

人才资源开发战略研究 的理论与实践

胡跃福 主编

湖南教育出版社

RENCAI ZIYUAN KAIFA ZHANLUE YANJIU DE LILUN YU SHIJIAN

责任编辑: 张一帆 装帧设计: 蔡胜强

ISBN 7-5355-4305-7



9 787535 543059 >

ISBN 7-5355-4305-7/G·4300

定价: 12.50 元

RENCAI ZIYUAN KAIFA ZHANLUE YANJIU
DE LILUN YU SHIJIAN

人才资源开发战略研究 的理论与实践

胡跃福 主编

湖南教育出版社

人才资源开发战略研究的理论与实践

胡跃福 主 编

责任编辑:张一帆

湖南教育出版社出版发行(长沙市韶山北路 643 号)

网 址: <http://www.hneph.com>

电子邮箱: [postmaster @ hneph.com](mailto:postmaster@hneph.com)

湖南省新华书店经销 湘潭人民印务有限公司印刷

850×1168 32 开 印张:7.25 字数:187000

2004 年 7 月第 1 版 2004 年 7 月第 1 次印刷

印数:1—1000

ISBN7—5355—4305—7/G·4300

定 价:12.50 元

本书若有印刷、装订错误,可向承印厂调换

序

王通讯*

湖南省社会科学院人才学研究所副所长胡跃福研究员送我一摞《人才资源开发战略研究的理论与实践》手稿，希望我为之做序。对于这一要求，我愉快地答应了。为什么？因为人才研究是我一生钟爱的事业；人才战略是我倾心关注的课题；还有，湖南省的这个人才学研究所我的心目中占有十分重要的地位。

把人才作为一门科学来研究始自上个世纪80年代，当时国内有一大批学者从不同领域转向这片有待开垦的处女地。湖南省也有一批有志于此的仁人志士。未曾想到，几十年后的今天，湖南还有一个以人才学为旗帜的专门化的研究机构。去年年底，中央召开全国人才工作会议，这本身就证明，湖南省社会科学院人才学研究所的方向是正确的，他们的努力是值得的，他们正在继续着湖南革命前辈的未竟事业。这几年，我到过湖南，并且在那里多次发表过学术演讲。在同湖南省社会科学院人才学研究所同志们的接触中，深深地体会到他们对人才研究事业的追求与执着，他们的热情与智慧，这其中，跃福同志是突出的一位。

关于人才战略，诚如跃福所言，尚“处于初步探索阶段”。以往只有军事战略、经济社会发展战略，哪里有什么“人才战略”？现在，不仅有了，而且大讲特讲，讲到了中央文件上。但是冷静下来，细细想一想，并不是很多人能够讲得清楚的。据我观察，很多

* 王通讯系我国人才学研究的重要奠基者与开拓者。现任国家人事部中国人事科学研究院院长、研究员，中国人才研究会副理事长兼秘书长。

人事部门的同志也未必能把人才战略讲清楚。因此，对于这样一本以“人才战略”为主题的著作，我是非常希望它能够出版面世、广为传播的。有了理论武装，才能够在更深的层次上认识事物的规律，继而在实践领域有所作为，而且是正确的作为。

关于这本书的结构与内容，我提不出什么意见，只是鼓励他们把这些问题研究深邃，以求得理论上的进步，但是，对于国际上的动态，我想借此写序的机会，做一点小小的介绍。国际上，这些年由于进入了以和平与发展为主题的时代，众多学者进入了战略研究领域，以求在“国与国”、“区域与区域”、“企业与企业”的竞争谋划中，先声夺人，快人一步。在众多的战略研究家中，美国学者迈克尔·波特是值得重视的一位。他成果累累，目光独特。除他之外，有影响的还有三四十位。他们的研究重点是“战略”，我们的研究还要进一步“聚焦”，聚焦到人才问题上。显然，在这个过程中，学习和借鉴是十分重要的。

