

主编 丁薛祥

第一财富

2005 年度上海
人才强市战略研究



Di Yi Cai fu



上海社会科学院出版社

第一财富

2005 年度上海 人才强市战略研究

.....

主 编 丁薛祥

副主编 毛大立 李治中



上海社会科学院出版社

图书在版编目(CIP)数据

第一财富——2005 年度上海人才强市战略研究/丁薛祥主编.
上海:上海社会科学院出版社,2006
ISBN 7-80681-849-9

I. 第... II. 丁... III. 人才-市场-研究报告-
上海市 IV. F249.275.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 015463 号

第一财富——2005 年度上海人才强市战略研究

主 编:丁薛祥

特约编辑:金莉萍 汪 恽

责任编辑:沈 洁

封面设计:王斯佳

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

照 排:南京理工出版信息技术有限公司

印 刷:上海新文印刷厂

开 本:787×1092 毫米 1/16 开

印 张:41.5

插 页:3

字 数:555 千字

版 次:2006 年 4 月第 1 版 2006 年 4 月第 1 次印刷

印 数:000 1—1 300

ISBN 7-80681-849-9/F·083 定价:70.00 元

版权所有 翻印必究

总 顾 问:王安顺

学术顾问:(按姓氏笔画排列)

左学金 石金涛 赵曙明 李 琪

吴修艺 张文贤 沈荣华 鲍宗豪

主 编:丁薛祥

副 主 编:毛大立 李治中

编 辑:金莉萍 汪 恂

序

中共上海市委副书记 王安顺

人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题。当今世界,人才资源越来越成为国际竞争的重点,人才竞争是最具有全局影响力的竞争。谁拥有了人才优势,谁就拥有了竞争优势,谁就能把人才优势转化为知识、科技和产业优势,赢得竞争的主动权。因此,人才资源是第一资源,人才资源开发在经济社会发展中具有基础性、战略性和决定性的作用。

未来五年,是我国处于重要战略机遇期十分紧要的五年,也是上海加快建设“四个中心”、实现“两个率先”的关键时期。党中央站在全局的战略高度,提出了“十一五”时期我国经济社会发展的总体目标、指导思想和重大部署,为继续全面建设小康社会、加快推进社会主义现代化指明了方向。上海也对“十一五”时期经济社会发展作出了全面规划和部署。未来发展,关键在人才。上海要在“十一五”期间取得各项事业的全面进步,必须始终坚持发展是第一要务、科技是第一生产力、人才是第一资源的指导思想,大力实施人才强市战略。

近年来,上海的人事人才工作坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,全面落实科学发展观,深入实施人才强市战略行动纲



要,各项工作都取得了明显成效。但是对照加快建设“四个中心”、实现“两个率先”的要求,上海的人才资源总量、素质和结构,都有一定的差距。为深入研究和突破人事人才工作中的瓶颈问题,2005 年,上海市人事局推出了首批“人才强市战略咨询研究课题”,面向社会公开招标。如今汇编在此书中的研究报告即汇集了全市高等院校、科研单位以及社会科研人员的研究成果。这些研究成果既反映了当前人事人才工作面临的新情况、新问题,也提出了人才资源开发利用的诸多新颖观点,具有一定的前瞻性、科学性和可操作性,对提高上海人事人才工作的整体水平,具有一定的指导意义。

通过这些研究,我们也进一步看到,人事人才工作要为未来的发展提供强大的智力支撑和人才保证,必须做到“五个牢牢把握”:

第一,牢牢把握科学发展观对人事人才工作提出的新要求,不断推进人事人才工作的新发展。要坚持科学发展观全面、统筹、协调的基本观点,树立正确的政绩观和科学的人才观,正确处理好人事人才工作与经济社会协调发展的关系,正确处理好党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才等“三支队伍”建设与其他人才队伍建设的关系,正确处理好国有企事业单位和非公组织的人才工作关系,正确处理好中心城区与郊区人才工作的关系,正确处理好人才开发引进与人才服务全国的关系,使人事人才工作沿着更加科学的轨道运行。

