

B 人才蓝皮书®
LUE BOOK OF CHINESE TALENTS

中国人才发展报告 (2010)

权威机构 · 品牌图书 · 每年新版

ANNUAL REPORT ON THE DEVELOPMENT OF CHINESE TALENTS (2010)

主 编/潘晨光
副主编/马蔡琛 方 虹 梅 哲



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

**2010
版**



人才蓝皮书

BLUE BOOK
OF CHINESE TALENTS

中国人才发展报告 (2010)

ANNUAL REPORT
ON THE DEVELOPMENT
OF CHINESE TALENTS
(2010)

主 编 / 潘晨光
副主编 / 马蔡琛 方 虹 梅 哲



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

图书在版编目 (CIP) 数据

中国人才发展报告. 2010 / 潘晨光主编. —北京: 社会科学文献出版社, 2010. 6

(人才蓝皮书)

ISBN 978 - 7 - 5097 - 1526 - 0

I. ①中… II. ①潘… III. ①人才 - 培养 - 研究报告 - 中国 IV. ①C964. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 084372 号

人才蓝皮书

中国人才发展报告 (2010)

主 编 / 潘晨光

副 主 编 / 马蔡琛 方 虹 梅 哲

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 / 财经与管理图书事业部 (010) 59367226

电子信箱 / caijingbu@ssap.cn

项目经理 / 周 丽 王莉莉

责任编辑 / 王玉水 周 丽 王玉山

责任校对 / 李艳涛

责任印制 / 蔡 静 董 然 米 扬

品牌推广 / 蔡继辉

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 / 北京中文天地文化艺术有限公司

印 刷 / 北京季蜂印刷有限公司

开 本 / 787mm × 1092mm 1/16

印 张 / 30.75

字 数 / 528 千字

版 次 / 2010 年 6 月第 1 版

印 次 / 2010 年 6 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978 - 7 - 5097 - 1526 - 0

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

法律声明

“皮书系列”（含蓝皮书、绿皮书、黄皮书）为社会科学文献出版社按年份出版的品牌图书。社会科学文献出版社拥有该系列图书的专有出版权和网络传播权，其 LOGO（) 与“经济蓝皮书”、“社会蓝皮书”等皮书名称已在中华人民共和国工商行政管理总局商标局登记注册，社会科学文献出版社合法拥有其商标专用权，任何复制、模仿或以其他方式侵害（) 和“经济蓝皮书”、“社会蓝皮书”等皮书名称商标专用权及其外观设计的行为均属于侵权行为，社会科学文献出版社将采取法律手段追究其法律责任，维护合法权益。

欢迎社会各界人士对侵犯社会科学文献出版社上述权利的违法行为进行举报。电话：010-59367121。

社会科学文献出版社

法律顾问：北京市大成律师事务所

人才蓝皮书编委会

本卷首席专家 于洪岩 王文颖 王辉耀 刘福垣 杨新育
吴 江 沈荣华 胡建华 姚志文

主 编 潘晨光

副 主 编 马蔡琛 方 虹 梅 哲

编 委 (以姓氏笔画为序)

于海波 马蔡琛 方 虹 过利平 李志荣
李晓琳 邹 超 苗丹国 赵 渤 胡跃福
侯祖戎 袁峻岭 梅 哲 董守义 谢 辛
雷 俊 窦现金 潘晨光

主要编撰者简介

潘晨光 哲学博士，中国社会科学院研究员，博士生导师。现任中国社会科学院人力资源研究中心副主任，兼任中国出国留学研究会副理事长、中国林牧渔业经济研究会副会长、中国人口学会理事等职；全国人才中长期规划专家组成员；为享受政府特殊津贴专家。长期从事人才与人力资源方面的理论研究与实践工作。主持完成国家“十一五”信息化专项规划重大研究课题“我国信息化人才战略研究报告”，中国社会科学院博士后国情调研项目“中国职业教育发展研究”、“中国社会工作人才队伍建设研究”、“中国农村人才与人力资源能力建设”等。多次参加中组部、人事部、科技部等重要课题研究。主编《中国人才发展报告》蓝皮书、《中国人才前沿》系列丛书、《中国社会科学院博士后学术文库》系列丛书，以及《社会科学前沿问题思考》、《中国博士后学术报告》等著作。同时，在一些核心期刊以及内部参阅中发表论文、调研报告等若干篇。

