

全国高校人才学课程系列教材

人才开发概论

RENCAI KAIFA GAILUN

杨河清 主编



中国人事出版社



中国劳动社会保障出版社

014032595

F240-43
44

国家重点学科劳动经济学、
人力资源开发与人才发展博士点 共同支持开发

人才开发概论

杨河清 主 编

徐 斌 丁雪峰 副主编



中国人事出版社

中国劳动社会保障出版社



北航

C1720635

F-240-43

44

图书在版编目(CIP)数据

人才开发概论/杨河清主编. —北京: 中国人事出版社: 中国劳动社会保障出版社, 2013

ISBN 978-7-5129-0637-2

I. ①人… II. ①杨… III. ①人才资源开发-概论 IV. ①C961

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 319347 号

中国人事出版社
中国劳动社会保障出版社

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

*

保定市中国美凯印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 18.25 印张 270 千字

2014 年 1 月第 1 版 2014 年 1 月第 1 次印刷

定价: 50.00 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

如有印装差错, 请与本社联系调换: (010) 80497374

我社将与版权执法机关配合, 大力打击盗印、销售和使用盗版图书活动, 敬请广大读者协助举报, 经查实将给予举报者奖励。

举报电话: (010) 64954652

■ 教材编写委员会 ■

- 主任：王通讯 人才学的主要开拓者和奠基人之一、研究员、博士生导师、中国人事科学研究院原院长
- 副主任：杨河清 经济学博士、首都经济贸易大学学术委员会副主任、劳动经济学院原院长、教授、博士生导师、中国人力资源开发研究会副会长、中国劳动学会副会长
- 成员：萧鸣政 经济学博士、北京大学人力资源开发与管理研究中心主任、北京大学政府管理学院行政管理系主任、教授、博士生导师
- 刘 昕 经济学博士、中国人民大学公共管理学院院长助理、教授、博士生导师
- 徐 斌 经济学博士、首都经济贸易大学人才发展系主任、人力资源管理研究中心副主任、教授
- 陈小平 管理学博士、首都经济贸易大学人才发展系副教授
- 张文春 中国人力资源和社会保障出版集团专业技术人员图书编辑室副主任、副编审

■ 总序一 ■

进入新世纪之后，人才学研究迎来了蓬勃发展的春天。这主要得力于时代的变迁，人才资源在经济社会发展中战略意义的凸显，特别是党中央国务院对人才资源与人才问题的高度重视。2003年12月全国第一次人才工作会议召开，颁布《中共中央 国务院关于进一步加强对人才工作的决定》，2010年5月全国第二次人才工作会议召开，颁布《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》，这两次重要会议全国人民绘制了人才强国的宏伟蓝图，激励全国人民为建设人才资源强国，实现中华民族伟大复兴而努力奋斗。

在这样一种形势下，如何将人才学知识普及开来，探索下去就成为一件重要而急迫的事情。中央领导同志对这个问题非常重视，多次发表讲话，部署工作，指出要重视人才理论研究，要以科学人才观指导人才工作，要加强人才学学科和研究机构建设。中央领导还指出，目前的人才理论研究，已经严重落后于实践，要鼓励理论创新、政策创新。中央领导还对人才学的学科体系建设进行了谋划，认为人才学应该包括宏观人才学、微观人才学、人才学通论等。这些重要指示对当前人才理论研究向哪里发展以及如何发展指明了方向。

以杨河清教授为领军者的首都经济贸易大学的人才研究队伍，积极响应中央号召，很快开始了新世纪高校人才学教材的编写工作。目前已经编出全国第一套人才学课程系列教材有《人才战略的制定与实施》《人才素质测评理论与实务》《人才考核体系与激励策略》《人才保障与服务》《人才开发概论》

五种。今后,还会有更多的成果奉献给急需这些成果的青年学生与广大读者。可以说,这是在全国高校行动快、带了头的一件好事,值得肯定与鼓励。

值得特别注意的是,这些教材较之于20世纪80年代的人才学教科书在学科建设方面突出了研究方法的创新,从而推动了教学内容的进一步深化。以人才战略研究为例,以往的研究大都属于定性研究,定量研究不多。这套教材的编写,把定量化实证研究方法引入教材内容,采用了SPSS和AMOS等现代统计分析软件,运用了探索性因子分析、验证性因子分析、结构方程模型分析、描述统计分析等方法验证了研究假设,构建了中国人才发展战略模型,推进了人才发展战略量化理论的研究,做到了人才研究的与时俱进。

