

2002年，颁布《2002—2005年全国人才队伍建设规划纲要》

2003年，颁布《中共中央、国务院关于进一步加强对人才工作的决定》

2010年，颁布《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》

中国正在昂首向人才强国迈进



建设

JIAN SHE REN CAI QIANG GUO
DE XING DONG GANG LING

人才强国的 行动纲领

主 编 韩庆祥

副主编 李海青



中共中央党校出版社

The Central Party School Publishing House

建设人才强国的 行动纲领

JIAN SHE REN CAI QIANG GUO
DE XING DONG GANG LING

主 编 韩庆祥

副主编 李海青



中共中央党校出版社
The Central Party School Publishing House

图书在版编目 (CIP) 数据

建设人才强国的行动纲领/韩庆祥主编. —北京: 中共中央党校出版社, 2010. 12

ISBN 978-7-5035-4451-4

I. 建… II. 韩… III. 人才-发展-规划-中国-2010~2020 年-学习参考资料 IV. C964. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 240389 号

建设人才强国的行动纲领

责任编辑 曲 炜 楚双志

版式设计 李 灵

责任校对 王 巍

责任印制 宋二顺

出版发行 中共中央党校出版社
(北京市海淀区大有庄 100 号)

邮 编 100091

网 址 www.dxcbs.net

电 话 (010)62805800(办公室) (010)62805818(发行部)

经 销 新华书店

印 刷 北京鑫海金澳胶印有限公司印装

字 数 215 千字

版 次 2010 年 12 月第 1 版 2010 年 12 月第 1 次印刷

开 本 700 毫米×1000 毫米 1/16

印 张 13.125

定 价 26.00 元

版权所有·侵权必究

如有印装质量问题, 请与本社发行部联系

目 录

引 言	人才是我国经济社会发展的第一资源	(1)
一	人才资源是当代社会的第一资源	(1)
二	综合国力竞争的实质是人才资源的竞争	(4)
三	人才资源是全面建设小康社会、开创中国特色社会主义事业新局面的重要保障	(8)
四	做好人才资源工作是增强党的执政能力的必然要求	(10)
五	重视人才资源是党的一贯传统	(12)
第一章	科学人才观：能绩本位	(17)
一	科学人才观的内涵和特征	(17)
二	科学人才观的理论和实践创新	(21)
三	科学人才观的贯彻落实	(24)
第二章	指导方针：人才工作精髓	(28)
一	服务发展：人才工作的出发点和落脚点	(29)
二	人才优先：人才工作在经济社会发展中的战略地位	(31)
三	以用为本：人才工作的根本任务	(33)
四	创新机制：发挥人才作用的基本要求和重要保障	(35)
五	高端引领：人才工作的战略重点	(38)
六	整体开发：人才工作的主要内容	(40)
第三章	战略目标：进入世界人才强国行列	(43)
一	人才资源总量与规模	(46)
二	人才素质与结构	(49)
三	人才竞争比较优势	(53)
四	人才使用效能	(57)

第四章	总体框架：人才工作的整体思路	(63)
一	实行人才投资优先	(63)
二	加强人才资源能力建设	(65)
三	推动人才结构战略性调整	(67)
四	造就宏大的高素质人才队伍	(68)
五	改革人才发展体制机制	(72)
六	大力吸引海外高层次人才和急需紧缺专门人才	(73)
七	加快人才工作法制建设	(76)
八	加强和改进党对人才工作的领导	(78)
第五章	核心亮点：人才优先发展战略	(80)
一	人才资源优先开发	(81)
二	人才结构优先调整	(85)
三	人才投资优先保证	(88)
四	人才制度优先创新	(91)
第六章	主要任务：“突出培养”、“大力开发”、“统筹推进”	(95)
一	突出培养造就创新型科技人才	(95)
二	大力开发经济社会发展重点领域急需紧缺专门人才	(101)
三	统筹推进各类人才队伍建设	(107)
第七章	体制保障：完善人才工作管理体制	(114)
一	完善党管人才的领导体制	(114)
二	改进人才管理方式	(121)
三	加强人才工作法制建设	(126)
第八章	机制保障：创新人才工作机制	(132)
一	人才培养开发机制	(132)
二	人才评价发现机制	(135)
三	人才选拔任用机制	(138)
四	人才流动配置机制	(140)
五	人才激励保障机制	(144)

