

第一资源

First Resource

吴江 主编



中国人事科学研究院/编

沈荣华

人才优先发展的当代意义与使命

吴 江 岳 颖 陈建辉

中部崛起 人才优先

——湖北省人才队伍建设调研报告

桂昭明

人才资本对经济增长贡献率研究

高冠新 王伟海 黄义钢

略论军事人力资本形成中的激励问题

张 彰 穆 昕 王 奕

浅析公共部门女性领导者的培养和使用

薛 军

科技资源配置中的政府管理创新

陈 力 李 春

我国人才流动宏观调控机制研究

方 辉

中国法官员额配置的优化选择

——运用量化分析方法整合相关因素

姚裕群 国福丽

论“绿色经济”背景下我国劳动绿色化问题

10

党建读物出版社

第

资源

吴江 主编  中国人事科学研究院/编

10

党建读物出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

第一资源. 10 / 吴江主编; 中国人事科学研究院编.
-- 北京: 党建读物出版社, 2010. 9
ISBN 978-7-5099-0151-9

I. ①第… II. ①吴… ②中… III. ①劳动力资源—
资源管理—文集 IV. ①F241-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 163297 号

第一资源

DIYI ZIYUAN

(第 10 辑)

吴江 主编

中国人事科学研究院 编

责任编辑:郭 涛 封面设计:郭 鹏

党建读物出版社出版发行

(北京市宣武区南横东街 6 号 邮编:100052 电话:010-58587676 / 7790)

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 14.75 印张 239 千字

2010 年 9 月第 1 版 2010 年 9 月第 1 次印刷

印数:1—3000

ISBN 978-7-5099-0151-9 定价:30.00 元

本社版图书如有印装错误可随时退换(电话:010-58587660)

卷 首 语

2010年6月,《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》(以下简称《纲要》)正式发布实施,为我国未来10年的人才工作提供了方针,指明了方向。《纲要》提出了很多新的人才工作理念和原则,值得我们认真深入地学习领会和努力实践。本辑《第一资源》首先结合《纲要》提出的人才优先发展的方针,收录了两篇关于人才优先发展的论文:《人才优先发展的当代意义与使命》分析了当前国际国内形势下人才优先发展的必要性,并提出了以科学发展观统领的人才优先发展的对策措施;《中部崛起 人才优先——湖北省人才队伍建设调研报告》则重点关注地方人才工作发展状况,通过分析湖北省这个中部省区的人才发展形势,探讨地方人才战略制定和实施的相关问题,研究在人才优先发展战略原则下,各地应如何贯彻实施《纲要》。

本辑理论思考栏目收录了三篇关于人力资本相关理论的研究文章。对人才问题进行量化研究并建立相关模型,是当今人才学研究发展的一个新特点。《人才资本对经济增长贡献率研究》运用量化研究方法来测度人力资本存量,使用生产函数的人力资本分类模型,分离出人才资本对经济增长的贡献率。《略论军事人力资本形成中的激励问题》同样运用数量分析和信号传递模型等方法分析了军事人力资本的多种激励问题,并给出了加强我国军事人力资本形成中激励效应的政策建议。《浅析公共部门女性领导者的培养和使用》则探讨了我国公共部门女性领导者的数量和质量方面存在的问题,提出了相关的对策建议。

本辑管理创新栏目关注政府治理在各个领域的创新实践。《科技资源配置中的政府管理创新》提出了科技资源配置对政府管理创新的基本要求,并介绍了上海在科技资源配置方面的管理创新思路。《我国人才流动宏观调控机制研究》以人才流动和宏观调控基本理论为基础,提出了我国人才流动宏观调控体系建设的设计思路,探讨了我国人才流动宏观调控

的理论框架,并提出了完善我国人才流动宏观调控的政策建议。《中国法官官员额配置的优化选择——运用量化分析方法整合相关因素》一文运用定量分析的方法,对如何科学配置法官官员额作了探索,以期对决策层优化法官人力资源配置提供有益参考。

