

- ▶ 论文投稿
- ▶ 关于论文发布证明

- ▶ 学术活动厅
- ▶ 专家讲座
- ▶ 中华管理论坛章程
- ▶ 个人专栏



## 人才资源必须市场化

陈叶梅、胡勋玉、高隆昌著（西安交通大学）

首先，关于市场竞争理论表明，其竞争机制终将扩展、充斥到全社会的各个层次、各个方面和各个角落，以形成全社会的竞争机制，这是客观规律。那么人才是资源，因此必然也有它的市场。从而也必然有它的竞争机制。

其次，市场竞争的根本特征是，它是自动的，是自然的，是内在激发起来的竞争，一旦产生即不再需要来自外界的动员、激发，这较之计划经济下的少数人主动多数人被动的形式来，实在是既省事又见效的方式。因为竞争将触动每个市场参与者的利益本能，从而激发起每个市场人由衷的、充分的投入占从系统论角度说，每个人的充分投入即可为系统输入大量的能量，再经过系统的涨落，这些能量将通过更高层次的自组织形式，变成系统内在的有序能，促进经济发展、社会进步。

再说，按A·Smith的“无形的手”原理，市场上人人都为着自己的最大效益而充分满意，至少是大家都接受的“契约”，因此这种结局是最公正、最客观的判定，所以这是一种最优形式。

换句话说，人才资源也与经济社会中其它资源一样，它的配置和利用应用以市场经济形式下获得的状态为最优。市场机制最能充分开发出市场参与者的内部潜能。特别是实行社会主义市场竞争机制，更可以充分利用政府干预去克服现代市场的复杂性所带来的干扰因素，更好地保证市场经济所固有的、朴素的优越性发挥。

那么，值得提出的是，在我国几年来似乎人才市场已建立得很广泛，建制也很规范了，似乎基本问题已经解决了，是吗？我们说远远不是这回事，这是因为人才市场的根本前题应该是全体人才都容易进出市场。在我国目前只能说部分地开设了人才市场，因为它事实上只是对部分人才开放。比如每年所培养出的人才和已有固定工作但自愿进入市场另求职业者，以及非国营企业的解雇人员和下岗者等。尽管就这部分人来说已是个大数字，需要为之开设人才市场，比如据新闻报导（97，8.29），目前这样的各类人才市场1900余个，人才中介所1030个，虽已不少，却也显得繁忙，似乎这就是我们应有的人才市场规模了。其实不然，若以西方统计的年流动率20%左右为正常量来计算，我国3千万知识分子，每年应有600万人流动，现在我国每年各类毕业生（上市人才）仅一百多万，加上其它各种上市人才，就算翻一番也只有两、三百万，还有一倍的潜存需求。

须知，尽管我们已有结论，人才不是越流越好，不可人为促进它流动。但本文分析也表明，人才流动不是越少越好，不可人为地扼制它的流

动。正确的应该是人才流动有它的表明，人才流动不是越少越好，不可人为地扼制它的流动。正确的应该是人才流动有它的客观规律，必须充分尊重这一规律，只有服从这一规律才是于经济，于社会有利的，否则施以任何人为的鼓动和压抑都是违背客观规律、有损于经济社会发展的。所以我们说在我国，按上述粗略算法，目前的人才流动量不是正常的，因而它对经济的作用不是最优的，至少还有成倍的流量被压抑着，可见在我国还存在着多大的人才浪费和开发潜能啊！

那么，这里潜在有、未能上市的人才在哪里？，我们说它正被传统“聘用制”掩盖着、压抑着，因此说我国应该立即全面推行“聘用制”。所谓“聘用制”就是合同制，这在我国近年实行的多轨制经济形式中已不是新鲜事，在非国营的企业界已广为推行。它通过合同赋予人才的主雇双方以明确的权利与义务，使得人才既可以炒雇主“就鱼”，也要承担被“炒”的风险，“雇主”有权定期考核人才，按合同条例辞退人才，这就使得所有人才都成为容易进入市场者，甚至可说都是市场人了。这一来每个人都进入了竞争环境，介入了竞争机制，因而有了紧迫感、危机感，也就是责任感和钻研业务的动力。这样便可使得优秀人才获得优秀岗，达到自然的人才最优配置。

还须指出，目前企事业中实行的减员增效，人员分流以及下岗等措施还不是真正的人事改革，更不属聘用制改革，因为分流之后，留下的人员仍是“铁饭碗”，那只是解决人员过剩的暂行办法。作为长期解决问题的办法，只能是实行聘用制的问题。

根据市场机制的“扩展”原理，整个社会迟早都要实现市场竞争机制，因而人才的市场化是迟早的问题，那么全面推行聘用制也是个迟早的问题，因此我们宁可主动一点，早一点实行起聘用制，好早一点给社会、经济带来更大效益。（节选）

---

## 最新文章：

- [官僚意识与人文精神](#) 曾飞
- [立此存照：高尚与丑陋的反思](#) 小龙
- [国际贸易可持续发展的环境约束](#) 陈柳钦
- [当“优秀工”成了鸡肋](#) 韩成杰
- [知识生产管理](#) 侯象洋
- [中国移动品牌文化的硬伤及危害](#) 韩城
- [管理升级——给准备带领企业越冬的企业家](#) 张驰
- [重大疾病保险 职工的保护神](#) 周书勇
- [有效在线体验——为什么你的VOC项目对提升在线客户满意度的帮助很小](#) 李翊玮 等
- [和谐生产方式基本原理](#) 张西振
- [新劳动合同法对企业的影响及企业的应对策略](#) 高磊
- [时间管理在企业中的应用](#) 高磊
- [李老庄村农业劳动力不足的问题研究](#) 陈杰
- [更多文章...](#)

[首页](#) | [关于VCMC](#) | [资料搜索](#) | [联系我们](#) | 建议使用IE6. x版本，显示分辨率1280x1024或1024x768

中华管理论坛、厦门学苑管理咨询有限公司 版权所有 1998-2008. [闽ICP备05022209号](#)

联系电话：0592-3222515 传真：0592-3222515

VCMC