

# 上海市科创中心人才报告

联合制作：上海市徐汇区委组织部、领英中国智库  
指导单位：上海市人才工作协调小组办公室



# 目录

## 一、上海市建设科创中心的人才总体现状

- 1.1 上海市“十三五”规划与科创中心背景
  - 1.2 上海市人才在领英的总体情况
  - 1.3 上海市职场发达程度全国排名对比
  - 1.4 上海市徐汇区人才特征
- 

## 二、科创中心重点行业的国内与海外对标

- 2.1 重点行业一:先进制造
  - 2.2 重点行业二:金融
  - 2.3 重点行业三:互联网与软件
  - 2.4 重点行业四:医疗健康
- 

## 三、上海市人才布局总结及人才新政参考

- 3.1 上海市人才现状综合分析及政策重点
- 3.2 《关于深化人才工作体制机制改革，促进人才创新创业的实施意见》



# 一、上海市建设科创中心的人才总体现状

## 1.1 上海市“十三五”规划与科创中心背景

2016年，综观国内外发展形势，全球新一轮科技革命和产业变革正在孕育兴起，国际经济竞争更加突出地体现为科技创新的竞争。同时，我国经济发展持续新常态，依靠要素驱动和资源消耗支撑的发展方式难以为继，只有依靠创新驱动，才能实现经济社会持续健康发展，推动国民经济迈向更高层次、更有质量的发展阶段。

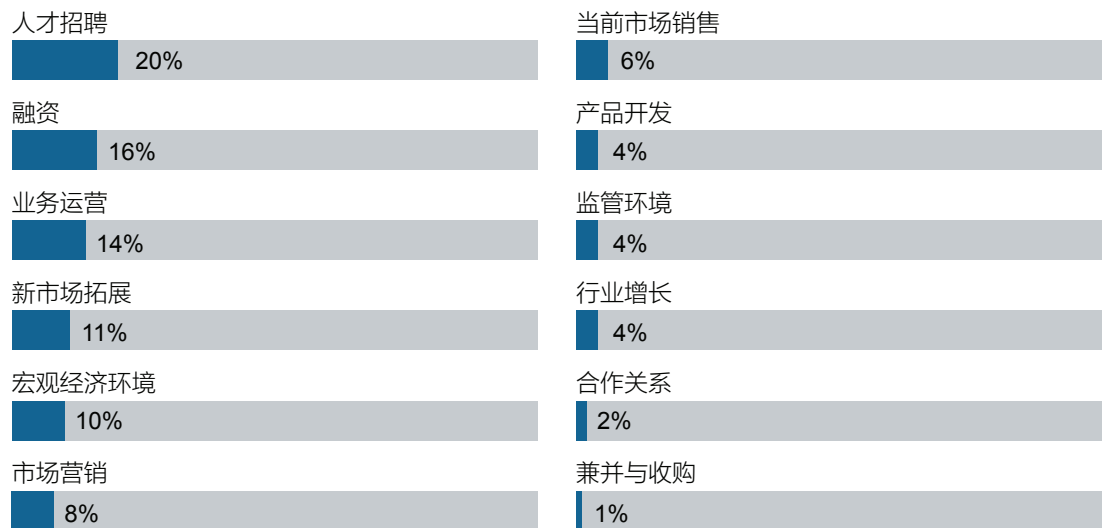
上海作为我国建设中的国际经济、金融、贸易和航运中心，肩负着面向世界、推动长三角地区一体化发展的重任，在全国经济建设和社会发展中具有十分重要的地位和作用。在国际与国内新形势下，上海也需要在实施创新驱动发展战略方面走在全国前头，走到世界前列，依照国家发展战略，牢牢把握世界科技进步大方向，集聚人才大举措，努力推进科技创新，加快建设具有全球影响力的科技创新中心。

“十二五”时期是很不平凡的五年，外部环境复杂严峻，各种风险挑战变化交织，上海从国家大局出发谋划自身发展，妥善应对国际金融危机持续影响，坚持以改革创新统领全局，加大稳增长、调结构、转方式、惠民生力度，创新驱动发展、经济转型升级取得重要阶段性进展，顺利完成“十二五”规划确定的目标任务，实现了经济社会平稳健康发展和市民生活水平新提升，上海在国家战略中的地位和作用更加凸显，国际影响力进一步增强。

“十三五”时期是上海基本建成“四个中心”和社会主义现代化国际大都市的冲刺阶段，也是创新转型的攻坚期。要建设具备全球影响力的科技创新中心，走创新驱动的新路，需要把握重要改革先行先试、创新发展率先探索的机遇，也要面临科技创新能力不足、创新人才缺乏等挑战。

提高企业创新能力，需要创新人才的支持，而人才缺乏正是中国科创企业面临的共同挑战。2016年3月，美国硅谷银行和浦发硅谷银行联合发布《中国科创企业2016展望》。报告显示，85%的中国科创企业认为2016年的经营状况将比2015年更好。然而，人才招聘成为中国科创企业发展的一大难关，20%的受访企业主认为人才招聘是他们面临的最大挑战。

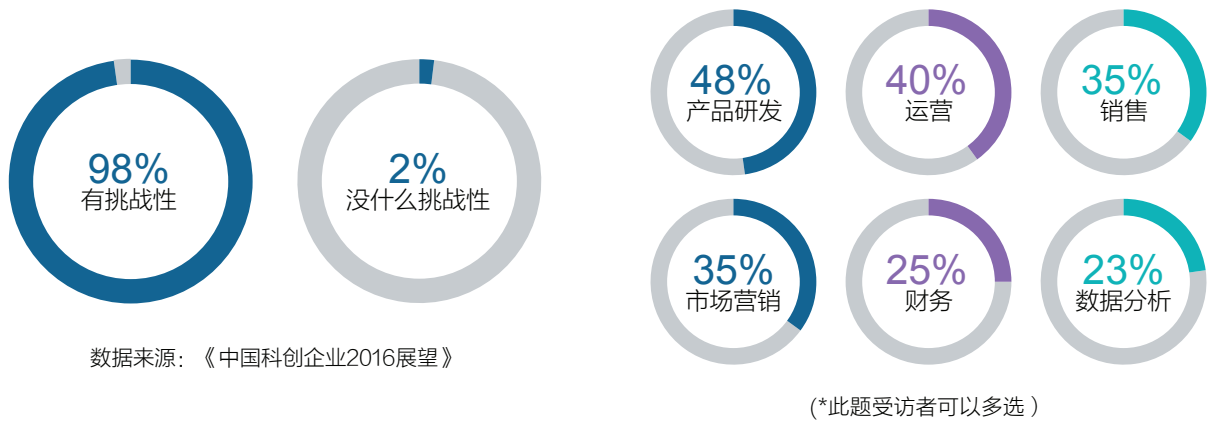
### 您的企业面临的最大挑战是：



数据来源：《中国科创企业2016展望》

同时，98%的受访企业主认为寻找拥有业务发展所需技能的员工非常具有挑战性，其中具备产品研发、运营、销售以及营销技能的人才尤其重要。

寻找拥有业务发展所需技能的员工有多难 | 2016年对科创企业最重要的职业技能



在这样的大环境下，各地政府都与本地企业密切合作，将吸引人才、保留人才和激励人才作为政府工作的重点，具有领先示范效应的上海市更是一马当先，积极投入跨地域、跨国家的人才争夺大潮。

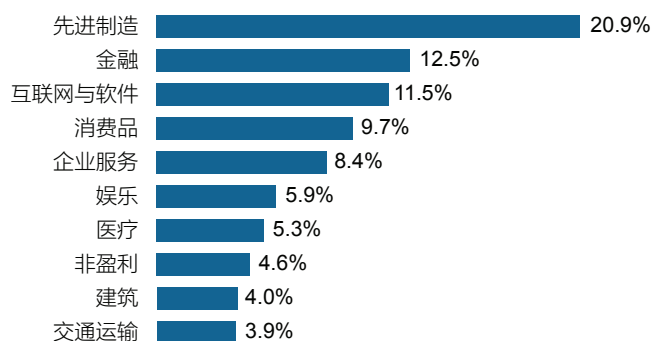
吸引人才的第一步是了解人才，因此，上海市委组织部、上海市徐汇区委组织部，与领英中国智库联合制作发布本报告。报告立足上海市及各区县各项人才政策，结合领英全球人才大数据，致力于帮助上海市政府和企业掌握人才趋势、优化人才策略。

注：如无特别标注，本报告中所有的领英数据统计截至2016年2季度,领英数据来源于领英用户向领英提供的公开职业信息。

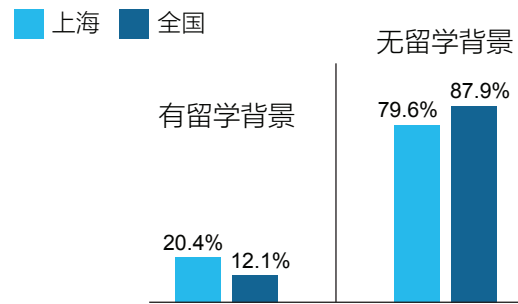
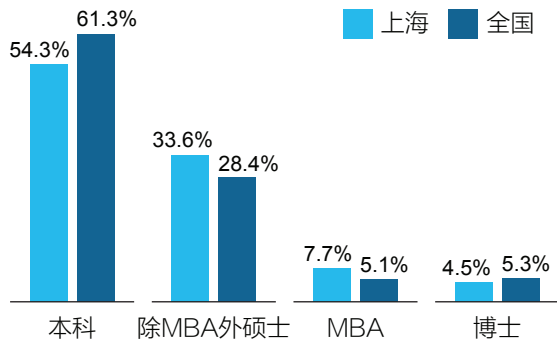
## 1.2 上海市人才在领英的总体情况

上海市在领英上拥有超过100万的人才，他们分布在各行各业中。从细分行业分布中可以发现，汇聚人才最多的前三个细分行业分别为先进制造、金融、互联网与软件行业。这样的人才行业分布与上海市的产业重点相匹配，先进制造业是上海建设“四个中心”的重要产业支撑，上海同时也是中国的金融中心，囊括了中国众多的金融市场要素。并且，随着互联网在全国范围内的高速发展，上海的互联网产业也蒸蒸日上，互联网与软件人才占比排名第三位。

总人数 | 细分行业分布



最高学历分布 | 留学背景比例



对比全国水平，上海市硕士及以上学历的人才占比很高，达到45.7%。其中，MBA人才占比高于全国水平，而博士人才占比低于全国水平，这说明相比于博士的理论学习与学术研究，侧重工商管理的MBA学位更受上海人才市场的重视。

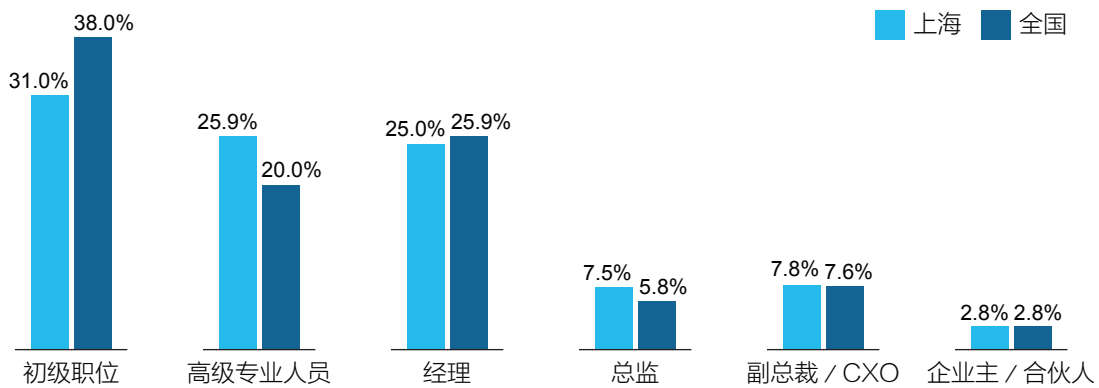
上海市人才的留学比例高于全国水平，达到20.4%，在经济全球化的今天，许多留学海外的人才会选择上海作为海归之后进行职业发展的城市。

对比上海市人才的国内和海外毕业院校可以发现，一方面，上海市人才的国内毕业院校前十名全部是上海本地的高校。究其原因，首先，上海是国家重要的高校人才集中地，根据2015年教育部发布的《全国普通高等学校名单》，上海市共有高校67所，汇聚了大量高校人才。其次，上海市的经济发展状况、政府出台的各项人才政策也助力了上海市当地人才的保留。另一方面，上海市人才的海外毕业院校前十名来源十分广泛，人才足迹遍及香港、新加坡、英国等地。

排名	国内毕业院校TOP10	海外毕业院校TOP10
1	上海交通大学	香港大学
2	复旦大学	新加坡国立大学
3	同济大学	香港中文大学
4	上海大学	曼彻斯特大学
5	华东理工大学	悉尼大学
6	华东师范大学	伦敦政治经济学院
7	上海财经大学	新南威尔士大学
8	上海外国语大学	台湾大学
9	东华大学	香港理工大学
10	上海师范大学	南洋理工大学

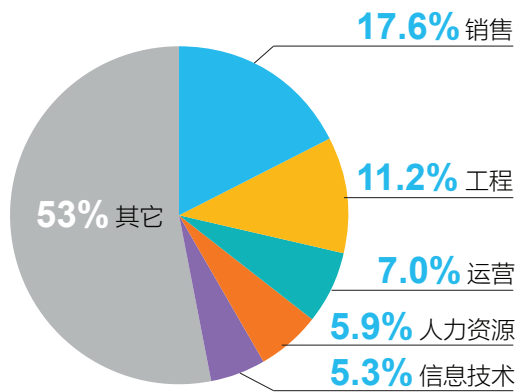
注：基于领英上毕业于该院校的人数排序

职位级别分布



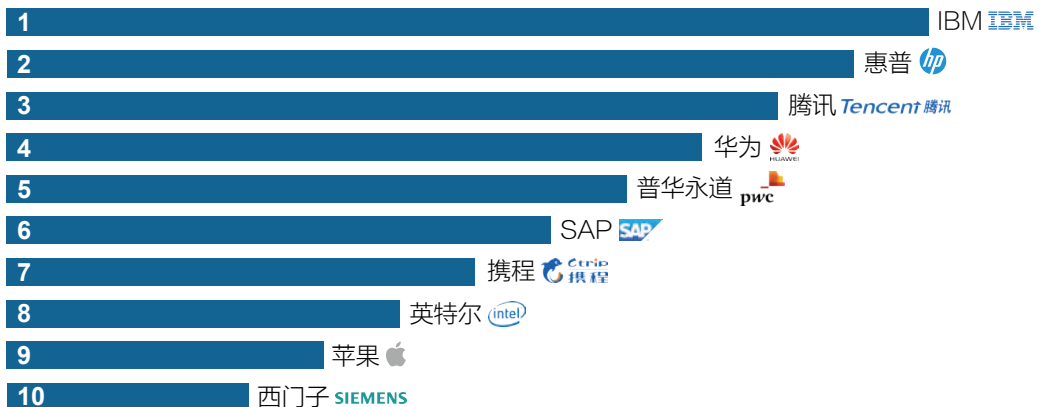
在领英上的上海市人才中，69%拥有高级职位，高于全国平均水平。高级别人才占比高于全国水平的主要优势来源于总监及高级专业人员，分别占比7.5%与25.9%。

