



人才战略 概论

RENCAI ZHANLUE GAILUN

任新民 苏强 主编

云南出版集团公司
云南人民出版社



人才战略概论

RENCAI ZHANLUE GAILUN
任新民 苏强 主编

云南出版集团公司
云南人民出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

人才战略概论/任新民, 苏强主编. —昆明: 云南人民出版社, 2007.1

ISBN 978 - 7 - 222 - 04961 - 1

I. 人… II. ①任…②苏… III. 人才—资源开发—发展战略—研究—中国 IV. C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 017141 号

责任编辑: 张 波

装帧设计: 杨晓东

责任印制: 洪中丽

书 名	人才战略概论
主 编	任新民 苏 强
出 版	云南出版集团公司 云南人民出版社
发 行	云南人民出版社
社 址	昆明市环城西路 609 号
邮 编	650034
网 址	www.ynpph.com.cn
E-mail	rmszbs@public.km.yn.cn
开 本	889×1194 1/32
印 张	10.375
字 数	260 千
版 次	2007 年 2 月第 1 版第 1 次印刷
印 数	1—1000
排 版	云南文化照排有限公司
印 刷	昆明市五华区教育委员会印刷厂
书 号	ISBN 978 - 7 - 222 - 04961 - 1
定 价	23.00 元

尊敬的读者: 若你购买的我社图书存在印装质量问题, 请与我社发行部联系调换。
发行部电话: (0871) 4194864 4191604 4107628 (邮购)

从战略发展的高度认识和指导人才工作

(代序)

高劲松

中共中央、国务院《关于进一步加强人才工作的决定》中明确提出：“本世纪头 20 年是我国全面建设小康社会、开创中国特色社会主义事业新局面的重要战略机遇期。小康大业，人才为本。适应国内外形势的发展变化，完善社会主义市场经济机制，提高党的领导水平和执政水平，牢牢掌握加快发展的主动权，关键在人才。必须把人才工作纳入国家经济和社会发展的总体规划，大力开发人才资源，走人才强国之路。”

人才作为经济社会发展中的一种主要资源，其在不同经济社会发展中的地位 and 作用是不同的。随着知识经济时代的到来，人类社会的可持续发展从过去主要依靠自然资源、资本逐步转移到了依靠人类自身的聪明智慧，依靠人才。全球化的迅速发展加剧了世界各国之间的竞争，当今世界，经济社会发展的竞争，说到底就是人才的竞争，谁抢占了人才的制高点，谁就掌握了竞争的主动权。在我国经济社会发展进入全面建设小康社会的新阶段，坚持以科学发展观为统领，贯彻落实党的十六届五中全会提出的“立足科学发展、着力自主创新、完善体制机制、促进社会和谐”的发展思路，大力实施人才强国战略，成为我国全面建设小康社会、开创有中国特色社会主义事业新局面和提高国际竞争力的必然选择。

“十五”期间，五华区坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，把人才工作纳入经济社会发展的总体规划中，把

全国人事制度改革的总体思路与我区人才工作的实际相结合，推进人才工作的管理体制和管理方式上的“四个转变”，即由计划体制下的传统人事管理制度向与社会主义市场经济相配套的人事管理体制转变，由单纯的人员管理向整体性人才资源开发转变，由相对封闭的人事管理向开放的大人事、大人才、大服务管理体制转变，由单一静态的人才管理向多元化动态管理转变，使全区整体性人才工作开发呈现出可喜局面。人才意识不断增强，人才状况不断改善，人才整体性开发格局初步建立，适应人才发展需要的分类管理制度初步形成，干部人事制度改革稳步推进，人才教育培训体系逐步完善，人才资源总量增加，密度增大，人才队伍整体性质量明显提高，人才资源开发已经与经济社会的发展融为一体。

要全面落实党中央“尊重知识、尊重人才”，“人才资源是第一资源，是最重要的战略资源”，实施人才强国战略，把人才工作作为推进我们事业发展的关键因素，努力造就一支由高素质劳动者、专门人才和拔尖创新人才组成，规模宏大、结构合理、素质较高的人才队伍，开创人才辈出、人尽其才的新局面，把人口资源转化为人才资源，大力提升国家核心竞争力和综合国力，完成全面建设小康社会的历史任务，实现中华民族的伟大复兴的战略要求。从我区建设现代新五华、和谐五华发展目标的要求来看，我们当前人才资源开发还存在着人才引进力度不够、全区人才资源总量不足、人才结构不合理、高层次人才短缺、特别是高新技术人才、专业技术人才以及复合型人才尤其短缺、自有人才作用未能得到很好发挥、人尽其才的用人机制有待完善、市场配置人才的基础性作用发挥不够等问题。

