

# B

# 人才蓝皮书®

LUE BOOK OF CHINESE TALENTS

## 中国人才发展报告 (2009)

权威机构 · 品牌图书 · 每年新版

### ANNUAL REPORT ON THE DEVELOPMENT OF CHINESE TALENTS (2009)

主 编/潘晨光



社会科学文献出版社  
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

2009  
版



人才蓝皮书  
BLUE BOOK  
OF CHINESE TALENTS

# 中国人才发展报告 ( 2009 )

---

ANNUAL REPORT  
ON THE DEVELOPMENT  
OF CHINESE TALENTS  
(2009)

主 编 / 潘晨光



社会科学文献出版社  
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

## 图书在版编目 (CIP) 数据

中国人才发展报告 (2009) / 潘晨光主编. —北京: 社会科学文献出版社, 2009. 6

(人才蓝皮书)

ISBN 978 - 7 - 5097 - 0857 - 6

I. 中... II. 潘... III. 人才 - 培养 - 研究报告 - 中国  
IV. C964. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 090153 号

## 法律声明

“皮书系列” (含蓝皮书、绿皮书、黄皮书) 为社会科学文献出版社按年份出版的品牌图书。社会科学文献出版社拥有该系列图书的专有出版权和网络传播权, 其 LOGO () 与“经济蓝皮书”、“社会蓝皮书”等皮书名称已在中华人民共和国工商行政管理总局商标局登记注册, 社会科学文献出版社合法拥有其商标专用权, 任何复制、模仿或以其他方式侵害 () 和“经济蓝皮书”、“社会蓝皮书”等皮书名称商标专有权及其外观设计的行为均属于侵权行为, 社会科学文献出版社将采取法律手段追究其法律责任, 维护合法权益。

欢迎社会各界人士对侵犯社会科学文献出版社上述权利的违法行为进行举报。电话: 010 - 59367121。

社会科学文献出版社

法律顾问: 北京市大成律师事务所

## 人才蓝皮书编委会

**本卷首席专家** 王文颖 王春法 王通讯 王辉耀 刘是龙  
刘福垣 张树华 杨宜勇 沈荣华 陈甦  
桂昭明

**主 编** 潘晨光

**副 主 编** 王 力

**编 委** (以姓氏笔画为序)

马蔡琛 方 虹 王 力 王晓洁 何敬忠  
余仲华 李晓琳 周 宏 侯祖戎 赵惠英  
梅 哲 雷 俊 潘晨光

**执 行 编 辑** 李晓琳 侯祖戎 雷 俊

## 主要编撰者简介

**潘晨光** 人才与人力资源学者，哲学博士，中国社会科学院研究员，博士生导师。中国社会科学院人力资源研究中心副主任，兼任中国出国留学研究会副理事长、中国林牧渔业经济研究会副会长、中国人口学会理事等职。全国人才中长期规划专家组成员。为享受国家特殊津贴专家。长期从事人才与人力资源方面的理论研究与实践工作。主持完成国家“十一五”信息化专项规划重大研究课题《我国信息化人才战略研究报告》，中国社会科学院博士后国情调研项目《中国职业教育发展研究》、《中国社会工作人才队伍建设研究》、《中国农村人才与人力资源能力建设》等。多次参加中组部、人事部、科技部等重要课题研究。主编《中国人才发展报告》蓝皮书、《中国人才前沿》系列丛书、《中国社会科学院博士后学术文库》系列丛书，以及主编《社会科学前沿问题思考》、《中国博士后学术报告》等著作。同时，在一些核心期刊以及内部参阅中发表论文、调研报告等若干篇。

**王 力** 经济学博士，中国社会科学院研究员。主要研究领域为金融理论、产业经济和金融人才政策等。近年来在《经济日报》、《金融时报》、《财贸经济》、《经济体制比较》、《中国城市经济》和《中国金融》等报刊上发表学术论文一百余篇。

参与编著了《中国人才发展报告》，主持完成了《中国合伙人制度研究》、《北京市高级职业经理人发展报告》、《国有商业银行人事制度改革跟踪研究》、《首都金融业发展战略研究》、《首都金融人才政策研究》和《建设深圳保险创新发展试验区研究》等省部级重点课题二十多项。

