

主编·毛大立

XIANGWANGZHIDI

Shanghai Guojirencaigaodi Jianshegouxiang

向往之地

——上海国际人才高地建设构想

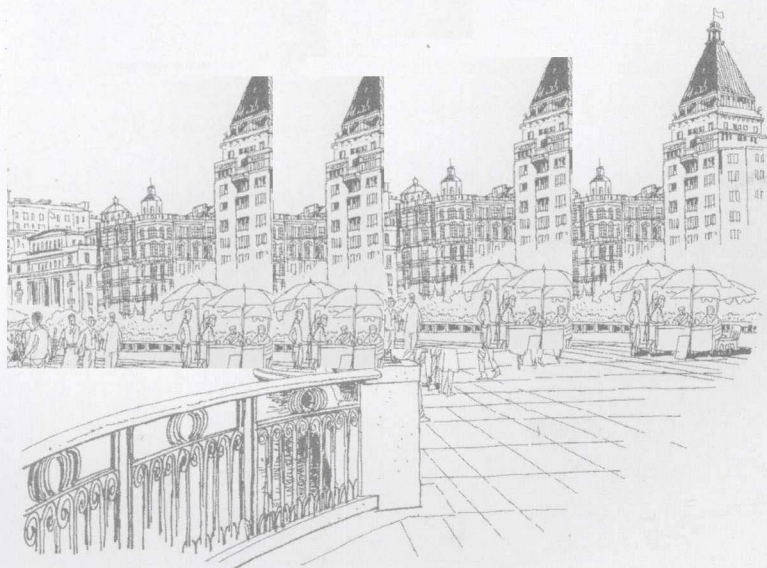


上海社会科学院出版社

向往之地

上海国际人才高地建设构想

主编·毛大立



上海社会科学院出版社

图书在版编目(CIP)数据

向往之地：上海国际人才高地建设构想/毛大立主编.
上海：上海社会科学院出版社，2009
ISBN 978-7-80745-488-5

I. 向… II. 毛… III. 人才—培养—研究—上海市
IV. C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 024258 号

向往之地——上海国际人才高地建设构想

主 编：毛大立

特约编辑：金莉萍

责任编辑：余 同

封面设计：闵 敏

出版发行：上海社会科学院出版社

上海淮海中路 622 弄 7 号 电话 63875741 邮编 200020

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

经 销：新华书店

印 刷：上海惠顿实业有限公司印刷部

开 本：787×1092 毫米 1/16 开

印 张：22.25

插 页：2

字 数：350 千字

版 次：2009 年 4 月第 1 版 2009 年 4 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-80745-488-5/C·024

定价：37.00 元

版权所有 翻印必究

序

胡延照

人才作为科学发展的第一资源,决定了它在国家和地区发展战略中的地位和作用。继续推进中国特色社会主义伟大事业,实现全面建设小康社会的奋斗目标,必须更好实施人才强国战略,不断开创人才工作的新局面。

当前,我们正经历着上个世纪大萧条以来最严重的国际金融危机,经济发展过程中的短期问题与长期矛盾交织,外部冲击与内在问题叠加,形势异常复杂严峻。上海正处在坚决进行结构调整,加快建设“四个中心”和实现“四个率先”的关键时期,能否在这次全球金融危机中审时度势、妥善应对,已成为上海新一轮发展的关键。在一定程度上,经济社会发展遭遇的危机愈大,人才的能动作用性就愈强。无论是上世纪 80 年代上海负重前行、蓄势待发的坚实步履,还是 90 年代上海东西联动、加快发展浦东的奋进岁月,抑或进入新世纪上海在率先求变、转型发展中迈出的新步伐,都离不开国内外优秀人才的巨大作用与有力支撑。处于后工业化的上海,人才已经成为推动上海经济社会发展的“第一要素”,人才更是创造上海经济社会财富的“第一资本”。因此,上海只有抓住人才这个根本,才能赢得制胜全球金融危机的重要法宝,才能推动上海经济社会又好又快发展。

