

人才政策研究

动态

04/2012 第 4 期 总第 27 期

科学人才观重大理论与实践问题专题

徐晓光

科学人才观体现了人才工作转向的三个方面

姚先国

当前人才工作值得深思和反思的几个问题

陈丽君

人才开发中的理论与实践问题

浙江省人才发展研究院



目 录

- ◆ 编首语.....3
- ◆ 徐晓光：科学人才观体现了人才工作转向的三个方面.....4
- ◆ 姚先国：当前人才工作值得深思和反思的几个问题.....6
- ◆ 陈丽君：人才开发中的理论与实践问题.....8
- ◆ 杨春明：人才评价要避免僵化的标准.....10
- ◆ 徐国联：科学人才观的理论突破及在杭州的实践.....11
- ◆ 陈诗达：人才工作中政府要“有所为有所不为”.....15
- ◆ 张宏：人才培养和引进要发挥浙江的优势.....17
- ◆ 丁岳枫：政府在人才评价中发挥的作用.....18
- ◆ 陈思静：从人力资本理论看人才投入与产出的关系.....20
- ◆ 李辉：人才评价标准的科学化问题.....22
- ◆ 洪文祥：人才中介机构在人才工作中的重要补充作用.....24

编首语

Preface

李源潮在《大力宣传和普及科学人才观努力提高人才工作科学化水平》的讲话中指出：“要大力宣传和普及科学人才观，为加快建设人才强国提供思想动力和保证。”并进一步概括了科学人才观的十个重要理念。为了更好地用科学人才观思想指导今后的人才工作，浙江省人才发展研究院于近日组织相关部门领导和专家学者就科学人才观重大理论与实践问题进行座谈，就科学人才观涉及的重要理论和目前实践中的焦点热点问题进行了探讨，也进一步提出了在科学人才观提出的大背景下应当高度重视和深入研究的若干重要问题。

本期《动态》特将与会各专家发言的主要观点摘编如下，以供参考。

科学人才观体现了人才工作转向的三个方面

徐晓光，中共浙江省委组织部人才办常务副主任

科学人才观提出比较早，最早是胡锦涛总书记提出的，今年全国人才工作座谈会上李源潮部长做了系统的阐述。我们就想把科学人才观方面的问题作为课题。科学人才观概念比较大，到底选哪个，以什么作为切入点，今天的研讨要找到一个方向。

李源潮部长的讲话，我归结起来有这么三个方向：

一是对人才地位、作用的科学认识。从第一次全国人才工作会议到现在，将近十年的时间，我觉得有这么几个方面在转变：第一，原来说科学技术是第一生产力，现在讲人才是科学发展的第一资源。第二，原先说人才要为经济社会发展提供保障和支撑，现在讲人才要引领发展。引进了一个创新人才可能就带动了一个产业。第三，从管理体制方面，原来政府人事部门主抓人才工作，现在党管人才，协调各方。这是工作体系的转变。第四，从概念上，以前以学历来衡量人才，现在人人皆可成才。我们有几支队伍分是比较好的。我觉得对人才地位重要性的认识是基础。

二是对人才工作客观规律的科学认识。既然是科学人才观，我们要探寻它的规律。我觉得在人才工作中，有几个方面可以作为课题研究：一个是以用为本，如何做到以用为本是认识上的提升。第二是系统培养，也就是引进和培育结合的方针。第三，我们要高端引领。其实在规划中我们都体现了这些。科学人才观的课题研究能不能再做一些提升。人才工作到底有哪些客观规律，除了李源潮部长讲的以用为本、系统培养外还有哪些？

三是对人才发展路径的科学认识。通过几年实践，我们也在不断提升。这里要解决几个问题：第一，企业跟政府的关系，原来说企业是主体，政府是主导。营造平台、营造环境、搞好服务肯定是政府该做的，但政府做的是大中介，政府把企业组织起来，到海外去，海外人才政府请，免费搭建一个平台。在中国体制下，政府去做是有意义的，对接的时候企业再去对接。第二，人才的发展要解放思想、改革创新，包括评价机制、引进机制、流动机制、分配机制激励机制，有

很多地方需要探索。比如南京对高校科研成果的分配，高校科研人员科研成果50%-95%要归个人。所以这里面路径的选择、体制的创新是非常重要的。第三，坚持人才资本的优先介入，加大人才的投入。企业要投资，政府在打造平台、打造环境方面要不遗余力。对人才最好的评价就是企业。政府也要投入。别的省这么做了，我们也要跟上。科学人才观做的同时请人才院研究一下省区比较，研究现实的问题，转化为政策。人才观提的时间很长，相对系统的理论研究会多起来。我们做这个课题是有意义的，找切入点最重要。

当前人才工作值得深思和反思的几个问题

姚先国，浙江大学公共管理学院院长、浙江省人才发展研究院院长

我们选择这个议题也是有它的实践依据的。在经济转型发展过程中，观念的转变还是有一个过程。现在观察到的问题，一个是传统发展模式的惯性还是非常强的。转型发展最直接的表现就应该是经济发展动力结构的优化。原来是粗放式投入，要转变为内涵式的发展、创新发展，而创新发展理所当然应该靠人才。但组织部讨论人才问题很少提到投资驱动变为人力资本驱动，而是提科技提创新。我们应该把人才战略跟投资调整、创新发展紧密结合起来。现在国家提出一个新的政策见效基本都要 10-15 年，关键是我们要看到转折。我们现在贯彻落实科学人才观是不是真正成为我们的自觉行为，如果不是怎么样才能做到这一点，我们在转型发展中还要转变旧观念。

