

第一资源调查

主 编：

姜 平

冉 隆 江

谢 辛



西南师范大学出版社
SOUTHWEST CHINA NORMAL UNIVERSITY PRESS

第一资源调查

主 编：

姜 平

冉 隆 江

谢 辛



图书在版编目(CIP)数据

第一资源调查/姜平等主编. —重庆:西南师范大学出版社, 2009. 12

ISBN 978-7-5621-4810-4

I. 第… II. 姜… III. 人才—资源调查—重庆市—文集
IV. C964. 2-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 219712 号

第一资源调查

主编:姜 平 冉隆江 谢 辛

责任编辑:曾 艳

封面设计:周 娟 钟 琛

出版发行:西南师范大学出版社

地址:重庆市北碚区天生路 2 号

邮编:400715

<http://www.xscbs.com>

经 销:全国新华书店

印 刷:重庆市圣立印刷有限公司

开 本:787mm×1092mm 1/16

印 张:30.75

字 数:800 千字

版 次:2009 年 12 月第 1 版

印 次:2009 年 12 月第 1 次印刷

印 数:0001~2000

书 号:ISBN 978-7-5621-4810-4

定 价:68.00 元

■ 本图书如有印装质量问题,请与印刷厂联系、调换
联系电话:(023)68438916

编辑委员会

顾问
主编
执行主编
责任编辑

陈存根

姜平

谢辛

黄艺

鲁学佳

祝兴

冉隆江

王洁

廖秀华

吴凯龙

谢辛

唐兵

喻崇峰

目 录

人才资源开发研究	(1)
实施人才强市战略问题研究报告	(86)
优化人才结构问题研究	(105)
建设西部人才高地研究报告	(138)
西部地区人才资源开发问题研究	(159)
提升人才国际化水平研究	(171)
全球化坐标中的人才队伍建设研究	(196)
人才队伍建设情况调研报告	(223)
紧缺人才预测研究	(241)
党管人才的实现形式和有效途径问题研究	(263)
创新人才工作体制机制热点难点问题研究	(275)
建立健全体现科学发展观要求的选人用人机制	(294)
人才市场体系建设状况调研报告	(305)
经营管理人才队伍建设重点难点研究	(314)
专业技术人才队伍建设情况调研报告	(328)
农村专业技术人才队伍现状调查	(337)
宣传文化人才队伍建设专题调研报告	(349)
卫生人才队伍建设情况报告	(364)
文化广播电视人才队伍建设调研报告	(371)
技能人才现状分析	(377)
农村实用人才评价体系研究	(385)
农村实用人才队伍建设研究	(396)
农村乡镇基层人才队伍建设调研报告	(408)

选派大学生到村工作情况调查报告	(430)
社会工作人才队伍建设的现状与对策	(440)
对新一代党外代表人物队伍建设的调查与思考	(452)
关于强化新型工业化人才保证的研究	(462)
博士服务团工作机制问题研究	(472)
后 记	(484)

人才资源开发研究

一、人才战略的概念与问题的提出

从全球的范围来讲,以国家为主体的国际竞争大体上经历了工业革命以前的体能型竞争、工业革命后的技能型竞争、二次世界大战以后的智能型竞争几个阶段^①。进入 21 世纪,国际竞争已经进入了以人才竞争为主要内容的综合国力的竞争。实施人才发展战略,已经成为当今世界各国的重要战略任务。如何正确理解和落实中央提出的人才强国战略,研究确立实施“人才强市”战略的工作思路和具体措施,对于重庆在新世纪新阶段实现富民兴渝、努力建成长江上游的经济中心,全面建设小康社会,具有非常重要的现实意义。

