



标 题

迈向现代服务强国的领军人才开发战略

内 容

内容提要：现代服务业已广泛渗透于国民经济和社会发展各个领域，已经或正在取代“工业经济”，成为当今世界占主导地位的经济形态。该文首先从九个方面提出现代服务业不同于“工业经济”或传统服务业的新特点，及其高新化、复合化、集成化、多元化、品牌化、国际化、全程化和人文化的发展特征与趋势。这对现代服务业人才，特别是各领域、各行业领军人才的开发造就提出了前所未有的新挑战和高要求。领军人才已成为决定现代服务业盛衰的关键要素，成为制约其发展的最大“瓶颈”。提出要立足现代服务业全球一体、技术高新、资源开放的业态特征和发展趋势，将中国特色、领域特点和时代特征结合起来，按照四个“坚定不移”的要求，加快探索富有中国特色现代服务业领军人才的开发新路。并就迈向现代服务强国的领军人才开发的战略选择问题，从大力实施领军人才开发工程，在国际化进程中推进领军人才的开发造就，实施领军人才开发的全球化战略，创新性实践是培养造就领军人才的第一大学等七个方面作了阐述。

关键词：现代服务业 领军人才 开发战略

作者简介：李小平，上海公共行政与人力资源研究所研究员。

中图分类号：F06 文献标识码：A 文章编号：015（2008）-0807-0251

## 1 领军人才是决定现代服务业盛衰的关键要素

### 1.1 现代服务已成当今经济社会发展的引领产业

现代服务业是在传统“第三产业”的基础上，伴随着信息技术的发展和知识经济的来临而形成和发展的新型经济形态。它一方面通过持续的技术创新和组织创新，推陈出新不断开拓出新业态、新领域和新服务方式，创造需求，引导消费，向社会提供高附加值、多层次、知识型的生产服务、生活服务和人文服务，满足人们日益增长的多元化需求。一方面通过改造和提升传统服务业，赋予其新的价值内涵，使之升华为现代服务业。这决定了现代服务业具有现代与传统的交融性、知识信息的高密集性、产出的高增值性、供给的多层次性、行业领域的全涵盖性、物质资源的低消耗性、产业联动的集群性、人力资本的高主导性和服务范围的强辐射性等多种不同于“工业经济”或传统服务业态的新特点。现代服务业已广泛渗透于国民经济和社会发展各个领域，已经或正在取代“工业经济”，成为当今世界占主导地位的经济形态。当前，加速发展现代服务业，对推动经济社会发展、转变经济增长方式、提升优化产业结构，具有重大的现实意义。

现代服务业是依托以信息技术为代表的新技术和现代管理理念而发展的后工业化时代的必然产物。它不仅包括以信息技术为主要支撑的新兴服务业，也包括利用信息技术改造和采用现代管理理念经营的传统服务业，如金融保险、电子商务、网络教育、法律服务、现代医疗保健、数字文化、会展服务、现代物流等。上述特性及其涵盖范围的广延性，决定了现代服务业在现今经济社会发展进程中的引领地位，特别是在上海这样的国际化大都市更是如此。

### 1.2 现代服务业的产业特征与发展趋势

与一、二产业和传统服务业相比，现代服务业具有以下特征或趋势：

1.2.1 高新化：高新技术的应用与代谢层出不穷、经营业态也日新月异，成为技术、信息、知识和智力的密集载体，其经营业态表现为信息化、网络化、无形化、互动化和即时化；

1.2.2 复合化：技术应用和经营业态日益走出的单一化模式，多种技术或理念的跨学科、跨领域、跨行业的优势复合，正在成为技术突破与服务创新的主导模式；

1.2.3 集成化：现代服务经营、整合与发展已走出领域、行业、单位、地域和国别的局限，系统集成、流程管理和外包的结合，使现代服务和重大项目的系统化、集成化和模块化日益成为占主导地位的经营模式和经营业态；

