

《世界人才报告 2016》对我国创新人才 体系建设的启示

陈 钰

(中国科学技术发展战略研究院, 北京 100038)

摘 要: 人才体系竞争力评价是国家创新能力评价的重要组成部分。本文系统介绍瑞士洛桑国际管理发展学院发布的《世界人才报告 2016》的基本情况和评价结果, 并专题分析中国的表现, 从而给出相应的启示和建议。《世界人才报告 2016》从人才开发、人才吸引以及人才供求契合度三个维度评价了 61 个国家的人才发展水平。评价结果显示, 瑞士、丹麦、比利时和荷兰等欧洲国家人才体系竞争力拥有较大优势, 中国人才体系竞争力整体还比较落后, 2016 年排名第 43 位。我国应加大公共教育经费投入, 加快人才体制机制改革, 提升人才开发与人才吸引力, 推进人才培养的结构性改革, 建立面向市场需求的教育体系。

关键词: 世界人才报告; 人才开发; 人才吸引; 人才供求契合度

中图分类号: C961 **文献标识码:** A **DOI:** 10.3772/j.issn.1009-8623.2017.05.009

创新驱动根本上依靠人才。当前, 世界各国政府都为培养和引进优秀人才付出了极大的努力, 但效果各异。如何分析与评价各国创新人才发展的状况一直以来都是国际创新能力比较研究领域的难题。

2016 年 11 月, 洛桑国际管理发展学院 (IMD) 发布的《世界人才报告 2016》从人才开发、人才吸引力以及人才供求契合度三个方面, 较为系统地评价了 61 个国家/地区的人才发展水平进行了评价与比较研究^[1], 对于我国科技创新人才的培育、引进以及人才体质改革有重要的启示意义。

1 《世界人才报告 2016》简要介绍

对于一个国家而言, 人力资本的形成主要有两种方式: 一是本地人才培养与开发, 国家 (通过建立学校和其他科研机构) 提供各层级、领域的教学与科研基础设施, 来提升国民在各技术和非技术领域知识创造的能力。二是引进外部高端人才, 通

过营造有竞争力的生活条件和科研环境, 吸引其他国家的高级人才前来创业^[2]。世界创新型国家都在这两方面建立了非常有竞争力的体系。通过这两个渠道获得的人才最终要为国家经济社会创新发展服务。

洛桑国际管理发展学院报告基于这一基本思路, 发布了《世界人才报告 2016》年度报告。其指标体系由 3 个一级指标、30 个二级指标构成, 其中, 二级指标包括 10 个定量统计指标和 20 个定性调查指标 (见表 1)。报告数据来源于洛桑国际管理发展学院世界竞争力研究中心统计调查获得的数据资源, 对《世界竞争力年度报告》所涉及的 61 个国家/地区进行了人才体系竞争力评价。

(1) 人才开发能力。反映本土人力资本开发利用的水平, 评价一个国家/地区对教育的公共投入力度和教育体系质量。

(2) 人才吸引力。反映一个国家/地区留住

作者简介: 陈钰 (1983—), 男, 博士, 副研究员, 主要研究方向为科技指标、创新评价、区域创新。

项目来源: 国家科技统计专项课题 (NSTS-2016-06)。

收稿日期: 2017-04-28

表 1 《世界人才报告 2016》指标体系

一级指标	二级指标	指标说明
人才开发能力	公共教育经费投入 *	公共教育经费总投入占 GDP 的比例
	人均公共教育经费投入 *	学生人均教育经费投入占人均 GDP 的比例
	小学师生比 *	小学学生人数与教师数的比例
	中学师生比 *	中学学生人数与教师数的比例
	学生实习情况	学生实习充分程度
	员工培训	员工培训在公司发展中所处优先次序
	女性劳动力 *	女性员工人数占劳动力总数的比例
人才吸引力	健康设施	健康基础设施满足社会需求的程度
	生活成本	城市一篮子商品和服务价格指数 (纽约 =100)
	吸引力和留住员工的能力	公司是否优先考虑吸引并留住人才
	员工激励	公司对员工激励的措施力度
	人才流失	人才流失对企业竞争力的影响
	生活质量	生活居住条件良好程度
	对外语技能人才的吸引力	公司环境对外语人才的吸引力
	员工薪酬状况 *	全社会工资总收入 (包括奖金)
	企业管理人员薪酬状况 *	管理人员基本工资、奖金以及股权激励收入
	个人所得税税率的有效性 *	个人可支配收入占人均 GDP 比例
人才供求契合度	私有产权受保护情况	个人安全和财产权受到完全保护
	劳动力增长率 *	劳动力人数增长率
	技术工人	劳动力市场上熟练技术工人充足程度
	员工金融技能	劳动力市场上熟练金融工人充足程度
	管理人员国际经验	高级管理人员的国际经验对企业发展的程度
	有能力的高层管理人员	经理人市场是否拥有充足的称职高级管理人员
	教育体系	教育体系是否能够满足竞争经济发展的需要
	学校科技教育	学校对科技教育的重视程度
	大学教育	大学教育满足竞争经济发展需要的程度
	管理教育	管理教育满足商业市场需求的程度
	语言技能	员工的语言技能满足公司发展需要的程度
	学生流动性 *	高校中每千名学生中留学生人数
	教学水平——国际学生评估项目 (PISA)	15 岁学生的 PISA 成绩

