

图书基本信息

书名：<<走向人才国际化-上海人才发展研究报告>>

13位ISBN编号：9787806189719

10位ISBN编号：7806189718

出版时间：2002-03

出版时间：上海社会科学院出版社

作者：蔡哲人

页数：466000

字数：383000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## 前言

代序 培养国际人 挑战全球化 中共上海市委组织部副部长、市人事局局长 孙路一 黄菊同志早在两年前就提出：“面对加入WTO的挑战，上海要抓住机遇，加快实现人才国际化，进一步提高城市综合竞争力。

”陈良宇同志也要求：“按照改革开放和现代化建设新形势的要求，继续实施人才高地战略，大力加快优秀人才的培养和引进。

”贯彻市委、市政府领导的要求，我们必须利用入世机遇，推进上海人才国际化进程，提高上海人才的国际竞争力，为把上海建成社会主义现代化国际大都市和国际经济、金融、贸易、航运中心提供人才支撑。

面对加入WTO的新形势，上海的人力资源管理和开发方面将面临新的挑战：其一，国际间人才争夺的加剧给上海发展带来了巨大压力。

上海如果没有一支宏大的高素质的人才队伍作支撑，将无法适应经济市场化、知识化和全球化的要求。

其二，紧缺人才的引进与培养迫在眉睫。

根据上海未来发展，我们预测高新技术、国际金融、国际贸易、现代管理等方面的高级专业人才已十分紧缺。

其三，上海人力资源的整体素质亟待提升。

现有人力资源在入世后，普遍存在素质、技能、结构等不适应。

其四，如何留住高素质人才已变得越来越重要。

入世后，人才竞争越发激烈，必然造成人才流失现象严重，因此留住人才将成为人力资源管理和开发中的重大问题。

我国加入世贸组织的过渡期只有3—5年，时间紧迫，要切实做好入世后的各项应战工作，还有大量的工作要做，这里就“入世与人才国际化”方面提点想法。

从宏观层面上，一要进一步优化完善人才政策环境。

要以实施“上海市居住证”制度为契机，加强国际交流与合作，加快海内外优秀人才的集聚。

二要改革和发展上海人才市场。

要通过人才市场改制，进一步完善和整合市场中介、咨询和培训职能，建立有相当规模的信息库，并加强与外省市和国际人才机构的联系和合作，强化市场在人才资源配置中的基础性作用。

三要开展人才开发的前瞻性研究，当前要把如何建立适应国际化和市场化的人才体制和机制作为重点，以充分调动广大人才的积极性和创造性，加快建立人才高地。

从微观层面上，一要更新观念，树立现代的人才理念。

包括：人才国际化理念，人力资本积累优先理念，人才价值理念，人才保护理念等。

二要创新和改善人力资源管理的手段、方法和技术，提高人力资源管理水平。

包括：要优化人力资源管理人员的结构，提高专业素质；要加强管理人员有关人力资源管理的培训，提升全体管理人员的观念和技能；要完善人才资源管理制度和机制，建立以岗位分析为起点，绩效考核为中心，薪酬分配为结果的基础人力资源管理体系。

三要学习和借鉴发达国家人力资源管理与开发的经验。

根据入世的要求，建立一套与国际接轨的人力资源管理制度，提高人才管理水平。

蔡哲人等同志主编的《走向人才国际化——上海人才发展研究报告》一书，汇集了上海公共行政与人力资源研究所近年来在公共行政与人力资源两大领域方面的研究成果，对于研究人才国际化，增强国际人才竞争的意识有很好的参考价值。

我对这本书的出版表示祝贺，并对编者表示诚挚的谢意。

## 内容概要

我国加入世贸组织的过渡期只有3~5年,时间紧迫,要切实做好入世后各项应战工作,还有大量的工作要求,这里就“入世与人才国际化”方面提点想法。

从宏观层面上,一要进一步优化完善人才政策环境。

要以实施“上海市居住证”制度为契机,加强国际交流与合作,加快海内外优秀人才的聚焦。

二是改革和发展上海人才市场。

三要开展人才开发的前瞻性研究,当前把如何建立适应国际和市场化的人才体制和机制作为重点,以充分调动广大人才的积极性和创造性,加快建和机制作为重点,以充分调动广大人才的积极性和创造性,加快建立人才高地。

