



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·人才学者自选集


人才大国迈向人才强国

RENCAI DAGUO MAIXIANG RENCAI QIANGGUO



中国人才研究会 编

吴江 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·人才学者自选集


人才大国迈向人才强国

RENCAI DAGUO MAIXIANG RENCAI QIANGGUO



中国人才研究会 编

吴江 著

 党建读物出版社

图书在版编目(CIP)数据

人才大国迈向人才强国 / 中国人才研究会编 ; 吴江
著. —北京 : 党建读物出版社, 2016. 12
(人才强国研究出版工程. 人才学者自选集)
ISBN 978 - 7 - 5099 - 0821 - 1

I. ①人… II. ①中… ②吴… 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(2016)第 289794 号

人才大国迈向人才强国

RENCAI DAGUO MAIXIANG RENCAI QIANGGUO

中国人才研究会 编

吴江 著

责任编辑: 屈建丽

责任校对: 钱玲娣

封面设计: 创造力

出版发行: 党建读物出版社

地 址: 北京市西城区南横东街 6 号 (邮编: 100052)

网 址: <http://www.djcb71.com>

电 话: 010 - 58587632/7681

经 销: 新华书店

印 刷: 北京中科印刷有限公司

印 数: 1—1000

2016 年 12 月第 1 版 2016 年 12 月第 1 次印刷

710 毫米 × 1000 毫米 16 开本 33 印张 474 千字

ISBN 978 - 7 - 5099 - 0821 - 1 定价: 76.00 元



本社版图书如有印装错误, 我社负责调换 (电话: 010 - 58587660)

自序

这个集子收录了我到中国人事科学研究院工作10年来，专门就实施人才强国战略问题以及人才学理论问题发表在报刊上的文章和专访。在这65篇文章和42篇专访中，记述了我对党的十七大、十八大以来实施人才强国战略以及深化人才发展体制机制改革问题的理论思考，也是在参与编制国家人才发展规划纲要和承担相关人才政策研究、科研课题过程中的一些研究体会。以《人才大国迈向人才强国》为书名，表达这10年是一个人才解放、大国崛起，聚天下英才而用之的重要机遇期，对于一个人才研究工作者来说，也是为党和国家的人才发展事业奉献自己专业知识的创造过程和提高过程。

本集所收文章和专访的读者对象主要是各级党政领导干部和人才工作者，叙述方式主要是摆事实讲道理，出主意解疑惑。建设人才强国是大国崛起的标志，也是民族复兴的基石。实现“两个一百年”奋斗目标必须聚天下英才而用之，让“中国梦”成为“人才梦”。这就是习近平总书记反复强调的人才意识。意识来自于实践价值，又体现为决策选择，人才优先发展战略既是科学发展的实践价值追求，也是提升国际竞争力的制度建设。树立人才意识重要的是各级领导者的责任和担当，没有梦想何来担当？习近平总书记早在2010年就批评有些领导干部对人才就是“叶公好龙”和“武大郎开店”。所以，解决领导干部的人才意识问题，是我这些文章及专访始终关注的视角。另一个视角，就是人才发展的理论创新问题。我认为人才发展之所以不同于干部人事工作，本质上讲它不是一种资源管理活动，而是马克思强调的“作为目的本身的人类能力的发展”，要创造一种制度使人的全

面发展呈现为一个在实践中不断生成的过程和一种无限开放的状态，永远也不会达到所谓“完美”的终点。因此，建设人才强国的重大意义就在于不断解放人才、释放人才活力，造就全面自由发展的人才社会形态。这是一个“高筑黄金台”可聚天下才的“人才梦”。从20世纪80年代人才学的兴起，到人才强国战略的实施，再到今天深化人才发展体制机制改革的启动，从理论研究到实践探索可以说都是在圆这样一个“人才梦”。近10年来，我国人才集聚成效日新月异，人才创造活力空前高涨，人才改革实践丰富多彩，亟待理论工作者去总结经验、发现规律、宣传典型。同时，也需要问题导向，加强研究，特别是在理论创新和制度创新方面发挥好智库作用。

作为政府部门的政策研究工作者，主要职能是服务国家政策法规的制定和重大决策的理论研究、政策分析，为报刊杂志撰写文章本不该是主业，即使是政策宣传、文件解读的需要，也须遵守职业操守，有政策责任担当。之所以收集10年发表的文章和专访呈现给读者，还有一个考虑就是总结检讨一下自己研究的得与失，在实施人才强国战略的发展过程中，无论是理论研究还是实践探索，都不是一条平坦的大路，其间有许多曲折和失误，特别是理论研究滞后于实践创新问题始终存在，这在本书中也有所反映。这也是作者求教于广大读者，给予批评指正的意愿。

