

## 编首语

近来关于人才政策绩效评价话题如同七月的骄阳一般，热议不断。本期人才动态精选了三篇定量文章以飨读者。

《基于政策工具视角的我国人才政策分析》一文从基本政策工具和人才强国价值判断两个维度对我国人才政策指导性纲要《国家中长期人才规划纲要(2010—2020年)》进行分析，剖析了我国人才政策中存在的缺失与冲突，给读者一个宏观大视野。《中国城市人才竞争力变化影响因素分析》以全国 54 个重点城市的人才竞争力评价结果为数据源，研究发现人才需求和教育培训是我国城市人才竞争力变化的主要影响因素。再一次证明了人才工作不能短期导向，应当与教育部门联动，着眼设计长线规划。《人才生态环境评价指标体系构建与测度》以浙江省典型城市为代表，对人才生态环境做了定量化测度和评级，为全国兄弟省份或城市的人才工作提供了借鉴。

## 研究专题

# 基于政策工具视角的我国人才政策分析

宁甜甜（天津大学管理与经济学部博士生）

张再生（天津大学管理与经济学部教授）

**【摘要】**人才是第一生产力，一国的人才政策将在很大程度上决定人才第一资源效能的发挥。人才政策工具作为实现一国人才政策目标的途径，是进行政策分析的有效手段。文章以扎根理论为思想基础，以设计分析框架、划定分析模块、编码分类、描述统计为研究线索，从基本政策工具和人才强国价值判断两个维度对我国人才政策指导性纲要《国家中长期人才规划纲要(2010—2020年)》进行分析，深入剖析了我国人才政策中存在的缺失与冲突等问题，旨在为人才政策的优化与完善提供政策指引和技术支持。

**【关键词】**政策工具；人才政策；国家中长期人才规划纲要(2010—2020年)

**【来源】**中国行政管理 2014年第4期总第346期

### 一、已有研究综述

人才政策因其指导一国人才事业的发展而备受关注，我国相关领域研究者着眼于不同的研究视角对人才政策进行了多方位的分析。

从人才政策界定的角度来看，萧鸣政认为人才政策是指包括人才培养、开发、利用等方面规定的一系列法律体系，旨在促进人才作用的发挥；陈颖等将人才政策界定为对人力资源进行科学开发、配置和利用的措施体系，最终是为实现社会经济的发展目标。从人才政策的内容分类来看，丁向阳按照制定主体与适用人群对人才政策进行了分类研究。在人才政策研究的理论和方法应用方面，赵昕对我国地方政府人才政策进行了演化博弈分析，对地方人才政策的演进机制进行了路径分析；范柏乃通过现场访谈和问卷调查的方式，提出了完善科技产业人才体系的途径。从人才政策的效用研究来看，蒋南平等指出了人才政策实施效果的优势与不足，并从市场取向、现实背景、可操作性等角度提出了改善的方法；谢俏洁以上海市的人才政策为研究对象，证实了人才政策对人才工作具有正向的引导性作用。综合已有研究成果，我国研究者大都从较宏观的角度对一国或一个地区的政策体系进行分析，然而要想实现人才政策体系的改善与创新，需要进一步明确研究对象，创新研究方法。理清研究脉络，进而发现问题解决问题。

本研究借鉴扎根理论的研究思想，以当前我国人才政策体系中的纲领性文件《国家中长期人才规划纲要(2010—2020年)》为分析样本。对《纲要》进行分

析,有助于了解我国人才政策的关注点,发现政策中潜在的缺失与冲突,这对于后续人才政策的出台、修订、完善具有重要的指导意义。本文采取内容分析法,在确定欲研究的政策文本的基础上,构建政策工具分析框架,对政策文本进行编码,划定分析模块,继而对编好码的政策文本进行归类,充分了解政策构成,最终促进其优化与完善。

## 二、政策工具视角下的政策分析框架

政策工具作为政策研究中的焦点问题,相关研究可追溯到20世纪50年代中期,兴起于80年代,90年代得到了快速的发展。1983年,胡德完成出版的《政府的工具》是该领域最具代表性的著作。之后,经典研究著作《公共政策工具——对公共管理工具的评价》和《政府工具——新治理指南》的出版推动了公共政策工具研究的快速发展。伴随着研究的深入,学者们对政策工具的认识随之加深,他们认为公共政策工具是政策分析中在工具理性层面上的发展与深化,它是公共政策制定者政治博弈的结果,反映了政策的延续性,并非是单纯的技术行为。美国学者奥斯本和盖布勒在《改革政府》将政策工具比喻成了政府的“箭”,充分肯定了政策工具在政策实现过程中的重要作用。基于此,研究将人才政策工具定义为政府为实现人才自身价值、提升人才竞争力,最终实现人才强国战略目标所采取的方式方法和手段。政府应统筹兼顾,合理运用人才政策工具做好人才管理工作。

### (一)X维度:基本政策工具维度

本研究借鉴罗斯维尔(Rothwell)的研究成果,将供给型、环境型和需求型三类政策工具作为政策分析的X维度。其中,供给型和需求型的政策工具对人才

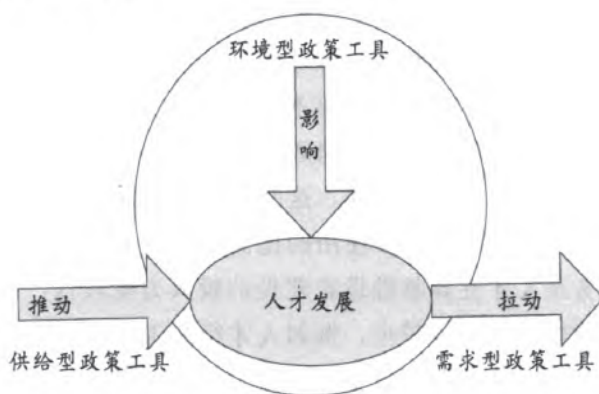


图1 政策工具对人才事业发展作用图

事业的发展具有直接的推动与拉动作用，环境型政策工具为间接的影响作用(图1)。

环境型政策工具是指政府政策对人才发展的影响作用，即政府借助财务金融、税收制度、法规管制等政策为人才提供有利的发展环境，推动人才自身价值以及人才强国目标的实现。环境型政策工具包括财务金融、税收优惠、法规管制、策略性措施等方面。

供给型政策工具是指政府通过各种方式的支持。扩大人才的供给，改善人才的供需状况，进而推动人才事业的发展。根据政府对人才事业支持方式的不同可以将供给型政策工具划分为人才培养、人才信息支持、人才基础设施建设、人才资金投入以及公共服务几种。需求型政策工具指政府通过人才引进和国际贸易的管制等方法改善人才市场不稳定状况，积极拓展高层次人才市场，进而拉动人才市场向全方位和高水平发展与进步。由此可以将需求型的政策工具分为政府采购、服务外包等几方面。

## (二)Y维度：人才强国战略评价维度

自2002年我国提出“人才强国战略”至今已十年有余，在这一思想的指导下，我国的人才事业取得了长足的进步。为进一步贯彻人才强国战略，2010年6月，我国颁布的《纲要》明确了我国人才事业发展的目标与方向，在我国人才政策体系中具有提纲挈领的重要作用；2012年，党的十八大再次强调要坚决落实人才强国战略。基于国情现状，研究以“人才强国战略”评价指标为Y维度，对我国人才政策进行综合分析衡量。

在“人才强国战略”指标的确定上，也可充分借鉴已有研究成果。李晓园从人才竞争力角度出发。将其评价指标体系分为目标层、准则层和指标层，构建了涵盖31个具体测度量的指标体系；刘国新从数量、质量、配置、需求和潜力几个维度衡量人才竞争力，设计完成包含15个指标的体系；有的研究者着眼于人力资源指标体系的构建，陈建红等则以人力资源为对象，从总量、结构、评价、环境几个层面构建其评价体系；桂昭明直接针对人才强国这一目标，提出人才强国指标体系应该包括人才规模、人力资源素质、人力资本投入、人才效能四个一级指标；也有研究认为人才强国的衡量可以从人才聚集度、稳定度、竞争力等几个方面展开。基于此，研究将能有效衡量我国人才强国战略实施效果的因素归纳为6个方面，具体如图2所示。

