

Gaocengci Rencai yu Haiwai Rencai Zhanlue Yanjiu

高层次人才与海外人才 战略研究

赵光辉 著

武汉理工大学出版社

高层次人才与海外人才 战略研究

赵光辉 著

武汉理工大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

高层次人才与海外人才战略研究/赵光辉著. —武汉:武汉理工大学出版社, 2006. 7

ISBN 7-5629-2379-5

I. 高… II. 赵… III. 企业管理:人力资源管理 IV. F272.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 005518 号

出版发行:武汉理工大学出版社

地 址:武汉市武昌珞狮路 122 号 邮编:430070

电 话:027-87394412 87397097(传真)

印 刷 厂:武汉汉邦彩色包装印制有限公司

开 本:787×1092 1/16

印 张:14.25

字 数:320 千字

版 次:2006 年 7 月第 1 版

印 次:2006 年 7 月第 1 次印刷

定 价:30.00 元



赵光辉 1976年9月出生，湖北汉川人，北京交通管理干部学院讲师，武汉理工大学管理学博士，中南财经政法大学管理学硕士。曾先后在中共汉川市委组织部和中共湖北省委组织部人才处工作。

2003年以来，独立完成或以第一作者在《中国人力资源开发》、《领导科学》、《总裁》、《中国人事报》等报刊杂志公开发表论文30余篇，参与省部级以上课题8项，参编、独著《人才资源是第一资源》、《创业风险管理》、《民营企业人才创业研究》等著作3部。

主要研究方向：人才战略管理，人力资源开发与管理，创业与创新管理，技术经济与管理。

序

人才是知识经济条件下决定经济社会发展的最重要的生产要素,谁能够创造出一种独特的吸收、传递、创造、共享的机制,形成一种能够不断吸引各类人才充分发挥其作用的“磁场效应”,谁就能够在人才争夺战这个最重要的资源争夺战中降低交易成本,获得竞争优势,谁就不仅可以让已经拥有的人才“龙腾虎跃”,还可以令尚未拥有的各路人才“接踵而至”。无论是企业、地区还是国家,都渴望尽快建立并完善这种机制,以求自己内部的人才活起来,让外部的人才引进来,并形成一种内外和谐的互动局面。因此,研究高层次人才与海外人才战略管理,一个立足于组织内,一个面向组织外,是一件很有意义的事情。

我一向认为,管理学研究者就应该深入经济社会实践当中,既要有全球视野,又能围绕现实问题,用专业的眼光观察、作科学的调研,进行深刻的理论分析,最后得出有依据的结论,以推动国家经济社会的发展。通过“实践考察——理论研究”提出政策建议,唯有理论与实践性相结合、科学性与政策性相结合,才能体现出一名学者的学术责任来。将人才作为管理学的一个研究对象,从基础研究开始,由微观、中观到宏观逐步深入,需要坚持不懈地研究。本书作者是我指导的一名博士生,他正在这一研究领域辛勤地耕耘着。从2001年研究人才战略开始,他先后以主要执笔人的身份参与湖北省科技攻关引导项目“湖北专业技术人才队伍建设研究”(编号2002P2301)、湖北省科技攻关项目“湖北人才战略研究的关键问题”(编号2003AA401B02)两项省级重点课题。在前两项课题结题的基础上,他以主要参与者的身份和我一道研究另一项湖北省科技攻关项目“湖北人才市场的培育与发展研究”(编号2005AA401B10)。我相信他会在人才资源管理研究的道路上留下脚印。第二项课题的研究成果已经由湖北人民出版社出版,我欣然作序;本书是第三项课题的部分研究成果,全书运用管理科学与工程,尤其是人力资源开发与管理的基本原理,分析全球、全国、湖北省高层次人才和海外人才战略的现状、问题与原因,并在此基础上提出了针对性的政策建议。在成书之前,他深入到各地调研,并对很多知名专家学者进行了深度访谈。我认为他付出了艰辛的努力,并初步取得了一些研究成果,这是值得称道的。

没有老师不为学生学业进步而欣慰的。何况关于人才的研究是一个关系国家竞争力的大课题,这需要一代又一代的学者继续努力。衷心希望此书的出版,能够为完善国家人才竞争战略管理体系、推进我国人才强国战略的实施以及人才培养作出贡献。

