

文章编号:1674-2869(2010)08-0006-03

# 区域人才市场一体化的内涵、特征和基本框架

崔祥民

(江苏科技大学人文社科学院,江苏 镇江 212003)

**摘要:**运用区域经济理论、市场经济学理论和人才市场理论,从分析区域人才一体化的意义入手,阐述了区域人才市场一体化的内涵、特征,并试图构建区域人才市场一体化的基本框架,旨在为建立统一、开放、竞争、有序的区域人才市场提供理论指导。

**关键词:**区域人才市场;人才市场一体化;人才资源配置

中图分类号:C965

文献标识码:A

doi:10.3969/j.issn.1674-2869.2010.08.002

## 0 引言

进入新世纪以来,中国人才市场的市场化进程不断加快,长三角、泛珠三角、东三省、环渤海湾等区域性人才市场一体化合作机制陆续建立,掀起了区域人才市场联合互动的新高潮。区域人才市场一体化已经成为一股潮流,成为近年来人事工作的新亮点。

## 1 区域人才市场一体化的意义

区域人才开发一体化,其核心是人才市场一体化<sup>[1]</sup>。只有形成以市场为导向的协调机制,打破现行体制的行政地域分割,消除人才流动的障碍,促使人才在区域内自主、自由地流动,形成统一的区域人才市场,才能实现全区域人才开发效益最大化和人才价值实现充分化,才能保证区域人才开发一体化目标的达成。

市场统一与现代化是市场化的发展方向,是发达市场经济的本质特征,是一个国家经济健康发展的保证。人才市场属于生产要素市场,培育和发展统一的人才市场是市场统一化建设的重要组成部分,是建立社会主义市场经济体制的重要环节。而区域人才市场一体化建设又是统一人才市场建设的必要步骤和环节,区域人才市场一体化建设对于统一市场体系的形成具有重要意义。

## 2 区域人才市场一体化的内涵

区域人才市场一体化是一个与地方人才市场分割相对应的空间上的概念,是指一定区域范围内,若干地域单元主体在区域合理分工和消除地

区、部门障碍的基础上,建立以市场为主体的人才资源配置机制,以实现全区域人才资源的充分自由流动,促进整个区域人才资源配置效益最大化。区域人才市场一体化主要包含3个方面的内容:一是在一定的区域范围内地区与行业部门间无人才流动壁垒,人才资源自由流动,信息透明完全,竞争公平有序,市场充分发挥对人才资源的配置功能;二是在一定区域范围内用人单位地位平等,具有充分的市场主体资格,人才资源融通发达,人才市场中介组织成熟健全;三是要具有权威性的区域人才市场协调机构,协调各地域主体之间的关系,建立统一的人才市场规则。

区域人才市场一体化,就是要进一步消除人才流动中的地域、部门、行业、身份和所有制限制,疏通各类人才之间的流动渠道。区域人才市场一体化是区域人才开发一体化的核心,只有建立市场规则统一性、人才资源的自由流动、同一市场人才资源价格的均衡,不同市场人才资源价格的关联,统一的区域人才市场,才能形成以市场为导向的协调机制,从而逐步形成一个“人才开发共同体”。区域人才市场一体化主要包括以下几层基本内涵:

(1)在特定区域范围内消除各地域单元之间的制度性障碍是实现区域人才市场一体化的基本条件。地区之间存在障碍是计划经济条块分割的主要特征。而市场经济要求取消按地区、按部门关系进行资源配置,资源配置必须按照统一的市场价格和市场机制配置资源。但由于各地域单元隶属于不同的行政主体,不同的行政主体在计划经济体制下形成了地区封锁、市场分割。这种封锁和分割使人才资源的配置受制于各种各样的非

收稿日期:2010-01-21

作者简介:崔祥民(1977-),男,江苏徐州人,讲师,博士研究生。研究方向:人才学、人力资源管理学。

市场、非经济条件的约束,给区域人才市场一体化的推进带来阻碍。因此,要实现区域人才市场一体化,就必须确立市场机制作为配置人才资源的基础性力量,消除各地域单元的制度性障碍。

