图书在版编目（CIP）数据

甘肃高校高层次人才流失问题研究 / 张卫锴著. —兰州：甘肃教育出版社，2005
ISBN 7-5423-1436-X

Ⅰ.甘… Ⅱ.张… Ⅲ.高等学校－人事管理－研究－甘肃省 Ⅳ.G647.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字（2005）第 058422 号

甘肃高校高层次人才流失问题研究

张卫锴 著

甘肃教育出版社出版发行
（730000 兰州市南滨河东路 520 号）
www.gseph.com 0931-8773231
兰州新华印刷厂印刷
开本 850×1168 毫米 1/32 印张 7.75 字数 210 千
2005 年 6 月第 1 版 2005 年 6 月第 1 次印刷
印数：1——1,000

ISBN 7-5423-1436-X 定价：15.00 元

需要全本请访问 www.ertongbook.com

内容简介

本研究采取定性与定量相结合的方法，利用问卷调查、深度访谈、座谈讨论、典型个案分析等方式，在搜集整理关于普通高等院校人才流失问题已有研究成果的基础上，通过对甘肃省具有10年以上发展历史的10所普通高等本科院校近12年来高层次人才流失现状的综合分析和以西北师范大学为例的个案分析，从外部环境因素、甘肃高校内部环境因素和高层次人才自身的个体因素三个方面入手全面探讨了甘肃高校高层次人才流失的原因和内在规律，并提出了相应的对策和建议。同时，也对甘肃高校在人才强国的新形势下如何全面实施人才强校战略做了一些思考。

甘肃高校高层次人才流失的外因包括外部环境因素和甘肃高校自身的内部环境因素，其中外部环境因素如国际社会环境、国内社会环境以及甘肃经济、文化和自然环境现状等；甘肃高校自身的内部环境因素如高校现行管理体制、人文环境和学术氛围、高校自身面临的发展机遇和挑战以及高校给高层次人才提供的生活待遇、工作条件、社会保障服务和深造机会等。内因主要包括高层次人才自身的个体因素，如思想认识、理想信念、价值观和家庭生活负担等。总之，甘肃高校高层次人才的流失往往都是内

外诸多因素相互作用，综合而成的结果。解决甘肃高校高层次人才流失问题，是一项涉及整个社会的大问题。甘肃高校要留住高层次人才，除了出台相应的政策措施以外，关键在于能够从人才流动的趋势和原因分析中，发现规律，使人才的流动能够在政府宏观调控下形成合理、科学的机制和秩序。具体地讲，政府要进一步转变观念，建立健全科学的宏观人才流动机制；深化改革，积极鼓励和支持高校自我发展；与时俱进，进一步完善人才管理政策，为高校高层次人才队伍的稳定创造一个良好的社会大环境。甘肃高校自身要提高思想认识，树立正确的人才观；创造局部优势，建立高层次人才主体稳定机制；加速高层次人才引进，放手使用，交流感情，为高层次人才创造一个宽松、和谐的校园小环境。与此同时，甘肃高校还要依托学位点建设、提倡敬业奉献精神，加强高层次人才的培养教育。在本研究的结尾部分，结合国内高校在人才工作上的有益实践，对甘肃高校在人才强国的新形势下全面实施人才强校战略的必然性、基本原则、要求和实现途径以及应处理好的几种关系等问题做了一些思考。

目　录

序 / 5
第一章　绪论 / 1
第一节　甘肃高校高层次人才流失问题研究的意义 / 3
一、甘肃高校高层次人才流失问题研究的客观必然性 / 4
二、甘肃高校高层次人才流失问题研究的客观必然性 / 6
第二节　甘肃高校高层次人才流失问题研究相关概念界定 / 10
一、人才、高层次人才及甘肃高校的界定 / 10
二、人才流动和人才流失 / 12
第三节　甘肃高校高层次人才流失问题研究的过程、方法及目的 / 16
一、研究过程与方法 / 16
二、研究目的 / 18

