

人才高地 ⑤ 上海发展

RENCAIGAODIYUSHANGHAIFAZHAN

主 编 吴汉民
副主编 宋立桐

文匯出版社

上海市政协“人才高地与 21 世纪
上海的发展”论坛文稿汇编

人才高地与上海发展

主 编 吴汉民
副主编 宋立桐

文 匯 出 版 社

人才高地与上海发展

封面题字 / 朱达人

主 编 / 吴汉民

副 主 编 / 宋立桐

责任编辑 / 黄 勇 陶顺良

封面装帧 / 陈华沙

出版发行 / 文匯出版社

上海市虎丘路 50 号

(邮政编码 200002)

经 销 / 全国新华书店

印刷装订 / 上海青浦任屯印刷厂

版 次 / 1999 年 12 月第 1 版

印 次 / 1999 年 12 月第 1 次印刷

开 本 / 850×1168 1/16

字 数 / 200 000

印 张 / 8.125(彩色插页 2 面 黑白照片 18 幅)

印 数 / 1—1 000

ISBN7—80531—713—5/F·40

定 价 / 52.00 元

目 录

“人才高地与 21 世纪上海的发展”论坛开幕词	王力平	(1)
新世纪上海人才战略及对策	孙路一	(5)
对攀登人才高地的一些观察	吴家玮	(13)
关于上海构建人才高地问题	刘 吉	(17)
对 21 世纪上海发展之管见	于宗先	(19)
建议成立上海发展海外专家工作委员会——促进 上海人才的引进、流动与竞争	马启元	(25)
在战略上重视人才,加强人才高地建设	周志和	(29)
构筑人才高地与 21 世纪上海发展	蔡建国	(31)
对于构筑上海市人才高地的若干分析和设想	吴启迪	(39)
亚洲各地对人才的竞逐	高叔平	(43)
什么样的企业在中国会成功	李慈雄	(48)
生死攸关的人才大战	瞿世镜	(51)
用人不疑,自荐破壁——浅谈人才与 21 世纪上海的 发展	梁凯庆	(59)
归国留学人员是构筑上海人才资源高地的重要力量	倪家泰	(63)
大格局,高人才	潘云喜	(67)
抢占“人才高地”,开创上海未来	胡晓明	(70)
用战略眼光看 21 世纪上海的发展	熊 玠	(75)
知识经济时代人力资源的探索	夏善晨	(79)
人才高地与上海国有大中型企业的发展	吕 龙	(87)
关于构筑上海人才高地的若干建议	上海市政协“人才高地”课题组	(90)
后记		(124)

“人才高地与 21 世纪上海的发展”

论坛开幕词

(1999 年 8 月 11 日)

王力平

各位嘉宾、各位同志：

由上海市政协首次主办的“人才高地与 21 世纪上海的发展”论坛今天在这里开幕。我谨代表中共上海市委、上海市人民政府和上海市政协向海内外来宾和全体与会者表示热烈欢迎和衷心感谢，向会议的召开表示热烈祝贺。

人类社会即将跨入充满希望的 21 世纪，上海正朝着“一个龙头、三个中心”的国际大都市目标迈进，面对机遇和挑战并存的 21 世纪，广泛聚集人才，发挥人才作用，已成为上海改革和发展中的重大课题。今天，来自美国、德国、日本、香港、台湾等国家和地区的嘉宾以及上海各界各方面的专家学者参加论坛，我相信，本次论坛在各位的共同努力下，一定会取得丰硕成果和圆满成功。

一、上海的人才发展战略是由上海在未来中国经济发展中的重要地位决定的

处于世纪之交的上海，正面临着不

断变化发展的国际国内新环境。21 世纪，将继续保持强劲的增长势头。上海作为中国最大的充满活力的城市，历史潮流已把它推向 21 世纪中国经济发展的前沿。上海将以浦东开发开放为龙头，尽快建成国际经济、金融、贸易中心之一，带动长江三角洲和整个长江流域地区经济新的发展。

上海的振兴与发展，离不开人才资源的开发与集聚。近现代历史发展表明，归根到底是人才资源开发利用的结果。上海要汇入亚太地区高速发展的经济圈，发挥它在当代中国发展中的独特作用，同样必须将人才发展战略提到经济发展的首位。上海只有把人才资源开发与集聚的大事办好，才能产生推动经济与社会发展的巨大力量。

