

21 世纪人才资源竞争与上海的对策

Competition of Talent Resources in the 21st Century and Shanghai's Strategy

肖元真 张 良

(上海市科学学研究所 上海 200063)

世界范围的科技、经济和社会的迅猛发展,使世界各国面临许多日益复杂的重大问题,为合理解决这些令世人注目的重大问题,许多国家的政府部门和咨询机构提出了许多重要的研究报告,预测和展望 21 世纪世界发展的前景和战略。纵观各国的发展计划或发展战略,几乎都有一个共同点,那就是无论发达国家或发展中国家,都把社会、科技、经济发展的依托放在“人才资源”这个支撑点上。世界上许多经济学家在把科学技术视为推动社会经济发展的第一驱动力的同时,将开发人才资源称作是促进社会、科技、经济发展的第一源动力。

当代国际国内经济技术的激烈竞争,说到底就是人才的竞争,尤其是高层次、复合型人才。实践证明:人才资源已成为社会、科技、经济发展的关键因素。谁拥有更多的高层次、复合型人才,执“争夺人才,强化人才素质”之牛耳,谁就会成为迎接新世纪到来的世界强者。

一、世界各国的人才资源开发战略

在这个高技术激烈竞争的时代,美国要“重振霸权”,日本要“与美国分享领导权”,欧共体要“与世界上其它技术霸主并驾齐驱”,为了实现各自战略目标,各国都在采取相应的战略措施,而其中的一大焦点就是强化人才资源开发。人们不难发现,国外人才市场的人才资源开发已从“招聘入手”(HANDS WANTED)发展到“猎头公司”(HEAD HUNTING),这“手”和“头”的简单一字之差,将人才资源开发从过去的“劳动力”变为现在的“智慧力”。由此可见,跨世纪战略的核心,就是开发人力资源。

1. 美国的战略

美国是当今的科技大国,拥有研究开发人员近百万人,居世界首位;其研究与开发经费约占国民生产总值的 3%,居世界最高水平;从科技成果看,美国的科技论文总量占世界的 37%,遥遥榜首。就

是这样的科技强国,也觉得其“科技霸主”地位不稳,对前途感到忧虑。原因是美国“全国科学基金会”预计:到 2000 年,美国化学、生物、物理等学科的科学家和工程师将缺额 46 万人,从 1995 年至 2010 年,美国每年将短缺 9600 名具博士水平的科学家。

为满足国家对高技术人才的需求,美国对长期奉行的人才吸引战略作了进一步的调整,并新修订了移民法,对高层次人才通过“绿卡制”给予入籍优惠。同时广泛招收外国留学生,对留学生进行意识形态影响,鼓励留学生留居美国。1991 至 1992 学年,留美的约 40 万各国留学生有近 65% 学成毕业后滞留美国或加入美国籍。在大量吸聚外来人才的同时,美国也重视对本国人才的培养,先后提出了《为 21 世纪而教育美国人》和《美国为 21 世纪准备师资》的报告,主张面向 21 世纪培养科技后备军。为培养和开发人才资源,美国设立了许多科学奖,其中最知名的为“诺贝尔热身运动奖”和“科学家摇篮”的美国西屋科学奖。后者每年在学生中层层竞赛筛选,然后在全国大赛中挑选 10 名予以重奖,以促进青年科技人才脱颖而出。

2. 日本的措施

日本的科学研究人员达 50 万人,在劳动人口中的比例为世界之最;在许多高技术领域日本已超过美国和其它发达国家而居国际领先水平。就是这样的成就,日本还不满足,认为日本的许多科学技术国际化措施才仅仅是开始,因此应建立日本科学技术的全球性观点,以进一步促进其国际化。《日本平成元年科学技术白皮书》指出:我们必须确立以创造科学知识和发挥科技情报集积物作用为根本,并使日本的产业政策、外交政策、人才政策都面向 21 世纪的国家发展方向。为此,日本于 1990 年组织了 21 世纪的世界科学改革问题的讨论,创立了《特别研究员制度》,规定每年为 500 名修完博士课程者和在修者提供研究奖学金和研究费,让其在所希

望的研究室进行2年的研究工作。为满足国际市场多样化、技术高级化和经营国际化的新形势,日本不仅提供让本国优秀人才出国留学的机会,同时扩大引进国外优秀人才并大胆委以要职。其目的是通过多方交流,将欧美型技术观与日本型技术观有机结合起来,以融合形成日本独特的技术观和高度的综合技能。

