



云南人才战略研究

◆ 云南人才战略研究课题组 著



科学出版社
www.sciencep.com



C964.2
Y968:1

云南人才战略研究

云南人才战略研究课题组 著

云南省政府省院省校合作项目资助
国家自然科学基金项目(70063006)资助

科学出版社

北京

云南人才战略研究

内 容 简 介

本书在对人才资源开发与管理的理论分析和实证调查分析的基础上,剖析了人才竞争的新变化和新挑战,揭示了云南实施人才战略面临的重要问题,提出了云南人才战略的基本思路、对策、措施和建议。

本书可供人力资源开发与管理理论工作者以及从事人才管理的管理工作者参考。

图书在版编目(CIP)数据

云南人才战略研究/云南人才战略研究课题组著.北京:科学出版社,2003
ISBN 7-03-012695-5

I. 云… II. 云… III. 人才-管理-研究报告-云南省 IV. C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2003) 第 123015 号

策划编辑:徐蕊/文案编辑:邱璐/责任校对:鲁素
责任印制:安春生/封面设计:陈敬

版权所有,违者必究;未经本社许可,数字图书馆不得使用

科学出版社 出版

北京东黄城根北街16号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

双青印刷厂 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2003年12月第一版 开本:787×1092 1/16

2003年12月第一次印刷 印张:18 1/4

印数:1—2 300 字数:351 000

定价:30.00元

(如有印装质量问题,我社负责调换(环伟))

云南人才战略研究课题组

合作单位

云南大学系统工程研究中心

云南省委政策研究室

北京师范大学系统科学研究所

课题组人员

组长：陈琳 赵晓澜

成员：黄世健 张正华 沈建荣 雷晓凌

卜彤 李忠华 吕昭河 李杰

李根斌 杨杰 余春祥 施涌

段伟 陈振兴 敬嵩 钱振伟

刘柱 罗艳琳 罗琼 张锋

李娟 曹莹莹 曹华 刘兰凤

王宇 王西星

前 言

人才资源是社会经济可持续发展的第一资源。在我国加入世界贸易组织(WTO)和全面建设小康社会的新时期,人力竞争日趋激烈。如何把沉重的人口压力转化为丰富的人力资源,把潜在的人才资源转化为现实的人才资本,使之成为社会经济发展的不竭动力,已经成为摆在我们面前的具有基础性、决定性、战略性的紧迫而艰巨的任务。

为了适应人才工作的新形势和新挑战,各地区都在制定符合自身实际的人才战略。本书正是在云南省政府省院省校教育合作办公室资助下,在云南大学系统工程研究中心、云南省委政策研究室和北京师范大学系统科学研究所合作完成的《云南人才战略研究报告》的基础上整理而成的。课题组经过近两年的研究工作,做了大量的调查研究,开展了近3000名各类人才的问卷调查。在此基础上,课题组进行了人力资源和人才资本的理论研究和大量的实证分析。之后又邀请了云南省委组织部、省人事厅、省科技厅、省教育厅等有关部门的研究人员参与人才管理体制和机制创新的对策研究。在听取各方面专家和管理干部意见后,结合中央对人才强国战略的新部署,课题组最终完成了《云南人才战略研究》的总报告、咨询报告和若干专题报告。

《云南人才战略研究》是集体研究的成果。总报告由陈琳执笔,

咨询报告由赵晓澜执笔,专题报告一由卜彤执笔,专题报告二由吕昭河执笔,专题报告三由陈琳执笔,专题报告四由黄世健执笔,专题报告五由李根斌执笔,专题报告六由杨杰执笔,专题报告七由余春祥执笔,专题报告八由施涌执笔,专题报告九由张正华执笔,专题报告十由李忠华执笔,专题报告十一由沈建荣执笔,专题报告十二由雷晓凌执笔,专题报告十三由陈琳执笔,专题报告十四由雷晓凌执笔。在整个研究过程中,北京师范大学的方福康等教授提出了很多有益的建议。云南大学系统工程中心很多研究生做了大量的数据收集与分析工作。在此,对他们辛勤的劳动表示衷心的感谢。

在时间十分紧迫的情况下,科学出版社全力以赴,如期出版了本书,课题组致以真诚的感谢!

