

新时代人才强国战略的三重考察： 历史生成、历史性变革、重要意义

杨凤城 涂芝仪

[摘要] 中国共产党历来重视人才工作。改革开放后,邓小平力倡“尊重知识、尊重人才”,在某种意义上为人才强国战略奠定了思想认识基础,推动党从知识分子话语和政策到人才话语和政策的转换。进入 21 世纪后,党中央先是提出“人才资源是第一资源”的认识,接着制定和实施人才强国战略。党的十八大以来,党中央作出全方位培养、引进、使用人才的重大部署,提出了一系列新理念新战略新举措,人才强国战略在深化“党管人才原则”,提出“人才引领发展”理念,系统展开“体制机制变革”等方面带来历史性变革和成就。当今,人才工作站在新的历史起点上,构建世界重要人才中心和创新高地,扩大和发展人才比较优势,同时补齐短板,实现全面提升,从而为全面建设社会主义现代化国家、全面推进中华民族伟大复兴提供强大的智力支持和坚实的人才支撑。这构成深入实施人才强国战略的关键所在。

[关键词] 新时代 人才强国战略 党管人才

DOI:10.15894/j.cnki.cn11-3040/a.2023.03.007

党的二十大报告从统筹中华民族伟大复兴战略全局和世界百年未有之大变局的高度,提出“强化现代化建设人才支撑”,“深入实施人才强国战略”的任务。^① 本文拟从中共党史角度梳理和分析人才强国战略的历史生成、新时代人才强国战略的历史性变革和重要意义。从已有研究成果看,进入 21 世纪以来,伴随人才工作上升到国家战略高度,人才战略、人才强国、人才竞争等问题引起国内理论界、学术界的关注,形成了一批研究成果。这些成果大多是关于人才工作的对策性、理论性研究,本文则从中共党史角度进行分析研究。

一、人才强国战略的历史生成

人才强国战略离不开对人才重要性的认识。可以说,自人类进入阶级社会后,人才问题就出现了,较早体现为国家或部族的治理人才、军事人才等。随着生产力进步和社会分工的发展,人才类

^① 参见习近平《高举中国特色社会主义伟大旗帜,为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告》,人民出版社 2022 年版第 33、36 页。

型亦随之多样化。中国作为文明古国,早有对人才的认识。春秋战国时代的“士”或许算得上中国最早的人才群体。汉代及其后,察举制、九品中正制、科举制等,均是国家层面的人才选拔制度。无论是朝廷,还是社会,均有关于人才重要性、人才标准、人才类型的丰富认识,留存了大量“访贤进贤”“求贤若渴”的历史典故。

马克思主义经典作家和无产阶级革命领袖也留下了许多有关人才的论述,例如,恩格斯在《致国际社会主义者大学生代表大会》的信中指出:“过去的资产阶级革命向大学要求的仅仅是律师,作为培养政治家的最好的原料;而工人阶级的解放,除此之外还需要医生、工程师、化学家、农艺师及其他专门人才,因为问题在于不仅要掌管政治机器,而且要掌管全部社会生产,而在这里需要的决不是响亮的词句,而是扎实的知识。”^①列宁在十月革命胜利后更留下了大量关于社会主义建设需要各种专门人才的论述。^②

中国共产党在领导中国革命和建设的过程中,同样高度重视人才的培育、选拔和使用。早在新民主主义革命时期,毛泽东就强调“为着扫除民族压迫和封建压迫,为着建立新民主主义的国家,需要大批的人民的教育家和教师,人民的科学家、工程师、技师、医生、新闻工作者、著作家、文学家、艺术家和普通文化工作者。”^③新中国成立后,他又进一步指出,要改变我国在经济和科学文化上的落后状况,迅速达到世界上的先进水平,“决定一切的是要有干部,要有数量足够的、优秀的科学技术专家”^④。

现代人才观是工业革命的产物,是与工业化、现代化进程密切联系在一起的新生事物。马克思主义的立场观点方法对于中国共产党人才观和人才强国战略具有指导意义,改革开放以来党的人才观和人才强国战略是时代和实践的产物。

改革开放后邓小平关于“尊重知识、尊重人才”的思想为人才强国战略奠定了思想认识基础。20世纪90年代后,随着对外开放的全方位拓展,中国深深融入全球化经济体系中,“人才资源”概念作为综合国力竞争的关键开始浮出水面。进入21世纪,以信息技术为核心的科技革命迅猛发展,知识经济初见端倪,经济全球化推动人才在全球

