

人才流失的机制、 预警及对策

——以北京市国有企业为例的实证分析

刘家珉 陈家田 著

2005 年北京市教委人文社科项目

《北京市国有企业人才安全对策及人才安全预警系统研究》
(SM200510037001) 资助研究

人才流失的机制、预警及对策

——以北京市国有企业为例的实证分析

刘家珉 陈家田 著



天津大学出版社

TIANJIN UNIVERSITY PRESS

内容简介

本书是一本关于人才安全问题的著作,书中既有微观的心理机制分析又有宏观决策框架的构建,既有理论研究又有实证分析,既有问题解读又有对策与建议。因此,本书是目前相关研究领域比较系统全面的专著。本书适用于人事管理相关领域研究人员参考,也可适用于相关专业本科生、研究生研读。

图书在版编目(CIP)数据

人才流失的机制、预警及对策:以北京市国有企业为例的实证分析/刘家珉,陈家田著. —天津:天津大学出版社,2013. 12

ISBN 978-7-5618-4917-0

I. ①人… II. ①刘… ②陈… III. ①国有企业—人才流失—研究—北京市 IV. ①F279. 241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 003314 号

出版发行 天津大学出版社

出版人 杨次

地 址 天津市卫津路 92 号天津大学内(邮编:300072)

电 话 发行部:022-27403647

网 址 publish. tju. edu. cn

印 刷 天津泰宇印务有限公司

经 销 全国各地新华书店

开 本 169mm × 239mm

印 张 11.5

字 数 233 千

版 次 2013 年 12 月第 1 版

印 次 2013 年 12 月第 1 次

定 价 26.00 元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页等质量问题,烦请向我社发行部门联系调换

版权所有 侵权必究

前 言

人才安全问题是任何组织都必须面对的人事管理问题。大到一个国家,小至一个小微企业,都是由人员组成的有序系统,都存在人员的流入与流出现象。合理的人员流动对组织是有利的,然而超过一定标准或界限的流动就会侵害组织机体的健康。人才安全产生于组织中人员的非正常流动。目前,关于这一领域的研究文献也非常丰富,但大多是从较为宏观的层面进行的研究,并且问题解决主要集中于制度优化与决策框架的构建,缺乏微观层面的分析。本书试图填补这“迷失的一环”。

本书在理清人才、人才安全、人才流失以及三者之间的相互关系的基础上,从微观与宏观、理论与实证、问题与对策多层面系统地阐述了人才安全相关内容。首先,在微观层面从组织心理学相关领域的研究理论出发探讨了人员流失的影响因素及其心理机制,并在此基础上以北京市国有企业为样本对相关理论模型进行实证分析。其次,从宏观层面分析我国人才安全现状及其相关研究,并进一步依据实证调查资料从中观层面分析了北京市的区域性人才安全问题,同时指出构建人才安全预警体系的必要性。再次,详细分析了人才安全预警体系的框架,包括人才安全预警系统分析、北京市人才安全系统构建思路以及人才安全系统指标体系设计与分析等。最后,从宏观、中观和微观层面系统地提出了人才安全问题的对策与建议,包括国家层面的人才安全政策、区域层面的制度措施以及组织层面的人才保持策略。

本书是在刘家珉主持 2005 年北京市教委人文社科研究项目《北京市国有企业人才安全对策及人才安全预警系统研究》的成果报告基础上进一步深入研究完成的。在本书研究内容方面,本书作者及其合作研究团队已历经 10 多年的研究。2003 年,刘家珉、谢立安等完成了国防科工委课题《国防科技工业人才安全体系研究》,从 2005 年起,刘家珉指导硕士研究生王成信(2005)、陈家田(2006)、张春蕾(2007)、马震(2011)等完成学位论文,都在人才安全、人才流失诸多方面进行了相关研究。本书是在刘家珉主持的人才安全项目研究和陈家田关于人才流失、离职等相关研究基础上发展而来的,是我们师生共同研究的结晶。

