




国家出版基金项目  
NATIONAL PUBLICATION FOUNDATION


“十二五”国家重点出版物出版规划项目  
人才强国研究出版工程·人才体制机制改革丛书

# 苏州工业园区人才软环境建设

SUZHOU GONGYE YUANQU RENCAI RUANHUANJING JIANSHE

 中国人事科学研究院 编

《苏州工业园区人才软环境建设研究》课题组 著

 党建读物出版社



国家出版基金项目  
NATIONAL PUBLICATION FOUNDATION


“十二五”国家重点出版物出版规划项目  
人才强国研究出版工程·人才体制改革丛书

# 苏州工业园区人才软环境建设

SUZHOU GONGYE YUANQU RENCAI RUANHUANJING JIANSHE

 中国人事科学研究院 编

《苏州工业园区人才软环境建设研究》课题组 著

 党建读物出版社

## 图书在版编目(CIP)数据

苏州工业园区人才软环境建设 / 《苏州工业园区人才软环境建设研究》课题组著 ; 中国人事科学研究院编. —北京 : 党建读物出版社, 2016. 9  
(人才强国研究出版工程. 人才体制机制改革丛书)  
ISBN 978 - 7 - 5099 - 0785 - 6

I. ①苏… II. ①苏… ②中… III. ①工业园区—人才培养—研究—苏州 IV. ①C964. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 194335 号

## 苏州工业园区人才软环境建设

SUZHOU GONGYE YUANQU RENCAI RUANHUANJING JIANSHE

中国人事科学研究院 编

《苏州工业园区人才软环境建设研究》课题组 著

责任编辑：郭一止

责任校对：钱玲娣

封面设计：创造力

出版发行：党建读物出版社

地 址：北京市西城区南横东街6号（邮编：100052）

网 址：<http://www.djcb71.com>

电 话：010 - 58587632/7681

经 销：新华书店

印 刷：北京中科印刷有限公司

印 数：1—2000

2016年9月第1版 2016年9月第1次印刷

710毫米×1000毫米 16开本 19.5印张 287千字

ISBN 978 - 7 - 5099 - 0785 - 6 定价：45.00元

---

本社版图书如有印装错误，我社负责调换（电话：010 - 58587660）

## 人才强国研究出版工程编委会

主任 何 宪

副主任 孙学玉 余兴安 王英利

总主编 吴 江

委 员 (按姓氏拼音排序)

柏良泽	蔡学军	陈 力	董克用	高光宇
桂昭明	韩冬雪	郝 斌	孔昌生	赖德胜
蓝志勇	李保国	李克实	李维平	刘燕斌
柳学智	罗 哲	罗双平	马抗美	潘小娟
齐三平	沈国权	沈荣华	苏海南	孙建立
唐志敏	王重鸣	王丹石	王辉耀	王建华
王克良	王通讯	魏 卓	夏文峰	萧鸣政
薛 虹	叶忠海	曾湘泉	张宝忠	张阳升
赵永乐	郑其绪	钟祖荣		

## 课题组名单

### 课题组组长：

吴 江 全国政协委员、中国人事科学研究院原院长、研究员

### 课题组执行组长：

范 巍 中国人事科学研究院人力资源开发标准化研究室副主任、副研究员

### 课题组成员：

赵永乐 河海大学文天人力资源研究院教授

汪 恽 上海公共行政与人力资源研究所研究员

田永坡 中国人事科学研究院人力资源市场研究室主任、副研究员

杨莲湘 中国人事科学研究院办公室副主任

赵 宁 中国人事科学研究院人力资源开发标准化研究室助理研究员

黄 梅 中国人事科学研究院人力资源市场研究室助理研究员

吴 帅 中国人事科学研究院国外人力资源研究室助理研究员

王群峰 常州大学讲师

# 序

王翔\*

习近平总书记深刻指出，“人才是创新的根基，创新驱动实质上是人才驱动”。当今世界，伴随全球化、城市化和新一轮科技革命的加速推进，国家之间、地区之间、企业之间对人才资源的争夺愈发激烈，人才竞争的态势也逐渐由注重硬环境建设向以制度、政策、法治、文化等为内涵的软环境营造转变。基于此，人才软环境研究日益受到各方重视，成为人才队伍建设的核心议题。