注：二级指标中 * 代表定量统计指标，其他为定性调查指标。

本土人才、吸引外国人才的能力。

(3) 人才供求契合度。反映一个国家 / 地区科技人力资源满足经济社会创新发展需求的能力。

2 报告评价结果分析

依据报告测算结果，世界各国 / 地区人才竞

争力排名近 10 年来基本保持稳定。瑞士、丹麦、比利时、瑞典和荷兰等西欧国家人才发展竞争力具有较大优势。美国、英国、法国和日本等经济大国仅排名中上游，包括金砖五国在内的亚非拉经济体排名还比较靠后（见表 2）。人才开发方面，丹麦、比利时和瑞士总体位列

表 2 《世界人才报告 2016》主要国家 / 地区排名

国家 / 地区	人才开发能力	人才吸引力	人才供求契合度	综合排名
瑞士	3	1	2	1
丹麦	1	11	3	2
比利时	2	15	11	3
瑞典	6	4	14	4
芬兰	5	23	8	6
中国香港	27	5	5	10
德国	11	8	19	11
加拿大	22	7	9	12
美国	26	2	21	14
法国	24	30	28	28
日本	19	21	52	30
韩国	35	43	42	38
俄罗斯	41	53	37	41
南非	47	29	50	42
中国内地	44	54	36	43
巴西	39	48	55	45
印度	61	41	27	60

前三的位置，奥地利和芬兰分别排在第四和第五位。从具体指标来看，冰岛的公共教育经费投入强度最高，比利时人均教育经费投入最多，师生人数比方面，则是卢森堡（小学）和希腊（中学）领先。学生实习情况方面，瑞士、德国和奥地利排名前三。瑞士、德国和丹麦在员工培训方面表现优异。立陶宛、拉脱维亚和中国香港女性就业参与度较高。人才吸引力方面，排在前五位的是瑞士、美国、卢森堡、瑞典和中国香港。其中，生活成本方面，南非最低，发达国家中，加拿大相对较低。丹麦、挪威和瑞士等欧洲国家生活成本较高，中国内地生活成本上升过快，已超过很多发达国家。生活质量

上，瑞士、奥地利、挪威和新西兰较高。吸引和留住人才的能力方面，丹麦、中国香港、新西兰和美国位居前列。员工激励方面，丹麦、瑞士、挪威处于前三，奥地利和德国紧随其后。挪威、瑞士和美国人才流失最少。瑞士、美国、新加坡对国际人才的吸引力大。个人税负方面，卡塔尔、南非和印度尼西亚等国家个人税负非常低。人才供求契合度方面，新加坡、瑞士、丹麦、荷兰和中国香港排名靠前。其中，卡塔尔、巴西、南非和墨西哥等国家的劳动力增长率较高。技术熟练劳动力方面，挪威、芬兰、荷兰和菲律宾位居前列。爱尔兰、中国香港、瑞士和丹麦金融人才供给充足。

瑞士、中国香港、比利时、卢森堡等国家/地区企业高级管理人员拥有国际经验的比例最高。国内经理人市场上，中国香港、美国和丹麦排名前三，随后是瑞典、瑞士等国。瑞士、芬兰、新加坡、荷兰和加拿大等国的教育体系被认为与竞争经济的市场需求比较吻合。瑞士、美国等国的管理教育优良。丹麦、瑞士、荷兰等国家企业的国际化人才比例较高。亚洲国家/地区基础教育水平质量最高。

