

中英公共管理比较研究丛书

广东省高级公务员公共管理研究论文集(10)

# 公共管理与 职能改革

GONGGONG  
GUANLI  
YU  
ZHINENG  
GAIGE

胡泽君◎主编



中央编译出版社  
Central Compilation & Translation Press

· 中英公共管理比较研究丛书 ·

# 公共管理 与 职能改革

· 广东省高级公务员公共管理研究论文集(10) ·

胡泽君◎主编



中央编译出版社  
Central Compilation & Translation Press

## 图书在版编目(CIP)数据

公共管理与职能改革:广东省高级公务员公共管理研究论文集 10/胡泽君主编.

—北京:中央编译出版社,2008.8

(中英公共管理比较研究丛书)

ISBN 978-7-80211-734-1

I. 公...

II. 胡...

III. 公共管理—文集

IV. D035-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 130958 号

## 公共管理与职能改革

---

出版人 和 龔

责任编辑 贾宇琰

责任印制 尹 珺

出版发行 中央编译出版社

地 址 北京西单西斜街 36 号(100032)

电 话 (010)66509246 66509360(总编室) (010)66509350(编辑室)  
(010)66509364(发行部) (010)66509618(读者服务部)

网 址 <http://www.cctpbook.com>

经 销 全国新华书店

印 刷 北京新丰印刷厂

开 本 880 × 1230 毫米 1/32

字 数 440 千字

印 张 16

版 次 2008 年 8 月第 1 版第 1 次印刷

定 价 36.00 元

---

本社常年法律顾问:北京建元律师事务所首席顾问律师 鲁哈达

凡有印装质量问题,本社负责调换。电话:(010)66509618

# 目 录

|                           |          |
|---------------------------|----------|
| 以学习促进思想解放 以创新推动广东发展 ..... | 汪 洋( 1 ) |
|---------------------------|----------|

## 第一部分 政策比较与创新

|                            |           |
|----------------------------|-----------|
| 着力推进人才强市 全面提供智力保障 .....    | 庞国梅( 3 )  |
| 英国文化产业发展及其对河源的启示 .....     | 吴善平( 20 ) |
| 英国政府促进青年就业措施对中国的启示 .....   | 白 涛( 31 ) |
| 建设“绿色港城” 实现可持续发展 .....     | 黄雪艳( 51 ) |
| 英国反贪污法律制度及其对我国的借鉴与启示 ..... | 陈明辉( 63 ) |
| 中英青少年政策比较研究 .....          | 陈再葵( 75 ) |
| 英国区域协调发展的经验及其对广东的启示 .....  | 郭才武( 89 ) |

## 第二部分 公共管理创新

|                                   |          |
|-----------------------------------|----------|
| 治理理论视域下的中国和谐社会建设 .....            | 马星光(103) |
| 科学发展铸造特色:走符合中国国情的城市化道路 ...        | 彭建文(115) |
| 公务员职业道德建设浅谈 .....                 | 钱芳莉(126) |
| 我国地方政府绩效管理问题及思考:以英国经验为借鉴<br>..... | 黄永远(152) |
| 英国政府治理范式的转型与高等教育改革与发展概述<br>.....  | 胡振敏(164) |
| 医疗卫生:政府公共管理之职责 .....              | 华 建(184) |
| 英国的社区管理模式及其对茂名社区管理的启示 .....       | 李建平(202) |
| 英国经验对广东建设区域金融中心的启示 .....          | 夏 虹(216) |

### 第三部分 社会安全与危机管理

- 努力建设与构建和谐社会相适应的现代科技团体 ..... 梁 明(233)
- 英国地方政府应对突发事件的经验借鉴与启示 ..... 廖迪娜(247)
- 加快防空防灾一体化建设:以英国国防经验为借鉴 ... 张梦久(263)

