



“十二五”国家重点出版物出版规划项目
人才强国研究出版工程·人才学者自选集

人才经济理论与实践

RENCAI JINGJI LILUN YU SHIJIAN



中国人才研究会 编

桂昭明 著

党建读物出版社



国家出版基金项目
NATIONAL PUBLICATION FOUNDATION

“十二五”国家重点出版物出版规划项目
人才强国研究出版工程·人才学著作自选集

人才经济理论与实践

RENCAI JINGJI LILUN YU SHIJIAN



中国人才研究会 编

桂昭明 著

党建读物出版社

图书在版编目(CIP)数据

人才经济理论与实践 / 桂昭明著 ; 中国人才研究会
编. —北京 : 党建读物出版社, 2014. 11
(人才强国研究出版工程. 人才学者自选集)
ISBN 978 - 7 - 5099 - 0546 - 3

I. ①人… II. ①桂…②中… III. ①人才学—中国
—文集 IV. ①C964. 2 - 53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 208710 号

人才经济理论与实践

RENCAI JINGJI LILUN YU SHIJIAN

中国人才研究会 编

桂昭明 著

责任编辑:冯亚丽 任强 责任校对:钱玲娣 封面设计:创造力

党建读物出版社出版发行

<http://www.djcb71.com>

(北京市西城区南横东街6号 邮编:100052 电话:010-58587632/7681)

新华书店经销 北京中科印刷有限公司印刷

710 毫米×1000 毫米 16 开本 25.75 印张 371 千字

2014 年 11 月第 1 版 2014 年 11 月第 1 次印刷

印数: 1—3000

ISBN 978 - 7 - 5099 - 0546 - 3 定价: 60.00 元

本社版图书如有印装错误, 我社负责调换(电话:010-58587660)

导 言

20 世纪 90 年代开始在全球迅速兴起的知识经济，使人们清醒地认识到，处在人力资本最高层次的人才资本，是能够在更高数量级上创造利润的最可宝贵的资本。美国钢铁大王卡内基世家靠产业资本成为百万富翁，用了近百年；美国石油大王洛克菲勒家族靠资源资本成为千万富翁，用了 50 年；而电脑奇才比尔·盖茨靠人才资本成为百亿富翁，只用了十几年。这就是人才的商品特征使然，这就是人才资本的价值所在！那么，为什么人才资本比产业资本、资源资本能产生更为巨大的增值？传统经济学理论甚至人力资本理论都无法作出恰当的解释。

人才资本对经济发展的关键推进作用，也可以从企业家人才身上得到反映。一些优秀企业家人才，堪称企业成长的柱石。可以说，没有杰克·韦尔奇，就没有 GE；没有张瑞敏，就没有海尔；没有柳传志，就没有联想；没有刘永好，就没有希望集团。杰克·韦尔奇 1981 年入主 GE，在 20 年时间里使 GE 的市值增长 30 多倍，排名从世界第 10 位提升到第 2 位。张瑞敏 1984 年加盟海尔，创造了中国家电业的神话，2012 年由睿富全球排行榜资讯集团与北京名牌资产评估有限公司共同研究并发布，第 18 届中国品牌价值研究结果在英国伦敦揭晓，海尔以 962.8 亿元人民币的品牌价值位居榜首，连续 11 年进入中国最有价值品牌排行榜。柳传志 1984 年创建联想，2006 年中国电子商会发布联想集团的品牌价值以 703.82 亿元雄踞中国电子企业之首。希望集团总裁刘永好 20 年前创业时投资只有 1000 元，2011 年胡润金融富豪榜刘永好以 115 亿元排名第一。

这些企业价值增加的根本原因是什么？是货币资本带来的，还是人才资本带来的？按照传统的观点和制度，认为仅仅是货币资本带来的。但是，货币资本的作用充其量是货币的时间价值，或者说是资本成本，需要人才的运作才能实现增值。况且，上述企业的原始货币资本，如果没有这些企业家的经营管理，是无论如何也不可能产生如此巨大的、超过其本身价值成千上万倍的增值的。

价值增加的真正原因还得用马克思的劳动价值理论加以说明。马克思认为，活劳动是创造价值的唯一源泉，创造价值的生产劳动就是一切加入商品生产的劳动。因此，这些企业价值的增加，主要还是这些企业家人才（包含上述企业家在内的企业组织内的优秀企业家群体）的功劳。他们在创造价值的过程中有着特殊的贡献。

