

□ 王 龙

## 对上海人才市场发展的思考

上海把建成国际经济、金融、贸易中心之一作为发展的战略目标,并提出要按照国际大都市的要求,重塑上海的整体功能。实现这一目标需要大量的人才。利用市场机制合理配置上海的人才,是上海经济发展的内在要求,是建立上海社会主义市场经济体制的重要环节。

### 一、上海人才市场大发展的重要性

首先,上海每年将有大量的人才需要流动。按照上海2010年社会经济发展指标,劳动力在三大产业间的分布为第三产业占65%,第二产业占30%,第一产业占5%。根据现在就业人口在三大产业间的分布,第一产业需年均递减0.4%,第二产业需年均递减1.4%,第三产业需年均增加1.8%。依据1990年第四次人口普查资料上海有劳动力852.12万人推算,1991—2010年第一产业和第二产业平均每年要转移7.1万人。根据预测,这期间新劳动力平均每年增加14.4万人。以1990年人才占劳动力总数比例为16%类推,每年转移劳动力和新增劳动力中流动的人才约为3.5万人。考虑到随着经济的发展,人才的比例将进一步提高,人才绝对数将增大;除了产业结构调整而引起的人才产业间流动之外,产业内部也有人才优化性流动;此外,还有人才个人择业喜好性流动等因素,上海每年人才实际流动人次比前面的推算要大得多。

其次,劳动力商品理论取得突破。前一段时间,理论界对劳动力商品属性问题经过热烈地讨论,摆脱了传统的劳动力非商品论的束缚,认识到劳动力商品属性是与生产力的发展水平相联系的经济现象,对社会主义条件下劳动力商品属性依然存在取得共识。劳动力商品理论为确立人才资源所有权奠定了理论基石。人才资源所有权是指人才的体力和智力的所有权和支配权。现代经济学认为,不仅物的要素有产权问题,人的要素也有产权问题。按照传统的理论,在生产资料公有制的社会里,劳动者是社会的主人,他们的劳动作为社会总劳动的一部分,因而个人不再交换自己的产品。劳动者把自己的劳动产品全部交给社会,社会在作了必要扣除之后,按照劳动这个同一尺度,把消费品分配给个人。社会用“必要扣除”包揽了劳动者生老病死费用,在这个理论指导下,我国在人力资源公有化基础上建立了人才资源管理体制及运行机制。这导致几十年来人才部门所有、一次分配定终生的现状。即使在经济体制改革已大大深化的今天,人才流动也非轻而易举之事。究其根源,是人才资源所有权公有化理论还未突破。

从客观实际来看,人才资源所有权应归于个人。从人才资源投资的角度分析,家庭是人才资源费用的主要承担者。人才资源在数量上的增加和质量上的提高,都需要物力财力的投入,包括生活消费、文化娱乐消费、教育培训消费、医疗保健消费以及其他形式的消费。这些消费的表现形式是家庭消费,但在消费同时又培养造就了人,因而它又是一种投资行为。现在,国

家在教育方面的投资只限于基础教育部分,医疗和养老保险制度及住房制度改革使家庭对人才资源投资承担的份额越来越大。按照产权形成理论,投资者理所当然地应享有其所有者权益。从劳动目的分析,劳动还是劳动者谋生的手段。因为社会不能无代价地向劳动者和他的家庭提供全部的生活资料,承担劳动力生产和再生产的全部费用。劳动者也不能不计报酬地为社会劳动。劳动者劳动的目的是交换家庭或个人的生活资料,而他能够与之交换的是劳动力,他必须在一定时间内让渡劳动力使用权并消耗个人的体力和智力。如果人才资源是公有的,就无须个人谋生,个人生活资料应由社会包下来;劳动产品应全部交给社会分配。这两点都是现在无法做到的。

人才资源个人所有理论确定了人才资源的利益主体。人才摆脱了事实上存在的对企业的人身依附关系,成为可以支配自己体力和智力的自由人。人才作为独立的利益主体,自由进出人才市场,有利于促进人才流动,有利于人才市场的发展和成熟。同时,人才资源个人所有理论为重新构建人才管理体制和运行机制提供了理论依据。现有的劳动人事制度基本上是在人才资源公有化基础上的,其特点是一次分配,企业所有,人才终身依附。界定了人才个人所有权,人才与企业的关系是契约关系,实行双向选择:人才可以根据个人意愿自主地选择企业,企业可以根据合同自主聘用或辞退人才。联结人才和企业的中介机构是人才市场,以价值规律为核心,人才在市场上实现自己的最大价值,企业得到最佳结构的人才群体。政府对人才由直接管理变为间接管理,根据预测制定人才发展规划,加强人才市场立法,做好人事仲裁等工作。

