

山东省社会科学规划研究项目文丛·重大项目

山东省邓小平理论和“三个代表”重要思想研究中心 组编
济南社会科学院

刘伟 张桂兰 著

当代中国人才研究

DANGDAI ZHONGGUO RENCAI YANJIU
LIUWEI ZHANGGUILAN ZHU

山东人民出版社

SHANDONG PEOPLE'S PUBLISHING HOUSE

山东省社会科学规划研究项目文丛·重大项目
山东省邓小平理论和“三个代表”重要思想研究中心
济 南 社 会 科 学 院

组 编

当代中国人才研究

刘 伟 张桂兰 著

山东人民出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

当代中国人才研究 / 刘伟, 张桂兰著. — 济南: 山东人民出版社, 2006. 8

ISBN 7 - 209 - 04115 - X

I. 当... II. ①刘...②张... III. 人才研究—中国—现代 IV. C964. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 124952 号

责任编辑: 袁 晖 崔 萌

封面设计: 周云龙

当代中国人才研究

刘 伟 张桂兰 著

山东出版集团

山东人民出版社出版发行

社 址: 济南市经九路胜利大街 39 号 邮 编: 250001

网 址: <http://www.sd-book.com.cn>

发行部: (0531) 82098027 82098028

新华书店经销

济南申汇印务有限责任公司印装

规 格 32 开 (148mm × 210mm)

印 张 14.25

字 数 370 千字

版 次 2006 年 8 月第 1 版

印 次 2006 年 8 月第 1 次

印 数 1—1000

ISBN 7 - 209 - 04115 - X

定 价 28.00 元

如有质量问题, 请与印刷厂调换。(0531) 87966822

作者简介

刘伟，曾用名刘冠东，1954年出生于山东新泰。中共党员。现任济南社会科学院发展研究中心主任、研究员。兼任济南市经济学会会长、《发展战略》杂志主编、济南市委讲师团教授。省、市专家库成员，市“理论人才工程”入选者，市科委科技项目专家评审委员会委员，市科协委员，市社科联委员。国家及省、市经济学领域的多家学会、协会、研究会的会员、理事、常务理事、秘书长、副会长。

先后出版著作3部，主编2部，参编10部，总纂1部。在国家、省、市各类报刊发表论文、研究报告、调查报告、政策建议等80余篇。其中多项研究成果和对策建议被省、市领导批示，进入决策和实施。承担过省科委、省社科规划办计划重大项目5项，市科委计划重点项目4项，并担任课题组组长，主持课题的研究工作。获得过省、市社科优秀成果一、二、三等奖共19项，市科技进步三等奖3项，市政府嘉奖1项，市政府通报表彰2项。

张桂兰，曾用名张淑云，1974年出生于山东冠县。教育学硕士。1999年毕业于山东师范大学教育系，现为济南社会科学院助理研究员、《发展战略》责任编辑。

专业研究领域：人才学、教育学、人力资源管理与开发。承担过省、市级社科规划重点课题2项，参与研究省部级和市级课题10项，获省、市社科优秀成果奖3项。发表《青年人才资源开发问题研究》、《论加强哲学社会科学人才队伍建设》、《论职业教育与高技能人才的对接》、《企业人才资源开发途径探讨》、《影响大学生就业的社会因素探究》等论文20篇，参编著作5部。多次向市委、市政府提交研究报告、政策建议，其中一些进入决策层，转化为人才政策。

《山东省社会科学规划研究项目文丛》

编 委 会

主任委员 王 敏

副主任委员 张全新

委 员 (以姓氏笔划为序)

王兆成 尹慧敏 刘德龙 齐 涛

张 华 李新泰 蒿 峰 颜世元



目 录

绪 论	(1)
一、人才强国战略是中国在新世纪的重要决策	(1)
二、科学人才观是实施人才强国战略的指导思想	(15)
三、当代中国人才研究的宗旨和主要内容	(17)
第一章 国内外人才思想与研究述评	(24)
第一节 中国历史上的人才思想与研究述评	(24)
第二节 国外的人才思想及研究述评	(38)
第二章 科学人才观解读	(59)
第一节 人才的内涵与分类	(59)
第二节 科学人才观的形成与发展	(76)
第三节 科学人才观的内涵与特点	(86)
第三章 人才标准与评价	(95)
第一节 人才的标准与界定	(95)
第二节 人才评价标准的反思与重建	(104)
第三节 人才统计标准及指标	(129)

