



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

人才三十年

RENCAI SANSHI NIAN



中国人才研究会 编

沈荣华 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

人才三十年

RENCAI SANSHI NIAN



中国人才研究会 编

沈荣华 著

党建读物出版社

图书在版编目(CIP)数据

人才三十年 / 沈荣华著 ; 中国人才研究会编. —
北京 : 党建读物出版社, 2015. 3
(人才强国研究出版工程. 人才学者自选集)
ISBN 978 - 7 - 5099 - 0597 - 5

I. ①人… II. ①沈… 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(2015)第 013762 号

人才三十年

RENCAI SANSHI NIAN

中国人才研究会 编

沈荣华 著

责任编辑:郭涛 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 保定市中华美凯印刷有限公司印刷

710 毫米×1000 毫米 16 开本 25 印张 359 千字

2015 年 3 月第 1 版 2015 年 3 月第 1 次印刷

印数: 1—3000

ISBN 978 - 7 - 5099 - 0597 - 5 定价: 58.00 元

本社版图书如有印装错误, 我社负责调换(电话:010-58587660)

人才强国研究出版工程编委会

主 任 何 宪

副主任 孙学玉 余兴安 赵 凡

总主编 吴 江

委 员 (按姓氏拼音排序)

柏良泽	蔡学军	陈 力	董克用	高光宇
桂昭明	韩冬雪	郝 斌	孔昌生	赖德胜
蓝志勇	李保国	李克实	李维平	刘燕斌
柳学智	罗 哲	罗双平	马抗美	潘小娟
齐三平	沈国权	沈荣华	苏海南	孙建立
唐志敏	王重鸣	王辉耀	王建华	王克良
王通讯	王英利	魏 卓	夏文峰	萧鸣政
薛 虹	叶忠海	曾湘泉	张宝忠	赵永乐
郑其绪	钟祖荣			

前 言

在人生道路上，每个人都有自己的幸运和骄傲。回顾过去 30 多年，能有缘紧随改革开放的步伐，投身于我国人才建设的宏伟事业，并为此作出自己一点点贡献，让我感到既幸运又骄傲。

我出身在上海市郊区一个普通农民家庭。艰苦的条件和环境，使我从小养成了吃苦耐劳、勤奋学习的习惯。少年时代，我梦想当医生、当科学家，后来阴差阳错，高中没有毕业就当上了人民解放军。也许造化使然，虽然我从来没有想过做人事工作，更没有想过做人才理论研究工作，然而，这却成了我终身为之奋斗的事业，而且成了一个听到“人才”两字睡不着觉的人。

1979 年，从部队转业后，我被分配到上海市科学技术干部处（后改成科技干部局）做了一名干部，从此开始了人才研究的历程。1985 年科技干部局与人事局合并，我又转到人事局研究室（1992 年改成研究所）。至今我仍清晰记得，就是在 1986 年，胡泽思和我主持了“上海专业技术人才使用现状及其对策研究”超大型课题。30 多年来，我主持和参加了 200 多项有关人才人事方面的重大软科学项目研究，撰写了 200 余篇人才人事方面的研究论文，编著了 19 部有关人才人事方面的著作。特别在国内，率先提出了“社会主义人才市场”“人才管理体制的改革”“人才资源是第一资源”“上海（区域）人才战略”“人才高地建设”“经理革命（职业经理人）”“人才柔性流动”“人才国际化”等多项人才战略的新观点、新思路，对我国人事工作和人才队伍建设有重要意义。课题研究、著作获得国家和省部级奖励共 38 项。



这里值得一提的是，在我的职业生涯中，我有幸参加了两次全国人才工作会议文件的起草工作。2003年8月至2004年1月，作为主要骨干，我参加了《中共中央 国务院关于进一步加强人才工作的决定》的起草工作。2008年4月至2010年1月，我又被中央人才工作协调小组聘为《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》人才发展战略研究组、规划纲要起草组专家，参加了国家中长期人才发展规划纲要的研究和起草工作。还参与了中央关于科技人才队伍建设意见等文件的起草工作。我还通过讲课演说，在国内外积极宣传中国人才建设的经验成绩。