本书历经几次修改,终于可以面见读者,甚感欣慰。为本书的顺利出版,天津大学出版社黎恋恋编辑等给予热情的支持帮助,付出了辛苦的劳动,在此,对他们表示真诚的谢意。

受个人水平和时间所限,本书可能存在不少纰漏甚至错误,在此期望得到同行专家、读者的批评指正。

目 录

第一章 人才、人才安全和人才流失	(1)
1.1 人才的概念	(1)
1.1.1 与人才相关的不同定义	(1)
1.1.2 人才概念的界定	(2)
1.2 人才安全概念	(4)
1.2.1 人才安全的内涵	(4)
1.2.2 人才安全的基本特征	(7)
1.2.3 人才安全状态的界定	(8)
1.2.4 影响人才安全的几个因素	(9)
1.3 人才安全与人才流失	(9)
1.3.1 人才流失的概念	(9)
1.3.2 人才流动、人才流失与人才安全关系的认知	(11)
第二章 国内外关于人才流失(离职)机制的研究	(14)
2.1 企业人员离职问题分析——历史回顾	(14)
2.2 离职影响因素研究	(15)
2.2.1 影响因素综合分析	(15)
2.2.2 离职意向	(18)
2.2.3 工作满意度	(19)
2.2.4 组织承诺	(22)
2.3 人才流失基本模型探讨	(24)
2.3.1 几种经典模型比较分析	(24)
2.3.2 国内有关离职模型的研究	(34)
第三章 人才流失影响因素及其作用机制实证分析——以北京市国有企业为例	(38)
3.1 北京市国有企业离职原因分析	(38)
3.1.1 国有企业的特性	(38)
3.1.2 国有企业人才流动状况与其他所有制企业的比较分析	(39)
3.1.3 国有企业员工离职特点分析	(40)
3.1.4 北京市国有企业人才结构	(41)
3.1.5 北京市国有企业人才现状抽样调查	(44)
3.1.6 北京市国有企业人才离职的特点	(53)

(2) | 人才流失的机制、
预警及对策

3.1.7	北京市国有企业人才离职影响因素	(55)
3.2	北京市国有企业高级人才离职模型研究	(84)
3.2.1	Price 模型的适用性	(84)
3.2.2	北京市国有企业高级人才离职心理动因模型	(85)
3.2.3	作用机制分析	(88)
3.2.4	北京市国有企业高级人才离职心理动因的测量方法	(92)
第四章	人才安全现状及相关问题分析	(97)
4.1	我国人才安全的大背景	(97)
4.1.1	我国人才安全现状	(97)
4.1.2	我国人才安全的根源	(102)
4.1.3	人才流失对经济、政治及国家安全的影响	(104)
4.1.4	中国国有企业发展现状	(106)
4.2	北京市国有企业人才流动现状	(107)
4.2.1	北京市国有企业在区域经济中的作用	(107)
4.2.2	北京市国有企业人才流动现状	(111)
4.2.3	北京市国有企业对人才安全的理解与尝试	(115)
4.2.4	北京市国有企业人才安全问题的表现形式	(118)
4.2.5	北京市国有企业人才安全的特点	(120)
4.3	以北京市工业领域创意设计高级人才队伍状况为例的实证分析	(121)
4.3.1	调查企业中创意高级人才的总体结构状况	(121)
4.3.2	各行业中创意高端设计人才队伍安全的现状与问题	(124)
4.4	建立人才安全预警体系的作用	(129)
第五章	人才安全预警系统研究	(132)
5.1	人才安全预警系统分析	(132)
5.1.1	建立人才安全预警系统的原则	(132)
5.1.2	国家人才安全系统框架	(133)
5.1.3	人才安全系统组织结构	(133)
5.2	北京市人才安全体系建构思路	(139)
5.2.1	指导思想和原则	(139)
5.2.2	北京市国有企业人才安全体系的主要内容	(141)
5.3	人才安全指标体系的设计与分析	(143)
5.3.1	建立人才安全指标体系的原则	(143)
5.3.2	人才安全指标体系的分类	(144)
5.3.3	人才安全指标分析	(153)
第六章	人才安全的对策与建议	(155)
6.1	构建适合我国国情的人才安全政策	(155)

