

Guojihua Beijingxia De
Shoudu Rencai Jizhi Yanjiu

国际化背景下的 首都人才机制研究

主编◎陆学艺 张革
执行主编◎张荆

知识产权出版社

北京市“十五”哲学社会科学规划项目/
北京市教委人文社科研究计划重点项目
北京市教育委员会专款项目

国际化背景下的首都 人才机制研究

主编/陆学艺 张 革
执行主编/张 荆

知识产权出版社

内容提要

本书是北京市“十五”哲学社会科学规划项目、北京市教委人文社会科学研究计划重点项目——“北京市属高校近五年来引进人才使用情况的社会学研究”；北京市教育委员会专款项目——“北京市人才开发与管理的社会机制研究”；北京市人才工作领导小组重点项目——“北京市国际化人才培养计划研究”等课题研究成果的结晶。

本书在个案访谈和抽样问卷调查的基础上，以北京市属高校和首都重点产业的人才为研究对象，从国际化视野和人才机制的角度分析了首都人才机制的现状，优势与劣势、经验和问题，以及首都国际化人才的引进、培养和使用的关系，并提出了相应的对策和建议。

责任编辑：石红华

图书在版编目 (CIP) 数据

国际化背景下的首都人才机制研究/陆学艺，张革主编。

—北京：知识产权出版社，2007.9

ISBN 978-7-80198-998-7

I. 国… II. ①陆…②张… III. 国际化—人才—研究

—北京市 IV. C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 140380 号

国际化背景下的首都人才机制研究

陆学艺 张 革 主编

张 荆 执行主编

出版发行：知识产权出版社

社 址：北京市海淀区马甸南村 1 号

网 址：<http://www.cnipr.com>

发行电话：010-82000893 82000860 转 8101

责任编辑：010-82000860 转 8130

印 刷：知识产权出版社电子制印中心

开 本：880mm×1230mm 1/16

版 次：2007 年 8 月第 1 版

字 数：395 千字

ISBN 978-7-80198-998-7/F·114

邮 编：100088

邮 箱：bjb@cnipr.com

传 真：010-82000860—8325

责编邮箱：shihonghua@sina.com

经 销：新华书店及相关销售网点

印 张：15.625

印 次：2007 年 8 月第 1 次印刷

定 价：40.00 元

版权所有 侵权必究

如有印装质量问题，本社负责调换。

前 言

中国自 1978 年改革开放以来，社会经济建设取得了伟大的成就。2005 年 GDP 达到 18.4 万亿元，按当年汇率计算为 2.25 万亿美元，人均 1714 美元，比 1978 年增长近 10 倍。北京市的发展更快，2005 年全市 GDP 为 6886.3 亿元，约为 840.8 亿美元，人均 5467 美元，已达到国际中等发达地区的水平。北京取得如此辉煌的成就是因为北京是中国的首都，在政治上、经济上具有特别的优势，得到了国内国外各方面的支持。还因为北京市委市政府认真贯彻执行党中央关于改革开放的各项方针政策，坚持经济建设为中心，坚持科学发展、社会和谐，统筹经济社会协调发展，走中国特色社会主义道路。成就是全市人民艰苦奋斗的结果，是千万北京人日日夜夜辛勤劳动的结晶。

北京市 1978 年有 872 万人，占全国的 0.9%，从业人员 444 万，其中二、三产业职工 304 万人。到 2005 年，常住人口为 1538 万，占全国的 1.18%（有北京市户籍人口为 1180.7 万人，仍占 0.9%），从业人员 920 万，从事二、三产业的人员 736 万人，占全国的 1.76%。从上列数据可以看出，从 1978 年到 2005 年的 27 年间，北京市的常住人口增加了 666 万人，在全国总人口中的比重由 0.9% 增加到 1.18%，增加了 0.28 个百分点，从业人员增加 476 万，其中二、三产业职工增加了 432 万，在全国二、三产业职工总数中，由 1.2% 增加到 1.76%，增加了 0.56 个百分点。这主要是由于外来劳动人口大量输入的结果。这 432 万人中（实际还要多），主要是两大类：一是从全国各地来的农民工；二是由国内转来和由国外归来学有专长的各种人才，他们

