



区域人才开发 的理论与实践

港澳台大陆人才论坛暨2008年中华
人力资源研究会年会论文集

萧鸣政 戴锡生 主编

北京大学人力资源开发与管理研究中心

区域人才开发的理论与实践

——港澳台大陆人才论坛暨2008年
中华人力资源研究会年会论文集

萧鸣政 戴锡生 主编

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

区域人才开发的理论与实践/萧鸣政,戴锡生主编. —北京:中国劳动社会保障出版社,2009
ISBN 978-7-5045-7702-3

I. 区… II. ①萧…②戴… III. 人才-资源开发-研究-中国 IV. C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 111697 号

主 编 萧 鸣 政 戴 锡 生

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街1号 邮政编码:100029)

出版人:张梦欣

*

北京隆昌伟业印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

880毫米×1230毫米 16开本 48印张 1221千字

2009年7月第1版 2009年7月第1次印刷

定价:98.00元

读者服务部电话:010-64929211

发行部电话:010-64927085

出版社网址:<http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话:010-64954652

政府、企业、学界三方互动共商人力资源事业大计

——港澳台大陆人才高峰论坛暨 2008 中华人力资源研究会年会综述（代序）

当今的知识经济时代，人力资源成为了第一资源，人才成为了国家繁荣与昌盛的中流砥柱，人力资源开发成为了中华民族和平崛起的驱动力。

为了聚集全世界热心于人力资源事业的中华英才，共商人力资源事业大计，北京大学人力资源开发与管理研究中心与无锡市人事局联合发起了由北京大学、无锡市人民政府、江苏省人事厅、中华人力资源研究会联合主办，北京大学人力资源开发与管理研究中心、无锡市人事局和共青团无锡市委承办的首届“港澳台大陆人才高峰论坛暨 2008 中华人力资源研究会年会”。大会于 2008 年 8 月 2 日—7 日分别在无锡和澳门举行。大会收到来自国家人力资源和社会保障部、北京大学、世界 500 强等高层领导及知名学者的论文共 120 多篇。有来自中国内地、香港、澳门、台湾，美洲、澳洲与亚洲的政府官员、专家学者和企业的高层代表近 300 余人参加了这次盛会，其中包括高校的 130 多人、企业的 40 多人、海外 22 人以及政府和研究机构一些相关人员。

8 月 3 日上午，“港澳台大陆人才高峰论坛暨 2008 年中华人力资源研究会年会”在无锡湖滨饭店会议中心隆重举行。北京大学党委常委、副校长岳素兰，江苏省委常委、无锡市委书记杨卫泽，江苏省委组织部副部长、省人事厅厅长赵永贤，无锡市副市长方伟出席开幕式并致贺词，北京大学社会科学部部长程郁缀，无锡市委常委、组织部长陈振一，中华人力资源研究会常务副理事长余焯和，市政府秘书长吴峰枫出席了开幕式。岳校长指出，中国经济正处于高速发展时期，由此带动全社会对高端人才的渴求与日俱增，单纯靠吸引有限的海外高端人才已无法满足国内水涨船高的人才需求。区域人才的培养是当前世界各国都在积极探索的话题，对推动经济发展正起着越来越重要的作用。她认为，相较于发达国家而言，中国的人力资源开发不足，与中国巨大的人口资源不成比例，但开发潜力巨大。国内许多城市目前正处经济转型升级的关键期，重视本地人才的培养与储备是当务之急。

开幕式后的主题演讲由北京大学社会科学部部长程郁缀、北京大学政府管理学院副院长徐湘林教授等人主持。江苏省委常委、无锡市委书记杨卫泽作了题为《构筑具有持久竞争力的人才新优势》的主题演讲。强调要选择人才工作作为转型的突