课 题 组

2003年10月22日

目 录

前言

第一篇 云南人才战略研究咨询报告

一、对云南省实施人才战略情况的评估	1
二、云南省实施人才战略面临的新形势	2
三、在新形势下,云南省实施人才战略面临的问题	2
四、在新形势下,云南省实施人才战略的思考	3
五、云南省实施人才战略的目标及重点	4
六、对策措施及建议	4

第二篇 云南人才战略研究总报告

一、加入 WTO 后,人才竞争的新挑战和新形势	7
二、应对人才挑战,云南省人才开发与管理存在的主要问题	13
三、云南省实施人才战略的定位、目标和重点	30
四、对策措施与建议	38

第三篇 云南人才战略研究专题报告

第一部分 理论分析	46
专题报告之一 入世后,人才资源开发的理论思考	46
专题报告之二 人才素质内涵的几点认识与思考	56
专题报告之三 云南省实施人才战略的思考	65
第二部分 对策分析	74
专题报告之四 WTO 框架下云南省人才开发机制创新的对策研究	74
专题报告之五 云南省干部人才队伍建设的思考和建议	87
专题报告之六 云南省人才资源开发的对策思考	94
专题报告之七 加强科技人才培养引进,推进云南省人才战略的实施	100
专题报告之八 云南省教育如何应对加入 WTO	105
第三部分 实证分析	125
专题报告之九 应对 WTO,云南省“三支人才队伍”的调查与分析	125

专题报告之十 云南省人才资源市场化进程分析研究	147
专题报告之十一 云南省人才状况量化分析	169
专题报告之十二 应对 WTO,云南省人才问卷调查统计分析报告	187
专题报告之十三 人力资源开发与区域发展	239
专题报告之十四 2001 年区域竞争力评价分析	254

第一篇 云南人才战略研究咨询报告

由云南省省院省校教育合作办公室组织的《云南人才战略研究》，经云南大学系统工程研究中心、云南省委政策研究室、北京师范大学系统科学研究所近两年的研究，现将有关成果报告如下。

一、对云南省实施人才战略情况的评估

我国加入 WTO 后，实施人才战略呈现出新形势。中共中央政治局 2003 年 5 月 23 日召开会议，研究和部署进一步加强人才工作问题。会议认为，人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题。中央从推进改革开放和全面建设小康社会的战略高度出发，提出了人才强国战略和党管人才原则，并指出，我国人才工作既面临良好的机遇，又面临严峻的挑战。我们要紧紧抓住机遇，正确应对挑战，努力使我国人才工作迈上一个新的台阶。

改革开放以来，云南省委、省政府始终重视人才工作，“八五”期间各级财政对人才开发投入经费累计达 152 亿元，年均增幅为 19%。“九五”期间，在继续加大人才开发投入的同时，制定了《云南省 1996—2010 年人力资源开发战略》，出台了《云南人才市场条例》、《云南专业技术人员继续教育条例》等 20 多个地方性法规、规章，并开创了“省院省校”合作开发人才资源的新途径。“九五”期间，云南省各类人才从 1995 年的 95 万人（按具有中专以上学历或初级以上技术职称的人才统计标准）增加到 2001 年的 115.5 万人；少数民族人才由 26.35 万人增加到 28.06 万人。专业技术人才由 76.5 万人增加到 87.2 万人。纵向比较云南省人才资源开发有了很大发展，但横向比较云南省在全国仍处于较为落后的地位。云南省各类人才占总人口的比例仅为 2.7%，与全国人才规划要求的 6.3% 相差甚远。据全国第五次人口普查统计，云南省每 10 万人口中具有大学以上文化程度的人数为 2013 人，比全国平均拥有量少 1530 人，低了 43.19%；具有高中、中专文化程度的人数为 6583 人，比全国平均拥有量少 4545 人，低了 40.84%。2000 年云南 GDP 在全国排名第 18 位，但人力资本竞争力在全国排名仅是第 25 位。这表明云南省人才开发水平与经济发展水平在全国所处位次有较大的落差，人才开发明显滞后于经济发展。人才数量不足、质量不高、人才匮乏与人才浪费四者并存已成为影响云南省经济社会发展和实现全面建设小康社会目标的“短板”和关键性制约因素。实施人才战略，任务十分紧迫。

