



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·人才学者自选集

人才战略：凝思与瞻望

RENCAI ZHANLÜE: NINGSI YU ZHANWANG



中国人才研究会 编

王通讯 著

党建读物出版社



国家出版基金项目
NATIONAL PUBLICATION FOUNDATION

“十二五”国家重点出版工程

人才强国研究出版工程

人才战略：凝思与瞻望

RENCAI ZHANLÜE: NINGSI YU ZHANWANG



中国人才研究会 编

王通讯 著

党建读物出版社

图书在版编目(CIP)数据

人才战略：凝思与瞻望 / 王通讯著；中国人才研究会编. —北京：党建读物出版社，2014. 11
(人才强国研究出版工程. 人才学者自选集)
ISBN 978 - 7 - 5099 - 0545 - 6

I. ①人… II. ①王…②中… III. ①人才学—中国—文集 IV. ①C964. 2 - 53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 208711 号

人才战略：凝思与瞻望

RENCAI ZHANLÜE; NINGSI YU ZHANWANG

中国人才研究会 编

王通讯 著

责任编辑：郭涛 责任校对：张学民 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 北京中科印刷有限公司印刷

710 毫米×1000 毫米 16 开本 26 印张 376 千字

2014 年 11 月第 1 版 2014 年 11 月第 1 次印刷

印数：1—3000

ISBN 978 - 7 - 5099 - 0545 - 6 定价：60.00 元

本社版图书如有印装错误，我社负责调换(电话:010-58587660)

自序

中国的人才学研究开始于20世纪改革开放初期的1979年。从那时起到现在，已经走过35年既有艰难又有奋进的不平凡的历程。

如果要划分段落的话，可以基本上划分出两个阶段。从1979年到1999年，这是21年的前一段；从2000年到2013年，这是14年的后一段。这中间正好显现出一条世纪分割线。世纪转换与阶段划分重合成了一条非常清晰的分界线。作为一个新时期中国人才学研究的积极参与者，我明显地感受到，前后两个阶段研究内容、研究方式、研究深度大不相同。归根结底，是由于一前一后两个阶段整个社会对于人才和人才问题的认识发生了巨大的转折。

前一阶段研究特别是一开始多是个体式的；后一阶段研究多是群体式的。

前一阶段研究大多是出自兴趣与爱好；后一阶段研究很多具有责任感、使命感。

前一阶段研究缺少强有力的组织领导；后一阶段研究有来自高层领导的组织部署。

前一阶段的研究成果间接缓慢作用于社会；后一阶段的研究成果直接较快作用于社会。

前一阶段研究社会存在不同认识，阻力较大；后一阶段研究顺风顺水，如今更是如火如荼，浩荡天下。

我曾经这样概括今天出现的人才研究形势：并非出自少数专家学者个体的分散的论文写作，而是在党的领导下，集中千百万人民群众的实践智慧，经过提炼总结上下反复形成的一整套的创新观点，挟

世纪变换之风云，伴思想解放之闪电，大气磅礴，横空出世。其集中表现就是两个重要文献：2003年颁布的《中共中央 国务院关于进一步加强人才工作的决定》和2010年颁布的《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》。

人类社会在经历了农业社会、工业社会之后，在21世纪进入信息社会、知识经济时代。世界各国，特别是发达国家对新世纪所依赖的战略资源的转移十分敏感，纷纷加大对人才资源与人才问题的谋划。我们国家的领导者更是审时度势，及时提出了“要研究人才战略”、“制定和实施人才战略”的正确主张。可以说，我的这本书所汇集的研究内容与我过去所写的其他文字的不同之处，便是在积极参与后一阶段研究过程中，个人所思所想的记录和对人才制度改革的一些前瞻性建议，故将书名定为《人才战略：凝思与瞻望》。