第二章　甘肃省高校高层次人才流失问题的研究现状 / 19
第一节　甘肃省高校高层次人才队伍现状 / 19
一、甘肃高等教育简况 / 19
二、甘肃省高校高层次人才队伍现状 / 24
第二节　人才观及高校人才流失问题研究 / 28
一、人才观 / 28
二、高校人才流失问题 研究现状 / 30
第三节　甘肃省高校高层次人才流失问题研究现状 / 41
第三章　甘肃高校高层次人才流失现状分析 / 46
第一节　甘肃高校高层次人才流失的基本情况 / 47
一、甘肃高校高层次人才占专任教师的比重情况 / 47
二、甘肃高校高层次人才流失的总体情况 / 47
三、甘肃高校高层次人才流失人数在各高校的分布情况 / 50
四、甘肃高校高层次人才流失的流向情况 / 50
第二节　甘肃高校高层次人才流失的特征分析 / 51
一、甘肃高校高层次人才与专任教师的比例大且作用突出，流失所致影响严重 / 51
二、高学历、高职称的中青年人才是甘肃高校高层次人才流失队伍的主力 / 52
三、甘肃高校高层次人才的流失呈现出不平衡性 / 53
四、甘肃高校高层次人才总量不足，结构不尽合理 / 54
第三节　个案分析与讨论 / 55
一、个案简况 / 55
二、个案校高层次人才流失的基本情况及采取的控制措施 / 57
第四节　甘肃高校高层次人才流失的主要规律 / 62
一、供求平衡规律 / 62

需要全本请访问 www.ertongbook.com

二、投入产出规律 / 63
三、价值取向规律 / 64
四、市场竞争规律 / 64
第五节　甘肃高校高层次人才流失的发展趋势 / 65
一、甘肃高校高层次人才流失的发展趋势 / 65
二、人才形势预测 / 66
第四章　甘肃高校高层次人才队伍建设现状 / 68
第一节　甘肃高校人才队伍建设的指导思想 / 69
第二节　甘肃高校人才队伍建设的主要经验和做法 / 72
一、创新机制　强化服务 / 72
二、解放思想　优化环境 / 74
第三节　甘肃高校高层次人才队伍建设的一些措施 / 80
一、甘肃高校高层次人才队伍建设的省内政策支持 / 80
二、甘肃高校高层次人才队伍建设的现有措施 / 89
第五章　甘肃高校高层次人才流失原因分析 / 101
第一节　外部环境因素 / 102
一、国际社会环境的影响 / 102
二、国内社会环境的影响 / 105
三、甘肃经济、文化现状的影响 / 109
四、甘肃自然环境的影响 / 113
第二节　内部环境因素 / 116
一、高校现行管理体制的影响 / 116
二、高校人文环境和学术氛围的影响 / 118
三、高校自身的发展面临的挑战和机遇 / 121
四、生活待遇的影响 / 122
五、工作、科研条件等形成的心理受挫的影响 / 124
六、社会保障体系的影响 / 126

七、深造机会多少的影响 / 127
八、人才引进政策的影响 / 129
九、社会流行人才观的影响 / 129
第三节 个体因素 / 131
一、思想认识的影响 / 131
二、理想信念的影响 / 134
三、价值观的影响 / 136
四、家庭生活负担的影响 / 138
第六章 甘肃高校高层次人才流失的对策和建议 / 140
第一节 高层次人才流失对策研究的相关理论认识 / 141
一、人才成长基本规律的认识 / 141
二、区域性人才合理流动问题研究理论 / 142
三、区域性人才合理流动问题研究理论的实践启示 / 145
第二节 创造一个稳定高层次人才的外部大环境 / 153
一、转变人才工作整体思路，把促进人才的健康成长和充分发挥人才作用放在首要位置 / 153
二、转变观念，建立健全科学的宏观人才流动机制 / 156
三、认清形势，加强人才市场建设 / 157
四、深化改革，积极鼓励和支持高校自我发展 / 162
五、与时俱进，进一步完善人才管理政策 / 163
六、加大投入，加强人才培养 / 166
七、结合实际，完善人才分配激励机制 / 167
八、开拓视野，做好归国留学人员工作 / 172
第三节 营造稳定高层次人才的校园小环境 / 177
一、提高思想认识，树立正确的人才观 / 177
二、创造局部优势，建立高层次人才主体稳定机制 / 178
三、加速高层次人才的引进，用好现有高层次人才 / 181
第四节 加强高层次人才的培养教育 / 184