破点。他说,近年来,无锡高度重视人才的培养和引进,牢固树立“人才是第一资源”的发展理念,全力实施“人才强市”战略,全力推进“530”计划,不断深化“7+1”政产学研合作交流,加快实现由吸纳简单劳动力为主向集聚高层次人才为主的社会大跨越,取得了显著成效。2008年,仅无锡市区就引进各类人才3.5万人左右。目前,全市已拥有研究生以上学历、副高以上职称的高层次人才5.5万人,海外归国高层次人才2500人。展望未来,无锡将继续围绕建设“人才特区”、打造“人才之都”的目标,在全社会大力倡导和弘扬“四尊四创”精神,立足高起点培养人才,高层次引进人才,加快形成人才辈出、人才荟萃的生动局面,加快构筑具有持久竞争力的人才新优势。江苏省人事厅厅长赵永贤作了题为《让江苏成为三创型人才的首选之地》的主题演讲,他指出江苏省委省政府把实施人才强省战略作为根本大计,并提出,江苏要实现科学发展,迫切需要更多的创业人才、创新人才,各行各业都需要更多的创优人才。为了更好地吸引、选拔培养人才,他提出了几点看法:第一,以完善政策体系为基础,攻坚人才创新创业环境,在创新创业人才队伍的建设方面还有许多政策需要完善。第二,以建设载体为依托,吸引人才创新创业。第三,以人才工程为抓手,加快新创业人才培养步伐,加强人才培养是打造创新创业人才队伍最重要的途径。第四,以政府投入为引导,建立多元化的人才培养投入机制,加大人才开发与培养的资金投入是加快创新创业人才队伍建设的根本保证。第五,以激励人才为目的,推动认识制度改革,激发人才的创新创业热情。第六,以吸引海外人才为目标,打造优质的服务平台,一定要建立人才引进绿色通道。第七,以建立评估制度为牵引,推动人才创新创优,发挥高层次人才工作的示范带动作用。中国人事科学研究院学术委员会主任王通讯作了题为《论区域人才资源的科学开放》的主题演讲,就区域人力资源开发的问题从区域经济的角度谈了一下他的五点看法。他认为区域人才的开发要顺应区域的经济发展规划,第一,距离衰减规律与人力资源空间的自然分布问题。第二,点线面体规律与人力资源发展的非均衡性问题。第三,克拉克定律与人力资源的梯度转移问题。第四,后发赶超效应规律与人力资源车头拉动问题。第五,人力资本积累优先规律与夯实人力资源的问题。北京大学教授、主任、博士生导师萧鸣政作了题为《关于人才价值的评估问题》的主题演讲。他就人才价值评估问题,围绕什么是人才评价,为什么要进行人才评价,怎样进行人才评价三个方面展开。他认为人才价值和评价价值相互对应,评价价值和市场价格相互转化,市场需求和战略目标相互一致,公平性和有效性相互平衡,建立评价机制要解决的问题是自己评价和他人评价、个人评价和组织评价、单位评价和社会评价六方联动。香港大学教授、博士生导师周巧笑女士作了题为《人力资源管理的前沿研究》的主题演讲。她主要介绍了战略人力资源管理的三种模式:第一个是普遍理论观点;第二个是权变理论;第三个是形态理论观点。上海对外服务

公司总经理顾家栋作了题为《我国区域人力资源特征与服务开发》的主题演讲，他认为人力资源是第一资源，人力资源服务重点在企业，对象是员工和人力资源，区域经济的不平衡决定了人力资源的不平衡，我国的东部地区人力资源充裕，人才思想竞争激烈，人才流动性大，需求大，高层次人才需求更为迫切。

