

北京临空经济核心区人力资源现状调研

北京市顺义区人才服务中心

郭有斌 张冬辉 杨柳

北京临空经济核心区于2014年3月25日获北京市机构编制委员会批准整合，是北京市重点建设的六大高端产业功能区之一。它叠加集成了首都机场、天竺综保区、中关村国家自主创新示范区的资源政策优势，在繁荣地方经济、促进产业结构转型升级和服务京津冀协同发展方面发挥了重要作用。“十三五”时期，北京临空经济核心区要实现建设实力最强、机制最优、环境最好、全国最具特色的临空经济区战略目标，就要不断强化人才工作，充分发挥人才优势，努力造就一支数量充足、结构优化、素质一流、富于创新的人才队伍。本文通过对北京临空经济核心区人力资源现状进行分析，发现制约我区临空经济产业发展的人才障碍，提出了有针对性的人才发展建议，以期对“十三五”期间我区进一步做好北京临空经济核心区人才工作提供建议。

一、北京临空经济核心区人力资源发展现状分析

为做好全区人力资源信息的动态统计工作，及时准确掌握人才资源状况和急需紧缺人才需求情况，根据顺义区区委、区政府指示精神，顺义区人力资源和社会保障局于2012年开发了“顺义区人力资源统计管理系统”（2016年改名“顺义区人力资源统计服务系统”），并于2016年对系统进行了二期开发，增加并完善了系统功能。本研究依托顺义区人力资源统计服务系统2016年填报数据结果对临空经济核心区人力资源现状进行分析。系统填报结果显示，进入临空经济进入系统的北京临空经济核心区企业有247家，现就这部分企业人力资源状况进行分析。

（一）人力资源总量与结构

北京临空经济核心区人力资源总量为 89371 人，占顺义区从业人员总量¹的 25.3%。其中，劳务派遣人员共计 22417 人，占临空经济核心区人力资源总量的 25.1%。

性别结构：男性 55919 人，为主要劳动力，占 62.6%；

年龄结构：以 35 岁以下中青年为主，占总人数的 67.9%(见图 1)；

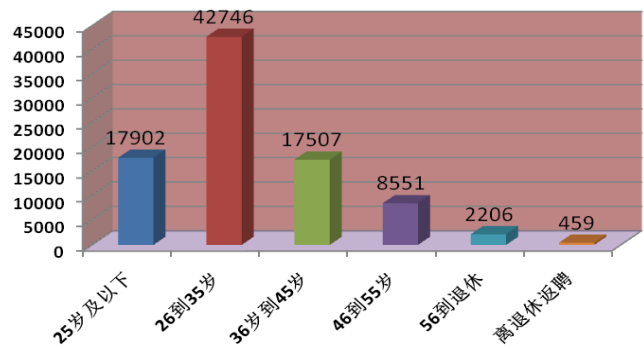


图 1: 年龄结构

户籍结构：区属人力资源 12037 人，占人力资源总量的 13.5%(见图 2)；

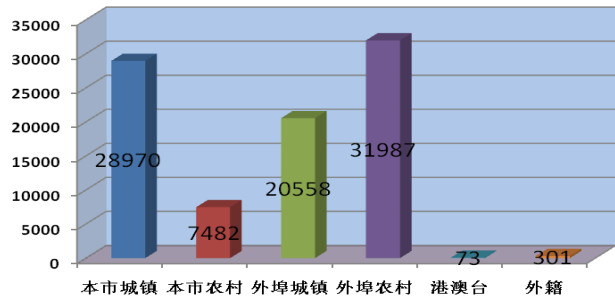


图 2: 户籍结构

能力结构：学历方面，硕士以上学历 3396 人，占 3.8%；本科 16830 人，占 18.8%；大专 19751 人，占 22.1%；中专及以下 49394 人，占 55.3%，所占比例较大（见图 3）。职称方面，具有职称的专业技术人才 6724 人，其中高级职称 426 人，中级职称 2057 人，初级职称 4241

