

# 透视人才高消费

田 辉

(首都经济贸易大学 劳动经济学院, 北京 100026)

**摘要:**人才是我国社会主义市场经济建设的主要资源,其价值的实现在于进行合理的配置和正确的引导,而目前许多用人单位忽视我国经济发展基础和人才市场现状,对人才实行高消费,严重影响了我国经济的持续发展。

**关键词:**人才; 人才市场; 人才结构比例

**中图分类号:** C965    **文献标识码:** A    **文章编号:** 1000-4149(2002)05-0042-03

## An Analysis on Consumption of High Talents

TIAN Hui

(School of Labor Economics, Capital University of Economics and Business, Beijing, 100026)

**Abstract:** Talents are the primary driving forces of developing socialist market economy in China. Rationally distribute and correctly guide talents are helpful to better bring them into play. However, a lot of employers ignore the basis of economic development and the current situation in talent market, and therefore badly influence continuously economic development. So, it is important to remedy the mistakes in the concepts of how to use employees, and to get to know the rational employees' structure. It is necessary to accelerate the process of talent marketing and to forecast the market demands for talents.

**Keywords:** talent; talents' market; structure of talents

随着我国社会主义市场经济体制的初步形成,大多数用人单位的人才观念得到了极大的加强,尊重知识、尊重人才已形成了浓重的氛围。这无疑有利于调动人才的积极性和创造性,促进人才价值的发挥。但目前也存在某些用人单位片面认为人才的学历层次越高越好,大家一哄而上地抢研究生、硕士生、博士生等高层次人才的现象,甚至有的单位打出了“大专生免谈”的广告语。2001年12月,青岛市级机关公开招考国家公务员和机关工作者面向的是硕士以上学历者。据统计,目前用人单位招收的工作人员90%以上要求是大专以上学历。这在知识经济蓬勃发展的今天着实令人费解。

人才是一种再生型资源和可持续资源,因而是有价值的。进行人才消费不但要符合市场的一般经济规律,也要符合人才作为特殊的生产要素和经济资源的价值规律<sup>[1]</sup>。人才高消费实际上是对人才的非经济使用,它必然造成人才资源配置上的高成本、低效益。它不但直接导致被录用的高学历人才的知识贬值,而且挤

收稿日期: 2002-05-23

作者简介: 田 辉(1974-),男,山东泰安市人,首都经济贸易大学劳动经济学院在读硕士生。

占了中低层次学历人才的就业机会和空间,形成人才使用上的恶性循环,在社会上造成了一定的消极影响。

### 一、人才高消费的原因浅析

引起人才高消费的原因很多,既有国家经济发展宏观方面的原因,也有微观主体(用人单位)、求职者和人才市场机制方面的原因。

1. 忽视了人才消费的经济基础。人才资源是支撑社会经济发展的第一要素,它在经济发展实践的呼唤中不断产生,对人才的持续消费不断促进经济发展,彼此相互依存,二者均以对方为发展或发挥的前提或条件,同时又都为对方提供发展或发挥的基础或手段。因此人才在进行经济活动时必须具备一定的物质条件,这些条件并不是人们可以随意选择的,即人才活动必须在一定的生产力和生产关系(或经济关系)下开展,要受到经济规律这种社会强制力量的制约。这就要求微观经济主体使用人才时必须做到:在人才数量上必须与经济发展的规模相适应;在人才质量上要与地区经济发展水平的高低成正比例;而在人才结构上要求多学科、多专业的人才渗透于生产实践,推动经济的发展。

目前我国正处于社会主义初级阶段,属于典型的二元经济时代,即经济特征表现为兼具农业社会和工业社会的特点,劳动密集型、资金密集型、技术密集型产业兼而有之,且以前两者为主体。我国以往工业的进步是以超强制的保持农业落后为基本前提,直接进入到了以重工业为重心的发展阶段,以工业增加值对GDP的贡献来看,我国至今仍出于大力发展工业经济的阶段<sup>[2]</sup>。而某些用人单位却认为,知识经济时代已经来临,全然不顾我国经济正处于转型时期,不考虑本地区、本部门的生产实际,盲目攀比博士、硕士比例,结果造成人才能级不符、低位高职、类别错位。不仅使人才资源得不到优化配置,而且使人才的价值不能充分体现,更严重的是阻碍了劳动生产率的提高,成为我国经济发展的桎梏。

2. 我国人才市场的价格体系尚未形成。人才市场在价值规律的作用下,运用经济杠杆和竞争机制,通过人才供求双方的双向选择配置人才资源。人才作为“人力资本”,包含学校教育、医疗保健、在职培训、迁移等多种投入,因而是有价格的。用人单位在使用人才时,应以利润最大化为目的,即以最小投入获取最大产出。但在当今中国,“人才高消费”可能恰恰是一种能够增加企业利润的理性战略。这是因为长期以来实行的计划经济体制下的低工资政策,使得各层次人才的使用成本差别不大,而且目前我国正处于社会主义市场经济初创期,不同层次人才的价格市场化机制尚未形成。因此,高层次人才与低层次人才使用成本之比小于他们之间的产出之比,在同样的条件下,用人单位自然优先选用高学历人才而无需付出与其相匹配的高报酬,因而对企业而言,这使得人才高消费是合理的。所以在一定意义上说,计划经济模式下的刚性工资管理纵容了人才高消费。