这本书大体包括了如下几个方面的内容：一是人才战略规划与实施；二是人才国际化与区域、行业人才发展；三是人才开发与能力建设；四是人才规律探讨；五是对未来人才研究应关注问题的一些新的探索。在这些板块的研究中，最重要的是我对人才战略规划的探讨。记得最早在1985年的时候，我曾经与中国科协、中国社科院的专家一起合作写过关于西部开发的人才战略，在写作过程中学习参考过李成勋教授撰写的经济社会发展战略著述，受益不少。后来，我在结合人才问题研究深入思考人才战略的过程中，逐步认识到人才战略的特点，并形成了自己的一套说法。由于各地邀请我讲课的机会不少，我就凭借各种讲台传播自己的体会。比如，针对最难讲清的“人才战略到底是什么”、“人才战略规划应该怎么写”，我总结出的认识是：人才战略像条龙，制定战略就是画条龙。这是讲人才战略规划的系统性、目的性。下面进一步展开讲，就是我的研究体会：制定人才战略规划就是画条龙。怎么画龙？不能有龙无云，战略背景就是云。不能有龙无睛，指导方针就是睛。不能有龙无腰，战略阶段就是腰。不能有龙无爪，重大工程就是爪。不能有龙无尾，检查落实就是尾。不能有龙无

鳞，保证措施就是鳞。总之，为了普及人才科学知识，让人才科学服务于科学发展，我是动了脑筋的。其他的一些观点，是围绕着这个重点而思考写作的。篇目都在，不再赘述。

在这本书即将面世的时候，回顾30多年艰难曲折的人才研究发展历程，展望未来，内心萌发出几点感受，很想与同行、同道们交流。

一是要积极发现和支持有志于人才学研究的青年学者。当前，由于国家的号召与大力支持，新的研究成果正不断涌现。特别是得到国家经费支持的组织，更可能做出新的研究成果。但是，我还是有一些自己的想法：发源于第二次世界大战之后的有国家支持的大规模组织化研究不能替代杰出个人的创新研究。二者的作用并行不悖。处理好这个关系，对人才研究的深入发展是有益的。

较之于团队式的研究，具有个性学术特征的专家学者的深入探索往往具有特殊价值。他们的观点可能与众不同，但是他们一定能够弥补集体研究的不足。我之所以如此认识问题，不仅产生于自己的成长过程，也受启发于伟大前贤的真知灼见。阿诺尔德是美国贝尔实验室的第一任研究指导，是发现三级真空管放大功能，并在无线电话发明发展上功勋卓著的科学家。他说：“我们一刻不要忘记，就最本质的意义来说，研究是个人主义的，因为只有经常注意这一点，我们才能够理解和评价研究的行为、结果和意义。”同时，他又认为，只有在个人创造性基础上的合作和组织，才能攻克大的难题，完成大的工程。我们当前尚十分缺少这样的有为学者，特别是知识面比较开阔的人才学者，值得加以倡导与支持。如今，像徐悲鸿发现齐白石、华罗庚发现陈景润的伯乐与千里马的故事太少了。有的人才学者的研究状况非常困难。如果国家在重视支持组织、团队研究形式的同时，拿出一点点经费支持他们，那么我们的理论成果一定会更多，更加丰富多彩。

二是要充分认识人才类别的多样性和人才规律的复杂性。人才现象异常复杂，人才规律不好把握。就人才类别而言，过去说三百六十行，现在说三千六百行也不行了。由于人才类别的多样性，导致人才

识别的艰难性与人才成才规律的复杂性。例如，一般讲成才不能强迫，父母更不能逼着孩子喜欢什么、学什么。但是，一个朗朗成才的实例就给这一条打上了一个疑问号？朗朗成才不是普遍规律吧？那么什么情况之下，朗朗们可以成功？我想，只有进一步深入研究朗朗现象，才能得出正确结论。而且即便得出一个结论，恐怕还会引起新的争论。我还注意到，在人的管理方面，只要你提出一个观点，准有一个反例等着你。例如，你讲“德才兼备”，曹操就讲“唯才是举”。那么，什么特殊条件下，需要和能够唯才是举呢？再如，你讲“任人唯贤”，就有人讲“任人唯亲”。缘何如此呢？原来他讲的是私营小企业的初始阶段，怎能没道理呢。又如，诸葛亮讲“以职择人则治”，德鲁克就讲，“以人择职”有时也是必要的，等等。这一切，都来源于人的多样性、人性的复杂性，以及外界条件的不断变化。所以，当我们归纳人才规律的时候，就需要特别小心。比如，毛泽东曾经在新中国成立初期讲过：“卑贱者最聪明”，当时大家感到是正确的，现在看看发达国家的那些发明家、科学家，就会感到并非如此了。能够在今天做出伟大发明创造的人，大都出身于社会中上层了。这是为什么呢？一是做出科学发现、发明已经不是当年那种知识背景了；二是科学研究的复杂性所要求的知识不是一般普通百姓所能够担当的了。高等教育的基础必须具备。