人才资本所形成的巨大价值增值，还可以从袁隆平院士的创造性劳动成果所形成的社会经济价值来窥见一斑。在国际上被誉为“杂交水稻之父”、获得 2000 年度国家最高科学技术奖的中国工程院院士袁隆平，突破经典遗传理论的禁区，提出水稻杂交新理论，实现了水稻育种的历史性突破。现在我国杂交水稻的优良品种已占全国水稻种植面积的 50%，平均增产 20%。从推广种植杂交水稻以来，已累计增产稻谷 3500 亿公斤，产生了巨大的经济和社会效益，水稻杂交技术对我国乃至全世界粮食产量的提高作出了重大贡献。然而，袁隆平的人力资本投资（1953 年毕业于西南农学院）仅与 1953 年毕业的大学本科毕业生相当。

随之产生的问题是：为什么与比尔·盖茨、袁隆平、张瑞敏、柳传志、刘永好等相同的人力资本投资的人，不能作出像他们这样的突出贡献？相同人力资本投资的收益（包括个人经济收益和社会经济收益），为什么在不同人的身上表现不一样？人才资本为什么比人力资本具有更大的价值增值？袁隆平等杰出人才作出比其人力资本投资正常收益高出成千上万倍的社会经济效益的现象，以及人才资源如何在经济运行中转变为人才资本，人才资本又如何在经济运行中实现价值增

值、进而转变为巨大的经济财富，人才资源与经济发展有何内在联系，以及人才经济发展运动有何规律等人才现象和问题，呼唤着人才资源与经济增长的相关性研究揭示个中奥秘！

正是围绕上述人才现象和问题，作者 17 年来进行了不懈的研究和探索。本书就是试图回答这些人才现象和问题的初步答卷……

目 录

导 言	(1)
-----------	-------

第一篇 人才发展战略篇

人才强国战略的理论定位	(3)
人才强国战略的阶段递进	(12)
人才优先发展是人才强国、区域发展的基础战略	(19)
创新人才机制是人才强国、区域发展的根本战略	(32)
高端人才引领是人才强国、区域发展的先导战略	(39)
人才产业集聚是人才强国、区域发展的布局战略	(47)
人才以用为本是人才强国、区域发展的实务战略	(54)
人才价值实现是人才强国、区域发展的激励战略	(66)
人才国际化是人才强国、区域发展的对外战略	(73)
人才环境优化是人才强国、区域发展的平台战略	(87)

第二篇 人才资源经济篇

人才资本论纲	(99)
人才资本的度量方法研究	(110)
人才资本对经济增长贡献率研究	(126)
人才资源使用效益评价研究	(142)
人才绩效的科学评价是“以用为本”的关键	(160)
应当建立一门人才经济学	(165)

第三篇 人才流动配置篇

中国人才流动机制研究	(177)
中国人才流动效益研究	(194)
人才资本有偿转移研究	(219)

第四篇 区域人才发展篇

区域人才竞争力评价的理论与方法	(231)
中国区域人才竞争力排名	(263)
京津冀人才发展一体化的路径选择	(273)
江苏省区域人才贡献率集成研究	(286)
中部崛起的人才一体化战略研究	(296)
广西人才发展战略	(306)

第五篇 人才国际比较篇

人才国际竞争力比较研究	(323)
中国进入世界人才强国论证报告	(350)
中国人才创新创业的国际比较研究	(364)
我国人才国际化地域比较研究	(390)

后 记	(403)
-----------	-------



第一篇 人才发展战略篇

人才强国战略的理论定位

党的十六大以来，党中央全面部署实施人才强国战略、落实党管人才原则，作出一系列战略决策，人才工作已经成为全党工作的重要组成部分。

实践证明，人才强国战略和国家重大发展战略紧密配合，相互促进，既发挥了社会主义制度集中力量办大事的优势，形成人才资源的整体合力，又为各类人才脱颖而出提供机遇和舞台，促进了人才成长。

然而，尽管我国人才工作和人才队伍建设取得了显著成绩，但与国家经济社会发展要求相比，还存在着不少不相适应的地方，主要是人才创新能力不强，高层次人才匮乏，人才结构性矛盾突出等等。解决这些问题要从两大路径入手：首先，要从理论上确定人才强国战略的理论定位，确立人才强国战略与国家重大发展战略的关系，论证人才强国战略目标实现的可行性；其次，要从实践上坚持改革创新，实施人才强国战略，统筹推进人才队伍建设，促进人才工作健康发展。

