

第五集

人力资源市场的发展与创新

张宇泉◎主编



中国人事出版社

人力资源市场的发展与创新

第五集

张宇泉 主编

中国人事出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资源市场的发展与创新. 第五集/张宇泉主编. —北京:
中国人事出版社, 2016

ISBN 978-7-5129-1024-9

I. ①人… II. ①张… III. ①劳动力市场-中国-文集
IV. ①F249.212-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 037395 号

中国人事出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

*

北京市艺辉印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

850 毫米 × 1168 毫米 32 开本 22.25 印张 526 千字

2016 年 3 月第 1 版 2016 年 3 月第 1 次印刷

定价: 50.00 元

读者服务部电话: (010) 64929211/64921644/84626437

营销部电话: (010) 64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错, 请与本社联系调换: (010) 50948191

我社将与版权执法机关配合, 大力打击盗印、销售和使用盗版
图书活动, 敬请广大读者协助举报, 经查实将给予举报者奖励。

举报电话: (010) 64954652

编 委 会

主 任：王通讯

副主任：王克良 林 革 张宇泉

委 员：孙健敏 李建钟 徐 斌 周春明

杨文财 董小华 李桂香

主 编：张宇泉

编 辑：段德忠

序

人力资源服务业是为劳动者就业和职业发展，为用人单位管理和开发人力资源提供相关服务的专门行业，具有高技术含量、高人力资本、高附加值和高成长性等特点，是促进就业和经济社会发展的重要力量。

改革开放以来，特别是近年来，党和国家对人力资源服务业十分重视。2007年3月，国务院印发《关于加快发展服务业的若干意见》，首次将人才服务业作为服务业中的一个重要门类，强调要“发展人才服务业，完善人才资源配置体系，扶持一批有国际竞争力的人才服务机构”。2007年，党的十七大报告提出，建立统一规范的人力资源市场，形成城乡劳动者平等就业的制度。其后，在《国民经济和社会发展第十二个五年规划纲要》《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020）》《服务业发展“十二五”规划》等文件中都对发展人力资源服务业提出了明确要求。2011年3月，国家发展改革委印发《产业结构调整目录》，首次将人力资源服务业列入“鼓励类”目录。2014年8月，国务院颁布《关于加快发展生产性服务业促进产业结构调整升级的指导意见》。2014年12月，人力资源和社会保障部、国家发展改革委、财政部下发《关于加快发展人力资源服务业的意见》，提出了关于产业引导、政策扶持和环境营造等一系列措施。在党和国家的政策指引下，经广大业内同仁的共同努力，人力资源服务业得到快速发展。截至2013年年底，全国共设立各类人力资源服务机构26417家，从业人员358013人，行业全年营业总收入6945亿元。

和全国一样，北京人力资源服务业也发展迅速。1979年，我国首家人力资源服务机构——北京外企人力资源服务有限公司（FESCO）成立。1984年，北京市人才服务中心成立。30多年来，特别是2009年以来，在建设统一规范、灵活的人力资源市场的新形势下，北京人力资源服务业得到快速发展，多元化、多层次的人力资源市场服务体系初步形成，人力资源市场法制、标准化、诚信体系、市场服务体系、信息化建设等取得了实质性进展，公共就业和人才服务水平不断提高，各类人力资源服务机构、人力资源服务各业态全面发展，已经形成一批人力资源服务产业集聚区域和一批人力资源服务知名品牌，人力资源市场、人力资源服务业在促进就业和人力资源开发配置、服务首都经济社会发展方面起到了积极作用。截至2013年年底，北京人力资源服务机构达1160家，北京地区全行业年营业收入已超过1000亿元。

“十三五”时期是全面建成小康社会的决定性阶段，我国经济发展已经进入新常态，我们要正确认识新常态、适应新常态、引领新常态。新常态下人力资源服务业的发展要有新理念、新思路、新举措，新形势下人力资源服务业的发展尤其需要依靠创新驱动。我们要坚持创新、协调、绿色、开放、共享发展理念，把创新作为行业发展的灵魂和动力，积极推进人力资源服务业发展。

人力资源服务业创新发展需要理论指导。北京人力资源服务行业协会成立19年来，一直把理论研究作为重要工作来抓，坚持开展理论研究，用创新的理论指导人力资源工作实践，取得了优异成绩，硕果累累。每年协会都下发年度开展理论工作的通知进行部署，并根据形势发展需要、政府部门要求和行业工作实际提出研究主题和重点课题，列出重点课题研究参考要目，明确研究目的、方式与步骤，组织严谨细致，将研究工作落到实处。截至2014年年底，协会收到