3. 对人才结构比例缺乏科学认识。人才作为群体应由高中低层次组成,只有高层次没有中低层次就等于没有了基础。据人事专家研究,一个国家或地区的人才资源,其比例以高、中、初三个能级为1:6:14的结构较为合宜,即人才需求呈“金字塔”型,初、中级人才需求量最大<sup>[3]</sup>。而且,西方教育经济学的研究也显示,劳动者的教育水平超过了工作的技能要求,不仅不会相应地提高劳动生产率,反而会对生产造成不良影响。因此引进人才时,在重视引进高层次人才的同时,也要吸收中、低层次的人才,以优化人才的结构。人才的能力各有大小、水平各有高低、知识各有所长、性能各有所异,应当按照和谐互补、高效精干的原则,充分考虑到智能、专业、年龄、爱好等合理配置。但是,一些用人单位为了提升企业形象和知名度,甚至个别单位领导出于抬高自身身价的目的,以招聘高学历人才给社会一种心理暗示,来博得“重视知识、尊重人才”的雅名。他们不能根据实际岗位用人的实际需要引进人才,缺少对职工结构的通盘考虑,盲目追求人才高消费。引进时热热闹闹、风风光光,但引进后将这些人安排在一些不能充分施展他们才能的位置上,用“宰牛刀”做“杀鸡”活儿,不能真正做到人尽其才、才尽其用<sup>[4]</sup>。导致各层次人才配置不当,大大降低了人才群体的效能和价值。

4. 教育体制结构的失衡也是重要原因之一。由于发展中国家偏爱高等教育,我国也不例外,高等教育的结构与社会需求之间不协调。一是学校的专业设置和招生规模主要以培养学术型研究、设计方面的人才为主,而社会需求量最大的面向生产、服务和管理的应用型人才,却培养得很少;二是有些学校专业设置与招生规模上没有融入和适应经济发展的总体规划和大循环,只是盲目地跟着市场的潮流走,一哄而上,开办和扩招所谓热门专业<sup>[5]</sup>。这两种做法导致的结果是相同的,即大量的学生毕业后,要么因所学专业社会根本不需

要, 要么因同类专业毕业生超过了社会的需要, 于是只好选择从事较低级的工作, 这就造成了人才的浪费。另外, 由于我国特定的政治经济环境, 随着机关事业单位机构改革的进行, 从政府、研究机构、学校等单位部门分流下岗的高学历人才越来越多, 而且大中专以上学历的毕业生增速较猛, 这毫无疑问将增大高学历人才的供给。加之毕业生的择业期望值居高不下, 在选择就业单位时, 一般都只愿到大城市、大单位和外资公司, 而不愿到基层、小单位去, 即出现需要人才的地方无人问津, 已有人才的地方却拼命去挤的怪现象, 这种一冷一热的情况造成了“假性人才过剩”<sup>[6]</sup>。

## 二、解决措施

首先, 我们应认清我国的经济正处于传统的落后农业和部分高科技现代化并存的二元经济时代, 其根本出路在于发展经济, 扩大社会对人才的需求, 改革人才培养模式, 调整人才培养结构; 同时要完善人才市场, 健全市场机制, 畅通人才流动。

1 引导用人单位端正用人观念。虽然在目前的市场条件下, 高素质人才与低素质人才的使用成本之比小于他们的产出之比, 但从长期看, 人才使用错位造成的间接成本将会增大, 比如, 人才纷纷跳槽引起的培训费, 新聘人员的磨合期间损失及可能出现的商业机密泄密等。另外, 从人力资源管理的角度讲, 用人单位选拔、使用人才的目的是为实现单位目标提供所需的合格人力资源, 所以用人单位应该选择最适合岗位需求的人, 即追求“人事匹配”, 根据工作的实际需要合理接纳各类不同层次的人才。其次, 应推进用人单位的人力资源管理的科学化、规范化, 以科学的职位评价制度为基础, 根据用人单位的发展战略, 决定需要多少人员和需要什么样的人, 来满足企业和单位发展的需要。实行以岗定人, 适才适用, 这样可以源头上避免用人单位盲目攀比。

2 加快人才市场化的进程, 完善人才市场的价格体系。拉开各层次专门人才的使用成本差距, 确立用人单位的用人成本观。在打破人才市场的地区壁垒的基础上, 实现信息共享和快捷流通, 增强透明度, 探索不同层次人才的工资价值, 并合理拉开其档次和差距, 从而充分保证求职者的择业权和用人主体的择人权, 实现人才和其他要素资源合理有效的结合, 从根本上杜绝“人才高消费”现象的基础。

3 建立健全就业指导机构及加强市场需求预测。它不仅能有效地引导毕业生树立正确的择业观念, 更重要的是有助于缓解目前人才的供求矛盾, 促进人才和教育资源的有效利用, 有利于人才培养机构根据当时的社会发展水平和人才需求状况及市场环境和人才供求的未来发展趋势, 确立人才培养方案, 缩短培养周期, 合理利用人才和教育资源, 解决我国人才供求的结构性矛盾。

综上所述, 目前我国的人才高消费现象有其深刻的社会和经济原因, 也有观念上的误区, 因此要从根本上杜绝人才高消费现象决非一朝一夕之功, 这不仅需要我国人才市场有一个根本的变革, 更需要政府的大力引导和培育。

## 参考文献:

- [1] 朱卫民等. 人才争夺热之冷思考. 人才开发, 2001, (1).
- [2] 吴开松. 论经济发展与人才消费. 人才与科技, 1999, (4).
- [3] 程承坪, 魏明侠. 人才消费的经济学思考. 人才开发, 2000, (12).
- [4] 陈玉莲. 对“人才错位”现象的探讨. 人才开发, 1999, (6).
- [5] 阮艺华, 唐蓓. 关于人才高消费的思考. 科技·人才·市场, 1999, (5).
- [6] 朱卫民等. 人才争夺热之冷思考. 人才开发, 2001, (1).

[责任编辑 崔凤垣]