第二,牢牢把握增强城市国际竞争力这条发展主线,全面推进上海人才国际化进程。增强城市国际竞争力,是上海“十一五”发展的主线。人事人才工作要服务这条主线,当务之急是要全面推进上海人才国际化、提升人才的国际竞争力。没有人才的国际化,上海就难以建成国际化大都市;没有人才的国际竞争力,上海的城市国际竞争力将缺乏重要的动力支撑。从现实情况看,上海是在国内最早提出人才国际化的省市,人才国际化工作也取得了积极进展,但是与纽约、伦敦、东京等国际化大都市相比,还有一定的差距。因此,我们要根据增强

城市国际竞争力的要求,全面推进上海人才的国际化进程,要把上海的人才工作放在全球发展的坐标系中,更加强调人才的国际比较和参与国际竞争。

第三,牢牢把握形成“四个中心”基本框架的重要目标,加快构建国内外优秀人才的集聚中心。形成经济、金融、贸易、航运“四个中心”的基本框架,是上海“十一五”发展的重要目标之一,是上海城市国际竞争力提升的重要标志。要加速形成“四个中心”的基本框架,关键是把上海建设成为国内外优秀人才的集聚中心,造就一支适应“四个中心”建设需要的规模宏大、素质较高、结构合理的人才队伍。为此,人事人才工作必须从培养、吸引、使用、留住人才等四个方面,大力推进人才资源整体开发,抓紧培养“四个中心”建设紧缺的各类人才,使上海成为全球各类优秀人才的优选之地。

第四,牢牢把握建设创新型城市的要求,努力建设一支高素质的领军人才队伍和科技创新核心团队。为贯彻中央提出的建设创新型国家的战略目标,我们必须加快建设创新型城市,为建设创新型国家作出上海应有的贡献。建设创新型城市,关键在人才,特别是高层次的领军人才和科技创新核心团队。所谓千军易得,一将难求。高层次领军人才是全球稀缺的资源,是国际竞争的焦点。谁拥有高层次领军人才和科技创新核心团队,谁就能在激烈的国际竞争中抢得先机、占据主动。面对日趋激烈的国际竞争,面对世界科技发展大势,我们必须把科技人力资源视为战略资源和提升国际竞争力的核心因素,围绕重大项目、重要产业、重点领域,以更大的力度建设一支高素质领军人才队伍和科技创新核心团队。

第五,牢牢把握构建社会主义和谐社会的目标要求,积极稳妥地推进各项人事人才工作。推进社会主义和谐社会建设,是“十一五”期间经济社会发展的一个重要目标。人事人才工作在建设社会主义和谐社会进程中,具有特殊的地位和作用。人事人才工作涉及面广、政



策性强,关系经济社会发展全局和群众的切身利益,特别是工资制度改革、事业单位改革、军转干部安置等方面的工作,与群众利益和社会稳定息息相关。处理得好就会促进社会和谐,处理得不好就有可能对社会稳定带来一定影响。因此,人事人才工作必须牢固树立以人为本的理念,妥善处理人事人才工作中遇到的问题和矛盾,更加重视提高科学决策水平,更加重视依法行政,更加重视社会公正,更加重视营造人才培养和使用的良好环境,促进人事人才工作顺利发展。

在上海“十一五”开局的重要时刻,3月6日,胡锦涛总书记专门参加了全国人大上海代表团的审议并发表了重要讲话。在讲话中,总书记就上海贯彻落实科学发展观、率先全面建成小康社会、率先基本实现现代化,要求上海率先转变经济增长方式,率先提高自主创新能力,率先推进改革开放,率先构建社会主义和谐社会,不断在各项工作中取得新成绩、作出新贡献。学习领会胡锦涛总书记的重要讲话,我们深切地体会到,总书记提出的“四个率先”要求,是对“两个率先”目标的深化,为上海的各项工.作提出了新的要求,进一步指明了前进方向。总书记的讲话不仅对上海的全局工作具有重要指导作用,对上海的人事人才工作也同样具有现实指导作用。我们必须把总书记的重要讲话精神贯穿和落实到人事人才工作的各个环节、各个方面,作为推进人事人才工作的基本依据和基本动力,努力为实现“两个率先”的总目标、落实“四个率先”的重大任务作出新的贡献。

“十一五”的发展蓝图已经绘就,美好的前景催人奋进。希望广大的科研人员和人事人才工作者继续以高度的责任感,紧跟时代发展的潮流,不断研究新情况,解决新问题,形成新认识,开辟新境界,推动上海人事人才工作不断向前发展!

