

战略人才，成就国家未来的第一资源

2013

中国战略人才发展报告

The Development Report on Strategic Talents in China

主 编 王建民
副主编 柯江林 余芸春



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

北京师范大学国家“985工程”资助项目

国家社科基金重点项目(11AGL002)部分研究成果

教育部人文社科研究一般项目(10YJA630149)部分研究成果

战略人才，成就国家未来的第一资源

2013

中国战略人才发展报告

The Development Report on Strategic Talents in China

主 编 王建民
副主编 柯江林 余芸春



北京师范大学出版集团

BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP

北京师范大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

2013 中国战略人才发展报告/王建民主编. —北京:北京师范大学出版社, 2014. 4

(当代中国发展报告)

ISBN 978-7-303-12839-6

I. ①2… II. ①王… III. ①人才—发展战略—研究报告—中国—2013 IV. ①C964. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 046239 号

营销中心电话 010-58802181 58805532
北师大出版社高等教育分社网 <http://gaojiao.bnup.com>
电子信箱 gaojiao@bnupg.com

出版发行:北京师范大学出版社 www.bnup.com

北京新街口外大街 19 号

邮政编码: 100875

印刷: 保定市中华美凯印刷有限公司

经销: 全国新华书店

开本: 184 mm×260 mm

印张: 31.75

字数: 455 千字

版次: 2014 年 4 月第 1 版

印次: 2014 年 4 月第 1 次印刷

定 价: 118.00 元

策划编辑: 戴 轶 胡廷兰

责任编辑: 薛 萌

美术编辑: 王齐云

装帧设计: 李 尘

责任校对: 李 茜

责任印制: 孙文凯

版权所有 侵权必究

反盗版、侵权举报电话: 010-58800697

北京读者服务部电话: 010-58808104

外埠邮购电话: 010-58808083

本书如有印装质量问题, 请与印制管理部联系调换。

印制管理部电话: 010-58800825

【 雖 不 下 也 習 者 在 尺 才 ，
成 不 下 也 才 者 在 數 仞 。 】

——北宋·胡瑗

《2013 中国战略人才发展报告》编委会

顾问

蒋正华 苏海南 唐任伍 刘学民 杨冠琼

主 编 王建民

副主编 柯江林 余芸春

编 委(以姓名笔画为序)

于海波	王光石	王华春	王 欢
王昌海	王建民	王 颖	刘明达
刘培元	孙庆章	杨木春	李永瑞
李宝元	余芸春	周联兵	柯江林
袁 鹏	钱 诚	倪 超	徐东北
章文光			

学术秘书 徐东北 倪 超

研究助理(以姓名笔画为序)

王 茜	王 鑫	朱秉韬	刘玉骄
闫晓丽	关晓宇	孙紫岚	何雪梅
张 丹	张 璐	郑红英	葛 爽

前言

中国开始实施新一轮国家战略，总目标是“完善和发展中国特色社会主义制度，推进国家治理体系和治理能力现代化”。新的“全面深化改革”战略部署，强调工作的“系统性、整体性、协同性”，激励“劳动、知识、技术、管理、资本”五元要素的“活力竞相迸发”，促进“一切创造社会财富的源泉充分涌流”，实现“全面建成小康社会”目标和建成“富强、民主、文明、和谐”现代化国家伟大梦想。^①

在战略管理视角，“中国梦”即“中国愿景”。从“中国愿景”转化为“中国现实”，必然经历一系列系统化、复杂性、难度高且具有中国本土制度环境特点的创新与发展“中国实践”——“全面深化改革”实践。按照中央《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》中提出的逻辑，现阶段改革实践活动主要的“生产要素”依次为“劳动、知识、技术、管理、资本”。其中，劳动、知识、技术和管理均体现为人力资本，即以人为载体的要素所产生的生产力起决定性作用。人力资本是任何“生产”活动的第一资本。

毫无疑问，“全面深化改革”将成为今后一段时期内中国大地上最重要和广泛的实践活动，而支撑和推动改革活动最重要的生产要素是呈现为“劳动、知识、技术和管理”的人力资本。为便于理解、交流和体现特点，本研究采用中国权威性主体常用的词语“人才”指代“人力资本”或“人力资源”，以“人才支撑”战略目标实现作为认识的基本点提出一个新概念“战略人才”。

