



“十二五”国家重点出版物出版规划项目
人才强国研究出版工程·《第一资源》精选集

《第一资源》精选集

(第四卷)

《DIYIZIYUAN》JINGXUANJI (DISIJUAN)

 中国人事科学研究院 编

吴 江 主编

党建读物出版社



国家出版基金项目
NATIONAL PUBLICATION FOUNDATION

“十二五”国家重点出版物出版规划项目
人才强国研究出版工程·《第一资源》精选集

《第一资源》精选集

(第四卷)

《DIYIZIYUAN》JINGXUANJI (DISIJUAN)



中国人事科学研究院 编

吴 江 主编

党建读物出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

《第一资源》精选集. 第4卷 / 吴江主编 ; 中国人事科学研究院编. —北京 : 党建读物出版社, 2014. 7

(人才强国研究出版工程.《第一资源》精选集)

ISBN 978-7-5099-0527-2

I. ①第… II. ①吴… ②中… III. ①人力资源管理—文集 IV. ①F241-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 127233 号

《第一资源》精选集
《DIYIZIYUAN》JINGXUANJI
(第四卷)
中国人事科学研究院 编
吴江 主编

责任编辑:郭涛 责任校对:张学民 装帧设计:创造力

党建读物出版社出版发行

<http://www.djcb71.com>

(北京市西城区南横东街6号 邮编:100052 电话:010-58587632 / 7681)

新华书店经销 北京中科印刷有限公司印刷

710毫米×1000毫米 16开本 16.75印张 270千字

2014年7月第1版 2014年7月第1次印刷

印数:1—3000

ISBN 978-7-5099-0527-2 定价:45.00元

本社版图书如有印装错误,我社负责调换(电话:010-58587660)

《第一资源》精选集编选组

组长 柳学智

成员 苗月霞 刘 洋 孙世鳌 冯 凌 吴 帅

出版说明

国家兴盛，人才为本。进入新世纪，我国提出了“人才资源是第一资源”的科学论断，制定并全面实施人才强国战略，我国的人才工作进入了崭新的历史发展阶段。

为了贯彻落实人才强国战略，人力资源和社会保障部中国人事科学研究院于2007年创办了《第一资源》学术集刊，旨在反映我国人才强国战略的实施过程，研究人才强国战略相关的重大理论和实践问题，为人才工作领域的理论研究和实践探索提供交流平台。创刊以来，经过几年时间的不懈努力，《第一资源》在服务政府人才工作的决策咨询、推动人才战略理论研究等方面发挥了重要作用，在学术界和实际工作部门中产生了广泛的积极影响。

2013年，国家出版基金项目“人才强国研究出版工程”将原有《第一资源》中人事人才专题的优秀稿件精选出来，并结集出版《〈第一资源〉精选集》。《〈第一资源〉精选集》仅对部分作者职务作了更新，对个别文字进行了修订，尽量保持了文章原貌。期望《〈第一资源〉精选集》作为我国人才强国战略不断深化发展的解读和写照，对广大读者和人事人才工作者有所借鉴、有所裨益。

目 录

人才战略

- 中国人才发展之路（1949—2020 年） 胡鞍钢（1）
- 建设世界人才强国的创新体系 吴 江（13）
- 中国人才理论创新的发展趋势 桂昭明（37）
- “十二五”时期我国人事人才事业发展的总体思路研究
..... 中国人事科学研究院课题组（52）

人才队伍

- 人才队伍建设导向机制的基本框架及其运行机理 张 健（70）
- 中国科学院用人制度改革及其对创新的影响 中国科学院课题组（82）

区域人才

- 以台湾人才水平为借鉴的福建人才发展研究 赵永乐 张书凤（92）
- 福建省构建海峡两岸人才交流合作先行“试验区”研究 苗月霞（103）
- 完善地方政府统筹城乡人力资源公共就业服务体系建设
研究——基于中国福建的实践探索 郑亨钰 徐志箴（119）
- 澳门特区人力资源和社会保障管理体制研究 吴 帅（138）
- 加快浙江省山区人力资源开发的思路及对策研究
..... 浙江省山区人力资源开发课题组（151）

