

全国高校人才学课程系列教材

人才战略的制定与实施

RENCAI ZHANLUE DE ZHIDING YU SHISHI

刘文川 主编



中国人事出版社



中国劳动社会保障出版社

全国高等院校工商管理专业规划教材

人才战略的制定与实施

THE FORMULATION AND IMPLEMENTATION OF TALENT STRATEGY

第2版 王健



中国石化出版社



中国石化出版社

国家重点学科劳动经济学、
人力资源开发与人才发展博士点 共同支持开发

人才战略的制定与实施

刘文川 主编

中国人事出版社

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

人才战略的制定与实施/刘文川主编. —北京: 中国人事出版社: 中国劳动社会保障出版社, 2012

ISBN 978-7-5129-0430-9

I. ①人… II. ①刘… III. ①人才-发展战略-研究-中国 IV. ①C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 000760 号

中国人事出版社
中国劳动社会保障出版社 出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

*

中国铁道出版社印刷厂印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 15.5 印张 229 千字

2013 年 1 月第 1 版 2013 年 1 月第 1 次印刷

定价: 39.00 元

读者服务部电话: (010) 64929211/64921644/84643933

发行部电话: (010) 64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错, 请与本社联系调换: (010) 80497374

我社将与版权执法机关配合, 大力打击盗印、销售和使用盗版图书活动, 敬请广大读者协助举报, 经查实将给予举报者重奖。

举报电话: (010) 64954652

■ 教材编写委员会 ■

主 任：王通讯 人才学的主要开拓者和奠基人之一、研究员、博士生导师、中国人事科学研究院原院长

副主任：杨河清 经济学博士、首都经济贸易大学学术委员会副主任、劳动经济学院原院长、教授、博士生导师、中国人力资源开发研究会副会长、中国劳动学会副会长

成 员：萧鸣政 经济学博士、北京大学人力资源开发与管理研究中心主任、北京大学政府管理学院行政管理系主任、教授、博士生导师

刘 昕 经济学博士、中国人民大学公共管理学院院长助理、教授、博士生导师

徐 斌 经济学博士、首都经济贸易大学人才系主任、人力资源开发中心副主任、教授

陈小平 管理学博士、首都经济贸易大学副教授

张文春 中国人力资源和社会保障出版集团副编审

■ 总序一 ■

进入新世纪之后，人才学研究迎来了蓬勃发展的春天。这主要得力于时代的变迁，人才资源在经济社会发展中战略意义的凸显，特别是党中央国务院对人才资源与人才问题的高度重视。2003年12月全国第一次人才工作会议召开，颁布《中共中央 国务院关于进一步加强人才工作的决定》，2010年5月全国第二次人才工作会议召开，颁布《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》，这两次重要会议为全国人民绘制了人才强国的宏伟蓝图，激励全国人民为建设人才资源强国，实现中华民族伟大复兴而努力奋斗。

在这样一种形势下，如何将人才学知识普及开来，探索下去就成为一件重要而急迫的事情。中央领导同志对这个问题非常重视，多次发表讲话，部署工作，指出要重视人才理论研究，要以科学人才观指导人才工作，要加强人才学学科和研究机构建设。中央领导还指出，目前的人才理论研究，已经严重落后于实践，要鼓励理论创新、政策创新。中央领导还对人才学的学科体系建设进行了谋划，认为人才学应该包括宏观人才学、微观人才学、人才学通论等。这些重要指示对当前人才理论研究向哪里发展以及如何发展指明了方向。

以杨河清教授为领军者的首都经济贸易大学的人才研究队伍，积极响应中央号召，很快开始了新世纪高校人才学教材的编写工作。目前已经编出全国第一套人才学课程系列教材有《人才战略的制定与实施》《人才素质测评理论与实务》《人才考核体系与激励策略》《人才保障与服务》《人才开发概论》

五种。今后，还会有更多的成果奉献给急需这些成果的青年学生与广大读者。可以说，这是在全国高校行动快、带了头的一件好事，值得肯定与鼓励。

值得特别注意的是，这些教材较之于 20 世纪 80 年代的人才学教科书在学科建设方面突出了研究方法的创新，从而推动了教学内容的进一步深化。以人才战略研究为例，以往的研究大都属于定性研究，定量研究不多。这套教材的编写，把定量化实证研究方法引入教材内容，采用了 SPSS 和 AMOS 等现代统计分析软件，运用了探索性因子分析、验证性因子分析、结构方程模型分析、描述统计分析等方法验证了研究假设，构建了中国人才发展战略模型，推进了人才发展战略量化理论的研究，做到了人才研究的与时俱进。