党的干部要善于把握全局，具有战略思维的眼光。人才工作只有超越传统的人事政策的层面，超越传统干部管理视野的局限，超越一般性人才问题认识的战略角度，站在国家经济社会发展总体规划的高度，站在党的领导水平和执政能力的高度，站

在我们党面对新形势新任务，牢牢把握发展的主动权的战略高度，从人才工作的科学性、系统性、全面性、综合性管理的层面，提出新思路，创造新机制，形成新优势，才能提出人才工作的新举措，开创人才工作的新局面。人才工作是领导工作中重要的内容，重视人才战略的理论研究，学会从把握发展的主动权的高度来思考人才工作，来谋划人才工作，是我们贯彻落实人才强国战略，提高领导水平和执政能力的重要课题。著名诗人海涅说过：“思想走在行动之前，就像闪电走在雷鸣之前”。注重理论的研究，不断提高我们的理论素养，不断把我们实际工作中的经验教训上升到理论的高度，形成系统科学的理论、方法，是提高我们领导水平和执政能力，不断把握工作主动权的必然要求，也是我们提高领导工作效率，取得最佳领导活动效果的必然要求。

所谓战略就是指导工作全局的方略。战略问题是对全局性、长远性重大问题的谋划。一般而论，研究和运用战略的目的是为了未来的发展，而不仅仅是为了解决当前问题提出来的权宜之计。因此，战略具有全局性、系统性和超前性等特点。战略谋划立足点要高，视野要开阔，既要从现实条件出发，又要尽力考虑未来环境的变化，以及由此而带来的有利和不利的影响，根据这种变化对未来工作提出科学系统的决策和谋划。

研究人才战略，应该从三个不同层面来思考：一是观念形态，在我们的思想观念上解决好对人才在当今世界经济社会发展中地位和价值的认识、什么是人才、建立人才战略的基本指导思想、人才战略的基本目标等问题；二是以科学的人才观为指导，围绕培养、吸引和使用三个基本环节，着力建设党政人才、企业经营管理人员、专业技术人才三支队伍，建立和完善人才开发与管理工作机制，如人才培养、人才使用、人才评价、人才激励、人才流动等方面的制度、政策和措施等；三是努力塑造一个良好的人才环境，即解决好人才的工作条件、生活条件、科研条件、创业环境、人际环境和“尊重知识、尊重人才、尊重劳动、

尊重创造”的社会氛围等。

“十一五”期间，五华区要把握建设现代新昆明和区划调整的良好机遇，充分利用五华区处于昆明市经济、文化发展中心的区位优势，把五华区建设成为现代新昆明建设中最有发展的区域，并落实好区委、区政府建设现代新五华、平安五华、和谐五华的目标，我们必须推进整体性人才资源开发，坚持“人才资源是第一资源，是最重要的战略资源”，以科学人才观为指导，从党管人才的基本要求出发，立足于五华区经济社会发展的实际要求，重点解决好建立适应社会主义市场经济体制的人事人才管理模式；建立起激励和广揽人才的新机制；以区域经济结构调整为导向，合理调整人才结构；以社会发展为目标，优化配置人才资源；全面推进事业单位人事制度改革，建设高素质社会化的专业技术人才队伍；以自主培养开发为重点，构建盘活现有人才的新体制；加强人才开发的政策导向，加强人才市场建设；实现人才资源市场化配置，建立开放的大人事、大人才系统；适应人才全球化发展的趋势等重点工作。着力实施好优秀人才拔尖人才工程、人才培养工程、借脑引凤工程、现有人才稳定工程、乡土人才开发工程等，使人才工作成为五华区未来各项工作发展的关键因素。

改革与发展需要理论的有力支撑，需要理论的指导，加强对人才工作的理论研究，把人才工作上升到战略的高度来研究，是我们实施人才强区战略的必然要求，是推进我们人才工作不断改革与发展的必然要求。《人才战略概论》一书在落实全国人才工作会议精神，落实党中央提出的人才强国战略方面，从理论上作了一些研究，在我区干部学习研究理论，以理论指导实际工作，学会不断总结工作经验，把这些经验上升到理论认识的高度，又通过理论的研究来认识指导实际工作等方面作了一些有益的探索。

