

# 城市人才環境建設與策略分析—以深圳為例

## Urban Talent Environmental Construction and Strategy Analysis: A Case Study of Shenzhen

<sup>1</sup>劉軍      <sup>2</sup>趙芳傑  
<sup>1</sup>深圳大學教授      <sup>2</sup>深圳大學研究生

### 摘要

城市人才環境是指人才賴以生存、得以發展的社會環境和自然環境，其包括的是影響人才發展與成長的各種外部要素的總和，它關係到城市和城市人才的長遠發展。本文從中國城市人才環境建設的“物質導向、價值導向、系統導向”的三階段脈路切入，以深圳為例，分析了城市人才環境建設的三大背景、三大要求，並提出針對深圳市高新技術人才特徵的城市人才環境建設的三大策略。

**關鍵詞：**城市、人才環境建設、策略。

當今時代，城市已成為經濟、文化、政治發展的中心坐標以及產業或產業群存在的基本平臺，人才是城市發展中最重要動力源泉和戰略資源。“欲致魚者先通水，欲致鳥者先樹木；水積而魚聚，木茂而鳥集”，良好的人才環境是人力資本得以聚集的首要誘因，實現經濟利益和社會地位、精神激勵等內在利益的有效結合（倪鵬飛，李清彬，2010），有利於不斷提高人才資源的質量和數量，促進人才資源的形成和積累，有效推動城市的發展。

縱觀中國城市人才環境建設，大致經歷了三個階段：中國改革開放之初，對人才的吸引和重視主要是物質導向階段，即高度重視人才的物質生活環境建設，如工資收入、住房問題、社會治安、家屬就業、子女入學等，此現在認為僅為人才環境建設的底線、基本門檻；進入 2000 年後中國的人才環境建設基本判斷為價值導向階段，即如何發揮人才價值，體現出對人才內在質量和價值的承認和重視，為人才提供培養和事業支援，這是人才價值對財富貢獻率的上升後的一種必然要求；兩次全國人才工作會議後，中國不同城市均漸已認識到人才的集聚靠單一維度的吸引都存在嚴重缺陷，必須靠全方位、系統、多維度的人才環境系統建設來實現。

本文認為，中國城市人才環境建設雖卓有成效，但目前仍存在三個方面的建設與發展瓶頸：人文環境建設低層次、短期化嚴重，不能致遠，不具戰略發展特徵；事業環境建設非系統、零散化嚴重，不能持續，不具長遠價值整合特徵；生活環境建設非配套、滯後性嚴重，不能功效，不具高水準滿足特徵。本文以深圳市為例，通過對城市高新技術人才環境三大背景分析，闡述了人才環境建設本質要求、人本要求、系統要求，最後提出先行策略、關鍵策略、基礎策略三個方面城市人才環境建設的策略建議。

# 1. 研究回顧

## 1.1 人才環境的內涵

人才環境是指人才賴以生存、得以發展的社會環境和自然環境，其包括影響人才成長的各種外部要素的總和，它關係到人才的長遠發展。楊河清、劉麗(2007)分析了人才環境這一複雜的系統，認為人才環境可以分為構成形態、空間範圍、構成內容、組成層次四大類。

馬克思、恩格斯認為，人類與環境的關係首先是主體與客體之間的關係及其有機統一，“主體是人，客體是自然”。在人與自然之間，“人創造環境，同樣環境也創造人”。因此，人才環境與人才是辯證統一的，二者相互促進、彼此推動、協調發展。20世紀80年代初，人才學界研究人才成長的基本原理的過程中，提出了人境關係學說。王通訊(1985)認為世界上，每個人的存在都離不開一定的時間和空間。人與一定的時間、空間的諸事物之間發生聯繫，相互影響，便構成了一個一個的人——境系統。因此，人才和環境是不可分割的有機綜合體，兩者是有機綜合體的兩大系統：人才主體系統和客觀環境系統。

## 1.2 有關人才環境評價的研究

王瑛(2002)認為人才環境狀況可以分為硬環境和軟環境兩個範疇予以評價。硬環境評價主要通過採集處理客觀數據形成，包括經濟發展狀況、人才創業和保障狀況、科技教育和國民素質狀況、城市發展狀況、社會服務及保障狀況、人才仲介服務狀況等；軟環境評價則主要通過問卷調查收集主觀印象再進行數據處理而形成，包括自然環境滿意度、基礎社會環境滿意度、法治環境滿意度、經營環境滿意度等。王順(2004)為人才環境的綜合評價建立了指標體系，將人才環境分為人才市場環境、經濟環境、文化環境、社會環境、生活環境和自然環境等6個子目標，並採用層次分析法進行實證研究，邁出了人才環境綜合評價試探的第一步。文魁、吳冬梅等(2005)從美國心理學家勒溫關於工作績效與環境關係的理論出發，依據科技創新人才環境的基本理論分析，研究北京科技創新人才對宏觀、微觀環境的需求及其滿意程度，此基礎上為政府和企業完善科技創新人才環境提出有效的政策建議。學者對科技創新人才環境進行了宏觀和微觀的區分並分別研究，首次實現人才環境研究宏觀和微觀結合。石金樓(2007)對於人才環境分析採用了定量分析的方法，借助多元統計分析中的因數分析方法對江蘇省13個地級市的人才環境進行評價。根據人才環境評價指標體系的構建原則以及指標本身的性質，採用德爾菲法構建人才環境評價的指標體系。該體系包括5個二級指標和18個三級指標。朱達明(2004)，李錫元(2006)等人從生態方面對人才環境進行了論述，從定性方面對人才生態環境評價體系進行了研究。目前，有關人才環境評價的研究較多，也較為成熟。