在下午进行的主论坛上复旦大学教授、博士生导师张文贤作了题为《人力资源与开发之间的十个悖论》的主题演讲。张老师深入浅出，用简明生动的语言给我们讲述了关于知识与财富、选才与用才、儿子和女婿、鸡头和凤尾、培训和跳槽、养兵和用兵、公平与效率、过程与结果、人情与制度、提拔和重用十个问题的悖论。上海交通大学教授、博士生导师石金涛作了题为《具有战略意义的人力资源培训——领导力发展与提升》的主题演讲。他从理论和实际两方面重点强调了具有战略意义的人力资源培训、领导力发展和提升的重要性。接下来澳门大学社会科学与人文学院肖扬辉教授作了题为《从人才人力资源探讨澳门社会经济发展及吸纳国内生留澳服务问题及研究》的主题演讲，他认为人才应该是没有领域限制的，这个也是国际的潮流，怎么样用人才，怎么样开拓人才，这是非常重要的，没有领域的，而且人力资源是整合的。台湾中央大学人力资源研究所林文政作了题为《新人才观点的人才管理》的主题演讲。他从专案出发，为我们系统地讲述了人才管理的各方面问题。他指出人才管理的三个基本平台，即第一个是人才管理文化，第二个是人力规划，第三个是职能模型。河海大学教授、博士生导师赵永乐作了题为《人才强国战略：中华民族伟大复兴的必然选择》的主题演讲。他说搞人才强国非常重要，人力资源要慢慢地发展，我们的人力资源不能一下子改变，但是我们的人才强国战略可以实施，把我们的人才组织好了，用好了，我们就可以跟美国平等地对话。中国台湾同胞投资企业联合会副会长、无锡市台资协会会长孙佳钧作了题为《从我国经济发展转型的角度来探索企业对人才的需求》的主题演讲。他认为人才结构应该怎么样重新分配是一个很重要的课题，企业的人才无论走什么道路，也会发生一个人才结构的调整 and 改变。原武汉工程大学副校长、教授桂昭明作了题为《我国区域人才流动的效益研究》的主题演讲。他指出虽然我们国家改革开放以来人才流动的成就很大，但是我们现在流动不够、流动不合理导致的人才紧缺与浪费并存。他认为从社会发展的角度看，人才流动冲击了传统的地域性、体制性、制度性、观念性的障碍，释放了中国人才的活力。北京师范大学教授郑日昌作了题为《干部选拔与心理测评问题分析》的主题演讲。他指出我们要管理一个国家、一个社会，还有一个人事管理，不仅是技能管理。心理测评不能滥用，测评人员有待提高，测评需要完善和监管。大会发言的还有余日新教授等。

主论坛结束后还分设了八个分论坛围绕“区域人力资源开发战略、人力资源战略与规划、新人才指导观下的人力资源开发、高端人才管理与开发”等专题展开前

沿探讨与巅峰互动，力求多角度研究和解决企事业单位、政府组织、高校与其他组织人力资源管理实践中出现的各种问题。

通过主题演讲和分论坛讨论，代表们对新经济社会条件下如何进行人力资源开发与管理这一主题进行了广泛讨论和深入交流，并组建了校地合作人力资源开发与培训联盟、中华人力资源研究会无锡人力资源开发专业委员会。论坛组委会还专门草拟并发布了《港澳台大陆人才高峰论坛暨2008年中华人力资源研究会年会——无锡倡议》。《无锡倡议》就以下内容达成共识：人力资源开发是区域经济社会发展的客观要求；人力资源开发必须坚持政府主导地位；人力资源开发必须深入开展政产学研合作；人力资源开发必须加强区域间交流合作。

经过一天半的主题演讲与分论坛研讨，“港澳台大陆人才高峰论坛暨2008年中华人力资源研究会年会”于8月5日在无锡闭幕。本次大会顺利地完成了各项议程，达到了预期的目的，取得了丰硕的成果。大会执行主席萧鸣政教授总结大会时说：“这次会议无论从参与的广度上来说还是从参与的深度上来看，都是国内举办的人力资源论坛的佼佼者。”另外，他也从三个方面点评了此次大会：一是规模大、规格高；二是立意高影响大；三是成果多观点新。同时他也提出了三点不足：一是手册与论文集的印刷出现问题；二是报到接待和对于意外事件处理存在一些需要改进的地方。三是报到人员登记缺乏大中华概念。最后无锡市委组织部副部长、市人事局局长戴锡生致闭幕词，祝贺首届港澳台大陆人才高峰论坛暨2008年中华人力资源研究会年会取得圆满成功。

这是首次会聚了包括加拿大、澳大利亚、新加坡、我国港澳台和内地的政、经、学高端人士的人力资源研讨盛会，是实属不多见的一件人力资源事业的大事。此次大会也将有助于形成政府、学界与企业三者的良性互动，达到学术成果影响大中华各个领域的目标，将人力资源开发研究成果付诸区域经济社会发展的实践，全面推进人才强国战略的构想实现。也有助于相关领域专业人士共同交流人力资源开发与管理的理念，共享人力资源管理的新经验，探索人力资源的开发与管理对我国经济的推动作用，共商人力资源开发的良策，对提升我国人力资源的利用水平、促进经济的发展和社会的进步具有十分重要的意义。

