

独创性声明



本人声明所呈交的学位论文是本人在导师指导下进行的研究工作和取得的
研究成果，除了文中特别加以标注和致谢之处外，论文中不包含其他人已经发表
或撰写过的研究成果，也不包含为获得 天津大学 或其他教育机构的学位或证
书而使用过的材料。与我一同工作的同志对本研究所做的任何贡献均已在论文中
作了明确的说明并表示了谢意。

学位论文作者签名： 张望 签字日期： 2010 年 6 月 18 日

学位论文版权使用授权书

本学位论文作者完全了解 天津大学 有关保留、使用学位论文的规定。
特授权 天津大学 可以将学位论文的全部或部分内容编入有关数据库进行检
索，并采用影印、缩印或扫描等复制手段保存、汇编以供查阅和借阅。同意学校
向国家有关部门或机构送交论文的复印件和磁盘。

(保密的学位论文在解密后适用本授权说明)

学位论文作者签名： 张望 导师签名： 王树建
签字日期： 2010 年 6 月 18 日 签字日期： 2010 年 6 月 18 日

中文摘要

人才是社会经济发展的第一要素和资源,增强区域竞争力,必须更好实施人才开发战略。怎样立足深圳市宝安区实际,完善人才服务机制,吸引集聚人才、用好人才,是一个必须思考的重大课题。

宝安区位于深圳市西北部,地处珠江口东岸,作为区域性工业强区,研究实施人才开发战略不仅是应对日益激烈的国内外竞争、提升城市竞争力和综合实力的迫切要求,也是抓住《珠江三角洲地区改革发展规划纲要》战略机遇、转变经济发展方式、争创深圳的科学发展示范区的迫切需要。伴随着改革开放以来外部环境的变化,宝安区的吸引人才的优势越来越弱,同时人才结构、人才制度和人才环境还存在不足。为此,有针对性的研究制定宝安区人才开发战略,提高宝安区的综合竞争力,进而带动区域经济发展,具有重大现实意义。

本文采取了调查研究、比较分析、预测等研究方法,在国内外有关人才与人才战略研究的基础上,立足于宝安区的经济、社会情况和“十二五”战略规划,分析了宝安区人才发展状况,对宝安区“十二五”期间的人才需求情况进行了回归预测。最后基于宝安区人才开发战略的内部基础条件和外部环境条件,对宝安区实施人才开发战略的定位进行了SWOT分析,在此基础上,构建了人才开发战略,并提出战略实施的具体措施。

关键词: 深圳市宝安区 人才开发战略 人才预测 SWOT 分析

ABSTRACT

Talents is the first important factor and resources to social economy development, we need to make a better talents development strategy to improve regional competitive ability. It's really an important topic need us to consider how can we consummate the talents service organization to attract talents and make biggest use of them base on reality of Bao An district.

Bao An district located in North West of Shenzhen City, east coast of ZhuJiang River. As a top regional industry area, study and perform talents develop strategy is not only an emerging needs to reply the domestic and international rat race, improve the city competitive power and general ability, but also a need to grape the opportunity of < Reform and Development Planning Brief of Zhujiang delta region>, transfer economy development method, create a demonstrate area of scientific development. Accompanied by inner and outside environment changed after the reform and open policy, the attractive advantage of Bao An is weaker and weaker, and there are shortages of talents structure, system and environment. So, it's very import to study and establish a Promotion Strategy of talents base on Bao An reality to improve the general competitive power and drive the economy development.

This article used investigation, comparative analysis, forecast and other method, based on domestic and international research of talents strategy, met the economy, social circumstances of Bao An district and "twelfth five years" strategic planning, study and analyze the inner and outside condition of talents development in Bao An, with the SWOT model, come out the opportunity, threat, advantage and disadvantage of performing talents development strategy in Bao An. Base on this, set up a talents development strategy and detailed action plan.

Keywords: Shenzhen Baoan District, Talent Development Strategic, Talent Prediction, SWOT Analysis

目 录

第一章 绪论.....	1
1.1 研究背景.....	1
1.2 本文的研究意义.....	1
1.3 本文研究的基本思路和主要内容.....	2
第二章 人才开发战略理论综述.....	4
2.1 现代人才开发战略的理论基础.....	4
2.1.1 人才的涵义.....	4
2.1.2 人才开发战略.....	4
2.2 现代人力理论.....	5
2.2.1 舒尔茨的人力资本理论.....	5
2.2.2 贝克尔的人力资本理论.....	5
2.2.3 SWOT 分析法.....	6
2.3 国内外人才战略.....	6
2.3.1 当前世界人才竞争趋势.....	6
2.3.2 发达国家人才开发战略.....	8
2.3.3 我国人才战略发展历程.....	9
第三章 深圳宝安区人才发展状况.....	12
3.1 宝安区历史沿革.....	12
3.2 宝安区情概况.....	12
3.3 宝安区经济社会转型“十二五”战略规划.....	13
3.3.1 宝安区经济社会转型时期的成绩与问题.....	13
3.3.2 宝安区“十二五”发展定位.....	21
3.3.3 宝安区“十二五”发展战略.....	25
3.4 深圳市宝安区人才现状.....	29
3.4.1 宝安区人才队伍结构现状.....	29
3.4.2 近年各行业从业人才分布情况.....	31
3.4.3 宝安区目前人才队伍和人才工作特征.....	32
3.5 人才强区战略的提出.....	33
3.6 宝安区现行人才开发政策.....	33
3.7 人才需求预测.....	35
3.7.1 回归模型的建立.....	36
3.7.2 数据分析.....	36
3.7.3 预测检验.....	37
3.7.4 预测.....	38
第四章 宝安区人才开发的战略分析.....	39
4.1 内部基础条件分析.....	40

4.1.1 优势分析	40
4.1.2 劣势分析	42
4.2 外部环境条件分析	44
4.2.1 机会分析	44
4.2.2 威胁分析	46
4.3 宝安区人才开发的 SWOT 分析	48
4.3.1 优势与机遇组合 (SO) 分析	48
4.3.2 优势与威胁组合 (ST) 分析	49
4.3.3 劣势与机遇组合 (WO) 分析	49
4.3.4 劣势与威胁组合 (WT) 分析	49
4.3.5 结论	50
第五章 宝安区人才开发战略的构建	52
5.1 宝安区人才开发的战略目标	52
5.2 宝安区人才开发战略的理念和紧迫性	52
5.2.1 理念	52
5.2.2 紧迫性	52
5.3 宝安区人才开发的基本原则	53
5.3.1 “人才资源是第一资源”原则	53
5.3.2 “人人都能成才”原则	53
5.3.3 坚持人才开发机制创新原则	53
5.3.4 人才可持续发展原则	53
5.4 宝安区人才开发战略的实施步骤	53
5.5 宝安区人才开发“12345 战略”的基本内容	54
5.5.1 人才培养战略	54
5.5.2 人才引进战略	54
5.5.3 人才流动战略	55
5.5.4 人才激励战略	55
5.5.5 人才环境战略	55
第六章 宝安区人才开发战略的实施措施	56
6.1 加强对现有人才的培养	56
6.1.1 丰富人才培养主体	56
6.1.2 拓展人才培养载体	56
6.1.3 培养党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才	57
6.1.4 培育大量适应产业发展需要的技能人才	57
6.1.5 培养专业的社会工作人才	58
6.1.6 开发本土人才资源	58
6.2 积极做好人才引进工作	58
6.2.1 构筑海外引才网络	58
6.2.2 规范人才认定程序	59
6.2.3 确定人才引进重点	59
6.2.4 建设引才高端载体	59
6.2.5 建立引才绿色通道	59
6.3 创造条件鼓励人才柔性流动	60
6.3.1 健全人才市场体系	60

6.3.2 构建人才服务体系.....	60
6.3.3 树立柔性用人理念.....	60
6.4 形成人才使用评价激励科学体系	61
6.4.1 创新人才使用机制.....	61
6.4.2 建立人才评价机制.....	61
6.4.3 健全人才激励机制.....	62
6.5 培育有利于人才干事创业的生态环境	62
6.5.1 形成保障人才权益的法制环境.....	62
6.5.2 建立有利人才开发的政策环境.....	62
6.5.3 营造良好的人才创业环境.....	62
6.5.4 打造高品质的人才安居环境.....	63
参考文献.....	64
致谢.....	67

第一章 绪论

1.1 研究背景

20世纪的最后十年到21世纪初,世界经济形势发生了前所未有的深刻变化,世界多极化和经济全球化的趋势在曲折中发展,科技进步日新月异,综合国力竞争日趋激烈。在经济社会快速发展的过程中,人才的因素是国家或者地区可持续发展、整体竞争力增强的根本所在。当前国力的竞争,归根结底就是对人才资源的竞争,包括对人才资源数量和质量的竞争。2003年12月,中共中央、国务院在北京召开了新中国历史上第一次人才工作会议。会议讨论通过《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》。《决定》在“四大尊重”(即尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造)重大方针的指引下,第一次提出在坚持德才兼备的原则下,把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准,特别提出了“四个不唯”标准:不唯学历,不唯职称,不唯资历,不唯身份,鼓励人人都做贡献,人人都能成才,充分体现了人才的发展性、多样性、层次性和相对性的“大人才观”。中国的人才战略就是在这样的形势下发展起来的。适应国内外形势的变化,提高党的领导水平和执政能力,牢牢掌握加速发展的主动权,关键在人才。这就使提出并实施人才开发战略成为历史的必然。

1.2 本文的研究意义

人才是社会经济发展的第一要素和资源,增强区域竞争力,必须更好实施人才开发战略。怎样立足深圳市宝安区实际,完善人才服务机制,吸引集聚人才、用好人才,是一个必须思考的重大课题。近年来,宝安区人才开发工作结合区域实际,创新载体空间,构建交流平台,完善人才机制,拓展服务功能,营造了有利于人才发展的良好环境,有效推动了区域经济和社会事业的发展,人才工作取得了显著成绩。

但是,目前我区的人才开发工作还存在着许多问题。一是整个政治经济大环境下,国际金融危机带来的严重后果还未完全显现,国际贸易环境将继续恶化,宝安区作为加工贸易出口大区首当其冲,经济可持续增长任务艰巨;人才引进工作面临国际竞争,发达国家对发展中国家的人才资源进行了全方位的争夺,我国

人才流失趋势愈演愈烈；不仅是国外的竞争，随着国内其他经济区域的崛起，宝安乃至整个深圳吸引人才的优势越来越弱，人才也有回流的现象，出现了“人才西北飞”局面。二是从宝安区本身存在的问题，宝安人才的总量、结构和素质还不能适应经济社会发展的需要，特别是高层次、高技能和复合型的人才短缺；市场配置人才资源的基础性作用发挥不够，人才流动的体制性障碍尚未消除；人尽其才的用人机制有待完善，另外宝安区物价水平相对较高，人居环境还有差距，这些都是制约宝安人才进一步开发的因素。

本文研究的意义在于通过对宝安区目前人才开发中存在的问题和趋势进行认真探索、实践总结和归纳分析，找出存在的问题和制约因素，结合宝安区的经济、社会和文化情况，立足于“十二五”战略规划，构建宝安区人才开发战略，提高宝安区的综合竞争力，进而带动区域经济发展。

1.3 本文研究的基本思路 and 主要内容

本文围绕宝安区的人才开发战略进行研究。首先介绍了本文的时代背景、意义和研究思路，其次阐明了人力、人才开发战略相关理论和国际国内人才战略发展，在此基础上，对宝安区人才发展状况进行了实证分析和预测，并通过SWOT分析法提出了宝安区人才开发战略。下面是结合每一章节具体的研究内容提出的本文研究框架。

第一章绪论部分交待了本文选题的时代背景、研究意义和研究思路。

第二章介绍了人才、人才开发战略的理论基础和现代人力理论，并对国内外人才战略进行了概述。

第三章主要对深圳市宝安区人才发展状况进行了分析研究，包括宝安区历史沿革、经济社会发展情况、“十二五”战略规划、人才现状、政策措施，并建立回归模型对宝安区人才需求进行了预测。

第四章是基于对宝安区人才开发战略的内外部条件各方面内容的综合和概括，对宝安区实施人才开发战略的定位进行了SWOT分析，并得出相应结论。

第五章根据宝安区人才开发的SWOT分析，构建了人才开发战略，包括人才开发战略的战略目标、战略理念、基本原则、指导思想、实施阶段、战略内容。

第六章详细阐述了宝安区人才开发战略实施策略。

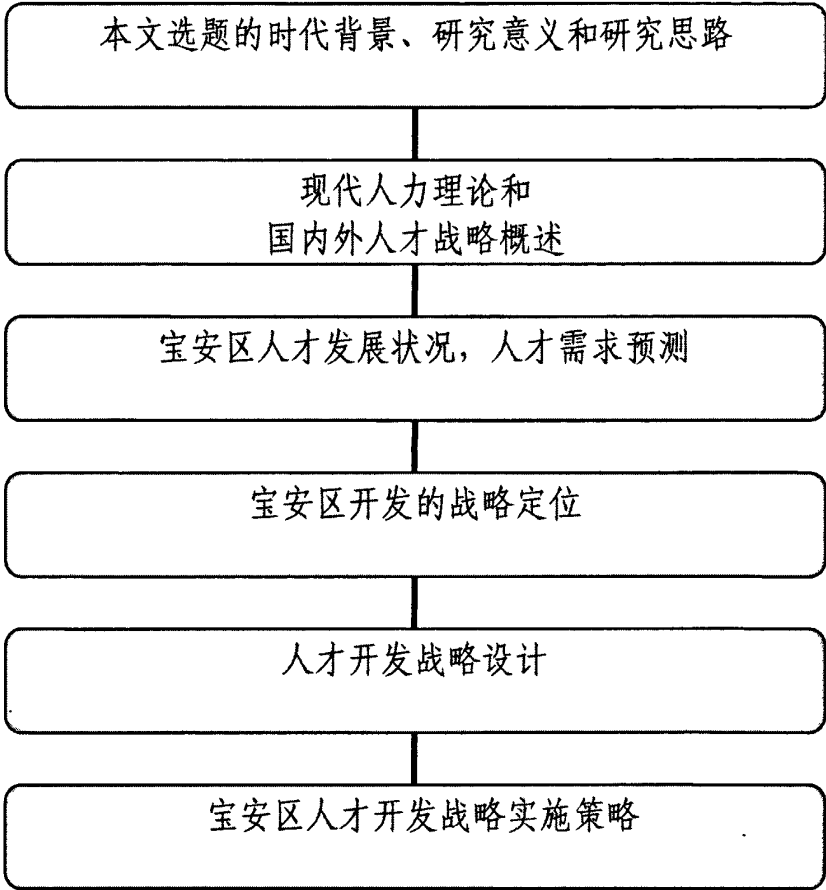


图 1-1 本文研究的基本思路 and 主要内容

第二章 人才开发战略理论综述

2.1 现代人才开发战略的理论基础

2.1.1 人才的涵义

所谓“人才”，是指德才兼备的人或具有某种特长的人。新编《辞海》对“人才”的解释是：有才识学问的人，德才兼备的人。我国现行的人才标准开始于1982年，以“具有中专以上文凭、初级以上职称”作为限界定是否是人才，目前人才的内涵已经发生了很大变化、原有的标准已经不能满足经济社会发展的需要。首都经贸大学黄津孚教授认为：“人才是指在对社会有价值的知识、技能和意志方面有超常水平，在一定社会条件下能做出较大贡献的人。”从宝安区经济社会发展需求的角度来考虑，人才是指宝安区经济社会发展所急需的，且符合《关于引进国内人才来深工作的若干规定》（深府〔2002〕5号）、《〈深圳市关于加强和完善人口管理工作的若干意见〉及五个配套文件》（深府〔2005〕125号）规定条件的各类知识型、科研型、管理型、技术技能型人才以及综合素质较高的复合型人才。

从实际情况出发，本文中的人才，政府层面的统计口径仍然是具有中专以上学历或中级以上专业技术职称（包括中级以上技术工人）。

2.1.2 人才开发战略

国内学者吴文代、牛越生等人认为，对人力资源开发是指为充分、科学、合理地发挥人对社会经济发展的积极作用而进行的资源配置、素质提高、能力利用、开发规划及效益优化等一系列活动的有机整体。

“战略”是一个组织长期的发展方向和范围，它通过在不断变化的环境中调整资源配置来取得竞争优势，从而实现利益相关方的期望。将“战略”引入到区域人才问题上，就是要从区域未来的发展目标出发，结合区域的经济、社会、文化、地理背景，对区域人才问题进行深入的分析研究，明确区域人才的层次、数量、结构及其与环境的关系，使区域在竞争中获得人才优势，使政府的整体规划得以顺利实现，百姓的生活水平得到较大的提高，带动相关区域的发展，获得竞争优势，创建和谐社会。

党的十六大以来,党中央提出大力实施人才强国战略,树立和落实科学发展观和人才观,强调要“把各方面优秀人才集聚到党和国家的各项事业中来”。表明了党对人才工作的认识进入了一个新阶段,对人事部门工作提出了新要求。新世纪新阶段人才工作的根本任务是大力实施人才强国战略。

2.2 现代人力理论

人才战略的研究是在现代人才资源理论上发展起来的。制定人才战略的作用对象是人才资源,其目的是为了充分有效地挖掘人才资源的能量,发挥其作用,从而为组织的发展提供人才保证。

2.2.1 舒尔茨的人力资本理论

舒尔茨是以学术自由闻名于世的美国芝加哥大学的教授,至今已发表了20多部著作,200多篇论文。他在1960年出任美国经济学学会会长时发表的就职演说《人力资本投资》,给学术界留下了极其深刻的印象,并为推动这一领域的研究做出了重大贡献,以至使他成为西方公认的人力资本理论之父,并为此获得了1979年的诺贝尔经济学奖。舒尔茨指出,人力是社会进步的决定性原因。但是人力的取得不是无代价的。人力的取得需要消耗稀缺资源,也就是说需要消耗资本投资。人力——包括人的知识和人的技能的形成是投资的结果,并非一切人力资源都是最重要的资源,只有通过一定方式的投资,掌握了知识和技能的人力资源才是一切生产资源中最重要的资源。因此,人力,人的知识和技能,是资本的一种形态。我们称之为人力资本。作为资本和财富的转换形态的人的知识和能力,需要通过投资才能形成。事实上,人对自身的投资历来是十分巨大的。同时,人力资源作为一种生产能力,已经远远超过了一切其它形态的资本生产能力的总和。对人的投资带来的收益超过了对一切其它形态的资本的投资收益率。舒尔茨采用收益率法测算了人力资源中最重要的教育投资对美国1929—1957年间经济增长的贡献,其比例高达33%。这一数据后来在全世界各国被广泛引证,用以证明人力资本对经济发展的巨大影响。

2.2.2 贝克尔的人力资本理论

贝克尔被认为是现代经济学领域中最有创见的学者之一,他曾和舒尔茨同在芝加哥大学执教,同时成为人力资本理论研究热潮的推动者,并成为著名芝加哥学派的主要代表人物之一。他的著作《人力资本》被西方学术界认为是“经济思

