

高潜力人才综述及展望 Review and Prospects of High-potential Talents

李均扬¹ 赵语辰² 王亚楠³ 李安⁴ 张晓柯² 江宜珍^{5*}
Chun-Yang Lee Yu-Chen Zhao Ya-Nan Wang An Li Xiao-Ke Zhang Yi-Chen Chiang

摘要

高潜力人才的重要性在高动态性的市场环境下愈发凸显，然而当前关于华人高潜力人才的研究尚不充足。本研究以“高潜力人才”、“高潜力员工”为关键词，在中国知网、万方数据知识服务平台、Web of Science 和百度学术四个平台进行检索，最终纳入 40 篇以华人高潜力人才为主题的有效文献。本研究将现有华人高潜力人才相关研究进行整理汇总，更新高潜力人才定义，归纳高潜力人才内涵，并从评估—培养—任用—留任四个角度，阐述高潜力人才的管理模式。最后，本文评析现有研究的不足，并提出高潜力人才进一步研究的展望。

关键词：高潜力人才、高潜力员工、人才管理

Abstract

The importance of high-potential talents is becoming more and more prominent in a highly dynamic market environment. However, the current research on Chinese high-potential talents is still insufficient. The research uses “high-potential talents” and “high-potential employees” as keywords, and searches on the four platforms including CNKI, Wan Fang Data Knowledge Service Platform, Web of Science, Baidu Academic, and finally includes 40 effective articles on the subject about Chinese high-potential talents. The study organizes and summarizes existing Chinese high-potential talent-related research, updates the definition of high-potential talents, summarizes the connotation of high-potential talents, and elaborates the management model of high-potential talents from the four perspectives of evaluation-training-appointment-retention. Finally, this paper comments on the shortcomings of existing research, and puts forward the prospects for further research on high-potential talents.

Keywords: High-potential Talents, High-potential Employees, Talent Management

1. 引言

在 21 世纪高度动态性的市场环境下，人才管理往往代表着竞争优势的来源，是全球组织关注的优先事项之一。如今处于融媒时代，在人才的界定中，潜力可能比能力更重要；重要原因之一是当代媒体环境复杂多变，竞争十分激烈，传统人才已经难以满足竞争

¹ 厦门大学嘉庚学院国际商务学院副教授

² 厦门大学公共卫生学院本科生，共同第一作者

³ 厦门大学嘉庚学院管理学院本科生，共同第一作者

⁴ 厦门大学公共卫生学院硕士研究生，共同第一作者

⁵ 厦门大学公共卫生学院副教授 jjj@xmu.edu.cn* 通讯作者

的需要,人们对人才的要求不仅仅是体力、智力、经验和能力,还需要潜力(龙颖,2020;庄文静,2016)。

高质量发展阶段,提高全要素生产率是企业长足发展的重要手段。人力资源是全要素生产率中最具活力的要素之一,因而,推进高质量人才发展,是企业人力资源管理工作的重中之重。高潜力人才是典型的高质量人才(龙颖,2020),且可能发展为未来的核心员工(赵梦雨与陈同扬,2013)。根据通用公司“活力曲线”人力资源政策,公司20%的核心员工能创造80%的价值;后备人才也可给在职者以压力并激发整个组织的活力(唐世森,2019)。所以,准确地识别高潜力人才,精心地把他们培养成为核心员工,构建充足且素质合格的人才储备,是实现企业可持续发展、事业永续的关键(田效勋,2018)。

大部分公司处于发展初期时,由于没有过多精力重视人才培养,而当公司准备再上一个台阶时,却发现没有足够能跟上企业发展的人才;或者因为业务需要,不得不“拔苗助长”。而从外部空降“干部”,需要磨合时间,甚至有些磨合期没过完就已离职,这不仅是新老员工融合的问题,还包括企业文化和战略认同的问题(庄文静,2018)。诸如新冠疫情等重大突发事件的发生,一方面给企业带来巨大挑战,另一方面也隐藏着重大机遇。是危机还是机遇,关键在于人才管理。若企业协调不当或人才储备不足,则容易失去生存的能力或发展的机会;反之,若能在培养人才力量方面多做准备,或能凤凰涅槃,迎来重大发展机遇。中共中央、国务院颁布的《国家中长期人才发展规划纲要》指出,加快人才发展是在激烈的国际竞争中赢得主动的重大战略选择,要加强人才工作队伍建设,加大培训力度,建立人才信息网络和数据库。

由此可见,高潜力人才研究不仅是当代市场与媒体环境下的大势所趋,更是各行各业为提高组织竞争优势所亟需解决的关键问题。制度体系以及市场环境对人才成长的影响已被研究证实(廉志端,2008),中国正处于改革开放和发展市场经济的大背景下,不同的社会环境决定中外高潜力人才的界定的不同;此外,文化自信体现了华人对传统文化及传统思想价值体系的认同,已成为高校提高人才培养质量的精神源泉(艾宏伟,2020)。中国特色传统文化对人才的塑造,也决定着华人高潜力人才内涵的特别之处。然而当前学界与业界关于华人高潜力人才的相关研究仍处于发展阶段,尚无完善的高潜力人才指标与测量工具,因此本文将对现有华人高潜力人才相关研究文献进行检索汇总,总结华人高潜力人才领域研究现状,更新高潜力人才定义。如何选取人才、任用人才、培养人才、稳定人才,是企业人力资源开发与管理的的基本环节(林擎国与黄岚,2002),研究也将从人力资源开发与管理的的基本环节对高潜力人才进行分析,为华人高潜力人才领域贡献力量。

2. 研究现状及特点

2.1 学术界研究尚无定论

人才管理所关注的核心是“人才”,也因此逐渐涌现出系列的人才评估模型,这其中涉及到素质模型、领导力模型、人才测评、评价中心、360评估、雇员调查等多项模型(孙成娜,2013)。20世纪后期,中国的人力资源管理体系已经基本建立,企业已将注意力转移至如何吸引优秀的人才并发挥其价值,尤其是中小企业更加迫切地需要人才管理体系的建设(刘海燕,2008)。“高潜力人才”的研究在一定程度上,丰富了人力资源及人才管理理论的内涵。

通过检索高潜力人才研究的论文期刊,分析其发表期刊及研究内容,发现高潜力人才涉及的学科门类范围广泛,涵盖了管理学、商学、市场营销学、决策科学、新闻与传媒学、教育学、自动化学等学科,“高潜力人才”的理念已经逐渐成为各行业领域的共识。目