职能分布



上海市人才中，17.6%在从事销售岗位的工作，排名第一。工程职能位居第二位，与互联网相关的运营与信息技术职能也名列前茅。前五名职能占比总和达到了47%。

从业公司TOP10

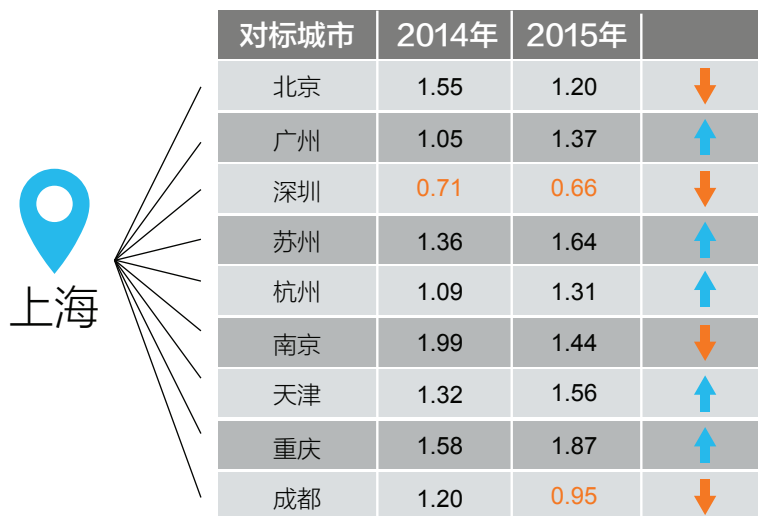


上海市人才从业公司的前十名中，有七家为知名外企，但国内发展较好的民营企业同样也受到人才的青睐，腾讯、华为排名分列第三、四位，携程也在榜单之中。

## 上海市的跨城市人才吸引力指数

我们对比了上海市与其它9个重点城市的人才跨城市流动指数，从中有一些发现。首先，过去两年里，上海市对其中7个城市总体呈现人才净流入状况，这说明上海市对这些城市人才的吸引力较强，尤其是广州、苏州、杭州、天津、重庆五个城市的人才，近两年向上海的流动有所增加。

与此同时，上海市对深圳市和成都市出现了一定的人才净流出的状况，其中，上海市人才近两年不断外流向深圳并且差距加大，说明上海对深圳和成都的人才吸引力不足。另外上海市人才吸引力相对于北京和南京虽仍有优势但领先程度出现下降，需要引起关注。



在这份数据报告中,上海市跨城市人才吸引力指数定义为,对某个具体城市而言,在指定期间内,从该城市流入到上海市人才总数 / 从上海市流出到该城市人才总数。如果人才跨城市流动指数超过1则表示上海市对该城市为人才净流入状况,如果指数小于1则表示上海市对该城市为人才净流出状况。

## 1.3 上海市职场发达程度全国排名对比

2015年4月《哈佛商业评论》的文章《社交越密集,经济越繁荣》中,研究者迈克尔·孟德尔(Michael Mandel)发现:城市区域中的领英人脉网越密集(即每位领英用户的联系人数量越多),此区域的就业增长就越快。他计算出了275个地区中每个领英用户的平均联系人数目,将之换算为“互联指数”,范围从0到1。之后,他计算出了每个区域4年内的工作增长,发现互联指数每增加0.1,就业率就增长约1个百分点。

因此,一个城市职场人士的职业社交行为,不但反映了该城市的职场发达程度,也会对经济产生深刻影响。

领英基于中国2000万的注册用户数据库,综合分析了15个新一线城市职场中的五个指标——“职场社交产品用户数量”、“职场社交活跃度”、“职业档案完整程度”、“城市拥有的公司数量”以及“城市开放的工作机会”,发布《2016年中国新一线城市职场发达程度报告》。报告中,上海在全国各个城市之中,职场发达程度综合指数排名第一。

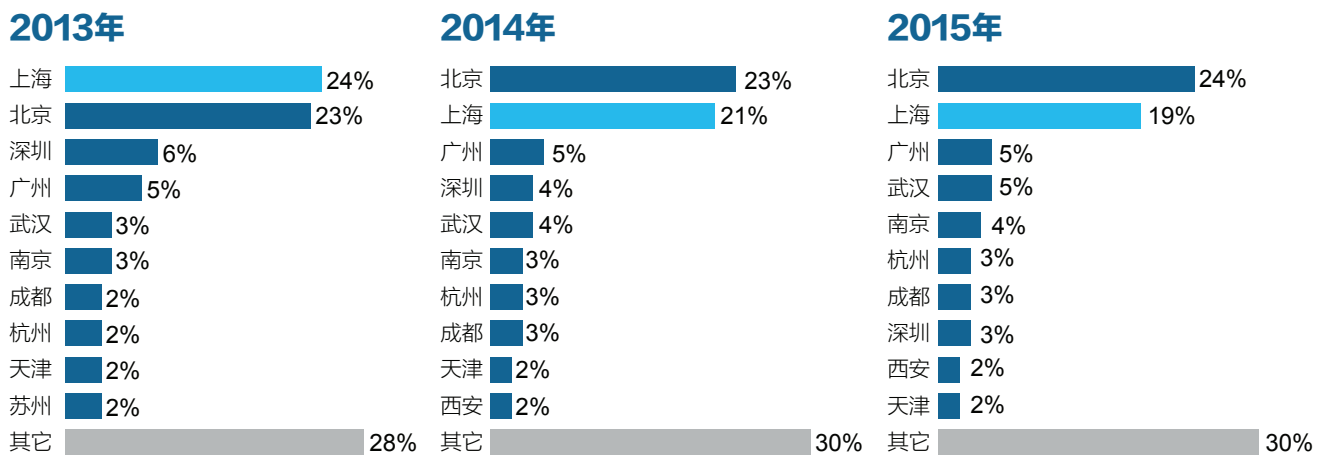
上海作为我国的经济、金融、贸易和航运中心,商业活动密集,公司之间来往密切,当地的职场人士更认可职场社交的重要性。上海在职业社交的“产品用户数量”、“活跃度”与“档案完整程度”三项指标中都位居第一,上海在“拥有的公司数量”与“开放的工作机会”上排名第二,仅次于北京。

上海市在全国各个城市之中，职场发达程度综合指数排名第一

城市	职场社交用户数量排名	职场社交活跃度排名	职业档案完整程度排名	城市拥有的公司数量排名	城市开放的工作机会排名	总分
上海	1	1	1	2	2	1
北京	2	2	4	1	1	2
深圳	3	3	2	3	3	3
广州	3	3	6	4	4	4
杭州	6	6	7	5	4	5
苏州	7	7	3	8	6	6
成都	5	5	9	6	7	7
南京	8	8	10	7	8	8
青岛	10	9	5	8	10	9
天津	9	9	8	8	8	10

“211” 高校学生就业城市去向

高校是人才的重要储备基地，在领英上，每年有10万左右的“211”高校学生毕业。领英统计了2013年至2015年国内“211”高校学生就业城市去向，发现北上广深依然是“211”高校毕业生的就业首选地。上海市在2013年成为最吸引“211”高校人才的就业城市，吸引了24%的毕业生。但在2014年及2015年，选择到上海工作的“211”高校学生比例有所降低，上海排名降至北京之后。



## 1.4 上海市徐汇区人才特征

在上海市各区县中，徐汇人才总体上呈现出总量大、载体多、层次高的特点。可以说，“上海有才、徐汇为盛”。

徐汇区不仅是人才大区，更是高层次人才强区，区域内的科研院所、高等院校、三甲以上医疗机构等有120多家，人才载体十分丰富。目前生活或工作在徐汇的院士有112位，全市是178位。全区有中央“千人计划”、上海“千人计划”专家173位，享受国务院特殊津贴专家32位，市领军人才28位。

我们分析了徐汇区的人才特征，发现在人才的细分行业上，徐汇区的互联网与软件、先进制造人才占优势，与上海市建设科创中心的重点产业相呼应；其次是企业服务与金融行业，为科技创新的发展提供管理与资金的支持。

同时，徐汇区拥有丰富的历史文化积淀，徐汇滨江更是近代海派文化的发源地、中西文化的交汇地和现代文化产业的诞生地，在人才细分行业的前十名中，不乏媒体、娱乐、艺术类人才，有助于徐汇的文化创意产业发展。

### 徐汇区人才细分行业分布



除此之外，徐汇区人才的平均从业年限为4.5年，整体上低于上海市6.4年的水平。从人才的从业年限分布上看，徐汇区从业0到3年的人才居多，占比56.3%，这在一定程度上反映出，徐汇区虽十年以上从业经历的人才不算多，但汇聚了许多青年人才力量，这与其互联网与软件行业人才居多也有一定关系。

### 从业年限分布

	上海市	徐汇区
平均从业年限	6.4	4.5
从业年限分布	上海市	徐汇区
0到3年	36.0%	56.3%
4到6年	24.8%	21.3%
7到10年	21.1%	13.2%
10年以上	18.0%	9.2%

为贯彻落实上海建设具有全球影响力的科技创新中心目标，努力把徐汇建设成为上海科技创新中心的重要承载区。徐汇区人民政府出台《关于加快建设具有全球影响力的科技创新中心的实施意见》，在人才方面加强人才资源开发，培养造就高素质人才队伍，进而推动区域经济社会科学发展。徐汇区委组织部人才科也出台了《以需求为导向，加强全区科技人才队伍建设的思考建议》，并针对区域内中小微科技企业中进行了一次“科技人才服务需求”调查问卷活动。

此项问卷调查涵盖了包括科技人才的基本情况、最需的十项政策服务、意见及建议三个版块。

项目	类别	人数及占比		极值		排序 (从高到低)
				最大值	最小值	
技术领域	电子信息	121	48%	电子信息	交通城建	电子信息
	生物医药	43	17%			其它
	文化创意	5	2%			生物医药
	新材料	6	2%			装备制造
	能源资源	5	2%			新材料
	装备制造	15	6%			文化创意
	综合化工	4	2%			能源资源
	交通城建	0	0			综合化工
	环境保护	2	1%			环境保护
	其它	52	20%			交通城建

表1: 科技创新创业人员从事的领域

统计结果显示出了科技人才勾选的排名前十的政策服务需求，科技成果奖励激励制度、创新创业政策扶持等名列前茅（如表2）。

项目	人数	占比
科技成果奖励激励制度	125	49%
创新创业政策扶持	124	49%
科技人才间的交流互动	113	44%
知识产权保护	110	43%
人才政策咨询和公共人事服务代理	106	42%
项目孵化支持	101	40%
职业技能方面的政府补贴培训	101	40%
创业场地优惠政策	101	40%
支持鼓励科技成果转化	98	39%
人才公寓	96	38%

表2: 科技人才最需的十项政策服务

参考调查结果，徐汇区委组织部人才科在《以需求为导向，加强全区科技人才队伍建设的思考建议》中提出，要优化环境机制促进人才创新创业，并提出了三点思考建议。

### 1. 健全人才创新创业的政策机制：

健全人才创新创业的政策环境，让政策走出家门。充分发挥区人才发展专项基金，漕开发“光启之星”人才基金等基金效应，加大对优秀创新创业人才资助奖励力度和青年人才的项目扶持力度。区级人才统一命名为“光启人才奖”，进一步向企业一线和青年科技人才倾斜，加快培养一批行业领军人才和高水平创新团队。

不仅是对人才政策体系加以完善，徐汇区委组织部以建设徐汇“人才岛”为契机，系统整合政府各部门间、市场及社会的各种人才服务资源，打通人才工作部门与其他部门间的壁垒，打造一站式的人才服务工作平台。

---

### 2. 拓展人才创新创业的事业平台：

继续深化漕河泾新兴技术开发区、上海交通大学、中科院上海生科院等3家国家级人才基地联盟建设，推动产学研战略合作，搭建人才供需对接平台，为人才成长创造便利条件。

加强政企、政社合作，成立徐汇“光启创新学院”，设立“光启教育培训基金”，实施“光启创业英才”计划，建立青年人才创业导师制度，3年内重点培养百名青年创业人才。开展针对科技型中小企业的创新人才服务，支持高层次人才创新创业。吸引欧美同学会、高层次人才联谊会等人才社团、行业协会开展各类创新创业活动。

---

### 3. 提升人才创新创业的服务能级：

依托区行政服务中心，建立服务人才创新创业的枢纽型工作平台，开展商事服务、科技金融、创业融资、知识产权、科技咨询、证照办理等一站式综合服务。

建立徐汇区创新创业人才数据库，整合社会化、专业化资源，组建创新创业人才商事服务联盟、生活服务联盟、法律服务联盟等服务载体。支持上海市人才服务中心漕开发分中心、漕河泾开发区人力资源公司等机构，打造徐汇科技型中小企业公共人事服务平台，减轻初创企业、初创人才成本负担。

## 二、科创中心重点行业的国内与海外对标

上海市为了加快建设具有全球影响力的科技创新中心，坚持以齐聚和用好各类人才为首要任务，制定准确有效的人才策略。为此，上海市委组织部、上海市徐汇区委组织部选取四大有助建设科创中心的重点行业，结合领英全球4亿的人才大数据库，对标分析上海市重点行业人才与国内及海外其它城市同行业人才的状况，为上海市及各区县制定人才策略提供参考。

本部分涵盖的四个重点行业分别是：



先进制造业



金融行业



互联网与软件行业



医疗健康行业

### 2.1 重点行业一：先进制造

上海是我国近代工业的发源地之一，洋务运动中成立的晚清中国最重要军工厂江南机器制造总局就坐落在上海，上海在制造业方面可谓有着传统的优势。如今，制造业也是上海建设科创中心最倚重的行业。上海市大力发展航空航天、大型海洋装备、高科技制造等先进制造领域，这些领域也正是国家在《中国制造2025》规划中所强调的高端制造业。随着世界产业结构的调整、发达国家“再工业化”的挑战，上海市急需先进制造业的人才来助力发展。

