

IMD 世界人才报告解读及中国 人才态势分析*

郑颖** 张志强 陈云伟 许婧
(中国科学院成都文献情报中心,成都 610041)

摘要:人才是现代社会发展的核心力量,如何评价和测度人才竞争力已成为各国政府和相关机构重点关注的问题。本文在梳理《IMD 世界人才报告 2017》主要评价因素和指标的基础上,揭示世界人才总体格局,以及吸引力、投入与发展、就绪度三大因素的排名和特点。并通过对历年 IMD 人才报告数据的系统对比,挖掘我国各年度排名变化及具体因素指标表现,从而掌握我国与人才竞争力强国之间的差距与不足,为建立和完善国家人才监控与评估体系,满足国家发展需求及应对相关挑战提供参考建议。

关键词:世界人才排名;人才评价体系;对比分析;人才战略

中图分类号:G350 文献标识码:A doi:10.16507/j.issn.1006-6055.2018.06.002

Interpretation of IMD World Talent Report and Analysis of Chinese Talent Situation*

ZHENG Ying** ZHANG Zhiqiang CHEN Yunwei XU Jing

(Chengdu Library and Information Center, Chinese Academy of Sciences, Chengdu 610041, China)

Abstract: Talent is the core force in the development of modern society. The evaluation and measurement of the competitiveness of talents has become the focus of attention of governments and relevant institutions. Based on the IMD World Talent Ranking (WTR) report, the index and research method of the talent evaluation system are introduced, as well as the ranking and characters of Investment & Development factor, Appeal factor and Readiness factor. With a comparison of the data derived from WTR series reports, China's changes in the talent ranking list and performance of the talent factors are summarized. In view of the defect factor in the talent index of China, the proposal is put forward to carry out the strategy of strengthening the country with talents in China.

Key words: World Talent Ranking (WTR); talent evaluation system; comparative analysis; talent strategy

1 引言

新一轮科技革命和产业变革即将来临,全球进入科技创新竞争新时代。科技创新及其应用驱动经济社会发展,而科技人才驱动科技创新。以

人为本,尊重科学,最大限度发挥人的积极性、能动性,是发达国家科技走在世界前列的重要原因^[1]。世界各国纷纷布局人才战略以抢占科技与经济战略高地,政府与智库组织也日益重视对人才水平的评价与测度,以应对 21 世纪全球化态

2018-04-09 收稿,2018-06-06 接受,2018-06-14 网络发表

* 中国科学院政策调研课题(ZYS-2018-07),四川省科技厅课题(2016ZR0074)资助

** 通讯作者,E-mail:zhengy@clas.ac.cn

势下的人才资源争夺战。世界经济论坛发布的《全球竞争力报告(GCR)》,世界知识产权组织(WIPO)与英士国际商学院(INSEAD)、康奈尔大学联合发布的《全球创新指数》(GII)报告,瑞士洛桑国际管理发展学院(IMD)世界竞争力中心(World Competitiveness Center)发布的《IMD世界竞争力年鉴》(WCY)、《IMD世界人才排名》报告(IMD World Talent Ranking,简称IMD世界人才报告)等国际上有重要影响力的国家竞争力或创新能力评价报告均将人才培养和储备能力作为重要评价指标。

其中,IMD世界人才报告从2014年起每年发布一期,旨在评价国家发展、吸引和留住人才以创造长期价值的能力。2017年11月发布的IMD世界人才报告2017^[1]对63个国家进行了研究,其中塞浦路斯和沙特阿拉伯是首次列入。中国排名比2016年上升两位到达40位,在亚洲国家(地区)中排名第9。本文深度解析IMD世界人才报告2017,总结其人才评价指标及方法,展示各个国家和地区的人才格局及特点;并通过对历年IMD人才报告数据的对比分析,揭示我国的排名变化及指标表现,从而找出我国人才竞争力的不足与缺陷。

2 IMD世界人才报告的人才评价体系

IMD世界人才报告运用了一整套指标体系来评价各个国家与地区发展、吸引和留住高技术人才的能力,通过“投入与发展”(Investment & Development)、“吸引力”(Appeal)和“就绪度”(Readiness)3项因素来描述人才格局(表1)。前面两个因素反映的是一个国家获得并留住人才的能力,就绪度则着眼于国家大环境的评价。