经济和社会发展必然影响到人才需求和供给的变化,本辑专题研究栏目关注的焦点是当前国际国内经济社会发展形势对人才问题带来的新要求。《论“绿色经济”背景下我国劳动绿色化问题》一文指出,在新发展观的指导下,以经济与环境和谐发展特征的“绿色经济”思想应运而生,与此相适应,在劳动用工领域也要实现劳动的绿色化,即“绿色劳动”。这就要求在社会劳动关系中以劳动者为核心,关注人,肯定人在劳动过程中的主体地位,追求劳动的人本化。在目前我国劳动用工实践中还存在着与劳动绿色化要求相违背的一些现实问题,需要政府、企业和劳动者三个方面共同努力来解决。《中国新一轮经济增长结构的特点及其对人力资源需求的影响》和《信息产业发展的时代特征与人才需求分析》也从不同视角分析了人才需求和经济社会发展的关联问题。

本辑国际比较栏目关注工资和养老金制度。《市场经济国家工资调控的经验及对我国的启示》分析了主要市场经济国家采用的“法制、劝导、示范、干预”等四种工资调控手段,并对完善我国的工资调控机制提出了政策建议。《中韩公共养老金制度的管理体制比较研究》则对中国和韩国的公共养老金制度进行了比较,为我国逐步完善养老金制度提供借鉴。

本辑百家论坛栏目关注留学人员回国创业的问题。2009年12月,中国“海归”创业发展论坛在江苏省无锡市举行。欧美同学会副会长王辉耀在论坛上作了题为《中国“海归”创业的发展趋势及成功要素》的演讲;中国人事科学研究院院长吴江就我国的“海归”创业政策发表了演讲;中共无锡市委组织部副部长戴锡生对无锡市实施引进海外高层次人才“530”计划实践作了报告;“海归”创业代表、无锡尚德电力控股有限公司董事长施正荣作了《“海归”创业需顺势而为》的精彩发言。本辑百家论坛栏目收录了上述发言,以飨读者。

编者

2010年6月

Contents

目录

人才战略

Talent Strategy

- 人才优先发展的当代意义与使命——沈荣华

The Contemporary Significance and Mission of Talent Priority Development, by
Shen Ronghua

- 中部崛起 人才优先——湖北省人才队伍建设调研报告——吴江
岳颖 陈建辉

*Central Rise, Talent Priority—Investigation Report of Talent Construction in
Hubei Province*, by Wu Jiang, Yue Ying, Chen Jianhui

理论思考

Theoretical Reflection

- 人才资本对经济增长贡献率研究——桂昭明

*Theoretical Research on the Contribution Rate of Talent Capital to Economic
Growth*, by Gui Zhaoming

- 略论军事人力资本形成中的激励问题——高冠新 王伟海 黄义钢

On the Incentives in the Military Human Capital Formation, by Gao Guanxin,
Wang weihai, Huang Yigang

Contents

目 录

- 61 浅析公共部门女性领导者的培养和使用——张彰 穆昕 王奕
Cultivation and Utilization of Women Leaders in Public Sectors, by Zhang
Zhang, Mu Xin, Wang Yi

管理创新 Management Innovation

- 78 科技资源配置中的政府管理创新——薛军
Government Management Innovation in Sci-tech Resource Allocation, by
Xue Jun
- 82 我国人才流动宏观调控机制研究——陈力 李春
Study on Macro-control Mechanism of Talent Flow in China, by Chen Li, Li
Chun
- 106 中国法官员额配置的优化选择——运用量化分析方法整合相关因素
——方辉
*Optimal Selection of the Personnel Allocation of Judge in China—Integrating
Related Factors Using Quantitative Analysis Method*, by Fang Hui

Contents

目 录

专题研究 Subject Research

- 129 论“绿色经济”背景下我国劳动绿色化问题——姚裕群 国福丽
Study on the Greenization of Labor in China under the Background of “Green Economy”, by Yao Yuqun, Guo Fuli
- 137 中国新一轮经济增长结构的特点及其对人力资源需求的影响
——何学彦
Characteristics of New-round Economic Growth Structure in China and Its Impact on Human Resource Demand, by He Xueyan
- 154 信息产业发展的时代特征与人才需求分析——李燕
Analysis on the Time Characteristics and Talent Demand of Information Industry Development, by Li Yan