本报告中，先进制造业人才涵盖了机械装备、通讯、电子信息等21个细分领域的人才，上海挑选深圳与慕尼黑作为其在国内和国际对标的城市。

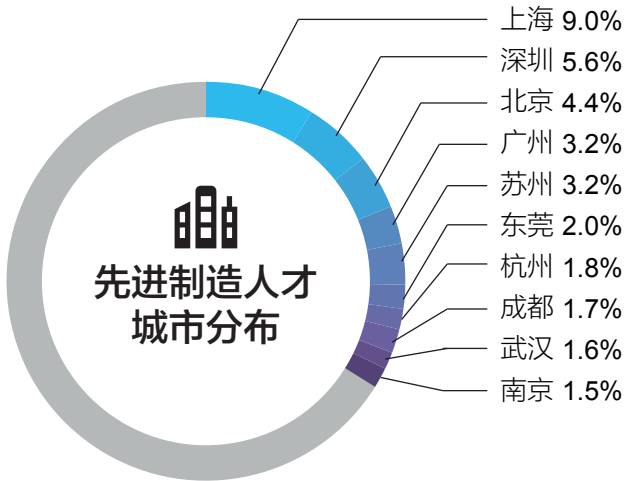
相比之下，上海市先进制造人才的数量（占全国行业人才的9%）多于深圳（5.6%），与此同时，硕士及以上学历（47.4%）和留学比例（17.2%）都远高于深圳（分别是23.7%和8.7%），上海的平均从业年限（7.5年）也明显高于深圳（5.6年）。

一方面我们看到上海市先进制造业的人才结构优于深圳，另一方面值得注意的是：上海市该行业的人才吸引力指数弱于深圳。考虑到上海外企居多而深圳本土企业较多，可能是本土企业对人才的吸引力度在逐渐加强。

与慕尼黑相比，上海先进制造人才的平均从业年限（7.5年）远低于慕尼黑（10.4年），高级别人才（67.7%）也少于慕尼黑（70.8%）；另外从技能来看，上海市人才偏重管理类与商务类技能，慕尼黑人才具备更多的工程技术类技能。可见上海市应注重对资深人才和研发人才的引进和培养。

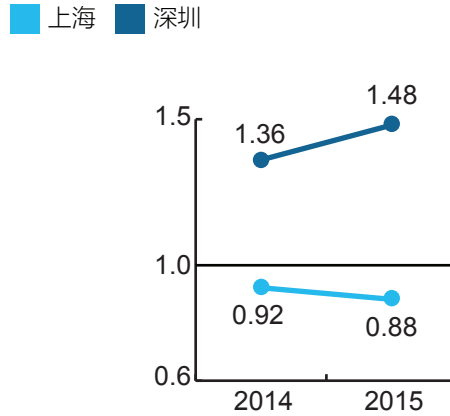
## ● 总体概况

先进制造人才城市分布



从先进制造人才的地域分布上看，上海市先进制造人才数量在全国占比9.0%，排名第一，深圳与北京分居二三位。

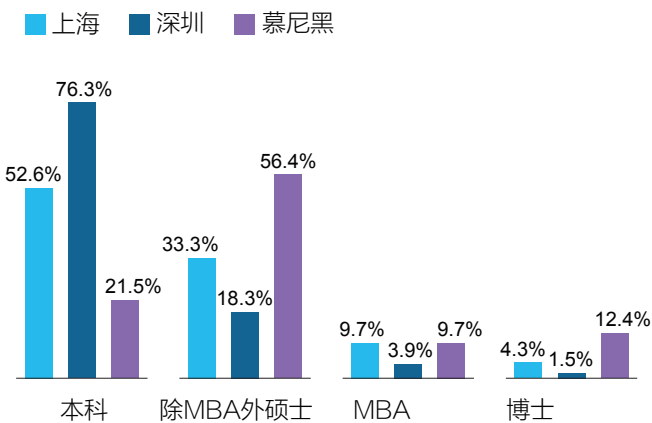
上海市先进制造业人才吸引力指数



虽然上海市先进制造的人才数量多于深圳，但从人才吸引力指数上看，近两年上海市的先进制造人才处于净流出状态，且吸引力指数不断降低。反之，深圳对先进制造人才吸引力越来越强，人才不断流入。

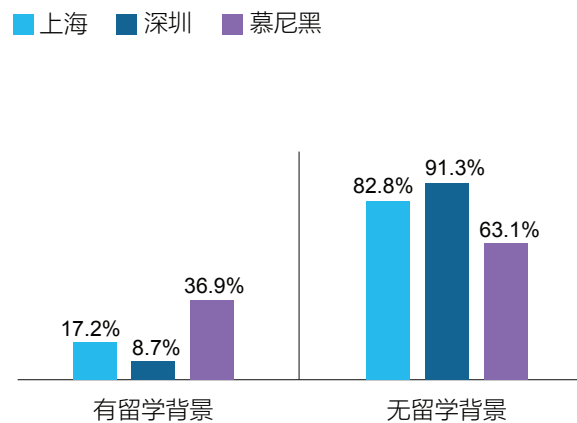
## ● 教育背景

最高学历分布



对比深圳，上海市先进制造行业人才的整体学历水平更高，拥有硕士及以上学历的人才比例是深圳的将近两倍。但相比慕尼黑，慕尼黑拥有更多硕士与博士人才。

留学背景比例



从留学背景比例上看，超过三分之一的慕尼黑先进制造人才具备海外留学背景，17.2%的上海市先进制造人才拥有海外留学经历。

国内毕业院校TOP10

■ 上海 ■ 深圳 ■ 慕尼黑

1	上海交通大学	深圳大学	慕尼黑工业大学
2	同济大学	华中科技大学	慕尼黑应用技术大学
3	华东理工大学	武汉大学	慕尼黑大学
4	上海大学	湖南大学	亚琛工业大学
5	复旦大学	广东外语外贸大学	奥格斯堡大学
6	东华大学	中南大学	卡尔斯鲁厄理工学院
7	上海理工大学	南昌大学	埃尔朗根—纽伦堡大学
8	上海财经大学	华南理工大学	斯图加特大学
9	浙江大学	武汉理工大学	达姆施塔特应用科技大学
10	华东师范大学	哈尔滨工业大学	柏林工业大学

上海市先进制造人才的国内毕业院校大多都是本地高校，而深圳该行业人才的毕业院校城市来源更多样。究其原因，上海市本地高校较多，很多高校人才毕业后直接留沪工作，而深圳相对高校资源较少，人才多自各地而来。

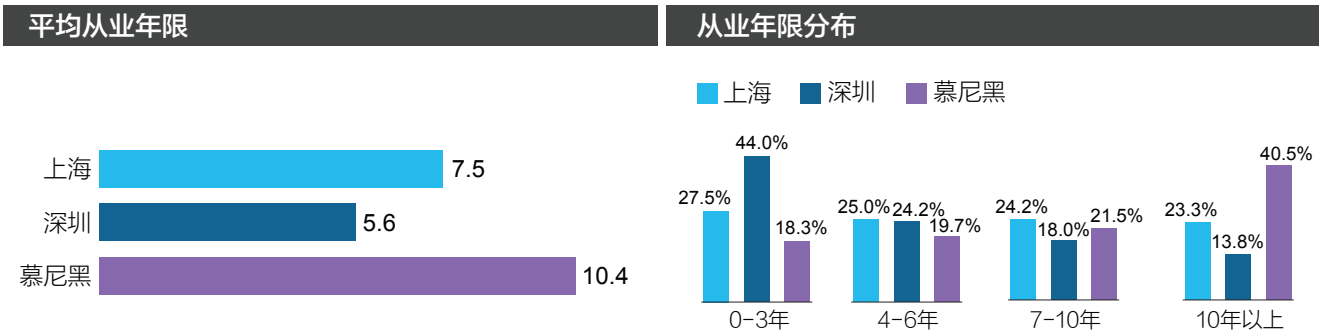
海外毕业院校TOP10

■ 上海 ■ 深圳 ■ 慕尼黑

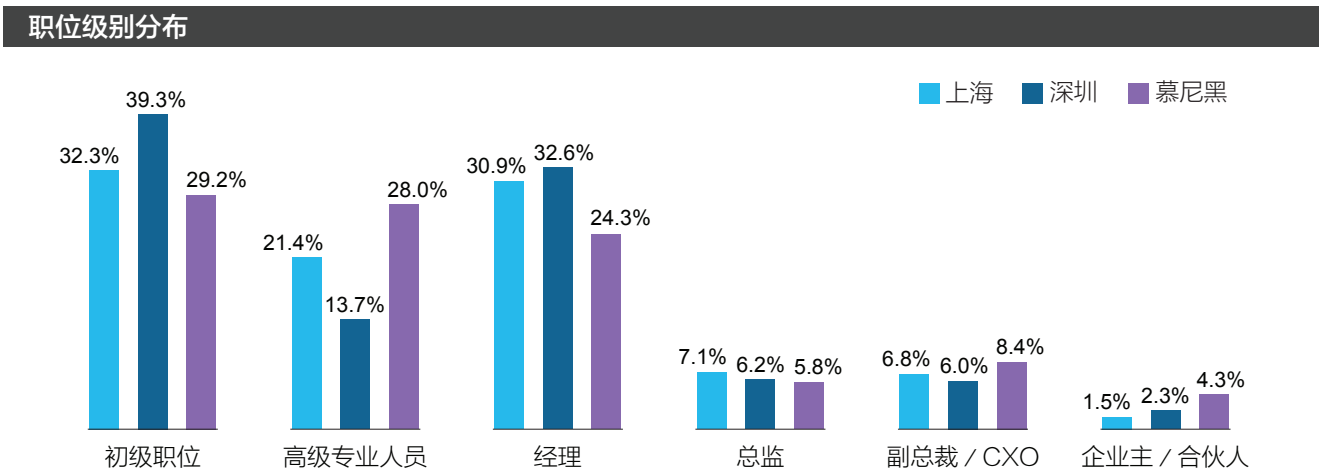
1	香港大学	香港科技大学	马德里理工大学
2	新加坡国立大学	香港理工大学	加泰罗尼亚理工大学
3	曼彻斯特大学	香港中文大学	巴伦西亚理工大学
4	南洋理工大学	香港大学	米兰理工大学
5	曼彻斯特大学商学院	香港城市大学	同济大学
6	法国国立高等工程技术学校	香港科大商学院	瑞典皇家理工学院
7	密歇根大学	台湾大学	圣加仑大学
8	BI挪威商学院	南洋理工大学	英士国际商学院
9	英士国际商学院	新加坡国立大学	维也纳技术大学
10	皇家墨尔本理工大学	香港浸会大学	墨西哥蒙特雷科技大学

从海外毕业院校看，深圳由于地理位置靠近香港，吸引了许多从香港留学归来的先进制造业人才。慕尼黑也因为地处欧洲，海外人才多毕业于西班牙、意大利、瑞典等临近国家。相比而言，上海市先进制造人才的海外毕业院校所在国家及地区更多元化。

● 职业背景



从三个城市的先进制造人才从业年限数据中可以发现，慕尼黑汇集了更高比例从业经验丰富的人才，人才平均从业年限达到10.4年，40.5%的人才具备十年以上的从业经历。上海先进制造业的人才相比深圳，整体从业年限更长，但相比慕尼黑，仍然缺乏行业内的资深从业者。



上海、深圳、慕尼黑的先进制造人才中，高级职位的人才比例分别为67.7%、60.7%、70.8%。其中，慕尼黑拥有更多副总裁及以上职级的人才。

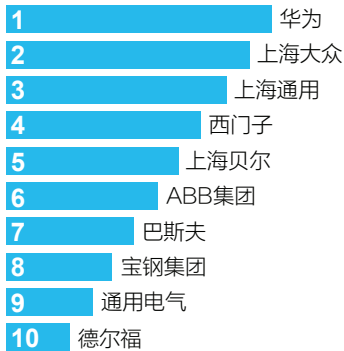
**工作技能TOP10**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
上海	项目管理	产品开发	制造	管理	工程	协商	持续改进	商业策略	商务拓展	销售管理
深圳	商务拓展	销售管理	产品开发	制造	协商	项目管理	销售	管理	客户服务	产品管理
慕尼黑	项目管理	管理	商业策略	商务拓展	工程	产品开发	自动化	产品管理	通信技术	MATLAB

同在先进制造行业，三个城市人才着重的技能也有所不同，上海市该行业人才擅长项目管理与产品开发，深圳市该行业人才擅长销售与商务类技能，慕尼黑的先进制造人才在拥有管理类、商务类技能的同时，也重视通信技术、自动化等技术类技能。从对标中能够发现，上海要发展先进制造业，须更加重视对技术人才的吸引和培养。

从业公司TOP 10

上海



深圳



慕尼黑



从人才从业公司上看，深圳与慕尼黑的先进制造人才更多地支持了本土制造产业的发展，而上海市的先进制造人才从业公司较为多元化，选择外企工作的人才相对更多。

2.2 重点行业二：金融

上海作为我国的金融中心，要建设具有国际影响力的科创中心，金融的介入和支持必不可少。为此，上海已推出“金融20条”支持科创中心的建设，着重推动科技金融服务创新，进一步推进科技与金融的深层次融合。政策之外，人才也是金融业发展的必备要素。

本报告中，金融人才涵盖了金融服务、保险、会计、投资管理等10个细分领域的人才，上海选取北京与纽约分别作为其在国内与全球的对标城市。

从人才数据来看，上海的金融行业居于无可争议的领先地位，人才数量位列全国首位（占全国金融人才的10.5%），多于北京（9.8%）。

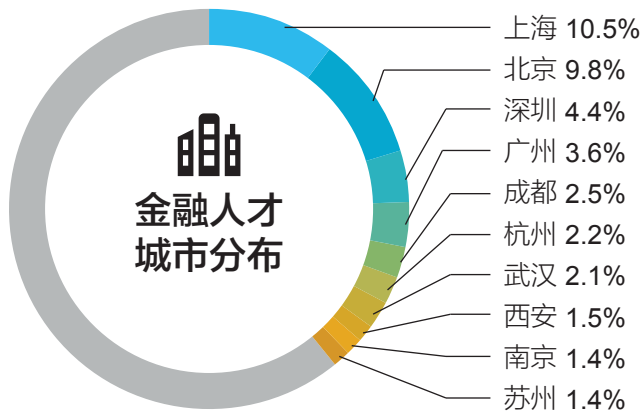
2015年上海的人才吸引力指数（1.53）比2014年有所上升，但是由于北京的吸引力指数增长更快，达到1.61，因此吸引人才的成效超过上海。

