



上海社会科学院
决策咨询研究报告 (2018)



THINK TANK REPORT

国际人才吸引力 指数报告 (2017)

2017 Report of International Talent (Rencai)
Attractiveness Index

高子平 / 主编



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



THINK TANK
REPORT

国际人才吸引力 指数报告（2017）

2017 Report of International Talent (Rencai)
Attractiveness Index

高子平 / 主编



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

国际人才吸引力指数报告.2017/高子平主编. —
上海:上海社会科学院出版社,2018
ISBN 978-7-5520-2405-0

I. ①国… II. ①高… III. ①人才引进—研究报告
中国—2017 IV. ①C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 176787 号

国际人才吸引力指数报告(2017)

主 编:高子平
责任编辑:熊 艳
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
排 版:南京展望文化发展有限公司
印 刷:常熟市大宏印刷有限公司
开 本:710×1010 毫米 1/16 开
印 张:5
插 页:2
字 数:48 千字
版 次:2018 年 8 月第 1 版 2018 年 8 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5520-2405-0/C.172

定价:40.00 元

版权所有 翻印必究

引言	001
一、国际人才吸引力评价的基本状况	005
(一) 全球人力资本指数报告	006
(二) 全球人才指数报告	007
(三) 全球人才竞争力指数报告	009
(四) 全球领导力与人才指数报告	011
二、国际人才吸引力评价的主要对象	016
(一) 主权国家及发展概况	016
(二) 区域创新中心及发展概况	018
三、国际人才吸引力评价的指标体系	020
(一) 国际人才吸引力评价指标设定原则	020
(二) 主权国家国际人才吸引力评价指标及数据源	021
1. 政治稳定性	025
2. 国家开放度	026

3. 社会治理水平	027
4. 经济发展态势	027
5. 科技创新能力	028
6. 人才发展状况	028
7. 日常生活环境	030
8. 精神文化环境	030
(三) 区域创新中心国际人才吸引力评价指标及数据源	030
1. 城市治理	033
2. 经济发展	033
3. 区域定位	033
4. 科技创新	034
5. 人才状况	034
6. 生活环境	034
(四) 国际人才吸引力的测算方法	035
四、国际人才吸引力排名及解读	036
(一) 主权国家国际人才吸引力指数排名	036
1. 总体排名解读	036
2. 分指标解读	039
3. 中国吸引国际人才的优势与劣势	047
(二) 区域创新中心国际人才吸引力指数排名	051
1. 总体排名解读	051

2. 分指标解读	056
----------------	-----

3. 上海吸引国际人才的优势与劣势	062
-------------------------	-----

五、站在更高的历史起点上	065
--------------------	-----

(一) 全球人才流向与流量变化的内在驱动究竟是什么	065
---------------------------------	-----

(二) 中国究竟是如何改变在国际人才市场上长期被动地位的	067
------------------------------------	-----

(三) 人才发展究竟路在何方	069
----------------------	-----

引言

在中西方经济—科技发展的不同历史阶段,倚重的资源禀赋存有较大差异。其中,自然资源、人力资源、人才(Talent; Rencai)资源兼具时间上的继起性与空间上的并存性,并因特定的宏观经济条件而不时调整位次。因此,能否适时并适度调整三者之间的排序,为现代经济—科技的持续增长与轮番升级注入活力并增强动力,恰恰成为评价现代政府治理能力的重要维度。冷战的终结为全球市场化进程拓宽了道路,跨国公司成为真正意义上的全球化进程的主要载体,并因其产业层级及全球布局需要而使人才资源超越了自然资源与人力资源,首次成为全球范围内广泛认同的第一资源。跨国公司的布局成为直接影响国际人才流向的重要变量。相应地,能否吸引并留住跨国公司,这就成了衡量国际人才市场地位的重要标志。但国际人才市场体系的金字塔结构并未发生根本性的改变,很多新兴的发展中国家只能一边哀怨“人才流失”,

一边借助各种优惠甚至超国民待遇从国外吸引人才,尤其是存有族裔关联的人才。

随着云计算、物联网、大数据、人工智能的兴起,一个崭新的时代已经到来,平台经济、共享经济、微经济三位一体,构成了不同于以往的新经济形态,ICT产业及其技术的深度应用、制造业的精准化与智能化成为新兴产业发展的核心。可以预见,在即将到来的人工智能时代,只有不被人工智能所替代的劳动力才是人才,人力资源在新经济形态中的地位将会持续下降,自然资源更是如此。事实上,产业发展如今对人才,尤其国际人才的需求已经发生了深刻变化。高度富集并高效流转的个体数据重塑了人才的价值体系,基于平台指向的柔性集聚重构了人才与产业之间的耦合关系,国际人才的流动与集聚呈现出一系列的新特征、新态势,如虚拟集聚、离岸集聚、就地(属地化)集聚、短期流动、跨国办公等。相应地,国际人才市场开始从等级体系向非匀质分布的网络体系转化。全球城市开始取代跨国公司,成为新一轮全球化进程的主要驱动及国际人才资源配置的基本节点,并通过汇集各类职业社交平台赢取国际人才数据权及辐射力,有效增强自身的人才流量调控能力。

