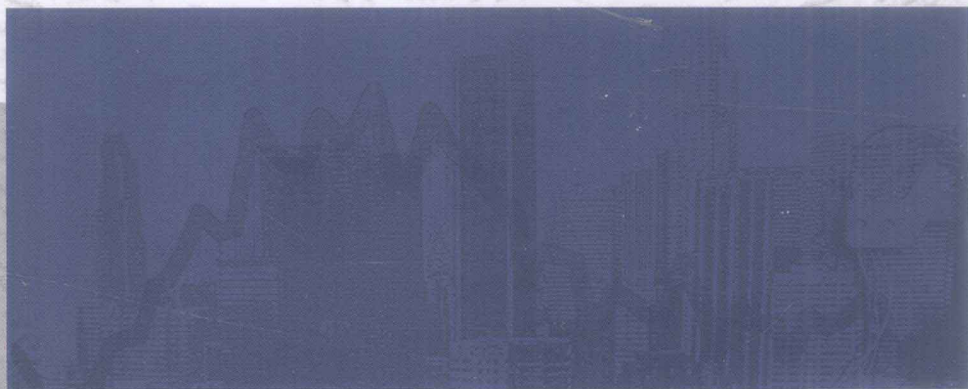


科学经管文库
云南民族大学学术文库



当代中国人才战略管理系统研究

赵丽珍 李普者 杨文顺 著



科学出版社

科学经管文库
云南民族大学学术文库

当代中国人才战略管理系统研究

赵丽珍 李普者 杨文顺 著

国家自然科学基金资助项目

科学出版社
北京

内 容 简 介

本书从战略基础、战略实践、战略过程和战略方法四个角度,提出建构人才战略管理系统,同时介绍了人才资源管理学基本理论,并力图阐明国家实施人才强国战略需要有切实可行的人才管理机制。书中介绍了中国人才资源在管理实践和理论研究方面的最新发展。

本书适合从事管理学教学、科研的工作人员,公共管理、行政管理 and 人力资源管理专业的学生,以及政府机关的工作人员和爱好行政事务管理的社会工作人员阅读参考。

图书在版编目(CIP)数据

当代中国人才战略管理系统研究/赵丽珍,李普者,杨文顺
著. —北京:科学出版社,2011

(科学经管文库)

ISBN 978-7-03-033797-9

I. ①当… II. ①赵…②李…③杨… III. ①人才管理—研究—
中国 IV. ①C962

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 040112 号

责任编辑:王京苏 / 责任校对:徐榕榕

责任印制:张克忠 / 封面设计:陈 敬

科 学 出 版 社 出 版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

北京九天志诚印刷有限公司印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2011 年 12 月第 一 版 开本:720×1000 1/16

2011 年 12 月第一次印刷 印张:11 1/4

字数:220 000

定价:45.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换)

序 言

将我国从人口大国转变为人力资源大国，进而向人才强国迈进的发展目标，是我国人才战略的第一要务。这既高度体现了以人为本的治国方略，又深刻表达了转变传统增长方式、实现科学发展和构建和谐社会的战略构想。

进入 21 世纪后，国际社会被更深更广地卷入到全球一体化浪潮之中，国际秩序呈现出纷繁复杂的乱象，而撩开迷雾屹立于世界民族之林的唯一途径，无非是提升国家在国际竞争中的核心竞争力。

