

人才强国战略与 中国特色的人才资源开发

李燕萍 吴绍棠 ◎ 著



科学出版社
www.sciencep.com

人才强国战略与 中国特色的人才资源开发

李燕萍 吴绍棠 ◎ 著

科学出版社
北 京

内 容 简 介

本书从宏观层面到微观层面,从总体目标到战略实施的动力机制,探讨了人才强国战略的实施框架、实施重点和政策思路,体现了一个从宏观战略描述到微观运作探索的过程。本书还探究了产、学、研结合在人才强国战略实施中的功能拓展与动力机制,提出了大力开发中国特色人才资源、更好实施人才强国战略的新的实现途径与政策建议。这些研究成果在一定程度上达到了人才强国战略实施的理论突破、机制突破和政策突破,进而丰富了人才强国战略的思想和理论,也为各级政府决策提供了新理念、新知识与新方向。

本书适合于各级组织人事部门和政府人才管理机构使用,也可以供高等院校师生、科研院所专家学者以及有兴趣的读者使用与参考。

图书在版编目(CIP)数据

人才强国战略与中国特色的人才资源开发 / 李燕萍等著. —北京:科学出版社, 2010

ISBN 978-7-03-027492-2

I. ①人… II. ①李… III. ①人才-发展战略-研究-中国②人才-资源开发-研究-中国 IV. ①C964.2②C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 085506 号

责任编辑:林 剑 / 责任校对:张小霞
责任印制:钱玉芬 / 封面设计:耕者工作室

科学出版社 出版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

中国科学院印刷厂印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2010 年 7 月第 一 版 开本: B5(720 × 1000)

2010 年 7 月第一次印刷 印张: 17 1/2 插页: 2

印数: 1—2 500 字数: 343 000

定价: 56.00 元

(如有印装质量问题, 我社负责调换)

序 言

胡锦涛总书记在庆祝中国首次月球探测工程圆满成功大会上指出，国以才立、政以才治、业以才兴，人才是事业发展最可宝贵的财富。今年的全国人才工作会议又强调，切实做好人才工作，加快建设人才强国，是推动经济社会又好又快发展、实现全面建设小康社会奋斗目标的重要保证，是确立我国人才竞争比较优势、增强国家核心竞争力的战略选择，是坚持以人为本、促进人的全面发展的重要途径，是提高党的执政能力、保持和发展党的先进性的重要支撑。为了建设创新型国家，构建社会主义和谐社会，推进社会主义现代化建设，不断开创中国特色社会主义新局面，确保我国在复杂多变的世界中始终保持战略主动地位，要求我们必须拥有一支规模宏大、结构优化、布局合理、素质优良的人才队伍，为全面建设小康社会、加快推进社会主义现代化、实现中华民族伟大复兴提供有力人才保证。

人才强国战略是我们党和国家面对新世纪、新阶段的发展任务和时代挑战提出的一项重大战略，党的十七大报告更是将其与“科教兴国”战略、可持续发展战略作为国家三大发展战略，这对人才强国战略的实施提出了更高的要求。尤其是根据新形势、新任务和人才工作面临的新情况、新问题，党和国家颁布了《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》。人才强国战略和人才工作问题成为国人关注的焦点，各种组织的人才战略也随之应运而生。相应的，人才强国战略的研究在近年引起了越来越多的学者的重视。

虽然国内部分学者已开始从不同角度探索我国人才强国战略的理论和应用基础，但由于我国政府把人才问题提升到国家战略层面的时间还比较短，因而目前在人才强国战略研究方面仍未形成系统的理论体系与架构，无论是对于它的科学内涵、战略目标，还是实施步骤、实施动力，都仍然缺乏普遍的共识。

这本著作是李燕萍教授主持国家哲学社会科学基金重点研究项目“中国特色的人才强国战略实施与动力机制研究”（07AJY023）系列成果的总结、提炼与升华。该著作从宏观层面到微观层面，从总体目标到战略实施的动力机制，探讨了人才强国战略的实施框架、实施重点和政

