

蔡哲人 / 主编

——人事人才研究报告(2003)

拓展人才开发空间

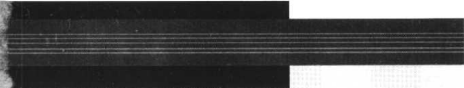
Opening up the Talents Developing Space
Research Report on Personnel and Talents (2003)

上海社会科学院出版社

蔡哲人 / 主编 沈荣华 / 副主编

——人事人才研究报告(2003)

拓展人才开发空间



Opening up the Talents Developing Space
Research Report on Personnel and Talents (2003)

上海社会科学院出版社

图书在版编目(CIP)数据

拓展人才开发空间:人事人才研究报告:2003/蔡哲人主编. —上海:上海社会科学院出版社,2003

ISBN 7-80681-205-9

I. 拓... II. 蔡... III. 人才—管理—研究报告—中国—2003 IV. C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 033554 号

拓展人才开发空间

——人事人才研究报告(2003)

主 编:蔡哲人

责任编辑:子 系

封面设计:闵 敏

出版发行:上海社会科学院出版社

(200020)上海淮海中路 622 弄 7 号 021-63875741

<http://www.sassp.com> E-mail:sassp@online.sh.cn

经 销:新华书店

印 刷:上海社会科学院印刷厂

开 本:787×1092 毫米 1/16

印 张:40.75

插 页:3

字 数:504 千字

版 次:2003 年 6 月第 1 版 2003 年 6 月第 1 次印刷

印 数:0001-1000

ISBN 7-80681-205-9/I·017

定价:70.00 元

版权所有 翻印必究

从“一个世界性课题”到“上海人才战略”

(代 序)

孙路一

一、一个世界性课题

第二次世界大战以来,特别是 20 世纪 90 年代以来,在技术进步的推动下,经济全球化进程逐渐加快,已成为世界经济发展的主流。在这个经济发展主流的背后,世界各国已清醒地意识到,一个以人才发展为主流的时代已经到来。

(一) 人才问题成为一个世界性课题

进入 21 世纪,国际经济发展呈现三个新的变量:一是经济全球化进入一个新的发展阶段;二是知识经济发展进程加快;三是跨国公司的影响日益扩大。经济全球化加速发展,使全球生产、贸易、服务的国际化程度迅速扩张,各类生产要素,包括人才资源,将在全球范围内加速流动;知识经济的发展,一方面使新经济时代的产业结构发生重大调整,另一方面也为资源的流动提供了重要的基础条件,更为重要的是,知识经济的发展,促使人力资源取代物质资源,成为新经济时代的第一资源;跨国公司的发展,使国际市场一体化格局不断形成,为人才发展提供了最直接的动因。

国际经济发展的这一趋势,使人们清醒地看到,世界经济这10年来的竞争越来越集中在知识和人才方面,人才竞争的激烈程度丝毫不亚于争夺市场。从某种意义上讲,人才竞争已在全球范围内演变为一场没有硝烟的人才大战,同时也成为世界各个国家和地区共同面临的一个世界性课题。

(二) 世界各国纷纷实施人才战略

有专家说,21世纪不能没有战略,人才战略是各种战略的制高点。进入21世纪,世界各国与地区都在制定与实施人才战略。美国把人力资源开发作为保持其世界头号大国地位的根本举措,制定了“培养21世纪美国人”的计划。在美国面向21世纪的政府经济政策中,已把人力资本、物质资本和新技术开发列为三大投资,特别是把保持和扩展人一生的投资作为美国政府经济战略的中心。他们认为,实施人才战略,对人力资本进行投资,对GDP的增长具有高贡献率。日本提出了“培养世界通用的21世纪日本人”。他们的战略:一是加快开发具有创业能力的人力资源;二是设法使技术、技能及智慧融合,培养担负起智慧时代的人才;三是实现多种人才的培养和科学技术的振兴。加拿大制定了“21世纪接班人计划”。韩国则提出要重组“新韩国人形象”。德国和英国也在实施“移民计划”,实行“绿卡”制度。中国也不例外,为适应这个潮流,积极应对知识经济和全球经济一体化浪潮的到来,提出了“人才强国”战略。