第二个，我们现在很多人才战略实施是不是有科学依据，我感觉以个体人才作为评价标准，但一个研究做出来往往不是个人的智慧。现在我们看单个水平是不是科学？单个的人引来了要发挥作用，需要一个团队，现在很多做法跟实际人才发挥作用的机理不匹配。引进一个千人计划，团队从外面带进来，费用支付不起。所以引多了不行，就在这里找团队，而待遇差别在体制内又非常大。这类问题还有人才特区支撑的理论基础是什么，实际上是整个用人机制的问题。现在我们看到中央政策，引进千人计划，各地都进行比拼。过一段时间回来看发现自己讲科学人才观，做法却不科学，我可以肯定说一定有这个过程。因为人才的作用要看对当地经济社会发展的贡献，不是看引了多少人。因此现在制定人才战略时，我们始终没有搞清楚哪些是政府做的，哪些是企业做的。我们面对的人才千差万别，用一个标准对待异质性的人才，政府把企业的责任揽在自己身上，这样不可持续？

第三，浙江应该大力支持中介服务业，单个人来了后需要一个网络。中介的发展本身就是现代服务业的发展，中介应该跟猎头、风险投资公司、管理咨询公司结合，提供多方面的服务。

第四，讲到引进人才，美国西部大开发，很多人拼命往西部去。政府做了什

么，人们去西部的目的是什么。浙江要吸引人才，我们要做些什么？美国也有很多问题，但是为什么有那么多人想要移民美国。我的看法是每个人到美国去，都有一个“梦”。到浙江来，浙江梦是什么？中国梦在哪里？目前浙江的税收、工资待遇在全国没有优势，浙江人富，富在老板，工薪阶层并不富。个人待遇和个人发展空间都没有优势。

第五，我作为人才院院长，一方面我认真做人才政策研究，另一方面我对现在套路是有看法的，我们需要的是制度的完善，人才市场的完善。美国、英国、日本都在搞人才战略，我们跟它们有两个巨大的差别：1、他们劳动力市场已经完善，而我们劳动力市场制度性风格都没有形成。2、我们是全面的系统的、人人都可成才，而西方始终是有限目标，关系到人才前途命运的领域要人才。现在无所不包的政策跟大政府管理模式相关，像过去计划经济条件下政府管全国人民工资一样，自己累得要死，结果谁都不满意。我们讲的是关系国家长久未来的问题，但现在官员都是考虑近期的利益。所以谁对中国未来负责，还是没有破题的问题。

第六，中共模式的特点，一方面取得了举世无双的成就，但另一方面现在凸显的问题很多，累积的矛盾很大。我们现在不能只看一方面，一讲哪个重要就全去搞。这个就像一只好的球队肯定是各就各位，每个人都各司其职。不会打的肯定球到哪儿人就都到哪儿。我们现在的情况就是球到哪里大家就都去，当时可能球抢到了，但是社会秩序全部打乱。这是我们的潜伏风险。你看我们的五年规划，每一个都讲经济取得巨大成就，深层次的矛盾没有解决。我认为对人才成才规律，要从个体和社会两方面考虑。

还有一个重要的就是产业转型、人才和金融三者的关系，金融市场没放开，产业又要转型，在这样一个扭曲的环境中，怎么去创新。这些问题，我们还要有一个操作性，放在中国转型发展的背景下。这两年我们的经济增长的指标全世界无人能比，但是国民情绪前所未有的低落，这个事情很奇怪，值得我们反思。

人才开发中的理论与实践问题

陈丽君，浙江大学公共管理学院教授、浙江省人才发展研究院副院长

我接着姚老师的话题谈一下自己的体会。第一个，03年第一次全国人才工作座谈会后科学人才观已经提出来了。到现在已经近十年，人才标准问题还是从理论和实践方面都要应对的。第二个，在操作层面，政府规划和企业引才都涉及到什么样的人是我们想要引的人。总结一下，可能有两个原则，一是匹配原则，不同标准中原则性的问题是匹配；二是多元的原则，我们有十支队伍一方面是科学性的进步，以前不分队伍意味着标准是统一的，现在强调十支队伍是不同的标准。当然在这个过程中还要强调哪些是战略性的、核心的。按照这两大原则，操作问题一定要解决。

第二个，人才开发的理论也是跟实践和理论密切相关的。人才开发时，政府、企业、个人、社会，谁才是主体。也就是说我们投在个人身上还是土壤身上。我们给天才投入一百万，怎么识别他是人才，万一投了他又不能成才了怎么办。所以美国其实是一个土壤，我们投在个人身上也许从制度安排上效率比较低。当然，政府还是要投资，因为人力资本的产权是私有的，企业做投资时是有顾虑的，投资后他从低价值的人力资本变为高价值的人力资本，但是他跳槽了，企业的投入就打了水漂。而从政府角度看他都在我们区域内。所以从这个意义上说企业的投资动机是比较弱的，在企业初期政府应该做一个先导性的作用。它的示范作用可以对全社会发挥价值增量的作用。这既是理论问题，也是实践操作问题。