回顾过去，苏州工业园区22年发展历程，很大程度上，就是在创新事业中凝聚人才、培育人才、成就人才的过程。特别是近年来，园区始终坚持以科技创新引领转型发展，深入实施创新驱动战略，把人才工作放在突出位置，在注重硬件环境建设的同时，积极创新人才工作机制，不断完善人才引进、培养和使用体系，全力优化人才发展软环境，集聚了一大批海内外优秀创新创业人才和项目，人才指标位居全国同类地区前列，形成了“大众创业、万众创新”蓬勃发展的生动局面。目前，园区已累计入选国家“千人计划”135人、“江苏省高层次创新创业人才”137人、“姑苏创新创业领军人才”209人，连续多年保持江苏省和苏州市第一；大专以上人才占就业人口比重达40%，硕士以上人才占就业人口比重达5%，人才总量保持全国开发区首位。尤为值得一提的是，自2007年启动“科技领军人才创业工

---

\* 作者为苏州市常委、苏州工业园区党工委书记。

程”、2010年实施“金鸡湖双百人才计划”以来，园区已累计评选出了2211名金鸡湖双百人才、899名科技领军人才，706个项目注册落户，注册资金达95亿元，目前有100家企业销售超1000万元，20家企业销售超1亿元，园区以人才优先发展引领经济转型升级的效应正在加快显现。

与此同时，我们也清醒地看到，园区人才发展的总体水平与世界先进国家和地区相比仍存在一定差距，与园区转型升级创新发展的现实需要还有诸多不适应的地方。如何完善优秀人才集聚机制，如何营造有利于各类优秀人才脱颖而出的政策制度环境，如何建立以市场、知识、业绩、素质为核心的人才评价体系等，都是值得研究的重要课题。在推进转型升级的过程中，我们深切感受到，人才瓶颈是最大的瓶颈，人才优势也是最可靠的优势，人才竞争实质上是人才环境的竞争。为此，我们委托中国人事科学研究院课题组，对园区人才软环境建设情况开展第三方评估。人事科学研究院前后历时两年，进行了大量的实地调查、资料采集、比较分析等工作，并最终呈现给我们这本《苏州工业园区人才软环境建设》。本书的一个重要特点是，立足园区、放眼全球，通过建构人才软环境评价指标体系，开展系统的指标测量和案例研究，对园区人才软环境建设进行了定量和定性分析，并从人才软环境建设与创新驱动相结合出发，深入探讨了相关理论和实践问题。对苏州工业园区来说，这为我们在更高层次推进人才软环境建设提供了新思路、新方向，具有前瞻的指导意义；对从事人才软环境建设的理论研究者、政策制定者以及行业管理者而言，本书提供了一个激荡思维、探索争鸣的新维度、新视野。我们也希望，藉由此，凝聚更多社会共识，激发更多参与热情，开创人才软环境理论研究和创新实践的新局面。

面向未来，在全面推进开放创新综合试验的新征程中，苏州工业园区将进一步增强责任感、使命感和危机感，始终满怀“揽天下英才而用之”的豪情和追求，积极应对日趋激烈的国际和地区间人才竞争，

致力营造稳定可期的政策环境、公平公正的法治环境、开放包容的人文环境和便捷高效的服务环境，不断提升人才溢出效应，释放创新驱动红利，全力把园区打造成为以创新驱动为核心、以优秀人才为支撑的国际先进现代化高科技产业新城，争当苏南国家自主创新示范区建设的领头羊，力争走在“建设新江苏”的最前列。