人才学研究在中国虽说已经有了 30 年的历史，但是这个学科的理论体系到底是怎样的，谁也没有给出过定论，因为它本身就是一个开发发展的体系。我个人认为，以世纪之交为界线，国内人才学研究可以大致划分为两个不同的阶段。前 20 年，主要是学者个体进行的，后 10 年则是在组织领导下进行的；前 20 年，结合实际不够紧，后 10 年大量结合实际工作；前 20 年创新层次较低，后 10 年创新层次大幅上升，属于高层次系统创新。前不久经国家标准化管理委员会批准，人才学已经从三级学科上升为二级学科，这就为人才学教学科研队伍建设以及高校招收本科生、研究生创造了十分有利的前提条件。社会需要与领导重视已经成为人才学快速发展与深入发展的强大动力。这一套高校人才学丛书较好地反映了当前全国人才学研究水平，是一套具有开拓意义的新世纪人才学研究成果。可以肯定，它对下一步高校广泛开展人才学教学与科研，具有示范价值与推动作用。而且我相信，紧随其后，还会有更多的高校人才学教材陆续面世。

一门新学科有没有生命力，关键是它能不能满足社会需求，以及能不能满足不断发展的社会需求。而要做到这一点，关键就在持续创新。这就对丛书的编著者提出了更高的期望。期望能够列出若干条，我认为最重要的就是人才学概念、人才学概念群、人才学学科规律体系表述的创新。

众所周知，人才学属于一门综合性的社会科学学科，它所涉及的学科较多，写出高水平著作有一定的难度。这就要提升概括能力、归纳能力、综合能力、跃迁能力。在世界上，国外已经有了人力资源学说，发达国家高校的人力资源教科书也到处可见，因此，怎样写出具有中国特色的人才学专著还

确实是一件不大容易的事。创新不能凭空，出路在于实践。要想提高人才学学术水准，我认为可行的办法只有一个，那就是立足中国现实，一手伸向国外，一手伸向历史。前些年，不少高校开设人力资源课，也取得一定成绩，但是那是西方的体系，学习的目的全在于结合中国国情，如果不是这样，学了也难用。我已经注意到，这些年来，国内研究人才学的众多学者为国内人才流动、人才市场建设、人才战略制定、人才队伍建设出了不少力。究其原因，就是人才学研究与国家实际情况结合较紧，不少研究成果用得上。有句古诗说“蜂蝶纷纷过墙去，疑是春色在邻家”。我们完全没有必要认为，所有的好东西都在国外，所以言必称国外。我们完全有信心建立我们中国特色、中国气派的人才理论。道理不在别处，就在于当前发生在中国大地的有史以来最壮观的关于人力资源、人才资源的伟大变革，我们是参与者、亲历者、改革者、感悟者，我们完全有能力把自己的经验总结好，上升为系统的、理性的、完整的、生动的认识。

学习、使用这套教科书的更多的是年青一代。年轻人的任务不仅要继承，还要创新。要思考教科书里哪些内容讲对了，哪些内容还值得改进。只有以这种态度读书学习才是真正的读书学习。改革开放时代丰富多彩、热气腾腾的人才实践是比任何教科书都伟大的无字教科书。所有的理论都是在社会实践的检验中不断产生并日益走向成熟的。我期待着有更多的年轻人加入到人才学研究的队伍中来，把发轫于中国的人才学研究继续推向前进。



中国人才研究会学术委员会主任

2012. 9. 12

■ 总序二 ■

人才学是以人才管理与开发为研究对象，综合经济学、人口学、人力资源管理学、组织行为学、社会学等学科而形成的一门交叉新兴学科。在宏观层面上，它主要研究人才思想、人才战略规划、人才聚集与开发等内容；在中观与微观层面上，则主要研究人才胜任力模型、测评、开发、培训、选拔任用、激励和人才成长的规律及其在人才发展实践中的应用。人才学研究的核心目标是，在人才学理论指导下，通过人才管理与开发一系列活动，做到人才的最佳匹配，挖掘人才的最大潜能，创造人才绩效最大化，提升人才竞争力，最终提升组织绩效和竞争力。

1979年10月新华社发表了《社会科学园地里一株新苗破土而出，人才学引起学术界的重视》的报道，这标志着中国人才学的诞生，并开始了人才学的创建。1992年，新兴的人才学被国家承认，作为三级学科列入《学科分类与代码》（中华人民共和国国家标准），学科代码：630.5520。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。