与纽约对比，上海、北京和纽约人才的重点职能和主要技能差别不大，而在从业年限上相差较多，上海（5.7年）和北京（5.4年）显著低于纽约（11.3年）。

有意思的是，上海金融人才的留学比例较高（28.5%），而纽约仅12%，这恰好呼应了区域的教育实力：目前顶尖的金融专业教育多在美国，因此美国本土的教育就能满足人才需求。

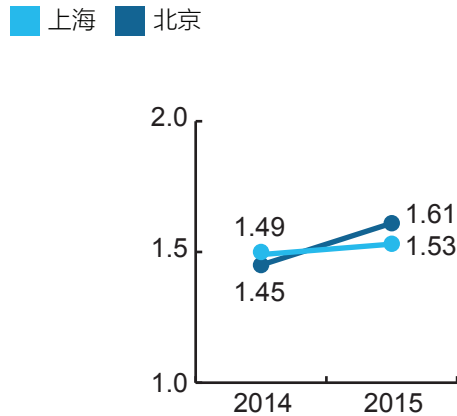
## ● 总体概况

金融人才城市分布



上海市拥有全国最多的金融行业人才，其次是北京。金融人才愿意来到上海发展，与国家及当地政府各项政策支持上海金融发展、上海成熟的商业环境与完善的金融产业链等紧密相关。

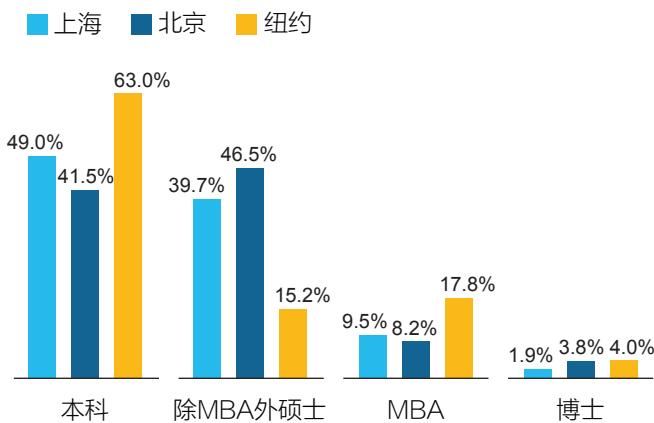
上海市金融人才吸引力指数



对标北京和上海的人才流动状况，近两年，上海与北京对其它城市都是金融人才净流入。2014年，上海金融人才吸引力指数高于北京，但2015年北京金融人才吸引力指数增长至1.61，反超了上海的1.53。

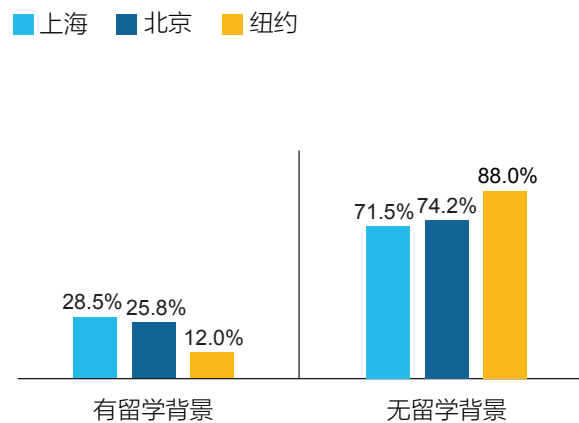
## ● 教育背景

最高学历分布



在学历分布上，北京的金融人才学历水平最高，其次是上海。纽约金融人才本科学历居多，但MBA人才比例高达17.8%，说明MBA学历在纽约金融业较为受到认可。

留学背景比例



从留学背景上看，上海金融业的留学人才最多，纽约最少。其实，美国也是许多国家人才的留学首选地，本地高校就能够满足当地人才的教育需求。

国内毕业院校TOP10

■ 上海 ■ 北京 ■ 纽约

1	复旦大学	北京大学	纽约市立大学巴鲁克学院
2	上海财经大学	中国人民大学	纽约大学
3	上海交通大学	清华大学	纽约大学商学院
4	同济大学	对外经贸大学	罗格斯大学
5	上海大学	中央财经大学	哥伦比亚大学
6	上海外国语大学	首都经贸大学	哥伦比亚大学商学院
7	华东师范大学	南开大学	霍夫斯特拉大学
8	上海对外经贸大学	北京师范大学	佩斯大学卢宾商学院
9	华东理工大学	北京外国语大学	纽约市立大学皇后学院
10	上海师范大学	北京航空航天大学	福特汉姆大学

高校较多的城市，人才也更多来自当地的高校，这一点在三个城市都不例外。哥伦比亚大学商学院、纽约大学商学院等为纽约金融业培养了许多优质人才。

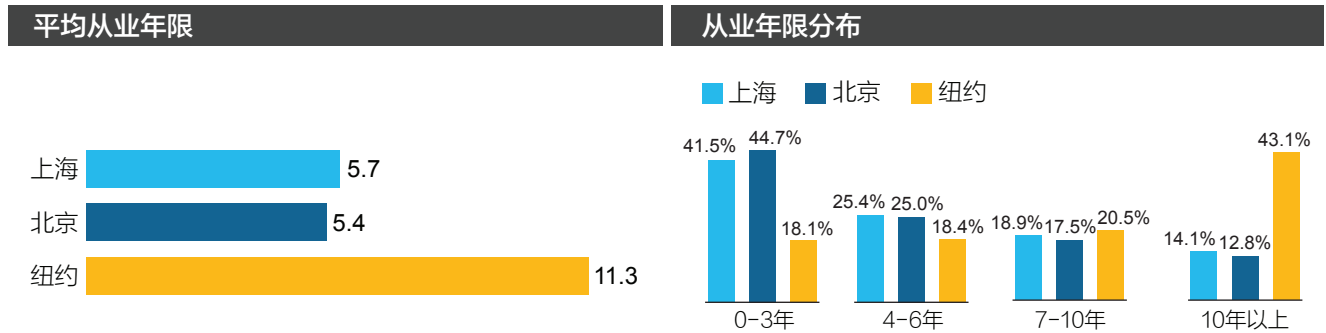
海外毕业院校TOP10

■ 上海 ■ 北京 ■ 纽约

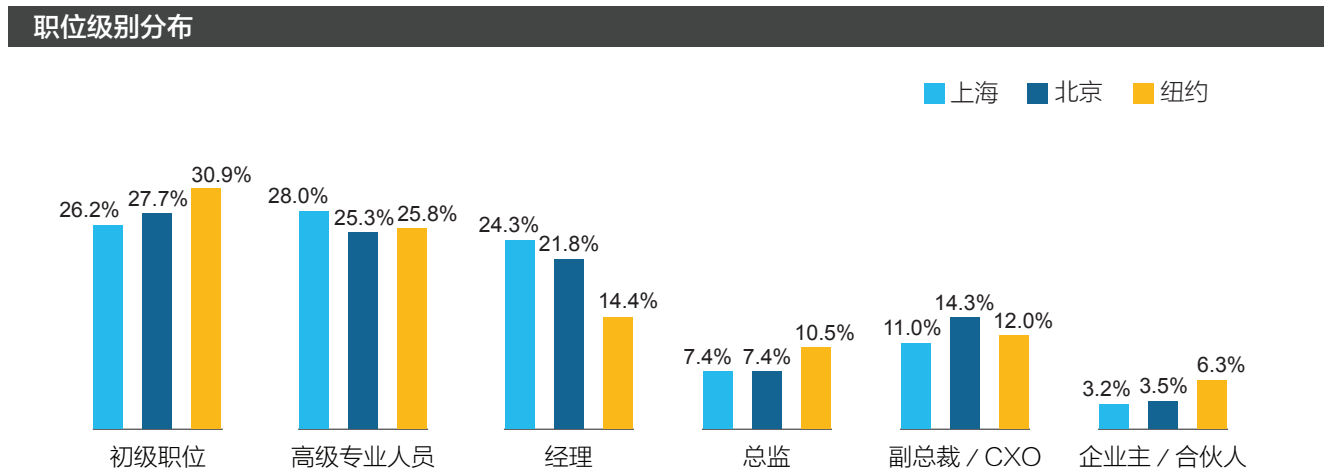
1	香港大学	香港大学	伦敦政治经济学院
2	伦敦政治经济大学	伦敦政治经济学院	孟买大学
3	新加坡国立大学	香港中文大学	牛津大学
4	香港中文大学	麦考瑞大学	麦吉尔大学
5	麦考瑞大学	新南威尔士大学	北京大学
6	新南威尔士大学	哥伦比亚大学	剑桥大学
7	悉尼大学	悉尼大学	德里大学
8	曼彻斯特大学	伯明翰大学	清华大学
9	墨尔本大学	新加坡国立大学	复旦大学
10	莫纳什大学	格拉斯哥大学	伦敦商学院

纽约金融人才的海外毕业院校前十名中，三所为中国高校。这说明，在我们努力吸引海外人才的同时，我们的国际对标城市也正在不断引进中国的优质人才。

● 职业背景



从业年限上，北京与上海的金融人才从业年限较为相似，0到3年的人才占比最大。纽约金融业发展历史较长，金融从业者的平均从业年限达到11.3年，拥有更多7年以上的资深从业者。

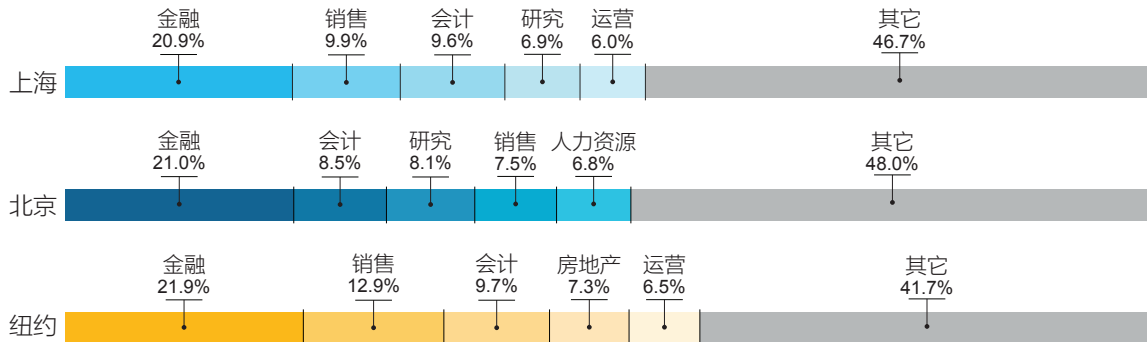


在职级分布上，上海整体高级职位人才占比最大，但纽约金融人才中，更多人拥有总监及以上职级。



在金融人才的技能上，三个城市人才并无明显差异。

职能分布



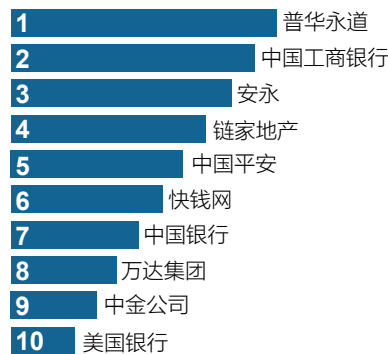
三个城市金融人才的职能类型较为相似，行业人才多从事金融、销售、会计等工作。

从业公司TOP10

上海



北京



纽约



从人才的热门从业公司前十名中可以发现，北京的前十名公司中有7家为国企或民营企业，包括一家本土互联网金融公司，仅有三家外资企业。上海市外资金金融机构较其它城市更多，因此人才从业公司的前十名中外企数目也多。纽约市的金融人才更愿意在大型跨国金融企业工作。

2.3重点行业三：互联网与软件

互联网作为20世纪最重大的科技发明之一，深刻影响着社会文明的进程。近年来，我国互联网产业发展迅猛，政府高度重视并积极推动互联网产业的发展大潮。上海市“十三五”规划与“科创中心22条”中都提到要实施“互联网+”行动计划，促进平台经济、移动互联网、大数据、云计算、物联网等加速发展。为此，也需要吸引和培养更多互联网与软件领域的优质人才。

报告中，互联网与软件人才涵盖了互联网、信息技术、计算机网络等5个细分领域的人才，上海选取北京与旧金山分别作为其在国内与全球的对标城市。

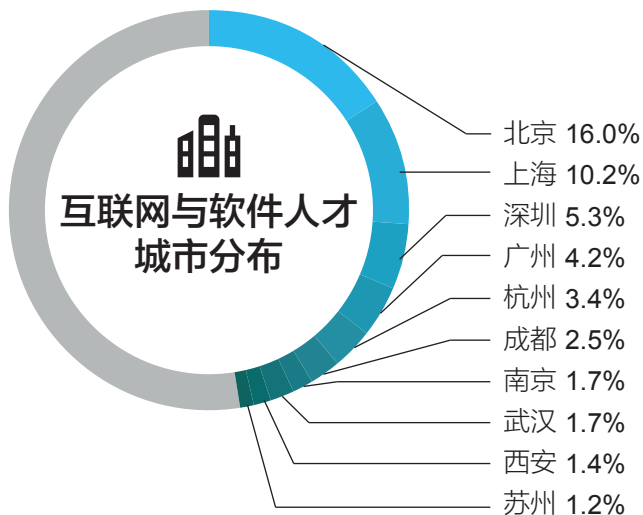
作为互联网与软件企业最集中的城市，北京成为这个行业的人才赢家并不令人意外。北京的该行业人才数量（占全国行业人才的16%）超过上海（10.2%），北京的人才吸引力指数（1.53）比上海（1.21）也略胜一筹。

上海和北京的行业人才教育程度类似，却各有侧重，上海的MBA较多而北京的博士较多，这也从侧面反映出上海商业氛围更浓厚，北京人才更重研究。而旧金山的MBA和博士比例均高于上海和北京。