目 录

序	王安顺(1)
上海人才战略趋势及对策研究	李治中等(1)
上海人才国际化目标、指标体系及实现途径	徐国祥等(71)
上海人力资源公共服务平台的构建及运行机制研究 ...	孙绍荣等(103)
上海智力资源资本化与产权激励机制研究	郑兴山等(138)
上海产业结构调整与人才结构优化研究(A 方案) ...	肖 林等(202)
上海产业结构调整与人才结构优化研究(B 方案) ...	韩汉君等(228)
上海推动人才服务全国长效机制研究	陶希东等(265)
伦敦、纽约、东京、香港四城市与上海人才管理体制 比较研究(A 方案)	桑玉成等(293)
纽约、伦敦、巴黎、东京四城市与上海人才管理机制 比较研究(B 方案)	章 正等(388)
科学发展观、以人为本、和谐社会三大理念在人才开发 中的应用研究	陆沪根等(442)



上海公务员诚信体系建设研究(A 方案)	陈志国等(494)
上海公务员诚信体系建设研究(B 方案)	陈尤文等(532)
上海三支队伍人才合理流动的对策研究	姚勤华等(568)
加大公共财政向社会人力资本投资的研究(A 方案) ...	黄维德等(592)
加大公共财政向社会人力资本投资的研究(B 方案) ...	曹 晖等(628)
后记	(654)

Contents

Preface	Wang Anshun(1)
Research on the Strategic Trend and Countermeasures of Shanghai Brains	Li Zhizhong, etc. (1)
The Objective, Index System and Approaches of Shanghai Brains Internationalization	Xu Guoxiang, etc. (71)
Research on Establishment and Operational Mechanism of the Public Service Flat for Shanghai Human Resources	Sun Shaorong, etc. (103)
Research on the Capitalization and Property Right Stimulating Mechanism of Shanghai Brains Resources	Zheng Xingshan, etc. (138)
Research on the Adjustment of Shanghai Industry Structure and Optimization of Brains Frame (Project A)	Xiao Lin, etc. (202)
Research on the Adjustment of Shanghai Industry Structure and Optimization of Brains Frame (Project B)	



.....	Han Hanjun, etc. (228)
Research on the Long-term Effective Mechanism of Promoting Shanghai Brains to Serve Nationwide	Tao Xidong, etc. (265)
Comparison on Brains Managing Mechanism between London, New York, Tokyo, Hong Kong and Shanghai (Project A)	Sang Yucheng, etc. (293)
Comparison on Brains Managing Mechanism between New York, London, Paris, Tokyo and Shanghai (Project B)	Tan Zheng, etc. (388)
Applied Research on 3 Notions of Scientific Development, Human-oriented and Harmonious Society in Exploitation of Brains	Lu Hugen, etc. (442)
Research on Construction of Shanghai Civil Servants' Credits System (Project A)	Chen Zhiguo, etc. (494)
Research on Construction of Shanghai Civil Servants' Credits (Project B)	Chen Youwen, etc. (532)
Research on Countermeasures for the Reasonable Flowing of Shanghai 3 Brains Troops	Yao Qinhua, etc. (568)
Research on Increasing Investment to Social Human Resources Capital from Public Finance (Project A)	Huang Weide, etc. (592)
Research on Increasing Investment to Social Human Resources Capital from Public Finance (Project B)	Cao Hui, etc. (628)
Postscript	(654)

上海人才战略趋势及对策研究

第一部分：上海人才发展趋势

本报告立足于“跳出人才看人才”，全景式分析上海人才发展趋势，特别是结合浦东在全国率先进行综合配套改革试点的契机，力图把握经济社会发展宏观格局中的人才开发主导走向，并为 2006 年的人事人才工作设计思路及对策。

一、上海人事人才工作的简要回顾

2005 年，上海人事人才工作围绕科教兴市主战略，牢固确立“两个第一”思想，按照《上海实施人才强市战略行动纲要》（以下简称《行动纲要》）的总体要求，启动和实施《行动纲要》中的各项工作任务，把人才高地建设推向了一个新的高潮。