(一)从军事战略到人才战略

“战略”这个概念,从出现到泛化,经历了从军事概念到经济社会各个领域运用的演变。“战略”一词,最早见于公元 3 世纪末我国西晋史学家、军事家司马彪的《战略》一书。直到 18 世纪,欧洲国家的 strategy(战略)一词才出现在语言中,法国人梅兹鲁亚(1719~1780)于 1771 年首先把这个词用于军事书籍^②。但是,这些都还是属于军事领域的概念。经过近 2000 年的发展演变,“战略”一词已经被广泛应用于军事以外的不同领域,形成不同的战略。1958 年,美国经济学家艾伯特·赫希曼首先提出了经济发展战略的概念。随后,在科技、文化、教育、卫生等领域又出现了发展战略的概念。近年来西方国家提出“大战略”理论,把“战略”延伸发展为通过运用政治、经济、科技和军事力量以达到国家目标的科学艺术。1981 年,我国著名经济学家于光远首次提出了经济社会发展战略这一概念,发展了传统的经济发展战略。他认为,经济社会发展战略,是一个国家和地区的经济社会发展领导部门对该国家和地区经济社会发展制定的全局性、长远性的总体谋划,是一个国家和地区的总体

^① 中央人才工作协调小组办公室编. 人才工作理论研究报告. 北京:党建读物出版社,2003

^② 林越静. 人才资源战略理论体系研究. 北京:中国人事科学研究院(内部发行),2003

性战略,是制定其他战略的基本依据之一。十一届三中全会后的二十多年,中国出现了“战略热”,从学术界到政界,从中央到地方,从经济社会到人才等各个方面,都兴起了研究发展战略的热潮。

我们党和国家的三代领导人历来十分重视我们党和国家的发展战略,从军事战略到人才战略都有很多精辟的论述。毛泽东作为我们党的卓越领导人和杰出战略家,他把马列主义的基本原理同中国革命的具体实践相结合,在领导人民进行新民主主义革命中,深入分析和准确把握中国国情和中国革命的特点,开辟了农村包围城市的战略道路,确定了一系列正确的政治和军事战略,领导党和人民不断从胜利走向胜利,最终建立了中华人民共和国。《论反对日本帝国主义的策略》、《中国革命战争的战略问题》、《战争和战略问题》、《论持久战》等,是毛泽东战略思想的代表著作,是我们党战略思想的宝库^①。毛泽东很早就注意到人才对于革命和建设事业的极端重要性。他关于人才战略思想主要有七个方面:一是政治路线确定之后,干部就是决定因素的思想;二是培养造就无产阶级革命事业接班人的思想;三是建立宏大的无产阶级人才队伍的思想;四是坚持德才兼备、又红又专的思想;五是坚持任人唯贤、反对任人唯亲的思想;六是善于发现、培养、使用、识别和爱护人才的思想;七是确立知识分子战略地位和作用的思想^②。在这几个方面,毛泽东都有很多精辟的论述。

邓小平在继承毛泽东人才思想的基础上,在新的历史条件下有了新的发展。围绕“科学技术是第一生产力”这个著名论断,邓小平指出,“尊重知识、尊重人才是长远的根本大计”^③，“我们工人阶级的杰出人才,是来自人民的,又是为人民服务的。在广泛的群众基础上,才能不断涌现出杰出人才。也只有有了成批的杰出人才,才能带动我们整个中华民族科学文化水平的提高。”^④要求各级党委和政府要把加速培养优秀人才作为一项十分迫切的战略任务来抓,“要创造一种环境,使拔尖人才能够脱颖而出”,并对人才进行“科学地组织管理”。他强调“一个重要的问题,是对又红又专要有正确理解、合理的要求”,认为“人才是有的。不要因为他们不是全才,不是党员,没有学历,没有资历,就把人家埋没了”,必须打破“人要完人”的形而上学的思想。他主张建立科学的选人用人机制,“在人才的问题上,要特别强调一下,必须打破常规去发现、选拔和培养杰出的人才”。在人才培养上,提出教育培训是

① 虞云耀. 新的战略机遇期的若干战略问题. 理论动态, 2003(37)

