



中国创新创业人才开发理论与实践

宁波778学者文库

NINGBO 778 SCHOLARS LIBRARY

2013

宁波778创业资源中心 编



中国人事出版社



中国创业创新人才开发理论与实践

宁波778学者文库

2013

宁波778创业资源中心 编



中国人事出版社

图书在版编目(CIP)数据

宁波 778 学者文库 2013/宁波 778 创业资源中心编. —北京: 中国人
事出版社, 2013

ISBN 978-7-5129-0479-8

I. ①宁… II. ①宁… III. ①社会科学-文集 IV. ①C53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 073504 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

787 毫米×1092 毫米 16 开本 19.75 印张 266 千字

2013 年 4 月第 1 版 2013 年 4 月第 1 次印刷

定价: 35.00 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重奖。

举报电话: (010) 64954652

前 言

宁波 778 创业资源中心是由中国人事科学研究院、宁波市政府发展研究中心、鄞州银行公益基金会联合举办的民办非企业单位，是公益性、社会化、政产学研相结合的人才服务机构。中心于 2012 年 9 月 22 日成立。

依据中心《章程》，宁波 778 将以创业创新需求为导向，以市场配置资源为基础，通过融合运用人才资本、金融资本和社会资本，面向各类创业创新群体开展“人才服务、科技中介、投融资服务、创业孵化、信息与咨询服务、创业创新研究服务”，探索建立中国特色创业创新人才开发体系，推动产业发展，促进社会进步。

《宁波 778 学者文库 2013》由宁波 778 创业资源中心编辑和资助出版，是集中展示和交流我国创业创新人才开发理论和政策研究成果的重要平台。

本集主要辑录了举办机构和战略合作机构专家学者有关创业创新人才开发研究的成果，包括理论探索、战略管理、政府促进、市场配置、队伍建设、技术支撑六个研究领域。

编者

2013 年 2 月 28 日

目 录

第一篇 理论探索	(1)
人才“以用为本”的模式取向	(3)
在改革创新中深化对党管人才原则的再认识	(7)
深入理解和准确把握人才科学内涵	(13)
第二篇 战略管理	(19)
国家中长期人才发展规划实施成效显著	(21)
基于内容分析的我国省区市人才发展规划比较研究	(31)
第三篇 政府促进	(51)
我国高层次创新型科技人才培养的若干问题研究	(53)
学术评价：超越量化模式	(71)
创新型科技人才的引进和扶持政策研究	(83)
基于区域发展战略导向的现代人才服务体系调查	(90)
我国地方政府人才特区建设研究	(105)
第四篇 市场配置	(117)
教育、劳动力市场与创新型人才	(119)
配置能力与大学生创业	(135)
关于构建人力资源市场动态监测体系的思考	(145)
共享式发展：企业可持续发展的有效途径	(150)
“后大学”阶段大学生创业人才开发模式研究	(163)
第五篇 队伍建设	(173)
创业环境：回国创业留学人员的期盼与梦想	(175)

我国博士发展质量调查	(186)
中国毕业博士就业状况与趋势分析	(202)
中国汽车(整车)科技人才职业发展状况调查与分析	(216)
基于重大研发项目的科技创新人才培养模式研究	(230)
第六篇 技术支撑	(247)
某市城管队伍心理健康测评研究	(249)
环境监测工程技术人员职业标准	(265)
流动人员人事档案信息公共服务平台研究	(277)
专业人员职业发展状况评估框架研究与设计	(285)

第一篇
理论探索



人才“以用为本”的模式取向

吴 江^①

坚持“以用为本”是新形势下人才发展的重大战略思想，是我国现行中长期人才规划纲要的一个重要理论创新，也是创新体制机制、解放人才的强大思想武器。“以用为本”战略思想的精辟之处在于，它揭示了新时期人才工作的涟漪效应，即人才引领创新——创新带动发展——发展造就人才的良性发展生态链。

坚持“以用为本”是新形势下人才发展的重大战略思想，是我国现行中长期人才规划纲要的一个重要理论创新，也是创新体制机制，解放人才的强大思想武器。

“以用为本”的制度创新，一个重大意义就在于通过提高人才效能，提高人才贡献度，使人才在新的机制下重塑自己，锻炼出新的品质，提升新的价值，形成新的力量和新的观念，构成新的交往方式，产生新的需要和新的语言。这才是解放人才的真正目的。