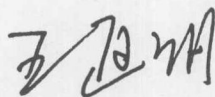
人才学研究在中国虽说已经有了30年的历史,但是这个学科的理论体系到底是怎样的,谁也没有给出过定论,因为它本身就是一个开发发展的体系。我个人认为,以世纪之交为界线,国内人才学研究可以大致划分为两个不同的阶段。前20年,主要是学者个体进行的,后10年则是在组织领导下进行的;前20年,结合实际不够紧,后10年大量结合实际工作;前20年创新层次较低,后10年创新层次大幅上升,属于高层次系统创新。前不久经国家标准化管理委员会批准,人才学已经从三级学科上升为二级学科,这就为人才学教学科研队伍建设以及高校招收本科生、研究生创造了十分有利的前提条件。社会需要与领导重视已经成为人才学快速发展与深入发展的强大动力。这一套高校人才学丛书较好地反映了当前全国人才学研究水平,是一套具有开拓意义的新世纪人才学研究成果。可以肯定,它对下一步高校广泛开展人才学教学与科研,具有示范价值与推动作用。而且我相信,紧随其后,还会有更多的高校人才学教材陆续面世。

一门新学科有没有生命力,关键是它能不能满足社会需求,以及能不能满足不断发展的社会需求。而要做到这一点,关键就在持续创新。这就对丛书的编著者提出了更高的期望。期望能够列出若干条,我认为最重要的就是人才学概念、人才学概念群、人才学学科规律体系表述的创新。

众所周知,人才学属于一门综合性的社会科学学科,它所涉及的学科较多,写出高水平著作有一定的难度。这就要提升概括能力、归纳能力、综合能力、跃迁能力。在世界上,国外已经有了人力资源学说,发达国家高校的人力资源教科书也到处可见,因此,怎样写出具有中国特色的人才学专著还

确实是一件不大容易的事。创新不能凭空，出路在于实践。要想提高人才学学术水准，我认为可行的办法只有一个，那就是立足中国现实，一手伸向国外，一手伸向历史。前些年，不少高校开设人力资源课，也取得一定成绩，但是那是西方的体系，学习的目的全在于结合中国国情，如果不是这样，学了也难用。我已经注意到，这些年来，国内研究人才学的众多学者为国内人才流动、人才市场建设、人才战略制定、人才队伍建设出了不少力。究其原因，就是人才学研究与国家实际情况结合较紧，不少研究成果用得上。有句古诗说“蜂蝶纷纷过墙去，疑是春色在邻家”。我们完全没有必要认为，所有的好东西都在国外，所以言必称国外。我们完全有信心建立我们中国特色、中国气派的人才理论。道理不在别处，就在于当前发生在中国大地的有史以来最壮观的关于人力资源、人才资源的伟大变革，我们是参与者、亲历者、改革者、感悟者，我们完全有能力把自己的经验总结好，上升为系统的、理性的、完整的、生动的新认识。

学习、使用这套教科书的更多的是年青一代。年轻人的任务不仅要继承，还要创新。要思考教科书里哪些内容讲对了，哪些内容还值得改进。只有以这种态度读书学习才是真正的读书学习。改革开放时代丰富多彩、热气腾腾的人才实践是比任何教科书都伟大的无字教科书。所有的理论都是在社会实践的检验中不断产生并日益走向成熟的。我期待着有更多的年轻人加入到人才学研究的队伍中来，把发轫于中国的人才学研究继续推向前进。



中国人才研究会学术委员会主任

2012. 9. 12

■ 总序二 ■

人才学是以人才管理与开发为研究对象，综合经济学、人口学、人力资源管理学、行政管理学、领导学、组织行为学、社会学等学科而形成的一门交叉新兴学科。在宏观层面上，它主要研究人才思想、人才战略、人才聚集与开发等内容；在中观与微观层面上，则主要研究人才胜任力、测评、培训、选拔任用、激励和人才成长的规律及其在人才发展实践中的应用。人才学研究的核心目标是，在人才学理论指导下，通过人才开发与管理一系列活动，做到人才的最佳匹配，挖掘人才的最大潜能，创造人才绩效最大化，提升人才竞争力，最终提升组织绩效和竞争力。

1979年10月新华社发表了《社会科学园地里一株新苗破土而出，人才学引起学术界的重视》的报道，这标志着中国人才学的诞生，并开始了人才学的创建。1992年，新兴的人才学被国家承认，作为三级学科列入《学科分类与代码》（中华人民共和国国家标准），学科代码：630.5520。经国家标准化管理委员会批准自2012年3月1日起，人才学正式列为社会学下的二级学科。