人才特区

- “人才特区”要特在人才规划率先落地 吴 江（163）
- 建设人才管理改革试验区的实践经验及建议 潘晨光 陈学强（173）
- 厦门经济特区建设“两岸人才特区”的实践与思考 尤小波（193）

国际比较

日本、韩国和新加坡的国际人才竞争战略	王辉耀 (205)
澳大利亚人才管理体系	于欣 (219)
国际人力资源和社会保障标准化经验借鉴	邱妍 鲁梅 席玉杰 (232)
美国人力资源和就业战略计划及其实施评估标准	马永堂 (246)

中国人才发展之路 (1949—2020 年)*

胡鞍钢**

根据党的十七大提出的“更好实施人才强国战略”总体要求，着眼于为我国全面建设小康社会奋斗目标提供强有力的人才支撑，党中央、国务院制定和颁布了《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020 年）》（以下简称《人才规划纲要》）。这是新中国成立以来我国第一个中长期人才发展规划，也是把我国建成人才强国的宏伟蓝图和行动纲领，对全面提高人才发展水平、全面建设小康社会、全面推进中华民族伟大复兴具有重大而深远的意义。

只有人才兴旺，国家才能真正兴旺。一个多世纪前，梁启超先生曾经说过：少年强则国强，少年兴则国兴。“少年强”的本质实际上就是人力资本的变强，“少年兴”的关键在于人才的兴旺。

只有人才众多，国家才能真正强大。^①早在新中国成立之前的 1949 年 9 月 16 日，毛泽东在《唯心历史观的破产》一文中指出：“世间一切事物中，人是第一可宝贵的。在共产党领导下，只要有了人，什么人间奇迹都能创造

* 本文系作者应人力资源和社会保障部之邀撰写，提交“中国人才发展论坛”，写于 2010 年 7 月 29 日。

** 作者系清华大学国情研究中心主任、公共管理学院教授。

① 美国耶鲁大学历史学教授保罗·肯尼迪在分析大国保证自己长盛不衰的几个要素时指出，如果一个国家只是在面积或者人口方面求大，不会保证成为大国或者保持大国地位；但拥有丰富的资源和有力的地缘政治地位，再加上高智商的战略管理人才，实际上可以帮助一个国家长久不衰。保罗·肯尼迪：《大国未必更好》，《国际先驱导报》（网络版）2008 年 4 月 18 日。

出来。”他还说到：“中国人口众多是一件极大的好事。”^①中国人口众多，只有当人才众多时，才是真正的极大好事，中国才能真正强大。

一、人才与人才生产函数

这里，我们需要深刻地理解：什么是人才？为什么它是经济社会发展的第一资源？对此，《人才规划纲要》给出了明确的定义，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。在此基础上，我们可以从经济学角度对人才的定义作进一步拓展，这是因为人才资源不同于其他。它是指那些具有正外部性、能够创造各种新增社会价值的人。这具体包括了三层含义：第一，人才能够创造具有社会意义的价值，诸如经济价值、科学价值、技术价值、文化价值以及生态价值等；第二，人才所创造的社会价值属于新增价值，即属于流量概念，而不是指不变的原有的价值存量部分；第三，人才资源的经济学属性决定了其创造的价值具有正外部性，能够产生较强的溢出效应。相对其他资源而言，人才是我国经济社会发展的第一资源，也是国家和民族未来发展的关键。

那么，我们怎样才能加速培养人才、高效使用人才呢？它们的基本路径是什么呢？作者给出一个简要的分析框架：

假设人才生产函数 T 为人才可能生产函数 $t(h)$ 和总人口 $P(t)$ 的乘积。

$$T = t(h) \times P(t)$$

这里， $t(h)$ 是指人才可能函数，为人力资本投资 h 的函数； $P(t)$ 是总人口，假定是时间 t 的函数。在给定 $t(h)$ 时，人口数越多，则人才越多，人才是人口的递增函数；在给定 $P(t)$ 时， $t(h)$ 越大，则人才越多，随着更多地进行教育、健康等人力资本投资，人才的数目也相应增长。伴随着人口和人才可能函数的增长，一国人才将会呈指数级增长。

