

THE FRONTIERS OF CHINESE TALENTS (No.4)

中国人才前沿

No.4

THE FRONTIERS OF CHINESE TALENTS (No.4)

主 编/庄子健 潘晨光

副主编/李晓琳 侯祖戎



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

THE FRONTIERS
OF CHINESE
TALENTS (No.4)

中国人才前沿 (No.4)

主 编/庄子健 潘晨光

副主编/李晓琳 侯祖戎



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

图书在版编目 (CIP) 数据

中国人才前沿 No. 4/庄子健, 潘晨光主编. —北京: 社会科学文献出版社, 2009. 3

ISBN 978 - 7 - 5097 - 0663 - 3

I. 中... II. ①庄... ②潘... III. 人才研究 - 中国
IV. C964. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 016130 号

中国人才前沿 No.4

主 编 / 庄子健 潘晨光
副 主 编 / 李晓琳 侯祖戎

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
网 址 / <http://www.ssap.com.cn>
网站支持 / (010) 59367077
责任部门 / 财经与管理图书事业部 (010) 59367226
电子信箱 / caijingbu@ssap.cn
项目负责人 / 周 丽
责任编辑 / 张景增 刘亚楠
责任校对 / 王国毅 崔冬梅
责任印制 / 岳 阳

总 经 销 / 社会科学文献出版社发行部
(010) 59367080 59367097
经 销 / 各地书店
读者服务 / 市场部 (010) 59367028
排 版 / 北京中文天地文化艺术有限公司
印 刷 / 三河市尚艺印装有限公司

开 本 / 787 × 1092 毫米 1/16
印 张 / 34.25
字 数 / 594 千字
版 次 / 2009 年 3 月第 1 版
印 次 / 2009 年 3 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978 - 7 - 5097 - 0663 - 3
定 价 / 79.00 元

本书如有破损、缺页、装订错误,
请与本社市场部联系更换



版权所有 翻印必究

《中国人才前沿 No.4》

主 编 庄子健 潘晨光

副 主 编 李晓琳 侯祖戎

编 委 (按姓氏笔画为序)

白 瑜 庄子健 李 群 李晓琳

周 宏 苗丹国 姜 鸿 赵 峰

胡跃福 侯祖戎 袁 媛 潘晨光

摘 要

《中国人才前沿 No. 4》聚焦时代要求,体现发展趋势,汇集了我国当前人才建设工作中一些热点性前沿问题。本书立足本土化研究,针对当前我国人才发展与人事管理中理论及实践问题,进行全面深入的系统性分析,探求中国本土特色的人才建设规律,为实现我国科教兴国和人才强国战略提供有益的思路。

本书分四个部分,包括如下主要内容:

第一部分以政策分析和制度研究为主。《中国高层次人才发展的财政保障机制:现状、问题与政策选择》一文从国家扶持的角度,对中国高层次人才发展的财政保障机制存在的问题进行了深入剖析,并结合国际发展经验,提出相应的政策建议。《论h型—H型人才制度安排》认为,我国现行人才政策体系在发展过程中缺乏必要的调整,在一定程度上形成了人才建设中的非均衡,其具体表现即是,在人才培养方面表现为h型高等教育体系,在人才使用方面表现为H型政策体系。本书围绕“一个原则,二个战略,三个平等,四个不唯,五支队伍”,提出重构我国人才政策体系的制度设想。《我国农村人才制度创新与发展》从完善农村应用型人才培养和评价体系,以及确立双线制农村人才培养思路等方面进行了全面的论述。如何建设高素质的干部队伍,是加强我党的执政能力建设的重要课题,《我国党政人才队伍建设现状及发展趋势》一文在对我国党政人才建设进行历史溯源和实践综述的基础上,就其发展趋势进行了展望,希望能对我国党政人才队伍建设的优化与完善提供一些启发。

第二部分从宏、微观全面分析人才建设工作。社会新形势对人才需求变化给我国教育改革提出了新的要求,《应用型人才需求与供给研究》一

文系统分析了应用型人才的供需现状；并在结构分析的基础上，对我国应用型人才未来的发展进行了预测。《我国新农村建设中社会资本与人力资本的互动性影响》一文认为，如何发挥农村人力资本与社会资本整合与协同效应，将为我国新农村建设提供克服人力资本短缺的新途径。《我国大学创业人才培养之现状、困难及对策》一文指出，要突破我国大学创业人才现存的瓶颈，必须从多角度入手：完善大学教育目标，灵活建立课程学制，创业人才培养与学科专业紧密结合，强化师资力量，改善创业环境。《中国企业家的成长与人力资本提升》则分析了影响我国企业家人力资本形成的诸多因素，指出提升我国企业家人力资本的发展路径。《“5·12”震区人力资源开发战略研究》针对汶川地区的灾后重建，提出灾区人力资源的恢复和重新开发的发展思路。

