

第一资源

First Resource

吴江 主编



中国人力资源科学研究院/编

桂昭明

中国人才理论创新的发展趋势

邱永明

不断破除“官本位” 进一步解放人才

李国君

“十二五”时期推动广西北部湾经济区优先发展的
人才战略思考

浙江省山区人力资源开发课题组

加快浙江省山区人力资源开发的思路及对策研究

高小平 盛明科 刘 杰

中国式绩效管理的特点与价值

吴 帅

澳门特区人力资源和社会保障管理体制研究

中国科学院课题组

中国科学院用人制度改革及其对创新的影响

周 达

国有企业创新型科技人才吸引机制研究
——以在京中央企业为例

16

第一资源

吴江 主编



中国人事科学研究院/编



16

党建读物出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

第一资源. 第16辑 / 吴江主编; 中国人事科学研究院编. -- 北京: 党建读物出版社, 2011. 12

ISBN 978 - 7 - 5099 - 0289 - 9

I. ①第… II. ①吴… ②中… III. ①人力资源管理 - 文集 IV. ①F241 - 53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 253481 号

第一资源

DIYI ZIYUAN

(第16辑)

吴江 主编

中国人事科学研究院 编

责任编辑: 郭 涛 责任校对: 张学民 装帧设计: 郭 鹏

党建读物出版社出版发行

(北京市西城区南横东街6号 邮编: 100052 电话: 010 - 58587631 / 7681)

新华书店经销 保定市 中画美凯印刷有限公司印刷

787 毫米 × 1092 毫米 16 开本 15 印张 246 千字

2011 年 12 月第 1 版 2011 年 12 月第 1 次印刷

印数: 1 - 3000

ISBN 978 - 7 - 5099 - 0289 - 9 定价: 30.00 元

本社版图书如有印装错误可随时退换 (电话: 010 - 58587660)

卷首语

《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》（以下简称《人才规划纲要》）的颁布实施为我国人才学理论研究带来了新的发展机遇，不少人才学学者结合规划实施进行了人才理论创新的相关思考。本辑理论思考栏目刊登的《中国人才理论创新的发展趋势》一文解读了《人才规划纲要》中包含的人才理论创新内容，提出了未来中国人才理论创新发展的总趋势。《不断破除“官本位” 进一步解放人才》一文论述了破除“官本位”的必要性和重要性。这些人才学学者的深度探讨，对促进人才理论思考具有较强的参考作用。

《人才规划纲要》实施一年以来，各地根据实际情况，对如何实行人才优先发展战略进行了探索。本辑人才战略栏目收录的《“十二五”时期推动广西北部湾经济区优先发展的人才战略思考》分析了“十二五”期间广西北部湾经济区人才发展面临的主要问题，提出了区域人才优先发展战略的对策建议。《加快浙江省山区人力资源开发的思路及对策研究》有针对性地提出了进一步加强浙江山区人力资源开发的思路 and 对策建议。两篇文章分别代表西部和东部地区不同类型区域的人才优先发展战略思路，可以为各地落实《人才规划纲要》提供借鉴。

本辑管理创新栏目关注中国政府和企业事业单位的管理绩效评估和人才管理模式改革的相关问题。《中国式绩效管理的特点与价值》一文基于中西方国家之间绩效管理经验的比较，提出并论证了政府绩效管理的新模式。《澳门特区人力资源和社会保障管理体制研究》系统介绍了澳门特别行政区政府人力资源和社会保障管理的行政架构以及管理体制改革的发展趋势。《中国科学院用人制度改革及其对创新的影响》一文对中科院用人制度和政策进行梳理，重点分析其创新性做法，揭示了用人制度对创新的影响机理并提出相关建议。《国有企业创新型科技人才吸引机制研究——以在京中央企业为例》运用实证方法对在京中央企业创新型科技人才吸

引机制进行了研究。

本辑专题研究栏目关注我国“十二五”时期的就业和社会保障问题。《“十二五”时期中国社会保障体系发展与改革建议》提出现有社会保障体系在统筹层次、地区差异、覆盖范围、补充事业发展等方面仍然存在问题，需要通过进一步改革来解决。《中国就业问题解构及应对》一文认为进入“十二五”时期，亟须保障和保护个人就业权益，积极推进绿色就业发展。《新型农村养老保险缴费与领取动力模型研究》对新农保制度中与缴费领取相关联的部分展开研究，以期为该制度的完善提供理论思路。