在学习借鉴发达国家战略家有关战略制定的论述中，以下三点是应该注意的。

一、他们说：“战略是选择，战略是放弃。”制定战略，不能什么都抓。什么都抓，便什么都抓不住。因此，环境与形势的分析是前提。分析环境与形势，可借用的工具是“swot 框架”，即根据自身优势与劣势，外界机遇与挑战四个象限进行深入分析，以求扬长避短，以求抓住机遇。中国地域广阔，地区自身与外界环境都不一样，因此战略选择也应该是不同的。但遗憾的是，我们看到的是有太多的雷同。

二、他们说：“战略是灵感，战略是革命。”说战略是“灵感”，指的是战略的制定，有时并不是逻辑过程，可能是直觉，可能是灵光一闪，有了顿悟，可能整个战略就这样产生了。说战略是革命，我的认识包括两层含义。一是说，好的战略能使当地发生翻天覆地的变化；二是说，制定战略要研究如何利用“正在发生的革命”。就人类历史而言，发生过 3 次大的生产力革命。一是大铁犁的出

现，划出了农耕时代；二是蒸汽机的诞生，催生了工业革命；三是计算机和网络的出现，预示着人类社会将走进信息时代。凡是制定战略的人，都必须关注周围世界正在发生怎样的革命，以及如何乘势借力，以求获得长足进步，这是历史多次告诉我们的“后进赶先进”的不二法门。否则，后进是很难赶上先进的。从这个意义上说，不发达地区如果有“跨越式”发展的话，那将不是“纵跨”，而应是“横跨”。跨上你旁边正在奔跑着的一匹快马，你就可能快速地发展起来。中国人说，目前有两大革命：信息革命加生物革命；美国人说，目前有三大革命：信息革命加生物革命，再加纳米革命。

三、他们说：“战略不等于规划。”关于战略与规划、与计划的关系，过去我曾经写过文章，认为三者是一个意思。大而言之叫战略，中而言之叫规划，小而言之叫计划。今天看来，有点不对了。战略不仅属于最高层次，而且在性质上与规划、计划并不相同。战略是科学加艺术，战略的本质是高度的智慧。如果这样认识战略，才能达到时代的高度。正因为战略不等于规划，所以，制定战略就不应该仅仅依靠过去制定规划、制定计划的人，还应扩而大之，将一些有真才实学的人吸收进来，以图加上灵感与更多智慧。市场经济的伟力，人民群众的智慧，往往是习惯计划经济的人所规划不出来的。

以上这些观点，是我近期读书所看到的，自己觉得颇有新意，便写下来，供对制定战略有兴趣的同行们参考，也同时送给湖南的同志们。我相信，在党中央的正确领导下，中国的人才研究事业一定会更加蓬勃发展，一个人才群起、气象万千的波澜壮阔图景，一定会呈现于大地神州。

2004 年 5 月于北京

前 言

人才资源是第一资源。在国家大力实施人才强国战略的背景下，深入开展人才资源开发战略研究，是一项具有理论和实践价值的工作。

出版一本对做好人才工作有所帮助的人才资源开发战略论著，是我们多年以来的愿望。为此，我们按照一般理论研究与实证研究相结合的思路，精心编著了本书。本书总体构架如下：

上篇：人才资源开发战略理论研究。人才资源开发战略理论是制定与实施人才资源开发战略的理论依托。人才资源开发战略理论，涉及多方面，综合多学科，是一个饱含智慧与不断发展的理论体系。因此，在人才资源开发实践迫切需要人才资源开发战略理论指导，人才资源开发战略理论尚处于探索阶段的情况下，进行人才资源开发战略理论研究，既重要又紧迫。

下篇：人才资源开发战略研究实践。长沙市是湖南省的省会，是湖南省的经济政治文化中心，也是湖南省的人才培养聚集创业中心。湘西土家族苗族自治州（以下简称湘西州）是湖南省的老少边穷地区，是湖南省唯一被纳入国家西部大开发范围的地区，也是湖南省人才实力最薄弱的地区。因此，进行长沙市和湘西州人才资源开发战略研究，对于加快长沙市和湘西州人才资源开发步伐，促进长沙市和湘西州经济社会快速发展，推动湖南省人才强省战略的实施和全面建设小康社会具有重要意义。同时，也能为国内同类研究的深入开展提供方法启示。

