

王振 / 著

2003—2012
上海人才发展问题研究

Study on Talent Development
of Shanghai



上海社会科学院出版社
Shanghai Academy of Social Sciences Press



2003—2012 上海人才发展问题研究

Study on Talent Development
of Shanghai

王振 / 著



上海社会科学院出版社
Shanghai Academy of Social Sciences Press

图书在版编目(CIP)数据

上海人才发展问题研究: 2003~2012/王振著. —
上海: 上海社会科学院出版社, 2014
ISBN 978-7-5520-0706-0

I. ①上… II. ①王… III. ①人才培养—研究报告—
上海市—2003~2012 IV. ①C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 220891 号

上海人才发展问题研究(2003—2012)

著 者: 王 振

责任编辑: 董汉玲

封面设计: 陆红强

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.org.cn> E-mail: sassp@sassp.org.cn

排 版: 南京展望文化发展有限公司

刷: 凤凰数码印务有限公司

开 本: 710×1010 毫米 1/16 开

印 张: 30

插 页: 2

字 数: 475 千字

版 次: 2014 年 11 月第 1 版 2014 年 11 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5520-0706-0/C·091

定价: 79.80 元

版权所有 翻印必究

前 言

本书汇集了笔者从 2003 年开始研究人才问题以来关于上海人才发展方面的主要研究成果。这些成果分为三大篇,即人才发展与政策研究篇、行业人才队伍建设篇、区县人才发展规划篇。绝大多数成果都未公开发表,这次把它们汇编出来予以出版,一来想把自己多年来的人才发展研究成果作个阶段性总结;二来也可以为从事人才研究工作的专家学者提供文献参考。

进入人才发展问题研究领域,既是巧合也是必然。2001 年时任上海社会科学院院长的尹继佐教授安排我到院干部人事处挂职锻炼,担任副处长,主要负责青年人才的培养和干部人事方面的调研工作。可能因为具有多年从事决策咨询研究的经验积累,在与当时的市人事局、劳动局,还有市委宣传干部处的工作交往中,常应邀协助他们执笔一些调研报告,这样就有机会接触到更多人事人才政策问题,引发了自己对人才发展问题的研究兴趣。最重要的时机,中央把人才发展上升到国家战略层面。2002 年 7 月,为适应我国加入世界贸易组织后的新形势,保证中国特色社会主义事业的健康发展,中央制定下发了《2002—2005 年全国人才队伍建设规划纲要》,第一次明确提出要实施人才强国战略,并对新时期我国人才队伍的建设进行了全面部署。为呼应国家的人才强国战略,加强人才发展问题研究,经院领导批准,2002 年 10 月,上海社会科学院也正式成立了人力资源研究中心。这个中心由我具体负责,并邀请到全国著名人才专家沈荣华老师兼任第一主任,在院领导和沈荣华老师的大力支持下,中心以决策咨询为导向,以人力资源培训

为支撑,很快承担并完成了一批人才研究课题,形成了专业研究积累,并在2005年受中组部人才局委托,承担了“中国参与国际人才竞争的战略研究”课题。也可以说从这一年开始,我开始更加专注地研究人才发展问题,并充分发挥自己的决策咨询研究专长,承担了上海相关委办局和区县委托的很多课题研究任务,得到了这些部门的充分肯定。

人才发展问题还是一个很新的研究领域。2012年,教育部批准将人才学列为社会学下的二级学科。而我对人才发展问题的研究,脱不开应用经济研究和决策咨询研究的专业背景。在日本京都大学留学期间,我的博士论文题目是《乡镇企业与中国农村的结构变化》,那时已经考虑今后要把研究方向逐步转到中小企业领域。1998年回到上海社会科学院部门经济研究所工作后,选了两个研究领域,一个是中小企业发展与政策,一个是长三角区域经济发展。这些研究积累对我研究人才发展问题有很深的影响。我对人才的把握,更多把它作为经济发展的四个基本要素之一(资本、土地、人力资源、技术进步),其中人力资源这一要素可以分为人才与普通劳动者两部分。由于时代进入了知识经济时代,人才资源的重要性大大凸显,成为最重要的战略资源和最活跃的生产力,成为经济社会发展的第一资源。我们研究经济发展的学者,有的在金融方面专长,有的在土地方面专长,有的在技术进步或科技创新方面专长,而我则在人才方面专长。中小企业和长三角区域经济仍然是我一直坚持的两个研究领域,这样的专业背景对我研究人才发展问题有很大帮助,一些部门委托我承担人才课题时,也正是看中我与其他一些人才问题专家不同的专业背景。人才是个大问题、大战略,不同专业背景的学者都来积极研究人才发展问题,我国的人才理论才能得到更好发展,人才工作才能得到更多创新。