（高劲松，原中共昆明市五华区委书记，现中共昆明市委常委、常务副市长。）

绪 论

人才问题是人类经济社会发展问题中的重要课题之一。人才作为一种资源形态，其对经济社会发展的作用和影响、地位和价值取决于不同的经济社会形态和发展阶段。当今世界，多极化趋势曲折发展，经济全球化不断深入，科技进步日新月异，人才资源已经成为最重要的战略资源，人才在综合国力竞争中越来越具有决定性的意义。正如中共中央、国务院《关于进一步加强人才工作的决定》中所指出的：“本世纪头 20 年是我国全面建设小康社会、开创中国特色社会主义事业新局面的重要战略机遇期。小康大业，人才为本。适应国内外形势的发展变化，完善社会主义市场经济机制，提高党的领导水平和执政水平，牢牢掌握加快发展的主动权，关键在人才。”

加入 WTO 以后，我国的人才工作正面临着“两个接轨、两个挑战、两个革命和三个消失”的严峻局面。两个接轨，即人才开发与管理工作要与国际规则接轨，与市场经济体制和运行系统接轨；两个挑战，即对我们人才素质以及对我国政府人才管理体制的挑战；两个革命，即信息革命和生物革命，信息革命将使工作效率越来越高，用人越来越少，就业成为社会发展中的重大问题，生物工程使人的寿命越来越长，长寿与社会保障工作的发展有着直接的关系和影响；三个消失，信息技术使人才的职位距离不再存在，职位的职权信用将从条形状变为扁平状，职位秩序也发生根本性变化，人才的国际流动将日趋频繁。人才竞争将出现“零距离”的局面。

我国作为一个人口资源大国，丰富的人口资源既是我们的最大优势，但同时也是制约我国经济和社会发展的关键因素。近年

来，我们不断深化人事制度改革，推进人才资源开发，取得显著成绩。规模宏大、门类齐全、素质优良的人才队伍初步形成；与社会主义市场经济体制相配套的人事管理制度基本建立；人才市场在人才资源配置中开始发挥基础性作用。但是，总体来看，我国人口资源的潜在优势还没有完全转化为现实的人才优势，人才的总量、结构和素质还不能适应经济社会发展的需要，特别是现代化建设急需的高层次、高技能和复合型人才短缺，人才流动的体制性障碍尚未消除，人尽其才的用人机制有待完善。我国的人才工作正处于需要进一步整合力量、全面推进的重要阶段。人才竞争，说到底，就是人才战略的竞争。在新形势新任务面前，我们要抓住重要的战略机遇期，牢牢把握加快发展的主动权，就必须树立科学的人才观，从人才战略的高度来全面系统地思考人才工作，建立完善科学的人才开发与管理机制，创造出人才辈出、人尽其才的人才工作的新局面，真正发挥人才资源是第一资源的作用和影响。

所谓人才战略，就是必须把人才工作纳入国家经济和社会发展的总体规划，大力开发人才资源，走人才强国之路。人才战略可以从三个不同层面来思考：一是观念形态，即对人才的界定、人才地位和价值的认识、建立人才战略的指导思想等；二是人才开发与管理工作机制，如人才培养、人才使用、人才评价、人才激励、人才流动等方面的制度、政策和措施等；三是塑造人才环境，即解决好人才的工作条件、生活条件、科研条件、创业环境、人际环境和“尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造”的社会氛围等。人才工作只有超越传统的人事政策的层面，站在国家经济社会发展的总体规划的高度，从人才工作的系统性、全面性、综合性管理的层面，解决好理念、制度、环境三个层次的问题，处理好三个层次间的关系，才可能提出新思路，开创新局面。

