

人才蓝皮书[®]

BLUE BOOK OF CHINESE TALENTS

· 权威机构 · 品牌图书 · 每年新版

中国人才发展报告

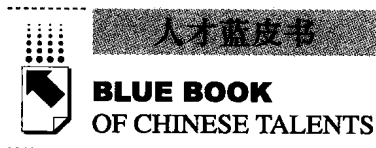
(2011)

ANNUAL REPORT ON THE DEVELOPMENT
OF CHINESE TALENTS (2011)



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

2011
版



中国人才发展报告 (2011)

主 编 / 潘晨光
副主编 / 马蔡琛

图书在版编目(CIP)数据

中国人才发展报告. 2011/潘晨光主编. —北京: 社会科学文献出版社, 2011. 9

(人才蓝皮书)

ISBN 978 - 7 - 5097 - 2669 - 3

I. ①中… II. ①潘… III. ①人才培养 - 研究报告 - 中国 IV. ①C964. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 175873 号

人才蓝皮书

中国人才发展报告 (2011)

主 编 / 潘晨光

副 主 编 / 马蔡琛

出 版 人 / 谢寿光

总 编 辑 / 邹东涛

出 版 者 / 社会科学文献出版社

地 址 / 北京市西城区北三环中路甲 29 号院 3 号楼华龙大厦

邮政编码 / 100029

责任部门 / 财经与管理图书事业部 (010) 59367226

责任编辑 / 王玉山

电子信箱 / caijingbu@ssap.cn

责任校对 / 白桂和

项目统筹 / 恽 薇

责任印制 / 岳 阳

总 经 销 / 社会科学文献出版社发行部 (010) 59367081 59367089

读者服务 / 读者服务中心 (010) 59367028

印 装 / 北京季峰印刷有限公司

开 本 / 787mm × 1092mm 1/16 印 张 / 25

版 次 / 2011 年 9 月第 1 版 字 数 / 424 千字

印 次 / 2011 年 9 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978 - 7 - 5097 - 2669 - 3

定 价 / 75.00 元

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社读者服务中心联系更换

▲ 版权所有 翻印必究

法律声明

“皮书系列”（含蓝皮书、绿皮书、黄皮书）为社会科学文献出版社按年份出版的品牌图书。社会科学文献出版社拥有该系列图书的专有出版权和网络传播权，其 LOGO () 与“经济蓝皮书”、“社会蓝皮书”等皮书名称已在中华人民共和国工商行政管理总局商标局登记注册，社会科学文献出版社合法拥有其商标专用权，任何复制、模仿或以其他方式侵害 () 和“经济蓝皮书”、“社会蓝皮书”等皮书名称商标专有权及其外观设计的行为均属于侵权行为，社会科学文献出版社将采取法律手段追究其法律责任，维护合法权益。

