



◎ 主编 张启人

人才品评

人才资源开发和管理



经济科学出版社
Economic Science Press

人才品评

——人才资源开发和管理

主编 张启人

编著 杨凯源 陈玉娟 张源

闵惜琳 吕萍 张延林

经济科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

人才品评：人才资源开发和管理 / 张启人主编. —北京：经济科学出版社，2006. 9

ISBN 7 - 5058 - 5696 - 0

I. 人... II. 张... III. 人员测评工程 IV. C962

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 075336 号

责任编辑：周秀霞

责任校对：杨海

版式设计：代小卫

技术编辑：战淑娟

人才品评

——人才资源开发和管理

主编 张启人

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址：北京海淀区阜成路甲 28 号 邮编：100036

总编室电话：88191217 发行部电话：88191540

网址：[www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件：[esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

富达印刷厂印刷

海跃装订厂装订

880 × 1230 32 开 8.5 印张 200000 字

2006 年 9 月第一版 2006 年 9 月第一次印刷

印数：0001—2000 册

ISBN 7 - 5058 - 5696 - 0/F · 4955 定价：20.00 元

(图书出现印装问题，本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

本书的出版

获广东省普通高校人文社会科学重点
研究基地经费资助

本书是 2002 年广东省第六批科技计划项目（软科学项目）《未来 10 年广东省科技人才需求预测和结构分析》（编号：2002C70126）课题的补充研究成果之一



正当我国经济建设热火朝天、社会进步日新月异、党的事业蒸蒸日上之时，各种与经济社会发展不相适应的矛盾也日显突出。在形形色色的矛盾当中，党中央一针见血地指出：问题的关键在于人才，在于人才资源的开发和管理。

回顾几年来党中央关于人才强国战略的安排和各级党委、政府所采取的一系列人才培育措施，可见一斑。

本世纪初，《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十个五年计划的建议》曾指出：“人才是最宝贵的资源。当今和未来的国际竞争，说到底人才的竞争，要把培养、吸引和用好人才作为一项重大的战略任务切实抓好。”随后于2001年初的九届人大四次会议上通过的《国民经济和社会发展第十个五年计划纲要》，着重把人才问题单列一条加以论述。2002年5月8日，江泽民同志在中国科学院第十一次院士大会和中国工程院第六次院士大会上所作《全面贯彻“三个代表”要求大力推进科技创新》的讲话里进一步站在振兴中华民族的高度，阐明了人才资源的强弱是国家兴衰的第一要因。他说：“人才竞争，是我国面临的一个十分严峻的挑战。人是生产力中最活跃的因素，人力资源是第一资源。我国人力资源丰富，但是人才资源并不丰富，结构不尽合理，创新能力还亟待提高。我国正处在科技人才

新老交替的关键时期。当务之急是要抓紧实施人才战略，加强人才队伍建设，特别是要下大力气培养优秀的年轻科技人才，提携和培育他们茁壮成长，使他们担负起我国科技事业继往开来的历史重任。”随后他在党的十六大报告中提出了“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的战略方针，强调要把更多优秀人才集聚到党和国家事业中来。十六大以后，中央又先后批准下发了《2002~2005年全国人才队伍建设规划纲要》和《西部地区人才开发十年规划》。2003年5月23日，中央政治局会议专题研究部署了进一步加强人才工作，再次强调要坚持人才强国战略和党管人才原则。2003年12月19~20日，中央召开了划时代的人才工作会议，胡锦涛同志和温家宝同志发表了重要讲话，接着于2003年12月31日作出了《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》。这是党中央、国务院采取的一个重大的战略举措。进一步实施人才强国战略，进一步贯彻党管人才原则，进一步营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的环境，进一步把我们党建设成为优秀人才高度密集的执政党，把我们国家建设成为人才资源强国，这对于推进全面建设小康社会，对于加快社会主义现代化建设，对于在中国特色社会主义道路上实现中华民族的伟大复兴，都具有重要的现实意义和深远的历史意义。

正如胡锦涛同志在全国人才工作会议上指出的那样：“人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题。全党同志必须从全局和战略的高度出发，以高度的政治责任感和历史使命感，把实施人才强国战略作为党和国家一项重大而紧迫的任务抓紧抓好，努力造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才，建设规模宏大、结构合理、素质较高的人才队伍，充分发挥各类人才的积极性、主动性和创造性，开创人才辈

