

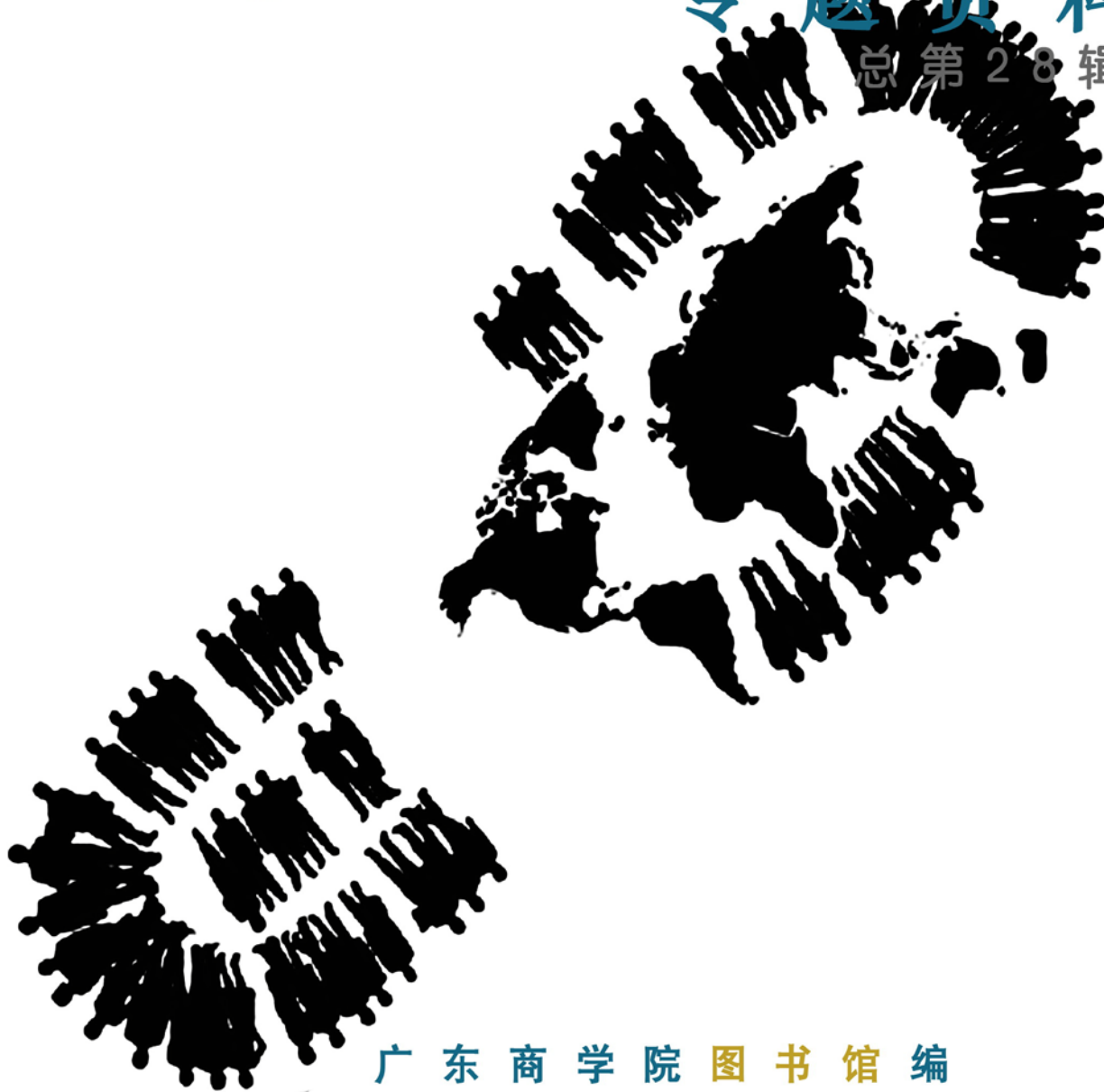
TALENT DEVELOPMENT

国家中长期人才发展

规划纲要 (2010-2020年)

专题资料

总第28辑



广东商学院图书馆编

2010年9月

目 录

一、《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020 年）》	1
二、《国家中长期人才发展规划纲要》起草历程.....	17
《国家中长期人才发展规划纲要》诞生记.....	17
人才规划纲要编制耗时两年多.....	25
中共教育部党组关于认真学习贯彻全国人才工作会议精神和.....	27
《国家中长期人才发展规划纲要》的通知.....	27
三、《国家中长期人才发展规划纲要》解读	30
《国家人才发展规划纲要》10 项重大人才政策.....	30
《国家中长期人才发展规划纲要》阅读要点	32
关于《国家中长期人才发展规划纲要》答记者问.....	35
关于《国家中长期人才发展规划纲要》热点话题.....	40
强国大业寄望创新人才	46
——《国家中长期人才发展规划纲要》解读	46
“招财引智”正当时	50
——《国家中长期人才发展规划纲要》解读	50
人才发展纲要提出事业单位全面推行职员制度.....	52
推进人才体制机制创新.....	55
——专家解读《人才规划纲要》	55
四、国家中长期人才发展规划纲要之高层、专家观点	57
（一） 高层声音.....	57
胡锦涛在全国人才工作会议上发表重要讲话	57

温家宝在全国人才工作会议上发表重要讲话	59
习近平在全国人才工作会议总结讲话	60
李源潮：落实全国人才工作会议精神	61
组织实施国家人才发展规划	61
(二) 专家观点	61
吴江：优化人才管理体制机制.....	62
杨东平：从重学历到重能力	63
潘晨光：创新人才管理方式	65
彭剑锋：人才发展 以用为本.....	66
张力：我国人才队伍建设基本思路	68
赵忠贤：大力培养造就领军人才	69
梅永红：培育科技创新人才成长的沃土	69
沈荣华：创新型国家呼唤领军人才	71
五、国家中长期人才发展规划纲要之人才篇	72
(一) 理论研究	72
加强党外人才队伍建设 彰显中国特色政党制度优势.....	72
加强两岸人才交流与合作 助推两岸关系更好发展	74
今天，大学怎样培养人才	75
——中外校长谈大学人才培养质量保障	75
科学基金何处去 创新人才青眼看	81
以高层次、高技能人才为重点.....	83
统筹推进各类人才队伍建设	83
(二) 实践探索	86
北京：打造世界人才之都:首都中长期人才发展规划纲要	86
上海市中长期人才发展规划纲要(2010—2020 年)	104
上海人才规划纲要亮点：力争从国内人才高地转向国际化	113

广东抓紧制定吸引培养使用人才规划	115
贯彻国家中长期人才发展规划纲要 全面推进我校的各项工作	116
校长王华在 2010 年教师节庆祝表彰大会上的讲话	116
中组部解读引进海外高层次人才“千人计划”政策问答	122
“圆梦·中国”——“千人计划”入选者归国心路座谈会	124
(三) 综述评论	131
海内外人才携手为国服务	131
夯实建设创新型国家的基石	133
——我国科技人才队伍建设综述	133
全国人才工作会议以来我国人才工作蓬勃发展纪实	135
让智慧源泉充分涌流	142
——我国专业技术人才队伍建设综述	142
中国成为吸引海外人才热土	144
(四) 国外人才培养思考	146
德国科技人才评价怎样做到公开公平公正	146
韩国高校人才培养模式的主要特征及其启示	149
美国重视科学教育	153
美国的人才培养和留用	155
新加坡的教育制度与人才培养战略	155
各国“亮剑”人才争夺战	161
国外科技创新人才环境研究	168
国外人才战略的比较研究	175
制造业强国重视技工人才	181
(五) 历年人才发展项目	183
“长江学者奖励计划”简介	183
农业部启动农村实用人才培养“百万中专生计划”	184

全国宣传文化系统“四个一批”人才培养工程简介	185
新世纪百千万人才工程实施方案	186
中共中央办公厅转发《意见》 大力引进海外高层次人才	189
中国科学院“百人计划”	190

一、《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020 年）》

2010 年 6 月 6 日《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020 年）》（以下简称《人才规划》）经党中央、国务院批准，由新华社受权全文播发。

目 录

序 言

一、指导方针、战略目标和总体部署

（一）指导方针

（二）战略目标

（三）总体部署

二、人才队伍建设主要任务

（一）突出培养造就创新型科技人才

（二）大力开发经济社会发展重点领域急需紧缺专门人才

（三）统筹推进各类人才队伍建设

三、体制机制创新

（一）改进完善人才工作管理体制

（二）创新人才工作机制

四、重大政策

（一）实施促进人才投资优先保证的财税金融政策

（二）实施产学研合作培养创新人才政策

（三）实施引导人才向农村基层和艰苦边远地区流动政策

（四）实施人才创业扶持政策

（五）实施有利于科技人员潜心研究和创新政策

（六）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

（七）实施更加开放的人才政策

- (八) 实施鼓励非公有制经济组织、新社会组织人才发展政策
- (九) 实施促进人才发展的公共服务政策
- (十) 实施知识产权保护政策

五、重大人才工程

- (一) 创新人才推进计划
- (二) 青年英才开发计划
- (三) 企业经营管理人才素质提升工程
- (四) 高素质教育人才培养工程
- (五) 文化名家工程
- (六) 全民健康卫生人才保障工程
- (七) 海外高层次人才引进计划
- (八) 专业技术人才知识更新工程
- (九) 国家高技能人才振兴计划
- (十) 现代农业人才支撑计划
- (十一) 边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才支持计划
- (十二) 高校毕业生基层培养计划

六、组织实施

- (一) 加强对《人才规划纲要》实施工作的组织领导
- (二) 建立健全人才发展规划体系
- (三) 营造实施《人才规划纲要》的良好社会环境
- (四) 加强人才工作基础性建设

根据党的十七大提出的更好实施人才强国战略的总体要求，着眼于为实现全面建设小康社会奋斗目标提供人才保证，制定《人才规划纲要》

序 言

人才是指具有一定的专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对社会作出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。人才是我国经济社会发展的第一资源。

在人类社会发展进程中，人才是社会文明进步、人民富裕幸福、国家繁荣昌盛的重要推动力量。当今世界正处在大发展大变革大调整时期。世界多极化、经济全球化深入发展，科技进步日新月异，知识经济方兴未艾，加快人才发展是在激烈的国际竞争中赢得主动的重大战略选择。我国正处在改革发展的关键阶段，深入贯彻落实科学发展观，全面推进经济建设、政治建设、文化建设、社会建设以及生态文明建设，推动工业化、信息化、城镇化、市场化、国际化深入发展，全面建设小康社会，实现中华民族伟大复兴，必须大力提高国民素质，在继续发挥我国人力资源优势的同时，加快形成我国人才竞争比较优势，逐步实现由人力资源大国向人才强国的转变。

党和国家历来高度重视人才工作，新中国成立以来特别是改革开放以来，提出了一系列加强人才工作的政策措施，培养造就了各个领域的大批人才。进入新世纪新阶段，党中央、国务院作出了实施人才强国战略的重大决策，人才强国战略已成为我国经济社会发展的一项基本战略，人才发展取得了显著成就。科学人才观逐步确立，以高层次人才、高技能人才为重点的各类人才队伍不断壮大，有利于人才发展的政策体系进一步完善，市场配置人才资源的基础性作用初步发挥，人才效能明显提高，党管人才工作新格局基本形成。同时必须清醒地看到，当前我国人才发展的总体水平同世界先进国家相比仍存在较大差距，与我国经济社会发展需要相比还有许多不适应的地方，主要是：高层次创新型人才匮乏，人才创新创业能力不强，人才结构和布局不尽合理，人才发展体制机制障碍尚未消除，人才资源开发投入不足。

未来十几年，是我国人才事业发展的重要战略机遇期。我们必须进一步增强责任感、使命感和危机感，积极应对日趋激烈的国际人才竞争，主动适应我国经济社会发展需要，坚定不移地走人才强国之路，科学规划，深化改革，重点突破，整体推进，不断开创人才辈出、人尽其才的新局面。

一、指导方针、战略目标和总体部署

（一）指导方针

高举中国特色社会主义伟大旗帜，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，更好实施人才强国战略，坚持党管人才原则，遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律，加快人才发展体制机制改革和政策创新，扩大对外开放，开发利用国内国际两种人才资源，以高层次人才、高技能人才为重点统筹推进各类人才队伍建设，为实现全面建设小康社会奋斗目标提供坚强的人才保证和广泛的智力支持。

当前和今后一个时期，我国人才发展的指导方针是：服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发。

服务发展。把服务科学发展作为人才工作的根本出发点和落脚点，围绕科学发展目标确定人才队伍建设任务，根据科学发展需要制定人才政策措施，用科学发展成果检验人才工作成效。

人才优先。确立在经济社会发展中人才优先发展的战略布局，充分发挥人才的基础性、战略性作用，做到人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新，促进经济发展方式向主要依靠科技进步、劳动者素质提高、管理创新转变。

以用为本。把充分发挥各类人才的作用作为人才工作的根本任务，围绕用好用活人才来培养人才、引进人才，积极为各类人才干事创业和实现价值提供机会和条件，使全社会创新智慧竞相迸发。

创新机制。把深化改革作为推动人才发展的根本动力，坚决破除束缚人才发展的思想观念和制度障碍，构建与社会主义市场经济体制相适应、有利于科学发展的人才发展体制机制，最大限度地激发人才的创造活力。

高端引领。培养造就一批善于治国理政的领导人才，一批经营管理水平高、市场开拓能力强的优秀企业家，一批世界水平的科学家、科技领军人才、工程师和高水平的哲学社会科学专家、文学家、艺术家、教育家，一大批技艺精湛的高技能人才，一大批社会主义新农村建设带头人，一大批职业化、专业化的高级社会工作人才，充分发挥高层次人才在经济社会发展和人才队伍建设中的引领作用。

整体开发。加强人才培养，注重理想信念教育和职业道德建设，培育拼搏奉献、艰苦创业、诚实守信、团结协作精神，促进人的全面发展。关心人才成长，鼓励和支持人人都作贡献、人人都能成才、行行出状元。统筹国内国际两个市场，推进城乡、区域、产业、行业 and 不同所有制人才资源开发，实现各类人才队伍协调发展。

（二）战略目标

到 2020 年，我国人才发展的总体目标是：培养和造就规模宏大、结构优化、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，进入世界人才强国行列，为在本世纪中叶基本实现社会主义现代化奠定人才基础。

——人才资源总量稳步增长，队伍规模不断壮大。人才资源总量从现在的 1.14 亿人增加到 1.8 亿人，增长 58%，人才资源占人力资源总量的比重提高到 16%，基本满足经济社会发展需要。

——人才素质大幅度提高，结构进一步优化。主要劳动年龄人口受过高等教育的比例达到 20%，每万劳动力中研发人员达到 43 人年，高技能人才占技能劳动者的比例达到 28%。人才的分布和层次、类型、性别等结构趋于合理。

——人才竞争比较优势明显增强，竞争力不断提升。人才规模效益显著提高。在装备制造、信息、生物技术、新材料、航空航天、海洋、金融财会、生态环境保护、新能源、农业科技、宣传思想文化等经济社会发展重点领域，建成一批人才高地。

——人才使用效能明显提高。人才发展体制机制创新取得突破性进展，人才辈出、人尽其才的环境基本形成。人力资本投资占国内生产总值比例达到 15%，人力资本对经济增长贡献率达到 33%，人才贡献率达到 35%。

专栏：国家人才发展主要指标

指标	单位	2008 年	2015 年	2020 年
人才资源总量	万人	11385	15625	18025
每万劳动力中研发人员	人年/万人	24.8	33	43
高技能人才占技能劳动者比例	%	24.4	27	28
主要劳动年龄人口受过高等教育的比例	%	9.2	15	20
人力资本投资占国内生产总值比例	%	10.75	13	15
人才贡献率	%	18.9	32	35

注：人才贡献率数据为区间年均值，其中 2008 年数据为 1978—2008 年的平均值，2015 年数据为 2008—2015 年的平均值，2020 年数据为 2008—2020 年的平均值。

（三）总体部署

一是实行人才投资优先，健全政府、社会、用人单位和个人多元人才投入机制，加大对人才发展的投入，提高人才投资效益。二是加强人才资源能力建设，创新人才培养模式，注重思想道德建设，突出创新精神和创新能力培养，大幅度提升各类人才的整体素质。三是推动人才结构战略性调整，充分发挥市场配置人才资源的基础性作用，改善宏观调控，促进人才结构与经济社会发展相协调。四是造就宏大的高素质人才队伍，突出培养创新型科技人才，重视培养领军人才和复合型人才，大力开发经济社会发展重点领域急需紧缺专门人才，统筹抓好党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才以及社会工作人才等人才队伍建设，培养造就数以亿计的各类人才，数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才。五是改革人才发展体制机制，完善人才管理体制，创新人才培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障机制，营造充满活力、富有效率、更加开放的人才制度环境。六是大力吸引海外高层次人才和急需紧缺专门人才，坚持自主培养开发与引进海外人才并举，积极利用国（境）外教育培训资源培养人才。七是加快人才工作法制建设，建立健全人才法律法规，坚持依法管理，保护人才合法权益。八是加强和改进党对人才工作的领导，完善党管人才格局，创新党管人才方式方法，为人才发展提供坚强的组织保证。

推进人才发展，要统筹兼顾，分步实施。到 2015 年，重点在制度建设、机制创新上有较大突破。到 2020 年，全面落实各项任务，确保人才发展战略目标的实现。

二、人才队伍建设主要任务

（一）突出培养造就创新型科技人才

发展目标：围绕提高自主创新能力、建设创新型国家，以高层次创新型科技人才为重点，努力造就一批世界水平的科学家、科技领军人才、工程师和高水平创新团队，注重培养一线创新人才和青年科技人才，建设宏大的创新型科技人才队伍。到 2020 年，研发人员总量达到 380 万人年，高层次创新型科技人才总量达到 4 万人左右。

主要举措：创新人才培养模式，建立学校教育和实践锻炼相结合、国内培养和国际交流合作相衔接的开放式培养体系。探索并推行创新型教育方式方法，突出培养学生的科学精神、

创造性思维和创新能力。加强实践培养，依托国家重大科研项目和重大工程、重点学科和重点科研基地、国际学术交流合作项目，建设一批高层次创新型科技人才培养基地。加强领军人才、核心技术研发人才培养和创新创业团队建设，形成科研人才和科研辅助人才衔接有序、梯次配备的合理结构，提高自主创新能力。深化科技体制改革，完善权责明确、评价科学、创新引导的科技管理制度，健全有利于科技人才创新创业的评价、使用、激励措施，进一步解放和发展科技生产力。制定加强高层次创新型科技人才队伍建设意见。改进完善院士制度，注重院士称号精神激励作用，规范院士学术兼职。加大海外高层次创新创业人才引进力度。组织实施创新人才推进计划、海外高层次人才引进计划，推进“百人计划”、“长江学者奖励计划”、“国家杰出青年科学基金”等人才项目。注重复合型人才培养，破除论资排辈、求全责备观念，加大对优秀青年科技人才的发现、培养、使用和资助力度。加强产学研合作，重视企业工程技术与管理人才的培养，推动科技人才向企业集聚。发展创新文化，倡导追求真理、勇攀高峰、宽容失败、团结协作的创新精神，营造科学民主、学术自由、严谨求实、开放包容的创新氛围。建立健全科研诚信体系，从严治理学术不端行为。

（二）大力开发经济社会发展重点领域急需紧缺专门人才

发展目标：适应发展现代产业体系和构建社会主义和谐社会的需要，加大重点领域急需紧缺专门人才开发力度。到 2020 年，在装备制造、信息、生物技术、新材料、航空航天、海洋、金融财会、国际商务、生态环境保护、能源资源、现代交通运输、农业科技等经济重点领域培养开发急需紧缺专门人才 500 多万人；在教育、政法、宣传思想文化、医药卫生、防灾减灾等社会发展重点领域培养开发急需紧缺专门人才 800 多万人。经济社会发展重点领域各类专业人才数量充足，整体素质和创新能力显著提升，人才结构趋于合理。

主要举措：加强产业、行业人才发展统筹规划和分类指导，围绕重点领域发展，开展人才需求预测，定期发布急需紧缺人才目录。调整优化高等学校学科专业设置，加大急需研发人才和紧缺技术、管理人才的培养力度。大规模开展重点领域专门人才知识更新培训。建设一批工程创新训练基地，建立和完善与国际接轨的工程师认证认可制度，提高工程技术人才职业化、国际化水平。根据国家规划，制定人才特别是产业领军人才、工程技术人才向重点产业集聚的倾斜政策。继续实施“四个一批”人才培养工程，加强哲学社会科学、新闻、出版、文艺等领域高层次人才队伍建设。注重培养造就一批马克思主义理论家特别是中青年理论家。依托重大哲学社会科学研究项目，大力培养哲学社会科学学术带头人。加强宣传思想文化、医药卫生人才培养。支持重点领域科学家参加国际科研计划、学术交流。完善重点领域科研骨干人才分配激励办法。建立重点领域相关部门人才开发协调机制。

（三）统筹推进各类人才队伍建设

1. 党政人才队伍

发展目标：按照加强党的执政能力建设和先进性建设的要求，以提高领导水平和执政能力为核心，以中高级领导干部为重点，造就一批善于治国理政的领导人才，建设一支政治坚定、勇于创新、勤政廉洁、求真务实、奋发有为、善于推动科学发展的高素质党政人才队伍。到 2020 年，具有大学本科及以上学历的干部占党政干部队伍的 85%，专业化水平明显提高，结构更加合理，总量从严控制。

主要举措：适应科学发展要求和干部成长规律，开展大规模干部教育培训，加强干部自学。实施党政人才素质能力提升工程，构建理论教育、知识教育、党性教育和实践锻炼“四位一体”的干部培养教育体系。坚持德才兼备、以德为先用人标准，坚持民主、公开、竞争、择优改革方针，树立坚定信念、注重品行、科学发展、崇尚实干、重视基层、鼓励创新、群众公认的用人导向。扩大干部工作民主，加大竞争性选拔党政领导干部工作力度，拓宽选人用人渠道，提高干部工作科学化水平，促进优秀人才脱颖而出。实施后备干部队伍建设“百千万工程”。注重从基层和生产一线选拔党政人才。加强女干部、少数民族干部、非中共党员干部培养选拔和教育培训工作。实施促进科学发展的干部综合考核评价办法。建立健全党政干部岗位职责规范及其能力素质评价标准，加强工作业绩考核。完善党政人才分类管理制度。加大领导干部跨地区跨部门交流力度，推进党政机关重要岗位干部定期交流、轮岗。健全权力约束制衡机制，加强干部管理监督。

2. 企业经营管理人才队伍

发展目标：适应产业结构优化升级和实施“走出去”战略的需要，以提高现代经营管理水平和企业国际竞争力为核心，以战略企业家和职业经理人为重点，加快推进企业经营管理人才职业化、市场化、专业化和国际化，培养造就一大批具有全球战略眼光、市场开拓精神、管理创新能力和社会责任感的优秀企业家和一支高水平的企业经营管理人才队伍。到 2015 年，企业经营管理人才总量达到 3500 万人。到 2020 年，企业经营管理人才总量达到 4200 万人，培养造就 100 名左右能够引领中国企业跻身世界 500 强的战略企业家；国有及国有控股企业国际化人才总量达到 4 万人左右；国有企业领导人员通过竞争性方式选聘比例达到 50%。

主要举措：依托知名跨国公司、国内外高水平大学和其他培训机构，加强企业经营管理人才培训，提高战略管理和跨文化经营管理能力。采取组织选拔与市场化选聘相结合的方式选拔国有企业领导人员。健全企业经营者聘任制、任期制和任期目标责任制，实行契约化管理。完善以市场和出资人认为核心的企业经营管理人才评价体系，积极发展企业经营管理人才评价机构，建立社会化的职业经理人资质评价制度，加强规范化管理。健全企业经营管理人才经营业绩评价指标体系。完善年度薪酬管理制度、协议工资制度和股权激励等中长期激励制度。建立企业经营管理人才库。培养和引进一批科技创新创业企业家和企业发展急需的战略规划、资本运作、科技管理、项目管理等方面专门人才。实施企业经营管理人才素质提升工程和国家中小企业银河培训工程。

3. 专业技术人才队伍

发展目标：适应社会主义现代化建设的需要，以提高专业水平和创新能力为核心，以高层次人才和紧缺人才为重点，打造一支宏大的高素质专业技术人才队伍。到 2015 年，专业技术人才总量达到 6800 万人。到 2020 年，专业技术人才总量达到 7500 万人，占从业人员的 10%左右，高级、中级、初级专业技术人才比例为 10：40：50。

主要举措：进一步扩大专业技术人才队伍培养规模，提高专业技术人才创新能力。构建分层分类的专业技术人才继续教育体系，加快实施专业技术人才知识更新工程。进一步实施并完善新世纪百千万人才工程。组织实施青年英才开发计划、高素质教育人才培养工程、文

化名家工程、全民健康卫生人才保障工程。加大现代物流、电子商务、法律、咨询、会计、工业设计、知识产权、食品安全、旅游等现代服务业人才培养开发力度，重视传统服务业各类技术人才的培养。发挥各类社会组织培养专业技术人才的作用。制定双向挂职、短期工作、项目合作等灵活多样的人才柔性流动政策，引导党政机关、科研院所和高等学校专业技术人才向企业、社会组织和基层一线有序流动，促进专业技术人才合理分布。统筹推进专业技术职称和职业资格制度改革。完善政府特殊津贴制度，强化激励，科学管理。改进专业技术人才收入分配等激励办法。改善基层专业技术人才工作、生活条件，拓展职业发展空间。注重发挥离退休专业技术人才的作用。

4. 高技能人才队伍

发展目标：适应走新型工业化道路和产业结构优化升级的要求，以提升职业素质和职业技能为核心，以技师和高级技师为重点，形成一支门类齐全、技艺精湛的高技能人才队伍。到 2015 年，高技能人才总量达到 3400 万人。到 2020 年，高技能人才总量达到 3900 万人，其中技师、高级技师达到 1000 万人左右。

主要举措：完善以企业为主体、职业院校为基础，学校教育与企业培养紧密联系、政府推动与社会支持相结合的高技能人才培养培训体系。加强职业培训，统筹职业教育发展，整合利用现有各类职业教育培训资源，依托大型骨干企业（集团）、重点职业院校和培训机构，建设一批示范性国家级高技能人才培养基地和公共实训基地。改革职业教育办学模式，大力推行校企合作、工学结合和顶岗实习。加强职业教育“双师型”教师队伍建设。在职业教育中推行学历证书和职业资格证书“双证书”制度。逐步实行中等职业教育免费和学生生活补助制度。实施国家高技能人才振兴计划。促进技能人才评价多元化。制定高技能人才与工程技术人才职业发展贯通办法。建立高技能人才绝技绝活代际传承机制。广泛开展各种形式的职业技能竞赛和岗位练兵活动。完善国家高技能人才评选表彰制度，进一步提高高技能人才经济待遇和社会地位。

5. 农村实用人才队伍

发展目标：围绕社会主义新农村建设，以提高科技素质、职业技能和经营能力为核心，以农村实用人才带头人和农村生产经营型人才为重点，着力打造服务农村经济社会发展、数量充足的农村实用人才队伍。到 2015 年，农村实用人才总量达到 1300 万人。到 2020 年，农村实用人才总量达到 1800 万人，平均受教育年限达到 10.2 年，每个行政村主要特色产业至少有 1—2 名示范带动能力强的带头人。

主要举措：大规模开展农村实用人才培训，充分发挥农村现代远程教育网络、全国文化信息资源共享工程网络、各类农民教育培训项目、农业技术推广体系、各类职业学校和培训机构的主渠道作用。整合现有培训项目，健全县域职业教育培训网络，推进农村实用人才带头人素质提升计划和新农村实用人才培训工程，重点实施现代农业人才支撑计划。鼓励和支持农村实用人才带头人牵头建立专业合作组织和专业技术协会，加快培养农业产业化发展急需的企业经营管理人员、农民专业合作社带头人和农村经纪人。积极扶持农村实用人才创业兴业，在创业培训、项目审批、信贷发放、土地使用等方面给予政策支持。因地制宜，建立健全农村实用人才评价制度。加大对农村实用人才的表彰激励和宣传力度，提高农村实用

人才社会地位。加大公共财政对农村发展急需的农业技术人员、教师、医生等方面人才培养的支持力度。继续开展城乡人才对口扶持，推进万名医师支援农村卫生、城镇教师支援农村教育、社会工作者服务社会主义新农村建设、科技人才下乡支农等工作。

6. 社会工作人才队伍

发展目标：适应构建社会主义和谐社会的需要，以人才培养和岗位开发为基础，以中高级社会工作人才为重点，培养造就一支职业化、专业化的社会工作人才队伍。到 2015 年，社会工作人才总量达到 200 万人。到 2020 年，社会工作人才总量达到 300 万人。

主要举措：建立不同学历层次教育协调配套、专业培训和知识普及有机结合的社会工作人才培养体系。加强社会工作学科专业体系建设。建设一批社会工作培训基地。加强社会工作从业人员专业知识培训，制定社会工作培训质量评估指标体系。建立健全社会工作人才评价制度。加强社会工作者队伍职业化管理。加快制定社会工作岗位开发设置政策措施。推进公益服务类事业单位、城乡社区和公益类社会组织建设，完善培育扶持和依法管理社会组织的政策。组织实施社会工作服务组织标准化建设示范工程。研究制定政府购买社会工作服务政策。建立社会工作人才和志愿者队伍联动机制。制定加强社会工作人才队伍建设意见。

三、体制机制创新

（一）改进完善人才工作管理体制

1. 完善党管人才的领导体制

目标要求：坚持党管人才原则，创新党管人才方式方法，完善党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作格局。发挥党委领导核心作用，统筹经济社会发展和人才发展，切实履行好管宏观、管政策、管协调、管服务的职责，用事业凝聚人才，用实践造就人才，用机制激励人才，用法制保障人才，提高党管人才工作水平。党政主要负责人要树立强烈的人才意识，善于发现人才、培养人才、团结人才、用好人才、服务人才。

主要任务：制定完善党管人才工作格局的意见。健全各级党委人才工作领导机构，建立科学的决策机制、协调机制和督促落实机制，形成统分结合、上下联动、协调高效、整体推进的人才工作运行机制。建立党委、政府人才工作目标责任制，提高各级党政领导班子综合考核指标体系中人才工作专项考核的权重。建立各级党委常委会听取人才工作专项报告制度。完善党委联系专家制度。实行重大决策专家咨询制度。完善党委组织部门牵头抓总职能，发挥政府人力资源管理部门作用，强化各职能部门人才工作职责，充分调动各人民团体、企事业单位、社会组织的积极性，动员和组织全社会力量，形成人才工作整体合力。

2. 改进人才管理方式

目标要求：围绕用好用活人才，完善政府宏观管理、市场有效配置、单位自主用人、人才自主择业的人才管理体制。改进宏观调控，推动政府人才管理职能向创造良好发展环境、提供优质公共服务转变，运行机制和管理方式向规范有序、公开透明、便捷高效转变。健全

人才市场体系，发挥市场配置人才资源的基础性作用。遵循放开搞活、分类指导和科学规范的原则，深化国有企业和事业单位人事制度改革，创新管理体制，转换用人机制，扩大和落实单位用人自主权。发挥用人单位在人才培养、吸引和使用中的主体作用。

主要任务：按照政府行政管理体制改革的总体部署，完善人才管理运行机制。规范行政行为，推动人才管理部门进一步简政放权，减少和规范人才评价、流动等环节中的行政审批和收费事项。分类推进事业单位人事制度改革，逐步建立起权责清晰、分类科学、机制灵活、监管有力的事业单位人事管理制度。克服人才管理中存在的行政化、“官本位”倾向，取消科研院所、学校、医院等事业单位实际存在的行政级别和行政化管理模式。在科研、医疗等事业单位探索建立理事会、董事会等形式的法人治理结构。建立与现代科研院所制度、现代大学制度和公共医疗卫生制度相适应的人才管理制度。完善国有企业领导人员管理体制，健全符合现代企业制度要求的企业人事制度。鼓励地方和行业结合自身实际建立与国际人才管理体系接轨的人才管理改革试验区。

3. 加强人才工作法制建设

目标要求：坚持用法制保障人才，推进人才管理工作科学化、制度化、规范化，形成有利于人才发展的法制环境。加强立法工作，建立健全涵盖国家人才安全保障、人才权益保护、人才市场管理和人才培养、吸引、使用等人才资源开发管理各个环节的人才法律法规。

主要任务：研究制定人才开发促进法和终身学习、工资管理、事业单位人事管理、专业技术人才继续教育、职业资格管理、人力资源市场管理、外国专家来华工作等方面的法律法规。完善保护人才和用人主体合法权益的法律法规。

（二）创新人才工作机制

1. 人才培养开发机制

目标要求：坚持以国家发展需要和社会需求为导向，以提高思想道德素质和创新能力为核心，完善现代国民教育和终身教育体系，注重在实践中发现、培养、造就人才，构建人人能够成才、人人得到发展的人才培养开发机制。坚持面向现代化、面向世界、面向未来，充分发挥教育在人才培养中的基础性作用，立足培养全面发展的人才，突出培养创新型人才，注重培养应用型人才，深化教育改革，促进教育公平，提高教育质量。统筹规划继续教育，基本形成学习型社会。

主要任务：把社会主义核心价值体系教育贯穿人才培养开发全过程，不断提高各类人才的思想道德水平。建立人才培养结构与经济社会发展需求相适应的动态调控机制，优化教育学科专业、类型、层次结构和区域布局。创新人才培养模式，全面推进素质教育。坚持因材施教，建立高等学校拔尖学生重点培养制度，实行特殊人才特殊培养。改革高等学校招生考试制度，建立健全多元招生录取机制，提高人才培养质量。建立社会参与的人才培养质量评价机制。完善发展职业教育的保障机制，改革职业教育模式。完善在职人员继续教育制度，分类制定在职人员定期培训办法，倡导干中学。构建网络化、开放式、自主性终身教育体系，大力发展现代远程教育，支持发展各类专业化培训机构。支持建立军民结合、寓军于民的军队人才培养体系。

2. 人才评价发现机制

目标要求：建立以岗位职责要求为基础，以品德、能力和业绩为导向，科学化、社会化的人才评价发现机制。完善人才评价标准，克服唯学历、唯论文倾向，对人才不求全责备，注重靠实践和贡献评价人才。改进人才评价方式，拓宽人才评价渠道。把评价人才和发现人才结合起来，坚持在实践和群众中识别人才、发现人才。

主要任务：健全科学的职业分类体系，建立各类人才能力素质标准。建立以岗位绩效考核为基础的事业单位人员考核评价制度。分行业制定事业单位领导人员考核评价办法。完善重在业内和社会认可的专业技术人才评价机制。加快推进职称制度改革，规范专业技术人才职业准入，依法严格管理；完善专业技术人才职业水平评价办法，提高社会化程度；完善专业技术职务任职评价办法，落实用人单位在专业技术职务（岗位）聘任中的自主权。完善以任期目标为依据、工作业绩为核心的国有企业领导人员考核评价办法。探索技能人才多元评价机制，逐步完善社会化职业技能鉴定、企业技能人才评价、院校职业资格认证和专项职业能力考核办法。健全完善党政领导干部考核评价机制。建立健全公务员职位分类制度。建立在重大科研、工程项目实施和急难险重工作中发现、识别人才的机制。健全举才荐才的社会化机制。

3. 人才选拔任用机制

目标要求：改革各类人才选拔使用方式，科学合理使用人才，促进人岗相适、用当其时、人尽其才，形成有利于各类人才脱颖而出、充分施展才能的选人用人机制。深化党政领导干部选拔任用制度改革，提高选人用人公信度。健全国有企业领导人员选拔制度，加大市场化选聘力度。完善事业单位聘用制度和岗位管理制度，健全事业单位领导人员选拔制度。

主要任务：完善党政领导干部公开选拔、竞争上岗制度，探索公推公选等竞争性选拔干部方式。规范干部选拔任用提名制度。推行和完善地方党委讨论决定任用重要干部票决制。坚持和完善党政领导干部职务任期制。建立聘任制公务员管理制度。建立组织选拔、市场配置和依法管理相结合的国有企业领导人员选拔任用制度，完善国有资产出资人代表派出制和选举制。健全事业单位领导人员委任、聘任、选任等任用方式。全面推行事业单位公开招聘、竞聘上岗和合同管理制度。建立事业单位关键岗位和国家重大项目负责人全球招聘制度。

4. 人才流动配置机制

目标要求：根据完善社会主义市场经济体制的要求，推进人才市场体系建设，完善市场服务功能，畅通人才流动渠道，建立政府部门宏观调控、市场主体公平竞争、中介组织提供服务、人才自主择业的人才流动配置机制。健全人才市场供求、价格、竞争机制，进一步促进人才供求主体到位。大力发展人才服务业。加强政府对人才流动的政策引导和监督，推动产业、区域人才协调发展，促进人才资源有效配置。

主要任务：在建立统一规范、更加开放的人力资源市场基础上，发展专业性、行业性人才市场。健全专业化、信息化、产业化、国际化的人才市场服务体系。积极培育专业化人才服务机构，注重发挥人才服务行业协会作用。进一步破除人才流动的体制性障碍，制定发挥市场配置人才资源基础性作用的政策措施。推进政府所属人才服务机构管理体制改革，实现

政事分开、管办分离。逐步建立城乡统一的户口登记制度，调整户口迁移政策，使之有利于引进人才。加快建立社会化的人才档案公共管理服务系统。完善社会保险关系转移接续办法。建立人才需求信息定期发布制度。完善劳动合同、人事争议仲裁、人才竞业避止等制度，维护各类人才和用人单位的合法权益。建立完善与西部大开发、东北地区等老工业基地振兴、中部地区崛起、东部地区率先发展战略相配套的区域人才交流合作机制，加快长江三角洲、珠江三角洲、环渤海等区域人才开发一体化进程。根据国家主体功能区布局，引导各类人才合理分布。

5. 人才激励保障机制

目标要求：完善分配、激励、保障制度，建立健全与工作业绩紧密联系、充分体现人才价值、有利于激发人才活力和维护人才合法权益的激励保障机制。完善各类人才薪酬制度，加强对收入分配的宏观管理，逐步建立秩序规范、激发活力、注重公平、监管有力的工资制度。坚持精神激励和物质奖励相结合，健全以政府奖励为导向、用人单位和社会力量奖励为主体的人才奖励体系。完善以养老保险和医疗保险为重点的社会保障制度，形成国家、社会和单位相结合的人才保障体系。

主要任务：统筹协调党政机关和国有企事业单位收入分配，稳步推进工资制度改革。建立产权激励制度，制定知识、技术、管理、技能等生产要素按贡献参与分配的办法。健全国有企业人才激励机制，推行股权、期权等中长期激励办法，重点向创新创业人才倾斜。逐步提高企业退休人员基本养老金，对在企业退休的高层次专业技术人员给予重点倾斜。建立完善事业单位岗位绩效工资制度。探索高层次人才、高技能人才协议工资制和项目工资制等多种分配形式。建立国家荣誉制度，表彰在经济社会发展中作出杰出贡献的人才。调整规范各类人才奖项设置。研究制定人才补充保险办法，支持用人单位为各类人才建立补充养老、医疗保险。扩大对农村、非公有制经济组织、新社会组织人才的社会保障覆盖面。

四、重大政策

（一）实施促进人才投资优先保证的财税金融政策

各级政府优先保证对人才发展的投入，确保国家教育、科技支出增长幅度高于财政经常性收入增长幅度，卫生投入增长幅度高于财政经常性支出增长幅度。逐步改善经济社会发展的要素投入结构，较大幅度增加人力资本投资比重，提高投资效益。进一步加大人才发展资金投入力度，保障人才发展重大项目的实施。鼓励和支持企业和社会组织建立人才发展基金。在重大建设和科研项目经费中，应安排部分经费用于人才培养。适当调整财政税收政策，提高企业职工培训经费的提取比例。通过税收、贴息等优惠政策，鼓励和引导社会、用人单位、个人投资人才资源开发。加大对中西部地区财政转移支付力度，引导中西部地区加大人才投入。利用国际金融组织和外国政府贷款投资人才开发项目。

（二）实施产学研合作培养创新人才政策

建立政府指导下以企业为主体、市场为导向、多种形式的产学研战略联盟，通过共建科技创新平台、开展合作教育、共同实施重大项目等方式，培养高层次人才和创新团队。实施研究生教育创新计划，发展专业学位教育，建立高等学校、科研院所、企业高层次人才双向

交流制度，推行产学研联合培养研究生的“双导师制”。改革完善博士后制度，建立多元化的投入渠道，发挥高等学校、科研院所和企业的主体作用，提高博士后培养质量。实行“人才+项目”的培养模式，依托国家重大人才计划以及重大科研、工程、产业攻关、国际科技合作等项目，重视发挥企业作用，在实践中集聚和培养创新人才。对企业等用人单位接纳高等学校、职业学校学生实习等实行财税优惠政策。

（三）实施引导人才向农村基层和艰苦边远地区流动政策

对在农村基层和艰苦边远地区工作的人才，在工资、职务、职称等方面实行倾斜政策，提高艰苦边远地区津贴标准，改善工作和生活条件。采取政府购买岗位、报考公职人员优先录用等措施，鼓励和引导高校毕业生到农村和中小企业就业。逐步提高省级以上党政机关从基层招录公务员的比例。制定高校毕业生到艰苦边远地区创业就业扶持办法。开发基层社会管理和公共服务岗位。实施公职人员到基层服务和锻炼的派遣和轮调办法。完善科技特派员到农村和企业服务的政策措施。实施东部带西部、城市带农村的人才对口支持政策，引导人才向西部和农村流动。实施高校毕业生基层培养计划，继续做好“三支一扶”、大学生志愿服务西部计划和农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划等工作。加强和改进干部援藏援疆、博士服务团、“西部之光”访问学者、少数民族科技骨干和少数民族地区小学“双语”教师特殊培养等工作，为西部地区特别是边疆少数民族地区提供人才和智力支持。实施边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才支持计划。

（四）实施人才创业扶持政策

促进知识产权质押融资、创业贷款等业务的规范发展，完善支持人才创业的金融政策。完善知识产权、技术等作为资本参股的措施。加大税收优惠、财政贴息力度，扶持创业风险投资基金，支持创办科技型企业，促进科技成果转化和技术转移。加强创业技能培训和创业服务指导，提高创业成功率。继续加大对创业孵化器等基础设施的投入，创建创业服务网络，探索多种组织形式，为人才创业提供服务。制定科研机构、高等学校科技人员创办科技型企业的激励保障办法。

（五）实施有利于科技人员潜心研究和创新政策

在科研院所、高等学校、企业建立符合科技人员和管理人员不同特点的职业发展途径，鼓励和支持科技人员在创新实践中成就事业并享有相应的社会地位和经济待遇。对事业单位管理人员全面推行职员制度。完善科研管理制度，扩大科研机构用人自主权和科研经费使用自主权，健全科研机构内部决策、管理和监督的各项制度。建立以学术和创新绩效为主导的资源配置和学术发展模式。改进科技评价和奖励方式，完善以创新和质量为导向的科研评价办法，克服考核过于频繁、过度量化的倾向。加大对基础研究、前沿技术研究、社会公益类科研机构的投入力度，建立以财政性资金设立的科研机构创新绩效综合评价制度。完善科技经费管理办法和国家科技计划管理办法，对高水平创新团队给予长期稳定支持。健全科研院所分配激励机制，注重向科研关键岗位和优秀拔尖人才倾斜。改善青年科技人才的生活条件，有条件的城市可在国家保障性住房建设中优先解决住房问题。

（六）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

完善党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才交流和挂职锻炼制度,打破人才身份、单位、部门和所有制限制,营造开放的用人环境。扩大党政机关和国有企事业单位领导人员跨地区跨部门交流任职范围。拓宽党政人才来源渠道,完善从企事业单位和社会组织选拔人才制度。完善党政机关人才向企事业单位流动的社会保险关系转移接续办法。

(七) 实施更加开放的人才政策

大力吸引海外高层次人才回国(来华)创新创业,制定完善出入境和长期居留、税收、保险、住房、子女入学、配偶安置,担任领导职务、承担重大科技项目、参与国家标准制定、参加院士评选和政府奖励等方面的特殊政策措施。建立海外高层次人才特聘专家制度。鼓励海外留学人员回国工作、创业或以多种方式为国服务。加强留学人员创业园区建设,提供创业资助和融资服务。建立统一的海外高层次人才信息库和人才需求信息发布平台。完善外国人永久居留权制度,吸引外籍高层次人才来华工作。加大引进国外智力工作力度,探索实行技术移民,制定国外智力资源供给、发现评价、市场准入、使用激励、绩效评估、引智成果共享等办法。扩大国家公派出国留学和来华留学规模。开发国(境)外优质教育培训资源,完善出国(境)培训管理制度和措施。支持高等学校、科研院所与海外高水平教育、科研机构建立联合研发基地。推动我国企业设立海外研发机构。积极支持和推荐优秀人才到国际组织任职。推进专业技术人才职业资格国际、地区间互认。发展国际人才市场,培育一批国际人才中介服务机构。制定维护国家重要人才安全的政策措施。

(八) 实施鼓励非公有制经济组织、新社会组织人才发展政策

对社会主义市场经济体制下各种所有制组织中的人才,坚持一视同仁、平等对待。把非公有制经济组织、新社会组织人才开发纳入各级政府人才发展规划。制定加强非公有制经济组织、新社会组织人才队伍建设意见。政府在人才培养、吸引、评价、使用等方面的各项政策,非公有制经济组织、新社会组织人才平等享受。政府支持人才创新创业的资金、项目、信息等公共资源,向非公有制经济组织、新社会组织人才平等开放。政府开展人才宣传、表彰、奖励等方面活动,非公有制经济组织、新社会组织人才平等参与。

(九) 实施促进人才发展的公共服务政策

完善政府人才公共服务体系,建立全国一体化的服务网络。健全人事代理、社会保险代理、企业用工登记、劳动人事争议调解仲裁、人事档案管理、就业服务等公共服务平台,满足人才多样化需求。创新政府提供人才公共服务的方式,建立政府购买公共服务制度,为各类人才平衡工作和家庭责任创造条件。加强对人才公共服务产品的标准化管理,大力开发公共服务产品。

(十) 实施知识产权保护政策

实施国家知识产权战略。制定职务技术成果条例,完善科技成果知识产权归属和利益分享机制,保护科技成果创造者的合法权益。明确职务发明人权益,提高主要发明人受益比例。制定职务发明人流动中的利益共享办法。建立非职务发明评价体系,加强对非职务发明创造的支持和管理。制定国家支持个人和中小企业发明创造的资助办法,鼓励创造知识财产。加强专利技术运用转化平台建设。完善非物质文化遗产传承人知识产权保护相关措施。完善知

识产权工作体系，加大知识产权宣传普及和执法保护力度。建立健全有利于知识产权保护的社会信用制度。营造保护知识产权的法制、市场和文化氛围，提升知识产权创造、运用、保护和管理能力，推进国际合作交流。

五、重大人才工程

（一）创新人才推进计划

为积极应对国际科技竞争，提高自主创新能力，着眼于培养造就一批世界水平的科学家，在我国具有相对优势的科研领域设立 100 个科学家工作室；瞄准世界科技前沿和战略性新兴产业，每年重点支持和培养一批具有发展潜力的中青年科技创新领军人才；着眼于推动企业成为技术创新主体，每年重点扶持 1000 名科技创新创业人才；依托一批国家重大科研项目、国家重点工程和重大建设项目，建设若干重点领域创新团队；以高等学校、科研院所和高新技术产业开发区为依托，建设 300 个创新人才培养示范基地。

（二）青年英才开发计划

着眼于人才基础性培养和战略性开发，提升我国未来人才竞争力，在自然科学、哲学社会科学和文化艺术等重点学科领域，每年重点培养扶持一批青年拔尖人才；在高水平研究型大学和科研院所的优势基础学科建设一批国家青年英才培养基地，按照严入口、小规模、重特色、高水平的原则，每年选拔一批拔尖大学生进行专门培养；为培养造就未来国家所需的高素质、专业化管理人才，每年从应届高中、大学毕业生中筛选若干优秀人才送到国外一流大学深造，进行定向跟踪培养

（三）企业经营管理人才素质提升工程

着眼于提高我国企业现代化经营管理水平和国际竞争力，到 2020 年，培养一批具有世界眼光、战略思维、创新精神和经营能力的企业家；培养 1 万名精通战略规划、资本运作、人力资源管理、财会、法律等专业知识的企业经营管理人才。

（四）高素质教育人才培养工程

为建设一支高素质、创新型教育人才队伍，通过研修培训、学术交流、项目资助等方式，每年重点培养和支持 2 万名各类学校教育教学骨干、“双师型”教师、学术带头人和校长，在中小学校、职业院校、高等学校培养造就一批教育家、教学名师和学科领军人才。

（五）文化名家工程

为更好地推动宣传思想文化工作，进一步提高国家文化软实力，着眼于培养造就一批造诣高深、成就突出、影响广泛的宣传思想文化领域杰出人才，每年重点扶持、资助一批哲学社会科学、新闻出版、广播影视、文化艺术、文物保护名家承担重大课题、重点项目、重要演出，开展创作研究、展演交流、出版专著等活动。到 2020 年，由国家资助的宣传思想文化领域文化名家达到 2000 名。

（六）全民健康卫生人才保障工程

适应深化医药卫生体制改革、保障全民健康需要，加大对卫生人才培养支持力度。到 2020 年，培养造就一批医学杰出骨干人才，给予科研专项经费支持；开展住院医师规范化培训工作，支持培养 5 万名住院医师；加强以全科医师为重点的基层卫生人才队伍建设，通过多种途径培训 30 万名全科医师，提高基层医疗卫生服务能力。

（七）海外高层次人才引进计划

重点围绕国家发展战略目标，在中央、国家有关部门、地方分层次、有计划引进一批能够突破关键技术、发展高新技术产业、带动新兴学科的战略科学家和创新创业领军人才。其中，中央层面实施“千人计划”，建设一批海外高层次人才创新创业基地，用 5—10 年时间引进 2000 名左右海外高层次人才回国（来华）创新创业。

（八）专业技术人才知识更新工程

围绕我国经济结构调整、高新技术产业发展和自主创新能力的提高，在装备制造、信息、生物技术、新材料、海洋、金融财会、生态环境保护、能源资源、防灾减灾、现代交通运输、农业科技、社会工作等重点领域，开展大规模的知识更新继续教育，每年培训 100 万名高层次、急需紧缺和骨干专业技术人才，到 2020 年，累计培训 1000 万名左右。依托高等学校、科研院所和大型企业现有施教机构，建设一批国家级继续教育基地。

（九）国家高技能人才振兴计划

适应走新型工业化道路、加快产业结构优化升级的需要，加强职业院校和实训基地建设，培养造就一大批具有精湛技艺的高技能人才。到 2020 年，在全国建成一批技能大师工作室、1200 个高技能人才培训基地，培养 100 万名高级技师。

（十）现代农业人才支撑计划

适应建设社会主义新农村、加快发展现代农业的需要，加大对现代农业的人才支持力度。到 2020 年，选拔一批农业科研杰出人才，给予科研专项经费支持；支持 1 万名有突出贡献的农业技术推广人才，开展技术交流、学习研修、观摩展示等活动；选拔 3 万名农业产业化龙头企业负责人和专业合作社负责人、10 万名生产能手和农村经纪人等优秀生产经营人才，给予重点扶持。

（十一）边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才支持计划

为促进边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区加快发展，实现基本公共服务均等化目标，在职务、职称晋升等方面采取倾斜政策，每年引导 10 万名优秀教师、医生、科技人员、社会工作者、文化工作者到边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区工作或提供服务。每年重点扶持培养 1 万名边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区急需紧缺人才。

（十二）高校毕业生基层培养计划

着眼于解决基层特别是中西部地区基层人才匮乏问题，培养锻炼后备人才，积极引导和鼓励高校毕业生到基层创业就业。实施一村一名大学生计划，用 5 年时间，先期选派 10 万

名高校毕业生到村任职，到 2020 年，实现一村一名大学生目标。统筹各类大学生到基层服务创业计划。通过政府购买工作岗位、实施学费和助学贷款代偿、提供创业扶持等方式，引导高校毕业生到农村和社区服务、就业和自主创业。

六、组织实施

（一）加强对《人才规划纲要》实施工作的组织领导

中央人才工作协调小组负责《人才规划纲要》实施的统筹协调和宏观指导。制定各项目标任务的分解落实方案和重大工程实施办法。建立《人才规划纲要》实施情况的监测、评估、考核机制，加强督促检查。

（二）建立健全人才发展规划体系

各省（自治区、直辖市）、中央和国家机关有关部门要以《人才规划纲要》为指导，根据实际，编制地区、行业系统以及重点领域的人才发展规划，形成全国人才发展规划体系

（三）营造实施《人才规划纲要》的良好社会环境

大力宣传党和国家人才工作的重大战略思想和方针政策，宣传实施《人才规划纲要》的重大意义和《人才规划纲要》的指导方针、目标任务、重大举措，宣传《人才规划纲要》实施中的典型经验、做法和成效，形成全社会关心、支持人才发展的良好社会氛围。

（四）加强人才工作基础性建设

深入开展人才理论研究，积极探索人才资源开发规律。加强人才学科和研究机构建设。建立健全人才资源统计和定期发布制度。推进人才工作信息化建设，建立人才信息网络和数据库。加强人才工作队伍建设，加大培训力度，提高人才工作队伍的政治素质和业务水平。

中国人民解放军和中国人民武装警察部队人才发展规划，由中央军委另行制定。

二、《国家中长期人才发展规划纲要》起草历程

《国家中长期人才发展规划纲要》诞生记

《新华网》2010-06-07

【提要】 围绕建设创新型国家目标，强调把突出培养造就创新型科技人才作为人才队伍建设的首要任务，“到 2020 年，研发人员总量达到 380 万人年，高层次创新型科技人才总量达到 4 万人左右”。

人才资源是第一资源。制定并实施人才规划，是贯彻落实科学发展观、更好实施人才强国战略的重大举措，是在激烈国际竞争中赢得主动的战略选择——

新中国成立之初，全国人口中文盲占 80%，科技工作者只有数万人，培养人才成为当务之急。1949 年 10 月，中央批准成立中国科学院；1949 年 12 月，中央印发《关于保护与争取技术人员的指示》；政务院成立办理留学生回国事务委员会；1955 年，第一个五年计划提出更加合理地使用和提高现有技术人才……

以党的十一届三中全会为标志，我国人才工作翻开新篇章

从扩大派遣留学生的战略决策，到尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针；从科学技术是第一生产力、人才资源是第一资源的理念，到建设人力资源强国的战略目标；从坚持党管人才原则，到树立科学人才观——

在改革开放进程中，我们党始终站在时代发展的高度，提出一系列关于人才和人才工作的重要思想和理论进入新世纪，我们党对人才强国战略这一重大课题的探索和思考日益深化，不断将人才工作和人才队伍建设推向前进——

2002 年，中央批准印发《2002—2005 年全国人才队伍建设规划纲要》，提出实施人才强国战略。

2003 年底，党中央、国务院召开新中国成立以来第一次全国人才工作会议，作出《关于进一步加强人才工作的决定》，全面部署大力实施人才强国战略。

同年，中央人才工作协调小组成立，协调整合各部门工作力量，研究解决人才工作重大问题。

2006 年，人才强国战略作为专章列入“十一五”规划纲要。同年，国家中长期科学和技术发展规划纲要出台。

2006 年 1 月，全国科学技术大会作出走自主创新道路、建设创新型国家的决定。6 月，胡锦涛总书记在两院院士大会上强调建设宏大的创新型科技人才队伍。

2007 年 10 月，党的十七大第一次将人才强国战略写入党代会报告和载入党章，进一步提升了人才强国战略在党和国家战略布局中的地位。

放眼祖国、举目神州，一批批饱学之才、实干之才、创新之才应运而生、大量涌现——

截至 2008 年底，我国人才资源总量 1.14 亿人，其中专业技术人才总量 4686 万人，居世界第一。从规模上看，我国已是世界人力资源大国。人才素质不断提高、结构得到改善，人才发展体制机制和政策环境逐步优化。无论是杂交水稻研究取得的重大成果，还是三峡工程、载人航天工程、月球探测工程、青藏铁路等重大工程取得的重大成功，都显示了人才对我国经济社会发展的巨大推动作用。

形势出任务，时代提课题。未来十几年是我国社会主义现代化建设重要战略机遇期，也是人才发展关键时期——

观世情：当前，随着世界多极化、经济全球化不断发展，人才竞争成为综合国力竞争聚焦点。对此，要抢占先机、赢得主动，就必须周密部署，及早研究制定并组织实施人才队伍建设总体规划，形成我国人才竞争比较优势。

察国情：实现 2020 年全面建设小康社会奋斗目标，必须有充足的人才作支撑。这就必须紧紧围绕国家经济社会发展对人才的需求，立足全面建设小康社会战略部署，更好实施人才强国战略，制定与奋斗目标相衔接的中长期规划，对人才队伍建设进行科学分析和预测，科学确定当前和今后一个时期人才发展的战略目标，提出加强各类人才队伍建设和推进人才工作体制机制创新的目标要求、重大举措，绘就加强人才工作和人才队伍建设发展蓝图。

看党情：提高党的执政能力、保持和发展党的先进性，无论过去、现在和将来，最根本的是要不断培养造就一大批高素质人才。这就必须立足当前、着眼长远，坚持和落实党管人才原则，对更好实施人才强国战略进行整体谋划，更好为党育才、聚才、用才提供重要保证。

就人才工作本身而言，我国人才队伍建设取得显著成绩，但也面临一些新情况新问题。人才素质和能力、人才队伍结构与转变经济发展方式、建设创新型国家要求存在较大差距，还存在科技创新人才短缺、人才工作机制不活、人才作用未能得到充分发挥等突出问题。这就必须科学规划人才发展，切实解决存在的问题。

制定一个准确把握人才发展趋势、超前谋划人才队伍建设的人才规划成为时代的召唤。

2008 年 2 月，中央人才工作协调小组向中央提出编制人才规划建议。

胡锦涛、温家宝、习近平等中央领导同志作出批示，同意编制人才规划，要求认真总结吸取我国人才培养宝贵经验，借鉴国外人才培养有益做法，并与教育工作相结合。

2008 年 3 月 16 日，中央人才工作协调小组第 17 次会议，审议通过人才规划编制工作方案。

2008 年 3 月 18 日，中央人才工作协调小组从中央国家机关部委、部分省市党委组织部、有关科研院所抽调 30 多名同志和相关领域专家学者，成立由中央组织部、人力资源社会保障部牵头的人才规划编制工作办公室。为充分发挥专家作用，专门聘请 28 名专家学者参与编制。大家认真学习中央有关人才工作的一系列重要文献、文件和中央领导同志重要指示精神，深入钻研人才规划编制专业知识和人才工作业务知识，熟悉了解国外先进经验。还请有关专家学者前来授课，开阔思路、拓宽视野。

2008 年 3 月 19 日，中央人才工作协调小组下发人才规划编制工作方案，明确编制工作指导思想、目标要求、编制原则、组织分工和方法步骤。

由此，人才规划编制工作拉开帷幕……

动员社会各界广泛参与，直接倾听一线人才心声，重视吸收专家学者意见。人才规划编制过程是一次发扬民主、集思广益、凝聚全党全社会智慧的生动实践——

调研摸底知情 开门纳言问策

“要有明确的发展目标，既是鼓舞人心的，又是可达到的；要有国际可比的核心指标，对发展目标要予以量化；应简明易懂，让人民群众看得明白”——

2009 年 3 月，胡锦涛总书记对人才规划编制工作作出重要指示，为人才规划编制工作指明了航向。

党中央、国务院高度重视人才规划编制工作。中央政治局常委会、中央政治局多次召开会议，审议人才规划稿，提出许多重要修改意见。

对人才规划稿，胡锦涛总书记提出了战略性、指导性意见，对关键目标的提法作了深入思考。

吴邦国、温家宝、贾庆林、李长春、习近平、李克强、贺国强、周永康等中央领导同志十分关心人才规划编制工作，提出了许多指导意见。

中央人才工作协调小组组长李源潮同志多次召开专题座谈会和专家会议，讨论研究人才规划编制工作。

人才规划办全体同志认真学习、深刻领会，先后召开 40 多次全体会议或专门会议，80 多次小组会议或专题会议，全力以赴做好编制工作。

调查研究是谋事之基、议政之源、成事之道。

2008 年 3 月，中央人才工作协调小组及人才规划办组织开展新中国成立以来最系统、最完整也是成果最丰富的一次人才战略专题研究，由 30 多个部门、40 多名专家牵头，1000 多人直接参与。经过 4 个多月努力，研究形成 42 个战略专题和重点问题研究报告，以及 161 个子课题研究报告，为人才规划提供了理论支撑。

为摸清我国人才队伍“家底”，组织开展了全国人才资源状况统计分析和预测工作，探索建立了全国人才资源统计指标体系，开展了各类人才资源统计调查分析和整个人才队伍建设需求预测工作，为人才规划提供了基础数据支撑。

按照中央人才工作协调小组统一部署，人才规划编制有条不紊铺开——

2008 年 9 月，在充分吸收前期专题研究成果、积极借鉴国内外人才开发和规划编制经验基础上，人才规划办着手开展人才规划大纲起草工作。

大纲初稿形成后，人才规划办分别召开大纲征求意见会和省区市人才规划编制工作会议，集中听取意见。

2008 年 12 月 6 日，中央人才工作协调小组第 19 次会议原则通过大纲框架和主要内容。

2009 年 3 月，根据胡锦涛总书记指示精神，依据大纲框架，充分吸收前期研究成果，集中力量编制人才规划文本——

其间，梳理了 15 个人才发展亟待解决的重点难点问题，进行集中攻关。2009 年 3 月底，在京召开 8 个座谈会，邀请 36 个中央国家机关、有关高校和科研院所有关司局负责同志、

专家和人才代表 100 余人进行专题研讨。4 月上中旬，组成 3 个调研组分赴上海、浙江、广东等 6 省市开展专题调研。

其间，组织专家重点研究人才贡献率指标，初步构建了由国家人才发展主要指标、人才队伍统计指标、重点领域人才资源统计指标、国家人才发展监测与评价主要指标构成的国家人才资源统计指标体系。

一场场深入讨论，一次次认真推敲，一遍遍仔细修改……2009 年 5 月，人才规划稿起草完成。6 月中旬，中央人才工作协调小组第 22 次会议审议并原则通过。

人才规划编制过程是一次集思广益、凝聚全党全社会智慧的生动实践。

经中央同意，2009 年 8 月上旬开始，中央人才工作协调小组就人才规划稿向社会征求意见。

——中央人才工作协调小组向各省区市、中央国家机关各部门、部分高校、科研院所、企业以及有关专家发出 380 多份征求意见函，委托省区市和有关部门发出 300 多份征求意见稿。

——中央人才工作协调小组召开 50 多个座谈会和专题论证会，听取各省区市及所属县级以上党政机关、企事业单位和部分非公经济组织和社会组织，中央国家机关各部委，部分企业、高校、科研院所等各方面的意见和建议。

——各地各部门召开 500 多场座谈会，征求了 3 万多人的意见，梳理归纳 1051 条修改意见和建议。许多有价值的意见被人才规划稿吸纳。一条条意见、一个个建议，为人才规划稿注入了生机活力。

2009 年 12 月 31 日，中央政治局常委会议对人才规划稿进行审议并原则通过。此前，国务院第 92 次常务会议审议并原则通过人才规划稿。

2010 年 1 月 8 日，中央政治局第 26 次会议审议人才规划稿。

根据中央政治局会议审议意见，中央人才工作协调小组组织中组部、人力资源社会保障部、科技部、教育部等 18 个部门，对人才规划稿中重大人才工程等 52 个项目开展再论证。之后，对人才规划稿作出修改。

2 月 22 日，中央政治局第 27 次会议审议通过人才规划修改稿。

2010 年 4 月 1 日，党中央、国务院印发《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020 年）》

立足当前、着眼长远，对更好实施人才强国战略进行整体谋划，科学确定人才发展战略目标、指导方针和总体部署，充满了引人注目的亮点，体现了改革创新精神——

发展以人为本 人才以用为本。认识上有新突破，理论上有新发展，政策上有新举措——

《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020 年)》，鲜明回答了一系列人才工作重大理论和实践问题，是加强人才队伍建设的总体规划。

人才规划紧扣科学发展这一主题，以改革创新精神贯彻落实更好实施人才强国战略要求。这是进入世界人才强国行列的目标蓝图——

人才规划提出，到 2020 年我国人才发展总体目标：“培养和造就规模宏大、结构优化、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，进入世界人才强国行列，为本世纪中叶基本实现社会主义现代化奠定人才基础”。

这一宏伟目标，既与实现全面建设小康社会奋斗目标相衔接，又反映了我国人才发展总要求，体现了既立足当前、又着眼长远，既量力而行、又尽力而为的科学态度。

人才规划勾勒出全面建设小康社会目标实现时我国人才发展的光辉前景——

人才资源总量从现在的 1.14 亿增加到 1.8 亿；人才素质大幅度提高，结构进一步优化；人才的分布和层次、类型、性别等结构趋于合理；人才竞争比较优势明显增强，竞争力不断提升；人力资本投资占国内生产总值比例达到 15%，人才贡献率达到 35%……

这是进入世界人才强国行列的方向指南——

“服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发”——人才规划提出的我国人才发展指导方针，体现了人才发展的战略定位、战略重点、主要任务。

服务发展是人才工作根本出发点和落脚点；人才优先确立了人才发展在经济社会发展中优先发展的战略地位；以用为本强调人才工作的根本任务是发挥人才作用；创新机制是发挥人才作用的基本要求和重要保障；高端引领突出了高层次人才在整个人才队伍建设中的引领作用；整体开发明确了统筹推进各类人才队伍建设的任务。

人才优先发展无论是实施科教兴国战略，还是建设创新型国家，还是走可持续发展道路，最终都要靠人才去实现。

纵览人才规划，服务发展、人才优先贯穿全文。人才优先、以用为本的提出，充分体现了党和国家对人才资源重要价值和作用的深刻理解与自觉把握。

“实行人才投资优先”、“加强人才资源能力建设”、“推动人才结构战略性调整”……人才规划从 8 个方面部署人才发展重点任务。“实行人才投资优先”这一新提法引起高度关注。人才规划提出要“健全政府、社会、用人单位和个人多元人才投入机制，加大对人才发展的投入，提高人才投资效益”。

坚持党管人才原则，是落实人才强国战略、做好人才工作的根本保证。

人才规划提出要完善党管人才的领导体制：“坚持党管人才原则，创新党管人才方式方法，完善党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作格局”。

对此，人才规划提出一系列重要举措：“提高各级党政领导班子综合考核指标体系中人才工作专项考核的权重”，“建立各级党委常委会听取人才工作专项报告制度”，“完善党委联系专家制度”……

同时，人才规划围绕简政放权、服务人才、激发活力，提出改进人才管理方式、加强人才工作法制建设，并配套一系列关键举措：“减少和规范人才评价、流动等环节中的行政审批和收费事项”，“克服人才管理中存在的行政化、‘官本位’倾向”……

创新体制机制是人才发展的根本性问题。人才规划围绕以用为本，提出了创新人才培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障等五个方面的体制机制：

“构建人人能够成才、人人得到发展的人才培养开发机制”，“建立以岗位职责要求为基础，以品德、能力和业绩为导向，科学化、社会化的人才评价发现机制”，“形成有利于各类人才脱颖而出、充分施展才能的选人用人机制”，“建立政府部门宏观调控、市场主体公平竞争、中介组织提供服务、人才自主择业的人才流动配置机制”，“建立健全与工作业绩紧密联系、充分体现人才价值、有利于激发人才活力和维护人才合法权益的激励保障机制”……

人才规划围绕创新体制机制，给出了切实可行的实施抓手：

“建立人才培养结构与经济社会发展需求相适应的动态调控机制”，“建立以岗位绩效考核为基础的事业单位人员考核评价制度”，“完善党政领导干部公开选拔、竞争上岗制度，探索公推公选等竞争性选拔干部方式”，“完善劳动合同、人事争议仲裁、人才竞业避止等制度，维护各类人才和用人单位的合法权益”，“统筹协调党政机关和国有企事业单位收入分配，稳步推进工资制度改革”……

