

学校编码: 10384

分类号 _____ 密级 _____

学号: 13920121150295

UDC _____

厦门大学

硕士学位论文

资源型政府视角下的高层次人才引进研究

——以厦门市为例

Research on the High-level Talent Instruction from the
Perspective of Resource-oriented Government:
A Case Study of Xiamen

洪航

指导教师姓名: 余章宝教授

专业名称: 公共管理(MPA)

论文提交日期: 2015年10月

论文答辩日期: 2015年12月

学位授予日期: 2015年 月

答辩委员会主席:

评阅人:

2015年10月

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为()课题(组)的研究成果,获得()课题(组)经费或实验室的资助,在()实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆

论文指导小组:

余章宝 教授

陈水树 副县长

林衍超 副教授

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学博硕士学位论文摘要库

摘要

高层次人才引进在我国实践取得了显著效果，在部分地区初步建立人才集聚效应，同时也面临转折阶段，需要总结近年来人才引进的经验，思考人才资源管理的本质，遵循人才流动规律，才能切实推动构建政府、市场、社会力量多方参与的人才工作新格局。

本文旨在运用公共管理的理论知识指导高层次人才引进实践，基于资源型政府的新视角，结合人才资源理论，分析公共治理框架下的政府、市场、社会人才资源管理困境的原因。一方面运用资源型政府理论，架构高层次人才引进的公共治理框架；另一方面运用人才资源理论，分析公共治理框架下的政府、市场、社会人才资源管理困境的原因。本文运用归纳分析法、案例分析法、调查研究法、文献法等研究方法，首先对我国高层次人才引进的实践做了详实的介绍，列举了厦门市高层次人才引进做法案例和引才个体案例，系统性地归纳了未来的人才引进机遇，通过对厦门市在高层次人才引进过程中存在的现实困境进行归纳总结，从政府、市场、社会三方面对人才资源管理的困境成因分析，提出了多元化公共治理的对策建议：从政府层面应该健全政府的治理结构，科学界定政府与市场的关系，进一步完善人才引进政策；从市场层面应该建立合理的企政关系，健全人才待遇激励制度，营造公平竞争的市场环境；从社会层面应该健全多元化的人才配套机制，完善人才信息社会共享，并培养公众对人才的认可。本文主要分为六章。

关键词：高层次人才；资源型政府；厦门市

厦门大学博硕士学位论文摘要库

Abstract

High-level talent introduction in our country has achieved remarkable results, in some areas of talent accumulation effect has appear, but also it becomes to the turning stage, we need to sum up the experience of talent introduction in recent years, think about the nature of human resources management, follow the talent's flow rule, then effectively promote the construction of government, market, social participation.

The purpose of this paper is to apply the theory of public management and talent resources management to guide high-level talent introduction practice, analysis the issue of public governance framework about government, market, society in talent resources management, based on the new perspective of resource-oriented government. On the one hand, using the theory of resource-oriented government, architecture high-level talent introduction of public governance framework; On the other hand, on the basis theory of talent resources management, analysis the public governance framework of government, market, society. In this paper using the research method of inductive analysis, case analysis, investigation, literature study, it makes a detailed introduction of the Chinese high-level talent introduction practice first, enumerates the Xiamen talent introduction practice cases and attract high-level talent individual case, systematically summarizes the future opportunities of talent introduction of Xiamen city. Then this paper summarizes the realistic difficulties exist in the process of high-level talent introduction, analysis three aspects causes of government, market, society how to manage talent, put forward the suggestions on diversification of public governance: in the aspect of government should improve the government's governance structure, scientific definition of the relationship between the government and the market, and improve the talent introduction policies; in the aspect of market should establish reasonable enterprise political relations, improve the personnel salary incentive system, and create a fair competition market environment; in the aspect of social should improve the diversity of talent mechanism, improve the talents in the information society, and cultivate the public recognition of talent. This paper is divided into six chapters.