## 中文摘要

《中国人才发展报告（2009）》围绕人才强国战略的时代主题，针对当前中国人才建设的重点、热点问题，推出了一批人才问题研究领域专业人士的最新研究成果。

建设高素质党政人才队伍至关重要，全国党建研究会课题组在对6省（直辖市）调研的基础上，对中高级专业技术干部进入党政机关的优势、作用及不足进行了综合分析。对未来人才队伍的需求状况、专业技术人才的使用效率以及人力资本测度等诸多问题的全面探究，将有利于中国经济的健康发展和人才的科学培养与合理利用。从宏观的视角看，实现人才强国战略的必由之路应该是人才革命，《人才革命——人才科学发展的若干问题》一文对此进行了深入研究。

“财政为庶政之母”，人才建设离不开公共财政的扶助与支持，在热点篇中针对财政扶持人才建设这一热点问题，本书分别从人才发展的财政综合竞争力比较、公共财政人才投入资金的预算管理，以及应用型人才的财税扶持政策三个方面，进行了深入系统的现状解读和问题剖析，并提出了较具可操作性的解决方案。

博士毕业生和海归人才作为社会的高端人才，一直是各界关注的焦点。通过对我国博士毕业生职业取向及海归人才回国创业的实证探讨，学者提出了有针对性的政策建议。目前，我国缺乏应用型人才的评估标准，一定程度上影响了应用型人才才能的发挥，本书提出了构建应用型人才评价体系的具体建议。

制度篇中的功勋荣誉制度研究，全面探讨了我国对作出重大贡献的杰出人才进行科学评价与有效激励的机制。大学生“村官”的出现，凸显了鼓励大学生成为农村党政人才这一创新型用人制度引致的高校毕业生就业的革命性变革。户籍制度创新和诚信制度建设的研究，则关注了全国城乡人才合理科学流动的制度设计问题。

在研究综述中，本书对100多年来所有诺贝尔奖获奖者按学科进行了全面梳理，以期能对中国学者有所借鉴。学术腐败作为当前我国学术界的顽疾，其关键

性诱因之一就是人事因素，本书对学术腐败者的“官本位”思想和高校内部行政权力泛化等问题进行了系统分析。此外，本书还进一步探讨了当前高校“官本位”现象的根源和影响等问题，有针对性地提出了惩治与遏制学术腐败的对策建议。

“海纳百川，有容乃大”，我国人才强国战略的实现离不开人才建设，关于培养、吸纳、使用、保护人才等诸多问题，尚需更多理论探讨与学术争论。希望我们的观点能够抛砖引玉，以达到激活思想、寻求创新的目的，更希望学界同仁共同努力，将本书一贯的宗旨——“让一切人才充分发挥潜力和创造力”——继续发扬光大。

## Abstract

Focusing on the time theme of “strengthening the nation with trained personnel strategy” and current priorities and hot issues of Chinese talents construction, *The Report on The Development of Chinese Talents 2009* releases a number of talented research professionals’ latest research results.

It’s vital to construct high-quality Party and government personnel. Based on the research of 6 provinces (municipalities), The National Party Building Research Group gives a comprehensive analysis on the advantages, the role and the weakness of intermediate and senior professional technical cadres entering into the Party and government organs. A comprehensive inquiry about many issues such as human resources future demand, availability factor of technical talents resources and human capital measurement will be conducive to the healthy development of Chinese economic and scientific personnel training and rational use. From a macro perspective, the only way to realize the “strengthening the nation with trained personnel strategy” should be talent revolution. *Talent Revolution: the Future Development of Chinese Strategic Choice* gives a in-depth research.

Personnel construction can not be separated from the help and support of public finance. On the hot issue of personnel financial support, the chapter of focus not only carries out systematic in-depth analysis of current situation and problems but also proposes a more feasible solution, from the perspectives of compared study on the fiscal integrated competitive power for the talent development, budget management of fiscal input for talents, fiscal and taxation supporting policies of practical talents.

As social senior personnel, Ph. D. graduates and overseas Chinese talents have always been the community focus. Based on empirical research, scholars have put forth specific policy recommendations on Chinese Ph. D. graduates’ occupational orientation and Chinese returnees’ entrepreneurship. At present, China is in lack of application-oriented personnel’s evaluation criteria, which to some extent influences the ability of application-oriented personnel to play. This book brings forward some thinking about building the evaluation system for the application-oriented personnel.