提示: 随着人工智能时代的到来,只有不被人工智能所替代的劳动力才是人才。思想性、理想性与想象性是未来人才形态的基本内涵。

就中国而言,自改革开放以来,中国通过多种途径和方式,从国外吸引和集聚各类优秀人才,不仅大大缓解了一度面临的人才断层局面,而且持续推动了人才结构的全面优化与人才质量的稳步提升,进而促进了国家整体创新能力的提高。毋庸置疑,海外人才引进成为中国和平崛起的重要秘笈之一。采取积极措施吸引或留置海外人才是世界主要发达国家和新兴发展中国家壮大本国人才队伍的通行做法,也是在较短时间内突破技术瓶颈、提升科研水平的一条宝贵经验。早在2008年12月,中央办公厅转发《中央人才工作协调小组关于实施海外高层次人才引进计划的意见》,“千人计划”付诸实施,成为我国目前最高层次的海外人才引进计划。截至2016年年底,“千人计划”已分10批共引进了4180余名高层次人才创新创业人才。入选者主体来自美国、英国、德国、日本、加拿大等科教发达国家的知名高校、科研机构和跨国企业。其中很多人,或者研究水平居于国际前沿,或者掌握转化和产业化成熟度较高的科技成果、自主专利,或者具有丰富的跨国企业经营管理经验,或者是40岁以下青年中的拔尖人才,有成为学术或技术带头人的发展潜力。在国内高校和科研机构引进的人才中,有诺贝尔奖获得者3名、发达国家科学院或工程院院士46名、正教授1430余名,引进的正教授的数量远远超过1978—2008年30年间引进数量的总和。在“千人计划”带动下,各省份也先后实施地方引才计划。如北京“海聚工程”、江苏“双创计划”、浙江“省级千人计划”等,与教育部“长江学者计划”、中科院“百人计划”等部委引才计划一起,形成了多层次、多渠道、相互衔接的引才格局。

(人数: 万人)

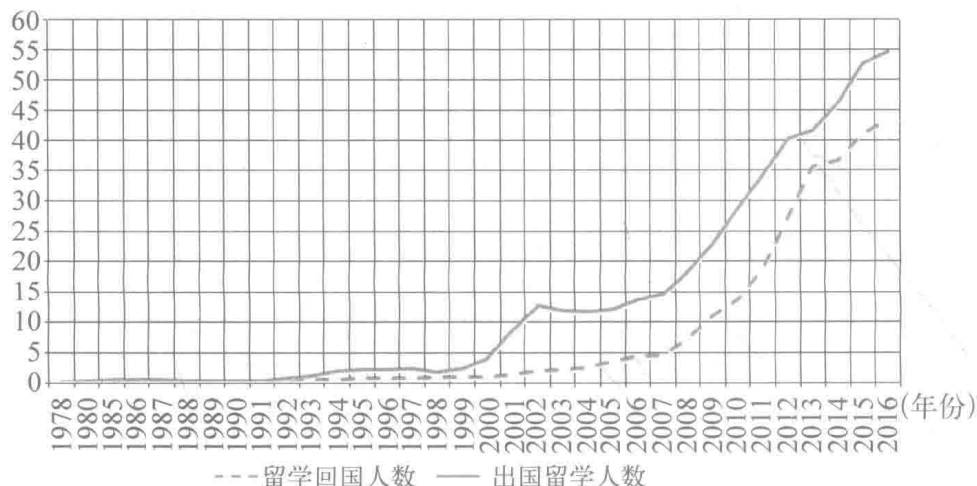


图 0-1 中国的出国留学与留学回国人数变化图

近年来,“进出规模渐趋均衡、引进质量稳步提高”的趋势日渐显著,中国已经进入了国际人才的“常态化流动周期”,理当跳出西方 Brain Drain 研究范式的窠臼,探索国际人才流动的中国概念、中国话语与中国方案,借此形成引领全球人才流动的中国范式。这就需要基于前所未有的道路自信、理论自信、制度自信与文化自信,敞开国门对照彼此,解放思想对标国际,探寻人才吸引力的内在机理与形成机制,形成一整套客观公正、通俗易懂的指标体系,为各界重新认识国际人才市场行情、准确把握全球人才流向提供评价标准或者依据。

