

首都地区人才流动问题研究^①

北京市人力资源研究中心

(中共北京市委组织部北京市人力资源研究中心, 北京 100013)

摘要: 人才在流动过程中实现增值, 人才流动促进人力资本的优化配置。本文对首都地区人才流动问题进行了深入研究, 并提出相应的对策建议。

关键词: 首都地区; 人才流动; 特征

中图分类号: C913 文献标识码: A 文章编号: 1000- 4149 (2006) 02- 0051- 03

The Feature of Talent Migration in the Region of Capital of China

Beijing Center For Human Resources Research

(Beijing Center For Human Resources Research, Beijing 100013)

Abstract: Talent will achieve its value increment through migration; talent migration will optimize the configuration of human capital. This article will make a deep research on the problem of talent migration in the region of capital of China, and then put forward relative methods and suggestions.

Keywords: region of capital of china; talent migration; feature

人才资源是第一资源。盘活人才资源存量, 促进人才资源合理流动和优化配置, 是人才资源开发中的一项重要内容。首都地区人才资源存量优势明显, 但分布不平衡。加大政府宏观调控力度, 引导人才按照首都经济社会发展的需要合理有序流动, 充分整合首都人才资源, 最大化发挥人才资源的效能, 对于实现“新北京、新奥运”战略构想, 构建社会主义和谐社会首善之区具有重要意义^[1]。

本文在进行文献研究、发放调查问卷4950份(回收4553份, 回收率92%; 发放范围涵盖6个区县, 15个行业, 400余家单位)

的基础上^②, 结合深度访谈、举办座谈会等, 对首都地区人才流动的特征、存在的问题及深层次原因进行了深入研究。

一、人才流动是人才资源开发的重大课题
人才的合理有序流动对于人才资源优化配置, 促进人力资本增值, 推动社会协调发展有着重要意义, 是当前世界各国整体性人才资源开发所关注的重大课题。

人才流动是人才资源优化配置的必然选择, 是社会发展的内在要求。人力资本是生产要素中的决定性要素, 与其他生产要素一样, 人力资本具有流动性, 人力资本流动遵循市场规律, 在流动中达到供求平衡, 实现优化配

收稿日期: 2006- 01- 05

①本文节选自北京市委组织部北京市人力资源研究中心主持完成的《首都地区人才流动问题研究》课题成果。北京市委组织部常务副部长孟秀勤为课题组长, 报告执笔人: 陈建领、赵立军、王俊峰, 课题组其他成员: 李琰、牛力伟、秦元元、于海蛟。

②调研对象包括四类主体: 处于工作和流动状态的人才、各种类型的用人单位、人才服务机构、人才流动的相关政策制定和执行机构。

置。人力资本与物质资本的自然分布不可能完全协调一致,只有通过人力资本的流动,促使人力资本与物质资本的组合不断优化,从而最大限度地发挥了人才资源的使用效率和效能,使潜在的物质资源变为现实的生产力,不断推动社会向前发展^[2]。

从实践看,世界各国采取了多种方式,制造引导人才流动的势能。美国很早就制定了“雇佣机会均等法案”、“移民国籍法”等有关人才流动的法规。英国规定,英联邦国家的技术人才不需要办理工作签证,就可以到英国工作两年;放宽对外国技术移民工作许可证制度的法律限制,发达国家还运用税收政策或各种优惠政策,对薪酬加以控制,调节市场行情,引导人才合理有序流动。通过建立人才市场供需信息网络来引导人才流动,也是当前国际上普遍采取的重要措施^[3]。在我国专业技术人才和企事业单位管理人才可以较多地借助于市场配置机制调节,党、政、军领域及一些特殊行业或岗位的人才流动,不宜借助于市场调节机制,一般是适度引入竞争机制,但并不实行市场化配置,而是实行有组织、有领导的行政指令型的权威性配置。

二、首都地区人才流动的特征与问题

(一) 流量加大,流速加快

随着首都经济社会的快速发展,经济结构的不断优化和区县功能定位的明确,人才的流动日趋活跃,流量不断加大,流速逐渐加快。问卷调查显示,37.3%的人才曾有过流动经历,流动次数在3次以上的人才占12.6%。在目前处于工作状态的人中,有流动意向的人才约占被调查者的15.4%。

外地户籍人才的流动率明显高于北京户籍的人才。北京户籍的人才中,有流动经历的占34.0%;外地户籍的人才中,有流动经历的占52.7%。

城八区^①人才的流动率高于远郊区县人才。工作地点在城八区和远郊区县各类人才中,有流动经历的分别占46.7%和30.1%。

年龄在25~45岁之间的人才流动率较高。年龄在25岁以下的人才中有流动经历的占16.9%;年龄在25~35岁之间的人才中有流

动经历的占42.6%;年龄在35~45岁之间的人才中有流动经历的占36.5%;年龄在45岁以上的人才中有流动经历的占26.4%。

收入越高的人才流动越频繁。月收入在1200元以下、1201~2500元、2501~5000元、5001~8000元之间及月收入在8001元以上的各类人才中,有流动经历的分别占27.3%、36.4%、41.6%、58.4%和65.1%。

党政机关人才流动率较低,民营企业人才流动率最高。党政机关各类人才中,有流动经历的占28.4%;民营企业各类人才中,有流动经历的占73.5%。党政机关人才中,有流动意向的占8.7%;事业单位人才中,有流动意向的占12.5%。企业人才中,有流动意向的占15.9%,其中民营企业中,人才的流动意向占19.8%。

