

湖南人才发展 与人才环境建设

HUNANRENCAIFAZHAN
YURENCAIHUANJINGJIANSHE

宋本江 著



中央编译出版社
Central Compilation & Translation Press



宋本江，1967年生，湖南沅陵人，湖南大学工商管理学院硕士，研究方向为人才与人力资源。曾从事过企业人力资源管理咨询，现任湖南省社会科学院人力资源研究所（原人才研究所）副所长、副研究员，中国人才研究会人才学研究专业委员会理事，湖南省人才研究会理事。先后在《中国人力资源开发》、《中国人才》等刊物发表学术论文、研究报告50余篇，合著3部，主持省部级课题8项，获第五次全国人事人才科研优秀成果二等奖、2009年全国人事科研成果一等奖，获湖南省委“问政于民”三问活动一等奖1项、湖南省哲学社会科学优秀成果二等奖和三等奖各1项，10余项研究成果被湖南省委省政府和相关厅局采用。

湖南人才发展与人才环境建设

宋本江 著

中央编译出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

湖南人才发展与人才环境建设 / 宋本江著. —北京:
中央编译出版社, 2016. 9

ISBN 978 - 7 - 5117 - 3116 - 6

I. ①湖… II. ①宋… III. ①人才研究 - 湖南 IV.
①C964. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 235920 号

湖南人才发展与人才环境建设

出 版 人: 刘明清

出版统筹: 董 巍

责任编辑: 程 彤 曲建文

责任印制: 尹 珺

出版发行: 中央编译出版社

地 址: 北京市西城区车公庄大街乙 5 号鸿儒大厦 B 座 (100044)

电 话: (010) 52612345 (总编室) (010) 52612363 (编辑室)

(010) 52612316 (发行部) (010) 52612315 (网络销售)

(010) 52612346 (馆配部) (010) 66509618 (读者服务部)

传 真: (010) 66515838

经 销: 全国新华书店

印 刷: 北京振兴源印务有限公司

开 本: 710 毫米 × 1000 毫米 1/16

字 数: 273 千字

印 张: 18. 5

版 次: 2016 年 9 月第 1 版第 1 次印刷

定 价: 55.00 元

网 址: www.cctphome.com 邮 箱: cctp@cctphome.com

新浪微博: 中央编译出版社 微 信: 中央编译出版社 (ID: cctphome)

淘宝店铺: 中央编译出版社直销店 (<http://shop108367160.taobao.com>)

本社常年法律顾问: 北京市吴栾赵阁律师事务所律师 闫军 梁勤

凡有印装质量问题, 本社负责调换。电话: 010 - 66509618



序

王通讯*

宋本江同志是湖南省社会科学院人力资源研究所（原人才学研究所）的副所长、副研究员，是我真正意义上的同志。因为我们有着共同的志趣与爱好，在国内同一个领域里工作，天天考虑的是同样性质的问题。最近，他将他自己辛勤劳作的一项成果寄给我，希望我在他的著作面世之前，写几句话。我愉快地答应了，而且感到应该为这样的年轻人讲几句话。

在我国国内，除去国家人力资源与社会保障部之外，真正将人力、人才作为研究对象进行专门研究的机构并不多。我这里讲的是实际应用研究，而非学科理论探讨。一个省有一个人力资源研究所是十分必要的。据我所知，湖南人才研究所不仅成立较早，而且成果多多。他们的研究对当地人才战略的制定与实施起到了十分重要的作用。这其中就有本江同志的贡献。

这本关于人才问题的著述，分为上下两篇。上篇讲湖南人才发展，主要研究湖南各类人才队伍的发展变化状况、湖南人才资源的分布状况、湖南各项重大人才工程、发展举措、面临形势与对策思考；下篇讲湖南人才环境，主要研究了湖南的人才政策环境、人才事业环境、人才文化环境以及成效、差距与优化策略。总的来看，著者视野开阔，思考全面，分析深入，多有价值不菲的见解。其实，类似这样的关于人才实际问题著述，各