马蔡琛 经济学博士，现任南开大学经济学院副教授、硕士研究生导师。1997~2003年于天津市财政局预算处从事政府预算管理，2003~2008年于中国社会科学院财政与贸易经济研究所从事政府预算研究。曾先后于中国社会科学院和财政部财政科学研究所从事博士后研究。主要研究领域为公共预算与财政管理。作为项目负责人主持国家社会科学基金项目“改革和完善财政预算管理制度研究”等多项国家或省部级研究项目。在《财贸经济》、《财政研究》、《税务研究》等杂志公开发表论文近百篇，多篇被中国人民大学报刊复印资料全文转载。独立撰写出版《变革世界中的政府预算管理——一种利益相关方视角的考察》、《社会性别预算：理论与实践》、《如何解读政府预算报告》、《政府预算》等专著和教材。

方虹 经济学博士，北京航空航天大学经济管理学院教授。主要研究领域

为对外投资、国际市场营销、人力资源管理等。近年来，在国际期刊、国际会议以及国内《统计研究》、《中国软科学》、《财贸研究》等期刊公开发表论文近百篇，有的论文被 SSCI、SCI、AHCI、EI、ISTP 等收录；主编《国际企业管理》、《国际经济学》、《国际市场营销》等论著。主持完成国家社科基金项目 1 项、教育部项目 3 项、博士后基金项目 1 项，参与完成国家社科基金项目、国家自然科学基金项目 4 项，主持或参与其他国家级、省部级、大中型企业课题 40 余项。

梅 哲 法学博士，研究员，硕士研究生导师，中国社会科学院社会学博士后研究人员，中国社会学会社会福利专门委员会常务理事。现任职于重庆市人民政府研究室社会处。主要研究领域为人才学、社会政策、社会保障等。近年来在《马克思主义研究》、《高校理论战线》、《社会主义研究》、《社会科学家》、《湖南师范大学学报》、《探索》等刊物上发表学术论文 40 篇。

中文摘要

《中国人才发展报告（2010）》系统分析了 2009 年中国人才发展的现状、问题及未来走势。本书作为系列年度研究成果，采用规范分析和实证分析相结合的方法，从多个视角诠释了近年来我国实行人才强国战略的成就，也剖析了各种错位、缺位现象，既有对过去的评估，又有对未来的预测。

全书由综合报告和多个研究报告组成。

综合报告《开启中国人才发展的新局面》系统考察了中国人才强国和科教兴国发展战略实施中的成就与问题，指出经济全球化、人才国际化的时代已经到来，科技进步日新月异，国家间的人才竞争会更加激烈，这将深刻影响 21 世纪中国人才发展的总体趋势。与发达国家相比，中国人才发展的总体水平仍然存在较大差距：一是人才不够用；二是人才不适用；三是人才不被用。需要从抓好“两个纲要”的贯彻落实入手，体现“人才优先、以用为本”的精神实质，从人才国际化战略、创新科技人员潜心研究的政策环境、人才合理流动、产学研合作等多重维度，促进人才强国战略的全面实现。

在《中国人才资源综合实力分析及国际比较》一文中，尝试构建了人才资源综合实力指标体系和评价体系，对 OECD 国家和“金砖四国”的人才资源综合实力，进行了实证性的国际比较研究。研究结论显示，中国人才资源综合实力在 OECD 国家和“金砖四国”中排名第八，落后于美国、日本、德国、法国、英国、韩国和加拿大；中国人才资源综合实力指标的各分类指标的平衡性较差，指数值之间落差较大。就总体而言，我国已具有较强的人才资源综合实力，但人才资源的平均科学文化素质等仍然处于偏低水平。

在《国家公派留学支持高层次创新型人才培养的举措》一文中，系统考察了国家公派留学支持高层次创新型人才培养的主要举措和发展方向。在《高校科研管理体制深化改革研究》、《高校人事行政制度管理模式现状与反思》、《中国高校人才供给与需求的错位与矫正》、《高校学术行政化现象的反思》等涉及高等

