

人力资源开发与就业

入世视角中的上海人才国际化研究^{*}

吴从环

(上海行政学院 现代人力资源测评研究中心, 上海 200233)

摘要: 随着中国加入 WTO, 作为中国改革开放前沿和经济发展龙头的上海市要建设成为国际经济、金融、贸易和航运中心, 必须有大量的国际化人才资源作支撑。本文从人才国际化和国际化人才的含义入手, 研究了上海推进人才国际化的有利因素, 探讨了改革开放后上海人才观念的进化, 分析了上海人才国际化观念的现状, 论述了上海国际化人才的四种构成, 分析了上海人才国际化进程中的困境。最后笔者指出, 上海要顺利推进人才国际化, 还必须正确处理好的几种关系。

关键词: 上海; 人才国际化; 国际化人才; 国际大都市

中图分类号: C961.9 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-4149(2002)06-0046-07

A Study on Internationalization of Intelligent Talents in Shanghai After China's Accession to WTO

WU Cong-huan

(Research Center of Assessment on Modern Human Resource,
Shanghai Administration Institute, Shanghai 200233)

Abstract: After China's accession to WTO, as an outstanding reform and opening-up mark, Shanghai needs huge pool of internationalized talents to bolster Shanghai to become a center of international economy, finance, trade and shipment. The paper starts with the definition of talents internationalization and internationalized talents, studies the favorable factors to promote talents to be internationalized in Shanghai, explores the change in notion of talents internationalization after reform and opening-up and its current situation, and analyzes the puzzledom in the process of talents internationalization in Shanghai. Internationalized talents are classified into four types. The paper ends with the conclusion that the key to promote talents internationalization is to properly deal with some relationships.

Keywords: Shanghai; internationalization of intelligent talents; internationalized intelligent talents; internationalized metropolis.

收稿日期: 2002-07-23

^{*} 本文是上海行政学院校级课题“入世视角下的上海人才国际化政策研究”成果的一部分。

作者简介: 吴从环(1973-), 男, 安徽明光人, 复旦大学管理学硕士, 现任上海行政学院现代人力资源测评研究中心讲师。

随着中国加入 WTO, 作为中国改革开放前沿和经济发展龙头的上海市, 要建设成为国际经济、金融、贸易和航运中心, 首要的是有坚实的国际型人才资源作为后盾。1994 年 11 月 7 日, 黄菊同志在题为《上海——新的国际经济中心城市和人才资源高地》的讲话中提出了使上海“成为国际国内优质人才密集的人才资源集聚高地”。1996 年, 徐匡迪市长正式提出, 到 2010 年, 上海要形成远东地区的人才荟萃之地, 成为国际人才集聚的高地之一^[1]。毋庸置疑, 现代化的国际大都市必须有国际化的人才资源作支撑, 如何实现上海人才的国际化将是上海能否建成国际大都市的重要标志之一, 也是上海目前面临的非常紧迫的战略性课题。

一

人才国际化, 简单地讲就是要不断地培养和使用国际化人才; 具体地说是指在人才管理和开发的过程中, 以培养跨国工作能力的国际型人才为基础、以吸引和使用国外人才为重点、以开放型思维和全球性观念为导向的人才开发战略。人才国际化含义具体包括以下几点: 其一, 人才国际化的目标是要充分培养和使用国际化人才, 以更好地服务于国际大都市的经济社会发展; 其二, 途径是采取培养和引进的双重手段, 前者有利于做到国际化人才的独立自主, 后者有利于缩短培养国际化人才的时间和增加跨文化优势; 其三, 实施人才国际化的前提是要有开放型思维和全球化观念, 使自己主动地融入全球化浪潮。

现代国际大都市人才国际化的目标是: 第一, 国际化人才资源的规模要大。人才国际化首先是要有大批的国际化人才作后盾; 第二, 国际化人才资源的层次要高。即要拥有一大批出类拔萃的高、精、尖的国际化人才, 在世界上各领风骚; 第三, 国际化人才资源的集聚力要强; 第四, 国际化人才资源的结构要合理。这里所说的国际化人才资源结构的合理性主要包括两个含义: 一是人才资源的专业结构、知识结构、年龄结构等要与社会经济发展的需要相适应; 二是人才资源的层次结构要合理地搭配, 高、中、初级人才比例要恰当。第五, 国际化人才资源的效能要高。即能够释放出巨大的能量, 为社会经济发展贡献自己最大的力量。