策思路，克服以往仅从宏观层面或从内涵、意义角度研究人才强国战略问题的片面性，体现了一个从宏观战略描述到微观运作探索的过程。尤其是本书探究了产、学、研结合在人才强国战略实施中的功能拓展与动力机制，提出了大力开发中国特色人才资源、更好实施人才强国战略的新的实现途径与政策建议等创新性见解。这些研究成果不仅具有理论价值，而且非常具有现实意义。

总体上看，这本著作有以下几个突出特色：一是将人才强国战略这一宏观的问题微观化，克服了以往仅从宏观层面或仅从内涵、意义角度研究人才强国战略问题的片面性，体现了从宏观战略描述到微观运作探索的过程。二是基于中国国情，将最新的国家政策及发展战略，如科学发展观、产业振兴规划融入到人才强国战略的实施中，使人才强国战略的实施得以真正“着陆”。三是将产、学、研体系引入人才强国战略实施框架中，分析与论述了人才强国战略实施的新动力——产、学、研合作。四是运用了大量的二手数据评估我国人才资源开发，克服一手数据不足及难以统计的困难。五是研究方法上有创新，比如作者将内容分析法引入到了人才政策的研究当中。

对人才强国战略微观运作与动力机制的探索，完善了人才强国战略的总体框架，丰富与发展了人才强国战略的研究。将产、学、研结合引入人才强国战略实施动力机制，拓展了产、学、研结合的功能，实现了产、学、研结合研究“域”的扩展。这些论述与分析将为解决人才强国战略的其他重要问题，如战略落地、战略评价等，搭建一个基础性的理论平台。

从整本书来看，它不仅是一本理论著作，而且也是各级政府实施人才战略重要的参考，其实践意义让人特别关注与重视，希望此书能为更好实施人才强国战略提供帮助、作出贡献。然而，正如此书所言，“强国一直是我国经济社会发展、全国人民的使命与愿景，人才强国战略正是践行强国使命与愿景的行动纲领”。更好实施人才强国战略，更需要全社会的共同参与、共同努力。

是为序。

孔令馨

2010年6月

前言

当前,我国正处于经济起飞和持续发展阶段,如何发挥后发优势,实现我国从经济大国到经济强国的跨越式发展,成为国人面前一个重大的现实命题。所谓“国以才立,政以才治,业以才兴”,人才是事业发展、国家繁荣昌盛最可宝贵的财富。强国发展的历史亦证明,要实现经济强国,必须经历人才强国、科技强国的战略发展历程。因此,我国政府继提出经济强国和科技强国之后,在第一次全国人才工作会议讨论通过了《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》,明确提出实施人才强国战略。“十一五”规划进一步提出了加快推进人才强国战略,促进人口大国向人力资本强国转变。2007年,党的十七大将人才强国战略写入了中国共产党的党章,赋予了人事人才工作新的任务和使命。

强国一直是我国人民的使命与愿景,人才强国战略正是践行强国使命与愿景的行动纲领,推进人才强国战略,每个地区、每个组织、每个人都应责无旁贷地行动起来。近年来,为了真正树立人才资源是战略资源、第一资源的理念,各级政府纷纷提出了人才强省、人才强市、人才强县战略,企业、高校、科研院所也明确了实施人才强企业、人才强校、人才强所的战略要义,不遗余力地践行人才强国战略的核心思想。这也说明在新的历史条件下,实施人才强国战略的主体不仅包括了政府,产、学、研组织都将成为人才强国战略实施的推动者。然而,尽管有了这些口号与思想武器,但人才强国、人才强省、人才强市、人才强县、人才强企业、人才强校、人才强所战略的执行力却未见增长,在战略实施方面仍然缺乏具体的运行机制和政策举措。这在很大程度上制约了实现人才强国战略目标的速度、质量及效益,这不免让人感到痛心疾首。正是基于此,本书从我国人口数量多、人力资源规模大、结构不平衡的特殊国情出发,从全球化、市场化进程加快的国际环境出发,从我国区域经济发展

