

WO GUO KE JI REN CAI ZHENG CE
YAN JIN YAN JIU

我国科技人才政策 演进研究

李丽莉 / 著

吉林人民出版社

WO GUO KE JI REN CAI ZHENG CE
YAN JIN YAN JIU

我国科技人才政策 演进研究

责任编辑 / 陆 雨 韩春娇

封面设计 / 孙浩瀚

ISBN 978-7-206-12157-9



9 787206 121579 >

定价：36.00元

吉林省社会科学院出版补贴成果

WO GUO KE JI REN CAI ZHENG CE
YAN JIN YAN JIU

我国科技人才政策 演进研究

李丽莉 / 著

吉林人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

我国科技人才政策演进研究 / 李丽莉著.

长春:吉林人民出版社,2016.1

ISBN 978-7-206-12157-9

I. ①我…

II. ①李…

III. ①技术人才—人才政策—研究—中国

IV. ①G316

中国版本图书馆CIP数据核字(2016)第023157号

我国科技人才政策演进研究

著 者:李丽莉

责任编辑:陆 雨 韩春娇

封面设计:孙浩瀚

吉林人民出版社出版 发行(长春市人民大街7548号 邮政编码:130022)

咨询电话:0431-85378033

制 版:吉林人民出版社图文设计印务中心

印 刷:长春市中海彩印厂

开 本:700mm×1000mm

1/16

印 张:14

字 数:220千字

标准书号:ISBN 978-7-206-12157-9

版 次:2016年1月第1版

印 次:2016年1月第1次印刷

定 价:36.00元

如发现印装质量问题,影响阅读,请与出版社联系调换。

目 录

引 言	1
一、研究背景及意义	1
二、国内外研究现状	3
(一) 国外科技人才政策研究概览	3
(二) 国内科技人才政策研究综述	4
三、研究思路和方法	11
(一) 研究对象	11
(二) 研究思路	12
(三) 研究方法	14
第一章 新中国科技人才制度的奠基	15
一、科学国家化	16
二、新中国建立新的科技人才政策	20
(一) 对旧知识分子的“团结、教育、改造”政策	20
(二) 建立社会主义教育新体制	24
(三) 建国初期其他方面的科技人才政策	30
第二章 科技人才政策在特殊时期的曲折发展	34
一、向科学技术进军	34
(一) 意义非常的《关于知识分子问题的报告》	35
(二) 《关于知识分子问题的指示》	36
(三) 振奋人心的“双百方针”	38
(四) 我国首个科技发展长期规划——十二年科学规划	39

二、“反右”斗争对科技人才队伍的伤害	43
三、“科技大跃进”运动中的科技人才政策	44
四、短暂的调整：《科研工作十四条》	46
五、“上山下乡”运动对科技人才队伍的危害	51
六、1956—1965 年间的积极的科技人才政策	53
七、“文化大革命”运动对科技人才队伍的迫害	56
八、科技人才政策曲折发展的反思	59
第三章 科技人才政策在拨乱反正中逐步恢复	63
一、科技界迎来春天	63
（一）思想观念上的拨乱反正	64
（二）《1978—1985 年全国科学技术发展规划纲要》	72
二、科技人才政策的恢复与制度重建	78
（一）科技人才管理机构与制度的重建	79
（二）放手使用——科技人才任用政策的调整	84
（三）恢复高考——科技人才培养制度的重建	90
（四）恢复职称——科技人才评价制度的重建	95
（五）恢复科技奖励——科技人才激励制度的重建	97
（六）按计划调配——科技人才流动政策的实施	102
（七）农林、边远地区等特殊科技人才队伍的建设	104
第四章 科技人才政策在改革大潮中的调整	106
一、以“面向、依靠”为指针的科学技术体制改革	107
（一）科学技术体制改革的实施	107
（二）《1986—2000 年科学技术发展规划》	111
二、科技人才管理体制改革与政策调整	113
（一）实行聘任制——科技人才使用制度的改革	114
（二）多元化的科技人才培育体制初步形成	123