从微观层面上,一要更新观念,树立现代的人才理念。

二要创新和改善人力资源管理的手段、方法和技术,提高人力资源管理水平。

三要学习和借鉴发达国家人力资源管理与开发的经验。

本书汇集了上海公共行政与人力资源研究所科研人员撰写的,或由该所牵头组织撰写的有关人事人才方面的15篇研究报告。

作者简介

蔡哲人：上海市人事局副局长。

书籍目录

培养国际人 挑战全球化 ( 代序 ) 导论 : 开创上海战略性人才资源开发新格局 一、上海战略性人才资源开发的时空定位 二、上海战略性人才资源开发的主要构架 三、以实施人才战略总揽全局, 全面提升人事人才工作水平 四、上海应成为太平洋西岸一个优秀人才的汇聚地探索上海国际大都市人才资源开发新路 一、探索 “ 人才新路 ” 是由上海在未来中国经济发展中的重要地位决定的 二、上海构筑人才高地的环境分析 三、“ 人才新路 ” 的主要内涵和基本走向 四、“ 人才新路 ” 的主要战略设计 五、“ 人才新路 ” 的主要途径与方法新世纪人才市场发展研究 一、主要成绩和面临的问题 二、时代特征和发展机遇 三、基本原则和目标任务 四、战略定位和体制构架 五、改革举措和配套措施 六、组织实施和条件保证上海事业单位深化改革的基本走向 一、上海事业单位改革主要进展 二、深化事业单位改革的理性思考 三、近期上海事业单位深化改革的基本走向新世纪上海紧缺人才需求趋势与开发对策 一、引言 二、上海紧缺人才培训工程的回顾总结 三、上海紧缺专业岗位情况分析 四、上海新世纪紧缺人才需求趋势预测 五、新世纪紧缺人才培训工程的目标定位 六、新世纪上海紧缺人才培训工程的实施对策上海—深圳人才环境与机制比较研究 一、深圳人才环境与机制的优势基础 二、深圳的现代人才理念 三、深圳不拘一格的用人机制 四、深圳健全的人才分配机制 五、从深圳经验看上海差距 六、几点思考建议对上海人才国际化的思考上海构筑国际人才高地对策研究新世纪上海工业人才资源开发战略研究新世纪上海金融人才资源开发战略研究新世纪上海国际航空运中心港口、航运人才发展战略思想跨国公司人才资源开发研究上海国际汽车城人才发展战略研究新世纪南汇人才战加重吸引、留住、用好人才的机制和环境问题研究后记

## 章节摘录

二、上海构筑人才高地的环境分析 (一)从地理环境看,上海具有人才集聚的独特区位优势。上海位于中国南北海岸线中心、太平洋西环航线的要冲,是中国面向世界对外开放的重要门户。处于沿江和沿海两大经济开放交叉点的上海,可沟通与广袤腹地及世界各国的联系,具有对内、对外两个经济辐射面的地理优势。

在某种程度上,恰恰是上海独特的区位优势,使得上海自19世纪中叶辟为对外开放的商埠后,吸引了世界各地各种各样的移民,从而迅速崛起,至20世纪二三十年代,就发展成为近代中国的经济、贸易、金融中心和文化中心,成为远东的国际大都市。

今天,借助这种区位优势,伴随着改革开放的进程,上海亦已成为世界城市体系中引人注目的“东方明珠”,区位优势正迅速转化为经济优势,开始成为海内外创业者的向往之地。

2000年的一次对全国各地高校学生的调查反映,约40%的大学生毕业去向愿意选择上海。

这将是上海构筑人才高地的有力支撑: (二)从经济环境看,上海正成为海内外企业集团、跨国公司投资发展的热土。随着上海投资发展环境的更加开放和宽松,政策环境更趋完善,除了国内许多大的企业集团纷纷把总部迁往上海外,海外跨国公司和外资银行也纷纷进驻上海:截止1999年底,世界500强跨国公司中超过半数(254家)在上海设立了机构,其中的144家投资了511个有规模的项目。

