

第一资源

First Resource

余兴安 主编  中国人事科学研究院 / 编

孙照华

做好新常态下引进人才工作的思考

许晓行

北京市海淀区高层次人才发展状况研究

朱庆阳

2013年上海市人力资源服务企业从业人员情况
调查报告

何凤秋 王 梅

福建省三明市公立医院薪酬制度改革案例分析

张小建 马永堂 翟燕立

就业质量评估指标体系研究

31

辑

第3辑

出版社

第一资源

First Resource

余兴安 主编  中国人事科学研究院 / 编

总第 **31** 辑

2014年第3辑

党建读物出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

第一资源. 总第 31 辑 / 余兴安主编 ; 中国人事科学研究院编. —北京 : 党建读物出版社, 2014. 6

ISBN 978 - 7 - 5099 - 0520 - 3

I. ①第… II. ①余… ②中… III. ①人力资源管理—文集 IV. ①F241 - 53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 127250 号



中国人事科学研究院 编

责任编辑:王舒婷 责任校对:郭涛 装帧设计:创造力

党建读物出版社出版发行

<http://www.djcb71.com>

(北京市西城区南横东街 6 号 邮编:100052 电话:010 - 58587632 / 7681)

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 10.25 印张 231 千字

2014 年 6 月第 1 版 2014 年 6 月第 1 次印刷

印数:1—3000

ISBN 978 - 7 - 5099 - 0520 - 3 定价:38.00 元

本社版图书如有印装错误,我社负责调换(电话:010 - 58587660)

卷首语

2014年5月，习近平总书记在河南考察时指出，我国发展仍处于重要战略机遇期，我们要增强信心，从当前我国经济发展的阶段性特征出发，适应新常态，保持战略上的平常心态。在新常态下，我国经济发展动力要从以往的要素和投资驱动转变为实施创新驱动发展战略。正像习近平总书记指出的那样，创新驱动本质上是人才驱动。这就对新常态下我国的人才工作提出了新要求。本辑《第一资源》在“人才工作”栏目刊发稿件对新常态下引进人才工作进行了思考，并以北京市海淀区的高层次人才、上海市人力资源服务业从业人员和铁路高技能人才为例，深入分析了人才发展和创新创业方面的成效和问题，探讨了人才对地方和行业发展的引领带动作用。

事业单位是经济社会发展中提供公益服务的主要载体，是我国社会主义现代化建设的重要力量。《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》要求“加快事业单位分类改革”，并对进一步深化事业单位分类改革作出了新部署。本辑《第一资源》刊文探讨了地方公立医院薪酬改革的实践探索，研究了市场失灵条件下我国医疗体制改革等事业单位改革中的核心问题，对落实党的十八届三中全会关于全面深化改革的精神进行了理论探讨和实证分析。

提升人力资源管理的科学化水平，全面准确的统计数据和量化可操作的评价方法是其基础和前提条件。本辑《第一资源》还刊发文章，以数据和量化研究为主要方法分析了人才测评等人力资源管理领域的有关问题；分析构建了我国就业质量评估的指标体系。这些文章从理论和实践相结合的视角，探讨了我国人力资源和社会保障领域的相关问题，尝试为推进各项工作提供理论参考和实践借鉴。

编者

2014年6月

目 录

人才工作

- 1 做好新常态下引进人才工作的思考——孙照华
- 11 北京市海淀区高层次人才发展状况研究——许晓行
- 30 2013 年上海市人力资源服务企业从业人员情况调查报告——朱庆阳
- 48 我国铁路高技能人才队伍建设的问题与对策研究——叶中华 刘彦华

人事制度改革

- 55 福建省三明市公立医院薪酬制度改革案例分析——何凤秋 王 梅
- 64 关于市场失灵视角下的医改再思考——王海东
- 72 台湾地区公务人员退休制度研究——黄珍珍

人力资源管理

- 79 非营利性社会组织能力建设中的人力资源紧张及其纾解——刘兰华
- 89 企业人力资本效率差异研究——基于对我国电子行业近年发展的考察——朱 玲
- 101 从云梦秦简谈治吏之道对现代人力资源管理的启示——韩 桐 王云庆

人才测评

- 106 专业技术资格量化评审的理论与实践——以 G 市中等学校高级教师资格评审为例
——温卓毅
- 115 大学生心理危机表象测度模型及有效干预机制的构建与实施——岳德军 张红旗

