

SHANGHAIRENLIZIYUANFAZHANBAOGAO

上海社会科学院人力资源研究中心

上海人力资源 发展报告

(2005—2006)

主 编 王 振

副主编 周海旺

学林出版社

SHANGHAIRENLIZIYUANFAZHANBAOGAO

上海社会科学院人力资源研究中心

上海人力资源 发展报告

(2005-2006)

主 编 王 振

副主编 周海旺

学林出版社

图书在版编目(CIP)数据

上海人力资源发展报告: 2005~2006/王振主编.
—上海: 学林出版社, 2006. 7
ISBN 7-80730-191-0

I. 上... II. 王... III. 劳动力资源—资源管
理—研究报告—上海市—2005~2006 IV. F249.275.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 066480 号

上海人力资源发展报告(2005—2006)



作 者——王 振
特约编辑——刘益民
责任编辑——钱丽明
封面设计——朱国英

出 版——上海世纪出版股份有限公司
学林出版社(上海钦州南路 81 号 3 楼)
电话: 64515005 传真: 64515005
发 行——新华书店上海发行所
学林图书发行部(钦州南路 81 号 1 楼)
电话: 64515012 传真: 64844088
照 排——南京展望文化发展有限公司
刷 刷——上海译文印刷厂
开 本——787×1092 1/16
印 张——16.75
字 数——23.8 万
版 次——2006 年 7 月第 1 版
2006 年 7 月第 1 次印刷
书 号——ISBN 7-80730-191-0/D·7
定 价——33.00 元

序

王荣华

(上海市政协副主席、上海社会科学院院长)

上海社会科学院人力资源研究中心组织撰写的《上海人力资源发展报告(2005—2006)》一书,是上海目前第一本比较全面地概述、评价和展望人力资源发展的年度报告。它的正式出版是值得庆贺的。第一,2004年国务院发展研究中心首次编撰出版了全国第一部人力资源发展年度报告,而本书是我国第一部地方版的人力资源发展报告。第二,它填补了上海年度发展报告种类中的空白,而且有了第一本,就如一项社会工程得到启动,今后就会不断地延续下去,每年都真实客观地记录和评价上海人力资源发展的重要政策和重要事件,是一件非常有价值的工作。第三,本书适用面比较广,诸如劳动就业、人才市场、职业培训、薪酬行情、流动人口等等,对学界、对政府有参考价值,对企业、对社会更有参考价值,充分体现了我们社科院服务社会的智库作用。

21世纪是知识经济、经济全球化的时代。随着知识经济发展进程的加快,科学技术对经济增长的贡献越来越

大,人力资源取代物质资源,成为新经济时代的第一资源。随着全球生产、贸易、服务国际化程度的迅速提高,各类生产要素,尤其是人力资源,在全球范围内加速流动,已对传统的国界、国籍概念及其体系提出了挑战和变革要求。在这个全新的时代,决定国家、城市和企业竞争力的,不再是单纯的资金实力和产业规模,更重要的是技术创新能力,是主导技术创新的创新型人才。为此世界各国纷纷制定并实施新的人力资源开发战略,以适应经济潮流的变化。如美国制定了“培育 21 世纪美国人”计划,日本提出了“培育世界通用的 21 世纪日本人”计划,加拿大制定了“21 世纪接班人”计划等等。我国于 2003 年底召开了第一次全国人才工作会议,这次会议通过的《中共中央、国务院关于进一步加强对人才工作的决定》指出:必须把人才工作纳入国家经济和社会发展的总体规划,大力开发人才资源,走人才强国之路。

为了把上海尽快建设成为太平洋西岸的国际经济、金融、贸易和航运中心,黄菊同志早在 1994 年就开始提出了构筑人才高地的战略构想。2001 年上海在前七年人才高地建设的基础上,站在新世纪的高度,又进一步提出了构筑国际人才高地的战略构想。2003 年中共上海市委八届四次全会审议通过的《上海实施科教兴市战略行动纲要》提出,要大力开发人力资源,建设创新人才高地,努力造就数以百万计的高素质劳动者、上百万的专门人才和一大批拔尖人才。为贯彻落实中央的人才强国战略,上海进一步确立了人才强市战略,特别强调,实施科教兴市主战略,人

