

试论在社会主义市场经济体制下 人才市场的建设

吴志岭 王 策 胡爱荣

(河北地院科研处) (河北地院水工系) (河北地院成教学院)

摘 要 人才作为一种科技资源要适应市场经济的发展,就必然要走向市场。人才市场的出现是建立现代企业制度的客观要求。本文就社会主义市场经济体制下,人才市场的建设问题作了初步探讨。

关键词 人才市场 需求预测 运行机制 服务体系

一、准确把握人才市场的性质与特点

从概念上讲,人才市场就是在国家宏观调控下,对人才资源运用市场规律进行配置和调节的场所。从人才市场作用的实质来看,它体现了社会主义市场经济条件下高校人才培养、政府人事管理的新机制的特点。它从形式上打破了计划经济体制在人才培养和人事管理上的种种弊端,使人才资源得到合理配置,及时调整和不断开发。从而真正创造一个尽其才,才尽其用的人才脱颖而出的宽松的社会环境。

1. 准确预测人才市场的需求

为了适应社会主义经济发展的需要,我们不但要依据生产建设发展的要求,而且必须充分估计到现代科学技术的发展趋势,市场经济的发展对人才的需求不仅是多层次的,而且也是多规格的。

①市场经济对人才需求的多样化。伴随着世界经济生活的国际化,国家、集体、个人三资企业等多种经济形式的并存,第三产业在国民经济中的比重增加,乡镇企业的异军突起,市场对人才的需求越来越呈现出多样化的特点。这些特点表现在对人才需求规格的多样化。如专科生、本科生、硕士生、博士生等不拘一格,理、工、农、医、文、法等各种专业。

②市场经济对人才需求的综合化。市场瞬息万变,但作为竞争却公平可敬,市场只遵循优胜劣汰适者生存的法则。其结果必然导致竞争更为激烈。使经营者不断地调整、经营方向和规模,从而提高质量和效益。这种调整又导致了人们职业变动的频繁化。这就要求人才具

有更强的适应能力,从而使人才的要求呈现综合化的特点。要求人才具有更加宽厚的基础理论知识和多种才能,如人才具有现代化意识、国际意识、法律意识、经济意识、人文意识和社会意识等,从而来适应这种人才需的多样化和人才综合化的特点,要求高等教育要建立并完善适合国情,学校面向社会,社会广泛参与人才培养机制。

2. 有效发挥人才市场与相关行业市场的联合作用

①密切关注劳动力市场的流动缺口。劳动力市场是社会主义市场体系中最重要生产要素市场。人才市场是专业人才流动的场所以,在建立生产资料市场的同时,只有相应地建立促进人才和劳动力流动的劳动力市场,才能实现生产要素的最佳结合。

②充分利用高校教育集团的协作优势。经济发展靠科技,科技进步靠人才,人才优化靠教育。人才是劳动力中的优者,作为生产力中最活跃的因素,通过市场来流动,其目的就是为了达到优化资源配置的目的。如何以市场机制来优化配置学校和社会的教育资源,充分发挥学校知识密集和人才集中的优势。更好地促进人才市场的发育,解决人才短缺与劳动者整体素质不高的现实问题。在此人才市场必须与教育集团挂钩,发挥教育先行的作用。利用教育的优势,来优化人才结构。

③有效发挥其它相关市场的作用。人才市场同行业培训部门和企事业单位结合起来,对各类就业人员和岗位流动人员进行专业培训、资格培训。组织跨省、市、地区,跨行业,跨国际技术培训等。如人才市场同专利市场、技术市场紧密结合,在人才交流的同时开展专利拍卖,技术转让、项目招标等活动。这种结合会使人才市场更有效地直接为生产发展和科技进步服务。

二、要尽快建立人才市场的运行机制

1. 改革现行的人事管理制度,建立双向选择的配置机制

改革劳动人事管理制度,加快培育人才市场的主体,其根本途径是从企业到社会,同步改革牵制人才流动的劳动人事管理制度,彻底废除“统分统调”、“内部招工,子女顶替”制度,实行用人单位面向社会,公开招收,全面考核,择优录用的招工方式。取消固定工,合同工,临时工等不同用工形式的界限,改国有企业用工的“双轨制”为全员劳动合同制,企业包括领导人员、管理人员、技术人员和工人在内的全体职工一律签定双向选择合同,对他们实现责权利相统一的合同化管理。取消不同所有制企业之间职工的身份界限,改全民职工、集体职工、私有企业雇工统为企业员工。促进人才在不同所有制单位之间合理流动。打破干部工人界限,实行和完善经理聘任制,建立经营者人才市场。改革大中专毕业生分配制度,实行面向市场,自主择业,国家不包,双向选择的原则。这是国家人力资源配置模式的一个带根本性的转变,是统包统配的人才资源模式向在国家宏观管理下发挥人才市场对人才资源配置起基础性作用的模式转变。科技人员,管理人员和工人都是劳动力资源,都应逐步纳入市场配置的轨道上来。改革人事管理制度,削减人事部门对人员去留的控制权,做到档案随人走,实行专业人才社会共有、社会共管、社会共用的人事制度。