教育改革的系列研究文章中，从多个视角对当前中国高等教育发展中存在的问题进行了系统剖析。同时，报告还分别就国家荣誉功勋制度、低碳人才的政策支持、人才发展结构从“h”型向“H”型转化的财税扶持政策、“蚁族”现象等当前人才发展领域的热点问题，进行了考察，并提出了政策性建议。

在地方人才发展问题上，分别从东部、中部、西部人才建设的典型区域选择分析的样本，系统考察了这些区域的人才问题。对上海市和天津市分别考察了其海归人才和财政人才投入的问题，提出了创新人才资源开发机制、推进人才结构调整、加大人才财政投入力度、优化资金管理方式等政策建议。对中部地区的长株潭城市群，分析了其“两型社会”建设中的人才资源开发问题，从提升区域人才合作水平、多渠道筹集资金、建立和完善人才收入分配激励机制等视角，提出了相关政策建议。对西部地区的重庆市重点分析了高层次人才队伍和人才高地建设等问题，提出了强化政府计划项目在培养高层次人才中的引导作用，充分发挥高新开发区、科技园区对高层次人才集聚作用，加强高技术研究重点实验室和工程技术研究中心建设等政策建议。

Abstract

The Report on the Development of Talents in China of 2010 tries to analyze the current situation, main problems and its future trend. The series use both normative and empirical method, and study the recent achievements in implementing the strategy of reinvigorating china through human resource development from various perspectives. We also examine the problems of misplacement and vacancy, assess the last year, and predict the coming year.

The book consists of a general report and a few subject reports.

In the general report, we explore the achievements and problems, and point out that the era of the economic globalization and the internationalization of human resources have come. With the development of the science and technology, the international competition of talent will become more intensely, which will influence the overall trend of China's talent development greatly.

In the marketing process of China's society and economy, great accomplishments have been achieved with the push of a series of relevant polices. At present, the scientific concept of talents has been established. Pragmatically, various talents have become more and more, especially the high-qualified talents. The policies to foster the development of talents have been consummated, the basic function of market to allocating the talents has been strengthened, and the efficiency of talents has been improved greatly.

However, compared with the developed market countries, there are still some gaps with China's talents: the talents are not enough, adaptable, and put into an important position. As to the policy suggestions, we should implement the Two Guidelines and the strategy of talents' internationalization, give the talents priorities pragmatically, put out the policies to help the innovative talents to be involved into the research, foster the sound flow of talents, and strengthen the cooperation of the industrial, colleges and researchers, to implement the strategy of reinvigorating China through human resource development fully.

In *the Study of the General Strength of the China's Talents Resource*, we try to establish the indicators system and appraisal system on the general strength of the talents resource,

to conduct the comparative study on the OECD countries and the BRIC countries. We conclude that China's general strength of human resource ranks at 8th after the USA, Japan, German, France, UK, Korea Republic and Canada. The classification indicators lack balance, and the difference between the indicators is too large. Generally speaking, China now possesses strong general strength, but the average of the human resource' scientific and culture quality is too low.

In *Measures for the Government-sponsored Studying Abroad to Foster the High-level Innovative Talents*, we examine systematically its main measures and trends. In *Only Road for the Management Mechanism of the Universities Research, Reflection on the Management Model of the Colleges' Personnel Administrative System, Dislocation and Correction on the Supply and Demand of the Colleges' Human Resources, Reflection on the Bureaucrat of the Academic in Colleges*, and so on, we explore systematically from multi-perspectives on the current problems in the development of China's higher education. The report also examines the national honor system, the policies favoring the low-carbon talents, the fiscal policies for the talents development structure's transformation from "h" to "H", and the other hot topics as Ant Tribe, and then put forward the relevant policy suggestions.

