



汪 恽◎著

未来30年 上海人才发展战略研究



上海社会科学院出版社
SHANGHAI ACADEMY OF SOCIAL SCIENCES PRESS



汪恽◎著

未来30年 上海人才发展战略研究



上海社会科学院出版社
SHANGHAI ACADEMY OF SOCIAL SCIENCES PRESS

图书在版编目(CIP)数据

未来 30 年上海人才发展战略研究 / 汪恽著. —上海:
上海社会科学院出版社, 2017
ISBN 978-7-5520-1989-6

I. ①未… II. ①汪… III. ①人才—发展战略—研
究—上海 IV. ①C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 096165 号

未来 30 年上海人才发展战略研究

著 者: 汪 恽

责任编辑: 陈 军 董汉玲

封面设计: 周清华

出版发行: 上海社会科学院出版社

上海顺昌路 622 号 邮编 200025

电话总机 021-63315900 销售热线 021-53063735

<http://www.sassp.org.cn> E-mail: sassp@sass.org.cn

照 版: 南京前锦排版服务有限公司

印 刷: 凤凰数码印务有限公司

开 本: 710×1010 毫米 1/16 开

印 张: 14.5

字 数: 202 千字

版 次: 2017 年 7 月第 1 版 2017 年 7 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5520-1989-6/C · 154

定价: 60.00 元

版权所有 翻印必究

本研究受2014年上海市人民政府决策咨询重点课题“面向未来30年的上海发展战略研究课题”《上海全球城市的人才资源开发与人才流动研究》（2014-A-56-B）资助；获上海市人民政府《面向未来30年的上海发展战略研究》优秀成果一等奖。