国际比较 Overseas Viewpoint

- 163 市场经济国家工资调控的经验及对我国的启示——王霞
Experiences of Wage Regulation in Market Economy Countries and Its Implications on China, by Wang Xia

Contents

目 录

- 179 中韩公共养老金制度的管理体制比较研究——刘德浩
*Study on a Comparison of Management System of Public Pension Between
China and South Korea*, by Liu Dehao



百家论坛

Lecture Room

- 194 中国“海归”创业的发展趋势及成功要素——王辉耀
*Development Trend and Elements for Success of Overseas Returnees'
Entrepreneurship in China*, by Wang Huiyao
- 205 关于“海归”创业政策的几点思考——吴江
Considerations on the Entrepreneurship Policy for Overseas Returnees, by
Wu Jiang
- 211 “530”计划：无锡引进海外高层次人才的探索与实践——戴锡生
*“Plan 530”: Exploration and Practice of the Introduction of Overseas High-
level Talents in Wuxi*, by Dai Xisheng

Contents

目 录

228 “海归”创业需顺势而为——在中国“海归”创业发展（无锡）

论坛上的发言——施正荣

*Entrepreneurship of Overseas Returnees Need Adapt to New Situation—the
Speech of China Overseas Returnees' Entrepreneurship Development Forum in
Wuxi, by Shi Zhengrong*

人才优先发展的 当代意义与使命

沈荣华*

〔摘要〕 “人才优先发展”是科学人才观的进一步丰富和发展，对更好实施人才强国战略具有重大的战略意义，担负着贯彻落实科学发展观的历史使命。人才优先发展有利于构建符合经济全球化和社会主义市场经济条件的“国际化、市场化、社会化和人性化”的人才资源开发体系，增强我国人才的国际竞争力。当前，我国正处在改革开放的关键时期，人才优先发展要立足于服从国家整体发展大局，紧紧围绕经济社会发展要求，不断开创人才工作的新局面。

〔关键词〕 人才优先发展 科学人才观 人才强国战略

人才作为科学发展第一资源的地位和作用，决定了它在国家和地区发展战略中必须放在优先发展的位置，以人才优先发展引领和带动经济社会发展，在经济社会整体发展中优先发展人才，这是我国未来人才建设中一个十分重要的课题。

一、人才优先发展的当代意义

改革开放特别是2003年全国人才工作会议以来，党中央、国务院根据国际国内形势的发展变化，制定并实施了加强和改进人才工作的一系列重大方针政策。我国“十五”计划纲要首次列专章提出“实施人才战略，壮大人才

* 作者系上海公共行政与人力资源研究所名誉所长、研究员。

队伍”的任务，把实施人才战略纳入经济和社会发展的总体规划之中（从第一个到第九个五年计划的45年中，我国都没有把人才纳入国民经济和社会发展规划）。党的十六大报告确定了“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针，赋予人才观念以新的时代内涵。2003年底首次召开的全国人才工作会议，作出了“实施人才强国战略”的重大决策，提出了“使我国由人口大国转化为人才资源强国”的战略任务。党的十七大进一步提出，“更好实施人才强国战略”，更加充分体现了党和国家对人才工作的高度重视。在这种时代背景下，研究分析人才优先发展的当代意义，显得更加重要和紧迫。