改革开放至今，中国人才学发展取得了一定成绩。步入21世纪之后，中国人才学发展加快了步伐。2003年12月，我国召开了第一次全国人才工作会议，对人才学发展进行了重要部署。2010年5月，第二次全国人才工作会议

在北京召开,《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》出台,这标志着我国的人才学科建设迎来了全新局面。

可以肯定地说中国的人才学在改革开放的大背景下,其发展取得了值得称道的成绩,但是中国的人才学发展在新形势下显现出明显的不足主要表现为:

第一,量化的实证性理论研究成果较少。

第二,系统化的理论研究成果不多。

第三,实践工作者缺乏科学的理论指导。

为了满足社会需求,我们提出了建设人才学精品丛书的目标,为此,我们精心策划、利用国内相关平台和人才优势,组织一批本领域的专家、学者撰写本套丛书。将这项工作不断向纵深推进。

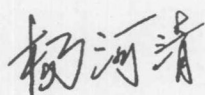
这套书的主要创新点在于:一是在理论上,采取规范研究和实证研究相结合的方法,注重对中国人才开发与管理进行量化的实证研究,比较系统地构建了中国人才开发与管理框架,丰富了人才学理论体系;二是在实践上,提出了人才学开发与管理实践的相关技术方法,对如何提升中国人才绩效进行了科学设计,为各类组织进行人才管理与开发实践提供了全新的管理思路与技术方法。

本套丛书对于认识中国人才成长的规律,解决目前中国人才发展中的现实问题,对于丰富人才学研究具有促进作用。同时本套丛书也可以作为各类组织制定人才管理制度的参考。

这套丛书的出版,得到有关领导的高度重视,得到多家机构的大力相助,得到相关高校和研究机构专家、学者的指导,得到社会热心人士的积极响应,得到中国人力资源和社会保障出版集团的大力支持。在此一并表示诚挚的敬意和衷心的感谢。

文章千古事,得失寸心知。尽管编委会和各专著的作者、编辑与审订者做出了很大努力,但由于水平所限,这套书仍会有不少缺点和不足。好在该丛书将会继续编辑下去,仍然有不断改进和提高的机会。错误和漏洞,敬请

读者予以指正。同时，也希望有更多的有识之士加入到人才学研究中来，为中国人才学发展奉献聪明才智。如果说探索是一种乐趣，那么，在探索的路上做一块不起眼的铺路石则是一种幸运，也是我们的共同心愿。



中国人力资源开发研究会副会长

中国劳动学会副会长

首都经济贸易大学学术委员会副主任

2012年9月于京南花乡

CONTENTS

目 录

● 第一章 人才和人才学	(1)
第一节 中国传统的人才定义	(4)
第二节 中国当代的人才定义	(6)
第三节 国外对“人才”的定义	(8)
第四节 古今中外“人才”定义的本质	(10)
第五节 人才学的定义、研究对象和理论体系	(14)
● 第二章 人才开发	(20)
第一节 人才开发的定义	(21)
第二节 人才开发的研究方法	(23)
第三节 人才开发与相关学科的关系	(32)
第四节 我国人才开发存在的问题	(35)
第五节 人才开发的意义	(38)
第六节 国外人才开发现状	(40)
● 第三章 人才开发的演进	(44)
第一节 中国的人才开发	(45)
第二节 西方的人才开发	(60)
第三节 对中西方人才开发演进历史的评析	(81)
● 第四章 人才开发实施	(92)
第一节 人才开发实施的基础	(93)
第二节 人才开发模型与实施模式	(98)
第三节 人才开发体系的构建与运行	(103)

● 第五章 人才开发方法	(116)
第一节 人才开发概论	(117)
第二节 人才开发项目的设计技术	(121)
第三节 组织层面的人才开发	(130)
● 第六章 人才开发评价	(149)
第一节 人才评价的基本要素	(151)
第二节 人才开发评价概论	(160)
第三节 组织管理中的人才开发评价	(165)
第四节 人才评价技术的管理应用	(171)
● 第七章 人才开发行为	(180)
第一节 人才开发行为概论	(182)
第二节 人才开发行为原则	(187)
第三节 人才开发行为的分类	(189)
● 第八章 政府人才开发行为	(198)
第一节 政府人才开发行为概述	(201)
第二节 政府人才开发行为的影响因素	(204)
第三节 政府人才开发行为的特征	(213)
第四节 政府人才开发行为的趋势	(217)
● 第九章 企业人才开发	(220)
第一节 企业战略制定与人才开发	(222)
第二节 企业战略实施与人才开发	(229)
第三节 人才开发需求评估	(231)
第四节 企业人才开发设计	(237)
第五节 企业人才开发评估	(241)

