



北京市社科院“社科书系”

主导产业人才集聚力 研究

ZHUDAO CHANYE RENCAI JIJULI
YANJIU

鄢圣文 / 著



中国经济出版社

CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

北京市社科院“社科书系”

主导产业人才集聚力研究

鄢圣文 著

 中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

· 北 京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

主导产业人才集聚力研究/鄢圣文著.

北京: 中国经济出版社, 2016. 7

(北京社科书系)

ISBN 978 - 7 - 5136 - 4290 - 3

I. ①主… II. ①鄢… III. ①主导产业—人才管理—研究—中国 IV. ①C962

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 154368 号

责任编辑 邓媛媛

责任审读 贺 静

责任印制 巢新强

封面设计 任燕飞工作室

出版发行 中国经济出版社

印 刷 者 北京艾普海德印刷有限公司

经 销 者 各地新华书店

开 本 710mm × 1000mm 1/16

印 张 28.25

字 数 420 千字

版 次 2016 年 7 月第 1 版

印 次 2016 年 7 月第 1 次

定 价 56.00 元

广告经营许可证 京西工商广字第 8179 号

中国经济出版社 网址 www.economyph.com 社址 北京市西城区百万庄北街 3 号 邮编 100037

本版图书如存在印装质量问题, 请与本社发行中心联系调换 (联系电话: 010-68330607)

版权所有 盗版必究 (举报电话: 010-68355416 010-68319282)

国家版权局反盗版举报中心 (举报电话: 12390) 服务热线: 010-88386794

序 言

党的十八届三中全会提出要“建立集聚人才体制机制，择天下英才而用之”。习近平总书记在中央领导第九次集体学习时指出：“要用好用活人才，建立更为灵活的人才管理机制，打通人才流动、使用、发挥作用的体制机制障碍，最大限度支持和帮助科技人员创新创业。”北京市“十二五”以来，经济社会稳步发展，高端产业逐渐成为综合实力提升的主引擎，创新驱动逐渐成为产业结构调整的主方向，“十三五”时期是落实党的十八届三中全会精神，全面深化改革取得决定性成果的攻坚时期；是落实新时期首都城市战略定位，建设国际一流和谐宜居之都的关键时期；是实施京津冀协同发展规划，加快形成协同发展新格局的突破时期。在经济新常态背景和“四个全面”改革总纲指导下，如何提升人才集聚能力，激发各类人才的积极性、主动性和创造性，协调人才事业与经济社会协同发展，引导人才科学合理有序流动，吸引、培养一批高层次创新型人才和产业领军人才，加快推进首都城市战略定位调整和产业转型升级，集聚人才并依托人才发展提升经济发展质量和效益，成为北京市经济发展进程中一项重要任务。本书基于上述背景，结合北京城市功能定位和发展阶段特征，总体掌握全市主导产业人才现状，分析人才特点，找准影响北京人才集聚的各项要素条件，把脉产业发展对人才的需求和人才发展需求，为制定更有针对性的引进、培育、使用、激励、服务人才政策提供参考，为加快促进人才升级推动产业结构调整和经济发展方式转变，为区域经济社会发展提供强有力的人才支撑。

本书以产业发展为载体,通过构建“集聚能力—人才环境—服务机制”的分析框架,对人才集聚力展开系统研究,并提出“集聚力—环境—服务”的人才集聚发展路径构想。首先对北京人才体制机制、重点产业集群与人才聚集的关系特征进行研究。分析人才体制机制对于吸引高端人才、推进产业集群,以及高端人才的集群化发展对于人才体制机制的完善之间的关系。其次分三个部分展开研究:第一,人才聚集能力提升研究。关注北京市主导产业人才集群化发展过程中的不足与面临的挑战,分析产业发展过程中人才供需缺口,发掘现有人才集聚能力与产业经济发展需求之间的矛盾,拓展人才集聚能力的发展潜力。包含两方面的内容:①产业人才资源供给研究。通过对全市重点产业人才聚集和发展情况做一次全面摸底,了解全市重点产业人才总量、素质、密度和结构特点,梳理重点产业人才的分布特点和突出问题,并对重点产业人才资源聚集趋势进行预测。②产业人才需求分析。通过调研重点产业和高端人才队伍建设状况,促进主导产业和高端人才集群化发展,形成主导产业发展与高端人才发展的良性循环,拓展全市人才集聚能力提升空间。第二,人力资源发展环境分析与评价。①实证调研掌握高端人才在发展环境、激励机制、人文氛围等方面的具体需求,系统分析影响北京市高端人才聚集的主要因素;②构建人才环境指数,测度城市人才环境状况;③研究确定人才集聚远景需求和人才集聚发展战略。第三,人才集聚公共服务和管理政策评价与机制创新。①在全面调研基础上,选择人才管理政策评估方法,设计政策评价指标体系,对人才管理政策进行评价;②通过标杆比较,对现有人才服务政策进行梳理和评价,创新人才培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障机制,建立并完善对人才选、育、用、留、出等方面的体制机制;③确立人才集聚评价标准;④通过北京市和丰台区人才集聚力建设的实证研究,提出提升人才集聚力的发展战略和实现路径。