1)投入与发展因素:用于衡量培育人才的投

入,重点考察对本土人才的投资和发展。该项因素通过整合公共教育支出和学生、教师配备比率等4个指标来评审教育投入;人才发展则涉及学徒制的实施、公司员工培训,以及对女性劳动力的发展;此外,为了满足卫生健康的需要,卫生基础设施的质量也是关注点之一。

2)吸引力因素:用于评价吸引和留住人才的能力,重点考察国家吸引国外高技术劳动力的能力、企业吸引和留住人才的主要方式、人才外流对国家竞争力的影响,以及人才的积极性。该因素重点关注当地劳动力情况、海外人才挖掘情况,以及特定经济体的生活成本和生活质量;鉴于工资和税收对于一个经济体能否保持有效的人才流动很重要,该因素还统计了管理层的薪酬、服务业水平和个人所得税税率;此外,个人安全措施和对私有财产权的保护在增加吸引力方面也发挥着重要作用。

3)就绪度因素:用于量化现有人才的技能质量,涉及劳动力的数量增长及其技能质量、高级管理人员的经验与能力、教育系统(尤其是高等教育)满足企业人才需求的能力等多个方面,还包括对学生的流入和教育评估(国际学生评估项目,PISA)两项指标。

这些指标既包括由测度数量得到的硬数据,例如公共教育支出总额等;也包括分析质量得到的调查数据,如通过感知获得的管理教育状况等。进行数据处理时,首先,使用与《IMD世界竞争力年鉴》相同的标准偏差(STD)计算方法来标准化指标数据,排序得到每项指标的国家排名;其次,将各因素下属指标的STD值求均值得到3项因素的分值;然后,加和因素分值就得到总分,用于国家总体排名(图1);最后,为了便于解读,报告通常会将各国总分进行标准化处理,将其限制在

表1 IMD人才报告指标构建

Tab. 1 Construction of criteria in IMD World Talent Ranking

排名因素	指标名称/单位	统计对象/调研问题
投入与发展	公共教育支出总额/% ¹⁾	GDP占比
	学生的人均公共教育支出/% ¹⁾	人均GDP占比(中学)
	生师比(小学) ¹⁾	学生与老师之间的数量比率
	生师比(中学) ¹⁾	学生与老师之间的数量比率
	学徒制	实施情况
	员工培训	公司重视程度
	女性劳动力 ¹⁾	在总劳动力中的占比
	卫生基础设施	对社会需求的满足程度
吸引力	生活成本指数 ¹⁾	主要城市的商品和服务指数,包括住房(纽约=100)
	吸引和留住人才	在企业中执行的优先级
	员工激励	企业重视程度
	人才流失	受过良好教育和有技能的人才流失对经济竞争力的阻碍程度
	生活质量	水平的高低
	国外高技术人才	被国家商业环境所吸引的程度
	服务业薪酬/美元 ¹⁾	年度总收入,包括奖金
	管理人员薪酬/美元 ¹⁾	基本工资加奖金和长期奖励
	个人所得税的有效比率/% ¹⁾	个人收入与人均GDP的比率
人身安全和私有财产权	得到保护的程度	
就绪度	劳动力的增长/% ¹⁾	百分比变化
	技术工	充足程度
	财务技能	充足程度
	国际经验	充足程度,针对高级管理人员而言
	高级主管	胜任程度
	教育系统	对竞争性经济的适应程度
	学校的科学	重视程度
	大学教育	对竞争性经济的适应程度
	管理教育	对商业界的适应程度
	语言技能	对企业需求的满足程度
	学生流入 ¹⁾	1000名居民中来自国外的大学生数量
	教育评估—PISA ¹⁾	PISA对15岁少年的调查结果

1)取值来源于各类统计数据,单位各异,当缺少某些年份的相关统计数据时,使用最近年份的可获取数据代替,并在次年报告中视情况更新数据和排名;其他指标取值来源于专家的打分结果,取值在1~10之间。

0~100范围内。由于在计算因素分值时采取了均值处理,所以尽管每项因素包含的指标数量不尽相同,但其在国家总分中所占权重是相同的,即各占1/3。

3 IMD世界人才报告2017揭示的世界人才格局

3.1 各国人才总体排名

2017年63个国家/地区的人才排名及其在

2016年的表现如表2所示。与2016年相同,2017年拉丁美洲和东欧诸国仍然排名靠后,欧洲、加拿大、美国、新西兰和澳大利亚等西方经济体,以及亚洲的中国香港和新加坡得分最高。这些表现突出的经济体有着3点共同之处:首先,在教育方面的投入很大,提供了从小学到大学的优秀教育体系;其次,在整个职业生涯中为人才发展提供了大量机会;同时还保障人才拥有卓越的生活质量。