确定人才强国战略的理论定位，需要在人才学科理论发展和创新的大背景下展开。

一、新时期人才工作实践呼唤人才理论创新

新时期人才工作的新实践必将面临诸多的新矛盾、新问题，呼唤着人才理论面向人才工作的新实践不断推进创新。

未来中国的人才理论体系应如何创新？人才理论创新发展的总趋势是以科学发展观为指导，全面创新人才学学科体系，建设中国特色人才理论体系。

虽然理论的源泉是实践，发展的依据是实践，检验的标准也是实践，

但是科学的理论一旦产生又可以指导实践更好地发展。理论创新是理论的生命之所在。任何一种理论如果不发展,不去随着时代的变化而不断创新,就不会有生命力,就将成为历史的陈迹。人才理论发展的规律同样如此,人才理论创新源于人才实践创新,人才实践创新又需要人才理论创新的进一步指导。

人才理论创新首先要紧紧结合社会主义现代化建设的实践,结合新时期人才工作的新实践。要选择人才工作实践中提出的重大问题进行战略性、前瞻性研究,要及时回答实施《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》(以下简称《国家人才规划》)过程中提出的新问题,这是人才理论创新的根本方向和源泉。

其次,人才理论创新要准确把握世界发展大势,特别是全球人才发展的态势,准确把握我国人才发展在国际人才竞争中的定位,深入研究中国人才发展的阶段性特征,重点抓住我国人才发展的重大问题,提出新的理论观点。

第三,人才理论创新要基于我国社会主义初级阶段的基本国情,注重人才发展与我国社会经济发展的紧密结合,深入开展人才发展与社会经济的相关性研究,深入研究人才发展对我国全面建设小康社会、建设更高水平小康社会的作用。

第四,人才理论创新要以中国人才学30年理论研究成果为基点,以第一次全国人才工作会议以来的人才工作为研究对象,及时总结人才实践工作者创造的新鲜经验,作出新的理论概括,丰富和完善中国人才学30年来已初步建立起来的基本理论框架。

二、人才学科理论体系的新概括

总结第一次全国人才工作会议以来人才实践工作者创造的新鲜经验,解读《国家人才规划》中包含的人才理论创新内容,学习中央领导同志关于人才理论创新的讲话,梳理人才学者们在人才理论创新方面的新成果,就新时期人才理论创新的发展趋势作出判断,对人才理论体系作出新的概括,可以初步构建新时期中国特色人才理论体系的基本框架(见图1)。

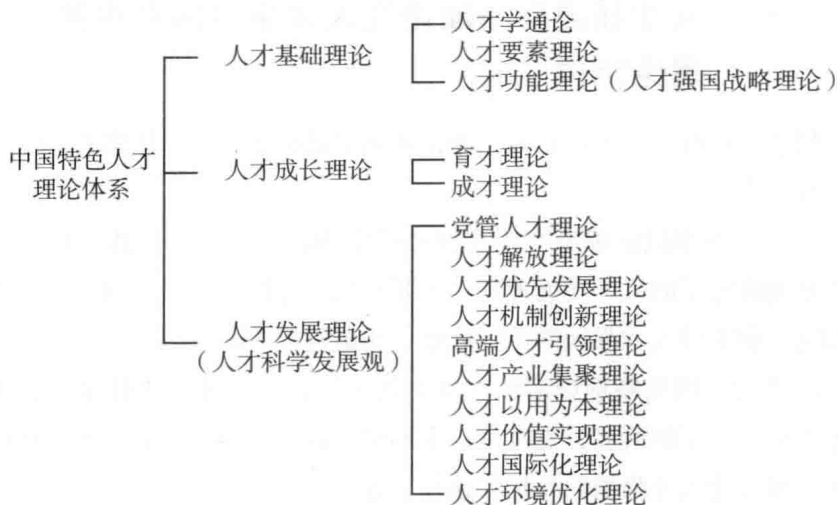


图1 中国特色人才理论体系的基本框架

关于如何进行理论创新的问题，主要把握四点：

第一，学习是创新的基础。只有掌握丰富的知识，并不断更新知识，才能思想解放，观念新颖，思路开阔，从而掌握开启创新之门的钥匙。

第二，实践是创新的源泉。理论的意义全在于指导实践，人们的思想、意见、方案、决策等，都是在参与社会实践中产生和形成的，离开实践，人的认识就成了无源之水，无本之木。只有来源于实践的创新，才能抓住事物的根本，才具有针对性和指导性。

第三，创新源于实践，又必须为实践服务。

第四，把握好继承与创新的关系，在前人理论建树的基础上，通过传承，继而进行创新。

未来十几年，是我国人才事业发展的重要战略机遇期。人才理论工作者和实践工作者必须进一步增强责任感、使命感和危机感，认真研究日趋激烈的国际人才竞争态势，不断总结我国走人才强国之路的新鲜经验，坚持开展人才理论创新和实践创新，为建设中国特色人才理论体系作出不懈的努力。

