

第一资源

First Resource

吴江 主编



中国人事科学研究院/编

胡鞍钢 杨伟民 蔡 昉 王辉耀

努力把我国建设成为人才强国

王 元 王通讯 刘 伟

以人才优先发展促进经济社会又好又快发展

吴 江 杨东平 潘晨光 彭剑锋

构建充分发挥人才作用的人才工作体制机制

张 力 梅永红 沈荣华 赵忠贤

培养造就适应现代化需要的高素质人才队伍

李维平

人才强国战略实施评价实证研究

姚 训 汪 恽 周朝阳 潘毅峻

关于上海人才未来发展的战略思考

王美楠

我国社会工作人才研究的进展与展望

黄亨煜 张厚粲

组织承诺研究的历史发展与现存问题

11

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

11

党建读物出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

第一资源. 第 11 辑 / 吴江主编; 中国人事科学研究院编. -- 北京: 党建读物出版社, 2010. 11

ISBN 978-7-5099-0161-8

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

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 223217 号

第一资源

DIYI ZIYUAN

(第 11 辑)

吴江 主编

中国人事科学研究院 编

责任编辑: 郭 涛 封面设计: 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: 010-58587676 / 7790)

新华书店经销 保定市 中画美凯印刷有限公司印刷

787 毫米 × 1092 毫米 16 开本 15.25 印张 248 千字

2010 年 11 月第 1 版 2010 年 11 月第 1 次印刷

印数: 1—3000

ISBN 978-7-5099-0161-8 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

为了更好地实施人才强国战略，党中央、国务院颁发了《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》（以下简称人才发展规划），明确了我国未来11年人才工作的发展目标和指导方针。为了深入学习领会人才发展规划的精神和原则，本辑的百家论坛栏目设置了四个专题，汇集了胡鞍钢、王元、吴江、张力等15位国内知名专家学者和权威研究机构的研究人员，分别从“努力把我国建设成为人才强国”、“以人才优先发展促进经济社会又好又快发展”、“构建充分发挥人才作用的人才工作体制机制”和“培养造就适应现代化建设需要的高素质人才队伍”四个方面对人才发展规划进行了全方位、深层次的解读。

同时，本辑人才战略栏目还收录了研究报告《人才强国战略实施评价实证研究》，该报告运用前期建立的人才强国战略实施效果评价指标体系，在国内首次探索运用该指标体系作为实证研究分析工具，对全国人才强国战略实施情况进行了纵向分析和各省实施情况的横向比较，在此基础上对我国更好地实施人才强国战略提出了相关对策建议。《关于上海人才未来发展的战略思考》则对改革开放以来特别是全国人才工作会议以来上海人才发展的成绩进行了总结，分析了上海提升人才国际竞争力，加快国际人才高地建设面临的挑战，并结合人才发展规划提出了上海人才未来发展的战略举措。这从理论研究和实证经验方面为我国各地贯彻落实人才发展规划，更好地实施人才强国战略提供了参考。

贯彻落实人才发展规划，需要进一步加强人事人才理论研究。本辑理论思考栏目中的《我国社会工作人才研究的进展与展望》对近年来国内关于社会工作人才的理论研究状况进行了梳理，为加强社会工作人才队伍建设提供了理论借鉴。《组织承诺研究的历史发展与现存问题》对组织承诺研究的各个方面进行了综合性的评述，并在有关方面提出了一些值得今

后继续研究探讨的有益观点。

本辑管理创新栏目发表了两篇关于地方体制改革的文章。《构建全面覆盖、统筹城乡的公共服务体系——成都市郫县公共服务体制改革研究》以四川省成都市郫县公共服务体制改革为个案，总结了其公共服务职能创新的模式，认为郫县改革是一项集合公共服务、统筹城乡和体制改革的系统工程，从根本上为解决发展问题和民生问题提供了一个切实可行的方案，为同时解决效率问题和公平问题摸索出一条新路。《一会（分）两站与社区治理三元复合体制——基于“盐田模式”之制度分析》则对深圳市盐田区社区治理体制改革进行了剖析，并总结了“盐田模式”反映出来的体制转轨和社会转型背景下的城市社区治理创新特点，进而评析了国家与社会关系变迁在基层社区的表现。这些地方治理创新的研究对我国体制改革的深化有很好的借鉴意义。

