

新疆维吾尔自治区社会科学院

新疆维吾尔自治区人力资源和社会保障厅

《新疆人才发展战略研究》课题组

新疆 Researched Talent Development Strategies in Xinjiang

人才发展战略研究



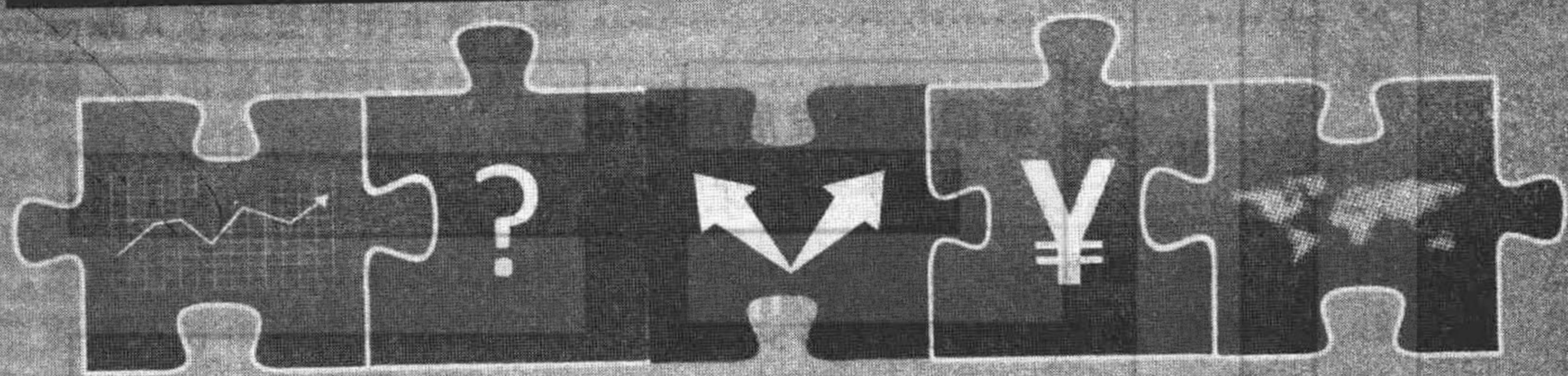
吴福环 王 宁 等著

新疆人民出版社
XINJIANG PEOPLE'S PUBLISHING HOUSE

新疆维吾尔自治区社会科学院
新疆维吾尔自治区人力资源和社会保障厅
《新疆人才发展战略研究》课题组

新疆 Researched Talent Development
Strategies in Xinjiang

人才发展战略研究



吴福环 王 宁 等著

图书在版编目(CIP)数据

新疆人才发展战略研究/吴福环,王宁等著.—乌鲁木齐:
新疆人民出版社,2010.3

ISBN 978-7-228-13307-9

I. 新… II. ①吴…②王… III. 人才-发展战略-研究-新疆
IV. C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 048037 号

新疆人才发展战略研究

吴福环 王 宁 等著

出版 新疆人民出版社
地址 乌鲁木齐市解放南路 348 号
邮编 830001
制版 乌鲁木齐形加意图文设计有限公司
印刷 新疆八百印务有限公司
发行 新疆人民出版社
开本 787mm×1092mm 1/16
字数 610 千字
印张 33.25
版次 2011 年 6 月第 1 版
印次 2011 年 6 月第 1 次印刷
印数 1-1000 册