三、人才强国战略理论在人才学科体系中的理论定位

根据对新时期中国特色人才理论体系的新概括,可以作出人才强国战略的理论定位:

1. 人才强国战略理论本体在新时期中国特色人才理论体系中,属于人才基础理论下的人才功能理论,主要研究人才的社会发展功能和经济驱动功能,研究以人才强国的分部战略、实施过程与环节。

2. 人才强国战略理论演绎在新时期中国特色人才理论体系中,属于人才发展理论下的诸多分支理论,主要研究社会经济环境对人才发展的反作用,研究建人才强国的目标、途径、方法。

人才强国战略理论在新时期中国特色人才理论体系中的定位(见图2)。

四、国家总体发展战略框架下的人才强国战略

改革开放30年来,在理论创新与实践探索的过程中,中国的国家发展战略经历了复杂的变迁过程,其发展目标和战略步骤通过六个“五年计划”的制定和实施得以具体体现。我国逐步形成了一个以科学发展观为统领的、全面推进中国特色社会主义现代化建设的新的国家发展战略。

在中国国家发展战略经历复杂的变迁过程中,人才强国战略应运而生。人才强国战略作为国家发展三大战略之一,对于国家总体发展战略而言,无论是在国家发展战略目标上,还是在战略途径、战略步骤上,都起到了智力支撑和人才保障的作用。

(一) 人才强国战略的内涵

作为服务于国家总体发展战略的人才强国战略,是国家为适应国际环境日益变化的需要和人才开发与管理自身日益发展的需要,根据国家的总体发展战略,充分考虑人才的期望而制定的人才开发与管理的纲领性的长远谋划。它对人才开发与管理活动有重要的指导作用,是国家发展战略的