武汉理工大学管理学院教授、博士研究生导师

刘国新

2006年5月4日

目 录

第1章 导 言	(1)
1.1 人才是经济社会发展的第一资源	(1)
1.1.1 人才的内涵与作用	(1)
1.1.2 人才强国战略是强国富民的重大国策	(8)
1.1.3 未来中国经济社会发展的关键在于人才	(10)
1.2 我国人才的国际比较	(11)
1.3 我国人才的现状与特点	(14)
1.3.1 我国人才的现状	(14)
1.3.2 我国人才的主要特点	(22)
1.3.3 我国人才的主要问题	(24)
1.3.4 我国人才的发展趋势	(25)
1.4 我国人才外流的状况	(27)
1.4.1 人力资本国际流动的历史与现状	(27)
1.4.2 中国人才外流的特点	(32)
1.4.3 我国人才外流的原因	(34)
1.5 我国产业结构调整与人才需求发展的趋势及格局	(40)
1.5.1 不同经济发展阶段对人才供求的要求	(40)
1.5.2 产业结构调整对人才供求的影响	(43)
1.5.3 人才强国战略的几个关系处理	(44)
1.6 人才竞争的几个要点	(46)
1.6.1 人才竞争必然性分析	(46)
1.6.2 人才竞争中的价值定位分析	(47)
1.6.3 人才竞争观念性的变革	(49)
1.6.4 人才竞争的基本立足点	(50)
第2章 全球人才战略比较	(54)
2.1 国际人才竞争的严峻形势	(54)
2.1.1 人才竞争总体状况	(54)
2.1.2 各国人才争夺战略	(57)
2.1.3 美国、新加坡、印度人才战略比较	(62)
2.1.4 人才战略发展趋势	(69)
2.2 人才优势国家的共性	(72)
2.2.1 人才立国	(72)
2.2.2 教育改革与人力资源能力建设	(73)
2.2.3 人才投资渠道多元化	(73)

2.2.4	人才“借贷”与智力共享	(73)
2.2.5	一切以能力和绩效为核心	(74)
2.2.6	产学研一体化	(74)
2.2.7	人才市场体系的基础性作用	(75)
2.2.8	以优裕条件培养、吸引和留住人才	(75)
2.3	国外人才战略的新思想、新理念	(76)
2.3.1	稀有而多样的人力资源	(76)
2.3.2	经济全球化时代的首要战略资源	(77)
2.3.3	人力资本理论和新增长理论	(78)
2.3.4	社会资本理论	(80)
2.3.5	治理和全球治理理论	(80)
2.3.6	能力建设理论	(81)
2.3.7	以人为本的人才资源开发	(83)
第3章	中国的人才强国战略	(87)
3.1	人才强国战略的基本框架	(89)
3.1.1	人才强国战略的根本方向	(89)
3.1.2	人才强国战略的基本途径	(89)
3.1.3	人才强国战略的主要内容	(90)
3.1.4	人才强国战略的技术手段	(92)
3.2	国内部分省市的人才战略	(92)
3.2.1	北京的人才战略	(92)
3.2.2	上海的人才战略	(95)
3.2.3	广东的人才战略	(101)
3.2.4	天津的人才战略	(102)
3.2.5	浙江的人才战略	(104)
3.2.6	山东的人才战略	(107)
3.2.7	湖南的人才战略	(111)
3.2.8	安徽的人才战略	(114)
3.2.9	山西的人才战略	(116)
3.2.10	江西的人才战略	(119)
3.2.11	湖北的人才战略	(121)
第4章	高层次人才战略	(124)
4.1	高层次人才的概念	(124)
4.1.1	高层次人才的定义	(124)
4.1.2	高层次人才在人才体系建设中的重要地位	(125)
4.1.3	高层次人才战略的国际国内背景	(125)
4.1.4	高层次人才国家激励政策	(126)
4.2	高层次人才战略的总体现状——以湖北为例	(132)
4.2.1	发展环境不断优化	(133)

4.2.2	人才队伍逐步壮大	(134)
4.2.3	对经济社会发展贡献突出	(136)
4.3	高层次人才队伍的结构特征分析	(137)
4.3.1	高层次人才队伍的年龄结构	(137)
4.3.2	高层次人才队伍的地区结构和层次结构	(137)
4.3.3	高层次人才队伍的产业结构	(138)
4.3.4	高层次人才队伍的行业结构	(139)
4.4	高层次人才战略的制约因素分析	(139)
4.4.1	市场机制有待完善	(140)
4.4.2	队伍建设有待加强	(142)
4.4.3	管理体制有待健全	(143)
4.5	高层次人才战略制约因素的成因分析	(145)
4.5.1	尚未形成高层次人才战略的市场化运作	(145)
4.5.2	尚未形成对高层次人才的吸引、培养和使用机制	(147)
4.5.3	尚未形成有利于高层次人才成长的环境和氛围	(148)
4.6	高层次人才战略对策建议	(149)
4.6.1	高层次人才队伍建设的环境战略	(149)
4.6.2	高层次人才队伍建设的培养战略	(151)
4.6.3	高层次人才队伍建设的引进战略	(153)
4.6.4	高层次人才队伍建设的创业战略	(153)
4.7	高层次人才战略实证研究	(154)
4.7.1	县域高层次人才战略的调查报告	(154)
4.7.2	区域高层次人才战略的调查报告	(162)
4.7.3	建筑产业高层次人才战略的调查报告	(173)
第5章	海外人才战略	(179)
5.1	我国海外人才资源概述	(179)
5.2	海外人才资源地域分布及发展特点	(180)
5.2.1	海外人才资源地域分布	(180)
5.2.2	海外人才资源发展特点	(181)
5.3	海外华侨华人社团及专业组织	(182)
5.3.1	海外华侨华人社团及专业组织概况	(182)
5.3.2	海外华侨华人社团及专业组织发展历程	(183)
5.4	海外华人新移民现状分析	(183)
5.4.1	新移民的数量和规模	(183)
5.4.2	新移民的类型与方式	(184)
5.4.3	新移民的来源地	(185)
5.4.4	新移民的职业	(186)
5.4.5	新移民的特征	(187)
5.5	海外人才回归的心态分析	(188)