经过辨析和比较研究，拟将“战略人才”的内涵界定为“具备一定的知识、技能和能力，能够进行创造性劳动，为落实组织规划、实现组织使命做出较大贡献的人”。战略可以理解为指导全局工作、决定全局命运的方针、方式和计划。有竞争就需要讲战略；有战略者胜，无战略者败。在竞争中发展的组织或国家，有必要实行战略管理，基于所追求的使命，制定并实施推动全局发展的战略规划。战略规划目标的实现需要直接支撑战略的人力资源，特别是实力强、作用大、贡献多的人力资源，即将“战略人力资源”中更具有战

^① 《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》，北京，人民出版社，2013。

略推动力和贡献率的部分称为“战略人才”。

概念和理论性的思辨仅在于确定思想坐标和技术路线的起点，研究的重点落在审视和解析中国战略人才发展的现实问题。整个研究工作由四部分16个专题组成。第一部分概述研究基础与背景；第二部分开发两种指数，比较战略人才发展生态，实证分析人才与经济增长的相关性；第三部分研究产业战略与人才发展问题，讨论了战略性新兴产业发展与人才供需状况，以及新一代信息技术产业、生物农业产业和中国企业国际化战略人才发展问题；第四部分研究战略人才的发展模式与制度建设问题，主要包括科技创新战略人才发展历程，战略人才开发的国际经验与中国理想模式，以及中国特色的党政战略人才发展制度建设等内容。

本研究报告是集体劳动的结晶。总体框架和各章主要内容王建民规划和设计，各课题组分头研究、撰写报告。柯江林和余芸春担任报告副主编，对各章内容的校订做出了重要贡献。衷心感谢人力资源和社会保障部著名人力资源管理专家苏海南研究员、劳动工资研究所刘学民所长，对研究报告初稿的评阅与充分肯定。感谢北京师范大学政府管理学院院长、政府管理研究院院长唐任伍教授的大力支持与指导。感谢北京师范大学政府管理学院杨冠琼教授、章文光教授、孙宇教授、王华春教授、张玉书主任和陆莲莲会计等同仁，给予的关心、建议与帮助。

2013年7月，《人民日报海外版》网站刊登一则报道，根据中国社会科学院《全球政治与安全》统计显示，“中国流失顶尖人才数量居世界首位。截至2008年，中国已经派出近140万名留学生，而归国留学人员不到三成，滞留在海外的人才已超过百万，特别是一些工程领域的顶尖人才。”2013年10月新华网报道，在世界经济论坛发布的“全球人力资本指数”排名表上，中国仅位居第43位。现实和研究表明，中国战略人才普遍短缺，发展战略人才任重道远。

中国全面深化改革的国家战略已经部署，有力支撑和充分胜任战略目标与各项任务的关键人才资源——战略人才资源，起决定性的作用。权力促进中国战略人才发展，势在必行。

王建民

2013年12月31日

于北京

摘要

具有中国本土色彩的“战略人才”，可以认为是“第一资源”中第一重要的资源，指具备一定的知识、技能和能力，能够进行创造性劳动，为落实组织规划、实现组织使命做出较大贡献的人。战略人才的发展，对于以“发展是第一要务”，促进经济社会“科学发展”的中国来说，具有必要性和必然性。

本课题研究中国战略人才发展问题，分为四个部分。第一部分“研究基础与背景导论”，概要介绍战略人才研究的基础、发展逻辑与胜任力要素，以及中国的人才强国战略与人才建设工程。第二部分“人才指数与发展比较”，开发两种指数，提出并比较战略人才发展生态，实证研究人才与经济增长的相关性，由五个专题构成，分别是省级行政区域战略人才发展指数比较研究、国内一流大学战略人才发展指数比较研究、战略人才发展生态国际比较研究、战略性人力资本投资与经济增长关系国际比较研究、中国战略人才发展与经济增长相关性比较研究。第三部分研究“产业战略与人才发展”问题，专题讨论战略性新兴产业发展与人才供需状况、新一代信息技术产业战略人才发展、生物农业产业战略人才发展、中国企业国际化与战略人才发展，以及国际化企业战略人才发展经验与启示。第四部分讨论战略人才的“发展模式与制度建设”问题，分析科技创新战略人才成长历程与培养策略，概述战略人才开发的国际经验与中国理想模式，探讨党政战略人才发展制度建设问题，最后简要分析了北京经济技术开发区战略性新兴产业人才发展问题。

针对中国战略人才发展问题的研究取得的初步成果，为认识战略目标实现与人才支撑的高度相关性和决定性奠定了基础，对事业发展战略和人才发展战略的制定者和实施者有借鉴意义，同时可供研究者和学习者参考。

Abstract

“Strategic Talents”, a concept with Chinese native characteristics, refers to the people equipped with definite knowledge, skills and capacity, being able to complete creative work and making greater contributions to the plan-implementation and mission-realization of an organization. It has necessity and inevitability to develop strategic talents in China, “Taking Development Top Priority” and promoting economic-social “Scientific Development”.