1.2.4 多元化：现代服务业的技术、经营与业态的创新与发展，日益呈现多元化态势和或然性选择，服务创新的作为空间不断扩大，非此即彼的思维模式受到挑战；

1.2.5 品牌化：品牌成为制胜之本，立足于自主知识产权的品牌优势成为克敌致胜的首要法宝和长盛不衰的获利源泉。基于自主知识产权的品牌优势成为企业做大做强的内在基因；

1.2.6 国际化：高科技的发展应用为现代服务业的国际分工提供了物质前提，国际贸易增速已大大超过同期货物贸易的增速。现代服务与采购的全球化正在成为世界各大服务商的重要战略选择；

1.2.7 全程化：随着生产性服务与制造业的加快融合，现代服务业将成为涵盖从产品开发、设计生产、流通和售后服务全过程的新型产业。产学研一体化趋势将更为加强；

1.2.8 人文化：以人为本的人文关怀，被服务对象的良好感受本身已成为现代服务业的价值源泉，其价值不仅体现为要满足消费者的物质需求，更重要的体现为满足消费者的包括生理、心理、和精神需求在内的全方位的文化需求。

上述现代服务业发展的新趋势方兴未艾，这对身处历史新起点的中国现代服务业无疑是一个大好的机遇。但也对现代服务业人才，特别是各领域、各行业领军人才的开发造就提出了前所未有的新挑战和高要求。

### 1.3 领军人才既是现代服务的强业之本又是最大制约瓶颈

#### 1.3.1 领军人才已成为决定现代服务业盛衰的关键要素

站在历史新起点的现代服务业，面对的是开创有中国特色现代服务业新局面的重要战略机遇期，同时又面临着严峻地危机与挑战，正处在一个“黄金发展期”和“矛盾凸显期”并存的关键时期。其矛盾的焦点在人才，人才是现代服务业的灵魂与主体，没有人才，特别是没有富有创新精神和卓越开拓能力的领军人才，要实现由传统服务弱国向现代服务强国的历史跨越是不可能的。现代服务，人才为本。人才，特别是分布于现代服务业各个领域和各个环节的各类领军人才，已成为支撑现代服务业发展的最为重要的战略资本，成为提升中国现代服务业国际竞争力的第一主体，成为建设现代服务强国的第一本源，成为决定现代服务业盛衰的关键要素。

#### 1.3.2 领军人才稀缺已成为制约现代服务业发展的最大“瓶颈”

考察现代服务业人才的现状，可以发现存在诸多严重制约现代服务业发展的人才瓶颈。主要表现为数量紧缺型、质量落差型、结构失衡型、供需错位型和舞台性稀缺型等五种类型，其中最为严重的是以领军人才的极度稀缺为标志的质量落差型瓶颈。领军人才的极度稀缺已成为制约现代服务业发展的最大“瓶颈”。目前，在国内具有国际一流水准与前沿理念，熟知国际规则，能引领时代潮流的现代服务业领军人才，在现代服务业的各个领域或行业都十分稀缺，并已经对现代物流业、金融保险业、通讯信息技术服务业、管理咨询业、会展业等多个领域或行业的发展形成了巨大的不良制约。

领军人才的造就和产生是以实践舞台为前提的，而实践舞台又是以创新性项目或任务为载体的。但由于“重经营、轻创新”的传统理念的长期存在，创新性投资资金严重不足，项目载体不足，创新舞台稀缺，人才难以获得实践造就、脱颖而出的机会舞台，成为制约领军人才产生的舞台性瓶颈。

## 2 探索现代服务业领军人才开发造就的特色之路

相对于现代服务业的迅猛发展和急迫需求，未来领军人才的供需的巨大反差和稍纵即逝的战略机遇，对传统的人才开发造就模式提出严峻挑战。怎样才能在既有的国内外环境和条件的基础上，调动一切积极因素，坚持特色创新，又好又快地解决现代服务业领军人才稀缺的瓶颈问题，已成为一个刻不容缓的重大任务。

