



中国人才发展

大趋势

● 戴光前 主编

ZHONGGUORENCAIFAZZHANDAOSHU

中国人事出版社

441

5/10 4.2
217

中国人才发展大趋势

戴光前 主编

中国人事出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

中国人才发展大趋势/戴光前主编. —北京: 中国人事出版社, 2002.2

ISBN 7-80139-807-6

I. 中… II. 戴… III. ①人才-资源开发-规划-中国②人才-培养-中国 IV. C961

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2002) 第 010043 号

中国人事出版社出版

(北京朝阳区育慧里 5 号 邮编 100101)

经销: 新华书店

印刷: 北京印刷学院实习工厂

版次: 2002 年 2 月第一版

印次: 2002 年 2 月第一次印刷

开本: 787×1092 毫米 1/16

印张: 35

字数: 686 千字

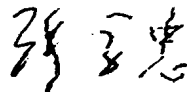
印数: 1—1300 册

定价: 56.00 元

认真落实人才战略任务 开创人事人才工作新局面

(代序)

人事部部长



在党的十五届五中全会上,党中央作出了实施人才战略的重要决策,并列专章写进了“十五”规划纲要。这在我国历史上还是第一次,充分说明人才战略在我国发展战略中的重要地位。在刚刚闭幕的亚太经合组织人力资源能力建设高峰会议上,江泽民主席发表了重要讲话,提出了加强人力资源能力建设的重要思想,深刻阐述了人才对经济社会发展的重要保证作用,使我们进一步加深了对实施人才战略重大意义的认识。下面我结合人事部门的工作实际,谈一谈对人才战略的认识理解,以及如何以人才战略统揽全局,开创新世纪人事人才工作新局面的问题。

一、人才战略是邓小平人才人事理论的重要发展

我们党历来十分重视人事人才工作,特别是在我国改革开放和社会主义现代化建设时期,邓小平同志根据党的工作重心转移和形势任务的变化,运用马克思主义的世界观和方法论,提出了“科学技术是第一生产力”和“尊重知识,尊重人才”等一系列著名论断,形成了邓小平人才人事理论的科学体系。在面向新世纪的社会主义现代化建设的实践中,在世界发展和国际激烈竞争中,江泽民同志科学分析和准确把握世界发展的趋势,对科学技术发展和人才队伍建设提出了一系列的重要论述,丰富和发展了邓小平人才人事理论。人才战略的实施,就是这一理论的最新发展成果。为了便于加深对人才战略的认识和理解,我们首先来学习回顾一下最近几年江泽民同志关于人才队伍建设的一些重要论述。

(一)人才决定着我們未来发展的前途。江泽民同志一再强调,科技和经济的大发展,人才是最关键、最根本的因素。实现现代化,必须靠知识,靠人才。他说:我国现代化建设的进程,很大程度上取决于国民素质的提高和人才资源的开发。他强调,当今和未来世界的竞争,从根本上说是人才的竞争。能不能吸引和凝聚各方面的人才,特别是高素质的人才,在很大程度上决定着我們未来发展的前途。大批优秀人才的不断涌现及其作用的充分发挥,我国社会主义现代化事业的发展就大有希望。

(二)人才是科技进步和经济社会发展最重要的资源。江泽民同志坚持和发展了“科学技术是第一生产力”的思想,提出了“科学技术人员是新的生产力的开拓者”的论断,他深刻地指出,在社会各种资源中,人才是最宝贵最重要的资源。在科技创新和高新技术产业化中,人才具有不可替代的决定性作用,是经济社会发展和社会进步最具革命性的推动力量。他在党的十四大、十五大报告中,都强调了人才对科技进步、经济繁荣和社会发展的决定性作用,鲜明地指出:人才是科技进步和经济社会发展最重要的资源。

(三)把经济建设转移到依靠科技进步和提高劳动者素质的轨道上来。社会主义的根本任务是发展生产力,在科技革命迅猛发展的条件下,实现生产力的跨越式发展,必须把经济建设转移到依靠科技进步和提高劳动者素质上来。江泽民同志指出:如果说,把全党工作重点转移到以经济建设为中心的轨道上来,保证了第一步战略目标的实现,那么,我们把经济建设进一步转移到依靠科技进步和提高劳动者素质的轨道上来,必将保证第二步战略目标的胜利实现,同时将为实现第三步战略目标奠定坚实的基础。

(四)建立有利于人才成长和发挥作用的良好环境。江泽民同志指出,要不断深化干部人事制度改革,努力形成公开、平等、竞争、择优的用人环境,建立和完善能上能下、充满活力、促进优秀人才脱颖而出的用人机制。他说,要下决心采取重大政策和措施,积极改善知识分子的工作、学习和生活条件,对有突出贡献的知识分子给予重奖,并形成规范化的奖励制度。促进全社会进一步形成尊重科学、尊重知识、尊重人才的良好风尚。