2008年,我被中央人才工作协调小组聘为国家中长期人才发展规划编制专家,承担了23项战略子课题之一的“人才发展环境研究”。这是对我投身人才发展研究领域5年来所做工作的极大认可,也是我研究人才发展问题的一个全新契机,此后可以有更多机会去研究国家层面的人才发展问题,有更多机会去研究人才理论前沿问题。2012年,根据中组部人才局的安排,我

作为重要撰稿成员参加《科学人才观——理论读本》的编撰工作,6月份我们集中北京一个月,与人才局的领导,还有各路专家围绕科学人才观的理论问题开展积极讨论和深度思考,让我真正站在了人才理论研究的最前沿。2014年6月,我所领导的人力资源研究中心被中央人才工作协调小组办公室授予“人才理论研究基地”,这是一种国家层面的认可,也对我们今后进一步开展人才理论研究提出了新要求,是一个新的起点。

这本成果集,有5篇是与上海市科协合作的研究成果。从2006年开始,我们人力资源研究中心几乎每年受市科协委托承担一项调研课题,几年下来,我们对各个领域的科技工作者都进行了系统调研,对科技创新创业问题都形成了专题性研究报告。科协的课题有鲜明的理科研究特色,就是很注重问卷调查,很注重数字分析,这对我们提高人才问题的研究深度有很大的帮助。非常感谢科协的历任领导和调宣部的负责同志对我们这个研究团队的信任,让我们有机会更深地了解和思考科技工作者队伍建设问题。

这本成果集,有11篇是有关委办局和区县委托我们人力资源研究中心协助完成的人才发展或人才队伍建设规划。这也是上海社会科学院作为重要智库服务地方发展的实践行动。自从人才发展纳入国民经济和社会发展规划后,各委办局和区县都要研究制定人才发展专项规划。这些课题研究,让我们更深了解到人才工作组织部门牵头抓总的一些规律性东西,更多直接参与到地方性人才工作的体制机制创新和政策配套决策咨询中去。非常感谢相关委办局干部处和有关区县组织部、人社局在规划研究中为我们提供了很多调研机会,并可与他们一起探讨很多人才发展中的创新实践问题。

出这本成果集,也是对多年来关心和支持我的领导、老师、合作伙伴一个看得见的交代。感谢尹继佐院长、王荣华院长、王战院长、潘世伟书记,他们对人力资源研究中心的支持,为我提供了一个专业成长的好平台。感谢沈荣华老师,作为我人才研究的师傅,师傅领进门,他指导我开展人才课题研究,让我一开始就可以有比较高的研究起点。感谢那些为我提供合作研究和探讨机会的党政部门专家,陈皓、杨广生、毛大力、郭庆松、王凯荣、朱庆敏、丁新标、何继红、王伯军、王静、胡章萍、成尉、凌永铭、王红平、冉小毅、叶霖霖,等

等。感谢我的那些长期合作的研究伙伴,周海旺研究员、余凌副研究员、陈国政助理研究员、徐丽梅副研究员、杨昕副研究员、戴伟娟助理研究员、马骏教授、金莉萍研究员、汪恽研究员、寿莉莉副研究员等。还要感谢我的爱人,她出色的后勤保障工作让我有更多的时间和精力投入研究工作。

在汇编这本成果集时,作为人才问题专家,又一次强烈感受到新的重大研究时机的到来。习近平总书记2014年5月24—25日在上海工作调研时,对上海提出了建设具有全球影响力的科技创新中心这一重要战略任务,在外国专家座谈会上,又进一步阐述了“择天下英才而用之”的重要人才思想。对上海来说,发展的最大优势是人才,发展的关键制约也是人才。要建设具有全球影响力的科技创新中心,要迈向具有资源配置影响力的全球城市,人才是大问题、大战略。上海的人才发展实践还具有示范意义和理论意义。上海是改革开放排头兵和科学发展先行者,总结好上海的人才发展实践,为建设国际人才高地提供好的决策咨询,是我们理论工作者的一项重要使命。我国的人才理论研究还处于发展阶段,更需要我们拓展视野,理论联系实际,努力构建具有中国特色的人才发展学。

