

人事工作社会化的有益尝试

——关于上海科技人才开发银行的调查

郑海宁

适应经济、科技、教育体制改革的深入发展和实行专业职务聘任制的需要，上海市出现了一个以崭新的输入、储存、输出形式和人才供需信息交换形式开展人才交流的机构——上海科技人才开发银行。人才银行开办两年来，已组织交流成功各类专业人才1123人，有力地推动了上海市科技人才的合理流动。国家科委一位负责同志指出：“上海市搞了个人才银行，这是一种比较高级的人才交流形式，确有点银行的味道，蛮有点新的思想在内。假如我们将人才银行的经验逐步推广，就可以从一个市的范围内，解决一部分人才流动问题，这也许是个好形式。”

一种高级的人才交流形式

上海市人才银行是以接收科技人员入行，合理荐送科技人才，创造知识更新条件，开拓智力流动途径的形式开展人才交流工作的。

1. 接受科技人员入行

人才银行可接受单位荐送，集体输入科技人员。主要方式为：将输入对象的一切关系转入人才银行；将输入对象以半脱离原单位的形式输入，即将输入对象的关系仍保留在原单位，由人才银行实施管理；将科技人员暂存人才银行，委托人才银行代管一定时期，由银行组织技术服务或进修培训，期满后仍回原单位；将输入对象以信息形式输入，人才银行根据这些对象的信息，提供合适的需要单位信息。

人才银行也可接受科技人员自荐输入。对个人要求入行的，须提出申请理由，人才银行经过核实后，在申请理由正当的前提下，予以接受。如要求辞职输入人才银行的，由人才银行对其辞职理由进行核实，对辞职理由正当、流向合理的人才予以接收。

2. 合理荐送科技人才

人才银行对输入对象，根据需要单位要求，并结合个人意愿，按照专业对口、用其所长、流向合理的原则，向需要单位荐送；允许和提倡本人自找

接收单位或自寻出路；鼓励他们调入由人才银行组织对外技术服务中的有关单位；在输入对象尚未输出情况下，如原单位需要，本人同意的也可予以送回；入行的科技人员由人才银行实施管理，荐送时也可按合同的形式，采取借调、试用等形式，有目的地定向输送，以消除双方顾虑，提高输送质量；人才银行也接受有关单位委托，开展各类专业人才的招聘工作。

3. 创造知识更新条件

人才银行根据人才流动过程中对各种人才的需要动态，组织社会急需专业的短期培训。对输入对象，根据需要组织专业对口的短期培训或第二职业培训。对符合招生条件的输入对象，组织国内外进修和报考研究生，以利于开发智力和人才。

4. 开拓智力流动途径

人才银行以促进人才交流为目的，为使科技人员能有选择合适的接收单位的条件，组织入行科技人员以多种灵活的形式，为中小企业、集体、郊区、农场、外地企业进行定向、定期、对口、配套的技术服务，既直接为经济建设服务，也可为科技人员和需人单位提供相互选择的广泛可能。

独特的功能

人才银行作为一种高级的人才交流形式，“高级”在哪里呢？主要表现在它避开了行政手段，这是它区别于一般性的人才交流机构的关键。近几年来，科技界对人才流动问题议论很多，意见很大。一些地方也想出了一些办法，可是这些办法基本上还是采用了行政的手段，以在要求流动的科技人员与需要单位间牵线搭桥、沟通供需信息渠道，予以协调的方式进行交流的。这种交流形式不可避免地会遇到许多不利于人才交流的障碍和阻力，如受到科技人员“部门所有制”、“单位所有制”的束缚；交流过程中科技人员和需人单位均感到无试用期而有所顾虑；调动科技人员手续、环节繁多，等等。这就造成了“搭桥容易过桥难”的局面。实践证明，通过层层关卡，采用行政办法，要使众多的

科技人员合理流动起来,是非常吃力的。

而人才银行摆脱了行政手段开展工作,就使它具有独特的功能,表现在:

