



“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·国外人才发展丛书

国外人才能力标准与评价

GUOWAI RENCAI NENGLI BIAOZHUN YU PINGJIA

 中国人事科学研究院 编

方振邦 著

党建读物出版社

责任编辑：杜念峰

责任校对：钱玲娣

封面设计：创造力

国外人才能力标准与评价

GUOWAI RENCAI NENGLI BIAOZHUN YU PINGJIA

ISBN 978-7-5099-0465-5



9 787509 904657 >

定价：38.00元



国家出版基金项目
NATIONAL PUBLICATION FOUNDATION

“十二五”国家重点

人才强国研究出版工

C962

53

出版类出版类出版类

国外人才能力标准与评价

GUOWAI RENCAI NENGLI BIAOZHUN YU PINGJIA



中国人事科学研究院 编

方振邦 著

图书在版编目 (CIP) 数据

国外人才能力标准与评价 / 方振邦著; 中国人事科学研究院编. —北京: 党建读物出版社, 2014. 4

(人才强国研究出版工程. 国外人才发展丛书)

ISBN 978-7-5099-0465-7

I. ①国… II. ①方… ②中… III. ①人才-评价
IV. ①C962

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 284634 号

国外人才能力标准与评价

GUOWAI RENCAI NENGLI BIAOZHUN YU PINGJIA

中国人事科学研究院 编

方振邦 著

责任编辑: 杜念峰 责任校对: 钱玲娣 封面设计: 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 15 印张 220 千字

2014 年 4 月第 1 版 2014 年 4 月第 1 次印刷

印数: 1—3000

ISBN 978-7-5099-0465-7 定价: 38.00 元

本社版图书如有印装错误, 我社负责调换 (电话: 010-58587660)

国外人才发展丛书编委会

主 任 王晓初

副 主 任 吴 江

委 员 (按姓氏拼音排序)

韩冬雪 金判锡 蓝志勇 刘延国 刘忠群

孙建立 王重鸣 王辉耀 王满传 王英利

吴道槐 张亚力 David Zweig Denis Simon

执行编委 罗 哲 柳学智

前 言

进入新世纪，我国制定并全面实施了人才强国战略，提出到2020年，实现进入世界人才强国行列的宏伟目标。当前我国人才发展的总体水平同世界先进国家相比仍存在较大差距。为了使我国的人才工作具有国际竞争力，急需借鉴国外人才发展经验，以便为我国实施人才强国战略提供参考。为此，中国人事科学研究院和党建读物出版社合作，于2011年底开始启动国外人才发展丛书项目。

国外人才发展丛书项目坚持为我所用的原则，围绕我国实施《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》（以下简称《规划纲要》）的实际需要，选择典型国家的人才发展政策法规和创新实践，在深入分析和研究的基础上，分为专题、国别和名著三个系列，进行原汁原味地编译、翻译。

专题系列以《规划纲要》提出的人才发展体制机制为核心内容，系统介绍各国人才发展相关政策法规、创新做法和实践经验，具体包括：国际人才竞争战略、国外人才评价发现、发达国家人才流动配置以及国外高技能人才开发战略等。

国别系列以典型国家的人才发展经验为主线，每本书介绍一个国家的人才发展战略、创新政策和典型实践，具体包括：美国、加拿大、英国、德国、日本和新加坡等。

名著系列聚焦世界各国人才理论与实践研究方面的经典著作，重点关注体现人才发展一般规律的重要思想、理念和方法的

著作，具体包括：全球创新政策报告、欧洲主要国家人事管理制度等。

党的十八大提出，要形成具有国际竞争力的人才制度优势，推动我国由人才大国迈向人才强国。国外人才发展丛书项目的系列成果尝试为我国实施人才强国战略提供国外的经验借鉴，并为相关理论研究提供参考。为此，人才强国研究出版工程计划将丛书项目纳入其中，于近期陆续出版，以飨读者。

