

第一资源

First Resource

吴江 主编  中国人事科学研究院/编

胡鞍钢
中国人才发展之路（1949—2020年）

吴 江
建设世界人才强国的创新体系

王金根
论以用为本与加快建设人才强国

桂昭明
人才贡献率引导人才事业科学发展

肖鸣政 李 冷
人才评价及其问题思考

张 健
人才队伍建设导向机制的基本框架
及其运行机理

杨燕绥 胡乃军
服务型政府人才需求和管理体制创新

曾湘泉 周 禹
打造我国人力资源新优势：
“双高”驱动、机制创新

丁新兴
高技能人才“N+Y”评价体系的研究与实践

13

党建读物出版社

第一资源

First Resource

吴江 主编  中国人事科学研究院/编

13

党建读物出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

第一资源. 第13辑 / 吴江主编; 中国人事科学研究院编. -- 北京: 党建读物出版社, 2011.3

ISBN 978-7-5099-0212-7

I. ①第… II. ①吴… ②中… III. ①人力资源管理—文集 IV. ①F241-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 044843 号

第一资源

DIYI ZIYUAN

(第13辑)

吴江 主编

中国人事科学研究院 编

责任编辑:郭 涛 责任校对:张学民 装帧设计:郭 鹏

党建读物出版社出版发行

(北京市西城区南横东街6号 邮编:100052 电话:010-58587631 / 7681)

新华书店经销 保定市中华美凯印刷有限公司印刷

787毫米×1092毫米 16开本 14.75印张 240千字

2011年3月第1版 2011年3月第1次印刷

印数:1—3000

ISBN 978-7-5099-0212-7 定价:30.00元

本社版图书如有印装错误可随时退换(电话:010-58587660)

卷首语

《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十二个五年规划的建议》提出,“十二五”时期是全面建设小康社会的关键时期,是深化改革开放、加快转变经济发展方式的攻坚时期。在这一时期,推动我国经济发展更多依靠科技创新驱动,必须全面落实国家中长期科技、教育、人才规划纲要,大力提高科技创新能力,加快教育改革发展,发挥人才资源优势,为加快转变经济发展方式、实现全面建设小康社会奋斗目标奠定坚实科技和人力资源基础。

2011年是我国“十二五”时期的开局之年,也是《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》颁布实施的第二年,更好地落实人才规划纲要,才能为“十二五”的顺利进行提供人才保障。为此,本辑人才战略栏目聚焦我国人才规划纲要落实的相关理论和实践问题。《中国人才发展之路(1949—2020年)》回顾了新中国从一个世界人口最多而人才十分匮乏的国家,通过长期持续的人力资本投资,逐渐转变成成为世界人才资源大国的艰难发展道路,认为到2020年,中国将确立人才竞争比较优势,进入世界人才强国行列,为2050年基本实现社会主义现代化奠定人才基础。《建设世界人才强国的创新体系》一文从人才优先发展的理论创新、人才竞争发展的制度创新、人才科学发展的技术创新、人才效能发展的管理创新和人才统筹发展的政策创新等五个主要方面,论述了实现2020年建设世界人才强国创新体系的理论依据和实践路径。《论以用为本与加快建设人才强国》一文认为,以用为本是加快建设人才强国的根本途径,也是加快建设人才强国的重要标志,还能有效解决加快建设人才强国过程中的各种问题。这些文章从宏观和微观、理论和实践层面对贯彻落实人才规划纲要提出了深刻见解,可以为更好地实施人才规划纲要提供参考。

本辑理论思考栏目《人才贡献率引导人才事业科学发展》一文对人才贡献率的度量方法进行了研究,确定了人力资本分类模型,并以此模型

预测了我国 2015 年、2020 年人才资本对经济增长的贡献率，分析了人才贡献率在引导各地人才事业科学发展中的作用。《人才评价及其问题思考》一文主要就人才评价的概念、作用、方法，以及我国人才评价实践中的问题与对策进行了比较系统的探讨。《人才队伍建设导向机制的基本框架及其运行机理》一文认为导向机制在很大程度上影响着人才的培育、成长、发展和交流，目前，人才队伍建设导向亟待改进和完善，要建设一支能够满足经济社会发展需要的总量充足、结构合理、素质优秀的人才队伍，就必须建立一套运行良好的导向机制。

