



# 大力实施人才强国战略

《2002 - 2005 年全国人才队伍建设规划纲要》  
学习辅导

中共中央组织部干部一局 编著

党建读物出版社

# 大力实施人才强国战略

《2002—2005 年全国人才队伍建设规划纲要》  
学习辅导

中共中央组织部干部一局 编著

党建读物出版社

## 图书在版编目(CIP)数据

大力实施人才强国战略:《2002~2005 年全国人才队伍建设规划纲要》学习辅导/中共中央组织部干部一局编著. —北京:党建读物出版社,2002.12

ISBN 7-80098-615-2

I. 大… II. 中… III. 人才-培养-规划-中国-2002~2005-学习参考资料 IV. C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2002)第 088053 号

**责任编辑:张 强 封面设计:燕 童**

**党建读物出版社出版发行**

(北京万寿路西街甲 7 号 邮编:100036 电话:010-68219430)

**新华书店经销 北京印刷三厂印刷**

850×1168 毫米 32 开本 9.75 印张 238 千字

2002 年 12 月第 1 版 2002 年 12 月第 1 次印刷

印数:1—10000

---

ISBN 7-80098-615-2/D·490 定价:18.50 元

本社版图书如有印装错误可随时退换(电话:010-68278452)

# 高度重视人力资源的开发工作

(代序)

曾庆红

江泽民同志在亚太经合组织第八次领导人非正式会议上明确指出：“人力资源是第一资源。实现科技进步，实现经济和社会发展，关键都在人。”江泽民同志的这一科学论断，充分揭示了人力资源在社会经济发展中的基础性、战略性、决定性作用，对我们正确应对和把握经济全球化的挑战和机遇，推动我国经济和社会的可持续发展，具有极其重要的指导意义。

## 第一，牢固树立人力资源是第一资源的观念，充分认识人力资源开发的战略意义

进入新的世纪，人类社会正在经历深刻的变革。这场变革的一个显著特点，就是经济和社会赖以发展的战略资源发生了根本性的变化，人力资源已成为一个国家经济和社会发展最重要的战略资源，创造和应用知识、

信息的能力与效率,成为决定一个国家综合国力的主要因素。众所周知,随着社会的发展,人口、经济发展、环境三者之间的矛盾日益尖锐。经济发展对环境的负面影响及带来的问题正严重威胁着人类的生存和发展,那种过度消耗自然物质资源的传统经济发展模式已经难以为继,经济的发展必须另辟蹊径,走更多依靠人力资源开发的道路。同时,社会的不断发展,也为充分挖掘和发挥人的能力开辟了广阔前景。正在蓬勃兴起的、以知识为主导、以高新技术及其产业为基础和支持的知识经济正成为新世纪经济发展的主导力量。这表明,人类的聪明才智不仅决定着自然资源开发利用的广度和深度,而且知识本身已日益成为知识经济发展的重要因素。人类无穷的智慧和创造力是人类可持续发展的不竭动力和源泉。

当今世界,经济全球化趋势加快发展,现代科学技术突飞猛进,产业结构调整步伐加快,国际竞争日趋激烈。这种竞争,说到底的人力资源能力的竞争,是人才数量和质量的竞争,也是人力资源开发水平和人才选用机制的竞争。世界各国正在纷纷采取措施,加大培养、吸引人才、开发人力资源的力度,增强核心竞争能力。同时,西方发达国家还利用自己的优势加紧了世界范围的人才争夺,特别是对发展中国家优秀人才的争夺,简直到了白热化程度。我国加入WTO,标志着我国对外开放进入了一个新的阶段,我们将在更大范围内和更深程度上参与国际经济合作与竞争,而且这种竞争给我们带来的影响将

更加广泛而深刻,人才的匮乏和流失将是我们面临的严峻挑战。历史和现实都表明,一个政党、一个国家,能不能培养出优秀的领导人才、各个层次的专门人才、创新人才,并使这些人才发挥作用,在很大程度上决定着这个政党、这个国家的兴衰存亡。这迫切需要我们采取有力措施,加大我国人才资源开发的力度。

