



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

微观人才学概论

WEIGUAN RENCAIXUE GAILUN



中国人才研究会 编

主 编 郑其绪

副主编 马抗美 罗洪铁

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·人才学理论研究丛书

微观人才学概论

WEIGUAN RENCAIXUE GAILUN



中国人才研究会 编

主 编 郑其绪

副主编 马抗美 罗洪铁



党建读物出版社

图书在版编目(CIP)数据

微观人才学概论 / 郑其绪主编;中国人才研究会编

· 一北京:党建读物出版社,2013.9

(人才强国研究出版工程·人才学理论研究丛书)

ISBN 978-7-5099-0425-1

I. ①微… II. ①郑… ②中… III. ①人才学 IV.

①C96

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 085608 号

微观人才学概论

WEIGUAN RENCAIXUE GAILUN

中国人才研究会 编

郑其绪 主编

责任编辑:郭涛 责任校对:钱玲娣 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 保定市中画美凯印刷有限公司印刷

710 毫米×1000 毫米 16 开本 27.5 印张 403 千字

2013 年 9 月第 1 版 2013 年 9 月第 1 次印刷

印数:1—3000

ISBN 978-7-5099-0425-1 定价:55.00 元

本社版图书如有印装错误可随时退换(电话:010-58587660)

人才学理论研究丛书编委会

主 任 李有慰

副主任 吴 江 王占生

委 员 (按姓氏拼音排序)

桂昭明	李维平	刘忠群	柳学智	罗 哲
罗洪铁	马抗美	沈国权	沈荣华	孙建立
王通讯	王英利	叶忠海	余兴安	赵永乐
郑其绪	钟祖荣			

序^{*}

尹蔚民

为了深入学习贯彻党的十八大精神，加快确立人才优先发展战略布局，推动我国由人才大国迈向人才强国，中国人才研究会组织人才学研究专家学者，策划编写了《宏观人才学概论》、《微观人才学概论》和《新编人才学通论》，该套丛书以科学发展观为指导，系统研究总结了改革开放以来人才理论与实践发展的成就和经验，吸收借鉴了国际人力资源开发的最新理论成果，在新的历史起点上，紧紧围绕我国实施人才强国战略的重大理论创新和实践创新问题，着力开拓人才学发展的新思维、新方法，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。这对构建中国特色人才学理论体系、更好实施人才强国战略具有重要意义。

实践是理论创新的源泉。改革开放以来我国人才工作实践的每一次重大突破，都有力地推动着人才理论创新。人才强国战略的实施，特别是国家中长期人才发展规划纲要实施以来，各地创造了许多新鲜经验。比如实施国家“千人计划”，重点引进一大批海外高端创新创业人才；加大人才经费投入，确保人才优先发展战略布局的形成；建立多样化的创业园、留创园，促进了产学

* 本文作者系人力资源和社会保障部部长、党组书记，中共中央组织部副部长，中央人才工作协调小组副组长。

研结合的人才培养新模式；推进人才公共服务建设，努力营造良好的人才成长环境；重点扶持一批人才管理改革试验区，鼓励地方、行业在体制机制改革和政策创新方面大胆先行先试。这些丰富的创新实践既为人才学理论的形成提供了坚实的基础，又为理论创新提出了现实需求。理论从实践中产生，再用于指导实践，同时又接受实践的检验。只有在这个紧密结合的过程中，人才学理论才有其生命力和创造力。

人才理论创新要靠人才理论工作者的智慧和探索。人才理论工作者是推动人才理论创新的骨干力量，是推动人才工作思想解放的先行者。改革开放 30 多年来，广大人才理论工作者深入研究、阐发宣传中央关于人才工作的重大战略思想，积极推动我国人才学科建设和人才理论发展，做了大量基础性开创性工作，取得许多很有价值的研究成果。但从总体上看，人才实践已经远远走在人才理论研究的前面，有许多问题亟待研究，有许多经验值得总结，人才理论与人才实践发展还很不相称。人才学理论研究丛书是对人才实践的一次系统总结和理论创新，本丛书的出版必将有助于改变我国人才理论研究薄弱的局面。

