

人才 发展

TALENT DEVELOPMENT

突出问题及对策研究

郭庆松 等◎著



人民出版社

人才 发展

TALENT DEVELOPMENT

突出问题及对策研究

郭庆松 等 著



人民出版社

责任编辑:毕于慧

封面设计:石笑梦

版式设计:于丽娟

图书在版编目(CIP)数据

人才发展:突出问题及对策研究/郭庆松 等著. —北京:人民出版社,2018.3
ISBN 978-7-01-018818-8

I. ①人… II. ①郭… III. ①人才-发展-研究-中国 IV. ①C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 325909 号

人才发展

RENCAI FAZHAN

——突出问题及对策研究

郭庆松 等著

人民出版社 出版发行

(100706 北京市东城区隆福寺街 99 号)

北京龙之冉印务有限公司印刷 新华书店经销

2018 年 3 月第 1 版 2018 年 3 月北京第 1 次印刷

开本:710 毫米×1000 毫米 1/16 印张:20

字数:305 千字

ISBN 978-7-01-018818-8 定价:58.00 元

邮购地址 100706 北京市东城区隆福寺街 99 号

人民东方图书销售中心 电话 (010)65250042 65289539

版权所有·侵权必究

凡购买本社图书,如有印制质量问题,我社负责调换。

服务电话:(010)65250042

本书系国家社科基金项目《实施人才强国战略突出问题深化研究》
(批准号: 11BZZ057) 最终成果

序

刘 伟

在全面建成小康社会决胜阶段、中国特色社会主义进入新时代的当下,对于我国经济形势的分析和判断,有三个关键词特别重要:经济发展新常态、“三期叠加”、供给侧结构性改革;三者之间相互交织、相互影响、互为因果、互为前提。过去 30 多年的高速增长所依赖的基础发生了重大拐点性变化,决定了中国经济必须告别高速增长阶段,步入增速换挡期;过去 30 多年的粗放式增长所积累的结构性问题全面凸显,决定了中国经济必须进行结构调整,步入优化阵痛期。对于这种趋势性和结构性变化,如果为了“稳增长”而采取“强刺激”手段,那结果只能是增长速度未必能够守住,结构性问题还会进一步恶化,新的失衡可能到来。在经济增长速度换挡期、结构调整阵痛期、前期刺激政策消化期“三期叠加”到来之时,我们不能不正视这样的潜在风险和巨大压力。

面对错综复杂的经济形势和潜在风险,中央政府果断启动供给侧结构性改革,不仅用以应对“三期叠加”所带来的经济压力,而且试图释放我国长期发展中所蕴涵的经济活力。我国所进行的供给侧结构性改革,总的要求是“稳增长、调结构、惠民生、防风险”,通过提质增效实现稳中求进的目标;基本路径是“三去一降一补”,通过化解产能过剩和房地产库存、降低长期性和系统性风险、补好基础设施和民生建设短板以提高资源配置整体效率;主要目标可以概括为“产品个性化、服务人性化、品牌国际化、顾客留国内”,通过平衡供求关系来实现我国经济的可持续发展。当前,深化供给侧结构性改革,还是着力实体经济、提高供给体系质量进而建设现代化经济体系的重大举措。

在我国现实国情下,适应经济发展新常态,平稳渡过“三期叠加”,深化供给侧结构性改革,破解新时代的发展难题,说到底还是要在新发展理念指导下全面实施创新驱动发展战略,推动经济发展方式根本性转变。创新是引领发展的第一动力,创新驱动是建设现代化经济体系的战略支撑。从经济发展角度观之,创新驱动发展主要就是依靠科学技术的创新带动经济效益的提高,以实现集约的增长和生产要素产出率的提高,从根本上讲就是通过人才的创造力迸发、创新性行为和创业性贡献,以获取企业 and 国家发展的新动力和不竭源泉。由此,创新驱动实质上是人才驱动;在我国实施创新驱动发展战略中,人才居于特殊重要的地位;人才发展决定我国经济社会发展的质量、水平甚至未来趋势。历史也一再告诉我们,人才决定竞争,人才决定国力,人才决定国运,人才决定未来。