此次大会也引起了社会的广泛关注，各大媒体报刊杂志争相报道。央视四套在《海峡两岸》中播出了此次大会，另外东方卫视、凤凰卫视也对大会作了报道。新浪、搜狐网站对大会更是作了详尽报道。另外包括人民日报、光明日报、中国行政管理、三联生活周刊在内的四十多家媒体对此次大会也有相继报道。

大会秘书处

萧鸣政 步星辉 肖志康

2008.12.1

目 录

第一部分 主题演讲

- (07) 构建具有持久竞争力的人才新优势 杨卫泽(3)
- (08) 让江苏成为三创型人才的首选之地 赵永贤(7)
- (09) 论区域人才资源的科学开放 王通讯(9)
- (10) 关于人才评价的评估问题 萧鸣政(11)
- (11) 关于 HR 几个重要问题的研究——人力资源管理的前沿研究 周巧笑(13)
- (12) 我国区域人力资源特征与服务开发 顾家栋(14)
- (13) 人力资源与开发之间的十个悖论 张文贤(16)
- 领导力发展与提升 石金涛(17)
- (14) 具有战略意义的人力资源培训 肖扬辉(19)
- (15) 从人才人力资源探讨澳门社会经济发展及吸纳国内生留澳服务问题及研究 林文政(20)
- (16) 新人才观点的人才管理 赵永乐(22)
- (17) 人才强国战略：中华民族伟大复兴的必然选择 孙佳均(25)
- (18) 从我国经济发展转型的角度来探索企业对人才的需求 桂昭明(26)
- (19) 我国区域人才流动的效益研究 郑日昌(27)
- (20) 干部选拔与心理测评问题分析 段兴民(29)
- (21) 西部人力资源开发战略探究 杨允中(31)
- (22) “一国两制”的正确实践与澳门特区的健康发展 刘正焕(35)
- (23) 海外高端人才引进的实践与思考 陈万明(40)
- (24) 澳门人力资源及博彩业人力资源状况分析 夏光(42)
- (25) 平衡计分卡方法确定政府绩效价值的新思维

第二部分 大会论文集

高端人才管理开发

- (26) 企业家创业精神的扎根理论研究 李国军(47)
- (27) 高层次人才引进和服务的实践与思考 吴建亮(54)

北京市工业领域创意设计高级人才队伍状况分析与对策	刘家珉 李晓晖(59)
高科技企业知识型员工工作倦怠研究	
——以 A 公司为例	苏列英 胡芊(66)
关于知识型人才职业高原的实证研究	
——以浙江 MXD 集团为例	余琛(75)
北部湾(广西)经济区的高端人才战略与服务	周文皓 莫道贵(83)
澳门高层次人才的开发与梯队培养	柳智毅(89)
外派员工管理应重点处理好五个问题	刘爱军 李洪岩(94)
外派经理的“文化休克”及其防范举措	祝金龙 石金涛(99)
高校创新型人才培养的研究	李俊亭 杨睿娟(105)
试论高层次人才引进与开发渠道	
——以宜兴经济开发区为例	冯文礼(113)
高端人才服务业	王德安(118)
理想承诺对高新技术人才离职行为的影响研究	陈莹莹(123)

区域人力资源开发与管理

西部可持续发展的人力资源开发战略探究	段兴民(128)
城市人才政策的困境与突破	
——对无锡高端人才引进政策的思考	胡君辰 吴小云(134)
论区域发展中的虚拟人力资源开发	李存金(141)
区域发展背景下的中高年金矿人才开发与理才创新	张培德(147)
迈向现代服务强国的领军人才开发战略	李小平(156)
浅论地方政府人才政策博弈	段华洽 赵忻(163)
企业培训体系建设	王立志(170)
城市化进程中的人力资源开发问题与解决方案	张桂兰(177)
人才分类与国际人才培养视界下的中国大学英语教学思考	李红兰 张相林(182)
浅议区域经济发展与人力资源开发	杨曙 史再达(187)
坚持科学发展观 创新人事管理机制	
——为新区转型优化发展提供强劲才智支撑	刘明邦 束国军(192)
无锡市人才资源开发现状及其对策研究	谷明(197)
区域发展与人力资源开发研究	印德强(207)
人才培育中政校企合作模式之研究	

