

现代人才学

基本理论与实践问题研究

孙大伟 杜彬伟◇主 编
张国旺 杨炜苗 赵光辉◇副主编



中国财富出版社
CHINA FORTUNE PRESS

现代人才学基本理论与 实践问题研究

孙大伟 杜彬伟 主 编
张国旺 杨炜苗 赵光辉 副主编

中国财富出版社

图书在版编目(CIP)数据

现代人才学基本理论与实践问题研究/孙大伟,杜彬伟主编. —北京:
中国财富出版社, 2016. 12
ISBN 978 - 7 - 5047 - 6296 - 2

I. ①现… II. ①孙…②杜… III. ①人才学—研究 IV. ①C96

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 255305 号

策划编辑 寇俊玲
责任印制 何崇杭

责任编辑 于 淼 赵 翠
责任校对 杨小静

责任发行 敬 东

出版发行 中国财富出版社

社 址 北京市丰台区南四环西路 188 号 5 区 20 楼 邮政编码 100070
电 话 010 - 52227588 转 2048/2028(发行部) 010 - 52227588 转 307(总编室)
010 - 68589540(读者服务部) 010 - 52227588 转 305(质检部)

网 址 <http://www.cfpress.com.cn>

经 销 新华书店

印 刷 北京九州迅驰传媒文化有限公司

书 号 ISBN 978 - 7 - 5047 - 6296 - 2/C · 0211

开 本 710mm×1000mm 1/16

印 张 14.25

字 数 233 千字

版 次 2016 年 12 月第 1 版
印 次 2016 年 12 月第 1 次印刷
定 价 68.00 元

版权所有 · 侵权必究 · 印装差错 · 负责调换

前 言

当下中国已经进入一个人尽其才，才尽其用的黄金发展时期。在这个时代，人才的作用被广泛重视，“尊重知识、尊重人才”“人才资源是第一资源”“人人都可以成才”“聚天下英才而用之”等一系列先进的人才开发理念深入人心，各行各业人才辈出。当然，在大好形势下，中国的人才事业也存在着自身的问题，遇到了一些发展中的困难，特别是“钱学森之问”（即“为什么我们的学校总培养不出杰出人才？”）言犹在耳，从人才辈出提升到大师云集尚有一段艰辛的路程要走。

也正是如此，为人才学的研究提供了绝好的素材、大好的机会和深刻的社会背景。实际上，在过去的 30 多年间，中国现代人才学发展迅速，学科体系不断健全，学科理论不断深入，与实践结合越发紧密，涌现出了一大批人才学的著名学者。本书便是在认真学习前人研究成果的基础上，结合诸位作者自身的学科背景、理论优势，对于现代人才学的基本理论与实践问题提出一些仅仅能够说服自己的，并供其他人才学研究的工作者、学习者、研究者批评的一些拙见。

在总论部分，本书坚持历史和现实相结合、国内和国际相结合的原则，不仅详细梳理了中国现代人才学的发展历程，归纳总结了马克思主义人才理论及其中国化的发展，而且介绍了西方主要发达国家人才开发的基本经验。

在分论部分，本书将人才学的主要内容分成人才概念、人才培养、人才使用、人才选拔、人才评价、人才激励、人才流动和人才管理八个部分进行深入研究，在每一部分中，都注意做到理论与实践相结合。值得注意的是，人才学本身就是一门复合学科，因此，本书综合运用教育学、政治学、经济学、管理学、社会学、法学和哲学等人文社会科学领



域相关学科的理论或者理念对人才问题进行了综合分析。

在附论部分，本书对新中国成立以来我国的人事人才工作重要文件、会议及领导讲话进行了收集整理。这些政策文件、重要会议和领导讲话等是开展中国现代人才学研究不可缺少的宝贵的历史文献资料。

总之，希望本书的相关研究能够做到继承与创新，既能继承前辈人才学专家学者正确的观点，又能为中国现代人才学的发展提供创新的因子，同时也能为解决现实问题贡献一种可能向度。