（一）人才优先发展是世界进入能力时代的战略需要

提出“世界进入能力时代”这样一个命题，原因在于我们已经进入了知识经济社会，这是建立在人的素质和能力基础上的社会。处在这样一个时代，必须把人才发展摆上优先发展的战略地位。世界进入能力世纪，人才工作面临诸多新形势，主要表现有以下五个特征：一是人才是先进生产力的开拓者和推动者。人力资源是生产力，人才资源是先进生产力，人才在推动经济建设、政治建设、文化建设、社会建设中，起着特别重要的作用，甚至决定性作用。二是人才资源已经成为支撑经济社会发展的第一要素。在经济社会发展的不同时期，人力资本、物质资本和货币资本的作用是不一样的。在农业社会和工业经济的初期阶段，经济的增长主要靠物质资本；在工业化中期，货币资本的作用越来越大；而在工业化后期以及知识经济时代，人才资源、人力资本的作用，已经成为经济增长的第一要素，成为一种充满活力的战略资源。三是人才资源在各种资源中居于能动和统领地位。人才是控制、使用各种物质资源的主宰，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，在经济社会发展中没有任何实际意义。只有人才资源发挥能动作用时，物质资源才能跟着发挥作用。因而，人才资源是第一位的。四是人才资源在社会财富构成中所占的比重越来越大。世界银行专家提出的“国民财富新标准”，认为全世界人才资本、土地资本和货币资本三者构成约为64:20:16。笔者认为，随着科学技术的发展，人力资本在财富构成中的比重还会不断增大。正如经济学家们预料的，人类的未来并不完全取决于空间、能源和耕地，而是取决于人类智慧的开发。五是人才资本素质的能力导向已成为一种潮流。随着后工业时代的到来，学习型社会的酝酿发展，什么样的

人力资本素质可以被称为“能力”？什么样的人才是“人才”？社会对此的认识已经从“学历职称”向“有能力的人”转变。因为，能力建设是人力资本增值的关键途径，创新和绩效是人力资本的核心。强调创新就是强调创新精神的培育和创新能力的开发，关注绩效就是明确以工作的业绩和效率来衡量能力的高低。

总之，人才优先发展是世界进入能力时代的必然要求，也是我们党和政府对人才资源的重要价值和作用的深刻理解与清醒把握。

（二）人才优先发展是中国实现科学发展的唯一选择

近六年来，胡锦涛同志在两次重要会议讲话中提到“人才资源是第一资源”，说明一个重要问题，人才优先发展是中国实现科学发展的“最终指向”。因为，无论是实施科教兴国战略，是建设创新型国家，还是走可持续发展道路，最终都要靠人才去实现。科学发展对人才优先发展提出了许多新的要求，主要是以下几点。

1. 在人才战略上，必须真正把人才放在优先发展的地位

在实际工作中，现在有不少地区和单位，讲的是人才资源是第一资源，实际做的却是“见物不见人”；讲的是把人才放在“战略地位”，实际做的却是人才“略占地位”。中国要实现科学发展，在人才建设上必须做到“四个优先”：一是人才工作优先地位，二是人才资本优先积累，三是人才投入优先保证，四是人才资源优先开发。必须看到，科教兴国战略、人才强国战略、可持续发展战略，已经构成我国现代化建设的主要战略体系，而人才强国战略又是三大战略中的支撑和关键。

2. 在人才改革上，必须优先改革不合时宜的人才体制机制

改革开放30年来，人才工作取得了突破性进展，但人才体制机制改革没有根本性突破，已经严重滞后于经济体制改革。有一组调查数据，看后令人吃惊：截至2007年底，中央企业通过市场化配置的经营管理人才，仅占经营管理人才总数的26.6%；通过市场化配置的企业领导人员的比例更低，只占企业领导人员总数的7.6%。出现这种情况的原因有三：一是体制原因，规范的公司法人治理结构没有很好建立；二是用人观念原因，“组织选人”的

模式很难突破；三是人才市场原因，现有国内猎头公司很不成熟。可见，在我国，虽然人才市场建设取得了很大的进展，但是离市场对人才资源的基础性配置还有较大的距离，计划配置的人事制度没有得到根本改变。发展社会主义市场经济，必须放弃原有的以行政手段配置人才资源的单一方式，采用以市场机制为主体的多元配置方式，加快人才资源开发向市场配置的战略转型。