前些天我看到《北京人才参考》（北京市委组织部人力资源研究中心主办）上刊发的一篇文章，题目是《创新人才成长的张弛之道》，内容是讲两种截然不同的成才之路。一个叫屠呦呦，一个叫王澍。前者参与的是国家级大课题，大家联合攻关，她是带头人，取得了重大成果——青蒿素，挽救了上百万人的生命，2011年荣获世界最高医学奖——拉斯克奖。后者则是一个只拿到硕士学位的中国青年人，他特立独行，与众不同，毕业后不到国外镀金，一头扎进杭州一带的工地上，十年磨一剑，读的都是非建筑方面的闲书，却一举获得世界最佳建筑奖——普利兹克奖。前者绝对依靠的是集体力量，后者绝对依靠

的是个人灵性。前者绝对紧张攻关，后者绝对自得其乐。可见，第二次世界大战以后形成的国家加大投资，以大规模大项目集体化的模式推进人才队伍建设，不一定适合后一类人才培养。他们之间行业差异很大，领域根本不同。所以，从某个行业出发总结出的成才规律不能随意称之为处处适用的普遍规律。爱因斯坦说过，人类一思考，上帝就发笑。在纷繁复杂的人才规律面前，人才研究者更多需要的是必要的谦恭，而绝非盲目的自信。

三是需要对人才规律进行进一步的细化研究，并且双向延伸。最近中央领导同志十分重视人才成长规律问题的研究，并树立典型，取得了一定研究成果。中国航天集团的育才经验确实很有价值，值得在类似的行业产业推广。但是，我认为，到目前为止，我们对人才规律的研究，还是很全面很不系统的。应该着力集中力量切实抓好。

所谓进一步细化，我所讲的是进一步把研究领域细化。比如，我们不能笼统地讲人才规律，而要讲人才成长规律、人才发现规律、人才培养规律、人才使用规律、人才管理规律，等等。而且先分门别类，再归纳概括。在这方面有位领导同志提到过王梓坤教授。他是中国科学院院士，也曾经是我们中国人才研究会的副会长，现在年事已高。虽说廉颇老矣，但是尚能教导。他的研究成果对正在成长的大学生是十分有价值的。他的《科学发现纵横谈》与《莺啼梦晓——科研方法与成才之路》应该是最好的成才教科书，可惜没有得到过充分的重视与宣传。现在的报刊上不时也能见到一些有关人才规律的文章，大多失之过宽过泛，不够聚焦，故难以把握应用。

所谓双向延伸，我要讲的是人才研究的触角需要向前向后双向推演。因为人才之成长，前面还有个人才素质问题，人才素质前面还有个遗传问题。当年最早重视人才研究的清华大学潘光旦教授，就是从遗传学入手探讨人才问题的。新中国成立后缺少了具有如此眼光的大学者，当然也与遗传学一度遭受打压有关。今天，据我所知，只有内蒙古师范大学马克思主义教研室的王志义教授关心此事，但是困难重

重。向后的推演，我指的是要加强对老年人才的研究。之所以提出这个问题，是因为我们国家乃至不少发达国家都进入了老龄化社会，高龄人才日益增多。这部分人才看似离开了社会主流，其实状态各有相同。一些身体尚好的教授学者，不仅思维活跃，而且还在发挥着重要作用。研究老年人才学正是他们的长处，可惜无人组织，自生自灭。如何把老年人才的正能量释放出来，还是一个有待解决的问题。

2009年11月9日，回顾人才研究走过的30年历程，我曾写过一首诗，题目为《感怀》。那诗说：“此生原来为人才，立雪程门温戒斋。中外著作堪历练，古今义理广移栽。绿杀青了方离案，青胜蓝兮尽入怀。丽日长天路途远，闲云舒卷慰将来。”

一部世界历史告诉人们，很多人投入一辈子心血所研究的东西很可能最终得不到社会承认，甚至招来无辜的祸患。我们这代人，生逢其时地遇上了改革开放大好时代。我们不仅能够把自己所研究的知识奉献给社会，而且得到社会的肯定。我常拿这种想法来激励自己和我的学生、同道，更加努力地学习、思考，争取在今后的研究中能够把话讲得更到位一些。一言以蔽之，写出深度，讲出新意。