本书将区域人才供给、产业人才需求、区域聚集环境和区域人才政策纳入人才流动模型,构建主导产业人才聚集发展的战略分析框架。通过实

地调研数据,综合运用灰色预测模型的人才供给和需求预测方法,科学测算“十三五”时期北京人力资源供给、需求和缺口;运用比较层次分析法(AHP),将北京市与标杆地区各维度进行打分比较,发现北京市目前在人才集聚力发展方面存在的差距。为拟定提升人才集聚力的目标和实现路径,提出政策措施提供了可靠的证据。创造性地提出以主导产业为载体,以促进人才聚集为龙头,构建一种基于“集聚力—环境—服务”的人才集聚发展路径,不仅实现了经典人力资本理论与北京主导产业和人才市场的有机结合,而且为研究中国人才市场问题提供了分析范式,对我国人才流动、人力资源理论的发展和人才市场培育问题的解决有着重要的学术参考价值。

产业是人才的集聚主体,产业集群与人才集群是一种双向互动关系,产业集群的形成可以促进人才集群的形成,人才对产业集群具有服务、支撑和引领作用。因此,本次调研在调研范畴上以五大主导产业为研究基点。人才集聚力是反映一个区域具有的不断吸引人才、留住人才,形成人才集聚状态,并产生经济性和社会性集聚效应的能力的评价考量体系。但是,当前北京市高端人才发展总体水平与世界城市相比还有一定差距,特别是高层次创新型人才匮乏,人才创新创业能力不强,人才资源开发投入不足等,为进一步系统化推动北京人才队伍集群化、高端化发展,本书系统研究了在集聚人才的体制机制建设和发展战略方面存在的亟待解决的三大核心问题:①人力资源集聚能力提升问题。对重点产业人才资源聚集趋势和缺口进行预测,拓展全市人才集聚能力提升空间。②人力资源环境评价与优化问题。分析影响北京市高端人才聚集的主要因素,准确构建人才环境指数、测度城市人才环境状况。③人力资源管理机制创新问题。结合人才市场机制来提高人才集聚效应,使人才价值最优化和最大化,在分析管理机制对紧缺人才集聚影响的基础上构建有利于人才集聚的管理机制创新体系,营造充满活力、富有效率、更加开放的人才制度环境。本书以“人才集聚力”为切入点,有助于综合研判当前主导产业对人才的集聚能

主导产业人才集聚力研究

力，找准影响产业人才集聚的要素条件，准确把握人才形势，为下一步充分发挥区域优势，补足短板，提升区域人才集聚度，实现人才与产业的无缝对接、相互促进、共同发展奠定基础。

曾湘泉教授

2015 年 11 月 30 日

C 目录 Contents

第一章 导论	1
第一节 研究背景和拟解决的问题	1
第二节 国内外研究现状及述评	7
第三节 研究思路	11
第四节 主要观点	12
第五节 研究方法	13
第六节 主要创新点	14
第二章 产业集聚和人才集聚理论综述	16
第一节 产业集聚和人才集聚的内涵	16
第二节 人才集聚环境效应与区域核心竞争力	20
第三节 人力资本理论研究与实践的最新进展	26
第四节 产业集聚和人才集聚的互动关系	29
第三章 北京市主导产业人才集聚现状	31
第一节 装备制造业人才集聚	31
第二节 金融产业人才集聚	38
第三节 文化创意产业人才集聚	54

