



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·人才学者自选集


# 人才交流与人才市场建设文集

RENCAI JIAOLIU YU RENCAI SHICHANG JIANSHE WENJI



中国人才研究会 编

王建新 著

 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·人才学者自选集

# 人才交流与人才市场建设文集

RENCAI JIAOLIU YU RENCAI SHICHANG JIANSHE WENJI



中国人才研究会 编

王建新 著

 党建读物出版社

## 图书在版编目(CIP)数据

人才交流与人才市场建设文集 / 王建新著 ; 中国人才研究会编. —北京 : 党建读物出版社, 2016. 11

(人才强国研究出版工程. 人才学者自选集)

ISBN 978 - 7 - 5099 - 0798 - 6

I. ①人… II. ①王… ②中… III. ①人才市场—中国—文集 IV. ①F249. 212. 3 - 53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 247475 号

## 人才交流与人才市场建设文集

RENCAI JIAOLIU YU RENCAI SHICHANG JIANSHE WENJI

中国人才研究会 编

王建新 著

责任编辑: 陈文龙

责任校对: 张学民

封面设计: 创造力

出版发行: 党建读物出版社

地 址: 北京市西城区南横东街 6 号 (邮编: 100052)

网 址: <http://www.djcb71.com>

电 话: 010 - 58587632/7681

经 销: 新华书店

印 刷: 北京中科印刷有限公司

印 数: 1—1000

2016 年 11 月第 1 版 2016 年 11 月第 1 次印刷

710 毫米 × 1000 毫米 16 开本 22.25 印张 319 千字

ISBN 978 - 7 - 5099 - 0798 - 6 定价: 52.00 元

---

本社版图书如有印装错误, 我社负责调换(电话: 010 - 58587660)

# 自序

---

我国的人才流动、人才市场是在20世纪80年代，伴随国家改革开放、市场经济大势而兴起的，至今已历经30多年的时间。作为全国干部人事管理体制改革的开端，人才流动与人才市场工作及其理论研究，在党和国家全面推进改革开放、全面建成小康社会的历史进程中，为各类就业创业人才服务，为各类选人用人单位服务，为中国特色社会主义经济建设和文明进步服务，焕发出一波又一波新的景象。

按照中国人才研究会“人才强国研究出版工程·人才学者自选集”丛书的编写要求，我选编的这本《人才交流与人才市场建设文集》，不过是全国30多年来人才流动与人才市场理论研究成果的沧海一粟。然而，这滴水，可以在一定程度上折射出改革开放奔小康求复兴、波澜壮阔的伟大时代的光芒，可以从一个角度展现这一伟大时代人才研究事业发展的历史轨迹。这本书，可以记录下我在这历史转折的伟大时代、在人才研究光荣事业中的坚守与追求；可以与从事人才工作及其理论研究的同行们进行心灵的沟通与交流。

---

我国的人才流动工作与人才市场建设，从萌芽到起步、到发展，一直是在党的方针政策和战略部署引领下走到今天的。20世纪八九十年代，党和国家进行全面改革，建立社会主义市场经济体制，从实践到理论都给人才流动工作与人才市场建设创造了优越的生长条件和发展空

间。党的十六大以后，党中央、国务院历史性地召开全国人才工作会议，发布《关于进一步加强人才工作的决定》，第一次把加强人才流动工作与人才市场体系建设作为实施人才强国战略的重要举措。党的十七大以后，党中央、国务院第二次召开全国人才工作会议，制定《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》，将人才流动工作与人才市场体系建设纳入《人才规划纲要》。党的十八大以来，习近平总书记进一步对人才流动工作与人才市场体系建设实践与理论提出了一系列更高要求，指明了新时期新常态下的前进方向与行动纲领。伟大的时代造就了人才流动与人才市场社会现实与理论研究的光辉事业。

辽宁省1981年12月成立了省人才研究会，1984年5月成立了省人才研究开发中心。1983年2月，辽宁沈阳成立了全国第一家人才流动服务机构，并设立了人才市场。辽宁在全国较早开展人才研究，进行干部人事管理体制与制度改革，人才流动工作、人才市场建设也比较早。