第四章 人才素质与能力及测评	(137)
第一节 关于素质与能力的基本理论	(137)
第二节 人才素质能力的结构与特点	(147)
第三节 人才测评	(167)
第五章 人才能力建设	(184)
第一节 人才能力建设的基本理论	(184)
第二节 人才与教育	(192)
第三节 人才与培训	(212)
第四节 创造教育与创新能力建设	(223)
第六章 人才管理	(235)
第一节 人才管理的基本理论	(235)
第二节 中国的人才管理制度	(253)
第三节 微观领域的人才管理	(264)
第七章 人才流动	(299)
第一节 人才流动的基本理论	(299)
第二节 中国人才流动的现状与未来	(310)
第三节 关于人才市场的理论与实践	(332)
第八章 人才安全	(351)
第一节 人才安全的基本理论	(351)
第二节 中国人才安全的问题与对策	(364)
第三节 保护留学人才安全	(378)
第九章 党管人才	(394)
第一节 党管人才的基本理论	(394)



第二节 党管人才工作的现状与经验	(408)
第三节 新时期党管人才工作的任务与策略	(416)
主要参考文献	(442)
后 记	(446)



绪 论

人才是推动历史前进的决定性力量。中国历史上的有为之君和有识之士都非常强调人才的重要性。春秋战国时期,孔子在历史上首次提出了“为政在人,人存政举”的人才价值论。唐太宗李世民说:“治安之本,惟在得人;为政之要,惟在得人”。中国共产党在革命战争时期和社会主义事业建设时期,也一直非常重视人才工作。邓小平同志说:“改革经济体制,最重要的,我最关心的,是人才;改革科技体制,我最关心的,还是人才。”江泽民同志继承并发展了邓小平同志的人才思想,作出了“人才资源是第一资源”的科学论断,并将人才强国战略提高到国家战略的高度加以实施。胡锦涛同志在2003年底召开的全国首次人才工作会议上全面阐述了科学人才观的内涵,并对我国的人才工作进行了全面的部署。《中华人民共和国国民经济和社会发展第十一个五年(2006~2010年)规划纲要》(以下简称《“十一五”规划纲要》)强调指出:要“实施科教兴国战略和人才强国战略。把科技进步和创新作为经济社会发展的重要推动力,把发展教育和培养德才兼备的高素质人才摆在更加突出的战略位置。”实施人才强国战略,树立科学的人才观是前提,加强人才理论研究 and 创新人才工作机制是关键。

一、人才强国战略是中国在新世纪的重要决策

当今世界,政治多极化和经济全球化曲折发展,现代科学技术突飞猛进,以知识为主导、以高新技术及其产业为基础和支撑的知识经济已经来临,世界范围内的综合国力竞争日趋激烈。综合国力的竞

争,说到底人才的竞争,实质上是人才战略的竞争。实施人才强国战略,是我国顺应时代潮流的必然选择,也是增强我国综合国力和国际竞争力的急需,更是实现中华民族复兴的战略决策。

(一)人才强国战略的形成与发展

实施人才战略是我国在新世纪新阶段立足经济社会发展实际、借鉴发达国家经验的科学决策。所谓人才强国战略,就是要从全球一体化经济竞争的角度,从国家竞争力提升的高度来认识人才资源的开发与管理问题,并从战略的角度来谋划和开展人才工作,使人才成为强国富民的主要驱动力。