(五)建设宏大的高素质人才队伍。我们的事业是空前广大的,需要的人才也是多方面的;现代化是一个全面发展的概念,需要的人才也是全方位的。江泽民同志强调,政治、经济、文化、科技、外交、教育、法律、军事等工作的开展,都需要聚集和造就大批优秀人才。要根据不同领域人才的不同要求和成长规律,做好培养选拔工作,建设宏大的、高素质人才队伍。

(六)把培养、吸引和用好人才作为一项重大战略任务。江泽民同志强调,我们要有政治远见,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。要把培养、吸引和用好人才作为重大的战略任务切实抓好。他还要求各级领导干部要有识才的慧眼,用才的气魄,爱才的感情,聚才的方法,善于用事业来吸引和凝聚人才。

正是在邓小平人才人事理论和江泽民同志关于人才资源开发一系列重要思想指导下,党中央、国务院在制定“十五”计划过程中,面对新的世纪,站在时代高度,总结国际国内经验,作出了实施人才战略,建设一支宏大的、高素质人才队伍的重大决策。

二、人才战略的指导方针和主要内容

通过学习江泽民同志等中央领导关于人才战略的重要讲话,学习“十五”计划纲要关于人才战略的重要精神。使我们认识到,人才战略在我国发展战略中具有重要的地位,关系到社会主义现代化建设的成败。我国的人才战略对我国人才队伍建设作出了长远、系统、全面的规划要求,有着深刻的内涵和丰富的内容。

(一)人才战略的指导方针和总体任务。我国的人才队伍建设,要始终坚持邓小平理论和江泽民同志关于人才资源开发的一系列重要思想,按照党管干部原则和德才兼备标准,围绕经济建设和结构调整,根据有所为有所不为的方针和总体跟进、重点突破、发展高科技的要求,加快培养数以亿计高素质的劳动者、数以千万计具有创新精神和创新能力的专门人才,建设一支宏大的、高素质人才队伍,为实现社会生产力的跨越式发展和第三步战略目标提供人才保障。指导方针和总体任务,是我们人事人才工作根本指导思想和远大目标,我们要时刻牢记,须臾不能离开,并真正落实到具体行动。

(二)人才素质的基本标准要求。《纲要》提出的建设宏大的、高素质人才队伍,有着丰富的具体内容。从人才队伍组成来说,包括领导人才、各类专业人才、企业家队伍、公务员队伍以及技术工人队伍、农业科技队伍等。从人才的素质要求来说,对不同的人才提出了不同的标准:对于领导人才,强调要坚持走有中国特色社会主义道路,有较高的政治理论素养和开拓精神,掌握现代科学文化和管理知识,并经过实践的锻炼考验;对专业技术人才,要求具有科学素养,具有科技创新、知识创新和国际竞争能力,适应经济和社会发展的需要,特别是要培养具有世界前沿水平的学科带头人;对公务员,强调具有公仆意识、廉洁、勤政、高素质、专业化;对企业家,突出具有创新精神和创业能力,懂经营、会管理,适应国际竞争的需要;对技术工人队伍和农业科技人员,要求具有较高的技术素养和产业化经营能力。对人才队伍建设提出这样全面具体要求,在人事人才工作历史上还是不多见的。我们要深刻领会,全面理解,认真落实。

(三)调整和优化人才结构。一定的人才结构是一定的经济结构所决定的。人才结构调整是经济结构调整的客观需要,也是人才资源开发和人才队伍建设的内在要求。“十五”计划纲要在第十二章“实施人才战略,壮大人才队伍”中强调,要优化人才的专业、年龄结构,促进人才在产业、地区、城乡间的合理流动和分布。中央在关于“十五”计划纲要建议中还强调,要培养一大批急需的信息、金融、财会、外贸、法律和现代管理等专业人才。这样才能逐步形成结构优化、科学合理的人才队伍,加快解决一些方面人才紧缺问题,为实现高科技产业化和适应国际激烈竞争提供人才保证。

(四)营造用好人才和吸引人才的良好环境。这是实施人才战略中的一个关键

问题。《纲要》在实施人才战略中,列出专节作了阐述。内容包括:一是加快建立有利于优秀人才脱颖而出、人尽其才的有效机制,形成尊重知识、尊重人才、鼓励创业的社会氛围。二是完善对人才的激励机制和考核监督机制,为各类人才的创新、创业和发挥才能创造更为宽松的环境。三是加大干部人事制度改革力度,实行公开招聘、竞争上岗制度,为各类人才特别是年轻优秀人才的成长和选拔任用创造良好条件。随着用人环境和机制的建立,必将有力地推动人才队伍的建设。

(五)建立和完善人才市场体系。人才市场是生产要素市场的重要组成部分,对推动人才资源与其它资源相结合以及人才配置自身的合理化、科学化具有极其重要的意义。对此,《纲要》要求建立和完善机制健全、运行规范、服务周到、指导监督有力的人才市场体系,以促进人才的合理流动、合理配置、合理使用。