Keywords: High-level talent introduction; Resource-oriented Government; Xiamen City

厦门大学博硕士学位论文摘要库

目录

引言.....	1
(一) 选题的背景和意义.....	1
(二) 研究现状.....	3
(三) 研究方法、框架和创新点.....	7
一、概念界定.....	10
(一) 人才的概念、分类、特征.....	10
(二) 人才资源管理的相关理论基础.....	14
(三) 资源型政府的相关理论基础.....	18
二、高层次人才引进的实践、机遇和困境.....	22
(一) 高层次人才引进的实践.....	22
(二) 厦门市高层次人才引进的发展机遇.....	26
(三) 厦门市高层次人才引进的现实困境.....	30
三、资源型政府视角的高层次人才引进困境分析.....	34
(一) 政府人才资源管理困境分析.....	34
(二) 市场人才资源管理困境分析.....	38
(三) 社会人才资源管理困境分析.....	42
四、资源型政府视角下高层次人才引进的对策.....	46
(一) 政府运作机制层面解决对策.....	46
(二) 市场运作机制层面开发对策.....	50
(三) 社会运作机制层面调整对策.....	53
结语.....	57
参考文献.....	58

厦门大学博硕士学位论文摘要库

Contents

Introiduction.....	1
Part 1 Background and significance of the topic.....	1
Part 2 Status of the research.....	3
Part 3 Research methods, framework, innovation.....	7
Chapter 1 Concept.....	10
Part 1 Concept, classification and characterization of talent.....	10
Part 2 Relevant theoretical basis of human resource management.....	14
Part 3 Relevant theoretical basis of government governance series.....	18
Chapter 2 Practice, opportunities and issues of high-level talent introduction... 	23
Part 1 Practice of high-level talent introduction.....	23
Part 2 Opportunities of high-level talent introduction in Xiamen.....	27
Part 3 Issues of high-level talent introduction in Xiamen.....	31
Chapter 3 Issue analysis of high-level talents introduction based resource-oriented government.....	35
Part 1 Issue analysis of the government management.....	35
Part 2 Issue analysis of the market management.....	39
Part 3 Issue analysis of the social management.....	43
Chapter 4 Suggestions of high-level talents introduction based resource-oriented government.....	47
Part 1 Suggestions of the government management mechanism.....	47
Part 2 Suggestions of of the market management mechanism.....	51
Part 3 Suggestions of the social management mechanism.....	54
Conclusion.....	58
References.....	59

厦门大学博硕士学位论文摘要库

引言

（一）选题的背景和意义

国内人才学的主要开拓者和奠基人王通讯这么说过：“当前发生在中国大地的有史以来最壮观的关于人力资源、人才资源的伟大变革，我们是参与者、亲历者、改革者、感悟者，我们完全有能力把自己的经验总结好，上升为系统的、理性的、完整的、生动的新认识。”^①

2006年江苏省无锡市最先出台“530”计划，旨在5年内引进30名以上的领军型海外高层次人才到无锡创业。当年5月在北美举行了首次“530”计划推介会后，收获了惊人的效果，之后的4年无锡市引进的“530”项目呈几何级数增长，集聚各类高层次人才超过6000人，海外留学归国人才超过3500名，其中不乏“重量级”人物，远远超过了5年引进30名“海归”领军人才的预期。要知道在2005年之前无锡引进的海外留学人才总量仅500名左右。^②2007年起在江苏省“双创”引才计划的带动下，全省出现了竞相引才的生动局面：苏州“姑苏人才计划”、常州“千名海外人才集聚工程”……这些引才计划聚焦的重点，都是高层次人才。人才带来的集聚效应在地方政府的政策推动下已初步显现，引进高层次人才有效地推动了江苏经济的转型和升级。

2007年，党的十七大通过的新党章，首次把人才强国战略写入其中。2008年以中共中央办公厅转发《中央人才工作协调小组关于实施海外高层次人才引进计划的意见》为标志点的新一轮人才制度变革在中国大地上席卷，此次的人才战略以引进为手段，尤其注重引进海外具有世界领先技术的高层次人才，旗帜性地建立了国家“千人计划”人才引进政策，“用5到10年在国家重点创新项目、重点学科和重点实验室、中央企业和国有商业金融机构、以高新技术产业开发区为主的各类园区等，引进并有重点地支持千名能够突破关键技术、发展高新产业、带动新兴学科的战略科学家和领军人才回国（来华）创新创

^①引用，王通讯. 王通讯人才论集[M]. 北京：中国社会科学出版社，2001：447.