## 1.3 有關人才環境建設的研究

朱杏珍(2002)等人從人才集聚的角度分析，朱杏珍(2002)認為人才集聚因其具有實現人才價值、產生集聚效應、使集聚地先行發展的作用而備受人們關注，實現人才的有效集聚，應從制度環境建設入手，即建立人才集聚機制及相應的配套機制，包括物質利益機制、精神激勵機制、資訊機制和法治體系。查奇芬(2002)研究發現江蘇省人才指數與人才環境指數之間存在著顯著的正相關關係，隨著人才環境指數的提高，人才綜合指數也在上升，人才狀況在不斷改善。良好的人才環境不僅能吸引人才、留住人才，而且要有利於人才流動。叢瀟瀟(2005)用營銷理論中的“整體營銷過程”解釋建設人才

集聚環境過程，將人才環境看成為目標人才提供具有吸引力產品的廠商，營造人人嚮往的人才環境，就是向人才“營銷”本區域人才環境的優越性，通過調查瞭解目標人才的需求，尤其是心理需求，優化人才環境中的相關因素，向人才提供滿意的產品，使目標人才的心理需求得到滿足，將所需人才吸引到區域來，完成營銷過程。梁奎等人（2003）則從人才的軟硬環境機制出發對如何營造四川吸引 IT 人才的軟硬環境機制進行定性分析，並提出相應對策。

吳德貴（2004）等人則從人才競爭力的角度提出了人才環境建設是提高人才競爭力的重要途徑的觀點。吳德貴（2004）認為積極營造並不斷優化人才環境，形成一種良好的人才成長氛圍和溫馨的人才生存空間，發展人才資源，實現人與自然、人與社會和諧發展，可以促進人才資源規模存量增加和素質能力的全面提升。王宏（2007）分析了人才環境因素在人才競爭力構成體系中的地位以及各層次環境因素，包括自然地理環境、產業經濟環境、教育科技環境、人文社會環境、生活居住環境和制度政策環境等層次對人才競爭力的影響，他認為人才政策環境是影響人才流動、人才投入和人才產出的最能動因素。陸曉芳等（2003）則將影響人才要素區域競爭力的因素分為宏觀環境因素及微觀環境因素。宏觀因素及評價指標主要包括經濟實力、城市化水準及人口文化素質等。微觀因素及評價指標包括保健因素與激勵因素。保健因素主要指一個地區的生活質量條件，激勵因素主要指各區域在實施國家統一的人才流動管理政策法規的基礎上，根據各自地區的實際情況為增強本地區對人才的吸引力所創造的優惠條件。

潘晨光（2004）不但從宏觀角度出發，分析中國人才形勢及其發展環境、人才制度、人才市場、人才流動、人才開發投資、人才量化等方面的問題；而且從不同行業、領域的角度出發，分析了黨政領導人才、國有企業人才、民營企業人才、科技人才、教育人才等一些行業和領域的人才發展現狀、存在的問題，並對這些行業、領域面臨的人才短缺問題，提出了相應的對策建議。李文勇（2004）認為人才環境建設的主體應該是政府，優化人才環境不僅要看本地區的自身資源條件、基礎設施和政策優惠程度，更大程度上取決於地方政府整合周邊資源和優勢的能力。政府推動下的人才環境優化，主要體現在政策支持、科技投入、市場推動和體制整合等市場機製作用發揮不易顯現的領域。孟楨（2010）則從人才培養環境建設、人才使用環境建設、人才評價環境建設以及人才引進環境建設等四個方面總結了發達國家和國內發達地區已有的一些成功經驗與做法並得出了相關的啟示。

就以上學者們的人才環境研究來看，主要集中在人才環境評價、人才環境建設，側重於工作實踐研究，也有部分學者延伸至人才環境內涵的探討。對於城市人才環境的本質探討、系統分析，針對具體城市的策略研究尚有極大的研究空間。

## 2. 城市人才環境建設三大背景分析

中國城市人才環境建設與社會的大背景密切相關，中國改革開放以來，八大意識漸變，傳統人事管理向現代人才資源管理，人才環境建設中因漸進性而產生的矛盾和問題無不在人才環境建設的歷程中打上烙印，產生深刻影響，針對人才環境下述三個背景的分析將有利於我們對人才環境建設的本質認識。

### 2.1 城市人才環境建設背景分析——八大意識的漸變分析

思想、觀念的創新是管理現代化的首要因素（尤建新，2006）。中國社會隨著全球

經濟社會發展思潮的變化，自上世紀 70 年代以來，經歷了八大意識的漸變過程。

第一，效率意識。80 年代初以深圳的“時間就是金錢，效率就是生命”為標志的中國社會提出了向時間要財富，向效率要發展，中國人逐漸走上了高效率生產發展之路。效率意識成為 80 年代初的全民意識。