二、云南省实施人才战略面临的新形势

在我国加入 WTO 和全面建设小康社会的新时期,人才争夺日趋激烈,云南省实施人才战略将面临新的情况和新的形势,主要呈现出“四大变化”的特征。

(1) 人才素质更需国际化。我国加入 WTO 和中国与东盟自由贸易区建设的启动,使人才竞争进入“国际竞争国内化,国内竞争国际化”的新阶段。尽快构建与国际人才规则接轨的人才价值体系,适应人才素质国际化的要求,既是应对人才全球竞争不可避免的挑战,也是促进云南省人才素质提高、建立符合市场经济的人才标准和人才价值体系的良好机遇。

(2) 人才配置更趋市场化。我国加入 WTO 后,人力资源作为社会化大生产的“第一资源”,市场配置成为必然要求,形成国家、民间、外企等多元化的人才市场格局。这不仅使人才的培养、使用、引进、流动趋向市场化,而且在人才评价、分配、管理方面也将大量采用市场方式。过去计划经济条件下的政府全面计划配置人力资源的做法已经不能适应社会经济发展的要求。

(3) 人才需求更加多元化。我国加入 WTO 后,不论是人才需求的主体、人才需求的专业和方式都将更趋多样性和复杂性。传统人事管理“单位所有”的体制以及户籍管理模式已逐步失灵,甚至阻碍了人才的有效供求,亟待进行重大改革。

(4) 人才开发与管理更为法制化。我国加入 WTO 后,人力资源的开发和建设能力必将带来体制性和机制性的变化。参照国际规则建立完善人力资源开发与管理的法律法规体系,改变传统的以“人治”和行政手段开发与管理人力资源的模式,使人才开发与管理逐步走上“法制”轨道已是大势所趋。

三、在新形势下,云南省实施人才战略面临的问题

(1) 人才管理体制改革滞后,制约了人才效能的充分发挥。云南省人才目前仍是以计划配置为主,其效能较低、封闭性强。云南省 2270 份有效人才问卷调查的分析结果表明,有 64.7% 的被调查人才是通过组织分配和任命(包括学校分配)的方式获得工作岗位的。有 43.2% 的被调查人才认为未能较好地发挥作用,发挥作用很好的仅占 8.9%。此外,云南省人才流动有两个明显的特点:流向政府、事业单位的人才多,流向企业单位的人才少;在省内流动的人才多,省际间流动的人才少。因此,人才管理体制的封闭性和逆市场化倾向十分明显。

(2) 人才结构与经济需求不协调,限制了人才与社会经济发展的良性互动。云南省人才 70% 集中在政府和事业单位吃“皇粮”,而处于经济主战场的企业各类人才严重不

足。由于经济发展水平低,故对人才的需求小,于是人才增长慢,对经济的促进也小,这使云南省人才开发与社会经济发展处于低水平互动,相互促进的关联度较低。

(3) 人才培养投入产出效益低,人才队伍不适应改革与发展的要求。2000年云南教育投入占GDP的比重排在全国第6位,但教育规模指数和教育质量指数却排在全国第28位。投入产出效益低,不能合理配置有限教育资源是云南省人才培养面临的突出问题。由于党政人才,特别是企业经营人才和专业技术人才三支队伍建设滞后,明显不适应云南省改革开放和现代化建设的要求。