上海之所以提出人才国际化, 原因在于: 其一, 是中国正式加入 WTO 对上海市的要求。随着中国加入 WTO, 经济全球化对于中国来说正在变成为现实。中国要在国际经济上占有一席之地, 就必须构建中国自身的国际经济、金融中心; 上海要在国际大都市中脱颖而出, 关键在于上海是否能够拥有当今世界第一资源——国际化人才。

其二, 是科技发展越来越呈现出加速化趋势的要求。进入 21 世纪以来, 人类社会的科技革命越来越呈现出加速度的发展趋势。中国要在新世纪的竞争中保持优势, 把“21 世纪是中国的世纪”变成现实, 就必须借助科技革命。因此, 上海必须在新的科技革命中采取积极主动姿态, 争夺科技革命中最重要的资源。

其三, 是国际“四中心”的发展目标的要求。上海新世纪的发展目标是要建成国际经济、金融、贸易、航运中心之一。人才国际化是上海市建设国际“四中心”城市的重要条件, 同时也是创造其他条件的基础。

二

早在上世纪 30 年代, 上海就与世界上 100 多个国家和地区、300 多个港口有经济联系和贸易往来。据统计, 1930 年上海外籍侨民达 5.8 万人, 来自 50 多个国家, 约占上海人口的 2%。当时上海成了远东最大的国际化城市。近些年来, 虽然在各个行业、各个领域与国际间的交流与合作日益密切, 并且提出了国际“四中心”的长远目标, 但上海人才国际化程度依然很低。

1. 上海实施人才国际化的有利因素

上海实施人才国际化的有利因素有许多,这是上海能够在短短几年内,国际化人才获得巨大发展的重要前提。这主要包括:一是中国加入WTO的时代背景。随着国门开放的程度越来越大,上海意识到要提高自己的国际竞争力必须不断提升自己的人才国际化水平,抢占国际人才的制高点。二是上海市领导非常重视人才国际化。作为典型的后发展现代化地区,上海在实施人才国际化时得到了市委市政府有关领导的强力重视,这对于彻底贯彻人才国际化举措来说是非常重要的。三是上海的海派文化底蕴。上海是在列强的侵略下成长起来的,这在客观上使得上海成了中国古代文化和近代西方文明的混合体,由此形成了30年代的远东国际大都市。特殊的文化底蕴,有利于为上海实施人才国际化提供坚实的思想基础。四是上海有利的经济发展形势。上海是中国经济发展的龙头;“要逐鹿中国,必先逐鹿上海”已经成了世界对中国的认知模式,这非常有利于上海人才国际化的推进。

2. 上海人才国际化观念的现状

考察上海现阶段的人才观念发展现状,首先需要了解上海改革后曾有过哪些人才观念,经历了哪几个发展阶段:

一是1978~1991年的人才部门化阶段。该阶段把人才看作部门(单位)所有物,带有传统计划经济的痕迹。在此种人才观念影响下,上海人才呈现出三大特征:静态性,人才在一定的职位上具有相当的稳定性,因为人才流动付出的代价是相当大的;局部性,人才仅局限于部门所有,很少从全局角度进行人才资源的配置和开发;有限性,仅仅把资源局限在本部门的结果使人才在数量上显得非常有限,每个单位都希望继续招贤纳士。

二是1992~2001年的人才社会化阶段。1992年邓小平南巡讲话,奏响了上海发展的新号角,与此相适应,上海在解放思想方面也取得了较大的突破,表现在人才观念上,认为人才是属于社会的,强调人才社会流动的合理性。人才的社会化一方面为上海优化配置存量人才提供了契机;另一方面也使得上海得以从中西部地区招聘到大批增量人才,使得上海在国内人才高地建设上取得了显著的成就。第五次人口普查数据显示,上海每10万人中的大专以上学历程度的已达到10940人,在全国各大城市名列前茅^[2]。