出、人尽其才的新局面，大力提升国家核心竞争力和综合国力，为全面建设小康社会和实现中华民族的伟大复兴提供重要保证。”他强调：“做好人才工作，落实好人才强国战略，必须以马克思主义为指导，从当代世界和中国深刻变化着的实际出发，根据党和国家事业发展的迫切需要，解放思想、实事求是、与时俱进，树立适应新形势新任务要求的科学人才观。”

2004年9月19日，党的十六届四中全会通过的《中共中央关于加强党的执政能力建设的决定》又再次明确指出：“全面贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，不断增强全社会的创造活力。激发各行各业人们的创造活力，坚决破除各种障碍，使一切有利于社会进步的创造愿望得到尊重、创造活动得到支持、创造才能得到发挥、创造成果得到肯定。”特别要“实施人才强国战略，贯彻党管人才原则，坚持党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才三支队伍一起抓，把各方面优秀人才集聚到党和国家的各项事业中来。”

毋庸讳言，作为人才培养前沿阵地的高等教育，对于怎样实践人才强国战略，怎样搞好自身的人才建设，怎样按照党中央的战略部署跟上时代步伐，显然是责有攸归，必须闻风而动！

邓小平同志早就指出过：“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。有了人才优势，再加上先进的社会主义制度，我们的目标就有把握达到。”

2004年1月，教育部在重庆召开的直属高校工作咨询委员会第十四次全体会议的主题就是研讨高等学校的人才建设问题。教育部部长周济指出：“人才问题始终是高校改革与发展的核心问题和头等大事。兴校强校，决定的因素是人才。”

2002年5月，张启人教授深受江泽民同志在两院院士大会上讲话的启发，决心组织广东工业大学的部分老师和研究生就我

国人才开发和管理的披榛采兰、伯乐识马、珠联璧合、大辘椎轮开展系统研究。2003年秋，正当调研工作全面铺开之时，又获广东省科技厅下达的“人才预测”软科学课题，给课题组很大鼓励和支持。本书就是在上述背景下诞生的。

国以才立，政以才治，业以才兴，教以才旺，科以才创。值《人才品评》出版之际，向为本书的精雕细刻、排沙简金、提出人才领域如此多精义入微的真知灼见而付出了辛勤劳动的作者们表示感谢，同时也为获得这本好书的读者表示祝贺！

是为序。

陈年强

2006年6月20日

目 录

章 1	绪论	1
章 2	人才义理	11
	2-1 人才诠释	11
	2-2 人才结构	14
	2-3 人才组成	23
	2-4 人才价值	26
章 3	人才竞争	32
	3-1 人才竞争态势	33
	3-2 人才紧缺面面观	36
	3-3 国际人才争夺	40
	3-4 跨国公司大张旗鼓网罗人才	46
	3-5 抢占人才竞争制高点	48
章 4	人才品评	50
	4-1 成才三要素	51
	4-2 人才三忌	58

	4-3 人才三弱	65
	4-4 人才素质提升	70
	4-5 高层次复合型人才	75
	4-6 现代版毛遂自荐	83
章 5	殚智竭力成才	89
	5-1 自励自学成才	89
	5-2 勤学苦练成才	93
	5-3 穷原竟委成才	97
	5-4 不甘寂寞成才	100
章 6	忠贞敬业成才	107
	6-1 奋发图强成才	108
	6-2 直情径行成才	110
	6-3 洞幽烛微成才	113
	6-4 当仁不让成才	116
章 7	独辟蹊径成才	120
	7-1 别出机杼成才	120
	7-2 心灵手巧成才	125
	7-3 神机妙算成才	129
	7-4 淡泊倜傥成才	133
章 8	登峰造极成才	138
	8-1 旷世奇才 兼济天下	139
	8-2 科学泰斗 震古烁今	144
	8-3 天马行空 积厚流广	148

