



“十二五”国家重点出版物出版规划项目
人才强国研究出版工程·《第一资源》精选集

《第一资源》精选集

(第八卷)

《DIYIZIYUAN》JINGXUANJI (DIBAJUAN)

 中国人事科学研究院 编

吴 江 主编

党建读物出版社



国家出版基金项目
NATIONAL PUBLICATION FOUNDATION

“十二五”国家重点出版物出版规划项目
人才强国研究出版工程·《第一资源》精选集

《第一资源》精选集

(第八卷)

《DIYIZIYUAN》JINGXUANJI (DIBAJUAN)

 中国人事科学研究院 编

吴 江 主编

党建读物出版社

图书在版编目(CIP)数据

《第一资源》精选集. 第8卷 / 吴江主编; 中国人事科学研究院编. —北京: 党建读物出版社, 2015. 12

(人才强国研究出版工程.《第一资源》精选集)

ISBN 978-7-5099-0643-9

I. ①第… II. ①吴…②中… III. ①人力资源管理—文集 IV. ①F241-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 170438 号

《第一资源》精选集

《DIYI ZIYUAN》JINGXUANJI

(第八卷)

中国人事科学研究院 编

吴江 主编

责任编辑: 王舒婷

责任校对: 郭涛

装帧设计: 创造力

出版发行: 党建读物出版社

地 址: 北京市西城区南横东街6号(邮编:100052)

网 址: <http://www.djcb71.com>

电 话: 010-58587632/7681

经 销: 新华书店

印 刷: 北京中科印刷有限公司

印 数: 1—3000

2015年12月第1版 2015年12月第1次印刷

710毫米×1000毫米 16开本 15.25印张 248千字

ISBN 978-7-5099-0643-9 定价: 45.00元

人才强国研究出版工程编委会

主 任 何 宪

副主任 孙学玉 余兴安 王英利

总主编 吴 江

委 员 (按姓氏拼音排序)

柏良泽	蔡学军	陈 力	董克用	高光宇
桂昭明	韩冬雪	郝 斌	孔昌生	赖德胜
蓝志勇	李保国	李克实	李维平	刘燕斌
柳学智	罗 哲	罗双平	马抗美	潘小娟
齐三平	沈国权	沈荣华	苏海南	孙建立
唐志敏	王重鸣	王丹石	王辉耀	王建华
王克良	王通讯	魏 卓	夏文峰	萧鸣政
薛 虹	叶忠海	曾湘泉	张宝忠	赵永乐
郑其绪	钟祖荣			

《第一资源》精选集编选组

组长 柳学智

成员 苗月霞 刘 洋

出版说明

国家兴盛，人才为本。进入新世纪，我国提出了“人才资源是第一资源”的科学论断，制定并全面实施人才强国战略，我国的人才工作进入了崭新的历史发展阶段。

为了贯彻落实人才强国战略，人力资源和社会保障部中国人事科学研究院于2007年创办了《第一资源》学术集刊，旨在反映我国人才强国战略的实施过程，研究人才强国战略相关的重大理论和实践问题，为人才工作领域的理论研究和实践探索提供交流平台。创刊以来，经过几年时间的不懈努力，《第一资源》在服务政府人才工作的决策咨询、推动人才战略理论研究等方面发挥了重要作用，在学术界和实际工作部门中产生了广泛的积极影响。

2013年，国家出版基金项目“人才强国研究出版工程”将原有《第一资源》中人事人才专题的优秀稿件精选出来，并结集出版《〈第一资源〉精选集》。《〈第一资源〉精选集》仅对部分作者职务作了更新，对个别文字进行了修订，尽量保持了文章原貌。期望《〈第一资源〉精选集》作为我国人才强国战略不断深化发展的解读和写照，对广大读者和人事人才工作者有所借鉴、有所裨益。

目 录

人才工程

地方重大人才工程实施绩效第三方评估研究

——以广东省“珠江人才计划”评估为例

..... 吴 江 蔡学军 范 巍 (1)

重大人才工程实施过程中的人才评价问题研究

——以宁波市为例 赵全军 (13)

区域人才

北京市引进外国专家需求调查分析报告

..... 陈 蓓 岳 颖 宋洪峰 俞莎莎 (26)

浙江非公企业人才创新发展研究 陈诗达 应建民 吴 玮 (43)

区域人才聚集力的评价指标体系研究 黄湘闽 (53)