(六)积极吸引和聘用海外高层次人才。这是人才竞争中各国普遍采用的最经济、最有效的一项措施。吸引海外人才首先是留学人员。留学人员是我国人才队伍的重要组成部分,开发人才资源包括留学人员。所以人才战略强调,要继续实行支持留学、鼓励回国、来去自由的方针,鼓励留学人员回国工作或以适当方式为祖国服务。同时要采取多种形式,吸引和聘用外国专家,充分利用国外智力。

(七)加强人才法制建设。要完善人才使用、管理的法律法规,依法保护知识产权,使人才开发逐步走向法制化轨道。

以上七个方面的内容说明,人才战略围绕为社会主义现代化建设提供人才保证这一根本目的,回答和解决了在新世纪新形势下人才队伍建设的指导思想、目标任务、机制环境、政策措施等一系列基本问题,体现了鲜明的时代精神,具有很强的实践性、创新性和指导性,是我们新世纪人事人才工作的根本任务和指导方针。

三、实施人才战略需要把握的几个重要问题

从理论上讲,战略是一种构想,是总体思路,从制定到实施,从实施到取得成效、达到预期的目的,还需要付出巨大的努力。在这一过程中,坚持辩证唯物主义的认识论,坚持正确的工作方法是十分重要的。实施人才战略是一个长期的艰巨的任务,是一个复杂的社会系统工程。必须从我国经济发展的战略需要和基本国情出发,着眼于社会主义现代化建设各项事业的长远发展,着眼于各类人才的总体需求,着眼于提高我国的国际竞争能力,全面提高人才素质,促进我国科技、经济和社会全面发展。实施人才战略,要把握好以下几个重要问题。

第一,把握好近期目标和长远目标的关系。凡战略都是从现实出发、虑长谋远的。人才战略是与现代化建设的全局紧密联系在一起,是一项长期的战略性任务,必须立足当前,着眼长远。既要有一种跨越式追赶的紧迫感,抓紧培养急需人才,为解决我国经济和社会发展的现实问题作出贡献,又要有前瞻性,要超前于经济和社会的发展,为实现持续发展打牢基础、储备后劲。人才的成长需要一个过

程,形成一种有利于人才成长的环境机制更不是一朝一夕的事情。因此,实施人才战略,必须把长远目标和近期目标结合起来。

关于近期目标,主要是“十五”期间的目标任务,这是去年底全国人事厅局长会议提出来的,主要内容是:坚持以邓小平人才人事理论和江泽民同志“三个代表”的重要思想为指导,以改革创新为动力,以人才结构调整为主线,以高层次和急需人才培养为重点,深化人事制度改革,加快人才资源开发进程,提高人才资源配置的市场化程度,逐步解决地区间、产业间人才布局失衡的状况。到2005年,全国人才总量达到8350万人,平均每年增加380万人;专业技术人员总量达到5400万人,平均每年增加300万人。这个期间的重点任务是解决一些突出的矛盾,如加快培养高层次急需人才,创造培养、吸引和用好人才的良好环境等。因此,一定要把制度改革与体制创新、结构调整与培养开发结合起来,解决影响和制约人才成长和人才发挥作用的体制性障碍。

今后五年到十年,要加快人事制度改革,建立健全符合各类人才成长特点、具有激励竞争机制的人事分类管理体制;要加大“新世纪百千万人才工程”的力度,培养数百名赶上世界高科技前沿水平的一流的杰出科学家、工程师和理论家,数千名具有国内领先水平、积极参与国际科技竞争的学术技术带头人,数万名在各学科领域有较高学术造诣、成绩显著、起骨干作用的高层次中青年专家。同时要保证人才总量的协调发展和人才素质的整体提高,到2010年,我国人才总量要达到1亿以上,人才结构趋于合理。到本世纪中叶,我国人才总量走在世界前列,人才占人口的比重力争达到或超过世界中等发达国家水平,人才创新体系基本形成,人才成长的环境更加优化,人才结构更加科学合理,与社会主义市场经济相配套的人事管理体制更加成熟和定型。在形成人才数量优势的条件下,形成具有世界高科技前沿水平的人才优势群体,推动我国向现代化强国目标迈进。

第二,把握好培养高层次人才和满足各类人才需求的关系。社会的人才需求具有层次与类别的多样性。江总书记最近指出:“在未来50年甚至更长的时期里,中国的发展将在很大程度上依赖于今天基础研究和高新技术研究的创新成就,依赖于这些研究所必然孕育的优秀人才”。因此,我们必须在世界重大科学研究和高新技术领域,在关系国民经济发展和国家安全的重要领域,培养一大批高层次人才,以引领和带动我国高新科学技术的发展,使我国在世界高科技及其产业领域占领一席之地。

在培养高层次人才的同时,我们也必须着力培养各类急需的实用人才,以保证我国经济社会发展对人才的总体需求。我国正处在社会主义的初级阶段,经济、科技、教育还不发达,发展也很不平衡,必须注意人才整体素质的提高和整体结构的科学合理,形成高、中、低各层次人才的整合优势。要重视各个层次、各个方面人才的培养,特别是企业科技队伍和高技术工人和农业产业化经营人才的培养;要加强

