

无法找到该页

您正在搜索的页面可能已经删除、更名或暂时不可用

请尝试以下操作:

欢迎访问中国人事科学研究院网站



中国人事科学研究所网  
Chinese Academy of Personnel Science

» 首页   » 机构概况   » 专家信息   » 研究课题   » 获奖总汇   » 院内管理   » 学术跟踪   » 院刊投稿   » 公告栏  
» 信息平台   » 科研动态   » 交流合作   » 问卷调查   » 资料下载   » 学术刊物   » 中国人才研究会   » 联系我们



全文检索

» 搜索

论文库

邮箱登录

前瞻与思考 (2005)

- » 前瞻与思考 (2008)
- » 前瞻与思考 (2007)
- » 前瞻与思考 (2006)
- » 前瞻与思考 (2005)
- » 前瞻与思考 (2004)
- » 《第一资源》第2辑
- » 《第一资源》第1辑

» 您现在的位置: 首页 > 学术刊物 > 前瞻与思考 (2005)

## 第41期 先发展地区人才激励的特点与启示

2007-12-29 中国人事科学研究院 访问次数: 作者: fan

余仲华

2005年1月24日

### 一、地区比较的基本选择依据

1、粤京沪苏浙最早受惠改革开放政策, 经济发展比较快; 市场经济体制形成较早, 非公有经济发展迅速; 国内生产总值(GDP)较高、固定资产投资规模较大, 具有一定的区位优势。经济界, 有人称之为先发展地区。本文以此为基点, 从广东与其它地区比较的角度作如下分析:

2003年广东GDP为13449.93亿元, 占全国GDP比重9.99%, 在全国名列第一位; 北京3611.94亿元, 占2.68%, 列第十五位; 上海6250.81亿元, 占4.64%, 列第七位; 江苏12451.75亿元, 占9.25%, 列第二位; 浙江9200.00亿元, 占6.83%, 列第四位。而GDP同比增长速度全国为11.96%, 其中广东为13.6%, 高于全国平均水平1.64个百分点, 名列第四位; 北京为10.5%, 上海为11.8%, 江苏为13.5%, 浙江为14.0%。

2003年广东固定资产投资为3835.22亿元, 占全国比重9.15%, 列第一位; 北京1986.19亿元, 占4.74%, 列第六位; 上海2213.23亿元, 占5.28%, 列第五位; 江苏3664.76亿元, 占8.74%, 列第二位; 浙江3057.10亿元, 占7.29%, 列第四位。

2、粤京沪苏浙区域创新能力都相对靠前, 排名均在前六位。2001年区域创新能力综合指标北京56.53分, 列全国第一; 上海56.35分, 列第二; 广东46.83分, 列第三; 江苏42.61分, 列第四; 浙江37.40分, 列第六。1999年地区人力资源能力系数北京为12.39, 上海11.45, 天津11.19, 广东11.55, 江苏10.87, 浙江10.33, 系数均超过10.0, 属中等水平。

3、我国三大都市经济圈分别以北京和天津、上海、广州和深圳为主要核心; 我国城市人才竞争力排名前五位是北京、上海、深圳、杭州、广州, 第八名是南京。

### 二、粤京沪苏浙人才基本情况比较

2000年底, 我国人才总量6360万, 其中专业技术人员4100万。而2000年我国就业人口总量为72085万人, 每万就业人员中有人才882.3人、专业技术人才568.8人。

2002年北京人才189.9万人, 专业技术人才63.3万人; 其中, 就业人员798.8万人, 每万就业人员中有人才2377.0人、专业技术人才有792.4人。据统计, 2003年广东专业技术人才有206万人, 每万就业人员中有专业技术人才499.8人; 江苏专业技术人才有264万人, 每万就业人员中有专业技术人才731.2人; 浙江专业技术人才有285万人, 每万就业人员中有专业技术人才962.2人。由此可见, 广东每万就业人员中专业技术人才数量不足500人, 比北京、江苏、浙江都低, 而且低得多。