序

* 王通讯系我国人才学研究的重要奠基人与开拓者，中国人事科学院原院长、研究员，中国人才研究会副会长。

省市都有很大需求。特别是人才工作领导部门、人力资源管理部门的领导者、管理者都应人手一册，以利把握全局，做到观察现实、指导工作成竹在胸、心中有数。

最近，我对国外学者的关于同类问题的研究方法比较关注，发现他们的一些做法值得学习、借鉴。

例如，他们对于人才环境的研究，采取的不是我们这样的层层分析法，而是聚焦分析法。一个省份的人才环境究竟好不好，通常利用分层研究的方法，就是依照政治、经济、法制、文化等层次，分别开来，依次指出优胜之点、不足之处，再提出应该如何改进，形成若干条改进建议。这样的研究成果，不是说没有用处，但短处在于往往抓不住重点；而采取聚焦分析法则将环境好与不好的问题归结为一个问题：此处创办一个企业难不难？如果难，那就是环境不好。如果是很难，那就是环境很不好；反之，如果容易，那就是好，如果很容易，那就是很好。具体讲，可以将难与不难归结为三个可以测量的数据：一是创办一个企业需要通过多少个关口，二是创办一个企业需要等待多少天的时间，三是创办一个企业需要花费多少钱。这样的研究建议容易找到改进之点，实施改革。

我们可以举一个例子。近来人们都在议论东北人才外流，说东北经济形势不好。我想这决不是空穴来风，一定有其表现。作为人才研究者应关注什么呢？该关注其政策实施之实际。有可靠信息告诉我们，在东北开办一个新的企业所需程序在全国是最繁琐、最漫长的。以登记物权为例，上海只需4个步骤，沈阳则需要12个步骤。整整是人家的三倍。沈阳是东北办事最快的城市。就是这样，如果要打一个商业官司，沈阳也需要等待363天，差3天就一周年了。如若东北要想寻找解困之路，制度改革是必然之举。

例如，他们对人才结构问题的研究从更大范畴的生态学入手，而不是像我们这样研究眼界受到束缚。所谓从生态学入手，不是将生态学的知识硬拉过来牵强附会地解释人才问题，而是运用生态学原理分析当地人才结构，指出应该注意的问题。美国的底特律是曾经了不起的城市，全世界第一个红绿灯就是在这里出现的。但是前些年这个城市却破产了。为什么？

原来其产业结构过分单一，汽车产值比重过大，破坏了人才结构的合理性。汽车工业不是不重要，但是如果比重过大，就会出问题。如果加上不注意引进不同类型人才，反过来引领产业结构调整，迟早要出问题。类似的问题，都可以从生物学物种平衡角度来研究改进的思路、改进的方法。对于这一点，国内学者似乎也关注不够。古人司马迁讲“究天人之际，通古今之变，成一家之言”，讲的就是将人的研究与大自然联系在一起，从中获得真知，指导现实。

例如，他们对人力资源投入的研究，注意以数据说话，而不是凭主观感觉加印象就随意得出概括性结论。政府对人力资源的投入，包括了方方面面。其中，不可忽视的一项就是每年一笔不小的就业培训资金。但是，细究起来，其中文章还真不少。美国有一位经济学家，通过利用大数据方法，关注了一下我们不太注意的一个问题：是应该将大量的培训费用投入到实用工作技能培训上好呢，还是投入到培训失业者寻找新工作岗位的方法上好呢？事实证明，两个方面确实都需要投入，但是，适当增加后面一项投入效果会更好。这位经济学家并不是凭空向政府提出建议，而是利用自己掌握的大量确凿数据说话，使用了他的主张之所以是正确的支持数据。这样一来，使得要想反对他的主张的人，失去了反驳的凭据。

总之，借为宋本江这本专著的出版之机，我把自己的一些日常学习读书体会写了出来，与大家分享。目的在于时刻保持思想理论与研究方法的先进性，不断提高研究水准。这既是我对年轻学者们的期望，也是我的自勉。

2016年7月10日
于北京海棠在望书巢



古往今来，人才都是富国之本、兴邦大计。无论是舒尔茨的人力资本理论，还是发达国家对人才的高度重视，都足以证实人才在国家和地区发展中的重要作用。“致天下之治者在人才。”人才是衡量一个国家、一个地区综合实力的重要指标。当今世界，新一轮科技革命和产业变革正在孕育兴起，人才资源作为经济社会发展第一资源的特征和作用更加明显，以人才竞争为核心的综合实力竞争日趋激烈，越来越多的国家和地区把人才战略上升为重点战略，竞相构筑人才优势，全力获取发展先机。党的十八大以来，习近平在不同场合强调要爱才惜才，聚天下英才而用之。人才资源开发是国家和地区发展的主要推动力；加强人才资源开发研究，为各级党委政府决策服务，是时代赋予人才研究者的重要使命。