就业与创业

- 126 就业质量评估指标体系研究——张小建 马永堂 翟燕立
- 139 2013 年“海归”人才就业力调研报告——东方慧博人力资源有限公司慧博研究院

会议综述

151 新法背景下的劳务派遣转型发展——“《劳务派遣暂行规定》专题解读研讨会”
会议综述——孙世鳌 林 彤

Contents

Talent Work

- 1 *A Discussion on How to Handle Talent Attraction Programmes under the New Normal Condition*, by Sun Zhaohua
- 11 *Research on the Status-quo of High-level Talent in Beijing Haidian District*, by Xu Xiaoxing
- 30 *Research on Employees in Human Resources Service Enterprises in Shanghai in 2013*, by Zhu Qingyang
- 48 *Problems and Countermeasures of High-skilled Talent Team Building in the Railway System in China*, by Ye Zhonghua, Liu Yanhua

Personnel System Reform

- 55 *Case Analysis on the Salary System Reform of Public Hospitals in Sanming City of Fujian Province*, by He Fengqiu, Wang Mei
- 64 *Rethinking on Medical and Healthcare System Reform When Market Fails*, by Wang Haidong
- 72 *Analasys on Taiwan Retirement System for Public Officials*, by Huang Zhenzhen

Human Resources Management

- 79 *Human Resources Constraints and Countermeasures in the Capacity Building of Non-profitable Social Organizations*, by Liu Lanhua
- 89 *Research on Enterprise Human Capital Efficiency Difference—Based on the Research on China's Electronic Industry in the Recent Years*, by Zhu Ling
- 101 *Enlightenment of Yunmeng Bamboo Slips of Qin Dynasty on Modern Human Resources Management*, by Han Tong, Wang Yunqing

Personnel Appraisal

- 106 *Theory and Practice of Quantitative Assessment on Professional Qualification—Taking the Qualification Assessment on Senior Teachers in the Middle Schools in G City as an Example*, by Wen Zhuoyi
- 115 *Measurement Model for Psychological Crisis Presentation of College Students and the Construction and Implementation of Effective Intervention Mechanism*, by Yue Dejun, Zhang Hongqi

Employment and Business Establishment

- 126 *Study on the Employment Quality Evaluation Index System*, by Zhang Xiaojian, Ma Yongtang, Zhai Yanli
- 139 *Research on the Employment Competence of Returned Overseas Chinese Students in 2013*, by Huibo Research Institute of Dongfang, Huibo Human Resources Company Ltd.

Meeting Summary

- 151 *Transformation of Labor Dispatch under the Governing of the New Law—Summary of the Seminar on Interpretation of Interim Provisions on Labor Dispatch*, by Sun Shi'ao, Lin Tong

做好新常态下引进人才工作的思考

孙照华*

〔摘要〕 进入新常态后，我国经济由追赶型阶段进入到追赶型和创新驱动型并存阶段，在这个阶段中，学习先进技术、经验和创新将同时起重要作用。因此，人力资源会成为经济发展的主要动力。围绕如何利用外国人才，本文提出四点建议：第一，应加大直接（主动）引进人才的力度；第二，加大西部地区引进国外人才的力度；第三，加大高新技术领域人才引进的力度；第四，加大高层次、创新型人才的引进力度。

〔关键词〕 创新驱动型 直接引进 高层次人才 创新型人才

一、新常态下的发展对人才的需求更迫切

（一）我国经济发展进入新常态

经过 30 多年的经济快速增长，我国经济总量跃居世界第二位，增长速度开始进入中高速增长状态，即我们所说的进入新常态。一般说来，经济发展有两种类型：一类是创新引领式增长，这种增长主要依靠的是新技术的突破。一类是追赶型增长，此类增长是由于后发优势的存在和作用，常常能够在一段时间里实现比创新引领国家高得多的增长速度，常常能够在较短的时间里完成创新引领国家在较长时期才能完成的工业化和增长任务。改革开放以来中国经济的增长，就属于后一种，即追赶型增长。所谓后发优势，是指由于发展水平相对落后而拥有的增长潜力和优势，这种优势可以表现在对发达国家先进技术、制度、管理经验等的学习、引进、借鉴等方面。

但是，追赶型经济是有增速变化周期的。追赶型经济启动之后，增速迅速提高，当发展水平接近发达国家时，随着后发优势的减弱，追赶速度则会减慢，增速便会回落。同时，增长的速度则从高速增长到中速增长，再到低速增长。根据国家统计局的数据，从 2003 年到 2007 年，中国经济连续实现了 10% 以上的增长速度。2008 年增速回落到 9.6%，2009 年降到 9.2%。2010 年由于采取了大力度的需求刺激政策，增速回升到 10% 以上，但 2011 年

