

 中国社会科学院创新工程学术出版资助项目

 全国博士后管理委员会

我国吸引和有效发挥高端人才作用的对策研究

Empirical Study of China's Policies for Attracting and
Maximizing the Potential of High-Level Talents

张 瑾 著



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

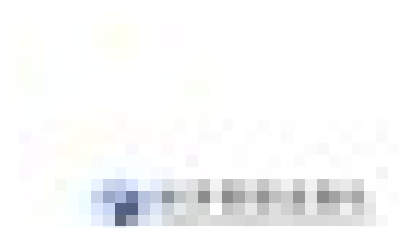
中国社会科学出版社 中国社会科学网

010-65245000 65245001

我国吸引和有效发挥高端人才作用的对策研究

廖建文 著
Exploring China's Policies for Attracting and
Maximizing the Potential of High-level Talents

廖建文



我国吸引和有效发挥高端 人才作用的对策研究

Empirical Study of China's Policies for Attracting and
Maximizing the Potential of High-Level Talents

张 瑾 著



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

我国吸引和有效发挥高端人才作用的对策研究/张瑾著. —北京: 经济管理出版社, 2014. 10

ISBN 978 - 7 - 5096 - 3234 - 5

I. ①我… II. ①张… III. ①高技术—技术人才—人才管理—研究—中国 IV. ①C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 159779 号

组稿编辑: 宋 娜

责任编辑: 宋 娜 王格格

责任印制: 黄章平

责任校对: 赵天宇

出版发行: 经济管理出版社

(北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 A 座 11 层 100038)

网 址: www.E-mp.com.cn

电 话: (010) 51915602

印 刷: 三河市延风印装厂

经 销: 新华书店

开 本: 720mm × 1000mm/16

印 张: 22.25

字 数: 369 千字

版 次: 2014 年 10 月第 1 版 2014 年 10 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978 - 7 - 5096 - 3234 - 5

定 价: 118.00 元

· 版权所有 翻印必究 ·

凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社读者服务部负责调换。

联系地址: 北京阜外月坛北小街 2 号

电话: (010) 68022974 邮编: 100836

编委会及编辑部成员名单

(一) 编委会

主 任：李 扬 王晓初

副主任：晋保平 张冠梓 孙建立 夏文峰

秘书长：朝 克 吴剑英 邱春雷 胡 滨（执行）

成 员（按姓氏笔画排序）：

卜宪群	王 巍	王利明	王灵桂	王国刚	王建朗	厉 声
朱光磊	刘 伟	杨 光	杨 忠	李 平	李 林	李 周
李 薇	李汉林	李向阳	李培林	吴玉章	吴振武	吴恩远
张世贤	张宇燕	张伯里	张昌东	张顺洪	陆建德	陈众议
陈泽宪	陈春声	卓新平	罗卫东	金 碚	周 弘	周五一
郑秉文	房 宁	赵天晓	赵剑英	高培勇	黄 平	曹卫东
朝戈金	程恩富	谢地坤	谢红星	谢寿光	谢维和	蔡 昉
蔡文兰	裴长洪	潘家华				

(二) 编辑部

主 任：张国春 刘连军 薛增朝 李晓琳

副主任：宋 娜 卢小生 姚冬梅

成 员（按姓氏笔画排序）：

王 宇	吕志成	刘丹华	孙大伟	曲建君	陈 颖	曹 靖
薛万里						

序 一

博士后制度是 19 世纪下半叶首先在若干发达国家逐渐形成的一种培养高级优秀专业人才的制度，至今已有一百多年历史。

20 世纪 80 年代初，由著名物理学家李政道先生积极倡导，在邓小平同志大力支持下，中国开始酝酿实施博士后制度。1985 年，首批博士后研究人员进站。

中国的博士后制度最初仅覆盖了自然科学诸领域。经过若干年实践，为了适应国家加快改革开放和建设社会主义市场经济制度的需要，全国博士后管理委员会决定，将设站领域拓展至社会科学。1992 年，首批社会科学博士后人员进站，至今已整整 20 年。

20 世纪 90 年代初期，正是中国经济社会发展和改革开放突飞猛进之时。理论突破和实践跨越的双重需求，使中国的社会科学工作者们获得了前所未有的发展空间。毋庸讳言，与发达国家相比，中国的社会科学在理论体系、研究方法乃至研究手段上均存在较大的差距。正是这种差距，激励中国的社会科学界正视国外，大量引进，兼收并蓄，同时，不忘植根本土，深究国情，开拓创新，从而开创了中国社会科学历史上最为繁荣的时期。在短短 20 余年内，随着学术交流渠道的拓宽、交流方式的创新和交流频率的提高，中国的社会科学不仅基本完成了理论上从传统体制向社会主义市场经济体制的转换，而且在中国丰富实践的基础上展开了自己的伟大创造。中国的社会科学和社会科学工作者们在改革开放和现代化建设事业中发挥了不可替代的重要作用。在这