### (三) 二维分析框架的构建

基于上述X维度与Y维度的内容构成，我国人才政策二维分析框架可如图2所示。

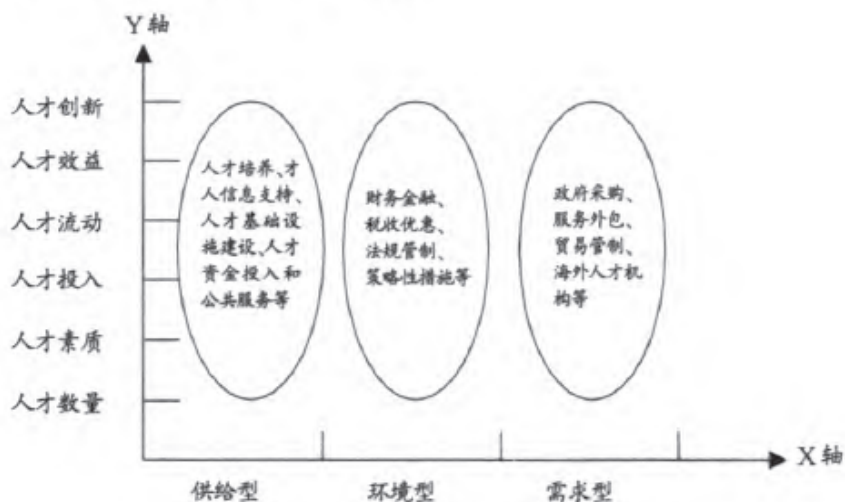


图2 人才政策两维度分析框架图

表1 《纲要》政策文本内容分析单元编码一览表

政策条目	内容分析单元	编码
第一条	高举中国特色社会主义伟大旗帜，……为实现全面建设小康社会社会奋斗目标提供坚强的人才保证和广泛的智力支持。	1-1-1
第二条	当前和今后一个时期，我国人才发展的指导方针是：服务发展、人才优化、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发。	1-1-2
……	……	……
第三百六十六条	中国人民解放军和中国人民武装警察部队人才发展规划，由中央军委另行制定。	7

### 三、基于政策工具的《国家中长期人才规划纲要(2010—2020年)》内容分析

## （一）《国家中长期人才规划纲要（2010—2020年）》政策文本内容编码

鉴于《国家中长期人才规划纲要（2010—2020年）》（以下简称《纲要》）在我国人才政策体系中的方向引领性作用，研究将其作为基本的分析单元，分析对象为《纲要》的政策文本内容。对其每条政策内容包含的政策单元进行编码，形成表1所示编码表。由于篇幅限制并未全部显示所有文本内容的编码情况。

## （二）《国家中长期人才规划纲要（2010—2020年）》的X维度分析

根据X维度的分类要求，对编码好的《纲要》政策单元进行归类，结果如表2所示。

由表2可知，《纲要》综合运用了供给型、需求型和环境型政策工具。然而，这3种政策工具的应用程度明显不同：应用最多的环境型政策占政策工具整体的71.04%，其次，供给型政策工具为23.77%，而需求型政策工具仅占5.19%。目前我国政府主要依靠环境型政策工具推动人才事业的发展。

### 1. 环境型政策工具过溢

整体看来，《纲要》较多地使用了环境型政策工具，这符合我国的基本国情。我国人才事业发展起步于改革开放，距今也仅有30多年的时间，思想认识、策略体系及行动策略等方面都处于探索阶段，导致在政策上使用了较多的策略类措施。进一步研究发现，此类政策工具的频繁使用充分反映了我国对于人才工作的重视，意在通过宏观的政策引领，构建和谐的人才发展环境；然而，有些人才政策因模糊性较强，缺乏可操作性而无法落实。

具体来看，在环境型政策工具中，人才规划目标、人才法规管制、策略性措施不分伯仲，分别占据了环境型政策工具的34.23%、32.31%、30.02%，财务金融为2.31%，税收优惠则仅为1.15%。税收政策工具相对短缺；财务金融作为人才工作可持续发展的基础保障，也没有得到应有重视；在法规管制上，虽措施较多，但仍存在真空地带，比如怎样保障公平的人才发展环境、高层次人才引进后的后续工作如何有效开展等。随着社会的进步，两性人才数量质量都在不断提升，女性人才的发展保障也应是人才政策规划中一个重要方面。再者，人才作用的日渐凸显使得高层次人才竞争不断加剧，因此，在做好人才引进工作的同时如何留住人才，也是后续人才工作中的需要关注的方面。

表2 《纲要》X维度基本政策工具分布情况一览表

政策工具类型	具体分类	《纲要》内容编号	数量	百分比
供给型	人才培养	1-3-2,1-3-4, 2-1-3…….	38	23.77
	人才信息支持	2-2-5,2-3-5-6, 3-2-1-12…….	8	
	人才基础设施建设	2-1-13,2-1-14, 2-2-8…….	16	
	人才资金投入	1-3-1,2-3-4-8, 3-2-5-12…….	14	
	公共服务	1-3-3,2-3-3-13, 2-3-6-11…….	11	
环境型	人才目标规划	1-1-1,1-1-2, 1-2-1…….	89	71.04
	人才法规管制	1-3-7,1-3-8, 2-1-7…….	84	
	财务金融	4-1-6,4-1-8, 4-1-9…….	6	
	税收优惠	4-1-7,4-2-5, 4-4-3…….	3	
	策略性措施	1-1-3,1-1-4, 1-1-5…….	78	
需求型	政府人才引进	2-1-10,4-7-1, 4-7-3…….	8	5.19
	服务外包	2-3-3-8,2-3-4-4, 3-1-2-13…….	4	
	贸易管制	4-7-2,4-7-12, 4-7-13	3	
	海外人才机构	1-3-6,2-2-14, 4-7-10…….	4	
	合计		366	

## 2. 供给型政策工具不足

供给型政策工具中人才培养政策显示了较大优势。究其原因，一方面是由于近代中国经历了艰苦卓越的斗争，形成了人才的断层，新时代人才培养势在必行；另一方面，不同类型人才需要不同的培养方式，人才培养政策的大量涌现体现了我国政府期望通过合适的方式培养出不同领域的优秀人才，这是人才培养最

为直接和有效的方式。从政策工具使用的比例上来讲,我国人才公共服务及人才发展基础设施建设的投入力度较低,人才可获得性公共服务较少,例如人才行政工作的规范、人才保障性住房建设以及专业化的人才市场服务体系建设等方面还没有专门的法律政策予以规定和促进;更重要的一点,我国人才资金投入政策工具运用也处于较低水平;另外,在信息化时代,人才信息的获得和流通是人才工作中十分关键的部分,就我国目前的人才信息现状来看,该领域的工作还有待于强化。

### 3. 需求型政策工具短缺

需求型政策工具从某种程度上确保了人才发展的持续性,拓宽了人才来源渠道。需求型政策工具比环境型政策工具更为直接和快捷,它不仅保证了人才数量增多的持续性,同时还提高了人才质量。然而,从《纲要》的内容分析结果来看,我国需求型政策工具应用相对不足,仅占到政策工具总体的5.19%,特别是服务外包、贸易管制以及海外人才机构等则较少涉及。然而,这些政策工具指向明确,是促进人才事业发展最为直接的方式,它们的缺少弱化了政策整体的指导作用。这为后续政策的制定提供了进步的空间。需求型人才政策的补充与完善应该成为近期政府人才工作的重点。

#### (三)对《国家中长期人才规划纲要(2010—2020年)》Y维度分析

在X维度分析的基础上,加入Y维度衡量指标,研究从人才规模、人才素质、人才投入、人才流动、人才效益及人才创新几个维度出发,分析《纲要》在推动人才强国战略方面的作用效果,寻找需要强化的政策工具,得到图4所示的《纲要》二维分析结果。