人才产出函数 Q ，是指人才的数量 T 和人才效率 g （人才生产函数）的乘积。

$$Q = T \times g$$

^① 《毛泽东选集》第4卷，人民出版社1991年版，第1511—1512页。

g 是人才生产率，是研发投资和市场竞争强度的函数。给定人才生产率，人才数目越多，则人才产出越大。即当投入更多的人才时，人才的产出也相应地增长。给定人才数量，人才生产率越高，人才产出更多。即当人才效率提高，人才呈相应比例的增长。随着人才数量的增加和效率的提高，一国人才产出将会呈指数级增长。在对外开放的情况下，我们可以大力吸引国际人才，就会提高 T ；在加强国际合作的情况下，就会提高 Q 。

由此可知，诚如温家宝同志 2010 年 5 月在全国人才会议上所言：“当今世界，国际竞争日趋激烈，突出表现为科技、教育和人才（三大）竞争。科技是关键，教育是基础，人才是根本”。

本文将详细说明新中国成立 60 年来人才发展的历史进程，着重分析我国人才强国战略的国内外背景，全面介绍《人才规划纲要》2020 年人才发展目标及内容，进一步论述实现该目标的有利条件。最后总结本文的主要结论，即中国从 1949 年的一个世界人口最多而人才十分匮乏之国，通过长期持续的人力资本投资，逐渐转变成为世界人才资源大国，再花十年时间即到 2020 年，将进一步成为世界人才强国。

二、新中国 60 年人才发展历程

过去 60 年，中国经历了一个从世界人才十分匮乏之国到世界人才大国跨越式的历史发展过程。中国的人力资本和人才状况经历过一个历史转型和历史变迁，从近代以来先后经历了三个历史阶段：第一个阶段是传统农业社会解体、迅速衰落的人才匮乏期（1840—1949 年），中国的经济总量占世界总量比重由 $1/3$ 降至不足 $1/20$ ，^① 中国从农业社会的人力资源强国成为现代社会人力资源落后国和现代化人才十分匮乏国；第二个阶段是中国工业化、现代化发动和人才迅速发展的时期（1949—2009 年），不仅摆脱了“一穷二白”，而且迅速成为世界经济大国，实现了从人口大国到人力资源、人才资源大国的重大转变；第三个阶段是中国迅速成为世界人才强国时期（2010—2020 年），从世界经济大国到世界经济强国，从世界人力资源大国到世界人力资源强国，从世界人才大国到世界人才强国。

^① Angus Maddison, *Statistics on World Population, GDP and Per Capita GDP, 1-2008 AD*, 2010, <http://www.ggdc.net/maddison>.

近代的中国曾是世界经济强国，但是她只是农业经济强国、农业人口大国，这是基于传统农业经济、农业社会、农业文明，在与西方为主导的现代工业经济、工业社会、工业文明的竞争和对抗之中必然被动挨打，急剧衰败下来。到了1949年，她不仅是“一穷二白”、“一贫如洗”的世界最贫穷的人口大国，而且也是“文盲充斥”、“人才匮乏”之国。1949年，中国人口多，实际上表现为以下几个方面的特点：一是农村人口多，90%以上的人口居住在极端落后的农村；二是农业劳动力多，90%以上的劳动力在生产率极端低下的农业部门；三是文盲人口多，全国80%的人口是文盲半文盲；四是贫困人口多，1950年全球每日支出不足1美元的极端贫困人口（extreme poverty）为13.8亿人，我们估计中国占了40%以上，几乎5.5亿人口都是极端贫困人口；五是现代教育发展水平十分低下，15岁以上人口平均受教育年数为1年左右，大大低于世界平均水平（3.17年），也低于发展中国家平均水平（2.05年），^①我们估计中国总人力资本（指劳动年龄人口乘以15岁以上人口平均受教育年限）占世界总量比重不足7%；六是经济社会发展水平十分低下，人类发展指数（HDI）为0.225，属于世界极低人类发展水平国家；七是现代化所需的人力资本极其匮乏，1949年具有大学文化程度人口累计仅有18.5万人，只占总人口的0.034%，国内仅有30多个专门科学研究机构，专门从事科学研究工作的人员不足500人，全国科学技术人员累计不超过5万人，相当于就业总数的0.028%。