② 林越静. 人才资源战略理论体系研究. 北京: 中国人事科学研究院(内部发行), 2003

③ 邓小平. 邓小平文选(第2卷). 北京: 人民出版社, 2002

④ 中共中央文献研究室编. 邓小平思想年谱. 北京: 中央文献出版社, 1998

人才培养的基础环节,强调“要抓教育,从娃娃抓起”,加强人才的实践锻炼,积极向国外派遣留学人员等。

党的十三届四中全会以来,江泽民同志进一步发展了毛泽东和邓小平同志的人才战略思想,提出了“人才资源是第一资源”的重要论断,强调“我们进行的一切工作,既要着眼于人民现实的物质文化生活需要,同时又要着眼于促进人民素质的提高,也就是要努力促进人的全面发展”^①,提出人才队伍建设要由党的人才队伍建设扩大到国家和社会的人才队伍建设,重点要建设一支善于治党治国治军的优秀领导人才队伍,一支自然科学、哲学社会科学和工程技术人才队伍,一支经营管理人才队伍,强调要突出人才创新素质和创新能力的培养,大力实施人才强国战略,“努力形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制,把优秀人才集聚到党和国家的各项事业中来”。江泽民人才资源战略思想,是“三个代表”重要思想的重要组成部分,是中国共产党人才资源战略理论体系走向成熟的重要标志。

党的十六大以后,我国人才工作进入一个新的阶段。2003年12月召开了具有里程碑意义的、建国以来的第一次全国人才工作会议。在这次会议上,胡锦涛同志指出,“国以才立,政以才治,业以才兴”,强调实施人才强国战略,就是要努力造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才,建设规模宏大、结构合理、素质较高的人才队伍,开创人才辈出、人尽其才的新局面,大力提升国家核心竞争力和综合国力,为全面建设小康社会和实现中华民族的伟大复兴提供重要保证。胡锦涛同志明确提出了新世纪新阶段我国人才工作的根本任务,就是要抓好人才强国战略的实施;要求牢固树立科学的人才观,就是要牢固树立人才资源是第一资源的观念,人人都可以成才的观念,以人为本的观念;强调要坚定不移地贯彻“党管人才”原则,重点抓好制定政策、整合力量、营造环境“三个环节”,正确处理好党管人才与尊重人才规律,党管人才与市场配置人才资源、党管人才与依法管理人才这“三个关系”,进一步加强和改进对人才工作的领导,不断提高人才工作水平。

(二)从科学管理运动到人才战略运动

我国人才问题专家王通讯等认为,人事管理作为一门科学,在近百年历史中,无论是宏观还是微观领域,都经历了科学管理运动→人际关系运动→人力资源运动→人才战略运动等大的运动过程。这些运动,从思想观念、制度设计、管理办法等方面,大大丰富了人事管理的内容。我们理解,在科学管理运动、人际关系运动和人力资源运动中,人才工作是包含于经济活动之中,但呈

^① 江泽民. 论党的建设. 北京:中央文献出版社,2001

现出逐步提升位次的趋势,关于人特别是人才在经济社会活动中的作用越来越被人们所认识、被社会所承认、被国家所看重,并最终把人才工作提高到战略的位置来思考、谋划和部署,提出专门的人才战略。

人才战略的制定和实施,需要在一定的人才理念的支配下,根据一个国家或一个地区、一个行业或一个单位的综合发展状况,提出一定时段人才发展的总体目标,包括人才队伍的规模、结构、素质、分布、机制、效益等具体目标内容,以及实现这些目标所确立的战略措施。在科学管理运动→人际关系运动→人力资源运动→人才战略运动这几个大的运动中,作为管理对象的“人”的角色经历了几次变化:科学管理运动中的“经济人”→人际关系运动中的“社会人”→人力资源运动中的“资源人”→人才战略运动中的“战略人”。实际上这就是一个关于“人才”的理念的一个粗略的演变轨迹。

科学管理运动——奉行“经济人”的理念,把“人”看做是体能型的“机器”。在19世纪与20世纪交替之际兴起的科学管理运动,把人当作机器一样的“经济人”来进行配置,以简化的程序来进行组织,以适应生产社会化为目的来进行管理,虽然较大地提高了劳动生产率,但由于忽视了“人”所特有的意识发展、社会需要和感情满足,对“人”的认识还处于较低的层次。

人际关系运动——奉行“社会人”的理念,把“人”看做是技能型的“机器”。在20世纪初兴起的以著名的“霍桑试验”为标志的人际关系运动,开始认识到人的意识、情感和需要在管理上的重要性,注重研究人的社会属性对劳动生产的影响,开始把人当作比“机器”更具活力的“社会人”、“复杂人”来看待,管理更注重人性化,有了“以人为本”的理念雏形。

