

无法找到该页

您正在搜索的页面可能已经删除、更名或暂时不可用

请尝试以下操作:



中国人事科学研究网  
Chinese Academy of Personnel Science

www.rky.org.cn

| 首页 | 机构概况 | 研究课题 | 获奖总汇 | 信息平台 | 科研动态 | 学术跟踪 | 学术刊物 | 院刊投稿 | 交流合作 | 咨询项目 | 服务平台 | 联系我们

## 研究人员风采

吴江

首页 >> 吴江 >> 文章总汇

### 文章总汇

- 个人简介
- 文章总汇
- 科研项目及成果
- 图片信息
- 联系信息

## 吴江：民族复兴人才强国

### 建国60年来人事人才工作十大成就

2009-11-02 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

吴江

党和国家历来十分重视人事人才工作，经过60年的发展，特别是改革开放以来30年的发展，我国人事人才工作取得了辉煌成就，培养和造就了各个领域的大批优秀人才，人才成为民族复兴、国家强盛的基础力量和重要支撑。

#### 一、人才地位不断提高，人才强国战略成为国家发展基本战略

新中国成立初期，毛泽东同志就指出：“我们要有数量足够的、优秀的科学技术专家。”1978年，邓小平同志在全国科技大会上提出了“科学技术是生产力”的著名论断。2001年，“实施人才战略，壮大人才队伍”被列为“十五”计划纲要。同年，江泽民同志提出“人才资源是第一资源”的科学论断。2002年，中央发布的《2002—2005年全国人才队伍建设规划纲要》提出要实施“人才强国战略”，同年，党的十六大提出了“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针。2003年，第一次全国人才工作会议召开，胡锦涛同志提出要大力开发人才资源，走人才强国之路。随后，党中央和国务院联合下发《关于进一步加强人才工作的决定》明确提出“实施人才强国战略是党和国家一项重大而紧迫的任务”。2004年，“人才强国战略”作为“十一五”规划纲要。2007年，党的十七大将“人才强国战略”载入《中国共产党章程》。

可以说，新中国60年的发展史就是经济社会发展对人才依赖程度不断提高的历史，也是尊重人才的历史。

#### 二、人才队伍不断壮大，人才素质日益提高

经过60年的发展，我国人才总量不断扩大，我国正在从人力资源大国向人才强国迈进。1950年，我国干部总量为268.05万人，占人口总量的0.49%。1956年干部总量为976.8万人，占人口总量的1.55%其中，机关干部281.55万人，企事业单位干部695.25万人。1986年，干部总量为2767.42万人，占人口总量的2.6%其中，机关干部53217万人，事业单位干部1197.48万人，企业单位干部1037.74万人。至2007年底，我国各类人才总量达到1.04亿，其中，党政人才625万人，企业经营管理人才2250万人，专业技术人才4506万人，技能人才5986万人，农村实用人才793万人，人才占人口总量的10.6%，约有49.3%的人才具有大专以上学历，其中，87.5%的党政人才和72.8%的专业技术人才具有大专以上学历。我国2007年的人才总量相当于1950年干部总量的52倍。

#### 三、高层次人才队伍初具规模，科技人才贡献度逐步提升

高层次人才队伍建设一直是人事人才工作的重中之重。从1993年中央提出要造就一批进入世界科技前沿的跨世纪的学术技术带头人的任务开始，我国逐步形成了以博士后制度、“百千万”人才工程、政府特殊津贴专家、有突出贡献的中青年专家和两院院士制度为依托的国家高层次人才培养选拔体系。目前，我国高层次人才已经初具规模。截至2007年底，我国共有两院院士1378人，有突出贡献中青年专家5206人，享受政府特殊津贴专家15.8万人，博士后6万多人。从2002年开始，全国共选拔“新世纪百千万人才工程”国家级人选2746人。23名“两弹一星”功勋科学家和14位国家最高科学技术奖获得者是高层次人才的杰出代表。

与此同时，人才贡献度正在快速提升。各类人才在开展重大科研项目攻关和重点工程建设方面取得了显著成绩，在国防尖端技术开发和破解关系国计民生重大问题方面做出了突出贡献，在推进高新技术产业化和理论创新、制度创