评价结果显示，本地人才开发投入与国际人才吸引能力之间相对平衡的国家，其人才发展总体评价比较靠前，如瑞士在不断提升本地人才开发培养能力的同时，吸引外国优秀人才前来创新就业，其综合排名多年稳定在首位。对于那些本地人才培育和吸引外来人才两方面能力发展不平衡的国家，其总体评价指数大都出现下降的趋势。新加坡在这方面表现最明显，其综合排名从 2005 年的前 10 位下降至 2016 年的第 15 位。新加坡的国内人才开发指数仅排名 38 位，而在人才吸引力方面排名第 19 位，人才供求契合度排名位居第 1 位，表明新加坡主要依靠吸引外部人才来满足国家人才市场的需求。

总体看来，《世界人才报告 2016》在指标体系设计和国际比较评价方面进行了有益的探索，但也存在一定的局限性。

首先，从评价的出发点看，报告偏重于公平性指标，缺少人才规模和效率指标。评价指标体系的立意要考虑到顶尖人才的数量和普通大众平等机会之间的权衡^[3,4]。从评价体系和结论看，欧洲高福利国家普遍排名靠前，而注重效率的美国、日本等

国家排名较靠后，新兴国家人才建设落后差距更大。这与人们对美、日等国拥有显著的创新人才优势的普遍感受有较大差异。

其次，数据来源与问卷调查，主要为定性判断指标。报告主要使用定性数据指标，数据来源为瑞士洛桑国际管理发展学院开展的《管理人员意见调查》。《管理人员意见调查》的主要目的是为该机构年度报告《世界竞争力年度报告》的评价指标提供数据来源^[5]。因此，《世界人才报告 2016》的主观性指标多，导致年度间指标排名波动较大，评价结果受调查样本的影响也较大。

3 中国内地评价结果及指标情况

中国内地人才体系整体竞争力还比较弱。2005 年至 2016 年间中国内地排名在第 40 至 50 位区间内波动，2005 年排名第 48 位，2007 年上升至最高 40 位，2008 至 2009 年，以及 2012 年排名下降至第 50 位，随后有所回升，2015 年中国内地排名回升至最高第 40 位，但 2016 年又回落至 43 位（见图 1）。2016 年，中国内地在 61 个评价国家/地区中比日本、韩国分别低 13 位、5 位。在金砖五国中，中国排名已落后于南非和俄罗斯，但领先于巴西、印度。

从具体指标的排名看（见表 3），中国内地人才的人才供求契合度在三个一级指标上排名相对较高，在 61 个国家/地区中排名第 36 位，处于中间位置。中国内地人才供求契合度优势主要体现在基础教育水平高，经济合作与发展组织对世界各国/地区