大数据时代人力资源社会保障公共服务的探索与发展

——基于江苏省无锡市的研究 胡 逸 (66)

人才引进

“可比价值”及其在公共部门薪酬决策中的应用

..... 刘 昕 刘 影 (76)

公务员工资调查比较的简易匹配技术探索 熊通成 (91)

典型发达国家公务员工资结构及其借鉴

..... 王 梅 王海东 鲍传健 刘艳良 熊 纓 (105)

管理创新

经济结构调整中企业人力资源管理面临的挑战 and 对策

..... 苏海南 (122)

发挥政府人才工作综合管理部门作用相关问题探讨

..... 孙 锐 赵 巍 (130)

养老保险

基于国际经验的养老保险隐性债务研究

..... 杨宜勇 温鹏莉 王赓宇 (143)

退休年龄政策及其对基本养老保险替代率的影响研究

王海东 (158)

养老保障

社会养老保险制度变迁机理比较研究

——文献述评的视角 王 平 (174)

我国养老标准体系建设研究

谢 晶 董志超 (186)

国际比较

欧盟延揽国际人才的政策选择与借鉴

宋洪峰 (196)

国外人力资源服务业的发展

莫 荣 陈玉萍 (209)

事业单位的行政化与人才激励: 美国国家标准和技术

研究所的管理与启示 李建钟 (226)

地方重大人才工程实施绩效 第三方评估研究

——以广东省“珠江人才计划”评估为例*

吴 江 蔡学军 范 巍**

自2010年《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》（以下简称《人才规划纲要》）颁布以来，中央和省市县四级人才规划体系日益完善，从中央到地方一系列重大工程项目稳步推进，一系列重要政策措施陆续出台，《人才规划纲要》提出的理念和目标逐步具体化、项目化，人才工作已经进入深度落实阶段。国内人事人才研究也顺应潮流和需要，将研究重点从人才规划制定逐步转移到人才规划以及相应人才工程和政策的监测评估上来。根据中共中央办公厅《关于进一步加强党管人才工作的意见》精神，本研究在认真总结2012年全国人才中长期发展规划实施一周年评估工作经验的基础上，深入研究通过第三方对人才发展情况进行监测、分析和评估的有效办法，以广东省“珠江计划”实施情况为例，对我国地方重大人才工程实施情况进行了绩效评估。

一、评估的背景、原则和依据

自2008年以来，广东省实施“珠江人才计划”，省财政先后投入17.73亿元，分三批引进57个创新科研团队和49名领军人才，聚集1000多名高层

* 本研究系国家社科基金重大项目“实施人才强国战略重大问题跟踪研究”（编号：10ZD&046）阶段性成果。

** 作者吴江系中国人事科学研究院研究员；蔡学军系中国人事科学研究院副院长；范巍系中国人事科学研究院副研究员。

次人才，走出了一条独具特色的团队引才聚才之路。随着引才工作的深入推进，适时开展对引进创新科研团队和领军人才绩效的第三方评估工作，对探索建立对重点人才工作的监测与评估机制和全面推进引才工作科学化具有重要的理论和实践意义。

为增强评估工作的客观性、科学性和有效性，本次评估坚持“实事求是、公平公正，突出重点、统筹兼顾，分类考评、注重绩效”的原则，在评估指标设计和数据信息采集等方面，以技术成果的先进性和产业化为导向，现实作用与未来引领相结合、量化评价与主观评价相结合。评估依据主要包括：广东省委省政府《关于加快吸引培养高层次人才的意见》《广东省中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》《广东省引进创新科研团队评审暂行办法》《广东省引进领军人才评审暂行办法》，以及引进人才与用人单位签订的工作合同。

二、评估指标体系构建

为全方位、多角度评价“珠江计划”实施情况，课题组在广泛征求意见的基础上，综合运用公共政策评估、绩效评估、创业环境模型、人一环境匹配、预期理论、心理契约、360度评估、平衡记分卡等理论和技术，构建了评估工作理论分析框架（见图1），建立了以匹配性（现实绩效）、适应性（环境条件）和成长性（发展潜力）为核心要素的人才工作绩效评估指标体系（共9个一级指标，37个二级指标，约90个三级指标）。其中，匹配性、适应性和成长性指标权重分别为30:30:40。