上海最大优势是人才优势,最大问题也是人才问题。上海人才虽然在全国具有相当优势,但面临的挑战十分严峻,人才的影响力特别是上海国际化人才的影响力在减弱。举个例子,上海要建设国际金融中心,但人才的产业结构分布失衡,各类金融人才总量约 18 万人,其中有国际化经历的仅占 0.2%,而新加坡已达到 20%,国际化人才缺口很大。尤其是上海人才创新度与国际差距非常明显,创新型人才十分匮乏,尤其缺乏具有世界一流水平的顶尖科学家和领军人才。这进一步说明上海推进人才国际化的任务十分艰巨,瓶颈十分突出,要有紧迫感、危机感。我们必须充分认识到,加快上海

国际人才高地建设,是上海参与国际竞争、服务全国、继续当好改革开放排头兵的重点抓手,也是上海人才工作的重中之重。因此,当前必须在“四个进一步”上力求创新突破:

一是进一步解放思想。历史表明,一种新的思想观念代替一种旧的思想观念的最终结果,往往就是一种新的政策代替一种旧的政策,一种新的体制机制代替一种旧的体制机制。而任何一种稳定状态的改变,都会有不同声音,甚至阻抗。但是,解放思想决不会因为阻抗、艰难而停步。解放思想是上海国际人才高地建设的一个永恒的主题。如果说过去 30 年我们一直自觉地把思想认识从那些不合时宜的观念、做法和体制的束缚中解放出来是一种“破”的话,那么今后一段时期,我们还应该强调在总结以往有效经验和合理的做法的同时,要不断与时俱进地推进各项工作的创新,这可谓是一种“立”。人才工作的思想解放,要求领先一步、脱开一步。就是要改革现行束缚国际人才引进的理念、体制、机制、政策,积极探索与国际接轨的海外人才引进模式、政府管理模式、权力约束模式、利益制衡模式以及和谐社会模式,从而推动海外高层次人才大量回归,以满足上海未来发展对国际化人才的需求,真正促进国际人才又好又快发展。

二是进一步扩大开放。上海作为现代化国际大都市,必须更加注重扩大开放和提升国际竞争力。扩大开放的重点是要从招商引资转向招才引智。因此,上海国际人才高地建设,必须以全球化的视野,在更大范围、更广领域、更高层次上进一步扩大开放。要抓住举办 2010 年上海世博会这个重大契机,进一步加强与世界各国的人才交流与合作,加大海外高层次人才引进力度。最近,国家层面提出了实施海外高层次人才引进“千人计划”,计划从 2008 年开始,用 5~10 年时间,引进 2 000 名左右能够突破关键技术、发展高新产业、带动新兴学科的战略科学家和科技创新创业领军人才。上海除了要抓好贯彻落实中央“千人计划”外,还要抓好自己的“千人计划”,引进一批上海未来发展紧缺急需的海外高层次人才。同时,还要大力实施“走出去”战略,以“海纳百川、追求卓越、开明睿智、大气谦和”的精神和具有更加开放的胸怀,支持有条件的企、事业单位,让更多的人才走向世界、走进国际舞台并为我所用。

三是进一步创新政策。上海要建设国际人才高地,让上海真正成为全球优秀人才向往之地,必须进一步创新人才引进政策,用国际通行的机制和

办法引才用才,实行便利的准入政策、特殊的优待政策、重用政策和来去自由的政策,使海外高层次人才回得来、留得住、干得好、出得去。这里特别强调的是要加大使用力度。引进来是第一步,使用好是关键。用得好才能留得住,才能产生良好的扩散效应。对引进的海外高层次人才,要充分信任、放手使用,把他们放在重要岗位上,让他们有机会领衔或参与上海重大科研和工程项目,要有职、有权、有责。

四是进一步营造环境。人才集聚最重要的是环境。一般来讲,人才发展环境,主要包括管理体制环境、政策法规环境、市场机制环境和社会文化环境等方面。要按照上海未来发展的定位,建立健全与市场经济发展相适应的人才管理体制,建立和完善中国特色的人才法律法规体系,充分发挥人力资源市场在人才配置中的基础性作用。还要倡导以爱国主义为核心的民族精神,以改革创新为核心的时代精神,以团结合作、淡泊名利为核心的团队精神,最大限度地鼓励和支持人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业,特别是要为年轻人施展才干提供更多机会和更大舞台,在全社会营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围,逐步建立起多元的环境友好型国际人才高地。

