

# 动态

06/2010 第10期总第10期 全国人才工作会议专刊

## 本期导航

### ◆ 会议直播

胡锦涛:破除论资排辈,造就青年人才

温家宝:不求全责备,创造良好环境

习近平:将人才工作落实到实处

经济较发达地区人才队伍建设经验

### ◆ 评论聚焦

人才,以用为本

人才资源是第一资源

人才培养应注意的两个方面

# 目 录

## ◆编首语

编首语..... 3

## ◆会议直播

破除论资排辈，造就青年人才 ..... 4

不求全责备，创造良好环境 ..... 8

将人才工作落到实处 ..... 9

经济较发达地区人才队伍建设经验 ..... 10

## ◆评论集锦

人才资源是第一资源 ..... 18

人才培养应注意的两个方面 ..... 23

人才，以用为本..... 27

编首语 *Preface*

全国人才工作会议的召开，给我国人才工作带来了新气象。本次大会重申“人才资源是第一资源”的战略理念，倡导破除论资排辈、求全责备的风气，确立了人才优先发展的战略布局，强调了人才以用为本的战略关键，树立了鼓励人才创新与爱护创新的新风，坚持了“四个尊重”和“双百方针”的优良传统。

各级政府和学者对本次大会的精神做了充分的学习和研究。各级政府结合本次大会的精神和《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》对各地区人才工作做了进一步的规划和完善。学者们关注的焦点一个是胡锦涛同志重申“人才资源是第一资源”有何特殊内涵、意义及对未来人才工作的指导要求。另一个是除了引进目前短缺的、急需的海外高层次人才外，我国人才培养的机制如何完善？人才培养的重点又在哪儿？此外，部分学者解析了人才战略的关键——以用为本，以用为本有利于改进人才管理体制，强化了对人才的激励，更有利于不管是引进的人才，还是培养的本土人才的工作成效，强调了人才对社会的贡献和创造性劳动。

“会议直播”，对党和国家领导人的发言做了详实的转载，并综述了经济较发达地区人才工作的先进经验，提炼出他们人才工作方面的共性，从而提出了对我省人才工作的指导意义。“评论聚焦”，解析了“人才资源是第一资源”的内涵、意义和工作要求，并总结出对我省人才工作的具体要求和措施。在大会精神的指导下，提炼了各方对于人才培养的机制困境和重点困境做了解答。工作的重点应该放在创新人才型的培养和对青年人才的塑造这两个方面。

本刊对原稿件有所修改。

# 破除论资排辈，造就青年人才

胡锦涛

胡锦涛强调，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，破除论资排辈、求全责备观念，在实践中发现人才、成就人才。

我国人才工作的总体目标是：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。

目前我国人才工作的主要任务是：一发挥各类人才作用作为人才工作的根本任务；二要突出工作重点，统筹抓好各类人才队伍建设；三要坚持推进改革创新，激发各类人才创造活力；四要坚持德才兼备原则，全面提高人才队伍素质；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。

## 一、人才工作的重要性

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。

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）》。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。

## 二、工作目标

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。

## 三、工作内容

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观，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。

#### **四、青年人才的重要性**

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。

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。

## 不求全责备，创造良好环境

温家宝

国务院总理温家宝在讲话中指出，要更加关心和爱护人才，用人所长，不求全责备，大胆使用和吸引人才。加大资金投入，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。

当今世界，国际竞争日趋激烈，突出表现为科技、教育和人才竞争。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。

要为人才成长创造良好条件和环境，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。

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。



# 将人才工作落实到实处

习近平

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。

## 经济发达地区人才队伍建设经验

全国人才工作会议和《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》的编制与公布再一次将普受关注的人才队伍建设和人才机制创新议题带入政府、专家和学者的视野。本文根据经济发达地区代表在会议上发言内容整理而成,介绍了各地区在人才队伍建设方面的特色和要点:

- 北京市:“知、寻、引、用”海外高层次人才。掌握经济社会发展对人才的需求,增强人才引进工作的针对性。提高寻才识才水平,增强人才引进工作的科学性。健全引才工作体系,增强人才引进工作的规范性与灵活性。最大限度地发挥人才作用,增强人才引进工作的实效性。

- 山东省:根据制造业强省战略培养高技能人才。围绕转变发展方式调整产业结构,确立高技能人才优先开发的战略地位。适应现代制造业集聚发展要求,大力培养造就高技能人才。着眼于激发创新创造活力,建立有利于高技能人才成长发展的长效机制。

- 湖北省:新农村建设要发展好农村实用人才。构建体系,突出重点,大规模培养农村实用人才。统筹城乡,加大支持,有效利用城市科教人才资源引领和带动农村实用人才队伍建设。强化服务,营造环境,充分发挥农村实用人才在新农村建设中的重要作用。

- 江苏省:富民强省靠人才。坚持人才优先发展、优先投入。面向创新创业实践招才聚才用才。努力形成充满活力的人才工作机制。<sup>①</sup>

《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》中将人才定义为“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。”<sup>②</sup>《纲要》中指出要大力开发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。如何建立稳定的、可持续的人才队伍,是实现我国经济发展和产业升级转型必须攻克的难关。

### 一、北京市:“知、寻、引、用”海外高层次人才

中央“千人计划”实施以来,北京紧密结合全市经济社会发展实际,组织实

<sup>①</sup> 谱写人才强国新辉煌——全国人才工作会议发言摘编.光明日报,2010年6月4号11版.