### 第四部分 制度与职能改革

- 对代议制度的一些认识和思考 ..... 谭一鸣(277)
- 英国公务员绩效评估制度对揭阳市干部绩效考核  
制度的启示 ..... 谢 峻(285)
- 英国文官制度的发展对我国干部人事制度改革的启示  
与借鉴 ..... 凌 锋(298)
- 建立健全社会保障制度 保护失地农民利益 ..... 余健明(311)
- 构建和谐社会过程中的政府角色与路向 ..... 金 萍(324)
- 人民法院人员分类管理改革刍议 ..... 陈 孙(337)
- 论完善法院内部监督管理机制 ..... 黄 雄(349)
- 英国政府现代化运动评述及其对我国政府现代化  
建设的启示 ..... 李长峰(362)
- 比较视野下的中国制度防腐发展方向 ..... 黄焕移(376)

### 第五部分 公共事业与非政府组织

- 加强源头治腐 促进社会和谐 ..... 李迺强(399)
- 比较中英青少年性与生殖健康管理模式与干预策略  
..... 贾广虹(416)
- 广东文化大省建设中的文化政策:英国经验的借鉴 ... 王 莉(433)
- 论和谐的市场竞争环境 ..... 郑贤操(449)
- 商协会在促进我国劳工标准发展中的作用研究 ..... 黄海光(462)

---

|                            |          |
|----------------------------|----------|
| 关于经济欠发达地区义务教育均衡发展的思考 ..... | 林添海(476) |
| 基层审计机关审计资源的整合与利用 .....     | 甄仁旺(485) |
| 后 记 .....                  | (497)    |

# 以学习促进思想解放 以创新推动广东发展

汪 洋

善于与时俱进地学习,是加快经济社会发展的重要前提。知识是推动人类社会进步的重要动力,可以改变一个国家、一个民族的命运。谁先掌握最先进的科技知识,谁就能迅速成为新兴强国。领导者善于学习运用新知识,就能使工作充满生机。我们党成长壮大的历史证明,只有重视学习、善于学习,党的事业才能不断从胜利走向胜利,党的生命才始终保持生机与活力,中国才能自立于世界民族之林。广东发展的历史证明,学习是推动广东发展变化的重要力量,什么时候学习上有重大突破,思想上有重大进步,发展上就会有重大飞跃。

用科学发展观指导广东发展,必须加强学习。一是掌握科学发展知识需要我们加强学习。当前,一些领导干部的知识结构不适应贯彻落实科学发展观的需要,表现为对发展理解的局限性、对工作部署的片面性,造成重视发展的“快”、忽视发展的“好”,重视经济发展成果、忽视社会建设成果,重视物质文明、忽视精神文明等现象。实现科学发展没有现成的答案,只有靠不断学习,才能把科学发展观的要求落到实处。二是应对激烈竞争的态势需要我们加强学习。改革开放以来广东经济社会发展之所以取得举世瞩目的成就,关键在于我们先行一步培养和引进了大量优秀人才,先行一步掌握了改革开放的知识。面对今天人才和知识的激烈竞争,要保持和巩固领先地位,必须在学习和知识上领先。三是解决发展中面临的突出问题需

要我们加强学习。当前我省经济社会发展面临着许多制约因素,这些问题全国也普遍存在。但广东作为改革开放的排头兵,有责任、有义务率先破解发展中的难题,在实现科学发展上闯出一条新路。完成这一历史使命,必须加强学习。四是提高执政能力和拒腐防变能力需要我们加强学习。面对工业化、信息化、城镇化、市场化、国际化深入发展的新形势,只有加强学习,丰富知识,才能提高决策水平。当今社会,领导干部身在各种矛盾漩涡的中心,要经得住权力、金钱、美色的诱惑,就应从读书学习中汲取精神食粮,培养高雅情趣,远离低级趣味,增强拒腐防变的能力。

要着眼于推动工作,选定学习内容。要认真学习党的十七大精神,不断提高理论素养;认真学习业务知识,努力成为本职工作的行家里手;认真学习修身养性的知识,不断净化心灵,提高境界;认真学习中国传统文化,坚持取其精华,去其糟粕,在继承中创新,在创新中发展,不断提高广东文化软实力。