我很高兴地看到,上海公共行政与人力资源研究所在上世纪90年代“构筑上海人才高地研究”的基础上,又率先进行了“加快推进上海国际人才高地建设”的战略研究,并汇集成《向往之地》一书。这一研究成果,是对上海未来人才发展的战略思考,提出了“国际人才高地”新的概念,构建了国际人才高地的指标体系,设计了国际人才高地建设中一些重大政策和重大工程,很有意义。它不仅为上海的科学发展、和谐发展、率先发展、一体化发展提供了有效的决策咨询服务,对全国的人才工作也具有一定的借鉴作用。为此,我向为课题研究作出贡献的专家、同志们,表示衷心的感谢!希望上海公共行政与人力资源研究所能多出成果、多出人才,为上海未来的发展,提供更多高质量的决策咨询建议,这是我真心期盼的。

2009年3月

前 言

人才高地建设,是上海人才工作的一个亮点,在全国已经叫响,而且形成了共识。最近,中央领导同志提出,人才国际化概念可以提出来。在北京、上海、广东、江苏、浙江等省市,人才国际化问题已很突出,那里的企业都在用全世界的人才,这个问题可能超前一点。我们应该超前。

站在新的历史起点上,上海作为改革开放的“排头兵”,在人才国际化问题上,想不想率先,敢不敢率先,能不能率先,显得尤为重要。上海必须从战略高度,理直气壮地提出构筑国际人才高地的重大命题,这既是上海战略,更是国家战略。为了实施这一战略目标,2008年,上海公共行政与人力资源研究所组织全市有关方面的科研力量,进行了“加快推进上海国际人才高地建设”研究,课题还被列为上海市政府发展研究中心2008年决策咨询重大软科学项目。

本课题研究,得到了上海市委常委、组织部部长沈红光,副部长王瑜的大力支持与关心。上海市委组织部人才工作处与研究所还联合进行了“上海人才国际化素质万人抽样调查”。在充分调查研究的基础上,我们开展了由一个总课题、十二个分课题组成的课题研究。课题研究组组长由上海市人力资源和社会保障局副局长兼上海公共行政与人力资源研究所所长毛大立担任;课题研究人员主要有研究所的全体研究人员及上海市有关委办、行业的领导、专家、研究人员。本课题还得到上海市10多位专家和领导的关心与指导。他们是周振华、李琪、肖林、黄仁伟、叶忠海、石金涛、沈荣华、王振、朱春奎、周郎辉、林益彬、丁兴标、黄渭茂等,他们提出许多好的思路与建议,为课题的完善付出了智慧和力量。在此,谨向他们表示由衷的感谢!

《向往之地》一书的编辑,贯穿了推进上海国际人才高地建设这一主线,并对一个总报告、十二个分报告的部分内容进行了调整。参加研究的主要

执笔人员：总论篇：石凯。综合篇：第一部分，严望良；第二部分，肖林、任新建；第三部分，金兴明、吴正扬；第四部分，李小平；第五部分，周国明、陆震、吴湘萍。专题篇：第一部分，张子良、石凯、张楚筠；第二部分，徐坚成、寿莉莉；第三部分，山鸣峰、张昊民、李双；第四部分，汪仲华、胡剑超；第五部分，盛裕若；第六部分，杨国强、马银芳；第七部分，张页、谢卫平、何海闽。对他们付出的辛勤劳动表示感谢！

国际人才高地建设，是上海加快实现“四个中心”和“四个率先”的重要支撑和力量，我们必须唱响这一主旋律，为开创上海改革开放和现代化事业更加灿烂的明天而引吭高歌、鸣锣开道。

编者

2009年1月21日

目
录

C O N T E N T S

序 / 胡延照 / 1
前 言 / 1

—— 总论篇：向 往 之 地 / 1 ——

- 一、国际人才高地概念的提出 / 3
- 二、国际人才竞争态势 / 8
- 三、国际人才高地建设成因分析 / 12
- 四、国际人才高地建设目标构想 / 19
- 五、国际人才高地建设战略举措 / 25