<sup>②</sup> 《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》

施“海外人才聚集工程”，抓住“知寻引用”（“知”就是掌握人才需求，“寻”就是发现识别人才，“引”就是引进人才，“用”就是用好人才）四个关键环节，大力引进海外高层次人才，取得了明显实效。目前，北京地区共有 197 人入选“千人计划”，其中有 34 人属于引进和认定的海外高层次人才。

#### **（一）掌握经济社会发展对人才的需求，增强人才引进工作的针对性。**

北京从全市发展所急需的科技、智力和创新要素出发，有针对性地引进海外高层次人才。一是主动把握大局，确立引才重点。关注全市战略性新兴产业的发展情况，在汽车、新能源与环保、生物医药、装备制造等 6 大产业调整振兴规划中提出了人才引进和培养的措施，依托投产的一批重点产业项目引进海外高层次人才。二是深入一线调研，摸清引才需求。三是制定专项计划，加强引才指导。及时汇总全市引进海外高层次人才的岗位需求，制定印发“海外人才聚集工程”的年度专项工作计划。根据 2010 年度的专项计划，全市共提出 529 个海外人才需求岗位。

#### **（二）提高寻才识才水平，增强人才引进工作的科学性。**

既注重广开举贤荐能之路，不断发现海外优秀高层次人才。一是开展以才荐才。广泛联系在京院士、科学家与工程师等高层次人才等人员，推荐一批具有师承关系、朋友关系、学术合作关系的海外人才，开阔识才选才视野。二是拓展海外联系。与 31 个华侨华人社团组织建立了海外联系，并通过联络驻外使领馆和各类同学会、校友会等组织，宣传引才政策，物色合适人选，掌握一批海外人才资源。三是合理认定人才。建立“海外人才聚集工程”高层次人才评价机制，组织开展了三批全市海外高层次人才申报和认定工作。

#### **（三）健全引才工作体系，增强人才引进工作的规范性与灵活性。**

北京市坚持党管人才原则，发挥好组织部门牵头抓总作用，调动各方面积极性。一是健全政策体系。2009 年 6 月，市委、市政府正式印发了《关于实施北京海外人才聚集工程的意见》等政策文件，为海外高层次人才引进工作提供政策保障。二是完善运行机制。近期，我们着力研究解决了海外高层次人才引进工作中的 20 项政策性、机制性、服务性问题。三是丰富引才手段。

#### **（四）最大限度地发挥人才作用，增强人才引进工作的实效性。**

注重在创业扶持、成果转化、事业平台建设等方面采取有效措施，激励引进

的人才干事创业、实现价值。一是加大创业政策扶持。对承担国家和市级重大科技专项的海外高层次人才，北京市给予重大项目支持经费、发明专利补贴、减免研发用房房租等优惠政策，支持人才攻关尖端技术。二是助推科技成果产业化。在中关村国家自主创新示范区建设了 29 个留学人员创业园，累计孵化海外人才创办企业 3800 多家。推动中关村与北大、清华等 17 所高校、科研院所建立了产学研用合作关系，使企业成为自主创新的主体，加快科研成果转化。三是搭建创新创业发展平台。中关村科技园区建立了创业投资、境内外上市等 9 条投融资渠道，支持创业企业融资上市，帮助创业企业做大做强；实施了“十百千工程”，加快培育一批收入规模在十亿、百亿、千亿元的创新型企业；组织实施“高端领军人才聚集工程”，对海外高层次人才给予重点扶持。

## 二、山东省：根据制造业强省战略培养高技能人才

近年来，山东省坚持以科学发展观和科学人才观为指导，把高技能人才队伍建设作为战略重点来抓。2003 年到 2009 年，全省高技能人才总量由 28.8 万人增加到 103.7 万人，高技能人才占企业技能劳动者的比重从不足 6% 提高到 24.6%，高技能人才对产业发展的保障水平和支撑能力大大提高，为实现由制造业大省向制造业强省跨越提供了有力支撑。

### （一）围绕转变发展方式调整产业结构，确立高技能人才优先开发的战略地位。

山东省坚持把培养造就高技能人才作为建设制造业强省的关键环节，着力打造山东半岛优质劳动力富集地带。一是加强组织领导，把高技能人才队伍建设作为打造制造业强省的战略抓手，推动各类职业院校快速发展，国家级重点职业中专和技工学校数量目前均居全国首位。二是让高技能人才有待遇、有荣誉、有地位，树立良好的职业导向。目前全省已有 4100 名高技能人才享受省政府津贴。同时，注重在高技能人才队伍中发展党员、评选劳模、推荐“两代表一委员”等，极大地调动了高技能人才干事创业的积极性。三是大力弘扬“振超精神”，形成人人成才、人人作贡献的社会氛围。

### （二）适应现代制造业集聚发展要求，大力培养造就高技能人才。

围绕山东半岛现代制造业基地建设和高端产业集聚区发展战略，以培养高素质产业工人目标，以构建现代职业技术教育体系为基础，以深化校企合作为重点，全面提升高技能人才培养水平。一是创新职业技术教育，建立与产业布局相

适应的现代职业技术教育体系。产业结构优化升级需要人才结构优化升级作支撑。我们把为产业升级培养产业工人作为职业技术教育的重点，进一步推动职业技术教育由外延扩张向内涵提升转变。二是深化完善校企合作，实现学习、实践、就业一体化。省政府专门下发《关于加强企业实训基地建设的意见》，重点建设1000个省级企业实训基地，实现年接纳24万名学生实习实训的能力。三是实施技能提升工程，培养知识技能型人才。

### **（三）着眼于激发创新创造活力，建立有利于高技能人才成长发展的长效机制**

遵循高技能人才成长规律，以建立首席技师选拔管理制度为突破口，积极拓展高技能人才职业发展空间，建立激发高技能人才活力的长效机制，充分调动高技能人才创新创造的积极性。一是创新选拔管理机制，将高技能人才与高层次人才摆在同等位置。目前，全省共选拔各级首席技师2199名。二是探索岗位使用机制，使高技能人才人尽其才、才尽其用。省委、省政府规定，破除职工身份界限，技师、高级技师与工程师、高级工程师同等对待，鼓励高技能人才参与企业管理。大力选拔优秀高技能人才到合适的科研岗位、工程技术岗位、经营管理岗位发挥作用，全方位贯通高技能人才职业发展通道。三是健全评价激励机制，引导高技能人才创新创造。坚持把品德、知识、能力、业绩作为技能人才评价标准，在全国率先推行职业技能鉴定督导制度，积极探索多元化技能人才评价体系，建立以企业为主体的技师、高级技师社会化考评体系，以职业院校为基础的职业资格认证体系和新职业国家统考制度。

