

《国家中长期人才发展规划纲要》志高意远

本刊记者 陈广仁

2010年6月6日,中共中央、国务院颁布《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》(以下简称《人才规划》)。《人才规划》是中国第一个中长期人才发展规划,明确了当前和今后一个时期全国人才工作的指导方针、战略目标、总体部署、主要任务、体制机制、重大政策、人才工程、组织实施等。领会和落实《人才规划》具有重大意义。

1 历史机遇,战略布局

目前全球面临资源能源、生态环境、自然灾害、气候变化、社会安全、食品卫生、人口健康、文化冲突、产业调整等一系列严峻挑战,世界范围内生产力、生产方式、生活方式、政治经济社会发展格局正在发生深刻变革,新的科技革命、产业革命渐露端倪,创新发展方式、模式、途径,走科学、和谐、可持续发展之路成为世界发展的大趋势,也孕育着新一轮的大发展。

人才资源是一种可持续开发的资源,人才关系全局、关系长远、关系根本、关系兴衰,是社会文明进步、人民富裕幸福、国家繁荣富强的主导力量,是当今和未来国际竞争的核心因素。人才兴则民族兴,人才强则国家强。强化人才的培养、吸引、使用、发展,抢占国际经济、科技、政治、军事、文化制高点,是取得竞争优势、赢得发展先机的重要途径。

中国人力资源丰富,人才优势是科学发展最需培育、最可依靠的优势,也是中国深入落实科学发展观,全面推进政治、经济、科技、文化、社会、生态文明建设,实现中国到2020年全面建设小康社会奋斗目标的基础和关键。但当前中国人才发展的总体水平同发达国家相比仍有较大差距。加快人才发展成为中国抓住世界新一轮发展战略机遇、在激烈国际竞争中赢得主动权、建设创新型国家的战略选择。

《人才规划》指出,未来十几年,是中国人才事业发展的重要战略机遇期,须积极应对日趋激烈的国际人才竞争,提高人才优势及规模、素质及结构、效益及竞争力,实现由人力资源大国向人才强国的转变。

2 人才优先,以用为本

传统的人才定义较为模糊且偏狭,中国在相当长的时期内以学历、职称为标准界定人才,而目前人才工作中仍存在重理轻文、重专业轻实用、重学历轻技能、重考评轻实效等问题。《人才规划》强调,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。当前和今后一个时期,中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”。中国将实行人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新的政策。

科学发展以人为本,人才发展以用为本。所谓“用”,重在解决目前存在的人才不够用、不适用、不被用等问题,把以用为本的理念贯穿于人才培养、引进、使用的各个环节,把充分发挥各类人才的作用作为人才工作的根本任务,积极为各类人才干事创业和实现价值提供机会和条件,用好用活人才,努力使人才辈出、学有所用、用当其时、各得其所、各展所长、人尽其才,提高人才效能。为此,须既重视高端引领,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;又重视促进人的全面发展,鼓励和支持人人作贡献、人人能成才、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,在实践中发现人才、培育人才、锻炼人才、使用人才、成就人才,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。

3 明确任务,分步实施

从人才类型看,过去一般将党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才3支队伍作为主体,而近年增加了高技能人才、农村实用人才、社会工作人才、文化人才、创新型人才等分类,使人才队伍的发展与经济社会的发展更加协调。

《人才规划》明确,人才队伍建设的主要任务是:①突出培养造就创新型科技人才。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。②大力开发经济社会发展重点领域急需紧缺专门人才。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。③统筹推进党政人才队伍、企业经营管理人才队伍、专业技术人才队伍、高技能人才队伍、农村实用人才队伍、社会工作人才队伍等的建设。其中,到2015年,专业技术人才总量达到6800万人,高技能人才总量达到3400万人,农村实用人才总量达到1300万人。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;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;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。

《人才规划》要求,根据各类人才队伍建设的发展目标制定落实有效举措,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。

4 政策促进,整体开发

中国目前人才相对总量偏低、高层次创新型人才匮乏、人才创新能力不强、人才结构和布局不尽合理、人才培育和发展的体制机制障碍尚未消除、人才有序流动和动态优化的机制尚未建立、人才贡献率不高,人才资源及其能力与国家发展战略要求之间还不匹配。

《人才规划》规定,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。将实施促进人才投资优先保证的财税金融政策、产学研合作培养创新人才政策、引导人才向农村基层和艰苦边远地区流动政策、人才创业扶持政策、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、更加开放的人才政策、鼓励非公有制经济组织和新社会组织人才发展政策、促进人才发展的公共服务政策、知识产权保护政策 10 项重大政策,促进中国 2020 年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等目标:① 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;② 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;③ 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。④ 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了 33%,人才贡献率达到了 35%。

到 2020 年中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 21 世纪中叶基本实现社会主义现代化奠定人才基础。

5 高端引领,培育团队

高层次人才一直是世界各国竞争的焦点。《人才规划》明确,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,将实施 12 项重大人才工程:1) 创新人才推进计划。培养造就一批世界水平的科学家,在中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;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。2) 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,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;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。3) 企业经营管理人才素质提升工程。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。4) 高素质教育人才培养工程。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。5) 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。6) 全民健康卫生人才保障工程。加大对卫生人才培养支持力度。7) 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。8) 专业技术人才知识更新工程。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,每年培训 100 万名高层次、急需紧缺和骨干专业技术人才。9) 国家高技能人才振兴计划。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。10) 现代农业人才支撑计划。加大对现代农业的人才支持力度。11) 边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才支持计划。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。12) 高校毕业生基层培养计划。为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。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。

6 创新机制,优化环境

人才规模、素质、效能是衡量人才强国的 3 个判据。中国目前育才、聚才、用才的机制还不健全、不完善,人才评价标准、评价方式、评价渠道等存在不科学、不民主及社会化程度低等问题。优化有利于人才脱颖而出的政策环境、人文环境、市场环境、生活环境,在人才培养、评价、选拔、流动、激励、保障等机制建设上取得新突破成为迫切任务,而体制机制创新是唯一途径。

《人才规划》规定,改进完善人才工作管理体制、创新人才工作机制:① 完善党管人才的领导体制,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;② 改进人才管理方式,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。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。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;③ 加强人才工作法制建设,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;④ 人才培养开发机制。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。建立社会参与的人才培养质量评价机制;⑤ 人才评价发现机制。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。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。⑥ 人才选拔任用机制。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。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。⑦ 人才流动配置机制。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;⑧ 人才激励保障机制。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。

《人才规划》明确要求,尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造,用科学发展成果检验人才工作成效,坚决破除束缚人才发展的思想观念和制度障碍,营造充满活力、富有效率、更加开放的人才制度环境。

总之,《人才规划》在人才发展的目标、理念、布局、思路、指标等很多方面有重大创新和突破。人才发展的视野和思路更加开阔、方向和路径更加明确、信心和决心更加坚定,从提出的战略要求、细化指标、保障机制,可以看到中国力求进入世界人才强国行列的时间表和路线图。未来 10~20 年,可以预见人才将成为更具含金量、带动国家未来发展的核心要素和支撑力量。