實際上，效率意識所推崇的、所依靠的是以機器為本，在產品並不豐富之時卻有功效，透過這樣的環境意識對提升人們的勞動效率感覺卻有功效。但很快就發現效率意識必須要有方向感，於是在 80 年代中期出現了經營意識。

第二，經營意識。所謂經營意識，是將產品從需求、設計、市場、售後服務形成一體化的系統意識，此意識在當時的市場經濟初期對人才的思維模式起到了積極的聚合導向。經營意識所表達的是以產品為本，以產品向消費者送達為基本策略。但經營意識在 80 年代後期面臨了極大的挑戰，產品的巧妙推銷並未產生貨款回收、效益增長的確定性。

第三，效益意識。效益意識的提出，它表達的是以利潤為本，就是產品的貨款在推銷的基礎上必須適時的回籠，產品不僅是滿足需要，更多的是要提升需求層次，引領市場，但是效益意識很快遇到了更大的挑戰，即是質量瓶頸。

第四，質量意識。在 90 年代初，頻發的質量問題使得效率、經營、效益三大意識均被打折，於是全國盛行質量認證，這種意識的提出本質是以技術為本。

第五，財務意識。財務意識是 90 年代中期基於資本效率而提出的，財務制度、會計准則與西方接軌，此意識帶給人們的是以資本為本的意識。

第六，創新意識。創新意識的提出是針對財富積累的路徑而言，在 90 年代後期把它上升到了社會發展的不竭動力，民族進步的靈魂的發展高度上去，對人才發展的引領起到了積極作用。創新意識的內涵是發展為本。

以上六大意識進入到兩千年後，都過程的不確定性，結果的不必然性，究其原因，還是人的問題，而此時，人力資源的概念、理念正在導入中國，引發了人們對新的人力資源意識的接受。

第七，人力資源意識。將勞動者看成資源，將人力當作資本顯然背後的潛台詞是要尊重人、理解人、發展人，人力資源意識在中國社會的漸立，也標示著人本意識的覺醒。

第八，人才意識。人才意識的提出以全國首屆人才工作會議（2003.12）為時間點，標志著整個中國社會倡導重視人才，以人才發展作為社會發展的本質特徵的趨態成為穩定意識，也是中國社會發展一個本質認識。

以上八大意識漸變的脈搏幾乎可以說明中國城市在走一條以人為本的漸進路線，同時也暗喻人才環境建設必須應運而生。近年來，中國各城市相繼推出了吸引人才的人才發展戰略，如北京“人才綠色通道”政策、上海“國際人才大都市”戰略、廣州“人才直通車”、香港“專才優才”計劃、深圳“人才活力之都”戰略等均體現了在城市人才環境建設中人才意識的完善和發展。

## 2.2 城市人才環境建設背景分析二——人事管理向現代人才管理的發展分析

上世紀 80 年代，中國經濟體制經歷了由計劃經濟向市場經濟的轉變，城市經濟體制改革的中心環節是增強企業活力，把企業搞活，企業強調效率，企業投入強調控制管

理模式，這種模式調動了企業和勞動者的生產積極性和創造性，極大地解放了生產力，能獲得較好的效率產出。但隨著近 30 年國際化的融入，產品生命週期縮短、更新換代加快，企業競爭越來越激烈，這時企業發展更強調效益成爲趨勢，企業之爭變成效益之爭，而推動效益之爭的革新性以及創造性的發揮，是由職工來支付的，即是以人才爲載體的，因此企業要想獲得競爭優勢，就要充分創造條件，激發人才主體的潛能，使人才更具有創造性、革新性以及強烈的意願投入到生產過程，於是僅僅完成企業行政工作的傳統人事管理已不能滿足社會的發展，轉向以人爲本的現代人才管理成爲必然(見圖 1)。

現代人才管理相比較傳統人事管理有諸多方面的優勢，現代人才管理去除了之前視員工爲成本的管理理念，強調員工爲人才、爲價值源泉，實現了由以事爲中心向以人爲中心的管理模式的轉變，管理視野也更爲開闊，從企業的長遠發展考量，更具戰略性、策略性，更加注重人才開發，使員工參與決策，靈活處理各種挑戰和變化，工作形式公開透明，工作關係也更加和諧。表 1 是對傳統人事管理與現代人才管理比較分析，從管理觀念、管理模式、管理視野、管理性質、管理深度等方面反映了現代人才管理的先進性和必然性。