水平差异大、海外华人多等实际出发，深入考察人才强国战略实施中的重大理论和实践问题，并对这些具有现实意义的理论问题与实际问题的科学理论解答，为各级政府决策提供了新理念、新知识、新技术，从而使人才强国战略落到实处并真正产生增强国家软实力的效应。

本书是在国家哲学社会科学基金重点项目“中国特色的人才强国战略实施与动力机制研究”（07AJY023）资助下完成的。经过两年的研究，课题组形成了一系列的丰富研究成果，构成了本书的主体架构。总体而言，本书主要聚焦于人才强国战略的总体框架、人才强国战略的实施动力机制、人才强国战略的政策研究与建议等主题。本书首先诠释了人才与人才强国战略的科学内涵，预测了和谐社会背景下人才标准的趋势——人才“价值论”，这对丰富与完善我国的人才观与人才标准有一定的理论贡献。其次，本书较科学地、定量地评估了我国的人才资源开发，克服了以往研究在数据资料、评估维度较为欠缺的不足。第三，本书探究了我国人才政策的变迁路径，揭示了新时期我国人才政策的未来走向。第四，本书设计了人才强国战略的总体框架，明确了更好实施人才强国战略的总体目标、战略定位与实施步骤。同时，本书基于人才强国战略实施的重点与任务，主张围绕科学发展观大力开发中国特色人才资源，使之成为人才的强国。第五，本书论证与描述了产、学、研结合在人才强国战略实施中的功能拓展，并指出通过产、学、研结合开发人才资源是更好实施人才强国战略的重要方式与途径。第七，基于前期研究成果与研究结论，本书提出了促进人才强国战略更好实施的政策建议，尤其是创建“人才体制改革试验区”与制定《人才开发促进法》的主张具有很强的参考价值。

本书的出版首先需要感谢我们的研究团队。本书正是我们团队集体智慧的结晶，凝结了团队成员两年来在这一领域研究的心血，书中许多章节都闪耀着他们思想的光芒。他们的睿智、果敢、进取、深邃的思想，富有洞察力的秉性，为我们这一科学共同体贡献良多。与此同时，我们也一起见证了团队成员的成长，如陈建安博士于2009年底晋升为副教授，在学术研究上掀开了新的一页；胡羚燕、施丹、孙红顺利地获得

了博士学位，开启了人生新的征程；郭玮、许颖、李太、石口、郜斐、许允慧、张海雯、邓清心、贺欢、刘畅也开始在研究道路上、学术人生中茁壮成长，散发出“小荷才露尖尖角”的春意盎然。

本书的完成需要感谢国内外众多的学者，正是他们默默无闻、前仆后继的科学研究与知识积累，才让我们有幸站在巨人的肩膀上坚定地前行，他们的努力、他们的智慧、他们的成果为本书的付梓带来了巨大的帮助与裨益。在此，我们一并虔诚地向这些专家学者们致敬。

由于我们知识、能力、水平的不足与欠缺，书中可能存在许多纰漏之处，在此也非常期待各位读者给予批评指正，共话人才、人才强国战略议题。我的电子信箱是：ypli@whu.edu.cn。

端坐珞珈山间美丽一隅，静待冬去春来寒暑消长，一如东湖之水微波不息，唯盼人才强国时代早日到来。

李燕萍

2010年5月于珞珈山

目 录

序言

前言

001 第一章 绪 论

- 第一节 研究背景、目的及意义 1
- 第二节 人才与人才强国的科学内涵 8
- 第三节 本书的研究内容、研究方法与创新 17

025 第二章 人才强国战略研究述评与人才标准演变

- 第一节 人才强国战略的国内研究述评 25
- 第二节 国外研究现状述评 31
- 第三节 改革开放 30 年来中国人才标准演变的
理论诠释 35

044 第三章 我国人才政策的演进与人才资源开发评估

- 第一节 新中国成立 60 年来我国人才政策的演进 44
- 第二节 新时期我国人才政策体系建设的进展与述评 ... 57
- 第三节 我国人才资源开发评估 63