我国是人口大国,人力资源是我们的最大优势、最大潜力所在,同时也是制约我国经济社会发展的最大瓶颈。目前我国的人力资源能力建设与我国社会经济发展要求很不适应,突出表现为:人才总量不足,结构也不合理,特别是现代化建设所急需的高、精、尖、复合型人才短缺;人才布局不合理;人力资源整体素质不高;人力资源开发利用的体制和文化环境存在缺陷;我国人力资源的潜在优势还没有转变为现实的人才优势,特别是在全球性激烈的人才竞争中,我们还处于明显的劣势。如何把丰富的人力资源优势转变为现实发展的优势,为改革开放和现代化建设提供有效的人才智力保障,是当前和今后很长一段时期所必须解决的重大战略问题。

## 第二,以“三个代表”重要思想为指导, 加紧人力资源能力建设

江泽民总书记在“七一”重要讲话中,深刻阐述了人力资源开发在落实“三个代表”要求中的重要地位和作用,明确提出不断提高工人、农民、知识分子和其他劳动

群众以及全体人民的思想道德素质和科学文化素质,不断提高他们的劳动技能和创造才能,充分发挥他们的积极性主动性创造性,始终是我们党代表中国先进生产力发展要求必须履行的第一要务。我们要按照江泽民同志这一讲话精神,加紧人力资源能力建设,努力把我国的人力资源优势转变为人才资源优势和发展优势。

观念更新是人力资源开发的前提。我们一定要从党和国家的大局出发,进一步增强忧患意识和责任意识,更新人才观念,牢固树立人力资源是第一资源,是最宝贵最重要的资源的观念;树立人才培养的投入,是最具有经济和社会综合效益的生产性投入,是收益最大的投入的观念;树立人才资源的浪费,是最短视的行为,是最大的浪费的观念,把人才队伍建设作为决定我国未来发展前途的大事来抓,真正把人力资源开发工作放到更加重要的战略地位。

教育是人力资源开发的基础。我们要继续深化办学体制和教育体制的改革,在巩固普及九年制义务教育和基本扫除文盲成果的基础上,加快高中阶段教育和高等教育的发展,大力发展职业教育和职业培训。我们所处的时代,知识不断更新,科技不断突破,经济不断发展,对劳动者和各类人才素质的要求越来越高。我们必须加快社会化终身教育体系建设,积极采取措施,建立广覆盖、多层次的教育培训网络,努力构筑学习型社会,鼓励人们通过多种形式参与终身学习,拓展与更新知识,以提高数以亿计的劳动者的科学素质和

劳动技能。

加强培训是人力资源开发的有效途径。干部是人才队伍的骨干,作为继续教育的干部教育培训,是整个有中国特色社会主义教育事业的重要组成部分,也是科教兴国战略的重要组成部分,在国民经济和社会发展中居于基础性地位。无论是相对于基础教育和从国外、境外引进人才,还是相对于一般意义上的基础性设施建设,干部教育培训都是成本低、见效快的一种基础性投入。因此,在采取多种措施吸引国外、境外高层次人才的同时,要加大现有干部和人才教育培训工作的力度,着力提高各级干部和现有人才的素质,努力把人力资源的潜在优势转化为现实的人才优势、综合国力优势和竞争力优势。我们要进一步增强做好干部教育培训工作的历史使命感和政治责任感,认真落实中央制定下发的《2001年—2005年全国干部教育培训规划》,加大在人力、物力和财力方面的投入,培养和造就一大批适应新世纪要求的各级各类人才,为改革开放和现代化建设提供强大的人才和智力支持。

大力培养造就优秀的领导人才和大批青年英才,是人力资源开发的重点。要根据经济发展、社会进步和科技进步的发展要求,把培养创新精神、开发创新能力,作为人才资源能力建设的重要任务,积极加以推进。要着眼于现代化建设全局和未来发展的需要,培养和造就坚持走有中国特色社会主义道路,有较高政治理论素养和开拓精神,掌握现代科学文化和管理知识,并经过实践考验

的治党、治国、治军的领导人才队伍;培养和造就具有公仆意识、廉洁、勤政、高素质、专业化的公务员队伍;培养和造就掌握先进的科学管理知识、创新能力强、适应经济和社会发展需要的各类专业人才队伍和企业经营管理队伍;重视培养具有世界前沿水平的学科带头人。当前,特别要注意把培养和造就千百万青年人才,作为人才资源开发战略的重点,大力培养造就年轻的科学家、工程技术专家和理论家等各方面的专家。只有大批年轻英才不断涌现,我们才能跟上世界进步的潮流,不断推进科技创新、体制创新和理论创新,才能不断推进建设有中国特色社会主义伟大事业。