2016年8月



# 目 录

序 .....	( 1 )
<b>第一章 苏州工业园区人才软环境建设评估研究 .....</b>	<b>( 1 )</b>
第一节 人才软环境建设的内涵和意义 .....	( 1 )
第二节 苏州工业园区人才软环境建设基本评价 .....	( 6 )
第三节 苏州工业园区人才软环境建设面临的挑战和需求 .....	( 21 )
第四节 苏州工业园区实施人才软环境建设战略 .....	( 27 )
<b>第二章 苏州工业园区人才软环境评价指标体系构建 .....</b>	<b>( 34 )</b>
第一节 软环境和人才软环境 .....	( 34 )
第二节 人才软环境评价指标体系构建 .....	( 36 )
第三节 人才软环境评价指标的测量 .....	( 46 )
第四节 苏州工业园区人才软环境建设评估判断 .....	( 50 )
<b>第三章 苏州工业园区人才软环境建设数据分析报告 .....</b>	<b>( 63 )</b>
第一节 基本情况 .....	( 63 )
第二节 人才政策评价 .....	( 73 )
第三节 人才软环境评价 .....	( 86 )
第四节 需求挑战与建议 .....	( 98 )
第五节 主观感受评价 .....	( 112 )
<b>第四章 苏州工业园区公共服务满意度评价——基于     同全国 34 个城市比较 .....</b>	<b>( 114 )</b>
第一节 苏州工业园区公共服务民众满意度测评指标体系 设计 .....	( 114 )

第二节	调查主要成果概述 .....	(115)
<b>第五章</b>	<b>苏州工业园区人才软环境建设案例 .....</b>	<b>(126)</b>
案例一	演绎“亲才”理念的窗口——苏州工业园区一站式 服务中心 .....	(126)
案例二	校企紧密携手 共育灰领人才——记园区职业技术 学院 .....	(138)
案例三	全新式人才“保姆”服务——记苏州国际科技园创业 服务的实践 .....	(150)
案例四	打破资金瓶颈 成就人才梦想——记东沙湖股权投资 中心构筑创新创业资金扶持体系 .....	(164)
案例五	文化繁荣 人才集聚——记独墅湖科教创新区打造 “融·创新家园”社区品牌 .....	(177)
案例六	构筑“洋苏州”人才“智库”——记苏州工业园区人力 资源开发有限公司全方位专业人力资源服务 .....	(187)
案例七	搭建人才服务“给力”枢纽——记园区中小企业服务 中心人才服务体系建设 .....	(200)
案例八	营造优良的人才培养国际化软环境——记西交利物浦 大学国际化人才的培养 .....	(214)
案例九	借力产业聚才、打破技术垄断——记纳微科技有限 公司领跑纳米技术发展之路 .....	(225)
案例十	借力创新创业优良环境、立足高端定位——记旭创 科技有限公司复制硅谷发展模式之路 .....	(235)
<b>第六章</b>	<b>苏州工业园区创新创业人才成长典型 .....</b>	<b>(248)</b>
典型一	聚团的力量是园区最大的吸引——海狸纳米科技 有限公司 CEO 任辉 .....	(248)
典型二	国际高水平创新团队是制胜法宝——信达生物制药 (苏州)有限公司联合创始人兼董事长俞德超 .....	(250)
典型三	务实政府良好环境是最大筹码——龙能科技(苏州) 有限公司董事长黄碧英 .....	(253)

- 典型四 政策优势成就了纳米技术创新高地——光景生物科技(苏州)有限公司董事长兼总经理何爱民 ..... (255)
- 典型五 创新的政府机构设置和多样化的扶持政策是园区优势所在——天昊生物医药科技(苏州)有限公司总经理兼研发总监姜正文 ..... (256)
- 典型六 创新需要完善的产业链支持——天演药业(苏州)有限公司创始人兼总裁罗培志 ..... (257)
- 典型七 良好的创新创业环境成就心中梦想——苏州梦想人软件科技有限公司创始人兼董事会主席周志颖 ..... (260)
- 典型八 政府高效实干、交通方便快捷、环境优美舒适是园区的优势所在——维林光电(苏州)有限公司主席、首席执行官,联合创始人罗宁一 ..... (262)
- 典型九 地理位置、生活质量、人才环境是园区三大“砝码”——尚格德塔网络科技有限公司 CEO 魏珂 ..... (264)
- 典型十 良好的创业氛围、人才优势及政策扶持助力创新创业——科纳技术(苏州)有限公司创始人兼董事长袁海骥 ..... (265)
- 典型十一 领导和工作人员勤勉敬业是园区真正的软实力——苏州市爱助生物科技有限公司创始人于永利 ..... (267)
- 典型十二 有公信力的政府是最大的吸引力——蓝冠动力创始人黄志民 ..... (267)
- 典型十三 专利保护是创新型企业发展之基——盛世泰科创始人余强 ..... (268)
- 典型十四 “四最”园区成就创业创新——《创业邦》创始人南立新 ..... (269)
- 典型十五 完备的金融体系为创业提供了最优软环境——天弘激光董事长金朝龙 ..... (270)
- 典型十六 创投给了企业生命力——康众医疗创始人刘建强 ..... (271)
- 典型十七 成功源于“创新”加“自信”——苏大维格创始人陈林森 ..... (273)