1. 人才银行打破了僵硬的、封闭式的人事管理制度

①破除了科技人员“单位所有制”、“部门所有制”的枷锁。如上海人才银行根据上级主管部门关于“授权人才银行直接办理输入手续”的批示精神,对三名在原单位因专业不对口用非所长的科技人员,在了解核实情况和到原单位多次进行协调无效后,直接办理了输入手续,并输送到能发挥他们作用的单位。

②由于人才银行具有“输入—储存—输出”的功能,就能使原难以流动的科技人员也能流动成功,从而给科技人员合理流动工作带来了生机和活力。如方某某,自动控制专业毕业,在原单位专业不对口,本人要求调动。原单位表示“如以专业不对口为理由而正常调动是不放的”,经人才银行多次协调后,才同意将其输入人才银行调整。

③可采用灵活的方式,使需人单位和科技人员个人都能有选择回旋的余地。如曹某某,财会专业毕业,由于单位合并,改行当营业员已有八年,迫切希望专业对口。人才银行将其荐送给某研究所,该所提出先试用半年的要求。原单位表示同意调出,不同意试用,曹本人也有所顾虑。经人才银行对双方协调,并讲明今后若有一方不满意,可退回到人才银行,从而消除了双方的顾虑。

2. 人才银行能为科研单位实行专业职务聘任制提供配套服务

目前,已有二十多个科研单位与人才银行联系,要求在实行聘任制后,向人才银行输入富余的或未被聘用的科技人员。某研究所实行聘任制后,有三名科技人员未被聘用。该所将这三名科技人员以信息形式输入人才银行,由银行协助落实接收单位。

3. 实现了人才培训和开发的社会化

人才银行在人才输出方和输入方之间,起着—个“储水库”的作用。但它还不—仅仅是个“储水库”,可贵的是,在“开发”上大做文章,重视对人才的再加工、再培养、再提高,当经过人才银行开发的人才输出去时,他们的知识结构就比以前提高了一个层次。这就使人才培训和开发实现了社会化。如邹某某,原在某工厂技校担任教师,因技校解散,一时无对口工作可安排,本人要求脱产学

习。后技校将其输入人才银行,安排到某高校进修。

人才银行近一年来,举办了近50期专题培训班,培训了近三千名学员,受到社会欢迎。

显著的效益

实践证明,上海人才银行组织的人才交流,收到了较好的效果。据上海人才银行对交流成功的230名科技人员作的抽样调查,从反馈情况来看,在原单位专业基本对口的仅占46.08%,而到新单位后则高达92.18%,提高了46.10%;在原单位作用基本发挥的占27.01%,而到新单位后则高达86.09%,提高了59.08%;在原单位工作心情较舒畅的占37.18%,而到新单位后则高达91.74%,提高了54.56%。

原上海亚洲刀厂陈某某,长期是体操专业运动员,从部队复员后校安排当工人,未能发挥他的特长。经人才银行上上下下反复协调,终于调入急需体操教练的长宁区少年体校任体操教练,很快就提高了学员的水平,做出了成绩。工程师毕某某,在原单位未能充分发挥作用,后经人才银行荐送,调入上海虹运汽配厂。他积极开发新产品,改进工艺,培训技术力量,制订发展规划,每天早出晚归,深得该厂广大群众好评,被提任为该厂工艺技术科科长。

广大自学成才的专业人员也非常欢迎人才银行这种交流形式。原上海静安区商业服务公司第四食堂炊事员谢某某,经过七八年艰苦自学,英语口语达到相当水平,但因无大专学历而从未被需人单位选中过。经人才银行考试,向上海市外国人员机构服务处推荐,后经英国领事馆考核,同意借用三年。据反映,谢工作踏实,口译水平高,英方较为满意。

需要探讨的问题

1.人才银行的主要任务之一,是为实行专业职务聘任制的单位提供配套服务。但目前这项工作存在较大困难。不少试行聘任制的单位该流出来的科技人员流不出,这既有领导方面的原因,也有个人思想认识方面的问题,同时也有工资待遇等方面的因素。因此,随着聘任制的开展,需要解决一些有关的政策问题。

2.上海人才银行是经上海市科委和市政府科干部门批准成立的,但在实际工作中,他们深感人才银行权限不明确,因此工作开展起来十分艰难。如根据有关规定,人才银行可以接受政府有关主管部

(下接37页)