* 作者系国家外国专家局党组副书记、副局长。

开始,增速再次回落,当年为 9.3%,2012 年和 2013 年均为 7.7%,2014 年预期目标是 7.5%。

当然,这并不意味着我国后发优势的完全消失和追赶型增长进程的结束,因为与发达国家相比,我国在许多领域仍存在较大差距,尤其是中西部地区存在的差距更大,因而后发优势依然存在。预计在今后大约 10—15 年的时间里,我国经济仍然具有实现 6%—8% 的中高速增长潜力。也就是说,进入新常态后,我国经济由追赶型阶段进入到追赶型和创新驱动型并存阶段,在这个阶段中,学习先进技术、经验和创新将同时起重要作用。

但是,中高速增长并不能自动实现,而是需要我们努力,包括通过改革的深化和政策的调整去争取,通过开放继续向发达国家学习、提高创新来驱动。而创新驱动的关键则是人才,我们仍要下大力气培养和引进人才。可以说,人才对于保持新常态下的中高速发展是至关重要的。

(二) 人才资源成为新常态经济发展的主要动力

一般来说,经济增长主要受三大要素影响,即人力资源、自然资源、资本投入(也有人将创新与技术进步列为第四大因素,但在某种意义上讲,人力资源和创新与技术进步同属一种因素)。在不同的发展阶段,三者的作用不同。在传统农业经济中,发展主要依赖对土地(物质)资源的占有和开发;在工业经济中,发展主要依赖对资本和机器设备(或物质资源)的占有和开发;在知识经济时代,发展越来越依赖对人才资源的占有和开发。这是因为,在社会经济发展的历史过程中,生产要素的内涵日益丰富,不断有新的内容,特别是现代科学、技术、管理、信息等进入生产过程后,在现代化大生产中发挥着重大作用。生产要素的结构方式也发生变化,社会发展越快,这些因素的作用就越大。当经济发展到一定时期后,物质资源受到限制和约束,掌握这些新要素内容的人才的作用则越来越重要,甚至发挥着决定性作用。总体来看,一个国家经济增长和发展中,人才是决定增长和发展速度及质量的非常重要的因素,拥有大量人才的国家会取得较快的经济增长速度。

经济学家对人才在经济发展中的作用早有论述。亚当·斯密在其著作《国富论》中提出:劳动力是经济进步的主要力量,工人技能的增强是经济发展和福利增加的基本来源。美国著名经济学家、诺贝尔经济学奖获得者舒尔茨提出,掌握了知识和技能的人力资源是一切生产资源中最重要的资源。

20 世纪 80 年代以后,以“知识经济”为背景的“新经济增长理论”在西方国家兴起,更加强调了人力资本对经济发展的重要作用。这种理论把人力资源看作是新经济增长理论的核心资源,认为知识积累、技术创新和专业化的人力资本作为决定性的投入要素是经济增长的主要原因。如罗莫(Romer)提出,劳动分为一般意义上的物质劳动和具有专业化知识的人力资本两种形式,只有人力资本才能促进经济增长。

近年来,国内一些研究显示,人力资源(资本)对经济增长的贡献大于物质资本对经济增长的贡献。人力资本的投资在经济增长中起到了至关重要的作用。1 亿元的教育经费投资带来下一年度 6 亿多的国内生产总值的增加额,而 1 亿元的固定资产投资只会带来下一年度国内生产总值不到 3 亿元的增加额。

进入知识经济时代后,在多种资源耗尽、环境危机日益加剧、经济渐趋“增长的极限”之际,依靠资本投入和廉价劳动力已经不能担当可持续发展的重任,必须依靠科技进步、高素质劳动者和管理的创新,三者都与人才密不可分,人才的作用占据着越来越主要的地位。我国经济进入新常态阶段,必须尽快从自然资源开发为主转向人力资源开发为主。

二、当前我国引进人才工作的状况分析

(一) 我国人才发展存在的问题

改革开放以来,党和政府高度重视人才工作,我国人才队伍不断壮大。2003年召开了第一次全国人才工作大会,会后颁布了《中共中央 国务院关于进一步加强人才工作的决定》。2010年召开了第二次全国人才工作会议,会后颁发了《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》。根据数据显示,2008年我国人才总量已达1.14亿人。与此同时,人才素质也在大幅度提高,人才竞争比较优势明显增强。