### 三

我1979年从辽宁丹东市委组织部干部科调到省委组织部干部调配处，从事过干部统计、干部考核、干部综合等许多基础工作。起初改革开放大潮涌来，使我在实践工作中体会到，为四个现代化建设选贤任能的干部人事工作者必须改变自己的知识结构，以适应新的形势任务需要。为此，我写出了第一篇人事研究成果——《干部人事工作者应该建立起自己的知识结构》。这篇论文在劳动人事部早期刊物《人事工作通讯》1982年第3期全文刊载，并加了“编者按”，在国内引起反响，一些业内人士、学者纷纷发表文章，展开讨论，还有许多读者给我来信。由此，我受到鼓舞，树立起人才研究的方向和信念，边工作、边研究，一直持续至今。

1985年，我调到辽宁省科技干部局二处任副处长，负责高级人才管理、专业技术人才继续教育和博士后、出国留学与访问学者管理工

作；后来省科技干部局与省人事局合并，我于1988年来到新组建的省人事厅，先后任牵头推行公务员制度工作的考核奖惩处、考核任免培训处副处长、处长，期间就人事制度改革课题，到日本、美国、澳大利亚等国家进行考察；1997年又调任政策法规处处长，后任助理巡视员。

1998年，我被任命为厅党组成员、省人才中心主任、分党组书记，并担任了省人才研究会会长，从而进入了专业人才研究的又一个层次。在这个与人才流动和人才市场近距离的工作和研究的职位上，历经2009年省人事厅与省劳动和社会保障厅合并，组建成省人力资源和社会保障厅，我一直在这个岗位工作了十多年，我的工作方向和研究成果在理论与实践相结合的过程中，得到了验证和升华。2011年我被任命为省人社厅巡视员，离开了省人才中心工作岗位。这一期间，在厅党组领导下，我直接组织与指导了省人才中心及全省人才服务机构深化改革，开展人才交流，建设人才市场，完善公共服务，比较系统地进行了工作实践与理论研究。

2000年，我被省委、省政府聘任为决策咨询委员会委员。2011年被省政府聘任为参事。更高的层次和要求促使我在人才研究、人才流动、人才市场、公共服务等方面，撰写一些战略研究、发展报告、体系设计、对策建议等，为领导决策、地区发展、部门工作服务。

#### 四

我有幸与人事人才工作和人才研究结缘30余年，参与目睹了我国干部调配向人才流动和人才市场建设发展的历史过程。我工作过的组织、人社（人事）部门、人才研究战线的领导、同仁，以至省委、省政府领导，对我从事的人才工作及其理论研究热情相助、鼎力支持，使我的工作人生一步步成长、研究成果一点点积蓄。从根本意义上说，我是时代的幸运儿。这本文集是伟大时代的产物，是集体智慧的结晶。每选编一篇文章，我的头脑里都会重现当年社会上的、单位中的、同事间的一个个萦绕心怀的故事和感受。

这本文集中收入的文章曾发表于专著、刊物、学术会议、专题报告、领导咨询、内刊参考等，起于1982年，止于2015年，共48篇文章，分为五篇。第一篇“干部调配与人才流动”，汇集了有关干部调配制度改革和人才流动规律、方式、方法和路径的研究成果；第二篇“人才市场配置与建设”，汇集了有关人才市场产生、地位、特征、作用和发展规律、体系构建的研究成果；第三篇“流动人才的开发与评价”，汇集了有关流动人才开发和评价模式、技术方法及存在问题、原因与对策的研究成果；第四篇“人才引进与人才政策”，汇集了人才引进的科学性、针对性、可操作性和人才政策及其体系创新完善的研究成果；第五篇“人才流动服务机构自身建设”，汇集了有关人才流动服务机构和人才服务业人员自身建设（知识结构、政策水平、业务能力和管理创新、产品创新及自律与自我发展）的研究成果。由于文集的时间跨度长达30多年，我对少数文章进行了必要的修订，而绝大部分文章本着尊重历史的原则，保持了原样。有的数据比较陈旧，有的对策比较传统，有的观点带有历史的局限性，保留这些不足，倒也可以体现我国人才流动工作和人才市场建设的发展轨迹和时代特征，供后来者批评、借鉴。

## 五

综观全书，无论是当年的文章，还是如今的选编，我都自知水平有限，或有谬误。现在付印出版不过是抛砖引玉，期盼得到人才研究战线专家同仁的评论、指正，进而在国家空前发展兴盛的历史时期，对人才流动工作和人才市场体系建设的实践与理论，进行更加全面、更加深入的探索研究，为党和国家协调推进“四个全面”战略布局，实现“两个一百年”奋斗目标，实现中华民族伟大复兴中国梦，作出新的贡献。