第九章 政策保障：十大政策	(146)
一 实施促进人才投资优先保证的财税金融政策	(146)
二 实施产学研合作培养创新人才政策	(148)
三 实施引导人才向农村基层和艰苦边远地区流动政策	(149)
四 实施人才创业扶持政策	(152)
五 实施有利于科技人员潜心研究和创新政策	(154)
六 实施推进党政人才、企业经营管理人才、专业技术 人才合理流动政策	(155)
七 实施更加开放的人才政策	(157)
八 实施鼓励非公有制经济组织、新社会组织人才发展 政策	(158)
九 实施促进人才发展的公共服务政策	(160)
十 实施知识产权保护政策	(161)
第十章 具体操作：重大人才工程	(164)
一 创新人才推进计划	(165)
二 青年英才开发计划	(167)
三 企业经营管理人才素质提升工程	(168)
四 高素质教育人才培养工程	(170)
五 文化名家工程	(171)
六 全民健康卫生人才保障工程	(173)
七 海外高层次人才引进计划	(174)
八 专业技术人才知识更新工程	(176)
九 国家高技能人才振兴计划	(177)
十 现代农业人才支撑计划	(179)
十一 边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才 支持计划	(180)
十二 高校毕业生基层培养计划	(181)
附：国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020 年）	(184)
后 记	(205)

引言 人才是我国经济社会发展的第一资源

当今时代，全球化不断深入发展，科技进步日新月异，综合国力竞争的广度和深度前所未有，人才资源已经成为经济社会发展的第一资源。经济发展、社会发展，归根到底是人的素质与能力的发展；硬实力、软实力，归根到底都是人的实力；自然资源和物质资源都是有限的，而人才资源则是最具潜力、永不枯竭的。在这个意义上，实现科技进步，推动经济社会发展，增强国家实力，关键都在于人才。中国改革和发展正处在新的历史阶段。在这样一个时期，站在党和国家事业发展全局的高度，用战略眼光看待人才工作，立足新的起点做好人才工作，形成育才、引才、聚才、用才的良好环境和政策优势，大力开发人才资源，加快建设人才强国，是抓住和用好战略机遇期，应对日益激烈的国际竞争的必然要求，是全面建设小康社会、开创中国特色社会主义事业新局面的必然要求，也是增强党的执政能力、巩固党的执政地位的必然要求。正是在这种背景下，党中央和国务院颁布了《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》（以下简称《纲要》）。

一、人才资源是当代社会的第一资源

当今世界，人才在经济社会发展中的地位与作用日益突出。《纲要》明确指出：“人才是我国经济社会发展的第一资源。”这一科学论断的提出，有其深厚的理论基础和坚实的实践基础。

1. 人才是先进生产力的重要开拓者。人是生产力中最能动、最积极、最活跃的因素，是社会实践的主体，是社会财富的创造者。人才资源具有其他资源和生产要素所没有的自主性和创造性，是一切其他资源开发利用的前提和基础，人才资源的开发利用程度决定着对其他资源开发的广度和深度。其他一切物质资料和资源，包括工具、设备、仪器、原材料等各种生产资料都必须处在人才资源的发起、操纵、控制之下，不然就无法转化为现实的生产力。换言之，没有人才资源的能动作用，各种物质资源就只能孤立、静止地存在，在经济社会发展中就没有任何实际意义。

任何生产力的发展都是以人为中心进行的，人类社会的发展，是先进生产力不断取代落后生产力的历史进程，也是劳动者的劳动技能和素质不断提高的历史进程。从人类对石器工具的掌握到青铜技术的发明，再到对铁器技术的应用和大机器生产的普及，以及到如今对以电子信息技术为代表的现代高科技的驾驭，人类每一次劳动技能的提高和创造才能的施展都使不同形态的社会生产力产生了巨大的飞跃。随着人类历史的发展，生产力进步过程中经济社会赖以发展的战略性资源也发生了根本性变化。农业经济时代，战略资源主要是人口与土地资源；在工业经济时代，战略资源主要是原材料、能源等物质资源；而到了知识经济时代，一个国家经济和社会发展最主要的战略资源则是高素质、高技能的人力资源。“21世纪是知识经济时代，是知识社会。这样的社会本质上要求确立能力本位的价值观……知识经济时代是真正以人为本的时代，进一步说，它是以人的知识和能力为本的时代。因为无形的知识、智能和用知识、智慧武装起来的持久创新能力将成为知识经济的灵魂；对知识的生产以及学习和使用（消费），即把知识转化为技能，靠的是人的创新能力，这种能力使知识得以运用和发挥作用，同时知识又使能力得到进一步引申；在寻求新的经济增长方式的努力中，人们发现只有能力全面发展的、具有高知识含量的高素质的人，才是最重要的，他们是知识经济时代的希望所在。”^①