要从广大干部做起,由领导干部带头,在全省大力开展学习活动。要培养学习兴趣和学习习惯,把学习变成内在需要。要选择切实可行的学习方式,什么形式便于学习,就采取什么形式;什么形式有效,就采取什么形式。要在取得实效上下功夫,通过参加一次专题报告会,对工作有一些新的思考;通过开展一次专题调研,能解决一两个问题;通过阅读一本书,使思路开阔一些,决策更科学一些。

(摘自中共中央政治局委员、广东省委书记汪洋同志 2007 年 12 月 26 日在中共广东省委十届二次全会闭幕时的讲话)

# 着力推进人才强市 全面提供智力保障

## ——中、英、莞人才战略比较浅析

中共东莞市委常委、组织部长 庞国梅

### 一、人才资源之比较

#### (一)人才资源素质

人才资源素质,是指劳动力人口在体力、智力、职业能力等方面的特点和水平,体现劳动力人口的综合素质。从人才比例、公民受教育程度等情况看,中英两国人才资源素质还存在一定差距,而东莞的人才资源素质正在提高过程中。

英国是世界上公认的人才资源素质最高的国家之一,国民素质位居世界前茅。2005年,英国总人口6021万人,人才(指受过中等教育或具有初级证书的)总量约1240万人,人才总量占总人口的比例为20%,其中高层次人才(指具有硕士学位以上的人才)118万人,占人才总量的比例为9.5%。2005年英国大学本科以上毕业生人数为640850人(其中,博士以上16515人、硕士研究生181775人),占总人口的比例为1.06%。

中国是世界的人力资源大国,但国民接受高等教育的普及率不高,按现行人才标准(具有中专学历或初级职称以上)统计数据(未含港澳台,下同)表明,我国人才资源相对缺乏。2005年,全国总人口130756万人,人才总量7390.3万人,人才总量占人口总量比例为5.6%;其中高层次人才(指具有硕士或副高级职称以上的人才)133万人,占人才总量的比例为1.8%;2005年全国高等教育毕业生本科以

上人数为 2603623 万人(其中,博士以上 27677 万人、硕士研究生 162051 万人),占总人口的比例为 0.2%。

东莞市是由一个农业县发展而成的新兴工业城市,正着力打造现代制造业名城,人口素质和人才资源素质逐年提升。2005 年,全市人才总量 83.9 万,人才总量占人口总量比例为 11%,其中高层次人才 13429 万人,高层次人才占人才总量比例为 1.6%。2006 年,人才总量 94.6 万,人才总量占人口总量比例为 12.5%,其中高层次人才 15083 万人,高层次人才占人才总量比例为 1.6%。2005 年我市受高等教育本科毕业生以上人数为 5556 人(其中,博士以上 13 人、硕士研究生 290 人),占全市总人口(755 万人)的比例为 0.07%,占户籍人口(165 万人)的比例为 0.34%。

中国大约把 GDP 的 2.5%用于教育投资,英国投入教育上的经费则占 GDP 的 5.6%。中国对人进行教育投资的支出,远远低于各国平均数,人均数差距则更大。东莞 2005 年教育投入 75.19 万元,占 GDP 的 3.5%。

以上数据表明,我国的人才总量、高层次人才的数量、当年高等教育本科以上的毕业生数量都比英国多,但人才总量占总人口的比例、高层次人才占人才总量的比例、当年本科以上毕业生占总人口的比例和教育投资等,与英国差距较大。我市相应项目的比例都比全国的平均水平略好,但与英国相比,差距仍相当明显。

## (二)人才资源效益

人才资源效益是指一个地方、一个单位、一个组织所拥有的人才群体作用发挥的大小、程度。人才资源品牌效应是衡量人才资源效益的一个关键要素,对提高人才和科技的投入与产出的比例,提升增值水平,推进产业转型升级、增强自主创新能力发挥着重要的作用。