改革开放至今，中国人才学发展取得了一定成绩。步入21世纪之后，中国人才学发展加快了步伐。2003年12月，我国召开了第一次全国人才工作会议，对人才学发展进行了重要部署。2010年5月，第二次全国人才工作会议在北京召开，《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》出台，这标志着我国的人才学科建设开创了全新局面。

在历数中国人才学发展成绩的同时，也意味着中国人才学发展面临着一定挑战或者不足，尤其是在理论研究方面显得滞后于实践工作进程，主要表现为：

第一，量化的实证性理论研究成果较少。由于历史的原因，我国社会科学领域的部分学者擅长于定性的规范研究，对量化的实证性的研究较少，在人才学科领域也不例外。因此，我国人才学领域的研究成果中，量化的实证性理论研究成果还需要进一步加强。

第二，系统化的理论研究成果不多。由于人才学是一门交叉新兴学科，目前在全国各个高校中，只有首都经济贸易大学刚刚于2011年成功申请人才学的硕士点和博士点，因此，在该领域缺乏足够的研究专家团队，且系统化的理论研究成果不多见。

第三，实践工作者缺乏科学的系列丛书的理论指导。在中国的实践领域，人才管理与开发的重要性逐渐凸显。但是他们普遍反映，在实践工作中，缺乏系列的丛书的理论指导，希望能为他们提供科学的理论依据，促进人才工作科学化、规范化、系统化发展。

为了满足社会需求，我们特精心策划、组织一批本领域的专家、学者撰写这套书。我们提出了建设国际一流人才学精品丛书的目标，既鼓舞人心，又任重道远。为此，我们组成了教材编写委员会，主要为作者服务，同时，我们充分利用国内相关平台和人才优势，将这项工作不断向纵深推进。

这套书的主要创新点在于：一是在理论上，采取规范研究和实证研究相结合的方法，对中国人才管理与开发进行量化的实证研究，比较系统地构建了中国人才管理与开发框架体系，丰富了人才学理论体系；二是在实践上，提出了人才学管理与开发实践的相关技术方法，对如何提升中国人才绩效进行了科学设计，为各类组织进行人才管理与开发实践提供了全新的管理思路与技术方法。

本套书对于认识中国人才成长的规律，解决目前中国人才发展中的现实问题，促进地区经济的持续、健康发展具有指导意义，对于丰富人才学研究具有重要的价值。同时本套丛书也可以作为各类组织制定人才管理制度的重要参考。

这套书的出版，得到相关领导的高度重视，得到有关单位的鼎力相助，

得到相关高校和研究机构专家、学者的指导，得到社会热心人士的积极响应，得到中国人力资源和社会保障出版集团的大力支持。在此一并表示诚挚的敬意和衷心的感谢。

文章千古事，得失寸心知。尽管编委会和各专著的作者、编辑与审订者做出了很大努力，但由于水平所限，这套书仍会有不少缺点和不足。好在该丛书将会继续编辑下去，仍然有不断改进和提高的机会。错误和漏洞，敬请读者予以指正。同时，也希望有更多的有识之士加入到人才学研究中来，为中国人才学发展奉献聪明才智。如果说探索是一种乐趣，那么，在探索的路上做一块不起眼的铺路石则是一种幸运，也是我们的共同心愿。



中国人力资源开发研究会副会长

中国劳动学会副会长

首都经济贸易大学学术委员会副主任

2012年9月于京南花乡

● 第一章 人才战略概述	(1)
第一节 人才	(1)
第二节 战略	(12)
第三节 人才战略	(18)
● 第二章 人才战略环境分析	(27)
第一节 战略分析方法简述	(28)
第二节 制定人才战略的外部环境分析	(42)
第三节 制定人才战略的内部环境分析	(44)
● 第三章 人才战略的制定	(53)
第一节 人才战略制定的原则与前提	(54)
第二节 人才供求预测	(56)
第三节 人才战略方案的制定与设计	(71)
● 第四章 人才战略的实施与控制	(80)
第一节 人才战略的实施	(84)
第二节 人才战略的控制与评估	(92)
第三节 人才战略实施需注意的问题及建议	(101)
● 第五章 国家人才战略	(108)
第一节 人才强国战略的提出	(109)
第二节 人才强国战略的内容和意义	(114)
第三节 人才强国战略的实施	(119)