6.1.1 其他国家解决人才安全问题的对策	(155)
6.1.2 构建适合我国国情的人才安全政策	(157)
6.2 北京市实施国有企业人才战略的制度措施	(162)
6.2.1 尽快建立北京市国有企业人才安全预警机制	(162)
6.2.2 制订北京市国有企业人才安全分类与分层标准	(163)
6.2.3 全方位多渠道保障国有企业人才安全	(164)
6.2.4 有限度地建立北京市国有企业人才安全风险保障基金	(164)
6.2.5 加大教育投入,提高人才安全意识,树立职业精神	(165)
6.2.6 建立两级人才安全管理委员会,使人才安全管理落到实处	(165)
6.3 北京市国有企业人才一般保持策略	(166)
6.3.1 保持策略建议	(166)
6.3.2 建立员工保持策略的一般框架	(166)
6.3.3 员工保持建议	(167)
参考文献	(171)

第一章 人才、人才安全和人才流失

1.1 人才的概念

1.1.1 与人才相关的不同定义

新编《辞海》对“人才”的解释是:有才识学问的人,德才兼备的人。

王通讯说:“人才就是为社会发展和人类进行了其创造性劳动,在某一领域、某一行业或某一工作中做出较大贡献的人。”^①

叶忠海则说:“人才是指那些在各种社会实践活动中,具有一定的专门知识、较高的技术和能力,能够以自己创造性劳动,对认识、改造自然和社会,对人类进步做出了某种较大贡献的人。”^②

王鹏在《用人之道》中说:“人才,有脑力劳动者,也有体力劳动者;在有学历、文凭的人员中有,在无学历、无文凭的人员中也有。只要知识丰富,本领高强,对社会进步有贡献者,皆可成为人才。”

刘圣恩在《人才学简明教程》中论述道:“人才就是在一定的社会历史条件下,在认识世界和改造世界的过程中进行创造性劳动的人……历史性是人才构成的前提,任何一个人都是一定历史条件下、一定社会发展阶段上的人才,脱离社会、离开历史就无所谓人才。实践性是人才的基础,是重要的必要条件,人才是实践中的人才,离开实践的人才是不存在的。创造性是人才的核心,也是人才的最根本的特征,人才与非人才的界限就在于能不能进行创造性劳动。”

首都经贸大学黄津孚教授从学术角度阐述人才的概念:“人才是指在对社会有价值的知识、技能和意志方面有超常水平,在一定社会条件下能做出较大贡献的人。人才既包括知识超常的知识分子,又包括技能超常的能工巧匠、艺人和‘领袖’,还包括意志超常的‘英雄’。再简单一点,就是社会需要的高素质的人。”

夏建刚、邹海燕认为,人才是少数具有优越的内在素质,以其创造性的劳动成果做出超常贡献的人^③。

以上列出有关人才的很多概念,不尽相同,有的非常简单明了,有的比较复杂。

① 王通讯. 人才学通论[M]. 北京:中国社会科学出版社,2001:2.

② 叶忠海. 人才学概论[M]. 长沙:湖南人民出版社,1983:59.

③ 夏建刚,邹海燕. 人才概念内涵探析[J]. 中国人才,2003(4).

列出这么多概念的目的在于从中找出一种人们普遍接受的、而且在实际统计中容易应用的人才概念。例如夏建刚、邹海燕在《人才概念内涵探析》中提出的关于人才的概念,从理论上可以说比较准确,但在实际调查统计中无法运用。

1.1.2 人才概念的界定

对于人才来说,不同的历史时期有不同的定义。在我们看来,“人才”是一个具有相对意义的概念,通俗地说,就是人力资源中有较高质量的那个部分,或者说是其人力资本存量相对较大的那个部分。从广义上讲,才,是指学识和能力;人才,是指有才识学问的人;德才兼备的人,是指在某些方面有代表性或具有突出才能的人。从工作过程和结果方面看,就是工作素质较高、能力较强、绩效较高的劳动者。凡是各行各业能够在工作中做出积极贡献或突出贡献的工作者,都是建设中国特色社会主义事业的人才。《中共中央国务院关于进一步加强对人才工作的决定》指出“只要具有一定的知识或技能,能够进行创造性劳动,为推进社会主义物质文明、政治文明、精神文明建设,在建设中国特色社会主义伟大事业中作出积极贡献,都是党和国家需要的人才。要坚持德才兼备原则,把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准,不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份,不拘一格选人才。鼓励人人都作贡献,人人都能成才”。