2014年10月

目 录

前言 / 1

人才发展与政策研究篇

深化开放是上海建设国际人才高地的关键 / 3

一、产业开放,为人才创造事业发展的机会 / 3

二、社会开放,为人才创造包容发展的机会 / 4

三、文化开放,为人才创造创新发展的机会 / 5

四、政府开放,为人才创造公平发展的机会 / 6

当前创新人才国际化流动、集聚趋势及上海的对策研究 / 7

一、当前创新人才国际化流动、集聚的趋势特征 / 8

二、创新人才集聚的案例研究:美国硅谷与日本东京 / 15

三、把握国际趋势、借鉴国际经验,推进上海创新人才集聚 / 22

上海人力资源建设方略研究 / 27

一、人力资源在上海新一轮发展中的战略地位 / 28

二、上海人力资源发展的现状 / 30

三、上海人力资源建设面临的问题 / 38

四、上海加强人力资源建设的指导思想与任务 / 44

五、上海加强人力资源建设的对策及需要突破的政策瓶颈 / 51

关于在浦东新区建设“国际人才特区”的研究 / 57

一、浦东新区建设“国际人才特区”的内涵与意义 / 57

二、浦东新区建设“国际人才特区”的现实基础/61

三、浦东新区建设“国际人才特区”需要突破的主要问题/63

四、浦东新区建设“国际人才特区”的指导思想、基本原则和战略目标/65

五、浦东新区建设“国际人才特区”的主要任务/69

六、浦东新区建设“国际人才特区”的保障措施/76

上海海归科技工作者状况及创新环境研究/79

一、充分认识海归科技工作者在建设创新型国家中的作用/79

二、当前上海海归科技工作者的基本状况/82

三、当前海归科技工作者开展科技创新活动面临的问题/86

四、对进一步发挥海归科技工作者作用的若干建议/90

上海中青年科技工作者创新环境研究/94

一、创新环境在中青年科技工作者科技创新中的重要作用/95

二、上海中青年科技工作者科技创新活动基本状况/98

三、上海中青年科技工作者创新环境面临的问题/110

四、改善上海中青年科技工作者创新环境的对策建议/118

上海加强非公企业科技工作者队伍建设的研究/123

一、引言/123

二、上海非公企业科技工作者队伍的基本状况/125

三、上海加强非公企业科技工作者队伍建设需要关注的问题/134

四、上海加强非公企业科技工作者队伍建设的对策建议/139

上海科技工作者创业问题研究/149

一、关于本课题的研究背景与创业环境的概念性框架/149

二、上海科技工作者创业的基本状况/152

三、上海科技工作者创业环境存在的主要问题/159

四、关于改善上海科技工作者创业环境的若干建议/167

上海“千人计划”创新人才发展环境调研报告/171

一、更加重视“千人计划”创新人才的引领作用/171

二、中央“千人计划”创新人才关于创新环境访谈录/172

三、对“千人计划”创新人才所处创新环境的综合评价/176

四、“千人计划”创新人才投身创业面临的主要政策问题 / 178

五、关于改善“千人计划”创新人才发展环境的若干建议 / 179

从日本人才派遣业发展看上海的人才派遣业 / 183

一、日本人才派遣业发展的特点与趋势 / 183

二、日本推进人才派遣业发展的政策经验 / 185

三、上海人才派遣业发展面临的挑战与建议 / 188

行业人才队伍建设篇

大力培养现代服务业领军人才 / 193

一、上海现代服务业发展的主要瓶颈：领军人才严重缺乏 / 193

二、现代服务业领军人才的基本特征 / 195

三、大力培养现代服务业领军人才的对策 / 197

上海加快国际金融中心建设的人才战略与对策 / 199

一、加快上海金融人才高地建设的紧迫性 / 200

二、上海金融人才队伍的现状与面临的问题 / 207

三、加快上海金融人才队伍建设的战略思路 / 215

四、加快上海金融人才队伍建设的行动纲要 / 221

加快推进上海高层次文化人才队伍建设行动计划研究(2010—2013) / 227

一、指导思想与行动目标 / 227

二、主要任务 / 228

三、重点行动计划 / 231

四、保障措施 / 240

哲学社会科学领军人才的特点与开发对策研究 / 242

一、哲学社会科学领军人才的基本特点 / 242

二、加大哲学社会科学领军人才开发需要解决的问题 / 244

三、加大哲学社会科学领军人才开发力度的对策建议 / 247

上海市旅游业人力资源发展规划研究(2002—2010) / 250

一、上海旅游业的发展前景 / 251

二、上海旅游业人力资源队伍的现状 / 252

- 三、上海旅游业人力资源需求预测 / 260
- 四、上海旅游业人力资源发展规划的战略框架 / 265
- 五、上海旅游业人力资源发展的规划方案 / 271
- 六、上海旅游业人力资源发展规划的实施建议 / 282
- 上海市财税系统人力资源“十一五”发展规划研究 / 287
 - 一、上海市财税系统人力资源发展现状 / 287
 - 二、上海市财税系统人力资源发展面临的问题 / 293
 - 三、“十一五”期间上海市财税系统人力资源发展的目标和任务 / 299
 - 四、上海财税系统进一步加强队伍建设的对策措施 / 306
- 上海市电力公司青年人才队伍建设调研报告 / 311
 - 一、电力公司青年人才队伍建设的简要回顾 / 312
 - 二、电力公司青年人才队伍的基本状况 / 314
 - 三、新形势下青年人才队伍建设面临的问题 / 327
 - 四、加强青年人才队伍建设的对策建议 / 330