图4显示,有关于人才规模的政策工具112条,占据了政策工具整体的30.6%,其余依次为人才素质24.04%,人才投入15.57%,人才效益13.39%,人才流动11.48%,人才创新4.92%。这表明到目前为止我国人才发展政策较多致力于人才规模的扩大,这也是与我国的基本国情相符合的,我国目前处于经济与社会的快速发展时期,对人才的需求比以往任何一个时期都迫切,扩大人才规模为应有之义;另外,随着我国社会经济的进步,高层次人才成为了各国争抢的对象,我国政府在政策工具的使用上也倾向于提升人才的综合素质,这是我国人才工作的一大进步;再者,我国人才投入政策工具比例也表现出了一定优势,这得益于近年来我国经济的长足发展,是我国重视发展人才事业最为直接的表现,然而不能否认的是,从具体数值上来看,人才投入的力度仍有较大的提升空



间；人才效益和人才流动政策工具所占比例相差不远，这两方面的政策主要体现在通过人才效益评价人才价值，并最终体现在生产力的提升上；通过海外人才引进和交流平台的创造，提高国与国之间，部门与部门之间，人才与人才之间的交流互动，吸引先进人才，促进知识的共享与创新。

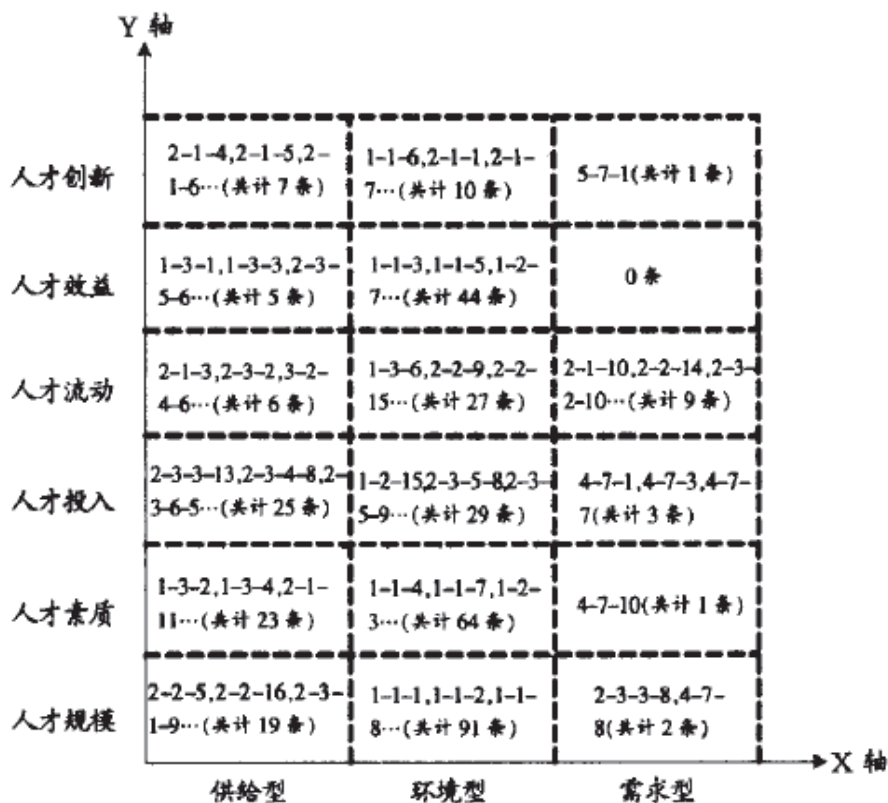


图4 《纲要》基本政策工具二维分析图

此外，数据显示我国在人才创新政策工具的使用上稍显弱势，仅占政策工具整体的4.92%。创新这一名词随着其所带来的巨大生产力越来越受到了各国的重视，创新不应局限于物质层面，理念及方式方法上的创新也应受到同等重视，这两个方面都是我国在人才工作中需要强化的部分。

#### 四、结论与建议

##### (一) X维度的研究启示

首先，环境型政策工具占据了我国人才政策工具的绝大部分。这体现了我国对于人才事业的重视，但政策的宏观性与模糊性又降低了其现实可行性，针对这一现状，政府部门除了要明确相关规定的详细要求之外，还应强化配套人才政策的出台；与此同时，环境型政策工具中的财务金融与税收优惠政策应被重视，

可以通过金融及税收政策的调整,对人才工作成绩显著的组织实行政策倾斜,鼓励社会组织参与推动人才事业的发展。

其次,供给型政策工具的使用稍显不足。人才培养政策的大量使用体现了国家对于人才的需求,要想提升人才培养的效率,应不断更新培养理念,打破传统的人才培养路径,深入研究不同类型人才的成长机制,并据此营造有利于人才成长与培养的大环境;此外,政府应确保在人才事业上的资金投入力度,拓宽资金来源渠道,强化相关的基础设施建设,切实夯实人才事业发展的物质基础。

再次,需求型人才政策工具相对短缺,我国人才事业尚处于自服务的阶段。因此,政府应强化人才服务外包及海外人才相关政策的制定,拓宽人才来源渠道;搭建人才国际交流平台,实现我国人才事业与国际接轨,促进知识的共享与创新。

## (二)Y维度的研究启示

已有研究成果已经显示,人才强国战略目标的实现,需要多指标水平的整体提升。目前我国的人才政策对各指标的保障程度尚不一致。大部分的政策还倾向于人才规模的扩大及人才素质的提升,对人才流动与人才创新的推动作用还十分有限。鉴此,建议从以下两个方面完善我国的人才政策体系。

一方面,将人才规模的扩大与人才素质的提升同时推进。目前,我国人才的规模已经得到了很大的提升,然而,人不尽其用的状况却时有发生,这不仅偏离人才培养的初衷,而且导致了资源的浪费,因此,政府应在扩大人才规模的基础上注重人才素质的培养,二者共同推进,塑造更多地高精尖人才,提升我国人才队伍的整体竞争实力。

另一方面,促进人才流动推动人才创新。创新已是这个飞速发展的时代不可回避的主题,创新需要知识的流动与交融,作为知识载体的人才流动便势在必行。政府应鼓励人才在不同职位、不同组织、不同区域甚至是不同国家之间的流动,为其提供物质及制度上的保障;与此同时,加大对人才创新的奖励激励机制,调动人才创新积极性,充分发挥人才资源效用,不断提升人才效益。

# 中国城市人才竞争力变化影响因素分析

李光全(中共青岛市委党校管理学教研部)

**【摘要】**城市人才竞争力是城市经济在开放经济和区域竞争条件下依靠内生自组织力量与外部资源整合的关键环节。以2001—2010年为研究时段,首先构建人才竞争力评价模型,然后以全国54个重点城市的人才竞争力评价结果为数据源,构建出城市竞争力变化影响因素分解模型。利用面板数据分析我国城市人才竞争力的变化以及人才各要素对人才竞争力变化的影响。结果显示:人才需求和教育培训是我国城市人才竞争力变化的主要影响因素;人才数量、人才质量和人才配置并没有发挥其应有的作用。最后着眼于有效培育和提升区域人才竞争力,提出了强化“教育质量驱动”与“产业需求牵引”双向战略复合、以培养模式创新提升城市人才质量贡献、以人才体制改革释放城市人才配置潜力和营造良好人才生态等建议。

**【关键词】**城市经济;人才竞争力;人才格局;人才要素

**【来源】**科技进步与对策 2014年1月 第31卷第2期

城市竞争的本质在于人才竞争。城市人才竞争力是城市经济在开放经济和区域竞争条件下依靠内生自组织力量与外部资源整合的关键环节。同时,人才竞争力具有自身有序拓展的独特成长轨迹与机制、发展演进机理与路径选择。从人才竞争力的变化中寻找各人才要素对竞争力变化的贡献,是探寻时间序列上人才竞争力以及各人才要素竞争力真实地位、成长轨迹的需要。而传统静态意义上,对人才竞争力某一年度的研究或几个时间点评价结果的比较则无法实现上述目的。从这个意义上讲,研究人才竞争力的动态贡献以及各人才要素的动态作用,有助于摆脱人才投入产出的时间滞后性和不对称性,充分认识到人才竞争力变化对城市竞争力变化的真实作用,对近些年人才要素传统认识的合理梳理具有重要的理论和现实意义。