王建新

2016年6月

# 目 录

自 序 .....	( 1 )
-----------	-------

## 第一篇 干部调配与人才流动

干部调配的地位、范围、原则及工作方法 .....	( 3 )
人才流动基本规律和若干政策的研究 .....	( 14 )
辽宁选调优秀科技人才交流到县乡镇“挂职”的调查报告 .....	( 28 )
流动人才的知识更新平台 ——继续工程教育协会的作用及其活动方式 .....	( 33 )
关于人才流动与人才资本运营的思考 .....	( 37 )
日本公务员人才流动轮岗启示 .....	( 41 )
解决人才资源结构错位问题 .....	( 44 )
建立高校毕业生基层就业长效流动机制的对策建议 .....	( 49 )
高校毕业生进入市场创业问题应引起高度重视 .....	( 54 )
经济全球化趋势下的我国人才流动状况研究 .....	( 59 )
流动人才诚信体系建设与对策研究 .....	( 79 )

## 第二篇 人才市场配置与建设

加快人才交流服务产业化发展步伐 .....	( 95 )
辽宁企业家人才市场架构与成效分析 .....	( 99 )
人才市场建设的喜悦、困惑与思考 .....	( 105 )



解放思想 抓住机遇 实现全省人才市场体系建设的 跨越式发展 .....	(109)
关于整合人才资源、理顺市场体制,减轻毕业生就业 负担的建议 .....	(120)
从春季招聘会看人才市场与人才交流工作的重点和方向 .....	(126)
浅谈人才市场的产生、特征及其规律 .....	(133)
论我国人才市场的发展历程和地位、作用 .....	(141)
人才市场改革与创新的历史价值与现实意义 .....	(148)
深化改革 大胆创新 推动我国人力资源服务业发展 .....	(151)
辽宁省人才服务业实现倍增计划的政策措施 .....	(159)

### 第三篇 流动人才的开发与评价

流动人才的考核内容与指标体系设计 .....	(167)
老工业基地振兴急需人才体系支撑 .....	(179)
辽宁省新农村建设的 talent 流向问题应引起高度重视 .....	(186)
辽宁省科技人才队伍的流动与建设研究 .....	(192)
经济发展方式转变与人才流动开发 .....	(201)
人才优先:“后金融危机”时代的首要战略 .....	(207)
人才工作要体现“以用为本” .....	(214)
人才交流工作亟须高端引领 .....	(219)
辽宁省企业科技人才流动与创新工作存在的问题及对策 .....	(223)
加强和促进创新创业人才的流动与管理 .....	(227)

### 第四篇 人才引进与人才政策

完善科技人才继续教育的政策制度研究 .....	(235)
城镇化与引进人力资源科学性的调查及对策 .....	(246)
关于创新完善人才流动政策体系的思考 .....	(253)

关于辽宁省院士负增长及高层次人才流失的对策建议 .....	(260)
国内先进地区高端人才流动、科技创新团队的调查与思考 .....	(267)
辽宁省引进海外流动人才及研发团队工作的调研报告 .....	(275)
大连医科大学引进高端人才及其科技创新团队的案例分析 .....	(283)

## 第五篇 人才流动服务机构自身建设

干部人事工作者应该建立起自己的知识结构 .....	(293)
浅论流动人才管理机构与队伍的自身建设 .....	(296)
人才交流行业传统服务项目面临的机遇和挑战 .....	(308)
政府人才交流机构改革的核心是强化公共服务 .....	(314)
实现八个转变 推进人事人才服务机构科学发展 .....	(318)
政府人才服务机构的职能定位与发展趋势 .....	(324)
人才交流中心文化定位与价值理念的形成 .....	(330)
改革与创新是人才交流机构的发展动力 .....	(333)
经营性人才交流中介机构的建设与模式 .....	(337)
后 记 .....	(345)



# 第一篇 干部调配与 人才流动



# 干部调配的地位、范围、 原则及工作方法

干部调配工作是为了科学管理干部、合理组合人才结构，从而达到一定目的所进行的具体活动。了解干部调配工作内容、原则，掌握干部调配工作方法，认识干部调配工作的地位和作用，有助于我们的干部管理活动符合干部工作规律和党的要求，更好地实现干部管理科学化的目的。

## 一、干部调配工作的地位和性质

### （一）干部调配的地位及意义

干部调配，就是干部管理部门按照有关规定，通过一定的行政手续改变干部的隶属关系或工作关系，重新确定工作岗位。我国古时候，就有了调兵遣将之说。可见，对人的调整和分配在所有的管理活动中都占有十分重要的地位。能不能合理地调配、使用干部，直接关系到能否充分发挥干部的积极性和骨干作用，关系到党的路线、方针、政策能否贯彻执行，关系到能否有效地完成各项任务。