（一）匹配性评估

本次评估主要针对创新创业团队和领军人才的现实工作状态，主要包括“客观绩效和主观感受”2个一级指标，13个二级指标，重点关注引进人才履约情况和现实绩效。

（二）适应性评估

本次评估主要针对高层次人才发展环境以及用人单位对引进人才的使用情况，包括“经济社会环境、人才政策环境、珠江人才计划支持力度、组织氛围和团队环境”等4个一级指标，14个二级指标，重点关注人才发展环境条件及引进人才对人才政策创新重要性和满意度评价。

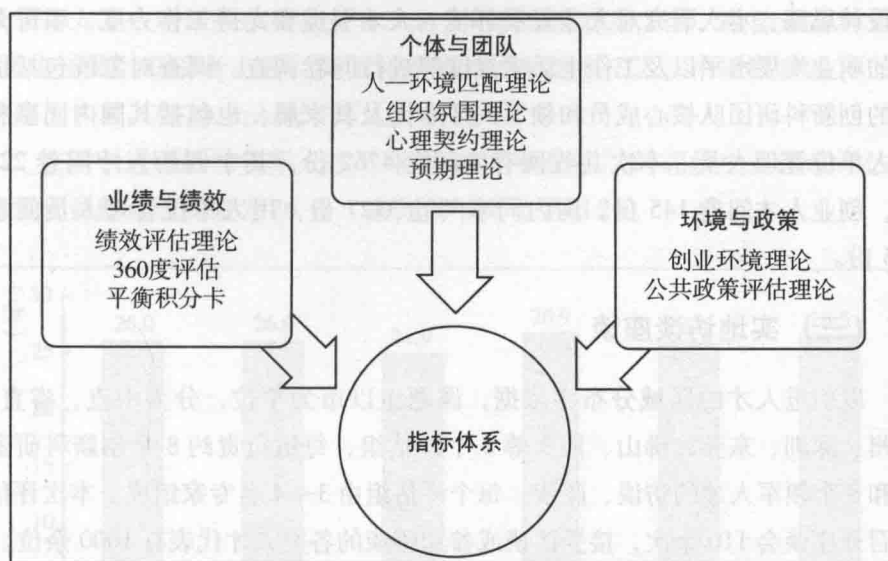


图1 广东省引进创新科研团队和领军人才绩效评估理论分析框架

（三）成长性评估

本次评估主要针对创新创业团队和人才的技术先进性或产业化前景，主要包括“学术和技术领先性、技术和产业发展前景、与未来经济社会发展契合度”等3个一级指标，10个二级指标，重点关注引才工作对实现广东未来经济社会发展战略目标的引领作用。

三、评估方法

根据评估工作的目的要求和引进人才的特点，本次评估采取信息采集、问卷调查、同行专家评议、访谈座谈、实地考察和引进人才自评等方式进行。

（一）信息采集

系统采集创新科研团队和领军人才的基础信息，内容包括引进人才的基本信息、工作情况、团队现状、专业情况、主要绩效等。本次评估收回创新科研团队和领军人才信息采集表62份。

（二）问卷调查

运用360度评估（360°Feedback）和平衡计分卡（Balanced Score Card）

的设计思路，本次研究对人才发展环境、人才引进和支持工作力度、引进人才的职业发展水平以及工作生活满意度等进行问卷调查。调查对象既包括引进的创新科研团队核心成员和领军人才本人及其家属，也包括其国内同事和用人单位管理人员。本次共收回有效问卷 4762 份，其中创新人才问卷 225 份，创业人才问卷 145 份，国内同事问卷 3727 份，用人单位管理人员问卷 665 份。

（三）实地访谈座谈

以引进人才的区域分布为依据，课题组以市为单位，分为中直、省直、广州、深圳、东莞、佛山、汕头等 8 个评估组，每组负责约 8 个创新科研团队和 8 个领军人才的访谈、座谈。每个评估组由 3—4 名专家组成。本次评估共召开座谈会 110 余次，接受访谈或参加座谈的各类人才代表有 1000 余位。

（四）专家评估

按照引进创新科研团队和领军人才的技术领域，本次评估共邀请 10 名院士、7 名“千人计划”人选和“长江学者”等国家级专家组成 6 个专家评估组。专家评估组参照国际通行的“同行评议”方法独立开展，重点对引进团队和人才的成长性、技术产业化前景以及与广东经济社会发展战略目标契合度进行评估。

四、主要结论

（一）主要成效

1. 引进人才层次高，到岗情况较好

评估显示，在引进的 370 名团队核心成员和领军人才^①中具有博士学位的有 330 人，占 89.2%；86.8% 的引进人才具有海外经历，其中外籍人士占 46.2%；81.5% 的引进人才有授权专利，其中 55.1% 为国外专利。引进团队

