



贵州蓝皮书

BLUE BOOK OF GUIZHOU

贵州人才发展报告

(2014)

主编/于杰 吴大华

ANNUAL REPORT ON TALENT DEVELOPMENT
OF GUIZHOU (2014)



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

2015
版



贵州人才发展报告 (2014)

ANNUAL REPORT ON TALENT DEVELOPMENT OF GUIZHOU
(2014)

主 编 于 杰 吴大华



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

图书在版编目(CIP)数据

贵州人才发展报告. 2014/于杰, 吴大华主编. —北京: 社会科学文献出版社, 2015. 9

(贵州蓝皮书)

ISBN 978-7-5097-7893-7

I. ①贵… II. ①于… ②吴… III. ①人才培养—研究报告—贵州省—2014 IV. ①C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 182485 号

贵州蓝皮书

贵州人才发展报告 (2014)

主 编 / 于 杰 吴大华

副 主 编 / 刘庆和 苟以勇 王鸣明 安洪强

出 版 人 / 谢寿光

项目统筹 / 丁 凡

责任编辑 / 丁 凡

出 版 / 社会科学文献出版社·皮书出版分社 (010) 59367127

地址: 北京市北三环中路甲 29 号院华龙大厦 邮编: 100029

网址: www.ssap.com.cn

发 行 / 市场营销中心 (010) 59367081 59367090

读者服务中心 (010) 59367028

印 装 / 北京季蜂印刷有限公司

规 格 / 开 本: 787mm × 1092mm 1/16

印 张: 28.75 字 数: 438 千字

版 次 / 2015 年 9 月第 1 版 2015 年 9 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978-7-5097-7893-7

定 价 / 89.00 元

皮书序列号 / B-2014-349

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社读者服务中心联系更换

 版权所有 翻印必究



权威·前沿·原创

皮书系列为
“十二五”国家重点图书出版规划项目

贵州人才发展报告 (2014)

编 委 会

编委会主任 孙永春

副 主 任 陈鸣明 何 力

委 员 (按姓氏笔画排序)

丁治学	于 杰	王 令	肖荣军	汤会琳
吴大华	吴维方	金安江	施长冬	秦水介
顾先林	晏婉萍	梁贵钢	董安娜	潘建春

主 编 于 杰 吴大华

副 主 编 刘庆和 苟以勇 王鸣明 安洪强

编 撰 人 (按姓氏笔画排序)

丁 胜	于 杰	王鸣明	王贵河	白万平
白 明	李 凯	李 桃	卢博礼	刘庆和
刘 朋	江宗德	安洪强	何 海	吴大华
吴爱梅	苟以勇	林 玲	范振新	罗先菊
张琳杰	杨明锡	贾梦嫣	梁贵钢	黄旭东
谢 松	董海涛	赖 力	樊铁钢	

摘 要

人才是支撑区域经济发展的重要保障，是加快区域经济发展的关键因素。当前，我国正处于经济增速换挡期、结构调整阵痛期、前期刺激政策消化期“三期”叠加的特定阶段。适应新常态、采取新举措，促进贵州人才工作新发展。本书立足于人才服务经济社会发展，围绕贯彻主基调、实施主战略、“守住两条底线”、“走出发展新路”等新形势，客观地总结贵州人才发展的新情况、新思路、新进展，深入地研究人才发展与区域经济的关系，为全力打造贵州经济发展的升级版提供强有力的人才支撑和智力保障。

本书的主体部分包括 1 个“总报告”、2 个“主题报告”、18 个“区域报告”和 5 个“专题报告”。

“总报告”全面阐述和分析 2013 年贵州人才发展的基本情况，高度概括和总结贵州人才工作的主要做法和成效，剖析贵州人才发展面临的主要问题，分析和研究贵州经济社会发展对人才发展的需求，提出了关于加快贵州人才发展的对策建议。