都为北京市的经济和社会发展做出了卓有成效的突出贡献。如何使这两路大军在北京能进得来，干得好，留得住，能提高，并同本地市民和谐相处，逐步融为一体，为建设社会主义现代化事业共同奋斗，这是北京市要持续发展必须解决好的重大课题。

2003年12月，中共中央国务院召开了全国人才工作会议，明确提出了新世纪新阶段的人才强国战略，对做好人才工作作了部署。时任北京市委副书记的杜德印同志委托北京工业大学校长左铁镛院士，在北京工业大学筹建一个人力资源研究中心，专门研究北京人才强市的问题。左校长把任务交给了人文社会科学学院。在左校长和校领导及各部门的大力支持下，2004年3月，北京工业大学北京经济社会发展研究院人力资源研究中心正式成立。我们先后从美国、日本招聘了两位学成归来的博士，又在国内聘了两位社会学博士，还在校内外聘请了一批兼职研究员，组成了基本的研究团队，开展了人才建设和管理等方面的研究工作。

北京工业大学作为市属高等学校的办学宗旨是“立足北京、服务北京、面向全国”。人力资源研究中心成立之后，根据北京市人才建设和管理方面的需要，也考虑到中心本身研究人员的学术背景和知识结构，从理论研究和实证研究两个方面启动了研究工作。三年来，先后承接部级重点课题四个、北京市教委等部门的专款项目三个。研究中心的科研人员在完成学校一定的教学任务的同时，和校内外的兼职研究人员一起，以执着的求实精神，积极开展了研究和社会调查工作，较好地完成了承接课题的任务，取得了一批有价值的研究成果，产生了较好的社会影响，得到了有关领导和部门的充分肯定。

在理论研究方面，我们利用专职兼职研究人员有长期在海外学习、研究的学术背景，开展了中美高校人事制度比较和中日公务员制度比较研究，近期出版了《国家行政效率之本——中日公

务员制度比较研究》一书。中心研究人员进行了人才概念、人才选拔机制和公共部门职务绩效考核机制等方面的研究，取得了较好的成果，收录在本书《人才理论篇》。

实证应用研究是研究中心进行科研的主要方向。中心的科研人员多数是从社会学专业毕业的，都有过较长时间社会调查的经历，有着较重的社会学情结。就学科分类而言，人才、人力资源研究，属于管理学学科。如何运用社会学的理论和方法，开展并做好人才、人力资源的研究工作，是研究中心要解决好的重要课题。人力资源管理是应用现代科学方法，对企事业和机关单位中各种资源中最重要最积极的因素——脑力劳动者和体力劳动者，进行合理的培养训练、组织调配，使之能经常保持最佳比例，同时对他们的思想、心理和行为进行恰如其分的引导、整合和协调，充分发挥人的主观能动性，使人尽其才，事得其人，人事相宜，以实现组织目标。其实，从广义上说，这些也是社会学研究的重要领域。社会学从整体、综合、系统的视角研究人际关系和群体关系，研究规范制度、社会协调和社会控制。运用社会学的视角研究人力资源管理，会产生学科交叉研究的新认识、新结论。另外，社会学科运用自身特有的研究方法，如个案访谈法、典型调查法、抽样问卷调查法等，对人力资源问题进行研究，可以增加研究的实证性、明晰度，提高研究成果的质量，扩大科研成果的影响。人力资源研究中心这几年的研究实践证明，这一研究思路是有价值的。例如，我们在上述课题研究中，运用社会学的研究方法，总结概括，并提出了《首都产业链和研究链的缺失对引进国际化人才发挥专长不利》、《市属高校引进人才离职倾向多的原因分析》等结论和建议，都很有新意，比较符合实际，切中问题要点，受到了学术界和实际工作部门的重视，有些内容和政策建议被应用写进了《北京市“十一五”时期人才规划》里。

本书是北京市“十五”哲学社会科学规划项目、北京市教委

人文社会科学研究计划重点项目——“北京市属高校近五年来引进人才使用情况的社会学研究”；北京市专款项目——“北京市人才开发与管理的社会机制研究”；北京市人才工作领导小组重点项目——“北京市国际化人才培养计划研究”等课题研究成果的结晶，是研究中心的专职、兼职研究人员长期合作的成果，是一部名副其实的集体创造的著作。全书分：高校人才篇、企业人才篇、人才理论篇、人才访谈篇、附录，共五个部分。所有这些成果，从一个侧面反映了自研究中心成立以来，主要科研成果的概貌。