目 录

第一章 绪论	1
第一节 人才评价的背景	3
第二节 人才评价的重要意义	5
第三节 国外人才评价的特点	6
第四节 未来人才评价发展的趋势	7
第二章 职业与职位分类体系	9
第一节 职业分类体系	9
第二节 公务员职位分类体系	45
第三章 能力素质标准	60
第一节 公务员能力素质	60
第二节 高级公务员能力素质	89
第三节 专业技术人员能力素质	109
第四章 考核评价体系	125
第一节 公务员考核评价	125
第二节 高级公务员考核评价	147
第三节 专业技术人员考核评价	169
第四节 企业管理人员考核评价	179



第五章 职业资格标准	190
第一节 基本职业技能标准	190
第二节 专项职业能力考核办法	210
第六章 国外人才评价经验对我国的启示	216
第一节 国外职业分类体系对我国的启示	216
第二节 国外公务员职位分类体系对我国的启示	218
第三节 国外公务员能力素质标准对我国的启示	219
第四节 国外公务员考核评价对我国的启示	220
第五节 国外专业技术人员能力素质及考核评价制度 对我国的启示	222
第六节 国外职业资格标准对我国的启示	223
结语 依靠人才评价赢得人才竞争	225
主要参考文献	227
后 记	233

第一章

绪论

《辞海》对人才的定义是“有才能的人”。《现代汉语词典》的解释是“德才兼备的人，有某种特长的人”。这是对人才最简单的定义，人才即有才之人。人才学家叶忠海、王通讯和李新生等对人才的定义更加全面深入。例如，叶忠海在《人才学概念》讲道：“人才，是指那些在各种社会实践活动中，具有一定的专门范围，较高的技术和能力，能够以自己的创造性劳动，用知识改造自然和社会，对人类进步进行创造性劳动，在某一领域、某一行业，或某一工业上做出较大贡献的人。”王通讯认为人才是指在一定社会条件下，能以其创造性劳动，对社会发展、人类进步做出较大贡献的人。李新生在《群体人才学》中指出，人才按照一般的理解，是指那些才能高于一般人，对社会贡献大于一般的人。纵观以上的定义，我们发现除了具有一定的专业知识或专门技能之外，人才还需富有创新精神和 service 社会的意识。

《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》为适应新形势新任务要求，对人才的定义进行了新的阐释：“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、政治文明和精神文明建设，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。”该决定对人才进行了科学准确的阐释，不仅反映了人才的基本特点，同时充分吸收了人才学的研究成果，突出了对人才的专业性、创造性、社会服务意识的本质属性，对人才工作具有很强现实指导意义，有利于帮助广大人才工作者树立科学的人才观。

综合上述观点，我们发现“人才”这一概念具有以下特征：时代性和社会性、创新性、实践性、普遍性和多样性以及影响性等特点。时代性和



社会性表示人才是生活在一定社会历史条件下的人才，而不能脱离社会和时代的限制。创新性是指人才通过吸收前人的经验和成果再经过自己的创新性劳动，有所突破和创新。实践性表示人才必须参加社会劳动，接受实践的检验。普遍性和多样性则是指行行出状元，任何行业都有人才的出现。影响性是指人才可以通过自己的劳动成果来推动影响历史的进程。因此，本书中认为人才是指具有一定的专门知识或专门技能，能够进行创造性劳动并对社会做出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者，是经济社会发展的第一资源。

回顾人类文明的发展历程，人才始终是推动社会进步、促进国家繁荣、实现国泰民安的重要力量。面对当前经济快速发展、科技日新月异、知识经济蓬勃兴起的国际大环境，人才日益成为各国赢得竞争优势的关键战略选择。目前我国正处在改革发展的关键阶段，《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》明确指出，要深入贯彻落实科学发展观，全面推进经济建设、政治建设、文化建设、社会建设以及生态文明建设，全面建设小康社会，实现中华民族伟大复兴，必须大力提高国民素质，在继续发挥我国人力资源优势的同时，加快形成我国人才竞争比较优势，逐步实现由人力资源大国向人才强国的转变。因此，面对当前国际及国内形势，加强人才工作不仅十分必要，而且势在必行。