本辑国际比较栏目介绍了美国及国际劳工组织等国际组织关于人力资源和社会保障管理和服务的相关问题。《美国人力资源和就业战略计划及其实施评估标准》介绍了美国中期人力资源和就业战略计划。《国际人力资源和社会保障标准化经验借鉴》一文通过对国际劳工组织、国际标准化组织等国际组织，以及美国、德国、英国和日本等典型国家相关经验的分析，研究了这些经验对我国人力资源和社会保障标准化的借鉴作用。

本辑百家论坛栏目关注收入分配的相关问题。《跨越“中等收入陷阱”：挑战与路径选择》分析了“中等收入陷阱”的成因，主张以推动公平分配为切入点，实现从中等收入国家向高收入国家的跨越。《“十二五”期间工资收入分配宏观政策思考》提出工资收入分配的价值应以公平正义为取向，制度设计要有战略性、高端性和系统性。《正确看待我国收入分配问题》总结了我国工资收入分配方面存在的问题和相关观点，对于深入理解工资收入领域的理论和现实问题有一定的参考价值。

编者

2011年11月

Contents

目 录



理论思考

Theoretical Reflection

- 1 中国人才理论创新的发展趋势——桂昭明
Development Trends of Chinese Theoretical Innovation regarding Talents, by
Gui Zhaoming
- 17 不断破除“官本位” 进一步解放人才——邱永明
*Continuing to Break through the Bureaucracy Oriented Culture in order to Free
Talents*, by Qiu Yongming



人才战略

Talent Strategy

- 27 “十二五”时期推动广西北部湾经济区优先发展的人才战略思考——李
国君
*Promoting the Talents Strategy in the Special Economic Zone of the Northern
Guangxi Gulf during the Twelfth Five - year Period*, by Li Guojun
- 36 加快浙江省山区人力资源开发的思路及对策研究——浙江省山区人力资
源开发课题组
*A Study on Speeding Human Resource Development in Mountainous Areas of
Zhejiang Province*, by the Human Resource Development in Mountainous
Areas of Zhejiang Province Research Team

Contents

目 录



管理创新

Management Innovation

- 49 中国式绩效管理的特点与价值——高小平 盛明科 刘 杰
Characteristics and Values of the Chinese Style Performance Management, by
Gao Xiaoping, Sheng Mingke, Liu Jie
- 69 澳门特区人力资源和社会保障管理体制研究——吴 帅
*A Study on the Human Resource and Social Security Management System in
Macao*, by Wu Shuai
- 89 中国科学院用人制度改革及其对创新的影响——中国科学院课题组
Personnel System Reform of the Chinese Academy of Science and Its Influence,
by the Chinese Academy of Science Research Team
- 99 国有企业创新型科技人才吸引机制研究——以在京中央企业为例
——周 达
*A Study on the Mechanism of Attracting Innovative Scientific and Technical
Talents in State - owned Enterprises: Case Studies of State - owned Enter-
prises in Beijing*, by Zhou Da

Contents

目 录



专题研究

Special Topic Study

- 110 “十二五”时期中国社会保障体系发展与改革建议——果 佳
Chinese Social Security System's Development and Recommendations on Its Reform in the Twelfth Five-year Period, by Guo Jia
- 129 中国就业问题解构及应对——章文光 尹宗平
Deconstruction and Solutions regarding the Chinese Employment Issues, by Zhang Wenguang, Yin Zongping
- 146 新型农村养老保险缴费与领取动力模型研究——战梦霞
A Study on Dynamic Model of Endowment Insurance Collection and Acquirement in New Rural Areas, by Zhan Mengxia



国际比较

International Perspectives

- 161 美国人力资源和就业战略计划及其实施评估标准——马永堂
American Human Resource and Employment Strategic Plans and Its Implementation Evaluation Standard, by Ma Yongtang

Contents

目 录

- 180 国际人力资源和社会保障标准化经验借鉴——邱妍鲁梅 席玉杰
International Experience of Human Resource and Social Security Standardization,
by Di Yan, Lu Mei, Xi Yujie