服务型政府建设对人才需求和管理体制提出了新的更高的要求，本辑管理创新栏目《服务型政府人才需求和管理体制创新》一文提出和论证了改革政府人事制度，实行“公务管理人员”、“公用技术人员”和“公共服务人员”相结合的三元人事管理体制的相关政策建议。《打造我国人力资源新优势：“双高”驱动、机制创新》一文提出了优先建设高创新与高技能人才群体“双高”优势的构想和思考，并对如何构建有利于人才创新创造的体制机制问题进行了探讨。《高技能人才“N+Y”评价体系的研究与实践》一文则以中国石化重点职业（工种）高级技师和技师为对象，对高技能人才队伍现状进行调查研究和分析，借鉴胜任特征模型理论，构建了能力与业绩并重和交融的高技能人才“N+Y”评价体系，对企业技能人才评价具有一定的参考价值。

《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020 年）》提出要鼓励地方结合自身实际建立与国际人才管理体系接轨的人才管理改革“试验区”，本辑专题研究栏目关注福建省构建海峡两岸人才交流合作先行“试验区”的相关理论和实践问题。《建设“两岸人才交流合作区域中心”的实践与思考》一文分析了建设“两岸人才交流合作区域中心”的实践成效以及存在的主要问题，并对新形势下进一步推进“两岸人才交流合作区域中心”建设的政策措施作了探讨。《以台湾地区人才水平为借鉴的福建人才发展研究》以及《福建省构建海峡两岸人才交流合作先行“试验区”研究》两篇文章则从不同角度分析了福建省的人才基础和人才管理体制改革的成效，对福建省结合自身实际构建海峡两岸人才交流合作先行“试验区”具有一定的借鉴意义。

II

本辑国际比较栏目刊发的《国外人力资源市场监管体制研究》一文着重从人力资源市场的监管主体、监管对象和监管机制三个方面对国外人力资源市场的监管体制进行了综合分析与概述；《发展中国家的分配与发展：一个实证评价》一文基于世界银行和联合国开发计划署的数据，以28个发展中国家为样本研究发现，在这些国家中，收入分配并未对增长造成影响，这种实证检验的结果会有助于发展中国家的政府甄别哪些地方需要改进。

本辑的百家论坛栏目就工资收入问题开展探讨，综述了当前我国收入分配的热点问题，对义务教育学校绩效工资实施情况进行了跟踪，提出了国有企业高管薪酬畸高的问题，并对行政事业单位公共资源参与收益分配提出了几点建议。

编者

2011年2月

Contents

目 录

人才战略 Talent Strategy

- 1 中国人才发展之路（1949—2020 年）——胡鞍钢
Talent Development History in China (1949—2020), by Hu Angang
- 18 建设世界人才强国的创新体系——吴 江
Construction of Innovation System for the World Powerful Country with Talent,
by Wu Jiang
- 37 论以用为本与加快建设人才强国——王金根
*On Utilization - oriented Principle and Speeding up the Construction of the
Powerful Country with Talent*, by Wang Jingen

理论思考 Theoretical Reflection

- 47 人才贡献率引导人才事业科学发展——桂昭明
Talent Contribution Rate Guiding Talent Development in a Scientific Way, by
Gui Zhaoming
- 58 人才评价及其问题思考——肖鸣政 李 冷

Contents

目 录

- Considerations on Talent Evaluation*, by Xiao Mingzheng, Li Leng
69 人才队伍建设导向机制的基本框架及其运行机理——张 健
Basic Framework and Operating Mechanism of Talent - construction Oriented System, by Zhang Jian



管理创新

Management Innovation

- 87 服务型政府人才需求和管理体制创新——杨燕绥 胡乃军
Talent Demand of Service - oriented Government and Innovation of Administrative System, by Yang Yansui, Hu Naijun
94 打造我国人力资源新优势：“双高”驱动、机制创新——曾湘泉 周 禹
Creating New Advantages of Human Resources in China: “High - innovative and High - skilled Talent” and Mechanism Innovation, by Zeng Xiangquan, Zhou Yu
101 高技能人才“N + Y”评价体系的研究与实践——丁新兴
Research and Practice of “N + Y” Evaluation System for High - skilled Talents, by Ding Xinxiang

Contents

目录



专题研究

Subject Research

- 111 建设“两岸人才交流合作区域中心”的实践与思考——丛远东
Practice and Considerations on Building “Regional Center of Talent Exchange and Cooperation across the Straits”, by Cong Yuandong
- 122 以台湾人才水平为借鉴的福建人才发展研究——赵永乐 张书凤
Study on Talent Development in Fujian with the Implications of Talent Quality in Taiwan, by Zhao Yongle, Zhang Shufeng
- 139 福建省构建海峡两岸人才交流合作先行“试验区”研究——苗月霞
Construction of “Experimental Area” in Fujian for Talent Exchange and Cooperation across the Straits, by Miao Yuexia