提示: 中国开始进入了国际人才的“常态化流动周期”,进出规模渐趋均衡、引进质量稳步提高将成为“新常态”。

一、国际人才吸引力 评价的基本状况

I

随着新经济形态对全球产业格局的影响不断加深,人才资源在国际范围内的重新布局不可避免,国际人才市场格局必将重塑,但如何衡量与评价这一态势,各国学界与业界见仁见智。

迄今为止,国际知名的人才评价指标体系主要包括以下四项(表 1-1):

表 1-1 西方现有的人才评价指标体系

名 称	发 布 机 构	初始发布 时间(年)	发布频率 (年/次)
全球人力资本指数	世界经济论坛	2013	2
全球人才指数	英国经济学人情报部、海德 思哲国际咨询有限公司	2011	5

续 表

名 称	发 布 机 构	初始发布 时间(年)	发布频率 (年/次)
全球人才竞争力 指数	英士国际商学院、新加坡人 力资本领导能力研究院、人 力资源公司德科集团	2013	1
全球领导力与人 才指数	波士顿咨询公司	2015	2

(一) 全球人力资本指数报告

世界经济论坛(World Economic Forum, WEF)于 2013 年首次发布了《全球人力资本报告》(以下简称《报告》),提出了全球人力资本指数(Human Capital Index, HCI),该《报告》每 2 年发布一次。《报告》通过“人力资本指数”对全球各经济体进行评估,旨在帮助各国评估政策和投资在教育 and 技能领域里所产生的成果,并针对帮助劳动力满足未来全球经济发展的需要提供指导建议。《报告》从四个维度对各国人力资本利用状况进行衡量:人力资本能力,主要关注劳动力的受教育程度;人力资本配置,即能力的积累与应用程度;人力资本开发,对新型劳动力的培养投入;专业技能水平,即现有劳动力技能的广度与深度。同时,《报告》将研究人口划分为五个年龄层,分别为:0—14 岁、15—24 岁、25—54 岁、55—64 岁、65 岁及以上。

在 2013 年《报告》涉及的 122 个国家中,全球人力资本指数排名情况为瑞士居首,芬兰第 2,新加坡第 3,第 4 到第 10 位分别为荷兰、瑞典、德国、挪威、英国、丹麦和加拿大,日本第 15,美国第 16,也门排在最末。

在金砖国家中,全球人力资本指数排名为中国第 43,俄罗斯第 51,巴西第 57,印度第 78,南非第 86。中国排在最前面,主要得益于低失业率和劳动力较高的技能水平,但在保健措施、法制完善程度和劳动力接受高等教育方面尚有不足。《报告》指出,欧洲各国人力资本开发有明显的地域性差异,南欧和东欧表现不及北欧和西欧。美国人力资本的强项包括劳动人口有活力、对人才有吸引力、有创新潜力以及高等教育质量高,弱项则包括较高的非传染性疾病患病率和较低的心理健康水平。

《报告》指出,劳动人口的生产力与技能是影响一国经济长期发展的决定性因素,远胜于其他任何资源。世界经济论坛创始人兼执行主席克劳斯·施瓦布认为,人力资本将是未来发展最重要的资本,对人的投资不但是善举,更是实现社会增长、繁荣和进步的必要之举。

(二) 全球人才指数报告

英国《经济学人》情报部(Economist Intelligence Unit, EIU)与海德思哲国际咨询有限公司(Heidrick & Struggles)于 2011 年发

布《全球人才指数报告：2015 展望》(Global Talent Index Report: The Outlook to 2015, GTI)(以下简称《报告》),提出了全球人才指数(Global Talent Index)。《报告》利用《经济学人》情报部开发的一套指标体系对 60 个国家的吸引和留住人才的能力进行了排名;同时,还通过对全球 441 名企业执行人进行问卷调查,测度了他们对企业招聘前景所持的观点。

人才始终是国家 and 商业领域长期竞争力的重要组成部分。如何发展、吸引和留住人才是政策制定者、商界领袖可预测的未来事务中的关键。《报告》从两个维度对全球人才趋势进行评估:一是在国际层面上对 60 个国家的人才环境指数(2011—2015)进行测度,其中测度指标共 7 个,分别是人口趋势、义务教育、大学教育、劳动力的质量、人才环境、开放性、吸引人才的倾向;二是在企业层面上,从企业执行人员的角度讨论企业需要如何吸引和留住人才。

美国位列全球人才指数 2011 年和 2015 年的榜首。美国在 2011 年和 2015 年的表现均比第二位的国家高出将近 10 分。美国最大的优势来自其大学的卓越性。几乎每三所美国大学中就有一所是世界排名前 500 的大学,这些大学为知识经济的发展输送着具有良好素质的人才。同样为美国的领先地位作出贡献的是其高质量的劳动力大军。美国劳动力具有很好的适应性和创新精神。由精英管理的、不受劳工法律或薪资规则约束的环境,解放了人才并鼓励他们进一步发展。