英国是世界上科学技术最发达的国家之一,2005 年英国科研投入达 60 亿英镑,占 GDP 的比例为 1.88%,产出的科学论文占世界的 7.2%,论文引用率高达 12%。在国际性获奖方面,诺贝尔奖获奖人数已达 76 人,位居世界第二位。2005 年中国科研投入达 2450 亿元,占 GDP 的比例为 1.34%,产出的科学论文 15 万篇、占世界的

7.2%，论文引用率3.6%。但我国在国际性获奖方面不如英国，至今还无人获得诺贝尔奖。

英国科学家和工程师有18.45万人，每百万人口中的科学家和工程师数3066人；中国有科学家和工程师256.1万人，每百万人口中的科学家和工程师数1958人。东莞有企业博士后科研流动站5家，博士后12人、博士252人，科学技术活动人员33070万人（其中工程技术人员996人、科学技术人员44人）；另外，在东莞工作或有科技合作关系的两院院士16名。2005年获省级科技成果奖4项，拥有高新技术产品947个（其中国际领先或首创32个、国际先进203个）。

以上情况表明，尽管我国的科技发展日新月异，已跻身国际前列，但人才资源品牌效应还不及英国，人才、科技的投入与产出的比例不够高。东莞是一个地级市，人才资源效应、科技水平等项目很难与发达国家（英国）相比，近年凭借特有的经济品牌效应、城市品牌效应，致使人才资源开发、科技创新水平不断提升，人才资源品牌效应逐步显现。

### （三）人才国际竞争力

人才国际竞争力的要素指标体系包括内在竞争力要素（包括人才数量、人才质量、人才创新能力）和外在竞争力要素（包括人才使用效益、人才状态、人才环境）。根据现行国际竞争力的评价体系，中英两国在国际12个主要国家代表中排名情况为：人才数量竞争力英国排第十、中国排第七；人才质量竞争力英国排第六、中国排第十一；人才创新能力竞争力英国排第四、中国排第十一；人才使用效益竞争力英国排第五、中国排第十一；人才状态竞争力英国排第四、中国排第十一；人才环境竞争力英国排第三、中国排第十；人才整体竞争力英国排第六、中国排第十一；中国除了人才总量排在英国前面外，其余六项都远远排在英国后面。

在中科院出版的《2005年城市竞争力蓝皮书：中国城市竞争力报告》一书中，东莞的综合竞争力排名位居全国同类城市前列，但是，东莞的人才区位优势竞争力却排在第24位，而其中知识水平指数更是排

第 50 位,明显与东莞的经济发展水平不协调,制约了东莞的人才竞争力。

## 二、人才战略之比较

人才战略是指国家为实现经济社会长远发展目标,把人才作为一种战略资源,对人才的培养、吸引和使用做出的重大的、宏观的、全局性的构想和安排。为迎接知识经济时代和经济全球化的挑战,中英两国都把实施人才战略作为强国之路。

英国作为工业革命的发源地,世界科技最发达的国家之一,有重视人才和人才开发的优良传统。1994 年,英国政府首次公布创新白皮书《实现我们的潜能——科学、工程和技术战略》,此后陆续出台了一系列清晰的政府文件以明确国家以创新为核心的新的国家科技发展战略。

我们党历来十分重视人才和人才工作,1995 年 5 月颁布的《中共中央国务院关于加速科学技术进步的决定》,首次提出在全国实施科教兴国战略。2000 年召开的党的十五届五中全会明确提出要把培养、吸引和用好人才作为一项重大的战略任务切实抓好,努力建设一支宏大的、高素质的人才队伍,并将实施人才强国战略以专章写进了“十五”规划纲要。

