

人才国际竞争力研究

——以上海为例

徐坚成◎著



上海社会科学院出版社

人才国际竞争力研究

——以上海为例

徐坚成◎著

上海社会科学院出版社

图书在版编目(CIP)数据

人才国际竞争力研究：以上海为例/徐坚成著. —
上海：上海社会科学院出版社，2010
ISBN 978-7-80745-802-9
I. ①人… II. ①徐… III. ①人才研究—上海市
IV. ①C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 239276 号

人才国际竞争力研究 ——以上海为例

著 者：徐坚成

责任编辑：余 同

封面设计：闵 敏

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

E-mail: sassp@sass.org.cn

经 销：新华书店

印 刷：上海新文印刷厂

开 本：890×1240 毫米 1/32 开

印 张：12.75

插 页：2

字 数：315 千字

版 次：2011 年 1 月第 1 版 2011 年 1 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-80745-802-9/C·035

定价：28.00 元

版权所有 翻印必究

目 录 *mulu*

总论 提升人才国际竞争力：上海建设现代化国际大都市的 必由之路	1
第一章 人才国际竞争力的内涵及理论分析	18
第一节 人才国际竞争力的理论基础	18
第二节 建立上海人才国际竞争力的评价指标体系	27
第三节 上海人才国际竞争力指数的设计及应用	34
附录：城市人才国际竞争力数据表及指标说明	44
第二章 提升上海人才国际竞争力的战略背景及意义	63
第一节 上海的发展战略及定位	63
第二节 提升上海人才国际竞争力的战略意义	69
第三节 提升上海人才国际竞争力的战略机遇与挑战	75
第三章 建立现代人才培养体系	85
第一节 建立现代人才职前培养体系	86
第二节 建立现代人才职后培养体系	125

第四章 面向全球招才引智	148
第一节 积极引进国内优秀人才	148
第二节 加快集聚海外留学人才	159
第三节 大力吸引外国专家和智力	176
第五章 造就具有国际竞争力的人才队伍	193
第一节 建设一支勤政廉洁、高素质的党政人才队伍 ..	193
第二节 建设一支具有现代经营管理水平、职业化的 企业经营管理人才队伍	216
第三节 建设一支具有创新能力、较高专业素养的 专业技术人才队伍	240
第四节 建设一支门类齐全、技艺精湛的高技能人才 队伍	268
第五节 建设一支职业化、专业化的社会工作人才队伍	284
第六章 优化人才发展环境	314
第一节 优化政策法制环境	314
第二节 优化人才服务环境	339
第三节 优化生活文化环境	354
第七章 在融入和服务全国中提升人才辐射力	361
第一节 推进长江三角洲人才开发一体化进程	361
第二节 加强与对口支援地区的人才开发的合作交流	380
参考文献	395
后 记	399

总论 提升人才国际竞争力：上海建设现代化国际大都市的必由之路

随着经济全球化深入发展,知识经济日益深入,科技进步日新月异,国际竞争日趋激烈,竞争领域不断扩大,人才国际化趋势日益明显,人才竞争比较优势已成为综合实力竞争的核心要素,人才国际竞争成为一个新的命题。当今世界有个明显的特征,城市已经成为国家参与国际竞争的节点,特别是国际大都市,在某种程度上是代表国家参与全球竞争。所以,我们有必要引入一个新的概念,即城市人才国际竞争力。城市人才国际竞争力是指一个城市在人才资源的数量规模、素质能力、结构层次、产出效率和发展环境等综合因素作用下相对国际上其他城市所具有的培养人才、吸引人才、激发人才活力的比较竞争优势的能力。城市人才国际竞争力既是城市国际竞争力的重要组成部分,又是城市国际竞争力中具有战略性、基础性和先导性的要素。本书将以上海为例,从城市人才国际竞争力的内涵入手,建立城市人才国际竞争力的评价指标体系,通过评价指标的国际比较揭示上海人才国际竞争力提升所面临的挑战,并在充分借鉴发达国家和地区人力资源开发成功经验的基础上,根据上海实际情况,有针对性地提出提升上海人才国际竞争力的战略举措,为推进上海国际人才高地建设进程进行理论研究与实践探索。

