

内部资料·注意保存

# 时事观察



为各级政府机关决策层提供海内外热点问题的新闻报道、时事评论、舆情监测

## 历史的跨越

《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》诞生  
专题信息

浙江图书馆主办

浙江图书馆信息服务中心编印

## 目 录

<b>【专家解读】</b> .....	<b>4</b>
亮点多、可操作性强 .....	4
发展重点领域、开发紧缺人才 .....	4
科学分类，让专门人才脱颖而出 .....	4
让政策“梧桐树”吸引海外“金凤凰” .....	5
整体统筹，打造人才迸发的“活水源头” .....	5
需要靠制度和法律来保障 .....	5
以用为本，激发各类人才创造活力 .....	5
<b>【媒体视野】</b> .....	<b>6</b>
党政人才可从社会选拔 .....	6
医院高校取消行政级别 .....	6
国企推行股权期权激励 .....	7
规范院士的学术兼职 .....	7
社会工作人才首次列入建设规划 .....	7
为人才管理的“去行政化”叫好 .....	7
用人单位评价学校对学生的培养水平 .....	8
<b>【各地部署】</b> .....	<b>8</b>
北京：人文、科技、绿色 .....	8
上海：加快步伐引进海外高层次人才 .....	9
天津：滨海高新区邀美国电玩专家“导演”中国神话 .....	9
广东：赴德国招聘高层次人才 .....	9
成都：吸引高级人才选择成都发展创业 .....	9
新疆：号召海外赤子来疆服务 .....	10
厦门：出台引进高层次人才双百计划 .....	10
大连：启动编制未来十年人才规划纲要 .....	10
吉林：深入实施人才兴业战略 .....	11
兰州：投资 3 亿元引百名“海归” .....	11



中国科学院第十五次院士大会 6 月 7 日下午在北京京西宾馆召开，参会院士听取并审议中国科学院学部主席团工作报告。

2010 年 6 月 6 日，《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020 年）》（以下称《纲要》），经党中央、国务院批准，由新华社全文播发。《纲要》提出了“实施促进人才投资优先保证的财税金融政策”“实施人才创业扶持政策”“实施更加开放的人才政策”等 10 项重大政策，确定了“创新人才推进计划”“青年英才开发计划”“海外高层次人才引进计划”等 12 项重大人才工程。

《纲要》是我国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指导性文件。制定并实施《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，对于加快我国经济发展方式转变、全面建设小康社会，具有重大意义。

## 【专家解读】

### 亮点多、可操作性强

《纲要》在人才理论、策略、体制、机制层面都有诸多亮点，而且诸多措施可操作性强，意义重大。比如说要克服人才管理的行政化、官本位现象，要取消科研院所、医院、学校的行政级别。对科研院所、医院、学校实际存在的行政化管理模式要打破。要在科研院所建立法人制、董事会的这种结构，这些都是亮点。另外，人才流动要实现无障碍的流动，要实现政府人才与企业人才无障碍的流动。在人才激励上提出了产权激励，要把人力资本作为一种生产要素来看待，这意味着将来国有企业经营者、员工也可以持股，也承认了人力资本的价值。还有，在人才的应用上更加开放等等。在操作层面上，比如说提出了“人才十大政策”。而且提出了具体的“十二项人才工程”，应该说它在理论上和实践上，都有很多亮点、有很多值得琢磨的地方。

### 发展重点领域、开发紧缺人才

人才的竞争关键是对经济社会发展能起到重要贡献的专门人才的争夺，如新能源、新材料、航天、生物科技等领域，对经济社会发展的贡献率相对较高。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才能显著提升，人才结构才能趋于合理。当前，我国人才发展与经济社会发展需要还存在许多不适应的地方，人才结构和布局不尽合理就是其中的表现之一。《纲要》对大力开发经济社会发展重点领域急需紧缺专门人才提出了具体的发展目标：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。

### 科学分类，让专门人才脱颖而出

《纲要》中，人才被划分为六大类：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。《纲要》还明确了这六类人才的发展目标、发展的主要举措。这对人才队伍的建设无疑具有宏观而具体的指导作用。以专业技术人才队伍为例，《纲要》提出的发展目标是：“打造一支宏大的高素质专业技术人才队伍。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。”主要举措为：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；改善基层专业技术人才工作、生活条件，拓展职业发展空间等。《纲要》对人才的科学分类最重要的意义在于让专门人才真正脱颖而出。专门人才是在一个专业领域受到过基础的教育和基本的训练，同时在这一领域工作的人才。这样的人才是一个国家，尤其是我们要建设的创新型国家的重要力