(4) 人才政策环境不规范,集聚优秀人才服务云南的吸引力差。目前,在云南省社会经济发展中“见物不见人”的现象相当普遍。许多领导干部还是把“资金”、“项目”放在第一位,没有真正树立“人才资源是第一资源”的观念。不少单位的人才录用与任用仍是个别领导说了算,用人不是靠政策而是靠关系。人才开发政策不配套,激励政策不落实,政策执行中缺乏透明的程序和规范。“以待遇留人、事业留人、感情留人”的社会政策环境尚未形成,对人才的吸引力较差。

四、在新形势下,云南省实施人才战略的思考

在新形势下,为适应人才工作发生的新变化,我们认为云南省实施人才战略的总体思路是:按照“三个代表”的要求,确立“科教兴滇,人才强省”的思想,加大实施人才战略的力度。以提高素质,优化结构为着力点,以人才管理制度和机制的改革与创新为动力,争取在挖掘区域人才潜力、促进人才开发与经济社会发展有效互动、营造良好的人才政策法规环境三个方面有新的突破。造就大批适应社会主义现代化建设和改革开放要求的创业型人才,使云南省党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才三支队伍建设跃上一个新台阶,为云南省的改革开放和全面建设小康社会提供坚强的人才保证。

为此,必须树立“四个第一”的新理念,坚持“一个原则”,处理好“三个关系”,实现“四个转变”。

(1) 树立“四个第一”的新理念。“四个第一”即:人才资源是社会经济可持续发展的第一资源、人才资本是实现“富民强省”的第一资本、人才发展是全面建设小康社会的第一要素、人才开发是各级政府的第一责任。

(2) 坚持“党管人才”的原则。进入新时期,把各类人才集聚到党的各项事业中来,是提高党的执政能力的重要基础。从党管干部到党管人才,这是党的人才工作与时俱进的要求,也是党对人才认识深化与提升的表现。坚持党管人才原则,将更加有利于培养、壮大云南省的人才队伍,迎接国际竞争的挑战。

(3) 处理好“三个关系”。“三个关系”即:本土人才与外来人才的关系、“走出去”与“请进来”的关系、市场机制与政府宏观引导的关系。

(4) 实现“四个”转变。“四个转变”即：从传统的“重管理，轻开发”的计划管理方式，转变为重管理，更重开发；从过去存在的“重引进，轻使用”，转变为重引进，更重使用；从以往的“重物质激励，轻机制创新”，转变为重物质激励，更重机制创新；从过去的“重政府行为，轻市场作用”，转变为重政府行为，更重市场作用。

五、云南省实施人才战略的目标及重点

云南省实施人才战略的目标是：经过 10 年或更长时间的努力，使云南的人才素质有大幅度的提高，人才结构与社会经济发展的需求更加适应，集聚人才的社会环境有明显的改善，人才队伍更具创业和国际竞争能力。努力把云南省建设成为中国西部地区乃至东南亚、南亚地区生活和工作环境最佳的区域之一。其战略重点是：挖掘区域人才潜力，促进人才开发与经济社会发展有效互动，营造良好的人才政策法规环境。力争在人才资源开发与管理的体制和机制上有所突破。

六、对策措施及建议

(1) 提高认识，加强领导，确保人才战略落到实处。关键是要继续解放思想，把人才作为“强省之本”，树立人才是社会经济第一战略资源的观念，“惟才是举，是才必用”的用人观念，人才市场化、社会化的开发管理观念，“刚性管理”与“柔性管理”相结合的人才流动观念，“一流业绩，一流待遇”的分配观念。坚持贯彻中央提出的党管人才的原则，把抓人才工作列入党委的重要议事日程。

建议设立云南省实施人才战略领导委员会，办公室设在省委组织部，统一领导云南省的人才工作，并根据新形势的要求，进一步明确人才开发在全省经济社会发展规划中“重中之重”的地位。