(三) 发达国家在人才策略上“先声夺人”

针对这一世界性课题,发达国家在纷纷制定人才战略的同时,又在人才策略上各显身手。英国、澳大利亚等国对技术人才给予特别移民。美国为了大量吸引国际人才,近期对移民政策又作出重大调整,从以亲情团聚为主,调整为以市场需求为导向,大幅度

增加 H1-B 签证名额。在未来 20 年里,美国仅信息人才缺口就近 100 万;2002 年美国各行各业创造了 160 万个技术岗位,但有近一半岗位空缺,就是想通过移民政策来抢夺人才。所以,人口仅占世界 1/22 的美国,集聚着全球 1/2 的研究生,1/3 的本科生,1/4 的科技人员。各跨国公司在人才问题上更是各显神通。微软公司对人才储备关口前移,实施“青苗”策略,即瞄准中小學生群体,从中发现奇才或具有优秀潜质者,实施超前培养。摩托罗拉公司大力推行“人才本土化”策略,留住和用好杰出优秀人才。西门子公司吸引人才似乎更高一筹,他们实施的“温柔人性”策略,以关心体贴人才的发展为重心,稳定了一批又一批优秀人才。

二、上海人才建设要敢于挑战这个世界性课题

(一) 为什么上海要挑战这个世界性课题

1. 上海国际四中心的城市定位要求挑战这个课题

上海城市发展的战略定位是要成为太平洋西岸的国际经济中心城市,建成国际经济、金融、贸易和航运中心。从国际经验来看,一般来讲,作为国际经济中心城市,至少有三方面的特征:一是具有较高的 GDP 总量,一般要求达到全国的 1/10 左右,纽约 GDP 是美国的 1/6,伦敦是英国的 1/2,巴黎是法国的 1/4,东京是日本的 1/6 左右;二是贸易的国际化,所从事贸易活动的 70% 以上应是世界贸易,30% 是本地贸易;三是世界员工,白领应成为人力资源的主要部分,同时人才体系全球开放。从这个标准来分析,上海目前的差距还很大。因此,从上海城市战略定位的要求出发,上海必须挑战这个课题。

2. 增强上海城市综合竞争力要求挑战这个课题

上海“八五”的发展主线是实行产业结构调整,“九五”的发展主线是实现“两个根本性转变”,而“十五”发展的主线是增强城市

综合竞争力。增强上海城市综合竞争力,在综合经济实力、综合服务能力、综合发展环境、综合创新能力、综合管理水平和市民综合素质六个方面,除了市民综合素质直接与人才相关以外,综合创新能力、综合管理水平等五个方面也都要由人才来支撑。也就是说,增强城市综合竞争力,关键在于人才,在于人力资源的开发。然而,上海现在紧缺的就是一支国际化、高素质的人才队伍。所以,上海要增强城市综合竞争力,必须挑战这个课题。

3. 上海作为“入世”“先行先试”城市,也要求挑战这个课题

加入 WTO 给开放的上海提供一个发展经济的外因。国家的进步和上海市场的发展,主要还是靠内因起作用,依靠上海的经济基础及与之相适应的上层建筑协调发展,依靠上海人民的才智与潜力的极大发挥。对于中国走向世界的前沿阵地的上海来说,先行先试使得开放的程度将更为加强,开放行业将大为增加,开放速度将大为加快。这种影响将呈曲线显现。有关专家认为,入世走在前沿的上海, WTO 对她近期的经济增长将产生积极影响。但接下来必然是各行各业均会感到压力,一个 5 到 10 年的阵痛期或调整期难以避免。一部分国有企业尤其是资本、技术密集型产业,及其各种所有制的服务业所受的冲击将很严峻。同时,如何从加入 WTO 所承诺的权利和义务中,尽快地抓住机遇、最大限度谋求上海的利益,这已是十分紧迫的任务。诸如此类的种种难题,显然上海必须先解决。而这一切的关键都在于人才,在于必须挑战这个课题。