3. 在人才开放上，必须优先开发利用国际国内两个人才市场和两种人才资源

改革开放以来，我国引进海外人才工作取得了很大成绩，但人才开发利用的视野还是停留在国内人才市场和人才资源。在新的历史起点上，加快推进人才国际化，提高我国人才的国际竞争力，建设世界人才资源强国，必须优先考虑扩大人才开放，这是一个十分重大的战略问题。一定要从过去30年的“招商引资”转向未来30年的“招才引智”，把我国开放政策提高到一个新水平。这就要求，把中央近几年提出的“开发利用国际国内两个人才市场和两种人才资源”的要求，列入人才工作优先考虑的重要日程，并认真研究制定相应政策措施，真正做到“天下人才天下用，天下人才为我用”。

4. 在人才发展上，必须优先研究制定人才发展规划

要统筹规划，确立人才在国家和地区经济社会发展中优先发展的战略布局。研究制定人才发展规划，一定要以经济社会发展为基础，还要把它和教育发展规划、科技发展规划统筹考虑，相互衔接。要注意增强人才发展规划的战略性、前瞻性、科学性，遵循市场经济下人才需求、人才发展和人才发挥作用的规律，谋求国家与地区人才发展的全局和未来，在人才发展战略思想、战略目标、重大政策、重大举措和重大工程等方面体现人才优先发展的要求。

（三）人才优先发展是新形势下人才资源开发的重大突破

必须清醒地看到，面对愈演愈烈的国际人才竞争和建设创新型国家、全面建设小康社会的新形势新任务，我国人才发展还有许多不适应的地方。主要反映在两个方面：从人才工作方面看，人才培养教育模式相对落后，特别

是创新人才培养同建设创新型国家和社会主义现代化建设的要求有较大差距；人才使用问题突出，人才总体上“不够用”、培养出来的人才“不适用”、相当一批人才“没被充分用”的情况比较普遍；人才工作的政策法规不够系统配套，适应社会主义市场经济发展的人才工作体制机制尚不健全；特别是一些地方和单位，人才优先的理念没有牢固树立，对人才工作重视不够、措施不力，埋没人才、压制人才的情况时有发生。从人才队伍的现状看，人才总量不足，人才占人口和人力资源的比例远远低于发达国家，特别是现代化建设急需的高层次、高技能人才短缺；人才素质同全面建设小康社会和基本实现现代化的要求有较大差距，特别是缺乏世界一流科学家和科技领军人才，人才资源的整体水平和能力不高；人才的专业、年龄结构和产业、区域分布不够合理，等等。未来十几年人才优先发展，必须要在上述问题上取得重大突破，迎来一个人才工作的新时代。

二、人才优先发展的历史使命

未来十几年，我国的人才工作将处于需要进一步整体规划、全面推进的重要阶段。这个阶段，人才优先发展的历史使命是，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，贯彻落实科学发展观，构建符合经济全球化和社会主义市场经济条件的“国际化、市场化、社会化和人性化”的人才资源开发体系，增强我国人才的国际竞争力，初步建成世界人才资源强国。在这“四个化”的体系中，国际化是人才资源开发的标准和核心，市场化是人才资源开发的模式和机制，社会化是人才资源开发的途径和手段，人性化是人才资源开发的政策和环境。这一人才优先发展体系的建立，标志着人才资源开发在我国整体发展中的升位，标志着中国人才管理体制机制新的转型，也标志着人才强国战略推向了一个全新的发展阶段。

（一）加快推进人才国际化

对于一个发展中的大国，我们必须深刻认识培养国际化人才对人才优先发展的极端重要性和紧迫性。我国的人才国际化素质，经过三十多年的改革开放，有了一定基础，但对照发达国家，差距十分明显。主要表现在“四个不合理”：一是人才的国际性结构不合理。目前，即使在我国北京、上海、广州和一些沿海省市，常住境外人员（包括港澳台）占人口的比例也很低