《长沙 2001—2015 年人才开发战略研究》，是湖南省社会科学

规划（2000—2001 年）立项课题，2001 年 12 月获国家人事部优秀科研成果三等奖，其主要内容被《长沙市人才资源开发“十五”计划》采纳。

《湘西土家族苗族自治州人才资源开发战略研究（2003—2020）》，是国务院西部开发办委托研究课题、中共湖南省委人才工作领导小组重点调研课题，我国著名人才专家王通讯研究员主持的专家评审委员会给予了该成果高度评价，认为达到了国内同类研究的领先水平。

附录：人才政策法规。人才政策法规是我们进行人才战略研究，做好人才工作的行动指南和政策保障。新世纪新阶段，党中央高度重视人才工作，制定出台了一系列关于加强人才工作的政策法规。本书从中选用了三件综合性政策法规以及湖南省的两件综合性人才政策法规作为附录，供读者参阅。

人才资源开发战略问题既庞杂又深奥，非一本书所能囊括和准确诠释。本书所作的仅为粗浅探讨，旨在抛砖引玉。

胡跃福

2004 年 5 月

目 录

序	王通讯
前言	1
上篇 人才资源开发战略理论研究	1
一、人才资源开发战略概述	3
(一)人才资源开发战略的基本概念	3
(二)人才资源开发战略的功能	5
(三)人才资源开发战略的特征	7
(四)人才资源开发战略的类型	9
二、人才资源开发战略的制定	11
(一)制定人才资源开发战略的基本原则	11
(二)制定人才资源开发战略的主要步骤	13
三、人才资源开发战略的实施	23
(一)人才资源开发战略的执行	23
(二)人才资源开发战略的评价	24
(三)人才资源开发战略的调整与转移	25
四、解读人才强国战略	26
(一)人才强国战略的形成与全面启动历程	26
(二)人才强国战略的坚实基础	28
(三)人才强国战略的科学内涵	30

下篇 人才资源开发战略研究实践	33
课题一:湘西土家族苗族自治州人才资源开发战略研究.....	35
一、导言.....	35
(一)本课题研究的紧迫性与现实意义	35
(二)本课题研究的边界与重点	36
(三)本课题研究的基本思路与方法	37
(四)本课题研究的进展与进行的主要工作	37
二、湘西州人才资源开发的现实分析	39
(一)湘西州人才资源概况	40
(二)湘西州人才资源开发的主要成绩	42
(三)湘西州人才资源开发存在的主要问题	48
(四)湘西州人才资源开发存在问题的原因分析	50
(五)湘西州人才资源开发的比较优势和主要制约 因素	52
(六)湘西州人才资源开发面临的宏观环境	56
三、湘西州人才资源开发的战略设计.....	59
(一)指导原则	59
(二)战略思路	61
(三)战略目标	61
(四)战略重点	63
(五)战略措施	68
四、附件.....	80
课题二:长沙 2001—2015 年人才开发战略研究	93
一、导言.....	93
(一)本课题研究的指导思想	93
(二)本课题研究的边界与重点	94

(三)本课题研究的方法论原则	94
(四)本课题研究进行的主要工作	96
二、长沙人才开发的历史回顾与现状分析	97
(一)长沙人才的历史回顾	97
(二)长沙人才开发的现状分析	97
三、环境及相关因素对长沙人才开发的影响	108
(一)国际人才竞争对长沙人才开发的影响	108
(二)国内人才竞争对长沙人才开发的影响	110
(三)省内人才竞争及相关因素对长沙人才开发的 影响	111
四、长沙人才开发的战略目标定位	112
(一)功能目标	112
(二)具体目标	115
五、长沙人才开发的战略思路与战略重点	116
(一)战略思路	116
(二)战略重点	116
六、长沙人才开发的战略步骤	125
第一阶段(2001—2005)	125
第二阶段(2006—2015)	126
七、长沙人才开发的战略措施	126
(一)构建以市场为中心的人才资源开发新机制	126
(二)切实抓好人才培养	128
(三)加大人才和智力的引进力度	129
(四)建立科学的人才评价与竞争择优的人才使用 机制	131
(五)建立与人才价值和工作绩效挂钩的人才收益 分配制度	133
(六)建立人才保障制度体系	134