## **三、湖北省：新农村建设要发展好农村实用人才**

湖北省委、省政府切实把农村实用人才队伍建设摆在全省新农村建设的总体战略中，加强领导，统筹推进，有力地促进了城乡一体化和社会主义新农村建设。

### **（一）构建体系，突出重点，大规模培养农村实用人才**

紧扣新农村建设对实用人才需求大的实际，我们着力构建以涉农院校为龙头、示范基地为主阵地、重大人才专项为重要支撑的农村实用人才培养体系，加大投入，每年新增2500万元专项资金用于农村实用人才开发，着力提升实用人才能力素质。

引导涉农院校面向产业办学，增强人才培养的针对性。以农业产业结构调整和发展特色农业需求为导向，积极支持全省涉农学校加快改革发展，调整专业设

置，扩大招生规模，建设精品课程，采取“订单式”方式培养“适销对路”的农村人才。目前，全省共有 2 所农业本科院校、7 所农业高职院校和 20 多所开办了涉农专业的其它本科院校，每年培养农业毕业生近 10 万人。在此基础上，全面实施“一村一名大学生计划”，3 年投资 1.4 亿元，选拔 2 万多名具有高中或中专学历的农村基层干部和优秀青年到农业院校接受大专学历教育，培养了一大批“留得住、用得上”的农民大学生。

整合资源创建示范基地，增强人才培养的实效性。针对农村培训机构分散、实践培养不够、培养效果不理想的现状，由省委组织部牵头对各类涉农培训机构、师资、项目、资金等进行有效整合。

依托重大专项培养带头人，增强人才培养的示范性。农村实用人才带头人是农村的拔尖人才。我们注重发挥他们在带动产业发展和整个队伍建设中的重要作用，通过深入实施农村人才带头人培养专项来提升农村人才的自我发展和辐射带动能力。实施农村党员干部素质提升工程、“千村书记培训工程”，把村干部培养成农业产业化带头人，提高他们带头致富和带领群众共同致富的能力。

## **（二）统筹城乡，加大支持，有效利用城市科教人才资源引领和带动农村实用人才队伍建设**

农村实用人才培养面临着投入不足、基础薄弱、周期过长等现实问题，要实现可持续发展，必须按照统筹城乡的理念来推进，充分发挥我省科教人才资源十分丰富的优势，引领和带动农村实用人才队伍建设。一是鼓励大学生到农村发展创业，不断壮大农村人才队伍。二是引导科技人才资源向农村聚集，带动农村科技骨干人才成长。三是实施人才援助计划，支持重点区域人才开发。紧扣鄂西生态文化旅游圈、仙洪新农村试验区、7 个脱贫奔小康试点县等区域的特色农业产业发展，采取定向培训、委托培养、对口支援和互派挂职等援助形式，为区域产业发展培养各类紧缺人才。

## **（三）强化服务，营造环境，充分发挥农村实用人才在新农村建设中的重要作用**

加强农村实用人才队伍建设，培养是基础，用好是根本。我们从健全服务体系入手，激发农村实用人才活力，促进农村实用人才潜在优势向现实生产力转化。一是建立农村实用人才创业兴业服务体系。制定土地流转、技术支持、项目立项、

资金投入等 20 多项优惠政策，支持农村实用人才创业兴业。二是完善农村实用人才评价激励体系。坚持开展全省优秀农村实用人才评选活动，累计评选表彰优秀农村实用人才 10 万多人，其中省级 400 多人。三是培育农村实用人才市场体系。全省共建立市级人才市场 17 个，县级人才市场 99 个，逐步形成了以市、县级人力资源市场为依托、以乡镇人才资源服务站为网点的辐射农村、贯通城乡的农村实用人才市场体系。

#### **四、江苏省：富民强省靠人才**

江苏省正处于经济转型升级的关键阶段，而人才是制约转型的瓶颈。近几年来，江苏省加快推进人才强省建设，着力培养造就高素质人才队伍，为推动科学发展、建设美好江苏提供人才支撑和智力支持。

##### **（一）坚持人才优先发展、优先投入**

江苏省委、省政府坚定不移地把科教兴省、人才强省作为经济社会发展的主战略，把加强人才队伍建设作为强省之基、竞争之本、转型之要。一是大幅度增加教育投入，为建设人才强省夯实基础。二是大力引进高层次人才，解决急需紧缺人才的“瓶颈”制约。三是大规模培养培训人才，全面提高人才队伍素质。适应经济社会发展的需要，深入实施培养科技领军人才的“333 工程”、为新兴产业发展服务的“六大人才高峰行动计划”，组织实施“科技企业家培育工程”、“产学研人才工程”等，突出培养创业创新型高层次人才。去年全省各级重点人才培养专项资金达到 60 多亿元。

##### **（二）面向创新创业实践招才聚才育才**

省委、省政府把建设创新创业人才队伍摆在突出位置，以企业为主体广泛集聚人才，在发展创新型经济中多出人才、快出人才，以人才高地建设带动产业高地、创新高地建设。一是发展新兴产业，招才引智先行。围绕我省重点发展的新能源、新材料、生物技术和新医药、节能环保、软件和服务外包、物联网六大新兴产业，改变过去以招商引资为主的传统做法，坚持招才引智先行，实行高层次人才队伍建设、高科技创新成果转化、高新技术产业发展“三高联动”，以人才先发优势构筑产业先发优势。二是推进自主创新，高端人才引领。三是产学研结合为载体，用好用活人才。“十一五”以来，全省组织产学研合作项目 20800 多项，有 55000 多名科技人才到企业创新创业，充分激发了人才的创造活力，加

快了科技成果产业化步伐。

### **（三）努力形成充满活力的人才工作机制**

江苏省认真贯彻落实尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造方针，努力提高党管人才工作水平，积极探索人才工作的新思路、新方法，完善人才培养、引进、使用、激励机制，吸引更多的创新创业人才到江苏发展、更多的创新成果到江苏转化，使各类人才在江苏创业有机会、干事有舞台、发展有空间。

形成上下联动的人才工作格局。引导各级党委、政府更加重视识才、揽才、用才，把人才投入、研发投入作为经济社会发展的重要考核指标。全省 13 个省辖市和大部分县（市）都出台了引才育才计划，形成了广揽人才、广开才路的局面。