(086) 兼析“1+X+Q”合作类型	高峰(212)
(174) 区域发展与人力资源开发	姚亮(216)
(188) 新城市理论视野下的无锡创意人才的集聚与开发	杨国庆(221)
(188) 浅谈中国乡镇环保企业人力资源开发与管理对策	王晓栋(228)
(308) 贵州人才资源开发的问题及对策研究	朱佳文(233)
(369) 两岸关系新进展给无锡市发展高等教育带来的机遇	陈文斌(240)
(888) 区域发展与人才开发	鲍建国(243)
(801) 无锡市崇安区人才队伍建设现状分析报告	毕东升 蒋建云(247)
无锡城乡居民人力资本投资分析与对策:基于个人视角的研究	陈海威(255)
(801) 江苏省公务员国际化继续教育研究	马新建 丁进等(266)
(171) 浅谈新形势下我市人才市场的发展方向	夏格森(276)
(281) 地方政府人才引进对策研究	
(484) ——以苏州市为例	袁勇志 丁良超(280)
(188) 人力资源开发与宜兴区域经济发展的研究	张艳宝(289)
(141) 人才素质测评	
(251) 美国联邦政府人才评价的评析与启示	萧鸣政 陈小平(296)
公务员考试选拔理论研究	刘俊生(303)
(172) 我国公务员建立和应用胜任力模型存在的主要问题	王明杰(309)
基于胜任力的政府公务员绩效评估体系构建研究	崔颖(316)
人尽其才	
(128) ——锲而不舍的工作追求	王坚(321)
(170) 基于胜任力模型的评价中心研究	张凤娟(323)
(170) 思维自我领导理论在绩效评价中的应用	刘云 石金涛(329)
浅析澳大利亚人才评价标准与方法	张莹(336)
(182) 新经济组织人才评价机制研究	田雨(342)
(182) 社会工作者人才评价制度初探	马芝兰(345)
(101) 试论能力模型在企业人才甄选、开发与绩效管理中的作用	于波 陶娟娟(350)
(102) 人才素质测评	
人力资源战略与规划	
(91) 政府部门执行力提升研究	张骏生 凌云(359)
(35) 澳门中小型饮食业人力资源问题之实证研究	

(312) 论	吴绍宏 萧鸣政等(366)
(313) 公安人力资源战略与规划论析	匡萃冶 刘君玲(374)
(314) 城市社区权力秩序的变革与社会工作的发展模式	毛瑞福 徐露辉(381)
(315) 基于女性人力资本投资的人才规划战略	陈来 李雅婷(387)
(316) 论旅游中介体人力资源的培育	黄倬成(392)
(317) 建立统一开放的人力资源市场	曾仕鹏(395)
(318) 试论独立学院教师配置的特异性及其方向	吕小柏 吴友军(398)
(319) 关于建设人力资源强国的思考	杨睿娟 李俊亭(403)
(320) 新兴产业发展中的人才战略研究	王婉莉(408)
(321) 以大连软件产业为例	余焯和(417)
(322) 中国人力资源开发战略及其优缺点分析	谭珮宁(425)
(323) 新世纪人力资源管理者角色及战略人力资源管理	张玉静 张相林(429)
(324) 组织内支持源在人才保持中的影响作用研究	曹虹茹 华雅雁(436)
(325) 战略性人力资源的开发和管理	钱静 冯春春(444)
(326) 浅谈现代企业人力资源规划	宋斌 余曼(450)
(327) 政府人力资源职业规划设计研究	胡吕俊 汪平安(456)
(328) 民营企业人力资源管理战略研究	顾正彪 张海峰(457)
(329) 人才使城市充满生机 大学使城市更加美好	
(330) 城市、大学和人才三者关系模式探讨	
(331) 论	
人力资源管理的相关问题、对策与经验	
(332) 人力资本对城乡经济增长的贡献分析	沈琴琴 张艳华 郭宇强(459)
(333) 国内外绩优企业人力资源管理模式的比较分析	葛新权 李会莉(467)
(334) 虚拟人才与中小企业人才聚集效应	陈万明 张敏(476)
(335) 重视员工心态管理	
(336) 现代组织人力资源管理的重要课题	王健(483)
(337) 领导人才的思维创新与决策科学化	陈天荣(487)
(338) 山东省高校人力资源管理现状的实证研究	赵普光 李军等(491)
(339) 基于内源性—外源性动机理论的仆人式领导理论模型研究	姚凯(500)
(340) “文化经济时代”的到来与启示	程崇仁(510)
(341) 工作—家庭冲突与应对方式的研究	丁秀玲(516)
(342) 职业价值观的心理维度与问卷编制	吕厚超 严洁(522)

