

人力资源拍卖：实证与应用展望

刘家明

(嘉应学院 政法学院, 广东 梅州 514015)

摘要：笔者通过调查、回顾人力资源拍卖的多起实践活动，实证归纳了人力资源拍卖的理论内涵，总结了与人力资源拍卖的定义及相近概念的特征与实质，构建了人力资源拍卖实施的过程模型，探讨了人力资源拍卖在现实中实施应具备的各种条件和适合于应用的范围。

关键词：人力资源；人力资源拍卖；人才拍卖；人力资源市场化

中图分类号：F240 **摇摇文献标识码：**A **摇摇文章编号：**1000-4149 (2010) 04-0031-06

Human Resource Auction : Demonstration and Application Prospect

LIU Jia-ming

(School of Politics Science and Law , Jiaying University , Meizhou 514015 , China)

Abstract : By reviewing the practices of human resource auction , this paper empirically summarizes its meaning and relative characters , construct the implementation model , and finally discuss on the conditions and areas for its application.

Keywords : human resource ; human resource auction ; auction of the talent ; market - based human resource

摇摇据不完全统计，自 20 世纪 90 年代末以来，除了个人网上拍卖，在我国一些城市至少进行了 5 起大型的、公开的人力资源拍卖活动，当时的新闻媒体将这些活动称之为“人才拍卖”或“人力资源拍卖”，这些活动发生后引发了一些争议。笔者观看了 2007 年 2 月在深圳举办的“人力资源第一拍”的直播，此后一直在思考人力资源拍卖的应用范围问题，目前关于这方面的研究几乎是一片空白，偶有几篇文章，也仅是从伦理或法律方面所做的评论或新闻性报道。本文通过回顾人力资源拍卖实践，创造性地探索和描述人力资源拍卖的内涵、特征和实施过程，探讨人力资源拍卖的应用范围。

一、对我国人力资源拍卖实践的回顾

1. 中国人才拍卖 “筚四槌”

1998 年 11 月 12 日，沈阳市人才市场举办高级人才标价拍卖专场会，敲响了中国“人才拍卖第一槌”，数十位高级人才以年薪 2 万至 10 万元人民币不等的身价被用人单位招至麾下。当时

收稿日期：2009-07-30；修订日期：2010-04-24

作者简介：刘家明（1981-），湖北安陆人，嘉应学院政法学院讲师，研究方向为人力资源管理、公共部门战略管理与变革。

沈阳市有关领导认为,这次人才拍卖与中国第一家企业破产、第一个股份制企业成立、第一支股票上市一样重要,意义非凡^①。沈阳“人才拍卖第一槌”引发了连锁反应,据福州晚报1998年12月23日报道,1998年12月四川省经营管理人才中心敲响了中国“人才拍卖第二槌”。这次拍卖会上,一位留德博士以年薪25万元人民币被成都三强集团买走。1999年11月4日由“中国人才网”和“深圳热线”共同发起和主办的中国首届IT人才网上拍卖会正式启动^②。而把人才拍卖直接引进高校,开了大学生公开竞价先河的是西安欧亚学院2003年3月8日对优秀应届毕业生进行现场“拍卖”。据介绍,这次大会重点推介的优秀毕业生,竞聘底价为年薪2.8万元。拍卖会上,10名优秀毕业生竞相上场展示才艺、职业技能,随后数十家用人单位根据自己的需求对该竞聘毕业生进行提问。最后8名同学分别以3万元左右的年薪被几家用人单位挖走,另两名学生“流拍”^③。

2. “人力资源第一拍”概况

2007年2月11日,“2006蒙牛爱喝青春之星校园神话”总决赛在深圳广电集团隆重举行,22位名牌高校的女生为年薪数10万的职位开始了最后较量。在4个多小时的深圳卫视直播中,最牵动人心的环节当属现场进行的“人力资源第一拍”。17家知名企业分别提供了年薪为50万元、30万元、20万元以及10万元的职位,面对进入决赛的22位女大学生,进行激烈的“拍卖”。选手对于高薪及现场签约并不盲从,不少人表示企业所提供的职位与自己的人生追求并不吻合,因此选择放弃。最终仅有3名选手与单位签约,来自清华大学与中国传媒大学的两名女生均成为深圳广电集团的员工,来自武汉大学的一名女生成为新大好集团的形象代言人,而艾尚集团提供的年薪50万元的职位竟然无人问津^④。

