

中国人才发展战略：

ZHONGGUO RENCAI FAZHAN ZHANLUE:MOXING GOUJIAN JI DUICE SHIZHENG YANJIU

模型构建及对策实证研究

■ 陈小平 赵国忠 著



中国人事出版社

中国人才发展战略： 模型构建及对策实证研究

陈小平 赵国忠 著

中国人事出版社

图书在版编目(CIP)数据

中国人才发展战略：模型构建及对策实证研究/陈小平，赵国忠著. —北京：中国人事出版社，2012

ISBN 978 - 7 - 5129 - 0323 - 4

I. ①中… II. ①陈…②赵… III. ①人才-发展战略-研究-中国
IV. ①C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 115094 号

中国人事出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码：100029)

出 版 人：张梦欣

*

保定市中华美凯印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

880 毫米×1230 毫米 32 开本 7.25 印张 169 千字

2012 年 6 月第 1 版 2012 年 6 月第 1 次印刷

定价：20.00 元

读者服务部电话：010 - 64929211/64921644/84643933

发行部电话：010 - 64961894

出版社网址：<http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话：010 - 64954652

如有印装差错，请与本社联系调换：010 - 80497374

内 容 简 介

本书围绕“中国人才发展战略模型构建与对策”展开讨论。首先，对本书的基本情况进行介绍，包括问题背景、研究方法、研究综述、研究内容等。其次，基于文献和访谈研究，通过问卷调查收集数据并进行统计分析，构建人才发展战略绩效模型，并提出对策建议。再次，采取访谈、文献查阅、问卷调查等研究方法，构建人才发展战略环境、人才发展战略机制、人才发展战略政策、人才发展战略执行保障模型，对其现状进行测评分析，根据测评结果提出针对性对策建议。最后，以党政人才、专业技术人才、企业经营管理人才、高技能人才、社会工作人才、文化创意人才六支人才队伍为研究对象，分析人才发展战略工程中的问题，并提出创新对策建议。

本书适合从事人才发展工作以及人才开发研究、教学的学者和研究生阅读，也可作为人才发展工作参考用书。

序

人才是第一资源，是国家发展的战略资源。人才决定大局，人才决定未来。《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》明确提出中国人才发展的指导方针是：服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发。以“人才优先”为核心的24字方针，集中体现了人才是科学发展第一要素的战略思想。

经济全球化和日益激烈的市场竞争促进了人才事业的蓬勃发展，也凸显了人才发展中的问题。在全面建设小康社会的历史进程中，在中央大力实施人才强国战略的背景下，认真研究中国人才发展战略问题，解决现实中人才发展存在的问题，为社会经济科学发展提供人才资源保障，无疑具有重要的理论与实践价值。

目前关于人才发展战略的研究较多，而且大都从人才环境、人才机制等视角进行研究。有些研究在人才环境与人才发展的关系、人才机制与人才绩效的关系，以及人才发展战略体系等方面进行了探讨，但总体上对人才发展战略还缺乏系统性研究，尤其是缺乏定量化的实证研究。

本书以多项人才发展规划研究项目为依托，以人才发展战略模型构建和对策为研究主线，站在学科发展前沿研究中国人才发展战略的现实问题，得出了许多有利于中国人才发展的研究成果。本书综合运用管理学、战略管理、人力资源管理与开发、组织行为学、经济学、心理学、统计学等相关理论，进行了科学研究设计，采取文献计量、



访谈、问卷调查等科学研究方法，构建了人才发展战略绩效模型、人才发展战略环境模型、人才发展战略机制模型、人才发展战略政策模型、人才发展战略执行保障模型，并对上述方面现状进行测评，提出具体的针对性建议。此外，本书还对六支人才队伍的发展战略工程进行了问题分析，也提出了具体改进建议。

本书主要创新点在于：一是在理论上，采取规范研究和实证研究相结合的方法，对中国人才发展战略模型进行了定量化的实证研究，比较系统构建了中国人才发展战略模型，丰富了人才开发理论体系；二是在实践上，提出了基于人才发展战略模型的人才发展战略管理体系，对如何提升中国人才发展战略绩效进行了设计，为政府进行人才资源管理与开发实践提供了比较新颖的管理思路与技术方法。

本书对于认识中国人才发展的规律，解决目前中国人才发展战略的现实问题，促进地区经济的持续、健康发展具有指导意义，对于丰富人才发展战略研究具有重要的价值。同时本书也可以作为政府制定人才发展规划和评估人才发展规划绩效的重要参考。

限于水平，本书还存在不妥和不足之处，敬请读者不吝指正为感。我们期待着读者与同行们的反馈，让中国人才发展战略的理论研究和实践工作得到不断改进与发展。



中国人力资源开发研究会副会长
首都经济贸易大学劳动经济学院院长
2012年3月于京南花乡



前 言

知识经济时代，掌握先进技术和拥有最新知识的人才资源成为第一资源。在人才发展战略领域，中国已经实施人才强国战略，并形成了一定的思路和模式。随着经济社会的发展进步，中国人才发展战略理论研究还需继续深化，以更好地指导人才发展战略实践工作，使其更加科学化。本研究即立足于对人才发展战略进行定量化的实证性研究，构建人才发展战略模型，提出优化人才发展战略工作的对策建议，提高人才发展战略绩效和人才竞争优势。