一、依托学位点建设，加强高层次人才的培养 / 184
二、注重基本理论的学习，抓好高层次人才和高层次人才培养过程中的“三观”教育和职业道德教育 / 186
三、增强党组织凝聚力，疏通高层次人才情绪发泄渠道 / 187
四、加强和改进高层次人才的思想政治工作，提倡敬业奉献精神，对中青年高层次人才大胆严格要求 / 188
第七章　甘肃高校实施人才强校战略的思考 / 192
第一节　人才强校战略的基本认识 / 192
一、人才强校战略的内涵 / 192
二、人才强校战略的基本思路 / 193
三、全面实施人才强校战略的必然性 / 194
第二节　实施人才强校战略的基本原则 / 199
一、党管人才的原则 / 199
二、以人为本的原则 / 200
三、可持续发展的原则 / 203
四、包容整合的原则 / 204
第三节　实施人才强校战略的要求和途径 / 205
一、实施人才强校战略的基本要求 / 205
二、人才强校战略的实现途径 / 206
第四节　实施人才强校战略应处理好的几种关系 / 215
一、规模、层次、结构的关系 / 215
二、引进、培养、使用的关系 / 215
三、杰现人才、优秀团队、人才群贤的关系 / 216
四、党委领导权、行政管理权、专家学术权的关系 / 216
五、人才稳定与流动、保护与竞争的关系 / 217

附录一 / 218
附录二 / 219
附录三 / 228
参考文献 / 230
后记 / 236

第一章　绪　论

随着人类跨入21世纪，国际范围内科学技术的发展呈现出突飞猛进的总体态势，世界已经进入信息时代，经济全球化趋势日益凸显，知识经济初见端倪，创新浪潮在全球涌动，生产社会化程度不断提高，以知识创新为特征的新经济正在蓬勃兴起。知识创新、科技创新在经济社会发展中的作用日益重要。经济发展和社会进步，需要物质资源作基础，更需要人的知识和能力作支撑。人才，特别是高层次创新人才，已经成为生产力发展的核心要素。世界各国在科技生产力、经济实力和综合国力等方面的竞争说到底是人才的竞争，而且这种竞争比以往任何时候都激烈。发达国家凭借强大的经济实力，以优厚的条件在全球范围内加紧吸引人才，包括我国在内的很多发展中国家成为一些发达国家争夺高层次人才的重要战场。在这种形势下，人才的流动成为世界人才争夺大战的反映。长期以来，在国际范围内人才流动过程中发展中国家一直处于劣势，大批高层次人才流失

到西方发达国家，更包括在我们家门口的跨国公司。国家人事部人事与人才研究所一项有关我国人才工作十大问题的研究显示，目前已有来自14个国家的400多家世界500强企业在华建立了研发机构，其中以朗讯麾下的贝尔实验室规模最大，拥有科研人员500多人，其中具有博士、硕士学位的达96%；微软中国研究院的60多名研究人员中，20名有国外留学背景，40名是中国著名学府的博士；IBM公司中国研究中心的60多名研究人员全部具有硕士或博士学位。据报道，多家大型外资企业在京研发机构的投资已达10亿多元，相当于2002年北京市财政投入科技研发资金的总和。这实际上形成了外资企业争夺我国高层次人才的桥头堡。因此，高层次人才流失不仅仅是甘肃省的问题、西部的问题，更是一个全国性的问题、全球性的问题。

教育，尤其是高等教育既是人力资源建设的基础、培养高层次人才和增强民族创新能力的基础，又是整体性人力资源开发的核心。WTO服务贸易总协定有关“教育服务”的条款，鼓励所有成员国到海外办学，要求各成员国允许外国教育机构在所在国颁发学位证书，并要求成员国之间相互承认学位或学历证书；提倡出国留学，支持专业人才的国际流动，呼吁各国减少移民限制；要求取消政府对教育市场的垄断，减少对本国教育机构的财政补贴。很显然，与金融、交通、航空等服务领域的条款旨在消除关税与贸易壁垒不同，教育服务领域的条款主要是要消除各国教育的封闭性和对外国参与办学竞争的限制，以图建立开放的教育服务市场，使本国教育服务市场向国外开放，外国机构和个人可以平等地与本国机构和个人竞争。正式加入WTO将使我国高等教育全面参与世界教育市场的竞争，也将更加主动地进行国际交流与合作，更加积极地参与国际竞争。不难看出，高校高层次人才在促进科技进步、推动生产力发展、培养创新人才和参与国际竞争的过程中，都正在发挥并必将发挥着不可替代的决定性作用。