外商总的投资项目已超过2万个,引进的外资超过300亿美元。

1999年,全市工业总产值的44%,出口总额的55%来自外商投资企业。

一批著名的跨国公司,如通用汽车、大众汽车、贝尔、朗讯、西门子、NEC、夏普等参与了上海重点发展的汽车、通信信息设备、石油化工、现代家电等产业,使这些产业的年销售收入均超过500亿元,成为上海经济发展的重要支柱。

越来越多的跨国公司在上海形成投资、生产、科研和销售的综合配套经营体系。

另外,在上海的外资银行已有200多家。

可以预计,我国加入WTO后,外国公司来华投资将掀起新一轮高潮,它们迫切需要实现本土化经营,必然会对本市高素质人才展开争夺。

必须承认,外资企业凭借其较高的经营管理水平和生产效率,加上更为合理的用人制度,能支付比国内用人单位更高的报酬,对本市的优秀人才具有很大的吸引力:因此,加入WTO后的短期内,肯定会造成国内企业尤其是国有企业人才的流失,甚至可能出现继1978年改革开放、1992年邓小平南方谈话后的第三次人才流失高峰。

这是我们必须正视的现实。

同时,外企人才本地化战略也会产生积极的外部效应,将促使我们构建更为有效的与国际接轨的人才战略,积极地参与竞争并最终走向双赢: (三)从发展趋势看,经济全球化正不断推动各国城市国际化的进程。

进入新世纪,随着世界市场的进一步开放和贸易、投资、金融领域的更加自由化,生产要素将在全球范围内加速自由流动和优化配置,世界统一市场的范围和领域将不断扩大,跨国公司的全球经营和产业结构的优化调整,客观上将提高世界经济的总体质量、效益和稳定性,促进经济全球化不断深化。

与此同时,世界范围内无论是发达国家,还是新兴的工业化国家,都把建设国际化城市作为适应全球化进程的既定战略。

事实上,随着各国相互联系和相互依赖的进一步增强,各国的发展政策以及社会文化的相互影响,城市国际化趋势不可阻挡。

1981年,美国经济学家科恩(R. B. Cohen)基于经济全球化趋势,首次提出了“全球城市”(Global City)的概念:他认为,全球城市是作为新的国际劳动分工的协调和控制中心而出现的。

以后,各国学者对所谓国际化城市作了进一步的研究,不断拓展它的内涵。

实际上,无论是世界城市(World City)、全球城市、国际性城市(International City),都属于国际化城市的范畴,意味着经济全球化已开始导致城市国际化。

毫无疑问,城市国际化进程将促使国际人才竞争更加白热化。

美国总统2000年5月向国会提出的一项人才引进计划中说,在2001年至2003年,美国对高科技人才引进

的名额将从每年11.5万人增加到20万人；德国内阁也在2000年5月通过了向从非欧盟国家引进的信息技术人才发放“绿卡”的规定；日本计划采取各种措施，使外籍科研人员占科研人员总数的比例在今后几年达到30%。

面对如此态势，上海的人才国际化进程必须实施超常规战略。

二、深圳的现代人才理念 (一)以业绩为取向的人才价值观 深圳在人才资源开发过程中的一个重要特色就是注重业绩。

如华为公司总工程师，中国科大少年班毕业，15岁获得硕士学位，17岁获得博士学位，由于业绩卓著，21岁被提拔为公司总工程师，现年薪在15万美金左右；华为还规定，进入华为的大学生，起点工资为：本科生4000元，硕士生5000元，博士生5500元，但在这之后，工资高低主要根据本人的业绩确定，如果这个人业绩突出，工资可能是原有工资的几倍、十几倍，如果没有业绩，他只能拿起点工资，而且随时还面临炒鱿鱼的可能。

正是基于这样的认识，深圳提出有什么样的人，就搞什么样的产业。

他们都舍得在人才上花大本钱，并能够用市场经济的观点来正确看待人才的市场价值，形成以业绩为取向的人才价值观。

(二)以企业为核心的人才开发观 人才资源的开发主体是多元化的，由政府、事业单位、企业和其他各类用人主体共同组构；而在深圳，人才资源开发的主体是企业，这就在整个社会层面上形成了以企业为核心的人才开发观。