长线富余专业技术人员和下岗人员的知识技能培训,加快人力资源的重组配置。

第三,把握好重点突破和整体推进的关系。马克思主义的方法论包括了以一般为基础的重点论。要有全面,也要有重点,安排全面要突出重点,突破重点可以带动全面。为了在较短的时间内达到经济发达国家几百年历程达到的生产力发展水平,后来居上,必须找到一个突破点,实现跨越式发展。无论生产力水平发展和科技发展,还是人才队伍建设,都是这个道理。六七十年代,我国成功地搞出“两弹一星”,就是一个有力的例证。再如,印度整体科技水平并不高,但他们在过去的几年里,软件业一直保持每年 50% 以上的增长率,远远高于世界软件业 20% 的年增长速度,成为仅次于美国的世界第二大软件出口国。在人才战略上,我们也必须选准突破口,把经济发展的突破点作为人才培养的着重点,大力培养信息技术、高新技术和金融管理人才,推动国民经济信息化和经济全球化发展。同时,我们又要保持人才资源开发整体推进的态势,在理、工、农、医和工程技术传统学科领域,加大人才资源开发力度,组成我国现代化事业所需要的宏大人才队伍。

第四,把握好自主培养人才和积极引进人才的关系。在发展的问题上,任何国家都会遇到主从关系的处理问题。人才队伍建设也是一样,要把立足点放在自主培养和自我发展上,放在现有人才作用的发挥上,这是人才队伍建设的基础性工作,以此为基础积极引进国外人才。现有的人才培养好了,作用发挥好了,有了好的用人环境,需要的人才才能引得进来。所谓人才高地,就是指能培养一流人才,能用好各类人才,能吸引高层次人才;能集聚人才,又能实现人才合理流动。没有这种好的环境机制,即使用优惠待遇引进了人才,也是发挥不了作用,留不住人才的。因为真正的人才不只是为了钱、为了房子而来的,他们需要的是创业的环境和实现人生的价值。史美伦到大陆来,给她年薪 540 万她不要。我们要善于用事业用感情来吸引人才、留住人才、集聚人才,要建立有利于人才成长和发挥作用的机制,把人才培养与使用结合起来,形成一大批用得上、留得住的人才群体。

引进海外人才和智力,是参与激烈国际竞争的需要,也是经济全球化的一个重要特征。为了提高国家竞争力,迎接新技术革命的挑战,世界各国尤其是发达国家普遍采取了培养本国人才与引进外国人才相结合的策略,千方百计争夺别国特别是发展中国家的人才。美国硅谷 20 万名工程技术人员中,有 6 万名是中国人。微软、英特尔、诺基亚、爱立信等一些跨国公司都在我国成立了研发机构,采取“就地取才”的办法吸引我国优秀人才。加入世贸组织以后,发达国家与我们对人才的争夺将更加激烈,这是我们面临的严峻问题。我们要积极参与国际人才竞争,在留住人才的同时,大力开发海外人才智力,聘用外国专家。首先是鼓励海外留学人员回国工作或以适当方式为祖国服务,这是我国人才战略的重要组成部分。要充分利用国外教育资源,选择一些优秀人才到国外进行培养深造,加大在国外培训 workload。

四、用人才战略总揽全局,开创人事人才工作新局面

实施人才战略是新世纪人事人才工作的根本任务。战略是统揽全局的,我们要深刻领会、认真落实人才战略任务,用人才战略统揽人事工作全局,全面提高人事人才工作水平,开创新世纪人事人才工作新局面。

(一)加快整体性人才资源开发进程和调整优化人才结构。按照中央提出的人才战略的要求,根据人事部门的职能任务,制订好具体实施规划。要在进一步调查研究的基础上,制定人才发展规划,搞好总体设计,提出目标任务,保证措施落实。要把培养人才和调整结构结合起来,按照产业结构调整优化要求,制订具体计划,加强转化培训,提升人才适应能力,以满足人才总体需求和实现人才优化配置。

调整人才结构要重点解决三个问题:一是人才总量不足的问题。尤其要使高新技术、农业、信息、金融、外贸、法律、现代管理等行业人才严重不足的问题逐步缓解。二是人才布局不合理的问题。要以加强西部地区人才队伍建设为重点,采取宏观调控、市场调节、政策引导等手段,开发西部人才资源,尽快改变地区间人才资源布局不合理的现象。妥善解决东部地区和大中城市人才积压、浪费和中小城市、农村乡镇企业人才缺乏的矛盾。三是解决人才整体素质提高的问题。要采取多种措施,提高人才的创新创业能力和解决实际问题的本领,为产业升级提供有力的人才支持。