(二) 上海挑战这个世界性课题的条件优势

邓小平曾经说过:“上海在人才、技术和管理方面都有明显的优势。”小平讲的上海人才优势主要表现在以下四个方面:

1. 人才总量稳步上升

据我们统计,截至 2001 年末,上海人才资源(大专以上、中级

职称以上)总量达 119 万人,比 1994 年增长 69%(见图 1、图 2)。又据全国第五次人口普查资料显示,上海每 10 万人中拥有大专及以上学历文化程度的人为 10950 人,在全国名列第二位(见表 1)。

2. 人才素质全面提高

据国家人事部 2001 年统计,上海的大专及以上学历人员,比全国高 6.19 个百分点,中专及以下人员比全国低 6.19 个百分点,和全国比有一定优势(见表 2)。

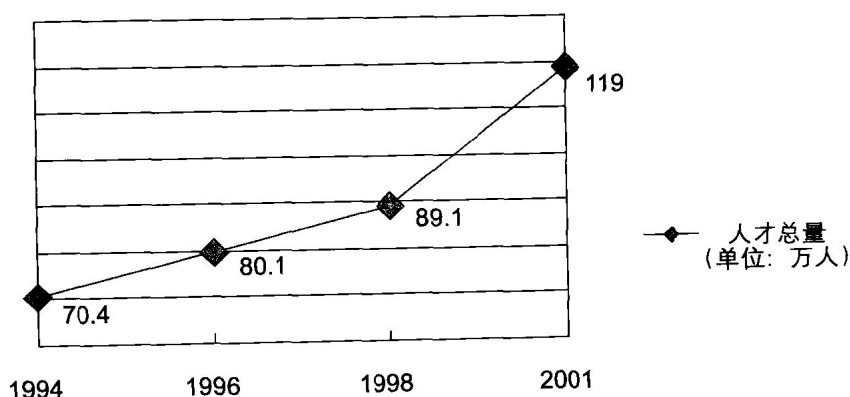


图 1 上海人才资源总量:119 万人,比 1994 年增长 69%

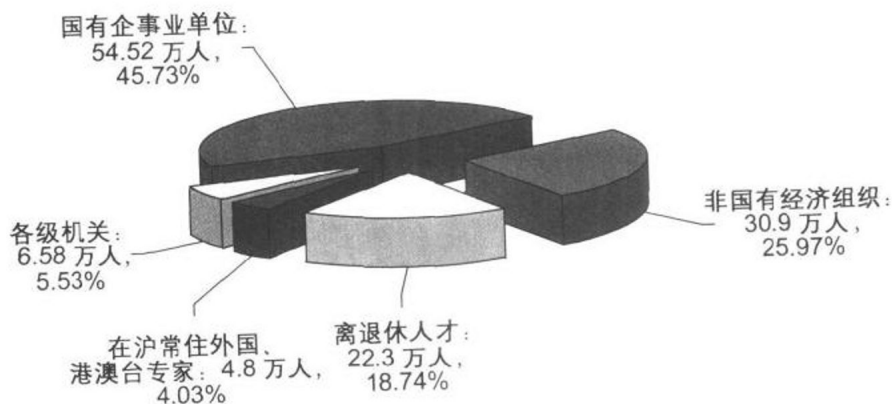


图 2 2001 年上海各类人才分布图

表 1 2000 年部分城市每 10 万人中拥有大专及以上学历文化程度人口比较

单位:人

城市名称	大专及以上学历	排 名
北京	16843	1
上海	10950	2
广州	9309	3
天津	9007	4
重庆	2802	5

表 2 2001 年上海与全国专业技术人员学历情况比较

单位:%

	上海	全国	上海比全国
大专及以上学历人员	60.59	54.40	+6.19
中专及以下学历人员	39.41	45.60	-6.19

3. 人才结构渐趋合理

上海在全国率先提出实行“三、二、一”产业发展方针,这对人才结构的调整带来了先发效应,一个适应现代化国际大都市产业的人才结构正在形成,人才结构调整渐趋合理。据统计,2001 年,上海专业技术人员“一、二、三”产业比为 1.09:31.29:67.62,其中,国有企事业单位专业技术人员“一、二、三”产业比为 1.34:24.28:74.38(见表 3)。