本书收录的文章和专访凝聚了各家报刊记者编辑的智慧和劳动，特别是专访是由记者们采写而成的，没有他们的辛勤汗水，也不会有更为生动、更有说服力的对话。谨此表示衷心的感谢。还要特别感谢党建读物出版社原副总编辑罗哲同志给予的帮助，中国人才研究会梁晓梅同志在编辑组稿过程中付出的劳动。



2016年7月22日

目 录

自 序	(1)
-----------	-------

2007 年

尊重人才赢得未来	(3)
人才公共服务的价值准则——公共利益	(6)
以改革创新精神加快推进人才强国战略	(9)
人才强国的重要机遇	(11)
记者专访	
建筑行业人才危机迫在眉睫	(14)

2008 年

正确把握更好实施人才强国战略的要求	(25)
大力加强社会工作人才队伍建设	(29)
人才强国战略需要科学评估	(37)
记者专访	
把握更好实施人才强国战略的关键	(39)

2009 年

民族复兴 人才强国	
——建国 60 年来人事人才工作十大成就	(45)

创新体制机制 促进女性人才发展	(51)
中国人才学学科发展的回顾与展望	(56)

2010 年

发挥教育在人才发展中的基础性作用	(71)
建设人才强国的宏伟蓝图	
——在《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020 年）》	
颁布之际	(74)
论我国创新型科技人才的选拔与培养	(84)
坚持以用为本 创新体制机制	(89)
推动科学发展的选人用人新导向	(93)
让人才优势转变为科学发展优势	(97)
记者专访	
领军人物不是扶持出来，而是竞争出来	(99)
解读我国人才规划纲要和发展战略	(102)
“钱学森之问”，问出了时代呼声和答案	(116)
六大类人才队伍建设将统筹推进	(119)
公平选人用人需法律制度保障	(121)
人才是第一资源的战略思想	(125)
人才概念新内涵	(127)
以用为本是人才理念的重大创新	(130)
未来十年，中国将如何迈向人才强国	(133)
以重大人才工程为抓手推动人才强国建设	(137)
展现人才强国宏伟蓝图	(142)
建设人才强国的创新体系意义重大	(149)
实现向人力资源大国的跨越式转变	(155)
“人才政策”不能代替“人才环境”	(160)

2011 年

- 在改革创新中深化对党管人才原则的再认识 (165)
- “以用为本”的模式取向 (171)
- 陈寅恪今天当得了教授吗 (174)
- 尽快形成我国创新型科技人才优先发展的战略布局 (176)
- 形成整体开发领导人才资源新机制 (190)
- 破除束缚人才成长的思想观念和制度障碍 (192)
- 营造识才爱才的社会环境 (197)
- 在自主择业中实现创业人才价值
——自主择业安置方式实施十周年座谈会上演讲 (198)
- 构建人才发展规划绩效评估机制 (203)
- “人才特区”要特在人才规划率先落地 (212)
- 新起点、新视野、新使命 再创中国人才研究事业的新辉煌 (223)
- 对海外人才引进的评估调查及对策 (231)
- 记者专访
- 人才特区，“魅”在哪里？ (234)
- 既让“近者悦” 又使“远者来” (238)
- 坚持人才立党、人才兴党、人才强党 (241)
- 关键在于打破城乡人才二元结构 (255)

2012 年

- 登高望远方能赢得人才 (261)
- 人才发展蓝图徐徐展开 (263)
- 和谐社会呼唤职业指导人 (265)
- 建设人才强国的百年大计 (268)

创业型大学生是创新型中国的未来	(273)
引进培养金融人才要讲实效	(275)
党管人才核心要义是集聚人才的执政责任	(280)
制度如何激发人才活力	(282)
发挥党管人才的制度优势	(285)
赢得人才就是赢得未来	(289)
记者专访	
人才是最活跃的先进生产力	(291)
参与国际人才竞争的制度优势	(297)
人才强国的标志是人才国际竞争力	(302)
人才优先是实施人才强国战略的核心思想	(304)