人力资源运动——奉行“资源人”的理念,把“人”看做是智能型的要素。在20世纪中叶兴起的人力资源运动,以诺贝尔经济学奖得主舒尔茨的人力资本理论为代表,充分考虑到“人”的价值,把“人力”作为一种可以再生的、可以增殖的、不可替代的重要资源来进行研究,把“人”作为“资源人”来进行管理,形成了“人力资本”的理念,把人力资源开发放到了整个经济社会发展中从未有过的重要地位。

人才战略运动——奉行“战略人”的理念,把“人”当做决定性要素。20世纪末兴起的人才战略运动,充分认识到新技术革命的迅速发展和知识经济的来临,对于人的活动方式、活动规模、活动效果的依赖程度正日益提高,把对人才资源的开发从“工作”层面提升到“战略”层面来进行研究,把“人才”作为一个重要的战略砝码来对待,“人才”的理念不断创新。比如,“人才资源是第一资源”的理念,“柔性流动”的理念,“不求所有,但求所在”“不求所在,但求所用”的理念等等。

“人才战略”从属于经济和社会发展战略,是指一个国家或一个地区、一个系统、一个企业关于人才资源发展的总体谋划、总体思路。其含义主要包括两个方面:一是从战略高度重视和解决人才问题而提出的指导思想和基本原则;二是人才资源开发和管理的总体规划和设想^①。20 世纪末 21 世纪初,世界各国、各地都纷纷制定自己的人才战略。比如,美国的“培养 21 世纪美国人”计划,日本的“培养世界通用的 21 世纪日本人”,加拿大的“21 世纪接班人计划”,韩国的“新韩国人形象”等等。从我国的情况来看,改革开放以来,人才工作被逐步提到全党、全国的工作大局上来思考,提到战略全局的高度来谋划,在中央和地方的很多经济社会发展战略中都包含了人才方面的内容。“十五”计划第一次提出“实施人才战略,壮大人才队伍”,并用较大的篇幅来作出专题部署,2002 年 5 月中央第一次专门颁发了人才工作的战略性规划——《2002 ~ 2005 年全国人才队伍建设规划纲要》,明确提出了“人才强国”战略。

(三)从人才强国战略到人才强市战略

“人才强国”战略,是党中央、国务院在我国加入 WTO 之后,为适应世界经济全球化趋势的不断发展和科技进步的突飞猛进的新形势而提出的一项重大发展战略,也是继“控制人口数量、提高人口素质”和“科教兴国”、“依法治国”、“以德治国”之后,提出的又一项强国富民的基本国策。

2000 年 10 月,党的十五届五中全会通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十个五年计划的建议》首次把人才开发工作提升为国家战略并纳入国家发展计划,强调必须从战略高度,着眼于各项事业的长远发展和人才的总体需求,培养和造就一支坚持走中国特色社会主义道路、有较高政治理论素养和开拓精神、掌握现代科学文化和管理知识、经过实践考验的各级各类高素质领导人才队伍。九届全国人大四次会议通过的《“十五”计划纲要》第一次把人才问题单列一条加以论述。2002 年,中央制定了我国第一个包括各类人才和人才政策在内的中期人才发展战略规划——《2002 ~ 2005 年全国人才队伍建设规划纲要》,明确提出实施“人才强国”战略。“人才强国”战略的提出,标志着我们党对加强自身建设和加快中国特色社会主义经济发展步伐的规律性认识有了新的深化。

首先,实施人才强国战略,体现了第一大党建设第一人口大国的治国之策。中国共产党是一个具有 80 多年建党历史、50 多年执政经验和 6600 多万党员的世界第一执政大党,中国是一个拥有 30 多个省区市、50 多个民族和 13