5.5.1 谋求发展自身事业的最佳空间	(188)
5.5.2 认同本土文化	(188)
5.5.3 具有政策优越感	(189)
5.5.4 具有一定的观望心态	(189)
5.6 我国海外人才战略现状	(190)
5.6.1 吸引海外人才的相关政策	(190)
5.6.2 改革开放以来我国引进海外人才资源的现状	(193)
5.7 湖北省海外人才战略现状	(197)
5.7.1 湖北省海外人才战略、政策和组织机构	(197)
5.7.2 湖北省海外人才的专业现状	(200)
5.7.3 湖北省海外人才利用的状况	(204)
5.7.4 湖北省海外人才战略对策	(208)
参考文献	(215)

第1章 导 言

作为一个具有巨大发展潜力和充满活力的国家,中国从历史的经验和教训中、从自身经济社会发展的需求中、从国际经济和科技发展趋势的把握中,深刻认识到人才对国家富强和民族复兴的重要意义。迄今为止,中国是世界上唯一明确提出实施人才强国战略的国家。

但由于历史的原因和现实条件的限制,特别是与经济社会发展对人才强大需求相比,未来中国的人才仍将存在总体短缺的局面。面向未来,中国必须通过制度创新,转变政府职能,对内实施高层次人才战略,对外实施海外人才战略,让人才回归社会,让人才创业兴业,让市场配置人才,让政府保护人才,在财力许可的范围内,进一步加大人才投入的力度,提高高层次人才和海外人才的人才资本投入效率,满足经济社会发展对人才的需求。

1.1 人才是经济社会发展的第一资源

进入21世纪,人类社会正在经历深刻的变革。这场变革的一个显著特点,就是经济和社会赖以发展的战略资源发生了根本性的变化,人才已经成为一个国家经济和社会发展最重要的战略资源。随着社会的发展,人口、经济发展、环境三者之间的矛盾日益尖锐。盲目发展经济对环境的负面影响以及带来的问题正严重威胁着人类的生存和发展,过度消耗物质资源的传统经济发展模式已经难以为继,经济的发展必须另辟蹊径,通过人才开发提升劳动效率就是实现经济可持续发展的出路之一。同时,社会的不断发展,也为充分挖掘人的潜力和发挥人的能力开辟了广阔前景。

1.1.1 人才的内涵与作用

“人才”一词最早出现在《诗经》中,距今已2500多年了。随着时间的推移,“人才”的内涵在不断变化。1979年关于人才的注释有三条:一是指有才识学问的人,德才兼备的人;二是指学问,才能;三是指人的品貌。《辞源》(合订本)认为人才是指“有才学的人”。台湾三民书局《大辞典》说人才是“有才华学识的人”。人才是个宽领域、多序列、多层次的概念,国际、国内有关学者对人才的定义与界定不尽相同。我国著名的人才学者王通讯认为:“人才就是为社会发展和人类进步进行了创造性劳动,在某一领域、某一行业或某一工作上做出较大贡献的人。”叶忠海认为:“人才是指在一定的社会条件下,能以其创造性劳动,对社会或某方面的发展,做出某种较大贡献的人。”^①人才是基于一定的价值标准对人所具有的才能与社会作用进行评价后确定的社会群体。陈远敦、陈全明认为人才资源是一个国家或地区具有较强管理能力、研究能力、创造性和专门技术能力的人们的总和。^②祝仁认为,人才应

① 叶忠海等.人才学概论.长沙:湖南人民出版社,1983

② 陈远敦,陈全明.人力资源开发与管理.北京:中国统计出版社,2001:51.该书对人才的定义突出了能力本位,却没有能够反映人才对社会发展的实际贡献

当是具有一定知识和技能,能够进行创造性劳动,为物质文明、政治文明、精神文明建设做出积极贡献的人。^①本书认为,所谓人才指的是那些具有专门的知识和技能,对社会进步和经济发展做出一定贡献的特殊群体。