想中人力资本投资革命”的起点。贝克尔的人力资本理论研究成果集中反映在他1960年以后发表的一系列著作中,其中最具有代表性的是《生育率的经济分析》、《人力资本》和《家庭论》。贝克尔对人力资源理论的贡献,突出表现在对人力资源的微观经济活动分析上。他对家庭生育行为的经济决策和成本——效用分析,他提出的孩子直接成本和间接成本的概念,家庭时间价值和时间配置的概念,家庭中市场活动和非市场活动的概念,都令人耳目一新。他在人力资本形成方面,教育、培训和其他人力资本投资过程的研究方面取得的成果,也都具有开创意义。追求效用最大化、市场均衡和稳定偏好是贝克尔丰富的理论著述中贯穿始终的主线。

2.2.3 SWOT 分析法

SWOT 分析法(也称 TOWS 分析法、道斯矩阵)即态势分析法,20 世纪 80 年代初由美国旧金山大学的管理学教授韦里克提出,是英文 Strengths,

Weaknesses, Opportunities 和 Threats 的缩写,用来分析确定组织的优势(Strength)、劣势(Weakness)、机会(Opportunity)和威胁(Threats)。因此,SWOT 分析实际上是对组织内外部条件各方面内容进行综合和概括,进而分析组织的优劣势、面临的机会和威胁的一种方法。优劣势分析主要是着眼于组织自身的实力及其与竞争对手的比较,而机会和威胁分析将注意力放在外部环境的变化及对组织的可能影响上。通过 SWOT 分析,可以帮助组织把资源和行动聚集在自己的强项和有最多机会的地方。

2.3 国内外人才战略

2.3.1 当前世界人才竞争趋势

在知识经济时代,世界大国首先是人才大国,人才是第一资源,是知识经济时代最核心的生产力。当前世界工厂、土地、工具以及机械所凝聚的财富日益缩水,而人才资本对于一国的竞争力正变得日渐重要,也正因为如此,世界各国争夺高端人才的竞争才会日益激烈。

目前,全球人才竞争呈现如下面貌:

1、全球人才竞争日趋“两极分化”的局面

最急缺人才的发展中国家高端人才却大量流失向发达国家,只有少数新兴国家出现“人才回流”的趋势。在安哥拉、布隆迪、肯尼亚、毛里求斯、莫桑比克、塞拉利昂、乌干达、坦桑尼亚 33%至 55%受到高等教育的人才已经去了经

济合作与发展组织国家工作。而海地、斐济的比例超过 60%，加纳达到 83%。在中国、印度、俄罗斯，都有超过几十万科学家与工程师流失到西方发达国家。与此同时，美国仅仅在 1990 年到 2000 年间就接受了 415 万受过高等教育的人才移民，欧盟当时 15 个成员国 10 年间也接受了 200 多万受过高等教育的人才。

2、以知识经济为主的发达国家以及面临产业升级的新兴国家往往更重视吸引人才

据联合国有关统计，截至 2005 年全世界大约 30 个国家制定了便利高技能人才入境的政策或计划，但其中 17 个都是发达国家。在英国、法国，人才必须先获得签证，居留数年才能申请绿卡随后入籍；在中国，2004 年才出台长期引进人才的绿卡制度（1 年后只有 100 人获批），但至今没有人才入籍政策。而在美国，每年批准 14 万职业移民获得绿卡，其中 4 万名额的“杰出人才”类别作为第一优先对象，可以直接申请成为美国的永久居民。美国只培养了全世界约三分之一的诺贝尔奖获得者，却雇用了 70% 的诺贝尔奖获奖者为美国工作。

3、移民制度已经成为人才战争的武器

绿卡以及入籍制度是引进顶尖人才并使其归化的根本保障，美国的职业移民法规定杰出人才、优秀人才、高技能人才、投资移民为优先对象，其家属也则是亲属移民的优先对象，让移民制度为人才战争服务。时至今日，在 2006 年美国专利申请备案当中，外籍居民在发明者或合作发明者中的比例已经达到 24.2%。从 1995 年到 2005 年间，所有在美开办的工程及科技公司中，有 25% 的创办人是来自美国境外。在加利福尼亚，移民创办公司的比例高达 38.8%，而在高科技中心的硅谷，有外国移民参与创办的公司竟占全部高科技公司的 52.4%。加拿大、澳大利亚、以色列纷纷效法。欧洲非移民传统的发达国家也进行改革，以应对竞争。2000 年德国正式实施“绿卡工程”。2007 年法国实施《优秀人才居留证》。2008 年英国正式实施“记点积分制”移民制度。新加坡建国之后，连饮用水都必须向邻居马来西亚买，但新加坡却依靠引进海外人才成功实施“精英治国”战略。

4、为了争夺高端人才越来越多国家承认双重国籍

韩国、巴西、印度、墨西哥、菲律宾、越南等新兴国家因为产业升级，急需高端人才，在全球人才竞争中又处于劣势，因此过去反对双重国籍，在 20 世纪 90 年代后都开始明确要承认双重国籍。澳大利亚、俄罗斯等也改革了国籍法让海外族裔更容易获得本国籍。韩国政府在 2008 年 4 月宣布，未来一段时间内将推进完成允许完成兵役或进行一定社会服务活动的韩国公民以及外国优秀人才拥有双重国籍，并表明目的就是为了“阻止优秀人才流向海外并招揽外国高级人力”。

5、招收外国留学生也成为人才竞争的有效手段

美国为了吸引全球最优秀的青年,把三分之一科学与工程博士学位都给了外国留学生,并提供丰厚的奖学金,最终择其优才挽留成为“新美国人”。最近10年以来,美国每年接受的外国留学生都超过50万。在2006年,美国在理工领域共颁发了29854个博士学位,其中,非美国公民博士总计有15947位,大约占博士总比例的35%。留学生在美国的大学里获得了最高学历之后,寻找工作,申请绿卡,最终入籍并走上兴办产业之路。而到2005年,全美各地由移民创办的公司已经创造了520亿美元的产值和45万个就业机会。

2.3.2 发达国家人才开发战略

进入21世纪,经济全球化进入一个新的发展阶段,知识经济发展进程加快,跨国公司的影响日益扩大。国际经济发展的趋势,使世界经济这10年来的竞争越来越集中在知识和人才方面,人才竞争成为世界各个国家和地区共同面临的一个世界性课题。世界各国纷纷实施人才战略,发达国家已在人才策略上“先声夺人”。

美国:

美国《1952年移民法》、《1965年移民法》以及《1990年移民法》的相继出台,奠定了其人才策略的基础。这三部移民法规定了美国急需、受过高等教育并且有突出才能的各类技术人员的移民限额,而且对所有移民划定了优先等级,保证了移民素质并且有针对性地满足了市场客观需求。实施中,美国政府又制定了一系列科研资助和专项基金管理制度等配套措施,以各种优惠条件和手段吸引外来人才。

英国:

英国奉行全球化的人才观,重点在创造人才回流的宽松环境和创业条件上下功夫,营造科研环境和研究氛围。在人才战略方面,它遵循实用主义的原则,甘愿巨资吸引已出研究成果的人才或者重金购买研究成果,而不会认同高学历、经验丰富的人就一定是人才。

以色列:

以色列推行多重国籍战略,其国内顶尖人才通常拥有2-3个国籍,这使以色列可以有效利用美国和世界其他国家的犹太人裔人才资源,实现为本国服务的目标。它也是世界为数很少的能将“人才流失”困境扭转为“人才流通”有利形势的国家之一。

欧盟:

欧盟各国由于人口出生率长期偏低,社会人口老龄化,非常需要新生的后备人才力量。为了实现互惠互利、资源共享,他们出台了或分国别、或以欧盟整体名义实施的外国留学生资助计划。比如 2004~2008 年的欧盟伊拉斯谟计划,总预算为 2 亿欧元,将资助 4200 名外国研究生、1000 名教师到欧盟国家学习及参加研究项目,还要建立 250 个校际间研究生站。这项计划的吸引力不只在经济赞助,还在于参与研究工作的“欧盟硕士”文凭获得者将得到所有欧盟国家的承认,可以无障碍地在欧盟所有成员国中合法择业。2006 年,欧盟委员会又提出了一个雄心勃勃的吸引高级科研人才的计划:今后欧盟国家至少拿出国内生产总值的 3%作为科研投入,在欧盟范围内建立对研究人员能力和成绩进行评估的共同标准,让科研人员在不同国家之间流动更为便利,为外国科研人员到欧盟工作提供更多方便,等等。

加拿大

为吸引在外的本国人才,1999 年,加拿大政府设立了“总理科研杰出奖”,拟在 10 年内投资 7500 万美元奖励经费,即每年出资 750 万美元,奖励 50 名回国服务的杰出青年科学家。同时,为了提高科研实力、留住国内人才,加拿大政府增加了对科研和人才培养的投入。在 2001 年预算案中,联邦政府提出 3 年拨款 110 亿加元,用于人才培养和研究开发。加拿大采取技术移民政策,一直在成功地吸引外国高科技人才。据官方统计,加拿大每年大约吸收 20 万移民,其中技术移民占 60%以上。移民入境后可享受永久居民社会福利方面的权益,技术移民在加拿大薪水较高、投资收益丰厚,返加免签证的优惠为其在国外创业发展提供了良好条件。

日本:

同美国一样,在高科技人才储备方面,日本也面临严重缺口,特别是在电子信息、生命科学、材料、地球科学等领域尤为严重。为了吸引外国优秀人才,日本摒弃了过去的“排外”倾向,修改了入境管理条例,为“具有专门知识和技术”的外国科技人才提供在日本就业的机会。它开放了一些重要的实验室,吸引外国科学家来日本参加研究;还设立国际合作奖励基金,对来日本参加合作研究的外国科学家给予补助和奖励,目的是为了最大限度获取这些科学家的知识、经验和富有创造性的成果。日本政府还将科研开发经费增加了一倍,并且开放了国家实验室主任职位,供海外日本学者(包括外国人)竞争上岗。

2.3.3 我国人才战略发展历程

新世纪人才战略的形成有一个发展的过程。为了在 21 世纪的世界发展和国际竞争中赢得主动地位,江泽民同志在 1995 年全国科学技术大会上,提出了实

施科教兴国战略,培养和造就大批德才兼备科技人才的号召;接着在1996年中国科学技术协会第五次全国代表大会上要求,到本世纪末和下世纪初,要在我国理、工、农、医及交叉学科和高新技术领域中,培养和造就一支能够进入世界科学前沿的科学家队伍,一支具有技术创新能力、能够不断攻克经济建设和社会发展中各种复杂难题的工程技术专家队伍,一支学有所长并具有突出领导才能的科技管理专家队伍,组成我国现代化事业所要求的宏大的科学技术大军。

1997年召开的中国共产党第十五次代表大会进一步强调,我国现代化建设的进程,在很大程度上取决于国民素质的提高和人才资源的开发。培养同现代化要求相适应的数以亿计高素质的劳动者和数以千万计的专门人才,发挥我国巨大人力资源的优势,关系到21世纪社会主义事业的全局。要求把培养和使用人才摆在重要的战略地位。

1998年,江泽民同志在同全国政协科技界委员座谈指出,现在各国特别是大国都在抓紧制订面向21世纪的发展战略,抢占科技和产业制高点。他说,当今世界的竞争,归根到底,是人才的竞争,是知识总量、人才素质和科技实力的竞争。我们要认真对待面临的挑战和机遇,顺应潮流,乘势而上,使经济建设真正转到依靠科技进步和提高劳动者素质的轨道上来。

1999年,江泽民同志在考察大连化学物理研究所和在全国技术创新大会上的讲话中多次强调,要加强和不断推进知识创新、技术创新。科技创新越来越成为当今社会生产力解放和发展的重要基础与标志,越来越决定着一个国家、一个民族的发展进程。知识创新和科技创新,关键要加强科技人才队伍的建设,特别要注重培养新的人才,要十分珍惜和使用他们。

2000年党中央、国务院在制订“十五”规划过程中,面对新的世纪,站在时代高度,总结国际国内经验,做出了实施人才战略,建设一支宏大的、高素质人才队伍的重大决策,并以整章的篇幅写进了“十五”计划纲要,这在历史上还是第一次,也足以说明人才战略在我国发展战略中的重要地位。

2003年底,党中央、国务院召开了新中国历史上的第一次全国人才工作会议,会后下发的《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》,成为新世纪新阶段我国人才工作的行动纲领。

2004年,人才强国战略作为专章,列入“十一五”规划纲要。2005年,国务院制定了国家中长期科学和技术发展规划纲要。2006年1月,全国科学技术大会作出了走自主创新道路、建设创新型国家的决定。2006年6月,胡锦涛总书记在两院院士大会上,强调要建设宏大的创新型科技人才队伍,为培养造就创新型科技人才指明了方向。此外,中央还成立了人才工作协调小组,协调和整合各部门的工作力量,研究和解决人才工作中的重大问题。

2006年1月,党中央、国务院召开了全国科学技术大会,作出了走自主创新道路、建设创新型国家的决定,提出用15年时间使我国进入创新型国家行列的重大战略任务。2006年6月,胡锦涛同志在两院院士大会上,强调要建设宏大的创新型科技人才队伍,为培养造就创新型科技人才指明了方向。

2007年,人才强国战略写入党的十七大报告和新党章,进一步提升了人才强国战略在党和国家战略布局中的地位。据统计,至2009年8月,中国现有高层次人才二十多万,其中包括“两院”院士现已达二百三十八人,突出贡献的中青年专家五千多人,博士后六万多人,享受政府特别津贴十五万多人。

第三章 深圳宝安区人才发展状况

3.1 宝安区历史沿革

宝安历史源远流长，夏、商、周为百越地，东晋咸和六年（公元 331），置宝安县建制，迄今已有 1600 多年。宝安区的前身是宝安县。1979 年宝安县升格为深圳市；1980 年，深圳经济特区正式成立。1982 年，国务院批准恢复宝安县建制；1992 年，撤县建区，将宝安县分设为宝安、龙岗两个行政区，宝安区于 1993 年元旦正式挂牌。2003 年 10 月，深圳市委市政府作出加快宝安、龙岗两区城市化进程的决定，2004 年底全面完成城市化转制工作，所有的镇改为街道、村改为社区、农民转为城市居民，土地转为国有。

3.2 宝安区情概况

1、行政区划

全区总面积 713 平方公里，辖新安、西乡、福永、沙井、松岗、石岩、观澜、大浪、龙华、民治 10 个街道及光明新区公明、光明街道，共 183 个社区。

2、区位优势

宝安区位于深圳市西北部，地处珠江口东岸，南接深圳经济特区，北连东莞市，东临龙岗区，与香港新界、元朗隔海相望，处于深港经济圈的核心区域，是穗深港经济发展轴黄金走廊的重要节点，是联系粤港的桥梁和辐射内地的重要窗口，地理位置优越。宝安中心区与前海、后海地区一起被规划为深圳市的双中心之一，区域性高端服务业聚集区的发展有望提升宝安区的产业结构和经济辐射能力。宝安区海陆空铁立体交通网络已基本形成，现已建成以机场、港口枢纽，海、陆、空、铁一体化大交通格局，四通八达、纵横交错的现代化交通公路体系基本形成，综合交通网络服务能力不断提升。宝安机场处于穗深港走廊和沿江高速的交叉点上，是全国第 4 大航空港。大铲湾港区背靠工业大区宝安，毗邻东莞、中山、珠海等制造业强市，与机场和沿海高速铁路相邻，具有战略发展意义。位于宝安区的深圳新客站将规划为华南地区乃至全国重要的区域性铁路客运枢纽，是亚洲规模较大的火车站。深中过江通道开通后，将会打通规划中的沿海铁路在珠江两岸的东西联系，中山、江门到宝安的陆路交通更为便捷，而且与现有和规划

建设中的 6 条高速公路、8 条地铁线一起,有效提升宝安区区域服务和创新中心的辐射范围。宝安区良好的区位优势,不仅有利于资源的快速有效调配,降低交通运输成本,发挥对周边其他城市的辐射功能,拓展“泛珠三角”经济腹地;同时通过区位优势资源的整合,也加深了宝安与香港及国际间的联系,进一步提升宝安在深港澳、珠三角的地理区位,极大增强宝安对投资者和创业者的吸引力。

3、公共事业

全区有中小学 174 所,在校学生 26.7 万人,幼儿园 251 所,在园幼儿 6 万人;医院等各类医疗机构 831 间,千人以上工厂医务室 105 间,社康中心 167 间,实现了一社区一社康中心;文化馆(文体中心) 11 个,公共图书馆 128 个,社区公园 148 个,各类体育场馆 1863 个;社会保险基本实现全覆盖,各险种参保人数达 921 万人次。

4、人口情况

全区总人口约 548 万,其中户籍人口 44.5 万,原居民 12.4 万,劳务工 485 万。有海外华人华侨 5.7 万,港澳同胞 9.1 万,港澳眷属 4.3 万,归侨、侨眷 4.4 万。(数据来源:宝安区统计局 2010 年 3 月统计数字)

3.3 宝安区经济社会转型“十二五”战略规划

宝安区的人才开发战略离不开“十二五”战略,制订人才开发战略必须立足于宝安区的实际情况,结合目前宝安区经济社会转型的需要,在“十二五”战略这个大框架内完成。

3.3.1 宝安区经济社会转型时期的成绩与问题

1、综合经济实力较强,主要经济指标达到国内大中城市发展水平

宝安区经过近 30 年的高速增长,经济总量和综合实力不断增强。2008 年,宝安区的地方生产总值首次超过 2000 亿元,达到 2088.36 亿元,占全市比重为 26.8%,继续位居全市六区首位,在省内超越珠海、汕头、中山、南海、江门、惠州等市。从增长速度来看,宝安区的经济发展呈现出快速稳定发展态势,从 2002 年到 2008 年的 7 年时间里,宝安区的 GDP 增长速度不仅远远高于全国平均水平,而且也高于深圳市平均水平,详见图 3-1。即使在受国际金融危机冲击的 2008 年,同样增长 13.2%,高于关内各区(其中福田区 10.2%,南山区 12.1%,罗湖区 9.6%,盐田区 11.2%),比全市高 1.1 个百分点,比全省高 3.1 个百分点,比全国高 4.2 个百分点。

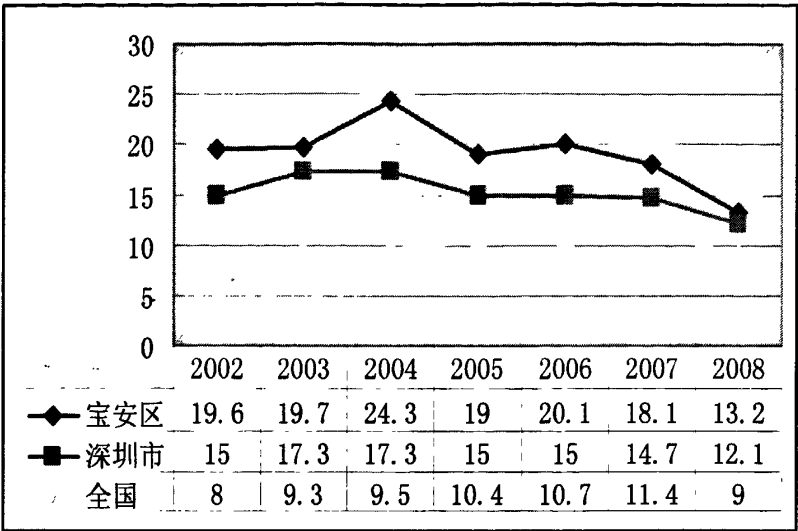


图 3-1 宝安区与深圳市及全国 GDP 增长速度对比 (%)

表 3-1 宝安区各类企业数

企业类别	企业						
		工业企业	外资企业	民营企业	规模以上工业企业	“三来一补”企业	高新技术企业
数量(万家)	3.68	1.91	0.6923	2.86	0.5054	0.1625	0.0637