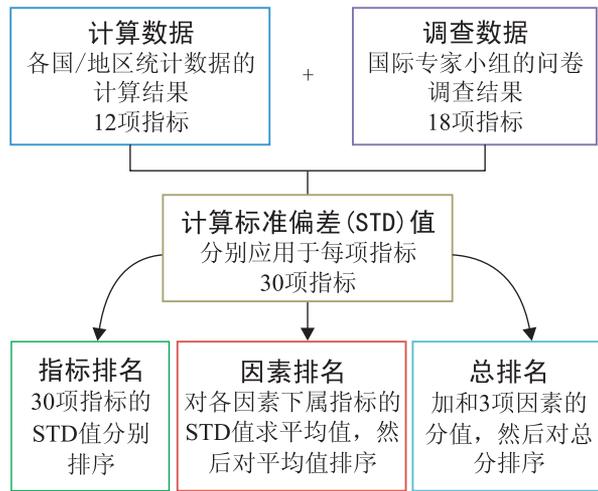


图1 IMD世界人才排行的计算方法

Fig. 1 Calculation in IMD World Talent Ranking

这两年间排名前三位的国家次序不变,依次为瑞士、丹麦和比利时,排名前十的国家改变最为突出的是原排名第4的瑞典下降至第9位,其位置被原来第5位的奥地利所替代,而2016年位列第8的荷兰和第10的德国均上升2位分别到第6和第8。2017年新加入的两个国家塞浦路斯和沙特阿拉伯都表现不俗,分列17和26位。

排名上升幅度最大的国家是哈萨克斯坦(上升14位)和菲律宾(上升10位)。究其原因,哈萨克斯坦政府近年来出台了大量改革政策,在促进国民经济发展和提升国民素质方面取得了显著成效。为了实现其2012年提出的“2050年前

表2 2016和2017年国家人才排行

Tab. 2 Talent rankings for countries in 2016 and 2017

国家/地区	2017(2016)年排名	排名变化	国家/地区	2017(2016)年排名	排名变化
瑞士	1(1)	-	立陶宛	33(24)	-9
丹麦	2(2)	-	波兰	34(29)	-5
比利时	3(3)	-	拉脱维亚	35(30)	-5
奥地利	4(5)	+1	意大利	36(32)	-4
芬兰	5(6)	+1	斯洛文尼亚	37(36)	-1
荷兰	6(8)	+2	捷克	38(33)	-5
挪威	7(7)	-	韩国	39(38)	-1
德国	8(10)	+2	中国	40(42)	+2
瑞典	9(4)	-5	希腊	41(35)	-6
卢森堡	10(11)	+1	泰国	42(37)	-5
加拿大	11(12)	+1	俄罗斯	43(41)	-2
中国香港	12(9)	-3	智利	44(48)	+4
新加坡	13(15)	+2	菲律宾	45(55)	+10
爱尔兰	14(17)	+3	斯洛伐克	46(39)	-7
新西兰	15(14)	-1	印度尼西亚	47(47)	-
美国	16(13)	-3	南非	48(43)	-5
塞浦路斯	17	-	约旦	49(40)	-9
冰岛	18(18)	-	阿根廷	50(52)	+2
澳大利亚	19(16)	-3	印度	51(54)	+3
以色列	20(19)	-1	巴西	52(45)	-7
英国	21(20)	-1	土耳其	53(46)	-7
卡塔尔	22(22)	-	匈牙利	54(51)	-3
中国台湾	23(23)	-	哥伦比亚	55(57)	+2
葡萄牙	24(25)	+1	墨西哥	56(50)	-6
阿联酋	25(27)	+2	秘鲁	57(59)	+2
沙特阿拉伯	26	-	保加利亚	58(58)	-
法国	27(28)	+1	乌克兰	59(49)	-10
马来西亚	28(21)	-7	克罗地亚	60(53)	-7
爱沙尼亚	29(26)	-3	罗马尼亚	61(56)	-5
哈萨克斯坦	30(44)	+14	蒙古	62(60)	-2
日本	31(31)	-	委内瑞拉	63(61)	-2
西班牙	32(34)	+2			