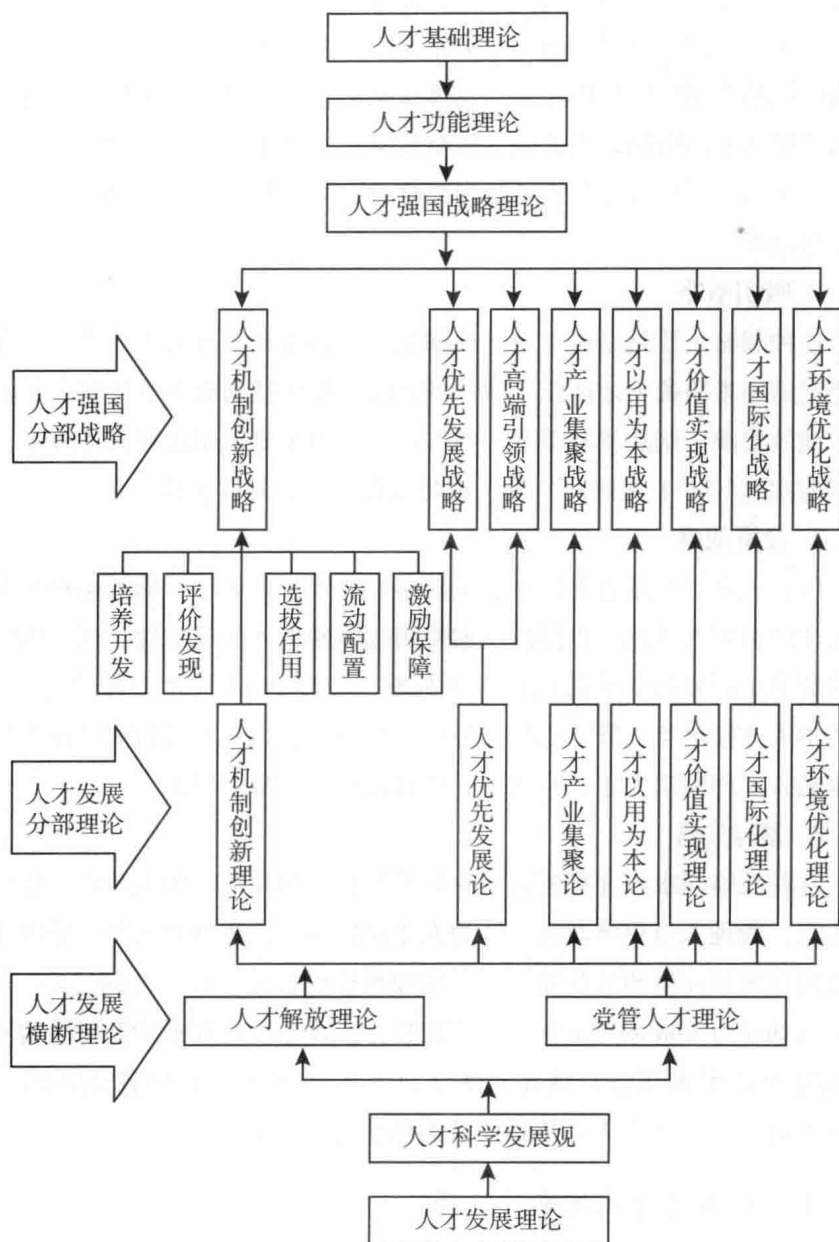


图2 人才强国战略理论定位图

重要组成部分，也是国家发展战略实施的有效保障。

人才强国战略属国家的职能战略，用以支持国家总体战略。因此，人才强国战略的制定要与国家发展总体战略配合，才可能发挥最大效用。在国家发展的不同时期，人才强国战略的侧重点也不一样。

基于国家凝聚人才的人才强国战略可分为三种：吸引战略，投资战略和参与战略。

1. 吸引战略

这种战略主要是通过丰厚的薪酬制度去诱引和培养人才，从而形成一支稳定的高素质的人才队伍。常用的薪酬制度包括利润分享计划、奖励政策、绩效奖酬、附加福利等等。西方国家目前主要采用这种人才战略，我国目前实施的“千人计划”等，也是这种战略的具体实践。

2. 投资战略

这种战略主要是通过聘用数量较多的人才，形成一个储备多种专业技能人才的备用人才库，以提高国家使用战略性人才的灵活性。西方国家目前的留学生制度就是采用这种人才战略，印度的 IT 人才“派出”，我国的留学人才输出等，其实也是这种战略的参与者，只不过目前是在为发达国家的人才库输送人才，有朝一日再将这些人才吸引回来。

3. 参与战略

这种战略谋求人才有较大的决策参与机会和权力，使人才在工作中有自主权，管理人员更像教练一样为人才提供必要的咨询和帮助。采取这种战略的国家很注重团队建设、自我管理和授权管理。日本开创的 QC 小组活动（Quality Control Circle，质量管理小组活动，全面质量管理活动不可或缺的重要组成部分）就是这种人才战略的典型。我国各地区以“人才+项目”形式引进人才项目团队的做法与此类似。

（二）人才强国战略的结构

人才强国战略的结构分为阶段战略和分部战略两大部分。

1. 人才强国阶段战略

人才强国阶段战略大致可以分为兴人才大国、建人才强国、以人才强

国三个战略阶段，相邻阶段之间可能有部分重叠。

(1) 兴人才大国，培养规模宏大的人才队伍。本阶段努力掌握各类人才成长的不同规律，按照面向现代化、面向世界、面向未来的要求，以社会需求为导向，大力推进教育创新；全面推进素质教育，创新人才培养模式，培养经济建设和社会发展需要的大批各类人才。兴人才大国阶段的时间划分，可以从1978年起至2010年，其阶段目标为“从人力资源大国到人才大国的转变”。

(2) 建人才强国，造就竞争优势的人才大军。全面建设小康社会和实现中华民族的伟大复兴，都必须有“人才资源强国”作支撑，人才强国战略的首要任务是建设“人才资源强国”，培养和造就规模宏大、结构优化、布局合理、素质优良的人才队伍，确立国家人才竞争比较优势，进入世界人才强国行列，为在本世纪中叶基本实现社会主义现代化奠定人才基础。建人才强国阶段的时间划分，可以从2010年起至2020年，其阶段目标为“从人才大国到人才强国的转变”。

(3) 以人才强国，促进社会经济的科学发展。人才强国战略要求始终坚持把促进经济社会的发展与人的发展作为工作的出发点和落脚点，坚持第一资源与第一要务的有机统一，坚持科学的发展观与科学的人才观的有机统一，坚持经济社会发展和人的全面发展的有机统一，做到人才工作的目标任务围绕发展来确定，人才工作的政策措施根据发展来制定，人才工作的成效用发展来检验。以人才强国阶段的时间划分，可以从2020年起至2050年，其阶段目标为“从人才强国到经济强国的转变”。

2. 人才强国分部战略

人才强国分部战略可以分为人才优先发展战略、创新人才机制战略、高端人才引领战略、人才产业集聚战略、人才以用为本战略、人才价值实现战略、人才国际化战略、优化人才环境战略八大战略。

(1) 人才优先发展战略。“人才优先发展”是人才强国的基础战略。当前我国正处于经济转轨、社会转型、体制转换的关键时期，只有在经济社会发展中确立人才优先发展的战略布局，才能加快促进经济发展方式顺利向依靠科技进步、劳动者素质提高、管理模式创新的转变，为实现全面