前国内高潜力人才研究的主题，主要集中于高潜力人才管理工作，如识别甄选、招聘任用、培养发展等方面，但尚未形成完整统一的体系。

2.2 行业亟需高潜力人才

在学界研究人才潜力的同时，各企业也逐渐发现选用与提拔高潜力人才的重要性与亟需性，因此哪些员工属于可以重点培养的高潜力人才，成为困惑企业管理人员的问题之一。大部分企业针对高潜力人才问题的探讨，主要聚焦在高潜力的特征以及如何识别甄选、招聘任用、培养发展高潜力人才。

大部分企业探究问题的方法是根据管理层的经验而言，通过管理人员的视角判断哪些条件是高潜力人才所必须的，此类研究的主观性较大；少部分企业拥有经过科学考察的高潜力人才评估指标与方法，如智鼎公司的MAP胜任力框架模型(田效勋,2018)等，成为高潜力人才评估研究中理论与实际应用相结合的典范。此外，企业十分重视如何培养、任用和留任高潜力人才，但由于各行业的工作差异，对高潜力人才的管理方式也多种多样。

3. 研究方法

3.1 数据收集

本研究的样本选自中英文期刊全文数据库收录，发表时间不限，关于“高潜力人才”、“高潜力员工”的研究文章 184 篇，其中论文检索的中英文平台包括中国知网、万方数据知识服务平台、Web of Science 和百度学术，通过这些平台检索的有效文章来分析我国高潜力人才指标研究现状。中文检索的类型限定为期刊，英文检索的范围为外文期刊数据库及会议数据库，研究对象主要限定为华人（包括海内外华人及华侨），剔除与研究内容不相关、研究对象非华人及重复的文章 143 篇，最后中英文研究样本有效数量确定为 40 篇。

3.2 检索的关键词及论文发表时间分布

目前对于高潜力人才管理研究涉及诸多行业，可通过多个关键词检索到相应文章。由于本研究在检索文献过程中发现高潜力人才与核心人才、高潜质人才、关键人才概念相近，为进一步确定文献纳入标准，因此做以下对比：

高潜力人才可以发展为企业未来的核心员工，通过企业的培养可以释放出巨大的能量，但高潜力人才不一定正处于核心人才队伍中；核心人才的层次明显高于高潜力人才，他们掌握着企业关键的有形和无形资源，构建了企业不可复制的核心竞争力。

“高潜质”与“高潜力”在人才特质侧重点不同，“潜质”与“潜力”释义不同，“潜力”强调潜在的、可以从事高级别领导工作的能力，侧重于可以被进一步评估和培养的能力（桂萍,2010）；“潜质”是指个体对于某个岗位的内在动力及准备程度，包括岗位调动的意愿、思维方式、内在渴求等，侧重于人才的内在动力与意愿（张艳与倪金祥,2018）。

关键人才更多地忠诚于他们擅长的专业领域而非他们所在的企业，具有流动性、稀缺性和不可替代性（方亚君,2008；张小铁,2011）。这类人才注重“自身价值的实现”，而非“潜力的待识别和开发”，他们不断追求事业与探索知识领域，通过流动而实现自身的增值；这类人往往是优秀的中、高层管理人员，掌握着企业的高新技术和核心机密，或是拥有特殊技能的员工，是企业利润的主要创造者和企业变革的主要推动者（钱立锋,2012；王杨,2008；张小铁,2011）。

上述几类人才与高潜力人才在某些指标上或有部分内容重叠,但总体上内涵和侧重点存在差异,故不纳入。因此,本文检索关键词为“高潜力人才”、“高潜力员工”、“高潜力”,选取以华人为研究对象中英文文章进行研究。

在中国知网平台上检索时输入关键词“高潜力人才”,发表时间不限,通过筛选得到期刊论文 36 篇,剔除与研究内容不相关的文章得到有效数量 16 篇;在万方数据知识服务平台上检索时输入关键词“高潜力人才”,发表时间不限,通过筛选得到期刊论文 35 篇,剔除与研究内容不相关和重复的文章得到有效数量为 15 篇;其中中国知网和万方平台重复的文章 12 篇,通过筛选汇总有效数量为 19 篇。

在中国知网平台上检索时输入关键词“高潜力员工”,发表时间不限,通过筛选得到期刊论文 26 篇,剔除与研究内容不相关的文章得到有效数量 4 篇;在万方数据知识服务平台上检索时输入关键词“高潜力员工”,发表时间不限,通过筛选得到期刊论文 10 篇,剔除与研究内容不相关及重复文章后得到有效数量为 5 篇;其中中国知网和万方平台重复的文章为 4 篇,通过筛选汇总有效数量为 5 篇。

在中国知网平台上检索时输入关键词“高潜力”,发表时间不限,剔除与上述检索关键词“高潜力人才”、“高潜力员工”相同的文章,剔除与研究内容不相关的文章,通过筛选得到有效期刊论文 6 篇;在万方数据知识服务平台上检索时输入关键词“高潜力”,发表时间不限,剔除与上述检索关键词“高潜力人才”“高潜力员工”相同的文章,剔除与研究内容不相关的文章,通过筛选得到有效期刊论文 3 篇;其中中国知网和万方平台重复的文章为 0 篇,通过筛选汇总有效数量为 9 篇。

在百度学术平台上检索时输入关键词“高潜力员工”、“高潜力人才”、“高潜力”,发表时间不限,剔除与中国知网和万方数据知识服务平台检索中重复的文章,通过筛选得到期刊论文 13 篇,剔除与研究内容不相关、未找到全文的文章得到的有效数量为 4 篇。

在 Web of Science 平台上检索时输入主题“High Potential Employees” “Identifying High Potential”、“High Potential Talent”、“Identifying High potential Talent”,时间跨度:所有年份(1980~2021),通过筛选得到 54 篇文章,剔除与研究内容不相关、研究对象非华人及重复的文章后得到有效数量为 3 篇;其中包括 2 篇会议论文(因找到全文,故纳入)和 1 篇期刊论文。

中英文文章有效数量为 40 篇,有效文章发表时间分布情况:2020 年 3 篇、2019 年 3 篇、2018 年 3 篇、2017 年 4 篇、2016 年 1 篇、2015 年 4 篇、2014 年 4 篇、2013 年 4 篇、2012 年 1 篇、2011 年 4 篇、2010 年 3 篇、2007 年 5 篇、2005 年 1 篇。通过研究发现,高潜力人才在学术界的研究在 2005 年之前比较匮乏,主要开始并集中于 2005 年之后。