国际比较

Overseas Viewpoint

- 150 国外人力资源市场监管体制研究——唐志敏 赵庆梅 于欣
Study on the Supervision System of Human Resource Market in Foreign Countries, by Tang Zhimin, Zhao Qingmei, Yu Xin

Contents

目 录

- 171 发展中国家的分配与发展：一个实证评价——[越]道明广（吕珊珊译）
Distribution and Development of Developing Countries: an Empirical Evaluation,
by Dao Minh Quang, Translated by Lü Shanshan

百家论坛 **Lecture Room**

- 180 社会收入分配改革面面观——岳 颖
On the Reform of Income Distribution, by Yue Ying
- 198 义务教育学校绩效工资实施情况跟踪研究——何凤秋
A follow-up Study of Performance Salary Implementation in Compulsory Education Schools, by He Fengqiu
- 205 国有企业高管薪酬问题研究——安启雷
Study on Executive Compensation in State-owned Enterprises, by An Qilei
- 218 我国事业单位公共资源参与收益分配问题研究——李晓际
Study on Administration Institution's Public Resource Participating in Income Distribution, by Li Xiaoji

中国人才发展之路 (1949—2020 年)*

胡鞍钢**

【摘要】 本文以新中国成立 60 年来人才发展之路为主线，即从 1949 年的一个世界人口最多而人才十分匮乏之国，通过长期持续的人力资本投资，逐渐转变成为世界人才资源大国。在激烈的国际竞争和国内经济社会转型背景下，制定《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020 年）》有着极其特殊的战略意义，这意味着再花 10 年时间即到 2020 年，中国将确立人才竞争比较优势，进入世界人才强国行列，为 2050 年基本实现社会主义现代化基本奠定人才基础。

【关键词】 人才匮乏 人才强国 中国

根据党的十七大提出的“更好实施人才强国战略”总体要求，着眼于为我国全面建设小康社会奋斗目标提供强有力的人才支撑，党中央、国务院制定和颁布了《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020 年）》（以下简称《人才规划纲要》）。这是新中国成立以来我国第一个中长期人才发展规划，也是把我国建成人才强国的宏伟蓝图和行动纲领，对全面提高人才发展水平、全面建设小康社会、全面推进中华民族伟大复兴具有重大而深远的意义。

* 本文系作者应人力资源和社会保障部之邀撰写，提交“中国人才发展论坛”，写于 2010 年 7 月 29 日。

** 作者系清华大学国情研究中心主任、公共管理学院教授。

只有人才兴旺，国家才能真正兴旺。一个多世纪前，梁启超先生曾经说过：少年强则国强，少年兴则国兴。“少年强”的本质实际上就是人力资本的变强，“少年兴”的关键在于人才的兴旺。

只有人才众多，国家才能真正强大。^① 早在新中国成立之前的1949年9月16日，毛泽东在《唯心历史观的破产》一文中指出：“世间一切事物中，人是第一可宝贵的。在共产党领导下，只要有了人，什么人间奇迹都能创造出来。”他还说到：“中国人口众多是一件极大的好事。”^② 中国人口众多，只有当人才众多时，才是真正的极大好事，中国才能真正强大。

一、人才与人才生产函数

这里，我们需要深刻地理解：什么是人才？为什么它是经济社会发展的第一资源？对此，《人才规划纲要》给出了明确的定义，人才是指具有一定的专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对社会作出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。在此基础上，我们可以从经济学角度对人才的定义作进一步拓展，这是因为人才资源不同于其他。它是指那些具有正外部性、能够创造各种新增社会价值的人。这具体包括了三层含义：第一，人才能够创造具有社会意义的价值，诸如经济价值、科学价值、技术价值、文化价值以及生态价值等；第二，人才所创造的社会价值属于新增价值，即属于流量概念，而不是指不变的原有的价值存量部分；第三，人才资源的经济学属性决定了其创造的价值具有正外部性，能够产生较强的溢出效应。相对其他资源而言，人才是我国经济社会发展的第一资源，也是国家和民族未来发展的关键。