二、构筑人才高地是迎接新世纪挑战的需要

21 世纪将是知识经济占主导地位的世纪。江泽民同志说：“当今世界以信息技术为主要标志的科技进步日新月异，高科技成果向现实生产的转化越

来越快,初见端倪的知识经济预示人类的经济社会生活将发生新的巨大变化。”知识经济时代,人们创造知识和应用知识的能力和效率已成为影响一个国家综合国力和国际竞争力的关键因素。知识经济发展凸现了人才的作用。所以,加紧构筑上海人才资源高地,开创上海人才资源开发的新局面,是我们迎接知识经济的必然选择,也是上海面对新世纪谋求自身发展的必然选择。近年来,许多国家为了在知识经济时代占有主导地位,都在研究制定跨世纪的人才发展战略。美国提出要培养新世纪的美国人,日本提出要培养世纪通用的日本人,加拿大提出要培养21世纪的接班人才,韩国提出要以头脑强国,新加坡也在积极引进人才。因此,21世纪的竞争实际上是人才竞争,这已经成为世界各国竞争的焦点,也是众所周知的事实。上海要充分认清形势,高度重视人才的重要作用,牢固树立“人才资源是第一资源”的观念,把人才培养、开发、集聚、使用作为上海振兴与崛起的一项重大举措。只有为跨世纪发展做好人才准备,才能使自己在下一世纪的激烈竞争中拥有一席之地。

三、构筑人才高地是实现跨世纪目标的需要

实现上海跨世纪的宏伟目标,任务十分艰巨。上海要在2010年建成现代化国际经济中心城市,最关键的“第一要着”是努力构筑人才高地。例如,上海经济要上一个新台阶,必须大力发展高新技术产业,必须在发展高新技术特别是在加速高新技术成果转化方面迈

出大的步子;上海要对大量传统工业进行改造,必须融入国家创新体系建设,提高现代化管理水平等等,而所有这些上海在实现跨世纪发展中问题的解决,如果没有一大批具有现代科学知识和管理技能的各级各类人才的支撑,是很难实现的。

从上海的人才需求来看,重点是要培养和造就一大批高层次、复合型人才和重点学科的带头人。上海现在一般人才不缺,缺的是具有国内以至国际一流水平的拔尖人才。据统计,在上海147万各类人才中,高层次人才不到10%。这种状况,不要说与美国、英国比,就是与北京、深圳相比,也存在差距,这表明我们上海的人才状况还远远不能满足发展的需要。为此,今年3月上海召开了人事工作会议,要求全市各级人事部门充分认识做好上海人才人事工作对上海跨世纪发展的重要性和紧迫性。我们要进一步解放思想,加大工作力度,加快推进上海人才高地的构筑与建设,更好地为上海跨世纪的发展服务。

四、上海在人才集聚中具有相当的优势

从上海开埠150年的历史来看,上海具有人才集聚的相当优势。上海每次聚集人才,都会迸发出一股强大的推动力。改革开放以来,随着上海战略地位作用的发挥和经济持续增长所产生的能量积聚,都在有力地吸引着海内外人才,相信上海人才集聚的优势一定会以前所未有的规模得到更大程度的发挥,上海新的“人才集聚的高潮”一定会

到来。

党和国家十分重视上海的建设与发展,对上海人才建设始终寄予厚望。邓小平同志在视察上海工作中多次指出,上海在人才、技术和管理方面是有相当优势,完全可以搞得更快些。江泽民同志在与全国“两会”的上海代表座谈时说,我们要进一步采取有效的措施,吸引出国学习和研究的人员回国服务。这方面的工作,上海可以而且应该比其他地方做得更好一些,希望你们多创造一些好的经验。朱镕基总理也多次要求上海:“对留学人员要给予特殊政策,要充分利用上海各方面的有利条件,采取一些政策,吸引世界各地的留学人员来上海工作。”根据中央的指示精神,结合上海的实际,中共上海市委提出了“吸引一大批优秀人才参与上海现代化建设”的工作要求,其中最重要的是必须进一步解放思想,转变观念,开拓创新,以海纳百川的胸怀,吸引全国各地和世界各国各地区来沪施展才能的人才,合作共事,共同发展。与此同时,上海确立了迈向 21 世纪的人才战略目标,明确了上海集聚人才工作的突破口,在于进一步敞开大门、简化程序、优化政策环境、加强对人才资源的宏观调控,为加快上海人才高地建设开辟了广阔的发展前景。