孙大伟

2016年10月

目 录

总 论

1 中国现代人才学发展概况	3
1.1 中国现代人才学的发展历程	3
1.2 中国现代人才学产生发展的政策环境	4
1.3 中国现代人才学的主要理论成果	7
1.4 中国现代人才学的基本学科构架	8
1.5 中国现代人才学的具体内容	11
1.6 中国现代人才学的研究方法	12
1.7 中国现代人才学的发展展望	14
2 马克思主义人才理论及其中国化	17
2.1 马克思人才理论的深刻内涵	17
2.2 列宁人才理论的重要特点	20
2.3 毛泽东人才理论的关键要素	22
2.4 邓小平人才理论的鲜明标志	25
2.5 江泽民人才理论的核心理念	26
2.6 胡锦涛人才理论的主要内容	28
2.7 习近平总书记人才理论的重大创新	30
3 西方主要发达国家人才开发的基本经验	34
3.1 政府主导的人才培养体制	34
3.2 综合多元的人才选拔与评价制度	36



3.3 多元充足的人才投入机制	42
3.4 宽松自由的人才发展环境	46

分 论

4 人才概念	53
4.1 人才概念在中国的历史沿革	53
4.2 人才概念在西方的历史沿革	60
4.3 中国现代人才学创立以来的人才概念界定	66
5 人才培养	71
5.1 人才培养模式分析	71
5.2 中国人才培养模式存在的主要问题	74
5.3 优化中国人才培养模式的建议	78
6 人才使用	83
6.1 人才使用对于人才开发的重要意义	83
6.2 人才使用的基本内容	85
6.3 中国在人才使用中存在的问题	87
6.4 坚持“以用为本”用好用活人才	90
7 人才选拔	92
7.1 人才选拔的主要标准	92
7.2 中国人才选拔方式及存在的问题	96
7.3 进一步做好人才选拔的建议	98
8 人才评价	102
8.1 人才评价的理论依据	102
8.2 人才评价的基本内容	104
8.3 中国在人才评价中存在的问题	108



8.4 人才评价机制的建立和完善	111
9 人才激励	114
9.1 人才激励的理论依据	114
9.2 人才激励的主要方式与原则	118
9.3 中国在人才激励中存在的问题	122
9.4 健全人才激励机制的路径	124
10 人才流动	128
10.1 人才流动研究的核心主题	128
10.2 中国人才流动配置的基本方式	132
10.3 中国在人才流动配置中存在的问题	134
10.4 促进人才合理流动的建议	136
11 人才管理	139
11.1 人才管理理论的研究和发展	139
11.2 人才管理与人力资源管理的差异分析	144
11.3 人才管理的基本原则	145
11.4 中国在人才管理中存在的问题	147
11.5 加强人才管理的措施	149

附 论

12 新中国成立以来中国人事人才纪事	155
参考文献及推荐书目	210
作者简介	215
后 记	218

总 论



1 中国现代人才学发展概况

在中国,关于人才及人才学的思想自古有之,三国时期魏国人刘劭所著的《人物志》便被视为中国历史上的第一本人才学专著。但是中国现代人才学真正作为一门科学和学科,发轫于1979年,是改革开放的产物,这已经得到了学界的普遍认可。30多年来,在党和国家的重视和支持下,在广大人才学研究者和实践者的共同努力下,中国现代人才学发展迅速。吴江(2010)经过系统总结后指出:“30年来,中国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骄人的业绩:初步形成了人才学学科体系,为党和政府的决策作了重要的理论贡献,研究成果广泛服务经济社会、服务科学发展,重视国际间学术交流与合作。”^①叶忠海(2013)进一步总结中国人才学发展历程后指出:“中国特色的人才研究之路包括六个方面的特点:一是以马克思主义人才论为指导;二是紧密结合中国社会变革和发展;三是以中国国情为基点;四是坚持与诸种‘质疑论’和唯心史观的争论与批判;五是以开放的姿态,‘洋为中用’;六是植根于中国丰富的人才开发实践和历史进步的人才思想的土壤。”^②

1.1 中国现代人才学的发展历程

回顾中国现代人才学的发展历程,叶忠海(2013)总结为“创建—艰难发展—拓展深化”的过程:1979—1991年是人才学创建阶段。在创建阶段,中国人才学初步形成框架体系和专门研究方法。1992—2001年是人才学艰难发展阶段。在艰难发展阶段,人才学研究向多方位开拓,人才学分

① 吴江.中国人才学学科发展的回顾与展望[J].第一资源,2010(1):35-40.