第三部分是实证分析。由2007年博士后国情调研课题组所做的《中国社会工作人才队伍建设与发展研究》从宏观视角，详细地对我国社会工作者的产生、发展进行了综合性的全面分析；博士后作为高层次人才队伍的重要组成部分颇受社会关注，《中国社会科学院博士后管理工作现状及对策——基于问卷调查》以2002~2006年中国社会科学院各研究所的进站博士后为调查对象，对其科学研究、培养管理、生活等方面进行了问卷式调研，为我国博士后管理工作的提升提供了理论和政策依据。

第四部分主要是国际比较和借鉴。重点考察了俄罗斯科技人才发展状况；详细介绍了德国翻译人员的培养和管理体系；回顾了近代日本政府对日本留日学生政策的变迁；此外还对日本科技人才综合培养战略，以及欧盟培养研究型人才的方法进行了比较分析。

当前，我国面临的人才问题更加突出，发达国家利用各种手段吸引我国人才，人才竞争日益激烈；全球范围内的经济结构调整对人才素质提出了更高要求；综合国力的竞争更加倚重于科技进步和人才开发。我国应该树立发展新理念，实施人才强国战略，开发利用国际、国内两个人才市场、两种人才资源，紧紧抓住培养人才、吸引人才、使用人才三个环节，为我国人才建设事业营造良好的发展环境。

目 录

CONTENTS

摘要 / 1

第一部分

中国高层次人才发展的财政保障机制：现状、问题与 政策选择	庄子健 王晓洁 马蔡琛 / 3
论 h 型—H 型人才制度安排	潘晨光 侯祖戎 / 37
我国农村人才制度创新与发展	张 凯 潘晨光 / 61
农村人才开发与湘西州反贫困研究	宋本江 胡跃福 / 82
高层党政人才的结构状况分析	焦云霞 潘晨光 / 94
我国党政人才队伍建设现状及发展趋势	李晓琳 姜英梅 / 115
科技人才发展与经济增长比较分析及对策	董守义 / 150

第二部分

应用型人才需求与供给研究	李 群 孙立成 袁 媛 / 171
我国新农村建设中社会资本与人力资本的互动性影响	侯祖戎 张鹏程 / 187
基层税务部门人力资源管理中的激励机制建设问题	马蔡琛 韩文锋 / 204
中国企业家的成长与人力资本提升	刘剑雄 慕鲁明 张 亮 / 232

“5·12”震区人力资源开发战略研究

- 余仲华 马艳华 梁晓梅 / 259
- 会计人员能力框架建设现状与发展趋势 周 宏 张 巍 / 275
- 非通用语人才培养及对策研究 杨晓京 佟加蒙 / 289
- 我国大学创业人才培养之现状、困难及对策 李晓琳 李燕凌 / 298

第三部分

中国社会工作人才队伍建设与发展研究

- 2007 年博士后国情调研课题组 / 311
- 中国社会科学院博士后管理工作现状及对策
- 基于问卷调查 中国社会科学院调研课题组 / 362
- 长江三角洲地区销售人员薪酬激励调查报告 陈晓东 田利华 / 406
- 事业单位法人治理结构问卷调查报告
- 以浙江省嘉兴市为例 余仲华 梁晓梅 曹立锋 / 429

第四部分

- 俄罗斯科技人才发展状况 李芳华 / 453
- 德国翻译人员的培养和管理体系 蒋莉华 曹 斌 / 470
- 近代日本政府对留日学生政策研究 (1896~1931 年)
- 徐志民 / 495
- 日本科技人才综合培养战略浅析 张 虹 曹 斌 / 514
- 欧盟培养研究型人才的方法
- 基于“中欧欧洲研究中心项目”的具体分析 熊 厚 / 529