本辑专题研究栏目关注劳动和社会保障的相关问题，三篇论文均用量化研究和大量数据说明我国劳动力就业市场状况和人口老龄化社会需要解决的退休和养老问题。《法定退休年龄延迟对劳动力市场的挤占效应研究》通过对我国劳动力市场就业现状以及特殊人口结构演变进行定量分析发现，认为我国已经具备延迟法定退休年龄的现实基础及潜在需求。《人口老龄化：挑战与对策》和《我国养老金合理支出水平研究——基于人口老龄化视角》从目前我国人口结构面临的老龄化转型带来的严峻挑战出发，分析了我国养老保险体制尚存的问题，并提出了应对的政策建议。

本辑国际比较栏目的《国外公共服务机构人事管理的实践与特点》从管理自主性与个性化、管理规范化与权威化、管理科学化与现代化等三个方面对国外公共服务机构人事管理的特点进行了分析，从治理结构和人员构成、招聘与晋升、绩效考核等方面对国外公共服务机构的人事管理体制与机制进行了梳理。本栏目还对俄罗斯和越南两国人力资源和社会保障机构和职能进行了介绍，分析了其现状和改革发展的趋势，可为我国人力资源和社会保障管理等相关政府部门提供国际经验借鉴。

编者

2010年9月

Contents

目录



百家论坛

Lecture Room

努力把我国建设成为人才强国

Striving to Build China into a Powerful Country with Talent

胡鞍钢：中国从人口大国到世界人才强国

China: from a Country with Large Population to a Powerful Country with Talent in the World, by Hu Angang

杨伟民：适应科学发展要求，努力建设人才强国

Adapting to Scientific Development to Strive to Build a Powerful Country with Talent, by Yang Weimin

蔡昉：建设人才强国是面向未来的必然选择

Building a Powerful Country with Talent is the Inevitable Choice of the Future, by Cai Fang

王辉耀：实施人才强国战略是当代中国发展的紧迫任务

Implementing the Strategy of the Powerful Country with Talent is the Urgent Task of the Development of Contemporary China, by Wang Huiyao

Contents

目 录

7 以人才优先发展促进经济社会又好又快发展

Promoting the Sound and Fast Development of Economic Society with Talent
Priority Development

王元：人才优先发展是建设人才强国的必由之路

*Talent Priority Development is the Only Way of Building the Powerful Country
with Talent*, by Wang Yuan

王通讯：确立人才优先发展的战略布局

Establishing the Strategic Layout of Talent Priority Development, by
Wang Tongxun

刘伟：转变经济发展方式的根本在于人才优先发展

*The Root of Transforming Economic Development Mode Lies in Talent Priority
Development*, by Liu Wei

Contents

目 录

12 构建充分发挥人才作用的人才工作体制机制

Constructing the Talent Work Mechanism that Brings the Talent into Full Play

吴江：坚持以用为本，创新体制机制

Insisting on Deployment - oriented and Innovating Mechanism, by Wu Jiang

杨东平：人才使用从重学历到重能力：我国人才价值观的重要转变

Talent Deployment Emphasizing from Education Background to Capacity: the

Important Change of China's Talent Value View, by Yang Dongping

潘晨光：树立以用为本理念，创新人才管理方式

Establishing the Notion of Deployment - oriented and Innovating Talent

Management Style, by Pan Chenguang

彭剑锋：人才发展要倡导以用为本

Talent Development Should Advocate Deployment - oriented, by Peng Jianfeng

Contents

目 录

19 培养造就适应现代化建设需要的高素质人才队伍

Cultivating High - quality Talents Adapting to Modernization Construction

张力：从强化人才培养环节看我国人才队伍建设基本思路

*Basic Thoughts on China's Talent Team Construction from the Aspect of
Strengthening Talent Cultivation*, by Zhang Li

梅永红：培育科技创新人才成长的沃土

*Cultivating the Fertile Soil for the Development of Technological Innovation
Talents*, by Mei Yonghong

沈荣华：建设创新型国家呼唤更多领军人才

Building an Innovation - oriented Country Need More Leading Talents, by
Shen Ronghua

赵忠贤：大力培养和造就科技领军人才

Cultivating and Bringing up Technological Leading Talents, by Zhao Zhongxian

Contents

目 录

人才战略

Talent Strategy

- 25 人才强国战略实施评价实证研究——李维平

Empirical Research on the Evaluation of Implementing the Talent Strategy for Powerful Nation, by Li Weiping

- 60 关于上海人才未来发展的战略思考——姚训 汪恽 周朝阳 潘毅峻

Strategic Consideration on the Future Development of Talents in Shanghai, by Yao Xun, Wang Yi, Zhou Chaoyang, Pan Yijun