个波澜壮阔的历史进程中，中国社会科学博士后制度功不可没。

值此中国实施社会科学博士后制度 20 周年之际，为了充分展示中国社会科学博士后的研究成果，推动中国社会科学博士后制度进一步发展，全国博士后管理委员会和中国社会科学院经反复磋商，并征求了多家设站单位的意见，决定推出《中国社会科学博士后文库》（以下简称《文库》）。作为一个集中、系统、全面展示社会科学领域博士后优秀成果的学术平台，《文库》将成为展示中国社会科学博士后学术风采、扩大博士后群体的学术影响力和社会影响力的园地，成为调动广大博士后科研人员的积极性和创造力的加速器，成为培养中国社会科学领域各学科领军人才的孵化器。

创新、影响和规范，是《文库》的基本追求。

我们提倡创新，首先就是要求，入选的著作应能提供经过严密论证的新结论，或者提供有助于对所述论题进一步深入研究的新材料、新方法和新思路。与当前社会上一些机构对学术成果的要求不同，我们不提倡在一部著作中提出多少观点，一般地，我们甚至也不追求观点之“新”。我们需要的是有翔实的资料支撑，经过科学论证，而且能够被证实或证伪的论点。对于那些缺少严格的前提设定，没有充分的资料支撑，缺乏合乎逻辑的推理过程，仅仅凭借少数来路模糊的资料和数据，便一下子导出几个很“强”的结论的论著，我们概不收录。因为，在我们看来，提出一种观点和论证一种观点相比较，后者可能更为重要：观点未经论证，至多只是天才的猜测；经过论证的观点，才能成为科学。

我们提倡创新，还表现在研究方法之新上。这里所说的方法，显然不是指那种在时下的课题论证书中常见的老调重弹，诸如“历史与逻辑并重”、“演绎与归纳统一”之类；也不是我们在很多论文中见到的那种敷衍塞责的表述，诸如“理论研究与实证分析的统一”等等。我们所说的方法，就理论研究而论，指的是在某一研究领域中确定或建立基本事实以及这些事实之间关系的假

设、模型、推论及其检验；就应用研究而言，则指的是根据某一理论假设，为了完成一个既定目标，所使用的具体模型、技术、工具或程序。众所周知，在方法上求新如同在理论上创新一样，殊非易事。因此，我们亦不强求提出全新的理论方法，我们的最低要求，是要按照现代社会科学的研究规范来展开研究并构造论著。

我们支持那些有影响力的著述入选。这里说的影响力，既包括学术影响力，也包括社会影响力和国际影响力。就学术影响力而言，入选的成果应达到公认的学科高水平，要在本学科领域得到学术界的普遍认可，还要经得起历史和时间的检验，若干年后仍然能够为学者引用或参考。就社会影响力而言，入选的成果应能向正在进行着的社会经济进程转化。哲学社会科学与自然科学一样，也有一个转化问题。其研究成果要向现实生产力转化，要向现实政策转化，要向和谐社会建设转化，要向文化产业转化，要向人才培养转化。就国际影响力而言，中国哲学社会科学要想发挥巨大影响，就要瞄准国际一流水平，站在学术高峰，为世界文明的发展作出贡献。

我们尊奉严谨治学、实事求是的学风。我们强调恪守学术规范，尊重知识产权，坚决抵制各种学术不端之风，自觉维护哲学社会科学工作者的良好形象。当此学术界世风日下之时，我们希望本《文库》能通过自己良好的学术形象，为整肃不良学风贡献力量。

李扬

中国社会科学院副院长
中国社会科学院博士后管理委员会主任
2012年9月

序 二

在21世纪的全球化时代，人才已成为国家的核心竞争力之一。从人才培养和学科发展的历史来看，哲学社会科学的发展水平体现着一个国家或民族的思维能力、精神状况和文明素质。

培养优秀的哲学社会科学人才，是我国可持续发展战略的重要内容之一。哲学社会科学的人才队伍、科研能力和研究成果作为国家的“软实力”，在综合国力体系中占据越来越重要的地位。在全面建设小康社会、加快推进社会主义现代化、实现中华民族伟大复兴的历史进程中，哲学社会科学具有不可替代的重大作用。胡锦涛同志强调，一定要从党和国家事业发展全局的战略高度，把繁荣发展哲学社会科学作为一项重大而紧迫的战略任务切实抓紧抓好，推动我国哲学社会科学新的更大的发展，为中国特色社会主义事业提供强有力的思想保证、精神动力和智力支持。因此，国家与社会要实现可持续健康发展，必须切实重视哲学社会科学，“努力建设具有中国特色、中国风格、中国气派的哲学社会科学”，充分展示当代中国哲学社会科学的本土情怀与世界眼光，力争在当代世界思想与学术的舞台上赢得应有的尊严与地位。