着眼于上海国际大都市建设要求和增强城市国际竞争力的城

市发展定位,上海的人才竞争力必须从国际化的角度来考虑,人才竞争力问题必然是一个人才国际竞争力的较量。上海国际化大都市建设更离不开众多国际化企业的集聚和大批高素质国际化人才的支撑,加强上海人才队伍的国际化建设进程,不断提升人才国际竞争力,以人才优势引领城市发展,是经济全球化背景下,上海参与国际合作与竞争的客观要求,是在新形势下坚持科学发展观,实施人才强市战略的必然选择,是为上海创造良好国际环境、积极参与国际经济技术合作、促进和谐发展的重要举措,也是提升上海城市国际竞争力、建设创新型城市、建设“四个中心”的关键要素和核心动力。

一、提升人才国际竞争力是上海建设现代化国际大都市的必然选择

当前,上海的发展正处于坚定地走科学发展之路,面临着实现“四个率先”、建设“四个中心”、加快推进长三角经济一体化进程等一系列重大战略任务。随着全球金融危机的爆发,世界经济正在进行深刻的调整,外部形势变得越来越复杂。上海必须抓住战略机遇,充分发挥自身优势,积极应对各种挑战。面对新形势和新任务,上海必须切实增强提升人才国际竞争力的责任感、使命感和紧迫感,确立人才优先发展的战略理念,大力实施人才强市战略,塑造具有上海特色的人才资源竞争优势,着力提升上海人才国际竞争力,并充分发挥人才核心支撑的战略作用,把人才资源优先积累作为推进经济转型和创新发展模式的先导,使人才资源优势成为上海新世纪的发展之源、转型之要、竞争之本、强市之基,促使上海在更高层次、更大范围内参与国际竞争,并在激烈的国际竞争中抢得先机和占据优势。提升上海人才国际竞争力,也就是要提高上海人才在国际舞台上参与竞争、引领发展的综合实力和整体能力,

没有人才国际竞争力的引领,上海城市国际竞争力的提升也将缺乏重要的动力支撑。

第一,正处于向国际化大都市转型的上海经济形态对人才国际竞争力的提升提出了新的要求。上海经济社会发展已跃上一个新台阶:从工业化后期向后工业化早期转化,从市域经济向都市经济转化,从国内经济中心向国际经济中心转化。^①以国际资本和金融机构持续进入、跨国企业总部集聚、本土企业实施“走出去”战略、高端人才国际流动加速为主要标志,上海经济形态正处于向国际化大都市转型的关键阶段。越来越快的城市国际化进程和转型步伐对上海人才队伍提出了两大国际化挑战:一是上海是否拥有显著的国际化人才资源环境优势,可以吸引更多的跨国公司,乃至著名国际机构选择上海,有效地集聚国际化人才,共同推动上海成为跨国公司投资中国、辐射亚太的枢纽城市和战略中心;二是上海是否拥有能够走向世界的国际化人才资源优势,可以为我国实施“走出去”战略提供高素质的国际化人才,使上海成为中国走向世界的后方基地和指挥调配中心。上海建设现代化国际大都市,要加快提升外向型经济的能级和现代化管理的水平,使上海成为我国参与国际经济技术合作竞争和资源配置的重要平台和窗口。因此,要把上海的人才国际化进程放在全球范围的坐标系中加以衡量,充分利用好承接新一轮国际产业转移将促使全球的信息流、资金流、商品流、人才流、技术流向上海集聚的契机,推动上海在更大范围、更广领域、更高层次上参与国际合作与竞争。城市国际化建设离不开一支数量充足、结构合理、素质优良的国际化人才队伍作支撑。没有人才国际化,上海就难以建成国际化大都市;没有人才国际竞争力的引领,上海提升城市国际竞争力,将缺乏重要的基