● 第十章 人才开发责任与伦理	(246)
第一节 人才开发责任	(247)
第二节 人才开发伦理	(254)
 编辑说明	 (267)
后记	(270)
参考文献	(272)

第一章 人才和人才学

本章教学目标与方法建议

本章主要内容介绍人才开发的基础知识，要求通过了解不同时期东西方对人才定义的不同认识，掌握古今中外“人才”定义的本质；同时，要了解、掌握人才学的定义、研究对象和理论体系。

在本章学习中，主要通过比较法来分析对同一个“人才”问题古今中外认识完全不同的原因，了解每个定义背后的理论逻辑、时代背景是什么。通过对不同定义的比较分析和批判性思维，形成读者自己的人才和人才学概念。

【导入案例】

“时代需要”推动人才学升级二级学科

——访中国人才研究会顾问王通讯^①

经国家标准化管理委员会批准，自2012年3月1日起，人才学正式列为社会学下的二级学科，为培养满足我国人才强国战略要求的专业人才队伍起到十分重要的作用。就此，本报记者近日采访了中国人才研究会顾问王通讯。

记者：您是我国人才学创始人，请您简要回顾并介绍一下人才学作为一门学科的创立及发展情况。

王通讯：我是国内较早投入人才学研究的，当时不少学者参与其中。1979年8月，我与雷祯孝合作发表的《试论人才成功的内在因素》一文，产生了强烈的社会反响，被认为是人才学的开山之作。10月初，为庆祝中华人

^① 节选自：李微，“时代需要”推动人才学升级二级学科——访中国人才研究会顾问王通讯，中国组织人事报，2012-07-11（003）。

民共和国成立 30 周年，北京地区社会科学界召开学术讨论会，会上专门设立了人才学组。会上，由童大林、于光远、董纯才、王梓坤、张健、吴明瑜等人倡议发起成立中国人才学研究会，敢峰任筹备组组长。10 月 11 日，新华社发布通稿《社会科学园地里一株新苗破土而出，人才学引起学术界的重视》。此后，1981 年中国人才研究会正式成立，国内涌现出大量人才学研究论文。继之，200 多所大学开设了人才学课程，专门刊登人才学论文的杂志报纸开始出现，例如北京的《人才研究》《中国人才报》，上海的《人才开发》，青海的《人才天地》等。集聚于国家部委研究机构、高等院校、组织人事部门的人才学研究专家队伍逐步形成。在这种形势下，人才学应该成为一个专门学科的呼声日益高涨。1992 年，人才学作为三级学科被纳入《学科分类与代码》（中华人民共和国国家标准），学科代码为 630.5520。经国家标准化委员会批准，自 2012 年 3 月 1 日起，人才学正式列为社会学下的二级学科。

记者：人才学成为二级学科是人才学多年来发展的结果。请您对人才学这些年来的主要成就及社会影响作一介绍和评价。您认为我国人才学科发展目前处于一个什么水平？

王通讯：能够成为一个学科，是人才学界众多研究者和实际工作者多年坚持努力的结果，也是中央有关领导部门领导者积极支持的结果。人才学研究的主要成绩表现在多个层面：一是鼓舞了千百万青年的成才信心，帮助他们走上了成才之路；二是提供了与国际接轨的人才管理方法，提升了企业等社会组织的人才管理水平；三是从理论层面探索了人才大量涌现的社会规律，为实现中华民族的伟大复兴贡献了力量。

回首 30 年人才学发展历史，可以看出，中国的人才研究与中国的改革开放共命运。从研究人才流动到研究人才市场，从提出人才测评到献计制度改革，每前进一步都是非常不容易的，这其中既有风险，又有喜悦。

众所周知，世界上的诸多学科，数理化天地生以及经济学等都是由西方传入中国的，唯独人才学是由中国首先开始研究，并且影响到西方的。据我所知，美国早在 20 世纪 60 年代就开始研究人力资源学说，只是这些年才开始出现研究“人才管理”的著作。当然，就目前的研究水平看，这个学科的学术研究水平还不够高，还是一个正在走向成熟的学科，还需要上层次，但是它确实为国家人才战略的制定作出了贡献。今后它要走的路还很长，需要

