



中国社会科学院创新工程学术出版资助项目



人才蓝皮书[®]

BLUE BOOK OF TALENTS

中国人才发展报告 (2014)

ANNUAL REPORT ON THE DEVELOPMENT
OF CHINESE TALENTS (2014)

主 编 / 潘晨光

副主编 / 马蔡琛 方 虹



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

2014
版

人才蓝皮书

BLUE BOOK OF
TALENTS



中国人才发展报告 (2014)

ANNUAL REPORT ON THE DEVELOPMENT OF CHINESE
TALENTS (2014)

主 编 / 潘晨光

副主编 / 马蔡琛 方 虹



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

图书在版编目(CIP)数据

中国人才发展报告. 2014/潘晨光主编. —北京: 社会科学文献出版社, 2014. 9

(人才蓝皮书)

ISBN 978 - 7 - 5097 - 6328 - 5

I. ①中… II. ①潘… III. ①人才培养 - 研究报告 - 中国 - 2014 IV. ①C964. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 178619 号

人才蓝皮书

中国人才发展报告 (2014)

主 编 / 潘晨光

副 主 编 / 马蔡琛 方 虹

出 版 人 / 谢寿光

项目统筹 / 周 丽 王玉山

责任编辑 / 王玉山

出 版 / 社会科学文献出版社·经济与管理出版中心 (010) 59367226

地址: 北京市北三环中路甲 29 号院华龙大厦 邮编: 100029

网址: www.ssap.com.cn

发 行 / 市场营销中心 (010) 59367081 59367090

读者服务中心 (010) 59367028

印 装 / 北京季蜂印刷有限公司

规 格 / 开 本: 787mm × 1092mm 1/16

印 张: 24.5 字 数: 399 千字

版 次 / 2014 年 9 月第 1 版 2014 年 9 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978 - 7 - 5097 - 6328 - 5

定 价 / 85.00 元

皮书序列号 / B - 2004 - 024

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社读者服务中心联系更换

 版权所有 翻印必究

2014 人才蓝皮书编委会

主 编 潘晨光

副 主 编 马蔡琛 方 虹

编 委 (按姓氏笔画排序)

马文斌	马蔡琛	方 洁	方 虹	王见敏
冯 凌	孙大伟	孙建立	吴 帅	张 瑾
张玉国	李 群	杨建惠	苗月霞	侯祖戎
柳学智	倪鹏飞	崔春生	蒋来用	谭 波
潘晨光				

主编助理 孙大伟 杨建惠

主编简介

潘晨光 中国社会科学院研究生院哲学博士、管理学博士后、博士生导师。兼任人力资源研究中心副主任、中国人力资源开发研究会副会长、中国城郊经济研究会副会长、中国出国留学研究会副理事长、中国人口学会理事、中国博士后科学基金会第四届理事会理事、中央组织部《全国人才队伍建设中长期规划纲要》编制工作专家组成员等。为享受国务院政府特殊津贴专家。长期从事人才与人力资源方面的理论研究与实践工作。主持完成国家信息化专项规划重大研究课题“我国信息化人才战略研究报告”、中国社会科学院重大项目“中外国家功勋荣誉制度研究”、“人才国际竞争力”等。完成中国社会科学院博士后国情调研项目“中国职业教育发展研究”、“中国社会工作人才队伍建设研究”、“中国农村人才与人力资源能力建设”等。多次参加中组部、人社部、科技部等重要课题研究。主编《中国人才发展报告》、《中国城乡统筹发展报告》、《中国民间组织发展报告》以及《中国人才发展60年》、《中国人才前沿》、《社会科学前沿问题思考》、《中国博士后学术报告》、《中国社会科学院博士后学术文库》等著作。同时，在一些核心期刊以及内部参阅中发表论文、调研报告等若干篇。