¹根据顺义区人力资源统计服务系统填报结果 2016 年顺义区从业人员总量为 353276 人。

人。技能方面，生产技能型人员 38736 人，具有技能等级²的 12059 人，占 31.1%，其中高技能人才³ 2226 人，包括首席技师 12 人，高级技师 125 人，技师 409 人，高级工 1689 人。

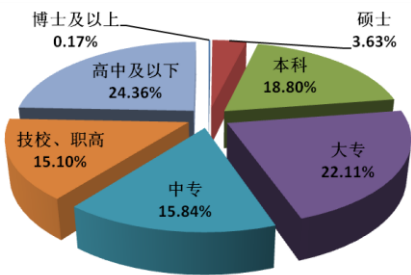


图 3：学历结构

北京临空经济核心区人力资源分布情况按登记注册类型划分，社会组织 43 人；内资企业 50172 人；港澳台商投资企业占 9141 人；外商投资企业 29624 人（见图 4）。

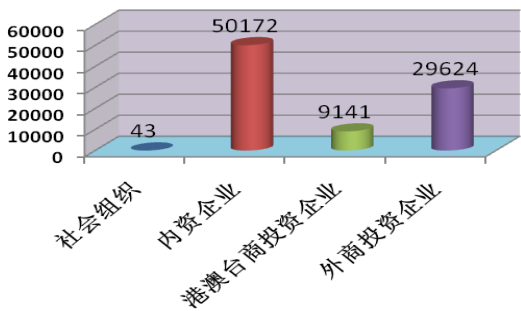


图 4：人力资源分布

（二）重点产业人力资源状况

根据中共北京市委组织部等 19 家单位发布《关于顺义区建设临空经济高端人才聚集区的实施意见》（京顺发【2015】14 号）和《顺义区实施临空经济高端人才聚集工程的工作暂行办法》等文件精神，顺义区临空经济核心区突出发展航空航天、保税物流、新兴金融、商务会展和临空高技术等五大产业并重点引进和培养这五类人才。为切

² 技能等级以获得国家相关证书为准。
³ 高技能人才主要指技术技能劳动者中取得高级技工、技师和高级技师职业资格及相应水平的人员。

实了解这五大产业的经营情况和人力资源状况，本报告对此五个产业进行具体分析。

1. 航空航天产业

(1) 企业分布情况

北京临空经济核心区航空航天产业进入系统的有 10 家企业，其中内资企业 3 家，港澳台商投资企业 4 家，外商投资企业 3 家。年营业额在 5000 万元以上的有 7 家。

(2) 人力资源分布情况

航空航天产业从业人员 3164 人，年龄以 35 岁以下人员为主，有 2321 人，占总人数的 73.4%（见图 5）。

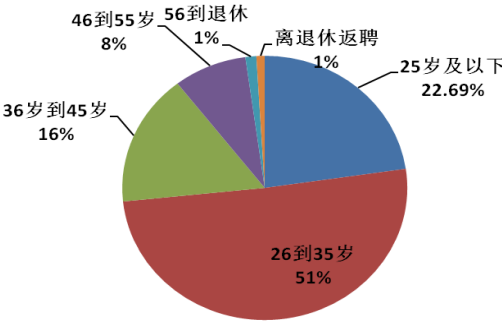


图 5：航空航天产业从业人员年龄结构

户籍中外埠城镇人员居多，有 2068 人，占 65.4%；区属人员 333 人，占 10.5%（见图 6）

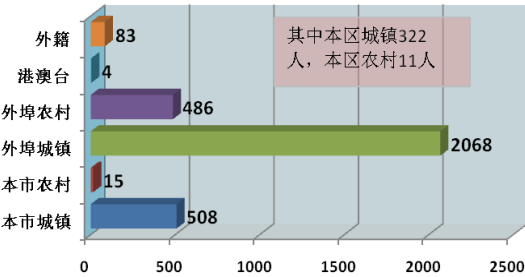


图 6：航空航天产业从业人员户籍结构

按能力结构划分，学历方面，本科及以上学历 1707 人，占 54%；大专 1058 人，占 33.4%；中专及以下 399 人，占 12.6%。技能方面，具有技能评级的有 68 人，其中技师以上无，高级工 19 人，中级工 39 人，初级工 10 人。（见图 7）