082 第四章 人才强国战略的实施框架

- 第一节 人才强国战略的定位 82
- 第二节 人才强国的战略目标与战略重点 90

099 第五章 科学发展观与中国特色的人才资源开发

- 第一节 产业结构优化升级与人才资源开发 99
- 第二节 区域统筹发展与人才资源开发 117
- 第三节 城乡统筹发展与城乡人才资源开发 136
- 第四节 自主创新战略与创新型人才开发 147
- 第五节 高层次创造性人才队伍建设 159

167 第六章 产、学、研合作促进人才强国战略实施的运行

机制

- 第一节 产、学、研参与人才强国战略的路径 167
- 第二节 产、学、研合作培养人才的动因与新模式 173
- 第三节 产、学、研合作衍生人才开发模式 184
- 第四节 产、学、研合作生态环境下的企业家集聚 192

205 第七章 国外人才政策与产、学、研合作开发人才的经验

借鉴

- 第一节 国外主要发达国家人才政策的经验与借鉴 205
- 第二节 国外产、学、研合作开发人才的基本经验与
启示 217
- 第三节 美国通过产、学、研合作引进海外人才的策略
与启示 226

233 第八章 更好实施人才强国战略的政策研究

- 第一节 “人才体制改革试验区”的提出与改革思路 ... 233
- 第二节 《人才开发促进法》的提出与制定思路 242
- 第三节 更好实施人才强国战略的对策建议 250

261 主要参考文献

世界发展的历史表明，要实现经济强国，必须经历由人才强国到科技强国再到经济强国的战略实施过程。因此，我国政府继提出经济强国和科技强国战略目标之后，在《2002～2005年全国人才队伍建设规划纲要》中第一次明确提出实施“人才强国”战略。2003年，我国召开第一次全国人才工作会议，会议讨论通过了《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》，强调“为实现党的十六大提出的全面建设小康社会宏伟目标”，“新世纪新阶段人才工作的根本任务是实施人才强国战略”。2006年，人才强国战略作为专章列入了《中华人民共和国国民经济和社会发展第十一个五年规划纲要》（第29章），文中明确提出“促进人口大国向人力资本强国转变”的战略目标。2007年，党的十七大将人才强国战略、科教兴国战略与可持续发展战略作为当前我们国家的三大发展战略，并强调为了“更好实施”这三大战略，赋予了实施人才强国战略新的任务和使命。

强国一直是我国经济社会发展和全国人民的使命与愿景，人才强国战略正是践行强国使命与愿景的行动纲领。本书将围绕这一行动纲领，研究与讨论在新世纪新阶段新形势下如何更好实施人才强国战略，如何大力开发中国特色的人才资源，进而将强国的使命与愿景真正落实到战略实施层面上。

本章为本书研究的起点，奠定了研究的方向与基调。我们将从以下三个方面展开论述：一是进行人才强国战略研究的背景、研究的目的及现实与理论上的意义；二是明确人才强国战略实施对象——人才的科学内涵与人才强国战略的科学内涵；三是交代研究的主要内容、所采用的研究方法与可能的创新。

第一节 研究背景、目的及意义

本节首先陈述了研究人才强国战略的背景，试图抓住当前决策者实施人才强国战略的意图；其次，提出了进行人才强国战略研究的目的，总括式地说明研究所应达到的目标；最后，报告人才强国战略研究的意义，旨在引起更多实践工作者的关注与更多理论研究者的兴趣。