英国具备成熟的市场经济体制,人力资源管理和开发理论最早起源于英国的工业革命时期,在人才问题上一直采取“自由”人才政策,实现市场化,充分发挥市场在人才资源配置中的重要作用。同时,积极利用诸如企业、非政府组织等第三部门在人才开发中的作用,使得人才开发集聚了全社会的所有力量。我国长期处于计划经济体制下,对人才的管理、流动比较严格,直到改革开放后,伴随市场经济体制的建立,我国的人才逐步有自由流动的空间,人才资源开发才得以有效推进。当前,我国的人才市场发育还不充分,市场机制还不完善,人才开发的重任基本上是由政府推动,企业和第三部门的作用也不突出。归纳起来,中英两国在人才观念、人才政策和政府作

用、市场机制、人才培养、第三部门等方面存在较大差异。

(一)在人才观念上英国更具开放性。人才观念是指人们对人才的识别、选拔、管理、培养、保护等方面的根本看法,它影响和支配着整个人才队伍的建设。英国积极奉行全球化的人才观念,允许本国的人才自由流动,采取“来去自由”的政策,尽管英国每年有不少高科技人才受优厚报酬的吸引流向美国,英国对此并不刻意限制。自由带来竞争,竞争促进活力。以自由的人才政策相对应的,必然是强大的人才吸引力。一方面,英国在创造人才回流的宽松环境和创业条件上下功夫。例如:英国牛津大学的许多教授到美国哈佛、耶鲁等大学供职,这些美国大学为他们提供的报酬有的甚至高出牛津大学一倍。牛津很难与财力雄厚的美国大学打“价格战”,但他们在适当提高老师待遇的同时,将重点放在科研环境和学术氛围等方面,努力保持自己的特色。最终,许多在美国任教的教授由于留恋牛津大学特殊的学术氛围和严谨学风,几年后又回到了牛津。另一方面,英国又积极地从广大发展中国家吸引大量的优秀人才,这些人才在知识和素养上丝毫不亚于英国本土人才,弥补了英国本土人才的流失。相比而言,我国对人才流动的限制很多,国内不同地区、不同单位就给人才的流动设置很多障碍,更别说国际间流动了。造成的结果是大家都不在吸引人才上下功夫,而是在“圈住”人才是费心思,久而久之既缺乏对人才的吸引力,同时也使人才失去竞争的机会,从而丧失了进步的动力,不利于人才的不断成长。

(二)在人才政策上英国更具稳定性。英国现行的人才政策是与成熟市场经济体制相匹配的,经过多年实践,政策相对较为稳定和具有前瞻性。英国政府重在提供人才培养和发展环境的政策,注重和呵护人才茁壮成长的整体环境:英国的人才培养重点在基础研究学科,认为与其花费大量资金和时间去培养一个高科技人才,还不如花钱购买一个高科技人才已经创造出来的成果,通过耗巨资购其高科技成果,吸收这一类人才,从而促使高科技领域一直能走在世界前列;倡导“多元文化”和“多民族共存”的意识;对外来移民的工作许可证制度进行了调整,重点是放宽对外国技术移民的法律限制等;把判

别人才的权力也下放到全英的著名跨国公司、科研机构等,它们都拥有自行签发工作许可证的特殊权力。在此基础上,英国政府会根据人才的需求状况,制定阶段性的倾斜政策,即是吸纳急需的人才,如IT人才。中国的人才工作和人才政策正处于一个不断创新、调整和完善的过程,初步形成了具有中国特色的人才政策法规体系,人才政策体系尚处于调整完善阶段,人才政策还缺乏一个形成共识的核心理念,基于这个核心理念上的灵活应对更是显得欠缺章法和实效性。