王通讯于北京海棠在望书屋

2014年10月6日

目 录

自 序	(1)
-----------	-------

一、人才战略规划与实施

解读《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》	(3)
人才战略规划的目标定位	(14)
人才战略的制定与实施	(26)
人才高地建设的理论与途径	(32)
人才高地建设的智慧	(38)
从人才发现到人才战略	
——纪念改革开放与人才学研究 30 周年	(43)
论人才发展以用为本	(51)
人才如何做到高端引领	(55)
关于人才发展的新观察	(60)
解放人才与变革社会价值观	(66)
人才理论的高层次系统创新	(70)

二、人才国际化与区域、行业人才发展

人才国际化与区域人才发展	(77)
对北京建设世界城市的几点人才战略思考	(88)
世界城市与容才胸怀	(98)
经济增长趋缓与人力资源工作	(102)

产业结构优化升级中的人才对策	(111)
人才资源共享论	(122)
时代呼唤文化创意产业人才	(130)
对社会工作人才的几点认识	(146)
人才管理改革试验区建设面临的几个问题	(154)

三、人才开发与能力建设

人才开发的四个公式	(161)
创新型人才的培养与管理	(164)
论区域人才资源的科学开发	(174)
科学发展观与人力资源能力建设	(182)
能力素质模型及其在中国的应用发展	
——兼论云南电网公司供电系统能力模型及行为评价标准	(200)
能力素质模型“落地方法”的有效探索	
——云南电网公司供电系统应用能力模型的实际经验	(213)
创新能力开发的理论与方法	(222)
从人事管理到人力资源管理与开发	(236)
考核：现代人力资源管理的核心	(252)
团队建设的理论与方法	(267)
领导能力与领导艺术	(286)
人才素质测评的历史、原理与方法	(299)
建设“心灵手巧的国家”	(310)

四、人才规律探讨

才能萌发的关键期理论	(315)
人才最佳创造年龄规律	(319)
人才发现的理论、途径与屏障	(324)

两仪四象论成才	(331)
人才出现的共生效应	(338)
十年磨一剑	
——科研创新人才成长的周期律	(344)
遵循系统培养人才的开发规律	(347)
探索秘书成才规律	(350)
要重视青年人才成长规律的研究	(354)
论怪才	(358)

五、面向未来的人才研究新开拓

人才也有“生态位”	(363)
人才发展应有“生态门槛”	(366)
“后发赶超”与人才积累	(370)
咖啡屋与人才知识创新	(373)
“第四资本”论	(377)
科技创新人才培养的三大模式	(380)
令人深思的人才“逆淘汰”现象	(384)
人才使用中的对数定律	(387)
榫卯结构与帅才培养	(390)
大数据与人才管理升级	(393)
建设人才好制度	(396)
“人才好制度”从哪儿来	(399)
后 记	(402)



一、人才战略规划与实施

解读《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》

《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》）是我国第一个中长期人才发展规划，是当前和今后一个时期全国人才工作的指导性文件。制定并实施《人才规划纲要》，是贯彻落实科学发展观、更好实施人才强国战略的重大举措，是在激烈的国际竞争中赢得主动的战略选择，对于加快我国经济发展方式转变、全面建设小康社会，具有重大意义。

一、《人才规划纲要》出台背景

毋庸置疑，《人才规划纲要》的出台具有深刻的时代背景。

从国际看，世界进入知识经济时代，人才资源争夺空前激烈，很多国家都在制定人才战略，以保持竞争优势。翻开世界历史，9世纪以前，诸多国家走富国强兵之路，无不源自于海军，认为制海权很重要，哪个国家拥有了制海权，就能成为世界霸主，比如荷兰、葡萄牙等；进入20世纪以后航空业发展，有了空军，制空权就显得尤其重要，有人说谁拥有了制空权谁就能控制世界；到了今天，智力资源成了第一资源，有学者说，谁拥有了一流的人才，谁就能掌握主动权。可以说，拥有一流的大脑，争夺制脑权已经成为各国的未来战略之一。

从国内看，我国计划在2020年建成“创新型国家”、实现全面建设小康社会的奋斗目标，要求有高素质人才资源作为保证。“创新型国家”应具有四个特点：具有较高的创新资源综合投入能力，具有较高的知识创造能力，具有较高的知识扩散与应用能力，具有较高的创新活动影响表现能力。这些特点都是以人才为背景的。根据“欧盟创新记分牌”，他们用