(二)把培养和造就高层次人才放在首位,切实加大力度。一是抓紧组织实施“新世纪百千万人才工程”,制定具体工作计划。二是发展完善博士后制度,制定五年工作计划,争取到“十五”末期每年博士后招收人数和在站人数比2000年翻一番。三是加大海外留学人才和智力引进力度,认真落实鼓励高层次留学人员回国工作的各项政策措施,制定具体引进规划,抓紧出台《鼓励海外留学人员以多种方式为国服务的意见》,认真办好留学人员创业园。四是改进政府特殊津贴制度,要围绕高层次人才培养,把特贴工作与新世纪人才工程相结合,加大选拔力度,提高津贴标准,促进高级优秀人才成长。五是建立继续教育机制,实施终身教育,建立健全继续教育网络,鼓励部门、单位建立电化教育基地,建立国家、单位、个人三方负担的继续教育投入机制。六是大力推行执业资格制度,逐步形成关键技术岗位准入控制体系,适应发展市场经济和加入世贸组织的需要,使执业人员的行为符合国际规则和市场规范。

(三)围绕廉洁、勤政、高素质、专业化要求,加强公务员队伍建设。

要在制度创新、能力建设、社会化服务等方面取得新的成效。

——完善竞争上岗制度,做到经常化、制度化、科学化、规范化。探索建立分级分类考试体系,加强对工作能力的考评,完善录用考试办法。创新考核制度,充实考核内容,充分发挥考核作用。

——继续把坚持理论武装、提高思想政治素质放在首位,同时大力提高公务员业务水平和工作能力,特别是要根据政府职能转变和市场经济的要求,重点加强市场经济条件下政府运作、依法行政、宏观决策和工作创新的能力。要根据维护社会稳定和整顿规范市场经济秩序的要求,切实加强执法部门公务员队伍建设,改进和完善公安、工商、税务等执法部门公务员考试录用办法,实行全国统一考试录用,保证人员质量。

——要着眼于提高政府效能,立足于为老百姓办实事,建立多功能、多层次的社区公共服务体系。逐步建立社会化服务标准,规范服务行为,推行电子政务,实行政务公开。这既是国际潮流,也是社会主义市场经济发展对国家公务员的必然要求。

(四)深化制度改革,努力解决人事人才工作中的深层次问题。人事制度改革属于政治体制改革的范畴。改革越是深入,难度越大。我们必须通过深化体制和制度改革,从根本上解决人事人才工作中存在的深层次问题。克服人才培养、吸引和使用中的制度性障碍,建立有利于人才成长和才尽其用的新机制。当前,要在三个方面取得改革的新进展。

一要全面推进事业单位人事制度改革。事业单位聚集了大批人才,搞好事业单位人事制度改革,建立充满生机与活力的用人机制,调动事业单位各类人才的积极性和创造性,是多出成果、快出人才的关键。要在高校、科研和卫生事业单位人事制度改革取得成功经验的基础上,促进上述三个领域的改革深入展开。同时,按照分类指导、分行业推进的思路,推动全国各领域事业单位人事制度改革全面开展,将聘用制度作为今后事业单位的基本用人制度。

二要深化机关、事业单位分配制度改革。完善分配结构和分配方式,把按劳分配和按生产要素分配结合起来,坚持效率优先、兼顾公平,是社会主义制度在分配方式上的具体体现。工资分配是与整个经济社会发展联系起来的,工资分配当中存在的问题也是发展中的问题。九十年代的工资水平不可能适应现在的经济形势,不适应就进行改革。现在适应了,将来又不适应,再改革,使之再适应,这就是发展。改革从根本上说是利益的调整,我们必须坚持总体受益的原则,但改革不可能使每一个人都同时同等受益,所以,我们在分配制度改革中就需要做很多工作,要按照党中央、国务院的指示精神,要考虑到方方面面的具体情况,科学论证、提出方案研究建立以按劳分配为主体、多种分配方式相结合的收入分配制度,研究提出技术、管理等生产要素参与收益分配的具体形式和办法。进一步扩大事业单位的分配自主权,切实搞活内部分配。逐步建立公务员与企业相当人员工资水平平衡比较的调查机制和公务员工资水平动态增长机制,结合住房、医疗、养老制度改革,完善公务员工资制度,逐步提高公务员工资水平,使公务员薪酬福利制度更趋科学合理,逐步达到薪以养廉。

三要完善人才市场体系,提高人才资源市场化配置程度。实现人才资源的市场化配置,将使人才资源更加充满活力、竞争力和转换力,从而成为市场经济运行的基本动力之一。重点要完善人才市场布局,办好基础性人才市场,健全专业性人才市场,发展农村人才市场,加快培育企业经营管理人才市场和高新技术人才市场。努力提高人才市场的信息化、社会化服务水平,实现人才市场向信息网络型方向发展,逐步实现全国联网、信息共享。

提高人才资源市场化配置程度,要在三个方面取得突破:第一,要打破人才条块分割、单位所有等“壁垒”,突破地域、身份的限制,促进人才市场主体到位。第二,要建立起面向全社会人才的市场体系,使政府对人才资源的管理模式,由直接管理向宏观、间接和信息管理方向转变。第三,要建立健全社会化保险体系,为人才走向市场和维护社会稳定提供保证。要加强人才市场管理,建立健全人才市场许可证制度和年审制度,制定人才中介服务标准和评价指标,制定外资进入人才服务领域的准入制度和国际人才交流办法,充分发挥人才市场在资源配置中的基础性作用。