资料来源：宝安区各年统计公报。

全区共有企业 3.68 万家，其中工业企业 1.91 万家；外资企业 6923 家，民营企业 2.86 万家；规模以上工业企业 5054 家，“三来一补”企业 1625 家，高新技术企业 637 家。

工业保持快速增长。2008 年全区实现工业增加值 1319.03 亿元，规模上与东莞市基本持平，占全区地方生产总值的 63.16%。而全区规模以上工业 5054 家，占全市 54%，规模以上企业总产值 7553.47 亿元，占全市的 48%，同比增长 17%，增速位列全市第二。

对外开放水平不断提高。长期以来宝安区以深化深港合作为突破口，主动参与国际分工，积极融入经济全球化和区域经济一体化过程，对外开放水平不断提高。2008 年实际外商直接投资额 12.08 亿美元，占全市的 30%，增长速度在全市六区中位居第二，33 家世界 500 强在宝安投资设立了 88 家企业。对外贸易进出口总额继 2004 年突破 500 亿美元大关后，2007 年又突破了 1000 亿美元大关，达到 1217.06 亿美元。2008 年在国际金融危机冲击下，宝安区外贸进出口总额仍达到 1249.23 亿美元，比 1999 年增长了 7.75 倍，9 年间年平均递增 86.1%。总额上超越同为以外向型经济为主的东莞市（1132.99 亿美元），其中出口总额

739.68 亿美元，占深圳市的 41%，占广东省的 18% 以及全国的 5%，超过广州、东莞、中山、顺德、番禺等市、区的出口规模，是名副其实的出口大区。较高的对外开放水平不仅有助于宝安建立更优越的市场环境、法治环境和人居环境，也有利于提升城区竞争力和国际影响力。

在经济高速发展的同时，宝安区人民生活水平稳步提高，城市建设和环境保护快速发展。2008 年人均可支配收入 24985.91 元，比全国城镇居民平均水平 15781 元高出 58.3%。人均公共绿地面积、人均道路面积分别达到 12 平方米和 14.5 平方米，工业废水排放达标率达 96.66%，城市生活垃圾 100% 无害化处理，环境保护投资占 GDP 的 3%，这些指标均位居国内大中城市前列。

产业转型升级、公共服务型政府建设、经济社会全面协调发展需要雄厚的财富积累作为基础，经过近 30 年的高速发展，宝安区经济实力不断增强，工业高度发展，对外开放水平不断提高，为各项事业发展提供了雄厚的物质基础，有力促进由外向型经济向开放型经济增长方式转型，由低端制造向高附加值产业转型，由简单城市化向深度城市化转型。

2、产业配套环境较好，电子信息产业集群效应明显

当前产业配套能力已经成为衡量一个地区投资环境最重要的因素，宝安区在发展过程中，大力发展工业企业，并将产业配套纳入区域经济发展战略和规划体系中去，通过产业对接、产业集群化、大项目带动、园区化承载等手段，充分发挥市场在资源配置中的基础性作用，不断提高产业配套能力，产业聚集效应日趋显现，行业比较优势明显，产业链配套日趋完善。

产业方面，宝安区形成以电子信息业、新型装备制造制造业、现代物流业、循环经济产业和文化产业为支柱产业的产业结构；以及电子及通信设备制造业、电气机械及器材、仪器仪表及文化用品机械、塑料制品、金属制品等五大产业集群，行业集中度较高，产业链配套完善，比较优势明显。2008 年全区装配制造业工业总产值 5761.24 亿元，占规模以上工业总产值的 82%，其中第一大支柱产业通信设备、计算机及其他电子设备制造业产值 4648.14 亿元，占规模以上工业总产值的比重为 66.2%，规模仅次于苏州（6432 亿元）和上海（5496 亿元），是东莞市第一大支柱产业电子通信业产值的 2.75 倍，占全国总量的 10%、全市的 55% 和全省的三分之一。而电器机械及器材制造业产值 598.85 亿元，所占比重为 8.52%，占全市的 49.9%。

宝安区产业的高度集中不仅有效发挥了规模效应和集群效应，而且在现有的全球产业分工布局中，其完备的产业链、完善的上下游产品配套和成熟的产业基础有利于吸引高规格的跨国公司入驻，进一步推动产业链的完善。

3、产业层次偏低，资源集约化利用不足

一般来说，经济发展水平越高，制造业对物流业、金融业、信息服务业、研发及创业产业的需求量越大，产业层次不断提高，第三产业在国民经济中的比重应该相应提高。宝安区是工业大区 and 出口大区，第三产业比重过低，经济发展存在对“镇镇点火、村村冒烟”经济的过度依赖，对欧美市场的过度依赖，对第二产业的过度依赖。2008 年宝安区的第三产业增加值仅为 716.4 亿元，增长幅度继续低于第二产业，所占比重虽然有所提升，但仍比全市低 16.7 个百分点（详见表 3-2），在珠三角地区仅高于佛山和惠州，比东莞和珠海低 12.5 个百分点，比广州市低 24.7 个百分点。

表 3-2 2008 年宝安区与其他城市三次产业结构对比表

城市	第一次产业	第二次产业	第三次产业
宝安	0.13	66.57	34.3
深圳	0.1	48.9	51.0
广州	2.04	38.94	59.02
东莞	0.33	52.8	46.8
珠海	0.4	52.8	46.8
佛山	2.2	65.6	32.2
惠州	7.0	58.9	34.1
中山	3.1	60.8	35.1

资料来源：各城市国民经济与社会发展公报

宝安区的工业和出口以加工贸易为主，产业附加值不高，“两头在外”的发展模式依然存在。虽然近年来不断进行产业调整和升级，但由于自主创新能力不足，缺少核心技术，“三来一补”的加工制造模式仍未根本改变，产业发展、经济增长仍依赖较低的劳动力成本，而非高新技术和科技创新，核心技术受制于人的局面仍未改变，在全球价值链上处于低端。这在一定程度上不仅增加了宝安经济发展的不确定性，而且，“两头在外”的发展模式也使得宝安产业链之间维持着较低水平的联系，未能完全打通上中下游各个环节，造成产业的内循环不足。另外虽然金融业、物流业、餐饮业、批发和零售业、文化产业等第三产业的增长速度有所提升，但所占比重依然较低，特别是金融保险业、现代会展业、信息服务业、中介服务业等高端的生产性服务业的发展依然滞后。物流业增加值虽然占到全区 GDP 的 10%，但以满足消费者需求为目标，将信息处理、供应、采购、生产制造、包装、批发零售等集合在一起的现代物流体系尚未形成，急需由单纯量

的增长向现代物流转变,向供应链管理中心转变。然而,这并不意味着加工贸易型增长模式走向尽头,加工制造业仍然是国家产业分工体系中的重要一环,当前及今后一段时期的主要任务是增加产业附加值,进行加工贸易的转型升级。

改革开放初期,“镇镇点火、村村冒烟、人人招商”的发展模式不仅造成宝安区产业层次低的现状,而且这种粗放性增长模式付出了环境污染、资源粗放式利用、生产生活环境差的沉重代价,造成产业发展与园区建设缺少规划,土地无序开发,工业区星罗棋布,村建厂房散布于全区,据统计,全区现有占地1万平方米以上的工业区399个(资料来源:2008年宝安区企业普查报告《关于对企业发展情况的调查报告》),产业同质同构现象突出。而且目前宝安区剩余可开发用地仅20平方公里,且无成片用地,难以形成规模效应。众多的旧工业区和旧厂房虽然留下土地重新集约利用的空间,但由于诸多历史遗留问题,违章建筑较多,确权困难,行政审批程序周期长,旧城改造缓慢,与经济社会发展的客观要求不相适应。土地资源的稀缺造成生产成本和生活成本的高居不下,从而不仅工业用地价格高涨,房地产价格也不断攀升,增加整个城市的运营成本,不仅使宝安区加工贸易产品的比较价格优势逐渐丧失,而且客观上也阻碍了新的投资者及来宝安创业、就业的高素质人才。2008年全区人均GDP仅为6万元,是全市六区最低,为全市平均水平的66.8%,仅为南山区的三分之一多;单位土地产出2.91亿元/平方公里,比全市平均水平少1.1亿元,仅比山地面积较大的龙岗区高出1.15亿元,位居全市倒数第二,仅为福田区的15%;万元GDP耗电量和耗水量均居全市各区之首,其中万元GDP耗水量是南山区的3.9倍,是福田区的2.8倍,详见表3-3。

表3-3 2008年深圳市各区主要指标比较

	全市	宝安	罗湖	福田	南山	盐田	龙岗
人均GDP(万元)	8.98	6	9.36	12.54	17.55	10.43	7.58
单位土地产出(亿元/平方公里)	4	2.91	10.48	19.2	18.88	3.21	1.76
万元GDP电耗(千瓦时)	/	1274.3	421.2	369	326.8	332.8	921.6
万元GDP水耗(立方米)	/	31.24	16.2	11.24	12.11	10.78	28.31

产业层级较低,工业企业的附加值不高,资源集约化利用不足,制约着未来经济发展的可持续性和社会人文的全面发展,而且在土地资源、水资源、电力资源日趋紧张,劳动力成本不断上升,外贸摩擦不断升级,人民币面临升值压力,低碳经济不断兴起的情况下,粗放型的经济增长方式面临巨大风险和挑战。“十二五”期间,乃至更长的一段时期,宝安的经济转型和产业升级不仅是内驱力的问题,同时面临着外部环境的压力。

4、城区布局不尽合理，公共服务水平相对落后

一般来说，工业化水平的提高和经济的发展必然带动城市化水平的提高，然而受户籍制度、“村村点火”式发展等因素影响，宝安区的城市化发展滞后，基础设施与公共服务短缺，城市管理薄弱环节较多。改革开放初期，经济发展动力多来自基层，但宝安区在向各镇、街道放权时，未能形成相应的调控机制，使得政府对镇、街道、村的引导能力弱化，城市化进程落后于高涨的工业化进程，“镇镇点火，村村冒烟”的工业园区经济形成了“远看像城市，近看像农村”的格局。2004 年农村城市化之前，由于特殊的农村建制，宝安区没有进行系统的城市整体规划，各镇、村根据自身实际情况进行基础设施建设和公共服务配套，标准参差不齐。2004 年农村城市化之后，虽然宝安区纳入到城市总体规划之中，但各类专项规划仍不完善，法定图则尚在编制之中，历史遗留问题难以解决，出现城市布局不合理与公共服务配套设施落后的局面。

规划落后不仅造成了规模庞大的违法建筑，而且城市面临旧工业区改造难题，城市发展空间不足。宝安区现有工业区 494 个，总用地面积 118 平方公里，共有旧工业区 303 个，总用地面积 58.4 平方公里，旧工业区占工业区的比重达 46%（资料来源：《宝安区产业发展规划》）。旧工业区的规模小，建设标准低，配套设施落后，管理水平差，难以吸引大企业及相关配套企业入驻，影响到宝安区产业结构升级与产业层次提高，急需进行改造，以提升产业发展空间。然而，旧工业区多为原村集体建设，在用地属性、产业方面存在诸多历史遗留问题，改造进程缓慢，再加上规模庞大的违法建筑，对宝安区产业空间拓展带来严重制约。

同时，由于人口规模大，基础设施建设落后，导致公共服务设施相对缺乏，教育、卫生、文化、公交等资源还满足不了群众要求，存在不少缺口。根据《深圳市宝安区市政基础与公共服务设施调研报告》，2008 年宝安区万人警力不足 8 人，千人床位数和医生数仅为 1.66 和 1.36，远低于深圳市、广东省以及全国的平均水平，其中幼儿园学位缺口 10 万座，小学学位缺口 0.9 万座，初中学位缺口 3.3 万座，高中学位缺口 7.4 万座；全区医疗设施现状床位缺口 10075 床，根据《宝安卫生事业“十一五”发展规划》，2010 年需床位 5600 床，缺口 2130 床；公交分担率未达到 60% 标准，公交线路长度存在 641 公里的缺口，公交车数量存在 3915 辆的缺口，公交场站缺口 28 万平方米，公交停靠站缺口 1286 个，公交停车场缺口 270 处（资源来源：《深圳市宝安区市政基础与公共服务设施调研报告》）。宝安区的公共服务设施不仅存在“量”的差距，“质”的差距更为明显，优质学位短缺，医疗条件较差，目前尚无一家三甲医院，市政设施建设标准较低，与市内相比存在较大差距，难以吸引高素质人才长期居住生活。

可以说，宝安区虽然在 2004 年完成了城市化工作，但目前的城市化水平还

处于较低水平,基础设施建设、公共服务水平与特区内相比差距较大,不仅难以满足庞大流动人口的公共服务需求,而且由于生活配套差、子女入学难、医疗水平差等问题,将难以吸引高端人才入驻。不少高素质、高学历、高技能人才因此无法形成对宝安的城市认同感,即使工作在宝安,也宁愿选择在关内居住。

5、人口规模过大,人口素质总体偏低

产业层次直接决定着人口结构,宝安是典型的外向型经济,产业层次仍然以出口加工的劳动密集型行业为主,对知识和技术要求不高,所吸引的劳动力众多,而且多是年轻的受教育程度不高的普通工人。随着经济的快速增长,宝安区的人口也呈现较快增长态势,区内人口由“四普”的40.40万人,膨胀为“五普”的273.51万人,2008年末全区常住人口351.44万人,占全市的40.5%,继续位居全市各区之首,是同处于珠三角地区的珠海的2.4倍,与惠州市(392.7万)相当,在全国则超越兰州市、海口市等省会城市,单纯从人口规模来看达到超大城市水平。人口的大量增加以流动人口不断流入的机械增长为主,2008年末全区常住人口351.44万人,其中暂住人口达306.9万人,是户籍人口的近9倍,所占比例高达87.3%,远高于同期深圳、东莞、北京、上海的平均水平(分别是74%、74.8%、27.4%、27.4%)。不过近年来人口增长速度有放缓趋势,2006-2008年区内总人口分别增长2.41%、1.96%和1.97%,其中外来人口的增长速度分别为1.38%、1.06%、1.67%,连续三年增长率保持在2%以内,人口增长有望在“十二五”期间出现拐点,初步实现负增长。

迅速增加的人口,虽然给宝安区的经济社会带来源源不断的活力,但同时也给宝安区的社会治安、城市建设和社会管理造成一定压力。一方面宝安的交通四通八达,海陆空俱全,出租屋和废旧厂房众多,提供了大量的隐蔽场所,而且以一个区的警力管理一个特大城市的人口,社会治安的压力可想而知,也容易出现社会矛盾和群体性事件。另一方面,外来人口的流动性大,受产业结构和季节性影响大,不仅不利于基础设施的规划与建设,而且难以形成稳定的消费能力,对宝安区服务业的拉动效应不明显,影响到城市优质生活质量的形成。另外由于宝安区的产业层次低,产品附加值不高,所吸引的劳动力素质较低。2008年宝安区企业普查发现(资料来源:2008年宝安区贸工局对全区企业进行的《宝安区企业发展现状调查分析报告》),普通工人占在职员工的比例达到81.4%,技术人员仅占12.67%。初中以下学历员工占在职员工的五成以上;学历为高中或中专的员工在在职员工的36.9%,大专以上学历工人仅占11.6%,而且制造业企业的研发人员比例普遍偏低,只占到在职员工总数的1.5%。人口素质偏低与产业结构的低附加值状况以及服务业的滞后发展形成恶性循环,将直接影响到宝安区经济的持续健康稳定发展。

受产业层次低、基础设施差、公共服务水平低等因素影响,宝安区难以吸引到高素质人才,而正是由于缺少高素质人才和技能人才,又反过来制约着加工贸易转型和产业升级。同时,生活成本高居不下,劳动力成本趋于上升,工资的吸引力下降,对内地高级人才调入的吸引力也在减弱。这就要求宝安的人才培养和引进上,必须采用超常规的方式加以解决。

6、国内城市竞争激烈,先发优势逐步缩小

在经济全球化背景下,中国经济进一步与国际接轨,更深入的融合到世界产业分工格局中,各城市各地区纷纷进入城市化高度发展的阶段,国家与地区的竞争往往表现为城市之间的竞争。宝安区不仅面临长三角地区的挑战,而且也直面珠三角周边城市和兄弟城区的竞争压力。改革开放特别是20世纪90年代上海浦东开放开发以来,长江三角洲呈现出持续蓬勃发展的态势,成为全国经济发展水平最高、综合经济实力最强的地区之一,也是世界上最具活力和发展前景的经济区域之一,其经济在全国占有举足轻重的地位。长三角地区由于其拥有的良好的基础设施、发达的科技教育和日趋完善的政策环境,成为国内外投资者关注的“热土”,特别是跨国资本正大举向长三角地区转移。外资进入中国的出发点已从利用国内的廉价劳动力,转为占有广阔的国内市场。而地处江海交汇、南北居中的长三角,已成为外资在中国新一轮投资中的理想落脚点。跨国公司地区总部的数量或者境外公司的数量,最能直接反映一个区域的竞争力和影响力。目前,跨国公司地区总部以上海最多。

以加工贸易为例,目前中国沿海地区加工贸易已经由原来珠三角占绝对比重逐步向长三角、环渤海等地区发展,东部其他省份加工贸易发展势头强劲。仅以江苏省为例,2007年广东省加工贸易占全国的40.9%,较2000年下降了11.7个百分点;而同期江苏省占全国的21.8%,上升了11.8个百分点。因具有后发优势,江苏省加工贸易发展比广东省起点更高,整体规划布局更为合理,发展后劲非常大。虽然宝安区在加工贸易发展方面在全国仍具有重要地位,多年来业积累了不少先进的管理经验,拥有较为完善的产业链配套环境,以及人才保障,但国内其他城市和地区凭借着后发优势,利用较低的土地成本和人力成本,实行规划先行的发展战略,不断复制成功的发展道路,对宝安区现有外贸出口和产业发展的压力正逐步加大。

GDP增长方面,宝安区2008年GDP增长13.1%,在深圳市低于龙岗区的14.1%,在珠三角地区低于东莞市的14.0%,也面临中山、惠州、珠海等城市的追赶。优势产业方面,宝安不仅受到东莞、广州等珠三角城市的直接竞争,而且成都、宁波等新兴城市的冲击同样不容忽视。电子信息制造业是宝安区的主导产业,同样也是东莞市的第一支柱产业,广州市的第二大支柱产业,省外来看,上海市、苏

州市的电子信息产业产值超过宝安区,而天津、宁波、武汉、成都、大连等市也纷纷将电子信息业作为主要发展产业之一。机场方面,港口方面,大铲湾得天独厚的区位优势虽然不可取代,但也面临广州南沙港、珠海港的直接冲击,其中南沙港能停泊世界上最大的集装箱船,集装箱吞吐量于 2008 年逆市增长,达 650 万标箱。如果宝安区不能够抓住跨国公司在全球范围内的重新布局以及先进制造业和现代服务业国际转移的新机遇,加速产业升级步伐,将难以在跨国公司全球产业布局和国内城市竞争中占据有利地位。