（一）人才对经济社会发展的支持度明显提升

深入推进海外人才集聚工程。市里成立了由市领导牵头，各相关部门负责人共同参加的海外人才工作联席会议，建立起协调服务海外人才的工作机制。紧贴经济社会发展脉搏，引进一流海外智力，目前，在沪工作、创业的留学人员达 5.4 万人，其中两院院士 84 人，国家 973



项目首席科学家 26 人,留学人员企业 3 000 多家,投资总额超过 4.2 亿元。在此基础上,又推出“浦江人才计划”,搭建留学人员事业启动资助平台。海外人才正成为上海新时期发展的强有力推动者。

发布重点领域人才开发目录。改变以往注重年度、注重综合的目录发布方式,选择上海优先发展的领域,会同相关部门共同发布。目录涵盖文化、金融、生物与医药、新材料、电子信息和港航六大领域,引导人才向现代服务业、先进制造业和新型文化产业集聚,有利于将人才优势转化为产业优势和竞争优势。

高端人才作用进一步发挥。制定和颁布了《关于加强上海市领军人才队伍建设的指导意见》。首批领军人才开发试点工作已在本市科技、教育、宣传、卫生、金融、港航系统及国资委展开。自 2004 年 8 月上海六个区的博士后创新实践基地挂牌以来,入驻的企业已有 35 家,申报项目 40 个,其中 15 个项目得到落实。博士后创新实践基地的工作拓宽了博士后工作的领域和渠道,促进了企业、人才、资本、技术的有机结合和产学研合作,推动了区域经济的发展。

(二) 社会对人事人才工作的满意度有所增强

推进人才资源服务平台建设。积极拓展服务功能和服务项目,逐步形成了集人事档案管理、人才租赁派遣、人才业绩档案、人事代理等为一体的人才综合服务体系,为实现人才属性由“单位人”向“社会人”的转变奠定了基础,为企业事业用人主体加快人事制度改革提供了配套服务。以市人才服务中心为核心,逐步建立市、区(县)、街道乡镇三级公共人才服务网络。同时,公共人力资源服务的物理平台建设方案已经形成并开始筹建。

推进公共人才服务资源向非公组织平等开放。拟订了《关于加强非公有制领域人才工作的意见》。整合各类社会资源,推出一批非公经济组织和非公经济企业家的服务产品和项目,形成完整的服务网络。全市 19 个区县的非公组织人才服务窗口已全部建立。

(三) 人才工作服务全国的贡献度不断提高

在新的体制下全面推进国内人才合作,基本建立起服务全国的对口支援、智力输出、合作培训、人才交流的工作机制。长三角人才开发一体化进程已进入深度合作阶段,今年沪苏浙三省市还签署了“开展民营企业人才服务合作的协议”,联手构筑民企人才高地。对口支援纳入上海人才工作整体规划,援藏、新、滇干部、支教教师以及青年志愿者选派工作顺利完成。积极开展“银龄行动”和“大学生志愿服务西部计划”,博士后支持西部建设活动更体现了上海博士后的整体形象。

二、把握上海人才发展的战略趋势

上海城市发展已进入新的历史阶段,人才队伍建设正处在重要发展时期。面对新的发展格局,上海人事人才工作应实行适度的战略转移,要从单纯地抓人才数量和规模向更好地满足经济社会发展对各类人才的需求转移;从促进人才专业能力的提升向促进人的全面发展转移;从政府对人才开发的主导型格局向全社会协同开发人才的大格局转移。

(一) 从国家战略的高度进行人才谋划

跳出上海看上海。在经济全球化的趋势下,城市是国家参与国际竞争的节点,特别是国际大都市,在某种程度上是代表国家参与全球竞争的。中央领导几次来上海视察都讲到,上海既要眼睛向外,又要眼睛向内,上海的工作不仅是上海自身的问题,而且是国家战略的一部分。这些讲话同样适用于上海的人事人才工作。“面向世界、服务全国”是国家赋予上海的重要使命。