当代社会，人的素质和能力已经成为一个国家经济社会发展越来越重要的资本。据联合国教科文组织的一项调查显示：小学程度可使劳动生产率提高43%；中学程度可使劳动生产率提高108%；大学程度可使劳动生产率提高308%。只有具有创新素质与能力的高层次人才，社会才能最有效地提高劳动生产率，创造出更多更好地满足人类各种需要的财富。由此也可以解释，为什么有些自然资源匮乏的国家和地区，像日本、丹麦、以色列、瑞士和中国香港等都实现了高度的现代化，其根本原因就在于其具有丰富的高素质人才储备。以中东的以色列为例，这个连耕地和淡水资源都稀缺的国家，人才可以说是其拥有的唯一资源。以色列提倡科技立国，其受过高等教育的科学家和工程师占总人口的比例居世界第一位，平均每1万人中就有135人是科学家和工程师，而美国也仅为78人。此外，以色列的人均专利数也居世界前列。因此，以色列拥有大量在全球具有竞争力的科学家、工程师以及商业人才，并处于计算机软件开发、生物技术、医疗电子、航空航天、太阳能、农业科技以及食品加工等领域的科技最前

^① 韩庆祥：《能力本位》，中国发展出版社1999年版，第59页。

沿。美国的《商业周刊》曾撰文指出,以色列的高科技创新能力已经走在世界前列,堪称硅谷第二。正是由于具有丰富的人才资源,以色列的经济发展非常迅速。据国际货币基金组织统计,以色列的国内生产总值在1948年建国时仅为2亿美元,但在2007年时已经达到1953亿美元,翻了970多倍,2007年的人均国内生产总值也达到31767美元。

2. 人才资源具有自我增值、自我发展的巨大潜能。现代世界已经进入了信息时代,以知识创新为特征的新经济正在蓬勃兴起。随着科学技术的发展,人才作用发挥的条件和方式与以往大不相同。工业社会要想使知识、技术发挥作用,通常需要借助于庞大的设备、工具等物质资料。而知识经济时代,人的知识正在取代土地、资本和原材料而成为直接的生产要素,并直接产生价值。而且人才资源具有其他资源和生产要素所不具有的可无限开发性。物质资源与能源具有有限性与稀缺性,而人类潜能的开发则具有可持续性。科学研究发现,尽管人类智力已经高度发达,但我们的思维活动充其量只利用了大脑全部功能的一小部分,大脑的大部分机能尚未得到充分地开发利用。正如美国著名发展经济学家舒尔茨指出的,人类的未来并不完全取决于空间、资源和耕地,而是取决于人类智慧的开发。人口质量和知识投资在很大程度上决定了人类未来的前景。人才资源在使用过程中不断自我补偿、自我更新、自我发展、自我丰富,从而使自己的经济价值不断上升,为社会带来不断递增的经济效益。

3. 人才资源开发程度是衡量社会进步的重要标志。人才资源开发不仅可以从根本上提高其他生产要素的利用和配置效率,直接促进社会生产效率的提高,而且还可以提升人类对自身尊严和价值的认识,促进人的自由和全面发展,从而推进整个人类社会的文明进步。人的自由全面发展是马克思主义的根本价值旨趣。从马克思主义诞生起,马克思主义的创始人就致力于批判资本主义的异化性质,认为未来新社会是以每个人的自由全面发展为基本原则的社会。随着人才自由开发深度和广度的不断扩展,人类自身的福利和生活质量必将不断提高,社会发展进程必将得到更快推进。

正是由于人才在现代社会中的极端重要性,在中国特色社会主义现代化进程中,必须牢固树立“人才是我国经济社会发展的第一资源”的观念,切实确立“以人为本”的人才发展理念,毫不动摇地坚持“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针。就人才的发展而言,“以人为本,就是要把促进人才健康成长和充分发挥人才作用放在首要位置,努力营造鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的社会环境;以人为本,就是要立足于人,理解人才、尊重人才、关心人才、保