国内外学者的人才概念可以表现为以下几种:(1)业绩论与学识论。根据业绩和学识评价人才是人们最常用的人才标准,但二者之间却有不同的侧重。业绩论主要根据人们对社会的实际贡献来认定人才,具有人才评价的外在性、客观性等特点,是占主导地位的人才评价方法;学识论主要根据人所具备的学识素养来认定人才,强调人才所具有的内在素质,具有潜在性、动态性、主观性等特点,代表了人们在人才问题认识上的基本理念,常见于词典解释之中。然而,在现实中,二者对人才界定都有一定局限性。例如由于主观原因和环境影响,历史上饱学之士穷其一生庸碌无为者并不鲜见,以业绩论观之,未必算作人才;但从业绩论的角度,以贡献论人才至少有两大弊端:其一是以成败论英雄。古人有云:“贤不贤,才也;遇不遇,时也。”个人成就不仅是个人主观努力的结果,还是特定历史环境和机遇的产物,以结果论人才,就会大大缩小人们在人才问题认识上的视野。其二是“马太效应”。业绩论重视已有成就的显人才,忽视了奋发努力中的潜人才,让小有成就者一劳永逸,占有过多的社会资源,不仅可能压抑潜人才的成长,也会使成才者自身故步自封,失去创新的动力。特别是在业绩评价标准模糊失真的情况下,人才管理混乱就不可避免。^②(2)精英论与大众论。精英论强调人才的杰出性,认为人才是“非常之人”,是出类拔萃的优秀人物,如美国学者罗伯特·阿尔伯特(Robert Albert)认为,人才有三大特征:一是创造性;二是杰出性;三是影响性。^③我国大多数学者也将创造性作为人才的核心特质,认为人才是在一定历史条件下为社会做出创造性贡献的人。但这一观点的核心是如何认识“创造”二字,科学家的发明、发现是创造,普通劳动者的劳动同样也是创造,精英论却往往忽略了这一点。与精英论相反,大众论则认为人人皆是可造之才,“人莫不有才,才莫不可用”,强调人才发生的普遍性,“中华七万里,何地无人杰”,“从来天下士,只在布衣中”。大众论虽然可能忽略了人才的特殊属性,却是现代人才政策所必须具有的人才观念。^④(3)德行论与才艺论。德才关系是我国传统人才思想的核心问题,其中占主导地位的观点是德行论,认为在人才问题上要以才为资,以德为帅,强调德行为本,才艺为末,取士之道,当以德行为先。才艺论则以才干论人才,强调不避偏短,唯才是举。才艺论不提道德,固然有其缺憾。但由于任何社会的道德均有着特定的时代和阶级局限性,根据道德评判人才也有可能成为羁绊人才甚至戕害人才的诱因,古今中外,这样的历史事例不胜枚举。(4)适用论与资格论。适用论认为有用即人才,将人才相对于特定目标任务和用人主体的实用性作为评价人才的标准,强调“生才贵适用,慎勿多苛求”,也是一种十分盛行的人才观,但这种人才观却难免有“以人为工具”的功利主义的嫌疑。资格论将获得相应学历、资历等资格作为判断人才的标准,是一种在实践中简便易行的人才观。虽然资格论在现代社会受到越来越多的诟病,但在现实中,由于人才评

① 祝仁. 关于党管人才问题的几点思考. 高层论坛, 2003(4): 4~5. 该文作者概括了创造性劳动与贡献的社会领域, 指明了人才价值对于社会文明进步所作贡献