30多年来，中国的人才建设发生了深刻变化，取得了巨大的成就。这是在党的领导下，广大人才工作者和亿万人才共同实践的成果。为了生动展现我国改革开放以来人才工作的理论与实践，为新常态下人才工作提供经验，我借人才强国研究出版工程，把30年来写的一些文章，经过精心挑选，按照时间脉络，汇编成这本《人才三十年》。这本书讲的人才建设，包括了制度改革、政策创新、人才战略、人才理念、人才高地、人才开放、人才解读、创新人才、借鉴与跨越等九个部分。这些成果，实事求是地讲，在当时，大都是引领全国的。

书稿的编辑出版，得到了中国人事科学研究院、党建读物出版社领导和编辑的积极协助，也得到了上海公共行政与人力资源研究所同人的大力支持和帮助，还有我的博士后做了前期文章编辑工作，在此一并表示诚挚谢意。

沈荣华

2015年2月14于上海

目 录

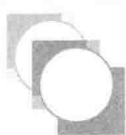
前 言	(1)
-----------	-------

第一部分 制度改革

尽快地为自学人才建立考试制度	(3)
人才市场初探	(7)
改革我国科技人员管理体制的设想	(13)
应逐步建立“尖子人才”选拔的市场机制	(19)
构筑上海经营者市场的若干思考	(23)
浦东：政府转变职能，发挥龙头作用	(27)
21 世纪的一大主题	
——“行政现代化”与“人事发展”	(31)
经理革命	
——现代企业制度改革的最后破题	(38)
率先建立与社会主义市场经济相适应的人事制度	
——上海人事制度改革回顾	(44)
人才建设对提高执政能力的当代意义及其使命	(50)
人才体制机制的创新之策	(57)
市场化改革：人才发展必须面对的挑战	(61)

第二部分 政策创新

怎样进一步发挥中青年科技人员的作用？	(67)
对引进国外智力的浅见	(70)



业余兼职的门宜开不宜关

- 上海市科技人员从事业余兼职的调查 (74)
- 不要用磨灭科学家的办法造就管理家 (80)
- 上海 577 位有突出贡献科技专家成才规律调查 (83)
- 建立选拔尖子人才的竞争机制 (88)
- 调动专业人员积极性对策 (91)
- 西部如何突破人才“瓶颈” (99)
- 推进人才强国战略 领先国内同行水平
- “构建中国特色的人才政策法规体系研究”成果选粹 (102)
- 职称外语考试改革不能羞羞答答 (110)
- 培养造就一支宏大的社会工作人才队伍 (113)
- 中国人才政策面临七大走向 (120)

第三部分 人才战略

- 90 年代人才开发几个大动作 (131)
- 把人才战略作为基本战略 (136)
- 迈向 21 世纪上海人才发展战略研究 (141)
- 新世纪上海人才战略 (150)
- 未来人才发展战略的八个战略思想 (156)
- 世界城市的人才战略 (165)
- 人才发展需战略先行
- 读《百名专家谈人才》有感 (171)
- 坚持党管人才 实施人才强国战略 (174)
- 人才强国呼唤人才文化 (178)

第四部分 人才理念

- 人力资源是第一资源 (185)
- 邓小平人才思想主要内容 (191)

论以人力资源为依托的经济增长方式	(201)
人才是“第一资本”	(205)
积极应对“人才安全”	(207)
抓紧确立新人才标准	(209)
树立适应新形势新任务要求的科学人才观	(211)
新一届中央领导集体的人才观	
——纪念全国人才工作会议召开一周年	(216)
新世纪党的人才理论创新成果及启示	(220)
对人才工作科学化的有关思考	(228)
人才意识从何而来?	(234)

第五部分 人才高地

构筑上海人才资源高地	(239)
观念还要再更新	
——谈构筑上海人才高地	(244)
实行人才“软流动”	
——再谈构筑上海人才高地	(246)
从上海人才高地看辽宁“人才兴省”	(248)
人才高地要建在“柔”字上	(251)
开放眼光看“高地”	(253)
上海构筑国际人才高地对策研究	(255)
人才发展中的“上海高度”	(266)

