



人才市场的 发展与创新

张宇泉 / 主编

中国档案出版社

人才市场的发展与创新

张宇泉 主 编

中国档案出版社

责任编辑/王晓蕾

图书在版编目(CIP)数据

人才市场的发展与创新/张宇泉主编. —北京:中国档案出版社, 2003. 10

ISBN 7—80166—365—9

I. 人… II. 张… III. 人才—市场—北京市—文集
IV. F249.271—53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 083206 号

出版/中国档案出版社(北京市西城区丰盛胡同 21 号)

发行/新华书店北京发行所

印刷/北京振兴源印务有限公司

规格/850×1168 1/32 印张/9.625 字数/241 千字

版次/2003 年 9 月第 1 版 2003 年 9 月第 1 次印刷

印数/2000 册

定价/35.00 元

编委会名单

主任委员	王通讯	韩光耀		
委 员	张祖德	张宇泉	杨永和	孙健敏
	徐 斌	李建钟	李京瑞	王美贤
主 编	张宇泉			
副 主 编	孙健敏	李京瑞		
编 辑	朱志望	刘志芳	陈 强	

序 言

科学技术是第一生产力,人才资源是第一资源。新形势下国际竞争更加激烈,国与国之间综合国力的竞争归根到底是人才的竞争,人才问题关系到国家兴衰和各行各业的发展。人才服务事业担负着人才开发、人才优化配置以及为经济建设和社会发展提供人才保障的使命,神圣崇高而又责任重大。

创新是一个民族进步的灵魂,“发展、创新”是各个领域永恒的主题,也是人才市场建设的主题。

本书由北京人才交流协会编印。北京人才交流协会是北京地区的人才服务行业协会。人才服务业是市场经济的产物,在我国是个新兴行业。北京人才交流协会是我国成立最早的省级人才交流协会之一,国内没有经验可借鉴,也不能照搬国外的经验和做法。勇于探索、勇于实践,在探索中前进,在前途中探索,是人才交流协会走过的成长之路,也是成功之路。

本书是会员单位积极开展学术研究的结晶。学术研究是创新的重要途径,也是各项工作的先导。人才交流协会成立以来将学术研究作为重点工作来抓,学术研究在协会的探索成长发展中发挥了极其重要的作用。学术研究以毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想为指导,以满意服务为根本宗旨,以人才服务重大实践和理论现实问题为重点,注重理论联系实际,实行领导与群众相结合,群众队伍与专业队伍相结合,加强组织领导,舍得在学术研究上投资、下功夫,学术研究取得了显著成绩,产生了一批优秀的学术研究成果。这本书编印的是2000、2001、2002年的获奖优秀学

术研究成果。

研读本书学术研究成果,具有以下几个显著特点:

1. 理念创新,观点新颖。创新是学术研究的灵魂,也是学术研究成果的价值所在。书中提出了许多新理念、新观点,如“满意服务”的观念,要做到用人单位、求职人才、服务机构、主管部门都满意,并且主要由服务对象说了算,这是人才服务行业工作的出发点和落脚点;“双赢”的观念,想服务对象所想,人才效益、社会效益优先,实现人才服务机构和服务对象“双赢”;“既竞争又合作”的观念,人才市场提倡竞争,没有竞争就不能推动发展,但新型的市场又提倡合作,竞争者又是合作者,推动人才市场健康发展;“特色服务”观念,人才服务机构要在不断创新中发展,正确定位,发挥特色优势,不盲目追求“大而全”、“小而全”;“科技服务含量”观念,把握市场需求,拓展新的服务形式,采取新的服务手段,提高服务效能等。上述观念充满了新时代的气息和改革创新的内涵,是实践经验的升华,具有重要学术价值和理论指导意义。