4. 人才环境得天独厚

首先从地理环境上看,上海具有人才集聚的独特区位优势;其次从经济环境看,上海正成为海内外企业集团、跨国公司投资发展的热土;再次从人文环境看,上海正在成为东西方文化融合的地方。

表 3 2001 年上海专业技术人员的产业分布表

	全市专业技术人员(%)	国有企事业单位专业技术人员(%)
第一产业	1.09	1.34
第二产业	31.29	24.28
第三产业	67.62	74.38

(三) 上海挑战这个世界性课题面临的问题和局限

1. 现行人才体制改革滞后

最近,我们做了关于上海三支人才队伍应对入世问题的抽样调查(共抽取 4000 多个样本,以下简称抽样调查)。抽样调查显示,上海现行人才体制的改革明显滞后。对“针对入世,您认为人才工作急需解决的问题是什么?”回答结果表明,在所列的五个问题中,排在第一位的是“深化体制改革”(见图 3,图中数字为选择人数)。

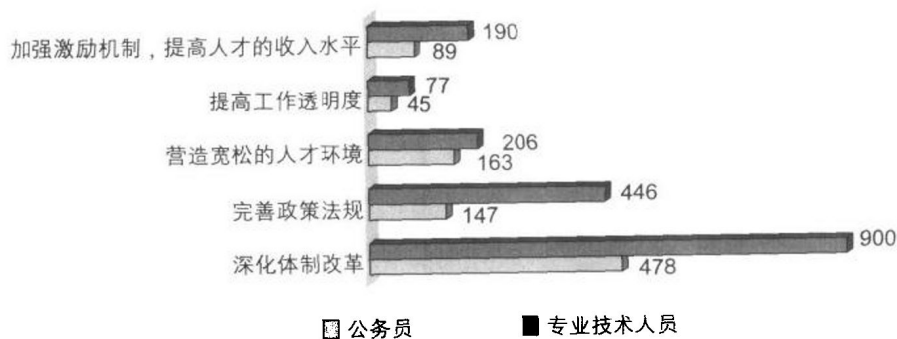


图 3 针对入世人才工作急需解决的问题

同样,专业技术人员对“您认为目前专业技术队伍哪些不适应入世”的回答结果仍表明,排在七个问题第一位的还是“管理体制”问题(见表 4)。

表 4 专业技术队伍哪些方面不适应入世

项目 (多选)	管理体制	创新能力	国际法律法规	战略思维能力	跨文化交流能力	专业结构不适应 产业结构调整	年龄结构
人数(人)	1287	727	677	563	499	423	239
百分比(%)	69.8	39.4	36.7	30.5	27.1	22.9	12.9

2. 国际化人才严重不足

首先,人才构成的国际化程度很低。在上海 1300 多万人口中,常住外国人的比例仅占 0.46%,和国际大都市一般要达到 5% 以上的差距甚大(见图 4)。

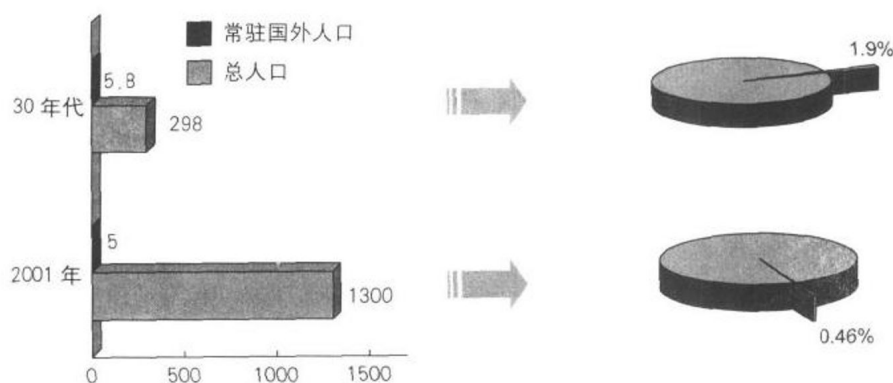


图 4 上海 20 世纪 30 年代常住外国人口占总人口的比例是 2001 年的 5 倍

其次是高层次人才十分紧缺。“双高人才”(高级科技创新人才及高级经营管理人才)一直是国际争夺的焦点。目前,上海高级人才与人口的比例仅为 0.51%,远低于发达国家的水平(见图 5),远远不能满足上海“四个中心”建设的需求。

