

第一资源

First Resource

吴江 主编



中国人事科学研究院/编

李源潮

建设人才强国要创新人才发展理论
——在人才发展理论创新座谈会上的讲话

张德江

**创新人才工作 建设人才强国 为社会主义
现代化建设提供坚强人才保证**
——在中国人才发展论坛上的致辞

尹蔚民

加快人才优先发展 努力建设人才强国
——在中国人才发展论坛上的主旨报告

沈荣华 吴 江 杨燕绥 袁家军 曾湘泉 赵永乐

百家论坛

桂昭明

2020年中国进入世界人才强国论证报告

邱永明 王立新

实施人才优先发展方针的必要性和着力点

肖鸣政

人力资源管理模式及其选择制约因素

陈培浩

党政人才领导力六维模型研究

12

党建读物出版社

第一资源

First Resource

吴江 主编  中国人事科学研究院/编



12

党建读物出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

第一资源. 第12辑 / 吴江主编; 中国人事科学研究院编. -- 北京: 党建读物出版社, 2010. 12

ISBN 978-7-5099-0164-9

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

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 239469 号

第一资源

DIYI ZIYUAN

(第12辑)

吴江 主编

中国人事科学研究院 编

责任编辑:郭 涛 封面设计:郭 鹏

党建读物出版社出版发行

(北京市西城区南横东街6号 邮编:100052 电话:010-58587676 / 7790)

新华书店经销 保定市 中画美凯印刷有限公司印刷

787毫米×1092毫米 16开本 13.75印张 224千字

2010年12月第1版 2010年12月第1次印刷

印数:1—3000

ISBN 978-7-5099-0164-9 定价:30.00元

本社版图书如有印装错误可随时退换(电话:010-58587660)

卷首语

2010年10月22日至23日，首届中国人才发展论坛在北京举行。本次论坛以“贯彻落实人才发展规划纲要，全面推进人才优先发展”为主题，围绕人才优先发展战略布局和人才队伍建设目标任务，总结交流人才工作的成功经验，从理论和实践的角度，研究探讨各类人才成长规律和人才资源开发规律，探索以用为本、创新机制和提高人才效能的新方法、新举措。在论坛举办的人才发展理论创新座谈会上，中共中央政治局委员、中央书记处书记、中央组织部部长李源潮指出，建设人才强国亟须加强人才理论创新；中共中央政治局委员、国务院副总理张德江在人才发展论坛致辞时强调，要创新人才工作，建设人才强国，为社会主义现代化建设提供坚强的人才保证和广泛的智力支撑；中央组织部副部长、人力资源和社会保障部部长尹蔚民作了题为《加快人才优先发展 努力建设人才强国》的主旨报告，强调要做好人才工作，必须认识和把握人才发展过程中具有本质的、必然的和稳定的内在联系，注重把握其客观性、全面性，避免主观性、片面性，并阐述了人才成长规律、人才供求规律、人才竞争规律、人才流动规律和人才价值规律。几位领导的讲话对推动人才工作的创新与实践、改革与发展具有重要意义，本辑《第一资源》特收录了三位领导的讲话。

本辑百家论坛栏目收录了人才发展理论创新座谈会上六位知名学者的发言，深入分析了人才优先发展战略面临的机遇和挑战，探讨了“以用为本”思想的理论基础；还就公务员薪酬结构与激励机制、高层次人才与科技创新、人才特区对人才发展的引领作用等问题进行了分析，提出要加强学科建设，以推动人才理论创新。这些观点是人才学领域的学者长期思考的成果，为人才学理论创新和贯彻落实《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》提供了借鉴和参考。

《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》提出，到2020

年，我国要确立国家人才竞争比较优势，进入世界人才强国行列。那么如何衡量我国人才发展在全球中的水平，并预测2020年我国人才发展状况呢？本辑人才战略栏目《2020年中国进入世界人才强国论证报告》一文尝试建立了“人才强国评价指标体系”，然后运用该指标体系论证2020年的中国人才发展可否达到“进入世界人才强国行列”的目标；《实施人才优先发展方针的必要性和着力点》一文分析了人才发展规划提出的人才优先发展原则的必然性和必要性。这些探讨对人才发展规划的实施具有理论参考价值。

本辑理论思考栏目收录的《人力资源管理模式及其选择制约因素》一文对国内外人力资源管理模式的理论研究进行了深入分析，总结了目前人力资源管理实践中存在的16种人力资源管理模式与8个主要选择因素，认为对人力资源管理模式的研究是为了减少在人力资源管理实践中的盲目性与重复性，达到提高管理效率与效果的目的；《党政人才领导力六维模型研究》一文从理论上探讨了党政人才领导力提升的相关问题；《遗传与人才关系研究的历史、现状与展望》一文则对遗传与人才关系的相关研究进行了梳理，从学科发展角度提出了丰富深化人才学研究的建议。