2000年中央经济工作会议上,江泽民同志首次明确提出:“要制定和实施人才战略”。同年召开的党的十五届五中全会上通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展的第十个五年计划的建议》,把科技和人才摆到突出的战略位置,鲜明地指出:“要大力开发人才资源,加快发展教育事业。”人才是最宝贵的资源,要把培养、吸引和用好人才作为一项重大的战略任务切实抓好。2001年九届全国人大四次会议上批准的《中华人民共和国国民经济和社会发展第十个五年计划纲要》(以下简称《“十五”计划纲要》)第一次把人才问题提升到国家战略的高度,并把它单独作为一章加以详细论述,提出要“实施人才战略,壮大人才队伍”。此后,人才战略被正式载入国家经济社会发展中长期规划,并成为国家和全民的意志。

人才强国战略是我国人才战略的发展和深化。党的十三大报告确定了我国社会主义初级阶段分三步走的经济社会发展战略:第一步,到1990年,实现国民生产总值比1980年翻一番,解决人民的温饱问题;第二步,到20世纪末,国民生产总值再增长一倍,人民生活达到小康水平;第三步,到21世纪中叶,人均国民生产总值达到中等发达国家水平,人民生活比较富裕,基本实现现代化。前两步目标在20世纪末已经基本实现,现已进入“第三步”发展阶段。这一时期,经济社会发展对人才的需求急剧增长,人才问题日益突出。党和国家领导人在多种场合屡次强调人才之于国家强盛的重大意义,并于



2002 年中共中央制定的《2002 ~ 2005 年全国人才队伍建设规划纲要》中明确提出了人才强国战略。这一规划纲要指出 2002 ~ 2005 年我国人才队伍建设的指导方针和目标是:以马列主义、毛泽东思想、邓小平理论为指导,按照“三个代表”的要求,全面贯彻干部队伍“四化”方针和德才兼备原则,着眼于各项事业的长远发展和人才的总体需求,树立发展新理念,实施“人才强国”战略,开发利用国际国内两个人才市场、两种人才资源,紧紧抓住培养人才、吸引人才、用好人才三个环节,着力建设党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才三支队伍,为改革开放和现代化建设提供坚强的人才保证。这是我国制定的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,标志着我们党和国家对于实施人才强国战略形成了具体的行动方案和工作规划。人才强国战略将人才工作与国家富强紧密联系在一起,并上升到国家战略的高度,集中体现了新世纪新阶段中国共产党的人才战略思想和总体要求。

2003 年底中共中央、国务院召开了首次全国人才工作会议,颁布了《中共中央、国务院关于加强人才工作的决定》,这一决定开篇指出:“实施人才强国战略是党和国家一项重大而紧迫的任务。”“人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题。”“必须把人才工作纳入国家经济和社会发展的总体规划,大力开发人才资源,走人才强国之路。”全国人才工作会议的召开标志着实施人才强国战略进入了全面展开、整体推进的新的发展阶段。

2006 年 3 月 14 日第十届全国人民代表大会第四次会议批准的《中华人民共和国国民经济和社会发展第十一个五年(2006 ~ 2010 年)规划纲要》再次专题指出:“要推进人才强国战略,坚持党管人才原则,牢固树立科学人才观,壮大人才队伍,提高人才素质,优化人才结构,完善用人机制,发挥人才作用,促进人口大国向人力资本强国转变。”

(二) 实施人才强国战略的时代背景

实施人才强国战略,是党和国家的一项重大战略,是对新世纪所

面临的各种机遇和挑战的高瞻远瞩,是根据国内外形势发展需要做出的重大战略决策,具有鲜明的时代背景。

就国际关系来看,21 世纪,人类社会进入了知识经济时代。在知识创新、科技创新、产业创新不断加速的时代条件下,人才资源已经成为推动生产力进步的最重要的战略资源。在综合国力的竞争中,谁拥有了人才优势,谁就赢得了竞争的主动权。当今世界,多极化趋势曲折发展,世界政治力量对比有利于保持国际环境的总体稳定,和平、发展、合作成为时代的潮流,外部环境总体上对我国发展有利。但是,随着经济全球化的不断深入,科技进步的日新月异,生产要素流动和产业转移加快,发达国家在经济、科技上占优势的压力将长期存在,围绕资源、市场、技术、人才的竞争更加激烈。我国正处于并将长期处于社会主义初级阶段,生产力还不发达,耕地、淡水、能源和重要矿产资源相对不足,科技自主创新能力较弱,人力资源竞争力不强。在国际市场上,我国经济社会发展和安全也面临新的挑战。