^① 问卷发放对象为第一、二、三批引进团队核心成员和领军人才共 435 人，共收回有效问卷 370 份。

及领军人才中有诺贝尔奖获得者 3 名, 诺贝尔奖评委 2 名, 欧盟最高科学奖“笛卡尔奖”获得者 1 名, 美国和瑞典等国家院士 7 人, 中国科学院和工程院院士 8 名, 有 20 人入选“千人计划”。

在对引进团队和领军人才“学术/技术领先性”的评价中, 技术评估专家量化评价得分均值为 26 分 (满分 30 分) (见图 2)。

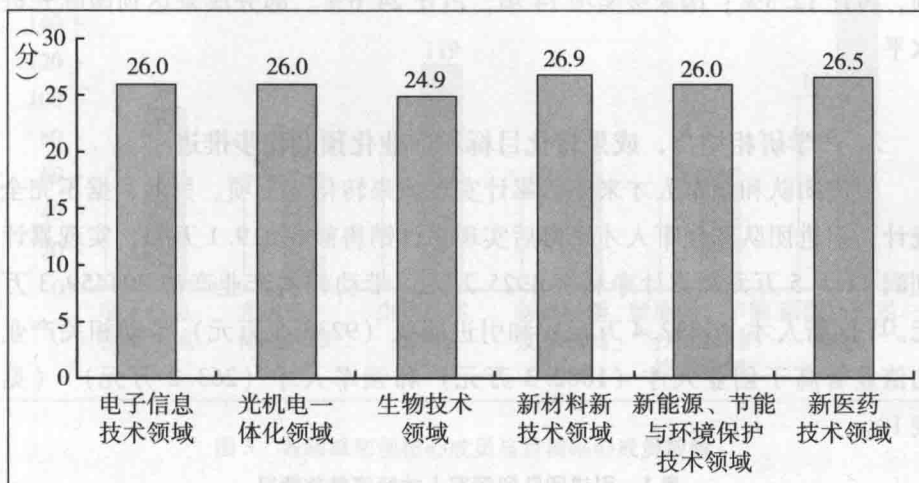


图 2 专家对各领域团队及领军人才学术技术/领先性评价均值

评估表明, 95.1% 引进人才已到岗工作。这一比例高于“千人计划”实施情况评价调查 83.2% 的到岗情况。其中 14 位境内人员中有 12 位按时全勤到粤工作, 按时到岗率 85.7%; 48 位境外人员, 每年累计在粤停留时间超过 6 个月的有 34 人, 占 70.8%。平均在粤停留时间为 7.1 个月, 超出合同要求 1.1 个月。

2. 科研成果丰硕, 部分成果达到国际先进水平

引进团队和领军人才来粤后合同预期专利申请总量为 1063 个, 目前已实现申请总量 1293 个, 实现率为 121.6%。预期授权专利总量为 521 个, 已实现授权专利总量 273 个, 实现率为 52.4%。预期标准总量 102 个, 已实现标准总量 102 个, 实现率为 100%。预期专著出版总量 43 册, 已实现总量 72 册, 实现率为 167.4%。预期论文发表总量 1610 篇, 已实现总量 1261 篇, 实现率为 78.3%; 预期 SCI/EI 收录论文总量 778 篇, 已实现总量 985 篇, 实现

率为 126.7%。

引进团队和领军人才来粤以后，已批复申请项目总量 2338 项，团队均值（66.7 项）显著高于领军人才均值（8.7 项）。其中国际合作项目 467 项，占比 20%；国家级项目 377 项，占比 16.1%。项目金额总量 234886.1 万元。

引进团队和领军人才来粤以后共获得奖项总量 57 项，其中国际级奖项 7 项，占比 12.3%；国家级奖项 14 项，占比 24.6%。部分成果达到国际先进水平。

3. 产学研相结合，成果转化目标和产业化预期稳步推进

引进团队和领军人才来粤后累计实现成果转化 211 项。另外，据不完全统计，引进团队和领军人才来粤后实现累计销售额 67519.1 万元，实现累计利润 7211.5 万元和累计净利润 4925 万元，带动相关产业产值 294459.3 万元。^① 创新人才（5832.4 万元）和引进团队（9235.5 万元）带动相关产业均值显著高于创业人才（1882.3 万元）和领军人才（263.2 万元）（见表 1）。