但是应该看到,我国人才状况并不乐观。主要问题:一是高学历、高层次人才比例相对较低。在1.14亿的人才总量中,大学专科以上学历的3543万人,占31%。其中,本科1317万人,占11%;研究生107万人,占0.9%。2012年,我国主要劳动年龄人口受过高等教育的比例为13.6%(2008年,欧美发达国家经济活动人口中,受过高等教育的一般占26%以上,韩国为24.9%,加拿大为52.5%);每万人劳动者从事研发活动的科技人员只有42.3人(美国是81人,日本是97人)。我们缺少世界级的科学家,我国本土的科学家在国际权威科学奖中一直没有实现零的突破,从国际权威性科学院外籍院士人数的国别排序看,我国不仅低于发达国家,甚至也低于一些中等发达国家。我国人才对经济发展的贡献率还不高,2012年时仅为29.8%,2020年争取达到35%。

二是创新型人才短缺。我国目前3200万科技人才中,研发人员有105万人。但是从含金量高的专利来看,我国仍然明显落后于发达国家。田力普在《自主创新与知识产权》一书中提出,我国的专利主要集中在吃的、用的方面,而发达国家的专利则主要集中在高技术领域。

三是区域人才发展不平衡。我国人才多数集中在东部沿海省市。2006年的《中国人才发展报告》数据显示,2001年,我国东、中、西部从事科技活动的科技人员的比例为3.31:1.47:1,北京、上海两个城市集中了全国17.79%的科学家和工程师与16.4%的研发人员。10多年后,上述情况不仅没有改变,反而有所加剧。根据桂昭明等2013年出版的《中国区域人才竞争力报告》调查,2011年我国各省区市人才综合竞争力前10位依次是北京、江苏、上海、广东、浙江、山东、天津、辽宁、福建、重庆;排在后10位的分别是山西、江西、广西、海南、云南、宁夏、贵州、青海、甘肃、西藏。与此相对应的人才竞争力排名,前10位是上海、江苏、北京、浙江、广东、辽宁、天津、福建、河北、山东;后10位是陕西、宁夏、安徽、新疆、广西、贵州、云南、西藏、青海、甘肃。

与人才竞争力相对应的是经济发展情况,人才竞争力排名靠前的省市,人均国内生产总值也都靠前,反之则靠后(见图1)。

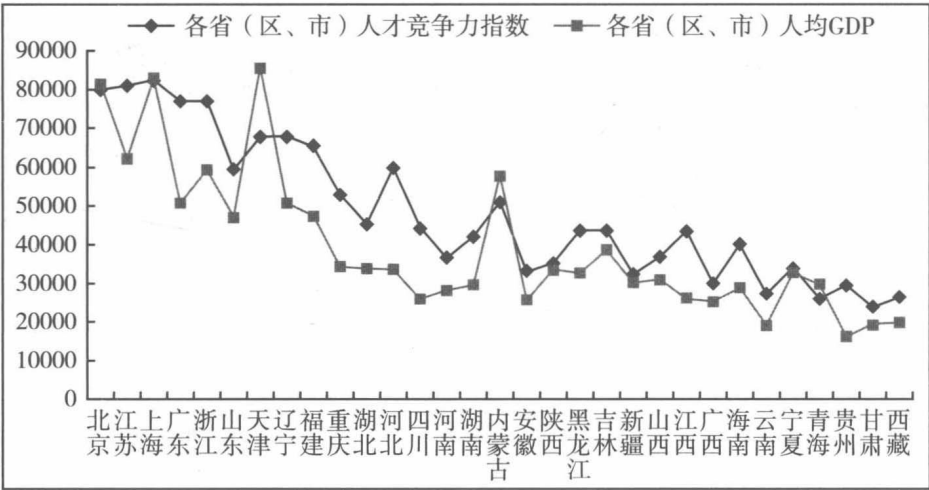


图1 省(区、市)人才竞争力与人均GDP对应表(单位:元)

十年树木，百年树人。人才培养是一个长期的系统工程，在人才需求一时难以满足的情况下，引进和利用国外人才无疑是一条捷径。

(二) 我国利用国外人才情况

纵观世界发展历史，通过向先进国家学习由落后国家发展为发达国家的例子很多。18世纪的英国拜荷兰为师；19世纪初的普鲁士王国向英国和法国学习；19世纪中明治维新时期的日本向德国取经；二战后的欧洲向美国看齐。落后的国家或地区，只要肯花时间向先进国家或地区学习，发展的速度就会加快。向先进国家学习的方法不尽相同，但是引进和利用其人才则是最常采用的办法。

美国则通过获得外国人才来保持自己的领先地位。美国大学教授中外籍人才比例最多。二战前，德国获得诺贝尔奖的人数是美国的三倍，现在获得诺贝尔奖的科学家中有40%来自美国，超过70%的获奖者被美国聘用；全球62%的顶尖专家在美国工作。有学者提出，2006年，美国专利的25%来自国外移民。1995—2005年，美国工程、高科技公司25%是移民创办的，在加州这一比例占38.8%，在硅谷更是高达52%以上。