从狭义方面来说,或者从人才管理的操作层面来说,对人才的界定,一般也是可以从学历和专业技术职称方面来做出的。我们理解,“不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份,不拘一格选人才”是要打破人才的某种外在身份标签的唯一权威性,突出按工作贡献确定人才、选拔人才。但学历、专业技术职务等仍然可以是某类人才界定的重要标志。引起劳动力质量上差异的重要因素是人力资本。人力资本是由在接受教育和训练过程中建立和积累起来的有效的和有价值的知识构成的。知识的积累过程是长期投资的结果,这些投资是以支付学费和放弃工资收入等形式花费大量资金和长时间学习的努力换取的。所以,从统计和管理的角度看,人才是可以从学历方面及专业技术职务等方面来界定的。如《2002—2005 年全国人才队伍建设规划纲要》对人才的范围限定使用的是“具有中专及以上学历或专业技术职称的各类人员”。

当然,人才概念会随时代的变化而变化,其内涵变化则是肯定的。现在问题的焦点不在概念上,而在界定上。如何找到界定人才的标准呢?根据专家们的意见,思路有两个。

一是严格区别使用“人才”与“专门人才”的概念,对人才不作界定,只对“专门人才”作界定。考虑到今天整个社会教育水准的提高,可将具有大学本科以上学历或工程师以上职称作为人才的最低标准。相应地再区分出初级人才、中级人才、高级人才。这样着眼于专门人才的统计方法与国际上的通行方法也相互对应。例如,西方国家一般不讲“人才”数量,他们使用的与我们类似概念的是“科学家与工程师”、“大

学生”及“在校大学生”数量。

二是要改变原来仅以职称和学历界定、统计人才的做法,建立多维的人才评价统计标准。2002年上海市对引进人才制定的评价计分体系在这方面作了积极的探索。美国等发达国家在引进人才时并不是以学历、职称作为人才评价的标准。如美国在科学、艺术、教育和体育等方面引进人才的10条标准是:①在其工作领域内,获得国家或国际认可奖项的证明,证明其在该领域内具有优秀成就;②有专业协会的会员证明,而该专业协会、组织是经由其同领域的国际或国家级专家所认可的;③在专业刊物或主要媒体上有关于此申请人及相关工作的报导,或曾有重要媒体报导过申请者以及申请者在所属专业领域内的成就;④申请人曾经担任过评审,评判过所属专业领域或其他相关领域内他人的工作;⑤申请人有学术研究或艺术上的独创或独到发明的贡献;⑥申请人在所属领域内国际刊物或学术刊物上曾发表论文;⑦申请人拥有在国家级以上的艺术展览会上展示作品的证明;⑧有在工作机构中担任主要领导或重要职务的证明;⑨申请人拥有薪资、酬劳、工资远远高于同行的证明;⑩在表演艺术上拥有商业成功的证明,如票房收据、磁带、磁盘或录像带销售等证明。

人才评价统计的关键和难点在于对没有学历、职称者如何评价统计。要科学设定没有学历、职称者的人才评价统计标准,如职务(岗位)、奖励(包括科技成果奖励,也包括劳动模范、三八红旗手等各类权威表彰)、发明专利、发表文章、所创利税等,使这些指标尽可能涵盖各类没有学历、职称的人才。要使人才评价科学合理,必须使同一种人才类型的多种衡量标准处于同一层次,具有对应性、可比性,如明确什么级别和职称与什么级别的职务、奖项相当。如果各项标准之间不对等,缺乏可比性,人才评价就会失去公平。

本书所称的人才,一般而论,可泛指广义的人才,在涉及统计数据及管理措施方面,同样,主要是指从学历及专业技术职称方面加以界定的人才。但对于人才安全预警系统来说,分为宏观、中观和微观三个层次,为了使预警系统能够提供有效科学的指导,在每一个层次上对人才都会有不同的界定。宏观层面上的人才主要是指那些工作在国家科技、金融、外贸、国防科研等部门的重要岗位上,掌握了国家机密、国家核心技术的人员。一旦这些人被境外组织挖走,有可能对我们国家的经济、科技、国防安全构成危害。中观层面的人才与宏观的比较接近,不过在地域上相对比较小,例如本书所指的北京市。微观层面上的人才主要是指在具体组织单位中掌握核心技术或处于重要管理岗位的人,比如职业经理人和技术专家等。^①

① 王成信. 人才安全预警系统研究[D]. 北京:北京物资学院,2005.