百家论坛

Academic Forum

- 195 跨越“中等收入陷阱”：挑战与路径选择——王长城
Leaping over the Middle Income Trap: Challenges and Pathway Selection, by
Wang Changcheng
- 218 “十二五”期间工资收入分配宏观政策思考——何凤秋
Macro Policy regarding Income Distribution in the Twelfth Five-year Period,
by He Fengqiu
- 228 正确看待我国收入分配问题——李 实
Income Distribution Issues in China, by Li Shi

中国人才理论创新的发展趋势

桂昭明*

〔摘要〕 本文总结了中国人文学 30 年理论研究成果,揭示了新时期人才工作的新实践必将面临诸多的新矛盾、新问题,呼唤着人才理论面向人才工作的新实践不断推进创新;提出了未来中国人才理论创新发展的总趋势是以科学发展观为指导,全面创新人才学学科体系,建设中国特色人才理论体系;总结了第一次全国人才工作会议以来人才实践工作者创造的新鲜经验,解读《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020 年)》中包含的人才理论创新内容,学习中央领导同志关于人才理论创新的讲话,梳理人才学者在人才理论创新方面的新成果,从方向与路径上就新时期人才理论创新的发展趋势作出了归纳与判断,初步构建了包含人才基础理论(包括人才学通论、人才功能理论、人才要素理论)、人才成长理论(包括育才理论、成才理论)、人才发展理论(包括人才科学发展观、人才优先发展论、人才以用为本论、人才流动集聚论、人才国际化理论、人才解放论等)三大部分内容、11 个分支理论的特色人才理论体系的基本框架。

〔关键词〕 人才 理论创新 发展趋势

* 作者系武汉工程大学管理学院教授、武汉工程大学人才资源开发研究所所长、博士生导师。

一、中国人才学 30 年研究基础

2009 年是我国人才学诞生 30 周年。30 年来,改革开放的社会历史背景,丰富的人才工作实践基础,为人才研究提供了前所未有的历史机遇,以及宜于学科发展的土壤和环境。据统计,已出版的人才学专著近千种,人才学学科 1992 年就列入国家学科分类标准,人才学学科理论体系建设取得了显著的成效,其基本架构已经形成,由下列四个部分组成:

第一部分,关于人才的基础研究。包括对人才的概念、本质、基本要素、作用和价值、结构等基本问题的研究。

第二部分,关于人才成长规律的研究。包括对人才成长过程及其阶段、人才成长的基本原理、内外因素及其相互作用、个体人才成长规律及社会人才总体成长规律等问题的研究。

第三部分,关于成才主体的自我开发研究,即成才主体创造实践的研究。其中包括创造实践的战略思想和战术问题研究。

第四部分,关于社会的人才开发研究,即关于人尽其才的研究。包括对人才的预测规划、教育培训、考核评价、选用配置、使用调控以及人才市场、人才流动等问题的研究。

30 年来,随着人才学学科体系的建设和初步形成,人才学理论的宣传促进了人才观念的普及,人才研究的成果对政府决策的贡献度不断提高,人才开发技术的应用、服务领域日益广泛,人才学理论经受了人才工作实践的检验并指导、促进了人才工作实践的开展。

二、新时期人才工作实践 呼唤人才理论创新

党的十六大以来,党中央全面部署实施人才强国战略、落实党管人才原则,作出一系列战略决策,人才工作已经成为全党工作的重要组成部分。

2003 年底,党中央、国务院召开了新中国历史上的第一次全国人才工作会议,会后下发的《中共中央 国务院关于进一步加强人才工作的决定》,明确提出了新的历史条件下人才工作的指导思想、根本任务和政策措施,是新世纪新阶段我国人才工作的行动纲领。

2006 年,人才强国战略作为专章,列入国家“十一五”规划纲要。中央

人才工作协调小组协调和整合各部门的工作力量，研究和解决人才工作中的重大问题。各地各部门认真贯彻落实中央一系列重大战略部署，切实加强对人才工作的领导，加大人才工作的力度，研究制定政策措施，建立完善工作机制，积极探索党管人才的有效途径，党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作新格局基本形成。实施人才强国战略、坚持党管人才已经形成普遍共识，“人才资源是第一资源”、“人人可以成才”的新理念日益深入人心。全社会重视支持人才工作的氛围日渐浓厚，人才成长创业的环境逐步改善，各类优秀人才在党和国家各项事业中发挥着积极作用，人才对经济社会发展的支撑作用明显凸显。