一系列惠及人才、切实管用的新举措，最大限度地激发人才创造活力，具有很强的针对性和可操作性，必将使各类人才各得其所、用当其时、各展所长——

源泉充分涌流 活力竞相迸发

人才队伍建设是人才规划的主体。

根据党的十七大和十七届四中全会提出的以高层次人才、高技能人才为重点，统筹抓好各类人才队伍建设的要求，人才规划在明确高端引领的基础上，面对新形势新任务，进一步丰富和发展了人才队伍建设的基本思路，创造性地从3个层次对人才队伍建设作出规划，并分别提出每支队伍建设的目标和主要措施。

——围绕建设创新型国家目标，强调把突出培养造就创新型科技人才作为人才队伍建设的首要任务，“到2020年，研发人员总量达到380万人年，高层次创新型科技人才总量达到4万人左右”。

从“建立学校教育和实践锻炼相结合、国内培养和国际交流合作相衔接的开放式培养体系”，到“探索并推行创新型教育方式方法，突出培养学生的科学精神、创造性思维 and 创新能力”；从“依托国家重大科研项目和重大工程、重点学科和重点科研基地、国际学术交流

合作项目，建设一批高层次创新型科技人才培养基地”，到“制定加强高层次创新型科技人才队伍建设意见”；从“改进完善院士制度，注重院士称号精神激励作用，规范院士学术兼职”，到“破除论资排辈、求全责备观念，加大对优秀青年科技人才的发现、培养、使用和资助力度”；从“发展创新文化”，到“建立健全科研诚信体系，从严治理学术不端行为”……人才规划切中我国创新人才尤其是领军人才严重匮乏的现状，提出了一系列具有现实针对性和可操作性的新举措。

——提出大力开发经济社会发展重点领域急需紧缺专门人才。到2020年，在经济重点领域培养开发急需紧缺专门人才500多万人；在社会发展重点领域培养开发急需紧缺专门人才800多万人。

从“定期发布急需紧缺人才目录”，到“调整优化高等学校学科专业设置，加大急需研发人才和紧缺技术、管理人才的培养力度”；从“建设一批工程创新训练基地”，到“制定人才特别是产业领军人才、工程技术人才向重点产业集聚的倾斜政策”；从“大力培养哲学社会科学学术带头人”，到“完善重点领域科研骨干人才分配激励办法”……人才规划阐述的这些新途径，为培养造就大批重点领域急需紧缺专门人才创造了条件。

——明确统筹推进各类人才队伍建设，对加强党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才以及社会工作人才队伍建设的任务提出新目标：到2020年，具有大学本科及以上学历的干部占党政干部队伍的85%；企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才、社会工作人才的总量分别达到4200万人、7500万人、3900万人、1800万人、300万人。

围绕解决人才工作中的突出问题，人才规划提出10项新政策——

实施促进人才投资优先保证的财税金融政策；实施产学研合作培养创新人才政策；实施引导人才向农村基层和艰苦边远地区流动政策；实施人才创业扶持政策；实施有利于科技人员潜心研究和创新政策；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；实施更加开放的人才政策；实施鼓励非公有制经济组织、新社会组织人才发展政策；实施促进人才发展的公共服务政策；实施知识产权保护政策。

结合这些新政策，人才规划提出一个个既体现时代特点、又符合实际的抓手——

“各级政府优先保证对人才发展的投入”，“建立政府指导下以企业为主体、市场为导向、多种形式的产学研战略联盟”，“对在农村基层和艰苦边远地区工作的人才，在工资、职务、职称等方面实行倾斜政策”，“加强创业技能培训和创业服务指导，提高创业成功率”，“鼓励和支持科技人员在创新实践中成就事业并享有相应的社会地位和经济待遇”，“打破人才身份、单位、部门和所有制限制，营造开放的用人环境”，“建立海外高层次人才特聘专家制度”，“把非公有制经济组织、新社会组织人才开发纳入各级政府人才发展规划”，“完善政府人才公共服务体系，建立全国一体化的服务网络”，“制定职务技术成果条例，完善科技成果知识产权归属和利益分享机制”……

实施人才工程是做好人才工作的重要抓手，也是被实践证明的成功经验。

创新人才推进计划，青年英才开发计划，企业经营管理人才素质提升工程，高素质教育人才培养工程，文化名家工程，全民健康卫生人才保障工程，海外高层次人才引进计划，专业技术人才知识更新工程，国家高技能人才振兴计划，现代农业人才支撑计划，边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才支持计划，高校毕业生基层培养计划……

按照引领性、创新性、示范性的原则和少而精的要求，人才规划设计了由国家层面组织实施的 12 项重大人才工程，为人才发挥作用构建了重要平台和有效途径。同时，对这些工程都提出明确要求——

“在我国具有相对优势的科研领域设立 100 个科学家工作室”，“在高水平研究型大学和科研院所的优势基础学科建设一批国家青年英才培养基地”，“每年重点培养和支持 2 万名各类学校教育教学骨干、‘双师型’教师、学术带头人和校长”，“到 2020 年，由国家资助的宣传思想文化领域文化名家达到 2000 名”，“通过多种途径培训 30 万名全科医师”，“中央层面实施‘千人计划’，建设一批海外高层次人才创新创业基地”，“每年培训 100 万名高层次、急需紧缺和骨干专业技术人才”，“到 2020 年，在全国建成一批技能大师工作室、1200 个高技能人才培训基地”，“支持 1 万名有突出贡献的农业技术推广人才”，“每年重点扶持培养 1 万名边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区急需紧缺人才”，“到 2020 年，实现一村一名大学生目标”……

人才规划的颁布实施，必将在新的历史起点上把我国人才事业不断推向前进，为夺取全面建设小康社会新胜利、开创中国特色社会主义事业新局面提供更加坚强有力的人才保证。

人才规划纲要编制耗时两年多

《新京报》2010-06-08

据新华社电 党中央、国务院近日颁布实施《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020 年）》（以下简称“人才规划”）。据了解，人才规划的编制耗时两年多，中央政治局常委会、中央政治局多次召开会议，审议人才规划稿。

2007 年 10 月，中国共产党十七大第一次将人才强国战略写入党代会报告和载入党章。2008 年 2 月，中央人才工作协调小组向中央提出编制人才规划建议。胡锦涛、温家宝、习近平等中央领导同志作出批示，同意编制人才规划。

2008 年 3 月 18 日，中央人才工作协调小组从中央国家机关部委、部分省市党委组织部、有关科研院所抽调 30 多名同志和相关领域专家学者，成立了由中央组织部、人力资源和社会保障部牵头的人才规划编制工作办公室。

2008 年 9 月，人才规划办着手开展人才规划大纲起草工作。2009 年 5 月，人才规划稿起草完成。8 月上旬开始，中央人才工作协调小组就人才规划稿向社会征求意见。

2009年12月，中央政治局常委会议对人才规划稿进行审议并原则通过。此前，国务院第92次常务会议审议并原则通过人才规划稿。

今年2月22日，中央政治局第27次会议审议通过人才规划修改稿。4月1日，党中央、国务院印发《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》。

焦点1

1.8亿人才目标并不难

人才资源总量从现在的1.14亿人增加到1.8亿人，增长58%，人才资源占人力资源总量的比重提高到16%，基本满足经济社会发展需要。

【解读】中国与全球化研究中心主任王辉耀表示，现在，受过大学教育的算是基本人才，我国大学毕业人口已经占了一亿人左右。如果按照未来十年，每年毕业生700万计算，未来达到1.8亿人的目标是可行的，而且并不难。

“人才规划”中并没有将人才限定在原来的科技、管理、领导等方面，而是扩大到了社科领域，甚至是高技能人才和新农村建设带头人等。如果再加上各种技工学校，达到1.8亿不是个不能实现的目标。

“人才规划”，体现的是一个大人才的概念，不只是尖端人才，只要对社会有一定的贡献，有一定的技能都是人才，大的人才概念不会导致人才的泛化。概念大一些没有坏处，鼓励更多地进行人才培养。

焦点2

院士学术兼职将规范

制定加强高层次创新型科技人才队伍建设意见。注重院士称号精神激励作用，规范院士学术兼职。

【解读】中科院科技政策与管理科学研究所一位研究员表示，在国内各种大学评比中，把学校拥有的院士数量作为评价指标，造成各个学校都争相聘请院士的现象。“现在一些院士在好几个大学当兼职教授，只是挂个名以方便高校在评比中过关，拿了钱却不在科研教学第一线工作，影响很不好。”

北京大学数力系教授武际可说，随着浮躁之风在科学界部分人中的盛行，确实有部分院士不能以严谨的作风对待工作，导致“院士”名称频繁出现在各种科研项目中。

中国地质学会秘书长王弥生说：“作为一个拥有尖端知识的群体，院士的学术公信力是为社会所认可的。因此社会对他们有更高的要求，也是很正常的。”此次“人才规划”中提出的“注重院士称号的精神激励作用”有积极意义，有助于激励广大科学工作者奋发上进，从而扭转部分地方对院士“明码标价”的不良风气。

焦点3

办“绿卡”引国外人才

完善外国人永久居留权制度，吸引外籍高层次人才来华工作。加大引进国外智力工作力度，探索实行技术移民。

【解读】王辉耀表示留学人员回国往往遇到很多问题，比如要获得多次的签证，就必须有国内的单位认证，这对于鼓励人才回归是不利的。

此次在制定“人才规划”时，其实就是针对现在遇到的问题来制定政策，当然后续的完善还需要有关部门进一步出台细化措施。

我国现在人才流失得比较多，目前出国有 160 万人，但是回国的只有 30%左右，其实理想的应该是占到 50%，而留美博士生的滞留率甚至超过了 90%，有一句话是，清华北大似乎是为国外输送人才。

这次在“人才规划”中提到了完善“外国人永久居留权制度”和“探索实行技术移民”，这其实说的是中国的“绿卡”制度。“移民”和“绿卡”制度已经是国际上通行的引进人才的方式，但是在中国还没有建立起来。这次在“人才规划”中提出来，对我国吸引人才来华是有利的。

中共教育部党组关于认真学习贯彻全国人才工作会议精神 and

《国家中长期人才发展规划纲要》的通知

中国共产党教育部党组

2010 年 5 月 29 日

各省、自治区、直辖市党委教育工作部门、教育厅（教委），新疆生产建设兵团教育局，有关部门（单位）教育司（局），部属各高等学校：

刚刚闭幕的全国人才工作会议，是我国社会主义现代化建设在新的历史起点上向前迈进、人才发展面临重要战略机遇期的新形势下，党中央、国务院召开的一次重要会议。胡锦涛、温家宝、习近平等中央领导同志发表了重要讲话，对落实《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020 年）》（以下简称《人才规划纲要》）做出了重要部署。各级教育部门和各级各类学校要高度重视，把学习贯彻全国人才工作会议精神和《人才规划纲要》作为当前和今后一个时期的重大任务，加强领导，科学规划，统筹安排，抓好落实。

一、认真学习全国人才工作会议精神和《人才规划纲要》，充分认识加快建设人才强国的重大意义

人才资源是第一资源，人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题。加快建设人才强国，是当前和今后一个时期党和国家的一项重要战略任务。中央领导同志在全国人才工作会

议上的重要讲话，从党和国家事业发展全局和战略的高度，深刻阐述了人才工作的重要性和紧迫性，指明了加快建设人才强国的奋斗目标和战略任务。《人才规划纲要》是新中国成立以来第一个中长期人才发展规划，是当前和今后一个时期全国人才工作的纲领和指南。全国人才工作会议的召开和《人才规划纲要》的发布实施，对于深入贯彻落实科学发展观，更好地实施人才强国战略，在激烈的国际竞争中赢得主动，增强我国的综合国力和国际竞争力，加快经济发展方式转变，实现全面建设小康社会的奋斗目标，提高党的执政能力，保持和发展党的先进性具有重大意义，这是人才事业发展的一个新的里程碑。

各级教育部门和各级各类学校，要认真学习领会中央领导同志重要讲话精神，全面把握精神实质，深刻领会人才发展的战略思想，把思想认识和行动统一到中央的决策和部署上来。在学习领会全国人才工作会议精神和《人才规划纲要》的过程中，要深刻理解人才资源是第一资源的重要思想，深刻理解建设人才强国的战略目标，深刻理解“服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发”的指导方针，深刻理解人才优先发展的战略布局，深刻理解人才发展的重点任务、改革要求和重要举措。要准确把握全国人才工作会议和《人才规划纲要》对教育工作提出的新任务新要求，准确把握教育在人才事业发展中面临的新机遇新挑战，准确把握教育在建设人才强国中的重要地位和基础性作用，准确把握建设高素质教育人才队伍的新形势新使命。

各级教育部门和各级各类学校，要高度重视、认真组织开展全国人才工作会议精神和《人才规划纲要》的学习活动。教育部将举办专题培训班，重点培训省级教育行政部门、直属高等学校主要领导干部和分管人才工作的领导干部。各级教育部门和各级各类学校领导班子要进行专题集中学习，并通过学习会、座谈会、研讨会、专家解读等多种学习方式，让广大干部和教职工全面了解，让各类人才普遍知晓。要重点做好组织人事、人才培养等相关职能部门工作人员的培训，用全国人才工作会议和《人才规划纲要》的战略思想武装干部，指导实践，推动工作。通过深入系统的学习，切实提高认识，统一思想，深刻理解加快建设人才强国的重大意义，进一步增强为建设人才强国而努力奋斗的责任感和使命感。

二、抓紧研究制订工作计划和实施方案，积极落实全国人才工作会议和《人才规划纲要》对教育工作提出的各项任务

人才工作与教育工作联系十分紧密。教育系统在贯彻落实全国人才工作会议精神和《人才规划纲要》中承担着重要使命。教育的根本任务是培养人才，以教师为主体的教育人才队伍是全国人才队伍的重要组成部分。全国人才工作会议和《人才规划纲要》高度重视发挥教育在国家人才事业发展中的重要作用，对教育工作提出的一系列新任务、新要求，抓住了当前教育改革发展的重要关键问题，为教育工作指明了方向，对于推动教育事业科学发展具有重要指导作用。《人才规划纲要》与已经发布的《国家中长期科学和技术发展规划纲要》和即将发布实施的《国家中长期教育改革和发展规划纲要》（以下简称《教育规划纲要》）相互支撑、紧密联系又各有侧重。教育系统要按照中央的要求，坚持把人才工作放在推动教育事业科学发展的优先位置，围绕《人才规划纲要》对教育提出的各项任务，并紧密结合《教育规划纲要》，进一步明确任务，落实责任，切实抓紧抓好贯彻落实工作。

各级教育部门和各级各类学校,要按照国家对人才培养的总体要求,抓紧开展调查研究,认真分析人才培养和教育人才队伍建设中存在的突出问题,进一步解放思想、开阔思路,突出重点、统筹兼顾,以人才培养体制改革为核心,加快推进教育改革,全面实施素质教育,积极研究提出创新人才培养模式、提高人才培养质量的新举措,加强青年人才特别是青年英才的培养,加强经济社会重点领域急需紧缺专门人才的培养;要坚持把以教师为主体的人才队伍作为教育事业科学发展的第一资源,加强中小学教学名师、少数民族地区“双语”教师、职业院校“双师型”教师、高校青年学科领军人才、优秀校长等各类高素质人才培养;要进一步研究制订本地区、本学校的人才队伍建设规划,提出切实可行的目标、任务和措施,并争取纳入当地人才发展的整体规划,深入实施人才强校战略,加大投入力度,完善政策措施,充分发挥广大教师的聪明才智,切实提高教育人才队伍的素质和水平,为推进教育事业科学发展,建设人才强国做出更大贡献。

三、切实加强领导,加大宣传力度,大力营造贯彻落实全国人才工作会议精神和《人才规划纲要》的良好环境

贯彻落实全国人才工作会议精神和《人才规划纲要》是教育系统义不容辞的重要责任。各级教育部门和各级各类学校,要把人才工作放在推动教育事业科学发展的优先位置,切实加强对全国人才工作会议精神落实和《人才规划纲要》实施的组织领导,在完成人才发展任务、推进人才体制机制创新、建设高素质人才队伍等方面,努力走在全国的前列。要按照落实党管人才责任的要求,完善统筹协调机制,加强督促检查,建立完善的监测、评估和考核机制,促进各项人才工作任务落到实处。

各级教育部门和各级各类学校,要切实做好人才服务工作,努力为人才发展营造良好环境。要紧紧抓住国家实施《人才规划纲要》和《教育规划纲要》的重要契机,坚持用事业发展聚才育才,吸引和鼓励优秀人才长期从教、终身从教。要满腔热情关心教师和其他各类教育人才,千方百计为他们排忧解难,努力改善他们的学习、工作和生活条件,为教书育人创造良好环境。

要加大人才工作宣传力度,及时发现、总结、交流先进典型经验,充分发挥报刊、电视、网络等各类媒体的作用,积极开展多种形式的宣传活动。各类教育媒体要设立专刊专栏,加强对人才强国战略的宣传,集中宣传国家的人才政策、先进经验和重大典型,积极倡导尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造,在教育系统大力营造认真学习、深入贯彻落实全国人才工作会议精神和《人才规划纲要》的良好环境。

三、《国家中长期人才发展规划纲要》 解读

《国家人才发展规划纲要》10项重大人才政策

《人民日报》 2010-06-07

中国共产党新闻网北京6月7日电 中共中央、国务院近日印发了《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》（以下简称《人才规划纲要》），今天出版的《人民日报》进行了全文刊发。

《人才规划纲要》中提出了10项重大人才政策：

（一）实施促进人才投资优先保证的财税金融政策

各级政府优先保证对人才发展的投入，确保国家教育、科技支出增长幅度高于财政经常性收入增长幅度，卫生投入增长幅度高于财政经常性支出增长幅度。逐步改善经济社会发展的要素投入结构，较大幅度增加人力资本投资比重，提高投资效益。进一步加大人才发展资金投入力度，保障人才发展重大项目的实施。鼓励和支持企业和社会组织建立人才发展基金。在重大建设和科研项目经费中，应安排部分经费用于人才培养。适当调整财政税收政策，提高企业职工培训经费的提取比例。通过税收、贴息等优惠政策，鼓励和引导社会、用人单位、个人投资人才资源开发。加大对中西部地区财政转移支付力度，引导中西部地区加大人才投入。利用国际金融组织和外国政府贷款投资人才开发项目。

（二）实施产学研合作培养创新人才政策

建立政府指导下以企业为主体、市场为导向、多种形式的产学研战略联盟，通过共建科技创新平台、开展合作教育、共同实施重大项目等方式，培养高层次人才和创新团队。实施研究生教育创新计划，发展专业学位教育，建立高等学校、科研院所、企业高层次人才双向交流制度，推行产学研联合培养研究生的“双导师制”。改革完善博士后制度，建立多元化的投入渠道，发挥高等学校、科研院所和企业的主体作用，提高博士后培养质量。实行“人才+项目”的培养模式，依托国家重大人才计划以及重大科研、工程、产业攻关、国际科技合作等项目，重视发挥企业作用，在实践中集聚和培养创新人才。对企业等用人单位接纳高等学校、职业学校学生实习等实行财税优惠政策。

（三）实施引导人才向农村基层和艰苦边远地区流动政策

对在农村基层和艰苦边远地区工作的人才，在工资、职务、职称等方面实行倾斜政策，提高艰苦边远地区津贴标准，改善工作和生活条件。采取政府购买岗位、报考公职人员优先录用等措施，鼓励和引导高校毕业生到农村和中小企业就业。逐步提高省级以上党政机关从基层招录公务员的比例。制定高校毕业生到艰苦边远地区创业就业扶持办法。开发基层社会管理和公共服务岗位。实施公职人员到基层服务和锻炼的派遣和轮调办法。完善科技特派员

到农村和企业服务的政策措施。实施东部带西部、城市带农村的人才对口支持政策，引导人才向西部和农村流动。实施高校毕业生基层培养计划，继续做好“三支一扶”、大学生志愿服务西部计划和农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划等工作。加强和改进干部援藏援疆、博士服务团、“西部之光”访问学者、少数民族科技骨干和少数民族地区小学“双语”教师特殊培养等工作，为西部地区特别是边疆少数民族地区提供人才和智力支持。实施边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才支持计划。

（四）实施人才创业扶持政策

促进知识产权质押融资、创业贷款等业务的规范发展，完善支持人才创业的金融政策。完善知识产权、技术等作为资本参股的措施。加大税收优惠、财政贴息力度，扶持创业风险投资基金，支持创办科技型企业，促进科技成果转化和技术转移。加强创业技能培训和创业服务指导，提高创业成功率。继续加大对创业孵化器等基础设施的投入，创建创业服务网络，探索多种组织形式，为人才创业提供服务。制定科研机构、高等学校科技人员创办科技型企业的激励保障办法。

（五）实施有利于科技人员潜心研究和创新政策

在科研院所、高等学校、企业建立符合科技人员和管理人员不同特点的职业发展途径，鼓励和支持科技人员在创新实践中成就事业并享有相应的社会地位和经济待遇。对事业单位管理人员全面推行职员制度。完善科研管理制度，扩大科研机构用人自主权和科研经费使用自主权，健全科研机构内部决策、管理和监督的各项制度。建立以学术和创新绩效为主导的资源配置和学术发展模式。改进科技评价和奖励方式，完善以创新和质量为导向的科研评价办法，克服考核过于频繁、过度量化的倾向。加大对基础研究、前沿技术研究、社会公益类科研机构的投入力度，建立以财政性资金设立的科研机构创新绩效综合评价制度。完善科技经费管理办法和国家科技计划管理办法，对高水平创新团队给予长期稳定支持。健全科研院所分配激励机制，注重向科研关键岗位和优秀拔尖人才倾斜。改善青年科技人才的生活条件，有条件的城市可在国家保障性住房建设中优先解决住房问题。

（六）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

完善党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才交流和挂职锻炼制度，打破人才身份、单位、部门和所有制限制，营造开放的用人环境。扩大党政机关和国有企事业单位领导人员跨地区跨部门交流任职范围。拓宽党政人才来源渠道，完善从企事业单位和社会组织选拔人才制度。完善党政机关人才向企事业单位流动的社会保险关系转移接续办法。

（七）实施更加开放的人才政策

大力吸引海外高层次人才回国（来华）创新创业，制定完善出入境和长期居留、税收、保险、住房、子女入学、配偶安置，担任领导职务、承担重大科技项目、参与国家标准制定、参加院士评选和政府奖励等方面的特殊政策措施。建立海外高层次人才特聘专家制度。鼓励海外留学人员回国工作、创业或以多种方式为国服务。加强留学人员创业园区建设，提供创业资助和融资服务。建立统一的海外高层次人才信息库和人才需求信息发布平台。完善外国人永久居留权制度，吸引外籍高层次人才来华工作。加大引进国外智力工作力度，探索实行

技术移民，制定国外智力资源供给、发现评价、市场准入、使用激励、绩效评估、引智成果共享等办法。扩大国家公派出国留学和来华留学规模。开发国（境）外优质教育培训资源，完善出国（境）培训管理制度和措施。支持高等学校、科研院所与海外高水平教育、科研机构建立联合研发基地。推动我国企业设立海外研发机构。积极支持和推荐优秀人才到国际组织任职。推进专业技术人才职业资格国际、地区间互认。发展国际人才市场，培育一批国际人才中介服务机构。制定维护国家重要人才安全的政策措施。

（八）实施鼓励非公有制经济组织、新社会组织人才发展政策

对社会主义市场经济体制下各种所有制组织中的人才，坚持一视同仁、平等对待。把非公有制经济组织、新社会组织人才开发纳入各级政府人才发展规划。制定加强非公有制经济组织、新社会组织人才队伍建设意见。政府在人才培养、吸引、评价、使用等方面的各项政策，非公有制经济组织、新社会组织人才平等享受。政府支持人才创新创业的资金、项目、信息等公共资源，向非公有制经济组织、新社会组织人才平等开放。政府开展人才宣传、表彰、奖励等方面活动，非公有制经济组织、新社会组织人才平等参与。

（九）实施促进人才发展的公共服务政策

完善政府人才公共服务体系，建立全国一体化的服务网络。健全人事代理、社会保险代理、企业用工登记、劳动人事争议调解仲裁、人事档案管理、就业服务等公共服务平台，满足人才多样化需求。创新政府提供人才公共服务的方式，建立政府购买公共服务制度，为各类人才平衡工作和家庭责任创造条件。加强对人才公共服务产品的标准化管理，大力开发公共服务产品。

（十）实施知识产权保护政策

实施国家知识产权战略。制定职务技术成果条例，完善科技成果知识产权归属和利益分享机制，保护科技成果创造者的合法权益。明确职务发明人权益，提高主要发明人受益比例。制定职务发明人流动中的利益共享办法。建立非职务发明评价体系，加强对非职务发明创造的支持和管理。制定国家支持个人和中小企业发明创造的资助办法，鼓励创造知识财产。加强专利技术运用转化平台建设。完善非物质文化遗产传承人知识产权保护相关措施。完善知识产权工作体系，加大知识产权宣传普及和执法保护力度。建立健全有利于知识产权保护的社会信用制度。营造保护知识产权的法制、市场和文化氛围，提升知识产权创造、运用、保护和管理能力，推进国际合作交流。

《国家中长期人才发展规划纲要》阅读要点

《西安交通大学网》2010-06-23

2010年6月6日《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》（以下简称《人才规划》）经党中央、国务院批准，由新华社授权全文播发。《人才规划》全文约19000

字，包括序言，人才发展指导方针、战略目标和总体部署，人才队伍建设主要任务，体制机制创新，重大政策，重大人才工程，组织实施等六个部分。

《人才规划》中指出，人才是指具有一定的专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对社会作出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。要以“服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发”为指导方针，实现“培养和造就规模宏大、结构优化、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，进入世界人才强国行列，为在本世纪中叶基本实现社会主义现代化奠定人才基础”的战略目标，总体部署为：一是加大对人才发展的投入；二是创新人才培养模式；三是推动人才结构战略性调整；四是造就宏大的高素质人才队伍；五是改革人才发展体制机制；六是大力吸引海外高层次人才和急需紧缺专门人才；七是保护人才合法权益；八是加强和改进党对人才工作的领导。

《人才规划》提出人才队伍建设主要任务包括：突出培养造就创新型科技人才；大力开发经济社会发展重点领域急需紧缺专门人才；统筹推进党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才、社会工作人才队伍建设。提出要改进完善党管人才的领导体制、人才管理方式、人才工作法制建设；创新人才的培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置和激励保障机制。

根据《人才规划》，国家将实施陆续十项人才政策，包括财税金融政策、合作培养政策、引导流动政策、创业扶持政策、科技创新政策、合理流动政策、人才开放政策、人才发展政策、公共服务政策、产权保护政策；全面实施十二项重大人才工程，包括创新人才推进计划、青年英才开发计划、企业经营管理人才素质提升工程、高素质教育人才培养工程、文化名家工程、全民健康卫生人才保障工程、海外高层次人才引进计划、专业技术人才知识更新工程、国家高技能人才振兴计划、现代农业人才支撑计划、边远贫困地区边疆民族地区和革命老区人才支持计划、高校毕业生基层培养计划。最后提出要加强组织领导、建立健全规划体系、营造良好社会环境、加强基础性建设，以确保《人才规划》的组织实施。

阅读要点：

1. 人才发展具体指标

到2020年人才资源总量增加到1.8亿人，主要劳动年龄人口受过高等教育的比例达到20%，每万劳动力中研发人员达到43人年，高技能人才占技能劳动者的比例达到28%等。

2. 突出培养造就创新型科技人才

到2020年研发人员总量达到380万人年，高层次创新型科技人才总量达到4万人左右。主要举措包括：依托国家重大科研项目和重大工程、重点学科和重点科研基地、国际学术交流合作项目，建设一批高层次创新型科技人才培养基地；加强领军人才、核心技术研发人才培养和创新团队建设；改进完善院士制度，注重院士称号精神激励作用，规范院士学术兼职；加大海外高层次人才创新创业人才引进力度；组织实施创新人才推进计划、海外高层次人才引进计划，推进“百人计划”、“长江学者奖励计划”、“国家杰出青年科学基金”等人才项目。

3. 大力开发经济社会发展重点领域急需紧缺专门人才

到 2020 年在装备制造、信息、生物技术、新材料、金融财会、国际商务、生态环境保护、能源资源、现代交通运输等经济重点领域培养开发急需紧缺专门人才 500 多万人；在教育、政法、宣传思想文化、医药卫生、防灾减灾等社会发展重点领域培养开发急需紧缺专门人才 800 多万人。主要举措包括：制定人才特别是产业领军人才、工程技术人才向重点产业集聚的倾斜政策；继续实施“四个一批”人才培养工程，加强哲学社会科学、新闻、出版、文艺等领域高层次人才队伍建设；注重培养造就一批马克思主义理论家特别是中青年理论家；依托重大哲学社会科学研究项目，大力培养哲学社会科学学术带头人；加强宣传思想文化、医药卫生人才培养。

4. 改进完善人才工作管理体制、创新人才工作机制

在改进人才管理方式方面，提出要取消科研院所、学校、医院等事业单位实际存在的行政级别和行政化管理模式。在人才选拔任用机制方面，提出要建立事业单位关键岗位和国家重大项目负责人全球招聘制度。

5. 实施产学研合作培养创新人才政策

建立政府指导下以企业为主体、市场为导向、多种形式的产学研战略联盟，通过共建科技创新平台、开展合作教育、共同实施重大项目等方式，培养高层次人才和创新团队。实行“人才+项目”的培养模式，依托国家重大人才计划以及重大科研、工程、产业攻关、国际科技合作等项目，重视发挥企业作用，在实践中集聚和培养创新人才。

6. 实施有利于科技人员潜心研究和创新政策

对事业单位管理人员全面推行职员制度；完善科研管理制度，扩大科研机构用人自主权和科研经费使用自主权；建立以学术和创新绩效为主导的资源配置和学术发展模式；改进科技评价和奖励方式，完善以创新和质量为导向的科研评价办法，克服考核过于频繁、过度量化的倾向；加大对基础研究、前沿技术研究、社会公益类科研机构的投入力度，建立以财政性资金设立的科研机构创新绩效综合评价制度；完善科技经费管理办法和国家科技计划管理办法，对高水平创新团队给予长期稳定支持。

7. 实施重大人才工程

“创新人才推进计划”：在我国具有相对优势的科研领域设立 100 个科学家工作室；瞄准世界科技前沿和战略性新兴产业，每年重点支持和培养一批具有发展潜力的中青年科技创新领军人才；着眼于推动企业成为技术创新主体，每年重点扶持 1000 名科技创新创业人才；依托一批国家重大科研项目、国家重点工程和重大建设项目，建设若干重点领域创新团队；以高等学校、科研院所和高新技术产业开发区为依托，建设 300 个创新人才培养示范基地。

“青年英才开发计划”：在自然科学、哲学社会科学和文化艺术等重点学科领域，每年重点培养扶持一批青年拔尖人才；在高水平研究型大学和科研院所的优势基础学科建设一批国家青年英才培养基地。

“文化名家工程”：每年重点扶持、资助一批哲学社会科学、新闻出版、广播影视、文化艺术、文物保护名家承担重大课题、重点项目、重要演出，开展创作研究、展演交流、出版专著等活动，到2020年由国家资助的宣传思想文化领域文化名家达到2000名。

关于《国家中长期人才发展规划纲要》答记者问

《人民网》2010-06-09

在《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》（以下简称人才规划）颁布实施之际，中央人才工作协调小组负责同志就学习贯彻人才规划回答了记者的提问。

问：请简要介绍一下为什么要颁布实施人才规划？

答：编制并实施人才规划有以下几点考虑：一是落实党和国家更好实施人才强国战略的总体要求。党的十七大把人才强国战略作为经济社会发展的基本战略写进党代会报告和党章，对新时期的人才工作提出了新的更高要求。贯彻落实中央的决策部署，必须科学谋划当前和今后一个时期人才发展的战略目标、指导方针、重大举措和基本路径。二是为实现全面建设小康社会奋斗目标提供人才保证。实现党的十七大提出的2020年全面建设小康社会的奋斗目标，必须紧紧围绕国家经济社会发展的总体战略和阶段性部署，加强对人才发展的宏观指导，不断加大人才资源开发力度，发挥人才在经济社会发展中的基础性战略性作用，努力建设人才强国。三是力争在日趋激烈的国际人才竞争中取得更多主动。人才是衡量一个国家综合国力的重要指标。当前，以科技和人才为核心的综合国力竞争愈演愈烈，特别是面对后金融危机时代西方发达国家为谋取长期发展优势而发起的新一轮全球人才争夺战，必须抓紧研究制定面向世界的国家人才发展战略，更加积极主动地参与国际人才竞争，形成我国人才竞争的比较优势，不断增强我国的综合国力。四是解决好人才发展自身存在的问题。近年来我国人才工作和人才队伍建设取得了显著成绩，但与国家经济社会发展要求相比，还存在着不少不相适应的地方，主要是人才创新能力不强，高层次人才匮乏，人才结构性矛盾突出等等。解决这些问题，必须坚持改革创新，科学规划人才发展，统筹推进人才队伍建设，促进人才工作健康发展。

问：请简要介绍人才规划的定位及其主要内容？

答：人才规划是新中国成立以来第一个中长期人才发展规划。这个人才规划是在国家国民经济与社会发展总体规划框架下，与科技、教育等国家若干领域发展规划相并列的专项规划，是实施人才强国战略的总体规划，是我国今后一个时期人才发展的纲领性文件。

人才规划主体内容一万九千多字，除序言外共分为六个部分。第一部分是人才发展指导方针、战略目标和总体部署，提出了24字指导方针，明确了建设人才强国的战略目标，从八个方面对人才发展进行了部署。第二部分是人才队伍建设主要任务，提出突出培养造就创新型科技人才、大力开发经济社会发展重点领域急需紧缺专门人才、统筹推进各类人才队伍建设。第三部分是体制机制创新，提出改进完善人才工作管理体制，全面创新人才培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障五大机制。第四部分是重大政策，提出解决人才

工作突出问题的10项重大政策。第五部分是重大人才工程，设计了12项由国家层面组织实施的、具有重大带动作用的人才工程。第六部分是组织实施，提出了落实人才规划的保障措施。

问：我国人才发展的战略目标是什么？确定这个战略目标的基本考虑是什么？

答：人才规划提出，到2020年，我国人才发展的总体目标是：培养和造就规模宏大、结构优化、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，进入世界人才强国行列，为在本世纪中叶基本实现社会主义现代化奠定人才基础。确立这一战略目标时，特别注意体现科学性，主要有两点考虑：一是从必要性看，实现全面建设小康社会奋斗目标，必须充分发挥人才作用，建设人才强国。同时，国家科技发展中长期规划和国家中长期教育改革和发展规划纲要，分别提出到2020年进入创新型国家行列和进入人力资源强国行列的目标，人才发展的战略目标要与之相衔接。二是从可能性分析，衡量一个国家是否是人才强国，要综合考虑人才规模、人才素质、人才投入和人才效能等四个方面因素。据此，我们组织有关专家对人才强国目标开展了深入研究论证，设立了14项指标。依据综合计算结果，在世界主要发达国家和主要发展中国家（经合组织国家和“金砖四国”）34国中，预测到2020年我国人才综合实力位居第三至四位，能够进入世界人才强国行列。

问：人才规划提出的指导方针的内涵和总体部署是什么？

答：人才规划提出，当前和今后一个时期，我国人才发展的指导方针是：服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发。这24字方针主要体现了人才发展的战略定位、战略重点和主要任务。服务发展是人才工作的出发点和落脚点，人才优先确立了人才发展在经济社会发展中优先发展的战略地位，以用为本强调人才工作的根本任务是发挥人才作用，创新机制是发挥人才作用的基本要求和重要保障，高端引领突出了高层次人才在整个人才队伍建设中的引领作用，整体开发明确了统筹推进各类人才队伍建设的任务。

人才规划按照统筹兼顾、分步实施的原则，从八个方面对未来十几年我国人才发展进行了总体部署。一是实行人才投资优先，健全政府、社会、用人单位和个人多元人才投入机制，加大对人才发展的投入，提高人才投资效益；二是加强人才资源能力建设，创新人才培养模式，注重思想道德建设，突出创新精神和创新能力培养，大幅度提升各类人才的整体素质；三是推动人才结构战略性调整，充分发挥市场配置人才资源的基础性作用，改善宏观调控，促进人才结构与经济社会发展相协调；四是造就宏大的高素质人才队伍，突出培养创新型科技人才，重视培养领军人才和复合型人才，大力开发经济社会发展重点领域急需紧缺专门人才，统筹抓好各类人才队伍建设；五是改革人才发展体制机制，完善人才管理体制，创新人才培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障机制，营造充满活力、富有效率、更加开放的人才制度环境；六是大力吸引海外高层次人才和急需紧缺专门人才，坚持自主培养开发与引进海外人才并举，积极利用国（境）外教育培训资源培养人才；七是加快人才工作法制建设，建立健全人才法律法规，坚持依法管理，保护人才合法权益；八是加强和改进党对人才工作的领导，完善党管人才格局，创新党管人才方式方法，为人才发展提供坚强的组织保证。

问：怎样理解确立人才优先发展的战略布局？

答：人才是强国的根本，人才资源是一种可持续开发、最有潜力、最可依靠的资源。人才优先发展，是许多国家实现经济追赶的成功经验，也是美国等发达国家长期保持经济科技领先的重要原因。我国人口多，人均资源少，经济社会发展面临严重的资源、能源和环境约束。转变经济发展方式，通过人才优先发展来形成新的经济社会发展优势，是符合我国国情的战略选择。因此，人才规划提出，确立在经济社会发展中人才优先发展的战略布局，这是贯穿人才规划的核心内容，是实施人才强国战略的基本路径。

确立人才优先发展的战略布局，主要包括四个方面的内容。一是人才资源优先开发。确立人才资源开发相对于物质资源、环境资源、资金资源以及其他方面资源开发的优先地位，充分发挥教育对人才培养的基础性作用，加大教育投入，改革教育体制，构建终身教育体系，推进学习型社会建设，在创新人才培养模式、提高人才培养质量的同时，加强实践培养，实现人才资源的持续开发。二是人才结构优先调整。在加快转变经济发展方式，推动产业结构优化升级的进程中，及早谋划和率先调整人才的专业素质结构、层级结构、分布结构，以人才结构优化引领产业结构优化升级，以人才合理布局促进区域协调发展，以人才优化配置提升经济社会发展质量。三是人才投资优先保证。树立人才投入是效益最好的投入的观念，加大政府对人才发展的投入力度，鼓励和引导社会、用人单位和个人投资人才资源开发，形成多元化人才投入机制，促进人才投资优先保证，提高投资效益，促进人才优先发展。四是人才制度优先创新。在发展社会主义市场经济的整体制度设计中，高度重视并优先进行人才制度的设计，通过构建科学、开放、灵活、高效的人才发展体制机制，充分激发各类人才的创新活力和创造智慧。

问：为什么人才工作要坚持“以用为本”？

答：科学发展以人为本，人才发展以用为本。所谓“用”，就是要重点围绕用好用活人才，充分发挥各类人才的作用，实现人才自身的价值，提高人才效能。用好用活人才是人才工作的根本任务。从理论上讲，使用好人才是人才开发诸环节中的核心环节。也只有通过“用”，人才才能成长。人才作为一种特殊资源，只有使用才能创造价值。作为个体的人才越用越聪明，作为整体的人才越用越多。“用”有三层涵义：首先是根据每个人才的特点，把他们放到合适的岗位，让人才有发挥作用的舞台和空间；其次是给予人才关爱与支持，为其创造良好环境，搭建干事创业平台，让人才自由创新创造；再次是根据人才的业绩和贡献，给予相应的报酬和待遇，做到“以价值体现价值，用财富回报财富”。

从实践看，在“用”这方面，当前人才工作中还存在以下突出问题。一是“不够用”，主要是结构性短缺，高端人才和重点产业、重点领域人才严重不足；二是“不适用”，培养出来的人才与经济社会发展需要相脱节；三是“不能充分使用”，缺乏充分施展才能的舞台和条件，人才的积极性、主动性和创造性受到不同程度的影响。解决这些问题，一方面需要树立以用为本的理念，克服论资排辈、封闭循环、能上不能下、能进不能出等陈旧落后的用人观念，另一方面要进一步完善人才工作管理体制，健全人才培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障等各项工作机制，努力使人才各得其所、各展所长、建功立业。

问：人才规划在人才队伍建设基本思路上有哪些创新？为什么要突出培养造就创新型科技人才？

答：党的十七大提出“统筹抓好以高层次人才和高技能人才为重点的各类人才队伍建设”。人才规划遵循这一要求，提出“高端引领、整体开发”的基本思路，确定了突出培养造就创新型科技人才、大力开发经济社会发展重点领域急需紧缺专门人才、统筹推进各类人才队伍建设的全国人才队伍建设的基本思路。

提出突出培养造就创新型科技人才，是由这些人才在国家经济社会发展中的地位和作用决定的，是建设创新型国家、提高我国核心竞争力的迫切需要。创新型科技人才是新知识的创造者、新技术的发明者、新学科的创建者、新产业的开拓者，是国家竞争力的决定性因素。突出培养造就创新型科技人才，对于提高我国自主创新能力、建设创新型国家以及加快转变经济发展方式都具有重大意义。人才规划提出了加强创新型科技人才队伍建设的具体措施，主要是：创新人才培养模式，建立学校教育和实践锻炼相结合、国内培养和国际交流合作相衔接的开放式培养体系；加强实践培养，依托国家重大科研项目和重大工程、重点学科和重点科研基地、国际学术交流合作项目，加强人才、基地、项目一体化建设，培养一批中青年高级专家；加强领军人才、核心技术研发人才和创新团队建设，形成科研人才和科研辅助人才衔接有序、梯次配备的合理结构，提高自主创新能力；深化科技体制改革，完善权责明确、评价科学、创新引导的科技管理制度，健全有利于科技人才创新创业的评价、使用、激励措施，进一步解放和发展科技生产力；加大海外高层次人才引进力度，组织实施创新人才推进计划、海外高层次人才引进“千人计划”，推进“百人计划”、“长江学者奖励计划”、“国家杰出青年科学基金”等人才项目；发展创新文化，倡导追求真理、勇攀高峰、宽容失败、团结协作的创新精神，营造科学民主、学术自由、严谨求实、开放包容的创新氛围等等。

问：人才工作的活力取决于体制机制，人才规划在人才工作体制机制建设方面有哪些新的突破？

答：构建与社会主义市场经济体制相适应的人才工作体制机制，是我国人才发展的战略重点。着眼于破除束缚人才发展的思想观念和制度障碍，围绕用好用活人才，人才规划提出体制机制创新的长远目标和近中期任务：一是在改进完善人才工作管理体制上，重点要完善党管人才领导体制，改进人才管理方式，加强人才工作法制建设。二是在创新人才工作机制上，考虑到人才的能力开发、人才的发现与使用、人才资源的优化配置等十分重要，将近年来提出的人才培养、评价、选拔、流动、激励、保障等机制，调整为人才培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置和激励保障五大机制。在体制机制建设的每个方面，人才规划都提出了许多创新举措。比如在改进人才管理方式上，提出克服人才管理中存在的行政化、“官本位”倾向，取消科研院所、学校、医院等事业单位实际存在的行政级别和行政化管理模式；在人才评价发现机制上，提出加快推进职称制度改革，规范专业技术人才职业准入，依法严格管理；在人才激励保障机制上，提出建立国家荣誉制度，表彰在经济社会发展中作出杰出贡献的人才等等。通过创新体制机制，最大限度地激发人才的创造活力，形成各类人才作用充分发挥、全社会创新智慧竞相迸发的良好制度环境。

问：我们注意到人才规划单列了十大政策，这些政策有哪些导向性？

答：体制机制建设是事关人才工作长远的根本性建设，考虑到当前人才工作和人才队伍建设中存在一些突出问题亟待解决，在人才规划体制机制部分之后，又单独提出了十大政策，力求以政策突破来解决好这些问题，并渐次推动体制机制创新，营造人才发展的良好环境。在制定这些政策时，注意了针对性和导向性。一是针对当前人才发展投入不足的问题，提出实施促进人才投资优先保证的财税金融政策；二是针对我国创新人才尤其是领军人才严重不足的问题，提出实施产学研合作培养创新人才政策；三是针对城乡、区域人才分布不合理的问题，提出实施引导人才向农村基层和艰苦边远地区流动的政策；四是针对科技人才成果转化率低的问题，提出实施人才创业扶持政策；五是针对学术界和科技界因行政化、“官本位”导致学术浮躁、大成果少的问题，提出实施有利于科技人员潜心研究和创新的政策；六是针对人才流动渠道不畅的问题，提出实施推进党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才合理流动的政策；七是针对我国人才国际竞争力不强的问题，提出实施更加开放的人才政策；八是针对非公有制经济组织和新社会组织人才队伍建设需要重视和加强的问题，提出实施鼓励非公有制经济组织、新社会组织人才发展的政策；九是针对人才服务体系不健全的问题，提出实施促进人才发展的公共服务政策；十是针对人才合法权益保障不够的问题，提出实施知识产权保护政策。

问：人才规划专门设计了12项重大人才工程，设计这些工程有些什么考虑？

答：实施人才工程是做好人才工作的重要抓手，也是被实践证明的成功经验。按照引领性、创新性、示范性的原则和少而精的要求，人才规划设计了12项重大人才工程。工程的立项和设计主要考虑三个因素：一是既全面覆盖又突出重点。这12项人才工程覆盖了人才发展的方方面面，包括专业技术人才、企业经营管理人才、高技能人才、农村实用人才等各支人才队伍，包括人才培养、吸引、使用等各个环节。同时，突出高层次人才队伍建设这个战略重点，围绕创新型国家建设，设计了创新人才推进计划、海外高层次人才引进计划、青年英才开发计划等。二是既注重创新又注意衔接。这12项重大人才工程绝大多数都是新设计的项目，在设计这些项目时，注意了与原有项目的衔接；有的是已实施的项目，对这些项目都注意在现有基础上作进一步延伸和拓展。比如专业技术人才知识更新工程，在全面提高这些专业技术人才整体水平的基础上，重点要提升装备制造、信息、生物技术、新材料、生态环境保护、能源资源、防灾减灾、社会工作等经济社会发展重点领域专业技术人才的能力水平。三是既强调引领性又强调示范性。这12项人才工程是由国家层面组织实施的，引领性带动性都很强，工程实施后能够引领和带动相关领域人才发展。同时，又强调要把这12项人才工程做成“示范工程”和“样板工程”，推动地方和部门制定本地本系统本行业人才工程，充分发挥各个方面的积极性，加快我国人才队伍建设。

问：最后，请您谈谈中央人才工作协调小组对贯彻落实人才规划有什么具体部署和要求？

答：人才规划的制定颁布很重要，贯彻执行更为重要。在前不久中央召开的全国人才工作会议上，胡锦涛、温家宝、习近平等中央领导同志发表重要讲话，对实施人才规划进行了全面部署。各级党委和政府要认真贯彻全国人才工作会议精神，加强对人才规划实施的组织领导。中央人才工作协调小组负责人才规划实施的综合协调和宏观指导，要做好贯彻落实工作。总的考虑，就是要把实施人才规划作为当前和今后一个时期全国人才工作的中心任务，

做到思想落实、任务落实、政策落实、项目落实、保障落实，把全国人才工作提升到新水平。近期，将集中一段时间宣传人才规划的新思想、新政策、新举措，把各地各部门的思想认识统一到人才规划精神上来，增加贯彻落实的自觉性。中央人才工作协调小组已经制定人才规划各项目标任务的分解落实方案，分解了 9 1 项重点工作并明确了责任单位。我们还将建立人才规划组织实施长效机制，加强对实施情况的监测、评估、考核和督促检查。同时，要求各省区市、中央和国家机关有关部门以人才规划为指导，编制地区、行业系统以及重点领域的人才发展规划，形成全国人才发展规划体系。我们相信，在各级党委、政府和社会各方面的共同努力下，随着人才规划的深入贯彻实施，我国的人才发展必将迈上一个新的台阶。

关于《国家中长期人才发展规划纲要》热点话题

《新闻网》2010-03-28

【热点话题之一】未来十几年我国人才发展战略目标如何确定？

编制规划纲要，首要问题是确定未来 12 年我国人才发展的战略目标。目标代表着人才发展的方向——既要鼓舞人心，又要切实可行。

来自全国各地的专家学者把破题的思路，不约而同地聚焦在党的十七大提出的更好实施“人才强国战略”上。经过认真研讨，大家一致认为，人才强国战略内涵丰富，但其核心要求集中起来主要有两层意思：第一，中国必须依靠人才强国，实现现代化；第二，中国也能够进入世界人才强国行列，建成人才强国。从这个意义上说，完全可以考虑把今后 12 年我国人才发展的战略目标定位于建设世界人才强国。

这的确是一个令人振奋的共识。因为，建设人才强国的必要性和现实紧迫性有目共睹——

规划专家、国家发改委副秘书长杨伟民说：“人才发展要紧扣国家发展总体战略。要实现全面建设小康社会的奋斗目标，必须加大人才资源开发力度，把我国巨大的人力资源优势转化为人力资本优势，形成与推动经济社会又好又快发展相适应的人才基础。”

“建设人才强国更能体现建设创新型国家的迫切要求。”中科院院士、中国科协副主席赵忠贤认为，人才发展规划纲要的“姊妹篇”——国家中长期科学和技术发展规划纲要提出，到 2020 年，我国要进入创新型国家行列并在若干科技领域达到世界前沿或国际先进水平。能否做到这一点，人才是关键。华东师范大学人才资源研究中心教授叶忠海援引了一组数据：我国经济增长的科技贡献率只有 39%，而创新型国家则高达 70% 以上。我国拥有自主知识产权核心技术的企业仅为万分之三，企业对外技术依存度高达 50%，而美国、日本仅为 5% 左右，“这些，都与人才队伍创新能力不强息息相关。”

中国社科院人口与劳动经济研究所所长蔡昉认为，按照世界银行的预言，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 世纪世界发展格局的重要力量。我国人才发展要充分考虑这样的大背景，绝不能置国际人才竞争于身外。

欧美同学会副会长、北京大学兼职教授王辉耀介绍，国际金融危机前，全球约有 30 个国家制定了有利于高层次人才入境的政策或计划，其中 17 个是发达国家。国际金融危机爆发后，虽然多国失业率上升，但美、欧、日等反而放宽了技术移民的条件，加紧高层次人才引进，而中国的优秀人才历来是发达国家争夺的重点之一。

然而，仅有必要性显然不够。把中国建成世界人才强国，可行性有多大？专家们普遍认为，判断一个国家是不是人才强国，应从规模、素质、效能 3 个方面来衡量。

一看人才规模。中科院—清华大学国情研究中心主任胡鞍钢说：“要成为世界人才强国，就得具备一定的人才资源规模。从体量上说，我国已是人才资源大国了，进一步建成人才强国将成为挡不住的趋势。”有关研究资料显示：截至 2007 年底，我国人才资源总量已达 1.04 亿人。预计到 2020 年，我国人才资源总量将达到 1.8 亿人，居世界第一或第二位。

二看人才素质。教育部教育发展研究中心主任张力认为，我国人均受教育年限提升，必将为人才大量涌现特别是整体素质的提高奠定很好的基础。上海交通大学人力资源研究所所长石金涛等专家表示，衡量人才队伍素质的一个重要方面，是看是否拥有大量的专业人员，我国现在专业技术人才数量占人才队伍总量已超过 40%，今后还应有所发展。国家统计局统计专家王文颖分析测算后得出结论：2007 年，我国主要劳动人口中受过高等教育的比例为 8.6%，到 2020 年将达 20%，接近部分经合组织(OECD)国家水平。

三看人才效能。武汉工程大学副校长桂昭明教授通过对人力资本贡献率，以及从人力资本贡献率中分离出人才资本贡献率的测算，认为建设人才强国的目标可行：1978—2007 年间我国人才资本贡献率约为 17.03%，位居发展中国家前列；到 2020 年，这一百分比有望达到 35%左右。

“随着我国国力的快速增长，我国的国际地位正在上升。向世界宣布建设人才强国的战略目标，我们应该有这样的自信。”这几乎是所有专家的热切建议。

【热点话题之二】如何定位“第一资源”在经济社会发展中的地位？

党和国家提出的人才资源是第一资源的战略思想，把人才的地位和作用提到了一个前所未有的新高度。

在中国未来的发展进程中，通过什么途径来继续深入地贯彻落实这个战略思想，更好发挥人才对经济社会发展中的支撑性战略性作用，这是人才规划纲要需要着力解决的重大问题。

专家们在研讨中形成了这样的共识：要把人才资源是第一资源的思想真正变成全党全社会的一致行动，关键是必须在经济社会发展大局中给予人才发展以更加突出的定位，切实把人才工作摆在经济社会发展布局中优先发展位置，以人才发展促进经济社会又好又快发展和人的全面发展。专家们一致建议，把“优先发展”作为当前和今后一个时期指导人才发展的核心理念。一些专家还认为，正在编制的人才规划纲要，实际上应是一个确立人才优先发展战略定位的规划。

中国社科院研究员潘晨光认为，破解发展难题，走出发展困境，必须牢固树立人才优先发展的理念，真正靠高素质人才支撑发展，靠高素质人才到国际上去竞争。

北京大学校长助理刘伟等几位专家同时谈到，人才优先发展是许多国家实现经济追赶的成功经验，也是发达国家长期保持经济科技领先的重要原因。世界银行研究报告显示，部分发达国家进入后工业时代 30 年的经济增长中，资本积累对于经济增长的贡献不到 30%，而知识和劳动者素质提高则造就了 70%以上的贡献。“在知识经济时代，没有哪一种资源的地位和作用能取代人才资源。”中国人才研究会副会长王通讯说。

人才资源是一种可持续开发的资源，也是一种越用越多的资源。我国人力资源丰富，人才优势是我国科学发展最需培育、最可依靠的优势。

如何做到人才优先发展？专家们讨论认为，人才优先发展的方针如果一经树立，就必然要求确立人才在国家与地区经济社会发展中优先发展的战略布局，必然要将人才工作落实到国家和地区的重大立法、发展规划和重要政策上，做到人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才资本优先积累、人才制度优先创新。“人才优先发展绝不是一个空洞的口号，内涵十分深刻，它应该还有一整套制度设计和一系列工作措施作支撑。”中国社科院社会学研究所所长李培林表示。

“人才资源要优先开发，一定意义上就是要优先发展好教育，充分发挥教育对人才培养的基础性、决定性作用。”北京师范大学校长钟秉林认为。

“从我国现实情况看，做到人才优先，当前比较急迫的是解决好人才资本优先积累问题。”国家发改委宏观经济研究院原副院长、中国人力资源开发研究会会长刘福垣表示，同发达国家相比，我国人力资本投入水平较低。重庆市委研究室副主任林泽炎也表达了同样的担忧，“目前，重物质投入轻人才投入、重资源开发轻人才开发、重项目引进轻人才吸引的现象还比较普遍。”

人才投入是效益最大的投入，投资人才就是投资未来。中央党校经济学部教授赵振华说：“除加大政府对人才发展的投入力度外，还要鼓励和引导用人单位、个人和社会投资人才资源开发，建立多元化的人才投入机制。”

“我国人才结构优先调整的问题同样十分重要。”中国人事科学院院长吴江认为，我国的人才结构性矛盾中比较严重的问题是分布结构不合理。

“实施人才结构调整，要适应产业结构发展变化，重点推进人才在三次产业中的合理分布，支持人才流向装备制造业、高新技术产业、现代服务业、基础产业、现代农业等领域。”中国农科院人事局局长贾连奇说。长期从事区域发展战略研究的国家发改委宏观经济研究院研究员潘金云则建议，要主动适应区域协调发展战略和主体功能区建设的需要，引导人才向农村、基层、中西部地区和边远地区流动。

【热点话题之三】未来十几年我国人才队伍建设应如何布局？

党的十七大和十七届四中全会明确提出，以高层次人才和高技能人才为重点，统筹抓好各类人才队伍建设。

人才队伍建设是人才发展规划的主体。未来 12 年我国人才队伍如何建设，既是规划需要回答的问题，也是专家们密切关注的话题。

“从掌握未来国际竞争的主动权出发，应该把培养造就创新型科技人才作为重中之重。”中国航天科技集团公司总经理马兴瑞把我国人才队伍建设的重点，直指创新型科技人才这支队伍。“海归”专家、北京生命科学研究所副所长智刚说，在突出创新型科技人才群体的基础上，还要强调培养吸引领军人才。“领军人才不仅自己发展，还能带动大家一起发展。目前，北京、上海两个生命科学研究所就是由两个从海外归国的美国科学院院士领导的，凝聚了一批国际一流专家，创造了丰硕的学术成果。”他说。

把创新型科技人才队伍摆到人才队伍建设的突出位置，培养造就一批世界一流科学家、科技领军人才和高水平创新团队，建设宏大的创新型科技人才队伍。这是各地各领域专家学者的共同心声。

“在创新型科技人才队伍建设问题上，我们必须有强烈的危机意识。”中国科技发展战略研究院常务副院长王元认为，我国创新型科技人才的现状不容乐观，尤其是拔尖人才和领军人才严重不足。目前，在 158 个国际一级科学组织及其包含的 1566 个主要二级组织中，参与领导层的我国科学家仅占总数的 2.26%。据科技部统计，全国高层次科技创新人才仅有 1 万名左右，高层次自主创业人才在全部创业人才中仅占 20%；预测到 2020 年我国各种类型的高层次创新人才至少要有 3 万—4.5 万人，才能基本满足建设创新型国家的需要。

清华大学党委书记胡和平说：“培养创新型科技人才要作为一个系统工程整体谋划，形成工作体系。”

中科院党组成员、中国科技大学党委书记郭传杰说：“加强创新文化建设对人才的影响有特殊意义，要强化创新文化的发展，营造鼓励创新、宽容失败，团结协作、勇攀高峰的社会氛围。”

除了创新型科技人才外，经济和社会发展若干重点领域的人才短缺问题也引起了专家们的普遍关注。有关预测表明，未来十几年，我国第二产业人才缺口将达 1220 万人；第三产业中，涉外会计、同声传译、物流等高端涉外人才缺口将在 325 万人左右；汽车服务人才全面紧缺，民航业人才缺口达 24 万人……

“海洋高校技术研发和产业化人才、海洋基础学科领军人才和海洋环境保护人才、极地科研人才和大洋勘探人才等三类人才的缺口比较大，在规划纲要中要统筹考虑海洋领域人才的培养措施。”国家海洋局海洋技术中心主任罗续业说。

中国社科院经济研究所副所长张平认为，未来一个时期我国经济社会发展的一个清晰特征是城市化水平提高很快，到 2020 年，城市化率将从 2008 年的 45% 提高到 55%，人才规划要预测和追踪这种变化，关注服务业的创新与服务业的人才培养使用。

对此，专家们建议，在整个人才队伍建设的布局中，应专门针对经济社会发展重点领域的人才队伍建设进行规划。要对各个领域人才现状和长远需求进行拉网式排查，在摸清家底基础上，未雨绸缪，制定培养开发措施，超前解决国民经济和社会发展重点领域的人才急需紧缺问题。

专家们还一致认为，作为规划纲要，要注意统筹推进各类人才队伍建设。如党政人才队伍，要着眼于加强党的先进性建设和执政能力建设；企业经营管理人才队伍，要着眼于增强国家经济实力和企业国际竞争力；高技能人才队伍，要着眼于适应走新型工业化道路和产业结构优化升级的要求；农村实用人才，要着眼于社会主义新农村建设……

在专家们的热烈讨论中，未来十几年我国人才队伍建设的总体思路逐步清晰，各类人才队伍建设的努力方向和主要举措正逐步明确。

【热点话题之四】人才工作体制机制创新从何处着力？

创新体制机制是人才发展的根本性问题。人才作用能否充分发挥取决于体制机制。

改革开放以来特别是中央《人才工作决定》颁布以来，我国人才工作体制机制创新迈出了新的步伐，大量优秀人才脱颖而出，人才队伍展现出前所未有的创新创造活力。但是，与党和国家事业发展要求特别是广大人才的期待相比，影响人才成长和作用发挥的体制机制障碍仍未从根本上消除。如何新的起点上推进人才发展体制机制和重大政策创新，这是规划纲要必须正视的重大课题。

专家们通过研讨形成了这样的共识：人才工作体制机制创新的目的在于使用。要以用好活用人才为着力点，改革完善人才管理体制，创新人才培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障等各项机制，破除束缚人才发展的观念和制度性障碍，最大限度地激发人才的创造活力。

专家们认为，人才规划纲要充分体现对人才工作价值观的引导。倡导人才发展以用为本的理念，实质上就是在树立人才工作的价值观。中国人民大学彭剑锋教授说：“抓住使用，就抓住了体制机制创新的‘牛鼻子’。”

“解决目前在人才使用中存在的不够用、不适用、不被用问题，就要把以用为本的理念贯穿于人才培养、引进和使用的各个环节，努力使人才学有所用、各得其所，用当其时、各展所长。”上海公共行政与人力资源研究所名誉所长沈荣华研究员说。

好的体制机制，有利于培养、吸引、用好人才；没有好的体制机制，育才、聚才、用才就得不到保证。围绕用好活用人才、加快推进体制机制创新，专家们纷纷提出意见和建议——

“应健全党管人才的落实机制，特别要抓紧建立党委、政府人才工作目标责任制，推动‘一把手’抓‘第一资源’的责任落实。”上海社科院人力资源研究中心主任王振说。

“改进人才管理体制，不能回避行政化、官本位问题。”北京理工大学文学院教授杨东平认为，政府人才管理职能要厘清职责关系，强化宏观管理职能，弱化微观管理职能，发挥市场作用，争取在落实用人单位主体地位和人才自主权等方面取得实质性突破。

“可考虑在北京中关村、上海浦东、深圳等国家综合配套改革实验区建立人才体制机制创新实验区，采取特殊政策，达到出机制、出人才、出成果的目的。”多位专家都对建立人才体制机制创新实验区提出建议。

“创新人才培养开发机制必须重点解决人才培养与使用脱节和创新能力不强的问题，建立一种以国家需要和社会需求为导向的人才培养动态调控机制。在全面推进素质教育的同时，要像一些发达国家那样，专门针对 5% 的人群开展所谓优才教育，实行特殊人才特殊培养。”对于部分专家的这些意见，河海大学教授赵永乐深表赞同。

“要重点解决人才评价发现机制中，人才评价标准、评价方式、评价渠道方面存在的科学、不民主以及社会化程度低等一系列问题。对于关系几千万专业技术人才切身利益的职称制度问题，一定要下决心进行改革，真正建立起体现业内和社会认可的专业技术人才评价机制。”北京大学人力资源开发与管理中心主任萧鸣政说。

神华集团有限责任公司党组书记、董事长张喜武建议，加快推进人才市场体系建设，完善市场服务体系，破除人才流动中的身份、户籍、所有制等各种限制，以及档案管理、社会保险接续等政策障碍，促进人才市场供求主体到位，提高人才配置的市场化程度。

“对人才的产权激励制度，包括知识、技术、管理、技能等生产要素按贡献参与分配的办法，已经提了多年，现在应拿出可操作的具体措施。对涉及国家重大安全领域的人才和关系国民经济命脉的重要人才，国家应倍加关心照顾，给予充分保障。”中国人民大学劳动人事学院院长曾湘泉说。

在专家们看来，体制机制创新旨在解决人才发展的长远性根本性问题，但对于人才培养、吸引、使用、激励工作中的一些突出问题，还需要根据社会需要和人才期待，抓紧从政策层面予以解决。

【热点话题之五】如何发挥重大人才工程对人才发展的推动作用？

人才发展要集中利用有限资源，实施一批人才工程；没有工程，人才队伍建设就缺乏有力的抓手。

专家学者一致呼吁，要围绕国家重大发展战略和建设创新型国家目标，设计并组织实施一些具有引领性、创新性和示范性的重大人才工程，整合力量，集中资源，做几件党和国家最急需的大事。

事实上，实施人才工程也是许多国家打造人才优势、参与国际竞争的重要经验。美国提出了“面向 21 世纪的人才竞争力计划”，要“造就 21 世纪最优秀的科学家和工程师”；日本制定了《创新 25 战略》，提出“培养世界顶级研究人员”、“培养与确保提升国际竞争力的研究人才”，并在第二个“科学技术基本计划”中提出了今后 50 年内力争获得 30

个诺贝尔奖的目标；加拿大实施“首席研究员计划”，面向全球吸引顶尖研究学者……我国从上世纪 90 年代起实施了一批人才工程，如“杰出青年科学基金”、“百人计划”、“长江学者奖励计划”、“百千万人才工程”等，为培养和引进优秀人才发挥了重要作用。

对于专家们设计实施一批人才工程的建议，人才规划纲要编制办公室有关负责人介绍说，目前确已在考虑今后 12 年国家层面实施的人才工程，也做了初步的设计和筛选，下一步还要充分研究论证。在初步筛选出的重大人才工程中，主要涉及高层次人才特别是创新型科技人才的培养、使用、稳定、引进等工作，其中就包括大家熟知的海外高层次人才引进计划（“千人计划”）。

“千人计划”，是去年初经中央批准实施的一项重大人才工程，重点围绕国家发展战略目标，在中央、部门、地方分层次、有计划引进一批能够突破关键技术、发展高新技术产业、带动新兴学科的战略科学家和创新创业领军人才。其中，中央层面将用 5—10 年引进约 2000 名海外高层次人才回国（来华）创新创业。为实施“千人计划”，有关部门已制定一系列优待政策，包括建立人才创新创业基地、实行特聘专家制度等。目前，“千人计划”实施已初见成效，两批共 326 名海外高层次人才通过“千人计划”回国（来华）创新创业。同时，作为“千人计划”重要组成部分，中央人才工作协调小组还在全国组织建立了 67 个海外高层次人才创新创业基地。在中央“千人计划”的带动下，北京、上海、天津、辽宁、山东、浙江、江苏、福建、广东等都纷纷启动本省市“千人计划”，共同为广大海外人才回国（来华）工作搭建广阔舞台。

北京大学党委常务副书记吴志攀建议，在引进海外高层次人才的同时，国家还应着眼于提高自主创新能力，为培养造就一批世界一流的科学家和科技领军人才包括那些在国内成长起来的创新创业人才，研究制定相应的鼓励与支持计划。

“人才工程应当不重数量，而重质量、重影响。”这是专家学者们的一致看法。他们建议，无论数量多少，无论涉及多少领域，凡是国家掌握的人才重大工程，都要能够引领整个人才队伍建设，推动我国人才竞争力在某些领域进入世界前列。

强国大业寄望创新人才

——《国家中长期人才发展规划纲要》解读

《新华网》2010-06-08

科技日报北京 6 月 6 日电：从 1901 年到 2007 年的 107 年间，全世界共有 518 位科学家获得诺贝尔奖，而目前我国本土还没有出过一位诺贝尔奖获得者；

我国人力资本对经济增长的贡献率约为 35%，而在发达国家这个数字达到了 75%……

人才！人才！士者，国之重器；得士则重，失士则轻。当国人为“钱学森之问”而陷入深思时，一个雄心勃勃的人才规划为中国未来人才发展描绘出了清晰的图景。

今天,《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020)》(简称《人才规划纲要》)正式公布。这个被称为我国第一个中长期人才发展规划纲要,历时两年,开展了新中国成立以来最系统、最完整也是成果最丰富的人才战略专题研究,由30多个部门、40多名来自经济、教育、科技、社会等领域的国内知名专家牵头,研究形成了42个战略专题和重点问题研究报告,以及161个子课题研究报告,参与研究和编制人员近2000名。

《人才规划纲要》不仅摸清了我国人才队伍的“家底”,还确定了我国面向2020年人才发展的战略目标、指导方针、基本思路和重点任务。“到2020年,我国将培养和造就规模宏大、结构优化、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,进入世界人才强国行列”;“服务发展,人才优先,以用为本,创新机制,高端引领,整体开放”……目标之高、指向之广、部署之周密,无不彰显出规划纲要的战略眼光和深远用意。