(三) 破冰伊始——科技人才流动政策的调整	129
(四) “突贡”制度化——科技人才激励政策的发展	132
第五章 科技人才政策面向市场化的全面转型	136
一、科教兴国战略	136
(一) 科技体制改革的进一步深化	137
(二) 科教兴国战略的提出与实施	143
(三) 配合国民经济发展的科技发展规划	148
二、科技人才政策的市场化转型与制度改革	151
(一) 自主用人——事业单位科技人才使用制度改革	152
(二) 百千万人才工程——科技领军人才培养政策的实施	156
(三) 双向选择——科技人才流动制度的改革	160
(四) 建立职业资格制度——科技人才评价政策的转型	165
(五) 国家科技奖励体系形成——科技人才激励政策的转型	167
第六章 科技人才政策的人本化发展	173
一、人才事业的兴盛	173
(一) “以人为本”的科学人才观	174
(二) 人才强国战略	178
(三) 国家中长期人才发展规划	180
二、科技人才政策体系的逐步完善	186
(一) 实施岗位管理——科技人才使用政策的发展	186
(二) 创新型人才培养——科技人才培养政策的发展	190
(三) 留学人才引进政策的新进展	194
(四) 科技人才评价与激励政策的发展	198
我国科技人才政策演进历程的总结与展望	203
参考文献	206
后 记	217

引 言

在科学技术日新月异、知识经济蓬勃发展的今天，科技人才成为国家人才资源的重要组成部分，是科技创新的关键因素，是推动国家经济社会发展的重要力量。科技人才的规模和质量已经成为衡量一个国家综合国力和发展潜力的重要指标。中共中央历来十分重视科技人才工作，特别是改革开放以来，陆续提出了一系列加强科技人才工作的政策措施，培养和造就了科技领域的大批优秀人才。

一、研究背景及意义

1978 年，邓小平同志提出“科学技术是第一生产力”“尊重知识、尊重人才”等重要思想，依此为指导，中共中央在 20 世纪 80 年代相继出台了一系列重大政策措施，使我国科技人才队伍的建设迈入科学化、制度化的轨道。2002 年，中共十六大报告进一步确定了“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的十六字方针，为 21 世纪的科技人才工作指明了方向。同年，中共中央、国务院做出了实施人才强国战略的重大决策，人才强国战略已成为我国经济社会发展的一项基本战略。为加强对人才资源开发的顶层设计和系统规划，2006 年以来，中央政府先后制定《国家中长期科学和技术发展规划纲要（2006-2020 年）》《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020 年）》和《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020 年）》。这三大纲要，为今后我国的科技人才管理和培养明确了新的目标和任务。

2011 年全国科技工作会议报告公布：2009 年，我国科技人力资源总量达到

5100 万人，居世界第一位。研究与开发人员全时当量 229 万人/年，居世界第二位。中青年人才成为科技人才队伍的主体力量。这表明我国已经成为名副其实的科技人才大国。

但是，目前我国科技人才队伍中仍存在一些亟待解决的问题：1. 科技人才占总人口的比例仍然较低，只占 3.2% 左右。这远远低于发达国家，甚至低于一些新兴工业化国家和某些发展中国家，一线科研人员短缺问题仍没有得到根本解决。2. 我国科技人才的总体质量和水平相对较低。由于我国科技人才中相当一部分是通过非正规学历教育培养出来的，在专业技术水平上他们与接受正规学历教育的人才存在较大的差异，因此科技人才的质量和水平亟待提高。3. 科技人才的跨国流动严重失衡，流出远远大于流入。从近几年的发展趋势来看，随着西方各国加大对高层次科技人才和本国急需人才的引进力度，我国科技人才向国外技术移民的人数仍将逐年增加，流失人才的素质层次也将越来越高。在今后一段时期内，我国仍将扮演科技人才输出大国的角色。

新中国成立之初，我国科技人才极度匮乏，经过六十多年的发展现今成为世界的科技人才大国，可见，我国的科技人才工作成效显著，科技人才政策发挥了至关重要的作用。正是中共中央制定了一项项重大的科技战略规划、颁布了一部部科技基本法律法规、实施了一条条科技人才管理的意见办法，才使我国的科技人才队伍不断壮大和发展，才使我国的科技事业不断取得进步，经济持续快速发展，国家创新能力日益增强。但是，建国以来特别是改革开放以来，科技人才政策在促进人才成长和科技发展的同时，也存在一些不利于人才发展的元素。由于科技人才政策涉及的政府机构部门较多，我国各地区的发展情况差距较大，因此一项政策在制定和执行过程中会产生诸多问题，如部门间的配合协同效果不佳，受各地区的经济、人口、教育等因素的影响，科技人才政策落实情况也有很大差别。