需要全本请访问 www.ertongbook.com

第一节　甘肃高校高层次人才流失问题研究的意义

在新世纪，我国国民生产总值持续增长，人民生活总体上实现了由温饱到小康的历史性跨越，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。与新形势、新任务的要求相比，我国的人才工作还存在一些突出问题：人才总量不足，结构和布局不尽合理，特别是现代化建设急需的高、精、尖和复合型、创新型人才短缺；人才的不合理流动和流失比较严重，国家的人才安全形势面临较大挑战；人才管理工作力量分散，科学的人才工作机制尚未完全建立；对人才工作的投入偏低等。总之，在日趋激烈的全球性人才竞争中，我国还面临着严峻的考验。我国人才工作正处于需要进一步整合力量、全面推进的重要阶段。随着有中国特色的社会主义市场经济体制初步建立和改革开放的进一步发展，人才流动的观念在不断更新，人才流动的环境更为宽松。社会要求人才流动、鼓励人才流动；个人可以选择到能够满足自己要求的相关单位工作，这些变化不仅为高层次人才流动提供了思想支持，也大大增加了高层次人才流失的可能性。近年来，科教兴国、西部大开发等一些重大战略决策的实施，使得甘肃省的政治、经济、文化发展面临着前所未有的发展机遇。但是全国范围内地区经济发展的不平衡性依然突出，从区域经济的协调发展和逐步缩小地区差距的角度来看，中西部地区的发展无疑需要更多高层次的人才。而实际情况是，高层次人才流失问题已经在一定程度上延缓了这些地区改革与发展的步伐。甘肃省作为西部地区经济、文化相对落后的省份，深受高层次人才流失问题的困扰。“尊重知识、尊重人才”的共识与实际生活中的高层次人才的流失问题形成一对鲜明的矛盾，从而使得探讨甘肃高校高层次人才流失原因及对策建议具有一定的客观必然性和现实必要性。

一、甘肃高校高层次人才流失问题研究的客观必然性

1. 知识经济和信息时代的到来，以及有中国特色社会主义市场经济体制的日益完善，使得人才的流动成为必然，人才的竞争更为激烈。江泽民同志在庆祝北京大学建校100周年大会上强调指出，“当今世界，知识经济已初见端倪，国际竞争日趋激烈。”[①]“知识经济以知识的生产和利用为核心，以人力资源和技术为动力，以高新技术产业为支柱，以科学研究和技术创新体系为后盾。这种知识密集型的、智慧型的新经济形态，必将促进社会生产力的巨大飞跃，对人类历史进程将产生极为深远的影响。人力资源的占有和支配是知识经济的特点。”[②]发展知识经济关键在人才，其核心是发挥人才的创新能力。在知识经济时代的社会发展中，真正的动力是具有知识和创新能力的人，是以知识和创新能力取胜的人，是具有生产、分配和使用知识的能力的人。只有具有创新欲望和创新能力的人才，才有可能抢占知识经济发展的制高点，才会在世界新格局中居于优势。因此，知识经济时代对人才的占有和争夺将更加激烈。自改革开放以来，尤其是随着有中国特色社会主义市场经济体制的日益完善，全国范围内人才流动的机制和政策也在不断地发展和完善。高层次人才的自身价值观念也随之发生了根本的变化。他们追求自身价值的实现，渴望事业有成，从而希望有一个良好的人文环境、良好的创业环境和优厚的物质待遇。对于经济、文化相对落后的甘肃省而言，如何有效的留住高层次人才、用好高层次人才、引进高层次人才，形成科学合理的人才流动机制，这将是制约和影响今后一个时期甘肃经济发展的一个关键因素。

2. 西部大开发战略的实施，使得人才的流失问题成为西部普通高等院校，乃至西部地区和全国讨论的又一焦点。实施西部大开发战略，加快中西部地区发展，是党中央贯彻邓小平同志关于我国现代化建设“两个大

①江泽民：《在庆祝北京大学100周年大会上的讲话》，载《中国教育报》，1998年5月5日第1版。
②王茹琚、郭平茹、吕建珍：《普通高校人才流失特征》，载《石家庄经济学院学报》，2002年第4期。

