

基于层次分析法的人才集聚竞争力效果评估 ——以上海为例

黄苏萍¹, 彭希哲¹, 朱咏²

(1. 复旦大学 公共管理与公共政策研究创新基地 上海 200433;

2. 上海发展战略研究所 上海 200032)

摘要: 利用层次分析法确定影响人才集聚竞争力各因素指标权重并进行排序, 以上海数据进行实证研究。结果表明, 人才环境、人才素质和人才流动在人才集聚指标中处于上升地位。虽然人才流动有上升态势, 但指数偏低, 而人才开发、人才结构指标效果并不显著。因此, 人才集聚政策落脚点不应仅放在改善吸引人才的环境方面, 同时也应关注内部人才的经营。

关键词: 层次分析法; 人才集聚竞争力; 指标权重; 内部人才经营

中图分类号: F240 **文献标志码:** A **文章编号:** 1000-4149 (2011) 01-0057-07

AHP-based Appraisal of Talent Cluster Competitiveness: The Case Study of Shanghai

HUANG Su-ping¹, PENG Xi-zhe¹, ZHU Yong²

(1. State Innovative Institute for Public Management and Public Policy Studies at

Fudan University, Shanghai 200433, China;

2. Shanghai Development Strategy Research Institute, Shanghai 200032, China)

Abstract: As an empirical study, this paper, based on the data of Shanghai, uses AHP to confirm the weight of each factor that affects the concentration competitiveness of talents, and sorts the factors. This research shows that human environment, personnel quality and flow of talents are on the rise among talent concentration indicators. Although the flow of talents has a rising trend, the index is low. Simultaneously, the effects of talent development and structure are not significant. Therefore, the personnel policy should not only improve the environment of attracting talents, but also pay attention to the management of internal personnel.

Keywords: AHP; talent concentration competitiveness; factor weight; existing talent stock development

收稿日期: 2010-12-09; 修订日期: 2011-03-04

作者简介: 黄苏萍 (1972-), 女, 江苏淮安人, 复旦大学公共管理与公共政策研究创新基地博士后, 主要研究方向为人口学、人力资源管理、区域发展和社会政策。

一、研究背景

人才集聚规模以及如何有效地集聚人才成为决定区域经济增长的一项重要因素。所谓人才集聚是指在一定时间内,随着人才流动,大量同类型或相关人才按照一定的联系,在某一地区(物理空间)或某一行业(虚拟空间)所形成的聚类现象^[1],其最重要的特征是规模性。同样,没有一定的人才集聚规模也就没有集聚效应,而人才集聚规模形成是一个动态积累过程,某一地区人才资源可能由于受到物质利益驱动、环境因素影响向其他地区流动,使一些地区率先成为人才集聚高地。由于人才集聚不仅可以实现人才自身价值,还会产生集聚效应,使集聚地获得先行发展机会,促进经济持续增长,进而加速当地人才集聚,形成良性路径依赖。因此,各个国家和地区都梦想成为人才制高点,大力推进人才集聚工程。研究发现,各地人才集聚政策雷同现象严重,各地把人才集聚的落脚点放在如何增加对外来人才流入的吸引力上,却很少关注内部人才经营,如存量人才开发、存量人才结构、素质等。要想成为人才集聚中心,就必须在评价区域人才集聚竞争力基础上,了解影响人才集聚各因素中有哪些不足、有哪些需要改善的地方。由于城市人才集聚竞争力所涉及因素较多,结构复杂,因此,面对众多因素,选择合理评价方法对于提高人才集聚竞争力至关重要。