国际金融危机使公共行政面临更为严峻的挑战，如何实现新的国际国内形势下的管理创新，是一个需要探讨的理论问题。2010年国际行政科学学会第28届大会在印度尼西亚召开，主题就是“新形势下的公共行政：限制性，创新性和持续性”。《直面公共行政的思想危机和能力挑战——国际行政科学学会第28届大会观点综述》对国际国内学者关于新公共管理的反思，以及基于此的对政府角色、公共治理、行政文化和政府能力建设等问题的探讨进行了系统总结和深入分析，并阐述了对中国的启示和建议，例如要加强政府职能配置与治理结构建设，优化政府行政方式，等等。人力资源管理是政府管理的重要内容，在全面实施人才强国战略的新时期，政府人力资源管理的能力和水平对国家经济社会发展起着重要的影响作用。《加强我国人力资源市场监管体系建设》、《短缺性人才资源的市場配置与行政调控机制研究》、《从企业对人力资本配置的意义看政府引智政策定位》研究了政府对人力资源市场监管、市场配置和调控以及政府引智政策中的相关问题，从不同角度出发分析了政府管理创新的问题，

对我国政府人才管理体制改革创新具有很好的借鉴意义。

随着我国高等教育的逐步大众化以及经济社会形势的发展变化,我国高校毕业生就业问题日益突出。为此,党的十七大报告明确提出了“实施扩大就业的发展战略,促进以创业带动就业”的战略思想,各级政府也出台了很多政策,努力做好大学生就业工作。本辑专题研究栏目关注大学生就业和创业的相关问题,《高校毕业生就业见习计划研究》用大量数据分析了我国实行的高校毕业生就业见习计划的问题及其产生的原因,并提出了相应的完善建议;《推进大学生创业教育 提高创新人才培养质量》则以中南大学为例,从创新人才培养的高度来认识推进大学生创业教育的重要性。这不仅对我国大学生就业创业工作具有参考价值,而且对我国实施科教兴国和人才强国战略、建设创新型国家具有一定的启发意义。

本辑国际比较栏目收录了《日本人力资源和社会保障管理体制现状及改革趋势》和《德国人力资源和社会保障机构设置及改革趋势》两篇研究报告,分别对日本和德国这两个发达国家人力资源和社会保障管理体制的现状和改革发展趋势进行了介绍,可以为我国人力资源和社会保障管理部门开展相关工作提供来自发达国家的经验借鉴。

编者

2010年11月

Contents

目 录

中国人才发展论坛领导讲话

Keynote Speeches at the Forum on Chinese Talent Development

- 7 建设人才强国要创新人才发展理论——在人才发展理论创新座谈会上的讲话(2010年10月23日) 李源潮
Building a Powerful Country with Talent Need Make Innovations in Talent Development Theory; Speech at the Symposia on Talent Development Theory Innovation, by Li Yuanchao
- 8 创新人才工作 建设人才强国 为社会主义现代化建设提供坚强人才保证——在中国人才发展论坛上的致辞(2010年10月22日) ... 张德江
Making Innovations in Talent Work, Building Powerful Country with Talent, and Providing Talent Guarantees for Socialist Modernization; Address on the Forum on Chinese Talent Development, by Zhang Dejiang
- 10 加快人才优先发展 努力建设人才强国——在中国人才发展论坛上的主旨报告(2010年10月22日) 尹蔚民

Contents

目 录

Promoting Talent Priority Development and Striving for Building Powerful Country with Talent: Keynote Speech at the Forum of Chinese Talent Development, by Yin Weimin



百家论坛

Lecture Room

17 人才优先:一个时代性的战略思想

——人才优先面临的六大挑战——沈荣华

Talent Priority: Strategic Thought with Time Characteristics: Six Challenges for Talent Priority, by Shen Ronghua

22 “以用为本”是解放人才的强大思想武器——吴 江

Principle of Deployment - oriented: Powerful Thinking Weapon of Talent Liberation, by Wu Jiang

25 公务员薪酬结构与激励机制——杨燕绥

Reward Structure and Motivation Mechanism of Civil Servants, by Yang Yansui

28 高层次人才与科技创新——以中国航天科技集团公司为例——袁家军

Contents

目 录

*High - level Talents and Technological Innovation: Example of China Aerospace
Science and Technology Corporation*, by Yuan Jiajun