基于以上背景分析，本书认为全面梳理建国以来的科技人才政策的演进脉络，回顾科技人才队伍的发展历程，阐释科技人才政策的历史沿革对我国在不同

历史阶段科技创新能力提升所产生的影响，对未来我国的科技人才队伍建设具有重要意义。具体体现在：

第一，建国以来我国科技人才政策演进的研究，通过对过去的成功经验和失败教训的总结，为今后的科技人才政策体系的进一步完善提供借鉴。

第二，建国以来我国科技人才政策演进的研究，有助于提升政府、企业、科研院校等部门和单位对科技人才的管理能力，进一步促进科技人才队伍建设。

第三，建国以来我国科技人才政策演进的研究，有利于促进科技创新发展，进而促进我国经济社会发展，提升国力，实现民族复兴。

二、国内外研究现状

（一）国外科技人才政策研究概览

面对世界科技人才竞争的严峻形势，无论是发达国家还是发展中国家，都在抓紧研究和制定本国的人力资源开发政策，争夺科技人才。综观世界上发达国家在科技人才开发与管理方面的创新，可以归纳以下几个方面：①按照人才成长规律，完善各种科技人才培养政策。如依靠名牌大学、重点学科和优厚待遇吸引国内外知名专家。美国的教育体制除对本国公民实行宽进严出、扩大培养面外，对外国留学生也是如此。韩国政府为了使学生全面发展，提高其创新能力，韩国教育部提出从 2002 年起实行新的大学入学考试制度，采用多种方法和标准录取学生。②充分利用自身优势，制定切实可行的科技人才引进政策。美国曾先后两次修改《移民法》，规定对有成就的科学家，不论其国籍、资历和年龄，一律优先进入美国。③制定有效的科技人才激励政策。美国设立的用于奖励科技人员的特殊津贴和奖金多达 60 余种。韩国研究开发经费占 GDP 的 2.68%，日本为 2.84%，美国则高达 3.06%。

自 20 世纪 60 年代以来，国际科技人才政策的研究已经发展成为科学学的一

个重要的研究领域，在英国、美国、法国、荷兰等西方发达国家，科技人才政策的研究形成了专业化的研究队伍、学术团体，涌现出大批研究成果，相应地也出现了一批专家、学者。美国学者库克从创造力发挥角度论述了科技人才流动的必要性。他认为，一个研究生从毕业时算起到第四年左右，是其创造力最旺盛的时期，超过这一时期，其创造力就明显下降。如果令其保持良好的工作状态，需要为其改变工作内容、工作环境或晋升职务，这就是所谓的库克曲线。美国另一学者卡兹在研究“科学组织理想化过程”中发现，科研组织有其理想的“组织寿命”或“组历”，一个科研组织的科研人员集体出现研究成果最多的时期是他们合作 1.5-5 年这一段时期。1992 年，美国麻省理工学院和哈佛大学两位学者所作的一项研究发现，在美国，当一个地区陷入经济衰退、失业率上升时，人口的自由流动会使该地区产业结构的调整比较容易，大约经过 5-7 年，地区经济就会逐渐恢复。

（二）国内科技人才政策研究综述

国内对科技人才政策的研究经历了三个阶段：从建国初期的单一的苏联科技政策研究到改革开放以后的对具体科技人才政策的研究，再到 21 世纪以来的更全面、更深入的科技人才政策的研究。

1. 新中国成立之初，由于国际局势复杂，包括科技人才政策在内的众多政策、制度都是参考当时苏联的计划经济模式。因此，当时国内对科技政策的研究也多是介绍和分析苏联的人才培养和奖励办法。较早的关于科技人才政策的研究见于 1964 年的《综合科技文摘第一分册·政策与管理》第 1、2、5、6、9 期的“人才培养、奖励”。其中较多地介绍了前苏联、捷克斯洛伐克等国家的人才政策。

2. 改革开放以来，随着国内局势的稳定，经济体制改革的实施，我国的人事政策也逐步得到完善，日益形成体系。为了符合市场经济规律，科技人才政策

也开始逐步规范，鼓励科技人才流动、提高专家待遇、提高科技人才队伍素质、鼓励出国留学、建立博士后制度等方面的政策陆续出台。特别是在 1992 年邓小平南巡讲话以后，同整个国家的局势一样，科技人才政策也进入了一个新的阶段，科技人事制度改革日益深化，科技人才政策越来越符合市场规律的要求，逐步与国际接轨。

