

中国人事科学研究院 编

CHINA

中国

人才资源开发研究报告

Human Resource Development Report

中国人事出版社

中国人才资源开发研究报告

中国人事科学研究院 编

学术指导：

赵景芳 国务院学位委员会成员，中国人民大学劳动人事学院教授、博士生导师。

苏玉堂 中华人民共和国人事部高级研究员、评审委员会主任。

王 健 人事部行政科学研究所研究员、所长，研究员。

朱永芳 中国人事科学研究院学术委员会主任。

王 健 中国人事科学研究院常务副院长，研究员。

王 健 中国人事科学研究院副院长兼人事人才研究所所长，研究员。

李金敏 中国人事科学研究院人事政策研究室主任、评审委员会副主任。

主 编：

王 健 中国人事科学研究院研究员、所长，研究员。

副主编：

王 健 中国人事科学研究院学术委员会主任。

王 健 中国人事科学研究院人事政策研究室主任。

主 编：

王 健 中国人事科学研究院研究员、所长，研究员。

副主编：

王 健 中国人事科学研究院学术委员会主任。

王 健 中国人事科学研究院常务副院长，研究员。

王 健 中国人事科学研究院副院长兼人事人才研究所所长。

王 健 中国人事科学研究院人事政策研究室主任。

王 健 中国人事科学研究院研究员、所长，研究员。

王 健 中国人事科学研究院学术委员会主任。

王 健 中国人事科学研究院常务副院长，研究员。

王 健 中国人事科学研究院副院长兼人事人才研究所所长。

王 健 中国人事科学研究院人事政策研究室主任。

187×1092毫米 1/16开本

中国人事出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

中国人才资源开发研究报告/中国人事科学研究院编.

北京: 中国人事出版社, 2001.11

ISBN 7-80139-781-9

I. 中… II. 中… III. 人才-资源开发-中国-
研究报告 IV. C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2001) 第 078086 号

中国人事出版社出版

(100101 北京朝阳区育慧里 5 号)

新华书店经销

北京奥隆印刷厂印刷

2002 年 1 月第 1 版 2002 年 1 月第 1 次印刷

开本: 787×1092 毫米 1/16 印张: 144

字数 4000 千字 印数: 1—2000 套

定价: 580.00 元 (上、中、下)

《中国人才资源开发研究报告》

编 委 会

顾 问:

张学忠 中华人民共和国人事部部长，中国人事科学研究院首任院长。
舒惠国 中华人民共和国人事部副部长，中国人事科学研究院院长。
徐颂陶 中华人民共和国人事部原副部长，中国人事科学研究院第二任院长。

学术指导:

赵履宽 国务院学位委员会委员，中国人民大学劳动人事学院名誉院长，教授。
苏玉堂 中华人民共和国人事部高级职称评审委员会主任，
人事部行政管理科学研究所原所长，研究员。
朱庆芳 中国人事科学研究院学术委员会主任，
中国人事科学研究院原常务副院长，研究员。
王通讯 中国人事科学研究院副院长兼人事人才研究所所长，研究员。
李金城 中国人事科学研究院副院长兼行政管理科学研究所所长。

主 编:

原所安 中国人事科学研究院常务副院长。

副 主 编:

王克刚 余兴安

编 委: (按姓氏笔画排列)

孔祥国	毛凤华	王俊莲	王时中	王菊梅	王者顺	方 铁	龙新南
占德干	史莲喜	叶忠海	孙路一	刘祥瑞	吴德贵	张跃雄	沈荣华
陈冰泉	陈锡安	陈小军	赵禄祥	赵永乐	段尔煜	郝铁英	袁兆亿
袁志筱	秦宏灿	姬养洲	唐 佳	唐代望	蒋先继	雷光明	谭璋球
蔡哲人	廖友农						

认真落实人才战略任务 开创人事人才工作新局面

——在人才战略研讨班上的讲话

(代序)

中华人民共和国人事部部长 张学忠

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) 人才决定着我国未来发展的前途

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国未来发展的前途。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，是经济发展和科技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队伍,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的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,加快人才资源的重组配置。