(209) 高职院校大学生就业问题研究	张鸣年(529)
(207) 以无锡为例	张鸣年(529)
(210) 人力资源管理对劳动关系的影响以及对中国的启示	闻效仪(536)
(218) 当前人员岗位轮换的研究与应用	肖志颖(543)
(222) 人力资源管理对企业文化影响的实证研究	宋联可 杨浩(551)
(229) 建立新型学生工作人员激励方式的途径探讨	于水波 张相林(562)
关于人力资源管理模式流派等内容综述	司徒英杰(567)
(232) 企业员工培训管理实证分析	张建国(574)
(241) 家族企业人才流失与管理因素关系的实证研究	唐杰(580)
——基于江浙皖地区 30 家家族企业的分析	唐杰(580)
(248) 组织知识分享中信任因素的作用研究	周诗豪(590)
(255) 浅谈将胜任力作为公务员人力资源管理体系的核心	李思诺 司徒英杰(596)
企业教育训练评估层次之决策模式发展	洪赞凯(603)
纪律行动、工作效率与劳资关系	林世知(604)
企业校园招聘中的问题与建议	夏凌翔(615)

薪酬管理与绩效管理

技术密集型产业的人力资源管理与绩效的关系	周巧笑 龚元元(616)
公共部门绩效考核标准制定问题探讨	杨国庆(624)
江苏省不同区域间高校、科研院所科技人员收入差距分析	
——以无锡市、泰州市、连云港市三个典型城市为例	陈涛 李廉水(629)
国有企业薪酬改革实践与研究	段磊(635)
我国上市公司独立董事薪酬的影响因素及最佳报酬	李洪(641)
高校图书馆员工绩效考评存在的问题与对策研究	毛一国(647)
平衡计分卡绩效管理模式的评析	段钢 萧鸣政(653)
并购企业薪酬福利管理主要问题及其成因	田青(660)
人力资本的战略绩效考核新论	尹凌青(669)
基于战略导向的企业绩效管理系统研究	臧志彭(674)

人力资源管理的新发展

公共部门人力资源管理的思考：制度与价值	孙荣(683)
基于心理契约的企业文化构建研究	杨浩 宋联可(689)

知识管理文化与绩效关联性之研究 刘廷扬(695)

(698)人才生态系统揭示 王瑛 孙振华(704)

(708)群体心理效应与人力资源管理优化 戴烽(710)

(713)非营利组织中虚拟对人力资源的开发与管理 曾华东(716)

(721)变革环境中的企业人力资源开发 郑耀洲 邓彦平(722)

(725)博弈论在人力资源管理中的应用综述 耿昕 石金涛(729)

(732)团队中的目标取向对个人与团队创新的影响 张文勤 石金涛(735)

——基于多层次分析的研究框架 吕艺高(744)

论机械管理与智慧管理 李俊霞(748)

(750)人力资源管理的课题：员工职业心理健康 祝江燕(752)