“主题报告”着重研究区域经济差别化与人才发展以及人才发展主要监测指标测算与比较分析问题。“贵州区域经济差别化与人才发展研究”运用灰色聚类方法和面板数据模型，以贵州 88 个县（市、区、特区）为研究对象，着重对区域人才密度、人才结构、人才素质与经济增长的关系等进行了实证分析，并围绕贵州区域经济发展，有针对性地提出区域人才发展的对策建议。“贵州各市（州）人才发展主要监测指标测算与比较分析”运用人力资本分类模型、人力资本投资计量等方法，对贵州各市（州）人才贡献率、主要劳动年龄人口受过高等教育的比例等 6 个人才发展主要监测指标进行了测算与比较分析，提出各市（州）人才发展存在较大差异的创新结论，对



各市（州）人才发展进行动态监测评估提供基础依据。

“区域报告”分别就贵阳市、六盘水市、遵义市、安顺市、毕节市、铜仁市、黔西南州、黔东南州、黔南州 8 个市州以及白云区、钟山区、遵义县、紫云县、织金县、德江县、望谟县、岑巩县、惠水县 9 个县（市、区）人才发展问题，从分析现状和发展形势入手，全面阐述 2013 年贵州人才工作的新举措和新成效，剖析市、县两级人才发展存在的问题，提出今后各县人才开发的总体思路、目标和一系列对策措施。

“专题报告”结合国务院《关于进一步促进贵州经济社会又好又快发展的若干意见》对贵州区域经济的空间布局思路，着重对黔中经济区发展的人才保障、毕水兴能源资源富集区人才支撑、贵州贫困地区发展的人才支撑、贵州非公经济领域企业人才队伍现状及对策、贵州检察事业发展的人才保障 5 个方面进行专题研究。

本书的主要贡献：一是在国内首次创造性地利用面板数据模型分析人才发展与区域经济发展的关系，开创的研究方法和研究思路对未来贵州人才发展与经济发展具有深远的影响。二是运用灰色聚类方法将贵州省 88 个县（市、区、特区）按经济发展和人才发展综合水平归类为高、中、低三类区域，研究提出经济发展与人才发展之间的对应关系及其两者之间聚类分析的创新结论。三是运用计量经济方法将人才发展主要监测指标研究进一步延伸到市（州）级，为深化该问题的研究提供了范例，为今后全面进行人才发展动态监测评估提供了依据。

Abstract

Talents provide significant support to and are critical for regional economic development. With the background of the overlapping of such periods of economic transformation, laboring pain of structure adjustment, digestion of existing policies, it is necessary to adopt new countermeasures according to the New Normal Situations and to creatively improve the talent development in Guizhou. This book, based on the demand of economic and social development on human resources, the implementation of the major tone and strategy, the promotion of the leap-forward development and such new situations in the context of “the Two Underlying Principles” and “the New Route of Development”, makes an objective summary concerning the new situation and development of Guizhou, discusses the relation between talent development and regional economy.

This book is composed of a General Report, 2 Subject Reports, 18 Regional Reports and 5 Special Reports.

The General Report discusses comprehensively about the basic situation of the talent development in Guizhou in 2013, reviews the main working method, achievement and existing problems. The analysis on the demand for talent development and suggestions are also made within.

Subject Reports are focused on such issues as the relation between differentiation of regional economic and talent development, and the monitoring and calculating of the main indicators in the relevant field. Analysis on Regional Economic Differentiation and Talent Development, using the Grey Clustering Procedure and Panel Data Model, makes an empirical analysis on the relation between economy development and the elements including talent density, structure, quality, focusing on the 88 counties in Guizhou. The relevant countermeasures are also put forward. Calculation and Comparison of Major



Monitoring Indicators of Talent Development in Cities of Guizhou, using such methods of Human Capital Classification Model and Human Capital Investment, makes the calculation and comparison concerning the contribution rate, percentage of labor force receiving high education, and suggests that there is relatively significant difference in the context of talent development of different cities in order to provide fundamental basis for the dynamic monitoring in the field.