新、科技创新、文化创新等方面发挥了重要作用，创造了载人航天、杂交水稻、正负电子对撞机等一大批具有世界先进水平的重大科研成果，也是三峡工程、南水北调、青藏铁路、高速轨道交通等重大工程成功建设的关键。目前，我国科技人力资源总量已跃居世界第一。

#### 四、人才引力持续增强，人才国际竞争优势开始显现

新中国成立初期，以钱学森为代表的一大批海外赤子毅然回国投身于新中国的建设事业。与此同时，我国开始有计划地选派留学生，1949—1958年，国家共派遣1.6万名留学生和企业技术骨干赴苏联和东欧国家学习培训，他们学成回国后成为国家经济建设的重要力量。

1978年改革开放后，人才发展空间更为广阔，我国在选派大批留学生出国学习的同时，逐步加大吸引出国留学人才回国服务的力度。据国家科技奖励办公室统计，在2006年度国家自然科学奖、国家技术发明奖和国家科技进步奖获奖项目第一完成人中有36.58%是留学归国人才。其中，国家自然科学奖获奖项目的第一完成人中有66.67%、国家技术发明奖第一完成人中40%以上、国家科技进步奖项目第一完成人中30%以上是留学归国人员。近年来，我国逐步将人才引进的重点放在海外领军人才身上，“千人计划”即将启动。

在大力吸引留学人才回国的同时，国家极为重视引进国外人才与智力。1949--1960年间，苏联和东欧国家派遣了3万多名专家来华传授技术。改革开放后，国外人才和智力引进工作快速发展。上世纪80年代末期我国每年引智不足1万人次，至2007年，当年引智就达48万人次。改革开放初期，国家外国专家局只与少数几个西方发达国家的10多个组织有良好的合作关系，至2007年底，我国已经与欧、美、亚、非等60多个国家和地区的399个组织建立了良好的合作关系。

#### 五、军转人才安置稳步发展，军转人才成为国家发展的重要力量

新中国成立以来，特别是改革开放以来，我国军转安置工作取得显著成绩和丰硕成果。截至目前，我国已将400多万名军转人才妥善安置到国家发展的主战场上。

广开渠道安置军转人才一直是人事部门的重要工作。从新中国成立至2001年，我国军转人才安置一直采取国家计划分配的方式，2001年中央颁布《军队转业干部安置暂行办法》，提出军转人才安置要采取计划分配和自主择业相结合的方式，市场开始在军转人才安置中发挥作用，拓宽了军转人才的安置渠道，也标志着军转人才安置工作走向了一个新阶段。截至目前，我国共有近10万名军转人才选择了自主择业的安置方式。

#### 六、人事管理体制深化改革日益深化，人才发展合力逐步形成

从新中国成立至改革开放初期，我国一直实行“大一统”的干部人事制度，机关、企业、事业单位的所有干部统称为“国家干部”，进行集中统一管理。改革开放后，随着市场经济的迅速发展，政企、政事分开，“大一统”的干部人事制度被打破，符合机关、企业和事业单位不同特点的科学的分类管理体制开始建立并逐步完善。

人才管理与开发的多元体制初步建立。新中国建立之初，国家对各类人才承担无限责任。随着市场机制的建立、用人单位和人才个体主体地位的确立，人才管理与开发的多元机制逐步形成，政府部门主要承担宏观管理、市场监管和公共服务的职能，市场配置资源的基础作用初步显现，用人单位、个人和社会组织已经成为人才开发的重要主体。

党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合的人才工作格局正在形成。从新中国成立至今，国家发展逐步由依靠物质资源消耗转变为主要依靠科技进步、人力资源素质提高和管理创新，人才工作在国家发展中的基础性、战略性地位逐步确立。

#### 七、人事管理制度不断优化，人才管理机制日趋完善

新中国成立初期，人才极度匮乏，以人才培养、使用为核心的人事制度体系从无到有，人事制度建设成为各级政府及其人事管理部门的重要工作。改革开放以后，以干部分类管理为基础，分别以机关工作人员、事业单位工作人员和企业职工为对象的公务员管理制度、事业单位人事管理制度和企业人事管理制度体系逐步建立。在公务员制度建设方面，职位分类、考试录用、考核、职务任免、奖励、工资、辞职辞退、申诉控告、培训、职务升降、任职回避和公务回避、职位轮换(轮岗)等方面的制度初步建立；在事业单位人事制度建设方面，以岗位管理、人员聘用、专业技术职务和(执)业资格评定等为主要内容的制度体系逐步健全完善；在企业人事管理制度建设方面，以领导人员选拔任用、考核评价、激励约束为重点的制度体系已经基本建立。

