



海南大学经济管理系列丛书

高层次人才管理 与职业倦怠感研究

GaoCengCi RenCai GuanLi
Yu ZhiYe JuanDaiGan YanJiu

林銮珠 著



经济科学出版社
Economic Science Press



海南大学经济管理系列丛书

中西部综合实力提升计划（海南大学）资助

高层次人才管理 与职业倦怠感研究

GaoCengCi RenCai GuanLi
Yu ZhiYe JuanDaiGan YanJiu

林銮珠 著



经济科学出版社
Economic Science Press

图书在版编目 (CIP) 数据

高层次人才管理与职业倦怠感研究/林銮珠著. —北京:
经济科学出版社, 2014. 8

(海南大学经济管理系列丛书)

ISBN 978 - 7 - 5141 - 4882 - 4

I. ①高… II. ①林… III. ①人才管理学 - 研究 - 海
南省②人才心理学 - 研究 - 海南省 IV. ①C964. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 172017 号

责任编辑: 刘明辉

责任校对: 王苗苗

版式设计: 李

责任印制: 王世伟



高层次人才管理与职业倦怠感研究

林銮珠 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 88191217 发行部电话: 88191540

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http://jjkxcls. tmall. com](http://jjkxcls.tmall.com)

北京盛源印刷有限公司印装

710 × 1000 16 开 16 印张 250000 字

2014 年 8 月第 1 版 2014 年 8 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 4882 - 4 定价: 43.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 88191502)

(版权所有 翻印必究)

序 言

2009年12月31日国务院办公厅发布《关于推进海南国际旅游岛建设发展的若干意见》（国发〔2009〕44号），将海南国际旅游岛建设上升为国家战略。这给社会经济发展整体水平较低的海南提供了前所未有的发展机遇。但同时，海南的人才保障也遇到严峻的挑战。

高层次人才，作为人才队伍中的精英与帅才，其数量多少、规模大小、工作效率高低直接关系着海南经济的可持续发展和国际旅游岛的建设进程。本课题通过开展对在琼博士——这个高层次人才群体的工作满意度和职业倦怠感的现状考察，深入了解博士们的思想、学习、工作、生活、创业各方面状况，对海南省高层次人才的工作环境、生活环境及创业环境等方面进行分析，从而探讨构建海南高层次人才管理新机制。

全书共九章内容。开篇是绪论，主要阐述选题的背景及意义、研究内容、研究思路、研究方法及可能的创新点。第一章是人才引进相关理论与文献综述，综合介绍了国内外学者对人才流动动因、工作满意度、职业倦怠的相关思想与观点，为之后的研究提供了理论依据。第二章是海南高层次人才引进与管理现状分析，笔者在查阅统计年鉴、相关文献的基础上，总结海南高层次人才引进现状及管理中的现存问题，提出践行人才强省战略，扩大高层次人才集聚效应。第

三、第四、第五章是关于在琼博士工作满意度与职业倦怠感的调研分析。笔者运用 SPSS17.0 统计软件,对调查数据进行相关分析与回归分析,并对在琼博士工作满意度及职业倦怠与人口统计变量之间的关系进行研究,从而找出影响博士工作绩效的关键因素。第六、第七章,是国内外高层次人才引进和管理的比较研究,通过分析美国、日本、英国、德国、新加坡等发达国家与国内东部、中部与西部不同区域引进高层次人才的成功做法,从而总结出对海南引进高层次人才的借鉴经验与启示。第八章,构建具有海南特色的高层次人才管理激励机制,主要提出创新高层次人才引进模式、建立高层次人才管理激励机制、完善高层次人才管理服务体制、优化高层次人才安居环境等对策建议。

随着生产方式和区域经济结构的转变,具有创造性智力特征的高层次人才集聚将直接决定一个区域经济的生长快慢和在整个社会经济发展的话语权。因此海南要大力实施人才强省战略,创新高层次人才引进和管理机制,打造高水平的事业发展平台,吸引和凝聚众多高层次创新创业人才来海南,构筑人才洼地,为建设国际旅游岛提供坚强的人才支撑和智力保障。