1. 我国利用国外人才概况

自1949年8月14日，220名苏联专家随同刘少奇同志一起到中国，到1960年中苏关系破裂苏联专家全面撤走，先后有1.8万多名苏联专家到中国帮助工作，帮助建立新中国工业基础。沈志华在《苏联专家在中国》一书中提出，“苏联专家大批到中国……确实对中国加强军事力量和恢复国民经济发挥了重要作用”，“苏联专家对于中国国民经济体系，特别是工业基础的形成，有不可磨灭的贡献”，“在新中国走向现代化的起步阶段，苏联专家在管理体制和经济建设方面作出的贡献显而易见，功不可没。特别是中国能够在短短几年内建立起工业化的基础，苏联专家的作用是历史性的，在一定程度上也是决定性的。”

自20世纪60年代苏联专家撤走,到70年代末“文化大革命”结束,我国虽然也陆续引进一些西方国家的专家,但数量不多。直至1978年年底召开党的十一届三中全会,中央决定把党的中心工作转移到经济建设上来,中国现代化建设进入了一个崭新的阶段。当时,我们面临的是一个经过十年浩劫的局面,百业待兴。邓小平同志作为改革开放的总设计师,从中国的实际出发,科学地分析了我国面对国际竞争日趋激烈的状况,提出了改革开放的伟大战略思想,为我国的社会主义建设早日实现四个现代化并赶上世界发达国家绘制了宏伟蓝图。具体地讲,在对外开放工作上,他先后提出了引进设备、技术,引进资金,引进智力和人才。1980年他在接受意大利记者法拉奇采访时指出:“技术问题是科学,生产管理是科学,在任何社会,对任何国家都是有用的。我们学习先进的技术、先进的科学、先进的管理来为社会主义服务,而这些东西本身并没有阶级性。”特别是在1983年7月,邓小平同志发表了《利用国外智力和扩大对外开放》的谈话,他指出:“要利用外国智力,请一些外国人来参加我们的重点建设以及各方面的建设。对这个问题,我们认识不足,决心不大。”他认为:“三十几年的教训告诉我们,关起门来搞建设是不行的。”

邓小平同志的谈话发表之后,中央成立了引进国外智力工作领导小组,国家拨专款用于引进人才。大规模的引进国外人才,特别是引进人才的重点由间接引进转变为直接引进,成为新时期引智工作的突出特征。

胡锦涛同志在2003年召开的第一次全国人才工作大会讲话中,要求充分利用国际国内两种人才资源,培养人才与引进人才并重。之后颁布的《中共中央 国务院关于进一步加强人才工作的决定》指出:“坚持以我为主、按需引进、突出重点、讲求实效的方针,积极引进海外人才和智力……制定和实施国家引进海外人才规划……重点引进高新技术、金融、法律、贸易、管理等方面的人才以及基础研究方面的紧缺人才。按照国际惯例和市场规则,抓紧制定投资移民法、技术移民法和海外高级人才聘用管理办法。”2010年召开第二次全国人才工作会议,会后颁布的《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》提出:“大力吸引海外高层次人才和急需紧缺专门人才,坚持自主培养开发与引进海外人才并举……加大海外高层次创新创业人才引进力度。”

根据国家统计局和国家外国专家局联合发布的数据,2013年来我国大陆工作的境外专家(包括外国专家和港、澳、台专家)达61.2万人次。其中外国专家达46.4万人次,占75.8%;港澳台专家14.8万人次,占24.2%。

2. 引进国外人才所起的作用

引进国外人才主要是针对我国人才的不足而进行的。引进的国外人才不是一般劳动力,而是拥有我国人才所不具有的知识、技能和经验的技术人员或管理者。通过引进国外人才,一是可以节约经费。新技术或新产品研发的投入是很大的,有资料表明,研发的投入与购买专利之比是10:1,而引进人才又比购买专利更节约。二是可以少走弯路。通过国外人才的指导或者与之合作,其成功的经验或失败的教训,都可以帮助我们避开走失败的老路和弯路。另外,我们的研究,很多是国际上已经成功的,在这种情况下,通过引进人才,指点一下即会取得突破。三是可以缩短研发时间,避免失误。通过引进人才,不仅可以缩短

研发的时间,而且由于人才掌握的都是已经成功并被时间检验过的,可以避免由于失误所带来的更大损失。四是可以实现跨越发展。通过引进人才,在其帮助下,可以跨过一些中间环节,直接迈入最前沿。

