

● 汪安佑 余际从著

人才资源 有效利用论

RENCAIZIYUAN
YOUXIAOLİYONG
LUN

地质出版社

北京市哲学社会科学“十五”规划项目(04BJBJG116)

人才资源有效利用论

汪安佑 余际从 著

地质出版社

· 北 京 ·

内 容 提 要

本书为《北京市哲学社会科学“十五”规划项目》(项目编:04BJBJG116),全书共分7章及附录。主要内容包括:项目研究主报告、国内外利用高校和研究院人才资源的做法与经验、影响北京市有效利用中央在京高校和研究院人才资源的因素分析、北京市有效利用中央在京高校和研究院人才资源的方式研究、北京市有效利用中央在京高校和研究院人才的机制研究、北京市有效利用中央在京高校和研究院人才资源的政策研究等。本书可供相关政府部门、企业、高校和研究院的管理人员参考,也可供相关研究者及研究生和大学生阅读。

图书在版编目(CIP)数据

人力资源有效利用论/汪安佑,余际从著. —北京:
地质出版社, 2006. 2

ISBN 7-116-04781-6

I. 人... II. ①汪... ②余... III. 劳动力资源-资源
利用-研究 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 004874 号

责任编辑: 林 建

责任校对: 王素荣

出版发行: 地质出版社

社址邮编: 北京海淀区学院路 31 号, 100083

咨询电话: (010) 82324519 (办公室); (010) 82324575 (编辑室)

网 址: <http://www.gph.com.cn>

电子邮箱: zbs@gph.com.cn

传 真: (010) 82310759

印 刷: 北京印刷学院实习工厂

开 本: 850mm × 1168mm ¹/₃₂

印 张: 7

字 数: 185 千字

版 次: 2006 年 2 月北京第一版·第一次印刷

定 价: 20.00 元

ISBN 7-116-04781-6/C·16

(凡购买地质出版社的图书, 如有缺页、倒页、脱页者, 本社出版处负责调换)

目 录

第一章 《北京市有效利用中央在京高校和研究院人才资源对策研究》主报告	(1)
一、问题的提出与研究意义	(1)
二、国内外研究现状	(2)
三、研究方法与研究思路	(5)
四、影响因素分析	(6)
五、有效利用中央在京高校和研究院人才资源的愿景与原则	(8)
六、北京市有效利用中央在京高校和研究院人才资源的对策	(11)
第二章 国内外利用高校和研究院人才资源的做法与经验	(25)
一、美国利用高校和研究院人才资源的做法与经验	(25)
二、日本利用高校和研究院人才资源的做法与经验	(35)
三、英国利用高校和研究院人才资源的做法与经验	(41)
四、德国利用高校和研究院人才资源的做法与经验	(45)
五、法国利用高校和研究院人才资源的做法与经验	(48)
六、“四小龙”利用高校和研究院人才资源的做法与经验	(51)
七、国内部分省市利用高校和研究院人才资源的做法与经验	(55)
第三章 影响北京市有效利用中央在京高校和研究院人才资源的因素分析	(59)
一、供给因素	(59)
二、需求因素	(68)
三、劳动力市场因素	(70)

四、政府作用因素	(73)
第四章 北京市有效利用中央在京高校和研究院人才资源的方式研究	(75)
一、北京市利用中央在京高校和研究院人才资源的方式的模型	(75)
二、“人才租赁”方式	(76)
三、人才在园创新创业方式(科技园区)	(82)
四、“项目外包”利用人才资源方式	(89)
五、基地共建	(99)
六、人才工程	(102)
七、弹性利用人才方式	(106)
八、孵化器利用人才	(111)
九、其他方式	(116)
第五章 北京市有效利用中央在京高校和研究院人才的机制研究	(117)
一、北京市利用中央在京高校和研究院人才的机制设计思路	(117)
二、刺激有效需求机制	(121)
三、激励供给机制	(123)
四、市场交易机制	(126)
五、产学研合作机制	(129)
六、实施“人才共享机制”的条件	(132)
第六章 北京市有效利用中央在京高校和研究院人才资源的政策研究	(135)
一、北京市利用中央在京高校和研究院人才资源的政策类型	(135)
二、北京市利用中央在京高校和研究院人才资源的政策内容分析	(138)
三、北京市利用高校和研究院人才资源的优惠政策分类共 127 条	(173)
四、北京市有效利用中央在京高校和研究院人才	