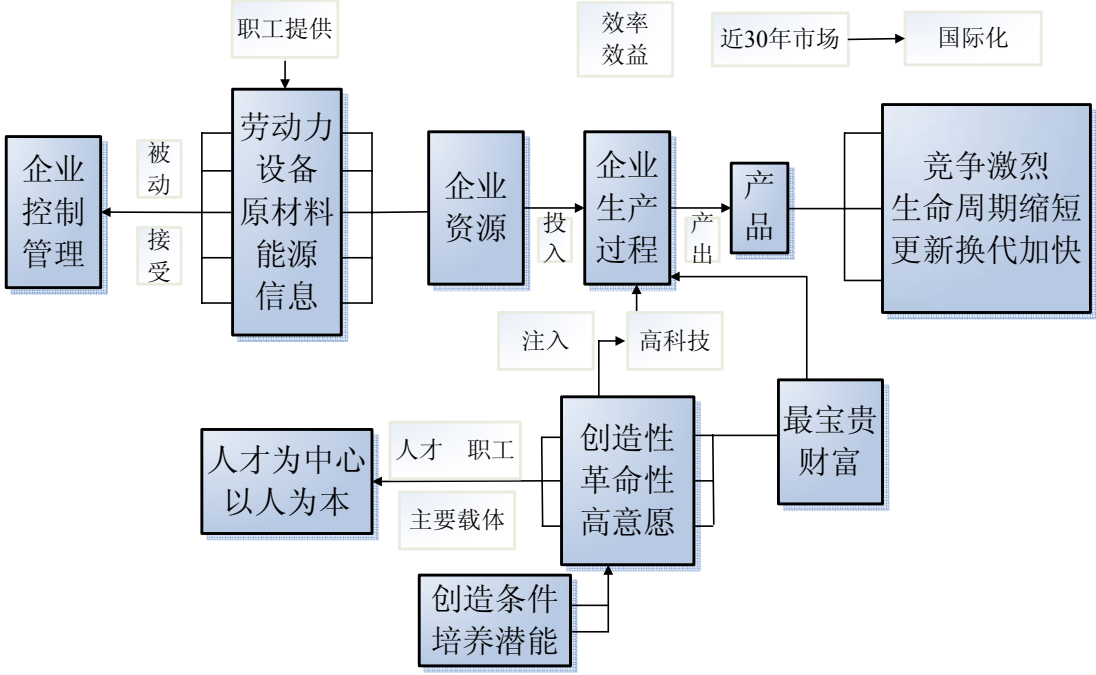


圖 1 傳統人事向現代人才轉化的邏輯架構

表 1 傳統人事管理與現代人才管理差異比較

項 目	人事管理	人才管理
管理觀念	視員工為成本	視員工為人才、為價值源泉
管理模式	以事為中心	以人為本——以人為中心
管理視野	狹窄、短期性	廣闊、遠程性
管理性質	戰術、業務性	戰略、策略性
管理深度	被動、注重管好	主動、注重開發
管理功能	單一、分散	系統、整合
管理內容	簡單	豐富
管理地位	執行層	決策層
工作方式	控制、隱秘	參與、透明
管理關係	對立、抵觸	和諧、合作
管理角色	例行、記載	挑戰、變化
管理屬性	非生產、非效益	生產性、效益性

城市人才環境建設及發展正處在這種背景下，顯然城市人才環境建設必須以人才為中心，從管理觀念、管理模式、管理性質、管理功能、管理內容等方面嵌入到城市人才環境建設中去。

### 2.3 城市人才環境建設背景分析三—人才環境建設現狀問題分析

近年來，中國城市人才環境建設不同城市有不同作為，並已出現成效，但從城市系統性、整體性、結構性的本質要求來看仍存在較大差距，問題不少。根據筆者 2007 年對深圳南山區人才環境的調查（劉軍，2007）：調查對象認為城市人才環境中社會治安環境、事業環最為重要（七點量表，1 表示不重要，7 表示重要），分別是 6.06，5.96；調查對象對經濟環境和事業環境滿意度最高（7 點量表，1 表示不滿意，7 表示滿意），分別是 4.59，4.48，人文環境和生活環境處在第二層次，安全環境評價最低（見表 2）。在城市文化環境、事業發展環境以及城市生活環境的結構中，工資收入、房價、發展機會、工作條件、評價激勵、社會保障、社會治安、子女教育是影響人才來深發展的前 8 個因素（見表 3），其中工資收入、房價、發展機會分別占到 17.35%，12.22%，10.61%。

由此我們發現，城市人才環境建設的突出問題主要表現在：在城市人文環境中，誠信文化環境衍生，人才和用人單位各自對對方的誠信產生疑慮，評價激勵環境弱化，唯學歷論和任人唯親仍有市場，人才評價系統的指標構建的合理性、評價的公平性等有待考量；在事業發展環境中，人才對繼續教育的需求和渴望，如學習機會、實踐機會、經費和時間，往往得不到保證，特別是民營企業，由於實用主義傾向和人才培養意識淡薄，

員工的培訓需要更加得不到滿足；在物質生活環境中，由於戶籍制度的限制以及諸如教育、醫療等公共資源（特別是優質公共資源）的缺稀，使得子女教育、醫療保健、配偶工作等問題無法得到保證，成為人才引進時，人才的後顧之憂；深圳治安問題的報道在媒體上屢見不鮮，對深圳形象造成負面影響，社會治安環境令人堪憂。

表 2 人才環境的重要性和滿意度評價

		經濟環境	事業環境	人文環境	生活環境	社會治安環境
重要性	Mean	5.89	5.96	5.75	5.89	6.06
排序		3	2	4	3	1
滿意度	Mean	4.59	4.48	4.07	4.10	3.63
排序		1	2	4	3	5