22 加强学科建设 推动人才理论创新——曾湘泉

Strengthening Discipline Construction and Promoting Talent Theory Innovation,
by Zeng Xiangquan

36 服务发展的新要求——从人才特区看人才引领发展——赵永乐

*New Demands of Servicing Development: the Talent Development from the
Perspective of Talent Special Zone*, by Zhao Yongle



人才战略

Talent Strategy

42 2020 年中国进入世界人才强国论证报告——桂昭明

*A Demonstration Report on China Entering Powerful Country with Talent in
2020*, by Gui Zhaoming

55 实施人才优先发展方针的必要性和着力点——邱永明 王立新

Necessity and Key Points of Implementing Talent Priority Development Strategy,
by Qiu Yongming, Wang Lixin

Contents

目 录

理论思考

Theoretical Reflection

- 64 人力资源管理模式及其选择制约因素——肖鸣政

Human Resource Management Model and Its Restraining Factors for Choice, by

Xiao Mingzheng

- 76 党政人才领导力六维模型研究——陈培浩

Six - dimension Model of Leadership for Party and Government Talents, by

Chen Peihao

- 88 遗传与人才关系研究的历史、现状与展望——周 玲

History, Current Situation and Prospects of the Research on the Relation between Heredity and Talents, by Zhou Ling

管理创新

Management Innovation

- 88 直面公共行政的思想危机和能力挑战

——国际行政科学学会第 28 届大会观点综述——吴 江

Contents

目 录

Ideological Crisis and Competency Challenge of Public Administration: Review of Viewpoints of the 28th IIAS Conference, by Wu Jiang

104 加强我国人力资源市场监管体系建设——陈 力 唐志敏 牛昆仑

Study on Strengthening Human Resource Market Supervision System in China,
by Chen Li, Tang Zhimin, Niu Kunlun

127 短缺性人才资源的市场配置与行政调控机制研究——宋本江

Study on Market Allocation and Administration Regulation Mechanism for Talents in Shortage, by Song Benjiang

146 从企业对人力资本配置的意义看政府引智政策定位——缪未雨

Government Policy Location on Indraught of Foreign Brains from the Significance of Enterprises to Human Capital Allocation, by Miao Weiyu



专题研究

Subject Research

155 高校毕业生就业见习计划研究——秦建国

Study on the Employment and Probation Plan of College Graduates, by
Qin Jianguo

Contents

目 录

- 167 推进大学生创业教育 提高创新人才培养质量——高文兵

*Promoting the Entrepreneurship Education of College Students and Improving
the Quality of Innovation Talent Cultivation, by Gao Wenbing*



国际比较

Overseas Viewpoint

- 174 日本人力资源和社会保障管理体制现状及改革趋势——袁 娟

*Current Situation and Reform Tendency of Human Resource and Social Security
Administration System in Japan, by Yuan Juan*

- 196 德国人力资源和社会保障机构设置及改革趋势——田永坡

*Study on Human Resource and Social Security Administration System in
Germany, by Tian Yongpo*

建设人才强国 要创新人才发展理论

——在人才发展理论创新座谈会上的讲话

(2010年10月23日)

李源潮

人力资源和社会保障部举办首届中国人才发展论坛，并召开人才发展理论创新座谈会，深入探讨我国人才发展的重要问题，推动落实全国人才工作会议精神和国家中长期人才发展规划，很有意义。昨天上午，张德江副总理在开幕式上作了重要讲话，尹蔚民同志作了主旨报告。今天我们来主要是听大家的意见。刚才大家的发言都很好，很有味道，很有创见性，听了很受启发。下面，我也作个发言，和大家交流。

第一，建设人才强国必须有人才发展理论作支撑。全国人才工作会议和人才发展规划提出了到2020年确立国家人才竞争比较优势，进入世界人才强国行列的战略目标。党的十七届五中全会通过的“十二五”规划建议，把建设人才强国专作一条，和教育、科技并列作出部署，强调要全面落实人才发展规划，为全面建设小康社会奠定坚实人力资源基础。这是今后一个时期我国人才发展的总目标、总方向、总任务。要实现这个目标和任务，还要进一步解放思想、解放人才、解放科技生产力。

思想解放和人才理论创新对人才发展具有基础性、先导性、引领性作用。没有人才理论创新，就不能很好地把握人才发展规律，解决深层次矛盾和问题，增强人才工作的预见性创造性。改革开放以来我国人才工作的每一次重大进步，都伴随着思想解放和人才理论创新。邓小平同志提出知识分子是工人阶级的一部分，科学技术是生产力。江泽民同志提出人才资源是第一资源，