第三个，我觉得科学人才观不仅是科学开发的问题，而是什么样的机制是科学的。徐主任给我们布置做各个省的引才政策比较，国内外引才机制的比较我们也在做。正如姚老师所说，能激发个人动力的机制是最优的。那些制度是最优的？美国西部开发为什么能引那么多人才，最重要的机制是税收。不管是投资者还是就业者，全部给予大量的免税，免房产税，个人所得税也非常低。税收是浙江省引才的劣势。浙江省的工资跟北京、上海差一大截。所以我们的机制如何激发人才的动力？我们也做了全球竞争力的政策，中国的税收太高，产业集群的地方也是人才集群的地方。这些地方吸引人才的地方，从政策规制的角度看，主要有就

业政策、政治环境、生活环境、经济环境。所以我们想如何在税收上做突破？

最后一点浙江是以民营企业为主，培养人才一定要发挥企业的作用，但民企与外企、国企在投入是不同的，如何引导企业在人才投入上做更多，成为真正的主体。

还有，在全球经济比较发达的国家，中介发挥了很大的作用。政府、企业、中介、人才之间的互动，需要政策的引导。

人才评价要避免僵化的标准

杨春明

我觉得科学人才观这个议题很重要。我们做人才工作的经常困惑什么是人才，人才如何来判断和评价。这个问题搞清楚，是解决其他问题的前提。人才评价特别复杂，有这么几个特点。首先是复杂性，以前用学历、职称来评价很简单，现在新的人才观人才种类、层次很多。第二个是主观性，人才很难找到一个标准来统一衡量，不同的用人主体有自己的主观判断。就像体育有标准，文艺没有标准，完全是主观认识判断，用经济上的投入产出去判断是不全面的。人才在中间起的作用很难剥离出来，除了经济效益还会产生其他效益。不同的用人主体，评价标准都不一样。政府要不要无形的手伸出来，从政府角度讲肯定要伸出来，作为一个企业要从企业角度考虑，要不要引进这个人才，有很强的主观性。第三个，人才标准具有多样性，有些从这个角度，有些从那个角度。除了主流的人才评价标准，具体到某一个单位，它们自身认为合适的就是合适的，任何人的参谋只是参谋。第四个，人才标准具有相对性，单位和单位之间都是相对的。第五个是阶段性，过了这个阶段就是失效了。

我们在人才评价的时候，要避免机械的、僵化的标准。单纯看要素的权重，有点机械。人才是很复杂的，不能简单分为几个因素，然后赋予权重，在这个岗位上权重重要，在其余岗位就不一样。我觉得研究时不能把复杂问题简单化、机械化。要看人才或团队产生的整体效益。人才有时候像云，走进去看不到边界在哪，我们要整体把握，具体分析。在问题研究上要分层面，研究政府层面的是主流人才观，对企业而言，有时候统一，有时候不统一。现在把一个人用一个标准来衡量，大学、研究所、企业都差不多。所以在做具体工作时，只看在投入多少，产出多少有点简单。标准应该用人单位来定。我们讲以用为本，用人主体就是评价标准。研究社会主义的人才观，不能都用执政党的标准。我就谈一下人才评价的问题。

科学人才观的理论突破及在杭州的实践

徐国联

我想围绕科学人才观，简单谈三个问题，包括理论的、实践的：

第一个问题是科学人才观的理论突破。科学人才观最早是 2003 年 12 月 19 号中央召开第一次全国人才工作会议，胡锦涛同志讲话时提出来的。同年 12 月 26 号中央下发的《关于进一步加强人才工作的决定》，有一个对人才的鉴定：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。2010 年 5 月，中央召开第二次全国人才工作会议，会上下发了《国家中长期人才发展规划纲要》，其中对人才的鉴定是：人才是指具有一定的专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对社会作出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。两段话的基本精神是一致的。科学人才观跟传统人才观相比许多方面有重大突破，我感觉至少有三个突破：第一个是突破了传统的人才概念，最早使用 82 年提出来的中专学历、初级职称作为衡量人才的标准，在当时的历史背景条件下起到了一定作用，但是用学历和职称来衡量人才肯定是不科学的，学历不反映能力，人才不能仅仅看学历，更要看能力、业绩和贡献。第二个突破是对人才评价标准的突破。科学人才观认为人才存在人民群众中，它提出把德才兼备，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，提出四个不唯。《国家中长期人才发展规划纲要》中指出人才是人力资源中能力和素质较高的劳动者，这个评价一是强调了四个不唯，一是突出了能力、业绩和素质，是与国际接轨的，而且也是有中国特色的。把素质、品德放在第一位是中国特色的，强调业绩、能力是跟国际接轨的。第三个重大突破是人才成长途径的重大突破，科学人才观强调以人为本，提出了鼓励人人都作贡献，人才都能成才的大人才观，每一个人只要自己勤奋学习，善于思考，勤于钻研，并且投身到创新创业的伟大实践中，都能成为有用人才。