3.3 期刊分布

通过统计分析结果发现,40 篇有效论文分布在 28 种期刊和 2 个会议,其中期刊分布:中国人力资源开发 5 篇、人力资源 3 篇、人力资源管理 2 篇、哈佛商业评论 2 篇、清华管理评论 2 篇、中国电力教育 2 篇、其他均为 1 篇。论文分布最多的期刊是人力资源管理类期刊共 11 篇。两个会议为 IEEE International Conference on Data Mining 和 Per-Conference on Risk Management and Engineering Management。核心期刊发表的论文共 11 篇:中文南大北大核心 CSSCI 文章 8 篇、英文 SCI 文章 3 篇(2 篇会议论文+1 篇期刊),核心期刊占有效论文的 27.50%。

综上,我国对高潜力人才的研究较少,在普通期刊上发表论文较多,说明我国学者对高潜力人才研究不够深入。

表 1. 中文高潜力人才/员工文章分布及数量

期刊分布	分布数量
中国人力资源开发	5
人力资源	3
人力资源管理	2
哈佛商业评论	2
清华管理评论	2
中国电力教育	2
现代营销（信息版）	1
领导决策信息	1
商讯	1
声屏世界	1
变频器世界	1
家庭服务	1
东北大学学报（社会科学版）	1
中国商论	1
中国商贸	1
管理@人	1
湘潮（下半月）	1
八小时以外	1
中国电力企业管理	1
中外管理	1
销售与管理	1
中国海关	1
今日工程机械	1
人力资本	1
科学学与科学技术管理	1
中国中小企业	1
湖南工业职业技术学院学报	1

资料来源：本文自行整理

表 2. 英文高潜力人才/员工文章分布及数量

会议/期刊分布	数量
2019 IEEE International Conference on Data Mining (ICDM). NOV 08-11, 2019. (会议)	1
Per-Conference on Risk Management and Engineering Management. SEP 24, 2007. (会议)	1
IEEE Transactions on Semiconductor Manufacturing (期刊)	1

资料来源：本文自行整理

通过对 40 篇有效论文进行统计分析后发现,所有论文共涉及以下几个方面的研究内容:高潜力人才的概念、高潜力人才的内涵、高潜力人才的评估方法、高潜力人才的培养、高潜力人才的任用以及留任。

4. 高潜力人才的识别与管理

4.1 高潜力人才的定义

学术界和行业界从不同角度对高潜力人才进行探讨与研究,但有关高潜力人才的定义尚未统一明确。全球顶级的高级人才寻访和咨询公司亿康先达国际的全球执行委员会成员费洛迪先生提出:高潜力人才就是指公司认为可能成为未来领导者的人(费洛迪与尼廷·诺里亚,2011)。在费洛迪先生观点的基础上,部分学者对高潜力人才的定义进行补充与扩展:“高潜力人才最终既可能成为组织的领导者,也可能成为其所在领域的专家或以其他方式超越自己(王文卓等,2016)”,强调高潜力人才的目标可以不局限于组织领导者;“高潜力人才是指包括在意愿、能力、态度等方面都高于其他普通员工,在技术创新、专业技能、领导能力等某一方面具有较高潜力,通过培养能迅速成长为专家或管理者的青年员工(龙颖,2020)”,突出高潜力人才的特质与培养的重要性;“高潜力人才是经过评估,被确认为具有能力或潜力从事更重要或更高级别管理工作的员工(桂萍,2010)”,此定义点明了高潜力人才评估的重要性。由此可见,不同学者理解高潜力人才的侧重点不同,致使现有高潜力人才定义较为繁杂。

本研究综合过去有关高潜力人才的定义,可将其界定为三个层面:(1)高潜力人才在意愿、能力、态度等方面高于普通员工;(2)高潜力人才在技术创新、专业技能、领导潜力等科学性评估中表现突出;(3)高潜力人才是通过培养能迅速超越自己,成为组织未来的领导者或领域内的专家的一类人才。

4.2 高潜力人才的内涵

国内外对于高潜力人才内涵的描述主要来源于行业界,不同类型的企业对高潜力人才的具体内涵也并非完全相同。例如有研究指出媒体公司对高潜力人才的要求侧重于旺盛的好奇心与敏锐的洞察力,以便员工在第一时间掌握舆论风向(杨文利,2017);而土地开发公司中高潜力人才的特质偏向领导力前景、学习敏锐度以及对个人成就的渴望(唐世森,2019)。

本文通过对知网、万方、Web of Science 平台进行检索,综合分析检索到的高潜力人才模型及潜力特质的实际内涵,合并内容相同或近似的内涵,剔除定义模糊和适用于特定行业的内涵,将高潜力人才内涵归类为基本维度、成长维度与职业维度(详见表 3)。根据 Silzer 等(Silzer & Church, 2009)的理论,认知与性格层面属于基本维度,即较为稳定一致,改变可能性较小的维度。成长维度指可能促进或阻碍其他领域发展的维度,主要包括学习与动机两个层面,而领导、绩效以及专业知识等属于职业维度。

表 3. 华人高潜力人才内涵汇总表

基本维度		成长维度		职业维度		
认知	性格	学习	动机	领导	绩效	其他
脑力	情商	适应性	好奇心	感召力	业绩记录	拥有特长
感知力	可靠	善于提问	履行承诺	激励他人	工作表现	综合素质
洞察能力	乐观	渴望学习	领导倾向	决策能力		商业敏感度
工作态度	韧性	寻求新知	结果导向	积极互动		自主职业规划
分析能力	意志力	知识广泛	归属动机	创新/创造力		注意自身行为
跳跃思维能力	执行力	学习能力	成就动机	系统思维能力		专业技能/技术
	同情心	学习敏锐度	完成使命	人际交往能力		掌握新型专业知识
	积极主动	将知识转化为行动	追求卓越	冲突管理能力		职业相关价值观念
	表达决心		进取精神	公共关系能力		文化/企业文化适应
	立即投入		影响力动机	组织计划能力		
	不惧挫折		前进/晋升动力	危机管理能力		
	敢于冒险			项目管理能力		
				变革管理能力		
				有效授权能力		
				换位思考能力		
				战略眼光/思维		

资料来源：本文自行整理

由于部分高潜力人才内涵被多个文献共同提及，因此本研究对各内涵被文献提及次数进行归纳汇总（详见表 4）。被提及次数越多，越足以说明其被归为高潜力人才内涵范围的可信度，归纳文献后发现以下内涵常被提及重视，下文将对多于 3 篇文章提及的内涵进行详细阐述：