2013 年

人才发展谨防三误区	(309)
努力跨越贵州发展的人才鸿沟	(313)
优秀女性人才在科学发展进程中的战斗力	(317)
坚持以用为本方针 创新人才体制机制	(322)
科学评价 释放人才活力	(337)
广纳天下金融英才	(341)
记者专访	
珠海为国家人才综合立法提供实践基础	(349)
“最好的人才环境是法治环境” ——访中国人事科学研究院原院长吴江	(352)

2014 年

“海纳百川” 高端人才聚集计划为区域发展增添源动力	(357)
---------------------------------	-------

- 为集聚人才营造法制环境 (363)
- 推进人才发展体制机制改革 (366)
- 法治化——人才工作的机遇与挑战 (370)
- 记者专访
- 吹响人才体制机制改革冲锋号
- 党的十八届三中全会人才工作新部署解读 (374)
- 大数据时代我们最需要什么样的人才?
- 访中国人事科学研究院原院长吴江 (383)
- 大数据时代如何评价人才 (387)
- 告别“编制”“档案” 用好用活专业人才
- 中国人事科学研究院原院长吴江解读《事业单位人事
管理条例》
- (391)
- 中国海外高层次人才引进 (395)
- 激发国企人才活力 着力创新驱动发展 (405)

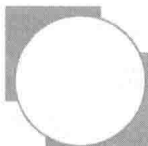
2015 年

- 科研岗位怎么成了“风险岗位” (413)
- 西部发展亟待跨越人才鸿沟 (417)
- “吃水不忘挖井人” 展现敬才美德 (420)
- 依法管理事业单位领导人员至关重要 (422)
- 细雨无声润人才 (425)
- 以政策红利释放人才活力 (427)
- 记者专访
- 中小学教师能评教授了 (429)

2016 年

- 让天下英才近悦远来 (437)

精准扶贫要有“精准”的人才队伍	(439)
从总理对屠呦呦的褒奖想到的	(441)
让职称制度激励和集聚人才	(444)
营造干部能上能下的法治环境	(446)
更加开放地引进外国人才是实现中国梦的必由之路	(448)
开启迈向人才强国的决胜阶段	(453)
科学评价是用好人才的基础	(456)
形成具有国际竞争力的人才管理体制优势	(459)
为何人才在海外不需要“保姆式”服务	(467)
汇聚天下英才 实现民族复兴	
——学习习近平总书记关于人才工作的重要论述	(470)
记者专访	
清理职业资格 政府放手更要放心	(476)
引入第三方评估政府绩效	(481)
关键在建设一支精准扶贫人才队伍	(485)
重点打造三支队伍 跨越扶贫“人才鸿沟”	(487)
把人才作为支撑发展的第一资源	(491)
科学评审 释放职称制度优势	(495)
新一轮人才发展体制机制改革将触及深层次用人制度问题	(497)
践行五大发展理念引领“十三五”人才工作	(502)
“多样化”人才改革吹响人才“集结号”	(507)



2007 年

尊重人才赢得未来

党的十六大以来，在党中央、国务院的领导下，人事工作坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，按照构建社会主义和谐社会的要求，大力实施人才强国战略，深化人事制度改革，创新人才管理机制，法制化、科学化、民主化程度有了进一步提高。

1. 公务员法实施了

《中华人民共和国公务员法》于2006年1月1日正式实施。公务员法的颁布是我国社会主义民主法制建设史上的一件大事，在我国干部人事制度发展史上具有里程碑意义，标志着公务员管理进入了法制化的新阶段，中国特色公务员制度已经形成。

为推进法律的实施，公务员法颁布后，按照中央统一部署，中组部、人事部组织开展了公务员法实施工作，制定了公务员法实施方案及其五个配套文件，组织开展了对600多万名公务员的全员轮训。目前，公务员的登记工作基本完成，参照管理审批工作正在自上而下有序推进。

公务员法的相关配套法规建设也在抓紧进行，2006年底以来，《公务员考核规定（试行）》《行政机关公务员处分条例》等相继发布。公务员管理的法制化程度进一步提高。

2. 聘用合同签订了

随着事业单位人事制度改革和职称制度改革的不断深化，以聘用制度和岗位管理制度为主要内容，以转换用人机制、搞活用人制度为重点，事业单位人事制度改革取得新进展。2005年，人事部印发了《事业单位公开招聘人员暂行规定》，明确了公开招聘的条件、程序等；出台了聘用合同文本（范本），加强了对签订聘用合同的指导。到2006年底，51%的

