

Research on the introduction,
training mechanism and management innovation for

the top talents



高端人才

引进培养机制和管理创新研究

——以江苏省为例

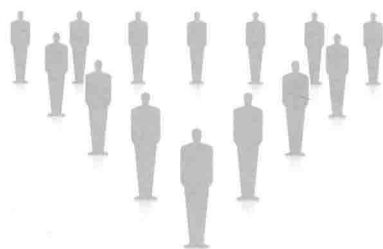
殷凤春 / 著



人民出版社

Research on the introduction,
training mechanism and management innovation for

the top talents



高端人才

引进培养机制和管理创新研究

——以江苏省为例

殷凤春 / 著

 人民出版社

责任编辑:方国根 郭彦辰

封面设计:王欢欢

图书在版编目(CIP)数据

高端人才引进培养机制和管理创新研究:以江苏省为例/殷凤春 著. —

北京:人民出版社,2017.11

ISBN 978-7-01-017940-7

I. ①高… II. ①殷… III. ①人才引进-研究-江苏②人才培养-研究-江苏
③人才管理-研究-江苏 IV. ①C964.2②G316

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 176744 号

高端人才引进培养机制和管理创新研究

GAODUAN RENCAI YINJIN PEIYANG JIZHI HE GUANLI CHUANGXIN YANJIU

——以江苏省为例

殷凤春 著

人民出版社 出版发行

(100706 北京市东城区隆福寺街 99 号)

涿州市星河印刷有限公司印刷 新华书店经销

2017 年 11 月第 1 版 2017 年 11 月北京第 1 次印刷

开本:710 毫米×1000 毫米 1/16 印张:22.25

字数:330 千字

ISBN 978-7-01-017940-7 定价:59.00 元

邮购地址 100706 北京市东城区隆福寺街 99 号

人民东方图书销售中心 电话 (010)65250042 65289539

版权所有·侵权必究

凡购买本社图书,如有印制质量问题,我社负责调换。

服务电话:(010)65250042

序

殷凤春同志的《高端人才引进培养机制和管理创新研究——以江苏省为例》终于杀青了。厚厚的一摞书稿放在我的办公桌上，我抽时间断断续续认真读完了这部著作，感到这是一部融知识性和实践性于一体，既有一定的学术价值也有一定的实践意义且有比较浓厚学术味的专著。

当今世界，经济全球化、信息社会化所带来的商品流、信息流、技术流、人才流，势不可挡。实现“中国梦”和中华民族的伟大复兴，要着眼于人、着力于人，推动人才在眼界上、思想上、知识上、技术上走向世界，走向未来。要实行更加开放的人才政策，树立起强烈的人才意识，寻觅人才求贤若渴，发现人才如获至宝，举荐人才不拘一格，使用人才各尽其能，不唯地域引进人才，不求所有开发人才。中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》中指出，人才发展体制机制改革是全面深化改革的重要组成部分，是党的建设制度改革的重要内容。协调推进“四个全面”战略布局，贯彻落实创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念，实现“两个一百年”奋斗目标，必须深化人才发展体制机制改革，加快建设人才强国，最大限度激发人才创新创造创业活力，把各方面优秀人才集聚到党和国家事业中来。当前，我国社会的基本矛盾仍然是生产力和生产关系、经济基础和上层建筑之间的矛盾，我国社会的主要矛盾仍然是人民日益增长的物质文化需要同落后的社会生产之间的矛盾，我们要实现国家富强、民族振兴、人民幸福，最终实现中华民族的伟大复兴这一“中国梦”，就必须清醒地认识当前国内与国际形势，认清我国仍然是发展中国家的历史现实，认清我国在今后一段时间甚至在较长一段时间内仍然处在社会主义初级阶段的历史现实，在物质资源

日益匮乏的今天,大力开发非物质资源特别是人力资源,充分发挥生产力最革命、最活跃的因素即人的因素的积极作用,使人才特别是高端人才在推动生产力发展和人类进步中发挥更大的作用,创造更多的社会财富,满足更广大人民日益增长的物质文化需要。在这样的时代背景和中共中央英明决策下,国内众多的人才理论工作者和有识之士对人才特别是高端人才的引进、培养机制和管理创新理论与实践进行了有益的探索。作为长期从事人力资源理论研究和管理工作的一员,殷凤春同志对高端人才在国民经济生活中的重要地位和历史价值有深刻的感受和切身的体会,他准确地把握高端人才引进、培养、使用和管理这一发展态势和脉络,经过6年不懈努力,不断探索,辛勤笔耕,终于写成了《高端人才引进培养机制和管理创新研究》,对于高端人才引进培养机制和管理创新理论体系进行了初步的理论探索,构建了较为完整的理论体系,在人力资源管理界必将产生一定的影响力。