护人才、用好人才，科学地开发和利用人才资源，促进人的全面发展；就是要坚持把是否有利于促进人才成长、是否有利于促进人才的创新活动、是否有利于促进人才工作同经济社会发展相协调作为做好人才工作的出发点和落脚点；就是要放手让一切劳动、知识、技术、管理和资本的活力竞相迸发，让一切创造社会财富的源泉充分涌流，造福于人民。”^①

二、综合国力竞争的实质是人才资源的竞争

当今世界各国的竞争，集中表现为经济实力、科技实力、国防实力和民族凝聚力在内的综合国力的竞争，而综合国力的竞争，实质上是人才资源的竞争。今天，国际间的人才竞争在世界竞争格局中发挥着举足轻重的作用，主宰着各国在全球化和世界历史中的命运，决定着民族国家的兴与衰。对于各国而言，只有把人才的队伍建设好，把人才的作用发挥好，才能在综合国力的竞争中立于不败之地。

当前世界各国尤其是发达国家都把人才资源开发放在突出的位置，制定了各自的人才开发战略，采取多种措施，在加强本国人才资源培养的同时，千方百计吸引国外优秀人才。就当前国际人才竞争而言，其手段不仅愈益多样化，而且日渐制度化。传统的国际人才竞争手段主要是移民、留学、建立海外专家联络站、通过技术合作获得外援等。现在，在传统手段依然延续的情况下，各国为争夺人才，手段逐渐多样化，如通过跨国公司把人才本土化，建立猎头公司猎取人才，实施人才孵化计划等。此外，人才争夺远比物质资源争夺更为复杂，其不仅要依靠提供好的薪酬待遇，更要依靠创造能够适合人才长远发展的基础和环境，以及优化相关政策机制来吸引人才、留住人才。目前，很多国家都非常重视建立人才使用、评估、成长的开放性环境，注重有利于人才长期发展的制度建设。

美国为吸引外国优秀人才，多次修改《移民法》，规定来自世界各地的人，不论国籍、资历和年龄，只要具有美国需要的一技之长都可以优先入籍。在20世纪末，美国出台了《加强21世纪美国竞争力法》，其核心就是要吸纳世界各国的优秀科技人才，计划每年从国外吸引19.5万名技术人员。为引进高层次人才，美国每年在这方面的投资占到国内生产总值的5%。

加拿大十分重视以移民方式引进人才。二战以后，移居加拿大的移民

^① 王振、刘社建：《人才强国战略论》，上海人民出版社2007年版，第5页。

达数百万之多，其中很大一部分是科学家、机械师等优秀人才，对加拿大经济增长、科技进步、教育和医疗事业的发展起了重大作用。对发达国家的技术人员以及发展中国家学有专长的人才，加拿大当局采取了最大限度简化办理签证的措施。联邦移民局以及驻各国的政府和民间机构，还大力招揽他们认为是加拿大急需的人才。这些机构时常发布加拿大技术需求的信息，介绍加拿大的生活方式，还举行座谈会征求意见。

日本作为一个自然资源匮乏的岛国，一直特别重视人才资源在国家发展中的作用。日本近代著名教育家福泽谕吉曾说：“人才是国家的财富，教育是治国的根本。”从明治维新开始，日本就仿效欧洲建立了现代教育体系，到20世纪初，其国内掌握近代科学技术的人才辈出，成为工业发展的核心力量。二战后，日本之所以能在战争废墟之上实现迅速崛起，一个根本原因就在于虽然战争几乎摧毁了其全部物质资本，但日本却保留了可观的人力资本。战争结束以后，人力资本在其国家发展中发挥了关键性的作用。近年来，日本政府为综合培养各类人才，先后制定了“240万科技人才开发综合推进计划”、“21世纪卓越研究基地计划”和“科学技术人才综合培养计划”等一系列宏观规划，大力培养优秀的综合性人才。同时，日本还制定了《外国科技人员招聘制度》，以努力从世界各国招聘优秀专家，希望将来有1/3的科学家是外国的。