(在1%左右),虽然境外人员不完全等同于国际化人才,但从一个侧面反映了我国海外人才数量短缺程度和人才国际化水准较低。二是人才的知识性结构不合理。人才优先发展,面对经济全球化和中国加入世界贸易组织两大背景,对我国人才素质进行全新视角的再认识。现在我国各类人才中普遍缺乏国际化视野和与国际市场接轨的知识结构。上海2002年的一项抽样调查表明,在对三支人才队伍“国际化素质评价”中,公务员认为不适应的占84%,企业经营管理人员认为不适应的占78%,专业技术人员认为不适应的占80%。三是人才的产业性结构不合理。进入21世纪,我国的产业结构正面临着战略性调整,国家将重点发展先进制造业和现代服务业。而在这一过程中,人才的结构性矛盾将成为制约我国迈向国际化的“瓶颈”。四是人才的职业性结构不合理。我国传统产业的人才有优势,但缺少适应建设创新型国家的高层次人才,必须加快人才资源的国际化开发。

从人才发展长远考虑,当前急需从以下几个方面来提升我国人才资源的国际化程度:

1. 重点培养党政领导人才,这是推进我国人才国际化的一个战略重点

要针对党政人才在经济、社会、法律等知识的欠缺和参与世界事务、国际竞争能力的不足,积极联系国内外知名学府和专业机构,选送各级领导干部到国际舞台接受锻炼,推选各级干部到国外知名公司、管理机构实习培训。通过一系列高水平、针对性强的国际化培训,为科教兴国和人才强国提供坚实的党政人才保证。

2. 借助世界智慧为我国发展积聚力量,这是推进我国人才国际化的重要举措

要引进国际化人才参与政府决策咨询和管理。加强公务员国际培训和实习,全面提高各级政府管理人员的素质。吸引国际高级管理人才参与国有企事业单位的管理,推动国有控股上市公司通过国际经理人才市场招聘高层管理人员。在科研教育医疗等领域开展聘请外籍专家担任高层管理人员的试点。

3. 赴海外招聘人才，这是推进我国人才国际化、提高国际化人才构成的重要内容

改革开放以来，我国共有 120 多万人才出国留学，但其中回国的仅占 1/4 左右。随着我国综合国力的上升和在国际上知名度的不断提高，应加大引进海外人才的力度。到 2015 年，海外留学生的回归率应达到 50%，2020 年达到 60%（2007 年为 25% 左右）。探索让海外人才到中国来工作可保留“双重国籍”，探索设立专门为海（境）外人才移居中国提供服务的移民局，等等。

4. 加快“本土人才国际化”，这是推进我国人才国际化的重要方面

在培养国际化人才方面，应该在两个层面上进行努力：一要通过引进海外人才加快人才国际化的进程，二要真正构筑“本土人才国际化”高地。

（二）加快推进人才市场化

人才优先发展，很重要一个方面就是要建立市场化的人才资源配置体系。市场化是市场机制从发育、发展到成熟的演进过程，是市场机制对资源配置发挥基础性作用的领域逐渐拓展的过程和状态。人才市场化就是人才配置模式和机制由计划走向市场的过程和状态。

我国人才市场化的发展历程，是与改革开放和完善社会主义市场经济体制同步进行的。没有人才的走向市场，没有人才市场作为要素市场体系的重要支持，市场经济的框架不能真正建立。因此，要建立社会主义市场经济运行机制，必须改革高度集中统一的人才管理模式，形成与社会主义市场经济体制相适应的人才管理体制。改革开放以来，我国人才市场化的发展，经历了由政府推动向市场运作、由相对封闭向逐步开放、由主要促进人才流动向实现人才资源市场化配置转变的过程。

建立市场化的人才配置体系，应主要从以下三个方面去设计：第一，建立完善人才市场体系。主要有两大市场体系：国内人才市场体系和国际人才市场体系，要真正利用好国际国内两个人才市场、两种人才资源。还要促进各类人才市场和劳动力市场的整合，加快建设全国统一规范的人力资源市场。第二，构建市场化的调控机制。主要有三大机制：一是构建供求机制，遵循市场规律，进一步发挥用人单位和人才市场主体作用，促进企事业单位通过