1.2 人才安全概念

1.2.1 人才安全的内涵

经济概念、范畴是对经济生活事实的抽象或概括。中国社会最近几年来从国家领导到企业管理层以及理论界都对“人才安全”广泛关注,说明了我国经济与社会生活中存在着可将其如此概括的一种事实。“人才安全”是与“人才不安全”相对的。研究人才安全,也就是说,要研究社会或组织中最重要经济资源——人才资源,其怎样才是安全的,怎样又是不安全的,目前人才安全方面出了哪些问题,怎样才能构建人才安全体系,采取哪些应对措施以保证人才安全体系正常运行,等等。

据文献资源调查,“人才安全”一词首次在《辽宁行政学院学报》2000年第5期《国有企业人才安全问题:“入世”背景下的探讨》一文中出现,然后逐渐有若干文献谈及。通览这些文献可以发现,面对“入世”后中国人力资源的重新配置,“人才安全”被强调并引起国家和社会的高度关注,特别是作为国家安全概念的新拓展,已逐渐成为一种社会意识。

那么,何谓人才安全呢?一些专家学者从不同的角度进行了概括和描述。

中国人事科学研究院原院长王通讯认为,从广义上说,缘于人才问题造成的危及原组织安全的问题都属于人才安全问题。从国家安全的角度来看,是指因工作在国家机密岗位、掌握国家核心技术的人才“流失”而发生的人才安全问题。他认为,从目前来看,人才安全中的“人才”主要是指那些工作在国家科技、金融、外贸、国防科研等部门的重要岗位上,掌握了国家机密、国家核心技术的人员。一旦这些人被境外组织挖走,有可能对我们国家的经济、科技、国防安全构成危害。^①

梅德平认为,人才安全并不是指人才自身的人身安全。它实际上是指一个国家人才队伍在国际人才市场竞争中,不会因其无序或过度流失而使国家建设和经济发展受到损害或威胁。^②

北京市人才服务中心主任韩光耀指出,在人才竞争越来越激烈的今天,掌握着国家关键技术的人才在影响国际竞争力和国家安全方面具有战略上的对抗性。因此各个国家在开放人才市场的同时,也在关注着掌握国家核心机密和核心技术人才的流向。如果掌握国家核心技术的人才出现流失,将发生人才安全问题。

原人事部人事与人才研究所项目研究员曾毓敏认为,“人才安全”并非反对一切人才流动,而是指作为一个国家,在日趋激烈的人才竞争中应当增强核心机密和核心技术人才资源的自我保护意识,关注核心机密和核心技术人才的流向,采取切实有效

① 申渝. 人才安全, 提上国家安全日程[J]. 中国人才, 2002(5).

② 梅德平. 人才安全事关国家利益[J], 中国人才, 2002(5).

措施减少核心机密、核心技术人才的流失和因核心机密、核心技术人才流失造成的损失。一个国家存在人才安全问题,一个地区或单位同样存在人才安全问题。

陈文义、范军认为,人才安全就是在一定的时空范围内,人才不受威胁,保持稳定发展和持续发展的状态。^①

以上是从国家角度宏观地论述人才安全问题。姚哲辉、吴广谋从企业角度分析了人才安全问题,指出,国有企业人才危机直观地表现在两个方面,即人口和出口。在引进人才的人口,表现为员工招聘困难,特别是对一流人才、优秀人才难以引进,企业缺少新鲜血液,供血不足。在人才流失的出口,表现为企业培养的大批成熟人才、优秀人才流向竞争对手(主要是外资企业和民营企业),失血过多。^②

从上述专家的概括中我们可以看出,人才安全问题是指由于人才流动、人才位移所引发的组织机密、资源、核心和关键技术等重要经济、技术要素泄露、流失、外流,从而严重损害组织整体利益的现象。人才安全的主要表现形式为人才的流失。