第一章 未来 30 年：上海人才发展面对的全球趋势 / 1

一、未来 30 年的人才 / 1

（一）未来 30 年人才的新生世代 / 1

（二）未来 30 年需要什么样的人 / 6

（三）面对未来 30 年，人才开发应该采取什么样的策略？ / 13

二、未来 30 年人才发展面临的全球形势 / 14

（一）未来 30 年全球人口发展 / 14

（二）未来 30 年全球经济发展的变化趋势 / 18

（三）未来 30 年全球科技创新发展的变化趋势 / 25

（四）未来 30 年全球城市发展的变化趋势 / 32

三、未来 30 年的全球人才竞争趋势 / 40

（一）全球人才价值：战略重要性凸显 / 40

（二）全球人才短缺：常态化、长期化 / 41

（三）全球人才流动：丰富化、网络化、非均衡化 / 45

（四）全球人才竞争：白热化加剧 / 53

四、未来 30 年全球人才竞争的挑战 / 54

（一）人才战略重要性日益凸显的挑战 / 54

（二）人才短缺常态化的挑战 / 55

（三）人才流动国际化的挑战 / 56

（四）人才竞争日益白热化的挑战 / 57

第二章 面对未来发展：全球人才竞争的战略选择 / 59

一、美国 / 59

(一) 加大人才培养 / 60

(二) 鼓励人才创新创业 / 61

(三) 加快引进全球人才 / 62

二、欧盟 / 64

(一) 加大人才培养力度 / 64

(二) 加大人才创新力度 / 65

(三) 鼓励人才创业 / 68

(四) 加大人才引进力度 / 69

三、日本 / 72

(一) 战略转型的新动向 / 72

(二) 推进人才培养 / 73

(三) 促进人才流动 / 76

(四) 重视人才使用 / 78

(五) 完善人才服务 / 79

(六) 新设“国家战略特区” / 80

四、韩国 / 81

(一) 加大人才培养力度 / 82

(二) 加大人才引进力度 / 83

(三) 完善人才服务 / 85

第三章 面向未来 30 年：上海人才发展的现实基础 / 87

一、改革开放以来上海人才发展的回顾 / 87

(一) 1992 年以前：拉开序幕 / 87

(二) 1992—2003 年：加快建设人才高地 / 88

(三) 2003—2015 年：着力提升人才国际化水平 / 90

(四) 2015 年以来：全面深化改革 / 92

二、未来 30 年上海人才发展的前瞻分析 / 100

(一) 未来 30 年上海人才发展面临的形势 / 100

(二) 未来 30 年上海城市发展战略与人才资源开发新要求 / 104

三、面向未来 30 年上海人才发展的现实基础 / 110

四、面向未来 30 年上海参与全球人才竞争的优势与劣势 / 112

(一) 未来 30 年上海人才发展的优势 / 112

(二) 未来 30 年上海人才发展面临的劣势 / 122

五、面向未来 30 年上海人才发展的主要瓶颈 / 126

(一) 人才发展的评价 / 126

(二) 创新创业人才发展机制的短板 / 137

(三) 人才发展环境的短板 / 140

第四章 国际借鉴：全球城市建设全球人才枢纽的探索 / 151

一、纽约的转型及其未来人才竞争策略 / 151

(一) 未来需求和能力 / 151

(二) 全球流动和移民 / 152

(三) 可获得人才的成本效益 / 153

(四) 推动经营生态 / 154

二、伦敦的全球人才枢纽命题 / 154

三、新加坡的全球人才枢纽战略 / 155

(一) 以创新作为集聚人才的突破点 / 156

(二) 实施灵活的移民政策 / 157

(三) 建设宜居活力的环境 / 158

(四) 加大海外联系与推广 / 158

四、悉尼的全球人才枢纽战略 / 159

(一) 明确聚焦点 / 159

(二) 强化对策措施 / 160

(三) 突出工作与非工作因素的平衡 / 161

五、国际大都市面向未来发展构建全球人才枢纽的启示 / 162

(一) 面向未来发展,提出构建全球人才枢纽的战略命题 / 162

(二) 培育全球视野、实施开放的策略 / 163

(三) 扎根自身基础、凸显竞争优势 / 163

(四) 提供具有竞争力的发展机会 / 164

(五) 提供宜居、活力、幸福的发展环境 / 164

第五章 发展战略:未来 30 年上海建设全球人才枢纽的战略思考 / 165

一、全球人才枢纽:未来 30 年上海人才发展的重要取向 / 165

(一) 密不可分的全球城市与全球人才 / 165

(二) 全球人才枢纽的内涵 / 171

(三) 从人才高地、国际人才高地到全球人才枢纽的跃迁 / 175

(四) 建设全球人才枢纽:未来 30 年上海参与全球人才竞争与发展的重要机制 / 178

二、基本定位:面向未来 30 年上海建设全球人才枢纽的内涵目标 / 181

(一) 基本定位 / 181

(二) 基本取向 / 181

(三) 发展任务 / 182

(四) 发展阶段 / 183

三、发展策略：面向未来 30 年上海建设全球人才枢纽的重要策略 / 184

（一）打造人才竞争优势 / 184

（二）建立面向全球的开放策略 / 191

（三）提供具有竞争力的发展机会 / 198

（四）充分发挥市场配置的决定性作用 / 203

（五）加快人才制度创新 / 204

（六）做强人力资源服务业 / 208

（七）建立现代人才治理体系 / 214

（八）提供宜居、活力、幸福的发展环境 / 218

参考文献 / 221

第一章 未来 30 年：上海人才发展面对的全球趋势

一、未来 30 年的人才

（一）未来 30 年人才的新生世代

1. 谁是未来 30 年的人才？

从今天到未来 30 年的人才在哪里？如果以人才作为人力资源较为先进、精华的那部分，以知识、能力为社会作出贡献作为标准，即以现在 15—60 岁的人作为主体，平移 30 年左右，则到 2050 年，现在的人才将为 50—99 岁；加上现在已经出生 0—15 岁的，到 2050 年，这一群体的年龄幅度在 35—50 岁之间；如果把未出生的人算进去，到 2050 年，新增人群年龄幅度 0—35 岁之间，再将这一群体细分，0—15 岁，15—35 岁。这样未来 30 年的人才是到 2050 年年龄为 15—99 岁的人，核心群体以现在（2015 年）的年龄就是 15 岁至 60 岁的人群。

我们大致分为四类：

一是现在（2015 年）的老人，他们以过去的奉献奠定了我们今天走向未来

30 年的基础。

二是现在(2015 年)的中青年,主要指已经从学校毕业、尚未退休的群体,他们是今天社会的中坚力量和骨干主体,承担着社会发展进步的职责,正在就业、创业或者处于失业等状态,同时,他们今天的努力决定了从今天到未来 30 年发展行进的方向及未来发展的形态,我们将此称为走向未来 30 年的决定者。这一人群还可以细分为三个阶段:职业初期、职业中期、职业晚期。按照有关理论:第一,成长阶段(18 岁以前),即职业的幻想期。认同并建立起自我概念,对职业的好奇逐步占据主导地位,有意识地思索职业能力培养与未来职业的结合。第二,探索阶段(18—24 岁)。主要通过学校学习来进行自我考察、角色鉴定和职业探索,完成第一份工作的选择,并实现初步就业。第三,确立阶段(25—45 岁)。获取一个适合自己的工作领域,并谋求发展,这是大多数人职业生涯中的核心阶段,是人适应职业需要逐步走向职业成熟和职业成功的重要阶段。第四,维持阶段(46—55 岁)。维护已获得的成就和社会地位,维持家庭和工作两者之间的和谐关系,开发新的技能,将职业强化或转化为职业理想。第五,退出阶段(56 岁—退休)。逐步退出和结束职业生涯,开发更广泛的社会角色,减少权利和责任,做好适应退休后的生活准备。

