

人才多渠道柔性利用的核心理念和基本形式

吴 蓓,王文奎,李艳玲

(西安理工大学 人文学院,陕西 西安 710048)

摘 要:现代科技的发展和市场经济体制改革的深化,使得人才日益打破单位和部门所有,成为社会化的人才,人才的利用方式也随之发生变化。人才多渠道柔性利用是一种新型的用人方式,是指对人才的利用不仅仅依靠区域内所属单位的人才来创造效益,而是放宽政策,走借“脑”发展之路,不拘一格引进智力,采取多样化的、柔性的利用形式实现与区域外部的人才的共享,这样既能节省用人成本,又能提高人才利用效率。基于人才多渠道柔性利用的核心理念、发展层次与阶段以及基本形式,提出了实施人才多渠道柔性利用的保障措施。

关键词:人才;多渠道柔性利用;核心理念;基本形式

中图分类号:C96

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2009)24-0184-03

1 人才多渠道柔性利用模式

人才的多渠道柔性利用就是指对人才的利用不仅仅依靠区域内所属单位的人才来创造效益,而是放宽政策,走借“脑”发展之路,不拘一格引进智力,采取多样化的、柔性的利用形式来达到与区域外部的人才的共享,从而创造出更大的效益。

人才的多渠道柔性利用有四大功能^[1]:一是可以部分地解决人才结构性紧缺矛盾。从人才资源稀缺方来看,这种来去自由的方式,在一定程度上缓解了某些地区、机构难以引进亟需人才的矛盾。二是能够降低人才使用成本。从人才使用方来说,柔性多渠道利用无疑可以节约人才投资与引进中的交易费用。三是可以减少人才流失风险。从风险角度来讲,柔性多渠道利用在一定条件下放飞了人才,使人才的“自我实现”需求得到满足,从而减少了流失人才的风险。四是有利于人才自身素质进一步提升。从经济学角度来说,人才柔性多渠道利用,可使闲置的人才流动起来,发挥作用,使人才找到发挥自身才能的最佳位置,提高人才使用效率,提升自身素质。

2 人才多渠道柔性利用的核心理念——“不养而用”观

中国人事科学研究院副院长王通讯在《让管理成为提升人的科学》的研究中说,今天的世界,人才使用正在发生

变化,“不养人而用人,是用人的上策”,“不求所有,不求所在,但求所用”更加重要^[2]。为什么提出用人不养人呢?原因是现代科技的发展和市场经济体制改革的深化,使得人才日益打破单位和部门所有,而成为社会化的人才。他们在为单位、本地工作的同时,也可以以多种方式为其它单位或其它地方服务。于是一种新的用人方式——“用人而不养人”应运而生。

人才竞争的激烈,不仅表现在人才竞争时间的提前上,更表现在空间的扩大上,现在人才的竞争可以在学校,在家庭,甚至在网上。人才竞争的空间位移,表现为人才竞争的距离拉近。人才“不养而用”的观念要求我们按照市场经济发展的要求,打破国籍、户籍、身份、档案、人事关系等种种制约,突破工作地域、工作单位和工作方式的限制,以更灵活的用才方式,使国内外各类优秀人才为我所用。

“不养而用”观念的产生,与当代信息技术、互联网技术的发展密不可分。网络已不仅仅是用来通信、联系的工具,它还是寻找合适人才的桥梁。我们要充分利用现代科技手段,同时调动经济、科研、项目设立等手段,把“不养而用”发展起来,形成一种重要的用才方式。

3 人才多渠道柔性利用的不同层次或发展阶段

3.1 以民间自发推动为主的阶段

该阶段引进外部人才方面的特点是形式单一、松散。

收稿日期:2008-12-15

作者简介:吴蓓(1975-),女,湖北大冶人,西安理工大学人文学院硕士研究生,研究方向为人力资源管理;王文奎(1959-),男,西安理工大学人文学院教授、硕士研究生导师,研究方向为公共管理和人力资源管理;李艳玲(1980-),女,西安理工大学人文学院硕士生,研究方向为人力资源管理。