加强创新创业服务平台建设。依托开发园区和重点企业，普遍建立科技研发机构和科技企业孵化器，着力打造技术公共服务、技术成果交易、创新创业融资服务和社会化人才服务“四大平台”。目前，全省共建立企业院士工作站 142 个、博士后工作站 621 个、工程技术研究中心 592 个，省级以上科技孵化器面积达到 941 万平方米，各级设立创投机构 160 家，资金管理规模达到 300 多亿元，省级科技成果转化专项资金每年达到 10 亿元。

完善人才激励政策。省委、省政府制定出台了鼓励和促进创新创业 50 条政策，从成果评价、技术入股、资金扶持、税收减免等方面支持科技人才创新创业，开展“江苏创新创业人才奖”、“十大青年科技之星”等评选表彰活动，让人才受尊敬、有地位、得利益，努力使江苏成为各类人才创新创业的热土。

## **五、编者按：各地人才工作的启示**

在本次大会上，虽然以上各省市分享的经验是针对不同的人才类型总结出自己的别具一格的特色。但是在从其描述中，我们不难提炼出他们所共有的一些做法。在人才队伍的建设路径上，他们是一致的（见图 1）：

### **（一）立足短期和长期规划，制定重点策略。**

我省是一个能源匮乏大省，而且金融危机的冲击，使得我省粗放型的经济增长模式已经走到了尽头，浙江省原先靠资源、靠劳力、靠出口的竞争优势已然不再，经济发展第一阶段——依靠物质要素投入，物质资本驱动的阶段已行将结束。我省利用自身的优势，提出了“港航强省、八八战略、文化强省”等战略。立足



这些战略，制定浙江省人才发展的中长期规划，制定人才队伍的重点发展战略。

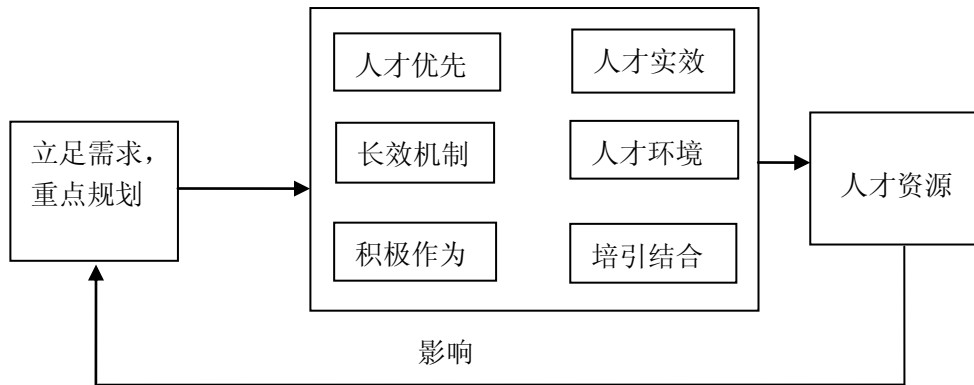


图 1 经济先发地区人才队伍建设路径提炼

## （二）注重对人才成效的考核

考核的目的是一是为了激励，对于在各自领域作出重要贡献的人才要给予特别奖励，如对于非引进人才，如果作出了与引进人才的同等贡献，就给予引进人才的同等待遇。二是为了提升人才的荣誉感。除了物质上的激励，我们还要让人才在精神上同样愉悦。

## （三）人才优先，注重环境和服务的建设

人才优先要靠政策支持，政府要积极作为，而不仅仅是将人才问题交给企业。人才的引进要靠环境和服务，人才的培养同样也靠环境和服务，政府的积极作为，如支持产业转型，不为地方利益保护落后企业；解决引进人才的后顾之忧，为他们提供一条龙服务；加大教育投入，提升师资力量等。

## （四）完善人才工作机制，保证长效活力

不仅要制定制度，更要保证制度的长效活力。这些制度包括：减少各种非市场因素对人才流动的限制，增强人才流动的自主性；减少政府的直接干预，加大市场的激励机制，让无形的手和有形的手共同发挥作用；健全和完善科技创新制度，消除学历、年龄等限制性条件，落实会议精神“人才不搞论资排辈”；重新考量政府绩效考核机制，加 R&D 投入和实效纳入政府考核范围。

# 人才资源是第一资源

吴江 张金龙 左传文 人民日报评论员

全国人才工作会议上，胡锦涛同志代表党和国家再次强调了“人才资源是第一资源”的人才工作指导思想。学者广泛关注对在十二五规划前重申这一思想的寓意。本篇整理了中国人事科学研究院院长、党委书记吴江，学者张金龙，人民日报评论员，学者左传文的评论。他们的评论涵盖了在新形势下“人才资源是第一资源”的内涵、意义和对未来人才工作的要求。

改革开放之初，邓小平同志曾经提出来“科技是第一生产力”，当时在全国引起了很大的轰动，改变了全国上下的观念。2001年，江泽民同志在北戴河指出：“人才资源是第一资源，实现科技进步，实现经济和社会发展，关键都在人。”<sup>①</sup>2006年，胡锦涛同志在院士大会和本次全国人才工作会议上再一次强调“人才是第一资源”。只有深刻理解“人才是第一资源的内涵、价值和时代意义才能认识到我国人才工作的紧迫性和必要性。

## 吴江：“人才资源是第一资源”的三方面内涵<sup>②</sup>

第一，当前国际竞争归根到底是人才的竞争，人才是第一资源。随着今天人才发展已经进入国际竞争的格局下，首先得了解在国际竞争当中到底什么是优势。我们说人才是第一资源，就确立人才是国际竞争中的一个关键问题。我们过去在经济社会发展当中，有很多竞争资源，比如说我们依靠自然资源，依靠物质资源。今天，就依靠掌握了先进科学技术的人才资源。在各国的综合国力竞争当中，归根到底是人才、特别是高素质创新人才的竞争。谁掌握了科学技术谁就掌握了科技发展的主动权，人才资源已经成为最重要的战略资源。

按照国家发改委专家的研究报告，美国人力资本总量大约是200万亿美元，我们国家是163万亿人民币，差距是八倍。所以，美国的高科技发展，它的经济发展优势很重要的不是因为它的物质资源，主要是靠它的人力资本投资。比如创新能力，我们现在的创新能力大体上只有美国的四分之一。再比如说一流科学家，

<sup>①</sup> 赵丽琴.牢固树立人才是第一资源的思想[J].中共伊犁州委党校学报 2004 (01).