在本书的编写过程中,我们参阅了许多专家、学者的著作与文章,吸收、利用了他们的某些研究内容、数据和图表,在此特向他们表示崇高的敬意和衷心的感谢。同时我们得到了海南省自然科学基金项目(项目编号:711137)和中西部高校综合实力提升计划项目的资助;得到海南省人力资源开发局职业技能鉴定处梁学附处长、海南省海汽运输集团股份有限公司人力资源部刘安平总经理、海南省博士协会秘书长张晓桃女士的大力支持和帮助。此外,海南大学经管学院人力资源管理专业 2009 级学生严肃、李钦波、邢贞娟以及 2012 级学生程城牺牲大量的业余时间,帮忙收集相关文献资料、统计调查问卷、

分析数据。在此一并表示衷心的感谢。

对于书中不成熟的观点、不正确的认识，以及其他错漏之处，衷心希望各位读者能够给予批评指正，以便我们今后进一步开展相关的研究。

林寒珠

2014 年 6 月 1 日于海大桥西水云间

目

录

绪 论	1
一、研究背景	1
二、研究意义	2
三、研究内容	3
四、研究思路和研究方法	5
五、可能的创新点	7
六、研究不足与展望	8
第一章 人才引进相关理论与文献综述	9
一、人才流动动因的经典理论	9
二、影响人才引进的因素	12
三、工作满意度与工作绩效的相关理论	15
四、工作成就感与职业倦怠的相关理论	20
第二章 海南省高层次人才引进和管理现状分析	25
一、高层次人才的内涵与特征	25
二、海南省高层次人才引进和管理现状分析	29
三、海南省高层次人才引进中的主要问题	32
四、践行人才强省战略，扩大高层次人才集聚效应	34
第三章 在琼博士工作满意度的调研分析	37
一、工作满意度的内涵及影响因素	37

二、研究设计	39
三、正式测量	42
四、在琼博士工作满意度调查结果分析	52
五、研究结论与建议	71
第四章 在琼博士职业倦怠感调研分析	77
一、职业倦怠的相关内涵	77
二、研究对象与研究方法	78
三、正式测量	79
四、在琼博士职业倦怠调查结果分析	85
五、研究结论与分析	94
六、在琼博士职业倦怠产生根源分析——基于激励理论	97
七、干预在琼博士职业倦怠的对策——基于激励理论	99
第五章 在琼博士工作满意度、职业倦怠感与 工作绩效分析	102
一、在琼博士工作满意度与职业倦怠的相关分析	102
二、在琼博士工作满意度与职业倦怠的回归分析	103
三、在琼博士工作绩效分析	104
四、对策与建议	108
第六章 发达国家高层次人才引进和 管理的比较研究	111
一、美国高层次人才引进和管理的经验	111
二、英国高层次人才引进和管理的经验	118
三、德国高层次人才引进和管理的经验	123
四、日本高层次人才引进和管理的经验	127
五、新加坡高层次人才引进和管理的经验	132
六、加拿大高层次人才引进和管理的经验	140
七、澳大利亚高层次人才引进和管理的经验	145

八、发达国家高层次人才引进和管理的经验综述·····	151
九、发达国家高层次人才管理经验对海南的启示·····	157
第七章 国内不同地区高层次人才引进和 管理比较研究 ·····	162
一、东部发达地区高层次人才引进和管理经验综述·····	162
二、东部发达地区高层次人才管理经验对海南的启示·····	178
三、中部地区高层次人才引进与管理的经验·····	181
四、中部地区高层次人才管理经验对海南的启示·····	194
五、西部欠发达地区高层次人才引进和管理的经验·····	198
六、西部欠发达地区高层次人才管理经验对海南的启示·····	215
第八章 构建具有海南特色的高层次人才 管理激励机制 ·····	221
一、因地制宜，创新高层次人才引进模式·····	221
二、多管齐下，建立高层次人才管理激励机制·····	226
三、完善高层次人才管理服务体制·····	230
四、优化高层次人才安居环境·····	232
附录：在琼博士状况调查问卷 ·····	235
参考文献 ·····	240

绪 论

一、研究背景

2009 年 12 月 31 日,国务院办公厅发布《关于推进海南国际旅游岛建设发展的若干意见》(国发〔2009〕44 号),将海南国际旅游岛建设上升为国家战略。《意见》明确提出要充分发挥海南的区位优势和资源优势,建设海南国际旅游岛,打造具有国际竞争力的旅游胜地;要积极发展服务型经济、开放型经济、生态型经济,形成以旅游业为龙头、现代服务业为主导的特色经济结构;要把海南建设成为我国旅游业改革创新试验区、全国生态文明建设示范区、世界一流的海岛休闲度假旅游目的地、南海资源开发和服务基地、国家热带现代农业基地以及国际经济合作和文化交流的重要平台^①。