马蔡琛 南开大学经济学院教授、南开大学中国财税发展研究中心主任、博士生导师。全国财政学教学研究会理事、中国国际经济关系学会理事、中国社会科学院研究生院MPA导师、北京国家会计学院特聘教授。中国人民大学财政金融学院经济学博士，曾先后在中国社会科学院财政与贸易经济研究所（现更名为财经战略研究院）和财政部财政科学研究所应用经济学博士后流动站，从事博士后研究。近年来，作为第一负责人主持国家社科基金重大项目、一般项目、青年项目等多项国家级和省部级课题。独立或以第一作者在《财

贸经济》、《财政研究》、《税务研究》、《学术月刊》、《中国行政管理》等CSSCI来源期刊发表论文50余篇，20余篇被《人大复印报刊资料》全文转载。公开出版多部专著和教材。先后获得天津市高校青年教师基本功竞赛一等奖、国家发展和改革委员会优秀研究成果二等奖、全国优秀财政理论研究成果三等奖等多项省部级奖项。主要研究方向为公共预算与财税管理、财政金融政策、人才建设与公共治理。

方虹 北京航空航天大学经济管理学院教授、博士生导师，国际经济与贸易系主任。先后在中国人民大学攻读博士学位，在中国社会科学院财政与贸易经济研究所博士后流动站做研究员工作，美国威斯康辛大学做访问学者。研究领域涉及国际贸易、国际贸易与环境、资源环境及人力资本。主持国家自然科学基金3项、国家社会科学基金1项、博士后基金1项，教育部项目3项；参与完成国家自然科学基金3项和国家社科基金2项，主持国家发改委、国资委、商务部和参与省部级、企业课题40余项，公开发表100余篇论文，出版30部论著及教材。

摘 要

当今时代，人才资源是比物质资源、金融资本更为紧缺的资源，已成为最重要的可持续发展资源；人才资源所具有的重要战略意义已经引起世界各国的高度重视。鉴于此，《中国人才发展报告（2014）》所关注的核心问题是，在国际人才竞争日趋激烈和复杂的形势下，如何提高我国的国家人才竞争力和各地区、各城市的人才竞争力。

本书对全球 100 个国家和地区的 12 项人才竞争力投入指标的分析计算表明，中国人才竞争力 2010 年度排名世界第 15 位，并具有规模大、增长快、水平低、效率差的显著特点。建议强化人才培养、推动人才引进、优化人才环境以进一步提升中国人才国际竞争力。

在提高我国人才竞争力的政策、制度和措施方面，本书提出，应抓紧进一步创新人才体制机制，完善人才政策措施，优化人才发展环境，推动“人口红利”向“人才红利”转变；要防止因腐败造成的人才损失，必须继续坚持以零容忍态度惩治腐败；要建设政治坚定、能力过硬、作风优良、奋发有为的高级领导干部队伍；应注重高等教育、成长路径、成长周期以及制度安排等对高层次人才成长的影响。

在提高我国各地区、各城市的人才竞争力方面，本书提出，上海市应制定国际化人才发展战略、多层化人才聚集战略、市场化人才使用战略、多样化人才培养战略和差异化人才服务战略，建设国际化人才综合发展生态环境，打造多层化的人才聚集群落，深化市场化的人才流动配置机制，实施多样化的人才培养开发工程，打造网络化的人才政策执行平台。深圳市政府需构建人才政策联络人机制，完善人才制度与政策正式沟通渠道，完善人才政策覆盖体系。重庆市应优化人才环境、打造研发人才集聚平台、探索人才服务模式、推动人才国际交流、制定积极有效的激励政策。



在借鉴国际经验方面，本书提出，人才数量的增加和质量的提升对日本来说是同等重要的战略性问题，人才培养关乎日本经济增长战略成败和国家战略转型成败。人口问题、人才问题、全球人才问题是日本亟须解决的紧迫问题。印度政府通过需求了解制度、宣传激励制度、供求对接制度和来去自由制度较为成功地吸引了大批海外印度人才参与国家建设。

针对当前的社会发展特点，本书也有文章专门论述。如网络时代更加需要高技能的新型生产者、高端的网络技术人才、与网络相关的复合人才等；就业还呈现不受地域、种族等限制的新趋势。这为教育提出了新要求，需要跟踪和研究网络时代对人才的需求，以新思路推动教育变革。另外，我国已进入大数据时代，相关文章分析了大数据时代的社会特点和对人才的需求，针对不同人才从宏观和微观层面提出了我国大数据时代人才规划建议。