3. 我国台湾省的对策

台湾为了在21世纪继续保持高速发展的势头,在人才资源开发方面重点制定了吸收人才回归的措施。一是设立吸引留学生回台服务的专门机构。同时,认真研究旅外学人及留学生回台服务对策,协调解决留学生返台后工作安排等问题。二是向返台留学生提供优惠条件。具体做法是补助回台旅费及零用钱;从优统计国外任职资历;增加薪资与津贴。一个企管硕士回台后的收入比同类人员高1至2级。三是建立旅外人才专长档案,编印旅外人才名录。他们将海外学人所学专长分为文、理、法、商、工、农、医、教等八类,建立人才资源档案,到1992年有8000多学者专家的档案输入了电脑,随时提供用人单位招揽海外人才时参考。四是组织“访才团”到美国、日本等国招揽人才。台湾当局每年在美国东西两岸举办招揽科技人才的研讨会,并在报上登广告号召海外学人回台服务。五是辅导与提供就业机会。台湾对回台留学生提供用人单位的情况资料,辅导其创业和联系工作。在未确定正式工作前,先为他们安排从事短期研究工作,以安定生活。六是建立科学园区,为海外科技人才回台服务、施展才华提供机会。到目前为止,从美国回到新竹科学园区工作的海外工程师已超过600人,成为台湾的一支重要科技力量,园区内的很多领导者在美国已取得绿卡。

二、人才资源是上海跨世纪发展的基本动力

高新技术及其产业的发展是我国90年代产业发展和结构调整的重点。上海不仅是我国重要的工业基地和经济中心,也是我国主要的科研基地,多年来在我国高新技术及其产业化发展中起着重要作用,取得了很多令人瞩目的成果。但是,从上海的地位和应起的作用看,特别是从把上海建成“一个龙头三个中心”的要求看,上海要成为迈向新世纪的国际大都市,以全新的形象跨入21世纪,就必须化大力气发展上海的高新技术及其产业,加速高新技术改造传统产业的步伐。而要做到这一点,就必须强化上海的人才资源的培养与开发,在高新技术产业的发展与传统产业的技术改造相依而行的同时,加速实现上海人才资源和产品结构的高层次和

高档化。

上海历来被认为是我国人才资源最集中的城市,但站立在新时代的门槛上,瞻前而顾后,我们迫切地感受到上海人才资源开发时不我待。根据1992年人口统计,上海1345万人中专业技术人员占107万人(其中初级职称者占56%),所占比重不足8%。这表明,上海人才并不宽裕,尤其缺少高级人才。虽然同其它省市比这个比例较高,但如果我们从上海在全国的地位以及拟建成远东乃至国际经济、金融贸易中心的要求来衡量,上海的人才优势并不存在。如果与发达国家或新兴工业国家相比,则劣势显然。首先表现在上海整体文化素质并不高。据统计,上海每万名在业人口中,大专以上学历的占794人,高中(含中专)学历占2709人,初中文化程度占4163人,小学文化程度占1635人,文盲半文盲占699人。可见,上海在业人员以初中文化水平为主。其次表现在受过高等教育的人数不多。目前上海25岁以上人口中,大学学历以上人口占7.3%,而美国同类比例为31.9%,日本为14.3%,菲律宾为15.2%,韩国为8.9%。由此可见,上海要以全新姿态迈入21世纪,加速人才资源的开发,加快人才结构的调整已成当务之急。

上海的人才资源,除素质和断层问题外,尚存在许多结构上的问题:一是上海人才的结构分布不合理。绝大多数科技人才,尤其是优秀科技人才集中于高等院校和科研院所,而在经济行业方面科技人才与高校和研究所比可说是寥若晨星。这样的人才分布结构,难以达到科研与生产的紧密结合,不能适应新时代社会主义市场经济发展的需要。二是人才的行业分布不合理。很难适应21世纪上海国际大都市发展的需要,目前上海产业方面人才主要集中在第二产业,占专业技术人员总数的34%,这与长期以来上海产业结构以加工工业为主,国民生产总值、财政收入和出口创汇的增长都直接依赖于加工工业为主体的工业结构和规模是分不开的,而21世纪急需发展的第三产业、外向型经济方面的人才缺乏。三是在工业产业中科技人才的分布仍不合理。在高技术领域主要表现在研究开发的力量较强,而产业化的力量弱,专业结构不配套。上海从事高技术研究开发的人员中,科学家与工程师占一半,而从事产业化的人员中,科学家与工程师只占20%。