整个研究过程严格按照计划进行，花费4年多的时间收集了1 000多个样本数据。研究思路如下：

第一，提出研究的问题，阐明研究的目的和意义，对研究文献进行梳理，交代研究方法、篇章结构等；第二，根据研究目标，进行了实证研究设计；第三，探索验证人才发展战略绩效模型，对人才发展战略绩效现状进行评估分析，根据评估结果提出相关的对策建议；第四，构建人才发展战略环境模型，对人才发展战略环境现状进行评估分析，根据评估结果提出相关对策建议；第五，探索验证人才发展战略机制模型，对人才发展战略机制现状进行评估分析，提出创新人才发展战略机制的对策建议；第六，探索验证人才发展战略政策模型，对人才发展战略政策现状进行评估分析，提出健全人才发展战略政策的对策建议；第七，构建人才发展战略执行保障模型，评估分析现状，提出完善人才发展战略执行保障的对策建议；第八，对党政人



才、专业技术人才、企业经营管理人才、高技能人才、文化创意人才、社会工作人才等六支人才队伍建设工程进行实证研究分析；第九，对本研究进行总结分析，提出进一步研究的相关设想。

本研究对中国人才发展战略模型及对策进行系统实证研究和规范研究，获得以下主要研究结论：

第一，构建人才发展战略模型，该模型的因变量是人才发展战略绩效，自变量是人才发展战略环境、人才发展战略机制、人才发展战略政策、人才发展战略工程、人才发展战略保障。

第二，人才发展战略绩效、人才发展战略环境、人才发展战略机制、人才发展战略政策、人才发展战略执行保障都是一个多维度的结构体系，它们的现状评估结果显示还需要进一步改善。

第三，六支队伍的人才发展战略工程评估结果都不够理想，还需要从绩效、环境、机制、政策等方面进行提升。

本研究创新之处主要体现在下列三个方面：

1. 研究方法创新。本研究主要采取了访谈、问卷调查、专家评价等实证研究方法，构建了人才发展战略的量化分析模型，定量测评人才发展战略现状，这在人才发展战略研究领域是一大创新之处。

2. 研究工具创新。研究工具与同类研究比较有自己的特色，形成了人才发展战略模型研究的相关研究工具，形成了《人才发展战略模型构建调查问卷》，编制了《人才发展战略模型现状测评量表》，等等。

3. 研究成果创新。通过量化实证研究对人才发展战略绩效模型和人才发展环境、机制、政策、执行保障等模型进行回归分析，构建量化的人才发展战略模型，对人才发展战略未来方向提出针对性对策建议，不但推进了人才发展战略量化理论研究进程，也将促进人才发展战略实践工作。



本研究是一次尝试性的研究，由于受到诸如时间、科研经费、调研难度等方面的限制，使得本研究存在一些局限，还需继续在该领域不断前行，我们也希望今后有机会对人才发展战略专题作更加深入地相关探索与研究。同时，书中难免有不妥之处，敬请各位读者批评指正。

作者

2012 年 3 月于首都经济贸易大学

Preface

In the knowledge economy ages, talents with advanced technologies and knowledge have become the first resource, and China has been implementing development talent strategy to help the country to be strong. In the field of talent development strategy, China has formed certain ideas and models. However, with economic and social development, the research of talent development strategy still needs to make progress to guide talent development strategy practices. In this study, it is hoped that quantitative empirical research on talent development strategy is finished to build the model of talent development strategy, optimize the work of talent development strategy, and improve the performance and talent competitive advantage.

The research process is rather strict, and collected more than 1000 samples within more than four years. Firstly, the study mainly introduces research question, research intention and significance, literature review about talent development strategy, and the main contents. Secondly, it talks about the research methods and research design. Thirdly, we explore the framework of talent development strategy performance model, evaluate and analyze the performance, and provide some suggestions based on the evaluation results. Fourthly, we explore the framework of talent development strategy environment model, evaluate and analyze environment, and



provide some suggestions to improve the environment. Fifthly, we explore the framework of talent development strategy system model, evaluate and analyze system, and provide some suggestions based on the evaluation results. Sixthly, we explore the framework of talent development strategy policy model, evaluate and analyze policy, and provide some suggestions to innovate the policies. Seventhly, we explore the framework of talent development strategy implementing guiding system model, evaluate and analyze the status, and provide some suggestions for the system. Eighthly, we do some researches about the talent development strategy programs. Lastly, we summarize the research findings and propose the further research outlook.

The main findings of the research include:

Firstly, the dependent variable is the performance of human resources development strategy in the talent development strategy model, and the independent variables include environment, mechanism, policy, and implementing guiding system.

Secondly, the evaluation results of the talent development strategy model are not good, and we should do some things to improve the status.

Thirdly, the assessment results of development strategy programs of six kinds of talents are not ideal, and we should improve the status from such fields as performance, environment, mechanisms, policies and others.