一、研究背景

(一) 必然选择：加快从人口大国向人才强国转变的步伐

我国是人口大国，但远还不是人才大国，更不是人才强国。虽然人口资源丰富，但人才资源却相对缺乏，这就是我国当前所面临的一项基本国情。尽管实施计划生育基本国策以来，人口自然增长率呈现稳定下降的趋势（2007年我国人口自然增长率为5.17‰^①），但由于人口基数大，我国每年净增人口数仍然非常大。与此同时，我国人口受教育程度较低。2005年，我国初等、中等和高等教育入学率仅为69.1%，远低于高收入国家的92.3%，也低于中等收入国家的73.3%^②。此外，我国人才结构不尽合理，使得潜在的人口资源优势难以迅速转化为现实的人才资源优势。巨大的人口资源，在某种程度上既是我们国家最大的比较优势，也是沉重的人口压力，我国实现人才强国战略的任务异常艰巨。如何将人口比较优势转化为人才绝对优势，如何将人口大国转变为人才强国，就是我国21世纪所面临的重大战略问题。为此，党中央高瞻远瞩、创造性地提出大力实施人才强国战略的目标，旨在通过各种有效途径，大力开发我国的人才资源，加快我国从人口大国向人才资源强国转变的步伐。在这种现实背景下，研究人才强国战略的实施与动力机制，正是加快促进我国从人口大国向人才强国转变的必然选择。

(二) 客观要求：应对国际激烈竞争的挑战

衡量一个国家竞争力的重要标准之一是看其人才比较优势，当今世界各国发展无不以人才为核心的发展。如今，经济全球化进程加快，因特网促使世界范围的联络更为便利，跨国公司促进全球经济联系更加紧密，世界贸易组织（World Trade Organization, WTO）使得全球经济活动更加规范，这些都促使世界范围内的竞争越演越烈。21世纪，几乎所有的生产要素都需要在更大范围、更广阔和更高层次上参与全球的竞争。在广泛的国际竞争中，哪个国家能够拥有足够数量、高素质的人才资源，哪个国家的综合国力就会显著增强。然而，我国恰恰在这一方面存在缺陷。我们拥有数量巨大而廉价的劳动力资源，但是缺乏大量优秀的人才资源，这就使得我们在国际竞争中落后于先进国家，面临“中国创造”的“瓶颈”，这已成为制约我国赶超发达国家的重要因素。因此，研究人才强国战略的实施与动力机制，就是确保在新一轮国际竞争中拥有比较优势的客观要求。

① 数据来源自《中国统计年鉴》（2008）。

② 数据来源自《中国统计年鉴》（2009）。

（三）必然趋势：国际人才竞争激烈

如今，人才竞争国际化的态势日趋显现，各国纷纷采取强有力的措施争夺和抢占国际人才资源，人才竞争已呈现白热化状态。1990年，前美国总统布什签署新的移民法，重点向投资移民和技术移民倾斜，鼓励各类专业人才移民美国。近年来，美国移民局对六类移民，包括管理人才、科学家、特殊技术人才、特殊艺术人才、娱乐名流和运动员等入境申请提供“签证快车道”，使之每年以8万人左右的速度涌入美国，而这仅是美国在人才争夺战中继续领先的又一辅助技巧（薛伟，2009）。法国则在2006年7月通过了关于外国移民融入法国的新法律，其中针对高水平的学生和研究人員、企业家、艺术家及运动员入境居留的“优秀人才居留证”正是新内容中最为重要的一部分（李利，2009）。日本为海外人才在本国就业采取了诸多切实可行的措施，尤其是2007年经过修订发布的《雇佣对策法》，这部法律明确将促进留学生等具备高级专业知识和技术的外国人在日本就业提升到国家级雇佣对策的高度（钱铮等，2009）。澳大利亚通过诸如“澳大利亚奖学金计划”的方式，向国际人才展示其优厚的待遇和极其优越的条件，以此吸引国际一流人才（谭云，2008）。在国际人才激烈竞争的形势下，没有硝烟的战争已经打响。我国正面临着高素质人才外流、国际人才难以引进的双重挑战，但也应当看到随着我国经济社会的持续稳定发展以及国际人才的加速流动，我国正面临着吸引外流人才回国及国际人才来华工作的巨大机遇。能否成功地迎接挑战、把握机遇，就应当将两种人才资源、两个人才市场置于强国战略层面；就应当牢牢把握住当前人才工作的战略机遇，进一步做好21世纪的人才工作；就应当通过大力实施人才强国战略，营造良好的人才环境，创新人才体制、机制，为我国强国战略吸引与留住越来越多高素质人才。可以说，研究与制订科学合理的人才强国战略以及更好实施的战略路径正是为了适应国际人才激烈竞争、争夺国际高层次人才的整体战略部署。