第四节	高科技人才集聚	64
第五节	人才集聚管理机制建设	66
第四章	主导产业人才集聚力问题分析	78
第一节	人才集聚力问题综述	78
第二节	产业发展状态	80
第三节	产业政策体系	85
第四节	产业结构调整	89
第五节	市场人才资源配置能力	92
第五章	产业集聚区域的人才集聚能力	99
第一节	人才集聚能力建设的理论与实证研究	99
第二节	配置能力建设	107
第三节	职业能力建设	110
第四节	教育培训建设	115
第五节	就业服务能力建设	118
第六节	大中专毕业生就业服务能力建设	127
第六章	人才集聚环境评价	130
第一节	人才集聚环境理论综述	130
第二节	人才集聚环境建设的国内外经验	137
第三节	人才集聚环境评价指标体系构建	151
第四节	人才集聚力的环境要素模型	160
第五节	人才集聚环境分析	167
第七章	人才集聚管理机制评价	170
第一节	人才集聚管理机制状况	170

第二节 人才集聚管理政策评价方法	185
第三节 人才集聚管理机制评价	192
第四节 人才集聚管理机制的发展选择	198
第八章 人才集聚评价标准	204
第一节 发达国家对高层次人才选拔和评价的具体做法	204
第二节 国内其他地区人才评价的具体做法	213
第三节 北京市国际人才集聚区	218
第四节 科学制度中的人才评价	222
第九章 标杆地区主导产业人才集聚能力建设的比较研究	236
第一节 人才集聚能力标杆比较研究	236
第二节 主要世界城市人才集聚能力建设经验	237
第三节 人才集聚能力建设的借鉴意义	270
第十章 丰台区主导产业人才集聚能力研究	272
第一节 研究概况	272
第二节 主导产业和人才集聚的现状分析	280
第三节 丰台区人才集聚问题	298
第四节 人才集聚能力要素框架构建和验证	322
第五节 丰台区人才集聚能力发展战略分析	336
第六节 改善丰台区人才集聚环境的思路与措施	344
第十一章 北京市人才集聚能力建设	355
第一节 北京市人力资源发展现状分析	355
第二节 北京市人力资源发展形势分析	375
第三节 总体思路和战略目标	381

第四节 推动实现战略目标的政策措施	387
第十二章 主导产业人才集聚力发展战略和提升路径	401
第一节 北京市人才集聚力发展战略	401
第二节 主导产业人才集聚力的提升路径	409
附 件	423
附件1 企业访谈及问卷调查安排	423
附件2 访谈大纲	424
附件3 问卷调查计划书	429
附件4 区域人才需求调查问卷	430
参考文献	432
后 记	441

导论

第一节 研究背景和拟解决的问题

一、研究背景

当今世界,人才已成为衡量一个国家综合国力的重要指标;人才,特别是高层次、领军型创新创业型人才,是中国的“筑梦者”,是社会发展的助推器,是社会前行的引领者。为抢占国际人才竞争的制高点,我国人才工作在近期取得了新的进展。党的十八大指出,要广开进贤之路,广纳天下英才;党的十八届三中全会《决定》,对建立集聚人才体制机制作出部署:建立集聚人才体制机制,择天下英才而用之。习近平总书记在欧美同学会成立 100 周年庆祝大会上指出“致天下之治者在人才。”国家高层次人才特殊支持计划(“万人计划”)全面实施,形成与“千人计划”同等地位的“国字号”人才工程;未来 5 年,中国将迎来回国人数比出国人数多的历史拐点;设立 R 字(人才)签证,开始施行《外国人入境出境管理条例》,吸引外国高层次人才和急需紧缺专门人才;博士服务团选派和“西部之光”访问学者培养工作,加大对西部地区人才培养和扶持力度;我国第二个人才管理改革试验区稳步前行,“广州南沙—深圳前海—珠海横琴粤港澳人才合作示范区”被列为“全国人

才管理改革试验区”,在人才发展体制机制改革和政策创新上先行先试。各地招才引才政策层出不穷,纷纷统筹开发国内国际两种人才资源,以优厚的人才政策、宜居宜业的发展环境,吸引了大批海内外人才;各项人才工作成就侧面反映出各地对高端人才资源的激烈争夺,挑战与机遇并存,区域人才保有、流失和引进形势愈加严峻。