量。

## 让政策“梧桐树”吸引海外“金凤凰”

有一个事实无法掩盖也颇让人尴尬：我国本土至今没有培养出一名获得诺贝尔奖的科学家。需要指出的是，与钱永健不同，高锟与此前的杨振宁、丁肇中、崔琦、李远哲等原中国留学生出身一样，是一名出生在中国、起初只拥有中国籍的科学家，但如今，从国籍上看他们却都成为了“外国人”。从教育、人才培养与引进到国籍、绿卡、出入境制度再到人才机制的思考，要强调：无论国家的人才培养还是人才引进，绝不只是教育或人事等某一个部门、一个领域的事情，人才建设涉及到整个国家的方方面面。让人才政策更加开放全面，让政策“梧桐树”吸引海外“金凤凰”，这在《纲要》中有许多具体体现：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、参与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；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……

## 整体统筹，打造人才迸发的“活水源头”

知识经济就是人才经济，人才是其第一资源，其重要性远超过能源、机器、土地。未来我国发展迫切需要大量的各类人才，因此制定整体统筹、立足长远的人才发展规划显得非常迫切。《纲要》从国家战略的整体高度出发，将分属人事、教育、科技、侨务、外事等不同管理部门的政策进行整体统筹，立足现状与国情，着眼长远与未来，建立了符合国情的人才发展战略，打造人才迸发的“活水源头”，这将形成良好的人才成长环境与灵活的接纳体制机制，让国内优秀人才如潮涌动，让海外杰出人才慕名而来。海纳百川聚全球英才，世界人才强国之路指日可待。

## 需要靠制度和法律来保障

《纲要》提出了一系列需要建立和完善的制度，包括坚持和完善党政领导干部职务任期制；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；健全事业单位领导人员委任、聘任、选任等方式，等等。党政领导干部任期制和机关企事业单位领导人员聘任制都是科学选人用人的制度保障，使得人才能上能下，能进能出。对于企业领导干部，当前突出需要解决的是市场配置和依法管理问题。而对于事业单位领导人，可以根据事业单位的不同特点，采用委任、聘任、选任多种方式，因为事业单位包括科研机构、学校、医院、文化、体育、新闻等不同性质的单位。但总体来说，事业单位今后应逐步建立现代的法人治理结构。制度探索成熟后，还应当适时地上升到法律层面，使好的制度获得更加有效的保障。

## 以用为本，激发各类人才创造活力

《纲要》强调人才“以用为本”，这充分体现了社会主义市场经济规律和人才成长规律。“以用为本”强调的是创新人才培养、开发、评价、激励等机制，大胆地使用人才，



支持人人都作贡献、人人都能成才。要真正使各类人才充分发挥作用，激发潜能和创造力，必须克服人才管理中存在的行政化、‘官本位’倾向，扩大和落实单位用人自主权。因此，加快人才发展的过程中，必须深化人事制度改革、工资制度改革等，为人才的使用大开方便之门。强调以用为本的同时，还要注意避免急功近利。从发展的战略全局考虑，重视基础研究，产生更多原创的自然科学和社会科学成果。

本章参考：

陈叶军、彭剑锋. 人才规划纲要亮点多、可操作性强. 人民网, 2010-06-11

姜洁. 发展重点领域 开发紧缺人才. 人民日报, 2010-06-13

王怡波. 科学分类让人才“各显神通”, 中国青年报. 2010-06-11

王辉耀. 专家解读人才规划纲要: 海纳百川 聚全球英才. 光明日报, 2010-06-18

刘姝宏. 公平选人用人需法律制度保障. 法制日报, 2010-06-18

宋华茹、尹江勇. 以用为本激发创造活力. 河南日报, 2010-06-16

## 【媒体视野】

### 党政人才可从社会选拔

曾参与过中长期人才规划纲要研究和调研的北京大学人力资源开发与管理中心主任萧鸣政说,《纲要》突破了现存的党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才之间的壁垒。比如公务员队伍,除非企事业单位相关级别的人才能进去,否则凡进必考。但现在这种做法,就可以实现企事业单位人才可以到党政机关去,党政机关人才还可以到企业去,三个通道打通了,有利于人才在更大的舞台上展现自己的能力;同时也让这三个系统能够在更大的范围内选择和配置人才,让人才适得其所。中国人民大学劳动人事学院教授彭剑锋认为,现在人才流动面临很多体制上的障碍,彼此之间有各自封闭的系统。媒体认为,《纲要》提出的新理念,使得人才流动更通畅,人才体系更开放,足以实现大的人才流动局面,实现人才的无障碍流动,有利于进一步激活人才。