目 录



Ⅱ I 综合报告

- Ⅱ.1 中国人才国家竞争力指数评价与实证分析
——基于国家间比较的视角 倪鹏飞 李光全 等 / 001
- Ⅱ.2 2013 年以来中国人才发展工作的主要亮点和启示
..... 张 瑾 杨建惠 等 / 034

Ⅱ II 专题一

- Ⅱ.3 努力实现由人口红利向人才红利的转变 孙建立 / 062
- Ⅱ.4 高层次人才成长路径与机理分析
——以“国家杰出青年科学基金”获得者为例
..... 方 虹 张 芳 等 / 079
- Ⅱ.5 大数据时代人才的培养、需求与贡献 崔春生 李 群 等 / 095
- Ⅱ.6 新形势下我国高级党政领导干部队伍建设
趋势分析 马文斌 侯祖戎 等 / 109

Ⅱ III 专题二

- Ⅱ.7 我国留学人员引才机制的现状、问题与
完善建议 柳学智 苗月霞 等 / 135
- Ⅱ.8 增长与人才：日本的国家人才发展战略与政策
..... 张玉国 庞德良 / 158
- Ⅱ.9 印度的海外人才引进制度初探 冯 凌 / 182



ⅢⅣ 专题三

- Ⅲ.10 上海张江人才管理改革创新的前瞻与建议 吴 帅 / 196
- Ⅲ.11 基于秉赋差异的深圳人才发展环境研究 王见敏 潘晨光 / 210
- Ⅲ.12 完善教育财政投入绩效评价机制 促进人才发展
——以天津市为例的考察 冯 振 马蔡琛 等 / 240
- Ⅲ.13 西部基层法律人才特色培养路径研究
——以河南工业大学为例 谭 波 / 268
- Ⅲ.14 重庆市研发人才队伍建设研究 侯祖戎 马文斌 等 / 288

ⅢⅤ 专题四

- Ⅲ.15 网络时代就业与教育的新变革 焦云霞 潘晨光 / 313
- Ⅲ.16 少数民族中医药文化传承及其人才培养研究
..... 方 洁 李方青 等 / 336
- Ⅲ.17 中国防止腐败造成的人才损失状况与对策 蒋来用 / 355
- Abstract / 368
- Contents / 370

综合报告



General Report

B. 1

中国人才国家竞争力 指数评价与实证分析

——基于国家间比较的视角

倪鹏飞 李光全 刘尚超*

摘要:

21 世纪世界各国与地区之间日趋激烈的竞争归根结底是人才的竞争,强大的人才竞争力无疑是提升国家综合竞争力的基础和保障。本文在综合梳理人才竞争力相关理论及文献资料之后,在已有的理论基础上,从“人才数量、文化素质、健康素质、人才培养、人才制度、人才产出”六个方面分别分析评价了中

* 倪鹏飞,经济学博士,教授,博士生导师,中国社会科学院财经战略研究院院长助理,中国社会科学院城市与竞争力研究中心主任,中国城市竞争力报告主编,国家竞争力报告主编,研究方向为国家竞争力、城市竞争力、城市经济学与房地产经济学;李光全,青岛行政学院管理学部博士,首届孙冶方经济科学基金会青年精英奖获得者,中国第三产业研究中心特约研究员,中国社会科学院城市与竞争力研究中心特约研究员,研究方向为城市经济与区域创新发展;刘尚超,中国社会科学院财经战略研究院研究实习生,研究方向为国家竞争力与房地产金融。



国人才竞争力的现状。通过主成分分析法对全球 100 个国家和地区的 12 项人才竞争力投入指标的分析计算表明：中国人才竞争力 2010 年度排名世界第 15 位，并具有规模大、增长快、水平低、效率差的显著特点。同时此结果也在人才竞争力产出指标，即论文与专利数量中得到了印证。本文建议通过以下几个方面的努力来进一步提升中国人才国际竞争力：重视人才储备，强化人才培养，推动人才引进，优化人才环境。