^②资料来源，千人计划网，<http://www.1000plan.org/qrjh/channel/11>

业。”^①为了推进政策的顺利实施，海外高层次人才引进工作小组负责千人计划的组织领导和统筹协调，工作小组由中央组织部、人力资源和社会保障部、教育部、科技部、财政部、公安部等十几个单位组成，并在中央组织部人才工作局设立海外高层次人才引进工作专项办公室，作为工作小组的日常办事机构，负责千人计划的具体实施，可谓举国之力打造“人才盛世”。

此后高层次人才引进工作自上而下的在全国迅速复制推广，各地人才引进政策如雨后春笋般涌现。以福建省为例，2009年厦门火炬高新区率先全省推出“515”引进高层次人才计划后，2010年福建省“百人计划”、2011年厦门市“双百计划”、2013年厦门市“海纳百川”人才政策体系，以及厦门市各辖区人才配套政策，例如，思明区英才计划、湖里区“550”政策等等陆续出台。其他省内各地市、各经济区的人才引进政策也不胜枚举，福建省还通过建立“人才工作目标责任制”，建设“人才聚集区”等手段加强人才高地建设，推进各地市的人才工作。

虽然高层次人才引进政策日新月异，人才资源管理不断创新，然而短期内，我国人才队伍建设还不能适应经济发展的需要，对应产业结构升级所需的人才依旧紧缺，市场发挥基础性作用不够，引进人才对原有人才的利益分配造成冲击；对于地区来说，存在区域引才恶性竞争，市场和社会力量参与度不高，引才后劲不足，人才评审难等问题亟待解决。

因此，面临这样一个转折阶段，做好高层次人才引进研究尤为重要，这可以让我们总结各类引才计划、归纳过往的经验，更冷静客观地思考人才资源管理的本质，遵循人才流动规律，把现有的经验上升为系统的、理性的新认识，具有理论和现实的双重意义。

首先，在理论方面，人才作为一种可以被开发管理的公共资源，而政府作为公共资源管理的主体，基于公共管理理论并借鉴国内外学者的观点，通过资源型政府视角研究高层次人才引进，分析政府对公共人力资源配置方式，以及公共管理向公共治理的政府模式变迁，为我们今后更加深入的研究指明方向。同时人才资源管理有别于公共部门人事管理及劳动力资源管理，更具有创造性

^① 《中央人才工作协调小组关于实施海外高层次人才引进计划的意见》[Z].中共中央办公厅，2008.

和塑造性，如何更好地定位政府角色，确立人才资源的管理基础，对于丰富公共管理理论有着重要意义。

其次，在现实方面，人才资源一方面通过其无形作用推动经济发展、促进产业转型升级，另一方面作为人才个体需要社会保障、解决各类需求，通过客观分析高层次人才引进，有助于从根本上理清公共人才资源管理的各种关系，找出问题和不足，形成人才资源管理的目标模式，以资源为导向，寻求优化人才资源的配置方式，选择更优的资源管理政策手段，进一步拓宽人才工作思路，完善人才引进政策提供建议意见。

（二）研究现状

1.人才研究的多维视角

第一，行为科学、心理学视角下的人才研究：探索人才本质，成长规律及影响因素，奠定选人、用人标准的理论基础。行为科学认为，人的动机个体是为了实现目标而付出的努力。对如何使个体为目标更多的付出努力，提出相应的激励机制，是早期人力资源管理的方式之一。最为有名的是马斯洛需求层次理论，马斯洛早在1943年《动机与人格》^①一书中提出，人类需求从低到高按层次分为五种，分别是：生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现。后来有学者进一步提炼为ERG理论，即三个核心需要：存在需要、关系需要和成长需要。