事业单位，59%的工作人员签订了聘用合同。

开展岗位设置管理，变身份管理为岗位管理，是事业单位人事制度的重大改革和创新，是分类推进事业单位改革的需要。2006年，人事部出台了《事业单位岗位设置管理试行办法》及其实施意见，下发了11个分行业的指导意见和党群系统事业单位岗位设置管理工作的通知，岗位设置方案的备案核准工作正在顺利进行。

3. 科研基金增加了

以高层次人才队伍建设为重点，通过完善人才选拔培养体系，加强专业技术人才队伍建设，积极引进人才和智力，我国人才队伍建设得到进一步发展。

我国已形成以博士后制度、“百千万人才工程”、政府特殊津贴专家、有突出贡献的中青年专家和两院院士为依托的国家高层次人才培养选拔体系。从2002年开始，全国共选拔“新世纪百千万人才工程”国家级人选2746人；经中央批准，改革政府特殊津贴制度，减少选拔人数，提高津贴标准，2003年以来共选拔两批7679人。同时，我国博士后工作不断加强管理，加大培养力度，博士后日常经费标准从每人每年3万元提高到5万元，博士后科学基金资助从2002年的566万元增加到2007年的8580万元。截至目前，全国博士后科研流动站和工作站共有2681个，累计招收博士后研究人员44000多名。

截至2006年底，留学回国人员总数已达27.5万人，其中2006年回国4.2万人，年增长率21.3%。目前，全国建有各级各类留学人员创业园110多家。

党的十六大以来，全国共选派了15万名党政干部、企业经营管理人才和专业技术人员等赴国（境）外培训；每年支持西部地区聘请各类外国专家1800余人次，选派1400多名管理和技术人员出国（境）培训。

4. 公共服务周到了

截至2006年底，全国共有各类人才中介服务机构6629家，仅2006年就接待流动人员6245万人次，帮助860万人找到新工作或转换工作岗位。

政府所属部门人才服务机构公共服务职能加强。2003年至2006年，人事部共举办了四届“全国人才市场高校毕业生就业服务周”活动，为用人单位和毕业生搭建了双向选择平台。实施高校毕业生“三支一扶”计划，确定五年选派10万名高校毕业生到农村基层服务。2006年，全国共选派了23520名。

人才市场监管体系进一步完善。人事部相继出台了《中外合资人才中介机构管理暂行规定》《国务院所属部门人才中介服务机构管理办法》《全国性人才交流会审批办法》等法规文件，健全完善人才市场政策法规体系，人才市场的调控与监管机制进一步加强。

（原载于《人民日报》2007年10月12日）

人才公共服务的 价值准则——公共利益

当前，在各级政府人事部门的指导下，建立和完善人才公共服务体系，大力推进人才公共服务业的发展，不仅是加快推进人才强国战略的重要途径，也是加强政府公共服务职能的改革措施。政府之所以必须承担起公共服务的职责，是因为只有政府才能代表和维护公共利益，才能满足公民的公共需求。由此可以得出：公共利益是人才公共服务的唯一价值追求和价值准则。理解这一准则，首先要明确什么是政府的公共服务职能。

公共服务其内涵有三层意思：一是政府只能在公共领域发挥职能作用，是公共代理人角色，为所有公众提供平等的公共服务；二是政府的责任是维护和增进公共利益，确保公共利益公平分配，以及公共利益不受到侵蚀；三是政府及其所属机构提供的服务产品，必须是和公共利益相关的非排他性和非竞争性产品，不能有盈利和自利行为。按照这一界定我们对人才公共服务的内涵也可以给出一个合理的定义：即政府人才管理部门及其所属人才服务机构，为保障公共利益在人才资源配置中的支配地位，维护人才的合法权益，促进人才的健康成长和全面发展，并根据人才的公共需求所提供的必要的公共服务。

把公共利益作为我们建立人才公共服务体系的根本出发点和价值准则，对于统一认识转变观念，进一步解放思想，深化人事制度改革，大力发展人才公共服务业，具有重要的理论指导意义。

首先，明确政府的角色和责任。公共服务职能为什么长期缺位？政府该管的事为什么没有管好？一是观念问题，二是投入问题。长期以来，各级政府主要精力在抓经济建设，主要投入在国有企业和基本建设项目，而对于关系到广大群众切身利益的民生问题，诸如就业、教育、医疗、住