人才竞争力评价指标的确定一直是学者关注的焦点。瑞士洛桑国际管理开发学院编写的《世界竞争力报告(1999~2000)》将大学教育、人均公共教育支出、生活质量和人文发展指数等指标作为评价影响国家、地区竞争力的主要指标。国内学者倪鹏飞在《中国城市竞争力报告(2004)》中将人力资源数量指数、人力资源质量指数、人力资源配置指数、人力资源需求指数和人力资源教育指数等指标列为人才竞争力的评价指标^[2]。李晓园等认为人才竞争力指标体系应该围绕人才本体范畴进行,如人才总量指标、人才结构指标、人才比例指标、人才动态变化指标和人才环境指标等^[3]。刘秀华认为人才竞争力指标中有市场业绩指标和能力指标,分别为产品和服务的市场获利能力、市场份额、研发人员比重、研究与开发投入等^[4]。陆晓芳、王川与赵树宽采用经济实力、人口文化素质、医疗服务水平和城市平均工资水平等9个指标作为人才要素区域竞争力的评价指标^[5]。陶锦莉、郑洁将区域人才竞争力评价指标体系分为宏观和微观环境因素指标,宏观环境因素指标包括经济实力、城市化水平及人口素质等,微观环境因素指标包括保健因素指标和激励因素指标^[6]。可见,对人才竞争力评价指标的确定是众说纷纭的,城市人才集聚竞争力受很多因素影响,但各项指标与人才集聚竞争力相关性不一,并且对人才竞争力分析大都采用主成分分析法,而采用层次分析法进行研究的较少。本文以上海为例,利用层次分析法将人才集聚竞争力思维过程数学化,并通过层次划分简化因素复杂的人才集聚竞争力,在评价分析影响人才集聚竞争力的决定因素的基础上,探究原因,提出政策建议。

二、人才集聚竞争力评价指标体系的建立

人才集聚是一个“引进—开发—留住”的过程。引进指通过各种方式引进具有某种知识、技能、能力和其他特征的人才。人才引进中最重要因素是人才环境指标,所谓的人才环境指人才赖以生存、得以发展的社会和物质条件的综合体,包括影响人才成长的各种外部要素的总和^[7]。根据外部环境推动理论,人才环境是人才集聚的重要诱因之一。美国心理学家勒温认为一个人所能创造的绩效,不仅与他的能力素质有关,而且与其所处的环境有密切关系,且个人对环境往往无能为力,改变的方法是流动到更适宜的工作环境^[8]。本文的人才环境指标包括经济发展水平、城市建设水平、生活条件、事业环境和国际国内交流。开发指对人才或人员进行不断培训、教育和促进发展,使其拥有的技能不断更新,人才开发反映了人才集聚的内部提升状况。本文选取高等教育、职业培训和公共教育经费等指标进行衡量。留住指人才留在组织内或某一区域内,使人才可以更长足地贡献于该领域。本文选取人才结构、人才素质和人才流动等评价指标。

人才结构分为年龄结构与专业分布结构。世界经济经验表明,产业结构高度化往往与人才结构高度化相伴相随,两者互为前提、互为基础甚至互为因果的关系。产业人才结构的最主要特征是

研发特征，科技活动人员数量的多少、质量的高低决定着高新技术诞生及其产业化的速度快慢、效能高低和规模大小，同时不可或缺的是产业发展对经营管理人才及其他人才的需求，城市人才年龄结构轻、人才专业分布合理都决定着城市发展活力，而城市发展活力又决定着城市对人才的凝聚力。人才素质状况反映了人才集聚提升状况，人才素质主要体现在其通过教育所获得的学历，其在工作实践过程中所体现、被认可和被评定的能力中，因此，选取学历和能力来衡量人才素质；人才流动亦反映了人才集聚的凝聚力程度，这一指标主要从人才流动方向来进行衡量。

三、评价指标权重的确定

所谓层次分析法是塞迪（T. L. Satty）提出的一种多目标评价决策方法，该方法试图通过将复杂系统的评价决策思维过程数学化。其基本思路是将复杂问题分解为若干层次（目标层、准则层、方案层）和若干要素（每层所包含的对象）并在各要素间进行简单比较、判断和计算，以获得不同要素和不同待选方案权重，最后通过加权求和得出方案间优劣排序，从而为最优方案选择提供依据。

指标权重是定量表示指标体系中各层次之间，层次内部各指标之间的相对重要性和对最终结果的影响程度。采用层次分析法来确定权重，为了使权重尽量符合实际，在构造判断矩阵时，设计了权重调查表，对指标进行比较分析。专家评分经平均后取整得到判断矩阵，计算权重及总权重，进行总排序。经一致性检验，表明建立的各判断矩阵满足一致性要求。