改革开放 30 多年来,引进国外人才在我国经济与社会发展中发挥了积极的作用。通过引进国外人才,在农业领域,支持和培育新品种和特色经济,促进了农业的发展、产业结构的调整和农民的脱贫致富;在工业领域,引进了先进技术和管理经验,推动了企业的技术进步、管理创新和产业升级,提高了产品的国际竞争力;在科教领域,推动了知识创新、重点学科和重点实验室建设,培养了学术带头人和高校管理者;在人才培养方面,开拓了领导干部的世界眼光,提高了科学决策能力和驾驭全局能力,提高了企业管理人员的管理水平和科技人员的研发创新能力。

三、新常态下加强我国引进国外人才工作的思考

(一) 应加大直接(主动)引进人才的力度

2013 年我国引进的境外人才有 61.2 万人次。根据类别,可将之分为直接引进与间接引进,或称之为主动引进与被动引进。所谓间接引进,是指那些随引进设备、合资办企业等而来的外国人才。他们到中国来,并不是我们直接邀请,而是随双方签订的引进设备合同或办企业的约定任务而来。所谓直接引进,是指我们的企业、学校等机构根据自身需要而主动邀请的外国人才。两类人才的不同之处在于,前者主要是为外国公司服务的(如为完成出售设备的合同约定,或者为合资企业外方任务),后者则是要完成我们指定的任务。应该说两类人才都对我国的社会主义现代化建设作出了贡献,但是后者的工作对我们的发展需求针对性更强。在一定阶段,可以间接引进为主、主动引进为辅,如我国改革开放之初,大量引进外资、引进先进设备,随之而来的外国专家很多;发展到一定阶段时,当以直接引进为主,被动引进为辅。这是因为,一方面我们要提高利用外资的质量,引进先进的技术、人才和管理;一方面外资进入也在减少。更重要的是,我们发展到一定水平之后,对人才的要求不断提高,更需要针对工作中存在的问题来主动聘请外国专家。根据最近 10 多年的统计,虽然间接引进人才数量一直占多数,但比例却在逐渐下降。2000 年,在华外资企业(包括港、澳、台)聘用境外专家 34.5 万人次,占当年全部境外来我国大陆工作专家总数的 81%(当年未将文教专家统计在内),如果加上随引进设备合同而来的境外专家,比例会更高。2003 年间接引进境外专家占比例很大,仅外资企业就占 76%。2008 年,外资企业聘用境外专家为 25.3 万人次,占当年境外专家总数的 59.1%;2009 年,外资企业聘用境外专家为 26.7 万人次,约占当年境外专家总数的 57.9%;2013 年,外资企业聘用境外专家为 33.9 万人次,约占当年境外专家总数的 55.4%(见图 2)。与此相对应,则是直接引进境外专家的比例不断上升。

当前,随着我国经济发展,对国外来华投资办企业的要求越来越高,外资企业的增幅会越来越小,间接引进境外专家的数量难以有大的增加。一般说来,间接引进的专家,对地区经济的发展会起到大的推动作用;直接引进的专家则对科技进步起到的作用较大。在

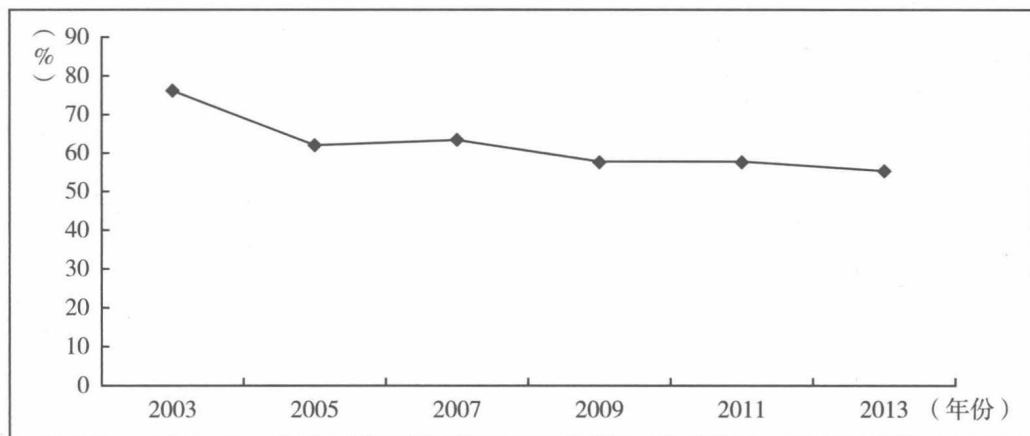


图2 间接引进境外专家占总引进境外专家数量比

新常态下，应该加大直接引进专家的力度。

(二) 加大西部地区引进国外人才的力度

人才对区域经济的发展起着直接的推动作用。当前，我国仍然呈现在东部地区工作的外国专家多、在西部地区工作的外国专家少的局面，并且差距在进一步拉大。由于对外开放程度和地区经济发展的差异，沿海经济发达地区和大城市引进的境外人才数量占来我国大陆工作的海外人才总量的70%以上，西部地区引进数量偏低。2013年，到西部12个省（区、市）工作的境外专家3.6万人次，仅占当年引进境外专家总数的5.96%，甚至低于2003年时的7.16%。人才竞争力决定了区域发展动力，与上述相对应的是区域经济发展状况。由于各省的基础不同，人口总量差别很大，我们仅以人均数值来作比较。

