

经济新常态下的

人力资源管理

2016
年全国人才与人事

研究主题征文

获奖作品集

变革



中国人事科学研究院 组织编写



中国人事出版社

经济新常态下的 人力资源管理变革

——2016 年全国人才与人事研究
主题征文获奖作品集

中国人事科学研究院 组织编写

中国人事出版社

图书在版编目(CIP)数据

经济新常态下的人力资源管理变革：2016 年全国人才与人事研究主题征文
获奖作品集/中国人事科学研究院组织编写. —北京：中国人事出版社，2017
ISBN 978-7-5129-1153-6

I. ①经… II. ①中… III. ①人力资源管理-文集 IV. ①F240-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 034546 号

中国人事出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码：100029)

*

保定市中华美凯印刷有限公司印刷 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 27 印张 414 千字

2017 年 3 月第 1 版 2017 年 3 月第 1 次印刷

定价：70.00 元

读者服务部电话：(010) 64929211/64921644/84626437

营销部电话：(010) 64961894

出版社网址：<http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错，请与本社联系调换：(010) 50948191

我社将与版权执法机关配合，大力打击盗印、销售和使用盗版
图书活动，敬请广大读者协助举报，经查实将给予举报者奖励。

举报电话：(010) 64954652

编 委 会

主 编 余兴安

副 主 编 李建忠

编 委 (按姓氏笔画排序)

王 莹	田永坡	朱武生	乔立娜	刘 霞
刘艳良	许金华	孙 锐	李平生	李志更
李国君	杨卫东	杨东风	何凤秋	苗月霞
范 巍	岳龙泉	庞 诗	郑亨钰	侯爱志
袁 娟	梁玉萍	董志超	蔡 维	谭友林
熊通成	潘伟梁			

编辑部成员

刘艳良 乔立娜 柏玉林 唐 军 郭越君
陈绍波

前 言

当前，我国人力资源管理面临的新形势，包括经济新常态这个重要因素在内，可以概括为四个方面：

一是经济新常态。具体表现为增长速度的相对下降（中高速增长）、发展动力机制的转换、经济结构的调整，以及在这一进程中新经济业态的产生、增长极的变化及更趋均衡的市场体系的发展。

二是人力资源新状态。人力资源的新状态实即人口与劳动力方面出现的新情况，这包括在一定历史时期的人口总量的变化、人口结构的变化（其中尤应关注的是劳动年龄人口的变化）、国民受教育程度的变化、劳动力流动状况的变化以及劳动参与率的变化等。此外，人的劳动价值观念的变化亦是要特别关注的因素。

三是科学技术新变革。日新月异的科技革命令人目不暇接，并以其强大的生命力渗透到人类经济发展、社会生活的每一个领域、每一个角落。科学技术是人类的创造，虽然对于人类能否始终成为其主人多有仁智之见，但其势之不可挡则是不争的事实。就目前而言，新一代信息技术（互联网、物联网、云计算、大数据）、智能机器人技术等的发展对人力资源管理的影响已是显而易见。

四是深化改革新政策。我国的改革事业已进入深水区 and 攻坚期，近年来，出台了一系列有关经济体制、产业政策、财政金融、行政审批、收入分配、劳动保障、户籍管理、土地流转、区域发展、创新创业等方面的政策措施和法律规章。改革已呈全方位向纵深推进的态势。

经济新常态、人力资源新状态、科学技术新变革及深化改革新政策虽然各有其内涵，但当然不是彼此孤立、互不相干。深化改革新政策是我们因应客观形势的变化做出的主观努力，经济新常态是主客观因素共同作用下显现出的一种社会状况，而人力资源新状态、科学技术新变革更大程度上体现出一种客观性演化趋向，因而其影响更具有长久性和根本性。