In the chapter of System, the meritorious honor system research conduct comprehensive discussions on the scientific evaluation and effective incentive mechanism to Chinese excellence who have made significant contributions to our country. Research on the phenomenon of college students working as village officials highlight the innovative employment system which encourage college graduates become rural government personnel, and its revolutionary change in the employment of college students. Research on the household-registration system reform and credit legal system, pay close attention to the system design of the country's urban and rural personnel's scientific flow.

In the chapter of Review, this book analyses the statistics by disciplines of all the Nobel Prize winners in more than 100 years, expects to provide the beneficial reference to Chinese scholars. Academic corruption recently becomes a chronic illness in the Chinese academe, and its key influencing factor is the relational personnel factor. This book conducts a systematic analysis of "official standard" thought and generalization of universities' and colleges's administration power. The book also further explores the root and impact of current "official standard" phenomenon, puts forward policy suggestions in order to punish and restrain academic corruption.

"The sea is great since it accepts all rivers." The realization of Chinese personnel strategy can not be separated from personnel construction. Many issues such as personnel cultivate, personnel attraction, personnel employment, personnel protection, and so on, still need more theoretical explore and academic discussion. We hope that we can start the point of view in order to achieve activation of ideology and seek innovation. We hope that the joint efforts of colleagues in academia, will make the purpose of this book which has always been, "let every talent to exert their potentials and creativity", continues to flourish.

# 目 录



## 综 合 篇

- 高中级专业技术人员进入党政机关任职情况的调查与评估 ..... 刘是龙 等 / 001
- 2008 ~ 2020 年中国人才队伍需求预测 ..... 杨宜勇 / 014
- 我国区域及产业专业技术人才资源使用效益研究 ..... 桂昭明 / 033
- 人力资本投资及其贡献的测度 ..... 王文颖 / 057
- 人才革命——人才科学发展的若干问题 ..... 沈荣华 / 065

## 热 点 篇

- 中国人才发展的财政综合竞争力比较研究 ..... 马蔡琛 等 / 077
- 预算管理视野中的公共财政人才投入：现状分析与路径选择 ..... 马蔡琛 / 104
- 中国应用型人才的财税扶持政策：现状、问题与对策 ..... 王晓洁 马蔡琛 / 116

## 应 用 篇

- 博士毕业生的职业取向分析 ..... 赵延东 邓大胜 马 缨 洪岩璧 / 135
- 海归创业和成功要素研究 ..... 王辉耀 / 154



|                                  |               |
|----------------------------------|---------------|
| 中国应用型人才评价研究 .....                | 周 宏 邓日成 / 170 |
| 全球化背景下国际软件服务业外包人才竞争态势与培育研究 ..... | 方 虹 彭 博 / 186 |

## 制 度 篇

|                           |                       |
|---------------------------|-----------------------|
| 国外政府功勋荣誉制度概述 .....        | 张树华 等 / 212           |
| 中国功勋荣誉制度 .....            | 张树华 等 / 242           |
| 我国人才法制建设的现状与发展研究 .....    | 陈 甦 莫纪宏 李洪雷 谢增毅 / 312 |
| 大学生“村官”——用人制度的革命性创新 ..... | 潘晨光 侯祖戎 / 352         |
| 我国人才诚信制度建设问题初探 .....      | 张建棣 / 372             |
| 人才流动的户籍制度创新 .....         | 赵慧英 潘晨光 / 382         |

## 综 述

|                     |               |
|---------------------|---------------|
| 诺贝尔奖获奖者情况概述 .....   | 陈爱华 / 395     |
| 学术腐败中的人事因素分析 .....  | 余仲华 刘 慧 / 462 |
| 我国高校“官本位”现状综述 ..... | 潘晨光 刘 菁 / 479 |

# CONTENTS



## Comprehensive

|                                                                                                                                                    |       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Survey and Assessment on the Inauguration Situation of Senior and Middle-Level Professional Technical Personnel in the Party and Government Organs | / 001 |
| Year 2008-2020: Chinese Human Resource Demand Prediction                                                                                           | / 014 |
| Research on Use Benefit of Regional and Industrial Professional Technical Talents in China                                                         | / 033 |
| Measurement on Human Capital Investment and Its Contribution                                                                                       | / 057 |
| Talent Revolution: The Future Development of Chinese Strategic Choice                                                                              | / 065 |