再次是应对入世的法律、法规人才紧缺。入世后,上海各有关领域和单位对法律、法规专业人才需求量猛增。抽样调查中,专业

从“一个世界性课题”到“上海人才战略”(代序)

技术人员在回答“您认为入世后上海最需要哪些专业人才”问题时，第一位需求的法律、法规人才(见图6，图中数据为选择人数)。

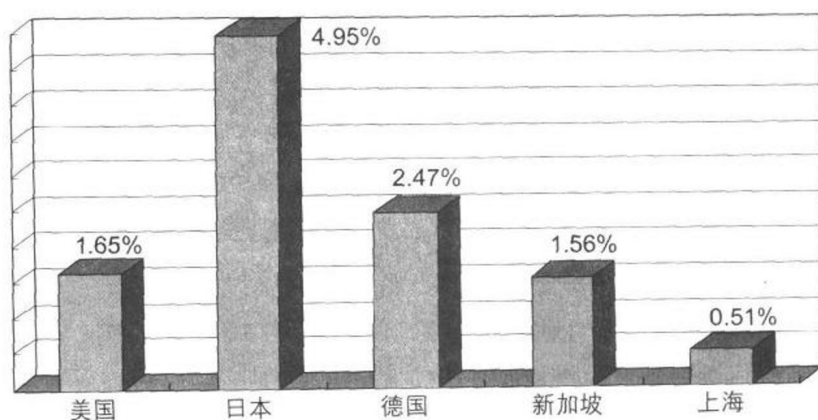


图5 上海高级人才与人口比例
(日本高级人才占人口的比例是上海的近10倍)



图6 上海最需要哪些专业的人才

3. 人才“本领恐慌”问题突出

这里讲的“本领恐慌”，是指人才的能力素质不能适应国际人才竞争的需要。例如，在跨文化沟通能力中，外语是个基础条件。

抽样调查显示,上海三支人才队伍的外语水平总体较低,其中,公务员达到英语六级及以上、市民通用英语中级及以上的仅占14.6%(见图7,图中数据为选择人数);经营管理人员能熟练掌握外语仅占19%(见图8);专业技术人员在对外交流中能经常使用英语的占52.52%(见表5),勉强过五成。被调查的高级专业技术职务的人员中,能经常使用英语对外交流,仅占65.48%,而能使用其他外语语种的更少。

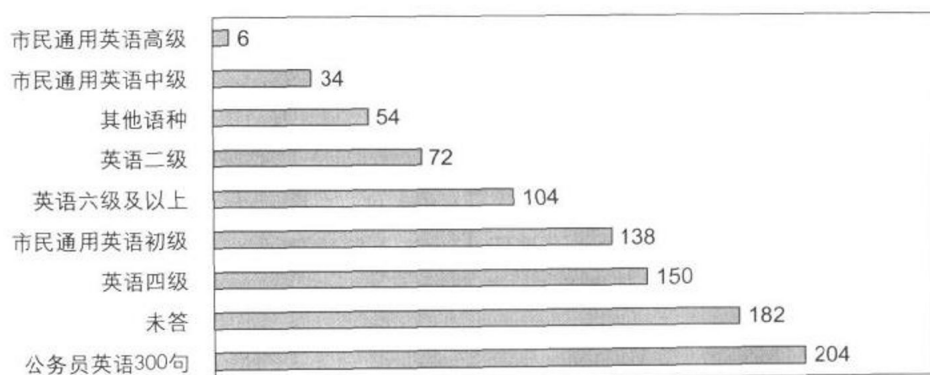


图7 公务员外语掌握程度(单位:人)