新的形势，特别是经济领域的一系列新情况对人力资源工作正产生着深刻的影响，人力资源管理从价值理念、工作内容、行动方式，到技术手段、法律规章都面临着变革。基于此，我们在2016年初将当年的全面人才与人事研究征集活动的主题确定为“经济新常态下的人力资源管理变革”，旨在动员全国的人力资源理论与实践工作者们都来围绕这一主题，分析问题，提出对策。

2016年的征文活动得到同行们的响应，特别是北京、河北、山西、上海、江苏、浙江、福建、山东、河南、湖北、广西、云南等省（市）人力资源社会保障部门所属研究院（所）更协助开展了有关组织工作，有些省市的院（所）还对本省（市）征集到的论文进行了筛选，在进行质量把关后再上报。这次征文活动共收到论文155篇，经专家组多轮评审，共评选出34篇论文，分别授予一、二、三等奖。本书即是这些获奖论文的结集。

这些论文均是针对实践中的问题开展研究而形成的成果，都有较为扎实的实地调研基础，对问题的把握较为准确，提出的对策建议有一定参考价值，值得人力资源工作领域的同行们一读。当然，各篇文章所阐发的观点均只是作者的见解，并不代表组织者中国人事科学研究院的意见，这是需要说明的。

余兴安

于中国人事科学研究院

2017年2月20日

目 录

一等奖论文

- 京津冀人才一体化及路径研究 (3)
- 河北省社会保障体系现状及对策探析 (16)
- 海外留学人才与国内母校的学缘网络研究 (26)
- 青年创业公共服务体系的构建与完善——以福建省
 泉州市丰泽区为例 (39)
- 山东省基层专业技术人员职称评聘问题研究 (61)
- 大学生就业创业现状及对策研究——以广州为例 (79)
- 退役军人就业创业服务平台——基于乌鲁木齐市
 现状的调查研究 (100)

二等奖论文

- 经济新常态下人力资源服务业的发展战略 (119)
- 北京市个人社会保险补贴政策实证研究 (130)
- 经济新常态下促进人力资源服务业发展研究 (140)
- 外国留学生在京就业试点可行性研究 (154)
- 高效能视角下的企业领导梯队现状及其建设研究
 ——以 F 企业为例 (169)
- 人力资源服务业发展的产业环境评估及改进对策
 ——基于 6 省（区）调查的分析 (185)
- 苏州入境就业创业人才引进现状分析与建议 (197)
- 当代职业经理人市场中存在的问题及对策
 ——以苏州民营企业为例 (207)

促进特色小镇人才跨越式发展	(222)
浙江省养老金并轨改革的收入再分配效应研究	(233)
新常态视域下和谐劳动关系构建——关于山东省 当前劳动关系状况的调研与思考	(251)
面向新生代员工的领导方式创新：基于感知价值 理论视角	(267)

三等奖论文

浅析新常态下的农村转移劳动者公共就业服务问题	(281)
关于进一步提升劳动争议调解效能的研究	(290)
共享经济环境下中小人力资源服务企业——人才开发 机制研究	(301)
当前大学生择业方向及需求调查分析	(309)
大数据理念与人力资源市场监管体系路径优化	(318)
江苏人才强省战略中的人才发展体制机制创新研究	(331)
事业单位特设岗位设置管理研究	(345)
基于创业生态的浙江省众创空间发展研究	(352)
东部沿海城市构建新型人才发展服务体系的实践探索 ——以宁波“妈妈式”人才服务为例	(359)
当前工资集体协商工作的观念偏差及纠正研究	(366)
激励事业单位创新发展的收入分配制度改革研究	(375)
郑州航空港经济综合实验区发展的人才支撑问题研究	(384)
经济新常态下的劳动关系规制研究	(397)
经济新常态下广西推动大众创业、万众创新的对策研究	(406)
基于“互联网+”的人力资源管理模式和技术创新	(415)