As to the local talents development, we choose samples from eastern, middle and western parts respectively, and study systematically the talents problem of important regions. We choose the cities of Shanghai and Tianjin from eastern part to study the input problem of overseas returnee talents and fiscal talents, put forward the development mechanism for innovative talents, adjust the talents structure, increase the fiscal input, and optimize the method of fund management. We choose the urban agglomeration of Changsha, Zhuzhou and Xiangtan from the middle part of China, to analyze the problem of the talent development during the construction of the Resource-conserving and Environment-friendly two oriented society. We put forward the relevant policy suggestions, such as improving the regional talent cooperation, increasing the financing channels, and establishing and consummating the talents' income distribution mechanism. In the western part of China, we choose the Chongqing City, pay much attention to its construction of high level qualified personnel ranks and talent highland, and suggest that guiding role of the government's plan program should be strengthened in fostering the high-level talents, the convergence role of the high and new technology industrial development zone and science and technology park should be given full play, and the building of the high and new technology key laboratory and engendering technology research centre should also be enhanced.

目 录



开启中国人才发展的新局面	潘晨光 雷 俊 马蔡琛 / 001
--------------------	-------------------

第 一 部 分

中国人才资源综合实力分析及国际比较	人才资源课题组 / 032
人才发展结构从“h”型向“H”型转化的	
财税扶持政策研究	王晓洁 潘晨光 马蔡琛 孙仁宏 / 087
中国“走出去”战略下外贸人才需求预测与	
供给对策研究	方 虹 冯 哲 / 111
构建中国低碳人才的政策支撑体系	王军生 水名岳 / 128
关于中国建立国家荣誉制度的思考	张树华 潘晨光 祝伟伟 / 148
“蚁族”现象研究：问题、借鉴与对策	廉 思 / 157

第 二 部 分

国家公派留学支持高层次创新型人才培养的举措	杨新育 / 180
高校科研管理体制体制改革研究	李鲜苗 赵 渤 / 193
高校人事行政制度管理模式现状与反思	
——生存职位、生财之道与科学事业的平衡	
.....	盛 平 赵 渤 王淑纳 / 215



中国高校人才供给与需求的错位与矫正

——基于跨国公司的视角 方 虹 殷 玉 / 243

高校学术行政化现象的反思

——以 H 大学为例 杨 凡 / 264

第三部分

上海海归科技工作者状况调研报告 王 振 / 276

天津市人才财政投入的现状、问题与政策建议

..... 于 兵 马蔡琛 李晓琳 / 292

长株潭城市群“两型社会”建设中的人才资源

开发研究 胡跃福 马贵舫 宋本江 张其贵 罗梅健 / 315

重庆市高层次人才队伍建设对策研究 王 斌 梅 哲 魏江慧 / 341

重庆建设西部人才高地战略构想 赵 强 刘文耀 等 / 368

第四部分

改革开放以后我国科技人才政策大事记 郑 念 杨 光 李红林 / 407

2009 年中国人才大事记 雷 俊 / 440

皮书数据库阅读**使用指南**

CONTENTS



Open up a New Prospect of China's Talent Development	/ 001
--	-------

Part I

The Study of the General Strength of China's Talent Resources	/ 032
Fiscal and Taxation Policies of Supporting the Shifting of from "h" to "H" on the Person Talent Machinery	/ 087
Research on Forecasting the Demand and Supply of Foreign Trade in "Going Global Strategy"	/ 111
Policy Support System Construction of Talents in Low-Carbon Industry	/ 128
Thought on Establishing National Honor System in China	/ 148
The Research of "Ant Tribe": Problem, Reference and Solution	/ 157

Part II

The New Measures and Policies Adopted by China Scholarship Council to Enhance the Cultivation of Talents of Innovation	/ 180
Research on Reforming of the Scientific Research Management System in University	/ 193
The Introspection on Current Situation of Personnel Administration Management in University	/ 215



The Displacement and Its Rectification on Talents' Supply and Demand in China's University	/ 243
Reflection on the Administrative Tendency of Academic in Universities and Colleges	/ 264

Part III

Report on Status of Returned Students of Scientific and Technological Workers in Shanghai	/ 276
The Current Situation, Problems and Policy Suggestions for Financial Investment on Talents in Tianjin	/ 292
The Studies on the Development of Talents Resources During Building “Two-Oriented” Society of the Urban Agglomeration in Changsha-Zhuzhou-Xiangtan Area	/ 315
The Countermeasure and Research on the Construction of High-level Talented Persons' Team in Chongqing	/ 341
Study on Chongqing Constructive Strategy of Western Talents Center	/ 368