^① 林越静. 人才资源战略理论体系研究. 北京:中国人事科学研究院(内部发行),2003

亿人口的世界第一人口大国。但是,我国既不是人均资源大国,也不是人才资源强国。我国人口平均受教育程度仍然只有小学水平,25 岁以上受过高等教育的人口比例仅占 20%,远低于发达国家 1/4 的平均水平;到 2000 年底,我国人才资源中具有中专以上学历和初级以上职称人员仅 6360 万人,仅占从业人口的 5.8%,仅相当于发达国家的 1/4。国以才立,政以才治,业以才兴。党的历史特别是执政以来的成功经验表明,只有大力开发人才资源,走人才强国之路,才能使我们党始终保持蓬勃生机和旺盛活力,不断提高执政能力和巩固执政地位;才能把巨大的人口压力变为相对的人才优势,把沉重的人口包袱变成宝贵的智力财富,不断培养造就一大批高素质的善于治党治国治军的领导人才和其他各方面的人才,推进建设中国特色社会主义的事业。我国要实现第三步发展战略目标,在 21 世纪中叶赶上中等发达国家水平,人才资源的开发任务还相当繁重。特别是如何抓住 21 世纪前 20 年这个新的战略机遇期,努力建设适应全面建设小康社会需要的人才队伍,显得尤为重要和紧迫。其次,实施人才强国战略,借鉴了第一世界开发第一资源的成功之术。纵观当今世界,科技、经济最发达的国家,大多数就是最重视人才资源开发和利用的国家。比如,美国经济之所以能够多年来在全世界独占鳌头,其秘诀在于它致力于“人才立国”、“脑力强国”,吸引并有效地利用了全世界最优秀人才为其高新技术的发展效力。日本“赶超型现代化”的巨大成功,得益于他们在明治维新以来,始终高度重视国民教育,大力推行“教育立国”、“技术立国”,不断创新人才资源开发的政策措施。以色列能够在自然条件极其恶劣、资源严重贫乏的情况,迅速崛起并跨入第一世界行列,其根本原因就是该国人才济济,在占有知识、拥有人才方面具有显著优势,特别是受过高等教育的人数占总人口的比例高居世界之首。党中央、国务院提出实施人才强国战略,就是借鉴发达国家开发第一资源的成功经验,努力造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专业人才和一大批拔尖创新人才,建设规模宏大、结构合理、素质较高的人才队伍,大力提升国家核心竞争力和综合国力,为全面建设小康社会和实现中华民族的伟大复兴提供重要保证。第三,实施人才强国战略,是党中央落实第一要务的明智之举。中国共产党是中国特色社会主义事业的领导核心,加快发展是我们党执政兴国的第一要务。实施人才强国战略,是加快中国特色社会主义事业发展的必由之路和治本之策。无论是保持国民经济持续快速协调健康发展,还是推进社会全面进步;无论是树立和落实全面、协调、可持续的发展观,还是统筹城乡发展、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;无论是建设完善的社会主义市场经济体制和更具活力、更加开放的经济体系,还是走新型工业化道路、推动经济结构

的战略性调整和经济增长方式的根本转变;无论是促进社会主义物质文明、政治文明和精神文明的协调发展,还是提高全民族的思想道德、科学文化素质和实现人的全面发展,都必须以人才为基础、为动力、为保障,都需要用人才工作来推动、来支持、来加强。

实施人才强国战略,开创了具有中国特色的人才资源开发新的思路。一是以人才强国。就是通过人才资源的开发和利用,进一步壮大人才队伍总量,大力提升人才队伍素质,优化人才队伍结构,挖掘人才队伍潜力,激发人才队伍活力,实现人才的价值,为经济和社会发展源源不断提供人才支撑,将我国由人口大国转化为人才大国,进而转化为人才强国,最终实现国家强盛和中华民族伟大复兴。二是建人才强国。就是按照党管人才原则,通过制定政策、整合力量、营造环境、提供服务,抓好人才的培养、吸引和使用,为一切有志成长的人提供更多的发展机遇和更大的发展空间,使人才在参与党和国家各项宏伟事业的过程中实现自我价值,在推进经济社会协调发展的过程中得到全面发展,最终实现人才素质的全面提升和数量的快速增长,开创人才辈出、人尽其才的良好局面。三是能人才强国。2002年5月,中央印发了《2002~2005年全国人才队伍建设规划纲要》,提出了实施人才强国的战略任务,明确了当前和今后一个时期人才队伍建设的指导方针、目标任务和一系列政策措施;2003年12月,党中央、国务院召开了全国人才工作会议,下发了《关于进一步加强人才工作的决定》,提出了新世纪新阶段人才工作的指导思想、根本任务和政策措施,对坚持党管人才原则,大力实施人才强国战略作出了全面部署。当前,实施人才强国战略的大政方针已定,目标任务已明,只要认真贯彻落实全国人才工作会议和《决定》精神,就一定能够开创百舸争流、千帆竞发、万马奔腾的人才工作新局面。