综合国力竞争说到底就是人才竞争。党的十六大以来，胡锦涛总书记提出了科学人才观、人才优先发展等一系列重要思想。实践充分说明，解放思想是解放人才、解放科技生产力的前提，解放人才是解放科技生产力的关键。没有思想解放，没有理论创新，就没有今天我国人才发展的大好局面。

人才理论工作者是推动人才理论创新的骨干力量，是推动人才工作思想解放的先行者。改革开放 30 多年来，广大人才理论工作者深入研究、阐发宣传中央关于人才工作的重大战略思想，积极推动我国人才学科建设和人才理论发展，做了大量基础性开创性工作，取得许多很有价值的研究成果。但总体上看，人才理论研究仍是我国人才工作和理论研究的薄弱环节，与人才发展的实际和人才的社会贡献还很不相称。我们要鼓励和支持更多的人从事人才理论研究和宣传，丰富和发展中国特色人才理论，为建设人才强国提供有力的思想和理论支撑。

第二，落实人才发展规划要解放思想、理论创新。国家人才发展规划是我国第一个中长期人才发展规划。编制规划的过程，是一个思想解放、理论创新的过程。在规划编制过程中，我们按照中央要求组织全国专家学者，对 23 个战略专题、14 个重点领域人才队伍建设和 5 个人才工作重点难点问题进行专题研究，形成了 42 个专题研究报告及 161 个子课题研究报告。在座的许多专家学者直接参与研究工作，发挥了重要作用。人才发展规划提出“服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发”的指导方针，10 项重大政策创新任务和 12 项重大人才工程，确立以政策创新推进体制机制创新的改革路径，都是在深入研究讨论、充分吸收人才理论研究成果基础上形成的。可以说，人才发展规划是一个解放思想的规划，是一个凝聚人才理论创新成果的规划，是一个集中人才理论研究和实际工作者集体智慧的规划。

人才发展规划颁布实施半年来，得到了广泛响应和支持。但从各地实践看，要把规划提出的重要战略思想和重大战略部署落到实处，需要加强人才理论对人才工作实践的指导。刚才几位专家发言中讲的科学人才观、人才优先发展、人才以用为本，以及人才培养、激励等问题，都需要从理论上作深入研究、解读和宣传。同时，人才工作实践中还有一系列重要问题等着我们从理论上作出科学回答。比如，如何准确把握人才结构调整与经济结构调整的关系，围绕加快转变经济发展方式培养、引进和用好各类创新创业人才；

如何加快形成政府引导促进、社会多元投入、各方广泛参与的人才资源开发机制，充分发挥市场配置人才资源的基础性作用；如何处理好积极引进人才与用好现有人才的关系，调动各类人才创新创业的积极性；如何实现人才发展和教育、科技发展的紧密结合，形成有机衔接、相互促进、协调发展的一体化格局；如何建立科学的人才发展指标体系，使之成为评估和推动人才工作的有效杠杆；如何更好地参与国际人才合作与交流，积极推进人才国际化，等等。我们要把解放思想、理论创新贯穿实施人才发展规划的全过程，抓住人才发展中迫切需要解决的重要理论和实际问题，深入研究、深入探索，在服务人才发展中推进人才思想和理论创新。

第三，总结实践经验，发展中国特色人才理论。实践是理论创新的源泉。现在中国的人才发展，是世界上规模最大的人才队伍建设。上个世纪后半段，美国是引领世界人才发展的国家，这50年人才的积聚、培养和使用，支撑了美国在当今世界的地位。中国在本世纪奋斗50年，能不能实现现代化，走到世界前列，真正长远的要看中国人才的发展状况。中国这样一个大规模的发展，不应该创造理论吗？不应该创造中国特色人才理论吗？理论创新要有实践基础，也要靠理论工作者的智慧和探索。比如，美国的留学制度把改革开放头20年我国最拔尖的学生都吸引到美国去了。现在我们搞“千人计划”，就是要吸引这些海外高层次人才回来。这就需要对现状进行很多变革，需要解放思想、理论创新。人才在实践中成长，在实践中实现价值。现在实践已远远走在人才理论研究的前头，有许多经验值得总结，有许多问题亟待研究。希望人才理论工作者到实践中去，做理论联系实际、脚踏实地的学问，把实践经验上升为理性认识，用以指导新的实践。