面对愈演愈烈的全球规模的经济、科技的激烈竞争态势和我国经济、社会、科技发展的基本格局,针对上海人才资源的现状,21世纪上海人才资源开发的基本思路应为:积极发展人才资源的总量规模,着重调整人才的分布结构,注重提高人才的整体素质,加速高级人才的培养开发,努力挖掘人才的自身潜力。以转换人才的开发与管理机制为前

提,尽快形成社会主义市场经济基础上的人才市场。

三、完善人才市场的运行机制 和政策推动

人才市场是社会主义市场经济体系的重要组成部分,建立社会主义人才市场是建立社会主义市场经济的必然走向。加快建立和完善社会主义人才市场是上海人才管理体制上的一场革命,也是上海 21 世纪人才资源开发的关键所在。

1. 人才市场的运行机制

一是“双选竞争机制”。要使人才的配置功能不断优化,人才市场的运行必须改变目前人才单向选择的用人机制,以“单位择优用人,人才自主择业”的双选竞争机制为基础,以用人单位和人才个体之间择优汰劣的竞争机制为主导。在双选竞争机制的条件下,用人部门根据谋取最大经济效益的需要,严格选配人才,保持劳动要素的优化配置。在这种激烈竞争的社会环境中,各类人才只有奋力拼搏,不断提高自身素质,使知识不断更新,才能获得理想的报酬,这种不进则退的环境压力必然给人才成长带来勃勃生机。

二是“市场工资机制”。市场经济下联结劳动力供需双方的纽带是劳动力的价格形态——工资。在某类职业的社会地位、才能发挥程度和舒适度等条件一定的前提下,追求较高的工资就成为人才择业的行为目标。然而工资的升降又取决于该类人才的社会供需比。于是工资成为反映社会人才供需行情及由此决定的劳动力价格的信号,成为劳动力向活劳动转化的均衡点,成为调节各类人才流向,改善人才布局的反应灵敏的市场指示器,从而引导人才供需自发地趋近平衡与协调。当某类人才供不应求时,其工资报酬率就要上升,反之则下降。人才为获取较高工资,就会主动向紧缺人才的行业和部门流动,并按其需要更新知识结构,提高人才素质。用人单位为降低成本、节省工资开支,也将尽力从廉价的多余人才中择其所需。

三是“动态疏导机制”。人才市场的动态疏导是信息沟通、实体交流和培训转移三个方面的统一。首先,利用现代信息,建立人才市场供需的情报网

络是当代各国普遍采用的首要措施。上海的人才交流机构要建立和完善人才库和各类人才的电脑人事档案,储存人才供需信息。由市人事局或有关政府部门定期向社会发布人才供需的各种信息,并辅之以一定的政策,从宏观上引导和控制人才流向。其次,建立人才交流的实体结构是实现人才疏导的必要前提,上海要在办好各类公办人才交流机构的同时,鼓励和发展一些民办的人才交流机构,以最大限度地解决人才供需配置的中介需求。最后,根据产业结构的变更,对人才实行培训转移是保持人才供需优化配置的重要条件。当代科技的巨大进步,使产业结构的升级换代加速,大批新兴科技与产业领域的过剩人才,在才能素质和知识结构上都不能与其适应。这就要求人才市场担负起对人才实行产业转移培训的职能。世界各发达国家都通过各种形式、多种渠道大力发展成人教育和终身教育,广泛设置帮助剩余人才和失业者尽快掌握新技术、新技能的各种培训机构。

2. 人才市场的政策推动

上海人才市场发展已有一个良好的开端,对国民经济发展起到了积极的推动作用。主要表现在:打破了专业技术人才纵向分配的格局;解决了部分单位专业人才相对过剩和绝对匮乏的矛盾,激发了专业人才的积极性、主动性和创造性。而要使上海的人才市场能满足上海 21 世纪人才资源开发的需要,必须改变目前上海人才市场范围上的狭小性、管理上的行政性、信息上的闭塞性和人才管理制度上的阻滞性。

建立社会主义人才市场,改革人才管理体制的基本目标是:从根本上打破那种垄断的、封闭的、分割的、集中的人才管理体制,建立开放的、竞争的、有生机和活力的统一的社会主义人才大市场。为确保人才市场的有效运行,要制定必要的政策措施:一是制定上海的人才“绿卡”政策;二是建立海外学者专家库;三是加快高层次人才的培养;四是强化跨学科人才的培养;五是完善高级综合人才市场;六是开辟特种专门人才市场;七是建立与人才市场相适应的工资制度;八是建立市场化的职称评定制度;九是制定吸引国外人才的特殊政策;十是转变人才管理部门的职能。

(责任编辑 王宏章)