作为四小龙之一的韩国十分重视教育事业，积极培养和开发各类人才，并千方百计吸引海外人才回流。韩国政府大量投资发展教育，除办好普通教育外，还特别重视专业学校的创建，注意培养各类专业人才和高等人才。国家和企业派有才能的人出国进修，同时从国外召回可以教授某些专业知识的侨胞。为吸引海外人才回国服务，韩国政府采取了一系列措施，主要包括：为在海外的科技人员建立档案资料，及时掌握外流人员的情况。国家有关部门将根据每个人的资料，摸清情况，动员他们回国工作；通过设在海外的协会，专门做海外学者的工作；创办科学园区，吸引海外人才；实行各种优惠政策和高价招聘政策，不惜以重金聘请海外的韩国科学家和工程师回国工作，向他们提供相当于在国外的工资待遇、良好的居住条件和工作条件；直接派团到外国招揽人才回国工作。

由于发达国家具有较好的制度条件、工资待遇与发展机会，在世界范围的人才竞争中，大量人才尤其是高层次人才向发达国家的流动加速。据联合国统计，目前全世界约有1.91亿人在出生国之外的地区工作，人才在全球范围内不断流动尤其是向发达国家流动的趋势明显。例如美国大学中

有 37% 的博士学位获得者并非美国公民；近年来在美国专利的申请中，外籍申请者所占比例已经达到 24.2%；近 10 年来，所有在美国开办的工程及科技公司中，有 25% 以上的创办人来自美国境外，投身科学及工程行业的人口中，外来移民占 67%；在高科技中心硅谷，由外国移民参与创办的公司占全部高科技公司的 52.4%；在美国科学院的院士中，外来人士占 22%。在美籍诺贝尔奖获得者中，有 35% 出生在国外，目前 75% 的印度软件专家实际上是在为美国工作。

相比于人才向发达国家的加速流动，包括中国在内的发展中国家在人才开发与引进方面面临的形势十分严峻，任务极其艰巨。据有关资料统计，发达国家每年用于科技研究与开发的支出占全世界的 90% 以上，而包括中国在内的发展中国家只占不到 5%；科技人员 90% 左右集中在发达国家，发展中国家拥有的科技人员数只占 10%；每万名劳动力中从事研究与开发的工程技术人员，中国不及美国、日本等发达国家的 1/10；截至 2008 年，中国已经派出约 140 万名留学生，数量居世界之最，但归国留学人员不到三成，滞留在国外的留学生超过百万。目前，美国、英国等发达国家还在通过加大托福、雅思等考试力度的方式，吸引中国人才；全球跨国公司 500 强中，已有 400 多家企业及其 100 多家研发中心在我国落地生根。跨国公司实施的这种人才本土化战略，吸引了我们的大批人才；以前，这种人才争夺主要在体制外进行，现在已经进入体制之内。在激烈的竞争中，不仅专业技术人才流失，国有企业和政府的一些业务骨干、管理人才也开始外流。

面对这样一种严峻的竞争形势，我们必须以更加开阔的眼光、思路和胸襟，把我国人才发展放在世界人才发展的大格局中来认识和把握，以认真主动、时不我待的姿态做好各项工作，以在积极参与全球人才竞争的过程中确立我国人才竞争比较优势，抢占世界人才发展的制高点。要研究和把握人才全球化的规律，根据我国实际制定人才战略和规划，比如不断加大人才资源开发力度、积极培育高层次创新性人才、增强人才创新创业能力，等等；要学习借鉴一切先进的人力资源开发理念和管理方式，在专业技术人才资格认证方面主动与国际接轨，提高工作效率和人才使用效益；要扬长避短、趋利避害，把人才全球化对我们的负面影响减少到最低限度，并利用人才全球化的机遇广泛吸引国外人才，开发利用好国际国内两个人才市场、两种人才资源。人才的全球流动对于我国人才队伍建设来讲，既是一个难得的历史机遇，更是一个巨大的挑战。如何把握好人才全球流动的规律和特点，研究提出我国在人才全球化趋势下留住、吸引人才