● 第六章 区域人才战略	(130)
第一节 区域人才战略概述	(131)
第二节 区域人才战略实施	(136)
第三节 区域人才战略实践	(145)
● 第七章 企业人才战略	(155)
第一节 企业人才战略概述	(157)
第二节 相关理论在企业人才战略中的应用	(165)
第三节 企业人才战略制定与实施的注意事项	(184)
● 第八章 典型国家的人才战略及启示	(192)
第一节 美国人才战略	(193)
第二节 日本人才战略	(200)
第三节 部分老牌及新兴资本主义国家的人才战略	(206)
第四节 印度人才战略	(215)
第五节 国外人才战略对我国的启示	(219)
编辑说明	(224)
后记	(227)
参考文献	(228)
参考网页链接	(231)
参考期刊	(232)

第一章 人才战略概述

本章教学目标

熟练掌握人才、战略以及人才战略的含义；了解人才的分类以及特征；了解战略的起源；充分认识和掌握战略性的人才观的重要性。

【导入案例】

“为政之要，唯在得人。”

“君子用人如器，各取所长。古之致治者，岂借才于异代乎？正患己，不能识，安能诬一世之人哉？”

“国之匡辅，必待忠良，任使得人，天下自治。”

“黄金累千，岂如多士之隆，一贤之重。”

“王者需为官择人，不可造次即用，用得正人，为善者皆劝；误用恶人，不善者竟进。”

“太平之时，必须才行兼备，始可任用。”

“人之行能，不能兼备，舍短取长，然后为美。”

摘自《群书治要考译》

第一节 人才

一、人才概念的起源和发展

人才问题是一个古老而常新的话题，一直深受各国政治家、经济学家关注。人才，影响事业成败，关系国家兴衰。邓小平同志曾经谈道：“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。一个十亿人口的大国，教育搞上去了，人才资源的巨大优势是

任何国家比不了的。”无独有偶，美国诺贝尔经济学奖获得者西奥多·舒尔茨也指出：“人是国家财富的一个重要部分，用劳动对产出的贡献来计量，人类的生产能力目前比其他一切形态的资本总和还要大得多。”

人才学是一门新兴的学科，但是中国对人才的研究却有着悠久的历史，关于人才的论述遍见于经史子集，研究内容十分丰富。

（一）中国古代的人才思想

中国人才思想内容丰富，源远流长。从先秦诸子到近代思想家，无数前辈都对人才概念发表过精辟的论述。

“人才”一词，最早出现在《诗经·小雅》注中：“菁菁者莪，乐有才也。君子能长育人才，则天下喜乐之矣。”这首诗是用生长茂盛的植物来比喻人才的茁壮成长，期望人才能够成为天下人民喜爱的有用之才，《诗经》也是我国历史上最早谈论人才的一部著作。

在原始社会末期，我国出现了尧、舜、禹的禅让制，这开辟了选贤举能的先河，是我国早期人才思想的萌芽。春秋战国时期是我国人才初步发展的阶段。春秋时期，诸侯争霸，各诸侯国为了自己的生存和发展，都大力网罗人才为己所用，同时形成了历史上著名的“百家争鸣”。他们强调人才的重要作用，并推动了人才问题的研究和人才思想的发展。在诸子百家的思想中，最具代表性的就是孔子，他对人才的重要性、人才标准、人才选拔、人才考核、人才培养以及人才成功方法都有研究。他明确提出了“为政在人、人存政举”的人才价值论。孟子继承和发展了孔子的思想，并深入研究了人才的成长方面。同时，先秦诸子把人才分为不同的层次，孙武说：“将者，智、信、仁、勇、严也。”所谓将，就是人才，要具备智慧、诚信、仁德、勇敢、严明五个方面的素质。尽管先秦诸子对人才的态度不尽相同，但都肯定和承认了人才在社会发展中的积极作用。

三国时期的刘劭所著的《人物志》是我国历史上第一部人才学理论专著，全书3卷12篇，系统化研究了人才作用、成才原理、人才标准及分类、人才结构、人才鉴别和人才任用等问题。在书中，他坚持“德才兼备、聪明平淡”的人才标准，并对人才进行总结归类，把人才分为两个大类：英才和雄才，“英可以为相，雄可以为将”。魏晋南北朝时期，人才的标准则主要是凭人的品行评定。隋唐时期，我国的人才理论和人才实践都有了重大突破。运用科