2. 适应新形势,实践性强。研究课题都是人才服务的重大现实问题,不仅从理论上探讨,而且提出了对策建议。如针对知识经济、“入世”、新世纪、机构改革、社会诚信滑坡等对人才服务业的机遇和挑战;对如人才服务业的建设和业务发展,包括人才服务发展战略、人才市场法制建设、人才服务行业规范、从业人员素质培训、人才网站建设、流动党员管理等,都有专门研究,提出了很多好的对策、意见和建议。上述对策、意见和建议,具有较强的针对性和实践性,对人才服务机构、行业协会及政府主管部门了解情况、拓展思路、改进工作、规范经营行为及制定政策法规等,都有一定的借鉴作用。

3. 具有一定的深度和广度。书中编印的优秀学术研究成果从众多送评学术研究成果评审中脱颖而出,2002年的评审比例约达8:1。研究成果的作者多是业内骨干,包括许多人才服务机构的主

任(经理),他们是人才服务第一线的实际工作者,在繁忙的业务工作中勤于思考,结合工作实际探讨理论问题,尽管从学术的专业角度看,难免受工作性质、工作环境的影响存在一定的局限性,但是他们孜孜不倦的学习探索精神是难能可贵的。他们注重理论联系实际,论据充足,论证充分,观点明确,富有新意。研究内容涉及人才服务业的方方面面,包括:改革创新与发展战略;“人世”的机遇、挑战与对策;诚信服务与职业道德;以人为本与人力资源管理;人才资源培训与开发;人才市场建设与发展等。其中人才市场建设与发展又包括了人才服务业的多种服务领域和业务。获奖研究成果的评委由知名人士、人才专家和资深业内行家组成,保证了评审的权威性,也保证了获奖研究成果具有一定的深度和广度,使本书具有相当程度的学术价值和使用价值。

本书反映了鲜明的时代特征,也反映人才事业的发展历程,因此不仅对从事人才服务工作的同志大有裨益,对从事人力资源管理及其他有关方面的同志也有一定的参考价值。



2003年7月25日

陶西平同志曾任北京市教育局党组书记、局长,北京市市长助理,北京市人大常委会副主任,全国人大教科文卫委员会委员。现任北京市社会科学联合会主席,中国教育学会副会长,中国教育交流协会副会长,中国联合国教科文组织协会全国联合会主席,世界联合国教科文组织协会联合会副主席。

中国共产党第十三次、十四次全国代表大会代表,第七届、八届、九届全国人民代表大会代表。

目 录

一、改革创新与发展战略

适应知识经济要求 努力发展人才服务…………… 温 凯(1)

人才服务机构经营战略制定中的竞争结构化分析……………

…………… 郭卫东(9)

诚信是人才服务行业发展之本…………… 郭晨升(19)

浅析北京郊区人才市场发展方向…………… 郭有斌(29)

突出服务特色 提高服务档次

——试论人才服务业的发展方向…………… 于 洋(37)

完善人才服务 迎接知识经济

——浅谈知识经济对人才服务业的影响及对策……………

…………… 鞠洪芬 于 洋(42)

浅谈人才服务行业管理与人才行业协会…………… 钱志远(49)

浅谈人才服务机构的信用建设…………… 王 玺(59)

二、入世的机遇、挑战与对策

“入世”给首都人力资源开发带来的

挑战与机遇…………… 北京市海淀区人才服务中心(65)

人力资源领域的“入世”准备…………… 李琳琳(77)

从网站差异看国内外人才服务差距…………… 翟学军(88)

面对“入世”的中国人才市场…………… 王 璐(97)

变革中的生存之道……………

——“入世”带给我们的机遇和挑战…………… 吴 宏(106)

在竞争中扬长避短,实现自我发展……………

——浅谈新形势下北京人才服务机构的发展……………

…………… 岳 桐(114)

三、以人为本与人力资源管理

- 关于人力资源管理的思考..... 郝妍(120)
- 稳定企业人才队伍的策略..... 廖松涛(130)
- 工作满意度测评在人力资源管理中的应用..... 谭林斐(142)
- 浅谈全员、全过程的人力资源管理与开发..... 李强(150)
- 推行员工职业生涯管理 有效保留企业优秀人才
..... 李桂芳(156)
- 关于人本管理与企业文化建设关系的初探..... 史改兰(164)
- 浅谈目前人力资源管理中的误区及认识..... 凌云(176)
- 人本管理与人力资源开发问题初探..... 温凯(181)