全书主要解决了高端人才引进培养机制和管理创新“是什么”、“为什么”、“怎么办”的问题。本书通过研究实现四个目标:1.对高端人才的内涵、特征、意义及引进、培养、管理创新方面进行观点梳理,分析研究走向,并对高端人才引进培养和管理创新的内涵、价值定位和价值实现的内涵进行界定。2.分析高端人才区域聚集的类型、现状、特征及经济效应、政治效应、文化效应,分析以市场为主导的高端人才引进、培养对经济发展的影响,探讨基于组织满意的高端人才需求层次,揭示高端人才引进、培养和管理创新的规律,寻求高端人才引进培养和管理创新与经济发展的内在联系和结合点。3.在文献研究和实证研究的基础上,构建高端人才引进、培养和管理创新的评价指标体系,并通过中外高端人才引进、培养和管理创新异同的比较,沿海城市高端人才引进培养工程异同的比较,沿海地区高端青年人才价值实现与趋向规律及区域聚集效应的分析,江苏省苏南、苏中、苏北高端人才引进、培养和管理创新异同的比较,提出应对高端人才引进培养进行分类指导。4.厘清高端人才引进的政策走向、政策要素,描述高端人才引进培养的政策思路,提出一系列提升战略及对策措施。从目前成书的框架体系来看,第一步“是什么”解决了基本概念、基本理论问题;第二步“为什么”

构建了评价体系，并以江苏省为例进行数字模型与图表模型的分析，从实证角度对“是什么”进行了论证；第三步“怎么办”主要解决了高端人才引进培养和管理创新的提升策略问题。由于很多理论工作者理论研究较强，因缺少数据，理论与实践常常脱节，理论与实践探索不能同步，理论成果指导实践常成为空谈。有时某些理论研究不能与时代相符，不能与市场实际需要相融，不能灵活运用人力资源前辈们的智慧和成果指导研究方向，导致研究的成果缺乏前瞻性和操作性。《高端人才引进培养机制和管理创新研究》一书克服种种困难，取得丰硕的成果，虽然研究尚需深入，但殷凤春同志能取得这样的研究成果很值得嘉许。

读完此书，我有一种强烈的感受，那就是人力资源理论工作者必须要将理论研究扎根于实践，才能将理论加以升化和运用。我认为此书无论是选题还是内容，均有许多创新之处：1. 围绕“高端人才—价值实现—创新规律”，揭示高端人才是自我价值和社会价值的统一，创新力是高端人才的核心驱动力；2. 沿着“引进—培养—管理创新”主线，揭示高端人才的基本内核“知识转化为现实生产力”的过程；3. 沿着“区域聚集→经济发展→组织需求→评价指标构建→战略战术提升”的思路，揭示了高端人才与区域发展、经济影响、组织需要的关系，科学构建了评价指标体系。书中大量引用一手文献，便于读者进一步深入研究，进而及时了解高端人才引进培养和管理创新的新动向。

《高端人才引进培养机制和管理创新研究》一书的出版，是我指导的河海大学商学院博士后殷凤春同志多年思考和探索的结晶，也为人力资源管理理论界奉送上一部力作，在嘉许之余，我有一个期待，即希望殷凤春同志能坚持自己的研究方向，踏石有痕，奋力前行，争取有更好的成果以飨读者。是为序。

王济干

2017年2月28日

江苏科技大学党委书记 教授、博导、博士后合作导师

目 录

序.....	王济千 1
第一章 高端人才引进培养和管理创新的价值定位与识别.....	1
一、高端人才引进培养和管理创新的内涵	4
(一) 高端人才引进培养的内涵	4
(二) 高端人才管理创新的内涵	9
二、高端人才价值定位的内涵和现状	10
(一) 高端人才价值及定位的内涵	10
(二) 高端人才价值定位的现状	11
三、高端人才的价值分类及实现	13
(一) 高端人才自我价值分析	13
(二) 高端人才社会价值分析	14
(三) 高端人才价值实现的条件和途径	14
四、高端人才的价值识别	16
(一) 高端人才价值识别的原则	16
(二) 高端人才价值识别的要素确定	17
(三) 高端人才价值识别的标准制定	21
第二章 高端人才区域聚集效应分析.....	25
一、高端人才区域聚集的分类、现状及特征	26