我们认为,一个组织的正常运行是其各种资源合理配置和正常运行的结果。人力资源对任何组织来说都是最重要的资源。人才系统是组织综合系统中最重要的子系统。人才安全问题就是组织能否正常进行人才配置和人才系统能否正常运行的问题。狭义的人才安全是指人才系统自身的安全,包括人才系统正常的运行和人才系统运行效益等方面;而广义的人才安全则既包括了人才系统的自身安全,又包含了人才系统运行对于国家安全或组织安全其他要素的支持和保障作用,即在一定的社会经济环境下,一个国家或组织人才系统的有效运行和应对来自内部和外部的威胁,适应社会经济发展和科学技术进步对人才日益增长的需求,为国家或组织的综合安全提供人才保障的能力和状态。

这个概念包括三层含义:首先,人才安全概念的提出,其核心在于进一步突出人才对于国家或一定区域的安全、行业发展和企业生存的极端重要性,强调人才系统的有效运行对国家或组织安全其他要素的支持和保障作用。其次,人才安全表现为人才系统自身的安全,包括人才队伍的数量、质量能够动态满足需求,以及与此相适应的人才队伍的有效开发、使用、管理和保护等。最后,人才安全还包括对于人才队伍的稳定、发展和优化升级等方面具有现实和潜在影响的社会环境、政策环境、国际竞争环境的综合考虑。

从研究主体范畴上看,人才安全可分为宏观、中观和微观三个层面。

宏观的人才安全问题,是指一个国家的人才安全问题。人才的短缺、人才的结构不合理、人才的质量不高以及人才的流失等因素都会导致人才安全问题,其中人才的流失是最重要的因素。国家层面的人才安全问题,应该包括国家宏观经济形势和战略发展、国家人才政策的发展和制定实施、国际人才竞争形势和发展趋势等方面的

① 陈文义,范军. 人才安全论[M]. 北京:蓝天出版社,2005:10.

② 姚哲辉,吴广谋. 国有企业人才危机与对策的系统分析[J]. 中国人才,2002(3).

内容。

中观的人才安全问题,可以从两个不同的方面去界定:一方面是指一个行政区域的人才安全问题;另一方面是指国家战略性产业人才安全问题。国家战略性产业应该具有如下几个方面的特征:战略性或者不可替代性,即对国家整体经济实力、科技实力、发展潜力具有战略影响力的产业部门;不可转移性,即在正常的国际经济、科技交流中具备不可转移特征或者存在严重的转移替代障碍的产业部门;知识或技术密集性,这个比较好理解,任何战略性产业部门都具有人才密集、知识密集、技术密集的特征。

微观的人才安全问题,是指一个组织的人才安全问题,即企业人才安全问题。企业是国民经济的细胞,是人才安全问题最终解决和落实的落脚点。重点关注企业人才使用和管理层面的操作问题,现代企业人才管理观念和管理体系建设以及影响和制约企业人才安全问题的政策、法规和制度环境,等等。对企业来说,其主要表现如下。一是人才结构的安全。众所周知,企业人才资源应该保持合理的年龄结构与专业结构,人才结构不合理的直接后果是:一旦到人才断档阶段和薄弱环节,人才建设压力增大,人才争夺更趋激烈,企业易出现人才青黄不接现象,人才安全更加难以保证。二是关键性技术人才。这类人才拥有企业独特技能,是组织获得竞争优势的核心员工,如高科技企业、IT企业的工程师,一旦这些核心员工离开企业,就会把核心技术、关键性技术带走,无疑将给企业带来巨大损失。三是掌握市场大量客户资源的人才。这类人才是企业发展的“台柱子”,外企把这些人才招至麾下,不仅能大大降低其进入成本,获得更多的市场客户资源,而且能达到直接摧毁竞争对手的战斗力和竞争力的目的。四是企业高级管理人员和骨干力量。这类人员的流动,对企业也是严重的打击。

近年来,国内学者还提出了一些针对特殊群体的人才安全概念,如高层次人才安全、科技人才安全等。高层次人才安全是指一个国家的高层次人才资源及其开发运行系统免于遭受外部势力的侵害,以维护国家高层次人才资源的安全性和稳定性,保障国家高层次人才需求,保持国家的综合实力,避免给国家政治、经济、军事、文化等方面带来风险和危害。其内涵在于:①保护高层次人才生命安全;②保护高层次人才的知识产权安全;③防范高层次人才中涉密人才外流(张平,2007)。科技人才安全是指一个国家的科技人才队伍在国际、国内人才市场竞争中,不会因其无序或过度流失而使经济社会发展的竞争优势受到损害或威胁。科技人才资源是人才资源中的重要资源,对一个国家的经济、社会发展所起的作用最大(汪利平,2011)。

