

ZHANLUE rencaixue

0021133

ZHONGGUO ZHANWANGCHUBANSHE

战略人才学

主编 赵心培

中国展望出版社

战略人才学

赵心培 栾早春 吴鹏 著

中国展望出版社

1987年·北京



2 022 9285 7

战略人才学

赵心培 主编

中国林业出版社出版

(北京西城区太平桥大街4号)

东北林业大学印刷厂印刷

新华书店北京发行所发行

开本787×1092毫米1/32 9.75印张

202千字 1987年7月 北京第1版

第1次印刷 印数 1—10,000册

ISBN 7-5050-0085-3/C·5

统一书号: 3271·060 定价: 2.10元

前言

近几十年来，尤其是第二次世界大战结束以来，在全球范围内，由于政治、经济、军事格局的演变与新技术革命的兴起，使世界步入了新的竞争时代。在世界的每一角落，政治上的争斗，经济上的较量，军事上的对抗，思想上的渗透，文化上的影响，科学上的挑战，无时无刻不在进行。而这一切竞争的实质，归根结底是人才的竞争。面对如此严峻的现实，逃避、退让、漠视、惊恐都无济于事，只有振奋精神，迎接挑战。对于我们来说，要想在竞争中立于不败之地，不仅要対关系人类命运的战略问题有清醒而科学的认识，从而制订出正确的对策；而且要求我们必须尽快开发出一支具有战略头脑和眼光，能够驾驭世界发展进程和我国发展方向的战略人才大军。这后一点，恐怕应该说是我们赖以制胜的法宝和关键。

社会需要，为战略人才崛起提供了良好的土壤；社会竞争，为战略人才开发构筑了光怪陆离的舞台。在这种社会大背景下，战略与战略人才问题，必将成为而且已开始成为令人关注的焦点。当今世界与我国出现的“战略研究热”，概源出于此。因而，研究战略人才发生与发展的规律，掌握战略人才演变的趋势与特征，认识战略人才的地位与作用，加

强战略人才的培养与开发，搞好战略人才的使用与管理，对迎接挑战及推进我国现代化进程，使古老中华屹立于世界发达国家之林，无疑是非常必要的。基于这样的思考，我们编写了《战略人才学》一书。

在这本小册子中，对战略人才的涵义、对象、内容和研究方法等基本概念进行了概略的介绍；对古今中外历史上著名的战略家做了简介；对战略人才的素质、特征、功能与成才规律进行了初步探讨；对战略人才的管理与开发进行了一般研究；对战略人才群体的结构与优势的发挥进行了简略的论述；对战略人才的现状与未来进行了分析与预测。本书的编写是战略人才研究中的大胆尝试，期望通过这本小册子，能为我国干部制度改革和战略人才理论建设，以及战略人才开发提供一点信息，充当一个咨询服务的工具。

本书的材料，引用了国内外一些学者的研究成果与资料；因篇幅所限，不能一一列在“主要参考文献”中，在此对原著作者或译者表示歉意与谢意。

本书编写出版中，得到黑龙江省社会科学院社会与科技发展研究所领导与许多同志的关怀与支持。中国人才研究会常务理事、黑龙江省人才研究会副理事长兼秘书长、哈工大副教授彭文晋同志审阅了全部书稿并提出许多宝贵意见。黑龙江中医学院郑孟祥同志审阅并协助抄写了大部书稿。在此，对他们表示诚挚的谢意。

本书由赵心培主编。参加编写工作的有（按编写章节为序）：赵心培（第一、三、四、五、七、八、九、十章），栾早春（第二章），吴鹏（第六章）等同志。

由于战略人才研究是一门新兴的学科，理论上尚在探

索，实践经验也不成熟，再加之我们水平不高，获取信息的条件受到限制，研究工作也较肤浅，肯定会有不少的缺点与错误，热切希望读到这本书的同志给予批评指正。

著 者

1986年7月于哈尔滨

《战略人才学》目录

前	言	1
第一章	绪论	1
第一节	战略人才的涵义	1
第二节	战略人才学研究的对象和内容	5
第三节	战略人才学研究的理论基础和方法	8
第四节	战略人才学研究的意义	13
第二章	历史上的战略人才简述	24
第一节	国外战略人才简介	24
第二节	我国古代战略人才简介	31
第三节	我国近代战略人才简介	38
第三章	战略人才的素质与特征	43
第一节	战略人才的基本素质	43
第二节	战略人才的特征	58
第四章	战略人才的功能	62
第一节	战略人才的信息功能	62
第二节	战略人才的预测功能	70
第三节	战略人才的咨询功能	77