② 赵光辉. 浅论人才管理柔性的实现. 人才资源管理, 2005(3): 15~16

③ Robert Albert. *Genius and Eminence*, Pergaman Press Ltd, 1983

④ 赵光辉. 善用身边的人才. 领导科学, 2002(10): 31

价存在巨大的信息沟通成本,而后天获得的特定的资格背景可以在一定程度上反映人的才学和能力,因此得到普遍的应用。

我国人才的概念在不同的时代主要含义不同。古代中国的人才观和人才标准也主要是围绕治国理民的政治人才为中心展开的。人才的生存状态或“政治参与”情况成为古代中国人评价政治清浊得失的重要尺度。“群贤毕至,野无遗才”被看作是政治的完美状态,成为古人孜孜追求的善政理想;而“奸臣当道,贤良失途”则意味着朝政不纲,官场腐败,被视为国家败亡的先兆。尊贤尚才可得明君贤臣的美誉;相反,士贤而不能用,则是当权者的耻辱。围绕人才与国家的关系,古代中国人形成了一套完整的人才理念。如人才兴邦,庸才误国。古代人才理念的核心是对人才政治价值的认识,包括人才在维护政权有效性和合法性两个方面的作用。《周礼·夏官·大司马》说:“进贤兴功,以作邦国。”强调引荐人才建功立业,可以使国家振兴,这是对人才在维护政权有效性方面的阐述。而人才最根本的价值还在于其可以增进国家政治的合法性,即所谓“贤人在而天下服,一人用而天下从”(《战国策·秦策一》),是否能够善待贤才,关系人心向背。得人才者得人心,得人心者得天下。否则就会有亡国之祸。又如育才造士,为国之本。由于人才关系国家兴亡大计,古人认识到培养人才的重要性。所谓“致天下之治者在人才,成天下之才者在教化”(宋·胡瑗《松滋县学记》)。而人才培养首要的任务是尊师重教。宋代范仲淹说:“善国者莫先育才,育才之方,莫先劝学。”清代朱彝尊在《劝学》一文中更是强调:“敬教劝学,建国之大本;兴贤育才,为政之先务。”可见古人对养才育才的重视。还有选贤任能,用才有道。与对人才政治价值的认识相适应,古人形成了人才鉴别、选拔、考核、奖惩的一系列博大精深的选人用人方略,可谓存乎其妙,运乎其中。实现人才价值的关键在于使用。《战国策·秦策五》说:“国亡者非无贤人,不能用也。”只要善用、肯用,则不患无才。早在战国时代墨子就说:“富之、贵之、敬之、誉之,然后国之良士,亦将可得而众也。”为选拔人才,中国人建立了科举制度,梁启超评价说:“此实为我先民千年前之一大发明。”从今人的角度看,科举制实际可以看作古代专制制度下中国人在政治方面最大的制度创新。尽管古代中国人认识到人才与国家治乱兴亡的密切关系,也留下了许多脍炙人口的识才用才佳话,但我国的人才问题从来没有得到真正的解决,历史上排斥人才、压制人才、残害人才的事例层出不穷,以致怀才不遇成为古代文人最常见的文学主题。究其根源,实在是封建专制统治的本性使然。从人才管理角度看,古代中国的人才问题突出表现在四个方面:其一是思想的钳制。在正统之外,一切创新都有可能被视为离经叛道,遭到扼杀;其二是工具主义的人才观。对统治者而言,人才只是手中任意玩弄的工具,用之则如虎,不用则如鼠,需要时可奉为上宾,不需要时则弃如敝屣,故此古人哀叹:“飞鸟尽,良弓藏;狡兔死,走狗烹”;其三是单一的人才评价体系。统治者是至高无上的人才评价主体,“人才之贤否,视上之好恶”,在人治政治下,人才穷达贵贱,只能任由天命;其四是官本位的人才激励机制。专制体系垄断了权力资源和主要的社会财富,官僚成为凌驾于平民之上的特权阶层。整个社会以官僚等级为本位的利益分配格局,使谋官求禄成为人才实现个人抱负、获得社会尊重的首要选择,是我国人才发展面临的主要弊病之一。近代以前中国的人才观念是“德成而上,艺成而下”,内圣外王的通才成为主导性人才标准。但近代中国的内忧外患,彻底改变了中国人对人才的认识。近代启蒙思想家和洋务运动的领袖们在残酷的现实认识到,缺乏经世致用的实用人才是我国落后挨打的重要原因,而其根源在于传统教育方式和科举选才制度。龚自珍为此发出了“我劝天公重抖擞,不拘一格降

人才”的呼唤;李鸿章痛陈士大夫沉浸于章句小楷之积习,以致用非所学,学非所用,张之洞则强调“教时必自求人才始,求才必自变科举始”。废除科举,兴办新式学堂,分门讲求实学,成为当时有识之士的共识。洋务运动中,我国兴办了近代第一批新式学堂,以“讲求专门之学”,培养“学艺一体”的专业人才,此举冲破了封建传统人才观的束缚,开培养科学技术人才或一才一艺专才的先河。受近代中国对科技等实用人才的影响,现代中国出现了有关高等教育目标的辩论。我国早期高等教育的举办者大多把“求实学,务实用”作为大学的办学宗旨,专门人才的培养成为大学教育的首要目标。如1907年至1920年主掌交通大学的唐文治就认为,大学的功能“其大要在造就专门人才,尤以学成致用,振兴全国实业为主,并极意注重中文,以保国粹”。^①但矫枉过正的结果是引发了我国现代教育的通专之争,即教育的目标是以培养通才为主还是以培养专才为主。1912年,蔡元培起草的《大学令》,确立了“学”与“术”的分离,强调要以“教授高深学问,养成硕学宏材应国家需要”为大学教育宗旨,即认为大学应主要培养通才。20世纪20年代,朱自清就反对过早进行专门教育,主张“大学教育应注重通才,不应该一味注重专家”。但显然,这些教育家们所说的通才,实际也是以更为系统的专门知识为基础,专门人才培养仍是当时高等教育的主流。1925年,清华学校建立国学研究院,其章程宗旨就定为:研究高深学术,造就专门人才。1934年国民政府修正公布的《大学组织法》,也将大学的教育方针定为“研究高深学术,养成专门人才”。新中国建国伊始,我国就认识到以科技人才为主的专门人才对国家建设的重要性。1952年9月,时任中央人民政府人事部部长的安子文在《中华人民共和国三年来的干部工作》的报告中专门提出:“为了解决我国目前十分缺乏专门技术人才的困难,除加强培养训练外,我们还进行了专门技术人才的调整工作。为此,就必须反对本位主义,反对浪费人才的现象……”1955年,在国家经济第一个五年计划中,中央强调“必须更加合理地有效地使用和提高现有的技术人才,加强技术组织工作和在企业中培养技术人才的工作”。1962年,中央决定大规模精简职工和减少城镇人口,但却特别提出了“对专门人才的保留问题”,并作出《中共中央国务院关于在精简工作中处理高等学校毕业生问题的若干规定》,指出“我国的专门人才,无论从将来还是现在来说,都是少了,而不是多了”,必须使现有专门人才得到“保存和锻炼,使这几年不至于虚度”。1982年,我国开始了全国人才预测与规划工作,在国发[1982]149号文件中明确提出“专门人才”概念,以区别于理论界的“人才”定义,目的是提高统计与分析的可操作性。文件对专门人才(亦称专业技术人才)作出了明确界定,包括两类人才:一是具有中专及以上学历者;二是具有技术员和相当于技术员及其以上专业技术职务任职资格者。此后,在1985年国家国民经济和社会发展第七个五年计划中,则明确地提出了5年要培养500万专门人才的目标。专门人才成为研究我国人才问题不可或缺的重要概念之一。2003年12月,中共中央在北京召开的全国人才工作会议上作出《中共中央国务院关于进一步加强对人才工作的决定》。与个人和其他社会团体、组织的人才观不同,政府从公共政策的角度出发,其人才观念体现出全面性、开放性、多元性、平等性的特点。全面性是要坚持德才兼备的用人原则,从品德、知识、能力和业绩等多侧面衡量人才,不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份,不拘一格选人才。为此,中央提出只要具有一定的知识或技能,