人才评价是人才工作的核心，对我国人力资源管理和开发发挥着至关重要的作用。尽管目前存在许多问题与不足，但我国的人才评价工作正在逐步走向完善与成熟，本书对于人才评价的介绍与分析正是基于这样的背景与发展需要开展的。为了确保本书的编译工作能够切实推动我国人才评价发现工作进展，为人才评价工作者所用，本书以《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》的思路为指导，从职位分类体系、能力素质标准、考核评价制度、职业资格标准等四个视角切入，对美国、英国、加拿大、澳大利亚、新加坡、日本、韩国等国家的公务员、高级公务员、专业技术人员以及企业管理人员等人才评价发现工作的法规、政策和具体做法进行详细、系统的介绍，并以忠于原文、体现特色为指导原则，期望能为我国人才评价工作者提供有益的参考，推进我国人才评价研究的发展。

第一节 人才评价的背景

人才评价是人才工作的核心和重中之重,体现了国家人才队伍建设的基本标准和战略导向,决定了国家人才队伍建设的方向和程度。概括而言,人才评价是指对人才的能力素质、行为表现、绩效结果所进行的衡量过程。其中,能力素质是指工作所需的基本技能、胜任素质和工作潜能;行为表现是指工作目标达成过程中的具体行动和态度;绩效结果是指工作最终达成的结果、创造的价值和作出的贡献。从人才类别的角度划分,人才评价包括专业技术人才评价、党政人才评价、企业经营管理人才评价等。从人才评价内容的角度划分,人才评价包括人才能力素质评价、人才绩效评价、人才行为评价等。具体而言,人才评价可以细化为职称评审、职业技能鉴定、院校职业资格认证、专项职业能力考核以及各类人才绩效评价等。目前,国际环境的发展要求和国内环境的迫切需要,都推动着人才工作的逐步深入和蓬勃发展。

1. 国际环境的发展要求

伴随知识经济和经济全球化的持续升温,先进科学技术的突飞猛进,国际竞争的日趋激烈,人才被历史的潮流不可逆转地推向了全球化竞争和合作的大舞台。国际化、竞争、合作成为各国人才共同肩负的责任和使命,也成为当今世界人才形势的基本特征。一方面,国家间的竞争归根结底是人力资源的竞争,是高素质人才的竞争和较量。可以说,能否拥有和保持一支规模宏大的高素质人才队伍,事关一国的综合国力和兴衰成败。人才评价作为人才工作的核心,能够在全球范围内有效地识别、衡量、激励和吸引高素质人才。因此,大力加强人才评价工作,不断提升人才能力素质,是我国应对日趋激烈的国际人才形势的客观要求。另一方面,人才在国际竞争中发挥竞争优势的同时,也加速了不同国家、地域、文化及组织之间的合作和交流,使得发达国家人才评价的先进方法、技术和标准得以广泛传播和推广,从而能够促进发展中国家人才能力和素质的提高。人才能力素质的提升,才是国家崛起和发展的根本动力。面对人才竞争的国



际化、合作化趋势，一些发达国家比如美国、英国、加拿大、新加坡、澳大利亚、日本、韩国，在政府部门、企业等各类组织中积极研发不同类别、不同层级人才所需的能力素质、评价标准、实施办法和管理制度，并通过法律规章的形式加以合理规范。国际的人才竞争形势对我国人才队伍的建设形成了巨大的压力，这决定了我国要以国际化的视野和先进的理念来推动人才工作的发展。因此，我国亟须在引进人才的同时，积极学习和吸纳国外人才评价的先进理念与做法，在持续科学识别、衡量、激励本国人才的基础上，不断提升本国人才的能力素质，充分发挥我国发展的人才优势。