一等奖论文

京津冀人才一体化及路径研究

刘敏华 罗圣华 王选华等^①

摘 要：本文在对京津冀区域人才合作基础和现状进行研究的基础上，分析了在京津冀协同发展战略背景下，区域人才一体化发展面临的挑战，提出确立统筹协调的区域人才发展顶层设计、建立优势互补的区域人才资源布局、建立互融发展的区域人才开发模式、建立开放对接的区域人才政策环境、建立互联互通的区域人才服务体系等推进京津冀人才一体化的实施路径。

关键词：京津冀 协同发展 人才合作 人才一体化

一、引言

京津冀区域是我国重要的科技中心、文化中心和产业中心，国家创新源头和全球重要的创新节点，是我国经济发展的重要增长极。2014年以来，京津冀协同发展上升为国家战略，区域合作加速，劳动力、资本、技术等生产要素的自由流动和优化配置成为一体化发展的重要内容。

人才是经济社会发展的第一资源，区域人才一体化是区域经济社会协同发展的内在要求和重要推动力量。近年来，京津冀三地积极开展人才资源合作，为京津冀协同发展提供了坚强的人才支撑。但是，与京津冀协同发展对人才的客观要求、与产业转移承接的需求相比，区域人才合作还存

^① 作者1：刘敏华，北京市委组织部人才工作处处长、市人力资源研究中心主任；
作者2：罗圣华，北京市人力资源研究中心副主任；
作者3：王选华，北京市人力资源研究中心副调研员。

在较大差距。研究探索京津冀人才一体化的合作基础、合作现状以及推进区域人才一体化的发展路径和政策措施,具有重要的理论和现实意义。

二、京津冀人才一体化合作基础

(一) 区域产业发展现状

京津冀区域是我国北方重要的经济区。“十二五”时期,京津冀区域 GDP 由 2010 年的 4.4 万亿元增长到 2014 年的 6.6 万亿元,占全国 GDP 总量的 10.4%,年均增速为 11%。

京津冀三地产业结构分布差异明显,如表 1 所示。

表 1 京津冀三地 GDP 及构成情况 (2014 年)

地区	GDP (亿元)	三次产业 (亿元)			构成 (%)		
		一产	二产	三产	一产	二产	三产
北京	21 330.8	159	4 544.8	16 627	0.7	21.3	77.9
天津	15 722.47	201.53	7 765.91	7 755.03	1.3	49.4	49.3
河北	29 421.2	3 447.5	15 012.9	10 960.8	11.7	51.0	37.3

说明:本文数据未作特别说明的地方,均来自于《北京统计年鉴 2015》《天津统计年鉴 2015》和《河北经济年鉴 2015》。

北京呈现“三二一”结构,以高新技术、文化创意等知识型产业为主,服务业主导的经济特征明显,第三产业占全市 GDP 的比重高达 77.9%。天津呈现“二三一”结构,第二、第三产业齐头并进,第二产业高端加工型特征突出,带动作用明显,是经济发展的主要拉动力,第三产业的比重也比较高,第二、第三产业比重分别为 49.4% 和 49.3%。河北呈现“二三一”结构,第二产业是河北省支柱产业,比重高达 51%,第三产业的比重近年来不断提升,但仍然低于区域平均水平,尤其是生活型服务业发展滞后,从整体产业结构来看,河北已经从传统工业阶段进入现代工业阶段。

在京津冀协同发展战略背景下,京津冀三地需要进行总体产业结构调整 and 各自产业转型升级。作为首都和超大型城市,北京在京津冀区域内起着引领和辐射作用。北京“四个中心”城市战略新定位,以及强化首都核心功能、疏解非首都功能、打造“高精尖”经济结构的新要求,必将对天津、河北等区域的发展产生重大影响。天津主要是承接北京部分非首都核心功能溢出和科技成果转化、高端产业转移,发展先进制造业和现代服务业,形成制造业和信息产业集聚区。河北是承接首都产业转移的主阵地,