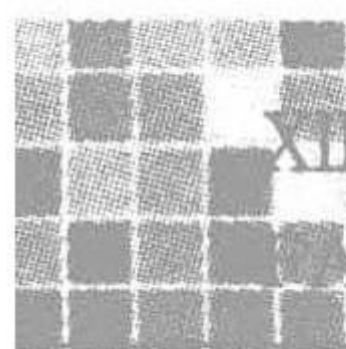
定价:68.00 元

引 言

在全球化的竞争环境下,人才战略是经济和社会发展的第一战略。诺贝尔经济学奖获得者贝克尔曾说,如果说科技是现代经济腾飞的发动机,人才就是这个发动机得以运转的“燃料”。有关统计分析表明,人才发展与经济发展有着高度的相关性:我国人才总量每增长1%,拉动经济增长1.28%^①;从人才投入与物质投入的效益对比看,我国全社会教育经费投入每增长1%,可以拉动经济增长0.98%,而全社会固定资产投资每增长1%,只能拉动经济增长0.44%^②。可见,人才开发的投入对经济增长的拉动作用远大于物质资源投入的拉动。但人才发展是一项长期而艰巨、综合而动态的任务,与特定区域经济社会形态、人文环境、发展沿革等有密切的关系,需要从理论规律上对人才发展总体把握,并不断探索。近些年内陆沿海的一些省市十分重视这方面的研究,其成果为当地人才强区战略提供了有力的理论支撑,并取得了明显的人才效益。如深圳、上海、浙江等省,已逐渐形成对人才开发战略理论研究的投入机制。深圳每年从财政拿出500万元建立“深圳市人才理论研究基金”,上海以专题研究形式每年有近50万元的人才发展研究课题经费,浙江也建立了“支持人才开发的专项研究资金”。党的十七大首次将人才强国战略写入党章,凸显了人才强国战略在实现科学发展中的基础地位和关键作用。

本书对新疆人才的定义为:“只要具有一定的专业知识或专业技能,进行创造性劳动,在推进新疆的物质文明、政治文明、精神文明、生态文明建设中作出积极贡献的人,都属于新疆人才。”具体来讲主要包括:新疆党政人才、专业技术人才、企业经营管理人才和事业单位管理人才、技能人才、农村实用人才,在分析各类人才中,还涉及到高层次人才、高技能人才、少数民族人才、非公经济组织人才等。新疆人才是新疆人力资源中能力和素质较高的劳动者,是新疆经济社会发展的第一资源。

近年来,新疆各级政府人事部门、各高校、企事业单位,积极发挥各自的优势,在公务员培养、使用,促进人才流动,对口支援和干部援助,培养技术人才和企业经营管理人才等方面,制定政策措施,有力地促进了新疆人才工作的进展。但是我们也应清醒地看到,新疆人才队伍的建设离新疆大发展的要求还有很大距离,在人才的培养、使用、管理、队伍建设等方面还存在许多急需解决的问题。譬如在思想上,人才意识淡薄,全社会还没有真正树立起“科学技术是第一生产力”,“人才资源是第一资源的观



念”,还缺乏识才、爱才、用才的意识,这就严重制约着新疆人才作用的充分发挥;在管理上,缺乏激励人才干事业的有效机制,人才流失、浪费的现象还比较严重;还有人才结构不合理,分布不均衡,人才的继续教育不足,知识老化、更新慢;高科技、高技能、高水平人才严重缺乏,难以形成创新机制;在人才使用中也有着诸多误区等等。这一方面要求人才队伍建设从量的扩大向质的提升、结构合理、素质较高方面转变,形成质量优先的人才资源开发新观念;另一方面要求在人才的培养、管理、使用等方面建立一种科学合理并符合新疆实际的有效机制。对此,2008年自治区人力资源和社会保障厅通过课题招标,以新疆社会科学院专家力量为主并联合其他科研院所相关科研人员共同实施“新疆人才发展战略研究”课题。这是紧扣中央对新疆工作指示和要求,紧扣党的十七大提出的人才强国战略的要求,紧扣新疆实施四大战略的要求所提出来的。该课题从2008年8月立项,到2010年3月完成书稿及至近期出版,前后历时两年,但从现在看来,本项课题的设立及其成果也是完全符合近期中央新疆工作座谈会、自治区党委七届九次全委(扩大)会议的精神及中央人才工作会议精神的要求的。可以说,该课题的研究具有超前性,该书的出版具有重要的现实意义和长远的历史意义。

2010年5月,在本书即将出版之际,党中央、国务院召开了新疆工作座谈会、此前召开了全国对口援疆工作会议,随后自治区党委召开了七届九次全委(扩大)会议。这三个会议标志着新疆进入了一个大建设、大开放、大发展的新的历史时期,明确了新疆实现跨越式发展和长治久安的总体战略目标、具体战略选择、主要原则和今后一个时期的重点工作。

2010年5月25日中央在北京召开了全国人才工作会议,同年6月6日发布了《国家中长期人才发展规划纲要(2010~2020)》,这是我国第一个中长期人才发展规划,是当前和今后一个时期全国人才工作的指导性文件。新疆维吾尔自治区新任党委书记张春贤强调,要结合学习贯彻中央新疆工作座谈会、全国对口支援新疆工作会议精神,同步抓好全国人才工作会议精神的贯彻落实,积极创造育才、引才、聚才、用才的良好环境,充分调动各类人才的积极性、主动性和创造性,全力推进新疆跨越式发展和长治久安。