Part IV

A Chronicle of Events on Policies of Sci-Tech Talents in China	/ 407
A Chronicle of Events on Talents of China in 2009	/ 440

开启中国人才发展的新局面

潘晨光 雷俊 马蔡琛*

摘要：2009年中国人才的发展取得了显著成就，在各类以及人才政策等诸多方面均有重大进展，但仍存在人才不够用、不适用、不被用等不适应经济发展的诸多问题。针对这些问题，需要从抓好“两个纲要”落实、贯彻以用为本思想、创新人才环境、促进人才合理流动、突出产学研合作、实施人才国际化战略等多重维度，来谋划解决思路。

关键词：人才政策 人才发展 人才强国战略

进入2009年，为实现全面建设小康社会奋斗目标提供人才保证，人才工作加快了步伐，成绩显著。在“以用为本”思想指导下，国家正在制定两个重要纲要，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，坚定地践行人才强国战略。

一 2009年中国人才发展的新进展

（一）党政人才发展的创新

1. 党政干部选任机制改革不断创新

2009年，党政干部选任机制实现进一步创新，取得重大突破。首先，在干

* 潘晨光，中国社会科学院人事教育局副局长，博士生导师，研究员，研究方向为人才与人力资源管理；雷俊，中国社会科学院人口与劳动经济研究所博士后研究人员，现任职于海南大学经管学院，研究方向为人力资本；马蔡琛，南开大学经济学院副教授，财政部财政科学研究所博士后研究人员，经济学博士，研究方向为公共预算与财政管理。



部人才选任上确定了“以用为本”的指导思想，强调通过实践和实绩选人用人，把干部用对、用好、用强。在选人标准上，坚持党管干部的原则，强调始终坚持“德才兼备、以德为先”的人才标准。在用人导向上，强调重视基层人才建设，优先提拔具有基层工作经验的干部。其次，各地政府不断创新干部选任方式，公选直选得到广泛推行，干部公选机制不断完善。

(1) 继续推进干部选任民主化进程，扩大群众在选举中的知情权、参与权、选择权、监督权。例如，广东省从2008年开始，通过公推公选、联合公选等方式选拔干部，设立万人“大评委制”，并创新党外干部参与选拔任用工作机制，强化党外监督。四川省在公开选拔副厅级领导干部的面试中采取“大评委制”，由88名考官和160名群众组成评委，侧重检测应试者的领导能力素质，突出四种能力和岗位适应性测试。

(2) 票选竞岗机制改革在各地推行。例如，海南省全面试行省级干部任用“票决全覆盖”，将过去副厅级以上干部由书记提名、省委常委举手表决的做法，改为组织考察、省委组织部差额推荐、省委常委提名、省委全体委员投票表决。

(3) 公选提名方式不断创新。深圳市在提名方式上，改变以往候选人单纯由组织推荐提名的方式，创新党组织推荐、党员和群众联名推荐、党员自荐等三种提名形式，并在推行“直选”中，创新选举流程和选举环节，充分调动党员参与选举的积极性和主动性。辽宁省采取省、市、县、乡四级联动的方式，实行部分定向公选。昆明市扩大选才范围，首次在全球范围内公开选拔40名经济学博士挂职担任副县级官员。

2. 干部考核机制改革深化

(1) 完善干部考核评价标准。2009年10月，中共中央印发的《关于建立促进科学发展的党政领导班子和领导干部考核评价机制的意见》，明确要改进考核方式，切实防止干部“带病提拔”、“带病上岗”。

各地积极探索创新干部考核机制。云南省规定将群众满意度作为考核评价的重要标准，以德才素质评价为中心，实行定性与定量相结合，综合运用多种办法全面准确地考核评价干部。贵州省强调民主测评的作用，规定省直单位的省管干部在年度考核中连续两年民主测评“不称职”将予以辞退，年度考核结果还将作为领导班子调整和领导干部选拔任用、培养教育及奖惩的重要依据。

(2) 推行干部问责制。2009年3月，广州市发布《广州市党政领导干部问