第六部分 人才开放

“十五”期间上海人才国际化对策	(271)
加入 WTO 对上海人事人才工作的影响及对策	(281)
人才国际化：我国大城市人才工作的战略新命题	(286)

浙江应成为人才国际化的领跑省份	(289)
关于全球视野下的上海人才思考	(293)
上海国际人才自由港发展战略研究	(298)

第七部分 人才解读

新世纪新阶段人才工作的行动纲领	(303)
实施人才强国战略是我国人才工作根本任务	(307)
给创新之火添利益之油	(313)
高技能人才是人才队伍重要组成部分	(317)
人才发展规划纲要的六大亮点	
——解读《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》	(321)
人才优先：一个时代性的战略思想	(328)
以用为本：人才发展的新思维	(330)
人才工作要为经济社会发展中心任务服务	(333)

第八部分 创新人才

领军人才与科教兴市	(339)
建设创新型国家的人才思考	(341)
对创新型科技人才队伍建设的几点思考	(347)
创新型国家呼唤领军人才	(351)
拔尖创新人才如何产生	(353)
国内人才培养如何创新	(356)

第九部分 借鉴与跨越

日本市场经济与行政管理体制	(363)
德国人力资源开发的几个新特点	(366)

英国的整体性人才资源开发	(371)
美国公共行政管理和人力资源开发的十个问题	(381)
看香港如何汇聚八方优才：打造人才高地，魅力由何而来	(387)
后 记	(390)



第一部分 制度改革

尽快地为自学人才建立考试制度

最近，中央书记处两次讨论教育问题时提出：80年代教育事业应有大发展。近几年，除了应该加快发展高等教育，集中力量先办好一批重点中、小学外，还要做到多种途径、多样化办学，广开学路。为此还特别提到，凡是达到同等学业水平的人（包括自学在内），都可以经过考试发给“毕业证书”。中央书记处的这个决定，要求我们尽快地为自学人才建立考试制度，这对于当前发展教育，多出人才，加速四化，至关重要。

人才问题是四化建设的关键。培养人才历来有多种途径。自学可以出人才，这已为大家所公认，它是补充高等教育不足的一个重要人才来源。历史上任何一个时代、任何一个社会都拥有一批杰出的自学出来的人才。如本世纪的“科学管理之父”泰勒、创造工程的奠基者奥斯本，都是自学成才的卓越人物。从自学队伍中开发人才，对于我国来说，特别是受了“四人帮”10年的破坏，更成为一个值得关注的问题。因为，在我国9亿多人口中，20岁以下的青少年和儿童的数量占将近1/2，而目前的大学入学率仅为4%，如果以小学入学率来推算，大学的入学率就只有1%。这就等于在100个学龄儿童中，最后只能有1个人进入大学，其余许多人都得通过自学的途径来学习专长。这是一支相当庞大的自学队伍。这中间有着不可估量的人才数量。据最近有人统计，近四年来我国表彰的人才中，自学出来的占了70%以上的比例。

自学人才，在当代已不只限于青少年范畴，随着继续教育的推广与发展，出自学人才的方面也多了。这是指所有未通过正规专业教育而获得一门专长的人。其中包括了结束初等、中等教育进入企业单位通过在职教育造就的人才；包括接受过正规教育，但随着科学技术的发展，知识更新的加速，以后主要是通过自学或继续教育，在新的边缘学科有所造诣的人



才。总之，包括了除正规教育形式之外的所有其他教育形式培养的人才。

这几种人才加在一起是我国的一个不可忽视的重要人才资源，其数量远远超过正规教育培养的人才。而且，这些人才在当前四化建设中都发挥了极其重要的作用，他们白天积极工作，业余时间如饥似渴地刻苦钻研，学习的自觉性高，进取性强，研究的问题深入而结合实际。有这些特点，自学人才就比正规教育培养的人才具有更高的创造性。科学发明史表明：科学技术上的发明、发现，关键在于创造性，而创造性是从来不受学历约束的。

那么，为什么我国有如此庞大的自学人才资源，而人才的“产出”数量又这样的少呢？这就是当前我国人才开发上急需解决的一个问题，解决这个问题，就要尽快地为广大自学人才建立考试制度，有了这一制度，就能保证人才的“产出”，可以起到“伯乐识马”的作用。