(2) 完善人才终身培养体系，扩大人才总量，提高人才质量。在执行云南省“十五”教育规划的同时，一要加强教育专业的调整，加快培养熟悉世界贸易规则、适应国际经济竞争、满足云南省经济建设急需的外向型技术和管理创新人才。二要大力发展成人教育、社区教育、远程教育，推进教育培训的社会化，对“三支队伍”开展灵活多样的职前、职后和转岗培训，特别是加强少数民族人才的培养、选拔和使用。加大《云南省专业技术人员继续教育条例》(简称《条例》)的执法力度，完善与《条例》相配套的各项措施。三要把开发农村人才资源摆在云南省实施人才强省战略的突出位置。积极发展职业技术教育，培养技能熟练、动手能力强的“能工巧匠”。四要采取多种形式和措施，加快教育培训的改革和发展步伐，加强培训的实作性和技能性。要充分利用加入 WTO 的教育服务承诺，吸引海外资金和优质教育资源，促进教育体系的创新与人力资源可持续开发。

建议继续采取措施鼓励大中专毕业生到农村任教,同时每年选送上百名农村教师到发达地区或国外职业学校进行轮训培养。

建议支持鼓励云南省高等学校与国内外高水平的大学以多种形式合作办学。采取切实有效的政策措施,进一步加强对民办教育的支持。

(3) 深化人才管理制度改革,建立与市场经济相适应的人才管理体制。一要真实实施《国家公务员暂行条例》、《党政干部选拔任用条例》,深化党政领导干部选拔任用制度,加大公开选拔领导干部的力度,营造公开、平等、竞争、择优的用人环境。建立领导决策责任制。二要取消事业行政级别,使事业单位的人事管理制度与党政机关脱钩。积极推行聘任制,引入竞争、分配激励机制,打破用人终身制,实行社会客观评价与单位自主聘任的专业技术人才用人制度。三要建立职业化企业经营人才制度,健全完善包括选拔、任用、激励、监督、管理在内的企业经营人才职业化管理体系。加快造就一批职业化、现代化、国际化的优秀企业家。让市场选择经理人,经理人对市场负责。争取逐步实现企业高级经营人才市场化、职业化管理。努力实现科学的人才分类管理。

建议建立专业化、社会化的人才测评中介机构,对专业技术人才的学术水平和技术资格,实行公开考试与专业评定;用人单位对人才拥有聘用权,真正做到评聘分开。

(4) 促进人才开发与经济社会发展结合,建立有效的人才开发体制和机制。为适应新形势下云南省经济社会发展的需要,努力构建人才开发与经济社会发展相互协调的新体制和新机制,主要集中在五个方面:一是创造以效益为核心的人才使用新体制和新机制;二是完善以市场为主导的人才资源配置新体制和新机制;三是建立以改革为动力的人才竞争激励新体制和机制;四是加快以教育为基础的人才资本培育新体制和新机制;五是健全以法制为规范的人才社会保障新体制和新机制。

建议由云南省实施人才战略领导委员会负责,组织协调各有关部门提出具体体制与机制创新方案及行动计划,建立相应的工作制度,推进新体制和新机制的形成与完善。

(5) 扩大对外开放与合作,加快人才流动,整合人才资源。一要促进人才流动。打破“身份界限”和人才的单位、部门、地域束缚,实现人才资源社会共享,在云南省政府颁发的(1999)46号文件《关于加快培养引进高层次人才的决定》的基础上,充分借鉴发达国家和地区的经验,变户籍管理为身份管理,取消人才流动中的部门界限、身份界限和地域界限,以中国-东盟自由贸易区启动为契机,向国家争取在云南省率先实行“绿卡”制度和移民政策。二要以资金、项目、产业甚至土地使用权等来“置换人才”。三要注重引智。采取项目和课题招标承包、短期或弹性聘用、人才租借等“柔性”引进政策引进智力,不求所有,但求所用。四要尽快制定实施国际合作人才开发培养计划,高度重视与东南亚、南亚国家的合作。在中国-东盟建立自由贸易区进程中,积极争取国家支持,在昆明建立国际人才资源开发基地,承担东盟10国的小语种及汉语等培训任务。