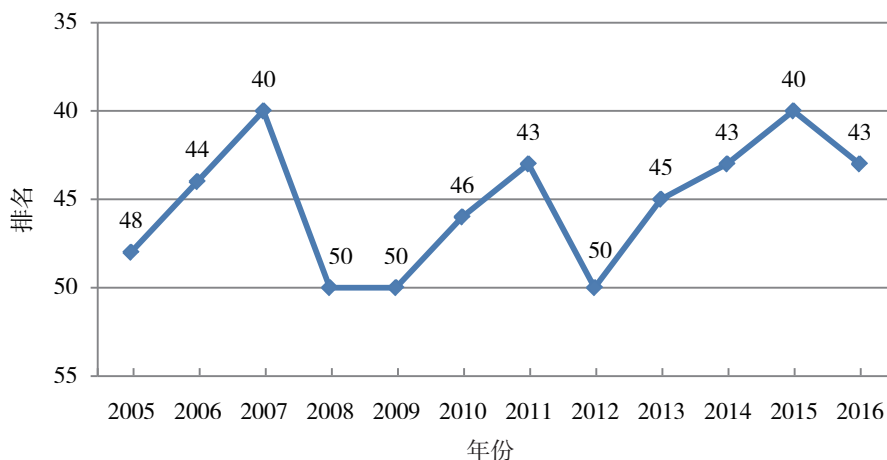


图 1 中国内地人才体系综合排名变化（2005—2016）

表 3 《世界人才报告 2016》中国内地指标值及排名

一级指标	二级指标	指标值	排名
人才开发能力 (44)	公共教育经费投入	3.62	46
	人均公共教育经费投入	—	—
	小学师生比	16.85	39
	中学师生比	15.14	44
	学生实习情况	4.30	43
	员工培训	5.89	27
	女性劳动力	—	—
	健康设施	4.48	41
人才吸引力 (54)	生活成本	110.6	56
	吸引力和留住员工的能力	6.96	27
	员工激励	5.76	37
	人才流失	3.95	42
	生活质量	5.26	45
	对外语技能人才的吸引力	5.63	24
	员工薪酬状况	12 355	52
	企业管理人员薪酬状况	129 374	37
	个人所得税税率的有效性	21.06	40
	私有产权受保护情况	5.24	46
人才供求契合度 (36)	劳动力增长率	0.38	42
	技术工人	5.35	43
	员工金融技能	5.59	48
	管理人员国际经验	4.02	58
	有能力的高层管理人员	5.46	36
	教育体系	4.21	47
	学校科技教育	5.35	32
	大学教育	4.50	49
	管理教育	5.05	46
	语言技能	5.07	42
	学生流动性	0.07	55
	教学水平——PISA	596.5	1

15 岁学生能力测试结果显示,中国内地学生表现排名世界第 1 位。其次,中国内地学校的科技普及教育排第 32 位,表现较好。同时,企业管理人员能力总体也处于中上水平。中国内地人才供求契合度的差距表现在国际化专业技术人才的缺乏,以及中国内地高等教育体系与人才市场需求的脱节上。随着人口红利的消失,中国内地劳动力增长率下降至 0.38%,排第 42 位。中国内地技术工人和金融

人才供给不足,分别排名第 43 和 48 位,同时企业中国际化人才也比较缺乏,有国际经验的人才排名第 58 位,以留学生比例反映的学生流动性仅排名第 55 位。不论是从总体教育体系看,还是从管理、语言等学科领域看,中国内地的人才培养体系与市场需求都有较大的差距,各指标排名都在第 45 位左右,其中大学教育与市场需求契合度仅排名第 49 位。

中国内地的人才开发能力排名第 44 位。中国内地在员工培训方面处于中上游的位置，排在第 27 位。但是中国内地教育投入不足，公共教育经费投入占 GDP 比例排名第 46 位。师资建设也严重不足，中小学师生比分别为 15.14 和 16.85，比排名第 1 的国家高出一倍，排在第 44 和 39 位。中国内地学生的社会实践也还有待加强，中国内地排名第 43 位。

中国内地的人才吸引力相对较为落后，排名第 54 位，这表明中国内地人才体制机制改革有待加速，各种基础设施条件有待加强，以提高对国际优秀人才的吸引力。中国内地“对外语技能人才的吸引力”这一指标排名最为靠前，列第 24 位。“吸引和留住员工的能力”和“员工激励”两个指标分别排在第 27 位、37 位，处于中游的位置。中国内地人才流失情况相对严重，排名第 42 位，生活成本过高，排名第 56 位，已大幅高于一些西方发达国家。个人税收负担也相对较重，财产权保护法规措施也有待深入落实。这导致被调查的企业高层管理人员普遍认为中国内地人才生活质量较低，仅排名第 45 位。

4 《世界人才报告 2016》对我国的启示

创新驱动实质上是人才驱动。当前，我国经济社会发展已进入以人才为引领的创新驱动新常态。

《世界人才报告 2016》认为人才要密切契合经济社会创新发展的需要，从人才开发、人才引进和人才供求契合度的视角对 61 个重要国家 / 地区进行了评价，其指标设计和评价结论对我国创新人才体系建设有重要的启示。

(1) 加大公共教育经费投入，为人才开发提供根本保障

长期以来，我国教育经费投入不足。早在 1993 年，中央政府在制定 90 年代教育改革与发展规划时，曾明确提出到 2000 年国家财政性教育经费占 GDP 的 4%。然而，这个奋斗目标一直到 2012 年才实现——2012 年达到 4.28%。教育经费投入是国家人才开发建设的重要基础，应该成为公共财政保障的重点。

首先，需要建立稳定的教育经费投入增长制度保障机制，大力提升中央和地方教育经费财政投入。

要将教育经费投入纳入到各级政府财政预算、执行的法制保障体系之中，同时为社会资金投入到教育领域畅通渠道、完善优惠政策措施。其次，逐步提高基础教育教师待遇，加大对师范类院校的支持力度，加快培养合格的中小学教师队伍，优化中小学师生比。