中国是个人口大国，但至今还不是一个人力资源或人才强国。一个国家的强盛和崛起有赖于人力资源的科学组织和合理利用，使各类人才都能各得其所、各展所长、良性互动、和谐相处，使社会充满活力。一个地区也是如此。北京是中国的首都，现有人口占全国总人口的1.2%，但集聚了各类科学技术人才占全国总数的6%，占本市人口的11%，可谓是群英毕至，人才荟萃。如何组织好、培养好、使用好这批人才，真正发挥这个全国特有的“人才高地”的综合效益，适应新世纪、新阶段科学发展的要求，是北京经济社会进一步发展的关键所在。北京工业大学人力资源研究中心将继续努力，为北京市实现这个伟大目标尽绵薄之力。

在本书出版之际，对北京市教育委员会、北京市人才工作领导小组、北京工业大学校领导、人事处、科研处等部门，在人力资源研究中心成长过程中，给予的支持表示衷心的感谢。感谢知识产权出版社石红华同志为本书出版所付出的辛勤劳动。

陆学艺
2007.8.5

序

张 革

在人力资源领域，人才培养、引进和使用是三个重要的、相互关联的环节。而人才使用在三个环节中占有特殊的地位，它是人力资本投入的产出阶段，是组织培养引进人才愿望的实现阶段。良好的人才使用机制会使人才培养和引进的效果倍增，也会为组织进一步吸引更多的人才形成良性互动。本书从高校和企业两个角度，用实证的方法，通过调查研究，重点研究了人才的使用，总结人才使用中的经验，发现人才使用中的问题，提出相应的建议，是用社会学的研究方法探究人力资源问题的一次有价值的尝试。

综合国力的竞争，教育是基础，人才是根本。当今世界，人才资源已成为最重要的战略资源，对人才资源的科学开发和合理利用已经成为决定一个国家前途和命运的核心因素。笔者从高校的角度分析研究，深感高等学校承担着科教兴国和人才强国的双重任务，建设一支高水平的人才队伍，是高校义不容辞的责任。高校特殊的社会功能，决定了高校人才从数量到质量是其他任何社会组织不可比拟的，如何配置好、使用好人才，改善人才发展环境，充分发挥人才的作用，是摆在高校面前的一个严肃的课题。目前，高校在人才使用过程中应关注以下几个问题。

一、引进与培养

引进优秀人才培养现有人才是高校人才使用中的关键性问题。高校要赢得发展机遇，必须有一支结构合理，充满活力的人

国际化背景下的首都人才机制研究

才队伍，人才的产生需要时间和发展空间的保证，是一个相对漫长的积累过程。特别是急需人才，依靠短时间的自身培养是难以达到要求的，解决急需人才最有效的方法就是引进，所以，通过引进迅速满足高校对发展的需求，是现在乃至将来高校解决人才问题的重要渠道。在重视引进人才的同时，必须重视对现有人才的培养，这是对高校人才工作的基本要求。

在相当长的时期，受发展阶段的限制，在人才获取的选择上，多数高校重视人才引进战略，在短时间内聚集了一定数量的人才，为高校事业发展起到了积极的推动作用。随着人才流动趋于理性，高校的发展战略受资源和需求的双重限制，越来越强调差异性和特色化，对人才的需求也日趋理性，前一时期盲目片面地追求人才“高、大、全”所造成的恶果和引进人才与现有人才的不和谐问题也逐渐显现，高校逐渐把更多的目光转向现有人才，提出了“引进与培养并重，培养与使用并举”的方针，并已成为高校人才工作的共识。

正确处理好引进人才和现有人才的关系，就必须探索建立良好的吸纳和培育人才的机制。从事业的需要出发，人才的引进要有计划、有针对性、有战略眼光，避免盲目性。要考虑现有队伍基础，形成引进人才与现有人才优势互补的局面。充分发挥现有人才的积极性，建立公平竞争的环境，提供更多的发展机会，形成数量充足、结构合理的人才队伍，从而最大限度地发挥人才群体的聚集效应。