表 3 人才環境結構對人才的重要性

人才環境	城市文化環境			事業發展環境						城市生活環境								
	城市文化	城市國際化	評價激勵	發展機會	工作條件	社會保障	產業發展	人才服務	經濟發展	工資收入	房價	社會治安	子女教育	醫療服務	配偶工作	基礎設施	生態環境	社區環境
頻數	126	75	339	492	404	320	137	118	95	805	567	299	248	196	137	81	118	82
%	2.72	1.62	7.31	10.61	8.71	6.90	2.95	2.54	2.05	17.35	12.22	6.45	5.34	4.22	2.95	1.75	2.54	1.77
排序	12	18	5	3	4	6	10	13	15	1	2	7	8	9	10	17	13	16

### 3. 城市人才環境建設三大要求分析

由上述三大背景的分析可看出，人才環境建設必須要適應時代進步的要求；人才環境建設也必須適應人才發展的本質，適應現代人本；人才環境建設必須適應現代城市發展的系統要求。

### 3.1 城市人才環境建設要求分析——本質要求分析

人才環境建設的本質是讓人才在舒適的環境中生活，使人才的滿意度和效能達到最優化，人才的本質要求是構建良好的城市人才環境的本質屬性，其中包括：同素異構要求、能級層序要求、要素有用要求、互補增值要求、動態適應要求、激勵強化要求、公平競爭要求、資訊催化要求、主觀能動要求、文化凝聚要求等 10 大要求(見圖 2)。

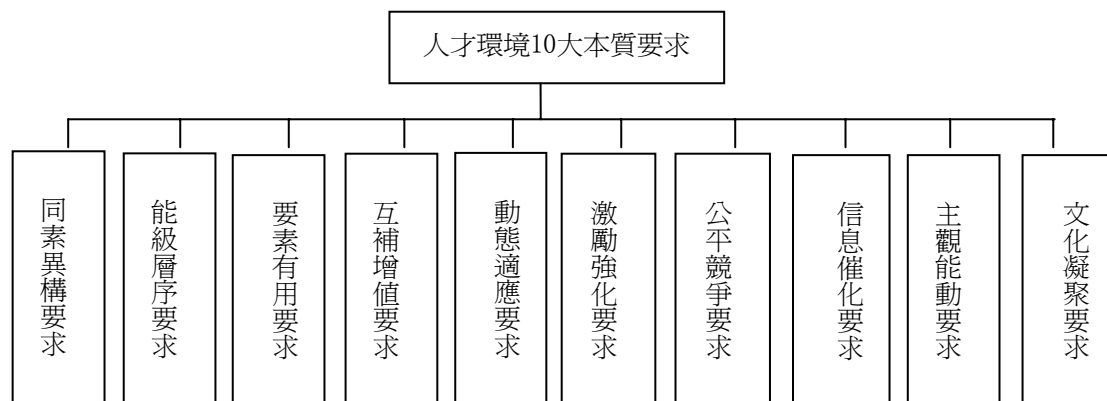


圖 2 人才環境 10 大本質要求

同樣數量的人才，不同的組織網絡連接，形成不同權責結構和協作關係，可以達到不同的效果，這是人才同素異構對人才環境建設的要求；人才管理發展到今天，需要系統的理論和方法來處理人才環境，穩定的能級層序結構，在於營造一種能力主義和人才文化環境，如企業中能級層序的人才配置環境，也是一種系統的要求；“大匠無棄材，尋尺各有施”，人盡其用是人才效能得以發揮的關鍵因素，因此，人才環境建設須做到要素有用要求；互補增值的要求可以反映在每個人身上，一個人的知識、能力、思維、性格、年齡、性別、關係等特點相互融合才能綜合反映一個人的本質所在，城市人才環境建設要做到人才結構優化配置，才能產生對結構化人才的普遍吸附作用；人才與崗位元、資源等的配置過程是一個從不適應到適應動態的過程，所以保持一種動態性開發的態勢，有利於促進人才優化配置；通過有效的激勵、約束機制，為各類、各層次人才施展才華，發揮專長提供寬廣的平臺，營造一個尊重人才、培養人才、選拔人才的良好環境也是其本質要求之一；創造人才公平競爭的客觀環境，是實現人才資源市場化配置的基本要求，也是設計和制訂人才利用政策的關鍵；資訊催化要求使得城市人才環境建設必須高度重視發展人才教育和培訓工作，保持和提升人才的質量優勢；人才環境建設的不斷發展，即能使人主觀能動性不斷得到加強，又逐步為人充分發揮主觀能動性創造了條件，促進人才的全面發展，是城市人才環境建設的又一本質要求；優秀的城市文化、企業文化可以增強人才的凝聚力、向心力，使人才不斷集聚並成長，這是文化凝聚的要求。以上 10 大要求共同構成了人才環境的本質要求。

### 3.2 城市人才環境建設要求分析二——人本要求分析

“夫霸王之所始也，以人爲本。”“民爲邦本，本固邦甯。”人才環境建設應堅持人本的原則，以人才爲主體，以人才價值實現爲核心，抓住了人本原則的核心才真正進入了人才環境建設的真諦軌道。人才環境建設的目標是通過制度化、機制化、標準化、經常化的政策手段，形成一種相互尊重、理解、關懷、信任的氛圍，建立創新、優質、效率、