2. 国内环境的迫切需求

“国以才立，政以才治，业以才兴。”随着我国经济社会的快速发展和改革开放的逐步深入，人才强国战略日益上升为与科教兴国战略、可持续发展战略并列的三大国家战略之一。在当前落实科学发展观和加快转变经济发展方式的新形势下，全国上下对人才工作的重视程度和推动力度达到了新的高度。《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》明确规定：要“建立以岗位职责要求为基础，以品德、能力和业绩为导向，科学化、社会化的人才评价发现机制。完善人才评价标准，克服唯学历、唯论文倾向，对人才不求全责备，注重靠实践和贡献评价人才。改进人才评价方式，拓宽人才评价渠道。把评价人才和发现人才结合起来，坚持在实践和群众中识别人才、发现人才”。同时在《中华人民共和国国民经济和社会发展的第十二个五年规划纲要》中也着重强调要大力实施人才强国战略，坚持服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发的指导方针，加强现代化建设需要的各类人才队伍建设，为加快转变经济发展方式、实现科学发展提供人才保证。

为了实现人才强国的伟大战略部署，满足国内经济社会发展对高素质人才的迫切需求，必须突出人才评价这一核心环节，加强人才评价工作，为人才的引进、培养、开发和管理树立标准，不断提升本国人才的能力素质，积极营造优秀人才脱颖而出的有利环境，促进各类人才队伍的协调发展，持续推动我国人才事业的全面发展。

第二节 人才评价的重要意义

人才工作包括人才引进、培养、开发、使用和评价等诸多环节。正确地吸引、培养、开发人才的首要前提是要做到能够科学、准确地评价人才、鉴别人才和发现人才。只有这样，才做到人尽其才、才尽其用，营造出重视人才的有利环境，真正确保优秀人才能够脱颖而出，充分激发人才的工作积极性和工作热情，提升人才管理的有效性，避免优秀的人才因为没有得到正确的评价而造成不必要的流失。概括而言，人才评价对于人才的选拔、人才的管理以及激发其工作积极性具有重要的意义，具体体现在以下三个方面：

1. 有利于人才的脱颖而出

人才评价对人才选拔具有至关重要的作用。人才评价可以为高素质的优秀人才提供脱颖而出、展现风采的有效途径和重要平台。通过采用科学、公平、合理的评价标准、评价方法和评价程序，可以使得真正优秀的人才得以充分显现出来，确保人才有能够快速上升的途径和渠道，从而为我国高素质的人才队伍提供源源不断的后备力量，不断推动我国人才队伍建设的深入和发展。

2. 有利于激发人才的工作积极性

人才评价是引导人才、激励人才的重要手段。内在动力和成就动机是驱使人们成功和不懈努力的力量之源，只有充分激发人才的工作积极性，才能使每个人才都成为自主自发努力工作和不断挑战创新的“乔布斯”。通过制定科学的人才评价体系，建立科学的评价标准，客观地评价人才的能力、表现和贡献，可以有效激发人才不断进取向上的愿望与动机，使其能够发奋努力、不断进取，自觉自愿地认真学习和工作，不断提高自身的能力素质和工作表现。

3. 有利于提高人才管理的有效性

人才评价是人才引进、培养、开发、使用的重要基础。要加强对人才这一高素质、高智商群体的有效管理，必须对人才的能力素质、行为表



现、绩效结果进行科学评价,实施对不同人才群体的分类管理,把不同人才分配到不同的组织和岗位上,做到人岗匹配,提高管理的效率和效果;同时,在对人才评价的基础上,可以准确把握不同人才的优势和不足,有针对性地对不同层次和水平的人才进行培训、开发和提升,使其能够更好地发挥潜能,节省管理成本、提高管理有效性。

第三节 国外人才评价的特点

美国、英国、加拿大、澳大利亚、日本、新加坡、韩国等国家在对人才分类的基础上,对不同人才的能力素质、评价标准、评价方法、评价程序进行了深入的研究和实践,并最终都以法律规章的形式加以规范,使人才评价工作能够得以制度化和法规化,使人才评价有章可循、有法可依。概括而言,现阶段国外人才评价的主要特点有:

1. 人才分类是基础

美国、英国、加拿大、澳大利亚、日本、新加坡、韩国等国家通过科学的人才分类,对不同人才的内涵、特征、职能进行认真分析并做出明确界定,不仅有利于了解整个国家人才队伍的建设情况,而且可以通过掌握每个人才群体的自身特点,更好、更准确地制定人才评价的方法、标准和程序,使人才评价工作更具有可行性。通常,国外人才分类主要是基于横向的职业类别和纵向的职位层级对人才进行划分。

