

# 人才工作 理论研究报告

中央人才工作协调小组办公室 编

党建读物出版社

C96/45

# 人才工作理论研究报告

中央人才工作协调小组办公室 编



北京教育学院图书资料中心



0000138936

党建读物出版社

2014.5/150

447039

# 目 录

## 一、人才强国战略与党管人才原则

论人才强国战略的时代意义

..... 国家行政学院课题组( 3 )

论人才强国战略的科学内涵

..... 中国人事科学研究院人事与人才研究所课题组( 15 )

党管人才——党对人才的战略性管理

..... 中国人民大学课题组( 20 )

关于坚持党管人才原则

..... 中国人事科学研究院人事与人才研究所课题组( 36 )

## 二、人才工作的基本理论与方法

人才资源是第一资源理论研究

..... 教育部教育发展研究中心课题组( 45 )

关于人才概念与人才标准问题

..... 中国人事科学研究院人事与人才研究所课题组( 67 )

当前我国人力资源开发中的几个理论问题

..... 中国人力资源开发研究会课题组( 77 )

人才资源开发的理论与方法

..... 中国人事科学研究院人事与人才研究所课题组( 92 )

人力资源开发的基本方法

..... 国家行政学院课题组(110)

## 我国人才政策的发展研究和建议

..... 上海公共行政与人力资源研究所课题组(129)

## 三、人才资源配置

### 中国特色人才资源配置体系构建研究

..... 上海公共行政与人力资源研究所课题组(153)

### 市场经济条件下人才资源配置机制问题研究

..... 中国人事科学研究院人事与人才研究所课题组(178)

### 新时期人才市场发展的对策设计及行动方案

..... 上海公共行政与人力资源研究所课题组(186)

## 四、人才队伍建设

### 关于人才结构调整问题

..... 中国人事科学研究院人事与人才研究所课题组(207)

### 推进我国人才国际化对策研究

..... 上海公共行政与人力资源研究所课题组(216)

### 高层次专业技术人才队伍建设的对策研究

..... 中国人事科学研究院人事与人才研究所课题组(242)

### 企业高层次人才培养、吸引和使用问题研究

..... 中国石油天然气集团公司课题组(252)

### 知识经济背景下中国人才安全及其风险防范的对策

研究

..... 上海公共行政与人力资源研究所课题组(274)

## 五、国外比较研究

### 国际人才竞争的形势和对策研究

..... 中共中央编译局课题组(291)

### 国外人才资源开发的新思想、新理念

..... 中共中央编译局课题组(307)

---

|                                    |       |
|------------------------------------|-------|
| 美国、新加坡、印度在人才资源开发管理方面做法和<br>经验的比较研究 |       |
| ..... 中共中央编译局课题组                   | (326) |
| 西方发达国家企业高级管理人才开发机制研究               |       |
| ..... 中国石油天然气集团公司课题组               | (342) |
| 后 记                                | (359) |

# 一、人才强国战略与 党管人才原则



# 论人才强国战略的时代意义

国家行政学院课题组

大力实施人才强国战略,是党中央在新世纪新阶段,高举邓小平理论和“三个代表”重要思想的伟大旗帜,审时度势,高瞻远瞩,为全面建设小康社会所作出的重大战略决策,也是顺应世界多极化、经济全球化的趋势和科技进步日新月异、综合国力竞争日趋激烈的新形势,为提高我国的综合国力和国际竞争力所采取的重大战略举措。这一战略的提出,对于全面贯彻党的十六大精神,积极推进社会主义现代化建设,实现中华民族的伟大复兴,具有重大的现实意义和深远的历史意义。

## 一、实施人才强国战略,是适应国际竞争新形势的需要

自国际社会形成以来,以国家为主体的国际竞争日趋激烈。在工业革命之前,人类竞争的主要形态是体能型竞争,即主要依靠体力从自然界中获取物质生活资料,依靠体力去战胜对方。工业革命以后,人类竞争的主要形态转为技能型竞争,即主要依靠技术的研究、开发和应用来提高自身的实力,获取竞争优势。第二次世界大战结束后,特别是20世纪70年代以来,人类竞争的主要形态转入到智能型竞争,即主要依靠智力的开发和智能的应用。哪个国家拥有更多的智力资源并充分发挥其作用,哪个国家就拥有竞争的优势,就能够在国际社会争取主动,赢得未来。正如美国著名经济学家舒尔茨所