从总排序中可看出排在前 10 位的主要包括年龄结构、经济发展水平、海外人才选择留居人数、获得高学历人数和参加职业培训人数和城市绿化覆盖率等指标（见表 1）。

表 1 人才集聚竞争力指标权重及排序

一级准则层	权重	二级准则层	权重	指标层	权重	总权重	总排序
人才环境	0.3975	经济发展水平	0.3621	人均 GDP（元/人）	0.4230	0.0606	3
				人均进出口额（美元/人）	0.2803	0.0402	7
				人均利用外资额（美元/人）	0.1837	0.0263	12
				人均固定资产投资额（元/人）	0.1129	0.0162	21
				年末实有道路长度（公里）	0.3649	0.0371	8
		城市建设水平	0.2566	建成区绿化覆盖率（%）	0.3155	0.0320	10
				城市人均公共绿地面积（平方米）	0.1829	0.0186	15
				公共图书馆总藏书量（万册件）	0.0984	0.0100	28
				职工年平均实际工资水平（元）	0.3874	0.0290	11
				自来水生产能力（万立方米/日）	0.2380	0.0178	18
		生活条件	0.1895	用电总量（千瓦小时）	0.1673	0.01250	24
				污水处理能力（万吨/日）	0.1315	0.0099	29
				医疗卫生机构床位数（万张）	0.0752	0.0056	37
				国际、国内学术交流会议（次）	0.5050	0.0137	23
				国际、国内会展数（次）	0.2769	0.0075	34
		事业环境	0.1250	外国留学生人数（人）	0.2181	0.0059	35
				科技活动新产品产值占 GDP 比例（%）	0.3328	0.0165	20
				科技活动机构数	0.2200	0.0109	27
				科技经费占地方财政支出比重（%）	0.1583	0.0078	33
				外资企业数（个）（工业）	0.1195	0.0059	36
		国际、国内交流	0.0685	内资企业数（个）（工业）	0.1031	0.0051	38
				私营企业数（个）（工业）	0.0666	0.0033	40
				国际国内学术交流会议（次）	0.5050	0.0137	23
				国际、国内会展数（次）	0.2769	0.0075	34
				外国留学生人数（人）	0.2181	0.0059	35
人才开发	0.1210	高等教育	0.5071	高等学校数（个）	0.7302	0.0448	4
				每万人在校大学生数（人）	0.2698	0.0166	19
人才结构	0.2487	职业培训	0.3374	参加职业技能培训人数（万人）	1.0000	0.0408	6
		公共教育经费	0.1555	教育占财政支出比例（%）	1.0000	0.0188	14
		年龄	0.7311	45 岁以下人才（万人）	1.0000	0.1818	1
		专业分布	0.2689	经营管理人才（万人）	0.3176	0.0212	13

续表 1

一级准则层	权重	二级准则层	权重	指标层	权重	总权重	总排序
人才素质	0.1725	学历	0.7639	科技活动人员（万人）	0.2672	0.0179	17
				每万人教师数（人/万人）	0.1662	0.0111	26
				每万人律师数（人/万人）	0.1316	0.0088	30
				每万人医生数（人/万人）	0.1173	0.0078	32
				普通高等学校毕业生数（万人）	0.7238	0.0954	2
		能力	0.2361	获得硕士、博士学位人数（人）	0.2762	0.0364	9
				高级职称人员数（人）	0.3887	0.0158	22
				中级职称人员数（人）	0.2755	0.0112	25
				初级职称人员数（人）	0.2135	0.0087	31
				科技成果（项）	0.1224	0.0050	39
人才流动	0.0627	国际流动	0.7042	出国留学人才选择留居本城市人数（人）	1.0000	0.0442	5
		国内流动	0.2958	年国内定居本城市人才数（人）	1.0000	0.0185	16

四、应用实例：上海人才集聚竞争力评价

外需和国内投资拉动经济增长的模式难以为继。当前，上海出口增长乏力，基础设施投资也很难大幅增加，世博消费增长因素消退后支撑上海经济增长的后劲不足。同时，上海资源要素约束日益突出。一是土地约束日益强化，上海人均土地面积 336 平方米，仅占北京和天津的 1/3，但建设用地占比较高，2008 年为 42%，远高于其他全球城市（东京 29.4%，中国香港 23.4%，大伦敦 23.7%，大巴黎 22.7%）。2010 年上海建设用地总量已接近国家下达的 2020 年 2981 平方公里的指标，按照当前投入结构和发展模式，很快就将无地可用。二是资金约束日益突出。后危机时代外资流向越南等东南亚国家和中西部趋势明显，上海引进外资面临严峻挑战。三是廉价劳动力资源后续乏力。上海需要发展高端产业填补增长空间，提高产业整体素质和能级，确保经济快速增长，因此，需要集聚高质量、高密度的人才资源以适应经济、产业、城市转型升级需要。本文利用层次分析法对上海人才集聚竞争力进行测评与分析，找出近年影响人才集聚的决定因素，依此提出政策建议。