^① 杨东平. 浅议中国近现代大学的教育目标. 海峡两岸高教理念学术研讨会论文集. 该文在教育界影响较大,许多网站都转载了这篇论文(<http://www.fsx.com.cn/scholar/yangdongping/05.html>)

能够进行创造性劳动,为推进社会主义物质文明、政治文明、精神文明建设,在建设中国特色社会主义伟大事业中作出积极贡献,都是党和国家需要的人才。这一论述极大地突破了单一人才标准的缺陷。开放性就是强调建立以公开、平等、竞争、择优为导向,有利于优秀人才脱颖而出、充分施展才能的选人、用人机制,创造鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的社会环境,让人才在实践中得到锻炼,在竞争中得到成长。多元性是强调人才需求和评价主体的多样性,让各类用人主体根据自身需求评价人才,让市场替代政府成为人才评价的主导,坚持市场配置人才的改革取向,改革各类人才评价方式,积极探索主体明确、各具特色的评价方法。平等性是为所有人提供平等的成才机会,鼓励人人都作贡献,人人都能成才,形成人尽其才、才尽其用的良好社会环境。

有关国际组织关于人才状况的评价标准。国际人才评价主要是以系统的学校教育状况和科学家与工程师数量为基础评价国家人力资源状况的。这一标准接近我国“专门人才”的概念。联合国《人类发展报告》将各级教育的入学率和成人识字率作为重要评价指标;世界银行《世界发展指标》则包括了成人文盲率、科学家和工程师数量、理工科大学生数量、技术开发人才数量等要素;国际劳工组织《劳动力市场指标体系》包括了15~64岁人口接受高等教育的比例等指标;经济合作发展组织(OECD)则将科技人才作为国家竞争力的关键指标。根据OECD《堪培拉手册》,科技人力资源主要根据“资格”和“职业”两个指标确定。“资格”是指科技人力资源应完成科技领域的第三层次教育(大学及博士研究生);“职业”是指是否实际从事科技职业。因此,科技人力资源包括三种情况:一是未受过高等教育但从事科技职业;二是受过高等教育并从事科技职业;三是受过高等教育但不从事科技职业。科技人力资源可分为两大类:大学级和技术员级科技人力资源。两者的区别与技能水平有关,主要取决于教育程度。这一标准与我国的专业技术人才统计的范围非常相近(如图1-1所示)。

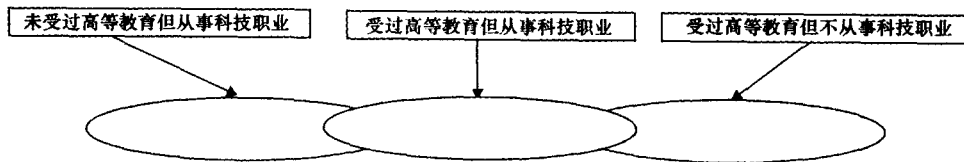


图 1-1 OECD 科技人才的范围

人才是有价的。在改革开放之前,人才在形式上被看作为国家所有和社会的主人,但事实上,一方面人才对自身劳动力的自主权得不到认可,人才配置和劳动报偿由行政计划决定,一切由国家说了算;另一方面,条块分割、静态封闭的体制形式又将人才的社会所有,异化为单位所有、部门垄断,并由此而造成实现人才优化配置的障碍。随着改革的深化和人才市场的开放,人才劳动力的个人产权逐步得到认可,但人才的社会所有权却又受到严重忽视、怀疑和冲击,甚至面临被否定的危险,致使对人才整体配置效益负责的社会宏观责任主体和市场经营主体的确立,难以找到法定的依据。人才作为社会资源被用人单位长期无偿占有、埋没浪费的状况依然严重,致使人才的社会所有权和受益权的地位丧失,其资源整体优化的社会行为动力严重不足,这些问题都是忽视了人才价值的表现。人才价值是作为客

体的人才所具有的属性同社会生产力发展的主体需要的统一,社会需求主体的多样性及需求主体对人才需求的多样性,决定了人才价值形态的多样性。从人才价值的发现与发掘的过程看,人才价值可划分为潜在价值、期望价值和实现价值。从人才的市场开发与配置的过程看,人才价值可划分为开发价值、使用价值和功绩价值。从人才对主体需要满足的形式看,人才价值可以划分为物质价值、精神价值和作为两者统一的综合价值。从人才价值显现与实现的形态角度看,可划分为潜隐形态、即现形态和预期形态。从人才作为生产力要素的组合方式看,人才价值可划分为个体人才价值、群体人才价值和社会人才价值。从人才价值关系中具有主客体两重性的角度看,人才价值可划分社会价值和自我价值等等。