这次系列活动作为中国首届高校精英职场女性选秀大赛,是教育部唯一政策性支持进入全国1700多所高校的大型电视活动。在决赛现场中的“人力资源拍卖”,作为新型的人力资源市场配置模式,是大胆的尝试。但各界人士对这场特殊的“拍卖”反应不一,尤其是有人把人才拍卖与物品拍卖混为一谈,不加区别地加以评判,因此有必要澄清人力资源拍卖的定义。

二、人力资源拍卖的内涵

1. 人力资源与拍卖的定义

人力资源是一个引进的概念,在中国最相关的概念是“人才”,通常指学识或技能水平较高的人^⑤。人力资源具有更广泛的意义。人力资源最先由“现代管理之父”彼得·德鲁克在其《管理实践》一书中提出^⑥。德鲁克提出这一新概念时,并没有作出明确的定义,只是强调人力资源是一种不同于其他经济资源的重要资源,但却又是最没有得到有效使用的资源。亚瑟·小舍曼认为人力资源是人所具有的一种能够推动组织绩效(结合诸如资金、原料、信息等其他资源)的能力^⑦;而吴志华则认为人力资源是指存在于劳动人口之中的从事经济及社会活动并能创造价值的能力。简言之,人力资源是指存在于人身上潜在的、能创造价值的能力。

拍卖是指拍卖人公开竞价将拍卖标的出售给最高应价人的一种特殊买卖方式,总体上分为自行拍卖和委托拍卖^⑧。《中华人民共和国拍卖法》对拍卖作了如下规定:拍卖是指以公开竞价的

① 农历网. 历史上的今天——沈阳拍卖人才 [EB/OL]. 1999-11-12, (<http://www.nongli.com/today/todayxx-8611.htm>). 2008-11-12.

② 黄崇斌,刘震. 人才拍卖网上举槌 [EB/OL]. <http://www.dahuawang.com/strb/19991112/GB/strb^103^St120706.htm>. 2008-11-10.

③ 尹维颖. 青春之星看不上50万年薪 [EB/OL]. <http://news.sohu.com/20070213/n248214166.shtml>. 2008-11-10.

④ 人才是我国特有的概念。我国一直沿用1982年提出的人才标准,随着社会经济的发展,人才标准也在不断提高,但还未形成统一的人才新标准。

⑤ 本文不涉及对拍卖法律关系与人力资源拍卖合法性的探讨,因此不深入讨论拍卖的各种分类、特征与实施模式,本小节介绍拍卖的定义及其构成要件仅是为了方便定义人力资源拍卖。

形式，将特定物品或者财产权利转让给最高应价者的买卖方式^①。从拍卖的含义可知，拍卖需要具备四个条件：第一，要有拍卖的标的，也就是说要有拍卖的对象；第二，要有两个以上的竞买者；第三，拍卖过程中要含有价格竞争因素，且价格竞争是在竞买者之中展开；第四，拍卖的目的是转让拍卖标的的所有权或者使用权。

2. 人力资源拍卖的定义

据查，目前还没有人公开对人力资源拍卖直接下定义，但有学者认为，所谓“人才拍卖”，也称为“报价招聘”，就是要求应聘者登台演讲，自报身价，然后由用人单位举牌还价进行竞聘^[2]。然而这个定义仅根据某一次或几次人才拍卖实践所作的概括，似乎有些狭隘，既没有说明人力资源或人才拍卖的构成要件和根本特征，也限制了人才拍卖的过程模式（比如是否一定是演讲，是否一定要自报身价，等等）。