第二个问题简单说一下科学人才观在杭州的实践。科学人才观理论上大家都

认可了，关键还是实践问题、操作问题。杭州最大资源就是环境和人才，其他资源非常紧缺，在市委市政府重视下，在落实科学人才观上主要有以下几个方面的实践：一个是加大培养力度，努力提升人才的能力素质，支持帮助每一个人走成才之路，这个主要是对人才的培养，六支人才队伍都有一个载体，在人才培养上每年投入大概 5000 万，党政人才是 MPA 班，经营管理人才 356，高级人才是 813，农村实用人才是 512，社会工作人才是 525，专业技术人才是 131。第二点是重视人才发展，努力使每一个人才创业有机会，发展有空间。这两年杭州经济社会发展比较快，事业平台比较大，到杭州创业的人都能找到自己的舞台。市委在 06 年提出和谐创业的发展模式，一批知识分子和文化人进行才创业，最典型就是阿里巴巴的马云，现在经过十年时间，阿里巴巴成为世界知名企业。大学生创业也是这样，国家对杭州大学生创业有很高的评价，我们全国高校大学生创业成功率达到 60%，被国家教育部列为大学生创业示范基地。这里结合刚才陈所长的观点——伟大的企业不是靠政府扶持的。我觉得这是问题的一个方面，确实市场的还有由市场来决定，但是像这些创业的企业，必要的条件下，政府还是要支持的。如果没有政府的支持，马云可能十年也做不成这样。所以大学生、留学生在杭州创业，杭州市政府都支持。我们要用发展的眼光来看待他们，看到他的将来，看到他的发展。所以我们要从两个方面看问题。第三个是突出业绩贡献，形成哪一个人勤奋学习和工作，哪一个人就能成为有用之才。科学人才观的一项重要任务就是落实四个不唯，不拘一格选人才。这两年杭州市很好的体现了人才业绩和贡献的导向，一个事例就是杭州市三年一评的杰出人才贡献奖，评选中真正体现了四个不唯，评上的有院士，也有一般的普通工人、农民。第二个是杭州的人才房，真正做到了公开、公正、公平，评上的有贡献大的专家教授，也有一线的工人，这是非常典型的。第四点是积极营造环境，努力以一流环境吸引一流人才，一流人才创造一流业绩。现在人才是跟着环境走，杭州现在环境比较好，愿意来的人也非常多。姚院长刚才讲到千人计划，我觉得国家千人计划，组织压力很大，我们花了很多钱引进来以后最担心的是怕他拿不出东西。李源潮部长经常讲要说风险，最大的风险就是用人的风险。我们在引才的时候关键要看准。第二个他本身压力也很大，拿这么大工资自身压力也很大。这个问题怎么看，关键是真正引进来以后，他们有没有发挥作用。创业的千人计划，杭州进来的都比较好。引进一

个人才就是引进一个产业。创新型的，杭师大 80 万引进一个千人计划，至少拿到国家项目了，科研成果出来了，学校知名度上去了。所以关键是引进的人有没有发挥作用，要看准。这对我们引才部门提出了非常高的要求。

最后一个问题是深入贯彻科学人才观需要解决的三个问题。第一个是人才总量的统计。科学人才观提出了四个不唯，中央有文件有要求，但实际操作中难度还是很大。第二个就是人才业绩的确定。因为业绩贡献是确定人才的重要标准。业绩如何确定也是非常难。分人才房是最典型的。比如一个医生临床经验不丰富，但是在国际上发表文章，而另一个医生救世无双，但没有文章，谁的贡献大。房多的时候好处理，没有矛盾。房子少时就产生矛盾。第三个难题就是人才资源的节约问题。科学人才观强调以人为本，促进人的全面发展，对如何节约人才资源，充分发挥人才的作用提出了新的更高的要求。现在对土地等资本的节约越来越重视，但对第一资源的节约却不重视。第一资源的浪费是最大的浪费。现在人才资源浪费的表现形式很多，包括人才的高消费，可以用中专生的要用大学生，可以用本科生的要用硕士、博士，还有人才使用不当、大材小用、人才流失等，形式很多。

最后再讲一下人才培养的战略问题，想跟省委组织部领导汇报一下，也请在座专家指正，希望得到领导重视。去年跟浙大人才所做了研究，已经有些研究成果。我觉得浙江杭州要旗帜鲜明、理直气壮在全国率先提出实施诺贝尔奖后备人选的培养工程。诺贝尔奖是全球公认的世界最顶尖的人才奖项。中国是世界人才大国，但是目前还没有一人获得诺贝尔奖。温家宝总理在回答北京大学生提问时，关于中国为什么培养不出杰出人才的钱学森之问对我们是很大的刺痛，也是很大的鞭策。这不仅是国家层面的，地方层面也要认真思考这个问题。杭州这样率先发展的城市，有必要、有责任、有能力走在全国前列，为国家培养世界级的一流人才做出贡献。杭州建设世界一流城市要包括诺贝尔奖获得者在内的世界一流人才。党代会刚结束，提出杭州要打造东方品质之城，立意更高了，内涵更丰富了。建设世界一流的城市不仅要有一流的基础设施和经济实力，更重要的是要有一流的科技和人才实力，特色是包括诺贝尔奖获得者在内的人才。统计显示世界一流城市往往都有诺贝尔奖获得者，一半以上诺贝尔奖获得者集中在纽约、华盛顿、芝加哥、巴黎等世界级的大城市中。没有世界一流的人才集聚，就称不上世界一