## Focus

|                                                                                                                    |       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Compared Study on the Fiscal Integrated Competitive Power for the Talent Development in China                      | / 077 |
| Fiscal Input for Talents in the View of Budget Management: The Current Situation Analysis and Path Choice          | / 104 |
| Fiscal and Taxation Policies of Supporting Practical Talents Training in China: Actualities, Problems and Proposes | / 116 |

## Application

|                                                       |       |
|-------------------------------------------------------|-------|
| Occupational Orientation of Ph. D. Graduates in China | / 135 |
|-------------------------------------------------------|-------|



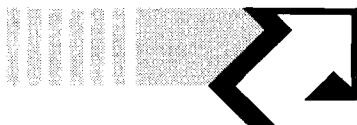
|                                                                                                                                          |       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Research on Chinese Returnees' Start-up and Success Factors                                                                              | / 154 |
| Research on the Evaluation of Application-Oriented Personnel<br>in China                                                                 | / 170 |
| Research on the Competition and Training Mode of Talent International<br>Software Outsourcing Service in the Background of Globalization | / 186 |

## System

|                                                                                                              |       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| The State Merit Award System in Foreign Countries                                                            | / 212 |
| Chinese State Merit Award System since 1949                                                                  | / 242 |
| The Current Legislation on Human Resource in China and<br>Its Development                                    | / 312 |
| College Graduates Working as "Village Officials": A Revolutionary<br>Innovation in Chinese Employment System | / 352 |
| On Professional Credit Legal System in China                                                                 | / 372 |
| The Household-Registration System Reform of Talents Flow                                                     | / 382 |

## Review

|                                                                                                  |       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| An Overview on the Research Report on the Winners of Nobel Prize                                 | / 395 |
| The Personnel Factor in Academic Corruption                                                      | / 462 |
| A Review on the Present Situation of "Official Standard"<br>in Chinese Colleges and Universities | / 479 |



## 综 合 篇

# 高中级专业技术人员进入党政机关 任职情况的调查与评估\*

刘是龙 等\*\*

**摘 要：**建设高素质党政人才队伍至关重要。全国党建研究会课题组在对六省（直辖市）调研的基础上，对高中级专业技术干部进入党政机关的优势、作用及不足进行了综合分析。

**关键词：**专业技术干部 党政机关 综合分析

改革开放以来，各级党委和组织人事部门按照“革命化、年轻化、知识化、专业化”方针，选拔培养了一大批德才兼备的优秀干部走上各级党政领导岗位，为建设有中国特色社会主义提供了坚强的组织保障。近十年来，为适应我国经济

---

\* 本文系全国党建研究会课题组项目成果。

\*\* 课题组负责人：刘是龙、吴江、庄子健、王春法。课题组成员：刘霞、范巍、田永坡、刘丹华、尹永纯、杨晓蓉、张小梅、甘超华、冷民、吕洪蕾等。



社会迅猛发展和科学技术不断进步的要求，许多省（自治区、直辖市）组织人事部门继选调科技副县（市）长后，又通过多种形式和途径，从高等学校、科研院所和企业选拔与引进了一批在专业技术岗位业绩突出，并具有一定管理经验的高中级专业技术人员<sup>①</sup>（以下简称专技干部）进入党政机关，担任相应级别的领导职务。虽然选拔引进这些专技干部的总体数量还不是很多，有的还带有尝试性质，但全国大多数省（自治区、直辖市）都程度不同地开展了这项工作，并产生了积极的社会影响。

为了解各地选拔专技干部担任党政领导职务的情况，总结选调工作的经验，分析存在的问题，提出可供各级党委制定政策的参考意见和建议，全国党建研究会将“高中级专业技术人员进入党政机关任职情况调查与评估”列入2008年度的研究课题。辽宁、江苏、湖北、重庆、海南、陕西6省（直辖市）党建研究会分别承担了本省份的相关课题调研。中国人事科学研究院、人力资源和社会保障部留学人员与专家服务中心和中国科协共同承担了本课题的研究任务。