表 4 各华人高潜力人才内涵被文献提及次数汇总表

被提及篇数	高潜力人才内涵
6 篇	人际交往能力
5 篇	积极主动、创造力/创新
4 篇	专业技能/技术
3 篇	可靠、洞察能力、成就动机、不惧挫折、学习敏锐度、影响力动机、掌握新型专业知识
2 篇	乐观、韧性、适应性、好奇心、感知力、决策能力、分析能力、渴望学习、学习能力、进取精神、工作表现、履行承诺、激励他人、战略眼光/思维、前进/晋升动力、文化/适应企业文化、职业相关价值观念
1 篇	脑力、情商、意志力、同情心、感召力、执行力、表达决心、立即投入、工作态度、知识广泛、寻求新知、善于提问、领导倾向、结果导向、完成使命、追求卓越、归属动机、敢于冒险、积极互动、业绩记录、拥有特长、综合素质、商业敏感度、换位思考能力、自主职业规划、注意自身行为、跳跃思维能力、冲突管理能力、公共关系能力、组织计划能力、危机管理能力、项目管理能力、变革管理能力、有效授权能力、系统思维能力、将知识转化为行动

注：共纳入 40 篇华人高潜力人才相关文献

基本维度：

（1）认知：认知常被理解为信息处理能力，个体差异性较大（李伟阳与罗仕文，2017）。各企业在认知层面对高潜力人才的要求相较于其他层面更加多维与全面。认知层面的指标主要包括感知力、洞察力、工作态度、分析能力、跳跃思维能力等；其中洞察能力被学者提及的次数最多，可见各个行业亟需具备高洞察力的人才。

洞察力一般指个体及时的通过观察表面现象，进行深入分析得到事物本质的能力（王磊，2020）。在销售行业以及媒体行业对洞察力的需求尤为显著，同时企业的持续成长需要市场洞察力的支撑。洞察他人的真正需求、舆论的未来走向、市场的发展前景，是当代企业对高潜力人才的重要要求。

（2）性格：性格作为个体较为稳定的个性心理特征，短时间内不易改变，仍有部分性格特征成为企业评价高潜力人才的特质，例如可靠、乐观、坚强、同情心、积极主动等。可靠性被提及次数居多，危险性较高的行业例如煤炭业、供电业以及铁路运输业对员工可靠性的要求较高。因为员工可靠性直接关系到员工自身安全以及企业能否稳定发展，不可靠行为带来的巨大风险将是企业乃至社会的严重威胁（李新增，2016）。

主动性即个体主动改变环境、克服阻碍以求达成预定目标的人格特质或行为倾向，主要包括建言行为、帮助行为、担责行为、反馈寻求行为和自主行为等（周欣磊与刘生敏，2021）。主动性人格不仅对个人绩效有显著正向影响，对可以提高团队心理安全及团队绩效（董梅与井润田，2020；宋靖等，2019）；尤其对于刚入职 1~3 年的青年员工（杨茹，2015），主动性高的员工较易被管理层发现，继而选定为高潜力人才。

各个行业根据不同发展要求可提出不同针对高潜力人才性格的建议，虽然性格层面短时间内难以改变，但也是员工成为高潜力人才的前进方向之一。

成长维度：

1) 学习：本文总结文献中关于学习层面的各项内涵，发现其主要围绕“善于提问-寻求新知-广纳知识-转为行动”四个阶段进行描述，可见学习能力对员工自身发展的重要性；此外，学习敏锐度也被广泛提及，即个体对情景理解的快速性以及在不同观点间转换的灵活性。研究发现，学习敏锐度与领导能力显著相关（Dai 等，2013），敏锐度高的员工在得到晋升后往往会有更好的绩效表现，因此学习敏锐度常常被用作评价高潜力人才的指标之一。

2) 动机：动机理论将动机分为外在动机与内在动机，由上表可知企业更在意的是人才的内在动机，即员工个体为了获得活动与工作本身所带来的快乐和满足感，而自发地从事活动与工作（李伟与梅继霞，2013）。动机层面的内涵主要包括履行承诺、结果导向、影响力动机、成就动机、归属动机等。影响力动机与成就动机被提及次数居多。影响力动机指个体想要影响自己、他人和组织的欲望，而成就动机主要指个体对卓越的追求，对成功的渴望（王文卓等，2016）。对影响力以及成功卓越的追求，有利于减少工作压力的负向作用（马琼芳，2016），增加员工的工作投入，继而使员工绩效显著增加，同时也可以降低员工自身及其同事的工作疲惫感（刘洪伟与范景艳，2017），故而其成为高潜力的重要条件；但同时也有研究指出，过高的成就动机将会导致员工压力增加（王蕾，2006），具体影响有待进一步研究。

职业维度：

（1）领导力：高潜力人才也可被称为未来的核心人才（唐世森，2019），需要具备管理与带领其他员工的能力，因此领导力在高潜力员工选拔中尤为重要。创造力、人际交往能力、感召力、激励他人的能力，都是领导他人时所必备的。人际交往能力被文献反复提及，研究发现，提高员工的倾听与自我表达等人际交往能力后，团队之间的合作能力和工作效率将有大幅度提升，工作执行力也随之增加（韩红梅等，2020）。虽然领导力是高潜力人才的重要条件，缺乏领导力的员工较难成为高层管理人才，但这并不妨碍其成为优秀员工（杰克·曾格与约瑟夫·福克曼，2017）。创造力也是企业衡量高潜力人才的重要内涵。员工创造力是指员工在工作中产生的新颖并且有用的想法，员工的创造力决定着企业未来生存潜力，员工能否创造性地开展工作，是企业创造力的核心，是组织创新及获得竞争优势的重要源泉（林志扬与裴彩霞，2017）。

（2）绩效：员工绩效主要指员工在工作过程中，以某种方式所实现的，与组织目标密切相关的活动结果或行为表现（李伟与梅继霞，2013）。现有国内文献中，高潜力人才指标中对绩效层面的描述较少，主要聚焦在业绩记录与工作表现两个方向。由于绩效受个性特征、知识与能力等方面影响较大，且对跨入新领域的职员而言，当组织评估其发展潜力时，应有较为明确的岗位目标，单一凭借绩效判断员工是否为高潜力人才有失公平；同时高潜力人才评选重视的是员工的“潜力”评价，绩效作为员工的现状评估，无法取代“潜力”这一概念，将绩效与员工学习能力结合可以更为全面的