由此,我们认为,所谓人才安全,就是指根据组织系统(国家、行业、地区、企业等)正常运行的需要,能合理配置所需人才,人才系统能正常安全地运行,保证掌握组织核心机密、核心技术人才的高度稳定,从而保证组织安全和组织目标的实现。

与此相反,人才不安全或者说出现了人才安全问题,就是组织不能根据需要进行引进和合理配置所需人才,人才系统的运行出现了各种故障,人心不稳,各类人才尤其是

掌握了组织核心机密、核心技术的人才不断流失,从而影响甚至严重影响了组织安全和组织目标的实现。人才的短缺、人才的结构不合理、人才的质量不高以及人才的流失等因素都会导致人才安全问题。

人才系统及其运行是极其复杂多变的。人才自身的质量状态和作用发挥过程各不相同。市场经济的特点之一就是以市场手段配置人力资源,人才的合理流动是市场经济发展的需要,也是在竞争中促进经济与社会发展的需要。所以,虽然人才流动与人才流失是不完全相同的概念,可以区别情况进行量的比较分析,但要将其截然区分则是困难的。同样的,从人才安全到人才不安全也不是有一条截然划分的界限,其间,有各种界限比较模糊的中间形态或过渡形态,我们可以将之称为人才“欠安全”或者“亚安全”的形态。因此,人才安全问题,应该从有关指标进行量的分析与评价。国内外对于人员离职影响因素及其作用机制的研究为我们提供了一些指标构建方面的方向。

1.2.2 人才安全的基本特征

人才安全区别于其他各领域安全的一般性特征,来自人才安全是国家综合安全的核心和关键这一性质。

1. 根本性

在经济全球化的竞争中,科技、经济和信息的安全固然重要,但掌握这些安全的关键是人,他们的价值取向、思想动态、综合素质和控制能力等,直接影响国家、地区和组织的安全状况。而且,经济安全、金融安全和信息安全等都是由事件引发的,只有人才安全突破了单一领域的范畴,在国家、地区和组织综合安全中处于核心地位,才能从根本上保障国家、地区和组织的生存利益、发展利益和战略利益不受伤害,起到维护国家、地区和组织根本利益的作用。

2. 功利性

在有限、稀缺的人才资源条件下,产生于客观比较、形成于事后认定的人才相对的不可替代性,昭示着人才安全具有极强的功利性。在竞争日趋激烈的大环境中,如果一个企业中掌握着核心机密和核心技术的人才流失,就意味着其客户的流失和核心竞争力的下降;一个科研单位中掌握着核心机密和核心技术的人才流失,就意味着其正在进行的科研项目的中断;一个学校的核心人才流失,就意味着教学水平和教育质量缺乏应有的保障;一个国家掌握着核心机密和核心技术的人才流失,就意味着该国的安全将受到威胁。相反,谁拥有高素质人才,谁拥有丰富的人才资本,谁就能处于战略主动地位。

3. 周期性

概括地说,储量、流量、增量和质量等构成人才安全周期性的四个维度。储量由人才聚集形成,流量即人才流失量,增量则包括人才培养和人才引进两个方面,质量

最终成为衡量人才安全状况的明显标志;一定时期的人才流量和人才增量共同调节着人才储量,并使人才质量状况发生周期性的变化。也就是说,人才流量和人才增量作用于人才储量,人才储量作用于人才质量,人才质量又反过来影响人才增量和人才流量。正是人才储量、流量、增量和质量的相互影响和交互作用,使人才安全呈现出周期性的数量特征、质量特征和形态特征等的动态发展规律。

4. 战略性

人才安全的战略性取决于人才安全形成的两类影响因素:①人才开发的持续性因素。人才队伍需要在保持适度规模、结构、质量和效益的前提下持续地接受培养、教育和训练,人才开发对政府或组织投入规模和资源使用效率提出要求。②人才安全的调节性因素。在具有综合观、全球观和前瞻观的人才安全理念指导下,建立一系列制度体系、组织体系和技术体系,保证人才安全的战略优势。