效益、共識的大環境。人才環境建設的方法要突出“自”字，通過人才的自組織行為：自覺、自主、自治、自控、自律實現人才環境建設，依次滿足個人願景，組織願景和城市願景的需求定位與能力意願定位(見表 4)：

表 4 人才環境建設的人本原則

項 目	人 本 原 則
核 心	堅持以人才為主體，以人才價值實現為核心的原則
目 標	堅持創新、優質、效率、效益、共識的原則
氛 圍	堅持尊重人、理解人、關懷人、信任人和不整人原則
手 段	堅持制度化、機制化、標準化、經常化的原則
方 法	堅持自覺、自主、自治、自控、自律的原則
定 位	堅持需求定位與能力意願定位的原則

### 3.3 城市人才環境建設要求分析三—系統要求分析

城市人才環境是由影響城市人才發展的各種政治、經濟、自然、文化、機制、基礎設施等因素構成的綜合、多層次的動態系統。城市人才環境建設包括人才引進、人才培養體系、人才使用機制、人才評價與激勵機制、創新的文化氛圍等多個方面，涉及到政府、企業、學校、個人等多個對象，關係到人才結構、城市文化、政策導向、時代背景等多各因素，因此，站在系統的視角，可以全面分析城市人才環境建設的現狀以及未來發展方向。

城市人才環境建設系統化離不開特定的實踐系統邊界。以深圳為例：人才環境建設依存于深圳高速發展的經濟總量，創辦經濟特區近 30 年，深圳的經濟高速發展，人均 GDP 為中國大陸地區人均 GDP 最高城市，2007 年更突破 1 萬美元(見圖 3)：

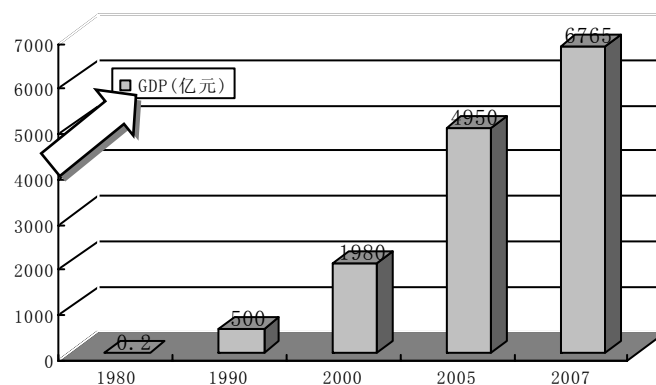


圖 3 深圳市曆年 GDP 總量 (億元)

政府的支持力度十分重要，做好人才工作，貫徹落實各項人才政策以及加強人才市場監管，對人才環境建設具有導向作用；同時，人才環境建設與不斷調整的產業結構息息相關，深圳自 80 年代以來，誕生了一批新興技術為代表的企業：高技術製造業、電子、通訊、計算機、新材料、生化、制藥等第三產業迅猛發展（見表 5），使得人才結構發生變化，相應的對人才環境也提出新的要求；人才環境建設相伴于快速進步的城市文化，如深圳是一個勇於創新、開放包容的嶄新城市，一個敢於冒險、寬容失敗的移民城市，一個追求成功、崇尚競爭的流動城市，這種進步的城市文化有助於人才環境建設的優化。

表 5 深圳產業結構演變（%）

年份 產業 結構	1980	1985	1990	1995	2001	2003	2004	2006	2007
第一產業	37.0	6.7	4.1	1.6	0.9	0.6	0.4	0.1	0.09
第二產業	20.5	41.9	44.8	52.4	54.1	58.9	61.6	52.5	50.91
第三產業	42.5	51.4	51.1	46.0	45.0	40.4	38.0	47.4	49.00

#### 4. 城市人才環境建設三大策略分析

通過上述三大背景以及三大要求的分析，筆者提出城市人才環境建設的三大策略：大力建設城市人文環境是先導；強化優化事業發展環境是關鍵；高度重視人才的物質生活環境是基礎。

##### 4.1 城市人才環境建設策略分析——先導策略分析

首要策略就是要為人才建設良好的育智、養情、塑德之地，即大力建設城市人文環境，這是先導策略的思想，是城市的凝聚力所在。城市人文環境建設要與厚德載物，與“育志養情塑德”聯繫起來，這才是一個有品位、有吸引力的城市。政府要下大氣力建設城市人文環境。努力建設城市人文環境，需要 3 種文化策略：人本文化—以人為本，以塑造人、培育人、發展人為本，即核心價值觀；厚德文化—以貴為本，人才環境建設不是急功近利，即方向意識觀；能力文化—以能為本，以創新能力激勵與評價為導向，即主體行為觀。先導策略要求我們做到：舉賢賢於賢，用賢賢于賢，文化聚賢賢於賢，即大人才觀。

深圳出臺《關於加強高層次專業人才隊伍建設的實施意見》的 1+6 配套文件，“高層次專業人才工作專項資金”首期投入約 2 億元的深圳人才活力之都建設的目的是將高層次專業人才工作績效評估納入政府定期績效評估體系，提高人才投入效益，弘揚尊重人才社會風尚，深圳這一配套完備的政策是吸引優秀人才的砝碼，也改善了城市的人文環境。

