

· 陈时铭

1. 广州得改革开放之利，创发展市场经济之先，使社会生产力要素的资金、技术、物资等首先进入市场运行，形成了一定规模的、比较活跃的资金市场、技术市场和生产资料市场。作为典型的商业城市，广州的商品市场特别繁荣，1987年社会商品零售额已达106.87亿元；作为金融体制和科技体制改革的试点城市，广州的资金市场已迈出了可喜的一步，广州的技术市场正在发展成为中南地区技术贸易的中心商场；广州的劳务市场也十分活跃，1987年就举办了各种专业性和综合性的劳务市场20次，进场人数达16万人次，改革使市场体系的建立和完善已跨入长足发展的新阶段，改革也呼唤着广州人才市场的孕育和发展。

人才市场是指人才交流的场所，是人才交换关系的总和。本文所研究的人才，是指国家教委、计委、劳动人事部在人才预测和规划中统一规定的“专门人才”，即具有中专以上学历或技术员以上技术职称的人。这几年，孕育中的广州人才市场，显示了良好的发展前途，呈现四大趋势：

一是人才由“静”到“动”，由“动”到“活”。十一届三中全会以来，经济发展的需求拉力，使各类人才逐步克服了旧体制固有的“惯性”，出现了由“静”到“动”，由“动”到“活”的新局面，大批“星期六工程师”的涌现，就是这一发展趋势的外部表现。特别是广州市委市政府制订了《关于放活科技人员的若干政策规定》，为放活科技人员，促进人才的流动，创造了良好的社会环境，使人才流动出现了面广、人多、流量大的好势头。

二是“人才库”开始松绑，人才资源的偏态分布逐步朝着正态分布的方向发展。

由于人才有序与无序的、动编与非动编的流动，冲击着多年来自我封闭的“人才库”——科研机构和高等院校，促使广州地区的科研机构和高等院校开始松绑，并主动面向经济建设的主战场，华南理工大学、新港科技开发集团（由中央属和省属九个科研单位组成）、中科院广州分院、中山大学、华南

农业大学、广东工学院、五山科技开发集团、广州大学等“人才库”已经主动面向广州的区县、以及珠江三角洲的县、市。一个较大规模的、多层次的人才流动和科技合作已经全面展开，人才资源的偏态分布开始朝着正态分布的方向发展。

三是市场工资的萌芽，为人才进入市场提供了重要的运行机制。以广州为中心的珠江三角洲，大批的乡镇企业高薪招聘人才，月薪金一般在500元至1000元之间，有的月工资高达2000元（工资单上的实发数），还有许多的“三资”企业和集体企业，他们采取的分配形式也是高薪制，这实际上是一种市场工资，它引导着人才的流向，震动了多年来所存在着的人才与岗位的超稳定关系，为人才进入市场提供了重要的运行机制。

四是孕育着新的人才管理体制的“胚胎”，为广州人才市场的萌生作好前期的组织准备。几年来，广州的人才交流中心、人才信息中心、智力引进办公室、人才智力银行、科技人才库、社会人才资源库、人才数据库等各类人才信息交流服务调节机构相继就位，各区、县也分别成立了相应机构，初步形成一个全市性的人才交流调节网络，使一部分的人才（数量还不是很多）进入单位调节和社会调节的“双轨”管理之中，由此孕育着一个国家有管理权，单位有使用权，个人有择业权的新的管理体制的“胚胎”，为广州人才市场的有形化迈出了重要的一步。

上述的四大趋势，为广州人才市场的建立创造了良好的前提条件。

2. 但是，广州人才市场的问世，还要走一段艰辛的历程，当前还面临着如下一些障碍。

第一、体制障碍。开放社会主义的人才市场，实际上是旧的人才管理体制改革的一场革命，尽管改革这种旧体制的呼声很高，它依旧制约着人才的流动和人才市场的开放。另外，由于改革的不配套，某些方面正在强化着人才的部门所有制，例如，以厂长经理为中心的负责制，在他们指挥权力

● 改革与发展

和自主权增强的同时，也强化了对人才的使用控制权，你想“动”，人事档案、党团关系等等还在部门手里，它不放，人就不能“动”。旧的人才管理体制是开放人才市场的主要障碍。