三是现在(2015 年)的青少年和儿童,主要指正在接受学校教育、尚未就业或者创业的青少年群体,他们不是当下未来议程的决定者,但是马上会逐渐成为未来议程的践行者,也可能成为既有未来议程的破坏者重构者(当他们逐渐进入职业发展的中后期,在当时的境遇中完全可能基于当时的环境来颠覆既有的议程,创造新的议程)。这一群体还可以细分为:0—6 岁的学龄前儿童、6—12 岁接受小学教育的少年儿童、12—18 岁正在接受中学教育的青少年。

四是未来出生的人群。

表 1-1 未来30年发展进程中人才的年龄推断

单位：岁

	未来议程	2015 年	2020 年	2030 年	2040 年	2050 年
老人	影响者	60 以上	65	75	85	95
中青年	决定者 启动者	56—60	61—65	71—75	81—85	91—95
		46—55	51—60	61—70	71—80	81—90
		25—45	30—50	40—50	50—60	60—70
		18—24	23—29	33—39	43—49	53—59
在学青少年	接受者 践行者 颠覆者	12—18	17—23	27—33	37—43	47—53
		6—12	11—17	21—27	31—37	41—47
学龄前儿童		0—6	5—11	15—21	25—31	35—41
未来出生		-15—0	-10—5	0—15	10—25	20—35

从表 1-1 我们可以看到,贯穿未来 30 年起到承前启后作用最突出的群体是当前 18—24 岁的青年群体,他们一部分人正处在高中、大学阶段,还有一部分已经进入工作岗位,成为现实人力资源。从出生年份来看,这部分人大致出生于 2000 年左右,因此也被称为新千年世代(the new millennium),这将构成未来 30 年人才的最主要群体。

2. 新千年群体的基本特征

一是“技术控”。新千年世代是精通技术、能够在工作中灵活自如地运用技术的一代人,他们是“原生数字族群”的第一批新人类,现在介于 8—18 岁的年轻人平均花在各种电子设备上的时间已经比待在教室的时间还长,^①对新技术,特别是数字技术熟练使用,宽带、智能手机、社交媒体伴随着他们的成长,技术成为生活中不可或缺的,甚至主宰了生活。与此同时,新千年世代的

^① Tony wagner (2012), Creating Innovators: The Making of Young People Who Will Change the World.

人际交往主要以离线的方式呈现,他们是虚拟社区的成员,运用网络论坛和在线技术传播信息、进行学习,他们熟悉多样性,“朋友”遍布全球,更能接受差异。同时,也可能因为技术的熟练使用,成为家庭环境、工作场所、社会交往中代际冲突的来源。

二是“全球族”。新千年世代一出生就生活在全球化的时空之中,一方面受益于全球化带来的便利,今天吃寿司,明天吃墨西哥煎玉米卷;今年去佛罗伦萨,明年去柬埔寨;在脸书(Facebook)上的朋友有的来自亚马逊盆地,有的来自澳大利亚的内陆;另一方面也可能感受到全球化带来的负面影响,例如,父母失业的原因是国内外工厂展开的竞争。因此,他们将是全球化的一代人,对差异有着更加深入的认识,也有可能更理解他人的观点。新世代员工具有强烈的海外工作的癖好,71%的人希望在职业生涯中具有外派的经历。但另一方面,新世代员工的主要目的地是美国、英国、澳大利亚等发达国家,到印度的仅为11%,去中国大陆的仅为2%。尽管如此,有一半的人愿意在发展中国家工作一阵子。他们比较关心世界各地发生的事情,国外的知识也比较丰富。

三是“低忠诚”。全球金融危机对新世代产生了重要的影响,2008年调查时,有75%的人表示在职业生涯中将服务于2—5个雇主,2008年全球金融危机之后,这个数字降到54%。25%的人可能会有6个及以上的雇主,而2008年以前的数字仅为10%。对他们而言,进一个企业,不是因为被企业雇用,而是作为合作伙伴的心态加盟。