The study mainly includes the following three innovations:

Innovative research methods. We used such empirical research methods as interviews, questionnaires, and expert evaluation to build the model of talent development strategy, which is a big innovation in the research areas of talent development strategy.



Innovative research tools. In the research, we developed such research tools as questionnaire and evaluation scale, which is also rather innovative in the research field.

Innovative research findings. In the study, we constructed the model of talent development strategy, evaluated the status, and provided some suggestions, which are new findings in the research field.

The quantitative empirical research is not enough due to such restrictions as time, research funding. We need to continue to go on in this area; we also hope to have the opportunity to do more researches in this field of talent development strategy. We hope readers give us suggestions to make the research better.



目 录

第一章 绪论	1
一、问题提出	1
二、基本概念界定	4
三、研究意义	5
四、研究综述	7
五、研究思路与内容	15
第二章 研究设计和实证调研过程	18
一、变量设计	18
二、研究假设	19
三、研究方法	20
四、预调查	23
五、正式调查实施过程	24
第三章 人才发展战略绩效	28
一、研究假设	28
二、人才发展战略绩效模型构建	29
三、人才发展战略绩效评估分析	43
四、小结与建议	51
第四章 人才发展战略环境	58
一、研究假设	58



二、人才发展战略环境模型构建	59
三、人才发展战略环境评估分析	71
四、小结与建议	75
第五章 人才发展战略机制	82
一、研究假设	83
二、人才发展战略机制模型构建	83
三、人才发展战略机制评估分析	99
四、结论与建议	109
第六章 人才发展战略政策	117
一、研究假设	117
二、人才发展战略政策模型构建	118
三、人才发展战略政策评估分析	127
四、结论与建议	133
第七章 人才发展战略执行保障	143
一、研究假设	143
二、人才发展战略执行保障模型构建	144
三、人才发展战略执行保障评估分析	151
四、结论与建议	157
第八章 人才发展战略工程	165
一、人才发展战略工程存在的问题	165
二、人才发展战略工程建议	188
第九章 结束语	195
一、研究回顾	195
二、主要研究发现	197
三、研究创新	199



四、研究局限	202
五、研究展望	203
参考文献	205
一、中文参考文献	205
二、英文参考文献	210
后 记	213



第一章 绪 论

人才发展战略对于中国特别重要，但是中国目前的人才学理论研究的许多领域有待继续深化，实践工作也比较缺乏系统化的实证研究理论指导。为了推进中国人才发展战略理论研究和实践工作更加科学化，提升中国人才竞争优势，我们尝试对中国人才发展战略专题进行定量化的实证研究。

本章主要介绍本研究的问题提出、基本概念界定、研究意义、研究综述与研究假设、研究思路与研究内容，对本研究的基本情况总体描述。

一、问题提出

当今世界，科学技术突飞猛进，经济全球化加速发展，知识经济蓬勃兴起，竞争日益激烈。在知识经济占主导地位的 21 世纪，掌握先进技术和拥有最新知识的人才资源成为第一资源，是经济社会发展的最大驱动力和决定性因素。世界各国和各地区都在加紧制定和调整本国或本地区科技及经济的发展战略，加大人才资源开发力度，实施人才发展战略。面对中华民族的伟大复兴重任，人才是根本，人才发



展战略是保障。

长期以来，党和国家高度重视人才工作。自2003年全国人才工作会议以来，人才工作更是备受关注，“人才是第一资源”的理念已经深入人心。2010年，全国人才工作会议和国家第一个中长期人才发展规划确立了人才优先发展战略布局，这标志着中国人才发展进入了优先发展的新阶段。这是中国人才发展的前所未有的战略机遇。

进一步加快经济社会发展，不断提升中国国际影响力和人才竞争力，应对全球竞争的迫切需要，是实施人才强国战略的必然选择。中国要在参与国际竞争中取得突破性进展，必须拥有数量充足、素质优秀、结构合理、布局科学的具有高度创新精神和自主创新能力的人才队伍。

至今，中国人才发展工作和人才队伍建设取得了显著成效，但与发达国家相比，中国人才发展工作也还存在一些不足和问题。

（一）人才发展理论体系匮乏，人才发展工作科学性不够

人才发展的方式尚在探索中，比较缺乏理论基础和可借鉴的实际操作经验，造成在人才发展的实践过程中缺乏指导，阻碍了各类政策制定的科学性和统一性，影响了公共服务工作的公平性。

（二）人才界定不够明晰，人才发展观念转变不够到位

长期以来人才边界模糊，难以划清，摸清人才家底比较困难，按目前的情况，要统计人才，只能以学历和职称为标准；对人才价值的认识还不足，人才资源观等观念在全社会还没有完全树立起来；对人才工作重要性的认识不到位，特别是人才发展意识还不够强；重物轻人的思想、“官本位”意识仍然存在，人才选拔、培养、引进、使用的各种僵化保守思想和封闭落后意识未能完全破除。

（三）人才队伍结构不够合理，高层次人才尚显不足

人才结构不协调、高层次创新型人才严重匮乏等问题，已经成为