海南自 1988 年建省以来,经过 20 多年的发展,海南旅游业已经初具规模,成为海南经济发展的支柱产业。2013 年海南接待国内外游客 3 672 万人次,全省旅游总收入 428 亿元,占全省 GDP 的 13.6%^②。建设国际旅游岛战略为海南新一轮发展提供了强有力的支撑。但由于发展起步晚,基础差,目前海南经济社会发展整体水平仍然较低,保护生态环境、调整经济结构、推动科学发展的任务十分艰巨。而建设国际旅游岛是一项史无前例的系统工程,需要凝聚全社会的智慧和合力,需要超前的意识和大胆创新的魄力,才可能平稳顺利地完成。尤其是要实现国

① 国务院关于推进海南国际旅游岛建设发展的若干意见国发〔2009〕44 号,中央政府门户网站 [EB/OL]. [2010-03-04]. http://www.gov.cn/jzwgk/2010-01/04/content_1502531.htm.

② 黄丹,梁嘉华. 2013 年海南接待过夜游客 3 672 万人次旅游收入 428 亿元 [EB/OL]. [2014-01-17]. http://www.hq.xinhuanet.com/travel/2014-01/17/c_119014141.htm.

务院对海南提出的“二区三地一平台”的战略定位，亟须一支具有强大支撑力的人才队伍。

在海南省政协五届三次会议第二次会议上，海南省委书记罗保铭明确指出：“海南发展不缺资金，不缺政策，就是缺人才。这是海南建设国际旅游岛的软肋。目前海南人才需求迫切。今年要加大人才引进力度，助推国际旅游岛建设。”而高层次人才是人才队伍中的精英与帅才，是生产力中最活跃、最革命的因素，其规模大小、数量多少、质量高低直接关系着海南经济的可持续发展和国际旅游岛的建设进程。

本书通过开展对在琼博士——这个高层次人才群体的工作满意度和职业倦怠感的现状考察，深入了解在琼博士们的思想、学习、工作、生活、创业等状况，对海南省高层次人才的工作环境、生活环境及创业环境等方面进行分析。接着探讨高层次人才的内涵与特征，在借鉴国内外不同地区引进高层次人才成功经验的基础上，进一步分析海南省吸引高层次人才的比较优势及现存问题，从而为海南省政府加强对高层次人才的管理与服务，保证国际旅游岛建设的人才供给提出建设性的对策与建议。

二、研究意义

（一）有助于丰富高层次人才引进和管理的思想和理论

高层次人才引进工作是一项复杂的系统工程，目前国内外地区都在积极探索，但目前大多数学者都是把重点放在发达国家和发达地区的经验总结，缺乏对经济欠发达地区高层次人才引进的深入研究。本书将全国分为东部沿海发达地区、中部发展中地区、西部欠发达地区三个区域，分别总结不同区域高层次人才引进与管理的特色与经验，书中对中西部区域高层次人才引进经验的总结可适当填补目前这个领域的空白。而海南由于地处偏隅，经济发展相对滞后，因此海南高层次人才引进的实践经验总结，更可以丰富高层次人才管理理论和思想，为全面研究高层次人才集聚问题提供了更加完整和优化的分析体系。

（二）有助于提高博士的管理绩效，更好地发挥博士的创造力与价值

博士作为高学历、高收入的高级知识分子，除了基本的生存需要和安全需要外，比常人拥有更多的自尊心、责任感和成就感需要。多年求学生涯的艰辛付出与努力，使他们比常人具有更强烈的成就动机，对工作的渴望和要求也更高。但目前国内外专门以博士作为研究对象的研究相对较少，尤其是专门针对博士的工作满意度和工作绩效的研究基本是空白。因此通过开展在琼博士的工作满意度和职业倦怠感的研究，深入了解在琼博士的内心深层的需要和核心价值观，从而有针对性地采取激励措施，从根本上提高博士的工作绩效，可丰富提高博士对组织敬业度、忠诚度和满意度的相关研究。