理论思考

Theoretical Reflection

- 78 我国社会工作人才研究的进展与展望——王美楠

Development and Prospect of Social Work Talent Study in China, by Wang Meinan

- 90 组织承诺研究的历史发展与现存问题——黄亨煜 张厚燊

Historical Development and Current Problems of Organization Commitment Study, by Huang Hengyu, Zhang Houcan

Contents

目录

管理创新

Management Innovation

- 110 构建全面覆盖、统筹城乡的公共服务体系——成都市郫县公共服务体制改革研究——“成都市郫县公共服务体制改革与建设”课题组

Building the Full - cover Public Service System with Urban - rural Overall Planning: Study on Public Service System Reform in Pi County of Chengdu, by Research Team of the Reform and Construction of Public Service System in Pi County of Chengdu

- 122 一会（分）两站与社区治理三元复合体制——基于“盐田模式”之制度分析——赵丹 汪波

The Institutional Analysis Based on “Yantian Model”: Tri - component Composite System including One Committee, Two Stations and Community Governance, by Zhao Dan, Wang Bo

Contents

目 录

专题研究

Subject Research

144 法定退休年龄延迟对劳动力市场的挤占效应研究

——杨贞贞 史文钊 陈立影 米红

Study on the Crowding-out Effect of Postponing the Mandatory Retirement Age on Labor Market, by Yang Zhenzhen, Shi Wenzhao, Chen Liying, Mi Hong

169 人口老龄化：挑战与对策——李冰

Population Aging: Challenges and Strategy, by Li Bing

179 我国养老金合理支出水平研究——基于人口老龄化视角——李敏 张成

Study on the Reasonable Level of Pension Expenditure Based on the Perspective of Population Aging, by Li Min, Zhang Cheng

国际比较

Overseas Viewpoint

189 国外公共服务机构人事管理的实践与特点——唐志敏 李志更 熊纓

Practice and Characteristics of Personnel Management in Foreign Public Service Institutions, by Tang Zhimin, Li Zhigeng, Xiong Ying

Contents

目 录

208 俄罗斯人力资源和社会保障管理体制现状及改革趋势

—— [俄] 卡列尼娜·娜塔丽亚 许龙华

*Status Quo and Reform Tendency of Human Resource and Social Security
Management System in Russia*, by Kalinina Natalia, Xu Longhua

222 越南人力资源和社会保障管理体制现状及改革趋势—— [越] 武青银

*Status Quo and Reform Tendency of Human Resource and Social Security
Management System in Vietnam*, by Wu Qingyin

努力把我国建设成为 人才强国

党的十七大提出了更好实施人才强国战略的要求，为了更好地全面实施人才强国战略，中共中央、国务院颁布了《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》（以下简称人才发展规划）。中国科学院—清华大学国情研究中心主任、教授胡鞍钢，国家发展和改革委员会副秘书长杨伟民，中国社会科学院人口与劳动经济研究所所长、研究员蔡昉，欧美同学会副会长、中国与全球化研究中心主任王辉耀等国内知名专家学者从不同角度对人才发展规划进行了解读，分析了我国实施人才强国战略的必要性和可行性。

胡鞍钢：中国从人口大国到世界人才强国

只有人才兴旺，国家才能真正兴旺。

只有人才众多，国家才能真正强大。过去的60年，中国经历了一个从世界人口大国到世界人才大国跨越式的历史发展过程。1949年中国共产党建立新中国时，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。中国的现代化正是在这样的历史低起点起步的。

中国60年社会主义现代化最大的变化就是中国人不断实现现代化，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变化。2008年,全国各类人才资源总量1.04亿人,实现了从文盲充斥、愚昧落后的人口大国向名副其实的世界人力资源和人才资源大国的跨越式转变。

60年来,中国社会主义革命和建设特别是改革开放,其根本目的就是投资世界最多人口的人力资本,解放世界最多劳动力的生产力,发挥世界最多人才的创造力。

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,国家制定了人才发展规划。

未来11年我国人才发展战略把建设人才强国作为奋斗目标是必要的,根据有关部门和专家的研究测算,也是切实可行的。一是全国人才总量由2008年的1.14亿增加到2020年的1.8亿。二是全国主要劳动人口受过高等教育比例、从事研究与试验发展的人员都将翻一番,人才队伍的整体素质大幅度提升。三是我国将在一些发展领域形成人才竞争优势。四是人力资本投资占GDP比例明显提高,人才发展的贡献越来越大。

