

根据《2002—2005年全国人才队伍建设规划纲要》编写

中国人才队伍建设百题

李金松 张来民 主编



中国发展出版社

· 北京 · 2003

根据《2002—2005 年全国人才队伍建设规划纲要》编写

中国人才队伍建设百题

李金松 张来民 主编

中国发展出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

中国人才队伍建设百题 / 李金松、张来民主编. — 北京: 中国发展出版社, 2003.2

ISBN 7-80087-636-5

I. 中… II. 李…张… III. 人才研究—中国—问答 IV. C964.2-44

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2002) 第 090639 号

中国发展出版社出版发行

(北京市西城区赵登禹路金果胡同 8 号)

邮政编码: 100035

电话: 66187126 (编辑部) 66180781 (发行部)

URL: <http://www.dvlpublish.com.cn>

E-mail: fazhan@dvlpublish.com.cn

北京新华印刷厂印刷 各地新华书店经销

2003 年 2 月第 1 版 2003 年 2 月第 1 次印刷

开本: 1/32 850 × 1168mm 印张: 10

字数: 230 千字 印数: 1—15000 册

定价: 25.00 元

本社图书若有印装差错, 请向发行部调换

序：认真解读纲要 实施人才战略

王通讯*

江泽民同志在党的十六大上提出了“全面建设小康社会”的宏伟目标。实现大目标，关键在人才。十六大还指出：要“深化干部人事制度改革，努力形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制，把优秀人才集聚到党和国家的各项事业中来。”要完成这样一个重要的历史任务，不深入学习有关人才队伍建设的知识是不行的。李金松、张来民先生主编的《中国人才队伍建设百题》（以下简称《百题》），就是一本值得向大家推荐的、值得认真一读的好书。

这本书是围绕如何深入理解《2002—2005年全国人才队伍建设规划纲要》而编写的。全书以“三个代表”和党的人才思想为一条红线，贯彻始终，对“纲要”本身进行了全面而系统的阐释，而阐释的方式，则是条分缕析的。这就为广大读者解读纲要，提供了一种辅导性的工具。通读全书，掩卷而思，我以为该书有以下三点突出的功效。

一是对我国人才队伍进行了全景式的概括。人才资源是第一资源。人才资源开发是领导者的第一要务。那么，我们要问：我

* 作者系国家人事部人事科学研究院副院长。

国的人才队伍状况如何？我想，对这么一个问题，并不是所有的领导者、人事人才工作者都能做到心中有数。《百题》一书，不仅描绘了我国人才资源的基本状况，而且放眼全球，使我们认识到在全球化趋势之下，我国人才队伍所面临的形势与挑战，以及怎样抓住当前重要的战略机遇期，大力实施人才强国战略。形势出任务，形势出战略。只有明了当前我国社会主义建设所处的国际环境，才能增强紧迫感、使命感。十六大之后，我国广大领导干部、人事人才工作者正在努力实施人才强国战略，在这样一种新形势下，做到胸中有全局，在大局下行动是十分重要的，而这本书能够在这方面给读者以帮助。

二是对我国人才队伍建设做出了精细化指导。人才队伍的建设是一项长期而又艰巨的任务。纲要本身已经对这个问题进行了充分的论述。比如，纲要在论述“人才队伍建设的指导方针和目标”时指出：要“把忠实实践‘三个代表’的要求作为党政领导干部的首要条件”就十分明确。但是，到底如何建设，则需要精细化的指导。《百题》在这方面设计了大量篇幅，花费了大量笔墨，从党的领导干部的核心能力框架，到党政领导干部的考核评价体系；从开放型的党政干部选拔、任用新机制到如何理解对特别优秀干部的破格提拔；从企业家素质的核心到 CEO 体制下的董事会；从新世纪百千万人才工程到专业技术人才的执业资格体系，一一详加论述。应该说，这是十分必要的。因为，如果只是满足于一般的粗线条的原则性指导，还是不能解决人们在实践中遇到的各种各样的具体问题。深入领会《百题》中的有关论述，有利于把人才队伍建设工作切实做好，落到实处。

三是对人才队伍建设提供了政策性咨询。人才队伍建设，涉及不少政策性问题。这是任何一级领导者都不能忽略的，因为“政策和策略是党的生命”。《百题》一书有不少条目是从政策层面给出实用性、操作性回答的。例如，我国为海外留学人员提供

