比较，无论从管理的相关要素，还是从要素的相互关系方面，都存在比较显著的差异。以一个国际化中国企业和一个省级政府为例说明。对于一家实施国际化战略的中国企业而言，战略人才(战略人力资源)管理，首先要根据企业战略制定人才发展规划，然后进行需求与供给判断，再根据判断的结果做出开发与招募的选择，之后进一步开展培训发展、绩效考核、薪酬福利、国际派遣管理等一系列具体的实务活动。但是，对于一个省级地方政府来说，战略人才管理首要的是落实中央政府关于人才发展战略的政策，然后，根据本省经济和社会发展规划制定相关的人才发展政策，做好对人才需求与使用组织和人才个人(和家庭)的服务工作。实践活动的差异性，需要具有相关性和适用性的理论解释与指导。

在学术界，学者们对微观组织人力资源及其他各个方面的管理研究和理论构建，进行了长期的努力，取得了丰硕的成果。但是，对于宏观层次的一般管理问题或者是人力资源等方面的管理，国内和国际学界的研究选题都明显不足；迄今为止少有系统性宏观管理学说的建立。在市场经济发达国家，产权比较明晰，法制比较健全，经济和社会活动中的决策权力高度分散化、组织化，计划、组织、领导和控制四个环节的管理活动均以组织为主体。可能主要是因为这方面的原因，使得发源和发展于西方发达国家的一般管理学和专项管理学，主要建立在微观组织实践的基础上，没有发展出宏观维度的概念框架和理论体系。

中国的制度环境与西方发达国家不同。经济和社会各个方面的宏观管理实践活动，不仅普遍存在，而且具有决定性作用。即使是市场微观主体企业组织的活动，也会经常性地受到政府宏观政策的重大而深远的影响。这意味着包括战略人才在内的管理实践，需要科学、实用的宏观理论的指导。

## >>二、对宏观战略人才管理的认识<<

在宏观管理活动普遍存在并且宏观决策对微观主体具有决定性影响的制度环境中，实践者对宏观管理学思想有广泛而紧迫的市场需求。但是，我们在长期的学习和研究中发现，无论国外还是国内的人力资源管理，以及其他方面的管理学研究领域，关注的焦点主要集中在微观领域，重点分析和解决个人、团队和一个组织中的问题。翻开管理学类教科书，几乎都是在讨论发生在一个组织中的问题；查阅各类管理学研究文章，选题绝大多数集中在个体或组织层面，主流的方法是“实证研究(empirical study)”。

对战略性人力资源或战略人才管理的研究，同样主要集中在微观层面。但是，在2013年，中国学者出版了《人才发展战略论》《新编人才学通论》《微观人才学概论》和《宏观人才学概论》四

部著作<sup>①</sup>，在中国人才学研究，特别是宏观人才学研究方面，取得了标志性成果。《宏观人才学概论》一书，比较系统地阐述了宏观人才问题研究的基本理论和运行系统，以及市场体系、宏观管理、强国战略、发展指标、区域人才发展战略、人才发展环境和国际人才竞争等内容，对宏观管理者具有一定的指导意义、对研究者有重要的参考价值。

基于对现实问题的长期观察和思考，并借鉴现有研究成果，可以对宏观战略人才管理的基本问题提出三点认识。

第一，国家主管部门在宏观战略人才管理中发挥主导作用。这里用“国家主管部门”便于涵盖制定和执行人才政策的“组织与人事(人力资源)”部门。我国的宏观人才政策，主要由党的“组织部”和政府的“人力资源和社会保障”机构制定和落实。如何合理、科学和有效地制定并实施好宏观人才政策，对于国家战略人才资源的获取、开发和利用，具有决定性的作用。宏观战略人才政策，主要包括户口管理(签证居留)、住房提供、配偶就业、子女教育、医疗保险等生活政策，以及项目审批、条件保障、团队配备、成果孵化等工作政策。