通过产业承接,促进产业升级,大力发展现代制造业。产业转移必然伴随着人才的转移流动与优化配置,这为三地人才资源一体化发展奠定了基础。

(二) 区域人才现状与特征

京津冀区域人才资源总量丰富并稳步增长。区域从业人员总量从 2005 年的 4 989 万人,增加到 2014 年的 6 237 万人,增加了 25%。

京津冀三地不同的产业结构和经济社会发展阶段,决定了三地聚集了不同领域的人才(见表 2)。

表 2 2014 年京津冀三地从业人员数量及构成情况

地区	从业人员 (万人)	三次产业(亿元)			构成(%)		
		一产	二产	三产	一产	二产	三产
北京	1 156.7	52.4	209.9	894.4	4.5	18.2	77.3
天津	877.21	67.98	341.51	467.72	7.8	38.9	53.3
河北	4 202.66	1 398.88	1 437.79	1 365.99	33.3	34.2	32.5

北京地区人才主要集聚在第三产业,与其以服务业为主导的经济结构相匹配,2014 年第三产业从业人员占比达到 77.3%,远高于天津和河北,尤其是现代服务业人才集聚程度较高;近年来北京现代制造业人才出现了递减趋势,北京地区将逐步形成以现代服务业人才培养为重点,兼顾培养高端制造业人才的新格局。天津地区人才主要集聚在第二产业和第三产业,近年来第三产业从业人员数量及占比不断提升,从业人员结构逐渐向“三二一”转变。河北逐步形成了三次产业从业人员比例相对均衡的格局,其中制造业人才增长迅速,第二产业从业人员比重超过第一、第三产业位居首位,达到 34.2%。

从整个区域发展来看,北京优势人才主要集中在现代服务业,这在一定程度上弥补了天津、河北服务业优势人才主要集中在制造业的劣势。可见,三个地区的人才具有结构差异和互补优势。

(三) 区域人才工作特征

京津冀三地根据自身人才资源、人才结构和人才布局现状,结合自身经济社会发展需求,全面推动人才工作,各有不同侧重点。

1. 北京:注重人才制度创新

按照人才引进、人才开发和人才管理三个方面对北京人才工作进行分类(见表 3),综合相关资料可以看出,近年来北京人才工作不断加强制度

设计与创新,在人才引进、人才开发和人才管理上开展了一系列富有成效的工作,人才立法、人事制度改革、人才信息化等重大人才管理工作的改革也在逐步探索中,人才工作具有较强的创新性和示范性。

表 3 2015 年北京市主要人才工作

序号	人才引进	人才开发	人才管理
1	海聚工程	高创计划	推进首都人才发展体制机制改革
2	海外赤子北京行	优秀人才培养资助	关于深化中关村人才管理改革的若干措施
3	北京市引进海外高层次人才专项计划	有突出贡献人才评选表彰	高端领军人才职称评审“直通车”
4	北京高校高精尖创新中心建设计划	科技北京领军人才培养	市级人才管理改革试验区建设
5	北京市高等学校人才引进与培养行动计划(2013—2015)	北京高等学校高水平人才交叉培养计划	未来科技城平台建设
6	中关村华侨华人创业大会	“双百传承”工程	人才工作信息化建设
7	北京海外交流协会年会	鼓励创新创业	优化人才发展环境

2. 天津：以人才引进为引擎

近年来,天津在人才引进方面先后颁布了多项政策法规和 70 多个配套政策文件,建立完善了“天津市科技重大成就奖”“天津市科教兴市人才奖”等各类人才的奖励制度;各区县、各系统也出台了 100 多个推进人才队伍建设的政策文件;滨海新区致力于“人才特区”建设,从 2011 年开始制定了五大人才政策,启动“灯塔工程”等五大人才工程,初步形成了具有一定比较优势、多层次、特色化的人才政策法规体系。