实践证明，人才资源开发和国家重大发展战略紧密配合，相互促进，既发挥了社会主义制度集中力量办大事的优势，形成人才资源的整体合力，又为各类人才脱颖而出提供机遇和舞台，促进了人才成长。

然而，尽管我国人才工作和人才队伍建设取得了显著成绩，但与国家经济社会发展要求相比，还存在着不少不相适应的地方，主要是人才创新能力不强，高层次人才匮乏，人才结构性矛盾突出，等等。解决这些问题，必须坚持改革创新，科学规划人才发展，统筹推进人才队伍建设，促进人才工作健康发展。

2007年，党的十七大把人才强国战略作为经济社会发展的基本战略写进党代会报告和党章，对新时期的人才工作提出了新的更高要求。2008年初，国家启动人才发展规划纲要的编制工作。这是党中央在十七大以后抓的一件大事，是国家发展顶层设计和系统规划的主要内容之一。

2010年5月，中央召开第二次全国人才工作会议，对新时期的人才工作进行了全面部署。党中央、国务院面向全社会公开颁布《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》（以下简称《人才规划纲要》），提出了到2020年我国人才发展的战略目标、指导方针、总体部署和重大举措。《人才规划纲要》是新中国成立以来第一个中长期人才发展规划，是我国昂首迈进世界人才强国行列的行动纲领。颁布和实施《人才规划纲要》，对于实现全面建设小康社会的宏伟目标具有重大而深远的意义。

新时期人才工作的新实践必将面临诸多的新矛盾、新问题，呼唤着人才理论面向人才工作的新实践不断推进创新。

虽然理论的源泉是实践，发展的依据是实践，检验的标准也是实践，但

是科学的理论一旦产生又可以指导实践更好地发展。理论创新是理论的生命所在。任何一种理论如果不发展,不去随着时代的变化而不断创新,就不会有生命力,就将成为历史的陈迹。人才理论发展的规律同样如此,人才理论创新源于人才实践创新,人才实践创新又需要人才理论创新的进一步指导。

未来中国的人才理论体系应如何创新?人才理论创新发展的总趋势是以科学发展观为指导,全面创新人才学学科体系,建设中国特色人才理论体系。

首先,人才理论创新要紧紧结合社会主义现代化建设的实践,结合新时期人才工作的新实践。要选择人才工作实践中提出的重大问题进行战略性、前瞻性研究,要及时回答实施《人才规划纲要》过程中提出的新问题。这是人才理论创新的根本方向和源泉。

其次,人才理论创新要准确把握世界发展大势,特别是全球人才发展的态势,准确把握我国人才发展在国际人才竞争中的定位,深入研究中国人才发展的阶段性特征,重点抓住我国人才发展的重大问题,提出新的理论观点。

再次,人才理论创新要立足于我国社会主义初级阶段的基本国情,注重人才发展与我国社会经济发展的紧密结合,深入开展人才发展与社会经济的相关性研究,深入研究人才发展对我国全面建设小康社会、建设更高水平小康社会的作用。

最后,人才理论创新要以中国人才学 30 年理论研究成果为基点,以第一次全国人才工作会议以来的人才工作为研究对象,及时总结人才实践工作者创造的新鲜经验,作出新的理论概括,丰富和完善中国人才学 30 年来已初步建立起来的基本理论框架。

三、人才理论创新的方向与路径

总结第一次全国人才工作会议以来人才实践工作者创造的新鲜经验,解读《人才规划纲要》中包含的人才理论创新内容,学习中央领导同志关于人才理论创新的讲话,梳理人才学者们在人才理论创新方面的新成果,本文从方向与路径上就新时期人才理论创新的发展趋势作出如下归纳与判断。