3.3.2 宝安区“十二五”发展定位

“十二五”期间,宝安应按照《珠江三角洲地区改革发展规划纲要》的要求,率先探索经济发展方式转变的新途径、新举措,初步建立较为完善的科学发展体制机制,产业结构基本合理,经济发展方式明显转变。着力打造全球电子信息产业基地和科技创新成果转化基地、亚太地区有较大影响的供应链管理中心与生产服务中心、全国加工贸易转型升级示范区、珠三角低碳发展先行区、珠三角优质生活圈实践区和深圳市职业培训基地。通过努力,到“十二五”结束时,确保宝安生态环境明显改善,人民生活水平明显提高,公共服务基本实现均衡化和普惠化,社会文明水平明显提升,市民综合素质和文明素养全面提高,争创珠三角和深圳的科学发展示范区。

1、全球电子信息产业基地与科技创新成果转化基地

《珠江三角洲地区改革发展规划纲要》要求,珠江口东岸地区要加快发展电子信息高端产品制造业,打造全球电子信息产业基地,加快构建区域创新中心。作为珠三角东岸的核心区域,宝安区电子信息制造业十分发达,产值占全国的十分之一强,是珠三角产业发展最强、产业布局最重、高新技术产业量最大、最具发展潜力的重要战略性区域。

在这种背景下,宝安区应从经济和产业发展的现状出发,结合当前跨国公司高端制造、研发和服务业向发展中国家布局的趋势,逐步减少对一般电子加工业的过度依赖,进一步发展研发型的电子信息产业,大力发展通信设备、计算机及外设、家用视听设备、汽车电子等方面的核心技术和新产品,全面推动产业优化升级。进一步强化电子信息类高新技术产业群的核心地位,延长高新技术产业的产业链条,细化高新技术产业内部的分工;在产业链的上游积极拓展研发产业集群和风险投资与融资的规模,加强其对高新技术产业的拉动效应。通过“引进→消化→吸收→再创新”模式,采取产、学、研相结合的方式加大在电子制程创新等领域投入,力争取得重大突破,积极抢占高新技术发展制高点。用 10 年左右,较大程度上提升宝安区电子信息产业的全球地位,在打造珠三角东岸全球电子产

业基地过程中发挥主导作用；并利用强大生产制造能力和成果转化能力，在宝安构筑珠三角东岸最具竞争力的科技创新成果转化基地。

2、亚太地区有较大影响的供应链管理中心与生产服务中心

近年来，伴随珠三角外贸商品结构和加工贸易构成进一步优化，以电子信息产业为代表的高端制造、研发和服务贸易活动，具有“购销全球化、订单电子化、生产零库存”的特点，对运输的快捷性、及时性、高效便捷的通关环境都提出了更高的要求，空运物流需求也随之急速增长。物流业是宝安区五大支柱产业之一。根据《深圳市现代物流业发展策略研究与空间规划》，在深圳市规划布局的市级八大物流园区中，有4个布局在宝安区，园区用地规模占全市八大物流园区总规模的41.3%。截至2008年宝安已集聚了近千家物流企业，其中包括联邦快递、UPS、DHL、翡翠航空、德国汉莎、和记黄埔、顺丰等国际国内知名物流企业。凭借“五位一体”的交通枢纽地位，以及位于穗深港经济发展轴黄金走廊重要节点的区位优势，宝安已具备发展供应链管理中心和总部服务功能的战略条件，也是未来建设珠三角东岸发展现代服务业、构建区域生产服务中心的核心区域。

根据宝安区在珠三角和深圳市的区位特点，结合宝安区制造业企业庞大的物流需求优势，按照“一区、两港、三轴、四片”（一区两港三轴四片：“一区”是南部城市配送物流区；“两港”是机场空港，大铲湾海港；“三轴”是西部沿海物流轴、中部专业物流轴、东部沿铁路传统物流轴；“四片”是西部沿海综合物流核心区、西北物流扩展区、北部工业物流区和东部传统物流产业区）的物流产业总体布局要求，重点加快物流总部经济区、功能物流园区、物流配套区域的建设。重点支持在航空货运集中、具有发展高科技产业加工潜力的宝安机场设立空港物流园区和高科技加工区，积极开发研发、维修、检测等服务功能。以大铲湾港的建设带动周边物流配套设施建设，着力打造世界一流的现代化集装箱大港。同时，依托宝安区高新技术产业发展的基础及区位优势，重点发展高新技术企业总部，促使具有增长潜力的中小型科技企业扎根宝安；同时依托空港、海港及机场保税物流园区的优势，大力发展航空物流、港口物流、城市配送物流和临空工业总部。积极与香港物流业开展多领域分工合作，大力吸引国际大型船公司、国际航空物流巨头、国内物流业龙头企业入驻宝安，形成区域聚集效应，共同构筑世界级的国际物流服务体系。用5到10年的时间，将宝安区建设成为亚太地区有重要影响的供应链管理中心和生产服务中心，以发展现代物流业为带动再创宝安区经济腾飞的奇迹。

3、全国加工贸易转型升级示范区

近年来宝安区加工贸易遭受多重不利因素的叠加影响，众多加工贸易企业面临生存的考验。但是，不能就此得出“抛弃加工贸易”的结论。事实上，加工贸

易是参与国际分工的重要方式,也是后发地区承接国际产业转移,加快经济发展的一条捷径,是中国在全球范围内更加合理有效地配置资源,更好地利用国际国内两种资源、两个市场来推动经济迅速腾飞的一种有效模式。考虑到中国的基本国情,特别是劳动力供应充足的基本格局,有理由相信加工贸易在中国仍将长期存在并进一步发展。因此,继续发展加工贸易,推进加工贸易转型升级,过去是、今后仍然是宝安区发展外向型、开放型经济的必然选择。

“十二五”期间,宝安区应积极借鉴台湾、韩国、爱尔兰等地加工制造业转型升级的经验,不能简单地“以产业转移代替产业转型”,而是更加坚定地走加工贸易转型升级之路,以劳动力要素、技术要素、知识要素的提升来支持加工贸易的可持续发展,引导加工贸易向自主创新和自有品牌方向转型。更加注重加工贸易发展速度、结构、质量和效益的四统一,做到规模增长与经济效益、资源环境相适应,增量扩张和存量优化相协调。并按照《珠江三角洲地区改革发展规划纲要》的要求,继续鼓励加工贸易延伸产业链,扶持一批有规模、有优势的加工贸易企业从贴牌生产、委托设计向自主品牌转型,增强设计研发能力和品牌营销能力,增加内销业务,努力创建全国加工贸易转型升级的示范区。

4、珠三角低碳发展先行区

近几年各种资源难以为继情况的出现,表明深圳的城市禀赋和比较优势已发生了根本性的变化,产业转型升级刻不容缓。从宝安的实际看,经过 30 年的快速工业化、现代化过程,城区无序扩张、交通拥堵、资源高消耗、生态破坏、环境污染、人居环境恶化等问题已显现出来。由于宝安总体还处于全球价值链的中低端环节,工业化还没有完全完成,今后仍将延续大量生产性温室气体排放,无疑也将面临比“十一五”更为严峻的节能减碳任务。放眼全球,发展以低能耗低污染低排放为基础的低碳经济、倡导节能减排已成为世界各国的基本共识,也是中国政府对全世界做出的庄严承诺。经济低碳化、城市低碳化将会是建设资源节约型、环境友好型社会,贯彻落实科学发展观战略的重要突破口和抓手。目前,“广东省发展低碳经济路线图及促进政策研究”正紧锣密鼓地筹备中,有关机构正积极促成广东省政府把低碳经济相关政策列入政府的“十二五”规划。近年来,宝安区已将节能减排、建设资源节约环境友好型城市列入政府工作目标,开展了一系列行之有效的工作。包括:积极发展绿色产业,大力扶持、培育新能源产业;推广可再生能源和清洁能源的综合应用,开展太阳能和 LED 绿色照明产品应用;加大环境整治力度,全力推进节能减排等。与此同时,宝安区位珠三角东岸核心区域,有利于为低碳发展提供市场和技术支撑;同时宝安区拥有强大的加工制造能力和技术力量,具备加快发展低碳产业的良好基础。因此,作为全国改革开放的前沿和全国经济中心城市的核心区域,宝安区目前已经具备率先建设低碳城区

的条件。

“十二五”期间，宝安区宜从前瞻、长远和全局的角度，尽早部署发展低碳经济，率先试验，并在产业结构调整、区域布局、技术进步和基础设施建设等方面，为向低碳经济转型创造条件。同时，致力于改变高度依赖化石燃料的能源消费体系，实现温室气体排放与经济增长速度脱钩；通过追踪国际低碳先进技术，提高资源使用效率提升绿色生产力，实现经济增长方式向资源节约型、环境友好型和可持续发展的根本性转变，争创珠三角低碳发展先行区。

5、珠三角优质生活圈实践区

在城市化发展到一定阶段后，区域之间、城市之间的竞争已不仅是经济实力之间的竞争，提升居住品质、强化环境建设和文化休闲空间已成为当今世界的主流，优质的生活条件不仅有助于吸引跨国公司和高素质人才，而且成为城市综合竞争力的重要组成部分。在珠三角地区一体化的关键时期，《珠江三角洲改革发展规划纲要》明确提出，与港澳合作，鼓励在教育、医疗、社会保障、文化、应急、知识产权保护等方面开展合作，共建优质生活圈，香港特首也适时发出粤港澳共建大珠三角优质生活圈的倡议，得到了三地政府的积极响应。作为改革开放的先锋城市，宝安区有着得天独厚的交通和区位优势，中心区位于深圳市西部，珠江口东岸，地处珠三角核心地带，以深港西部通道、国际集装箱码头、沿江高速公路、国际机场、地铁等重大交通设施为依托形成珠江东岸发展轴的重要枢纽。

《深圳市城市总体规划》已经明确宝安中心区作为深圳城市双中心之一，目前按国际标准设计的中央商务区五大公共配套设施正在建设，高起点、高水平的航空城综合服务区即将破土动工，再加上现有的交通、教育、医疗和商业基础，已经具备了建设优质生活圈实践区、打造宜居城市的条件，可以把宝安中心区打造成集商务、住宅、休闲、娱乐为一体的优质生活实践区。

新颁布的《深圳市综合配套改革总体方案》提出要将经济特区范围扩展到全市，“十二五”期间，宝安区应抓住粤港澳共建优质生活圈的有利时机，围绕平安、和谐、繁荣、优美宝安的发展目标，以宝安中心区建设为示范，以深化行政管理体制改革和社会领域改革、打造公共服务型政府为契机，重点加强旧城改造和基础设施建设，促进城市功能提升，实现公共服务均等化、优质化。重点创新基层管理体制，实行管理重心下移，实施精细化管理，为企业和居民提供“无缝隙”的公共管理和社会服务。在“城市不再孤立”的区域化发展阶段，宝安区打造优质生活圈实践区还需要从区域发展的角度重新审视城市建设存在的问题和不足，在基础设施建设时立足于城市对接与区域合作，依托轨道交通向珠三角地区延伸，更快捷的融入到珠三角 1 小时生活圈，实现跨界“无缝衔接”，同时探索与香港、广州、东莞等城市在社会福利、社会保障、医疗、教育等方面的对接，

逐步完善社会保险及福利的异地转移、跨区就学、就医。

6、深圳市职业培训基地

职业教育同基础教育、高等教育一样，是国民教育体系的重要组成部分，温家宝总理多次指出，要把发展职业教育放在更加突出的位置。发展职业教育不仅是促进社会就业的重要途径，也是推进工业化、现代化的迫切要求。《珠江三角洲地区改革发展规划纲要》明确提出“要推进校企合作，建设集约化职业教育培训基地，面向更大区域配置职业技术教育资源，把珠江三角洲地区建设成为我国南方重要的职业技术教育基地”。《深圳综合配套改革总体方案》也提出要争创国家教育综合改革示范区，大力发展职业教育。推进产业结构优化升级，转变经济增长方式，提高自主创新能力，不仅需要高端人才，如科学家、工程师、高级管理人才，而且需要数以百万计的技能人才。从宝安的实际来看，产业结构层次低，技术创新能力不强，资源消耗大，这些与从业人员素质偏低有很大关系，技术工人短缺已成为制约产业升级的重要因素。近年来宝安出现的“劳工荒”并不是高级研发人才短缺，也不是体力劳工短缺，而是中、高级技术工人短缺，发展职业教育迫在眉睫。纵观世界，1998年亚洲金融危机后，新加坡实现向高科技、高附加值产业转型过程中，其中政府动用国库资金开展技能培训功不可没。相比之下，长三角地区“技术工人荒”较轻的重要原因在于有着雄厚的培训基础，源源不断地培养技术工人。

宝安区的工业发达，工厂星罗棋布，不仅对技术工人有极大的需求量，而且提供了良好的培训基地。最近几年，宝安区在促进“农转居”居民就业上，采取政府培训资源与购买服务相结合的方式，有效整合区内培训资源，积累了一定的职业培训经验。“十二五”期间，宝安区应该大力发展职业教育，将外来劳工纳入到培训对象，整合区内培训资源，建立几所职业培训专业学校，并以工业企业为实训基地，把职业教育、职业培训与就业准入以及解决就业问题结合起来，把职业资格认定、职业等级评定和技能型人才的选拔结合起来，打造深圳市职业培训基地。

3.3.3 宝安区“十二五”发展战略

1、优先拓展“三产”战略

现代服务业特别是作为其核心的高端服务业，具有高科技含量、高人力资本投入、高附加值、高产业带动力、高开放度、低资源消耗、低环境污染等特征，顺应了全球产业发展的趋势。针对宝安区“二强三弱”的产业发展格局，要以现代服务业为突破口，促进服务业拓宽领域、增强功能、优化结构。着力发展“流量经济”，全力配合机场第二跑道、广深沿江高速、珠三角城际交通、广深港高

速铁路等重大交通设施建设,积极促成深港机场快线、深中过江通道项目尽早启动。重点发展空港海港物流,推进与香港在现代物流业的深度合作,引进一批有实力、有国际竞争力的物流业龙头企业,加快大铲湾港口配套物流园区、机场航空保税物流园区建设。大力发展总部经济,积极培育本土跨国公司,大力引进世界跨国公司,提升土地产出率。进一步提升会展服务能力,增加会展功能设施,挖掘符合宝安产业特点的专业展、常年展、特色展。通过借鉴世界先进城市和国内先进城区发展经验,加快拓展第三产业,适度降低第二产业在国民经济中的比重,争取用 10 年左右的时间,将宝安区的第三产业比重提升到 50%左右,并形成高端服务业与先进制造业、高新技术产业良性互动的产业格局,打造“宝安服务”品牌,提升宝安在国际产业链中的竞争优势。

2、主动融入前海战略

根据广东省和香港政府于 2009 年 8 月共同签署的《关于推进前海深港现代服务业合作的意向书》,前海地区将作为加强与香港服务业、高新技术产业等方面合作的重要载体,全力打造成为深圳乃至珠三角新一轮改革开放和科学发展的示范区和增长极。宝安区中心区作为前海中心的重要组成部分,是宝安区推动产业升级、构建现代产业体系的重要区域。要积极研究前海深港现代服务业合作区和深港超级航空港的功能,分析研判其对珠三角城市群发展的战略性影响,主动将宝安中心区定位融入深港前海发展战略,及早谋划。宝安中心区要依托填海造地扩区,宝安中心区碧海片区通过大量旧城旧村旧工业区改造升级,形成与前海中心的无缝衔接,并规划建设为与前海中心相配套的港口商务区、综合城市功能服务区、现代化滨海宜居区。利用区位优势辐射珠三角西岸和周边区域,以宝安中心区主导功能为依托,吸引深港两地和全球高端商务客源,集聚国际品牌,打造集购物、休闲、娱乐等服务为一体的国际化市级商圈。

3、创新集群战略

创新集群政策已经成为发达国家战略的重要组成部分,推进创新集群的发展也是台湾、韩国等新兴工业化经济体实现经济赶超的重要战略措施。宝安要从战略高度规划和促进创新集群的发展,着力打造 1-2 个国际化高科技社区,形成若干与宝安电子信息产业地位相称的研发集群。要着重支持和引导企业加强研发设计,积极推进科技成果产业化,获取技术领先优势。立足于掌握自主知识产权和核心技术的打造自己的品牌,培育出具有国际竞争力的世界级企业。鼓励引导大型代工企业在宝安区布局更高技术水平、更高附加价值的高端制造环节和研发设计环节。加快建设公共信息服务、科技中介、公共测试评估、专业技术服务、科技孵化体系、工程技术开发中心等技术创新服务平台。实行开放联合的机制,深化、扩大产学研合作和国际科技合作,实现研发国际化。要着眼未来,扬长避短,

通过增强创新源,完善创新链,优化创新体制机制,激发全区创新激情,实现从“宝安制造”向“宝安创造”的转变,从引进技术为主向原始创新、集成创新转、引进消化吸收再创新转变,从以优惠政策为主向以营造全社会创新的体制环境和创新文化为主转变。

4、低碳发展战略

纵观世界经济发展历程,每一次大规模的经济周期调整和经济危机都会带来全球产业调整和产业分工格局的变化,同时也为后发区域提供新的发展契机和战略选择。当今世界,常规能源的大量消耗,导致能源和环境问题日趋严重,传统的经济增长模式面临严峻考验,发展以低能耗、低污染、低排放为基础的低碳经济成为各国和地区推动新一轮增长的共同选择。要改变高度依赖化石燃料的能源生产和消费体系,实现温室气体排放与经济增长速度脱钩;通过追踪国际低碳技术,以确保在未来低碳经济时代的国际竞争力;倡导低碳生活方式,着力建设低碳城区。着力打造半导体照明、特种材料、化工材料、新能源与二次电池及电池材料四大产业群。加强能源、交通、建筑等诸多领域的低碳技术应用,包括清洁技术、可再生能源和新能源开发、传统技术的节能改造等。通过低碳化转型,提高资源使用效率提升绿色生产力,实现宝安区经济增长方式向资源节约型、环境友好型和可持续发展的根本性转变。

5、城市功能提升战略

宝安区是工业大区、出口大区,《珠江三角洲地区改革发展规划纲要》赋予其新的定位和历史使命,面临从工业大区向产业强区的城市转型,将以结构调整、功能提升和布局优化为着眼点。两岸三地共同完成的《大珠江三角洲城镇群协调发展规划研究》中提出,粤港澳三地合力建设充满生机与活力、具有全球竞争力的协调可持续的世界级城镇群,宝安作为“港深都市区”的重要一环。在新的历史时期下,宝安区要重视城市“要素聚集功能”,以提升城市功能、服务经济发展为导向,站在区域发展的战略高度加大基础设施建设和公共服务配套,形成一个多层次、普惠高效的现代化城市配套服务体系,增强城市对人才、资源、技术、信息等各类要素的聚集能力。应加大对重点地区的基础设施建设,宝安中心区、龙华新城、空港新城的建设有助于在宝安城市发展中发挥示范作用;应加大对重点领域的建设,急需加大交通规划建设,配合深圳市政府,完善港口、机场、高速公路、高速铁路和城市道路网络,加快深中跨海通道和港深穗高速铁路建设以及宝安国际机场的扩建工程,构建区域一体化交通体系,促使宝安更紧密的联系珠三角、辐射全国,走向世界;应加大对设施特别薄弱地区的建设力度,推进公共服务均衡化发展。