第二，宏观战略人才管理，应该以市场需求为导向。宏观战略人才管理政策的制定，中央和地方政府系列人才建设工程的设立和实施者，应该以市场需求为导向，特别是以符合国家发展战略要求的基础建设需求、公共需求或非营利性需求为重点。原因在于：一是人才的价值体现为人力资本，即以人为载体的“知识、技能和能力”。人力资本投资和存在的意义在于作为“生产要素”，只有在一定制度环境下投入到合适的“生产”活动中，才能够得到有效利用，进而创造价值和剩余价值。二是人才的使用价值有具体性。无论多么高端的人才，只有落实到具体单位的具体岗位才能够发挥作用。因此，宏观政策的直接服务对象，应该主要是人力资本需求者，即“用人单位”，“用人单位”判断有价值的人才，才具有引进和支持意义。三是国家战略需求的人才往往具有公共性和非营利性，难以获得营利性组织的支持，宏观政策应该向这类人才倾斜。

第三，战略人才管理微观主体，应高度关注宏观政策。战略人才管理中的微观主体，一般指“用人单位”——经济和社会“生产”活动中市场微观主体，以及人才本人(及其家庭成员)。微观主体的存在与发展，势必受到制度环境中各种因素变动的影响。宏观人才管理政策的创新和调整，对微观主体投资、配置、使用和收益的决策及其行动结果有重要影响。中央和地方政府的宏观人才政策(包括人才工程、项目等)，可能具有适时性和阶段性，微观主体及时跟进和调整，才有可能得到政策提供的便利和优惠。对于个体的人力资本投资和配置等决定而言，也应该建立在对宏观政策的充分把握基础之上。

<sup>①</sup> 王通讯著：《人才发展战略论》，北京：中国人事出版社，2013年5月第1版；叶忠海主编：《新编人才学通论》，北京：党建读物出版社，2013年9月第1版；赵永乐主编：《宏观人才学概论》，北京：党建读物出版社，2013年9月第1版；郑其绪主编：《微观人才学概论》，北京：党建读物出版社，2013年9月第1版。

### >>三、国家战略人才发展的宏观逻辑<<

关于什么是战略人才的发展逻辑，已经有比较明确的认识，即“在实践中规划、选拔与培养满足事业发展战略需求高端人力资源的根据与原则”，回答为什么、以什么为根据和按照哪些原则“发展”或“开发”战略人才的问题。前期的研究还提出，战略人才的发展实践应该遵循人才学逻辑、战略人力资源管理学逻辑和“战略—系统方法”的逻辑。<sup>①</sup>现在看来，这样的理解还没有深入到基本层面，认识还有待进一步提高。

从国家战略人才发展的高度，对于人才的“规划、选拔与培养”管理实践所遵循的逻辑，有四点思考。一是战略人才的发展以国家战略管理使命和愿景为根据。我们国家实行的是战略管理，或者说符合战略管理的逻辑；随着经验的积累，战略管理的特征越来越显著。执政党清楚表达了领导国家的使命和实现的愿景（“小康社会”“社会主义现代化强国”），提出了“实施科教兴国战略、人才强国战略和可持续发展战略”的构想。<sup>②</sup>战略人才是国家实现战略目标的第一要素，战略人才发展的规划和落实，应该以国家战略管理使命和愿景为根本依据。这意味着“两个一百年”目标——在2021年中国共产党成立一百年时全面建成“小康社会”及在2049年中华人民共和国成立一百周年时建成“社会主义现代化国家”，作为国家制定中长期战略人才发展规划的根据。

二是战略人才发展的现实目标是满足事业发展战略规划的需求。国家战略人才的中长期发展以“两个一百年”建设目标为根据，但是在实践中，中长期的目标任务按照五年一个周期建设，即实行“五年规划”。目前，国家2011—2015年国民经济和社会发展的“十二五”规划已经完成，2016—2020年的“十三五”规划已经发布。接下来，有必要评估“十三五”期间国民经济和社会发展战略目标的实现人才的需求；比较需求和供给状况，提出“十三五”期间战略人才发展规划。战略人才发展的目标，首要的是满足国民经济和社会发展对人才资源的需求。

三是战略人才发展的价值体现在系统性之中。战略人才的发展，只有在服务社会和满足需求中才能够体现价值。供有所需，需有所供；供给决策，应该以需求为基础。这需要在人才规划中，对行业、部门和组织的需求进行系统性考虑。非系统性地就人才而人才、就人才工程而人才工程，是没有实际意义的。组织和人事部门在设立高端人才开发“工程（项目）”时，如果仅从一个国家拥有人才的宏大视角，可能具有一定的意义，但仅体现在表面上。人才，无论多么高端和具有先进性，如果没有良性的生态系统——适宜的工作和生活环境，往往难以发挥作用，无法创造价值。