在干部的管理工作中，怎样充分发挥每个人的聪明才智，能不能最大限度地调动每个人的积极性，做到人尽其才，各得其所，干部调配工作在其中起着重要的作用。一个干部不能从事他所熟悉的专业，他的创造性就会受到限制，工作的积极性和主动性就会受到压抑。因此，做好干部调配工作，是从组织上、思想上保证党的干部路线顺利执行的重要条件。

我国现行的干部调配工作，是在党和政府的领导下，在长期实践中逐步开展起来的。革命战争时期，为了保证革命事业的胜利，党组织采取调派干部的方法，组织干部到最需要的地区和岗位去从事各项革命活动，从

而取得了革命战争的胜利。全国解放以后，党的各级干部调配部门，根据社会主义革命和社会主义建设时期的各项任务要求，采取组织上统一选调委派或招收训练后统一分配以及其他调配干部的方法，调整、安置了大量干部，从组织上保证了各条战线建设顺利进行。实践证明，我们现行的干部调配工作，反映了过去一定历史阶段的国情，适应了当时历史阶段形势发展的需要，对于保证各个历史时期革命和建设任务的完成，以及发展壮大干部队伍都起到了积极的作用。

但是，随着形势的发展和时代的变化，干部调配工作必须及时地调整、改革其中不适应新情况的内容。党的工作重点转移到社会主义现代化建设上来以后，干部调配工作的一些缺陷和弊端暴露得更加明显了，不能适应形势发展的客观要求，削弱了干部调配工作的地位和作用。党的十一届三中全会以后，我国对一些规章制度实行了重大改革。这就决定了干部调配工作制度的改革势在必行。干部调配工作的重要地位主要表现在以下几个方面：

### **1. 干部调配工作是完成党的中心任务的必要条件**

党在不同的历史时期都要根据革命和建设的需要制定不同的中心任务，这就要求干部调配部门及时地组织、调动大批干部到革命和建设事业最需要的地方去。例如，在社会主义现代化建设时期，我国的轻纺工业发展和加强法制工作在一个历史阶段是党的中心任务。这样，干部调配部门，就要为这些行业及时地调整、配备干部，以保证社会主义现代化建设的需要。事实证明，干部调配工作是完成党的中心任务的组织保证，是一个不可缺少的重要环节。

### **2. 干部调配是保证领导班子和干部队伍具有合理结构的重要手段**

干部队伍和各级领导班子的工作结构是一个动态的综合体，要想使这个综合体形成一个合理的结构，每个人都各尽所能、充分发挥作用，关键在于合理性。干部调配工作，可以根据工作需求和结构的变化，研究分析，找出变化的规律，按照不同的需要，有领导、有计划地采用调动、聘请、借调、分配等不同方法，对某些地区、单位的干部余缺情况进行调配，适时地、合理地组织各类干部之间的结构，不断寻求新的最佳平衡。

### 3. 干部调配工作，直接关系到干部的积极性和创造性

充分调动广大干部的积极性和创造性，是干部管理工作的主要目的。干部调配工作做得好坏，对干部工作、生活有着不可忽视的重要作用。如，长期的夫妻两地生活，极有可能会抑制干部的积极性；所学专业不对口，不但浪费人才，也影响干部的思想稳定和创造性的发挥。做好干部调配工作，及时、合理、妥善地解决干部的工作和生活中的实际问题，可以化消极因素为积极因素，把党关心爱护干部的优良传统落实到每个干部身上，从而激发广大干部的工作积极性和创造性。

## （二）干部调配工作的性质

### 1. 政策性与灵活性

干部调配工作的实质，是组织、调动广大干部去实施党所提出的各项工作任务。干部的调整、分配工作做得好坏，是直接关系到干部的积极性能不能得到充分发挥，党的路线、方针、政策能不能得到贯彻执行的大问题。因此说，干部调配工作必须以党的各项方针、政策为依据，完全彻底地为党的政治路线服务。例如，对专业技术人员的调整使用，关系到知识分子政策；对各级领导班子中 50 多岁的干部的安排，涉及老干部政策，等等。可见，干部调配工作的内容和性质，都与党和国家各个不同时期的政治和政策密切相关。

干部调配必须遵循灵活性的原则。即从党的干部政策出发，结合干部队伍的实际状况开展工作。而不是机械地照抄照转一些条条。因此，在正确掌握党的各项方针、政策的前提下，采取灵活多样的工作方法，实事求是地处理干部调配工作中出现的问题，是保证干部调配工作顺利开展的主要手段。