<sup>②</sup> 吴江:“人才资源是第一资源”的三方面内涵.人民网——理论频道.<http://theory.people.com.cn/GB/11747983.html>

我们现在在全世界的一流科学家和美国相比，美国大约是我们的十倍。在这样一个竞争的比较当中，我们可以看出谁具有优势，谁具有能够获得国际竞争力。

**第二，从依赖物质资源向依赖人力资源转变，才能实现经济方式的根本转变。**从我们自身看，我们的发展方式要转变，中央提出科学发展观的落实，最关键的是经济增长方式的转变和经济结构的调整。我们在经济发展方式转变当中问题不少，特别是在国际金融危机的影响下，暴露出我们的很多弱点，其中一个方面就是虽然我们创造了世界发展史上的奇迹，但是这个奇迹的背后是什么？是低成本的生产要素的增长路径，廉价劳动力跨地区转移无限的供应，以及传统的增长机制带来的危机问题。所以必须抓紧转变生产方式，要从依赖物质资源向依赖人力资源转变，这样的话，才能实现经济方式的根本转变。

**第三，把人口红利转成人才红利，把就业压力变成人才推动力。**从我们是人力资源大国这个角度来看，我们是人口大国，自然就是资源大国，丰富的中国人力资源就是我们这30年来的发展优势，这给我们带来巨大的人口红利，同时也看到给我们带来了巨大的压力，这个压力就是就业压力。我们每年的就业压力是相当大的，我们有2000多万，在我们新增就业人口当中有一半都是大学生，所以当前大学生的就业就成了很突出的一个问题。

要把这样一个人力资源大国变成人才强国，把人口的红利转成人才红利，也就是人口红利维持不了多久，必须把它转变为人才红利，把这种就业的压力变成人才的推动力。这样的话，才能够走出落后的、传统的经济发展方式，使我们的经济又好又快地实现发展，同时又使我们的人力资源优势得到充分的发挥。这就是我们强调第一资源的国家发展的大背景。

### **左传文：重申“人才资源是第一资源”的寓意<sup>①</sup>**

首先，强调人才资源是第一资源说明了人才在我国发展战略中具有极其特殊的地位。从胡锦涛的讲话中，可以看出，人才工作事关发展，事关全面建设小康社会，事关国家核心竞争力的提升，事关党的执政能力的提高及先进性保持等战略性的重大方面。当今世界的发展与竞争，实质是人才的发展与竞争。各种资源，包括自然资源与社会资源，如果没有人才去进行高智能，高科技及高效能的开发管理并利用，就很难生成最具竞争力生产力，就很难做到科学发展。所以，

<sup>①</sup> 左传文.总书记强调人才资源意在说明什么?光明网.<http://blog.gmw.cn/u/74565/archives/2010/201911.html>

如果我们不认真做好人才工作，加快发展和在国际上争得主动就不可能实现。

**其次，强调人才资源是第一资源说明了我们国家有今天的发展得益于人才政策的实施。**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。然而，在看到我们成绩的同时，也必须清醒地认识到，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，缺乏世界大师级的顶尖人才。同时，人才创新创业能力不强，人才资源开发投入不足。这些问题，需要根据新形势新任务和人才工作面临的新情况新问题，努力加大人才工作的改革力度，从体制机制以及政策措施上不断加以解决。

**再次，强调人才资源是第一资源说明了我们应把青年人才的培育作为人才工作的重点。**青年是祖国的未来、事业的希望。正如毛泽东同志说的那样，“世界是你们的，也是我们的，但归根到底是你们的”，这充分说明青年是祖国发展建设的继承人，一定要在人才全面建设中着力把青年人才的培育作为根本性任务来抓。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。应在充分调动各类人才积极性的基础上，以老带新，老中青结合，创造有利条件，在全社会形成爱护青年、关心青年和鼓励青年成才、支持青年成才的良好氛围，从而为强国富民造就大批的青年杰出人才。

**最后，强调人才资源是第一资源说明了加强和改进党对人才工作的领导是根本保证。**党管人才是党的重要领导原则，没有党对人才工作的正确领导，人才队伍建设就缺乏组织保障，如此，人才资源和人才队伍的有效培育就要遭受损失。因而，各级党组织都要自觉深入学习贯彻总书记的讲话，在全面落实科学发展观的实践中加强对人才工作的领导。要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。尤其是要关心并解决人才在学习工作与生活中遇到的困难和问题，切实为他们排忧解难，统筹经济社会发展和人才发展，真正为人才成长创造优越的条件。

## 人民日报评论员、张金龙：“人才资源是第一资源”的工作要求<sup>①</sup>

首先，坚持人才工作指导方针，确立人才优先发展的战略布局。十年树木，百年树人，人才的成长不可能一蹴而就，早一天播种就早一天收获，先一步布局就先一步赢得主动。优先开发人才资源，优先调整人才结构，优先保证人才投入，优先创新人才制度，是构筑人才优势的必备条件

其次，突出工作重点，统筹抓好各类人才队伍建设。千军易得，一将难求，创新型科技人才和各类急需紧缺专门人才的培养，是人才队伍建设的当务之急。放眼长远，培养造就青年英才任重道远。形成急需人才跟得上、后备人才后劲足的良好局面，需要统揽全局、细加谋划、奉力笃行。

再次，推进改革创新，激发各类人才创造活力。“良禽择木而栖”，才干的施展需要良好的环境，良好的环境要靠创新体制机制去构建。只有不拘一格选拔人才，立足实践锻炼培养人才，形成更加科学、更具活力的人才工作机制，让人才用当其时、用当其才，才能真正做到解放人才、发展人才、用好活用人才。

第四，坚持德才兼备原则，全面提高人才队伍素质。才智是人的力量，品德是人的灵魂。培育、开发和利用人才资源，时刻不可放松对人才世界观、人生观、价值观的正确引导，爱国奉献、追求真理、脚踏实地、团结协作、锐意创新、勇攀高峰是高素质人才不可或缺的内在素养。

第五，扩大对外开放，统筹开发利用国内国际两种人才资源。经济全球化时代，人才资源在全球范围的流动是大势所趋。中国的迅速发展为各类人才提供了广阔的舞台，只要我们有宽广的视野、开阔的胸襟、完善的政策，定能迎来“揽得天下英才”的喜人局面。

最后，关注细节，创造人才喷涌的环境。要坚持德才兼备原则，不拘一格、广纳群贤，破除论资排辈、求全责备观念，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。教育和引导青年人才，把实现个人理想同全

<sup>①</sup> 人民日报评论员.人才资源是第一资源——论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.人民日报, 2010-05-28, 01版.