## 1. 文献回顾

### 1.1 国外相关研究

国外有关人才竞争力的研究主要包括以下3个方面:①对人才作用的研究。Andersson(1985)和Desrosiers(2001)认为孵化和培育创新以及吸引创造性人才是促进区域发展的核心因素。Lucas(1988)认为驱动经济增长的生产力与人才或人力资本的聚集有关。Ragnar Torvik(1993)认为人才分布不仅影响劳动生产率,也影响经济增长率。Glaeser、Sheinkman和Sheifer(1995)、Glaeser(1988, 1999)、Nardinelli(1996)、Glen—don和Simon(1998)的实证研究为人才或人力资本与区域经济增长提供了经验证明;②影响因素研究。影响人才竞争力的因素

包括工作机会因素(Baumol, 1990; Murphy, 1991)、薪酬结构(Daron Acemoglu, 1991、1994)、生活康乐设施(Gottlieb, 1995)、地方多样性(Richard Florida, 2002)、经济激励(OECD, 2009)、高质量的研究设施、与著名科学家工作的机会、自由地发表言论、研究政策、道德规范和知识产权保护、家庭和个人关系等;③对人才的评价主要包括以人才培养潜力为基础的全球人才指数评价体系、以吸引人才的主要因素为基础的全球人才金字塔模型(WEF, 2009),以及宏观层面对人类自身发展进行测定的HDI指数。

## 1. 2国内相关研究

国内对人才竞争力的研究主要包括3个方面:①人才竞争力内涵。国内学者主要有以下代表性认识:华才(2002)和丁向阳(2005)的人才要素整合论、陆晓芳(2003)的配置能力论、杨思信(2006)的综合吸引力论、林泽炎(2005)的比较优势论、戴志伟(2006)的相对竞争优势论、江苏省人事厅课题组(2002)、王高岑(2002)及张厚和(2006)的综合实力论;②人才竞争力研究视角,主要包括桂昭明(2002)、伞锋(2006)和倪鹏飞(2010)研究的国家视角;陆晓芳(2003)、刘国新(2005)、潘晨光(2006)研究的区域视角;倪鹏飞(2004)、宋亚静(2007)、陶锦莉(2007)、郑洁(2007)、戴志伟(2006)、丁向阳(2005)研究的城市视角;③人才竞争力评价。主要包括国际货币基金组织人才评价子指标的重新归并(桂昭明, 2002)、洛桑国际管理学院《国际竞争力年鉴》相关人才指标的借鉴使用(潘晨光, 2006)以及江苏省人事厅课题组、李晓园和杨河清独立选取的人才指标等;在人才竞争力评价方法上,综合评价赋权法(权重法)是最为常用的方法,桂昭明(2002)和伞锋(2006)主观赋权的德尔菲法、陆晓芳和倪鹏飞客观赋权的主成分分析法以及杨河清的层次分析法是主要代表。

## 1. 3研究评述

上述研究对于推动我国城市人才问题的探讨起到了积极作用,但其研究视角主要集中于静态分析,对我国城市人才竞争力格局及时变关注不够。本文基于2001—2010年城市人才竞争力的变化,利用面板数据分析我国城市人才竞争力的变化对于城市竞争力变化的影响,以及人才各要素竞争力变化对人才竞争力变化的影响,从动态视角关注中国城市人才格局及其竞争力变化,期望有助于全面认识人才竞争力的发展变化与空间分异,进而为有效培育和提升区域人才竞争力提供决策依据和对策建议。

## 2. 模型构建与实证分析

## 2.1 模型构建

人才竞争力的整体变化是人力资源数量、人力资源质量、人力资源配置、人力资源需求和人力资源教育等5个分项竞争力指数的综合结果。在有效认识和分解人才资本竞争力影响分项的基础上,进一步构建出人才资本竞争力竞争指数。其构建方法是先采用标准化再等权相加的方法获得人才分项竞争力指数,然后对分项竞争力采用方差加权法合成,获得人才资本竞争力综合指数。具体公式如下:

$$Z_p = \sum_i b_{p,i} \sum_{p,i} k_{p,i,j} z_{p,i,j}$$

其中,  $b_{p,i}$  表示各人才专项竞争力指数的方差,  $k_{p,i,j}$  表示构建人才专项竞争力指标的方差,  $z_{p,i,j}$  表示组成各人才专项竞争力的指标。

为了更好地反映人才竞争力整体变化的本质,本文以2001—2010年人才竞争力综合水平变化率(GV)为被解释变量,选取2001—2010年人才竞争力的数量分项竞争力变化率(NV)、质量分项竞争力变化率(QV)、配置分项竞争力变化率(AV)、需求分项竞争力变化率(DV)以及教育分项竞争力变化率(EV)为解释变量,利用线性回归分析探讨2001—2010年我国人才竞争力水平变化的主要影响因素。回归模型为:

$$GV = \beta_1 + \beta_2 NV + \beta_3 QV + \beta_4 AV + \beta_5 DV + \beta_6 EV + \mu$$

## 2.2 实证分析

本文以中国城市竞争力报告2002—2011年的资料为数据来源,选择54个重点城市为研究对象,分别计算出2001—2010年各城市人才竞争力综合水平变化率(GV)以及数量分项竞争力变化率(NV)、质量分项竞争力变化率(QV)、配置分项竞争力变化率(AV)、需求分项竞争力变化率(DV)以及教育分项竞争力变化率(EV),见表1。

表1 国内主要城市人才竞争力各分项变化率

城市	GV	NV	QV	AV	DV	EV
北京	0.083	0.24	0.0	0.078	0.463	0.091
天津	0.049	0.09	-0.007	0.045	0.376	0.051
石家庄	-0.027	0.037	-0.074	0.062	0.235	-0.081
唐山	0.064	0.153	0.215	0.061	0.327	-0.049
太原	0.038	0.065	-0.046	0.068	0.35	0.0020
呼和浩特	-0.026	0.053	0.026	-0.026	0.33	-0.169
包头	0.039	0.071	0.021	-0.005	0.405	-0.035
沈阳	-0.01	0.039	-0.042	0.124	0.323	-0.099
大连	0.071	0.125	0.084	0.185	0.321	0.03
长春	0.012	0.11	0.088	0.0040	0.261	-0.079
哈尔滨	-0.05	0.001	-0.045	0.103	0.213	-0.11
上海	-0.136	-0.066	0.146	-0.091	0.277	-0.217
南京	0.075	0.121	0.042	0.128	0.329	0.085
无锡	0.09	0.097	0.159	0.054	0.399	0.077
徐州	0.011	0.141	0.07	0.155	0.171	-0.089
常州	0.047	0.147	0.16	0.171	0.218	-0.012
苏州	0.08	0.091	0.08	0.079	0.416	0.062
南通	0.015	0.093	0.055	0.313	0.223	-0.101
扬州	0.052	0.032	0.093	0.239	0.262	0.038
杭州	-0.014	0.07	-0.105	0.104	0.35	-0.079
宁波	-0.012	0.115	-0.055	0.14	0.259	-0.081
温州	-0.114	-0.058	-0.183	0.042	0.255	-0.177
嘉兴	-0.053	0.048	-0.121	-0.078	0.285	-0.111
绍兴	-0.015	0.038	-0.095	0.023	0.451	-0.135
台州	-0.061	-0.023	-0.229	0.243	0.323	-0.165
合肥	0.034	0.096	0.014	0.055	0.245	0.032
芜湖	0.072	0.116	-0.0060	0.287	0.284	0.0060
福州	-0.024	0.111	0.058	0.075	0.225	-0.144
厦门	0.032	0.123	-0.013	0.264	0.246	-0.03
泉州	-0.096	0.007	0.012	-0.278	0.235	-0.162
南昌	0.083	0.161	0.048	0.151	0.338	-0.0030
济南	0.007	0.06	0.048	0.043	0.254	-0.025
青岛	-0.016	0.04	-0.087	0.122	0.312	-0.079
淄博	-0.032	0.058	0.029	0.043	0.173	-0.123
烟台	0.03	0.117	0.052	0.239	0.311	-0.153
潍坊	-0.041	0.129	0.077	-0.229	0.246	-0.175
威海	0.024	0.041	0.025	0.168	0.3	-0.044
郑州	0.052	0.117	0.059	0.149	0.296	-0.025
武汉	0.027	-0.033	-0.033	0.24	0.354	0.02
长沙	0.037	0.17	0.082	0.024	0.335	-0.1
广州	0.021	0.13	0.031	0.126	0.336	-0.026
深圳	-0.163	0.342	0.048	0.02	-0.202	-0.263
珠海	0.074	0.081	0.024	0.324	0.257	0.093
佛山	-0.06	0.185	0.098	0.123	-0.076	-0.045
惠州	-0.031	0.081	-0.054	0.16	0.167	-0.086
东莞	0.058	0.12	0.114	0.172	0.355	0.013
中山	0.081	0.191	-0.017	0.125	0.268	0.114
南宁	-0.03	0.034	0.004	0.001	0.242	-0.097
柳州	0.009	0.069	0.05	0.104	0.228	-0.045
海口	0.011	0.083	0.048	0.128	0.131	0.04
重庆	-0.083	0.003	-0.273	0.062	0.265	-0.087
成都	0.029	0.135	0.034	0.211	0.23	-0.03
昆明	-0.019	0.107	0.024	0.152	0.23	-0.158
西安	0.011	0.069	-0.056	0.17	0.284	-0.031