了哪些回国服务的政策保障？如何建立和完善党政机关干部退出和淘汰机制？为什么要构建以经营业绩为核心的多元分配体系等等，均具有十分突出的政策咨询功效。这对于直接面对广大人才的基层党政工作者、组织人事干部无疑是“及时雨”，一册在案，顺手可得。

正如《人民日报》社论所指出的，中央批准印发的《2002—2005年全国人才队伍建设规划纲要》，是今后几年全国人才队伍建设的指导性文件，认真学好纲要，对于我们实施人才强国战略意义重大。从有助于深入领会纲要的目的出发，组织专家学者编写这样一本解读性质的书，且熔理论性、知识性、政策性、操作性于一炉，是一个创造。我们相信，这本书的出版发行，一定会受到广大领导干部、组织人事工作者的热烈欢迎。

好书不厌百回读，明理受益君自知。如果能有更多的同志能够从《百题》的研读中受到启迪，获得工作上的新的思路，从而有所创新，那么，编著者们肯定会深感欣慰。同样，这也是我的愿望。由学习深化到学有所得，从学有所得到理论创新，从理论创新到工作创新，这正是建设学习型政党、学习型社会的要求。

2002年12月22日

確立人才是茅
一資源的觀念

李長春

二〇一二年九月廿日

本书编写人员

主 编：李金松 张来民

撰写人：(以姓氏笔画为序)

文 明	王新惠	刘文海
李如山	李世涛	李金松
朱勤军	张 丽	张来民
张来春	张清民	寿静心
杨宝华	侯继来	

目 录

2002—2005 年全国人才队伍建设规划纲要	1
-------------------------------	---

一

1. 什么是人才全球化？如何认识人才全球化的挑战	14
2. 什么是人力资源？什么是人力资本	18
3. 为什么说人力资源是第一资源	19
4. 怎样理解“人才强国”战略	25
5. 什么是创新？创新有哪些主要形式	29
6. 怎样理解创新的重要性？创新型人才具备哪些基本 素质	32
7. 为什么说要让市场配置人才资源	35
8. 为什么说市场化是优化人才资源配置的必由之路	37
9. 如何加强人才市场建设	39
10. 怎样推进人才工作的理论和体制创新	41
11. 如何建立优秀人才脱颖而出、人尽其才的有效机制	45

二

12. 为什么说忠实实践“三个代表”是党政领导干部的 首要条件	48
13. 党政领导干部核心能力框架是什么？怎样构建党政领导 干部核心能力框架	51

14. 如何完善党政干部选用上的民主推荐、民意测验、 民主评议制度	53
15. 党政领导干部考核评价指标体系的主要内容是什么	56
16. 怎样理解开放型的党政领导干部选拔任用新机制	58
17. 为什么要从国有企业、高等院校、科研院所和其他社会 机构中选拔党政领导干部	64
18. 为什么要公开选拔领导干部？如何改进和完善公开选拔 领导干部工作	65
19. 为什么要建立党政机关干部退出和淘汰机制？如何建立 和完善党政机关干部退出和淘汰机制	68
20. 如何理解对特别优秀的干部予以破格提拔	70
21. 为什么要建设高素质的党政机关人才队伍？如何建设 高素质的党政机关人才队伍	71
22. 如何加强对党政领导干部的监督和管理	75
23. 公务员队伍建设的要求是什么？为什么要加强公务员 队伍建设	78
24. 入世后公务员队伍面临哪些挑战？如何加强公务员 队伍建设	80

三

25. 如何造就大批优秀企业家	83
26. 什么是企业家？企业家素质的核心是什么	92
27. 如何建设高素质、职业化的企业经营管理人才队伍	98
28. 如何创造利于企业家成长的环境	100
29. 什么是产权代表？国有企业产权代表具备哪些条件	101
30. 什么是首席执行官（CEO）？CEO 与总经理、董事长 的关系怎样？CEO 的主要职责是什么	103
31. 怎样理解 CEO 体制下的董事会	106