从多方面付出极大的努力。

记者：您认为人才学成为二级学科对人才学科发展、人才理论建设、人才学研究队伍培养等有哪些作用和意义？

王通讯：人才学上升为国家二级学科之后，一个重大的差别就是大学可以招收本科生、研究生了。这就能够从根本上解决人才研究后继乏人问题。既然人才问题是一个事关国家前途与命运的大事，既然人才强国战略已经成为国家三大战略之一，那么，如果这项研究在老一代之后无人继承，将是一种怎样的状况？

上海某大学人才研究中心留了一位热爱人才学的人力资源专业本科毕业生，他的老师原本对他是寄予厚望的，但他留校不久就感到从事这项研究既评不上职称，也成不了气候，不如早日离开，结果真的走了。

我认为，我们不能一切唯西方马首是瞻。西方没有的中国就不能有吗？中国的人才研究就不能影响西方，走在世界前面吗？中国人应该有信心壮志建立有中国特色、中国气派的人才学派、人才学说。最近，中央领导同志强调，要深入研究人才学理论，加强人才学学科建设与机构建设。这是非常及时的，也是非常重要的。当前的关键是要抓紧落实。

从事了 30 多年的人才学研究，我的体会是，人才是新时代的一个永恒的主题，人才研究是一项前程广阔的伟大事业，值得更多年轻的有志有识之士共襄盛举、为之奋斗。

人才学是研究人才现象，揭示人才规律的学科。人才学是一门新兴学科，20 世纪 70 年代才开始在中国创立。30 多年来，人才学理论和学科建设取得很多成绩，但是仍未被充分重视，学科的边缘化和碎片化现象严重。例如，在国务院学位委员会审定的研究生学科目录中，“人才学”尚未被列入；与人才学密切相关的其他主干专业，如“劳动经济学”、“人力资源开发与管理”、“社会保障”等专业则分别隶属于应用经济学、工商管理、公共管理等一级或二级学科。这使得人才学及相关学科没有清晰的学科归属，导致人才培养层次不高、研究力量分散、研究资源投入不够，极大地制约了人才学的学科发展和理论创新。

2011 年 12 月 29 日，中华人民共和国国家标准第 25 号公告宣布：自 2012

年3月1日起,人才学升级为国家二级学科。对我国这样一个人力资源大国而言,在迈向人才强国的道路上,高度重视发展人才科学,将人才学提升为二级学科,对于构建具有中国特色的人才学理论体系,培养专业化、职业化和高水平的人才管理队伍,推动人才学理论创新和人才强国战略的实施,具有极其重要的战略意义。

人才开发学,是人才学中的一门主干学科,侧重于人才学中的人才开发方向,主要研究人才开发的相关原理、体制、机制、技术、行为,属于人才学中应用性较强的学科。

作为研究人才学和人才开发学的基础,“人才”的定义是什么?本书首先对“人才”的定义进行了详细研究,因为这是人才学理论研究的基础。回顾总结人才定义的发展过程,认识原有人才定义的理论缺陷,准确把握当时代人才定义的科学内涵,对于人才学的理论和实践都具有十分重要的意义。

《辞海》对“人才”的解释是:“有才识学问的人,德才兼备的人;指才学、才能。”^①《现代汉语词典》对“人才”的解释是:“[人才](人材)德才兼备的人;有某种特长的人。”^②人才概念随着时代发展不断演进,不同时代对人才有不同的定义。

第一节 中国传统的人才定义

西周时期,“人才”被定义为有道德伦理和知识技艺的人。据《周礼·大司徒》记载,西周贵族教育包括三方面:“一曰六德:知、仁、圣、义、忠、和;二曰六行:孝、友、睦、姻、任、恤;三曰六艺:礼、乐、射、御、书、数。”^③西周以宗法道德规范和实用道艺培养人才。另从《礼记·地官·司徒》中“考其德行,察其道艺”的选贤制度看,西周的“官材”标准就是六德、六行、六艺。这种“人才”概念是与西周宗法等级制度相适应的,是中国人思想的发端。

春秋战国时期,荀子提出贤才应是“谏、争、辅、拂之人”,这种人是

① 辞海编辑委员会.辞海(编印本).上海:上海辞书出版社,1980:302.

② 中国社会科学院语言研究所词典编辑室.现代汉语词典.北京:商务印书馆,1983:959.

③ 周礼.郑玄,注.北京:北京图书馆出版社,2005.