



# 人才蓝皮书<sup>®</sup>

LUE BOOK OF CHINESE TALENTS

## 中国人才发展报告 (2013)

ANNUAL REPORT ON THE DEVELOPMENT  
OF CHINESE TALENTS (2013)

主 编 / 潘晨光

副主编 / 陶世隆 马蔡琛 赵慧英



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

2013  
版

C964.2-55  
J005  
J013

阅 览



# 中国人才发展报告 (2013)

ANNUAL REPORT ON THE DEVELOPMENT OF CHINESE  
TALENTS (2013)

主 编 / 潘晨光  
副主编 / 陶世隆 马蔡琛 赵慧英



 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. 2013/潘晨光主编. —北京: 社会科学文献出版社, 2013. 10

(人才蓝皮书)

ISBN 978 - 7 - 5097 - 5086 - 5

I. ①中… II. ①潘… III. ①人才培养 - 研究报告 - 中国 - 2013 IV. ①C964. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 224003 号

人才蓝皮书

## 中国人才发展报告 (2013)

主 编 / 潘晨光

副 主 编 / 陶世隆 马蔡琛 赵慧英

出 版 人 / 谢寿光

出 版 者 / 社会科学文献出版社

地 址 / 北京市西城区北三环中路甲 29 号院 3 号楼华龙大厦

邮政编码 / 100029

责任部门 / 经济与管理出版中心 (010) 59367226

责任编辑 / 王玉山

电子信箱 / [caijingbu@ssap.cn](mailto:caijingbu@ssap.cn)

责任校对 / 李 敏

项目统筹 / 恽 薇 王玉山

责任印制 / 岳 阳

经 销 / 社会科学文献出版社市场营销中心 (010) 59367081 59367089

读者服务 / 读者服务中心 (010) 59367028

印 装 / 北京季峰印刷有限公司

开 本 / 787mm × 1092mm 1/16

版 次 / 2013 年 10 月第 1 版

印 次 / 2013 年 10 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978 - 7 - 5097 - 5086 - 5

定 价 / 79.00 元

印 张 / 22.5

字 数 / 365 千字

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社读者服务中心联系更换

版权所有 翻印必究

## 2013 人才蓝皮书编委会

主 编 潘晨光

副 主 编 陶世隆 马蔡琛 赵慧英

主要作者 (按姓氏笔画排序)

马蔡琛	马文斌	王 斌	王东升	孙大伟
吴 帅	吴 江	张 瑾	张树华	李晓琳
陈 劲	苗丹国	苗月霞	侯祖戎	赵慧英
陶世隆	蒋来用	潘晨光		

主编助理 孙大伟 杨建惠

## 主要编撰者简介

**潘晨光** 中国社会科学院研究生院哲学博士、管理学博士后、博士生导师。兼任人力资源研究中心副主任、中国人力资源开发研究会副会长、中国城郊经济研究会副会长、中国出国留学研究会副理事长、中国人口学会理事、中国博士后科学基金会第四届理事会理事、中央组织部《全国人才队伍建设中长期规划纲要》编制工作专家组成员等，为享受国家政府特殊津贴专家。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”、院重大项目“中外国家功勋荣誉制度研究”、“人才国际竞争力”等。完成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》、《中国城乡统筹发展报告》、《中国民间组织发展报告》以及《中国人才发展60年》、《中国人才前沿》、《社会科学前沿问题思考》、《中国博士后学术报告》、《中国社会科学博士后学术文库》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。

**陶世隆** 北京大学光华管理学院博士后（导师厉以宁教授），清华大学中国经济研究中心高级研究员。有较丰富的基层企业工作经验和宏观管理经验，对我国现阶段的私营经济发展有较深的研究。在国家核心学术权威期刊《管理世界》、《人民日报思想理论动态内参》等刊物发表了多篇具有较高学术价值的论文和政策建议文章；从法律的角度阐述的《中国共产党领导的多党合作和政治协商制度》一文，由五洲出版社出版成单页，被国务院新闻办公室选作“中共十五大”主要背景材料向全世界发送；承担起草多项以中共中央