^① 周振华:《2007/2008年上海发展报告》,上海财经大学出版社2008年版,第2页。

础的动力。上海要充分利用自身的发展环境和区位优势,围绕增强城市国际竞争力这条主线,全面推进人才国际化进程,并以人才国际化带动和提升人才的国际竞争力。

第二,增强城市国际竞争力的关键点在于提升人才的国际竞争力。上海确定以增强城市国际竞争力作为上海城市发展的主线。人才是上海最为重要的战略资源,上海在参与国际竞争合作中发展的关键在于塑造人才国际竞争优势。对于自然资源匮乏,尤其是土地和非再生资源的开发几近极限的上海来说,“人才是上海最重要的财富”。全球化和信息化给上海带来的国际竞争与合作,从根本上取决于人才。上海全面推进经济社会发展向后工业化、都市经济和国际经济中心转化,从根本上离不开人才。归根结底,更加注重内涵式发展的上海必须坚定不移地走依靠人才资源之路。新时期新阶段,上海人才工作必须放在中央对上海发展的战略定位上,放在经济全球化的大趋势下,放在全国发展的大格局中,放在国家对长江三角洲区域发展的总体部署中来思考和谋划。实现“四个率先”要求上海在人才资源开发上率先“外引内联”,发展“四个中心”为主线的外向型经济要求上海要以国际人才开发为着力点,参与激烈的国际竞争的关键点在于提升上海人才的国际竞争力。因此,上海发展关键和优势是人才资源,要把人才资源视为提升城市竞争力和赢得国际竞争优势的战略资源,以塑造上海人才资源优势成为上海经济社会发展的主要源泉与核心动力。从现实情况看,上海是国内最早提出人才国际化的省市,但是与纽约、伦敦、东京等国际化大都市相比,人才国际化的任务依然艰巨。衡量一个城市人才国际化的基本特征有五个方面:一是具有相当数量的国际人才;二是具有相当数量的海外企业和国际交流与合作组织;三是具有较多数量可培养的本土化人才;四是具有多个语种、多个种族;五是拥有一定数量的达到国际水平的科研成果和专利。对照这些标准,上海的差距很大。因此,增强城市国际竞争力

迫切要求将上海的人才国际竞争力放在全球化发展的坐标系中，更加强调人才的国际比较和参与国际竞争，全面推进上海人才的国际化进程，提升人才国际竞争力。

第三，上海建设创新型城市需要以提升人才国际竞争力为重要支撑。中共十七大报告首次把“提高自主创新能力，建设创新型国家”放在促进国民经济又好又快发展的8个着力点之首，上海要认真贯彻建设创新型国家的精神，着力提高自主创新能力，激发全社会创新才智，汲取各方面创新动力，努力建设创新型城市。创新型城市就是具有创新力的城市，是指依靠科技、知识、人才、文化、体制等创新要素驱动发展的城市，用时代的观点来看，创新是一个城市拥有活力的标志，创新是城市竞争力的重要来源，创新更是引导发展的不竭动力。上海建设创新型城市，关键在于自主创新的能力建设，其创新主体只能是人才，人的知识和创新能力是创新城市建设的主要源泉与动力，人才资源成为提升竞争力和赢得国际竞争优势的战略资源，人才竞争优势是最有竞争力的优势。能否持续提高上海人才国际竞争力，直接决定上海能否提升城市创新能力，关系到上海在更高层次、更大范围内参与国际竞争中占据主动地位。上海作为我国改革开放的先行地区，必须始终把创新作为城市发展的核心动力，以科学发展观统领经济社会发展全局，坚持走创新驱动发展之路，探索具有中国特色、上海特点、时代特征的自主创新道路，着眼于提升上海自主创新能力，大力吸引国内外优秀人才和智力，学习和借鉴国内外成功技术和成熟产品，在集成创新和引进消化吸收再创新上走出新路，大力实施体制机制创新战略、产学研一体化战略、创业创新战略、人才竞争流动战略与知识产权战略，通过这些不同战略的实施与协同配合，完善市场体系，努力培养具有国际竞争力的人才队伍，以自主创新引领上海城市创新、引领上海企业创新、引领上海技术创新和制度创新，以自主创新引领上海新一轮的发展。上海只有拥有强大的自主创新能

力,才能在激烈的国际竞争中抢得先机和占据优势;拥有强大自主创新能力的关键就是拥有一大批能够在世界科技的前沿领域叱咤风云的自主创新人才,培养造就一支高素质、富有创新精神和创造能力、极具国际竞争力的科技创新人才队伍,把科技人才资源优势转化为创新优势,以人才创新竞争优势来增强上海城市国际竞争力。所以说,提升人才国际竞争力是上海建设创新型城市一项重要的战略举措和重要支撑。

