

GLOBAL
COMPETITIVENESS
OF THE TALENT



人才国际竞争力

——探寻中国的方位



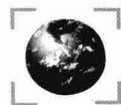
顾问 高全立

著者 倪鹏飞 潘晨光 等



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

GLOBAL
COMPETITIVENESS
OF THE TALENT



人才国际竞争力



——探寻中国的方位

顾问 高全立

著者 倪鹏飞 潘晨光 等



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

图书在版编目 (CIP) 数据

人才国际竞争力: 探寻中国的方位/倪鹏飞等著. —北京:
社会科学文献出版社, 2010. 5
ISBN 978 - 7 - 5097 - 1483 - 6

I. ①人… II. ①倪… III. ①人才研究—中国
IV. ①C964. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 073060 号

人才国际竞争力

——探寻中国的方位

顾 问 / 高全立
著 者 / 倪鹏飞 潘晨光 等

出 版 人 / 谢寿光
总 编 辑 / 邹东涛
出 版 者 / 社会科学文献出版社
地 址 / 北京市西城区北三环中路甲 29 号院 3 号楼华龙大厦
邮政编码 / 100029
网 址 / <http://www.ssap.com.cn>
网站支持 / (010) 59367077
责任部门 / 皮书出版中心 (010) 59367127
电子信箱 / pishubu@ssap.cn
项目负责人 / 邓泳红
责任编辑 / 桂 芳 张永棣 安 蕾
责任校对 / 郭红生
责任印制 / 董 然 蔡 静 米 扬

总 经 销 / 社会科学文献出版社发行部
(010) 59367080 59367097
经 销 / 各地书店
读者服务 / 读者服务中心 (010) 59367028
排 版 / 北京步步赢图文制作中心
印 刷 / 三河市尚艺印装有限公司

开 本 / 787mm × 1092mm 1/16
印 张 / 29.5
字 数 / 488 千字
版 次 / 2010 年 5 月第 1 版
印 次 / 2010 年 5 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978 - 7 - 5097 - 1483 - 6
定 价 / 79.00 元

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

编委会成员

- 课题顾问** 高全立（中国社会科学院党组成员，副院长）
- 课题主持** 倪鹏飞（中国社会科学院城市与竞争力研究中心主任，研究员）
- 课题协调** 潘晨光（中国社会科学院人事教育局副局长，研究员）
- 课题秘书** 徐光耀（山东大学经济学院博士生）
李清彬（南开大学经济学院博士生）

课题组成员

- 倪鹏飞（中国社会科学院城市与竞争力研究中心主任，研究员）
潘晨光（中国社会科学院人事教育局副局长，研究员）
吕风勇（中国社会科学院财政与贸易经济研究所城市与房地产经济研究室，博士）
姜雪梅（中国社会科学院财政与贸易经济研究所城市与房地产经济研究室，博士）
刘彦平（中国社会科学院财政与贸易经济研究所副研究员，博士）
高广春（中国社会科学院财政与贸易经济研究所城市与房地产经济研究室，博士）
张清勇（中国社会科学院财政与贸易经济研究所助理研究员，博士）
李清彬（南开大学经济学院博士生）
岳晓燕（北京师范大学博士生）
杨晓兰（香港中文大学博士生）
李光全（兰州大学经济学院博士生）
刘 凯（中南财经政法大学博士生）
徐光耀（山东大学经济学院博士生）
张 钰（中国人民银行研究生部硕士生）
程子旭（南京大学商学院硕士生）
陈丽娜（中国人民大学区域与城市经济研究所博士生）
谢海生（中国社会科学院研究生院）
程 蛟（中国社会科学院研究生院）
康可心（中国社会科学院研究生院）

李洁琼（中国社会科学院研究生院）
王效云（中国社会科学院研究生院）
李 梦（中国社会科学院研究生院）
滕宇杰（中国社会科学院研究生院）
周宗林（中国社会科学院研究生院）
刘晓婷（中国社会科学院研究生院）
陈 阳（中国社会科学院研究生院）
李海波（中国社会科学院研究生院）
李新月（中国社会科学院研究生院）
张 俊（中国社会科学院研究生院）
王巧云（中国社会科学院研究生院）
陈建清（中国社会科学院研究生院）
滕 超（中国社会科学院研究生院）