2. 改革户籍管理制度,建立宽松协调的流动机制

改革户籍管理制度,建立宽松协调的流动机制。这是解决计划管理形成的人才闲置与人才奇缺的矛盾,也是改变人才单位所有,部门所有,地方所有僵化状态的根本途径。对于专业

技术人员,高科技研究人员允许其持身份证经有关部门批准签字后,在工作单位所在地申报临时户口,允许其人事档案保管与人才使用单位分离,通过这种不迁户口,不转人事档案的合理流动,为人才在全国范围内自由流动创造条件。对企业管理技术人员,要从任命制转为聘任制,并运用公开竞聘,优胜劣汰的竞争机制实行流动机制,人才的就业,辞职和单位的录用和辞退以及双方签约,解约都通过人才市场的调节。这样使人才市场起到人才的调整交流、调剂余缺、合理配置的作用。

3. 加快工资制度的改革,建立合理的分配机制

改革传统的各行各业各类工作人员向国家行政人员看齐的“官本位”、工资制,实行各企事业单位根据经济效益和劳动力市场的状况自行确定工资的“自由工资制”,工资机制在市场配置和调节机制中起着重要作用,它必将加速企业走向市场和运用工资机制改革内部分配制度的步伐。只有大多数企事业单位都运用市场工资机制调整内部分配关系,真正做到按劳取酬,多劳多得,才能从根本上调动所有人员的积极性。

三、建立和完善人才社会化管理的服务体系

1. 加强人才市场和人才交流服务机构的自身建设

人才交流服务机构集行政、法律、服务三种职能和手段为一体。负责为用人单位办理招聘、录用手续,向求职者进行信息咨询、职业介绍、合同签证、争议仲裁等一条龙服务。所以在加强政府人事部门所属人才交流机构建设的同时,鼓励和引导部门、行业、单位、民办人才交流机构的大力发展。切实解决人才市场所必须的场地、设备、机构、人员等问题提供最优化的人才交流场所,提高人才市场的整体服务动能。

2. 建立和完善社会化人才网络体系

建立人才网络体系不仅可以沟通供求,而且能够打破地域界限,行业封锁,单位垄断的戒律,实现信息共享,人才社会共有的机制,是市场的支柱,市场掌握了大量的多层次的、准确及时的人才资源信息和人才需求信息,就从根本上具备了对人才和用人单位的吸引力。作为人才市场,既要掌握每年全国高等院校的毕业生信息,又要掌握全国重点工程项目及国有大中型企业和各类企事业单位对人才需求的趋势与数量,逐步实现全国各省市地区人才市场的联网。

3. 建立健全人才开发的培训体系

人才开发的培训工作,要以全面提高各类人员的思想政治和业务素质为目标。要与职业资格认定相结合。通过国家制定标准,政府规划指导,社会自主办学,市场调节培训内容,社会定职定资格。建立人才持证进入人才市场的运行机制,逐步建立完善人才开发培训体系。进一步发展职业技能提高培训,岗位就岗合格培训,人才转业就岗培训,重要提高各类人才适应新环境、新工作的能力,逐步形成多方办学、多层次、多形式、覆盖全社会的职业技能培训网络。

4. 加强人才市场的法规建设

尽快建立健全人才市场的运行法规,使人才市场的活动在法律规范内有序地进行。其中,一是要建立健全企事业单位人事管理法规;二是要建立人才市场的(下转第 23 页)

(上接第 18 页)运行法规;三是建立健全市场的争议仲裁法规。加强人才市场的立法工作是发展人才市场、推动全国人才流动工作的迫切需要,也是保证市场正常秩序,防止人才的非正常流动和市场的的不平等竞争的要求。

5. 加快社会保障机制的建设

市场经济改革的深入,逐步改革了“企业自保”为社会化保障。使企业的负担通过工资制度和社会保障体系的不断改善加以消除。社会化的养老保险、失业待业保险、医疗保险和因公伤残保险等制度,即是市场机制的重要级成部分,又是建立人才市场必备的社会条件。公有建立社会化的保险制度,才能解除流动人员的后顾之忧,众而有利于人才的合理流动。

总之,社会主义市场经济迫切要求加快人才市场的建设,人才市场的建设也必然推动市场经济的发展。政府应把培育和发展人才市场纳入市场体系建设的总体规划,以保证人才市场与其它安排市场的协调发展,使人才市场在我国社会主义市场经济中发挥更大作用。