值得一提的是，旧金山人才的职能中有5%是创业，与硅谷的创新创业热潮相呼应。

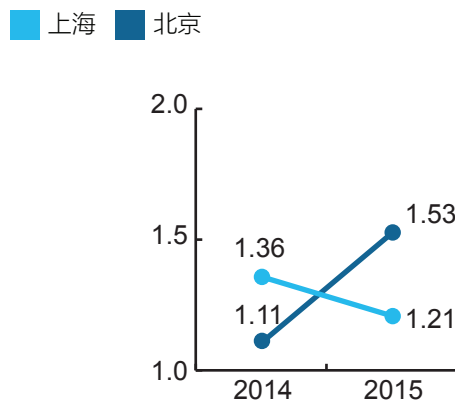
## ● 总体概况

互联网与软件人才城市分布



在领英上，上海的互联网与软件人才聚集数量排名第二，而北京作为互联网产业独具优势发展地，也成为了汇聚最多行业人才的城市。

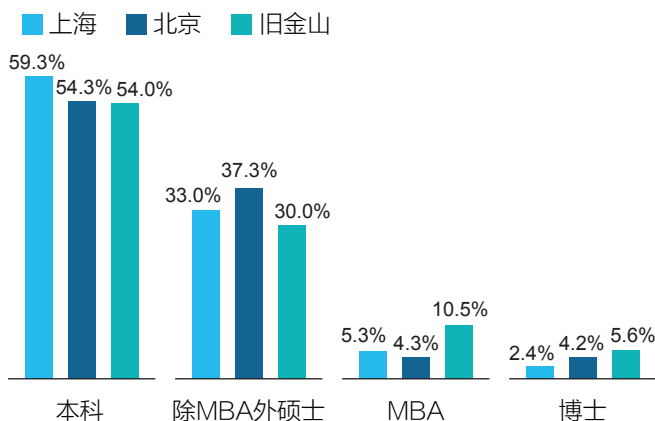
上海市互联网与软件人才吸引力指数



近两年，北京市的互联网行业蓬勃发展，人才流动指数增长迅速，大量人才汇聚北京从事互联网工作。上海的互联网人才总体虽然也呈现净流入态势，但2015年人才流动指数有所回落。

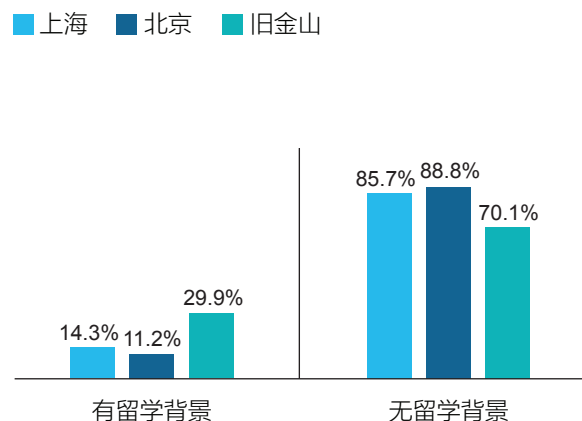
## ● 教育背景

最高学历分布



互联网与软件人才的学历分布上，上海MBA人才比例多于北京，但北京的博士人才比例高于上海。这也从侧面反映出上海商业氛围更浓厚，北京人才更重研究。另一方面，旧金山该行业人才的学历水平总体高于北京与上海，尤其是MBA与博士比例。

留学背景比例



在人才的留学背景上，旧金山互联网与软件人才的留学比例最高，推测原因，互联网与软件行业本身包容性较强，当地的互联网企业也乐于吸纳来自世界各地的优秀人才。因此，北京和上海发展该行业也可进一步吸引海外人才，为行业带来多元化发展。

国内毕业院校TOP10

■ 上海 ■ 北京 ■ 旧金山

1	上海交通大学	北京大学	圣何塞州立大学
2	复旦大学	清华大学	加州大学伯克利分校
3	同济大学	北京邮电大学	斯坦福大学
4	上海大学	北京航空航天大学	旧金山州立大学
5	华东师范大学	北京理工大学	圣塔克拉拉大学
6	华东理工大学	中国人民大学	加州大学戴维斯分校
7	浙江大学	北京交通大学	加州大学圣克鲁兹分校
8	东华大学	北京工业大学	加州州立大学东湾分校
9	上海师范大学	吉林大学	南加州大学
10	上海理工大学	北京科技大学	加州大学洛杉矶分校

北京与上海的互联网与软件人才都大多毕业自本地高校，旧金山人才的国内毕业院校前四所为本地院校，其它均为加州的院校，可见区域内的高校也为该市的互联网企业输送了大量人才。

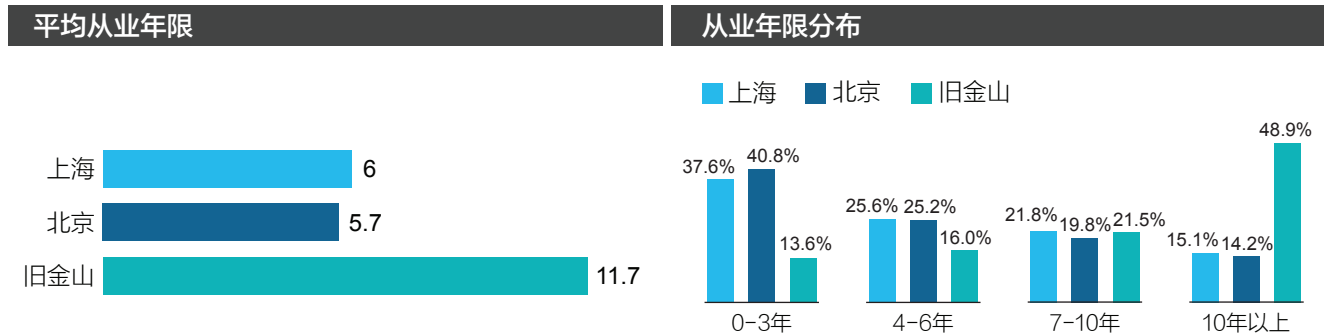
海外毕业院校TOP10

■ 上海 ■ 北京 ■ 旧金山

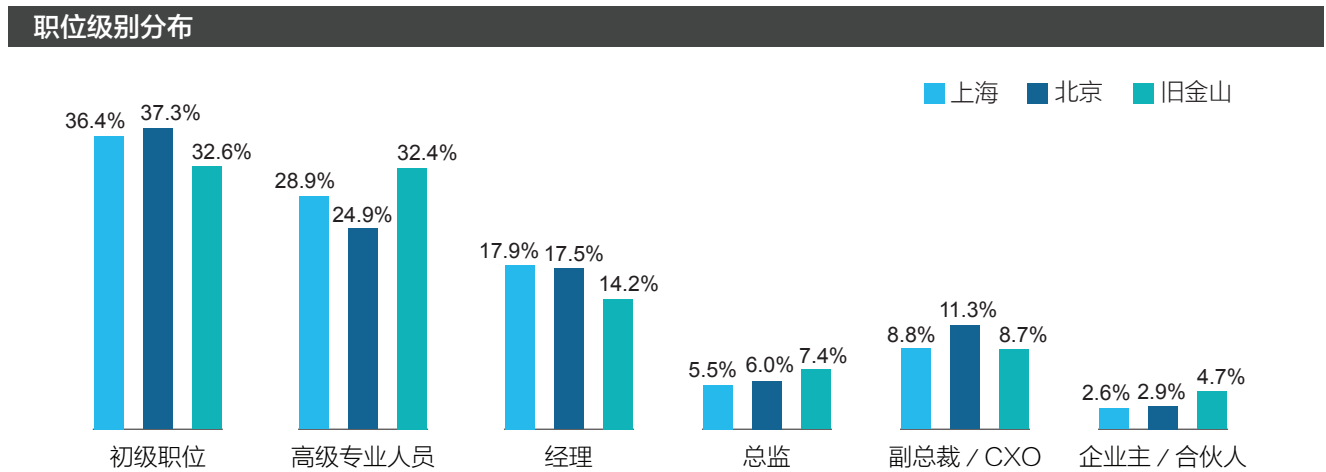
1	香港大学	香港大学	孟买大学
2	新加坡国立大学	香港中文大学	尼赫鲁科技大学
3	台湾大学	新加坡国立大学	奥斯马尼亚大学
4	香港中文大学	香港理工大学	普纳大学
5	南洋理工大学	曼彻斯特大学	马德拉斯大学
6	曼彻斯特大学	新南威尔士大学	安那大学
7	莫纳什大学	南洋理工大学	维斯马应用技术大学
8	纽卡斯尔大学	香港科技大学	博拉理工学院
9	香港科技大学	斯坦福大学	清华大学
10	伯明翰大学	香港城市大学	班加罗尔大学

上海与北京的互联网与软件海外人才主要毕业于香港与新加坡的高校，而旧金山的该行业海外人才大多数毕业于印度的高校，尤其是理工类院校，这也反映出印度为旧金山输入了大量技术类人才。

● 职业背景



三个城市中，旧金山互联网与软件人才的平均从业年限最长，达到11.7年。旧金山附近有许多成立时间较早的互联网企业，积累了一批10年以上从业经验的人才。反观中国，互联网在中国快速发展的时间较晚，无论北京还是上海，都还需不断培养或吸引资深从业者。

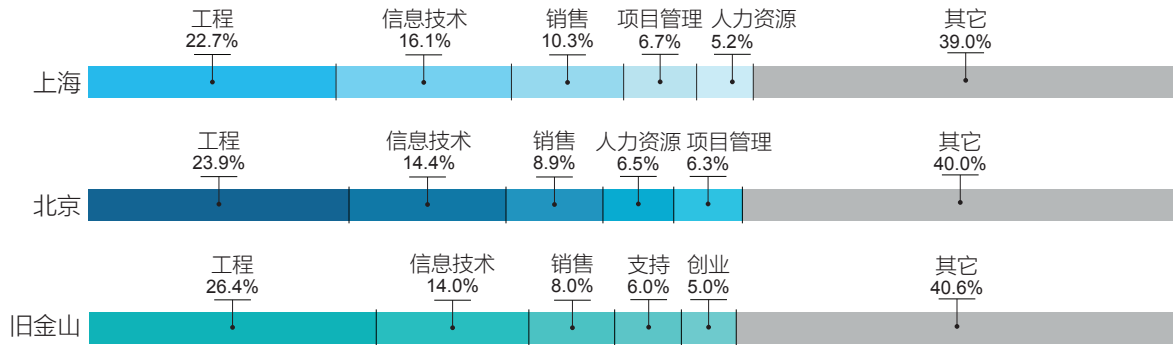


旧金山拥有更多的资深互联网与软件从业者，同时也意味着该行业的当地人才普遍职级水平更高一些。北京与上海相比，总监及以上职位的人才比例稍显优势。

**工作技能TOP10**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
上海	Java	项目管理	Linux	SQL	JavaScript	管理	软件开发	C++	云计算	Agile方法
北京	Java	Linux	C++	管理	项目管理	JavaScript	Python	软件开发	C	SQL
旧金山	Java	管理	云计算	软件开发	Agile方法	企业级软件	SaaS	Linux	SQL	领导力

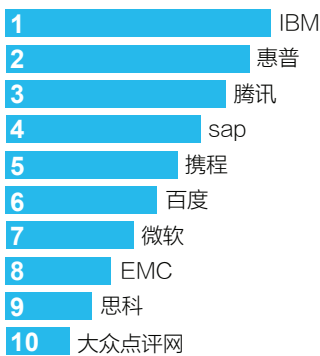
职能分布



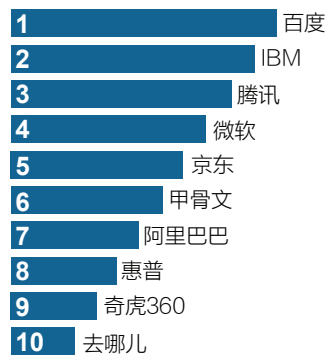
三个城市互联网与软件人才的职能分布比较相似，前三名都为工程、信息技术及销售职能。但细心观察可以发现，旧金山的该行业人才中，5%的人才为创业人士。说明当地的互联网创业氛围更好，产业更具有创新力。

从业公司TOP10

上海



北京



旧金山



北京互联网与软件人才从业公司前十名中更多为本土互联网企业，例如百度、腾讯、阿里巴巴等，而上海更多为IBM、惠普等外企。旧金山人才的热门从业公司基本汇聚在邻近的硅谷，例如苹果、Facebook等。

2.4 重点行业四：医疗健康

“科创中心22条”中的第二十条提出，实施一批重大战略项目，布局一批重大基础工程。其中，医疗健康行业中的原创新药、高端医疗装备、精准医疗等也在重大产业创新战略项目之中。要在医疗健康领域突破发展，上海市需要大量的相关人才支持。

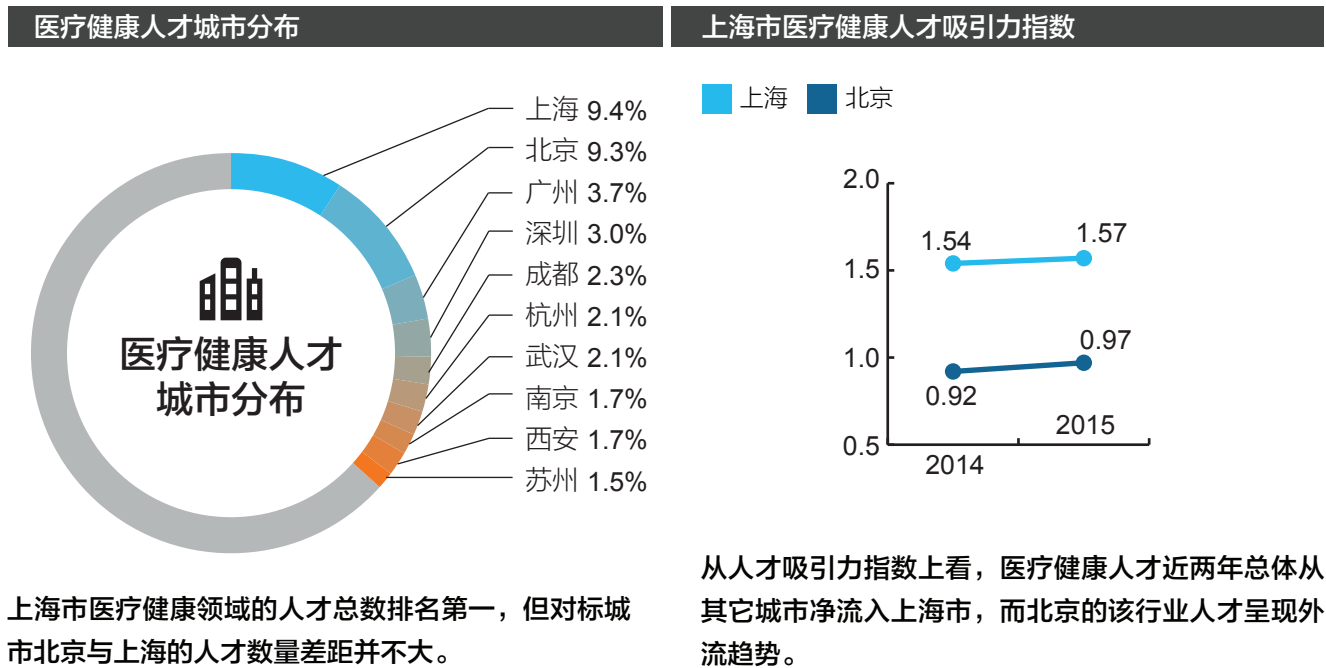
报告中，医疗健康人才涵盖了医疗保健、制药、生物技术等9个细分领域的人才，上海分别选取北京与波士顿作为其在国内与全球的对标城市。