加速流动,人才资源在综合国力竞争中发挥越来越重要的作用。正是在新的世情国情下,党中央作出我国发展面临重要战略机遇期的判断,提出必须抓住机遇,下好先手棋。于是,人才强国战略应运而生。

从人才强国战略的历史生成来看,党的人才工作实现的两个方面的变革具有长远意义,为新时代人才强国战略的深入实施奠定了良好基础。

第一,与时俱进地调整对人才标准的认知,为适应经济快速发展和社会迅速变化的实际,适应社会分工不断深化和新业态层出不穷的现实,制定人才分类标准。1982年以来,我国一直把“具有中专及以上学历或初级以上专业技术职称”作为人才的统计标准^⑤,此时的人才分类标准是与学历和职称紧密联系的。这在当时促进了“尊重知识、尊重人才”社会风气的形成,对于开展人才工作起到了重要作用。但是随着经济社会的不断发展,各种经济业态和新兴领域层出不穷,人才分类标准和结构层次的划分也需要与时俱进地调整。此种人才标准上的观念性变革也为新时代深化人才发展体制机制改革中的破“四唯”(即唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项)奠定了思想基础。

第二,在“党管干部”原则的基础上,确立“党管人才”原则。“党管人才”是实施人才强国战略的重要原则,也是我国人才工作的一大突破和特色。其突破在于,随着改革开放和社会主义市场经济的不断发展,传统意义上的干部管理难以适应党对人才宏观管理所应承担的责任,也难以有效地管好用活现有人才队伍,将党管干部和党管人才分开,有助于尊重各类人才成长规律,创新人才差异化管理制度体制。其特色在于,党的领导是中国特色社会主义最本质的特征,人才资源作为第一资源由党统揽协调、组织领导,是中国特色社会主义制度的应有之义。

① 《马克思恩格斯选集》第3版第4卷第301页。

② 参见杨凤城《列宁的知识分子理论述论》,载《首都师范大学学报(社会科学版)》2005年第2期。

③ 《毛泽东选集》第2版第3卷第1082页。

④ 《毛泽东文集》第7卷第2页。

⑤ 参见祝仁《坚持党管人才,创新人才工作》,载《人民日报》2003年2月24日。

二、新时代人才强国战略的历史性变革

经过 21 世纪新阶段十年的发展,人才强国战略推动我国人才队伍建设取得突出成就。但是,在发展过程中也累积了诸多亟待解决的结构性和体制性问题。因此,党的十八大以来,党中央作出全方位培养、引进、使用人才的重大部署,提出了一系列新理念新战略新举措,推动新时代人才工作发生历史性变革,这集中体现于深化党管人才原则、深化人才发展体制机制改革和坚持人才引领发展的战略地位三个层面。

(一) 深化党管人才原则,坚持党对人才工作的全面领导

坚持党对人才工作的全面领导是做好人才工作的根本保证。21 世纪初,党中央就明确提出,实施人才强国战略关键在党,并确定了党管人才主要是管宏观、管政策、管协调、管服务的基本思路。到 2010 年,党管人才工作新格局基本形成。2012 年 8 月,中共中央印发《关于进一步加强党管人才工作的意见》。这是我国第一个加强党管人才工作的制度性文件。党的十八大以来,党管人才原则得到深化,并被赋予新的时代内涵。综合来看,新时代党管人才原则的深化与发展主要体现在以下三个层面。

第一,新时代深化党管人才原则的核心要义是坚持党对人才工作的全面领导。这一点集中体现于人才队伍建设被明确纳入党的组织工作中。2012 年,《关于进一步加强党管人才工作的意见》规定“党管人才是党的组织制度的重要组成部分,是人才工作沿着正确方向前进的根本保证。”^①2021 年 5 月,《中国共产党组织工作条例》进一步明确“党的组织工作是以党的组织体系建设、领导班子和干部队伍建设、人才队伍建设、党员队伍建设为主要内容的实践活动。”^②将人才工作纳入党的组织建设,以组织建设要求全面规范人才工作,进一步提升了党管人才的工作力度。从历次党代会报告的内容来看,党的十八大报告在“全面提高党的建设科学化水平”部分集中论述了“坚持党管人才原则”。党的十九大报告强调了包括科技、军事等各方面人才的重要性。党的二

十大报告则在“实施科教兴国战略,强化现代化建设人才支撑”的专节中集中论述了人才工作。加强人才队伍建设,是建设高水平的马克思主义执政党、落实新时代党的建设总要求的需要。如果说 21 世纪新阶段党管人才原则的提出主要是基于巩固执政基础和提高执政能力的需要,那么新时代深化党管人才原则首先是着眼于加强党的全面领导的需要。