② 叶忠海.中国人才学发展的历程、成就和展望[J].中国人才,2013(1):32.



支学科发展迅速；人才学教学层次提高，呈现多层次性、多样化的特点；人才学理论成果广泛运用于社会主义现代化建设重大项目之中，走出了一条为经济社会发展提供服务之路。2002年至今是拓展深化阶段。在拓展深化阶段，人才学研究进一步拓展，人才学科体系构建取得新进展；人才学基础理论中的重点、难点问题研究有了不同程度的突破，人才学应用研究，特别是人才战略规划研究有了很大的发展。^①

这一划分较为科学、合理地分析了中国现代人才学学科发展的阶段性特征，也得到了学界的普遍认可。

1.2 中国现代人才学产生发展的政策环境

1979年，《人民教育》在第7期和第9期接连刊登两篇关于人才学的重磅文章：一是雷祯孝和蒲克合作发表的《立当建立一门“人才学”》^②；二是王通讯与雷祯孝合作发表的《试论人才成功的内在因素》^③，这在当时产生了强烈的社会反响，标志着中国现代人才学的诞生，中国现代人才学研究也由此开端。

中国现代人才学之所以诞生在此时，是有着深刻的历史和时代原因的。据关乐原（2008）研究指出：“‘文化大革命’结束后，党和国家的工作重点开始向经济建设转移。当此之时，经济建设对专门人才的大量需求与我国人才队伍的极度匮乏形成了鲜明的对比。这种局面造成了社会迫切要求学者开展对人才学的研究，一方面，政府需要解决改善人才管理和培养状况、最大限度地发挥现有人才的作用等问题；另一方面，广大群众自身也有提高自身素质、迅速成才的愿望。”^④

党和国家也陆续出台了一系列支持人才学发展的政策文件，为中国现

① 叶忠海：中国人才学发展的历程、成就和展望 [J]，中国人才，2013（1）：30-32。

② 雷祯孝，蒲克：立当建立一门“人才学” [J]，人民教育，1979（7）：21-26。

③ 王通讯，雷祯孝：试论人才成功的内在因素 [J]，人民教育，1979（9）：16-23。

④ 关乐原：改革30年中国人才理论研究成果。//北京市社会科学界联合会：科学发展：社会秩序与价值建构——纪念改革开放30年论文集（下卷） [C]，北京：北京师范大学，2008：476。



代人才学的产生发展提供了良好的政策环境。1977年5月24日,邓小平在《尊重知识,尊重人才》的讲话中指出:“我们要实现现代化,关键是科学技术要能上去。发展科学技术,不抓教育不行。靠空讲不能实现现代化,必须有知识,有人才。”^①1985年,在全国工作会议上,邓小平对人才的重要地位做了更进一步的论述:“我们国家,国力的强弱,经济发展后劲的大小,越来越取决于劳动者的素质,取决于知识分子的数量和质量。”^②因而,在小平同志的亲自关心和支持下,改革开放初期,中国共产党内以及全国上下形成了一种“尊重知识、尊重人才”的良好氛围,为中国现代人才学的产生发展提供了最及时、最可靠的政策保障。

随着改革开放的深入推进,围绕人才队伍建设,党中央全面落实知识分子政策,陆续恢复高考、职称和院士制度,建立博士后、享受政府特殊津贴专家、有突出贡献的中青年专家、“百千万人才工程”等人才选拔制度,为中国现代人才学发展提供了良好的制度土壤。

党的十六大以来,面对新世纪国内国际形势的复杂变化,中国共产党又把人才问题进一步推升到国家发展的战略层面,提出实施人才强国战略,坚持党管人才原则,坚持科学人才观,进一步推动中国现代人才学发展迈上新的台阶。

2002年5月,中共中央、国务院制定印发《2002—2005年全国人才队伍建设规划纲要》,首次提出了“实施人才强国战略”;2003年12月,第一次全国人才工作会议召开,做出了《中共中央 国务院关于进一步加强人才工作的决定》,首次提出科学人才观理念;2007年,党的十七大将人才强国战略载入《中国共产党章程》;2010年5月,第二次全国人才工作会议召开,印发了《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》,确定了当前和今后一个时期人才发展的战略目标、指导方针、重大举措,对实施人才强国战略进行了全面部署,提出了“人才优先发展战略”,坚持人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新。这是我国改革发展进入关键阶段后,人才工作的行动纲领,它为开

① 邓小平文选:第2卷[M].北京:人民出版社,1994:40.