数据来源:城市与竞争力专项数据库

根据本文建立的模型,基于SPSS16.0的回归结果如表2所示。

表2 城市人才竞争力分项变化率贡献回归分析结果

变量	未标准化 系数 B	标准化 系数 Beta	t	P
常数	-0.078		-7.622	0.000
NV	0.191	0.233	5.165	0.000
QV	0.155	0.243	5.791	0.000
AV	0.130	0.259	6.256	0.000
DV	0.254	0.473	10.537	0.000
EV	0.313	0.463	9.663	0.000
R		0.967		
R <sup>2</sup>		0.936		
修正 R <sup>2</sup>		0.929		
DW 值		1.538		
F		139.456		
P 值(F 检验)		0.000		

数据来源:城市与竞争力专项数据库

由表2可看出,相关系数 $R=0.967 > R(0.05)$ ,表明人才竞争力综合水平变化率(GV)与数量分项竞争力变化率(NV)、质量分项竞争力变化率(QV)、配置分项竞争力变化率(AV)、需求分项竞争力变化率(DV)以及教育分项竞争力变化率(EV)之间的回归模型拟合较好;各变量系数P值均小于0.05,显著性较好。根据标准化系数(Beta)显示,数量分项竞争力变化率(NV)、质量分项竞争力变化率(QV)、配置分项竞争力变化率(AV)、需求分项竞争力变化率(DV)以及教育分项竞争力变化率(EV)与人才竞争力综合水平变化率(GV)呈正相关关系,这一结论与上述可能性原因分析基本相符。在影响因素上,根据显著性检验,我国城市人才竞争力综合水平变化的主要影响因素为需求分项竞争力变化率(DV)以及教育分项竞争力变化率(EV);其次为配置分项竞争力变化率(AV);数量分项竞争力变化率(NV)和质量分项竞争力变化率(QV)的显著性水平相当,对人才竞争力的提升贡献最小。

### 3. 城市人才竞争力提升建议

#### 3.1 强化“教育质量驱动”与“产业需求牵引”双向战略

2001—2010年人才竞争力贡献的回归分析结果表明,产业需求的牵引作用和教育培训的驱动作用是目标时间段城市人才竞争力提升的主要因素。未来城市人才竞争力的提升要充分发挥这两种手段的重要作用。为此,要强化“教育质量驱动”与“产业需求牵引”双向战略复合,不断提升产业需求与教育培训的人才竞争力优势专项。具体来说:一是立足人才培养与产业需求契合。要以“培养最合适的人才”为目标定位,以推进产业升级人才的培养与使用为中心,进一步增进适才培养的规模和速度,走人才发展的新型道路;二是加大人才的专项教育培训。人才竞争力提升的基础是教育水平的改善和教育质量的提高。要针对不同类

型、不同行业的技能提升培训需要,开展旨在提高动手能力、思考能力和解决问题能力的各种专业性实习,形成“先实习,再学理论,最后再实习”的配方模式。

### 3. 2强化培养模式创新,提升城市人才质量贡献

人才质量专项竞争力对城市人才竞争力影响的显著性表明,城市人才的质量提升较为缓慢。为此,建议重点推进以下两项工作:一是借鉴德国、瑞士先进经验,强化职业教育模式创新。实施政府宏观管理,学校、行业主管部门和生产单位组织实施三重负责制,推进职业教育全面推行理论与实践互动,提升职业教育质量;二是鼓励组建行业细分的职业教育集团。允许和支持企业与职业院校或工科特点明显的非职业院校深度合作办学,多方围绕“产业与人才深度匹配”组建职业教育集团或就业联盟。专业设置、教育培训等与人才质量紧密相关的所有过程,实行企业与院校全方位合作、全流程介入。

### 3. 3深化人才体制改革,释放城市人才配置潜力

人才配置是人才供需合理对接的关键。我国城市人才配置的竞争力与城市竞争力、城市人才竞争力的提升不匹配,仍有较大改善空间。为此,一要创新人才发现和评价机制。在发现与评价机制上,以人才创新能力、工作业绩和业内认可作为重要依据,建立以能力为基础、以绩效为核心、以贡献为目标,体现行业特色、职业特点和岗位要求的“赛马”机制,改变原有单一的“相马”方式。二是要充分赋予人才自由流动与自由选择的权利,实现人才结构动态化改善。改革人事管理制度,建立开放、竞争、流动的用人机制。鼓励科技人员在企业与科研院所、高等院校之间双向兼职和流动,支持他们创新创业,特别是创办科技型中小企业。三是加快建立协同创新的体制机制。城市人才服务机构管理不善和服务过程中的“性质多元、多头管理、资源分散、协作不足”等问题,严重制约着人才数量、层次和规模的提升,要围绕协同创新、统筹协调、人才资源开放共享,重点开展人才体制改革。

### 3. 4优化创新创业环境,营造良好的人才生态

良好的人才生态,主要是指人才创新创业环境各构成要素间动态均衡发展。人才创新创业环境优化是营造良好人才生态的重要路径,具体可采取以下措施:①加大人才税收优惠力度。例如,对科研人员从事研究开发取得特殊成绩获得的各类奖励津贴,免征个人所得税,对科研开发人员以技术入股而获得的股权收益,免征个人所得税等;②简化人才引进程序。对符合城市需求的人才,要简化引进程序、创新人才管理体制,整理、废除不利于人才引进的相关规章制度。对引进



人才的相关工资待遇、职称晋升等方面,在组织部门建立个人发展档案,纳入城市“党管人才”的框架和相关政策范围;③提高科技人才发展的政策配套力度。从人才流动与聚集规律看,城市能不能留住人才、能吸引什么样的人进来,引进人才购房、小孩入托入学等相关配套政策的影响最大。要把人才待遇从仅仅注重货币待遇转向建立引进待遇与后续配套待遇并重的政策体系上,更大程度消除引进人才的后顾之忧;④搭建开放竞争的公平非歧视性政策平台。面对全球人才争夺战的白热化,这一政策平台包括:在新技术、新管理和组织领域充分实现人才的开放竞争。在对海外人才重点扶持领域,为国内外人才合理发挥作用搭建一个公平非歧视性的竞争平台。对优惠政策和激励机制进行系统调整,最大限度减少不断用新的扭曲替代旧的扭曲的不正常现象。