表 1 引进团队和领军人才经济效益情况

类型	新增销售额		带动相关产业产值	
	总量(万元)	均值(万元)	总量(万元)	均值(万元)
创业	25040.3	1473	31999.3	1882.3
创新	42478.8	944	262460	5832.4
团队	32256	1040.5	286301	9235.5
领军	35263.1	1137.5	8158.3	263.2

4. “以才引才、以才育才”效应显著

引进团队和领军人才开展工作后，集聚高层次人才 2292 人，其中广东籍人数 751 人，占 32.8%。核心成员由初创期的 403 人，增长到目前 571 人，

^① “累计销售额”有效数据涉及 14 个创新科研团队和 7 个领军人才；“累计利润”有效数据涉及 11 个创新科研团队和 5 个领军人才；“累计净利润”有效数据涉及 11 个创新科研团队和 6 个领军人才；“带动相关产业产值”有效数据涉及 15 个创新科研团队和 4 个领军人才，未填报均按 0 处理。

增长率达到 41.7%。^① 核心成员中的广东籍人数由初创期 119 人,增长到目前 191 人,增长率为 60.5%。六个技术领域核心成员增长率最高的是新医药技术领域,增长率为 54.9% (见图 3)。

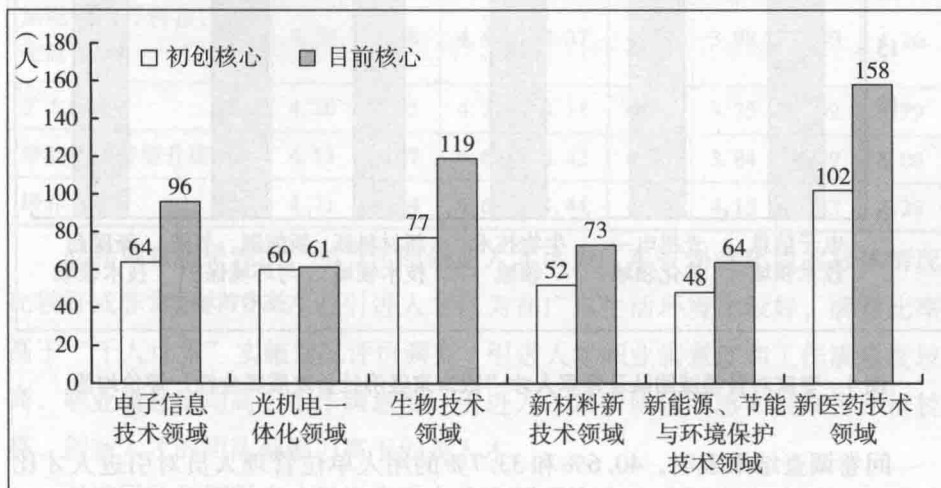


图3 各领域初创核心成员与目前核心成员数量

引进团队和领军人才在来粤以后实现人才培养总数 2559 人。其中博士 284 人,占 11.1%; 科研骨干 528 人,占比 20.6%。

5. 引进人才与经济社会发展契合度较好,用人单位整体满意度较高

在对引进团队和领军人才“跟未来经济社会发展契合性”的评价中,技术专家量化评价得分均值为 24.7 分(满分 30 分),其中新医药技术领域的均值得分最高(26.3 分)。基因沉默技术与治疗研发团队,领军人才拉斯·奥尔夫·彼昂、艾伦·康尼和蒋庆得到了满分(见图 4)。

在对引进团队和领军人才“技术/产业发展前景”评价中,技术专家量化评价得分均值为 32.8 分(满分 40 分),各团队和各领军人才之间得分差异显著。而在对六大技术领域“在广东省的发展前景”评价中,技术专家量化评价得分均值 26.6 分(满分 30 分),各领域得分差值不大。

