



“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·《第一资源》精选集

# 《第一资源》精选集

## (第三卷)

《DIYIZIYUAN》JINGXUANJI (DISANJUAN)

 中国人事科学研究院 编

吴 江 主编

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·《第一资源》精选集

# 《第一资源》精选集

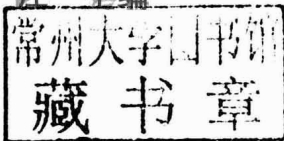
## (第三卷)

《DIYIZIYUAN》JINGXUANJI (DISANJUAN)



中国人事科学研究院 编

吴江 主编



党建读物出版社

## 图书在版编目 (CIP) 数据

《第一资源》精选集. 第3卷 / 吴江主编 ; 中国人事科学研究院编. —北京 : 党建读物出版社, 2014. 7

(人才强国研究出版工程. 《第一资源》精选集)

ISBN 978-7-5099-0526-5

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

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 127238 号

《第一资源》精选集  
《DIYIZIYUAN》JINGXUANJI  
(第三卷)  
中国人事科学研究院 编  
吴江 主编

责任编辑:郭涛 责任校对:张学民 装帧设计:创造力

党建读物出版社出版发行

<http://www.djcb71.com>

(北京市西城区南横东街6号 邮编:100052 电话:010-58587632 / 7681)

新华书店经销 北京中科印刷有限公司印刷

710毫米×1000毫米 16开本 16.5印张 266千字

2014年7月第1版 2014年7月第1次印刷

印数:1—3000

---

ISBN 978-7-5099-0526-5 定价:45.00元

本社版图书如有印装错误,我社负责调换(电话:010-58587660)

## 《第一资源》精选集编选组

组长 柳学智

成员 苗月霞 刘 洋 孙世鳌 冯 凌 吴 帅

## 出版说明

国家兴盛，人才为本。进入新世纪，我国提出了“人才资源是第一资源”的科学论断，制定并全面实施人才强国战略，我国的人才工作进入了崭新的历史发展阶段。

为了贯彻落实人才强国战略，人力资源和社会保障部中国人事科学研究院于2007年创办了《第一资源》学术集刊，旨在反映我国人才强国战略的实施过程，研究人才强国战略相关的重大理论和实践问题，为人才工作领域的理论研究和实践探索提供交流平台。创刊以来，经过几年时间的不懈努力，《第一资源》在服务政府人才工作的决策咨询、推动人才战略理论研究等方面发挥了重要作用，在学术界和实际工作部门中产生了广泛的积极影响。

2013年，国家出版基金项目“人才强国研究出版工程”将原有《第一资源》中人事人才专题的优秀稿件精选出来，并结集出版《〈第一资源〉精选集》。《〈第一资源〉精选集》仅对部分作者职务作了更新，对个别文字进行了修订，尽量保持了文章原貌。期望《〈第一资源〉精选集》作为我国人才强国战略不断深化发展的解读和写照，对广大读者和人事人才工作者有所借鉴、有所裨益。

# 目 录

## 人才理论

|                          |                |
|--------------------------|----------------|
| 中国人才学学科发展的回顾与展望 .....    | 吴 江 ( 1 )      |
| 中国人才思想史研究回眸与前瞻 .....     | 邱永明 ( 14 )     |
| 改革开放 30 年中国人才制度史研究 ..... | 庄 文 邱永明 ( 25 ) |

## 人才战略

|                              |                |
|------------------------------|----------------|
| 人才优先发展的当代意义与使命 .....         | 沈荣华 ( 33 )     |
| 人才强国战略实施评价实证研究 .....         | 李维平 ( 47 )     |
| 关于人才发展战略规划制定与实施的若干问题研究 ..... | 丁兴标 ( 81 )     |
| 我国人才流动宏观调控机制研究 .....         | 陈 力 李 春 ( 91 ) |

## 区域人才

|                                   |                       |
|-----------------------------------|-----------------------|
| 中部崛起 人才优先——湖北省人才队伍建设调研报告<br>..... | 吴 江 岳 颖 陈建辉 (115)     |
| 关于上海人才未来发展的战略思考<br>.....          | 姚 训 汪 恽 周朝阳 潘毅峻 (138) |
| 河北省人才发展趋势及人才发展战略研究<br>.....       | 王建强 李建国 李一凡 罗振洲 (155) |
| 中国历史文化名城的人才历史、现状及发展战略研究 .....     | 沈建乐 (177)             |