科技人才管理实践的发展也影响着理论研究的方向，自 20 世纪 90 年代以来，国内学者对科技人才政策的研究也由介绍前苏联等国家的政策转向针对国内具体科技人才政策的思考和探讨。较早的研究有 1992 年发表在《科研管理》第 2 期的《关于科技人才政策的几点思考》（易善锋、王毓德）一文，文章对科技人才的作用、专业技术职称、人才流动、人才培养和人才的使用等问题进行了讨论，并指出“科技人才问题是一个战略问题。解决科技人才问题是一项巨大的系统工程。”文章认为当时的中国科技人才问题主要是科技人才职级和年龄的结构倒置严重，以及我国对出国留学的科技人才吸引力弱导致大量人才流失严重等问题。文章提出要改变人们“唯职称”的观念，使职称与工资脱钩，提高科技人员的工龄工资；并且要加速培养 35 岁以下和 40 岁左右的优秀青年人才；建立科技人才的流动渠道，使其找到适宜的岗位；使用人才要扬长避短，发挥其最佳效能；要在物质和精神两方面营造良好环境，吸引和留住人才。这篇早期关于科技人才政策的文章较全面地探讨了当时我国科技人才队伍存在的问题，并提出了较为科学的人才管理诸方面的看法和建议，在今天看来仍有借鉴价值。此后陆续有学者对科技人才政策问题发表见解。李喜岷在《改进留学回国科技人才政策的探讨》（《中国人才》1993 年 4 期）一文中分析了 20 世纪 90 年代以来我国出台的对待海外留学的科技人才的若干政策，指出其政策着眼点如果仅限于科技人才回国后的待遇是不能达到吸引留住人才的效果，而要创造条件，使科技人才能够“育成果于海外，用成果于国内”，在改善待遇的同时要改善创业环境，使其能利用自己的成果创办高新科技产业实体。作者还提出要建立高科技企业孵化器的建议。显然，这些具有前瞻性的意见对日后改进我国科技人才政策具有指导作

用。十一届三中全会到 20 世纪末这段时期,国内对科技人才政策的研究集中在对当时我国科技人才队伍建设中存在的突出问题的思考,并有针对性地提出对策建议,此类研究尚处于初步阶段。

3. 21 世纪以来,随着经济全球化进程的不断加快,以经济和科技实力为基础的综合国力竞争日益激烈,而人才在竞争中越来越具有决定性意义,全球的人才争夺战日益加剧。从保护自身利益和长远安全出发,世界各国尤其是发达国家纷纷制定了本国的人才战略及人才安全方面的法律与制度保障体系。2002 年 5 月,中共中央、国务院下发了《2002-2005 年全国人才队伍建设规划纲要》,提出实施“人才强国”战略;2003 年 5 月,中共中央政治局会议决定成立中央人才工作协调小组,全面加强人才工作;同年 12 月,召开了建国以来的第一次全国性人才工作会议,做出了《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》;2006 年 2 月,国务院发布了《国家中长期科学和技术发展规划纲要(2006-2020 年)》,提出要加强科技人才队伍建设。随着一系列人才政策措施的出台,我国的人才工作发生了深刻变化,各类人才队伍建设取得了新进展,人才工作体制机制创新有了突破,人才工作基础性建设进一步加强。可以说,我国的人才工作进入了战略管理时代。

随着我国科技人才管理实践的深入展开,国内学者对科技人才政策的理论研究也日渐增多。据知网统计,2001-2013 年间涉及到科技人才政策的论文有 6000 余篇,2001 年以前此类论文数量不到 2000 篇。但是,专门论述科技人才政策的论文却并不多,据统计,以“科技人才政策”为题名的论文只有 50 余篇。在这些成果中既有宏观的政策体系、政策环境研究,又有微观的科技人才激励等具体政策研究;既有不同时期的科技人才政策研究,又有不同地域的科技人才政策研究;既有国外的科技人才政策研究,又有国内不同地区的比较研究;既有经济政策与人才政策的关系研究,又有创新型国家建设与科技人才战略的研究;既有科技人才思想研究,又有科技人才政策方法研究。这些关于科技人才政策的研究不但更加深入,而且角度更加广泛,对我国科技人才政策的制定和实施起到重要的