四、人才资源培训与开发

- 建立双赢的人力资源培训体系..... 于洋(188)
- 我国林业系统人力资源管理状况研究..... 何乐观(197)
- 从培训需求入手 开发培训市场..... 王玺(219)
- 朝阳区教师人才培训市场化的思考..... 韩云(232)

五、人才市场建设与发展

- 浅谈网络与人才市场的结合..... 聂晓东(240)
- 浅谈我国人才测评存在的问题与对策..... 谭林斐(246)
- 关于东城区人才服务中心流动党员管理现状的
调查与思考..... 张杰(252)
- 浅谈加强人才市场法制建设..... 张杰(259)
- 服务——人才市场建设的基石..... 李毅光(267)
- 首都人事代理服务应把握的几个问题..... 赵亚平(272)
- 试论流动人才人事档案管理的规范与发展..... 陈颖(278)
- 试行人才派遣制,创新用人模式..... 杜连旺 王溪泉(283)
- 招聘类报纸的现实与出路..... 陈宗刚(289)

适应知识经济要求 努力发展人才服务

温 凯

人才服务业在知识经济时代担负着光荣和艰巨的责任。知识经济初出端倪便创造出太多的新奇和震撼,知识、智力、信息和科技等“知本”要素似有“魔力”一般,推动着社会变革,给我们的经济带来了前所未有的进步活力和发展空间。人才是知识和智力资源的创造者和使用者,是知识经济奇迹诞生的源泉,从这个意义上讲,在宗旨上致力于保护和开发人才资源,促进人才发展的人才服务业是值得光荣与自豪的。然而,从人才服务机构的发展现状看,要适应知识经济的要求,实现市场化和产业化自我发展,发挥出对知识、对人才和对经济发展的突出贡献作用,距离目标还有很大差距。面对知识经济对人才素质提出的新要求,人才资源出现的新特征,人才服务机构应当采取积极的应对措施。

一、知识经济期待素质全面提高的人才

知识经济社会以高新知识、信息技术和智力资源的广泛运用与加速更新为鲜明特征,知识经济给人才提供了“海阔凭鱼跃,天高任鸟飞”的发展机遇,同时也对人才的知识更新和素质提高提出了挑战,“终身学习”已成为在竞争中保持持续发展的重要前提。著名人才专家王通讯说:“知识经济是对人才素质要求普遍上升的经济,在知识经济时代,对人才素质的挑战将是最严峻的挑战。”

知识经济需要思维超前和信息敏感的人才。知识经济发展依

赖于对信息与知识的迅速掌握和有效利用,对市场的“嗅觉”能力和对信息的知觉反应速度成为市场竞争胜败的关键,这决定了一味跟在他人后面模仿与追赶的人才,将很难变得“抢手”。

知识经济需要富有变通思维和创新精神的人才。知识和科技“爆炸”的时代,信息化、网络化推动着经济、社会和生活一日千里地发展与变化,人才唯有善于变通,敢于破旧立新,创造性地学习和工作,才能立于不败之地。

知识经济需要具有综合能力的复合型人才。无论是高新科技人才还是知识管理人才,对知识和信息都要具有广泛的涉取能力和综合加工运用能力,学会共享人类智慧,扩大知识和信息来源,多方面地增长才干,才能在知识经济时代体现出良好的适应能力和发展后劲。有业内人士指出,在我国“入世”以后,经济竞争的加剧会提高对人才质量的要求,掌握外语和计算机的能力成为求职的基本条件,有专业懂管理的多学科复合型人才将备受青睐,各类高科技人才将成为需求量最大的群体,心理素质将受到越来越普遍的重视。如此看来,知识经济时代的人才应主动促进自身素质的全面提高,努力成为复合型的专业技术和管理人才。

二、知识经济带来人才资源新的变化和特征

知识经济在对人才素质提出更高要求的同时,在人才资源的流动、配置、使用和竞争等多方面带来了新的变化和特征,这主要表现在:

