



C2012080906

知识经济时代的人才强国战略

Zhishi Jingji Shidai De Rencai Qiangguo Zhanlüe

秦剑军 著

中国社会科学出版社

知识经济时代的人才强国战略

Zhishi Jingji Shidai De Rencai Qiangguo Zhanlue

秦剑军 著



C2012080906

中国社会科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

知识经济时代的人才强国战略 / 秦剑军著. —北京: 中国社会科学出版社, 2011. 11

ISBN 978 - 7 - 5161 - 0249 - 7

I. ①知… II. ①秦… III. ①人才 - 发展战略 - 研究 - 中国
IV. ①C964. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 224088 号

责任编辑 王半牧

责任校对 刘 娟

封面设计 弓禾碧

技术编辑 王炳图

出版发行 **中国社会科学出版社**

出版人 赵剑英

社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号

邮 编 100720

电 话 010 - 64040843 (编辑) 64058741 (宣传) 64070619 (网站)
010 - 64030272 (批发) 64046282 (团购) 84029450 (零售)

网 址 [http: //www. csspw. cn](http://www.csspw.cn) (中文域名: 中国社科网)

经 销 新华书店

印 刷 北京奥隆印刷厂

装 订 廊坊市广阳区广增装订厂

版 次 2011 年 11 月第 1 版

印 次 2011 年 11 月第 1 次印刷

开 本 880 × 1230 1/32

印 张 12. 625

插 页 2

字 数 327 千字

定 价 40. 00 元

凡购买中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社发行部联系调换
版权所有 侵权必究

序

杨德东

进入 21 世纪以来，世界众多国家更加重视人才强国战略，人才全球化流动的趋势越来越明显，国家与国家之间、地区与地区之间的人才竞争日趋激烈。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。在全球性的人才竞争中，我们面临着严峻的考验。因此，把人才资源作为第一资源，大力实施人才强国战略，全力做好培养、吸引和用好人才的工作，对于我们牢牢把握机遇，积极应对挑战，推动我国经济社会的可持续发展，实现强国富民的宏伟蓝图至关重要。

20 世纪 50 年代以来，一些自然资源匮乏的发展中国家，凭借良好的国民教育体系培养了一大批优秀人才，为本国经济的发展提供了强有力的人才支撑，加入到世界发达国家的行列。而有些自然资源丰富的发展中国家，因为忽视教育，人才缺乏，至今仍饱受贫穷落后之苦。这表明：一个国家的贫富不是取决于自然资源，而是取决于人才。

当下，从总体上看，我国的人才状况与经济社会发展的要求还很不适应，人力资源的潜在优势还没有充分转化为现实的人才优势。人才总量不足，结构不合理，人才资源开发利用的体制和文化环境存在缺陷，高素质人才供不应求，是我们将长期面对的

人才资源的基本态势，是当前和今后我国经济社会发展需要采取有力措施加以解决的一个根本性的重大战略问题。如何把人才资源的潜在优势转变为经济发展的现实优势，是我国进入新世纪的头等重要的大事。中国作为资源相对不足的发展中大国，只有大力实施人才强国战略，把教育和人才资源开发放在优先发展的地位，加大对教育和人才的投入，吸引各国英才汇聚中华，才能使我们的事业获得强大的动力，才能有力地支撑经济发展，才能实现赶超的目标，实现跨越式发展。

人才强国战略，是以胡锦涛同志为总书记的党中央在领导全国人民建设中国特色社会主义和全面小康社会的历史进程中，以科学的精神和求真务实的态度，与时俱进，把马克思主义理论与知识经济形态下社会主义现代化建设实际相结合而提出来的发展战略。胡锦涛强调指出：“人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题。小康大业，人才为本。必须把人才工作纳入国家经济和社会发展的总体规划，大力开发人才资源，走人才强国之路。新世纪新阶段人才工作的根本任务是实施人才强国战略。在建设中国特色社会主义伟大事业中，要把人才作为推进事业发展的关键因素，努力造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才，建设规模宏大、结构合理、素质较高的人才队伍，开创人才辈出、人尽其才的新局面，把我国由人口大国转化为人才资源强国，大力提升国家核心竞争力和综合国力，完成全面建设小康社会的历史任务，实现中华民族的伟大复兴。”因此，人才强国战略思想也成为中国特色社会主义理论体系的重要组成部分。可以说，新时期人才强国战略的确立，把握了知识经济的本质特征，抓住了经济社会发展的关键，为实现我国的现代化目标和中华民族的伟大复兴提供了坚强保证。