五、构筑人才高地重点是引进拔尖人才和优秀青年人才

根据建成“三个中心”的要求,上海在构筑人才高地中,最重要的是大力培养和引进拔尖人才和优秀青年人才。在这个问题上,我们还存在一些薄弱环节。

集中表现在三个矛盾上:一是市场经济步伐加大后,改革实践的不断深化与人才知识相对陈旧的矛盾;二是上海产业结构的战略性调整与人才总体结构不太适应的矛盾;三是论资排辈的束缚与敢于让富有创新活力的优秀青年人才担当“大任”的矛盾。针对这些问题,上海正在从机制和环境两个方面,大力推进人才人事制度的改革。我们确定构筑人才高地的标志是:有一个使优秀人才脱颖而出的良好环境,使上海成为海内外拔尖人才和优秀青年人才向往和集聚的乐土,成为重要科技成果转化的中心,成为充满创新活力的开发基地。重点要培养和引进拔尖人才和优秀青年人才,能够承担重大科技攻关项目或能够带动一个产业发展的人才,特别是青年高级人才。要在使用机制、用人制度、分配方式等方面采取积极政策措施,为他们提供发展的机会。要积极引进国外留学人员。认真执行“支持留学,鼓励回国,来去自由”的方针,提供回国留学人员再出国学习交流的机会,使之不断了解、掌握国际经济科技的新动态、新进展、新技术。欢迎各国专家、教授来上海工作,使上海的经济、科技能够与世界先进水平同步发展,使上海的人才工作与国际接轨。

总之,构筑上海人才高地是一项跨世纪的宏大工程。上海市政协作为人才荟萃的参政议政的重要机构,所有的委员都乐意为上海构筑人才高地,为上海的建设与发展献计献策。我们深信,上海一定能够抓住机遇,开拓进取,有所作为,使构筑人才高地的目标真正落到实处,为 21 世纪的中国和世界的经

济和社会发展,作出应有的贡献。

上海是中国的上海,也是世界的上海。我真诚地希望在座的各位嘉宾和专家学者畅所欲言,各抒己见,使我们

能进一步开阔视野,研究对策,做好工作。

最后,预祝“人才高地与 21 世纪上海的发展”论坛取得圆满成功。

新世纪上海人才战略及对策

孙路一

中共上海市委组织部副部长、上海市人事局局长



孙路一，生于1953年11月，上海市人。1971年参加工作，1982年毕业于上海工业大学机械系，1986年攻读上海交通大学社会科学系双学士学位，1990年在美国罗切斯特理工学院作访问学者，1992年任上海工业大学副校长、教授，1997年任上海行政学院副院长，1998年1月任上海市人事局局长。在教育、人事等问题的研究方面，五部专著获奖。由他主编的《形势与国策》、《大学生行为指导与训练》、《就业与指导》、《大学生成才素养教程》、《德育大循环论》等著作，在国内同类著作中居先进水平。

从现在起到2010年，是上海建成国际经济、金融、贸易中心之一的重要时期。要实现党中央、国务院给上海提出的这个跨世纪奋斗目标，关键在人才。为了合理开发我市人才资源，加快构筑上海人才资源高地，为我市改革开放和现代化建设提供人才保障，必须充分认识我市人才资源的现状，并制定出切实可行的新世纪发展战略。

一、上海人才资源现状

改革开放以来，特别是1992年邓小平南方谈话发表以来，上海已形成了一支初具规模、素质较高、结构合理、年富力强的队伍。主要表现在以下六个方面：

(一) 人才总量逐年增加，总体实力在国内名列前茅

1998年末，上海全社会人才总量已达156.67万人，其中各级机关、国有企事业单位的各类专业技术人员为91.61万人，其他各种经济组织的各类专业技术人员为39.57万人，离退休各类专业技术人员为25.49万人。

上海人才的总体实力在国内居先。据全国第四次人口普查资料统计，上海每万人中有专业技术人员806人，仅低于北京(964人)，在国内居第二位；上海每十万人中拥有大学文化程度的人数为6534人，低于北京(9301人)，在国内也居第二位。

(二) 高起点引进人才，集聚人才成

效显著

我们主要从三个方面引进：一是在引进国外智力方面，近三年来，由我们直接立项资助的引进外国专家项目达 279 项，引进专家 419 人次，资助金额 900 多万元。引进的外国专家为上海的现代化建设作出了积极的贡献。二是在引进留学生方面，到目前为止，到上海工作的回国留学人员已达 1.7 万余人，约占全国的 1/6。在这批留学人员中，已经涌现了像陈竺院士这样的尖子人才。另外，留学人员回国创办企业呈现方兴未艾态势。据统计，1993 年至今，全市已有留学生企业 674 家，总投资额达到 1.2 亿美元。三是在引进外省市人才方面，1995 年~1998 年，全市共引进外省市人才 1.55 万人，其中具有中高级职称的占 69.7%。引进应届大学毕业生 4 万多人。这些引进的人才大多是本市紧缺的专业技术人才，在各个领域里发挥了积极的作用。