(2)人才资源在区域范围内充分自由流动是区域人才市场一体化的根本任务。区域人才市场一体化的建设是适应社会主义市场经济机制的要求,在市场经济体制下,市场要对包括人才资源在内的各种资源进行有效配置。但是,市场机制要发挥作用,要以人才资源的充分流动为前提条件。只有人才具有充分的流动性,人才的供给方和需求方才能相互碰撞、相互了解,才有充分的选择对方的机会,人才资源才能在价格机制的作用下,从一个地区流向另一个地区,才能发挥市场对于人才资源的配置作用,才能实现人才资源的合理配置和人才资源实现价值最大化。

(3)促进区域人才开发一体化形成是区域人才市场一体化的根本目的。区域人才开发一体化涉及管理体制一体化、运行机制一体化、法制建设一体化和人才市场一体化等<sup>[2]</sup>。而区域人才市场一体化是区域人才开发一体化的核心。区域人才开发一体化要实现全区域人才开发效益最佳化和人才价值实现充分分化,就必须形成以市场为导向的协调机制,打破地方市场封锁,建立统一的人才资源市场,使人才资源在区域范围内自由充分地流动。

(4)实行统一的政策是实现区域人才市场一体化的基本保证。单纯的市场机制的作用是有缺陷的,因此,需要政府的宏观政策和行为活动加以弥补和修正,以使经济能够稳定、健康地发展。但如果各地域单元的政策不是统一的,在某一地区实行一种政策,对另一地区实行另一种政策,就会割裂市场机制的作用。区域人才市场的各地域单元由于大多隶属于不同的行政主体,有着各自的行政体制,所以造成各自为政、各自为准的局面,这种局面势必会造成不同行政区划之间的人事人才政策不协调,制度不衔接,市场被人为分割,给区域人才市场一体化带来很大的阻碍。因此,要推进区域人才市场一体化,就必须梳理区域内各地域单元的人事人才政策,建立统一的人事人才政策,为区域创造一个统一公平的环境。

### 3 区域人才市场一体化的特征

#### 3.1 统一性

区域人才市场一体化要求在区域范围内,必须要有统一的市场规则,用人单位和人才能够按照统一的市场规则进行交易活动。统一的市场规

则不仅包括统一的户籍管理制度、统一的档案管理制度、统一的社会保障制度,还包括统一的人才标准。例如,2003年上海、南京、杭州、宁波、苏州和无锡6城市的人事行政部门负责人相聚宁波,在全国率先实行了证书互认制度,就是要统一区域内的人才评价标准。

#### 3.2 开放性

开放性包括两层含义:对内开放和对外开放。对内开放是指在所辖区域范围内消除了地区性障碍,各地域单元之间相互开放,人才资源在区域范围内自由流动。对外开放是指区域人才市场作为一个相对整体也不是处于自足、封锁、关闭状态,必须和其他区域进行交流、沟通。2005年1月,东三省与长三角6省签署《东三省与长三角人才开发合作协议》,就是两个不同的区域人才市场相互沟通、开放的典型。

#### 3.3 竞争性

只有在充分竞争的环境下,才能形成合理的价格信号,人才资源的价格才能体现人才资源的真正价值,才能引导人才资源的流动,实现人才资源的合理配置。缺乏公平竞争的人才市场不是一个统一的人才市场。消除各种障碍,为用人单位和人才提供公平、平等的竞争环境,是区域人才市场一体化的必然要求。

#### 3.4 有序性

区域人才市场一体化要求市场有序地进行。有序性意味着人才市场要有统一的规则,以统一的规则维系着人才市场活动的秩序,意味着要排斥行政干预和权利对于人才资源交换活动的影响。

### 4 区域人才市场一体化的基本框架

区域人才市场一体化的基本框架应包括:区域经济因素、物质技术因素、制度因素和区域人才市场主体因素。这些方面相互联系、相互作用共同构成一个区域人才市场一体化基本框架。