第二,完善党管人才领导体制和工作格局,为人才发展提供坚强政治保证和组织保证。党的十八大以来,党管人才主要是管宏观、管政策、管协调、管服务的原则在实践中得到落实和具体化。人才工作在党委统一领导,组织部门牵头抓总,职能部门各司其职、密切配合,社会力量广泛参与下,工作格局不断完善,日益发挥重要作用。从领导体制上看,《中国共产党组织工作条例》明确规定,“贯彻人才强国战略,统筹协调有关方面共同参与和推动本地区人才工作”是地方党委组织工作的主要职责。^③在实践中,因地制宜,在尊重地区改革差异的基础上,不断完善地方党委设立如人才工作领导小组等人才工作领导(协调)机构的地域布局,进一步明确党管人才职责任务,实行人才工作目标责任制考核,由党委书记担任人才工作领导小组组长,实现“一把手”抓人才“第一资源”。完善人才工作的科学决策、分工协作、沟通协调、督促落实机制。坚持党委联系服务专家制度,完善领导干部直接联系服务人才工作机制。2017 年 5 月,中共中央发布《关于进一步加强党委联系服务专家工作的意见》,将党委联系服务专家纳入党的建设工作内容,进一步完善党管人才领导体制。从工作格局上看,不断强化各类主体党管人才责任,有效优化和整合人才工作资源,尤其是突出发挥用人单位主体作用,充分调动社会各方面力量参与人才工作的积极性。

第三,创新党管人才方式方法,不断提高人才工作科学化水平。新时代十年主要是以重大人才工程和重点人才政策为抓手,发挥其牵引作用,进行人才管理方式方法的创新。《人才发展中长期

① 《关于进一步加强党管人才工作的意见》,人民出版社 2012 年版第 2 页。

② 《中国共产党组织工作条例》,人民出版社 2021 年版第 3 页。

③ 参见上书,第 5—6 页。

规划纲要(2010—2020)》提出了十项重大人才政策以及十二项重大人才工程。2016年,《中华人民共和国国民经济和社会发展第十三个五年规划纲要》也提出了包括“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”在内的六项重大人才工程。这为以国家重点人才政策、人才工程促进人才强国建设的发展思路奠定了基础。2012年以来,中共中央实施国家高层次人才特殊支持计划(国家“万人计划”),提升国家海外高层次人才引进计划(国家“千人计划”)的科学化规范化制度化水平,着力打造规模宏大的高层次创新创业人才队伍。2013年1月,《国家百千万人才工程实施方案》公布。2017年2月,中共中央制定《国家海外高层次人才引进计划管理办法》形成综合利用海内外两种人才资源、多层次的人才选拔培养体系。这些政策与工程极大促进了人才的吸引与培养,对我国人才发展和人才结构的优化调整起到了巨大的推动作用,实现了党管人才方式方法的进一步深化和优化。此外,党中央格外注重对人才的精神引领和价值培育。2018年,习近平在全国组织工作会议上强调,要“最大限度把广大人才的报国情怀、奋斗精神、创造活力激发出来”^①。2019年,中共中央发布《关于进一步弘扬科学家精神加强作风和学风建设的意见》,着力营造尊重科学、尊重人才的良好氛围。2021年,习近平在中央人才工作会议上的讲话和党的二十大报告则进一步强调弘扬以爱国、创新、求实、奉献、协同、育人为核心内容的科学家精神,引导广大人才爱党报国、敬业奉献、服务人民。^②

(二) 深化人才发展体制机制改革,以利于各类人才脱颖而出

坚持深化人才发展体制机制改革是做好人才工作的重要保障。新时代人才强国战略的深刻变革因其工作重心的不同,具有明显的阶段性特征,大致可以划分为两个阶段。第一阶段(2012—2016)体现为前文集中论述的党管人才原则的深化,而第二阶段(2016—2022)则以体制机制变革的深化为显著特征。具有标志性意义的是2016年3月中共中央出台的《关于深化人才发展体制机制改革的意见》。这一文件吹响了深化人才发展体制机制改革攻坚战役的号角,人才强国建设

进入新的发展阶段。人才工作需要破除束缚人才发展的思想观念和体制机制障碍。此前在实践过程中存在改革的力度、深度不够的问题,加之进入新时代后新问题的叠加,人才发展体制机制改革亟须作为全面深化改革的重要组成部分大力推进,在此背景下,涵盖人才管理、评价、流动等层面的系统改革思路逐步形成。