资源的政策建议	(198)
第七章 结论	(203)
一、主要结论	(203)
二、本项目的主要创新之处	(209)
附录 《关于进一步加强北京市产学研联合工作的意见》	(210)
参考文献	(214)
后 记	(218)

第一章 《北京市有效利用中央在京高校和研究院人才资源对策研究》主报告

一、问题的提出与研究意义

2003 年 12 月中共中央专门召开了全国人才工作会议。胡锦涛总书记提出,要充分认识人才在党和国家事业发展中的关键作用,在中国实施人才强国战略。首都北京如何实施人才强市战略是摆在北京市面前的首要问题。

北京市作为首都应该率先实现国家的小康目标,应该在经济、社会、科技等方面发展最快,而发展所依赖的资源主要是人才资源,开发利用人才资源应该成为北京市的首要任务。

北京市拥有数量最多、水平最高的大学和科研机构,人才竞争力位居全国第一。北京市人才总量和人才密度居国内领先地位,具有得天独厚的人才资源和科技成果优势。到 2002 年末,北京地区人才总量达到了 189.9 万人,中央在京单位人才达 100.5 万人。如果北京市能有效利用中央在京高校和研究院人才资源,必将促进经济、社会、科技快速发展。研究如何有效利用中央在京高校和研究院人才资源是北京区域经济发展的内在需要。

北京市在利用中央在京高校和研究院人才资源方面做了大量工作,取得了显著的效果。其中中关村科技园区充分利用中央在京高校和研究院人才资源,成效显著。

但新的形势对北京市提出了新的要求。世界发达国家和地区越来越重视开发和利用高校和研究院的高层次人才,并取得了显著效果。在利用中央在京高校和研究院人才资源方面就北京市而言,还存在几个突出问题:第一,人才观念问题。一些部门的管理人员仍然习惯于计划经济时代的管理模式和观念,仍然坚持

“按人才单位所有制管理”，没有树立新的人才利用观。第二，利用中央在京高校和研究院人才资源的组织问题。在利用中央在京高校和研究院人才资源的组织方面，缺少专门的统一机构管理与利用中央在京高校和研究院人才资源，没有明确各单位有效利用中央在京高校和研究院人才资源的职责，缺乏有效地利用中央在京高校和研究院人才资源的流程等。第三，利用中央在京高校和研究院人才资源的方式问题。在利用中央在京高校和研究院人才资源的方式上，人才利用方式的创新不够，项目外包不够普遍、共建自然科学研究基地较少、人才工程覆盖面太小、大学科技园建设力度不够、人才租赁刚刚起步、弹性利用人才和单位人才利用程度不一等。第四，利用中央在京高校和研究院人才资源的机制问题。在利用中央在京高校和研究院人才资源的机制上，市场交易机制、激励供给的机制、有效需求的机制、产学研结合机制均很不完善。第五，利用中央在京高校和研究院人才资源的政策问题。在利用中央在京高校和研究院人才资源的政策上，没有专门的如何利用中央在京高校和研究院人才资源的政策，现有的政策都在其他文件中，政策不够系统。第六，利用中央在京高校和研究院人才资源的行动计划问题。在利用中央在京高校和研究院人才资源的行动计划方面，创新不够，落实不力。第七，利用中央在京高校和研究院人才资源的政府作为问题。在跨管理单位的人才利用方面，政府是可以有更大作为的，但作为不够。

如何有效利用中央在京高校和研究院人才资源，属于人才资源再利用问题，也属于特殊的劳动力市场问题，理论研究不够系统，需通过研究才能对劳动力市场理论提供新的研究框架。

选择《北京市有效利用中央在京高校和研究院人才资源对策研究》，不但具有现实意义，也具有重大的理论意义。第一，能丰富劳动力市场分割理论；第二，能丰富利用高校和研究院人才资源的理论。

二、国内外研究现状

（一）关于劳动力市场分割理论的研究

在相当长时期内，有关劳动力市场的理论、方法和政策选择

都是建立在新古典经济学的竞争式分析法之上的。但到了 20 世纪 60 年代,人们转而强调劳动力市场的分割属性,强调制度因素和社会因素对劳动报酬和劳动就业、人才利用的影响,这种理论叫劳动力市场分割理论,并形成了劳动力市场分割学派。

