

附件：

《杭州市“十一五”重点发展产业紧缺人才 开发导向目录（第一批）》编制说明

为贯彻落实人才强市战略，围绕“十一五”期间我市重点发展产业方向，更好地发挥政府人事人才行政管理部门在人才资源开发工作中的宏观调控职能，提高服务质量，引导人才合理流动，特发布《杭州市“十一五”重点发展产业紧缺人才开发导向目录（第一批）》（简称《目录》）。

一、《目录》编制背景

在市委、市政府高度重视下，全市人才资源总量稳步增长，人才的集聚能力日益增强。为了适应新时期人才激烈竞争的形势，提升全市人才资源开发、使用和管理水平，我局已先后发布了《杭州市 2004 年及未来三年人才开发目录》和《杭州市 2005 年度紧缺人才开发导向目录》，发挥了人才开发的产业导向、行业导向和地区导向的积极作用，较好地解决了人才开发与社会需求之间的衔接问题，在全省乃至长三角地区产生了很好的反响。根据《杭州市国民经济和社会发展第十一个五年规划纲要》和《杭州市“十一五”人才规划》关于加强人事人才工作基础研究和预测规划的具体要求，经我们反复调研和专家论证，2007 年，我们选择了电

子信息、现代医药、装备制造、商贸与物流、旅游与会展等五类产业作为《杭州市“十一五”重点发展产业紧缺人才开发导向目录(第一批)》(以下简称《目录》)的编制范围,力求突出重点,整合资源,引导全社会力量集聚和培养杭州产业发展急需的各类人才。

二、《目录》编制目的

发挥人才引进导向作用。《目录》是我市“十一五”期间重点发展产业人才引进的主要导向依据。政府人事部门以《目录》中的专业、能力、业绩等相关内容作为人才引进、培训和储备的重要依据,用有限的财力、物力、人力确保紧缺人才的引进;相关用人单位在人才引进工作中可结合实际,参考《目录》所列内容,进一步提高人才引进的有效性和针对性。

发挥人才培养导向作用。《目录》建议应用型人才以本市培养为主,可以采取单位在岗培训、社会机构培训、高等院校培训相结合的办法实施;对紧缺的高层次专业人才,鼓励境内外知名大学、科研院所、著名培训机构来杭合作或独立创办培训项目;优秀中青年专业技术人才和经营管理人才选送赴国内外大机构、大学校、大公司等学习深造。《目录》还建议有关培训机构和高等院校以《目录》为参考,及时调整学科和专业设置,努力培养适应地方经济社会发展的各类人才。

发挥结构调整导向作用。《目录》根据我市重点产业和行业发展趋势，着眼紧缺、急需岗位的人才需求，吸引人才、培养人才，实现人才开发与产业结构、岗位需求的紧密对接。积极促进区域、产业和行业人才队伍向知识能力高层次化、年龄结构合理化、来源结构多样化的方向发展；按照全国人才工作会议中确立的科学人才观的要求，把有业绩、有能力、有创新思维和发展潜质的人才纳入培养与引进的范围；鼓励和引导《目录》中所列的紧缺人才向我市重点发展的高新技术产业、支柱产业、重点发展产业、重点建设工程及重点开发项目集聚。

发挥人才服务导向作用。政府人事部门应加大宣传力度，制定和落实引进人才的优惠政策，积极引导《目录》所列的各类紧缺人才来杭创业，向重点发展产业集聚；人才服务机构可参照《目录》并根据自身特点，全方位拓展人才培养、猎头、人才租赁、人事代理、人才测评等业务，全面提升人才市场为重点发展产业服务的能力，以人才开发带动市场开发、项目开发，推动区域经济的快速发展。

三、《目录》编制特色

在《目录》编制工作中，课题组总结以往的编制经验，紧密联系我市重点产业的发展要求，在编制对象、体例和编制方法等方面均进行了一些调整与改进，从整体上看，《目录》编制体现了如下五个方面的特色：

第一，以重点产业的紧缺人才为研究对象，突出产业导向，使《目录》编制工作更具针对性、指导性和可操作性。根据我市“十一五”期间“两轮驱动”发展战略，《目录》首批确定电子信息、现代医药、装备制造、商贸与物流、旅游与会展等五类产业为重点发展产业，以重点产业为导向，编制紧缺人才的开发目录。