（三）有助于海南省政府更好地实施人才强省战略

自从2004年实施人才强省战略以来，海南省政府先后出台大量鼓励和吸引人才引进的政策和措施。众多高层次人才为海南省政府的广纳贤才的胸怀和诚心所感动，纷纷来到海南投资创业、搞开发研究，呈现出一派生机勃勃的局面。但是在人才引进过程中，也暴露出不少的问题。因此本研究将对海南目前高层次人才引进的现状和问题进行分析，尤其是对人才引进甄别、人才引进服务及人才引进绩效评价等方面问题进行深入分析，在借鉴国内外引进人才成功经验的基础上，提出增强海南省对高层次人才聚集能力的对策。本研究将为科学地制定“引才、用才、留才、激才”政策，营造“聚焦人才、吸纳人才、选用人才、助才成长”的良好环境，从而更好地实施人才强省战略，构筑国际旅游岛人才洼地提供重要的理论参考价值和现实指导意义。

三、研究内容

本书将借鉴国内外研究高层次人才引进理论、人才需求理论、工

作满意度理论、职业倦怠理论等,结合海南省引进高层次人才的现状,选择海南省内一些重点院校、政府机关、知名企业进行实地调查研究,深入了解在琼博士们的思想、学习、工作、生活、创业等各方面状况。再与国内外其他地区引进高层次人才的成功经验进行对比分析,探索在建设国际旅游岛的背景下,如何构建高层次人才的人力资源管理新机制,才能既充分发挥现有博士的积极性与创造力,又能吸引更多的高端人才来海南建功立业。研究内容将分为以下几个部分。

(一) 海南高层次人才引进和管理现状分析

通过查阅大量国内外相关文献,了解高层次人才引进与管理等方面的专业理论,掌握本学科领域学术前沿信息。在此基础上,进一步对海南统计年鉴、海南省人力资源开发局提供的相关数据资料进行系统分析研究,总结海南高层次人才引进现状及管理中的现存问题。

(二) 在琼博士的工作满意度与职业倦怠感的调研分析

通过问卷调查、实地调研、深度访谈等方式,对在琼博士们的生活环境、工作环境、薪酬待遇、获得创业和科研资助力度及专业技能的发挥等方面进行调查,了解他们的工作满意度与职业倦怠感,尤其是工作成就感的满足程度,寻找影响博士们工作绩效的关键因素。

(三) 国内外不同地区引进高层次人才的比较研究

通过总结美国、日本、英国、德国、新加坡、加拿大等发达国家与国内北京、天津、江苏、浙江、上海、深圳等发达地区与山西、安徽、河南、湖北、湖南等中部地区以及广西、云南、四川、重庆、贵州、陕西等西部地区引进高层次人才的成功经验,分析海南引进高层次人才的比较优势和现存问题。

（四）构建具有海南特色的高层次人才管理激励机制

结合国际旅游岛建设的人才需要，通过分析人口学变量对在琼博士工作满意度和职业倦怠感的影响，从而提出可操作的建设性建议，以达到构建具有海南特色的高层次人才管理新机制的目的。