(三)在人才市场机制上英国更为完善。人才市场建设是人才战略的重要组成部分。人才市场是人才资源交易和分配的场所,其主要作用是运用市场机制协调人才的供需,推动人才的合理流动,实现人才资源的科学有效配置。英国的人才资源完全是通过市场手段进行配置,政府不进行行政干预。英国的人才中介服务机构人均数量多,人才市场体系完善。主要特点有:数量大,英国各类人才中介机构多达1.2万家,从人口比例看,英国平均每5000人就有一个人才中介服务机构;服务专业化程度高,服务项目综合化,业务运作网络化;中介只向雇主收费,不向求职者收费。中国共有人才中介服务机构4315家,另有职业介绍机构约26158家,从人口比例看,每4.25万人有一个中介机构,人才市场在人才资源配置中逐步发挥基础性作用。但是,人才市场的建设仍然面临着户口、档案、身份、住房、福利保障等体制性障碍,人才流动的城乡、区域、部门、行业、身份和所有制的羁绊仍然存在,最终使人才市场的发展滞后于其他要素市场。

(四)在人才培训体制上英国更为健全。英国本着“人才的潜能靠开发”、“培训人才的投资是最有价值的投资”等理念,在大量引进各国优秀人才的同时,加强人才特别是高级管理人才的培训。英国的人才培训的特点是:人才的职业、教育与培训是市场驱动的,但有法律、多渠道的经费来源和健全的培训机构作为实施的保障;培训的内容主要注重三个方面,即对人才进行态度(注重价值观和团队精神)、技能和知识培训;着眼于市场需求,按照商业法则确定培养战略、拟定培训计划和设置培训课程;注意培养国际化管理人才,结合“接班人计划”,重视对高潜能的高级管理人员后备人选的培训;多元

的培训方式,并把培训作为一种投资,强调投资回报。中国人才培养与英国相比还存在许多不足,主要表现为:人才培养主体和市场机制还未真正确立;培训过程缺乏系统性,无法满足实际需求;培训资源紧缺与浪费并存,培训师资不足,投入产出不均衡。

(五)在第三部门作用的发挥上英国更为明显。英国非常重视除政府和市场外的广大第三部门在人才开发中的作用。注重发挥研究学会和科研机构的作用,培养和网罗优秀科技人才,如英国皇家协会平均每年资助 1600 多名英国杰出科学家的科研活动,开展大量的国际科技交流活动,各种资助计划达 30 多种。英国对劳动力培训和开发的责任由雇主和个人承担,政府支持行业工会充分发挥技能培训的角色,从 2000 年起工会已经能够按照自己的权力成为教育与培训的提供者,政府通过检查来保证工会提供培训的信誉。中国的非政府组织数量巨大,其作用也日益显现,众多的研究学会和科研机构对中国的人才培养和科技进步起着不可或缺的作用,但由于种种原因,中国的公民社会还不成熟,广大非政府组织的自主性、创造性还不够强,大量的人才开发工作还是由政府主导,广大第三部门在人才开发中的作用还没真正发挥出来。

### 三、东莞人才强市之启示

#### (一)东莞人才强市战略优势

东莞实施人才强市战略,是与东莞政治、经济、文化、社会等各方面的建设与发展密切相关的,具有深厚的基础。具体体现在四个方面:

第一,具有强大的经济基础和产业支撑,区域优势、城市吸引力和凝聚力不断增强。2006 年东莞市生产总值达到 2624 亿元,财政总收入 406.5 亿元。全市综合实力连续两年位居全国大中城市第十二位,先后获得国家卫生城市、全国绿化模范城市、中国最佳魅力城市、中国最具经济活力城市、中国典范品牌城市、制造业十大最具竞争力城市、中国投资环境百佳城市、国际花园城市等荣誉称号,在国内外

的影响力与日俱增。东莞市十二次党代会提出,未来五年全市生产总值年均增长 13%,五年翻一番,人均生产总值达到 10000 美元,建设成现代化城市。这些经济建设的成就和发展趋势,为东莞实施人才强市战略提供了强大的物质基础。