习近平同志指出，“把我国建设成人才强国，是一项庞大的系统工程，必须认识规律、尊重规律，按规律办事”。提高人才工作科学化水平，必须深化对人才发展规律的认识。广大人才工作者要自觉加强人才理论学习，尊重人才发展规律，把握人才发展特征。要尊重人才成长规律，把握人才的实践性特征；尊重人才供求规律，把握人才的适应性特征；尊重人才竞争规律，把握人才的创造性特征；尊重人才流动规律，把握人才的自主性特征；尊重人才价值规律，把握人才的激励性特征。广大人才工作者要接受人才理论指导，在尊重人才发展规律中推

进人才工作实践，解决深层次矛盾和问题，增强人才工作的预见性和创造性。

相信人才学理论研究丛书的出版在推动人才实践发展和人才理论创新方面将发挥积极作用。

2013 年 6 月 3 日

前 言

在人类社会的发展进程中，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。当今世界正处在大发展大变革大调整时期。世界多极化、经济全球化深入发展，科技进步日新月异，知识经济方兴未艾，加快人才发展是在激烈的国际竞争中赢得主动的重大战略选择。进入新世纪新阶段，我国作出了实施人才强国战略的重大决策，人才强国战略已成为我国经济社会发展的一项基本战略，人才发展取得了显著成就。

人才的培养、引进、发现和使用是一门科学。经国家标准化管理委员会批准，自2012年3月1日起，人才学正式列为社会学下的二级学科，这将改变人才学学科的边缘化和碎片化现象，推动人才理论创新，促进人才理论研究队伍发展，更好地落实人才强国战略。

为了深入开展人才理论研究，积极探索人才资源开发规律，加强人才学科建设，中国人才研究会集中全国人才理论研究专家，紧紧围绕人才强国战略，编写了人才学理论研究丛书，从宏观人才学、微观人才学、人才学通论三个层面，对改革开放30多年来人才实践创新和理论研究成果进行梳理，对人才学基础理论进行系统的构建。

宏观人才学是从宏观的角度研究人才整体的发展、运行规律以及人才政策体系的学科。它关注的是整个社会、国家、地区、产业、行业的人才发展，其人才观是“大人才观”，具体涉及人才的生产和投资、流通和配置以及消费和产出的整体人才社会运行全过程。

微观人才学是从微观的角度研究组织内部个体的成才要素、成才过程及其发展规律的学科。它的主要研究对象是人才个体，人才个体的发展是在一定的环境作用下，提高素质、不断学习、不断实践的周而复始的循环上升过程。素质、学习、实践、环境是人才发展的四大必备要素，其中学

习与教育、实践与使用又是主体与客体相辅相成的两个方面。

人才学通论是对人才学研究的基本问题的论述，包括人才概念、人才分类、人才标准、人才统计等。基于人才是个系统，人才开发是一项复杂的社会系统工程，人才学通论按照人才学导论、人才基础论、人才成长和发展论、人才开发论、人才展望论的顺序展开。

人才学理论研究丛书坚持科学性、前瞻性、创新性、实用性、国际性相统一的编写原则。

科学性。人才学理论研究丛书立足于国际国内人才发展的最新动态，立足于我国人才强国战略和创新型国家建设的迫切需要，遵循人才发展的客观规律和必要条件，借鉴国内外人才思想和我国人才工作 30 多年来丰富的实践，构建了人才学基础理论独立的、具有丰富内涵和外延的内容框架体系，使之具有确定的逻辑关系、相对完整的理论体系和具有可操作性的方法群。

前瞻性。人才学理论研究丛书始终贯穿国家中长期人才发展规划纲要的基本思想，放眼未来 10 年乃至更长的时间，思考国家当前与未来对人才数量和质量的需求，从人才发展适应社会需求的原则出发，在大量调研和实证分析的基础上，对人才的思想素质、心理素质、思维素质、生理素质以及创新能力、学习能力、适应能力、自我控制、自我开发能力进行了解析。对人才素质的全面提升具有重要的启迪性和开发性。