指导作用。这些研究成果主要集中在以下几个方面：

第一，针对不同时期的科技人才政策的研究。邱若宏在《民主革命时期中共延揽和优待科技人才政策的历史考察》（《中共党史研究》2010年10期）一文中论述了民主革命时期，中国共产党十分重视延揽和优待科技人才。早在土地革命时期，苏区就发布了相关政策，但还不完整，具有一定的临时性；抗战时期，这一政策走向成熟，形成一个具有丰富内容的系统；解放战争时期，这一政策得到进一步丰富和发展，同时也变得更为稳固、深刻和具有针对性。邱若宏认为中共的科技人才政策成效显著，意义重大，为民主革命的胜利和新中国的经济建设奠定了人才基础。《建国早期科技人才政策研究（1949-1966）》（洪冰冰，2011）一文首先分析了建国早期我国科技人才政策的制定背景，包括国内国际政治经济形势，以及当时的科研状况，并且简要介绍了民主革命时期各个阶段党的一些人才政策，这些政策是建国后科技人才政策制定实施的重要基础。洪冰冰分析和梳理了我国在1949-1966年这一时期科技人才的培养政策，包括高等学校院系调整政策、高等教育人才招考政策、留学人员的选派政策；科技人才的激励政策，包括科技人才的待遇政策、科技奖励制度；科技人才的任用政策，包括旧知识分子的留用和改造政策、吸引海外人才归国措施。洪冰冰总结了我国在1949-1966年这一时期科技人才政策的特点及作用，探讨对当今我国科技人才机制建设的启示。刘波等在《30年来我国科技人才政策回顾》（《中国科技论坛》2008年11期）一文中回顾了改革开放30年我国科技人才政策经历的初步恢复、体系确立与完善发展三个主要发展阶段，并对各阶段政策出台背景、内容、作用等作了论述，并提出了关于我国科技人才政策未来发展的展望。

第二，针对不同地域的科技人才政策的研究。牛治富的《西藏科技人才激励政策体系研究》（西藏人民出版社，2010年）一书，论述了西藏实施科技人才政策的时代背景和现实紧迫性，总结了西藏实施科技人才政策的历史，分析了政策实施的效果，指出西藏实施科技人才政策的有利因素和制约因素，并构建了西藏科技人才政策的实施体制，提出了24条具体措施。该书对西藏以及全国其他地

区科技人才政策研究提供了有益借鉴。

第三,宏观的科技人才政策研究,包括:(1)科技人才政策的环境研究。张林祥等在《科技人才政策环境建设研究》(《经济体制改革》2001年1期)一文中以四川省为例,指出目前科技人才政策环境方面存在的主要问题是认识不足、体制不顺、机制不新和立法滞后。为了尽快地解决这些问题,文章提出了以下对策建议:①增强人才问题的紧迫感;②树立人才的理念;③在领导上落实责任主体;④在管理上实现法制化;⑤理顺宏观管理体制;⑥将科技人才发展规划列入国民经济发展的总体规划;⑦建立和完善科技人才的培养机制、用人机制和流动机制等。

(2)科技人才政策的体系研究。何青在《关于科技人才队伍建设的政策框架体系的思考》(《攀枝花大学学报》2001年1期)一文中针对我国市场经济的现实条件,着眼于我国科技人才队伍建设的现实状况和未来发展,提出了科技人才概念的重新界定的标准。何青认为凡是从事科技工作,能对本地区、本单位的科技、经济发展起到重要作用的人,就是科技人才。文章还分析了现行科技人才政策中存在的主要问题,即深化职称改革、完善专业技术职务聘任制的步子迈得不大,分配政策、激励机制不够完善健全,人才培养力度不够,未能形成制度等;并提出构建市场经济条件下科技人才队伍建设的政策框架体系应包括科技人才队伍建设发展规划、科技人才成长的政策环境、科技人才成长的社会环境等。

(3)经济政策与科技人才政策的关系研究。谢崇安等在《国家宏观经济政策取向与民族地区科技人才政策调整》(《经济与社会发展》2004年11期)一文中,分析了当前国家宏观经济政策取向与科技人才政策调整之间的辩证关系,并针对我国人才流失与人才闲置浪费的现状,提出民族地区科技人才政策必须配合国家宏观经济调控措施作适时调整的思路。这一思路是以科技开发为先导,以实现科技创新同再就业的有机结合为取向,最终实现党和政府提出的“推进人才资源整体开发”“实现人才工作协调发展”的人才强国战略目标。

(4)创新型国家建设与科技人才政策研究。李兴文在《论创新型国家建设

与科技人才战略》（《中国人力资源开发》2006年6期）一文中指出，科技人才战略在创新型国家的建设过程中起着决定性的作用，也是实施自主创新战略的重要组成部分。李兴文从创新型国家的内涵和科技人才的创新素质入手，分析了科技人才对于创新型国家建设的重要意义，在此基础上，针对创新型国家建设过程中的科技人才政策问题，提出了一些参考意见与措施。