## 国际比较

|                                  |                   |
|----------------------------------|-------------------|
| 国外公共服务机构人事管理的实践与特点<br>.....      | 唐志敏 李志更 熊 纓 (195) |
| 英国“创新国家战略”中的创新人才培养与开发规划<br>..... | 于 欣 苗月霞 (215)     |

美国联邦政府人力资源和社会保障管理机构及改革趋势

|                             |           |
|-----------------------------|-----------|
| 研究 .....                    | 熊 纓 (229) |
| 部分市场经济国家人力资源流动的政府宏观调控 ..... | 赵庆梅 (244) |

# 中国人才学学科发展的 回顾与展望<sup>\*</sup>

吴 江<sup>\*\*</sup>

2009 年是新中国成立 60 周年，也是中国人才学创立 30 周年。60 年国家沧桑巨变，30 年人才学研究硕果累累。为纪念人才学发展 30 周年，本文对人才学研究 30 年取得的主要成果和主要经验进行了回顾，并对在新形势新要求下，如何抓住机遇，迎接挑战，进一步发展人才学学科研究进行了展望。

## 一、人才学研究 30 年取得的主要成果和主要经验

中国人才学从创立到今天，走过了不平凡的 30 年。30 年来，人才学研究在自身学科建设、服务政府决策、促进社会发展、开展国际交流等方面取得了骄人的业绩。

### （一）初步形成了人才学学科体系

经过众多学者 30 年的不懈努力，人才学学科体系已初步形成，具体表现在：

#### 1. 打下了坚实的学科基础

我国人才学研究坚持以马克思主义人才理论为指导，紧密结合我国人才

---

\* 本文根据作者在 2009 年 12 月 22 日召开的“中国人才学研究突出贡献奖表彰大会暨创业型人才开发高层论坛”上的发言整理。

\*\* 作者系全国政协委员，中国人事科学研究院原院长，研究员，中国人才研究会常务副会长。

工作的具体实践，积极吸收教育学、社会学、管理学和心理学等相关学科的研究成果，不断夯实学科基础，形成了具有中国特色的学科体系。

## 2. 实现了由只注重学科基本理论体系构建向基本理论体系构建、分支学科建立、应用研究开展并重的转变

20 世纪 80 年代，人才学界注重的是学科本体——人才学基本理论的研究，人才研究文章不断发表，宣传推广人才研究成果的人才期刊不断涌现。90 年代，人才学研究领域逐步拓宽，形成了众多的人才学分支学科，如政工人才学、教育人才学、企业人才学、妇女人才学、青年人才学、军事人才学等。进入 21 世纪，我国人才学研究步入服务经济社会、应用发展的新阶段，代表性作品有中国人才研究会前会长徐颂陶同志任总主编的《新世纪人才学理论丛书》和由中国人才研究会常务副会长吴江担任总主编的《人才强国战略研究丛书》。

## 3. 涌现出一大批人才学理论研究者 and 人才工作者

经过 30 年的发展，形成了一支政治可靠、理论扎实、业务精良、专兼结合的人才学理论研究者 and 人才工作者队伍。这支队伍是人才学理论健康发展的力量之源，是人才开发工作兴旺蓬勃的基本保障。我们今天所取得的累累硕果倾注着几代理论工作者和实践工作者的辛勤汗水，体现着老一辈革命家和科学家的远见卓识和科学精神。我们要学习他们潜心钻研的治学精神和科学品格，并以他们为榜样，做一个让党放心、让人民满意、对科学负责、以天下为己任的合格学者。

## （二）为党和政府的决策作出了重要的理论贡献

人才学产生于改革开放初期，当时百废待兴。1977 年邓小平同志提出：“一定要在党内造成一种空气：尊重知识，尊重人才。”1978 年邓小平同志在全国科技大会上提出了“科学技术是第一生产力”的著名论断，也正是在这一年召开的党的十一届三中全会上，邓小平同志进一步指出，人才是科技进步和经济发展最重要的资源，是我国社会主义现代化建设事业成败的关键，尊重知识，尊重人才，是长远的根本大计。在邓小平人才思想的指导下，我国人才学学科应运而生。人才学的发展树立了人才观念，实现了从干部到人

才的飞跃,更新了人事人才的工作理念,调整了人才、社会以及用人单位之间的关系,使我国从传统人事管理向现代人才资源开发转变。这些革命性的变革,为党和政府进行人事人才工作决策提供了有效的分析框架和对策思路,“尊重知识,尊重人才”上升为国策,以知识分子为主体的人才在国家发展中的地位得以确立,人才活力与积极性极大迸发;以人才培养为突破口,以人才使用为重点的各项人才工作全面展开,素质提升成为重中之重;符合经济社会发展的人才管理制度以及基于此的人才管理体制机制逐步形成。