序

人才问题，是关系党和国家事业发展全局的关键问题，这种关键性体现在：在人类社会发展所依存的各种资源中，人才资源最具根本性，它不仅决定其他资源的开发和利用程度，而且具有其他资源无法比拟的可开发性和创造性。

人才资源的重要性和关键性在全球化发展的新阶段有了新的表现。科技的突飞猛进使得对创新型人才的需求越发紧迫，争夺也越发激烈。而与全球化相对应的大趋势是人才竞争日渐国际化，国家之间人才竞争的核心是争夺国际高端人才。总体上形成了这样的结果：发展中国家的人才大量流向发达国家，较发达国家的人才大量流向最发达国家。因此，发展中国家在全球人才竞争中处于不利地位。

世界范围内日趋激烈的人才竞争使得各国政府越来越清醒地认识到人才对于发展的极端重要性，并纷纷制定和实施本国的人才战略，以提升本国人才的总体竞争力。美国政府提出的总目标是为 21 世纪培养充足的人才，吸引全球精英服务于美国，保持美国全球创新大国的地位；印度政府为使信息技术成为经济增长的发动机和消除贫困的武器，在 21 世纪初提出了 2008 年软件人力资源开发国家战略，大力培养信息技术人才；日本政府基于对本国人口结构和提高产业竞争力的考虑，确立了“科学技术，创造立国”的战略目标，突出“知识创新”，把“知识创新”作为国家进步和人才战略的基本方向，希望靠知识激发活力，创建富裕社会……各国实践证明，成功的人才战略，对于一个国家的经济社会发展至关重要，人才战略的制定与实施，要与国家经济社会发展相一致，与国家发展总体战略相协调。

纵观世界人才竞争形势，我们面临的问题是：如何在人才国际竞争的

背景下积极制定并实施更加开放的具有中国特色的人才战略,引进人才并使用好人才,培养人才并留住人才,进而把人才强国战略落到实处。我国正处于加速转型的关键时期,经济发展方式的转变对自主创新能力的要求达到了前所未有的地步。胡锦涛同志指出:“我们要始终把培养造就高素质人才作为根本大计,努力建设宏大的创新型人才队伍。人才是事业发展最可宝贵的财富。世界范围的综合国力竞争,归根到底是人才特别是创新型人才的竞争。”“社会主义现代化事业的不断发展和创新,归根到底有赖于各方面创新型人才的创造性思维和创造性活动。”大力实施人才强国战略,建设创新型人才队伍,全面提升我国人才的国际竞争力,对于全面建设小康社会、发展中国特色社会主义、实现中华民族的伟大复兴具有重大意义。

在这样的新形势下,中央人才工作协调小组组织开展了关于我国人才队伍建设的中长期规划工作。研究竞争力方面课题的学者倪鹏飞以及做人才与人力资源管理方面研究的学者潘晨光参加了这项规划工作,承担了“人才国际竞争力指标体系研究”的课题任务,组织由二十多名成员构成的研究团队进行了夜以继日的科研攻关,开展了深基础、大样本、长跨度的人才国际竞争力的相关研究,不仅出色完成了交办的课题,而且形成了课题的基础性成果——《人才国际竞争力》。本书是国内第一本对人才国际竞争力进行详细阐述的专著,它有以下几个特点。

第一,独立研究创设了关于人才国际竞争力的理论模型。关于人才国际竞争力问题的研究,国内外的成果还不太丰富。本书在深入研究国内外相关成果的基础上,第一次对人才竞争力的内涵和形成机制进行了开拓性、系统性的理论探索,突出强调人才竞争力就是人才创新和创富能力。依据人才发展、创新和经济增长等理论,开发了人才竞争力分析模型。该模型巧妙地投入和产出、现状和潜力、主体和环境等三个维度,一体化地展示了人才国际竞争力要素和机制。

第二,形成了可操作、可比较的内容丰富的人才国际竞争力指标体系。依据基础理论,本书开发出一套包含一百多个指标的人才国际竞争力指标体系。最难能可贵的是,这套指标体系克服了以往人们研究指标体系只讲理论逻辑设计而没有数据支持,或只讲数据,但设计的指标体系缺乏科学合理性等弱点,将理论模型和数据实证紧密结合起来,相互对照和修正。值得注意的是,本书所构筑的指标体系虽然庞大,但所需指标数据大多是世界银行《世界发展指数》长期载有的数据,这就为历史分析和跟踪研究