从2012年经济发展数据来看，人均地区生产总值排在前10位的依次是：天津、北京、上海、江苏、内蒙古、浙江、辽宁、广东、福建和山东。同年，引进境外人才排在前10位的分别是：广东、江苏、上海、北京、浙江、山东、辽宁、天津、福建、重庆。人均地区生产总值排在最后5位的分别是：广西、西藏、云南、甘肃、贵州。从引进人才数量来看，上述5个省区的排序都在后面：广西（24）、西藏（31）、云南（21）、甘肃（23）、贵州（28）。人才既然与经济发展密切相关，当然也与引进国外人才密切相关。此外，宁夏（30）、青海（29）、内蒙古（26）、新疆（25）、陕西（22）的引进人才排序也落在后面。当前，呈现出这样一种现象：越是发达的地区对人才重要性的认识越高，其环境也越能吸引人才，从而经济就会得到更快的发展，构成了一个良性循环。经济欠发达地区经济落后的重要原因在于人才资源的缺乏，要取得发展必须大力进行人才资源的开发和利用。我国的经济总量虽然已经成为世界第二，但发展并不平衡。广大西部地区存在的差距，恰恰又是“后发优势”的条件。因而，虽然我国经济进入了“新常态”，但西部地区仍有可能取得比东部地区较快的发展速度。无论从促进区域的协调发展来看，还是保证全国的发展速度来看，都要为西部发展引进更多的外国专业技术人才。

(三) 加大高新技术领域人才引进的力度

据统计,目前,引进外国专家比较集中的行业仍然在传统领域,制造业占 44.75%,教育业占 28.91%,科研和技术服务业占 8.87%,在建筑业、采矿业、农林牧副渔业、服务业等领域工作的也占一定的比例。而在信息技术、生物技术、航天技术等领域工作的外国专家所占比例很小,在信息软件业仅占 1.36%。这从另外一个方面反映出引进的掌握实用技术的人才与高层次、从事基础和创新研发的紧缺人才两者的比例差距较大。

经过改革开放以来持续 30 多年的发展,我国经济总量位居世界第二位。但是应该承认,与发达国家相比,我们还存在着较大的差距。我国传统的发展方式,由于大量消耗能源、资源,带来了很多问题。我们的发展主要依靠资源的消耗和资本的投入。我国单位能源使用产生的国内生产总值,只有发达国家平均水平的 1/10 到 1/5。我国每创造 1 美元国民生产总值,消耗掉的煤、电等能源,是美国的 4.3 倍,是德国和法国的 7.7 倍,是日本的 11.5 倍;我国万元国内生产总值用水量是全球平均水平的 4 倍,接近美国的 10 倍、日本的 24 倍。我国人均水资源拥有量不到世界平均水平的 1/3,人均煤炭、石油和天然气资源仅为世界人均水平的 60%、10% 和 5%。我国的石油超过 50% 要从国外进口,已经产生严重依赖。大量资源的消耗,还给我们带来环境的污染。据有关专家计算,在 20 世纪 90 年代我国国内生产总值中,至少有 3%—7% 的部分是以牺牲自然资源和环境取得为代价的,属“虚值”或者说“环境欠账”。这个数字意味着,在我国整个 20 世纪 90 年代的经济增长中,从实现可持续发展角度看,理想情况应从每年国内生产总值新增部分拿出 40%—60% 对环境进行补偿。进入新常态以后,我们面临着转变经济发展方式的问题,经济要转型,要提质、增效,必须走科技含量高、资源消耗低、环境污染少的新型工业化道路。而走这条道路首先要解决的是人才不足问题。比如,发达国家在资源使用效率上有好的技术和经验,有掌握技术和经验的人才,如果我们能够掌握其现在已有的技术、经验,我们的能源使用效率得到了很大提高,就相当于我们新开发了几个大油田,从而可以大大减少对国外能源资源的依赖。向发达国家学习已有的技术和经验,要比我们自己从头摸索节约更多的时间和经费。