创新性。人才学理论研究丛书在理论上、实践上和方法上均有新的突破，体现了学科的发展与创新。首先人才学理论研究丛书从宏观人才学、微观人才学、人才学通论三个层面进行架构，本身就是人才学科的不断发展和创新；其次在各个章节的阐述中，作者注重吸收最新理论和实践研究成果，力图进行理论创新；另外基于创造性是人才的基本特征，专门介绍了人才创新。

实用性。人才学理论研究丛书要为人才强国战略服务，它不仅在内容上具有全局性、前瞻性和系统性，而且在应用上具有启迪性、引导性和有效性。对于人才发展特别是国家中长期人才发展规划纲要实施过程中迫切需要解决的重大理论问题和政策问题，深入研究、深入探索，在服务人才

发展中推进理论创新和政策创新。对于人才个体成长与发展，在思想上予以启迪，在方法上予以明示，在实践上予以引领，且具有典型的中国特色，为人人都可以成才提供理论基础与方法支持。

国际性。当今世界，经济全球化深入发展，人才国际化是世界发展趋势，人才竞争是世界各国国力竞争的核心。人才学理论研究丛书着眼于国际人才发展的大背景，遵循国际人才运行规则，积极参与全球人才的合作和竞争，充分利用国际国内两个人才市场，大力吸引海外高层次人才参与我国的社会主义现代化建设。同时，学习借鉴世界发达国家人才开发和管理的成功做法。

人才学理论研究丛书是近年来中国人才学界第一套系统性、高水平的研究丛书，该套丛书系统地总结了一系列重要人才理论和创新实践，从概念、理论到实践、方法，初步形成了逻辑体系，对构建中国特色人才学理论体系、实施人才强国战略具有重大意义。

目 录

序	尹蔚民 (1)
前 言	(1)
绪 论	(1)
第一节 微观人才学的研究背景	(1)
第二节 微观人才学的研究对象和内容	(2)
第三节 微观人才学的学科特征	(3)
第四节 微观人才学的研究方法	(6)
第一章 人才素质论：表现于外、植根于内	
——现代人才素质的构成与开发	(8)
第一节 人才素质观的历史演变	(8)
第二节 人才素质的结构与功能	(23)
第三节 人才素质的开发	(37)
第二章 人才成长论：尊重规律、成才有道	
——人才发展的过程与途径	(51)
第一节 人才成长过程阶段的划分	(51)
第二节 先天素质是人才成长的基础	(57)
第三节 教育是人才成长的重要环节	(64)
第四节 人才成长的社会承认	(80)



第三章 人才教育论：终身教育、永续活力

——人才长青的必由之路…………… (89)

第一节 世界人才教育活动中的新思索…………… (89)

第二节 人才教育的基本理论与人才教育创新…………… (103)

第三节 人才教育模块构建…………… (119)

第四章 人才环境论：创造环境、人境互动

——外部条件对人才发展的催生与制约…………… (136)

第一节 人才环境概述…………… (136)

第二节 人才的自然环境…………… (146)

第三节 人才的社会环境…………… (153)

第五章 人才创造论：创新争雄、能力本位

——创新型人才素质与能力培养…………… (170)

第一节 一个迫在眉睫的命题——“创新”的提出…………… (171)

第二节 创新的基本范畴…………… (177)

第三节 创新型人才必备的素质…………… (181)

第四节 创新型人才发展的制约因素…………… (198)

第五节 创新能力的培养…………… (204)

第六章 人才选拔论：举天下才、创世代业

——人才发现与选拔方略…………… (215)

第一节 人才选拔：一个历史性课题…………… (215)

第二节 人才选拔的原则…………… (224)

第三节 人才选拔的形式…………… (232)

第七章 人才使用论：以用为本、服务发展

——人才使用中的辩证法…………… (249)

第一节 古今用人观概览…………… (249)

