



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

确立人才竞争比较优势：人才强国

2010-07-07 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中

人才工作新思想新政策（7）

中央人才工作协调小组办公室指

解读：赵永乐（河海大学教授）

采访：王 军（中国人事报记者）

《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》提出到2020年“进入世界人才强国行列”的战略目标。国家中长期人才发展规划纲要专家组成员赵永乐教授认为，确立人才竞争比较优势是迈向人才强国的现实路径，人才竞争比较优势体现在哪些方面，以及如何在国家层面确立人才竞争的比较优势

当今国际上的竞争，实际上就是科技和人才的竞争。在知识创新、科技研发，人才资源已经成为最重要的资源，综合国力竞争说到底就是人才竞争。谁能在竞争中立于不败之地。谁拥有了人才优势，谁就能在竞争中立于不败之地。谁拥有了人才优势，谁就能在竞争中立于不败之地。自20世纪以来，美国拥有43%的世界经济生产力和40%的高科技产品，其综合竞争力美国不仅是世界上高层次人才密集度最高的国家，而且拥有优良的人才环

比较优势原理本来是国际贸易学中的重要概念，指一个国家在本国生产产品来衡量）低于在其他国家生产该产品的机会成本的话，则这个国家在生产“比较优势”的概念已广泛用在各种竞争合作的比较当中，任何可能发优势原理。赵永乐说，人才竞争比较优势是国家与国家动态博弈的结果，是高科技和高附加值，亦即高经济生产力；而传统的初级要素比较优势则老化中，很容易丧失和被取代。

确立人才竞争比较优势应体现在哪些方面？赵永乐说，到2020年，我国竞争比较优势）应涵盖人才的规模、素质因素和人才的投入、产出效能因六项核心指标：一是人才资源总量达到18025万人；二是每万劳动力中研发人才占技能劳动者比例达到28%；四是主要劳动年龄人口受过高等教育的比例内生产总值比例达到15%；六是人才贡献率达到35%。其中第一项是规模指标，第五项是投入指标，第六项是产出效能指标。

从国家层面看，确立人才竞争比较优势，是进入世界人才强国行列的突破，带动整体优势的发挥。《人才规划纲要》提出的战略目标之一是“人才不断提升”，到2020年，在装备制造、信息、生物技术、新材料、航空航天、新能源、农业科技、宣传思想文化等经济社会发展重点领域，建成一关键领域的人才竞争力，从而推动人才队伍整体开发，实现人才竞争比较优

与《人才规划纲要》提出的战略目标相比，我们现实的基础还是比较
不仅同世界先进国家相比存在较大差距，而且与我国经济社会发展需要相
家人才竞争比较优势，我们还有很多路要走。首先，确立国家人才竞争比
界一流的领军人才。他们是“第一资源”中的尤为宝贵的稀缺资源。我国
队”、“国家队”和“地方队”在内的梯次领军人才队伍。其次，确立国
大人才工程。“在我国具有相对优势的科研领域设立100个科学家工作室”
院所的优势基础学科建设一批国家英才培养基地”，“每年培训100万名高
人才”……以点带面，助推人才工作全面开花。第三，确立国家人才竞争
竞争力的人才生态环境，建设国际化的人才吸引、培养、开发机制。要使
获得发展，我们出国留学的人都愿意回国创业、回国发展。当然，这种趋
来源：《中国人事报》2010-07-07

[>>返回](#)

相关新闻