《知识经济时代的人才强国战略》一书，对知识经济时代我国人才强国战略的谋划、实施做了尝试性探讨。相信该书的出版，

将有助于我们对人才强国战略思想的进一步探讨和研究，对于做好人才战略谋划、人才资源开发和人才工作体制与机制创新将会有一定裨益。本书在研究人才开发投入不足是发展中国家尤其是中国发展过程中的薄弱环节时，提出了不少值得人们深思的问题，诸如现代化建设中物质资本投入与人才资本投入的恰当比例、人才引进与人才浪费迷局如何破解、人才工作的体制障碍与机制创新等。

本书是由作者的博士论文改写，难免有不成熟之处，如偏重理论阐述，实证研究还不够，有些验证材料稍显不足或不够新，今后如再版时需注意改进、补充、更新。但这并不影响该著作的理论意义和实践价值。

内容提要

跨入 21 世纪，知识经济作为一种全新的经济形态正在悄然兴起。这场无声的革命孕育着人类社会发展的一次伟大进步。随着新技术革命的迅速发展和知识经济的来临，世界各国对人才的需求，无论在数量上还是质量上都更为紧迫，高素质和高技术人才短缺严重。由于人才资源的快速增长是经济迅速增长的最直接、最重要的推动力量，不少国家在走向现代化的道路上，都选择了人才资源先导模式，即在人才资源积累与经济追赶的相互关系中，人才资源的追赶先于经济的追赶。这是现代化建设带有普遍性的规律。这一规律表明，一个国家经济要发展，社会要进步，就必须大力开发人才资源，实行人才资源开发先行策略。

知识经济的蓬勃兴起，使人才问题成为一个关系时代发展全局的基础性、战略性、全局性的问题。随着人类从工业经济时代步入知识经济时代，知识正在取代土地、资本和原材料而成为直接的生产要素，并直接产生价值，这使得人才资源所具有的其他资源无法超越的独特属性正在不断地显现出来。各国政府日益清楚地认识到，知识经济就是人才经济，人才资源是最重要的战略资源，是第一资源。进入 21 世纪以来，世界各国纷纷实施人才战略，人才全球化流动的趋势越来越明显，国家与国家之间、地区与地区之间的人才竞争日趋激烈。以美国、日本和德国为代表的发达国家和以以色列、韩国和新加坡为代表的新兴工业化国家，

通过实施人才战略，成功地实现了经济追赶，成为世界强国或地区强国，它们的经验值得借鉴。它们的强国实践表明：资源稀少的国家不一定贫穷，而教育落后、人才缺乏的国家必定贫穷。因此，只有大力实施人才强国战略，把教育和人才资源开发放在优先发展的地位，加大对教育和人才的投入，才能有力地支撑经济发展，才能实现赶超的目标。吸引世界各国的精英人才源源不断地聚集，才能不断保持强大的活力和领先地位。

当下，从总体上看，我国的人才状况与经济社会发展的要求还很不适应，人力资源的潜在优势还没有充分转化为现实的人才优势。如何把人力资源的潜在优势转变为经济发展的现实优势，是我国进入新世纪的头等重要的大事。“国以才兴，政以才治”，发挥我国人力资源丰富的潜在优势，走人才强国之路，是我们的必然选择。

知识经济时代，是呼唤人才、造就人才的时代。梳理历史的脉络，我们可以发现，历史的脚步反复印证着一个真理：一个国家，一个民族，能不能实施人才强国战略，能不能培养出优秀的人才，在很大程度上，决定这个国家、这个民族的兴衰存亡。新中国成立以来我国社会主义现代化建设的实践反复证明，实施人才强国战略，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。我们有理由相信，中华民族人才光辉闪耀、群贤毕至之日，即是中国腾飞之时。

目 录

引 言	(1)
第一章 人才之思	(6)
第一节 关于人才的现代阐释	(6)
一、人才问题的复杂性	(7)
二、传统视域关于人才的解读及其局限性	(8)
三、现代意义上的人才概念	(13)
四、人才、知识分子、干部概念的辨析	(18)
第二节 马克思主义论人才及其作用	(20)
一、马克思主义把人才问题当作实现无产阶级 伟大使命的一部分	(21)
二、马克思主义人才观的实质及作用	(27)
第三节 当代西方主要人力资本理论	(30)
一、西方人力资本理论的萌芽及发展	(31)
二、西方人力资本理论的基本内容	(35)
三、西方人力资本理论的局限性	(39)
第二章 知识经济时代与人才	(42)
第一节 知识经济标志着时代的转换	(43)
一、知识概念在现代条件下的延伸	(44)
二、知识经济的含义	(49)
三、知识经济的基本特征	(50)
四、知识经济对社会发展的深远影响	(53)
五、知识经济的人格化	(56)
第二节 知识经济对人才观的决定性影响	(61)