1949年中国共产党建立新中国、正式发动工业化和现代化时，尽管中国是世界上人口最多的国家，但当时最稀缺的资本是人力资本，最稀缺的资源是人才资源，人口不是发展的真正财富，而是发展的沉重负担。中国的社会主义现代化正是在这样的人力资源和人才状况极其低下的历史起点下起步的。

新中国成立60多年来社会主义现代化最大的变化就是中国人口不断现代化，即全国所有人口的现代化要素——人力资本（受教育年限、技能经验、专业化程度和健康）水平不断提高，并形成世界最大规模的人才和人力资本水平的变化。

^① Robert J. Barro and Jong-Wha Lee, *A New Data Set of Educational Attainment in the World, 1950-2010*, Working Paper 15902, <http://www.nber.org/papers/w15902>, April, 2010.

人力资本的提升过程并不是一夜间发生的,而是一个不断积累的发展过程,还是一个从低级到中级,进而到高级水平的变迁过程。一国的人力资本积累和人才规模同教育发展密切相关,先后经历了受教育人数由少到多,教育发展层次由低到高的过程,也先后经历了精英教育阶段、普及初等教育阶段、普及中等教育阶段、普及高等教育阶段和后高等教育普及(全民学习、终身学习)阶段。

改革开放以前我国完成了从文盲充斥大国迈向初级教育大国的重大转变。到1978年,我国取得了在中国教育发展史上具有重要意义的显著成绩:一是初步建立了世界上门类比较齐全、在校生规模最大的教育体系;二是基本普及了小学教育,全国学龄儿童入学率由1952年的49.20%上升为1978年的95.90%;三是迅速减少了文盲人口,文盲人口规模迅速下降,由1953年的4.32亿人减少至1982年的2.38亿人,成人文盲率大幅度减少,由1949年的80%迅速下降为1/4(1982年为22.8%),是世界上文盲率下降幅度最快的国家之一;四是人口平均受教育年限大幅度提高,15岁以上人口人均受教育年限由1949年的1.0年提高至1980年的4.25年,已接近世界平均水平(1980年为5.29年);^①五是已经成为世界总人力资本最大的国家,总人力资本增长了近8倍,占世界总量比重达到21.1%。与此同时,我国的人才队伍迅速扩大,自然科学技术人员数从1952年的42.5万人上升至1978年的595万人;其中全民所有制单位从事科学技术工作的科技人员为434.5万人,具有研究生学历的有1.08万人,普通高等学校毕业的188万人,占全部总数的43.3%;高级职称达2.04万人,中级职称18.23万人;科学研究人员从8000人增加至31.0万人;在集体所有制单位自然科学技术人员达到了37.6万人,占全国总量比重的8.7%。^②这为后来的中国改革开放奠定了重要的人力资本和人才资源基础。

进入改革开放时期,中国先后恢复了高等教育入学考试制度(1977年)、

① Robert J. Barro and Jong-Wha Lee, *A New Data Set of Educational Attainment in the World, 1950-2010*, Working Paper 15902, <http://www.nber.org/papers/w15902>, April, 2010.