指出的那样,人类的未来不取决于空间、能源和耕地,而取决于人类智慧的开发。地球上最丰富的矿藏是在人的脑子里。影响人类前途和命运的不是石油,也不是其他矿藏,而是通过人类智慧的开发来更好地利用这些矿藏。由于人才是人类智慧的主要载体,因此,智能型竞争,实质上就是人才竞争。它是当今世界综合国力竞争的核心和焦点。

在当代,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,高素质和高技术人才短缺严重。这是导致国际间人才资源竞争日趋激烈的重要根源。据有关资料显示,美国目前高素质劳动力短缺 30 万人,到 2006 年其缺口将达 67 万,今后每年至少需要 9.5 万名电脑专家,而本国培养只能满足需求的 1/3 左右;日本信息工程方面的熟练技术人员缺口高达 20 万;在西欧地区,2000 年仅信息技术人才就短缺 123 万,其中德国计算机和电信部门有 7.5 万岗位空缺,法国信息产业缺少 1 万名工程师,英国 2000 年对高级专门人才的需求达 24 万,而其国内每年只能培养 1.6 万人;在印度,2001 年对软件专业人才的需求在 18 万以上,而其国内最多只能提供 12 万人。<sup>①</sup>在人才资源严重短缺的情况下,发达国家凭借自己的经济优势和科研优势,采取重金收买、高薪聘用、就地利用、制定优惠政策吸引、实施高科技移民和绿卡政策等一系列手段,从世界各地争夺人才,一场无硝烟的人才争夺战愈演愈烈。2000 年,美国国会通过决议,将准许外国专业人才来美工作签证限额从 11.5 万人提高到 19.6 万人,美国政府还特许每年可有 6000 名外国著名科学家和高级科技人员直接到美国定居;英国宣布,到 2005 年,要使外国留学生占到本国学生的 25%;德国计划将外国留学生比例提高到 20%;日本计划招收 10 万名外国留学生。除此之外,一些大公司也积极主动出击,采取各种措施争夺人才。例如,美国微软公司制定了“技能 2000”计划,其重要内容

---

<sup>①</sup> 陶涛:《21 世纪全球人才争夺及其思考》,《求是》2001 年第 8 期。

就是与世界各地 350 所大学合作,大举培养高技术人才,甚至西门子、微软等大公司还展开了争夺人才幼苗的竞争,将争夺对象从大学生向前延伸到高中、初中的高才生。<sup>①</sup>

空前激烈的国际人才竞争,对我国构成了严峻的挑战。有资料显示,1985 年以来,北京大学、清华大学涉及高科技专业的毕业生分别有 76% 和 82% 去了美国;美国签发的 H—1B 签证达 11.5 万,其中,中国大陆就占了 10%。<sup>②</sup> 从 1978 年到 2002 年底,中国出国留学人员共有 58 万人,截至目前,累计回国的有 15 万多人<sup>③</sup>,只占出国留学人员总数的 25.86%。加入世界贸易组织前后,我国出现第三次人才外流高峰。据公安部出入境管理局统计,2000 年中国公民出国就业人数增长惊人,高达 160%,而且自主择业的白领正在逐步取代劳务输出的蓝领,成为出国就业的主流。这次人才外流与改革开放后前两次人才流失不同,其最大特点是“在职”流失,而且出国目标地呈现出多元化的趋势,西方发达国家和一些准发达国家都成为中国人才外流的目标地。<sup>④</sup> 此外,近年来,境内外资机构争夺人才也日益激烈。

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也将产生一定影响。为政之道,重在得人。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,