建议云南省委组织部出面争取中央支持,在国家实行“东西部人才交流”项目中,把云

南省作为“国家东西部人才交流示范区”，每年引进和输送各 1000 名人才进行交流。

建议争取国家人事部在昆明建立“国际人才资源开发中心”。每年定期或不定期召开“中国-东盟人才资源开发论坛”国际研讨会，促进优势互补、信息共享。云南省人事部门建立国内外院士、专家联系机制，加强与海内外著名专家的联系，吸引国内外优秀人才到云南休假、交流与研究，进行中长期或短期访问和工作。继续抓好“省院省校”合作，创新合作方式，提高合作效益。

建议筹建“湄公学院昆明分院”，并纳入规划建设的“昆明大学城”项目。云南省高校可以本着优势互补的原则，与国际著名高等院校相互选聘高层次人才担任特聘教授（研究员）。云南省政府在周边国家领事馆中设立人才信息服务站，扩大国外留学人员的招生规模，重点招收东盟 10 国具有学士、硕士学位并有一定工作经验的留学生。

(6) 加强人才宏观研究，完善人才法规，营造人才的良好环境。云南省各级党委、政府要千方百计为聚才、育才、用才创造条件、提供服务。要加强人才法制建设和人才政策法规执行情况的督促检查，推进人才开发和管理工作制度化、规范化和法制化。要根据人世规则，抓紧对云南省现有人事事的法规进行清理和完善，逐步实现与国际的接轨。建立和完善人事争议仲裁制度，切实保护用人单位和各类人才的合法权益。要加强人才需求的预测和规划研究。根据经济社会发展和产业发展变化的趋势，对人才总量、结构、分布以及重要行业、关键领域的人才需求进行分析，加强人才资源开发的前瞻性研究；针对人才资源开发的重点、难点问题及时提出对策。

建议在云南省统计局建立“人才开发信息数据库”，定期发布人才供求信息；改革完善人才统计制度和统计指标体系；建立人才工作咨询专家制度，加强人才统计分析和判断，为云南省实施人才战略及时提供科学的决策依据。

第二篇 云南人才战略研究总报告

中国自 2001 年 12 月 11 日成为世界贸易(简称“世贸”)组织的正式成员已经整整一年多了。有关专家的调查显示,中国入世一年来的情况有以下几个特点:农业和汽车业受到的冲击没有预想的大;金融改革和立法的步伐比预想的快;世贸规则承诺的兑现比预想的好;人才和知识产权的问题比预想的严重,跨国公司对人才的争夺,尤其是对金融、信息产业人才的争夺激烈程度出乎预料。入世一年多的现实使我们对中国入世后的人才问题有了更加警醒的认识,应该引起我们对人才问题更系统、更深入的思考。

有史以来,国以人兴,政以才治。人才问题是社会经济的核心问题,人才资源是一个国家经济社会发展最重要的战略资源,是决定一个国家兴衰存亡的关键。中国是一个人口大国,但远非人才资源富国,更不是人才资本强国。如何把沉重的人口压力转化为丰富的人力资源,把潜在的人才资源转化为现实的人才资本,使之成为经济社会发展不竭的源泉,是摆在我们面前具有基础性、决定性、战略性的紧迫而艰巨的任务。