区县人才发展规划篇

- 杨浦区“十二五”人才发展规划研究 / 337
 - 一、“十一五”时期杨浦区人才发展的回顾与总结 / 337
 - 二、“十二五”时期杨浦区人才发展的背景形势与面临的挑战 / 340
 - 三、“十二五”时期杨浦区人才发展的指导思想、基本原则和目标 / 342
 - 四、“十二五”时期杨浦区人才发展的主要任务 / 344
 - 五、“十二五”时期杨浦区重点人才工程 / 349
 - 六、规划实施的保障措施 / 355
- 上海西岸文化创意产业集聚区海外高层次人才创业基地建设规划研究 / 358
 - 一、上海西岸海外高层次人才创业基地建设的空间载体 / 358
 - 二、上海西岸文化创意产业集聚区的人才集聚优势与需求趋势 / 360
 - 三、上海西岸海外高层次人才创业基地建设的指导思想、基本原则、总体部署与主要目标 / 366

- 四、上海西岸海外高层次人才创业基地的服务平台建设 / 370
- 五、上海西岸海外高层次人才创业基地建设的政策配套措施 / 374
- 六、上海西岸海外高层次人才创业基地建设的组织保障体系 / 377

松江区人才发展规划(2004—2010)与 2020 年远景展望 / 380

- 一、松江区经济社会发展的前景 / 381
- 二、松江区人才队伍的基本状况 / 382
- 三、松江区人才资源的需求预测 / 389
- 四、松江区人才发展规划的战略思路 / 392
- 五、松江区人才发展规划方案 / 396
- 六、松江区人才发展的远景展望(2020 年) / 402
- 七、松江区实施人才发展规划的对策建议 / 405

张江高科技园区“十一五”人才工作计划研究 / 410

- 一、张江高科技园区人才队伍的基本特点 / 410
- 二、张江高科技园区人才队伍面临的问题 / 416
- 三、“十一五”期间加强人才工作的指导思想、目标与任务 / 421
- 四、加强人才工作的主要配套措施 / 426

闸北区“十一五”人才发展规划研究 / 432

- 一、“十五”期间人才队伍建设回顾 / 433
- 二、“十一五”时期人才发展规划的指导思想与发展目标 / 440
- 三、“十一五”时期人才发展规划的主要任务 / 443
- 四、实施“十一五”人才发展规划的保障措施 / 447

黄浦区品牌企业人才队伍建设调研报告 / 451

- 一、黄浦区的品牌资源与品牌战略 / 451
- 二、黄浦区品牌企业人才队伍的基本特点 / 452
- 三、黄浦区品牌企业人才队伍面临的问题 / 457
- 四、黄浦区加强品牌企业人才队伍建设的战略思路 / 459
- 五、黄浦区加强品牌企业人才队伍建设的对策建议 / 462

人才发展与政策研究篇

深化开放是上海建设国际人才高地的关键*

建设国际人才高地,增加人才开发投入、改善人才公共服务固然很重要,但最重要、最关键的,是进一步扩大开放。俞正声书记最近特别强调,上海发展必须敞开大门,延揽优秀人才。

从这几年人才工作的实践来看,无论是资金投入,还是政策配套,都有积极的突破,但面对国际国内的人才争夺,上海在引进、留住海内外高层次人才,尤其是领军型科技创业人才方面仍然面临比较大的竞争压力。而在商务成本不具优势,政策优惠各地趋同的现实下,能够再造人才竞争优势的,就是开放优势。上海的历史就是开放的历史,上海的未来,也必须坚持对外对内开放。

新形势下的“开放”,不是简单地通过提供机会和优惠来吸引人才、引进项目,而是一种全面与国际接轨的深度开放,有产业的开放、社会的开放、文化的开放,还有政府的开放。深化全面开放对于建设国际人才高地,是前提,更是动力。

一、产业开放,为人才创造事业发展的机会

有没有事业发展的机会,特别是有没有创业成功的机会,是很多海外高层次人才舍弃安稳、选择挑战的重要动因。20世纪20—30年代上海被称为冒险家的乐园,是因为上海的各行各业几乎没有限制,这里充满了机会,也充满了竞争,