《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》提出,要以高层次人才、高技能人才为重点统筹推进各类人才队伍建设,适应发展现代产业体系的需要,加大重点领域急需紧缺专门人才开发力度;要加强产业、行业人才发展统筹规划和分类指导,围绕重点领域发展,开展人才需求预测,定期发布急需紧缺人才目录。《首都中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》提出,北京确立支撑世界城市建设的人才竞争优势,建设世界一流的“人才之都”;建设世界级人才队伍,构建世界级人才发展服务体系,形成具有国际竞争力的人才环境;要建设世界级人才集聚发展平台,拓展人才集聚和辐射的全球化空间。北京市“十二五”人才规划按照“创新机制、服务人才、高端带动、引领发展”的人才发展总体思路,确立了健全有利于人才发展的体制机制,营造人才宽松发展的环境,促进人才全面发展的指导方针。但是,目前北京市在人才工作的体制机制、现实基础和发展环境等方面与世界城市发展的要求相比还存在较大的差距,北京市的人才工作必须推进人才发展体制机制与政策的改革创新,全面激发人才活力。而解决这些问题的关键,需要在未来的发展中进一步通过科学的制度安排和政策创新加以解决,特别是要立足于全面深化改革、迎接改革红利的新时代,着眼于人才建设与管理的发展大势,依托北京优势产业,构建有利于集聚人才的体制机制和人才集聚发展战略成为紧迫的现实选择。

“十三五”时期既是北京市推动跨越发展、实现强势崛起的重大战略机遇期,又面临发展变革带来的严峻挑战。表现为人口、资源、环境等综合发展压力集中释放;多种社会利益诉求集中显现,住房、就业、教育、医疗、社保,征地搬迁、转居社保、就业安置等城市化进程中的利益分配问题将对社

会和谐稳定产生重要影响;区域竞争更加激烈,同级区域围绕功能分工、重大项目、试点政策、核心企业、战略资源、关键技术、领军人才的竞争将会更加激烈;人才体制机制面临深层次改革创新压力。未来十几年,是北京全面建设世界城市的重要时期。目前,北京市人才队伍建设、人才事业发展与建设世界城市目标还存在一定差距,“十三五”时期研究调整人才发展战略,加快建设首都人才高地和“人才之都”,是推动北京市经济社会发展的重要保证,是北京全面深化改革和获取改革红利、确立人才竞争比较优势、增强城市核心竞争力的战略选择。提升人才集聚能力、优化人才发展环境、完善人才发展服务机制是使人才工作更好地适应北京创建中国特色世界城市的重要保障。

二、拟解决的问题

产业是人才的集聚主体。北京市委《关于推进首都人才集群化发展的实施意见》和相关理论研究表明:产业集群与人才集群是一种双向互动关系,产业集群的形成可以促进人才集群的形成,人才对产业集群具有服务、支撑和引领作用。因此,本次调研在调研范畴上以五大主导产业为研究基点。

人才集聚力是反映“一个区域具有的不断吸引人才、留住人才,形成人才集聚状态,并产生经济性和社会性集聚效应的能力”的评价考量体系。本书以“人才集聚力”为切入点,有助于综合研判当前主导产业对人才的集聚能力,找准影响产业人才集聚的要素条件,准确把握人才形势,为下一步充分发挥区域优势,补足短板,提升区域人才集聚度,实现人才与产业的无缝对接、相互促进、共同发展奠定基础。

近年来,北京市人力资源工作以实施首都人才发展规划为主线,聚焦高端人才和重点产业,着力实施人才工程,加力建设中关村人才特区,加速推动人才工作政策和体制机制创新,统筹推进以高层次、创新型人才为重点的各类人才队伍建设,为建设“人文北京、科技北京、绿色北京”和中国特色世

界城市提供了有力的人才支撑。但是,当前北京市高端人才发展总体水平与世界城市相比还有一定差距,特别是高层次创新型人才匮乏,人才创新创业能力不强,人才资源开发投入不足等,为进一步系统化推动北京人才队伍集群化、高端化发展,北京市在集聚人才的体制机制建设和集聚发展战略方面还存在亟待解决的三大核心问题。

(一)人力资源集聚能力提升问题

由于高素质人才聚集是一个循序渐进的动态过程,需要:①通过对全市重点产业人才聚集和发展情况做一次全面摸底,了解全市重点产业人才总量、素质、密度和结构特点,梳理重点产业人才的分布特点和突出问题,并对重点产业人才资源聚集趋势和缺口进行预测;②如何通过调研重点产业和人才队伍建设状况,促进产业和人才集群化发展,形成产业发展与高端人才发展的良性循环,拓展全市人才集聚能力提升空间。

(二)人力资源环境评价与优化问题

城市是人才资源高度集聚的地方,提高城市竞争力的核心是营造良好的人才环境,增强城市人才吸引力,扩大城市人才规模和素质。善于引进和挽留人才的地方往往是经济和科技活动最活跃的地方。如何以优越的人才环境吸储人才,是各个国家、地区和城市优先考虑的战略问题。①掌握高端人才在发展环境、激励机制、人文氛围等方面的具体需求,分析影响北京市高端人才聚集的主要因素,需要实证调研;②北京在人才环境方面有优势也有劣势,如何准确构建人才环境指数、测度城市人才环境状况是一个难点问题。