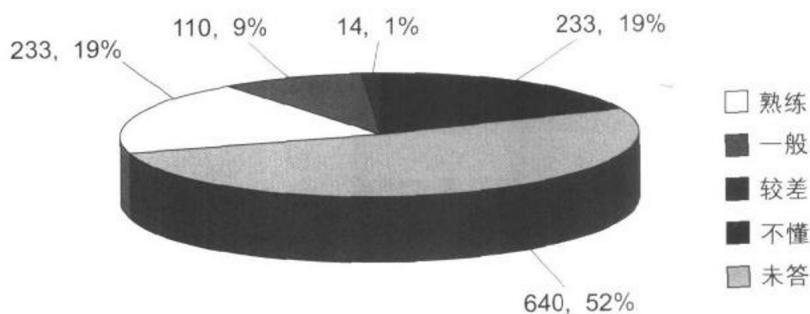


图8 经营管理人员外语掌握程度(单位:人,%)

表 5 专业技术人员在对外交流中经常使用的语种

项目	合计	中文	英语	德语	法语	日语	西班牙语	拉丁语	其他
人数(人)	1843	1342	968	20	17	71	2	4	28
百分比(%)	100	72.82	52.52	1.09	0.92	3.85	0.11	0.22	1.52

三、破解这个世界性课题的关键 是要加快上海国际人才高地建设

针对各个国家和地区共同面临的这个世界性课题,上海如何主动出击,迎接挑战,借他山之石与国际接轨;如何从上海实际出发,制定与国际化进程相适应、具有时代特征、中国特色和上海大都市特点的人才发展战略;如何打通国际国内两个人才市场、积极开发国际国内两大人才资源;如何为上海建设国际经济、金融、贸易、航运中心建立起一个在全球范围内优化配置国际人才的战略平台?要回答好以上四个“如何”,关键就在于贯彻中央的“人才强国”战略,落实市委、市政府提出的关于人才建设要求,加快上海国际人才资源高地建设。

(一) 国际人才高地的界定与内涵

2001年,上海在课题研究基础上,在国内率先提出了构筑国际人才高地的战略。

什么叫国际人才?我们说,国际人才主要指具有较高学历(本科及本科以上)、懂得国际通行规则、熟悉现代管理理念,同时具有丰富的专业知识和较强的创新能力及跨文化沟通能力的人才。

国际人才的基本素质:

- ◇ 具有宽广的国际化视野和强烈的创新意识;
- ◇ 具有熟悉和掌握本专业的国际化知识;

- ◇ 具有国际通用的能力证书;
- ◇ 具有熟悉和掌握与业务活动有关的国际通行规则的知识;
- ◇ 具有较强的以外国语为基础的跨文化沟通能力;
- ◇ 具有独立的国际活动能力;
- ◇ 具有较强的计算机及网络运用能力;
- ◇ 具有良好的道德和健全的个性。

什么叫国际人才高地?“国际人才高地”不能顾名思义地理解为“国际人才的高地”,而指的是“国际的人才资源高地”,即以人才构成的国际化、人才素质的国际化、人才活动空间的国际化为特征的,以人才国际化、人才信息化、人才市场化、人才法制化为内容的世界优秀人才集散中心,是人才价值最能实现的地方。

那么评价国际人才高地的标准是什么呢?我们认为可以从“5个度”来加以考量。支撑度:即社会经济总体水准和基础教育、继续教育的完备程度。宽容度:即人才结构的跨文化容量,也就是看其吸收和容纳不同国家各类人才的数量和质量。融合度:即看其不同文化背景人员之间,是否保持良好的沟通、理解和合作共事的关系,并具有较高的工作效率。流动度:即全球范围人才引入或输出的集散能力。影响度:即人才总体的实力及其在全球经济、社会、科学技术领域创造发明能力和国际交流能力。