第四，开阔眼界、开阔思路、开阔胸襟，积极借鉴国际人才发展经验。在编制人才发展规划时，胡锦涛总书记专门批示，既要认真总结吸取我国人才培养的宝贵经验，又要借鉴国外人才培养的有益做法。我们要按照胡锦涛总书记的要求，以更加开阔的视野、开阔的思路、开阔的胸襟，放眼世界研究人才问题。我赞成有同志提出的翻译国际人才研究名著，系统研究国际人才发展经验。我们要清醒地认识到，我国人才管理与开发的总体水平虽然有了很大提高，但无论在理念上还是在制度设计上，与世界人才强国相比还有很大差距。发达国家虽然不使用“人才”这个概念，但他们有一整套人力资源管理理论、专业人力资源发展理论、人力资本理论和能力建设理论，其中

有许多体现人才开发和人才发展一般规律的重要思想、理念和方法。我们搞中国特色人才理论，不能也不需要套用别人的体系，装在别人的壳子里，但人家的研究成果对我们创新人才理论有用，就要大胆拿来。我们要加强与国际人才理论研究的交流合作，充分吸收和借鉴国外有益经验和做法，密切关注国际人才发展新趋势，为我国把握战略主动、提高人才国际竞争力提供指引。

第五，加强人才学科建设，提高人才理论研究水平。人才的培养、引进、发现和使用是一门科学。人才发展规划提出，要深入开展人才理论研究，积极探索人才资源开发规律，加强人才学科和研究机构建设。我认为其中很重要的是加强人才学科研究和建设。一要系统研究阐述毛泽东、邓小平、江泽民和以胡锦涛同志为总书记的党中央关于人才工作的重要思想，夯实中国特色人才理论的思想基础。二要加强人才学科体系建设，提升学科层次，拓展研究领域，创新研究工具和研究方法，包括要抓紧建立人才学的概念体系、分类体系、数据体系等。大家提出人才学至少应该是二级学科，我们会积极反映大家的建议。三要促进跨学科、跨部门、跨领域的人才合作研究，包括加强人才培养单位、人才使用单位和人才理论研究机构之间的合作。四要加强人才理论研究机构 and 人才理论工作者队伍建设。要关心和支持人才理论工作者的成长，格外重视培养青年人才，不断壮大人才理论研究队伍。要通过重大课题研究和重要政策制定，整合人才理论研究力量。各级党委、政府和组织人事部门要把人才理论研究作为人才发展的基础工程、先导工程来抓，加大人才理论研究投入，重视人才理论研究成果的转化和应用，鼓励探索、支持创新，促进人才理论研究繁荣发展。

建设中国特色人才学理论体系非常紧迫，要加紧研究。我个人觉得，人才学可以有宏观人才学、微观人才学和人才学通论。**宏观人才学**，可以包括：(1)人才功能理论，研究人才的社会发展功能、社会需求和服务状况等，比如人才强国论，强调人才是最活跃的生产力，是国家核心竞争力。(2)人才要素理论，研究人才作为生产要素的配置方式、条件和价值实现。(3)人才资源理论，研究人才资源的特性，如第一资源论、特殊资源论，以及供求关系、开发政策、保护与流失、吸引等。(4)人才资本理论，研究人才的投入、风险、回报等。(5)人才发展理论，比如优先发展论、以用为本论。**微观人才学**，现在研究的比较多，可以有：(1)成才理论，研究人才成长规律。科

学人才观强调人人可以成才，又讲成才是有差异的。成才的途径有哪些？像实践成才、知识成才、兴趣成才、志向成才、勤奋成才等，都值得总结研究。(2)育才理论，研究人才教育问题。这方面争论最多，究竟是知识教育还是素质教育，是通才教育还是专才教育，是因材施教还是公平竞争，怎样才能更好地培养人才，都需要进一步研究。(3)用才理论，研究怎么用好用活人才。以用为本，就是强调用待遇、管理和环境，把人才的积极性主动性创造性充分激发出来。(4)聚才理论，研究如何吸引和凝聚人才。现在中国正在进行历史上最大规模的引才。干部工作有事业留人、感情留人、待遇留人。引才靠什么，需要分析规律、科学指导。还有人才学通论，研究人才概念、人才分类、人才标准、人才统计等。大家提出要成立人才研究院，出版人才学丛书等，促进人才学科建设，这都是很好的建议。

总之，中国是二十一世纪世界潜在人才最多的国家，中国高度重视人才，现在也有人才发展的基础条件。我认为，中国的人才队伍将是世界上最大规模的，中国的人才发展将会成为世界人才发展史上的重大历史性进程。在这个进程中，创造中国特色、世界先进的人才理论是应该的，也是可能的，希望大家共同努力。