就国内环境来看,本世纪头 20 年是我国全面建设小康社会的关键时期,也是战略机遇与矛盾凸显并存的重要历史时期。经过长期稳定的经济社会政策的支持与引导,我国社会主义市场经济体制逐步完善,经济保持平稳快速发展,人民生活水平持续提高,城市化进程加快,为社会的和谐进步和人的全面发展提供了有利条件。但是,改革进程中出现的新问题,如经济结构不合理,投资和消费关系不协调,能源资源消耗过大,环境污染加剧,收入差距扩大,社会事业发展滞后等影响社会稳定的因素还较多。

适应国内外形势的发展变化,完善社会主义市场经济体制,提高党的领导水平和执政水平,牢牢掌握加快发展的主动权,关键在人才。人是生产力中最为活跃的因素,人才更是推动生产力发展和社会进步的决定性力量。信息时代,随着各种自然物质资源在生产过程中消耗比重的不断下降,在社会财富创造中的重要性的日益降低,其丰裕度已不再是国家竞争力的关键,而是越来越突出地表现在人才、智力资源的开发和使用上。正如美国著名发展经济学家舒尔茨



指出的：“人类的未来并不完全取决于空间、能源和耕地，而是取决于人类智慧的开发。”在知识经济形态中，高技术产业迅速增长，以知识为基础的产业逐步上升为社会的主导产业。技术密集、智力密集产业的就业比重显著上升，就业机会倾向于智力密集的群体，经济利益的分配也主要以对知识的占有量为基础。人才作为知识的创造者、承担者、传播者、使用者，其数量和质量，特别是其高层次的创新能力，正在成为制约经济增长和社会进步的关键因素。能否拥有和保持一支规模宏大的高素质的人才队伍，已经成为决定一个国家在国际竞争中是否处于有利地位的重大战略问题。

我国有 13 亿人口，是世界上劳动力资源最为丰富的国家，拥有较强的劳动力成本竞争优势。但是，随着知识经济的发展，原先支撑我国经济较快增长的劳动力、资源和土地等要素对经济增长的边际贡献率出现递减，而包括技术、人力资本等要素的边际贡献率明显上升。由于我国过去在战略上对人力资源开发和自主创新能力建设的重视不够，以致人力资源开发及自主创新能力建设方面明显滞后于经济高速增长。当前和今后一个时期，劳动力素质、人力资本条件和自主技术供给能力将成为我国经济社会发展进程中的主要制约因素。从全局看，我国人才队伍的总量、结构和素质，还不能适应时代发展的要求，还不能适应社会主义现代化建设的需要。人力资源丰富（人口数量多）而人才资源稀缺（人口素质低）仍然是我国经济和社会发展的根本性矛盾之一。高素质人才特别是高层次创新人才的缺乏，仍是制约我国科技进步和创新能力提高的主要因素。只有建设规模宏大、结构合理、素质较高的人才队伍，充分发挥各类人才的积极性、主动性和创造性，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，才能为全面建设小康社会和实现中华民族的伟大复兴提供人才保证。