完善管理体制和机制是人力资源开发的根本保证。人才的竞争,归根到底又是吸引、留住、用好人才机制的竞争。为了消除体制因素对人才的制约,最大限度地发挥人的作用,营造“尊重知识、尊重人才”,促进优秀人才脱颖而出、人才辈出的社会环境,必须适应社会主义市场经济体制的要求,改革人力资源管理体制,不断深化干部人事制度改革和劳动就业制度改革,努力建立公开、平等、竞争、择优的用人机制,完善对人才的激励和考核监督机制。加快建立有利于留住人才和人尽其才的收入分配机制。鼓励人才在产业、地区、城乡之间合理流动,打破人才单位所有、地区所有、部门所有。发展和完善人才市场体系,健全劳动和职业指导服务机构,规范人才竞争和流动秩序,使市场在人才资源的配置中逐步起到基础性作用。

### 第三,加强组织领导,努力提高人力资源开发和管理工作的水平

人才资源开发和能力建设是一项关系到我国现代化建设事业大局和未来发展的大事,是一项艰巨复杂的系统工程。在这项艰巨伟大的事业中,各级组织人事部门的领导干部担负着特殊的历史使命。我们要以“三个代表”重要思想为指导,认真抓好人力资源开发和管理工作的水平,不断提高识才、用才、爱才、聚才的水平,知人善任,广纳群贤,为构筑我国的人才高地作出组织人事部门应有的贡献。

营造出一个有利于培养、吸引、留住和用好人才的机制和环境,是各级组织人事部门领导干部义不容辞的责任。作为本地区、本部门、本单位人力资源开发的组织领导者,各级组织人事部门的领导干部要充分认识自己在人力资源开发中所肩负的历史责任,要以开阔的视野,博大的胸怀,去发现人才、爱惜人才,最大限度地开发、利用我国人力资源的优势,为优秀人才的成长提供更为广阔的舞台,为人尽其才、才尽其用创造更为良好的条件,努力做到用事业留人、感情留人和适当的物质待遇留人。

# 目 录

|                                                                                   |               |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 2002—2005 年全国人才队伍建设规划纲要 .....                                                     | ( 1 )         |
| 中共中央组织部 人事部关于认真学习贯彻<br>《2002—2005 年全国人才队伍建设规划纲<br>要》的通知<br>(2002 年 6 月 5 日) ..... | (17)          |
| 大力实施人才强国战略<br>(2002 年 6 月 12 日) .....                                             | 《人民日报》社论 (20) |
| 总 论 .....                                                                         | (24)          |
| 第一节 《人才规划纲要》的意义和特点 .....                                                          | (24)          |
| 第二节 《人才规划纲要》的起草过程及主要<br>内容 .....                                                  | (30)          |
| 第三节 把握精神,提高认识,狠抓落实,努<br>力实现《人才规划纲要》的各项要求 .....                                    | (36)          |
| 第一章 人才队伍建设的成就和面临的形势 .....                                                         | (41)          |
| 第一节 我国人才队伍建设工作取得显著成<br>绩 .....                                                    | (41)          |
| 第二节 人才队伍建设面临的形势 .....                                                             | (47)          |
| 第三节 加强人才队伍建设是一项紧迫的战<br>略任务 .....                                                  | (52)          |
| 第二章 人才队伍建设的指导方针和目标任务 .....                                                        | (56)          |
| 第一节 人才队伍建设的指导方针 .....                                                             | (56)          |
| 第二节 人才队伍建设的目标任务 .....                                                             | (67)          |