四是“重平衡”。更加突出发展和工作与生活的平衡,而非简单的收入。对他们来说,学习和成长是第一位的,灵活的工作时间排在第二位,现金收入排在第三位,显然,工作中最关注的就是学习和培养能力的机会。与此同时,对新千年世代而言,工作并非一切,关注家庭,并努力实现工作、生活的平衡。他们重视作为父母的责任,愿意多花时间陪自己的孩子,父亲想在孩子的培

养中扮演更加积极的角色。^①

五是重团队和责任。新千年群体比他们争强好胜的“婴儿潮”一代更乐于合作,随着科技的发展、全球化进程的加快,为新千年群体有机会与外界建立连接,并分享有趣、振奋人心的想法,这促使新的群体更愿意合作并交换想法和知识,推动他们更加强调联系、更加强调团队、更加注重大规模协作。他们不太在意个人成就,不服从、不相信定于一尊的权威,信奉在许多不同工作上扮演着不同角色,会在坚持自己立场之余,另外调整出对团队有利的做法,并且勇于表达出“那是你该处理的,这是我要完成的,把责任分清楚比较好”的想法。他们注重社会责任,渴望在世界留下足迹,对地球未来充满忧虑,积极寻求更健康的生活方式,并认为与其发大财,还不如有所作为。^②

六是潜力大。新千年世代属于“创新世代”,这些年轻人拥有(也可以说是愿意投入)非比寻常的创新潜力与企业家精神,这一点是历史上所有其他世代不曾拥有过的。有关数据显示,有1/2或2/3的新千年世代有意向创业,有27%的人已经开始自我雇用。^③2011年,美国新千年世代每月新创企业达到16万,29%的创业者年龄在20—34岁之间。^④从行为模式上来看,新千年一代,喜欢打破沙锅问到底而不喜欢被要求讲出正确答案。他们的自我形象不是建立在自己知道什么,而是建立在自己有什么样的人脉、可以通过什么样的人际互动找到答案。

① 参见[英]格拉顿:《转变:未来社会工作岗位需求变化及应对策略》,高采平等译,电子工业出版社2012年版。

② Tony wagner (2012), Creating Innovators: The Making of Young People Who Will Change the World.

③ Buzz Marketing Group and the Young entrepreneur Council (2011) 2011 Youth Entrepreneurship Survey.

④ Ewing Marion Kauffman Foundation and Young Invincibles (2011) Young Invincibles Policy Briefing, <http://www.kauffman.org/newsroom/millennials-want-to-start-companies-when-economy-rebounds-poll-says.aspx>.

(二) 未来 30 年需要什么样的人

1. 人才职业类型

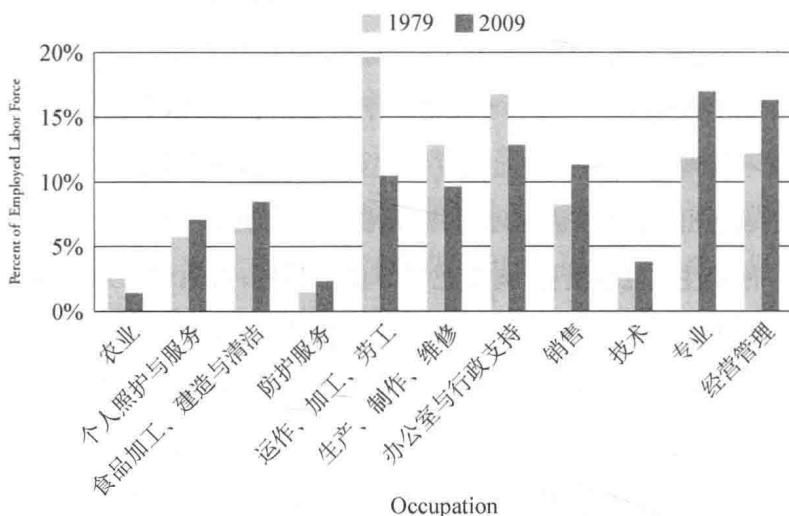


图 1-1 美国职业分布情况的变化(18—64 岁从业人员)

资料来源: Frank Levy and Richard J. Murnane Dancing With Robots: Human Skills for Computerized Work.