欢迎社会各界人士对侵犯社会科学文献出版社上述权利的违法行为进行举报。电话：010-59367121。

社会科学文献出版社

法律顾问：北京市大成律师事务所

人才蓝皮书编委会

本卷首席指导专家（按姓氏笔画排序）

于洪岩 王文颖 王通讯 王辉耀 刘福垣
吴 江 沈荣华 张冠梓 梅 哲 黄晓勇

主 编 潘晨光

副 主 编 马蔡琛

编 委（按姓氏笔画排序）

马文斌 马蔡琛 方 虹 孙大伟 李晓琳
李建钟 邹 超 周文斌 苗丹国 赵慧英
赵 渤 袁 娟 高文书 曹利群 蒋本国
潘晨光

执行编委 孙大伟

主要编撰者简介

潘晨光 中国社会科学院研究生院哲学博士、研究员、博士生导师。中国社会科学院农村发展研究所党委书记、人力资源研究中心副主任、兼任中国人力资源开发研究会副会长、中国城郊经济研究会副会长、中国出国留学研究会副理事长、中国人口学会理事、中国博士后科学基金会第四届理事会理事、中央组织部《全国人才队伍建设中长期规划纲要》编制工作专家组成员等。为享受国务院政府特殊津贴专家。长期从事人才与人力资源方面的理论研究与实践工作。主持完成国家“十一五”信息化专项规划重大研究课题《我国信息化人才战略研究报告》、《中外国家功勋荣誉制度研究》、中国社会科学院博士后国情调研项目《中国职业教育发展研究》、《中国社会工作人才队伍建设研究》、《中国农村人才与人力资源能力建设》等。多次参加中组部、人事部、科技部等重要课题研究。《中国人才发展报告》、《中国城乡统筹发展报告》主编，《中国民间组织发展报告》副主编，《中国人才发展60年》、《中国人才前沿》、《社会科学前沿问题思考》、《中国博士后学术报告》、《中国社会科学博士后学术文库》等主编。同时，在一些核心期刊以及内部参阅中发表论文、调研报告等若干篇。

马蔡琛 南开大学经济学院教授、南开大学中国财税发展研究中心主任、博士生导师。全国财政学教学研究会理事、中国国际经济关系学会理事。中国人民大学经济学博士，曾先后于中国社会科学院和财政部财政科学研究所从事博士后研究。作为项目负责人主持国家社会科学基金项目《改革和完善财政预算管理制度研究》等多项国家或省部级研究项目。在《财贸经济》、《财政研究》、《税务研究》等杂志公开发表论文100余篇，30余篇被中国人民大学报刊复印资料全文转载。独立撰写出版《变革世界中的政府预算管理——一种利益相关方视角的考察》、《社会性别预算：理论与实践》、《如何解读政府预算报告》、《政府预算》等专著和教材。主要研究方向为公共预算与财税管理、财政金融政策、国家审计、人才建设与公共治理。

摘 要

《中国人才发展报告（2011）》由综合报告和多个专题报告构成。

综合报告重点考察了一年来的中国人才建设的发展与创新，并紧密结合《国家中长期人才发展规划纲要（2010～2020年）》与《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010～2020年）》所彰显的人才强国战略，对我国未来人才工作与教育工作进行了系统性分析与前瞻式展望。

在《中国各省人才资源综合实力分析及比较》中，构建了区域人才资源综合实力指标体系和评价体系，对31个省（自治区、直辖市）的人才资源综合实力进行了实证比较。比较结果表明，各省（自治区、直辖市）人才资源综合实力指标的分类指标间平衡性较差，各指数值间落差较大。

在《中国科技人力资源的现状和未来》中，对我国科技人力资源总量、结构、质量、流动、效能现状等问题进行了系统考察，分析了未来科技人力资源的需求与供给状况，提出了完善科技人力资源管理的政策建议。

在《对北京建设世界城市的几点人才战略思考》中，提出了北京要建设成为世界城市，在吸引人才方面，第一，需要重点培养与吸引急需领域的高端人才；第二，要首先保证对教育、科技、继续教育的财政投资；第三，要营造有利于拴心留人的宜居环境；第四，要为人才充分发挥自身价值创造宽松的氛围。

针对促进人才发展的财税支持政策，本报告通过《促进农村应用型人才发展的财政支持政策》、《促进职业技能人才发展的财税政策：基于“金砖四国”的比较研究》、《促进人才发展的财政支持政策：基于四大直辖市的比较研究》等系列研究，分别从国际比较、国内典型城市比较等不同维度，分别就农村应用型人才、职业技能人才发展的财税支持政策，进行了系统的分析，并提出了优化完善的具体思路。

在《我国引进国外人才成就与问题的数量分析（2000～2009）》中，量化分析了我国引进国外人才取得的主要成就和面临的问题，进而提出了相关建议。

在《外国人就业管理的国际比较研究》中，在调查外国人就业管理现状的基础上，进行了较为系统的国际比较研究，并提出了面向未来的政策建议。

在《论职称制度改革》中，提出需要从职业准入、职业水平评价、职务任职资格评价的不同特点出发，明确不同主体的职责和权限，实行分类管理，推进职称管理的法制化。

在《建设人才管理改革试验区的实践经验及建议》中，梳理分析了国内人才管理改革试验区的理论和实践经验，并提出了促进人才管理改革试验区理论和实践创新的建议。

此外，在本报告中，还重点研究了“蚁族”的社会不公平感、重庆市创新型科技人才队伍建设研究、扶贫小额信贷人才能力建设、农村人才与人力资源政策实践、人才户籍政策等当前中国人才发展与建设中的热点问题，并提出了政策建议。