的应对之策，是做好新形势下人才工作的一个重大课题。

只有大力开发与引进人才资源、积极建设人才资源强国，我们才能顺应知识经济和新科技革命深入发展的时代潮流，不断提高科技创新能力。20 世纪，科学技术取得了辉煌成就，推动人类社会、经济、文化发生了深刻变化。进入新的世纪，科技革命发展更加迅猛，以信息技术和生命科学为代表的现代科技突飞猛进，生物技术、新材料、先进制造技术、洁净高效能源、航空航天、环境保护等领域不断取得新突破。科技革命的迅猛发展，极大地推动了经济发展与社会进步，为世界生产力的发展开辟了广阔的空间，科技创新能力成为综合国力竞争的关键所在。而决定一个国家先进技术和创新能力水平的关键因素是人才特别是高新技术人才的数量和质量。实践证明，谁拥有更多更好的人才特别是高新技术人才，谁就能在竞争中取得主动。我国高新技术人才向来就比较缺乏，在目前激烈的国际竞争中，高新技术人才不足的问题将更加突出。加快高新技术人才的培养，并在此基础上，采取有力措施用好现有人才，吸引海外优秀人才，是我国人才队伍建设工作的着力点之一。

只有大力开发与引进人才资源、积极建设人才资源强国，我们才能在经济全球化的推进中顺利实现我国产业结构的调整与优化，在世界经济发展大潮中迎头赶上、后来居上。产业结构理论认为，一个国家和地区的产业结构合理化应是一个动态调整和优化的过程，而这个过程始终是与人才资源的数量、质量和技术创新的水平紧密地联系在一起的。一个人才资源缺乏和技术创新水平低下的国家和地区，其产业结构很难得到较快的调整，也很难实现产业结构的高级化。因为没有人才资源，企业的技术创新就不能得到较快的发展，而没有技术创新，企业的产品结构就得不到改变，如果企业的产品结构始终如一，自然也就谈不上产业结构的调整。而就今天经济全球化的过程而言，国际之间的经济合作与竞争已从原来较为简单的转移资本和技术的阶段发展到了产业转移的阶段，此过程对于一个国家的经济发展水平和综合实力提出了更高的要求，尤其是一个国家的人才资源是否能够满足国际间产业转移的需要，成为决定产业转移的一个较为重要的因素。特别是在我国人力资本成本优势相较周边国家在相对减弱时，通过培育具有较高人力资本的大批量的高素质劳动力，以有效应对经济全球化的挑战，充分吸收国际间产业转化的优势，实现经济增长方式的转变，是新时期我国经济发展到一定阶段后必须着力发展的重点。

三、人才资源是全面建设小康社会、开创中国特色社会主义事业新局面的重要保障

改革开放以来，党和国家十分重视人才工作，现代化建设的各个领域中也涌现出了大批的优秀人才，他们为经济社会的发展做出了重要贡献。但是，当前我国人才的总量、素质和结构还不能完全适应社会主义建设的需要。要全面建成惠及十几亿人口的更高水平的小康社会，就必须更加重视人才问题，大力实施人才强国战略，努力开创人才辈出、人尽其才的新局面。完成既定的宏伟目标，把建设中国特色社会主义不断推向前进，关键在人才。

1. 做好人才发展规划，大力开发人才资源是将我国广大人口资源转化为人才资源的必然选择。我国自然资源丰富，但人均占有量又十分短缺，许多自然资源的人均占有量均低于世界平均水平。我国的耕地、森林、草原面积等总量均居世界前五位，但人均耕地面积仅为世界人均量的 $\frac{1}{3}$ ，人均森林面积不及世界人均水平的 $\frac{1}{6}$ ，人均草地面积不及世界人均水平的 $\frac{1}{2}$ ，人均淡水量不及世界人均水平的 $\frac{1}{4}$ ，而人均粮食仅及世界平均水平。这就是说，从资源结构上看，我国资源的最大优势并不是自然资源。但是，我国人口众多，如果能够将广大的人口资源优势转化为人才资源优势，13亿人焕发出的能量与活力将是极其巨大的。而要使人口优势转化为人才资源优势，就要在明确规划的前提下充分调动各方面的积极性，通过各种途径，大力开发人才资源，不断提升公众的能力与素质，大力构建人才资源强国，努力造就一种规模宏大、素质优良、结构合理、活力旺盛，既能满足我国现代化建设需要，又能参与国际竞争的人才大军，为实现新世纪改革与发展的宏伟目标提供坚强有力的人才保证。