未来经济发展、科技进步、技术变革以及社会发展的情势下,人才的职业类型会呈现出与现在不同的格局。美国劳工统计(BLS)研究显示,2010—2020 年,美国的就业机会将增长 14.3%,其中增长最快的是处理非结构性问题、使用新信息、非程序化体力劳动的工作。例如,健康支持职业(+34.5%),医疗实践和技术职位(25.9%)、社区和社会服务职业(24.2%)、建筑和外形设计(22.2%)、计算机和数据工(22%)。相反,生产类职业 4.2%,行政支持岗位 10.3%。^① 德国未来学家马蒂亚斯·霍克斯(Mathias

^① Frank Levy and Richard J. Murnane Dancing with Robots; Human Skills for Computerized Work.

Horx)则列举了 100 多种创造性的职业,其中包括动画师、建筑师、作家、陶瓷艺术家、创意经理人、唱片骑士(DJ)、纪录片制作者、活动代理、时尚顾问、健身教练、平面设计师、室内设计师、媒体培训师、乐师、诗人、画家、摄影师、哲学家、牧师、出版商审稿人、说唱歌手、研究人员、明星厨师、小说家、戏剧导演、网站开发者。美国经济评论员罗伯特·莱奇(Robert Reich)把这些工作称为“与关爱相关的工作”,并用 5 个以字母 C 开头的词来描述它们——Computing(从事电脑工作)、Caring(关爱)、Catering(提供饮食及服务)、Consulting(顾问)、Coaching(指导)。霍克斯作出这样精彩的描述:“他们为我们设计香味、赞美我们、帮我们整理文件、为我们朗读、用新的仪式塑造我们……”

由此观之,未来发展进程中,提供“创造有意义的新形式”的工作、职业或者岗位将成为发展的主流,用美国学者理查德·佛罗里达的来说,从事这种工作的阶层被称为创意阶层。他认为,创意阶层由两种类型的成员组成。一种是“超级创意核心”群体,包括科学家与工程师、大学教授、诗人与小说家、艺术家、演员、设计师与建筑师;另一种群体是现代社会的思想先锋,比如非小说作家、编辑、文化人士、智囊机构成员、分析家以及其他“舆论制造者”。无论是软件程序员还是工程师,建筑师还是制片人,他们都完全投身于创意工作。其将最具创意的工作定义为创造易于传播并可广泛使用的新形式或新设计,例如设计一种可以广泛制造、销售与使用的产品;提出一种可以在众多领域中应用的理论或策略;或是创作出经久不衰的音乐。这种工作是创意阶层的核心人群的常规工作,并且从中获得报酬。另一种是“创新专家”,他们广泛分布在知识密集型行业,如高科技行业、金融服务业、法律与卫生保健业以及工商管理领域。他们创造性地解决问题,同时,还利用广博的知识体系来处理具体的问题。胜任此工作通常需要接受过较高等度的正规教育,因此需要高水平的人力资本。此类工作者会不时创造出用途广泛的方法或产

品,但这并不是他们的基本工作。他们需要不断去做的事情是独立思考。他们用别具一格的方式应用或结合常规方法因地制宜地来解决问题,进行大量的分析判断,可能还不时会尝试一些全新的方法。医生、律师和经理这样的创意阶层成员会采用这种工作方式来处理他们所遇到的各种情形。在工作过程中,他们也可能会参与测试并改进新技术、新方案或新管理方法,甚至尝试独立研发。当他们越来越多地参与研发工作时,只要经历一次跳槽或升迁,他们可能会跻身于“超级创意核心”群体,那时,他们的主要任务是创造易于传播并可广泛使用的新模型。^①

表 1-2 未来职业的形态(佛罗里达的观点)

创意阶层	超级创意核心	计算机和数学类职业;建筑和工程类职业;生命科学、自然科学和社会科学类职业;教育、培训和图书馆类职业;艺术、设计、娱乐、体育和媒体类职业
	专业创意人士	管理类职业;商业和财务运营类职业;法律类职业;医疗和技术类职业;高端销售和销售管理类职业
劳工阶层		建筑和开采类职业;设备安装、维护和修理类职业;生产类职业;运输和物资输送类职业
服务阶层		保健支持类职业;食物加工和食品服务类职业;建筑物和地面清洁及维护类职业;个人护理和服务类职业;低端销售类职业;办公室和行政类职业;社区和社会服务类职业;保安服务类职业
农业		农、林、渔等职业

资料来源:佛罗里达:《创意阶层的崛起》,中信出版社 2010 年版。

2. 人才工作类型

一是人才工作类型日益多元化。传统的人力资源或者人才是企业雇用的,组织依靠他们完成重要的工作,实现组织的战略目标。但一种新的形态

^① [美]佛罗里达:《创意阶层的崛起》,司徒爱勤译,中信出版社 2010 年版。