#### 4.1 区域经济因素

4.1.1 区域产业结构分工 区域经济一体化要求消除计划体制遗留下来的地域分工,在各地区的比较优势基础上,形成合理的区域分工<sup>[3]</sup>。在合理区域分工的基础上,才能形成人才资源充分自由流动的统一的人才市场。如果一个区域产业结构过于趋同,必然会使各地域单元之间同类人才争夺激烈,阻碍人才市场一体化的进程。例如,在长三角的15座城市中,有11座城市选择汽车及零配件制造业,有8座城市选择石化业,有12座城市选择通信产业作为其主导产业<sup>[4]</sup>。产业趋

同使各地区单元展开激烈的人才竞争,无法实现全区域的共同发展,使人才共同开发的基础丧失,各地域单元为了各自利益必定产生防护心理,自觉不自觉地筑起“防护墙”,给人才自由流动带来障碍,阻碍区域人才市场一体化的进程。

**4.1.2 区域经济发展阶段** 区域经济的成长是一个渐进的过程,这一渐进过程通常又表现出一定的阶段性特征。区域经济发展根据发展程度不同,可以划分为有待开发、成长、成熟、衰退四个发展阶段<sup>[5]</sup>。不同的区域发展阶段,对于区域人才市场一体化有着不同的影响。区域经济处于成长和成熟阶段时,区域经济快速增长,区域内各地域单元经济合作加深,既给区域人才市场一体化提供了良好的发展基础,也对区域人才市场一体化提出了更高的要求。若处于待开发阶段或衰退阶段的区域来说,则市场规模狭小,经济增长缓慢,经济地位下降,各地域单元缺乏合作意愿和合作热情,这些势必会影响区域人才市场一体化进程。

#### 4.2 物质技术因素

**4.2.1 交通、通讯网** 发达的交通、通讯网络是区域人才市场一体化必备的物质技术条件,它为人才资源的流动提供了物质基础。发达的铁路、公路网络使得人才的出行方便快捷,使得异地工作变成可能,也使柔性人才流动成本降低。上世纪80年代的长三角“星期六工程师”的产生和发展就是和长三角发达的交通网络密不可分的。特别是随着现代通讯工具的不断发展,可视电话、网络的使用使沟通变得更加容易,大大降低了智力流动成本。宁波某民营企业聘请了10余位上海“外脑”,这些“外脑”都在上海的外企工作,每个月到企业去一两次,平时则通过电话、邮件“遥控指挥”<sup>[6]</sup>。发达的交通、通讯网络使得人才交流变得异常活跃。

**4.2.2 人才资源信息网络** 信息是市场的灵魂,健全的信息网络,是成熟市场形成的标志。能否形成完善的统一的区域人才资源信息网,人才的供求信息能否在全区域内实现共享,直接影响区域人才市场一体化的进程。要实现区域人才市场一体化,就必须建立人才信息互动网络平台,建设现代化的人才市场网络,各地域单元在互惠互利的基础上建立人才资源综合信息系统及人才资源信息数据库,实现人才资源信息的网络互通。

#### 4.3 制度性因素

**4.3.1 户籍制度** 户籍管理僵化,是长期阻碍人才自由流动的关卡,使人才良性的流动没法形成。虽然各地为引进人才,纷纷采取了灵活的户

籍管理制度,但各地在适用对象范围、申办条件等方面宽严悬殊,地方保护主义政策导向明显,这些都不利于区域人才市场一体化的形成<sup>[7]</sup>。要构建统一的区域人才市场,就必须改革户籍管理制度,突破人才流动中的政策瓶颈。

**4.3.2 社会保障制度** 社会保障是一个涉及全体公民生老病死伤残的重大社会问题,其内容主要包括养老保障、医疗卫生保障、失业保障、工伤保障以及社会救济等。社会保障的属地管理使得社会统筹的跨省、跨市转移带来困难,这就客观上给流动人才带来不安全感。