会员单位撰写论文 1256 篇，出版了 4 集《人力资源市场的发展与创新》论文集，253 篇文章获得优秀理论研究成果奖，35 个单位获得理论研究组织奖，充分发挥了理论对人力资源服务行业建设的先导作用。

这次编印的《人力资源市场的发展与创新》论文集第五集，汇集了 2012 年至 2014 年获奖的 48 篇优秀理论研究成果，内容十分丰富，既有人才服务技术、人力资源市场、人力资源机构建设的内容，也有大学生就业、人才培养、流动党员管理和农村人才建设等问题的研究，很多方面都有独到的观点、深刻的思考和精准的阐述与分析，值得学习和借鉴，希望读者，特别是人力资源工作者能认真地读一读，相信会有很大的收获和裨益。我们期待北京人力资源服务行业协会出更多更好的理论研究成果，出更多更好的经验，积极推进首都人力资源服务业新发展，为首都经济社会发展做出新的更大的贡献。

楊士秋

2016 年 1 月 22 日

杨士秋同志现任中国人才交流协会会长，曾任人力资源和社会保障部副部长。

目 录

2012 年

对推进中关村人才特区(核心区)高端人才聚集的若干

思考 张铁民 姚望南 冯 娜(3)

核心区引进人才状况调查

报告 张晓初 袁玉军 金 梅 马晓英 关 新(19)

关于“微博招聘”服务模式的探讨与研究 蔡丽娜(48)

工作满意度、离职意愿与企业高校毕业生人才管理

研究 高雅楠 苗晓宁 陆 青(56)

北京市就业结构与产业结构的关系研究 张晓红(69)

关于门头沟区人才市场建设的调研报告 张 伟(80)

基于市场化测度视角的人力资源市场公共服务 王拥军(102)

东城区京籍未就业高校毕业生公共就业服务现状的

调查报告 齐鲁平(115)

浅谈北京市工作居住证现阶段“总量控制”的

必要性 刘俊文(126)

关于加强人力资源服务信息化与提升人力资源服务业

服务水平的调研报告 李 丹(134)

2012 年有色金属行业技能人才需求

调查报告 班鑫钰 肖 鹏 陶 成 赵丽霞(146)

怀柔区关于合同期满大学生村官后续流动发展情况的

调研报告 王玉娟 闫怀贺(166)

促进首都人力资源服务产业化发展的对策 王铁民(180)

基层员工职业发展诉求

研究 北京东方慧博人力资源管理咨询公司研究院(194)

2011 年度房地产行业薪酬发展

概述 北京东方慧博人力资源管理咨询公司研究院(206)

2013 年

人才信用服务调研报告 北京市人才服务中心标准化部(223)

对促进海淀区高层次人才发展的若干

思考 张铁民 姚望南 许晓行(242)

流动人员人事档案公共服务体系

研究 北京市人才档案公共管理服务中心课题组(260)

顺义区人力资源服务机构调研

报告 张尚强 郭有斌 黄志华(272)

顺义区重点企业人力资源统计分析

报告 郭有斌 张冬辉 张晓红(287)

关于首都人力资源服务业创新发展的对策建议 肖 丹(304)

新形势下怀柔区高层次人才队伍建设问题

研究 蒋 富 袁晓芳 王莹莉 郑 军 黄海燕(313)

丰台区公共人力资源机构为第九届中国(北京)

国际园林博览会提供人才服务的探索与

研究 张笑男 杨文祎(325)

丰台区域化劳务派遣市场

调查 李 珂 吴玉浩 贯玉萍 史 静(335)

从人才市场看房地产行业人才发展

——2012 年房地产人才市场特征及 2013 年趋势

分析 东方慧博人力资源有限公司慧博研究院(351)

2013 年海归人才就业力调研

报告 东方慧博人力资源有限公司慧博研究院(360)

对建立统一规范的人力资源市场过程中几个问题的

思考 曹学义 王建红 岳 媛(370)

人力资源市场服务品质研究之双满意模型建立 乔 斐(379)

顺义区中小企业人力资源状况调研

报告 郭有斌 张晓红 黄志华(387)

北京地区高校毕业生就业权益保障问题调查

研究 张 辉 韩春光(399)

促进首都更高质量就业问题研究 孟润冬(413)

关于加强对各类协管员统筹管理的调研

报告 蒋 富 王俊海(429)