## 人才生态环境评价指标体系构建与测度

### ——以浙江省为例

钟江顺(杭州师范大学经济与管理学院)

**【摘要】**良好的人才生态环境对于实现资源的有效配置和生产力的提升具有重要作用。文章通过构建适合中观省级层面包含6个二级指标,21个三级指标的人才生态环境评价指标体系并利用因子分析方法对浙江省11个城市进行测度。研究表明:浙江省11个城市的人才生态环境水平存在着显著的区域差异;杭州、宁波、温州具备良好的人才生态环境。政策启示在于:在今后进一步优化各城市人才生态环境的同时,做好浙江省内各城市之间人才生态环境协调发展、将人才智力资本转化为先进生产力应是各级人力资源部门和企业思考的重点。

**【关键词】**人才生态;因子分析;评价

**【来源】**《生产力研究》No. 3. 2014

#### 一、研究背景

人力资源是区域发展的源泉。一个地区能否吸引到优秀的人才,取决于这个地区能否为各类人才提供一个良好的成长和事业发展的生态环境。作为东部重要经济大省的浙江在保持经济水平快速增长的同时,通过加大了资金投入和人才引进战略,吸引了更多高端人才和高技能型人才,提高了人才智力资本对经济增

长的贡献率。面对更高质量社会综合发展要求,通过优化人才生态环境对于浙江省加快转变经济增长方式、推动产业结构优化升级具有重要意义。

人才生态环境是指人才赖以生存和发展的社会和物质条件,是影响人才成长的各种外部因素的总和。从某种意义上说,人才的竞争就是人才生态环境的竞争。对于浙江这样的经济大省在继续形成先进高效的生态产业集群,建设生态宜居的新型城市群的任务,必须首先完成吸引到大量人才的任务。一个地区能否吸引到优秀人才,取决于地区能否为各类人才提供一个良好的成长和事业发展的生态环境。对于人才生态环境的研究,大多都集中在理论层面上如何构建人才生态环境、探讨良好的人才生态环境对于区域经济发展的意义等方面;在实证研究主要通过问卷或者利用某个行业进行论证。黄梅、吴国蔚(2008)提出人才竞争本质是人才生态环境的竞争,分析了人才生态系统的形成机理和运行机制,构建一套系统的人才生态环境综合评价体系,并提出了相关测算方法;邱安昌、王素洁(2008)认为人才生态系统是一个多层次生态系统,核心分为人才软硬环境,提出十个方面的构建;指标李月、徐顽强(2012)从生态学角度出发解释了人才生态系统的内涵,并以高新区人才生态系统为例进行论证;周方涛(2012)先后就科技创业人才生态系统进行论述,构建适合区域科技创业人才生态系统的评级指标,并采用层次分析法、数据包络分析法等方法对区域科技创业人才生态系统进行实证研究。以上文献都从理论上解释了人才生态环境对人才价值体现的重要性,给出了相关评价指标,但以往研究缺乏对人才生态环境的整体测度并区分不同城市人才生态环境的差异,没有对人才生态环境的不协调进行论证。事实上,浙江省包括高级知识份子、高端技能型人才在内的人才队伍在规模、知识结构、年龄分布、专业领域等方面在全国都具有较强优势。因此,以浙江省市级层面的数据为基础,采用因子分析方法寻找到影响人才生态环境的关键因素,分析各城市人才生态环境的差异程度,对于浙江省制定人才强省战略和优化人才生态环境政策都具有一定的指导意义。

## 二、人才生态环境评价指标体系的构建

人才生态环境是一个庞大的、复杂的系统。目前理论界主要从三个方面划分:(1)从其组成要素来看,人才生态环境可分为硬环境和软环境;(2)从人才的需求、发展及自我价值实现的角度来看,人才生态环境可分为基础环境、主导环境和驱动环境;(3)从人才的构成层次来看,人才环境还可分为宏观环境、中观环境和微观环境。

表1 人才生态环境评价指标

一级指标	二级指标	三级指标	代码	
人才 生态 环境	经济发展状况	人均GDP	X1	
		在职职工平均工资	X2	
		城镇人均可支配收入	X3	
		社会消费品零售总额	X4	
		地区生产总值增长率	X5	
	城市发展状况	城市人口规模	X6	
		人均住房使用面积	X7	
		建成区绿化覆盖面积	X8	
		城市维护建设资金支出	X9	
	科技教育与国民素质状况	科学技术支出	X10	
		教育支出	X11	
	社会服务及保障状况	地区中等专业学校在校学生数	X12	
		医疗卫生支出	X13	
		环境保护支出	X14	
		社会保障和就业支出	X15	
		城市社区事务支出	X16	
		国家级重点保护区个数	X17	
		耕地面积	X18	
		科技经费支出	X19	
		人才创业和发展保障状况	高新技术产业数量	X20
			县以上政府部门属自然科学研究与开发机构数量	X21

评价指标是决定评价结果是否科学的基础。根据马斯洛的需要层次理论和勒温的心理力场理论,按照科学性、独立性、普遍性、可比性、动态性以及可操作性的原则,采用德尔菲法构建江西省人才生态环境评价的指标体系,将人才生态环境分成6个二级指标,21个三级指标,如表1所示。

### 三、浙江省人才生态环境评价

#### (一) 因子分析法简介

为了通过具体的数据来量化浙江省不同地区的人才生态环境,本文采用的评价方法是因子分析法。这是因为人才生态环境所涉及的指标众多,如果直接研究存在一定的困难,因子分析是研究以最少的信息丢失,将众多原始变量浓缩成少数几个因子变量,并用这几个“抽象”的变量反映众多原始变量主要信息的一种多元统计分析方法。所有数据来自《2012浙江统计年鉴》相关章节,共11个统计意义上的市级城市。由于因子分析方法较为成熟,因此不再做过多介绍。

## (二)浙江省数据的实证分析

将数据输入SPSS19.0软件,由SPSS直接对以上21个具体指标的输出结果进行因子分析。根据公共因子的累积贡献率大于或等于85%的原则,提取前4个公共因子(特征值大于1),其方差贡献率分别为56.233%、19.375%、8.006%和7.142%,方差累计贡献率已达90.746%,已能解释原变量的绝大部分信息,因此,我们决定提取4个主因子的特征值和方差贡献率(见表2);同时,为确定主因子与变量之间的相关关系,我们提取4个主因子F1, F2, F3, F4,建立因子载荷矩阵;为了使因子更具可解释性,选择方差最大法进行正交旋转,经过7次旋转,得到旋转后的因子载荷矩阵。

由于每个因子只对应少数几个指标的因子载荷较大,因此可对各个因子进行命名。第一主因子在X4、X8、X10、X11、X12、X13、X15、X16、X19、X20上有较大载荷,这些指标主要是从社会消费品零售总额、建成区绿化覆盖面积、教育支出、医疗卫生支出、社会保障和就业支出等方面反映城市的人才生态环境,因此命名为城市生活因子;第二个因子在X17、X18上有较大的载荷,这些指标主要是从城市地理位置状况方面反映城市的人才生态环境,因而命名为城市区位因子;第三因子在X6、X9上有较大载荷,主要是从城市人口规模、城市维护建设资金支出反映城市的人才生态环境,因而命名为城市建设因子;第四个因子在X7、X14、X20上有较大载荷,主要是从人均住房使用面积、环境保护支出、高新技术产业数量反映城市的人才生态环境,因而命名为城市生态因子。

表2 主成分方差贡献率

主因子	特征值	方差贡献率(%)	方差累计贡献率(%)
F1	11.807	56.223	56.223
F2	4.069	19.375	75.598
F3	1.681	8.006	83.604
F4	1.500	7.142	90.746