	8-4 龙裔腾骧 跃上巅峰	153
	8-5 风流人物 还看今朝	158
章 9	人才培育	169
	9-1 说伯乐相马	170
	9-2 循教育成才	171
	9-3 迎人文高潮	179
	9-4 激人才潜质	181
	9-5 谈终身教育	184
	9-6 育创新人才	190
	9-7 论教育控制	198
章 10	人才强国	202
	10-1 重温“李约瑟难题”	203
	10-2 激励创新, 时不我待	206
	10-3 促急需人才脱颖而出	209
	10-4 问讯制度创新	213
	10-5 坚持人才强国战略	224
附录	人才资源预测和战略规划系统工程初步	231
	主要参考文献	252
	致谢	259

章 1

绪 论

1. 培育创新型人才，建设创新型国家

在2003年12月全国人才工作会议上，胡锦涛同志强调“要认真学习党的三代领导核心关于人才工作的一系列重要论述，并结合新的实际不断丰富和发展。”“……把促进发展作为人才工作的根本出发点，紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个环节，加强人才资源能力建设，深化人才工作体制改革，大力培养各类人才，加快人才结构调整，优化人才资源配置，促进人才合理分布，充分开发国内国际两种人才资源，努力把各类优秀人才集聚到党和国家的各项事业中来，使我国由人口大国转化为人才资源强国，为全面建设小康社会提供坚强的人才保证和智力支持。”^①2004年12月在中共中央政治局第十八次集体学习时又指出：“要尊重知识、尊重人才，坚持把发现、培养、使用、凝聚优秀科技人才作为科技发展的重要任务，建立健全一整套有利于人才

^① 胡锦涛：《在全国人才工作会议上的讲话》，载《科技日报》2003年12月21日。

培养和使用的激励机制，促进创新人才特别是年轻人才脱颖而出。”^①

党中央已从战略高度提到人才资源，提到抓住新形势下的战略机遇期所必须首先考虑的头等大事。改革开放以来，我国经济犹如鲲鹏展翅，一日千里。2006年是我国“十一五”规划第一年，我们又将在一个新的起跑线上朝着全面建设小康社会的康庄大道迅跑。就像三国时赤壁大战前“万事俱备，只欠东风”那样，当我们参与国际科技、人文、经贸领域惊涛骇浪般的竞争、在未来扑朔迷离的综合国力竞争面前要求审时度势、游刃有余地强化我国核心竞争力的时候，就会深感缺乏高层次复合型尖子人才、科学大师、科技领衔人物、高级专家、高级教育家，乃至缺乏技能型人才、高级技师、高素质知识型劳动者。

《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十一个五年规划的建议》指出：“加快科学技术创新和跨越。发展科技教育和壮大人才队伍，是提升国家竞争力的决定性因素。”其中关键是要“坚持教育优先发展。加快教育发展，是把我国巨大人口压力转化为人力资源优势的根本途径。适应经济社会发展对知识和人才的需要，全面实施素质教育，深化教育体制改革，加快教育结构调整，在全社会形成推进素质教育的良好环境。”为此，《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十一个五年规划的建议》提出人才培育的着力点应当放在“加快推进人才强国战略。树立人才资源是第一资源的观念，坚持党管人才原则。加强人力资源能力建设，实施人才培养工程，加强党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才三支队伍建设，抓紧培养专业化高技能人才

^① 胡锦涛：《在中共中央政治局第十八次集体学习时的讲话》，载《人民日报》2004年12月29日。

和农村实用人才。着力培养学科带头人，积极吸引海外高层次人才。继续深化干部人事制度改革，健全以品德、能力和业绩为重点的人才评价、选拔任用和激励保障机制，注重在实践中锻炼培养人才。各级政府和企事业单位要加大人力资源开发的投入，推进市场配置人才资源，规范人才市场管理，营造人才辈出、人尽其才的社会氛围。”胡锦涛同志在2006年新世纪第一次全国科学技术大会上更高瞻远瞩地把人才培育跟建设创新型国家结合起来加以阐发。他说：“培养大批具有创新精神的优秀人才，造就有利于人才辈出的良好环境，充分发挥科技人才的积极性、主动性、创造性，是建设创新型国家的战略举措。要坚持贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，全面实施人才强国战略，牢固树立人才资源是第一资源的观念，完善适合我国科技发展需要的人才结构，不断发展壮大我国科技人才队伍。要坚持在创新实践中发现人才、在创新活动中培育人才、在创新事业中凝聚人才。”^①