上海依托于良好的经济和社会条件,要率先建立社会主义市场运行机制。市场经济是一种依靠市场机制作为基础性资源配置手段的经济体制。在各种市场中,尤其重要的是要素市场。土地、劳动力和资本是三种最基本的生产要素。近年来,上海的资本和金融市场受到重视并迅速发展,房地产市场也发展较快,唯有人才市场——不论是与已经发育并正在健全的其他市场相比,还是人才市场自身发展的现状与市场经济体制发展的需要相比——显得太落后了。严格地说,上海人才市场还未形成自身的体系,这将影响上海的经济的发展速度和质量。因此,建立和健全上海人才市场体系是在上海率先实现社会主义市场经济运行机制的重要任务。

## 二、上海人才市场的目标模式

### 1. 上海人才市场的目标

在人才资源进入市场无障碍的条件下,上海人才市场的目标应包括以下四大功能。

(1)人才交流功能。人才交流的范围不受限制。不论单位的性质是国有的、集体的、私营的,还是部属单位、市属单位或区属单位,供方(人才)和需方(用人单位)皆进入市场。就市内来说,有条线系统与区县之间、区与县之间的人才交流;就市外来说,有上海和外省市之间的人才交流,还可以通过上海国际人才资源信息中心进行国际间的人才交流。交流的对象以个体形式出现,有厂长、经理,有各类专业技术人才,也包括有一技之长的特殊人才。交流的对象不受单位所有制性质限制,不论是国有企(事)业、集体企(事)业,还是私营企业或外资企业;不受个人身份限制,不论是城镇的还是农村的,不论是在职的还是离退休但能坚持正常参加工作的专业技术人才。只要是人才都可以交流,只要有需求就应当交流。

上海人才市场要建立自己的人才信息库,采用先进的电子数据通信技术,建立上海国家人才市场同各区级人才市场、各委(办)人才市场、用人单位及外省市人才市场、国外人才交流机

构之间的通信网络。各区级人才市场、各委(办)人才市场之间也可建立横向联系。

(2)人才信息处理功能。进入市场后,人才不是完全被动地接受挑选,人才交流的过程是一种双向选择过程。为能及时合理地优化人才资源配置,上海人才市场必须建立功能齐全的人才资源信息系统。这个系统应具有统一、开放、各自独立的特点,对人才资源供求信息进行储存、整理、传送、分析。

(3)人才评估功能。人才评估要逐步与国际接轨,采用国际通行的考评手段,参照我国的实际,按照科学性、通用性、实用性的原则,制定各类人才资源考评指标,对各类人才资源的素质、能力、潜能进行客观评估,为人才就业、单位聘用提供依据。人才评估第一步可推行使用上海人才资源评估中心已开发的考评项目,第二步可采取市和区县(委办)联合立项、分头开发、统一使用的办法,逐个地开发人才评估项目。

(4)职业培训功能。上海人才市场的职业培训应强调实用性,以适应上海经济发展的需要。当前尤其要加强经营、金融、外贸、房地产开发和管理等紧缺人才的培训,要结合上海和各区县的发展规划,注意超前性。要利用产业结构调整 and 人才转移的时间差,根据经济发展规划和经济增长点,通过培训为经济发展储备人才。要利用人才市场对人才供求信息掌握及时、准确的特点,联合社会力量办学,创办有特色的职业培训基地。

## 2. 上海区级人才市场目标模式的构建

根据上海人才市场的目标,设想对人才市场进行如下构造:

(1)市场主体——人才市场的主要主体是用人单位和人才个体。市场主体能对市场信号作出灵敏反应并独立决策,自由地出入市场。市场主体可以从自身利益出发,用人单位自主用人,人才个人自主择业,在平等的基础上签订聘用合同,确立彼此关系及双方的权利和义务。