表3 正交因子载荷矩阵

	成 份			
	1	2	3	4
X1	0.633	0.607	0.457	-0.046
X2	0.605	0.479	0.572	-0.074
X3	0.736	0.566	0.188	0.077
X4	0.993	-0.034	-0.055	0.014
X5	0.008	0.277	0.665	-0.077
X6	-0.024	0.325	0.858	0.000
X7	-0.350	0.042	0.267	0.828
X8	0.917	-0.043	-0.013	0.072
X9	-0.064	-0.234	0.764	0.333
X10	0.982	0.129	-0.021	-0.064
X11	0.965	0.200	0.094	0.020
X12	0.963	-0.195	0.018	-0.046
X13	0.963	0.182	0.084	0.101
X14	0.417	0.654	-0.006	0.604
X15	0.970	0.209	-0.043	0.048
X16	0.962	0.177	0.160	-0.017
X17	0.255	-0.827	-0.184	0.226
X18	-0.034	-0.860	-0.167	-0.143
X19	0.989	-0.048	-0.071	-0.072
X20	0.629	-0.150	-0.325	0.653
X21	0.983	-0.103	-0.117	0.010

根据以上信息，我们对浙江省11个地级市的人才生态环境进行综合评价，运用SPSS统计软件对数据进行处理后，软件自动生成4个因子得分，它们代替了90.746%的信息量。应用公式 $F = (56.223 \times \text{Fac1} + 19.375 \times \text{Fae2} + 8.006 \times \text{Fac3} + 7.142 \times \text{Fae4}) \div 90.746$ 代入4个因子F1、F2、F3、F4的得分值，可以得出因子的综合得分及其排名。

1. 从综合因子得分看，仅有杭州市、宁波市、温州市的因子得分为正。由于上述三个方面因子得分较高，这主要与所在地区的生活质量有直接的关联。依据城市规划生态理论的观点，现代城市是一类脆弱的人工生态系统，它在生态过程上是耗竭性的，管理体制上是链状而非循环式的。所以，城市生态建设的系统化、自然化、经济化和人性化成为优化人才生态环境的重中之重。对于上述三个城市而言，良好的人才生态环境已经完善，以后关注的重点应该是如何将雄厚的人力智力资本转化成先进生产力。

表4 浙江省11个城市的人才生态环境因子得分及排序

	第一公共 因子(F1)	第二公共 因子(F2)	第三公共 因子(F3)	第四公共 因子(F4)	综合 因子	排名
杭州市	2.969	0.003	-0.202	-0.300	1.632	1
宁波市	-0.076	0.979	2.587	0.000	0.354	2
温州市	-0.185	1.407	-0.654	2.408	0.288	3
金华市	-0.199	1.228	-1.327	-0.722	-0.031	4
舟山市	-0.091	-1.211	0.573	0.970	-0.171	5
嘉兴市	-0.580	1.013	0.227	-1.450	-0.215	6
湖州市	-0.144	-1.413	0.136	0.308	-0.322	7
台州市	-0.311	-0.617	-0.134	-0.387	-0.333	8
衢州市	-0.416	-0.332	-0.105	-0.496	-0.342	9
绍兴市	-0.477	-0.453	-0.705	-0.169	-0.424	10
丽水市	-0.491	-0.605	-0.394	-0.161	-0.437	11

2. 从各因子得分看,城市生活因子是杭州市取得地区排名第一的主要原因。研究表明,医疗、卫生、教育、保障等体现生活品质的指标是衡量地区人才生态环境的基本指标。杭州市作为浙江省的政治、经济、文化中心,集中了全省的人、财、物等优势,其区位优势明显,无疑是最适合人才聚集的地方。温州市和金华市的城市区位因子较为明显,由于温州和金华的综合交通体系和物流优势较大,其城市区位优势得分较高。城市建设因子是宁波市的优势指标,宁波作为浙江省商业化程度较高的城市使得其在人口规模和城市维护建设方面优势显著。温州和舟山的城市生态因子得分较高,其良好的生态环境和优势矿产资源的人才生态环境能够吸引到众多优秀专业人才。排名中等靠后的地级市可分为两类,一类是各指标间发展水平相差较大,既有强项又有弱项,因而综合水平较低,如舟山市、嘉兴市,对于这些城市,应该利用自身优势,发展特色经济,依靠提高较低低分因子去提升城市的人才生态环境质量;另一类则是各项指标均处于较低水平,如台州市、衢州市、绍兴市、丽水市,对于这些城市,应该进一步加大实施人才兴市的战略,充分建立良好的人才生态环境,吸引更多优秀知识分子为其服务。

#### 四、结论和政策建议

##### (一) 结论

通过对浙江省11个城市的人才生态环境水平的综合评价和比较研究,我们发现各城市之间存在着显著的区域差异和不平衡现象。杭州、宁波、温州具有完备的人才生态环境,对人才的吸引力度最大,政府部门以后思考的重点应该是如何将良好的人力智力资本转化为先进生产力。台州、衢州、绍兴、丽水等城市,应该进一步加大实施人才兴市的战略,充分建立良好的人才生态环境,吸引更多

优秀知识分子为其服务。在对人力智力依靠越来越明显的今天,浙江省各城市只有通过进一步加大资金投入和制定良好政策从而优化整体人才生态环境,增强对高级知识分子和高端技能型人才的引进和留住,促进人力智力资本向先进生产力的转化才能为经济持续增长和产业结构优化提供支持。

## (二) 政策建议

1. 制定适合浙江省的科技发展战略,整体优化人才生态环境。浙江省整体经济基础良好,大多企业都具有良好的资金基础,但是由于缺乏对自身企业合适人才的深入挖掘和利用、企业人才运行机制滞后等原因,没有使得相关企业的人力资源智力优势得到完全发挥。因此,政府部门和企业要在进一步加大对已有人才利用的同时,制定一个合理人才发展战略对于优化人才生态环境具有极其重要的意义。

2. 设计适合区域人才发展的支持体系,营造良好的人才工作氛围。相关政府应从整体出发,系统性搭建适合浙江省自身发展的涉及资金、产业、人才开发等方面的综合配套政策,把鼓励微观企业改进人才生态环境和促进已有人才进步作为工作考量的首要因素,完善人才体系,拓展人才成长空间。政府应出台相关政策对企业进行扶持,鼓励企业进行人才创新,提高企业人才的自主创新能力。

3. 鼓励企业大力引进人才,提高人力资源质量。企业应从战略高度意识到良好的人力资源可以为其带来长期可持续的高收益,对于企业的提高微观操行效率和整体运行质量具有十分重要的作用。从成功转型企业的经验可以看出,拥有足够数量和良好质量人力资源的企业比较容易进行二次创新,形成技术上的优势地位,提高企业的核心竞争力。

4. 加大地方高校投入。优化地方人才生态系统。高校是人才聚集地,从综合因子分析看杭州、宁波、温州等地的高校数量和质量均高于其它地区,杭州、宁波、温州三地之比再次验证高校集聚人才对地方经济社会人力资源的布局影响。通过进一步完善对高等院校的资金投入、制度保障等措施,加大对专门优秀人才的培养,集聚更多的高端技能型人才,优化高等院校人才生态环境,充分发挥高校产学研功能,扩大高校人才资源对科技创新、产业发展的支持力度,从而更有利于优化当地人才生态系统的构建和推动地方经济社会的发展。

## 手机【人才时讯】信息汇编

(2014 年 6 月)

【2014-6-3】人社部等九部门共同启动实施“大学生创业引领计划”，力争 2014-2017 年引领 80 万大学生创业的预期目标。有关部门要制定办法对符合条件的创业大学生给予经营场所租金补贴；针对大学生创业资金不足，落实小额担保贷款政策，简化反担保手续；探索促进创业政策向网络创业领域拓展的有效方式。

相关链接：[http://news.xinhuanet.com/2014-05/31/c\\_126569502.htm](http://news.xinhuanet.com/2014-05/31/c_126569502.htm)

【2014-6-4】江苏宿迁市启动国内首个民营省级人力资源产业园建设，分两期，总建筑面积 8 万平方米。一期重点发展人才交流、培训认证、人力资源外包及咨询测评等业务，计划到 2016 年实现人力资源产值超 30 亿元。产业园项目与资质去行政化基地——市考试鉴定中心形成“前场后店”人力资源开发新格局。