地处偏远、经济落后区域的一些企业,在本企业面临技术难关时,可以到工业发展相对成熟,技术较为领先,人才较为集中的中心城市乃至全国各地,通过“走亲访友”,请“师傅”,依托“星期日工程师”、“业余工程师”来解决其技术难题^[3]。这是由企业之间甚至个人之间建立的一种临时松散的关系。这种民间自发式的要素流动,将对该地区的建设起到很重要的推动作用。在这一阶段,虽然信息渠道比较狭窄,人才利用形式也比较单一,人才共享也未成规模,但这一形式将会引起第一波人才多渠道利用方式的浪潮。

3.2 以企业联合推动为主的时期

该阶段引进外部人才方面的特点是出现了形式的多样化。

在这一阶段,区域内部的各种经济主体——企业要与区域外的各相关经济主体进行联营或合作,以便形成一个以全面工业化为基础的区域产业布局体系和以垂直分工为特征的分工协作体系。这种体系一旦形成,仅仅依靠“师傅”、“星期日工程师”、“业余工程师”的方式就会显得捉襟见肘,区域内和区域外都需要更多的人才利用形式。此时,企业间的项目合作、业务外包等人力资源利用形式开始涌现,人才交流的信息渠道也不再仅仅依赖亲朋好友的引荐,而是人才中介市场开始发挥作用。这样就会出现人才利用形式的多样化和小规模化的局面。

3.3 以政府引导、市场推动为主的时期

该阶段的特点是人才利用形式多样、有序。

在这一阶段,人才共享进入快速发展时期,人才共享形式多样、有序。这时,各地合作单位所在政府应加强交流,各地政府人事部门应就多形式利用人才方式在政策上达成一致,完善各地人才多渠道利用方式的措施和手段,使区域外和区域内人才合作利用呈现多元化、由点及面、不断推进的趋势。

4 人才多渠道柔性利用的形式

人才多渠道利用的形式多种多样,比如兼职、短期聘用、参加课题组、定期支援、讲学、咨询以及带项目、带成果、带技术共同合作,其目的是要促进知识转化为生产力,要有利于双方的长远利益,具体来说,分为以下5种形式^[4]。

4.1 项目式人才利用

项目式人才利用是指因技术开发或项目攻关的需要,不同单位的人才结成合作伙伴,形成研究团队,实行项目共同研发、技术共同攻关、利益共同分享的运行机制。无论从应用领域还是使用现状来看,项目式利用都颇受欢迎。从目前的情况来看,项目式人才利用的方式主要有:高校与企业之间的技术攻关合作、技术咨询、管理咨询和信息服务等。

4.2 租赁式人才利用

人才租赁是指用人单位通过人才租赁机构选聘所需的某种专门人才,并通过这些机构为所聘人才发放薪酬以

及办理社会保险、档案管理等人事代理业务的一种用人方式。目前,北京、上海、广州、深圳等地从事人才租赁的机构已有300多家,2005年业务量突破10万人。

4.3 外包式人才利用

对单向性或临时性的管理职能或技术项目,本单位没有这方面的人才能够完成,租赁人才又不方便,则可以将单项工作任务外包。区域内和区域外在人才优势和生产成本上存在的极大差异,为跨区域成功实施外包活动提供了良好的前提。比如,某单位自身培训力量薄弱,无力承担培训重任,就应该在发展自身培训力量的同时,在区域外寻找培训资源相对密集的地区,把培训外包,以此来提高劳动力技能。

4.4 兼职式人才利用

现有各领域的人才都可以在企业兼职,企业人才也可以互相兼职。但兼职式利用必须以不侵犯单位知识产权、不泄露单位商业秘密、不冲击单位经济利益、不损害社会和公众利益为前提。有关部门出于保护本区域利益的需要,对人才兼职还采取“种种限制”或“无所作为”的态度,这种态度严重打击了人才的积极性,阻碍了人才多渠道利用的发展,所以针对人才兼职还需采取“公开鼓励”的态度。与此同时,还可以发展提供兼职信息的主题网站,为单位急需各专业人才时提供方便。