第四,提升人才国际竞争力是在激烈的国际竞争中占据主动的重要保证。在知识创新、科技创新、产业创新不断加速的时代条件下,人才资源已成为最重要的战略资源。谁拥有了人才优势,谁就拥有了竞争优势,能够赢得竞争的主动权。当前,人才的全球化和国际化趋势日趋加强,一场没有硝烟、没有国界的人才争夺战正在全球范围内展开。世界各国纷纷制定人才战略,积极参与国际人才竞争。发达国家凭借强大的经济和科技实力,对高技术人才和高级管理人才纷纷放宽移民、定居等限制,以优厚的条件不遗余力地在全球范围吸引和延揽优秀人才,如美国每年吸纳的外籍高素质人才超过 20 万人。全球金融危机爆发之后,发达国家普遍加快经济结构调整,大力发展战略性新兴产业,围绕着新能源、新材料、电子信息、生物技术等领域展开的高层次创新型人才竞争越来越直接,越来越激烈。国际人才竞争日益激烈,人才跨国流动进一步加快,国际人才争夺对我们造成的直接冲击就是严重的人才外流,加剧了人才短缺现象,严重削弱了人才竞争力。面对激烈的国际竞争和跨国人才争夺,我们必须正确认识人才全球化的趋势,把人才竞争力提升放到关系经济社会发展全局的战略地位来谋划、来推进,积极主动地参与全球人才竞争,加快高素质、极具国际竞争力人才队伍的培育与集聚,努力造就一批世界水平的科学家、科技领军人才、工程师和高水平创新团队,培养好、凝聚好、使用好各类优秀人

才,不断提升人才国际竞争力,增强自主创新能力,加快培育发展上海战略性新兴产业,在新能源、生命科学、信息技术等新兴领域领跑世界,提升产品的科技含量和自主创新品牌成分,努力在新一轮世界经济增长中占得先机、赢得主动。

二、全球视野下提升上海人才国际竞争力所面临的挑战

上海市委、市政府一贯高度重视国际化人才集聚工作,随着 2 轮 4 年海外人才集聚工程的推进,上海海外留学人员和外国高层次人才集聚效应已初步呈现。自 2003 年启动到 2009 年年底,上海已成功引进集聚近 2.6 万名海外留学人员,在沪常住的外国专家人数达到 7.3 万人,人才国际化进程在全国也起到一定的示范效应。同时,在跨国公司和其他外资企业、机构的集聚效应下,上海本土人才的国际交往越来越普遍,国际化能力得到显著提高。但是,面对建设创新型城市和参与日趋激烈国际竞争的双重要求,上海人才国际竞争力水平亟待提高。在全球视野下,尤其与全球一些国际大都市相比照,上海人才国际竞争力水平存在较大差距,依然面临着严峻挑战。

第一,人才构成国际化水平与国际城市先进水平差距甚远,人才资源结构难以适应“四个中心”建设需求。主要体现在:一是高层次创新人才匮乏。在科技、文化和经济社会发展等领域具有国际竞争力的领军人才和创新型高层次人才以及创新团队均比较缺乏,在国际上有地位、有影响力的大师大家更是奇缺。科学家与工程师以及研究与发展人员(R&D)是衡量一个国家和地区科技实力和技术创新能力的重要指标,是科技专业人才的核心要素。上海每 10 万人口中科学家和工程师的人数是 800 多人,大约是日本的 1/6,是韩国的 1/3,差距较大;2008 年每万

名劳动力中的研发人员上海为 93 人左右,日本、德国、法国等世界许多发达国家这一指标达到 120 人以上。二是上海管理人才和科技人才比例偏低。根据《2005 年全球知识竞争力指数》的统计数据显示,上海每千名居民中经理人数仅为 5.6 人,与伦敦、巴黎、新加坡等 65 人以上的水平存在显著差距,与香港、纽约和东京差距也不小;每千名居民中高科技从业人数上海为 5.5 人,明显低于东京(52.7 人)、巴黎(35.6 人)、伦敦(29.7 人)、纽约(19.0 人)和新加坡(14.8 人)。三是国际化人才资源结构不能适应“四个中心”建设和产业结构升级的需要。汽车、钢铁、化工和商贸业等支柱产业能进行全球经营管理的人才匮乏;大型飞机制造、新能源、海洋开发等新兴产业领域发展所需的专业人才储备严重不足;金融行业中具有良好的专业素质、通晓国际金融运行规则、有较强组织管理能力的国际化关键性人才十分缺乏,还有保险精算、核保核赔、风险控制、市场营销、大额资金投资、资产管理、投资银行等领域具有较高专业素养、丰富专业经验和较强市场影响力的国际化领军人才严重匮乏;航运行业传统辅助服务业的人才比较多,而航运金融、保险、海事法律、航运信息分析、航运经济等知识和技术含量比较高的航运衍生行业所需要的国际化复合型人才特别缺乏。