6、深度城市化战略

宝安的城市化还处于较低水平,2004年的城市化过程也并非一种水到渠成的自然演变过程。纵观世界城市发展史,城市化的滞后将给产业结构调整带来障碍,而只有实现生产、生活方式的转变,才真正实现城市化,从而促进经济社会全面发展。针对宝安区旧城、旧村、旧工业区众多;原村民收入来源单一、尚未形成市民意识;社会管理难度不断加大;历史遗留问题难以解决等问题,必须在更高层次推动城市化战略。抓住深圳特区扩区的有利时机,按照《深圳市城市更新办法》要求,坚持统筹规划,加快区内用地清理,以集中促集约,以集约促发展;深化股份合作公司改革,尽快承接股份公司承担的社会管理费用,实现股份合作公司与社区组织的分离,确立其市场主体地位;以社会体制创新推进深度城市化,推进社区管理和服务均衡化,完善“农转居”居民的社会保障体系;加大培养新市民的城市文明意识、生活习惯和就业观念,加快“农转居”居民融入城市文明的步伐,推进物的城市化与人的城市化相结合的更深层次的城市化进程。

7、公共服务均等化战略

公共服务包括公共设施、公共医疗、文化教育、社会保障等方面,公共服务均等化不仅与市民的切身利益、与经济社会发展密切相关,更是涉及改革开放全局的现实问题。宝安区需要强化政府公共服务职能,加大对公共服务领域的投入力度,保证新增加的财政支出向民生领域倾斜,逐步提高教育、卫生、社会保障投入在财政支出中的比例,通过合理布局优质教育资源、医疗资源、文化体育资源,打造“零失业家庭”,建立覆盖广泛的社会保障体系和医疗保障体系,立足缩小宝安区与特区内、宝安区内部各区域间基本公共服务水平的差距,加大对外来务工人员的公共服务需求保障,以满足居民教育、医疗、文体生活、劳动就业、社会保障等需求为核心,全面提高居民生活水平和质量,促进社会公平公正、维护社会和谐安定。并在保障基本公共服务需求的基础上,积极引入社会资本,推进部分社会事业社会化进程,通过财政补贴、税收优惠等政策,完善以政府供给为主、民间资本广泛参与的供给机制,形成较为完善的多层次公共服务体系,补充政府供给的不足。

8、人才强区战略

当今世界的竞争不仅是资源的竞争、科学技术的竞争、管理水平的竞争,同时也是劳动力素质的竞争,是人才的竞争。加强人才资源开发,为人才创造一个适宜创业、就业的良好环境,从而培养人才、吸引人才、留住人才,从来没有像今天这么紧迫。在缺少高等院校和研究机构、产业层次较低、工作生活配套设施不完善的情况下,如何培养、人才、吸引人才,进而留住人才,成为摆在宝安当前发展的一大课题。为此,宝安必须采取超常规的发展措施,为人才创造良好的创业、就业、生活环境,从而为宝安经济社会的转型及可持续发展提供强大支持。

宝安区的人才发展宜采用“教育-培训-引进”相结合的策略，结合产业发展需要，创新人才引进机制，以广阔的创业就业发展空间、优质宜居的生活环境、便捷的公共服务、完善的配套设施和保障吸引高素质人才。实施专业技术人才培养计划，着眼区内重点产业和新兴产业人才队伍建设，整合区内培训力量，建设集约化职业教育培训基地，有针对性的培养企业急需的专业技术人才和熟练工人，以产业发展带动人才发展，以人才发展保障产业发展，将宝安建设成为珠三角区域的技能人才开发基地和高新技术人才创业基地。开展高层次人才及紧缺人才引进工程，通过加快经济体制、行政管理体制、科教文卫管理体制、社会保障体制的改革和经济结构调整，优化创业环境，达到以环境聚集人才、以服务留住人才的目的。

3.4 深圳市宝安区人才现状

3.4.1 宝安区人才队伍结构现状

宝安区学历人才、技能人才结构情况如下(数据来源于 2009 年《宝安年鉴》):

表 3-5 宝安区体制内学历人才结构表

类别		公 务 员	事业单位		国有企业		集体企业	
			管理 人员	专 业 技 术人员	管理 人员	专 业 技 术人员	管理 人员	专 业 技 术人员
结构								
总计 (人)		5383	2375	8089	607	612	420	231
学 历 结 构	研究生	551	175	480	32	28	9	9
	博士	10	7	55	1	1		
	硕士	241	126	403	16	14		
	大学	2906	1421	3653	206	243	70	71
	大专	1489	551	2424	196	207	187	99
	中专	197	137	1337	44	57	50	37
年 龄 结	35 岁 以下	2889	1238	3149	148	191	121	71
	36-40	912	392	1830	146	139	115	61

结构	类别	公	事业单位		国有企业		集体企业	
		务	管理	专 业 技	管理	专 业 技	管理	专 业 技
		员	人员	术人员	人员	术人员	人员	术人员
	41-45	832	400	1771	152	137	105	53
	46-50	367	175	754	88	80	31	30
专 业 技 术	51-54	238	104	383	53	41	28	6
	55 岁以上	145	66	202	20	24	20	10
	高级			1218		30		5
	正高			90		0		0
	中级			3148		172		83
	初级			3507		210		90
	无			216		200		53

(数据来源：宝安区委组织部)

表 3-6 宝安区体制外学历人才结构表

类别 结构	学历结构				
	研究生		大学	大专	中专
		博士			
(人)	1047	168	23754	74801	221305
总计(人)	320028				

(数据来源：宝安区出租屋综合管理办公室)

根据职业技能认定方面统计，宝安区约有技能人才 54.6 万人，其中中级以上 16.3 万人，结构如下表。

表 3-7 宝安区技能人员结构表

	技能等级		
	高级工	中级工	初级工
人数（万人）	3.0	13.3	38.3
比例（%）	5.4	24.5	70.1

（数据来源：宝安区劳动局提供）

以上三种人才数统计（体制内、体制外学历人才和技能人才）因统计部门的不同，统计对象存在交叉，三者相加并不能代表宝安区 2009 年人才总数，但反映了人才结构情况。

3.4.2 近年各行业从业人才分布情况

表 3-8 宝安区 2003-2009 年各行业从业人才分布

序号	行业名称	近年各行业从业人才数（人）						
		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
1	农、林、牧、渔业	4876	4305	4115	2307	2083	2248	217
2	采矿业	31	29	36	36	36	36	0
3	制造业	75740	92019	110892	148865	146758	163591	204246
4	电力、燃气及水的生产和供应业	727	749	818	962	1157	739	1434
5	建筑业	1302	1424	1107	2277	2110	1366	2149
6	交通运输、仓储和邮政业	9592	10313	13489	14980	17509	22519	25079
7	信息传输、计算机服务和软件业	0	0	0	14	10	32	49
8	批发和零售业	5055	3321	8585	3604	3315	3381	3110
9	住宿和餐饮业	1415	2084	1966	1893	1668	1851	3898
10	房地产业	1970	3924	8538	5901	4222	7387	9713
11	租赁和商务服务业	1228	1270	17227	19417	19525	16999	17671
12	科学研究、技术服务和地质勘查业	542	663	820	936	994	1292	1678

13	水利、环境和公共设施管理业	300	291	728	771	659	2786	1574
14	居民服务和其他服务业	72	68	105	141	132	123	200
15	教育	6611	9040	9622	10635	12351	15812	17083
16	卫生、社会保障和社会福利业	6414	6067	6540	6677	6889	9063	8800
17	文化、体育和娱乐业	969	1175	1600	1595	1892	1784	2181
18	公共管理和社会组织	8746	8304	10370	11991	12290	12871	13702
	合计	125590	145046	196558	233002	233600	263880	312784

备注：数据来自内部资料，人员统计范围为辖区内独立核算的企业、事业和机关单位，不包括街道办及以下企业、私营单位和个体工商户。

从全区从业人才行业分布情况来看，人才主要集中在制造业，历年均占全区人才数的 60%以上，保持了区经济发展的主导地位。在宝安区产业结构调整格局下，“农、林、牧、渔业”、“采矿业”从业人才数逐年减少，“信息传输、计算机服务和软件业”是新兴行业，从业人才少，“租赁和商务服务业”从业人才数增长迅速，其他行业从业人才数稳步增加。

3.4.3 宝安区目前人才队伍和人才工作特征

1、人才队伍年轻化

全区人才年龄结构呈现年轻化。根据调查显示，宝安人才队伍中，超过 90%是中青年人才。特别是贸工行业的人才队伍中，30 岁以下的约占三分之二。

2、非户籍人才比例偏高

宝安人才队伍中，非户籍人口比例占 60%以上。其主要原因是宝安经济的快速发展吸引了全国各地的人才，大量的外来中青年到宝安干事创业，形成了宝安区以外来人才为主的人才现状。同时，也反映出宝安区人才流动性较大，具有极大的不稳定性，不利于企业的长远稳定发展。

3、高学历、高层次人才初具规模

目前，全区高新技术产业大专以上学历科技人员近 10 万人，其中约 3 万人为本科学历以上的研发人员；作为顾问或直接参与宝安区经济社会建设的两院院士共有 18 人，区科技专家库入库专家已达 500 多名，入库专家都具有高级职称或博士学位，其中不乏享受国务院津贴的特级专家。

4、人才环境有了一定的改善

近几年来,宝安区以务实的人才理念,不断创新人才工作机制,人才环境有了一定的改善,人才工作逐步从单纯注重人才总量增加转变到注重引进经济社会建设需要的高层次人才上来。区出台了《深圳市宝安区优秀专业人才引进与管理暂行办法》、《关于鼓励优秀人才到深圳市宝安区创业的实施办法(试行)》、《宝安区“百千万人才工程”实施方案》、《宝安区科技创新奖励办法》等一系列政策吸引人才。各职能部门根据有关规定给予来宝安创业的高层次人才在引进、居住、安全、医疗、子女教育、社保等各个方面提供了比较优惠的政策和较好的服务,营造出良好的人才成长和发展环境。

5、人才创新积极性得到进一步发挥

宝安区以“百千万人才工程”为载体,走“产学研”发展之路,促进了企业与研究机构、大专院校的合作,有效地实现了资源共享、优势互补,加快了科技成果向现实生产力的转化。目前宝安区有19家开放性研发基地,近500家科技企业建立了技术开发中心,有3家企业被认定为国家级实验室和工程技术中心,13家企业被认定为省、市级工程技术中心;高新技术企业437家,每年有100多个科技项目得到区科技研发资金的扶持。充分发挥桃花源科技创新园孵化器作用,吸引高端科技人才到宝安创业发展,目前园区在孵企业84家,科技人员达1100多人,有18个孵化项目被列为国家级项目,产生了专利成果300多项。

3.5 人才强区战略的提出

人才是社会的发展之基,动力之源,宝安区近年来先后制定了一系列政策和措施加强人才队伍建设,加大人才引进、培养、使用和管理力度,取得了明显的成绩,但从发展的角度来看,仍然存在着一定的差距。这就需要在全面了解人才队伍现状的基础上,分析当前加强人才队伍建设方面存在的问题,提出切实可行的深圳宝安区人才开发战略,充分发挥人才的积极性、主动性和创造性,为宝安的建设和发展提供坚强而持久的人才智力支持。

3.6 宝安区现行人才开发政策

1、深圳市近年颁布的人才开发政策

2004年:颁布了《中共深圳市委深圳市人民政府关于进一步加强人才工作的实施意见》(深发[2004]9号)。

2006年:出台了《中共深圳市委深圳市人民政府关于实施自主创新战略建

设国家创新型城市的决定》(深发[2006]1号)及《关于打造创新型人才高地的配套政策》，在创新型人才引进、开发培养、激励和服务保障等方面制定了具体的实施办法。制定了《深圳市外国专家局行政许可实施办法》，进一步理顺了我市外国专家管理体制。制定出台了《关于加强技能人才队伍建设的实施意见》“1+5”系列政策文件，进一步加强全市技能人才队伍建设。制定出台了《关于进一步加强我市院士服务工作的意见》，提高了院士的服务保障，加强了与院士的联系。制定出台人才中介现场招聘、人事代理、人才租赁等服务技术标准及《深圳市人才市场活动信用管理办法》。

2007年：颁布《深圳市个人申办人才引进实施办法》，将以个人身份申请落户政策覆盖到各类人才队伍。制定出台了加强社会工作人才队伍建设的“1+7”系列政策文件。包括《中共深圳市委、深圳市人民政府关于加强社会工作人才队伍建设推进社会工作发展的意见》及《深圳市社会工作者职业水平评价实施方案(试行)》、《深圳市社会工作人才教育培训方案(试行)》等7个政策性配套文件。

2008年：颁布《中共深圳市委、深圳市人民政府关于加强高层次专业人才队伍建设的意见》(深发[2008]10号)“1+6”文件体系，从高层次专业人才认定、绿色引才通道、家属就业协助等等各个方面，解决影响我市人才引进、培养工作中的重大问题。

2009年：起草形成了《深圳市引进海外高层次创新创业人才暂行办法》、《深圳市支持海外高层次人才来深创新创业暂行办法》、《深圳市推荐选拔中央“千人计划”初步人选暂行办法》、《深圳市联系服务中央“千人计划”人才暂行办法》等系列政策文件文稿。

2、宝安区近年颁布的人才开发政策

(一) 政策及目的

1、关于鼓励优秀人才到深圳市宝安区创业的实施办法(深宝办发[2005]6号)，让我区经济社会发展所需的优秀人才能够充分享受到优惠政策，使我区的人才结构得到优化，加快高新技术产业的发展。

2、关于进一步加强人才工作的实施意见(深宝发[2005]11号)，创新人才工作机制，将人才工作逐步从单纯注重总量增加转变到注重引进经济社会建设需要的高层次人才上来。

3、关于批转《宝安区“百千万人才工程”实施方案》的通知(深宝府[2005]55号)，实施目的在于为我区率先实现现代化提供强有力的智力支持和人才保障，将宝安建设成高新人才创业基地、技能人才开发基地和先进工业人才港作为我区人才工作的中长期目标。

4、深圳市宝安区人民政府关于表彰资助优秀创业人才的决定（深宝府[2005]89号），鼓励优秀人才来我区创业。

5、关于印发《宝安区加强社会工作人才队伍建设推进社会工作发展试点方案》的通知（深宝办发[2008]5号），稳步推进职业化、专业化社会工作人才队伍建设。

（二）不足之处

这些人才开发政策各有侧重，互相补充，但仍有不足。主要是采用物质和精神奖励相结合的方式吸引人才，让外来人才享受到一定的优惠政策，重引入轻培养。伴随着新一轮的人才抢夺战，深圳地区房价、物价的上涨，各地方区域也纷纷推出各项人才政策，通过地域、人文优势和物质奖励等方式来吸引人才，甚至不惜提高奖励额度。这些都从一定程度上削弱了宝安区对人才的吸引力。

3.7 人才需求预测

表 3-9 宝安区 2000~2009 年与从业人才数有关主要经济指标

年度	生产总值 (亿元)	年末常住人口 (人)	工业单位数 (个)	从业人才数 (人)
2000	468.18	2,736,500	5700	82660
2001	530.97	2,824,100	5925	89654
2002	648.48	2,935,500	6813	103762
2003	784.74	3,103,024	8450	125590
2004	977.52	3,182,736	10416	145046
2005	1173.52	3,300,500	12407	196558
2006	1525.87	3,380,126	15376	233002
2007	1824.67	3,446,522	19107	233600
2008	2088.36	3,514,373	19143	263880
2009	2206.50	3,593,382	20359	312784

（数据来源：《宝安年鉴》及内部资料）

3.7.1 回归模型的建立

为了更准确地反映人才需求数的变化情况,根据对众多经济社会发展指标的相关系数分析,发现了几项与影响人才增长速度和发展规模联系最紧密的指标,本文选取了最反映综合竞争力、与从业人才数量的三个指标:生产总值(GDP)、工业单位数和年末常住人口为自变量,建立三元线性回归预测模型:

$Y=b_0+b_1\times X_1+b_2\times X_2+b_3\times X_3$

其中:Y ——从业人才数

X1——生产总值

X2——年末常住人口总数

X3——工业单位数

b0, b1, b2, b3——系数

3.7.2 数据分析

1、相关系数分析。计算自变量与因变量的相关系数可知自变量与因变量相关系数均比较高。

	生产总值	年末常住人口	工业单位数
从业人才数	0.9835259	0.96890486	0.97737312

2、参数估计。利用 EXCEL 软件进行回归分析,计算得出:

$b_0=-223550.585$

$b_1=113.3954891$

$b_2=0.097334288$

$b_3=3.888394795$

得到三元线性回归方程:

$Y=-223550.585+113.3954891X_1+0.097334288X_2-3.888394795X_3$

3、回归分析。结果见下表,通过回归分析可知,因变量和各自变量的线性相关程度高达 98.81%,说明选取的自变量与人才发展具有相当大的相关性;判定系数 R Square 为 97.63%,表示在从业人才数 y 的变差中能够被 y 与 x1、x2 和 x3 之间的线性关系所解释的比例高达 97.63%,回归方程的拟合程度很好。标准误差=15149.37,预测误差较小,预测比较可信。

回归统计	
Multiple R	0.988106843
R Square	0.976355133
Adjusted R Square	0.9645327
标准误差	15149.36837
观测值	10

4、方差分析。分析显示，Significance F=0.000028659<0.05，表明从业人才数与 x1、x2 和 x3 之间的线性关系显著。

3.7.3 预测检验

根据已建立的回归方程，对 2000-2009 年从业人才数进行预测，所得结果与实际数比较如下图，基本接近，回归方程有效。

年度	从业人才数（人）	预测值（人）
2000	82660	73730.34387
2001	89654	88502.04143
2002	103762	109217.2905
2003	125590	134609.0868
2004	145046	156583.5958
2005	196558	182529.7927
2006	233002	218690.3891
2007	233600	244527.9677
2008	263880	280893.4708
2009	312784	297252.0105

3.7.4 预测

本文对从业人才数预测的时间点为 2010 年和 2015 年，用时间序列预测法，自变量增长率采用 1999-2009 年平均增长率，会忽略许多外部实际情况的变化，因此需结合各方面因素分析三个自变量的增长率：

1、GDP 增长率：1999-2009 年间 GDP 年平均增长率为 18.8%，但考虑到金融危机影响下，近年来 GDP 增长有放缓趋势，故以宝安区 2010 年党代会报告中“地区生产总值增长 12%的总体目标”为准。

2、年末常住人口人口增长率：今年来宝安区乃至整个深圳人口总量激增，深圳已跃居世界十大人口密度最高城市，控制总人口的增长已经列入政府工作议程。然而目前年末常住人口的统计并不完善，大量流动人口未统计在内，结合控制人口的政策趋向和城市容纳有限这一实际情况，选择采用宝安区近十年平均增长率 3.07%。

3、工业单位数增长率：近 10 年年平均增长率为 15.19%，与 GDP 增长率同等考虑，选择 12%。

预测结果如下表：

年度	生产总值 (亿元)	年末常住人口 (人)	工业单位数 (个)	从业人才数 (人)	缺口 (人)
2010	2471.28	3703699	22802	328515	15730
2015	4355.24	4308212	40185	533395	220611

根据预测结果可知，到 2010 年宝安区从业人才数 328515 人，与目前相比缺口人才 15730 人；2015 年即“十二五”末期，宝安区从业人才数 533395 人，与目前相比缺口人才 220611 人。

第四章 宝安区人才开发的战略分析

本论文在第三章中对深圳市宝安区人才发展状况进行了分析研究,即立足于宝安区历史沿革、经济社会发展情况、“十二五”战略规划情况,分析了宝安区人才现状、有关人才政策措施,并对宝安区“十二五”期间人才需求进行了预测。现把SWOT分析方法运用于宝安区人才战略研究,分析宝安区人才开发的外部机遇(O)和威胁(T)、内部优势(S)和劣势(W)。