（四）现实需要：创新型国家、小康社会的建设

江泽民同志曾指出，创新是一个民族进步的灵魂，是一个国家兴旺发达的不竭动力。如今，创新已提高到关系国家竞争力、强国富民及国家安全的战略高度（韵江等，2006）。胡锦涛总书记在中国科协成立50周年纪念大会上指出：“当今世界，科技发展突飞猛进，创新创造日新月异，科技竞争在综合国力竞争中的地位更加突出……更加迫切地需要广大科技工作者不懈地进行创造性实践，以更好地建设创新型国家、实现我国科学技术跨越式发展。”要实现到2020年把我国建成创新型国家的战略目标，就要努力培养建立一支具有创新精神、创新能力的人才队伍，为自主创新战略提供人才保证。全面建设小康社会，必然依赖人才资源的优先开发与人才队伍的优先建设，必然依赖千千万

万的高素质建设者和千千万万的高素质人才。在国际人才竞争日益激烈的情况下,如果没有一支规模宏大的高素质人才队伍,我们就难以完成全面建设小康社会的宏伟目标,难以实现中华民族的伟大复兴(张柏林,2003)。实施人才强国战略,选择人才资源先导模式,是尽快实现全面建设小康社会宏伟目标的现实需要。因此,研究如何更好地实施人才强国战略,正是建设创新型国家、全面建设小康社会的思考与谋划。

二、研究目的

(一) 明确人才与人才强国战略的科学内涵

明确人才与人才强国的科学内涵是本书研究的起点。如今,人才强国观念已深入人心,但到底何谓人才强国战略却在理论上与实践上未达到统一的认识,这种模糊性或多或少影响了人才强国战略的实施及其辐射效应。如今,人才强国战略由“大力实施”转变为“更好实施”,充分体现了我国发展与改革的价值取向。在“更好实施”背景下,就更加需要明确人才强国的科学内涵。同时,要回答这个问题也需要明确人才的科学内涵,这是大力开发人才资源、实施人才强国战略的基础性问题。

(二) 把握我国人才政策的变迁路径,揭示新时期我国人才政策的未来走向

新中国成立60年来,我国的人才政策随着经济社会的发展不断演进,其实质是对原有人才政策不断进行评估与反思,改变制度体系中不合理、不科学的政策措施并做出新的制度安排的过程。只有充分认识与理解新中国成立60年来我国人才政策的演变过程,才能做出科学、准确的评价,才能对我国未来人才政策的走向建言献策。这不仅有助于积累我国人才政策的经验与教训,而且是未来制订科学合理的人才政策的起点。同时,随着人才强国战略的实施,我国制定并出台了一系列的人才政策,人才政策体系建设已进入一个新时期。为此,了解新时期我国人才政策的最新进展,揭示与把握新时期我国人才政策的战略重点,是非常具有现实意义的。

(三) 评估我国人才资源开发的现状

如何大力开发中国特色的人才资源,如何更好实施人才强国战略,都需要了解当前我国人才资源开发的现状、存在的问题与基本特点。新中国成立以来,尤其是改革开放以来,我国一直把人才资源开发工作放在突出的位置,全面部署和实施人才强国战略,大力加强人才队伍建设,人才资源开发工作得以蓬勃开展,取得了辉煌的成就。与此同时,人才体制、机制性的深层次问题与