(1) 人才流动速度加快

人才流动速度是一个国家或地区经济发达程度的重要标志,往往经济越发达的国家和地区,人才流动越快。目前,我国的人才流动率为2%至3%,远低于美国的20%和日本的10.2%;美国人一生中平均转换7个工作岗位,美国硅谷的人才年平均流动率更是达到50%;在国内,上海、北京、广州的人才流动速度明显高于

中西部地区大城市的流动速度,更高于中小城市的流动速度。由此可见,随着经济和社会生产力的发展,人才流动速度的加快是一种必然趋势。当然,在不同的经济发展阶段,人才流速的加快有其相应的合理限度,在总体上不会超越经济发展的承载、吸纳和调整能力。

知识经济的到来为人才流动的日益快速化提供了深刻背景。简言之,知识经济的发展促进国家加快调整经济产业结构,产业结构的变动会自然引发就业结构的变化,新的就业结构必然要求人才资源在流动中实现结构调整,最终达到与知识经济发展相适应的状态。在知识经济时代,知识和人才的重要性得到广泛认同,现代科技的发展、信息化程度的提高和互联网的出现,使智力资源的投入和收益机会迅速增加,人才有了施展才华的更广阔选择空间,人才流动的可能性也就随之增强了。

人才择业观念的进步和人才流动障碍的减少,为人才流动提供了重要的主客观条件。人才就业将不再简单地追求专业对口,强调所有制差别,依赖稳定的环境“从一而终”,而更注重个人兴趣、爱好、能力的发挥及事业的发展。有了承担风险的勇气和胆量,有了接受市场考验的充分心理准备,人才择业的范围便扩大了,个人流动的可能性随之增强,进而带动整个社会人才流动率的提高。从人才流动的客观环境上讲,随着人才社会化服务体系的完善和人事政策的开放,户口、档案、保险和住房等因素的限制性作用将降低,统一性保障作用将增强,地域方面的阻碍因素也会随着人才竞争的需要逐步“烟消云散”。此外,人才服务机构服务项目的增加和服务手段的革新也从另一侧面推动着人才流动向快速有序的方向发展。

(2) 人才资源的市场配置作用增强

人才资源在市场规律作用下实现合理动态配置是市场经济的基本要求,人才流动中的市场配置作用将得到强化。人才服务的创

新和高科技手段的引入,促进人才市场向现代化和专业化方向发展,从有形转向无形,服务方式的信息化程度和科技知识含量不断提高,人才市场机制逐步走向完善。在人才市场供求关系的作用下,市场灵敏度和透明度的增强,不同行业不同层次人才的收入状况将趋向明朗化和标准化,“人才价格”对人才分布的余缺调节作用将得到有效发挥。用人单位在招贤纳士、人才在自主择业的过程中无论自觉主动与否,都将受到人才市场配置作用的支持和影响。当人才市场成为人才流动的主渠道时,如何在改革和创新中完善市场机制,防止市场供需错位的问题便摆在了人才服务机构面前。

(3) 人才使用趋向灵活多样

知识经济时代,以知识更新和素质提高为特点的人才,在满足市场配置要求的同时,能够冲破部门、单位、区域直至国家的所有而成为社会化、国际化的人才。古代孟尝君“食客三千,用人必养”的方式已经过时,“人才资源共享”已成为开放性知识经济社会中人才使用的鲜明特征。在特定的条件下,人才共享及其它灵活用人方式的应运而生,将有利于避免人才使用上的太多周折,使人才更好地发挥才干,使用用人单位能以最低成本获得最大的人才使用效益。上海把“上海人才”重新定义为“能为上海服务的人才”,提出了“人才柔性流动”的全新模式;一些西部地区提出了对人才“不求所有、不求所在、但求所用”,应当说是对人才使用方式的有益探索和实践。