成为世界上最发达的30个国家之一”这一远大目标,该国于2013年出台《哈萨克斯坦2020年前国家战略发展规划》,提出“通过采取对国内的教育及卫生体系进行现代化改革,有效管理劳动力等一系统配套措施,提高人力资源的潜力”。2018年初该国批准了《2025年国家战略发展纲要》,制定了7项优先改革政策,其中“新型人力资源”改革被放在首位,将发展高素质人才作为国家经济进一步发展的优先任务。而菲律宾则凭借其地理和资源优势,在人才储备方面取得了巨大进步。2010—2015年菲律宾平均经济增长率达6.2%,在东亚主要经济体中仅次于中国,经济高速增长吸引了人才回流。近年来的政局稳定与政策改革也起了决定性作用。此外,该国高等教育普及率在亚洲国家中保持领先,只有8000万人口却拥有3000多所大学,英语的普及使其教育国际化程度非常高;双重国籍政策吸引了大批本国在外人员的回流;而低廉的生活成本、完善的基础设施、优美的自然环境则使菲律宾成为许多技术移民的优选地区。

3.2 区域人才排名特点

IMD报告根据各国的排名特点将国家划分为西欧、北美和英联邦、东亚、西亚、南亚、东欧、前独联体和中亚、拉丁美洲8个区域,其平均排名和因素排名如图2和图3所示。

西欧继续在2017年榜单中占据主导地位,下属15个最有竞争力的经济体中有11个保持领先地位,囊括了总排名的前十位,已形成全球人才最领先的区位优势,除了吸引力(19)略逊于北美和英联邦(15),其他2项因素的平均排名均明显领先其他地区。西欧国家与其他国家群的区别主要有两点:首先是三项人才排名因素表现较为均衡,例如瑞士,除投入和发展因素排名第五外,

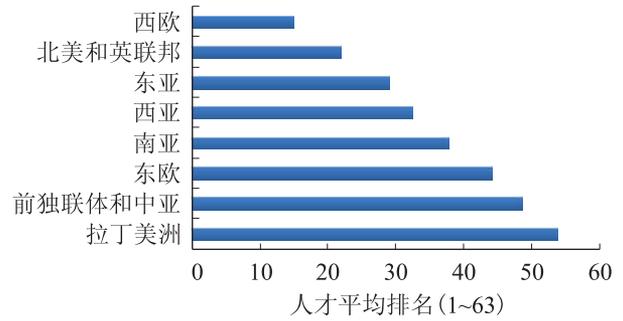


图2 2017年地区人才平均排名(分值越低,表现越好)

Fig. 2 Average talent ranking scores in 2017 by region (the lower the value, the better the performance)

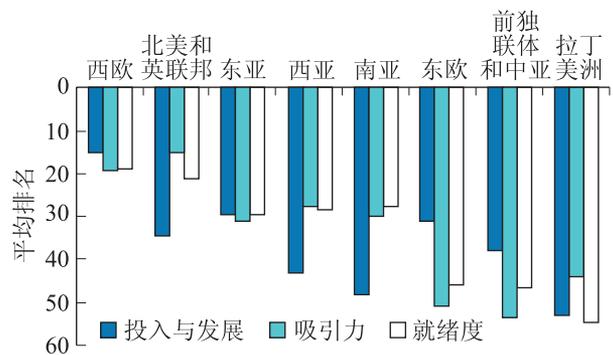


图3 2017年地区人才因素平均排名(分值越低,表现越好)

Fig. 3 Average talent factors' scores in 2017 by region (the lower the value, the better the performance)

其余两项均位居首位(表3);其次是对教育的高投入和教育系统(从小学到大专水平)的质量使其在培养本地人才的同时能吸引更多的国外高技术人才。

表3 总排名前5的国家人才因素排名情况

Tab. 3 Talent factors ranking of Top 5 countries in overall ranking

国家	瑞典	丹麦	比利时	奥地利	芬兰
总排名	1	2	3	4	5
投入与发展排名	5	1	2	3	4
吸引力排名	1	10	16	15	24
就绪度排名	1	4	12	16	5

北美和英联邦地区是世界排名第二的人才聚集区域,其中加拿大(11位)、新西兰(15位)和美国(16位)排名较为靠前。与西欧不同,这些国家的政府在教育和发展本地人才方面的平均投入要少得多;但生活质量、工作发展机会和薪酬等吸引力指标又优于其他地区;就绪度的平均排名与位居首位的欧洲国家接近,这意味着该区域现有人才质量非常高。