“惟楚有材，于斯为盛”是近代湖南人才辈出的生动写照，“敢为人先”的湖湘文化精神造就了一批又一批湖湘人才。改革开放以来，湖南又涌现出一大批活跃在经济、科技、文化等各行业、各领域的优秀人才，为湖南和全国的经济社会发展做出了重要贡献。经济湘军、科技湘军、文化湘军的崛起，得益于湖南人才举措和人才环境改善，源自于湖湘深厚的文化底蕴，根植于三湘四水这片“沃土”之中。近些年来，湖南人才创新成就引世界瞩目，湖南人才工作创多个全国典范，因此非常有必要对湖南人才发展进行全面总结和系统分析，以期对未来时期湖南人才发展探明思路、寻求举措。

人才与环境是树木与土壤的关系。人才存在并发挥作用于一定的环境之中，且改造人才环境；环境孕育和造就人才，并对人才作用发挥产生重



要影响。因此，研究人才开发必须研究人才环境，筑好巢才能引来凤。本书研究湖南的人才发展和人才环境建设，旨在抛砖引玉，期望能为湖南人才研究和湖南人才工作提供一定的思路和启发，能为人才工作基础和环
境、区位条件相似的广大中西部地区人才发展和人才环境建设提供借鉴和参考，也衷心希望各类人才专家、人才工作者和广大读者给予批评指导。

宋本江

2016年7月

Contents 目录

前言	1
----------	---

上篇 湖南人才发展

第一章 湖南人才发展总体情况	3
一、湖南六支人才队伍发展	3
二、湖南高层次创新人才队伍发展	22
三、湖南教育文化卫生人才队伍发展	30
第二章 湖南人才资源分布	46
一、湖南人才资源区域分布	47
二、湖南人才资源行业分布	51
三、湖南人才资源领域分布	54
第三章 湖南重大人才项目	56
一、湖南省“百人计划”	56
二、湖南省科技领军人才培养计划	64
三、三个支持计划	72
四、其他人才项目	84
第四章 湖南人才发展举措与人才能效	100
一、湖南推进人才发展的主要举措	100

二、湖南人才的能效与作用	111
第五章 湖南人才发展存在的问题	114
一、数量质量方面的问题	114
二、体制机制方面的问题	120
三、人才投入方面的问题	124
四、人才环境方面的问题	126
第六章 湖南人才发展的形势与思考	129
一、湖南人才发展面临的形势	129
二、湖南人才发展的着力点	132
三、湖南人才发展的对策思考	135

下篇 湖南人才环境建设

第七章 湖南人才政策环境建设	143
一、湖南人才政策环境建设历程	143
二、当前湖南人才政策的重点方向	155
三、湖南人才政策环境存在的问题	159
第八章 湖南人才事业环境建设	165
一、湖南人才事业平台建设	165
二、湖南人才市场体系建设	170
三、湖南人才使用机制建设	175
四、湖南人才事业环境存在的问题	183
第九章 湖南经济环境建设	189
一、湖南经济发展	189
二、湖南居民收入与消费水平	197

三、湖南经济环境与其他省市比较	201
第十章 湖南文化环境建设	209
一、湖南科技发展	210
二、湖南教育发展	215
三、湖南文化事业发展	223
四、湖南文化环境与其他省市比较	235
第十一章 湖南人才环境综合评价	246
一、人才环境综合评价指标与方法	246
二、湖南人才环境综合评价	263
三、湖南人才环境优化的思考	270
参考文献	279
后记	281

上篇 湖南人才发展

人才是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。众所周知，人才资源是经济社会发展的第一资源。人才发展事关党和国家事业发展大局，事关经济社会发展各个方面。当今世界，各国纷纷把战略重点转移到人才资源上，加大人才培养力度，在全球范围内争夺人才。在国际国内新的竞争形势下，湖南要实现创新发展、转型发展，就必须高度重视人才这个发展的根本，牢固树立第一资源理念，大力构筑人才优势，以此获取发展优势和竞争优势。

第一章

湖南人才发展总体情况

人才发展事关党和国家事业发展大局，事关经济社会发展各个方面。改革开放 30 多年来特别是近些年来，湖南大力推进人才工作，人才发展取得了显著成效，人才在经济社会发展中的作用日益凸显。但同时也应看到，湖南人才发展仍然存在一些问题和不足，仍然还不能适应湖南经济社会发展需要。“十三五”时期是湖南适应和引领经济发展新常态，实现创新发展、转型发展和全面小康的攻坚时期。面对新形势、新任务和新要求，全面分析和把握湖南人才发展的现实状况，总结成效、分析问题，探求对策思路，是“十三五”乃至更长一个时期湖南发展提出的紧迫要求，对于进一步加强人才队伍建设，增强人才驱动力和竞争力，充分发挥人才在经济社会发展中的引领和支撑作用，具有重要的现实意义。