评价员工潜力（黄素坚，2015）。

其他：本文将检索得到的未能归类到前六个层面的内涵，统一归于“其他”层面，包括专业技能、文化适应、职业价值观、职业规划等。扎实的专业技能是完成工作的必备条件之一，尤其在工程师、会计师、化学家、程序员等对专业技术要求较高的行业；此外，还需具备一定的文化适应能力，了解并及时适应企业文化，员工的价值观与企业匹配程度越高，越会产生积极的行为与态度，继而提高员工绩效（彭婷婷，2021）。

4.3 高潜力人才评估方法

综合国内外针对华人的高潜力人才测评方法的研究，本文将有关高潜力人才识别方法的研究总结归纳，分为以下三类。

4.3.1 以主观方法为主的高潜力人才评价方法

在过去几十年中，以主观方法为主的高潜力人才评价方法，在识别高潜力人才中占主流地位。这种评价方法可以较为直观地对员工进行评价，在评价过程中评分人员可以主观地选拔符合企业实际需要的员工。

大部分研究都是结合某种高潜力人才模型，采用一系列以面试、访谈、讨论为主的方式，对模型中的指标进行测评，从而达到识别高潜力人才的目的。如：杨茹在构建了高潜力青年人才能力素质模型的基础上，开发了一种对高潜力人才选拔测评方法，由三轮选拔组成，分别为笔试、无领导小组讨论与行为事件访谈，以上三轮测评都采用评委打分制（杨茹，2015）。庄黎开发了一种联合绩效表现与 IPE（International Position Evaluation）职位评估方法的综合评价体系，将其分别作为横纵坐标，根据员工坐标点所在象限，将员工的潜力分为 3 类，而后结合员工潜力与绩效将员工分为 9 个等级；其中，IPE 职位评估方法采用专家打分制，有一定的主观性（庄黎，2010）。

4.3.2 以统计学方法为主的高潜力人才评价方法

现有识别高潜力人才的方法，通常是基于人力资源专家的主观选择，这可能导致无意的偏见和不一致（Palshikar 等，2016）。随着信息管理系统的快速发展，大量的人才数据得以积累，促进了以数据驱动的方式识别人才方法的发展。当无法从通过一些明确的易于衡量的指标（如职位或薪水）来判定潜力时，我们仍然可以通过其他隐含信息检测高潜力人才，此时就需要运用统计学方法（Yu 等，2018）。

现有研究将统计学中的数据挖掘方法应用于高潜力人才的识别上，开发出了一些有效的测评方法。如：中国科学技术大学和百度联合开发了一种新型的，基于神经网络的动态社会描述方法来识别高潜力人才，这种方法通过图卷积网络和社会中心性分析，对员工的社交网络进行动态建模，然后用一个具有全局注意机制的自适应长短时记忆网络，来捕捉员工职业生涯早期在组织社会网络中的动态轮廓，从而进行高潜力人才的识别（Ye 等，2019）。Chen 与 Chien 则将粗糙集理论、支持向量机、决策树三种方法单一（Fei 等，2011）或联合使用（Chien & Chen，2007），应用在海量人力资源数据中筛选高潜力人才。

4.3.3 基于量表的高潜力人才评价方法

目前针对高潜力人才识别的量表鲜少，尚无领域内公认的较为权威的测评工具。合益集团利用 GFI 量表（Growth Factor Inventory）从好奇心和学习能力、跨领域思

考能力、社会洞察力和同理心、韧劲和情感成熟度四大方向测评潜质因素指数，进而辨别高潜力人才。王文卓等开发的潜力量表共含 45 道题目，由三个分量表构成，分别为潜力—动机量表、潜力—能力量表与潜力—品质量表，通过实证研究证明有良好的信度与效度（王文卓等，2016）。

4.4 高潜力人才的培养

培养高潜力人才是要激发其本身具备的潜能，并加速成长的过程（龙颖，2020）。本研究纳入有关高潜力人才培养文章共 13 篇，发现培养高潜力人才的流程主要如下：

4.4.1 评估

通过评估可以分析学员的现状、优势、期望和真实想法，以及现职表现和目标职位需要的差距，然后选择可塑且重要的内容或能力进行培训，针对共性需求设计课程；此外，可以在培养中对学员进行行为风格测评及相互反馈，从而根据学员不同特长制定个人发展计划（田效勋，2018）。

4.4.2 制定培养计划

培养计划需根据高潜力人才内涵制定，并要符合企业的战略规划，其程序包括确定培养项目、开发培养内容、设计培养过程、筹备培养资源、建立培养档案及预算培养成本等；其中选择良好的培养方法是最重要的工作。归纳文献后，发现高潜力人才培养较优的方法主要有以下几种：

专题培养法：主要以专题讲座、课堂教学、特长针对性培养等形式开展（赵梦雨与陈同扬，2013）。该培养方法可使高潜力人才不断汲取新的知识，完善并超越自我；此外，还可以为高潜力人才创造更佳的学习环境，拓展人脉，互相学习，以利于未来更好的发展。

工作轮岗法：让学员到各个部门实践，包括更大的管理规模和工作范围（鲁欣，2010；赵梦雨与陈同扬，2013），例如跨领域调动、负责新项目、海外任职等。该法的优点在于，学员不仅可以学习技能、丰富经验、加深对企业文化的理解，还可以提高全局观念，培养前瞻性和统领性；该法是让高潜力人才能够承担更大责任，胜任更高级别、更复杂管理职位的最有效工具之一。

项目培养法：根据高潜力人才各自的职能和特性，定期安排部分高难度项目，并适当放宽权限（龙颖，2020；赵梦雨与陈同扬，2013）。完成高难度项目不仅可以提高他们的责任心，还能提升其协调能力、工作能力、人际能力等。该培养方法的主要内容包含集中学习、行动学习、交流探讨、实践应用等多种模块。

微行动学习与现场实践点评：微行动学习指学习小组就某个学员的困惑，通过倾听、提问、建议等环节，现场拟定解决方案，学员回到工作中应用该解决方案进行实践，下次再来复盘的过程；老师课堂现场的实践案例点评，即学员现场请老师对自己的实践进行分析和建议。该法对老师的要求很高，但若能顺利施行，效果尚佳（田效勋，2018）。

TACT 培养模式：TACT 是以教育培训（Training）、个人提高（Self-arise）、导师辅导（Coaching）、行动学习（Task assignment）为核心环节的培养体系（黄素坚，2015）。