---

① 万建民:《人才争夺:决胜未来的关键之役》,《经济日报》2002 年 6 月 19 日。

② 陶涛:《21 世纪全球人才争夺及其思考》,《求是》2001 年第 8 期。

③ 盛若蔚:《敢立潮头唱大风——改革开放以来留学回国工作成就综述》,《人民日报》2003 年 9 月 30 日。

④ 胡慧平:《我国面临第三次人才外流危机》,《市场报》2002 年 7 月 25 日。

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。”<sup>①</sup> 为贯彻落实“三个代表”重要思想,充分发挥人才资源的作用,党中央审时度势,果断决策,提出人才强国战略。这不仅有利于我国在国际人才竞争中争取主动和有利地位,而且必将极大地调动我国各级各类人才的积极性、主动性和创造性,促进我国经济的发展和社会的全面进步。

## 二、实施人才强国战略,是全面建设小康社会的需要

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。全面建设小康社会,是实现我国现代化建设第三步战略目标的必经阶段,也是完善社会主义市场经济体制和扩大对外开放的关键阶段。要实现全面建设小康社会的目标,必须高度重视人才问题,大力实施人才强国战略。

(一) 人力资源开发先行,是世界上最上一些国家加快现代化进程的成功经验

人才资源的快速增长是经济迅速增长的最直接、最重要的推动力量。因此,许多国家在现代化建设中,都推行了人才资源先导模式,即在人才资源积累与经济追赶的相互关系中,人才资源的追赶先于经济追赶,而当经济追赶开始启动时,人才资源追赶已经达到较高水平。一般而言,在追赶国人均 GDP 相当于先行国 20% 的水平时,追赶国人均受教育年限已经达到先行国的 40% 以上的水平;当追赶国人均 GDP 达到先行国 40% 的水平时,人均受教育年限一般都在先行国的 70% 左右;当追赶国人均 GDP 达到先行国 80% 的水平时,

---

<sup>①</sup> 江泽民:《论“三个代表”》,中央文献出版社 2001 年版,第 21—22 页。

人均受教育年限已经接近先行国的水平。<sup>①</sup>这是现代化建设带有普遍性的规律。这一规律表明,一个国家经济要发展,社会要进步,就必须大力开发人力资源,实行人力资源开发先行政策。如果说在工业革命以后,这一问题已经凸显出来,那么,在知识经济时代,这一问题就更加突出,更加重要,更加紧迫,更加关系到现代化建设的全局,关系到民族的未来。

## (二) 实现经济增长方式的转变,必须充分发挥人才资源的作用

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。在这样的台阶上,我们以什么样的方式来继续推动经济发展和社会进步?这是一个关系到国家未来的重大战略问题。过去,我国国民经济的高速增长,一方面是靠改革开放的推动和科学技术的支持,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。由于资源和环境等因素的制约,外延扩大和资源消耗型的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 1/4,人均能源占有量不到世界平均水平的一半,石油仅为 1/10。随着中国人口的进一步增加,人均拥有的资源量必然进一步减少。此外,由于生产的技术水平、管理水平和劳动力素质不高,我国单位产品的耗能量又远远高于发达国家。这一情况表明,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,按照统筹城乡发展、统筹区域发展、统筹经济社会发展、统

---

<sup>①</sup> 中国教育与人力资源问题报告课题组:《从人口大国迈向人力资源强国》,高等教育出版社 2003 年版,第 18 页。

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,要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。党中央提出人才强国战略,既适应了我国经济增长方式转变的客观需要,同时也必将为推动这一转变,促进我国经济健康发展和社会全面进步,奠定坚实的人才资源基础。

### (三) 实施人才强国战略,是实现产业结构调整 and 跨越式发展的需要

不断调整产业结构,实现产业结构升级,是一个国家经济持续、稳定、高速度、高质量发展的前提,也是缩小与发达国家差距的必然选择。调整产业结构,即从劳动密集型产业向资本密集型产业,进而向科技密集型产业发展,并用现代科技改造传统产业,不断提高传统产业的科技含量,这是一些发达国家经济发展的一般规律。