32. 怎样看待中国企业的 CEO	107
33. 为什么要建设一支精通国际经济和法律的复合型管理 人员队伍	108
34. 为什么要在企业建设一支能发挥先锋模范作用 的党务工作者队伍	110
35. 为什么要全面实行企业经营者聘任制? 怎样才能 全面实行企业经营者聘任制	112
36. 如何加速企业经营者市场化配置	114
37. 如何建立符合企业特点的考核评价制度	117
38. 如何健全有效的经营者监督约束机制	119
39. 为什么要建立企业经营者人才库	123
40. 什么是企业文化? 企业文化对企业发展有什么重要 意义?	125
41. 对企业文化的认识存在着哪些误区? 为什么要建立各具 特色的企业文化	129

四

42. 哲学社会科学的重要意义是什么? 如何加强哲学社会 科学建设	131
43. 哲学社会科学带头人具备哪些基本素质	133
44. 什么是“新世纪百千万人才工程”	135
45. 什么是“长江学者计划”	138
46. 如何营造有利于学科带头人成长的良好环境	139
47. 什么是学术休假制度	141
48. 为什么要建立国家重要人才安全管理工作体制	143
49. 为什么要建立和完善领导干部联系专家制度	145
50. 如何建设高素质、社会化专业技术人才队伍	147
51. 如何提高专业技术人才的科学素养和创新能力	150

52. 为什么要抓紧培养精通世界贸易组织规则的专业人才	153
53. 为什么要培养一支具有较高技术素质的技术工人队伍	156
54. 什么是农业产业化? 怎样理解农业科技革命? 如何培养一支农业产业化经营和农业科技队伍	160
55. 为什么要培养科技管理专家? 科技管理专家具备哪些基本素质	162
56. 为什么要大力培养青年科技人才? 如何培养青年科技人才	164
57. 什么是博士后科研流动站、工作站	169
58. 什么是青年科技人才培养基金体系	170
59. 如何形成优秀青年科学家群体和技术专家群体	171
60. 怎样建立社会化专业技术人才评价机制	173
61. 如何构建专业技术人才执业资格制度体系	175

五

62. 为什么说“西部大开发，人才是关键”	178
63. 怎样建立有利于留住人才、吸引人才的收入分配机制	180
64. 什么是“西部千名学科带头人工程”	183
65. 什么是“西部之光”人才培养计划	183
66. 什么是“西部地区百万农村基层党员干部培训工程”	185
67. 什么是“博士服务团”	186
68. 什么是“西部专家行”	187

六

69. 什么是留学人员创业园区? 建设留学人员创业园区的意义是什么 188
70. 为什么将符合条件的留学回国人员选拔到各级领导岗位 190
71. 哪些人才我国紧缺? 如何解决我国紧缺人才问题 193
72. 为什么要鼓励海外留学人员为国服务? 我国为海外留学人员提供有哪些回国服务方式和政策保障 194
73. 为什么要发展和规范引进海外高级人才中介组织 199
74. 怎样理解外国高级人才在华长期居留或永久居留制度 201
75. 我国为外籍高层次人才和投资者提供哪些入境和居留便利条件 203
76. 什么是投资移民和技术移民法 204

七

77. 什么是终身教育? 终身教育思想的基本内容有哪些 206
78. 我国如何构建终身教育体系 210
79. 什么是学习型组织? 学习型组织理论包括哪些主要内容 211
80. 学习型组织的基本特征是什么? 创建学习型组织应遵循哪些原则 214
81. 什么是社区? 如何建设学习型社区 219
82. 什么是学习型城市? 如何建设学习型城市 220
83. 为什么要强化用人单位在人才教育培训中的主体地位 224
84. 为什么要加强对学历、学位和各种培训证书的管理 226

八

85. 什么是职级工资制？职级工资增长的方式和途径
有哪些 230
86. 党政机关职级工资制度包括哪些原则？如何在党政
机关实行职级工资动态增长 232
87. 为什么要进一步扩大事业单位内部分配自主权 234
88. 分配为什么要向优秀人才和关键岗位倾斜 236
89. 怎样理解生产要素参与分配 239
90. 什么是政府特殊津贴制度 241
91. 为什么要构建以经营业绩为核心的多元分配体系 244
92. 什么是年薪制？为什么要实行年薪制 246
93. 什么是股权制？为什么要实行股权制 248
94. 什么是期权制？为什么要实行期权制 249
95. 什么是人才国家级功勋奖励制度 252
96. 为什么要对有突出贡献的科技人员和高层管理人员
实行重奖 253
97. 我国目前有哪些社会组织和个人设立的人才专门奖励
项目 255
98. 为什么要建立人才结构调整动态机制？人才结构与经济
结构的关系怎样？人才结构调整应当遵循什么原则 258