上海与北京的医疗健康人才数量类似，分别占全国行业人数的9.4%和9.3%。上海的吸引力指数（1.57）比较正面，具有较强的人才发展后劲，而北京（0.97）则处于人才流失的风险中。

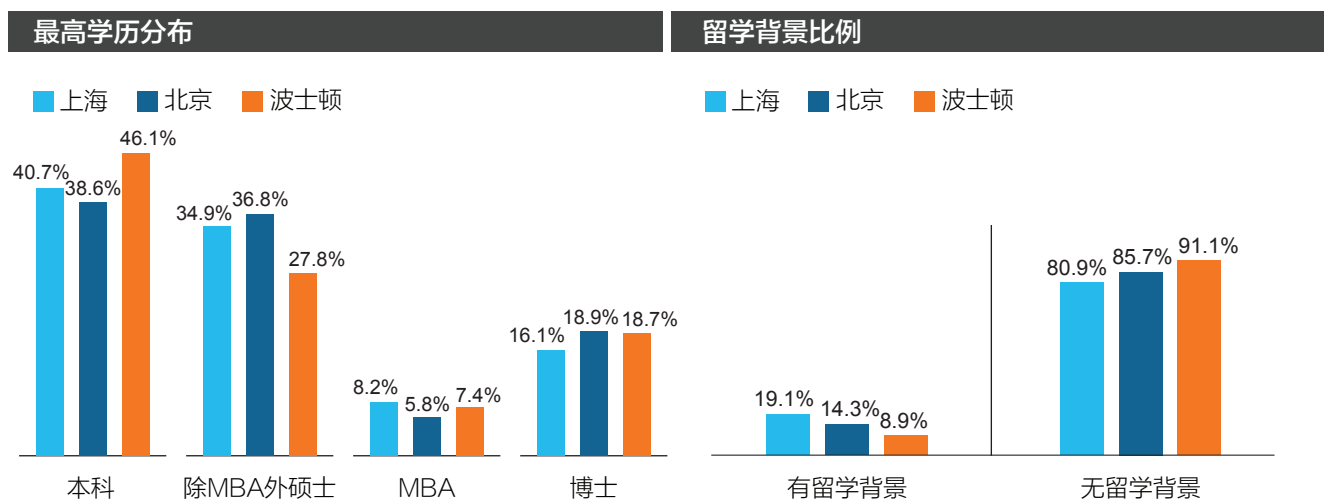
在教育背景上，北京的医疗健康人才更有学历上的优势，除MBA外的硕士与博士比例都是三个城市的第一；上海则再次印证通常给人留下的“商业强、海归多”的印象，MBA（8.2%）、海外留学比例（19.1%）均高于北京和波士顿。

从与国内外对标城市的技能对比来看，上海和北京偏重制药工业和管理类，而波士顿偏重卫生保健、研究和服务类。

## ● 总体概况



## ● 教育背景



国内毕业院校TOP10

■ 上海 ■ 北京 ■ 波士顿

1	上海交通大学	北京大学	东北大学
2	复旦大学	北京大学医学部	波士顿大学
3	华东理工大学	清华大学	马萨诸塞大学阿姆赫斯特分校
4	同济大学	北京协和医学院	马萨诸塞大学波士顿分校
5	上海大学	首都医科大学	马萨诸塞大学卢维尔分校
6	上海交大医学院	中国农业大学	新罕布什尔大学
7	复旦大学上海医学院	北京中医药大学	麻省医药与健康科学学院
8	华东师范大学	沈阳药科大学	波士顿学院
9	上海中医药大学	中国人民大学	西蒙斯学院
10	中国药科大学	北京师范大学	温斯顿-塞伦州立大学

三个城市的医疗保健人才几乎都毕业于本地的高校，再次说明，无论是在国内还是国外，各城市的高校都是当地职业人才的储备力量。

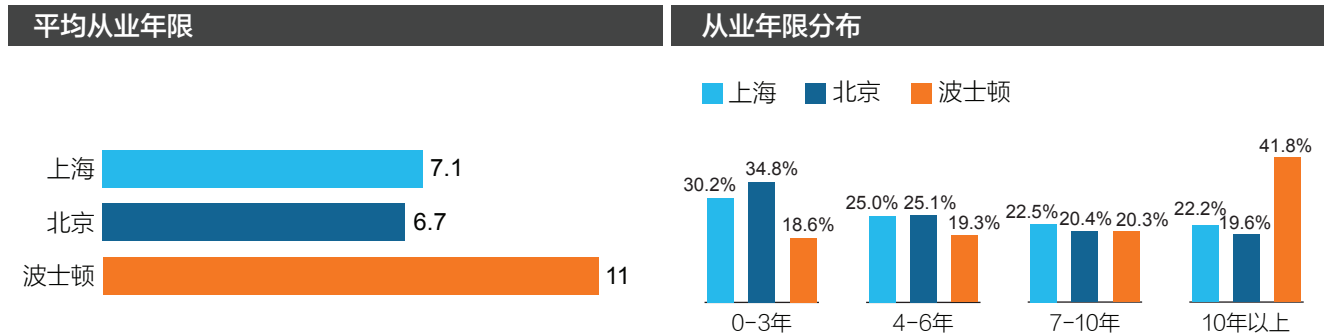
海外毕业院校TOP10

■ 上海 ■ 北京 ■ 波士顿

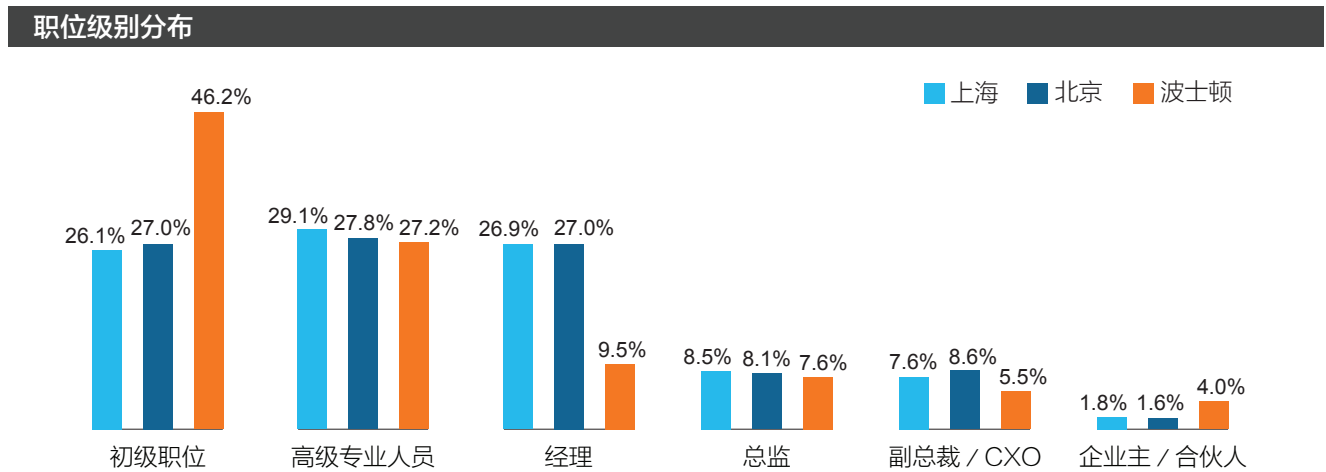
1	香港大学	香港大学	麦吉尔大学
2	新加坡国立大学	新加坡国立大学	孟买大学
3	英士国际商学院	香港中文大学	北京大学
4	香港中文大学	曼彻斯特大学	多伦多大学
5	国立台湾大学	南加州大学	牛津大学
6	悉尼大学	纽卡斯尔大学	剑桥大学
7	曼彻斯特大学商学院	南洋理工大学	复旦大学
8	新南威尔士大学	谢菲尔德大学	普纳大学
9	曼彻斯特大学	伦敦大学学院	清华大学
10	加州伯克利大学	多伦多大学	英属哥伦比亚大学

香港大学医学院历史悠久、实力强劲，成为上海与北京医疗健康人才的海外毕业院校第一名。此外，毕业于中国高校的人才也较多愿意到波士顿从事医疗健康行业。

● 职业背景



在从业年限上，波士顿的医疗健康人才平均从业年限达到11年，比北京与上海的平均水平高出很多。从细分从业年限上可以看出，波士顿拥有更多医疗健康行业10年以上的从业者。



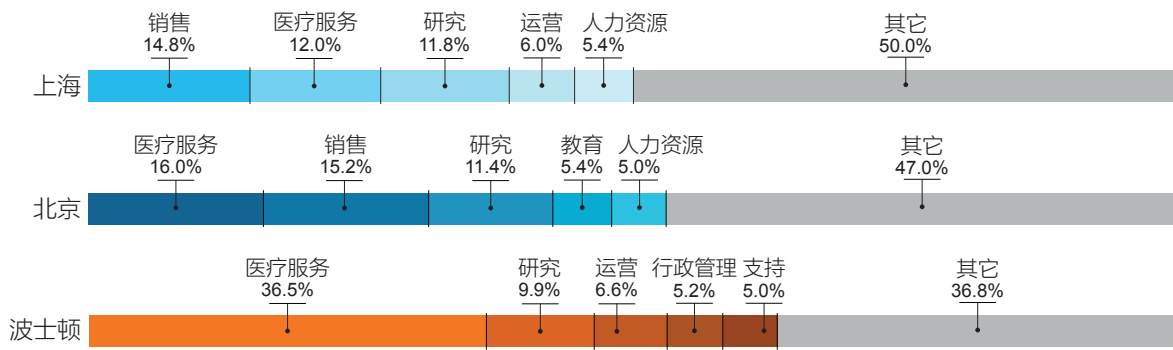
从职级上看，北京与上海的医疗健康人才职级水平类似，但由于领英在中国的主要用户为中高端职场人士，而在美国的渗透率非常高，几乎覆盖了所有的职场人士，因此初级职位人才比例上，波士顿超过了北京与上海。

**工作技能TOP10**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
上海	制药工业	项目管理	管理	生物技术	医疗设备	跨团队领导	战略规划	卫生保健	产品研发	商业策略
北京	管理	顾客服务	领导力	制药工业	战略规划	医疗设备	项目管理	生物技术	卫生保健	研究
波士顿	卫生保健	顾客服务	医疗	临床研究	领导力	公开演讲	研究	管理	医疗管理	生物技术

从人才技能上看，北京与上海医疗健康的人才更擅长制药工业与管理类技能，波士顿医疗健康人才擅长卫生保健、研究及服务类技能。

职能分布



在波士顿，36.5%的医疗行业人才在从事医疗服务工作，研究与运营职能紧随其后。上海与北京的该行业人才从事医疗服务的比例仅占12%及16%，并且，不少医疗保健人才在从事销售类的工作。

从业公司TOP10

上海



北京



波士顿



在从业公司上，北京与上海的医疗健康人才在大型外企工作的很多，并且结合职能分析，不少人才在这些企业从事销售的工作。波士顿汇集了许多全球顶尖的医疗机构、研究中心和生物医药公司，因此当地该行业人才的热门从业公司中，大多数都是当地的医疗机构。



## 三、上海市人才布局总结及人才新政参考

### 3.1 上海市人才现状综合分析及政策重点

从前文的各方面人才大数据综合分析，上海市的人才现状总体而言处于全国领先地位，同时也在部分行业的部分维度上具有进一步优化的空间。

#### 人才优势：

#### 1. 职场发达程度在国内名列前茅

在“城市职场发达程度榜单”中，上海市拔得头筹，同时在“职场社交产品用户数量”、“职场社交活跃度”、“职业档案完整程度”、“城市拥有的公司数量”以及“城市开放的工作机会”这五个子维度上均位列第一或第二。

#### 2. 受到高校应届毕业生的喜爱

在“211高校学生就业去向城市”中，上海市排名第二，仅次于北京；从人才总体教育背景和各行各业的情况来看，都有一个共同特点：上海市高校是本地最重要的人才输入地，因此留住沪高校生是发展职场生力军的关键要素。

#### 3. 海归多，对海外背景人才吸引力强

上海市有留学背景的人才比例达20.4%，远高于全国平均水平12.1%。在四个重点行业，上海有海外留学背景的人才比例均高于国内对标城市。

#### 4. MBA多，商业管理能力积淀深厚

上海市MBA比例为7.7%，显著高于全国平均水平5.1%。在四个重点行业，上海MBA的比例均超过国内对标城市，在医疗健康业甚至超过国外对标城市。

#### 人才挑战：

#### 1. 对部分城市、在部分行业，人才吸引力需进一步增强

总体而言，上海市虽对多个城市呈现人才净流入状态，但对于深圳和成都处于人才净流出状态，对北京和南京虽处于人才净流入状态但吸引力有所下降。从行业来看，在先进制造业，上海市的人才吸引力指数低于深圳且呈降低趋势；在金融业，上海的人才吸引力指数有所提升但仍稍低于北京；在互联网与软件行业，上海的人才处于净流入状态但是吸引力指数下降。

#### 2. 应加强引进、培养行业资深人才

在四个重点行业中，上海市与国内外先进城市对标时都出现一个共同的特征：上海市人才的平均从业年限与国内对标城市类似，而远远低于国外对标城市的平均从业年限，可见缺乏资深人才是国内城市普遍面临的一个问题。