——兼评华为公司的压力管理

管理效能与绩效管理

(818)王式美 姜世凤 系关系效能已取管新资代人业产压乘密未封

(824)王国林 升提回宝部那神科等效能门路共公

得代现差人非员人对标测测标,对高回献回不省花

(829)水翼幸 魏源 国改市制要典个二市按云注,市携参,市器天知——

(832)高岩 系而吉强实革为隔薄业企官国

(844)朱李 编集书集效案因向深能隔薄事董立献后公市土国英

(847)国一宇 系福策报已取回能得存管学效能工员前计图对高

(853)刘西蕾 陈超 升平友测管效能才代书衡平

(860)曹田 因素其双醒回要主照管隔隔薄业企湖共

(869)曹家平 出测对学效能能站能本资代人

(874)潘志海 系而系系照管效能业企的向早测站于基

绩效提升与绩效管理

(881)荣松 升代已要测,学思的照管新资代人门路共公

(888)丁原家 魏源 系而系系照管效能业企的向早测站于基

第一部分

主题演讲

构筑具有持久竞争力的人才新优势

杨卫泽^①

今天，“港澳台大陆人才高峰论坛暨 2008 中华人力资源研究会年会”在无锡召开，为我们听取各位领导、各位专家学者对人力资源开发工作的真知灼见提供了难得的机会，对于我们更好地实施“科教兴市、人才强市”战略，打造具有重要影响力和集聚力的人才高地，构筑具有持久竞争力的人才新优势，具有重要的意义。首先，我代表中共无锡市委、无锡市人民政府对论坛的举办表示热烈的祝贺！对应邀出席论坛的各位领导和来宾表示热烈的欢迎！对大家长期以来给予无锡经济社会发展的热忱关心和热情支持表示衷心的感谢！

城市，自古以来就是各类人才汇集之地，反过来，人才的集聚又推动了城市经济和社会的发展，正所谓“人杰而地灵”。作为一座拥有三千多年建城史的江南古城，无锡自古以来就以崇文尚教、人才辈出而闻名远近，在这片土地上，孕育了一批又一批各个领域、各个行业的知名人士。古代无锡载入史册的政治、文化名人就有：东晋画圣顾恺之，唐代名相、悯农诗人李绅，宋代抗金名相李纲，明代东林党人顾宪成、高攀龙，地理学家、旅行家徐霞客，清末思想家、外交家薛福成，中国科技之父华蘅芳、徐寿等。近代以来，无锡在成为民族工商业发祥地和苏南经济中心城市的同时，出现了人才蔚起的新高峰：有以秦邦宪、陆定一为代表的革命家，以荣氏家族为代表的工商实业家，以陈翰笙、孙冶方、钱俊瑞、薛暮桥为代表的经济学家，以周培源、钱伟长为代表的科学家，以唐文治、高阳、蒋南翔为代表的教育家，以刘半农、钱穆、钱钟书为代表的文学家，以徐悲鸿、刘天华、华彦钧、程仪为代表的艺术家，为无锡赢得了“书画之乡”“民乐之乡”“泥人之乡”“教授之乡”“经济学家摇篮”等美誉。在当今中国的两院院士中，无锡籍院士就达 67 人，位列全国地级市前列。

进入新世纪以来，随着知识经济的蓬勃发展和科技革命的不断深入，创新正日益成为推动发展的重要动力，而掌握创新创业技能各类人才则成为衡量地区综合竞争能力和可持续发展能力的重要标志。可以说，谁拥有了人才，谁就拥有了最根本、最持久的竞争优势。正因为如此，近几年来，我们高度重视人才的培养和引进，牢固确立“人才是第一资源”的发展理念，在全社会大力倡导和弘扬“四尊四创”精神（“四尊”，就是尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造；“四创”，就是创业、创新、创优、创造），始终坚持把培养、引进和使用好各类人才作为一项重要的战略任务，着力完善政策，营造环境，加强服务，努力以最好的服务集聚人才，以最优的环境吸引人才，以最大的诚意留住人才，加快构筑具有持久竞争力的人才新优势，取得了显著的成效。2007 年，仅无锡市区就引进各类人才 3.5 万人左右。目前，全市已拥有研究生以上学历、副高以上职称的高层次人才 5.5 万人，海外归国高层次人才 2 500 人，并被确定为江苏省“人才特区”试点城市和“国家火炬计划创新试验城市”，一个以高层次人才迅速集聚为重要特征、以