我们要立足现代服务业全球一体、技术高新、资源开放的业态特点和发展趋势，将中国特色、领域特点和时代特征结合起来，联系现代服务业领军人才开发造就的具体实践，探索富有中国特色现代服务业领军人才的开发新路，按照四个“坚定不移”的要求，坚持有所为有所不为，突出重点、带动一般。

### 2.1 要坚定不移地坚持解放思想

大力发扬求真务实、勇于创新的精神，坚持和发扬与时俱进的理论品质和实践风格，创造性地开展各项工作。思想解放是自主创新和人才解放的首要前提，没有思想解放就没有勇于创新的领军人才。现代服务业要接受制造业发展的失误与教训，在发展战略上要“从市场换技术”的梦想中解放出来。

当今时代，知识产权与专利技术已经成为跨国公司实行国际市场垄断和利益获取的主要手段，这要求我们在现代服务业领域制定和实施人才为本的创新主导型的发展战略，将资源要素的开发重心由物转向人，从缺乏自主知识产权单纯技术引进，转向以自主创新主导的人才、智力和技术的多元化引进。

### 2.2 要坚定不移地推进改革开放

现代服务业的改革开放，必须以自主发展权、自主决策权、自主创新权的“自主”为前提，必须以自身创新能力的提高为目的，以有利于现代服务业人才，特别是各类创新型领军人才的开发造就为尺度，这也是现代服务业各个领域与行业引进国外技术、与跨国公司合资合作的生存底线。要走出“引进-落后-再引进一再落后”的恶性循环误区。在权益保障上为现代服务业的自主创新、自主发展和自主研发的研发与打造留有可持续发展的空间。

以人为本的科学发展观，要求我们将人及其才能的解放作为改革开放的首要目标。没有世界级一流领军人才的造就和集聚，建设现代服务业强国的目标，只能是空中楼阁。在人力资本为主导的知识经济时代，人才造就与智力引进比技术和专利更重要、更本源。

### 2.3 要坚定不移地落实统筹兼顾和谐协调的基本要求

加快解决制约现代服务业发展的人才瓶颈，既是一项重大而紧迫的战略任务，又是一项关系复杂的社会系统工程，为此，要实施以人为本的产业发展战略。“以人为本”就是把人的发展作为现代服务业发展的前提与根本。要坚决革除“见物不见人”的发展观，将现代服务业的发展转移到人才为本的轨道上来；要建立领军人才与各类专业人才和谐协调的发展关系，通过重点开发造就创新型领军人才，带动各类人才的协调开发；要建立人才自主造就与国外引进相结合的和谐关系，自觉坚持放眼世界与自主培养相结合，面向国际国内两大人才市场，统筹开发国际国内两大人才资源；要建立能力为本、业绩为据的公平、公正的用人机制，协调好两者的关系。

要建立人才与社会和谐互促的良好环境 人才是体制与机制的产物，一定的社会环境往往比人才自身更重要。造就现代服务业领军人才的治本之策，就是要形成有利于优秀人才脱颖而出的体制机制，激发人才的创新激情与活力，为其提供更多机会和舞台。为

此，一要遵照不同类别领军人才成长规律，实施科学可行的制度设计。二要狠抓关键体制改革，建立市场基础作用与政府宏观调控相结合的领军人才开发体系。三要从社会、单位和个人三个层面建立领军人才造就的动力机制，营造人才辈出、人尽其才的社会环境。

#### 2.4 领军人才开发要坚定不移地服从建设现代服务强国的总体目标

要把领军人才的开发造就作为构建现代服务业强国的战略抓手，作为调整优化产业结构、转变经济增长方式的中心环节，贯穿到现代服务业发展的各个方面，紧密围绕构建现代服务强国的总体目标，制定领军人才开发造就的总体战略与对策，深化体制机制改革，创新开发造就模式，建立健全和谐协调机制，并使之制度化、具体化和可操作化。