(四) 加大高层次、创新型人才的引进力度

我国高层次人才少,世界级的科学家更少。而我们引进的国外人才中,也同样存在上述情况。近年来,来我国讲学、合作科研的世界著名学者逐年增多,甚至一些诺贝尔获奖者也来中国与我国进行短期合作。但从总量来看,高层次人才依然不多。据 2013 年的统计,来我国长期工作的国外人才中,有博士学位的比例仅为 6.28%,硕士学位占 17.67%,学士学位占 63.47%。当然,不能完全以学历论英雄,但是从国际上知名专家的背景看,高学历与高水平基本是成正比的。一些工程方面的专家学历虽然不高,但是技术水平也不低,尽管如此,他们只能算作某一领域的专家,还算不上科技领军人物。

我国经济增长中,技术进步对经济增长的贡献率不高,仅占 40% 左右,2020 年力争达到 60%,而发达国家早在 20 世纪末就已经达到 60%,美国则达到了 80%。我们的人才贡献率,2008 年是 18.9%,2012 年达到 30%,引进国外人才对经济发展的贡献率在 4% 左

右。这说明，我们的发展主要还是依靠投资和耗能的拉动，技术创新的带动还不是十分理想。我国过去实行的是追赶型经济增长，主要是通过向发达国家学习来推动，创新对经济增长的作用还不明显。但我国当前发展进入到了新常态阶段，与发达国家的差距在逐步缩小，创新则越来越重要，引进创新型人才的任务也越来越重。

创新与引进人才，前者是搞自己的东西，后者是学习别人的东西，二者看似是矛盾的，其实不然，二者既是矛盾的两个方面，又可以达到有机的统一。从某种角度来讲，引进国外人才对建设创新型国家具有推动作用。创新分为原始创新、集成创新、引进消化吸收再创新。原始创新或称自主创新。自主创新并不是无本之木、无源之水，需要有知识作基础和铺垫。知识从何而来？学习，包括向书本学，向老师学，向社会学，向一切先进的事物学，当然也包括向发达国家学。自主创新者需要掌握一定的知识，越是高级的创新，对创新者知识的深度和广度要求就越高。创新者的知识取决于其学习生活的范围和环境，在信息时代，接触越广，获得的知识越多，越有可能实现创新。原始创新并不是要闭门埋头做研究，而是要眼观六路耳听八方，善于利用已有的学术成果和各种资源，这些资源既包括国内资源，也包括国外资源。引进国外人才，与他们合作，利用各自的优势，对原始创新是非常有益的。引进消化吸收再创新的基础就是引进，包括引进国外的人才与智力，没有引进，没有这个基础，就谈不上消化吸收，更谈不上再创新。集成创新的基础是各种已有成果，这些成果不会仅限于某一区域内的，应该既有国内的，也有国外的。有的集成创新是把国内各种成果合成在一起，有的则是将国内和国外的成果合成在一起。引进国外人才和智力，把各种不同的理念进行碰撞，更容易产生出新的火花。可以说，没有人才就没有创新。我国在创新人才方面仍显不足，可以通过引进国外人才来作一些弥补。美国就大量吸引国外优秀人才来保持自己创新的领先地位。因此，创新与引进人才并不矛盾。党的十八大报告指出，要用全球视野来谋划创新驱动战略。我们一定要择天下英才而用之，不能关起门来搞创新。

引进国外人才不仅在追赶型经济增长中发挥作用，而且在创新型经济发展中将起到十分重要的作用。在追赶型增长中，引进人才需要承担带来技术、应用技术的角色；在创新型发展中，它的角色仍然重要，起到原始创新、集成创新、引进消化吸收再创新的基础作用。国务院发展研究中心的一项研究显示，目前我国创新水平与发达国家相比大约落后 30 年。因此，引进高层次、创新型人才成为越来越重要的任务。

四、结语

传统经济以物质资源为基础，发展主要依靠消耗大量的物质资源，这条道路走了多个世纪之后，现在面临严重的挑战，发展成本高，付出代价大，已是难以为继。知识经济是以人才资源为基础，发展主要依靠开发智力资源，人才成为创造财富的核心。我国经济进入了新常态阶段，当前面临经济的转型、升级、提质、增效，要实现这个目标，最重要的还是人才。国家竞争力的实质是人才的竞争力，要实现人才强国战略的目标，不仅要培养自己的人才队伍，而且要大力引进国外人才。习近平同志在 2014 年 5 月 22 日与外国专家座谈时强调，中国要永远做一个学习大国。任何一个民族、任何一个国家，都要学习别的民族、别的国家的优秀文明成果。无论中国发展到什么水平，我们都要虚心向世界各国人