第一,改革人才管理体制,破除束缚人才发展的思想观念和体制机制障碍。人才管理体制是人才发展体制机制的核心。长期以来,注重直接管理的人才管理体制是束缚我国人才发展的主要障碍。人才作为一种重要资源,人才管理体制改革的思路是要遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律,突出市场导向,充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用,加快转变政府人才管理职能,向用人主体授权,为人才松绑。2016年,《关于深化人才发展体制机制改革的意见》提出,人才管理体制的改革主要体现在,转变政府人才管理职能、保障和落实用人主体自主权、健全市场化社会化的人才管理服务体系、加强人才管理法制建设四个层面。其核心在于推动人才管理部门简政放权,破除人才管理工作的行政化、“官本位”倾向,强化政府对于人才的宏观管理,积极履行政策规划制定、公共服务、监督保障等职能,减少具体的微观管理,进行行政审批制度改革。从而释放用人主体的活力,充分发挥企事业单位、社会组织等用人单位主体在人才培养、吸引和使用中的主导作用。如北京市在《2023年市政府工作报告重点任务清单》中强调“推广向用人主体下放人才评价自主权改革经验,激发各类人才的创新活力。”^③

第二,创新完善人才评价激励机制,发挥人才评价激励“指挥棒”作用。人才的评价激励机制是人才发展体制机制的重要组成部分,科学合理的人才评价激励机制可以营造良好的人才发展氛

① 习近平《在全国组织工作会议上的讲话》,人民出版社2018年版第24页。

② 参见习近平《深入实施新时代人才强国战略,加快建设世界重要人才中心和创新高地》,载《求是》2021年第24期;习近平《高举中国特色社会主义伟大旗帜,为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告》,第35—36页。

③ 《北京市人民政府关于印发〈2023年市政府工作报告重点任务清单〉的通知》,载北京市人民政府网站2023年1月31日。

围,使得更多优秀人才脱颖而出。破“四唯”是新时代人才评价激励机制改革的重要举措。2016年的《关于深化人才发展体制机制改革的意见》和2018年的《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》都强调克服唯学历、唯资历、唯论文倾向。2020年,习近平在科学家座谈会上强调,要坚决破除“唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项”的人才评价标准。^①这里增加了克服“唯奖项”的倾向,人才工作从破“三唯”发展到破“四唯”。对此,我国相继出台《关于深化职称制度改革的意见》《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》《关于改革完善技能人才评价制度的意见》《关于正确认识和规范使用高校人才称号的若干意见》《关于开展科技人才评价改革试点的工作方案》等改革意见和方案,强调坚持德才兼备的人才评价原则,推动建立科学化、规范化、社会化的评价体系,科学评价各类人才。此外,在人才激励机制层面,中共中央相应出台《关于深化中央财政科技计划(专项、基金等)管理改革的方案》《关于进一步完善中央财政科研项目资金管理等政策的若干意见》《关于实行以增加知识价值为导向分配政策的若干意见》《关于深化科技奖励制度改革的方案》《关于优化科研管理提升科研绩效若干措施的通知》等方案,让科研经费为人的创造性活动服务,而不是相反。

第三,健全人才顺畅有序流动机制,完善国家人才战略布局。促进人才的顺畅有序流动是人才发展体制机制改革的重要任务。自人才强国战略实施以来,市场在人才资源配置中发挥越来越重要的作用,但也带来一些问题,例如,人才向东南部发达地区和大城市聚集等问题。如何促进人才科学且均衡流动,如何更好地发挥政府的作用,成为人才工作中需要着重考虑的问题。21世纪以来,我国在促进人才合理流动方面已经推出一些重要举措,例如2002年为配合“西部大开发”,制定了《西部地区人才开放十年规划》,以“大力吸引海内外的优秀人才”。进入新时代后,发挥市场在人才资源配置中的决定性作用,更好发挥政府作用,健全人才顺畅流动机制,促进人才区域合理布局和协调发展的步伐明显加快。2018年7月,习近平在全国组织工作会议上指出,“要创新人才

