

人力资源开发与就业

## 区域人才竞争力评价指标体系 构建的几点思考<sup>\*</sup>

杨河清, 吴江

(首都经济贸易大学劳动经济学院, 北京 100026)

**摘要:** 选择和构建区域人才竞争力评价指标体系, 将为实现区域国民经济和社会发展总体目标, 发挥人才在社会、经济发展中的支撑和核心作用, 合理制定人才竞争和发展战略, 发挥积极的指导作用。本文从科学的人才观与人才评价、区域人才竞争力指标化研究的意义、区域人才竞争力评价指标体系的应用、人才竞争力评价指标体系研究中存在的主要问题等几个方面, 对区域人才竞争力评价指标体系的构建进行了初步的探讨。

**关键词:** 人才竞争力; 人才评价; 指标体系

**中图分类号:** F240   **文献标识码:** A   **文章编号:** 1000-4149(2006)04-0037-04

### Considerations on Building a Competitiveness Evaluation Index System for the Regional Talent

YANG He-qing, WU Jiang

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

**Abstract:** Building and selecting a competitiveness evaluation index system will contribute to achieve the overall target of regional social and economic development, to fulfill the important role of talent in social and economic development, and to determine the strategies of competition for talent and development. This paper discusses the building of a competitiveness evaluation index system for the regional talent from the perspectives of the scientific notion and evaluation of the talent, the importance of the research on this topic, the application of the competitiveness evaluation index system, and the major problems encountered in this research.

**Keywords:** competitiveness of talent; talent evaluation; index system

#### 一、科学的人才观与人才评价

##### (一) 科学的人才观与人才衡量标准

2003年12月在北京召开的全国人才工作会议提出了新的人才工作指导思想, 即牢固树立

人人皆可成才的观念, 坚持德才兼备原则, 把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准, 不唯学历, 不唯职称, 不唯资历, 不唯身份, 努力形成只要勤于学习、勇于

收稿日期: 2006-04-24

<sup>\*</sup> 本文是杨河清教授主持的北京市属市管高校创新团队项目《北京市人力资源开发、就业, 社会保障研究》人力资源开发课题的部分内容。

作者简介: 杨河清(1951—), 男, 北京人, 首都经济贸易大学劳动经济学院教授、博士生导师, 经济学博士。

投身时代创业的伟大实践，就能获得发挥聪明才智的机遇，就能成为对国家、对人民、对民族有用之才的社会氛围，创造人才辈出的生动局面。

关于人才的概念，《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》指出：只要具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，为推进社会主义物质文明、政治文明、精神文明建设，在建设中国特色社会主义伟大事业中做出积极贡献，都是党和国家需要的人才。政府应该在摒弃传统文化中某些不利于人潜能发挥的评估标准和落后习惯方面，在营造宽松自由、兼收并蓄、尊重知识、尊重人才、讲究信誉、等价公平、鼓励个性和激励创新的文化氛围方面积极工作<sup>[1]</sup>。

## （二）人才评价中的问题

强调人才对于经济和社会发展的重要性具有重要的意义和价值，但在现实的人才评价中，存在着一些偏误<sup>[2]</sup>。

一是人才评价标准片面极端的问题。唯学历、唯职称、唯资历、唯经验、唯身份等人才识别和使用的问题非常突出，严重限制了人才实际能力和创造性的发挥；二是片面强调人才因素之于区域、企业组织及其竞争优势的价值和意义；三是片面夸大人才的主观能动性，片面夸大人才的精神力量，认为人才决定一切，而忽略物的因素对人才及其能动性发挥的制约作用；四是片面强调组织中人与人之间的关系而忽视物与物之间以及人与物之间的技术—经济性配合关系；五是片面强调人的精神方面的需要而忽视人的经济与物质方面的需要；六是过高估计人的精神境界及自觉性，从而疏于制度约束；七是过度强调以人才为中心，而忽略组织和企业发展的真实需要。这些片面的、过度的或极端的人才观对社会、对有关组织的发展必然会带来一定的危害。因此，正确地认识和评价人才的能力、价值和作用，是人才工作的重要内容。

## 二、区域人才竞争力评价指标体系的构建

### （一）区域人才竞争力指标化研究的意义

对人才竞争力的指标化分析可以说是所有经济社会发展指标研究中最薄弱的环节。最近

几年，不少研究者进行了测定人才竞争力与经济发展指标、人才竞争力与城市或区域发展指标之间关系的尝试。尽管这些分析、评价的指标和数据不免存有某些方面的局限性，但这些研究从经济社会发展的角度进一步强调了人才竞争力的重要性以及衡量其对经济发展贡献的做法，都是颇有建树的。由于人才竞争力是社会经济发展的重要保证，也是体现经济社会发展的一个主要标志。因此，对人才竞争力的评价，是分析区域经济社会发展的一个逻辑出发点。