一方面，深圳建立了以企业为主体的技术开发体系，全市521家技术开发机构，其中91.77(即477家建在企业，技术开发人员的90%集中在企业中，这种状况在上海是难以做到的。

另一方面，由于深圳的高新技术产业已占据深圳经济发展的主导地位，而高新技术产业的载体是智力资本，因此。

深圳的企业对人才资源格外重视，加强诸如人才引进、人才投资等人才资源开发工作成为企业主观的迫切需要，这与上海“政府来推动、企业不行动”的状况形成鲜明对照。

如华为公司，每年以接近增长一倍的速度招收全国各重点高校的毕业生。

此外，深圳的高新技术企业考虑到从经济发达地区(如北京、上海等)大量引进人才比较困难，纷纷采用到当地开设分支机构或研究所的办法，间接引进人才。

深圳企业在人才引进工作上的动作之大，工作之细致，很少有上海的企业能与之相仁比。

(三)以市场需求为导向的政府服务观 深圳市各级政府各部门在人才资源的开发工作中，能够摆正自己的位置，做到面向市场，面向社会需求，积极为企业用人提供支持和方便。

如深圳的高新技术企业发展很快，每年迫切需 要引进大量人才，原来实施的分配额度制已不适应高新技术企业发展的需要。

根据这一情况，深圳市人事局很快调整了相应的政策，改原来的分配额度制为现在的核准制，企业需要引进多 少，就给多少指标，这一及时的政策调整，既得到了企业的好评，也树立了为社会、为企业服务的政府形象。

我们在调查过程中发现，深圳市人事部门的同志对诸如华为、宝安、深圳特区报、深圳电视台等用人单位的情况都非常熟悉，并与这些单位的人事部门及主要工作人员保持相当密切的联系，在这一点上，上海市就显得相对不足：

三、深圳不拘一格的用人机制 (一)打破论资排辈的框框 在深圳很少有论资排辈的现象，对选拔任用青年人才非常重视。

如宝钢在深圳的一个分公司的常务副总经理年龄不到30岁，由于他在业务销售领域的突出成绩而被提升到现在的职位上；华为公司今年的产值已超80亿元，而它的常务副总裁年仅27岁，曾经为该公司的主要产品的开发设计作出过重要的技术贡献。

据介绍，深圳高新技术企业的高级管理者中的绝大多数都是 30岁左右的年轻人，最多也在40岁左右，青年人挑大梁的事例屡见不鲜。

(二)创建能上能下的机制 市场机制的核心是公开、公平原则下的竞争机制，在深圳的人才资源开发工作中，能上能下的竞争机制得到了很好的实践和运用。

这里以深圳市的机关为例。

他们每年都进行公务员考核，并让考核不合格的人员离岗。

在这些离岗人员中，职务最低的有办事员，最高的有副局长。

政府机关竞争上岗机制的实施，对整个深圳市能上能下的竞争机制的形成起到了很好的示范效应。

(三)实施高强度的激励手段 深圳的企业大都奉行“育功必赏”的人才管理理念，对那些为企业发展作出贡献的人才实施重奖—我们在此次调查过程中了解到，深圳对有业绩的人才的奖励没有封顶，几乎所有的高新技术公司都根据企业员工的工作业绩给予于股奖励。

如深圳科技公司，就曾经用整个公司的30%的股份对3个为企业发展作出杰出贡献的人才进行重奖：又如。

深圳特区报对有业绩的十几名记者给予住房和配小轿车的奖励：位由上海到深圳工作的专业技术人员感慨地说：“以前在上海的时候曾兰有这样一件事，一个专业技术人员因为完成一个技术改造项目而为企业赢得了几百万的利润，企业给予他1000元的奖励却引起了争论，这与深圳的反差实在太大了。

”虽然近几年来，上海在奖励人才的力度上较以往有了很大的改进，但就整体水平而言。

与深圳仍有不小的差距。

从某种意义上来说，正是因为有了远超内地（包括上海）的工资待遇水平和力度极大的重奖措施，才使得深圳成为全国各地优秀青年人才发挥才干、实现自身价值的首选之地。

.....