（三）实施人才强国战略的意义

实施人才强国战略，是我国实现全面建设小康社会目标的科学决策，也是我国在国内外竞争新形势下作出的推动我国生产力发展、



建设创新型国家、增强我国国际竞争力的战略抉择。

1. 实施人才强国战略是增强我国国际竞争力的需要

随着新技术革命的迅速发展和知识经济的来临,各国对人才的需求无论是在数量上还是在质量上都更为紧迫,高素质和高技能人才短缺严重,国际人才竞争异常激烈。在这场没有硝烟的“人才大战”中,发达国家具有明显的优势,它们凭借自身强大的经济实力和优厚待遇,纷纷放宽移民、定居等限制,形成了对全球高科技人才的强大吸引力。许多跨国公司也通过在发展中国家建立研究开发基地等形式,加紧争夺和利用那里的人才资源。这就使人才的培养、吸引、使用成为世界各国特别是发展中国家需要着力解决的紧迫问题。据有关部门统计,通过国家公派、单位公派和自费留学三条渠道,我国每年大约有 15% 的高校毕业生出国深造,主要集中在欧美等发达国家。迄今为止,我国留学生总数已超过 90 万,但至今仅 20 多万学成归国,大量人才滞留国外。人才资源特别是高级人才和各种专门人才的大量外流,不仅给我国造成严重的直接经济损失,而且降低了我国的国际竞争力,对未来的经济社会发展将产生深远的影响。江泽民同志明确指出:“人才是一个国家发展最重要的资源。当今世界,争夺人才的竞争异常激烈。美国的经济、科技所以发展得快,很重要的一个原因就是它从全世界网罗了大批人才。我们要有政治远见,及早研究对策,真正把培养和使用好各类人才作为党和人民事业兴旺发达的大事来看待、来落实。”^①实施人才强国战略,不仅有利于我国在国际人才竞争中争取主动和有利地位,而且必将极大地增强我国的国际竞争力。

2. 实施人才强国战略是全面建设小康社会的保证

党的十六大明确提出我国要在本世纪头 20 年,集中力量,全面建设惠及十几亿人口的更高水平的小康社会,使经济更加发展、民主更加健全、科教更加进步、文化更加繁荣、社会更加和谐、人民生活更

^① 江泽民:《论“三个代表”》,中央文献出版社 2001 年版,第 21 ~ 22 页。



加殷实。我们要实现全面建设小康社会的目标,2020 年人均 GDP 将达到 3000 美元。这就意味着从改革开放开始,直到 2020 年,我国要连续 40 年保持每年 7% 以上的经济增长。经济增长主要取决于劳动力、资本和科技进步,因此,从这个意义上说,实施人才强国战略既是全面建设小康社会的重要内容,又是全面建设小康社会的重要保证。面对科学技术的飞速发展,国际竞争日趋激烈的外部环境和时代条件,只有进一步加强人才工作,努力建设一支宏大的高素质的人才队伍,坚定地走人才强国之路,在建设有中国特色社会主义的伟大事业中,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,把我国由人口大国转变为人才资源强国,才能为全面建设小康社会提供可靠的人才保证和广泛的智力支持。没有人才的支持,我们实现全面建设小康社会的目标将是非常困难的。

3. 实施人才强国战略是促进经济社会和谐发展的根本

新中国成立后,经过 50 多年的艰苦奋斗,特别是经过改革开放 20 多年的开拓创新,我国经济总量已经有了极大的提高。到 2002 年,我国国内生产总值已经突破 10 万亿元,人均 GDP 达到 1000 美元。但是,过去,我国国民经济的高速增长,一方面是靠改革开放和科学技术的支持,另一方面也是建立在投资增长、规模扩大和对资源巨大消耗的基础之上的。而现在,由于资源和环境等因素的制约,外延扩大和资源消耗性的经济增长方式已经难以为继。例如,我国人均水资源拥有量仅相当于世界人均量的 $\frac{1}{4}$,人均能源占有量不到世界平均水平的 $\frac{1}{2}$,石油仅为世界平均水平的 $\frac{1}{10}$ 。随着我国人口的进一步增加,人均拥有的资源量还会进一步减少。此外,由于生产的技术水平、管理水平和劳动者素质不高,我国单位产品的能源和原材料的消耗远远高于发达国家。这一切情况都表明,在新世纪,我国的工业化、现代化建设不能再走传统工业化的老路,而必须按照党的十六大的要求,真正走出一条科技含量高、经济效益好、资源消耗低、环境污染少、人力资源优势得到充分发挥的新型工业化道路。要

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,在充分发挥市场在资源配置中的基础性作用和加快体制改革步伐与加强科学管理的同时,充分发挥科技进步在经济社会发展中的作用,大力提高劳动者的素质,走人才强国之路。