四、研究思路和研究方法

（一）研究思路

针对前面所列出的研究内容，本书将按照以下技术思路开展：

（1）通过查阅国内外有关工作满意度和职业倦怠及高层次人才引进管理的相关研究资料，来探讨与本研究有关的理论与研究状况，作为本研究架构的基础；

（2）选取与本研究相关的成熟量表，并根据在琼博士的特点，对其中的相关题项进行修订，形成研究所用正式量表；

（3）按照研究的特定对象、样本范围等进行问卷的发放及回收；

（4）用 SPSS17.0 对相关数据进行统计分析，对在琼博士工作绩效进行评价，并进行关键影响因素分析；

（5）总结国内外不同地区引进高层次人才的成功经验；

（6）结合海南省建设国际旅游岛的人才需求，构建海南特色的高层次人才管理激励机制。

具体的研究步骤和技术路线如图 1 所示：

（二）研究方法

1. 文献分析法和结构化访谈法

本书通过进行多方面的文献检索、个案研究，以及大量深入的走访面谈、召开座谈会等调查形式，了解在琼博士的工作成就感和生活满足

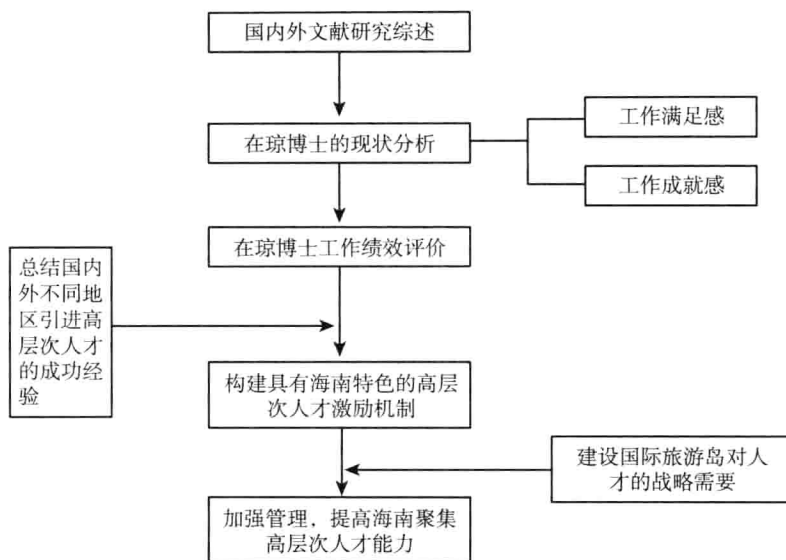


图1 研究技术路线图

感，分析博士们的“核心利益”价值取向，总结博士们的需求层次。

2. 问卷调查法

本书针对在琼博士的工作满意度和职业倦怠感进行相关问题的问卷调查，采取 Likert 五级记分方法和七级记分方法，分别对在琼博士的工作满意度和职业倦怠感进行等级评价。

3. 统计分析法

本书运用 SPSS17.0 统计软件，对收集回来的数据进行信效度检验、描述性统计分析、方差检验、相关分析、回归分析，对在琼博士工作满意度及职业倦怠与人口统计变量之间的关系进行研究，从而找出影响博士们工作积极性，进而影响工作绩效的关键因素。

4. 比较分析法

本书通过查阅国内外高层次人才引进管理的相关资料，比较各地对高层次人才引进的激励措施，分析海南的优势和不足，从而更好地提高海南省政府对高层次人才的管理与服务能力。

五、可能的创新点

本项目在借鉴国内外高层次人才引进成功经验的基础上,紧密结合海南省经济与社会发展和高层次人才引进的实际,采用实地调查法与统计分析等方法,对海南引进博士的工作成就感与生活满足感进行研究。针对研究中反馈出来的问题,并结合海南建设国际旅游岛的人才需求,提出对策性的建议与意见,以更好地提高海南省政府对高层次人才的人力资源管理与服务能力。

(一) 研究角度的创新

本书从满足建设国际旅游岛高端人才需要出发,运用人力资本理论、激励理论、职业倦怠理论等,对在琼高层次人才的工作成就感与满足感进行研究。

(二) 研究对象的创新

本书以博士这一高层次人才群体为研究对象,紧密围绕着博士人才学历层次高、尊重需要和自我实现需求高,成就需要感强、工作负荷相对较重等特点,结合博士们的“核心利益”价值观,来研究对高层次人才的管理和激励机制。

(三) 研究内容的创新

(1) 创新高层次人才引进方式。除了到国外当地设立科研机构、实行柔性人才引进外,尽可能使用团队引进的方式以及强调本地知名学者的深入合作,实现强强联合。实行“琼州学者”计划和“琼州学子”奖学金计划,在加大对高层次人才的激励力度的同时,大力发展留学生教育,抢占优秀人才储备。

(2) 建立人才甄别机制,做好人才素质测评和背景调查工作,提

高引进人才专业技能与职位的匹配性,降低人才引进的风险。

(3) 引入竞争机制,创造公平、竞争、择优的用人环境,大胆启用有事业心、责任感和发展潜力的青年优秀科技人才。

(4) 实施分类、动态绩效考核,科学、客观评价人才的工作态度、工作质量和工作业绩,并给予公正透明的回报,形成对高层次人才的长久激励机制。

(5) 完善知识产权法律体系,建立以知识产权保护为核心的创新激励体系,营造尊重创新、维护创新成果的社会氛围。

六、研究不足与展望

本书研究的不足之一,对在琼博士的工作绩效评介只做了静态评价,缺乏动态评价,未能将青年博士的潜力放入评价指标体系,做到可持续发展评价。因此今后可借助层次分析法、模糊评价法等统计分析工具,进一步开展在琼博士工作绩效的动态评价。

本研究的不足之二,对在琼博士的工作满意度和职业倦怠感研究都是单独进行的,未能将工作满意度、职业倦怠与工作绩效综合起来,构建工作满意度、职业倦怠与工作绩效分析模型,进行全面系统的深入分析。

此外,专门针对博士的研究还不多,各地开始相关实践的时间还不长,本书的研究积累还很不够,许多相关理论问题仍需要在今后的研究中进一步深化。