(2) 加快人才体制机制改革，提高人才吸引力

根据报告评价结果，中国内地由于生活成本较高、生活质量较差，造成人才流失，因此，中国内地这么大体量的经济快速增长机会并未对人才形成巨大的吸引力。受到计划经济体制的历史影响，我国人才吸引力除了受到高房价、高物价和环境污染等城市化经济的市场成本影响之外，还受到中国特色的户籍制度带来的流动约束、科研管理体制带来的激励机制的影响，这些都需要全面加快人才体制机制的改革^[6]。

应加快以户籍制度改革为核心的人事体制改革，扩大人才跨地区、跨行业的流动性。同时加快人才激励机制改革，建立以人才资本价值实现为导向的分配激励机制。按照十八届三中全会全面深化改革的要求，深化事业单位科技成果使用、处置和收益管理改革试点，破除制约科技成果转化的制度性障碍，集聚大量高层次人才，激发科技人员的积极性。

(3) 加快人才培养的结构性改革，建立面向市场需求的教育体系

相比而言，我国人才市场需求结构与教育培训的人才供给结构契合度差，人才的技术结构和学科结构不能很好地满足市场经济的需要。随着我国经济发展从要素驱动、投资驱动为主向创新驱动为主转变，要素支撑从物质资源为主向人力资源为主转变，人才教育和培训体系必须推进相应的结构性改革。

首先，加快技术工人、金融人才等专业人才的培养。注重高端技术人才和金融人才等专业人才的培养和引进，在注重本土人才培养的同时，要有针对性地吸引高层次海归人员、有国际金融机构工作经历的高级专家和国内急需的专业技术人才^[7]。其次，建立和完善具有国际视野的专业经理人市场。职业经理人是拥有管理能力、管理经验和管理专长

的企业中级以上管理人员，他们通过对企业进行经营、管理，努力使资本保值增值。国家应制定相关政策和法律，建立保护职业经理人改革创新的社会环境，融合国企、民企、外企的整体职业经理人市场需要。最后，需要加快面向竞争市场需求的教育体制改革。我国教育体系，尤其是大学教育与市场需求脱节，教育体系要明确教育目标和市场的衔接，应该划分不同的层次，适用不同的政策，给予学校更多的自主权^[8]。高校教育要在培养模式方面加大创新和改革力度，面向市场结合社会需要，培养出更多的实用型人才。■

参考文献：

- [1] IMD World Competitiveness Center. IMD World Talent Report 2016[R]. Lausanne, Switzerland, 2016.
- [2] Emma Parry. Nurturing Talent: A Research Report[R/OL]. [2017-04-25]. <http://dspace.lib.cranfield.ac.uk/handle/1826/3578>.
- [3] 王顺. 我国城市人才环境综合评价指标体系研究[J]. 中国软科学, 2004(3): 148-151.
- [4] 刘扬, 孔繁士. 高校创新人才评价机制探索[J]. 科技管理研究, 2013(15): 76-79.
- [5] IMD. World Competitiveness Yearbook 2016[R]. Lausanne: World Competitiveness Center, 2016.
- [6] 杨益民. 中国各地区人才供给状况分析[J]. 统计与信息论坛, 2009(7): 18-22.
- [7] 曹丽娟. 引进高层次创业创新人才评价指标体系研究[J]. 科技管理研究, 2010(5): 45-46.
- [8] 王林雪, 张金秋. 陕西省科技人才创新能力与经济发展的协调关系研究[J]. 统计与信息论坛, 2015(11): 84-88.

The Implications of “World Talent Report 2016” for the Construction of Innovative Talents System in China

CHEN Yu

(Chinese Academy of Science and Technology for Development, Beijing 100038)

Abstract: Talent competitiveness evaluation is an important part of national innovation system evaluation. This paper systematically introduces the background and evaluation results of “World Talent Report 2016” published by International Management Development Institute in Switzerland, and analyzes China’s performance, and then gives the corresponding enlightenment and suggestions for China. The “World Talent Report” evaluates the level of talent development in 61 countries from three dimensions: talents investment and development, talents appeal, integrating degree of talent supply and demand. The results show Switzerland, Denmark, Germany, Finland and other Western European countries have a greater talent system competitive advantage, the overall competitiveness of Chinese innovation talents system is still relatively backward, ranked No.43 in 2016. China should increase public education funding, accelerate the reform of personnel systems, enhance the talent development and talent attraction, promote the structural reform of personnel training, and establish the education system based on market demand.

Key words: World Talent Report; talents investment and development; talents appeal; readiness