我国以往经济的发展,科技密集型产业所占比例较小。这种情况如果长期持续下去,不仅我国高科技产业上不去,而且资本密集型产业也会衰落。针对这一问题,党中央作出了加强技术创新,发展高科技,实现产业化的决定,提出在今后若干年内,要使高技术产品在国民生产总值中的比例提高到 30% 以上。要实现这一目标,必须加快经济增长方式的转变,切实提高经济的科技含量,实现产业结构的升级。为此,必须在加大技术投入的同时,积极做好人才资源的准备。因为,没有高技术人才和高水平的管理人才,无论是产业结构升级,还是用高新技术改造传统产业,都将是纸上谈兵。中央提出人才强国战略,顺应了这一形势的发展,必将为我国科技成果转化和产业结构升级提供强有力的人才资源保证。

### (四) 实施人才强国战略,是推行科教兴国战略的需要

在现代化建设进程中,我国于 20 世纪 80 年代提出了科教兴国战略。这是我国借鉴发达国家现代化建设的经验,结合时代发展和

我国国情所提出的科学指导战略。这一战略的提出和实施,极大地提高了科学技术和教育在我国现代化建设中的地位和作用,有效地推动了我国科学技术的发展和教育事业的振兴,为提高我国经济社会发展的科技含量和人才支撑,奠定了重要的基础。随着科教兴国战略的实施和现代化建设的不断向前推进,人们越来越清楚地认识到,科学技术的开发、推广和应用,教育的振兴,归根到底是个人才问题。正如江泽民同志所指出的:“实施科教兴国战略,关键是人才。”<sup>①</sup>而人才问题不仅仅涉及到科技和教育,实际上涉及到社会的方方面面、上上下下,是一个全社会的问题。如果社会的某些领域缺乏相关人才,那么,科学技术的推广和应用就会受到极大的制约,科教兴国战略就会受到严重的阻碍。要突破这一制约和阻碍,就必须紧紧抓住人才问题,走人才强国之路。因此,人才强国战略是科教兴国战略的进一步扩展和升华,是适应新形势,指导我国在新世纪发展的总体战略。将人才问题提升到国家整体发展战略的高度,有利于在全社会进一步形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围,有利于创造优秀人才脱颖而出的环境,有利于吸引人才,留住人才,充分发挥人才的作用,也有利于更有效地实施科教兴国战略,切实提高国民经济的科技含量,创造性地实现全面建设小康社会的各项目标。

#### (五) 实施人才强国战略,是推动社会全面进步的需要

经过 20 多年的改革开放,我国经济发展迅速,人民生活水平大幅度提高。在此基础上,要求进一步提高经济发展质量,促进社会的全面进步,实现物质文明、政治文明和精神文明的全面发展。

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。试想,如果一个

---

<sup>①</sup> 《江泽民论有中国特色社会主义》(专题摘编),中央文献出版社 2002 年版,第 255 页。

国家没有一大批优秀的科学家、教育家和社会科学专家,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,这个国家就必然没有生机和活力,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,揭示其发展变化的规律,为人们认识世界指明方向和道路;他们向社会传播科学理论和科学知识,破除迷信,解放思想,提高整个民族的科学文化素质;他们将科学技术转化为现实生产力,开发和创造丰富多彩的物质产品和精神产品,提高人民群众的物质文化生活水平;他们通过创造性的劳动,不断地整合知识,改进管理,提高组织的整体水平,进而不断地推动社会的发展和进步。

### 三、实施人才强国战略,是缩小与发达国家差距的需要

人类社会已经进入了知识经济时代。在这一时代,人才的地位和作用不仅凸显出来,而且知识社会也将人才推到了中心地位。正如管理大师彼得·德鲁克所指出的:“知识并不是存在于书本上、数据库里或软件程序中的东西。书本、数据库和程序里只有信息。知识总是体现在人的身上,由人携带,由人创造、丰富或完善,同时,它由人应用,由人传授和学习,也由人利用或滥用。因此,向知识社会的转变把人推到了中心地位”。<sup>①</sup> 德鲁克所讲的人,不是普通的人,而