流的城市。杭州要打造东方品质之城，要有世界一流的人才。第二个，培养诺贝尔奖人才，是创新型城市义不容辞的责任。世界一流的城市，高校科研机构比较集中，有条件使人才做出一流的成绩。杭州有这个条件，而且现在也在打造创新型城市。第三个是世界一流大学要帮助杭州培养诺贝尔奖级的一流人才。世界一流大学是培养诺贝尔奖的摇篮。我们要让世界一流大学来为中国培养诺贝尔奖人选。第四个是我们在大力引进海外高层次人才的同时，要选送优秀人才到海外一流大学培养。我们实行千人计划，我们有一个引进计划，还要有一个送出去的计划。没有现在的送出去就没有将来的引进来。具体有一些想法，想在世界一流大学跟诺贝尔奖相关的专业中选拔一些人，政府出资资助他们到世界一流大学去培养。

人才工作中政府要“有所为有所不为”

陈诗达

前面讲到人力资本投入，我觉得不仅仅是政府、企业的投入，还有很大一块是个人。现在从人才发展环境看政府和市场的关系到底是什么。现在各级都很重视人才，都讲如何吸引、集聚人才，但最后政策都围绕钱，一说引才靠钱，科研项目给多少钱，建人才房要多少钱。个人觉得政府掌握财政资源来撒钱是最容易做的事情。问题是这样撒钱的绩效如何。对营造人才发展环境和建立人才机制来讲，效果如何。我不是说做人才工作不需要钱，投入环境也要钱，建立机制要钱，特别是国家研究与事业发展经费占 GDP 的经费很低，钱投入还不够，但不够不是说随便撒，这里就有政府与市场的关系，我担心我们搞了那么多开发区、创业园，把精力都放在这上面。市场的软环境或人才发展机制，政府应该做什么。科学的人才发展观在市场经济背景下，哪些是市场行为，哪些是政府要做的。除了基础研究外，应用人才实际跟市场最紧密，如果他们真正为社会创造了财富，同时也给自己创造了财富，如果不是这样，我就认为是国家分配制出了问题。分配制出问题，靠奖励来矫正，显然不是政府行为，这就涉及到人力资本投入到底怎么投的问题。不需要政府奖励扶持的有很多，包括富二代拿财政的钱去培训，这种效果其实并不好，他们不缺这些，除了宣传有效果，其他没有大多效果。国家现在扶持政策很多，对人才的，对国有企业的，但是仔细想一想，真正靠国家扶持成为全球知名企业的有多少。美国微软、苹果、谷歌从来没有受到政府扶持，却成为全球知名企业。

第二个问题，怎么样创造一个好的人才发展环境和人才发展机制。前几天看了一篇文章，我觉得美国硅谷的做法对我有启发。硅谷有人才市场化的自由流动机制，在硅谷的人才不仅可以在硅谷企业自由流动，还可以在大学科研机构里自由流动。另外，在硅谷当一个研发机构正在研发一项比较有前景的产品时，风险投资公司就会给你投资，制造商就来谈生产，营销商就来谈营销，从研发、生产到销售，背后是一个人才链，我觉得这种才是真正的环境，这种才叫机制，是钱买不来的，也是政府投多少钱下去不可能有效果的。所以说政府要营造人才发展环境，建立人才发展机制，美国硅谷的机制值得借鉴。我们没有形成一个良好的

人才发展环境，建立一个良好的人才发展机制，跟政府过多干预有关系。所以在建立科学人才观过程中，哪些是政府管的，哪些是市场行为，要搞清楚。

人才培养和引进要发挥浙江的优势

张宏

我有三个观点，不是很准确。第一个我觉得我们讲科学人才观，首先围绕浙江省层面。浙江省最大的优势是什么。浙江周围的几个省都很强，在这种情况下，我们有两个亮点，体制优势和民营企业发展优势。这两个优势不发挥好，培养人才、引进人才都是空的。第二个，人才发展的重点，一是培养，一是引进，三个主要发挥人才培养作用的，一个是高校，一个是企业，还有一个是中介。人才培养就是高校的任务。企业可以想办法委托别人，但是还是高校的任务。在人才培养上高校一定是最重要的环节。我说两个例子，一是美国教育机会均等是非常好的。我们的人才培养模式是优胜劣汰，优秀的培养，差的淘汰。而美国对差生专门提出机会教育。整个层次的提高是很重要的。

第二个是高校的人才一定要是精英人才。高校是承载高新科技人才最好的摇篮。我觉得大学一定要发挥这两个作用：一类是提高全民素质，一类是高端人才的引进培养。对中介机构，浙江省体制应该让专业的人做专业的事，特别是人才引进。从来没有政府到国外引人才，都是企业、高校去。我们要鼓励企业、高校、人才中介机构去引进人才，真正去挖掘人才。

还有一个，对于引进人才提供给他们钱可以看做无息贷款，如果做出成绩，贷款免掉。当然必要的生活保障还是要给的。只有这样的机制，才能创造平台，人才才能引进好培养好。企业的问题，以浙江海洋经济为例，不发挥民营企业在人才承载上的作用，我们的发展没有优势。我就讲这几点。