(一) 高端人才区域聚集及其分类	26
(二) 高端人才区域聚集的现状	27
(三) 高端人才区域聚集的特征	29
二、高端人才区域聚集效应	30
(一) 高端人才区域聚集的经济效应	30
(二) 高端人才区域聚集的政治效应	31
(三) 高端人才区域聚集的文化效应	33
三、优化高端人才区域聚集效应的对策	34
(一) 区域层面要打造完善的经济环境	34
(二) 政府层面要营造宽松的政治环境	36
(三) 组织层面要创造和谐的文化环境	37
第三章 高端人才对经济发展的影响研究	39
一、以市场为主导的高端人才引进培养现状与问题分析	40
(一) 现状分析	40
(二) 存在问题分析	41
二、以市场为主导的高端人才引进培养对经济发展影响的 SWOT 分析	43
(一) 优势分析	43
(二) 劣势分析	44
(三) 机遇分析	45
(四) 挑战分析	45
三、以市场为主导的高端人才引进培养对经济发展影响机理分析	46
(一) 加快产业结构调整速度	46
(二) 推动技术创新变革力度	47
(三) 优化资源配置扩大效能	48
(四) 实现人才资本价值增值	49
(五) 促使机制体制日趋完善	50
四、以市场为主导的高端人才引进培养战略分析	51

(一) 智力资本优先积累战略	51
(二) 人才结构协调调整战略	51
(三) 按智分配职权对等战略	52
(四) 国际国内市场均衡战略	53
(五) 管理体制优化创新战略	53
五、以市场为主导的高端人才引进培养对策分析	54
(一) 以效益核算为杠杆自动调节引进培养	54
(二) 以满足需要为前提控制引进培养节奏	54
(三) 以优化环境为基准提升引进培养吸引力	55
(四) 以双向交流为方式强化引进培养契合度	55
第四章 组织引进高端人才的需求及对象分析	57
一、组织引进高端人才的需求分析	57
(一) 需求基础分析	57
(二) 产业组织对高端人才的需求及现状分析	58
(三) 组织对高端人才的需求层次分析	59
二、组织引进高端人才的对象分析	61
(一) 高端人才的类别分析	61
(二) 高端人才的特征分析	62
(三) 高端人才的结构分析	63
三、组织引进和培养高端人才的原则及策略分析	65
(一) 组织引进和培养高端人才的原则分析	65
(二) 组织引进培养高端人才的策略分析	66
(三) 组织引进培养高端人才的价值分析	68
第五章 高端人才引进、培养和管理创新的规律	70
一、高端人才引进培养的特点及规律	70
(一) 高端人才引进培养的特点	70
(二) 以市场为主导的高端人才引进培养规律	72
二、高端人才引进规律	74

(一) 产业集群人才集聚效应规律	74
(二) 产业结构与人才结构相互作用规律	76
(三) 针对性引进与任意性引进规律	77
三、高端人才培养规律	79
(一) 系统培养开发规律	79
(二) 实践培养规律	80
(三) 团队培养规律	81
四、高端人才管理创新的规律	82
(一) 优势转换规律	82
(二) 灵活管理规律	83
第六章 中外高端人才引进培养机制和管理创新比较研究	84
一、中外高端人才引进比较	84
(一) 中外引才基本措施比较	84
(二) 中外引才现状比较	86
(三) 中外引才的走势比较	88
二、中外高端人才培养比较	90
(一) 中外育才理论与实践比较	90
(二) 中外育才模式比较	91
三、中外高端人才的引进培养角色比较	93
(一) 政府角色	93
(二) 高校和科研院所角色	94
(三) 企业及社会组织角色	94
四、中外高端人才引进培养环境比较	95
(一) 社会政治环境	95
(二) 社会经济环境	96
(三) 社会人文环境	96
(四) 社会法制环境	97
五、中外高端人才的管理创新比较	97