才是关键,创新是动力。

随着经济的快速发展、产业结构的优化升级,以及上海市委市政府和各个区县、各个部门不断加强人才工作力度,上海的人力资源在队伍总量、结构优化以及人才的引进、培养与使用等方面都取得了突破性的进展,形成了显著的人力资源集聚优势,开创了人才工作的全新局面。在“十一五”发展期间,人力资源,尤其是人才资源的作用将更加突出。人才资源是上海建设现代化的国际大都市和“四个中心”的第一资源,是上海增强产业国际竞争力和提升自主创新能力的第一资源,是提高上海城市国际化管理水平和全面迎接2010年世博会的第一资源。我们不仅要在理论上、战略上充分认识人力资源在上海未来发展中的重要战略作用,更要在各项具体的战略实施计划中强化人力资源能力建设,突出国际化、市场化的发展主线,高举创新旗帜,培育创新文化,让上海成为国内外人才的向往之地、成功之处。

本书分总报告篇、专题篇和探索篇三个部分,其中的探索篇汇集了上海社会科学院人力资源研究中心最新的一些研究成果。这份年度报告还是一个新生儿,我们期待着它不断成长,不断进步,得到社会各界的更多认可和支持,并努力成为我院建设社会主义新智库中的一个研究品牌。

2006年6月8日

目 录

序	王荣华
---------	-----

总 论 篇

上海人力资源发展总报告(2005—2006)	3
一、人力资源是上海发展的第一资源	4
二、上海人力资源发展概况	6
三、2005 年上海人力资源发展专题分析	10
四、2005 年上海人力资源发展面临的问题	17
五、2006 年上海人力资源发展的趋势预测	22

专 题 篇

上海就业情况：2005 年发展与 2006 年展望	35
一、2005 年上海就业基本情况	35
二、政府促进就业的政策措施与效果	44
三、2006 年上海就业展望与建议	49
上海人才市场：2005 年发展与 2006 年展望	54
一、2005 年上海人才市场的总体走势	54
二、2005 年上海人才市场供求状况的季度分析	59

三、2005 年上海人才市场主要行业和主要专业的供需状况	67
四、2006 年上海人才市场展望	73
附录1 我国人才市场发展的简要回顾	77
2 近年来上海人才市场发展的基本情况	79
3 《上海市居住证》制度	81
4 《上海人才派遣服务行约行规》(试行办法)简介	82
 上海职业培训: 2005 年发展与 2006 年展望	85
一、2005 年上海职业培训的现状与特征	85
二、上海职业培训面临的新机遇与新挑战	97
三、2006 年上海职业培训的发展展望	100
附录 2005 年上海职业培训新名词解析	110
 上海薪酬行情: 2005 年发展与 2006 年展望	114
一、2005 年上海薪酬的总体走势	114
二、2005 年上海薪酬走势的深度分析	115
三、2006 年及未来上海薪酬发展趋势分析与预测	128
附录 上海 2006 年毕业生工资指导价位	134
 上海外来劳动力就业报告	137
一、外来劳动力的就业特征	139
二、外来劳动力就业权利保障问题	144
三、影响外来劳动力就业权益保障的因素分析	150
四、外来劳动力对上海劳动力市场和经济发展的影响	155
五、改善外来劳动力就业环境的思路与对策建议	159

探 索 篇

当前创新人才国际化流动、集聚的趋势与上海的对策研究	165
一、当前创新人才国际化流动、集聚的趋势特征	166

二、创新人才集聚的案例研究：美国硅谷与日本东京	173
三、把握国际趋势、借鉴国际经验，推进上海创新人才集聚	180
附件1 美国硅谷创新人才的集聚与扩散机制及对上海的启示 ..	184
2 日本东京都的创新产业人才集聚及流动	203
 从日本人才派遣业发展看上海的人才派遣	217
一、日本人才派遣业发展的特点与趋势	217
二、日本推进人才派遣业发展的政策经验	219
三、上海人才派遣业发展面临的挑战与建议	221
 繁荣和发展哲学社会科学，必须着力建设一支领军人才队伍	225
一、哲学社会科学领军人才的基本特点	225
二、加大哲学社会科学领军人才开发需要解决的问题	227
三、加大哲学社会科学领军人才开发力度的对策建议	229
 附 录	232
2005 年上海人才中介(交流)服务机构一览表	232
 后 记	256