帕雷 (Piore, 1970) 提出了劳动力市场的双元结构图 (dualist formulation), 认为劳动力市场可分为一级市场 (primary segments) 和二级市场 (secondary segments)。一级市场是指工资较高、工作条件优越、安全性好的劳动力市场, 二级市场工资较低、工作条件较差、安全性差的劳动力市场。

在国内外的研究中, 大多关注于一级和二级市场的研究, 虽然对一级市场中的人才资源再利用问题研究较少, 但实践较多。我们认为, 除劳动力的一级、二级市场外, 还存在劳动力的三级市场。劳动力的三级市场是指在一级市场中的高校和研究院人才资源的再利用市场。本项目在劳动力市场分割理论的基础上, 专门分析一、二级劳动力市场之外的三级市场。通过对劳动力三级市场中的中央在京高校和研究院人才资源的再利用研究, 能丰富劳动力市场分割理论。

(二) 关于利用高校和研究院人才资源的研究

关于利用高校和研究院人才资源的理论主要体现在产学研结合的研究方面和区域利用高校和研究院人才资源方面。

在产学研结合的研究方面, 从结合的意义、模式、理论依据、原则等方面发表了一批学术论文。

张拓磊、范喆、要彩萍在《科研管理》中撰文《论新型产学研合作模式的创建》, 从五个方面阐述了创建新型产学研合作的立体模式。第一, 面向社会, 共建多种形式的研发机构; 第二, 走产学研结合之路, 共建校企技术创新基地; 第三, 建立高科技园区, 加速科技成果的孵化和产业化; 第四, 发展校办产业, 加速科技成果的转化; 第五, 引入企业资金, 建立产学研合作基金^①。

① 张拓磊、范喆、要彩萍, 论新型产学研合作模式的创建, 科研管理, 2004 (5)

李焱焱、叶冰、杜鹃、肖引、桑建平在《科技进步与对策》中撰文《产学研合作模式分类及其选择思路》，认为产学研合作是解决科技、教育与经济结合问题的重要手段，其对经济和科技发展的促进作用已为国内外实践所证实。但是由于合作模式选择失误等原因，导致产学研合作效果不佳或失败，影响其作用的充分发挥。提出运用分类的方法从不同角度对产学研合作模式进行了分析，探讨了产学研合作模式选择的思路^①。

徐恩波在《科技与管理》中撰文《试论产学研结合的基础、方式与风险性》，认为产学研合作不单纯是一个经济问题，它还蕴含着大量的哲学问题。从经济哲学角度探析，产学研三方之所以能够结合成一个有机整体并使整体功能放大，是由于产学研之间存在着差异性、互补性、协同性、结构质变性和整体优化性的缘故。在产学研活动中，差异性表现为产学研各自构成的要素、结构、功能、层次以及时空上的差异。这种差异是产学研资源流动、功能互补、整体优化、协同发展的基础，在差异中求合作、求发展，有其内在根源^②。

曾宪军在《重庆工学院学报》中撰文《高校产学研合作办学的理论依据和原则》，从政策法律、经济哲学和教育理论三个方面论述了高等学校发展产学研合作办学的理论依据。认为产学研内在的差异性、相互需要和相互作用，促进了知识、信息、技术、成果、人才、资金、管理在企业、高校和科研单位之间的流动。而要素的流动、信息的交流、功能的渗透，表明产学研之间存在着很强的资源互补、结构互补和功能互补，蕴含着巨大的联合与合作的潜力，使产学研之间相互依赖、取长补短、共同发展有了现实可能性，并提出产学研合作办学必须坚持目标一致原则、优势互补原则、相互协作原则、隶属关系不变原则、双向互

① 李焱焱、叶冰、杜鹃、肖引、桑建平，产学研合作模式分类及其选择思路，科技进步与对策，2004（10）

② 徐恩波，试论产学研结合的基础、方式与风险性，科技与管理，2001（1）

惠互利、真诚相待的原则和自主渐进原则^①。

在区域利用高校和研究院人才资源方面，王通讯研究员在其网站提出了“用而不养”的理念，袁伦渠教授、林玳玳教授提出了利用高校人力资本的理念，沈荣华研究员主编出版了《赛出“千里马”——上海人才高地建设研究》提出了“柔性流动”人才机制。

王立平主编出版了《中关村人力资源研究》，分析了园区高校、科研院所与企业的合作实践及存在的问题，分析了国外高校与企业合作的形式，提出了要进一步开发园区教育科研资源的优势^②。