中国是世界文明古国之一，在连绵但又波折的历史进程中形成了坚韧且勤勉、奋进又忧患的民族性格，特别是近代以来积贫积弱、累受外强凌辱的历史遭遇，使国人强烈期盼国强民富。这种期盼伴随着中国的波动式发展已经走过了一个半世纪，而今天的中华民族已经以一个崛起的大国姿态屹立于世界民族之林。中国的现代化历史是不断探索着“中国模式”的可行路径的历史，其践行者是在各个时期蜂拥而出的先行者。面对清朝腐败衰落的变局，康有为断言“挽事变在人才”，梁启超认为“欲振中国，在广人才”。民族民主革命的硝烟烽火迭起的历史时代，就是中国人才辈出的时代。“俱往矣，数风流人物，还看今朝”，在国家民族危难的关头，历史转折时期的重任赋予了当代人才特有的意志品格，坚贞卓绝的革命事业造就了一个英雄辈出的时代。在新中国成立后的前 30 年的社会主义实践中，特殊的历史背景赋予了全国人民当家做主、“六亿神州尽舜尧”的豪情壮志，但扭曲的人才观，“上纲上线”的意识形态，特别是“文化大革命”，使人才成长进入一个漫长的“冬眠期”。以思想解放为先导的改革开放，为中国的人才发展提供了一个前所未有的成长平台。现代产业的发展、自由竞争的市场建构、突飞猛进的现代化进程烘托出一个“遍地英雄下夕烟”的新时代。由国家主导的人才战略，在今天的国际竞争和市场竞争的环境中，起到了越来越重要的积极作用，但是同时也越来越显示出人才短缺对国家发展的战略目标的掣肘作用。全社会已经清醒地认识到，人才对于国家发展、民族繁荣的关键价值与决定性意义，小至企业间竞争，大至国家发展、民族进步，有人才方能立于不败之地。

中国仍然是一个发展中的国家，虽然经过了新中国成立以来 60 余年的社会主义实践，特别是改革开放 30 余年日新月异的快速发展，但是物质积累尚不富足，科技手段仍然欠缺，国家能力依然低下，难以借此进入高端竞争领域，更不能奢谈以此引领世界潮流。因此，我们需要从过去 30 余年快速发展的辉煌中沉

静下来,认真思考被冠以“中国模式”的发展路径的未来走向,在贬褒俱在的声音中校正自己的发展目标,摸清自己的家底,厘清自己的发展资源。《当代中国人才战略管理系统研究》无疑便是这样的一种积极探索。

今天,社会已经进入到一个由“物本经济”向“人本经济”转变的时代,经济发展依赖于人的市场价值创造,来源于全民劳动效率。由此,构造出一个全民参与、人人俱能的人才发展通道,为每一个人的能力提升,每一个人的创新参与,每一个人的学习追求提供平等的、自主的和全方位的平台,也即建构起一个“人皆可以成尧舜”的成人之道,是国家人才战略的首要选择。而这一人才发展平台依赖于我们的国民教育、社会培养、全民学习系统的支持,依赖于完善市场经济提供的平等竞争与公平交易、自主选择与自我发展的社会体制的支持,依赖于整个国家制度与法律体系对基于人本主义而建构起来的国民福利保障体系的支持。

正如该书作者所言,“开发和利用人才资源是人才管理系统的最终使命”,而“中国是人口大国,最为丰富的就是人力资源”,人才战略管理的目标就是要将人力资源有效地转变为人力资本,继而最大限度地转化为人才资本。而实现这一目标,依赖于国家在宏观统筹人才发展的战略选择基础上进行系统管理,全面推进满足于全社会需要的人才开发、使用的国家战略体制的建立,为中国的“人才资源开发和利用搭建一个具有凝聚力与综合性的平台”。而何以“具有凝聚力”,正如该书作者所倡导的:需要全社会由“物本经济”转变为“人本经济”,即确立人在市场创造中的“主体地位”、“中心地位”、“首创价值”;为人才成长提供“平等的机遇”,在搭建“公平的市场”和开放“世界的舞台”基础上,满足“人才价值需求”,张扬“人才个性特点”,充分发挥“人才才华”,最终完成基于全社会每一个成员积极参与的人才发展与人才创造的过程。

人才是现代经济报酬递增源泉——人力资本中最具创造性的群体。它最能体现现代生产力的集聚作用、规模效益、外溢效用,最能发挥对资本资源、自然资源在生产投入中的替代作用,最具引导科学发展、构建和谐社会、推进人的全面发展的动力与激励作用,也最有可能实现由此提升中国在国际竞争中的自主地位、创新价值与比较优势,并最终引领中华民族步入国力强盛、全民幸福的社会时代,屹立于世界民族之林。