CONTENTS

Abstract / 1

Part I

The Financial Guarantee Mechanism for Development of Chinese

High-level Talents: Present Status, Problems and Policy Options

by Zhuang Zijian, Wang Xiaojie and Ma Caichen / 3

On the h-type-H-type Talents System

by Pan Chenguang and Hou Zurong / 37

On the Innovation and Development of China's Rural

Talents' Institution

by Zhang Kai and Pan Chenguang / 61

A Research on the Development of Rural Talents and

the Antipoverty in Xiangxi Autonomous Prefecture

by Song Benjiang and Hu Yuefu / 82

An Analysis on the Structure of High-level Talents of Party

and Government

by Jiao Yunxia and Pan Chenguang / 94

On the Status Quo and Development of CCP

and Government Talents

by Li Xiaolin and Jiang Yingmei / 115

A Comparative Analysis on Technology Talents' Development

and Economic Growth and its Countermeasures

by Dong Shouyi / 150

Part II

A Study on the Practical Talents' Demand and Supply

by Li Qun, Sun Licheng and Yuan Yuan / 171

The Interaction between Social Capital and Human Capital

in New Rural Construction in China *by Hou Zurong and Zhang Pengcheng / 187*

The Incentive Mechanisms of the Human Resources Management

in Grass-roots Tax Department *by Ma Caichen and Han wenfeng / 204*

An Analysis on the Growth of Chinese Entrepreneurs and the Enhance

of Human Capital *by Liu Jianxiong, Qi Luming and Zhang Liang / 232*

A Study on the Human Resources Development in the "5·12"

Earthquake Stricken Areas *by Yu Zhonghua, Ma Yanhua and Liang Xiaomei / 259*

The Accountants' Capacity Development and Its Trend

by Zhou Hong and Zhang Wei / 275

A Research on the Cultivation of Talents for Non-lingua Franca

and the Countermeasures *by Yang Xiaojing and Tong Jiameng / 289*

On the Status Quo of the Chinese University's Entrepreneurial Talents'

Cultivation, the Difficulties and Countermeasures *by Li Xiaolin and Li Yanling / 298*

Part III

On the Construction and Development of China's Social Worker Team

by The Group of Post-doctors National Conditions in 2007 / 311

The Current Situations and Countermeasures of the Management

of the Postdoctors in the Chinese Academy of Social Sciences

—*An Analysis Based on a Survey Research* *by Research Group / 362*

A Report on Salesmen's Salary in Yangtze River Delta Region

by Chen Xiaodong and Tian Libua / 406

A Report on the Governance Structure of the Legal Entity
in Public Sectors—*An Analysis based on Jiaxing City in Zhejiang Province*

by Yu Zhonghua, Liang Xiaomei and Cao Lifeng / 429

Part IV

A Report on the Development of Russian Talents

by Li Fanghua / 453

A Report on the Training of German Translation Staffs
and its Management System

by Jiang Libua and Cao Bin / 470

A Research on the Modern Japanese Government's Policy

on the Chinese Students Studying in Japan (1896-1931) by Xu Zhimin / 495

A Tentative Study on the Japanese Comprehensive Training Strategy
of Sciences & Technology Talents

by Zhang Hong and Cao Bin / 514

The Methods Adopted by EU in Cultivating Advanced Talents for Research

—*A Specific Analysis Based on the "Central Europe-
Europe Research Centre Project"*

by Xiong Hou / 529

第一部分

中国人才前沿
No.4

中国高层次人才发展的财政保障机制： 现状、问题与政策选择

庄子健 王晓洁 马蔡琛*

一 中国高层次人才财政保障机制现状分析

就其实质而言，高层次人才通常是指，在人才队伍各个领域中层级比较高的优秀人才，或处于专业前沿并且在国内外相关领域具有较高影响的人才。一般来讲，这类人才素质高、能力强、贡献大、影响广。高层次人才常常具有特别旺盛的创造力，在个人素质上表现为具有创新意识、创新能力、合作能力、敬业精神的新型人才^①。具体来说，高层次人才主要指在国家人才队伍结构中属于高层顶端部分的人才，是在我国政治、经济、军事、科技、教育和文化等领域中，以其创造性劳动为社会发展和人类进步作出突出贡献的群体。据此划分，我国的高层次人才大致包括：两院院士、博士后、博士、留学生、党政军高层领导、优秀企业家、高技能人才、专家和外国专家等。