张春贤书记指出^③:要牢固树立人才优先发展理念,做到人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新,促进经济发展方式向主要依靠科技进步、劳动者素质提高、管理创新转变;各地各部门各单位要进一步解放思想,坚决克服“见物不见人”的现象,把人才优先发展体现到各自的工作中、体现到各自的措施中、体现到各自的行动中,以人才优先发展推动经济社会又好又快发展;要积极借鉴兄弟省市的有益经验,不断创新工作方式方法,探索更加管用的工作措施,形成更加科学有效的人才管理体制和运行机制;要研究制定更加优惠的人才政策,在人才培养、引进、使用、流动、评价、激励等方面进一步加大力度、创新举措,尽快培养和引

进一批经济社会和各项事业发展急需的各类人才特别是高层次创新创业人才。在新的历史起点上,实现新疆科学跨越、后发赶超,必须不拘一格降人才,以更加优惠的政策和更加灵活的措施,吹响新疆人才发展的“集结号”^④。

一是多措并举“育”人才。培养是人才开发的有效途径。要采取各种具体的、管用的措施,加强各类人才特别是高层次、复合型人才的培养。要紧紧抓住中央实施新一轮对口援疆的历史机遇,充分利用中央和内地省市的培养资源,选派大批青年骨干人才到中央国家机关及其所属高等院校、科研机构和援疆省市挂职或培训学习,提高素质能力。

二是海纳百川“引”人才。要放宽引才视野,主动出击,大力实施全方位、多层次、宽领域的人才引进战略,用新疆蕴藏的巨大发展潜力和美好前景,吸引人才、感召人才。要加强与内地高校、科研机构的合作交流,“不求所有、但求所用”,柔性引才引智,聚集各种人才资源为加快新疆发展服务。

三是不拘一格“用”人才。“求之则愈出,置之则愈匮”。新疆跨越式发展和长治久安渴求人才、呼唤人才,绝不能“闲置”人才。在人才使用中,要注重处理好“儿子”和“女婿”的关系。对引进的外来人才,要当作“上门女婿”,充分信任,放手使用,最终让他们变成“儿子”,否则也会用不好、留不住。对现有人才,更要使用盘活,防止气跑“儿子”。要激发人才创业激情,以用为本、唯才是举、用才无类,坚持不让老实人吃亏、不让干实事的人吃亏、不让长期在一线埋头苦干的人吃亏的用人导向,深化干部人事制度改革,打破条条框框和壁垒障碍,完善符合各类人才特点的选人用人机制,促进优秀人才脱颖而出。对特殊人才采取特殊政策,给予特殊支持,不求全责备,鼓励探索创新,宽容失败,使他们能够充分施展才华,在新疆跨越式发展的广阔天地中大有作为。

四是营造环境“励”人才。新疆地处边远、条件艰苦、发展滞后,人才发展条件与内地无法比,在人才工作体制机制上更要充满活力,在人才投入上更要舍得花钱,在待遇留人上更要给予优惠,在事业留人上更要尊重人才价值取向,在感情留人上更要体现人文关怀,营造良好的人才环境,激励人才创新创业、多作贡献。

从新的历史起点出发,要实现新疆跨越式发展和长治久安、加强民族团结、维护祖国统一、实现全面建设小康社会的奋斗目标,按照张春贤书记上述对新疆人才发展的要求,打造出一支懂经营、善管理、德才兼备的企业经营人才队伍,一支高素质的党政人才队伍,一支高水平的专业技术人才队伍,一大批农村实用人才和技能人才,一支能在复杂环境下经受得住考验,有较高业务工作能力的少数民族人才队伍。有了各

方面人才队伍的支撑,才能更有效、更科学、更合理地实施新疆的各项发展战略,最终达到稳疆兴疆、富民固边,促进新疆经济社会又好又快发展以及人的全面发展。

本书研究采用理论与实证研究相结合的方法,定性与定量分析相结合,党政工作部门与科研院所、高校相结合,资料分析与实地调研相结合。

本书研究的基本思路是:围绕新疆经济社会发展战略目标,对新疆人才的需求状况进行梳理,并通过大量的数据资料和调查的第一手资料对新疆人才发展的现状、特点、问题进行深入评价和分析,并与我国东、中、西部地区的人才状况进行对比研究,发现我们的差距,汲取成功经验。在此基础上提出符合新疆实际的有关人才培养、引进、使用、稳定等机制方面的对策建议。在研究中力求做到四个清楚,即:需求清楚、现状清楚、问题清楚、对策清楚。逐步形成新疆人才发展的理论体系,为新疆人才工作提供科学可靠的理论依据。