《当代中国人才战略管理系统研究》是对上述重大而复杂关系的诠释,为我们展示了作者在这一研究领域的有益探索和积极思索,启示着我们对这一问题进行深入思考。相信作者这份“抛砖引玉”的初衷,能够如石投水,引起或多或少的“涟漪”。

吕昭河

于云南大学龙泉苑
2011年12月初

目 录

序言	
导论	1

战略基础篇

第一章 人才战略管理系统概述	9
第一节 人才战略管理系统的研究对象和目标	9
第二节 人才战略管理系统的特点	14
第三节 人才战略管理系统模式探讨	18
第二章 人才战略管理系统的运行环境	23
第一节 知识经济的社会环境	23
第二节 市场经济的社会环境	29
第三节 信息网络的社会环境	32
第四节 全球化的社会环境	38
第五节 社会内部环境	44
第六节 人才战略管理系统的内部环境	46

战略实践篇

第三章 人才资源开发战略	51
第一节 党和国家的人才强国战略	51
第二节 党管人才的原则	59
第三节 地方的人才资源开发战略	70
第四章 人才战略信息管理系统	80
第一节 人才发展规划管理	80
第二节 人才培养信息管理	83
第三节 人才评价信息管理	87
第四节 人才资源配置的信息管理	90
第五节 人才使用的信息管理	93
第六节 人才流动的信息管理	96
第七节 人才激励的信息管理	99

战略过程篇

第五章 人才战略市场管理系统	105
第一节 人才战略管理市场目标	105
第二节 人才战略市场化管理	112
第三节 人才战略市场分析	117
第六章 人才资源管理系统	125
第一节 人才资源管理系统构成	125
第二节 人才资源管理方略	134
第三节 人才资源管理系统目标	139

战略方法篇

第七章 人才资源开发方法	145
第一节 人才资源的开发方法	145
第二节 人才资源的保障方法	151
第三节 人才资源的能力建设	155
第八章 人才战略管理系统分析方法	161
第一节 人才战略管理系统分析方法建构	161
第二节 人才战略管理系统分析方法应用	164
第三节 人才战略管理系统环境分析方法	165
主要参考文献	170
后记	172

导 论

随着中国人才强国战略的实施，以及 21 世纪社会经济的发展，中国原有的人事管理和人力资源管理体系已不能适应迅速变革的社会现实。怎样紧跟社会信息化和现代化的进程，使人口大国的人力资源得到充分的开发和利用，是 21 世纪中国社会持续发展所面临的现实问题。依据国家社会主义现代化发展与全面建设小康社会的目标，提出人才战略管理系统建设，对人力资源进行纵向、横向的部署，并制定培养、引进与使用人力资源发展规划，促使国家、地区或机构的人事管理体制向人才资源战略管理的方向迈进，将会加快中国社会现代化建设的发展步伐。

一、人才战略管理系统建设的方向

当代中国的人才战略管理系统建设与各级政府、用人机构的政策、社会发展的需求有关，这就为人才资源开发管理提供了战略目标和社会环境。人才战略管理源于社会发展的需求和用人机构的目标，尽管用人机构有自身的发展策略和用人规划，但是，人才战略管理系统的建设将为用人机构达到规划目标而发挥积极的作用。

1. 建设目标

人才战略管理系统建设的目标是为人才资源开发和利用搭建一个具有凝聚力与综合性的平台。这一平台一方面满足社会发展和用人机构的人才资源所需，另一方面为人才资源的能力发展提供鼓励学习与施展才能的社会环境。

人才战略管理系统与国家的人才资源开发政策密切相关，主要涉及人才培养、引进、使用、评价标准和人力资金等成本的投入。人才战略管理系统的首要目标之一是，建设在任何情况下都能提供满足社会发展需要和用人机构需求的人才资源，发挥人才个体的潜能和人才资源运用新知识与新技能的能力，提供人才资源市场配置和用人机构维护组织利益与有序运行的思想财富。此外，营造人尽其才、才尽其用的社会制度环境，探索新的人力资源开发方法、人才培养模式、人才评价管理机制，以及人力资源大国向人才资源大国转变的途径，均是人才战略管理系统建设的目标。