人才学研究,总体上是与改革开放同步发展的。最早研究的是个体成才、人才流动和人才市场问题,后来又研究人才素质测评和干部选拔公开化问题,再后来又对国家整体性人才资源开发、事业单位人事制度改革、企业人事制度创新提供了理论支撑和政策建议。进入21世纪,人才学研究为坚持人才资源是第一资源、党管人才原则、科学人才观、人才强国战略等理念提供了有力的理论论证,为宣传人才资源作为第一资源在经济建设和社会发展中的重要作用,为科学人才观的实施,为人才强国战略的制定和实施提供了逻辑论证和智力支持。最有力的证明是,在理论工作者和实际工作者的共同努力下,2002年5月,中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《2002—2005年全国人才队伍建设规划纲要》;2003年党中央召开了第一次全国人才工作会议,作出了《中共中央 国务院关于进一步加强人才工作的决定》;2006年“人才强国战略”作为专章列入《中华人民共和国国民经济和社会发展第十一个五年规划纲要》;2007年党的十七大提出要更好实施人才强国战略,并将这一战略载入《中国共产党章程》。实施人才战略成为党领导全国人民推进科学发展、促进社会和谐,全面实现小康社会,建设创新型国家的总纲性要求。特别是《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》,对人才定义、人才发展的指导方针、战略目标、人才队伍建设、人才体制机制创新、重大政策和重大工程的设计,无一不体现出人才学研究的贡献和价值。新中国成立60年来,中国的社会主义革命和建设特别是改革开放的伟大实践表明,建设中国特色社会主义的根本目的,就是要投资世界最多人口的人力资本,解放世界最多劳动力的生产力,发挥世界最多人才的创造力。

### (三) 研究成果广泛服务经济社会、服务科学发展

人才学研究从来就不是阳春白雪,从她诞生开始就和社会大众联系在一

起。人才学研究也不是少数人的专利，而是十分重视联合各方力量，很多重大的理论研究成果都是集体智慧的结晶。人才学经过 30 年的发展，从中央到地方，成立了各级各类学术团体和研究机构，广泛分布在中央机关各部门、各省、市、县甚至乡镇。这些人才学研究机构在培养人才、发现人才、举荐人才、使用人才、考核奖励人才、激励保障人才等方面作出了积极的贡献。

人才学研究不仅关注宏观问题，也关注微观问题；研究课题不仅面向党和政府，也面向广大企业和社会组织；研究成果不仅面向城镇，也面向广大农村。广大人才理论研究者 and 人才实践工作者，出版和发表了很多人才学作品，向社会广泛传播了人才理念、人才管理方法和成才方法。

在经济建设的浪潮中，很多人才研究者走出书斋，深入生产第一线，用他们的人才学知识和人才管理理念指导企业改革传统的劳动人事制度，建立符合时代发展需要的新的企业人事制度。有些人才理论工作者为了满足企业的需要，成立人才技术开发研究机构、人力资源管理咨询公司、人才服务公司，为各类企业组织提供专业化、个性化的人才资源服务，提升了企业管理的规范化、制度化和国际化水平。经过改革开放 30 年的发展，我国企业经历了翻天覆地的变化，管理制度不断规范，人才队伍数量和素质能力持续快速提升，效能不断增加，国际竞争力大大提升，这一切变化与人才学者和人才理论研究密不可分。

人才学研究对青年成长成才发挥了积极作用。在人才学研究中，人才成长规律是一个重大课题。经过 30 年的研究，具有中国特色的人才成长规律体系基本形成，产生很大的影响，社会各界给予了高度关注。很多在其他领域学有所长的高级专家也纷纷投身人才成长规律的研究，丰富充实了人才成长规律理论。各级各类人才大量涌现，在经济建设和社会发展中发挥着不可替代的作用。

#### （四）重视国际间学术交流与合作

人才学虽然是一门具有中国特色的学科，但从来都以包容的心态、宽广的胸怀，努力吸收国际相关研究的新成果、新理论。在人才学发展过程中，重视国际间的交流合作，学习吸收世界各国人才研究的新成果、新理论，借鉴有益的国际经验，充实自身理论。如中国人才研究会先后与美国中美人才交流协会、美国管理协会、日本日经联、日本富士人才研修所等国际组织建