### 医院高校取消行政级别

目前在高校、科研院所和医院存在行政级别,一方面是对传统的沿袭,同时也是受社会上官本位的影响。由此导致的结果便是,这些单位在选拔人才时,也有行政级别要求。比如,要招一个局长,必须在处长位置上干过;选拔一个处长,必须在副处长的位置上干过等等。按现在人才纲要的要求,在选拔人才时要打破这种界限,完全看他做出了什么业绩,有什么样的经历和素质,而不能有一个级别要求。媒体认为,《纲要》明确要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。这样,对科研院所、学校和医院的评价,也应该改由社

会来评价。此外，取消这些单位的行政级别，也不应成为这些单位的人才去党政机关任职的障碍。如果教授到政府任职，要以能力和业绩为本，而不能再像过去那样以级别为本，不是靠熬年头熬出来的。这需要建立相关的制度。

## 国企推行股权期权激励

以前产权激励制度也提过，但不像这次明确。随着知识经济的到来，随着向创新型国家的转变，这种政策的提出显得更加必要。不过，现在面临的问题是要出台相对应的配套制度，要有成熟的资产评估办法，到底给多少股权或期权合适，这些都要考虑成熟，有制度可循。媒体认为，这次突出产权和股权激励，是承认了人力资本的价值和知识资本的价值，意味着员工可以持股，使国企的人力资本能够参与分配，实现了知识的资本化。但是，国企存在行政化倾向，对一些国企领导来说，做企业家不是追求，做官才是追求。现在提出这一理念，就是要把企业的长期发展，跟人才自身发展实现同步，把人才的长期利益跟企业的长期发展结合起来。

## 规范院士的学术兼职

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。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。媒体认为，“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。”《纲要》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。

## 社会工作人才首次列入建设规划

我国社会工作人才队伍建设已经取得了显著成就，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。媒体认为，《纲要》中明确社工人才作为一支队伍，并将有计划、有组织地去开发这支队伍，这应该是全社会都企盼的一件事情。社会工作人才队伍实际上就是围绕社会的和谐、稳定和发展建立起来一支能够从事社会公益事业的专业化队伍。有了这样一支队伍，老百姓遇到问题会感受到，确实有一支队伍在为他们服务了。

## 为人才管理的“去行政化”叫好

媒体认为，人才管理上的“官本位”和行政化误区，滋生出种种不利于人才发展和科学进步的现象：学术成果由行政部门考评定级，学术研究的项目资金、基金的分配以及项目评估、验收的权力掌握在行政机关手里，学术管理缺乏自主规范。庆幸的是，我们深刻认识到这一点，《纲要》一针见血地指出人才管理中行政化、“官本位”的错误思路，要求探索建立与现代科研院所、现代大学相适应的人才管理制度，思路坚定明朗，

令人欣喜，让我们为人才管理的“去行政化”叫好！

## 用人单位评价学校对学生的培养水平

评价一个学校培养出来的学生怎么样，应当让社会也有发言权，建立社会参与的人才培养质量评价机制是十分必要的。因为，大学教育归根到底是要服务社会的，大学不能关起门来办，要研究社会需要，包括社会需要哪些专业，需要哪种类型什么层次的人，必须加强与社会沟通。媒体认为，这次《纲要》也提出要“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，优化教育学科专业、类型、层次结构和区域布局”。同时，各个学校分到各用人单位的学生到底怎么样，不能由学校说了算。学校能说的是，我的学生在国际期刊上发表了多少篇论文，但这只能算是其中一个指标，最终这个学生能力如何应当由用人单位来评价。用人单位可以通过设立若干评价指标，来评价这个学校学生的科研水平、创新能力等，然后依据评价结果来评价一个学校对学生的培养水平。而不是因为这个学校是名牌大学，学生发表的论文多，就说这个学校培养出来的学生是优秀的。