2. 系统功能

一个社会的人才战略管理系统建设是分层次的，但其主要的功能是人才资源

的开发和有效利用。人才战略管理系统在地区、用人机构中发挥的主要功能是：在人才资源开发的过程中，把人才个体的学习和工作实践的结果体现在个人的绩效考核中；用人机构通过教育和培训，提高人才资源所需的知识、价值和发展能力，使人才个体获得工作所需的知识技能与能力水平，并在其工作的领域中充分发挥作用，以维护用人机构的组织利益。

3. 建设理念

人才战略管理系统建设的理念主要体现在人才资源的开发和利用上，其在社会发展和用人机构的目标成功获得上起主导的作用，能使人才资源开发投入的主体在人才使用中获益。人才战略管理系统的建设理念一方面支持社会发展和用人机构的人才策略业绩；另一方面与用人机构的利益和绩效紧密地相关联，并在利益主体的各层次和人才个体的利益取得上有突出的贡献。各级各类的人才资源均有学习和能力发展的机会以及贡献自己知识技能的社会环境；当社会发展需要特殊人才时，人才战略管理系统具备人才资源提供和投资的基础条件，人才个体决定其知识技能运用的领域和方向，并能得到管理主体的指导与政策支持。

二、人才战略管理系统建设的要素

人才战略管理系统建设涉及人才资源与管理主体的职责和眼界，包括人才战略管理的目的与影响力、人才资源开发策略的制定和管理主体的责任。

1. 人才战略管理的目的与影响力

人才战略管理系统建设的一般目的是通过人才资源的开发，提供用人机构需要的符合当前和未来发展需求的各级各类人才，以实现社会事业的成功。人才战略管理系统建设在于改善用人机构的绩效，赋予人才资源发展的机会，以及提供各行各业需要的人才资源储备。人才战略管理系统运行具有层次性，其运行的过程是可预期的，以便为人才资源开发的战略目标做出贡献；而且整个人才战略管理系统运行应该是积极反应的或机动的，以解决和排除运行过程中出现的阻碍与困难，适应人才个体的职业生涯及其愿景。人才战略管理系统建设的特殊目的是：保障管理主体期望利益的实现；协调用人机构的绩效与用人规划的设定，以及人才资源的工作能力；识别有潜能的特殊人才，鼓励他们准备和履行其个人发展的规划，并能保证他们接受的培训和积累的经验在其工作领域内发挥更大的作用；培养管理主体的后备人才，创建一个适应社会发展的机制，使人才资源的开发和利用保持在相应的评审制度之下。

影响力是人才战略管理系统建设成功的关键，这些关键因素有系统的创新能力、系统运行状况、系统维护成本和管理主体的职责。管理主体制定人才资源开发的策略，以适应社会发展和用人机构的需求，协调人才资源开发和利用所涉及

的相关关系。人才战略管理系统建设要素如图 0-1 所示。社会发展所需的人才战略规划与信心,具有优势的人才资源发展战略,人才资源开发利用的具体运行机制,人才评价标准和用人机构的绩效,人才资源结构调整与用人机构的目标协调等,均与人才战略管理系统密切相关。

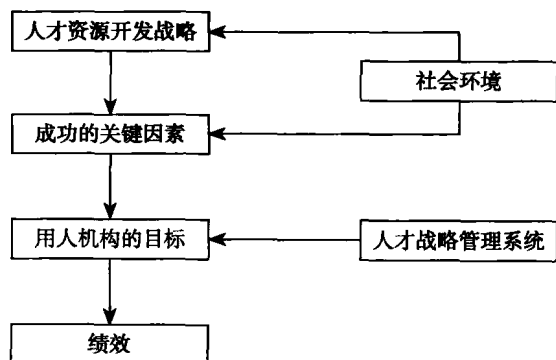


图 0-1 人才战略管理系统建设要素

2. 人才资源开发策略的制定

制定适应社会发展需求的人才资源开发的策略应该充分考虑三个前提条件,即当前和未来社会发展的需求分析,现有人才资源及其潜能的评价和用人机构对其利用的人才资源的评价,提供给用人机构的人才资源需求的战略规划。