一、“以用为本”思想内涵是人才的价值本位

人才价值的本源是使用，同时在使用中获得价值的认定和发展。马

^① 中国人事科学研究院院长、研究员，博士生导师，享受政府特殊津贴专家。

克思在《资本论》里论述了人的才能与使用的因果关系：“我们把劳动力或劳动能力，理解为人的身体即活的人体中存在的，每当人生产某种使用价值时所运用的体力和智力的总和。”这一论断可以从两个方面理解：一方面揭示了人才价值是在创造社会财富过程中得以发现和认定的，不能生产某种使用价值的才能是没有意义的；另一方面又阐明了人才的使用理念和使用方式对人才能力的提高和发展具有决定意义。使用既是本源，也有着价值差异。马克思发现，资本主义不是没有解放生产力，而是没有解放人。资本主义取得了伟大成就，但并没有能够使人获得实际解放，反而使人处于深刻的异化状态。劳动者在劳动中不是肯定自己而是否定自己，不是感到幸福而是感到不幸，不是自由地发挥自己的体力和智力，而是使自己的肉体受折磨，精神受摧残。

社会主义是一种制度，也是一种价值。这种价值恰恰在于要使劳动者在劳动中发现自己、解放自己和塑造自己。“以用为本”的理论创新点就在于它以用好用活人才，实现每个人才的全面发展为最高价值。这种价值是社会主义制度的优越性所在，也是科学发展观中“以人为本”理念的升华。所以，“以用为本”的核心价值是用好用活人才！它揭示了人才价值本位论，而非人才工具本位论。其实践意义就在于用好用活方能发现人才价值，用好用活方能真正解放人才。正如邓小平同志在1980年指出的：中国并不是没有人才，而是好多人才没有被发现，没有有意识地去发现、选拔、培养、帮助一批专业人才。

二、“以用为本”制度创新在于解放人才的创造活力

解放人才是“以用为本”的价值取向，“不拘一格降人才”是人才优先发展战略活的灵魂。马克思认为，人通过劳动改变身外的自然，也就同时改变他自身的自然。他使自身在自然中沉睡着的潜力发挥出来。自然，不能使每一个人都得到解放，社会本身也就不能得到解放。“以用为本”的制度创新就在于：解放人的创造力，实现作为目的本身的人才能力的发展，让真正的自由王国成为人才竞争的比较优势。通过用好

用活制度环境，让人才的智力活动、创造性活动在经济社会发展活动中的分量越来越重，同时人才的创造力也会获得越来越多的自由发展的空间。正如邓小平同志一再强调的“我们要打破老框框，不要按老规矩办事，要敢于改革不合时宜的组织制度、人事制度，破格选拔人才”。

马克思认为，一种制度是“给每一个人提供全面发展和表现自己全部体力和脑力的能力的机会，这样，生产劳动就不再是奴役人的手段，而成了解放人的手段，因此，生产劳动就从一种负担变成一种快乐”。“以用为本”的制度创新，一个重大意义就在于通过提高人才效能，提高人才贡献度，使人才在新的机制下重塑自己，锻炼出新的品质，提升新的价值，形成新的力量和新的观念，构成新的交往方式，产生新的需要和新的语言，这才是解放人才的真正目的。因此，“以用为本”的理念，其深刻之处就在于促使生产力的变化和生产关系的变革，并形成同步效应。解放人才既要求产生先进的生产力，又要求形成一种先进的生产关系，同时否定旧的生产力和生产关系。

三、“以用为本”是人才优先发展与经济社会科学发展的高度统一

人与社会是相互生成的关系，社会和个人是辩证统一的两个方面，人作为社会的存在物同时又用自己的活动创造和改变着社会。

马克思主义把人的发展视作一个历史过程。一方面把人的全面而自由的发展视为现代化大生产发展的客观要求，视为人类的最高理想；另一方面又指出人的发展与社会生产力发展的水平，与历史发展的一定阶段紧密相连，因而人的发展必然具有相对性。

“以用为本”战略思想的精辟之处在于，揭示了新时期人才工作的涟漪效应，即人才引领创新——创新带动发展——发展造就人才的良性发展生态链。这一人才发展生态链的本质特征是，在科学发展的新阶段，人才个体与社会整体在根本利益上的高度一致性与高度和谐性，也体现为“人才的解放”与“社会生产力的解放”的高度统一性。“以用

为本”的体制机制，不是经济社会的发展以牺牲人才的全面发展为代价，而是以后者为条件。经济社会的发展只有借助人才的全面发展与优先发展，才能得到真正的、最后的实现。也就是说，社会若不解放人才，社会自身也就得不到彻底解放。

“以用为本”理念还告诉我们，人才的优先发展是实现经济社会科学发展的最有效形式，人才优先发展在经济社会发展中必须具有中心地位。同时，人才优先发展只有与经济社会发展相一致，且作为经济社会发展的条件和有效形式时，才具有价值和意义，才会得到来自全社会和广大人民群众认同。因此，人才优先发展应该服从和服务于整个经济社会的科学发展。