3. 河北：突出培养实用人才

总体来看,河北人才“以用为本”特色明显,对各类实用型人才的培养狠下力气,以实施专项人才计划为重点,统筹推进各类人才队伍建设。出台《关于实施农村青年人才开发工程的意见》,吸引和激励更多城镇青年人才和高校毕业生到农村创业兴业;出台《关于完善高端人才支持计划的实施意见》,为培养扶持高端人才提供更优惠的措施,创造更好的条件;选拔科技型中小企业创新创业“双百人才”,面向全省科技型中小企业分别遴选 100 名创新技术人才和 100 名创业管理人才,给予资金支持,激发科技型中小企业人才创新创业活力;实施高层次人才帮带机制,在全省宣传、文化、教育、农业、医疗等系统,启动高层次人才帮带青年人才工作。

三、京津冀人才一体化合作现状

(一) 发展历程

京津冀人才一体化合作的发展历程大致可以分为三个阶段。

1. 探索阶段

从20世纪80年代到2004年,京津冀地区的人才合作大多为部门之间、单位之间的合作,其形式简单,内容单一,范围相对狭窄,主要以临时性、局部地区合作为主。

2. 稳步推进阶段

2004年至2010年,京津冀地区人才合作开始进入稳步发展阶段。2004年2月,国家发改委在廊坊召开京津冀地区经济发展战略研讨会,标志着三地人才一体化合作正式启动。此后,三地先后在人才交流、人事代理、人才派遣、人才网站建设等方面签署了多项合作协议,并初步建立了区域人才开发一体化联席会议制度,合作的重点是推进区域人才市场的建设。

3. 全面发展阶段

2011年初,“十二五”规划提出加快推进京津冀区域经济一体化发展,打造首都经济圈,标志着京津冀区域合作进入了一个崭新的阶段。2011年三地签署《京津冀区域人才合作框架协议书》,审议并发布《京津冀人才一体化发展宣言》。2016年2月,京津冀三地党委组织部形成了“1+9”工作共识,成立了京津冀人才一体化发展部际协调小组,推进编制《京津冀人才一体化发展规划纲要(2016—2030)》、制作人才一体化宣传片、建立三地人才共同研修长效机制、举办人才一体化发展论坛、建立三地开放共享的专家数据库、建立三地人才协会联盟、促进三地区域对接合作、建立三地园区协同创新共同体、建立健全三地干部人才挂职机制等工作,逐步完善组织构架和工作框架。

京津冀人才合作主要内容和进程见表4。

表4 京津冀人才合作主要内容和进程

合作主要内容	时间	参与区域、单位或部门	事件
文件协议合作	2004年2月	北京,天津,河北秦皇岛、廊坊、承德、张家口等市发改部门	国家发改委在廊坊召开“京津冀区域经济发展战略研讨会”,签订《廊坊共识》
	2005年6月	京津冀人事部门	签订《京津冀人才开发一体化合作协议》