1. 上海人才集聚指标体系及数据

评估的量化方法虽然很多，但都是在一种基础性方法上发展起来的，这种基础性方法就是“前后对比法”，即将政策实施前后的有关情况进行对比来判断政策效果，提出政策建议的一种分析思路^[9]。为了比较 2000 年以来上海提高人才集聚竞争力效果，本文采用年度数据（见表 2）。

2. 效果评估

在进行分析之前，可以看到以上各年度的指标数据是从不同侧面选取，各指标的含义不同，指标值的计算方法也不同，因而各指标的量纲差异巨大，不能直接综合在一起。必须对每个指标进行无量纲化处理。一类是正效指标，这类指标数值越大越好。另一类是负效指标，指标数值越小越好。为了对上海市人才集聚竞争力总体状况和各目标层的效果有所了解，现根据计算出的各指标权重以及利用无量纲化处理的指标数据计算每年的效果加权得分。本文分析人才集聚综合指数是基于以下模型：

$$a_t = \sum_{k=1}^s w_k \sum_{j=1}^m w_j \sum_{i=1}^n w_i \frac{P_{it} - P_{it-1}}{P_{it-1}}$$

其中， a_t 为 t 年人才集聚综合指数， w_k 、 w_j 、 w_i 为因素、指标类、指标向上层次的权重， P 为指标值， n 为某一指标类中指标数量， m 为某一因素指标类数量， s 为影响人才集聚的要素数量。

（1）基于准则层人才集聚效果评估。一级准则层的 5 个维度指标，即人才环境、人才开发、人才结构、人才素质和人才流动。各项指标从 2000 年以来在上海具有明显的人才凝聚力。其中人才环境、人才素质和人才流动效果比 2000 年分别增长了 105.3%、138.1% 和 118.0%，虽然人才流动有着可喜的上升态势，但指数偏低，这可能更多地归结于户籍、社保等制度问题。人才开发和人才结构指标效果并不显著，分别增长了 35.4% 和 32.2%，对总体人才集聚效果影响不大（见图 1）。