那么，我们怎样才能加速培养人才、高效使用人才呢？它们的基本路径是什么呢？作者给出一个简要的分析框架：

假设人才生产函数 T 为人才可能生产函数 $t(h)$ 和总人口 $P(t)$ 的

① 美国耶鲁大学历史学教授保罗·肯尼迪在分析大国保证自己长盛不衰的几个要素时指出，如果一个国家只是在面积或者人口方面求大，不会保证成为大国或者保持大国地位；但拥有丰富的资源和有力的地缘政治地位，再加上高智商的战略管理人才，实际上可以帮助一个国家长久不衰。保罗·肯尼迪：《大国未必更好》，《国际先驱导报》（网络版）2008年4月18日。

② 《毛泽东选集》第4卷，人民出版社1991年版，第1511~1512页。

乘积。

$$T = t(h) \times P(t)$$

这里， $t(h)$ 是指人才可能函数，为人力资本投资 h 的函数； $P(t)$ 是总人口，假定是时间 t 的函数。在给定 $t(h)$ 时，人口数越多，则人才越多，人才是人口的递增函数；在给定 $P(t)$ 时， $t(h)$ 越大，则人才越多，随着更多地进行教育、健康等人力资本投资，人才的数目也相应增长。伴随着人口和人才可能函数的增长，一国人才将会呈指数级增长。

人才产出函数 Q ，是指人才的数量 T 和人才效率 g （人才生产函数）的乘积。

$$Q = T \times g$$

g 是人才生产率，是研发投资和市场竞争强度的函数。给定人才生产率，人才数目越多，则人才产出越大。即当投入更多的人才时，人才的产出也相应地增长。给定人才数量，人才生产率越高，人才产出更多。即当人才效率提高，人才呈相应比例的增长。随着人才数量的增加和效率的提高，一国人才产出将会呈指数级增长。在对外开放的情况下，我们可以大力吸引国际人才，就会提高 T ；在加强国际合作的情况下，就会提高 Q 。

由此可知，诚如温家宝总理 2010 年 5 月在全国人才会议上所言：“当今世界，国际竞争日趋激烈，突出表现为科技、教育和人才（三大）竞争。科技是关键，教育是基础，人才是根本”。

本文将详细说明新中国成立 60 年来人才发展的历史进程，着重分析我国人才强国战略的国内外背景，全面介绍《人才规划纲要》2020 年人才发展目标及内容，进一步论述实现该目标的有利条件。最后总结本文的主要结论，即中国从 1949 年的一个世界人口最多而人才十分匮乏之国，通过长期持续的人力资本投资，逐渐转变成为世界人才资源大国，再花十年时间即到 2020 年，将进一步成为世界人才强国。

二、新中国 60 年人才发展历程

过去 60 年，中国经历了一个从世界人才十分匮乏之国到世界人才大国跨越式的历史发展过程。中国的人力资本和人才状况经历过一个历史转型和历史变迁，从近代以来先后经历了三个历史阶段：第一个阶段是传统农业社会解体、迅速衰落的人才匮乏期（1840—1949 年），中国的经济总量占世界总

量比重由 $1/3$ 降至不足 $1/20$,^① 中国从农业社会的人力资源强国成为现代社会人力资源落后国和现代化人才十分匮乏国;第二个阶段是中国工业化、现代化发动和人才迅速发展的时期(1949—2009年),不仅摆脱了“一穷二白”,而且迅速成为世界经济大国,实现了从人口大国到人力资源、人才资源大国的重大转变;第三个阶段是中国迅速成为世界人才强国时期(2010—2020年),从世界经济大国到世界经济强国,从世界人力资源大国到世界人力资源强国,从世界人才大国到世界人才强国。

近代的中国曾是世界经济强国,但是她只是农业经济强国、农业人口大国,这是基于传统农业经济、农业社会、农业文明,在与西方为主导的现代工业经济、工业社会、工业文明的竞争和对抗之中必然被动挨打,急剧衰败下来。到了1949年,她不仅是“一穷二白”、“一贫如洗”的世界最贫穷的人口大国,而且也是“文盲充斥”、“人才匮乏”之国。1949年,中国人口多,实际上表现为以下几个方面的特点:一是农村人口多,90%以上的人口居住在极端落后的农村;二是农业劳动力多,90%以上的劳动力在生产率极端低下的农业部门;三是文盲人口多,全国80%的人口是文盲半文盲;四是贫困人口多,1950年全球每日支出不足1美元的极端贫困人口(extreme poverty)为13.8亿人,我们估计中国占了40%以上,几乎5.5亿人口都是极端贫困人口;五是现代教育发展水平十分低下,15岁以上人口平均受教育年数为1年左右,大大低于世界平均水平(3.17年),也低于发展中国家平均水平(2.05年),^② 我们估计中国总人力资本(指劳动年龄人口乘以15岁以上人口平均受教育年限)占世界总量比重不足7%;六是经济社会发展水平十分低下,人类发展指数(HDI)为0.225,属于世界极低人类发展水平国家;七是现代化所需的人力资本极其匮乏,1949年具有大学文化程度人口累计仅有18.5万人,只占总人口的0.034%,国内仅有30多个专门科学研究机构,专门从事科学研究工作的人员不足500人,全国科学技术人员累计不超过5万人,相当于就业总数的0.028%。