21 世纪全球化发展趋势加剧,市场变化快,我们对用人机构需要的人才资源数量不可能作出精确的预测,但是,我们可以作出用人机构使用什么样的人才资源能够实现其组织发展的目标和绩效,适应未来发展的要求与社会竞争压力的挑战以及用人机构的市场战略和新技术引进等方面的预测。

人才战略管理系统建设就是要把社会发展和用人机构需要的特殊人才资源开发手段的规划包括在其中,以满足目前的需求和预期的未来要求。人才资源开发策略与社会发展和用人机构未来的发展需求有全面的关系,在建设人才战略管理系统时应进行全方位的思考。

分析社会发展对未来人才资源的需求是通过人才资源开发的规划过程来实现的,具体内容参见本书的第三章。

3. 管理主体的责任

当代中国人才战略管理系统建设的层次性,决定了国家、地区或用人机构管理主体责任的不同。但是,人才战略管理系统建设不仅是政府职能部门的单独活动,该系统的正常运行还有赖于社会环境提供的管理空间和管理主体的责任意识与水平。此外,社会人才资源及其能力发展也是人才战略管理系统建设必不可少的部分。

传统观点一般认为,只要设立的社会制度是科学的,其运行就会正常与合理。但是,社会发展的需求显示,社会组织的管理主体事实上仍然需要培养和选拔,因为人才资源开发的本质过程与竞争的压力是确保适者生存良好社会环境的因素,因此管理主体也不例外,需要甄选和培养。那么,管理主体的能力从何而来?它应该来自于管理主体的自我发展,也就是说国家或社会应该为各级人才战略管理系统的管理主体提供履行职责的良好社会条件,使管理主体及其工作人员把精力集中于管理系统的优化运行上,指导系统运行并有效地运用他们的自我发展能力,完成由管理系统按功能分派给他们的特别任务,应对系统化发展的挑战,从而提高管理主体的责任意识 and 水平。

各级人才战略管理系统的管理主体的职责是为人才个体或人才群体发挥作用提供良好的服务,但是,管理主体不是天生就具备管理素质的,管理主体也不是被制造出来的,而是被培养出来的。国家或社会的作用是为管理主体的迅速成长提供适宜的环境和条件,以增强他们的执行能力,这也是人才战略管理系统正常运行的条件之一。因此,管理主体的职责在于必须对自身的发展承担主要的责任,国家和各级政府的责任是为人才战略管理系统提供自我发展的条件和在必要时提供指导。

人才战略管理系统为包括管理主体在内的人才个体能力发展计划提供指导。人才个体发展的计划应该建立在“你想要获得什么知识与技能?你计划拥有达到什么水平的能力?你通过学习将能够做什么样的新事情?你将选择什么样的教育培训或任务方案达到你的目的?”等具体能够做到的基础条件和过程之上。需要强调的是,人才战略管理系统的成功依靠的是它制定的人才资源开发和利用的策略,全社会实现人尽其才、才尽其用的目标,是建立在各级人才战略管理系统均为人才资源的开发和利用服务的基础上的。因此,人才资源及其能力发展是管理主体责任的本质和必不可少的内容。

三、人才战略管理系统的建设方法

人才战略管理系统建设不是一个无所不包的方案,而是一系列相关人才资源开发与利用的活动过程。实现人才战略管理系统正常运行的相关条件是:管理主体在系统中进行具体操作的同时必须得到相应的发展;管理主体不能只是对发生的具体事件作出组织上的反映,而是必须掌握战略管理的系统方法,且这种方法既能用于发展管理主体的能力,又能用于人才资源的开发与利用以及满足用人机构的需求,同时也能为人才资源的发展作出规划。