续表

合作主要内容	时间	参与区域、单位或部门	事件
文件协议合作	2006年12月	京津冀人事厅(局)	召开“京津冀人才开发一体化联席会”,签订《京津冀人才交流合作协议》《京津冀人事代理、人才派遣合作协议》《京津冀人才网站合作协议》
	2010年4月	北京、天津、山西、内蒙古、吉林、山东、河南、河北8省市人才服务机构	签署跨区域人才合作协议,在人才招聘、人事代理、人才派遣等领域开展跨区域人才合作
	2011年4月	京津冀人力社保厅(局)	签署《京津冀区域人才合作框架协议书》,协定在人才流动、人才智力资源共享上开展合作
	2011年6月	京津冀三地人才工作领导小组	召开京津冀人才工作联席会议,发布《京津冀人才一体化发展宣言》
	2015年1月	北京昌平区、河北怀来县	签署《昌平区与怀来县战略合作框架协议》《中关村昌平园怀来分园共建战略合作协议》
	2015年	京津冀人力社保局(厅)	分别签署《加强人才工作合作协议》《推动人力资源和社会保障工作协同发展合作协议》,实现人力资源市场从业人员资格证书三地互认
	2015年10月	北京通州、天津武清、河北廊坊	签订《“通武廊”人才合作框架协议》,围绕人才工作积极开展合作
具体项目合作	2007年7月	北京人才网、北方人才网、河北人才网、唐山人才网及沧州人才网	联合发起“环渤海人才网网站联盟”,推动一网注册、多网发布,实现人才信息共享
	2007年9月	北京人才网、北方人才网、河北人才网、唐山人才网及沧州人才网	联合举行“首届环渤海网上人才招聘大会”
	2009年4月	北京市、河北省人力社保局(厅)	举办首届河北—北京人力资源洽谈会,展示京冀人才发展的基本状况
	2010年2月	京津冀畜牧业领域相关单位	举办2010北方畜牧业人才交流会暨就业论坛,涉及招聘单位120家、2400个岗位和200个见习岗位
	2011年5月	京津冀人力社保局(厅)	举办2011年首届京津冀人才交流大会,邀请近千家大中型企事业单位参会
	2011年5月	京津冀人力社保局(厅)	举办2011京津冀大学生人才招聘会
	2014年12月	京津冀统计局	三地统计数据共享,人才等公共服务从2015年起共享共用
	2015年	京冀两地组织部	首都专家沧州行、邯郸行、石家庄行
	2015年7月	京津冀三地经济技术开发区	成立“京津冀开发区产业创新发展联盟”,推进三地产业对接合作
体制机制合作	2005年8月	京津冀人事部门	签订《京津冀人才开发一体化联席会议章程》,联席会议制度正式建立

续表

合作主要内容	时间	参与区域、单位或部门	事件
体制机制合作	2008年11月	天津、大连、青岛、呼和浩特等37个城市	成立环渤海区域人才协作联盟,制定了联盟章程和网站互联、人才派遣、中高级人才寻访等专项协议
	2014年3月	京津市委、市政府	在天津签署协议,加强经济社会发展合作
	2015年7月	京冀两地组织部	互派100名干部人才交流挂职
	2016年2月	京津冀三地组织部	召开三地组织部长会议,达成“1+9”工作共识,成立京津冀人才一体化发展部际协调小组

资料来源:根据北京市、天津市、河北省人才工作网、人力社保局网站信息及《京津冀区域发展报告2014》《京津冀区域一体化发展报告2012》等资料整理。

(二) 人才合作特点

1. 协议项目多, 体制机制少

当前京津冀三地人才一体化合作中, 文件协议类和具体项目类合作比较多, 而体制机制类合作比较少, 具体项目类的合作主要以区域人才市场建设为重点, 如人才招聘、人事代理、人才派遣、人才服务等。合作的层次低、深度浅, 多数是一事一议、就事论事, 没有形成有效的机制。三地之间目前仅有联席会议制度和部际协调小组, 整体规格偏低, 仅靠此不能承担三地人才一体化重任。

2. 政府主导多, 企业参与少

自2004年以来, 多数合作都是由三地的人事部门和发改规划部门主导, 作为市场主体的企业参与较少, 用人单位主动参与的较少, 社会力量没得到有效发挥, 市场在人才合作中的基础性作用未充分体现, 这给三地人才合作的深度融合带来挑战。

3. 单兵合作多, 整体互动少

当前, 京津冀人才的交流与合作单兵突进多, 多向互动少, 缺乏统一、完整的规划组织。多部门统一规划和配合不够深入, 人才合作涉及政府多个部门, 仅靠人事部门自身协调有很多困难, 人才一体化工作需要发改、教育、科技、卫生、公安等更多部门的参与配合。

四、京津冀人才一体化面临的现实挑战

京津冀人才一体化合作在战略层面已达成合作发展共识, 并建立起一系列制度, 在人才市场开放、人才信息交流等方面开展了实质性的合作。