* 本文为2012年上海市委组织部开展的“人才大家谈”专稿。

因此也创造了一个个传奇式的人物。20世纪80年代以来乡镇企业异军突起,成就了一大批农民企业家,是因为一批传统的加工型工业向农村开放,从土地上解放出来的农民获得了进入非农产业发展的机会,因此创造了很多艰苦创业、快速壮大的企业家奇迹。浦东改革开放以来上海经济的快速持续发展,很大程度上得益于产业的开放,从劳动密集型产业起步,推进到高新技术产业,再到服务业领域,通过引进外资、发展民企,集聚了各路精英,造就了一大批跨国经营的企业家和职业经理人。

今天我们关注的产业开放,有传统含义上的行业开放,即政府向民资、外资开放更多的行业大门,创造新的发展机会,特别在服务业领域,更要降低准入门槛,推进更大程度的开放;还有注入新内涵的行业开放,即政府和社会要树起反垄断大旗,破除国企或大企业的行业垄断,让那些具有竞争活力的民企、外企有机会挑战大企业的垄断,拓展出更多新的成长空间,同时也让行业内始终充满竞争和活力。两个“行业开放”同样重要,开放往前多迈一步,事业发展机会就多加一成,人才竞争优势就领先一步。

二、社会开放,为人才创造包容发展的机会

海纳百川,不只是降低户籍门槛,打开城市之门,更重要的是企业、大学、科研院所和社会组织等各类单位或组织的开放。一是单位内部的开放。公开招聘,吸纳来自五湖四海的人才;宽容流动,支持青年人才向往更有前景的职业;包容失败,为失败者继续提供新的创新机会。二是单位之间的开放。包容人才和技术的外溢,大学和科研院所向企业开放,企业也向大学和科研院所开放,企业与企业共同的利益导向下积极合作,共享知识进步,形成一个贯通的、循环的人才和知识开放体系。

美国的硅谷,是一个开放度很高、包容性很强的社会。硅谷集中了大量来自世界各地的优秀人才;硅谷人才流动频繁,“跳槽”没有关卡,任何人都可以通过自己的选择实现对梦想的追求;硅谷的工程师和企业家在开发新项目和学习交流中相互认知,平等相待,形成了高度联系的社会网络;硅谷的大学和科研机构在向企业开放教育培训资源和科研平台的同时,还通过鼓励创业的政策向外输

送人才和技术。著名的斯坦福大学对师生创业实施了积极的开放政策,如允许教师和研究人員每周有一天到公司兼职,从事开发和经营活动;允许他们有1—2年的时间脱离岗位,到硅谷创办科技公司,或到公司兼职,学校保留其职位,到期返回;对于创业的学生给予两年时间,无论成败都可以继续学业;鼓励教师把在学校获得的科技成果向公司转移,学校与其签署许可合同,所获知识产权收益,学校只提取10%—15%;学校的应用性成果在1年之后仍未向企业转移的,发明者可自主向企业转移,学校一般不再收取收获回报。

只有单位(组织)开放了,才能形成全社会的开放,才能为引进和留住人才提供包容发展的土壤,真正有容乃大。对上海来说,更应该把社会开放的着力点放到企业、大学、科研院所的开放上来,树立开放的管理理念,构建开放的微观机制,让承载人才发展的工作载体因开放而具有吸引力和活力,让不同载体上的人才在相互的开放中充分流动,分享知识创新。

三、文化开放,为人才创造创新发展的机会

人才的创新活动需要一个开放的文化氛围,也就是我们常说的百花齐放、百家争鸣。文化的开放,有两个关键要素:一个是支撑多元文化的人群,要有多样性;一个是对多元文化或多样性的人群要有包容性。

美国两位社会学家通过社会指标研究美国高科技城市的人才多样性问题,发现那些最成功的高科技城市,有三项社会指标表现非常突出:一是同性恋人口的比例;二是包括作家、音乐家、设计家等艺术家人口的比例;三是外国出身人口的比例。从发达国家的情况来看,这三项指标高的城市不一定是科技创新活力强的城市,但那些科技创新活力强的城市,基本都是些移民人口多,文化创意人才集聚也比较多的城市,他们为城市带来多样的知识、文化和价值观,带来创新创业的原动力。同时还要特别关注一点,是城市原住民对这群“异端者”的包容和接纳。一个城市如果没有包容性,就容纳不了不同文化背景的人才和有着稀奇古怪想法的人才,也不可能形成创新所必需的多样性人群和多元文化氛围。

文化的开放为人才的创新活动提供重要的养分。从一个单位,到一个产业