(2)市场中介组织——市场中介组织是市场运作不可缺少的组织要素,要发挥其服务、监督、保障作用。人才服务公司是市场中介组织,它既向用人单位供应人才,又吸纳储备人才,负责对离职的人才进行审核,建立档案,转岗培训,推荐上岗。现在,可以在各人才服务中心的基础上增挂人才服务公司的牌子,在继续承担社会管理职能的同时,逐步向市场机制过渡。同时,适时地发展集体的、合资的、个体的人才服务公司,形成上海人才市场群落,互相竞争,充分发挥人才市场集聚人才、储存人才、配置人才的作用。根据上海人才市场运行的需要,还应建立以下中介机构:

监督机构——根据政府的授权,依法审核各人才服务公司的资质,监督他们的运作情况,依法处罚人才服务公司不正当的竞争行为和对人才不负责任的行为,维护人才市场正常的竞争秩序。

考评机构——采用科学的标准,根据各类职业岗位的特殊要求,用综合考评与单项加权的办法,评估出人才的长处与不足,供人才求职和用人单位录用时作参考。

公证机构——依法公证人才和用人单位签定的聘用合同,维护双方的合法权益,为当事人提供法律服务。

仲裁机构——对人才和用人单位之间的知识产权纠纷、聘用和辞退纠纷及其他双方权益纠纷等依法调解,依法仲裁,以化解矛盾,协调双方关系。

服务机构——不仅为常住上海的人才提供待业、医疗保险服务,还要为外来的人才提供有关的保险服务、生活服务。

培训机构——根据人才服务公司提出的转岗培训要求和政府发布的人才供求信息,制定

培训计划,落实培训基地,招募参训人员,将经过短期复合培训的人才输送给人才服务公司。

(3)职业培训基地——培训机构应利用现有的教育基地,联合社会力量,建立人才市场的培训基地。培训基地应面向市场,具有很强的应变能力,能灵活及时地培训市场急需的人才。专业人才受过专业教育,具有很好的复合培训基础。区别于以学历为主的专业教育,职业培训基地应以培养横向交叉发展的人才为主。

除此之外,还要发挥政府对人才市场的调控作用。政府对人才市场的调控手段主要有:

法律监督——制定人才市场的有关法律,通过政府有关部门,监督人才市场的运行和发展。

信息导向——根据国家宏观经济运行状况,结合上海的经济发展趋势和人才市场反馈的人才供求信息,预测人才需求,发布人才余缺信息,指导人才培训和流动。

经济调节——制定人才激励办法,鼓励人才流向经济发展急需的部门。提供培训经费,对符合经济发展规划培养的储备性人才给予财政支持。提供贴息贷款,支持有发展前途的新产业,“筑巢”吸引人才。

### 三、当前急需完善的人才市场环境条件

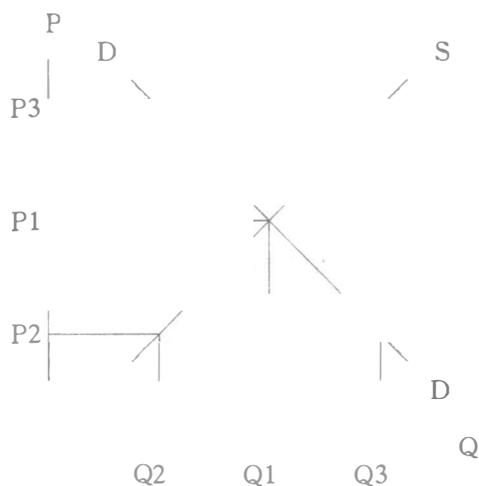
理论上解决了人才资源商品性和所有权问题,可以从总体上重新设计上海人才资源管理体制的框架。但是,这个框架的建立和完善需要一定的时间和运行实践。对上海人才市场来说,当前急切地盼望以下四项制度的改革能有所进展。

1. 人事制度改革。企业(主要是国有企业)用人自主权和人才对个人的自主权要到位。国有企业是我国社会主义制度的经济基础,按照现代企业制度改革国有企业是建立社会主义市场经济体制的战略任务。现在国有企业仍受行政的干预,承担劳动力就业的压力。随着社会保障制度改革的推进,应进一步落实国有企业的用人自主权。国有企业因用人自主权不落实,富余人员的包袱放不掉。企业害怕人才流失,常常限制人才自主权。落实人才自主权必须实行人才档案管理社会化。现行的人事关系以人才档案为核心内容,企业卡住人才的个人档案就可以阻挠人才的流动。要改革现行的档案管理办法,人才档案由经政府机关批准的社会中介机构负责。对人才实行职业资格证书登记制度。资格证书是准予人才从事某一职业的证明。由档案管理机构记载人才就业情况和实绩,以备人才再就业时作参考。