第二，定性与定量研究相结合，进一步提高了《目录》编制的科学性。《目录》编制过程采用定性与定量相结合的方法，以访谈、座谈为基础，综合利用问卷抽样调查、人才市场数据库的资料，采用频数分析确定重点产业的紧缺岗位。对人才紧缺的程度，采用人才紧缺度参考指数来衡量，人才紧缺度参考指数综合考虑了人才紧缺的四个方面，即紧缺人才的学历、职称、经验和引进难度，通过平均赋予权重，综合衡量人才紧缺程度。在评估方面，此指数越高，表明此岗位的紧缺程度越高，人才紧缺度参考指数的最大值为 1，最小值为 0。人才紧缺度参考指数（简称 P）的计算公式是
$$P = \sum_{i=1}^n v_i \times w_i$$
，其中， v_i 是各级指标无量纲化的均值， w_i 是各级指标的权重。

第三，关注人才的业绩与能力要求，明确紧缺人才开发的重点。根据科学人才观的要求，《目录》在以往注重学历、职称的基础上，进一步强调业绩与能力的重要性，突破传统的重学历、职称等刚性的评价标准，增加紧缺人才的业绩、

能力导向，使紧缺人才的引进、使用、评价等标准趋向全面科学。

第四，细化人才政策服务内容，拓宽紧缺人才的集聚渠道和方式。在以往《目录》编制的经验基础上，《目录》在人才政策服务内容上进一步细化，逐步探讨改革紧缺人才的服务内容与方式，努力拓宽紧缺人才集聚的渠道和方式。

第五，《目录》导向时间由年度改为时期，增强《目录》导向的稳定性与持续性。从《目录》导向的效果与现实需求出发，《目录》编制需与我市“十一五”人才规划紧密相联。为进一步增加《目录》导向的稳定性与持续性，《目录》编制时间由年度改为时期。

四、《目录》编制体例

《目录》中的五大类重点发展产业是指：电子信息、现代医药、装备制造、商贸与物流、旅游与会展。《目录》的基本框架和内容包括：主要涉及岗位、专业背景、学历和能力要求、业绩要求、紧缺度参考指数和政策服务六大栏目。既反映“十一五”期间我市重点发展产业人才需求的状况，又明确表达政府人才工作的宏观导向。

主要涉及岗位：指所需人才从事工作的主要职业岗位类别。

专业背景：指所需人才的学科背景、专业知识方面的相关要求。

学历和能力要求：指所需人才的学历程度、职业资格及核心能力等方面的相关要求。

业绩要求：指所需人才的工作经历及业绩。

紧缺度参考指数：反映人才紧缺程度的综合性参考指数，反映了紧缺人才在学历、职称、业绩和引进难度四个方面的综合要求，此指数值越高，说明此类人才紧缺程度越高。

人才开发措施与建议：人才开发的措施和相应的政策建议。

五、《目录》的基本结论

在问卷调查与座谈的基础上，课题组对上述五大产业的紧缺人才需求情况进行了综合研究，《目录》研究得出如下基本结论：

第一，各产业现有员工的学历状况呈金字塔结构。各产业现有员工的学历结构主要是以中专及以下学历人员为主，学历结构均呈明显的金字塔结构，高层次人才所占的比例较低。

第二，各产业对紧缺人才的需求存在许多共性。如对紧缺人才的招聘途径主要采用人才市场和网上发布的方式；对行业紧缺人才的获取途径以自行培养为主，一般先从现有员工内部培养，再引进优秀毕业生进行培养；专业技能是评价紧缺人才的最主要标准，其次是同行从业经验；影响人才引进的原因之中，高校毕业生不适用、人才住房等问题带有普

遍性。

第三，各产业对紧缺人才的需求有一定差异。现代医药业和电子信息业的人才紧缺程度较高；电子信息业对经验与职称的要求较高，引进难度很大；商贸与物流业对职称和经验的要求明显，引进难度一般。

第四，电子信息业的紧缺人才需求方向以具有丰富经验、中高级职称的人才为主，对学历要求不高，人才引进难度很大。此行业在项目管理、软硬件开发、测试和质量控制、网络游戏、动漫设计、数字研发、SMT 工程师等高新技术的复合型人才需求方面十分紧缺。