Regional Reports discusses the achievement and problems in 2013 from the perspectives of such prefectural cities as Guiyang, Liupangshui, Zunyi, Anshun, Tongren, Qianxinan and Qianzhongnan and of such counties (districts) as Baiyun, Zhongshan, Zunyi, Ziyun, Zhijin, Dejiang, Wangmo, Cengong and Huishui, and makes suggestions concerning the philosophy, target and countermeasures on the provincial level.

Special Reports, in the combination of the spacial layout of regional economy of Guizhou made in Several Opinions on Further Supporting Sound and Fast Development of Guizhou by the State Council, discusses the talent development from such perspectives of Mid-Guizhou Economic Zone development, resourceful areas of Bijie, Xingyi and Shuicheng, etc.

The main contribution of this book includes: 1. using the panel data model creatively for the first time in the discussion of the relationship between talent development and regional economic development; 2. using the Grey Clustering Procedure in the classification of the comprehensive level of economic development and the development of talents and indicating the correspondence of economy cluster and talent cluster; and 3. carrying out such indicator study to the perfectual level, and providing examples and foundations for the dynamic evaluation in the future.

序

适应新常态 采取新举措 促进贵州人才工作新发展

孙永春

新的一卷贵州蓝皮书《贵州人才发展报告》又与大家见面了，这是贵州省人才研究工作的又一新成果。

2014年，贵州以党的十八大，十八届三中、四中全会精神和习近平总书记系列重要讲话精神为指导，认真贯彻落实省委十一届四次、五次全会精神，坚持党管人才原则，加强人才工作领导，着力将各项政策措施落地落实，全省人才发展和人才工作取得显著成绩。一是人才工作改革创新取得新突破。着力深化改革，继续完善政策，突出机制创新，完成制定民族地区人才发展政策、实施高层次创新人才培养计划、建立科学规范人才评价机制等多项人才改革任务，首次开展民营经济组织职称专项评审和乡镇副高级职称申报认定工作，全省有5800多名民营经济人才取得专业技术职称资格，8000余名乡镇专业技术人员取得副高级技术职务任职资格。二是人才集聚优化工程取得新进展。紧紧围绕全省经济社会发展主基调主战略，紧扣重点产业、重点行业、重点工程建设需要，坚持引培并重、多措并举，着力加强人才培养，大力实施人才引进计划，全省累计培训人才125万人次，引进博士、硕士等高层次人才3097人。三是人才创新创业载体建设取得新成效。切实加强各类人才基地建设，积极依托高等院校、科研院所、工程（技术）研究中心、产业园区等载体集聚人才，全省新建了一批国家和省级工程（技术）研究中心，一批产学研示范合作基地，一批省级重点学科，一批科技创新人



才团队，这些载体已成为吸引人才的“磁场”，聚集人才的“硅谷”，培养人才的“摇篮”，发挥人才作用的“舞台”。四是人才服务保障环境得到新改善。以优化服务、强化保障为着力点，切实为人才解决后顾之忧，积极创造拴心留人的良好环境。对 2200 名高层次人才发放了绿卡、对 1339 名高层次人才发放了住房补贴，全省“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的社会氛围更加浓厚。