在培养和造就哲学社会科学人才的战略与实践上，博士后制度发挥了重要作用。我国的博士后制度是在世界著名物理学家、诺贝尔奖获得者李政道先生的建议下，由邓小平同志亲自决策，经国务院批准于1985年开始实施的。这也是我国有计划、有目的

地培养高层次青年人才的一项重要制度。二十多年来，在党中央、国务院的领导下，经过各方共同努力，我国已建立了科学、完备的博士后制度体系，同时，形成了培养和使用相结合，产学研相结合，政府调控和社会参与相结合，服务物质文明与精神文明建设的鲜明特色。通过实施博士后制度，我国培养了一支优秀的高素质哲学社会科学人才队伍。他们在科研机构或高等院校依托自身优势和兴趣，自主从事开拓性、创新性研究工作，从而具有宽广的学术视野、突出的研究能力和强烈的探索精神。其中，一些出站博士后已成为哲学社会科学领域的科研骨干和学术带头人，在“长江学者”、“新世纪百千万人才工程”等国家重大科研人才梯队中占据越来越大的比重。可以说，博士后制度已成为国家培养哲学社会科学拔尖人才的重要途径，而且为哲学社会科学的发展造就了一支新的生力军。

哲学社会科学领域部分博士后的优秀研究成果不仅具有重要的学术价值，而且具有解决当前社会问题的现实意义，但往往因为一些客观因素，这些成果不能尽快问世，不能发挥其应有的现实作用，着实令人痛惜。

可喜的是，今天我们在支持哲学社会科学领域博士后研究成果出版方面迈出了坚实的一步。全国博士后管理委员会与中国社会科学院共同设立了《中国社会科学博士后文库》，每年在全国范围内择优出版哲学社会科学博士后的科研成果，并为其提供出版资助。这一举措不仅在建立以质量为导向的人才培养机制上具有积极的示范作用，而且有益于提升博士后青年科研人才的学术地位，扩大其学术影响力和社会影响力，更有益于人才强国战略的实施。

今天，借《中国社会科学博士后文库》出版之际，我衷心地希望更多的人、更多的部门与机构能够了解和关心哲学社会科学领域博士后及其研究成果，积极支持博士后工作。可以预见，我

国的博士后事业也将取得新的更大的发展。让我们携起手来，共同努力，推动实现社会主义现代化事业的可持续发展与中华民族的伟大复兴。

王岐山

人力资源和社会保障部副部长
全国博士后管理委员会主任
2012年9月

摘 要

人才是第一资源，人才队伍建设是决定国家发展前途和命运的重要问题之一。中共十八大强调广纳天下英才，是中共中央深刻分析国际、国内形势做出的重大论断。在所从事领域具有精湛学术造诣或掌握核心技术、在创新活动中具有重大影响力的高端人才，是我国实施人才强国战略、建设创新型国家、提高科技竞争力、改善区域知识结构的重要战略资源。对吸引和有效发挥高端人才作用问题进行研究，具有十分重要的实践和理论意义。清晰认识、准确把握我国高端人才状况，研究高端人才规模、质量和结构问题，借鉴国际和国内高端人才吸引和作用发挥的经验，总结高端人才吸引和作用发挥工作取得的成绩，分析存在的问题，提出完善吸引和有效发挥我国高端人才作用的对策，对提升国家竞争力、加快经济发展方式转变、建设创新型国家意义重大。

人才队伍建设依靠自主培养和吸引两条路径，本书的研究对象是吸引和集聚海外高端人才，研究目的是回答高端人才队伍建设的三个重大问题：吸引什么样的高端人才？怎样吸引？如何用好高端人才？本书沿着提出问题、分析问题、找出主要矛盾，最后提出解决问题对策的技术路线进行分析，通过梳理文献了解高端人才研究现状，在理论分析的基础上，拟定调研提纲，与海外引进高端人才和人才研究专家进行交流，完善调查问卷，提出假设，通过大规模问卷调查，收集一手数据，进行描述性统计分析和回归分析，通过统计分析，对假设进行检验，找出对高端人才科研绩效有显著影响作用的因子，结合文献研究、调查研究和统计分析结果，提出完善高端人才政策的建议。