本章参考：

郭少峰. 解读《国家中长期人才发展规划纲要》三大焦点. 新京报, 2010-06-07

吴鹏. 专家解读人才规划纲要: 1.8 亿人才目标并不难. 新京报, 2010-06-08

赵超、谭浩. 专家点评人才发展规划纲要十大亮点. 新华网, 2010-06-09

夏远望. 为人才管理的“去行政化”叫好. 河南日报, 2010 年 06-16

刘姝宏. 培养有用人才应该“看客下菜”. 法制日报, 2010-06-17

## 【各地部署】

### 北京：人文、科技、绿色

北京市人口密集，人才资源比较丰富。目前市人才总量达到 324 万人，年均增长率约为 3%。新形势下，北京市委市政府根据中央对首都发展的定位和要求，提出了建设世界城市的目标，将以更高标准，实施“人文北京、科技北京、绿色北京”战略。首先，规划好“第一资源”。认真贯彻落实《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020 年)》，制定和实施《首都中长期人才发展规划纲要》，科学构建人才发展的长远格局。其次，开发好“第一资源”。在人文、科技、绿色北京建设的各个领域，培养和造就规模宏大、结构合理、素质一流的人才队伍，进一步形成“人才辈出、人尽其才”的良好局面。根据科技进步和产业发展的需要，大力开发经济社会发展重点领域紧缺急需的专门人才，突出抓好高层次、创新型科技人才培养，全面加强现有人才队伍的能力建设。再次，服务好“第一资源”。结合地区特点，研究制定有利于人才发展的政策法规，创新人才发展体制机制。发挥好北京海外学人中心等服务组织的作用，联系利用各类人才中介机构，完



善市场化、社会化的人才服务体系。加快把中关村国家自主创新示范区建设成为“海归人才特区”，探索服务人才发展的新模式。最后，使用好“第一资源”。依托人才的专业、智力优势，广泛开展创新创业活动，鼓励人才创造价值、服务社会。充分发挥高层次人才引领作用，支持他们攻关重大科技专项、参建重点工程项目、发展创业经济实体，提高人才贡献率。【据：吕锡文. 人才是经济社会发展的第一资源. 人民日报, 2010-06-09】

## 上海：加快步伐引进海外高层次人才

上海召开了专门的学习传达会议。据透露，上海要继续做好中央“千人计划”人选推荐申报工作，争取更多人选列入中央“千人计划”。同时，将抓紧出台《上海市关于实施引进海外高层次人才计划的意见》，启动上海地方“千人计划”，进一步推进海外高层次人才引进工作。另外，要继续实施领军人才培养“千人计划”、首席技师培养“千人计划”以及浦江人才计划等人才培养、资助计划，分层、分类抓好人才开发工作。【据：鲁哲. 本市将加快步伐引进海外高层次人才. 新民晚报, 2010-06-11】

## 天津：滨海高新区邀美国电玩专家“导演”中国神话

近年来，天津滨海高新区相继出台了《加快动漫产业发展的鼓励办法》、《天津高新区鼓励海外高层次留学人员创新创业暂行办法》等政策，广纳贤才、助推文化产业发展。作为天津市动漫产业基地，6月7日，5位美国动漫游戏高级制作人从滨海高新区企业爱迪通科技公司董事长伍筱珊手中接过聘书。这是天津市第一次引进国外高端动漫游戏技术人才。【据：若玉. 天津滨海高新区邀美国电玩专家“导演”中国神话. 人民网·天津视窗, 2010-06-11】

## 广东：赴德国招聘高层次人才

6月20日，中国广东省政府组织由国家重点大学、科研机构、大型企业以及政府人力资源部门负责人组成的庞大招聘团，在德国柏林举行引进海外高层次人才洽谈会，并通过远程视频与设在美国、法国和西班牙等国的分会场同步展开招聘活动。为确保人尽其用，广东将实施前所未有的激励政策。每引进一个世界一流的创新和科研团队，将给予8000万至1亿元人民币的专项工作经费；每引进一名符合产业发展需要的领军人才，将给予500万元工作经费和100万住房补贴。此外，广东还将每两年评选一次“南粤功勋奖”和“南粤创新奖”，奖金分别为3000万元和500万元人民币。招聘团工作人员还介绍说，广东将以灵活而务实的态度提供多种选择。海外高层次人才既可以到广东讲学、咨询或者兼职，也可以在广东进行技术合作、技术入股、投资办企业，还可以接受岗位聘用、项目聘用或项目合作，甚至受聘后仍可继续留在海外，以间接方式为广东提供智力支持。【据：刘华新. 广东省组团赴德国招聘高层次人才. 人民网, 2010-06-21】

## 成都：吸引高级人才选择成都发展创业

成都注重营造一个良好的创业、就业环境。目前，全市有12个大学生创业园，出台了补贴租金、创业资金以及最高20万元的小额贷款等政策支持。还拟探索创业失败人员

救助基金。多重优惠政策与广阔发展空间，让越来越多的高级人才选择成都发展创业。同时，成都企业引进的急需高层次人才，政府将在 3 年内每人每月给予 1000 元的安家补贴，而且前 3 年个人所得税全额给予奖励，配偶和未成年子女可随调或随迁。越来越多的“海归”西南飞，选择成都求职或创业。【据：石莉芳. “海归”纷纷西南飞. 华西都市报, 2010-06-09】