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,加大在国外培训力度。

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;人才社会化理论,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,而没能在我国出现?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人才机制,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。

战略与规划

目 录

序：认真落实人才战略任务，开创人事人才工作新局面	(1)
--------------------------------	-----

理论探讨

知识与人事人才工作	(3)
正确处理人力资源开发与人口管理的关系	(12)
社会主义市场经济形势下的人才管理研究	(19)
人才资源的社会化与人力资本的市场运营	(32)
关于人才资源开发的几点思考	(98)
对“整体性人才资源开发”内涵的理解与思考	(106)
论知识经济背景下的我国人力资本优先积累战略	(110)
整体性人才资源开发法律法规体系建设研究	(124)
试论“人才资本”	(141)
人力资本：企业可持续发展的战略基石	(146)
关于提高整体性人才资源开发质量的思考	(150)
关于建立人力资源质量供求分析评价体系的设想	(158)
现代人才评价产业化研究	(162)
人才保护价政策研究	(176)
关于干部竞争激励机制问题的研究	(183)
论杰出创造性人才的特征	
——关于杰出创造性人才概念的探讨	(193)
人力资本的市场运营及其股份化	(200)
面向知识经济的人才资源开发利用	(208)
人力资本运营与法律保障研究	(229)

战略与规划

国家计委“九五”期间和 2010 年人才需求与对策	(251)
天津跨世纪人才发展战略研究	(276)
新重庆人才发展战略研究(1996—2010 年)	(291)
辽宁省跨世纪人才资源开发战略规划研究	(303)
湖北省人才资源空间分布与开发研究	(345)
2010 年前的云南人力资源开发	(365)
广州市“九五”及 2010 年人才资源开发规划纲要	(379)

南京市人才资源开发“九五”计划和2010年预测规划研究	(392)
大连市跨世纪人才开发战略研究	(416)
南宁市1996——2010年人才资源开发目标及对策	(455)
兰州地区人才发展战略及对策	(470)
潍坊市人才资源开发战略研究	(483)
北海市人才资源开发战略初探	(503)
阜新地区1996——2010年人才资源开发战略规划研究	(511)
北京市西城区人才资源发展战略与“九五”规划研究	(547)
北京市朝阳区整体性人才资源开发战略研究	(571)
1996——2010年沈阳市大东区人才战略研究	(597)
1996——2010年凉山州人才资源开发规划	(607)
番禺市人才需求预测与规划	(617)

人才市场建设

社会主义人才市场体制构建的理论研究	(631)
中国人才市场体系构筑的战略与对策研究	(680)
中国社会主义企业家人才市场体系研究	(693)
上海国际大都市人才市场构建研究	(782)
中国南方人才市场研究报告	
——中国南方人才市场创建三周年回顾与前瞻	(796)
辽宁省人才市场体系研究与规划	(836)
杭州人才市场现状与发展对策研究	(876)
本溪市1996——2010年人才市场体系建设规划	(889)

区域人才开发

贫困地区人才管理问题与对策	(897)
构筑上海人才资源高地对策研究	(907)
上海人才资源投资政策研究	(926)
大力开发人才资源 努力营造人才优势	
——关于浙江省整体性人才资源开发情况的调查	(946)
实施开发带动战略 开发人才资源	
——湖南人才资源开发研究	(954)
湖南省人才资源开发与利用问题研究	(964)
从人事管理视角看贵州人才开发与流动	(975)
云南省少数民族人才资源开发对策研究	(986)
贵州省人才问题及对策研究	(1025)
加快人才开发步伐 推进广州经济国际化	(1043)
深圳人力资源开发与管理研究	(1051)

深圳市中高层人才研究报告	(1065)
浦东、深圳两地人才资源开发比较研究	(1089)
苏州市培育跨世纪高级人才对策研究	(1102)
构建宁波人才资源优势对策研究	(1117)
上海市嘉定区高级人才队伍现状与发展研究	(1123)
探索与社会主义市场经济相适应的人才资源开发之路 ——天津市河北区整体性人才资源开发的调查与思考	(1130)
四川省资阳地区人才资源现状、问题及对策思考	(1135)
贵州省黔南州民族人才资源开发中存在的问题和对策	(1141)
晋江市人力资源开发和管理初探	(1147)
面向新世纪 营造江门人才洼地	(1154)