(一) 高端人才管理理念的比较	97
(二) 高端人才管理机制的比较	99
六、借鉴与启示	101
(一) 确立高端人才引进培养和管理国际化的战略目标	101
(二) 实施高端人才引进培养重点平台建设的战略任务	101
(三) 突破高端人才管理理念与机制的战略瓶颈	102
(四) 建立适合市场需要的引才机制	103
(五) 建立以市场为主导的人才培养机制	103
第七章 沿海城市高端人才引进培养工程比较	105
一、引进培养工程比较	105
(一) 政策计划制订方面	105
(二) 市场化程度方面	107
(三) 实施力度方面	107
(四) 侧重对象方面	108
(五) 市场需求差异性方面	109
(六) 实践效果差异性方面	110
二、引进培养工程提升策略	111
(一) 营造引进培养的良好环境	111
(二) 建立市场、政府、企业三维联动模式	112
(三) 依市场需要优化引进培养程序	112
第八章 沿海地区高端青年人才价值实现与趋向规律及区域聚集效应	114
一、沿海地区高端青年人才价值实现规律	114
(一) 结合市场变化做到才尽其用规律	114
(二) 结合市场需求做到人才价值实现规律	115
(三) 结合人才驱动做到人才优工优酬规律	116
(四) 创造性的劳动催生人才实践成才规律	116
(五) 适应动态市场变化实现用尽退度规律	117
(六) 全面发展自我推动内因驱动规律	117

二、沿海地区高端青年人才流动趋向规律	118
(一) 地域维度的流动趋向规律	118
(二) 时间维度的流动趋向规律	119
(三) 企业类型维度的流动趋向规律	120
(四) 行业维度的流动趋向规律	120
(五) 个人成长维度的流动趋向规律	120
三、沿海地区高端青年人才区域集聚的效应	121
(一) 正经济效应	121
(二) 负经济效应	124
(三) 基于经济视角改善沿海地区高端青年人才区域 集聚的对策	127
四、沿海地区青年人才国际竞争优势培养 SWOT 分析	130
(一) 优势分析	130
(二) 劣势分析	131
(三) 机遇分析	133
(四) 威胁分析	134
(五) 提高沿海地区高端青年人才国际竞争优势的策略	135
第九章 苏南地区人才引进培养机制和管理创新调查与分析	139
一、苏南地区调查数据统计	139
(一) 调查对象基本情况	139
(二) 调查对象单位基本情况	142
二、苏南地区调查情况分析	144
(一) 苏南地区高端人才引进培养和管理创新的成就	144
(二) 苏南地区高端人才引进培养和管理创新存在的问题	149
(三) 苏南地区高端人才引进培养和管理创新问题原因分析	152
三、苏南地区高端人才引进培养和管理创新的对策建议	155
(一) 多手段引进高端人才	156
(二) 多手段留住高端人才	157

(三) 多手段培养高端人才	157
(四) 多手段加强管理创新	158
第十章 苏中地区高端人才引进培养机制和管理创新调查与分析	160
一、调查对象及其单位基本情况	160
(一) 调查对象基本情况	160
(二) 调查对象单位基本情况	164
二、调查对象对苏中高端人才引进培养机制和管理创新的判断	165
三、苏中地区高端人才引进培养机制和管理创新的对策建议	183
(一) 对高端人才引进的建议	183
(二) 对高端人才培养的建议	184
(三) 管理创新相关建议	185
第十一章 苏北地区高端人才引进培养机制和管理创新调查与分析	187
一、调查对象及其单位基本情况	187
(一) 调查对象基本情况	187
(二) 调查对象单位基本情况	190
二、引进培养机制和管理创新总体环境的判断评价	191
(一) 对引进与培养环境的判断评价	191
(二) 对管理创新工作的判断评价	198
三、苏北地区高端人才引进培养和管理创新存在的问题及对策	210
(一) 苏北地区高端人才引进培养和管理创新存在的问题	210
(二) 对苏北地区高端人才引进培养和管理创新的建议	211
第十二章 苏南、苏中、苏北高端人才引进培养和管理创新机制比较	
研究	213
一、苏南、苏中、苏北高端人才引进机制比较	213
(一) 苏南、苏中、苏北高端人才引进理念比较	213
(二) 苏南、苏中、苏北高端人才引进优惠政策比较	217
(三) 苏南、苏中、苏北高端人才引进方式比较	220
二、苏南、苏中、苏北高端人才培养机制比较	222