流动机制,打破户籍、身份、学历、人事关系等制约,促进城乡、区域、行业 and 不同所有制之间人才协调发展,鼓励引导人才向艰苦边远地区和基层一线流动”^②。随后,我国先后发布了《关于充分发挥市场作用促进人才顺畅有序流动的意见》《关于鼓励引导人才向艰苦边远地区和基层一线流动的意见》《关于促进劳动力和人才社会性流动体制机制改革的意见》《关于加快推进乡村人才振兴的意见》。这些规范性文件对于促进人才顺畅有序流动、形成人才区域合理布局,尤其是搭建人才到艰苦边远地区和基层一线干事创业的制度平台等,具有重要意义。此外,为加强对人才发展的分类指导,我国相应出台了促进包括气象、卫生计生、旅游、中医药、注册会计等领域人才在内的规划或意见。2021年6月,中共中央又发布了《关于支持女性科技人员在科技创新中发挥更大作用的若干措施》,为女性科技人员的成长成才创设更好的发展环境,形成更具国际竞争力的人才竞争优势。

(三)坚持人才引领发展的战略地位,聚天下英才而用之

坚持人才引领发展的战略地位是做好人才工作的重大战略。2018年5月,习近平在中国科学院第十九次院士大会、中国工程院第十四次院士大会(以下简称“两院院士大会”)上提出,要“牢固确立人才引领发展的战略地位”^③。“人才引领发展”可以说是新时代人才强国战略实施中提出的新理念新方略。

首先,从思想进路来看,实现了从人才优先发展到人才引领发展的转变。在人才引领发展战略提出之前的一段历史时期内,我国在人才工作中坚持人才优先发展战略,如2010年全国人才工作会议和《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020)》,都强调在经济社会发展中确立人才优先发展的战略。2016年3月,《中华人民共和国国民经济和社会发展第十三个五年规划纲要》在第九章专门论述了“实施人才优先发展战略”。2018

^① 参见习近平《在科学家座谈会上的讲话》,人民出版社2020年版第10页。

^② 习近平《在全国组织工作会议上的讲话》,第24页。

^③ 习近平《在中国科学院第十九次院士大会、中国工程院第十四次院士大会上的讲话》,人民出版社2018年版第18页。

年5月,习近平在两院院士大会上的讲话则明确提出了“人才引领发展”的新战略。人才优先发展与人才引领发展的区别在于,后者更为强调人才在国家发展战略布局中的主动地位和引领带动作用。自明确提出确立人才引领发展的战略地位后,习近平对此又多次重申。如在2018年7月的全国组织工作会议讲话中,他强调要“确立人才引领发展的战略地位”。2021年9月,在中央人才工作会议上,习近平围绕实施新时代人才强国战略的长远性、全局性、系统性布局安排,以“八个坚持”系统概括了新时代人才工作的新理念新战略新举措。其中第二个坚持就是“坚持人才引领发展的战略地位”。2021年,《中国共产党组织工作条例》在“人才工作”部分,明确写入“确立人才引领发展的战略地位”的内容。2021年12月,《中华人民共和国科学技术进步法》进行修订,增添了“坚持人才引领发展的战略地位”的内容。党的二十大报告则强调要坚持人才引领驱动。

其次,从精神实质来看,坚持人才引领发展的战略地位,表明党中央对人才重要性认识的进一步提升。党的十八大以来,党中央作出人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源的重大判断。2021年,中央人才工作会议强调“人才是创新的第一资源,人才资源是我国在激烈的国际竞争中的重要力量和显著优势。”^①在历次党代会报告中,与“引领发展”相搭配的主要为“创新”。党的十九大报告指出,创新是引领发展的第一动力,是建设现代化经济体系的战略支撑。党的二十大报告强调,坚持人才引领驱动和坚持创新在我国现代化建设全局中处于核心地位。在创新和人才的关系上,习近平在2018年两院院士大会、2021年中央人才工作会议等场合均作出重要论述,强调人才是自主创新的关键,人才是创新的第一资源,创新驱动本质上是人才驱动,要全面聚集人才,着力夯实创新发展的人才基础。而从人才优先发展到人才引领发展,体现了对“创新驱动实质是人才驱动,人才是创新的第一资源”这一认识的深化,是对创新与人才关系问题的有机统合。

再次,从时代任务来看,人才战略向来体现并服务于党在不同时期的重点工作和经济社会发展。新时代,中华民族迎来从站起来、富起来到强起来的历史性飞跃,开启了全面建设社会主义现代化现

代化国家的新征程;同时,世界百年未有之大变局加速演变,新一轮科技与产业革命初现端倪,国际竞争中人才与科技的竞争更趋激烈。正是从时代特征和使命任务出发,2020年习近平在科学家座谈会上提出人才发展的“四个面向”,即“面向世界科技前沿、面向经济主战场、面向国家重大需求、面向人民生命健康”^②。党的二十大报告强调,加快建设国家战略人才力量,努力培养造就更多大师、战略科学家、一流科技领军人才和创新团队、青年科技人才、卓越工程师、大国工匠、高技能人才。^③这些人才发展目标都是党中央在统筹中华民族伟大复兴战略全局和世界百年未有之大变局中作出的战略部署。通过人才引领发展,是中华民族伟大复兴进入不可逆转的历史进程的重要保障。

