



### 学术跟踪

- ▶ 五个着力点
- ▶ 学术跟踪
- ▶ **纲要解读**
- ▶ 绩效工资
- ▶ 关注两会
- ▶ 白皮书

### 纲要解读

## 王通讯：解读《国家中长期人才发展

2010-07-30 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中

文/王通讯

《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020）》（以下简称《人才规划纲要》，是当前和今后一个时期全国人才工作的指导性文件。制定并实施《人才规划》，是人才强国战略的重大举措，是在激烈的国际竞争中赢得主动的战略选择，对于建设小康社会，具有重大意义。

#### 《人才规划纲要》出台背景

毋庸置疑，《人才规划纲要》的出台具有深刻的时代背景。

首先，从国际看，世界进入知识经济时代，人才资源争夺空前激烈，很多国家纷纷崛起。翻开世界历史，最早走上富国强兵之路的国家，无不源自于海上扩张，即所谓世界霸主，比如荷兰、葡萄牙；20世纪之后有了飞机，制空权就显得尤其重要。谁拥有了第一流的人才，有了世界上最聪明的人才，谁就能掌握主动权。人才竞争已成为未来战略之一。

其二，从国内看，我国计划在2020年建成创新型国家。“创新型国家”应具备综合投入能力、具有较高的知识创造能力、具有较高的知识扩散与应用能力、具有一些特点都是以人才为背景的。根据“欧盟创新记分牌”，衡量创新型国家，共有与工程毕业生占全部大学毕业生的百分比、劳动者受过高等教育人数的份额、专利创造、创新应用、知识产权等来计分衡量国家的创新能力。2006年，计算出世界领先、创新落后四个等级，我国属于创新落后型国家。显示出中国在创新体系上相对落后，大有作为。。

其三，从历史看，我们这一代肩负着民族复兴的伟大重任。英国学者安格斯·麦迪森在《中国经济的长期表现》中研究描述了千年以来中国经济的发展曲线。从1952年到2003年，中国的GDP占世界总量的15.1%，已经成为仅次于美国的最大经济体。纵观历史，1820年（清嘉庆25年）中国GDP占世界总量的1/3左右。从那时开始到1952年，中国GDP占世界比重处于日益下降。1978年之后大幅上升，中华民族正前进在伟大复兴的征途上。这是中国人民自力更生、靠人才实现中华民族的伟大复兴。

其四，从现实看，中国实现跨越式发展确实存在着千载难逢的大好时机，且国内社会稳定，经济繁荣，尤其是教育事业迅速发展，这些都有利于加快人才成长，必须抓住时机，做好规划。

#### 中国未来人才发展的新指针

《规划纲要》对未来人才发展的指导方针，表述用了24个字作了精确表述：“以人为本、创新机制、高端引领、整体开发”。应该说这是一个完整的体系，不能割裂。

布局，以用为本是重点，创新机制是保证，高端引领是抓手，整体开发是根基。括。为什么有了指导思想还要提炼出指导方针？这是为了便于记忆、便于传播、地方人才规划做出了示范。我们应该学习这种方法，写出有思想、有特色的战略同化的倾向。我体会到，如果说人才战略规划像条龙，制定人才战略规划就是面现、破壁欲出。这需要注意哪些问题呢？

不能有龙无云，战略背景就是云。

不能有龙无睛，指导方针就是睛。

不能有龙无腰，战略阶段就是腰。

不能有龙无爪，战略工程就是爪。

不能有龙无尾，检查落实就是尾。

不能有龙无鳞，保证措施就是鳞。

#### 怎样理解“人才优先”

可以说，“人才优先”是《人才规划纲要》中最耀眼的一句话。人才优先布局，包括人才资源优先开发，人才结构优先调整，人才资本优先积累，人才制度优先，其实人才优先并不是今天才有的，人才优先本来就是历史的真实。

从人类社会的实际发展历程看，勇于创新的人才总是先行发展，才带动了后耶克说：“社会进步要靠创新，而新知识及其裨益只能逐步地传播和获得，才行获致新知识，并先行获享由此新知识产生的助益。”“重大的发展多半只是后过长时间的进一步努力，才能使新的知识为一般大众所享用。或者说，必须经过程，新知识方能得到充分使用。这意味着，始终有人在他人尚未获益新成就之前第一点。