我国已经确立了以“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”为主要内容的人才优先发展战略。人才优先发展战略的实施,必将助力整个社会和国家创新力的不断提升,也必将助力中国成功跨越“中等收入陷阱”,还必将助力中国提前基本实现现代化并进而建设社会主义现代化强国。不过,在创新驱动发展背景下,与我国人才优先发展战略紧密关联的人才发展到底存在哪些突出问题和困境?这些问题和困境背后的深层次原因是什么?能不能构建一个系统的研究框架来揭示和研究这些问题和困境?能不能在人才发展深入研究的基础上得出提升人才工作科学化水平的相关启示?等等。这一连串的问号不仅摆在了实践者的面前,而且也横亘在学者们的眼前。

郭庆松教授等在国家社科基金项目研究的基础上,结合个人长期思考和深入探索所形成的专著《人才发展——突出问题及对策研究》,不仅比较准确地找到了我国经济发展新常态背景下以及创新驱动发展战略实施中所面临的系列人才问题和困境,而且相对系统地探索了破解这些问题和困境的针对性举措;不仅创造性地搭建了一个新时代我国人才发展研究的“1221”基本框架,而且创新地构建了一个提升人才创新能力的理论模型并基于问卷调查进行了相应的实证研究;不仅系统梳理了上海等人才与经济社会发展互动较好

地区的先进经验和成功做法,而且比较全面地就解决人才系列问题和困境提出了基于研究基础上的创新性观点。立足于中国国情的人才发展的这方面系统思考和深入研究,不仅对于丰富和发展我国人才理论甚至人力资本理论、区域发展理论、教育发展理论有理论意义,而且对于我国务实地制定人才政策、实施人才工程、优化人才培养、促进人才成长有实践意义,同时对于其他同类研究的进一步开展还有方法论意义。衷心期待学界有更多这方面的优秀著作问世。

2017年10月18日

前 言

立足于中国现实国情、旨在支撑中国现代化进程稳步推进并在国内外形势发展判断的基础上所实施的人才发展基本方略,已经成为新时代我国经济社会发展的一项战略举措。毕竟人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动乃至我国提前基本实现现代化并进而建设社会主义现代化强国的战略资源。在充分肯定我国人才发展所取得的一系列重要进展的前提下,必须客观承认所面临的问题和困境也有很多,主要体现在:人才创新创业能力欠缺,人才结构和布局不合理,人才国际竞争力不强,人才管理体制机制障碍等。当前,无论是从打造中国经济“升级版”角度讨论树立科学人才观,还是从实现中国梦角度论述坚持党管人才原则,其根本目标和实现路径都是更好地促进人才发展。更好地促进人才发展,需要聚焦并深化对这些人才问题和困境的研究,探求解决这些问题的对策思路,全面提高人才工作科学化水平。这便是本书研究的主要任务。很显然,本书研究对于系统推进我国人才发展有积极意义,对于我国人力资本理论研究、今后教育发展定位等也有理论价值,对于政府更加务实地制定人才政策、实施人才工程以及明确人才培养的努力方向、提高人才工作科学化水平等还有应用价值。

本书的重点是问题研究和对策研究,问题研究是出发点,对策研究是落脚点;问题研究和对策研究要立足于深化研究,因此,深化研究是立足点。研究聚焦在人才创新创业能力、人才结构和布局、人才国际竞争力、人才工作机制、人才管理体制等五大突出问题;其中,人才创新创业能力是核心问题,人才管理体制机制是关键问题。问题研究的目的是,要在深刻剖析、全面把握这些问题实质的基础上努力解决这些问题。因此,围绕这些问题提出解决问题的对

策思路,是本书研究的最终目标;这些对策措施涵盖提升人才创新创业能力、推动区域人才共享、提高人才国际竞争力、创新人才工作机制、完善人才管理体制等诸多方面。按照这种研究思路、研究框架和研究重点,本书研究共分为七章,各章内容分别是:

第一章为“导言”:这是研究的提出问题部分,也是研究的基础部分。在简要回顾我国人才发展所取得的重要成就的基础上,归纳、提炼当下我国人才发展所面临的突出问题,并基于对我国人才发展目标要求的系统思考和深刻认识,形成我国人才发展研究的基本思路、研究框架和研究路径,同时提出我国人才发展研究的一系列重要观点,最后归纳、梳理我国人才发展研究的理论意义与实践价值,为后面各章的研究奠定必要的基础。

第二章为“人才发展的国内外研究述评”:这是研究的文献综述部分。应该说,我国政府特别是学界对于人才发展问题的研究已经取得了系列研究成果,国外关于人才发展的研究也有比较丰厚的学术积累。对人才发展的这些国内外研究成果进行系统回顾和梳理,并进行恰如其分的评价,为后面各章研究提供学界动态,奠定文献基础。述评中有关国内外研究的部分不足,恰恰是本书需要重点解决的问题。