(4) 人才竞争愈演愈烈

人才是知识经济和信息时代最重要的资源,人才竞争成为全球性的热点问题。跨国公司普遍实行的人才本土化战略使人才竞争与我们近在咫尺,在北京的外国企业通过先进的经营管理方式和相对优厚的待遇吸引着国内众多与国际接轨性的专业人才。中国加入世贸组织后,更多的中国人才将加入到国际性的人才流动

中去,国际上优秀的人力资源服务体系和人才服务机构迟早也将参与到人才竞争中来,这对我国的人才服务业是良好的学习、合作与发展机遇,但也必然会构成对市场的冲击。北京有可能最早接触到国外的人才服务机构和国际通行的人才服务方式,北京的人才服务机构应主动放眼国外,立足长远,积极加以应对。此外,国内的人才竞争同样不平静。新世纪伊始,上海人才市场便开始大举进京招才,一时成为佳话;此后,广东、浙江、重庆等省市接踵而来,让北京首次感到了人才争夺战的浓厚气息,“全国人才看北京”这句让北京自豪了很多年的话说起来也不再那么自信。有关专家说,北京的人才政策和观念比上海整整慢了5年,这并非危言耸听,北京的人才服务业确实需要走向全国了。

面对知识经济时代可能出现的新变化,人才服务业应当未雨绸缪,及时改变观念,力争在竞争中发展和壮大实力。

三、推动多元化人才服务的发展

人才服务机构在市场中存在和发展的前提是有效解决人才需求,包括单位的用人需求和人才的职业发展需求。知识经济条件下,新兴产业的涌现和传统产业的结构调整,在加快人才流动和职业新陈代谢速度的同时,加剧了人才社会化竞争,形成了新型化、多元化的人才需求,对人才服务体系的市场反映速度和需求解决能力提出了更高的要求。传统人才服务机构追求形式上的“一而全”和“全面出击”,提供服务过程中往往顾此失彼,形不成服务特色和“重拳”,解决客户需求效率滞后的矛盾显现出来,这要求人才服务业调整服务机构设置、创新服务形式、增加服务内容,推动多元化人才服务的发展,通过自身的变革去主动适应人才需求的发展和变化。

目前,北京市批准成立的人才服务机构已达170家,其中有国有制的人才服务机构也有民营的人才服务机构,有政府人事部门

的人才服务机构也有部委、院校的人才服务机构,有行业性的人才服务机构也有综合性的人才服务机构,有固定的人才市场也有网上的人才服务,还有专门为外企服务的人才服务机构和为高级人才服务的猎头公司,多元化人才服务体系应该说已初具规模,有的人才服务机构还形成了自己的“服务品牌”。但是,从人才服务业的总体上看,我们在市场定位、经营理念、操作手段和服务水准等很多方面,与国际上先进的人才体系相比,尚显落后和稚嫩,正处于“羽翼渐丰”的雏形阶段。

多元化人才服务的发展至少将从两方面促进人才服务体系的发展,完善人才市场机制的资源配置作用。首先,行业内部竞争机制的引入和强化,会自动激发人才服务机构的创新和发展动力,让更多的人才服务机构学会“居安思危”,学会在竞争环境中探索自身存在和发展的道路,按市场运作方式“强身健体”,增强抗风险能力。“适者生存,优胜劣汰”的竞争法则会加快人才服务机构和服务方式更新换代、推陈出新的步伐,促进整个人才服务体系朝有利于人才资源市场化配置的方向发展。竞争可能是残酷的,但作为一种必然趋势,竞争有利于人才服务业总体的发展,回避竞争无疑是没有出路的。当然,人才服务业在多元化发展过程中出现的竞争应该是正当和有序的,它要求人才机构尊重市场和竞争规律,要求政府部门采取必要的政策法规手段和宏观调控措施对竞争行为加以规范。

其次,发展多元化人才服务,有利于提高人才机构的专业化服务水平。前面已经提到过人才服务机构的发展不在于摆“空架子”,关键在于服务让客户满意。在多元化发展中,人才机构会逐步形成合理的分工,明确各自的目标市场和发展策略,进而有意识地集中自身的优势服务资源发展重点项目,在重点项目上“精雕细琢”,提高专业化服务水平,增强专业化竞争实力。人才服务机构能够开展专业化服务,用人单位和人才会增强对人才服务机构的信心,提