② 1978年数据系全国自然科学技术人员普查资料(1978年6月),国家统计局科技统计司编:《中国科学技术四十年统计资料(1949—1989)》,中国统计出版社1990年版,第191、196、204、341、360页。

恢复招收研究生制度（1977年）、^①建立了学士、硕士、博士学位制度、^②公开选派出国留学学生和进修生（1978年）、^③推进普及九年义务教育（1980年，1986年）、^④建立专业技术职务聘任制度（1986年）、^⑤发展成人教育（1986年）^⑥等，进入了教育发展的黄金时期和人才大发展时期，使得中国的人力资本水平和人才队伍规模发生了巨大的变化。

到2009年，全国国民平均受教育年限接近9年，已经高于世界平均水平（8.82年），^⑦相当于1949年的9倍；人类发展指数从1980年的0.533上升为2007年的0.772，高于世界平均水平（为0.753），^⑧属于世界上中等人类发展水平国家；2008年全国大专及以上学历人口达到9830万人，相当于1949年18.5万人的531倍；全国高等教育阶段在校生2979万人（美国为1700万人），相当于1949年的255倍；全国科技人力资源4200万人（2007年数据），相当于1949年的840倍，其中大学本科及以上学历约为1800万人，已经超过美国（为1700万人）；2009年中国从事研究与试验发展科学家和工程

① 1977年10月，国务院批转教育部《关于高等学校招收研究生的意见》。

② 1980年2月12日，中华人民共和国第五届全国人民代表大会常务委员会第十三次会议审议通过了《中华人民共和国学位条例》，规定中国学位分学士、硕士、博士三级，并于1981年1月1日起施行；1981年5月20日，国务院批准了《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》，制定了学士、硕士、博士三级学位的学术标准。

③ 1978年6月23日，邓小平同志与有关领导谈话说：“我赞成留学生的数量增大，主要搞自然科学。……要成千成万地派，不是只派十个八个。教育部研究一下，花多少钱，值得。……今年三四千，明年万把人。留学生管理制度也要改变一下……留学生可以住在学校，也可以住在外国朋友家里。……教育部要有一个专管留学生的班子，可到留学生较多的国家去看看，经常了解留学生的状况和需要解决的问题。”中共中央文献研究室编：《邓小平思想年谱（1975—1997）》，中央文献出版社1998年版，第70—71页。

④ 1980年，中共中央、国务院作出《关于普及小学教育若干问题的决定》，明确提出全国在1990年前基本普及小学教育；1986年《中华人民共和国义务教育法》颁布。

⑤ 1986年2月28日，《国务院关于发布〈关于实行专业技术职务聘任制度的规定〉的通知》，国发〔1986〕27号。

⑥ 1986年国务院批转国家教委制定的《关于改革和发展成人教育的决定》。至此，中国政府正式确认“成人教育是我国教育事业的重要组成部分”。1995年颁布的《中华人民共和国教育法》规定，国家实行成人教育制度。

⑦ Robert J. Barro and Jong-Wha Lee, *A New Data Set of Educational Attainment in the World, 1950-2010*, Working Paper 15902, <http://www.nber.org/papers/w15902>, April, 2010.

⑧ UNDP: Human Development Report 2009.

师折合全时人员为 182 万人年，已经分别超过美国（140 万人年）（2000—2006 年数据）、欧盟（129.81 万人年）（2000—2006 年数据）以及日本（78.05 万人年）（2000—2006 年数据）。^① 全国各类人才资源总量 1.14 亿人，这相当于世界第十二人口大国规模。上述人才总量指标均已超过美国，居世界首位。

总之，新中国成立以来的 60 年，实现了从文盲充斥、愚昧落后、人才匮乏的人口大国向名副其实的世界人力资源、人才资源大国的跨越式转变。这是因为中国的现代化本质上是人口不断现代化，而人口的现代化就是人力资本不断跃升，创造力不断释放。因此，当“人口”转变为“人才”时，人口众多不再是发展的沉重“包袱”，而是发展的最大“源泉”；不再是发展的制约“劣势”，而是发展的最大“优势”；不再是发展的“负债”，而是发展的最大“资产”。

三、人才发展战略目标及含义

那么，中国的下一个“人间奇迹”是什么呢？这就是“富民强国”：到 2020 年全面建设惠及十几亿人口的小康社会，建设社会主义现代化强国。根据党的十七大提出的“更好实施人才强国战略”总体要求，着眼于为实现 2020 年“富民强国”目标提供强有力人才支撑，党中央、国务院正式制定了《人才规划纲要》。以此为标志，中国将在接下来的 10 年中进入人力资本发展的第三阶段：迅速上升时期。这是站在新的历史起点上，成为一部从世界人才资源大国进入世界人才强国行列的宏伟蓝图和行动纲领，必将对国内产生深远的积极作用，也对国际社会产生巨大而强烈的影响。