最近,新一届中央领导集体对大力实施人才强国战略又做出重大部署,提出了“党管人才”的原则。强调指出,我国人才工作既面临良好的机遇,又面临严峻的挑战,我们要紧紧抓住机遇,正确应对挑战,努力使我国人才工作迈上一个新的台阶。为此,深入研究云南省人才工作面临的新形势和新任务,分析云南省人才开发与管理的薄弱环节,选择符合云南实际的人才战略定位,创新人才管理体制与机制,加快人才队伍建设,造就大批适应未来国际竞争的创新人才,既是人才竞争全球化挑战急需解决的重大问题,也是抓住机遇、实施西部开发战略、全面建设小康社会必不可少的战略举措。

一、加入 WTO 后,人才竞争的新挑战和新形势

加入 WTO,中国经济的发展将全面融入世界经济的大潮,我们必将面对经济、社会、科技、文化等诸多方面的全球化竞争,而这些竞争说到底就是人才的竞争。因此,我们不得不迎接来自全球人才争夺的威胁,不得不深入思考我们的人才开发与管理体制怎样适应 WTO 规则的要求,从而在激烈的人才竞争中正确地应对所面临的新挑战和新机遇。

1. 人才素质更需国际化

(1) 人才竞争将进入“国际竞争国内化,国内竞争国际化”的新时期。加入 WTO 以后,我们必须面对以国际互联网为基础的人才竞争全球化的挑战。人才竞争全球化以现

代信息技术为基础,改变了人与人、机构与机构、国家与国家之间相互交往的传统模式,造成了“距离消失”和“时空压缩”。这将使人与人的联系、人对人的服务管理发生深刻变化。在“零距离”相处的全球化时代,国家可以在全球选择人才,人才也可以在全球选择国家,人才竞争将进入“国际竞争国内化,国内竞争国际化”的新时期。

在人才竞争全球化的新环境下,人才素质将具有新的内涵。通晓国际经济“游戏规则”,具备跨国文化背景的人才愈来愈成为“抢手货”。加入 WTO 后,我们在相当长的时期内,能与国际接轨的金融、外贸、法律和咨询等领域的专业人才,生物技术、环保技术、信息技术、新材料技术等领域的国际高层次科学技术人才,掌握原创技术、拥有自主知识产权的专门人才,熟悉世贸规则、了解国际惯例、善于国际合作的攻关谈判人才和经营管理人才,跨领域、跨行业、跨学科的复合型创新人才将严重短缺。有专家预言,21 世纪,技能单一、视野狭窄、反应迟钝、情商低下、知识陈旧的人将被淘汰,取而代之的是技能综合、敢于变革、善于创新、团队精神强、知识更新快的人才。随着我国改革开放的不断深入,人才素质的要求将越来越高,人才素质国际化的趋势将越来越明显。我们的人才素质不适应经济社会发展进一步开放的要求,将是相当普遍的现象。从这个意义上讲,加入 WTO 的挑战首先就是对人才素质的挑战。

(2) 加入 WTO 的挑战就是人才标准与人才价值的变革。随着经济全球化竞争的日益加剧,人才成功的标准也将发生巨大的变化。传统意义的“服从型”人才很难成为未来激烈竞争中的成功者。在市场经济条件下用人单位更加注重的是创新能力、开拓能力和对挫折始终具有坚忍不拔的能力。只有善于学习、敢于革新、注重健全人格、注重职业发展设计的人才能成为真正成功的人。为此,我们的人才标准必须努力改变“重学历而轻能力,重智商而轻情商,重仕途而轻实业”的人才价值观。在我们传统的人才管理中,不少用人单位误以为高学历代表高素质。其实,高素质的人才特点是能正确地思维和有上进的心态,与高学历并不能完全画等号。现代心理学研究表明,一个人事业上的成功,只有 20% 是依赖于人的智力因素,80% 是决定于人的非智力因素,也就是人格素质的力量。特别是对于未来优秀的管理人才,不仅要具备管理才能,更要具备团队精神,具备积极乐观、敢于负责的人格素质。

