

《国家中长期 人才发展规划纲要 (2010-2020年)》

学习辅导百问

中央人才工作协调小组办公室 编著
中共中央组织部人才工作局

党建读物出版社

《国家中长期 人才发展规划纲要 (2010—2020年)》

学习辅导百问

中央人才工作协调小组办公室
中共中央组织部人才工作局 编著

党建读物出版社

图书在版编目(CIP)数据

《国家中长期人才发展规划纲要(2010~2020年)》
学习辅导百问 / 中央人才工作协调小组办公室, 中共中
央组织部人才工作局编著. -- 北京: 党建读物出版社,
2010. 8

ISBN 978-7-5099-0149-6

I. ①国… II. ①中… ②中… III. ①人才—发展—
规划—中国—2010~2020年—学习参考资料 IV.
①C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 152464 号

《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020 年)》学习辅导百问
《GUOJIA ZHONGCHANGQI RENCAI FAZHAN GUIHUA GANGYAO
(2010—2020 NIAN)》XUEXI FUDAO BAIWEN

中央人才工作协调小组办公室 编著
中共中央组织部人才工作局

责任编辑:郭 涛 封面设计:孙 宇

党建读物出版社出版发行
(北京市宣武区南横东街 6 号 邮编:100052 电话:010-58587676 / 7790)
新华书店经销 保定市 中画美凯印刷有限公司印刷

890 毫米×1240 毫米 32 开本 9.75 印张 246 千字

2010 年 8 月第 1 版 2010 年 8 月第 1 次印刷

印数:1-10000

ISBN 978-7-5099-0149-6 定价:28.00 元

本社版图书如有印装错误可随时退换(电话:010-58587660)

目 录

国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020 年)	(1)
认真学习贯彻全国人才工作会议精神 扎实抓好	
人才规划纲要落实工作(代序)	李源潮(36)

《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020 年)》 学习辅导百问

1. 怎样理解人才规划的重大意义?	(51)
2. 怎样理解国家科技、教育、人才三个中长期发展 规划的相互关系?	(53)
3. 人才规划在哪些方面有重大创新?	(54)
4. 怎样理解人才概念的新内涵?	(59)
5. 怎样理解“人才是我国经济社会发展的第一资源”?	(60)
6. 怎样理解新中国成立以来党的人才思想的不断 丰富和发展?	(62)
7. 为什么说人才强国战略已成为我国经济社会发 展的一项基本战略?	(65)
8. 改革开放以来特别是全国人才工作会议以来,我 国人才发展取得了哪些主要成就?	(69)
9. 当前我国人才发展的主要问题是什么?	(72)
10. 怎样理解未来十几年是我国人才事业发展的重 要战略机遇期?	(75)
11. 怎样理解我国未来人才发展的指导方针?	(78)

12. 怎样理解确立人才优先发展的战略布局?	(79)
13. 为什么人才发展要坚持“以用为本”?	(81)
14. 怎样理解建设人才强国的战略目标?	(84)
15. 国家人才资源统计指标体系主要包括哪些内容?	(85)
16. 怎样理解人力资本贡献率及人才贡献率?	(86)
17. 怎样理解确立国家人才竞争的比较优势?	(89)
18. 到2020年我国人才发展的总体部署是什么?	(92)
19. 怎样理解促进人才结构与经济社会发展相协调?	(95)
20. 为什么要突出培养造就创新型科技人才?	(98)
21. 怎样培养造就高层次创新型科技人才?	(100)
22. 怎样理解完善权责明确、评价科学、创新引导的 科技管理制度?	(102)
23. 怎样构建有利于青年科技人才成长的政策机制 和社会环境?	(104)
24. 怎样建立健全科研诚信体系,从严治理学术不 端行为?	(106)
25. 怎样营造有利于创新的文化环境?	(109)
26. 怎样改进完善院士制度?	(111)
27. 为什么要大力开发经济社会发展重点领域急需 紧缺专门人才,开发的重点、方向和目标是什么?	(113)
28. 为什么要建立重点领域相关部门人才开发协调 机制?	(116)
29. 怎样提高工程技术人才的职业化、国际化水平?	(117)
30. 为什么要加强哲学社会科学、新闻、出版、文艺 等领域高层次人才队伍建设?	(120)
31. 如何理解在干部选拔中要坚持德才兼备、以德 为先用人标准?	(123)
32. 怎样拓宽选人用人渠道,提高干部工作科学化	