第四节	战略人才的决策功能·····	83
第五节	战略人才的协调功能·····	92
第六节	战略人才的创造功能·····	105
第五章	战略人才的成长规律·····	114
第一节	战略人才的发展过程·····	114
第二节	内在条件对战略人才成长的影响·····	117
第三节	社会条件对战略人才成长的影响·····	135
第六章	战略人才的群体结构与功能·····	148
第一节	战略人才群体的形成·····	148
第二节	战略人才群体结构的内容·····	154
第三节	战略人才的群体功能·····	159
第七章	战略人才的管理·····	171
第一节	战略人才的识别与选拔·····	171
第二节	战略人才的使用·····	182
第三节	战略人才的考核·····	191
第四节	战略人才的流动·····	200
第五节	战略人才的保护·····	206
第八章	战略人才开发的原则与内容·····	213
第一节	战略人才开发的原则·····	213
第二节	战略人才开发的内容·····	221

第九章	战略人才的开发途径	225
第一节	加强战略人才的理论建设.....	225
第二节	重视现代观念的培养.....	232
第三节	大学要成为培养战略人才的摇篮.....	238
第四节	建立战略研究与咨询机构.....	244
第五节	加速现有干部由“普通型” 向“战略型”的转化.....	248
第六节	引进战略人才应成为重要国策.....	254
第十章	战略人才的发展趋势与未来	259
第一节	战略人才的发展趋势.....	259
第二节	战略人才的预测.....	270
第三节	我国战略人才的展望.....	295

第一章 绪 论

人类自从在地球上诞生以来，就开始了自我认识的历史。随着人类文明的进步，人类自我认识的程度也在不断加深。战略人才问题就是根据社会发展的需要和人们在社会发展中所起的不同作用，作为人类自我认识的内容之一被提出来的。战略人才问题由于受到历史的和人们认识上的局限性制约，长期以来始终没能形成独立的研究体系。但是，人类历史上涌现出来的许多功成名就的战略人才的实践，千百年来国内国外积累起来的有关战略人才的研究资料，都为战略人才的研究与开发奠定了一定基础，无时不在引发着志在探索战略人才奥秘的人们的遐想。在人类向未来进军的时代，加强对战略人才问题的研究，既是时代的需要，也是我们这一代人加深人类自我认识而必须承担的历史使命。

第一节 战略人才的涵义

一、 战略的涵义

“战略”这个概念，人们并不陌生，在各种书刊和人们交谈中，常常被提起。“战略”一词，一般有两个方面的涵义，一是军事上常用的术语，单指对战争全局的筹划与指导

而言。这种筹划与指导依据敌对双方军事、政治、经济、人力、地理等多种因素，照顾到战争全局的各方面、各阶段之间的关系，规定军事力量的准备和运用。如，武装力量的建设，国防工程设施，军事装备与军需物资的生产与储备，战争动员，战斗力量的配置，作战方向的确定，作战区域的划分，作战方针和指导原则的制定等等。

战略的另一个涵义是由军事领域外延到政治、经济、科技、文化、教育、社会与环境等等领域，泛指对这些领域中那些长期性、根本性、全局性的方针任务或决定全局的筹划与谋略。这种筹划与谋略也就是战略。美国耶鲁大学教授赫希曼在《经济发展战略》一书中，就把这种涉及长期性、根本性、全局性的筹划与谋略命名为战略。

如果说，战略的涵义在初起时还比较笼统、比较概括的话，那么在今天，随着社会的进步和战略研究的深化，战略问题不仅突破了军事领域，突破了经济、政治、社会、科技、文化、教育等领域，而且发展成为由不同学科、不同侧面、不同层次构筑起来的一个大的系统工程。战略已伸出丰满的枝条，发育成一个比较完整的体系。诸如战略思想、战略目标、战略重点、战略部署、战略措施、战略策略、战略人才等等，其中，战略人才就是战略体系的组成部分之一。