要把现代服务业领军人才的开发造就作为一项统筹规划的系统工程，制定可行性的开发规划，实施多层面的统筹规划协同推进，努力形成理论创新、制度创新与技术创新协同互促、良性循环的创新机制。

### 3 迈向现代服务强国的领军人才开发造就的战略选择

人兴则业旺，人才是构建现代服务业的第一主体，是迈向现代服务强国的关键要素。中国现代服务与世界列强的未来竞争，从本质上讲是一场激烈的人才竞争。在人才开发起步晚，时间紧、供求反差大的情况下中国的现代服务业要想实现后来居上，在人才战略上就要坚持有所为，有所不为，把人才开发的重心聚焦于对现代服务业的兴衰成败起决定作用的领军人才上。

#### 3.1 大力实施现代服务业领军人才开发工程

领军人才是现代服务业发展中发挥引领作用，并决定其兴衰沉浮的战略资本。在现代服务业人才瓶颈严重存在，开发能力水平严重滞后、支持资金有限、时间紧迫的特殊情况下，着力抓好领军人才的开发造就已成为现代服务业人才开发的重中之重。

要通过实施领军人才开发造就工程，加快集聚造就一批既富有前沿战略眼光、又具有统驭协调能力，能引领现代服务业发展潮流的、分布于各个领域和各个环节的领军人才，是实现现代服务强国之梦的关键所在。因此，在现代服务业的各个领域统筹实施领军人才开发工程，规划推进领军人才开发计划，已成为加快发展现代服务业的当务之急。

#### 3.2 要在国际化进程中推进领军人才的开发造就

在全球经济一体化的今天，现代服务业具有国际化的本质属性。现代服务业领军人才普遍具有国际化复合型人才的高素质特征，是适应经济国际化需要、推进经济外向发展，引领中国现代服务业走向世界、赢得未来的中坚力量。也是中国现代服务业能否跨出国门，在强势如林的国际竞争中立于不败之地的决定因素。

回顾国际现代服务业的发展历程，几乎每个现代服务强国的发展都是以其国际化的大扩张为前提的。成为现代服务业强国的主要标志是以自主品牌为主导的服务贸易的出口量达到或超过全部服务贸易总量的50%以上。这意味着中国要成为现代服务强国的首要前提是，必须实现产业发展重心由传统封密的国内市场为主向现代开放的国际市场为主的战略转变。这要求其领军人才必须具有外向复合的知识结构和才能素质，具有面向国际市场、感悟前沿潮流、敏锐前瞻眼光和机动灵活应变的能力。这要求现代服务业领军人才的开发必须立足国际视野，适应全球经济一体化的需要，坚持面向世界、面向未来、面向现代化的开发方针，在大力推进“国内人才国际化、国外人才当地化”进程中，开发造就现代服务业的领军人才。

#### 3.3 构建现代服务业领军人才造就的环境载体

根据历史唯物主义的观点，人才不是孤立的社会现象，而是一定的社会环境及其体制模式和运营机制的产物。现代意义上的自主创新也不再是个体意义上的孤立行为，而是一个基于体制机制高度协同的系统过程。因此，构建广布于各个领域、各个行业、各个企业的现代服务创新体系，是确保现代服务业领军人才高效开发与造就的环境载体和体制保证，相对于领军人才的单纯地个体性开发，更加具有根本性。而这恰是领军人才开发过程中，被严重忽视的一面。要敢于走出“就人才而人才”的传统误区，把领军人才开发的重心放到加快构建实用高效的产业创新体系上来。

现代服务业产业创新体系是由以领军人才为核心的自主创新的人才、自主创新的精神、自主创新的组织模式、自主创新的舞台载体和自主创新的行为标的（创新项目或任务）五个方面协同构成的、缺一不可的完整体系。以领军人才为核心的创新过程是以创新型人才为主体、自主创新精神为灵魂，以自主创新标的为导向，以自主创新舞台为载体，以自主创新的组织模式为依托的系统行为过程。现代服务业产业创新体系包含社会、领域、行业、单位及领军人才团队等诸多层面，必须进行系统规划、总体设计、协同推进。