二、所有与所用

人才的“所有”和“所用”涉及人才观念和人才管理体制，而问题的核心是如何突破现有人事管理的羁绊，实现人才资源共享。

“人才不求所有但求所用”，一直是高校人才工作讨论的话

题，也的确存在人才“所有”与“所用”之间的矛盾。我国的人才管理逐步向市场化、法制化迈进，但计划经济体制所形成的户口、档案、住房、单位保障制度仍是一种纵向集权型的管理，这种体制强调对人才的所有权，通过僵化的单位制和身份制，形成了人为的人才壁垒，限制了人才的合理流动，造成了人才的巨大浪费。人才的“所用”是指包括人才的引进在内的，在不改变人才原有身份和人才所在单位利益的情况下，对人才能力的充分发挥和合理使用，主要体现在人才资源的共享。近些年来，人才共享越来越成为高校与高校、高校与社会之间共同开发和利用人力资源的重要方式。

目前，在人才使用方面，首先要突破人才的所有制，改变传统的行政型人事管理观念，去除传统的对人才“所有”的管理模式。其次，要切实发挥市场对人才资源的基础配置作用，运用法制手段规范人才共享关系，建立资源共享、互惠共赢的局面。1999年，教育部提出了“按照相对稳定、合理流动、专兼结合、资源共享的原则，探索和建立相对稳定的骨干层和出入有序的流动层相结合的教师管理模式和教师资源配置与开发的有效机制”的战略构想。要实现这一战略构想，实践上可从以下方面入手：实现人才、智力流动的市场化，加速高校人才资源的合理、有序流动，逐步实现人才所有权和使用权的分离，更好地提高人才资源的配置效率。采取互聘、返聘等形式，积极拓宽人才来源渠道，实行专兼职结合的开放式的人才选用模式。开阔视野，拓宽渠道，实现海外人才资源共享。

三、流动与流失

流动是社会大生产的产物，是社会发展的必然，也是高校获取人才和人才最佳配置与动态平衡的重要手段，高校的人才流动对于打破僵化的人才管理体制，充分发挥高校人才的作用和优

势，起着十分重要的作用。大学是社会的一部分，大学的人才是社会人力资源的重要组成部分，也是其他行业关注和获取的重要目标，在这种情况下高校人才的流动和流失就成为必须引起高校关注的问题。

目前高校的人才流动存在着许多问题，主要表现在，没有形成合理的内外流动机制。外部流动是指高校和社会之间人才的交换，我们可以看到外部流动基本是遵循着这样的规律运行，即边远、欠发达地区向经济发达地区流动，国内向国外流动和低收入行业向高收入行业流动，这种地域和行业间的流动，有其合理的因素，但也带来了某一区域或行业的人才过分集中，而在需要人才的区域或行业却存在人才大量匮乏的现象，这种不对等的流动，造成了高校人才大量的流失，造成了高校系统内部活力不足，影响了高等教育的发展；而内部运行也基本是遵循着这样的规律，人才集中在大校和名校，人才向待遇高、条件好的学校流动。这种流动带有一定盲目性，人才过度集中造成的人力资源的浪费，形成了人才的“隐形流失”。人才流动的政策机制不完善。高校的人事管理运用的还多是传统手段，固化的身份、岗位和待遇，带来的必然是僵化，一旦人才的工作和职业固定，流动就很难形成，造成了“要流的流不走，想留的留不住”的局面。人才服务体系不健全，市场的盲目性和人们的浮躁心理，也是造成人才不合理流动和流失的重要原因。

做到人才合理流动和避免人才流失，必须从市场、法律（政策）和服务等机制入手。首先，按照市场经济的要求，逐步使高校的人才资源配置趋于合理。我们应该认识到，人才的流动过程是人才资源重新配置的过程，通过流动逐步实现人才闲置与人才缺乏向市场交流调剂余缺、合理配置的转变。其次，要运用法律和政策手段，规范人才流动秩序，逐步实现人才的单位所有向社会所有的合理流动转变，逐步实现由人才流动的单项选择向双向