总 论 篇

上海人力资源发展报告(2005—2006)

上海人力资源发展总报告

(2005—2006)

“科学技术是第一生产力,人力资源是第一资源”。

随着知识经济发展进程的不断加快,生产、贸易、服务国际化程度的迅速提高,人们逐渐达成了这样的全球性共识。在这个全新的时代,决定地区或企业竞争力的,不再是单纯的资金实力和生产规模,更重要的是技术、是人才、是人力资源。自 20 世纪 90 年代初期美国率先形成新经济后,人力资本的作用就开始超越物力资本而成为经济增长的核心动力。判断一个地区或者一个企业是否处于先进地位,关键是看其经济或利润的增长是由传统的资本、劳动或者土地推动,还是由技术推动,而判断一个地区或者一个企业是否具有竞争力,关键是看是否拥有一支掌握尖端科技、不断创新产品的专业技术人才队伍,是否拥有一支把握时代潮流、勇于开拓创新的经营管理人才队伍,是否拥有一支适应技术进步、善于技术应用的能工巧匠队伍。

在上海,人力资源是未来发展最重要的战略资源已经成为不争的事实。雄厚的经济实力和良好的发展势头使上海成为长江三角洲、华东,乃至全国的人才迁移“终点站”。最近几年,随着世界 500 强跨国公司的大量迁入,香港、台湾以及更广范围的海外人才也逐渐向上海靠拢。而从全国各地涌入的普通劳动者则弥补了上海本地劳动力不足的缺陷,为制造业和传统服务业提供了丰富的人力资源。正是人力资源市场的对内对外开放,以及人力资源配置的更加市场化,形成了上海人力资源集聚、人才集聚和产业发展的良性互动。

一、人力资源是上海发展的第一资源

举办 2010 年世界博览会,是上海继 20 世纪 90 年代浦东开放开发后,面临的又一次重大历史机遇。在世博因素的大力推动下,上海将加快“四个中心”建设的步伐,迎来新一轮发展的高潮。在“十一五”期间,开发人力资源,充分发挥人力资本的作用,是上海实现“科教兴市”战略的关键,是上海迈向国际大都市、提升城市综合竞争力的重要路径,是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的基本要求。

1. 人力资源是上海加快“四个中心”建设的第一资源

上海的“十五计划”明确提出:21 世纪初,是上海加快建设国际经济、金融、贸易和航运中心的新时期,也是确立社会主义现代化国际大都市,全面提高城市综合竞争力的新阶段。按照国家的战略部署,上海要在 2020 年前后基本实现“四个中心”的战略目标,发展成为国际经济中心城市。从国际经验看,作为国际经济中心城市至少要有三方面的特征:一是具有较高的 GDP 总量,一般要求达到全国的 1/10 左右;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;三是员工的国际化,白领应成为人力资源的主要部分,同时人力资源市场全球开放,成为各路人才向往的地方^①。对照这些标准,上海目前的差距还比较大,任务还比较重,必须进一步扩大产业集聚的规模,不断提高上海制造业与服务贸易业的全国份额;必须加快国际航空航运港建设,依托长江三角洲经济圈及长江沿岸经济带,不断提高上海在世界贸易中的地位与影响;必须海纳百川,开放人力资源市场,创造万商云集、人文荟萃的社会经济环境。

“四个中心”建设本质上是要形成上海引领全国、走向世界的城市功能。为了完善上海的城市功能,需要大力改善基础设施条件,建设世界级的航空港、航运港、信息港与现代化的立体交通网络,需要建立与国际接轨的运行机

^① 孙路一:《从“一个世界性课题”到“上海人才战略”》,孙路一主编:《人才战略与现代化国际大都市》,上海人民出版社,2002 年。

制与运行效率。无论是硬件条件的改善,还是软件条件的提高,都需要高素质的人力资源支撑与配套,尤其是软件条件的提高,上海与世界各个国际大都市相互之间尚有比较大的差距,这一差距主要反映在我们的人力资源比较落后,国际化程度还非常低。上海的“四个中心”建设是以人力资源的国际化为前提的,只有拥有数十万具有国际经历、世界眼光的经营管理人才队伍,拥有上百万掌握先进技术、善于国际交流的专业技术人才队伍,拥有数百万受过国际标准训练、敬业爱岗的高素质劳动力队伍,做到人力资源结构的国际化、素质的国际化和活动的国际化,才能确保“四个中心”的建设与高效运行。