其次，我们再来考察20世纪的世界史。在这个世纪，曾经出现过三次令人目对英国的赶超，1950年日本对美国的赶超，1960年韩国对西欧的赶超。这在当们都成功了。后来学者们研究发现，这三个国家有一个共同特点，那就是都采取的“人才优先”专指追赶国对本国人才开发的优先投资与超前投资。大体而言，20%的时候，前者人均受教育年限达到后者的40%；当追赶国人均GDP相当于被追限达到后者的70%；当追赶国人均GDP相当于被追赶国的80%的时候，前者人均受平。原来赶超的秘密不在别处，是在人才资源优先开发与超前投资上。

再次，我们从实现现代化的路径选择看，人力资本积累优先确实胜过物力化国家的谋划中，有着两条不同路径的选择，一条是人力资本积累优先，另一条的优先，不是二者之间绝对的投资比例，而是一个相对合理的倍数。事实证明，于选择物力资本积累优先的国家，不仅发展速度较快，而且社会发展平稳和谐。较为落后的后发国家，应该是一个有益的启示。选择人力资本积累优先，就是要种制度建设。国家现代化的前提条件首先是人的现代化。为了做到这一点，我们

再再次，从加快建设小康社会的进程看，确立人才优先战略十分必要。当前发展方式转变的重要历史时期。转型、转轨、转变的第一动力是什么？是最富过是土地和体力，工业社会的战略资源是机器和资金，信息社会的战略资源是什么整体处在工业化的进程中，但起带动作用的大城市已经进入信息社会初期，因此必要和及时的。以当前困扰我们的就业问题而论，强调人才优先，就是强调以人能创造出一般人难以做出的物质财富贡献，而且能够提高其他生产要素包括资本会提供众多宝贵的就业岗位。这就是经济学家所讲的“溢出效益”。所以，人才

最后，从实现中华民族的强国之梦看，必须优先发展最先进的生产力。最快捷超过日本，进入世界第二名的事情。但历史学家的研究却表明，要想成为世界些经济总量是怎样构成的。近代中国伊始，实际上是一个经济总量已经雄踞世界的清朝，GDP大约占到世界总量的1/3。直到1890年，才被美国超过。可是就在略战争，清朝基本上均以失败而告终。究其原因，就在于清朝GDP基本上都是由构成的；而日本、英国、法国等国GDP却主要由钢铁、武器、运输设备构成的。多大的GDP更为重要，更能标志一个国家是否可以跻身世界强国的行列。在当时能还得加上两条，轻的GDP胜过于重的GDP；绿色GDP胜过黑色GDP。这样的GDP，

才创造的。

在知识经济时代，人才的重要性尤为突显。一般来讲，经济结构决定人才社会的发展能起到巨大的作用。过去我们说，人才对经济社会发展能起到支撑与社会还能起到先导和引领作用。

#### 怎样理解“以用为本”

科学发展以人为本，人才发展以用为本，这是两个不同层面的问题。人才缺人才，缺的是把人才使用好，充分发挥人才的作用。

应该注意的是：人才的培养、人才引进都不是目的，用好人才、使人才产生一个国家的而言，总的来说是人才培养量>拥有量>使用量。英国培养了不少人才的没有使用好，人才实力还要有所损减。纵观当前的中国，人才使用还存在使用浪费。当前中国人才可以用“基本不够用，有的不能用，大量没有用”的状态。招徕恐未多”。

我们还应该看到，人才是在被使用中不断成长的。这就需要充分认识使用人才：人才“用之为虎，不用为鼠”。人才只有大胆使用才能成长起来。

此外，还需要树立正确的用人观，学习用人的科学与艺术，做到用当其才、要舍得给人才与其贡献相对应的报酬。

当前社会上仍存在大量不符合以用人为本的现象。例如，只是把人才当做工具，对人才只知使用，不知培养提升，以至才能日益下降。甚至还有许多“甚至埋没人才的情况。古代齐国的晏子把这称为“国之三不祥”。罗斯福也说过，以承受对人力资源的浪费。”

#### 怎样理解“高端引领”

高端是指高端人才，我们又把他们称之为领军人才、杰出人才、帅才、战将，是一个国家最为宝贵的财富。高端引领是指，用高端人才的吸引和培养来引导整个国家的整体开发。伟大的时代总是以伟大的人物为背景的，一个时代如果没有这样的人物，因为这种人才往往是时代的标志。温家宝总理就说过：教育、科技和人才，综合国力的核心。