(1) 人才战略管理系统管理主体的义务。人才战略管理系统的管理主体依据其相应的责任,有如下义务:①促进整个管理系统正常运行和促进管理者或管理团队自身发展的义务;②识别社会发展战略和用人机构特定的需求,制定

人才资源开发和利用的规划并向全社会公开发布,以及执行的义务;③培养和组织评价具有潜能的继任管理人才,实现管理潜能的规划公开,并履行好管理的义务;④对管理主体作出的策略选择提供信息系统支持和相关的条件,公开和履行活动的义务;⑤对人才战略管理系统运行成本和利益进行共同识别,制定规划责任并公开的义务。

(2) 定期评审方法。人才战略管理系统运行应接受定期的检查和评审,以保障其与社会发展需求目标的密切联系。其具体包括:①根据技能、知识、理解和价值的要求,对人才战略管理系统的管理主体和人才资源开发与利用的状况组织定期评审;②定期审查人才战略管理系统运行及其规划目标,以证明其为人才资源开发与利用提供了渠道和机遇,实现其管理的潜能;③组织定期评审有关管理系统运行状况是建立在人才战略管理系统目标规划的基础之上的,包括整个系统所含的各个子系统;④采取符合并能使人才战略管理系统接受的共同方法审计系统运行的成本。

(3) 目标满足方法。人才战略管理系统运行受其组织的宗旨驱动,满足社会发展和用人机构对人才资源的需求。其具体包括:①根据技能、知识、理解和价值的要求,人才资源开发和利用的战略与策略的执行状况,建立在定期的评审基础之上;②运用社会环境条件提供的资源,使管理主体和人才资源开发与利用的潜能得到相应的识别与满足;③把人才战略管理系统的目标规划建立在社会发展与用人机构人才对需求信息满足的基础之上;④把人才战略管理系统正常运行的要求建立在审查管理制度的成本和管理系统与用人机构双赢的共同方法之上。

(4) 组织宗旨方法。人才战略管理系统的运行过程是完整连贯的,并应符合其组织宗旨。其具体包括:①按照管理系统的目标和宗旨,组织分配其管理的技能、知识、理解和价值,通过连续的运行活动满足宗旨的要求;②人才战略管理系统目标的实现要与用人机构或组织的宗旨相联系;③信息系统支持人才资源开发利用机制运行的质量与成本的有效性,无论是战略目标还是策略措施均要体现社会发展和用人机构的需求;④在各级人才战略管理系统运行的过程中,其价值体现了成本与效益要满足用人机构或组织的宗旨。

人才战略管理系统的所有活动都依赖于各级政府的支持和社会发展战略实现的技术、环境与理念。人才战略管理系统的建设方法会给人才资源个体提供能力发展的机遇、挑战和社会需要的指导,给管理主体更大的责任,以确保社会对人才资源需求的满足和对人才个体发展的鼓励。

总而言之,我们认为,中国是人口大国,最为丰富的就是人力资源,通过人才战略管理系统建设,如果能够有效地变人力资源为人才资本,那么,中国社会主义现代化建设的进程将会大大的加速。

战略基础篇

第一章 人才战略管理系统概述

进入 21 世纪之后，中国共产党提出了人才是最宝贵的资源，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的目标。实施人才强国战略，大力开发人才资源，努力建设一支宏大的高素质的人才队伍，是新世纪中国人事人才工作的根本任务。为全面贯彻人才强国战略，发展国家的人才事业，使人力资源大国适应社会主义现代化建设，需要相应的人才战略管理系统的协助，因此人才战略管理系统建设就成为了当代中国一项重大而复杂的历史性工程。人才战略管理系统将在确保国家、地区和用人机构或组织获得和留住有专长与技能、有责任感、受良好激励的人才资源或人才团队上发挥重要作用。