2. 人力资源是上海增强产业创新力的第一资源

上海的主要产业可归纳为两大类:制造业与服务贸易业。制造业曾经是上海最引以为豪的产业,但在最近的十来年中,由于上海的土地与劳动力等商务成本不断上升,与珠江三角洲地区和上海周边地区相比,制造业的竞争优势有所弱化,上海制造业在全国的地位也出现了下降的情况。但上海的经济增长仍然离不开制造业的贡献,上海的第三产业仍然要以制造业的发展为产业支撑,所以提升制造业的竞争优势,对于上海的经济发展具有非常重要的现实意义。上海制造业的发展,靠土地成本,靠劳动力成本,已无路可走。上海制造业的振兴,关键在于是否拥有先进的制造技术,是否拥有新产品、新技术的创新力量,而在其背后,就是是否拥有掌握先进制造技术的工程师队伍和优秀的“蓝领”、“灰领”队伍,是否拥有从事新产品、新技术开发,紧跟世界技术潮流,善于吸收、善于创新的专业技术人才队伍。上海必须在人力资源上形成明显的创新优势,支撑高科技产业、高附加值产业的发展,才能与其他地区形成错位竞争,并保持明显的竞争优势。

服务贸易业是上海从 90 年代初期以来一直予以大力推进的战略产业。服务贸易实际是知识、智力型产业,如果没有一支高素质的创新人才队伍做保障,就很难把服务贸易业的发展推向一个新的高地。目前上海的服务贸易业一头是传统的商业、运输业、餐饮业,一头是高赢利的金融业、房地产业和信息服务业,这些产业一个共同的特点就是地方性很强,在全国还没有形成举足轻重的影响,在国际市场更是难以见其踪影。世界上的国际大都市,都是本国,以及国际区域范围内的服务贸易中心,服务贸易业不仅覆盖全

国,而且进入世界各地。上海的服务贸易业必须走向全国、走向世界,才能奠定其在国际上的经济贸易地位。要实现这一目标,关键要有一批勇于开拓创新,放眼全国、全球的人才,要有一批善于国际交往、熟悉国际惯例的人才。上海必须建设一支国际化的现代服务贸易人才队伍,才能确立服务贸易业在全国及全球的战略地位。

3. 人力资源是上海提高城市管理水平的第一资源

上海的战略目标是国际大都市,其中不仅体现在“四个中心”的城市功能方面,体现在城市的综合经济实力与综合竞争力方面,还体现在上海是否具有与国际大都市相匹配的城市管理能力方面。城市管理是一项系统工程,是一门涉及人文、社会、经济、管理与规划等众多学科的管理科学。城市管理,体制是构架,人是要素,也就是人让体制运转,人又决定了体制运转的效率。上海的城区面积、城市人口在不断扩大,上海的基础设施正在立体化、信息化、现代化,上海的社会经济结构正在快速变迁,趋向国际化,上海的人文与城市精神也在国际化、市场化的影响下发生着新的变化。正是处于这样一种变化的进程中,对上海的城市管理提出了很多新的课题,能否顺应社会经济的发展,使城市在变化中保持有序,关键在于管理城市的人力资源是否适应新的变化,与时俱进,与城市的发展保持同步,或者领先一步。更重要的是,围绕着国际大都市的战略目标,对上海的城市管理提出了更高的要求,国际大都市,首先是产业的国际化,其次是人口的国际化,再次是文化的国际化。这就对城市管理提出了更高的要求,必须在国际化、市场化、信息化、法制化的框架下实施城市管理。为了达到国际大都市的城市管理水平,关键在于是否拥有一支按国际规则办事、用先进手段管理的公务员队伍,是否拥有一支融合各种文化、具有体现城市精神的社区管理队伍。上海必须建立国际化的公务员队伍与社区管理队伍,才能提高城市的管理水平,实现城市管理的国际化、现代化。