#### 3.4 大力开发造就系统集成型和管理流程型的各类领军人才

“两弹一星”的辉煌，“嫦娥工程”的成功，不仅得益于一大批优秀的领军人才，更得益于系统集成的组织模式和过程开发的管理技术。它告诉我们现代科技创新与产业经济的发展，不再仅仅仰赖于个别人才的优秀，科学的组织模式和管理方法本身就是巨大的创新力，更是领军人才如鱼得水、才智涌流的组织基础和方法前提。

系统集成的基本含义是，各大总成（或子系统）相互匹配时要高度协调于系统整体目标的需要，并达到高可靠性的功能和谐。开发流程是一个系统、具体的管理程序，它使得庞大纷繁的项目研发或工程实施变得条理化、具体化、全程化、标准化和一体化。世界各大服务商都有自家秘而不宣的开发、经营或管理流程，构成他们研发领域或工程实施的核心技术；它涵盖了包括各个工程子系统何时做什么、由谁来做、做到什么程度和怎么做在内的诸多内容，它可以为诸如象上海世博会这样的重大庞杂工程项目的系统设计、规划、实施与运营，铺设一条快捷畅达的高速公路。

目前，在全球范围内进行系统集成，正在越来越风行，日益成为当今时代的主流模式，且正在由传统生产领域向现代服务领域扩展延伸，它有利于在全球范围内整合资源、自主创新。它既对具有全局统驭能力和资源整合能力的系统集成型和管理流程型的领军人才提出急迫需求，又为其才能的充分发挥在组织模式和管理方法上提供了空间广阔的作为舞台。更是在实践中开发造就现

### 3.5 创新型企业在培养造就领军人才的第一主体

环顾现代服务业的发展史，涵盖理论、技术、生产、管理、策划各个环节的所有技术创新、发明专利和先进经营模式，都是通过一个个敢为人先的企业的实践验证而走上产业舞台的。并在创造成功与辉煌的同时，培养和造就了一大批现代服务业领军人才。创新性企业天然地具有凝聚和造就创新型领军人才的强大机制和内在动力。没有创新性企业就没有创新型领军人才的作为舞台，即使有具有领军潜质的人才，由于缺乏以实践为尺度的造就机遇和验证空间，英雄无用武之地，其创新精神就会慢慢消失，其创新能力就会慢慢退化。因此，创新型企业对领军人才的造就、集聚与发展是一种先天既定的平台支持；反之，则是对领军人才的先天既定的无形埋没与扼杀。

创新性企业是以自主创新精神（文化）为灵魂，以自主创新人才为主导，具有强烈地创新需求，高远的创新目标，开放的创新体制，灵活的创新机制的现代企业。诸多现代服务企业的成功实践证明：强大而持续的自主创新需要本身就是领军人才开发造就的不竭动力。

在现代服务业的各个领域、各个行业大力实施创新型构建工程，让更多的企业加入到创新型企业的行列中来，从而使孕育领军人才的土壤越来越广阔、越来越肥沃。这是比单纯传统的就“人才而人才”的开发模式，更具实效的治本之策。

### 3.6 实施现代服务业领军人才开发的全球化战略

面对构建现代服务强国的艰巨使命，急需的领军人才从何而来？如果继续按照传统常规的开发模式，并且仅着眼于国内的现有教育体系及其开发模式和培训机制，无论从时间上、规模上、素质水平上，还是人才的类型结构与专业结构上，都是极难满足快速成长的中国现代服务业的发展需求的。