人力资源拍卖必须具备什么样的构成要件呢？笔者认为，第一，拍卖的标的是存在于人身上的潜在的、能创造价值的能力或禀赋特征^②在一定时期^③的使用权；第二，要有两个以上的人力资源供应者^④与两个以上的购买者；第三，拍卖过程含有价格竞争因素，尽管价格竞争在竞买者之间展开^⑤，但人力资源供应者可以有不同于价格的价值判断依据^⑥；第四，拍卖作为人力资源招聘的双向选择平台，目的是实现标的所有者和使用者双方价值最大化的共赢局面。由此可见，人力资源拍卖中用于拍卖的标的是人力资源，是人潜在的、能创造价值的能力或禀赋特征，不是人本身；自愿参加拍卖的人力资源供给者完全可以根据自己的价值判断来自主选择竞聘方，因此也不涉及对人的尊严和人格的侮辱。由此，笔者将人力资源拍卖定义为：通过双方价值信息公开披露和竞价的形式，将委托方潜在的、能创造价值的能力或禀赋特征让渡给最高价值^⑦竞买方一定时期使用的人力资源交易方式。

3. 人力资源拍卖的特征与实质

为了更好地理解人力资源拍卖的实质和外延，下面对人力资源拍卖与人口买卖、物品拍卖、一般性人才转让的特征进行比较，详见表 1。

表 1 摇人力资源拍卖与其他相关资源交易方式的属性比较				
项目	人口买卖	物品拍卖	人才转让	人力资源拍卖
交易对象	无人身自由的人	物品所有权	人的创造价值潜能	人的创造价值潜能或禀赋
标的所有者选择权	非自愿，无选择权	自愿，几乎无选择 ^①	自愿，有部分选择 ^②	双方机会均等
标的使用期	完全由购买者决定	无限期或法定	双方协议	供求双方协议
交易的典型过程	交易双方协议	物品信息发布与轮番叫价	私下协商	价值信息集中、公开双向选择
交易目的	赢利或享用	赢利或享用	人才与原单位、接受方三方受利	供求双方而言的人力资源配置最优配置
信息披露	少量、非正式	标的信息公开其他信息不定	不公开或部分公开	三方信息都公开 ^③
成交依据	交易双方满意	最高价格	人才与原单位接受方的协议	供求双方能给对方提供的最大价值 ^④

注：① 摇指标的的所有者一般只能被动接受竞聘方的最高报价。
② 摇因为可能受制于与原单位的协议和接受方的意见。
③ 摇指人力资源的供求双方和人力资评拍卖机构，三方信息在原则上是公开的，但公开的程度主要取决于拍卖的过程或约定的信息披露机制。
④ 摇即人力资源供给者认为竞购方能给自己提供最好的价值创造空间和回报，同时竞聘方认为对方能给自己创造最大的价值，就可以成交（这里含有理性经济人的假定）。另外，人力资源拍卖是否可以不经委托，作者不下结论，所以没有用“委托方”来称呼“人力资源供给者”。
人力资源拍卖是一种新型的人力资源配置方式，其实质就必须与一般的物品拍卖和奴隶买卖

① 见 1996 年 7 月 5 日第八届全国人民代表大会常务委员会第二十次会议通过的《中华人民共和国拍卖法》第一章第三条。
② 禀赋特征的使用权，如对肖像（形象）、名誉的使用（做企业形象代言人或其他商业用途），从理论上讲也可以用于拍卖。
③ 使用权有时间限制，时间单位通常是一年，因为人才价格通常表现为年薪。
④ 企业竞聘人力资源的目的是找到合适的、能在未来为本企业创造价值的人才。因此，如果有唯一的应聘者，一是导致企业没有选择的余地，从而失去了参加竞聘的吸引力；二是企业完全可以用更简洁的方式处理是否聘用唯一的潜在雇员。
⑤ 相同的人为不同的盈利性机构服务，所创造的价值是不同的。人才竞聘方所出的价格更多地考虑该人才为本企业能够带来的价值，而不会考虑该人才的市场竞争价格。因此，出价竞争没有物品拍卖那样激烈叫价。
⑥ 人力资源的价值实现，与工作环境、企业的社会声誉、企业的前景等因素及供给者选择偏好、价值观等因素都相关。
⑦ 需要注意，“最高价值”而不一定是最高价格，价值含有主观判断和选择的因素。