一、为评估出优势、机会的相对重要性,以制订相关策略,拟定以下两部分评估指标:

1、价值:在人才竞争中能直接发挥多大的效用。(好3分,中2分,差1分)

2、难以复制程度:优势是否容易被复制?模仿成本和难度越大,它的潜在竞争价值就越大。(好3分,中2分,差1分)

3、持续性:建立这种优势要多长时间?这项优势能够持续多久?时间越长,其价值越大。(好3分,中2分,差1分)

4、总得分:分数越高,说明优势、机会对人才开发越重要,制订策略时应相对侧重。

二、为评估出劣势、威胁的相对影响力,以制订应对策略,拟定了4个评估指标:

1、影响:对人才开发能直接发挥多大的制约影响。(大3分,中2分,小1分)

2、可克服度:消极影响是否容易采取主观努力来克服?可克服度越小,说明威胁或劣势越是客观存在的,难以用人力解决,反之则容易克服,应积极采取措施。(大3分,中2分,小1分)

3、持续时间:这种消极影响预计将持续多长时间?时间越长,其影响越深远。(长3分,中2分,短1分)

4、总得分:分数越高,则对人才开发的制约性越强,越应该主动应对。(最高9分,最低3分)

4.1 内部基础条件分析

4.1.1 优势分析

1、社会经济基础良好

人才流动规律中有一条马太效应,即越是经济发展快的地区,人才竞争性强,但人才吸引力也越强,而越是经济发展慢的地区,虽然最需要人才,但人才吸引力越弱。改革开放以来,宝安区经济持续多年高速增长,奠定了良好的产业基础,产业配套体系较为完善,对外开放水平不断提高,积累了丰富的市场经济经验。特别是产业结构优化升级抓得早、自主创新抓得早、应对困难的措施抓得早,抵御经济风险能力强,经济一直保持平稳较快增长。从目前的发展情况来看,宝安依托珠江三角洲已经形成了以通信产品和消费类电子产品为重点的产品结构,虽然目前宝安区劳动力成本、优惠政策等方面已经不具优势,但珠三角地区在形成产业集群后,又创造了一些新的比较优势,如发达的信息网络、完整的产业配套能力、敏感的市场意识、人才资源的易得性等等,并且随着 CEPA 的实施,珠三角地区与港澳台的经济联系将越来越强,这些新的优势将成为珠三角地区电子信息产业发展的持续动力。

2、地方政府重视

区委区政府早在 2004 年就召开了科技·教育·人才工作会议,提出了宝安区人才工作的目标和设想,要求各单位、各部门牢固树立“人才资源是第一资源,人才资本是加快发展最具活力的资本,人才队伍建设是加快发展最重要的建设”的观念。从 2007 年起,逐年加大在“素质工程”、高层次等人才引进、人才服务保障等工作上的投入。不定期组织专题学习,邀请专家学者讲解人才强国战略、人才观与人才发展战略,使全区各级干部了解人才强区战略的意义和当前形势下深圳的人才发展战略。

3、配套制度操作性强

借鉴其它地区人才工作好的做法和经验,结合地方实际,制定了《关于进一步加强人才工作的实施意见》、《关于鼓励优秀人才到深圳市宝安区创业的实施办法(试行)》、《宝安区“百千万人才工程”实施方案》、《宝安籍生源大学毕业生“展翅行动”办法(试行)》等一系列加强宝安区人才工作的意见和办法,用制度的方式加强人才工作,制度的可操作性较强。建立“展翅行动”服务窗口,建立全区性生源大学生服务网站,收集、发布企业招聘信息,建立生源大学生人才库,对生源大学生的学业、就业、创业进行指导,为生源毕业生就业提供条件。坚持每年举办劳务工技能比武大赛,凡在各工种比赛中获前六名的,户籍都可以迁入

宝安，营造良好的崇尚劳动、崇尚创新的氛围。

4 在职培训教育基础好

为实现科学发展，适应农村城市化发展的要求，进一步加强基层基础工作，强化社会管理，有效解决历史遗留问题，圆满完成“十一五”规划的各项目标任务，区委区政府以2007年一号文件出台了《关于全面实施素质工程的意见》。素质工程实施对象分为7类，即党政领导干部、公务员、社区干部、社区居民、劳务工、企业经营管理人员、各类专业技术人员。在全国率先成立了职业能力开发局这个职能部门，负责职业能力培训工作的统筹规划和协调。通过全区系统培训、各职能部门自行组织业务培训和个人自学相结合的方式，根据不同的对象，采取不同的方法，强调培训的针对性与实效性，促进人才整体素质的提升。

5、激励竞争机制相对成熟

激励竞争机制是宝安区吸引人才的重要因素之一。一是坚持优胜劣汰的原则，打破论资排辈的思想观念，创造了一个人才平等竞争，人才脱颖而出的环境。二是大力推行技术入股制度，科技人员持股经营制度，使科技人员的利益与企业的利益紧密联系在一起，吸引和留住企业的人才，形成了与国际惯例接轨的，符合高新技术企业特点的，以保护知识产权为核心的分配制度和经营管理制度。

6、创业氛围良好

宝安区乃至整个深圳的创业环境都比较好，政策灵活、创业门槛低、政府欣赏并支持一切的创业想法，对创业支持力度最好。针对创业的支持，深圳政府反应比较快，其中最有效的支持是办公场地、资金的支持。一方面税收、产业扶持等政策给企业一定程度上“松绑”，优秀企业不断在培育成长中，自然就会对人才产生持续吸引力。

7、人才参政议政有活力

宝安区发挥了人才在科学决策中的参谋咨询作用。在重大项目启动、重大决策出台前，区委都能认真听取专家意见，及时完善方案，实施科学决策。如在区城市整体规划建设、道路基础设施建设、产业结构调整、重点项目上马等方面都要经过专家咨询，进行多次分析，组织科学论证，既减少了决策的失误，保证了项目的顺利实施，也增强了各级各类人才的参政意识和议政水平。此外，整个深圳人才群体已明显具有了一定的内在社会责任感和自主参政、自觉参政意识，体现了一定程度上的公民意识的觉醒。由他们开辟出来的议政渠道也体现了一定的“批判功能的公共领域”的特征，表现出一种向成熟公民社会靠拢的趋势。

主要优势影响力评估分析如下表：

表 4-1 主要优势评估表

主要优势（Strength）	价值（好、中、差）	难以复制程度（好、中、差）	持续性（好、中、差）	总得分
1、经济基础良好	好	好	好	9
2、地方政府重视	中	差	中	5
3、配套制度操作性强	中	差	中	5
4、在职培训教育基础好	中	中	好	7
5、激励竞争机制成熟	好	好	好	9
6、创业氛围良好	好	好	好	9
7、人才参政议政有活力	中	中	好	7

可见经济基础良好、激励竞争机制成熟、创业氛围良好对于宝安区人才开发发挥作用明显、难以模仿、持续周期长，是核心竞争优势。

4.1.2 劣势分析

1、人才“造血”能力不足

宝安区一贯奉行“拿来主义”，本地没有高校，职业技能学校目前仅有一所，整个深圳高校、技校数量之少也在大城市中极为罕见。宝安区目前还没有新建高校或技能学校的计划，人才“造血”能力相比其他发达地区差距很大。人才的社会关系网络所在地，就是人才聚集的地方，人才社会关系网中的师生关系、同学关系，直接受到高等教育所在地影响，高等教育的缺位对人才引进的连带作用也有影响。

2、高层次、高技能人才紧缺

根据统计资料，宝安区纳入用工备案管理的外来劳务工总数约为 321.1 万人，技能人才约 54.6 万人，占劳务工总数的 17%。其中，初级工 38.3 万人，占 70.1%；中级工 13.3 万人，占 24.5%；高级工 3 万人，占 5.4%。中高级技术工比例偏低，呈明显的“金字塔”型。人才总量规模小，整体素质不高，高技能、高层次、复合型、创新型人才紧缺，特别是从事高端研发、创意、策划和设计的人才严重不足；中低层次实用型人才的辐射带动能力弱，效应较差。根据区劳动局的调查测算，宝安区每年技工缺口约 10 万人，其中高级技能人才（技师、高级技师）缺口约 5000 人。随着宝安区经济迅猛发展，特别是即将进入“十二五”时期，高新技术企业迅速增长，技能人才短缺已成为制约宝安区企业生产发展的

瓶颈。

3、人才分布领域和结构不够合理

一是领域分布不合理,全区人才主要分布在教育、卫生系统和高新技术企业;二是学历和专业结构不合理,现有人才的学历水平偏低,据区贸工局数据显示,专业技术人员中大专及以上学历的占80%以上,本科及以上学历的不足20%;基础学科专业多,高新技术专业少;三是工种结构分布不合理,钟表、模具制造、数控加工、车工等技能人才十分缺乏,而美容美发、电脑打字等普通技能人才较为过剩;四是技能等级结构不合理,根据人才市场的反馈,企业目前最缺的是高级以上技能人才;五是技能人才本身知识和技能结构不合理,目前大多是掌握单一环节技能的人才,全面掌握企业整套操作流程的“统揽型”人才稀少。

4、人才引进、使用、评价机制有欠缺

在人才引进方面,目前的人才引进机制还不能及时反映企业对各类人才的需求,《人才引进目录》的编制过程中企业参与缺位,另外相关配套政策缺乏弹性,对特殊人才或夫妻分居情况应放宽年龄、职称、学历等招调条件,分配制度缺乏新的突破,没有很好地体现出“一流人才,一流报酬”。在人才使用方面,“学历取向”仍占主导,资历在很大程度上仍是用人的主要度量标准,忽视能力导向、绩效导向,没有建立起良好的竞争激励机制。在人才评价方面,职称评定大部分仍采用评审方式,重学历、轻能力,重资历、轻创新等现象仍然存在,缺乏科学的评价体系。

5、人才培养的力度和针对性不够

一是存在“重引进、轻培养”现象。一些企业认为宝安能吸引全国各地的人才,企业想要什么样的人才都能找到,主要靠引进。企业在引进高端人才的同时,对原有科研人员、管理人员的培养没有引起足够重视,存在急功近利的短期行为,对人才重使用轻培训,甚至只使用不培训;二是缺乏有效的培训机制,参加培训的机会少,没有良好的学习环境,缺乏专业类图书资源;三是继续教育力度不够,缺乏针对性。各类人才的知识更新慢,继续教育、进修跟不上形势的需要,既没有长远规划,也没有达到缺什么补什么的目标。人才知识更新慢,对新知识、新理论、新方法掌握不够,不能适应形势和事业的发展需要。

6、人才保障服务机制不够理想

工作环境不够理想,缺少高等院校,科研机构、高科技企业等相对较少,企业科研开发平台不足,难以满足高端人才的工作和学习需求。生活环境有待改善,教育、卫生、文化、商业等生存环境不够配套,难以形成集聚人才的吸引力。人才保障配套制度还集中于高层次人才层面,对需求量更加巨大的其他人才关注不够。社会保障环境有待优化,吸引和留住人才的硬件设施和软环境方面仍有许多

亟待改善的地方，比如尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的社会氛围，住房、配偶就业和子女就学等问题。

主要劣势影响力评估分析如下表：

表 4-2 主要劣势评估表

主要劣势（Weakness）	影响（大、中、小）	可克服度（大、中、小）	持续时间（长、中、短）	总得分
1、人才“造血”能力不足	大	中	长	8
2、高层次、高技能人才紧缺	中	中	长	7
3、人才分布领域和结构不够合理	大	中	中	7
4、人才引进、使用、评价机制有欠缺	大	大	中	8
5、培养和培训的力度和针对性有待进一步加强	小	大	中	6
6、人才保障服务机制有待进一步改善	大	中	中	7

分析可见各项劣势得分比较平均，人才“造血”能力不足和人才引进、使用、评价机制欠缺是宝安区人才开发最主要的劣势，需尽快着手改善。

4.2 外部环境条件分析

4.2.1 机会分析

1、国内经济大环境总体向好

宝安是工业大区、出口大区，经济是以工业为主导的外向型经济。本次国际金融危机冲击下，我国经济发展基本面和长期趋势没有改变，国家经济政策总体保持连续性和稳定性，为宝安区经济发展提供了良好的宏观环境。国家实施积极的财政政策和适度宽松的货币政策，特别是提高出口退税率、完善加工贸易政策、调整进出口关税、支持中小企业发展等政策措施。国际金融危机的洗礼后，企业竞争力和抗风险能力进一步增强，为加快发展方式转变打下了坚实的基础。这些都将对宝安区企业发展、人才需求产生积极的促进作用。

2、区域性经济发展得到了良好规划

《珠江三角洲地区改革发展规划纲要》及《深圳市综合配套改革总体方案》全面实施，珠三角一体化、深莞惠同城化发展以及一批重大交通基础设施相继建成，为宝安区新一轮大发展提供了新的契机。《纲要》要求深圳要“继续发挥经济特区的窗口、试验田和示范区作用，增强科技研发、高端服务功能，强化全国

经济中心城市和国家创新型城市的地位,建设中国特色社会主义示范市和国际化城市”,提出珠江口东岸地区要“加快发展电子信息高端产品制造业,打造全球电子信息产业基地;大力发展金融、商务会展、物流、科技服务、文化创意等现代服务业,推进产业结构优化升级,构建区域服务和创新中心”等。深圳市乃至宝安区是《纲要》规划框架内的重要部分,产业结构的优化升级必将增强对人才的吸引力、凝聚力。

3、产业集聚效应显著

珠三角通过招商引资,以加工贸易为突破口,聚集了大量的国际电子信息产品制造企业,已经形成了以通信产品和消费类电子产品为重点的产品结构,形成了集群化发展的特征。宝安辖区内企业有三万多家,共有外资企业七千多家,包括鸿海集团旗下的富士康、艾默生电器、东芝等世界五百强企业二十余家,已经形成以电子信息产业为龙头,以电器机械及器材制造业、仪器仪表及文化办公机械制造业和塑料制造业为辅的工业结构,产业链比较成熟,产业配套能力强。据统计,2008年电子信息业实现工业总产值4648.14亿元,占全区规模以上工业总产值的66.2%。在该产业中,从零部件生产到产品加工与组装,从原材料物流到终端产品销售,围绕某一产品供应链和生产链都非常完备,每一个产业链的环节都聚集了相当数量、分工明确的企业“集群”,几乎全部分布在珠三角。整体而言,宝安工业正依托珠三角的产业集聚效应,朝规模化、集约化方向发展,企业的规模与竞争实力也能随之逐步增强。

4、地缘文化有“闯”劲

广东省临海,广东人有一种天生的勇气与执着,有着不仅敢为天下先,也乐为天下先的地缘文化传统,自古以来广东人就敢于向大陆和海洋探索寻找发展机会,新中国成立后,很多改革方向都是以广东为试验田并且取得了成功,广东人对于改革创新是相对宽容的。在政治、经济、文化、科技、工艺等各个方面,广东人都敢于探索,敢走前人没有走过的路,敢做前人没有做过的事。宝安区人才开发创新的过程和前景,将得益于这种有“闯”劲的地缘文化。

5、政策优势“先行先试”

《珠江三角洲地区改革发展规划纲要》明确要求珠三角地区要“再创体制机制新优势”,继续发挥“试验田”和示范区作用,成为“深化改革先行区”,并赋予珠三角城市在重要领域和关键环节上“先行先试”的政策,为宝安区提供了“尚方宝剑”——政策优势。现在关键在于宝安区怎么用好“尚方宝剑”。

6、交通运输便利

深圳市具有港口优势,以空港、公路、铁路等口岸的位置也成为我国惟——个具有海陆空立体口岸的城市,通过这种立体口岸,深圳处于我国内地与香港、

通过香港与世界联系的枢纽上。随着京九铁路、广深珠高速公路、盐惠高速公路、机荷高速公路、深圳国际机场第二候机楼的建成，深圳的交通枢纽优势将得到进一步强化。而宝安区已基本形成以机场为枢纽、港站相连通、全区公路串联的陆、海、空立体交通网路，成为深圳连通珠三角城市群的交通枢纽。

主要劣势影响力评估分析如下：

表 4-3 主要机会评估表

主要机会（Opportunity）	价值（好、中、差）	难以复制程度（好、中、差）	持续性（好、中、差）	总得分
1、国内经济大环境总体向好	中	差	中	5
2、区域性经济发展得到了良好规划	中	中	好	7
3、产业集聚效应显著	好	好	好	9
4、地缘文化有“闯”劲	中	好	好	8
5、政策优势“先行先试”	好	好	中	8
6、交通运输便利	好	好	好	9

分析可见产业集聚效应和交通运输体系是宝安区人才开发的重要机会，独特的政策优势、宝安人的“闯”劲及良好的区域规划也是要重点利用的机遇。

4.2.2 威胁分析

1、经济发展受到金融危机持续影响

去年以来，次贷危机引发的金融危机愈演愈烈，迅速从局部发展到全球，从发达国家传导到新兴市场国家和发展中国家，从金融领域扩大到实体经济领域，其严重后果还会进一步显现。受国际金融危机迅速蔓延和世界经济增长明显减速的影响，世界贸易增长明显放缓，贸易保护主义倾向有所强化，国际贸易环境将继续恶化。宝安区是加工贸易出口大区，外贸依存度高，受国际金融危机、人民币升值、劳动力成本上升的影响更为直接突出。同时，宝安区经济发展仍然存在着资源能源消耗大等制约因素，经济可持续增长任务艰巨。

2、人才引进工作面临国际竞争

西方发达国家的跨国公司加快了资源全球配置的步伐，它们利用资本、技术和管理制度的优势，以各种优厚条件作诱饵，对发展中国家的科技人才进行了更文明的争夺。美国的硅谷吸引着世界各国的青年，毕业后去美国深造。日本政府制定的接收 10 万留学生计划中，把相当比例的名额留给了勤奋好学的学生。相比之下，我国有人才流失之忧，自己辛辛苦苦培育出的人才，有不少“另攀高枝”。

在 1978—2002 年间，我国共有 5 8 万人出国留学，而学成回国工作的却只有 15 万人。有关研究表明，发展中国家在经济起飞阶段，有 2/3 留学生归国效劳，1/3 留学生滞留国外，回归与滞留人数比为 2：1 是正常的，而我国的情况却呈现 1：3 的倒比，足以说明形势的严峻。

3、人才引进工作面临国内竞争

从改革开放初期到现在 30 年的发展，整个深圳吸引了大量的人才来到了这块热土，宝安也发展为深圳的工业强区。但随着其他经济区域的崛起，宝安乃至整个深圳吸引人才的优势越来越弱，人才也有回流的现象。尤其是长三角正和珠三角展开了一场全方位的竞争。而知名企业，尤其是外企在整个珠三角的投资无论是数量还是规模都并不突出，华东和华北地区在这方面占有显著优势。有学者戏称，以前是人才东南飞，现在是人才西北飞了。目前宝安区吸引人才的竞争对手主要是东莞、长三角经济圈、中西部中心城市等产业结构类似区域，其中长三角、中西部省会城市的工资水平随着经济发展逐年提高，对外地人才越来越开放和宽容，城市人文环境也优于宝安，吸引力不断增强，宝安区吸引人才的相对优势正在减弱。