1.2.3 人才安全状态的界定

过去人们对人才安全问题的判断标准,主要集中于人才是否流失,把人才在组织之间、地区之间、国家之间的无序流动现象视为人才安全存在问题,因此,近年来的人才安全问题研究也主要是关于人才流失原因及应对措施的研究,这是狭隘的人才安全观,这种片面的认识会使我们忽视其他人才安全问题。其实,人才的短缺、人才的结构不合理、人才的质量不高也应当属于人才安全问题范畴,因为如果这些问题不能得到有效解决,必定会影响一个组织、地区、国家的竞争力和可持续发展,损害人才拥有主体的利益。

判断人才安全所处的状态,是进行人才安全预警监测的重要内容。为此,首先必须对人才安全态势进行科学的区分。定性地看,人才安全态势大致可以划分为四种状态:安全、潜在非安全、显在非安全和危机。其中潜在非安全、显在非安全是安全向危机的过渡阶段,非安全并不意味着存在人才危机。下面以北京市国有企业为例进行说明。

整体安全和局部安全。“北京市国有企业人才整体安全”主要指北京市国有企业人才从整体上看,能够满足生产和国有企业所承担的北京市经济发展的需求,不致因为人才的缺乏,而影响企业的生存发展和经济贡献。“北京市国有企业人才局部安全”指从某个局部看,如从某个行业或集团,从北京市的某个地区看,人才能够满足经济和发展的需求。

潜在非安全和显在非安全。北京市国有企业人才整体或局部不安全,可以分为“潜在非安全”和“显在非安全”,同时,整体非安全与局部非安全也有所区别。

“潜在非安全”主要指北京市国有企业人才状况出现了不利于北京市经济社会发展的因素,但还没有出现“显在非安全”的局面。“显在非安全”主要指北京市国有企业人才状况出现了明显地影响企业和经济社会发展的问題。

危机。“危机”主要指北京市国有企业人才整体或局部出现了危机局面,其中又

表现为整体危机和局部危机。“整体危机”指因北京市国有企业的人才问题而使北京市经济社会发展受到了极大的损害,“局部危机”指某个局部的经济活动受到了极大的损害,局部危机有可能引发整体危机。

除上述四种状态的界定外,还需要明确安全状态的转化机制。局部的安全,并不能保证整体安全;局部的不安全,也不等于全局处在不安全状态。要分析局部安全、非安全、危机与整体安全、非安全、危机的关系,分析人才安全状态由“安全区”进入“潜在非安全区、显在非安全区、局部危机区、整体危机区”的渐进式转化过程和机制,分析人才安全状态从“安全”到“危机”的跳跃式转化机制。

1.2.4 影响人才安全的几个因素

1. 基础性因素

基础性因素是影响组织人才安全态势和发展趋势的背景性因素和政策制定及安排的基本出发点。“基础性缺陷”因素主要包括如下几个内容:组织的综合经济实力和发展水平、发展趋势;人才资源的工作满意状况和归属感;人才资源整体实力和质量;影响人才资源进行人才流动判断决策的基本生活条件 and 经济预期,等等。

2. 结构性因素

结构性因素主要涉及影响人才开发和管理等方面的中观因素,这是决定人才安全态势和发展的主要决定因素。结构性因素包括:社会教育体制和人才培养渠道;国家人才开发政策及实施;企业组织的人才资源管理制度和管理办法;国家人才资源市场化程度 and 市场规范程度等内容。

3. 竞争性因素

这是影响人才安全态势和发展趋势的微观因素。主要考虑的是国内其他行业和地区的人才竞争,国外的人才竞争甚至是对我国人才资源的恶意掠夺等的政策性和经济性刺激。

1.3 人才安全与人才流失

1.3.1 人才流失的概念

人员流失(Turnover)在西方发达国家长期以来一直是学者们关注的问题之一。国内研究人员流动现象的学者早期把 Turnover 译作“流失”,如谢晋宇、张勉等,后来大多数逐渐采用“离职”这个词。需要指出的是,国内在讨论雇员离职时还常用“跳槽”一词,这是一个带有中国特色的字眼。它一般指雇员从原单位主动流失后加入另一家单位的过程。在学术研究中,国内学者一般不用这个词。我们认为“流失”与“离职”这两个词在汉语中还是有区别的,“离职”更多的是指一种个人性动机选择行