实施人才强国战略,要求重庆人才资源开发必须要有与之相应的新的对策措施。一方面,人才强国战略,是国家层面的宏观战略,要实施好人才强国战略,对于各个部门和不同地区而言,必须研究制定与之相配套的战略。就地方而言,就是要按照人才强国战略的总体部署,研究制定相应的人才强省(区、市)人才强县等战略。另一方面,重庆作为我国幅员最广、人口最多、基础最差和中西部地区唯一的中央直辖市,肩负着完成中央交办的安置三峡移民、搞好国有企业、发展农村经济、保护生态环境这“四件大事”,建设长江上游经济中心的光荣使命,人才工作和人才队伍建设的情况,直接影响中西部地区和长江上游地区经济社会发展水平特别是人才资源开发水平,进而影响人才强国战略的实施。因此,研究制定新形势下重庆人才资源开发的对策措施,既是实施人才强国战略的重要组成部分,也是加快推进富民兴渝、努力建成长

江上游经济中心和全面建设小康社会的迫切需要。

二、重庆与国内部分省市人才资源开发比较研究

(一)人才战略比较

改革开放以来特别是进入 20 世纪 90 年代后,全国各省区市为抢占人才制高点,构筑发展新优势,在深度开发和科学管理人才资源方面,先后制定了体现时代特征、各具地方特色的人才发展战略。根据学习考察情况,我们选择了北京、上海、江苏、陕西、四川、重庆六省市,对人才发展战略理念、战略目标、战略原则和战略重点等方面的情况,进行了比较。

1. 从人才发展战略理念看,上海提出“第一位”开发人才资源,江苏提出“解放”人才资源,四川提出“转变”人才资源,重庆提出“开放”人才资源。

战略理念是统领战略全局的思想灵魂,是战略主体在实践过程中对战略问题理性认识的升华,它对战略目标、战略方针的确立具有决定性的作用,对战略措施、战略方式的运用起着支配作用。人才发展战略理念,是人们对一定社会发展时期内人才资源与社会经济发展的互动关系、作用方式和影响程度的认识总结及抽象概括^①。一般而言,确立人才战略理念,都有一个切入点或生长点,这是贯穿整个人才发展战略的内核。

上海人才发展战略理念的的生长点建立在人才资源与经济社会发展的互动关系上,着力强调“第一位”开发人才资源。1994 年,该市提出了“四个第一”观点,即科学技术是第一生产力,人才资源是第一资源,尊重知识、尊重人才是第一位的任务,第一把手要抓第一资源。至此,“人才资源”作为经济和社会发展战略的“第一资源”的理念,由上海在国内率先提出来。继上海之后,各省区市都把“人才资源是第一资源”的理念,作为制定人才发展战略的基本指导思想。

江苏人才发展战略理念的的生长点建立在激活人才资源的突破口上,着力强调“解放”人才资源。2003 年,该省开展了“解放思想、解放人才、解放科技生产力”的大讨论,提出了“人才资本是最重要的资本”、“人才投入是最有远见的投入”、“一流人才、一流报酬”等具体人才开发理念。

四川人才发展战略理念的的生长点建立在人力资源的开发方式上,着力强调“转变”人才资源。2003 年初,该省响亮地提出“人才资源向人才资本转变”的理念,提出人才资本的转变要立足于“资源”,着眼于“资本”,着力于