② 邓小平文选:第3卷[M].北京:人民出版社,1993:120.



创人才辈出、人尽其才新局面，指明了前进方向，是今后一个时期人才发展的纲领性文件。

2012年9月，中共中央办公厅印发《关于进一步加强党管人才工作的意见》，该意见指出：“党管人才是人才工作的重要原则。党管人才主要是管宏观、管政策、管协调、管服务……党管人才是党的组织制度的重要组成部分，是人才工作沿着正确方向前进的根本保证。”

2012年10月，党的十八大报告又进一步提出“把各方面优秀人才集聚到党和国家事业中来”，实现人才强国之梦。党的十八大以来，“人才优先发展的战略布局加快确立，‘千人计划’‘万人计划’带动人才引进培养热潮奔涌，人才发展体制机制和政策不断改革创新，人才向基层一线、艰苦边远地区和岗位流动加快……我国人才工作进一步加快发展”。^① 这些无不体现了党和国家对于中国现代人才学研究的重视和推动。

2016年3月，中共中央印发了《关于深化人才发展体制机制改革的意见》，该意见强调，人才发展体制机制改革是全面深化改革的重要组成部分，是党的建设制度改革的重要内容。该意见进一步提出了推进人才管理体制、改进人才培养支持机制、创新人才评价机制、健全人才顺畅流动机制、构建具有国际竞争力的引才用才机制、建立人才有限发展保障机制等具体改革措施。

2016年5月，习近平总书记就深化人才发展体制机制改革做出重要指示，强调办好中国的事情，关键在党，关键在人，关键在人才。综合国力竞争说到底还是人才竞争。要加大改革落实工作力度，把《关于深化人才发展体制机制改革的意见》落到实处，加快构建具有全球竞争力的人才制度体系，聚天下英才而用之。要着力破除体制机制障碍，向用人主体放权，为人才松绑，让人才创新创造活力充分迸发，使各方面人才各得其所、尽展其长。要树立强烈的人才意识，做好团结、引领、服务工作，真诚关心人才、爱护人才、成就人才，激励广大人才为实现“两个一百年”奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦贡献聪明才智。

^① “让人才事业兴旺起来——党的十八大以来人才工作发展综述”，新华网，http://news.xinhuanet.com/2014-02/18/c_119393623.htm。



1.3 中国现代人才学的主要理论成果

在中国现代人才学创建阶段,中国现代人才学研究的先行者们做了很多开创性的工作,其中的代表学者及其作品包括:1983年,叶忠海、陈子良、缪克成和杨永清主编的《人才学概论》^①;1985年,王通讯编著的《人才学通论》^②;1987年,王康、王通讯主编的《人才学基础》^③;1990年,叶忠海主编的《普通人才学》^④。这一阶段的人才学研究主要集中在现代人才学研究的一系列基础问题,是中国现代人才学研究打基础、搭框架的阶段。

20世纪90年代是中国市场经济不断遇到新情况、新问题的阶段,人才学理论成果经过创立初期的高潮之后进入相对艰难发展阶段。但也就是在这一阶段,西方的人力资源管理理论逐渐引介到中国,人才学的研究者们主动从中汲取养分,人才学开始进入以应用为主要特征的“技术时代”。具有代表性的例子是,中国现代人才学广泛吸收西方的管理学、心理学、统计学知识,发展和深化了人才测评研究。例如,2000年,徐升主编的《人才测评》^⑤。

进入21世纪,中国现代人才学的研究进入深入发展阶段。该阶段理论成果非常丰富,理论研究具有综合性、全面性等特点。代表性的学者及作品:2003年,罗洪铁主编出版《人才学基础理论研究》,书中列出13个要点,包括人才概念、人才价值、人才学、人才开发、人才的素质、人才社会环境、人才社会承认、人才结构、人才识别、考核与选拔、人才使用、人才评估、人才流动与人才市场。该书对人才学基础问题进行了全面梳理、完善和创新。^⑥

① 叶忠海,陈子良,缪克成,等.人才学概论[M].长沙:湖南人民出版社,1983.

② 王通讯.人才学通论[M].天津:天津人民出版社,1985.