目标高远:人才强国

“第一次把建设人才强国作为奋斗目标,这是必要的,也是切实可行的”

“这是我国第一次以文本的形式,针对人才发展工作,面向2020年战略目标,作出的完整而又系统的中长期规划。”《人才规划纲要》人才发展战略研究组专家、中国科技发展战略研究院常务副院长王元告诉记者,该规划是在国家国民经济与社会发展总体规划框架下的一项子规划,是与科技、教育等国家若干领域发展规划相并列的专项规划,是实施人才强国战略的总体规划。

“在愈益依靠知识的创造、获取和应用推动的现代经济增长中,资本等传统要素的贡献正在逐步降低,而知识和劳动力素质的提高则发挥了日益重要的作用。这部规划,正是为了2020年我国要实现全面建设小康社会和建设创新型国家的目标提供人才支撑。”王元说。

“未来12年我国人才发展战略目标如何定位,这是编制规划纲要首先要回答的问题。”《人才规划纲要》人才发展战略研究组专家、中科院—清华大学国情研究中心主任胡鞍钢认为,把建设人才强国作为奋斗目标,是必要的,根据有关部门和专家的研究测算,也是切实可行的。

“确立国家人才竞争比较优势,进入世界人才强国行列”的战略目标,表明我国第一次把建设人才强国作为奋斗目标,丰富和发展了人才强国战略的内涵。

《人才规划纲要》提出了“人才是我国经济社会发展第一资源”等一系列新理念。在胡鞍钢看来,新中国60多年社会主义现代化建设最大的变化就是中国人不断实现现代化,即全国所有人口的现代化要素——受教育年限、技能经验、专业化程度和健康水平不断提高,并形成世界最大规模的变化。“只有中国人口不断现代化,人力资本不断跃升,创造力不断释放,人口众多才不再是发展的沉重‘包袱’,而是发展的最大‘源泉’;不再是发展的制约‘劣势’,而是发展的最大‘优势’;不再是发展的‘负债’,而是发展的最大‘资产’。”

在专家顾问组专家、中国人才研究会副会长王通讯看来,今天,已是“轻的GDP胜过于重的GDP;绿色GDP胜过黑色GDP”的年代,而这样的GDP,主要是代表世界最先进生产力的人才创造的。

目前，我国正面临着抢夺新兴技术产业人才和高层次人才的新一轮全球人才争夺战。纵观历史，美国能够在上个世纪取代欧洲成为世界“中心”，就在于其实施了适应全球新趋势的国家人才战略以及人才建设长远规划。据中国欧美同学会副会长、北京大学兼职教授王辉耀介绍，“二战”后，当时美国培养的诺贝尔奖得主只有德国的 1/3，但半个世纪过后，全世界 1/3 的诺贝尔奖得主是“美国制造”，并且自然科学领域的 2/3 以上的诺贝尔奖得主都被美国聘用。美国还吸纳全世界最优秀青年来美国深造，每年按计划接纳 14 万“杰出人才”职业移民，提供充分发挥才能的平台。

路径明确：人才优先

“把‘人才优先’放到与自主创新同等重要位置”

当前，在一些地方和部门，讲的是人才资源是第一资源，实际做的是“见物不见人”；讲的是把人才放在“战略地位”，实际做的是人才“略占地位”。这种“重物质投入轻人才投入、重资源开发轻人才开发、重项目引进轻人才引进、重招商引资轻招才引智”的现象还普遍存在。

“人才优先”是《人才规划纲要》提出的新理念和核心内容。“确立在经济社会发展中人才优先发展的战略布局”，被认为是我国人才思想的重大创新和突破，是建设人才强国的基本路径。

人才优先发展，包括人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新这 4 个方面的内容。纲要编制工作首席专家、国家发改委副秘书长杨伟民认为，在下一步的发展中，应当把“人才优先”放到与自主创新同等重要的位置，努力建设人才强国。

“人才优先发展是中国实现科学发展的唯一选择。”上海公共行政与人力资源研究所名誉所长沈荣华用 4 个“必须”来概括：必须真正把人才放在优先发展的地位；必须优先改革不合时宜的人才体制机制；必须优先开发利用国内外两个人才市场和两种人才资源；必须优先研究制定人才发展规划。

“人才优先”战略往往是后发国家赶超的“制胜法宝”。王通讯分析了 20 世纪世界范围内出现的 3 次令人瞩目的成功赶超：1900 年美国对英国的赶超，1950 年日本对美国的赶超，1960 年韩国对欧洲的赶超。“秘诀在于，这 3 个国家都采取了‘人才优先’的战略决策，即追赶国对本国人才开发的优先投资与超前投资上。”

王元也认为，确立人才优先发展的战略，就是确立人力资本优先投资、优先积累的原则，加大人力资本投资力度（包括对国民教育、健康、科学研究和技术开发等方面的投资），提高人力资本投资在整个国家财政的支出比重。

短板补齐：聚焦“塔尖”

“把创新型科技人才队伍建设提升到前所未有的高度”

“这次《人才规划纲要》一个最突出的特色，就是把‘突出培养造就创新型科技人才’放在人才队伍建设主要任务之首，将创新型科技人才提升到了前所未有的高度。”王元告诉记者。

建设创新型国家，关键在人才，尤其在创新型科技人才。规划纲要确定的“高端引领”“整体开发”体现的一大特点，就是突出培养造就创新型科技人才。因为创新型科技人才是新知识的创造者、新技术的发明者、新学科的创建者、新产业的开拓者，是国家竞争力的决定性因素。

“我国经济结构不合理的重要方面之一是工业大而不强，包括企业不强、技术不强和产品不强。而这‘三个不强’的背后是‘两个不强’，即自主创新能力不强，人才创新能力不强。”杨伟民坦承。

“在讨论我国人才发展面临的突出问题时，大家都深切感受到人才创新能力不强以及高层次科技创新人才匮乏的问题，特别是重点领域人才紧缺。”全程参与规划纲要编制的中国科技发展战略研究院研究员樊立宏告诉记者，提出“高端引领”，就是以培养高层次创新型科技人才为先导的。

规划制定之初有23个专题研究，其中之一就是《高层次创新型科技人才队伍建设专题研究报告》。这份报告显示，我国科技人才队伍呈典型的“矮胖型”金字塔结构——塔基庞大而塔尖低矮，即科技人才资源雄厚，但高层次创新人才缺乏且总体水平不高。例如，在158个国际一级科学组织及其1566个主要二级组织中，参与领导层的我国科学家仅占总数的2.26%。另据科学引文索引（SCI）数据库1997年到2006年收录的论文统计分析，各学科排前的250名高被引作者，全世界共约6097人。其中，第1位美国有4061人，占总数的65.9%；中国只有19人，仅占0.31%，而且其中15人来自香港。6097个高被引作者中，中国大陆仅有4人。

“高层次人才不足的短板，会制约我国自主创新能力的提升和创新型国家建设。”王元表示，我国还缺乏国际一流的科学大师，缺乏具有较强创新精神和能力的现代企业家和产业科技人才，科技队伍不能有效满足自主创新战略和创新型国家建设的需要。

“‘两弹一星’、载人航天工程的巨大成功，关键在于有一批像钱学森一样的世界顶尖科学家领导的高水平人才团队。但是，目前中国这样的高水平人才和团队还太少。”王元说，这种人才短板问题得不到解决，我国国家竞争力将长久停留在低级阶段，从而在国际竞争格局中长期受制于发达国家。

为提高自主创新能力、建设创新型国家，《人才规划纲要》正是从创新人才培养模式，健全评价、使用、激励制度，加强产学研合作和加大海外高层次人才引进力度等各个方面“排兵布阵”，呼唤创新型科技人才的大量涌现。为此，我们有理由期待。

“招财引智”正当时

——《国家中长期人才发展规划纲要》解读

《科技日报》2010-06-17

2008 年底，这一旨在“引进海外高层次人才”的计划刚一提出，质疑声曾不绝于耳，有人认为这是金融危机中的“权宜之计”，也有人怀疑其必要性。

而近日出台的《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020）》（简称《人才规划纲要》）再次强调要实施“更加开放的人才政策”，而“海外高层次人才引进计划”也成为人才重点工程之一。

人才成为各国竞争的资源

《人才规划纲要》在总体部署中提出，要大力吸引海外高层次人才和急需紧缺专门人才，坚持自主培养开发与引进海外人才并举，积极利用国（境）外教育培训资源培养人才。

“这表明，海外高层次人才是我国人才队伍的重要组成部分，是实现人才强国战略不可或缺的要害。”北京海外学人中心副主任赵峰说。该中心正是北京为更好的开展引进海外人才工作而于 2008 年底成立的服务机构。

和北京一样，各地都启动了引进海外人才的诸多工程，“海外军团”被提到前所未有的高度。“国际国内环境的发展决定，我们必须吸引更多高水平海外人员回国。”赵峰说。

“改革开放 30 年来，我们的经济主要靠投资拉动，全国各地想方设法招商引资，而现阶段，粗放的发展模式显然已不可持续，因此国家提出人才强国战略，‘招财引智’成为重点。”《人才规划纲要》国际人才战略专题研究组组长、欧美同学会会长、中国与全球化研究中心主任王辉耀说，“事实证明，优秀海外人才对我国经济发展具有极大促进作用。”

统计数据显示：我国留学回国人员已占国家重点项目学科带头人的 72%，两院院士的 80.5%。2006 年自然科学奖的 67%、科学技术发明奖的 40%、科技进步奖的 30%的第一完成人，都是留学回国人员。

同时，世界银行一份报告指出，工厂、土地、工具以及机械所凝聚的财富日益缩水，而人才资本对于一国的竞争力正变得日渐重要。在以知识经济为主的美国，与实物资本相比，人才资本的重要性要高出 3 倍多。全球人才战已经打响。

王辉耀提到，国际金融危机前，全球约有 30 个国家制定了有利于高层次人才入境的政策或计划，其中 17 个是发达国家。金融危机爆发后，虽然多国失业率上升，但美、欧、日等反而放宽了技术移民的条件，加紧高层次人才引进。

“海外高层次人才引进计划”是所有重大人才工程中唯一于《人才规划纲要》颁布前实施的工程。“事实证明，这并不是应对金融危机的权益之计，而是国家人才战略的一部分。”

赵峰说。目前，“千人计划”实施已初见成效，两批共 326 名海外高层次人才通过“千人计划”回国（来华）创新创业。

多种途径吸引人才

“《人才规划纲要》中关于引进海外人才的亮点之一明确提出对外籍人才的政策。”王辉耀说。

《人才规划纲要》提出，要完善外国人永久居留权制度，吸引外籍高层次人才来华工作。加大引进国外智力工作力度，探索实行技术移民，制定国外智力资源供给、发现评价、市场准入、使用激励、绩效评估、引智成果共享等办法。

“永久居留权指的就是‘绿卡’，这对于吸引优秀外籍人才是至关重要的。”王辉耀说。

他认为，许多国家都意识到，获得外国的技术、专利、知识产权需付出高额费用，但获得外国掌握这些技术的人才却可能完全免费，那些能够创造大量就业机会、提升国家竞争力的“超级人才”入籍，会让该国得到更多好处。

“相比之下，中国对外来人才的态度还不足够开放。”王辉耀说，我国 2004 年才出台长期引进人才的绿卡制度（一年后只有 100 人获批），但至今没有人才入籍政策。

他以他的一个外籍朋友为例。此人供职于北京国际广播电台，已在中国工作很多年，“但我们的‘绿卡’要求申请人在国内连续居住 4 年以上，如果住了 3 年半回国度假半年就不行了，所以他一直没拿到‘绿卡’，没有归属感。”

正因为没有归属感，所以一些非常重视环保、劳工权益的外国人到中国来后却将这些问题置之脑后，“因为这里既然永远不能成为家和归宿，就自然只是‘工地’。”王辉耀说。

《人才规划纲要》还提出，要积极支持和推荐优秀人才到国际组织任职。“这也是最新举措，像最近的林毅夫成为世界银行首席经济学家，朱明担任国际货币基金组织总裁的特别顾问等，无疑提高了中国的国际影响力，也带动了国内学术发展。”王辉耀说。

此外，《人才规划纲要》还提出扩大国家公派出国留学和来华留学规模；开发国（境）外优质教育培训资源，完善出国（境）培训管理制度和措施；支持高等学校、科研院所与海外高水平教育、科研机构建立联合研发基地；推动我国企业设立海外研发机构；发展国际人才市场，培育一批国际人才中介服务机构等举措。

王辉耀说，目前中国在海外尚有 100 多万留学生，海外来中国的留学生只有 20 多万，相差 5 倍以上。“来华留学是留华的前奏，是吸引国外优秀人才的重要途径之一。”

引进来更要用好

“不可否认，我们的一些软件条件，如医疗、教育、税收、公共服务等对海外人员来说还不具备足够吸引力，在这方面应探索新措施，尽量为其提供更好的服务。”《人才规划纲要》战略课题参与者、上海社科院人力资源研究中心主任王振说。

对此,《人才规划纲要》提出,大力吸引海外高层次人才回国(来华)创新创业,制定完善出入境和长期居留、税收、保险、住房、子女入学、配偶安置等方面的特殊政策措施。

据赵峰介绍,北京已进行类似尝试。“对于入选‘千人计划’和北京市‘海聚工程’的海外人员,我们采用‘专员’服务制,全程代理各种手续。在医疗、子女入学等方面,我们也在积极探索。在名单公布后,我们会发给每个人一张详细的需求表。”目前,北京市和三家医院达成协议,为持有“海外高层次人才居住证”的人员提供便捷服务。

“要使引进来的人才充分发挥作用,除了完善硬件,更需要在体制机制上予以创新,采取一系列配套措施。”王振说。

据报道,上海市科协课题组曾经对当地 1100 位海归人才做过访谈。根据调查,35.27%认为自己的能力得到了充分发挥,但高达 56.36%的被调查者认为自己的能力发挥一般。“海归人才的作用发挥程度并不是很高。”王振表示。

他认为,要做到人尽其才,首先需要搭建、提供高水平、国际化的工作平台、事业平台,以及相应的发展理念、管理体制等。“应打破传统的用人机制,在分配科研资金、选择研究方向及人事任免方面给他们一定自主权。”

“引进海外高层次人才,是希望他们带来先进的理念、创新的科技和高效的管理方式,但如果还按原有的规则行事,让他们进入传统的事业单位框架,那他们很容易被同化,失去其本身优势,因而也就失去了引进的意义。这样的例子很多。”王振强调,“因此,《人才规划纲要》中提出的要创新人才的评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障等机制,都是引进人才的保障性措施,要努力做到机制创新,才能把各项引进人才、用好人才的工作更好地落到实处。”

人才发展纲要提出事业单位全面推行职员制度

《中国新闻网》 2010-06-06

摘要: (五)实施有利于科技人员潜心研究和创新政策

在科研院所、高等学校、企业建立符合科技人员和管理人员不同特点的职业发展途径,鼓励和支持科技人员在创新实践中成就事业并享有相应的社会地位和经济待遇。**对事业单位管理人员全面推行职员制度。**完善科研管理制度,扩大科研机构用人自主权和科研经费使用自主权,健全科研机构内部决策、管理和监督的各项制度。建立以学术和创新绩效为主导的资源配置和学术发展模式。改进科技评价和奖励方式,完善以创新和质量为导向的科研评价办法,克服考核过于频繁、过度量化的倾向。加大对基础研究、前沿技术研究、社会公益类科研机构的投入力度,建立以财政性资金设立的科研机构创新绩效综合评价制度。完善科技经费管理办法和国家科技计划管理办法,对高水平创新团队给予长期稳定支持。健全科研院所分配激励机制,注重向科研关键岗位和优秀拔尖人才倾斜。改善青年科技人才的生活条件,有条件的城市可在国家保障性住房建设中优先解决住房问题。

人才发展规划纲要提出：事业单位全面推行职员制度

据新华社电 中共中央、国务院近日印发了《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》（以下简称《人才规划纲要》），并发出通知，要求各地区各部门结合实际认真贯彻落实。

通知指出，《人才规划纲要》是我国第一个中长期人才发展规划，是今后一个时期全国人才工作的指导性文件。制定实施《人才规划纲要》是贯彻落实科学发展观、更好实施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，对于加快经济发展方式转变、实现全面建设小康社会奋斗目标具有重大意义。

通知要求，各级党委和政府要把人才作为经济社会发展的第一资源摆在突出位置，加强对《人才规划纲要》实施的组织领导。要组织广大干部群众特别是各级领导干部认真学习《人才规划纲要》，深刻理解《人才规划纲要》提出的新思想新理念，深刻理解“服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发”的人才发展指导方针，深刻理解建设人才强国的战略目标，深刻理解人才发展的重点任务和重要举措，进一步增强做好人才工作的紧迫感和自觉性。要开展广泛深入的宣传活动，在全社会形成有利于《人才规划纲要》实施的良好舆论氛围。要结合本地区本部门实际，采取有力措施，把《人才规划纲要》提出的各项任务落到实处。要抓紧编制省（自治区、直辖市）、行业系统以及重点领域人才发展规划，形成全国人才发展规划体系。

■《纲要》要点

《纲要》·战略目标（到2020年）

1、人才资源总量从现在的1.14亿人增加到1.8亿人，增长58%，人才资源占人力资源总量的比重提高到16%，基本满足经济社会发展需要。

2、主要劳动年龄人口受过高等教育的比例达到20%，每万劳动力中研发人员达到43人年，高技能人才占技能劳动者的比例达到28%。人才的分布和层次、类型、性别等结构趋于合理。

3、在装备制造、信息、生物技术、新材料、航空航天、海洋、金融财会、生态环境保护、新能源、农业科技、宣传思想文化等经济社会发展重点领域，建成一批人才高地。

4、人力资本投资占国内生产总值比例达到15%，人力资本对经济增长贡献率达到33%，人才贡献率达到35%。

《纲要》·体制机制创新

1、改进人才管理方式

目标要求：围绕用好活人才，完善政府宏观管理、市场有效配置、单位自主用人、人才自主择业的人才管理体制。

主要任务：分类推进事业单位人事制度改革，逐步建立起权责清晰、分类科学、机制灵活、监管有力的事业单位人事管理制度。克服人才管理中存在的行政化、“官本位”倾向，取消科研院所、学校、医院等事业单位实际存在的行政级别和行政化管理模式。在科研、医疗等事业单位探索建立理事会、董事会等形式的法人治理结构。

2、创新人才选拔任用机制

目标要求：健全国有企业领导人员选拔制度，加大市场化选聘力度。完善事业单位聘用制度和岗位管理制度，健全事业单位领导人员选拔制度。

主要任务：完善国有资产出资人代表派出制和选举制。健全事业单位领导人员委任、聘任、选任等任用方式。全面推行事业单位公开招聘、竞聘上岗和合同管理制度。建立事业单位关键岗位和国家重大项目负责人全球招聘制度。

3、创新人才流动配置机制

目标要求：建立政府部门宏观调控、市场主体公平竞争、中介组织提供服务、人才自主择业的人才流动配置机制。

主要任务：进一步破除人才流动的体制性障碍，逐步建立城乡统一的户口登记制度，调整户口迁移政策，使之有利于引进人才。

4、创新人才激励保障机制

目标要求：完善各类人才薪酬制度，加强对收入分配的宏观管理，逐步建立秩序规范、激发活力、注重公平、监管有力的工资制度。完善以养老保险和医疗保险为重点的社会保障制度，形成国家、社会和单位相结合的人才保障体系。

主要任务：健全国有企业人才激励机制，推行股权、期权等中长期激励办法，重点向创新创业人才倾斜。逐步提高企业退休人员基本养老金，对在企业退休的高层次专业技术人员给予重点倾斜。研究制定人才补充保险办法，支持用人单位为各类人才建立补充养老、医疗保险。扩大对农村、非公有制经济组织、新社会组织人才的社会保障覆盖面。

《纲要》·重大政策

1、实施有利于科技人员潜心研究和创新政策

对事业单位管理人员全面推行职员制度。改善青年科技人才的生活条件，有条件的城市可在国家保障性住房建设中优先解决住房问题。

2、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

扩大党政机关和国有企事业单位领导人员跨地区跨部门交流任职范围。拓宽党政人才来源渠道，完善从企事业单位和社会组织选拔人才制度。完善党政机关人才向企事业单位流动的社会保险关系转移接续办法。

3、实施更加开放的人才政策

完善外国人永久居留权制度，吸引外籍高层次人才来华工作。加大引进国外智力工作力度，探索实行技术移民，制定国外智力资源供给、发现评价、市场准入、使用激励、绩效评估、引智成果共享等办法。

4、实施鼓励非公有制经济组织、新社会组织人才发展政策

把非公有制经济组织、新社会组织人才开发纳入各级政府人才发展规划。政府在人才培养、吸引、评价、使用等方面的各项政策，非公有制经济组织、新社会组织人才平等享受。

5、实施促进人才发展的公共服务政策

完善政府人才公共服务体系，建立全国一体化的服务网络。健全人事代理、社会保险代理、企业用工登记、劳动人事争议调解仲裁、人事档案管理、就业服务等公共服务平台，满足人才多样化需求。建立政府购买公共服务制度，为各类人才平衡工作和家庭责任创造条件。

推进人才体制机制创新

——专家解读《人才规划纲要》

《人民日报》2010-06-23

针对当前人才工作中亟待解决的问题，新发布的《人才规划》提出了实施促进人才投资优先保证的财税金融政策等 10 项政策，以政策突破带动体制机制创新。十大政策透露出哪些新意？人民日报记者近日专访了参与《人才规划》编制工作的中国社科院人事教育局副局长潘晨光研究员和河海大学商学院人力资源系主任赵永乐教授。

政策一：促进人才投资优先保证的财税金融政策。

专家解读：实行人才投资优先保证，是我国社会经济科学持续发展和在国际竞争中赢得主动地位的重大举措。一方面，新政策对国家教育、科技支出和卫生投入的增长幅度、增加人力资本投资比重、加大人才发展资金的投入力度等做出相应规定；另一方面，通过多种优惠政策加强人才开发。

政策二：产学研合作培养创新人才政策。

专家解读：新政策重点突出了企业和市场的作用，贯彻了实践第一、人才培养以用为本的理念，通过“人才+项目”的培养模式等，建立更加紧密的产学研战略联盟。

政策三：引导人才向农村基层和艰苦边远地区流动政策。

专家解读：《人才规划》对在农村基层和艰苦边远地区工作的人才，在工资、职务、职称等方面实行倾斜政策，提高艰苦边远地区津贴标准，改善工作和生活条件。

政策四：人才创业扶持政策。

专家解读：《人才规划》针对创业者在创业中遇到的主要问题，设计了多项扶持政策。在资金等方面，解决创业者的融资难问题，如促进知识产权质押融资、创业贷款等业务的规范发展等。在为创业者服务等方面，提出加强创业技能培训和创业服务指导，提高创业成功率。在对创业者的激励方面，提出要制定科研机构、高等学校科技人员创办科技型企业的激励保障办法等。

政策五：有利于科技人员潜心研究和创新政策。

专家解读：该政策从科技人员培养、使用和激励角度，对职业发展路径、事业单位职员管理、科研管理、科技经费管理和国家科技计划管理、科研院所分配激励等做了制度安排。政策有四个亮点：一是推出以学术和创新绩效为主导的资源配置和学术发展模式；二是完善以创新和质量为导向的科研评价办法；三是对高水平创新团队给予长期稳定支持；四是提出有条件的城市可在国家保障性住房建设中优先解决青年科技人才的住房问题。

政策六：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。

专家解读：该政策亮点在于，一是提出扩大党政机关和国有企事业单位领导人员跨地区、跨部门交流任职范围；二是提出拓宽党政人才来源渠道，完善从企事业单位和社会组织选拔人才制度；三是提出完善党政机关人才向企业、事业单位流动的社会保险关系转移接续办法。这些都为今后“三支队伍”的合理流动奠定了基础，打破人才身份、单位、部门和所有制限制，具有历史性突破意义。

政策七：更加开放的人才政策。

专家解读：《人才规划》高度重视开发利用国际国内两种人才资源，提出实施海外高层次人才引进计划。为吸引海外优秀人才，还提出建立海外高层次人才特聘专家、完善外国人永久居留权、探索实行技术移民等一系列制度。《人才规划》在重视把海外优秀人才“请进来”的同时，还强调要加快“走出去”，如将在现有基础上进一步扩大国家公派出国留学人员，完善出国（境）培训管理制度和措施；建立统一的海外高层次人才信息库和人才需求信息发布平台等。

政策八：鼓励非公有制经济组织、社会组织人才发展政策。

专家解读：该政策在破除体制性障碍方面体现4个平等：享有平等发展权，平等享受政府在人才培养、吸引、评价、使用等方面的各项政策，在平等开发中共享政府支持人才创新创业的资金、项目、信息等公共资源，平等参与政府开展人才宣传、表彰、奖励等方面活动。

政策九：促进人才发展的公共服务政策。

专家解读：该政策以促进人才发展为目的，以人才需求为中心，以方便人才为原则，以整合资源、转变职能为路径，展现了我国人才公共服务向一体化、现代化、市场化和规范化方向发展的总体要求。

政策十：知识产权保护政策。

专家解读：该政策核心是实施国家知识产权战略，保护知识产权。政策对知识产权提出了完备的保护体系和配套措施。

四、国家中长期人才发展规划纲要之高层、专家观点

（一）高层声音

全国人才工作会议在京举行 胡锦涛温家宝发表重要讲话 习近平作总结讲话

《新华网》 2010-05-27

新华社北京 5 月 26 日， 中共中央、国务院召开的全国人才工作会议在北京举行。

胡锦涛在全国人才工作会议上发表重要讲话

胡锦涛强调：培养造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才

胡锦涛在会上发表重要讲话，强调切实做好人才工作，加快建设人才强国，是推动经济社会又好又快发展、实现全面建设小康社会奋斗目标的重要保证，是确立我国人才竞争比较优势、增强国家核心竞争力的战略选择，是坚持以人为本、促进人的全面发展的重要途径，是提高党的执政能力、保持和发展党的先进性的重要支撑。全党全国要统一思想，真抓实干，全面落实加快建设人才强国各项战略任务，努力培养造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才，进一步开创我国人才事业新局面，为全面建设小康社会、加快推进社会主义现代化、实现中华民族伟大复兴提供有力人才保证。

胡锦涛在讲话中指出，人才资源是第一资源，人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题，人才工作在党和国家工作全局中具有十分重要的地位。我们党历来高度重视人才工作，在革命、建设、改革各个历史时期，制定和实施了一系列重大方针政策，为党和人民事业发展培养和集聚了宏大人才队伍。经过新中国成立 60 多年特别是改革开放 30 多年的努力，我国已经从人才资源相对匮乏的国家发展成为人才资源大国，各类人才在改革开放和社会主义现代化建设中大显身手。同时，当前我国人才发展总体水平与世界先进水平相比还有较大差

距，与我国经济社会发展需要相比还有很多不适应的地方，特别是高层次创新型人才匮乏，人才创新创业能力不强，人才资源开发投入不足。根据新形势新任务和人才工作面临的新情况新问题，党中央、国务院颁布了《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020 年）》。贯彻落实好这个纲要，对全面提高人才发展水平、加快建设人才强国，对全面建设小康社会、加快推进社会主义现代化、实现中华民族伟大复兴具有重大而深远的意义。

胡锦涛强调，做好新形势下人才工作，必须高举中国特色社会主义伟大旗帜，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，更好实施人才强国战略，坚持党管人才原则，遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律，加快人才发展体制机制改革和政策创新，扩大对外开放，开发利用国内国际两种人才资源，以高层次人才、高技能人才为重点统筹推进各类人才队伍建设，为实现全面建设小康社会奋斗目标提供坚强人才保证和广泛智力支持。

胡锦涛强调，到 2020 年我国人才发展总体目标是：培养造就规模宏大、结构优化、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，进入世界人才强国行列，为在本世纪中叶基本实现社会主义现代化奠定人才基础。我们要围绕这个总体目标，坚定不移走人才强国之路，科学规划，深化改革，重点突破，整体推进，努力实现人才资源总量稳步增长、队伍规模不断壮大，人才素质大幅度提高、结构进一步优化，人才竞争比较优势明显增强、竞争力不断提升，人才使用效能明显提高、人才发展体制机制创新取得突破性进展，逐步实现由人力资源大国向人才强国转变。

胡锦涛指出，当前和今后一个时期要重点抓好以下工作。

一要坚持人才工作指导方针，确立人才优先发展战略布局，坚持服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发的指导方针，紧紧围绕党和国家工作大局，把服务科学发展作为人才工作的根本出发点和落脚点，把发挥各类人才作用作为人才工作的根本任务，构建与社会主义市场经济体制相适应、有利于科学发展的人才发展体制机制，发挥高层次人才在经济社会发展和人才队伍建设中的引领作用，支持人人都作贡献、人人都能成才，统筹推进城乡、区域、产业、行业 and 不同所有制人才资源开发，实现各类人才队伍协调发展，促进人的全面发展。

二要坚持突出工作重点，统筹抓好各类人才队伍建设，突出培养创新型科技人才、大力开发经济社会发展重点领域急需紧缺专门人才，统筹抓好党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才、社会工作人才等人才队伍建设，抓紧培养造就一批复合型、高层次、通晓国际规则的适应对外开放的人才。

三要坚持推进改革创新，激发各类人才创造活力，重点围绕用好用活人才、提高人才效能，完善人才工作管理体制，健全人才工作机制，从人才培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障等方面形成更加科学、更具活力的一整套机制，形成统分结合、上下联动、协调高效、整体推进的人才工作运行机制，建立健全政府宏观管理、市场有效配置、单位自主用人、人才自主择业的人才管理体制，形成有利于人才发展的法制环境，着力解决制约人才工作发展、制约人才发挥作用的突出矛盾和问题，为人才事业发展增添蓬勃活力和强大动力。

四要坚持德才兼备原则，全面提高人才队伍素质，把树立正确的世界观、人生观、价值观，弘扬爱国主义、集体主义、社会主义思想融入人才工作全过程，教育和引导各类人才学习践行社会主义核心价值体系，组织和引导各类人才在社会实践中砥砺品质、锤炼作风、提高干事创业的本领，鼓励各类人才坚持求真务实、尊重客观规律，恪守科学精神、大胆探索创造，倾心本职岗位、注重工作实效，淡泊个人名利、无私奉献才能，建设一支饱含爱国热情、勇于追求真理、具有务实作风、善于团结协作、积极改革创新、争创一流业绩的高素质人才队伍。

五要坚持扩大人才工作对外开放，做好人才“引进来”和“走出去”工作，坚持人才自主培养开发和引进海外人才相结合，加强人才和人才开发国际交流合作，积极引进海外人才和海外智力。

胡锦涛强调，青年是祖国的未来、事业的希望。要把培养造就青年人才作为人才队伍建设的一项重要战略任务，加大工作力度，完善工作制度，采取及早选苗、重点扶持、跟踪培养等特殊措施，使大批青年人才持续不断涌现出来。要不拘一格、广纳群贤，破除论资排辈、求全责备观念，在实践中发现人才、培育人才、锻炼人才、使用人才、成就人才。要教育和引导青年人才自觉把实现个人人生价值同实现全面建设小康社会和中华民族伟大复兴的奋斗紧密结合起来，牢固树立为祖国、为人民、为民族真诚奉献的人生理想，在投身党和人民伟大事业中建功立业。各级党委和政府要加强对青年的教育和引导，在全社会形成爱护青年、关心青年和鼓励青年成才、支持青年干事业的良好氛围。

胡锦涛指出，切实做好人才工作，加快建设人才强国，加强和改进党对人才工作的领导，是根本保证。要坚持党管人才原则，自觉用科学理论指导人才工作、用科学制度保障人才工作、用科学方法推进人才工作，不断提高人才工作水平。各级党委要把人才工作摆在更加突出的位置，善于用战略思维、开放视野、发展观点谋划和推动人才工作，落实人才培养使用重大政策，抓好重大人才工程，统筹经济社会发展和人才发展，履行好管宏观、管政策、管协调、管服务的职责，深入研究人才工作面临的突出矛盾和问题，使人才工作始终体现时代性、把握规律性、富于创造性。各级党委和政府要切实做好人才服务各项工作，努力为人才发展营造良好环境，坚持用事业聚才育才，使各类人才创业有机会、干事有舞台、发展有空间。要鼓励创新、爱护创新，使一切创新想法得到尊重、一切创新举措得到支持、一切创新才能得到发挥、一切创新成果得到肯定。要关心人才学习和生活，千方百计为他们排忧解难。要通过大力表彰和广泛宣传优秀人才的先进事迹，营造尊重科学、鼓励创新、甘于奉献的社会氛围，在全社会形成见贤思齐、奋发努力的良好风尚。

温家宝在全国人才工作会议上发表重要讲话

科技是关键，教育是基础，人才是根本。《国家中长期人才发展规划纲要》与已经发布实施的《国家中长期科学和技术发展规划纲要》和即将发布实施的《国家中长期教育改革和发展规划纲要》相互支撑、紧密联系又各有侧重，一定意义上讲，属于国家发展的顶层设计和系统规划。

温家宝强调,要为人才成长创造良好条件 and 环境,不拘一格选拔人才。要善于发现人才,用人所长,不能求全责备,让各类人才和全体劳动者、建设者才尽其用、各得其所。要在实践中锻炼和培养人才,让他们在经济社会发展的实践中增长才干、建功立业。要创新人才发展体制,坚决破除一切不利于人才成长、人才流动、人才使用的思想观念和体制性障碍,构建与社会主义市场经济体制相适应、符合科学发展要求的人才发展体制和机制。

温家宝指出,人才资源是国家的战略资源,各级党委和政府要把人才工作摆在突出位置,为人才的成长服好务。

一要大胆使用和吸引人才。加强对拔尖创新人才、急需紧缺人才、战略性后备人才培养的支持力度。大胆引进和使用海外高水平拔尖人才,鼓励海外留学人员回国工作、创业或以多种方式为国家发展服务。充分发挥国内人才的作用,调动他们的积极性。

二要加大人才发展资金投入。建立健全政府、用人单位、个人和社会多元化的人才发展投入机制,较大幅度增加人力资本投资比重。

三要更加关心和爱护人才。努力营造尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的氛围。鼓励创新、探索和超越,提倡“百花齐放、百家争鸣”,倡导独立思考、追求真理,宽容失败。关心和改善人才的生活条件,解决好他们在住房、医疗、就业、子女教育、社保等方面的实际问题。

习近平在全国人才工作会议总结讲话

“这次全国人才工作会议是我国社会主义现代化建设在新的起点上向前迈进、人才工作面临新形势新任务的大背景下召开的一次重要会议。”

与会同志认真学习了《国家中长期人才发展规划纲要》和胡锦涛、温家宝同志的重要讲话,交流了做好人才工作的经验,进一步明确了人才工作的总体要求、基本思路、重点任务和重大政策措施,找准了进一步搞好人才工作的着力点和有效抓手,增强了做好人才工作的责任感、紧迫感和自觉性。各地区各部门要统一思想、提高认识,紧紧围绕建设人才强国这个战略目标,努力使人才工作各项措施真正落到实处;要深刻认识、自觉遵循人才成长规律,注重把握客观性,避免片面性,切实提高人才工作科学化水平;要坚持重在使用,用当适任、用当其时、用当尽才,充分发挥各类人才的作用;要营造尊重人才、见贤思齐的社会环境,鼓励创新、容许失误的工作环境,待遇适当、无后顾之忧的生活环境,公开平等、竞争择优的制度环境,促使优秀人才脱颖而出;要坚持和完善党管人才原则,切实改进党管人才方法,真正做到解放人才、发展人才、用好用活人才。各地区各部门要迅速行动起来,科学制定当前和今后一个时期人才发展规划和具体措施,抓紧实施重大人才政策和重大人才工程,为人才成长和发挥作用创造良好环境。

李源潮：落实全国人才工作会议精神

组织实施国家人才发展规划

《人民网》2010-05-28

人民网北京5月27日电 中央组织部、人力资源和社会保障部27日在北京召开贯彻落实《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》座谈会。中共中央政治局委员、中央书记处书记、中组部部长李源潮指出，要认真学习胡锦涛总书记等中央领导同志重要讲话，把贯彻全国人才工作会议精神、实施国家人才规划，作为当前和今后相当一段时期全国人才工作的中心任务，做到思想落实、任务落实、政策落实、项目落实。

李源潮指出，要深刻理解全国人才工作会议和人才规划提出的战略思想，牢固树立人才资源是第一资源的理念，明确建设人才强国的战略目标，把握服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发的指导方针，确立人才优先发展的战略布局，把用好活用人才作为人才工作的当务之急，努力形成人尽其才、人才辈出的生动局面。

李源潮强调，要组织好人才工作会议精神和人才规划的学习宣传，重点抓好领导干部的学习，重点培训组织人事、经济发展、科技教育等人才工作部门和单位的负责同志。要对人才规划进行系列深度解读，让广大干部群众能理解，让各类人才都知道，推动全社会进一步解放思想、更新观念。要抓紧制定部署落实人才工作会议精神和人才规划的贯彻意见，做到任务明确、责任落实。

李源潮指出，要突出改革创新，借鉴国际先进经验，抓紧制定出台人才规划提出的各项重大人才政策，以政策突破带动体制机制创新。要加快组织实施人才规划立项的重大人才工程，精心设计工程方案，加强对工程实施的统筹协调，以工程实施带动各领域各层次人才队伍建设。要建立衔接配套的全国人才规划体系，各省市县都应制定本地人才发展规划，中央和国家机关有关部门应编制好本系统本行业人才发展专项规划，各单位要制定人才培养和使用计划。要建立党委、政府抓人才工作目标责任制，建立健全抓落实的工作机制。要形成完善的监测、评估和考核机制，促进人才规划各项任务落到实处。

（二）专家观点

构建充分发挥人才作用的体制机制

《人民日报》2010-07-14

人民日报编者按：人才活力取决于体制机制。如何推进人才工作体制机制创新，创造优秀人才大量涌现并充分发挥作用的制度环境，这是《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020）》（以下简称人才规划）的重点内容之一。专家们普遍认为，体制机制创新的关键

是以用好用活人才为着力点，围绕“以用为本”方针改革完善人才管理体制，创新人才培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障等各项机制。

吴江：优化人才管理体制机制

中国人事科学研究院院长、研究员 吴江

■只有把用好人才作为人才工作的中心环节，坚决破除束缚人才发展的观念和体制机制障碍，才能最大限度地激发人才的创造活力，使各类人才作用充分发挥，使全社会创新智慧竞相迸发。

人才发展必须坚持以用为本，创新人才工作的体制机制，这是一项重要的理论创新，是对科学人才观的精辟概括。

以用为本是人才强国战略的核心

人才是第一资源，而资源不仅在于拥有多少，更重要的是如何开发和使用。以用为本的人才理念是在科学发展观的指导下形成的，是科学发展观在人才工作领域的集中体现，是以人为本的科学发展观的深化和落实。

坚持人才以用为本的理念，是强国富民的需要，也是人才自身发展的需要。人才作用的直接目的是满足人的需要，其中包括社会的需要、群体的需要和个人的需要等等。人才的使用过程就是力求实现对需要的满足的过程。每个人对需要的满足都包括两个方面：其一是自己通过活动满足自己的需要，这是人的自我满足；其二是在人与人的关系中互相交换其活动和结果，从而达到各自的需要的满足，这是人们的互相满足。

人类的每一进步都是人才发挥作用的进步，都是由人才提高了的使用效率带来的，它是名符其实的推动人类社会进步的“看不见的手”。诚然，人才在使用中追求的并不是效率本身，而是使用的目的或被确定为目的的人的需要的满足。

人才以用为本就是以人才使用为目标，以能力建设为核心，切实解决人才总体不够用，相当一部分不适用和没被用的状况。无论是建设创新型国家，还是实现全面建设小康社会目标，主要都得靠现有的人才，建设人才资源强国也要靠发挥现有人才的作用。人才工作的核心是要把现有人才用好，最大程度地发挥人才的作用。

改革不适应的体制机制

科学发展以人为本、人才发展以用为本的格局还没有形成。具体而言，主要表现在如下三个方面：

一是人事制度改革尤其是事业单位人事制度改革不到位，人才为单位和部门所有现象仍然存在，人才的主体地位还没有真正确立，人才市场体系和人才公共服务体系不发达，市场对人才配置的基础作用还没有得到充分发挥，政府宏观调控、市场监管和公共服务不到位。

二是“官本位”、行政化倾向仍普遍存在：缺乏科学的、符合各类人才特色的评价与激励制度体系，人才评价与激励的业绩、贡献和能力导向作用不足，进而使得发展需求导向作用不足；人事制度改革不到位，人事制度的兼容性不强，人才培养与经济社会发展需要脱节，人才引进功利性明显，对其基本权益、基本需求和基本保障力度不足。

三是人才发展投入的优先地位还未确立：首先是国家对人才发展的投入不足，2007 年国家财政性教育经费占 GDP 的比例仅为 2.86%，低于世界平均水平，R&D 经费占 GDP 的 1.49%，而绝大多数国家都在 2% 以上。其次是市场对人才投入的基础性配置作用尚未有效发挥，非政府投入的积极性不高。

人才资源的价值在使用

人才资源的价值在使用。人才培养、引进与配置、激励与保障的目的也是使用，使用是人才工作的中心环节。

实施人才强国战略，要围绕人才有效使用，加强体制机制建设，健全、完善、优化人才发展体制机制，形成人才发展的动力体系。一是坚持党管人才原则，优化人才领导体制，完善党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作新格局。二是坚持加快政府职能转变，改革人才管理方式，变“管理人才”为“服务人才”。三是坚持需求导向，强化人才培养引进与经济社会发展链接，完善人才培养引进机制。四是坚持能人导向，制定人才评价标准，改进人才评价方式，完善人才评价发现机制。五是坚持业绩导向，按照公开、平等、竞争、择优原则，改革各类人才选拔使用方式，完善人才选拔任用机制。六是坚持价值导向，加强配套制度改革，完善人才流动与配置机制。七是坚持贡献导向，优化分配、激励、保障制度，完善人才激励保障机制。八是确立人才发展投入优先地位，逐步完善国家、用人单位、个人和社会四元投入及其监管机制。

杨东平：从重学历到重能力

北京理工大学教授 杨东平

■在人才使用上，社会上长期存在“以学历文凭论英雄”的现象。《人才规划》确立“人才以用为本”的理念，破除了束缚人才发展的观念和制度性障碍。从重学历到重能力的转变，将成为未来我国人才培养的价值导向。

我国人才不适应现实需要的问题十分突出，最突出的问题之一是片面追求文凭、学历以及各种外在的资格“标签”，在相当大的程度上妨碍了人尽其才，也制约了创新型人才的成长和脱颖而出。

错误导向带来“高分低能”

不恰当地强调高学历、高职称，以职称和学历为重，而不是以能力和满足实际需要为主的政策和制度安排，逐渐形成了一种强大的错误导向，引导人们去追求那些并非实际需要的职称和学历；它同时强化着中国文化传统中固有的“唯有读书高”的价值，助长了鄙薄第一

线的基层工作、轻视实用和技能型人才的倾向，导致出现“高分低能”的现象。因而，我们看到：一方面，我们缺乏具有高度创造性的拔尖人才和优秀成果；另一方面，我们也缺乏大量训练有素的中初级技能型人才。

优秀人才不足、人才的适应性差、技能型人才的短缺等问题正在制约中国产业结构的转型和经济竞争力的提升，致使我国劳动生产率偏低、科技成果转化率低，使得中国人力资源的竞争力在国际比较中仍处于弱势。

教育制度和人才培养过程中也存在重理论而轻实践，忽视能力培养，学校与社会和产业部门脱离等偏颇。高等学校的学科专业设置及培养模式，偏离劳动力市场的实际需求。据麦可思公司对 2008 届本科毕业生就业状况的调查显示，全国本科毕业生专业对口的平均比例为 71%，哲学、法学仅为 32%、47%。大学毕业生的实际工作能力亟待提高。用人单位对本科毕业生职业技能需求和能力水平的调查，显示毕业生在价值观和基本工作能力方面明显不足。

加快政策调整和制度创新

树立“以用为本”的价值观，建立“能力本位”的评价标准，不仅是一场观念的革新，更重要的是需要通过政策调整和制度创新，改善人才成长的土壤和环境制度，使得“不拘一格”地识才选才，各类人才各显其能、各尽其用逐渐成为生活的现实。

在人才培养的过程中，强调教育的适用性和实用性。根据社会和市场的实际需要，调整学科专业设置，加强产学合作，实行开门办学，建立与企业 and 行业之间的密切联系，在教育各个环节倾听和反映产业的需求，聘请有实践经验和理论功底产业工程师任教。通过产学合作的机制，实行灵活多样的培养模式，帮助培养学生的实践能力和工作技能。重视开展非学历的大学后继续教育，改变目前高校成人和继续教育以学历教育为主的情况，通过有效的继续教育满足大学后人员知识更新、职业流动和科技创新的需要，构建终身学习的新体制。

在人才评价和使用的过程中，对不同类型的工作岗位分类指导，在对学历、英语、计算机水平等的要求上，破除那些形而上学、形式主义的规定，避免“一刀切”的盲目性。例如，许多应用型的岗位（如临床医生）、不少学科专业（例如艺术、体育）并不需要过高的学历。又如中小学教师、高校中以本科教学为主的教师，在其评价上不宜沿用研究型、学术型的评价标准，引导他们发表论文，而应以实际工作成绩为重。同时，需要改革职称制度，建立与学术型对等的应用型职称等级，改变职业教育“低人一等”、应用型职称“低人一等”的制度安排。公务员录用制度也应该改革，成为不唯学历、能力导向的表率。

此外，一个很重要的方面，是劳动人事等制度的改革中建立能力导向。要加快户籍制度、事业单位人事制度等改革，打破农业、非农业户口管理二元结构，破除人才使用中不合理的学历壁垒和歧视性政策，剥离附着于户口的劳动、人事、工资、教育、卫生、社会保障等诸多利益，促进人才的合理流动。清理和改革人事、职称、劳动用工、人才流动过程中各种唯学历、片面追求高学历的不合理的规定和制度，建立重实际能力的标准。

面向未来，中国的教育和人才工作必须完成这样的深刻转变：从片面追求学历转为以重视能力为主；将目前以青少年为主、一次性学校教育为主的学历教育，转变为面向所有人、

以非学历教育为主的多样化的教育，将学会学习作为最重要的能力，从而极大地解放人才，激发人才的创造力，促进中华民族的伟大复兴。

潘晨光：创新人才管理方式

中国社会科学院人事局副局长、研究员 潘晨光

■在当前中国，人才工作的重点是如何以用为本的理念贯彻落实到人才培养使用、吸引各项工作中去，加快改革我国现有的人才工作体制机制创新的步伐。

充分发挥人才作用是人才工作的根本任务。人才规划提出树立以用为本的理念，对于促进人才发展，更好实施人才强国战略，具有十分重要的理论和现实意义。

人才的培养和使用存在脱节

我国人才发展的总体水平与世界先进国家相比仍有较大差距。一是人才不够用。虽然人才总体规模很大，但整体素质并不高。二是人才不适用。虽然培养出的人才很多，但能胜任工作要求的人才少。三是人才不被用，造成人才资源浪费。这种不够用、不适用、不被用的怪现象，暴露了我国人才发展中的突出问题。以用为本准确地抓住了这个突出问题的实质。之所以会出现这样的问题，是因为我国的人才培养与使用两个方面存在脱节，没有达到默契。

培养与使用是相辅相成的辩证关系，只有培养出满足经济社会发展需要的人才，人才才能充分就业，学有所用，才能为社会做出贡献。而今天的情况并非如此，大学毕业之后还要再培训才能上岗，说明培养关注使用不够，关注市场不够，关注经济社会发展变化不够。从使用方面看，我们的体制、机制、制度障碍仍然存在，“四唯”现象到处可见，导向人才就业集中在争夺政府机关、科研院所的就业岗位，这些部门岗位十分有限，而大量需要人才的岗位却无人问津。培养与使用是一个问题的两个方面，培养一定要考虑使用，使用也要积极主动考虑培养。以用为本抓到了人才发展的要害，把用提高到本的位置上，突出用的决定性作用。

把以用为本的思想贯彻下去

当前，最需要的是如何把以用为本思想彻底融入到现有的体制、机制、创新中去。

我们需要紧紧抓住影响用人的体制、机制、创新方面存在的问题进行创新，按照政府行政管理体制改革的总体部署，创新人才管理运行机制，遵循以用为本的理念，推动人才管理部门进一步加快改革步伐。

比如，改变现行人才管理的行政化、“官本位”问题，建立适合科教部门特点的现代人才管理制度；改革高校招生考试制度，建立健全多元招生录取机制；改变不分人才类型，人才评价一律唯学历、唯论文倾向，重新构建理论研究型与实践应用型两类不同类型人才的制度评价体系；按照公平、平等、竞争、择优原则，改革各类人才选拔使用方式，科学合理使

用人才；推进人才市场体系建设，完善市场服务功能，畅通人才流动渠道；完善人才的分配、激励、保障制度，建立健全与工作业绩紧密联系、充分体现人才价值的激励保障机制等。

以用为本的关键在创新管理

以用为本思想的提出，为创新党管人才的方式方法提供了更加明确的方向。

在经济社会发展多元化的今天，我们必须采取有效措施改变“官本位”的传统思维模式，不能对各类人员都用官衔作为主要的激励方式，制度设计应把人才引导到各行各业中去，管理要有利于行行可以出优秀人才。

要平等地对待各类人才的发展，把“四不唯”落到实处。对不同类型的人才，不能用同一种方式方法管理，尤其不能用党政人才的管理方式去管理科技人才。不能分散科技人才精力，要让他们一心一意搞科研，要千方百计创新管理方法，不去占有科研人员时间，不去浪费他们的时间，不把他们当花瓶。要宽容失败，要耐心等待成果，不去催生。要用政策调动人力、物力、财力，让更多的社会力量投入到人才资源开发中。

管理既要到位，又不要越位，更不要错位。这些都需要我们在深刻领会以用为本的精神实质后去创新，去改变，去总结。不断积累经验，不断创新管理，让人才在科学的管理中发挥最大作用，让人才事业在科学的管理中不断壮大。

以用为本既是人才发展的衡量标准，也是人才发展的最终目的。把握和运用好这一理论成果，必将对我国未来人才事业的发展和人才强国战略的实施作出重要贡献。

彭剑锋：人才发展 以用为本

中国人民大学劳动人事学院教授 彭剑锋

■忽视在“用”上下功夫，只片面强调人才的引进和数量，则很可能出现人才的“面子工程”、人才的“政绩指标工程”、人才的“花瓶”化以及实用性人才不足等不良现象。

在科技与创新日益成为社会经济发展最重要原动力的当今时代，人才的战略性意义和作用比以往任何历史时期都更为突出和显著。这便要求我们进一步深化认识人才与社会经济统一发展的规律，不仅需要从人本理念层面关注人才本身的主体性意义、从数量表征上考察人才的存量结构；更应该从功能意义上着力优化和创新用人机制，通过以用为本来强化能力和业绩导向，实现人才发展与效能实现的统一。

实际上，以用为本是就如何实践“以人为本”这一宏大理念所做出的务实性回答，是科学发展观在人才发展方面的理性判断和原则性延伸。从学理意义上看，“以人为本”其实包含着对人的社会人文价值（主体性意义）和经济工具价值（功能性意义）这两个基本取向的统一承认，两者不可分割、相辅相成。相应地，人才主体本身与人才效能的实现也是相互统一的范畴，或者说人才这个概念本身就包含着知识技能等主体特征和业绩贡献等产出效能这两个方面的含义。“用”则是打通和联结这两个方面所必需的过程和必然的方式。

从现实意义上看，以用为本具有鲜明的问题导向特征，对解决我国当前在人才开发利用方面存在的一些典型问题，具有最直接的指向作用。在党和国家的高度重视和正确决策下，我国的人才工作取得了显著成就，但是诸如人才“不够用”、“不适用”以及“不被用”等问题，仍然在一定范围内存在。其中，有关人才“不被用”或“不被重用”的问题是特别值得关注的。如果忽视在“用”上下功夫，而只片面强调人才的引进和所有量，则很可能出现所谓人才的“面子工程”、人才的“政绩指标工程”、人才的“花瓶”化以及实用性人才不足等不良现象。这既是对人才本身的不尊重和不负责，也造成了极大的人才浪费。因此，“用”是打通人才引进与人才效能发挥的关键环节，也是持续优化人才开发与管理机制的重要突破口。

可见，以用为本的核心即在于人才效能的充分施展和开发，从而实现人才能力、业绩和贡献的有机统一。这既是对“以人为本”理念在学理逻辑上的发展，也是针对现实问题在解决策略上的指针。而落实以用为本的关键，则在于深化“用”的实践内涵，并以其为导向积极推进人才开发与管理机制的变革创新与优化。

第一，“用”即是要提供施展平台，让人才能够充分发挥才干与专长。真心实意地为人才提供施展才华的舞台、成功的机会、适宜的工作条件和良好的资源支持，是实现人尽其才的基础性保障。

第二，“用”即是要强化开发力度，让人才能够持续获得发展与提升。对人才的“使用”和“开发”并不是对立的范畴，通过“用”使人才在工作岗位上获得具体的历练，正是实现人才能力提升、潜能勃发的最主要和最有效的手段。

第三，“用”即是要激活专业效能，让人才能够主动进行创新与创造。“用”并不意味着对人才一味发号施令或进行控制性的监管，相反，它旨在通过强化承诺、适当授权来树立人才的专业性权威、提升人才的职业化素养、激发人才的创新创造活力。

第四，“用”即是要优化激励机制，让人才能够合理实现增值与回报。合理、充分的激励与认可，是激发人才释放效能的催化剂和强心剂。特别是对于人力资本含量较高、人力资本投资周期较长的人才资源，基于其实际做出的贡献和价值创造，他们有权获得属于人力资本产权的增值回报。

最后，“用”即是要树立有容乃大的大人才观，但求人才所用，而非求人才所有，积极突破人才的单位所有制壁垒和身份依赖局限，逐步建立完善跨部门、跨系统、跨区域、跨国际的人才整合与利用机制，在各类人才的有机协同与合作中促进经济社会的创新与发展。

总之，我们大力倡导以用为本，把用好人才作为人才工作的中心环节，更加坚决地突破束缚人才发展的观念和体制机制障碍：以提供平台来保障才有所施；以持续开发来保证才有所长；以合理授权来激发才有所创；以优化激励来兑现才有所值；以开放兼容来实现才智融通，从而最大限度地激发人才的创造活力，使各类人才的作用充分发挥，创造出全社会创新智慧竞相迸发的新局面。

张力：我国人才队伍建设基本思路

教育部教育发展研究中心主任、研究员 张 力

■通过完善人才资源存量结构，重点提升增量结构，立足培养全面发展的人才，突出培养创新型人才，注重培养应用型人才，推动我国进入世界上人才资源开发的中高层次阶段

人才培养是大幅度提升各类人才的整体素质、造就宏大的高素质人才队伍的关键环节，需要全面系统地谋划、与时俱进地创新。《人才规划》强调创新人才培养开发机制，对我国人才队伍建设的基本思路作出了新的战略部署。

更加重视人才培养结构调整和优化

我国的人才培养必须准确把握世情国情的主要特征，坚持面向现代化、面向世界、面向未来，更加注重适应全面建设小康社会奋斗目标的新要求，适应学龄人口和社会其他成员的新期待，适应深入参与国际竞争的新挑战。我们要建立人才培养结构与经济社会发展需求相适应的动态调控机制，优化教育系统的学科专业、类型、层次结构和区域布局。通过完善人才资源存量结构，重点提升增量结构，立足培养全面发展的人才，突出培养创新型人才，注重培养应用型人才，推动我国进入世界上人才资源开发的中高层次阶段。

更加重视人才培养模式创新和人才可持续发展能力开发

在知识经济逐渐占据主要位置的新形势下，传统的一次性职前学校教育已不能满足人们需要，终身学习成为当今社会发展的宏观趋势，在一生中不断获得更新知识技能的机会，是人才可持续发展的必备条件，努力建设全民学习、终身学习的学习型社会，已成为我国争取新世纪竞争主动权的必然选择。我们要转变人才培养观念，创新人才培养模式，加快制度建设和政策配套，营造“网络化、开放式、自主性”的学习平台，“构建人人能够成才、人人得到发展的人才培养开发机制”，不断开发和显著增强人才的可持续发展能力。

更加重视人才培养质量评价和提升

在不同年龄段受到不同规格要求的教育培训，是人才成长的重要基础。当前我国的人才资源开发，正在从数量规模增长为标志的恢复性发展，进入规模、质量、效益相互协调的新阶段。全面提升人才培养质量，是增强我国人才竞争力的迫切需要，是人力资源开发的长期战略重点。人才培养质量评价，应以全面推进素质教育为主题，体现人才成长科学规律，反映人才发展的全方位需求，应建立社会参与的质量评价机制，在实践中不断改进，以促进培养机构牢牢把握人才培养基础要求，增强人才的创新能力和实践能力，提高人才队伍的整体素质。

更加重视政府落实法定责任和社会积极参与的有机结合

创新人才培养环节，必须充分发挥教育在人才培养中的基础性作用，加强学校、企业、社会等多样化教育培训资源的统筹协调。政府将依法落实人才培养开发的重要责任，切实保障财政教育投入，加快推进基本公共教育服务均等化，重点支持非基本公共教育服务，促进和规范其他类型教育服务发展。同时，企业和社会各方面都应积极参与人才培养过程，完善

在职人员继续教育制度，大力发展现代远程教育，支持发展各类专业化培训机构，共同营造人才成长和人才队伍建设的良好环境。

赵忠贤：大力培养造就领军人才

中国科学院院士 赵忠贤

■领军人才是在实践中通过完成所承担任务脱颖而出的，造就和培养领军人才必须营造良好的环境和搭建能使他们充分发挥才干的舞台，拔苗助长只能害了他们

大力培养和造就各行各业的领军人才是国家长远发展的需要，领军人才特别是科技领军人才，是人才资源中尤为宝贵的稀缺资源。

科技领军人才具有丰富的知识储备，是创新团队的组织者、领导者，是一个创新型国家建设的人才基础。虽然对于大多数研究和开发来讲，团队非常重要，俗话说“只有大石头，没有小石头也砌不起墙”，但是领军人物在团队中常常起着决定性的作用。

作为领军人才，不仅要有驾驭知识的能力，还要有把握全局的能力。要具有牺牲精神，能够把国家利益和全局利益放在第一位。要敢于负责，具有科学判断力及团结大家的胸怀，善于学习并能够集中团队智慧和发挥团队每个人的才干。领军人才是在实践中通过完成所承担任务脱颖而出的，造就和培养领军人才必须营造良好的环境和搭建能使他们充分发挥才干的舞台，拔苗助长只能害了他们。领军人才自身也要根据国家需求（基础科学研究也是国家需求），结合自身的特长和理想找准位置。

在多数情况下，创新活动是需要有团队的，建立合理的团队是领军人才成功的关键。总之，领军人才的成长、成功和创新，可以概况为6个字：能力，舞台，团队。

梅永红：培育科技创新人才成长的沃土

科技部政策法规司司长 梅永红

■无论是从党和国家事业发展的需要看，还是从中国参与全球竞争的现实情况来看，人才资源始终是最重要、最有潜在优势、最可持续发展也最可靠的战略资源

人才规划指出，要突出培养造就创新型科技人才，健全有利于科技人才创新创业的评价、使用、激励措施，进一步解放和发展科技生产力。

当今世界，一个国家的核心竞争力越来越表现为对智力资源和智慧成果的培养、使用和调控能力，表现为对知识产权的拥有和运用能力。谁占领了未来科技发展制高点，谁就有可能占领世界经济的制高点。高层次创新型科技人才正是抢占科技和产业制高点的关键要素，这类人才富有追求真理、勇于创新精神，在所从事科技领域中具有精湛学术造诣或掌握核心

技术，在科技创新创业活动中做出了突出贡献。在全球化和知识经济时代，他们往往决定着一个国家的科技发展水平，影响着国家产业发展的格局。

美国的情况具有典型意义。据有关资料统计，全世界科技移民总人数的 40%到了美国，外国科学家和工程师占全美科技人员总数的 20%左右。在集中了美国 90%半导体产业的硅谷，绝大部分技术人员来自印度和中国。2005 年，美国每 10 万移民中大约每月有 350 人创建新企业。1995—2005 年，加州所有新建的工程技术公司中有 39%是移民创建的。

党的十七大明确提出，到 2020 年要实现全面建设小康社会奋斗目标的新要求，自主创新能力显著提高，科技进步对经济增长的贡献率大幅上升，进入创新型国家行列。伟大的事业呼唤着广大科技英才，建设创新型国家需要大批高素质的科技人才。经过多年努力，我国已成为名符其实的科技人力资源大国。2008 年我国共拥有各类专业技术人才 4686 万人，其中科学家和工程师 161.4 万人年，均居世界前列。但是，我国还远不是科技人力资源强国，特别体现在高层次创新型科技人才极度匮乏。我们不仅缺乏像钱学森、袁隆平这样的世界级科学大师，而且也缺乏具有创新能力、创业精神的产业科技人才和现代企业家。创新型科技人才不足的“短板”，是我国实现经济转型、产业升级和创新型国家奋斗目标的最大桎梏。

百川归海，人才竞争本质上是人才制度的竞争。能不能在日趋激烈的人才竞争中有所作为，将直接决定着中国在未来世界科技和经济格局中的位置。充分发挥我国科技人力资源优势，通过营造有利于高层次创新人才成长的良好体制机制和政策环境，形成一支在水平和结构上可以与发达国家一争高下、满足国家创新发展需求的高水平人才队伍，这是建设创新型国家战略目标的基础性工作。为此，我们必须以更大的决心和勇气，突破现有的各种制度性障碍，使中国成为广大科技人才集聚和成长的沃土。

加大培养和使用力度，支持更多优秀青年人才脱颖而出。总结科技人才成长的规律，处于创新活跃期的创新型科技人才一般年龄在 35—45 岁之间。着眼未来，今天 35 岁以下的青年科技人才正是明天高层次人才的主要后备军。我们应当采取强有力的政策措施，使他们受到更好的历练，获得更好的发展机会。包括：提高研究生培养质量，加大对青年科技人才的科研资助力度，大胆使用年青人才，对有突出贡献的青年人才给予奖励等。

利用全球科技资源，壮大我国高层次创新型人才队伍。充分利用经济全球化和我国改革开放的良好机遇，大力引进海外高层次创新型科技人才。包括实行特殊绿卡制度，公共科研机构院（所）长和高校校长全球公开招聘，聘请高层次科技人才进入国家重大科研教育基地担任领军者，国家科技计划逐步向外国机构、组织和个人有条件开放等。

改革学术管理制度，建立良好学术环境和创新氛围。在人才评价上，学术研究以成果质量为主；推行以同行评议为主的评价方法；广泛组织国际同行评价。在职称评审上，逐步取消全国统一的职称评定，实行真正意义上的评聘合一。在学术研究上，鼓励百家争鸣，尊重不同学术观点，提倡学术辩论。在学术机构管理上，尽快取消事实上的行政级别，淡化学术机构行政色彩，探索实行理事会管理制度。

完善激励和保障措施，促进高层次人才向企业集聚和自主创业。如支持科技人员以转化科技成果为目的创办企业，一定时间内保留其原单位身份和回原单位竞争上岗资格；允许职务技术成果完成人将该项成果投资入股或创办企业，并享受成果形成的大部分股权等。

沈荣华：创新型国家呼唤领军人才

上海公共行政与人力资源研究所名誉所长、研究员 沈荣华

■中国作为世界人才资源大国，理应站在新的历史起点上，紧跟国际前沿，瞄准发达国家，加强世界一流科学家和领军人才队伍建设，为建设世界人才强国做出贡献

党的十七大指出：“进一步营造鼓励创新的环境，努力造就世界一流科学家和科技领军人才，注重培养一线的创新人才，使全社会创新智慧竞相迸发、各方面创新人才大量涌现”。刚刚颁布的《人才规划》再次指出，要“努力造就一批世界水平的科学家、科技领军人才、工程师和高水平创新团队”，“到2020年，研发人员总量达到380万人年，高层次创新型科技人才总量达到4万人左右”，进一步明确了领军人才的培养目标任务。

加强领军人才队伍建设，是增强我国人才国际竞争力的迫切需要

进入新世纪，党中央作出了人才强国的重大决策，人才强国战略已经成为我国经济社会发展的一项基本战略，我国已经成为人才资源大国。但当前我国人才发展的总体水平同世界先进水平相比仍有较大差距，与我国经济社会发展还有许多不适应的地方。中国作为世界人才资源大国，理应站在新的历史起点上，瞄准发达国家，加强世界一流科学家和领军人才队伍建设，为建设世界人才强国做出贡献。

加强领军人才队伍建设，是建设创新型国家的迫切需要

党中央作出了到2020年建成创新型国家的战略决策。建设创新型国家，关键在人才，尤其是创新型科技领军人才。因为世界一流的领军人才，可以带动一个学科、一个产业，可以创造国际国内领先的重大科技成果，可以催生具有强大竞争力的企业和全新产业。我国航天技术是走在世界前列的国家之一，关键是有领先世界科技的航天领域的领军人才。中国要建设创新型国家，从人才发展看，就是要打造国际人才高地，这其中各个行业的领军人才和大师、大家就是不可或缺的骨干和标志性力量，这样才能实现人才这个“第一资源”对发展的支撑作用。

加强领军人才队伍建设，是增强党对人才的凝聚力的迫切需要

从党的执政使命的角度看，加强领军人才队伍建设，可以充分发挥领军人才在团队中的核心和引领作用，进而充分发挥领军人才在广大群众和各类人才中的影响力和号召力，将更多优秀人才凝聚到党和国家的事业中来。这是巩固党的执政基础、增强党的执政能力、实现党的执政使命和中华民族伟大复兴的必然选择。

今后十几年，是我国人才发展的战略机遇期。人才队伍建设必须突出培养造就创新型科技人才，特别要以领军人才为重点，在“人才优先”发展方针的指引下，以改革创新精神，进行多方面探索和突破。

五、国家中长期人才发展规划纲要之人才篇

（一）理论研究

加强党外人才队伍建设 彰显中国特色政党制度优势

《人民政协报》2010-07-07

■新一代党外代表人士已经成为党外代表人士队伍的主体，他们出生在新中国、成长在改革开放中、磨炼在市场经济大潮中，带有鲜明的时代印记。

■探索突破区域、部门、行业、所有制等选人方式，增强新的社会阶层代表人士推荐工作的组织性、程序性，实现人才选拔的宽领域、广覆盖。

胡锦涛总书记在全国人才工作会议上指出，人才资源是第一资源，人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题。并对加强党外人才建设提出了明确要求。基层作为发现和培养党外人才的基础领域，一定要抓住契机，把贯彻胡锦涛总书记讲话精神和加强党外人才队伍建设紧密结合起来，努力为党和国家培养高素质的党外人才。

充分认识重要意义 客观对待存在问题

把党外人才建设放到党和国家大局中去认识和把握，历来是我们党的重要战略方针。我国政治制度和政党制度的一个重要特点和独特优势，就是中国共产党与党外人士长期合作，各党派、各民族、各阶层、各团体和社会各界的代表人士共同参与国家政治和社会事务管理。实践证明，没有各领域党外代表人士的不断涌现和成长，统一战线就难以可持续发展；没有一大批党外代表人士积极参与，我国政治制度和政党制度的特点和优势就难以充分发挥。因此，我们要从坚持和发展中国特色政治发展道路的高度，坚定不移地推进党外代表人士队伍建设。从基层情况看，党外人才队伍总体情况较好，但也存在一些亟待解决的问题。主要是数量总体不足，有的领域高层次人才匮乏，有的领域后备队伍不能满足可持续发展需要，甚至出现青黄不接、后继乏人的人才断层现象；结构亟待优化，各领域发展不平衡，相对集中于教科文卫等系统，知识结构、专业结构较为单一，年龄结构、梯次结构不够完善；素质有待提高，缺少一批有一定威信影响的代表性人士。未来两三年，基层面临换届工作任务，必须及早谋划、提前准备。

准确把握时代特点 积极探索成长规律

不同时期，党外代表人士具有不同的时代特点。新一代党外代表人士已经成为党外代表人士队伍的主体，他们出生在新中国、成长在改革开放中、磨炼在市场经济大潮中，带有鲜明的时代印记。作为改革开放的参与者、实践者和受益者，既有较高的政治认同，拥护党的路线方针政策，认同社会主义制度，又有较强的民主参与意识；经历从计划经济到市场经济的转轨，既有较强的创新意识、进取精神、务实态度，又注重主观能动作用的实现；经历从相对封闭到全面开放的转变，既思想开放、眼界开阔、观念更新，又具有多样的价值取向；经历社会结构单一到多元的转型，既有一定的社会影响，又是各自领域的“小众代表”。统战部门要准确把握新一代党外代表人士成长的时代背景，充分认识其基本特点，积极探索其成长规律。要密切关注各领域崭露头角的党外人士，及时把他们纳入视野、跟踪培养、给予安排，为他们健康成长搭建平台、提供舞台。要把专业能力作为考察和选拔党外代表人士的基础，在安排使用中注意发挥专业特长，同时还要帮助他们适应新的岗位要求，改善知识结构、提高综合能力、实现角色转变，在更大范围、更广阔领域发挥代表性作用。要着眼发挥导向示范作用，既要培养与中国共产党亲密合作、具有较大影响、经得起风浪考验的社会活动家，又要在不同领域、不同群体、不同方面、不同层次形成具有引领作用的团队，发挥整体带动效应。

坚持基本原则 做到统筹兼顾

坚持党管人才与发扬民主相统一。党外代表人士队伍建设，必须坚持党的干部路线，贯彻党的人才工作方针政策，严格选拔任用的标准和程序，确保党外干部和人才成为共同推进中国特色社会主义事业的重要力量。坚持培养为重和以用为本相促进。党外代表人士队伍建设重点是培养，根本在使用，必须坚持育用结合，使他们学其所需、展其所能。坚持严格要求和热情关心相兼顾。要坚持德才兼备、以德为先，把政治立场和政治表现作为第一标准，综合考察业务水平、实践能力和群众公认度，严格把关、确保质量。要注重思想政治教育引导，使他们在大是大非问题上保持清醒头脑和政治敏锐性。坚持统筹推进与突出重点相结合。要统筹考虑党外代表人士的数量和比例，形成总量适应、分类选备的合理梯次结构，同时着力培养高层次复合型人才；要统筹当前和长远，加强后备人才发现和储备；要统筹推进“六支队伍”建设，着力抓好薄弱领域，加大民族宗教界和无党派代表人士建设力度。

注重发现培养 加大使用管理力度

发现是选人用人的第一环节。要开阔选人视野，加强与相关部门、党派组织、有关团体的人才信息交流，探索突破区域、部门、行业、所有制等选人方式，增强新的社会阶层代表人士推荐工作的组织性、程序性，实现人才选拔的宽领域、广覆盖。培养是增强党外代表人士代表性的主要手段，必须突出针对性、增强实效性。要充分发挥社会主义学院作为党外代表人士培训主渠道作用，组织他们深入学习中国特色社会主义理论体系，牢固树立和践行社会主义核心价值观体系，弘扬老一辈党外代表人士与中国共产党团结合作的优良传统，不断增强走中国特色社会主义道路的政治认同和思想共识。要强化实践锻炼，坚持和完善考察调研、岗位交流等有效形式，帮助党外代表人士弥补多岗位实践锻炼不足的“短板”。党外代表人士的发现、培养，目的在于使用，成效检验也在于使用。应充分用好现有政治资源，统筹考虑政治安排、社会安排、实职安排的功能特点和岗位要求，有针对性地在人大、政府、政协、法院和检察院、国有企事业单位、社会团体六个方面进行安排。要努力拓展社会资源，结合

党外代表人士的专业特长，推动有关人民团体和行业组织安排党外代表人士，为党外代表人士在不同领域施展才干、体现价值提供平台。加强对党外代表人士的管理，是确保党外代表人士健康成长的关键所在。要突出管理重点，全面了解党外代表人士的德、能、勤、绩、廉状况，加强教育引导。要丰富管理形式，坚持正面教育、事前监督为主，健全考察、评价、监督和激励机制，探索运用个人述职、民主评议、定期考核等多种方式，形成多层次、全方位的管理体系。

加强两岸人才交流与合作 助推两岸关系更好发展

《人民政协报》2010-07-01

随着两岸关系的健康发展，两岸之间的交流交往更加便利和热络。日前，台联界别全国政协委员、福建省南平市人大常委会副主任简少玉表示，在良好的基础上，加强两岸人才交流与合作，不仅有助于进一步推动两岸经贸关系的深化和整合，而且有利于促进两岸人员的相互了解和相互沟通。

简少玉委员说，一直以来，两岸人才交流是以产业合作为主线的，而从人才结构看，两岸人才资源有着大致的优势互补性，台湾人才结构呈“橄榄球”形，即中间大、两头小——初级劳动力和高级人才短缺、中间的专业技术人才相对过剩，而大陆人才结构则呈“金字塔”形结构，即初级劳力供应充足、中间的专业技术人才短缺、高级人才总量相对较大，但比重较低。

虽然近几年来，两岸关系出现良性发展的趋势，两岸全面“三通”障碍逐渐消除，台湾服务业转移大陆的趋势渐强，两岸人才交流朝正常化方向发展，但是，由于台湾当局政策限制等原因，两岸人才交流基本上表现为单向状态，台湾人才到大陆发展相对较多，大陆人才到台湾发展相对较少（主要限于台企骨干）。

为此，简少玉委员提出，两岸人才交流与合作应进一步深化和拓展。她表示，应当着力探索搭建两岸人才交流合作平台、构建两岸人才交流常态机制。比如，大陆制造业升级和振兴急需大量专业技术人才，为台湾相对过剩的机械、电子信息等先进产业技术人才提供了广阔的市场空间，而台湾第三产业的发展相对于大陆成熟，“可以通过两岸物流、金融等高端服务业的合作，带动人才交流，不仅可以加强两岸经贸联系，而且可通过相关行业内的交流和技术扩散，提高大陆地区生产服务业的整体水平。”另外，随着两岸局势的缓和，台湾人才中介公司纷纷借助台交会、海交会、海峡项目成果交易会等两岸会展平台与大陆人才机构展开合作。简少玉委员说，虽然两岸人才中介的交流和对接合作势头良好，但目前制度化、正规化的两岸人才中介并未建立。她建议大力推进两岸人才中介平台的建设，早日成立统一管理、为各行业服务的多层次台湾人才信息库，拓展两岸人才交流业务渠道，加强两岸人才流动的主动性。

简少玉委员还提出，在推动两岸人才交流与合作社会化平台建设的同时，还应该推动其它配套环境的建设，促进两岸人才交流与合作的正常化发展，并及时着力两岸人才交流合作

先行先试,促进两岸人才交流双向化发展。“一方面,台湾当局鼓励两岸人才的良性交流活动。但由于担心大陆人才赴台工作抢占岛内工作机会,仍严格限制大陆人才赴台工作。另一方面,大陆方面近几年来出台多项政策,不断为台生赴大陆学习提供各种便利,包括认可台湾高等学校学历等。在赴大陆求学的台湾学生数量逐渐增加的同时,岛内高校生赴大陆求职数量也在增加。随着两岸关系的发展,两岸人才交流与合作的双向化进程会逐步推进。大陆方面应继续推出相应的两岸人才交流合作政策,优先启动与台湾教育产业,特别是职业教育在大陆地区的合作,以及加强两岸各领域专业人才的交流和沟通,培养熟悉两岸市场的专业储备人才。”

简少玉委员认为,加强两岸人才交流与合作,是全球经济区域化背景下两岸经贸交流进一步深化的内在要求,不仅可以促进两岸经济整合,还可以借助两岸民间相互交往,增加互信与沟通,促进双方政策互动,推动两岸关系和平发展的局面。

今天,大学怎样培养人才

——中外校长谈大学人才培养质量保障

《求是论坛》2010-05-06

第四届中外大学校长论坛5月4日上午落下帷幕。在全部讨论结束的时候,美国莱斯大学校长大卫·李博隆说:“通过出席这样的会议,我们会发现我们不是一个个体的机构,我们是一个群体,是整个世界大学共同体的一个部分,我们有很多的共同问题和挑战,只要我们有机会能够好好地讨论,就会找到解决问题的办法。”

虽然讨论并不一定能够马上得出结论,但是讨论本身就是价值取向的形成过程。随着社会发展对高水平人才的需求、与国外大学交往的密切,我国的大学迫切渴望建设成为高水平大学。

十年树木,百年树人。大学的成长,如同人才成长一样,需要过程。事实上,正如许多参加过前三届论坛的校长感受到的,从第一届“现代大学的领导与管理”、第二届“大学发展战略规划、科技创新与科研成果转化”、第三届“大学的创新与服务”到本届“提高大学人才培养质量”的讨论,中国的大学校长们和大学都在以非同寻常的速度向前发展。不只一位外国大学校长对这种发展表示惊叹。

在这个前进的过程当中,如何控制,如何评价才能使我们的大学 and 世界一流大学的目标快速接近?作为人类传承文明的载体,大学本身具有固守和积淀的特征,面对变化的社会环境,以及培养创新型人才的目标,大学应该以什么样的标准衡量自己?又以什么样的方式来保障社会交在自己手中的年轻人能够成为高水平人才,能够在未来成为社会和行业的领航者?大学通过什么样的方式证明自己已经为社会带来了高质量的教育?