第二,人才国际化素质亟待提高,科技成果产出效率偏低。主要体现在:一是人才的外语应用能力相对较差。根据相关研究表明,上海熟练使用两种语言以上的人数比例占 11%左右,而纽约、香港、新加坡这一比例分别达到 46%、39%和 49%。另据 2008 年上海人才国际化水平抽样调查数据分析显示,上海公务员中英语口语、英语阅读和英语写作处于差或较差水平的比例分别为 35.0%、24.3%和 35.0%,企业经营管理人才中英语口语、英语阅读和英语写作处于差或较差水平的比例分别为 31.0%、23.9%和 32.4%,专业技术人才中英语口语、英语阅读和英语写作处于差或

较差水平的比例分别为 23.7%、13.5%和 24.8%；上海公务员、企业经营管理人才和专业技术人才等各支人才队伍中，英语口语处于好或较好水平的比例均不足 30%，英语写作处于好或较好水平的比例均不足 1/3，英语阅读能力相对稍强，处于好或较好水平的比例在 1/3 到 1/2 之间。二是劳动力受教育水平与国际城市先进水平存在较大落差。根据 2005 年上海 1%人口抽样调查的数据显示，2005 年上海从业人口仍以具有初中和高中受教育水平的劳动者为主体，从业人口中接受过高等教育的仅占 21.8%，而纽约、洛杉矶、芝加哥、东京、伦敦等城市 25 岁以上人口中接受高等教育的人口比例达 50%左右；劳动力人口人均受教育年限上海仅为 9.5 年，与纽约、洛杉矶、芝加哥、东京、伦敦等国际大都市的差距在 4 年以上。三是科技成果产出效率偏低。根据《全球城市竞争力报告 2005—2006》提供的统计数据显示，每百万人平均国际专利数量上海仅为 118 件，而伦敦、东京、纽约和巴黎这一指标均在 1 300 件以上，是上海的 11 倍以上，差距明显，新加坡也达到 593 件，是上海的 5 倍。每百万人平均国际科技论文发表数量上海仅为 872 篇，伦敦、巴黎、新加坡均达到 3 300 件以上，最多的伦敦是上海的 10.8 倍，纽约、北京、东京和香港这一指标也达到 1 500 至 2 500 篇，是上海的 2—3 倍。

第三，完备的人才培养体系建设有待进一步加强，人才竞争持续供给力不足。教育培训是人才规模扩大和人才素质提高的主要渠道，对人才不断实施培养的能力也是提升人才竞争力的持续动力。总体上说，上海人才培养能力不足于支撑创新型城市建设对人才的需求。主要体现在：一是上海素质教育体系尚未有效形成，应试教育仍占据各级教育的主导地位，学生创新精神和创造力受到一定程度压抑。二是教育与经济社会需求衔接不紧密，职业技术教育发展相对滞后，人才培养脱离创新实践。三是上海高等教育普及水平和高等教育资源集聚力与国际大都市相比仍存在较

大差距,2008年上海高等教育毛入学率刚逾60%,然而纽约、伦敦和东京等世界一流的国际大都市已达到80%—90%,上海高等教育的低普及率决定了上海高学历人才培养规模严重不足。根据《全球城市竞争力报告2007—2008》数据显示,上海高等院校数量仅60所,明显落后于巴黎、东京和纽约等城市,世界排名前1000所的高水平的高校数量也仅有10所,而东京、巴黎、伦敦和纽约等城市均有25所以上的高校进入世界前1000名。四是人力资本投入明显不足,人才培养培训投资渠道单一,政府、用人单位、个人和社会等多元化的投入机制亟待建立。上海财政性教育经费支出占GDP比例多年处在3%以下,远低于20世纪90年代末发达国家公共教育经费占GDP的比例6%的水平。五是继续教育体系不完善,部分企业对员工培训投资力度不够,对科技人员创新能力开发不够。

第四,参与国际人才竞争的法律制度缺失,人才中介机构参与国际化运作水平不高。主要体现在:一是人才国际竞争的制度建设相对滞后。当前,人才法规体系建设尚不完善,人事争议仲裁、要素参与分配、海外及国内智力引进、人才安全、人才流动的社会保障衔接、人才兼职等方面的法规规章的“空白点”亟待填补。国家技术移民法和投资移民法尚未出台,上海也尚未在技术移民、投资移民等政策实施方面有所突破,面对激烈的国际人才争夺,依然以政府行政手段为主进行人才争夺。而以美国、加拿大、澳大利亚、新西兰等为代表的传统移民国家,以及日本、韩国、新加坡等亚洲国家正在通过更加透明的移民法律制度招才引智,这些国家在移民的具体措施上不断创新,在移民法技术、移民融入、资本和人才引进等操作和配套措施日趋完善,在人才竞争的制度建设方面我们已处于不利地位。二是上海与国际接轨的人才市场配置体系尚未建立起来。目前,上海有经批准的人才服务机构782家,中外合资企业30家。由于受制于国家关于人才市场准入的限制性规