The research focuses on China’s strategic talents development, and it is composed of four parts. In the first part “Foundation & Background”, the researchers introduce concisely the point “research foundation, developing logic and competency outline on strategic talents” and “talent strategy of reinvigorating China and talent project construction”. The second part titled “Talent Index and Developmental Comparison”, developing two kinds of index, proposing and comparing the ecology of strategic talents development, studying empirically the correlation of talents and economic growth. This part consists of five subjects including a comparative study on strategic talents development index of provincial administrative regions, a comparative study on the strategic talents development index of China’s first-class universities, international comparative study on ecology of strategic talents development, international comparative research of the relationship between strategic human capital and economic growth, comparative study on the correlation of strategic talents development and economic growth in China. The authors specially discuss, in the third part “Industrial Strategy and Talents Development”, development of strategic emerging industries and supply-demand conditions of the industries’ talents, strategic talents development for the new generation information technology industry, strategic talents development in bio-agricultural industry, essentials of internationalization of Chinese enterprises and strategic talents, and experiences and enlightenment of strategic talents development in internationalized enterprises. In the fourth part, the authors

study the “Development Model and Institutional Construction”, analyzing the growing up history and fostering strategies of innovative strategic talents in science and technology, introducing briefly international experiences and China’s ideal way on strategic talents development, probing into the developing system construction of the party and government strategic talents, and finally studying as a case the talents development for strategic emerging industries in Beijing Economic and Technological Development Area.

The research achievements in China’s strategic talents development lay the foundation of understanding the close correlation and deep conclusiveness between the realization of strategic targets and the support of people with great competence. The reports also have great referent significance for the strategy makers and the executors of business and people development, and meanwhile for reference of researchers and learners.

目 录

第一部分 研究基础与背景导论

第 1 章	战略人才研究基础、发展逻辑与胜任力概论	/3
1.1	战略人才发展研究概述	/3
1.2	战略人才的概念与理论	/7
1.3	战略人才的发展逻辑	/12
1.4	战略人才的胜任力概要	/15
第 2 章	人才强国战略与人才工程建设概要	/17
2.1	人才战略的理念、意义与演化	/18
2.2	人才强国战略概述	/25
2.3	国家人才工程概况	/32
2.4	地方人才工程举要	/39

第二部分 人才指数与发展比较

第 3 章	省级行政区域战略人才发展指数比较研究	/53
3.1	省级行政区域战略人才发展指数的界定	/53
3.2	省级行政区域战略人才发展指数的评估与排名	/63
3.3	省级行政区域战略人才发展指数相关关系的比较	/71
3.4	省级战略人才发展指数的政策建议	/76
3.5	讨论与未来研究方向	/78
第 4 章	国内一流大学战略人才发展指数比较研究	/82
4.1	国内一流大学的范围界定	/83
4.2	国内一流大学的战略人才发展指数构建与评估	/89
4.3	国内一流大学战略人才发展指数与相关排名的比较	/105

4.4	基于国内一流大学战略人才发展指数的政策建议	/108
4.5	研究局限与未来研究建议	/112
第5章	战略人才发展生态国际比较研究	/114
5.1	战略人才发展生态概述	/115
5.2	战略人才发展生态比较框架与指数构建	/121
5.3	战略人才发展生态国际比较	/128
5.4	中国战略人才发展生态的问题与对策	/146
5.5	结语	/149
第6章	战略性人力资本投资与经济增长关系国际比较研究	/151
6.1	问题的提出	/151
6.2	一般人力资本与战略性人力资本	/153
6.3	研究文献综述	/162
6.4	实证分析	/166
6.5	结论及政策含义	/174
第7章	中国战略人才发展与经济增长相关性比较研究	/179
7.1	研究背景与意义	/179
7.2	模型、变量与结论	/181
7.3	区域战略人才分布概况	/196
7.4	战略人才发展的对策建议	/201