第二，企业管理、经济学视角下的人才研究：通常称为“人力资源研究”，围绕人力资源管理与企业效益关系这一研究领域的重点问题，对人力资源管理效益的概念、人力资源管理与企业效益的关系以及人力资源管理对企业效益的作用过程、作用方式，主要研究企业发展演化与人力资源管理的关系、企业家薪酬制度、知识员工管理等等企业关注的问题。

全球顶尖管理咨询公司麦肯锡最早提出“the war for talent 人才战争”^②这一概念，其对77家美国大型企业的人力资源调查研究，提出企业存在越演越烈的

^① 参见，[美]亚伯拉罕·马斯洛.许金声等译.动机与人格[M].中国人民大学出版社，2007.

^② 参见， Organization and Leadership Practice McKinsey & Company. *The War for Talent*[M].America: McKinsey Quarterly, 1997.

人才战争，应该把人才培养提到极度优先发展的地位，通过实例论证如何挖掘优秀人才、主动发展人才。并在 2001 年出版的《人才战争》一书进一步论证人才战略概念，强调 Human Capital（人才资本）与 Human Resource（人才资源）的本质，那就是人才“资本”可以再创造资本，人才与钱财一样重要，因此商场取胜的秘诀就是掌控人才。^①

第三，公共管理、资源型政府视角下的人才研究：事实上，国外少有在人才公共管理领域的研究，但是如哈佛商学院教授迈克尔·波特（Michael E. Porter）的代表作《国家竞争优势》（*The Competitive Advantage of Nations*）^②，提出国家竞争优势，主要论证解释国家或地区如何才能造就并保持可持续的相对优势，其中包括通过政府管理可以发挥作用的人才要素，成为企业和政府思考经济、评估地区的竞争优势和制定公共政策的新方式。此外，针对移民政策研究，很多涉及人才对区域的影响及国家人才战略的探讨。比如，1999 年萨克瑟尼安教授在 *Silicon Valley's new immigrant entrepreneurs* ^③ 一文中阐述了技术移民对于美国硅谷的经济贡献，这些人才引导创新和创造就业机会和财富，并首次提出人才循环的概念。2001 年 Wayne A. Cornelius 和 Thomas J. Espenshade 在 *The International Migration of the Highly Skilled: Demand, Supply, and Development Consequences in Sending and Receiving Countries* ^④ 中，通过研究了美国、日本、西欧是如何依赖人才推动经济增长，分析人才输出国中国和印度认识到人才的重要性，案例研究技术移民输出国和输入国的经验，为人才引进提供了政策方案。学者 Docquier · F 与 Rapoport · H 在 *Skilled Migration: the Perspective of Developing Countries* ^⑤ 中，从国际层面提出“人才流失”重要的证据，并讨论它对发展中国家的影响。

我国在人力资源的理论研究虽然滞后于欧美国家多年，但是目前围绕人才方面的研究建立了独立的研究体系，形成了具有中国特色的理论学说。

^① 参见，Ed Michaels, Helen Handfield-Jones, Beth Axelrod. *The War for Talent* [M]. America: Harvard Business School Press, 2001.

^② 参见，[美]迈克尔·波特.李明轩 邱如美译.国家竞争优势[M].中信出版社，2012.

^③ 参见，Annalee Saxenian. *Silicon Valley's new immigrant entrepreneurs* [M]. America: Public Policy Institute of California, 1999.

^④ 参见，Wayne A. Cornelius, Thomas J. Espenshade, *The International Migration of the Highly Skilled: Demand, Supply, and Development Consequences in Sending and Receiving Countries* [M]. San Diego: Center for Comparative Immigration Studies, University of California, 2001.

^⑤ 参见，Docquier. F, Rapoport, H. *Skilled Migration: the Perspective of Developing Countries* [M]. World Bank Publications, 2004

Degree papers are in the “[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)”.

Fulltexts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.