选择转变。加强人才流动的服务体系，畅通渠道，科学引导，避免盲目流动和人才的流失。通过建立人才合理流动机制，实现规范有序、动态的高校人才需求的平衡。

四、契约化管理与软环境建设

契约化管理已成为高校人力资本投资、规避风险、获取回报、规范行为不可或缺的手段。契约明确规定了双方基本义务和基本权利，但在实际的运作中，仍常常出现任意撕毁合同的现象，造成这种情况的原因一方面有社会的契约环境、管理水平、诚信守约等问题，另一方面与我们忽视人才使用的软环境建设不无关系。所谓软环境，主要指人才发展及发挥作用所需要的条件、学术氛围和人际关系等。软环境建设强调以人为本，强调人文关怀和人文精神，努力塑造一种行为准则、价值观念和道德规范，增强人才的认同感、归属感和成就感，激发起终生学习的主动性和创造性，促进学校各项事业的协调发展，最大限度地实现人才的价值。所以，如何使用好人才，人才软环境的建设越来越被人们重视，软环境的不断优化所带来的成效也得到彰显。例如，“文人相轻”是学术圈中经常出现的问题，解决这个问题，单纯依靠契约是不能完全得到解决的，需要建立一种“尊重知识、承认差异、相互欣赏”的学术氛围，这种氛围不是无原则的一团和气，而是建立在对不同学科的理解、对不同学者的尊重、对多样性的包容基础之上的。所以，在加强对高校人才契约化管理的同时，必须重视人才软环境的建设。

作者：北京工业大学人事处处长、副教授

目 录

前言	陆学艺/1
序	张 革/1

高校人才篇

市属高校引进人才使用情况的社会学研究	
..... 张 荆 王 颖 竺 平/3	
市属高校引进人才的工作状况研究.....	李晓婷/29
市属高校引进人才的生活状况研究.....	邢 荣/59
引进人才对北京市属高校绩效管理的评价.....	曹婷婷/82
市属高校引进人才的满意度研究.....	姜 惠/90
市属高校与部属高校引进人才的使用情况比较研究	
..... 鞠春彦/108	
市属“211”高校与市属非“211”高校人才使用的比较研究	
..... 姜海珊/132	
引进人才对市属高校人才工作的意见和建议	李晓壮/152
日本地方高校人事制度改革及给我们的启示	张 荆/161

企业人才篇

北京市重点产业国际化人才队伍建设研究	张 荆/179
--------------------------	---------

北京市电子信息化国际化人才报告	杜焕来/202
北京市生物制药业国际化人才队伍建设研究	王 颀/227
北京市机电产业国际化人才问题研究	李君甫/245
北京汽车制造业高端人才的引进和培养	赵晓霞/255
北京与上海的国际化人才环境比较研究	唐 灿/265

人才理论篇

人才概念：内涵及选拔标准	赵卫华 黄 梅 赵玉洁/277
人才选拔：方式、方法与问题	赵卫华 黄 梅 赵玉洁/299
公共部门职员绩效考核研究	李君甫/324

人才访谈篇

高校需要为人才发展构建宽松的制度环境	A 教授/375
副总理亲自关照女儿的上学问题	李仲生教授/383
高校人才应具备的基本素质	宋少民副教授/396
人才使用不能急功近利	杜文博教授/401
重视对高校引进人才的绩效考核	张欣副处长/404
国际化人才与民族情结	徐和谊董事长/407
国际化人才配置上的缺陷	于振永总裁/413
北京与上海的人才环境的比较 (1)	Q 副总经理/421
北京与上海的人才环境的比较 (2)	W 总监/426
研发人才与风险投资机制	X 总经理/431
政府应当做好人才引进的配套环境建设	潘洁经理、王启君总经理/437
跨国企业国际化人才需进行跨国培训	李学政/441
北汽福田的国际化人才战略及对政府的建议	魏梅经理/449

国际化人才的发展与团队支持	刘明隆副经理/454
国际化人才与中西方文化的沟通	赵彤总经理/457

附 录

附录 1 首都高校引进人才的使用情况调查问卷	/462
附录 2 1949~1978 年在京高校专任教师情况一览表	/473
附录 3 1979~2006 年在京高校专任教师情况一览表	/475
后 记	张 荆/477

【高校人才篇】

【第 3 卷】