高对服务的满意程度,而信心和满意带来的是稳定的需求来源,有了需求人才服务机构的发展便有了“根”。

四、探索人才服务合作化和产业化发展道路

人才服务业在朝多元化方向发展的过程中,需要通过整合服务资源,来保持人才服务体系的完整,达到节约服务资源、提高资源使用效益的目的,进而在市场竞争中实现合作化和产业化发展。

北京是国内外人才竞争的一个焦点,北京的人才服务业要从容应对挑战,真正到了需要“壮大自己,走向全国,放眼世界”的时候。首先,人才服务业应努力打破地域上、行业上和功能上的条块分割,加强协作,实现信息共享和资源互补;其次,要共同推动首都人才市场的建设与发展,加强规范管理,探索市场规模化、效益化发展的新途径;再者,要加强与周边、与国内外人才服务机构的信息沟通和人才合作,学习和借鉴别人的先进经验,积极参与市场竞争,增强北京人才服务业的辐射能力。在这方面,上海人才大市场 and 上海人才市场北京办事处的成立和发展给了我们很好的启示。

在人才服务业的产业化发展过程中,要正确认识和处理政府扶持与自我发展的关系。应该说,政府的支持与关注是人才服务业发展的重要保障,在人才市场的培育和发展过程中,政府职能在政策扶持、指导协调和宏观管理等方面发挥着重要作用。人才服务要实现产业化,离不开政府的支持和推动,但不能依赖政府,“坐享其成”,而必须有在市场中实现自我发展的勇气和决心,做好承受市场竞争压力、冲破发展困境的充分准备。

五、努力提高人才服务的层次和运作效率

在人才跨国、跨地区、跨行业流动的趋势中,紧缺人才如高新技术人才、复合型的高层管理人才、与国际接轨的高素质专业人才等将成为人才争夺的核心,在人才流动中最先活跃起来。我国

“入世”后人才服务业最先受到冲击的也将是高层次人才服务，国外猎头公司、人才咨询顾问公司、人力资源培训公司等人才服务机构在市场运作、经营管理方面的成熟经验和科技手段、服务效率、人员素质等方面的优势会在竞争中占得先机。

面对新的形势，人才服务业要尽快采取措施拓展高层次人才服务，提高运作效率。首先，要增加服务的科技和知识含量，规范高级人才服务程序，提高专业化服务水平；其次，要积极借鉴国外人力资源和人才服务方面的先进理念，研究探索本土化的发展模式；再者，要加深对高层次人才资源状况和流动特征的认识，做好人才信息的收集、储备和动态跟踪工作；此外，还应在人才的使用方式和渠道上尽可能的为高级人才施展才华创造条件，提供多样化持续性的服务；制定优惠的人才人事政策，营造良好的人才环境吸引和集聚海内外优秀人才等等。

目前，北京已出现了许多专门为高级人才服务的猎头公司，政府部门的人才服务机构也在积极发展中高层次人才委托招聘服务，人才服务业创新发展、提升层次的气息日益浓厚，相信不懈的探索和磨练中蕴含着进步和希望。

笔者以上围绕“知识经济下的人才服务”这一话题展开，浅析了知识经济对人才素质的新要求、知识经济可能出现的人才新变化及人才服务业的应对措施问题。应该说，人才服务业是与人才一道成长和进步的，人才是知识经济社会人才服务业自身发展和事业发展的双重基石，对人才问题的深刻认识是人才服务业谋划正确发展道路的前提，而人才服务业改革和发展轨迹又始终映衬着人才的发展和进步，这是一个内涵丰富，期待百家之言的课题，笔者之言可谓抛砖引玉，有失之处恳请指正。

作者简介：北京市东城区人才服务中心副主任，大学本科学历，助理经济师。

本文获北京人才交流协会 2000 年学术研究成果二等奖。