---

<sup>①</sup> [美]彼得·德鲁克著:《个人的管理》,上海财经大学出版社 2003 年版,第 268 页。

是受过教育的人,即人才。在当今社会,人才之所以地位突出,作用重要,成为社会的中心,是因为人才具有独一无二的价值。

### (一) 人才资源的经济价值

在知识经济迅猛发展的时代,人才是第一资源,是经济发展的重要推动力量,也是社会财富的最直接、最重要的创造者。例如,人的自然能力属性与人的社会能力属性的综合,具体地反映在人的体能、技能与智能的全面发展上。一般而言,社会支付的成本对于体能、技能和智能的获得其比值是 1:3:9,而三种能力对社会贡献之比则为 1:10:100。<sup>①</sup> 联合国教科文组织的研究也表明,与文盲相比,小学毕业生可以提高劳动生产率 43%,初中毕业生可以提高劳动生产率 108%,而大学毕业生可达 300%。

### (二) 人才资源的创造价值

人才具有创造性,这是人才资源的本质特征。迄今为止,人类社会每向前迈进一步,都与人才的创造性分不开。没有人才的创造性研究,人类可能不知道自然界和社会的发展规律,可能还在黑暗中摸索和徘徊;没有人才的创造性发明,人类不可能从繁重的体力劳动中解放出来,可能还在过着茹毛饮血的生活;没有人才的创造性的组织和管理,人类社会必然是一盘散沙,不可能整合为一,也不可能形成巨大的社会生产力和创造力。

### (三) 人才资源的社会价值

人才的社会价值集中表现在人才对社会的改造、对社会发展的推动和对社会进步的促进上。可以这样说,人类社会的每一步发展和进步,都离不开人才的贡献。

---

<sup>①</sup> 参见牛文元:《科技进步是中国战胜 12 大挑战的有力武器》,路甬祥主编:《21 世纪中国面临的 12 大挑战》,世界知识出版社 2001 年版,第 39—40 页。



正因为人才具有如此巨大的价值,所以,世界各国都对人才给予高度重视,并采取一系列措施,为人才发挥作用提供保障,搭建舞台,创造条件。实施人才强国战略,适应了知识经济时代这一大潮流、大趋势。

与发达国家相比,我国在人才资源的开发、利用和人才资源总量、整体素质和结构等方面,都存在着较大差距。例如,按现有统计口径,到目前为止,我国专业技术人才仅占全部从业人口的 5.5%,只相当于发达国家的 1/4。<sup>①</sup> 在我国,受过高等教育的人数是 142 人/万人,而美国是 1500 人/万人,加拿大是 1198 人/万人,日本是 637 人/万人,原苏联是 450 人/万人,菲律宾是 330 人/万人。我国受过高等教育的人数不到美国的 1/10,不到日本的 1/4,不到菲律宾的 1/2。<sup>②</sup> 我国人才资源不仅总量不足,而且整体素质亟待提高。主要表现在:在我国 29 个专业技术系列中,具有高级职称以上的高层次人才共 157.3 万人,只占专业技术人员总数的 5.5%;全国具有本科及以上学历的专业技术人员仅占全部人员的 17.5%;在我国,获得合格工程师的难易程度,在国际货币基金组织进行的 46 个国家国际竞争力排名中倒数第二;我国工人队伍中技术工人只占 23%,其中高级技工仅占 5%,中级技工占 35%,初级技工占 60%,而发达国家工人队伍中技术工人高达 75%,其中高级技工占 35%,中级技工占 50%,初级技工仅占 15%。<sup>③</sup> 不仅如此,我国人才资源还存在结构不合理和人才外流现象。很显然,人才问题已经成为制约我国经济发展和社会进步的一个重要“瓶颈”。实施人才强国战略,有助于突破这一瓶颈,推动我国经济沿着科技含量高、经济效益好、资源消耗

① 舒惠国:《开发人才资源 应对 WTO 挑战》,《求是》2001 年第 21 期。

② 参见路甬祥主编:《21 世纪中国面临的 12 大挑战》,世界知识出版社 2001 年版,第 104 页。

③ 参见舒惠国:《开发人才资源 应对 WTO 挑战》,《求是》2001 年第 21 期;李卫东:《应大力培育技术工人》,《光明日报》2002 年 7 月 4 日。