(五)不断创新,努力营造有利于人才成长和发挥作用的环境机制。实施人才战略,关键是要建立优秀人才脱颖而出、发挥作用的环境和机制。真正做到靠事业吸引人,靠待遇留住人,靠政策激励人,靠情感温暖人,在全社会形成尊重知识、尊重人才、鼓励创业的良好风尚。

一要在思想理念上创新。思想指导行动,理念至关重要。落实人才战略任务,必须坚持解放思想、实事求是的思想路线,进一步更新观念和理念,切不可因循守旧,更不能固步自封,要敢于突破传统思维定势,勇于创新。凡是符合“三个有利于”标准和“三个代表”要求的,有利于调动人才积极性、创新性的政策和措施,都可以大胆地试验,积极地探索。要树立“以人为本”的理念。无论是知识创新、理论突破、科学发现、技术发明无一不是以人才为载体的。国无人才无以立国,国无强才无以强国,人才是我们富民强国的重要保证,所以要有识才的慧眼,用才的气魄,爱才的感情,聚才的方法,一切为了人才的成长和发挥作用创造条件。人才理念的创新也是多方面的,比如,人才国际化的理念,就是要求我们大力培养具有世界眼光的国际型人才,大力吸引海外高层次人才,以适应我国对外开放的要求;人才社会化理念,实现人才资源信息共享,“不求所有,但求所用”,用业绩确定人才价值。我们要进一步解放思想,以崭新的精神状态和理念迎接人才开发黄金时代的到来。

二要在体制机制上创新。人才成长,机制最为关键。“伯乐相马”只能是千里马常有,而伯乐不常有。最重要的还是建立机制,形成好的环境,这样人才才能涌现出来。从我国古代科学技术的兴衰历史也能说明这一点,从汉代到明朝初期,我国科学技术在世界上一直领先长达十四个世纪以上。一千多年前,我们的先辈们创造世界四大发明的时候,中国的科学技术是世界的旗帜,但在西方发现了牛顿定

律和发明了蒸气机以后,他们的科学技术逐步走在了前面。近代科学技术为什么首先在欧洲出现,而没能在中国出现?这有种种的历史原因,从根本上说是社会政治制度问题,中国封建社会延续了几千年,社会政治腐朽和生产力落后,近代又遭受帝国主义列强的欺辱等等。但从人才和科学技术发展本身的规律看,主要是人才和科技没有取得应有的社会地位,人才受到压制,缺乏人才促进社会生产力发展的动力和机制。所以机制和环境对于人才涌现和人尽其才至关重要。从根本上讲,人才的成长和发挥作用要靠机制来保证。有了好的机制,没有人才可以培养人才、引进人才,有了人才可以留住人才、用好人才;没有好的机制,有了人才也发挥不了作用,引来了人才也留不住。因此,要把建立有利于人才脱颖而出、发挥作用的机制作为实施人才战略的关键环节。要从制度改革、政策调整等多方面建立起适应社会主义市场经济体制和人才自身发展规律的新的机制,充分调动和发挥人才创新、创业的积极性。要进一步引入人才竞争机制,强化人才激励,建立完善能够代表民族科学水平、被社会视为崇高荣誉的奖励机制;建立和完善能上能下、充满活力、促进优秀人才脱颖而出的用人机制;尊重和保护科技人员的知识产权,鼓励科技人员的创造性劳动。

三要在管理文化上创新。积极健康的文化环境能够体现各类人才价值追求和精神寄托,是人才成长的条件和前提。创新是新世纪对人才的本质要求。我们既要尊重人才创新实践的成功,又要理解人才创新活动的曲折乃至失败;既要包容人才个性的多样化,又要保证制度实施的统一性。只有创造这样的环境机制和文化生态,才能为各类人才施展才华提供更广阔的舞台和空间。

(六)建设一支学习型、实干型、创新型的人事工作队伍,为实施人才战略提供组织保证。实施人才战略,给人事工作带来了前所未有的机遇。认真落实这一任务,必须建设一支学习型、实干型、创新型的人事工作队伍。要认真学习马列主义、毛泽东思想、邓小平理论,学习江泽民同志关于“三个代表”的重要思想,打牢扎实的马克思主义理论功底,进一步增强工作的原则性、系统性、预见性和创造性。要深入学习市场经济理论、公共管理理论和人力资本理论,增加知识的广度和深度,大力倡导系统学习和掌握人才资源开发前沿理论,做一个自觉的人事工作者。要善于运用理论来回答和解决人事人才工作中的新情况、新问题,不断探索具有时代特征的人事人才工作新形式、新途径和新方法,要以“三个代表”的重要思想为指导,勇于创新,敢于突破,能破能立,在实践中增长才干,锻炼队伍。

实施人才战略,是党中央作出的重大决策,人事部门担负着重要责任。我们要坚持以邓小平人才人事理论和江泽民同志“三个代表”的重要思想为指导,以实施人才战略为根本任务,培养造就大批优秀人才,充分发挥人才在经济、社会发展中的巨大推动作用,为实现我国第三步战略目标做出应有的贡献。