表2 人才集聚竞争力指标体系及上海数据

一级准则层	二级准则层	指标层	2000 年	2006 年	2007 年	2008 年	2009 年	
人才环境	经济发展水平	人均 GDP (元/人)	30047	57695	66367	75109	78989	
		人均进出口额 (美元/人)	3401	12533	15229	17058	14455	
		人均利用外资额 (美元/人)	196	392	426	534	548	
		人均固定资产投资额 (元/人)	11623	21625	23996	25573	27446	
		年末实有道路长度 (公里)	6641	14619	15458	15844	16071	
	城市建设水平	建成区绿化覆盖率 (%)	22.2	37.3	37.6	38	38.1	
		城市人均公共绿地面积 (平方米)	4.6	11.5	12.01	12.51	12.8	
		公共图书馆总藏书量 (万册件)	5500.0	6062.4	6253.9	6394.1	6593.4	
		职工年平均实际工资水平 (元)	15420	29569	34707	39502	42789	
		自来水生产能力 (万立方米/日)	1048	1138	1080	1069	1096	
	生活条件	用电总量 (万千瓦小时)	559.5	990.2	1072.4	1138.2	1153.4	
		污水处理能力 (万吨/日)	63.1	426.7	418.9	485.2	470.2	
		医疗卫生机构床位数 (万张)	7.3	9.4	9.6	7.8	8.1	
	事业环境	科技活动新产品产值占 GDP 比 (%)	29.8	24.4	25.6	32.3	30.3	
		科技活动机构数 (个)	891	1162	1108	1314	1356	
		科技经费占地方财政支出比 (%)	1.6	5.2	5.1	4.6	7.2	
		外资企业数 (个) (工业)	1790	1592	1670	1854	1789	
		内资企业数 (个) (工业)	3865	2051	2075	2711	2567	
	国际、国内交流	私营企业数 (个) (工业)	452	1422	1500	2126	2039	
		国际国内学术交流会议 (次)	1085	2068	2101	905	2189	
		国际、国内会展数 (次)	270	349	423	445	460	
		外国留学生人数 (人)	13000	14100	13121	14273	15447	
		高等学校数 (个)	37	60	60	61	66	
人才开发	高等教育	每万人在校大学生数 (人)	172	341	352	266	267	
		人才结构	参加职业技能培训人数 (万人)	31.0	34.2	36.5	43.5	40.4
公共教育经费	职业培训	教育占财政支出比例 (%)	15.1	13.1	12.9	12.5	11.6	
		年龄	45 岁以下人才 (万人)	47.1	52.5	57.8	58.3	60.0
		经营管理人才 (万人)	17.9	20.1	22.9	23.1	34.6	
		科技活动人员 (万人)	113.0	143.9	151.2	177.9	185.0	
		专业分布	每万人教师数 (人/万人)	79.8	117.6	113.2	68.9	74.4
		每万人律师数 (人/万人)	3.1	4.4	4.7	5.2	5.6	
		每万人医生数 (人/万人)	31	25	26	27	27	
人才素质	学历	普通高等学校毕业生数 (万人)	4.1	11.1	11.9	12.2	12.7	
		获得硕士、博士学位人数 (人)	5853	19729	23585	25217	28283	
	能力	高级职称人员数 (人)	6.4	7.6	7.7	7.9	8.5	
		中级职称人员数 (人)	25.4	26.1	26.1	25.9	27.0	
		初级职称人员数 (人)	36.1	28.3	28.2	27.6	26.0	
		科技成果 (项)	1102	1953	2396	1866	2166	
		人才流动	国际流动	出国留学人才选择留居本城市人数 (人)	975	4317	4000	3422
	国内流动	年国内定居本城市人才数 (人)	12898	2640	2563	5245	6000	

资料来源：根据上海 2001 年、2007 年、2008 年、2009 年和 2010 年统计年鉴中数据整理计算。

注：①45 岁以下人才数据采用统计年鉴中国有企事业单位各类专业人员 45 岁以下人才数据。

②高、中、初级职称的数据取自国有企事业单位专业人员的高、中、初级职称数据。

③年国内定居本城市人才数采用户籍引进人才数。

④国际国内学术交流会议次数选取统计年鉴中科协系统国际国内学术交流会议次数。

(2) 基于指标层人才集聚效果评估。无量纲化处理后的数据结果表明各指标层的指标值大部分是稳步上升的，从一级准则层人才环境中各指标状况来看，经济发展水平（人均 GDP、人均利用外资额、人均固定资产投资额）和城市建设水平中各项具体指标，生活条件中除污水处

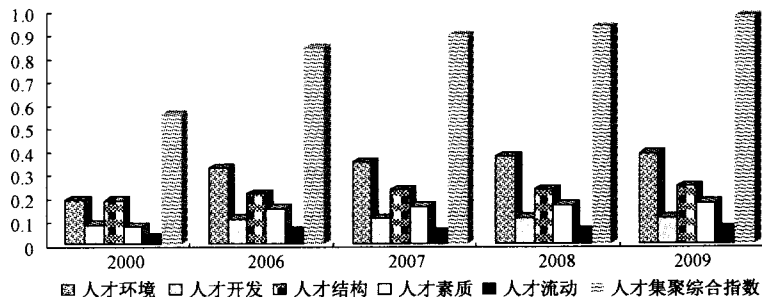


图1 上海人才集聚各因素指数及综合指数

理能力指标以及医疗卫生机构床位数指标有所波动外其他都是稳步上升的，事业环境中外资企业数及私营企业数指标有所波动外其他指标较稳定。国际国内交流指标呈稳步上升。一级准则层人才素质指标与人才流动指标中的各具体指标也呈现稳步上升。而一级准则层人才开发指标和人才结构指标中的有些具体指标呈现波动状态，如职业培训、万人医生数、万人教师数指标等。尤其从 2000 年和 2009 年统计年鉴数据比较显示，随着人们生活水平的提高，对医疗卫生将会有更高需求，但 2000 年以来万人医生数却在不断下降。除此以外职业培训人数增长非常缓慢，出国留学人才选择留居上海的人数虽有所增长，但起伏波动较大，这是因为随着国内各城市对海外人才引进的关注度不断提高，纷纷采取各种政策有效吸引海外人才，使一直以上海为海外人才首选城市的地位面临挑战。