水平,促进优秀人才脱颖而出?	(126)
33. 为什么要注重从基层和生产一线选拔党政人才?	(128)
34. 怎样建立健全党政干部岗位职责规范及其能力 素质评价标准?	(129)
35. 怎样健全权力约束制衡机制,加强干部管理监督?	(132)
36. 企业经营管理人才队伍建设的发展目标和战略 重点是什么?	(134)
37. 为什么要培养造就一大批具有全球战略眼光、 市场开拓意识、管理创新能力和社会责任感的 优秀企业家?	(138)
38. 怎样推进企业经营管理人才职业化、市场化、专 业化和国际化?	(142)
39. 怎样完善以市场和出资人认可为核心的企业经 营管理人才评价体系?	(146)
40. 怎样完善企业领导人员的年度薪酬管理制度、 协议工资制度和股权激励等中长期激励制度?	(147)
41. 怎样构建分层分类的专业技术人才继续教育体 系?	(150)
42. 为什么要加大现代服务业人才培养开发力度?	(152)
43. 怎样完善专业技术人才柔性流动机制?	(155)
44. 怎样理解改善基层专业技术人才工作、生活条 件,拓展职业发展空间?	(157)
45. 怎样理解高技能人才队伍建设的发展目标和战 略重点?	(159)
46. 怎样完善以企业为主体、职业院校为基础,学校 教育与企业培养紧密联系、政府推动与社会支 持相结合的高技能人才培养培训体系?	(162)
47. 怎样改革和发展职业教育,提高高技能人才培 养水平?	(163)

48. 怎样促进技能人才评价多元化?	(166)
49. 如何进一步提高高技能人才经济待遇和社会地位?	(167)
50. 如何理解和把握农村实用人才队伍建设的发展目标和战略重点?	(169)
51. 怎样建立健全农村实用人才评价制度?	(172)
52. 如何整合现有培训项目,加大农村实用人才培养力度?	(173)
53. 怎样积极扶持农村实用人才创业兴业?	(175)
54. 怎样继续开展城乡人才对口扶持,为社会主义新农村建设提供人才支持?	(177)
55. 如何理解社会工作人才队伍建设的发展目标和战略重点?	(179)
56. 怎样建立完善社会工作人才培养体系?	(182)
57. 怎样建立健全社会工作人才评价制度?	(184)
58. 如何推进公益服务类事业单位、城乡社区和公益类社会组织建设,加快社会工作岗位开发?	(186)
59. 为什么要把体制机制创新作为人才发展的关键?	(188)
60. 如何进一步完善党管人才工作格局?	(191)
61. 怎样建立党委、政府人才工作目标责任制?	(193)
62. 如何形成统分结合、上下联动、协调高效、整体推进的人才工作运行机制?	(195)
63. 如何做好党委联系专家工作?	(197)
64. 如何建立重大决策专家咨询制度?	(198)
65. 如何完善政府宏观管理、市场有效配置、单位自主用人、人才自主择业的人才管理体制?	(200)
66. 为什么要强调克服人才管理中存在的行政化、“官本位”倾向?	(201)
67. 为什么要建立人才管理改革试验区?	(203)

68. 怎样加强人才工作法制建设? (205)
69. 怎样理解构建人人能够成才、人人得到发展的
人才培养开发机制? (207)
70. 如何建立人才培养结构与经济社会发展需求相
适应的动态调控机制? (210)
71. 如何创新人才培养模式、全面推进素质教育? (211)
72. 怎样改革高校招生考试制度,建立健全多元招
生录取机制? (214)
73. 如何构建网络化、开放式、自主性终身教育体系? (215)
74. 如何建立和完善科学化、社会化的人才评价发
现机制? (217)
75. 怎样健全科学的职业分类体系? (218)
76. 如何建立以岗位绩效考核为基础的事业单位人
员考核评价制度? (219)
77. 如何完善重在业内和社会认可的专业技术人才
评价机制? (221)
78. 怎样加快推进职称制度改革? (222)
79. 如何完善以任期目标为依据、工作业绩为核心
的国有企业领导人员考核评价办法? (224)
80. 如何健全举才荐才的社会化机制? (226)
81. 怎样理解建立健全公务员职位分类制度? (228)
82. 怎样完善事业单位聘用制度和岗位管理制度? (230)
83. 如何建立组织选拔、市场配置和依法管理相结
合的国有企业领导人员选拔任用制度? (232)
84. 如何建立政府部门宏观调控、市场主体公平竞
争、中介组织提供服务、人才自主择业的人才流
动配置机制? (234)
85. 怎样建立统一规范、更加开放的人力资源市场? (235)
86. 如何健全专业化、信息化、产业化、国际化的人