4.4.3 形成课程体系

对学员进行评估并确定培养计划后，便可开设课程体系。以四川省电力公司技能培训中心为例，其综合考虑高潜力人才的能力和内涵，在培训需求调研的基础上，结

合能力素质模型，并根据目标岗位的能力需求，为学员设置集中学习课程。分阶段采用情景模拟、案例教学、师生翻转等新型教学手段，对学员进行岗位基层能力、管理能力、领导能力及专业能力四个模块的集中培训和在岗培养，并全程进行职业生涯追踪和定期能力评估（杨茹，2015）。

4.5 高潜力人才的任用

高潜力人才的作用可体现在以下方面：

人力资源的后备库：评选技术技能专家、选拔任用干部等，可从该人才库中优先考虑。例如，高潜力青年人才在四川省电力公司技能培训中心举办的培养项目顺利结业后，将被纳入公司专家人才后备库，进行统一管理。在公司项目研究、技术比武等活动中被评为优秀的学员，可破格申报公司优秀专家人才选拔。

攻坚克难的先锋力量：在岗位需求和个人条件合适的情况下，可优先提拔突出的高潜力人才学员至目标岗位。在解决企业面临的难题、完成重要工作方面，可将他们作为攻坚克难的先锋力量。例如，华为公司的战略预备队，就是在项目实战中“训战”，他们除了课堂培训外，还需到一线实战。在实际工作中历练是培养人才干部最有效的方法（田效勋，2018）。

示范榜样：高潜力人才作为各部门、各专业的优秀代表，通常能够通过自己的行为影响和带动身边同事，可作为组织学习的示范榜样。

为避免高潜力员工“选而不用”，组织需建立有效评估、育用结合的长效机制，并依据考核评估结果及导师对高潜力员工的辅导与反馈，实现对高潜力人才跟踪、评价、反馈、任用的融合（唐世森，2019）。

4.6 高潜力人才的留任

研究显示，并非简单地提高薪酬福利就能留住高潜力人才，需将金钱等外部激励手段与内部激励因素相结合，才能发挥留才作用（费洛迪与尼廷·诺里亚，2011）。可通过派遣执行高难度项目或拓展新业务等，能满足员工成就动机的方式留住高潜力人才。

其次，要将高潜力人才发展为组织的高同盟员工。一方面，组织需赋予高潜力员工权利和信任，满足他们的成就动机和职业发展需求；另一方面，组织要形成更明确的高潜力员工发展定位，更有效地保证高潜力人才有发展空间和职业路径。同时，对高潜力员工的贡献进行肯定并颁发荣誉称号和奖金鼓励等，让员工获得荣誉感和价值感，提升员工对组织的认可，继而愿意与组织共同发展，从而增加高潜力员工留任的意愿（唐世森，2019）。

罗伯特·J·格鲁斯曼列举了可以用来激励和提升高潜力员工工作热情的14种方法：细致沟通、让员工担责、灵活变通、择良师、学习进步、保持友好关系、让员工感到温暖、获取高层领导的认可等（罗伯特·J·格鲁斯曼等，2011）；但对高潜力人才的激励也需要把握分寸，激励不足，难以留住人才；激励过度则会挫败未被列为高潜力人才人员的积极性（费洛迪与尼廷·诺里亚，2011）。

5. 未来研究展望

高潜力人才作为企业重要的后备力量，值得各行各业充分探索。高潜力人才评价与管理体的进步，是对各企业的一项重大要求。在企业与人才双向选择的当下，如何识别、培养并保留高潜力人才，是企业亟需解决的问题，也是学者探究思索的方向。

基于上述对现有研究的总结分析，本文提出未来有关高潜力人才识别与管理可能的重点研究方向，主要有以下几个方面：

5.1 为高潜力人才提供核心定义与操作化评估工具

明确高潜力人才的定义是进行深入研究的基础，因此有必要在现有研究的基础上，提出一个学术界与行业界普遍接受与认可的高潜力人才核心定义。

可操作化的科学评估工具可帮助企业快速、准确找到高潜力人才，为组织提供及时、强大的发展动力。由于职业性质的不同，各行业筛选高潜力人才时需将行业特点纳入考虑。基于高认可度的高潜力人才定义，结合已有的高潜力人才内涵及自身行业特点，在行业内部展开调查，由此得到的高潜力人才评估工具，或能更加具备特异性与可操作性。现有的高潜力人才评估工具大多为管理层的主观评价，未来的人才评估工具应更加具备科学性。例如开发出具有高信效度的人才测评量表，可以为实证研究提供可操作化的评估工具（朱平利与刘骄阳，2020），为组织员工潜力评估提供理论支持和现实依据。科学量表、行为事件访谈、半结构化面试等多种评估工具的结合使用，可以全面地了解候选人的潜力特点（孙成娜，2013）。开发高潜力人才评估工具时可以更加侧重于认知与性格层面，因为认知与性格属于高潜力人才内涵的基本维度，其较为稳定，改变难度较大。针对高潜力人才的稳定特质进行筛选，针对可变内涵进行培养，帮助组织及时、准确找到“千里马”。

5.2 完善高潜力人才培养机制

培养是高潜力人才转变为组织核心人才的必经之路，培养可以帮助他们了解组织、熟悉业务、掌握技能。缺乏培养的高潜力人才，不仅需要更长时间适应公司文化与业务，其潜力特质也更加难以及时体现。然而现有关于如何培养高潜力人才的研究十分局限，系统的人才培养机制也尚未得到企业的大力重视。

未来，组织对高潜力人才的培养不仅需要考虑高潜力人才的共性，更需要针对他们各自的特征及岗位性质。高潜力人才的可变内涵可作为组织人才培养的重点目标，例如上述高潜力人才内涵中的学习层面、职业层面以及领导力层面。高潜力人才涉及企业接替规划的实施，其培养过程不仅是人力资源部门的问题，企业中高层领导应在高潜力人才培养中充分传授领导及实践经验，发挥其独特作用（张伟强，2007）。

在人才培养的方式上，除举办内部培训外，企业还需积极支持高潜力人才参加各种外部学习，拓宽视野，提高战略意识。在培训过程中，应定期随访了解培养效果，并根据反馈及时调整培养方案。最重要的是，需将理论与实践相结合，通过实践来加强理论课程的学习效果，从而提升培养对象的综合能力。

5.3 发展高潜力人才保留体系

识别培养高潜力人才的最终目的，是使人才更好地为组织服务，而保留高潜力人才则是达到此目的的基础与根本，是使组织持续发展的必要条件。然而国内人才流失现象严重，有关高潜力人才保留的研究鲜少，且研究不够透彻和深入，因此高潜力人才保留研究亟待加强。