党政机关人才开发

培养选拔优秀年轻干部方式与途径研究	(1163)
关于优秀干部成长规律的调研报告	(1187)
关于我国创新体系下领导干部素质问题的若干思考	(1200)
关于建立公务员任职资格审查制度的思考	(1208)
论人员测评在公务员管理中的作用	(1212)
谈知识经济时代的干部开放式培训	(1223)
浅析机关人员分流的若干经济学问题	(1227)
关于西藏县级领导干部及领导班子领导经济建设能力的调研报告	(1232)
按需施教 构建以能力训练为主线的公务员培训体系 ——上海市嘉定区国家公务员培训及其管理研究报告	(1248)

专业技术人才开发

跨世纪专家队伍建设的有关政策研究	(1257)
引进国外智力在我国人才资源整体开发中的战略地位与重要作用研究	(1275)
引进国外智力工作评价指标体系研究	(1298)
高校师资队伍结构动态分析与决策支持系统应用结果分析	(1313)
高校人力资源配置的系统分析	(1318)
从中国科学院 1-6 届院士的群体特征看引进国外智力与人才资源开发	(1326)
上海科技系统学科带头人队伍建设现状和对策研究	(1340)
21 世纪上海高校师资队伍建设研究	(1348)
21 世纪天津市电子行业人才资源开发研究	(1368)
辽宁省优秀科技人才成长的外部环境研究	(1383)
山东省科研机构科研人才队伍现状、发展规划及对策研究	(1397)
南京市专业技术人才队伍发展“九五”计划和 2010 年远景目标研究	(1421)
广州市发展高新技术产业人才对策研究	(1443)

大连市科技人才流动的制约因素与对策分析	(1448)
山东省滨州地区专业技术人员队伍存在的问题及对策初探	(1467)

企业经营管理人才开发

中国国有企业人事管理中的若干问题及发展对策研究	(1475)
国有大中型企业人才流失现状与对策研究	(1492)
天津市企业经营管理人才成长与使用机制研究	(1511)
外商投资企业中方干部管理与评价技术研究	(1517)
乡镇企业家人才市场研究	(1534)
企业高层管理人才培养战略研究	(1565)
“经理革命”与企业家人才资源开发	(1585)
上海国有企业经营者职业化市场化问题研究	(1597)
内蒙古国有企业整体性人才资源开发对策研究	(1609)
关于西藏国有企业领导人员素质的调研报告	(1642)
武汉市非公有制单位人才人事社会化管理及服务研究	(1655)
深圳培养和造就高素质企业经营管理队伍队伍的调查与思考	(1675)
本溪市部分国有大中型企业人才管理情况调查	(1685)
引入竞争激励机制 推进企业人事制度改革	
——关于许继电气股份有限公司干部人事制度改革情况的调查与思考	(1695)
鄞县企业人才发展环境的调查与思考	(1699)

群体与行业人才开发

新时期中国女领导人才开发的战略构思与对策措施	(1707)
亚太地区妇女人力资源开发在社会经济发展中的地位和作用	(1717)
重庆市残疾人力资源开发与管理研究	(1728)
甘肃省退离休专业技术人才资源与开发研究	(1753)
试论广西壮族自治区老年人才资源潜能的开发	(1767)
武汉市第二次人才资源开发研究	(1772)
加快公安人才资源开发步伐 促进科教强警战略实施	(1785)
知识经济时代下国有商业银行人力资源管理研究	(1798)
跨世纪交通专业技术人才工程主体框架研究	(1825)
关于一流水利人才队伍模式的研究	(1842)
石油企业经营管理复合型人才的选拔培养使用问题研究	(1860)
国家环境保护局直属单位“九五”人才计划和到 2010 年人才发展规划	(1874)
优秀运动队各类人员科学配备的研究	(1886)
在 竞 争 中 创 新	
——上海现代生物与医药产业的发展 and 人力资源的开拓	(1894)
上海文艺人才开发战略研究	(1907)