人才竞争力的指标化分析有两个目的：一是在量化指标的基础上，将不同区域的人才状况进行分类排列，对用以衡量人才竞争力的综合指数进行分类，组成不同区域人才竞争力的水平序列；二是确定各种人才竞争力和经济发展之间的重要关联性，进而分析人才竞争力若干指数与度量经济发展的指数之间是否有重要的统计关系。如果我们能够设计一些量的水准基点，构建一套科学、严谨、适用的人才竞争力评价指标体系，籍此就可以比较准确、客观地度量区域的人才竞争力状况，分析和评价区域人才竞争力的即时水平、发展态势和区域分布特征，并用以指导不同区域设计其增强或提升该区域人才竞争力的途径。这将为不同区域制定人才竞争的相应战略打下可靠的基础。

### （二）区域人才竞争力评价指标体系的构建

区域人才竞争力度量或评价涉及众多的因素和变量，涉及到经济、社会、科技、人文、环境等各个方面。人才竞争力评价指标体系是一个内在关系极其复杂的大系统，具有开放性、动态性和多层次特征，它一方面要反映指标系统内部的结构和运转，反映指标主体系统与外部经济、社会发展系统的关联性，同时，人才竞争力评价指标体系也必然是一个理论含量十分丰富的逻辑体系，它必须体现区域人才竞争力的要素相关性和层次性要求，并揭示出各区域人才竞争力主体构架的内涵特征。因此，区域人才竞争力评价指标体系不是一些指标的简单堆积和随意组合，而是根据科学的原则建立起来并能反映区域整体人才竞争力和各下属区域人才竞争力状况的指标集合。

### 1. 区域人才竞争力评价指标的筛选

人才竞争力评价指标的界定是否准确、层次结构是否清晰合理，直接关系到评估指标的可用性和评估质量的好坏。对人才竞争力的内涵、特征进行分析综合，筛选出重要的、能体现人才竞争力特征的评价指标，是构建人才竞争力指标体系的一个核心和关键的环节。因此，在广泛讨论和充分研究的基础上，结合一定的取舍标准提出预想指标体系，并通过访谈调查、问卷调查和相关文献资料的搜集，对所提出的预想评价指标进行实际验证。通过多层次的筛选和调整，构建内涵丰富又相对独立的评价指标体系。

### 2. 人才竞争力评价指标的优化

人才竞争力评价指标数量的多少及其体系的结构形式以系统优化为原则，以尽可能少的指标全面系统地反映评价对象的内容，既避免指标体系的繁杂，又要避免单因素选择，进而实现评价指标体系的总体最优。因此，区域人才竞争力评价指标体系是一个多层次、多要素的复合体，指标的设置要按照其层次的高低和作用的大小不断细化。

### 3. 人才竞争力评价指标体系的构成

指标体系所选择的指标既要从地区的现实出发，考虑数据资料的可获得性；又要从地区的发展趋势出发，考虑指标的先进性，力求使被设置的每个指标都能反映区域人才竞争力的本质特征、时代特点和未来取向。依此而建立的首都区域人才竞争力评价指标体系，可以包括：人才资源本体竞争力、人才配置竞争力、人才环境竞争力、人才市场竞争力、人才效益竞争力、政府人才工作竞争力等6类一级指标和从这6类一级指标中细化出的若干个二级指标、三级指标。

## 三、区域人才竞争力评价指标体系的应用

充分认识人才竞争力水平，积极准备人才资源条件，是区域发展中政府和有关部门人才工作的首要问题。围绕这一问题，运用有关指标对区域人才竞争力实施有效评价，并启示于本区域的人才资源战略，是打造整体人才竞争力和各下属区域人才竞争力的重要策略。人才竞争力评价指标体系的价值体现在它的应用性

上。指标体系是理论与实际相结合的产物，不论采用什么样的定性和定量方法，建立什么样的模型，都必须能够根据不同的需求和项目实施有针对性的应用。

在人才竞争力评价指标体系的实际应用中，应重视以下几个方面：

1. 以结果为导向，注重指标评价的实践导向

评价的目的不是单纯评价人才人事工作的优劣，更重要的是引导和鼓励被评价对象向正确的方向和目标发展，人才竞争力体系综合反映影响区域人才战略的各种政治、经济、社会、文化、机制和基础设施等因素。它对区域人才竞争力的认识和评价必须充分体现区域人才战略。通过指标评价指导区域营造良好的人才环境，建立有序的人才流动机制，合理配置人才资源，为区域的经济和社会发展提供人才保障和支持。

2. 以适用为原则，注重评价指标的优化

评价区域人才竞争力必须使用若干个指标来衡量，但指标数量的多少以优化为原则，以尽可能简洁的指标来全面系统地反映评价对象的内容，既要避免指标体系的繁杂，又要避免单因素选择，实现评价指标的总体最优。