相较于高薪资与高荣誉，高潜力人才更加渴求知人善用的领导、自由的职业规划环境、完善的人才培养机制以及符合自身价值观的组织文化（黄素坚，2015；罗伯特·J格鲁斯曼等，2011；赵梦雨与陈同扬，2013）。在未来研究中，学者们可以运用相关理论以制定不同的激励策略，将物质激励与精神激励结合，长期激励与短期激励互补。例如通过福利待遇的提高提供长期物质激励，定期举办团建旅行或学习进修达到

短期精神激励的目的，以此激发高潜力人才的工作积极性和工作幸福感，达到保留高潜力人才的目的（姜朋与张宁，2021）。准确运用激励机制，针对员工的需要采取相应的管理措施，以激发动机、鼓励行为、形成动力。对于组织而言，科学的激励制度是吸引并保留高潜力人才、开发员工潜力、造就良性竞争环境的重要手段。

5.4 重视高潜力人才在重大突发事件下的作用

高潜力人才成长维度的特质决定了其极高的可塑性，使其在重大突发事件（包括：自然灾害事件、事故灾难事件、公共卫生事件和社会安全事件）来临的情况下比普通人才起到更加重要的作用。

如2003年SARS发生后，一些互联网企业如同雨后春笋般涌现，催生了人才评估新的指标，部分组织更加注重人才的应变能力、创新能力、应变能力、洞察力、公关能力、抗压力及意志力等。以2020年的新冠疫情为例，疫情改变了原有的工作环境与工作方式，同时劳动力市场的不稳定性逐年显著增加，岗位的相互替代性速度加快，新兴产业的人员需求增加，掌握新兴技术的员工价值更加得以体现（何全民等，2008），由此可见，突发公共卫生事件对人才适应职业变化能力的要求不断提高。综上，重大突发事件，催生了人才管理与识别的“变”与“机”。高潜力人才可以快速适应新环境并创造价值，从而提高公司的适应性，减少组织因重大突发事件造成的损失。部分组织在疫情后更加注重人才的社会责任意识与生命安全意识，要求加强爱国主义教育、社会责任教育与生命安全教育（韦洪秋，2020）。然而当前关于重大突发事件对高潜力人才影响的研究较为匮乏，如何在重大突发事件发生后通过新兴途径来识别与管理高潜力人才有待进一步研究。

6. 局限性与结论

本研究在前人研究的基础上进行归纳汇总，整理得到现有针对华人的一系列高潜力人才识别与管理模式，但本文仍存在不足之处。首先，前人关于高潜力人才评估、选拔、任用及保留的研究尚不充分，以致本研究经过检索最终纳入的文献数量较少。本研究在知网、万方、Web of Science、百度学术四个平台进行检索，可能存在某些相关研究未被纳入的情况，但上述平台囊括了大部分针对华人高潜力人才的文献，具有一定的全面性。此外，因现有研究数量较少，本研究所纳入的近三年参考文献有限，但本文已尽力全面检索并筛选相关文献，因此整体上本研究具有代表性。

本文梳理整合了高潜力人才评估、培养、任用及留任的现有方法，可为未来探索适应不同行业高潜力人才相应的管理方案及企业建设提供可靠保障。高潜力人才指的是意愿、能力、态度等方面高于普通员工，在技术创新、专业技能、领导潜力等科学性评估中表现突出，通过培养能迅速超越自己，成为组织未来的领导者或领域内的专家的一类人才。通过文献汇总，研究发现人际交往能力、积极主动性、创造力等可以被归纳为华人高潜力人才的内涵，现有的高潜力人才评估方法以管理者的主观判断方法为主，运用统计学方法和量表法进行评估的实践较少。在高潜力人才的培养上，大多数企业选择在人才评估的基础上制定培养计划并形成课程体系，对高潜力人才进行针对性培养。任用与留任高潜力人才时需注意充分发挥高潜力人才的作用，给予其工作成就感与组织认可感。然而研究也发现现有华人高潜力人才的不足之处，尤其在高潜力人才的评估体系、培养计划以及任用留任方法仍不完善，需要未来研究进一步发展补充。

同时，突发公共卫生事件的挑战催生人才评估体系。随着经济全球化深入发展，

世界进入大发展大变革大调整的新时期，处于百年未有之大变局，面临着百年未有之大疫情，科技革命和产业革命的变革重塑人才需求机制。高潜力人才面临着更多的机遇与挑战，为防止被历史的洪流冲走，需要正确看待“危”与“机”，把握“破”与“立”，激发巨大的潜力。

国以人兴，政以才治，人才战略托举强国梦。要营造良好创新环境，加快形成有利于高潜力人才成长的培养机制、有利于人尽其才的使用机制、有利于竞相成长各展其能的激励机制、有利于各类人才脱颖而出的竞争机制，培植好人才成长的沃土，从而形成天下英才聚神州、万类霜天竞自由的创新局面！

7. 致谢

本研究的开展过程建立在众多先前研究的基础之上，在此感谢所有对本研究具有借鉴参考意义的文献作者及其单位，同时由衷感谢厦门大学嘉庚学院（项目编号：JG2019SRF02）及盟亚知识管理学院（项目编号：XDHT2019099A）对本研究的资助；此外，本研究第二作者、第三作者及第四作者贡献一致（可视同共同第一作者）。

参考文献

1. 龙颖（2020）。基层高潜力人才管理创新。中国电力企业管理，5，10-10。
2. 庄文静（2016）。企业快速扩张，寻找高潜力人才。中外管理，7，79-81。
3. 赵梦雨、陈同扬（2013）。企业高潜力人才的管理方法。中国商贸，5，67-68。
4. 唐世森（2019）。高潜力员工培养与发展。现代营销（信息版），8，206-207。
5. 田效勋（2018）。高潜力人才，抓好“选培用”三关。中外管理，3，94-97。
6. 庄文静（2018）。企业人才战升级：先让对的人上车，再决定去哪儿。商讯，4，19-20。
7. 廉志端（2008）。中国企业家成长的制度环境创新及市场机制选择。商业时代，27，46-49。
8. 艾宏伟（2020）。文化自信视野下的高职院校文化育人。教育与职业，11，97-101。
9. 林擎国、黄岚（2002）。我国企业稳定人才的意义与对策。厦门大学学报（哲学社会科学版），1，109-115。
10. 孙成娜（2013）。企业中高层后备人员选拔与培养的创新探索。中国电力教育，27，74-76。
11. 刘海燕（2008）。我国中小企业发展战略研究。法制与社会，20，183-183。
12. 桂萍（2010）。微车制造企业人才培养体系设计—基于上汽通用五菱汽车股份公司的分析。中国人力资源开发，3，70-72。
13. 张艳、倪金祥（2018）。高潜质人才选拔研究述评与展望。贵州大学学报（社会科学版），36(3)，73-81。
14. 方亚君（2008）。内蒙古地区高新技术企业关键人才流失分析及其对策。内蒙古电大学刊，7，43-44。
15. 钱立锋（2012）。论现代企业关键人才的保留条件与策略。北方经贸，3，90-91。
16. 王杨（2008）。试析国有企业改制中的关键人才流失问题。长春工业大学学报（社会科学版），2，59-61。
17. 张小铁（2011）。浅谈企业如何留住关键人才。现代商业，20，141-142。
18. 费洛迪、尼廷·诺里亚（2011）。怎样管理高潜力人才。哈佛商业评论，11，64-72。
19. 王文卓、孙遇春、孙秀明（2016）。高潜力员工的潜力研究—构念界定与量表开发。