课题组在2008年3~12月，先后派出4个调研小组分别到承担课题的除湖北外的5省份和北京、浙江、河南共8省份进行了专题调研。同时，制作了“自评”和“他评”两种调查问卷<sup>②</sup>及数据统计表<sup>③</sup>，在上述8省份，加上上海、黑龙江共10省份，进行了问卷调查和数据收集。调研组分别邀请进入党政机关工作的专技干部、引进或派出专技干部单位的领导和群众、省（直辖市）组织部门同志等进行了调研访谈，共召开座谈会20余次，参加座谈和个别访谈的人数近300人。共回收调查问卷2607份，其中“他评”问卷比“自评”问卷多331份，这在一定程度上保证了评价的广泛性和客观性。

2008年11月全国党建研究会又召集10个课题组的成员在武汉召开了研讨会，并邀请中组部人才局、教育部人事司、中国科学院有关负责同志出席了会议。通过这次调研，了解了专技干部进入党政机关工作的基本情况，初步汇集了各地的有益经验，听取了大家的意见和下一步推进这项工作的思路建议。现综合报告如下。

---

① 高中级专业技术人员指具有高中级专业技术职称或具有博士、硕士学位，并在原单位有2年以上专业技术工作经历的专业技术人员。

② “他评”问卷是请已进入党政机关任职的专技干部所在部门和输送单位的领导、同事填写。

③ 数据统计表是地方县（处）级以上领导干部具有高中级专业技术职称和博士、硕士学位现状与历史变化情况的数据统计表。



## 一 专技干部进入党政机关任职的基本情况

目前,在全国干部统计中尚无专门的专技干部进入党政机关任职的统计数据,本课题仅就调研省份的情况作了抽样调查统计,并根据调研组所掌握的情况,对专技干部进入党政机关任职的基本状况,作了初步分析。

(1) 从专技干部的来源看,以大专院校和科研院所等事业单位为主。

表 1 的数据显示, 来自科研院所的专技干部平均比例为 14.30%, 来自大专院校的专技干部平均比例为 25.74%, 来自医院、中小学、新闻出版、文化艺术等其他事业单位的专技干部平均比例为 41.91%, 来自企业的专技干部平均比例为 18.06%, 总体看企业来源的专技干部相对较少。

表1 专技干部来源情况

单位: %

| 来源背景    | 北京    | 上海    | 重庆    | 江苏    | 浙江    | 河南    | 陕西    | 海南    | 辽宁    | 黑龙江   | 平均    |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 科 研 院 所 | 7.94  | 37.50 | 0     | 9.43  | 12.17 | 26.67 | 16.67 | 10.00 | 15.33 | 7.24  | 14.30 |
| 大 专 院 校 | 30.16 | 47.50 | 10.81 | 39.62 | 22.17 | 53.33 | 0     | 18.57 | 15.33 | 19.90 | 25.74 |
| 企 业     | 23.02 | 15.00 | 10.81 | 18.87 | 12.61 | 10.00 | 16.67 | 10.00 | 28.92 | 34.67 | 18.06 |
| 其他事业单位  | 38.88 | 0     | 78.38 | 32.08 | 53.05 | 10.00 | 66.66 | 61.43 | 40.42 | 38.19 | 41.91 |

(2) 从专技干部的专业背景看, 自然科学背景的专技干部在总量上超过人文学科背景的专技干部。

表2 数据表明, 工学专业背景的专技干部数量排在第一位, 平均为 22.36%; 经济学背景的排在第二位, 平均为 11.64%; 农学背景的排在第三位, 平均为 10.52%。从总体上看, 除上海的专技干部以法学专业占多数外, 其他 9 省份均是自然科学背景的专技干部在总量上占多数。

(3) 从专技干部的性别看, 女性所占比例明显低于男性。在 10 省份进入党政机关任职的专技干部总量中, 女性专技干部平均为 21%, 这与目前全国党政领导干部的男女性别比例大体相当。