第四，国外科技人才政策研究。乌云其其格在《日本科技人才政策的国际化转向》（《自然辩证法通讯》2009年3期）一文中指出，日本科技人才政策的国际化转向始于1980年，冷战结束以后日本政府加速推进这一国际化转向进程，以此应对日本所面临的严重人才危机，并积极参加国际科技人才竞争。乌云其其格列举了4条日本政府出台的政策措施，并分析了影响日本科技人才国际化转向成败的因素。

第五，国内不同地区科技人才政策的比较研究。王磊等在《环渤海地区高新区科技人才政策比较研究》（《北京理工大学学报》2010年8期）一文中指出环渤海地区目前成为我国发展最为迅速的地区之一，其中的高新区更为区域发展提供了强大支持，文章运用模糊聚类分析的方法，构建了高新区科技人才政策的指标体系，对环渤海地区十个高新区进行人才政策评价研究，并得到动态聚类谱系图，从而为各高新区的人才政策的制定或调整提供科学的依据。

第六，中共中央领导人的科技人才思想研究。辛国梁在《论邓小平科技人才思想》（《中国人才》1993年3期）一文中总结了邓小平同志关于科技人才的观点和论断，认为这些观点和论断构成了邓小平同志关于科技人才的思想体系，其中包括科技人才的属性和地位，科技人才的价值和作用，科技人才政策和管理等方面。辛国梁指出邓小平同志的科技人才思想体系是我党关于科技人才的巨大思想宝库，对于我国科技人才政策和管理具有极为重要的指导作用。

第七，科技人才政策的研究方法。周建忠在《科技人才政策研究中应用CV方法的综述与启示》（《科学学与科学技术管理》2011年2期）一文中介绍了一种在科技人才政策研究中应用的最新工具和方法，即以科技人员的履历

(Curriculum Vitae, 简称 CV) 作为数据来源, 对 CV 中包含的科技人员的丰富信息进行编码和分析, 同时借助相应的描述统计分析方法, 以此为基础来分析科技人才的职业发展轨迹、职业特征、流动模式以及科研人员个人和组织的评价等问题。周建忠通过对已有研究的概述分析, 归纳了使用 CV 工具进行分析的主要方法, 分析了该方法存在的障碍和不足, 同时对在我国科技人才政策研究中如何应用该方法提出了建议。

第八, 具体的科技人才政策研究。如《中国科技人才吸引政策分析》(《中国人才前沿 NO. 1》)、《中国科技人才培养政策体系分析》(《科学学与科学技术管理》2002 年 12 期), 以及《中国科技人才创新环境调研分析》(《中国人才发展报告 NO. 4》) 等。

中国历朝历代统治者对人才培养、使用和评价都各有独到之处, 因此关于我国历代的人才管理制度的研究成果也较为丰富。如《中国人才史鉴》(李大生、黄云峰、李书源著, 黑龙江人民出版社, 1990)、《中国人才制度史略》(吉林人民出版社, 1987)、《历代名家用人方略》(山东人民出版社, 2002)。新中国成立以来, 中共中央对科技人才的管理也形成了一套系统的思想和政策体系。对于中共早期(民主革命时期)的科技人才政策, 从事党史研究的学者对其已经有了广泛深入的研究, 并取得了一定成果, 如《民主革命时期中共延揽和优待科技人才政策的历史考察》(邱若宏, 《中共党史研究》2010 年 10 期)。对于建国之初到改革开放这段历史时期的我国科技人才政策, 也有学者对其进行专门的研究, 如《建国早期科技人才政策研究(1949-1966)》(洪冰冰, 2011)。对于改革开放以来的我国科技人才政策虽然有学者对其进行了研究, 但不够深入, 只停留在政策的罗列和介绍, 缺乏对其决策机构和决策过程的发掘、梳理, 因而无法将这些政策的实施和效果与我国科技创新能力的发展联系起来。如《30 年来我国科技人才政策回顾》(刘波、李蒙、李晓轩, 《中国科技论坛》, 2008 年 11 期) 和《改革开放 30 年我国科技人才战略与政策演变》(文玲艺, 《科技进步与对策》, 2009 年 6 期) 两篇文章都对我国改革开放以来的科技人才政策进行了归纳, 并划分为三个发展阶段, 但每个阶段的