典型十八	集群成就了完备的产业生态链——慧利仪器 创始人韩森 .....	(274)
典型十九	政策环境 + 优质服务构成了园区极佳的软环境 ——捷泰科副总经理王旭光 .....	(275)
典型二十	增值服务为园区增色——百奇生物总经理吴纯 .....	(276)
典型二十一	广阔的市场就是最大的发展机会——信望膜 董事长李屹 .....	(278)
<b>第七章</b>	<b>苏州工业园区与国内其他园区人才软环境 比较研究 .....</b>	<b>(281)</b>
第一节	战略性新兴产业规模不大,产业结构尚需进一步 优化 .....	(281)
第二节	产业集群的核心企业缺乏,产业链条引领带动环节 相对薄弱 .....	(283)
第三节	推动创新驱动的载体和投入不足 .....	(284)
第四节	人才政策体系有待进一步完善 .....	(286)
<b>第八章</b>	<b>新加坡人才管理体制机制借鉴 .....</b>	<b>(290)</b>
第一节	人才思想开放度 .....	(290)
第二节	税收政策优惠度 .....	(291)
第三节	居留政策灵活度 .....	(292)
第四节	科技研发鼓励和保护力度 .....	(294)
第五节	市场化人才配置支撑度 .....	(296)
第六节	人才融入本土适应度 .....	(297)
<b>参考文献</b> .....		<b>(299)</b>

# 第一章

## 苏州工业园区人才软环境 建设评估研究

受苏州工业园区（以下简称园区）组织人事局委托，2014年3月至8月，中国人事科学研究院课题组对苏州工业园区人才软环境建设情况开展第三方评估。评估采取指标体系构建、问卷调查、访谈座谈、专家实地考察和标杆研究等方式进行。课题组对园区人才软环境进行了问卷发放，共收回有效问卷16351份，其中基本公共服务满意度问卷9599份，软环境调查问卷6752份，有效回收率达到96.2%。对园区各相关部委办局和各类人才进行了座谈和访谈，共召开了10余次座谈会，座谈访谈了100余名政府和人才代表。形成总报告、指标体系构建报告、数据分析报告、35个城市间公共服务比较报告、中新比较报告、园区间比较报告共六份报告。

### 第一节 人才软环境建设的内涵和意义

#### 一、人才软环境内涵

所谓环境，是指主体（或研究对象）以外的，且围绕主体、占据一定空间，构成主体生存条件的各种物质实体或社会因素。从构成来看，环境又分为硬环境和软环境。《现代汉语词典》中将软环境解释为：指物质条件以外的环境，如政策、法规、管理、服务、人员素质等方面的状况。软环境是一种无形、非物质的精神环境，它主要反映一个地方的社会风气、媒介管理、文化底蕴、文化观念形态以及公众的思想境界、精神品格