—— 综合篇：环 境 营 造 / 37 ——

- 一、人才国际化现状分析 / 39
- 二、国际人才开放度扩大 / 66
- 三、国际人才与产业结构融合 / 92
- 四、国际人力资源大市场构建 / 118
- 五、国际化人才培养体制创新 / 143

—— 专题篇：人 才 托 起 / 173 ——

- 一、党政人才国际化 / 175

二、专业技术人才国际化 / 202
三、企业经营管理人才国际化 / 225
四、国际经济中心人才高地建设 / 252
五、国际金融中心人才高地建设 / 285
六、国际贸易中心人才高地建设 / 301
七、国际航运中心人才高地建设 / 320

后 记 / 347

总论篇： 向往之地

世界关注中国，中国聚焦上海。

新的世纪，给开放的上海提出许多新的课题，而“国际人才高地建设”无疑将是最具魅力的一个。因为上海走到了改革开放的最前沿，浦东的综合配套改革试点，2010年世博会的承办，“四个中心”和“四个率先”的实现，都需要世界各国人才的参与与支持。上海不能错失战略机遇，必须扩大开发，积聚力量，彰显才智，让上海成为世界优秀人才向往之地，共创上海的光荣与梦想。

一、国际人才高地 概念的提出

早在 20 世纪 90 年代,上海就开始了“人才国际化”的探索。1994 年,时任中共上海市委书记黄菊同志在题为《上海:新的国际经济中心城市和人才资源高地》的讲话中指出,上海应“成为国际国内优质人才密集的人才资源高地”。1996 年,时任上海市长徐匡迪同志正式提出,2010 年的上海要形成远东地区的人才荟萃之地,成为国际人才集聚的高地之一。2001 年,原上海人事局在国内率先提出构筑国际人才资源高地战略。何谓国际人才?何谓国际人才高地?见仁见智,众说纷纭。

(一) 概念界定

1. 人才概念和特点

通常我们把“有才识学问的人”、“德才兼备的人”或“有某种特长的人”称为人才。列宁说,人才就是“精明强干的人”。在古代汉语中,“人才”二字除含有以上意义外,还有“才能”之意。即“人之才”的意思。20 世纪 70 年代末,全国著名人才学专家王通讯把“人才”作为一个专门学问来进行研究,给它以比较严格的定义,即人才就是为社会发展和人类进步进行了创造性劳动,在某一领域、某一行业或某一工作上作出较大贡献的人。

最近,对人才概念又有了新的发展,从经济学的角度来讲,人才的定义不是按照学历、专业职称作为划分标准,而是要按照市场需求和经济社会发展情况来界定。我们将人才定义为具有正外部性、能够创造新增社会价值的人。这其中包括三层意义:第一,人才的产品属性决定了其能够产生正

外部性,^①具有较强的外溢性,在中国还会产生巨大规模效应;第二,人才能够创造社会价值,包括经济价值、科学价值、技术价值、文化价值、生态价值等等,这类价值具有社会意义;第三,人才所创造的社会价值属于新增价值,即属于流量概念,而不是指不变的原有的价值存量部分。由此定义进行引申,所谓人才,即那些能够创造重要的、更多的新增的社会价值,并且产生更大的正外部性与规模效应的人。这就说明了,当今社会对人才之“才能”有了新的更高层次的要求。其特点如下:

一是生物性。人的才能存在于人体中,是一种活资源,同人的自然生理特征相联系。

二是能动性。在经济社会活动中,人才是起主导作用,也是可以进行唯一创造性活动的,并能实行自我强化起能动作用的。

三是高增值性。人才在使用过程中不仅表现损耗一面,有形损耗,如人才逐渐衰老;无形损耗,如人才知识技能的老化。但是,人才更表现为高增值性一面,人才可以随着开发层次加深不断提升,自我补偿,更新发展。