2014 年

公共职位公开招聘现状调研与对策分析 王 倩 王拥军(437)

海淀区高层次人才发展效能研究 中关村人才市场(458)

中关村人才特区高端人才招聘的实践与

思考 张铁民 刘 禹 孙佳伟(486)

构建东城区人力资源公共服务平台可行性分析

报告 李 利 董 雪 赵 然 王筱媛(498)

丰台区产业结构调整对就业影响的调查

报告 李 京 赵璐宁(510)

对怀柔区产业人才现状的调查与

思考 孙振军 王莹莉 臧晶森 杨云妃(521)

2014 年度中国职业经理人现状

报告 北京诺姆四达人力资源测评咨询服务有限公司(529)

博士后人才服务的探索与研究 蔡 蛟(552)

关于北京市农村转移劳动者开展公共就业服务问题的

思考与建议 北京市职业介绍服务中心(563)

评价中心技术的设计实施策略和研究进展 马庆霞(573)

海淀区农村劳动力转移就业情况分析	刘树英 张锦华(593)
促进顺义区高校毕业生高质量充分就业的建议和 措施	郭有斌 张冬辉 董丽娟 黄志华(605)
有色金属行业技能人才队伍建设的现状、问题及 建议	王 南(621)
2013—2014 年度校园招聘现状调研 报告	北京诺姆四达人力资源测评咨询服务有限公司(635)
环渤海及京津冀地区经济一体化人力资源开发模式 研究	孟润冬(670)
浅析互联网时代的人力资源绩效改进思路	韩 硕(689)

2012 年

对推进中关村人才特区（核心区） 高端人才聚集的若干思考

张铁民 姚望南 冯 娜

随着以知识为基础的经济时代的到来，以经济、科技为重点的新一轮国际竞争日趋激烈，人才成为各国提高竞争力的关键性因素。特别是在高科技迅猛发展的今天，谁拥有高素质的人才，谁就有了对未来经济发展的主动权和竞争力。在我国改革发展的关键阶段，大力推动人才发展体制机制改革与政策创新，提高人才资源的开发利用水平，对于深入贯彻落实科学发展观、促进经济社会又好又快发展，具有重大而深远的意义。

2009年3月，国务院批复，科技部和北京市人民政府同意支持中关村科技园区建设国家自主创新示范区。同年4月，北京市政府批复同意海淀区作为中关村国家自主创新示范区核心区（以下简称核心区）。2011年3月，国务院批复中关村示范区实施一系列先行先试的政策，全面建设人才特区。海淀区作为中关村示范区核心区在建设人才特区中发挥着重要作用。2012年是核心区加快推进中关村人才特区建设的关键之年，也是全区落实“十二五”时期人才发展规划的攻坚之年，为深入落实人才强区政策，服务核心区科学发展，本文将通过对区内入选中央“千人计划”、北京“海聚工程”、中关村“高聚工程”的三类高端人才（以下简称三类高层次人才）现状以及遇到的主要问题进行分析，提出若干思考，力求为推进中关村人才特区核心区高端人才聚集提供可行性建议。

一、核心区高端人才状况

丰富的人才资源是核心区最具竞争力的独特优势，也是推进

核心区经济社会又好又快发展的重要因素。核心区在人才方面呈现出以下鲜明的特点：一是国家培养人才的重地，二是国家级专家人才的聚集地，三是各行各业人才的集散地。核心区为高校、科研院所和高科技企业密集地区，科研资源十分丰富，高新技术产业发达，人才开拓事业的空间大、平台宽广。区内在校大学生人数占全市的一半以上，是全国最大的高校群体；国有科研单位144个，其中中科院院所26所，占北京地区中科院院所数的60%，生活和工作在核心区的两院院士约占北京市的60%，占全国院士总数的36%。^① 中关村当前正在加速向具有全球影响力的人才战略高地的目标进军，中关村企业聚集的各类人才中，1.4万名人才拥有博士学位，硕士学历的人才达13.2万名。2011年中关村人才特区建设在中央推进的千人计划中有良好表现，北京地区共有629名人才入选“千人计划”，其中中关村示范区有490人；北京301名海归人才中，中关村有238人。^② 2012年6月至8月，我们针对核心区内创业及就业的174名三类高层次人才进行了一次情况调查，发放问卷174份，最终收回有效问卷41份，问卷回收率23.6%。样本基本情况如下：