## 4.2 城市人才環境建設策略分析二—關鍵策略分析

城市人才的發展必須注重效率，不能要求整體推進，而是要做到結構性安排。例如企業發展就是激勵人才、凝聚人才的重要策略，圖 4 是 2008 年 8 月深圳市高新技術人才對事業環境的評價調查（劉軍，2008），反映了優化市事業環境對高新技術人才的激勵作用，通過調查發現，深圳高新技術人才最希望得到培養和事業支持。人才環境建設的關鍵策略是強化優化市事業發展環境。

人才發展需要有施展才華的事業平臺，我們提出了強力優化市事業發展環境的 5 個平臺策略：第一是通過大學建設，提升專業學術研發水準，通過經費補貼，建立學術科研交流平臺，這是基礎型平臺；第二是回歸型平臺，通過海歸經濟，形成留學人才創業平臺；第三是共用型平臺，通過跨國聘任，搭建國際人才融通平臺；第四是通過國際合作，創建國際事業發展平臺，這是合作型平臺；第五是通過網絡聯通，構建智力資訊資源的虛擬型平臺。

《深圳市高層次專業人才認定辦法》等一系列人才工作辦法以及相關人才政策的出臺，使深圳高新技術人才得到培養和事業支持。《深圳市高層次專業人才學術研修津貼制度實施辦法》規定參加學術交流可獲政府津貼“分類補貼、重點補貼”；《深圳市國（境）外高級專家特聘崗位管理辦法》提出政府部門每年可聘請“外腦”，年薪最高可達 100 萬；深圳市每兩年評選 10 名左右優秀高層次專業人才，授予“鵬城傑出人才獎”，每人獎勵 50 萬元；鼓勵海內外知名高校、科研機構來深設立分支機構，共建重點實驗室、研發中心、技術轉移或轉化中心、中試基地；鼓勵企業設立研發機構和“首席技師工作室”，並給予資助；這一系列的關鍵政策出臺都有利於城市事業發展環境的不斷優化，為城市人才的全面發展提供重要支撐。

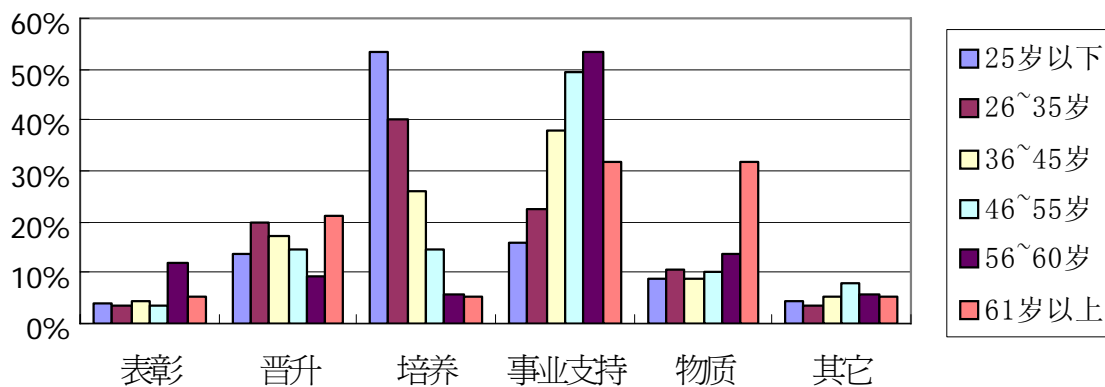


圖 4 深圳高新技術人才最希望得到培養和事業支持

## 4.3 城市人才環境建設策略分析三—基礎策略分析

良好的物質生活環境，作為一種重要的無形財富，起到了吸引和留住人才的作用。高度重視人才的物質生活環境，如：工資收入市場化、補貼住房補貼、大力搞好社會治安、妥善安排家屬就業、妥善安排子女上學等基礎策略都對人才的吸引和人才環境的優化起到積極的作用。

圖 5、圖 6 是 2008 年 8 月深圳市高新技術人才對生活環境的評價調查(劉軍,2008),其中高新技術企業研發人員對住房條件滿意的比例為 24.6%,不滿意的達到 32%,不滿意的人數超過滿意 8 個百分點;高新技術企業研發人員對社會治安條件滿意的比例為 25.3%,不滿意的達到 31.5%,不滿意的人數超過滿意 6 個百分點,可見深圳的人才生活環境還有待改進。