第三部分 产业战略与人才发展

第8章	中国战略性新兴产业发展与人才供需状况	/209
8.1	战略性新兴产业重点领域发展概述	/210
8.2	战略性新兴产业人才发展现状与供给概况	/225
8.3	战略性新兴产业人才需求与供给问题	/237
8.4	战略性新兴产业人才发展对策建议	/242
第9章	新一代信息技术产业战略人才发展研究	/250
9.1	新一代信息技术产业中外发展现状与趋势概述	/250
9.2	新一代信息技术产业战略人才的存量与流量	/255

9.3	某通信运营企业战略人才开发案例分析	/262
9.4	开发新一代信息技术产业战略人才的对策建议	/273
第10章	生物农业产业战略人才发展研究	/276
10.1	生物农业产业发展概述	/276
10.2	生物农业产业发展人才状况分析	/282
10.3	生物农业产业战略人才政策分析	/284
10.4	促进生物农业产业战略人才发展的政策建议	/286
第11章	中国国际化企业战略人才发展背景与现状	/289
11.1	绪论	/289
11.2	中国企业国际化发展战略及其对战略人才的需求	/290
11.3	中国国际化企业50强排行榜及行业冠军企业战略人才分析	/300
11.4	小结	/336
第12章	国际化企业战略人才发展经验与启示	/337
12.1	绪论	/337
12.2	国际化企业战略人才发展经验	/338
12.3	国际化企业战略人才发展的启示	/370
12.4	小结	/373

第四部分 发展模式与制度建设

第13章	科技创新战略人才成长历程与培养策略	/377
13.1	“50后”两院院士高等教育传记特征	/378
13.2	2009年、2011年当选“50后”两院院士创新性成果及主要影响因素分析	/386
13.3	科技创新战略人才培养的对策建议	/409
第14章	战略人才开发的国际经验与借鉴	/412
14.1	发达国家战略人才开发的主要做法与经验	/412
14.2	中国战略人才开发的总体现状、问题及建议	/421
14.3	中国战略人才开发的系统思考	/431

第 15 章	党政战略人才发展制度建设问题研究	/438
15.1	党政战略人才的概述	/439
15.2	党政战略人才发展现状	/449
15.3	党政战略人才发展中的问题与原因	/455
15.4	加强优化党政战略人才发展制度建设的对策建议	/462
第 16 章	北京经济技术开发区战略性新兴产业人才发展概论	/469
16.1	研究背景	/469
16.2	经济社会发展概况	/473
16.3	战略性新兴产业人才发展现状与问题	/475
16.4	加强战略性新兴产业人才发展制度建设的思考	/483

第一部分



研究基础与背景导论

第1章 战略人才研究基础、发展逻辑与胜任力概论

王建民^①

“战略人才”是一个颇具中国本土色彩的词语，具有丰富的含义，指“第一资源”^②中最重要的资源。战略人才的发展，对于以“发展为第一要务”^③、促进经济社会“科学发展”^④的中国来说，具有必要性和必然性。

中国战略人才的发展问题研究，宗旨和意义何在，采用什么方法，研究哪些内容，在此予以简要说明。同时，拟概要说明战略人才研究的概念框架和理论基础、发展战略人才的理性逻辑，以及战略人才胜任力的内涵与要素。

>> 1.1 战略人才发展研究概述 <<

讨论中国战略人才的发展问题，有明确的目的性和重大意义。基于研究目

① 王建民，男，经济学博士，北京师范大学战略人才研究中心主任，北京师范大学政府管理学院教授、博士生导师、组织与人力资源管理系主任。

② 江泽民首次提出“人才资源是第一资源”的观点，丰富和发展了邓小平人才观。参见刘顺厚：《“人才资源是第一资源”——论邓小平人才观的新发展》（2013-10-23；http://www.qs-theory.cn/tbzt/gjzqrcfzgy/redwjs/llyjl/201006/t20100621_33687.htm）。

③ 江泽民提出：“必须把发展作为党执政兴国的第一要务”（2013-10-23；<http://theory.people.com.cn/n/2012/1022/c350604-19347437.html>）。

④ “科学发展观”由胡锦涛在2003年7月28日的讲话中提出：“坚持以人为本，树立全面、协调、可持续的发展观，促进经济社会和人的全面发展”（2013-10-23；http://news.xinhuanet.com/ziliao/2005-03/16/content_2704537.htm）。