关键词：

人才 国家竞争力 人力资本

一 问题提出

当今世界，国际竞争日趋激烈，综合国力的较量日趋白热化。对于一个国家来说，其综合国力的强弱直接取决于高水平人才拥有量的多少。因此，实施人才强国战略，提高人才国际竞争力，已成为世界各国在新世纪的明智选择。

发达国家的经验表明，经济发展到一定水平后，经济增长的主要动力来自人才，人才是知识的主要创造者和应用者，是科技进步的主要推动者。经济发展史表明，人才随着生产力的不断提升而成为越来越重要的生产要素。谁拥有人才数量多、素质高，谁的科技进步大，谁的经济增长就快，谁就占领了全球竞争的制高点。人才资源是比物质资源、金融资本更为紧缺的资源，已成为当今时代最重要的可持续发展资源。人才资源具有的极其重要的战略意义，已经引起世界各国的高度重视。

在此背景下，美国、日本及欧洲各国纷纷制定和实施人才培养和人才吸引战略，并投资于科研机构支持其进行人才国际竞争力比较研究。这些国家希望通过相关指标体系的研究，定量分析本国在人才国际竞争力方面的优劣势，以便制定更加符合本国国情和世界发展趋势的政策，在全球人才竞争中占据主导地位，最终提升本国的综合实力和世界地位。

中国正面临着激烈的人才竞争，可谓“前有强敌、侧有对手、后有追

兵”。人才国际竞争力的研究积累，是中国迎接这一挑战并最终取得胜利的重要的理论基础。

当今，中国改革开放正处于攻坚阶段，面临着各个方面的不利因素的挑战，战胜这些困难的重要法宝，就是要坚持以人为本、人才是治国之本的发展理念。因此，进行人才国际竞争力研究，具有重要的现实意义和重大的理论价值。

中国在“十一五”规划中明确提出实施人才强国战略，并指出：“坚持党管人才原则，牢固树立科学人才观，壮大人才队伍，提高人才素质，优化人才结构，完善用人机制，发挥人才作用，促进人口大国向人力资本强国转变。”党的十七大报告和十一届人大政府工作报告也反复强调，要把发展教育和培养德才兼备的高素质人才摆在更加突出的战略位置，深化体制改革，加大投入，加快科技教育发展，努力建设创新型国家和人力资本强国。

加强对人才国际竞争力的研究，制定人才国际竞争力指标体系，有利于定量分析中国的优劣势，找出人才状况水平不高、竞争力不强的原因，从而找准切入点，扬长补短，为中国实施人才强国战略和提升人才实力，提供相关建议和思路。

二 文献回顾

“人才是拥有较多人力资本的人”是目前最为普遍的观点。研究人力资本的文献很多，而对人才做专门的研究的文献较少。笔者在阅读文献时发现许多学者对人力资本或人才的研究主要是从人才或人力资本的影响（产出因素），影响人力资本集聚的因素（产出因素）两个方面来考察。Richard Florida（2000）认为，高科技从业者是“人才”的主要代表，可以其为替代性指标对“人才”开展研究，并在概念界定上认为高水平人力资本是人才判断的主要指标，本科及以上学历的人口占比是度量人才规模的主要因素。世界经济论坛（2007）“全球信息科技报告”从人才流动视角考察，认为人才的概念范畴应该是“科学家、科研人员、IT工程师和学者”。经合组织（OECD）“人才全球竞争”报告（2009），从世界各地“高素质劳动力”



的需求出发，认为“获得、理解和应用知识，以促进技术和经济发展的才能”是劳动力高素质的主要表现。上述对人才的研究都没有给出“人才”的明确阐释，具体研究中以从事某一类或几类职业的人作为人才的代表。对人才的研究多是从人才流动、如何吸引人才角度入手，忽视了人才的培养和存量研究。