(三) 整体素质不断提高，高层次人才群体开始形成

根据黄菊书记关于要“实施跨世纪高层次人才开发工程”的指示，上海加快了高层次人才资源开发，逐渐形成了高层次人才队伍。截止 1998 年底，上海已有两院院士 123 名，有突出贡献的中青年专家 319 名，博士后 443 名，享受政府特殊津贴的专家 3314 名，入选国家“培育跨世纪优秀人才工程”82 名。在国内最具竞争性的“国家杰出青年人才基金”项目招标角逐中，本市有 58 名青年专家中标获得项目资助，占全国的 13.6%。一支高层次顶尖人才队伍开始形成。

此外，至 1998 年底，全市共有 30 所

高等院校、科研机构设立了 91 个博士后科研流动站，国有大型企业、高新技术企业和浦东新区建立了 11 个博士后科研工作站，共招收博士后 1112 名，其中已经出站 669 名，初步形成了一个博士后人才聚集高地。

(四) 优化人才资源布局，人才结构渐趋合理

上海的产业结构经过几年的调整，已经形成了三、二、一产业排序的战略格局，由于人才结构没有同步调整，影响了上海新一轮的产业结构调整。近年来，我们根据上海新一轮经济发展的要求，大力发展第三产业的人才，优化人才资源布局。如改革开放以来，上海第三产业的人才数量有了较快增长，目前已接近人才总量的 70%。

随着所有制改革的重大突破，非公经济人才得到了迅速发展。据统计，1998 年，上海三资企业达到 1.76 万家，私营企业 9.47 万家，个体企业 17.65 万家。非公经济的发展，使人才资源的所有制结构变化加快，1998 年全市非国有经济组织人才资源总量已经达到 39.57 万人，是人才资源总量的 25.26%，已超过四分之一。

(五) 建立完善人才市场，基础性配置作用不断加强

改革开放以来，上海在全国率先提出社会主义人才市场理论，特别是 1994 年 10 月，上海在全国首批建立了区域性人才市场——中国上海人才市场。此外，在全市建立了市、区县行业、基层单位三级人才网络，全市人才交流机构约 100 家。人才市场为用人单位和人才提供了双向选择的渠道，为市场经济的实

展合理配置了人才资源。仅 1998 年,就有 2.3 万多家单位到本市人才招聘人才,接待求职人员约 156 万人次,有近 55 万人达成交流意向。

(六) 人才管理体制的改革取得进展,人才脱颖而出的机制初步形成

上海在人才资源开发中,充分发挥改革先导作用,在政府机关率先推行国家公务员制度。至 1997 年底,已基本完成市区两级政府现有工作人员向公务员过渡,各项公务员管理制度基本入轨运行;在事业单位推行专业技术职务聘任制和全员聘用合同制,建立了择优汰劣机制。人才资源的宏观调控体系逐步建立,人才市场作用日益明显,人才的激励、竞争、流动等机制初步形成。

上海的人才资源开发虽然取得了较大成绩,但也存在着一些突出问题:高层次、高素质的高新技术人才和懂技术、会经营、善管理的复合型人才紧缺;人才资源不足与人才资源积压同时并存,人才利用率不够充分;引进人才的力度还不够大,人才队伍的稳定性不够,上海还没有成为优秀青年人才向往的地方;人才资源整体素质有待进一步提高,人才队伍的结构和分布有待进一步调整;人才的继续教育投入不足,影响人才的培养和人才知识的更新。

二、对新世纪上海人才战略的思考

(一) 上海正面临着再度崛起成为国内国际人才集聚中心的历史机遇

20 世纪 30 年代,上海就已经成为亚太地区的人才集聚中心,这是与当时上海的远东经济中心的地位分不开的。

进入 50 年代以后,由于中央计划经济的运作,使上海人才集聚中心的地位得到保持。我国改革开放以来,特别是邓小平同志南方谈话发表以后,在上海要成为“一个龙头、三个中心”的历史呼唤声中,上海正面临着再度崛起成为国内、国际人才集聚中心的历史机遇。