Abstract

The Report on the Development of Chinese Talents (2011) consists of a comprehensive report and a few subject reports. The comprehensive report focuses on researching the development and innovation of the construction of Chinese talents over the past one year. Closely integrating the *National Program for Medium and Long-term Talent Development (2010 – 2020)* and the *National Program for Medium and Long-term Education Reform and Development (2010 – 2020)*, the book systematically analyzes and beforehand predicts the future work of Chinese talents and education development.

The Analysis and Comparison for the Comprehensive Strength of Human Resources among Chinese Provinces establishes the indicator system and appraisal system on the comprehensive strength of regional human resources and represents an empirical comparative analysis on the comprehensive strength of human resources in thirty-one provinces, autonomous regions and municipalities. The finding demonstrates that disaggregated indicators of the human resources strength are unbalanced among regions.

Current Status and Future of Scientific and Technological HR in China systematically studies the total amount, structure, quality, liquidity, performance status and other issues of scientific and technological human resources in our country, meanwhile analyzes the future demand and supply conditions of scientific and technological HR in our country, and puts forward recommendations of a sound policy on scientific and technological HR management.

Study on Talent Strategy for Building Beijing into a Global City deems that to build Beijing into a global city, in the field of attracting talents, firstly, we need to attract and train the top talents, and give full play to the talents. Secondly, our government needs to ensure the investment on education, science and technology, continuing education. Thirdly, we should construct a perfect living environment to retain talents. Fourthly, we should create a free environment for them to bring their values into full play.

Focusing on the fiscal policy on promoting the development of talents, through a series of research such as *Research of Fiscal Policy on Promoting the Development of County Applied Talent*, *A Comparative Study on BRICs' Fiscal and Tax Policy for Promoting the Development of Vocational and Technical Talent* and *Fiscal Supporting Policies for Improving the*

Development of Talents: A Comparative Study Based on Analysis of the Four Municipalities, this report systematically analyzes the fiscal policy towards the county applied talent and the professional skilled talent respectively through different dimension varying from international comparison to domestic typical cities comparison, and puts forward the concrete methods to optimize and improve it.

A Quantitative Analysis on the Achievements and Problems of the Brain Gain in China (2000 – 2009) puts a quantitative analysis on the main achievement we gained and the problem we faced in the process of brain gain and then proposes some policy suggestions on this topic.

International Comparative Study on the Employment Management of Foreigners poses a systematically international comparative study on the basis of investigating the status quo of foreigners' employment management in China. And then, it puts forward policy suggestions on the future development.

The Title Systems Reform of Professional & Technical Post deems that we need to start from identifying the different characteristics of job qualification certificate, occupational licensing and position qualification evaluation to define different subjects' duties and limits of authority, implement classified management and prompt the legalization of administrating the system of professional & technical post.

The Experience and Suggestion of Build up Talent Management Reform Pilot Areas hackles and analyzes the theoretical and practical experience in the domestic talent management reform pilot areas, and then comes up with several policy suggestions to improve the innovation of theories and practice in the talent management reform pilot areas.

In addition, the report also emphatically studies some current hot spots in the process of construction and development of talents, such as the Ants Tribe's feeling about social injustice, the construction of creative talented teams on science and technology in Chongqing, the human capacity-building of the poverty alleviation microfinance, China's rural talent and human resources policy practice and the talents' household registration policies. And then, it poses some relative policy suggestions.