所谓人才的开发价值,是人才开发主体依据某种社会需求,对作为被开发者的人才个体或人才群类所做出的一种价值判断。它是以社会存在的现实需要为前提,在对被开发对象先天素质和后天教养状况进行综合评判基础上,以被开发对象在经过必要的开发投入后,能否或在多大程度上满足社会需要为依据的。目前普遍实行的入学考试就是人才开发价值认可的重要形式之一,其目的就在于通过人才开发价值上的优胜劣汰,提高人才开发效益。所谓人才的使用价值,是指经过开发的人才,相对于某种社会需要而言已经具有了适用性。社会需要的层次性越高,人才适用性越强,其所具有的人才使用价值就越大。在这里社会需要或市场用人主体的需求是人才使用价值的唯一前提。没有市场需求,或不具备市场主体所需要的才能,无论什么人,具有什么样的职务、资格、学历、地位,无论其在开发过程中投入了多大的人、财、物力,无论被开发对象自身曾投入过多大的劳动量,都只能被认定为不具有社会使用价值的无用之辈,只能成为被淘汰或贬值使用的对象,社会不承担为其安排相应职务的责任和义务,在其开发过程中的人、财、物力的投入以及人才自身劳动量的付出,都只能是一种无效投入,社会不承担对其保值的责任。也就是说同一学历或资格层次的人才,由于其才能特点和适用领域的不同,社会对其需求的程度也往往不同,故其人才使用价值的大小也就不同。即使从同一院校、同一专业毕业的人才,由于其自身才能素质的差别,其在人才市场上所能得到认可的使用价值也必然有差别,其具体的价值定位应完全由人才本人同需方用人主体,通过双向选择、平等协商、自主抉择的市场行为来解决,而不应再由国家制定统一的尺度来限定。所谓人才的功绩价值,是指一个具有现实使用价值的人才,经过市场配置走上工作岗位之后,在正确的价值导向和科学激励的前提下,通过有效劳动的付出,使流失形态的劳动转化为凝聚形态的劳动,创造出满足用人单位需要的成果与实绩,并使其通过市场机制得到价值量化,而形成的人才价值形态。人才的功绩价值与前述的人才最终实现价值,具有同等的含义,是人才价值形态的最高形式,是人才开发与人才市场配置的最终目的与最终归宿。相对于人才价值的功绩形态,人才的开发价值和人才的使用价值,只是一种前提性条件或过渡性的价值形态。如果人才的功绩价值不能最终得到实现,人才的开发价值和人才的使用价值也就失去了其存在的价值与意义。对一个已经具有现实使用价值的人才而言,合理配置、科学激励和自身有效劳动量的投入是其功绩价值得以最终实现的三个必不可少的环节。而且三者之间具有依次递进的归宿效应。在人才的功绩价值尚未得到最终实现

之前,从经济意义上讲,任何形态的人才价值都带有预期性和不确定性,而不具有现实性,因此不能成为经济意义上的市场价值交换的即现依据。换一句话说,人才的劳动力作为一种使用价值相对于人才价值的最终实现形态而言具有中间性、过渡性、手段性和预期性,不是人才价值在经济意义上的即现形态,一般不能成为经济意义上价值交换的对象和价值兑现的依据。从这一点也可以看出,人才劳动力的商品化既有悖于人才价值实现的过程,又有悖于按劳分配的社会主义原则,故不能成为社会主义人才价值实现的主导形式。人才价值的最终实现不仅决定于社会的需要和人才自身的才能素质相对于这种需要的满足的程度,还取决于人才价值的认可机制和实现的方式。在传统体制和计划经济条件下,人才价值的认可机制与实现方式带有强烈的行政性、指令性和计划性,这种僵硬的人才价值的认可机制与实现方式,人为割断了人才供需双方相互联系的价值纽带,使人才的客观的真实价值受到严重扭曲,成为实现人才优化配置的主要障碍,造成严重的人才结构的失衡和浪费;它剥夺了市场行为主体面对多种可能,自主主动地根据自身的利益需求,进行价值评判、价值选择和价值交换的权利,阻塞了广大人才通过独立、自主的选择行为实现自身才能价值的道路,也阻塞了用人单位通过独立、自主的选择行为获得适用人才、优化人才结构的途径。因而,它在供需两个方面都严重压抑了市场行为主体通过不断的优化、优选行为,努力实现人才价值最大化的积极性、主动性和创造性。这是传统条块分割的人才体制和单纯计划配置机制自身无法克服的重大弊端。要根本矫治传统人才体制和单纯计划配置机制的上述弊端,除了在人才体制上要适应市场经济对人才配置动态开放的要求,对其实行根本变革之外,还必须使人才价值认可机制市场化,人才价值内涵多元化,人才价值认可方式对应化,人才价值认同自主化,人才价值交换规范化。人才市场是通过供需双方共同认可的价值交换行为满足对方需求,实现价值追求的场所。各行为主体都是以自身利益和自身价值实现的最大化为首选目标的,相互间存在着此长彼消的利益矛盾,为了协调和解决这些矛盾,防止各行为主体之间的不良侵权行为的发生,保护各市场行为主体的正当权益,防止市场运作的混乱和无序,必须使人才市场的运作和人才价值的交换实现规范化。