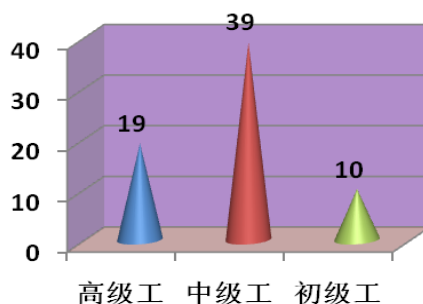


图 7：航空航天产业从业人员技能结构

2. 保税物流产业

（1）企业分布情况

保税物流产业进入系统 44 家企业，其中内资企业 37 家，港澳台商投资企业 4 家，外商投资企业 3 家。年营业额在 5000 万元以上的有 24 家。

（2）人力资源分布情况

保税物流产业从业人员 31807 人，年龄以 35 岁以下人员为主，有 22420 人，占总人数的 70.49%（见图 8）。

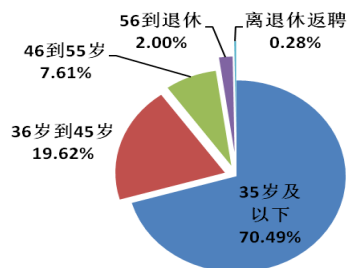


图 8：保税物流产业从业人员年龄结构

户籍中外埠人员居多，有 22192 人，占 69.8%；区属人员 2331 人，占 7.3%（见图 9）。

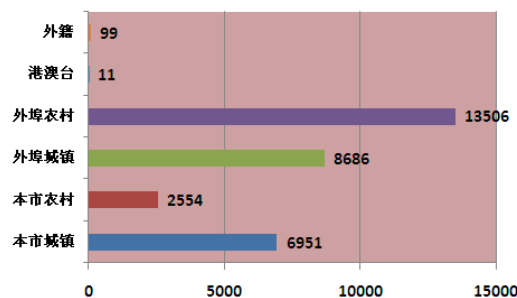


图 9：保税物流产业从业人员户籍结构

按能力结构划分，学历方面，中专及以下学历人员比例最大，有 18409 人，占 58.2%；本科及以上学历 5340 人，占 16.9%；大专 7906 人，占 25%。技能方面，具有技能评级的有 5849 人，其中技师以上 231 人，高级工 966 人，中级工 1923 人，初级工 2729 人。

3. 新兴金融业

(1) 企业分布情况

新兴金融业进入系统 11 家企业，其中内资企业 9 家，外商投资企业 2 家。年营业额在 5000 万元以上的有 7 家。

(2) 人力资源分布情况

新兴金融业从业人员 1020 人，年龄以 35 岁以下人员为主，有 773 人，占总人数的 75.8%（见图 10）。户籍中外埠城镇人员居多，有 627 人，占 61.5%；区属人员 28 人，占 2.7%（见图 11）

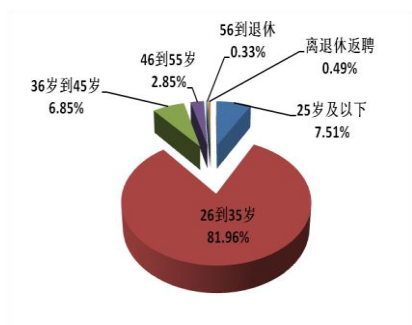


图 10：新兴金融业从业人员年龄结构

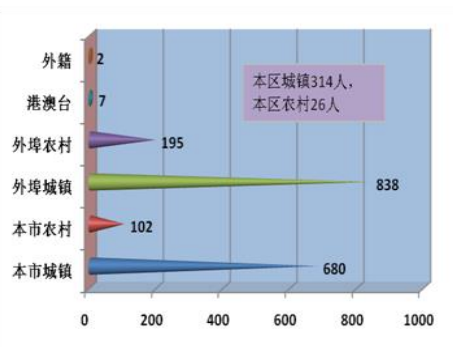


图 11：新兴金融业从业人员户籍结构

按能力结构划分，学历方面，本科及以上学历人员比例最大，有

976 人，占 95.7%；大专 29 人，占 2.8%；中专及以下学历，有 15 人，占 1.5%。职称方面，具有职称评级的有 61 人，其中副高以上 14 人，中级职称 31 人，初级职称 16 人。