在世界高等教育大众化、国际化、人才需求多样化以及技术快速变化的时代背景下,人才培养质量保障是一个必然的话题,也是一个充满争议的话题。

评估大学首先需要科学的人才观和质量观

国防科学技术大学校长张育林:人才培养的质量应该看这个人才对社会发展最后表现出来的能力、贡献。这个需要很长的时间才能表现出来。而且即使一个学生毕业以后成为有突出贡献的明星,也是与他个人与生俱来的潜质、机会、工作实践经验都有关系,不能说全部是大学的功劳,这是一个综合的结果。现在我们进行大学评估,也包括国际上的大学水平评估,实际上反映的是一所大学的办学能力,是培养质量的保障和基础,但不是培养质量。对于教学环境的控制,也是人才培养质量的重要保障。但是不能说一门课甚至多门课讲得好,人才培养质量就高。

我们现在对大学的要求,是一个多元化的标准,要培养高质量的学生,又要对科学研究社会服务有很多贡献。对教授来讲,我们希望他不仅仅要把课教好,而且希望要做大师,做顶尖人才,科学研究上面要走在学术的前沿,这样教授们的压力也很大。

由此带来一个问题,就是大家投入在教学上面的精力实在太少了,对教学进行评估,至少有一个积极作用,使得研究型大学还是要注意把足够的精力和资源,包括教授、系主任、校长要把足够的精力投到教学里面去。

人才培养的质量不是一个简单的某个环节的评估,要从三个方面看,一个是看人才对社会的贡献,一个看学校的综合办学实力,还有一个也要看学校在人才培养的过程控制。三个方面要平衡地去看。

北京师范大学校长钟秉林:对于大学人才培养质量保障及评价首先应该树立科学的人才观和质量观。尤其是中国大学已经进入了大众化高等教育阶段,和过去的精英化教育有本质的不同,如果用一个标准,一个模式去评价所有的大学,哪怕是评价 700 多所本科院校的培养质量,也显然是不合理的。

北京航空航天大学校长怀进鹏:我觉得中国大学的改革到了一个特殊时期。社会在工业化尚未完成的时候就进入信息化时代。改革开放三十年,高等教育初步达到了大众化,但是马上就面对国际化的竞争。在全球化的浪潮下,又开始进入了一流大学或者国际知名大学的发展过程。双重的压力和矛盾,催生变革。面临这样的环境,需要我们重新认识和思考。在这样一个过程当中,如果我们仅仅用已经有了的游戏规则来评价中国的大学,我觉得会给我们带来新的困惑。

什么是中国大学人才培养的价值观?如何看待一所大学的贡献?是看待它的学生培养能力、学术论文还是看待它为社会服务的贡献?现实呼唤我们要有新型的人才观和对大学功能的新认识。

大学人才培养质量的保证和评价是一所大学的基本生命线,不仅是大学发展的基础,也更是国家和民族培养人的一种导向。

日本京都大学校长松本紘:当今社会当中一个关键词就是要得更多,渴望无极限。人的这样一种需求,以及经济增长给我们带来更高的生活质量,但同时给地球带来负担。我们需要考虑降低地球的负担,这需要哲学的,还有人文科学的支持。如果只是依赖于科技去发展的话,是不够的。因此我们需要节制,需要有廉耻心,需要有感激之心。知足,这是亚洲共享的价值观念。从大学的角度而言,我们有非常多的责任和角色,包括为人类的生存进行创新,但是要强调研究价值取向,并且把创新教育和这种研究结合在一起,这是为了子孙后代的未来。

亚洲的大学是不是可以建立一个大学的联合体,开展一些研讨,研讨汉文化、亚洲人的价值观等,我想这样一种价值观的探讨,有助于减少地球面临的负担,也为了我们未来生存的更美好。

美国莱斯大学校长大卫·李博隆:在我们莱斯大学,我们的文化就是要教授花很多的时间在本科生身上,凡是不愿意花时间在本科生身上的教授我们是不招聘进来的。做研究的那些教授,他至少该完成教本科生的课程,不能说只搞研究不教本科生的课程。所以每个大学都要决定自己优先考虑的价值观是什么,然后根据你的价值观做策略和投资,每个大学需要做这样一个决策。然后你在这个价值观的基础之上,具体采取措施来推动这种文化的形成,而像我们大学最显著的一点,就是教授要和本科生在一起,这是我们的一种体制文化。

我们的学生非常享受学校生活,我们每个学生在校园里有一棵树,我们是希望给他们创造一种氛围,不仅鼓励他们学习,而且鼓励他们去放松、去享受生活,然后在这样一个平和的心态当中去交流。

伦敦大学学院院长麦克姆·格兰特:大学评价是一件非常重要的事情,有很多利益相关方,比如说政府,给我们提供资金;还有学生,学生在这方面是非常重要的。学生不是消费者,不是最终的客户,不是来我们大学买文凭的,大学和学生的关系非常复杂。当然可以有一些方法来衡量学生的满意度,但是这只是一种指标而已,并不是一个决定性的因素。另外评价指标能产生很大影响,所以必须选择慎重。比如有时候大家看一个学校好不好,是看学生的成绩好不好,如果学生成绩好,好像就是学校教学不错了。这样的目标可能在学校里面导致一些反常的行动,起到反作用。

另外,国家也会有质量保证体系,大家必须要意识到,很多时候这种质量保证体系不完善。国家的质量体系首先要保证能够适用于每一个学校。第二,往往只是注重过程注重你的投入,而不注重你最终的产出。我认为,质量的保证,首先学校是最最重要的,学校必须最关注这一点。

研究是我们办大学的另外一个目标,评估研究非常困难。我们希望能够确保每一分钱的研究经费都是通过竞争得来的。有两种方法,一种是同行评估你是否能够得到研究赞助经费;另外一种方法在澳大利亚、在香港、在英国是非常常见的,就是会有一笔资金拨给大学,大学可以自由支配,这个经费数额是根据学生来计算的。

进行评估,会发现哪些研究活动,在全球排名非常领先,也会发现不足。资金会流向那些做得最好的地方,结果我们就发现,英国有四所大学占到了这种研究经费的80%,经费往往会流向表现最好的大学。

现在有一种趋势,就是不单单是去奖励一些基础研究,也会去奖励一些非常具有影响力的研究。现在已经有很好的方法能够评估基础研究,即看著作、出版物。很多时候,一些研究其实要花二三十年的时间才会看到最终的影响。在1953年DNA的研究刚刚问世的时候,你可能不会想到DNA会对现在的社会有那么大的影响。我们必须要向政府证明这个研究的影响力到底有多大,因为我们要向政府要钱,这一块的评估就是确保人们可以理解某种研究的影响力体现可能需要很长时间。

大学需要什么样的评估方式

钟秉林:在构建大学人才培养质量保障及评价体系的时候,要充分发挥大学的主体作用。大学是培养人才的主体,所以大学内部的质量体系的构建和完善,是能不能培养出创新人才的关键。

现在我国对大学的评估以政府为主导,比如说对教学工作进行评估的时候,这个评估的重心和目标就应该调整。我认为应该参照国外建立的一些质量保障体系标准,把外部评估重心放在推动学校内部建立起比较完善的质量保障体系上,应该激发大学作为人才培养主体的内在动力和积极性,鼓励大学科学定位,多样化发展。

如果下一轮要再对本科教育进行教学评估的话,我们应该进行分类的评估,最起码可以分为两类,一类是对于那些新建的本科院校,还没有进行评估的,应该建立类似于美国的质量认证制的评估,就是说你必须达到国家大学的最基本的办学条件,以保证达到最基本的质量。第二类对经过上一轮本科教学评估的,应该借鉴英国的做法,进行质量审核式的评估,也就是说国家可以制定质量标准,出台质量评估的指南,但是没有具体的指标体系,而应该由学校根据国家的标准和指南去提供证据,提供事实,提供数据,去证明具体一所大学在国家所要求的这些方面达到了比较高的一个水平。

这样就可以把自主权交给大学,把大学的积极性调动起来,我想评比的结果或者审核的结果也就无所谓什么优秀、良好、合格,就是通过就可以了。

此外,在具体的评估指标设计方面,一方面根据我们现在大学人才培养的实际情况,另一方面我认为还应该更多注重学生的学习效能,对学生学习效能评价,以及对学校资源使用效率评价,这是国际上通行的趋势。而不要把重点放在投入、条件这些方面。

麦克姆·格兰特:我们的方法就是让大学来展示他是规范的,经过咨询向高水平的委员会审议,包括课程、考试以及对学生成绩的评估等等,所有这些都是学校自己来做的,其实里面并没有谈到所谓教育质量本身,可以说是以无形的内容对它进行评估。

有的观点认为应该通过就业率来评估大学教育的质量。我觉得从某种程度上来说,这也取决于这个学生入学时的状况,我们其实应该比较一下大学给学生带来的附加值,进来的时候怎么样,出去的时候怎么样,带给他什么样的进步,所以流程非常关键,质量的控制非常重要。通过流程控制,可以使大学激励自己,来保证质量的实时改进。如果一个大学的流程不好可能得不到经费。这也是为什么我们要求大学做好这个流程并向公众证明的原因。但是我觉得质量保障可以作为一个衡量学校教学水平的指标,但不能作为唯一的指标。

华东师范大学校长俞立中:我们应该怎么去思考本科教育的质量,我想这里边有这么几个基本的观点提出来跟大家探讨,一个是高位适应和多元适应的问题,所谓的高位适应就是我们定出一个高标准,说这就是高质量,比如说我们在精英化高等教育的时代里面,我们培养的最好的学生,最有创造力的学生,这就是我们的质量观,我们就是要培养这样的学生,但是现在面对多元化的需求,高标准是不是能够符合我们现在对人才质量的保证和评价呢?我个人认为我们必须要考虑高位适应和多元适应的两者的问题,就是根据多元化社会对人才的需要,我们应该有针对性地对不同的人才培养提出质量要求。

第二个基本的观点就是精英化高等教育不等于高质量,大众化的高等教育不等于低质量。高等教育步入大众化阶段,毛入学率增加并不等于说我们就可以允许低质量。只是在质量评价方面,更要适应多元化的需要,而并不是高和低之分,这是培养目标的不同。在本科教育的质量方面,基本性能、基本知识、思维方法、个性品质,这都应该是作为我们对人才培养质量的一种评价要素。根据培养目标,不同的要素在一个培养评价指标体系里面有不同的权重。包括组织能力、合作能力、信息获取和使用的能力、对复杂系统的理解能力、技术的应用能力、跨学科和沟通的能力等等,这些都可以成为我们对人才培养质量评价的一些重要的指标。

用质量标准来引领学生的发展

麦克姆·格兰特:人才的培养以及评估的成功取决于大学的愿望,也就是大学要有什么样的职责和目标。

谈到质量保障以及人才培养方面,一方面,大学的校长必须拥有哪些东西来保障这个大学的运作可以保证高效、高质量地培养学生?另外一方面,我们如

何知道我们所做的东西最后输出为我们需要的产品?我认为最棒的教学质量才能保障一个最棒的大学。

能让大学保证优秀教育的一个前提,就是可以非常自主地制定自己的学科、课程,并且可以自主地选择那些评估的标准。和其他的大学不一样,制定不同的目标,用不同的方法来实现他们自己所设定的这些目标,这也是完全可以的。所以我觉得从大学的主题来理解质量,如何定义这个质量是最关键的。你这个大学想要实现什么样的目标,你的战略和目标是什么,你的机构和其他的机构相比有什么差异性,有什么不同。

其实现在有一个常见的问题,英国、美国、中国都会看到,现在所有的大学都开始变成一个全面的研究型大学,所以好像所有的大学都千篇一律。每个大学都应该有自己的愿景,有自己的差异性,并且看到自己和别的大学有什么差别。我们学校是通过基金会保证这种差异。我们总是基于学生的素质,基于我们独特的目标来设定课程。

一个大学想要设立自己的质量保障体系,需要考虑四方面的内容,首先就是教育本身,我们给学生提供什么样的教育。第二就是质量,就是研究的质量。第三就是影响力,我们做的事情对于社会来说有没有什么影响力。第四个方面很重要的一点,奖励那些支持这个机构中其他的同事的行为。我特别提到了这一点,为什么呢?做学术,如果你只是研究自己的领域,对其

他人没有贡献,是最自私的,我们要保证我们的研究成果可以为其他人所用,可以激发其他同事灵感。

西安电子科技大学校长段宝岩:保障本科教育质量,课程设置很关键,课程设置应该根据社会的需求来定,需求的下面有一个知识结构体系,知识结构体系下面才有课程结构体系,课程结构体系下面就是课程设置。大学应该进行课程设置改革适应需求体系。我们学校通过调研毕业生,已经毕业五年或者是十年的毕业生,工作以后,对本专业提出评价,哪个课程设置不太好,哪个课程应当改革,哪个课程应当有些修正。然后通过学校的课程设置委员会具体确定,不同学科有不同的教授组成委员会。

俞立中:我们要用质量标准来引领学生整体的多样化发展。学生生源的多样和学校发展的多样性要求我们高等教育质量的标准要为学生的发展提供制度空间,不能因为统一的质量标准体系限制了学生多元的发展,影响了社会对于不同人才的需求。

同一所大学里面,不同的专业也要有不同的质量标准,应该分类指导。本科教学评估应该有好的评价方法才能促进质量的提高。华东师范大学制定了一套学校自己的质量评估标准。对不同专业制定了不同的最高和最低目标,然后根据标准评估,实施效果不错。

排名对大学发展带来什么影响

麦克姆·格兰特:整个大学的评估非常具有争议性,很多国家都是如此。如何评估一个大学呢?因为大学由很多的各种各样的学科组成,由各种各样的学术活动组成。我认为大学排名的做法本身不对,到底说A学校比B学校好,还是哪一个学校好,其实这个问题本身就是不对的。大家不要太注重全球大学的排名,这可能只是个娱乐,可能并没有学术上的严谨性。我觉得唯一的一种非常好的评估方法就是外部的同行的评估,另外就是要看我们到底要办什么样的大学,或者说我们离我们的目标还有多远,大学不要让其他人我们设定目标,我们要扪心自问。

我们怎么确定并且推动一个学校的使命?区别我们的学校使命到底和别的学校有什么不一样,怎么样实现我们的使命?怎么改变评估标准,能够让我们真正评判出什么样的学校是卓越的学校?可靠的评判方法究竟是怎样的?对于科研可以有很多的评估标准,但是对于教学呢?我们要不断改善学生的体验,让学生感到学习是非常令人激动的,进行这样的评估非常难。同时,如何协调学校的独立性和学校的目标?就是我们到底应该给科研多少独立性让他们实现自己的目标,与此同时怎样实现学校的目标。有的时候并不需要协调,因为很多时候科研目标和学校的目标是完全一致的,但是有的时候却需要调整。可能我们并不能够找出一个根本的解决方案,而且也可能没有办法发现最根本的问题,因为很多都是无形的。

其实教育是一个综合的概念,希望每一个学校都能够意识到他们必须经常去衡量自己的教学质量怎么样,学校的教育质量怎么样。另外还要让相关方参与进来。

我对于这种全球的大学排名很担忧。因为排名的标准不一样,可能会让非常好的大学排名较低。排名往往关注规模和研究人員等,好像你的研究人員越多排名就越高,这非常值得商榷。这种排名会影响学生的选择,排名不正确的话,也会导致学生做出错误的选择。所以我想

强调,质量是用来推动你能够实现你自己的目标,实现自己的使命,我们必须永远坚持我们的使命,不应该做一些人为的一些无谓的打分。

张育林:评价一所大学的水平,不能简单比较论文数量。论文的数量和水平只说明在研究方面的能力。不同大学有不同的使命,很难用同样的标准去评价水平的高低。

德国慕尼黑工业大学校长沃夫冈·赫尔曼:大学不是一个玻璃屋,我们不是一成不变的,在德国的大学当中我们也一直在这么做。我们看到一些排名,一些大学的排名,这个也不可能一夜之间发生变化。当然这个涉及到资金的流向问题,很多大学可能会获得更多的资金。大学体系需要不断改变,关键是要建立在竞争的基础之上。

竞争是科学和研究重要的组成部分,当然也是教学的一个重要的推动力量,所以我们在过去七十年当中不断引入竞争的机制。建立起这样一个系统,希望能够给每一个人提供平等的机会。德国的高中有一个非常好的国际级的标准,高中毕业之后我们有一个平等公平竞争的机制。哈佛、耶鲁等非常有名的大学其实不是美国大学的全部,有一些精英的大学,也有好多其他的大学。我们的教育体系没有照搬照抄美国。美国很多特点不适合德国国情,中国也是一样的情况。数量在不断增加,在提高教学质量方面,要充分考虑各国的具体情况。但是在所有的国家,我们认为竞争或者提供一个公平的竞争环境是非常关键的。

科学基金何处去 创新人才青眼看

《光明日报》2010-07-23

党中央、国务院颁布《国家中长期教育改革和发展规划纲要》(以下简称《纲要》),召开新世纪以来第一次全国教育大会,对贯彻实施《纲要》进行了全面部署。《纲要》从建设人力资源强国的总体布局出发,把培育创新人才作为教育改革发展的一个重要战略基点,提出了创新人才培养目标和任务,规划了创新人才培养体制机制的改革方向,对于我们做好创新人才发展工作具有重要的指导意义。

培育创新人才是国家可持续发展的根本保证

培育创新人才是支撑经济发展方式转变的迫切需要。经济和社会发展要依靠科技,科技进步要依靠创新,科技创新要依靠人才。胡锦涛总书记强调,要加快科技体制改革,加快建设宏大的创新型科技人才队伍,谋求经济长远发展主动权、形成长期竞争优势,为加快经济发展方式转变提供强有力的科技支撑。培育创新人才,对转变经济发展方式起着基础性、战略性和决定性作用。培育创新人才是建设创新型国家的迫切需要。我国要到2020年建成创新型国家,迫切需要大批具备创新素质和创新能力的人才。我国创新人才总量不足,占人口和人力资源的比例远远低于发达国家。《纲要》提出我国教育还不适应建设创新型国家对人才培养的要求,其中最严峻的挑战之一,是创新型科技人才紧缺。加快培育创新人才,是实现从人力资源大国向人力资源强国迈进的重要抓手。培育创新人才是提升我国国际竞争力的迫切需要。进入新世纪以来,创新人才作为国家综合实力的重要表征,成为各国竞相争夺的战略资源。在应对金融危机过程中,各国纷纷加大人才和创新投入,全球人才资源争夺更趋激烈;在后金融

危机时期的规划中,坚持人才强国、发展以人才为基础的经济越来越成为广泛共识。要想在激烈的竞争中赢得主动,必须切实加强创新人才培育。

培育创新人才是教育改革和发展的一个重要目标

《纲要》把握育人为本的工作方针,提出了造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才的人才培养总体目标。《纲要》坚持以人为本、推进素质教育的战略主题,贯穿创新人才培养的任务主线,全面论述了各级各类教育中创新人才培养的战略任务。《纲要》强调创新人才的全面发展,坚持德育为先、能力为重,注重知识传授、能力培养、素质提高等方面;强调创新人才的科学发展,遵循教育规律和人才成长规律,更新人才培养观念,创新人才培养模式;强调创新人才的持续发展,强化终身教育观念,实行学历与非学历教育、职业与普通教育、职前与职后教育相互沟通、协调、衔接;强调创新人才的统筹发展,用好国内外教育资源,协调好培养本土创新人才与引进海外高层次人才。

《纲要》在全面部署各类人才培养任务的同时,彰显了高等教育培养创新人才的战略地位和独特作用,重点从三个方面进行了规划。一是提升高等教育质量,培养后备人才。二是提升科学研究水平,造就创新人才。三是加大人才引进力度,延揽海外人才。

培育创新人才是科学基金的重要战略任务

培育创新人才是一项系统工程,需要全社会共同努力和各部门协力推进。科学基金通过统筹实施研究项目、人才项目和环境条件项目三个系列的资助格局,稳定支持了高校创新人才发展。以2009年为例,面上项目有力支持了高校创新研究工作,高校获资助数占82.3%;青年科学基金为高校稳定和吸引了大批优秀青年人才,高校获资助数占78.6%;地区科学基金促进了科学基础较薄弱地区高校学科建设与人才培养,高校获资助数占89.1%;重点项目部署推进了高校学科和重点领域发展,获资助单位中,高等学校占69.6%;国家杰出青年科学基金使一批创新拔尖人才脱颖而出,获资助者中高校青年教师占到69.8%;试点实施的外国青年学者研究基金着力搭建中外青年学者合作友谊桥梁,在资助的40名外国青年学者中,高校作为依托单位的占65%。科学基金项目还有力支持了高校研究生教育和后备研究队伍成长,在面上项目参与人中,博士后、博士和硕士研究生的数量占46.5%。科学基金的持续稳定支持,为促进高校人才培养和学科发展,为建设一支结构合理、素质优良的高校教师队伍发挥了重要作用。

面向未来,科学基金工作要着眼国家人才工作大局,充分发挥基础研究孕育创新人才的摇篮作用和科学基金制的创新制度优势,在支持创新研究、用好现有人才的同时,切实加强人才资助培育工作。

第一,把握人才培育战略导向。面向“十二五”及更长一段时期的发展,科学基金工作确立了更加侧重基础、更加侧重前沿、更加侧重人才的战略导向。更加侧重人才,就是要着力打造培养创新人才和团队的资助链。要把培育创新人才作为科学基金发展的根本着力点,切实尊重创新人才成长和基础研究队伍建设规律,坚持培养后备人才和激励科研一线人才相结合,稳定国内人才和吸引海外人才相结合,促进学术领军人才成长和培育创新团队相结合,进

进一步完善由国家基础科学人才培养基金、青年科学基金、地区科学基金、外国青年学者研究基金、国家杰出青年科学基金、创新研究群体构成的科学基金“人才链”。

第二,完善人才培育资助机制。坚持加强战略筹划,着眼我国人才工作全局和总体部署,加强与教育部及国家其他科教管理部门的联系与协调,统筹人才资助计划,共同促进我国人才发展。坚持尊重科学规律,创新科学基金人才发现评价、遴选资助和激励保障机制,使科学基金人才资助模式更加科学、更富活力,努力营造有利于人才成长和发挥作用的体制机制和文化环境。

第三,统筹人才项目工作部署。一是积蓄后备人才,二是培育青年人才,三是扶植地区人才,四是造就拔尖人才,五是构建创新团队,六是搭建中外青年学者友谊的桥梁。

“十二五”及今后一段时期,是建设创新型国家、实现全面小康的攻坚阶段。党中央、国务院全面加强科教兴国和人才强国的战略部署,相继颁布中长期科技、人才和教育规划纲要,必将极大地促进我国创新人才培养工作。科学基金工作将结合《纲要》的总体部署,突出更加侧重基础、更加侧重前沿、更加侧重人才战略导向,营造创新环境,培育创新人才,促进建设一支规模宏大、结构合理、素质优良的科技队伍,为建设创新型国家提供强有力的人才保证和智力支撑。

以高层次、高技能人才为重点

统筹推进各类人才队伍建设

《求是》2010-08-01

今年5月,党中央、国务院召开全国人才工作会议,科学总结人才工作经验,深刻分析人才工作面临的新形势新任务,就落实《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》、做好当前和今后一个时期人才工作作出全面部署。这次会议的召开和《人才规划纲要》的实施,对于全面提高我国人才发展水平、加快建设人才强国,具有重大而深远的意义。

一、人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题

我们党和国家历来高度重视人才工作,在革命、建设、改革各个历史时期,制定和实施了一系列重大方针政策,为党和人民事业发展培养和集聚了宏大的人才队伍。进入新世纪新阶段,中央作出实施人才强国战略的重大决策。继2003年召开第一次全国人才工作会议,作出《关于进一步加强人才工作的决定》之后,今年又召开第二次人才工作会议,颁布我国第一个中长期人才发展规划纲要。这标志着我国进入了加快建设人才强国的新阶段。

人才是推动科学发展的第一要素。人才强国战略是我国经济社会发展的基本战略。“国以才立,政以才治,业以才兴。”人才数量和质量是衡量一个国家综合国力的重要指标。人才竞争力是国家发展的核心竞争力。人才资源作为最重要的战略资源,在世界综合国力竞争

中越来越具有决定性的意义。正如胡锦涛总书记指出的：“世界范围的综合国力竞争，归根到底是人才特别是创新型人才的竞争。”

经过 30 多年的改革开放和经济建设，我国经济总量已排在世界第 3 位，国家实力日益增强，但我们的人才竞争力还不够强。由此导致的自主创新能力不强，是制约我国经济社会进一步发展的主要因素。面对日趋激烈的国际人才竞争，我们必须采取有效措施，抓住机遇、应对挑战，用战略眼光看待人才工作，立足新起点做好人才工作。

二、我国人才队伍建设取得很大成绩

2003 年第一次全国人才工作会议召开以来，各级人力资源社会保障部门围绕中心，服务大局，解放思想，开拓创新，各项人才工作取得了显著成效。

（一）人才公共政策体系逐步完善，人才成长环境不断优化。一是初步建立了以院士制度、国家有突出贡献中青年专家制度、政府特殊津贴制度为主体的国家级专家选拔体系，实施了高技能人才培养工程、新技师培养带动计划，构建了高技能人才培养选拔体系，以高层次、高技能人才为重点的人才培养选拔机制逐步健全。二是实施海外高层次人才引进计划（“千人计划”）、留学人员回国创业启动支持计划、海外赤子为国服务行动计划，加大留学人员创业园建设力度，完善留学人员回国服务体系，形成了留学人员以多种形式为国服务的良好局面。三是深化事业单位人事制度改革，人才使用机制逐步转换。四是稳步推进职称制度改革，完善职业资格制度，人才评价机制更加科学。五是人才激励机制更加完善。

（二）构建人才服务体系，政府人才服务职能不断增强。一是人力资源市场建设取得长足进步，由公共人力资源服务机构、民营人力资源服务机构、中外合资人力资源服务机构共同组成的多层次、多元化的市场服务体系已基本形成。二是推广引进人才工作居住证制度，完善流动人员在非户籍地工作的服务保障政策等，人才流动机制进一步健全。三是人才服务业蓬勃发展。四是区域性人才合作成效显著。

（三）健全人才开发体系，各类人才队伍建设水平不断提高。一是实施专业技术人才知识更新工程，大规模培训农业、制造业、管理、信息和能源技术等重点领域的专业技术人才。二是紧密结合经济形势和就业形势的要求，以促进就业和稳定就业为目标，大力实施面向城镇失业人员、困难企业职工、企业新招用农民工、城乡未能升学的初高中毕业生、退役士兵等群体的特别职业培训计划。三是实施高校毕业生“三支一扶”计划，引导专业知识扎实、富有奉献精神的大学生到农村基层服务。以培养新农村建设急需的生产型、经营型、技能带动型人才为重点，大力加强农村实用人才队伍建设。

三、以高层次、高技能人才为重点统筹推进各类人才队伍建设

近年来我国人才队伍和人才公共服务体系建设虽然取得了长足发展，但高层次、高技能人才队伍建设与我国经济社会发展需要还不能完全适应，人才工作体制机制障碍还有待进一步破除。各级人力资源和社会保障部门要在党管人才的工作格局下，自觉贯彻落实人才工作会议精神，实施《人才规划纲要》，其中首要的就是以高层次、高技能人才为重点，统筹推进各类人才队伍建设。

（一）以提高专业水平和创新能力为核心，打造宏大的高素质专业技术人才队伍。高层次创新型专业技术人才是我国人才队伍的核心。努力造就一大批高层次创新型专业技术人才，对于加强整个人才队伍建设具有重要的引领和带动作用，是当前和今后一个时期我国人才工作的重大战略任务。要制定实施好《国家中长期专业技术人才队伍发展规划》。进一步实施并完善新世纪百千万人才工程，完善政府特殊津贴制度，改革完善博士后制度。突出创新型科技人才培养，加大各重点领域紧缺人才和现代服务业人才培养。大力实施海外高层次人才引进计划、留学人员回国创业启动支持计划和海外赤子为国服务行动计划，努力掀起留学人员回国工作、创业和为国服务的热潮。大规模开展重点领域专门人才知识更新。加强基层专业技术人才队伍建设，改善基层专业技术人才工作、生活条件，拓展职业发展空间。注重发挥离退休专业技术人才的作用。

（二）以提升职业素质和职业技能为核心，建设门类齐全、技艺精湛的高技能人才队伍。高技能人才是我国人才队伍的重要组成部分，在加快产业优化升级、提高企业竞争力、推动技术创新和科技成果转化等方面，具有不可替代的重要作用。要制定实施《国家中长期高技能人才队伍建设发展规划》。完善以企业为主体、职业院校为基础，学校教育与企业培养紧密联系、政府推动与社会支持相结合的高技能人才培养培训体系。制定高技能人才与工程技术人才职业发展贯通办法。建立高技能人才绝技绝活代际传承机制。完善国家高技能人才评选表彰制度。广泛开展各种形式的职业技能竞赛和岗位练兵活动。

（三）把深化改革作为推动人才发展的根本动力，加快推进人才体制机制创新。科学培养人才，广泛聚集人才，用好用活人才，都需要体制机制作保障。改革是创新体制机制的关键。要根据与社会主义市场经济体制相适应的要求，健全人才工作机制。健全科学的职业分类体系，加快职称制度和职业资格制度改革，完善重在业内和社会认可的专业技术人才评价机制，探索技能人才多元评价机制。建立在重大科研、工程项目实施和急难险重工作中发现、识别人才的机制。健全举才荐才的社会化机制。完善重点领域科研骨干人才分配激励办法。建立国家荣誉表彰制度，表彰在经济社会发展中作出杰出贡献的人才。

（四）把充分发挥各类人才的作用作为人才工作的根本任务，不断提高人才工作管理水平。人才工作以用为本。要按照中央领导同志讲话的要求和政府行政管理体制改革的总体部署，完善人才管理政策和运行机制，建立健全政府宏观管理、市场有效配置、单位自主用人、人才自主择业的人才管理体制。进一步加强人才法制建设，坚持依法规范、促进和保障人才发展。克服人才管理中存在的“行政化”、“官本位”倾向，会同有关部门，研究建立与现代科研院所制度、现代大学制度和公共医疗卫生制度相适应的人才管理制度。进一步消除人才流动中的城乡、区域、部门、行业、身份和所有制限制。制定双向挂职、短期工作、项目合作等灵活多样的人才柔性流动政策，引导党政机关、科研院所和高等学校专业技术人才向企业、社会组织和基层一线有序流动。实施更加开放的人才政策，推进专业技术人才职业资格国际、地区间互认，发展国际人才市场，制定维护国家重要人才安全的政策措施，积极支持和推荐优秀人才到国际组织任职。

（五）以实施重大人才工程为龙头，全面打造我国人才竞争优势。实施重大人才工程是做好人才工作、打造人才竞争优势的重要抓手。要大力实施专业技术人才知识更新工程。围绕我国经济结构调整、高新技术产业发展和自主创新能力的提高，在装备制造业、信息、生

物技术等 12 个经济社会发展重点领域，开展大规模的知识更新继续教育，每年培训 100 万名高层次、急需紧缺和骨干专业技术人才。依托高等学校、科研院所和大型企业现有施教机构，建设一批国家级继续教育基地。抓紧研究制定专业技术人才知识更新工程实施方案。要大力实施国家高技能人才振兴计划。适应走新型工业化道路、加快产业结构优化升级的需要，从完善培养、评价、使用、激励等环节的政策入手，以高技能人才培养示范基地建设项目、公共实训基地建设项目、技能大师工作室建设项目为重点，率先在一些重点领域取得突破，培养造就一大批具有精湛技艺的高技能人才。同时，配合有关部门实施好海外高层次人才计划、创新人才推进计划、高素质人才培养工程、现代农业支撑计划、边远贫困地区边疆民族地区和革命老区人才支持计划以及高校毕业生基层培养计划。

（六）以不断强化人才公共服务为抓手，加快推动政府人才工作职能转变。强化人才公共服务是转变政府职能的必然要求，也是做好政府人才工作的重要内容。要完善政府人才公共服务体系，建立全国一体化的服务网络，健全人事代理、社会保险代理、企业用工登记、劳动人事争议调解仲裁、人事档案管理、就业服务等公共服务平台，建立社会化的人才档案公共管理服务系统。不断创新政府人才公共服务方式，健全政府购买公共服务制度；加强对人才公共服务产品的标准化管理，大力开发公共服务产品，满足人才多样化需要。推进政府所属人才服务机构管理体制改革的，实现政事分开、管办分离，大力发展专业性、行业性人才市场，健全人才市场服务体系，积极培育专业化的人才服务机构，充分发挥市场机制在人力资源配置中的基础性作用。加强产业、行业人才发展统筹规划和分类指导，围绕重点领域发展，开展人才需求预测，定期发布急需紧缺人才目录。会同有关部门，实施人才创业扶持政策，加强人才创业技能培训和创业服务指导，提高创业成功率。

（二）实践探索

北京：打造世界人才之都:首都中长期人才发展规划纲要

《京华时报》 2010-08-02

首都中长期人才发展规划纲要

(2010-2020 年)

到 2020 年

主要劳动年龄人口中受过高等教育的比例达到 42%

每万劳动力中研发人员达到 260 人年

百万人年专利授权量达到 3000 件

人力资本对经济增长贡献率达 45%

人才贡献率达到 60%

12 大重点工程

- 汇聚 500 名人文社科大师
- 培育 100 位国际级科技领军人才
- 打造一支具有世界影响力的绿色产业人才队伍
- 建立 10 个海外高层次人才创新创业基地
- 培养资助千名“长城学者”
- 培养选拔引进 100 名卫生学科带头人
- 培育 10 至 20 名世界级产业领袖
- 全面推行首席技师制度
- 建立农村实用人才等级评价体系
- 社会工作人才总量将达到 8 万人
- 开展大规模党政干部教育培训
- 每年扶持培养千名青年拔尖人才

【目录】

一、首都人才发展面临的形势

二、指导思想、指导方针和战略目标

(一) 指导思想

(二) 指导方针

(三) 战略目标

三、战略部署

(一) 确立向人才发展倾斜的资源配置格局

(二) 确立人才引领经济社会发展格局

(三) 确立人才高端高效高辐射发展格局

(四) 确立人才工作综合配套推进格局

四、重大任务

- (一)发挥教育在人才发展中的基础性作用
- (二)发挥人才在自主创新中的决定性作用
- (三)推进人才国际化发展
- (四)推进人才集群化发展
- (五)推进人才一体化发展
- (六)完善人才投入体制机制
- (七)完善人才引进和社会保障制度
- (八)优化引才聚才的地方品质
- (九)建立人才优先发展工作体系

五、重点工程

- (一)“人文北京”名家大师培养造就工程
- (二)“科技北京”百名领军人才培养工程
- (三)“绿色北京”人才支撑工程
- (四)北京海外人才聚集工程
- (五)首都名师教育家发展工程
- (六)首都高层次卫生人才队伍建设工程
- (七)优秀企业家聚集培养工程
- (八)高技能人才培养带动工程
- (九)京郊农村实用人才开发培养工程
- (十)首善之区社会工作人才发展工程
- (十一)党政人才素质提升工程
- (十二)首都青年人才开发工程

六、实施保障

- (一)加强组织领导
- (二)强化责任落实
- (三)完善运行保障

为落实人才强国战略，服务首都经济社会发展，根据《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》、《北京城市总体规划(2004-2020年)》，按照建设“人文北京、科技北京、绿色北京”要求，特制定本纲要。

一、首都人才发展面临的形势

人才是经济社会发展的第一资源。当前世界多极化、经济全球化深入发展，科技进步日新月异，知识经济方兴未艾，人才在经济社会发展中的基础性、战略性、决定性作用更加凸显，人才的竞争已经成为国家与地区间竞争的焦点。北京作为国家首都，是全国政治中心和文化中心，人才发展不仅是北京提高核心竞争力、加快建设“人文北京、科技北京、绿色北京”、推动世界城市建设的关键，而且关系到全国实施人才强国战略、建设创新型国家的大局。

改革开放以来，特别是进入新世纪以来，市委、市政府高度重视人才发展，大力实施以构建现代化人才资源开发与管理体制为核心的首都人才发展战略，取得了显著成效。与首都特点相适应的首都人才发展观初步确立，与社会主义市场经济相适应的人才发展体制机制基本形成，与人才发展需要相适应的引才聚才环境不断优化，与建设现代国际城市需要相适应的人才队伍不断壮大，人才在首都经济和社会发展战略支撑和引领作用日益突出，首都对全国人才发展的辐射带动作用显著增强。

但必须清醒地认识到，未来十几年，是我国基本建成创新型国家、全面实现小康社会建设目标的重要时期，是北京建成现代化国际城市、全面实现现代化和建设世界城市的重要时期。面对新形势新任务新要求，首都人才发展观念需要进一步更新，人才发展体制机制需要进一步创新，人才发展环境需要进一步优化，人才队伍高端化发展需要进一步推进。我们必须认清形势，提高认识，抢抓机遇，统筹规划，锐意进取，大力开拓首都人才发展的新局面。

二、指导思想、指导方针和战略目标

(一) 指导思想

高举中国特色社会主义伟大旗帜，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，坚持党管人才原则，尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，遵循人才发展规律，贯彻落实人才强国战略，实施首都人才优先发展战略，更好地服务国家发展和首都发展，充分发挥市场配置人才资源的基础性作用，进一步加强人才发展法制化建设，营造有利于人才成长的良好环境，从建设世界城市的高度，为加快建设“人文北京、科技北京、绿色北京”，全面实现现代化提供坚强的人才保证。

(二) 指导方针

创新机制。破除影响人才发展的落后观念，健全有利于人才发展的体制机制，营造人才宽松发展的环境，促进人才全面发展。

服务人才。完善服务内容，丰富服务手段，转变服务方式，拓展人才发展空间，有效满足人才工作和生活的需要。

高端带动。加大高层次人才引进和培养力度，建设一支具有国际竞争力和影响力的顶尖人才队伍，带动全市人才队伍建设大发展、大繁荣。

引领发展。确立人才优先发展战略布局，发挥人才在经济社会发展中的关键作用，引领首都经济社会发展。

(三) 战略目标

到 2020 年，首都人才发展的战略目标是：培养和造就一支数量充足、结构优化、素质一流、富于创新的人才队伍，确立支撑世界城市建设的人才竞争优势，成为世界一流的“人才之都”，为落实人才强国战略发挥示范带动作用。

——世界级人才队伍。主要劳动年龄人口中受过高等教育的比例达到 42%。每万劳动力中研发人员达到 260 人年。百万人年专利授权量达到 3000 件(其中百万人年发明专利授权量达到 800 件)。人力资本对经济增长的贡献率达到 45%，人才贡献率达到 60%。集聚一大批教育、科技、文化、艺术等领域世界级大师。

——世界级人才发展服务体系。以人为本，加快转变政府职能，建立公共服务型人才管理体系。完善人才市场体系，健全人才培养、引进、使用、评价机制，实现有利于首都发展的高度开放的国际国内人才大循环。全面提升社会事业水准，健全人才社会服务体系，努力形成具有国际竞争力的人才环境。

——世界级人才聚集发展平台。拓展人才聚集和辐射的全球化空间，提供人才成长和发挥作用的平台，建设一批世界一流及高水平的高等院校和科研院所，举办一批高层次国际会议和国际赛事节事，大力吸引国际组织落户北京，吸引和聚集 500 家左右跨国公司在京设立具有总部性质的功能性机构。

三、战略部署

(一) 确立向人才发展倾斜的资源配置格局

确立人才发展在全社会资源配置中的重点地位，大力降低人才发展的机会成本，加快形成有利于人才发展的比较利益格局，引导和鼓励全社会资源配置向人才发展倾斜，实现人才、资本、知识等要素的有效融通和结合。

(二) 确立人才引领经济社会发展格局

大力营造具有国际竞争力的创意、创新、创业环境，努力聚集人才、解放人才、武装人才，壮大人才队伍，提高人才密度，引领首都经济社会发展转型升级，率先形成人才驱动型经济和社会体系。

(三) 确立人才高端高效高辐射发展格局

转变人才发展方式，优化人才结构和布局，走人才高端、高效、高辐射发展之路，加快形成顶尖人才脱颖而出的社会环境和文化氛围，努力建设结构完善、布局合理、具有全球影响力的人才队伍。

(四)确立人才工作综合配套推进格局

转变人才工作方式，创新人才工作体制机制，走综合配套推进之路，加快形成统一有效的人才发展研究、决策、执行、监督长效机制，提高人才工作统筹兼顾、协同推进的能力和水平；大力营造适合人才生活、发展的自然环境、人文环境、社会环境等综合环境，提升引才聚才的地方品质，增强对人才的吸引力，努力在全国率先形成具有全球竞争力的人才服务综合配套体系。

四、重大任务

(一)发挥教育在人才发展中的基础性作用

推进教育人才体制改革。建立教师和教育管理人才职业发展体系，鼓励支持教师在教学科研实践中实现个人价值和成就事业；完善教师治学体制机制，保障教师有效行使科研和学术自主权；完善教师队伍的激励保障机制，进一步提高教师的经济待遇和社会地位。探索校长及其他管理人才科学选用制度，充分引入竞争机制，形成教育家不断涌现的教育环境和社会环境。

构建创新型人才教育培养体系。转变基础教育方式，明确培养目标，改革课程体系、教学内容、教学方法，加快从应试教育向素质教育转型，着力实现学生德智体美全面发展，培养学生观察问题、发现问题、分析问题、解决问题的能力。密切职业教育发展与产业发展的联系，培养一大批创新型高技能人才，满足首都高端产业和新兴支柱产业对创新人才的需求。改革高等教育教学内容，转变教学方式，建立学校教育和社会实践锻炼相结合、国内培养和国际交流合作相衔接的国际一流培养体系，加大创新型人才培养力度。

(二)发挥人才在自主创新中的决定性作用

建立支持人才自主创新的体制机制。改变以行政权力决定资源配置和学术发展的决策方式，尊重研究人员的科研和学术自主权，保障研究人员自主选题、自主使用研究经费、自主控制研究进程。建立有利于人才自主创新的评价、使用、激励制度，健全科研诚信制度，从严治理学术不端行为，加强对创新成果的知识产权保护与创新成果转化应用的支持。鼓励跨国、跨地区、跨行业、跨部门、跨单位的产学研创新团队的发展，推动人才的合理流动和合作共享。建立科学有效的支持办法，加强对高端创新型人才的发现、培养、使用和资助力度。

搭建支持人才自主创新的事业平台。大力推进人才发展综合配套改革，建立健全人才、资本、知识等要素融通结合的体制机制，形成发达的人才金融体系、人才知识体系和人才公共服务体系；积极争取国家重大科研和重大工程项目、重点实验室、重点科研基地落户北京，加快实施北京市重大科技专项，在双管高校、市属高校择优建设一批首都拔尖人才培养基地，大力支持世界一流大学和高水平大学、科研院所以及国外和本土跨国公司研发中心的建设，构建世界一流的产学研用结合的创新研发平台。

建立和完善年轻创新型后备人才的发现培育体系。按照“及早选苗、重点扶持、跟踪培养”的总体要求，加大对年轻创新苗子的发现、教育、培养和跟踪工作力度。整合“雏鹰计划”、“翱翔计划”和“科技新星计划”等后备人才支持计划，进一步完善后备干部管理机

制，建立非公有制经济组织、新社会组织年轻创新后备人才联系办法，在全市范围内构建年轻创新英才发现培育体系。建立青年英才培养使用工作责任制，保障青年人才健康成才、持续进步，形成爱护青年、关心青年和鼓励青年成才、支持青年干事创业的良好氛围。

(三)推进人才国际化发展

加大海外高层次人才引进力度。围绕首都发展需要，持续引进一批能突破关键技术、引领新兴学科、带动新兴产业发展的战略科学家和创新创业领军人才。坚持引才与引智并举，建立海外高层次人才特聘专家制度。制定具有国际竞争力的海外人才吸引政策，完善人才薪酬、税收、社会保障、医疗、住房、子女入学等配套政策。

加快本土人才国际化步伐。引导和鼓励高等院校、科研院所、企业跨国跨地区开展学术交流和项目共建，促进各类人才融入国际竞争。加强与海外高水平教育科研机构、知名企业的合作，联合建立一批研发基地，推动首都人才参与国际前沿科学和应用技术研究。建立一批境外培训基地，扩大境外学习培训规模。改进低龄出国留学人员的爱国主义教育、联系和服务方式，引导其学成归国和报效国家。

拓宽人才国际化平台。发挥首都总部经济优势，吸引跨国公司、国际组织总部在京落户，延伸和拓展人才参与国际竞争的渠道。以高端产业功能区为载体，推进人才创新创业基地建设。培育具有品牌效应的国际人才中介服务机构，在全国率先建成比较完善的国际人才市场。

全面建设人才特区。面向以海外高层次人才为代表的国家发展所特需的各类人才，建设“人才智力高度密集、体制机制真正创新、科技创新高度活跃、新兴产业高速发展”的改革示范区。借鉴国外的先进经验，构建国内首创、国际一流水平的创业体系。繁荣区域创业企业，促进战略性新兴产业发展，显著提升经济发展效益。

(四)推进人才集群化发展

发挥大师引领人才集群的作用。实施以领军人才为主导的人才群发展战略，围绕发挥人才领袖在人才群发展中的引领作用，赋予大师以更大的人、财、物自主权，完善大师引领体制机制，确保人才集群不断形成和升级；根据首都经济社会发展需要，通过选送优秀人才、支持合作研究项目、建立共同研究中心等形式，有序地组织本地人才群与本领域海外顶级人才群接轨，建立起国际一流的交流合作网络。

发挥产业集群促进人才集群发展的作用。加大政策支持力度，大力吸引世界 500 强企业总部、跨国公司、民营企业总部等落户北京，通过产业集群的升级转型带动人才集群的发展。支持本土企业国际化发展步伐，探索建立“中关村-硅谷-班德鲁尔”、“金融街-华尔街”、“北京 CBD-曼哈顿”、“中影怀柔-好莱坞”等对口产业集群联盟，推动人才集群参与制定行业国际新标准。

建立健全人才集群发展公共服务平台。扶持和规范产业集群内就业中介机构的运行，整合行业协会在人才集群开发工作中的作用。定期公布产业集群的人才政策、产业发展、科技市场、人才供求信息，通过打造主题会议、俱乐部、知识产权转让网站和交易中心等交流平台，促进产业链各类人才在集群内部流动和成长。

(五)推进人才一体化发展

加快央地人才融合。构建央地共建项目信息平台，实现信息共享。促进中央重大投资项目落地，带动人才在京聚集。不断提高国家人才发展平台和品牌体系中市属成分的比重，在北京大学、清华大学等著名大学中建立市立学院或研究院所。依托在京国家重点实验室、重大科技专项、重点工程项目及其科教资源优势，通过对口学习培训、双向挂职锻炼、课题联合攻关、项目合作等方式，实现和中央单位在人才资源上交流共享，投资建设上合作共赢。

发挥首都人才资源对全国的辐射和带动作用。围绕建设“环渤海经济圈”，成立区域人才资源合作组织，加强人才资源战略合作，加快区域人才资源开发一体化进程。结合首都产业的区域转移，按照“人才+产业”的发展模式输出人才资源，实现人才紧跟产业流动、人才流动带动产业群发展。加大与东部沿海发达地区间的人才交流力度，拓宽锻炼平台。加大对中西部欠发达地区的人才支持力度，通过挂职锻炼、交流任职、支边支教等方式输送人才资源，推动当地发展。

促进城乡人才一体化发展。进一步推动就业、户籍、社会保障等制度的衔接并轨，建立统一开放的城乡人才资源市场。制定城区与郊区结对帮扶政策，通过项目共建、挂职锻炼、支教、助医等形式，促进城区人才智力带动郊区事业发展；通过进修、向上挂职等形式，促进郊区人才素质能力提升，形成城乡人才融合发展的良好局面。

促进非公有制经济组织和新社会组织人才发展。建立和完善促进非公经济组织和新社会组织人才发展的体制机制，将其纳入党和政府人才工作范围，一视同仁，平等对待。有关人才发展的各项政策、支持人才发展的各种公共资源、激励人才成长的各项活动，向各类人才平等开放，实现不同所有制经济组织和不同类型社会组织人才共同发展。

(六)完善人才投入体制机制

建立和完善人才投入增长机制。各级政府优先保障对人才发展的投入，确保教育、科技、卫生支出依法增长。在整合财政性人才投入资金的基础上，重点加大高层次人才培养、紧缺人才引进、杰出人才奖励以及重大人才开发项目的经费保障力度。

改革人才投入管理制度。探索人才价值实现的有效途径，建立财政性人才投入经费用于人才本身的培养和激励制度，逐步提高财政性教育投入和科研投入中直接用于人才培养和激励经费比例。市财政拨付项目经费中，在建立必要的监督约束机制的前提下，为项目科研骨干设立一定比例的自主支配额度。

构建多元化、社会化的人才投入体系。在资金整合的基础上，设立首都人才发展基金。完善财政投入支持、贷款贴息、质押融资、税收优惠等方面的政策措施，引导用人单位、个人和社会组织加大人才投入。探索建立人才投入的激励制度，形成合理的人才投入回报机制，激发用人单位人才投入的主动性和积极性。

(七)完善人才引进和社会保障制度

完善有利于人才引进的政策体系。建立健全以能力业绩为导向的人才引进综合评价体系，畅通高层次人才落户北京的政策渠道，进一步简化工作程序、改进服务方式，充分保障各类用人单位对高级管理人才和高层次专业技术人才的引进落户需求，畅通农村实用人才、高技能人才引进渠道。适应京津冀一体化发展要求，逐步推行京津冀地区互认的高层次人才户籍自由流动制度。

完善有利于人才发展的社会保障制度。探索党政机关和事业单位社会保障制度改革，逐步建立全市统一的社会保障体系。将海外高层次人才纳入全市社会保障体系。适当延长高层次女性专业技术人才工作年限，给予其与现岗位同等水平的待遇。

(八) 优化引才聚才的地方品质

提高城市环境对人才的吸引能力。将“人文、科技、绿色”理念更加深入系统地贯穿到城乡规划、设计、建设和运营中，大幅提高城乡自然和人文环境的集约化、精细化水平，提升城市品位，以国际一流水平为人才提供良好的工作和生活条件。

探索跨文化的人才交流机制。以事业单位录用人员为突破口，积极探索实践跨民族、跨国别用人制度，促进跨文化交流合作的深入发展，努力形成多种文化背景人才共存共荣的宽松环境。

营建丰富多彩的活动环境。引进、参与和创建国际赛事、节事、会议、论坛等活动，提高活动效益。鼓励和支持国内外民间艺术团体来京演出和交流，加强非物质文化遗产保护与展示。调动社会力量参与组织创办不同类型的休闲、娱乐和交流活动，形成各类人才间广泛联系的活动网络和体系。

构建广泛参与的社会环境。发挥市场配置人才资源的基础性作用，充分调动用人单位在人才资源开发中的主体作用。加大人才工作宣传力度，创新宣传方式方法，引导社会力量加强人才培养。营造良好的社会环境，提高首都吸引和凝聚各方英才的能力。

(九) 建立人才优先发展工作体系

提高人才工作统筹协调力度。进一步完善党管人才工作格局，探索党管人才实现途径，在统筹协调上加大工作力度。在宏观上，要在全市层面进行统一规划，形成统一完备的人才法规政策体系。在人才发展重大项目和重大工程上，要通盘考虑，科学设计，有效推进。

提高人才工作规范化力度。出台《关于进一步加强党管人才工作的实施意见》，指导各级党委开展人才工作，建立各级党委常委会听取人才工作专项报告制度，把人才工作业绩作为考核领导班子和领导干部职责绩效的重要指标。推动制定《北京市人才发展条例》、《北京市人力资源市场管理条例》等地方性法规，为人才健康发展提供健全的法律保障。

提高人才工作服务水平。建立市区两级人才工作定期例会制度，依据不同区县人才工作特点和需要，制定差异化指导意见，给予有针对性的政策支持。延伸人才工作服务半径，完善对国际人才和非公有制领域人才的服务办法和服务方式。编制开发首都人才地图和人才需求目录，建立首都人才资源年度统计调查和定期发布制度。

五、重点工程

(一) “人文北京”名家大师培养造就工程

服务“人文北京”建设，通过组织、支持和资助课题研究、学术研讨、国际交流、著述创作和舞台表演等手段，有重点地培养扶持和引进聚集一批在人文和社科领域具有较高学术影响和知名度的理论家、作家、艺术家、出版家、名编辑、名记者、名主持人、工艺美术大师，并授予人文社科领域相应荣誉称号，不断丰富北京文化内涵，大幅提升文化软实力和世界影响力。到 2020 年，得到社会广泛公认的名家大师达到 500 名左右。

(二) “科技北京”百名领军人才培养工程

服务“科技北京”建设，促进首都高端产业发展，加快推进首都科技现代化，加大对科技人才培养支持力度。到 2020 年，通过项目带动、产学研用结合、国际合作交流等形式，培养造就不少于 100 位具有国际水平的科技领军人才，建成一批具有国际水平的实验室和科技人才培养示范基地。

(三) “绿色北京”人才支撑工程

服务“绿色北京”建设，加快推进绿色生产体系、绿色消费体系、绿色环境体系建设，在新能源、节能环保、都市绿色农业等产业中，培养和聚集一批能够持续提供绿色创新产品的高层次人才，打造一支具有世界影响力的绿色产业人才队伍，为北京抢占绿色经济发展制高点提供人才保证。

(四) 北京海外人才聚集工程

服务北京世界城市建设，推进海外高层次人才引进工作，加快人才发展国际化步伐。到 2020 年，聚集 10 个由战略科学家领衔的研发团队，聚集 50 个左右由科技领军人才领衔的高科技创业团队，引进并有重点地支持 1000 名左右海外高层次人才来京创新创业，建立 10 个海外高层次人才创新创业基地，鼓励和吸引上千名具有真才实学和发展潜力的优秀留学人员来京创新创业。

(五) 首都名师教育家发展工程

服务首都教育现代化战略，实施“长城学者计划”，建立多元化投入体系，设立“长城学者”奖励基金，培养和资助一批勇于实践、敢于探索、富有创新精神的优秀青年教育人才；实施“首都教育家发展计划”，通过探索建立教育管理人才职业化发展方式，促进优秀教育管理人才不断涌现，设立“首都教育家”荣誉称号，对为首都教育作出重要贡献的教育工作者进行表彰和奖励。到 2020 年，“长城学者”达到 1000 人以上，“首都教育家”达到 100 名。

(六) 首都高层次卫生人才队伍建设工程

服务首都卫生事业发展，加大高层次卫生人才开发力度。以北京市卫生系统高层次卫生人才队伍建设工程为主线，建设一支适应世界城市要求的专业技术水平、创新能力和核心竞

争力较高的高层次卫生人才队伍。到 2020 年，培养、选拔和引进 20 名领军人才、100 名学科带头人、500 名学科骨干，建立 20 个以重点学科为依托、以培养两院院士等拔尖人才为核心的创新平台。

(七) 优秀企业家聚集培养工程

服务首都经济发展，围绕提升首都企业国际竞争力，加大优秀企业家聚集培养工作力度。到 2020 年，聚集培养 10-20 名世界级产业领袖，100 名左右职业素养好、开拓能力强、具有战略思维和全球视野的优秀企业家，1000 名左右国际化、专业化、职业化的高级经营管理人才和精通战略管理、财务、法律、金融、人力资源管理、国际贸易或国际项目运作等专业知识的管理人员。

(八) 高技能人才培养带动工程

服务首都产业发展布局，大力培养高技能人才。通过建设高技能人才培养基地和研修平台，推广定制化联合培养模式，健全技能人才考核评价、岗位使用和激励机制，全面推行首席技师制度，鼓励企业开展职业培训，促进高技能人才的技术交流和学习，全面提升高技能人才创新创造能力，带动整个技能人才队伍梯次发展。到 2020 年，实现高技能人才占技能人才比例 30% 的目标，高技能人才总量达到 120 万人。

(九) 京郊农村实用人才开发培养工程

服务首都新农村建设，完善人才开发培养长效机制，着力开发培养京郊农村实用人才。探索建立农村实用人才等级评价和服务体系，完善农村实用人才激励政策，不断拓宽农村实用人才发挥作用的方式和途径。到 2020 年，人才总量达到 5 万名左右，其中高级农村实用人才达到 2000 名左右。

(十) 首善之区社会工作人才发展工程

服务社会主义和谐社会首善之区建设，发展造就一支结构合理、素质优良，专业化、职业化的社会工作人才队伍。健全以培养、评价、使用、激励为主要内容的制度体系，加大教育培训力度，到 2020 年，社会工作人才总量达到 8 万人左右，包含社会工作师、助理社会工作师在内的各类社会工作专业人才不少于 4 万人，高层次社会工作人才达到 1000 名左右。

(十一) 党政人才素质提升工程

服务增强党的执政能力建设和先进性建设，在高级专业性岗位探索职员聘任制度，在街道、乡镇层面探索职业经理人制度；开展大规模干部教育培训，加强理论教育、业务培训、党性教育，有计划地组织境外培训，提高干部综合素质和国际化素养。加大实践锻炼工作力度，坚持把现岗位锻炼、岗位轮换、挂职锻炼、交流任职作为实践锻炼的主要方式，不断探索和拓宽党政机关干部到基层和生产一线锻炼的新方法、新途径，提高干部的实际工作能力。

(十二) 首都青年人才开发工程

服务首都经济社会可持续发展，建立多层次、分渠道的青年拔尖人才培养体系，加大对高层次、创新型、国际化青年人才的培养力度。每年在重点学科、重点产业等领域扶持培养1000名左右青年拔尖人才。建设一批优秀青年英才培养基地，每年组织1000名左右青年人才赴基地开展学习实践。提升青年人才队伍国际化素质，每年选派各类青年人才500人赴境外学习交流，每年重点联系100名左右在境外一流教育机构深造的北京地区学校留学生，并进行跟踪培养。

六、实施保障

(一) 加强组织领导

《人才规划纲要》由市人才工作领导小组全面负责，市人才工作领导小组办公室具体组织实施，负责研究制定《人才规划纲要》的任务分解方案，建立年度任务检查评估制度和办法，定期跟踪执行情况，提出改进措施。