媒体关注与评论

代序 培养国际人 挑战全球化 中共上海市委组织部副部长、市人事局局长 孙路一  
黄菊同志早在两年前就提出：“面对加入WTO的挑战，上海要抓住机遇，加快实现人才国际化，进一步提高城市综合竞争力。

”陈良宇同志也要求：“按照改革开放和现代化建设新形势的要求，继续实施人才高地战略，大力加快优秀人才的培养和引进。

”贯彻市委、市政府领导的要求，我们必须利用入世机遇，推进上海人才国际化进程，提高上海人才的国际竞争力，为把上海建成社会主义现代化国际大都市和国际经济、金融、贸易、航运中心提供人才支撑。

面对加入WTO的新形势，上海的人力资源管理和开发方面将面临新的挑战：其一，国际间人才争夺的加剧给上海发展带来了巨大压力。

上海如果没有一支宏大的高素质的人才队伍作支撑，将无法适应经济市场化、知识化和全球化的要求。

其二，紧缺人才的引进与培养迫在眉睫。

根据上海未来发展，我们预测高新技术、国际金融、国际贸易、现代管理等方面的高级专业人才已十分紧缺。

其三，上海人力资源的整体素质亟待提升。

现有人力资源在入世后，普遍存在素质、技能、结构等不适应。

其四，如何留住高素质人才已变得越来越重要。

入世后，人才竞争越发激烈，必然造成人才流失现象严重，因此留住人才将成为人力资源管理和开发中的重大问题。

我国加入世贸组织的过渡期只有3—5年，时间紧迫，要切实做好入世后的各项应战工作，还有大量的工作要做，这里就“入世与人才国际化”方面提点想法。

从宏观层面上，一要进一步优化完善人才政策环境。

要以实施“上海市居住证”制度为契机，加强国际交流与合作，加快海内外优秀人才的集聚。

二要改革和发展上海人才市场。

要通过人才市场改制，进一步完善和整合市场中介、咨询和培训职能，建立有相当规模的信息库，并加强与外省市和国际人才机构的联系和合作，强化市场在人才资源配置中的基础性作用。

三要开展人才开发的前瞻性研究，当前要把如何建立适应国际化和市场化的人才体制和机制作为重点，以充分调动广大人才的积极性和创造性，加快建立人才高地。

从微观层面上，一要更新观念，树立现代的人才理念。

包括：人才国际化理念，人力资本积累优先理念，人才价值理念，人才保护理念等。

二要创新和改善人力资源管理的手段、方法和技术，提高人力资源管理水平。

包括：要优化人力资源管理人员的结构，提高专业素质；要加强管理人员有关人力资源管理的培训，提升全体管理人员的观念和技能；要完善人才资源管理制度和机制，建立以岗位分析为起点，绩效考核为中心，薪酬分配为结果的基础人力资源管理体系。

三要学习和借鉴发达国家人力资源管理与开发的经验。

根据入世的要求，建立一套与国际接轨的人力资源管理制度，提高人才管理水平。

蔡哲人等同志主编的《走向人才国际化——上海人才发展研究报告》一书，汇集了上海公共行政与人力资源研究所近年来在公共行政与人力资源两大领域方面的研究成果，对于研究人才国际化，增强国际人才竞争的意识有很好的参考价值。

我对这本书的出版表示祝贺，并对编者表示诚挚的谢意。

编辑推荐

世界正在经历着一场深刻的变革。  
知识经济快速发展，经济全球化不断深入，科技进步日新月异，这使世界经济发展的动力机制，由主要依靠物力资本转到主要依靠人力资本。  
在这种背景下，整个国际社会对优秀人才、特别是高新技术产业人才的争夺空前激烈。  
《走向人才国际化：上海人才发展研究报告》汇集了上海公共行政与人力资源研究所科研人员撰写的，或由该所牵头组织撰写的有关人事人才方面的15篇研究报告。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>