^① 林越静. 人才资源战略理论体系研究. 北京:中国人事科学研究院(内部发行),2003

“转变”,落脚于“发展”,最大限度地开发人才、经营人才和服务人才^①。这一人才开发理念,将美国著名经济学家西奥多·舒尔茨关于人力资本的经济理论,以及现代经营理念运用于现代人才资源开发之中,极大地推动了思想的大解放、观念的大突破,激活了经济社会发展的核心要素,在促进人才资源迅速转变为直接的现实生产力方面发挥着至关重要的先导作用。

重庆人才发展战略理念的的生长点建立在人才资源的开发空间上,着力强调“开放”人才资源。中央提出实施西部大开发战略之后,重庆及时提出了“要把发现、培养和使用人才作为各级党政主要领导的第一责任,把开发人才资源作为适应经济全球化和参与西部大开发的第一任务,把制度创新作为有效开发人才资源的第一措施”的“三个一”的人才工作理念。全国人才工作会议后,重庆又按照科学发展观和人才观的要求,提出建立“开放性的人才工作机制”,即坚持开放性的人才工作理念,建立开放性的人才工作格局,制定开放性的人才政策措施,完善开放性的人才市场体系。

2. 从人才发展战略目标看,北京定位于“人才之都”,上海定位于“国际人才高地”,四川定位于“人才洼地”,陕西、江苏、重庆定位于“区域性人才集聚中心”。

战略目标,指战略所要达到的目的和为此而必须完成的任务,它是全部战略的核心。人才发展战略目标,是在一定时期内人才资源开发预定要实现的结果,是人才发展战略实施的方向^②。它是一个由人才总量目标、人才结构目标、人才素质目标、人才管理体制目标、人才管理机制目标等多方面具体目标集合在一起的综合体,既有定性表述,又有定量阐述。由于京、沪、苏、川、陕、渝各地所处的区域位置不同,经济与社会发展水平不一样,拥有人才资源的富裕程度差异较大,肩负的历史使命各有侧重,因此,各地的人才发展战略目标定位也各具特色。

北京人才发展战略目标是“建设人才之都”。北京作为全国的政治、经济、文化中心,是一个人才资源密集的地区。按照人事部现有人才统计标准来比较,北京的人才资源在绝对拥有量、人才层次、人才培养能力等方面,在全国各省区市首屈一指。到2002年,北京地区人才总量已经达到189.9万人,人才占整个从业人员总数的28%。该市在2004~2008年内人才工作的主要任务是:激活用好人才资源,培养高层次紧缺人才,把北京建设成智力中心、人才资本持续增值、极具活力和充满希望的人才竞技之都。北京“人才之都”的目

① 中央人才工作协调小组办公室. 全国人才工作经验材料选编. 北京:党建读物出版社,2003

② 林越静. 人才资源战略理论体系研究. 北京:中国人事科学研究院(内部发行),2003

标,主要是着眼于支撑“新北京、新奥运”的战略构想,站在“中国首都”这一特殊地位的角度提出来的,是一个地域性、政治性、时空性兼备的概念性目标。

上海人才发展战略目标是“构筑国际人才高地”。上海“构筑国际人才高地”的战略目标,是立足国际大都市这一特点,放眼全球的一个时空性目标。上海是我国目前最大的国际化都市和最富裕的长江三角洲的经济中心,上海城市发展的战略定位是要成为“太平洋西岸的国际经济、金融、贸易和航运中心”。为实现城市发展目标,2001年,上海提出了“构筑国际人才高地”的战略目标,其主要设想是,通过实施三个五年人才高地建设的滚动计划,到2015年左右,把上海建成与国际经济中心、国际金融中心、国际贸易中心、国际航运中心相适应的国际人才高地和国际人才集聚中心。第一个5年(2001~2005年):为上海国际人才高地打造基础。加大吸引海内外高层次急需人才力度,提高“本土人才”国际化素质,营造符合国际通行规则的人才开发机制环境,在全球范围内开发配置人才;第二个5年(2006~2010年):形成上海国际人才高地框架。加快人才国际化步伐,全力推进人才构成国际化、人才素质国际化和人才活动空间国际化,使上海人才国际竞争能力明显提高;第三个5年(2011~2015年):基本建成上海国际人才高地。在这一阶段,基本实现在全球范围内调整和配置人才资源,做到“四个化”:人才国际化、人才市场化、人才信息化、人才法制化,初步建成国际国内优秀人才集散中心。为打通从“定性”走向“定量”、从理论学术层面走向实践操作层面这一关节点,上海创造性地构建了国际人才高地的指标体系。这一体系分为三个层面:第一层次包括人才环境、人才结构、人才素质、人才开发、人才流动5个指标;第二层次又把上述5个指标分解为经济发展、科技进步、国际教育、职业培训、中介咨询、国际流动和国内流动等14个指标;第三层次在14个指标的基础上再具体细化,产生了人均吸引外资金额、人均公共教育经费等45个具有可操作性的指标。从而构成了一个完整的、系统的、全新的国际人才高地的指标体系^①。