#### 八、人才市场作用有效发挥，人才公共服务能力快速提升

从1950年开始，国家开始统筹分配高等院校毕业生。“一五”时期，国家对大学生实行统统统配制度，并作出关于统一调配干部的决定，有效保障了国家重大工程的建设。随着人才数量的不断增加以及干部调配工作的科学化程度不断提高，地方在人才配置中的自主性逐步提高。

改革开放后，人才市场逐步发展，配置资源的能力也不断提高。1983年，我国首家政府所属的人才服务机构成立。1993年，中央明确提出了人才市场和劳动力市场的概念，人才市场得以快速发展起来。1994年9月，全国第一家国家级区域性人才市场——中国沈阳人才市场开业。目前，覆盖全国的多层次、多领域的人才市场体系已经形成。至2006年底，全国共有各类人才服务机构6629家，其中，各级政府人事行政部门所属人才服务机构3500家，政府所属人才服务机构共建固定交流场所2410个，2006年一年就接待流动人员6245万人次，帮助860万人找到新工作或转换工作岗位。

与此同时，人才公共服务也迅速发展。一是2007年国家将人才服务纳入产业发展轨道，人才服务业成为第三产业的重要组成部分。二是服务对象群体不断扩大。从最初的只为体制内的机构和人员提供服务，逐步发展到为社会各类组织和人才提供服务。三是人才服务的业务范围逐步扩大。其中人才信息预警、人事代理、人才培训、人才测评、促进就业等服务项目发展迅速。

#### 九、人事管理机构不断调整，人才管理的科学性日益提高

新中国成立以来，政府人事人才管理的职能部门在机构设置及职责任务等方面共进行了9次大的调整。

1949年中央人民政府成立时，政务院设立人事局，为政务院直属机构。1950年撤销政务院人事局，成立中央人事部。1954年撤销中央人事部，成立国务院人事局。1959年撤销国务院人事局，成立内务部政府机关人事局。“文化大

革命”期间，内务部撤消，人事工作移交中央组织部和国务院政工小组办理。1978年成立民政部政府机关人事局。1980年民政部政府机关人事局与国务院军队转业干部安置工作小组办公室合并，成立国家人事局，直属国务院领导。1982年劳动总局、国家人事局、国家编委和国务院科技干部局合并成立劳动人事部。1988年撤消劳动人事部，成立人事部。2008年撤消人事部，成立人力资源社会保障部。

十、人事立法取得突破进展，人才管理法制建设成效明显

我国人事人才管理的发展过程也历经法制化程度不断提高的过程。一是法律法规体系逐步健全，法律法规盲区逐步减少。如在公务员制度建设领域，围绕《国家公务员暂行条例》共制定了13个《暂行规定》、13个《实施办法》和一批政策规定、实施细则，形成了以《条例》为主体相对完整的法规体系，公务员管理的主要环节实现了有法可依。二是法律层次逐步提高。《公务员法》的颁布实施，在我国干部人事制度发展史上具有里程碑意义，标志着公务员管理进入法制化的新阶段，也结束了新中国成立后人事管理领域没有法律规范的历史。三是人事执法队伍逐步建立。至2006年底，全国共建立了359个人才市场执法机构。目(作者系中国人事科学研究院院长)

来源：《中国劳动保障》作者：吴江 2009（10）

[>>返回](#)

#### 相关新闻

- 专家解析事业单位绩效工资改革的12个基本问题 2009-10-31
- “绩效工资”能否治好事业单位“人浮于事”的顽症？ 2009-10-31
- 事业单位“绩效工资”定评的依据到底是什么？ 2009-10-31
- 中国就业增长取决两因素 第三产业潜力巨大 2009-10-29
- 公务员报考审查结束 总人数达146万余人 2009-10-29
- 北京本科毕业生就业率收入双降 半年后就业率88% 2009-10-29
- 河北大学生就业报告:英语专业毕业生失业最严重 2009-10-29
- 北京实现养老保障全覆盖 参加养老保险人员达758万 2009-10-29