③ 王康,王通讯.人才学基础[M].哈尔滨:哈尔滨工业大学出版社,1987.

④ 叶忠海.普通人才学[M].上海:复旦大学出版社,1990.

⑤ 徐升.人才测评[M].北京:企业管理出版社,2000.

⑥ 罗洪铁.人才学基础理论研究[M].成都:四川人民出版社,2003.



2004年,潘晨光开始主编出版《中国人才发展报告》(人才蓝皮书),一直到2014年,共编辑出版11部。该报告注重针对中国人才学发展中遇到的新的实际问题进行理论研究,产生了较大的社会影响力。

2005年,徐颂陶总主编的《新世纪人才学理论丛书》问世。该丛书包括10本著作,分别是徐颂陶、罗洪铁主编的《马克思主义人才思想史》,叶忠海主编的《人才学基本原理》,王通讯主编的《人才学新论》,桂昭明著的《人才资源经济学》,赵永乐等著的《人才市场新论》,戴维民主编的《人才管理信息论》,沈邦仪著的《人才生态论》,陈文义等主编的《人才安全论》,丁向阳著的《人才竞争战略》,钟祖荣等著的《外国人才研究史纲》。

2008年,中国人事科学院策划出版了人才强国战略研究丛书,包括吴江主编的《人才强国战略论》、王通讯主编的《人才战略规划的实施》、沈荣华主编的《人才立法与规范管理》、吴德贵主编的《人事管理制度改革与创新》、唐志敏主编的《人才配置与人才市场》、董志超主编的《人才能力建设与评价》、沈荣华主编的《人才引进与保持》。

2012年,中共中央组织部人才工作局主持编写了科学发展观丛书,包括《我的中国梦——国家千人计划专家心语》《科学人才观理论读本》《科学人才观实践读本》《百名专家谈人才》。

2013年,中国人才研究会集中全国人才理论专家赵永乐、沈荣华、桂昭明、郑其绪、马抗美、罗洪铁、叶忠海、钟祖荣、沈国权等人策划编写了《宏观人才学概论》《微观人才学概论》《新编人才学通论》三本人才学著作,首次提出了以宏观人才学、微观人才学、人才学通论为基本知识框架的人才学理论体系。

1.4 中国现代人才学的基本学科构架

1992年11月1日,国家技术监督局发布中华人民共和国国家标准《学科分类与代码》,人才学被国家承认,作为三级学科列入《学科分类与代码》(学科代码:6305520),隶属于一级学科管理学(学科代码:630)和二级学科人力资源开发与管理(学科代码:63055),与人才学并列的三级学科还有人力资源开发战略(6305510)、人力资源开发与管理其他学科



(6305599), 如表 1-1 所示。

表 1-1 1993 年版《学科分类与代码》中的人才管理学所属三级学科

代码	学科名称	说明
630	管理学	一级学科
63055	人力资源开发与管理	二级学科
6305510	人力资源开发战略	三级学科
6305520	人才学	三级学科
6305599	人力资源开发与管理其他学科	三级学科

该标准自 1993 年 7 月 1 日开始实施, 表明人才学已经成为一门较为成熟的新兴学科, 人才学专业化水准已达到国家标准。

随后, 人才在推动社会经济发展中发挥了越来越重要的作用, 人才学自身的发展也日臻完善, 并在服务政府决策、促进社会发展、开展国际交流方面发挥了日益重要的作用。与此同时, 我国经济社会发生翻天覆地变化, 1993 年制定的人才学的学科标准已经不适应人才学学科发展以及经济社会发展的需求, 因此, 2011 年 12 月 29 日, 国家标准化管理委员会发布中华人民共和国国家标准 2011 年第 25 号公告, 批准 GB/T 13745—2009《学科分类与代码》第 1 号修改单, 删除一级学科管理学(学科代码: 63055)下的三级学科人才学(学科代码: 6305520), 新增三级学科人才开发与管理(学科代码: 6305521), 如表 1-2 所示。

表 1-2 2011 年版《学科分类与代码》中删除了管理学下的三级学科人才学

代码	学科名称	说明
630	管理学	一级学科
63055	人力资源开发与管理	二级学科
6305510	人力资源开发战略	三级学科
6305521	人才开发与管理	三级学科
6305599	人力资源开发与管理其他学科	三级学科