(二) 强化责任落实

各区县、各部门、各单位要按照《人才规划纲要》的总体部署和任务分解方案，结合实际情况，研究制定具体实施方案，明确工作时间进度和责任人。

(三) 完善运行保障

加强财政资金支持力度，优先保障规划实施所需配套资金。加强人才工作者队伍建设，加大现有人才开发培养力度，招录高层次专业人才，全面提升人才工作者队伍能力素质。

高层次人才户籍可在京津冀自由流动

首都中长期人才发展规划纲要解读

到2020年，北京市主要劳动年龄人口中受过高等教育的比例将达42%，人才贡献率达到60%，成为世界一流的人才之都……在首次制定的《首都中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》（简称《人才规划纲要》）中，为促进人才发展作出了一系列创新与探索——

今后，高层次人才户籍将可在京津冀地区自由流动。《人才规划纲要》明确提出，为适应京津冀一体化发展要求，将逐步推行京津冀地区互认的高层次人才户籍自由流动制度，无论是子女入学还是医疗社保都将享受当地市民同等待遇。

近年来，随着环渤海经济圈的日渐成型，京津冀三地间的人才资源跟着区域产业调整重组变得活跃起来，一个人才紧跟产业流动、人才流动带动产业群发展的发展态势已然形成。各类人才特别是高层次人才对于区域户籍自由流动的呼声也越来越高。

“目前，三地就此事沟通顺畅，相信不久后便会开始推行。”市人才工作领导小组办公室副主任宋丰景说，北京要想汇聚一支世界级的高层次人才队伍，首先必须使包括户籍、薪酬、税收、社会保障等在内的一系列服务措施符合国际标准。只有这样，北京才能在全国率

先形成具有全球竞争力的人才服务综合配套体系，在日趋激烈的国内外人才竞争中立于不败之地。

今年年内，经过认定的 200 多位海外高层次人才将受聘为北京市特聘专家，在出入境、子女入学、医疗、住房等方面享受相关绿色通道待遇，并全部纳入本市社会保障体系。

此外，针对全球人才竞争端口前移，青少年中的好苗子成为人才争夺新重点的情况，从今年开始，本市将改进小留学生的爱国主义教育、联系和服务方式，每年重点联系 100 名左右在境外一流教育机构深造的北京地区学校留学生并进行跟踪培养，引导其学成后回国发展。

亮点

●北京将描绘“人才地图”

不久之后，你也许就能像在谷歌卫星地图上直观察看北京地形地貌一样，通过“人才地图”及时了解首都不同区域、不同产业人才分布、结构与需求。

“人才地图力争在今年底或明年初就启动研制开发工作。”市人才工作领导小组办公室副主任闫成透露，根据《人才规划纲要》相关规划，本市将编制开发首都人才地图和人才需求目录，为首都人才资源的有效开发和优化配置提供决策依据。

为优化引才、聚才环境，北京还将大幅提高城乡自然和人文环境的集约化、精细化水平，探索跨文化的人才交流机制，营建丰富多彩的活动环境不断提升地方品质。将以事业单位录用人员为突破口，探索实践跨民族、跨国别的用人制度，努力形成一个多种文化背景人才共存共荣的宽松环境，提升首都吸引和凝聚各方英才的能力。

●北京将在北大清华设立市立学院

未来几年内，北京大学、清华大学等著名大学将会多出一个特殊机构——北京市立学院。为推进央地人才一体化发展，《人才规划纲要》提出将在北京大学、清华大学等著名大学中建立市立学院或研究院所，为建设世界城市培育人才，并依托这些市立学院进一步整合资源，充分发挥人才资源整体优势，更好地为首都经济社会发展提供智力支持。

为支持各类优秀人才成长发展，《人才规划纲要》首次提出设立首都人才发展基金。闫成透露，这个基金将在整合现有各类人才资金的基础上，以财政资金为种子资金，采取社会化模式进行运作，“不单纯求回报，只求对首都人才建设有所贡献。”

此外，在市财政拨付的项目经费中，本市将在建立必要的监督约束机制的前提下，使项目科研骨干拥有一定比例的自主支配额度，进一步激发人才在科研创新中的主动性和积极性。

●人才特区将成为中关村“新名片”

未来 5 到 10 年内，国家将在北京打造一个面向以海外高层次人才为代表的国家发展特需人才的人才特区。中关村科技园区管委会主任郭洪介绍说，人才特区实行与国际接轨的人才培育、科研和创业制度，将成为中关村国家自主创新示范区的“新名片”。

《人才规划纲要》为我们初步勾勒出人才特区的大致轮廓，特别是将借鉴国外先进经验，构建国内首创、国际一流水平的创新创业体系。

《人才规划纲要》首次提出了探索建立“中关村-硅谷-班加罗尔”、“金融街-华尔街”、“北京 CBD-曼哈顿”、“中影怀柔-好莱坞”等对口产业集群联盟，这么做的目的就是要促使中关村、金融街、CBD 和中影怀柔基地，勇于面对这些世界顶尖的竞争对手，主动与它们对话、交流，通过产业集群发展促进高端人才集群。

十二大重点工程打造世界一流人才之都

为建设世界一流的人才之都，培育一批世界级人才队伍，《人才发展规划纲要》精心制定了十二个重点工程，全面展现了北京以世界城市的标准积极引才、聚才、育才的决心：

（一）“人文北京”名家大师培养造就工程

汇聚 500 名人文社科大师

有重点地培养扶持和引进聚集一批在人文和社科领域具有较高学术影响和知名度的理论家、作家、艺术家、出版家、名编辑、名记者、名主持人、工艺美术大师，到 2020 年，得到社会广泛公认的名家大师达到 500 人左右。

（二）“科技北京”百名领军人才培养工程

培育 100 位国际级领军人才

到 2020 年，通过项目带动、产学研用结合、国际合作交流等形式，培养造就不少于 100 位具有国际水平的科技领军人才，建成一批具有国际水平的实验室和科技人才培养示范基地。

（三）“绿色北京”人才支撑工程

打造一支具有世界影响力的人才队伍

在新能源、节能环保、都市绿色农业等产业中，培养和聚集一批能够持续提供绿色创新产品的高层次人才，打造一支具有世界影响力的绿色产业人才队伍，为北京抢占绿色经济发展制高点提供人才保证。

（四）北京海外人才聚集工程

建立 10 个海外高层次人才创新创业基地

到 2020 年，聚集 10 个由战略科学家领衔的研发团队，聚集 50 个左右由科技领军人才领衔的高科技创业团队，引进并有重点地支持 1000 名左右海外高层次人才来京创新创业，建立 10 个海外高层次人才创新创业基地，鼓励和吸引上千名具有真才实学和发展潜力的优秀留学人员来京创新创业。

（五）首都名师教育家发展工程

培养资助千名“长城学者”

设立“长城学者”奖励基金，培养和资助一批勇于实践、敢于探索、富有创新精神的优秀青年教育人才；设立“首都教育家”荣誉称号，对为首都教育作出重要贡献的教育工作者进行表彰和奖励。到 2020 年，“长城学者”达到 1000 人以上，“首都教育家”达到 100 名。

(六)首都高层次卫生人才队伍建设工程

建立创新平台努力培育两院“准院士”

建设一支适应世界城市要求的专业技术水平、创新能力和核心竞争力较高的高层次卫生人才队伍。到 2020 年，培养、选拔和引进 20 名领军人才、100 名学科带头人、500 名学科骨干，建立 20 个以重点学科为依托、以培养两院院士等拔尖人才为核心的创新平台。

(七)优秀企业家聚集培养工程

培育 10 至 20 名世界级产业领袖

到 2020 年，聚集培养 10 至 20 名世界级产业领袖，100 名左右职业素养好、开拓能力强、具有战略思维和全球视野的优秀企业家，1000 名左右国际化、专业化、职业化的高级经营管理人才和精通战略管理、财务、法律、金融、人力资源管理、国际贸易或国际项目运作等专业知识的管理人员。

(八)高技能人才培养带动工程

全面推行首席技师制

服务首都产业发展布局，推广定制化联合培养模式，全面推行首席技师制度，到 2020 年，实现高技能人才占技能人才比例 30%的目标，高技能人才总量达到 120 万人。

(九)京郊农村实用人才开发培养工程

建立农村实用人才等级评价体系

服务首都新农村建设，探索建立农村实用人才等级评价和服务体系，到 2020 年，人才总量达到 5 万名左右，其中高级农村实用人才达到 2000 名左右。

(十)首善之区社会工作人才发展工程

社会工作人才总量达到 8 万人

到 2020 年，社会工作人才总量达到 8 万人左右，包含社会工作者、助理社会工作师在内的各类社会工作专业人才不少于 4 万人，高层次社会工作人才达到 1000 名左右。

(十一)党政人才素质提升工程

开展大规模干部教育培训

在高级专业性岗位探索职员聘任制度，在街道、乡镇层面探索职业经理人制度；开展大规模干部教育培训，有计划地组织境外培训，提高干部综合素质和国际化素养；坚持把现岗锻炼、岗位轮换、挂职锻炼、交流任职作为实践锻炼的主要方式，不断探索和拓宽党政机关干部到基层和生产一线锻炼的新方法、新途径，提高干部的实际工作能力。

(十二)首都青年人才开发工程

每年扶持培养千名青年拔尖人才

每年在重点学科、重点产业等领域扶持培养 1000 名左右青年拔尖人才。建设一批优秀青年英才培养基地，每年组织 1000 名左右青年人才赴基地开展学习实践。每年选派各类青年人才 500 人赴境外学习交流，每年重点联系 100 名左右在境外一流教育机构深造的北京地区学校留学生。

未来十年，人才引领首都世界城市建设

为落实人才强国战略，服务首都经济社会发展，北京市首次制定《人才规划纲要》，为建设世界一流的人才之都绘制了宏伟蓝图。

六大指标借鉴纽约伦敦东京经验

“北京要想在 2020 年成为世界一流的人才之都，必须有一支数量充足、结构优化、素质一流、富于创新的人才队伍。”编制工作负责人用 6 个具体数字，对这支世界级的人才队伍进行了描述：

城市主要劳动年龄人口中受过高等教育的达 42%；每万劳动力中研发人员达到 260 人年；百万人年专利授权量达到 3000 件，其中百万人年发明专利授权量达到 800 件；人力资本对经济增长的贡献率达到 45%，人才贡献率达到 60%。一大批教育、科技、文化、艺术等领域的世界级大师集聚北京。

无论是人才资源总量、主要劳动年龄人口中受过高等教育的比例还是每百万劳动力中研发人员人数，战略目标中一个个明确、易记的指标参考了纽约、伦敦、东京三地代表性的指标，在很大程度上超越了国内原有的指标体系，看后令人振奋。

“纽约、伦敦、东京是国际公认的世界城市，北京要建设世界城市，必须借鉴它们发展的成功经验。”《人才规划纲要》编制组首席专家、北京大学教授杨开忠表示。

编制组用了好几个月的时间，收集了包括经济总量、国际化程度、人才发展等在内的 50 多个体现这三个世界城市经济社会发展水平的指标，“最终我们从这些指标中，选取了 6 个组成了北京人才发展的指标体系。”

过去 30 年数据科学测算未来 10 年发展目标

指标内容借鉴了纽约等世界城市的经验，但 2020 年的具体发展目标又是如何确定的呢？

“2020 年的发展目标是经过科学方法测算出来的。”《人才规划纲要》编制组顾问、武汉工程大学教授桂昭明说。在全面收集了 1978 年到 2008 年的有关数据后，编制组采用了国际计量经济学前沿中用于数据预测的单方程动态模型，在最小二乘法的基础上对未来数据进行预测。“用过去 30 多年的数据，推算未来 10 年的发展目标，可以说是科学的，在实践中也应是可行的。”

事实上，首都人才发展要达到 2020 年的目标，有难度但并非高不可攀。统计数据显示，2008 年，首都人才资源总量为 337 万人，主要劳动年龄人口中受过高等教育的比例是 27%，人才贡献率已达 35%。

细看这些指标数据，无论是人才总量也好，高素质人才占人口比例也罢，最终体现一个城市人才发展水平高低的还是人才贡献率。根据学界定义，人才贡献率就是人才资本作为经济运行中的核心投入要素，通过其自身形成的递增收益和产业的外部溢出效应，从而对经济增长所作出的贡献份额。

“通俗点讲，就是人才对经济社会发展所作出的突出贡献，在全社会创造财富中所占有的分量。”桂昭明教授说。当前世界发达国家的人才贡献率大多在 60%以上，如果经过 10 年努力，北京人才贡献率达到 60%，那时我们可以骄傲地宣布——知识经济时代，我们来了！

新闻延伸

世界一流人才之都概念的“前世今生”

在《人才规划纲要》中，北京明确提出将努力打造成为一个世界一流的人才之都。闫成介绍说，人才之都的概念并非突发奇想，早在 2004 年发布的《首都人才发展战略报告》中就提出了建设“人才竞技之都”的目标，后来在北京市“十一五”规划中正式提出北京要建设“人才之都”。

经过几年努力，首都人才资源总量在 2008 年达到 337 万，高技能人才占技能劳动者的比例达 21.8%，主要劳动年龄人口中受过高等教育的达 27%，在国内各大城市中位于前列，是当之无愧的人才之都。

在成功举办 2008 年奥运会、残奥会和新中国成立 60 周年庆典活动后，北京站在新的发展起点上，在全面分析所面临的形势的基础上，提出了建设世界城市，以更高的标准加快实施人文北京、科技北京、绿色北京发展战略。

“世界城市是国际城市的高端形态，是在国际政治、经济和文化等方面具有重要影响力和控制力的中心城市。”闫成说，人才特别是高端人才的大量聚集，不仅是世界城市的重要标志，也是建设世界城市的必要条件。“在反复斟酌后我们在原有的‘人才之都’的概念前加上了‘世界一流’，以回应首都发展面临的新形势、新要求。”

记者手记

纲要万余言字字细斟酌

于海蛟是市人才工作领导小组办公室的一名普通工作人员。从2008年3月《人才规划纲要》开始编制后，他一直参与其中，见证着这个万言纲要诞生的全过程。

“别看纲要只有薄薄的一本，算上标点才一万多字，但背后凝聚着各区县、部委办局数百位领导干部和众多专家学者的心血和智慧。”于海蛟说。

编制启动后，小组成员们先是花了近一年时间，仔仔细细地作了首都人才发展总体战略问题研究、人才队伍建设问题研究、人才投入问题研究、人才资源统计问题研究、经济社会发展对人才需求问题研究等17项战略专题研究，课题文件垒起来有一人高。

接着，大家根据专题研究结果，就创新型人才培养，人才国际化、一体化、集群化发展等9个突出的重点难点问题进行了集中攻关，并多次向市人才工作领导小组成员单位、各区县，以及胡鞍钢、王通讯、沈荣华、桂昭明、曾湘泉等国内著名专家大范围地征求了意见。

学习、研究、讨论、起草，再讨论、再研究、再修改、再论证……最终，在经过15次集中研讨和写作后，《人才规划纲要》出炉了。这个字字珠玑的文件，前后历时两年多，光各时期的修改稿和相关考察资料，就堆满了一个房间。

《人才规划纲要》已正式颁布，未来十年如何落实？市人才工作领导小组办公室负责人表示，纲要中用单独的一章强调了实施保障，明确提出了建立年度任务检查评估制度和办法。明年全市还将再细化出一个考核办法，确保《人才规划纲要》落到实处。

打造世界人才之都引领世界城市建设

——论贯彻落实全市人才工作会议精神

全市人才工作会议是首都发展进入新阶段、人才工作面临新机遇之际召开的一次重要会议。会议贯彻落实全国人才工作会议精神，总结交流首都人才工作经验，就落实《首都中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》、做好当前和今后一个时期首都人才工作作出部署。这次会议的召开，对于全面提升首都人才发展水平、打造世界人才之都，加快推进“人文北京、科技北京、绿色北京”和世界城市建设，都具有十分重要的意义。

人才是经济社会发展的第一资源。市委、市政府始终高度重视人才工作，特别是进入新世纪以来，大力实施首都人才发展战略，取得显著成效。与首都特点相适应的首都人才发展观初步确立，与社会主义市场经济相适应的人才发展体制机制基本形成，与人才发展需要相适应的引才聚才环境不断优化，与建设现代化国际大都市需要相适应的人才队伍不断壮大，人才在首都经济社会发展中的战略支撑和引领作用日益突出，首都对全国人才发展的辐射带动作用显著增强。当前，首都发展已站在新的历史起点上，新形势、新任务对首都人才工作提出了新的更高的要求。我们要认真学习贯彻胡锦涛总书记在全国人才工作会议上的重要讲话精神，以全市人才工作会议和《首都中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》颁布施行为契机，大力实施首都人才优先发展战略，培养和造就一支数量充足、结构优化、素质一流、富有创新的人才队伍，确立支撑和引领世界城市建设的人才竞争优势，努力把北京建设成为世界一流的人才之都，在建设人才强国进程中走在全国前列。

人才是世界城市建设的直接推动力。打造世界人才之都，核心是要培养和吸引一支世界级人才队伍。纽约、伦敦、东京等大都市的发展经验表明：离开了世界级的人才队伍，就难以实现建设世界城市的目标。一方面，要加强对海外高层次人才引进，深入实施“北京海外人才聚集工程”，吸引大批站在国际科技和产业发展前沿的拔尖领军人才。另一方面，要加快本土人才的国际化步伐，引导和鼓励高等院校、科研院所、企业跨国跨地区开展学术交流和项目共建，推动首都人才融入国际竞争和参与前沿研究。

打造世界人才之都，关键是要构建世界级人才发展服务体系。人才国际化的瓶颈，主要在于人才政策本身。要加快转变人才管理政府职能，建立公共服务型人才管理体系，完善人才市场体系，培育具有品牌效应的国际人才中介服务机构，建成比较完善的国际人才市场。要制定具有国际竞争力的海外人才吸引政策，完善人才薪酬、税收、社保、医疗、住房、子女入学等配套政策，提升社会事业水准，健全人才社会服务体系。

打造世界人才之都，重点是要搭建世界级人才聚集发展平台。事业是培养、锻炼、激励人才的最佳手段，只有融入到事业发展中，人才的价值才能充分体现。要建设一批世界一流和水平的高等院校和科研院所，举办一批高层次国际会议和国际赛事节事，集聚一批国际组织、世界 500 强企业总部、跨国公司总部和研发机构。要在中关村国家自主创新示范区加快建设海归人才特区，并将其打造成“海归人才聚集区、类海外学术区、高端产业创业区、海归人才宜居区”，建成具有全球影响力的科技创新中心。

“政以才治，业以才兴。”我们有理由相信，通过建设世界一流的人才之都，以人才优先发展引领首都经济社会发展，就一定能进一步开创首都人才事业新局面，在更高的起点上加快推进“人文北京、科技北京、绿色北京”和中国特色世界城市建设！

上海市中长期人才发展规划纲要(2010—2020 年)

《解放日报》2010-08-31

为贯彻落实人才强国战略，按照《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020 年)》的总体要求，围绕上海率先转变经济发展方式、率先提高自主创新能力、率先推进改革开放、率先构建社会主义和谐社会，建设国际经济、金融、贸易、航运中心和社会主义现代化国际大都市对人才发展的需求，制定本规划纲要。

一、上海人才发展的指导思想、发展目标、总体部署

(一) 指导思想。

以中国特色社会主义理论体系为指导，深入贯彻落实科学发展观，尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，坚持党管人才原则，遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律，按照人才优先、国际竞争、创新机制、优化环境、以用为本、服务发展的指导方针，更好实施人才强市战略，以提升人才国际竞争力为主线，以开发高层次创新创业人才和经济社会发展

重点领域人才为重点，以优化人才发展环境为保障，推进人才队伍整体开发，加快国际人才高地建设，为实现上海创新驱动的转型发展提供坚强的人才保证和智力支撑。

（二）发展目标。

到 2020 年，上海人才发展的总体目标是：培养和集聚一批世界一流人才，充分发挥各类人才在支撑和引领经济社会发展中的关键作用，把上海建设成为集聚能力强、辐射领域广的国际人才高地，建设成为世界创新创业最活跃的地区之一，为落实人才强国战略发挥先导作用。

到 2020 年，上海人才资源总量达到 640 万人。确立人才国际竞争比较优势，海外高层次人才集聚度进一步提高，本土人才国际化素质和参与国际竞争合作的能力显著增强，承载海内外人才发展的平台日益具有国际影响力，引进 2000 名海外高层次人才创新创业人才，在沪常住的外国专家达到 21 万人。增强人才队伍与产业结构融合度，知识型服务业人才占人才总量的比例达到 60%，高技能人才占技能劳动者的比例达到 35%，主要劳动年龄人口受过高等教育的比例达到 53%。提升人才自主创新能力，人才贡献率达到 54%，高层次创新型科技人才达到 9000 人，每万劳动力中研发人员(R&D)达到 148 人年，国内专利授予量达到 5 万件。优化人才发展环境，人力资本投资占上海市生产总值(GDP)比例达到 18%，全面改善居住、医疗、教育、人文环境，提供更好的科研公共服务平台，营造开放、宽容、充满激情的创新创业氛围，把上海打造成为最具创造活力、最富创新精神、最优创业环境的城市之一，使海内外人才近悦远来。

表 1 上海人才发展主要指标(表略)

（三）总体部署。

在全面把握人才工作目标任务的基础上，结合上海发展特点，突出重点、科学筹划、分步实施、有序推进。

瞄准世界前沿，推进人才国际化。实施海外高层次人才引进计划，推动本土人才参与国际竞争合作，集聚和造就全球杰出人才。

突破发展瓶颈，建设人才试验区。以建设浦东国际人才创新试验区和海外高层次人才创新创业基地为重点，先行先试，大胆创新，在人才薪酬、人才管理、人才激励模式和人才发展制度及机制创新方面有较大突破。

聚集服务经济，实施人才重大工程。在现代服务业、战略性新兴产业和高新技术产业化、社会发展等若干重点领域，启动若干高端人才开发计划。

放眼全球市场，配置人才资源。以建设中国上海人力资源服务产业园区为重点，充分发挥市场配置人才资源的基础性作用，形成国际人才资源配置中心，提升人才服务效能。

二、提升人才国际竞争力的主要任务

探索建立浦东国际人才创新试验区，建设一批海外高层次人才创新创业基地，在人才构成、素质、管理服务等方面形成国际竞争比较优势，依靠人才优势推动国际大都市发展。

(一) 建立浦东国际人才创新试验区。

抓住浦东综合配套改革试点的契机，探索建立浦东国际人才创新试验区，重点从人才管理体制、政策法规、服务体系和综合环境等方面先行先试、创新突破；以创新试验区的经验和成果，示范和推动上海国际人才高地建设。积极争取国家支持，进一步完善永久居留制度，细化申请条件，规范申请程序，积极引进金融、航运及战略性新兴产业和高新技术产业等领域高层次人才。探索试行技术移民制度。建设知识产权保护体系，率先细化与知识产权保护相关的各类政策，保护人才和用人单位的创新权益。在人力资本较集中、科技含量较高的产业领域，探索人力资本产权激励机制。加强银政合作，创新信贷模式；创新国资投资机制，改革国资投资公司的投资理念、评价方法、决策模式和动力机制，促使国有科技投资公司从以追求项目投资收益为主转变为由财政提供稳定的资金来源，国资以“资本金+利息”的退出模式，支持科技型中小企业发展。建设国际人才市场，建立符合国际惯例的薪酬定价、信息交互机制，加快推进人才与资本、技术、产权等国际要素市场的融合和对接，形成开放度高、竞争力强、流量大的国际人才资源配置中心。积极培育创新文化和氛围，鼓励人才创新。

(二) 建设一批海外高层次人才创新创业基地。

先期重点建设中国商用飞机有限责任公司、中国科学院上海生命科学研究院、上海交通大学、上海张江高科技园区、复旦大学、宝钢集团有限公司、上海杨浦知识创新基地、上海国际汽车城、上海紫竹科学园区等若干国家级海外高层次人才创新创业基地；依托企业、高校、科研院所、园区，用5—10年时间建立20—30个市级海外高层次人才创新创业基地，争取其中的一批基地建成国家级海外高层次人才创新创业基地。充分发挥基地的主体作用，大力探索灵活的科研机制、成果产业化机制、投融资机制和人才使用机制，实行政策与服务的创新和聚焦。支持基地争取更多国际和国家级创新项目、创新资源落户上海。加强人才基地的合作，推动海外高层次人才创新创业基地联盟建设。

(三) 大力集聚海外高层次人才。

实施海外高层次人才引进计划（“千人计划”）。用5—10年时间，重点引进2000名能够促进本市重点行业、重点领域发展的海外高层次人才，形成“千人计划”地方队，并争取一批引进人才入选中央“千人计划”。制定中央及上海“千人计划”各项配套政策，实行便利的准入政策、特殊的优待政策、重用政策和来去自由的政策，为海外高层次人才创新创业提供便利。建立以用人单位为主体、市场化运作的海外人才集聚机制，引导用人单位强化主体意识，承担选拔引进人选、搭建工作平台、提供服务保障等主体责任。分别在浦西和浦东建立大型高层次人才居住基地，各区县同时建设一批人才公寓。充分发挥信誉高、有影响力的国际知名人才服务公司在引进海外高层次人才中的有效作用。建设统一的海外高层次人才信息库，完善海外高层次人才联系制度。健全海外高层次人才引进工作体系，充分发挥我国驻外使（领）馆、海外联络办事机构等组织作用，加强沟通、咨询、联络和信息发布功能，提高海外高层次人才集聚的针对性、有效性。发挥上海“千人计划”的辐射和带动效应，分级

分类实施海外人才引进计划，继续吸引、集聚一批各行各业需要的海外优秀人才。继续实施“上海高校特聘教授(东方学者)岗位计划”、“浦江人才计划”、“雏鹰归巢计划”等海外人才引进和资助计划，提高投入效益。健全海外人才管理服务政策法规，维护海外人才基本权益。

加大引进外国专家和智力力度。紧贴经济社会发展脉搏，采用多种形式引进高层次外国专家。明确重点支持领域，最大限度发挥引进国外智力的作用。完善外国专家管理服务体制机制，建立外国专家和外籍就业人才分类管理模式。探索建立对外国专家的表彰机制，对贡献突出、对华友好、活跃在相关领域和高端前沿的重点外国专家予以表彰和奖励。建立市、区县两级外国专家管理服务网络，完善引智体系。

实施上海外国留学生支持计划。不断扩大招收外国留学生规模，优化留学生层次结构，增加海外人才储备。创新外国留学生资助政策，完善留学生奖学金制度，探索建立外国留学生勤工助学和医疗保险等制度，支持和鼓励外国留学生学成后在沪工作或创业。发展外国留学生服务体系，建立外国留学生服务中心，为海外学生来华学习提供便捷专业的服务。

(四) 提高本土人才国际化程度。

构筑人才国际交流和竞争舞台，在与国际一流人才合作中不断提升本土人才国际化水平。进一步加大“请进来”力度，围绕现代服务业、战略性新兴产业和高新技术产业化等重点领域，实施一批国际合作项目。鼓励科研机构 and 高校设立短期流动岗位，聘用海外高层次人才来华开展合作研究、学术交流或讲学。鼓励跨国公司在沪建立地区总部或研发中心，吸引各类国际组织、论坛机制落户上海。进一步加快“走出去”步伐，支持企业在境外投资设厂、并购或建立研发中心，吸纳当地优秀人才为其服务。加大与外国政府、企业、学术团体等各类机构的合作交流力度，鼓励和资助优秀科学家发起、牵头或参与国际重大科技计划、科技工程、学术研究，支持国内人才到国际组织、国际性专业团体担任重要职务。每年资助一批优秀人才参加国际会议。在有关国家、地区建设一批有特色的海外培训基地，加大本土人才出国(境)培训力度。创办高水平中外合作大学和二级学院，鼓励中外学生交流，支持各种形式的出国留学。

三、推进重点领域人才发展的重大工程

聚焦创新驱动的转型发展和形成以服务经济为主的产业结构，实施一批重大人才工程，着力建设具有国际影响力的创新创业人才队伍、具有全球竞争力的现代服务业人才队伍、具有产业引领力的高新技术人才队伍、具有和谐推动力的社会事业领域人才队伍，实现人才结构战略性调整，带动人才队伍整体开发，重塑城市发展动力机制，促进产业结构优化升级，推动国际大都市建设。

(一) 造就具有国际影响力的创新创业人才队伍。

着眼于推进创新驱动的转型发展，加大高层次人才创新创业人才引进和培育力度，逐步造就一批具有世界影响力的科技大师、科技领军人才和优秀创新团队，涌现一批掌握核心技术、具有自主知识产权或拥有高成长性项目的高层次创业人才。

实施高层次创新型科技人才开发计划。制定并实施创新型科技人才队伍建设意见,构建定位明确、层次清晰、衔接紧密、促进创新型科技人才可持续发展的政策支持体系。加强部市合作、院市合作,积极争取国家重大专项等各类国家科研项目及国家重点实验室和国家工程中心等科研基地落沪,吸引集聚并培养造就一批战略科学家和顶尖学科带头人。围绕本市九大高新技术产业和战略性新兴产业,构建一批以企业为主体、产学研结合的产业技术创新战略联盟。深入实施“杰出青年基金”、“科技精英”、“学科带头人”、“曙光计划”、中科院“百人计划”、“科技启明星”等人才计划,提高相关计划中企业科技人才的入选比例。加大对科技人才培养的投入力度;在任务委托、项目承担、职称评定等环节,向青年科技人才和一线创新工程师倾斜;实施研究生教育创新计划,鼓励实行企业导师和学校导师联合培养研究生的“双导师制”,加强上海市研究生联合培养基地和博士后创新实践基地建设。不断推进创新型科技人才团队建设,努力形成以“两院”院士、“千人计划”专家和国家科技计划项目负责人等为主的科技领军人才国家队,一批创新型科技领军人才地方队。

实施创业人才支持计划。加大符合产业发展导向、具有独立知识产权和自主创新能力的海内外创业领军人才引进力度,带动创业群体发展。制定科研机构、高等院校科技人员创办科技型企业激励保障办法,加快创业型人才培养步伐,有针对性地开展创业培训和创业实习。鼓励有科技成果的科技人员自主创业,鼓励和支持大学生创业。市、区县两级联动,注重发挥区县的区域创新作用,针对创业需求,制定支持人才创业的产业、融资、产权激励与保护政策,加大人才创业成效考核力度。创新高新技术等园区以及科技企业加速器、孵化器、创业苗圃等人才创业基地的管理机制,壮大创业导师、创业辅导员团队,形成一支与创新创业联动发展的现代服务业人才队伍,为人才创业提供坚实保障。大力宣传创业人才,形成支持创业的良好社会舆论氛围。

(二)建设具有全球竞争力的现代服务业人才队伍。

着眼于形成以服务经济为主的产业结构,按照建设“四个中心”的总体部署和要求,大力开展以金融、航运、贸易为重点且能有效提升上海比较优势、增强国际竞争力和可持续发展能力的现代服务业人才。

实施国际金融人才开发计划和国际航运人才开发计划。围绕基本建成与我国经济实力及人民币国际地位相适应的国际金融中心和具有全球航运资源配置能力的国际航运中心的目标,分别制定和实施国际金融人才开发计划和国际航运人才开发计划。以陆家嘴、外滩、虹桥、洋山、临港、吴淞等区域为重点,吸引集聚一批金融和航运领域领军人才,培养和造就一批银行、证券、保险、信托、基金、期货、外汇、航运衍生服务、航运技术、航运经营管理、海事、船舶等领域的高素质、专业化、复合型人才和紧缺急需人才。积极发展金融和航运及相关专业教育和培训,加大海外培训力度,提升国际金融、航运人才专业能力。完善金融和航运类人才评价标准,构建与国际接轨的职业能力评价制度,建立金融和航运人才的信誉制度。在金融和航运等企业探索股权、期权等中长期激励办法,积极发展金融专业人才市场和航运专业人才市场,进一步完善金融和航运类人才公共服务平台,强化国际金融人才服务中心综合服务功能,推动航运经纪的发展,加快中国船员评估中心、国家海员招募中心、国际海员救助中心落户上海,逐步加大金融、航运人才政府奖励力度,扩大奖励范围。

实施国际贸易人才开发计划。大力开发商务研究策划、专业服务、高层次商务经营管理人才，积极培育国际贸易研究咨询、商业规划、展览策划、国际商务谈判、涉外律师、审(会)计、专业评估、电子政(商)务、商贸经营管理等国际贸易领域高层次人才，加大国际贸易领域海外人才引进力度，积极开展海外学习和培训，加强与驻外机构商务部门、国际经贸组织和机构的合作交流，打造全球性国际贸易论坛，集聚和培养一批适应国际贸易中心发展要求的专业人才。

统筹各类现代服务业人才开发。分类制定文化服务、会展旅游、信息服务、知识产权服务、生产性服务业等重点领域人才开发政策。围绕打造创意城市、推动创意产业发展成为经济发展新亮点的目标，组织制定和实施创意人才开发计划，激发创意产业巨大发展潜力。发挥后世博效应，使用好各类世博人才。加快现代服务业紧缺急需人才培养和引进步伐，完善现代服务业人才评价标准和方法，不断提升现代服务业人才专业化、职业化、国际化水平。

(三) 培育具有产业引领力的高新技术人才队伍。

着眼于对接国家战略，加快培育战略性新兴产业，大力推进高新技术产业化，加大培育和引进力度，形成一支能够引领产业发展、代表产业实力、适应产业能级提升的人才梯队。

实施战略性新兴产业及高新技术产业化人才开发计划。同步编制上海战略性新兴产业发展规划和产业人才规划，将产业发展与产业人才培养和引进有机结合。紧紧围绕推进高新技术产业化的主要目标，在新能源、民用航空制造、先进重大装备、生物医药、电子信息制造、新能源汽车、海洋工程装备、新材料、软件和信息服务、智能电网、云计算、物联网等重点领域，大力推进具有国际经验和全球眼光、能抢占国际科技产业创新制高点的高层次、领军型人才队伍建设，充分发挥领军人才在承担战略性新兴产业发展任务中的作用。以企业为载体，以重点项目为抓手，培育造就一支具有丰富从业经验，拥有自主创新能力，掌握核心技术、关键技术和共性技术，代表高新技术产业实力的骨干人才队伍。推进产学研融合，建立高校、企业、科研院所人才柔性流动机制，支持院校、企业共同推进高新技术产业化专业人才培养，加强企业经营管理人员、研发人员、技术工人的专业培训，夯实适应产业化发展战略和企业高端生产制造需要的产业化复合型人才基础。

(四) 开发具有和谐推动力的社会事业领域人才队伍。

适应一流的国际大都市社会建设需要，大力加强社会事业领域人才开发，培养造就一批专业知识扎实、实践经验丰富、具有强烈事业心的文化、教育、卫生等领域人才。

实施文化高层次人才推进计划。着眼于提升城市软实力、建设国际文化大都市的需要，实施一批文化高层次人才开发重点工程，培养和集聚一批德艺双馨、社会公认的文化名家。适应文化产业发展的需要，积极推进文化产业人才的开发、培养，重点培养富有创意、积极创业的文化创意人才，具有国际视野、勇于开拓的文化产业高级经营管理人才，业务精通、视野开阔的文化金融、文化科技、文化贸易人才。抓紧培养外向型理论研究、版权贸易、文艺创作和评论、非物质文化遗产保护、创意策划、公共文化服务等急需人才。构建文化高层次人才全社会开发体系，探索符合文化发展规律、体现文化特点的人才开发、使用、评价、激励、宣传、服务等机制，激发文化人才创新创作活力，让更多优秀文化人才脱颖而出。

实施教育人才开发计划。以人才为本、育人为本，加强教师队伍建设，重视职业道德教育，努力造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、具有国际视野、充满活力的高素质、创新型的专业化教师队伍。坚持培育和引进并重，加强高等教育教师队伍建设，实施境外优秀教师引进战略，完善上海高校特聘教授(东方学者)岗位计划，加大高校优秀中青年骨干教师和学科带头人选拔和培养力度，积极推进高校中青年教师出国(境)进修、国内访学工作。建立校企人才合理流动机制，鼓励教师参与企业创新实践。坚持高端引领与基础提升并重，发挥名校长、名师培养基地的平台作用，选拔培养普教系统优秀青年校长和教师。开展农村教师分层分类培训，提升农村教师专业水平，适应农村基础教育发展需要。

实施卫生人才开发计划。围绕 2020 年基本建成亚洲医学中心城市之一的战略目标，以提升职业素养和人文精神为重点，以提高综合能力为核心，着重推进卫生领域领军人才培养工程、优秀学科带头人培养工程、优秀青年人才培养工程，引进和培养一批具有国际一流医学水平，具备科技创新和知识创新能力的中、西医临床专业技术人才；建设一支掌握本地区主要传染病及慢性非传染性疾病流行病学特点及防治技术的公共卫生预防医学骨干人才队伍，一支能较好适应社区卫生发展和现代生物——心理——社会医学模式的全科医师队伍，一支具有较强护理研究能力、通晓国际护理知识和技能的高级护理队伍及适应专科医疗技术发展需要的专科护理队伍，一支具有良好政治素质、现代管理理念和掌握科学管理技能的高素质职业化的卫生管理人才队伍，使上海成为卫生人才的重要培养基地和集聚城市。

(五)形成具有整体成长力的各类人才队伍。

在推进重点领域人才发展的同时，加大对各类人才队伍的统筹开发力度。坚持德才兼备、以德为先，通过思想建设、能力建设、实践磨炼、严格管理，建设一支有理想、讲党性、知民情、有远见、适应国际大都市发展要求的高素质党政人才队伍。实施一流企业家开发计划，引进和培养一批具有世界眼光、战略思维，善于现代经营管理的战略企业家和职业经理人，建设一支具有持续发展能力、丰富实践经验的企业经营管理人才队伍。完善领军人才培养计划，以坚持理想信念和提高职业道德、专业水平、创新能力为核心，选拔、培养 1000 名领军人才，带动建设一支规模宏大、素质优良、结构合理、经济社会发展急需的高素质专业技术人才队伍。启动首席技师培养计划，推动各行业企业在技师和高级技师中培养、选拔 1000 名首席技师，充分发挥首席技师领军示范作用，带动中、初级技能劳动者队伍梯次发展，全面提升高技能人才队伍建设水平。以提高科技素质、专业技能和经营能力为核心，建设一支适应现代化国际大都市新农村、新郊区发展的农村实用人才队伍。着眼于创新城市社会管理体制、提高公共服务水平的要求，实施社会工作人才培养计划，大力开发社会工作人才。实施青年英才培养计划，抓紧培养造就青年人才，采取特殊政策措施，使大批青年英才不断脱颖而出。进一步完善有利于女性高层次人才成长的支持环境，加大女性人才培养力度。结合上海非公有制企业、新社会组织不断发展的特点，以民营企业、技术骨干、社会组织运营管理人才为重点，培育“两新”组织人才队伍。

表 2 上海人才发展重大工程(略)

四、优化人才发展环境的制度保障

加强市场配置人才资源的基础性作用,创新人才体制机制,提升政府人才公共服务效能,发挥用人单位主体作用,优化人才事业环境、生活文化环境和服务环境,不断增强上海的吸引力和凝聚力,充分调动各类人才的积极性和创造性,把上海建设成为海内外各类人才宜居、乐业的城市。

(一)优化人才事业环境。

优化人才创新环境。完善科研管理制度,完善院所长负责制,扩大科研机构用人和科研经费使用自主权,建立以学术为主导的资源配置和发展模式。完善科技项目经费管理办法和科技计划管理办法,对高水平人才及创新团队给予长期稳定支持。规范和健全科研项目课题自由申报、专家评估、社会监督制度。按照科学研究的规律,完善以水平和贡献为导向的科技评价和奖励制度,克服考核评价过于频繁、过度量化的倾向。加强科研诚信建设,建立科研诚信档案。健全科研单位分配激励机制,注重向科研关键岗位和优秀拔尖人才倾斜。实施上海知识产权战略,进一步完善知识产权保护、激励政策和知识产权工作体系,加强专利技术运用转化平台建设,提升知识产权创造、运用、保护和管理能力,鼓励自主创新。实施知识、技术、管理、技能等生产要素按照贡献参与收入分配政策。建立以政府奖励为导向、用人单位和社会力量奖励为主体的人才奖励体系。

优化人才创业环境。制定科技型中小企业金融服务和支持政策,鼓励促进知识产权质押融资等科技金融创新,拓宽科技型中小企业融资渠道,充分发挥政府中小企业发展资金、创业投资引导基金、高新技术成果转化资金的作用,吸引和带动社会资本进入创业投资领域,满足科技型中小企业在科技开发、成果转化和产业化等环节的融资需求。建立科技型中小企业信贷风险分担机制,完善科技型中小企业信用评价体系,鼓励担保机构为自主创业企业提供贷款担保。深化科技保险试点,研发科技保险新险种,试点科技型中小企业贷款履约责任保证保险方案,运用科技保险工具,分散风险,放大信贷规模。探索建立公益性组织孵化基地,鼓励和建设创业苗圃,通过资金支持、政策保障等,吸引社会人才创办公益性社会组织。积极打破行政壁垒,规范行政行为,进一步简化创业注册登记、行政审批、办证手续,减少和规范行政收费事项,减少对微观领域的介入,为人才创业发展营造良好环境。全面落实鼓励创业的税收优惠政策。加强创新创业园区和科技创业孵化器、加速器建设。健全人才创业服务体系,加大公共资源统筹协调力度,完善公共创业服务平台建设,设立“一门式”创业服务窗口,提供政策咨询、信息沟通等“一揽子”创业公共服务,积极培育社会中介服务机构,满足科技型中小企业创业多样化服务需求。

(二)优化人才生活文化环境。

优化居住环境。大力实施人才安居工程,多渠道解决各类人才阶段性居住需求问题。积极实施高端人才住房资助计划,对青年人才给予适当倾斜,区县应将青年人才的住房问题纳入本市公共租赁住房建设的统一规划。在产业集聚区、高科技园区、留学人员创业园区、大学园区,集中建设一批人才公寓,以低于市场价格的租金优惠租赁给区域内的引进人才。通过配建、新建和改建,多渠道建设和筹措公共租赁住房,有效解决引进人才阶段性租住需求问题。建设更完善的城市基础设施,在人才密集区域,积极发展公共交通,建设适合人才生

活需求的购物、就学、就医、文化及娱乐休闲场所等配套设施，使上海真正成为适宜各类人才创新创业、生活工作的世界著名城市之一。

优化医疗环境。加大公共卫生和医疗服务体系建设力度，提升医疗服务水平，加强人才医疗保障。在基本医疗保险制度的基础上，探索建立适用于引进人才的补充医疗保险，鼓励和支持单位为各类人才建立补充医疗保险。积极发展高端医疗服务，设立引进人才定点医院，发放就医凭证；探索引进优质的外资医疗服务机构落户上海，吸引国外高水平医学专家来沪提供服务。

优化教育环境。积极创造条件，培育优质教育资源，为各类人才特别是海外引进人才的子女就读提供便利，多渠道解决各类人才子女教育问题。

优化文化环境。营造海纳百川、追求卓越、开明睿智、大气谦和的城市文化，加强与世界著名媒体、文化传播机构的交流与合作，适应和满足海内外人才在信息、艺术、文化和宗教信仰等方面的多层次需求。培育鼓励创新、宽容失败的社会风尚。

（三）优化人才服务环境。

完善人才资源市场体系。研究制定有关人力资源市场管理的地方性法规，建立统一规范的人力资源市场，更大限度地发挥市场配置人才的基础性作用。

完善上海重点领域人才开发机制，引导人才培养和引进。以中国上海人力资源服务产业园区建设为抓手，发挥园区集聚产业、拓展服务、孵化企业、培育市场的功能，制定促进人力资源服务业发展的优惠政策，大力发展人力资源服务业，为人力资源市场配置创造充分的服务载体和平台。支持并有效发挥人才服务行业协会的引导和自律作用。健全人才资源信息共享机制，完善人才供求信息登记、统计、发布机制，健全人才市场供求、价格、竞争机制。建立新兴职业人才发现和评价机制。完善以市场为基础的区域性人才合作机制，与长江三角洲地区、对口支援地区、中西部地区、东北等老工业基地进一步加强人才和智力合作和交流。

构建人才公共服务体系。创新人才公共政策，深化户籍制度改革，建立居住证、居转户、直接进沪人才引进政策体系，发挥户籍和居住证吸引人才的积极作用。构建统一、标准、规范、高效、优质的人才公共服务体系，建立覆盖区县、街道乡镇的公共服务网络，为各类人才提供政策咨询、就业与创业指导、培训、人事代理、人事档案管理、诚信服务和社会保障服务等多方面服务。积极鼓励人才公共服务创新，建立政府购买公共服务制度，支持企业参与公共服务产品的提供，满足人才服务需求。

五、规划纲要的实施保障

（一）加强组织保障。

坚持党管人才原则，完善党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作格局，形成统分结合、上下联动、协调高效、整体推进的人才工作运行机制。建立党委、政府人才工作目标责任制，加大各级党政领导班子综合考核指标中人才工作的考核权重，建立党委常委会定期听取人才工作专项汇报制度。完善党委

及其组织部门直接联系专家制度，建立重大决策专家咨询制度。进一步明确人才工作协调小组工作职责，强化人才工作协调小组办公室功能，不断推进人才工作网络向街道乡镇延伸、向“两新”组织延伸。围绕激发人才活力、促进人才全面发展，完善政府宏观管理、市场有效配置、单位自主用人、人才自主择业的人才管理体制。进一步发挥政府人力资源管理部门的作用，强化各有关职能部门人才工作职责，建立健全有关部门人才工作落实机制，推动政府人才管理职能向优化发展环境、提供公共服务、加快政策创新的转变，建立规范有序、公开透明、便捷高效的运行机制和管理方式。调动人民团体、社会组织的积极性，充分发挥企事业单位等用人单位的主体作用，运用全社会力量做好人才工作，形成人才工作的整体合力。

（二）加大人才优先投入力度。

优先保证对人才发展的投入，确保教育、科技支出增长幅度高于财政经常性收入增长幅度，卫生投入增长幅度高于财政性支出增长幅度，提高人才投入效益。完善分级分类人才资助体系，有效整合人才资金，保障人才发展重大项目的实施。加强政府引导，鼓励、支持企业和社会组织建立人才发展基金，多渠道吸引和募集社会资金。积极争取国家政策性银行贷款、国际金融组织和外国政府贷款投资人才开发项目。在重大建设和科研项目经费中，安排部分经费用于人才培养。适当调整财政税收政策，采用优惠措施，加大企业研究开发、职工培训投入力度。建立人才资金管理制度，加强人才资金动态管理和审计监督。

（三）完善人才法规体系。

全面梳理人才政策法规，重点围绕人才安全、人才市场管理、人才知识产权保护和人才培养、使用、引进、评价、激励、保障等各个环节，研究制定专业技术人才继续教育、人力资源市场管理、外国专家来沪工作管理等法规、规章或市政府其他规范性文件，形成层次分明、覆盖广泛的人才法规体系，依法维护各类人才和用人主体权益，有效推进人才工作制度化和规范化、程序化。

（四）加强人才工作队伍建设。

以能力建设为核心，加大培养力度，培育和造就一支适应国际大都市人才资源开发要求的高素质、专业化、复合型人才工作专职干部队伍。加强人才理论研究工作队伍建设和人才学科和研究机构建设，拓宽学术交流、挂职锻炼等培养渠道，不断提高上海人才理论研究水平，指导人才工作的创新和实践。

市人才工作协调小组负责《人才规划纲要》的统筹协调和宏观指导。科学分解《人才规划纲要》确定的任务，制定人才计划和项目实施办法，切实抓好执行。建立《人才规划纲要》实施情况的反馈、评估和调控机制，加快制定人才发展监控指标体系，加强对《人才规划纲要》实施的跟踪监控，加强督促检查，适时进行动态调整。大力宣传党和国家人才工作的方针政策，宣传各行各业培养、引进和使用人才的有效经验、典型案例，进一步营造全社会关心、支持人才发展的氛围。

上海人才规划纲要亮点：力争从国内人才高地转向国际化

上海市委市政府近日印发《上海市中长期人才发展规划纲要(2010-2020 年)》(以下简称《人才规划纲要》)并发出通知。《人才规划纲要》明确,“上海千人计划”5-10 年时间重点引进 2000 名左右海外高层次人才促进本市发展。到 2020 年成为最具创造活力、最富创新精神、最优创业环境的城市之一。

《人才规划纲要》是上海市第一个中长期人才发展规划,是今后一个时期全市人才工作的指导性文件。

亮点一: 《人才规划纲要》具上海特点

《人才规划纲要》提出了人才发展的指导方针是“人才优先、国际竞争、创新机制、优化环境、以用为本、服务发展”。该方针具有上海特点。就上海而言,创新机制的成效体现为人才发展综合环境的优化,高端人才的引领表现为人才国际竞争力的提升,符合上海建设国际人才高地的目标。

据介绍,未来 11 年上海必须把人才放在优先发展的位置,加快国际人才高地建设,主动参与国际人才竞争与合作,依靠具有国际竞争力的人才优势推动国际大都市竞争优势的形成;抓住发展转型的契机,建立符合国际大都市治理要求、充分发挥市场配置基础性作用、有效激发人才活力的机制,优化具有吸引力和影响力、能有效服务人才的发展环境,使得国内外优秀人才近悦远来。

亮点二: 由“国内人才高地”转向“国际人才高地”

《人才规划纲要》提出“把上海建设成为集聚能力强、辐射领域广的国际人才高地,世界创新创业最活跃的地区之一,为落实人才强国战略发挥先导作用”的人才发展战略目标。把“建设国际人才高地”作为未来 11 年上海人才资源开发的发展定位和努力方向,实现由“国内人才高地”向“国际人才高地”的转变,既是在新的国际国内形势下的必然选择,也是上海加快建成国际经济、金融、贸易、航运中心和社会主义现代化国际大都市的客观要求。

亮点三: 瞄准世界前沿推进人才国际化

《人才规划纲要》提出了“四管齐下”的总体部署,即瞄准世界前沿,推进人才国际化:实施海外高层次人才引进计划,推动本土人才参与国际竞争,集聚和造就全球杰出人才;突破发展瓶颈,建设人才试验区:以建设“浦东国际人才创新试验区”和海外高层次人才创新创业基地为重点,先行先试,大胆创新,在人才薪酬、人才管理、人才激励模式和人才发展制度及机制创新方面有较大突破;聚焦服务经济,实施人才重大工程:在现代服务业、战略性新兴产业和高新技术产业产业化、社会发展等若干重点领域,启动若干高端人才开发计划;此外,还要放眼全球市场,配置人才资源。

亮点四: 5-10 年内将引进约 2000 名海外高层次人才

《人才规划纲要》提出了提升上海人才国际竞争力的主要任务,努力在人才构成、素质、管理等方面形成国际竞争比较优势,依靠人才优势推动国际大都市发展。

上海将实施“上海千人计划”。用5-10年时间，重点引进2000名左右能促进本市重点行业、重点领域发展的海外高层次人才，大力集聚海外高层次人才。加大引进外国专家和智力力度，紧贴经济社会发展脉搏，采用多种形式引进高层次外国专家。实施“上海外国留学生支持计划”，不断扩大招收外国留学生规模，优化留学生层次结构，加大海外人才储备。

亮点五： 将实施14个重大人才工程

据悉，在现代服务业、战略性新兴产业和高新技术产业化、社会发展等重点领域，上海将实施领军人才培养计划、青年英才培养等14个重大人才工程，努力造就具有国际影响力的创新创业人才队伍、建设具有全球竞争力的现代服务业人才队伍、培育具有产业引领力的高新技术人才队伍、开发具有和谐推动力的社会发展重点领域人才队伍，实现人才结构战略性调整，带动人才队伍整体开发，重塑城市发展动力机制，促进产业结构优化升级，推动国际化大都市建设。

亮点六： 尊重人才优化人才发展环境

据悉，上海将把优化人才发展环境作为尊重人才、服务人才、充分发挥人才作用、促进人才全面发展的出发点和落脚点，努力以更广阔的事业发展平台、更便利的生活条件、更开放的文化氛围、更有效的市场和公共服务，激发各类人才创新创造的活力和激情，解除各类人才后顾之忧，把上海打造成为最具创造活力、最富创新精神、最优创业环境的城市之一，使海内外人才近悦远来。

亮点七： 推进人才与资本、技术、产权等的融合、对接

以“中国上海人力资源服务产业园区”建设为抓手，上海将发挥园区集聚产业、拓展服务、孵化企业、培育市场的功能，加快推进人才与资本、技术、产权等国际要素市场的融合与对接。

制定促进人力资源服务业发展的优惠政策，大力发展人力资源服务业，创造人力资源市场配置充分的服务载体和平台，形成开放度高、竞争力强、流量大的国际人才资源配置中心。健全人才资源信息共享机制，完善人才供求信息登记、统计、发布机制，健全人才市场供求、价格、竞争机制。建立新兴职业人才发现和评价机制。完善以市场为基础的区域性人才合作机制，加大与长三角、对口支援地区、中西部地区、东北等老工业基地的人才和智力合作交流。

广东抓紧制定吸引培养使用人才规划

《南方日报》2010-06-05

2010年6月4日,省委召开常委会议,传达全国人才工作会议精神,结合广东实际研究贯彻落实意见。省委书记汪洋主持会议。

会议认为,全国人才工作会议是在我国深入贯彻落实科学发展观、加快经济发展方式转变的关键时期召开的一次重要会议。会议的规格之高、规模之大,充分表明了人才工作在党和国家工作全局中具有十分重要的地位。这次会议的召开,必将对全面提高人才发展水平、加快建设人才强国、全面建设小康社会、推进社会主义现代化、实现中华民族伟大复兴具有重大而深远的意义。

会议强调,要认真贯彻全国人才工作会议精神,切实做好我省人才工作。

一要提高认识。人才资源是第一资源,人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题,人才工作在党和国家工作全局中具有十分重要的地位。全省各级党委、政府要深刻认识做好人才工作的重要性和紧迫性,把思想和行动统一到中央和省委的决策部署上来,把加快建设人才强省的各项任务落到实处,推动人才工作不断取得新的成效。

二要做好规划。创新人才工作的体制机制是做好人才工作的重要保证,而做好规划是体制机制创新的前提。我省要认真贯彻《国家中长期人才发展规划纲要》,从广东实际出发,抓紧制定吸引、培养和使用人才的规划。

三要创造氛围。要创造鼓励人才干事业,支持人才干成事业,帮助人才干好事业的良好环境,在全省营造一个崇尚知识、尊重人才、唯才是举、人才辈出的氛围。

四要办好实事。要在人才入户、子女上学、住房、税收等方面积极进行探索,通过制定一套实在管用、操作性强、更加人性化、更加具体的措施办法来吸引更多的优秀人才汇聚广东。

贯彻国家中长期人才发展规划纲要 全面推进我校的各项工作

校长王华在 2010 年教师节庆祝表彰大会上的讲话

《广东商学院》2010-09-10

在这个充满收获的金秋时节,我们迎来了第二十六个教师节。首先,我代表学校向辛勤工作、默默耕耘在教学、科研、管理与服务第一线的广大教职工,向多年来为学校改革、建设、发展做出了重要贡献的离退休老同志,致以崇高的敬意和节日的祝贺!

过去的一年,在省委省政府的领导和社会各界的大力支持下,全体师生员工以科学发展观为指导,勤奋工作,锐意进取,学校各方面的工作都取得了新的进步,学校的各项事业都得到了全面发展。

一、深入贯彻落实科学发展观,进一步加强党的建设

1. 坚持党委领导下的校长负责制，进一步加强校院两级党政领导班子建设。学校按照“集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定”的原则，重新修订了《广东商学院会议制度与议事规则》，进一步明确学校党委和校长的职责权限，完善领导班子内部的议事决策规则和程序，健全了党委全委会、党委常委会和校长办公会制度，认真执行重大决策、重要干部任免、重大项目安排、大额资金使用集体决策制度；建立书记、校长定期不定期碰头的工作协调机制，做到党政领导团结一心、步调一致。

2. 结合学校具体工作，深入开展“创先争优”活动。根据中央和省委要求，学校党委把“创先争优”活动作为拓展深入学习实践科学发展观活动成果的重要举措，结合学校实际，出台了《中共广东商学院委员会深入开展创先争优活动实施方案》，在党委基层组织书记会议上对学校和各二级单位创先争优活动进行了全面部署。

3. 加强党风廉政建设。学校党委出台了《广东商学院 2010 年反腐倡廉建设工作意见》等文件，有力地推进了党风廉政建设规范化制度化，学校与海珠区检察院签订共同开展预防职务犯罪工作协议，并请海珠区检察院领导来学校作反腐倡廉报告；学校还组织中层干部（含关键岗位科级干部）参观广州监狱，进行警示教育。

二、确立“依法治校、民主治校、阳光治校”的理念，积极推进民主管理和科学决策

去年，通过深入学习实践科学发展观活动，形成了“依法治校、民主治校、阳光治校”理念。在这一理念的指导下，学校成立了校务委员会、人才引进与师资培养专家委员会等议事机构，调整了学术委员会、学位评定委员会等学术机构，保证在教学、科研一线工作的专家教授能充分行使学术权力，参与学校事务，发挥专家们的智慧，进一步促进学校的民主管理和科学决策。

三、积极创造条件，启动改办大学工作

改办大学是广商人的夙愿，学校高度重视此项工作，成立了改大学工作委员会，还准备成立“战略规划委员会”、“外事工作委员会”。学校积极与教育部、省教育厅进行沟通联系，依据教育部关于改办大学的有关规定与要求，苦练内功，补足短板，加强条件建设，全力做好各项准备工作。

四、继续深化改革，进一步提高管理水平

1. 大力推进校院两级管理体制变革。学校出台了一系列校院两级管理体制变革文件，并与各教学单位签订了目标责任书，试行校院两级管理体制，逐步下放人权、财权、物权、事权，取得初步成效。

2. 推进人事改革，加强人事管理。按照《广东省事业单位岗位设置管理实施意见》和《广东省高等学校岗位设置管理指导意见》，启动了人事制度改革工作，并制定了广东商学院岗位设置系列文件（征求意见稿）。

五、落实本科教学质量工程，初步实现教学工作从规范建设为主向特色建设和标志性成果建设为主转变

1. 进一步优化专业布局,提升专业建设水平。金融学、财政学、会计学专业获批国家级特色专业,使我校国家级特色专业达到5个,另外立项建设8个校级特色专业;今年还新增了资产评估和房地产经营管理2个专业。

2. 大力抓好精品课程建设和教研教改。《国际贸易》、《电子商务物流》2门课程被批准为国家级双语教学示范课程,实现我校国家级双语教学课程“零的突破”;《微观经济学》和《管理学》2门课程被评为省级精品课程。此外,学校还获得了5项省级教研教改项目。

3. 教学质量工程建设取得重大进展。学校“经济管理人才培养模式创新实验区”获批成为国家级人才培养模式创新实验区。“经管类专业校内仿真综合实习探索与实践”获第六届高等教育国家级教学成果二等奖,实现我校国家级教学成果奖“零的突破”。另外学校还获得省级教学成果奖二等奖4项,省级大学生创新实验项目100项。

4. 进一步深化实验实践教学。在建设好国家级实验教学示范中心——经济与管理实验教学中心的基础上,又成功申报1个省级实验教学示范中心——法学实验教学示范中心,强化了我校实验教学的优势地位。

六、以“申硕”为契机,进一步提高学科建设和科学研究水平

1. 学科建设水平进一步提高。在第三轮“申硕”(全国第十一次)工作中,我校申报并已评审通过应用经济学、工商管理、法学、管理科学与工程、马克思主义理论5个一级学科硕士授权点,二级硕士授权点超过了30个,“申硕”工作取得圆满成功。学校还获得了工商管理、保险工程和金融工程硕士专业学位授权资格,使我校专业学位点达到4个。

2. 科研工作从“数量型”向“质量型”转变。2009—2010学年度我校共争取各级各类项目156项,其中纵向91项,横向65项,获资助经费1049万元,较上一学年增长42.4%。数量增长的同时,学校的科研成果也得到了质的提升,共获国家社会科学基金项目15项,国家自然科学基金项目7项;另获省部级项目42项,省级项目27项,立项数均位于全省文科类院校前列。另外,叶祥松教授的国家社科基金项目“农村机构改革与农村经济组织创新——‘农联模式’及其运行机制研究”结项成果鉴定为“优秀”等级,入选全国规划办“结项成果选介”。

七、狠抓师资建设,提高师资水平

紧紧围绕学科专业建设和教学科研工作,继续狠抓师资建设。2009年9月以来,有21名教师顺利通过正高级职称评审;有博士学位的教师增加29人,完成了各级“千百十工程”培养对象的中期考核工作,同时完成了新一批中青年骨干的选拔工作,共选拔“千百十工程”省级对象6人,创我校历史新高;学校“经管类跨专业综合实验教学团队”获准成为国家级教学团队,实现我校国家级教学团队“零的突破”;另外,学校还组建了3支校级科研创新团队。

八、招生与就业工作成绩喜人。

学校出色地完成了 2010 年招生工作,共招收本科生 6050 人,在校本科生总人数达 21850 人;招收研究生 340 人,全日制在校研究生总人数达 1007 人,实现了研究生教育规模新的增长;另外,国际学院招生近百人。

我校毕业生就业优势明显。截至 9 月 1 日,我校 2010 届本科毕业生就业率达 93%,2010 届研究生就业率达 94%,均高出全省平均水平。目前,我校在保证就业率的前提下,正逐步提高毕业生的就业层次。

九、大力加强校园建设,积极改善办学条件

1. 校园基本建设稳步推进。积极筹措建设资金,与建设银行广东省分行签订《全面战略合作框架性协议》,建设银行将为北校园建设提供强有力的资金支持。目前,学校完成了北校园单体设计和消防方案审核工作;开始北校园基础设施配套建设工作。完成接收广东省石油化工学校校园的工作,新增校园面积 46.73 亩、建筑面积 22000 平方米,极大地缓解了校舍紧张的局面。

2. 数字化校园建设加速推进。学校成立了信息化建设与管理办公室,加紧制定校园信息化建设规划;全面启动“校园一卡通”建设,与建设银行广州天河支行签订《“校园一卡通”项目合作意向书》,根据协议,建设银行将提供 1000 万元资助我校完成一卡通建设。

十、以人为本,积极解决教职员员工实际问题

1. 在三水校区规划兴建教工周转房。全校共有 751 户教职员员工参加周转房建设,规划建设面积 15 万平方米,三水校区没有教职员员工居住、师生互动不足的问题将得到有效解决,同时也使教职员员工能安居乐业。

2. 增加教职员员工福利待遇。2008 年教职工月均工资收入 7734 元,2009 年达到 8210 元,比 2008 年增加了 476 元,2010 年上半年月均 8781 元,比 2009 年又增加了 571 元。

另外,学校在对外交流、继续教育、财务、审计、资产、后勤服务等各方面都取得了新的成绩。所有这些,都表明我校的办学水平和办学效益有了新的提高。这些成绩的取得和广大教职员员工一年来的辛勤工作是分不开的,正是广大师生员工不怕困难、真抓实干,才推动了广东商学院的不断进步。

同志们,在过去的一年里我们所取得的成绩应该说是显著的。但我们学校的发展,仍然面临着许多困难,还有许多不足之处需要我们努力改进,我们绝不能松懈。2010-2011 学年度,我们还有许多工作要做,在这里,我着重强调以下几点。

一、全力建设和谐校园,营造良好校园环境

建设和谐校园,是促进学校各项事业发展的重要前提。要通过制度建设和品德教育,形成教师爱岗敬业、锐意进取,学生乐学、善学的良好氛围,努力创建民主公平、关爱有序、开拓进取、勤俭节约的校园文化,统一思想,凝聚人心,实现教书育人、管理育人、服务育人和环境育人和谐发展的格局。高度重视校园安全稳定工作,健全应急管理体系,妥善处理突发事件,建设平安校园,为学校的科学发展营造良好的校园环境。

二、推进改办大学工作

依据教育部关于改办大学的有关规定与要求，科学论证、严谨定位；发挥优势、补足短板；优化结构、注重效益，大力加强学校相关条件建设，全力做好改办大学各项工作，争取在 2012 年以前改名成功。

三、完成“十二五”规划编撰工作，并为“十二五”开一个好头

落实《国家中长期教育改革与发展规划纲要（2010-2020 年）》、《珠江三角洲地区改革发展规划纲要》、《广东中长期教育改革与发展规划纲要（2010-2020 年）》等战略文件，结合学校实际，广泛讨论，形成共识，完成《广东商学院“十二五”发展规划》和学科专业建设、师资队伍建设、校园基本建设等子规划的编制工作。并按照规定要求，扎实工作，为整个“十二五”期间学校的事业发展开一个好头。

四、继续完善校院两级管理体制

制定各教学院部新的《年度工作目标责任书》，初步形成统一领导、分权实施、目标管理、动态考核的管理运行机制，扎实推进校院两级管理体制改革的。

五、完成岗位设置和人员聘用工作

根据多次酝酿讨论的修改意见，对《广东商学院岗位设置实施方案》等人事改革系列文件进行修改，提交教代会审议，并颁布实施，11 月底前完成岗位设置和人员聘用工作；结合岗位设置情况，修订校内津贴分配方案。

六、开好教代会、工代会

进一步发挥教代会、工代会作用，保障教职工在学校重要决策和重大工作中的民主管理和民主监督作用。10 月中旬，召开第五届教代会暨第六届工代会第二次会议，审议人事制度改革和岗位设置方案。

七、全面实施本科教育质量与教学改革工程

1. 全面推进大学生素质教育。学校制定了《广东商学院三水校区素质教育改革总体方案》及系列实施方案，召开了方案实施的工作部署会议，各单位务必认真组织学习，明确本单位工作职责，加强沟通，分工合作，共同推进大学生素质教育改革，切实加强学生综合素质，大力提升人才培养质量。

2. 根据《广东商学院本科教学质量与教学改革工程实施方案（2009—2012）》年度建设任务，初步建立具有明显特色和优势的专业体系；完善由各级精品课程、双语教学示范课程和数字化课程等构成的优质课程体系。

3. 修订完善《广东省文科类本科应用型人才培养示范院校建设方案》及相关配套制度，确保人才培养示范院校申报成功；同时，加大人才培养实验区的人才培养模式改革力度，完成国家级人才培养模式创新实验区建设点要求的阶段任务，向全校推广实验区教学改革经验和人才培养模式。

4. 继续做好 2010 届毕业生的就业工作，启动省校共建“广东省大学生就业创业实训基地”工作，加强就业创业指导，建立基地运作的长效机制。

八、切实提高学科建设和科研水平。

高标准、严要求地扎实推进五个一级学科硕士点的建设工作；继续实施《广东商学院研究生教育质量工程建设方案（2010—2015）》，创新培养模式，推进课程建设，加强全方位教学质量评估与监控，努力提高研究生培养质量。深入实施新的《广东商学院科研奖励办法》等科研管理文件，力争国家级重大项目、广东省重大决策咨询项目、权威期刊论文、国家级奖励等实现突破；办好各类大型学术会议，营造良好学术氛围。

九、坚持“内培”、“外引”相结合，大力培养和引进高水平拔尖人才。争取在引进全国有较大影响的学科带头人、海外优秀高层次人才方面取得突破；认真实施教学团队和科研创新团队建设与管理办法，完成校级优秀教学团队、校级教学名师评审工作，积极申报国家级和省级优秀教学团队、科研创新团队、教学名师。

十、以北校园为重点，大力加强校园基本建设。积极筹措校园基本建设资金；北校园各单体工程全面动工，建设第 29 栋学生宿舍和南区原化校运动场改建学生宿舍、全部完成原化校校园的修缮和改造；启动三水校区北区基础设施配套建设，加快推进三水校区教师公寓建设。

今天是全国教育工作会议召开、教育规划纲要发布后的第一个教师节，今年教师节的主题是：“贯彻全国教育工作会议，推进教育事业科学发展”。胡锦涛总书记在全国教育工作会议上指出：教育是民族振兴、社会进步的基石，是提高国民素质、促进人的全面发展的根本途径，寄托着亿万家庭对美好生活的期盼。因此必须优先发展教育，必须紧紧依靠广大教师和教育工作者，遵循教育规律办学教学，不断提高教师政治和业务素质，弘扬尊师重教的社会风气。