(七)积极营造有利于人才成长与充分发挥作用的良 好环境·····	134
八、附件·····	137
附录 人才政策法规·····	152
一、中共中央 国务院关于进一步加强人才工作的决定·····	152
二、2002—2005 年全国人才队伍建设规划纲要·····	168
三、西部地区人才开发十年规划·····	180
四、中共湖南省委 湖南省人民政府关于加强人才队伍建 设的若干意见·····	199
五、湖南省新世纪 121 人才工程实施方案·····	207
主要参考文献索引·····	215
后记·····	221

上篇 人才资源开发战略理论研究

一、人才资源开发战略概述

(一) 人才资源开发战略的基本概念

1. 战略

战略一词最早出自军事学，其义是指运用军事力量以达到军事目的的一种艺术，《辞源》称之为“作战的谋略”，《辞海》把它定义为“对战争全局的筹划和指导”。《简明不列颠百科全书》把战略（Strategy）定义为“在战争中利用军事手段达到战争目的的科学和艺术”。随着经济社会的发展，战略理论的适用范围已经远远超出军事领域而逐渐伸展至经济、政治、外交、科技、教育等各个领域，其涵义也随着应用领域的扩展变得越来越广泛。一般地说，战略是指战略制定主体关于事物发展的全局性、长远性重大问题的谋划。研究和制定战略，从根本上说就是要回答以下三个基本问题：

- 一是战略决策主体如何估价事物发展目前所处的态势；
- 二是战略决策主体期望事物未来发展达到什么样的态势；
- 三是战略决策主体应当采取什么措施实现预期态势。

战略具有以下几方面的基本特征：

第一，战略是关于事物全局运动规律的反映，因而，战略研究首先是对事物整体运动及其构成整体的各局部之间内在联系的系统把握；

第二，战略是关于事物主要矛盾和主要矛盾的主要方面的反映，因而，战略研究，要在高度重视对事物全局把握的同时，高度重视对影响事物发展的关键性局部因素的把握；

第三，战略是对事物运动整个过程内在规律的反映，因而，战略制定，要把建立长远发展框架与解决近期重点问题有机结合

起来；

第四，战略对象一般是一个系统，其本身具有丰富的层次结构，即使从总体上对其进行把握也需要从不同层次、不同角度进行思考，因此，战略具有多层次性；

第五，战略研究虽然有很强的理论性，但归根到底必须要能够指导具体的实践活动，因此战略还具有实用性；

第六，一项战略从制定到实施必须具有相对稳定性，才能对社会实践具有指导意义，如果朝令夕改，则会让人无所适从。

2. 人才资源开发战略

人才资源开发战略，通常被简称为人才开发战略、人才发展战略、人才战略等。简明地说，人才资源开发战略是指战略制定主体关于人才资源开发的全局性和长远性重大问题的谋划，或者说是战略制定主体为了加速人才资源开发而制定的指导思想框架和行动纲领。人才资源开发战略主要包括两大方面的内容：

一是关于人才资源开发战略目标的选择，具体包括：战略环境分析；对今后人才资源开发战略指导思想的明确；对一定时期内人才资源开发所要达到的目标的确定。

二是关于实现人才资源开发战略目标的途径、措施的制定，具体包括：实现发展目标所要求的战略重点和战略步骤的确定；为确保战略目标、战略重点、战略步骤实现需要制定的战略措施等。

其中战略环境分析、战略指导思想、战略目标、战略重点、战略步骤、战略措施是构成人才资源开发战略的六大基本要素。战略环境包括内外环境，对人才资源开发的战略环境进行分析，是制定人才资源开发战略的出发点和基础。人才资源开发的战略指导思想，是整个战略的“纲”，表明战略主体的基本意图，是对人才资源开发战略的最高概括，通常要用最精练的语言进行表达，以达到统一思想、协调步伐、凝聚力量、齐力推进的目的。人才资源开发的战略目标，是我们想要达到或实现的整个人才资源开发战略的方向和标准，是在一个较长时期内关于全局发展的奋斗目标，也是预