### 2. 综合性与专业性

一方面，干部调配工作综合性比较强，它的许多业务都和干部管理的其他环节密切相关。因此，做好干部调配工作，需要总揽干部管理工作全局，综合处理干部调配的具体业务。这一特点，要求干部调配工作人员必须熟悉干部管理工作中的每一项业务、每一个具体环节。对机构的设

置、编制的增减、人员的配备以及单位隶属关系的划分等，也应该有所了解。通过熟悉这些情况，成为干部管理工作的“通才”。这样才会在具体工作中，全面思考问题，有综合的眼光与能力。另一方面，干部调配工作的专业性又很强。干部调配工作的专业性主要表现在两个特殊要求上。首先是了解人，即有交往和熟悉人的能力，能够很快地熟悉干部。其次是在处理日常业务工作中有较强的操作能力。

### 3. 事务性与思想性

干部调配工作经常被称为干部管理工作中的“门市”工作，具有很强的事务性。每天都和细小的、具体的事务打交道。例如，一个干部调动，不但要经过审查、商调、起草文件、传阅、分发、接转以及立卷、归档等，还要呈办调动前的谈话、接待，调动中的接往迎送、食宿中转，等等。其中很多工作任务的性质，都具有较强的事务性。但是，从局部而言，每一项工作又无不具有内在的思想性。一个干部，安排到哪个部门、哪个岗位合适，这里面就颇费脑筋。干部来上访，对自己或别人的工作分配提出了意见，应该怎样回答，要做些什么工作，这中间显然渗透着极强的思想性。其他各项事务工作，莫不如此。因此，要做好干部调配工作，必须对事务性工作有这样的思想准备：既要不怕繁杂，不嫌琐碎，细致耐心，有条不紊，又要充分认识每项事务中蕴含的思想性，在具体的事务工作中突出思想性。

## 二、干部调配工作任务和范围

### （一）调整配备各级领导班子

领导，是在一定历史环境条件下，带领人们去达到共同目标的一种自觉行为。领导一般具有三重含义：具有一定的权力，这是领导职务的需要；承担这个职务所应当承担的责任，这说明了领导的属性；树立服务的思想，这是搞好领导工作的重要条件。从领导的概念和含义来看，领导班子就是由领导成员组成的群体和集团。这个集团是由众多因素及诸多结构组成的，它包括班子成员的人数多少、职务分工、排列顺序和组合情况以



及年龄结构、知识结构、专业结构、智能结构和素质结构等等。这些结构，是由不同智力的领导人员有机地组合起来所形成的，结构组合得合理与否，与领导班子效能的高低关系极大。

干部调配部门在调整和配备领导班子结构时，主要应从以下几个方面入手：

### 1. 专业结构的合理性

专业结构是指在领导班子中，按其专业与职能之不同，形成一个合理的比例结构。首先，就每个人来说，“专业”不是泛指自然科学和社会科学领域中的任何一项专业，而是指领导成员在负责一条战线、一个方面工作中对其分管工作实施的政治领导、行政领导和业务领导时所需要的专业才能。其次，就班子群体来说，要成龙配套。一个地区、一个部门，各方面的工作都必须有与之相适应的专业干部去负责，不能缺胳膊短腿。“班子配齐才能唱好戏”，就是这个道理。

### 2. 知识结构的深广性

一个班子成员的知识结构，不仅要有专业深度，还应有横向广度。现阶段，要求各级各类领导班子成员，都应达到大专以上文化程度，并不断加大大学本科、硕士及以上文化程度的比例，逐步达到占多数和大多数。同时，选调人员时还要注意每个成员掌握知识的实际水平。配备出一个好的领导班子，群体表现出来的知识面比较宽，这样就为个体的专业发展，提供了牢固的基础。领导班子还要有较快地吸收新的科学文化知识的能力。

### 3. 较好的智能结构

智能是掌握和运用知识的能力。人的能力是有差别的，组合领导班子时，合理搭配这种差别是大有考究的。一般说，主要负责人比一般成员的智能水平要高些。但作为同一层次的领导的智能水平高低并不是最主要的。干部调配工作的主要任务是研究每个成员智力类型的差别，从而进行科学组合。只有不同智能类型的人按一定恰当的比例构成完整的智能结构，才能发挥最优的效能。

### 4. 素质结构的协调性

这里说的素质，是指思想品德素质和气质性格等个人心理特征。过