|                                           |         |
|-------------------------------------------|---------|
| <b>第三章 党政人才队伍建设</b> .....                 | ( 73 )  |
| 第一节 重点加强党政领导人才队伍建设.....                   | ( 73 )  |
| 第二节 努力建设高素质的党政机关人才队伍.....                 | ( 94 )  |
| <b>第四章 企业经营管理人才队伍建设</b> .....             | ( 99 )  |
| 第一节 培养造就优秀企业家是企业经营管理人才队伍建设重点.....         | ( 99 )  |
| 第二节 努力建设高素质、职业化的企业经营管理人才队伍.....           | ( 112 ) |
| 第三节 加快形成有利于企业经营管理人才成长的新机制.....            | ( 131 ) |
| <b>第五章 专业技术人才队伍建设</b> .....               | ( 141 ) |
| 第一节 培养造就优秀学科带头人是专业技术人才队伍建设重点.....         | ( 141 ) |
| 第二节 努力建设高素质、社会化的专业技术人才队伍.....             | ( 154 ) |
| 第三节 继续推进专业技术人才管理体制改<br>革.....             | ( 166 ) |
| <b>第六章 西部地区人才的开发和引进</b> .....             | ( 172 ) |
| 第一节 西部大开发,人才是关键 .....                     | ( 172 ) |
| 第二节 努力稳定现有人才.....                         | ( 174 ) |
| 第三节 加快培养急需人才.....                         | ( 180 ) |
| 第四节 大力开发少数民族人才.....                       | ( 186 ) |
| 第五节 积极引进优秀人才.....                         | ( 191 ) |
| <b>第七章 海外和留学人才的吸引与使用</b> .....            | ( 197 ) |
| 第一节 提高对吸引、使用海外和留学人才<br>工作重要性、紧迫性的认识 ..... | ( 197 ) |
| 第二节 鼓励留学人员回国工作或以其他方<br>式为国服务.....         | ( 202 ) |

---

|      |                                |       |
|------|--------------------------------|-------|
| 第三节  | 积极吸引和聘用海外高级人才·····             | (210) |
| 第八章  | 加强对人才的教育培训·····                | (218) |
| 第一节  | 充分认识人才教育培训的重要性·····            | (218) |
| 第二节  | 构建终身教育体系, 创建学习型社<br>会·····     | (222) |
| 第三节  | 强化用人单位在人才教育培训中的<br>主体地位·····   | (232) |
| 第四节  | 着力培养人才的创新能力·····               | (237) |
| 第五节  | 优化整合教育培训资源·····                | (243) |
| 第九章  | 建立健全人才激励机制·····                | (250) |
| 第一节  | 充分认识建立健全人才激励机制的<br>重要性·····    | (250) |
| 第二节  | 完善收入分配制度·····                  | (252) |
| 第三节  | 完善奖励制度·····                    | (259) |
| 第四节  | 完善福利制度·····                    | (262) |
| 第十章  | 引导人才合理流动·····                  | (265) |
| 第一节  | 充分认识人才合理流动的重要性·····            | (265) |
| 第二节  | 调整和优化人才结构·····                 | (268) |
| 第三节  | 建立和完善人才市场体系·····               | (278) |
| 第四节  | 建立和完善人才流动保障制度·····             | (286) |
| 第十一章 | 加强领导, 保证人才队伍建设规划<br>的顺利实施····· | (290) |
| 第一节  | 加强对规划实施的领导·····                | (290) |
| 第二节  | 加大对人才资源开发的投入·····              | (294) |
| 后 记  | ·····                          | (300) |

## 2002—2005 年全国人才 队伍建设规划纲要

为建设一支宏大的高素质人才队伍,适应我国加入世界贸易组织后的新形势,适应当今和未来激烈的国际竞争,保证建设有中国特色社会主义事业健康发展,根据《中华人民共和国国民经济和社会发展第十个五年计划纲要》,制定本纲要。

### 一、人才队伍建设的成绩和 面临的形势

(一) 新中国成立以来,特别是改革开放以来,以毛泽东、邓小平、江泽民同志为核心的三代中央领导集体高度重视人才工作,提出“尊重知识、尊重人才”,实施人才战略,开发人才资源,大批优秀人才脱颖而出、健康成长,在改革开放和现代化建设中发挥了重要作用,人才队伍建设取得显著成绩。我国人才素质不断提高,结构得到改善。到 2000 年底,我国具有中专及以上学历或专业技术职称的各类人员达到 6360 万,其中党政干部 585.7 万,企业经营管理人员 780.1 万,专业技术人员 4100 万,其他