注释:

- ① 潘晨光《2005 年中国人才发展报告》
- ② 潘晨光《2005 年中国人才发展报告》
- ③ 张春贤书记在全国人才工作会议新疆分会场的讲话。人民网 <http://bbs1.people.com.cn>。
- ④ 张春贤书记在自治区党委召开常委会研究贯彻落实全国人才工作会议上的讲话。新疆政府网 <http://www.xinjiang.gov.cn/>

目 录

引 言	1
第一篇 新疆人才发展总体研究	1
第一章 以科学人才观统领新疆人才工作	2
第一节 我党关于人才的基本理论和实践	2
第二节 以科学人才观统领新疆人才工作	14
第二章 新疆人才发展的现状、成绩及存在的问题	23
第一节 新疆人才发展的战略背景及面临的形势	23
第二节 新疆人才发展的现状	26
第三节 新疆人才发展的主要成绩	31
第四节 新疆人才发展中的主要问题	34
第三章 新疆人才市场供需状况分析	39
第一节 新疆人才市场发展的总体状况	39
第二节 新疆人才市场供给状况分析	42
第三节 新疆人才市场需求状况分析	44
第四节 新疆人才市场供需协调发展能力分析	48
第五节 新疆人才市场供需预测	53
第六节 促进新疆人才市场发展的政策建议	57
第四章 新疆人才政策分析	62
第一节 新疆人才政策综述	62
第二节 新疆人才培养政策分析	66
第三节 新疆人才选拔与使用政策分析	71
第四节 新疆人才激励政策分析	75
第五节 新疆人才流动政策分析	79
第六节 高层次人才和特殊人才政策概况	83
第七节 其他省市区的人才政策对新疆人才政策的借鉴	85
第八节 新疆人才政策在深层次上还应该思考的几个问题	88

第五章 新疆人才竞争力评价	91
第一节 新疆人才竞争力在全国的地位及对比分析	91
第二节 新疆 14 个地州市人才竞争力评价	97
第三节 提升新疆各地州人才竞争力的对策建议	129
第六章 新疆人才管理机制与创新研究	134
第一节 新疆人才管理机制的现状	134
第二节 新疆人才管理机制存在的问题	142
第三节 新疆人才管理机制的创新	147
第七章 新疆人才资源能力建设和教育体制改革	156
第一节 新疆人才资源能力建设的基本内涵及意义	156
第二节 新疆人才资源能力现状及存在的问题	158
第三节 新疆人才能力建设对策措施	164
第八章 新疆人才发展总体战略思路	170
第一节 新疆人才发展总体战略思路	170
第二节 新疆人才发展总体战略目标	171
第三节 新疆人才发展总体战略的实施步骤	173
第四节 新疆各类人才发展的目标及重点任务	174
第九章 实现新疆人才发展战略目标的重大举措和工程	186
第一节 新疆人才发展的重大战略举措	186
第二节 结合“提升新疆人才素质战略”，实施一批人才工程	190
第十章 新疆人才发展环境研究	196
第一节 新疆人才发展环境建设的战略背景及意义	196
第二节 新疆人才发展环境建设的基本状况	198
第三节 新疆人才发展环境建设面临的主要问题	202
第四节 新疆人才环境建设的总体思路	206
第五节 新疆人才环境建设的主要任务	207
第六节 改善和优化人才发展环境的对策措施	211
第十一章 新疆人才战略实施的保障体系研究	219
第一节 人才战略实施保障体系的基本要求及作用	219
第二节 人才战略实施资金保障和制度保障	225
第二篇 新疆人才发展专题研究	231
第十二章 新疆党政人才队伍建设研究	232
第一节 改革开放以来新疆党政人才队伍建设基本情况	232
第二节 新疆党政人才队伍建设的基本经验	240