2. 做好人才发展规划，大力开发人才资源是推动经济又好又快发展的内在要求。经过30多年的改革开放，我国经济实力大增，生产力水平迅速提高。但是我们依然处于社会主义初级阶段，人民日益增长的物质文化需要同落后的社会生产之间的矛盾依然是社会的主要矛盾。因此，在现阶段，我们仍然必须坚持以经济建设为中心。在新世纪全面推进中国特色社会主义的历史进程中，我们国家能否抓住机遇、抵御风险、成功应对困难与挑战，归根到底取决于我们能否坚持以经济建设为中心，不断解放和发展生产力。只有坚持以经济建设为中心，不断解放和发展生产力，才能增强综合国力，巩固和完善社会主义制度，创造条件解决经济和社会生活中

遇到的突出矛盾与问题,改善人民生活,保持稳定局面;才能保证我国在经济全球化条件下的激烈国际竞争中处于主动地位,顶住霸权主义和强权政治的压力,维护国家主权和领土完整;才能达到全面建设小康社会的目标,为基本实现现代化奠定坚实的基础。

虽然我们仍然要以经济建设为中心,仍然要推进生产力的不断发展,但我们必须认识到,我国传统粗放式的,以高投入、高消耗、高污染与低产出为特点的经济发展模式越来越显示出其不可持续性。在 21 世纪的人类社会中,以高新技术为核心的知识经济将占据主导地位,社会生产力的发展对于人的素质和能力的要求也必将越来越高。要推动我国经济更好更快的发展,就必须敏锐地把握先进生产力的特点和发展规律,把经济发展转到主要依靠科技进步、劳动者素质提高与管理创新的轨道上来。换言之,经济发展的主要支撑力量应实现适时转移,从依赖大量低成本的简单劳动力、物质资源以及资本的力量,转向主要依托科技的力量、管理的力量和个体生产者的素质与能力。由于科技的发展与管理的创新归根到底也离不开人的因素,所以,经济发展方式的转变与科学化最终取决于全体劳动者素质与能力的提升,取决于高素质人才队伍的造就。

这种经济发展之支撑力量的转型是现代市场经济,尤其是知识经济与信息经济的内在要求。用美国未来学家阿尔文·托夫勒的术语来讲,这种转型顺应了人类社会继农业文明与工业文明之后的“第三次浪潮”之文明趋势。在《权力的转移》一书中,托夫勒认为,暴力、财富与知识是三种主要的社会权力源泉,而品质最高的权力则来自于对知识的应用,知识对其他一切资源都具有最终的替代作用,并将彻底颠覆全球的权力格局。“知识摇身变成当今品质最高的权力,它一改以往附属于金钱和暴力的地位,而成为权力的精髓,甚至是扩散前两者的最高原则。这是要进一步了解未来权力转移方向的前提,也可以用来解释目前全球如火如荼地争夺知识控制权和传播工具的原因。”“今天,随着时间一分一秒地过去,知识这个最高品质的权力来源,正越来越凝聚其重要性。这是毋庸置疑的事实。”^①中国现在的经济形态自然远非知识经济。粗放的发展模式长期以来制约着我国经济结构的优化与经济发展质量的提升。要转变经济发展方式,调整与优化经济结构、促进产业结构升级、提升经济的科技含量是必然选择,归根结底,建设一支宏大的高素质人才队伍是必然选择。在这个意义上,大力开发人才资源,建设人才资源强国,已经成为新世纪新阶段

① [美] 阿尔文·托夫勒:《权力的转移》,中信出版社 2006 年版,第 12、297 页。

转变经济发展方式，推进社会生产力又好又快发展的当务之急。

3. 做好人才发展规划，大力开发人才资源是提高自主创新能力、建设创新型国家的重大举措。创新是一个民族进步的灵魂，是一个国家兴旺发达的不竭动力。在现当代社会中，人们越来越清楚地认识到，一个国家是否具有创新能力及其强弱，归根到底是个人才问题。国内外无数创新实践表明，人才，特别是尖子人才在原始性创新中发挥着不可替代的作用。而人才问题不仅仅涉及到教育和科技，实际涉及到社会的方方面面，具有系统性。如果没有在人才发展方面的合理、整体规划以及以此为基础的人才资源的开发、培育与引进工作，我国科教兴国战略就缺乏基础与核心战略的支撑。目前我国的经济的发展，主要依靠大量投资带动，自主创新能力不足，高素质的科技人员严重缺乏。要实现2020年建成创新型国家的战略目标，要切实转变经济发展方式、提高自主创新能力，根本的就在于要建立一支具有创新精神、创新能力的人才队伍，如此才能让中国的发展具有更强的内生动力。