实现这一战略目标的经济、社会、政治条件已经基本具备,还具备了难得的、良好的国际环境条件。

首先,我国已经初步建立社会主义市场经济体制,形成了空前统一的、巨大规模的、比较公平的、充分流动的、十分竞争的人才市场机制。

其次,中国教育迅猛持续的发展,主要指标已居各发展中国家前列,为“人人成才”提供了良好的人力资本基础和社会环境。

第三,党中央作出了实施人才强国战略的重大战略决策,人才强国战略上升为国家核心战略,形成了不同层次人才结构的新格局。

第四,中国吸引国际人才的亲和力、影响力越来越显著,已经实现了从人才净流出到人才净流入的重大转变。

我们也应当清醒地认识到,虽然我国人才规模居世界首位,但与我国经济发展、社会进步、文化繁荣的巨大需求仍不适应,这就决定了我们必须抓住未来几十年的战略机遇期,坚定不移地大力推动人才强国战略,建成人才强国。

杨伟民：适应科学发展要求，努力建设人才强国

新中国成立特别是改革开放以来，我国经济建设取得了举世瞩目的辉煌成就。但是，科技生产力和人才生产力对经济增长的带动能力还不强、贡献率不高。这种发展方式，不符合我国的基本国情。改变这种状况，必须建设人力资本强国和人才强国。

我国人力资源丰富，但总体素质不高，人才的总量、结构和素质不适应科学发展的要求。各层次人才甚至技术工人都很短缺，人才培养特别是使用中还存在不少问题，人尽其才的体制机制远没有形成。

实现全面建设小康社会的奋斗目标，最根本的就是人才。因此，应当把“人才优先”放到与自主创新同等重要的位置，努力建设人才强国。确立人才战略目标，要全面贯彻落实科学发展观，在目标体系、目标结构和具体指标上，注意把握以下问题。

一、紧扣科学发展这一主题

人才发展战略目标的确立，要紧扣科学发展这一主题。人才目标的确定，要有利于引导树立人才资源是第一资源的观念。要把人才发展的目标纳入经济社会发展规划的目标体系，把人才强国战略放在各项发展战略的重要位置上。要明确到2020年全面建成小康社会时，人才发展的总体目标就是建设人才强国，进入世界人才强国行列。要明确人才培养的总量目标及其具体的数量指标。

二、围绕结构调整这一主线

我国经济结构不合理的主要问题之一是工业大而不强，包括企业不强、技术不强和产品不强。而这背后是自主创新能力不强，人才创新能力不强。确定人才发展的战略目标，要适应我国经济结构战略性调整的需要，调整和优化人才结构。要努力造就一支世界一流的科学家队伍、科技领军人才和高水平的创新团队；要培养一批能够有效推进信息化及其与工业化相融合的复合型人才；要大力培养装备制造和航空航天、生物、新材料等高新技术产业的

人才；要积极培养金融、信息、商务服务等现代服务业所需的人才；要着力培养新能源以及其他低碳技术方面的相关人才；要大力培养农业科技创新和农业技术推广方面的人才等。

三、既要有定性的目标，也要有定量的指标

确立人才发展战略目标的主体是政府，是政府从长远和全局出发作出的重大决策。确立人才发展战略目标，既要有包容性和原则性较强、内涵丰富的总体性目标，也要有易检查、可评估、能考核的具体的定量指标。要明确到 2020 年人才发展的总规模及其发展速度指标；要明确重点领域紧缺人才发展的规模及其发展速度指标；要明确反映人才素质提高的具体指标；要明确人力资本投入的总规模及其增长速度指标；要明确人力资本贡献率提高幅度的具体指标等。

蔡昉：建设人才强国是面向未来的必然选择

为了达到本世纪中叶基本实现现代化的宏伟目标，我国在 2020 年进入人才强国行列既是十分必要的，也有充分的可行性。在党中央、国务院和全社会高度重视的前提下，把我国建成人才强国有下列紧迫性和有利条件。

首先，从经济社会发展的强烈需求来看，人才是实现经济和社会现代化的基础，是实现可持续经济增长的保障。人才强国的形成，不仅是经济和社会发展的结果，更是进一步发展的前提条件。为了实现 2020 年全面建设小康社会的目标，人才培养需要上一个大的台阶，同时为 2050 年基本实现现代化创造有利条件。

其次，经济发展进入的新阶段提出了对劳动者创新能力和技能的新要求。在过去的 30 年中，利用中等教育水平的劳动力和普通技能，通过简单劳动力密集型产业发展，对推动我国经济高速增长作出了贡献。随着经济发展水平的提高，我国进入到产业结构急剧变化的新阶段，一方面，通过自主创新提高产业的科技含量，对高层次创新型人才提出迫切的需求；另一方面，随着产业升级成为未来的经济增长引擎，需要大批应用型人才。

第三，新中国成立后 60 多年的经济社会发展，特别是改革开放 30 多年