总之,纵观新时代人才强国战略的历史性变革,党管人才原则、体制机制变革、人才引领发展三个方面相互促进,构成鲜明特色,也是新时代人才强国战略深入实施并取得历史性成就的重要基石。

三、深入实施人才强国战略的重要意义

经过新时代十年发展,我国人才工作已经站在一个新的历史起点上,人才强国战略也进入新的发展阶段。面向未来,对新时代深入实施人才强国战略的历史方位使命任务进行审视,对新情况新问题作出分析,深刻理解新时代人才强国战略的重要意义,就显得尤为重要。

(一)历史方位:世界百年未有之大变局加速演进,人才工作站在新的历史起点上

从国内形势来看,我国人才建设取得历史性成就,人才工作站在新的历史起点上。人才强国战略实施20年来,我国人才队伍建设取得巨大成就,特别是党的十八大以来,党对人才工作的领导全面加强,人才队伍快速壮大,人才效能持续增强,人才比较优势稳步增长。从教育指标来看,

① 习近平《深入实施新时代人才强国战略,加快建设世界重要人才中心和创新高地》,载《求是》2021年第24期。

② 习近平《在科学家座谈会上的讲话》,第4页。

③ 参见习近平《高举中国特色社会主义伟大旗帜,为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告》,第36页。

2021年,我国人才总量达2.2亿人,全国具有大专以上学历人口达到2.18亿人,2021届高校毕业生人数达到903.78万人,其中研究生毕业人数达到77.28万人,主要劳动年龄人口受过高等教育的比例从2010年的12.5%提高到21.2%。^①从研发指标来看,我国研发人员总量从2012年的38.8万人增长到2020年的51.9万人,连续8年稳居世界首位。我国研发经费投入从2012年的1.03万亿元增长到2020年的2.44万亿元,居世界第二。^②我国已经建成一支规模宏大、素质优良、结构不断优化、作用日益突出的人才队伍。

从国际环境来看,世界百年未有之大变局加速演进,国际人才竞争愈发激烈。进入新时代之后,我国综合国力的提高和国际地位的跃升,使得人才强国战略得以在更为广阔的世界舞台上展开,我国人才发展道路的前途和命运与世界的变局紧密相连。自人才强国战略实施以来,我国密切关注世界动态,提高国际人才竞争力,注重运用国内和国际两类人才资源,不断完善海外人才来华工作、出入境、居留管理服务等措施,聚天下英才而用之。2016年,《关于深化人才发展体制机制改革的意见》提出构建具有国际竞争力的引才用才机制,强调更大力度实施海外高层次人才引进计划(国家“千人计划”),鼓励支持人才更广泛地参加国际学术交流与合作。2018年,习近平在全国组织工作会议上强调,“要实行更加积极、更加开放、更加有效的人才引进政策,集四海之气,借八方之力,聚天下英才而用之”^③。这些重要理念和举措伴随着我国综合国力的增长,国际影响力、感召力、塑造力的提升,显著提高了我国的国际人才竞争力。新时代以来,海外华人人数的明显回流,国际人才来华服务人数的增多,以及国内人才流失的大幅降低,等等,都有力证明了人才强国战略的重要作用。

随着经济全球化的发展,人才全球化的趋势不可逆转,国际人才竞争对抗更加激烈,世界各主要国家均将人才政策提升到国家重要战略层面。近年来,美国放宽STEM专业(科学、技术、工程、数学)人才的技术移民政策,积极引进高层次科创人才;2019年,俄罗斯面向2030年的《国家科学技术发展计划》提出构建稳定高效的科学、工程和创业人才支持体系,提高人才的国际竞争力,开发国

家智力资本^④;2021年3月,日本《科学技术创新基本计划(2021—2025年)》强调,培养新型社会所需的人才实现社会5.0的必要条件之一,并提出通过为研究人员构建多样化的卓越环境来提升研究水平,等等。^⑤新一轮科技革命和产业变革蓄势待发,人才在其中发挥关键性作用,而世界人才竞争更加激烈,我国需要加快形成国际人才竞争比较优势。