人员 894.2 万。干部人事制度改革取得重大进展,市场配置人才资源的格局正在形成,人才环境逐步优化。

(二) 进入新世纪,国际形势正在发生深刻变化。随着经济全球化的发展,人才全球化趋势进一步增强。我国加入世界贸易组织后,面临的人才问题更加突出。发达国家利用各种手段吸引我国人才,人才竞争日益激烈;全球范围内的经济结构调整对人才素质提出了更高要求;综合国力的竞争更加倚重于科技进步和人才开发。今后 5—10 年,是我国经济和社会发展的重要时期,做好加入世界贸易组织后的各项应对工作,实现“十五”计划确定的宏伟目标,把建设有中国特色社会主义事业不断推向前进,人才是关键。抓住机遇,迎接挑战,走人才强国之路,是增强我国综合国力和国际竞争力,实现中华民族伟大复兴的战略选择。

我国人才队伍现状同新形势、新任务的要求还不相适应。主要是:人才总量相对不足,结构不够合理,创新能力亟待提高;人才工作的制度和机制不够健全,人才的积极性、主动性、创造性还没有得到充分发挥。必须大力开发人才资源,加强人才队伍建设,把这项重大战略任务抓紧抓好。

## 二、人才队伍建设的指导方针和目标

(三) 以马列主义、毛泽东思想、邓小平理论为指导,按照“三个代表”的要求,全面贯彻干部队伍“四化”方针

和德才兼备原则,着眼于各项事业的长远发展和人才的总体需求,树立发展新理念,实施“人才强国”战略,开发利用国际国内两个人才市场、两种人才资源,紧紧抓住培养人才、吸引人才、用好人才三个环节,着力建设党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才三支队伍,为改革开放和现代化建设提供坚强的人才保证。2002—2005年,人才队伍建设工作要突出贯彻以下指导方针:

1. 坚持以人才资源能力建设为主题。从促进经济和社会发展及人才自身发展的需要出发,通过多种方法和途径,重点培养人才创新精神,开发人才创新能力。

2. 坚持以调整和优化人才结构为主线。适应经济结构战略性调整的需要,充分发挥市场在人才资源配置中的基础性作用,加强党和政府的宏观调控,建立人才结构调整与经济结构调整相协调的动态机制。

3. 坚持以培养和选拔党政领导干部、企业家、学科带头人为重点。按照分类管理的原则,实行重点带动、整体推进,推动人才队伍建设全面发展。

4. 坚持以改革创新为动力。继续深化干部人事制度和人才管理体制改革的,大力推进人才工作的理论和体制创新,将改革创新贯穿于人才队伍建设的全过程。

5. 坚持以为经济和社会发展提供人才支持为根本出发点。把人才工作纳入经济和社会发展的总体规划和布局之中,加强人才队伍建设,在促进人的全面发展的同时,推动经济和社会的可持续发展。

(四) 2002—2005 年,人才队伍建设的总体目标是:

人才总量有较大增加,人才结构与经济结构基本适应,人才队伍的整体素质明显提高。干部人事制度和人才管理体制的改革取得新进展,有利于优秀人才脱颖而出、人尽其才的有效机制逐步建立,人才市场体系和人才管理法规日趋完善,人才成长的环境进一步优化。

扩大人才队伍总量的主要预期目标是:到 2005 年,具有中专及以上学历或专业技术职称的各类人员达到 8350 万以上,其中专业技术人员达到 5400 万以上。各类人才占社会总人口比例达到 6.3% 左右。

调整和优化人才队伍结构的主要预期目标是:人才在产业、地区、城乡间的分布趋于合理,人才的专业、年龄结构和高、中、初级专业技术人才的比例趋于合理。

提高人才队伍整体素质的主要预期目标是:在提高思想政治素质、加强职业道德建设的同时,使人才的知识水平和能力素质有较大提高。到 2005 年,在各类人才中具有大学以上学历的达到 58.8% 左右,每 10 万人口中具有大学以上学历的达到 3700 人以上,从事研究和实验发展活动的科学家与工程师全时人员达到 90 万人年以上。各类人才人均年脱产学习时间累计达到 12 天以上。

### 三、党政人才队伍建设

(五) 重点加强党政领导人才队伍建设。体现时代要求,赋予干部队伍“四化”方针和德才兼备原则以新的内容。把忠实实践“三个代表”的要求作为党政领导干部