三是2001年底以来的人才国际化阶段。2001年11月8日,中国如愿地迈进了WTO的门槛,这标志着中国开始逐渐融入经济全球化浪潮。与此相适应,作为中国改革开放前沿的上海首当其冲,表现为人才国际化观念的诞生。人才国际化理念,是指在整个社会范围内人们对人才国际化的态度、观念以及相应的行为表征;这是上海在人力资源观念上的重塑,也是一次新的人才观念的思想解放运动。

上述上海改革开放后出现的三次人才观念的时间划分是相对的,在一段历史时期内也不可能只存在一种人才观念,各种人才观念往往是并存的。从目前看,人才部门化依然存在,约占1/3;人才社会化方兴未艾,约占1/3;人才国际化蓬勃发展,约占1/3。

3. 上海人才国际化构成的现状

根据上述人才国际化概念,上海国际化人才构成可以概括为以下几类:

(1)在沪创业和工作的中国留学生中的归国人员。上海是我国出国留学人数最多的地区之一,也是海外留学人员回国工作、服务的首选城市之一。据不完全统计,改革开放20年来,上海共派出留学人员约8万人左右,约占全国的1/4;目前学成来沪工作的留学人员已达2.5万人,占全国的1/5^[3]。毋庸置疑,归沪工作的留学生为上海市的建设作出了重大贡献,他们在

引进国际先进技术和和管理、加强上海与国外的沟通和交流、加速本土人才的国际化进程等方面都起到了非常重要的作用；另一方面，在我们将鲜花和掌声送给归国留学生的同时，我们也应看到上海派出的未回国留学生也是上海国际化人才资源宝贵的不可或缺的重要组成部分。

(2)从上海外派出境工作或考察的国际化人才。通过留学途径培养的国际化人才毕竟有限，于是直接外派我国员工出国工作或考察成了又一培养本土国际化人才的重要途径。截止2000年底，上海在海外的企业数在逐年增加，自改革开放至1990年有143家，1991~2000年累计有436家。尽管这些驻外企业将不可避免地实行雇员本土化，但同样可以肯定的是其中高层员工将主要由上海派出。

随着改革开放力度的加大，上海每年都会派遣各行各业的优秀人员出国考察或进修。改革开放20年间上海共派出考察和进修人员10万余人，这些派出的考察和进修人员不可能都是我们所说的国际化人才，但根据上海市出国考察或进修的标准，国际化人才至少不应低于一半，由此可以确定目前上海出国考察或进修过的国际人才约有5万余人。

(3)在沪工作或学习的外籍国际化人才。随着中国正式成为世贸组织的成员，在沪工作的外籍专家和专业技术人员也在与日俱增。截至2001年8月，在上海注册的外资企业总数已达17000余家，总从业人数达到了130.36万人。由外经贸委给出的数据显示，在这些从业人员中，总经理、首席代表和部门经理中高层占到10%，达到13.036万人，这主要是来自于母国的国际化人才。在沪工作的外籍国际化人才的另一个主要途径是通过国际组织。数据显示，目前在沪落户的外国领馆及新闻机构的总数已达83家，其中外国领馆34家，各国的驻沪新闻机构49家，总人数约为5万人。在沪的外籍国际化人才还包括上海吸纳的国外留学生。据统计，目前上海23所高校接受境外留学生4712人，分别来自113个国家和地区^[4]。

(4)上海从事涉外工作的国际化人才。随着中国与国外的交流越来越紧密，上海市涉外工作的人也越来越多。主要表现在以下几个方面：一是学术交流中的学者。虽然严格意义上说，学者不属于涉外工作人员，但如果是学者对外进行学术交流，则可以归纳到此类。据统计，上海此领域的国际人才约2万人左右。二是跨国公司中的中层管理者，由于这一部分主要来自上海，而且都具有高学历，因此是涉外工作人员的主要组成部分。尽管我们不能说所有这些外资企业的中层管理人员都是国际化人才，但考虑到与外籍高层人员工作的联系至少应在1:1的比例，因此可判断该领域的国际人才应在13万人左右。三是驻沪领馆及新闻机构中的上海国际化人才。目前在沪的外国领馆及新闻机构的中国雇员数已达825人，其中大约有超过1/3的雇员属于高级雇员的范畴即国际化人才。四是从事进出口业务国际化人才。由外经贸委提供的数据显示，目前在上海从事进出口业务的国有企业已有1160家(外企中进出口方面的国际人才统计入外企高层员工)，从事进出口方面的人员据不完全统计约有10万余人。