原载《中国人力资源社会保障》2011 年第 3 期

在改革创新中深化对党 管人才原则的再认识

吴 江

2003年《中共中央 国务院关于进一步加强人才工作的决定》，将党管人才原则以党内法规的形式正式确定下来，并提出了党管人才主要是管宏观、管政策、管协调、管服务四个方面任务。党管人才原则的确立，是我们党对执政规律和干部队伍建设规律的深刻总结和自觉把握，集中反映了我们党对人才资源的重要价值的科学判断与战略构想。

实践证明，在贯彻落实党管人才原则的六年来，科学人才观等重要思想深入人心，以高层次人才和高技能人才为重点的各类人才队伍不断壮大，有利于人才发展的政策体系逐步完善，市场配置人才资源的基础性作用初步发挥，人才效能明显改善，党管人才工作新格局基本形成。在新的形势下，如何进一步坚持好党管人才原则，创新党管人才的途径和方法，是更好实施人才强国战略，贯彻落实好人才发展中长期规划纲要的重大课题。笔者对党管人才的几个基本理论和实践问题提出一些粗浅的看法。

认识一：坚持党管人才原则的基本内涵是政治领导

党管人才的基本内涵是什么，毫无疑问，就是坚持和加强执政党对

人才发展事业的领导。但是，在具体理解上是有偏差的。

一是管理体制说。有些地方和部门认为党管人才就是党管干部的制度延伸，党如何管干部就如何管人才。他们参照干部管理体制，试图把本地的各类人才都界定到体制内来，确定人才的行政级别，划分人才的管理权限。人才管理的行政化倾向在事业单位越来越盛行，人才工作越管越具体，越管越复杂。

二是管理部门说。认为党管人才就是党委组织部门管人才，人才工作都要由党委组织部统一部署、具体指导才能抓。人才工作层层说得多，落实得少，人才工作缺位、错位、不到位比较普遍。

三是特惠政策说。认为党管人才就是抓拔尖人才，搞优惠政策。各地都搞选拔、引进人才工程，表面热热闹闹，优惠政策不少，人才大环境未必因此改善。

以上三种管法显得片面与浅薄，反映了在我们党内对党管人才的理论认识并没有完全解决。

党管人才原则的提出，不是一个管理体制的概念，而是一个政治领导的概念，是坚持党的领导的一个重要原则。

首先，党管人才源于我们党领导中国特色社会主义事业所依靠的基本力量发生了时代性的变化，人才资源上升为经济社会发展的第一资源，也就成为执政党实现执政目标的最重要的政治资源。我们党要巩固和扩大执政基础、提高执政能力，必须把各类优秀人才吸纳进党的各级组织或紧密团结在党的周围。能否实现对体制外人才的有效领导，能否更多吸引海内外优秀人才投入到改革开放和全面建设小康社会的宏伟大业中来，这将决定着党的执政基础的巩固，决定着党的执政能力和执政水平的提高。

其次，我们党提出人才强国战略的宏伟构想，就需要把人才事业的发展放在各项发展的优先位置。人才优先是关系到党和国家未来前途命运的政治选择，因此，必须通过加强党对人才发展事业的统一领导，充分发挥各级党委的领导核心作用，发挥党的政治思想优势、组织优势和密切联系群众优势，并通过各级党组织动员全社会力量，大力开发人才

资源，统筹、培养、用活各类人才，才能实现建设人才强国的目标。

最后，国际社会竞争局势愈演愈烈，对人才的争夺已形成全球范围的拉锯态势，特别是对优秀青年人才的世界观、人生观、价值观的西化、分化相当严重，我们切不可掉以轻心。党管人才的政治意义就在于要坚持马克思主义人才观，科学领导人才发展，始终用党的先进性确保人才工作的健康发展，始终用党的为人民服务宗旨培养高素质的人才队伍，始终用党的方针政策激励和保障广大人才的创造活力。

因此，坚持党对人才的政治领导，其内涵可概括为：党管人才的总体目标是实施人才强国战略，党管人才的核心任务是确保人才优先发展和健康发展，党管人才的方式方法是发挥党的政治思想优势、组织优势和密切联系群众优势，党管人才的基本责任是动员全党全社会创造人人皆可成才的良好环境，依法保护人才合法权益。

认识二：坚持党管人才原则的基本理念 是以用为本的人才观

坚持党管人才原则，第一要义是用好用活人才，而不是管住管死人才。坚持人才以用为本，就是坚持党的解放思想、实事求是的思想路线，就是坚持科学发展观，把以人为本的核心理念贯穿到人才工作的全过程，也是对马克思主义人才观的精辟概括。只有把用好人才作为人才工作的中心环节，坚决破除束缚人才发展的观念和体制机制障碍，才能最大限度地激发人才的创造活力，使各类人才充分发挥作用，使全社会创新智慧竞相迸发。