九

99. 为什么要引导人才向第三产业流动 260
100. 为什么要引导大城市人才向中小城市流动 263
101. 为什么要引导人才向西部地区流动 264
102. 为什么要鼓励党政机关人才向企业、事业单位流动
..... 266

103. 为什么要推动科技人才向企业转移·····	267
104. 如何加快人才供求信息网络枢纽和高级人才数据库 建设·····	269
105. 如何建立和完善促进人才流动的有关制度·····	271
106. 如何深化干部人事制度和人才管理体制改革·····	273
107. 社会保障制度对人才流动有什么意义? 社会保障制度 包括哪些主要内容? 如何完善我国社会保障制度·····	276

十

108. 党政机关和企事业单位为什么要把人才培养经费列入 年度预算·····	281
109. 为什么说人才资源开发投入是收益最大的投入·····	283
110. 怎样营造尊重知识、尊重人才、鼓励创业的社会 氛围·····	285
 《人民日报》社论: 大力实施人才强国战略 ·····	 288
 后 记 ·····	 291

2002—2005 年全国人才队伍 建设规划纲要

为建设一支宏大的高素质人才队伍，适应我国加入世界贸易组织后的新形势，适应当今和未来激烈的国际竞争，保证建设有中国特色社会主义事业健康发展，根据《中华人民共和国国民经济和社会发展第十个五年计划纲要》，制定本纲要。

一、人才队伍建设的成绩和面临的形势

（一）新中国成立以来，特别是改革开放以来，以毛泽东、邓小平、江泽民同志为核心的三代中央领导集体高度重视人才工作，提出“尊重知识、尊重人才”，实施人才战略，开发人才资源，大批优秀人才脱颖而出、健康成长，在改革开放和现代化建设中发挥了重要作用，人才队伍建设取得显著成绩。我国人才素质不断提高，结构得到改善。到 2000 年底，我国具有中专及以上学历或专业技术职称的各类人员达到 6360 万，其中党政干部 585.7 万，企业经营管理人员 780.1 万，专业技术人员 4100 万，其他人员 894.2 万。干部人事制度改革取得重大进展，市场配置人才资源的格局正在形成，人才环境逐步优化。

（二）进入新世纪，国际形势正在发生深刻变化。随着经济全球化的发展，人才全球化趋势进一步增强。我国加入世界贸易组织后，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。今后 5~10 年，是我国经济和社会发展的重要时期，做好加入世界贸易组织后的各项应对工作，实现“十五”计划确定的宏伟目标，把建设有中国特色社会主义事业不断推向前进，人才是关键。抓住机遇，迎接挑战，走人才强国之路，是增强我国综合国力和国际竞争力，实现中华民族伟大复兴的战略选择。

我国人才队伍现状同新形势、新任务的要求还不相适应。主要是：人才总量相对不足，结构不够合理，创新能力亟待提高；人才工作的制度和机制不够健全，人才的积极性、主动性、创造性还没有得到充分发挥。必须大力开发人才资源，加强人才队伍建设，把这项重大战略任务抓紧抓好。

二、人才队伍建设的指导方针和目标

（三）以马列主义、毛泽东思想、邓小平理论为指导，按照“三个代表”的要求，全面贯彻干部队伍“四化”方针和德才兼备原则，着眼于各项事业的长远发展和人才的总体需求，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、用好人才三个环节，着力建设党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才三支队伍，为改革开放和现代化建设提供坚强的人才保证。2002—2005 年，人才队伍建设工作要突出贯彻以下指导方针：

1. 坚持以人才资源能力建设为主题。从促进经济和社会发展和人才自身发展的需要出发，通过多种方法和途径，重点培养人才的创新精神，开发人才的创新能力。

2. 坚持以调整和优化人才结构为主线。适应经济结构战略性调整的需要，充分发挥市场在人才资源配置中的基础性作用，加强党和政府的宏观调控，建立人才结构调整与经济结构调整相协调的动态机制。