局”战略思想， 面向新世纪所做出的重大决策。这一高瞻远瞩的战略决策，对于扩大内需、推动国民经济持续增长，对于促进各地区经济协调发展，最终实现共同富裕，对于加强民族团结、维护社会稳定和巩固边防都具有十分重要的意义。实施西部大开发战略，是一项需要全国各地、各行各业共同参与的历史性宏大工程，要采取的政策措施涉及方方面面。其中，具有战略性、基础性、先导性的一个重要方面，就是必须加快西部地区教育的发展。正如江泽民同志曾经指出的那样：“西部大开发，关键是人才”。因此，积极参与和促进西部大开发战略的实施，是教育战线义不容辞的责任和新世纪头十年的重要任务。作为国家教育事业重要组成部分和促进经济、社会发展以及劳动就业重要途径的高等教育，显然对加快西部地区教育发展的进程具有举足轻重的作用。

长期以来，西部地区经营管理水平低、技术设备落后、整体经济结构不合理、开放缓慢，从而制约了生产要素的合理流动，也窒息了西部经济的外在活力。资金短缺和高层次人才大量流失一度成为困扰西部经济发展的两大主要问题。据中国科学院1999年提供的研究报告，全国平均每万人拥有科学家、工程师的人数为11.2人，北京、上海分别为120.7人、71.8人，而西部10省区除陕西外，全都低于全国平均水平，其中西藏仅为1.1人，贵州、云南也仅为5.4和5.1人，不到全国平均水平的一半。更为严峻的是，近年来西部十分有限的高层次人才，特别是骨干人才流失的情况非常严重。新疆1997年至1999年上半年，共有285名高校教师调离，其中博士22人，硕士97人，远远多于同期调入自治区高校的硕士、博士人数。陕西高校最近7年期间共流失教师3200人，其中教授77人，副教授432人。四川省近年毕业的研究生留川就业的只有28%左右，与北京、上海的70%左右的研究生毕业留当地的情况形成鲜明对比。所谓“孔雀东南飞”，是对90年代初期西部地区人才流失问题的形象描述。1999年9月，江泽民同志在中共十五届四中全会上明确指出国家要实施西部大开发。实施西部大开发战略，关系全国发展的大局，关系民族团结和边疆稳定。西部地区丰富的自然资源、社会经济资源、地理资源、文化旅游资源等都需要与之相应

的高层次人才相配套。江泽民同志在党的十六大上进一步强调指出，“西部地区要进一步解放思想，增强自我发展能力，在改革开放中走出一条加快发展的新路”。[①]西部大开发战略的实施、西部经济的振兴，必然要求西部高等院校承担起培育人才和提供科技服务的重任。甘肃要完成这一历史任务，必然离不开高层次人才的努力奋斗。因此，如何客观、全面地正确对待甘肃高校高层次人才的流失问题意义重大。

二、甘肃高校高层次人才流失问题研究的客观必然性

1. 科教兴国、科教兴省战略的实施，使得讨论和研究西部省区人才流失问题有了一定的必要性和可行性。科学技术是人类认识客观规律和应用规律、保护与改造客观世界的知识与能力的结晶。在人类发展历史上，社会生产力的每一次飞跃与发展、人类社会的一切文明与进步，都离不开科学的重大发现与技术的重大发明及其广泛应用。科技创新是生产力发展的关键因素。把改革开放，充分发挥社会主义制度优越性同发展与应用先进的科学技术结合起来，实施教科兴国战略是实现我国生产力快速健康可持续发展和社会全面进步的必然要求。科技创新，人才为本。坚持实施科教兴国战略，促进科技创新与产业在能力与水平上的提高，必须充分重视教育的改革与发展，提高全民族的文化科学水平，培养、吸引创新与创业人才。普通高等院校是知识创新、传播和应用的主要基地，也是培育创新精神和培养高层次创新人才的摇篮。无论在培养高素质的劳动者和专业人才方面，还是在提高创新能力、提供知识、技术创新以及增强民族凝聚力等方面，作为高校师资队伍中坚力量的高层次人才都将发挥举足轻重的作用。“科学技术是第一生产力”，科学技术的竞争，关键是知识和人才的竞争，尤其是具有开发和创新能力的高层次人才的竞争。科教兴国战略的实施，不仅要求普通高等院校要培养更多的高科技、高技术人才，更要很