第五，装备制造业的紧缺人才需求对职称与经验要求较高，而对学历要求不明显，人才引进难度很高。此行业对人才的需求以不同类型的工程师为主，并在品质管理/质量控制、机械制图、售后服务和高级技工等岗位存在较大的人才需求。

第六，现代医药业的紧缺人才需求对学历、职称和经验的要求都较高，人才引进难度很高。此行业生命科学与医学基础研究、药物研发、生物医药中下游技术研发、中药现代化研究、药品注册、医药成果推介、医学工程开发等岗位上对人才需求明显。

第七，商贸与物流业的紧缺人才对职称和经验的要求较高，对学历的要求一般，人才引进难度一般。此行业对人才

的需求以复合型人才为主，并在财务管理、电子商务、物流管理和国际贸易等岗位存在较大的人才需求。

第八，旅游与会展业对紧缺人才的学历与职称要求较高，人才引进难度较高。此行业对专业人才的需求较强，并在计调、广告策划、装潢设计、会展节庆管理和旅游景观开发设计等岗位人才需求明显。

六、人才开发建议

“十一五”期间，上述五大产业是我市的重点发展产业，对这五大产业的紧缺人才需求情况的研究有重要意义。从研究结果可知，这五大产业的人才开发既存在着共性问题，也有着个别行业的个性问题。据研究，课题组对“十一五”期间上述五大产业的人才开发提出如下建议：

第一，加大紧缺人才的引进力度，多渠道引进人才。紧缺人才对企业的发展举足轻重，要不拘一格地加大对紧缺人才的引进力度，特别是要加大力度引进高层次、复合型、领军型的人才；鼓励引进人才梯队，对紧缺人才的考核要打破唯职称与学历的标准，倡导人才评价的全面科学性；拓宽人才的引进渠道，除了人才市场与网上发布等传统渠道，要充分发挥人力资源管理部门的积极性，建立行业紧缺人才档案库，多渠道引进人才。

第二，完善人才培养体系，对人才培养给予一定的扶助。从研究结果可知，多数企业对紧缺人才的来源基本上以自我

培养为主。为此，要进一步完善人才培养体系，有计划地对紧缺人才进行培养，坚持学历教育、继续教育与实践培训相结合，企业要与大专院校的实习见习工作相互支持，对企业紧缺人才的培养，政府要给予一定的扶持。

第三，优化人才环境，降低人才成本。继续优化人才发展的良好环境，充分发挥城市对人才的聚集力与感召力。一方面要加强人才的软环境建设，创造良好的制度环境，尊重人才，鼓励人才大胆创新探索，宽容失败；另一方面，要继续加强人才的硬环境建设，降低人才的居住成本，统筹安排紧缺人才的子女就学、医疗、保险等现实问题。

第四，逐步完善现行的人才政策，结合产业情况制定紧缺人才的开发政策。“十一五”期间，我市要继续实施新一轮“131”优秀中青年人才培养计划和新一轮“356 企业高级管理人才培训工程”等项目，对重点产业的紧缺人才的选拔培养方面给予一定倾斜；继续实施高技能人才培训政府补助计划和 815 高级蓝领培训工程等；实施“杭州钱江特聘专家计划”；把重点产业的人才培养纳入“万千百紧缺人才培训工程”；加快推进高校学生到企事业单位见习制度等等。另一方面，根据重点产业紧缺人才的特点，以业绩与能力为主要评价标准，对紧缺人才进行新的评估，为企业引进紧缺人才提供政策导向。

第五，深入调研紧缺人才的情况，建立不同产业的紧缺

人才库。紧缺人才资源对企业的发展具有关键性作用，要根据新的人才标准，综合考虑人才的学历、职称、能力和业绩，对不同产业的紧缺人才进行调研，了解紧缺人才的特征、需求与意愿，为企业引进人才、留住人才提供政策建议与制度保障。同时，要根据不同产业的实际情况，有计划、长时段地建立行业紧缺人才库，充分发挥现代信息技术优势，探索建立紧缺人才的跟踪调查和普查等制度。

第六，继续推进长三角人才一体化进程。在“十五”时期取得成就的基础上，加快推进长三角人才一体化进程，进一步推进人才开发的资源共享、政策协调、制度衔接和服务贯通。要针对我市重点产业的紧缺人才，深入了解长三角地区现有的人才情况，对特别紧缺且一时无法引进的人才，要采用资源共享的模式，从政策与制度方面为紧缺人才的资源共享提供保障。