

Forbidden

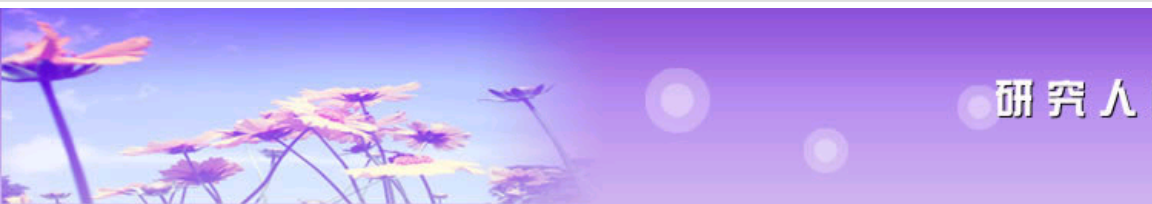
You don't have permission to access /c/cn/news/2010-06/21/*.html on this server.



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

首 页 | 机构概况 | 新闻中心 | 科研课题 | 学术跟踪 | 学术交流 | 学术刊物 | 科研奖励 | 他山之石 | 咨询项目 |

您现在的位置: 首页 >> 李建中 >> 文章总汇



李建中

- 个人简介
- 文章总汇
- 科研项目及成果
- 图片信息
- 联系信息

文章总汇

李建钟：人才强国战略目标的确定

2010-06-21 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大中

李建钟

《人才规划纲要》提出了到2020年“确立国家人才竞争比较优势，进入中叶基本实现现代化奠定人才基础”的总目标，并完善了实施人才强国战略我国人才发展的目标任务。深入学习领会《人才规划纲要》提出的宏伟目标，《人才规划纲要》提出的人才发展目标，具有以下几个特点：

一、丰富和完善了人才强国的战略思想和目标体系

人才强国战略是在我国改革开放和现代化建设进程中逐步形成的。《人才规划纲要》丰富了人才强国的战略思想和目标体系。在提出人才优先和以用为本等创新理念在人才强国战略目标体系设计上进行了重要创新和突破。

首先，第一次确定了实施人才强国战略的总体时间表。即到2020年，初步布局合理、素质优良的人才队伍，确立国家人才竞争比较优势，进入世界先进水平实现现代化奠定人才基础。

其次，第一次明确提出要确立国家人才竞争比较优势。《人才规划纲要》将人才竞争比较优势纳入人才发展的总体目标，并明确提出要提高人才竞争力和人才规模效益，在生物、新材料、农业科技、金融、文化等国民经济和社会发展重点领域建设人才强国。

第三，第一次明确研究并提出了人才强国的标准。按照简约、可预测、可操作的原则，《人才规划纲要》确定了人才强国目标的6个核心指标，包括人才资源总量、主要劳动年龄人口中的研发人员比例、高技能人才占技能劳动者的比例、人力资本投入占国内生产总值的比重。这6个指标基本能够反映我国成为人才强国所具备的规模、素质、效能、投入等要素。

《人才规划纲要》出台后的贯彻落实，并适应建立国家人才资源统计制度的要求，还提出了30多项国家人才发展监测与评价的指标，包括人力资源指数、人才竞争力指数、人才使用效率指数等指数类指标，以及反映人才规模与素质、投入与效能、主体人才队伍状况的指标。以此为基础，建立了人才强国战略的统计指标体系，使人才发展目标更加具体、可操作。

第四，进一步明确了人才发展的具体目标。《人才规划纲要》将定性目标转化为定量目标：一是人才资源总量稳步增长，队伍规模不断壮大；二是人才素质不断提升；三是人才竞争比较优势明显增强，竞争力不断提升；四是人才使用效率

展。

二、适应了全面小康社会和现代化建设的客观需要

未来十几年，是我国社会主义现代化建设的战略机遇期，也是人才发展围绕并服务于经济社会发展，全面顺应时代发展对人才队伍建设提出的重中之重的目标设定上，《人才规划纲要》的编制力求做到“三个适应”：为实现全面建设小康社会奋斗目标提供人才保证，为基本实现现代化提供人才支撑；在我国国际竞争中取得更多主动权；适应巩固党的执政地位、发展中国特色社会主义育才、聚才、用才。

首先，服务全面建设小康社会的总目标。中央提出了到2020年全面实现现代化的奋斗目标。实现这一宏伟目标，离不开人才的保障和支撑。新年来，我国人才队伍建设取得了显著成效，人才对经济社会发展的引领和支持作用日益显现，虽然现在人才工作总的形势不错，但与全面建设小康社会的要求相比，还存在许多新情况、新问题。

一是人才总量虽然有了很大增长，但仍然满足不了经济社会快速发展的需求，人才总量占人口的比例远远低于发达国家。

二是人才创新创业能力不强，高层次创新人才特别是世界一流科学家和领军人才、权威科学院外国会员人数的国别排序看，中国处于第18位，不仅低于主要发达国家，也落后于印度。