(二) 国际人才高地的指标体系

我们认为,上海国际人才高地建设的关节点在于如何从“定性”走向“量化”,如何从理论学术层面走向实践和操作的层面,这既有一个如何广泛借鉴发达国家先进的人力资源管理经验、尽快地与国际接轨的问题,也有一个如何切合中国国情、符合上海特点实施再创造的问题。

为此,我们本着开拓性、坚韧性、可操作性的精神,从支撑度、宽容度、融合度、流动度、影响度这5个标准出发,遵循国际性、可

比性、可行性的原则,创造性地构建了国际人才高地的指标体系。它分为三个层次:第一层次包括人才环境、人才结构、人才素质、人才开发、人才流动等 5 个指标;第二层次又把上述 5 个指标分解为经济发展、科技进步、国际交流、年龄、专业分布、学历、能力、学术水准、国内教育、国际教育、职业培训、中介咨询、国际流动和国内流动等 14 个指标;第三层次在 14 个指标的基础上再具体细化,产生了人均吸收外资金额、人均公共教育经费等具有可操作性等 45 个指标。从而构成了一个完整的、系统的、全新的国际人才高地的指标体系。

(三) 国际人才高地的目标步骤

上海国际人才高地建设,我们设想,通过实行 3 个 5 年人才高地建设的滚动计划,到 2015 年左右,把上海建成与国际经济中心、国际金融中心、国际贸易中心、国际航运中心相适应的国际人才高地和国际国内人才集聚中心。

第一个 5 年(2001—2005 年):为上海国际人才高地打造基础。在这一阶段,上海要抓住我国入世先行城市的机遇,进一步推进人才柔性流动政策,加大吸引海内外高层次急需人才力度,提高“本土人才”国际化素质,营造符合国际通行规则的人才开发机制环境,在全球范围内开发配置人才。

第二个 5 年(2006—2010 年):形成上海国际人才高地框架。在这一阶段,上海将加快人才国际化步伐,全力推进人才构成国际化、人才素质国际化和人才活动空间国际化,使上海人才国际竞争能力明显提高。

第三个 5 年(2011—2015 年):基本建成上海国际人才高地。在这一阶段,基本实现在全球范围内调整和配置人才资源,做到“四个化”:人才国际化、人才市场化、人才信息化,人才法制化,初步建成国际国内优秀人才集散中心。

(四) 推进上海国际人才高地建设的三大战略

在新世纪,上海国际人才高地建设主要实施以下三大战略:

一是“育人战略”。包括两个方面:第一,上海作为国际经济中心城市,应有一流的教育水平。因此,必须进一步发展上海的教育,大力培养上海现代化建设需要的各类人才,不断提高上海人才资源的整体素质。第二,上海是全国的上海,上海的教育在全国教育的发展中应该成为全国人才的培养基地,为全国培养人才服务。

二是“引智战略”。主要是引进两方面的人才:第一,以多种方式吸引海外留学人员回国服务,并充分发挥他们在上海现代化建设中的作用;第二,多渠道引进国外人才,进一步开发利用好国际人才资源。

三是“开发战略”。首先抓好党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才队伍建设,造就一大批跨世纪的优秀人才。其次,根据上海“国际四个中心”建设的特殊要求,重点抓好“两高一青”人才队伍的开发和利用,即高层次专家队伍建设,高新技术产业人才队伍建设和优秀青年创新人才队伍建设,为上海发展提供人才保障。再次,实施人才开发战略,必须花大力气开发好“开发人才”的人才,加强人才资源管理部门建设,培养一支优秀的人才资源管理队伍,通过他们勤奋、高效的工作,实现人才开发战略。

面对新世纪的新形势和新任务,实施上海人才战略的任务比以往任何时候都更为迫切,更为重要。我们人事部门的同志一定要以强烈的责任感和使命感,按照“三个代表”的重要思想,破解好这个世界性的课题,抓紧实施新一轮的上海人才战略,为上海率先基本实现现代化和建成国际大都市提供有力的人才保障。

(本文系中共上海市委组织部副部长、上海市人事局局长孙路一于2002年10月24日在“人才战略与现代化国际大都市”国际论坛上的主题报告)