办公厅、中央多部委名义下发的有关工商联工作的政策性文件文稿的任务。另在《人民日报》、《人民日报海外版》、《光明日报》等中央级报刊撰写言论、通讯、人物专访数十篇，其中，多次获《光明日报》等国家级报刊征文奖；曾担任中央、国家五部委“发挥非公有制经济组织人才队伍作用的政策机制”（战略研究报告 2008 年）及“加强非公有制经济组织人才队伍建设政策措施”（2009 年）课题组牵头协调责任人兼执笔人以及国家软科学重点课题项目“天津滨海高新区发展战略研究”专家组成员，并执笔总报告撰写工作。

**马蔡琛** 南开大学经济学院教授、南开大学中国财税发展研究中心主任、博士生导师。全国财政学教学研究会理事、中国国际经济关系学会理事、中国社会科学院研究生院 MPA 导师、北京国家会计学院特聘教授。中国人民大学财政金融学院经济学博士，曾先后于中国社会科学院财政与贸易经济研究所（现更名为财经战略研究院）和财政部财政科学研究所应用经济学博士后流动站，从事博士后研究。近年来，作为第一负责人主持国家社科基金重大项目“我国预算指标框架与指标库建设研究”、国家社科基金一般项目“我国预算制度的演化与改进研究”、国家社科基金青年项目“改革和完善财政预算管理制度研究”等多项国家级和省部级课题。独立或以第一作者在《财贸经济》、《财政研究》、《税务研究》、《学术月刊》、《中国行政管理》等 CSCI 来源期刊发表论文 50 余篇，20 余篇被人大复印资料全文转载。公开出版《变革世界中的政府预算管理——一种利益相关方视角的考察》、《社会性别预算：理论与实践》、《如何解读政府预算报告》、《政府预算》、《市场化改革中的公共财政体制建设》等专著和教材。先后获得天津市高校青年教师基本功竞赛一等奖、国家发展和改革委员会优秀研究成果二等奖、全国优秀财政理论研究成果三等奖等多项省部级奖项。主要研究方向为公共预算与财税管理、财政金融政策、人才建设与公共治理。

**赵慧英** 中国社会科学院人口与劳动经济研究所博士、特华博士后工作站博士后，现任社会科学文献出版社编辑。对人力资源管理、劳动经济与人口经济、人才人事制度改革、户籍制度改革等研究兴趣浓厚，曾主持北京市公安局

委托课题“北京市户籍制度与人口规模调控研究”，参与人事部博士后管理办公室关于博士后管理问题的调研工作。并在《中国城市经济》《首都经济贸易大学学报》等刊物发表论文多篇。担任《东亚：人口少子高龄化与经济社会发展》、《中国劳动经济学》、《中国人口：结构与规模的博弈》、《新生代农民工市民化中的价值观》等书籍的责任编辑。连续几年一直参与《中国人才发展报告》的研究、选编与写作等工作。

## 摘 要

《国家中长期人才发展规划纲要（2010～2020年）》发布3年来，通过一系列人才工程的实施，我国的人才工作有了很大进展，引才、育才取得较大进步，人才成长环境得到一定程度优化，人才事业发展进入新的时期。不过，一直困扰我国人才工作的一些制度性问题由于种种原因仍进展缓慢。鉴于我国人才人事制度改革整体推进具有一定难度，《国家中长期人才发展规划纲要（2010～2020年）》提出，鼓励地方和行业结合自身实际建立与国际人才管理体系接轨的人才管理改革试验区。当前，我国以北京中关村人才特区为代表的国家级人才管理改革试验区，在建设过程中先后出台了一系列鼓励创新创业的特殊政策，在吸引海内外优秀人才聚集和创新创业方面取得了初步成效。本报告有三篇文章对这一问题进行了集中探讨，对世界典型人才聚集区的重点经验进行了总结，对中关村人才特区的创业扶持政策进行了探讨，对我国人才管理改革试验区的发展历程与发展前景进行了分析。

本报告有多篇文章分别针对一些突出问题进行了深入探讨。如对人才财政问题的思考，对我国外语教育与外语人才培养成效的反思，对中国因腐败造成的人才损失状况与治理的分析，对产业转型升级与技术人才短缺之间矛盾的解析，对农民市民化过程中人力资本提升与适配性问题的探讨，对我国从基层和实践中选拔人才遇到问题的思索等。揭示了我国教育制度、人才使用制度等方面阻碍人才成长、人才正确使用的问题，分析了相关原因，并提出了一些具体的建设性意见。此外，本报告的研究还涉及了党外人才资源培训、对人才成长环境的评价、中国和美国的人才引进、国家荣誉制度等问题。