从根本上说,要加强人事法规建设。围绕建立与社会主义市场经济体制相配套的人事管理体制,加快人事立法,加速人事法规体系建设。人才流动机构将逐步向市场机制转化,出现多元化的趋势。要制定人才流动机构管理的法规,对这些机构的性质、作用、责任和管理等要有明确的规定,以防止人才市场上的欺诈行为。要制定企业和事业单位的人事法规,以法律形式规定企业、事业单位和人才个体的合法权益。要制定人才流动争议仲裁法,调节损害企业、事业单位的利益或侵犯人才个人权益的行为。

2. 工资制度改革。人才的工资也就是人才的市场价格。人才市场价格机制是人才市场的核心。人才的工资(市场价格)只有较客观地反映了人才自身质量和人才市场的供求关系,才能及时调节人才供求关系,促进人才流动。如图直角坐标系中,纵轴 P 表示人才资源市场价格,横轴 Q 表示人才资源供应量。DD 表示市场对人才资源的需求曲线,SS 表示人才资源的供应曲线。DD 曲线和 SS 曲线的交点为人才资源市场的供求均衡点,其人才资源供应量为  $Q_1$ 。我们看到,当某类人才资源市场价格高于均衡点时,收入趋高定律会吸引过多的人才朝这个需求点流动,导

致了 Q1—Q3 部分的人才资源无法与生产资料结合。反之,当某类人才资源价格低于均衡点时,则有 Q2—Q1 部分的人才需求得不到满足。人才市场供求关系均衡点是个静态模式,影响人才市场供求关系变化的因素是多样的、复杂的,实践中很难达到这个均衡点。但是,这个模式表明人们可以运用人才市场供求价格,引导人才资源的流量和流向,形成人才市场的竞争机制。现在,国有企业人才价格不是由市场决定的,而是由政府决定的。这往往导致人才市场上价格信号偏差,人才资源流动不充分,难以通过供求竞争形成均衡的市场工资率。市场缺少了正确的价格信号,合理配置人才资源也就成了一句空话。



为有利于人才市场工资机制的形成,在明确人才资源产权关系的前提下,国家应加强对人才价格的宏观管理,如规定最低收入水平线,对高收入征收累进税等,放开人才的市场价格,允许国有企业根据价值规律和人才供求均衡曲线自主定价。

3. 保障制度和住房制度改革。社会保障制度是社会稳定的调节器,也是人才流动的润滑剂。社会保障制度愈完备,人才流动愈少后顾之忧。自 80 年代以来,上海已陆续出台了失业保险、养老保险和住房制度改革。上海有 1.12 万个企事业单位为 375 万名职工实行待业保险。1993 年对城镇职工养老保险制度进行改革,建立了社会统筹与个人帐户相结合的养老保险制度,并已在全市 2.4 万个国有、集体企业和机关事业单位实施。1995 年,对城镇私营企业职工也实行职工养老保险办法。这些改革对促进人才流动、稳定社会有积极的意义。

但是,从人才流动的角度来看,社会保障制度改革还有不足之处。一是覆盖面不全,标准不统一。上海专业人员失业保险规定,只对合同期满解聘者发放待业金和其他有关的救济,辞职者则不能享受。现在实行的养老保险金单位缴费的比例也不一样。以职工本人上一年度月平均工资为基数,企业和自收自支事业单位为 8%、机关和全额预算事业单位为 10%,差额预算事业单位为 9%。私营企业则按税务部门上一年度规定的私营企业计税工资标准和上一年度在职人员的月平均工资每年确定一次。按所有制和部门的性质分割、覆盖不全的社会保障制度对人才流动有制约作用。社会保障制度应向一体化过渡。在单位和在职人员共同缴纳保险金的基础上,先实行统一的缴费标准。待条件成熟,应建立社会保险税种,实行强制性保险,不因个别企业效益而影响社会保险体制。再是医疗保险和住房制度改革没有到位,人才流动障碍未消除。现行职工医疗制度社会化程度低,职工的医疗保健享受因企业效益影响差异很大,1993 年职工医疗费占职工工资总额的比例,最低的为 2.08%,最高的为 510.87%。应实