区别开来。物品拍卖的实质是物品使用权和拥有权的转让，物品是无意识的，物品的所有者通常把竞购方所叫的最高价格作为成交价。奴隶买卖的实质是残酷的、剥削性的强制交换，奴隶根本没有选择的权利。而人力资源拍卖是以双向选择方式让渡存在于人身上潜在的、能创造价值的能或禀赋，以实现人力资源供求双方最大价值为目的的人力资源市场化配置模式。因此，人力资源拍卖的实质是对人力资源价值创造潜能的交易，竞购方依据对方可能给自己在未来一定时期创造的价值大小出价，人力资源供给者依据对方能给自己提供的价值创造环境，以及在这种环境中自身的成长性^①来自主选择是否接受竞购方的出价。

三、人力资源拍卖的实施过程

参照拍卖操作的一般程序、特征和实质，结合人力资源拍卖的实践经验，笔者将人力资源拍卖的操作程序分为三个阶段，程序流程如图 1 所示。

考虑到人力资源标的本身的复杂性和供求双方信息的不对称，因此在拍卖过程中，必须有双方的信息发送过程。标的所有者可以通过集中的知识、能力、才艺、气质等特征的展示，而竞购方必须在拍卖前向拍卖机构和标的所有者透露其基本信息，还可以在拍卖过程中通过供求双方的提问环节进一步发送更具体的信息。因此，人力资源供求双方在人力资源

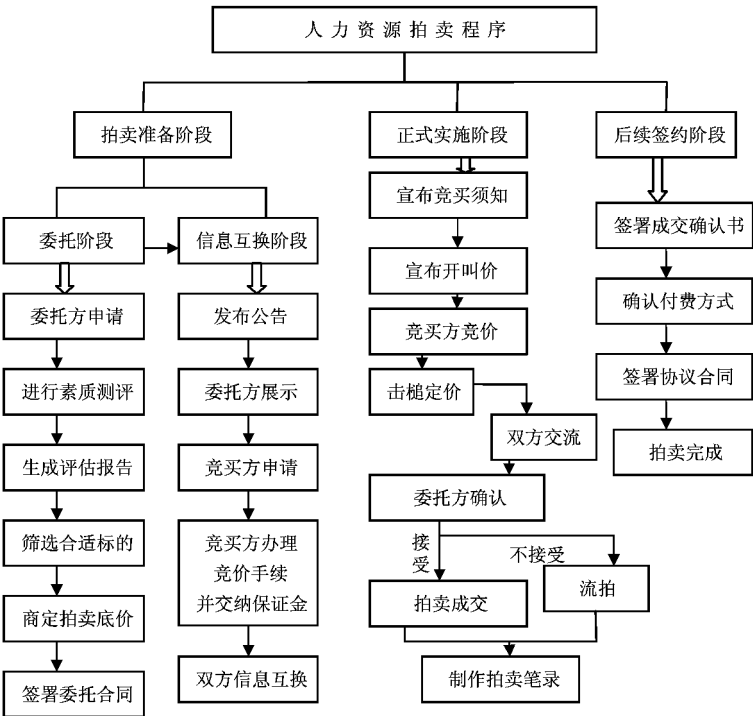


图 1 人力资源拍卖程序流程图

拍卖之前和拍卖过程中的信息交换，是双方成交决策的必要程序，也是人力资源有效配置的关键环节。另外，考虑到人的尊严，拍卖的具体过程一定要人性化，营造一种双向选择、彼此尊重的氛围，而拍卖场所不过是一个双向交换信息和决策的平台。譬如，竞购方或其委托方要询问供给方的意见；还如，2007 年深圳的人力资源拍卖就取消了轮番叫价的环节，还设置了人性化的互动，丝毫没给人“侵犯人格尊严”的印象，最后的交易结果证明了年薪并不是标的所有者选择的唯一依据，因为 50 万的最高年薪流拍了。