未来 10 年我国人才发展战略总体目标是：到 2020 年，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。

为了实现上述总体目标，《人才规划纲要》还将其目标分为四个方面的具体目标，并给出了定性的含义和定量的指标。根据有关部门和专家的研究测算，这是切实可行且经过努力可以实现的目标。

^① 作者根据世界银行 WDR 2009 相关数据计算。

（一）全国人才总量规模迅速增长

这一时期（2008—2020年），我国的人才总量年平均增长率为3.9%，大大高于同一时期我国总人口、劳动年龄人口、从业人口的增长率，可能是世界各国人才增长最快的国家，由于中国各类人才规模基数大，使得全国人才总量累计增长80%，由2008年的1.14亿人增加到2020年的1.8亿人。这意味着中国的人才总量将相当于2009年世界第七人口大国的全部人口（巴基斯坦，为1.76亿人），也将大大超过2008年世界第三劳动力大国的全部劳动力数量（美国，为1.54亿人）。

（二）人才素质大幅度提高，人才结构进一步优化

全国主要劳动人口受过高等教育比例将翻一番，由2008年的9.2%提高至2020年的20%；高技能人才占技能劳动力比例由24.4%提高至28%；专业技术人员将达到7500万人，占从业人员的10%左右；从事研究与试验发展折合全时人员数达到338万人年，其中科学家和工程师折合全时人员为280万人年（见表1），接近美国和欧盟总和（2000—2006年数据）。

表1 中国各类科技人员数（1949—2020年）

	1949	1978	1991	2009	2015	2020
高等教育人口（万人）	18.5	420	1600 (1990)	9830	14500	19500
专业技术人员（万人）	5	434	2285	4200 (2007)	6800	7500
研究与试验发展折合 全时人员（万人年）		31	67.1	224.6	259	338
科学家和工程师 折合全时人员（万人年）	0.05	22	47.1	182.3	214	280

资料来源：国家统计局：《中国统计摘要2010》，第177页；1949年数据来自国家统计局：《庆祝新中国成立60周年系列报告之十六：科技实力明显增强，科技创新硕果累累》，2009年9月25日；1978年数据系来自全国自然科学技术人员普查资料（1978年6月），国家统计局科技统计司编：《中国科学技术四十年统计资料（1949—1989）》，中国统计出版社1990年版，第344页。2015年和2020年数据系来自《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》和作者估计。

值得一提的是，中国已经成为世界第二大知识生产国，不久将成为世界第一大知识生产国。汤森·路透（Thomson Reuters）集团根据对世界 1.05 万个权威科学期刊的数据库的研究表明，1998—2008 年期间中国科技论文发表量增长了 4 倍之多，而美国只增长了 30%；中国与美国的相对差距从 13.25 倍缩小至 3.04 倍。截止到 2006 年，中国已经先后超过了日本、英国和德国，仅次于美国（见图 1）。按照这种趋势下去，报告认为，有可能在下一个十年（指 2008—2018 年）中国的知识生产将超过美国。^① 因此实现从事研究与试验发展折合全时人员数和科学家、工程师数的人才目标，对实现“世界创新型国家”具有决定性意义。