和修养品位等内在潜力和群体风貌。而人才软环境是区别于自然生态环境、针对人才培养而言的，它泛指构成人才成长的生态环境的一切无形因素，是一个综合的环境概念，包括人才发挥作用所需要的核心条件和若干子环境，如知识更新和再学习的文化环境、信息交流环境、教育环境、知识转化所需要的政策环境、施展才能所需要的产业和行业地位，开展工作所需要的人际关系环境甚至生活环境等方面。当前，随着经济全球化的深入发展和科技革命的加速推进，人才资源的竞争已逐渐演变成人才软环境的竞争，它在吸引并培养人才、促进经济发展等方面起着举足轻重的作用，并且由于其后天生成性和可建设性，人才软环境的研究与建设日益受到各方重视。目前，由于各学者所持有的依据与侧重角度、研究方法等存在诸多不同之处，对于人才软环境概念的理解及内涵、定义也有区别。大多数专家学者涉及的软环境或人才软环境研究主体十分多元，内容也丰富多样，学者们普遍认为软环境以及人才软环境的建设对于促进经济社会发展作用巨大，并且认为软环境与硬环境一并构成了整个经济社会环境，两者相辅相成、共同发展，在当今经济社会快速发展的情况下同等重要。然而，对于人才软环境的理论研究，目前我国尚处于初级阶段。国外对人才环境的研究主要集中在微观层面的人员管理与激励和公关层面的人员流动动因分析，而中观和宏观区域层面人才软环境的研究较为鲜见。因此我们认为，目前对人才软环境的研究，无论从理论上还是实践上，都是具有创新性和探索性的。当下，国内学者主要基于三种视角对软环境概念进行界定，分别是物质形态视角，人为改变视角，物质形态+人为改变视角。综合比较以上三种视角，我们认为“物质形态+人为改变”的综合视角有效克服了传统物质形态的不足（仅强调了定义的属，而未给出具体的种差）以及人为改变单一视角的缺陷（仅强调了定义的种差，却未指出定义的属），突出了定义属与种差的结合，更加符合本研究的实际需要。

综上，结合“人才”和“软环境”概念，我们对人才软环境作出如下界定，即所谓人才软环境是指影响人才绩效的、短期内可通过人为干预而改变的各种无形因素的总和。其中，对人才绩效造成影响是人才软环境的先决条件。具体在本研究中，我们将人才软环境定义为：促进人才发展

和人才有效配置的社会条件和社会能力，以及能够有效激发人才创造活力的综合因素。

我们认为，人才软环境具有如下特点。

### 1. 人才软环境是在人才硬环境满足的基础上产生的

提供人才工作生活所需要的外部条件（硬环境）和激发人才创造的内生动力（软环境）是有逻辑顺序的。类似马斯洛需要层次理论和双因素理论，硬环境是基础需求和保健因素，软环境是在硬环境满足基础上产生的，是更高一级的需求和激励因素，只有满足人才对硬环境的基本需求，软环境需求才会凸显。硬环境是软环境的必要条件，软环境是硬环境的充分条件。

### 2. 人才软环境和硬环境是相对的，可以互相转化

环境的“软”和“硬”不是绝对的，在不同时期所代表的内涵和外延是不一样的。例如，改革开放初期涨工资，落实政策就能激发人才内生动力，而当下这些已经变成了硬条件的一部分，良好的创新创业环境、法制环境和人文环境才是软环境的新内涵；又如有没有住房是硬的，住得舒服不舒服是软的。所以从某种意义上来说，有时候硬条件也是可以激发内生动力的，我们研究关注软环境，但任何时候也不能舍弃硬环境。

### 3. 人才软环境建设要遵循人才成长规律

不同软硬环境对不同人才成长的适应性是不一样的，不同人才成长对软硬环境的需求标准也是不一样的。要尽量符合各类人才的需求，人才成长对共性规律和特殊规律都要重视，无论是高端领军人才、高技能人才、创业人才，还是创新人才，其成长规律既有共性更有个性，因此，在软硬环境建设服务上需要区别对待，提供差异化服务。

### 4. 社会组织是人才软环境建设的重要主体和核心杠杆

人才软环境建设从根本上看是一种社会行为，涉及政府、社会组织、企业、人才等多个主体。软环境建设的主要目的是围绕各个治理主体的治理结构，形成最佳软环境治理体制。以往研究多聚焦在政府、企业和人才等方面，忽视社会组织的作用。我们认为人才软环境建设不全是政府和市场的問題，更多应发挥社会组织作用。软环境建设的治理主体不在政府，