二、 战略人才的涵义

从战略的涵义中，我们初步知道战略人才是战略这个总体体系的一个组成部分。那么，战略人才到底是指什么样的人而言的呢？关于战略人才，目前尚难给出一个科学的、严

密的定义。依据战略的涵义，我们可以概括地提出战略人才的涵义，一般是指那些在较为科学的世界观的指导下，运用自然科学、社会科学和哲学的理论与方法，研究与解决涉及政治、经济、军事、社会、科技、文化、教育等等领域的长期性、根本性、全局性的问题，善于提出可供选择的宏观、中观或微观的战略目标与策略的优化方案，发挥信息、咨询、预测、决策、监督、协调、创新等功能，用创造性的劳动成果，为提高社会的物质文明与精神文明做出较大贡献的贤士能人。这样的贤士能人就是战略人才。

战略人才的涵义，除了说明战略人才具有“创造性”与做出贡献的“进步性”这一人才的普遍规律与共性外，还有其不同于一般人才的独特的差异性。从战略人才的主体来说，他们一般都具有认识问题的深透性，知识的综合性，能力的多样性和知行一致性的特点；从战略人才所面对的客体来说，无论是对于自然界，也无论是对于人类社会，乃至对于人类自身，战略人才都是要研究与解决涉及这些客体的长期性、根本性、全局性的问题。这就要求战略人才不仅具有较为客观地科学地分析这些问题的素质，而且具有善于提出优化的战略思想、战略方案、战略策略的本领，更要有切实解决这类问题的能力。战略人才在主体与客体两方面所具有的独特特性，正是战略人才区别于其他人才的“差异性”的集中体现。

例如、马克思主义的创始人马克思、恩格斯，他们在青年时代就通过各种途径掌握了丰富的知识，树立了科学的世界观，积极投身于批判旧制度，创建新社会的革命斗争中去。他们批判地吸取了那个时代自然科学、社会科学与哲学

的有益成果，创立了科学的共产主义理论，开创了无产阶级革命的新纪元，为全人类的解放指明了光辉前景。由于他们在推动人类社会进步的伟大事业中做出了杰出的贡献，被全世界进步人类尊为领袖和导师，成为举世公认的无产阶级战略家。

再如，领导美国在第二次世界大战中研制原子弹的奥本海默，尽管他不是第一流的科学家，但由于他具有广博的知识，多样化的能力，敏锐的思维和一针见血地抓住问题实质的本领，他还精通管理和善于处理人际关系，懂得用人之道，因而他被选中为领导“曼哈顿工程”的人才。在他的领导下，用了不到三年的时间，就研制出世界上第一批原子弹，奥本海默成了名扬四海的科技战略家。

三、 战略人才学的涵义

战略人才学是研究战略人才个体与群体成长发展规律与作用规律的科学。

战略人才学的定义一般包含两方面的意义：就其战略人才的个体与群体成长发展规律来说，战略人才学主要是研究战略人才个体与群体的素质、特征、类型、成才方向、成才条件、成才方法以及人才群体结构发展规律等问题的一门科学；就其战略人才的个体与群体作用规律来说，战略人才学主要是研究战略人才个体与群体地位、作用、功能、人尽其才及群体功能优化规律等问题的一门科学。

第二节 战略人才学研究的对象和内容

一、 战略人才学研究的对象

“科学研究的区分，就是根据科学对象所具有的特殊的矛盾性。因此，对于某一现象的领域所特有的某一种矛盾的研究，就构成某一门科学的对象”（《毛泽东选集》第1卷第284页）。任何一门科学之所以能成其为科学，必须有这门科学独特的研究对象，有反映研究对象所涉及的专门领域的本质和规律，有自己独立的理论体系和研究方法。只有具备这些条件，才能构成一门科学。战略人才学完全具备构成一门科学的这些要素，所以，战略人才学是一门科学。战略人才学这门科学同其它学科一样，有其独立的研究对象。

战略人才科学的研究对象，就是要研究战略人才不同于一般人才的独特的“特殊矛盾性”。这种“特殊的矛盾性”，就是把战略人才现象作为物质运动的一种特殊形式来研究。简言之，战略人才学就是把战略人才个体与群体成长发展规律与科学地高效地发挥作用的规律作为研究对象的一门人才科学。