第一，参与调查的三类高层次人才男女分布为：男性为91.8%，女性为8.2%。男性所占比重明显高于女性。

第二，参与调查的三类高层次人才年龄分布为：30~40岁的占13.5%，41~50岁的占73%，51岁以上的占13.5%。年龄分布反映了被调查者中，绝大多数为41~50岁，这部分归国人才在国外已有一定程度的经验和能力积累。

第三，被调查者回国前在海外工作、学习时间的分布为：20世纪80年代到海外工作、学习的占24.3%，20世纪90年代的占

① 述说海淀——科教文化。海淀统计信息网，2012-03-28。

② 中关村490人入选“千人计划”占全北京80%。千龙网，2012-06-11。

64.9%，21 世纪初的占 10.8%。该分布反映了 20 世纪 90 年代开始到国外工作学习的人才正值事业成熟期，这个群体既具备丰富的经验，也具备创业的激情，是引进的海外高层次人才的主力军。

第四，参与调查的三类高层次人才签证情况为：已经为外籍公民的占 48.6%、持有绿卡的占 40%，拥有长期居留签证、短期居留签证的分别占 5.7%。签证分布反映了被调查的海外高层次人才归国人才中，绝大部分为外籍并持有绿卡。

第五，参与调查的三类高层次人才最高学历分布为：54.1% 的在海外获得的最高学位为博士学位，24.3% 的人在海外从事了博士后研究，18.9% 的人在海外获得硕士学位，2.7% 的人在海外没有获得学位。海外获得的最高学历分布反映了参与调查者受教育水平普遍较高，拥有博士学位以上的接近 80%。

第六，参与调查的三类高层次人才在海外所学专业分布为：59.5% 的人所学的专业为工程学科，29.7% 的人所学专业为自然学科，10.8% 的人所学的专业为经济和人文学科。海外所学专业分布反映了参与调查者主要是工程学科和自然学科的海外高层次人才。

第七，参与调查的三类高层次人才所属的“人才计划”分布为：属于“千人计划”的人有 45.9%，属于北京“海聚工程”的人有 91.9%，属于中关村“高聚工程”的人有 40.5%。“人才计划”分布反映了绝大多数参与调查者属于北京“海聚工程”，接近一半的参与调查者属于“千人计划”或中关村“高聚工程”。

以上情况表明，此次样本在核心区内的三类高层次人才中具有广泛的代表性。基于此次问卷调查，我们分析了三类高层次人才以下情况：回国原因、发展现状、选择核心区的原因、回国发展中遇到的阻碍、政策效果以及环境评价等。

（一）回国原因

参与调查者回国原因分布为：属于职业发展的占 91.9%，属

于社会文化的占 5.4%，属于家庭生活的占 2.7%。该分布反映了绝大多数参与调查者回国的最重要原因为职业发展。

1. 职业发展原因描述

参与调查者回国的职业发展原因分布为：国内整体经济前景比较好的占 62.2%，看准了现在国内市场空白的占 59.5%，国外所学专业在国内有优势的占 56.8%，在国外遇到职业发展瓶颈的占 5.4%，国内吸引回国的优惠政策有吸引力的占 45.9%。该分布反映了参与调查者回国的职业发展原因分布较为平均，主要为国内整体经济前景原因、国内市场空白原因、所学专业优势原因、国内引进人才的优惠政策原因。

2. 社会文化原因描述

参与调查者回国的社会文化原因分布为：习惯中国的文化环境的占 82.1%，爱国且当前国内的政治稳定的占 67.9%，出国前国内有很好的社会网络关系的占 42.9%，由于语言、风俗差异很难融入国外社会的占 3.6%。该分布反映了绝大多数的参与调查者回国的社会文化原因主要为习惯中国的文化环境，其次是爱国且当前国内政治稳定。

3. 家庭生活原因描述

参与调查者回国的家庭生活原因分布为：能够与家人、爱人、朋友团聚的占 69.6%，国内生活舒适、方便的占 47.8%。该分布反映了参与调查者回国的家庭生活原因分布比较平均，超过一半的参与调查者的家庭生活原因为能够与家人、爱人、朋友团聚。

总体而言，这三类高层次人才回国的原因主要是受到国内职业发展、社会文化因素以及亲朋好友团聚的吸引，而不是在海外的职业发展受到限制、文化受到制约，或是海外生活不舒适导致的。但是部分人才在子女教育、生活环境和食品安全卫生方面对国内缺乏信心，多数人才只选择了只身回国创业，其他家庭成员依然留在国外，他们渴望政府能改善与提升商业环境、教育质