

人事人才研究

第9期

南京市人事人才研究所主办

二〇〇二年九月

搜寻南京优质智源与经济发 展的契合点

——“8.25”中高级人才交流会带来的启迪

2002年8月25日，对南京来说，是一个极为普通的日子。没有人会刻意留意这一日子，但对于南京人才市场与许多外商投资企业、高新技术企业来说却是一个让人欣喜，为之振奋的日子。这一天，南京人才市场举办的首场“南京外资及高新技术企业中高级人才交流会”获得了异常的成功。

一次谈话引发的一次尝试

近年来，全球经济发展脚步放慢，加之发展环境的变化，国际资本正在全球范围内四处寻找投资的机遇。中国因其政治稳定，经济发展环境日趋优化以及相对廉价的劳动力市场正成为外商投资者的首选目标。自去年“入世”以来，外资进入中国掀起了新一轮的高潮。这次外资进入中国出现了三个明显的变化：一是外商投资规模较之上个世纪九十年代明显增加；二是外商投资的重点地域开始从珠江三角洲迁至长江三角洲，由东南沿海逐步向内陆腹地渗透；三是世界知名企业尤其是全球500强企业纷纷加入抢滩中国的行列。

从目前各地区经济发展的驱动力量来看，引进外资尤其是引进海外优质资本无疑是加速经济发展，提高经济运行质量，扩大开放的最佳捷径。因此在外商看好的长江三角洲，新一轮的外资竞争热潮正悄然涌动。作为长江中下游中心城市的南京自然在这场竞争中不甘落后。一个偶然的机 会，南京市委李源潮书记在接见外商时，听到外商在网罗南京中高层人才上感到很为难。李源潮书记对南京的情况无疑是熟知于心的。他知道：南京不缺人才，缺的是人才进入企业、企业引进人才的平台。随即他给政府人事部门表达了“可否采用猎头等多

种方式给外商投资企业引进高级人才”的建议。此时此刻，南京人才市场也正为寻找新的人才交流模式而苦苦寻觅。李源潮书记的提议立刻得到了大家的赞同。“南京外资及高新技术企业中高级人才交流会”遂于8月25日在南京文化艺术中心举行。

一次尝试点燃的一场火爆

8月25日“南京外商及高新技术企业中高级人才交流会”的主办者们对这场交流新模式仍是以“大胆尝试，谨慎操作”的工作思路来筹划本次活动的。两年前，南京人才市场也举办过类似的“精品人才交流会”，但效果不甚理想。因此本次交流会只是按常规市场举办的思路在几家媒体上作了宣传。但让举办者无限振奋的是：尽管本次交流会设置了较高的门槛，但场面火爆依旧。我们可以从本次中高级人才交流会与常规型人才市场的诸项数据对比中看出当时交流会的盛况。

8.25交流会与常规交流会的比较

	8.25交流会	常规交流会
参会单位	120余家	80余家
参会单位类别	以外商投资企业、高新技术企业为主	以普通中小企业为主
参会单位来源	北京、上海、杭州、苏州、镇江、无锡、常州、张家港、南京	以南京为主
参会人才素质	本科占78% 专科占22%	专科占50% 本科占30% 其他占20%
参会单位提供职位类别	中高级管理和技术岗位	普通岗位为主
参会人才数量	2400人	1800人左右
初步达成意向数量	1719人	900人左右

一场火爆激发的一番思考

“8.25”南京外商及高新技术企业中高级人才交流会的火爆仅仅是一种现象。但透过这

一现象，可以引发我们的多重思考。南京的中高级人才储量到底有多大？南京的经济发展能容纳多少高层次人才？中高层人才与南京经济发展的契合度有多大？现有的人才交流形式能否满足中高层人才的需要？人才服务如何紧贴市场不断创新？... 对这些问题的反思无疑会给我们带来以下启迪：

一、南京仍然是全国中高级人才培养与集聚的重要场所。

南京目前人才资源总量达64万人，其中大专以上学历占60%以上，本科以上学历占近40%。其中研究生人才为2.5万人，副高以上职称人才为3.62万人。如此大的人才资源存量在全国各大城市中的排列也是靠前的。从人才资源增量来看，每年进入南京的各类毕业生近2万人，其中本科毕业生超过50%，大专以上学历以上毕业生超过80%。同时，南京拥有近40家普通高等院校，500多家科研机构，在校生达到20余万人。其中有近一半的在校生希望在南京工作与创业。因此我们完全可以相信：南京仍是全国重要的中高级人才培养基地和重要的人才集聚地。