第三章为“提升人才创新创业能力”:这是研究的核心部分。本章研究分为两大部分,即提升人才创新能力与提升人才创业能力。其中,研究的重点是提升人才创新能力方面,包括系统梳理和客观评价人才创新能力的国内外最新文献,构建一个涵盖结果变量、自变量和中介或调节变量的理论模型,借助于 333 份有效问卷调查所得的数据资料进行实证研究,得出关于提升人才创新能力的系列对策建议。对于提升人才创业能力,研究聚焦于创业能力评价问题,在此基础上,就提升人才创业能力与创业教育提出基本对策思路。

第四章为“推动区域人才共享”:这是国内区域合作视角的研究。按照党管人才的重要原则,从国际经验借鉴、政府管理体制、共享运行机制、共享信息支撑、共享方式方法等多个角度,对区域特别是长三角等区域内部人才共享现状、问题与对策进行深入研究和探讨;在此基础上,提出促进区域人才共享和人才资源合理配置的对策措施,以形成适应市场经济需求、符合区域发展诉

求、遵循人才成长规律的选才用才新局面,以期在共享中解决区域人才结构和布局不合理问题。

第五章为“提高人才国际竞争力”:这是国际视角的研究。主要站在国家战略高度来深入研究提高我国人才国际化和人才国际竞争力问题,通过系统分析人才国际竞争力的基本内涵与评价指标、人才国际竞争力的中外比较以及上海提高人才国际竞争力的经验和举措,揭示中国人才国际竞争力存在的突出问题,并与其他国家尤其是发达国家的对比,寻找差距和问题,提出提高我国人才国际竞争力的战略举措。

第六章为“创新人才工作机制”:这是研究的关键之一。作为实践形态的人才工作机制的不断创新和系统完善,至关重要。在提出人才工作机制创新目标和理想状态的基础上,对现有的人才工作机制主要包括培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障等进行深入分析,就创新人才工作机制现存问题和现实挑战进行系统剖析,结合相关案例研究,就创新人才工作机制从宏观理念层面和具体操作层面两个视角进行一系列卓有成效的对策探讨。

第七章为“完善人才管理体制”:这是研究的另一个关键。首先简要回顾新中国成立特别是改革开放后我国人才管理的历史进程以及所取得的主要成就;其次,在学理分析和实践总结的基础上,进一步论述当前我国人才管理在理论和实践两个方面所面临的重大挑战和重要问题;最后,结合国外人才管理的理念和经验,就如何进一步完善党管人才的领导体制、改进人才的管理方式、加强人才管理的法治建设提出若干建设性的对策思路。研究中,还将对近年来各地人才管理改革实验区的建设模式、取得的成就及存在的问题进行总结并提出前瞻性对策,以服务于人才管理改革的实践。

本书研究的主要创新之处在于以下三个方面:

第一,构建了一个新时代人才发展研究的“1221”基本框架。围绕“人才发展”这一选题,本书构建的“1221”基本框架就是指一个核心、两个视角、两个重点、一个目标。具体来说就是,聚焦一个核心,即提升人才创新创业能力;选择两个视角,即国内视角的推进区域人才共享和国际视角的提高人才国际竞争力;突出两个重点,即创新人才工作机制和完善人才管理体制;服务一个

目标,即服务于人才发展的深入推进。这一系统性的研究框架的提出,可以为其他同类研究提供有益的借鉴,也可以为新时代我国人才发展的实践提供一定的指导。

第二,围绕提升人才创新能力在构建理论模型的基础上开展了较为系统的实证研究。在梳理学界关于人才创新能力及其影响因素系统研究的基础上,通过构建包括以员工创造行为或创造绩效为内容的结果变量、以员工个体的心理特征为内容的自变量、以团队和组织等环境因素为内容的中介或调节变量在内的理论模型,并借助于调研所得的数据资料进行实证研究,揭示人才创新能力的实质性影响因素,寻求针对性地提升人才创新能力的对策措施。这一研究不仅是本书研究的一个创新点,也为其他研究的开展提供了一个重要的研究视角。