2001年我国引进外国专家总量44.09万人, 其中广东14.7万人, 占33.34%, 超过三分之一; 北京2.67万人, 占6.05%; 上海7.43万人, 占16.86%; 江苏3.58万人, 占8.12%; 浙江1.22万人, 占2.78%。

### 三、粤京沪苏浙职工工资统计比较

2003年我国职工工资总额14743.5亿元，年均增长12.0%。其中，广东1515.6亿元，增长16.0%；北京1098.9亿元，增长15.6%；上海768.7亿元，增长9.6%；江苏917.3亿元，增长12.8%；浙江784.8亿元，增长20.4%。广东职工工资总额增长较快，已经达到了16.0%，比全国平均水平高4个百分点；低于浙江，高于北京、上海和江苏。

2003年职工年人均工资全国为14040元，增长12.0%。其中，广东19986元，增长11.2%；北京25312元，增长14.8%；上海27304元，增长13.0%；江苏15712元，增长15.3%；浙江21367元，增长12.7%。广东职工年人均工资虽然比全国水平高5946元，但比上海低7318元，比北京低5326元，比浙江低1381元，比江苏高4274元。广东工资总额增长较高，但职工年人均工资低于全国平均水平，由此可见在基础激励层面上并不占优势。

2003年广东GDP总量在全国比重为9.99%，增长率为13.6%，高于北京、上海、江苏，低于浙江；固定资产投资总量占全国比重为9.15%，增长率为26.9%，高于北京、上海，但低于江苏、浙江。应该说，广东不仅在GDP的比重和增长方面并不低，而且在固定资产投资的比重和增长方面也不低，但职工年人均工资增长不高。这有点贡献大回报小的感觉，即激励程度不高。

深圳市统计局2004年4月发布数据显示，2003年深圳在岗职工年人均工资首次突破3万元大关，达到30611元，超过广州，在京、津、沪、穗、渝、深六座城市中排名第一。其中，广州在岗职工年人均工资为28806元，居第二；上海在岗职工年人均工资为27304元，居第三；北京在岗职工年人均工资25312元，在六座城市中居第四；天津年人均工资18648元，居第五；重庆年人均工资12425元，居第六。从增长幅度看，职工年人均工资增长最快的是北京，位于第一，增幅达15.8%；天津增长14.7%，居第二；上海增长14.0%，居第三；重庆增长13.4%，居第四；广州增长9.9%，居第五；深圳职工年人均工资增长最慢，只增长7.7%，居第六。由于深圳、广州等主要城市职工年人均工资增长幅度排在后面，使得广东职工年人均工资并不特别高，增长也不很快。

广东和北京都对公务员实行了“阳光工资”制度。其中，广东岗位津贴正省级(最高标准，下同)是7800元/月，正厅级5700元/月，正处级4300元/月，正科级3250元/月；北京称为“3581工程”，正市级工资北京(最高标准，下同)是10000元/月，正厅级8000元/月，正处级5000元/月，正科级3000元/月。据新华网2004年10月29日报道，公务员“阳光工资”改革亦已在上海悄悄实行。

### 四、粤京沪苏浙比较调查问卷分析

1、广东的地缘优势正在渐渐丧失。在课题调研“总体评价”问卷中，对于“广东的地缘优势更有利于集聚人才”一项，有578人和141人分别选择了“同意”和“非常同意”，占总调查人数的65.9%；但在与北京和上海的比较中，广东则明显居于劣势，一共有40人在“广东的地缘优势更有利于集聚人才”(与北京、上海比较)这一项目中选择了“非常不同意”，有206人选择了“不同意”，占总调查人数的22.55%。这充分表明在广东人才激励的地缘优势上，正逐渐输于北京、上海。从上世纪80年代起，广东依托地缘优势，抓住港澳台地区与东南亚国家劳动密集型产业转移的机遇，大力发展“三来一补”等外向型工业，吸引了大量人才“孔雀东南飞”。但随着广东工业技术含量低、原创性和植根性差、盈利能力弱、大而不强等隐疾凸现和浦东开发与“长江三角洲”的迅速发展，广东的地缘优势正在逐渐丧失。