- 东北大学学报(社会科学版), 18(5), 476-483。
20. 杨文利(2017)。融媒体时代的人才识别与取舍。声屏世界, 8, 52-53。
 21. 李伟阳、罗仕文(2017)。学习敏锐度:概念、测量、研究进展与热点争议。中国人力资源开发, 2, 62-71+88。
 22. 王磊(2020)。如何成为一个销售精英?最关键是培养这四大能力。北方牧业, 21, 31。
 23. 李新增(2016)。基于安全氛围的煤炭企业员工安全行为可靠性研究(未出版之硕士论文)。四川省:西南石油大学。
 24. 周欣磊、刘生敏(2021)。矛盾领导对员工主动性行为的影响-基于员工情绪耗竭的中介作用。经济研究导刊, 2, 58-63。
 25. 董梅、井润田(2020)。协力方得同心:团队主动性人格对团队绩效的影响研究。中国人力资源开发, 37(2), 77-89。
 26. 宋靖、张勇、贾钺、马艳(2019)。越多主动、越高绩效:组织社会化与组织认同的作用。中国人力资源开发, 36(10), 19-31。
 27. 杨茹(2015)。基于能力素质模型的高潜力青年员工选拔培养。中国人力资源开发, 6, 33-40。
 28. 李伟、梅继霞(2013)。内在动机与员工绩效:基于工作投入的中介效应。管理评论, 25(8), 160-167。
 29. 马琼芳(2016)。青海省高校教师工作压力、工作投入与成就动机之间的关系。黑龙江畜牧兽医, 11, 254-258。
 30. 刘洪伟、范景艳(2017)。组织支持对员工作业疲劳的影响-内心动机的中介作用。工业工程与管理, 22(2), 153-159。
 31. 韩红梅、魏春生、焦学强、陈锋、吴修荣(2020)。团队合作能力训练与素质提升在企业中的实际应用。中外企业家, 18, 253。
 32. 杰克·曾格、约瑟夫·福克曼(2017)。谁是真正的“高潜力人才”?。变频器世界, 4, 33-34。
 33. 林志扬、裴彩霞(2017)。组织变革背景下员工创新行为研究。厦门大学学报(哲学社会科学版), 2, 96-105。
 34. 黄素坚(2015)。如何有效识别及培养高潜力人才。中国商论, 14, 188-190。
 35. 彭婷婷(2021)。浅谈企业文化对企业绩效的影响。现代营销(下旬刊), 1, 146-147。
 36. 庄黎(2010)。高潜力员工的甄选与发展。湘潮(下半月), 5, 30-31。
 37. 鲁欣(2010)。高潜质人才与全球整合下的人才领导力。管理@人, 10, 37-40。
 38. 朱平利、刘娇阳(2020)。员工工作获得感:结构、测量、前因与后果。中国人力资源开发, 37(7), 65-83。
 39. 张伟强(2007)。企业后备管理人才自主培养的三种模式。中国人力资源开发, 7, 89-91。
 40. 罗伯特·J·格鲁斯曼、于彬彬、姜彦松(2011)。高潜力员工的照顾与维护。人力资源管理, 11, 14-17。
 41. 姜朋、张宁(2021)。试析事业单位人力资源管理激励机制。科技经济导刊, 29(10), 229-230。
 42. 何全民、刘敏、原宪瑞(2008)。培养学生职业技能和适应职业变化的“双能力”。烟台职业学院学报, 14(4), 14-16。

43. 韦洪秋 (2020)。在突发公共卫生事件中培养人才的思考。经济研究导刊, 24, 111-112。
44. Chien, C. F., & Chen, L. F. (2007). Using rough set theory to recruit and retain high-potential talents for semiconductor manufacturing. *IEEE Transactions on Semiconductor Manufacturing*, 20(4), 528-541.
<https://doi.org/10.1109/tsm.2007.907630>
45. Dai, G., Meuse, K. P. D., & Tang, K. Y. (2013). The role of learning agility in executive career success: The results of two field studies. *Journal of Managerial Issues*, 25, 108-131.
46. Fei, L., Chen, C. F., & Chien, C. F. (2011). Manufacturing intelligence for class prediction and rule generation to support human capital decisions for high-tech industries. *Flexible Services and Manufacturing Journal*, 23(3), 263-289.
<https://doi.org/10.1007/s10696-010-9068-x>
47. Palshikar, G. K., Sahu, K., & Srivastava, R. (2016). *Ensembles of Interesting Subgroups for Discovering High Potential Employees*. Springer, Cham.
https://doi.org/10.1007/978-3-319-31750-2_17
48. Silzer, R., & Church, A. H. (2009). The pearls and perils of identifying potential. *Industrial and Organizational Psychology-Perspectives on Science and Practice*, 2(4), 377-412.
<Go to ISI>://WOS:000207908100002
49. Ye, Y., Zhu, H., Xu, T., Zhuang, F., & Xiong, H. (2019). Identifying high potential talent: A neural network based dynamic social profiling approach. 2019 IEEE International Conference on Data Mining (ICDM).
<https://doi.org/10.1109/icdm.2019.00082>
50. Yu, R. L., Zhang, Y. Z., Ye, Y. Y., Wu, L., Wang, C., Liu, Q., & Chen, E. H. (2018). Multiple pairwise ranking with implicit feedback. *Proceedings of the 27th ACM International Conference on Information and Knowledge Management*, 1727-1730.
<https://doi.org/10.1145/3269206.3269283>

收稿日期: 2021-09-05
责任编辑、校对: 江雅轩、庄斯淇