(一) 苏南、苏中、苏北高端人才培养理念和政策比较	222
(二) 苏南、苏中、苏北高端人才培养模式比较	224
三、苏南、苏中、苏北高端人才引进培养机制对江苏的启示	226
(一) 更新人才引进与培养理念	226
(二) 创新人才引进培养政策	227
(三) 探索人才引进培养新方式	228
四、苏南、苏中、苏北高端人才管理创新比较研究	229
(一) 苏南、苏中、苏北高端人才管理创新理念比较	229
(二) 苏南、苏中、苏北高端人才管理创新政策比较	232
(三) 苏南、苏中、苏北高端人才管理创新机制比较	235
第十三章 江苏高端人才引进培养和管理创新的优劣势及原因分析	239
一、江苏高端人才引进的优劣势及原因分析	239
(一) 江苏高端人才引进的优势	239
(二) 江苏高端人才引进的劣势	240
(三) 江苏高端人才引进劣势的原因分析	241
二、江苏高端人才培养的优劣势及原因分析	243
(一) 江苏高端人才培养的优势	243
(二) 江苏高端人才培养的劣势	244
(三) 江苏高端人才培养劣势的原因分析	247
三、江苏高端人才管理创新的优劣势及原因分析	249
(一) 江苏高端人才管理创新的优势	249
(二) 江苏高端人才管理创新的劣势	250
(三) 江苏高端人才管理创新劣势的原因分析	252
第十四章 江苏高端人才引进培养的分类指导	254
一、高端人才的分类	255
(一) 当今学者对一般人才的分类	255
(二) 结合现有分类和实际对高端人才进行分类	256
二、各类高端人才的引进方式及成效研究	258

(一) 各类高端人才的引进方式研究	258
(二) 高端人才分类引进的成效研究	259
(三) 高端人才分类引进的思考与建议	260
三、各类高端人才的培养方式及成效研究	261
(一) 各类高端人才的培养方式研究	261
(二) 高端人才分类培养的成效研究	263
(三) 高端人才分类培养的思考	263
第十五章 高端人才引进培养和管理创新评价研究	267
一、高端人才引进培养和管理创新评价指标构建的原则	267
(一) 科学性原则	267
(二) 目的性原则	268
(三) 明确性原则	268
(四) 实用性原则	268
(五) 定性定量结合原则	268
(六) 动态性原则	269
二、高端人才引进评价指标的建构与实施	269
(一) 高端人才引进评价指标的体系建构	269
(二) 江苏高端人才引进评价指标的实施现状	271
三、高端人才培养评价指标的建构与实施	278
(一) 高端人才培养评价指标的体系建构	278
(二) 江苏高端人才培养评价指标的实施现状	279
四、高端人才管理创新评价指标研究	284
(一) 高端人才管理创新评价指标的确定	285
(二) 高端人才管理创新评价指标的内涵和识别标准	285
(三) 江苏高端人才管理创新评价指标的实践运用	289
第十六章 高端人才引进培养机制和管理创新战略研究	299
一、高端人才引进培养政策要素分析	299
(一) 政策环境影响	299

- (二) 法律法规影响300
 - (三) 引进培养机制影响300
 - (四) 人文社会环境影响300
 - (五) 财力投入影响301
 - (六) 舆论宣传影响301
 - (七) 市场机制影响301
 - (八) 人才智力服务平台影响302
 - (九) 工作机制影响302
 - (十) 人才引进激励开发影响302
- 二、高端人才管理制度和政策创新303
 - (一) 搭桥接纳外援303
 - (二) 拓宽高端人才引进渠道303
 - (三) 实行技术移民304
 - (四) 构建“绿色通道”304
 - (五) 转化技术成果304
 - (六) 聘任职务职称305
 - (七) 放宽户籍限制305
 - (八) 配套服务机制306
 - (九) 完善人才贡献奖激励政策306
- 三、高端人才引进战略研究307
 - (一) 高端人才引进战略307
 - (二) 高端人才引进战略的特点308
- 四、高端人才培养战略研究309
 - (一) 高端人才培养战略309
 - (二) 高端人才培养战略的特点311
- 五、高端人才管理创新战略研究311
 - (一) 高端人才管理创新战略312
 - (二) 高端人才管理创新战略的特点313

(三) 高端人才管理创新的措施	315
附 录 《高端人才引进培养机制和管理创新研究》调查问卷	318
参考文献	325
后 记	335