^① 初创期的 403 人包括第一、第二批创新科研团队带头人及核心成员,领军人才及其支撑团队初创核心成员。

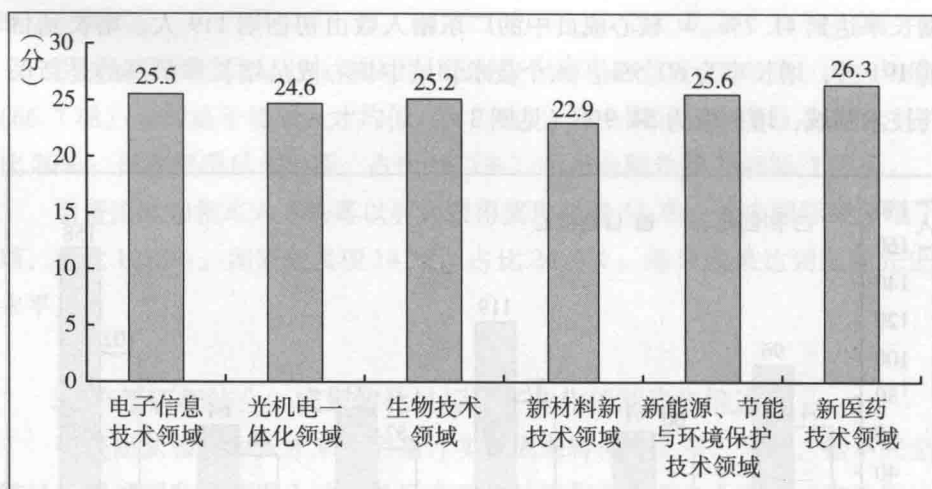


图4 专家对各领域团队及领军人才“跟未来经济社会发展契合性”评价均值

问卷调查结果表明, 40.6% 和 33.7% 的用人单位管理人员对引进人才比较满意和非常满意。用人单位认为引进团队和领军人才的学术水平 (均值 4.06)、综合素质 (均值 4.05) 和创新能力 (均值 3.95) 与单位预期的较为匹配。

6. 引才工作社会影响大, 引进人才对工作生活满意度评价较好

问卷调查结果表明, 90.7% 的引进人才、82.7% 的国内同事、92.5% 的用人单位管理人员认为实施“珠江人才计划”有必要或非常有必要, 在“引进高层次人才”和“培养本地人才”两个方面发挥了重要作用 (见表2)。

表2 对“珠江人才计划”效果重要性和可能性的评价

	创新人才		创业人才		同事		用人单位	
	重要性	可能性	重要性	可能性	重要性	可能性	重要性	可能性
引进一批国内急需的高层次人才	4.74	4.52	4.77	4.50	4.37	4.00	4.49	4.24
研发重大科技成果	4.68	4.35	4.63	4.36	4.34	3.85	4.38	4.12
填补国内科研空白	4.62	4.53	4.60	4.37	4.30	3.88	4.31	4.11
推进国内教育、科技体制创新	4.56	4.22	4.48	4.14	4.27	3.77	4.24	4.00

续表

	创新人才		创业人才		同事		用人单位	
	重要性	可能性	重要性	可能性	重要性	可能性	重要性	可能性
加强国内外科技、产业交流	4.59	4.48	4.49	4.37	4.28	3.98	4.40	4.26
扩大就业	4.20	4.05	4.29	4.11	4.10	3.75	3.92	3.79
带动产业转型升级	4.53	4.27	4.69	4.42	4.25	3.84	4.29	4.08
培养人才	4.71	4.64	4.68	4.44	4.40	4.10	4.43	4.29

问卷调查结果表明,66.9%的创业人才认为广东省创业环境的总体情况比较好或非常好;70%左右引进人才认为在广东生活环境比较好,满意比率高于“千人计划”实施情况评价调查。引进人才职业满意度和工作满意度较高,职业满意度均高于工作满意度。引进人才对团队认同感和凝聚力评价较高,创新人才的团队凝聚力高于创业人才。

引进团队和领军人才对广东省人才政策环境和“珠江人才计划”各项政策满意度相对较高。创新人才和创业人才在对人才政策环境和“珠江人才计划”的满意度评价中,满意度最高的均为“人才引进政策”和“政府投入”,最低的分别是“项目资金管理政策”和“引才引智运行机制”。

(二) 主要问题

1. 区域分布差异较大,创业人才比例较低

评估发现,广东省引进团队和领军人才存在较严重的区域分布不平衡问题。总共3批引进的57个创新科研团队和49名领军人才中除1名在汕头外,其他引进团队和人才都分布在珠三角地区,其中绝大多数引进团队和人才落户广州、深圳、东莞等地。

引进团队和领军人才中创新人才多,创业人才少。72.6%团队和领军人才由高校及科研院所引进,27.4%团队和领军人才由企业引进,创新人才和创业人才比约为2.5:1。与国家“千人计划”引进人才情况相比,广东引进的创业人才占比(27.4%)略高于国家“千人计划”创业人才占比(23.1%)。