历史和现实均表明,面对激烈的国际人才竞争,我国必须继续统筹好国内国际两种资源,坚持自主培养开发人才与引进海外人才并举。就后者而言,则需要提升人才的存留和吸引力,构建具有国际竞争力的引才用才机制,着力吸引国际高层次人才,加强人才国际交流,用好用活各类人才。

(二)使命任务:构建世界重要人才中心和创新高地,为全面建设社会主义现代化强国提供坚实的人才基础

新时代我国人才工作着眼于为全面建设社会主义现代化国家、全面推进中华民族伟大复兴提供强大的智力支持和坚实的人才支撑。现阶段,构建世界重要人才中心和创新高地,成为我国人才发展的重要战略目标。历史经验表明,科技和人才总是向发展势头好、文明程度高、创新更活跃的地方集聚,而人才与创新的集聚效应能极大促进地区的经济社会发展。2021年7月,习近平在庆祝中国共产党成立100周年大会上宣告,我们实现了全面建成小康社会的第一个百年奋斗目标,正向着全面建成社会主义现代化强国的第二个百年奋斗目标迈进。我国历史性地处于加速科技发展和高水平人才队伍建设,引领世界科技革命和产业升级的重要战略机遇期。在此背景下,2021年9月,习近平在中央人才工作会议上首次提出构建世界重要人才中心和创新高地,为2035年基本实现社会主义现代化提供人才支撑,为

① 参见孙锐《新时代人才强国战略的内在逻辑、核心构架与战略举措》,载《人民论坛·学术前沿》2021年第24期。

② 参见《中国统计年鉴2013》《中国统计年鉴2021》,载国家统计局网站2023年1月19日。

③ 习近平《在全国组织工作会议上的讲话》,第25页。

④ 参见袁珩、张丽娟《俄罗斯发布面向2030年的〈国家科学技术发展计划〉》,载《科技中国》2019年第8期。

⑤ 参见王玲《日本政府发布〈科学技术创新基本计划〉》,载《科技中国》2021年第6期。

2050年全面建成社会主义现代化强国打好人才基础。党的二十大报告强调加快建设世界重要人才中心和创新高地,着力形成人才国际竞争的比较优势。综合相关论述和学界已有研究,“世界人才中心和创新高地”就是指拥有国际一流的人才创新平台,集聚数量充足、结构合理、活力丰沛的世界级高层次创新创业人才和团队,产出大量具有前沿性、原创性、开拓性的世界级重大创新成果,引领世界科技革命与产业变革的特定区域。^①目前我国在加快构建世界重要人才中心和创新高地上已采取诸多举措,例如加强人才发展战略布局,利用京津冀协同发展、粤港澳大湾区建设、长三角一体化发展等区域协调发展战略推动人才和创新高地的加快构建;北京、上海等人才高密度城市依托既有科技创新和教育人才优势进行改革试点,加快打造世界重要人才中心和创新高地的“领头雁”和战略支点。例如,远期展望2035年的《粤港澳大湾区发展规划纲要》明确指向建设全球科技创新高地和新兴产业重要策源地,打造教育和人才高地,提出通过积极探索有利于人才、资本、信息、技术等创新要素跨境流动和区域融通的政策举措,来构建开放型区域协同创新共同体。^②

在此,采用国际通用且较为权威的三项指标进行综合考量,以期呈现我国构建世界重要人才中心和创新高地、形成人才国际竞争比较优势的有利条件。(1)世界知识产权组织“全球创新指数”(GII):我国在世界知识产权组织最新发布的《2022年全球创新指数报告》中的排名由2012年的第34位上升至2022年的第11位,连续10年稳步提升,位居中高收入经济体之首。^③报告特别指出,中国现在拥有与美国相同数量的全球顶级科技产业集群,这在我国历史上是第一次。(2)全球人才竞争力指数(GTCI):2022年发布的《全球人才竞争力指数》报告显示,我国由2021年的第47位稳步上升至第36名。^④具体到各项指标,国内环境31名,人才吸引第87名,人才培养第8名,人才保留第66名,技术和职业技能第52名,全球性知识技能第39名。由此可知,人才培养是我国的人才工作优势,而如何吸引、留存人才则是需要重点提升的短板。(3)世界人才排名:瑞士洛桑国际管理发展学院世界竞争力中心发布的《2021年IMD世界人才排名》从人才投资与发展、人才吸引

力和人才就绪度三个方面对63个中高等人均收入经济体的人才竞争力进行评价。2021年中国整体排名第36位,其中人才投资与发展、人才吸引力和人才就绪度的排名分别为第43、51、22名。^⑤