在国外的区域利用高校和研究院人才资源的实践方面已经取得了许多成就，如创建硅谷园等，但对北京这一区域如何利用中央在京高校和研究院人才资源的对策研究极少。

三、研究方法与研究思路

（一）研究方法

1. 文献研究 课题组收集分析了国内外大量的利用高校和研究院人才资源的政策与方法方面的文献资料，重点研究了美国、日本、英国、德国、法国、“四小龙”地区利用高校和研究院人才资源的政策、方法与经验。

课题组不仅收集了北京市、上海市和广东省利用高校和研究院人才资源的政策和文件，还集中研究了北京市利用高校和研究院人才资源的现有政策和文件。

2. 访谈调研 课题组先后对人事局、科委等政府部门及北京大学、清华大学、中国人民大学、北京交通大学、中国地质大学（北京）、北京科技大学、北京邮电大学等中央在京高校的部分教师和管理人员中的42人进行了访谈，对中国科学院、中国

① 曾宪军，高校产学研合作办学的理论依据和原则，重庆工学院学报2004（5）

② 王立平等：中关村人力资源研究[M]，北京：中国经济出版社，2003

社科院、中国农业科学研究院、中国林业科学研究院、中国电力科学研究院、铁路科学研究院、中国国土资源经济研究院等中央在京研究院的部分研究人员进行了 22 人访谈调研，对在中关村的一些企业以及燕京集团、汇源集团等 12 家企业进行了调研。

3. 归纳法 在文献研究及访谈调研后，进行了归纳研究，总结了利用高校和研究人才资源的方式，设计了利用高校和研究人才资源的机制等。

4. 实证分析方法 研究中针对各种方式进行了实证经济分析，提出了可采用的工具和方法。

(二) 研究思路

研究的思路见图 1-1。

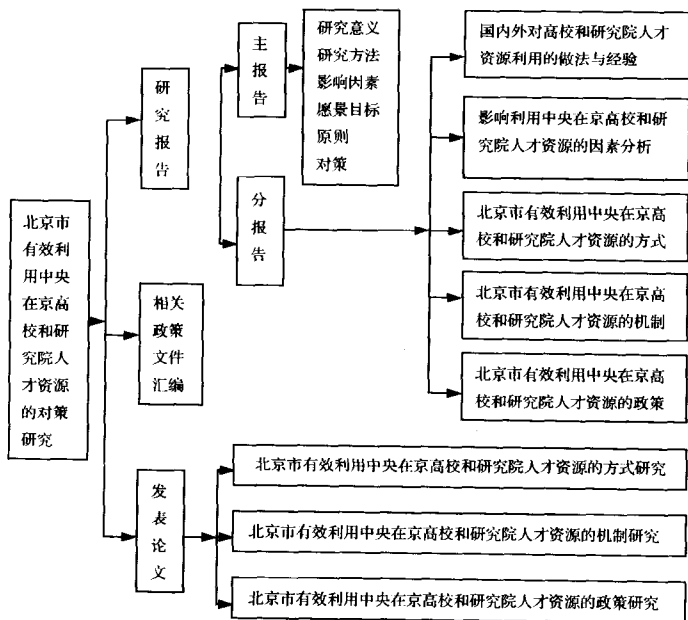


图 1-1 北京市有效利用中央在京高校和研究院人才资源的对策研究思路

四、影响因素分析

影响北京市有效利用中央在京高校和研究院人才资源的因素

主要有：供给因素、需求因素、市场因素、政府作用因素等。

1. 供给因素 假定：高校及研究院的人才资源具有“经济人”特征。中央在京高校及研究院的人才资源的供给函数如下：

$$S_x = f(P_x, C, T, E, F)$$

其中， S_x 表示中央在京高校和研究院人才的供给量； P_x 表示中央在京高校和研究院人才提供服务的价格； C 表示中央在京高校和研究院人才的成本； T 为中央在京高校和研究院人才的技术水平； E 为中央在京高校和研究院人才的预期； F 为中央在京高校和研究院对人才的评价标准。一般来说，高校和研究院人才提供服务的价格（获得的收益）上升，高校和研究院的人才就会设法增加供给量、提供更多的技术服务；高校和研究院人才提供服务的价格（获得的收益）下降时就会减少供给量。