实施人才战略首先必然解决好这样一个问题：人才在经济社

会发展中的地位和作用，即人才的价值问题。在经济社会的发展中存在着物质资源、自然资源和人才资源。在不同的经济时代，不同的社会发展阶段，不同资源的地位和作用是不同的。农业经济时代，土地是第一资源，经济的增长主要依靠劳动力的投入。在工业经济时代，资本是第一资源，技术成为经济增长的主要因素。在知识经济时代，人才资源成为第一资源，知识智慧成为经济社会发展的主要驱动力。人才资源是指一个国家或地区具有较强的管理能力、研究能力、创造能力和专门技术能力的人们的总称。人才资源是杰出的、优秀的人力资源，它反映了一个民族的素质和发展潜力，是人力资源中最为宝贵的精华部分。经济发展、社会进步，人才先行是后发国家追赶发达国家战略选择，是实现国家经济结构调整，经济增长方式转变，社会全面进步的必然要求。“小康大业，人才为本”。人才资源在我国经济社会发展中的地位和作用，正随着改革开放的深入发展而不断突出出来。从实现党的十六大提出的“全面建设小康社会”战略目标的高度，牢固树立“人才资源是第一资源”的观念，充分发挥人才资源开发在未来中国经济社会发展中的基础性、战略性、决定性作用，是使我国由人口问题转化为人才资源优势，把人口压力转化为人才优势，实施人才强国战略，抓住和把握好战略机遇期，应对日益激烈的国际竞争的必然要求，是全面建设小康社会、开创建设中国特色社会主义事业新局面的必然要求，也是增强党的执政能力、巩固党的执政地位的必然要求。

实施人才战略，必须树立科学的人才观。不同时代、不同时期、不同阶级对人才的概念有不同的认识，人才概念是随时代而变化的，对人才概念的正确理解，是树立科学的人才观的前提。根据中国经济社会发展的实际，2003年12月26日，中共中央、国务院《关于进一步加强人才工作的决定》中明确提出：“人才存在于人民群众之中。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、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。”这一论断为我们树立科学人才观提供了基本的指导。所谓人才观，简单地说就是对人才价值、人才地位、人才作用以及关于选拔、使用、评价、激励、管理人才的思想、观点和主张等。人才观是一个政党、一个国家、一个单位对人才问题的基本立场和基本观点的总和，是我们做好人才工作的理论基础和指导思想。不同历史时期，不同社会阶层、不同利益集团具有不同的人才观。科学的人才观体现着执政党的执政理念和政府的施政纲领，科学的人才观体现着党和国家经济社会发展战略思想和政策路径的选择，科学的人才观体现着社会对人才问题的价值导向，从而决定了国家整体的人才战略和政策路径的选择。

实施人才战略必须坚持“党管人才”的原则。“党管人才”原则，是指党和国家的一切有关人才工作的方针、路线、政策都必须由党来制定，所有人才的培养、使用、管理都必须以党的要求、规定为依据，必须在党的统一领导下，进行人才管理政策、法规的制定。人才管理的各项程序，必须有利于党对人才工作实行统一领导，有利于党组织充分行使对人才工作的管理职能。“党管人才”这一战略指导原则与时俱进地总结了我们党干部队伍建设和人才工作的经验，深化了我们党对执政规律和社会主义建设规律的认识，明确了我们党不断巩固执政基础、提高执政能力的工作着力点，反映了我们党对自身历史方位变化和领导方式转变的高度自觉，以及对人才资源的重要价值和作用的深刻理解与清醒把握。从理论和实践相结合的角度而言，“党管人才”原则包含两层涵义：一是党管人才的基本原则，二是党管人才的具体制度和办法。“党管人才”原则，在内涵上，必须体现“三个代表”要求，要把是否符合先进生产力和先进文化的发展要求，是否符合最广大人民的根本利益，作为人才管理体制的完善、方法的改进、人才政策和人才标准的制定的出发点和检验标准；人才选拔任用、培养教育、监督管理等人才工作的各个具体环节，

都应符合而不是违背“三个代表”的要求。党管人才的时代内涵，应主要体现在不断推进人才工作的民主化、不断加强人才管理的制度化、不断提高人才工作科学化，不断创新人才工作的思路，提出人才工作的新举措，开创人才工作的新局面。

人才培养是实施人才强国战略的基础环节。江泽民同志指出：“育人是人才资源开发的基础性工作，是造就和选用高素质人才的前提。”人才培养是实现人才储备和供给，把人口负担转变为人才优势，不断提高人才竞争力，促进人才成长的重要途径。做好人才的教育培训工作，造就和培养一支高素质、专业化的人才队伍，对于实施人才强国战略，保证党的路线方针政策的贯彻执行，实现现代化建设目标，具有重大的战略意义。针对传统的人才培养工作中培养形式单一、缺乏科学的培养理念、培养内容脱离实际、培养手段落后、培养工作与人才使用评价、激励等工作环节相脱节的情况，新形势下的人才培养工作应当以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，按照党管人才的原则，围绕提高人才的学习能力、实践能力、创新能力三个基本环节，按照人才分类培养的要求，结合地方实际，构建一个“领导小组抓统筹、职能部门共同参与、各级党校统一培训”的科学有序的人才培养工作新格局，不断探索新的培养方式，增强人才培养工作的实践性、针对性、有效性，充分发挥出人才培养工作在人才强国战略中的重要作用。