① Angus Maddison, Statistics on World Population, GDP and Per Capita GDP, 1—2008 AD, 2010, <http://www.ggdc.net/maddison>.

② Robert J. Barro and Jong-Wha Lee, A New Data Set of Educational Attainment in the World, 1950—2010, Working Paper 15902, <http://www.nber.org/papers/w15902>, April, 2010.

1949 年中国共产党建立新中国、正式发动工业化和现代化时，尽管中国是世界上人口最多的国家，但当时最稀缺的资本是人力资本，最稀缺的资源是人才资源，人口不是发展的真正财富，而是发展的沉重负担。中国的社会主义现代化正是在这样的人力资源和人才状况极其低下的历史起点下起步的。

新中国 60 年来社会主义现代化最大的变化就是中国人口不断现代化，即全国所有人口的现代化要素——人力资本（受教育年限、技能经验、专业化程度和健康）水平不断提高，并形成世界最大规模的人才和人力资本水平的变化。

人力资本的提升过程并不是一夜间发生的，而是一个不断积累的发展过程，还是一个从低级到中级，进而到高级水平的变迁过程。一国的人力资本积累和人才规模同教育发展密切相关，先后经历了受教育人数由少到多，教育发展层次由低到高的过程，也先后经历了精英教育阶段、普及初等教育阶段、普及中等教育阶段、普及高等教育阶段和后高等教育普及（全民学习、终身学习）阶段。

改革开放以前我国完成了从文盲充斥大国迈向初级教育大国的重大转变。到 1978 年，我国取得了在中国教育发展史上具有重要意义的显著成绩：一是初步建立了世界上门类比较齐全、在校生规模最大的教育体系；二是基本普及了小学教育，全国学龄儿童入学率由 1952 年的 49.20% 上升为 1978 年的 95.90%；三是迅速减少了文盲人口，文盲人口规模迅速下降，由 1953 年的 4.32 亿人减少至 1982 年的 2.38 亿人，成人文盲率大幅度减少，由 1949 年的 80% 迅速下降为 1/4（1982 年为 22.8%），是世界上文盲率下降幅度最快的国家之一；四是人口平均受教育年限大幅度提高，15 岁以上人口人均受教育年限由 1949 年的 1.0 年提高至 1980 年的 4.25 年，已接近世界平均水平（1980 年为 5.29 年）；^①五是已经成为世界总人力资本最大的国家，总人力资本增长了近 8 倍，占世界总量比重达到 21.1%。与此同时，我国的人才队伍迅速扩大，自然科学技术人员数从 1952 年的 42.5 万人上升至 1978 年的 595 万人；其中全民所有制单位从事科学技术工作的科技人员为 434.5 万人，具有研究生学历的有 1.08 万人，普通高等学校毕业的 188 万人，占全部总数

^① Robert J. Barro and Jong - Wha Lee, A New Data Set of Educational Attainment in the World, 1950 - 2010, Working Paper 15902, <http://www.nber.org/papers/w15902>, April, 2010.

的43.3%；高级职称达2.04万人，中级职称18.23万人；科学研究人员从8000人增加至31.0万人；在集体所有制单位自然科学技术人员达到了37.6万人，占全国总量比重的8.7%。^① 这为后来的中国改革开放奠定了重要的人力资本和人才资源基础。

进入改革开放时期，中国先后恢复了高等教育入学考试制度（1977年）、恢复招收研究生制度（1977年）、^② 建立了学士、硕士、博士学位制度、^③ 公开选派出国留学学生和进修生（1978年）、^④ 推进普及九年义务教育（1980年，1986年）、^⑤ 建立专业技术职务聘任制度（1986年）、^⑥ 发展成人教育（1986年）^⑦ 等，进入了教育发展的黄金时期和人才大发展时期，使得中国的人力资本水平和人才队伍规模发生了巨大的变化。