四、人力资源拍卖的应用范围

人力资源拍卖的应用范围，从宏观讲是指其在社会范围内应用应具备的前提条件，包括人力资源配置的市场化机制、相关法律制度的完善以及人们对人才价值、人力资源市场化的认识观念的进一步转变；从微观讲是指人力资源拍卖适用于哪些情景（行业、职业或交易双方的特征）。

1. 人力资源拍卖的适用条件

人力资源拍卖适用的宏观前提是要有人才市场化的配置机制。人才市场化配置就是要打破传

① 即人力资源供给者认为竞购方能够为自己创造的价值大小，判断标准可以依据机会成本原则。

统计划经济体制下人才配置中的命令服从关系，使其转化为市场经济体制下的平等契约关系，充分发挥价格机制、竞争机制和供求机制在人才配置中的基础作用。人才市场化不仅要有人才培养、配置的市场化，更要有与市场化相衔接的人才使用和宏观管理与之配套。具体来说，人力资源市场化需要的制度环境包括：人力资本个人所有的产权制度；人力资源市场化配置法制保障体系；统一、开放、竞争、有效的劳动力市场体系；多层次、广覆盖的社会保障制度^[5]。

(1) 人才价格市场化机制。人才市场化必须要有人才价值理论的支持，人才价值理论是人才市场理论和人才价格理论的核心和基础。在牛励耘、薄赋徭对赵永乐的一次采访中，赵永乐认为，人才价值是生产价值、交换价值和劳动消费价值（使用价值）的统一，其货币表现形式是人才劳动力的薪酬，它是人才市场运行的重要经济杠杆。人才价格是否市场化，是发挥人才市场对人才资源配置起基础性作用的关键。人才价格市场化的衡量标准主要有三个方面：第一，用人单位是否完全拥有决定所用人才价格的决策权；第二，人才劳动力价格的形成是否具有充分的竞争；第三，人才价格对人才市场的供求和人才资源的配置是否具有调节作用^[6]。因此，遵循价值规律，建立人才市场的价格导向机制，加快人才价格的市场化，是人力资源拍卖的直接前提。

(2) 完善的拍卖法制。法制化是人才市场正常运转、健康发展的保证。法律可以保护人才市场主体的合法权益不受侵犯，尊重人才市场主体的意志和自由；法律创造条件鼓励市场主体间的公平竞争。我国已出台的人才市场法律法规还不能适应人才市场发展的需要，以至于很多人认为人力资源拍卖无法律依据，不受法律保护。因此，必须建立内容完善、相互配套的符合国际通行规则、体现中国国情的人才市场法律法规体系；通过立法和执法，为人才市场运行创造一个良好的法治环境。政府依照人才市场的有关法律、法规，调控人才市场，维护人才市场秩序，促进人才在市场上的公平交易；实行市场准入制度，创造公平竞争的市场环境。包括人才拍卖机构在内的人才中介机构的成立、登记注册、注销退出，必须依法履行审批手续。政府依法监管中介服务行为，规范服务标准、服务流程，严厉打击欺诈行为；建立人才人事争议仲裁机制，切实保护人才的合法权益；当事人不服仲裁的，可依法向有权管辖的人民法院提起诉讼，切实维护人才和用人单位的合法权益。

2. 人力资源拍卖的适用情景

通过前文对人力资源拍卖的内涵和过程的论述，可以发现人力资源拍卖除了上述宏观的应用前提外，其微观的应用范围还是比较狭窄的。下面从几个方面来实证归纳人力资源拍卖的具体应用情景。

(1) 由于人力资源供求双方是自主选择，且几乎都是在同一时间、场所做出决策，所以为了保证选择的充分性、竞争性和规模效益，竞购方数量大于3，供给方数量大于5的情形较好。

(2) 标的所有者的职业素质和技能在拍卖过程中应该易于观测，且竞购方的信息（主要是企业基本信息、盈利能力、相关岗位职责等）在拍卖前对标的所有者是明确的。

(3) 在同一次人力资源拍卖中，标的所有者的素质、能力具有可比性，即标的所有者的类型（如职业背景、学历、年龄等）大致相当，或者竞购方拟招聘的岗位大致相同。这是对上一个条件的补充，也是为了提高供给者之间、竞购方之间、供给者与竞购方之间的竞争性。