四是战略人才发展的价值实现具有复杂性。战略人才发展价值的实现，周期可长、可短，

---

<sup>①</sup> 王建民主编：《2013中国战略人才发展研究》，第1章《战略人才研究基础、发展逻辑与胜任力概论》，北京：北京师范大学出版社，2014年4月第1版，第8页。

<sup>②</sup> 《中国共产党章程》，总纲（中国共产党第十八次全国代表大会部分修改，2012年11月14日通过）（2016-03-13人民网：<http://dangshi.people.com.cn/n/2012/1119/c234123-19618241-1.html>）。



收益可大、可小,预期的不确定性程度高。战略人才的发展,主要包括内部选拔、外部引进、培养造就等环节。即使是在每一个环节都做到“精心”挑选、“科学”测评、“有效”培养,也难以确保所获取的人才,能够在预定的时间内发挥出使用价值并创造出剩余价值。这是由战略人才的“人力资本特征”所决定的。领军性、战略性的高端人才,其人力资本价值的实现需要更多、更高和更复杂的条件——工作条件和生活保障。同时,行为激励的难度也很大。认识到这一点,在战略人才的发展中,需要做好充分的规划和落实工作,以及事后评估、反馈信息和调整计划。

## >>四、对“十三五”期间战略人才规划的建议<<

中央提出“十三五”期间要牢固树立“创新、协调、绿色、开放、共享”发展理念,认为创新是引领发展的“第一动力”。面临日趋激烈的国际竞争和发展动力转换的局面,我国的发展必须立足于创新,“深入实施创新驱动发展战略”。<sup>①</sup> 创新,实现新知识、新技术、新模式、新产品、新产业和新业态等的创造与应用,这意味着对创新主体及创新成果应用主体的“知识、技能和能力”的需求,即人力资本发生重大的或根本性的变化。对人力资本需求的重大变化,需要对人才,尤其是战略性人才的发展问题,精心规划和有效实施。

据报道,“十三五”期间将建设“体现国家战略的百大工程项目”,“涉及科技、装备制造、农业、环保、交通、能源、人才、文化和教育等领域”。<sup>②</sup> 在这些势必对中国经济、社会和民生产生深远影响的百项工程中,一方面,有大量属于战略性的新技术、新产品、新产业或新模式,比如“深海空间站”“脑科学与类脑研究”“天地一体化信息网络”“工业机器人、服务机器人、手术机器人和军用机器人”“‘互联网+’现代农业”“智能材料”“高端材料”“驾驶自动化、设施数字化和运行智慧化”“高效智能电力系统”“智慧城市”“海绵城市”等。掌握这些“知识、技能和能力”的战略人才需求与供给状况亟待评估。

另一方面,在这“百大工程项目”中,还包括了近6项“人才工程”,如“在优势科研领域设立一批科学家工作室”“培养扶持一批青年拔尖人才”“培养1万名精通战略规划、资本运作、质量管理、人力资源管理、财会法律等专业知识的企业管理人才”,还有引进“海外高层次人才回国(来华)创新创业”“每年培训百万名高层次、急需紧缺和骨干专业技术人才”“在全国建成一批技能大师工作室、1200个高技能人才培训基地,培养1000名高技能人才”。<sup>③</sup> 实施这几项重大“人才工程”,具有重要的战略意义。

① 《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十三个五年规划的建议》(2015年10月29日中国共产党第十八届中央委员会第五次全体会议通过)(2016-03-15 新华网: [http://news.xinhuanet.com/fortune/2015-11-03/c\\_1117027676.htm](http://news.xinhuanet.com/fortune/2015-11-03/c_1117027676.htm))。

② 新华社记者任珂,顾钱江,方栋,等:《“十三五”体现中国国家战略的百大工程项目》(2016-03-15 新华网: [http://news.xinhuanet.com/politics/2016lh/2016-03-05/c\\_1118240939.htm](http://news.xinhuanet.com/politics/2016lh/2016-03-05/c_1118240939.htm))。

③ 同上。