第二节 人才使用中的辩证法	(262)
第三节 人才使用方略	(283)
 第八章 人才激励论：人才至上、精神至尊	
——人才激励的出发点和归宿	(290)
第一节 人才潜能与本能	(291)
第二节 人才心理资源与生理资源开发	(298)
第三节 人才激励的途径	(308)
第四节 人才激励的长效机制建设	(317)
 第九章 人才评价论：价值导向、内涵驱动	
——人才成长与开发的源动力	(325)
第一节 强化人才评价的历史必然性	(326)
第二节 人才评价的基本理论	(334)
第三节 人才评价的基本指标	(343)
第四节 人才评价要素的设计	(349)
第五节 人才评价标准的制定	(364)
第六节 人才评价的技术	(371)
 第十章 人才维护论：聚才留才、爱才护才	
——为人才发展保驾护航	(384)
第一节 人才维护问题的提出	(384)
第二节 人才维护的重要领域	(390)
第三节 人才维护的基本途径	(406)
 参考文献	(418)
后 记	(421)

绪 论

微观人才学是人才学大系统中的一个分支，它从微观的角度研究若干人才现象的发生与发展，是人才学学科体系中一个至关重要的领域。这本《微观人才学概论》是对微观人才学的全面阐述。学习和掌握微观人才学的基本原理，首先要对微观人才学的研究背景、研究对象、理论框架和研究方法等问题进行初步了解。

第一节 微观人才学的研究背景

在人类社会发展的进程中，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，是站在历史的潮头引领社会发展、带动科技进步的旗帜。因此，人才是我国经济社会发展的第一资源。尤其是当今世界正处在大发展大变革大调整的时期，世界多极化、经济全球化深入发展，科技进步日新月异，知识经济方兴未艾，加快人才发展更是在激烈的国际竞争中赢得主动的不可动摇的战略选择。

人才现象是一个历史现象，也是一个世界现象。自古以来，世界对人才的重视与研究从未间断过。这不仅因为人才是一个现实的存在，而且因为人才是具有较高的素质，能够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。为此，世界各国纷纷制定国家人才发展战略规划，提升人才的国际竞争能力。诸如美国的“2061 计划”，俄罗斯的“振兴俄罗斯行动”，德国的“顶尖大学计划”，日本的“卓越教育计划”，新加坡的“卓越大学计划”，韩国的“21 世纪人才计划”，巴西的“国家创新法”等等，都把人才发展作为国家战略的核心目标，并举全国之力去为之奋斗。

在这种情况下，2010 年 4 月 1 日，中共中央、国务院颁布了《国家中

长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》（以下简称《人才规划纲要》），充分展示了我国决心由人才大国向人才强国转变的智慧和魄力。未来几年，我们将遵循“服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发”的人才发展指导方针，总体上实现人才资源总量稳步增长，队伍规模不断壮大；人才素质大幅度提高，结构进一步优化；人才竞争比较优势明显增强，竞争力不断提升；人才使用效能明显提高。这是一个极其宏伟的奋斗目标，也是一个任重道远的战略选择。我们将满怀信心、义无反顾地为了实现这一目标而付出不懈的努力！

宏观规划必须从微观做起，从当前做起。国家人才战略规划最终在于造就宏大的高素质的人才队伍。因此，个体的成才就成为与国家人才战略密切相关的问题，研究个体的成才已经成为国家人才战略的一个重要组成部分。

事实上，在大千世界的芸芸众生中，千百年来，成才一直是一首绚丽的诗，一个多彩的梦。古往今来，多少人为之探索、为之憧憬。有人成才了，他的理想成了诗；有人失败了，他的理想仍为梦。在发奋成才的队伍中，有人本应成才，可惜他却庸碌一生；有人本该早成才，而他却“大器晚成”；有人本可以成大才，可他却被“大材小用”……这些现象的出现，对社会是一个损失，对个人是一个不幸。对此，我们不能等到回首往事的时候只落得千古遗憾、抱恨终生。我们要告诉人们这是为什么？还要告诉人们如何避免这种人生的不幸，做到早成才、快成才、成大才，进而走出一条闪光的人生之路！

在国际人才竞争愈演愈烈的大背景下，在人才学学科建设30多年所取得的丰硕成果的基础上，在我国建设创新型国家、决心实现由人才大国向人才强国转变的雄心壮志中，微观人才学已经成为人才学研究的一个重要分支学科，它从理论、方法、实践等方面使人才学研究得到了进一步深化和细化。微观人才学的诞生与发展，是党和国家高度重视人才发展的必然结果，也是人才学理论研究和人才工作实践最新成果的结晶。