一、人才资源是第一生产力的开拓者	(62)
二、人才群体在经济发展中的重要作用	(66)
三、知识经济对人才的要求	(69)
四、人才在知识经济中的突出作用	(72)
第三节 处于时代转换中的我国人才现状	(76)
一、我国人才的现状和存在的问题	(76)
二、知识经济对人才培养与发展的挑战	(90)
第三章 当代世界范围内人才强国战略概述	(97)
第一节 西方发达国家人才强国战略实践概述	(98)
一、美国的人才强国战略	(98)
二、日本的人才强国战略	(108)
三、德国的人才强国战略	(115)
第二节 新兴国家人才强国战略实践概述	(123)
一、以色列的人才强国战略	(123)
二、韩国的人才强国战略	(133)
三、新加坡的人才强国战略	(140)
第三节 国外实施人才强国战略提供的借鉴意义	(147)
一、美日德实施人才强国战略的启示	(147)
二、以韩新实施人才强国战略的启示	(154)
第四章 新中国成立以来我国实施人才强国战略的历史	
透视与现实聚焦	(159)
第一节 新中国成立以来我国实施人才强国战略的	
经验教训	(159)
一、新中国成立以来我国实施人才强国战略的	
宝贵经验	(160)
二、新中国成立以来我国实施人才强国战略的	
问题及教训	(168)
第二节 新时期我国人才强国战略的确立	(173)

一、我国人才强国战略的确立	(173)
二、人才战略和人才强国战略的含义	(176)
三、人才强国战略的目标	(180)
四、人才强国战略的重点	(183)
五、实施人才强国战略的基本要求和主要任务	(185)
第三节 实施人才强国战略的客观必然性	(189)
一、实施人才强国战略是知识经济发展的必然要求 ...	(189)
二、实施人才强国战略是由我国现实的基本国情决定的	(191)
三、实施人才强国战略是由实现中华民族伟大复兴的历史任务决定的	(194)
第五章 我国实施人才强国战略的指导思想和组织保障 ...	(197)
第一节 当代中国人才强国战略的指导思想	(197)
一、社会主义现代化建设迫切地要求实施人才强国战略	(198)
二、围绕发展这个主题实施人才强国战略	(202)
三、在人才观上坚持以人为本原则	(206)
四、坚持调动海内外一切积极因素的大人才观	(211)
第二节 我国实施人才强国战略的组织保障	(213)
一、党管人才原则的基本要义	(214)
二、坚持党管人才原则的现实必要性	(217)
三、落实党管人才原则的路径	(221)
第六章 关于我国实施人才强国战略的理性分析与设想 ...	(227)
第一节 当前存在于人才强国战略上的不利因素	(227)
一、宏观管理调控不到位	(228)
二、人才资本投资效率较低	(230)
三、市场配置人才效果不明显	(232)
四、激励和约束机制乏力	(235)

五、人才法律法规不健全	(238)
六、人才思想观念褊狭	(240)
第二节 树立中国特色的科学人才观	(244)
一、以人为本的人才观	(245)
二、人才资源是第一资源的人才观	(248)
三、人人都可以成才的人才观	(251)
第三节 树立知识经济时代的人才新理念	(255)
一、人才投入优先的理念	(255)
二、人才资源开发与保护的观念	(259)
三、人才资源配置市场化的观念	(261)
四、人才资源管理法制的观念	(263)
五、人才竞争国际化的观念	(265)
第四节 实施人才强国战略的总体思路	(267)
一、注重解决结构性、体制性矛盾，强化政府的 宏观调控能力	(268)
二、完善人才市场配置机制，充分发挥市场机制的 优势和作用	(271)
三、完善分配制度，规范分配秩序	(274)
四、建立健全法律法规，保障人才权益	(277)
五、优化人才成长环境，促进人才健康成长	(279)
第七章 我国人才强国战略的机制变革与创新	(282)
第一节 加强人才队伍建设	(282)
一、推进人才资源整体开发，实现人才工作协调 发展	(285)
二、加强党政人才队伍建设	(289)
三、加强企业经营管理人才队伍建设	(295)
四、加强专业技术人才队伍建设	(299)
五、加强社会工作人才队伍建设	(303)