立了学术联系和学术交流。由于重视国际交流合作,我国当前人才学关注的焦点,往往也是国外相关学科关注的问题。比如,当前人才学十分关注的人才战略和人才规划,国外主要发达国家,美国、日本和欧洲也同样重视。一部科学史表明,只有那些重视和加强与外界进行学术交流的组织,才能成长壮大起来。

30年来,人才学研究经历了初创阶段的艰难、快速发展阶段的努力,也经历了困惑时期的考验。总结30年正反两个方面的历史经验,我们认为必须牢牢把握好以下五条基本经验:

### 1. 要始终坚持科学的人才观和正确的科研方向

人才学研究之所以能取得以上成绩,其最基本的经验就在于始终坚持科学的人才观和正确的科研方向,就是始终以马克思主义人才理论为指导,坚持科技是第一生产力、人才是第一资源的理念,坚持从推动经济发展、社会发展和人才发展的需要出发,确定科研方向,开展科研工作。发展中国特色社会主义前无古人,建设中国特色社会主义相适应的人才制度也没有成功经验可资借鉴,我国的人才学研究工作者,应主动融入改革开放事业,从难点和热点问题入手,集中精力去研究、去破解、去探索。在这一过程中,人才学理论研究者,始终把握正确的科研方向,起到了正面的、积极的作用。也正是在这一过程中,人才学理论不断发展完善,一批专家、学者迅速成长起来,为发展中国特色社会主义作出了重要贡献。

### 2. 要始终立足于服务强国富民的经济建设与改革开放事业

我国的人才学研究,始终注意紧密结合我国经济建设和社会发展实际。30年来,我国人才学研究的热点、重点问题都是经济建设和社会发展亟待解决的问题。改革开放初期,人才积压浪费严重,许多科技工作者的才能得不到发挥,人才学研究就以“人才流动”作为突破口,支持星期日工程师,建立人才交流机构;党的十四大提出建立社会主义市场经济体系后,人才学界又掀起了“社会主义市场经济体制下的人才开发”的研究热潮;加入世界贸易组织前后,人才学研究的主题锁定在“经济全球化与人才国际化”上。进入新世纪后,党和国家提出了人才资源是第一资源的论断,提出了人人都能成才理论,提出了以人为本的理念,提出了人才强国战略和党管人才原则,

人才研究工作者又展开了一系列相关问题的大讨论，各种类型的论坛、研讨会影响范围之广、参与人数之多、科研成果之丰硕，都是前所未有的。正是这种主动融入经济建设和社会发展实践的研究思路和研究行为，赋予了人才学研究的勃勃生机。

### 3. 要始终立足于我国的基本国情和现阶段的发展需要

我国历史悠久、文化璀璨，有关人才理念、识才方法、用才之道的论述在古典文献中俯拾皆是。吸收古代人才思想精华的重要目的是为满足我国的实际发展需要。根据我国地域辽阔、地理环境复杂、经济社会发展水平不平衡的实际，人才学研究者十分重视研究人才空间分布的差异性，积极开展区域人才发展对策研究。如：近年来我们开展了西部不发达地区人才开发研究、东北老工业基地人才开发研究、长江三角洲人才开发一体化研究、三峡库区人才资源开发研究等，这些研究均取得了显著的成效。再如，我国是农业大国，农村人口占总人口的80%左右，“三农”问题是我国经济社会发展的关键所在。人才学界根据这一特点，开展了农村乡土人才研究、农村实用人才研究，以及城乡人才开发一体化研究。这些研究成果，不仅为区域、农村发展服务，而且丰富和完善了人才学科体系。正是由于人才研究始终立足我国国情，在受到从国外引进的人力资源管理学挑战的情况下，不仅没有被削弱，反而焕发出新的生机与活力。

### 4. 要始终坚持抓好团队建设和人才培养

人才研究会的历任领导都十分强调团队建设和人才培养。人才学研究很多学术观点都是出自集体攻关的结晶。时至今日，全国29个省级人才研究会和16个专业委员会，特别是人才学教学专业委员会、核能人才专业委员会、金融人才专业委员会、汽车人才专业委员会、妇女人才专业委员会，以及江苏、辽宁、广东、上海、湖南、山西、黑龙江等省市人才研究会，团结大批学术骨干，围绕中心工作，组织学术攻关，出版学术专著，培养造就新人，为人才研究事业作出了积极贡献。与此同时，各级人才研究会还紧紧依靠专家学者，积极吸纳有志于人才研究工作的组织人事部门的人员，参加研究会的工作，壮大加强了研究会的力量，并为多出成果、出高质量的研究成果创造了良好条件。