矛盾长期存在,人才资源开发与国际比较仍然存在较大差距。因此,我们对我国人才资源的开发进行了评估,了解我国人才资源开发取得的成就,基于国际视角挖掘我国人才资源开发现存的问题,归纳我国人才资源开发的基本特点。

(四) 设计人才强国战略的实施框架

我们认为,虽然人才强国战略提出有几年了,有关人才强国战略的指导思想、目标任务和方针原则也已经明确,人才强国战略体系的完善与成熟仍需要经历一段较长的实践探索与理论研究时期。而且,人才强国战略的实施是一个更为艰巨的任务,比战略的制定更富有挑战性。因此,更好实施人才强国战略,就更加需要研究与设计人才强国战略的实施框架,包括更好实施人才强国战略的总体目标、战略定位、战略步骤、战略重点。这是当前推进人才强国战略的重中之重。

(五) 研究中国特色的人才资源开发

我国已经确立了走科学发展观的道路,走这一道路就是“按照统筹城乡发展、统筹区域发展、统筹经济社会发展、统筹人与自然和谐发展、统筹国内发展和对外开放的要求”,促进经济社会和人的全面发展。对照当前我国经济社会发展的实际,实现产业结构优化升级、区域经济协调发展、城乡统筹发展、自主创新战略、高层次人才的培养等都是深入贯彻科学发展观的重要内容,这也是更好实施人才强国战略的重点与关键。本书围绕人才强国战略的重点与任务,找到人才强国战略实施的着力点——中国特色的人才资源开发,使人才强国战略的实施得以真正“着陆”,使我国真正成为人才的强国。

(六) 探究产学研在人才强国战略实施中的功能拓展和动力机制

实施人才强国战略是一个庞大的系统工程,其中的动力机制是人才强国战略实施和推进的核心问题。通过产、学、研合作培养人才,是已被世界实践所证明了的一条成功经验。基于政府、产业组织、高校和科研院所等微观主体,研究更好实施人才强国战略的微观依据以及微观层面上的促进和运行机制,不仅是产、学、研体系参与人才强国战略的重要路径,而且也是使产、学、研合作产生最优正外部性的一个重要内容。因此,本书重点将研究如何充分发挥产、学、研合作在促进人才强国战略实施过程当中的重要作用,提出了产、学、研合作培养人才、促进人才强国战略更好实施的功能拓展与运行机制。

(七) 总结国外人才资源开发的相关政策和经验

实施人才强国战略,既要总结自己的经验教训,同时又要与其他国家的人才战略、人才政策联系起来进行比较、分析和借鉴,使我国的人才政策更科学合理。世界各国,尤其是欧美的发达国家以及一些新兴的发展中国家都十分重

视人才战略问题的研究与实践,这些国家制定了不少行之有效的人才政策、法规和措施,形成了比较完整、具有竞争力的人才政策体系。学习和借鉴这些经验与成功的做法,对于我们更好地实施人才强国战略具有重要意义。尽管西方发达国家人才政策的成功经验有其国情的影响,但这些人才政策、人才措施的方向与重点,可以是未来我国人才政策体系建设的关注点。并且,随着我国经济社会的发展,西方国家曾经所遇到的人才问题,很可能会逐步摆在我国面前。如何规避这些问题及如何实现跨越式发展,就有必要研究这些国家的人才资源开发政策。

(八) 提出促进人才强国战略更好实施的政策建议

本书提出了从三个方面促进人才强国战略更好实施的政策建议,包括提出了创建“人才体制改革试验区”的设想、建议要抓紧制定《人才开发促进法》以及围绕人才强国战略更好实施的相关对策。