张金龙.胡锦涛缘何重申“人才资源是第一资源”.中国共产党新闻网.<http://cpc.people.com.cn/GB/64093/64103/11758983.html>

面建设小康社会、实现中华民族伟大复兴的目标结合起来，在投身党和人民伟大事业中建功立业。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。要鼓励和保护创新，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，在全社会形成见贤思齐、奋发努力的良好风尚。

# 人才培养应注意的两个方面

## ——完善机制与突出重点

吴江 光明日报评论员 科技日报评论员

为政之道，在于得人。得人之道一在于长效的自我培养机制，二在于梯形培养结构，创造大批优秀的青年人才作为后备资源。本篇综合整理了吴江、光明日报评论员、科技日报评论员的评述。本篇评论集锦聚焦于如何完善人才培养机制，如何培养创新型人才，如何造就青年人才。

人才引进和人才培养两者之间可以并举。引进人才解决了目前人才短缺的困境，人才培养则从“本”上解决了人才资源匮乏，为国家、地区和企业提供了丰富的人才资源。当然通过引进人才带动一个团队的进步，带动一个机构的进步，解决了部分部门人才培养上的问题。解决人才资源匮乏的长效机制还是要解决好人才培养的问题。人才培养一定要注意两点，一是完善人才培养机制，二是突出人才培养重点。

### 吴江：从四个方面完善人才培养机制<sup>①</sup>

人才培养机制有很多，包括培养、选拔、评价、激励、保障机制。在深化改革过程当中，一定要立足于改革，根据各地人才工作实际大胆地改革一些不合理的制度。这个改革要从用人单位开始。不能老浮在上面，应该在基层、在用人单位推进我们的机制和体制方面的改革问题。在改革、完善人才培养机制的过程中，要注意以下几个方面：

**第一，要完善市场体系，发挥其基础配置作用。**完善机制，不是指各级政府具体全部管起来，而是要做到有所为、有所不为。市场的基础性配置作用，到现在发挥得还远远不够。比如评价人才，谁评价得最准确？评价什么人才用什么样的机制？党政人才靠谁评价？靠群众，要让知情的群众民主评议。教授谁评价？业内人士评价，同行评价，让教授评价教授，你不能让外行来评价内行。工程师也是这样，所以，这些评价要让业内人士评价。企业家要让市场评价，你的产品能不能卖出去，有没有利润，有没有社会责任，这个要靠市场评价。评价、发现人才都有市场在发挥作用，竞争在发挥作用，都有不同的特点。千万不敢说，

<sup>①</sup> 吴江:从四个方面完善人才培养机制.人民网, 理论频道. <http://theory.people.com.cn/GB/11748118.html>

可能是好心，但是实际上又没有管好。

**第二，要注意完善政府的政策制定和公共服务功能。**其实，政府需要做的事情很多，最主要的就是要加强政策的制定和完善我们的公共服务，加强政府的服务职能，在政府的服务职能当中，不管是科技部门、教育部门、人力资源社会保障部门，还是我们的基层政府，都应该围绕着怎么样加强公共服务，怎么样完善我们的人才政策做好工作，真正搭建好一个服务平台。

**第三，要落实单位的用人自主权。**建议在人才培养、评价、激励、保障方面，还要落实单位的用人自主权，企事业单位把管事和管人结合在一起，它有了自主权以后，才能采取多样的、灵活的一些用人方式。对用人单位束缚的太死，就会导致组织没有主观创造性，没有能动性，更谈不上创新人才的培养。

**第四，要大胆地吸收借鉴国外有利经验。**在人才培养机制方面，很多还不够科学，还是粗放的。这些方面国外有很多好的经验，在深化改革的过程当中要大胆地吸收借鉴国外在人力资源、人才培养、人才开发、人才评价、人才保障这些机制方面的有利经验。他山之石可以攻玉。一定要虚心地在管理方面应该学习借鉴国外先进的理念和先进的方法，不要盲目抵制。

## 二、突出人才培养的重点

胡锦涛总书记的讲话中强调了目前人才培养的两个重点，一是创新型人才的培养，二是青年人才的培养。

### 光明日报评论员、吴江：突出培养创新型人才<sup>①</sup>

突出培养造就创新型科技人才，是队伍建设的重要任务。**培养创新型人才，是为了掌握未来国际竞争的主动权。**我们要把创新型科技人才队伍培养，摆到队伍建设的突出位置，培育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。近些年来，我国的人才发展取得了显著成就，各类人才队伍不断壮大。但人才发展的总体水平与经济社会发展需要相比还有许多不适应的地方，高层次创新型人才匮乏、人才创新创业能力不强，尤其是拔尖人才和领军人才严重不足。这些都需要我们的人才工作做出切实的努力。

**首先，培养创新型人才，要探索并推行创新型教育方式方法，突出培养学**

<sup>①</sup> 光明日报评论员.突出培养创新型人才.2010-05-28 01 版.