教育的春天已经来临，教育工作者在建设创新型国家、加快推进社会主义现代化进程中的地位和作用将越来越重要。在此，我谨提几点希望：

第一，关爱学生，做学生健康成长的引路人。我们要树立崇高的职业理想和坚定的职业信念，把全部精力和满腔真情献给教育事业。要关爱每一名学生，关心每一名学生的成长进步，以真情、真心去感染学生，努力成为学生的良师益友，成为学生健康成长的指导者和引路人。

第二，严谨治学，做教育战线的模范。我们要崇尚科学精神，树立终身学习理念，不断拓宽知识视野，更新知识结构，不断提高教学质量和教书育人本领。要踊跃投身教育创新实践，积极探索教育教学规律，更新教育观念，改革教学内容和方法，注重培育学生的主动精神，鼓励学生的创造性思维，引导学生在发掘兴趣和潜能的基础上全面发展，努力培养具有创新精神和实践能力的一代新人。

第三，潜心攻关，做勇攀科研高峰的探索者。除了完成教学工作，我们还要树立以科研促教学的观念，积极投身于学术研究。“坐得板凳三年冷，不能文章半句空”，希望老师们能够一心一意做学问、扎扎实实搞科研。

第四，淡泊名利，做精神文明的倡导者。高尚的师德，是对学生最生动、最具体、最深远的教育。我们要带头实践社会主义荣辱观，不断加强师德修养，淡泊名利，树立高尚的道德情操和精神追求，甘为人梯、乐于奉献，静下心来教书，潜下心来育人，努力做受学生爱戴、让人民满意的教师。

老师们，同学们，新学年横跨“十一五”和“十二五”两个发展规划期，面临许多重大机遇和严峻挑战，是学校发展的关键时期，工作任务很繁重，让我们继续贯彻落实科学发展观，以更加昂扬的斗志、更加饱满的热情投入工作，锐意进取，真抓实干，为进一步提高学校的办学水平和办学效益而共同努力！为推动广东乃至全国经济社会的发展做出新的更大的贡献！

中组部解读引进海外高层次人才“千人计划”政策问答

《人民网》2009-12

2009年12月，中央人才工作协调小组召开会议，对实施引进海外高层次人才“千人计划”作出部署，中央组织部负责同志就有关情况回答了记者提问，引起社会各界特别是广大海外人才的广泛关注。为使有志于回国(来华)工作的海外高层次人才进一步了解具体的政策规定，现就有关问题解答如下：

一、“千人计划”引进的高层次人才应符合哪些基本条件？

“千人计划”引进的人才，一般应在海外取得博士学位，原则上不超过55岁，引进后每年在国内工作一般不少于6个月，并符合下列条件之一：在国外著名高校、科研院所担任相当于教授职务的专家学者；在国际知名企业和金融机构担任高级职务的专业技术人才和经营管理人才；拥有自主知识产权或掌握核心技术，具有海外自主创业经验，熟悉相关产业领域和国际规则的创业人才；国家急需紧缺的其它高层次人才创新创业人才。

根据创新人才和创业人才的不同特点，及不同事业平台的具体需要，拟引进人才还应具备相应的其它条件。比如，创业人才应拥有自主知识产权和发明专利，且其技术成果国际先进，能够填补国内空白、具有市场潜力并进行产业化生产；有海外创业经验或曾在国际知名企业担任中高层管理职位3年以上，熟悉相关领域和国际规则，有经营管理能力；自有资金(含技术入股)或海外跟进的风险投资占创业投资的50%以上，等等。

除“千人计划”之外，国家鼓励并支持各个层次的海外高层次人才回国(来华)工作。尚不符合“千人计划”条件、但希望回国(来华)工作的，可以申请教育部“长江学者奖励计划”、中科院“百人计划”、自然科学基金委“国家杰出青年科学基金”，以及其他部门和各省、区、市的人才引进项目。

二、“千人计划”应如何申报？

“千人计划”依托国家重点创新项目、重点学科和重点实验室、中央企业和国有商业金融机构、以高新技术产业开发区为主的各类园区等四个事业平台引进人才。海外人才需与各个事业平台的用人单位进行双向选择，签订工作或达成引进意向后，即可进行申报。

申报基本程序：一是用人单位向有关部门申报。海外人才需提供个人的相关证明材料，主要是科研业绩或创业成就，回国(来华)后的工作设想，包括创新创业的内容、目标、方案以及现有基础、团队等情况，也可提出工作条件等方面的特殊要求。二是有关部门组织专家进行评审和综合遴选。三是中组部会同有关部门组成海外高层次人才引进工作小组(设海外高层次人才引进工作专项办公室负责日常工作)，对拟引进人选进行审批。

符合基本条件的海外高层次人才还可以自荐的方式进行申报。人力资源社会保障部、国家外专局、全国青联、中国科协、欧美同学会等部门和单位的网站，设有专门的对外联系窗口，提供相关的信息服务，接受海外人才自荐。

三、“千人计划”如何进行评审？

评审工作由四个事业平台的牵头单位组织实施。国家重点创新项目的评审工作由科技部负责，重点学科和重点实验室分别由教育部和科技部负责，中央企业和国有商业金融机构分别由国资委和中国人民银行负责，创业人才的评审由科技部、人力资源社会保障部负责。

评审工作分两步进行：首先请国内外同行专家进行匿名的通讯评审，然后组织相关领域的专家进行综合评议。海外高层次人才引进工作专项办公室准备选择一批知名专家、企业家、风险投资专家等，建立“千人计划”评审专家库。为确保评审的公正性，不设专职评审委员，每次评审根据申报人的具体情况，在库中随机抽选相关领域的专家组成评审小组。

四、“千人计划”引进的人才可以获得什么样的工作条件？

为支持海外高层次人才回国(来华)创新创业，充分发挥引进人才的作用，国家有关部门作出规定，要求并支持用人单位为引进人才提供良好的工作条件。如，引进人才可担任高等院校、科研院所、中央企业、国有商业金融机构一定的领导职务或专业技术职务；可担任国家重大科技专项、863、973、自然科学基金等项目负责人；可申请政府部门的科技资金、产业发展扶持资金等，用于在中国境内开展科学研究或生产经营活动；可参与国家重大项目咨询论证、重大科研计划和国家标准制订、重点工程建设等工作；担任项目负责人的引进人才，在规定的职责范围内，有权对经费使用、人员聘任等作出决定；可参加国内各种学术组织，参加中国科学院院士(外籍院士)、中国工程院院士(外籍院士)评选；可作为各类政府奖励候选人。

五、“千人计划”引进的人才可享受哪些特殊的生活待遇？

为解决海外高层次人才的后顾之忧，对于引进的科技创新人才，国家有关部门为其提供了一系列特定的生活待遇。如，外籍引进人才及其随迁外籍配偶和未成年子女，可办理《外国人永久居留证》，或2—5年有效期的多次往返签证；具有中国国籍的引进人才，可不受

出国前户籍所在地的限制，选择在国内任一城市落户；中央财政给予引进人才每人人民币 100 万元的一次性补助（视同国家奖金，免征个人所得税）；享受医疗照顾人员待遇；引进人才及其配偶子女，可参加中国境内各项社会保险，包括基本养老、基本医疗、工伤保险等；可不受居住年限等条件限制，购买自用商品住房一套；五年内境内工资收入中的住房补贴、伙食补贴、搬迁费、探亲费、子女教育费等，按照国家税收法律法规的有关规定，予以税前扣除；引进人才的配偶由用人单位妥善安排工作或发放生活补贴，子女就学可按本人意愿，由有关部门协调解决；用人单位参照引进人才回国（来华）前的收入水平，一并考虑应为其支付的各种生活补贴，协商确定合理薪酬。对作出突出贡献的可实施期权、股权等中长期激励方式。

对引进的高层次创业人才，中央财政给予每人人民币 100 万元的资助，有关地方提供配套支持；给予多次出入境签证；国家和地方科技型中小企业技术创新基（资）金给予优先支持；可承担国家重点科技、产业、工程项目任务，其产品符合要求的，纳入政府采购目录。创业人才在做出突出贡献后，国家有关部门予以表彰，并在永久居留、医疗、保险等方面给予特殊待遇。

为给引进的人才提供高质量的服务，人力资源社会保障部所属留学人员和专家服务中心开设专门服务窗口，代为办理永久居留证、户籍、就医、子女入学等各项生活待遇的手续。

“圆梦·中国”——“千人计划”入选者归国心路座谈会

《人民网》2010-05-21

人民网北京 5 月 21 日电 “圆梦·中国”——“千人计划”入选者归国心路座谈会在人民日报社举行，“千人计划”入选者代表在此畅谈归来报效祖国的心路历程。中国科学院人事教育局副局长苗鸿表示，从 2008 年开始国家推出“千人计划”政策的实施，给中科院引进海外高层次人才的工作提供了难得的机遇，中科院确定了以事业吸引为主，以科研项目经费支持为主这样的引才模式。

苗鸿表示，中国科学院作为国内的科研机构，目前拥有 100 余个研究所，6 万人的科技队伍和 4 万多博士生和硕士研究生，是目前国内最大的科研机构。作为国家举办的科研机构，党和国家对中科院提出了“四个一流”的要求，就是一流的成果、一流的效率、一流的管理，最重要的是一流的人才，因此需要有一流的创新队伍，就要有一批优秀的与国际接轨的科技领军人才。

引进海外高层次人才，历来都是中国科学院科技领军人才工作当中的重要内容之一。从 1994 年开始实施的从海外引进学科技术带头人的百人计划，到目前为止先后从海外引进高层次人才 1300 名，占了中科院研究人员队伍的五分之一。他们当中有相当一部分已经成长为我院的科技创新队伍的将帅之才。

苗鸿指出，从 2008 年开始国家推出“千人计划”政策的实施，给中科院引进海外高层次人才的工作提供了难得的机遇。在中科院党组的领导下，全院上下进一步解放思想、统一认识，从组织上、政策上、经费上等提供了有力的保障。

中科院专门出台了中国科学院引进海外高层次人才管理的一些办法和实施细则，明确了在引进海外高层次人才工作当中要坚持按需引进，坚持质量、标准的工作原则。确定了以事业吸引为主，以科研项目经费支持为主这样的引才模式。

苗鸿说，在工作当中，他们的理解是这样的：海外人才做出归国的选择，一方面是对祖国的深情厚爱，更重要的一方面也是出于对事业发展的不懈追求。根据这一点，中科院首先为人才提供施展才华的舞台，科学院结合调整重点学科的建设 and 新兴交叉学科的发展需要，结合我们国家实验室、国家重点实验室、工程中心、工程实验室等等重要平台建设的需求，还结合科学院战略性先导科学专项的重要部署，首先是梳理了未来五到十年中科院对这种“千人计划”岗位的需求，满足高层次科技领军人才的需求。目前经过专家论证，已经确定，在 100 个研究所，未来五到十年吸引“千人计划”。

其次希望为海外人才营造环境铺路搭桥。中科院引进海外高层次人才采取国家、科学院和研究所共同实施的模式，采取按需分类的个性化支持。国家支持的专项安家费用，科学院支持团队建设和科研项目经费，研究所支持实验平台提供实验经费。

2008 年度首批入选者在国家支持安家费的基础上，中科院一次性提供专项资助 3400 万，提供科研经费的支持是 7940 万，各用人单位提供的配套支持达到 1.5 亿，所以，为引进的海外高层次人才创造了良好的工作平台。

第三是中科院为人才的健康发展构建有利的环境。海外人才有时会发生水土不服的现象，主要的原因是由于我国的人才发展环境与发达国家存在一定的距离；另一方面主要是由于海外归国人才对国内情况不了解，信息不畅通造成的。因此，中科院一直提倡管理就是服务，科学院要求从科学院到研究所，从事管理工作的同志要与人才交朋友，以“千人计划”为例，每位引进的“千人计划”，用人单位都要帮助他们解决工作和生活上的困难，同时从科学院到研究所各个层面积极协助引进的人才承担国家的重大任务，为他们组建团队，特别是出台一个政策，在团队中设置岗位之外的岗位，支持团队从海外引进人才，构建利于他们发展的归国环境，支持他们尽快地凝聚优秀人才，充分发挥“千人计划”的示范作用。

截止到目前，中科院各个所属单位一共引进“千人计划”入选者 70 人，其中通过国家重大科技项目平台引进 11 位，通过国家重点实验室平台引进 45 位，通过国家重点学科平台引进 43 位，还有归国创业人才。他们入选时的平均年龄 47.8 岁，大概是我们院研究员中高级科研人员平均年龄是 46 岁，所以与我们队伍是非常接近，比较吻合的，也比较容易接轨。引进的 70 位“千人计划”入选者，已经有 4 位担任了研究所的所级领导，有 18 位担任了国家实验室或者国家重点实验室的主任，大概占我们院国家重点实验室的四分之一。

苗鸿指出，“千人计划”的入选者正在科学院科研队伍建设和提升我院创新能力过程中发挥着重要的作用。中科院还有物理所、地球所、大连化学物理研究所、上海生命科学院、

深圳科学技术研究院,包括中国科技大学等七个单位入选了中组部国家海外高层次人才创新科学基地,也使他们吸引海外高层次人才方面走在了前列。

苗鸿说,今天参加这个座谈会的有中科院的两位“千人计划”的入选者,实际上还有很多,今天没有机会到场,他们也都做出了非常出色的贡献。“千人计划”的实施应该是我们国家建设创新型国家人才队伍的一个急迫的任务,也是提升和优化我国人才结构的特殊需要,更是国家参与经济全球化和国际人才竞争的战略举措。中科院统一认识,认真贯彻国家人才工作的精神,深刻认识引进海外高层次人才工作的重大意义,欢迎各位“千人计划”的入选者到中科院做客,和我们合作研究。



清华大学生命科学
学院院长
医学院常务副院长

施一公：中国核心竞争力在于保护好如钱学森的高端人才

“千人计划”入选专家施一公表示,中国未来的核心竞争力在于高端人才,人才问题是关系到这个国家真正的前途问题。

施一公说,他前段时间参加了哈佛大学中国问题研讨会,其中一个议题是中国未来的核心竞争力。在中国未来的核心竞争力里面,大家讨论的主要是科技问题,当然,中国未来核心竞争力一定是科技,这个问题可以转换为一种问话的方式,中国未来科技核心竞争力在哪里?

一共有四个发言人发言:第一位发言人从资本、资金的角度出发,中国的发展没有资金、没有资本起不来,将来科技的发展没有资金、资本起不来,资本、资金非常重要,我很同意。

施一公指出,前面三个:资金、政府和法律,都是必不可少的。但是中国的未来,中国科技的核心竞争力,虽然前三者必不可少,其中关键的关键是人才。而这个人才是高端人才不是普通的人才,这里面我可以举很多例子,最简单的例子大家都很清楚,就是钱学森这个例子,钱学森临终前还一直放心不下中国大师级人才的问题。他在问自己,如果钱老在50年代没有回中国,中国在导弹方面的发展,在卫星发射这方面会受多大影响。这一个人可不可以被一百位、一千位、一万位普通人代替,我的答案是肯定不行。人的质和量是不能互换的,是不能用量代替质的。

施一公希望从政府层面到老百姓真正关心,而且意识到人才的问题是关系到这个国家真正的前途的一个问题。一个美好国家的建设,最重要的、最后看的、最关键的、也是最难拿到的是人才,是高端人才。这个社会建设当然需要每个人都努力,当然作为一个国家,作为一个媒体,作为一个社会,更需要高端人才。

施一公说,中国从古到今始终非常重视高端人才。中国有很多成语,包括“千军易求,一将难得”。当然是,两军交锋,实力相当的时候,武器装备、士兵都相当,就是要看这个帅才,这个帅才怎么样指挥,非常非常关键。

施一公坦承,自己虽然是学生命科学的,是清华大学的一个普通教授,但是对中国的将来非常忧虑,就是如何把一个高能耗、高污染、低技术、劳动密集型的社会的发展模式转变

为低能耗、低污染、智力密集型的模式，不容易。中国现在的模式发展下去会有一个瓶颈，这个瓶颈可能不是很远了，不同人有不同的看法，五年、十年、十五年。当这个瓶颈开始出现的时候，经济开始滞缓的时候，再想到人才，可能就才晚了。现在他举双手赞成，希望从政策的制定、实施，包括人才发挥能力的保障各方面多做一些工作，这里面其实需要整个社会都要参与进来。他也希望社会，包括老百姓，对政府的一些做法，对人才引进的一些政策性的东西，多一些理解，多一点支持。

第二点，作为“千人计划”首批入选者，他觉得“千人计划”入选者有很重的责任，有两方面的责任：第一方面，他本人看得很重，作为一个专家，作为一个学者，他的专业不能丢，如果丢的话，以后很难在本领域内造成影响、培养人才，所以他竭尽全力，在本职专业内一定要处于世界领先的地位，这是毫无疑问的。但是如果回国之后，仅仅做自己的科研，仅仅在本专业里面培养一些年轻人，仅仅在清华大学做一些事情，远远不够，这里面存在一个土壤、作物或者和树木的问题。国内的科研环境还相对贫瘠，很多问题亟待改善，体制、机制不尽人意。

施一公认为，“千人计划”人才有一个历史责任，就是帮助中国的科技政策进一步完善，进一步改进，这是“千人计划”所有人义不容辞的责任。希望“千人计划”很多人回来以后一个共同的声音，不要放弃我们在国外看到的一些优势的东西，比如无论是美国还是英国，还是日本，都有一些值得我们学习的方面，在机制体制上，这些东西有些不适合中国的，但是有些适合中国的我们要大胆说出来，敢于负这个责任，话语权很重要。这是“千人计划”的一个责任。这是两方面，不仅是自己的事情要做好，也应该关心一下国家层面的事情，也应该尽量去做。中国有句老百姓都知道的话，读书人应该是“风声雨声风雨声声声入耳，家事国事天下事事事关心”。

最后一点，“千人计划”回来以后，这个国家、这个社会也有这个责任和义务，想一想，这些人回来以后遇到的困难、遇到的问题，怎么样提供一个比较支持的环境。这里面关键的一点就是如何让“千人计划”人才回来以后发挥他的能力，就是在政策落实、保障等方面，我觉得有些可能问题还需要各个部门统一协调一下，也希望社会能够支持。因为“千人计划”可以说是一个改革，也可以说是中国发展历史上人才方面很大的一件事情，任何一个事情的出台，总会有阻力，总会不同的声音、不同的看法。这个时候各个部门，包括社会、包括老百姓，包括“千人计划”本人，要说话，要出来做一些解释，要出来取得互相的理解和共识



北京大学工业
学院院长

陈十一：制造”变“中国创造”梦想 我回来了

陈十一介绍说，他 2005 年回国做北大工学院院长已经五年了。最近中组部“千人计划”的实施使他终于最后下定决心彻底回来了。很多人经常问他回来的原因，他自己很少去想这个问题，也很难讲清楚，也

很难给出具体的答案，可能因为是中国人、中国文化的吸引。很多人老前辈告诉他，像他这样的人回来，发展的空间和平台更大。

他是 1987 年北大的博士，后来去美国读博士后，后来在 IBM 等一些公司做科研工作，也做过管理。过去在美国的 20 年，是他学术生涯成长的过程。他做过计算物理、做应用数学，所以是在三个系做过教授，是一个交叉的学科。回来之前在哈佛做讲习教授。在五年前回来之前，他作为一个国内拿了博士，用现在在美国讲是一个“洋博士”，在中国讲是“土博士”，这样一个人在美国很自然十分关注祖国的科学发展。所以 1999 年开始他经常回来做长江教授，在北大以及其他学校进行科研教学。虽然感到很辛苦，来来回回地飞，但是也很高兴，为国家做点事情。

但是随着时间的推移，他也感觉有些困惑，有几个问题不能解决。为什么同样的人在美国能做出很好的效率，为什么同样的在北大和清华的学生在美国更有机会成为领军人才，为什么国外的大学就能在经济社会发展产生更大的影响。看到我国经济发展的同时，以科学技术为支撑的国家核心力却没有提高，在很多领域甚至出现差距。

他一直思考一个问题，中国的工程教育到底哪里出错了。为什么他们的工程到现在为止还主要是制造，而缺少创造。最近他到一个地方做讲演，他就问他们的学生，看看你们身边的工业产品，计算机、手机、电视机、电冰箱，我们日常所有的现代产品，有哪些是中国作为一个民族来自主创造的。这是一个很令人发人深思的问题，我们有很多很好的工学院，我们做到了吗？

他当时有一个想法，在中国创造工程的领域，应该从北京大学这样具有综合性大学开始，因为这样的大学更具备创新所需的主要条件，什么条件？技术性、综合性、交叉性、国际性。所以回来可以改变中国的工程教育，能为国家的创新型社会做努力，能够把“中国制造”改成“中国创造”做出自己的一份贡献。这是他的一个梦，这也是我为什么回来的原因。

陈十一说，在美国 20 年以后，到了一个高度，在美国做得很不错，工作也很稳定，但是会想能不能真正做一件事情。所以，他个人感觉是抱着这样一个梦想回来。所以，2003 年他向北大校方提出建议，建立现代化的工学院。学校的校长非常同意这个理念，让他牵头成立了由 12 个国际一流科学家组成的工学院筹备委员会，实际上 2003 年就开始了，所以北大正式恢复了工学院，让他来做院长，当然“千人计划”实施了，他这几年还是来来回回，“千人计划”过去两三年他就彻底回来了，放弃了在美国 20 多年奋斗的环境。和很多人一样，他感觉他回来了，他从来没有犹豫，也没有很多人的矛盾心态。他个人感觉回来很愉快，而且感觉是义无反顾的，就想回来做一些事情。

他非常感谢祖国和北大给了他这样一个尽情施展才华的舞台。如果说有一点，人家问你有什么，中国文化让你很舒服。在快速发展过程中，能不能为中华民族尽自己本份的使命感，这种使命感，根是在他们的生活，根是在他们的文化。

陈十一坦承，以前有人讲，回来不需要理由，不回来需要理由。他基本同意这样的理念。刚才一公教授讲，他们作为一个学者，首先做好自己。人家请你来做领军人、将才、帅才，我们都要做一些事情。中国现在的研究条件很好，但是我们需要体制、机制的创新，我

们可能会有文化的碰撞，我们需要有耐心、恒心、决心来做很多事情，很容易做的事情反而做不成。北大给他创造了非常好的条件。北大工学院从上到下给予了很大的支持。他感觉回来这个舞台非常大，机会非常好。

作为研究来讲，他的学生以前很多要出国，最近几年，他们工学院的学生都留在了学校的实验室。所以他可以把很好的学生留下来，当然顶尖的学生还是要出国。从某种角度来讲，继续开明办学，还是必须的。他们还需要到其他国家去学，还要继续和他们合作，才能继续提高他们。

另外，研究经费，他在国内的研究经费是美国的三倍。由于具备这样一些条件，2005年他在工信部，软件项目由他们负责，科技部 973 由他们负责，国家把很重的担子给他们，感到在国内干得很舒服。他已经培养了数十名博士、博士后，而且把领导的团队带到国家自然科学基金会。去年召开大会，很多人说，今后产业内研究在中国，他们十分高兴走向了世界。

陈十一说，一个人的力量是有限的，他很关心如何在思想、体制、机制上寻求突破，能把北大工学院建好，吸引更多的领军人才来北大。这是一项很艰巨的任务，因为你要有所突破性的东西。五年来，他做了很多事情。

北京大学工学院体制和人家不一样，在他心目中就是一所现代的工学院。很多工学院很强，但是北大工学院不做其他工学院的事情，做其他工学院做不好的事情，这就需要和其他的学院配合去做这些事情。其次，国家需求。国家这个工学需求你做，北大不能缺席的，我们也要做。第三，如何能够把北大综合性、文理的综合性发挥出来。所以我们定位非常清楚。有所为，有所不为。所以我们建了五个系，14 个研究中心，我个人感觉他们现在的水平相当不错。

他们充分利用北京大学的综合优势，把北大的工学院建立成一个创新型的工学院。把北大的文科、北大的理科、北大的艺术融在一起，把他们研究的东西用工学体现出来，为社会做贡献。实际上在过去五年中，北大工学有 500 多项项目，工学院已经成为北大第三名，大家有理念，有信心这个事就可以做下去。

北大要抓学科建设，要抓国家需求。国家需求，就是现在要讲产学研。中国大型的企业，比如中石油等国有企业和国际公司，比如波音，我们建立了理事会，让他们和我们合作，我们和地方上也有合作，比如绍兴、无锡、厦门、广州建立工学院产学研基地。我们有很多成果，有些已经投入生产，很多都已经顺利完成产学研，已经产业化。北京市领导来视察，我们做智能假肢，为残疾人服务。我们的研究得到很多中央领导关注，党和国家领导人多次来视察、支持。

还有一个，工学院要充分用好人才。学院响应中组部的号召，尤其大力引进高端人才，回到工学院创业。所以，我们现在 80%左右的留学生。我们工学院是北大“千人”最多的，北大好象 20 来个人，我们占了 7 个。这是表明我们的态度，我们比较积极，所以我们又报了两名。我们希望五年左右，真正在高层次人才上能不能吸引到 20 个，我们有计划，逐步来实现这个计划。

所以，我们也提出一个“北大创新地方创业”，把这些人引到北大来，有原始创新、有技术，和国企、地方企业合作。有150个人报名说要到北大参加研究型教授。我们预计每年要吸引50个左右。把北京大学作为一个创新平台来吸引这些人才。

陈十一最后说，我们培养学术与产业领袖。我一直有一个理念，我经常跟学生讲，每个学生的未来就是我们的未来。比如我们搞教育，搞教育最关心的是它的出口，学生做什么，是我们的关键。我们的学生到哪去了，我们的学生和社会做什么事情，能不能成为国家的栋梁。所以，我们在课程上进行教学改进。采取很多国际上的规范。让毕业生到社会实习，结合实际等等。我们建立了首个联合博士，在生物学工程与材料，我们与斯坦福大学搞跨文化设计，两边的学生坐在一起进行设计，我们搞世界课堂，那边的老师上课我们可以听，我们这边上课，他们可以听。让学生享受世界最先进教育资源，学生的眼界水平提高。



蔡申瓯：“千人计划”只是前奏 中国还要把西方大学引进来

上海交通大学教授、“千人计划”入选专家蔡申瓯指出，目前中国有了很好的引进海外人才的条件，但是要注意让年轻人安心、专心做科研。同时，中国成为科学大国必须还要做得更大，不仅是“千人计划”这样的事，还要引进非华人，把整个美国、西方整个大学引进来。

上海交通大学教授

蔡申瓯称，他在美国待的时间比在中国待的时间还久，20多年，是数学教授和生命科学教授，回国不到半年。看到这个国家发展到这样的地步，他们不得不回来。他现在在交大研究院任职，这个研究院就是做交叉理科、工科、医学和生命科学的平台，最后是提供各种基金方面的准备的综合性大学。另外在教育方面，交大完全采取新的一种体制，来创造创新人才的教育。这次从美国回来，四至五个月之间他已经招聘了八个人，一般情况下这种人才好几年才可以招成，说明现在中国的确有很好的条件，他们都已经都是美国很好的人才，他们都准备回来。这是中国的条件，是交大的理科和工科都非常具有吸引力。

蔡申瓯称，他经常和别人讲，在中国做的是手机的速度，在美国是电子邮件的速度，就是在美国做什么事，发个电子邮件，你等几天，事情过来了，在这里是手机，必须马上要回答人家的事。所以在这种情况下，文化冲突实际上很自然的，中国的发展非常快，每一个人才都是客人，美国进入到学校都已经是将近一百年稳定的体制了，我们现在这个体制是每天都在变，每天都不同，所以在这种情况下，包括有的人想回来做管理、做大事的人，他们说中国的系统觉得很难办，我觉得你需要学会做特例，等你稳定了，慢慢中国也发展起来。所以，这个系统需要完善，但的确有自己的特点，你只有利用这个系统的长处，弥补它的短处，做好自己的事情。

蔡申瓯说，回来之后，不仅是校长，各个阶层、各个部门对我们这些人都很支持的。现在有一个问题，刚才提到为什么在中国很多人不愿意做科学？其中很大一部分中国现在的年轻人的待遇非常的低，这使得很多很好的人都不愿意在科学方面发展。包括我教的课，很多很好的学生，一问就是说，做科学是永远翻不开身的。至于这个问题，关于“千人计划”，我们一定要加强对自己的年轻人的待遇，让年轻人真正开始安心、专心做科研，不要追求

SCI 这些没有意义的指标，在当初发展的时候，中国初期发展是需要，但是现在已经达到相对成熟的时候，就不能再追求这些虚的东西，要真正做深的、前沿的东西。有的教授问我，什么是前沿？我说我做的是前沿，和别人不同的是前沿，不要老是追求这些指标，发表文章，这些没有任何意义。

蔡申瓿还指出，在引进高端人才的时候，我们不仅引进自己的华人，我们要真正成为科学大国，还要引进非华人，交大引进很多法国非华人的教授，但是这个体制更难了，但是要使中国成为世界大国必须要做这件事，不仅要引进非华人，而且要把整个美国、西方整个大学引进来，因为中国的大学要竞争，这样才可以真正发展科学和教育方面的新形式。中国成为科学大国必须还要做得更大，不仅是“千人计划”这样的事。

（三）综述评论

海内外人才携手为国服务

《人民日报海外版》2010-08-26

“歌唱我们亲爱的祖国，从今走向繁荣富强……”熟悉的旋律飘荡在人民大会堂小礼堂内，温暖的感动澎湃在在场的每一个人心中。8月24日上午，伴随着《歌唱祖国》的歌声，“中国侨界（创新人才）贡献奖”颁奖仪式落下帷幕。此次，共有155名侨界创新人才获此殊荣，75个项目获得“中国侨界（创新成果）贡献奖”。中国侨联还设立了第三届新侨创新成果交流会组织奖，北京市侨联、重庆市侨联、江苏省侨联、浙江省侨联等9个单位获得优秀组织工作奖，河北省侨联、山东省侨联、黑龙江省侨联等14个单位获得组织工作奖。

获奖的155人多是“千人计划”、“百人计划”引进的高层次人才，大部分是科研院所、高等院校领导，重点实验室主任或企业主要负责人，承担着大量国家重点科研课题。75项创新成果中的大多数都曾获得国家级、省部级奖励，或获得863、973计划等项目资金资助，并获多项专利。

中共中央政治局委员、全国人大常委会副委员长王兆国在会见与会代表时指出，包括“三钱”在内的老一辈侨界人才为新中国的发展打下了坚实基础，他们的贡献永远载入了中华人民共和国的发展史册。如今，在金融危机的大背景下，中国依然快速稳定发展，其中少不了每一位爱国侨界人才的贡献。“我们的人均GDP还很小，立足于这一现实，我们任重道远，”王兆国强调，“希望侨界朋友共同努力，通过侨联这个桥梁，为祖国的发展做出更大贡献。”

祖国对侨界人才越来越重视。漂泊在外的游子与祖国的联系愈发紧密。无论是国歌响起时，还是《歌唱祖国》的音乐响起时，笔直站立的身姿与情不自禁唱出的歌声正是这种情感的最好写照。

为国服务

10 年来，中国侨联与北京市侨联等单位，围绕“科教兴国”、“人才强国”战略，根据海外新侨的要求和愿望，连续开展了十届海外侨界高新技术人才为国服务活动。

“2000 年，新世纪之初，我们中国侨联经济科技部策划的第一个活动是‘海内外侨界携手建设新世纪’。首都 300 多名侨界科技工作者参加了会议。当时，年轻的中科院院士、现在的中科院副院长李静海在会上号召全国侨界科技工作者为中国的腾飞做贡献。我们做了一面 10 米长的白底旗子，与会者在上面签了名。之后，我们复制了 10 面长旗在大江南北传递。”中国侨联经济科技部部长陈桦谈起当年依然很激动，“作为这个活动的延续，从 2001 年开始，我们每年都组织海外侨界高新技术人才为国服务活动。”

10 年的努力换来了累累硕果。10 年来，中国侨联与各省市侨联合作，组织了来自世界 20 多个国家和地区的 500 多位海外学者，带着 750 多个科技项目和研究成果，参与了环渤海区域开发、西部大开发和社会主义新农村建设等，签订合作项目 100 余个，协助地方有关部门引进了一批高层次人才和高新技术。

海外很多侨界人才手握科研成果回国寻找机会，国内众多地方求才若渴，侨联正是两者之间的纽带。“此次海外高新技术人才为国服务志愿团共有 119 人。其中有一部分人已经通过参与我们的活动下定决心回到了中国，比如北京大学基础医学院教授朱卫国。他 2001 年参加了第一届志愿团，如今，他在国内的事业已经有声有色。”陈桦说，“这次志愿团的一半以上是还未把事业重心转回中国的人才。”这次活动无疑是他们了解国内情况的一次极好机会。在接下来的几天，志愿团将与北京市科协进行成果交流，到中关村高科技产业园区参观考察并进行项目对接；还将到浙江省杭州市举行海外精英创业创新峰会，创新型城市与海归创业主题论坛，与民营企业进行科技项目与人才需求对接等。

人才强国

“知识经济就是人才经济，人才资源是第一资源。”国家行政学院副院长周文彰教授在当天下午的会议上做了题为《2020 中国：适应科学发展的世界人才强国》的主旨演讲，“人才”无疑是关键词。

国际人才竞争日益加剧已是不争的事实。经济技术移民、提供双重国籍、提供工作签证、增加科研经费、扩大接收外国留学生等是各国引进人才的主要手段。在吸引外国人才方面，美国无疑是最成功的。而与中国一样，老牌欧洲发达国家也面临人才流失问题。

他山之石，可以攻玉。近年来，英国、德国、法国、澳大利亚等国相继出台措施，努力吸引各国人才。比如，2009 年，欧盟各国政府批准了吸引高级技术移民的“蓝卡”计划。这是一种工作居留证，发放对象是拥有高等专业文凭的移民。这项规定将于 2011 年生效。

“再过 10 年，到 2020 年，我国肯定能够成为世界人才强国。”周文彰很有信心地说：“国家出台了一系列新举措来建设世界人才强国。从现在起，中国进入了育才、引才、聚才、用才氛围最好、力度最大的时期。”

中国要成为世界人才强国，拥有“中国心”的海外高层次人才无疑是不容忽视的宝贵财富。看着逐年壮大的海外侨界高新技术人才为国服务志愿团，我们可以相信，必定会有更多的海外侨界人才回国做出自己的贡献。

夯实建设创新型国家的基石

——我国科技人才队伍建设综述

《人民日报》2010-05-21

科教兴国，人才强国。科技人才，是建设创新型国家的基石。

自2003年第一次全国人才工作会议召开以来，随着人才强国战略实施，我国科技人才队伍建设取得长足发展，科技人才资源总量稳步增长，素质不断提高，结构持续改善。一支规模宏大、支撑和引领我国经济社会发展的创新型科技人才队伍，正在朝我们走来。

科技计划，创新实践培养人才

2003年以来，我国大力实施国家科技计划，通过创新实践培养创新人才。

一批承担国家科技计划的科技人才，目前已经成为本领域的领军人物和科技管理骨干。仅“十五”期间，就有数十位“973”、“863”领域的科技骨干当选为中国科学院和中国工程院院士。

实施国家科技计划，也培育了大批优秀青年科技人才。在承担“973”计划的近3万人队伍中，45岁以下的占78%。这些优秀中青年人才通过承担“973”计划项目，逐渐成长为各自领域的学术带头人。

实施国家科技计划，还吸引和凝聚了一批海外归国高层次科技人才。在参与国家“973”项目的海外归国人员中，就有一批国际知名的华裔科学家。在承担国家重大专项的项目负责人中，1/3的人有海外工作学习经历，其中传染病、转基因专项就超过了60%，新药创制、水污染专项则超过35%。

更令人鼓舞的是，一系列国家科技计划造就了一批跨部门、跨单位的强强联合的优秀团队。国家“973”、“863”计划强调研究团队的强强联合、优势互补。“863”计划新材料领域已在11家单位开展了“高技术创新团队”试点工作，力争经过几年甚至十几年的不懈努力，占领新材料领域的战略制高点。

创新基地，吸引凝聚优秀人才

“培养吸引优秀科技人才，必须为他们搭建舞台、创造条件。”中科院院士、中国科协副主席赵忠贤表示，国家重点实验室作为原始创新的源头，经过20多年的发展，已经成为我国基础研究和前沿技术研究的核心基地和孕育我国科技“将才”、“帅才”的摇篮。

截至目前，国家重点实验室固定人员 1.3 万人，约占全国基础研究人员总数的 9.4%。其中，中国科学院院士 227 人，中国工程院院士 130 人，分别占总数的 32.4% 和 18.1%；获“国家杰出青年科学基金”项目资助者 806 人，占全国总资助人数的 40.2%。足见，国家重点实验室为科研团队建设提供了重要的基础和良好的环境。

科研团队建设也得到了有关方面的肯定和认同——目前国家重点实验室获得国家自然科学基金委员会“创新研究群体”项目 114 个，占其所有资助项目总数的 57.9%。

国家重点实验室已经成为培育我国博士后等青年后备人才的重要基地。据统计，2008 年，国家重点实验室拥有博士、硕士研究生 5 万人；拥有博士后流动站 300 多个，每年进站博士后超过 1800 人，约占全国流动站博士后总数的 1/4。

国家工程技术研究中心也很不简单。作为科研开发、技术创新和产业化基地，中心不仅聚集了一批优秀的高素质工程技术人才，而且通过培训和技术交流等形式，培养和培训了一批工程技术人才。截至 2009 年底，中心共拥有职工约 5.172 万人。2009 年，培养研究生 5789 人，其中硕士 4455 人，博士 13347 人；为科研机构和企业等培养各类急需人才 56 万多人。

建高新区，集聚创新创业人才

国家高新区自创建以来就不断聚集创新资源，形成了以海外留学归国人员为重要组成部分、涵盖各技术领域的创新创业人才队伍，成为创新人才的富集地和技术创新的集聚区。

目前，国务院已批准建立了 56 个国家高新区。高新区拥有各类高等院校达到 403 所，国家工程技术中心 221 个，开放实验室 884 个，产业技术检验检测平台 434 个，技术转移中心 186 个，国家级孵化器 140 个，留学生创业园 23 个，为科技人才开展创新创业活动提供了有力支撑。截至 2009 年底，国家高新区累计吸引海外留学生 3.6 万人。36 家国家高新区的海外留学归国人员中，拥有博士、硕士学位的比例高于 93%。

海外创新创业人才凭借自身掌握的国际先进技术成果和高端研发能力，缩短了我国追赶世界先进技术的时间，部分技术弥补了国内产业关键技术和共性技术的空白。在全国海外留学归国人员中，约有 40% 的人是自主创业或作为团队核心成员参与创业。2009 年度，国家高新区内共有留学生创办企业超过 12733 家，70% 以上企业分布在电子信息、生物医药、新材料、节能、环保、光机电一体化等高新技术领域。

特别是国际金融危机爆发后，在中央“千人计划”的引领下，国家高新区将大力引进海外高层次人才作为应对危机、优化结构的重要抓手，不断积累发展后劲，海外归国人员已成为国家高新区发展的重要支撑。

国际合作，育才引才齐头并进

积极开展国际科技合作，已经成为加快我国科技人才队伍建设步伐、提升我国整体科研水平、培养国内优秀科技人才和引进海外高层次人才的重要途径。

“通过鼓励和支持我国科学家参与和牵头组织国际和区域性的大科学工程，充分利用国际科技平台，分享世界最新研究成果，大大提升了我国科技人员水平和竞争能力。”中国科技发展战略研究院常务副院长王元表示。

譬如，有我国科学家参与的国际热核聚变实验堆计划（ITER）、国际氢能伙伴计划和伽利略等国际科技合作计划，不仅加快了我国相关领域研究进入世界前沿的步伐，而且促进我国科技人才尽快掌握相关领域的知识和技术。

在国际热核聚变实验堆计划（ITER）的国内配套研究中，就专门设立了人才培养项目，统一规划部署聚变专业人才培养和研发队伍的培育工作，支持45岁以下的科技人才开展研究，培养选拔优秀人才，2009年已批准支持8人次，总经费近2000万元。为尽快掌握和消化吸收国际先进技术，我国还积极向ITER组织派遣人员参与ITER工作。

不光走出去，还要引进来。通过国际科技合作，近年来我国引进了一批海外高层次科技人才，服务于我国战略性新兴产业。截至2009年9月，我国大飞机研制重大专项共吸引海外人才达60多人，其中有9人入围中央“千人计划”；神华集团赴美引聘人才达60多人，其中有9人入围中央“千人计划”。

全国人才工作会议以来我国人才工作蓬勃发展纪实

《新华网》2010-05-24

新华网北京5月24日电：让人才的活力竞相迸发——2003年全国人才工作会议以来我国人才工作蓬勃发展纪实。

2003年12月19日，党中央、国务院召开新中国历史上第一次全国人才工作会议。

这一天，载入共和国人才工作史册。胡锦涛总书记在会上深刻阐述了科学人才观的内涵，明确提出要“大力开发人才资源，走人才强国之路”，“以培养造就高层次人才带动整个人才队伍建设，促进各级各类人才协调发展”，这为新的历史条件下加强人才工作指明了前进方向。

其间，共和国从人才资源相对匮乏的国家发展成人才资源大国，人才队伍整体实力显著提升。其间，共和国各类人才在国家和社会经济发展中大显身手、焕发活力，发挥出巨大作用。其间，全社会人才总量不断扩大、素质不断增强、效能不断提高，为建设人才强国奠定了良好基础。其间，全社会人才意识普遍增强，人才工作经验和理论不断丰富，人才发展的政策体系进一步完善。

从2001年开始的每年盛夏，北戴河都会迎来一批特殊客人，他们来自不同的行业和岗位，既有著名院士专家，也有优秀科技工作者和教师，还有工人技师、“土专家”……

邀请为我国经济社会发展做出突出贡献的优秀人才到北戴河休假，是以党中央、国务院名义组织的一次重要活动，充分体现了中央心系人才的关爱之情。

2003年以来，党中央全面部署和大力实施人才强国战略、落实党管人才原则，树立科学人才观，作出一系列战略决策，为推动经济社会又好又快发展提供了坚强的人才保证和智力支持。

2003年，全国人才工作会议后印发的《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》，成为新世纪新阶段人才工作的行动纲领。

2006年1月，党中央、国务院召开全国科学技术大会，作出了走自主创新道路、建设创新型国家的决定，提出用15年时间使我国进入创新型国家行列的重大战略任务。同年3月，人才强国战略作为专章列入“十一五”规划纲要。

2007年，人才强国战略写入党的十七大报告和新党章，这进一步提升了人才强国战略在党和国家战略布局中的地位。

2008年开始，中央人才工作协调小组组织编制国家中长期人才发展规划纲要，提出进入世界人才强国行列战略目标，描绘了我国未来人才发展宏伟蓝图。

为更好地实施人才强国战略，2003年中央成立人才工作协调小组，中央组织部成立人才工作局，各级党委组织部门成立人才工作领导（协调）机构和工作机构。目前，全国31个省区市全部成立人才工作领导（协调）机构及其工作机构。

各地各部门认真贯彻落实中央重大战略部署，把人才工作放在重要战略位置，加强宏观指导，研究制定政策措施，建立完善工作机制，大力推进人才队伍建设，人才对经济社会发展的支撑作用凸现。

中央组织部会同有关部门制定《关于贯彻落实“十一五”规划纲要，加强人才队伍建设的实施意见》，研究制定了加强国防科技高层次人才队伍建设、鼓励高校毕业生面向基层就业、加强高技能人才工作、加强农村实用人才队伍建设和农村人力资源开发等一系列政策措施。各地各部门也制定人才工作中长期规划、“十一五”人才规划和人才发展战略，发布《人才资源状况》和“急需紧缺人才目录”。

江苏把高层次创新创业人才作为人才队伍建设重中之重，推出一系列扶持政策和配套措施，加快构筑创新创业人才高地，以人才集聚引领高新技术产业集聚，以人才结构调整引领产业结构调整，以高层次人才引领高水平发展。

辽宁制定出台《关于辽宁沿海经济带人才整体开发战略的实施意见》，吉林制定实施《关于加快推进人才兴业战略的若干意见》，黑龙江编制实施《黑龙江省“人才兴安岭”行动纲要》，系统谋划人才工作总体布局。

河南实施“中原崛起人才队伍建设工程”，在人才培养、吸引、使用、激励等方面制定一系列具有地方特色的新政策，初步形成了衔接配套、较为完整的人才政策框架体系。

小康大业，人才为本。实施人才强国战略、坚持党管人才已经形成普遍共识，“人才资源是第一资源”“人人可以成才”的新理念日益深入人心……

坚持服务科学发展，努力把人才优势转化为发展优势，把人才工作成果转化为发展成果

为经济社会发展提供强有力人才支撑

从“神舟”系列飞船遨游太空，到探月工程取得圆满成功；从取得高性能计算机、高温超导研究等领域重大成果，到南水北调、青藏铁路、高速轨道交通等重大工程建设……

改革开放和现代化建设事业的蓬勃发展，为人才成长搭建了广阔舞台。众多思想过硬、技术精湛的青年科技才俊在实践中迅速成长。

我国首次月球探测工程，凝聚培养和造就大批高素质航天科技人才，一批年仅三四十岁的业务骨干担任主任设计师、副总设计师、副总指挥……

2003年以来，党和国家注重围绕经济社会发展重大战略部署，特别是紧紧围绕科教兴国、自主创新、可持续发展、西部大开发、振兴东北地区等老工业基地战略实施，通过人才资源开发有效推动国家战略和重大部署的贯彻实施，实现了人才数量增长和能力提升与经济社会发展的数量与质量、速度与效益同步提高。

世界在变，创新不变；生生不息，创新不已。

2006年6月，胡锦涛总书记在两院院士大会上，强调要建设宏大的创新型科技人才队伍，为培养造就创新型科技人才指明了方向。

“百人计划”“百千万人才工程”“优秀科技创新人才培养工程”“高层次创造性人才计划”……围绕建设创新型国家战略部署，各地各部门把培养和吸引创新型科技人才作为人才队伍建设的中中之重，努力培养德才兼备、国际一流的科技尖子人才和科技领军人物。

2003年以来，“百人计划”支持各类青年科技人才1272人，“百千万人才工程”遴选出4批国家级人选共2700多人，取得一系列阶段性成果。浙江建立高层次创新型人才培养体系，安徽实施“产业创新团队建设工程”，内蒙古实施“草原英才”工程等，大力培养领军人才、打造创新团队。

“三支一扶”“百万中专生计划”“全国农村劳动力转移培训阳光工程”“绿色证书培训工程”“青年农民科技培训工程”“农村实用技术培训工程”“一村一名大学生计划”……围绕建设社会主义新农村重大部署，中央和各地各部门加快农村实用人才开发，培养了一大批带领农民致富的“土专家”“田秀才”，为新农村建设提供了有力人才保证。

从长江三角洲到环渤海，从泛珠江三角洲到东北三省，从中部地区到西部地区……

作为推进人才强国战略的一项重要举措，区域人才开发和国家重大发展战略紧密配合、相互促进，成为一道令人瞩目的亮丽风景线。

中央制定下发《关于进一步加强西部地区人才队伍建设的意见》。中央组织部、共青团中央每年选派150名左右专业技术人才组成“博士服务团”到西部开展服务，每年又从西

部地区选调260余名专业技术人才作为“西部之光”访问学者到东部地区重点高校、科研院所培训，促进了人才的成长。

中央制定下发《贯彻落实中央关于振兴东北地区等老工业基地战略，进一步加强东北地区人才队伍建设的实施意见》，启动实施“振兴老工业基地科技专项活动”“东北之春”等人才培养计划，组织开展“院士专家东北行”活动，选派干部到东北三省挂职服务，为各类人才脱颖而出提供机遇和舞台。

科学发展以人为本，人才发展以用为本。

在经济社会建设主战场上，“第一生产力”正日益发挥其“第一”的作用，人才这个“第一资源”在建设中国特色社会主义伟大实践中正迸发着无穷的活力……

坚持遵循人才资源开发规律，加快培养各类人才的步伐，努力扩大人才总量——

与时俱进地推进人才资源整体性开发

事业召唤人才，时势造就人才。建设中国特色社会主义伟大事业，归根到底要靠一支宏大的富有创新能力的高素质人才队伍。

2003年全国人才工作会议以来，党和国家着眼于人才总量的增长、素质的提高和结构的优化，不断加强各类人才队伍建设。党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才队伍规模不断壮大。高技能人才、农村实用人才、社会工作人才队伍建设取得显著成绩。

——人才规模扩大。截至2008年底，我国人才资源总量接近1.14亿人，其中，科技人力资源总量达到4600万人，居世界第一；研发人员总量超过196.5万人年，居世界第二。从规模看，我国已经是世界人力资源大国。

2009年底，全国技能劳动者总量突破1亿人。其中，高技能人才达到2630万人，比2006年增加770万人，增长了约40%。截至2008年底，全国农村实用人才总量达到820万人，与2005年相比增长了42%。中央有关部门组织实施了农村党员干部现代远程教育工程、新型农民科技培训工程，多渠道、多形式开展农村实用人才培养。

从2006年开始，农业部在全国范围内遴选了10个社会主义新农村建设先进村，作为农村实用人才培训基地。目前，已举办39期农村实用人才带头人示范培训班和6期大学生“村官”培训班，培训了3418名农村基层组织负责人、农民专业合作社负责人和638名大学生“村官”。

——人才素质提高。据统计，从2003年至2008年，全国参加各类脱产学习培训的党政干部约1600万人次，企业经营管理人才约900万人次、专业技术人才约2600万人次。

以两院院士、有突出贡献的中青年专家、享受政府特殊津贴专家等为主体的国家高层次人才队伍初具规模，专业技术人才的学历层次快速提升，劳动者素质也有了较大提高。20

08年,全国有中国科学院院士、中国工程院院士1400多名,国家有突出贡献的中青年专家5000多名,全国高校共聘任长江学者1552人。

2003年以来,全国共选拔3批享受国务院颁发的政府特殊津贴人员,1.1万多名各个行业领域专家享受特贴。

1990年,我国每10万人口中接受过高等教育的有1422人,2000年增加到3611人,2006年达到5834人。2008年全国各类高等教育总规模达到2907万人,高等教育毛入学率达到23.3%。全国招收研究生44.64万人,比上年增长6.64%。2008年,全国接受各种非学历高等教育的学生271.85万人次,接受各种非学历中等教育的学生达5448万人次。

——人才结构改善。2008年底,国有单位已聘专业技术人员中,高、中、初级专业技术职务之比由2003年底的7.3:33.4:53.2调整到9.9:36.8:44.2。

同时,人才所有制结构发生历史性转变。上世纪90年代中期,我国非公组织专业技术人才仅占全国人才总量5%左右,到2008年达到38.5%。

2003年,民政部发布关于加强社会工作人才队伍专业化建设的通知。上海率先开展社会工作者职业资格认证考试,天津产生了首位具有专业社会工作教育背景的社区居委会主任……目前,全国民政事业单位和城乡社区开发设置4.5万余个专职社会工作岗位;全国培育发展300多家民办社会工作服务机构,社会工作人才发挥作用的舞台更加宽广。

四川汶川特大地震发生后,1000多名社会工作专业人才投身灾区一线,为受灾群众提供临时生活救助、心理辅导服务、就业辅导服务等。

多士成大业,群贤济弘绩。我国初步形成一支规模宏大、专业门类齐全、能力素质较高的人才大军……

坚持以能力建设为核心,既要全面提高、又要抓住重点,把加强高层次人才队伍建设摆在重要位置——

加快吸引培养和造就大批高层次人才

当今世界,综合国力竞争归根到底是人的竞争,特别是高素质人才的竞争。

党和国家非常重视高层次人才的培养。各地各部门加大了培养选拔高层次人才工作力度

中央组织部下发《关于更新中央直接掌握联系的高级专家信息和补充人选的通知》。各级党委建立完善直接联系专家制度,掌握了一批高层次人才。中央宣传部等下发《全国宣传文化系统“四个一批”人才培养工作意见》。中央统战部建立近1000名党外代表人物后备人选名单。教育部实施高等学校“高层次人才计划”。科技部依托“973计划”“863计划”,实施“优秀科技创新人才培养工程”。

广西建设13个自治区级人才小高地，吸引聚集高层次人才和领军人才。海南启动“515人才工程”，选拔和培养高级人才。广东、福建、四川、湖南、湖北、河北、山东等也分别在省内设立“珠江学者”“闽江学者”“天府学者”“芙蓉学者”“楚天学者”“燕赵学者”“泰山学者”等岗位，培养选拔高层次人才。

吸引海外智力，是高层次人才队伍建设重要组成部分。改革开放以来，我国累计引进国（境）外专家47.8万余人次，选派7.2万余人次赴国（境）外培训。据统计，77%的教育部直属高校校长、84%的中国科学院院士、75%的中国工程院院士、80%的国家863计划首席科学家、62%的博士生导师和71%的国家级教学研究基地（中心）主任，都有过出国留学或海外工作经历。

2003年以来，各地各部门围绕国家重大战略和重点项目，采取团队引进、核心人才带动等方式，大力引进海外优秀人才。

他们中有诺贝尔物理奖获得者杨振宁、数学大师林家翘、经济学家钱颖一、生物学家饶毅、数学家田刚、“图灵奖”获得者姚期智、生命科学领域科学家施一公等科技创新领军人才，为中国创造了许多世界一流科研成果。还有一批科技创业领军人才，创办了许多高新技术企业。施正荣博士在无锡创办尚德公司，短短几年就造就了一个新能源产业财富神话。

2005年，在中央组织部、中央编办、国家发改委、教育部等部门配合下，科技部、北京市组建北京生命科学研究所，面向全球招聘所长和研究人员，吸引了20位顶尖留学人员和团队回国工作。

仅仅几年时间，北京生命科学研究所便跻身国内外同类院所前列，产生了许多国际瞩目的原创性成果。

截至2008年，张江高科技园区集聚各类国际化人才6000余人，其中归国留学人员2000人。北京中关村科技园区吸引创业“海归”1.2万余名，建立29家留学人员创业孵化机构，创办5200多家高新技术企业。

目前，全国建成各级各类留学人员创业园140多家，2万多名留学人员在园内创业，成为加快自主创新、缩短我国与世界先进技术差距的一支重要力量。

2008年，中央制定关于实施海外高层次人才引进计划的意见（简称“千人计划”）。计划用5至10年时间，引进并有重点地支持一批海外高层次人才回国（来华）创新创业。目前，中央组织部会同人力资源社会保障部、教育部、科技部、人民银行、国资委、中科院等部门，已分3批引进662名海外高层次人才。北京、上海、福建、湖北、广东、重庆等20多个省份相继实施地方海外高层次人才引进计划。

聚四海英才，创时代伟业。新一轮海外人才回国（来华）潮正在形成……

坚持以改革创新为重要动力，全面推进人才工作体制机制创新，不断解放人才、解放科技生产力——

充分激发各类人才不断释放创造活力

如今，“爆棚”是形容人才招聘会盛况的热词。然而，1983年，全国第一家人才交流机构——沈阳市人才服务公司成立时，却十分冷清。20多年后，人才市场成为配置人才资源主要平台，成为引导人才合理流动、推动人才管理体制变革的重要力量。

目前，一个覆盖全国的多层次、多领域的人才市场格局初步形成。全国共有7000多家人才服务机构，从业人员近7万人。仅2009年，就有1400多万人通过市场找到工作或转换岗位……

人才队伍的成长和人才活力的激发，离不开良好的人才发展环境。

2003年以来，各地各部门适应我国经济社会生活新变化，遵循人才成长规律和人才工作规律，以改革的精神、发展的思路，积极推进人才工作体制机制创新。

——在人才评价机制上，以能力和业绩为导向的科学化人才评价机制基本形成。

“民主、公开、竞争、择优”成为选人用人导向，“能者上，平者让，庸者下”成为社会共识。人才在市场中自主择业，用人单位在市场中自主择人，人才和用人单位的市场主体地位得到进一步明确和落实。

中粮集团公司建立由知识、能力、态度、个性、业绩5个维度、20个指标构成的经营管理人员评价体系。天津积极探索建立评审、考试、考评相结合和考核认定等多种评价方式，提高职称评价科学性。

——在人才使用机制上，拓宽了选人用人的视野，打破了论资排辈现象。

考试录用、竞争上岗、公开选拔、票决制等逐步在全国推广，成为党政机关选拔优秀人才的重要途径。从2003年至2008年，全国各级机关公开选拔干部近3万人；通过竞争上岗走上领导岗位的干部共28万余人，其中，县处级以上4.5万多人。

同时，企业人才市场化选聘力度不断加大，经营管理人才市场化、国际化步伐进一步加快；以全员聘用、岗位目标责任管理为主要内容的事业单位人事制度改革继续深入，用人机制更加灵活。截至2009年底，全国事业单位签订聘用合同人员比例达到80%。

——在人才流动机制上，市场在人才资源配置中的基础性作用不断加强。

按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理……各地纷纷打破体制障碍和政策壁垒，疏通党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才流动渠道，贯通人才市场与劳动力市场，加快构建城乡统一的人才市场体系。

建立劳动合同，实施事业单位聘用制，健全流动人员人事档案管理、人事代理，建立完善养老、失业和医疗保险等社会保障制度，增加户籍管理灵活性，实施居住证制度，创新“户口不迁、关系不转”人才柔性流动机制……

一系列配套措施和保障机制，加快了人才由“单位人”向“社会人”的转变，解决了人才流动的后顾之忧。

——在分配激励机制上，以按劳分配为主体，多种分配方式并存的分配制度初步建立。

今天，越来越多的人才依靠知识、技术、管理“发家致富”。对年薪制、期权、股权这些名词不再陌生，与工作业绩紧密联系、鼓励人才创新的分配激励机制日益得到重视。

广东建立高技能人才工资福利制度，机关事业和企业单位聘用具有高级工、技师、高级技师的高技能人才，分别给予助理工程师、工程师和高级工程师的同等工资福利待遇。

浙江设立重大科技贡献奖，每人奖励50万元；各市也建立覆盖各类人才的评选表彰制度……

一个热心发现人才、诚心使用人才的国家，是充满希望、富有活力的国家；一个精心爱惜人才、用心聚集人才的政党，是与时俱进、开拓创新的政党。

进入世界人才强国行列——寄托着中国共产党对民族命运的拳拳之心，倾注了对中华大地的殷殷之念，凝聚了对国家富强的深深之盼。

让智慧源泉充分涌流

——我国专业技术人才队伍建设综述

《人民日报》2010-05-20

专业技术人才，是我国人才队伍中的一个重要“方阵”。近年来，从载人航天、高性能计算机等一批重大科技成果，到青藏铁路、三峡大坝等一批重大工程；从国防尖端技术开发，到关系国计民生重要应用技术研究，无不凝结着广大专业技术人才的智慧与心血。

在2003年第一次全国人才工作会议召开以来的近7年时间里，我国专业技术人才队伍不断扩大，人才素质不断提高，整体实力不断增强，在全面建设小康社会的进程中发挥着重要作用。

规模不断壮大 作用不断增强

据统计，截至2008年，我国人才资源总量达1.14亿人。其中，专业技术人才就有4686万人。目前，我国已初步形成了一支规模宏大、结构合理、素质优良、具有一定开拓创新能力专业技术人才队伍。

在这支庞大的人才队伍中，有“两院”院士1400多人，有突出贡献中青年专家5200多人，“百千万人才工程”国家级人选4100多人，享受国务院政府特殊津贴专家15.8万人，博士后研究人员7万余人，留学回国人员49.7万人，高层次专业技术人才队伍初具规模。

随着总体规模不断壮大，专业技术人才队伍的整体素质近年来也不断提高。2008年，在公有经济专业技术人才队伍中，大专以上学历2226.3万人，占总人数的77.2%；在公有

经济专业技术人才队伍中，高级职称 284.6 万人，占总人数的 9.9%。一大批具有较高创新能力的科技领军人物和拔尖人才也涌现出来，成为我国科技进步和经济社会发展的栋梁。

“专业技术人才队伍建设的成果，离不开体制机制的不断优化。”中组部有关负责人表示，经过多年的探索和实践，我国专业技术人才工作的体制机制正逐渐得到完善：

——随着“百千万人才工程”、专业技术人才知识更新工程、博士后制度、继续教育制度等各种人才培养制度和措施的实施，以高层次人才为重点的培养体系初步建立；

——留学人员回国工作政策体系正日益完善，服务体系不断健全，形成了留学人员回国工作、回国创业和以多种形式为国服务的良好局面；

——初步建立了以院士制度、国家有突出贡献中青年专家制度、国务院政府特殊津贴制度为主体的国家级专家选拔体系；

——坚持以职业分类为基础，以能力和业绩为导向，探索形成了专业技术人才评价机制；

“目前初步形成了上下贯通、多方合作、协调配合的工作机制。”中组部有关负责人说，这几年在专业技术人才流动、分配、保障、激励机制等方面探索不断，积累了宝贵经验。

坚持高端引领 实现齐头并进

2003 年以来，作为专业技术人才队伍的“领头羊”——高层次创新型专业技术人才队伍，建设成绩显著。

经过 3 批严格选拔，1.1 万多名各个行业领域的专家开始享受国务院颁发的政府特殊津贴。2004 年，中央又将享受一次性发放的政府特殊津贴标准提高至 2 万元。从 2009 年起，按月发放的政府特殊津贴标准又从每人每月 100 元调整为 600 元。

在这几年里，同样开展选拔的，还有“新世纪百千万人才工程”国家级人选。4 批严格选拔，共选出国家级人选 2700 多名。

留学人员和回国专家也是专业技术人才队伍的重要力量。

2008 年底，中组部会同人社部、教育部、科技部、人民银行、国资委、中科院等部门，紧紧抓住国际金融危机带来的大好引才机遇，加大力度、加快进度实施“千人计划”，目前已引进 662 名海外高层次创新创业人才，今年还将分 3 批引进 500 名左右海外高层次人才。

“千人计划”的实施有力推动了各地海外人才的引进。目前，除新疆、西藏外，其他省市区均已成立海外人才引进工作小组，制定实施了本地区海外人才引进计划。

各有关部门的单项引才计划实施效果也很喜人：

——“百人计划”作为中科院引进和培养高水平学术技术带头人的主干计划，在国内外产生了较大影响，形成了中科院吸引海内外优秀科技人才的品牌。截至 2009 年底，中科院有“百人计划”入选者共计 1847 人。

——旨在延揽大批海内外中青年学界精英，培养、造就一批具有国际先进水平的学科带头人，形成一批优秀创新团队，带动国家重点学科赶超或保持国际领先水平，教育部积极组织实施“长江学者奖励计划”，目前全国高校也已聘任长江学者 1552 人。

这几年，我国博士后工作也发展迅速。截至目前，全国各省区市均开展了博士后工作，共设立博士后科研流动站 2146 个，覆盖了 12 大学科门类的全部 89 个一级学科，设站数量比 2002 年底增加了 1199 个，增幅达 126.61%；累计招收博士后研究人员 7 万多人，比 2002 年底增加了 4.3 万多人。

完善继续教育 改进人才评价

问渠哪得清如许，为有源头活水来。虽身为各行各业的“专家”，但专业技术人才的继续教育仍放松不得。作为继续教育工作的主要抓手，全国专业技术人员知识更新工程实施的最近 5 年间，全国已培训近 300 万名中高级专业技术人员，同时还在不同行业领域建设了一批优质高效的继续教育施教机构，推动专业技术人员继续教育深入发展。

培养力度加大，评价机制改革的力度也不小——职称制度改革就是代表。

近几年，有关部门起草了关于深化中小学教师职称制度改革的意见，在吉林松原、山东潍坊、陕西宝鸡开展了中小学教师职称制度改革试点。而全国工程师制度改革协调小组成立后，国务院 19 个部门和单位深入研究了关于深化工程师制度改革的意见，对工程师领域国际交流和工程教育实行认证评估，推动加入《华盛顿协议》，出台了《关于深化工程技术人员职称制度改革的意见》。

为调查摸底全国各类职业资格设置实施状况，有关部门还动真碰硬、清理规范各类职业资格相关活动，并初步拟定了第一批职业资格公告目录。

境外职业资格在境内如何开展活动，专业技术人员资格考试违纪违规行为怎样处理，港澳、台湾居民如何参加内地专业技术人员资格考试，高校应届毕业生怎样参加经济、会计等专业技术资格考试……一系列新政频频推出，从不同侧面折射出职称改革正在向纵深发展。

中国成为吸引海外人才热土

《人民日报海外版》2010-08-24

8 月 24 日，中国侨联第十届海外高新技术人才为国服务暨第三届新侨创业成果交流会开幕，约 400 人与会。这里积聚着在海外学习工作过的高层次人才。他们中大部分已经选择回国，并在各自的领域内做出了重要贡献。

人才竞争日趋激烈

进入新世纪以来，世界经济格局发生了重大变化，各国围绕战略型新兴产业展开的科技创新和人才竞争日趋激烈。拥有一批世界一流科学家和科技领军人才，是一个创新型国家的标志。党和国家历来重视人才工作，相继实施了“科教兴国”、“人才强国”战略，出台了

《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020）》。今年5月25日，胡锦涛总书记在全国人才工作会议上强调，人才资源是第一资源，人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题。胡锦涛总书记同时指出，要坚持扩大人才工作对外开放，做好人才“引进来”和“走出去”工作，坚持人才自主培养开发和引进海外人才相结合，加强人才和人才开发国际交流合作，积极引进海外人才和海外智力，抓紧培养造就一批复合型、高层次、通晓国际规则的适应对外开放的人才。

海外人才是中国现代化建设的特殊资源，也是侨联组织的独特资源。改革开放以来，不断回国发展的留学人才已经成为中国各行各业的骨干力量。据统计，1978年到2009年底，各类出国留学人员总数达162.07万人，截至2009年底，选择回国发展的已达49.74万人，2009年回国人数首次突破10万人，增幅达56.2%。全国已建成留学人员创业园150余家，入园企业超过8000家，2万余名留学人员在园内创业。目前，81%的科学院院士、54%的工程院院士、72%的863计划首席科学家都是海外留学、修学回国人员，他们在各个领域作出了重要贡献。

祖国发展成就人才

祖国的发展需要人才，祖国的发展成就人才。中国侨联在贯彻国家人才战略和推进创新型国家建设中，积极引导广大归侨侨眷和海外侨胞充分发挥财力智力的优势，鼓励和支持海外高新技术人才以多种形式为国服务、回国创业。

十年来，中国侨联与北京市侨联等单位，围绕“科教兴国”、“人才强国”战略，根据海外新侨的要求和愿望，连续开展了十届海外高新技术人才为国服务活动。先后与天津、河北、内蒙古、上海、浙江、山东、重庆等省区市侨联合作，组织了来自世界20多个国家和地区的400多位海外学者，带着600多个科技项目和研究成果，参与了北京奥运、环渤海区域开发、西部大开发和社会主义新农村建设等，签订合作项目100余个，协助地方有关部门引进了一批高层次人才和高新技术。我们还联合多个部门，表彰了在回国创业和为国服务中成绩突出的创新人才326人、创业成果100项、基层侨联组织36个，命名了科教兴国示范基地35个、科技进步带头人38名、科技兴业示范企业47个。推进各地成立了一批侨界专业人士联合会、留学人员联谊会、新侨回国创业服务组织。通过开展这项活动，发挥了新侨的独特作用，在推动国家自主创新、产业升级、区域协调发展等方面作出了贡献，同时也拓宽了侨联工作领域。

随着国家人才规划的实施，各项鼓励和促进科技创新创业政策的贯彻落实，各地创新创业环境更加宽松，条件更加优越，中国正成为海内外各类人才施展才华、成就事业的创新创业热土。面对世情国情侨情的变化，中国侨联“八代会”上提出了“两个并重”的工作思路。我们相继成立了中国侨商联合会和中国侨联特聘专家委员会。今后我们要更加注重发挥这两个平台层次高、联系广的优势，探索建立海外高新技术人才与侨商企业交流合作机制。一方面，支持对新侨科研成果中具有产业化前景的项目，鼓励相关行业的侨商企业提供资金支持或进行合作开发；另一方面，利用海外高新技术人才的智力优势，为侨商企业提供技术支撑，帮助他们解决创新转型中遇到的困难。