政府在人才评价中发挥的作用

丁岳枫

现在我在人才服务局开展工作，听了各位领导的发言，可能我要讲的没有站在那么高的高度，而是更微观的更基础的工作。首先汇报一下最近几年开展的工作内容，我们机构的身份比较特殊，以前叫杭州市人才开发中心，还有杭州人才市场、杭州市高级经营人才评鉴中心、毕业生就业服务中心几个名称，一共四个牌子，一套班子。整个中心人数有 150 人，我现在在高级人才评鉴处，做高级人才推荐、企业经营管理人才评价、高级人才交流、杭州市人力资源管理协会几方面的工作。从去年开始，市里面给我们下达了任务，怎样帮助杭州市的企业转型升级，这个重担就落在我们身上。我更多的工作内容是在人才的评价，在领导带领下探索了很多，如何把人才工作做的有效，真正对杭州市企业起推动作用。06 年杭州市高级经营管理人才评价体系的研究，希望在政府平台建立一个针对企业干部的统一评价体系，得到组织部的帮助支持，做完后开始给企业提供服务，实践中有几个体会。

第一个是现在对人才非常重视。企业经营的现金流是靠人才赚回来的。总裁、董事长都认识到只要有人才，企业就有发展。以前我们谈论项目都跟人力资源部对接，现在基本上都是跟总裁，所以对人才的重视得到很大提升。

第二个感受，像各位领导专家说的，人才标准很难界定。我们当时建的标准是针对企业干部，可是不同的企业，不同的用人主体还是不一样。比如浙江中控集团、浙江电信等不同组织性质的企业对人才标准差异很大，所以当时虽然建了标准，去企业的时候仍然要进行深入的调研。

第三个是刚才专家都提到千人计划人才引进的问题，仅凭一个人能不能拉动一个企业、一个行业、一个产业？从人才测评的角度看，应该是一个团队的概念。现在在企业里建人才标准，通常有几个标准、几类人才，千人计划更多的是技术人才，我们可能需要管理人才。有了管理人才还不够，职业经理人和创业者还是有很大差别。一个企业里一定要有创业特质的人才。上海有一个跟我们合作的机构，他们是创投公司评项目，测评公司评团队，团队是否具有创业的特质，需要

专业的心理学家去打分。所以一个班子搭建起来才能成就一个企业。

现在政府在做一个转型，以前就是搭平台，没有专业力量，只能请一些外资咨询公司。现在我们要专业服务能力。政府形象在转变，转变为能够更高技术含量的服务。评价确实很复杂，究竟怎么去评一个人，在企业里有很多方法，一类叫胜任素质模型，一类叫认知资格体系，认知资格更多针对技术人员，胜任素质概念更大，针对领导、企业经营管理干部。我们做的比较多的是胜任素质，从知识、经验、能力、个性态度价值观四个方面去评一个人。我们做评估时知识和经验比较容易评价，可以通过考试和面试。现在比较难做的是能力，这里能力包括战略思维能力、商业意识、计划组织协调能力，都很内在。更复杂的是个性、态度、品德。当时在中控测评，只测能力和个性，平均一个人要测七个小时，分析将近三天时间，然后每个人反馈时间两个小时。我们在干一件体力活，很累但是很有意义。

今年我们可能有一个想法，想测评跟针对企业经营管理人员的 356 班结合，帮助领导人行为改变和领导力提升，把测评作为前奏，测评做完做自我认知和自我完善。我想在政府好的政策的支持下，在专业研究机构研究成果的支持下，在专业人才服务机构共同努力下，在企业自身发展动力的驱动下，才能真正实现科学人才观的宏伟目标。请各位领导指正。

从人力资本理论看人才投入与产出的关系

陈思静

人力资本投资理论由来已久，最初思想就是把人作为一个货币价值的评估，一直到现在使用的还是这个思想，用货币来衡量人的价值。舒尔茨和贝克尔的两本书，奠定了人力资本的整个理论体系，丹尼森在计量经济学方面的研究用计算的方法计算了美国 1929 年-1957 年的经济增长归功于教育，这个研究引发了其后对教育的投入，现在对人才研究工作的开展，促进了政府对人才方面投入的重视。理论形成之后，不同专家学者从不同的角度进行了模型的建立。总而言之，他们希望用一种指标体系，一个比较精确的模型衡量人力的投入和产出之间的关系。目前对人才的投入政策已经提到了一个比较高的高度，这些政策如何落实，效果怎样，如何衡量，这是下一步需要思考。所以从实际需求出发要考虑一些问题。跟以前相比人力资本的投入更加重要，因为我们可以看到，物质资本投入增加 1 美元，产出增长 1-3 美元，人力资本投入每增加 1 美元，产出增长 3-10 美元。关键在于现在是知识经济时代，人才作为人力资源中的先进部分，对经济社会发展的突出贡献，决定我们必须对人才工作予以重视。对人才的投入方面不仅要考虑投入的多少问题，还要从更深层次去挖掘。我觉得可以从以下三个方面去思考：什么样的人才是人才，我们需要什么样的人，是否用好人才。