首先,世界经济增长重心的转移,为上海人才集聚提供了难得的机遇。人力资源研究专家认为,世界经济增长重心的转移,归根到底是人力资源开发利用的结果。19 世纪英国成为世界经济增长重心,主要是集聚了世界上一批优秀人才,英国人均诺贝尔奖获得者一直居世界之先;20 世纪世界经济增长重心从英国转移到美国,其中最重要的一条,也是美国成功地集聚了全世界的优秀人才。当前,正如邓小平同志所预言的,从国际经济发展态势看,世界经济重心已在向亚太地区转移,就是由于亚太地区成功地开发和利用了本国的人力资源。因此,在无一次性资源的上海,要想汇入亚太地区高速发展的经济圈,必须强化上海的人力资源开发,加快构筑上海人才资源高地。

其次,中国经济的快速发展,为上海人才集聚提供了坚实的基础。改革开放以来,中国正处于大发展时期,也是世界上经济发展最快的国家。1998 年,世界经济增长率为 2.5%,而中国高达近 8%。中国经济的“起飞”,为上海的经济发展带来了机遇,也为上海人才集聚提供了坚实的基础。上海只有充分发挥人才优势,才能更好地为全国服务,率先建成社会主义市场经济运行机制。

第三,上海要在 21 世纪初基本建成

国际经济、金融、贸易中心之一,为上海人才集聚提供了强大动力。目前,上海人才总量不少,但真正能担当起建设国际“三个中心”重任的人才奇缺。这主要是我们长期搞计划经济、搞内向型为主经济、缺乏搞市场经济经验,很少涉足国际经济的原因所致。因此,上海要想率先建立社会主义市场经济运行机制,如期建成国际经济中心城市,必须将优化的人才战略作为经济发展的支撑,作为21世纪上海发展的“瓶颈”。

(二) 实现新世纪上海人才战略的目标和思路

新世纪上海人才战略的总体目标是,要像构建国际经济、金融、贸易中心一样,构筑上海人才资源高地。到2005年,上海要建成世界人才高地的基本框架,到2010年,上海要基本建成世界人才高地之一。

实现新世纪上海人才战略的基本思路,包括战略思想、战略重点、战略着眼点、战略步骤和战略措施诸方面。

1. 战略思想:要在国内率先实现人力资本向智力资本的转移

知识经济已初露端倪,对于要在21世纪初在全国率先建立知识经济前沿基地之一的上海,实现人力资本向智力资本的转移至关重要。如果说,舒尔茨在60年代提出人力资本学说标志着人力资本开始在后工业时代生产力发展过程中占据主导地位的话,那么,比尔·盖茨的崛起则标志着智力资本已经成为知识经济时代生产力发展的主导资源。对于人均国民生产总值已经超过3000美元的上海,知识经济是一个巨大的挑战,也是一个难得的机遇。知识经济与人才、

智力资本紧密相连,这已经是国际社会的共识。构筑上海人才资源高地,是上海21世纪发展的“瓶颈”,直接关系到上海跨世纪经济社会发展目标的最终实现。因此,尊重知识,尊重人才,在国内率先实现人力资本向智力资本的最终转移,是新世纪上海人才开发的根本战略思想。

2. 战略重点:培养和造就新世纪的学术技术带头人

上海要在新世纪成为国际、国内人才资源高地,必须抓紧公务员、企业经营管理以及专业技术人员三支队伍建设。三支队伍建设都重要,但根据上海新世纪经济发展战略的要求,重中之重是要培养和造就一支跨世纪的学术和技术带头人队伍。抓住了这个核心,就会带动上海整个跨世纪人才队伍建设工作。邓小平同志十多年前就指出:“在人才问题上,要特别强调一下,必须打破常规去发现、选拔和培养杰出的人才,把尽快地培养出一批具有世界第一流水平的技术专家,作为我们科学、教育战略的重要任务。”因此,上海人才开发的战略重点应放在培养和造就能适应上海新世纪经济建设、产业发展等学术技术带头人上,从而带动和推进整个上海新世纪人才开发工作。

3. 战略着眼点:造就优秀青年人才脱颖而出的环境

中青年时期是一个人创造力最旺盛,也最容易出成果的时期。人才学的研究表明,科学发明的最佳年龄区在25岁~45岁,其峰值年龄在37岁左右。江泽民总书记也曾多次强调中青年是发明创造的生力军。1998年6月1日,他