打下了基础。如果按照这套指标进行长期跟踪研究，不仅对国家所实施的“人才强国”战略，而且对追赶对标国家的人才发展，对检验人才战略和政策的实施效果，具有重要的参考意义。

第三，获得了许多有价值的理论和事实发现。譬如，从本书中，人们可以清晰看出中国人才国际竞争力的历史变化轨迹，以及未来的变化趋势，展示了中国人才国际竞争力从弱小到强大的时间表，分析了中国人才国际竞争力的发展瓶颈，同时也历史地回顾了世界上重要国家人才竞争力的国际位置及其变化。这些理论和事实发现对于决策部门判断和预测未来人才发展的国际形势，制定相应的政策具有十分重要的战略意义。

第四，这也是一项工程浩大的实证研究。研究涉及全球约 120 国家的相关样本，以及近五十年的历史分析和未来预测，构筑的指标有近 100 项，数据样本点达六十万个。本书还将中国与相关国家进行多种分组比较，从众多侧面分析中国的历史、现实和未来的位置及其动态变化。

但是人才国际竞争力的研究任重道远，我希望这项研究能够吸引更多理论工作者投入这个领域，开展更加广泛深入的研究；也希望有关方面能够从全球竞争的视野，高度重视人才的培养和人才国际竞争力的培育。惟其如此，中华民族强盛的时日才会更早到来！

是为序。

高全立

2010 年 2 月 2 日

序 / 001

第一部分 人才国际竞争力指标体系

第一章◎人才国际竞争力：研究背景与文献回顾 / 003

- 一 研究背景 / 003
- 二 国家竞争力的理论基础介绍 / 004
- 三 国家竞争力指标体系的研究 / 007
- 四 人力相关理论基础 / 011
- 五 人力综合水平评估回顾 / 022
- 六 人才及比较 / 027
- 七 人才竞争力评价相关研究 / 030

第二章◎人才国际竞争力指标体系的理论框架 / 034

- 一 人才国际竞争力分析框架 / 034
- 二 人才本体分析框架 / 035
- 三 人才环境分析框架 / 036
- 四 人才创富分析框架 / 038
- 五 人才创新分析框架 / 039
- 六 人才本体：人才竞争力的主导核心 / 040