四、做好人才资源工作是增强党的执政能力的必然要求

在新的世纪，我们党面临着复杂严峻的国内外形势，肩负着艰巨的历史使命。就国际而言，综合国力的竞争日趋激烈，发达资本主义国家在经济、科技、军事等方面占有优势，其在各方面对中国的遏制、渗透、演变将是长期的，有时甚至是尖锐的。同时，中国的周边局势也存在诸多的潜在不安定因素。如何在进一步扩大对外开放中，从容应对国际风云变幻，坚定而有效地维护国家利益，是我们党面临的严峻挑战。我们党和国家要在未来的世界格局中处于更加主动、更加有利的地位，就必须进一步提高执政能力和执政水平。就国内而言，随着改革开放和社会主义市场经济的发展，我国社会经济成分、组织形式、就业方式、利益关系和分配方式日益多样化，思想政治领域出现了许多新情况新问题。面对这种状况，我们党只有不断创新领导方式和方法，努力提高执政能力与领导水平，才能有效克服前进道路上的各种困难，在建设中国特色社会主义事业中更好地发挥领导核心作用。

在现阶段，各级党委和领导干部必须切实提高以下五个方面的能力：以宽广的眼界观察世界，正确把握时代发展的要求，善于进行理论思维和战略思维，不断提高科学判断形势的能力；坚持按照客观规律和科学规律办事，及时研究解决改革和建设中的新情况新问题，善于抓住机遇加快发

展，不断提高驾驭市场经济的能力；正确认识和处理各种社会矛盾，善于协调不同利益关系和克服各种困难，不断提高应对复杂局面的能力；增强法制观念，善于把坚持党的领导、人民当家作主和依法治国统一起来，不断提高依法执政的能力；立足全党全国工作大局，坚定不移地贯彻党的路线方针政策，善于结合实际创造性地开展工作，不断提高总揽全局的能力。显而易见，提高这五个方面的执政能力，巩固党的执政地位，离不开一大批德才兼备、富有实践经验的执政人才，特别是离不开一支忠实贯彻落实科学发展观、善于治党治国治军的中高级党政领导人才队伍。换言之，党的领导水平和执政能力的高低，最终决定于我们党自身素质和状况如何，决定于我们党自身能否拥有一支规模宏大、结构合理、素质较高的干部和专门人才队伍，决定于我们党能否通过各种渠道和途径培养、吸引各级各类高素质人才和充分发挥他们的聪明才智。

党政领导人才在各级党和国家机关中承担着领导职能，起着决策、指挥、组织、协调的作用，党的路线方针政策和上级的指示要靠他们来组织贯彻落实，本单位、本部门的重大问题要由他们去组织研究解决。当前，我国已经进入全面建设小康社会，加快推进社会主义现代化建设的新的发展阶段，改革、发展、稳定的任务十分繁重，领导人才队伍建设必须大力加强；同时，党政领导干部在一定程度上代表党和政府的形象，他们的一言一行、一举一动，人民群众都十分关注。只有大力加强党政领导人才队伍建设，不断提高他们的素质，改进他们的作风，规范他们的行为，增强其防腐拒变和抵御风险的能力，才能保持党和政府在人民群众中的良好形象，使其始终得到群众的拥护和爱戴；加强党政领导人才队伍建设，还是搞好其他各类人才队伍建设的需要。社会主义现代化建设事业需要各方面的人才。抓好其他各类人才队伍建设，是党政领导人才的一项重要职责。其他各类重要人才，在一定程度上都要靠他们去发现、培养和使用。

我们党历来重视领导人才队伍建设。无论是在革命战争时期还是在社会主义建设时期，正是由于不断培养造就了一批又一批、一代又一代优秀的党政领导人才，我们党才经受住了各种艰难曲折的考验，取得了一个又一个的胜利。改革开放 30 多年来，我们党坚持干部队伍“四化”方针和德才兼备原则，把提高各级领导干部素质和培养选拔优秀年轻干部作为关系全局的战略任务来抓，取得了显著的成绩。干部队伍的政治素质和科学文化素质得到提高，各级领导班子的年龄、知识、专业结构更加合理，领导现代化建设的能力明显增强。但也必须看到，面对新形势和新任务，一些领导干部和领导班子的思想理论水平还不够高、依法执政的能力还不