#### 4.4 主体性因素

**4.4.1 协调机构** 区域人才市场是有若干地域单元的人才市场组成,这些地域单元可能隶属于不同的行政主体,它们均是相对对立的利益主体,从而给区域人才市场一体化带来障碍。因此,建立一个能够上下贯通、利益整合一致、权威的、强有力的统筹协调机构对于推进区域人才市场一体化具有重要意义。

**4.4.2 用人单位** 用人单位作为人才市场主体,其是否具有用人自主权,是否具有平等的市场地位对于区域人才市场一体化的进程具有重要影响。国有企业虽然用人自主权逐步扩大,但国有企业较低的自主用人率和辞退率说明企业尚未具备充分的市场主体资格。非国有企业虽然主体地位基本形成,但其行为缺乏规范,常常发生使用童工、合同虚设、劳动环境恶劣等侵权行为。这些对于人才资源在区域范围内充分流动、合理配置产生消极影响,阻碍区域人才市场一体化的进程。

**4.4.3 人才市场中介机构** 人才市场中介机构是为用人单位和人才提供中介服务及其他服务的专营或兼营的组织<sup>[8]</sup>。

人才中介机构是人才市场的重要组成部分,是联系人才供需双方的桥梁,人才市场中介机构的发展是人才市场发育的前提和条件。因此,人才中介机构的发展对于促进人才在区域范围内合理充分流动,提高人才市场配置效益,推动区域人才市场一体化进程具有重要意义。

区域人才市场一体化是一个长期的动态过程,不可能一蹴而就,需要区域内各地域单元行政主体的大力支持,需要用人单位和人才的积极参与,需要统一政策,消除各种制度性障碍,营造人才自由流动的良好环境,这样才能实现人才资源配置优化,才能推进区域人才开发一体化进程,才能实现区域各地域单元的共同发展和繁荣。

(下转第63页)

## On causes of women's chastity in Wuchang during late Qing Dynasty

PAN Da-li

(College of History and Culture, Hua Zhong Normal University, Wuhan 430079, China)

**Abstract:** Academic circles of Chinese history mainly investigate women's chastity idea of Qing Dynasty from external factors such as chastity idea and honor-conferring system. This paper analyzes women's chastity idea of late Qing Dynasty in Wuchang from three aspects which includes family, society and women themselves. In addition, culture of filial piety in tradition also has a important press on women's chastity.

**Key words:** culture of filial piety; late Qing Dynasty; Wuchang; women; chastity idea; factor

本文编辑:毛小华

☆

(上接第8页)

参考文献:

- [1] 叶忠海. 区域人才开发研究论集[M]. 上海: 三联书店, 2006: 4.
- [2] 推进长三角人才开发一体化研究课题组. 长三角人才开发一体化若干基本问题[J]. 中国人才, 2006(2): 44-46.
- [3] 黄丙志. 中国统一市场经济学[M]. 上海: 华东理工大学出版社, 2006: 74.
- [4] 叶忠海. 区域人才开发研究论集[M]. 上海: 三联书店, 2006: 12.
- [5] 吴殿廷. 区域经济学[M]. 北京: 科学出版社, 2003: 84.
- [6] 蒋■薇. 从“星期六工程师”到“人才柔性流动”[EB/OL]. [2003-12-19]. <http://www.pccplc.com.cn/GB/jiaoyu/1055/2254523.html>.
- [7] 徐雪英. 宁波城镇外来人口文化技能提升的调查与分析[J]. 武汉工程大学学报, 2010(4): 9-12.
- [8] 赵永乐. 人才市场新论[M]. 北京: 蓝天出版社, 2005: 180.

## The connotation, features and basic framework of area talent market integration

CUI Xiang-min

(College of Humanities and Social Sciences, Jiangsu University of Science and Technology, Zhenjiang 212003, China)

**Abstract:** According to area economics theory, marketplace economics theory and talent market theory, the article starts with the significance of area talented marketplace integration, sets forth area talent market integration connotation, characteristic, and tries to structure fundamental area talent market integration frame, aiming at providing theory guiding to build-up unites, opening, competing, and well-organized area talent market.

**Key words:** area talent market; talent market integration; resources of human talents deployment

本文编辑:吴晏佩