亚洲不同区域的表现不同。一类如日本、韩国和中国的人才因素指标也如西欧一样较为均衡。另一类则似西亚和南亚,虽然总排名相近,又存在许多区别。例如,除以色列以外的西亚其他国家公共教育投资均较少,它们主要通过引进高技术人才来提高人才的质量。这种方法在新加坡(13)这种国土面积相对较小的经济体尤其成功,其在亚洲地区排名仅次于中国香港(12)。

除哈萨克斯坦以外,东欧、前独联体和中亚国家通常在本地人才的教育和发展方面有很大投入,但在吸引力和就绪度方面的缺陷造成了人才的大量流失(保加利亚除外)。罗马尼亚、克罗地亚和乌克兰近几年的排名显著下降,取而代之的是原来排名靠后的一些拉美国家。

4 IMD 世界人才排行揭示的中国人才发展态势

4.1 中国人才因素排名变化

对2013—2017年IMD世界人才报告^[14]进行对比分析(图4)可知,中国的总排名已从2013年的第48位上升到2017年的第40位,除2016年较2015年稍下降2位以外,总趋势是在提升。三个因素中就绪度的排名较为靠前,且提升趋势明显(39位上升到30位);其次是投入和发展因素,从46位上升到42位;吸引力因素显得较为弱

势(从2013年的50位到2015年的49位,又在2016年下降到55位,2017年略有回升至54位),是中国人才总排名上升的主要阻力,也是今后中国扩大人才储备应改良的重点因素。

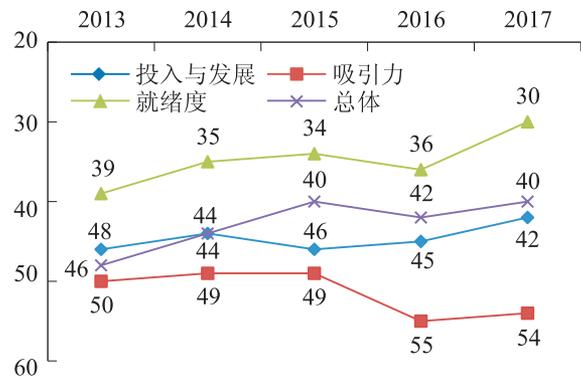


图4 中国人才因素排名变化趋势(2013—2017)

Fig. 4 Talent factors ranking of China during 2013-2017

4.2 中国人才指标排名对比分析

从表4可以看出,中国在人才教育体系结构改善方面进步较快,中、小学生师生比,学徒制和员工培训等方面的排名都有所上升;在教育投入方面仍稍显滞后,2016年(46)较2014(39)年下滑7位,2017年略有回升(44),但较总排名

表4 中国投入和发展因素变化趋势¹⁾

Tab. 4 Trends of investment and development factors of China¹⁾

指标	2014	2015	2016	2017
公共教育支出总额	4.10 ²⁾ (39)	3.87 (43)	3.62 (46)	3.80 (44)
师生比(小学)	17.71 ²⁾ (45)	18.21 (45)	16.85 (39)	16.23 (33)
师生比(中学)	15.15 ²⁾ (44)	14.50 (41)	15.14 (44)	14.28 (43)
学徒制	4.64 (44)	4.17 (43)	4.30 (43)	4.43 (42)
员工培训	6.10 (25)	6.04 (25)	5.89 (27)	6.05 (23)
卫生基础设施	-	4.24 (42)	4.48 (41)	4.99 (40)

1) 学生的人均公共教育支出和女性劳动力因素历年数据全部缺失;

2) 2011年数据。

(40)仍是表现落后的指标。卫生基础设施情况排名有所上升,预示我国的教育环境有所改善,这也是近年来国家教育投资的重点区域。对比分析结果提示:中国在人才的投入与发展上,缺乏稳定的提升态势。持续加大人才培养的投入力度与提升教育质量,是中国建设人才队伍的关键。

吸引力因素的各项指标值变化如表5所示,在三项因素中排名最后且呈现下降趋势。这10项指标中,员工激励、人才流失、生活质量、管理人员薪酬、人身安全和私有财产权5项的排名有所增长;吸引和留住人才、个人所得税的有效比率2项的排名基本不变;生活成本指数、国外高技术人才和服务业薪酬3项的排名下降明显。从下降的排名可以看出,生活成本上升,特别是近年来中国房屋价格和生活资料成本上涨过快已阻碍了人才生活环境的进一步改善。2016年以后,中国的商品和服务指数已经超过纽约。虽然这