第三节	新疆党政人才队伍建设存在的主要问题	243
第四节	加强新疆党政人才队伍建设的对策	247
第十三章	新疆专业技术人才队伍建设研究	254
第一节	新疆专业技术人才队伍建设的现状与成就	254
第二节	新疆专业技术人才队伍建设中存在的问题	261
第三节	新疆专业技术人才队伍建设的对策建议	265
第十四章	新疆企业经营管理人才队伍建设研究	276
第一节	新疆企业经营管理人才队伍的基本状况、问题	277
第二节	新疆企业经营管理人才队伍建设的目标及指标体系	285
第三节	新疆企业经营管理人才队伍建设的对策与建议	291
第十五章	新疆技能人才队伍建设研究	297
第一节	新疆技能人才队伍的现状分析	297
第二节	新疆经济发展对技能人才需求趋势分析与预测	303
第三节	加强新疆技能人才队伍建设的总体思路	306
第四节	加快新疆技能人才队伍建设的对策	308
第五节	加快新疆技能人才队伍建设的保障措施	313
第六节	新疆技能人才队伍建设主要项目	316
第十六章	新疆农村实用人才队伍建设研究	319
第一节	农村实用人才的概念与范围	319
第二节	新疆农村实用人才的发展现状	320
第三节	新疆农村实用人才队伍建设中的问题及成因	325
第四节	新疆农村实用人才队伍建设的总体思路	328
第五节	加强新疆农村实用人才队伍建设的政策措施	332
第十七章	新疆少数民族人才发展战略研究	341
第一节	新疆少数民族人才队伍建设的意义及历程	341
第二节	新疆少数民族人才队伍现状	345
第三节	新疆培养少数民族人才队伍的主要政策措施	354
第四节	新疆少数民族人才队伍存在的问题及分析	365
第五节	进一步加强新疆少数民族人才队伍建设对策	369
第十八章	新疆人才发展与我国东、中、西部地区的比较研究	373
第一节	新疆与东、中、西部人才发展情况比较	373
第二节	新疆人才发展差距的成因	384
第三节	全国其他地区推动人才发展的经验	387
第四节	关于新疆人才发展的几点建议	390

第三篇 新疆人才发展的个案分析	393
个案一 新疆科研系统人才发展个案分析	394
第一节 中国科学院新疆分院人才发展个案分析	394
第二节 新疆农科院人才发展个案分析	404
第三节 新疆社会科学院人才发展个案分析	410
个案二 新疆党政机关人才发展个案分析	423
第一节 新疆维吾尔自治区人事厅人才发展个案分析	423
第二节 科技厅事业单位人才发展个案分析	437
个案三 新疆大中型企业人才发展个案分析	444
第一节 八钢集团人力资源发展个案分析	444
第二节 中泰化学人力资源发展个案分析	446
个案四 新疆非公有制企业人才发展个案研究	451
第一节 新疆非公有制企业人才队伍建设现状	451
第二节 新疆非公有制企业人才队伍建设中存在的问题及原因	452
第三节 新疆非公有制企业急需专业人才需求与供给分析	453
第四节 新疆非公有制企业人才发展的环境评价	454
第五节 新疆非公有制企业人才面临的障碍及对策分析	456
个案五 新疆卫生系统人才发展个案分析	458
第一节 新疆维吾尔自治区卫生系统人才队伍发展现状	458
第二节 城市医院典型案例:新疆医科大学第一附属医院	464
第三节 农牧区医疗人才队伍建设现状	471
第四节 乡镇医院典型案例:昌吉回族自治州三工镇卫生院	473
个案六 伊犁哈萨克自治州直人才发展对策研究	479
第一节 伊犁哈萨克自治州直人才发展基本情况	479
第二节 伊犁哈萨克自治州直人才发展的战略目标	486
第三节 伊犁哈萨克自治州直人才发展的主要任务	487
第四节 伊犁哈萨克自治州直人才发展的主要对策措施	490
个案七 阿克苏地区人才发展对策研究	497
第一节 阿克苏地区人才发展的基本情况	497
第二节 阿克苏地区人才发展的战略目标	504
第三节 阿克苏地区人才发展的主要任务	507
第四节 阿克苏地区人才发展的主要对策措施	509
第五节 阿克苏职业技术学院师资队伍建设个案	513
课题组成员名单	518
后 记	520

第一篇

新疆人才发展总体研究



第一章 以科学人才观统领新疆人才工作

举目当今世界,知识经济正阔步向我们走来。新世纪给人们提出了许多新问题,人才问题无疑是最具魅力的一个。党的十七大再次强调了“坚持以人为本,树立全面、协调、可持续的发展,促进经济社会和人的全面发展”的科学发展观。这是我们党对社会主义市场经济条件下经济社会发展规律认识上的升华,是全面建设小康社会和推进现代化建设必须始终坚持的重要指导思想。新疆占祖国六分之一国土,是中国面向中南亚开放的西大门,是我国向中南亚地区实施开放政策,加强各方面联系的前沿地区,同时也是反恐维稳的前沿阵地。新疆地理位置的特殊性决定了新疆地位的重要性,新疆的发展是我国实施西部大开发战略的重要组成部分。因此,推进新疆人才强区战略实施,开发新疆人力资源,全力做好新疆新时期的人才工作,为新疆经济发展、社会稳定、民族团结、边疆巩固提供人才智力支撑,是实践科学发展观,坚持以科学的人才观统领新疆人才工作的重要体现。