战略人才是一种专门人才，是人才群体中的重要组成部分。我们说战略人才是不同于其他人才的一类专门人才，是有其客观依据的。

1、 战略人才有自己独特的素质

战略人才是社会管理人才之一，社会管理职能的增强，对战略人才的素质提出了较高的要求。因之，作为一个战略人才或是一个战略人才群体，其政治道德素质、知识素

质、能力素质、哲学素质、心理素质、身体素质等等，都有其不同于普通人或其他人才的特殊性。

2、 战略人才有自己独特的特征

战略人才承担的使命与成长的规律，塑造出战略人才不同于常人或其他人才的独特的特征。这些特征常常是识别战略人才的有效途径，也常常是战略人才发挥作用的重要条件。

3、 战略人才有专门的工作领域

战略人才有其专门的工作领域，在社会管理活动中，承担着重要的职能。战略人才不同于一般的行政管理、企业管理、事业管理人才，不同于科技人才、教育人才、文艺人才、体育人才。他是研究与解决涉及政治、经济、社会、科技、教育、文化、军事等等领域那些长期性、根本性、全局性、综合性的问题，善于提出战略目标、战略对策和决策方案，组织决策方案的实施，用创造性劳动为增进社会物质文明与精神文明而努力工作的贤能之士。战略人才的工作是其他人才无法替代的。随着社会的进步，随着社会科学化程度的加深，战略人才的工作领域和范围将不断扩展。特别是面对当代世界性竞争与新技术革命挑战的形势，战略人才的地位与使命更是关系到国家兴亡、事业成败的大事。这一点已被越来越多的人所认识。战略人才在现在与未来都将成为人才开发的热点，其工作领域将向更广的方面延伸。

二、 战略人才学研究的内容

战略人才学研究的内容，就是要以战略人才自身运动的特殊矛盾性为线索，联系它同周围其他事物的相互作用与影响，加以展开。由于战略人才研究尚处于初创阶段，目前很

难划定严格的研究领域，开列出它的全部内容。概要来说，主要包括以下几个方面：

1、 关于战略人才本质、基本素质和特点的研究

战略人才是当代世界范围内人才群英中的“新星”，是人才开发新趋势的主要标志，在迎接新技术革命挑战和全球竞争中肩负着重要使命，因而对战略人才的素质要求必然是很严格的。战略人才应该具有什么样的政治素质？应该构筑起什么样的知识结构？应该具备哪些智能要素？应该培养哪些心理品质？战略人才应该具有哪些特点等等，都是战略人才学必须研究的重要内容之一。

2、 关于战略人才成长与发展规律的研究

战略人才的成长和发展过程是一种社会历史现象，是多种因素综合作用的结果。依据辩证唯物主义观点，任何事物的发展变化都有其内部与外部的原因，而且“外因是变化的条件，内因是变化的根据，外因是通过内因而起作用”，战略人才的成长也不例外。因此，对于一个人成长为战略人才应该如何选择战略目标？应该采用何种途径？如何进行德识才学体诸方面的修养等问题，都是战略人才研究中不可忽略的内容。

战略人才是社会人才群体的一个组成部分，他们的成长离不开社会环境这一重要的土壤和舞台。纵观历史，有的时代人才辈出，有的时代人才匮乏，究其原因，多与人才所处的客观条件有关。因之，研究社会环境在战略人才成长中的地位和作用，就是战略人才研究中必须注意的问题。

3、 关于战略人才如何发挥各种功能的研究

战略人才在社会进步中所起的作用是通过其功能表现出

来的，因此，战略人才应该承担什么功能，怎样更好地发挥这些功能？就是战略人才研究中必须回答的问题。

4、 关于战略人才群体结构和功能问题的研究

为了促进战略人才的成长并充分发挥战略人才的作用，除了掌握战略人才个体发展规律外，还必须熟知战略人才群体结构的理论。例如，战略人才群体结构是怎样构成的？这种结构有何特点？什么样的结构是优化的组合？怎么样才能更好地发挥战略人才的功能等等问题，都是战略人才研究的重要内容。

5、 关于战略人才管理的研究

战略人才管理不仅关系到战略人才的成才，而且关系到战略人才的合理使用，以实现人尽其才的要求。其中包括战略人才的识别、选拔、培养、使用、考核、奖惩、预测等问题的研究。这些管理理论与方法问题同有效地开发战略人才资源，调动战略人才积极性，发挥战略人才效能都有密切关系，是战略人才研究中的重要内容之一。

第三节 战略人才学研究的理论基础和方法

一、 战略人才学研究的理论基础

1、 马克思列宁主义为战略人才学研究提供了理论武器

马克思列宁主义是解放全人类的学说，这种解放不仅包