人才选拔和任用是发挥人才作用，实现人才价值的实践环节。人才选拔和任用是组织发挥人才作用，优化组织资源，加强组织凝聚力，提高组织竞争力，增强组织活动效率的重要环节。人才的选拔和任用，尤其是党政人才的选拔和任用，一直是我国人事制度改革的“重头戏”之一，它不仅事关我国经济体制改革，还事关政治体制改革；不仅事关我们党和国家的事业兴旺发达问题，还事关人才个人的前途和命运问题。人才选拔与任用是人才工作中极其重要的内容。中国古代社会和西方现代社会在长

期的社会管理实践中形成了特定的人才选拔与任用制度，为我们提供了很好的经验借鉴。改革传统的人才选拔和任用机制，探索新形势下的 talent 选拔与任用机制是实施人才强国战略中的重要环节。坚持科学人才观是为人民选拔和任用好人才的前提，坚持“党管人才”的原则是为人民选拔和任用好人才的基本指导，建立科学的人才选拔任用机制是为人民选拔和任用好人才的制度保障，改革和完善目前的人才选拔方式为人民选拔和任用好人才的必然要求。

人才评价是对人才的实践价值作出肯定或否定，是决定人才的选拔、任用、考核、激励以及培养等各项工作的基础。人才评价机制，就是对人才价值的内容和使用价值的预期结果等进行量化、具体化、明细化，以达到人才价值内容的充分显现和与实践环节的最佳结合，产生最大效益。人才评价机制直接体现着人才观的实施，直接影响到人们对人才价值、地位和作用的认识，有力地引导着人才培养的方式方法、人才培养的目标内容和人才配置使用的模式产生根本性变革，使人才队伍的结构发生巨大变化。科学的人才评价机制能够为人才脱颖而出，最大限度地展现人才价值和使用价值，充分发挥人才在使用过程中的最大效能提供制度保障。建立人才评价机制必须抓好几个方面的工作：实行人才分类指导和管理，促进各类人才健康发展、各得其所；规范职位分类和职业标准，建立以业绩为依据，由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系；扩大人才使用自主权，积极探索主体明确、社会化、多元化的选人用人机制；开发和应用现代人才测评技术，完善人才评价方法和手段，提高人才评价水平；完善人才市场体系，充分发挥市场机制开放灵活的作用，促进人才顺畅流动与合理配置。

人才激励是人才开发与利用工作中的重要内容之一。激励可以极大地提高人才的工作效率，推进人才工作的良性发展；激励可以最充分地挖掘人才的内在潜力，最大限度地激发人才的积极

性和创造性；激励可以有效地稳定人才队伍，防止人才的流失。如何最大限度地激发人才潜力和创造力，是人才战略的重要课题。通过研究、摸索、探寻、建立对人才的管理和激励的模式和机制，采用各种激励形式充分调动人才的积极性，利用人才所具有的知识和智力，挖掘其潜在的无穷创造力，是实施人才强国战略目标的重要保障。党的十六大报告提出的“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的重大方针，这是我们建立科学人才激励机制的理论基础，而对人才的分类管理是我们建立科学人才激励机制的基本原则。

贯彻落实人才强国重要措施，就是创造一个能够培养人、用好人、吸引人、留住人的人才环境。重视人才环境建设，努力创造优秀人才脱颖而出的环境，是我们党和国家的一贯政策。中共中央、国务院《关于进一步加强人才工作的决定》中明确指出：人才的活力取决于机制和环境。机制活、环境好，人才就能健康成长、大量涌现。要着力营造并努力形成尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造、鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的社会环境。树立“大环境”观念，营造和谐的人才环境，是实施人才强国战略的关键环节，是提升我国人才竞争力的重要途径，是做好新时期人才工作的主要措施。构建和谐的人才环境，要努力在全社会形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，鼓励创新，崇尚成功，包容失败的浓厚氛围。要积极探索各类人才的成长规律，不断健全与完善以评价、培养、激励、流动、使用为主要内容的政策措施和人才制度。要突出重点，舍得投入，高酬重奖，千方百计为优秀人才创造良好的科研条件。要加强沟通、增进理解、鼓励合作，相互信任、彼此尊重，营造和谐的人际环境。要进一步完善领导干部联系专家制度，积极主动、满腔热情地为他们排忧解难，营造和谐的舆论环境。要充分协调好各类人才的利益关系，创造出使各类人才各尽其能、各得其所，人人争相成才、互相促进成才的和谐的人才发