目 录

Ⅱ I 综合报告

Ⅱ.1 中国人才建设的发展与创新 (2010 ~ 2011)

..... 潘晨光 马文斌 马蔡琛 / 001

Ⅱ II 专题一

Ⅱ.2 中国各省人才资源综合实力分析及比较 人才资源课题组 / 023

Ⅱ.3 中国科技人力资源的现状和未来 李春苗 田 修 / 075

Ⅱ.4 对北京建设世界城市的几点人才战略思考 王通讯 / 099

Ⅱ.5 促进人才发展的财政支持政策：基于四大直辖市的

比较研究 王 敏 马蔡琛 等 / 109

Ⅱ.6 促进职业技能人才发展的财税政策：基于“金砖四国”的

比较研究 谢德金 马蔡琛 等 / 139

Ⅱ.7 促进农村应用型人才发展的财政支持政策 王晓洁 马蔡琛 等 / 162

Ⅱ.8 我国引进国外人才成就与问题的数量分析 (2000 ~ 2009)

..... 高文书 / 185

Ⅱ.9 外国人就业管理的国际比较研究 袁 娟 于 欣 / 198



- B.10 论职称制度改革 李建钟 / 228
- B.11 建设人才管理改革试验区的实践经验及建议 潘晨光 陈学强 / 248

B III 专题二

- B.12 转型期“蚁族”社会不公平感研究 廉 思 / 268
- B.13 重庆市创新型科技人才队伍建设研究
..... 王 斌 梅 哲 马文斌 / 283
- B.14 浅析扶贫小额信贷人才能力建设 张 群 潘晨光 孙同全 / 308

B IV 专题三

- B.15 我国农村人才与人力资源政策实践 潘晨光 邹 超 孙大伟 / 325
- B.16 我国人才户籍政策述评 潘晨光 赵慧英 / 363



CONTENTS

Ⅲ I Chief Reports

- Ⅲ.1 Recent Talent Development and Innovation in China / 001

Ⅲ II Special Topic 1

- Ⅲ.2 The Analysis and Comparison for the Comprehensive Strength of Human Resources Among Chinese Provinces / 023
- Ⅲ.3 Status and Future of Scientific and Technological HR in China / 075
- Ⅲ.4 Study on Talent Strategy for Building Beijing into a Global City / 099
- Ⅲ.5 Fiscal Supporting Policies for Improving the Development of Talents: A Comparative Study Based on Analysis of the Four Municipalities / 109
- Ⅲ.6 A Comparative Study on BRICs' Fiscal and Tax Policy for Promoting the Development of Vocational and Technical Talent / 139
- Ⅲ.7 Research of Fiscal Policy on Promoting the Development of County Application Talent / 162
- Ⅲ.8 A Quantitative Analysis on the Achievements and Problems of the Brain Gain in China (2000-2009) / 185
- Ⅲ.9 International Comparative Study on the Employment Management of Foreigners / 198



- B.10 The Title Systems Reform of Professional & Technical Post / 228
- B.11 The Experience and Suggestion of Building up Talent Management Reform Pilot Areas / 248

B III Special Topic 2

- B.12 A Research on Social Injustice of “Ant Tribe” in Transitional Era / 268
- B.13 Research on Construction of Creative Talented Teams on Science and Technology in Chongqing / 283
- B.14 Human Capacity-Building of the Poverty Alleviation Microfinance / 308

B IV Special Topic 3

- B.15 Review on China’s Rural Talent and Human Resources Policy Practice / 325
- B.16 Review on the Talents’ Household Registration Policies / 363



综合报告

B.1

中国人才建设的发展与创新 (2010 ~ 2011)

潘晨光 马文斌 马蔡琛*

摘 要：2010 年中国人才的发展迎来了前所未有的战略机遇，出台了一系列重大政策与措施，在人才选拔任用、人才培养、人才使用等方面，取得了显著成就，将人才发展问题上升到了崭新高度，并在 2011 年 3 月召开的全国“两会”上和“十二五”规划中得到了充分反映。在取得成绩的同时，依然面临一些亟待解决的问题。需要进一步破除不合时宜、束缚人才成长和发挥作用的障碍，推动人才工作体制和机制的全面创新，为国家发展、社会进步培养出可用、能用、实用的人才。

关键词：人才发展 制度创新 人力资源开发

* 潘晨光，中国社会科学院人力资源研究中心研究员、博士生导师；马文斌，重庆师范大学经济与管理学院副教授、管理学博士、硕士生导师，中国社会科学院农村发展研究所博士后；马蔡琛，南开大学经济学院教授、南开大学中国财税发展研究中心主任、博士生导师。