第一节 我党关于人才的基本理论和实践

我党关于人才的基本理论是在继承和发展马列主义、毛泽东思想、邓小平理论人才思想的基础上形成的。是老一辈理论家在无产阶级的革命和建设事业中为了解决无产阶级革命和建设过程中的人才问题而产生的。我党的几代领导人的人才思想坚持了马列主义基本原理,并继承和发展了马列主义的人才思想。

一、我党关于人才基本理论的主要内容

(一)继承和发展了马克思、恩格斯关于人的全面发展理论

在1848年发表的《共产党宣言》中,马克思、恩格斯宣布:共产党人的最终目标是建立“每个人自由发展”的“联合体”。马克思认为,全面发展的个人,不是自然的产物,而是历史的产物。同时他们还探讨了人的自由而全面发展的实现条件,包括物质条件、政治条件和教育条件,特别强调了生产力水平的提高和科学技术发展的作用以及

教育条件的地位。在马克思主义看来,人的全面发展是人自身发展的高级形态,是人类社会历史发展的必然趋势。依据这一理论,毛泽东认为,人才的标准必须是德才兼备、又红又专,并强调把德放在首位;邓小平强调培养“四有”新人,“建立一个高度文明、民主的社会主义国家,迫切要求培养和造就一代有理想、有道德、有文化、有纪律的‘四有’新人,这是社会主义精神文明的根本任务,也是社会主义物质文明的保证。”^①在庆祝中国共产党成立 80 周年的大会上,江泽民指出:“我们建设有中国特色社会主义的各项事业,我们进行的一切工作,既要着眼于人民现实的物质文化生活需要,同时又要着眼于促进人民素质的提高,也就是要努力促进人的全面发展。这是马克思主义关于建设社会主义新社会的本质要求。”^{②③}我们党把人的全面发展与社会主义建设的现实任务相结合,使人的全面发展这一命题更加现实化、具体化,开创了马克思主义人的全面发展学说的新境界。

(二)继承和发展了马克思列宁主义关于领导人才重要性的思想

马列主义经典作家十分强调人才,尤其是杰出人才的重要性。马克思指出:“如爱尔维修所说的,每一个社会时代都需要有自己的大人物,如果没有这样的人物,它就要把他们创造出来。”^④历史早已证明,任何时代都需要人才,尤其是领导型人才。列宁也说过:“在历史上,任何一个阶级,如果不推举出自己的善于组织运动和领导运动的政治领袖和先进代表,就不可能取得统治地位。”^⑤斯大林指出:“人才、干部是世界上所有宝贵的资本中最宝贵最有决定意义的资本。应该了解:在我们目前的条件下,‘干部决定一切’。”^⑥毛泽东提出了“政治路线确定之后,干部就是决定的因素”^⑦的著名论断,他一再强调党要着力培养、造就、选拔数以万计的干部和领袖。对于领导干部的选拔,他说:“政治和业务是对立统一的,政治是主要的,是第一位的,一定要反对不问政治的倾向;但是,专搞政治,不懂技术,不懂业务,也不行。”^⑧毛泽东还提出又红又专,是人才培养和选拔领导干部的重要标准。1992 年初,在南方谈话中,邓小平强调:“中国要出问题,还是出在共产党内部。对这个问题要清醒,要注意培养人,要按照‘革命化、年轻化、知识化、专业化’的标准,选拔德才兼备的人进班子。我们说党的基本路线要管 100 年,要长治久安,就要靠这一条。真正关系到大局的是这个事。”^⑨江泽民、胡锦涛在汲取了毛泽东、邓小平关于领导干部队伍建设思想的精髓后,为了不断提高我党的执政能力和水平,对干部的重要性,干部的选拔、教育培养都作了详细的论述。要坚持正确的用人导向,要在社会主义建设的实践中考察和识别干部,要注重实绩和群众公认。并提出了领导干部要坚持“讲学习、讲政治、讲正气”,要坚决做到“代表中国先进社会生产力的发展要求,代表中国先进文化的前进方向,代表中国最广大人民的根本利益”。把中国化的马克思主义领导干部队伍建设思想提到了新的高度。