人事部关于印发《人事人才发展 “十五”规划纲要》的通知

人发〔2001〕56号（2001年6月6日）

各省、自治区、直辖市、新疆生产建设兵团及副省级城市人事厅（局），国务院各部委、各直属机构人事司（局）：

为贯彻落实中央提出的实施人才战略的要求，根据《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十个五年计划的建议》和九届人大四次会议通过的“十五”规划纲要精神，我们制定了《人事人才发展“十五”规划纲要》。现印发给你们，望认真组织实施。

实施人才战略是新世纪人事人才工作的根本任务。各地区、各部门要按照《人事人才发展“十五”规划纲要》的精神，并结合实际，制定各自的人才开发规划，进一步明确工作重点，努力把中央提出的人才战略任务落到实处。

人事人才发展“十五”规划纲要

党的十五届五中全会提出，人才是最宝贵的资源，要把培养、吸引和用好人才作为一项重大的战略任务切实抓好。实施人才战略，大力开发人才资源，努力建设一支宏大的高素质的人才队伍，是新世纪人事人才工作的根本任务。为全面加快我国人事人才事业发展，根据《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十个五年计划的建议》，制定“十五”期间全国人事人才发展规划纲要。

一、我国人事人才事业发展进入了重要时期

改革开放以来，特别是“九五”期间，人事人才工作在党中央国务院的领导下，坚持以经济建设为中心，为国民经济和社会发展提供人事人才保障，取得了明显成效。

——人才队伍整体实力不断增强。随着经济社会发展，我国初步形成了一支规模宏大、门类齐全、整体实力逐渐提高的人才队伍。目前我国各类人才总量达到 6075 万人（指具有中专以上学历和专业技术职称的人员），其中专业技术人员

3914 万人，约占人才总量的三分之二，党政机关、社会团体及企业中的经营管理人才约占总量的三分之一。在国有单位专业技术人员中：农业 65 万人，工程、科学研究 594 万人，经济、会计、统计 571 万人，教学 1151 万人，卫生 333 万人，律师等一些经济社会发展急需的专业人才逐步增长。人才队伍整体素质提高较快，与 1978 年相比，专业技术人员队伍大专以上文化程度的人员由 18% 上升到 50%，45 岁以下人员的比重由 68% 上升到 77%。

——人才资源整体性开发格局初步形成。伴随社会主义市场经济发展，人事人才工作在深化改革和制度创新中，把建立与市场经济相配套的人事管理体制和整体性人才资源开发结合起来，不断拓展工作领域，由国有经济转到整个国民经济，由城市延伸到农村，由国有单位扩展到非国有单位，由传统的国家干部扩大到各类人才。人才工作由行政调配为主转变为人力资源预测规划、培养使用、配置管理为主的全方位人才资源开发上来。

——市场机制对人才资源配置发挥着重要作用。单位用人找市场、个人择业进市场的双向选择机制正在逐步替代统包统配制度，统一有序的人才市场体系正在建立完善，并向信息化、网络化方向发展。人事代理和人才测评等制度逐步建立，人才市场社会化服务功能进一步加强。“九五”期间，各类人才每年进入人才市场的约 800 万人次，通过市场实现流动的约 120 万人，人才市场配置率逐年提高。

——适应不同人才发展需要的分类管理制度初步建立。根据人才管理法制化、科学化的要求，按照不同人才的职业特点和社会责任，初步建立符合公务员、专业技术人员、企业经营管理人才不同特点的分类管理制度。

——人才开发与经济社会发展融为一体。人事人才工作坚持以经济建设为中心，主动为经济发展提供人才服务。通过人才预测，制定规划，为高新技术产业和新兴产业引进人才；通过政策引导，市场调节，为国有企业和国家重点工程配置人才；通过对口支援、定向培训，为中西部地区培养人才；通过智力扶贫、“专家会诊”，为贫困地区和困难企业解决实际问题。人才开发与经济社会发展相互推动，相互促进。

在充分肯定人才资源开发取得成效的同时，也要看到当前及今后人才资源开发还面临一些问题：（1）人才专业结构和行业分布不合理，长线专业人才过长，高层次人才年龄结构偏高，高新技术和复合型人才普遍短缺，农业、信息、金融、法律等行业人才严重不足；（2）人才资源地区、所有制间结构失衡，全国专业技术人才总量的 74% 集中在国有单位，高级人才的 85% 集中在东中部地区，高层次专业技术人才比例偏低，仅占总数的 5.7%；（3）人才短缺与积压现象并存，国有单位专业技术人才 61% 集中在事业单位，企业特别是非国有企业技术人才短缺，产学研脱节现象严重；（4）竞争激励机制不够健全完善，各类人才