3. 测量数据易于获取，来源准确可靠

适应我国的监测力量及技术水平，各指标应是可度量的。评价体系中有些指标虽然在理论上可行，但由于各地统计基础存在差异，有的地区有，有的地区没有；还有的指标在现实统计资料中缺乏数据来源；或虽能取得数据，但可信程度较低，为了避免以主观判断代替客观度量，这样的指标宁可暂缺。数据尽可能利用现有的统计指标，在缺乏统计数据的情况下可使用调查数据，个别情况也可辅之以专家评估。

4. 因地制宜，评价结果动态可比

区域人才竞争力评价，既要反映当前的区域人才竞争力现状，在一定时期内应保持相对稳定；也要反映区域人才竞争力发展变化的动态，通过指标体系的指数化比较和分析一定时期内的区域人才竞争力的发展过程并预测其发展趋势。另外，也可以针对各区域的各种具体情况，采取调整权重的方法，在综合评价各地

区状况的基础上, 再行比较。

#### 四、人才竞争力评价指标体系研究中存在的主要问题

人才竞争力特别是人才竞争力评价指标是一个新兴的研究领域, 尽管近几年人才竞争力评价指标的开发与应用取得了可喜的成就, 但仍然存在着许多尚未解决的问题。这些问题大致可概括为以下几个方面<sup>[3]</sup>:

第一, 评价指标的研究范围尚无法明确界定。人才竞争力指标测度的是特定的社会现象, 但这一特定的社会现象究竟需要用何种指标、多少指标才能得以准确测量? 怎样确定一项指标是否真实反映了社会状态的实质? 这些指标概念的本身尚有一定的模糊性, 在目前的指标研究和应用中, 对这一问题尚未形成一致的或权威的看法。

第二, 指标的含义、口径、计算方法和计量单位尚未统一。由于社会状态的模糊性和多维度性, 对不同现象不同的人有不同的理解和认识, 从而形成不同的衡量标准。而且人才竞争力评价指标不像经济指标那样, 可以找到或确定出统一的货币核算尺度, 这就给指标间的换算带来了许多目前难以克服的困难。

第三, 指标的有效性仍有待商榷, 且评价方法研究薄弱, 降低了评价结果的可信度。指标的有效性是指它能否真正反映其概念所意指的东西。由于指标本身是对现实的抽象, 毕竟与现实之间有一定的差距。而且, 指标的有效性还取决于它所使用的资料, 数据的准确性和可靠性是对其重要的影响因素。另外, 由于评价手段的可行性存在问题, 从而使人们对指标所揭示的结论缺乏足够的信任, 进而限制了指标的实际应用。

第四, 指标的选择存在着价值判断, 缺乏统一的客观标准。尤其在构造综合评价指数时, 对各指标权数的确定带有很大的主观成分。尽管人们力图寻找确定权数的客观方法, 但至少评价指标的选择上主观的判断仍起很大作用。

第五, 指标的资料来源存在着许多困难,

统计体系尚不健全。目前的人才信息统计体系尚不健全, 有些指标尚无法取得相应的统计数据, 特别是主观指标的取得更为困难。尽管国家统计局和有关管理部门是指标数据来源的主要渠道, 且有一些专门机构的抽样调查已成为指标资料的重要来源, 但对于建立更专门性的指标体系来说, 目前的这些资料来源仍不能满足需要, 本课题研究开展的调查结果实证地显示了这种状况。缺乏相应的统计资料, 使指标难以用于实际问题的分析, 反过来也会限制指标研究的进一步发展。

第六, 指标的理论研究与实际应用之间存在着一定的脱节, 指标的应用尚未走上正规。指标研究中完全立足于理论而脱离实际应用, 或完全立足于应用而忽视理论的倾向会阻碍指标研究的进一步发展。另外, 指标的确定与人才政策或人才计划之间缺乏应有的联系, 从而使评价指标不能发挥其应有的作用。

总之, 人才竞争力评价指标研究是一个新兴的跨学科研究领域, 这本身就决定了人才竞争力评价指标研究问题的复杂性和理论上的多样性。一方面, 人才竞争力评价指标研究时间不长, 许多问题有待进一步研究和认识; 另一方面, 人才领域统计上的分割管理体制造成的人才统计资料不健全、不系统的局面, 使得研究者所建立的人才竞争力评价指标体系无法找到全面的资料进行分析, 从而限制了指标的具体应用。因此, 要使人才竞争力指标能够用于具体问题的分析与评价, 首先应健全目前的统计机制, 建立一套全面的人才统计数据系统。但毫无疑问, 随着社会对人才竞争力评价指标的重视和研究的深入, 人才竞争力评价指标理论研究会逐步得到深化和完善, 它在社会经济发展和人才管理中也会发挥越来越重要的作用。

#### 参考文献:

- [1] 中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定. 人民网, 2005.
- [2-3] 潘晨光. 中国人才发展报告. 北京: 社会科学文献出版社, 2005.

[责任编辑 童玉芬]