与自然资源等经济资源相比较,人才对于国家经济和社会发展具有明显的比较优势。自然资源是经济发展的必要条件,但自然资源是有限的,具有不可再生性,一般构成经济增长的限制条件或上限,同时自然资源具有边际收益递减性质,也具有负外部性,开采、利用和矫正的外部成本相对较高;而人才具有可更新、可增值和正外部性的特点。人才开发投资是累进的持续性投资,周期相对较长,在从初级开发到高级开发的过程中投资也将不断增加。人才开发得好就会成为有效的经济和社会资源,开发得不好或得不到开发,就会成为社会包袱,甚至成为不稳定的因素。从这个意义上讲,人才开发不仅关系到经济发展、人民福祉,而且关系到国家的长治久安。人才开发是促进社会进步、缩小贫富差距的重要手段。

人才是经济社会长期持续发展的第一资源。早期西方经济发展理论十分强调物质资源在经济发展中的关键作用,而忽视了人才的重要性。20世纪60年代中期以来,越来越多的发展经济学家转而注意人才对经济社会发展的战略意义,甚至有人把它看作是经济发展的

决定因素。美国经济学家舒尔茨断言,改善穷人福利的决定性生产要素不是空间、能源和耕地,而是人口质量的改善和知识的增进。英国经济学家哈比森在《作为国民财富的人才》一书中写道,“人才是国民财富的最终基础。资本和自然资源是被动的生产要素,人是积累资本,开发自然资源,建立社会、经济和政治并推动国家向前发展的主动力量。显而易见,一个国家如果不能发展人们的知识和技能,就不能发展任何新的东西。”

人才在经济和社会发展中的重要作用主要表现在:人才是可无限开发的再生性资源,能促进经济和社会长期持续发展。人才的可再生性,主要表现在其作为社会性资源的总体,具有强烈的历史人文传统和长期累计或继承性特征。所谓“人才可无限开发”,是指在人才数量既定的条件下,其质量的开发利用具有近乎无穷的潜力,只要刺激和约束机制有效,人才的潜在能量可以在很大的伸缩空间内被开发利用。人才作为经济和社会持续发展最重要的资源已受到普遍重视,正在成为经济和社会发展的决定性因素。人才作为“活”的主动性资源,已成为经济发展最有效的战略性资源。与其他经济资源不同,人才是具有目的性、主观能动性和社会意识的人所拥有的创造性劳动能力。人才总是处于主导地位,是一种最积极、最活跃的生产要素。人才是一种具有收益递增特性的投入要素和增长因素。人才作为一种资本投入社会经济活动,其所具有的递增收益特性与加速积累专业化知识、技能的作用相关,专业化的知识和人才质量提升可以通过其外部作用特性产生递增收益,并使其他投入要素如物质资源的作用充分发挥,从而使总的规模收益递增。

同时,我们还要强调指出,人才开发在区域经济发展中具有重要意义:人才开发可以促进一个地区经济迅速增长。通过教育和培训等人才开发活动,一方面可以提高直接生产者的素质和技术熟练程度;另一方面,又可创造更多的技术发明,并同时作用于直接生产者、劳动资料和劳动对象,产生多方面的生产增长和经济效益。人才开发是提高区域技术创新能力的保证。通过区域人才开发,使资本、劳动等生产要素发生质的变化,同时提高科技人员的创造力和管理人员的管理水平,促进生产技术的进步和区域整体的技术创新能力。人才开发是区域产业结构变化的深层基础。通过人才的开发,区域的引进和吸收新的技术能力提高,技术创新能力增强,从而引发传统产业的改造和升级,带动新兴产业部门的形成和壮大。尤其是 20 世纪中期以来,信息技术、生物工程技术、新能源和新材料技术等高新技术带来的新的产业革命,更是有赖于人才深层次开发和人才高地的建立。这说明人才开发确实是促使区域产业结构优化、资源重新配置、经济持续发展的根本动力。

1.1.2 人才强国战略是强国富民的重大国策

我国领导人对人才开发高度重视,将其作为强国富民的重大国策。

邓小平同志关于人才的一系列思想是邓小平理论体系的重要组成部分,对我国现阶段经济建设中大力开发、培育和提高人才质量,具有重要的理论和现实指导意义。邓小平同志一贯重视和关心人才。他对人才的开发、培育、管理与使用提出了一系列独到精辟的见解,形成了立足于社会主义现代化建设的富有时代特色的人才理论体系,构成了邓小平理论的一个重要组成部分。邓小平同志指出,劳动者既包括体力劳动者,也包括脑力劳动者,这就