2015 年是贵州全面完成“十二五”规划的收官之年，是推进“四个全面”战略布局的开局之年。全国经济发展已步入以速度变化、结构优化、动力转换为主要特点的新常态，贵州也步入“四化同步”加速发展的新时期。新常态下，贵州经济既要“赶”又要“转”的任务更加紧迫，人才对全省经济社会发展的基础性、支撑性作用更加凸显。在新的一年里，我们要更加牢固树立“人才是第一资源”的观念，更好地坚持党管人才原则，深入实施人才优先发展战略，进一步推进人才工作新发展。要把改革创新作为推动贵州人才发展的关键一招，按照省委关于全面深化改革的总体部署，以完善政策、创新机制、健全制度等为重点，加快建立完善促进优秀人才脱颖而出、充分施展才智的选人用人机制。以能力和业绩为导向，建立科学规范的人才评价机制、多种分配制度相结合的人才激励机制，进一步巩固和发展广纳群贤、人尽其才、充满活力的新局面。要把实施创新人才培养引进行动作为推动贵州人才发展的扎实一步，深入实施“高层次创新人才培养计划”、“五个 100 工程”人才支撑计划、“百千万人才引进计划”等，加大培养人才力度，着力引进优秀的紧缺人才，不断扩大人才规模、优化人才结构、提高人才效能，努力把贵州建成人才施展才能、实现价值最向往的地方。要把发挥人才作用作为推动贵州人才发展的重大力量，充分发挥市场配置人才资源的主体作用，建立完善人才市场体系，促进人才合理有序有效流动；着力加强人才载体建设，积极利用人才基地、高等院校、科研院所等各类载体集聚培养高层次人才，紧紧依靠重点产业、重点项目、重点园区建设集聚发展型、创新型人才，加快发展一批高层次创新型人才团队，形成一批人才小高地，充分发挥人才在贵州经济社会转型发展中的引领带动作用。要把优化服

务作为推动贵州人才发展的紧要一环。充分认识人才在经济社会发展中的基础性、战略性、决定性作用，深化人才“1+10”服务内容，进一步完善政策措施，努力营造有利于人才发展的良好政治生态环境、良好工作生活环境和良好社会舆论环境，为贵州“打造中国人才创业首选地”奠定坚实基础。

着力加强人才发展理论和实践研究，对于推动贵州人才工作具有十分重要和深远的意义。广大干部，尤其是人才工作者要认真学习、深入领会习近平总书记关于人才发展、人才工作的重要指示精神，积极加强人才理论研究，着力强化人才知识学习，不断增强人才工作能力、提高人才工作水平，推动人才工作科学发展。2014年《贵州人才发展报告》，全面介绍了贵州人才发展的情况，并运用经济学的理论，重点对贵州区域经济发展与人才发展的对应关系进行了深入分析，其研究成果具有创新性，对贵州人才发展有一定参考价值，期望能对各级领导、各有关部门和广大读者在工作学习中有所启迪、提供帮助，为推动全省人才工作扎实有效开展做出贡献。

中共贵州省委常委、组织部部长 **孙永春**

2015年6月26日

目 录



Ⅱ I 总报告

Ⅱ.1 以引进培养为依托 充分用好用活人才

- 贵州人才发展报告……………“贵州人才蓝皮书”课题组 / 001
- 一 贵州人才发展的基本情况…………… / 002
- 二 贵州人才发展面临的主要问题…………… / 006
- 三 贵州经济社会发展对人才的需求分析…………… / 008
- 四 关于加快贵州人才发展的对策建议…………… / 010

Ⅱ II 主题报告

Ⅱ.2 贵州区域经济差别化与人才发展研究

……………“贵州人才蓝皮书”课题组 / 014

Ⅱ.3 贵州各市（州）人才发展主要监测指标测算与比较分析

……………贵州省社会科学院、贵州省数量经济学会联合课题组 / 039



Ⅲ 区域报告

- Ⅲ.4 贵阳市人才发展报告 贵阳市人才办 / 052
- Ⅲ.5 六盘水市人才发展报告 六盘水市人才办 / 063
- Ⅲ.6 遵义市人才发展报告 遵义市人才办 / 082
- Ⅲ.7 安顺市人才发展报告 安顺市人才办 / 106
- Ⅲ.8 毕节试验区人才发展报告 毕节市人才办 / 128
- Ⅲ.9 铜仁市人才发展报告 铜仁市人才办 / 144
- Ⅲ.10 黔西南州人才发展报告 黔西南州人才办 / 163
- Ⅲ.11 黔东南州人才发展报告 黔东南州人才办 / 174
- Ⅲ.12 黔南州人才发展报告 黔南州人才办 / 196
- Ⅲ.13 贵阳市白云区人才发展报告 白云区人才办 / 210
- Ⅲ.14 六盘水市钟山区人才发展报告 钟山区人才办 / 228
- Ⅲ.15 遵义市遵义县人才发展报告 遵义县人才办 / 243
- Ⅲ.16 安顺市紫云自治县人才发展报告 紫云县人才办 / 257
- Ⅲ.17 毕节市织金县人才发展报告 织金县人才办 / 268
- Ⅲ.18 铜仁市德江县人才发展报告 德江县人才办 / 284
- Ⅲ.19 黔西南州望谟县人才发展报告 望谟县人才办 / 299
- Ⅲ.20 黔东南州岑巩县人才发展报告 岑巩县人才办 / 311
- Ⅲ.21 黔南州惠水县人才发展报告 惠水县人才办 / 324