4、人才生活幸福指数有待改善

从有关机构调研情况来看，引进人才方法不够科学、深圳生活成本较高，配偶就业、子女入学难，高端人才保障政策不够完善不配套，用人机制还不够灵活等，目前已是阻碍宝安区人才引进的重要原因。目前，宝安区楼盘均价超过 1.5 万元/平方米，白领阶层在宝安区买一套房至少需 100 万元，居住成本高企。宝安区的中心区规划良好、环境优美，但占 85% 以上面积的街道还呈现着“脏乱差”的面貌，人居环境还有差距。另外，宝安区的教育、医疗、文化等民生环境起步晚，也相对落后于深圳关内四区。

主要威胁影响力评估分析如下：

表 4-4 主要威胁评估表

主要威胁（Threat）	影响（大、中、小）	可克服度（大、中、小）	持续时间（长、中、短）	总得分
1、经济发展受到金融危机持续影响	中	小	中	5
2、人才引进工作面临国际竞争	中	小	中	5
3、人才引进工作面临国内竞争	大	中	中	7
4、人才生活幸福指数有待改善	大	中	长	7

分析可见金融危机影响和国际人才竞争是宝安区人才开发较难以避免的威胁，国内人才竞争和改善人才幸福感影响较大，且能够通过努力缩小差距。

4.3 宝安区人才开发的 SWOT 分析

通过构造 SWOT 矩阵可以将可以对几项内外部条件进行分解，并进行相关策略分析，一般方法是将内外部条件分为四个象限进行分析，结合宝安区人才开发的内外部基础条件分析，构建 SWOT 分析表如下，其中每一象限内按总得分高低从上到下排列：

表 4—5 深圳市宝安区人才开发的 SWOT 分析表

主要优势（Strength）	主要劣势（Weakness）
S1、经济基础良好 S2、创业氛围良好 S3、激励竞争机制相对成熟 S4、在职培训教育基础好 S5、人才参政议政有活力 S6、配套制度操作性强 S7、地方政府重视	W1、人才“造血”能力不足 W2、人才引进、使用、评价机制有欠缺 W3、人才分布领域和结构不够合理 W4、高层次、高技能人才紧缺 W5、人才保障服务机制有待进一步改善 W6、培养和培训的力度和针对性有待进一步加强
主要机会（Opportunity）	主要威胁（Threat）
O1、产业集聚效应显著 O2、交通运输便利 O3、政策优势“先行先试” O4、地缘文化有“闯”劲。 O5、区域性经济发展得到了良好规划 O6、国内经济大环境总体向好	T1、人才引进工作面临国内竞争 T2、人才生活幸福指数有待改善 T3、人才引进工作面临国际竞争 T4、经济发展受到金融危机持续影响

4.3.1 优势与机遇组合（SO）分析

SO 组合是指宝安区应充分利用自身资源优势去赢得外部环境中多种发展机会。首先，宝安区应该利用国内经济大环境向好和自身良好的经济基础这个有利结合，继续快速提高自身经济发展水平；其次，应充分发挥区域性产业集聚和珠三角中长期大手笔发展规划契机，充分参与并发挥地缘优势推进产业结构优化调整、海陆空交通体系建设，提高宝安区在珠三角区域中的战略地位；再次，应发挥“改革开放试验田”政策优势，勇于尝试人才开发的新经验、好办法，继续完善人才工作配套制度，营造敢想敢干的工作氛围，建立更加成熟的激励分配竞争机制，树立先进的用人理念，为人才发挥作用提供更广阔的舞台。

4.3.2 优势与威胁组合（ST）分析

ST 组合是指宝安区应充分利用自身资源优势去应对和化解外部环境中的威胁和不利变化，发挥优势降低威胁。首先，宝安区应该利用良好的经济形势和政府的努力来灵活应对金融危机对经济发展带来的影响。其次，应充分发挥宝安区配套制度、强化在职培训教育、人才市场化机制等基础性优势，积极应对国际、国内的人才竞争，提高对人才的吸引力和凝聚力。再次，应该将深圳民主、开放的优势继续发扬广大，形成独特的城市文化氛围，改善城市人居环境，创新体制机制解决人才目前面临的医疗、教育、住房、配偶就业等常见困难，提高人才生活幸福指数。

4.3.3 劣势与机遇组合（WO）分析

WO 组合是指宝安区应积极创造条件抓住机遇，使宝安区人才发展的劣势趋于最小化，机会趋于最大化，从而实现通过机遇促进发展、弥补劣势的战略目标。首先，宝安区应充分利用国内经济大环境机遇、区域性经济优势和便利的交通体系，加强优势产业整合，提高产业效率，降低企业成本，提高企业竞争力，进而发挥企业培育锻炼人才的“主阵地”作用；其次，宝安区应发挥灵活的政策优势和“敢想敢干”的精神，有针对性、有计划地引进紧缺人才，构建合理的人才结构和人才引进、使用、评价机制，加强人才服务保障。再次，应针对不同领域、层次的人才打造不同的职业培训体系，提升现有人才的层次和技能，增强企业自主创新能力。

4.3.4 劣势与威胁组合（WT）分析

WT 组合是对宝安区人才发展战略最不利的组合，应减少自身的不足，回避可能的威胁，尽可能的减少损失。首先，宝安区应与国内外高校建立人才开发合作机制，以“拿来主义”改善自身高等教育的不足；其次，要大力加强职业技能教育的建设力度，丰富在职培训的种类和手段；再次，要加强人才政策创新，强化人才保障服务，以提高人才工作生活幸福指数来吸引高层次、高技能人才。

4.3.5 结论

表 4—6 深圳市宝安区人才开发的 SWOT 矩阵分析表

相 应 战 部 内 部 略	主要机会（Opportunity）	主要威胁（Threat）
	O1、产业集聚效应显著 O2、交通运输便利 O3、政策优势“先行先试” O4、地缘文化有“闯”劲。 O5、区域性经济发展得到了良好规划 O6、国内经济大环境总体向好	T1、人才引进工作面临国内竞争 T2、人才生活幸福指数有待改善 T3、人才引进工作面临国际竞争 T4、经济发展受到金融危机持续影响
主要优势（Strength）	SO 增长型策略	ST 多样化策略
S1、经济基础良好 S2、创业氛围良好 S3、激励竞争机制相对成熟 S4、在职培训教育基础好 S5、人才参政议政有活力 S6、配套制度操作性强 S7、地方政府重视	1、大力发展经济，提升战略地位 2、加强人才的引进和培养 3、优化人才法制环境和创业环境 4、健全人才激励机制 5、树立先进的用人理念	1、加强人才引进的体制建设 2、健全人才市场服务体系 3、优化人才安居环境
主要劣势（Weakness）	WO 扭转型策略	WT 防御型策略
W1、人才“造血”能力不足 W2、人才引进、使用、评价机制有欠缺 W3、人才分布领域和结构不够合理 W4、高层次、高技能人才紧缺 W5、人才保障服务机制有待进一步改善 W6、培养和培训的力度和针对性有待进一步加强	1、拓展人才培养的载体 2、有针对性、有计划地引进人才 3、构建人才使用评价机制 4、加强各类人才的培训	1、丰富人才培养的主体，加强对各类人才的培养 2、建设引才载体，构筑引才网络 3、优化人才政策环境

在“十二五”开局之年，深入研究如何充分利用宝安区市人才发展的优势，弥补劣势，抓住机遇，消除威胁是一个关系到宝安区的长远及可持续发展的重要课题。根据 SWOT 矩阵分析表对 SO、ST、WO、WT 四种策略进行的分析，可以得出 4 种内外匹配的交叉组合战略：增长型策略(SO)是当内部因素和外部条件都非常好的时候采用，它是依靠内部优势，利用外部机遇快速进行人才开发的策略；多样化策略(ST)是针对内部资源丰富、外部威胁严峻的形势提出的，它可以规避威胁、开拓新的发展领域；扭转型策略(WO)是利用外部机会，克服人才开发内部劣势的策略；防御型策略(WT)是当内外条件均比较差时，既不能进攻也无力扭转的时候所采取的战略，它强调积蓄实力，寻求突破。

可以确定宝安区人才开发必须正视各项内外部基础条件带来的积极和不利影响，就宝安区人才开发发展现状来看，是处在中级阶段，总的来说已经达到了一定的发展水平，尤其是在产业集聚和改革示范区方面具有非常明显的优势。虽然自身还存在造血能力差等一些主要劣势，但基本都可以通过努力在一定程度上弥补，威胁因素大多也是属于国内竞争对手共同存在的，外部环境条件总体是偏向积极影响的，因此，增长型策略(WO)是比较适合目前宝安区人才开发的主策略，即加强人才的引进和培养，优化人才环境，健全人才机制，树立先进的用人理念。

宝安区人才开发确定了积极突破的主策略之后，还必须同时综合吸收其他三种策略，形成有宝安特色的人才开发战略，才能发挥自身优势，把握外部机会、克服自身弱点，扭转不利因素，最终促进宝安区人才开发工作。即采用“培训-引进”相结合的策略，结合产业发展需要，创新人才培养引进机制，加快经济体制、人才市场体系、人才使用评价激励机制、人才保障服务体制的改革和经济结构调整，优化创业环境，以环境聚集人才、以服务留住人才，从而为宝安经济社会的转型及可持续发展提供强大支持。

第五章 宝安区人才开发战略的构建

5.1 宝安区人才开发的战略目标

通过较长一段时间的努力,在全面提高人才队伍综合素质的基础上,把宝安建设成为泛珠三角区域的技能人才开发基地和高新技术人才创业基地,成为开放包容、激励创新、崇尚创业的先进工业人才港,使宝安成为各类人才资本汇聚、人才活力竞相迸发、人才资本持续增值的人才强区。

5.2 宝安区人才开发战略的理念和紧迫性

5.2.1 理念

充分认识“人才资源是第一资源,人才资本是加快发展最具活力的资本,人才队伍建设是加快发展最重要的建设”,建立“以人为本”的人才观念。进一步解放思想,创新人才发展体制机制,优化人才发展环境,以大力培养、吸引、用好高素质人才为重点,统筹推进各类人才队伍建设,为我市经济、政治、文化、社会建设协调发展提供强有力的人才支持和智力保证。

5.2.2 紧迫性

国以才立,政以才治,业以才兴,人才资源是第一资源。宝安新一轮的发展、经济的转型、城市化的推进和现代化经济强区的建设,关键在人才。近几年来,区委区政府研究制定了一些吸引、激励人才的政策,人才工作在思想观念、运作机制、服务模式等方面发生了显著变化。随着全球经济一体化、CEPA 的实施和泛珠三角经济合作区域的形成,宝安区正面临着前所未有的机遇和挑战。然而,宝安区人才的总量、结构、素质等现状与宝安新一轮发展的要求还有差距,人才吸引力趋向弱化,人才自主培养能力不足,人才资源密度不高,人才队伍层次偏低,高级管理人才、高新技术人才、高级技能人才还十分短缺,人才管理体制中的障碍依然存在,人才问题已成为影响和制约宝安区经济社会发展的关键问题之一。因此,大力实施人才强区战略,确立人才工作的重要地位,建设一支科学合理的人才队伍,已成为当务之急。

5.3 宝安区人才开发的基本原则

5.3.1 “人才资源是第一资源”原则

充分发挥人才资源开发在经济社会中的基础性、战略性、决定性作用，在制定经济社会发展规划时，优先制定人才发展规划，在开发社会资源时，优先开发人才资源；

5.3.2 “人人都能成才”原则

尊重人才的特殊禀赋和个性，凡具有一定的知识或技能、能够进行创造性劳动、为推进宝安三个文明建设做出贡献的建设者，都是宝安的人才，鼓励人尽其才，才尽其用；打破国籍、户籍、地域、部门、行业、所有制等界限，不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，以海纳百川的博大胸怀，最大限度地吸引聚集国内外优秀人才。

5.3.3 坚持人才开发机制创新原则

按照社会主义市场经济体制要求，加快干部人事制度改革和人才市场建设，深化科技体制、教育体制和收入分配、社会保障制度改革，逐步形成有利于吸引人才、留住人才、充分发挥人才作用和各类优秀人才脱颖而出的机制和环境。

5.3.4 人才可持续发展原则

建立健全人才资源开发宏观调控体系，坚持人才的重点开发和整体推进，坚持人才开发与经济社会发展相协调。

5.4 宝安区人才开发战略的实施步骤

实施宝安区人才开发战略，既要大胆积极，又要慎重稳妥，处理好改革、发展和稳定的关系。其战略步骤是“总体设计，分步实施，重点带动，整体推进”。具体分三步：

第一步：在2012年前，修改完善有关人才政策法规，建立合理有效的人才分配激励机制，营造适宜人才发挥作用的政策环境。对各类人才的引进渠道、培养方式分类梳理，建立有针对性的配套方案。在《珠江三角洲地区改革发展规划纲要》这个大的政策框架指引下，结合我区“十二五”规划定位，贯彻落实中央“千人计划”、省“珠江计划”，区“百千万人才工程”。

第二步：在2015年左右，在保证人才数量随着经济和社会发展合理增长的基础上，提高高层次人才、高技能人才、管理人才所占的比例，积极推进人才结构的全面调整，实现人才数量、质量、结构与宝安区区域战略定位相适应。人才环境进一步优化，人才政策制度相对成熟，人才市场体制规范透明，人才保障服务进一步完善，人才工作居住环境更加优美，使广大人才感受到较高的幸福感。

第三步：这是远期目标，不断改革人才机制，拓宽人才引进渠道，增强人才培养能力，健全人才市场体系，优化人才环境，使宝安区形成较为成熟的“以人为本”的价值体系，拥有较强的自主创新能力，在人才规模、层次、结构、效能上处于国内领先地位并跻身国际先进行列。

5.5 宝安区人才开发“12345 战略”的基本内容

宝安区人才开发战略可以概括为“12345 战略”，具体内容是：“塑造一种观念，拓宽两条渠道，解决三个问题，营造四项优势、打造五支队伍”。

“一种观念”：即“以人为本”的人才观；

“两条渠道”：指人才的来源，包括培养和引进两种方式；

“三个问题”：人才数量、人才质量、人才结构问题；

“四项优势”：包括人才的政策制度优势、分配激励优势、服务保障优势、人居环境优势；

“五支队伍”：党政干部人才、企业管理人才，专业技术人才、高技能人才和社会工作人才；

5.5.1 人才培养战略

实现由注重形式，向基础型、战略型，具有持续、长效机制内涵的人才开发系统的转变。人才培养主体多元化、人才培养系统结构化；探索党政干部培训新方式，提升公务员队伍整体素质；整合社会资源，培养高素质企业经营管理人才；大力培养高素质、社会化专业技术人才、高技能人才与社会工作人才；加强本土人才资源开发。

5.5.2 人才引进战略

实现由数量型为主的人才引进，向质量型、结构化、选择性引进模式转变。围绕宝安区支柱产业和战略产业发展，以引进海内外高层次人才为重点，贯彻落实中央“千人计划”、省“珠江计划”，实施宝安区引进海外高层次人才工程。

以国家海外高层次人才创新创业基地为重点,加强各类人才载体建设,建设一批省、市级海外工程人才创新创业基地。

5.5.3 人才流动战略

实现由封闭式、自给式的人才市场体制,向行为规范、体系完备、公开透明、开放流通的人才市场体制转变。加快人才公共信息平台建设;建立统一、规范的人才统计体系;创新区域人才合作机制,探索扩大“珠三角人才联盟”合作模式及内涵。健全人才市场法规体系,规范人才市场行为;健全人才市场结构功能,增强人才市场能力;健全人才市场服务体系,提升人才市场效能。

5.5.4 人才激励战略

实现由传统的分配激励体系,逐步向以人才资本价值实现为本质、职业化管理为途径的激励体系转变。建立党政机关、事业单位、社会市场开放竞争的用人机制;建立以人才资本价值实现为导向的分配激励机制;建立科学合理的分类人才评价体系。

5.5.5 人才环境战略

实现由单纯物质生活环境改善为主,向人才政策法规环境、人才工作环境、人才事业发展环境及人才生活环境建设全面并行的转变。完善人才住房保障体系,解决制约人才创新创业发展的瓶颈问题。加强人才政策创新,完善人才法规规章体系;优化人才创业环境;构建社会信用体系;完善人才社会保障;加大社会治安保障体系建设;优化人文与安居环境;完善人才公共服务体系。

第六章 宝安区人才开发战略的实施措施

6.1 着力加强对现有人才的培养

6.1.1 丰富人才培养主体

由区职业能力开发局统筹整合全区人才培养,承担全社会各类人才培养的总体规划和指导工作。有针对性的引导和鼓励用人单位和各类社会教育培训资源共同参与 to 专业人才培养工作中来,实现人才培养主体多元化。办好宝安区委党校、宝安广播电视大学,争取深圳市在宝安区举办大学或大学分校。加强与南方科技大学、深圳大学城、深圳大学等高校的联系,鼓励宝安区优秀企业借助本地高校资源合作开展合作交流,推动企业科研水平更上新台阶。通过人才输送、委托培训、合作研究等方式用好用活这些优质的高等教育资源,为我区产业发展培养大批急需专业人才。

6.1.2 拓展人才培养的载体

树立全民学习、终身学习理念,构建现代国民教育体系和终身教育体系。加快推进教育现代化,建立能充分体现时代性、专业性、层次性、结构性等特点的人才培养机制和教育培训网络,满足人才多元化的学习需求。制定科学的人才培养规划,分类抓好人才的继续教育和培训,积极推进全民普及 12 年教育工程。规划和建设好宝安区社区学院,大力发展远程教育和网络教育。适应新型工业化和优化产业结构的要求,大力推进职业与成人教育。结合农村城市化目标,加大对宝安区青年和富余劳动力的转移培训和智力开发,提高劳务工职业技能水平。落实区委区政府《关于建设学习型城区的决定》,全面推进社区教育实验,构建以宝安区社区学院、街道社区教育中心、居委(企业)社区教育站为主要载体的三级社区教育网络。积极帮助企业提高整体竞争力,鼓励企业成为人才培养的主要阵地之一,在工作中培养人才、锻炼人才、提升人才。努力把宝安区建设为“人人是学习之人、处处是学习之所、时时是学习之机”的学习型城区,提升现有人才的层次,造就更多的人才。

6.1.3 培养党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才

要以“五种能力”为重点,加强党政人才队伍建设。不断提高党政干部科学判断形势的能力、驾驭市场经济的能力、应对复杂局面的能力、依法行政的能力和统筹协调的能力,培养和造就一支高素质党政人才队伍。制定和实施党政人才培养计划,学习或培训采用学分制,把修满规定学分作为年度考核和晋升职务的重要依据。加大公务员培训力度,开设与现代政府运行相适应的课程;通过到国内外高校学习、基层锻炼、异地挂职、换岗交流等方式,强化党政领导人才及其后备干部的培养。到2010年,党政领导干部年龄结构、知识结构更趋合理,专家型和复合型高级人才、妇女干部和非中共党员干部在党政领导干部中要占到一定的比例。

以提高综合管理、驾驭市场能力为重点,加强企业经营管理人才队伍建设。突出企业在经营管理人才培养中的主体地位,加大政府在信息、师资、场地等方面的扶持力度。探索企业经营管理人才市场化、职业化管理方式,努力营造现代企业家成长的氛围。以建立完善激励机制和考核机制、校企联合培养、出国培训等方式,造就一支能熟练驾驭市场、熟悉现代经营管理知识和WTO规则,能够引领企业全面参与国际市场竞争的高级经营管理人才队伍。