生的科学精神、创造性思维 and 创新能力。要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，建设一批高层次创新型科技人才培养基地。要加强领军人才、核心技术研发人才培养和创新团队建设，提高自主创新能力，组织实施创新人才推进计划、海外高层次人才引进计划。要加强产学研合作，推动科技人才向企业集聚，通过共建科技创新平台等方式培养高层次人才和创新团队，重视发挥企业作用，在实践中积聚和培养创新人才。

其次，培养创新型人才，要健全有利于科技人才创新创业的评价、使用、激励措施，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。要发展创新文化，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，建立以学术和创新绩效为主导的资源配置和学术发展模式，完善以创新和质量为导向的科研评价办法。要规范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的支持。

再次，培养创新型人才，要从文化、体制上保障上保障创新型人才的形成。<sup>①</sup>首先突破传统文化上的限制。不能将创新人才看成是不切实际，富于冒险精神但是属于标新立异。甚至传统文化中还有枪打出头鸟、叶公好龙等不利于创新人才的形成。其次，体制上，长期实行“平均主义”，要尊重创造，尊重成果。但是创新型人才的成果不可能一蹴而就，在考评上太过于侧重短期成果，要给创新型人才一个宽松的环境。

## 科技日报、光明日报评论员：加快培养青年人才<sup>②</sup>

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，都制定和实施了一系列重大方针政策，通过加大工作力度，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，为党和人民的事业发展培养和集聚了宏大人才队伍。

首先，破除论资排辈、求全责备的观念。在广阔的人才领域里，当前论资排

<sup>①</sup> 吴江:要从文化、体制上保障创新人才的形成. 人民网-理论频道.<http://theory.people.com.cn/GB/11748013.html>

<sup>②</sup> 光明日报评论员.加快培养青年人才是人才队伍建设的重要战略任务.光明日报.2010-06-04. 第3版.

辈、求全责备观念在某些人的脑中仍然还很重，影响青年人才成长的束缚还很多。我们虽然有了很多鼓励人才、培育人才的体制机制，但是随着新科技革命时代的到来，社会发展对人才工作机制的创新又提出了更高的要求。

**其次，创造青年人才发展的环境。**作为科技人才创业梦想的摇篮，硅谷吸引全世界数十万青年科研精英，而硅谷今天发展的辉煌，除了有斯坦福大学为首的大量科研院所，更重要是有了世界上最完备的风险投资机制，使青年人的创业梦想有了充裕的资本支持，从而形成一整套鼓励青年人冒险的机制，形成了鼓励创新的氛围和文化。所以，要不拘一格、广纳群贤，培养和造就大批青年人才，我们还必须适应新时代的需求，在人才体制机制上不断创新。

**再次，正确的引导和指导青年人才。**青年人才最大的优点是敢想敢干、敢于创新，但常常也有冲动、经验不足等缺点，因此，我们也不能忽视对青年人成长的引导，通过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目标紧密结合起来，使他们牢固树立为祖国、为人民、为民族真诚奉献的人生理想，立志在党和人民的伟大事业中建功立业。加快培养青年人才，需要我们各级党委和政府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，以及鼓励青年成才、支持青年干事业的良好氛围。有了良好的人才环境、完备的人才发展机制，自然会有一批又一批年轻的时代弄潮儿聚在一起，成长起来，共同谋划美好前景，共同创造美好未来。

**最后，营造宽松和谐的成长环境。**不仅要让他们有一个宽松的科研环境，使他们能够自主地承担课题，不怕失败，敢于挑战权威，敢于探索求知，还要给他们提供一个无后顾之忧的、和谐的生活环境。三四十岁的青年科技人才往往是上有老下有小，有着较重的家庭负担，而这个年龄段的人又因为年龄轻、资历浅，工资收入也往往处于相对较低的水平。要为他们提供宽松和谐的科研环境和和谐的生活环境，使他们能够自由地探索创新，全身心地投入研究。<sup>①</sup>

---

<sup>①</sup> 评论员. 培养造就青年科技人才——认真学习全国人才工作会议精神系列评论之三. 科技日报. 2010-06-03, 01 版

# 人才，以用为本

彭剑锋 吴江 潘晨光 杨东平

全国人才工作会议上，胡锦涛总书记提出的未来五项主要工作内容中就指出“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……”。什么是“以用为本”？“以用为本”与“以人为本”是否冲突？目前我国“用”才有哪些不足，如何落实“以用为本”？本篇集锦综合整理了中国人事科学研究院院长、研究员吴江，中国社会科学院人事局副局长、研究员潘晨光，中国人民大学劳动人事学院教授彭剑锋，北京理工大学教授杨东平对“以用为本”的理解。<sup>①</sup>

## 彭剑锋：“以人为本”与“以用为本”不矛盾

“以用为本”，它比“以人为本”这个宏大的理念在操作上更具有操作性、针对性。一个方面它也是对“以人为本”这个理念的一种深化和落实，另外“以用为本”这个理念，对解决我国发展历程所存在的重大问题具有很强的现实指导意义。所以二者之间并不矛盾。

第一，它有助于破除人才发展观念的体制和障碍。这个体现在几个方面：首先来讲对于什么是人才，“以用为本”更强调创造社会劳动和为社会做出贡献。我们过去强调的是学历、职称，这次从“人才”的定义上来讲就是强调你只要进行社会创造劳动，对社会做出贡献你就是人才，他更强调使用，你对社会的贡献和创造性劳动。这个是“以用为本”在观念上的一个突破。

第二，“以用为本”有利于改进人才管理体制，推进政府人才管理体制由管人才向提供良好的发展环境、提供优质的人才服务，扩大用人单位的自主权。“用”就是将来政府搭台，提供人才，提供服务；市场是流动人才调节的基础性机制，是靠机制调节的。用人单位是“唱戏”的主体，人才是主角，其实用更强调为人才要提供发挥他才华和才能的舞台、环境。这个是以用为本强调用要提供施展，让人才充分发挥才干与专长，这个要求我们用人单位和政府，整个社会真心实意为人才提供施展才华的舞台，提供成功的机会，提供适宜的工作环境和社会环境

<sup>①</sup> 本篇评论聚焦选取了人民网七一社区彭剑锋教授的帖子和中国人事报在6月11日的专题报导。彭剑锋. 人民网七一社区. <http://71bbs.people.com.cn/viewthread.php?tid=166807> 中国人事报. 人才发展如何“以用为本”. 中国人事报, 2010-06-11.