到2009年，全国国民平均受教育年限接近9年，已经高于世界平均水平（8.82年），^⑧ 相当于1949年的9倍；人类发展指数从1980年的0.533上升

① 1978年数据系全国自然科学技术人员普查资料（1978年6月），国家统计局科技统计司编：《中国科学技术四十年统计资料（1949—1989）》，中国统计出版社1990年版，第191页、196页、204页、341页、360页。

② 1977年10月，国务院批转教育部《关于高等学校招收研究生的意见》。

③ 1980年2月12日，中华人民共和国第五届全国人民代表大会常务委员会第十三次会议审议通过了《中华人民共和国学位条例》，规定中国学位分学士、硕士、博士三级，并于1981年1月1日起施行；1981年5月20日，国务院批准了《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》，制定了学士、硕士、博士三级学位的学术标准。

④ 1978年6月23日，邓小平同志与有关领导谈话说：“我赞成留学生的数量增大，主要搞自然科学。……要成千成万地派，不是只派十个八个。教育部研究一下，花多少钱，值得。……今年三四千，明年万把人。留学生管理制度也要改变一下……留学生可以住在学校，也可以住在外国朋友家里。……教育部要有一个专管留学生的班子，可到留学生较多的国家去看看，经常了解留学生的状况和需要解决的问题。”中共中央文献研究室编：《邓小平思想年谱（1975—1997）》，中央文献出版社1998年版，第70~71页。

⑤ 1980年，中共中央、国务院作出《关于普及小学教育若干问题的决定》，明确提出全国在1990年前基本普及小学教育；1986年《中华人民共和国义务教育法》颁布。

⑥ 1986年2月28日，《国务院关于发布〈关于实行专业技术职务聘任制度的规定〉的通知》，国发〔1986〕27号。

⑦ 1986年国务院批转国家教委制定的《关于改革和发展成人教育的决定》。至此中国政府正式确认“成人教育是我国教育事业的重要组成部分”。1995年颁布的《中华人民共和国教育法》规定，国家实行成人教育制度。

⑧ Robert J. Barro and Jong - Wha Lee, A New Data Set of Educational Attainment in the World, 1950 - 2010, Working Paper 15902, <http://www.nber.org/papers/w15902>, April, 2010.

为 2007 年的 0.772，高于世界平均水平（为 0.753），^① 属于世界上中等人类发展水平国家；2008 年全国大专及以上学历人口达到 9830 万人，相当于 1949 年 18.5 万人的 531 倍；全国高等教育阶段在校生 2979 万人（美国为 1700 万人），相当于 1949 年的 255 倍；全国科技人力资源 4200 万人（2007 年数据），相当于 1949 年的 840 倍，其中大学本科及以上学历约为 1800 万人，已经超过美国（为 1700 万人）；2009 年中国从事研究与试验发展科学家和工程师折合全时人员为 182 万人年，已经分别超过美国（140 万人年）（2000—2006 年数据）、欧盟（129.81 万人年）（2000—2006 年数据）以及日本（78.05 万人年）（2000—2006 年数据）。^② 全国各类人才资源总量 1.14 亿人，这相当于世界第十二人口大国规模。上述人才总量指标均已超过美国，居世界首位。

总之，新中国成立以来的 60 年，实现了从文盲充斥、愚昧落后、人才匮乏的人口大国向名副其实的世界人力资源、人才资源大国的跨越式转变。这是因为中国的现代化本质上是人口不断现代化，而人口的现代化就是人力资本不断跃升，创造力不断释放。因此，当“人口”转变为“人才”时，人口众多不再是发展的沉重“包袱”，而是发展的最大“源泉”；不再是发展的制约“劣势”，而是发展的最大“优势”；不再是发展的“负债”，而是发展的最大“资产”。

三、人才发展战略目标及含义

那么，中国的下一个“人间奇迹”是什么呢？这就是“富民强国”：到 2020 年全面建设惠及十几亿人口的小康社会，建设社会主义现代化强国。根据党的十七大提出的“更好实施人才强国战略”总体要求，着眼于为实现 2020 年“富民强国”目标提供强有力人才支撑，党中央、国务院正式制定了《人才规划纲要》。以此为标志，中国将在接下来的 10 年中进入人力资本发展的第三阶段：迅速上升时期。这是站在新的历史起点上，成为一部从世界人才资源大国进入世界人才强国行列的宏伟蓝图和行动纲领，必将对国内产生深远的积极作用，也对国际社会产生巨大而强烈的影响。

① UNDP: Human Development Report 2009.

② 作者根据世界银行 WDR 2009 相关数据计算。