#### 4. 对高校毕业生的吸引力需引起关注

从2013年到2015年，211高校毕业生到上海就业的比例分别是24%、21%、19%，出现逐年减少的趋势，并且排名也从第一降至第二。

#### 3. 部分领域缺乏高端研究型人才

从教育背景来看，上海市具有博士学位的人才比例为4.5%，低于全国平均水平5.3%；在金融业、互联网与软件业和医疗健康业，上海的博士比例也都低于北京和国外对标城市；从热门技能来看，在先进制造业，上海市人才最擅长项目管理，深圳市人才最擅长销售，两个城市都较缺乏技术型人才。

政策重点：

基于以上优势和挑战，上海市政府需重点推行以下这四个方面的人才政策，以实现习近平主席指示的：让人才“来得了、待得住、用得好、流得动”，从而将上海市打造成人才吸铁石，全面扩大人才储备、激发人才活力，为建设有全球影响力的科技创新中心打下坚实的基础。

- 1 相比国内对标城市，增强人才吸引力
- 2 发扬海归优势，进一步提升对海外人才、尤其是资深人才的引进力度
- 3 吸引经验丰富的技术研发人才，并激发他们的创造力
- 4 留在沪大学生，关注高学历研究型人才，发展职场生力军

在后面的章节，将会重点介绍上海市在以上四个方面实施的人才政策，为上海市企业以及对上海感兴趣的人才提供参考。

## 3.2 《关于深化人才工作体制机制改革，促进人才创新创业的实施意见》

创新驱动实质是人才驱动。2015年5月，上海市发布《关于加快建设具有全球影响力的科技创新中心的意见》（“科创中心22条”），这是科创中心总体行动纲领，其中，与人才政策直接相关的有6条。紧接着，上海出台了《关于深化人才工作体制机制改革，促进人才创新创业的实施意见》（“人才新政20条”），这是科创中心总体行动纲领出台后的第一个人才配套实施方案。“人才新政20条”提出的多项人才政策与领英对上海市人才现状的综合分析不谋而合，因此特附上“人才新政20条”全文以供参考。

### 《关于深化人才工作体制机制改革 促进人才创新创业的实施意见》

为认真贯彻落实《中共上海市委、上海市人民政府关于加快建设具有全球影响力的科技创新中心的意见》，充分发挥人才在科技创新、产业转型等方面的引领作用，为建设具有全球影响力的科技创新中心提供坚实的人才支撑和智力保障，现就深化人才工作体制机制改革，促进人才创新创业提出如下实施意见。

#### 一、总体目标和基本任务

上海要建设具有全球影响力的科技创新中心，必须牢牢把握世界科技进步大方向、全球产业变革大趋势、集聚人才大举措。

##### (一)总体目标

按照习近平总书记提出的“来得了、待得住、用得好、流得动”的总体要求，把握人才成长规律，聚焦引进培养、使用评价、分配激励等重点环节，突出国际化、高端化、市场化、制度化、法治化，创新更具竞争力的人才集聚制度，完善有利于创新创业的人才发展政策体系，进一步优化人才创新创业综合环境，使上海成为国际一流创新人才汇聚之地、培养之地、事业发展之地、价值实现之地。

## (二)基本任务

一是坚持以“双自联动”推进人才制度创新。充分发挥中国(上海)自由贸易试验区(以下简称上海自贸试验区)和张江国家自主创新示范区政策叠加和联动优势,以人才政策突破和体制机制创新为重点,在人才引进培养、股权激励、成果转化、创业孵化、创业融资等方面先行先试,大力建设创新人才高度集聚、创新资源深度融合、创新机制开放灵活、创新活力竞相迸发的国家人才改革试验区。

二是坚持以更积极、更开放、更有效的政策集聚海内外人才。推进人才对外开放,畅通海外人才集聚通道,构建具有国际竞争比较优势、来去自由、符合国际惯例的海外人才集聚政策。进一步强化市场发现、市场认可、市场评价的国内人才引进机制,大力引进以战略科学家、能驾驭市场的企业家、科技顶尖人才、创业投资家等为代表的高层次领军人才。

三是坚持以更灵活的人才管理机制激发人才创新创业活力。深入务实地推进用人制度的市场化改革,推动人才流动、人才评价依据市场规则、按照市场价格、参与市场竞争,实现效益最大化和效率最优化。以市场价值回报人才价值,以财富效应激发聪明才智,让科技人员和创新人才通过创新创造价值,实现财富和事业双丰收。

四是坚持以更完善的服务营造创新创业良好环境。以服务创新保障科技创新,鼓励社会力量为创新活动提供市场化的专业服务,形成主体多元、形式多样、内容丰富的创新创业生态。改进政府公共服务,加强依法行政和公正司法,营造良好的宜居宜业环境,为人才创新创业解决后顾之忧。在全社会大兴识才、爱才、重才、用才之风,营造鼓励创新、宽容失败的舆论环境。

## 二、创新更具竞争力的人才集聚制度

建设具有全球影响力的科技创新中心,关键在人才,活力在市场。要实施更加积极的创新人才引进政策,集聚一批站在科技前沿、具有国际视野和能力的领军人才。

### (三)实施更积极、更开放、更有效的海外人才引进政策。

深入推进中央和本市“千人计划”,协调推进“海外高层次人才集聚工程”和“雏鹰归巢”计划,完善上海地方“外专千人计划”,加强上海“千人计划”创业园建设,充分发挥本市驻海外联络处等的作用和网络优势,加大对本市急需紧缺的海外高层次人才尤其是外籍专家的引进力度。

降低永久居留证申办条件,简化申办程序。取消对申请人就业单位类别和职务级别限制,放宽居住时限要求,建立健全市场认定人才机制。对在上海已连续工作满4年,每年在中国境内实际居住累计不少于6个月,有稳定生活保障和住所,工资性年收入和年缴纳个人所得税达到规定标准的外籍人才,经工作单位推荐,可申请在华永久居留。

完善永久居留证申办途径,探索从居留向永久居留转化衔接的机制。对入选中央和本市“千人计划”等的外籍高层次人才,可直接由市人力资源社会保障局(市外国专家局)向人力资源社会保障部、市政府推荐申办外国人永久居留证。对经上海人才主管部门认定的外籍高层次人才、上海科技创新职业清单所属单位聘雇并担保的行业高级人才,可不受60周岁年龄限制,申请5年有效期的工作类居留许可(加注“人才”),工作满3年后,经工作单位推荐,可申请在华永久居留。

充分发挥R字签证(人才签证)政策作用,扩大R字签证申请范围。扩大外籍高层次人才在口岸和境内申请办理R字签证的范围,为其提供入境和停居留便利。对经上海人才主管部门认定的外籍高层次人才、上海科技创新职业清单所属单位聘雇并担保的行业高级人才或其他邀请单位出具证明属于高层次人才的,允许其在抵达口岸后申请R字签证,入境后按照规定办理居留许可;持其他签证来华的,入境后可申请变更为人才签证或按照规定办理居留许可。

探索外国留学生毕业后直接在上海创新创业。在上海地区高校取得硕士及以上学位且到上海自贸试验区、张江国家自主创新示范区就业的外国留学生,经上海自贸试验区、市张江高新技术产业开发区管委会出具证明,可直接申请办理外国人就业手续和工作类居留许可。在国内高校毕业的具有本科及以上学历的外国留学生在上海创业,可申请有效期2年以内的私人事务类居留许可(加注“创业”),其间被有关单位聘雇的,可按照规定办理工作类居留许可。逐步探索非上海地区高校毕业的外国留学生在上海就业。

进一步简化来上海创新创业的外国人入境和居留手续。持有工作许可证明来上海工作的外国人,入境后可直接凭工作许可证明申请有效期1年以内的工作类居留许可;也可向抵达口岸的签证机关申请Z字签证(工作签证),入境后按照规定办理相应期限的工作类居留许可。计划来上海投资或创新创业的外国人,可凭投资证明或创业计划、生活来源证明等,向抵达口岸的签证机关申请S2字签证(私人事务签证),入境后办理私人事务类居留许可。

为海外人才来上海创新创业提供居留便利。制定实施港澳居民特殊人才及家属来上海定居政策。对已获得永久居留资格或持有工作类居留许可的外籍高层次人才和创新创业人才,为其聘雇的外籍家政服务人员签发相应期限的私人事务类居留许可。

完善上海市海外人才居住证(B证)制度。根据不同条件适度延长B证有效期限,最高期限可到10年。对科技创新人才降低申请条件,进一步发挥B证的引才、留才作用。

#### **(四)充分发挥户籍政策在国内人才引进集聚中的激励和导向作用。**

完善居住证积分、居住证转办户籍、直接落户的人才引进政策体系,强化市场发现、市场认可、市场评价的引才机制,加大对创新创业人才的政策倾斜力度。

完善居住证积分政策。对经由市场主体评价并获得市场认可的创业人才及其核心团队、企业科技和技能人才、创新创业中介服务人才及其核心团队等,直接赋予居住证积分标准分值。

完善居住证转办户籍政策。对经由市场主体评价且符合一定条件的创业人才及其核心团队、企业科技和技能人才、创新创业中介服务人才及其核心团队,居住证转办户籍年限可由7年缩短为3至5年;对经由市场主体评价且符合一定条件的创业投资管理运营人才,居住证转办户籍年限可由7年缩短为2至5年。

优化人才户籍直接引进政策。对获得一定规模风险投资的创业人才及其核心团队、在本市管理运营的风险投资资金达到一定规模且取得经过市场检验的显著业绩的创业投资管理运营人才及其核心团队、市场价值达到一定水平的企业科技和技能人才、取得显著经营业绩的企业家人才、在本市取得经过市场检验的显著业绩的创新创业中介服务人才及其核心团队,予以直接入户引进。

#### **(五)为各类人才引进集聚提供便利化服务。**

建立外国人就业证和外国专家证一口受理机制,对符合条件的人才优先办理外国专家证。

已连续在本市申办过2次工作类居留许可且无违法违规行为的外国人,第3次申请工作类居留许可时,可申请有效期5年以内的工作类居留许可。

优化引进人才申请“社区公共户”审批流程,建立健全人力资源社会保障部门先期审核、公安部门办理手续的工作机制。完善个人承诺、网上申请、网上备案的居住证签注和积分确认机制。建立统一的落户管理信息平台,实现一口受理、信息共享。

允许持上海市居住证的人员凭居民身份证在上海申请办理各类出入境证件(赴港澳台定居除外),进一步为非上海户籍人员提供出入境便利。

### 三、建立更加灵活的人才管理机制

聚焦人才激励、流动、评价、培养等环节,着力推进下放权力、放大收益、放宽条件、放开空间等工作,真正把权和利放到市场主体手中。

#### (六)推动“双自联动”建设人才改革试验区。

以上海自贸试验区、张江国家自主创新示范区为改革平台,发挥“双自联动”优势,创建人才改革试验区,推进人才政策先行先试,为全市人才工作体制机制创新突破提供可复制、可推广的经验。

探索建立上海自贸试验区海外人才离岸创新创业基地,加大海外人才引进渠道和平台建设力度,建立多层次的离岸创业服务支持系统,探索可复制、可推广的离岸创业托管模式,为海外人才营造开放、便利的创业营商环境。

探索设立张江科技银行等金融机构,开展针对科技型中小企业的金融服务创新,支持高层次人才创新创业。试点建立与国际规则接轨的高层次人才招聘、薪酬、考核、科研管理、社会保障等制度,支持高校、科研院所、园区等试点建立“学科(人才)特区”,实施长聘教职制度,构建灵活的用人机制。

#### (七)改革科技成果转化制度。

总结科技成果转化制度改革经验,尽快将财政资金支持形成的,不涉及国防、国家安全、国家利益和重大社会公共利益的科技成果的使用权、处置权、收益权,下放给高校、科研院所。高校、科研院所可以签订协议的方式,进一步将其授予研发团队。单位主管部门和财政部门对科技成果在境内的使用、处置不再审批或备案。科技成果转化转移转化所得收益留归单位,纳入单位预算,不再上缴国库。

引入科技成果市场化定价机制。高校、科研院所与研发团队可自主选择评估定价或协议定价方式,通过签订授权合同确定具体处置方式。

提高科研人员成果转化收益比例。科技成果转化所得收益,研发团队所得不低于70%。研发团队收益具体分配方案,由团队负责人与团队成员协商确定。科技成果转化所得收益用于人员激励部分,可一次性计入高校、科研院所当年工资总额,但不纳入绩效工资总额基数。

### **(八)加大科研人员股权激励力度。**

鼓励各类企业通过股权、期权、分红等激励方式,调动科研人员创新积极性。

对高校、科研院所以科技成果作价入股的企业,放宽股权激励、股权出售对企业设立年限和盈利水平的限制。探索实施国有企业股权激励和员工持股制度,试点国有科技创新型企业对重要科研人员和管理人员实施股权、期权激励。

积极落实国家关于高新技术企业和科技型中小企业科研人员通过科技成果转化取得股权奖励收入时,可在5年内分期缴纳个人所得税的税收优惠政策,并积极争取进一步完善股权激励递延缴纳个人所得税办法。

### **(九)加大科研工作绩效激励力度。**

结合事业单位分类改革,完善事业单位绩效工资制度,健全鼓励创新创造的分配激励机制。

根据实际需求,对基础研究和社会公益类科研院所人员经费和科研经费给予稳定的财政拨款或财政补助,为科研创新人才潜心研究和自由探索创造条件。对前沿和共性技术类科研院所,建立政府资助、竞争性项目经费资助、对外技术服务收益资助等多元投入发展模式。

给予高校、科研院所更多的经费使用自主权,进一步完善绩效奖励、间接费用补偿、分阶段拨付、后补助和增加经费使用自主权等经费管理改革试点,提高科研人员薪酬水平,充分体现其创新价值。鼓励高校、科研院所探索各类要素参与分配,采用年薪工资、协议工资、项目工资等方式聘任高层次科研人才,所需人员经费不纳入绩效工资总额调控范围。提高科研项目人员经费比例。

完善创新导向的国有企业经营业绩考核和长期激励制度。突出创新驱动发展,完善国有企业经营业绩考核办法,在国有企业领导人员任期考核中加大科技创新指标权重。改革以工资薪金、年度绩效等短期激励为主的国有企业薪酬制度,将任期激励、股权激励等创新导向的中长期激励方式作为国有企业管理和科研骨干薪酬的重要组成部分,将个人利益与企业长期业绩紧密结合,提高管理和科研骨干开展科技创新的积极性。