的潜能得不到充分发挥。上述问题需要高度重视和认真加以解决。

展望 21 世纪，经济全球化趋势日益增强，科技革命迅猛发展，知识经济将深刻影响并改变人们的生产和生活方式，世界范围内的结构调整和产业重组将带来新的挑战与机遇，各国的综合国力竞争将更加倚重于科技进步和知识创新。科技的发展，知识的创新，越来越决定着一个国家、一个民族的发展前途。世界范围内科技和经济的竞争将更激烈，经济的竞争，归根到底是人才的竞争。适应世界发展潮流，我国将对经济结构进行战略性调整，转变经济体制和经济增长方式，大力发展信息产业，以信息化带动工业化，发挥后发优势，依靠科技进步和人才资源开发促进经济发展。加快培养、吸引和使用好适应知识经济和国际竞争需要的大批优秀人才，是关系我国的发展前景，提高我国国际地位的百年大计。

二、“十五”人事人才发展的方针和目标任务

（一）人事人才发展的指导方针

人事人才事业发展要坚持以邓小平理论特别是邓小平人才人事理论为指导，按照代表中国先进社会生产力的发展要求，代表中国先进文化的前进方向，代表中国最广大人民的根本利益的要求，贯彻党的干部路线方针政策，坚持党管干部原则，改进党管干部的方法，探索新时期党管干部的实现形式，从人才战略上研究人才的教育和培训、配置和使用，既重视建设物质文明的人才队伍，也要重视建设精神文明的人才队伍。要把培养、吸引和用好人才作为一项重大的战略任务切实抓好，为经济社会发展各个方面提供有力的人才保证。今后五年人事人才事业发展的指导方针是：

1. 树立人才资源是第一资源的观念。我国现代化建设的进程，很大程度上取决于国民素质的提高和人才资源的开发。大力实施人才战略，要在全社会进一步倡导尊重知识、尊重人才、鼓励创业的社会风气，树立科学技术是第一生产力，人才资源是第一资源的观念。大力营造人才创业环境，充分发挥各种人才的潜能和作用，把人才资源开发置于经济社会发展的重要地位。

2. 坚持人事人才与经济社会协调发展。人才规划要纳入国民经济和社会发展规划总体规划，以保证人才总量与经济社会发展相适应，人才结构与经济结构调整相协调，人才素质提高与经济增长方式转变相同步，实现人才资源持续开发与经济社会长期稳定增长良性互动。

3. 发挥市场机制在人才资源配置中的基础性作用。研究新情况，扩大新领域，探索新办法，加快市场配置人才资源的进程，推动人才资源在不同产业、不同地区及不同所有制间的结构调整。进一步发展和完善人才市场体系，强化人力

资本观念，积极发挥人才供求、竞争、价格等机制的作用，引导人才资源合理流动，达到人才资源优化和高效配置。

4. 把提高人才素质放在人才资源开发的首位。人才资源开发要在稳步扩大人才队伍数量的同时，把提高人才素质特别是创新能力放到优先地位。根据有所为，有所不为的原则，加大国家重点紧缺人才的培养开发力度，不断提高知识和科技对经济增长的贡献率。

（二）人事人才发展主要目标

根据国民经济和社会发展的总体要求，适应科教兴国、经济结构调整和西部大开发等重大战略实施的需要，“十五”期间人事人才发展的主要目标是：以改革创新为动力，以人才结构调整为主线，以高层次和急需人才培养为重点，以为经济社会发展和为人民服务为目的，深化人事制度改革，加快人才资源开发社会化进程，提高人才资源配置市场化程度，建立和完善机制健全、运行规范、服务周到的人才市场体系，促进人才合理流动。解决好地区、产业间人才布局失衡的状况，充实和加强西部地区人才力量，加快培养农业、信息、金融、财会、外贸、法律、现代管理及高新技术领域里的高层次急需人才。积极应对加入 WTO 的挑战，抓紧培养一大批熟悉世贸组织规则、适应国际竞争需要的高素质人才和能够参与解决国际争端的专门人才。到 2005 年，人才总量达到 8350 万人，平均每年增加约 380 万人；专业技术人员总量达到 5400 万人，比 1999 年增加 1486 万人，占“十五”期间人才新增总量的 65%，占社会劳动者比重的 7%，占社会总人口比重的 4%。大力开发高层次和高新技术人才，全面提升人才队伍整体素质，满足经济社会发展对各类人才的需求。

（三）人事人才发展的主要任务

1. 努力提高人才队伍整体素质。要切实加强各类人才的培养，既重视人才的业务素质培养，又注重人才的政治素养的提高，努力建设一支具有较高思想道德素质和科学文化素质的人才队伍。

——建设高素质年轻化领导人才队伍。领导人才是社会主义现代化事业继往开来、开拓前进的关键因素。必须从战略高度，着眼于各项事业的长远发展和人才的总体需求，培养和造就一支坚持走有中国特色社会主义道路，有较高政治理论素养和开拓精神，掌握现代科学文化和管理知识，并经过实践考验的各级各类高素质领导人才队伍。加强各级领导干部特别是年轻干部队伍建设，把这项工作作为决定我国未来发展前途的大事来抓。要加大干部人事制度改革的力度，更新用人观念，广开渠道，为年轻优秀领导人才的成长、选拔和任用创造条件。