表5 吸引力因素变化趋势

Tab.5 Trends of appeal factors of China

指标	2014	2015	2016	2017
生活成本指数	91.93 ¹⁾ (45)	93.52 (49)	110.60 (56)	103.60 (57)
吸引和留住人才	6.67 (31)	6.78 (33)	6.96 (27)	6.68 (32)
员工激励	5.78 (31)	6.12 (25)	5.76 (37)	6.20 (27)
人才流失	3.79 (45)	4.07 (41)	3.95 (42)	4.20 (41)
生活质量	4.61 (50)	5.19 (44)	5.26 (45)	5.79 (42)
国外高技术人才	6.08 (18)	6.34 (18)	5.63 (24)	4.91 (34)
服务业薪酬	-	15180 (43)	12355 (52)	12355 (52)
管理人员薪酬	-	121430 (41)	129374 (37)	136775 (39)
个人所得税的有效比率	-	20.02 (40)	21.06 (40)	20.37 (40)
人身安全和私有财产权	-	4.86 (48)	5.24 (46)	5.45 (46)

1)2013年数据。

几年国家推出了一系列吸引人才的政策,国外高技术人才指标的排名仍有较大降幅,由2014年的18位降到了2017年的34位。此外,服务业的薪酬自2016年的43位降至2017年的52位,这应与中国近年来整体经济增长放缓、服务业雇佣空间收窄、行业薪酬调整有关。对比分析结果提示:中国对人才的吸引力仍然不足。主要创新城市的生活成本太高,需要通过稳定的商品和服务指数、宜居的生活环境来增强城市对人才的吸引力。

就绪度中大部分指标都有较明显增长(表6),其中劳动力的增长、技术工、财务技能、高级主管、教育系统、学校科学、大学教育、管理教育和语言技能这几项指标的排名均上升10位以上,只有学生流入排名有所下降。这表明我国的人才

表6 就绪度因素的变化趋势

Tab.6 Trends of readiness factors of China

指标	2014	2015	2016	2017
劳动力的增长	0.40 ¹⁾ (37)	0.51 (31)	0.38 (42)	1.45 (19)
技术工	5.02 (45)	5.25 (40)	5.35 (43)	5.83 (31)
财务技能	5.42 (48)	5.50 (47)	5.59 (48)	6.13 (37)
国际经验	3.59 (57)	4.36 (51)	4.03 (58)	4.64 (52)
高级主管	4.83 (44)	5.31 (35)	5.46 (36)	5.69 (32)
教育系统	3.67 (48)	4.59 (40)	4.21 (47)	5.55 (34)
学校科学	5.33 (22)	5.77 (19)	5.35 (32)	6.58 (12)
大学教育	4.26 (55)	5.05 (41)	4.50 (49)	5.75 (32)
管理教育	4.82 (45)	5.19 (42)	5.05 (46)	5.98 (32)
语言技能	4.95 (44)	5.43 (34)	5.07 (42)	5.88 (33)
学生流入	-	0.07 (55)	0.07 (55)	0.09 (57)
教育评估 - PISA	-	613.00 (1)	596.50 (1)	525.00 (6)

1)2013年数据。

质量有大幅提升,但在国际学生的引入方面仍有较大的提升空间。对比分析结果提示:中国的人才就绪度指标相较另两个指标表现更好,预示中国未来人才储备与发展潜力巨大,同时应该注意提升教育的国际化程度和扩大国际学生的招收力度。

5 对我国创新人才队伍建设的建议

全球正处于新一轮科技革命和产业变革的时代,各种新兴科技层出不穷、迅猛发展,催生和促进了产业的变革,新产品、新需求、新业态给社会经济带来重大影响。以美国为首的国际科技强国都极为重视本国人才的培育与发展。为抓住这一轮变革的机遇,各国都在以各种方法提升自身的人才储备水平,以应对新时代变革的挑战。美国2011和2015年发布的两版《国家创新战略》^[5,6]均将“提高美国的科学、技术、工程和数学(STEM)教育”作为战略核心;英国2014年发布的《我们的增长计划——科学和创新》战略^[7],将培养科技人才放在首要位置;“创新之国”瑞士发布的《2016年瑞士科研与创新》报告^[8]也将“优越的人力资本”总结为其创新体系的三大优势因素之一。

中国经济正在转型升级,在实现新时代中国特色社会主义发展“两个阶段”的战略安排、引领“一带一路”国家可持续发展等大政方针指引下,我国对各行各业、各层次人才的需求也正在逐步增大。随着国力的增强,中国对国内外各类人才的影响力也在逐步提升。加大人才培育的投入力度,拓宽人才引进的视野,建立完善的人才生态环境,是保障我国完成世界科技强国建设这一宏伟目标的必要条件。