第一个问题，什么样的人才是人才，这个问题牵扯到人才的评价标准。在这个话题里，我都是用人力资本投资的视角来看人才。目前的人才评价标准，比如学历、收入，都是从投入的角度，学术的成果、税收，则是从产出的角度，目前评价人才大多数从投入产出两个角度进行评价。比较新的观点是考虑投入产出比，人才就是投入产出比达到一定程度的人。这个观点好处是切合了李源潮部长讲话的重点，即人人都可成才。去年做项目时跟地方政府工作人员进行了交流，他们都困惑于目前人才评价没有很好的量化体系，这方面的落后阻碍了人才工作的开展。因为人才工作要落实，必然牵扯到什么样的人才是人才，什么样的人能够享受这些政策。当前很多学者对这个问题做了研究，关注的焦点是人力资本特性与价值计量。人力资本相对于其他资本有自己特殊的地方，比如说，知识不仅有显性的，而且还有隐性的，是一种内在技能。还有人力资本的分层，不仅存在个人层

面的，团体层面的，还有社会层面的，可能两个人的人力资本不能单纯用 1+1 来衡量，当其组成一个团队时，资本情况就会不同。人力资本非常重要的一个特性是它是动态的，不是静止的。

第二个问题是我们需要什么样的人才，归根到底就是以用为本。这个问题跟刚才人力资本的动态性相关，因为它不断变化，所以我们必须考虑人才的战略规划，不像其他资本拿来就能用，需要很长时间的培养。规划的核心问题就是投入什么、产出什么的计划。在这方面包括姚院长也做过很多研究，从资源分配视角看人力资本，姚院长很早之前就提出来了，但目前看人力资本投入与产出时静态的观点比较多。我觉得人力资本必须从资源分配的视角去看看，因为只有配置好才能发挥最大作用，并不是说达到多少量，这跟人力资本的特性是有关系的。

第三个问题是我们是否用好了人才。人才政策的实施牵扯到一个评价与反馈的问题，这里关键是投入与产出的关系。目前很多研究主要集中在教育或者学科研究方面，运用计量经济学的方法，这些方法根本上还是把人看作货币，还是停留在一个萌芽思想阶段。所以当前对于人才问题的研究，可能需要关注几个问题：

第一个问题是投入产出问题的三个层面，我们可以在政府层面谈，用人单位层次谈，也可以在个体层面谈。李部长提出建立多元化人才投入机制，我们不但要依靠政府，依靠企业，还要进行一些政策引导，引导用人单位和个体都思考这个问题，进行投资。

第二个问题是产出的是什么。除了注重到人才产出的经济效益，还要注重产出的社会效益。这跟李部长提出的人才投入要服务经济发展，服务社会进步这两方面的需求。产出的是否是一种整合后的效益，不仅要看量的多少，还要看量的分布是否合理。

第三个问题是投入的是什么。我们不仅要看投入的量，也要看质。这个质包括投入的形式，除了经济的投入，还有政策投入、资源投入等多种投入形式。投入的内容方面，教育是育才的方式，还可以招商引资。我们对使用人才也要投入，如何合理使用人才也要重视。投入的分布主要是优化资源分配，优化资本分布。把人才真正看作资源要用结构化的视角看待人才的投入与产出，投入是结构化的投入，产出是结构化的产出，而结构是否合理是最重要的东西，而不是单纯量的多少。

人才评价标准的科学化问题

李辉

李源潮部长提出人才工作的十点理念，其中很重要一个理念是以用为本的理念，引发了这样一个议题——国内外关于人才评价的标准。

人才是一个历史范畴，在不同历史阶段有不尽相同的选人、用人标准。胡锦涛总书记在全国人才工作会议上指出把品德、知识、能力和业绩这四个维度作为衡量人才的主要指标。我整理了以下几个问题：

第一个是人才评价标准的意义。人才评价标准是选拔人才和使用人才的依据，是进行科学用人决策的重要保证，是规范用人行为的依据。以往学历和职称是主要的人才评价标准，最早的人才定义就是中专以上学历获初级以上职称的人。这样的判别简单易行，而且具有操作性。以学历论人才某种程度上可以说是社会文化教育水平比较低的结果。整个社会文化教育水平提高后，学历就不能作为评价人才的权威标准，在使用人才的过程中遭受质疑和非议。还有以工资收入和岗位职务作为评价人才的标准，相对来说，主要是微观层面行业和企业的评价，具有较强的可操作性。宏观层面的人才标准有利于人才立法以及人才工作的开展。

回顾来说我们国家基本上经历了三个发展阶段。第一个是建国以后提出把学历和收入这些外显因素作为评价人才的标准。第二阶段是邓小平提出尊重知识、尊重人才后，也是以学历和收入作为评价人才的标准，八十年代初期，有学者提出五要素说，认为人才个体内在素质有德、识、才、学、体五大相互联系的要素组成。第三阶段，03年全国第一次人才工作会议后，确定了尊重知识、尊重人才的方针，把品德、知识、能力和业绩都作为评价人才的重要标准。

人才评价的特点，第一个是层次性，有学者提出人才的道德标准、准入标准和检验标准；有的学者则认为人才是具有一定知识、技能，能够进行创造性劳动，做出积极贡献这三个层次。人才检验标准体现了以用为本，最后检验的标准还是以贡献和业绩。第二个特点是动态性，不同时期对人才的知识技能成果成效有不同评价标准，也体现了以用为本的思想。第三个特点是主体性，不同的人才观对人才的评价标准是不一样的。第四个特点是空间性，主要是宏观的人才评价标准