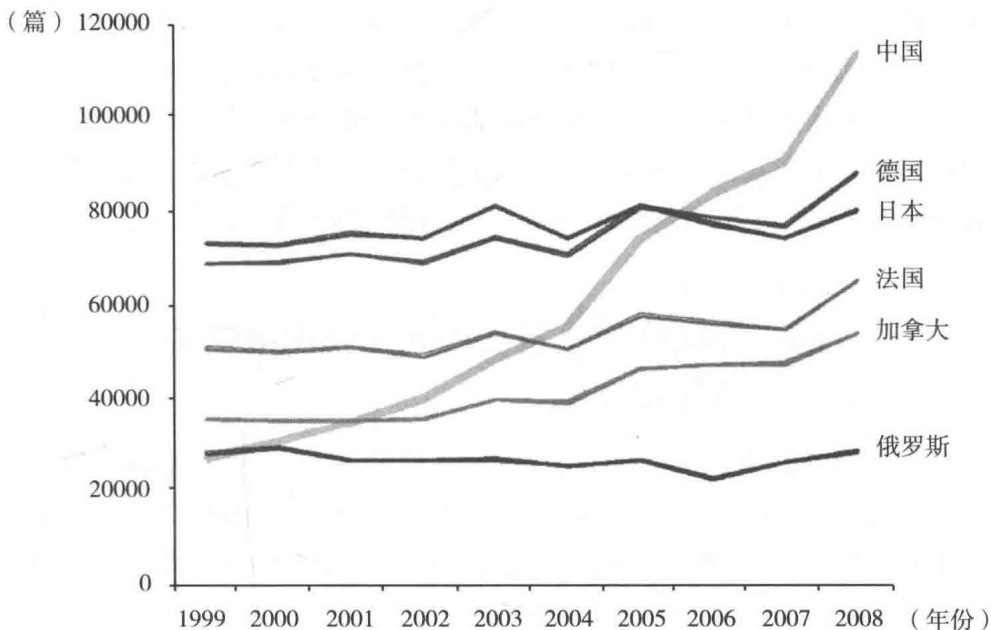


图 1 在 Web of Science 发文统计（1999—2008 年）

资料来源：Thomson Reuters, *Global Research Report*, 2009, Dec。

（三）我国将在一些发展领域形成人才竞争优势

特别是在那些新兴战略性产业和领域，建成一批不同类型的人才高地，如经济社会重点发展领域急需紧缺专门人才、我国跨国公司企业家和管理人

^① Thomson Reuters, *Global Research Report*, 2009, Dec.

才、创新人才、青年英才、文化名家、海外高层次人才等。

（四）人力资本投资（指全社会教育、卫生、研究与开发经费）占 GDP 比例明显提高

将从 2008 年的 10.75% 上升到 2020 年的 15%，这也会进一步提高各类人才的效率和产出率，进而提高人力资本对经济增长的贡献率。

特别需要指出的是，《人才规划纲要》在人才发展方面反映了“中国特色”：一是根据中国走新型工业化道路和产业结构优化升级的要求，提出了发展高技能人才队伍的目标，即到 2020 年高技能人才总量达到 3900 万人，其中技师、高级技师达到 1000 万人左右；二是根据我国基本国情和建设社会主义新农村的要求，提出发展农村实用人才队伍目标，即到 2020 年农村实用人才总量达到 1800 万人，平均受教育年限达到 10.2 年，每个行政村主要特色产业至少有 1—2 名示范带动能力强的带头人；三是根据构建社会主义和谐社会的需求，提出发展社会工作人才队伍，即到 2020 年，社会工作人才总量达到 300 万人。

四、我国已经具备实现人才强国战略的条件和环境

《人才规划纲要》首次把人才工作纳入国家经济社会发展总体布局，作为第一个国家人才发展专项规划，它已经为我们清晰地勾画出了未来 10 年中国作为世界上人才规模最大的国家实现人才强国的战略目标和行动路线图，同时也为实现全面建设小康社会目标提供了人才保障。

从发展机遇和国内外环境看，我国已经具备了实现这一人才强国战略目标的经济、社会、政治条件，也具备了吸引国际优秀人才的难得的、良好的国际和国内条件。

第一，我国已经建立了社会主义市场经济体制，形成了空前统一的、大规模的、充分流动的、充分竞争的人才市场，为各类人才提供了“天生我材必有用”的空前社会大舞台，可以在经济建设、社会发展、文化繁荣、创业创新等方面大显身手，充分发挥聪明才智。

第二，中国教育迅猛持续的发展，主要指标已居各发展中国家前列，人口受教育水平越高，特别是受高等教育的人群规模越大，成为人才的比例就