5.1 加大创新人才战略投入

根据IMD人才报告,目前我国投入与发展因

素中最落后的指标是公共教育支出,该项因素已经成为我国发展本国人才的制约因素之一。可喜的是,党的十八大以来全方位的人才战略已在逐步展开:科技部持续实施创新人才推广计划,人社部深入推广知识更新工程,教育部积极建立产学研紧密结合的人才培养机制;中科院设置以重大产出为导向的资源配置体系,提高经费保障能力;多省市和地区鼓励企业建设科技创新平台和科技创新团队,加大企业引进和培养人才的力度^[9]。

我国应进一步采取有效措施保证人才政策的落实,通过项目支持、股权激励和示范应用工程等方式鼓励各类人才创新创业,构建先进的人才开发网络体系,有效提升人才投资的GDP占比,造就高质量的创新人才大军,使之成为科技强国的有力支撑。

5.2 建设创新人才友好生态环境

从吸引力因素的对比分析结果可以看出,生活成本的增高及服务指数的变化对我国的人才吸引力造成了一定影响。不过,近年来我国的人才培育和引进条件、人才驻留和成长环境已有了大幅的提升和改善。中共中央办公厅和国务院办公厅2016年10月印发的《关于实行以增加知识价值为导向分配政策的若干意见》以增加知识价值为导向,充分发挥收入分配政策的激励导向作用;科技部2017年4月印发的《“十三五”国家科技人才发展规划》提出深入实施人才优先发展战略,构建科学规范、开放包容、运行高效的人才发展治理体系。

我国应建立从国家层面到地方政府的分级人才计划,以我国经济发展需求为指向,通过多种方式满足人才对包括“生活待遇”在内的人文环境和家庭情感需求;完善人才制度的可操作

性,提高人才政策的温度与粘度,使人才的个人价值得到充分尊重;稳定人才的生活成本,为其打造宜居的生活环境,从而进一步提升我国对人才的吸引力。

5.3 完善创新人才的管理机制

中国人才就绪度因素的各项指标都表现得较为优异,说明我国的人才素质和储备都有了良好的基础,这是未来我国在全球人才竞争战场中获胜的重要保障条件之一。

我国应完善人才政策的评估制度,保障评估的连续性、科学性、有效性和建设性,使其得到充分应用;推动以第三方评估为主的专业评估模式,完善评估体系;建立国家人才规划,实施分层分类评估网络,构建全面的人才技术支撑平台^[10]。同时,形成一套科学合理的人才选用机制;规范完善人才市场管理制度,使科技人才资源得到有效配置;形成公平的人才竞争机制、多样化的分配机制,通过公开的考评机制使科研人员人尽其用并得到更多的提升机会^[11]。

在加强评估实施的政策保障力度方面,可以借鉴各个世界科技人才与竞争力评估的指标体系与方法,同时通过法律法规和实施办法,给予评估方案以持续性的政策支撑与维护,并将人才规划评估与各级政府考核责任制挂钩,建立长效监督制度。

5.4 创建创新人才活跃中心

目前,我国《国家中长期人才发展规划2010—2020》确定的主要发展指标中,人才数量、素质、结构、效能和投入等主要指标已基本实现。其中,全国人才资源总量2015年就达到1.75亿人,人才资源总量占人力资源总量的比例达15.5%,基本实现2020年1.8亿人、16%的规划目标^[12]。自中国实施“千人计划”和“万人计划”以

来,已引进培养了9500余名海内外高层次人才,在全球范围内打造了良好的引才品牌^[9]。据2017年12月发布的国际人才蓝皮书《中国留学发展报告2017》显示,2016年海归人数继续增加,增速再次高出当年出国留学人数增速;来华留学生同比增速再次达到两位数,“一带一路”沿线国家已成为来华留学发展的增长点^[13]。

深圳-香港(第2)、北京(第7)和上海(第19)是我国在《全球创新指数报告2017》^[14]中排名前20位的创新集群地区。随着中国经济实力的增长和“一带一路”等国际战略的推行展开,这些创新集群未来有望成长为全球创新人才的首选驻留地区,成为创新人才施展抱负、实现自我和扩展影响力的大熔炉。我国应给予这些地区特别的政策支持,通过重点人才项目等方式,进一步提升区域人才的创新活跃度,扩大创新集群城市在国际上的影响力,从而吸引更多的人才加入创新中心建设集群建设,使该地区同时成为高科技人才的活跃中心。