鉴于健全的财政保障机制对于高层次人才发展的重要性，本文先简要介绍我国高层次人才财政保障机制的现状。

（一）建立了科学基金制的财政投入保障机制

针对高层次人才的特点，我国从1982年起尝试建立了科学基金制的财

* 庄子健，男，中国博士后科学基金会秘书长，研究方向：高层次人才政策；王晓洁，女，中国社会科学院财政与贸易经济研究所博士后、河北经贸大学副教授、硕士生导师，研究方向：财政理论与实践、社会保障、国有资产管理；马蔡琛，男，中国社会科学院财政与贸易经济研究所副研究员，研究方向：公共预算与财政管理。

① 娄伟：《中国高层次人才政策体系分析》，《中国人才发展报告 No. 3》，社会科学文献出版社，2006。

政投入保障机制,诸如国家自然科学基金、国家哲学社会科学基金、博士后科学基金等,迄今已然取得的巨大成就,有力地促进了高层次人才的培养和发展。在此,我们以博士后科学基金作为个案样本,进行深入系统的介绍。

中国博士后科学基金是在李政道先生倡议下,由邓小平同志决策,与我国博士后制度同时创建的。中国博士后科学基金坚持经费投入以中央财政拨款为主体,多渠道募集和逐年递增的原则;坚持基金资助依靠专家评审,科学、公正、竞争、择优的原则;坚持基金经费管理严格、高效的原则,强化预算管理,加强审计监督。在过去的20多年里,随着我国经济社会发展,博士后事业的不断发展和完善,中国博士后科学基金也获得长足的发展和进步,其历史演进历程大体经历了以下三个发展阶段。

第一阶段从1985年设立基金到2002年。1984年10月7日,李政道先生向邓小平同志建议,在中国建立博士后制度并设立博士后科学基金。根据国发[1985]88号文件规定,1985年国家拨专款2000万元正式设立博士后科学基金。截至2002年,财政投入基金本金累计达到5130万元,基金本金存入银行,以利息收入作为博士后科学基金资助金,专门用以鼓励和支持博士后研究人员中有科研潜力和杰出才能的年轻优秀人才。在博士后科学基金设立之初,本金额度虽然不大,但由于银行利率较高,博士后人数不多,基本都可以获得资助。但是,自20世纪90年代以来,特别是1996年以来,随着在站博士后人数的增加和银行利率的降低以及物价指数上涨,博士后科学基金出现了资助比例和资助强度逐年下降的情况,到2002年资助强度平均为1.2万元,资助比例也下降到12%,博士后科学基金资助几乎难以为继。

第二阶段从2002年至2005年底。面对中国博士后科学基金的困难,陈佳洱理事长和其他26位著名科学家联名致函人事部和财政部,认为博士后科学基金应加大经费投入,改变基金面临的困难状况。2002年,李岚清副总理听取国家自然科学基金委陈佳洱主任工作汇报,在谈到有关博士后工作时明确指示:对这部分人才的资助要加大,这个问题有必要尽快解决。财政部教科文司随后积极组织调研,大力支持博士后科学基金以促进高层次人才的发展,并决定从2003年开始改革基金资助办法,在保留保本取息运作模式的同时,建立了国家财政年度拨款的资助制度,确定了基金资助经费逐年递增的原则。2003~2005年,国家财政分别拨款1000万元、1500万元和2000万元,3年累计拨款4500万元,相当于前18年国家财政投入的总和,极大地推动了我国博士后科学基金资助工作的开展。

第三阶段为2006年至今。由于基金资助的水平仍然难以满足正处于科

研黄金阶段广大博士后的科研创新需求。中国博士后基金理事会与财政部教科文司共同组织有关高校、科研院所开展调研,就博士后科学基金经费投入问题,组织博士后研究人员、博士后管理人员、博士后合作导师和相关专家进行反复研究论证,大家普遍认为,目前博士后科学基金面上最低资助水平必须达到当年进站人数的1/3,资助强度应达到人均5万元左右,才能发挥基金资助应有的作用,才能体现国家主导的博士后培养制度的优越性。为此,人事部向财政部呈报了《关于〈进一步推进博士后事业发展,增加经费投入〉的函》。财政部于2006年10月正式批复,决定从2006年开始,改革博士后科学基金资助,加大中央财政对博士后科学基金的投入力度。“十一五”期间国家财政投入将达到4.7亿元,面上年资助比率稳定在当年进站人数的1/3左右,资助强度分为3万元和5万元两档。同时,对一部分特别优秀的博士后实施特别资助。对在站期间取得重大自主创新研究成果和在研究能力方面表现突出的博士后,中央财政一次性给予10万元的特别资助经费。这是继2002年底基金投入模式变化之后,中国博士后科学基金发展史上具有里程碑意义的重要改革^①。