尽力吸引海外人才

吸引、鼓励海外高新技术人才回国创业和工作，是实施人才强国战略的重要内容，也是建设创新型国家的必然要求。我们将继续开展好海外高新技术人才为国服务和新侨创新成果交流活动，不断总结工作经验，在吸引人才回国、支持创新创业、鼓励为国服务等方面创新工作机制。通过各级侨联组织的共同努力，使新侨工作内容更丰富、形式更多样，辐射面更广、影响力更大，从而带动侨联工作整体跃升，提高为广大海外新侨回国创业提供服务的水平 and 能力，帮助海外新侨在为国服务活动中展现优势并实现自身价值。

回顾历史，广大华侨华人曾为中国革命和建设作出过重要贡献。如今，侨界科技工作者也必将成为推动中国经济发展、科技进步的重要力量。当前，我国正处于全面建设小康社会、实现经济社会又好又快发展的关键时期。我们将进一步发挥自身优势，鼓励、引导广大新侨积极参与社会主义现代化建设，按照科教兴国和人才强国战略的要求，围绕国家经济社会发展重大课题，大力开展科技创新和技术革新，不断在建设创新型国家和实现人才强国战略中建功立业，为我国的科技进步和经济发展作出更大的贡献！

（四）国外人才培养思考

德国科技人才评价怎样做到公开公平公正

《学习时报》2009-09-08

德国的科研管理和技术创新工作在西方发达国家中独具特色，体现在科研政策、科技体制、科研和开发活动、科研成果的归属和评定、科技人才评价等诸多方面，建立有完善的教育、科研和技术开发体系。伦琴、普朗克、爱因斯坦等世界著名科学家、诺贝尔奖获得者均产生于德国。目前，除美国外，德国是诺贝尔奖得主人数最多的国家之一，德国的科技创新能力居全球领先地位。

德国科技人才评价的主要特点

大学在科技人才评价中享有较高的自主权。在德国，大学和科研院所有较高的自主权，围绕本校（院所）的教学和科研定位制定相应的评价指标，选择相应的评价方法，评聘各级人才，政府不过多干预。各大学对教授的选聘控制非常严格，教授职位根据专业需要和师生比例设置为固定数额，只有当教授因故空出职位后，才考虑招聘。这种做法保证了教授的质量，控制了教师的数量，保证高校具有较为合理的教师结构和师生比例。

科技人才选聘和评价的标准与过程具有公开性。不仅是在德国，公开性是发达国家科技人才选聘和评价制度中一个显著的共同特点。大学一经决定选聘教授，便会向其他院校及有关专业学会发出选聘信息，同时在全国专业报刊上刊登广告，在世界范围内广泛遴选。通过应聘、竞争、评价，有利于选贤任能，有利于大学间、大学与社会之间不同学术流派、学术观点和不同学风的交流，活跃了学术思想，促进了创新和国家整体科学技术的发展。

严格的科技人才评价条件及评价程序。德国与其它发达国家高校对教师（教授）都有着明确的评聘条件（指标），还具有一套严格的考核制度，通过相应的程序实现评价，以确保

选聘教师的“名副其实”。如果没有严格的评价程序，标准的实施只能流于形式。这种评价和考核不仅适用于选聘教师（教授）时，而且贯穿于教师（教授）的日常管理、晋升评价等全过程，同时，用于各级各类科研项目的申请中。

规范、系统的科研与教学成果统计管理体系。德国许多大学都有一套行之有效的教师（教授）管理评价体系，包括相应的指标体系、数据库和组织机构，并且正在逐步同教师（教授）的选聘、评价工作相结合。其特点是制度化、规范化、多样化、管理专业化。这套管理评价体系，主要依靠专业的管理部门，通过网络和计算机系统得以实现，而并非由院系或教师（教授）个人填报和认定。

评奖少而精。在德国和一些发达国家，科技人才评价指标及其方法之所以能够比较有效地发挥相应作用，究其原因还包括：不搞“照顾”、“平衡”、“资历”性评聘，必须是学术水平和品德境界都达到一定高度的人才才有可能进入精英层次；评奖少而精，由权威的学术机构评选，而非由政府评选；有比较完整、严格的评价监督机制，并体现在整个评价过程中。

德国科技人才评价的启示

德国科技人才评价的特点与德国社会整体实现了功能分化有关。德国著名社会学家尼克拉斯·卢曼提出的全社会功能分化理论和科学系统功能理论从一个全新的视角阐释了为什么在已经和基本实现社会功能分化的国家，科技人才评价能够基本实现公开公平公正，也解释了在尚没有实现社会功能分化的国家中，科技人才评价中出现种种问题的根本原因。

功能分化系统理论视角下的科技人才评价体系。根据功能分化系统理论，社会中的每个功能系统都会进行系统内部的“反射性”观察，对系统内部的活动、沟通进行观察、评估和判断。卢曼认为，每个社会系统内部都存在着一种非对称的行动者和观测者关系，比如政治系统内部的政治家和选民，教育系统内部的老师和学生，法律系统内部的法官和法庭旁听观众等。科学系统内部的主要行动者和观测者的关系有别于其它社会系统，主要行动者是科学研究人员和科学工作者，而主要的观测者还是科学研究人员和科学工作者。在科学系统内部，只有科学家能够评价科学家，科研人员能够评价科研人员，观测者是同一科学研究领域的研究者和科学家，行动者则通过学术行为（出版学术专著、发表学术论文、组织或参加学术会议、参与学术讨论等）接受观测者的评估、评价和判断，并且与观测者进行科学范围内部的互动，按照科学规律进行沟通。这就是同行评议。

卢曼理论认为，认识现代社会中组织机构重要作用是理解功能分化社会的关键。在阶层分化的社会，特别是历史上的封建王朝时期，或是在没有实现功能分化社会的国家，人与人之间的“阶层属性”和“人际关系藕联”是解决社会问题的重要手段。比如，在司法争端中，人们首先寻求的是人际关系、人情网络和社会网络，而在发达的功能分化国家，人们依赖的是对制度的信任，特别是对现代社会组织机构的信任。

卢曼认为，现代社会的沟通必须通过组织机构来完成和实现，而组织机构本身是“非人格化”和“非人际关系化”的，组织内部的沟通只能按照制度要求和每个功能系统的基本规律和编码来进行运作。比如对于某个学术奖项的评价以及对于某个教授职位应聘的评审，在功能分化的社会里，这样的评价体系总是由特定的组织机构来完成，或者说是由一个中立的

团体机制来评判；而在非功能分化的社会里，“人际关系藕联”往往取代了机构和制度本身的评价，也取代了功能系统本身的规律和观察符码，最后的结果是人情关系取代机制理性，关系网络取代了组织判断，个体非正当利益取代了功能系统的独立封闭操作，导致的结果是走样的，是以损害制度理性为成本代价的。一个缺乏现代组织机构的社会，远远不是功能分化的社会，即使表面上拥有现代组织机构，但是人情关系的藕联和人的因素能够时时干预组织独立运作，这样的社会，距离功能分化社会还相当遥远。 当在一个社会中民众基本上不信任组织机构的运作的时候，就是一种变相地对制度理性的否定，也是一种功能分化社会尚未形成的制度表征。

科技人才评价指标体系的重要规律。运用社会功能分化理论分析德国科技人才评价机制，可以在理论层面上发现一些总体性的重要规律。

1. 科技人才评价指标体系的研究和评价是通过科学系统的“纲要计划”（如学术讨论、科学论文、科学出版物、科研项目等）来实现对科学系统内部主要行动角色——科研人员的观察，进而实现科学系统对自身的反射性观测，达到科学系统“评估”、“内省”、“反思”、“改革”和“创新”的目的。任何系统都必须实现系统对本身内部沟通和操作的观察和评估，才能实现内部运作的透明化，才可能实现系统内部的可控制性管理。

2. 科技人才评价指标体系既然是科学系统内部的观察和检验，也体现着“科学形塑科学”的基本社会规律，这样的观测和评价必然是通过科学内部制度化的机制来完成的。离开制度化的机制，就不可能系统地、全面地和有组织、有架构地达到科学系统自我反省的基本社会功能。因此，必须形成一个制度化的指标体系，来进行综合的、广泛的预测和评估，使科学系统能够更深刻地实现自我认识和自我反省，进而能够不断地进行科学系统内部的改革和创新。

3. 由于科学系统是功能分化、自我形塑的社会系统，科学系统内部的运行只能按照科学系统的二元符码存真/验误来进行沟通，科技人才的评价作为科学系统内部的沟通，也必须严格按照科学研究领域的学术标准和学术规范来评价，任何外在的媒介和编码比如权力和货币对科技人才评价进行直接或间接干预都必将以扭曲科学求真的过程为代价。

4. 科学系统内部也高度分化成为各个不同的学科，卢曼称这一分化为“分节分化”（如经济学、法律学、哲学、历史学、社会学等），每个学科和学术研究方向都因为其内部规律和运行逻辑不同而大相径庭。因此，每个学科内部的评价都必须由学术方向最接近的科学研究人员组成专业的评审团队和专业评价体系完成。“同行评议”正是体现了现代科学高度分化和高度复杂的特征的一种评价方法。

5. 由于现代社会功能系统得以实现的前提条件是独立运行的现代组织机构，因此任何科学人才评价都离不开现代社会的组织架构和机构体系。为了对科学系统内部的活动实现评价，就离不开高校、学术研究机构等科学系统内部的基础组织机构，同时为了实现建立科学的人才评价体系，就必须在机构内部建立相应的从属机构或是附属机构（比如评审委员会），通过组织化的机制来实现专业化的评价和判断。

6. 任何评价体系都是系统内不同观察者进行的观察和评价, 因此评价系统必须保持客观、中立的原则。评审委员的选择是可以脱离地域、地区和国籍限制的, 只要归属于学术同行, 任何地区的评委都可以参加科学技术人才的评价。

7. 卢曼认为, 一个系统本身的“合法化”必须通过程序来完成, 没有程序正义, 就谈不上结果“合法化”, 而组织的存在是产生程序和尊重程序的前提条件。在科学人才评价体系中, 也必须遵守程序性正义的基本原则, 只有当人们严格遵守组织化的“程序”时, 才能做到评审结果具有公信力, 具有基础的合法性, 为科学系统内部的主要行动者所信赖。

韩国高校人才培养模式的主要特征及其启示

《求是理念网》2010-06-22

随着全球化时代的到来, 国家之间技术竞争和市场竞争日趋激烈, 人才的开发、培养已成为加强国家竞争力及国家发展的核心战略。韩国政府认为教育与人力资源开发既是过去韩国实现工业化的重要举措, 又是从亚洲金融危机中迅速实现经济恢复的基础, 更是未来应对知识经济挑战的重要战略举措, 一直把人力资源的开发和培养视为提高国家竞争力的事业而高度重视, 制定和实施“教育立国”战略, 为韩国经济发展培养了大批高级人才。

1 韩国的人才培养概况

韩国的高等教育起步较晚, “二战”结束时, 具有高等教育水平的机构只有 19 所, 学生 7891 名, 其中综合性大学只有汉城帝国大学一所, 在校生 800 余人。但是, 独立后韩国高等教育却发展迅速, 分别用了 20 年和 15 年时间就实现了高等教育的大众化和普及化, 成为世界上第一个进入高等教育普及化阶段的发展中国家, 也是世界上高等教育发达的国家之一。特别是上世纪 90 年代以来又积极推进了一系列改革政策, 不仅大学的数量和大学生人数大幅增加, 更为经济的快速发展培养了大批高级人才, 取得了令人称道的成绩。1990 年韩国高中毕业生进入高等教育机构的升学率为 33.2%, 2000 年则提高到 68%。1990 年韩国 107 所普通大学, 在校生 1040166 名; 而 2006 年普通大学增加到 175 所, 在校生 1888436 名。2007 年, 四年制的大学和二年制的高等职业学院共有 408 所, 总在校生数为 3262135 名。

从 20 世纪 60 年代起, 韩国在经济开发和产业化发展过程中都根据对产业发展所需的人才水平和人才数量的预测, 确定人才政策的方向, 并为及时供应所需人才, 多次进行教育改革, 修改相关制度。由于经济的快速发展, 韩国政府还适时地改变了其人才培养政策的重点, 如 20 世纪 60 年代主要培养轻工业人才; 70 年代主要培养发展重工业与化学工业所需的高级技术人才; 80 年代主要培养尖端产业技术集约化所需的高级科技人才; 90 年代则培养了能够研究和开发新技术的具有竞争力的高科技人才。

2 韩国高校人才培养模式的主要特征

2.1 以学生为中心进行弹性培养

韩国政府在上世纪末启动了一系列教育改革政策,其中最突出的就是教育理念从以施教者为中心向以学习者为中心的转移,强调高等教育是施教者为受教者提供的服务,实施以学生为中心的“顾客指向性”战略,采用完全学分制,在制度上保证学生享有学习的自由和选择的权利。

一是宽松的选课制度。学生入学以后可以按照高考时填报的志愿进入专业,也可以在第一学年结束时决定自己学习的主修领域,在专业及课程的取舍上有充分的选择余地和丰富的自我完善空间。学生在学期间,可以根据自己的意愿跨专业、跨学科选择自己喜欢的课程,构建自己的知识结构体系。选课时,只需用自己的学号登录校园网找到自己所选课程的条目点击即可,而不必向自己所在的系科和所选课程系科申请。对于自己所选的课程,学生可以在开学初试听一到两周,根据自己的实际情况,考虑所选课程有无时间冲突问题以及教师上课质量等因素,学生自己觉得满意就可以定下来。课程结束后,如果对自己的成绩不满意还可以主动放弃或选择重修。除了主修专业的课程以外,如果一个学生选满另一专业的七门课程并取得学分,毕业时就可以在毕业证书上加注第二专业证明。

最近韩国国内大学又突破过去形式上的学术交流,尝试崭新的交流方式:学生不仅可以在本校选择不同专业的科目,还可以在大二、大三期间择校插班入学,新学校承认学生原来所修的学分,在总学分达到一定要求后准许毕业,颁发学位。如延世大学、西江大学、梨花女子大学等高校实行互相承认学分的制度,这3所大学的学生可以自由地选择到其中某一所大学去上课,双方互相承认所修学分。从2006年开始,韩国对所有专业进行开放,充分利用各大学的优势领域,增强大学的竞争力,也满足学生学习的需要;

二是灵活的就学机制。学生觉得有必要,随时可以提出休学要求。如果学生就学期间能找到满意的工作,就可以申请休学甚至退学;而一旦发现需要进一步深造时,也可以很方便地回到学校继续学业。这种制度最大的一个好处是,学生在实际工作过程中更加深入地体会到自己需要什么知识,什么地方欠缺,因此当他们回到课堂以后,就能够更有目的性更有针对性地去学习,学习积极性和学习效率也更高。

另外,韩国高等教育面向21世纪终身、开放的教育体系,在学分制的基础上建立了“学分银行制”,在学习进度上给予学生更大的弹性空间,无论在何时何地,都可以在自愿的前提下接受高等教育,学生在选择学校和学习科目方面也有更大的灵活性,学习者对什么课程感兴趣,就可以学什么,考什么,学分积到一定程度,国家即发给学位证书。

2.2 以社会需求为导向设置课程

韩国经济增长战略从政府驱动向企业和大学驱动的转变促进了高校课程与就业世界的紧密联系。在这种大背景下,韩国政府提倡和鼓励大学教育机构广泛培养社会所需要的专门人才,要求大学提供专门化和特殊化的课程并安排产学研结合的现场教育课程。韩国高校也提出了大学类型及模式多样化的主张,并一致强调在具体学科领域营造尊重专门性的氛围,以主动适应21世纪信息化社会的要求。

为此,韩国高校积极摆脱以学问为主的课程束缚,在开设专业时非常注重学科的应用性和实效性,积极引进实用性价值和职业性要求高的教学内容,统筹优化课程体系,打破课间

壁垒，提高课程的综合性、系统化和现代化水平。除一些理论课之外，着重教授实用技术，强调与就业市场的衔接，为社会发展所需的各种产业培养高学历的技术人才。例如，为改变学校教育培养的人才与企业的实际需求相脱节的状况，韩国启动了第七次课程改革计划，更新教学内容和教学设备，按照就业环境的技术标准和要求编写教材，以需求为导向，打造独具特色的地方性大学。在“BK21 工程”的实施过程中，韩国政府大力改革大学教育课程，学习国外大学在教育课程的设置、教学法及行政管理等方面的经验，使之与世界一流大学接轨；加强产学合作，通过强化产学合作和实习提高受教育者的外部适应能力等。

2.3 以能力培养为重点实施教学

随着韩国高等教育大众化和普及化的实现，韩国高校本科教育已成为平民化教育而非精英教育，学生进入高校接受教育的最终目的是提升自己的能力，更好地就业，而不只是为了学历。它的目标是最大限度地使每个人根据其才能和兴趣得到发展，从而为社会发展培养高质量的人才。

一是教学模式突破以往的给予型，而变为以讨论为主的课程大作业型(Projet)，在研讨过程中培养学生多方面的能力。教师在教学过程中一般只是提纲挈领地指出各个知识点中最需注意的地方，其他的都靠学生自己去看，去找资料作研究和实验。对一些基础性的科目，老师会指定一系列参考书，只有阅读了这些参考书才能考出好成绩，完成作业；对一些实用性比较强的科目，教师会列出若干相关题目，学生自己选择一个感兴趣的题目，组成 2~3 人的小组，自己查资料、做实验，最后写出论文并做出演讲文件，如 powerpoint，在全班宣讲并接受教师和学生的提问。由于韩国高校没有班级的设置，绝大多数人都不住在宿舍而是住在家或自己找房子住，同学们之间很多互不相识，要组成小组必须相互沟通，大家找到共同的时间，一起讨论，分头协作，学生在这一过程中，很好地锻炼了独立自主能力、创新能力、团队合作能力和组织能力；

二是将学历教育和技能资格教育融合在一起。韩国政府积极推进开放教育体制的信息化工程，设立国家多媒体教育支援中心，用现代化教育手段把学校教育、社会教育和职业技术教育联结在一起。各大学在课堂教育之外，还为学生提供职业教育和现场教育。韩国高等教育的 175 所四年制大学和学院、159 所高等职业技术学院和 19 所多科学技术学院普遍开展了职业教育和职业指导工作，设有就业信息中心、职业指导咨询中心等职业指导机构，配有专门的指导教师，在课程教学和校外活动中通过心理测试、就业技能研讨、面对面或小组交流等形式推进职业指导工作，加强教育与劳动力市场和就业领域的紧密联系。通过职业指导，及时把劳动力市场的供给和需求介绍给在校学生，既引导学生职业兴趣的形成，又促进了学生根据自身特点和社会需求来确定自己的就学和职业选择。

另外，韩国高校鼓励教师在外兼职或者自己开创公司，因为这样教师能够累积更多的实际操作经验，不但给学生带来更多与产业相关而又有用的信息，还能把实际项目带给学生让他们更早地进入实践环节。学校也很支持学生在学期间参加工作，对于因为工作而不能来上课的学生，任课老师会在用人单位出具在职证明后准许学生不用来上课。这样学校教育不至于与产业脱钩，学生在学校里就能参与公司项目，更好地了解社会需求，学习更有目标，能够更好地就业。

2.4 以人文精神为引导丰富学生生活

韩国高校意识到大学职能焦点应瞄准“人格化”教育的至关重要性，在 80 年代强化教育质量的基础上，从 1990 年开始强调人文教育，以开发个人潜在的能力，培养涵养丰富的人性，为学生的未来发展做准备。

首先，根据学校、学生、专业实际和人才培养要求，引导和帮助新生开始大学生活。如延世大学开设“大学入门”课，作为大一新生的必修课，由各系主任或资深教授负责，和学生一起讨论诸如大学的目的、主修专业及其要求等问题，培养学生的全球领导意识、创新意识，引导学生过上健康、平衡、快乐的大学生活。庆熙大学推出了“庆熙沉浸式住宿计划”。让大一新生第一个学期全部入住宿舍，在沉浸式教学环境中，通过外语、艺术和领导能力培训等不同学科领域的学习，拓宽学生的知识面，增强学生的社区服务意识，更好地理解他人。学生按照不同的兴趣爱好组成不同的小组，参加一些志愿活动，学校为每个小组配备了由教授、专家和研究生组成的导师组，指导小组活动，为学生提供尽可能多的服务机会，课后组织开展形式多样的文体活动；

其次，高校和社会团体经常义务组织各种各样的活动，让学生了解和深入体会韩国的传统文化，如动手制作韩国传统节日食品，表演韩国传统歌舞等，并注重引导学生将传统要素和现代化要素恰当地结合起来，在现代科技形式中融入传统文化的因子。加强实践(夏令营、各种志愿者活动、课后教育活动等)为主的人性教育。学校提供专门的空间供学生组织各类活动小组和创办学生社团，以学生会为主进行自律管理，引导学生参加社会实践，如每年都会组织学生利用假期到国外旅行和短期访学，体验海外文化——如非洲之旅、中国文化之旅、欧洲文化之旅、美国 IVY 之旅等，帮助学生进行自发的和积极的学习活动，着重培养学生的独立自主能力，开发学生的潜能。

3 韩国高校人才培养模式对我国高等教育的启示

我国与韩国是一衣带水的近邻，历史文化传统相近，韩国高校人才培养模式的成功经验，值得我们认真思考和借鉴。

3.1 改革学分制，以学生为中心激发学生潜能

学分制不仅是一种教学管理的制度，它还集中体现了“以学生为中心”给学生以充分学习自由的办学理念。我国正处在高等教育大众化的进程中，这一过程加剧了教学对象的差异性、复杂性和多样性，学生年龄、知识、能力、素质、家庭环境、社会经历、入学基础、发展潜力等各不相同；同时，学生个体的学习需求不仅受到社会经济发展等外力的驱动，又受到自身个性发展、就业需要、提高综合素质等内动力的启迪。我国高校的学分制是从国外引进的，在招生、管理等方面与国外高校相比有很大差异，当前普通高校实行的学分制都不是真正意义上的学分制。学校更应在制度上解决学生在教学过程中的参与问题，坚持以学生为本，改革学分制，并辅以选课制、导师制和短学期制，尊重学生的兴趣，培养学生的个性，从而调动学生在学习中的独立性、积极性、主动性、批判性和创造性，充分扩展他们的个人发展空间。

3.2 改革教育课程，以社会需求为中心设置课程

课程是构成教育的主体，位居教育的中心，它的变化直接影响着教育整体的变化。随着我国计划经济体制向市场经济体制的转变与加入 WTO，区域经济、社会的发展对人才的要求更加多样化，对人才适应社会变化的能力要求越来越高，相应地要求高等教育必须在教育思想、培养目标、人才规格、专业设置以及培养过程、课程结构、教学内容等方面进行改革，以满足社会多方面的需求。高校应该把通才教育和专才教育结合起来，注重知识、能力和素质协调发展，注重实践能力和创新能力的培养，注意各门学科的相关性、社会适应性和实用性，注意近期效应与长远发展相统一。并为一些求学欲强、有自己特殊发展要求的学生提供一些科学研究训练、素质拓展教育、专业深化教育、工程实践教育或职业培训教育等。

3.3 改进教学模式，引导大学生转变学习方式

从我国高校当前的教学实践看，“讲授式”仍然是相当多的学校课堂教学的主要方式，接受性学习依然是学生的主要学习方式。高校的课堂教学应该积极探索师生互动教学，用教学方式的变革引导大学生由接受性学习向发现性学习转变，逐渐使自主学习、合作学习、探究学习等方式成为大学生的主要学习方式。在继续关注知识技能的同时，把重点放到问题意识、研究能力、创新精神和学习能力上，尤其是运用信息技术手段进行学习、研究和创新的能力上。帮助学生进行自发的和积极的学习活动，着重培养学生的独立自主的学习能力。

3.4 加强实践为主的人性教育，积极实践开放教育

学习知识和技术的各种教育活动固然重要，但也不可忽视特长和趣味活动，通过活动培养学生正确的人生观和涵养丰富的人性。高校应该抓好第二课堂，搞好课后和校外的教育活动，加强实际的、多样体验的学习，实施以艺能教育、兴趣教育为主的课外教育活动，灵活运用于课堂教育以外的课余、放假、休假等弹性时间，经常性地举办各类新技术、新发明的展示、博览等推广活动。

美国重视科学教育

《人民日报》2010-06-22

近 60 多年来，美国的科技创新能力一直居于全球领先地位，其经济增长的一半都源于科技创新的贡献。这背后是美国对科技人才的重视以及对基础教育的巨大投入。

“创新源于教育”，这是美国社会的共识。为培养创新型人才，美国各界对 STEM（指科学、技术、工程、数学）教育高度重视，目的是把美国年轻人培养成为科学和技术而兴奋的一代。

为了提高 STEM 教师水平，美国国家科学基金中包括一个教师奖励计划，奖励高校 STEM 领域将研究和教学相结合的教师；资助初高中 STEM 教师参加大学暑期进修课程；为未来从

事 STEM 教育的大学生提供奖学金，这些学生毕业后必须在学校服务 5 年。美国航空航天署等政府部门、大学和英特尔公司等高科技企业也都长期为中小学理工科教育提供各种培训机会。美国中小学暑假有两个多月，许多美国初高中学生都利用这一时间参加大学等机构开设的数学和科学暑期强化班。这是美国政府、高校、企业合力培养创新型人才的一个侧面。

日前，在美国首都华盛顿举行的一次关于推进美国科技创新的研讨会上，布朗大学前校长鲁斯·西蒙女士表示，她本人就曾在高中阶段参加过大学的暑期科学项目，从中受益很多。她认为，高等教育在美国创新人才培养中发挥着重要作用。但大学能否发现和培养更多具有科学潜质的学生，在一定程度上取决于美国中学科学教育的质量。美国大学有义务帮助数以万计的优秀学生成长。她所在的布朗大学的教师、学生就参与学校所在地普罗维登市从学前班到高中的有关科学培训项目，如地质学专业的研究生给当地小学生上课，当地中小学老师到布朗的实验室接受培训等。

美国政府近两年进一步加大对 STEM 教育的支持力度，先后推出 40 亿美元的“赶超一流”教育基金，鼓励各州改善 STEM 教育以及其他教育慈善项目，并会同企业、基金会和全美 75 所著名公立高校，加大对基础教育阶段理工科教师的培养和培训。政府还要求全美 20 万名为联邦政府工作的科学家多去学校演讲和参与课外活动，以激发年轻人对科学知识的兴趣。今年 6 月，美国国会通过《美国竞争法案》，就是要通过加大对从小学到大学各个层次的 STEM 教育的投入，确保美国在 21 世纪的全球竞争力。

外来人才的流入更增强了美国创新能力。美国高等教育发达，吸引着全世界的优秀学生。全美各高校科学技术类专业的学生主体均为外国学生。这些学生毕业后许多选择在美创业。很多高科技公司都是由美国学校毕业的外国学生创建。作为一个移民国家，美国对接收移民有严格选择，但对高科技人员政策宽松。目前，美国每年向高端移民发放的签证为 6.5 万人，其中 2 万人是在美取得 STEM 学位的外国学生。

创新型人才的培养还需要大量资金投入。美国创新政策的重要特点是政府为高校和企业提供研发资助，从而为更多科技人才的脱颖而出提供物质保障。目前，美国每年用于研发的费用占其国内生产总值的 2.6%，其中 1000 亿美元来自联邦政府。即使是在财政紧张的今天，美国政府也在加大对科研的投入。美国政府在今年年初提交的 2011 财年预算中，研发费用上升到 1500 亿美元。

在政府投入中，基础研究领域占绝对统治地位。美国的大学尤其是研究型大学是基础研究人才的重要基地。基础研究虽然不能直接产生经济效益，却是具有商业导向的应用研究和开发的源泉，许多从事基础研究工作的大学教授成为高新技术企业的奠基人。今天广为年轻人喜爱的 iPod，就源于美国政府资助的量子力学领域的科学突破。联邦政府在高校建有国家级实验室，资助基础研究，使高校汇聚大量最优秀的科学家。全美知名公司几乎都与联邦政府资助的大学研究项目、实验室有合作关系。企业本身也建有强大的研发部门，联邦和州政府为企业的研发费用提供税收减免。政府、私营部门和高校形成研发伙伴关系，为人才成长和科技创新成果的出现创造了适宜环境。

美国的人才培养和留用

《人才开发》2010-06-22

增加福利待遇。美国经济技术发达，生活水平很高，凭借这一法宝，国内人才不易外流，国外人才广泛被诱。在美国，学位越高收入越高。美国科学基金会作过一次调查，发展中国家的科学家一年收入很难超过 3000 美元，而美国科学家的中等收入即可达到 1.5 万美元以上，这种个人经济利益上的差别对国外人才来说，具有很强的吸引力。很多高技术公司除了给高薪外，还视高技术人才工作的重要程度额外配给股票期权，由于高科技产品附加值看涨，许多公司的股票成倍甚至几十倍地涨，每天都有专家、工程师成为百万富翁。

营造良好环境。很多人之所以选择在美国，主要原因并非待遇高，而是美国具有良好的科研、创业环境。美国对科技投入很大方，联邦政府在 1992 年财政年度预算中，研究发展经费达到 756 亿美元，比 1991 年国会批准额还高 13%。美国 100 家最大的工业企业用于科技更新、拓宽知识及深化专业知识的经费每年增长 25%，其中国际商用机器、通用汽车、麦道飞机、杜邦化工、福特汽车等公司在这方面的开支年均增长 40% 左右。这些企业都能为科研人员配备世界一流的实验室，并提供充足的科研经费和后勤保障，这一措施很能满足不少科学家的成就感。美国不少大学针对企业科技开发和科技人员教育培训更新知识的需要，专门为他们开设有关课程或讲座，如麻省理工学院就有专门为工程师开设的一些讲授各个专业范围最新发展动向的课程。为期一周至一年不等。科研人员在美国的地位很高，如不少科研人员既是公司科研人员又是大学客座教授，能经常参加国际学术交流活动 and 工程师学会等社团组织举行的各种学术性会议；不少学校、科研机构和企业还规定，科研人员实行弹性工作制，甚至可以在家中上班；在企业科研人员提升的机会也多，只要有成绩，很快就能得到提升。在创业方面，美国由于人力资源开发及管理的社会化程度很高，住房、医疗、保险等都实行了社会化，劳动力不受户籍、地域的限制，因此，在美国，科研人员可以根据自己的喜爱来选择职业，这也是美国人富于创新精神和工作热情的重要原因。

培养工作热情。一方面，制定专门奖励。如美国国家基金会设立了沃特曼奖，获奖对象是活跃在美国各学科前沿尚未有杰出成绩的青年科学家，获奖者可荣获沃特曼奖章，并在 2 至 3 年内得到最高可达 50 万美元的奖金。1983 年，美国国家基金会还设立了“总统青年探索者奖”，1986 年还设立了“工程创造奖”等。美国一些跨国公司还纷纷在高校设立奖学金，对成绩突出的学生予以奖励，并借此提高企业知名度。另一方面，注意安定外来移民的“军心”。如 90 年代后期，美国社会反移民情绪曾一度高涨，在此情况下，一项大规模调查亚洲太平洋地区移民对美国经济影响的报告在华盛顿公布，它指出，亚太裔移民对美国经济的贡献是正面的，他们创造了大量财富，美国最主要的高科技公司中，有 15 家是亚太裔移民企业家设计的，它们一年的总营业额高达 222 亿美元。这份报告对抑制美国国内反移民情绪起到了很大作用。

新加坡的教育制度与人才培养战略

《人大复印报刊资料数据库》2010-06-21

被称为“亚洲四小龙”之一的新加坡是东南亚最小的国家之一，也是亚洲经济发展速度最快的国家之一。这在很大程度是源于政府对自然资源和人力资源的有效利用。新加坡政治稳定，教育、卫生和社会服务水平堪与发达国家相比。新加坡拥有完善的教育制度，教育事业迅速发展，这与其政府对教育的高度重视分不开。研究新加坡的教育制度和人才管理制度，对于我国发展经济，制定我国人才发展战略，提高我国教育水平和国民素质具有重要的借鉴意义。

一、新加坡的学制与学校类型

1. 学制 新加坡是一个十分重视教育的国家。政府的教育目标是为本国及海外学生提供均衡的教育，其教育制度秉承英国的教育模式，但又加以改革。它采用多种教学方式，在满足学生求知需要的同时，也能满足国家经济发展的需要。新加坡的教育虽然不是完全的义务教育，但它为所有未成年人提供了接受正规教育的机会。新加坡的教育体系比较复杂，通过不同方式多次分流和筛选，因材施教，达到教育的最终目标。每个学龄儿童至少接受 10 年的学校教育，教育分为幼儿园教育、小学教育、中学教育、大学前教育和大学教育等阶段。

（注：Singapore's education system: adjusting to a knowledge-based economy, in <http://singapore.usembassy.gov/ep/2002/Education2002.html>）小学学制是 6 年，中学学制为 4~5 年，大学预科学制是 2 年，大学学制是 3 年。

2. 学校类型 新加坡的学校分为政府学校、独立学校、特别辅助计划学校和特殊学校。政府学校是由政府提供财政资助的学校，其中一些是政府全额资助学校，另一些由政府给予部分资助。由于得到政府资助，政府学校能够开展高质量的教学工作。独立学校由学校创办人自主管理，拥有自定收费标准，招收学生，选择、聘请校长和教师以及课程设置的权力。这些学校根据国家教育政策，如双语教学、公民和道德教学法及国家考试，自行决定教学计划。新加坡最好的中学几乎都是独立学校，学校实行的是精英教育，教育对象大多成为新加坡的精英人才。特别辅助计划学校是为了在保证学校传统风格的同时保持高水平的英语和汉语教学质量而设置的学校，为学生提供高级英语和汉语教学。这类学校主要是为了保留中文源流的中学，使学生在良好的环境里在接受传统中国文化熏陶的同时接受英语教育。特殊学校是为在身体和智力上有缺陷的学生开设的。政府对这类学校给予大量的资助并派经过专门训练的教师担任教学任务，学校的目标是使残疾学生能够具备自理生活和担负社会工作的能力。

二、新加坡的高等教育

高等教育是培养人才的重要途径。新加坡的高等教育是国家教育体系的重要组成部分，在人才培养方面发挥了积极作用，为各行各业输送了大量具有较高水准的专业人才。新加坡教育部负责高等教育的实施与管理，所有提供中学以后教育课程的公立或私立机构必须得到教育部高等教育司的批准。教育部在公共高等教育机构的决策中起重要作用。高等教育是由初级学院、综合大学、理工专科学院、技术教育学院等不同形式的学校共同完成的，其中包括公立学校和私立学校。公立学校依法设立，可以自行管理，可授予学位、颁发文凭和证书，其管理标准、入学水平和费用等方面的指导方针均由教育部决定。教育部负责提出公立学校课程的更新与增减以及经费的核算，并向国会提出每年的教育预算建议。

1. 高等院校

新加坡高等院校是实施高等教育的重要机构。大学校长、理工学院院长、各院系的负责人、政府官员和私人部门负责人组成高等院校管理委员会，委员会根据国家有关法案建立理事会和学术委员会，专门负责对课程的管理与指导。根据政府制定的指导方针，高等院校开展的活动包括选择和录取学生、确定课程内容和教学方法、制定考试政策和考试程序、规范教职工服务、管理下属院系及财务。（注：Singapore， in http://www.unescobkk.org/education/aceid/higher-edu/Hanbook/HB_singapore.htm）由于功能和所实施的教学任务不同，新加坡的高等院校分为以下几种类型：预科大学、综合性大学、理工专科学校、技术教育学院。（注：Singapore， in http://www.unescobkk.org/education/aceid/higher-edu/Hanbook/HB_singapore.htm）

2. 新加坡高等院校的考试制度

新加坡高校的考试制度是多种方式的结合，以年终大考为主，但理、工、法、医等系除年终大考外，还有实验、实习以及论文的考核。而文学院各系年终大考的成绩要占学科成绩的80%，参加辅导的表现和学期论文成绩占学科成绩的20%。年终大考是一个重要关卡，新加坡政府对考试工作十分重视。为了加强对考试工作的指导和监督，2004年4月1日，新加坡政府在原“教育部考试司”的基础上成立“考试与评价委员会”，负责开发和指导包括国家、地方和设在海外的考试工作，并提供相关的考试和评价服务。（注：The Singapore Examinations and Assessment Board， in <http://www.seab.gov.sg/About%20Us/About%20SEAB.htm>）

3. 新加坡的学位体系

新加坡高等院校可以提供不同级别的学位课程。高等教育可分为3个阶段，各个阶段按照不同学位对修业年限与所修课程的不同要求设置学位课程，并授予不同等级的学位。在新加坡共有5级学位：普通学士学位、荣誉学士学位、硕士学位、博士学位和专门学科博士学位。“3个阶段、5个级别”是新加坡的学位体系的显著特点。（1）学士学位教育阶段。分为普通学士学位和荣誉学士学位两个阶段。在完成大学本科课程以后可以获得普通学士学位。再学习一年后，可获得荣誉学士学位。（2）硕士学位教育阶段。读1~3年的研究生课程可以申请硕士学位。但根据规定，除要完成研究生的课程外，学生还必须持有荣誉学士学位，同时，上交一篇达到硕士水平的论文，才能被授予硕士学位；要获得教育硕士学位还需符合附加规定。（3）博士学位教育阶段。分为博士学位和专门学科博士学位两个阶段。在取得硕士学位后，从事2~5年的研究工作，成就显著，提交具有相当水平的论文以后，就可以获得博士学位。那些获得博士学位时间超过5年，并能够提交公开出版的著作的人，就可以获得文学、法学或者理学等专业学科的博士学位。（注：Singapore's education system: adjusting to a knowledge-based economy， in <http://singapore.usebassy.gov/ep/2002/Education2002.html>）

三、新加坡的职业技术教育

职业技术教育是新加坡人才培养战略的重要组成部分。由于新加坡政府积极发展职业技术教育,并给予职业技术教育以优惠的扶持政策,因此职业技术教育得到了良好的发展,并成为新加坡高等教育的显著特点之一。

1. 职业技术教育的教学方式 新加坡的职业技术教育以技能训练为主,70%的课时用于学习技能,30%的课时用于学习理论,课程设置方式为组合式。按照学生的学习水平,一般将文凭和证书课程由低到高划分为若干单元,每个单元50~100课时,求学者可以根据自身的实际水平与情况,任意选择一个单元学起。也可以只学一个单元,每结束一个单元的学习,就可以获得一张证书。全部学完,就可以得到毕业文凭。

2. 职业技术教育的特点 新加坡的职业技术教育的特点是办学形式和培训方法灵活多样,教学手段现代化。各种专科技术教育学院根据行业发展的需要应运而生,包括全日制、半日制的培训中心,还有为不同文化程度的学员设置的培训机构。

3. 职业技术教育的作用 新加坡的职业技术教育一方面向社会提供了教育的机会,另一方面也为提高人们的文化知识水平做出了贡献。对职工进行再教育和再培训是新加坡职业技术教育的主要方式。由政府倡导、各行各业以及社会团体参加的职工基本教育课程在提高职工素质的同时,也充分调动了社会团体的积极性,在减少政府财政负担的同时,还吸收了外国的工艺技术,可使职工了解最新的行业动态。

4. 职业技术教育的管理 新加坡的职业技术教育是通过多种渠道实现的。为了加强对职业技术教育的管理,新加坡政府于2000年制定了“新加坡国家人力资源政策与计划”。该计划共分10个部分,包括就业、工作环境的安全、社会福利、劳动与管理的关系等方面的内容,是一项国家级的人力资源政策,对职业技术教育具有指导意义。其中“人力资源战略”一章详细阐述了人力资源战略的重要性,明确了人力资源的管理部门是国家人力资源委员会,由人力资源部部长担任主席,主要任务是研究国家的人力资源规划。“培训与发展”一章则提出了对在职人员进行技术教育的具体规定和做法。

四、新加坡的人才奖励与资助体系

新加坡政府重视教育和人才培养是有目共睹的,其中一个有力证据就是重视对人才的奖励与资助。这种奖励与资助现已形成体系。新加坡教育部为小学、中学和预科大学的学生提供了各种奖学金、奖品和补助。政府、法定的委员会、私人公司和民间组织也对在当地或海外教育机构求学的成绩优秀或其他方面表现突出的大学生和研究生提供多种形式的奖学金和学费补助。奖学金包括学费、学习资料费和生活津贴,而助学金的获得不仅要专业成绩优秀或其他方面表现突出,而且还要看家庭收入状况。学费补助是政府提供给在大学学习的留学生的学费援助。根据学费的实际情况,得到补助的学生在毕业后必须在新加坡工作三年。除奖学金和学费补助之外,新加坡还有其他资助方案,如经济援助方案,即经济困难而又没有资格获得奖学金的学生可以申请包括教育贷款和补助的经济援助。另外,还有针对外国学生的学费优惠贷款计划。

五、新加坡教育制度和人才培养战略分析

1. 财政支持显示政府对教育的高度重视

新加坡政府对教育的重视，源于其教育理念和对本国经济和社会现状的正确认识。国土面积小、自然资源极为有限的现实情况决定了新加坡的经济发展必须依赖人力资源，只有充分利用现有的人力资源，培育未来的人力资源才有可能促进新加坡经济的发展，才有可能跻身世界先进国家的行列。因此，政府采取切实可行的具体措施，重视教育、投资教育、发展教育，并取得良好效果。新加坡政府对教育的重视，首先体现在对教育的投资上。新加坡政府的教育投资在 GDP 中所占的比重与政府支出的比例是比较高的。（注：Singapore's education system: adjusting to a knowledge-based economy, in <http://singapore.usembassy.gov/ep/2002/Education2002.html>）高投资政策为人才培养和人力资源开发提供了财政保障。

新加坡的中小学教育是义务教育，政府是主要投资者。与此同时，政府也鼓励私营企业、社会机构和商业集团共同打造新加坡的教育事业。私人部门在新加坡的教育中起补充作用，提供非正规教育，主要是为继续教育、商业研究、信息技术、语言等学科教育提供财政支持。私人部门还提供学前教育和为残疾儿童特设的特殊教育。私立学校是由非营利的宗教、社会或商业机构开办的。私立学校的开办必须得到政府的批准，同时也可以得到政府的财政支持。除此之外，新加坡还将与国际一流大学的合作视为提升教育的重要措施，以培养满足时代发展需要的国际型人才。在政府、社会 and 个人的共同努力下，新加坡的教育事业得到了良好的发展。受教育人口的数量占总人口的比重也在逐年增加。新加坡政府的教育政策也体现了对教育事业的重视。从 2003 年开始，政府制定了 6~12 岁儿童的义务教育政策，他们中的 60% 将升入技术学校、理工专科学院或综合性大学。

2. 尊师重教，广纳教育人才

为推进教育事业的发展，培养满足经济和社会发展需要的各类人才，政府采取积极措施壮大和稳定教师队伍。例如，国立新加坡大学提出“向世界一流大学看齐”的口号，并成立了“师资招聘办公室”，吸引、考察和聘请高水平的教育人员。该办公室还在纽约和伦敦设立了教师招聘办事处，物色国际一流大学教师，重金聘用，广纳国际型教育人才。同时，新加坡还派出留学生，回国后扩充教师队伍。政府对现有的教师也给予优惠待遇，如提供出国进修或在职培训和再教育机会。各学校还加大了教师科研津贴的投入。新加坡的教师制度是聘任制，由申请人提出申请，学校根据情况决定聘用时间。为了保证教师的质量，各学校还采用更为灵活的聘任制度。为了稳定教师队伍，各学校重视调整教师内部的关系，采取“提高基本福利，少提升”的原则，以避免提升一人走几人的情况发生。

对教师的管理和培训更是新加坡教育制度的独特之处。新加坡学校的教师除师范院校（如新加坡国家教育学院）的毕业生外，大学本科生申请教职需经教育部选拔和一年制的学习后才可以上岗。此外，教师每年还要参加 100 个小时的继续学习。教育部出资委托国家教育学院以及其他有资格有能力承担这项任务的高等院校和机构为教师提供相应的课程保证，教师的继续学习因而得以有效实现。教师的继续教育制度为新加坡教师实现终身教育提供了有力的保障，它以制度的形式要求教师在繁忙的工作之余仍然坚持学习。（注：National Institute of Education, in <http://www.nie.edu.sg/index.htm>）

3. 独特的教育分流制度全面开发人才

根据教育法的规定，新加坡实行因材施教的教育分流制度，把普通教育和技能教育有机地融入其中。分流制度分为小学分流和中学分流。

小学分流：学生在前三年都学习同样的课程，着重打好英语、母语和数学基础。三年后进行统一的分流考试，然后根据考试成绩、前三年的期中和期末成绩以及平时成绩，把学生依次分流进入三种不同程度的班级：普通双语流（nonnal bilingual，简称N流）、延长双语流（extended bilingual，简称E流）和单语流（monolingual，简称M流）。新加坡实行教育分流制度并非“一张试卷定终身”，分流极为认真仔细。小学三年级分流考试为校级统考，但学校在出题时必须选用新加坡教育部题库中的英语、母语和数学三门科目中的任何一门试题，这就在一定程度上确保了各学校考试水平的相对统一性。所有学生除参加分流考试外，还必须参加智力测验，作为分流参考的依据之一。分流后的学生经过考试合格后还可以转流。

中学分流：小学毕业考试合格者在进入中学时将按成绩优劣被分别分流进入三种不同类型的班级：特选课程班、快捷课程班和普通课程班。与小学转流相同，三种课程班的学生也可进行转流。特选课程班、快捷课程班和普通课程班的五年级学生都可以参加 GCE “O” 水平考试，成绩上佳者可进入初级学院、大学预科或理工学院学习，差者和那些不能上完普通课程班或者只获得 “N” 水平考试证书的学生，可接受职业培训，或就读于私立学校，或就业。新加坡的教育分流制度以充分开发每一个学生的智力和潜能为目的，引入了竞争机制的精英教育措施，提高了教学质量，确实为新加坡培养了不少人才，但是分流也在一定程度上增加了学生的精神负担。（注：“新加坡的教育分流制度”，见 <http://www.hbedu.com.cn/2004-6-29/200462991930.htm>。）

4. 完善的教育体制是培养人才的制度保证

新加坡拥有完善的教育体制，它是一个综合性的复杂系统，它采取多种教育方式并重的手段以达到教育的最终目标。既有正式教育，也有非正式教育；既有学校教育，也有在职教育；既重视国内人才的培养，也重视国外人才的引进；既加强对学生的培养，也兼顾教师的培训；既关注国民中受教育的比例，更关注教师队伍的稳定；既有财政支持，也有管理制度。这一完善的教育体制，造就了新加坡满足社会经济发展需要的人才队伍，也提高了国民的文化素质。新加坡的教育体制有其值得借鉴和学习之处，如“3个阶段、5个级别”的新加坡学位体系使学生可以在取得一个级别的学位后，经过一定时间的学习再次获得下一个级别的学位，从而鼓励学生不断学习、不断进取。再如分流制度，可以使教师因材施教，可以使学生因能力而发展，达到开发人才和造就人才的最终目的。

5. 全面的助学奖励政策援助和鼓励莘莘学子

新加坡政府采用多种途径和方法，调动社会、个人等各种力量为广大学生提供了大量的助学资金，对学生来说，不仅是援助，更是鼓励。新加坡的助学奖励政策已经形成一个比较完整的体系，对各类、各年级学生进行援助和奖励。助学使得所有学生均可完成学业，奖励更使学生发奋读书。更重要的是，整个体系有着完善的管理和实施机制，助有助的规则，奖有奖的办法，从而保证了达到助和奖的最终目的。这个体系的运转涉及到多种社会力量，如办学机构、银行、基金会、私人机构、社会团体、宗教组织都加入其中，既丰富了资金来源，

又强化了全社会对教育的关注。

各国“亮剑”人才争夺战

《求是理论网》2010-05-28

党中央重才聚才用才，人才工作会提出发展总目标。中共中央、国务院召开的全国人才工作会议5月25日至26日在北京举行，国家主席胡锦涛在会上发表重要讲话，提出到2020年我国人才发展总体目标。2003年12月19日，我国召开了新中国历史上第一次全国人才工作会议。近7年，我国人才队伍不断壮大，人才工作蓬勃发展，人才发展步入新境界；党和国家爱才、识才、用才、聚才，造就了一支支规模宏大的人才队伍，探索了一条条人才工作的创新路径，奏响了一曲曲人才强国的时代乐章。（见5月27日人民网）

“我劝天公重抖擞，不拘一格降人才。”

“江山代有才人出，各领风骚数百年。”

21世纪00年代，一场空前激烈的无声无息的战争——人才争夺战，正在全球悄然打响。虽然没有硝烟、没有战火、没有兵剑、没有血肉，然而，这一场战争却是决定和改变一个国家前途与命运的持久大战。

发达国家的人才策略

发达国家很早就意识到“科技、知识和人才就是第一生产力”。

1. 美国

美国这个移民国家，科学、经济的崛起在很大程度上得益于外来人才，是全球人才流动的最大受益者，美国的人才策略也最具代表性。

(1)放宽移民限制。

美国《移民法》明确提出只要学术、专业上有突出成就的人，美国不考虑其年龄、国籍和信仰，一律优先入美国国籍。

(2)增加签证名额。

2001~2003年，美国对高科技人才引进的名额增加至20万。美国众议院移民小组委员会通过法案，撤销有关外国技术人员在美国工作所必需的签证限制。

(3)聘用外国专家。

美国核武器的研制、阿波罗登月计划的实施、计算机的诞生和应用等，在很大程度上都是通过国外专家实现的。在美国59%的高技术公司里，外籍专家占了90%。目前在计算机产业领域的博士中50%以上是外国人，美国还以合作攻关的名义，借用外国专家的智慧。

(4)争夺本土人才。

具体措施包括：设立研究机构吸引大批优秀人才；设立“管理学院”或“培训中心”，加快人才本土化进程；争夺人才幼苗。近年来，美国跨国公司人才资源竞争的理念发生了重大变化，不仅重视挖掘现有人才，而且发展到寻找人才苗子。如，摩托罗拉公司 2005 年在中国启动“希望之星奖学金”，将单纯的人员资助转变为人才培养。

(5)实施留学政策。

1999 年在美国大学深造的外国留学生共 49.1 万人，占全球留学生总数的 1/3，美国还通过实施“绿卡制”来吸引国外留学生定居美国。

(6)增加福利待遇。

在美国，学位越高收入越高，美国很多高技术公司还实行配股方式，即公司除了给高薪外，还视高技术人才工作的重要程度额外配给股票期权。

2. 英国

在西方发达国家中，长期以来素有“科研在英国，开发在美国”的说法。在生物、医学、信息、金融、教育等领域可谓人才济济，仅剑桥大学诺贝尔奖得主就有 78 位。

(1)全球化的人才观。

英国政府认为，在经济全球化的大背景下，货物、服务、资本、信息都是高流动的，人才也像其他商品一样受到价格因素的影响而流向报酬高的国家和地区。英国政府执行“来去自由”的政策，一个优秀的英国互联网人才，在美国一年可创造 1000 万美元的利润，但他(她)个人每年回到英国消费以及将部分资本注入伦敦金融城，最终能将 600 万美元花在英国。

(2)实用主义和功利主义的人才观。

英国在基础研究方面人才辈出，在高科技领域走在世界前列，其中一个重要奥秘就在于：他们认为与其花费大量资金、时间和精力去培养一个高科技人才，倒不如花钱购买一个高科技人才已经创造出来的研究成果。英国一直在耗费巨资、千方百计地吸引这类人才，并不惜重金购买他们的高科技成果。

(3)瞄准全球人才。

英国政府规定：英联邦国家的技术人才，不需要办理签证就可以在英国工作两年。这种广揽人才的做法，已经从英联邦内的加拿大、澳大利亚等国家吸引了不少专业技术人才。而英国的信息产业，近年还向中国和印度人才敞开大门，如，在著名的英国硅谷公司内，中国人和印度人占有很大比例。

3. 德国

人才策略从注重人才培养转向吸引和用好人才。

(1)加大引才力度。

政府每年允许 5 万名外国人移居德国；在 5 万名移民中，经济和科技方面的尖端人才每年可接纳 2 万人，允许携带家属，得到永久定居的许可，但条件是这些人的年收入至少为 16 万马克。

(2)深化留才、用才机制。

实行高薪制，让科技人才能实现自己的价值；晋升的空间很大，对科技人才极具吸引力；提供好的社会福利(如提供免费私车停车位、附加养老保险、带薪休假等)；创造好的工作生活环境。

(3)选才策略。

①殖民化策略，即公司中所有重要职位(包括外国子公司)，均由公司本国公民担任；②当地化策略，即外国子公司的重要职位，均由东道国公民担任；③区域化策略，即在一定的区域范围内(如亚洲、欧洲等)，挑选有才干的人担任公司的重要职位；④全球化策略，即在全球范围内挑选最合适的公司管理人员。

4. 日本

日本已成为继美国之后，利用全球人才资源受惠最大的国家。

(1)聘请专家。

在国外聘请一位外国专家，其效果相当于派遣 20 名本国研究人员出国进修。因此，日本以其雄厚的经济实力，不惜支付 25 万美元的年薪，在全球范围内广招贤才，目标是使外籍科研人员占科研人员总数的比例在今后几年达到 30%。

(2)举办国际性学术会议。

通过邀请外国科学家到日本参观、讲学、旅游等方式，广泛吸引国际上各学科的精英人才来日本作短期双边学术交流。

(3)建立海外实验室。

精明的日本人通过建立研究机构或进行资助等方式，网罗人才，引进技术。如，日本在美国建立的 NEC 研究实验室，每年经费达 2 000 万美元，用高薪聘用美国科技专家进行高科技开发和研究。

(4)吸引国外人才。

目前，日本许多跨国公司在海外的企业已雇佣外国科技和管理人才 5 万多名，其中在远东和东南亚地区招聘的高级人才数量，每年以 20%的速度在递增。

全球人才竞争趋势

1. 争夺顶尖人才。

世界人才战争所争夺的对象，正是那些能够左右全世界经济、军事、金融、能源、科技等所有重要领域命运的顶尖人才。

人才战争早已改变了小规模常态。全球化的深入，市场经济的确立，新的科技革命，全球分工协作的细化，国际产业的转移，以及跨国公司的崛起，推动人才战争在全世界范围内不断激化。

资料显示，2005 年，全世界已有约 1.91 亿人在出生国以外工作，地球上每 35 个人当中就有 1 个人是移民。在安哥拉、布隆迪、肯尼亚、毛里求斯、莫桑比克、塞拉利昂、乌干达、坦桑尼亚，33%至 55%受到高等教育的人才已经去了经济合作与发展组织国家工作。而海地、斐济的比例超过 60%，加纳达到 83%。在中国、印度、俄罗斯，甚至都有超过 50 万以上的科学家与工程师流失到西方发达国家。与此同时，美国仅仅在 1990 年到 2000 年间就接受了 415 万受过高等教育的人才移民，欧盟当时 15 个成员国 10 年间也接受了 200 多万受过高等教育的人才。截止 2009 年 11 月，全球在他国工作的人已接近 3 亿人。

印度媒体把这种“培养阶段”由本国投入成本、“产出阶段”却去了外国贡献的情况称为“奶牛现象”：牛的嘴巴在印度，吃的是印度的草，挤奶的却是外国人。

很显然，人才流失是以削弱自己的方式去增强了对手，不仅仅是人才教育、培养、培训、替代成本的不可收回，还意味着经验、理念、技术、知识、资金的损失，最严重的是导致自身错过重要的发展机遇。

最糟糕的局面是：处于劣势的国家，不采取积极、主动、灵活的战略，反而自愿挨打，不进攻、不迎战、不反击、甚至不防守，任由短视的“明政策”与腐败的“潜规则”控制国家，外国人才进入遭到拒绝，本土人才遭受排挤而离开——他们诬称“本土人才的离开是因为他们不爱国”；海外人才没有得到引进与使用是因为他们不适合国情……

在这场不见硝烟的世界大战中，中国和印度并不是人才流失比例最高、受害最深的国家，但绝对是目前世界上数量最大、损失最多的人才流失国。改革开放后移居海外的新华侨华人已经超过 600 万，2000 年以来每年都有大约 40 万人离开中国，大部分是通过技术、投资移民以及留学等渠道流失国外的。截至 2008 年，中国已经派出接近 140 万留学生，居世界之最，而归国留学人员却只有 39 万，滞留在海外的留学生已经超过百万，无论数量还是比例都是世界罕见。需要指出的是：学历越高，专业在全球越紧缺，回归的比例就越小。1990～1999 年，大约 47%外国出生的博士选择留在美国，最重要的科学和工程领域的中国博士生滞留率高达 87%，超过同样以人才流失严重著名的印度（82%）。

清华和北大是中国最顶尖的两所大学，但自 1985 年以来，清华大学高科技专业毕业生 80%去了美国，北京大学这一比例为 76%。从 2006 年开始，清华和北大已是美国大学博士生来源最多的两所院校。2007 年，被美国高校研究生院录取的中国留学生人数也居世界各国留学生之首。由于留学生大多学成不归，因此，中国逐渐成为了美国最大的高科技人才供应国。美国《科学》杂志就把清华、北大称为——“最肥沃的美国博士培养基地”。

日本的崛起历史证明，要走全球化时代的强国之路，没有能源、土地、交通，却可以依赖人才资源而揽全世界的土地、资源、市场为己所用，进而成为世界经济强国。美国则证明

了全球化时代领袖世界之路，不仅仅要培养以及挽留本国的顶尖人才，还要获得全世界大多数的顶尖人才，以期成为真正唯一的超级大国。

2. 控制人才流走。

目前，全球人才流动出现了两个新趋势：一是新兴国家前些年出国学习进修或工作的专家及技术人员开始“回归”；二是一些新兴国家和发展中国家也千方百计从全球吸引人才，包括中国在内的一些国家原来都是人才“输出国”，现在正努力成为人才“进口国”。中国国际人才交流与开发研究会人士说：“任何商品总是朝其最大获益的方向在市场上流动，人才也不例外，总是朝着高收益、高回报的方向流动。但这并不意味着发展中国家面对大量优秀人才外流时只能处于束手无策的境地。国家正在用利益激励机制控制人才外流。”

韩国政府和企业努力改善外国人生活环境和待遇。外国熟练工人工资高于普通工人，还能得到企业的特别服务。特别是尊重外国工人身体、饮食习俗，在企业内部，经常组织运动会、联欢会和观看明星演出，丰富外国员工的生活，为他们开办国际学校等。如一家韩国企业每年为来自菲律宾的技术工人安排滑雪，为来自印度的工人配备印度传统体育项目的全套装备；有的企业安排工人到韩国名胜古迹游览。截止 2005 年 4 月底，在韩国居住 90 天以上的外国人总数达到 53.6 万人，其中外国劳动者 25.3 万人，有不少是来自中国和菲律宾等国的技术工人。

据统计，目前在韩国的外国人已经达到韩总人口的 1.7%，为吸引更多的外国技术人才进入韩国企业，韩国政府和企业出台了“绝招”。首先是扩大了引进人才的资格范围。其次是缩短外国相关人才入境手续办理时间，延长居住期限，将外国人才在韩国的工作期限从一次 3 年延长为 5 年，而在韩国居住 5 年以上的外国人可参加地方选举。对一些优秀的技术人员，还将为其发放绿卡。

3. 确立人才立国战略。

“新加坡什么也没有，只能靠人才立国了。”新加坡政府为了吸引人才，推出了一系列计划，比如国外人才居住计划、减少就业障碍计划、港人永久居留计划、技术移民计划、外籍人士居留权计划、特殊移民计划等等，尽可能地为外来人才提供方便。

在新加坡现有的三所大学中，外国学生约占 22%，其中中国留学生又占了一半左右。他们在入学前一般都要签署协议，承诺毕业后为新加坡服务 5~6 年，然后才可以到其他国家择业或继续深造。还有一部分是新加坡为吸引人才而招收的硕士生、博士生，毕业后只要找到用人单位就可在新加坡工作。为直接吸收海外人才，他们在海外设立了 8 个“接触新加坡”联络处，负责海外宣传和招聘联络工作。还定期举办“新加坡职业博览会”，在全球大城市巡回展出并现场招聘。为了资助各国人才来新加坡访问与服务，建立了新加坡国际资金。

新加坡现有常住人口 400 多万，其中有近 100 万是外籍人士。该国经济增长中有 1/3 是外来人才所做的贡献。

4. 完备留人制度。

巴西政府采取一系列完备的用人制度，如职称分类制、评审制以及相关的工资福利制度来吸引和留住人才。政府科技部制定了“博士扎根特别计划”，旨在通过奖学金和津贴等方式鼓励高级科研人员留在国内企业和科研机构工作，以解决巴西人才流失问题。该计划第一年的预算为 1000 万雷亚尔，资助对象主要是国内外在生物、信息、农业等领域工作的博士和高级研究人员。计划受到巴西科技界的欢迎和支持，各大学、国立和公立科研机构以及企业的教授和科研人员积极报名。

法国为了能留住人才，持续改善博士研究生的条件，并增加博士研究生奖学金的数量，提高研究生奖学金的额度；同时充分给予年轻研究人员以足够的研究时间和自主权，采取有效政策以促使其实现职业前途多样化。

加拿大拨出 9 亿加元的专款，专门设立了一项加拿大研究学者计划。2005 年前，它已在全国设立 2000 个加拿大研究学者席位，以吸引世界一流的学者和为本国有可能处世界领先水平的研究项目服务，政府还在考虑设立像罗德奖学金那样的世界一流的奖学金，并修改移民法规，使更多的人才能够进入加拿大。

德国政府的目标是使德国的大学成为“未来国际领袖人物的熔炉”，并为此先后推出旨在吸引欧洲以外国家信息技术人才的“绿卡”计划和新移民法，为外国学者、科学家提供更多的优惠条件。

5. 加大青年人才培养力度。

保住人才的前提是要有人才，为此各国纷纷加大了对青年人的培养力度。

法国政府制定了《科学招聘和预测十年计划》；加拿大也非常重视对人才特别是硕士与博士等高层次人才的培养，提出在 2010 年前，每年硕士与博士毕业人数增加 5%。加拿大联邦的主要科研资助机构——科学与工程研究委员会、社会与人文科学研究委员会和卫生研究院中，都有专门为硕士和博士研究生提供资助的基金，用于支持各高校的人才培养。俄罗斯政府为加强俄罗斯的科技及其人员队伍建设，提出了《5 年俄罗斯科学与高等教育一体化联邦专项纲要》，其基本任务之一就是努力使科技、教育和生产领域的科研工作者积极投入到高素质的科技人员的培训、科研以及技术创新活动中去。韩国政府则在全国设立了 15 个“科学英才教育中心”，对有发展潜力的学生进行重点教育培养，为国家科技发展储存后备力量。

6. 小国用人新亮点。

在新一轮人才竞争战中，一些小国重点发展某些特定的优势行业，对这个领域的专业人才的吸引力越来越大，成了人才战略上的新亮点。

爱尔兰从政府到企业都非常关注软件人才的培养，很多企业已经完成了初始积累，它们现在有很好的资源和资金来吸引人才。在各方努力下，爱尔兰已拥有一批世界一流的软件设计开发、电子工程和集成电路设计人员，成为世人瞩目的 IT 产业大国。

新的人才战略让小国芬兰受益匪浅。10 多年前，芬兰以林业加工为主要产业，而今却成了世界通信业的巨人，连续多年被评为全球最具竞争力的国家。据悉，芬兰研究与开发投

资的一半用于信息产业，仅诺基亚一个公司在全球 15 个国家就设了 55 个研发中心，从事研发的员工约 2 万人。其实，芬兰原来的信息人才资源有限，可是它充分利用了世界人才资源。为保持引进人才的优势，芬兰率先对掌握先进技术的高收入外国专业人才实行减税优待，其最高税率减至当地人的 58%。

近年来，新西兰留学移民、投资移民政策不断收紧，但对技术移民则不断放宽，以满足各行业对高层次人才的需求。从 2004 年开始，新西兰特别降低了博士研究生在新西兰就读的门槛，并且制定政策，方便博士生毕业后留在新西兰。政府每年还派人前往世界各地招揽高层次人才。为了促进国内信息技术的发展，新西兰成立特别工作小组，邀请欧美、印度和中国等国家的 IT 精英赴新考察工作和生活。一旦这些人同意移民，新西兰移民部门便会尽快从简地为他们办理工作和定居手续。

我国 2020 年人才总目标

2020 年我国人才发展总体目标：培养造就规模宏大、结构优化、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，进入世界人才强国行列，为在本世纪中叶基本实现社会主义现代化奠定人才基础。

1. 人才规模明显扩大。

截至 2008 年底，我国人才资源总量已近 1.14 亿人。其中，科技人力资源总量达 4600 万人，居世界第一；研发人员总量超过 196.5 万人年，仅次于美国。从规模上看，我国已是世界人力资源大国。到 2009 年底，我国技能劳动者总量突破 1 亿人。

2. 人才素质显著提高。

近 7 年，全国参加各类脱产学习培训的党政干部约 1600 万人次，企业经营管理人才约 900 万人次，专业技术人才约 2600 万人次。改革开放以来，我国累计选派 72 万余人次赴国（境）外培训，仅 2009 年，就培训 10505 人次。

3. 人才结构明显改善。

2003 年底，国有单位已聘用专业技术人员中，高、中、初级专业技术职务之比为 7.3:33.4:53.2；到 2008 年底，这一比例已调整为 9.9:36.8:44.2；人才所有制结构发生了历史性变化，到 2008 年，我国非公组织专业技术人才已达 38.5%……

4. 培养高层次人才力度加大。

近几年，培养选拔高层次人才力度不断加大。“新世纪百千万人才工程”国家级人选和政府特殊津贴专家选拔，高校“高层次创造性人才计划”启动，“优秀科技创新人才培养工程”实施……中央有关部门新政频出。截至目前，我国有“两院”院士 1400 多人，有突出贡献的中青年专家 5000 多人，享受国务院政府特殊津贴专家 15.8 万人，博士后研究人员 7 万余人，高层次专业技术人才队伍初具规模。

5. “千人计划”圆梦中国。

“海归”人才，已成为加快自主创新、缩短我国与世界先进技术差距的一支重要力量。这几年来，一批优秀海外留学人才纷纷归来，在各自领域做出了突出的业绩。截至目前，回国留学人员累计超过 50 万人。2008 年底，中央实施海外高层次人才引进“千人计划”。两年来，有关部门抓住有利契机，大力引进海外高层次人才，目前已引进 662 名海外高层次创新创业人才。目前，20 多个省区市成立了海外人才引进工作小组，制定实施了本地区海外人才引进计划。

6. 社工人才建设取得显著成就。

随着我国经济社会发展水平的提高，社会工作人才队伍逐步进入公众视野。特别是 2003 年全国人才工作会议以来，社会工作人才队伍建设取得显著成就，社会工作人才在社会福利、社会救助、减灾救灾、扶危帮困、社区建设、社区矫正、医患关系调整、特殊人群服务等领域广泛开展了“助人自助”的专业服务，在社会建设与管理中扮演了越来越重要的角色。

7. 农村实用人才建设成效显著。

国家把加强农村实用人才队伍建设作为发展现代农业、推进社会主义新农村建设的重要抓手，作为巩固党在农村的执政基础、加强党的执政能力建设和先进性建设的重要途径，摆在突出位置，列入议事日程，采取多种方式，狠抓工作落实，取得了积极成效。一是队伍规模稳步壮大。二是队伍结构明显优化。三是农村实用人才对农业农村经济发展的支撑作用明显增强。

8. 创新型科技人才建设梨园花开。

随着人才强国战略的深入实施，我国更加重视创新型科技人才的培养，坚持用事业凝聚人才，用实践造就人才，积极营造良好环境，构建创新载体和平台，支持科技人才在创新活动中成就事业。经过各方面的共同努力，我国创新型科技人才队伍建设取得长足进展，科技人才资源总量稳步增长，素质不断提高，结构持续改善。一是造就了科技领军人才。二是培育了大批优秀青年科技人才。三是吸引和凝聚海外归国高层次科技人才。四是造就了一批跨部门、跨单位的强强联合的优秀团队。