展环境。

实施人才战略，必须加强制度化的建设。人事制度是人才工作中的重要内容，也是国家政权建设的一个重要组成部分。新中国诞生后，我国即着手建立并在实践中不断完善适合中国国情的人才管理体制。改革开放以来，在邓小平同志“坚决解放思想，克服重重困难，打破老框框，勇于改革不合时宜的组织制度、人事制度”的思想指导下，党中央和国务院加大了改革人事制度的力度。一是把计划经济体制的人事管理体制，调整到与社会主义市场经济体制相配套的人事管理体制；二是把传统的人事管理体制调整到整体人才资源开发上来。两个调整的提出既是我国经济与社会发展的客观需要，又是人事工作求得自身发展的必然趋势。十四大以来，以江泽民同志为核心的党的第三代中央领导集体，坚持新时期干部队伍“四化”方针和德才兼备原则，全面推进党政机关、国有企业和事业单位干部人事制度改革，在许多方面取得了重大进展。我国人事制度的改革按照建立社会主义市场经济体制的目标，根据人才分类管理的基本原则，选择人才优化配置、培养教育、选拔使用、考核评价、激励约束、监督制约等问题作为切入点。

随着知识经济时代的到来，面对 21 世纪的挑战，要在激烈的国际竞争中赢得主动，必须确立人才是经济社会发展和科技进步最重要的资源的观念，制定切合实际的人才战略。世界各国，尤其是西方发达国家，在经济社会发展中，都十分重视对人才战略问题的研究，并能够从本国经济社会发展的实际出发，采取一系列切实有效的措施来吸引人才、培养人才以及合理地使用人才，有力地推动了本国经济社会的发展，收到了很好的效果。不遗余力地制定和实施更有效的人才战略，已成为越来越多国家的共识。他山之石，可以攻玉，世界主要国家的人才战略能够为我们研究、探索，并逐步形成中国特色社会主义的人才战略提供有益的借鉴和启示。

对人才战略的理论研究必须确定好研究的方法。把理论研究与实践探索有机地结合起来，是我们研究人才战略的基本要求。人才战略生长于现实生活中，是我们在实际管理生活中能够亲身感受和直接接触的。本书在写作中不仅选用了国内一些比较典型的人事制度改革的案例、企业管理人才的选聘案例，还结合了昆明市五华区在人才战略中的一些具体的案例，力图使理论更能够贴近实际，更具有一定的说服力。理论具有发展性，理论的历史发展像一条线索，特定的理论就是对特定历史现象的总结和思考。把历史与现实结合起来研究人才战略，可以更好地体现人才工作的时代性、把握人才工作的规律性、富于人才工作的创造性。

研究理论，重要的不在于力图给他人一个结论，提供一种指导，而在于能够从别人的研究或提出的问题中让人受到启发，产生兴趣，提出新的问题，进行新的探索，形成新的认识。人才战略研究本身存在着许多值得在理论和实践中进一步探讨的问题，也存在许多颇具争议性的观点。争议是思想的交锋，是思想生成的社会条件。希望我们的工作能够起到抛砖引玉的作用，促使更多的人来关注人才工作，关注对人才战略的研究，以便推动我国人才研究工作的深入开展。

目 录

绪 论	(1)
第一章 确立“人才资源是第一资源”的观念	(1)
一 人才资源的地位和作用	(1)
二 科学地把握“人才资源是第一资源”的内涵	(9)
三 小康大业，人才为本	(14)
第二章 树立科学的人才观	(28)
一 人才的概念	(28)
二 新中国三代中央领导的人才思想	(36)
三 把握新人才观的科学内涵	(40)
第三章 坚持“党管人才”的原则	(62)
一 “党管人才”原则提出的背景	(62)
二 “党管人才”原则的含义及特点	(66)
三 坚持“党管人才”原则	(73)
四 积极探索落实“党管人才”的新思路	(80)
第四章 创新人才培养机制	(88)
一 以能力建设为核心，建立人才分类培养新体系	(88)
二 建立和完善人才分类培养体系	(96)
三 改进方式方法，探索人才培养的新途径	(108)
第五章 改革人才选拔任用制度	(115)