现代服务业是一个没有国界的全球化产业，其市场的开拓、资源的整合，特别是其人才与智力资源的开发利用，必须具有全球化的眼光，实行全球化的开发战略。中国现代服务业人才的稀缺用全球的眼光来看，只是一种局部现象。在世界范围内现代服务业的各类领军人才至少在部分领域并不缺乏。相反，现代服务的不少领域，目前正经历着由发达国家向发展中国家梯度转移的过程，这致使发达国家某些领域，可能出现领军人才的相对过剩。中国现代服务业的大发展，对于供需双方恰恰是一个双赢共贏的宝贵机遇，是一个价值提升或实现的巨大舞台。只要能对他们实行充分开放，尊重他们的劳动，认可他们的价值，就可以实现为我所用。

中国的现代服务企业要敢于走出中国、面向世界，，在全球范围内吸引、集聚、配置和整合领军人才和高端智力，要把面向国际国内两大人才市场，开发利用国际国内两大人才资源，作为中国现代服务业深化改革、加速开放的重大战略方针，作为中国现代服务业再上新台阶的基本前提。不仅要吸引、集聚一大批国际一流的领军级“海归”人才，而且吸引集聚一批国际一流的外籍专家。只要我们下决心把现代服务国际化开放的重心真正放到人才和智力的开发上来，中国现代服务业的人才问题，特别是领军人才的短缺问题，就会迎刃而解。

### 3.7 创新性实践是培养造就领军人才的第一大学

从根本上讲，人才，特别是领军人才不是课堂与书本的简单产物，而是在创新性实践的磨练中培养、造就、锻炼和成长的。如果说，社会一旦有了技术上的需要，将会比十所大学更能将科技推向进步，那么，社会一旦有了创新性实践的需要，也必将会比十所大学更能呼唤和造就创新性领军人才。这是被古今中外无数例证所反复证明了的一条颠覆不破的人才定律。这是因为创新性实践不仅具有前沿性、领先性、综合性、实用性和超越性，而且其本身就是个理论联系实际，学以致用，集学习、思考、创新为一体，理念创新与实践创新为一役的研究性学习，探索性学习，从战争学习战争的磨练提升过程。它体现了马克思主义人才观和认识论的高度统一，是又好又快培养和造就领军人才的最佳模式，是使人才价值经由“实践—认识—再实践—再认识”的往复循环、以致无穷的循环链条，实现快速提升的必由之路，是领军人才培养与造就的快捷通道和至高境界。从这个意义上讲，实践是磨练和造就现代服务业领军人才的第一大学。在培养和造就创新性领军人才方面，“实践造就模式”比正规单纯的学校教育具有不可同日而语的更高效价。创新性实践不仅具有磨练、造就和展示领军人才才能的舞台功能价，而且具有检验、评价和认可领军人才的尺度功能价。

现代服务业要率先探索并建立通过创新性实践开发和造就领军人才的新模式与新机制，重在探索在实践中培养造就领军人才的舞台支撑机制和评价认可机制，并使之科学化、权威化、制度化和可操作化。这是中国现代服务业加快造就一大批德才兼备、国际一流的领军人才的必由之路。为此，要在策划、组织一批瞄准国际水平的攻关任务和项目工程作为舞台支撑的同时，以科学的人才观为指导，加快建立“实践第一、能力为本、业绩为重、分类实施”的领军人才评价认可机制。

#### 参考文献

- 1、周振华. 现代服务业发展研究. 上海：上海社会科学院出版社 2005年
- 2、葛金田、张伟. 山东省现代服务业人才发展战略研究. 山东社会科学2007年一期，104—107页
- 3、何骏. 上海发展现代服务业的人才战略 上海企业 2006年3期 33—34页
- 4、朱欣苑. 上海现代服务业集群发展研究（暨南大学硕士学位论文） 中国学术期刊（光盘版）电子杂志社 网络出版投资人暨南大学 网络出版投稿时间 2007.04.20.
- 5、华柱宏. 现代服务业特性向高职提出挑战 人民政协报 2007年9月26日C03版

作者

李小平

发文日期

2008 年 10 月 8 日

置顶

打印

关闭

主办单位: 上海市人力资源和社会保障局  
网站联系地址: 高安路19号(上海市人事信息中心)



沪ICP备  
05023564