以用为本的核心是满足发展的需要，这里既包括经济社会发展的需要，也包括人才自身发展的需要。正如马克思指出的：人所做的一切努力都与他的利益有关。天生我才必有用，有社会需求才有人才的价值，人才的使用过程就是力求实现对广大人民群众物质需要和精神需要的满足过程。改革开放 30 年，之所以有了人才辈出、群星灿烂的大好局面，关键靠的是发展这个硬道理，没有经济高速平稳健康持续的发展，就没

有人才的报国之门，没有英雄的用武之地。

坚持以用为本，就是坚持以人为本的核心理念。人才只有在创造性的劳动和贡献中才能真正得到全面发展。人类发展的历史证明，解放生产力的本质是解放人的创造力，知识和技术一方面提高了社会劳动生产率，另一方面使人们逐渐从繁重的体力劳动中解脱出来，让智力活动、创造性活动在人的活动效率的天平上越来越有分量。这种历史性的变化的社会意义是难以估量的。正像马克思所指出的，“节约劳动时间等于增加自由时间，即增加使个人得到充分发展的时间，而个人的充分发展又作为最大的生产力反作用于劳动生产力。”可以说人类的每一个进步都是人才发挥作用的进步，都是由人才的使用效率带来的，它是名副其实的推动人类社会进步的“看不见的手”。诚然，人才在使用中追求的并不是效率本身，而是使用的目的或被确定为目的的人的需要的满足。

认识三：坚持党管人才原则的基本途径 是创新管理体制机制

人才资本属于内生性资本，因此，不论是人才规模的扩大、人才结构的调整，还是人才作用的充分发挥都是人才队伍建设的结果，其关键在于体制机制的有效规范与引导。人才资源的价值在使用，人才培养、引进与配置、激励与保障的目的也是使用，人才使用是人才工作的中心环节。因此，基于科学发展的人才强国战略要将促进人才全面发展，激发人才活力，充分发挥人才作用，有效用好人才，放在突出位置，并以此为支点，撬动人才培养引进、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障等机制的创新，形成多点聚焦，合力突围的机制建设格局。

坚持党管人才原则，必须与依法管理有效结合。首先，要坚持依法执政，把人才工作纳入法制化轨道，使人才工作的方方面面都有章可循、有法可依，党管人才的重要职责是领导和促进人才工作立法建设。其次，依法管理人才必须体现党对人才工作的指导思想和方针，要善于使党有关人才工作的政治理想、主张通过法定程序成为国家意志。同

时，党管人才的行为应接受宪法和法律的约束和监督，要突出人才及其用人单位的权益保护。

认识四：坚持党管人才原则的基本方法 是完善人才公共服务体系

坚持党管人才原则，必须与市场配置有效结合。

一方面，要坚持发挥市场在人才配置中的基础性作用，尽快形成符合社会主义市场经济要求的人才供给机制、价格机制、竞争机制和激励保障机制，利用价值规律和市场机制来配置人才资源到最能发挥作用的岗位上，发挥人才的最大效能。另一方面，要突出党和政府在人才宏观调控中的主体地位，使人才资源的市场化配置与经济社会发展需要相一致，保持人才资源的总量平衡，促进人才结构优化，逐步实现人才基本公共服务的均等化，有效解决人才配置的市场失灵和市场扭曲现象。

坚持党管人才，要走出“管人”的思想误区，应着眼于大局，从宏观上和政策上协调，而不要事必躬亲。要变“管人”观念为服务观念，“管”的出发点不是去禁锢人、束缚人，而是以人为本，创造条件让人发展。既要继续注重对各类人才的思想政治教育，又要特别注重为人才的成长和发展服务，做好人才的发现、选拔、使用、培养和保障，鼓励和引导人才创造性地开展工作。从这个意义上说，“党管人才”就是“解放人才”，用制度活力提升整个民族的创新精神。总之，党管人才的主要特点在于实现“四个转变”：从对人才的直接管理为主向间接管理为主转变，从以行政手段为主向政策引导、法律保障为主转变，从组织管理为主向协调管理为主转变，从以发挥职能部门的作用为主向动员、组织全社会各方面力量广泛参与为主转变。

改变传统的“政府人才管理部门是人才公共服务的唯一提供者”的观念，实现人才公共服务供给主体的多元化。除政府人事部门、政府所属人事机构外，还要鼓励其他非公有制人才服务机构在更多的领域参与人才服务业的发展，创新服务内容，增强发展活力。建立人才部门主导