而在社会，应通过政府引导、市场调节，撬动社会组织行为来打造软环境，充分发挥社会组织的核心杠杆效应。

## 二、现实意义

党的十八大报告提出要“形成激发人才创造活力、具有国际竞争力的人才制度优势”，党的十八届三中全会作出的《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》进一步提出要“加快形成具有国际竞争力的人才制度优势，增强人才政策开放度，广泛吸引境外优秀人才回国或来华创业发展”。可以说，当前区域乃至国家之间的竞争就是人才的竞争，目前的国际人才竞争态势表明，越来越重视以制度、政策、法律、法规、文化为标识的软环境建设。美国硅谷、印度班加罗尔等世界著名科技园区的发展经验表明，在人才吸引和发展方面，软环境比硬环境建设具有更重要、更长远的意义。美国纽约市长迈克尔·布隆伯格曾说过“最有创造力的人希望居住在保护个人自由、鼓励多样性、提供丰富文化机遇的地方。一个希望吸引创新者的城市，必须提供能够培育新理念、催生创新的肥沃土壤。”

党的十八大报告从全面建成小康社会和实施创新型国家战略的高度，提出实施创新驱动发展战略。习近平总书记强调要突破自身发展瓶颈、解决深层次矛盾和问题，根本出路就在于创新，关键要靠科技力量。我们认为人才引领创新，创新驱动发展，人才软环境建设是创新的保障，是发展的保障，是实现中国梦的保障。园区要以全球视野谋划和推动创新，改善人才发展环境，这样才能建设具有世界竞争力的制度优势。政策就是最有效的制度优势，核心就是人才集聚政策和人才开放政策，园区未来的政策能否在长三角乃至全世界范围内形成比较优势，人才软环境建设的重要性是毋庸置疑的。

园区作为中国和新加坡两国政府间合作的旗舰项目，自1994年5月正式启动以来，经过20多年的发展，取得了卓有成效的成就，实现了农村形态向城市形态、工业化初期向后工业化阶段的巨大跨越。同时，我们也发现，随着园区硬的环境方面的巨大改善，以法规政策、创新创业文化、人才公共服务、人力资源市场等为主体的人才软环境建设有待进一步



改善。园区人才工作方面也是偏硬的多、偏软的少，领导推动工作多、法制保障人才少，资金投入见物多、人才经费投入少，政策创新多、机制创新少，在文化、制度、效率等方面由于种种原因做得不够。未来的区域竞争就是人才软环境的竞争，未来5—10年园区人才软环境建设成效将直接影响到园区在长三角区域的发展态势。因此，当下开展园区人才软环境建设评估工作对统一园区内部思想，明确未来奋斗目标，建立长效发展机制，具有极其重要的意义。

### 三、指标体系构建

人才软环境评价指标体系的构建，是开展园区人才软环境评估工作必须先行的基础性工作，它是能将人才软环境这一相对抽象的研究对象按照其本质属性和特征分解成具有行为化、可操作化的结构，并对指标体系中每一指标赋予相应权重的过程。

课题组基于对人才软环境内涵与特性的理解，在充分吸收瑞士洛桑国际管理发展学院（International Institute for Management Development, IMD）的世界竞争力年鉴（World Competitiveness Yearbook, WCY）以及世界经济论坛（World Economy Forum, WEF）的全球竞争力报告（Global Competitiveness Report, GCR）的国际竞争力指标体系和王顺、查奇芬、李锡元、梅乐等学者的相关研究成果基础上，结合园区的实际情况，坚持科学性、系统性、可比性、可操作和动态性原则，按照“宏观→中观→微观”的研究思路，着重强调人才软环境的构成而非人才软环境建设的结果，构建出包括产业发展环境、政府监管环境、法制政策环境、公共服务环境、社会文化环境、人才市场环境、创新创业环境、国际化环境8个一级指标，61个二级指标的园区人才软环境的评价指标体系。

具体来说，产业发展环境是反映园区人才软环境的核心要素，是园区为人才综合成长和发展提供的产业支撑。良好的产业发展环境有利于人才的成长和发展；政府监管环境主要反映政府行政服务、执政能力和意识，以及公开透明度等；人才政策环境反映园区营造人才优势、建设人才高地的法制政策导向和重大举措，是衡量园区政府对人才工作重视程度的重要