12个评价指标，如创新动力（科学与工程毕业生占全部大学毕业生的百分比、劳动者受过高等教育人数的份额、百万人口中研究人员的人数等）、知识创造、创新应用、知识产权来计分衡量世界主要国家的创新能力。2006年，增加了一个全球创新部分，计算出中国属于创新落后型国家，显示出中国在创新体系上需要进行实质性的改善。

从历史看，我们这一代人肩负着民族复兴的伟大重任。英国学者安格斯·麦迪森在《中国经济的长期表现》中研究描述了千年以来中国经济的发展曲线。从1952年到2003年，中国的GDP，从占世界比重的5.2%上升到15.1%，已经成为仅次于美国的最大经济体。纵观历史，1820年（清嘉庆二十五年）也就是鸦片战争前中国GDP大约占到世界总量的1/3。从那时开始到1952年，中国GDP占世界比重处于日益下降地位。新中国成立之后开始上升，1978年之后大幅上升，中华民族正前进在民族复兴的伟大征途上。按照麦迪森的计算，我国经济总量超过美国已经为期不远。这是中国人民自孙中山以来所追求的梦想。

从现实看，中国实现跨越式发展确实存在着千载难逢的大好时机，因为目前国际局势和平发展是主线；国内社会稳定，经济繁荣，尤其是教育事业发展迅速，这些都有利于加快人才培养，促进经济社会又好又快发展。

二、《人才规划纲要》之24字方针解读

《人才规划纲要》对人才工作指导方针的表述用了24个字：服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发。应该说这是一个完整的体系，不能割裂开来：服务发展是方向，人才优先是布局，以用为本是重点，创新机制是保证，高端引领是抓手，整体开发是根基。比起长篇累牍的描述，这24字是对战略方针的凝练概括，便于记忆、贯彻。各地在制定相应的地方人才规划时都应该学习这种方法，写出有特色的战略规划。同时，要注意克服雷同化与一般化的倾向，防止有龙无睛，也就是人才规划没有自己的方针，没有自己的特色。如果说人才战略规划像条龙，那么制定人才战略规划就是画条龙。一般情况下，我们应该怎么画出

这条龙？最好是活灵活现、破壁欲出。这需要哪些条件呢？

不能有龙无云，战略背景就是云。

不能有龙无睛，指导方针就是睛。

不能有龙无腰，战略阶段就是腰。

不能有龙无爪，战略工程就是爪。

不能有龙无尾，检查落实就是尾。

不能有龙无鳞，保证措施就是鳞。

这是我的经验之谈，这里我就不再详加解释了，仅供大家参考。

三、怎样理解“人才优先”

可以说，“人才优先”是《人才规划纲要》中最耀眼的一句话。人才优先指的是确立人才优先发展的战略布局，包括人才资源优先开发，人才结构优先调整，人才资本优先积累，人才制度优先创新。有些人不理解为什么要人才优先，其实人才优先并不是今天才有的，人才优先是历史的真实，是有成功案例可循的。

首先，从人类社会的实际发展历程看，勇于创新的人才总是先行发展，才带动了后继者的发展。哈耶克在《自由秩序原理》一书中说：“社会进步要依靠创新，而新知识及其裨益只能逐步地传播和获得，大众愿望的实现也始终取决于少数人先行获致新知识，并先行获享由此新知识产生的助益。”“重大的发展多半只是展开了广阔的前景，因此人们还必须通过长时间的进一步努力，才能使新的知识为一般大众所享用。或者说，必须经过调查、选择、组合及改进的长期过程，新知识方能得到充分使用。这意味着，始终有人在他人尚未获益新成就之前便已从中获益了。”

其次，在20世纪的世界历史上，曾经出现过三次令人瞩目的成功追赶。那就是1900年美国对英国的赶超，1950年日本对美国的追赶，1960年韩国对欧洲的追赶。这在当时，都被认为是不可能的事情，但他们都成功了。后来学者们研究发现，这三个国家有一个共同特点，那就是都采取了“人才优先”的战略决策。这里讲的“人才优先”专指追赶国对本国人才开发的优先投资与超前投资。大体而言，当追赶国人均GDP相当于