相关链接：<http://js.xhby.net/system/2014/05/29/021068757.shtml>

【2014-6-5】近日全国首家老年照护与管理学院在宁波卫生职业技术学院成立。该学院的成立，是为了探索全日制学历教育、开设中短期高级研修班、开展技能与成人高等教育，培养培训全方位老年服务人才。

相关链接：[http://www.zj.xinhuanet.com/dfnews/2014-06/04/c\\_1110977532.htm](http://www.zj.xinhuanet.com/dfnews/2014-06/04/c_1110977532.htm)

【2014-6-6】《2014 年义乌市紧缺人才导向目录及人才薪酬指导价》揭示义乌两大领域紧缺人才：经济发展领域的紧缺人才包括转型升级战略性新兴产业、现代服务业的专业技术人才和中高层管理人才；社会发展领域紧缺人才包括人文社科、医疗服务人才，针对这一问题义乌采用专才特聘的政策。

相关链接：[http://news.xinhuanet.com/fortune/2014-06/05/c\\_1111000322.htm](http://news.xinhuanet.com/fortune/2014-06/05/c_1111000322.htm)



【2014-6-9】2014 年大学及专业热搜榜大数据发布：根据今年 1 月到 5 月的数据，网友搜索最多的前 20 所高校全是 985、211 高校，前 5 依次为：清华大学、山东大学、四川大学、武汉大学、北京大学。大学专业热搜榜中，金融学排行第一，市场营销、计算机专业分列二、三位。

相关链接：<http://money.163.com/14/0529/05/9TCV0NP000253B0H.html>

【2014-6-10】“2014 年浙江省高校毕业生就业招聘大会”设人才测评专区，受到求职者热捧。在专区里，毕业生通过自评、机评、专家点评三步，可迅速了解自己的基本素质、性格特征及潜能，为择业提供客观依据。这是今年大学生毕业前最后一场大型招聘会。截至 5 月底，浙江省 27 万多大学生的签约率为 48.48%。

相关链接：<http://biz.zjol.com.cn/system/2014/06/09/020070054.shtml>

【2014-6-11】《泰晤士报高等教育特辑》公布全球顶尖年轻大学排名，亚洲学府继续领先。今年排名前五为韩国浦项科技大学、瑞士洛桑联邦理工学院、韩国科技技术院、港科大和新加坡南洋理工大学。排行榜评估历史不超过 50 年的高等学府，评比标准涵盖研究、论文引用、教学、国际视野和工业收入。

相关链接：<http://www.shedunews.com/zixun/guoji/tashanzhishi/2014/05/29/646420.html>

【2014-6-12】韩法务部将推行海外优秀人才停留优待制度。政策针对的签证种类除以往的教授、研究人员、技术指导人员外，还将包括旅游业人员、文化艺术体育人才、受到韩国中小企业振兴工业园区推荐的尖端产业专家。6 月起中国居民 3 年内韩国多次往返签证的申请资格，在京沪基础上扩大至广深户口。

相关链接：[http://finance.ifeng.com/a/20140609/12503116\\_0.shtml](http://finance.ifeng.com/a/20140609/12503116_0.shtml)

【2014-6-16】中国-中东欧经贸促进部长级会议 8 日在宁波闭幕。商务部部长高虎城表示，中国将进一步加强与 16 国在人力资源和能力建设方面的合作。与会各方同意应充分发挥中国-中东欧交通网络建设专家咨询委员会等合作机制的作用，加强在铁路、电力、港口、公路等基础设施建设领域的交流与合作。

相关链接：[http://news.xinhuanet.com/2014-06/08/c\\_1111037221.htm](http://news.xinhuanet.com/2014-06/08/c_1111037221.htm)

【2014-6-17】近日人力资源社会保障部召开会议强调，今年高校毕业生就业促进工作重点抓好以下 3 个环节：一要建立健全未就业毕业生实名制数据库；二要搞好各项就业服务，主要在提供职业指导、岗位信息、就业见习、职业培训以及重点帮扶等方面下功夫；三要加强信息反馈。

相关链接：[http://www.gov.cn/xinwen/2014-06/16/content\\_2701748.htm](http://www.gov.cn/xinwen/2014-06/16/content_2701748.htm)

【2014-6-18】今年前四个月，我国共签订服务外包合同约 5 万份，合同金额达到 338 亿美元，同比增长 69%。购买国际专业服务的主要发包市场是美国、欧盟、香港和日本。在快速增长的背后，我国服务贸易面临三方面问题：一是政府和市场结合不够；二是中间人媒介不够；三是缺少高素质的专业化队伍。

相关链接：[http://finance.ce.cn/rolling/201406/16/t20140616\\_2978218.shtml](http://finance.ce.cn/rolling/201406/16/t20140616_2978218.shtml)

【2014-6-19】武汉人社局宣布 7 月 1 日起，凡毕业超过 2 年的全日制普通高校毕业生或留学回国人员，在武汉就业创业的，只要具备本科及以上学历（35 岁以内）、研究生学历（40 岁以内），只需提供 1 年社保缴纳证明及住所证明，可在武汉落户。据武汉 2049 年远景规划，未来人口扩充将以高校毕业生为主。

相关链接：[http://www.cnstock.com/v\\_index/sin\\_kx/201406/3061981.htm](http://www.cnstock.com/v_index/sin_kx/201406/3061981.htm)

【2014-6-20】北京市人才开发中心 18 日启动人力资源“云享计划”，这是全国首个人力资源高端服务公益项目。该计划将组织企业诊断、开放课堂等活动，旨在搭建平台，把最新的人力资源和企业管理知识、理念免费分享给各类用人单位，提高企业人才素质和核心竞争力。

相关链接：<http://news.hexun.com/2014-06-19/165841481.html>

【2014-6-23】山东启动泰山学者种业人才团队支撑计划，按“领军人才+团队+项目”的模式，计划用 5 年时间，面向海内外引进培养 50 个左右种业人才团队，以解决山东种业高端人才匮乏、育种手段落后等问题，推进种业大省向种业强省转变。本次 53 个申报团队中有 4 个美、日等海外团队、31 个省外团队。

相关链接：[http://finance.ifeng.com/a/20140623/12587205\\_0.shtml](http://finance.ifeng.com/a/20140623/12587205_0.shtml)

【2014-6-25】民政部等九部门出台意见加快推进养老服务业人才培养，提出实行专业相关课程的考试考核与职业技能鉴定统筹进行，力求到 2020 年基本建立以职业教育为主体，应用型本科和研究生教育层次相互衔接，学历教育和职业培训并重的养老服务人才培养培训体系。

相关链接：[http://www.qh.xinhuanet.com/2014-06/25/c\\_1111298980.htm](http://www.qh.xinhuanet.com/2014-06/25/c_1111298980.htm)

【2014-6-26】一季度北京人力缺口达 15 万，对学历无要求岗位超 60%。北京市人社局公布的《2014 第一季度北京市公共人力资源服务机构供求状况》显示，今年一季度人力资源需求增加显著，人力需求缺口有扩大趋势，平均 4.2 个岗位同时争抢一名求职者。其中专业技术人员需求比去年同期增长了两倍多。

相关链接：<http://news.hexun.com/2014-06-25/166020706.html>

【2014-6-27】职业社交网站 LinkedIn 调查显示，美国已不再是科技人才最向往的国度——去年全球科技人才流入的五大城市中，其中四座城市均在印度：班加罗尔、浦那、海德拉巴和金奈。调查数据显示，在搬往新城市的新居民中，平均 16% 的人掌握科技技能，而多个印度城市超过平均数值的两倍。

相关链接：<http://tech.qq.com/a/20140626/002866.htm>

【2014-6-30】明起实施的《事业单位人事管理条例》规定，事业单位与工作人员订立期限一般不低于三年的聘用合同。工作人员连续旷工超 15 个工作日，或一年内累计旷工次数超 30 个工作日，单位可解除聘用合同。年度考核不合格且不同意调整工作岗位者，可解除合同。3153 万事业编制人员下月也将参加社保。

相关链接：<http://gb.cri.cn/45731/2014/06/30/7493s4595581.htm>