第二,人才观念创新,政府、社会高度重视人才和人才工作。市委、市政府制定了《东莞市引进人才暂行规定》,提出要深入实施人才强市战略,加快引进高层次和急需人才,优化人才结构,提高人才队伍素质,构建人才高地;进一步优化引才环境,促进人才工作与经济社会协调发展,为实施科技东莞工程、建设创新型城市提供人才智力保障。同时,设立东莞市人才发展专项资金,用于扶持、资助引进、培养和使用高层次人才。通过发挥政策、环境、机制的优势,着力营造广纳八方英才的人才环境,形成了人才流入门槛降低、流动成本减少的人才聚集效应。

第三,人才强市战略顺利推进,整体性人才资源开发格局初步形成。近年来,东莞加快引智载体建设,人才总量大幅增加。据统计,至 2005 年底,全市人才总量达到 83.9 万人,比 2000 年底的 37.6 万增长了 2.23 倍,其中高层次人才 13429 人,比 2000 年的 1652 人增长了 8.1 倍。为引进高层次人才,开展了百名专家引进工程,2003—2005 年累计引进专家 106 人。在未来 5 年内,东莞将引进 40 万高端人才,全市人才结构将进一步优化,高层次人才比例不断提高。

第四,“推进经济社会双转型,建设富强和谐新东莞”发展战略的顺利推进,为人才工作带来巨大的发展机遇。东莞市第十二次党代会提出要推进经济社会双转型,建设富强和谐新东莞,确保到 2010 年率先基本实现社会主义现代化,并将努力聚集高素质人才作为今后五年全市工作的总体要求之一。随着这项战略的实施,东莞将创新人才管理服务和开发模式,积极引进人才,放手使用人才,成为国内外各类人才创新创业的首选城市之一;同时,加强人力资本开发,促进农民变市民、蓝领变白领、工人变老板,造就大批技能型工人、专家型干部、现代型企业家、复合型科研者、国际型管理者,达到中等发达国家人才拥有水平。

## (二) 东莞人才强市战略弱势

当然,我们也要清醒地看到东莞推进人才强市战略存在的阻力和困难。首先,人才资源结构不够优化,高层次人才和创新型人才缺乏,人才的创新能力不强。在人才积聚方面,全市人才总量占人口总量比率只有 10.5%,与中等发达国家的 12% 比较,还有一定的距离。其中,高层次人才仅占人才总量 1.6%,与中等发达国家同比约低 3 个百分点;与国内发达的省会城市和移民城市比差距较大。其次,人才环境建设相对滞后,人才竞争力不够强。人才政策体系有待完善,需要进一步消除体制与政策障碍,创造劳动者平等就业的机会与自由就业的环境。同时,博士后科研工作站、东莞市留学人员创业园等引智载体还处于起步阶段,引智载体的作用还有待进一步发挥。再次,人才观念相对滞后,对人才资本形成方面的资源投入不足。由于东莞经济社会发展非常快,对人才的需求量非常大,所以长期以来,东莞一直偏重引进人才,而对本地现有人才的培养工作相对较弱。东莞公务员的依法行政能力和管理水平提升较快,但基层服务意识相对较弱,在一定程度上影响了人才工作。另外再从宏观环境来看,区域人才竞争激烈,造成人才流失,影响产业的转型升级。当前,全国区域人才竞争非常激烈,而东莞粗放型经济增长方式尚未得到根本性转变,经济发展的质量和效益不高;过分依赖外源型经济,产业升级转型的主动性不够,自主创新能力偏弱;城市管理、社会管理、公共服务有待加强,这些使东莞也存在一定的人才流失现象。

## (三) 东莞人才强市战略启示

通过上述中英两国的比较分析,可以得到如下启示:

1. 要整合各种资源要素,加快人才资源开发的步伐。坚持党管人才原则,是做好人才工作坚强的政治保证,是我国人才战略和英国等发达国家比较的优势和特色。要遵循社会主义市场经济规律和人才资源开发利用规律,创新和完善党管人才的实现形式,统筹兼顾地抓好国有企事业单位和各种非公有制经济组织、社会组织的人才使用工作,平等配置面向社会的资助、基金、培训项目、人才信息库等公共资源,使市场配置的功能与政府、组织调控的职能互相促进。