(三)人力资源管理机制创新问题

有效的管理机制能够保证人才集聚正效应的发挥,提高人才使用效率,促进组织的发展。如何创新北京人才管理机制,结合人才市场机制来提高人才集聚效应,使人才价值最优化和最大化。需要对现有人才服务政策进行梳理和评价,创新人才培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保

障机制,建立并完善对人才选、育、用、留、出等方面的体制机制,在分析管理机制对紧缺人才集聚影响的基础上构建有利于人才集聚的管理机制创新体系,营造充满活力、富有效率、更加开放的人才制度环境;需要在全面调研的基础上,探索北京人才集聚发展的总体战略,为“十三五”时期人才工作提供决策参考。

三、“十三五”时期北京市人力资源发展面临的形势

“十三五”时期是落实党的十八届三中全会精神,全面深化改革取得决定性成果的攻坚时期;是落实新时期首都城市战略定位,建设国际一流和谐宜居之都的关键时期;是实施京津冀协同发展规划,加快形成协同发展新格局的突破时期。在经济新常态背景和“四个全面”改革总纲指导下,如何全面加强首都人才队伍建设,激发各类人才的积极性、主动性和创造性,协调人才事业与经济社会协同发展,引导人才科学合理有序流动,吸引、培养一批高层次创新型人才和产业领军人才,加快推进首都城市战略定位调整和产业转型升级,人才集聚工作面临新形势和新问题。

(一)中央全面深化改革的决定对政府与市场人才配置作用提出新问题

《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》提出使市场在资源配置中起决定性作用,如何处理好政府与市场的关系,面临着比以往更多的新问题、新挑战。北京市的经济结构和增长动力正在或者已经发生了转折性变化,在职位结构剧烈变化、人才素质快速提升、人才标准多元化等新背景下,人力资源市场由于行业整体实力不强,企业规模小、发展资金少、盈利能力弱,难以适应市场的差异化、个性化、高端化服务需求。与此相适应,政府与市场的关系必然要作出相应调整,政府要在改革中起主导作用。一方面,政府加强引导,以法治强固市场经济的基础;另一方面,尽快形成有利于效率提升、创新驱动、可持续发展的制度环境和支撑体系。需要政府相应转变发挥作用的思路和机制,发挥首都人力资源市场的优势地位,在促进人力

资源市场发展方面研究新的举措,为人才资源营造有利于创新、有利于包容多样性和不确定性的体制与政策环境。

(二)首都城市战略新定位对人力资源的发展提出新要求

人才政策要服从和服务于首都城市战略定位,北京城市发展战略新定位改变了产业人才需求分布格局。北京建设全国“四个中心”,建设国际一流的和谐宜居之城市战略定位,是制定首都人才政策的基本依据,在“十三五”乃至更长时期,围绕发挥人才效能、激发人才活力,是北京人力资源发展的重点。作为全国政治中心,要进一步实现治理体系和治理能力现代化,推进党政人才建设工作向更深更精发展;科技创新中心是中央赋予北京的新定位,对人才政策提出了新的要求,科技创新人才政策扶持体系需要进一步完善;文化中心要求提升北京地方品质,形成持续化的人文吸引能力,吸引和保有人才;国际交往中心要求北京瞄准世界城市,以国际化的视野参与全球人才竞争;而构建国际一流的和谐宜居之都需要正确处理“硬”和“软”的关系,不仅需要在硬件服务设施上下功夫,重视打造城市硬环境,更需要在软环境上不断改善,重视管理,增强公共服务的财政支持力度,培育城市人才吸引软实力。

(三)京津冀协同发展带来新挑战

北京市央地人才一体化和区域人才一体化程度都还不够。目前,京津冀区域人才合作特点:一是合作内容以区域人才市场建设为重点,如招聘、代理、派遣等;二是合作部门以三地人力社保部门为主,主要通过签署合作协议的方式来推进区域人才合作;三是政府主导推动色彩浓厚,市场在人才合作中的作用未充分发挥。一方面,区域人才一体化开发是一项系统工程,涉及人才培养、引进、流动、使用、激励等各个环节,涉及人才资源市场、人才载体平台、人才政策制度等各个方面,因此,区域人才合作也需要从多领域、全方位推进;另一方面,京津冀三地的人才政策、资源和服务,如教育、医疗、社会保障等优质资源集中于本地户籍人口,无形中为区域间的人才流动造