创新，一直是人才工作的主题，创新能力不足，也一直是我国人才工





作的难题。我们的研究，致力于对我国的人才工作从理论和实践两方面进行深入探讨，致力于探索有助于创新型人才健康成长的环境、条件、手段和路径。创新型人才的充分涌流是实现国家昌盛、民族富强，铸就伟大事业的基础，也是实现我国人才强国梦想的基石。为了这一目的，我们将继续努力。

## Abstract

Since “The National Long-Term Talents Development Plan (2010 – 2020)” was published three years ago, through the implementation of a series of talent projects, talents work in China has made great progress: employment and education have achieved greater progress; the growth environment of talents has obtained a certain optimization; talents career has entered a new period. However, some institutional problem which plagued our talents work still has not been resolved for a variety of reasons. In view of the difficulty in the reform of talents system in China, “The National Long-Term Talents Development Plan (2010 – 2020)” proposed to encourage local governments and industries to establish the test area to the reform of talents management in line with the international talents management system in terms of their own actual situation. At present, “Beijing Zhongguancun Special Talents Zone” as the representative of the national test area to the reform of talents management has issued a series of special policies to encourage innovation, has achieved initial success in attracting overseas talents aggregation and innovative entrepreneurship in the construction process. Three articles in this report focus on these points: the experiences of world typical talent zones, the support policies of entrepreneurship in “Zhongguancun Special Talents Zone”, and the history and the future of experimental zones for the reform of talents management in China.

Many articles in this report has in-depth discussion on some outstanding issues; thinking about talents finance; reflection on China’s foreign language teaching and effects of foreign language talents cultivation; the analysis of the waste of talent and its governance in China because of corruption; the analysis of contradiction between the industrial transition and upgrade and the shortage of technical talents, discussion on improvement of human capital and its adaptation in the peasants citizenization course, and thinking about problems in selecting talents from basic level and practice. These papers reveal that the education system and talent system in China hinder the growth and proper use of talents, analyze the relative reasons and put forward some



constructive suggestions. In addition, the report also relates to non-party representatives training, the evaluation of talents growth environment, the import of talents of China and U. S, and national honor system, etc.

Innovation is the theme of talents work, insufficient innovation ability is always a difficult problem in talents work. The report committed to in-depth study on talents of our country from two aspects of theory and practice aiming to explore the environment, conditions, means and paths, so as to contribute to the healthy growth of innovative talents. A large number of innovative talents is the foundation of achieving the country's prosperity and strength and realizing the dream of the country with a large pool of competent professionals. For this purpose, we will continue to work hard.





- B.10 产业转型升级与技术人才短缺 ..... 王东升 / 186
- B.11 人力资本提升、适配性与农民市民化 ..... 孙大伟 武 鹏 等 / 200
- B.12 中国因腐败造成的人才损失现状与治理 ..... 蒋来用 / 212

## B V 专题四

- B.13 中国在多国留学人才现状调查 ..... 苗丹国 魏祖钰 等 / 237
- B.14 “二战”后美国外来科技人力资源研究 ..... 张 瑾 李晓琳 / 283

## B VI 专题五

- B.15 关于国家荣誉制度问题研究的综述 ..... 潘晨光 徐 伟 等 / 315
- B.16 德俄法国家荣誉制度的法律规定 ..... 张树华 祝伟伟 等 / 333



# CONTENTS



## Ⅰ General Report

- Ⅰ.1 Tamping Groundwork for Talents' Development and Realizing the Dream  
for a Country with a Large Pool of Competent Professionals / 001

## Ⅱ Special Topic 1

- Ⅱ.2 Review and Prospect for the Development of Chinese Experimental  
Zones for the Reform of Talents Management / 012
- Ⅱ.3 An Analysis of the Regional Innovation Networks of  
Typical High-Tech Parks around the World / 030
- Ⅱ.4 The Experience and Enlightenment of the Support Policy  
of Entrepreneurship in Zhongguancun Special Talents Zone / 045