2010 年是中国人才发展中极为不平凡的一年。这一年中,《国家中长期人才发展规划纲要(2010~2020 年)》与《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010~2020 年)》相继颁布,对今后 10 年的人才与教育工作作出了全面部署。全国人才工作会议顺利召开,人才强国战略正在全面落实中,在创新人才环境、完善人才管理、促进人才流动、实施人才国际化战略等方面取得了显著成就。

— 2010 年的中国人才发展

(一) 人才政策环境显著优化

1. 新中国第一个中长期人才发展规划颁布

2010 年 6 月 8 日,《国家中长期人才发展规划纲要(2010~2020 年)》颁布,确定了当前和今后一个时期人才发展的战略目标、指导方针、重大举措,对实施人才强国战略进行了全面部署。这是我国改革发展进入关键阶段,人才工作的行动纲领,为开创人才辈出、人尽其才新局面,指明了前进方向,是今后一个时期人才发展的纲领性文件。制定并实施国家中长期人才发展规划,是贯彻落实科学发展观、更好实施人才强国战略的重大举措,是在激烈的国际竞争中赢得主动的战略选择,对于加快我国经济发展方式转变、全面建设小康社会,具有决定性的战略意义。

当前和今后一个时期,我国人才发展的指导方针是:服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发。人才规划从八个方面对未来十年我国人才发展进行了总体部署,即实行人才投资优先,加强人才资源能力建设,推动人才结构战略性调整,造就宏大的高素质人才队伍,改革人才发展体制机制,大力吸引海外高层次人才和急需紧缺专门人才,加快人才工作法制建设,加强和改进党对人才工作的领导。

人才规划纲要提出的改进人才管理方式,鼓励地方和行业结合自身实际,建立与国际人才管理体系接轨的人才管理改革试验区,对加快推进人才管理体制机制创新,探索建立人才优先发展的新机制,为破解我国人才发展难题、推动产业转型升级、建设创新型国家、实现人才强国目标,具有重大而深远的战略意义。



2. 国家中长期教育改革和发展规划纲要颁布

2010年6月21日，中共中央政治局召开会议，审议并通过《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010～2020年）》。教育规划纲要从我国现代化建设的总体战略出发，规划了未来十年教育改革发展的宏伟蓝图，科学确定了到2020年教育改革发展的战略目标、工作方针、总体任务、改革思路和重大举措。这是中国进入21世纪之后的第一个教育规划，是今后一个时期指导全国教育改革和发展的纲领性文件。

教育规划纲要指出，2020年我国教育改革发展的战略目标是：基本实现教育现代化，基本形成学习型社会，进入人力资源强国行列，即“两基本、一进入”。“基本实现教育现代化”体现了党的十七大关于优先发展教育、提高教育现代化水平的要求，“基本形成学习型社会”是党的十六大、十七大提出的重要目标，“进入人力资源强国行列”是落实十七大关于建设人力资源强国目标的具体行动，是实现全面建设小康社会目标、进入创新型国家和人才强国行列的重要基础。这一战略目标为我国的教育改革和发展指明了方向。

教育规划纲要对学前教育、义务教育、高中阶段教育、职业教育、高等教育、继续教育、民族教育和特殊教育的发展任务，进行了系统阐述。还对诸如财政性教育经费支出占GDP的4%、学前教育、减轻中小学生课业负担、解决义务教育阶段择校、保障农民工子女就学、拔尖创新人才培养、高考改革、高校“去行政化”、教师队伍建设等问题，予以积极回应，提出了解决问题的思路和方法。

3. 全国人才工作会议召开

2010年5月，中共中央、国务院召开了全国人才工作会议。胡锦涛总书记明确指出，当前和今后一个时期要重点抓好以下工作：一要坚持人才工作指导方针，确立人才优先发展战略布局；二要坚持突出工作重点，统筹抓好各类人才队伍建设；三要坚持推进改革创新，激发各类人才创造活力；四要坚持德才兼备原则，全面提高人才队伍素质；五要坚持扩大人才工作对外开放，做好人才“引进来”和“走出去”工作。这次具有全局指导意义的重要会议，传递出的一系列新精神，让人们对于“人才”二字有了更新、更深的认识，必将对我国人才工作产生重要影响。