## 新疆：号召海外赤子来疆服务

新疆日前启动海外赤子来疆服务活动和 2010 年“海外赤子来疆服务行动计划”。此举旨在吸引更多海内外留学人才来新疆工作，促进新疆维吾尔自治区经济社会跨越式发展。依据行动计划，国家人力资源和社会保障部与新疆维吾尔自治区人力资源和社会保障厅将联系海外、沿海发达省市留学人员团体，于 8 月中旬组织 40 人以上的留学人员和 80 至 100 个科研项目来新疆，开展讲学、人才交流、科技合作、企业科技项目开发等项目对接和洽谈活动。【据：王瑟. 新疆号召海外赤子来疆服务. 光明日报, 2010-06-07】

## 厦门：出台引进高层次人才双百计划

厦门已经正式出台引进高层次人才双百计划以及相关政策措施，从今年起每年安排 1.5 亿元用于引进海内外高端人才。该市将用 5 到 10 年时间，引进并重点支持 100 名能突破关键技术、发展高新产业、带动新兴学科的海外（含港澳台）科技创新创业核心人才，鼓励海外高层次人才以团队形式，来厦门创新创业。厦门市出台的政策规定，此次引进的海外高层次人才，可获得 100 万元补助。对中央“千人计划”入选者，包括中央、省、市级补助可获得 400 万元。引进的领军型创业人才的企业可获得 100 万至 500 万元的市政府创业启动资金，还可获得政府创投、贷款贴息、科研经费等申请资金。据称，厦门市“双百计划”的政策支持力度在全国大中城市位居前列。【据：蒋升阳. 厦门出台引进高层次人才双百计划. 人民网, 2010-06-17】

## 大连：启动编制未来十年人才规划纲要

大连召开专题会议，学习传达全国人才工作会议精神和贯彻落实《人才规划纲要》座谈会精神，并就作好当前几项重点人才工作进行了部署。提出要深刻领会中央领导同志在全国人才工作会议和贯彻落实《人才规划纲要》座谈会上的主要讲话精神，切实统一思想认识；要充分认识两个会议的重要意义，把握人才工作未来发展的大趋势；要认真抓好会议精神的贯彻落实，迅速把思想和行动统一到中央的决策部署上来。并报道，《大连市中长期人才发展规划纲要（2010-2020 年）》编制工作已正式启动，拟围绕宏观战略问题、人才竞争力问题、人才队伍建设重大任务、创新人才工作机制等 4 个方面开展 21 个专题研究。本次编制工作至今年 8 月份结束，分为专题研究阶段和编制审定阶段，编制工作完成后，将形成《大连市中长期人才发展规划纲要（2010-2020 年）》。【据：聂乔. 未来十年人才规划纲要编制工作启动. 大连日报, 2010-06-10】

## 吉林：深入实施人才兴业战略

吉林省研究编制了《吉林省中长期人才发展规划纲要》，围绕长吉图开发开放先导区建设、国家商品粮基地建设、八大产业跃升计划等全省重大发展战略对人才的需求，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人才，统筹推进各类人才队伍建设，计划到 2020 年建成与沿边开发开放先行区和示范区、新型工业基地、农村经济强省相适应的区域人才强省。针对当前海外留学人才回国创新创业出现热潮，为了抓住这一契机，吉林省围绕省内支柱、优势和特色产业发展的需要，出台了《吉林省引进高层次创新创业人才实施办法》，对引进的创业人才，给予每人（团队）100 万元资助；对于引进的创新人才，给予每人（团队）50 万元资助，目前已对引进的 18 名创新创业人才予以了资金资助。【据：马扬. 吉林省实施人才战略构建 振兴发展新优势. 新华网吉林频道，2010-06-08】

## 兰州：投资 3 亿元引百名“海归”

由国家人力资源和社会保障部与甘肃省人民政府共建的“中国兰州留学人员创业园”项目即将在兰州高新区彭家坪新区开建。该项目的实施，将为在兰的高层次“海归”人才创智、创业、创富和实施高科成果产业化提供理想平台，并吸引更多优秀人才来兰兴业、发展。该项目建成后，会带动形成一定的产业研发集群效应，可为 100 至 160 家相关企业提供开发场地和共享的创业保障平台，吸引留学人员等高层次人才 100 人以上，新增就业 2000 人，年营业收入 10 亿元，税收 2000 万元，将成为兰州高新区又一社会效益和经济效益共赢的科技企业孵化器。【据：陈茗佳. 兰州留创园实现省部共建. 中国新闻社，2010-06-07】