(二) 加大了高层次人才体系建设的投入保障机制

在政府教育投入对高层次人才体系建设方面,主要是针对高等教育的人才培养、科研和教学人才培育的制度建设,实施了高等教育人才培养计划。近年来,我国政府实施了一系列人才发展计划,取得了较大成就。

1. 重点工程建设投入方面,启动了“211工程”、“985工程”等重大工程,努力为高层次人才创造良好的工作条件

“九五”期间,“211工程”共投入109亿元(另有80亿元用于配套基础设施建设),使高等学校开展学科前沿研究和承担国家重大科研任务的能力明显增强。1998年教育部组织实施“985工程”,获得支持的高校都从“985工程”的经费中拨出相当一部分作为人才队伍建设专项经费,推出了吸引、稳定和培养高层次人才的新举措。

2. 充分利用国家重大科研项目,积极发挥科研基地的作用,为高校优秀人才施展才华搭建平台

截至2004年1月,在高等学校已建立了101个国家重点实验室,135

^① 以上有关数据来源于庄子健在中国博士后科学基金会第三届理事会的工作报告《完善资助制度,培育创新人才》,中国博士后网站,http://www.mop.gov.cn,2007年。

个教育部重点实验室, 20 个教育部网上合作研究中心, 44 个国家工程(技术)研究中心, 44 个教育部工程研究中心, 106 个教育部高校人文社会科学重点研究基地, 为优秀人才提供了充分施展才能的平台。

3. 实行了一系列人才计划

1998 年, 教育部在国务院批转的《面向 21 世纪教育振兴行动计划》中启动“高层次创造性人才工程”, 实施了一系列人才计划, 积极为一大批优秀人才搭建施展才华的舞台。“长江学者奖励计划”延揽学界精英, 造就学术大师, 带动学科建设。截至 2004 年 1 月, 绝大部分长江学者承担了国家重大科研项目, 部分长江学者在一些关键性学科领域已经取得了重大突破。先后有 6 位优秀学者荣获“长江学者成就奖”, 12 位长江学者分别于 1999~2003 年当选为两院院士。截至 2004 年 1 月, “高校青年教师奖”和“跨世纪优秀人才培养计划”共投入 2 亿元, 有 132 所高校的 429 名优秀青年教师获奖, 平均年龄为 38 岁; “跨世纪优秀人才培养计划”共投入近 1.5 亿元, 支持了 922 名优秀年轻教师。近年来, “优秀青年教师资助计划”等人才计划项目, 共投入 5 亿多元, 资助近 1.5 万人次, 对培养和稳定高校优秀的青年骨干教师发挥了重要作用。教育部优秀人才计划项目发挥了重要的示范和导向作用, 许多地方政府和高等学校也纷纷实施了相应的人才计划, 加大引进高层次人才和培养优秀青年学术骨干的力度。

近年来针对高教领域高层次人才队伍建设的财政投入取得了显著的成效, 但仍存在一定的不足, 应该进一步认识到的是: 第一, 政府针对高等教育人才培育体系建设的财政投入仍然偏低, 容易产生高校高层次人才数量不足、结构不够合理等矛盾; 第二, 教育财政投入机制是否合理, 即是否能够促进高校高层次人才脱颖而出和充分发挥作用; 第三, 高等教育财政投入是否有利于优化高等教育资源配置, 是否有利于进一步整合资源、提高效益; 等等。

(三) 建立了高层次人才的财政政策保障体系

高层次人才财政保障机制的一个重要因素就是财政政策保障体系的建立实施。财政政策作为宏观调控的重要工具, 从政策操作层面上看, 是公共部门通过参与国民收入的分配过程, 所形成的既定社会产品分配模式, 也就是凭借税收负担的差别对待、公共支出的重点投入, 以体现政府鼓励抑或限制某一产业或部门发展的政策意图。财政政策的这一特点在促进高层次人才发展上, 也同样呈现逻辑一致性的政策导向与扶持功能。高