行统一的医疗保险制度,打破现有医疗制度中机关、事业单位与企业之间及不同所有制企业之间医疗保障上的界线。上海住房制度改革比较早。但是,凭现有的公积金比例,很难实现个人买房。现在住房大多数仍是企业福利的一部分,各企业对住房分配都有一些限制性措施。住房是十分重要的生活资料,人才常因此限制而无法流动。应加大房改力度,较大幅度地提高个人住房公积金的比例。1994年上海职工人均工资性年收入7309元,年末城乡居民储蓄余额996.6亿元,比年初增加了38.2亿元。从职工收入来看,提高住房公积金是可能的。同时,政府应制定特殊政策,如提供住宅基地,对旧宅区成片改造给予政策性优惠、调节房地产公司利润率等,建造适合市民购买的标准住房,提高住房商品化率。

4. 户籍制度改革。传统的户籍制度在历史上曾有过一定的作用。但是,它只适合在计划经济条件下人口流动处于相对静止状态的管理。在社会主义市场经济条件下,经济活跃,人口流动频繁,传统户籍制度对经济发展的消极作用日益明显,开放的人才市场和封闭的户籍制度矛盾十分突出。回顾历史,开放的户籍制度对上海的繁荣是很有益处的。上海对外开放口岸以后,很快由江南濒海的一个县镇发展为“小苏州”,到本世纪二十年代末、三十年代初,已成为区域性的国际金融、贸易中心,变成名噪国际的大上海。在当时的历史条件下,上海的发展有许多特定的因素,但是,上海的发展离不开一支能征善战的劳动大军和素质较高的人才群体。这些人大多数不是上海本地人。据统计资料,1930年上海有316万人,其中外籍侨民6万人,来自50多个国家。市中心260万华人,上海籍人口只占26%。那时,上海的人口流动十分频繁。1929-1936年间,迁入人口303.4万人,平均每年净迁入率为9.81%,迁出人口206.7万人,平均每年迁出率为6.6%。在进入上海的人口中,包括当时我国比较优秀的留学生和经济人才,这些人才为上海的经济所吸引,又推动了上海经济的发展。

虽然,当今的社会条件不可与30年代的上海相提并论,但是,发展经济需要人才是十分明白的道理,上海不可能在短期内自行培训出适合经济发展需要的所有人才。要发展就要引进国际、国内的人才,就要允许人才自由出入,就必须改革现行的户籍管理制度。1993年上海实行“蓝印户口”。但是,外省市人必须被上海一个单位连续聘用满3年以上或投资百万元以上并竣工开业两年方能申请办理蓝印户口。现在,上海户籍管理有偏紧偏严的趋势。市公安部门规定,1995年1月1日起,凡跨省市调动、郊区调市区、市区调郊区、郊区调郊区以及来上海定居的出国留学人员、分配来沪的博士后研究人员,必须有公安部门签发的《准予迁入证明》才可办理户口迁移手续。上海要成为国际、国内人才集散地,必须借鉴历史经验,实行开放的户籍管理制度。首先,要实行限制人口不限制人才的政策,允许专业人才凭从业资格证书和个人身份证,在上海申请定居。其次,要允许人才自由进出。人才自由进出政策不仅对吸引人才有利,对上海实现对内对外两个辐射的经济战略也有利。随着上海产业结构的调整,上海不仅要引进自己急需的人才,也会向内地输出上海富余而外地急需的人才。对国内来说,能进才有人敢出;对国外来说,能出才有人愿进来。消除户籍制度障碍,人才资源要素才能真正活跃起来。

综观世界各发达国家和地区,经济的腾飞总是与成功的人才战略相联系,各国都不约而同地把经济、社会、科技发展战略放在人才资源开发这个基本支撑点上。人才是知识、信息和技术的载体。因此,人才是当今世界务国竞争的焦点。上海要实现建成国际经济、金融、贸易大都市的目标,必须有高质量的人才群体作依托。随着人才管理体制的改革,上海的人才市场承担着盘活人才存量、为上海和内地的建设输送人才的重任。因此,我们要从上海发展的战略高度,不失时机地发展、完善上海的人才市场。