## Ⅲ Special Topic 2

- Ⅲ.5 Retrospect and Prospect of China's Financial Investment  
Policy on Talents / 062
- Ⅲ.6 The Introspection on Chinese Foreign Languages Education:  
Promoting the Effect of Cultivating Foreign Languages Talents / 079
- Ⅲ.7 Current Situation of Non-Party Representatives Training and  
Study on the Establishment of Relevant System / 096



- B.8 The Research on Evaluating Talents Development Environment in Chongqing / 123

## B IV Special Topic 3

- B.9 Selecting Talents from Basic Level and Practice / 160
- B.10 Transformation and Upgrading of Industrial Structure and Shortage in Technological Talents / 186
- B.11 The Enhancement and Fitment of Human Resource and the Citizenization of Peasants / 200
- B.12 Current Situation of Chinese Talents Loss as a Result of Corruption and Countermeasures / 212

## B V Special Topic 4

- B.13 Research on Statues of Chinese Overseas Students / 237
- B.14 The Research on U.S Immigrant Human Resource in Science and Technology after World War II / 283

## B VI Special Topic 5

- B.15 The Research Review on National Honor System / 315
- B.16 An Analysis of Laws of Honor System in Germany, Russia and France / 333

# 总 报 告

General Report

B.1

## 夯实人才发展基础 实现人才强国梦想

潘晨光 赵慧英\*

### 摘 要:

2012年,党的十八大召开,我国人才强国战略扎实推进,人才工作加快发展、加力创新,各类人才成长的基础得到不断巩固,人才特区建设、人才国际化、中西部地区人才发展、人才就业、人才统计等方面尤为受到重视,并取得了令人瞩目的成绩。不容忽视的是,我国的人事管理制度、教育制度、人才评价制度及社会保障制度、税收制度、行政管理制度等,仍存在一些直接或间接对人才培养与使用起阻碍作用的因素,需要引起相关部门的高度重视,继续深化改革,营造良好的人才成长环境,为实现我国的人才强国梦奠定坚实的基础。

### 关键词:

人才强国 人才实践 人才环境

\* 潘晨光,中国社会科学院人力资源中心研究员,博士生导师,研究方向为人才与人力资源;赵慧英,中国社会科学院人口与劳动经济研究所博士,研究方向为人力资源管理、劳动经济与人口经济。



## 一 2012 年中国人才工作要点回顾

党的十八大铸就人才强国梦。2012 年 10 月，中国共产党第十八次全国代表大会胜利召开。党的十八大报告在党的建设、文化建设、创新社会管理等多个方面多次提到人才问题，指出要深入实施人才强国战略，坚持党管人才原则，“把各方面优秀人才集聚到党和国家事业中来。广开进贤之路，广纳天下英才，是保证党和人民事业发展的根本之举。要尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，加快确立人才优先发展战略布局，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”。

营造良好的人才成长环境。营造良好的人才成长环境，有利于人才更快更好地成长、有利于人才作用的充分发挥已越来越成为政府相关部门的共识。2012 年 6 月，第二届中国人才发展论坛在深圳举办，深入讨论创新创业人才的成长环境等问题。各级政府都在加强政策创新，努力营造良好的制度环境；加快转变政府职能，努力培育规范统一的人才市场环境；尊重人才成长规律，完善鼓励创新创业的良好工作生活环境；大力宣传科学人才观，努力营造良好的社会环境等，继续努力推进制度创新，营造更加有利于人才成长的环境和氛围。

推动多种人才计划实施。2012 年 6 月 6 日召开的中央人才工作协调小组第 36 次会议，主要审议《高层次人才国家特殊支持计划实施办法（暂行）》《外国人在中国永久居留享有相关待遇的办法》和《关于为外籍高层次人才来华提供签证及居留便利有关问题的通知》。2012 年 8 月 17 日，经党中央、国务院批准，“国家高层次人才特殊支持计划”（简称“国家特支计划”，亦称“万人计划”）正式设立。该计划的总体目标是，“从 2012 年起，用 10 年左右时间，有计划、有重点地遴选支持 10000 名左右自然科学、工程技术、哲学社会科学和高等教育领域的杰出人才、领军人才和青年拔尖人才，形成与引进海外高层次人才计划相互补充、相互衔接的国内高层次创新创业人才