第一节 人才战略管理系统的研究对象和目标

中国实施人才强国战略以来，国内外的人才资源竞争更加激烈，对社会经济发展产生了重大的影响。人才资源已成为当今社会最重要的战略资源。在新的历史条件下，无论是国家、地区，还是用人机构或组织，谁拥有了人才资源的优势，谁就拥有了社会竞争的优势。中国如何在综合实力竞争即人才资源竞争的历史背景下，大力开发人才资源，发挥人力资源的优势，就成为一个紧迫的任务。国家和社会要加大对教育事业的投入，提高各族人民的综合素质，形成与发挥国内人才和本土人才资源的优势，建设科学的人才战略管理系统。在人才流动国际化趋势增强的情况下，如何尽可能地防止国内和本土人才资源的流失，并尽量吸引国内外、省内外和区内外的人才资源为当地的社会发展服务，是当代中国人才战略管理面临的重要问题。

一、人才战略管理系统的定义

战略，是指在军事或政治对抗条件下，克敌制胜的智慧和艺术，是具有悠久历史的军事术语和外交术语。我们在这里借用战略一词，是为了强调当代中国的人才管理应具备战略特征：①是一种统一的、综合的和相互连接的模式或计划，目的是保证人才资源的开发与社会发展的目标基本实现；②是一种针对各级、各类、各层次的人才资源，向相应的用人机构提供具体的用人策略指导或服务的机制；③是一种人才资源开发和能力建设的行动方式或路径；④是一种国家或地区

的制度定位；⑤是对全社会人才资源开发的一种期望或看法。

人才战略管理系统的提出，是基于人才资源开发的社会历史过程，与社会经济的发展相协调，由市场配置资源，同时又担负着为推动社会发展提供所需人才资源的重任。人才资源开发管理就是通过对培训、开发、用人机构发展与人才个体职业生涯规划发展的综合利用，以促进人才个体才能发挥、提高用人机构的组织效率。人才资源开发管理的功能在于组织教育培训，合理规划人才个体的职业生涯发展，合理规划用人机构的组织发展与工作设计、人才资源的发展规划、绩效管理体系、人才资源的招聘与储备、人才资源研究与人才资源信息系统建设等。具体而言，人才资源管理是一个国家或地区的政府、社会的用人机构通过教育培训，组织与使用社会经济发展和工作任务目标所需的人才个体与人才团队，对人才个体或团队进行利用和塑造，为社会发展目标的实现提供人才资源的活动过程。

在当代中国，人才战略管理系统是指为达到全面建设小康社会的目标，对人才资源进行纵向、横向的部署，并引进、培养与发展人才资源计划框架，它是人才资源开发管理全局整合的一种新机制。通过这个管理系统，各级政府和用人机构或组织对当地社会上的人才资源进行优化配置与管理，为社会发展提供所需的人才资源和信息，充分发挥人才个体或团队的作用。人才战略管理系统的基本功能是为国家或地区建设一支有一定规模、结构合理、素质较高的人才队伍，以促进社会经济的快速发展。

人才战略管理系统的主要特征是根据社会的发展战略，以长远的眼光对人才资源进行管理，通过横向的、综合的内在联系机制在社会发展需求与人才资源策略之间形成一种适配方案。横向的、综合的内在联系机制是指通过人才资源开发的政策与人才使用的实践相结合，形成人才战略管理系统与社会经济发展之间的相互支撑，以实现人才战略管理系统开发、培养和为社会发展需要提供相应的人才资源的建设目标。人才资源是当今社会的第一战略资源，是反映社会竞争优势的资源。通过国家的法律与社会政策的引导，各级政府和用人机构或组织投资开发人才资源，支持人才的能力建设，这是人才战略管理系统运行的基础条件。其中，各级政府和用人机构或组织与人才个体的总体利益方向是一致的，人才战略管理系统与各级各类人才资源的关系是单一的，它为人才资源实现最大化价值提供服务。人才战略管理系统的最大特征在于，以预测人才资源发展体现其前瞻性，以提供适应社会发展需要的人才体现其灵活性，改革原有等级森严的人事管理制度，建设适应社会发展需求的人才资源管理体系。

二、人才战略管理系统的研究对象

人才战略管理系统的研究对象是各级政府和用人机构或组织人才资源管理的