4. 商务会展产业

（1）企业分布情况

商务会展产业进入系统 12 家企业，其中内资企业 9 家，港澳台商投资企业 1 家，外商投资企业 2 家。年营业额在 5000 万元以上的有 4 家。

（2）人力资源分布情况

商务会展产业从业人员 1448 人，从业人员女性偏多，占 57.8%。整体偏年轻化，以 35 岁以下人员为主，有 1099 人，占总人数的 75.9%。

户籍中外埠城镇人员居多，有 627 人，占 43.3%；区属人员 144 人，占 9.9%（见图 12）。

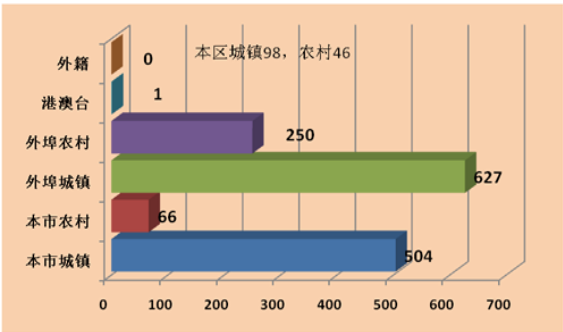


图 12：商务会展产业从业人员户籍结构

按能力结构划分，学历方面，本科及以上学历 429 人，占 29.6%；大专 814 人，占 56.2%；中专及以下 205 人，占 14.2%。职称方面，具有职称评定的有 107 人，其中副高级以上 22 人，中级职称 62 人，初级职称 23 人。

5. 临空高技术产业

（1）企业分布情况

临空高技术产业进入系统 23 家企业，其中内资企业 15 家，港澳台商投资企业 3 家，外商投资企业 5 家。年营业额在 5000 万元以上

的有 13 家。

（2）人力资源分布情况

临空高技术产业从业人员 6567 人，从业人员偏年轻化，以 35 岁以下人员为主，有 4895 人，占总人数的 74.5%（见图 13）。

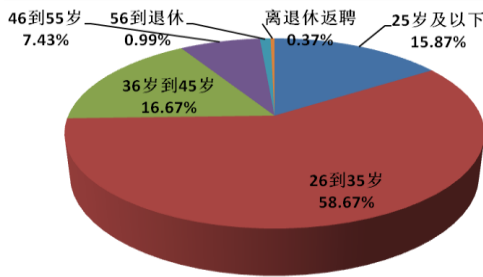


图 13：临空高技术产业从业人员年龄结构

户籍中外埠城镇人员居多，有 4271 人，占 65%；区属人员 902 人，占 13.7%（见图 14）。

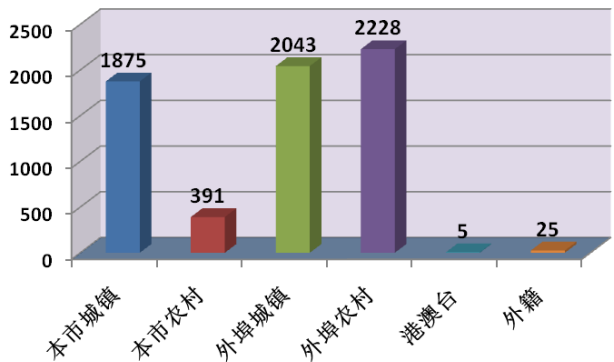


图 14：临空高技术产业从业人员户籍结构

按能力结构划分，学历方面，本科及以上学历 2707 人，占 41.2%；大专 1336 人，占 20.3%；中专及以下 2524 人，占 38.4%。技能方面，具有技能评级的有 2652 人，其中首席技师 2 人，高级技师 17 人，技师 30 人，高级工 173 人，中级工 663 人，初级工 1767 人。

