



### 科研出版

▶ 科研出版

▶ 新书推荐

### 新书推荐

## 《人才强国：理论探索与战略研究》李维平（著）

2011-11-01 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】



### 前 言

进入21世纪,中国经济社会发展迈入了一个新的历史阶段。本世纪头20年,是我国全面建设小康社会、开创中国特色社会主义事业新局面重要战略机遇期。全面建设小康社会最根本的是坚持以经济建设为中心,不断解放和发展社会生产力。而人才作为社会物质财富与精神财富的创造者,是生产力中最活跃的组成部分。因此,坚持以人为本,人才先行,坚持人才资源开发与经济社会发展相协调,把人才资源开发纳入国民经济和社会发展规划,把人口大国转变为人才强国,把人力资源优势转化为人才优势,转化为现实生产力,成为我国经济社会发展面临的紧迫任务。

在此期间,党和国家领导人从马克思主义的基本原理出发,重新审视各种社会资源之间的关系,逐步形成了人才强国战略理论,突出了以人为本的执政理念和发展理念,认为人是构成社会生产力最积极、最能动的因素。“人才资源是第一资源”,没有人与自然、人与社会的协调发展,我国的经济社会就不可能持续发展;没有高素质的社会主义新人的发展壮大,社会主义的发展就必然缺乏后劲。党的人才强国战略理论,继承了马克思主义哲学、政治经济学和科学社会主义的精神内核,批判地吸收了西方发展经济学中的人力资本理论和现代管理学中人力资源管理的理论和方法,充分吸收了我国人事人才科学的最新研究成果,以及国内外人才战略规划与管理的实践经验,形成了一个更高层次的包容开放、兼收并蓄的理论体系,并以此为指导,制定了人才强国战略和一系列相关政策制度。

笔者长期在国家人事人才研究机构工作,有幸参与了国家人才战略和人才开发的一些重大理论问题研究和相关政策研究,经历和见证了人才强国战略理论提出和发展的过程。本书收录了笔者近年来的部分研究成果,大致分为以下三个部分:

第一部分规律研究。主要包括：1. 人才概念的理论界定。旨在以马克思主义经济学理论为基础，充分考虑社会主义市场经济体制下对人才资源开发利用的指导性，将人才学多个不同流派之间，人才学理论与社会约定的人才语义之间的差异进行有效整合，提出了“人才就是通过学习与实践，以知识和能力的形式，积累了更多的人力资本，能够在同等劳动时间内，创造更多社会价值的劳动者”的新的人才概念。2. 人才成长规律研究。指出了人才成长的过程就是人才社会化的过程、专业化的过程和改造客观世界中实现自我价值的过程。在此过程中，内因是人才成长的根据，外因是人才成长的必要条件。在人才世界观尚未确立的自在阶段，人才的成长主要靠外部的灌输与引导；在人才世界观已经确立的自为阶段，人才的成长主要靠对理想和目标的探索与追求。在人才成长的全过程中，兴趣爱好、利益追求与成就需要是最重要的驱动力量，而人才生逢时代的社会发展需要、优势积累的效率和社会的竞争选择，则对人才的成长产生规律性的影响。3. 市场经济条件下的人才资源开发规律研究。主要是立足于我国市场经济条件下人才资源开发的丰富实践，着重探讨当政府把人作为一种社会资源主动进行投资开发时，需要遵从怎样的规律才能获得更大效益，为政府在制定和实施人才资源战略规划中提高社会效益和经济效益提供理论支持。

第二部分战略研究。主要包括：1. 关于人才强国战略指导思想与理论基础的研究探索。首先论证了党的创新理论，特别是党的人才战略理论，对于制定人才战略规划的重要性，继而对党的人才战略理论的发展过程、基本观点和体系结构进行了研究概括，作为制定中国特色人才战略规划的理论参考。2. 关于中国人才战略规划实践的研究分析。通过人才强国战略的提出与实施和中国人才战略规划的实践两个专题，探讨了人才强国战略的产生背景、科学内涵及阶段性的实施成效；通过梳理我国从中央到地方、从行业到企业人才战略规划的实践，重点分析了其产生的过程、主要内容及其突出特点。3. 关于人才强国战略实施评价的实证研究。以评价人才强国战略实施效果的指标体系作为分析工具，对人才强国战略实施情况进行了实证分析，提出了基本结论和相关对策建议。

第三部分政策研究。这一部分收录了与人才战略相关的部分政策研究成果，包括《改革政府特殊津贴制度研究》《国外工程师执业资格管理制度研究》《全球化背景下中国政府吸引留学人才的管理实践》以及《改革开放以来中国专业技术人才队伍建设的成效与经验》等内容。

本书所选文字，均为笔者公开发表过的论文或已结题的课题研究报告，其中一些相关研究的论述和分析难免重复，但为保证各专题研究的逻辑性和完整性，笔者未做过多删除，对此请读者见谅。此外，用于专栏中的规划纲要文本，均为个人前几年的研究成果，收入其中，意在为读者提供一个研制人才战略规划的分析思路，这些虽同样由本人执笔，但也是研究团队集体智慧的结晶。在此成书之时，谨向多年来为本人的科研工作提供平台和信息资源以及政策咨询支持的人力资源和社会保障部专业技术人员管理司的领导和同志们，向长期以来鼓励鞭策本人把有关人才研究的思想转变成文字的人科院领导和同事们，向近期以来支持帮助本人把人才研究成果转变成出版物的中国人事出版社姚松柳先生、彭新卫编辑等朋友们一并致以诚挚的谢意。

希望此书的出版，能为促进中国特色人才发展理论的深入探讨，推动人才战略和人才规律研究，以及推进人才强国战略的实施贡献绵薄之力。希冀读者从中能够窥见中国人才强国战略理论和实践发展的轨迹，可以从中获取些许人才战略规划和人才开发研究方面的借鉴与参考。

最后需要说明的是，本书所述内容只代表笔者个人的观。囿于学力所限，内中难免存在偏见及谬误之处，敬请读者批评指正。

2011年春于北京小井润园

## 目 录

### 规律研究

□对人才定义的理论思考 / 3

□人才成长规律研究 / 11

□人才资源开发规律研究 / 41

□创新型人才的基本素质及培养 / 54

### 战略研究

□人才强国战略的提出与实施 / 63

□我国人才战略规划的指导思想与理论基础 / 73

□中国人才战略规划的实践 / 89

□人才强国战略实施评价实证研究 / 184

### 政策研究

口改革政府特殊津贴制度研究 / 223

口国外工程师执业资格管理制度研究 / 245

口全球化背景下中国政府吸引留学人才的管理实践 / 257

口改革开放以来中国专业技术人才队伍建设的成效与经验 / 266

参考文献

[>>返回](#)

Copyright (c) 2010 中国人事科学研究院 版权所有

地址：北京市朝阳区北湖渠路15号院3号楼 邮编：100101 院办电话：010-59762700

科研管理处：010-59762558、59762526

京ICP备10211434号