在中科院第九次院士大会和中国工程院第四次院士大会上强调：“要加快知识创新，加快高新技术产业化，关键在人才，必须有一批又一批的优秀年轻人脱颖而出。”从全国范围来看，现在博士生导师的年龄平均已达到65岁以上，整整延迟了二三十年，上海的情况也大致如此。这并非是在中青年知识分子中没有优秀人才，而是由于我们的选才制度、用人制度、职称评定等制度有问题，必须进行改革。因此，上海人才开发的战略着眼点，就是要造就一个优秀青年人才脱颖而出的环境，优秀青年人才能否到上海集聚，是构筑上海人才高地的重要标志。一定要打破论资排辈旧习，支持和鼓励中青年人才在最佳的年龄区多做贡献，在关键岗位上承担重任，进行创造性劳动，并得到相应的回报，把上海建设成为全国优秀青年人才向往之地。

4. 战略步骤：实现跨世纪人才代际转移

据调查，由于世纪之交后有一批专家退下来，上海将出现人才断层。事实情况是，到2000年，上海现有高级人才的40%将退休，到2005年，这一比例将达到60%，到2010年，上海现有高级人才80%~90%将退休，造成一个很大的人才断层。针对这一紧迫的形势，上海的人才开发必须实现跨世纪人才梯队的转移。具体步骤是：到2000年，以市场为导向，结合产业结构的调整，完成人才队伍结构的调整，形成一支布局合理、与经济社会发展相匹配的人才队伍；到2005年，通过培养、吸引等多种方法和渠道，完成人才队伍的代际转移，基本填补由现有高级人才退休所带来的断层；

到2010年，通过加强人才队伍的建设，提高上海人才队伍的总体素质，基本建成世界人才资源高地之一。

5. 战略措施：主要立足国内培养，也要加紧从国外引进

上海要成为国际人才资源高地，必须把上海人才工作的范围扩展到全国、全世界。从总体上说，上海人才总量可观，一般人才不缺。但是，从上海经济社会发展的目标和构筑人才高地的目标来看，上海在信息、金融、高新技术领域都缺少一批顶尖人才。为了解决这一现实的矛盾，上海把立足国内培养、同时加紧从国外引进，作为我们人才开发工作的重要战略措施。在人才工作中，过去上海过于把精力局限在本地人才的培养上，忽视了从国内外引进人才。而深圳市则正好相反，通过持续不断地从国内外吸引优秀人才，形成了国内的人才资源高地，经济由此而出现持续飞速发展的良好局面。借鉴深圳的经验，我们的人才工作必须立足于全国，面向世界。在此基础上，进一步加快参与国际人才竞争的步伐，这是建设国际人才高地的一个基本要求。美国之所以能长期保持世界经济的领导地位，根本的一点，就是美国能够把全世界最优秀的人才吸引到美国去。上海在这方面必须有长远的眼光，同时也要有宏大的气势和坚定的决心，积极投入到国际范围的人才竞争中去，否则，上海在下世纪初基本建成世界人才高地之一的目标就不可能实现。

三、近期上海推出的若干人才政策

根据市委、市政府领导提出的“人才创新”的要求，近期上海将研究推出10

项人才创新政策。

(一) 人才投资政策

上海要在新世纪率先进入知识经济,进而建成人才资源高地,加大人才投资力度势在必行。目前上海已在国内率先提出投资结构的战略性调整,即由生产性投资和城市基础设施投资转向人力资本投资。上海准备在固定资产投资中,逐步增加人才资源开发的投资比例,到2000年,政府对人才资源开发的投资占国民生产总值的比重提高到3%;到2010年,进一步达到4%~5%,以确保上海教育和科研的发展后劲。此外,在加大政府投资的同时,进一步推行人才投资主体的多元化,改变目前政府包揽人才投资的模式,积极鼓励和扩大社会各界、企事业单位和个人对人才开发的投资,最终形成一种以政府投资为主,社会、单位、个人等主体共同参与人才开发投资的新的投资格局。

(二) 人才教育培养政策

上海近期主要采取以下措施:一是全面推进素质教育,实行“一流教育”,培养精英人才;二是进一步利用上海高校教育资源,或与国外著名大学合作,培养上海高层次管理人才和专业人才;三是实行跨国合作,让更多的本市管理和专业人员到海外高校、研究机构和企业任职,在国际竞争中锻炼提高为高层次人才;四是从高科技企业中选拔一些优秀科技人员和管理人员,送到高校、研究机构学习进修,培养企业急需的高科技产业人才;五是利用上海“三资”企业的培训资源,开发国有企业的高层次人才,等等。我们也非常希望国外教育投资机构,也包括香港地区的教育投资机构,来