四川人才发展战略目标是“构建人才洼地”。四川人才资源富集。比如,该省现有各类专业技术人员169万人,居全国第五、西部第一。但人才资源与经济结合不够紧密,科技成果的转化率较低,科技进步对经济增长的贡献率不高,更多的人才资源没有转化为创造财富的人才资本。为了“变人力资源大省为人才资源大省和人才资本强省,变人才优势为科技优势和经济优势”,该省在确立人才发展战略目标时,采用逆向思维,创造性地提出“构建人才洼地”,其主要目的在于通过降低人才引进的“门槛”,打破人才流动的政策

^① 孙路一.人才战略与现代化国际大都市.上海:上海人民出版社,2002

“壁垒”，逆流而上，积少成多，广泛吸引省外人才流向四川，以“洼地”建“高地”，从而建立人才资源大省和人才资本强省。

江苏人才发展战略目标是“构筑新世纪江苏人才高地”。江苏的“新世纪江苏人才高地”目标，是根据江苏在中国东部的人才地位和发展需要提出来的。江苏是我国东部人才资源大省。2001 年底，全省具有中专以上学历或初级以上专业技术职称的各类人员达到 415 万，每 10 万人口中具有中专以上学历或初级以上专业技术职称的各类人员达到 5645 人，居全国前列。从这个意义上讲，该省提出构筑“新世纪江苏人才高地”的战略目标，具有较好的基础。为了实现这个战略目标，该省提出并实施了“六大高峰”计划，即到 2005 年，教育、医药卫生、电子信息、机械汽车、建筑、农业人才资源总量达到 233 万人，其中高层次人才 15.7 万人。在六大领域中，聚集有一定规模、综合实力较强、在全国同行业处于领先地位的高层次人才群体，形成六大人才高峰。

陕西人才发展战略目标是建立“中国西部高层次人才开发基地”。陕西是我国西部人才大省。2002 年底，全省各类专业技术人员总量为 107.89 万人，在西部居第 2 位；每万人口中专业技术人员数量在西部居第 3 位；全省有 61 名青年人才入选国家“百千万人才工程”，居各省市第二位。凭借这些优势，该省提出了建立“中国西部高层次人才开发基地”的战略目标。

重庆人才发展战略目标是“构建西部地区和长江上游人才集聚高地”。重庆是我国中西部地区唯一的中央直辖市，肩负着完成中央交办的“安置三峡移民、搞好国有企业、发展农村经济、保护生态环境”和建设长江上游经济中心的历史使命。为了完成这一历史使命，该市提出了实施人才强市战略，构建西部地区和长江上游人才集聚高地的人才发展目标。即到 2010 年，造就数以千计的具有科学判断形势、驾驭市场形势、应对复杂局面、依法执政和总揽全局能力的高素质党政人才，数以万计的熟悉现代企业经营管理、具有一定国际交往能力的高素质企业经营管理人才，数以十万计的具有较强技术创新能力、能推进技术产业化的专业技术人才，数以百万计的适应新型工业化发展需要的高技能人才和适应农业产业化经营需要的种养殖能手、农民企业家等农村实用优秀人才。

3. 从人才发展战略原则看，各地在贯彻落实党管人才原则中，北京注重调研先行，上海注重各司其职，四川注重载体建设，重庆注重牵头抓总。

战略原则，是对战略实施过程中必须坚持的基本原则。人才发展战略基本原则，是指在实施人才发展战略中必须坚持一些基本原则，比如，党管人才