第三,提出了一系列新时代有关人才发展的创新性观点。这些创新性观点主要包括:就现阶段而言,我国在人才发展方面存在的突出问题,既有国情方面的原因,也有发展阶段方面的原因,更有深层次的体制机制方面的原因;大幅度持续提升人才创新创业能力,是我国“十三五”时期乃至今后相当长时期内加快转变经济发展方式、打造中国经济“升级版”的不二选择,更是有效推进人才发展的核心举措;区域人才共享的价值理性层面的深入思考固然重要,但旨在推动区域经济协调发展的工具理性意义上的操作性手段探询更为关键;人才国际竞争力是发达国家国力强弱的重要衡量指标,提升人才国际竞争力应该成为中国走向世界、增强国际竞争力的驱动器;更加注重和深度推进人才工作的市场化和科学化在人才发展中的重要地位不可小觑,这不仅决定于当前我国相对集中的行政管理体制的基本国情,而且决定于我们人才工作的市场化程度不高、科学化水平不够的客观实际;创新和完善人才管理体制本身是一项系统工程,不仅需要与外部政策体制环境的改革、创新和完善协同推进,而且需要内部系统相互关联的诸要素之间形成合力、协同推进。这些创新性观点,无论对于我国人才发展的理论研究还是对于新时代我国全面提高人才工作科学化水平的实践探索都有一定的启发意义。

目 录

序	刘 伟 1
前 言	1
第一章 导言	1
第一节 人才发展的现状及目标要求	2
一、人才发展的成就及面临的问题	2
二、人才发展的目标要求	8
第二节 人才发展研究的基本思路 and 重要观点	18
一、人才发展研究的基本思路	18
二、人才发展研究的重要观点	25
第三节 人才发展研究的意义和价值	30
一、人才发展研究的意义	30
二、人才发展研究的理论价值	34
三、人才发展研究的应用价值	37
第二章 人才发展的国内外研究述评	39
第一节 人才发展的国内研究现状述评	40
一、人才发展的国内研究现状概述	40
二、人才发展的国内研究评价	50
第二节 人才发展的国外研究现状述评	53

一、人才发展的国外研究现状概述	53
二、人才发展的国外研究评价	64
第三章 提升人才创新创业能力	68
第一节 提升人才创新能力:文献回顾与评价	69
一、关于人才创新能力的研究及其分析	69
二、关于影响工作场所人才创新行为因素的研究及其分析	74
第二节 提升人才创新能力:理论、实证与对策	83
一、提升人才创新能力:理论探索	83
二、提升人才创新能力:实证研究	86
三、提升人才创新能力:创新人才培养与创新性教育	93
第三节 提升人才创业能力:创业能力评价及培养	96
一、创业与创业能力	96
二、人才创业能力评价	98
三、提升人才创业能力与创业教育	100
第四章 推动区域人才共享	102
第一节 区域人才共享及长三角实践	103
一、区域人才共享与区域经济一体化发展	103
二、长三角区域人才发展的基本态势	111
三、长三角区域人才共享的实践探索	117
第二节 制约区域人才共享的突出问题	123
一、区域人才共享的认识不到位	123
二、区域人才共享的制度不健全	127
三、区域人才共享的机制不灵活	129
四、区域人才共享的实施操作不合理	131
五、区域人才共享的平台载体欠缺	133
六、区域人才共享的效果不尽如人意	134

第三节 深化区域人才共享的对策思考	136
一、借鉴区域人才共享的国际经验	136
二、健全区域人才共享的管理体制	141
三、完善区域人才共享的运行机制	144
四、优化区域人才共享的信息支撑	148
五、创新区域人才共享的方式方法	149
第五章 提高人才国际竞争力	152
第一节 人才国际竞争力的现状及其评价	153
一、人才国际竞争力的基本界定与评价指标	153
二、人才国际竞争力的中外比较	155
三、上海提高人才国际竞争力的举措及其启示	164
第二节 人才国际竞争力存在的突出问题	170
一、国际化人才短缺和质量不高有待进一步改善	170
二、国际人才政策开放度有待进一步提高	173
三、国际人才重引进轻培养工作导向明显	177
四、国际化人才发挥作用环境有待改良	179
第三节 提高人才国际竞争力的战略举措	182
一、逐步完善国际化人才管理体制机制	182
二、进一步增强人才政策和人才服务的开放度	184
三、大力推动本土人才国际化培养与使用	188
四、统筹吸引利用各类海外人才	192
第六章 创新人才工作机制	198
第一节 创新人才工作机制的目标和任务	199
一、人才工作机制创新的理想状态	199
二、创新人才工作机制的主要任务	202
第二节 人才工作机制的内容与问题	206