三

如果从1996年上海市长徐匡迪提出人才国际化目标起，上海人才国际化的政策实施刚刚进行了6年；如果从1992年邓小平南巡讲话奏响了上海改革开放的高潮时起，上海吸引和培养国际化人才的政策也才10年。人才国际化短暂的开发史使得上海既不能与世界著名的国际大都市如纽约、伦敦、巴黎、东京等相比，也不能和地区性国际大都市如汉城、香港、新加坡等相比。上海人才国际化还存在着一系列的改革困境亟待解决。

1. 上海人才国际化的价值困境

任何革命或改革都从价值观念的变化开始，没有价值观的嬗变改革就难以成功。由于没

能在思想观念上进行一次洗礼,上海只能在既定的历史条件下实施人才国际化政策,不可避免地会存在着很大的价值困境。

(1)对国际化人才的错误观念。人才国际化首先要对国际化人才有正确的认识,然后才能指导国际化人才的引进和培养。但是,由于各种因素的影响,上海的人才国际化观念有五种错误的认识⁵。其一,人才文凭化,即根据文凭来判断人才价值的大小。这种观念不可避免地会在人才国际化观念上产生巨大影响,特别是相信那些外国名校发出的文凭。其二,人才奇才化,即把人才局限于少量的顶尖人才。顶尖人才属于人才中的精品,是大家仰慕追求的首选目标。但如果把人才国际化局限于顶尖人才,就会画地为牢,进而阻碍人才国际化政策的进一步推进。其三,人才完美化,即把人才看作是非常完美的人。人才完美化是我们从自己的价值角度对国际化人才进行的诠释,但不同文化的要求往往不同:如我们要求美国员工彬彬有礼,事实上他们却常常不拘小节。其四,人才全才化,即希望人才样样都会、行行都行。现代社会分工越来越细,哪怕是顶尖国际化人才在自己陌生的领域也会变得茫然。而一旦一个人在各行各业中都“行”时,他也会变得越来越平庸。其五,人才口才化,即凭借一个人的口头来判断一个人能力的大小。口才是判断人才的一个权变因素,但不是必要条件。

(2)人才国际化进程中的不公平现象。一个人的公平感来自于两种比率,即所得工资相对于他人工资的比率和其投入(包括所付努力、教育状况、技术水平、培训、经验等)相对于产出(薪金、福利、经验的获取等)的比率⁶。公平理论认为,当一个人做出了成绩并取得报酬以后,他不仅关心自己所得报酬的绝对量,而且关心自己所得报酬的相对量,他要进行种种比较来确定自己所获报酬是否合理。从上海市的实际情况看,也存在着相当的不公平现象,包括“超国民待遇”现象和“低国民待遇”现象两个方面。

人才国际化进程中的“超国民待遇”现象是指国际化人才享受的待遇超越了国内人才能够得到的水平,特别是有海外背景的国际化人才更是如此。据调查,安徽省某高校运用高福利、高工资、高科研条件(配套工资)引进了一名海外博士,导致了校内诸多包括骨干教师在内的极大不满,结果导致了許多骨干教师的流失。这种现象在上海各界也较为普遍,特别是为了引进著名海外专家,大刀阔斧地进行改革,导致了本土人才的极大不满。人才国际化进程中的“低国民待遇”现象是指国际化人才享受的待遇低于国内人才能够得到的水平,有些国际化人才将此称为国别歧视。国际化人才的“低国民待遇”现象在上海已经不再多见,但在某些程度上还是有的,如规定外资企业不得进入某某行业、国际化人才不得进入某些部门等。