^① 杨卫泽：江苏省委常委、无锡市委书记。

催生新兴产业为主要内容的科技创新创业热潮正在无锡蔚然兴起。

2006年4月,我市在认真总结引进扶持施正荣博士创办尚德太阳能公司成功经验的基础上,在省内率先启动实施了以招引海外领军型创新创业人才为重点的“530”计划。这一计划以开拓性的思路、大力度的扶持、工程化的组织,力争从2006年起,用5年时间吸引30名海外领军型人才到无锡创新创业。计划一经推出,立即在海内外产生了广泛反响,受到了众多海外留学人才的热烈响应,前来咨询、报名者络绎不绝。截至2007年年底,“530”计划设定的5年目标已提前3年完成,全市共引进包括390名海外留学人才的创新创业团体。经过层层筛选、严格审查的68个科技创新创业项目正式落户无锡,首批引进的7个项目已陆续投产。2008年以来,又有来自世界17个国家的422个科技创新创业项目来锡申报了“530”计划,涉及留学归国人才1600多名,其中具有博士学位的报名者达到90%以上。目前,资格审查、项目评估等各项工作正在有序进行。

“530”计划的成功实施,不仅带动了海外人才、技术、资金等要素加速向无锡集聚,更为重要的是,极大地推动了无锡高新技术产业的迅猛发展,推动了无锡产业结构的优化升级。3年来,全市引进的“530”计划项目,涵盖了生物工程、电子信息、新材料、环保、服务外包、软件开发、新能源等高新技术产业和现代服务行业,许多项目拥有海内外专利。2007年,无锡光伏太阳能产业产能已占全球的10%,集成电路产业规模已占全国的10%,液晶显示、生物医药等新兴产业都实现了30%以上的增长,这其中海外留学归国创业人才发挥了至关重要的作用。众多海外留学归国人才正日益成为推动无锡经济社会转型发展的重要力量。

在放眼世界引进领军型海外留学归国人才的同时,我们也关注国内,通过与国内著名高等院校、科研院所开展形式多样、内容丰富的政产学研合作,广泛集聚国内高层次人才来无锡创新创业,加快促进国内各类创新成果来无锡实现成果转化和产业化。从2005年开始,我市就先后与中科院和北京大学、清华大学、南京大学、东南大学、同济大学、复旦大学、上海交通大学等国内知名的“一院七校”签订了全面合作协议,通过人才培养与引进、干部双向挂职、校(院)企联合攻关和校(院)地、校(院)企联合建立研究院(重点实验室、工程技术中心)等多种形式、多种途径,有效构建了联系广泛、合作紧密、优势互补的“7+1”政产学研合作模式,极大地推动了科技人才的集聚和科技事业的发展。

总结回顾这几年我市围绕构筑具有持久竞争力的人才新优势,加快人力资源开发特别是大力引进高层次人才的做法,我们深刻体会到:

第一,构筑具有持久竞争力的人才新优势,必须始终坚持政府主导。人才工作是各级政府的重要工作内容,政府主导是人力资源开发不断取得突破的重要前提。政府在人才工作方面的主导作用体现在:一是加强领导。无锡市委、市政府专门成立了科技和人才工作领导小组,统筹协调全市的科技和人才工作,领导小组下设人才工作、科技工作、政产学研、高技能人才四个办公室和“530”计划办公室。把人才工作纳入经济社会发展总体规划,制定实施了《无锡市“十一五”人才发展规划》《关于实施“人才强市”战略五年行动计划》。不断强化一把手抓科技第一生产力、人才第一资源的工作责任,把人才工作列入领导干部政绩考核内容,加大考核力度,严格责任落实。目前,全市各级对人才重要支撑作用的认识更加深刻,对抓人才工作的认识日趋统一。二是完善政策。这几年我市先后制定出台了《关于引进领军型海外留学归国创业人才计划的实施意见》(即“530”计划)、《关于进一步吸引和用好优秀人才的试行规定》《关于建立我市人才工作网络体系的实施意见》等一系列政策文件和配置措施,初步形成了上下衔接、相互协调、比较完善的人才政策体系。三是搭建平台。这几年,市政府及有关部门先后牵头在圣彼得堡、巴黎、