第二节 实施科教兴国战略, 加强对人才的教育培训	… (307)
一、充分认识人才教育培训的重要性	… (308)
二、构建新型的有竞争力的现代国民教育体系	… (314)
三、构建完善的终身教育体系, 创建学习型社会	… (318)
四、强化用人单位在人才教育培训中的主体地位	… (320)
五、着力培养人才的创新能力	… (323)
六、优化整合教育培训资源	… (327)
第三节 建立健全人才选拔使用机制	… (330)
一、树立人才选拔使用新观念	… (330)
二、确立科学的人才评价机制	… (333)
三、创新人才选拔使用机制	… (337)
第四节 建立健全人才激励机制, 引导人才合理流动	… (340)
一、充分认识建立健全人才激励机制的重要性	… (340)
二、建立健全人才激励机制的主要举措	… (343)
三、完善人才市场体系	… (348)
四、引导人才合理流动	… (351)
第五节 积极吸引和使用海外人才和留学人才	… (353)
一、吸引、使用海外人才和留学人才工作的重要性和紧迫性	… (355)
二、鼓励和支持留学人才回国工作或以其他方式为国服务	… (358)
三、积极引进和聘用海外高级人才	… (362)
第六节 加强人才安全意识, 构建人才安全保障机制	… (366)
一、知识经济时代我国人才安全面临的挑战	… (366)
二、增强人才安全意识, 营造人才安全环境	… (369)
三、建立健全人才安全保障机制	… (371)
参考文献	… (375)
后记	… (388)

引 言

人才问题历来是一个广受关注的重要问题。知识经济的兴起，使人才问题和人才战略与国家和民族的兴衰存亡联结在一起。能否实施正确的人才战略，关系到我国现代化建设的成败和社会主义在中国的命运。面对新形势在人才问题上的挑战，从科学发展观的认识和实践上深入探讨知识经济时代人才强国战略，是一项重大的理论课题。

人类社会跨入 21 世纪以来，伴随着经济全球化和知识经济的发展，出现了全球范围内的激烈竞争，使得任何国家、任何民族都难以回避。在这场空前激烈的较量中，综合国力的竞争超过以往任何时期，而人才成为这个时代竞争成败的制高点和分水岭。人才在经济和社会发展中越来越表现出基础性、战略性、决定性作用。诺贝尔经济学奖获得者、美国著名经济学家舒尔茨曾预言的“人类的未来不取决于空间、能源和土地，它将取决于人类智力的开发”正逐步变为现实。为在激烈的国际竞争中争取主动，世界各国都制定了面向 21 世纪的发展战略，积极加大人才资源开发，实施各种人才引进和培养计划。在立足本国人才培养的同时，纷纷把目光转移到从别国或地区争夺现成的人才。发达国家凭借自身的优势，逐步形成了地毯式延揽全球人才特别是高素质创新人才的强大吸引力。以美国为首的西方发达国家积极推行“知识移民”的“收割机”政策，形成了人才队伍的“多国兵团”，成

为人才争夺战中的优胜者。而发展中国家在这场竞争中处于明显的劣势，从而形成人才市场上的“马太效应”，强者愈强，弱者愈弱。我国作为发展中国家，在全球性的人才竞争中，也面临着严峻的挑战。为此，我们要坚定地走人才强国之路，在建设中国特色社会主义伟大事业中，把人才作为推进事业发展的关键因素，充分发挥各类人才的积极性、主动性和创造性，开创人才辈出、人尽其才的新局面，大力提升国家核心竞争力和综合国力，为全面建设小康社会提供重要保证。

研究和实施人才强国战略，是顺应知识经济发展潮流的必然选择。21 世纪是知识经济的世纪。作为知识的载体，人才将成为国家经济社会发展的决定因素，高度重视人才已成为世界潮流。21 世纪又是经济全球化的世纪。人才在全球范围内的流动更加频繁，人才在全球培养，人才在全球流动，人才被全球争夺，人才竞争的激烈程度已经趋于白热化。人才作为最重要、最宝贵的资源，成为知识经济发展的先决条件，成为经济增长的关键性因素，在竞争中起着决定作用。人才的全球争夺将成为 21 世纪竞争的焦点，谁拥有更多更好的人才，谁就能在激烈的竞争中赢得主动，赢得未来。从某种意义上可以说，21 世纪是人才的世纪，实施人才强国战略已经成为当今世界各国的共同选择。一个国家要想在知识经济的激烈竞争中立于不败之地，关键在于作出适合本国实际情况的走向知识经济时代的人才战略抉择。古人云：“上兵伐谋”。今后的人才竞争不仅仅是人才数量和质量的竞争，更是一种战略性的竞争，即人才强国战略的竞争。在种种竞争中，战略上胜人一筹，往往会成为捷足先登的关键。而在一个国家的发展战略中，人才强国战略是带有全局性、根本性、决定性的重大战略。面对知识经济的挑战和经济全球化的逼近，我国实施人才强国战略可以说恰逢其时。我们需要强调的是，实施人才强国战略是一个长期而艰巨的任务，是一项复杂的社会系统工程。我们研究人