①江泽民：《全面建设小康社会，开创中国特色社会主义事业新局面》，载《十六大报告辅导读本》人民出版社，2002年11月第1版。

好地留住和利用高科技、高技术人才为国家政治、经济和文化的发展服务。因此，地方高等院校在科教兴省战略的实施中，必将会任重而道远。

2. 我国人才强国战略的实施，必然要求高校要在培养和集聚高层次人才两个方面发挥重要的作用。我国的人才强国战略，历经以邓小平同志、江泽民同志和胡锦涛同志三代领导核心的共同努力，逐步赋予其崭新的时代内容。早在1977年，邓小平同志就强调："一定要在党内造成一种空气：尊重知识，尊重人才。"1984年，邓小平同志指出"知识分子是工人阶级的一部分。"1988年，邓小平同志提出了"科学技术是第一生产力"的观点。邓小平的人才理论是一个科学的体系，他从变革生产关系，解放和发展生产力出发，围绕如何为社会主义建设提供人才保证，提出了许多大胆设想和基本观点，为我国人才强国战略的提出奠定了基础。1995年，为了促使一批又一批的优秀年轻人才脱颖而出，培养一批跨世纪的年轻科学家和工程师，人事部、科技部、教育部、国家发展计划委员会、财政部、国家自然科学基金委、中国科协等七部门联合实施了"百千万人才工程"，基本形成了分层次、多渠道、自下而上的培养、造就跨世纪人才工作体系。1996年，八届全国人大四次会议通过的《中华人民共和国经济和社会发展"九五"计划和2010年远景目标纲要》，提出"改革人才培养模式，由'应试教育'向全面素质教育转变"。1997年，在中共十五大报告中，江泽民同志指出，"人才是科技进步和经济社会发展最重要的资源"，"我国现代化建设的进程，在很大程度上取决于国民素质的提高和人才资源的开发"，"培养同现代化要求相适应的数以亿计高素质的劳动者和数以千万计的专门人才，发挥我国巨大人力资源的优势，关系21世纪社会主义事业的全局"。1998年，在庆祝北京大学建校100周年大会讲话中，江泽民同志又指出："全党和全社会都要高度重视知识创新、人才开发对经济社会进步的重大作用，使科教兴国真正成为全民族的广泛共识和实际行动。"2000年，党的十五届五中全会关于"十五"计划的建议提出"要把培养、吸引和用好人才作为一项重大的战略任务切实抓好"，正式确定把人才作为一种战略提出。2001年5月15日，江泽民同志在APEC人力资源能

力建设高峰会议上的讲话中代表中国就APEC人力资源能力建设，提出五点主张：一、树立发展新理念，加紧人力资源能力建设；二、构筑终身教育体系，创建学习型社会；三、普及信息网络，优化学习提高手段；四、弘扬创新精神，培养青年人才；五、坚持互利互惠，加强交流合作。2002年5月28日，江泽民同志在中国科学院第十一次院士大会和中国工程院第六次院士大会上发表讲话，指出，“各级党委和政府都要着眼于党和国家事业的长远发展和人才的总体需要，紧紧抓住培养人才、吸引人才、用好人才三个环节，大力实施人才战略，特别是要培养和造就优秀的学科带头人和工程技术的人才，全面提高专业技术人才的科学素质和创新能力，为改革开放和现代化建设提供强大的人才保证”。再次强调了实施人才强国战略的紧迫性。2002年6月，中共中央、国务院根据“十五”计划制定了《2002—2005年全国人才队伍建设规划纲要》，明确提出了人才强国战略。2002年7月8日，胡锦涛同志会见全国“杰出专业技术人才”表彰暨专业技术人才队伍建设工作会议代表时指出，各级党委和政府一定要牢固树立“科学技术是第一生产力”、“人才资源是第一资源”、“科教兴国”、“人才强国”的观念，增强做好人才工作的责任感和紧迫感。2003年年底，胡锦涛同志在全国人才工作会议上的重要讲话中强调，要以培养造就高层次人才队伍带动整个人才队伍建设，促进各级各类人才协调发展。《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》以一章的篇幅，系统阐述了“突出重点，切实加强高层次人才队伍建设”问题。

小康大业，人才为本。加强高层次人才队伍建设，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关键所在。在新的历史条件下，只有培养造就一批忠诚实践“三个代表”重要思想、善于治党治国治军的中高级领导干部，才能不断增强党的执政能力，不断把我国的社会主义现代化建设事业推向前进；只有培养造就一批熟悉国际国内市场、具有国际先进水平的优秀企业家，才能不断发展具有国际竞争力的大公司、大企业集团，在更大范围、更广领域和更高层次上参与国际经济技术合作和竞争，不断增强我国的经济实力；只有培养造就一批具有世界前沿水平的高

需要全本请访问 www.ertongbook.com