三是人才队伍的结构、人才的素质和能力与转变经济发展方式、建设创新型国家、推进国民经济和科技发展关键领域的人才短缺问题仍未得到很好的解决。如我国农业科技人才和农村实用人才，但目前我国农业科技人员只有67万人，仅占农村人口的2.2%；农村实用人才占农村劳动力的比重只有1.2%，占乡村人口的比重仅0.5%。人才队伍结构、素质和能力与转变经济发展方式、建设创新型国家、推进国民经济和科技发展关键领域的人才短缺问题仍未得到很好的解决。如我国农业科技人才和农村实用人才，但目前我国农业科技人员只有67万人，仅占农村人口的2.2%；农村实用人才占农村劳动力的比重只有1.2%，占乡村人口的比重仅0.5%。人才队伍结构、素质和能力与转变经济发展方式、建设创新型国家、推进国民经济和科技发展关键领域的人才短缺问题仍未得到很好的解决。

其次，积极应对国际人才竞争的挑战。人才竞争已成为当今时代综合国力竞争的重要内容。随着经济全球化和人才国际流动的日益频繁，超国界的移民，以及发展中国家向工业国的人才外流，将是影响21世纪国际人才竞争的重要因素。我国应积极应对国际人才竞争的挑战，通过规划引导、选择性移民、给予优厚待遇、建立科技人才引进和留住人才。如美国作为发达国家的代表，大批海外移民和科技人才的涌入，对美国的经济社会发展做出了不可低估的贡献。

我国的优秀人才是发达国家争夺的重点之一。资料显示，美国一流的人才有1000多万，约占四分之一。特别是作为发展中国家，我们的人才竞争力与发达国家相比，我们总体上处在比较被动的地位。据《2006年人才蓝皮书》显示，我国人才竞争力与美国的48%、日本的62%、德国的75%。在经济全球化不断发展、我国全方位对外开放的形势下，我们必须勇于面对竞争，并有必要在某些领域显示出我们的比较优势。

一是在人才的总体规模上形成初步的优势。我们是人力资源大国，这有利于我们在人才竞争上形成初步的优势。

二是在优势产业上形成竞争优势。必须加大国民经济和社会发展重点领域，如制造业、信息产业、农业科技等领域，初步形成人才竞争的比较优势，提升我国人才竞争力。

三是在某些前沿科技领域形成一定的竞争优势。国家中长期科技发展规划纲要提出，在信息、生物、材料和航天等领域的前沿技术要达到世界先进水平，这必须有人才作支撑。

第三，努力增强党对人才的凝聚力。人才资源是执政党最重要的执政资源，也是党执政兴国的历史重任，必须坚持党管人才的原则，不断壮大人才队伍，把各方面优秀人才集聚到党和国家的各项事业中来，并充分发挥他们的作用，巩固和扩大党的执政基础，使党真正成为中国特色社会主义事业的领导核心，增强党的社会影响力和凝聚力。历史和现实都表明，一个政党，一个国家，能否在很大程度决定这个政党、这个国家的兴衰存亡。

三、具有充分的现实基础和可行性

确定“进入世界人才强国行列”的战略目标，必须考虑其可行性。以人才发展规划、教育规划，围绕规模、素质和效能等主要因素，《人才规划纲要》的可行性进行了具体的测算和论证。

一是规模基础。要成为世界人才强国首先要具备一定的人才资源规模，

经过60年发展特别是30多年的改革开放,我国已从一个人才资源相对匮乏的
2007年底,我国人才资源总量接近1亿人,其中,党政人才资源625万;企
技术人才资源4506万;高技能人才资源2239万;农村实用人才资源793万。
到1.8亿人,基本接近翻一番的目标,具备了建设人才强国的基础。

二是素质和结构。结构和素质方面有三个基本指标,包括主要劳动人
动力中的研发人员比例、高技能人才占技能劳动者的比例等。经测算,与
发展中国家相比较,目前反映我国人才素质和效能的主要指标已处于发展
平。从主要劳动人口中受过高等教育的比例看,2007年,我国主要劳动人
8.6%,到2020年将达到20%,接近部分世界经济合作开发组织国家的水平。
2007年,我国每万劳动力中研发人员为22.1人年/万人,相当于目前土耳其
算,到2020年,我国每万劳动力中研发人员将达到43.1人年/万人,与波兰
人才占技能劳动者比例看,目前发达国家高技能人才占技能劳动者比例约
技能劳动者比例为22.6%,2020年将达到28%,接近发达国家水平。

三是效能状况。为评价人才效能,《人才规划纲要》编制办公室对我国
研究。经测算,1978-2007年我国人力资本贡献率约为21.3%,位居发展中
现的基础上,到2020年,我国人力资本对经济增长贡献率将达到34%以上,

总体看,论证结果表明,到2020年,我国人才资源规模将进一步扩大,