4. 实施人才强国战略是建设创新型国家的关键

在全国科学技术大会上,党中央提出了用15年的时间使我国进入创新型国家行列的战略目标。胡锦涛总书记在全国科技大会的讲话中明确指出:“一个国家只有拥有强大的自主创新能力,才能在激烈的国际竞争中把握先机、赢得主动。”这是基于当今国际科技和经济发展态势所作出的重要论断。据统计,目前全世界86%的研发投入、90%以上的发明专利都是掌握在发达国家手里。凭借科技优势和建立在科技优势基础上的国际规则,发达国家及其跨国公司形成了对世界市场特别是高技术市场的垄断,从中牟取了大量超额利润。后发国家的生存与发展空间将面临越来越多的挤压,知识产权已经成为影响发展中国家工业化进程的最大的不确定因素。

在过去相当长的历史时期里,我国以劳动密集型产业参与国际分工,但是,随着劳动力以及资源环境成本的逐步提高,长期处于低端产品环节的深层次矛盾日益尖锐。事实表明,我国的自主创新能力,远远不适应经济社会发展和参与国际竞争的要求。我国发明专利授权量,只相当于美国和日本的1/30;对外来技术的依赖程度,发达国家平均在30%以下,美国和日本均在5%以下,而我国却在50%以上;我国固定资产投资中设备购置所需要的技术含量高的关键装备和零部件,60%以上需要进口。所以,增强自主创新能力,通过自主创新掌握核心技术,赢得竞争优势,这是我国加快实现结构调整、转变经济增长方式、提升我国国际产业分工地位的必由之路。

提升自主创新能力,建设创新型国家,人才是关键。自主创新的实现,最终要落脚于人的创新活动之中。没有创新型人才,加强自主创新、建设创新型国家就会变成一句空话。胡锦涛同志在全国科学



技术大会上强调指出,培养大批具有创新精神的优秀人才,造就有利于人才辈出的良好环境,充分发挥科技人才的积极性、主动性、创造性,是建设创新型国家的战略举措。因此,大力培育创新型人才,创新用才机制,营造容才环境,为我们加强自主创新、建设创新型国家提供坚强的人才保证和智力保障,尤显迫切和重要。据统计,我国现有科技人员 3200 多万,研发人员 105 万,但高层次人才十分缺乏,能跻身国际前沿、参与国际竞争的战略科学家更是凤毛麟角。在 158 个国际一级科学组织及其包含的 1566 个主要二级组织中,我国参与领导层的科学家仅占 2.26%,其中在一级科学组织担任主席的仅 1 名,在二级组织中担任主席的仅占 1%。创新型人才总量短缺,顶级人才、高端人才、大师级人才,特别是那些能在某一领域独树一帜、领先世界,能带领团队奋勇争先、勇攀科学高峰,在某些方面取得突破性进展,具有号召力、向心力、凝聚力的领军人才十分不足,严重影响创新型国家的建设进程。因此,我们必须下大决心、花大气力实施人才强国战略,坚持把发现、培养、使用、凝聚优秀科技人才作为科技发展的重要任务,采取有效措施,改革人才工作机制,健全人才管理体制,为培养、吸引和用好千千万万的创新人才营造良好的环境。

5. 人才强国战略是社会全面进步的推动力

历史和现实都表明,人才资源不仅在经济发展中具有不可替代的作用,在社会全面进步中,更具有关键性的作用。可想而知,如果一个国家没有一大批优秀的科学家、教育家和社会科学家,没有一批卓越的政治家、军事家、外交家和管理专家,没有著名的诗人、作家和艺术家,没有一大批优秀的工程师、医生、高技能人才以及其他各个领域的专门人才,那么,这个国家就不可能有生机和活力,就不可能实现经济社会的全面、协调和可持续发展。我国在全面建设小康社会的进程中,不仅需要经济发展,而且需要社会的全面进步。与此相适应,就必须造就各方面人才,充分发挥各级各类人才的作用。人才具有丰富的知识、杰出的才能,能够进行创造性的劳动。他们可以探索自然界、人类社会和人类思维的奥秘,揭示经济社会发展变化的规