我国高端科技人才如凤毛麟角。据有关部门统计，2007年，在世界158个国家重要二级组织中，我国科学家参与其领导层的仅占2.26%，其中，在一级学科中担纲中担任主席职务的仅占1%。这种状况，对我们建设创新型国家是一个严重的自身培养，另一方面加强从国外引进，这叫做坚持“两条腿走路”的方针。

高端科技人才哪里求寻？寻找高端科技人才，首先，需要明确高端人才分作经营管理人才。前者如袁隆平，后者如柳传志。高端科技人才的一个重大特征是作的经历。这是因为研究型大学大都有享誉世界的国家实验室，故能造就大师幼年，35年间，获得诺贝尔奖的高端人才70%是研究型大学的教授。中科院副院长成长历程》中说，美国1901~1972年的诺奖得主，55%毕业于五所美国的研究型半以上来自这五所中的三所。高端人才不好识别，必须通过行家去寻找，从一也是不合适的。

我们最近在实施“千人计划”，计划在未来的5到10年内引进2000名左右人得，比如“三钱”（钱学森、钱伟长、钱三强），一个顶多少个？高端人才在带动一个学科，带动一个产业。

地方的高端应该区别于中央的高端。地方应该从地方特色出发，引进当地最具有影响力的高科技园区中关村，发现那里的高端领军人才大致有五大来源：从原团队分离出来的二次创业者、土生土长者、从传统科研院所走出来的杰出人才，完全可以通过专家的认可方式寻找到这种人才。

通过成功的高端引领取得富国强民之效的，有很多案例。比如美国引进英国惊人的记忆力以及多年练就的机械制造技能与经验，成功复制出了阿克莱特棉纺业革命。在中国，也不乏这样的案例，比如邓中翰引领中国芯片、施正荣引领中国引领优盘技术等等。

#### 如何理解“创新机制”

在报纸、杂志上经常出现“机制创新”这个词汇。什么是机制？大家可以研究，我发现，机制分为两类，一类是自然机制，比如大自然的各种现象的发生者类社会的机制。这里的所谓机制，就是各种人为的规定，而这些规定，则能对某些规定，在某个时段是正确的，但是到了另外的时段有可能就有阻碍作用了。要在各种规定上，敢破敢立，最大限度地释放和激活人才的创造活力。

创新具体包括改进完善人才工作管理体制，创新人才工作机制。在管理体制改进政府人才管理职能，推进依法管理；在工作机制方面，有5大环节：人才培养选拔任用创新、人才流动配置创新、人才激励保障创新，这5大环节都是可以5大环节有很多阐述，大家可以仔细研究阅读。例如人才评价创新，到底应该怎样要求发表一定数量的论文，还要发表在规定的杂志上，以至于大学教师不得小心教授学生。长此以往，教学质量、科研质量都会受到极大影响。这种评价方式

这次规划纲要出台了十大创新政策。例如，促进人才资本优先积累的财政政策；实施人才向农村基层和边远艰苦地区流动的引导政策；实施人才创业扶持和创新的政策；实施推进党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才合理流动政策；实施鼓励非公经济组织和社会组织人才发展的政策；实施促进人才发展的政策等等。怎样把这些政策与当地实际情况结合起来，加以贯彻是一件十分重要的

#### “整体开发”与党的领导

整体性就是全面性。人才资源的整体性开发，指的是：不仅包括培养性开发，包括高层次人才开发，还包括一般性人才开发；不仅包括国内人才开发，还包括老年人才开发；不仅包括男性人才开发，还包括女性人才开发；不仅开发东部的人才，而且开发西部的人才，等等，目的在于保持人

《人才规划纲要》对区域性人才发展十分重视。国内区域间人才一体化进行好处在于降低用人成本。一体化的关键不在于一纸协议，而在于实实在在的经营一点，我们可以学习欧盟的做法，欧盟采取一体化的战略，发展强大起来。具体事。尤其对于西部，要开放思想，认识到通过联合才能强大。另外，后发区域是可以改变的，关键在于制定正确的人才战略。

区域人才发展要注意区域高端不同于国家高端。引进人才首先要确定区域后才能寻找相应人才。引进人才之前，先把现有的人采用好，天上仙鹤不如手中齐。平齐则互斥。俗话说，“招来女婿气走儿子”，要引进那些能起到带头作用