七 人才环境：人才竞争力的综合保障 / 041

八 人才创富：人才竞争力的基础支撑 / 042

九 人才创新：人才竞争力的跨越引擎 / 043

第三章◎人才国际竞争力指标体系的确定方法 / 045

一 指标体系设计原则 / 045

二 指标体系解释 / 047

三 指标体系检验 / 063

第四章◎人才国际竞争力的实证分析方法 / 067

一 样本选择 / 067

二 数据处理 / 067

三 人才国际竞争力计量方法 / 069

第二部分 中国人才竞争力在全球的位置

第五章◎中国人才本体竞争力在全球的位置 / 073

一 现实比较 / 073

二 历史比较 / 121

第六章◎中国人才环境竞争力在全球的位置 / 182

一 现实比较 / 182

二 历史比较 / 221

第七章◎中国人才创富竞争力在全球的位置 / 265

一 现实比较 / 265

二 历史比较 / 278

第八章◎中国人才创新竞争力在全球的位置 / 295

一 现实比较 / 295

二 历史比较 / 308

第九章◎中国人才国际竞争力（GTC）在全球的位置 / 325

一 现实比较 / 325

二 历史比较 / 330

第三部分 中国与主要国家人才竞争力的比较

第十章◎中国与美国的人才国际竞争力比较 / 337

一 人才本体：现实难分伯仲，潜在有待提高 / 337

二 人才环境：中国有比较优势，美国独占鳌头 / 342

三 人才创富：美国实力强劲，中国进步神速 / 349

四 人才创新：美国占据榜眼，中国起伏不定 / 354

五 人才国际竞争力：美国一路领先，中国曲折前行 / 358

第十一章◎中国与印度的人才国际竞争力比较 / 360

一 人才本体：两国水平相当，人才基础突出 / 361

二 人才环境：总体水平不高，中国略有领先 / 365

三 人才创富：总体水平领先，结构有待调整 / 371

四 人才创新：中国优势突出，印度有待提高 / 375

五 总体指数：中国略有领先，发展速度缓慢 / 380

第四部分 中国人才竞争力的优劣势分析与政策建议

第十二章◎中国人才国际竞争力优劣势分析 / 385

一 人才本体优劣势分析 / 385

二 人才环境优劣势分析 / 390

三 创富产出优劣势分析 / 397

四 创新产出优劣势分析 / 398

五 中国人才竞争力优劣势小结 / 399

第十三章◎人才国际竞争力政策建议 / 402

一 人才的国际战略 / 402

二 人才的培养与训练 / 407

三 人才的引进与利用 / 410

四 人才的环境营造 / 412

附 录 / 416

参考文献 / 449

后 记 / 454



第一部分

人才国际竞争力指标体系



第一章

人才国际竞争力：研究背景与文献回顾

一 研究背景

（一）问题提出

当今国际竞争归根结底是人才的竞争，人才国际竞争力是国际竞争力的核心，中国要实现民族复兴的伟大梦想，必须让中国人才成为世界上最具竞争力的人才，基于此，中央提出了人才强国的战略。因此，开发科学、合理的人才国际竞争力指标体系，测度比较和跟踪分析中国及全球人才国际竞争力，有利于党中央及有关部门正确评断全球人才的竞争力格局及其未来发展趋势，有利于正确评价和预测中国人才在国际上所处的地位及其未来变化，分析原因，制定科学和前瞻性的人才强国政策。

（二）研究任务

开发出人才国际竞争力的指标体系，测度、比较、监测和分析中国及全球人才国际竞争力，为党中央及有关部门测度中国人才国际竞争力的状况、预测中国人才国际竞争力的未来变化、分析导致人才竞争力现实国际地位的原因、制定提升人才国际竞争力的对策服务。

（三）研究思路

研究和学习国际上关于人力资本、人才、人力资本与经济发展关系的经典论著。研究和界定人才国际竞争力的内涵，建立人才国际竞争力的一般性理论分析框架；研究并检验人才国际竞争力的核心指标体系和全部指

标体系；开发人才国际竞争力的评价及预测计量模型；测度、比较和分析中国及全球主要国家和地区（50余个）的人才国际竞争力状况，分析导致中国人才竞争力现状的具体原因；预测未来中国及世界主要国家人才国际竞争力的变化趋势；提出提升中国人才国际竞争力的对策建议。

（四）研究突破

在理论上，形成一个逻辑严谨的分析框架；在指标上，设计能较为准确反映人才国际竞争力表现和构成并具有数据可得性的两套指标体系；在方法上，利用我们自身独创的城市竞争力的计量模型，独创两个人才国际竞争力的计量模型；在实证上，对中国人才国际竞争力进行大样本量、全方位、多层面的比较分析。

本报告所涉及的指标体系设计及采用的方法均建立在一定的理论上，这主要包括国家竞争力、人力以至人才相关理论。本部分还对前人之研究做了回顾和评述，为我们进行科学合理的指标体系设计和方法测算打下了基础。

二 国家竞争力的理论基础介绍

国家竞争力是高于人才竞争力的一个大概念，然而，国家竞争力研究中历来重视劳动力、人才和技术创新等要素，这些要素同时也是人才竞争力研究的当然要素。因此，回顾国家竞争力的基础理论对我们认清人才竞争力的渊源和进一步深化认识有着重要意义。

（一）古典国际贸易三理论

绝对优势理论指出，先天的自然禀赋和后天的生产条件，使得各国之间因存在劳动生产率和生产成本的绝对差异而产生国际贸易，这指出了劳动生产率作为劳动者能力的表现对国家财富创造的重要价值。

大卫·李嘉图在比较优势理论中认为，国际贸易的基础是生产技术的相对差别，以及由此产生的相对成本差别。因此，每个国家应根据“两利相权取其重，两弊相权取其轻”的原则，集中生产并出口具有“比较优势”的产品，进口其具有“比较劣势”的产品。该理论中，李嘉图通过生产技术的差异性间接显示其对拥有技能的劳动者在推进国际贸易中的重要性的