(二) 流动途径和方式趋于多样化

人才资源的“柔性流动”获得初步发展,中央在京单位人才资源利用不够。不变更隶属关系的临时性流动、间歇性流动、非契约式流动等柔性流动获得初步的发展,人才尤其是高级人才不变更单位、居住地,不迁移户口,跨单位、跨地域工作已不少见。调研发现,北京有利用中央在京单位人才的强烈愿望,而中央在京单位人才同样也有为首都经济和社会发展做贡献的意愿,但目前北京市还缺乏沟通二者的服务渠道,中央在京单位人才“柔性流动”的具体方式还有待探索与实践^[4]。

(三) 人才流向与首都社会的协调发展不相适应、人才流动倾向令人担忧

人才流向与区县功能定位的需要不一致。北京市按照科学发展观的要求,构建“两轴—两带—多中心”的新城市空间格局,对人才的合理分布有着现实的需求。而目前首都地区人才流动还多是从远郊区县流向城区,一些区县的人才结构、数量都不能满足区县功能定位的要求。调查显示,有流动意向的人才占15.4%,39.3%的人才将党政机关列为期望流入单位首选,23.3%的人才将在京外资企业列为期望流入单位首选,13.2%的人将市属全额拨款事业单位列为流动首选。愿意就职于城八区的人才占76.5%,愿意就职于外省市的占

① 城八区:指北京市的东城区、西城区、崇文区、宣武区、朝阳区、海淀区、丰台区、石景山区等八个城区。

14.9%，仅有8.6%的人才愿意在远郊区县工作。

(四) 户籍管理制度和社会保障制度是人才流动的主要制度性障碍

北京市户口附带各种现实利益是吸引人才的重要筹码，同时也是外省市人才流向北京的一道不可逾越的屏障。调查显示，62%的人将户籍制度列为首都地区人才流动中存在的主要障碍。目前首都地区社会保障制度基本统一，但在实际操作中还存在一些具体问题。调查显示，有75.9%的人将社会保障制度不配套列为首都地区人才流动中存在的主要障碍。

三、促进首都地区人才合理有序流动的对策建议

(一) 进一步消除人才流动的制度性障碍，畅通人才流动渠道

1. 探索新的户籍管理制度。在户籍管理上，树立“人才不设防”的原则，控制人口，不控制人才，制定各郊区县差异化的紧缺人才目录及引进标准；进一步完善北京市工作居住证制度。

2. 进一步完善社会保障制度，搭建跨行业、跨单位、跨机构的人才交流合作平台。尽快完善各种体制之间社会保障制度的衔接，使人才在不同体制之间流动时，不受社会保障问题的影响；加大制度实施的监督力度。

(二) 加强宏观调控，发挥政策引导的作用

1. 进一步完善人才的引进政策。协调中央与北京市人才引进之间的关系，制定统一标准。引进人才的标准要与人才内涵和北京的实际需要相结合，把高技能人才和农村实用人才纳入引进范围，人才引进从资格认定向能力和业绩认定转变。

2. 出台人才帮扶政策。研究制定北京区县之间人才定期交流帮扶政策，根据实际制定市属单位人才定期到区县、乡镇工作的政策。条件成熟时，出台“一对一”人才双向临时交流政策，以缓解一些地方的人才紧缺局面，合理整合北京市的人才资源，提高人才使用效率。鼓励郊区县引进分布在城区的人才。

(三) 大力促进人才“柔性流动”，整合利用首都人才资源，特别是要充分发挥中央在京

单位高级人才的作用

1. 探索充分发挥中央在京单位高级人才的机制。树立“不求人才为我所有，更重人才为我所用”的理念，形成政府引导、市场调节、智力流动、来去自由的人才流动方式。

2. 尽快建立中央在京单位人才“柔性流动”服务机构。畅通中央在京单位人才“柔性流动”服务渠道。收集、发布各领域中央在京单位的高级人才信息以及北京市相关的需求信息，探索研究具体服务方式、人才待遇、收费标准等问题。

(四) 健全人才服务体系，进一步优化人才流动环境

1. 加速人才服务的网络体系建设。加大政府所属人才服务机构之间的联系，逐步形成市、区县和街道三级贯通的网络服务体系。加速社保网络对区县人才服务机构的覆盖和连通。利用网络广泛宣传中央、北京市以及区县的人才政策。

2. 提高人才服务机构从业人员的素质。以从业资格认证考试为标准，促进从业人员提高服务质量，转变服务态度，严肃处理服务投诉。

3. 加强人才交流协会的建设。发挥人才交流协会维护人才、用人单位和中介服务机构三方利益的作用，充分履行行业服务、行业自律、行业代表、行业协调四大基本职能，实现人才效益、社会效益和经济效益同步发展。

参考文献：

- [1] 孟秀勤. 构建新世纪现代人才管理体制——首都人才发展战略研究报告 [M]. 北京：中国人民大学出版社，2004.
- [2] 北京市人事局. 北京人才发展蓝皮书 [M]. 北京：中国青年出版社，2004.
- [3] Hopenhayn, H. 1998. “Labor Market Policies and Employment Duration: The Effects of Labor Market Reform in Argentina”. Paper presented at Inter-American Development Bank Research Network Workshop in Labor Market Regulation and Employment in Latin America and the Caribbean, Lima, Peru.
- [4] 韩光耀. 人才市场的足印 [M]. 北京：北京出版社，2004.

[责任编辑 崔凤垣]