2. 可持续发展的需要

1992年联合国在巴西的里约热内卢召开了全球“环境与发展大会”，会上确定了全世界保护“地球村”以保证人类可持续发展的战略方向。我国国务院于1994年原则通过了《中国21世纪议程》，国家从此确立了两大发展战略，即科教兴国和可持续发展。发展高新科技，把高新科技全方位、地毯式地渗入所有足以保证我国的持续发展和足以为全人类的可持续发展建立不朽功勋的科技领域，是我国在全面建设小康社会进程中实施科教兴国

^① 胡锦涛：《在全国科学技术大会上的讲话》，新华网，2006年1月9日。

的必由之路。很明显，信息科学和网络技术、生命科学和生物技术、生物医学工程技术、光机电一体化技术和先进制造技术、材料科学和新材料技术、能源科学和新能源技术、环境科学和环境污染防治技术、空间科学和航空航天技术、海洋科学和蓝色环境技术以及系统科学和系统工程、思维科学和认知科学以及现代软科学技术等，是从科学技术领域的各个侧面为这一战略方向的实现铺平道路。相应地，必然会提出这样的问题：这些科技领域在未来几年、十几年里应当有怎样的培育方案？如何优化其中的基础理论人才、应用研究人才和现场实践人才乃至具体操作人才的培育环境？于是，党的十六大以后又高瞻远瞩地提出了一个划时代的战略目标：人才强国，并由此引申为建设创新型国家。不言而喻，无论科教兴国战略、人才强国战略还是建设创新型国家，都是为了保证我国国民经济和社会进步能够健康地、稳定地和可持续地发展。而保证可持续发展的实现，归根结底就是依靠人才，特别是依靠创新型人才。

3. 时代赋予的历史使命^①

“十年树木，百年树人。”而今我们面临的困惑也许就是怎样能创造磅礴气势和万钧雷霆，以史无前例的毅力和魄力来缩短这一“树人”的百年进程。发挥和挖掘现有各类人才的能力和潜力，盘活人才存量；发现和调动尚被埋没的急需人才；引进和吸纳境外的有用之才，开拓新的人才渠道等，固然是能够取得立竿见影效果的人才开发之道，但更值得强调的是用高质量、高速

^① 张启人：《当前我国管理科学与社会经济系统工程领域的热点和焦点》，载《系统工程》2004年第1期。

度、大范围、大规模去争取在最可能短的时间里培育出为国家发展所迫切需要的后起之秀，既不因循坐误，也不揠苗助长。要在短时间内培育出高水平人才的行动本身就是一项空前的创举，要求一方面大幅度增加正规教育投入，不能“有钱买马，无钱置鞍”地放松人才摇篮建设；一方面大造声势号召全民奋起以那种“焚膏油以继晷、恒兀兀以穷年”的精神争当学习型社会的中坚。开垦足以诞生新时代创新型人才的文化土壤，探索促进新世纪国家急需人才不断涌现的成才之路，是伟大的时代赋予我们的光荣历史使命。

4. 高校人才培养高歌猛进，计日程功

改革开放以来，我国在培养高级精英人才方面确实做出了巨大成绩，有目共睹、有口皆碑。例如，我们培养了大批高学位人才，全国仅博士后就达到3万余人，其中已有7人成为中科院或工程院院士。进入21世纪以来，全国经学历教育途径加速人才培养声势浩大，已大大超出常俗所能想像的范围（见表1-1）。与2000年相比，2004年普通高等学校招生数增加了1.03倍；在校生数增加1.40倍；研究生招生数增加1.54倍；专任教师数增加了85%。

表 1-1 近年我国普通高等学校高速发展态势 单位：万人

年 份	2000	2001	2002	2003	2004
招生数	220.6	268.3	320.5	382.2	447.3
在校生数	556.1	719.1	903.4	1 108.6	1 333.5
研究生招生数	12.85	16.52	20.26	26.89	32.63
专任教师数	46.3	53.2	61.8	72.5	85.8

资料来源：《中国统计年鉴》2000~2005年各年，中国统计出版社。