2. 需求因素 北京市对中央在京高校和研究院人才智力的需求是由许多因素决定的，这些影响因素可以用需求函数表示：

$$D = f(P, M, T, E)$$

其中， D 表示北京市各单位对中央在京高校和研究院人才服务的需求； P 是中央在京高校和研究院人才服务的价格； M 是北京市各单位的收入； T 是北京市各单位对中央在京高校和研究院人才的偏好； E 是北京市各单位对中央在京高校和研究院人才的预期。

3. 劳动力市场因素 劳动力市场因素影响北京市对中央在京高校和研究院人才资源的有效利用。影响北京市有效利用中央在京高校和研究院人才资源开发利用的劳动力市场因素主要有：市场的体制、信息不对称、聘任合同缺乏弹性、职业转换机制不畅等。

4. 政府作用因素 政府作用能直接影响北京市有效利用中央在京高校和研究院人才资源的开发利用。影响北京市有效利用中央在京高校和研究院人才资源开发利用的政府作用因素主要有：政府政策作用、信息平台作用、政府导向作用等。

在研究北京市有效利用中央在京高校和研究院人才资源的对策时，要考虑影响北京市有效利用中央在京高校和研究院人才资

源的以上因素。

五、有效利用中央在京高校和研究院人才资源的愿景与原则

(一) 有效利用中央在京高校和研究院人才资源的愿景

北京市有效利用中央在京高校和研究院人才资源的愿景目标为：构建北京市有效利用中央在京高校和研究院人才资源的管理体制，建立有效利用中央在京高校和研究院人才资源的市场交易平台，具有有效利用中央在京高校和研究院人才资源的新观念，建立有效利用中央在京高校和研究院人才资源的运行机制，创新有效利用中央在京高校和研究院人才资源的方式，建立有效利用中央在京高校和研究院人才资源的服务体系，创建中央在京高校和研究院人才资源在京创业创新的优良环境，能充分发挥中央在京高校和研究院的人才资源在首都经济、社会、科技的重要作用，利用人才资源促进首都经济持续、快速、协调、和谐发展。

(二) 有效利用中央在京高校和研究院人才资源的原则

北京市有效利用中央在京高校和研究院人才资源应遵循的原则为：市场配置与政府有所为相结合的原则，企业、高校和研究机构的合作原则，制度创新与“以人为本”相结合的原则，项目与人才相结合的原则，园区、基地、中心建设与人才创业创新相结合的原则。

1. 市场配置与政府有所为相结合的原则 有效利用中央在京高校和研究院人才资源，既要坚持市场配置原则，又要发挥政府的政策调节职能。实施利用中央在京高校和研究院的人才战略，既有政府行为，也有企业行为。利用中央在京高校和研究院的人才资源，政府及企业应健全和完善人才使用的激励政策，探索建立与国际接轨的人才收入分配政策，鼓励和推动技术、知识要素参与分配；建立新型的人才管理模式，努力实现人才的社会

共有和共同使用。应按照有偿服务、各方自愿、共同受益、报酬与效益挂钩和市场调剂等原则，积极引导和鼓励高校和研究院的科技人才的智力流动。

政府有所为原则是指政府通过采取制订相关政策及营造改善人才利用的环境等行为来有效利用中央在京高校和研究院人才资源。

面对不断变化的产业发展要求，如何大力发展创新能力、保持竞争力成为政府和各界极为关注的问题。政府的作用应该是建立、维持并且发展一个稳定、开放、富有活力、以市场机制为主导的宏观经济体系，使之成为良好的创新环境，使大学、研究机构、企业等创新参与要素之间能够紧密互动。

(1) 建立健全政府人才利用与创新系统，促进知识和技术的流动，提高政府的整体创新能力。

(2) 改善宏观开放环境，积极发展国际科技合作。对外开放是政府产业政策和人才利用与创新的一项重要内容。随着全球经济一体化进程的加快，北京市政府要充分意识到广泛参与全球经济的重要性，积极开放市场，打破垄断，提高国际科技合作的广度和深度，促进技术、产品、人才、服务、资本以及信息的流动，并推动科研活动和经济的发展。

(3) 建立促进人才流动的有效机制。政府和研究管理部门通过制定政策和措施，建立有效机制来鼓励人才的流动。对于高校研究人员，鼓励流入和流出。企业派科技人员到大学兼职，企业、研究所和大学研究人员通过参加各种研究实体的董事会、委员会和咨询顾问机构保持联系，加强对博士和博士后的支持等。如瑞典工程研究理事会增强了对博士后的支持，通过增加工程类博士生职位，来加强大学和研究所之间人员的相互流动。瑞典工业与技术发展局对所资助的大学研究开发项目要求必须至少有一家企业参加。在企业委托大学承担的创新课题中，企业设立基金来赞助博士生从事研究并攻读学位，希望他们在完成学位后能留在企业就业。企业派科技人员到大学担任兼职副教授，目前这种做法在大企业内已较为普遍，科技人员有 20% 的时间去大学担