北欧、亚太发达国家和地区位列全球人才指数前 10 名。丹麦、芬兰和挪威在 2011 年和 2015 年排行榜中均位列前 5 名,瑞典

在 2015 年的排位顺序中也进入了前 5 名。从整体上来看,北欧各国政府对教育的高投入能够说明其位居前列的原因。此外,北欧劳动人口在语言方面以及在专业技能方面的优势也非常强大。

中国在《全球人才指数报告》中的排名优于其他金砖国家。在《报告》的排名中,中国在 2011 年的排名是第 33 位,2015 年上升到第 31 位,分数提高了 5 分,是 2015 年分数提高幅度最大的国家。一个重要贡献源于中国越来越愿意接受外国员工,使外国员工进入了中国的劳动力市场,弥补了正在逼近的中国本土青年人口减少的问题。

总之,《报告》的基本立场是:发达、富裕的经济体和西式民主的政策系统是人才兴旺以及脱颖而出的关键。在人口增长方面,西欧最弱,但它在人才指数中的排名还是与北美一道远远地超过了发展中地区。尽管人口趋势支撑了中东和非洲,但是它们的总体表现在区域排名中却落在了最后。

(三) 全球人才竞争力指数报告

英士国际商学院(European Institute of Business Administration, INSEAD)、新加坡人力资本领导能力研究院(Human Capital Leadership Institute, HCLI)和人力资源公司德科集团(Adecco Group Human Resources Company)自 2013 年起每年发布《全球人才竞争力指数报告》,提出了全球人才竞争力指数(Global

Talent Competitiveness Index, GTCI)。2017 年 1 月发布了《2017 全球人才竞争力指数报告》(简称《2017 报告》),就技术的进步与全球化的深入对未来工作岗位、工作状态的影响作了分析。

未来人才需要有足够的灵活性适应新形势。《2017 报告》指出,由于科技的进步,未来 2 亿岗位可能消失,但技术同时也在创造新的机遇。以德国为例,到 2035 年德国范围内预计将消失 60 万个工作机会,这一规模接近两个西门子公司。同时,由于科技和全球化的进一步发展将衍生出 90 万个新的岗位需要有人来填补。这就对人才的能力提出新的要求。《2017 报告》提出,在未来的职场中,专业技能、适应性和合作精神是成功的关键。Adecco 集团 CEO Alain Dehaze 表示:“自动化和人工智能的快速发展将对我们的工作与生活产生巨大冲击。这种冲击可能会带来一些负面影响,政府和企业必须严正以待。教育系统的改革迫在眉睫,我们需要向年轻人传授符合社会发展大环境的知识与技能。每一个职场人都应该记住,在这个剧变的时代,只有不断学习,才能保持并提升自己的就业能力。同时,更贴近求职者需求的就业政策也极为关键。”

人才的竞争中,中国的吸引力有待提高。为了进一步探究哪些城市对优秀人才更具吸引力,《2017 报告》推出了全球城市人才竞争力指数(Global Cities Talent Competitiveness Index)。在被纳入统计的 118 个国家中,中国排在第 54 位,较 2016 年下滑了 6 位。科技带来的改变往往最早出现在经济更发达的地区,因此发达国家的人才竞争力往往更强。调查结果显示,瑞士、新加坡和英

国分列 2017 年全球人才竞争力指数排行榜的前 3 位。美国(第 4 位)、澳大利亚(第 6 位)、加拿大(第 13 位)、新西兰(第 14 位)、德国(第 17 位)、日本(第 22 位)等发达国家也排名靠前。

因此,拥有较高人才竞争力的国家具有一些共性,比如适应经济发展的教育系统、更灵活的就业政策、更紧密的政企合作等。

(四) 全球领导力与人才指数报告

波士顿咨询公司(Boston Consulting Group, BCG)于 2015 年发布《全球领导力与人才指数报告》(简称《领导力与人才报告》),提出了全球领导力与人才指数(Global Leadership and Talent Index, GLTI)。《领导力与人才报告》把领导力和人才管理的能力细化为 20 项具体指标,并把这些指标划分为 6 大类。基于首席执行官对公司完成这 20 项指标情况的评估,波士顿咨询按领导力和人才管理能力的差异把公司分为 6 类。由此,研究形成了“全球领导力和人才指数”。这一指数率先采用定量的方法对一家公司在领导力和人才管理方面的表现进行评估。

全球领导力与人才指数包含 20 个问题,将公司在领导力和人才管理方面的能力分为 6 个水平等级。它不但能系统性地帮助公司提高相关能力水平等级,更能量化出能力提高带来的财务收益。领导力和人才管理能力划分为六大类:第一,人才战略。根据公司的战略和目标,对领导力和人才需求进行长期和短期规划。第