更应引起重视的是,在相当长的历史时期,我们传统的人才价值观是以“官本位”为核心的。封建社会“学而优则仕”的人才价值观在计划经济时代仍十分盛行。人人追求成为“国家干部”,上大学就是为了能吃上“皇粮”。人才的价值取向不仅十分单一,而且明显存在名不副实的倾向。加入 WTO 后,市场经济条件下的人才价值观念必然走向务实而多样化。其实,社会经济发展需要各种各样、各种层次的人才。衡量人才的价值不再仅仅是获得“权力”,可以是获得“成就”、“归属”、“信用”、“人格”、“资本”等。人才价值由单一向多元的转化过程,必然为各类人才打开机会之门。此外,当今世界知识更新极快,我们不仅要重视现有“人才”,更要重视具有潜在能力可以成为人才的所谓“潜人才”。可见,人

才的价值只有被社会、被市场检验并认同,人才价值才真正具有社会经济意义。

总之,加入 WTO 以后,人才竞争将进入“国际竞争国内化,国内竞争国际化”的新时期,尽快构建与国际人才规则接轨的人才价值体系,适应人才素质国际化的要求,这既是全球人才竞争不可避免的挑战,也是促进人的素质提高、建立符合市场经济的人才标准和人才价值体系的良好机遇。

2. 人才配置更趋市场化

(1) 国际人才市场一体化的趋势就是人才市场化管理。加入 WTO 以后,我们要顺应国际人才市场一体化的趋势,就必须建立符合人才资本规律的市场运作机制,这是人才竞争不可避免的挑战。加入 WTO 就是要按市场经济规则办事,就是要加大市场配置资源基础性作用的改革过程,让市场机制在人才资源配置中发挥基础性作用,形成国家、民间、外资多元化的人才市场格局。不仅人才培养、人才使用、人才引进、人才流动要采用市场化运作,而且人才评价、人才分配、人才管理也要大量采用此方式;不仅有形的人才市场需要完善市场程序和规则,无形的人才市场也需要有完善的知识产权法律和法规。

在我们传统的人才管理中,人才的条块分割、部门所有的特点十分明显,权力对人才的过多直接干预大量存在,人才政策缺乏公开、公正、公平的市场竞争机制,政府仍然是配置人才资源的主体。由于人才资源缺乏市场竞争的内在动力,人才对经济社会发展的有效推动作用受到极大的限制。随着 WTO 国民待遇等非歧视原则的不断落实,越来越多的人将进入跨国公司、非公企业,越来越多的科技人才不再吃“皇粮”,再用传统的人才管理办法已经不适应了。我们必须学会按照人才的价值规律应用市场机制管理人才。因此,加入 WTO 引发的人才竞争,其核心就是人才的市场化管理机制的竞争。

(2) 人才市场化管理新机制,必须承认人才的资本属性。我们要建立符合市场经济规律的人才管理机制,首先必须承认人才的资本属性,遵循人才资本的价值规律。因此,人才资源的开发和利用过程就是一种投资的过程。而在我们传统的人才管理中,把人才的教育投资、健康投资以及劳动技能培训投资始终认为是“消费性支出”,而不是“人才资本”生产性投资。因此,我们对于人才资本的开发始终认识滞后、力度不足、绩效不高。

早期的人力资本理论确定了人的劳动在财富创造中的重要作用,但在实际分析中并没有把人的因素明确看成是一种资本形态。以舒尔茨为代表的现代人力资本理论进一步明确提出,人力资本表现为人的知识和技能的存量,它体现为体质、智力、知识、技能和道德。人力资本的含量越大,所具有的生产能力也越大。然而,人的知识和技能是通过对人投资而获得的,因此人力资本又可理解为是对人的投资而形成的资本。现代人才资本论作为经济学中的一种新观点,进一步强调人才资本是一种比物质资本更重要的特殊资本。马克思的劳动价值论告诉我们,人类的财富是由劳动创造的;而现代人才资本论则进一步告诉我们,人才即“人”就是“财”。从某种意义上说,这是对马克思劳动价值学说的发