定,只有在浦东才能设立外资控股的人才机构,缺乏一批国际化的人才机构运作与国际人才流动的大趋势相衔接。人才市场化配置机制不健全,人才服务产业发展与培育不足,人才服务市场机制发展尚不完善,人才中介机构在引进国际人才方面的贡献不是很大。三是海外企业和国际交流与合作组织数量不足,国际化人才载体匮乏。据相关资料显示,在海外企业和国际交流与合作组织方面,上海海外企业有 847 个,而香港有 3 207 个,新加坡有 7 113 个,是上海 4—8 倍;上海现有国际组织寥寥无几,而纽约有 356 个,香港有 74 个,新加坡有 23 个。

第五,公共设施和服务的国际化程度不高,人才发展综合环境整体上仍处于明显劣势。主要体现在:一是国际化的生活设施环境有待进一步营造。在公共资讯的硬件建设方面,路牌、广告牌存在英译混乱、不规范的问题,公共服务设施的双语标识太少,国外原版报纸较少,外语书店不足。缺乏外国人生活服务专线及网站,与国际接轨的、具备完善配套设施的国际化生活小区太少。二是上海整体的信息设施水平与纽约等国际城市存在很大差距。根据《全球城市竞争力报告 2005—2006》提供的统计数据显示,信息设施水平指数上海仅为 0.20,而纽约、伦敦、巴黎、东京、香港和新加坡等城市这一指数基本是上海的 2—3 倍。同时,直接使用因特网网页与海外联络交流的使用量还很低。三是人才创业和科技创新环境有待进一步优化。创办企业难易度(逆指标)上海为 11,与纽约、香港和新加坡等城市相比仍有相当差距。知识产权保护(知识产权是否得到充分执行)指数上海仅为 2,与其他国际城市存在显著差距,该指标伦敦、香港和新加坡达到 10。虽然近几年上海市政府在知识产权保护做出很大努力,但在知识产权保护上仍存在一些薄弱环节,如举报投诉渠道不够畅通、执法力度存在逐级递减现象、各区县知识产权保护工作发展不平衡等问题。

三、以制度创新塑造上海人才国际竞争力优势

面对日趋激烈的全球化人才争夺与国际化人才队伍建设面临的种种挑战,上海必须充分利用自身的发展环境和区位优势,紧紧围绕增强城市国际竞争力这条主线,学习借鉴发达国家和地区人力资源开发政策的成功经验,以提升人才国际竞争力为宗旨,以制度创新为重点,以提高人才自主创新能力为核心,着力推动人才资源开发的国际化对接,营造集聚国际化人才的环境氛围,培养造就一支规模充足、结构合理、素质优良的国际化人才队伍,扩大人才供给力,提高人才创造力,提升人才汇集力,增强人才凝聚力,激发人才活力与动力,塑造人才整体竞争优势。

第一,推进教育和人才培育的国际化进程,强化人力资源国际化能力素质建设。充分借鉴国际化的人才培养模式,构筑开放的、具有现代化大城市特点、与国际接轨的现代国民教育体系和终身教育体系,强化人力资源国际化能力素质建设。积极引进国际一流大学、培训机构和人才中介机构等,全面推进教育和人才培育的国际化进程。在基础教育、高等教育、职业教育中尝试引进具有国际先进水平的教学方式和课程内容,重视学生的全球意识、国际化观念的培养。加强对教师队伍国际化意识的培养,支持各级教师、学者和其他个人的对外交流活动。运用多媒体和网络技术改革各级学校英语教学,深入开展双语教学实验和国际礼节教育。整合教育培训资源,努力推进学习型社会的建设与终身教育体系建设,加强社区学院的建设,推进学分互认制度,进一步建设好终身学习信息化网络,大力发展远程培训教育,建设“在线学习城”,使上海成为世界上网络学习条件最好、水平最高的城市,营造良好的终身教育环境氛围。完善培训机制,强化用人单位在人才教育培训中的主体地位,探索建立企业人力资源培训投资经费所得税抵扣制