以提高创新实践能力为核心,加强专业技术人才队伍建设。利用深圳市高层次人才培养基地和科研开发基地建设契机,既要加强专家、学科带头人、科技拔尖人才等高级专业技术人才队伍建设,又要注重培养中青年专业技术骨干,遵循专业技术人才成长规律,制定并实施教育、科技、卫生、文化等领域优秀专业技术人才开发培养计划,安排优秀专业技术人才出国留学、研修和考察,为他们参加国际、国内学术和技术交流活动创造条件,高质量开展继续教育;推动新技术和技改项目的开发,促进科技成果转化,加快专业技术人才成长,合理使用并积极给年轻的专业人才压担子,使其在教学、科研的第一线发挥作用。

6.1.4 培育大量适应产业发展需要的技能人才

坚持政府扶持、产业引导、行业推动、企业自主、社会力量广泛参与的多元化培养模式,构建以市场和就业为导向,结构合理、特色鲜明、机制灵活、资源共享、服务优良的现代职业教育培训体系。按国家重点职校标准建设好宝安职业技术学校,依托宝安职业技术学校的教育资源,创办宝安高级技工学校;充分发挥街道成人文化技术学校的教育培训阵地作用;要充分调动社会资源,大力扶持产业技能实训基地建设,以先进工业、高新技术产业为重点,引导境内外社会力量在宝安区举办以培养技能人才为主的民办高校或职业培训机构,鼓励创办与观

澜哈飞汽车城, 龙华名牌服装城等产业相配套的技能培训机构, 重点培养能够适应产业发展需要的技工和高级技工。发挥企业培养技能人才的主动性, 以培训卷或者政府补贴形式, 鼓励和引导企业创办教育培训机构, 采用“定向订单式”、“连锁超市式”等多种形式和方法, 加强产业技能型人才的培训。成立宝安区职业技能鉴定与培训中心, 完善技能人才职业资格证书制度和持证上岗制度。对在全区各行业技能比武或竞赛中名列前茅的技能人才和“十佳劳务工”, 不论学历高低均可入户宝安。

6.1.5 培养专业化的社会工作人才

大力推进社会工作人才队伍的职业化、专业化进程, 建立科学合理的社会工作人才培养、评价、使用和激励机制, 完善社会工作岗位设置和社会工作者配置机制, 培育和发展一批承载并能促进社会工作发展的民间组织。

6.1.6 开发本土人才资源

以“三业”(学业、就业和创业)工程为主线, 加强对本地生源毕业生和本地青年人才的培养和开发。以学业为基础, 通过学费补贴、专项奖励等多种方式鼓励生源毕业生和本地青年继续深造或在职学习; 以就业为导向, 转变就业观念, 鼓励本地生源毕业生和青年到非公有制企业就业, 支持非公有制企业接纳大中专毕业生和本地青年就业; 以创业为根本, 通过政策、资金、技术、信息等扶持, 鼓励本地生源毕业生和青年开拓创业。研究制定相关政策和管理办法, 促进外来人才的本土化。开展“十大学业先锋”、“十大创业先锋”、“十大就业民企”评选活动, 引导本地人才脱颖而出。

6.2 扎实做好人才引进工作

6.2.1 构筑海外引才网络

加大海外高层次人才引进力度, 包括外籍专家和留学回国人员两大类, 按国内认定标准或海外认定标准申请认定, 符合其中任一标准经认定后均可享受相关优惠待遇。重点引进在国际金融机构、跨国公司、国际组织中担任高层职务或拥有高新技术成果的人才, 引进国外知名大学有较高学术成就的人才, 不断给本地人才队伍注入新鲜血液。鼓励企事业单位在海外设立研究机构或与海外研究机构联合进行项目研究, 通过发挥驻外机构作用, 加强与所在地留学生组织、华侨华

人专业团体、知名人才中介机构的合作，充分利用海外人才资源，拓展人才引进范围。利用高交会、文博会等各类展会，吸引留学人才来深创业。

6.2.2 规范人才认定程序

国内高层次人才来宝安区就业创业的，可由人才本人或用人单位、产业行业协会、有关主管部门提供相关资质证明材料，经由人事劳动部门核准。海外人才主要包括外籍专家和留学回国人员两大类，考虑按国内认定标准或海外认定标准“双通道”申请认定，符合其中任一标准经认定后均可进入人才引进绿色通道，享受相关优惠待遇。其他紧缺人才可根据学历、职称等条件，结合人才需求情况进行认定。

6.2.3 确定人才引进重点

根据区域经济一体化趋势和深圳产业结构升级调整的发展方向，引进人才的重点是高新技术产业和先进制造业，主要包括电子信息产业、生物医药产业与先进农业、新材料新能源产业、精细化工产业、装备制造业等；现代物流业；文化产业；商务、信息、科技、社区等新兴服务业；服装、钟表、内衣、模具、汽车电子、家电、新型自行车等传统优势产业以及宝安“十二五”重大项目建设工程等。

6.2.4 建设引才高端载体

创办“中国宝安留学人员创业园”。支持高端人才来宝安设立研究室、实验室、工作室、创作室等。鼓励区内企业与国内外知名高校联合设立博士后、博士、硕士科研工作站和技术创新中心、研发中心等各种形式的研发机构。加强桃花源科技创新园等高新技术产业园区的孵化功能，完善高新技术产业链。成立宝安区博士联谊会，搭建良好的发展与交友平台，营造融洽的工作和生活环境，增强归属感。

6.2.5 建立引才绿色通道

在海内外高层次人才引进过程中，实行一人一策、特事特办。高层次人才来宝安工作的，可在用人单位所在地或居住地落户，所有手续费用由区财政承担。到事业单位工作的高层次人才，聘任高级职务，不占用单位的高级职数。放宽创新型人才入户政策，实行“创业前期费用补贴”制，加大力度支持拥有重大突破技术和项目的创业人才来深圳创业。研究人才紧缺状况，发挥企业在紧缺人

才认定中的主体地位,定期发布人才需求目录,为人才引进提供指南,提高人才引进服务效率和质量,充分发挥人才市场对人才引进的服务功能。鼓励支持企业研发机构以项目引进各类人才。

6.3 创造条件鼓励人才柔性流动

6.3.1 健全人才市场体系

以市场为导向,以法规为依据,构建规范、开放、竞争的人才市场体系,充分发挥市场在人才资源配置中的基础性作用。整合现有的劳动力市场和人才市场,打破管理分割,努力实现资源配置低成本、高效率、最优化,并且根据宝安新一轮发展中产业布局的需要,拓展服务范围,提高服务质量,形成区域化、规模化的人才市场,重点把区、街道人才交流中心做大做强。加快人才市场与国际接轨步伐,以实施 CEPA 和深港加强合作为契机,积极推进深港人才智力交流,引进、扶持国内外知名“猎头公司”来宝安合作。鼓励民间资本设立或参股人才中介机构,实现人才市场股权多元化。重点培育国际人才市场、高层次人才市场、高技能人才市场和网上人才市场,增强人才市场配置能力。

6.3.2 构建人才服务体系

深化人才服务机构改革,完善人才服务体系,消除人才流动的体制性障碍,整合相关人才管理部门的公共服务资源,形成布局合理、服务统一的区、街道、社区人才服务网络。对区企事业单位急需的高新技术人才、学科带头人、懂技术会经营的复合型人才、高技能人才等国内外优秀人才,由人事部门牵头提供“一站式”跟踪服务。要充分开发、利用人事和劳动部门的信息网络,促进公共人事服务标准化、规范化和网络化,建立人才信息库和人才资源信息服务平台,实现人才资源信息共享。以盘活企业人才资源和搞好企业人才服务为重点,积极拓展人才引进、人才派遣等各项人事管理事务的公共代理功能,为企业提供全方位的人事代理,不断提高公共人事服务的水平和质量。研究探索全市流动人员人事档案管理新模式,针对社会反映热烈的档案管理费等问题进行率先探索,通过政府购买服务尝试免收或减收,减轻人才流动负担。

6.3.3 树立柔性用人理念

按市场化的用人理念“不求所有、但求所用”、“用才不养才,留才不拴人”来使用人才,鼓励中高级紧缺、急需人才在不改变国籍、户籍和身份,不改变人

事关系的前提下,为区经济社会文化发展提供智力服务、技能服务,并以专利、技术、管理等要素参与分配,实现“智力流动”。

6.4 形成科学的激励机制

6.4.1 创新人才使用机制

深化党政机关用人制度改革,建立健全党政人才职位管理制度,完善选任制和委任制;认真执行《党政领导干部选拔任用工作条例》,推行公开选拔、竞争上岗制度。实行部分职位聘任制和雇员制,积极探索法官、检查官、警察专业化改革;注重在实践中选拔任用领导干部,建立区、街道干部挂职交流制度,积极选派优秀干部援疆、援藏,参与重大灾难事故抢险救援,把党政人才放到工作一线去经受锻炼。

进一步深化企事业单位人事制度改革。在区属国企和事业单位中全面推行以劳动合同制和聘用制为主要形式的用人制度,进一步落实个人自主择业权、企业自主用人权。执行《深圳市雇员制管理办法》,逐步建立起以聘用制和岗位管理为重点的用人制度。加大竞争上岗力度,大胆启用优秀年轻人才到关键和领导岗位工作,建立职务能上能下、人员能进能出、优秀人才能够脱颖而出的用人机制。实行按需设岗、按岗聘任、以岗定薪,平等竞争、严格考核、合同管理,实现人员聘任由身份管理向岗位管理的方向转变。全面推行专业技术职务评聘分离,建立健全执业资格制度、资格准入制度和资格注册制度。进一步完善《宝安区暂住人员专业技术职称评定和管理办法》,在职称评聘中注重能力、水平和业绩,允许企事业单位高职低聘、低职高聘。

6.4.2 建立人才评价机制

启动由政府扶持、行业推动、企业支持的人才评价体系,通过“人才档案”的构建,动态记录和评估人才的职业经历、职业能力、职业信誉等信息,完善以业绩为核心,由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价标准,实现对人才的综合评价,为用人单位提供诚信可靠的人才信息服务。对党政人才的评价,重在群众认可、开拓创新能力和工作业绩;对企业经营管理人才的评价,重在市场认可和出资人认可;对专业技术人才,重在创业和研发能力、社会和业内认可。对高级技能人才,侧重考核技能、专长、实际操作等能力。促进人才评价的科学化、专业化和社会化,坚持走群众路线,注重通过实践检验和评价人才,引导人才往创造型、实践型和复合型方向发展。

6.4.3 健全人才激励机制

要实行业务留才，将全区企事业单位发展战略目标和人才的全面发展目标相结合，强化人才的主人翁意识；重视人才的职业发展，为人才搭建发挥其才能的舞台，做到人尽其才。要实行待遇留才，积极探索生产要素参与分配，把技术要素、知识要素、创造发明要素、管理要素和资本要素等融合到分配中去，实行高风险高收入，对有突出贡献的人才可试行奖励股权、期权等多元化分配方式，促使分配向关键岗位和优秀人才倾斜。开展“优秀创业人才”、“宝安杰出人才”、“人才工作先进单位”等评选活动。要实行感情留才，加强沟通，建立区、街道领导联系人才工作制度，尊重人才的意愿和价值，给他们更多的自主权；建设以人为本、具有向心力和凝聚力的文化氛围，最大限度地调动人才的主动性、创造性和积极性。

6.5 培育有利于人才干事创业的生态环境

6.5.1 形成保障人才权益的法制环境

建设法制政府，用制度杜绝靠关系、走后门、批条子等陋习，营造依法办事、公平公正的城区法制环境。坚决执行国家知识产权保护方面的法律法规，实施人才居住证制度，严格依法办事，为人才施展才华提供公平竞争的舞台，激发人才活力。

6.5.2 建立有利人才开发的政策环境

建立健全人才引进、培养、选任、评价、激励、保障等人才工作机制，制定和完善人才工作投入、社会保障、人才租赁、股份期权、收益分配等规章；定期对我区对人才工作政策体系进行创新设计，研究制定更加符合实际的新政策，完善旧政策，构建更加合理的人才开发政策体系。

6.5.3 优化和谐的人才创业环境

加大对人才在宝安创业的资助力度，为创业人才在创业服务上提供一条龙高效服务；加快区域科技创新体系建设，建立现代化的人才创业服务平台；安排专项经费支持科研人才参加国内外重要的科学研究、学术交流、技能提升活动；对重点引进和培养的高层次人才给予专项资助和生活补贴；以货币补贴、实物配租等方式解决高层次人才的住房问题；采取双向选择、统筹调配等方法解决高层次

人才配偶就业、子女入学问题；重视高层次人才的健康疗养，每年组织一次高端人才携配偶外出疗养；为初到深圳创业或在深圳短期及兼职工作的各类创新人才提供廉租房；为民间创新人员的发明专利以及创新性项目提供经费资助。

6.5.4 营造高品质的人才安居环境

加快发展旅游业、商业、房地产业、高等教育事业、文化创意产业第三产业，合理规划和高标准建设科、教、文、卫、体等综合设施和居住设施，改善城市环境，通过一流的政府管理水平来创造出诗意般的实际生活感受和文化品位；加强社会治安和社会环境综合治理力度，狠抓食品安全，使人才吃得放心、住得放心；发扬“敢闯敢试”的传统文化，保持海纳百川的胸怀，遏止固步自封的苗头，营造宽松和谐的城市氛围。

参考文献

- [1]夏建刚、邹海燕,人才概念内涵探析,中国人才,2003(4)
- [2]吴文代、牛超生,中国人力资源开发系统论,北京:中国建材工业出版社,1996
- [3]人才强国战略解读编写组,人才强国战略解读,北京:新华出版社,2005
- [4]胡旭红,西部欠发达地区实施人才战略的思考:[硕士学位论文],长春:吉林大学,2005
- [5][美]T·W·舒尔茨,人力资本投资——教育和研究的作用,北京:商务印书馆,1990
- [6][美]T·W·舒尔茨,论人力资本投资,吴珠华等译,北京:北京经济学院出版社,1990
- [7]宋承先,过渡经济与中国经济.人力资本价值论,上海:上海财经大学出版社,1999
- [8]安德鲁斯,公司战略概念,哈佛商学院,1971
- [9]边婷婷、陈晓丹、胡伟,美、日人力资源模式之比较,临沂师范学院学报,2001(3)
- [10]丁心基、岳中刚,知识经济时代人力资源管理模式的新趋势——美国、日本人力资源管理模式比较分析,北方经贸,2003(8)
- [11]常晓勇,经济全球化与中国国际人才竞争战略:[博士学位论文],首都师范大学,2007
- [12]艾一平,经济全球化背景下人才跨国流动的成因研究:[硕士学位论文],中国社会科学院研究生院,2003
- [13]郭颖,经济全球化与中国人才资源国际竞争战略思考:[硕士学位论文],武汉大学,2005
- [14]梁伟年,中国人才流动问题及对策研究:[博士学位论文],华中科技大学,2004
- [15]陈力,人力论坛之二:国际人才争夺战中的策略与作法,中国网,2003
- [16]白章德,做好培养高层次人才的前沿保障,神州学人,2005(12)
- [17]吴前进,国际关系中的华侨华人和华族,北京:新华出版社,2003
- [18]岑建君,世界各国重视“人才回收”工作,世界教育信息,2001(8)
- [19]徐国祥、吴泽智,我国加入WTO后上海浦东新区人才需求预测研究,财经研究,2002(4)
- [20]刘凤朝,关于人才需求预测研究的几点方法论思考,预测,2001(4)

- [21]张长征, 社会主义市场经济条件下的人才需求预测方法, 石家庄经济学院学报, 2002(2)
- [22]闫巧丽, 当代科技全球化背景下我国科技人才管理对策研究: [硕士学位论文], 成都理工大学, 2009
- [23]刘旺、楚刃, 二十一世纪中国人才环境大点评, 北京: 中国人事出版社, 2004
- [24]丁向阳, 人才竞争战略, 北京: 蓝天出版社, 2005
- [25]童泽望、赵光辉, 论我国人才强国战略的实施策略现代管理科学, 2004(6)
- [26]王玉玲, 创新人才环境大力实施人才强国战略, 重庆社会主义学院学报, 2004(2)
- [27]刘贵芹、石国亮, 人才强国战略的提出及其重大意义, 思想理论教育导刊, 2004(5)
- [28]邹跃光, 我国实施人才强国战略应关注的几个问题, 江西科技学院学报, 2006(8)
- [29]向洪、李向前、邢未萍, 人才资本, 北京: 中国时代经济出版社, 2002
- [30]潘晨光, 中国人才发展报告, 北京: 社会科学文献出版社, 2004
- [31]沈荣华, 21 世纪中国的人才战略走向, 理论研究, 2007(1)
- [32]丁秀荣, 中国实施“人才强国”战略的重要性, 科学社会主义, 2005(3)
- [33]胡旭红, 西部欠发达地区实施人才战略的思考: [硕士学位论文], 长春: 吉林大学, 2005
- [34]徐颂陶, 中国人才资源开发全书, 北京: 中国人事出版社, 1998
- [35]史建华, 白银市人才强市对策研究: [硕士学位论文], 北京: 中国地质大学, 2006
- [36]李中斌、杨成国、陈银法等, 人力资源开发与管理通论, 北京: 经济管理出版社, 2003
- [37]关培兰, 论激励机制与人力资源开发, 经济评论, 2000(2)
- [38]姜明明, 人力资源战略的分类选择与构建贯彻研究: [硕士学位论文], 南京: 东南大学, 2006
- [39]徐斌、马金, 区域经济发展中的人力资源开发与管理研究, 人口学刊, 2000(4)
- [40]宋斌、章芹敏, 政府整体性人力资源开发的“八大理念”, 武汉大学学报(社会科学版), 2001(5)
- [41]黄津孚, 人才是高素质的人——关于人才的概念, 中国人才, 2001(11)
- [42]张骏生, 人才学, 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2006 年版
- [43]罗文标、黄照升, 产业结构与人才结构互动研究, 科技进步与对策, 2004(7)
- [44]张金锁, 陕西省人才资源对经济发展的影响及对策研究: [硕士学位论文], 西安科技大学, 2004

- [45] 赵焱, 浅谈人才与城市经济发展, 价值工程, 2007(2)
- [46] 华冬萍、卢韵场, 人才与区域经济发展, 科技经济市场, 2007(2)
- [47] 张谦明, 线性回归分析方法在人才需求预测中的应用, 市场论坛, 2006(4)
- [48] 深圳市宝安区统计局, 统计年鉴(历年), 深圳: 海天出版社

致 谢

本文是在导师陈通教授的悉心指导下完成的，在写作的过程中，陈老师在他繁忙的教学和科研的同时，从论文选题到拟定提纲和文章的框架结构的确定，都对我给予了关键性指导，在此论文完成之际，谨向导师给予的关怀和帮助致以深深的谢意。

本人在研究生的学习过程中，得到了天津大学老师尤其是管理学院各位任课老师的精心培育和教诲，使本人受益匪浅。在此，谨向天大的各位老师表示诚挚的谢意。

本论文写作建立在许多人辛勤研究分析的基础上，同时在写作过程中，也得到了领导、同事和家属的各种支持，本人由衷感谢论文写作过程中给以我帮助和鼓励的人，在过去的工作生活中给予我的有益而富有启发性的讨论和教诲，以及因为本次论文写作而增加了工作量的同事。

今后，我将继续努力和不懈追求，在实际工作中，继续探索、不断实践，不断改革和完善人才开发战略的内容。