(3) 人才集聚综合效果评估。人才集聚提升了城市经济发展水平，而城市经济发展水平的高低势必影响对人才的吸引力。人才集聚的理想状态是与城市经济发展水平相适应并适度超前，计算出的两者关联度见表 3。可以看到在 2000 年上海人才资源与经济发展关联度较高，2009 年关联度极其不紧密。这可能是由于全球金融危机波动，整个经济发展有些低迷的原因，可以解释为人口结构与经济发展需求之间不协调导致两者之间关联度过低现象，这也是在提醒 2008 年全球金融危机对上海冲击力非常显著，上海经济发展到了必须转型的时刻，经济结构转型势必对人才集聚有着不同以往的需求。同时有另一个不可忽视的重要

原因，即人才选择留居城市不再仅仅关注经济因素及城市硬实力的建设，而是逐步向人文、宜居环境好的城市集聚。

表 3 上海人才集聚与经济发展关联度					
项目	2000 年	2006 年	2007 年	2008 年	2009 年
人才集聚综合指数	0.553636	0.838816	0.893203	0.925997	0.972964
GDP 年均增长率 (%)	11.0	12.7	15.2	9.7	8.2
关联度	0.198779	0.151396	0.170177	0.104756	0.08426

3. 政策及建议

通过对上海人才集聚竞争力的测评和分析，可见上海人才集聚效果总体比较明显。针对部分指标效果表现不明显，对目前人才集聚政策提出如下建议。

(1) 上海内部人才的经营集聚政策。从上海人才集聚影响因素中可看到职业培训不足，参加职业培训人数增长幅度不大。上海面临经济转型，势必会造成已有人才结构滞后于产业结构调整的需求。政府开发人才政策就必须加大对人才继续教育的投资，以使人才资源的存量提升。除此以外，充分利用人才资本的动态属性，促进知识和技术在区域内的充分流动以扩大受益面，通过流动中发生的裂变和聚变从而创造出新的知识资本。同时建立完善的知识管理网络，提高区域内知识资本的透明度，增强市场主体对区域内已有的知识和技术的捕获和运用能力^[10]。优秀人才的集聚效应比单个优秀人才能量的简单相加要大得多，因此，应该加强区域内人才集聚的载体建设，建立各种正式和非正式的知识型团队，通过讲座、研讨和课题研究组合等形式把优秀人才整合成有机整体，在各领域培养知识共振、优势互补、配合默契的人才梯队，通过梯队内杰出人物的酵母作用带动整个梯队的系统创新，实现人才价值和人才成本的最佳组合以及区域人才资本的良性增长。

(2) 上海外部人才引入的经营集聚政策。区域外部人才资本的流入集聚，主要表现为外部人才的引进或外部知识和技术的流入，可以通过恰当的制度安排来强化这种流入集聚。

第一，制定人才门户开放政策。从影响权重排序为前 10 位的人才发展综合指标中可以看出，年龄在 45 岁以下、研究生以上人才仍然是上海市未来引才发展的重点，应实施更加开放的人才政策，出台人才居住证与户籍衔接办法，为人才流动提供高效便捷服务。实施人才安居工程，加大奖励制度，完善医疗保障，创造适宜人才创新创业和生活居住的良好环境。

第二，制定人才国际化开发政策。近年来，出国留学人员选择留居上海的人数增幅不大，随着上海产业国际化程度的不断提高，兼通不同文化背景、具有一定的海外人脉关系并熟悉海外市场的高层次人才，以及具有领先地位的专业技术人才将成为产业人才引进的重点，上海应抓住国际人才市场逆向流动的契机，尽快制订详细的招聘计划，针对重点产业和领域的实际工作需要，从发达国家引进大