2. 上海人才国际化的体制困境

上海当前的人事体制扎根于中国传统文化,形成于建国后的计划经济 and 高度集权,嬗变于改革年代。尽管现在上海的人事体制已明显异于改革前,但受体制惯性的影响,它仍然在某些方面与当前的人才国际化政策不相适应,从而成了影响上海人才国际化的体制障碍。推动人才国际化进程的不仅需要开放的观念和解放的思想,还要有良好的体制。制度学派认为,“全球化已经导致了制度(或体制)竞争。”⁷从上海市人才国际化进程看,体制因素是制约人才国际化的重要障碍,这主要表现在两个方面:

(1)上海人才国际化的政府体制困境。全球化进程和后工业化社会的信息化,使得世界各大城市的联络空间发生了巨大变化,各大都市之间的竞争也呈现出越来越激烈的趋势。竞争越激烈,政府在城市发展中的作用越显著,对政府改革的呼声也就越来越大。上海也不例外,它在人才国际化进程中的政府体制困境,主要体现在:

其一,政府透明度有待提高。受战争年代以及我国传统文化的影响,我国政治中的人治色彩要浓于法制色彩,表现在政府体制上就是政治透明度不高,行政随意性较为严重,“暗箱”操作现象较为普遍。突出表现就是“行政审批制”,它在相当程度上直接左右了国际化人才对上海的认识。其二,决策多元化亟待加强。在长期高度集权的政治文化的影响下,上海市关于国际化人才的引进或输出、培养或合作都主要依靠上级权力机构的运作,大量的基层用人单位则相应地缺少自主权,结果出现了引进的人才和相应的岗位不匹配的现象。随着上海参与国际间交流的越来越多,单一的人才决策模式受到了挑战,对基层参与到人才国际化的要求也越来越迫切。其三,“本位效应”尚未改变。由于历史上“官本位”制的长期影响,也由于现行体制上的原因,造成上海市政府各系统、各部门对人才资源的管理较为混乱,有利相争、无利推委、多头管理现象时有发生,结果形成了影响极坏的政府部门的本位主义。

政府再造学派认为,“公共机构的职能更像当今和早期市场中的促进者、经纪人和种子资本家,而不是起具体货物或劳务的大批量供应商的作用。”^[8]在实施人才国际化的政策时,政府同样也应当起到“促进者、经纪人和种子资本家”的作用。

(2)上海人才国际化的市场体制困境。由于我国历史上长期的自然经济的影响,也由于建国后长期的反市场政策导向,我国市场的发展非常脆弱。但是众所周知,人才的跨国界流动,起主导作用的不是政府,而是市场,政府只是起着市场失灵区的“补位”作用。上海人才国际化还存在着相当大的市场体制困境,主要表现在:

其一,市场体制分割困境。人才国际化意味着人才能够跨国界自由的流动,其流动渠道则是健全的人才市场。但上海劳动力市场和人才市场人为分割,客观上使人才资源处于分割状态,这与国际上正在淡化的“蓝领”与“白领”的趋势形成了强烈的对比。其二,人才中介有待规范。目前,上海人才中介机构已逾200家,表面上热闹,但真正拥有自己的固定场馆、定期举办人才交流会的却寥寥无几。许多人才中介机构至今尚无自己的“家”,只得租借体育场、展览馆甚至宾馆、学校,打一枪换个地方;举办交流会的场次也没有计划,多则一月一次,少则半年、一年一次,既不利于人才中介机构的自身完善,也不利于为国际化人才提供稳定优质的服务。其三,“人才租赁”市场尚未形成。“人才租赁”市场是独立于政府之外的人才中介组织,是人才柔性流动显性化的基础,也是国际化人才较为关注的市场体制。目前上海的人才柔性流动主要还是由政府来操作的,政府兼“运动员”和“裁判员”于一身;政府之外的人才柔性流动则处于非公开状态,介于规则内与规则外之间。显然,这不符合WTO的有关规则。

四

经过近些年的发展,上海人才国际化无论在人才开发理念上、还是在国际化人才的吸引和培养上都取得了长足的进展。但是,如果把上海这支国际化人才队伍放到国际背景上与其他国际大都市做横向比较,我们看到上海在人才国际化方面仍然存在着较大的差距。另外,实现人才国际化也会不可避免地带来了一系列的负面效应,它反过来会制约人才国际化的进一步推进。正因为此,上海在以后的人才国际化过程中还必须注意处理好以下几种关系。