如上所述，关于人才概念的内涵界定并没有形成一个权威性、科学性的定论。但围绕国家层面人才竞争力的评价却形成了几个有影响力的评价体系，这几套评价体系从指标设计的角度各自给出了其对人才竞争力的内涵解释。

世界经济论坛的全球人才金字塔模型（GTPM）强调了新经济环境下，人才的流动和吸引因素会发生变化，并针对新的因素建立了全球人才分布的金字塔模型。该模型认为，国际人才的要素主要有国家生存系统对人才的吸引力、已有人才储备和人才发展的经济社会环境。为了更好地阐述这三个因素，该模型又对每个因素设立具体的变量去阐述，而这些变量就形成了全球人才金字塔模型的指标体系。这个模型从市场环境、人才存量和宏观环境三个角度进行分析，有利于政府分析本国人才状况，对症下药。从指标设定看，着眼于市场环境和人才对企业的贡献，可看出对人才的研究是着眼于“企业”人才研究。

全球人才指数（GTI）。全球人才指数报告是世界上顶级人才猎头公司海德思哲公司与经济学人信息部联合发布的人才研究报告，具体指标体系见表1。

表1 全球人才指数指标设计

义务教育质量	义务教育年限；入学年龄；目前教育经费 人均教育经费/人均GDP；小学入学率；初中入学率 平均受教育年限；成人识字率；小学生师比 初中生占总人口比重；高中生占总人口比重
大学和商学院的质量	排在世界前100名商学院数；毛入学率；排在世界前100名大学数；大学生平均费用
人才环境质量	25~64岁中高等教育比例；社会科学、商科和法律专业学生比例；科学在高等教育中的比例；科研人员比例（每百万人）；技术人员比例（每百万人）



续表

劳动市场的流动性和开放度	出国留学人数;海外留学生数(高等教育);劳动者的外语水平;雇用外国人数;贸易开放度(出口+进口)/GDP
外国直接投资	过去五年 FDI 平均流量;过去五年 FDI 平均资本投资
人才吸引倾向	劳动力的技术水平;人均可支配收入;雇工增长;人均 GDP(PPP);国民生产总值(USD);GDP(PPP);GDP 增长率
研发费用比例	生活成本;劳动法的约束程度
工资规范	劳动力质量;地方管理者;知识产权保护;私人产权保护;有效的劳动报酬

资料来源：根据 GTI 的报告整理。

国家人力资源竞争力评价。我们所见的主要有以下两项研究：Shak Yussof、Rahmah Ismail（2002）和 Ying-Chyi Choua、Ying-Ying Hsub、Hsin-Yi Yen（2008）。Shak Yussof、Rahmah Ismail（2002）强调了人力资源竞争力对一个国家 FDI 的影响，沿着以上几个维度分别对四个国家的情况进行了对比分析，从而得到人力资源竞争力对 FDI 的重要影响，之后有针对性地提出了政策建议。该文并非专门对人力资源竞争力进行指标设计和核算，也因此缺乏核算体系的系统性，比如忽略了人才环境、创业环境、生活环境、产业结构和制度监管等方面的指标，而这些维度的指标对人才竞争力的发挥起着至关重要的作用。Ying-Chyi Choua、Ying-Ying Hsub 和 Hsin-Yi Yen（2008）基于 IMD 的世界竞争力年鉴的竞争力指标，从中提取了 23 个科学和技术人力资源的相关指标，从基础设施、投入、产出三个维度，用 AHP 方法研究了 42 个国家的科学技术人力资源状况，进行了排名和分析。该文强调了人力资源的最重要的方面，即科学技术中的人力资源，其所设计的指标体系也紧紧围绕科学技术来对人力资源进行评估。建立的框架中，有些指标设定不够准确，牵强附会，如薪资水平采用制造业员工的一般工资水平代替；而指标设计缺乏合理的逻辑关系，如基础教育应该算作投入要素，而劳动力市场中的生产力则应该是人才产出。而涉及国家层面的人力资源评估不仅在于科学和技术，也在人力环境、吸引人才的政策等，因此对人力资源进行系统的指标设计和评估就显得更加重要。