二、北京临空经济核心区人力资源发展存在的问题

（一）人才结构层次方面。

一是人力资源整体素质还有待进一步提高。目前我区临空经济

核心区企业从业人员学历层次在中专及以下学历的占近一半(55.3%)。

二是高层次人才还较为缺乏。中高层管理人才方面。拥有研究生以上学历的占 3.8%，熟悉国际国内市场规则、具有一定参与国际竞争能力的优秀企业家偏少。**专业技术人才方面。**具有职称的专业技术人才只占总人数 7.5%。其中高级专业技术人才仅占具有职称评级人员的 6.3%，与国家《专业技术人才队伍建设中长期规划(2010-2020 年)》中要求 2016 年达到 10% 的比例还有一定差距。此外，目前临空经济核心区专业技术人员高、中、初级比例为 6:31:63，与《专业技术人才队伍建设中长期规划(2010-2020 年)》2016 年到 2020 年高、中、初级专业技术人才比例达 10:40:50 的要求相比还有些差距。**技能型人才方面。**《首都中长期人才发展纲要(2010-2020 年)》中提出 2020 年全市高技能人才占技能型人才比例要达到 30%，而临空经济核心区目前高技能人才仅占技能型人才的 18.5%，要达到预期目标需抓紧努力。

(二) 人才政策落实和宣传方面。

目前，顺义区已经颁布了《关于顺义区建设临空经济高端人才聚集区的实施意见》(京顺发【2015】14 号)和《顺义区实施临空经济高端人才聚集工程的工作暂行办法》两个人才政策文件，随着我区临空经济深化改革的不断深入，这两个文件对临空经济核心区人才的引进、培养等的推动作用将日益明显，预计我区临空经济人才“十三五”期间将不断聚集，人才环境将得到进一步优化。然而根据调研发现我区的人才政策的落实和宣传方面还存在一些问题。

一是政策落实上，大多数企业对相关政策的出台感到欢欣鼓动，但同时也感到政策落实缺乏实操性。这就需要政府相关部门对政策的相关内容进行解读，进一步落实责任主体，制定具体实施方案，使政策具有可操作性，使政策能落地生根。

二是政策宣传上，目前各项政策宣传渠道和方式相对单一，缺乏宣传的系统性，宣传的主动性还不够。需进一步加强政策的系统性宣

传，让这两项人才政策更多的惠及临空经济核心区内企业。

（三）产研学合作交流方面。

一是合作机制方面，目前临空经济核心区内产学研合作的长效机制未形成，相关产权关系和利益分配还不够明晰，激励机制还不到位，风险管理机制不健全，新型合作模式的科学运行机制还未建立等。

二是人才培养模式方面，目前我区的人才政策主要聚焦于与国内外知名院校合作开展人才培养，提高我区临空经济核心区人才科研水平。但是调研发现一些企业中的高层次人才有意向在高校中兼职任教，将自己在实践中的宝贵经验和科研成果分享给下一代科技人才，而目前顺义的教育系统在对这部分人才的兼职任教方面没有明确的规范和鼓励政策。

（四）人才平台建设方面。

一是目前顺义区已经有顺义网城，顺义人才工作网及才赢天下网等发布人才政策、人才招聘等相关人才信息，但信息发布零散，各自为战，缺乏统一的人才工作建设平台，缺乏品牌效应，特别缺乏针对性强、关注临空经济核心人才在人才引进、培养、使用、评价、激励、服务保障等围绕人才资源开发的服务于企业、满足人才自身发展的统一服务平台。

二是临空经济人才之间的交流平台还有待进一步搭建。目前政策对于人才平台的建设措施主要通过成立人才俱乐部或联谊会，促进人才信息、管理理念、创新意识、企业资源等各方面的共享，对于临空经济人才在顺义的生活、教育和发展等方面的关注较少。