2、广东的社会风尚在一定程度上为各类人才认同，但也不容乐观。问卷结果表明，在总体评价上，选择“同意”和“非常同意”的人数只有495人，但有33%的人(360人)选择了“有点同意”，这表明各类人才对广东的社会风尚还处于一种期待和观望态度，说明真正有利于发挥人才的聪明才智的社会风尚在广东还未形成，或还未为各类人才完全接受和认同。此外，与京沪苏浙相比，广东的社会风尚对人才的吸引力不很乐观。

3、广东的物质待遇更有利于激励人才，但也呈现逐渐减弱的趋势。绝大部分被调查者认为，与京沪苏浙相比，广东在物质待遇方面略有优越，有30%的人“有点同意”、45%的人“同意”，11%的人“非常同意”这一观点。这主要是由于深圳、广州等地年人均工资居于全国前列。

4、广东的人才政策与京沪苏浙相比均显不足趋向。在总体评价中，至少有271人“有点不同意”广东的人才政策更有利于吸引人才，占24.84%；与京沪相比，有446人至少“有点不同意”这一观点，占40.88%。说广东人才政策相对落后是由于京沪均早于广东对外来高级人才实行居住证制度。广东吸纳人才的比较优势在相对弱化，不如京沪，如北京引进留学人员4万多人，上海3.2万多人，广东仅1.2万余人。

### 五、京沪苏浙人才激励的基本特点

1、思想先行，见解独到。在实施人才战略方面，京沪苏都做得不遗余力，不仅有实践活动，而且确保思想先行，理论可以指导实践工作。例如，北京的“首都人才战略”，上海的“人才高地战略”、“人才国际化战略”，江苏的“解放人才”思想、“人才国际化战略”、“精英人才战略”——领袖人才、领军人才、领先人才等。

2、关注精英，敢作敢为。京沪苏浙在吸引人才方面也是做尽文章，不仅目标清楚，关注精英，而且敢作敢为，大胆投入。其具体表现为：(1)项目管理，出手大方。例如，江苏的“六大人才高峰”首期资助总额超过8000万元，二期仅财政拨款就达到1000万元。(2)启动很早，效果明显。京沪苏浙都是国内先发展地区，因此在人才吸引方面，也是在全国领先的。(3)目标清楚，关注精英。京沪苏浙吸引人才的目标非常清楚，主要关注精英人才、高层次人才和紧缺人才。(4)规模巨大，协调配合。京沪苏浙在吸引人才方面动辄“万名”，如上海、江苏都早于国家制定了引进海外高层次留学人员政策，上海实施了“万名海外留学人才集聚工程”，江苏实施了

“六大人才高峰”，浙江实施了“万名人才引进工程”。京沪苏浙要实行如此庞大的人才吸引计划，部门之间的有效协调和配合就变得非常重要了。(5)市场开放，竞争激烈。在国内，人才相对集聚的地区，也就是北京、上海、广州、西安等主要是先发展地区及重要省会城市，因此竞争非常激烈。京沪苏浙相互吸引人才，拼劲十足。

3、立足国内，面向全球。京沪苏浙不仅在国内招募人才，如北京、上海、广州、西安，而且把触角伸向了香港、澳门和台湾，最终是在国际市场上招募高层次人才。按照目前的地区经济和社会发展趋势，全球化、国际化进程越来越快，能够在技术上站在世界前沿，还要懂经济、会管理，并且拥有国际市场经验和外语背景的人才，主要得依靠国际人才市场了。因此，京沪苏浙都不约而同地把目标投向了国际人才市场。