(4) 对参加拍卖的人力资源供给者来说，都把价格作为其决策的主导因素，因此，竞购方的出价必须具有吸引力，至少高于行业平均水平。

(5) 对竞购方来说，把供给方在未来一定时期为本企业创造的潜在价值作为出价标准，且出价要有吸引力，所以，竞购方应有较好的盈利记录和未来一定时期的盈利稳定性。

(6) 根据上述第2条，标的所有者的职业素质和技能要在拍卖过程中易于观测，这些被观测的信息与岗位职责信息越契合，通过人力资源拍卖来配置人才的效果就越好。换句话说，供给方拟从事的职业或竞购方提供的岗位具有表演性、“观赏”性的特征，人力资源拍卖的实施效果

和人才配置结果就好。具有这类特征的职业或岗位主要有：演员、主持人、形象代言人、职业运动员、中高层管理者（也具有较强的表演性——管理的艺术性），等等。

(7) 各个标的所有者之间和竞购方之间由于交易成本、搭便车等原因，交易一方难以组织拍卖活动，所以人力资源拍卖应由第三方企业、拍卖机构、行业协会或人力资源管理部门发起，这是人力资源拍卖的组织条件。

以上的 7 个条件，很难说具备一个条件就可以实施，或者说具备所有条件才能够应用；只能说，在实施的情景中具备的条件数量越多，人力资源拍卖的可行性和必要性就越强，人力资源配置的效果就越好。

参考文献：

- [1] 佚名. 大学生“拍卖”人格为就业而扭曲? [J]. 时代潮, 2003, (7).
- [2] [美] 彼得·德鲁克, 毛忠明, 程韵文, 孙康琦译. 管理实践 [M]. 上海: 上海译文出版社, 1999.
- [3] [美] 亚瑟·W. 小舍曼, 乔治·W. 勃兰德, 斯科特·A. 斯耐尔. 张文贤译. 人力资源管理 [M]. 大连: 东北财经大学出版社, 2001.
- [4] 吴志华. 人力资源开发与管理 [M]. 北京: 高等教育出版社, 2004.
- [5] 胡云生. “人才拍卖”: 务实还是作秀? [J]. 国际人才交流, 2003, (7).
- [6] 赵琛徽. 实现人力资源市场化配置需要制度创新 [J]. 经济界, 2001, (4).
- [7] 牛励耘, 薄赋徕. 实现人才价值 大力推进人才市场化进程 [J], 人才资源开发, 2005, (12).

值论文发表之际，感谢我的同事李映聪老师提出的意见和学生梁雅韵协助的调查，但本文文责自负。

[责任编辑摇童玉芬]

=====

(上接第 10 页)

四、结论与建议

本文在国内较早提出基于支出法的困难程度评估方法，设计了具体的评估指标体系，并针对困难程度设计不同的救助帮扶标准，以不断完善针对不同贫困程度而采取不同的救助帮扶标准的机制。困难家庭评估模型对以往的评估和救助机制有如下改进：一是从收入和支出两个方面考虑家庭的贫困，更加符合因支出致贫的实际情况。二是在评定过程中增加了量化指标，并赋予不同的权重，使得评估过程更加客观化和科学化。三是对以往的补差救助方式进行了改进，根据家庭的困难程度的不同进行分级救助，根据系统对申请者的评分给出不同的救助金额的分配额度。

在实际运用中，本文的指标选取还需要进一步得到专家和实际工作人员以及贫困群体的认可，以确定更加科学化和实用性的指标体系。此外，对真实的实际收入和实际支出信息的收集面临一定的难度，借助于上海市正在实施的收入核对系统，可以逐步解决信息核对的难题。

参考文献：

- [1] [英] 约翰·耐特等. 中国城市的三类贫困 [DB/OL]. 群学网, 2009-05-29.
- [2] 高颖, 张欢等. 城市家庭贫困程度判定模型的构建——基于北京西城区社会救助工作实践的研究 [J]. 北京社会科学, 2008, (4).

[责任编辑摇齐明珠]