四是时效性。人才具有时间效应。首先,反映生命周期;其次,人才能从事劳动自然时间同人的生命周期一样,有青、中、壮、老周期,但是不同周期人才的能力不一样;再次,作为人才有他才能发挥的最佳创造时期。一般人才在 37~38 岁之间是才能创造最佳时期。

五是社会历史性。人才存在于一定的社会范围,是人类社会活动结果,也是构成人类社会活动前提。同时,人才也受制于时代及人类社会历史发展条件。

2. 国际人才和国际人才高地

国际人才通常是指本土化的外籍人才和国际化的本土人才。就本课题而言,国际人才重点聚焦外国专家、港澳台专才和出国留学回国人员(含入外籍留学人员),兼顾本土国际化人才。判断一个人才是不是国际人才,本课题认为有五个关键标准:其一,是否具有良好的母语以外的跨文化沟通能力;其二,是否具有广阔的国际视野和全球思维;其三,是否通晓一般国际

^① 正外部性是一个经济学概念,它是指某一市场主体的活动给别的主体带来了可以无偿得到的收益。

惯例和规则;其四,是否知晓专业领域内的国际发展动态;其五是否具有较强创造价值的能力。

国际人才高地是全球优秀人才资源集散的人才枢纽,是优秀人才全球配置的关键节点,是全球优秀人才向往之地和自我价值最能实现之地。本课题组认为,国际人才高地“高”在六个方面:在数量上表现为人才的集聚度高,在结构上表现为人才的融合度好,在质量上表现为人才的创新度强,在效益上表现为人才的贡献度大,在发展上表现为人才的实现度优,在环境上表现为人才的开放度宽。

国际人才集聚度,主要是指国际人才在人才总量中所占比重,其主要指标是出国留学人员回归率和常住外国人口占国家(地区)人口比例。国际人才融合度,主要是指国际人才的结构比例,其主要标志是国际人才的产业(行业)分布与经济社会的融合程度。国际人才创新度,主要是指国际人才的创新影响力,目前可测量、可比较的主要指标有国际认可的专利数量和国际论文发表数量。国际人才贡献度和实现度,是人才价值的两个方面。前者主要是指国际人才的社会效益,其主要指标是人力资本对经济发展的贡献率等;后者主要是指国际人才的个人效益,其主要指标不仅包括物质待遇,而且包括精神待遇和政治待遇。国际人才开放度,主要是指人才环境外向性,其主要指标是经济自由化指数和全球联系指数。^①集聚度、融合度、开放度是国际人才高地的建设基础,而创新度、贡献度、实现度是国际人才高地的建设价值。也就是说,建设国际人才高地的先导目标是提高国际人才的集聚度、融合度和开放度,最终是要提升国际人才的创新度、贡献度和实现度。

(二) 现实意义

近年来,党中央、国务院对包括国际人才在内的人才工作高度重视。从党的十五届五中全会的“人才战略”到《2002~2005年全国人才队伍建设规

^① 全球联系指数衡量城市参与全球竞争的程度及其在全球城市中的地位,包括城市区位条件、交通联系、企业联系、信息联系和居民联系。

划纲要》的“人才强国战略”，从人才强国战略的“加快实施”到“更好实施”，无不凸显人才资源在国家发展中的基础地位和关键作用。人才问题上升到国家战略和全党意志，在新中国史无前例。早在 2003 年底召开的全国人才工作会议上，胡锦涛总书记就明确指出，要“充分开发国内国际两种人才资源”，要“加大吸引留学和海外高层次人才工作力度”。2008 年，胡锦涛总书记在两院院士大会上再一次明确提出：“要加大引进人才、引进智力工作的力度，尤其是要积极引进海外高层次人才和智力。”