上海投资办学、投资人才开发,帮助上海培养各类高层次人才。

(三) 人才引进政策

上海要尽快建成人才资源高地,一个很重要的任务,就是要加大人才集聚力度,千方百计地吸纳一大批优秀人才参加上海现代化建设。我们的着眼点主要有三个方面:一是国内人才引进。最近我们出台了《上海市吸引国内优秀人才来沪工作实施办法》,对本科以上的专业技术人才和管理人才、高级专家来沪工作全面放开,下一步的工作主要是要做好政策的宣传和执行工作,同时要进一步研究吸引国内顶尖人才的政策,提高引进人才的力度。二是国外智力引进。我们要进一步加大引进国外智力的力度,围绕上海“十五”计划中的重大项目,引进一批高层次的国外技术和管理专家。三是海外留学人员引进。我们提出在来去自由的前提下,做好“点”、“面”结合的工作。在面上,我们坚持在上海跨世纪重点发展的产业,如信息、金融、高科技产业等,每年吸引一大批学术、技术带头人。在点上,我们提出每年要吸引几个、几十个处于国际最前沿水平、能提高我们产业档次的大师级知名专家,从而接近、达到国际先进水平。

(四) 人才使用政策

进一步完善人才的竞争激励机制,在人才使用的各个环节上彻底打破论资排辈的传统痼疾,建立完善的人才录用、晋升、考核、奖惩等用人制度,做到人才使用管理的制度化、规范化。在此基础上,实行人才“软流动”的用人模式,提高人才的使用效率。同时,把构筑人才高地重点放在“精英人才的精英阶段”,使

人才在其最佳工作年龄段得到及时充分的使用、回报和激励。这是上海吸引人才环境建设工作的一个重要方面,也是上海建成世界人才资源高地之一的一项基础性工作。

(五) 人才职称政策

全面推行专业技术职称评定与专业技术职务聘任相分离的政策。根据以往职称工作中存在的论资排辈、竞争机制缺乏的状况,提出“评聘分开”的原则,实行“个人申报、社会评审、单位聘任”的办法。企事业单位根据实际需要自主设岗,并按任职条件自主直接聘用专业技术人员上岗,强调企业的用人自主权。在任职资格的评定过程中,改变以往重著作、论文的倾向,主要看业绩、看贡献,以进一步发挥职称对专业技术人员的激励作用。从国际范围来看,重实绩、重单位用人自主权,在职务聘任过程中是通用的原则,是完全符合国际惯例的。

(六) 人才工资政策

在国家税收政策和货币政策的宏观调控下,除国家公务员外,在上海的各个行业中逐步推行市场工资制,改变我们以往工资分配中重资历、重学历的倾向,人才(岗位)价值由市场确定,人才收入按市场机制调节。尤其在高新技术领域,我们的政策导向是,对高科技人才实行高工资,工资水平逐步接近国际市场价格水平。同时,在高新技术产业中,鼓励和支持技术要素、管理要素参与分配,以充分调动广大专业技术人才和管理人才的积极性和创造力,加快高新技术成果转化的步伐。此外,我们也提出,对于引进的高新技术领域的国际大师级顶尖人才,我们可以按照国际市场的价格支

付其报酬,在必要的情况下,政府可予以适当的支持。

(七) 人才市场政策

按照公开、公平、竞争的原则,加快人才市场的建设。一方面,要进一步建立人才流动新机制,支持和鼓励人才的合理流动(包括人才流动和智力流动)。国外有研究显示,一个人在一个工作岗位上最佳工作期限为5年,因此,5年变化一个岗位对于发挥人才的才能最有利。当然,我们并不是强调5年必须更换岗位,但我们鼓励专业技术人才根据自己的个人发展的需要,变换自己的工作岗位,以不断产生新的工作动力。另一方面,要加强人才市场的硬件、软件的建设,建立全方位的人才信息网络,实现与国际人才市场网络的全面沟通,加强人才市场的人事代理、人事服务功能。上海要在21世纪初建成国际经济、金融、贸易中心之一,必须建立上海国际人才市场,使上海真正成为像黄菊书记提出来的国内、国际优秀人才交流、集聚中心。