一、人才工作机制的主要内容·····	206
二、创新人才工作机制面临的突出问题·····	216
第三节 创新人才工作机制的案例与对策·····	222
一、创新人才工作机制的案例研究·····	222
二、创新人才工作机制的对策思考·····	232
第七章 完善人才管理体制·····	239
第一节 人才管理的主要成就·····	239
一、人才管理制度日趋完善·····	239
二、人才管理机构日益健全·····	241
三、人才管理法治建设初见成效·····	242
四、人才管理体制改革的不断推进·····	244
五、人才管理改革实验区建设取得重要进展·····	245
第二节 人才管理面临的双重挑战·····	246
一、人才管理面临的理论挑战·····	246
二、人才管理面临的实践挑战·····	253
第三节 完善人才管理体制的对策思考·····	259
一、完善党管人才的领导体制·····	259
二、改进人才的管理方式·····	264
三、加强人才管理的法治建设·····	271
主要参考文献·····	279
后 记·····	303

第一章 导 言

进入新世纪以来,我国人才发展受到了前所未有的关注和重视。2002年5月,《2002—2005年全国人才队伍建设规划纲要》正式出台,历史上第一次明确提出了我国实施人才强国战略的基本设想。2003年12月,党中央、国务院召开了新中国历史上第一次全国人才工作会议,会上通过的《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》成为新世纪新阶段人才工作的行动纲领。2007年10月,人才强国战略正式写入了党的十七大报告和新党章,进一步提升了人才发展在我国经济社会发展中的重要地位。2010年6月,经党中央、国务院批准颁布的《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》(下文简称《人才规划纲要》),是我国第一个中长期人才发展规划,也是全国人才工作的指导性文件,成为新的历史时期我国人才发展的重要指针。制定并实施《人才规划纲要》,是更加坚持科学发展、更好促进人才发展的重大举措,也是我国持续提升国际竞争力的战略选择,必将对我国经济社会发展产生积极而深远的影响。2012年11月,党的十八大提出,要深入实施科教兴国战略、人才强国战略、可持续发展战略;要造就规模宏大、素质优良的人才队伍,推动我国由人才大国迈向人才强国。2013年11月,党的十八届三中全会强调,要建立集聚人才体制机制,择天下英才而用之,加快形成具有国际竞争力的人才制度优势。2015年10月,党的十八届五中全会指出,深入实施人才优先发展战略,推进人才发展体制改革和政策创新,形成具有国际竞争力的人才制度优势。2017年10月,党的十九大在“坚定不移全面从严治党,不断提高党的执政能力和领导水平”部分就新时代人才发展的意义、目标和举措更是提出了

明确要求:人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源;要坚持党管人才原则,聚天下英才而用之,加快建设人才强国;要实行更加积极、更加开放、更加有效的人才政策。党的十八大以来特别是党的十九大有关新时代人才发展的新论述、新论断,是以习近平同志为核心的党中央对于新形势下我国发展的新要求、新部署,应该成为新时代我国人才发展的基本遵循和努力方向。总之,立足于中国现实国情、旨在支撑中国现代化进程稳步推进并在国内外形势发展判断的基础上所实施的人才发展基本方略已经成为我国经济社会发展的一项战略举措。

本章研究将在简要回顾我国人才发展所取得的重要成就的基础上,归纳、提炼我国人才发展所面临的突出问题,并基于对我国人才发展目标要求的系统思考和深刻认识,形成我国人才发展研究的基本思路、研究框架和研究路径,同时提出新时代我国人才发展研究的一系列重要观点,最后归纳、梳理我国人才发展研究的理论意义与实践价值,为后面各章的研究奠定必要的基础。

第一节 人才发展的现状及目标要求

一、人才发展的成就及面临的问题

(一)人才发展所取得的重要成就

毋庸置疑,我国人才工作已经取得了一系列重要的进展。特别是随着“人才资源是第一资源”、“人人皆可成才”、“以人为本”等科学人才观的逐步确立,我国人才工作和人才发展取得了十分显著的成就,为我国经济社会的快速发展和社会事业的不断进步奠定了不可或缺的人才基础和智力支持。进入新世纪以来,我国人才队伍不断壮大,高层次人才、高技能人才所占比重不断提高,人才管理的体制机制、政策环境、法制环境等逐步得到改善,市场配置人才资源的重要作用正在逐步显现。正如《人才规划纲要》指出的,2008年我国主要劳动年龄人口受过高等教育的比重为9.2%,人力资本投资占国内生产总值的比重为10.75%,人才贡献率为18.9%,人才竞争比较优势和竞争力有一