(一) 人才基础理论创新

在 30 年人才学关于人才基础理论研究(包括对人才的概念、本质、基本要素、作用和价值、结构等基本问题的研究)的基础上,从人才与社会经济

相关性的视角，对人才基础理论进行重新组合并加入理论创新的新内容，使之更贴近于应用研究。重新组合的人才基础理论框架如下：

1. 人才学通论

人才学通论主要研究人才概念、人才分类、人才特点、人才结构、人才标准、人才统计等。

30 年人才学通论的研究成果丰富，基础扎实。近些年人才理论研究与人才工作实践对之进行了重要创新，《人才规划纲要》对之进行了集中总结和归纳。

如对人才概念的创新。新的人才概念（68 个字）第一句话（具有一定的专业知识或专门技能）强调人才的专业化；第二句话（进行创造性劳动并对社会作出贡献的人）强调人才创造性的本质特征，这两句话创新了人才内涵的三个“质”的规定性；第三句话（是人力资源中能力和素质较高的劳动者）突出了人才的能力和素质，表述了人才和人力资源的关系；第四句话（人才是我国经济社会发展的第一资源）阐释了人才和经济社会的关系，突出了人才的价值属性。新的人才概念将人才发展与社会经济的发展紧密地结合起来了，体现了与时俱进的时代性。

新的人才概念实际上也对人才标准、人才统计进行了创新，作出了“质”的规范和界定，如“专业知识”、“专门技能”、“创造性劳动”、“贡献”、“能力”、“素质”等。具体的标准制定和统计方法需要人才理论与实际工作者据此进行进一步细化。

《人才规划纲要》强调“人人都作贡献”、“人人能够成才”、“人人得到发展”，揭示了人才的社会属性，创新了人才的唯物主义历史观，避免、区分开了夸大个别杰出人才在社会经济发展中的作用、轻视人民群众在社会经济发展中的创造作用的人才“英雄史观”。

《人才规划纲要》提出的“六支队伍”、“六类人才”，是对人才分类理论的创新。

《人才规划纲要》提出“推动人才结构战略性调整，充分发挥市场配置人才资源的基础性作用，改善宏观调控，促进人才结构与经济社会发展相协调”，突出培养创新型科技人才，重视培养领军人才和复合型人才，大力开发经济社会发展重点领域急需紧缺专门人才，统筹抓好“六支人才队伍”建

设,是对人才结构理论的创新。

2. 人才功能理论

人才功能理论主要研究人才的社会发展功能、经济驱动功能,以及社会需求和服务状况等,强调人才是最活跃的生产力,是国家核心竞争力。

人才强国战略理论是人才功能理论的核心内容。基于对国际国内形势的分析判断,2000年,中央经济工作会议首次提出:“要制定和实施人才战略”。2001年发布的《中华人民共和国国民经济和社会发展第十个五年计划纲要》则专章提出“实施人才战略,壮大人才队伍”。这是中国首次将人才战略确立为国家战略,将其纳入经济社会发展的总体规划和布局之中,使之成为其中一个重要组成部分。2002年,中共中央、国务院制定下发了《2002—2005年全国人才队伍建设规划纲要》,首次提出了“实施人才强国战略”,对新时期中国人才队伍建设进行了总体谋划。2003年12月,中共中央首次召开中央人才工作会议,下发了《中共中央 国务院关于进一步加强人才工作的决定》,突出强调“实施人才强国战略是党和国家一项重大而紧迫的任务”,全面部署了新世纪新阶段中国人才工作,制定了一系列有关方针政策。2007年,人才强国战略作为发展中国特色社会主义的三大基本战略之一,写进了中国共产党章程和党的十七大报告。由此,人才强国战略的实施进入了全面推进的新阶段。

人才强国战略理论由人才强国战略的基本理念、战略阶段递进、战略价值、实施过程与环节、战略目标的可行性论证等内容构成。人才强国战略的基本理论体系的构建,需要分别从人才学、管理学、教育学、经济学、哲学、历史学、社会学等视角研究我国人才强国战略的基本理念,分析人才强国战略的阶段递进,评价我国实施人才强国战略的政治价值、经济价值、社会价值、军事价值、文化价值等,解析我国人才强国战略中的职能战略、实施计划、组织管理及实施中的领导与控制等实施过程与环节,对我国人才强国战略目标的可行性展开论证研究。

3. 人才要素理论

人才要素理论主要研究人才作为生产要素的性质、特征、形态、配置方式、使用(发挥作用)的条件和价值实现。

生产要素 (Factors of Production) 是经济学中的一个基本范畴,指进行社会生产经营活动时所需要的各种社会资源,是维系国民经济运行及市场主体生产经营过程中所必须具备的基本因素。现代西方经济学认为生产要素包括劳动力、土地、资本、企业家才能四种,随着科技的发展和知识产权制度的建立,技术、信息也作为相对独立的要素投入生产。人才要素理论的建立是对人才理论研究的重大创新,是人才基础理论研究从偏重于概念研究、一般规律研究转变为应用理论(人才经济理论)研究的重要步骤和环节。