4、重奖人才，影响深远。京沪苏浙对人才奖励也都很重视，显得非常普遍，不似改革开放之初，只有广东珠海重奖人才。这些战略和措施的实行，必然对广东在人才市场上的地位产生重要和深刻的影响。

5、软硬兼施，重塑文化。京沪苏浙都由硬性条件吸引人才，逐步转移“软硬兼施”上来，不仅确保硬性条件满足人才工作、生活需要，而且在软环境上下功夫，如文化环境、区域环境、区域精神的重新塑造等。

#### 六、先发展地区人才激励的主要启示

1、宽释约束，开放市场。随着改革开放的不断深入和市场经济的快速推进，粤京沪苏浙在人才管理和开发方面，都在逐步宽释约束，开放市场，如工作居住证制度的普遍实行就是最典型的例子。市场经济条件下，社会基本特征是文明开放和讲究规则，因此在人才管理和开发方面遵循市场经济的基本原则和规律，继续宽释约束、开放市场，这是人才激励工作的首要前提。

2、确立战略，主动进取。京沪苏在吸引人才方面都首先是依据国家“科教兴国”战略、“人才强国”战略以及地区经济和社会发展趋势和总体要求，理清了基本思路，确立了人才战略。在地区人才战略的推动下，京沪苏都主动进入人才市场，包括国际人才市场，一方面大力培养本地区已有的各种人才，另一方面以各种优惠政策吸引地区急需的高层次人才、高新技术人才、紧缺人才等，如上海的“万名海外留学人才集聚工程”，江苏的“六大人才高峰”。当然，在人才战略方面，浙江、广东相对而言缺乏思想，但均有行动，如浙江的“万名人才引进工程”，广东的“六大人才培养工程”。

3、目标明确，职责清楚。京沪苏浙在人才管理与开发方面目标非常清楚，如北京“人才之都”，上海“人才新高地”，江苏的“六大人才高峰”，上海和浙江“万名人才工程”等。各相关部门职责清楚，按照已有分工做好本部门人才培养、吸引等方面的工作，配合有力，协调默契。各部门之间良好的协调与配合，可确保吸引人才的各项措施得到有效落实和全面贯彻。

4、全面激励，舍得投入。粤京沪苏浙在人才培养和吸引方面逐步形成较全面的激励体系，包括政治、经济、文化、收入分配、社会保障等多方面的政策和措施，具体有教育、科研、人才以及各种项目的基金，住房以及安家费，项目启动费，年薪制，要素参与分配制，带薪休假与专家休假，专家公寓、教授楼，引进国外智力，人才表彰活动等。所有这些激励措施，绝大部分都需要投入。

5、形式多样，灵活掌握。作为政策应该有一定之规，但在人才培养、吸引方面，粤京沪苏浙也逐步形成具有灵活性、多样化的激励体系。在对待一些特殊人才的吸引、引进方面，也出现特事特办、一人一策的灵活处理办法，即所谓特批。

6、信息及时，工作到位。在人才培养、吸引方面，粤京沪苏浙利用各种媒体和传统情谊联系等多种方式或渠道，信息发布及时，工作到位，项目运行顺畅，部门协调配合，成效比较显著。



#### 相关新闻

- ∴ 第89期 对编制区域人才发展规划的几点思考 [2007-12-30]
- ∴ 第88期 人才派遣（租赁）业研究 [2007-12-30]
- ∴ 第87期 我国人才流动状况问卷调查结果分析 [2007-12-30]
- ∴ 第86期 我国干部人事制度改革成效、问题及发展趋势探析 [2007-12-30]
- ∴ 第85期 非公有制经济组织人才状况与对策建议 [2007-12-30]
- ∴ 第84期 消除激励替代效应关键在于政府公共行政改革 [2007-12-30]
- ∴ 第83期 激励替代效应与绩效考核 [2007-12-30]
- ∴ 第82期 社会规划需要注意十大关系 [2007-12-30]

返回