综合来看,第一,通过长期以来科教兴国、人才强国战略的实施,我国在人才培养以及国内环境的培育上取得巨大进步。历史地看,我国从人才中低水平的均衡转向发挥人才比较优势、实现重点突破,再到现阶段扩大与发展人才比较优势,同时补齐短板,实现全面提升与发展,进步和成就显而易见,同时这也是深入实施人才强国战略的关键所在。第二,无论是GTCI指数还是IMD指数都显示,我国在人才吸引维度上还有较大提升空间,仍然需要继续深化人才发展体制机制改革,加大人才对外开放力度。需要指出的是,西方国家所主导制定的人才发展指标能为我们带来借鉴和启发,但其以西方为中心的标准也存在局限性和不适用性。因此,一方面要正确认识我国深入实施人才强国战略的问题与困境,另一方面要避免盲从西方国家人才标准,坚持立足本来、吸收外来、面向未来,这是我国人才工作和人才强国战略实施必须遵循的原则,唯有如此,才能实现从人才大国到人才强国的跨越。

(杨凤城:中国人民大学中共党史党建学院院长、教授;涂芝仪:中国人民大学中共党史党建学院博士研究生)

(责任编辑:王刚)

① 参见习近平《深入实施新时代人才强国战略,加快建设世界重要人才中心和创新高地》,载《求是》2021年第24期;何丽君《中国建设世界重要人才中心和创新高地的路径选择》,载《上海交通大学学报(哲学社会科学版)》2022年第4期;薄贵利《论打造世界级和国家级人才高地》,载《中国行政管理》2019年第6期。

② 参见《中共中央、国务院印发〈粤港澳大湾区发展规划纲要〉》,载中国政府网 <http://www.gov.cn>。

③ WIPO, Global Innovation Index 2022, “What is the Future of Innovation-driven Growth?” <https://www.wipo.int>。

④ The Global Talent Competitiveness Index 2022, <https://www.in-sead.edu>。

⑤ IMD World Talent Ranking 2021, <https://www.imd.org>。

cal political development , realizing modernization with harmony between human and nature , maintaining ecological and life safety , and advancing global ecological cooperation and governance. It is also essential to put this policy into practice effectively in the context of Chinese modernization.

The Strategy for Developing a Quality Workforce in the New Era: History , Changes , and Significance

Yang Fengcheng & Tu Zhiyi

The CPC has always placed great importance on the work of cultivating talents. After the reform and opening up policy was implemented , Deng Xiaoping advocated respecting knowledge and respecting talents , which laid the theoretical and cognitive foundation for the strategy for developing a quality workforce and promoted the Party's transition from an intellectual discourse and policy to a talent discourse and policy. In the new century , the Party Central Committee introduced the understanding that “talent is our primary resource” and subsequently formulated and implemented the strategy for developing a quality workforce. Since the 18th CPC National Congress , the Party Central Committee has made significant plans to cultivate , attract and utilize talents across all sectors , putting forward new ideas , strategies , and measures. The strategy for developing a quality workforce has produced historic changes and achievements in deepening the principle of upholding Party leadership over talent management , putting forward the concept of “relying on talent to pioneer development” and systematically reforming the systems and mechanisms for talent development. Currently , China's work of cultivating talent is embarking on a new historical journey. Building a world talent center and innovation hub , expanding and developing talent advantages , while addressing weaknesses and achieving comprehensive improvement , in order to provide strong intellectual support and solid talent support for building modern socialist country in all respects and advancing the great rejuvenation of the Chinese nation on all fronts—all this constitutes the key to deepening the implementation of the strategy for developing a quality workforce.

The People's Livelihood Dimension of Xi Jinping's Economic Thought

Liu Mingsong & Wang Qian

Since the 18th CPC National Congress , the CPC Central Committee , with Comrade Xi Jinping at its core , has proposed a series of new concepts , ideas , and strategies in the practice of leading economic development , based on a new historical perspective. As an essential part of Xi Jinping Thought on Socialism with Chinese Characteristics for a New Era , Xi Jinping's economic thought aims to promote economic development and goes beyond the economic sector itself. It adopts a comprehensive approach to develop the Party and the country while addressing the areas of weakness in people's livelihood that hinder China's development. It prioritizes the resolution of people's livelihood issues as part of the general planning of development. The thinking both upgrades the development philosophy by prioritizing the development of people's livelihood and coordinates diverse sectors to work together by improving people's livelihood. It directs economic development toward serving and benefiting the people , thereby driving a virtuous circle between economic development and people's livelihood through their coordinated and mutually reinforcing development.

英文摘要审校 童孝华