人才要素理论包含人才资源理论、人才资本理论等内容。

(1) 人才资源理论。人才资源理论主要研究人才资源的定义、特性、作用、分类、管理,以及供求关系、开发政策、保护与流失、吸引等。

各国的经济发展实践表明,人才资源的作用越来越大,人才的素质和知识、才能(包含其拥有的信息资源、掌握的技术和管理经验等生产要素)对经济发展越来越具有决定性意义。

如前所述,《人才规划纲要》突出强调“人才是我国经济社会发展的第一资源”,对人才资源在经济社会发展中的作用进行了定位,突出了人才的价值属性,是对人才资源定义、特征、作用等基本概念的重要创新。

《人才规划纲要》关于加强人才资源能力建设、改革人才发展体制机制、完善人才管理体制、加快人才工作法制建设等论述与部署,体现了新时期人才资源管理机制、模式、方法的创新。

(2) 人才资本理论。人才资本理论主要研究人才资本的概念、特征,人才资本与人力资本、人才资本与人才资源的联系与区别;研究人才资本产权,价值、价值增值与价值实现;研究人才资本的形成与积累、作用发挥等规律;研究人才资本的投入、风险、回报(人才资本对经济增长的贡献率)等。

人才资本概念既继承了舒尔茨、贝克尔等人创立的人力资本概念的基本内涵,也吸收了罗默、斯科特等人的“特殊的知识和专业化的人力资本”概念,融合中国特有的“人才”概念而建立。

人才资本对经济增长的贡献率研究包含人才资本对经济增长贡献率的理论研究、国内区域人才贡献率比较研究、世界各国人才贡献率比较研究等。人才资本对经济增长的贡献率已列为国家和地方人才发展的核心指标之一,人才贡献率指标对实施人才强国战略和经济社会发展特别是人才事业的科学发展有着重要的、明确的导向意义。人才贡献率研究是对人才基础理论的重

要创新。

（二）人才成长理论创新

30 年人才学研究，在人才成长理论方面获得了诸多研究成果。特别是关于人才成长规律的研究（包括对人才成长过程及其阶段、人才成长的基本原理、内外因素及其相互作用、个体人才成长规律及社会人才总体成长规律等问题的研究），关于成才主体的自我开发研究即成才主体创造实践的研究（其中包括创造实践的战略思想和战术问题研究）等，对我国个体人才成长及社会人才总体成长起到了很好的引导作用。

人才成长理论包括育才理论和成才理论等方面。

1. 育才理论

育才理论即人才教育（主要指潜人才的培育）问题的理论。这方面争论最多，究竟是知识教育还是素质教育，是通才教育还是专才教育，是因材施教还是公平竞争，怎样才能更好地培养人才，都需要进一步研究。

“为什么我们的学校总是培养不出杰出人才？”这就是著名的“钱学森之问”。“钱学森之问”是关于中国教育事业发展的一道艰深命题，也是关于我国人才教育、人才培养的一道难题，需要整个教育界、人才理论与实践工作者乃至社会各界共同破解。期待南方科技大学校长朱清时院士等一批富有改革勇气和创新精神的教育家作出理论与实践上的创新。

2. 成才理论

成才理论是人才成长规律的理论。科学人才观强调人人可以成才，又讲成才是有差异的。成才的途径有哪些？像实践成才、知识成才、兴趣成才、志向成才、勤奋成才等，都值得总结研究。

在专门人才成长理论方面，科研创新人才成长的周期律研究具有创新意义，值得关注。成才实践表明：凡从事科研工作而成大器者，必须在专业领域潜心钻研，长期磨炼和摔打，以积累知识和经验。一般要经过 10—15 年的不断积累，经历入门、成长、成熟和专家等阶段。美国《纽约客》杂志撰稿人马尔特科姆·格拉德威尔（名噪美国的自传体专著《超凡者》作者）的一个基本观点是：无论干什么，与天才无关，重要的在于实践，就是一万个小时