一、湖南六支人才队伍发展

改革开放 30 多年来，湖南人才发展大致经历了三个阶段，即恢复发展阶段（1978—1991 年）、重点突破阶段（1992—2004 年）和整体推进阶段（2005 年至今）。特别是自湖南省第九次党代会（2006 年）以来，湖南省委省政府大力推进人才强省战略，实施了一系列培养、引进和使用各类人才的政策措施，至今已走过了十年的发展历程，当前全省“人才是第一资源”的理念基本树立，党管人才工作格局和工作体系已经形成，人才政策



和制度不断完善，人才队伍整体状况得到较大改善，各类人才发展呈现出良好势头。

截至 2014 年底，湖南全省人才总量约 600 万人，与 2010 年相比年均增长 5.7%，各类人才队伍规模均不断壮大（见表 1-1）。湖南党政人才 34.5 万人，较 2010 年年均增长 1.78%；专业技术人才 270 万人，较 2010 年年均增长 4.35%；企业经营管理人才约 99.7 万人，较 2010 年年均增长 10.7%；技能人才 380 万人，较 2010 年年均增长 2.94%，其中高技能人才达 110 万人，较 2010 年年均增长 7.35%；农村实用人才 85.8 万人，较 2010 年年均增长 4.24%；社会工作专业人才达 3.9 万人（见图 1-1）。^①

表 1-1 湖南省人才队伍发展总体情况

人才队伍	2010 年 (万人)	2014 年 (万人)	年均增长 (%)
人才总量	488	600	5.7
党政人才	32.3	34.5	1.78
专业技术人才	230	270	4.35
企业经营管理人才	69.9	99.7	10.7
技能人才	340	380	2.94
高技能人才	85	110	7.35
农村实用人才	70.8	85.8	4.24
社会工作专业人才	—	3.9	—

资料来源：2015 年人才专题调研报告，其中农村实用人才 2010 年数据为 2009 年的数据。

^① 人才总量 = 党政人才 + 专业技术人才 + 企业经营管理人才 + 高技能人才 + 农村实用人才。社会工作人才是专业技术人才队伍以及党政人才队伍中的一部分，因此其数量不再重复计入人才总量之中。

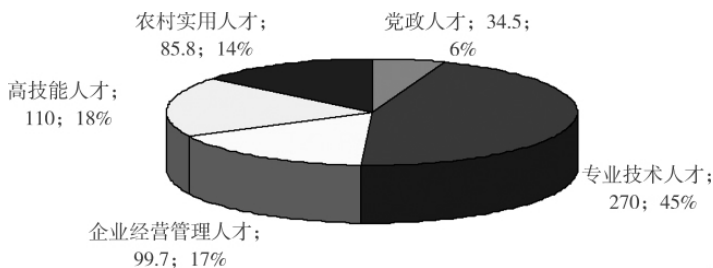


图 1-1 湖南人才队伍构成情况

（一）党政人才队伍发展变化

党政人才主要是指在各级党和国家机关、参照公务员管理事业单位和人民团体工作，依法履行公职，具有一定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。党政人才是党和国家各项事业的中坚力量，是人才队伍的重要组成部分，是实现科学发展、推进富民强省的重要资源。近些年来，湖南省委通过教育培养、选优配强、从严管理监督等有力举措，积极推进党政人才队伍建设，为全面深化改革、建设小康湖南提供了坚强的组织保证和人才支撑。2010—2014 年湖南党政人才队伍发展变化具有以下特点：

1. 总量适度增长，增速呈波浪式变化

2010—2014 年全省党政人才总量分别为 322687 人、339171 人、343091 人、350648 人、345182 人。从数量上来看，这几年党政人才总量适度增长，2010 年至 2013 年全省党政人才总数逐年上升，每年较上一年均有所增长，但 2014 年比 2013 年减少了 5466 人（这是由于 2014 年的统计口径有调整）（见图 1-2）；从增速上来看，2010—2013 年全省党政人才逐年增长率分别是 5.11%、1.16%、2.20%（因 2014 年统计口径变化、不具备可比性，所以没有一并列出），呈波浪式增长趋势，其中，2011 年是增速最快的一年（因全省一些单位批准参公主要集中在 2010 和 2011 年，2011 年整建制转入的较多，再加上 2011 年新录用公务员（含选调生）相对较多、退休人员相对较少等原因，所以 2011 年的增速是近几年最快的），2012 年是增速相对缓慢的一年。