举制度来选拔人才，从根本上促进了人才思想的发展，是我国人才发展史上的一个里程碑。

唐太宗李世民高度重视人才问题。他对人才问题有颇多的研究，提出了系统的人才思想和政策。他强调人才的重要性，认为“为政之要，唯在得人，用非其才，必难致治”。唐代大文豪韩愈在《进学解》中训诲学生说：“业精于勤，荒于嬉；行成于思，毁于随。”他把业务和德行相提并论，认为人才是治国之本，是君王的股肱，人才得失直接关系到国家的兴衰存亡。

明清时期，我国的人才思想得到一定的发展，突出表现在自然科学人才越来越受到国家的重视。

虽然在古代人才就很受重视，但是中国历史进程中所提到的人才多数指政治人才，存在很大的狭隘性，并不能全面科学地促进人才思想的丰富和发展。

（二）中国近代人才思想的发展

自1840年鸦片战争后，西方资本主义列强入侵中国，从政治上、经济上压迫中国，使中国彻底沦为半殖民地半封建社会。为了拯救民族存亡，一些受西方民主思想影响的政治家、思想家纷纷提出人才问题，逐渐逾越封建正统儒学，形成了经世致用的大人才观。他们赋予人才概念新的含义。一是提出了“广智论”的大人才观。所谓广智，就是开发民智，广泛培养人才。“广智论”者认为，人才不是几个英雄豪杰，而是多数的人才。康有为认为，“兴学校”是“开民智”培养人才的主要手段。二是提出了服务人民的人才道德和作用评价标准。孙中山先生在《三民主义》中提出：“聪明才力愈大者，当尽其能力而服千万人之务，造千万人之福。”这就把人才道德及贡献评价标准科学化、明确化。

蔡元培是我国近代历史上卓有建树的思想家、教育家。他的人才思想中最突出的有两点：一是重视通过发展教育来培养人才。他所认为的人才内容非常广泛，并不单单指科技人才或者政治人才，还包括社会科学人才、文学人才、艺术人才等。他在担任北京大学校长期间，推崇学术流派百家争鸣，兼容并包。这丰富了我国人才的种类，为各种人才的培养奠定了基础。二是他对人才的选拔不拘一格，也不求全责备。这不仅丰富了人才的标准，而且在一定程度上促进了我国人才观念的改变。

新中国成立后，以毛泽东同志为代表的第一代中央领导集体很重视人才的作用。毛泽东同志指出：“一切知识分子，只要是在为人民服务的工作中卓有成绩的，应受到尊重，把他们看做是国家和社会的宝贵财富。”他还用通俗易懂的语言说：“人才不在天上，人才在人民群众中，在中国人民中间到处有诸葛亮。”正是把这种唯物辩证法的实践观应用于人才的培养、选拔和使用上，才造就了新中国大批的优秀人才。

改革开放以来，在我国经济获得迅速发展，综合国力逐步增强，人民生活水平得到明显改善提高的过程中，邓小平同志深刻地认识到人才的重要性。首先，邓小平同志充分强调人才的战略地位，他在南巡讲话中说：“中国的事情能不能办好，社会主义和改革开放能不能坚持，经济能不能快一点发展起来，国家能不能长治久安，从一定意义上说，关键在人。”并且他进一步提出“尊重知识，尊重人才”的科学观点，这在全社会有利于形成人才成长的良好环境。其次，邓小平同志提出，评价人才的主要标准为是否能为人民造福，是否能够发展社会生产力，是否能为现代化建设事业作出积极贡献。同时，他认为选拔人才与使用人才都要解放思想，要打破论资排辈、求全责备等习惯做法，尤其是要大胆破格起用年轻优秀人才。1982年邓小平同志又强调指出：“人才，只有大胆使用，才能培养出来。对那些真正有本事的人，要放手提拔，在工资级别上破格提高。招聘也是个方法。我们要开一条路出来，让有才能的人很快成长，不要老是把人才卡住。人才不断涌现，我们的事业才有希望。”正是在这一人才观的指导下，改革开放以来我国培养了大批的各级各类人才，他们在改革开放和社会主义现代化建设中发挥了巨大的作用，使我国的综合国力显著增强，人民生活水平有了大幅度提高。

（三）西方人才思想

19世纪初，当时很有代表性的资本主义经济学家李嘉图曾经提出，“人是微不足道的，产品就是一切”。尽管后来科学技术迅猛发展，资本主义国家生产效率大幅提高，但把人单纯作为资本家创造利润的机器的看法一直占据主流地位。

直至马克思主义产生，人们对人的本质的看法才开始发生改变。马克思认为，“人的本质”是社会关系的总和，任何一个人都是“社会的人”，只有当他成为社会所需要的人，即人才时，才能对社会的发展更加有意义。“社会