## 5. 要始终重视在理论和实践的结合上创新探索

30年来,人才学研究坚持与时俱进,不断有所创新。比如,近年来,人才学顺应时代的要求,对人才优先发展,对人才评价方法、人才国际化标准、人才环境优化、人才胜任力模型、人才权益保障、人才集群式发展等众多问题作了大量研究,弥补了这些领域的理论空白。比如,人才资本优先积累战略研究,在这次国家中长期人才发展规划纲要编制中起到了重要作用。又如,在人才评价方法上,人才学研究者提出了新的人才评价标准,指出对党政人才的评价重在群众认可,企业经营管理人才的评价重在市场和出资人认可,对专业技术人才的评价重在业内认可等观点。

总之,中国人才学研究,伴随着改革开放的步伐,一天天成长起来了。回首历史,我们充满了继往开来的信心。

## 二、人才学研究面临的新形势、新任务

当今世界正处在大发展大变革大调整时期,随着人类社会走向知识经济新时代,国际间的人才竞争愈演愈烈。国内形势也出现了新的变化,我国经济结构正在由劳动密集型转向知识技术密集型,社会发展正在由对自然资源的依赖转变为对知识和人才的依赖。科学技术的迅猛发展使得技术和智慧成为社会发展的决定因素,人才的合理开发和正确使用,在经济社会发展中的作用将日益凸显,人才学研究比以往任何时候都显得更加重要。中国作为一个发展中大国,要想实现经济社会发展的宏伟目标,摆脱国际金融危机的消极影响,走人才强国之路,都对人才学研究提出了更高、更迫切的要求。

### (一) 实现创新型国家和全面小康社会目标,要求人才学关注创新型人才的培养选拔问题

创新型国家是指一个国家把科技创新作为基本战略,大幅度提高科技创新能力,形成日益强大的竞争优势。目前世界上公认的创新型国家有20个左右,包括美国、日本等国家。这些国家的共同特征是:创新综合指数明显高于其他国家,科技进步贡献率在70%以上,研发投入占GDP的比例一般在2%以上,对外技术依存度指标一般在30%以下,科研成果和发明专利位居世界前列。

2006年1月9日，胡锦涛同志在全国科技大会上提出，中国到2020年要建设成为创新型国家，使科技发展成为经济社会发展的有力支撑。具体指标是：到2020年，经济增长的科技进步贡献率要从39%提高到60%以上，全社会的研发投入占GDP比重要从1.35%提高到2.5%。

建设创新型国家，是党和国家在综合分析国内实力和国际发展形势的基础上提出的目标任务，是推动我国经济社会发展转入科学发展轨道的正确选择。而要实现这一目标，必须使我国的自主创新能力显著增强，使科技促进经济社会发展和保障国家安全的能力显著增强，使基础科学和前沿技术研究综合实力显著增强，并取得一批在世界上具有重大影响的科学技术成果。这就要求我们深入研究什么是创新，如何培养造就创新型人才特别是高层次创新型人才，如何培育创新文化，科技领域领军人才怎样才能脱颖而出，怎样造就青年创新人才。这是一项非常艰巨而光荣的研究任务。

## （二）国际金融危机，对人才学研究提出了创新发展的新要求

2008年下半年，始于美国的“次贷风波”演化成为全球性的金融危机，直至目前，世界经济下行态势仍未根本改变。面对金融危机的全球蔓延，世界各国纷纷采取应对之策。2009年2月17日，新任美国总统奥巴马签署了《美国复兴和再投资法案》，投资7000亿美元振兴美国经济。其主要途径是实现科学技术进步，将重大科技突破作为经济增长和国家发展的长久动力。与此同时，我国也投入4万亿元人民币来刺激经济发展。经济发展和社会进步最终要靠人才。在经济危机仍在蔓延的今天，依靠创新人才的培养，创造新的经济增长点、新的就业岗位和新的经济社会发展模式，是摆脱危机、促进经济增长的根本出路。

国际理论界的研究表明，技术革命与经济危机之间存在很强的关联性。经济学家熊彼特曾对历史上三次产业革命进行分析后明确指出，技术创新是资本主义长期波动的主要起因，正是技术革命带动了经济的起飞，并首次提出了创新理论。德国经济学家门施在《技术的僵局》一书中，利用现代统计方法，通过对112项重要的技术创新考察发现，重大基础性创新的高峰均接近于经济萧条期，经济萧条是激励创新高潮的重要推动力，技术创新又是经济发展新高潮形成的基础。