(三)继承和发展了列宁、斯大林关于专业技术人才重要性的思想

列宁与斯大林非常重视专业技术人才在社会主义革命和建设中的重要作用。列宁一再强调各种专业技术人才的重要性,他指出:“我们需要比从前愈来愈多的工程师、农艺师、技术人员以及各种具有科学知识的专家。”^⑩斯大林在领导苏联人民进行大规模的社会主义建设过程中,更加深刻地认识到各类专业技术人才对苏维埃国家建设的重要意义,他指出:“在经济建设时期,在吸引广大群众参加经济恢复事业的同时,共产党还应当关心培养新型的做经济工作的共产党员,如工业、农业、运输业、合作社等等方面的工作人员。”^⑪江泽民在列宁、斯大林专业技术人才重要性思想的指导下,联系我国社会主义发展的新形势,把专业技术人才队伍建设问题作为中国共产党人才工作的重点,他指出:“党的知识分子工作的重点,是建设适应党和人民事业的发展需要、高素质的各方面专业技术人才队伍。”^⑫为新时期我们加强专业技术人才队伍建设指明了方向。

(四)我党在人才战略理论方面的重要思想

人才战略的关键是提升人才的竞争力,它是通过人才资源的开发与管理,来提升国家在全球经济一体化中的竞争力。我们党的人才理论一直都把人才问题作为社会主义建设的重要问题来抓。毛泽东认为“无产阶级没有自己的庞大的技术队伍和理论队伍,社会主义是不能建成的。”^⑬邓小平认为,科学技术是第一生产力,人才问题既是组织路线问题,更是关系党和国家长远利益的战略问题。1993年,他强调指出:“我这里说的关于教育、科技、知识分子的意见,是作为一个战略方针,一个战略措施来说的。”^⑭如今,改革开放进入新时期,复杂的国内外环境和各种新情况、新问题的出现,要求中国共产党必须高瞻远瞩、审时度势,作出相应的科学的决策。为此,江泽民在毛泽东、邓小平人才思想的基础上提出了“实施科教兴国的战略,关键在人才”、“人才资源是第一资源”等著名论断。以胡锦涛为总书记的新一届领导集体,在我党历史上第一次提出“人才强国”战略,把人才问题提升到国家战略的层面。把人才工作与国家富强紧密联系在一起,标志着我国人才工作进入到整合力量、全面推进的新阶段,同时也反映了党对现代化建设和经济社会发展规律认识的深化,表明了党的领导能力和执政水平的提高,人才强国战略的提出与实施必将产生重大而深远的意义。

(五)我党在人才队伍成长环境理论方面的重要思想

人才队伍建设的工作能否做好,关键在于全社会要共同努力,创造出有利于人才成长的社会环境。尊重人才是营造人才成长良好环境的关键,毛泽东十分尊重人才,他认为:“一切知识分子,只要是在为人民服务的工作中卓有成绩的,应受到尊重,把他们看作国家和社会的宝贵的财富。”^⑮毛泽东尊重人才的思想,对于我国人才队伍的

成长和壮大,推动社会主义革命和建设事业的发展,产生了深远影响,也为邓小平“两个尊重”思想的提出奠定了基础。1984年10月,邓小平在中央顾问委员会谈论《关于经济体制改革的决定》时指出:“这个文件一共十条,最重要的是第九条,当然其他各条也都是非常重要的。第九条,概括地说就是‘尊重知识,尊重人才’八个字,事情成败的关键就是能不能发现人才,能不能用人才。”^⑥邓小平多次强调要牢固树立“尊重知识,尊重人才”的观念,在全社会形成尊重知识,尊重人才的良好风尚。江泽民在继承了毛泽东尊重人才、邓小平“两个尊重”思想的基础上,结合时代发展的要求提出了“四个尊重”的重大方针,即“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”。在此基础上,胡锦涛首次提出了党管人才的原则。他指出“党管人才,主要是管宏观、管政策、管协调、管服务,重点做好制定政策、整合力量、营造环境的工作,努力做到用事业造就人才、用环境凝聚人才、用机制激励人才、用法制保障人才。贯彻党管人才原则,要注意处理好党管人才和尊重人才成长规律的关系、党管人才和市场配置人才资源的关系、党管人才和依法管理人才的关系,不断促进人才工作的制度化、规范化、程序化”。“贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针,坚持党管人才原则,统筹抓好以高层次人才和高技能人才为重点的各级人才队伍建设。创新人才工作体制机制,激发各类人才创造活力和创业热情,开创人才辈出、人尽其才新局面。”^⑦