实际上，这种为广大学自人才建立的考试制度，早已在国外工业发达国家盛行。英国的考试机构是单独设立的，与学校和教育行政部门无关。全国有八个考试机构。考试机构每年登广告，征聘命题人员和阅卷人员，命题、阅卷都由有经验的教师担任。全英八个考试机构，命题都不一样，但测出的水平大体相同。美国也是个考试制度盛行的国家，学生的升级、留级、升学、求职者被录取与否，以及职工的评级等，都靠考试结果来决定。通过考试，自学成才与正规教育培养的人才同样授予相应的职称，以后晋升、加薪都一视同仁。如西德的赫希斯特公司，它为进公司的学徒设置了从打字员到工程师各种职位的培训计划，一个普通的学徒进厂后，可以按自己选择的职位提出在职教育的要求，由厂方安排他脱产培训、半脱产培训或业余培训，培训完毕，经过考核升迁至预期的职位，这样一个普通的学徒通过十余年的培训，即能晋升成为一名工程师。他们认为，在当代只有不断地注意劳动力素质的提高，才能保持经济发展的持续增长。现在，不仅是美国、英国、西德，世界上其他工业国家也十分重视，都通过这种途径来大量培养人才，并制定合理的考核晋升制度来保证这种人才的选拔和任用。

我国由于没有为自学人才建立起考试制度，影响了不少人才的发掘和

使用。如有的人才学有专长，达到了大学同等学力水平或超过了这一水平，但由于职位低微，没有文凭，至今10年、20年没有给安排适当的工作。有的即使在业余大学经过几年的努力，攻读了十余门课程，也取得了优异成绩，往往仍在原先的劳动岗位，未能学以致用。还有一些人才通过继续教育，在新的边缘学科方面有了创新的研究成果，可是由于新学科前无古人，缺乏评价标准，也不予承认。长此下去，广大的自学者，何以能再潜心于学习呢？人才怎能破土而出呢？当前我们四化建设缺少的已不再是一般的劳动力，缺少的是各式各样的专门人才，而自学成才又是一个重要途径。因此，当前尽快建立自学人才的考试制度，已势在必行，只有解决这一问题，才能事半功倍地为四化建设输送大批的有用之才。

根据国外的一些经验，参照我国业余教育的某些做法，从上海人才优势这个特点来看，我们有点建议：

第一，上海应根据中央书记处有关发展教育的指示精神，尽快建立考试委员会。这个考试委员会的组成，除了由学校、教育部门参加以外，还需要科技干部部门参加。其主要任务是制定考试中的方针、政策等，并具体组织对自学人才的考试、命题、阅卷、发证等工作。

第二，组织应考报名和征聘命题、阅卷人员。考试前，考生应事先提出申请，并登记报考专业。然后根据报考的若干专业，由考试委员会征聘该专业的命题人员，命题人员又向高校、学会和科研单位聘请有关专家。阅卷人员可由命题人员担任，也可以再征聘有经验的教师担任。某些专业如需要口试，可由专家组成答辩委员会，进行答辩考核。

第三，考试的课程和方法。主要考基础课、专业基础课和专业课，并加考外语。考试课程有70%及格者，可以发给大专同等学力“毕业证明”；考试课程有90%及格者，可发给大学本科同等学力“毕业证明”。

第四，待遇和工作安排。经考试合格，具有大学本科和大专同等学力的自学人才，原则上享受大学本科生和大专生的工资待遇。工作安排，应考虑专业对口，在职人员一般由本单位安排到专业对口的技术业务岗位；不在职的人员，应由有关科技干部部门安排相应的工作。只要具有同等学力证明，在以后的评级、晋升、加薪等方面和正规教育者应一视同仁。



另外，还应成立一个社会自学成才、具有研究生水平的考试委员会。参加研究生考试的人才本身必须具有大专水平，或具有大专同等学力“毕业证明”者；研究生考试除笔试外，还要提交专业论文和设计，并以答辩的形式进行考试，合格者发给研究生同等学力“毕业证明”，待遇、职称也作相应调整。

(与许立言、林吉祥、邱培成合著，原载于
《文汇报》1980年6月17日)