第二节 微观人才学的研究对象和内容

微观人才学是从微观的角度，研究组织内部个体的成才要素、成才过

程及其发展规律的科学。它虽然也涉及人才群体、宏观环境等问题，但主要研究对象是个体，是个体的成长成才过程、成才机制以及成才要素开发。这是微观人才学这一分支学科的基本定位和指导思想。它服务于国家人才发展的宏观规划，却从微观的人才个体发展做起；服务于国家人才长远发展，却从人才当前发展做起；服务于人才整体开发，却从人才个体开发做起。从而实现了人才的发展与使用、微观与宏观、当前与长远、个人与国家的辩证统一。

人才个体的发展是在一定的环境作用下，提高素质、不断学习（教育）、不断实践（使用）的周而复始的循环上升过程。这是人才成长与发展的最基本的规律。所以，素质、学习（教育）、实践（使用）、环境是人才发展的四大必备要素，其中学习与教育、实践与使用又是主体与客体相辅相成的两个方面。四大要素的外延构成了微观人才学研究的基本内容。

本书的理论框架遵循“人才要素—人才开发—人才使用—人才维护”的基本逻辑顺序进行安排。人才要素部分包括第一章、第二章，主要从静态的角度分析人才成长的内在与外在因素及其辩证关系，包括人才发展的内在要素，人才发展的外部环境，人才的素质结构；人才开发部分包括第三、四、五章，主要从动态的角度研究人才的教育、人才成长的环境以及人才的创新与创新能力培养；人才使用部分从第六章到第九章，主要以人才使用（人才的实践）与人才再开发为重点，为人才的内在素质转化为积极主动的创造性劳动、实现以用为本、人尽其才和人才的可持续发展提供理论和方法的支撑，包括人才发现与选拔，人才使用与再开发，人才激励机制，人才评价的理论与实践；人才维护部分集中在第十章，主要从聚才留才、爱才护才，为人才发展保驾护航的宗旨出发，阐述人才发展的生态优化问题，内容包括人才维护的范畴，人才权益保护及其基本途径，人才法规政策建设。

第三节 微观人才学的学科特征

作为人才学的一门分支学科，微观人才学有着自己鲜明的特征。



一、科学性

微观人才学立足于国际国内人才发展的最新动态，立足于我国人才强国战略和创新型国家建设的迫切需要，遵循人才发展的客观规律和必要条件，借鉴国内外人才思想和我国 30 多年来丰富的实践，形成了独立的、具有丰富内涵和外延的基本框架体系，使之具有确定的逻辑关系、相对完整的理论体系和具有可操作性的方法群。

二、前瞻性

微观人才学的研究自始至终坚持以中国特色社会主义人才思想为指导，放眼未来十年乃至更长的时间，思考国家当前与未来对人才数量和质量的需求，从人才个体发展如何适应未来社会发展需求出发，对人才的生理素质、心理素质、思想素质、思维素质、创新能力、学习能力、适应能力以及自我控制、自我开发能力等进行了明确而有针对性的论述。人的素质是在人的先天因素的基础上，经过后天实践而形成的。本书所揭示的人才素质形成与发展的规律、人才素质培养与开发的原则等对新形势下以及未来人才素质的全面提升具有重要的指导性和启发性。

三、创新性

微观人才学虽然是人才学的分支学科，但它不是 30 多年来人才学研究成果的简单罗列。它在继承的基础上从人才发展的各个阶段、各个层面展开研究，在理论上和方法上均有新的突破，体现了内容的创新和学科的发展。对于人才素质及开发，从马克思“发展一切生产力即物质生产力和精神生产力”^①的论述出发，科学界定了人才素质的内涵、构成和功能，并提炼出人才素质的五大基本特征和人才素质开发的四大原则。对于人才教

^① 马克思，恩格斯．马克思恩格斯全集：第 30 卷 [M]．人民出版社，1995：175.