才强国战略的目的不仅仅是为了解决当前面临的问题，不是只顾眼前利益就短期问题提出的权宜之计，而是面向现代化、面向未来、面向大众和面向世界的根本大计。

实现中华民族的伟大复兴，迫切需要我国实施人才强国战略。实现中华民族的伟大复兴和国家的繁荣富强，是一个多世纪以来中华民族的美好向往和不懈追求。今天我们实现民族复兴的主题就是实现社会主义现代化，现代化的核心是人的现代化。提高全民族的素质，把沉重的人口负担转化为人才资源优势，是实现现代化的必由之路。新中国成立以来我国的社会主义革命和建设，取得了无比辉煌的成就，我们的国家日益强大，在国际上赢得了应有的地位和尊严。但我们必须看到，我们与发达国家在综合国力、科技发展、国民生活等方面仍存在诸多差距，其中最根本的差距是知识和人才的差距。我们要在 21 世纪迎接中华民族的真正复兴，必须培养和造就大批高素质的优秀人才。而实施人才强国战略是实现民族崛起、国家富强的必由之路。纵观历史，一个国家的富强无不得益于大兴教育和重视人才。100 多年前，美国为了追赶世界上经济最发达的英国，大力发展教育，到 1913 年美国人均受教育年限已相当于英国的 91.2%。就在这一年，美国经济总量超过英国。同年，日本人均受教育年限仅相当于美国的 68.2%，1992 年这一比例则提高至 82.4%。从 1920 年到 1992 年，日本创造了 72 年人均国民生产总值提高 28 倍的世界纪录。20 世纪 80 年代末，经济地位受到日本严峻挑战的美国，抓住知识经济崛起的机遇，大力加强教育和科技工作，努力培养和争夺人才，其综合国力大幅度提高。1992 年，美国经济总量占世界经济总量的 25.7%，2002 年这一比例提高到 32.1%。可以说我国历史上王朝的强盛，世界上大国崛起的实践无不得益于教育的发展和人才的培养。历史和现实都表明，一个国家，能不能培养出大批优秀人才，能不能恰当地使用大批优秀人才，在很大程度上决定着这个

国家的兴衰存亡。邓小平曾经富有远见地指出：一个十亿人口的大国，教育搞上去了，人才资源的巨大优势是任何国家都比不了的。办好中国的事情，关键在人才。党和国家在 21 世纪把人才强国战略作为一个基本的国策，就是突出强调人才资源开发对于我国的极端重要性，是从民富国强的长远利益考虑而作出的战略性决策。可以说，抓住了人才这个发展的关键问题，也就是抓住了发展的全局和影响发展的主要矛盾。因此，大力开发人力资源，加强人才队伍建设，走人才强国之路，实现由人口大国向人才强国的转变，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。

我国加入世贸组织以来，面临着以人才争夺为核心的激烈的国际竞争。我国要跟上世界科技进步的步伐，缩小与发达国家在生产发展水平上的差距，就必须大力实施人才强国战略，培养造就大批优秀人才，这是在新一轮国际竞争中赢得主动的关键。胡锦涛指出，人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题。全党同志必须从全局和战略的高度，以高度的政治责任感和历史使命感，把实施人才强国战略作为党和国家一项重大而紧迫的任务切实抓紧抓好，努力造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才，建设规模宏大、结构合理、素质较高的人才队伍，充分发挥各类人才的积极性、主动性和创造性，开创人才辈出、人尽其才的新局面，大力提升国家核心竞争力和综合国力，为全面建设小康社会和实现中华民族的伟大复兴提供重要保证。这些科学论断，对我们研究人才强国战略，应对知识经济的挑战，把握发展机遇，具有重大现实意义。

改革开放以来，我国的人才工作有了长足的发展，但是我们应该看到，与新形势、新任务相比，其中还存在一些突出的问题，应该引起我们的高度重视。我国有十多亿人力资源，但却是一个人才资源严重短缺的国家，我国与发达国家在科技知识创新及其