第二、观念障碍。几千年来，人身依附观念，根深蒂固。奴隶依附奴隶主，农民依附地主，知识分子依附统治阶级。解放三十多年来，一次分配定终身的制度，强化了人才依附单位的观念，根本就忽视了市场对人才的调节作用（应该说，过去就根本不敢谈市场对人才的调节作用）。

第三、政策障碍。主要是缺少人才进入市场的社会保障政策，还没有“人才保护法”，未能形成一个良好的政策环境，使人才进入市场遇到不少障碍。另外，现行大学生、中专生统分统包的分配政策，也掣肘着人才市场的“入口”，人才分配的旧格局还没有根本改变，这也是人才市场开放的障碍。

第四、人才自身的障碍。首先是心理障碍。长期以来，拿惯了“铁饭碗”，吃惯了“政府公粮”，人才自身往往安于现状，怕担风险，特别是中年知识分子，感到“上有老，下有少，但愿老少平安”，只求“工资动一动，住房松一松，子女有份工”。另外，还有人才自身素质的问题，三十多年来，我们的高等院校的专业设置不合理，培养出来的人才缺乏面向经济建设的适应力，这为人才的流动和专业的调整造成了一定的障碍。

3. 开放广州的人才市场，要解决的问题很多，涉及面也很广，这里，笔者谨提出一些主要的对策思路。

1. 应把开放广州人才市场列为改革试验区的一项重要内容。广州在人才管理上，中间环节越来越多，管理层次也越来越多，人们总希望能“理顺关系”。经过几年的沿革，已经由过去的一家统管，变成多家分管，目前各类人才分别属于市委组织部、宣传部、市科委、教委、人事局等十几个部门管理，实际上越“理”越不“顺”，在这种情况下，要因势利导，着眼于“放活”，就必须开放人才市场。笔者认为，应该把开放人才市场作为综合改革试验区的一项重要内容。市场经济少了人才市场这条“腿”，显然是无法走得动的，这必须引起各级领导的重视，也需要舆论力量的支持。同时，开放广州人才市场，是发挥我市人才优势，尽

快步入世界市场，参与国际大循环的需要。广州地区有专门人才25.9万多人，专门人才密度为15.5%，有一定的技术开发实力。如果不开放人才市场，各类人才就会处于一种“半死半活”或“不死又不活”的状态。他们的智能就不可能充分地释放出来，现有的人才优势就不可能转化为科技优势和生产力优势。就无法参加国际的竞争。因此，要发展生产力，要大进大出，尽快步入国际市场，参与国际大循环，作为科技和信息的载体的人才，理当率先进入市场。

2. 要有计划、有组织、有步骤地培育正在孕育或者处在萌芽状态的广州人才市场的各种运行机制。首先，要建立和完善人才市场的动态疏导机制，为人才进入市场提供社会化的服务。全市应成立人才市场协调指导小组，由一位副市长挂帅，统筹全市人才市场的规划、设计、实施，以及各项具体工作的部署。协调人事、组织、科技干部管理、财税、公安、纪检、银行等部门的工作，以我市现有的人才交流中心和人才智力银行为核心，建立和完善人才调节机构，配备好人才市场的“硬件”，形成一个全市性的、多层次的人才调节网络，对人才实行“双轨”的调节和动态的管理，做到人才的信息沟通、实体交流，以及培训转移三者有机地结合起来，逐步建立起人才市场的动态疏导机构，为人才顺畅地流入市场提供各种服务，为人才市场走向有形化创造条件。

其次，要引入竞争机制。鼓励竞争，促进竞争，使人才进入市场竞争环境中。党的十三大报告提出：“应该通过考试，公开竞争。”据此，要组织全市统一的人才测评中心，做好人才的评价与考核，实现人才与岗位的最佳配置，这是建立和完善人才竞争机制的组织准备。人才测评中心的具体职能是，制订各部门的人才评价方案，对各类人才建立评价系统，为主管部门提供人才方面的决策咨询，接受有关部门的委托，实施对招聘人才、安置、投标等方面的考核，在当前推行承包中，对承包人进行评估论证。要吸取外国的先进经验，尽快成立广州人才测评中心和考试局（可以两块招牌，一套人马），以适应开放人才市场，引入竞争机制的需要。

再次，要引入工资机制。在目前要采取有力措施，保护实际上已经存在着的市场工资，要防止“平（下转第48页）”