本书主要内容分八章。第一章导论，说明了我国吸引和有效

发挥高端人才作用对策研究意义和目的、研究内容和结构安排、研究方法、技术路线、研究重点。第二章为理论基础和研究综述,以人才流动动因理论、人才集聚理论、人才资本理论作为本书研究的理论基础;从高端人才流动、吸引、评价和作用发挥四个方面对高端人才的研究进行综述。第三章对高端人才的概念内涵和外延进行了界定。第四章研究我国高端人才吸引和作用发挥的现状和存在的问题。在文献梳理、对高端人才深度访谈以及大规模调查问卷的基础上,概括了我国高端人才资源的总体状况,对高端人才吸引和作用有效发挥方面存在的问题进行了分析提炼。第五章为高端人才吸引和作用有效发挥的经验借鉴。第六章为调查问卷描述性统计分析,对高端人才个人问卷和引进高端人才单位问卷进行了统计分析。第七章为海外引进高端人才科研绩效影响因素回归分析,找出了对高端人才科研绩效产生显著影响的因素。第八章为我国高端人才吸引和作用有效发挥的对策和建议。从组织管理和顶层设计、密切高端人才战略与国家发展关系、多渠道多方式吸引海外高端人才、完善科技与高端人才管理体制、建设激发高端人才创新活力的科研文化和环境、加强精神因素的教育和培养六个方面,提出我国吸引和有效发挥高端人才作用的对策和建议。

本书的研究重点包括三个方面。第一,构建高端人才吸引和作用发挥的理论模型。本书以此理论模型为依据,明确回答了“吸引什么高端人才”、“如何吸引”、“如何充分发挥高端人才作用”三个关键问题,系统调研、分析并找出了我国高端人才队伍建设的主要矛盾,明确了我国高端人才的引进导向,提出密切高端人才战略与国家发展关系的具体措施,构建出促使高端人才作用充分发挥的制度环境,为高端人才资源的吸引和作用发挥提供了系统的管理思路。第二,提出高端人才引进差别化和评价差别化的观点。高校、科研院所、企业在高端人才吸引和促进作用发挥时,采取不同的方法和方式;根据高端人才用才单位的性质不同创造适宜高端人才科研创新的工作环境,促进高端人才作用充分发挥。第三,高端人才的吸引和作用发挥的实证研究。本书以海外高端人才工程的入选者为研究对象,以调研数据为基础,通

过因子分析提炼出十个科研绩效关键影响因素，通过回归分析，找出了对高端人才科研绩效有显著影响作用的关键环境要素。

关键词： 高端人才 海外人才 人才吸引 作用发挥

Abstract

Highly – skilled talents are the most important resource and thus, building sustainable talent pool is one of the vital tasks that determine a country's development and prosperity. The 18th National Congress of CPC emphasized that China should attract people of outstanding ability, which is a wise decision made by the central government according to current domestic and international trend. Therefore, researches on attracting talents and maximize their potential is of great significance. The purpose of this research is to answer three major questions. Firstly, what kind of high – level talents should be attracted? Secondly, how to attract them? Last but not least, how to fully maximize their potential?

Having conducted extensive literature research and a number of fact – finding trips, this book summarized the progress China has made in building its talent pool and the main problems that need to be resolved. By combining the suggestions of experts and the successful domestic and international experience, policy recommendations are provided in six aspects to better attract highly – skilled talents and maximize their potential. Namely, management and top – level design, the close relationship between highly – skilled talents and national development, various channels of attracting talents, improve the management of talents, create an research culture and environment to encourage innovation among talents and strengthen moral education.

This book can be divided into eight parts and the summary of each part can be described as follows. Part one introduces the significance

and purpose of the research, specific research filed and structure, methodology, technical roadmap and innovative points. Part two presents the theoretical basis and executive summary of the research, including the causes of talent mobility, talent clustering and human capital theory. Moreover, the author gives a general description on the research in four aspects, such as the high - end talent mobility, incentive and assessments measures for high - end talent as well as fully realizes their potential. Part three defines the high - end talent and extended such definition. Part four concentrates on current development of China's attraction of talent and the contribution made by them. By conducting extensive literature review, in - depth interviews with high - level talents and large - scale questionnaire, the author summarized the sources of high - level talents and analyzed the problems in the relationship between attracting high - level talents and the role they play. Part five focuses on other countries' experience in attracting high - level talents and make the most of them. In part six, the author gives a detailed analysis on the data collected from questionnaire completed by high - level talents and recruiters. Part seven tries to seek the factors influencing the scientific research performance of recruited overseas high - level talents, while finding the factors with the biggest impact. In the last part, the author made several policy recommendations on attracting high - level talents and make the best use of them in six aspects, namely, management and top - level - design, the relationship between high - level talents strategy and national development, diversified channels to attract overseas high - level talents, improve the managements of scientific and high - level talents, create an environment and culture to encourage innovation among high - level talents and strengthen spiritual education.

Major innovative points: ①Theoretical Model of attracting talents and maximizing their potential. ②The recruitments and assessments of talents should be different among universities, research institutions and enterprises. ③Empirical study of talents recruitment and the important

role talents play.

Key words: High – level Talents; Overseas Talents; Attract Talents; Maximize Talents Potential