才市场服务体系?	(237)
87. 如何进一步破除人才流动的体制性障碍?	(239)
88. 怎样推进政府所属人才服务机构管理体制改革?	(241)
89. 怎样完善区域人才交流合作机制,推进区域人才开发的一体化?	(242)
90. 如何完善以养老保险和医疗保险为重点的社会保障制度,形成国家、社会和单位相结合的人才保障体系?	(245)
91. 如何加大对人才发展的投入?	(247)
92. 如何通过产学研合作培养创新人才?	(249)
93. 如何改革完善博士后制度?	(251)
94. 怎样理解引导人才向农村基层和艰苦边远地区流动?	(253)
95. 怎样理解实施人才创业扶持政策?	(254)
96. 怎样理解鼓励科技人员潜心研究和科技创新?	(256)
97. 如何推进党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才合理流动?	(259)
98. 怎样理解实施更加开放的人才政策?	(260)
99. 怎样加强非公有制经济组织、新社会组织人才队伍建设?	(262)
100. 如何加强和改进人才公共服务?	(264)
101. 如何加强知识产权保护?	(265)
102. 为什么要设计和实施重大人才工程?	(267)
103. 如何发挥重大人才工程对人才发展的引领带动作用?	(269)
104. 如何建立人才规划实施情况的监测、评估、考核机制?	(271)
105. 为什么要建立健全人才资源统计制度?	(272)
106. 如何加强人才理论研究和学科建设?	(274)

107. 如何加强人才工作信息化建设?	(277)
108. 如何加强人才工作队伍建设?	(278)
国家人才发展监测与评价主要指标	(281)
主要指标解释	(284)
主要名词解释	(292)
后 记	(298)

国家中长期人才发展规划纲要

(2010—2020 年)

目 录

序 言

一、指导方针、战略目标和总体部署

- (一) 指导方针
- (二) 战略目标
- (三) 总体部署

二、人才队伍建设主要任务

- (一) 突出培养造就创新型科技人才
- (二) 大力开发经济社会发展重点领域急需紧缺专门人才
- (三) 统筹推进各类人才队伍建设

三、体制机制创新

- (一) 改进完善人才工作管理体制
- (二) 创新人才工作机制

四、重大政策

- (一) 实施促进人才投资优先保证的财税金融政策
- (二) 实施产学研合作培养创新人才政策
- (三) 实施引导人才向农村基层和艰苦边远地区流动政策
- (四) 实施人才创业扶持政策
- (五) 实施有利于科技人员潜心研究和创新政策
- (六) 实施推进党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才合理流动政策
- (七) 实施更加开放的人才政策
- (八) 实施鼓励非公有制经济组织、新社会组织人才发展政策
- (九) 实施促进人才发展的公共服务政策
- (十) 实施知识产权保护政策

五、重大人才工程

- (一) 创新人才推进计划
- (二) 青年英才开发计划
- (三) 企业经营管理人才素质提升工程
- (四) 高素质教育人才培养工程
- (五) 文化名家工程
- (六) 全民健康卫生人才保障工程
- (七) 海外高层次人才引进计划
- (八) 专业技术人才知识更新工程
- (九) 国家高技能人才振兴计划

(十)现代农业人才支撑计划

(十一)边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才支持计划

(十二)高校毕业生基层培养计划

六、组织实施

(一)加强对《人才规划纲要》实施工作的组织领导

(二)建立健全人才发展规划体系

(三)营造实施《人才规划纲要》的良好社会环境

(四)加强人才工作基础性建设

根据党的十七大提出的更好实施人才强国战略的总体要求,着眼于为实现全面建设小康社会奋斗目标提供人才保证,制定《人才规划纲要》。

序 言

人才是指具有一定的专业知识或专门技能,进行创造性劳动并对社会作出贡献的人,是人力资源中能力和素质较高的劳动者。人才是我国经济社会发展的第一资源。

在人类社会发展进程中,人才是社会文明进步、人民富裕幸福、国家繁荣昌盛的重要推动力量。当今世界正处在大发展大变革大调整时期。世界多极化、经济全球化深入发展,科技进步日新月异,知识经济方兴未艾,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。我国正处在改革发展的关键阶段,深入贯彻落实科学发展观,全

面推进经济建设、政治建设、文化建设、社会建设以及生态文明建设,推动工业化、信息化、城镇化、市场化、国际化深入发展,全面建设小康社会,实现中华民族伟大复兴,必须大力提高国民素质,在继续发挥我国人力资源优势的同时,加快形成我国人才竞争比较优势,逐步实现由人力资源大国向人才强国的转变。