参考文献

- [1] IMD World Competitiveness Center. IMD World Talent Ranking 2017 [EB/OL]. 2017-11. https://www.imd.org/globalassets/wcc/docs/talent-ranking/talent_ranking_2017_web.pdf.
- [2] IMD World Competitiveness Center. IMD World Talent Ranking 2016 [EB/OL]. 2016-12. https://www.imd.org/globalassets/wcc/docs/talent_2016_web.pdf.
- [3] IMD World Competitiveness Center. IMD World Talent Ranking 2015 [EB/OL]. 2015-12. https://www.imd.org/globalassets/wcc/docs/talent_2015_web.pdf.
- [4] IMD World Competitiveness Center. IMD World Talent Ranking 2014 [EB/OL]. 2014-11. https://www.imd.org/globalassets/wcc/docs/talent_2014_web.pdf.

- tps://www.imd.org/upload/imd.website/wcc/NewTalentReport/IMD_World_Talent_Report_2014bis.pdf.
- [5] The White House. A Strategy for American Innovation Securing Our Economic Growth and Prosperity [EB/OL]. 2011-02. <https://obamawhitehouse.archives.gov/sites/default/files/uploads/InnovationStrategy.pdf>.
- [6] The White House. A Strategy for American Innovation [EB/OL]. 2015-09-21. https://obamawhitehouse.archives.gov/sites/default/files/strategy_for_american_innovation_october_2015.pdf.
- [7] GOV. UK. Our Plan for Growth: Science and Innovation [EB/OL]. 2014-12-17. https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/387780/PU1719_HMT_Science_.pdf.
- [8] SERI. Research and Innovation in Switzerland [EB/OL]. 2017-03-22. https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/en/dokumente/2016/10/Bericht%20Forschung%20und%20Innovation%20in%20der%20Schweiz%202016.pdf.download.pdf/F%20I_Bericht_en.pdf.
- [9] 罗宇凡, 崔静, 朱基钗. 聚天下英才 圆复兴之梦—党的十八大以来人才工作创新发展纪实 [EB/OL]. [2017-09-16]. <http://cpc.people.com.cn/n1/2017/0916/c64387-29539626.html>. LUO Yufan, CUI Jing, ZHU Jichai. Gather the World's Talents to Realize the Dream of Rejuvenation: Summary of the Innovative Development of Talent Work since the 18th CPC National Congress [EB/OL]. [2017-09-16]. <http://cpc.people.com.cn/n1/2017/0916/c64387-29539626.html>.
- [10] 孙锐, 吴江, 蔡学军. 我国人才战略规划评估现状、问题及机制构建研究 [J]. 科学学与科学技术管理, 2015(2):10-17.
- SUN Rui, WU Jiang, CAI Xuejun. Study on Status-Quo, Problems and Mechanisms of Evaluation about Implementation of National Talent Strategic Planning in China [J]. Science of Science and Management of S&T, 2015(2):10-17.
- [11] 宋克勤. 国外科技创新人才环境研究 [J]. 中国科技奖励, 2011(8):52-55.
- SONG Keqin. Study on the Environment of Scientific and Technical Innovation Talent of Overseas [J]. China Awards for Science and Technology, 2011(8):52-55.
- [12] 中华人民共和国人力资源和社会保障部. 全国人才资源统计结果显示:我国提速迈向人才强国 [EB/OL]. 2017-08-30. http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/buneyaowen/201708/t20170830_276569.html. Ministry of Human Resources and Social Security of the People's Republic of China. National Human Resources Statistics Show that China is Speeding up to Become a Strong Country with Talents [EB/OL]. 2017-08-30. http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/buneyaowen/201708/t20170830_276569.html.
- [13] 王辉耀, 苗绿. 国际人才蓝皮书:中国留学发展报告(2017) [M]. 北京:社会科学文献出版社, 2017.
- WANG Huiyao, MIAO Lv. Blue Book of Global Talent: Annual Report on the development of Chinese Students Studying Abroad (2017) [M]. Beijing: Social Sciences Academic Press (China), 2017.
- [14] WIPO. Global Innovation Index 2017: Switzerland, Sweden, Netherlands, USA, UK Top Annual Ranking [EB/OL]. 2017-06-15. http://www.wipo.int/pressroom/en/articles/2017/article_0006.html.