三、促进北京临空经济核心区人力资源发展建议与措施

（一）引育结合，优化人才结构。

一是注重内部人才培育，提高人力资源素质。政府和企业要注重已有人才的培育，通过不断培训发现人才，提高人力资源的整体素质水平。充分利用北京临空经济核心区各项人才培训或学术交流会议的资金支持政策，鼓励并通过政府购买服务等多种方式资助高层次人才

参加国内外技术培训，专题讲座；依托区委党校开展干部培训工作；依托中国人才交流协会、北京人力资源服务行业协会和各类行业协会，开展、扩展培训讲座覆盖面；加大外向型培训力度，推进在区内跨国公司设立人才实践锻炼基地；通过举办职业技能比武大赛，“百名技师育高徒”等活动，扩大中高级以上技能人才的规模。

二是注重人才引进，提高高层次人才数量。(1)要积极促进优秀人才中介机构在产业园内落地，通过如猎头和人才柔性引进等各种措施，帮助企业解决高层次人才短缺问题。(2)根据企业发展的用人需求，适时举办大型海外人才招聘会活动和“名校——临空青年人才直通车”等活动。(3)丰富人才引进综合服务职能，可以借鉴上海市闵行区在人才政策中的规定，建立专业化服务队伍，对列入中央引进人才“千人计划”的海外高层次人才，指派专人帮助办理居留和出入境、落户、社会保险、医疗、住房、通关、子女入学、配偶安置等相关手续，提供工作、生活等方面全方位专业的一条龙“管家式”服务。

(二) 加大力度，积极落实和宣传人才政策。

一是政府相关部门积极对已出台的各项人才政策相关内容进行解读，充分进行调研，了解企业实际情况，以便进一步落实责任主体，制定具体实施方案，使政策能够更好地服务于临空经济核心区域内企业。

二是相关政府部门需进一步加强宣传，将国家、市和区等各级人才政策汇编成册，向区域内企业和人才工作部门发放。利用公众信息强化宣传，搭建报纸、网络、新媒体三位一体的立体宣传平台。深入企业宣传人才政策，送服务上门，让更多的企业能够系统地了解这些人才政策并帮助企业主动将政策用好用活，着重推进重点企业和成长型企业人才队伍建设。人才宣传工作也应同经济工作的宣传紧密结合，通过各类活动对外推介临空经济核心区优势项目的同时，广泛宣传本市及本区的人才政策，吸引各类优秀人才集聚。

(三) 注重创新，积极推进产学研合作交流。

一是进一步探索产学研合作机构或平台的运行和利益分配机制，鼓励以项目实体运营、合资建立公共研发平台、引入风险投资等多种形式捆绑利益，真正形成利益共享、风险共担、共同发展、长效合作的新机制。

二是构建协同创新的人才培养模式。研究推进高校与企业共同培养创新性人才的培养模式。将临空经济核心区内企业中的高层次人才引入为高校导师，在校学生培养实行双导师制。一方面推动高校人才培养质量，另一方面为企业及产业培养和储备技术人才。就如上海交通大学与宝钢集团“植入式人才培养”合作模式。

（四）搭建平台，畅通人才信息发布和服务渠道。

一是要构建多层次、综合性的人力资源信息发布和交流平台。要将现有的人才引进、培养和人才招聘等信息发布平台进行进一步整合，建立统一的信息发布平台，实现核心区人才信息的互联互通和信息共享，方便临空经济核心区内企业进行人才招聘、引进和培养等。

二是搭建服务于企业，满足人才自身发展的统一服务平台。通过建立我区自有的、具有品牌效应的人才服务机构，专门从事临空经济人才的引进、培养、使用、评价、激励、服务保障等工作 and 研究，帮助扫清临空经济核心区发展中的人才体制机制障碍。

三是要搭好人才交流平台。要创造多种机会，能让人才之间能够互相交流学习，通过组织各种联谊等形式将核心区内高层次人才组织起来，定期进行交流、讨论、生活娱乐等，丰富他们的业余生活。以促进临空经济人才之间的教育、生活和工作信息的共享，提高在顺义的归属感，鼓励他们互相提高，共同为顺义临空经济发展做出贡献。