型科研团队和高技能人才，在一些涉及核心技术的重要领域，争取能乘势突破人才瓶颈，形成与产业国际化和自主品牌形成相适应的国际化人才队伍。将“百千万海外人才凝聚工程”转化为机制性的长期工作，继续加大海外人才的资助力度，尝试将上海市某些重点行业的研发基地设到国外。可以结合多种模式有效地引进人才，如“吸引式”、“回归式”、“共享式”、“合作式”以及“虚拟式”。

第三，强化适应性人才结构调整。强化适应性人才结构调整是摆脱人才发展与经济发展非均衡状态的方法之一，这种调整可通过人才引进结构指引、经济发展结构与人才结构匹配目录等实现。上海早在2005年制定了《上海市重点领域人才开发目录》，具体为文化、金融、生物与医药、新材料、电子信息、港航等六大领域的人才开发专项目录，引导人才向优先发展的产业集聚，但仍然过于狭窄。应该拓宽引进人才的结构，尖端人才重要，实用人才同样不可小觑。人才具有强大的集聚效应，大量中端、实用人才的流向会客观催生对高端人才的需求。只有一个地方真正产生高层次人才的实际需求后，才能引入、留住高端的人才。否则，高端人才无用武之地，即使引来也是过客。如能建立人才与产业的良性互动，通过市场建立引才机制，比行政推动引才可能更具可持续性。

(3) 政府引才、留才的基础政策。虽然古人说：“天下熙熙，皆为利来；天下攘攘，皆为利往。”但在当今语境下，在用人引才上，这个“利”字不只是薪酬待遇，更在于城市的文化设施、公共服务平台、个人发展空间和幸福感等大环境的诸多“利好”。有什么样的环境，引什么样的人。在这个意义上，实施人才战略需要一座城市从硬件到软件的综合配套。因此，政府要注重引才留才的基础政策，以提高上海作为人才集聚地的吸引力。

第一，注重城市硬件素质提高及城市软实力建设。从影响权重排序为前10位的人才发展综合指标和未来人才发展重点控制因素中可以看出，城市现代化建设，特别是道路建设与城市园林绿化水平是未来引才制约的基础环境因素，同时要从人才的成长需要出发，提供学习和创新条件，构建有利于人才发挥作用的硬件保障。此外，通过“文化孵化器”建设提升整个城市的文化氛围。“文化孵化器”包括图书馆、博物馆、剧院、读书节、电影节、艺术展览会和科普节等。优化创业环境，降低创业“门槛”，促进风险投资事业发展，为人才创业提供动力支持。

第二，提高人才的生活条件。英国《经济学家》对世界132个城市进行的生活成本调查显示，上海2009年的生活成本排名第40位，而2008年在全球排名第45位，一年上升了5位，上海已成为跨国公司外派员工成本最高的中国内地城市。许多企业反映生活费用高、房价高使企业需要的大量中低端人才在上海难以有体面的生活，而人民币汇率未来5年面临持续升值的压力，这将进一步使上海的要素成本在国际比较中处于相对较高的水平。上海尤其需要提供免费或低租金的人才公寓，使高学历人才免除后顾之忧真正落根上海。

参考文献：

- [1] 牛冲槐，高祖艳，王娟. 科技型人才聚集环境评判及优化研究[J]. 人力资源管理，2007，(12).
- [2] 倪鹏飞. 中国城市竞争力报告(2004)[M]. 北京：社会科学文献出版社，2004. 89-95.
- [3] 李晓园，吉宏，舒晓村. 中国人才竞争力指标体系构建[J]. 中国人力资源开发，2004，(7).
- [4] 刘秀华. 人力资源的竞争力指标评价[J]. 企业改革与管理，2003，(12).
- [5] 陆晓芳，王川，赵树宽. 人才要素区域竞争力评价模型[J]. 吉林大学学报(工学版)，2003，(7).
- [6] 陶锦莉，郑洁. 长三角地区人才竞争力的比较研究[J]. 南京社会科学，2007，(9).
- [7] 吴德贵. 优化人才环境提升人才竞争力[J]. 中国人才，2004，(2).
- [8] 库尔特·勒温. 高觉敖译. 拓扑心理学原理[M]. 北京：商务印书馆. 2003. 21-24.
- [9] 陈云萍. 基于层次分析法的公共政策效果评估[J]. 云南财经大学学报，2009，(1)
- [10] 王萍，章守明. 区域人才集聚策略研究[J]. 经济问题，2006，(11).

[责任编辑 方志]