当前国际金融危机对中国经济发展的不良影响依旧存在，通过人才升级

和创新能力的提升,引领经济结构升级,是使我国尽快走出发展低谷的关键之举。因此,中国人才学研究面临难得的发展机遇,只有通过理论创新,才能为创新型人才的培养、吸引和使用以及金融人才管理制度创新提供支持,为如何解决面临的经济危机研究对策,为中国经济的健康和可持续发展建言献策。

### （三）全面实施人才强国战略，为人才学研究提供了新的视角和新的目标

近年来,世界各国纷纷制定人才发展战略,推动本国的经济社会发展。根据联合国的统计,截至2005年,全世界大约有30个国家制定了吸引高层次人才的政策或计划,其中一半以上是发达国家。经济合作与发展组织的报告甚至声称,全世界62%的“顶尖科学家”都居住在美国。美国能够在第二次世界大战后一路领跑至今,根本原因在于其成功的人才战略。在这场没有硝烟的战争中,中国要实现民族复兴,成为世界强国,就必须实施人才强国战略,成为人才大国和人才强国。

进入新世纪,面对日益激烈的国际竞争,立足于改革开放以来人才工作的理论探索 and 实践经验,我国提出要实施人才强国战略。2010年,国家颁布了《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》。人才学研究为国家中长期发展规划的制定和人才强国战略的实施,提供了许多基础性研究,作出了应有的努力和贡献。如何把国家人才发展规划落到实处,也对人才学研究提出了新的挑战 and 更高要求。在第二次全国人才工作会议召开之后,人才学者应该紧紧围绕会议精神,开展全面深入的研究,并把今后人才强国战略的全面实施作为长期的研究任务。

机遇难得,时不我待,大有作为,任重而道远。

## 三、我国人才学研究未来发展趋势

30年过去了,弹指一挥间。对一个新兴学科来说,30年时间还是太短。人才学理论体系和学科建设还有待进一步充实和完善;人才学服务于科学发展、服务于经济社会建设、服务于人的能力和水平提升,还要进一步提高。《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》指出:加强人才工作的基础性建设。深入开展人才理论研究,积极探索人才资源开发规律。加强人

才学科和研究机构建设。这为我国未来人才学研究指明了方向。放眼未来，人才学研究有必要做好以下几项工作：

### （一）着眼于 2020 年人才发展总体目标，全面推进人才学研究

制定与颁布人才发展中长期规划纲要，是近年来我国人才工作的大事，将成为引领我国人才工作未来发展的纲领性文件。到 2020 年，我国人才发展的宏伟目标，就是要培养和造就规模宏大、结构合理、素质较高的人才队伍，确立国家人才竞争比较优势，进入世界人才强国行列，为本世纪中叶基本实现现代化奠定人才基础。人才学研究要着眼于人才发展总体目标，集中精力，认真研究据此提出的各项重要的人才课题。

这些课题包括如何科学制定人才强国战略的指标体系；如何突出培养造就创新型科技人才；如何大力开发国民经济和社会发展重点领域专门人才以及如何统筹推进党政人才、专业技术人才、企业经营管理人才等各类人才队伍建设；如何改革和完善人才工作体制机制，推进政策创新和实践创新。这些课题对人才学研究提出了前所未有的挑战，需要人才学者贡献切实可行的理论观点和对策措施。人才学研究能不能对这些命题的解决做出有力的回应，对人才规划实施影响重大。这些课题也给人才学研究带来了前所未有的机遇。在人才学研究发展的 30 年中，每一次理论突破和理论创新总和经济社会发展的重大变革、和人才工作的重大变革紧密相连。全面建设小康社会、建设创新型国家和实施人才发展中长期规划给未来人才学发展带来了契机、注入了动力。广大人才研究工作者要主动担负这一历史使命，全力推进人才学研究，全面深化人才学研究。

### （二）以科学发展观为指导，全面创新人才学学科体系

科学发展观是我国各项工作的指导思想，人才学的发展要始终坚持贯彻落实科学发展观。在科学发展观指导下，重新审视人才学学科体系，创新人才学研究内容、研究方法和研究工具。

#### 1. 提升学科层次

人才学的发展关键是要加强学科建设，把人才学从三级学科提升到二级学科。要紧紧抓住国家中长期人才发展规划纲要实施的有利时机，尽快提出