和微观的人才评价标准的不同。

人才评价标准的结构设想，以道德修养作为首要条件，包括正确的人生观、世界观、价值观等。第二个是创新能力，人才的一个本质特点就是创造力和想象力。第三个专业技能是人才评价的基本要求，在实际评价中，更多的还是依据每个个体的技能。

人才评价的实践现在主要是上海的打分制，按照各种指标进行打分，跟户籍和各方面人才政策关联。深圳在 2011 年也做了一些规定，包括对国家级的、地方级的、后备级的、高中级的人才的规定，目前还没有相应的政策。其他地区，南京、无锡、北京、武汉都有一个海归人才的评价标准和可操作的政策。

总结和展望，人才标准要进一步细化，宽泛的人才评价标准很难奏效。研究视角要与国际化的人才评价标准接轨。第二个要满足人才开发和促进跟组织相匹配的需要。第三点是发挥人才统计标准的使用价值，提高人才评价标准的经济和管理效益。第四个是人才标准要跟评价方法密切相关。第五，进一步细化党政人才、经营管理人才、专业技术人才、社会工作人才的评价指标体系，结合各地区的情况和人才特点体现人才评价标准的特殊性。

人才中介机构在人才工作中的重要补充作用

洪文祥

我是民间人才工作实践者。民间人才机构发展到现在，一直感觉不到政府的关注。政府应该在观念上重视人才工作实践者的工作。民营中介结构的补充作用很重要，从99年到现在13年时间浙江的民营人才机构大概有一千多家，从人才引进角度来讲，每家引进10个人，就是上万的规模，对浙江经济的间接推动作用应该在一千个亿左右。我们之前统计千里马从99年到现在服务的企业有1500多家，引进人才1000多名。这些企业，世界五百强三百多家，浙江一半以上是我们的客户，还有三家是在我们帮助下上市的，十多家成为国内行业冠军。这仅是一个千里马，还有更多的人才中介服务机构，它们间接带动的效益很大。而且民间的服务机构，已经不是传统的仅服务企业，也向政府，包括事业单位方向转型。绍兴市委组织部曾通过下面干部处希望我们帮助引进外面优秀博士生到当地工作，我们用一年时间引进两个人，一个是清华大学副教授，一个是复旦大学副教授。

第二，去年安吉县政府在招才引资方面做尝试，我们结束后政府感觉很好。民间人才服务工作不仅仅围绕猎头在做，政府应从高度上重视浙江省民间人才服务机构的作用。

第三，希望充分重视民营人才机构的创新能力和服务能力。浙江省中高级人才洽谈会是我做的，但是从实际角度讲，政府希望自己做，后面我们就没有做了。其实民间人才服务机构有很多建设性意见和创新模式。

第四，在跟企业沟通过程中，企业一直觉得引进人才代价很大，要付五六十万年薪和中介费。我认为在这个问题上我们经过从大家一无所知到有所知到慢慢接受几个阶段。企业家要实现从投资家到投智家的转变，眼前是五六十万，其实投入很小，你要分到每个月支付给他，而且每个月还有绩效考核，三个月整个人合适不合适基本有底，投入十多万，带来的效益可能是几十倍。政府能不能从浙江省人才发展研究院这里给他们做一些引领。

第五个，是产业的问题。浙江人才是个很大的产业。从去年政府开始把这真正当作产业看待，政府重视产业健康发展上能不能站在大的格局上做些大的关注、大的动作。浙江民间的人才机构最多得到政府的支持平均每家不超过两万，

浙江有两百万中小企业，每家每年用于人力资源的投入在 10 万-20 万，这就是一个巨大的产业。当然投入更多，产出更大。一个健康的人才产业应该可以促进当地科研和经济发展。包括在构建浙江的人才诚信体系上，能不能去做更多工作。还有浙江很多企业在引进人才上存在浪费，仍在引进同样的技术人才，在这个过程中政府能不能牵头构建一些公共的专业服务平台给中小企业做一些扶持，尽量避免人才浪费。

第六就是“千人计划”中很多人都是带技术背景的，引进后政府主要起到房东的作用，房子给你，然后就是政策。真正的扶持非常弱。我们一直在思考能不能做些尝试，引进人才如果没有得到配套性服务支撑，还是要走。

第七个是人才的流动方面，每年很多人到杭州。政府能不能设一个据点，如果有人想到杭州来创业，来工作，到这就可以对接到信息。这样我们花的代价可能很小，成效却很大。就像长了一张网，通过一个点把人才黏住。

最后就是人才评价，用人单位评价很有道理，我的看法是现在用人单位或其他机构用人时多关注短期效应。如果是技术性的人才，很容易评价，但是做管理的、建体系的，他们构建的体系在今后几年发挥作用，如何去客观评价这个人的作用。我们建议一个保证简历的真实性，第二是拿到原来单位的推荐函，包括人品怎么样，能力怎么样。人才发展研究院能不能给他们一些工具去评价。

第 4 期/总第 27 期
2012 年 4 月

2012



人才政策研究动态

主 办：浙江省人才发展研究院

主 编：姚志文 姚先国

编 辑：陈丽君 陈思静

联系电话：(0571) 87952332

公共邮箱：zjsrcfz@163.com

地 址：浙江省杭州市浙大路 38 号

浙江大学玉泉校区公共管理学院 102 室

邮政编码：310027