任兼职教授，了解大学研究开发情况，同时借以增加企业对大学研究活动的影响力。

2. 企业、高校和研究机构的合作原则 合作原则，是指企业、高校、科研机构之间通过合作利用高校和科研机构人才资源的行为。

合作原则是以合作伙伴的共同利益为基础，以资源共享或优势互补为前提，有明确的合作目标、合作期限和合同，合作各方应以技术创新的全过程或某些环节共同投入，共享创新成果，共担创新风险。合作原则一般集中在新兴技术和高新技术产业，以合作进行研究开发（R&D）为主要内容。

企业与科研机构、高校的合作包括多种多样的形式，可以采用合同合作模式、项目合伙模式、基地合作模式、基金合作模式、研究公司合作模式等。

企业通过合作来利用高校和科研机构的人才资源以达到促进技术创新的目标，主要是因为合作研究产生创新集群效应。技术创新是一个横跨技术和经济两大范畴的综合性活动。创新理论的先驱熊彼德曾经指出：创新不是孤立事件，并且不在时间上均匀地分布；相反，它们趋于集群，或者说成簇地发生。20 世纪 80 年代中后期，英国学者弗里曼提出：技术—经济方式的变更，伴随着基本创新的集群和新的技术系统，它不仅导致出现一系列新产品，而且影响经济系统的各部门。集群创新具有投入少、效率高的特点，可以发挥学习效应。由于集群创新具有相关的技术基础，各种创新之间的技能、诀窍、经验可以相互交换和转移，即后续的创新可以利用前面一系列相关创新所形成累积的学习效应，从而降低创新成本和风险，使创新的成功率得到提高。

3. 制度创新与“以人为本”相结合的原则 要做到有效利用中央在京高校和研究院人才资源，必须建立起科学、严密、规范的制度保证体系。从扩大人才供给的角度而言，有以下四个方面的制度需要完善：一是最大限度地激励个人努力与创新多样化的产权制度和薪金制度；二是规范市场交易的约束制度；三是有利于劳动力市场的信息平台制度；四是改善用人单位和供给单位的制度。

要做到有效利用中央在京高校和研究院人才资源，还要坚持“以人为本”原则，对于中央在京高校和研究院人才资源，需要尊重人才价值、关注人才需求、激发人才创新欲望，建立中央在京高校和研究院人才资源为北京市经济、社会、科技发展提供智力服务的优良环境。

4. 项目与人才相结合的原则 要做到有效利用中央在京高校和研究院人才资源，需要将项目与人才利用相结合，项目是利用人才的载体，只有通过项目与人才相结合才能更好地评价人才，从而实现科学、智力服务的目标。

5. 园区、基地、中心建设与人才创业创新相结合的原则 科技园区、研究基地、研究中心的建设为人才的创业创新提供了可能。只有加强科技园区、研究基地、研究中心建设才能更好地利用高校和研究院人才资源进行创业与科技创新活动。

六、北京市有效利用中央在京高校和研究院人才资源的对策

（一）创新人才利用的观念

北京市各用人单位（需求方）要转变“拥有”才能“使用”的旧观念，确立“不求所有，但求所用”的新观念。长期以来，由于受计划经济时代的思维方式的影响，人们往往习惯于人才“拥有”与“使用”的统一，人才引进往往局限于正式调入。实际上，在市场经济条件下，人才的拥有与使用是可以分离的。不改变人才的隶属关系，变“刚性”引进为“柔性”引进，使中央在京高校和研究院的人才资源为我所用，是顺应当前人才竞争潮流的选择，也是完全可以做到的。

人才供给单位要转变“独享”的旧观念，确立“共享”的新观念。一方面，人才是一种社会资源，其活动空间不受局限，它不是也不该是某一高校或研究院的“私有财产”；另一方面，智慧是人类共同的财富，它只有在传播和共享中才能真正体现价值，它不仅不会因共享而减少或消失，反而会在交流与共享中得到发展与创新。因此，应破除狭隘的本位主义，转变“独享”