第三，“用”要优化激励机制。就是说你按照你的价值创造，要付出创造性劳动为社会做出贡献的人能获得价值回报和社会尊重，就是凭能力吃饭，而不是凭政治技巧吃饭。用更强调价值创造，你对社会的贡献。另外一个就“用”来讲，就是我们所讲的以用为本，就是有容乃大，我们现在不求人才所有，但求人才所用，积极突破身份的障碍，将来逐步完善跨部门、跨区域、跨国际的人才整合机制。在各类人才的协同当中能够促进社会经济的持续发展。从这一点来讲，“用”更具有操作机制，以用为本更能解决我国经济社会发展当中的本原性的问题，这个理念还是很大胆的一个创新。

## 吴江：“以用为本”的重大意义

人才发展坚持以用为本，这是一项重要的理论创新，是对科学人才观的精辟概括。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，使全社会创新智慧竞相迸发。

坚持以用为本是更好实施人才强国战略的核心理念。党的十七大第一次确立了人才强国战略在落实科学发展观中的基础地位。实现科学发展，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。因此，最大限度地发挥人才作用是强国之根本，更好实施人才强国战略的核心是提高人才资源的利用率。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。人才只有在创造性的劳动和贡献中才能真正得到全面发展。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，主要靠发挥现有人才的作用。因此，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。

“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。以用为本的核心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。人才发展以用为本，理论上有所创新，实践上有所针对性和操作性，对于解决我国人才发展方面所存在的一些重大问题具

有较强的现实指导意义，并有助于破除人才发展的观念和体制机制障碍。

## 潘晨光、杨东平：“用”才存在的问题

全球化、人才国际化的时代已经到来，国际间的人才竞争更加激烈。与世界先进国家相比，我国人才发展的总体水平仍然还有较大差距，与我国经济社会发展要求还有许多不适应、不协调的地方。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，不仅高层次创新型人才匮乏，而且大量的应用型人才也供不应求，存在结构性短缺；二是人才不适用。培养出来的人才与经济社会发展需要相脱节。培养的人才质量不高、结构不合理，不符合社会经济发展及用人单位的需要；三是人才不被用。许多人才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。

此外，长期以来，我国在人才使用过程中，最突出的问题之一，就是有些地方和单位片面追求文凭、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的流动和使用，也制约了创新型人才的成长和脱颖而出。

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，我们看到了这种似乎有些奇怪的情况：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着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。

## 吴江：“用”才不当的原因

人才使用问题，归根到底是体制机制的问题。目前，科学发展以人为本、人才发展以用为本的人才发展格局还没有形成。

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，政府职能转变还有待进一步深化，各部门各司其职的协同行政格局有待进一步完善。

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。因此，使用在人才发展中的杠杆作用不能有效发挥，最终导致人才发展与经济社会发展缺乏互动，高层次人才短缺，优秀后备人才不足，人才创新创业活力有限。

三是发展投入见物不见人倾向严重，人才投入的优先地位还没有确立：首先是国家对人才发展的投入明显不足，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，日本超过3%，以色列超过4%。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。

## 落实“以用为本”从何处着力？

### 吴江：多方配合，形成人才发展的动力体系

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，人才使用是人才工作的中心环节。因此，基于科学发展的人才强国战略要将促进人才全面发展，激发人才活力，充分发挥人才作用，有效用好人才，放在突出位置，并以此为支点，撬动人才培养引进、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障等机制的创新，形成多点聚焦，合力突围的机制建设格局。更好地实施人才强国战略，要处理好人才队伍建设与人才管理体制建设的关系，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相衔接，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。

### **潘晨光：落实“以用为本”关键在于创新管理**

以用为本思想的提出，为完善现有的方式方法提出了新任务，也为创新党管人才的方式方法提供了更加明确的方向。

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。不能分散科技人才的精力，要让他们一心一意搞科研，要千方百计创新不去占有科研人员时间、不去浪费他们的时间、不把他们当花瓶的管理方法，保证他们有时间从事科研工作。从服务角度出发，应该是他们需要什么，就尽可能提供什么，而不是管理部门提供什么，他们就接受什么。让他们自由地按兴趣静心专心地去研究。

要宽容失败，要耐心等待成果，不去催生。要建立适应各类人才的评价方式，靠实践和贡献评价人才，改变唯学历、唯论文倾向，拓宽人才评价渠道，不求全责备，不拘一格评价人才。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。

### **彭剑锋：深化“用”的实践内涵**

第一，通过贯彻落实国家中长期人才发展规划纲要的精神与战略举措，提升人力资源战略管理能力，实现人才发展与经济发展的良性循环。

第二，提高政府宏观人才调控与服务能力，强化市场配置人才资源的社会功能，改善人才成长的土壤和制度环境，为用活、用好人才提供和谐优化的人力资源生态环境。

第三，加大人力资源开发力度，创新人才的培养和发展模式，在人才培养过

程中强调创新性、适用性和实用性，实施产学研合作培养创新人才政策，使人才发展能够满足未来经济社会发展方式转型的需要，满足用人单位的需要。

第四，打破官本位，激活人才的专业效能，开放职业发展通道，使能够进行创造性劳动，并为社会做出贡献的人才都能得到社会的尊重。

第五，优化激励机制，让人才能够实现人力资本增值与价值贡献回报。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，他们有权益获得属于人力资本产权的增值回报。

第六，实施更加开放的人才开发政策，大力吸引海外高层次人才回国、来华创新创业，完善外国人永久居留制度，吸引外籍高层次人才来华工作，真正做到在全球范围内运筹、整合资源。

第七，打破人才的所有制界限，实现政府人才与企业人才、公有制经济组织人才与非公有制经济组织人才无障碍流动，对社会主义市场经济体制下的所有人才一视同仁、平等对待。

第八，加强人才工作法制建设，推进人才管理工作科学化、制度化、规范化，形成有利于人才以用为本的法制环境。

## **杨东平：改善人才成长的土壤和环境制度**

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，建立与企业 and 行业的密切联系，大力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，满足大学后人员知识更新、职业流动和科技创新的需要。

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。

此外，建立能力导向也很重要。要加快户籍制度、事业单位人事制度等改革，破除人才使用中不合理的学历壁垒和歧视性政策，剥离附着于户口的诸多利益，建立重实际能力的标准，促进人才的合理流动。



第 10 期/总第 10 期  
2010 年 6 月

2010



## 浙江省人才政策研究动态

主 办：浙江省人才发展战略研究中心

主 编：姚志文 姚先国

助理编辑：陈丽君 鲁良明

联系电话：(0571) 87951082

公共邮箱：[zjrc2009@163.com](mailto:zjrc2009@163.com)

地 址：杭州市浙大路 38 号浙江大学玉泉校区公共管理学院 213-1 室

邮政编码：310027