### **(十)完善科研人才双向流动制度。**

允许科研人员在职或离岗创业。制定完善事业单位科研人员兼职管理办法,鼓励高校、科研院所等事业单位科研人员在履行所聘岗位职责前提下,到企业兼职从事科技成果转化、技术攻关,所得收入由个人、单位协商分配。符合条件的高校、科研院所科研人员经所在单位同意,可带着科研项目和成果,保留基本待遇离岗创业,并与原单位其他在岗人员同等享有参加职称评聘、岗位等级晋升和社会保险等方面的权利;创业孵化期内(3至5年)返回原单位的,工龄连续计算。对担任职能部门处级(含)以上领导职务的,可在辞去领导职务后以科研人员身份离岗创业;创业孵化期内返回原单位的,单位按照原聘专业技术职务做好相应的岗位聘任工作。鼓励高校拥有科技成果的科研人员依据张江国家自主创新示范区股权激励等有关政策和以现金出资方式,创办科技型企业,并持有企业股权。

探索人才柔性双向流动。支持企业创新创业人才到高校、科研院所兼职。允许高校、科研院所设立一定比例的流动岗位,吸引有创新实践经验的企业家和企业科研人才兼职。鼓励具有硕士学位授予权的高校、科研院所聘

任企业、行业高层次人才担任研究生兼职导师或指导教师,并允许适当增加工资总额。通过双向挂职、短期工作、项目合作等柔性流动方式,每年引导一批高校、科研院所的博士、教授向企业一线有序流动。试点将企业任职经历作为高校工程类教师晋升专业技术职务的重要条件。鼓励、引导人才向郊区流动,促进郊区科技创新、产业转型。

完善科研人员在事业单位与企业之间流动时社保关系转移接续政策。充分发挥中国上海人力资源服务产业园区优势,促进人力资源服务业发展,推进人才资源市场化配置,促进人才自由流动。

推进产学研用协同创新。支持高校、科研院所与企业联合共建产业技术创新联盟、协同创新研究院等,做大做强产学研对接平台。打造产业技术研究院联盟,整合全市产业技术服务资源,开展产学研用协同创新。支持企业建立高校、科研院所实践基地,联合培养研究生。建成一批协同创新中心和智库,促进创新链与产业链有效衔接,加快推进创新成果有效转化。

### **(十一)优化博士后培养机构运作机制。**

推动博士后科研“两站一基地”(流动站、工作站、创新实践基地)和企业科技创新“四平台”(企业工程研究中心、工程实验室、工程技术研究中心、企业技术中心)协同发展。通过政策、资金、人才、服务叠加,在高端人才发现、博士后人才培养、技术项目研发、院所与企业导师互聘、青年科研人才实践等方面,形成“人才+项目+产品”的产学研用合作机制。

试点实施企业博士后工作站独立招收博士后科研人员。鼓励支持研发能力强、产学研结合成效显著的企业独立招收博士后,扩大外籍博士后招生规模。

### **(十二)改革人才评价制度。**

建立以能力、业绩、贡献为主要标准的人才评价导向,在研究课题和科技项目等申报时,逐步降低职称、学历等权重。在财政资金支持的研究课题和科技项目申报、户籍和居住证积分申请中,探索建立由第三方专业机构和用人单位等市场主体评价人才机制。

完善人才分类评价体系。对基础研究人才,弱化中短期目标考核,突出学术、技术水平评价,注重研究成果质量及对国家、社会的影响力。对应用开发人才,强化创新创造业绩贡献评价,注重创新能力、创新成果、产学研结合等,调整不恰当的论文要求。对科技成果转化人才,突出转化的效益效果评价,注重产值、利润等经济效益和吸纳就业、节约资源、保护环境等社会效益。

开辟高级职称评审绿色通道,对回国工作、符合条件的海外高层次人才,其国外专业工作经历、学术或专业技术贡献可作为参评高级专业技术职称的依据,不受本人国内任职年限限制。对在科技创新工作中业绩成就突出、成果显著的优秀中青年工程技术人员,可打破学历、任职资历要求,申报高级专业技术职称。加大企业人才评价选拔力度,适度提高科技创新型企业高级工程师(教授级)的比例。高校、科研院所可设置部分科技成果转化岗位,优秀团队可增加高级专业技术岗位职数。

改革国有企业技术人员主要依靠职务提升的单一晋升模式,拓宽技术条线晋升渠道。广泛开展群众性科技创新活动,鼓励立足岗位创新创造。

### **(十三)构建创新型人才培养模式。**

建设具有国际影响力的创新型大学,在自主招生、教师评聘、经费使用等方面开展落实办学自主权的制度创新。优化学科设置,在国内率先创设一批前沿交叉型新学科。对接上海未来发展需求,在高校建设若干国际一流水平的标志性学科,培育一批在国际上有重要影响力的杰出人才。结合国家教育综合改革试点,推进部分普通本科高校向应用技术型高校转型,优化职业教育体系,鼓励有条件的学校转型为创业型高校。探索校企联合招生、联合培养模式,提升高校人才培养对产业的支撑。推动高校本科教育改革,建设具有国际水平的科技类本科专业。

开展启发式、探究式、研究式教学方法改革试点,改革基础教育培养模式,尊重学生个性发展,强化兴趣爱好和创造性思维培养。

在高校大力开展创业教育,完善创业休学制度,鼓励学生在校创业。实施青年大学生创业引领计划,积极落实创业贷款担保、大学生科技创业基金、创业培训见习、税费减免、初创期创业补贴等鼓励创业政策措施。

大力实施专业技术人员知识更新工程,聚焦科技创新,集中开展高层次急需紧缺和骨干专业技术人员专项培训。

### **(十四)加大科技创新人才培养力度。**

加大对创新创业人才团队选拔资助力度,完善市“领军人才”等各类人才开发计划,进一步向企业一线和青年科技人才倾斜,加快培育一批具有全球影响力的科学家、企业家、科技领军人才和高水平创新团队。改革人才计划选拔机制,探索人才资助计划管理社会化,政府部门主要负责人才发展计划的规划、政策研究、评估和监管,充分发挥社会和市场作用,形成公开、透明、高效的人才资助机制。

调整完善全市人才计划,建立相互衔接配套、覆盖人才不同发展阶段的梯次资助体系。建立人才计划备案制度,市财政部门根据备案情况安排资金。逐步建立全市统一的人才资助信息申报经办平台,整合单位和个人申报、评审评估、资助奖励、社会监督等功能,避免重复资助和交叉资助。

构筑人才国际交流和竞争舞台,拓宽本土人才世界眼光、国际视野,提高本土人才国际交流合作能力。鼓励跨国公司在沪建立地区总部或研发中心,吸引各类国际组织、学术论坛落户上海。鼓励外资研发机构与本市高校、科研院所、企业共建实验室和人才培养基地。支持企业在境外投资设厂、并购、建立研发中心和高端孵化基地,吸纳当地优秀人才为其服务。对国有企事业单位科研人员和领导人员因公出国进行分类管理,对技术和管理人员参与国际创新交流合作活动,实行有别于领导干部、机关工作人员的科研人员出国审批制度,简化审批流程。降低申办APEC商务旅行卡条件,在部分园区增设受理点。充分发挥上海市市长国际企业家咨询会议、浦江创新论坛、中国(上海)国际技术进出口交易会等平台作用,组织创新创业论坛、人才峰会、人才实训、科技创新年等活动,促进人才国际交流合作。

## **四、优化人才创新创业的综合环境**

人才竞争归根结底是综合发展环境的竞争。要充分发挥政府扶持作用、引导作用,破解人才在创新创业中的公共性、基础性难题,大力营造有利于大众创业、万众创新的综合环境。

### **(十五)大力发展众创空间。**

加快构建众创空间。引导和鼓励各区县培育发展若干低成本、便利化、全要素、开放式的众创空间。鼓励行业领军企业、创业投资机构、社会组织等社会力量参与众创空间建设。吸引国际孵化器入驻上海。推进事业单位孵化器改造,鼓励国有孵化器引入专业团队管理运营。

加强众创空间创新创业服务。针对众创空间集中办公的特点,落实集中登记、一址多照等商事制度改革,采取一站式窗口、网上申报、三证合一等措施,为创业企业市场准入提供便利。进一步深化创业导师和创业学院建设,开展创业服务品牌活动。调整财政投入方式,加强对众创空间基础设施建设、项目和企业的资助,加大政府购买创新创业服务的力度。

### **(十六)拓宽人才创新创业投融资渠道。**

扩大政府天使投资引导基金规模,带动社会资本共同加大对中小企业创新创业的投入,促进初创期科技型中小企业成长,支持新兴产业领域早中期、初创期企业发展。积极落实国家有关支持个人和机构开展天使投资的税收优惠政策,进一步研究完善鼓励天使投资的税收支持政策建议,并争取先行先试。进一步完善创业投资风险补偿机制,优化补偿比例和条件设定机制。

完善商业银行与风险投资、天使资本的投贷联动模式,缓解人才创业初期融资难题。组建政策性融资担保机构或基金,通过融资担保、再担保等形式为科技型中小企业提供信用增进服务。开展股权众筹融资试点,推动多渠道股权融资,积极探索和规范发展互联网金融,发展新型金融机构和融资服务机构,促进大众创业。

支持保险机构通过投资创业投资基金、设立股权投资基金或与国内外基金管理公司合作等方式,服务科技创新企业发展。创新保险产品,分散创业者创业风险。简化海外高层次人才外汇结汇、直接持有境外关联公司股权及离岸公司进行返程投资等有关审批手续。

### **(十七)加强人才创新创业服务体系建设。**

鼓励发展市场化、专业化的研究开发、技术转移、检验检测认证、知识产权、科技咨询、科技金融、科学技术普及等专业技术服务和综合科技服务,加快发展技术交易、经纪、投融资服务、技术评估等一批专业化科技中介服务机构,打造具有国际竞争力的科技服务业集群。完善政府购买科技服务政策,加强技术经纪人培育,促进技术经纪人队伍发展。

试行“科技创新券”,对创业团队和科技企业使用加盟上海研发公共服务平台的仪器设备给予补贴,鼓励和引导科技企业利用外部科技资源开展技术创新,降低创新创业成本。

新建一站式、全流程、专业化的人才发展政策和生活服务信息综合门户网站,建立市场化机构运营、政府机构监管的运作模式,提供便捷高效、精准细致的综合服务。

**(十八)优化人才生活保障。**

破解人才阶段性住房难题。继续推进政府主导的公共租赁住房建设。规范和优化外环内商品住房项目中配建不低于5%的保障房主要作为面向社会的公共租赁住房使用。鼓励人才集聚的大型企事业单位和产业园区利用自用存量用地建设公共租赁住房(单位租赁房),采用划拨方式供地,并可适当突破面积7%的限制。鼓励区县、产业园区和企业向体制外优秀科技创新创业人才提供租房补贴。对达到上海市居住证积分标准分值且缴纳个人所得税达到一定数额或职工社会保险缴费基数达到一定标准的非沪籍人员,定向微调住房限购政策。

优化海外人才医疗环境。鼓励本市保险企业开发适应海外人才医疗需求的商业医疗保险产品,探索搭建面向海外高层次人才的本市保险企业国际商业医疗保险信息统一发布平台。鼓励支持具备条件的医院进一步改善海外人才就医环境、提升相关医护人员外语能力,加强与国内外保险公司合作,加入国际医疗保险的直付网络系统。支持市场主体建立第三方国际医疗保险结算平台。

扩大国际化教育资源供给。积极创造条件,更好地满足外籍人员子女的就读需求。在外籍人员和海外人才集中的区域,增设外籍人员子女学校。研究试点社会力量举办外籍人员子女学校。对引进的海外高层次人才,为其子女入读外籍人员子女学校提供便利。鼓励支持本市中小学为外籍人员子女随班就读创造更好条件。

**(十九)完善创新创业法治保障。**

落实依法治市各项举措,推进法治上海建设,把促进创新人才发展工作纳入法治化轨道。研究促进创新人才发展的地方立法,运用法治思维和法治方式,不断优化人才集聚机制、培养机制、流动机制、评价机制、激励机制等。

依法维护科研人员创新创业合法权益。依法妥善处置科研人员在创新创业中的争议和矛盾,探索建立发展改革、财政、人力资源社会保障、科技、教育、国资等部门参加的工作沟通机制。严格知识产权保护,营造尊重劳动、尊重知识、尊重创造的良好社会氛围。

**(二十)营造创新创业社会氛围。**

完善本市杰出人才荣誉制度,探索实施委托社会机构开展上海杰出人才遴选工作,大力表彰在本市创新创业的杰出人才。加强与世界著名文化机构的交流合作,引进、创办、参与大型国际文化活动,提升城市文化多样性和包容度。

大力加强科学技术普及,办好一批有影响的科普类场馆、网站、期刊和广播电视科技类节目,实施提升公民科学素养行动计划。进一步办好上海科技节。大力弘扬科学精神、创新精神、创业精神,在全社会进一步形成鼓励创新、宽容失败的价值观和尊重创造、崇尚科学、崇尚科学家、崇尚科技创新的社会氛围。

各区县党委、政府要把深化人才工作体制机制改革,促进人才创新创业摆在重要位置,根据本实施意见精神,结合实际,制定具体实施办法,大胆创新突破,创造性地抓好落实。市各相关部门要明确责任、分解任务,制定工作细则,切实履行职责,确保各项政策措施落到实处。在沪中央单位可结合自身实际和主管部门规定,参照施行本实施意见。

## 关于领英

LinkedIn（领英）是全球最大的职业社交网站，于 2003 年5月5日正式上线，目前用户人数超过4亿，并在以每秒3位会员的速度增长，覆盖全球200多个国家，拥有24种官方语言版本。领英的使命是连接全球职场人士，使他们事半功倍，发挥所长；更长远的愿景则是为全球33亿劳动力创造商业机会，进而创建世界首个经济图谱。

## 领英中国智库

领英中国智库致力于将大数据和互联网的力量注入人才管理领域，提供关于人才战略的洞察。成立至今，响应“中国制造2025”、“普惠金融”、“互联网+”等国家发展战略，发布了《中国制造人才白皮书》、《中国互联网金融人才白皮书》等一系列基于大数据的独家行业人才报告，获得CCTV、上海东方财经、人民日报、中国青年报等主流媒体的广泛报道。





扫描二维码，联系我们

咨询热线：400 010 6277 | [cn.talent.linkedin.com](https://cn.talent.linkedin.com) | [chinalts@linkedin.com](mailto:chinalts@linkedin.com)

版权所有 ©2016 LinkedIn Corporation 保留所有权利。LinkedIn, LinkedIn 标志以及 InMail 均为 LinkedIn Corporation 的注册商标。其他品牌和产品名称均归属各自所有者。