二、上海人力资源发展概况

随着上海经济的快速发展、产业结构的优化升级,以及市委、市政府不

断加强人才工作,上海人力资源在人才数量、就业层次、文化程度以及人才的引进、培养与使用等工作方面都取得了显著的成绩。

第一,人力资源规模有所增加,人才队伍不断扩大。

人力资源一般是指一个国家或地区具有劳动能力人口的总和,是经济活动中的主要对象。而其中劳动适龄人口又是人力资源中的主要部分。2005年1%人口抽样调查资料显示,上海劳动适龄人口已经达到1340万左右,占2005年常住人口的75.37%,比2000年第五次人口普查时增长了5.72个百分点。相应地,上海从业人员的数量也不断增加,至2005年末,全市从业人员863.32万人,比2004年末增加26.45万人,增加3.16%。其中,城镇从业人员598.34万人,比2004年末增加9.37万人。城镇从业人员中城镇私营从业人员和个体劳动者221.30万人,比2004年增加7.19万人,城镇私营企业与个体企业吸收的就业人员占全部城镇从业人员的36.99%,非正规劳动就业人员及其他灵活就业人员45.31万人,增加1.75万人。但由于从业人员的增长速度小于常住人口的增长速度,以及高等教育的普及而引起的平均劳动参与年龄的推后,上海从业人员占总人口的比重还是略有下降。如,2005年上海从业人员占总人口的48.56%,比2000年的50.46%下降了近2个百分点(见表1)。

表1 上海主要年份从业人员数量及比重变化

	1990年	2000年	2005年
总人口(万人)	1334	1641	1778
劳动适龄人口	852	1143	1340
从业人员(万人)	788	828	863
从业人员比重(%)	59.07	50.46	48.54

资料来源:1. 上海市统计局编:《上海市统计年鉴2001》,中国统计出版社2002年版。
 2. 上海市第五次人口普查办公室、上海市统计局编:《上海人口发展报告》。
 3. 上海统计网, <http://www.stats-sh.gov.cn/2004shtj/tjfx/ndx>

随着上海人口整体文化程度的提高以及对人才教育和培训力度的加大,上海的人才数量也在不断增加,占从业人员的比重也不断上升。按照“大专以上文化程度或中级以上专业技术职称”的人才统计标准,到2004年

底,全市党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才总量为 250.3 万人,其中具有大专以上学历或者中级以上专业技术职称的各类人才达到 161.2 万人;全市高技能人才 18.4 万人,农村实用人才 3.4 万人。2004 年的人才总量较 1994 年增长了 129.0%(见图 1)。

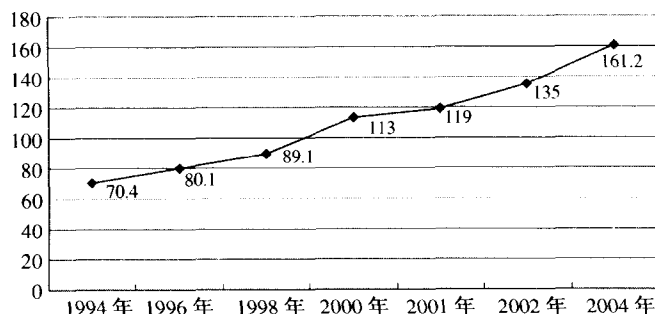


图 1 上海人才数量增长趋势

资料来源:上海社科院人力资源研究中心。

第二,人力资源结构得到优化,人才资源以三产为主。

人力资源结构优化主要表现为第三产业从业人员比重明显增加,专业技术人员“三二一”产业结构更加明显。上海产业结构的优化、升级必然引起从业人员产业结构的变化。随着从业人员从第一和第二产业向第三产业的转移,第一、第二产业从业人员比重呈下降趋势,而第三产业从业人员比重呈上升趋势。如表 2 所示,上海从业人员一二三产业比由 1990 年的 11.1 : 59.3 : 29.6 变为 2005 年的 7.1 : 37.3 : 55.6,因而逐渐实现了从业人员产业结构由“二三一”模式到“三二一”模式的转变。

表 2 上海主要年份从业人员的产业构成变化 单位: %

	1990 年	1995 年	2000 年	2005 年
第一产业	11.1	9.8	10.8	7.1
第二产业	59.3	54.5	44.3	37.3
第三产业	29.6	35.7	44.9	55.6

资料来源:上海市统计局编:《上海市统计年鉴 2006》,中国统计出版社 2006 年。