1. 政府全能和市场神话

从上海的人才国际化过程看,政府起着绝对的主导作用。政府的主导作用对于中国进行重大改革是不可或缺的关键要素,它在一定程度上成了上海人才国际化进程的最主要的推动力。但是,人才国际化毕竟不完全是政府行为,政府最主要的功能是为人才国际化创造良好的环境。一旦政府的权力超越了这一界限,则不但不是人才国际化发展的动力,相反会成为其阻

力。因此,在人才国际化问题上,上海应当坚决打破政府全能的梦幻。

在告别政治全能主义、推进人才国际化的市场过程中,我们同样要避免走到另一个极端——市场神话。因此,妄图以纯粹的市场方式来解决上海人才国际化问题也是行不通的。

政府全能和市场神话之争,反映了上海在迈向国际大都市进程中的人才国际化发展路径之争,即是要政府主导还是市场主导。问题的关键不在于政府或市场是不是发挥作用,而在于两者之间的界限,或者说是政府发挥功能的“度”。

2. 保守主义和“洋才”神话

保守主义是指在人才国际化问题上,主张立足本土人才、保护本土人才和迷信本土人才,对外籍人才采取一概排斥的态度。毫无疑问,任何一个国家或地区要独立自主的发展,必须以本土人才为基础,否则不利于维护本国的长远利益。但重视本土人才,并不是要迷信本土人才,不是要画地为牢,否则会陷于人才国际化问题上的保守主义。告别保守主义,我们在推进人才国际化进程中,同样也要避免走上另一个极端——“洋才”神话,即“外来的和尚好念经”。这里的“洋才”指:一是外籍专家,二是“海归派”人才。在人才国际化进程中,并非所有的“洋才”都有真才实学,也并非所有的本土人才真的就不行,问题在于我们陷于对“洋才”的盲目崇拜。为此,从政府到组织再到市民,都应端正对“洋才”的态度,并给予本土人才以公平机会。

3. 人才所有与“柔性神话”

人才所有强调的是在推进人才国际化过程中,首先就要获取这些人才。但这并不意味着要获取每一个为我们所用的国际化人才。很难想像,我们要花多大的代价去获取并拥有我们需要的全部国际化人才;即使能够得到,也很难想像世界能够提供这么多的国际化人才。应当看到,国际化人才首先归整个人类所有,其次他才属于某个国家或地区。在推进人才国际化时,我们必须打破传统的人才所有观念,逐步地树立起人才所用观念。

告别传统的人才所有制观念的同时,我们在实施人才国际化过程中也须防止走到另一个极端——“柔性神话”,即完全依靠人才的柔性流动来推动上海人才国际化进程。毫无疑问,国际化人才的柔性流动机制对于推进上海人才国际化进程方面有着非常重要的作用。但国际化人才的柔性流动是有限度的,超越了一定的限度它就会打破国际化人才市场的秩序、增加使用国际化人才的风险和成本,进而破坏人才国际化进程。

参考文献:

- [1] 徐匡迪. 构筑上海人才资源高地对策研究. 见: 蔡哲人. 目标、战略、政策——构筑上海人才高地的跨世纪工程, 序一. 上海: 上海交通大学出版社, 2000. 5.
- [2] 上海市国民经济和社会发展历史统计资料(1949—2000). 北京: 中国统计出版社, 2001. 40.
- [3] 沈荣华. “十五”期间上海人才国际化对策. 中国人力资源开发, 2002, (3).
- [4] 上海成为“留学港”. 组织人事报, 2002-2-21(4).
- [5] 周和毅. 识才用才的5个不等式. 组织人事报, 2002-2-28(3).
- [6] [美] 丹尼尔·雷恩. 管理思想的演变. 北京: 中国社会科学出版社, 2000. 491.
- [7] [德] 柯武刚、史漫飞. 制度经济学: 社会秩序与公共政策. 北京: 商务印书馆, 2000. 485.
- [8] [美] 戴维·奥斯本, 特德·盖布勒. 改革政府. 上海: 上海译文出版社, 1996. 262.

[责任编辑 崔凤垣]