1. 按现代化国际大都市的定位谋篇布局

上海“四个中心”的建设目标和社会主义现代化国际大都市的城市定位,本身就属于国家战略。如今,浦东进行综合配套改革试点,



也是一项国家使命。因此,上海要从国家战略高度关注国际前沿,追赶国际潮流,借鉴发达国家国际大都市的人才管理模式,充分利用自身的发展环境和区位优势,充分利用全球市场和要素,进行人才战略谋划。

首先,人才国际化要与企业国际化、城市国际化同步推进,相辅相成。上海正在加快国内经济与国际经济的竞争对接,特别是浦东聚集了中国最多的要素市场,企业的跨国界运作、全球化经营是必然趋势。上海国际金融中心、航运中心的建设也必然带来资本市场、航运市场的进一步开放。因此,人才的开放不但要同步跟进,而且要激活和引领其他要素市场的开放和运行;更要以筹办2010年上海世博会为契机,集聚国际化人气,加速人才国际化进程。

其次,加快形成与国际惯例靠拢的人才运行环境。“国际人才港”建设不是单向度推进的,而是全方位的,是机构、功能、市场和人才的集聚地。《上海浦东综合改革试验区框架方案》(以下简称《浦东方案》)提出,扩大对外开放,形成与国际惯例靠拢的市场运行环境。在海关监管、税务管理、外汇管理、对外贸易等方面,探索和建立适应国际市场经济普遍规则的管理体制和管理方式。这将为人才国际化创造极为有利的外部条件。上海尤其要以国际视野构建人才服务体系,着力推进服务内容国际化、服务标准国际化、服务理念国际化。这方面的服务只有达到国际水准,才能真正吸引大批跨国公司地区总部、投资性公司和研发中心入驻,推进上海国际会展、国际采购、国际订单和交易中心体系的建设。

2. 坚持把上海的人才工作放到全国的大局中去谋划

西部大开发、中部崛起、东北地区等老工业基地振兴、长三角一体化等都是国家重大战略部署,上海要围绕国家战略的实施,充分利用智力资源易于转移、扩散和辐射的特性,以人才为激活要素,促进这些战略的交融和联动。应以长三角为服务全国的基础平台,进而向更大范围扩展。《浦东方案》提出,按照建设长三角统一市场的要求,积极参与合作,努力形成人才、技术、物流和产权等要素的市场联动

发展机制。

就宏观走向而言,服务全国战略可以分三步走:第一步,加速长三角人才一体化进程,以城市群为支撑,组成“联合舰队”,共同应对全球性的挑战。第二步,以长江流域为轴心带,促进东、中、西部地区沿岸城市的人才合作,带动中西部。第三步,在此基础上进一步向更大范围扩展,努力形成以长三角为基础,与中西部地区、东北地区和全国其他地区交流互动、协调发展的人才工作新格局。

(二) 切实把政府人才工作的重心转到环境建设上来

人才活力的发挥取决于环境的优化。《浦东方案》提出:“推动政府转型,探索公共服务型政府体制和机制。重点是把政府职能转到经济调节、市场监管、社会管理和公共服务上来。”政府的最大作为在于提供良好的秩序环境、市场环境和服务环境。

1. 秩序环境

政府在人才管理上的公权力和公信力应着重体现在两个层面:首先是增强人才战略的引导力和执行力。注重人才规划的科学预见性,高度重视战略的执行和监督,以保证人才开发群体行为的协调和共同目标的实现。其次是确立人才开发有序、高效运行的规则体系,依靠先进制度加强宏观调控。尤其要加强法制建设,从法律层面确保整个社会人才开发和管理的规范运行。

2. 市场环境

培育市场主体,倡导公平竞争,建立诚信体系。政府的宏观调控,其主要作用在于更“准确地”反映总体市场“信号”,引导和帮助市场主体理性选择。尤其要规范和引导人才市场的运作,除制度调控外,定期发布客观、权威的人才供求信息,形成人才市场的供求导向机制。就我国国情而言,现阶段政府完全不干预市场还很难做到,关键是认清方向把握好“度”:政府的哪些作为和干预是现阶段必须的,但长远是要退出的;哪些是现阶段和长远都要退出的;哪些是现阶段很“弱”而长远是需要加强的;哪些是现阶段和长远都必须坚持的。这