(八) 人才兼职政策

最近,我们准备推出关于上海市人才兼职的条例,在不侵犯国家、单位的经济技术权益和不影响本职工作的前提下,对高等院校、科研机构的科技人员到高新技术产业中兼职全面放开。这是打破人才地方垄断、部门垄断、单位垄断的一个有力措施,同时也有利于充分发挥人才的潜能。为了避免在人才兼职过程中有可能出现的各种问题,加强和完善对兼职的管理很有必要。我们认为,在规范管理的前提下,人才兼职能够提高人才的利用频率,减少人才积压浪费,对

用人单位和人才个体都是有好处的。

(九) 人才奖励政策

目前,上海人才发展资金正处于筹备阶段,很快就要付诸实施。这个资金的一个重要功能,就是要对为上海经济社会发展做出突出贡献、特别是对在上海高新技术成果转化工作中做出突出贡献的人才实行重奖。人才发展资金作为一项市级人才奖励,不仅是对有突出贡献的人才的物质鼓励,更重要的是它是一种政府导向,激励人才充分发挥自己的才能和创造力,形成一种鼓励人才冒尖、脱颖而出的良好局面。

(十) 人才退休政策

现行的退休政策,实行的是按年龄退休的办法。这种方法造成的一个结果,就是低学历劳动力实际工作年限长,高学历人才实际工作年限反而短,造成高智能人才大量浪费,低学历人才过度使用的不正常情况。现在,我们正在研究按“工作年限”退休制度的可行性。第

一,实行统一工作年限的退休制度,不同学历的劳动者,其工作年限应该大致相当,如平均工作40年。第二,在保证每个职工平均工作40年的基础上,对不同职业的劳动者,退休年限可以适当浮动,原则是体力劳动者应适当提前,脑力劳动者应适当推迟。第三,对高知识层次的人才,还可以根据其身体健康状况,再作适当延长。这种退休制度,不仅有利于充分发挥高级人才的能力,也有利于缓解上海业已存在的人才断层矛盾。

迈向新世纪的上海人才工作,既面临着前所未有的历史机遇,又充满严峻的挑战。我们必须以邓小平理论为指导,在以江泽民同志为核心的党中央领导下,以把上海率先建成国际经济、金融、贸易中心为目标,加大人事工作改革力度,加快构筑人才资源高地,争取在原有工作基础上,把上海的人事工作和人才工作提高到一个新的水平。

对攀登人才高地的一些观察

吴家玮

全国政协委员、香港科技大学校长



吴家玮，香港科技大学的创校校长及物理学教授，中国人民政治协商会议全国委员会委员。1937年出生于上海，1954年毕业于香港培正中学，1955年赴美留学。曾任西北大学助理教授、伊利诺大学客座副教授、加州大学(圣地亚哥)热夏尔学院院长，旧金山州立大学校长，是美国有史以来第一位华裔大学校长。在物理研究方面发表论文逾120篇，在量子多体理论、统计力学、液晶、低温物理及表面物理上，都作了不少贡献。曾获多种荣誉及奖状，其中包括 Alfred P. Sloan Research Fellowship, 美国物理学会 Fellow, 加州科学院院士，中国科学院

院物理研究所、复旦大学、深圳大学和北京大学的名誉教授。1996年，获得明尼苏达大学颁发的国际杰出服务奖、华盛顿大学的理学博士学位及英国女皇颁授的CBE荣誉。1968年返港后，担任过香港政府工业及科技发展局和生物科技研究院监管委员会的成员，被选为香港特别行政区推选委员会委员，被委任为香港特别行政区策略发展委员会委员。

一、宏观理解国际间与地区间的竞争

从这次论坛的命名：“人才高地”，和邀请函里的字眼：“国际间与地区间的竞争日益激烈”，看得出一种心理，就是世纪之交的世界资源和财富有限，一个城市在国际间与地区间，必须与别的城市比较高低，才能生存，才能富强。这种竞争心理可以说是全球共有。

竞争本身是自然规律，没有什么好与不好，但是不一定要把资源和财富看

成“你多我就少”的东西。要多吃一些饼，一个方法固然是分饼时多占一些，另一个方法却是把饼做得大些，后者以往很难。但是20世纪以来，科技发展神速，后者往往比前者容易做到。21世纪将更然。

试看能源。石油煤矿的拥有，常是战争的导火线。可是眼见核能在许多地区已经普遍取代了碳化物。当然，核废料给人们带来了头痛，因此石油煤矿还是宝贝。但若一旦核聚变研究取得突破，能量的原材料和衍生物都不会再成