人才是民富强国之基，人才资源是民富强国第一资源。只有把人才建设放在国家经济社会发展总体的高度，才能为实现以科学发展观为指导的发展战略总目标；只有全面完善育才、引才、聚才、用才的良好环境和政策优势，才能不断增强我国核心竞争力；只有把对人才的培养和选拔放在一切之首位，才能在日趋激烈的综合国力竞争中永立潮头；只有重塑当代中国全新的育才观和用才观，才能全面提高国民素质，以期促进 13 亿人的全面发展；只有培育和吸引更多优秀人才为国家和社会贡献力量，才能早日圆梦和复兴全面小康与科学发展的和谐盛世。

国外科技创新人才环境研究

《人大复印报刊资料库》2010-06-22

温家宝总理在最近召开的全国科学技术大会上指出：要实现十六大提出的宏伟战略目标，一要靠坚定不移地推进改革开放，二要靠科技进步和创新的有力支撑。而科技进步和创新，在很大程度上取决于国家的科技创新人才的数量和质量，这在很大程度上取决于国家为科技创新人才所创造和提供的环境。本文对几个科技发达国家的科技创新人才环境进行分析，旨在对构建我国良好的科技创新人才环境有所借鉴。

一、美国科技创新人才的环境建设

美国作为世界第一经济强国和科技强国，其科技创新人才环境建设具有特别重要的借鉴意义。

1. 政府的资金支持

一是巨大的科技投入。美国科技投入长期以来居于世界前列，其 R&D(研究与开发)投入占国内生产总值的比例在 20 世纪 80 年代就一直保持在 2.3% 以上，美国 R&D 人员人均研究经费也是发达国家中最高，1995 年就达到了 17.32 万美元。

二是政府以大量商业合同的方式，向企业直接投入研发经费。目前，产业界的研究经费有 12% 来自联邦政府，其中大部分是通过商业合同形式提供的。互联网就是美国国防部为解决战争期间的有效通信问题而提出的一个军事合同。

三是采用税收激励政策。美国的“国内税收法”规定：一切商业性公司和机构，如果其从事研发活动的经费同以前相比有所增加的话，可获得相当于新增值 20% 的退税。如果个人从事已经商业化的研发活动，其投入同样可以享受 20% 的退税。

四是政府支持基础科学创新。美国政府一直是基础性科学研究的重要支持者。巨大的资金投入，使得美国科学家在全世界重要期刊发表的论文数、取得的科技成果数，以及获诺贝尔奖的人数都处于世界领先水平。

2. 科技创新人才的培养和引进

一是注重科技创新人才的培养。为培养科技创新人才，政府各部门设立了各种培养计划。如美国海军设立的“青年研究员计划”，专门在一些大学和私人研究机构设立基金，培养最近 5 年获得博士学位的青年研究人员。国家科学基金会设立了“总统青年研究奖”，每年颁发 200 个名额，目的是将最优秀的人才吸引到国家急需的科学和工程领域中来。

二是注重引进和留住国外科技创新人才。其主要措施包括：以 H-1B 技术工作签证法案引才；以政府或者民间基金会的高额奖学金等为基础吸引世界名校学生和学者赴美求学或做访问学者；以政府和诸多的公司、个人、慈善机构等设立的雄厚科研基金吸引人才；以总统科学奖等特殊的奖励激励人才；重金聘用甚至高价收买有较强科技创新能力的人才；高度信任和重用外来科技人才，美国的许多科研项目和尖端技术领域的研究都是由外来科技创新人才主持完成的。

美国的高工资、高职位、高生活水准以及在科学研究方面比较自由、科研经费充裕、教学科研设施一流、实验设备先进、科研信息资源丰富、学术思想交流活跃的优势，吸引了大量的国外科技创新人才。

3. 良好的科研创新环境

一是多元化的投资环境。美国大学和研究机构经费的主要来源是联邦政府和州政府等的拨款。美国民间基金会的发展，使之成为科研经费的另一重要来源。据统计，美国有大大小小的各种类型的基金会约 47000 个，基金总额近 4000 亿美元。各基金会资金来源渠道多，运作模式、管理方式各有不同特色。科研人员可以根据自己的兴趣向各类基金会申请项目，从而创造了非常宽松的科学研究环境。美国联邦政府、民间基金会和学校对年轻的科技创新人才还给予特别的支持。

二是宽容失败的环境。美国各界人士都有一个共识：“允许失败”。他们相信大多数科技人员都具有良好的职业精神，失败都不是主观不努力造成的。这种理念极大地保护了科技创新人才的积极性，为其不断创新营造了广泛的空间。

三是信息公开、资源共享的环境。美国用于研发的投入非常巨大，各类政府与基金会资助的项目数量巨大，种类繁多。但在基金管理中，重复申请、重复资助的项目并不多。主要原因是信息公开与资源共享机制比较合理，措施相对完备。

四是大学与工业界的密切合作。美国在 200 多所大学中建有 1000 多个各种类型的大学与工业界的合作研究中心，研究经费主要来自政府和工业界，这些研究中心为大学与工业界的科技创新人才提供了合作研究与创新的舞台。

4. 完善的科技创新人才管理机制

一是在科技创新人才开发方面，形成一套科学合理的人才选拔和任用机制，以及政府、大学、企业密切合作形成的人才培训和终身教育机制。

二是形成人才市场调节机制，通过规范与完善的人才中介市场，通过双向自由选择，科技创新人才可以找到用武之地，科技创新人才资源可以得到有效配置。美国住房、医疗、保险等的社会化，为人才的市场化配置奠定了基础。

三是形成人才竞争机制，其内容非常丰富，不仅有岗位竞争，还包括科研项目与科研经费、职位晋升、培训机会、项目小组成员资格的竞争等。

四是形成公平与多样化的分配机制，分配的依据包括职位、责任、能力、贡献等，分配的形式包括工资、奖金、福利、公司股票等。近年来，美国许多公司纷纷采用股票期权及配股等方式，以吸引和留住优秀的科技创新人员。

五是形成公开、公正的人才考评机制，经过多年的探索，已经形成将工作表现与工作业绩相结合的有效的考评方法，并将考评结果与职位升迁和奖惩挂钩。

六是提供良好的科研条件和工作环境。美国的许多高技术公司为科技创新人才配备先进的实验设备，提供充足的科研经费及后勤保障，使他们没有后顾之忧，不少高科技公司实行弹性工作制度，科技创新人才甚至可以在家里上班。

二、英国科技创新人才的环境建设

1. 明确科技创新的战略地位

1994 年，英国政府首次公布创新白皮书《实现我们的潜能——科学、工程和技术战略》，此后陆续出台了一系列清晰的政府文件以明确国家以创新为核心的新的国家科技发展战略。新战略的主要内涵包括：重视研究与开发，注重基础研究和国际研究与开发；强调企业为技术创新的主体，大力扶持中小企业的技术创新；加强营造创新的环境建设，制定一系列有利于创新的制度、政策体系和法律法规，大力发展风险投资，解决企业技术创新的资金问题；大力推动形式多样的官、产、学、研合作，促进科技成果的产业化；切实加强基础设施建设，完善中介服务体系、创新基础设施，大力发展科技和教育。

2000 年 7 月，英国政府发表了《卓越与机遇——面向 21 世纪的科学与创新政策》白皮书，希望通过领先的基础科研和更加富有活力的技术创新，进一步提高科技进步对本国经济和社会发展的贡献。在新的科技政策白皮书中更加强调：国家科研机构、大学与企业的密切合作；人才在知识积累和技术创新中的重要作用；建立适合科技创新的环境和体制。

2. 设立高等教育创新基金

为支持大学科研成果向商品化转移，英国政府启动了“高等教育创新基金”，该项基金与高等教育及企业和社区联系基金相结合，支持在大学周围建立各种科技网络群，同时还支持各大学内部建立专门机构从事专利申请与保护、资金启动、公司筹建和市场开发等活动，有力地促进了英国大学周围高科技网络群的形成。

3. 实施培养和吸引人才计划

英国政府一方面出资改善在校博士生的生活条件，同时大力吸引外国留学生和科研人员到英国学习和工作，放宽对他们的入境限制，在学习、工作、生活方面给他们创造必要的条件，减轻后顾之忧。2002 年英国实施一项“高技能移民计划”（HSMP），专门用于吸引高层次海外人才。

4. 支持中小企业创新

英国政府采取各种措施来支持中小企业的技术创新活动，主要包括：保护中小企业的发明专利；鼓励和促进政府实验室和大学的科研技术成果向中小企业转移；重视对中小企业的技术培训；资助中小企业技术进步、产品更新换代和技术开发。

随着国家科技创新战略的颁布，以及详细具体的实施细则的陆续出台，科技创新人才纷纷走出大学和科研机构，在孵化器、科技园、创业园的扶持下，进行创新和创业活动。贸工部、地方发展局、大学技术转移中心等还为科技创新人才的创新、创业活动提供了内容丰富

的科技创新项目计划、技术发展报告、技术转移和融资信息。中小企业的科技创新人才也紧密结合市场需要，在政府支持下与大学和科研机构密切合作，开展科技创新活动。

三、日本科技创新人才的环境建设

1. 形成科技创新的良性循环机制

日本政府提出，在向知识经济转型中，必须增强大学和公共研究机构的创新能力，将其在创新活动中产生的新知识应用于社会，产生经济价值和社会价值，并将创新带来的部分收益返还到科研活动中，形成创新的良性循环。围绕这一目标，应促进官、产、学之间的合作，根据科技发展战略和社会需要组织共同研究。要进一步完善官、产、学合作研究体制，促进以大学和公共研究机构为主体的官、产、学相结合的创新体制建设，加速研究成果的产业化。企业的科技创新战略要与市场需求保持一致，要提高科技创新的效率和产业化比率。

2. 吸引外部科技创新人才

日本通过制定《外国科技人员招聘制度》等法规，大大增加对外国专家的吸纳限额。日本政府曾表示，愿提供 50 亿美元，与美、英、德等发达国家合作研究“人类尖端”工程。1995 年日本发表的科技白皮书强调，日本要建立与经济大国相适应的超一流科研中心。日本一些跨国企业和超大型企业每年都拨出大笔经费用于科研投入，包括高薪招聘外国高级技术专家。

日本在广揽外籍人才方面有十分独到的措施，归纳起来有：提供优惠条件吸引留学生；通过购买、吞并外国企业，进而将其人才据为己有；在国外建立研究所来利用全球人才；对高技术人才高薪聘请并委以重任。

3. 实行科技人才开发计划

一是实行“240 万科技人才综合推进计划”。该计划 2002 年实行，主要包括大量培养实战型科技人才计划、240 万人终身教育计划和人才培养机构评价推进计划。该计划旨在培养出大量企业需求的实用型科技人才，改变现有教育体制。

二是实行“21 世纪卓越研究基地计划”。该计划从 2002 年起，日本文部科学省每年选择资助 50 所大学的 100 多项重点科研项目，对每项科研项目资助 5 年，资助金额每年 1~5 亿日元不等。该计划旨在建立一流的科技人才培养基地，在取得国际领先的科研成果的同时，培养出一批世界顶尖的科技创新人才。

三是实行“科学技术人才培养综合计划”。该计划有四个目标：培养富有创造性的世界顶尖科技创新人才；培养产业所需人才；创造能吸引各种人才，并使他们充分发挥才能的环境；建设有利于科技创新人才成长的社会环境。

四、韩国科技创新人才的环境建设

1. 重视研发经费的投入和有效利用

韩国科技实力的不断增强，首先得益于过去几十年韩国政府研发投入的不断增加。到1997年，韩国R&D投入已经达到128亿美元，居世界第六位，R&D投入占GDP的2.69%，居世界第三位。在科技投入总量持续增长的同时，更加重视与强调研发资源的合理分配和研发成果的有效利用与推广。

2. 重视科技创新人才的开发与利用

提高国家科技创新能力，离不开高水平的科技创新队伍，为此，韩国非常重视科技教育、培训和科技创新人才的开发利用。主要措施包括：通过科学技术教育体系改革，把创造性人才培养作为科学技术教育的目标，以培养科技后备军；通过提高大学科研质量和制定以研究为导向的研究生培养计划，来扩大高级科技人才培养，促进科技人才结构的提高；2001年宣布实施“国家战略领域人才培养综合计划”，该计划准备在2005年前在有助于提高国家竞争力的6个战略领域加大投入力度，提高22万名在校学生和研究机构科技人员的水平，并培养18万名新人才；注重海外高新技术人才的引进，为此政府制定了“聘用海外科学技术人才制度”，对引进的高科技人才给予资助。

3. 重视科研基地的建设

一是培育研究中心。为了提高科技实力，韩国创建和资助了许多重要的研究中心。研究中心的类型主要包括科学研究中心、工程研究中心和地区研究中心。到2002年，总数达到约150个。这些研究中心在各自的研究领域做出了突出的成就，对国家科技创新能力的提高做出了重要贡献。

二是进行公共研究机构的改革。改革的目的是赋予公共研究机构在运作、管理、决策和组织等方面的自主权，并将研究所从政府主管部门中分离出来，按不同领域分别建立产业科技研究会、公益技术研究会、基础科技研究会、经济和社会研究会以及人文和社会科学研究会。

4. 支持产业界的科技创新活动

韩国努力建设一个均衡发展的国家创新体系，鼓励产业界、大学和公共研究机构三方的积极参与，并重视企业在技术开发和创新中的作用，主要措施包括：积极扶持企业研究所的发展，企业研究开发投资近年来一直保持占国家研究开发投资的75%以上，超过美国、日本等发达国家；对技术开发实施税收优惠政策，包括技术开发准备金制度等；强化产、学、研合作研究，形式包括合同研究、技术指导、技术培训、科研资源的共同使用、关键技术信息的服务、专利使用等。

5. 创建科技园区，吸引科技创新人才

韩国1974年创办的大德科技园区拥有科研机构55个，大学3所，已经成为韩国科技发展的一支生力军。除此之外，韩国政府还在光州、釜山、大邱、泉州、江陵等5个地方分别建设了与大德科技园区相似的科学基地。建立高科技园区不仅对科技发展和科技产业化具有重要意义，而且给大批中高级科技创新人才提供了就业和发展机会，成为海内外高层次科技创新人才的吸纳与工作基地。

6. 实行以人才集聚为目的的国际合作

韩国自 20 世纪 80 年代起加强科技外交，在引进技术中引进人才，在推进科技合作中壮大科技力量。韩国除了每年向美国派遣几千名留学生外，还有目的的选送专家和教授到美国学习科学技术。在与外国签订技术转让协议或在合资经营的同时，派出大批科技人员向转让技术公司学习科学技术或请外国专家培训在本地工作的科技人员。

五、新加坡科技创新人才的环境建设

1. 政府重视

新加坡政府十分重视科技创新，强调要以知识、创新及才能来参与竞争。新加坡经济发展局从 1997 年开始设立“亚洲创新奖”。这个一年一度的奖项极大地提升了新加坡的国家形象。

2. 出台鼓励创新政策

新加坡最近设立了“研究、创新及创业理事会”，成员包括政府高层官员、私人企业界和科学界代表等，专门为政府在国家研究、创新及创业的策略方面提供咨询；同时还设立了“国家研究基金”，以资助长期性的战略性研究项目。

为促进研究机构与产业界的合作，科技局设置了激励本地企业开展研发工作的资助计划。如果企业与研究机构联合提出的项目申请获得批准，企业通常能得到相当于总费用 70% 的资助。

3. 重视科技创新人才的培育与开发

在“人才强国”的战略指导下，政府在科技教育与培训方面进行大量投资。1996 年政府公布了 40 亿新元的为期 5 年的国家科技发展计划，其目的是提高研究发展支出在国内生产总值中的比例，提高工业界在研究发展领域的投资比例，提高每万人中科研人员与工程师的人数比例。

4. 重视教育和人才引进

除本国对教育的重视之外，新加坡还非常重视人才引进，制定了“国际人力资源计划”，出台吸引专业人才的计划，用丰厚的待遇、良好的居住环境和商业环境吸引科技创新人才。1991~2000 年，智力型和技能型移民对新加坡经济增长的贡献率高达 37%。以研发领域为例，2002 年新加坡共有 2 万名研发人员，其中外来人才占 78%。目前，新加坡人力部已在海外设立 9 个“联系新加坡”机构，负责吸引和引进海外专业人才。

综合以上国家科技创新人才的环境建设，主要有以下几个特点：国家对依靠科技创新和科技人才强国的充分认识和高度重视，并制定科技发展和科技人才培养的长远计划；政府在科技教育、培训和基础研究方面的大量投入，以提高国民的科技素质；确立以市场需求为出发点的产、学、研密切合作的研发体制，并对研发项目给予资金和税收优惠等方面的支持；以科研条件、生活待遇、人文自然环境等吸引国外优秀科技人才；以科技园区、孵化器、风

险投资等为基础，支持科技人员将科技成果商品化和创办高科技企业；在社会上，提供在工作职位、项目申请、经费支持等方面每人都有平等的竞争机会，建设能够让真正有能力、有创新意识的科技创新人才脱颖而出的环境；在组织内部，形成公平、公正的科技创新人才选拔、使用、晋升和利益分配的机制；在生活上，提供能够体面生活，同时对未来又有良好预期的收入水平，生活上没有后顾之忧的环境；在工作中，提供个人价值得到充分的承认和尊重，个人才能得到应有的发挥和赞赏，个人的贡献不会被忽略并得到合理回报的工作环境；提供一个能够让科研人员专心于自己所喜欢的研究事业、没有过分心理和工作压力以及太多因素干扰的心情舒畅、气氛宽松、管理灵活的科研环境。

国外人才战略的比较研究

《人大复印报刊资料数据库》2010-06-21

随着知识经济时代的到来，人才资源问题日益成为人们关注的焦点。各国都十分重视人才战略问题的研究，制定了各种有效的政策、法规和措施吸引人才、培养人才以及合理地使用人才，取得了很好的效果，值得我们借鉴。

我们研究和运用人才战略，不仅要善于从纵向上总结自己的经验教训，还要善于从横向上学习和借鉴世界各国在人才战略研究和运用方面的经验教训。科学技术是人类创造的共同财富，本身是没有阶级性的。我们要赢得相比较的优势，就必须大胆吸收和借鉴人类社会创造的一切文明成果，吸收和借鉴世界各国包括西方发达国家的一切反映现代化生产规律的先进经营方式、管理方法。因此，学习和利用发达国家在人才资源开发管理方面的成功做法和经验，也是一个战略问题。特别是对于人才战略来说，学习和利用更加具有特殊意义。国外人才战略比较研究题目较大，我们仅从对人才的培养、吸引和使用三个方面作些分析比较。

一 人才培养方面的比较

第二次世界大战之后，世界发达国家的经济获得了长足的发展。究其原因，除了资金、资源的优势外，其中一个共同的特点就是在开发物质资源和自然资源的同时，尤其重视人力资源的开发和运用。进入新世纪，发生在世界上可以预料和难以预料的事情实在是太多了，但是任何事情的发生都没能影响一件事情仍然在以超乎寻常的力量进行着，这就是人才战略的实施。这场由人才争夺战引发的人才战略，是时代和社会发展的必然结果，是社会发展的理性总结。从发达国家的情况来看，经济的持续发展与它们十分重视全面提高国民素质，重视人力资源的开发和有效利用，重视人才的培养和教育密切相关。

仅有 200 多年历史的美国，今天已经发展成为军事实力、经济实力、科技实力等相当强大的国家。他们拥有近百万研究开发人员，居世界首位。他们的研究和开发总投资约占国民生产总值 3%，是当今世界的最高水平。从科技成果看，美国的高科技成果总量占世界的 37%。美国的专利申请数量也处于世界领先地位。[1]（P465）它们是诺贝尔奖获得者人数最多的国家，拥有博士学位授予机构最多，是每年授予博士学位最多的国家。还是拥有高等学校和科研机构数量最多，是各类高层次人才储备最丰富的国家……这一切都得益于美

国政府对教育和培训的重视，积极鼓励科技人才脱颖而出。美国自 20 世纪 50 年代末开始就视教育为国家发展的基础和人才培养的关键。它们把发展教育作为国家的战略重点，相继通过和出台了《国防教育法》、《美国 2000 年教育战略》、《为 21 世纪而教育美国人》、《美国为 21 世纪而准备教师》等法案和报告，极力呼吁为未来准备高素质的人才资源。与此相应，它们还非常重视扶持大学的发展，不断加大对大学的投资。在近 20 年美国所获得的诺贝尔奖自然科学奖中，在大学工作的科学家占 90% 以上。同时，它们还大量设立科学奖，其中著名的有“诺贝尔热身运动奖”、“科学家摇篮奖”等，每年联邦与各州将举行层层竞赛筛选，对学识见识超群者给予重奖。

美国针对国际国内形势发展的需要，还注重改革调整教育政策。倡导课程改革和强调培养天才学生；进行了“教育自由化”和“教育机会均等化”改革；开展了“恢复基础教育”运动；提倡高等教育同产业界的协作与交流；鼓励整个教育体系为增强美国的产业竞争力而不断输送创新型人才资源。但是，尊重学生的个性发展和重视学生创造力的培养始终是美国人才资源开发模式中的鲜明特征之一。

美国的教育注重与市场紧密配合也是它的一个显著特征。随着美国高科技企业的崛起和迅猛发展，对工商管理硕士及计算机专业人才的需求越来越大，这就刺激了对大学商学院管理学教授的需求和待遇的提高。而美国的主要商学院紧密追踪市场需求信息，加快培养大批的金融博士、市场学博士、管理学博士、计算机学博士等。这些博士毕业后在几百家主要商学院中寻找职位，开始培养工商管理硕士、计算机硕士等，使专业教育与市场需求之间密切联系起来。

美国高度重视继续教育等人才资源开发。它们专门颁布《成人教育法》，把继续教育看作是衡量一个国家科技水平的重要标志，从法律上保障继续教育的发展。美国政府要求所有雇主每年必须至少以其全员工资总额 1% 的资金用于教育与培训，并逐年递增。尚未达到此最低金额的企业和机构，每年必须上交其工资 1 % 的资金作为国家技能开发资金。美国公司对经理员工的培训也极为重视，大多数公司都设有专项培训经费，并有完善的人才培训计划和体系。

美国还多方集资兴办教育。即使是公立大学，也广泛吸收民间捐款，而不仅仅依靠政府的财政拨款和学费收入。高额的教育经费投入支持了教育部门的发展，从而也支持了国民受教育机会的扩大。美国中、高等教育的入学率一直稳居世界第一位。

德国的教育也有比较显著的特点，主要是“双元制”教育体系。第二次世界大战期间，德国建筑的一半以上被炸为废墟，工业几乎被摧毁。尽管如此，德国的经济仍然得到了飞速的发展，取得了令人瞩目的成就。德国社会和经济迅速发展的原因是多方面的，其中实施人才培养战略是其获得成功的一个重要因素。重视职业教育，注重实际能力的培养是德国的一贯传统。在德国，在行业协会等主管部门的监督下，企业与学校共同承担高等职业教育，分别负有明确的责任，为各个行业培养输送专业人才。任何一个普通高中毕业的学生都可以选择适合自己的职业并到招收学生的企业报名，录取后与企业签定培训合同，学制三年，学习形式为三个月在学校学习理论知识，三个月在企业学习实际操作技能和知识。大型企业建立自己的培训中心，用最现代化的设备、教学设施和手段对学生（包括企业职工）进行专业技能

培训。与小企业签定合同的学生到跨企业培训中心接受培训。跨企业培训中心是由联邦政府、州政府以及小型企业通过法律合同联合建立的培训中心。学生到这些培训中心从最简单的钳工基本功训练到学会操作使用现代化数控机床、计算机控制设备等，接受非常严格、规范而有系统科学的职业训练。德国的这种“二元制”职业教育适应经济社会发展的需要，培养了大量的专业人才，为德国日后的经济起飞奠定了坚实的基础。随着经济、技术的不断发展，德国经济结构发生了很大的变化，特别是市场向全球化转变，竞争压力的不断增加，对企业人力资源开发提出了新的更高的要求。为了满足社会需求，德国建立了几十所高等专科学校。学校根据社会需要设置专业，教育培训内容与实际紧密结合，教学设施比较先进，教学质量较好，重视加强社会能力和方法能力的开发。总之，在德国无论是政府、学校还是企业，都担负着教育培训的任务。它们特别重视职业教育培训，十分重视应用型专业人才的培养和开发。

从世界上人才的分布来看，主要集中在美国、欧洲、日本和前苏联等发达和比较发达国家。在对待人才的问题上，这些国家都有一个共同的特点，就是在实践中普遍重视人力资源的开发和运用，充分认识到人力资源具有巨大的开发潜力。各国又都根据自己的国情、历史传统、文化背景和企业制度，形成各具特色的人才培养战略。我们比较和研究不同国家在人才开发和培养方面的经验，无疑可以从中得到有益的启发和借鉴。

二 人才吸引方面的比较

新时期世界人才争夺战愈演愈烈，美国成为世界上争夺人才、实施人才吸引战略的急先锋，在某种程度上可以说美国是靠引进人才起家的，在掠夺人才上它们是深谋远虑，技高一筹。美国建国比较晚，与欧洲大陆相比，其人才无论在规模上还是在质量上，都相差甚远。但是，他们很明智地选择了一条聚集人才的战略，即从海外招揽科技人才。为了得到他们想要的人才，他们有时甚至不择手段地“抢”。所谓“抢”，是指在人才所在国面临政治不稳、社会动乱、经济危机、战争威胁，人才自身又遭受种种迫害、面临困境的情况下，采取各种手段夺取人才的方法。尤其是第二次世界大战以来，美国利用种种方法和手段将欧洲乃至全球众多优秀的科技人才吸引到美国，他们的贡献和所带来的经济利益，使得美国因此成为世界科技发展的领先者，使本来就强大的国家变得更加富强。据美国官方统计，在 1949—1973 年期间，世界各国迁居美国的科学家、工程师达 16 万人；进入 20 世纪 80 年代以后，每年仍有 6000 名以上的科学家、工程师进入美国。[2]（P119）如 20 世纪最伟大的科学家爱因斯坦出生在德国，大学毕业后曾任柏林威廉皇家物理学研究所所长，并被选为普鲁士科学院士，1921 年获诺贝尔奖金。1933 年，希特勒执政后，他们对爱因斯坦等大批科学家又恼又恨，采取种种手段向爱因斯坦进攻，使爱因斯坦人身和科研事业陷入困境。美国人看准了这个机会，“抢”走了爱因斯坦。爱因斯坦到美国后，立即被委任以令世人垂涎的高级科学技术研究所所长职务。因他的学术成就及影响，一大批科学家趋之若鹜，尾随其后，迅速壮大了美国的科技力量。爱因斯坦在美国定居 20 余年，为美国科技发展做出了巨大贡献。

早在第二次世界大战后期，盟军在法国登陆后，美军趁德军处于战略守势之机，一方面指挥盟军东进，一方面不惜打破自己的战略部署，用一个伞兵师、两个装甲师加上整个第六集团军，组织了一支作战部队，斜插过法军战线，掩护一支以“阿尔索斯”命名的侦察部队，主要目的是抢劫海森堡。到这次大战结束时，“阿尔索斯”侦察部队通过强制和非强制手段，

把战败德国、意大利的几千名科学家、工程师带到美国。这些科学家在美国的大学和研究机构的工作，对美国原子物理学、核物理学、化学和数学等学科的发展起了重大的作用。从战败国德国，苏联搬走的是机器和设备，而美国抢走的是人才。

美国之所以雄踞世界经济领头羊位置长达半个多世纪，至今仍未有衰退的迹象，与美国政府长期以来奉行人才引进战略，利用灵活多样的移民政策、教育政策、人才政策等从世界各地网罗人才密切相关。移民是美国吸引人才战略的重要措施之一。美国是典型的移民国家，而近 50 年来美国的移民是以挑选的方式进行的。移民法多次修改规定，只要是专家、学者、教授，不分年龄、信仰、国籍和民族均可优先移入。20 世纪 90 年代，布什总统又签署新的移民法，重点向投资移民和技术移民倾斜，鼓励各种专业人才移居美国。从 1990 年开始，美国还实施 H-1B 签证计划、“绿卡制”，给予入籍优惠，使大批的留学生学成后定居美国。近年来，以硅谷为代表的美国高科技产业部门发出信息技术人才短缺的信号，美国为了赶上这班刚刚启动的新经济列车，把争夺人才的重点聚集到计算机领域。有专家预测，美国将短缺 45 万科技人才，而到 2006 年这一数字将扩大到 65 万。[3] (P119) 美国移民局公布的数字显示，1999 年美国签发的专门针对外国移民美国的 H-1B 签证达 11.5 万人，其中印度人占了 46%，中国大陆占了 10%。外国科技人才源源不断流入美国，填补了美国高科技人才的严重短缺。在新一轮的人才争夺战中，德国结束了长达 25 年几乎不召外籍工人的历史，将在全球范围内挖掘人才。德国总理施罗德及其领导的政府承诺，支持德国从欧洲以外的国家吸引三万名外籍高科技人才，以满足国内信息和通信部门对劳动力的需求。英国则放宽对高级人才及其家属永久性居留权许可证条件，争夺世界高科技人才为本国服务。澳大利亚向企业界发放了大量引进高级人才的临时签证。瑞典通过实施积极的移民政策，招揽本国急需的短缺高科技人才。

美国能够吸引全世界优秀人才，还受益于其庞大的教育体系。一批批世界各国受过良好基础教育的优秀人才被美国的大学吸引，其中相当一部分人学成之后又为美国各大公司所雇佣。教育事业和经济发展相互促进，近一个世纪以来，美国已形成“吸引——发展——再吸引——再发展”的良性循环，建立起世界上独一无二的人才库。美国掠夺人才不仅深谋远虑，手法也十分高明，它们利用托福考试把争夺人才的触角伸向世界各国。此外，美国还通过国际合作，在“互利原则”下利用别国的人才资源优势。它们也直接到其他国家办企业或者设立研究机构，与所在国政府争夺人才资源。

日本国土狭小，人口众多，加上一贯排外的倾向，在是否接受外国单纯劳动力上，国内各界至今仍未取得共识。但在通过移民法大量网罗各界精英方面，认识却是惊人的一致。日本总结出一套适合本国国情的“重金”招揽人才的方法，这就是通过购买、吞并外国企业或公司，将被购买或吞并的企业或公司里的人才据为己有。这应该说是日本利用他国人才资源的又一新举措。再有，他们还通过购买或资助的方式，占有或部分占有美国名牌大学的实验室，在那里获取美国高级人才的智力资源。此外，他们不断扩招留学生，20 世纪七、八十年代日本每年接纳的留学生仅万余人，八十年代末期有了较大幅度的提高，1987 年达到 2.2 万人。1988 年度日本教育白皮书特别强调要健全官民一体的接纳留学生体制，提出了在 21 世纪初接纳 10 万名留学生的目标。由于各国派出的留学生一般都是学校的尖子，他们思想活跃，研究能力强，特别是在研究生毕业后的 3~5 年时间内，是创造力最旺盛的时期。不

难看出,充分利用外国留学生最旺盛的创造力,正是日本增大接受留学生容量的一个重要原因。

在西方发达国家中,英国的各类技术人才和专业人员比例名列前茅。长期以来,西方国家就有“科研在英国,开发在美国”的说法。在生物、医学、信息、金融、教育等领域,英国人才济济。仅在英国剑桥大学诺贝尔奖得主就有 78 位,比其他欧盟大国一个国家的获奖人数还要多。在人才战略上,英国有一些独具特色的措施和做法。首先,英国奉行全球化的人才观。英国每年有不少高科技人才受优厚报酬的吸引流向美国,英国对此并不刻意限制,而是对人才流动采取“来去自由”的宽松政策。英国人才政策一个明显特点是在创造人才回流的宽松环境和创业条件上下功夫。他们在适当提高教师待遇的同时,将重点放在科研环境和学术氛围等方面,努力保持自己的特色。最终使得许多在美国任教的教授由于留恋牛津大学特殊的学术氛围和严谨学风,几年后又回到了牛津。其次,英国还奉行实用主义的人才观。他们认为一个拥有很高学历和丰富经验的人不一定就是难得的人才,但一个已经创造出科研成果的人必定是真正意义上的人才。与其花费大量资金和时间去培养一个高科技人才,还不如耗费巨资吸收这一类人才,并以重金购买其高科技成果。这是英国能在高科技领域走在世界前列的奥秘所在。此外,英国瞄准的是全世界人才。近几年,英国高科技领域有不少人才流向了美国,但英国也从英联邦及欧盟其他国家吸引了不少同类人才,他们的进入在很大程度上平衡了英国本地人才的流失。

新加坡经济社会高速持续发展的原因很多,其中主要原因是他们始终把人才看作是立国之本和赖以生存的重要命脉。尽管新加坡政府在过去一直在想办法培养更多的大学生来应付未来的需求,但是新加坡的人口只有 300 万,人才资源非常有限,他们必须到国外招揽人才。因此,为了解决新加坡经济扩展所带来的人才不足问题,在加强培养本地人才的同时,还要实行广纳世界精英的政策。他们认识到,不管哪个领域,一个国家如果立志要跻身“世界级”行列,就不能不借助大量的国际人才。为此,新加坡成立了一个跨部门的“招揽人才委员会”,发展与推行吸引和留住人才的策略,让新加坡保持社会凝聚力的同时,成为国际人才的集聚中心,以保持其足够的竞争力。

综上所述,新一轮的人才争夺战已经在世界上比较发达的国家展开。他们以其雄厚的经济实力和灵活的人才机制为基础,在人才争夺中居于领先地位,成为人才争夺的直接受益者。美国是最大的人才流入国,靠笼络世界上最优秀的人才为其经济高速发展补充燃料,注入生机与活力。欧洲和日本也不甘落后,广泛地向印度、中国等第三世界国家网罗高科技人才。然而,美国与欧洲、日本之间在这场争夺人才的较量中,并不是在同一个层面上展开的。印度驻德国大使基马尔曾以德国为例,形象地打了个比喻:德国人睡了 10 年后醒来发现,美国人已经吃光了主菜,留给他们的只是残羹冷饭。这说明欧洲与美国在吸引外国高科技人才方面已经拉开了距离。以美国为代表的发达国家不择手段地网罗人才,已经引起广大发展中国家的严重关注。在许多发达国家掀起一场大规模人才竞争攻势前,人才流失国也在厉兵秣马,不断采取吸引人才回国的新举措,减少人才外流、争取人才回归。一场由经济全球化引爆的,以争夺人才这一重要战略资源为特征的没有硝烟的战争正在全球拉开帷幕,并引起重大的反响。

三 人才使用方面的比较

美国在人才使用和管理上的最大特点是强调民主竞争,充分发挥人才的创新精神和工作热情。具体来说,表现在以下几方面:一是美国人才资源开发及管理的社会化程度很高,住房、医疗、保险等实现了社会化,劳动力不受户籍、地域的制约,可以自由流动。二是注重人才资源的市场配置,实行自由择业政策。无论是总经理、高层管理人员、技术人员、还是生产工人都是通过发达的劳动力市场进行聘用。三是详细的职业分工。在美国分工非常细腻,各行各业有 2000 多种职称。四是强烈物质刺激为基础的工资福利制度。美国公司内部工资制定的基础是职务分析。不同级别的工作,不同专业工种,不同性质的岗位,不同经历的经理,有着不同的职业要求,不同的工作环境,不同的工资水准。在制定工资政策时,公司主要考虑工作的内涵及该工作对企业经营效率所作出的贡献。在这种制度下,优秀员工与落后员工之间的工资福利差别相当大,高层经理的工资和普通员工的工资待遇可以相差几十倍。为刺激员工的积极性,美国公司还有名目繁多的奖励制度,尤其突出的是高层经理层的奖励制度,包括:奖金、利润分成、收益分成、高层经理短期奖、高层经理长期奖等,对一般员工也设立了表现奖、员工持股计划等。这些对员工特别是中高层领导努力实现自我价值,积极工作,不断增加公司的收入起了较大的作用。

日本的人才使用和管理与美国存在着巨大的差异,它的精髓是强调以人为本。主要特点表现为:一是实行稳定的就业政策。就是在日本的绝大多数公司实行终身就业制。这种制度的最大优点是给员工以强烈的安全感,增强了员工对企业的忠诚程度,对公司长期培训政策起了保障作用,有助于发展公司独特的企业文化,这是日本企业在世界舞台上迅速崛起的一个重要因素。直到今天,大部分日本制造业企业仍然保持着稳定的就业政策。但是,由于日本经济衰退,企业利润下降,这种政策也受到了挑战。二是实行论资排辈的职位管理办法。日本人认为,这种体系有助于企业对人才进行长期培养,对刺激企业创立新的企业文化也很有好处。在对员工进行评估时,以论资排辈为原则可以去掉评估中许多不客观的弊病。他们还认为,企业经营的核心是长期地、稳定地发展壮大企业的规模和效益。短期评估员工成绩,会影响长久工作的积极性。因此,他们的评估方法非常重视员工的长期表现,轻视短期评估。这种管理办法存在的主要问题,即在以白领为主的金融服务行业中运用这一原则,势必影响到专业人才的工作积极性,导致优秀专业人才的丧失。三是实行工资福利政策。日本的工资政策追求公平合理的原则,而不强调人与人之间的差异。他们不主张过分强调员工的短期表现,而是应该注意员工的工作态度,工作潜力,进取精神,与人合作的能力,小组集体智慧等等。不主张把奖励个人放在首位,认为过分奖励高层经理会给企业员工之间的和睦相处带来麻烦。这种管理办法对中下层的蓝领员工十分奏效,但对中高层经营管理人员的积极性是一个打击。

经过几番激烈的竞争和较量,面对日本咄咄逼人的挑战,美国企业开始深刻的反思。他们发现日本企业效率高的一个主要原因是日本独特的“以人为本”的管理方式,不断的、系统的在职培训制度以及相对稳定的就业制度。人们普遍认识到人才开发、运用和管理是一门非常重要的学问,从而把人才放到发展的重要位置。

20 世纪 80 年代的调整、改革、反思和借鉴对美国企业 90 年代的复兴起了决定的作用。相比之下,日本的大中型企业特别是金融服务业,由于日本陷入战后最严重的金融危机而一蹶不振。许多日本企业重新反思自己终身制为基础的管理模式,重新研究美国成功企业的经

验教训，试图从中得到有用的东西，以创造出一个新的人才管理体系，提高自己的竞争力，尽快走出危机。不断的竞争，不断出现的危机，导致不断的改革和反思，促使美国和日本不断的发展并变得更加强大。我们可以得出结论，美国、日本在经济技术竞争背后，实际上是一场人才开发与管理的激烈竞争。

综上所述，国外人才战略的发展历程都表明，成功的人才战略需要具有多维开放的视野，需要把国内外经济社会发展的相关因素联系起来，需要与经济社会发展战略相协调，并随着时代的发展而与时俱进。它不仅需要总结自己的经验，同时也要与其他国家的人才战略联系起来进行比较、分析和借鉴，以增强其科学性。不同国家的人才战略尽管各有特色，但又具有共性：一是人才战略与经济社会发展战略的一体化，形成相互兼容、相互支持、相互促进的整体格局；二是引进与培养双管齐下，形成这两方面的人才，各展优势，取长补短的局面；三是政策引导与法制制约的运行机制，形成完备的育人、选人、用人的工作机制。常规化、制度化、法制化和相对稳定性与动态相结合是发达国家人才战略成功的基本经验，学习和借鉴这些经验，对于形成我们自己的战略具有非常重要的意义。

制造业强国重视技工人才

《人民日报》2010-03-04

随着发达国家制造业不断向高端迈进，产品的科技含量越来越高，对专业技术人才的需求正呈膨胀态势。但由于人口老龄化以及很多年轻人不愿从事制造业，一些发达国家不同程度地面临制造业人才短缺。这些国家正积极采取措施，巩固其在全球制造业竞争中的地位。

人民日报驻美国记者管克江、驻德国记者刘华新和驻日本记者于青报道：美国劳工统计局近日发布的最新调查显示，美国制造业工人中有 19% 年逾 54 岁，25 岁以下的工人数量仅占制造业工人总数的 7%。德国经济研究所也发出警告，到 2014 年德国将缺少约 22 万个工程师、自然科学家和技工人员，而这一缺口到 2020 年可能进一步扩大至 42.5 万人。随着发达国家制造业不断向高端迈进，对专业技工人才的需求正呈膨胀态势。

美国——企业把保留和训练员工当作大事

熟练技术工人短缺已困扰美国制造业很多年。尽管金融危机使美国制造业裁员 200 万人，很多制造企业仍面临人才短缺瓶颈。美国一些制造商表示，工程师和一线熟练工人最为短缺。波音公司人力资源高级副总裁里克·斯蒂芬对英国《金融时报》记者说，到 2015 年，该飞机制造商 40% 的工人将达到退休年龄。“这就是说，在 5 年内将有 6 万名员工符合退休资格。我们认为招聘渠道根本无法满足需要。”旨在促进美国技工教育的西门子基金会总裁吉姆·瓦莱表示，德国工程集团西门子在美国有大约 600 个工程师职位空缺，高于去年的 500 个。

美国制造业工人短缺的一个重要原因是人口老龄化。在二战后的 20 年间（即所谓“婴儿潮”时期）出生的美国人开始大量退休。美国智库就业政策基金会的预测说，如果美国经济要保持 3% 的年平均增长率，今后 30 年需要增加 5800 万工人，但以目前人口增长率来看，只能满足 2300 万的需求。

虽然制造业工人的年平均工资达 6 万美元，比服务行业高出 1/4，很多年轻人仍不愿意从事制造业。美国劳工部说，年轻人没有意识到技能在先进制造业中的重要性，致使美国制造业可能后继无人。另外，美国制造业结构的变动也对人才构成带来影响。美国正从重工业制造，如汽车、化工，向高科技制造业，如高速计算机芯片产业转变。据统计，美国 2009 年生产汽车和化工产品的能力分别下滑了 4.4% 和 1.7%，为 60 年来最大跌幅。半导体生产能力却在同期增长了 10.4%。产业结构的变化使专业技术工人短缺更为突出。

调查显示，20% 的美国中小型制造企业已把保留和训练员工作为头等大事。

德国——降低国外优秀人才入籍“门槛”

德国制造业面临的主要问题是缺少受过高等教育的专业人才。德国舆论认为，本轮经济危机过后，经济一旦复苏，这一问题将更加突出。

德国经济研究所去年进行的一项研究结果表明，到 2014 年德国将缺少约 22 万工程师、自然科学家和技术人员，如果不采取有效措施，这一缺口到 2020 年可能扩大到 42.5 万人。其主要原因有两个，一是二战后出生的专业技术人员将陆续退休；二是德国青少年对学习理工科的兴趣减退，高校培养的人才青黄不接。现在这一问题已经对德国经济产生影响。德国黑森州不久前对中小企业的一项调查表明，约 2/3 的企业苦于找不到合格的专业人才，因此产品质量和订单数额都出现下降现象。

有鉴于此，德国正采取一系列措施：一是坚持职业教育双轨制的传统，即职业学校理论学习和企业中的实践相结合。二是加强培养高学历专业人才。德国各州联合决定，允许未上过大学的熟练工人进入高校学习。三是调整政策，吸引高素质的外国专业人才。2008 年，德国通过了一项劳工移民法，降低了国外优秀人才加入德国籍的“门槛”，其中规定，从 2009 年起，这些人员不必达到每年 8.64 万欧元的年薪，只需达 6.36 万欧元年薪即可获德国长期居留权；获得受德国承认的外国高校毕业证书的大学生，如果连续两年从事相应的职业，也可获得在德国工作性质的居留许可。德国劳动和社会部认为，这样做的目的是，“吸引最好的人才，加强德国在全球竞争中的地位”。

日本——特殊聘用制缓解技工短缺

与欧美国家相比，日本技术工人短缺状况相对缓和。这主要得益于日本企业有着独具特色的用工制度。为保存竞争力，在危机时期，日本企业通常对技术工人的裁减有所保留。有的企业即使削减工资也不大量裁减技术工人，这大幅缓解了经济景气时期熟练技术工人和特殊技术工人短缺的问题。更为重要的是，日本企业有权决定特殊技术工人的聘用年限。一些中小企业对熟练技术工人和有特殊技术的人才，甚至聘用到 70 岁以上或直至本人提出辞职为止。

日本企业在培养熟练技术工人方面，有一套成熟的模式。日本全社会或制造业整体确立了对熟练技术工人的认证体制。企业在员工录用上，对于有技术学历与没有技术学历、有技术资质与没有技术资质的应聘人员，在录用与否、收入多少等方面，有严格、公平、公开的区别对待。这对于具有技术学历、技术资质的人有感召力，对没有技术学历和技术资质的人有学习技术、取得技术资质的激励作用。此外，日本企业对于熟悉和掌握了一定技术的工人，

还建立了鼓励技术进步的机制。即使是看似简单重复劳动，日本企业也鼓励工人不断提出增加产量和提高效率的合理化建议。

（五）历年人才发展项目

“长江学者奖励计划”简介

《人民网》2010-06-22

为落实科教兴国战略，延揽海内外中青年学界精英，培养造就高水平学科带头人，带动国家重点建设学科赶超或保持国际先进水平，在国务委员、时任教育部部长陈至立同志的亲自主持下，1998年8月，教育部和李嘉诚基金会共同启动实施了“长江学者奖励计划”。

“长江学者奖励计划”包括特聘教授、讲座教授岗位制度和长江学者成就奖。在党和国家领导人的直接关怀和高度重视下，在中央有关部门和社会各界的大力支持下，经过高等学校和长江学者们的共同努力，“长江学者奖励计划”成效显著，硕果纷呈，在海内外引起了强烈反响和普遍好评，已经成为国家重要的高层次人才计划。

2004年，为全面贯彻党的十六大精神和全国人才工作会议精神，深入实施科教兴国和人才强国战略，教育部对“长江学者奖励计划”进行了调整，进一步加大了实施力度，每年计划聘任特聘教授、讲座教授各100名，聘期为三年，李嘉诚基金会继续给予了一定支持。新一轮“长江学者奖励计划”认真落实中央关于哲学社会科学与自然科学并重的方针，将实施范围扩大到人文社会科学领域；增加了讲座教授招聘数量，大力吸引更多的海外知名学者短期回国或来华进行合作研究；更加重视发挥高等学校在长江学者岗位设置、遴选聘任和提供科研配套条件等方面的主体作用；进一步强化长江学者岗位与科技创新平台、重点研究基地的紧密结合，积极探索“学科带头人+创新团队”的人才组织新模式，努力实现设岗、选人与做事的有机统一，为优秀人才的成长提供更大的空间。

为进一步发挥中国内地、港澳地区高等学校和中国科学院研究机构的整体优势，2005年6月教育部与李嘉诚基金会联合召开新闻发布会，对“长江学者成就奖”实施办法作出了重要调整，将奖励范围由内地高等学校扩大到港澳地区高等学校和中国科学院所属研究机构。“长江学者成就奖”获奖人员遴选条件是：科学道德高尚、年龄在50岁以下、主要在自然科学领域取得国际公认领先水平的重大科研成果或者突破性进展的杰出华人学者。该奖项每年计划评选一等奖1名，奖励人民币100万元，二等奖3名，每人奖励人民币50万元，奖金仍由李嘉诚基金会全额捐赠。

“长江学者奖励计划”的实施有效地凝聚了一批高层次人才在高校从事科研、教学工作，特别是吸引了一批学术上卓有建树的海外优秀学者回国工作或为国服务。1998年至2006年共有97所高校分八批聘任了799位特聘教授、308位讲座教授，14位优秀学者荣获“长江学者成就奖”。1107位长江学者特聘教授、讲座教授中，98%的具有博士学位；94%的具有在国外留学或工作的经历；上岗时平均年龄42岁，最小的30岁；特聘教授中，直接从海外应聘或近三年回国工作的231人，讲座教授全部从海外应聘。

在“长江学者奖励计划”的支持和激励下，一批长江学者已经成长为许多学科领域的领军人物，取得了一系列重要研究成果。截至2006年，有24位长江学者特聘教授当选为中国科学院院士、中国工程院院士；有57位长江学者特聘教授担任“973”计划首席科学家；有30位长江学者特聘教授取得的39项重大成果分别入选“中国十大科技进展新闻”、“中国基础研究十大新闻”以及“中国高校十大科技进展”；有175项由长江学者特聘教授主持或作为主要完成人参加的科研成果获得了国家三大科技奖；70位长江学者指导的88名博士研究生获得了“全国百篇优秀博士论文奖”。

“长江学者奖励计划”的实施，有力地推动了高校人事制度改革，促进了高校国际合作与交流，带动了地方和高校高层次人才队伍建设。其制度内涵包括的“按需设岗、公开招聘、竞争上岗、合同管理”和“以岗定薪、优劳优酬”的理念，已经成为高校用人和分配制度改革的基本思路。长江学者充分发挥与海外学术界联系广泛的优势，通过主持或参加国际学术会议、参与国际科技合作、联合培养青年教师与学生等多种方式，积极拓展国内高校参与国际合作与交流的空间和渠道。在“长江学者奖励计划”的带动下，“珠江学者计划”、“闽江学者计划”、“天府学者计划”等一批人才计划相继实施，许多高校也实施了一批相应的人才计划。一个有利于优秀人才脱颖而出和充分发挥作用的环境氛围正在高校逐渐形成。

“长江学者奖励计划”的实施，得到了社会各界尤其是学术界、高教界的高度评价。诺贝尔物理学奖获得者杨振宁先生认为“长江学者奖励计划”是中国为实现“科教兴国”的一个非常重要的环节，是一个非常了不起的壮举。中国工程院外籍院士、著名分子生物学家吴瑞先生认为该计划对推动中国在不同领域赶上世界水平方面会起不小的作用。许多大学校长评价这个计划开辟了人才使用的新模式，是集选才、引才、奖励、支持四位一体的高层次人才计划。

农业部启动农村实用人才培养“百万中专生计划”

《人民网》2010-06-22

2006年，6月27日，农业部召开农村实用人才培养“百万中专生计划”启动视频会议。农业部部长杜青林在北京主会场出席会议并作了重要讲话。他强调，加强农村实用人才培养，特别是加强具有较高学历、留得住、用得上的农村实用人才的培养，对于发展现代农业、统筹城乡经济社会发展和建设社会主义新农村具有重要意义。各级各地农业部门和农业教育单位要努力抓好“百万中专生计划”的实施，加强农村实用人才培养，为建设社会主义新农村提供坚强的人才支撑。

杜青林说，加强农村实用人才队伍建设是发展现代农业的迫切需要，是统筹城乡经济社会发展的必然要求，是建设社会主义新农村的关键措施。为深入贯彻党的十六届五中全会和全国人才工作会议精神，着力改变当前农村实用人才总量不足、地区间分布不均衡、结构不合理、学历总体偏低等问题，农业部决定在原有农民培训项目的基础上，启动农村实用人才培养“百万中专生计划”，计划用10年时间，为农村培养100万名具有中专学历的从事种植、养殖、加工等生产活动的人才，以及农村经营管理能人、能工巧匠、乡村科技人员等实

用型人才，增强他们带头致富和带领农民群众共同致富的能力，使他们成为建设社会主义新农村的带头人和发展现代农业的骨干力量。

杜青林指出，实施“百万中专生计划”，要立足于为社会主义新农村建设提供人才支撑，为发展现代农业、促进农业增长方式转变提供智力保证，紧紧围绕促进农村生产力发展这一中心任务，培养一大批留得住、用得上、素质高、技能强的农村实用人才。各农业教育培训机构要积极研究农村实用人才成长的特点，深入了解农民的培训需求，探索符合农村实用人才学习特点的教学模式，增强教育培训的针对性和实效性。当前要着重抓好以下三个方面的工作：一是在专业设置上要重点围绕现代农业建设，大力推进农业区域化、标准化、产业化、市场化、机械化和服务社会化，发展优势农产品和特色农业，发展现代畜牧、水产业和服务业等重点领域和重点工作开设专业。二是要以农村劳动力中具有初中及以上文化程度，从事农业生产、经营、服务以及农村经济社会发展等领域的农民为对象。三是要根据农民教育培训的特点，重点依托全国农业广播电视学校系统和农业职业院校，充分发挥现代远程教育网络体系低成本、广覆盖的优势，通过广播、电视、互联网和卫星网等手段组织教学。

杜青林强调，各级农业部门要高度重视，加强领导，认真组织，扎实稳步推进。要将“百万中专生计划”纳入各级农业人才队伍建设规划，统筹安排，狠抓落实；要统筹利用本级教育资源，发挥各类教育机构在农村实用人才培养中的积极性，落实培养任务，保证教学质量；要及时研究解决工作中遇到的困难和问题，建立督导检查评估制度，定期对实施“百万中专生计划”的教育培训机构进行检查评估；要注意研究“百万中专生计划”与其它农业农村项目的结合，探索新型农民科技培训、农民专业合作经济组织负责人培训、农村党员干部培训、绿色证书、蓝色证书等重点农民教育培训工程项目与“百万中专生计划”互相配合、互相促进的工作机制，积极推动“百万中专生计划”与农业科技入户工程、优质粮食产业工程等农业重大项目相衔接，形成人才培养与产业发展良性互动的工作格局。

全国宣传文化系统“四个一批”人才培养工程简介

《人民网》2010-06-27

党的十六大以来，为贯彻落实人才强国战略，大力推进高层次宣传文化人才队伍建设，提高建设社会主义先进文化的能力，党中央做出了实施全国宣传文化系统“四个一批”人才培养工程的重大战略决策。根据中央的部署和要求，结合宣传文化工作和人才队伍实际，2003年8月，中宣部会同中组部、人事部下发了《全国宣传文化系统“四个一批”人才培养工作意见》。实施这一工程，旨在培养造就一批全面掌握中国特色社会主义理论体系、学贯中西、联系实际的理论家，一批坚持正确导向、深入反映生活、受到人民群众喜爱的名记者、名编辑、名评论员、名主持人，一批熟悉党和国家方针政策、社会责任感强、精通业务知识的出版家，一批紧跟时代步伐、热爱祖国和人民、艺术水平精湛的作家、艺术家。为更好地适应文化事业文化产业发展需要，又相继将宣传文化经营管理人才和专门技术人才纳入“四个一批”人才培养工程。整个工程拟用5到10年时间，选拔培养1300名高层次人才，其中理论界200名，新闻界300名，出版界100名，文艺界400名，经营管理和专门技术人才300名。

“四个一批”人才培养工程实施以来,根据中央部署和要求,宣传文化系统会同有关方面做了大量工作,取得了重要进展和明显成效。一是严格标准、完善程序、拓宽渠道,人才选拔工作有序推进。先后从宣传文化工作一线选拔了三批共 287 名理论、新闻、出版、文艺领域优秀专业人才及 156 名经营管理和专门技术人才,目前正在组织第四批理论、新闻、出版、文艺界人才评审工作。入选的都是在业内有较高知名度、较大影响力、较好发展潜力的优秀人才,是本领域的中青年代表人物。二是创新手段、丰富内容、注重实效,人才培养机制不断完善。坚持以能力建设为重点,创新体制机制和方式方法,加强系统培训和实践锻炼。先后举办 5 期培训班,安排部分优秀人才到有关部门和基层单位挂职锻炼,组织 8 批 140 多人在国内考察采风,组织 13 批 110 多人赴国外专题考察和学习培训。三是营造环境、改善服务、加强协调,人才成长条件不断优化。设立专项资金,为“四个一批”人才承担重大课题、出版专著、召开研讨会、举办展览等提供资助;组织推介优秀成果和作品,为“四个一批”人才申报国务院特殊津贴,对做出突出贡献的优秀人才予以表彰,组织出版“四个一批”人才作品文库;加强与“四个一批”人才的沟通联系,听取意见建议,了解要求愿望,努力办实事、解难事。四是围绕大局、立足岗位、服务人民,人才作用进一步发挥。五年多来,“四个一批”人才牢记责任和使命,积极投身马克思主义理论研究和建设工程、国家重大文艺演出、文艺出版精品工程和重大采访活动,取得了丰硕成果,发挥了骨干作用。特别是在抗击低温雨雪冰冻灾害、抗震救灾斗争、拉萨“3·14”事件、乌鲁木齐“7·5”事件和北京奥运会、庆祝新中国成立 60 周年等重大宣传战役中,“四个一批”人才和广大宣传文化工作者一道,经受了考验,在关键时刻发挥了关键作用。在“四个一批”人才培养工程带动下,各省区市党委宣传部和中央宣传文化部门结合实际,认真实施人才培养计划,采取有力措施,加强选拔培养,鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的环境进一步形成,“四个一批”人才培养工程已经成为宣传文化系统人才培养的龙头工程、示范工程。

今后宣传文化系统将会同有关部门,继续组织“四个一批”人才选拔工作,把热爱党的宣传文化事业,政治上靠得住、业务上有水平、社会上有影响的优秀人才选拔出来,着力加强培养锻炼,为推动社会主义文化大发展大繁荣,为全面建设小康社会、推进中国特色社会主义伟大事业提供人才保证。

新世纪百千万人才工程实施方案

《人力资源和社会保障部网站》2010-06-22

自 1995 年起,人事部会同有关部门组织实施了培养造就年轻学术技术带头人的专项计划——“百千万人才工程”。到 2000 年,入选“工程”的各类人才近万名,形成了分层次、多渠道培养造就优秀年轻人才的工作体系,有力地推动了全国高层次专业技术人才队伍建设。根据中共中央办公厅、国务院办公厅《关于加强专业技术人才队伍建设的若干意见》(中办发[2001]14 号)精神,为继续做好年轻一代学术技术带头人培养工作,现制定 2002~2010 年新世纪百千万人才工程实施方案。

一、指导思想和目标

坚持以邓小平人才人事理论和江泽民同志“三个代表”重要思想为指导，牢固树立人才资源是第一资源和人才资源开发的观念，以培养国家急需紧缺的高级人才为目标，按照社会主义市场经济规律和人才成长规律，创新人才队伍建设制度，建立尊重特点、鼓励创新的人才培养体制和机制，采取有效特殊手段，加快培养一批德才兼备、开拓创新、具有国际先进水平的科技专家和国内学术技术带头人，为新世纪我国经济、科技和社会发展提供高层次骨干人才保证。

根据我国社会主义现代化建设第三步战略目标和实施人才战略的总体部署，到 2010 年，培养造就数百名具有世界科技前沿水平的杰出科学家、工程技术专家和理论家；数千名具有国内领先水平，在各学科、各技术领域有较高学术技术造诣的带头人；数万名在各学科领域里成绩显著、起骨干作用、具有发展潜能的优秀年轻人才。

二范围、对象和条件

1. 选拔范围：“工程”人选主要在国有企事业单位中选拔，其他经济成分的企事业单位中符合条件的，也可以选拔。

2. 选拔对象：中国青年科技奖获得者、回国工作的海外高层次留学人员、获国家杰出青年科学基金资助者、省部级以上科研课题和国家级工程项目的主持人或主要参与者，以及其他在经济建设和社会发展中做出突出贡献、取得较大成绩的年轻人才。重点是在关系国民经济和社会发展关键学术技术领域涌现出来的具有较大发展潜力的优秀人才，以及适应我国加入世界贸易组织新形势要求的信息、金融、财会、外贸、法律和现代管理等急需的高级专门人才。

3. 选拔条件：（1）热爱社会主义祖国，遵纪守法，具有解放思想、实事求是、不断创新的科学精神和良好的职业道德。（2）学风朴实严谨，有强烈的事业心、较高的学术造诣和较强的组织协调能力，其学术技术水平在国内同行中具有一定的优势。（3）年龄在 45 周岁以下（含 45 周岁）。

三、组织领导

建立完善的人才培养工作机制，分层次、多渠道选拔和培养“工程”人选。人事部、科学技术部、教育部、财政部、国家发展计划委员会、国家自然科学基金委员会、中国科学技术协会，组成新世纪百千万人才工程领导小组，共同负责“工程”的实施，并根据培养目标的要求，重点抓好国家级学术技术带头人的选拔、培养工作，特别是培养造就一批冲击世界科技前沿、勇于创新 and 创业的杰出人才（以下简称国家级“工程”人选）。领导小组下设办公室，承办“工程”实施的具体工作，办公室设在人事部专业技术人员管理司。

各地区、各部门人事厅（局）会同有关部门根据“工程”培养目标的要求，制定相应的人才培养计划并组织实施。

四、选拔和管理

1. 国家级“工程”人选每两年选拔一次，每次选拔 500 名左右。其中，在科技创新目标明确、能带动前沿学科发展和提升我国在世界范围内科技地位的学科领域中选拔 100 名拔尖人才；在事关国民经济和社会发展的主要学术技术领域选拔 400 名学术技术带头人后备人才和高层次急需人才。

国家级“工程”人选选拔的具体办法是：（1）各地区、各部门人事厅（局）会同有关部门按照“公开、平等、竞争、择优”原则，提出本地区、本部门推荐人选并征求有关专家意见后报送人事部。（2）人事部会同有关部门组织专家评审委员会对各地区、各部门推荐的人选进行评审后，报“工程”领导小组审批。（3）公布人选名单，颁发《国家级“百千万人才工程”人选证书》。

各地区、各部门根据“工程”培养目标的要求，负责省部级“工程”人选的选拔和培养。

2. 建立《“百千万人才工程”人选考核档案》，全面加强对人选德、能、勤、绩的考核工作。考核工作由人选所在单位结合年度考核组织实施。考核结果报省部级人事部门备案，其中国家级“工程”人选的考核结果报“工程”领导小组办公室备案。

3. 在考核的基础上，对“工程”人选实行动态管理，每五年核定、调整一次。建立“百千万人才工程”人选信息库。

五、培养措施

1. 加大对“工程”人选的资助力度。在同等条件下，国家杰出青年科学基金、国家自然科学基金青年科学基金对“工程”人选中从事基础研究的给予优先资助。符合“中国博士后科学研究基金”、“博士后科学研究专项资助经费”、“留学人员科技活动项目择优资助经费”资助条件的，提高资助额度。各地区、各部门要多渠道筹措资金，根据人选的实际情况，定向投入，重点支持。

2. 鼓励和支持“工程”人选通过竞争承担国家或省区市、部门的重大科研工作和重大工程项目，委以重任，并赋予他们充分的科研自主权。各级各类学术团体、学术技术委员会要积极吸收“工程”人选参加并安排其担任一定的职务，使他们在参与重大学术技术决策和科技发展规划的制定中，贡献力量，增长才干。

3. 积极创造条件，支持“工程”人选开展国内外学术技术交流活动。根据“工程”目标任务要求，采取多种措施，有计划、有重点地选送“工程”人选到国内外一流大学、科研机构、知名企业从事研修工作。进一步完善“工程”人选高级研修班资助办法，加大支持力度。根据国家科技发展规划，人事部有计划地组织“百千万人才工程”学术技术研究班，促进“工程”人选与国内外高水平专家的学术技术交流，不断提高学术技术水平和参与国际科技竞争的能力。

4. 加强以“工程”人选为核心的人才群体建设。“工程”人选所在单位应根据岗位和任务的需求，通过设立流动性岗位，面向国内外公开聘用“工程”人选急需的人才或助手。依托国家级“工程”人选所在的国家重点实验室、国家工程研究中心、重大科学工程和知识创新基地，以国家级“工程”人选为核心，加强优秀人才引进和培养力度，形成一批具有专业

优势、学科互补、创新能力强的优秀人才群体。国家自然科学基金委员会遴选创新研究群体时，在同等条件下，优先资助以国家级“工程”人选为核心或骨干从事基础研究的团队。

5. 进一步改善“工程”人选的待遇。各地区、各部门可根据实际情况，对“工程”人选实行适当倾斜的激励政策。在各地区、各部门上报的享受政府特殊津贴人员中，属于国家级“工程”人选的，由人事部下达专项指标解决，不占其所在地区、部门的指标控制数。

6. 认真做好联系和服务工作。积极创造条件，妥善解决“工程”人选工作和生活中的实际困难，使他们摆脱各种繁杂事务，专心致志地从事科研和技术创新工作。要采取切实措施，改善“工程”人选的医疗保健条件，定期安排他们体检，组织“工程”人选学术休假。对“工程”人选的助手配备以及配偶、子女随迁调动等，要妥善予以解决。

7. 加强对“工程”人选的思想政治工作。根据“工程”人选的特点，采取多种形式，开展党的基本理论、基本路线和理想信念、职业道德教育，组织国情教育考察活动，大力宣传先进典型事迹，引导他们树立正确的世界观、人生观、价值观，发扬爱国主义和解放思想、实事求是、不断创新的科学精神，为社会主义现代化建设做出新的更大的贡献。

中共中央办公厅转发《意见》 大力引进海外高层次人才

《新华网》2010-06-22

近日，中共中央办公厅转发《中央人才工作协调小组关于实施海外高层次人才引进计划的意见》，要求各地区各部门进一步解放思想，完善体制机制，健全政策措施，以更宽的眼界、更宽的思路 and 更宽的胸襟做好海外高层次人才引进工作。

《意见》指出，人才资源是第一资源，在当今科技进步日新月异、经济全球化日趋深入的情况下，站在世界科技前沿和产业高端的海外高层次人才越来越成为我国参与国际竞争、实现经济社会全面协调可持续发展的特需资源。大力引进海外高层次人才，是进一步扩大对外开放、提高国际竞争力的迫切需要，是深入贯彻科学发展观、建设创新型国家、实现全面建设小康社会奋斗目标的重大举措。

《意见》提出，要分层次组织实施海外高层次人才引进计划。围绕国家发展战略目标，重点引进一批能够突破关键技术、发展高新产业、带动新兴学科的战略科学家和科技领军人才。在国家重点创新项目、重点学科和重点实验室、中央企业和国有商业金融机构、以高新技术产业开发区为主的各类园区等，引进并有重点地支持一批海外高层次人才回国（来华）创新创业。在符合条件的中央企业、高等院校和科研机构以及部分国家级高新技术产业开发区，建立一批海外高层次人才创新创业基地，推进产学研紧密结合，探索实行国际通行的科

学研究和科技研发、创业机制，集聚一批海外高层次创新创业人才和团队。国家有关部门继续做好做强“长江学者奖励计划”、“百人计划”、“国家杰出青年科学基金”等人才项目。同时，制定实施专项计划，重点引进本行业本领域发展急需和紧缺的海外高层次人才。各省（自治区、直辖市）结合经济社会发展和产业结构调整的需要，研究制定实施本地区海外高层次人才引进计划，有针对性地引进一批海外高层次人才。有条件的地方特别是东部沿海地区和中心城市，要依托经济技术开发区、高新技术产业开发区、留学人员创业园、大学科技园等，推出一批特色项目，吸引海外高层次人才回国（来华）创新创业。

《意见》强调，要坚持重在使用，切实为海外高层次人才充分发挥作用提供良好条件。要进一步解放思想，大胆破除不合时宜的条条框框，完善配套政策措施，充分理解、充分信任、热情关怀、放手使用引进的海外高层次人才，积极营造尊重、关心、支持海外高层次人才的环境和氛围，努力做到待遇招人、事业留人、情谊感人、服务到人，使他们能够全力以赴地进行创新创业活动，为建设创新型国家贡献智慧、做出成绩。

《意见》提出，要切实加强领导，建立健全海外高层次人才引进工作体制机制。各地区各部门要指定专门机构，负责海外高层次人才引进工作。

中国科学院“百人计划”

《求是论坛网》2010-06-22

“百人计划”始于1994年。计划实施的初始阶段，提出到20世纪末从国内外吸引百名优秀青年学术带头人，因此称为“百人计划”，是中国科学院重要的人才工作计划，也是我国最早启动的优秀人才支持计划，是中国科学院为了加快学术带头人的培养步伐，解决当时的人才断层问题而推出的重大举措。1998年，“百人计划”增加了“引进国外杰出人才”的内容，计划在3年内每年从国外引进100名杰出人才，同时继续面向国内引进学术技术带头人。入选者到位后，聘用单位将提供不低于70万元的启动经费及科研、办公用房等条件；通过中国科学院择优支持评审后将获得200万元专项经费支持。