对于自然资源匮乏，尤其是土地和非再生资源开发几近极限的上海来说，“人才是上海最重要的财富”。全球化和信息化给上海带来的国际竞争与合作，从根本上取决于人才。上海全面推进经济社会发展向后工业化、都市经济和国际经济中心转化，从根本上离不开人才。归根结底，更加注重内涵式发展的上海必须坚定不移地走依靠人才资源之路。新时期新阶段，我们必须把人才工作放在中央对上海发展的战略定位上，放在经济全球化的大趋势下，放在全国发展的大格局中，放在国家对长江三角洲区域发展的总体部署中来思考和谋划。在“国际人才竞争国内化、国内人才竞争国际化”背景下，放眼国际去集聚国际人才意义重大，是人才强市的战略选择。也就是说，实现“四个率先”要求上海在人才资源开发上率先“外引内联”，带动全国。发展以“四个中心”为主线的外向型经济，要求上海要以国际人才开发为着力点。国际大都市竞争的制高点在于制脑权，制脑权的落脚点在于国际人才。建设国际化大都市，上海根本出路在于国际人才。

就当前国际环境而言，在国际金融危机冲击下，各个国家和地区特别是发达国家和新兴市场国家的实体经济增速下滑，客观上需要加强国际及区域间的合作，国际人才交流与合作将更加频繁，人才资源跨国转移也将日趋活跃。欧美等发达国家的装备制造业、金融业、运输物流等行业企业大面积破产倒闭，大量高层研发人员处于失业边缘，国际人力资本价格大幅回落，为我们引智提供了庞大的人才资源供方市场。从国内形势上看，我国政治社会稳定，经济平稳较快发展，市场经济改革不断深化，对外开放日益扩大，国际地位和国际影响力进一步提高。国际人才流动规律表明，这有助于国外先进技术、关键设备、管理经验等生产要素向我国集中和转移，有助于海外人才和智力向境内集聚和流动。同时也要看到，受国际金融危机快速蔓延和世界经济明显减速的影响，世界市场紧缩，资金流动减速，国际

贸易趋软,又会驱使世界各国更加关注本国经济社会发展,加大知识、科技、产业等体制机制转变力度。一方面,以优厚条件在全球范围内加紧吸引人才;另一方面,更加趋向控制与封锁本国核心人才流失。这场金融危机给加快推进上海国际人才高地建设带来了更加难得的机遇,也提出了更加严峻的挑战。

“国际人才高地”是指一个国家或地区在人才资源、人才结构、人才素质、人才服务等方面具有显著优势和竞争力,能够吸引、集聚、培养、使用高层次人才,并在全球范围内产生重要影响和引领作用。国际人才高地建设是提升国家综合竞争力的重要途径,也是推动经济转型升级、实现创新驱动发展的关键举措。当前,随着全球人才竞争的日益激烈,各国纷纷加大人才政策力度,争夺全球人才高地。我国作为世界人口大国,在人才资源总量上具有优势,但在人才质量、人才结构、人才服务等方面仍存在短板。因此,加快推进上海国际人才高地建设,对于提升我国在全球人才竞争中的地位,实现高质量发展具有重要意义。

国际人才高地建设(一)

国际人才高地建设意义

国际人才高地建设对于提升国家综合竞争力、推动经济转型升级、实现创新驱动发展具有重要意义。首先,国际人才高地建设能够吸引全球高层次人才,集聚优质人才资源,提升国家人才整体素质。其次,国际人才高地建设能够优化人才结构,培养急需紧缺人才,满足经济社会发展需求。再次,国际人才高地建设能够提升人才服务水平,营造有利于人才创新创业的良好氛围。最后,国际人才高地建设能够增强国家人才竞争力,在全球人才竞争中占据主动地位。因此,加快推进上海国际人才高地建设,对于提升我国在全球人才竞争中的地位,实现高质量发展具有重要意义。

国际人才高地建设目标

国际人才高地建设的目标是:到2020年,基本建成具有国际竞争力的人才高地,吸引集聚全球高层次人才,人才结构不断优化,人才素质显著提升,人才服务水平明显提高,人才竞争力大幅增强。具体目标包括:一是吸引集聚全球高层次人才,形成具有国际影响力的人才集聚区;二是优化人才结构,培养急需紧缺人才,满足经济社会发展需求;三是提升人才素质,加强人才培训,提高人才整体素质;四是提升人才服务水平,营造有利于人才创新创业的良好氛围;五是增强人才竞争力,在全球人才竞争中占据主动地位。通过实施这些目标,加快推进上海国际人才高地建设,提升我国在全球人才竞争中的地位,实现高质量发展。