(4) 从专技干部的政治面貌情况看，中共党员占绝大多数，平均为 81%，而民主党派专技干部平均为 11%，无党派专技干部平均为 8%。



表2 专技干部专业情况

单位: %

| 专业背景  | 北京    | 上海    | 重庆    | 江苏    | 浙江    | 河南    | 陕西    | 海南    | 辽宁    | 黑龙江   | 平均    |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 工 学   | 21.21 | 15.00 | 10.81 | 22.64 | 21.30 | 23.33 | 33.33 | 24.29 | 31.36 | 20.36 | 22.36 |
| 经 济 学 | 17.58 | 10.00 | 18.92 | 9.43  | 7.83  | 16.67 | 0     | 1.43  | 13.24 | 21.27 | 11.64 |
| 理 学   | 3.03  | 12.50 | 13.51 | 13.21 | 12.17 | 3.33  | 0     | 11.43 | 10.45 | 3.17  | 8.28  |
| 管 理 学 | 6.06  | 5.00  | 5.41  | 0     | 5.65  | 6.67  | 0     | 4.29  | 3.83  | 10.41 | 4.73  |
| 教 育 学 | 4.85  | 7.50  | 2.70  | 9.43  | 9.13  | 0     | 16.67 | 7.14  | 5.92  | 4.98  | 6.83  |
| 医 学   | 12.73 | 2.50  | 5.41  | 5.66  | 8.70  | 6.67  | 0     | 11.43 | 9.06  | 4.52  | 6.67  |
| 历 史 类 | 2.42  | 7.50  | 2.70  | 0     | 3.48  | 3.33  | 0     | 10.00 | 1.39  | 0.90  | 3.17  |
| 法 学   | 7.88  | 22.50 | 0     | 11.32 | 2.17  | 23.33 | 0     | 2.86  | 2.44  | 2.26  | 7.48  |
| 文 学   | 1.82  | 10.00 | 2.70  | 5.66  | 6.96  | 0     | 0     | 2.86  | 4.88  | 4.52  | 3.94  |
| 哲 学   | 2.42  | 5.00  | 0     | 0     | 3.48  | 6.67  | 0     | 17.14 | 1.39  | 4.52  | 4.06  |
| 农 学   | 4.85  | 2.50  | 29.70 | 3.77  | 10.00 | 10.00 | 33.33 | 1.43  | 4.18  | 5.43  | 10.52 |
| 其 他   | 15.15 | 0     | 8.14  | 18.88 | 9.13  | 0     | 16.67 | 5.70  | 11.86 | 17.66 | 10.32 |

(5) 从专技干部进入党政机关的选拔方式看,以组织选调为主(包括挂职留任),以面向社会公开考试选拔为辅。

表3 数据显示,在重庆、江苏、浙江、陕西、海南、辽宁、黑龙江7省份中,以组织选调方式进入党政机关任职的专技干部均在50%以上;以公推公选和社会公开招聘方式进入党政机关任职的专技干部,在北京、上海、江苏、河南、陕西、辽宁也已占到1/3。

表3 专技干部进入党政机关途径情况

单位: %

| 进入路径\地区 | 北京   | 上海   | 重庆   | 江苏   | 浙江   | 河南   | 陕西   | 海南   | 辽宁   | 黑龙江  | 平均    |
|---------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 社会公开招聘  | 30.9 | 30.0 | 16.2 | 18.9 | 4.4  | 26.7 | 33.3 | 12.9 | 15.3 | 6.3  | 19.49 |
| 组织选派选调  | 26.7 | 32.5 | 56.8 | 52.8 | 60.4 | 36.7 | 50.0 | 52.9 | 50.2 | 62.4 | 48.14 |
| 公推公选    | 1.2  | 7.5  | 5.4  | 18.9 | 20.0 | 20.0 | 16.7 | 11.4 | 16.7 | 9.1  | 12.69 |
| 引 荐     | 10.3 | 7.5  | 2.7  | 3.8  | 1.3  | 13.3 | 0    | 7.1  | 4.9  | 5.4  | 5.63  |
| 自 荐     | 1.8  | 0    | 2.7  | 0    | 1.3  | 0    | 0    | 1.4  | 1.4  | 1.8  | 1.04  |
| 挂职锻炼后留任 | 11.5 | 22.5 | 0    | 1.9  | 3.5  | 0    | 0    | 4.3  | 2.8  | 2.3  | 4.88  |
| 其 他     | 17.6 | 0    | 16.2 | 3.7  | 9.1  | 3.3  | 0    | 10   | 8.7  | 12.7 | 8.13  |

无论从数据调查还是从对直接访谈对象的了解看,“组织选调”仍然是目前专技干部进入党政机关任职的主要选拔方式。这对有针对性地优化领导班子专业