三 理论框架与分析方法

（一）基本内涵

人才问题研究的核心理论是人力资本理论。该理论认为促进经济持续增长的动力不再是传统的物质资本（Physical Capital）与普通劳动力，而是人才具有的熟练技能、广泛知识、较强实践能力和健康等诸种质量因素之和，即人力资本（Human Capital）。

因此我们认为，人才（Talents）是拥有较多人力资本的劳动者，是劳动者知识技能、劳动熟练程度与健康价值的总和。具体包括拥有大学及以上学历的人，同时也包括那些虽没有大学及以上学历，但实际上拥有相当技能的人。人才国际竞争力（Talent Global Competitiveness, TGC）则是指与其他国家相比，一个国家拥有较多人力资本的群体在一定的生活环境、创业环境、创新环境和宏观环境条件下的创富与创新能力。

（二）理论框架

按照上述的理论分析，我们认为从投入的角度看，人才的国际竞争力应涵盖人才数量、文化素质、健康素质、人才培养、人才制度、人才产出等6个方面（见表2）。需要注意的是，指标体系的理想形态是精练而又具有较高代表性和较大说服力，科学合理、简明扼要是理论框架和指标体系的标准，因此虽然良好的指标体系无法做到面面俱到，但是却能抓住重点、科学评价。

表2 国家人才竞争力评价指标体系

指标含义	二级指标	数据来源
人才数量	Z5.1 研发人员和技术人员总数	WDI
	Z5.2 净移民	WDI
文化素质	Z5.3 具有高等教育水平的劳动力占劳动力总数的比重	WDI
	Z5.4 成年识字率	WDI
健康素质	Z5.5 出生时预期寿命	WDI
	Z5.6 每千人拥有医生数量	WDI

续表

指标含义	二级指标	数据来源
人才培养	Z5.7 教育支出占 GDP 比重	WDI
	Z5.8 高等教育指数	Webometrics
人才制度	Z5.9 资金与人口流动限制	EFW
	Z5.10 劳动力市场规制	EFW
人才产出	Z6.1 每万人发表在科技刊物上的论文数	Web of Science
	Z6.2 每万人居民专利申请数	WDI

资料来源：世界银行发布的世界发展指标（World Development Indicators, WDI）、科学网文献索引数据库（Web of Science）、网络计量研究中心（Webometrics）。

人才数量这一组指标同时涵盖了人才的存量与流量：研发以及科技人员总数能在较大程度上反映一个国家或地区范围内人才的存量规模，而净移民则能在一定程度上反映人才的流动和配置流量。由于人才流动相关数据可得性较差，可以近似使用净移民数据来代替人才流动，虽然两者未必完全正相关，但从某种意义上来说有能力移民的公民大多为科技或其他领域的高端人才。文化素质是人才竞争力的核心，其中成年识字率代表国民整体的基本素质，而具有高等教育水平劳动力所占比重则反映出人才素质的结构，即高素质人才占劳动力的比重。健康素质是人才竞争力的保障，在此类指标中我们用每千人拥有医生数量来估算人才总体的医疗、健康水平，用出生时预期寿命来测度人才发挥竞争力的时限与可持续性。人才数量、文化素质以及健康素质是衡量一个国家或地区现阶段人才竞争力的三个维度，而人才培养则事关未来人才竞争力的发展与潜力。人才培养是人才梯队建设与人才可持续竞争力的体现，教育支出占 GDP 比重衡量了人才培养中不可或缺的元素——资金的支持力度，高等教育指数则通过评估大学的综合教育水平判断人才培养的土壤是否肥沃。人才制度指的是一国对于人尽其才、各展其能所提供的各方面的支持、保障和鼓励。资金与人口流动限制和劳动力市场规制都是从市场自由度方面评价人才制度是否灵活以及人才环境是否足够宽松和自由。此外，人才产出作为人才国际竞争力的产出指标主要涵盖发表在科技刊物上的论文数以及居民专利申请数，这两个指标分别从理论研究及实践应用两方面评价人才竞争力的产出和成果，具有互补、校准的作用。