三、研究意义

(一) 有助于丰富人才强国战略的思想和理论

我们认为,实施人才强国战略是一个庞大的系统工程,其中动力机制是人才强国战略实施和推进的核心问题。在新的历史条件下,我国实施人才强国战略的主体不仅包括政府,产、学、研中各类组织和各种社会人员都将成为人才强国战略实施的主体。本书将从宏观层面到微观层面,从总体目标到战略实施的动力机制,探讨人才强国战略的理论框架、制度安排和政策思路,克服以往仅从宏观层面或从内涵、意义角度研究人才强国战略问题,体现了一个从宏观战略描述到微观运作探索的深化过程。尤其是本书揭示产、学、研合作在人才强国战略实施中的功能拓展与运行机制,提出人才强国更好实施的实现途径与政策框架等创新性见解,达到人才强国战略的理论突破、机制突破和政策突破,从而丰富人才强国战略的思想和理论。

(二) 有助于更好实施人才强国战略

人才强国战略的实现速度与完善程度直接影响我国经济的可持续发展与和谐社会的构建。因此,怎样更好地实施人才强国战略必然被提到我国的议事日程上来,成为当前工作的重中之重。本书围绕人才强国的行动纲领,研究与讨论在新世纪、新阶段、新形势下如何将强国的使命与愿景真正落实到战略实施层面上,这显然有助于更好实施人才强国战略。

（三）有助于大力开发中国特色的人才资源

本书坚持在更好实施人才强国战略中深入贯彻落实科学发展观，提出更好实施人才强国战略就需要紧扣中国特色。结合当前我国社会经济发展实际，产业结构优化升级、区域经济协调发展、城乡统筹发展、自主创新战略、高层次人才的培养等都是深入贯彻科学发展观的重要内容，也是更好实施人才强国战略的重点与关键。我们从我国人口数量多、人力资源规模大、结构不平衡的国情出发；从我国区域经济发展水平差异大、海外华人多等实际出发；从实现产业结构优化升级、区域经济协调发展、城乡统筹发展、自主创新战略、高层次人才的培养等科学发展观的内容出发；深入研究中国特色的人才资源开发中的重大理论和实践问题，并给予科学的理论解答，为各级政府大力开发中国特色的人才资源提供新理念、新知识、新途径。加之特定的环境、文化背景的差别，结合国情来研究中国特色的人才资源开发则更具有现实价值。

（四）有助于产学研合作在人才强国战略实施中实现功能拓展

人才资源开发是一项系统工程，这不仅仅是教育部门的责任，也不仅仅是企业、科研院所的使命。在新的历史条件下，我国实施人才强国战略的主体不仅包括政府，产、学、研中各组织和社会各种力量都将成为实施人才强国战略的主体。把人才培养放到教育、科技、经济相结合的大循环中思考，把产、学、研合作作为人才培养的一个切入点，将为人才培养创造更广阔的空间。本书将研究我国产学研合作培养人才的动因，并通过案例研究方法梳理当前我国产、学、研合作培养人才的五种新模式；以产、学、研合作中知识扩散的界面演化为视角，探讨产、学、研合作所衍生的三种人才开发模式，并进行了效率比较；从人才生态系统出发，提出通过产、学、研合作创建适合人才成长的人才生态环境。这些研究均有助于推动产学研合作在人才强国战略实施中实现功能拓展，这不仅具有现实意义，也具有理论意义。

（五）有助于人才体制与机制的深化改革

人才资源开发的活力与动力取决于体制与机制。本书的研究内容，无论是对我国人力资源开发现状的评估、对我国人才政策的梳理、对国外人才政策的借鉴研究，还是对更好实施人才强国战略重点的描述、人才强国战略运行机制的推演、更好实施人才强国战略的政策研究，都无不指向于我国现有的人才体制与机制，无不主张从人才体制与机制的深层次矛盾与问题出发深化改革，以利于更好实施人才强国战略。我们特别提出创建“人才体制改革试验区”的设想，主张通过人才体制与机制领域内的综合改革试点，为突破我国长期存在的