4.5 候鸟式人才利用

“候鸟型人才”是指那些“不迁户口,不转关系,来去自由”,跨国界或地区进行工作的高级人才。对海外人士可以采取“常回家看看”的“候鸟”政策,通过一定形式的智力回流使这些专家、学者、企业家为家乡的建设添砖加瓦。这些人才的流动,对当地经济的发展、本地人才资源的发展及文化的交流都极为重要。而且,通过这种人才利用的模式还可以将本地的人才流动引入到国际人才流动的大循环中,争取到具有高超技能的外流人才。人才资源的共享,意味着不一定要要求人才必须回国才算是回流,尽管人不回国,但心向祖国,同样对祖国的建设贡献了力量。可以说,候鸟式人才共享有利于最大限度地开发我国的海外人才。相比其它的利用形式而言,候鸟式人才利用方式具有明显的时空特色:空间上的跨区域性和时间上的“季节性”。

5 人才多渠道柔性利用的保障措施

5.1 创新人才观念是基础

人才多渠道柔性利用是一种新型的用人方式,既能节省用人成本,又能提高人才利用效率,但是很多用人单位对这一理念还处于模糊的认识阶段,谈起人才,只想到拥有。事实上,人才成长发展需要有相宜的环境,这不仅是社会化大生产的必然要求,也是市场经济发展的基本条件。因此,要加大宣传力度,帮助用人单位转变观念,淡化地域间的“楚河汉界”,大力实施柔性引才引智战略,实现人才互通共享。

5.2 完善资讯平台是关键

人才中介市场要发挥操作平台的作用,建立一体化的人才市场是实现人才多渠道柔性利用的关键。构建人才资讯共享平台,一要建立以一体化为核心的区域共同市场,搭建要素流动共享平台,特别要共建区域性的人力资源共同市场、信用征信共同市场、科技成果共同市场,保证各种生产要素通过市场合理流动;二要建立人才信息库,形成覆盖面广、时效性强的人才信息平台,加强人才信息库的分类工作,按行业、等级进行分类。充分运用网络技术,健全人才信息交换和发布机制,实现人才网络的连接,及时促进人才市场的供需平衡。

5.3 健全法规政策是支撑

国际国内经验表明,人才合作进展缓慢与缺乏必要的制度保障密切相关。加强人才合作和多渠道柔性利用,必须建立健全各项法规政策。首先,要完善有关人才多渠道柔性利用的劳动报酬、解雇解聘、兼职、人才流动争议仲裁等法律法规,推进人才市场的法制化建设。其次,要实现区域内人才社会保障的一体化,使区域内的人才所享受到的社会保障水平一致或接近,其社会保障账户可以无障碍地

随工作或生活居住地的流动而流动,并享受居住地社会保障。第三,对商业秘密的保护措施继续加强,人才多渠道柔性利用增加了人才流动的频率,但是过于频繁的流动,特别是一些骨干人才、具有特殊技能和专长的人才频繁跳槽,可能会造成生产开发中断、瘫痪以及技术、商业秘密泄露、流失,给企业带来许多纠纷和巨大经济损失。这就需要国家制定有关法律,采取必要保护措施,使人才和单位利益都受到保护,确保人才多渠道柔性利用健康有序发展。

参考文献:

- [1] 王莉莉. 人才思想观念发展变化问题研究 [J]. 中国人才, 2003(10):29-32.
- [2] 赵曙明. 人力资源管理研究 [M]. 北京: 中国人民大学, 2001:67.
- [3] 冯彬. 长三角人才合作: 现状与对策研究 [D]. 上海: 华东师范大学, 2006:10.
- [4] 何琪. 长三角人才共享透析 [J]. 中国人才, 2006(12):10-11.

(责任编辑: 查晶晶)

Core Concept and Basic Form of Diversified and Flexible Utilization of Human Resource

Wu Bei, Wang Wenkui, Li Yanling

(Faculty of Humanities and Social Sciences, Xi'an University of Technology, Xi'an 710048, China)

Abstract: With the development of modern science and technology and further reform of market economy system, the talented people are increasingly becoming socialized talents instead of working for their own unit or department as before, and the talents utilization mode changes correspondingly. The diversified and flexible utilization of human resource is a new way of employing talents. It is not depending on the talents of the units in the region to create benefit, but recruiting talents of all kinds by broadening policy and using talents flexibly to share the human resource outside region, which saves the human resource cost and improves the utilization efficiency of human resource. This paper gives a detailed description of core concept, development levels and stages, basic form as well as guarantee measures of diversified and flexible utilization of human resource.

Key Words: Talents; Diversified and Flexible Utilization; Core Concept; Basic Form