党和国家历来高度重视人才工作,新中国成立以来特别是改革开放以来,提出了一系列加强人才工作的政策措施,培养造就了各个领域的大批人才。进入新世纪新阶段,党中央、国务院作出了实施人才强国战略的重大决策,人才强国战略已成为我国经济社会发展的一项基本战略,人才发展取得了显著成就。科学人才观逐步确立,以高层次人才、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进一步完善,市场配置人才资源的基础性作用初步发挥,人才效能明显提高,党管人才工作新格局基本形成。同时必须清醒地看到,当前我国人才发展的总体水平同世界先进国家相比仍存在较大差距,与我国经济社会发展需要相比还有许多不适应的地方,主要是:高层次人才匮乏,人才创新创业能力不强,人才结构和布局不尽合理,人才发展体制机制障碍尚未消除,人才资源开发投入不足,等等。

未来十几年,是我国人才事业发展的重要战略机遇期。我们必须进一步增强责任感、使命感和危机感,积极应对日趋激烈的国际人才竞争,主动适应我国经济社会发展需要,坚定不移地走人才强国之路,科学规划,深化改革,重点突破,整体推进,不断开创人才辈出、人尽其才的新局面。

一、指导方针、战略目标和总体部署

(一) 指导方针

高举中国特色社会主义伟大旗帜,以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,深入贯彻落实科学发展观,尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造,更好实施人才强国战略,坚持党管人才原则,遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律,加快人才发展体制机制改革和政策创新,扩大对外开放,开发利用国内国际两种人才资源,以高层次人才、高技能人才为重点统筹推进各类人才队伍建设,为实现全面建设小康社会奋斗目标提供坚强的人才保证和广泛的智力支持。

当前和今后一个时期,我国人才发展的指导方针是:服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发。

服务发展。把服务科学发展作为人才工作的根本出发点和落脚点,围绕科学发展目标确定人才队伍建设任务,根据科学发展需要制定人才政策措施,用科学发展成果检验人才工作成效。

人才优先。确立在经济社会发展中人才优先发展的战略布局,充分发挥人才的基础性、战略性作用,做到人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新,促进经济发展方式向主要依靠科技进步、劳动者素质提高、管理创新转变。

以用为本。把充分发挥各类人才的作用作为人才工作的根本任务,围绕用好用活人才来培养人才、引进人才,积极为各类人才干事创业和实现价值提供机会和条件,使全社会创新智慧竞相迸发。

创新机制。把深化改革作为推动人才发展的根本动力,坚决破除束缚人才发展的思想观念和制度障碍,构建与社会主义市场经济体制相适应、有利于科学发展的人才发展体制机制,最大限度地激发人才的创造活力。

高端引领。培养造就一批善于治国理政的领导人才,一批经营管理水平高、市场开拓能力强的优秀企业家,一批世界水平的科学家、科技领军人才、工程师和高水平的哲学社会科学专家、文学家、艺术家、教育家,一大批技艺精湛的高技能人才,一大批社会主义新农村建设带头人,一大批职业化、专业化的高级社会工作人才,充分发挥高层次人才在经济社会发展和人才队伍建设中的引领作用。

整体开发。加强人才培养,注重理想信念教育和职业道德建设,培育拼搏奉献、艰苦创业、诚实守信、团结协作精神,促进人的全面发展。关心人才成长,鼓励和支持人人都作贡献、人人都能成才、行行出状元。统筹国内国际两个市场,推进城乡、区域、产业、行业 and 不同所有制人才资源开发,实现各类人才队伍协调发展。

(二) 战略目标

到2020年,我国人才发展的总体目标是:培养和造就规模宏大、结构优化、布局合理、素质优良的人才队伍,确立国家人才竞争比较优势,进入世界人才强国行列,为在本世

纪中叶基本实现社会主义现代化奠定人才基础。

——人才资源总量稳步增长,队伍规模不断壮大。人才资源总量从现在的 1.14 亿人增加到 1.8 亿人,增长 58%,人才资源占人力资源总量的比重提高到 16%,基本满足经济社会发展需要。

——人才素质大幅度提高,结构进一步优化。主要劳动年龄人口受过高等教育的比例达到 20%,每万劳动力中研发人员达到 43 人年,高技能人才占技能劳动者的比例达到 28%。人才的分布和层次、类型、性别等结构趋于合理。

——人才竞争比较优势明显增强,竞争力不断提升。人才规模效益显著提高。在装备制造、信息、生物技术、新材料、航空航天、海洋、金融财会、生态环境保护、新能源、农业科技、宣传思想文化等经济社会发展重点领域,建成一批人才高地。

——人才使用效能明显提高。人才发展体制机制创新取得突破性进展,人才辈出、人尽其才的环境基本形成。人力资本投资占国内生产总值比例达到 15%,人力资本对经济增长贡献率达到 33%,人才贡献率达到 35%。

国家人才发展主要指标

指 标	单位	2008 年	2015 年	2020 年
人才资源总量	万人	11385	15625	18025
每万劳动力中研发人员	人年/ 万人	24.8	33	43
高技能人才占技能劳动者比例	%	24.4	27	28