Ⅳ 专题报告

- Ⅳ.22 经济新常态下黔中经济区发展的人才保障 杨明锡 / 343
- Ⅳ.23 毕水兴能源资源富集区人才支撑研究 张琳杰 / 360

Ⅱ. 24	加快贫困地区发展的人才支撑研究	罗先菊 / 379
Ⅱ. 25	贵州非公经济领域企业人才队伍现状及对策研究	范振新 / 401
Ⅱ. 26	加强贵州检察事业发展的人才保障研究	贵州省人民检察院政治部课题组 / 421

Ⅱ V 附录

Ⅱ. 27	贵州省人才工作大事记	省委组织部人才处 / 436
-------	------------------	----------------

皮书数据库阅读使用指南

CONTENTS



Ⅰ General Report

- Ⅰ.1 Making Good Use of Talent Resources Through Cultivation and Introduction

Research Group on Blue Book of Talent Development in Guizhou / 001

Ⅱ Subject Reports

- Ⅱ.2 Study on Regional Differentiation and Talent Development in Guizhou

Research Group on Blue Book of Talent Development in Guizhou / 014

- Ⅱ.3 Calculation and Comparison of Major Monitoring Indicators of Talent Development in Cities of Guizhou

Joint Research Group of GZASS and GZQES / 039

Ⅲ Regional Reports

- Ⅲ.4 Report on Talent Development in Guiyang

Guiyang Municipal Office of Leading Group of Talent Work / 052

- Ⅲ.5 Report on Talent Development in Liupanshui

Liupanshui Municipal Office of Leading Group of Talent Work / 063

- B.6 Report on Talent Development in Zunyi
Zunyi Municipal Office of Leading Group of Talent Work / 082
- B.7 Report on Talent Development in Anshun
Anshun Municipal Office of Leading Group of Talent Work / 106
- B.8 Report on Talent Development in Bijie Experimental Zone
Bijie Municipal Office of Leading Group of Talent Work / 128
- B.9 Report on Talent Development in Tongren
Tongren Municipal Office of Leading Group of Talent Work / 144
- B.10 Report on Talent Development in Qianxinan Prefecture
Qianxinan Prefectural Office of Leading Group of Talent Work / 163
- B.11 Report on Talent Development in Qiandongnan Prefecture
Qiandongnan Prefectural Office of Leading Group of Talent Work / 174
- B.12 Report on Talent Development in Qiannan Prefecture
Qiannan Prefectural Office of Leading Group of Talent Work / 196
- B.13 Report on Talent Development in Baiyun District Guiyang
Office of Leading Group of Talent Work of Baiyun District / 210
- B.14 Report on Talent Development in Zhongshan District Liupanshui
Office of Leading Group of Talent Work of Zhongshan District / 228
- B.15 Report on Talent Development in Zunyi County Zunyi
Office of Leading Group of Talent Work of Zunyi County / 243
- B.16 Report on Talent Development in Ziyun County Anshun
Office of Leading Group of Talent Work of Ziyun County / 257
- B.17 Report on Talent Development in Zhijin County Bijie
Office of Leading Group of Talent Work of Zhijin County / 268
- B.18 Report on Talent Development in Dejiang County Tongren
Office of Leading Group of Talent Work of Dejiang County / 284
- B.19 Report on Talent Development in Wangmo County Qianxinan
Office of Leading Group of Talent Work of Wangmo County / 299