总之,我党有关人才的基本理论,总结了社会主义建设时期,生产力大发展的历史背景下人才队伍建设的基本规律、原理,不但继承了马克思列宁主义的人才思想,而且创造性地发展了其中某些人才理论,提出了许多新的见解,极大地丰富了马克思主义人才理论。

二、我党人才基本理论的实践

(一)促进国民素质的提高和教育事业的发展

在党的人才基本理论指导下,我国国民的整体素质得到了极大的提高,人才数量、人才培养和教育速度与规模都上升到了新的高度。从全国人才的整体素质来看,将1990年第四次人口普查数据和2000年第五次人口普查数据作比较,可以发现,到2000年全国六岁及以上人口中文盲或半文盲人口占六岁以上总人口数的9.5%,比1990年减少了11.1%;小学文化程度的人口比重为38.2%,比1990年减少了6.1%;初中文化程度的人口数比重为36.5%,比1990年提高了10%;高中文化程度的人口比重为8.6%,比1990年提高了1.3%;大学本科文化程度的人口比重为1.2%,比1990年提高了0.6%。以上数据表明,到2000年,我国人口的整体素质已显著提高,文盲率大幅度减少,受教育的程度也越来越高。就人才数量和教育规模来看,据《中国统计年鉴(2008)》数据显示:1989年,全国有普通高等院校1075所,普通高等学校的专任老师

39.7万人,在校本科生2082000人,研究生101339人;国有企事业单位专业技术人员20913343人;到了2007年,以上各类数据都有了较大增长。截至2007年,全国有普通高等院校1908所,比1989年(下同)增长了77.5%;普通高等学校的专任老师116.8万人,增长了1.9倍;在校本科生1024.3万人,增长了3.9倍;研究生119.5万人,增加了10.7倍;国有企事业单位专业技术人员2773.9万人(2006年),增加了33%。以上数据显示我国教育事业迅速发展,人才的数量和质量也都有了很大提高。

(二)促进了大批高素质的社会主义现代化建设人才的培养

在党的人才队伍建设思想的指导下,科教兴国战略和人才资源开发战略已全面实施。为了培养宏大的人才队伍,党和政府采取了许多积极措施。1994年由人事部提出,1995年底由人事部、科技部、教育部、财政部、原国家计委、中国科协、国家自然科学基金委员会七个部门联合在全国范围内组织实施了“百千万人才工程”,计划到2010年,培养造就数百名具有世界科技前沿水平的杰出科学家、工程技术专家和理论家;数千名具有国内领先水平,在各学科、各技术领域有较高学术技术造诣的带头人;数万名在各学科领域里成绩显著、起骨干作用、具有发展潜能的优秀年轻人才。教育部从1993年起实施了跨世纪优秀人才计划,1998年又开始实施“创新人才计划”,2004年调整为“新世纪优秀人才支持计划”等。这些计划建立了包括了三个层次的人才培养与支持体系:一是着眼于吸引、遴选和造就一批具有国际领先水平的学科带头人,形成一批优秀创新团队,重点实施“长江学者和创新团队发展计划”;二是着眼于培养、支持一大批学术基础扎实、具有突出的创新能力和发展潜力的优秀学术带头人,重点实施“新世纪优秀人才支持计划”;三是着眼于培养数以万计的青年骨干教师,带动教师队伍整体素质的提升,主要由高等学校组织实施“青年骨干教师培养计划”。

这一系列人才培养计划取得了重大的成效。据《中国统计年鉴(2008)》数据显示:1990年全国工程技术人员人数为480万人;农业技术人员人数为45万人;卫生技术人员266万人;教学人员824万人。2006年全国工程技术人员人数为489万人;农业技术人员增长为70万人;卫生技术人员增长为361万人;教学人员增长为1276万人。为我国的社会主义现代化建设事业培养了大批自然科学技术和哲学社会科学方面的高素质人才,为经济社会全面发展奠定了基础。

(三)促进了一支德才兼备的人才队伍的形成

干部队伍建设是我国人才队伍建设的重点,一直受到党中央的极大关注,在我党人才队伍建设重要思想的指导下,不断推进干部人事制度改革,并取得可喜的成绩。截至2007年,全国各类人才总量达到8000多万人,居世界第一。其中,专业技术