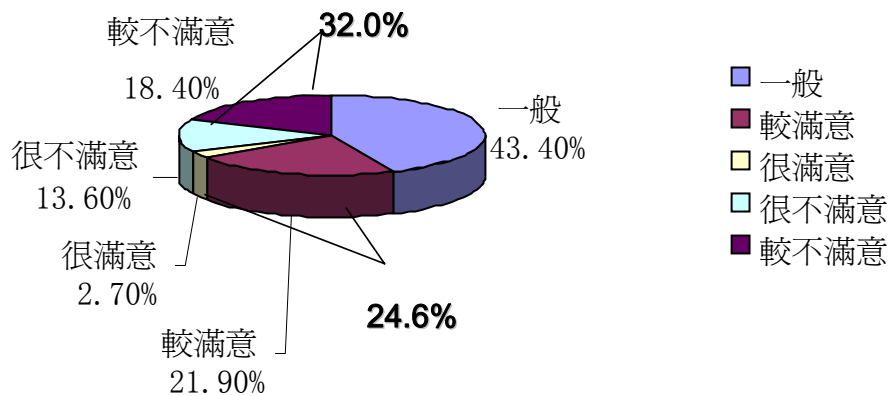


圖 5 對自己生活環境(住房條件)評價不滿意超過滿意比例

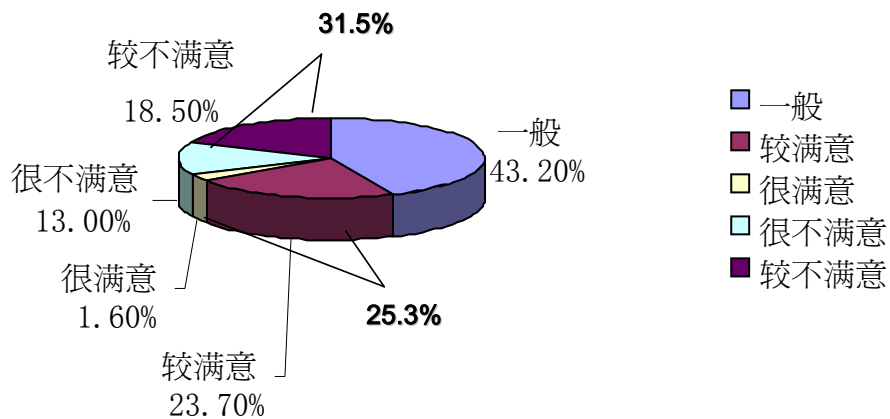


圖 6 對自己生活環境(社會治安條件)評價不滿意超過滿意比例

深圳市近幾年出臺了相關的政策來完善城市人才的生活環境:《深圳市高層次專業人才住房解決辦法》為高層次專業人才提供了享受住房補貼(包括購房補貼、購房貼息、租房補貼)的待遇:兩院院士 200m<sup>2</sup>,其他國家級領軍人才 150m<sup>2</sup>,地方級領軍人才

100m<sup>2</sup>，後備級人才 80m<sup>2</sup>；《深圳市高層次專業人才配偶就業促進辦法》通過多管道安排、多方式解決減緩了家屬就業的困難；《深圳市高層次專業人才子女入學解決辦法》規定市、區教育部門和學校應對高層次專業人才的子女入學給予妥善安排。

## 5. 結論

綜上所述，城市人才環境建設是人才發展的先決條件，物質生活環境、城市人文環境、事業發展環境構成了城市人才環境建設策略的“金三角”。物質生活導向具有直接性，事業發展導向具有階段性，城市人文環境具有滲透性，只有做到城市人文環境不斷優化、事業發展環境不斷強化、物質生活環境不斷固化，三管齊下，城市人才環境建設才能不斷發展完善，城市才能源源不斷集聚優秀人才。

## 6. 參考文獻

- 劉軍，2007，南山區人才工作情況問卷調查分析報告，深圳市南山區科技計畫軟科學研究專案。
- 劉軍，2008，深圳市科技研發人才隊伍調查分析報告，深圳市軟科學研究專案。
- 梁奎，郭蜀燕，陸柱，2003，營造四川吸引 IT 人才的軟硬環境機制，電子科技大學學報：社科版，(2)：55-59。
- 李強，2003，優化人才結構,發揮人才效能，中國人事報，11 月 25 日。
- 李錫元，2006，人才生態環境評價體系及其優化，科學進步與對策，(3)：37-39。
- 孟楨，2010，國內外人才環境建設的經驗與啓示，湖南社會科學，(2)：25-28。
- 倪鵬飛，李清彬，2002，人才環境的國際比較：指標構建及應用，南京社會科學，(2)：15-23。
- 潘晨光，2004，中國人才發展報告(藍皮書)，社會科學文獻出版社。
- 石金樓，2007，基於因數分析的江蘇省人才環境評價研究，南京社會科學，(5)：153-159。
- 吳德貴，2004，優化人才環境，提升人才競爭力，中國人才，(2)：58-60。
- 王宏，2007，論人才環境與人才競爭力，商業經濟評論，(1)：86-87。
- 楊河清，劉麗，2007，人文環境對人才環境的影響，人才資源開發，(3)：9-10。
- 文魁，吳冬梅，2006，科技創新人才環境研究報告，經濟與管理研究，(1)：19-24。
- 王順，2004，我國城市人才環境綜合評價指標體系研究，中國軟科學，(3)：148-151。
- 王通訊，1985，人才學通論，天津人民出版社。
- 朱達明，2001，人才環境初探，中國人力資源開發，(7)：4-8。
- 查奇芬，2002，人才環境綜合評價體系的研究，技術經濟，(11)：20-21。
- 朱杏珍，2002，淺論人才集聚機制，商業研究，(15)：65-67。
- 朱杏珍，2002，城市化建設中集聚人才探析，技術經濟與管理研究，(1)：93-95。