二、南京要有提早为海外投资者提供优质人才资源的心理准备。

上个世纪九十年代以来，经济全球化趋势正在加速形成。去年，我国成功地加入世界贸易组织，中国改革开放的进程进一步加快，中国经济正以全新的姿态融入全球化浪潮中。海外资本日益看好中国这块热土。国家统计局的数字表明：外国投资正以高于往年的速度迅速增长。长江三角洲成为继珠江三角洲之后外商投资的首选目标。外商投资于长江三角洲看中的不仅仅是这里的投资环境，还有这里优质的人才资源，同时，这次国际资本由东南沿海转向中国内陆，特别是长江流域，是跨国公司抢占中国腹地市场战略的新调整。以南京的经济发展来看，在驱动经济的三大动力中，进出口无疑是南京的软肋。因此在新一轮海外投资中，南京如果能提早预见，抢占机遇，就能推动经济的跨越性发展。人才资源无疑是海外投资者看中的重要因素。苏州已提前预见到人才资源在吸引海外投资中的重要性。于是开始在城东、城西兴建研究生园和产业高级职业教育培养园区，努力形成高端研究人才和高端技术工人的聚集地，并形成吸引海外投资的有力筹码。因此南京也应把握机遇，预先谋划，为海外投资提供优质人才资源储备。

三、要构建满足人才发展与企业选才的新平台。

南京人才资源总量庞大，高素质人才云集，这无疑是南京的优势所在。但我们应清醒地看到：当今的人才存量并不意味着是未来的人才存量。人才始终处于一个流动的过程中。哪个地方环境好，哪个地方有自我实现的潜力，哪个地方有利于施展才华、创新创业，人才就会流到那个地方。因此，我们要不断优化人才创新创业，自我价值实现的环境。一是要突破传统体制与思维束缚，实现制度创新，不断解放思想，形成“言商爱商亲商”的创业环境和文化环境；二是要建立优良的人居环境。南京的山水城林曾经引得无数文人墨客为之流连。近几年来，南京的城市环境也发生了很大的变化，但与一些发展较快的地区相比，南京仍有不足之处。人是经济活动的主体，要想经济充满活力，必须要创造出适合经济活力的重要主体——人才生存的优良环境；三是要构建人才交流的平台。从目前来看，作为引领南京人才交流事业的巨腕——南京人才市场日益遭受硬件设施的约束。与深圳、广州、上海相比，南京人才市场的场地面积、硬件投入、信息网络仍有相当大的差距，因此改善人才交流载体，高标准、高定位的建设人才市场应作为政府近期考虑与规划的一个重要问题。

四、市场细分过程中应注意差别化竞争模式，不断创新人才市场交流形式。

在举办“8.25”中高级人才市场的同时，8月24日常规型人才市场照常举行。举办者担心常规型人才市场会影响或冲击中高级人才市场。但出乎举办者意料，中高级人才市场不仅没有受到常规型人才市场的冲击，而且中高级人才市场也没有影响常规型人才交流活动的举办。中高级人才市场和常规型人才市场双场双旺，互不影响，且互为补充形成了人才交流的集聚效应。由于前来招聘的许多企业来自外市和外省，双场联动扩大了南京人才市场的影响，提升了南京人才市场的品牌美誉度。因此应深入研究探索人才市场发展的新规律，新的变动走势，充分重视市场发展过程中产生的市场细分现象，制定市场差别化战略，对不同类型的人才采取不同的交流形式，创新人才交流新模式，不断满足市场的需要。

五、人才配置的市场化程度越高越能增强人才智力与经济契合度，也才能保证优秀人才流向企业。

从目前来看，南京人才配置市场化程度较高，但仍有不尽如人意之处。具体表现在：

一、体制性障碍依然存在。一些国有系统与行业对人才流动仍设有较高的门槛，人才正常流动的成本较高；二、人才交流市场环境尚待完善。一些非正常和欺诈性用人现象时有发生；三是社会性歧视不可忽视。在人才配置的市场化活动中，学历歧视、性别歧视、地域歧视、部门歧视、身份歧视乃至相貌歧视仍在一定程度上存在。这些仍是影响人才市场化配置诸多因素的后滞效应。就一般意义而言，企业成为用人主体的前提在于人才配置的高度市场化，人才配置高度市场化有赖于国有企事业人事制度的改革与创新，有赖于政府管理方式的创新，有赖于人们思想观念的创新，有赖于国家宏观管理体制的调整。实践证明，进入九十年代以来，我国要素市场化程度与人才资源进入企业的比例具有高度相关性。随着社会主义市场经济体制的逐步完善，企业应成为人才资源开发的主体。人才资源也将成为企业发展的重要支撑力量。因此人才配置的市场化程度越高越能增进人才智力与经济契合度，从而保证优秀人才进入企业。

南京市人事人才研究所 季文 董晓霞