2. 法律制度是保障

美国、英国、加拿大、澳大利亚、日本、新加坡、韩国等国家都制定了针对不同群体人才评价的规章制度,比如美国的《1978年公务员改革法》、《政府绩效和结果法案》与《政府绩效和结果修正案》,英国的《政府职业技能计划》,日本的《职业能力促进法》、《国家公务员人事评价手册》,加拿大的《关键领导能力框架》等,这些法规制度是各国在大量研究、实践和探索的基础上总结和提炼的精华,为人才评价的内容、标准、方法和程序提供了可靠的依据,保障了人才评价工作的客观、公正、权威,为人才评价工作的顺利开展提供了坚强后盾。

3. 评价内容是关键

评价内容是人才评价的关键,具有重要的导向作用,决定了人才评价的标准、方法和程序。目前,国外人才评价内容主要划分为基本技能、专业技能、心理素质和绩效结果四个类别。其中,基本技能评价主要涉及文字表达能力、数字能力等基本素质方面的评价;专业技能评价主要包含计算机应用、办公软件熟悉程度、学历以及职业要求的专业水平等专业技能方面的评价;心理测评主要包括认知能力、职业兴趣测量、人格特质测量等心理素质方面的评价;绩效评价主要包括行为表现、工作态度、价值贡献等工作结果方面的评价。

第四节 未来人才评价发展的趋势

未来我国对人才评价的需求将快速增长,对人才评价专业性、规范性、系统性的要求也会日益提高。概括而言,未来我国人才评价发展的趋势主要有以下几点:

1. 建立健全人才评价法规体系

要优化我国人才评价工作,建设高素质的人才队伍,应进一步系统学习和研究国外人才评价发现工作的法律法规、政策制度、实践经验和典型做法,在此基础上丰富我国人才评价工作的理念、创新人才评价工作的管理方法、推动人才评价工作的发展。2010年,中共中央、国务院印发了《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》,从国家发展战略的高度,对人才评价的目的、内容、原则作出了宏观指导。今后,为了进一步贯彻规划纲要的规定,应进一步细化规划要求、出台相应的管理办法和实施细则,对具体人才评价工作的开展提供详细的规定和指导。

2. 人才评价方法技术的研发和创新

先进的人才评价方法技术是推动人才评价工作发展的关键动力。引入和使用科学的人才评价方法,能有效保证我们正确地选拔人才、鉴别人才,使人才能在一个良好、健康、和谐的环境中安心工作,充分发挥他们的积极性和创造性。目前我国人才评价常用的方法技术主要包括履历分



析、笔试、面试、心理测评、情景模拟以及评价中心等，这些广泛应用的人才评价方法技术已难以满足市场上日益增长的巨大需求，未来我们亟须在引进和学习国外先进的评价方法与技术的基础上，加大自主研发和创新的力度。在实际应用中，要根据不同人才类别和职业需求的特点，对国外先进人才评价方法技术进行合理化改造，开发针对不同人才工作性质、职位要求、专业技能的评价方法和技术，增强人才评价方法技术的有效性，为人才队伍建设提供可靠依据。

3. 人才评价的职业化发展

国内对人才评价机构和人才评价专业人员的巨大需求必然催生我国人才评价的职业化发展。人才评价的职业化发展将呈现以下两个趋势。首先，是人才评价专业人员的资格认证制度的建立和完善。即对人才评价专业人员大量需求的浪潮之后，我国市场必将对评价人员的专业化水平和服务质量提出更高的要求。因此，加大对人才评价专业人员的理论培训，强化专业人员的资格认证和审查制度，加强对人才评价行业的监管力度是人才评价发展的必然趋势。其次，是独立的人才评价机构的建立。为了满足市场上大量的人才评价需求，独立、专业的人才评价机构能够突出人才评价工作的社会服务属性，提供更为科学、公正的评价结果，从而提高人才评价工作的效率和效果。因此，独立的人才评价机构将是我国人才评价职业化发展的另一趋势。