

開發可持續發展的人才資源 (十屆全國人大二次會議代表發言提綱)

香港特區人大代表 王英偉
2004年3月

這次來北京之前，我認真地回顧了本屆政府一年來的工作，我有一個很強烈的感受，這就是新一屆政府「以人為本」的思路越來越明顯，越來越務實。

去年，政府確定了「我國要在本世紀頭二十年，集中力量，全面建設惠及十幾億人口的小康社會」的宏偉目標，其根本目的，就是要緊跟世界發展的潮流，圍繞廣大人民的利益，在較短的時間內，使經濟更加發展，人民的精神生活、物質生活更加豐富，國家更加強盛。一年來，國內生產總值突破11萬億元，人均國內生產總值首次突破1000美元，GDP比上一年增長9.1%。儘管遭受非典疫情的巨大衝擊，但中國仍然在全面建設小康社會征程上邁出了堅實的第一步。

為了保持全面、協調、可持續的良好發展勢頭，2003年底，胡錦濤主席在全國經濟工作會議上提出了「人才強國戰略」，並在全國人才工作會議上強調指出，人才問題是關係黨和國家事業發展的關鍵問題。必須從全局和戰略的高度，把實施人才強國戰略作為黨和國家一項重大而緊迫的任務抓緊抓好，大力提升國家核心競爭力和綜合國力，為全面建設小康社會和實現中華民族的偉大復興提供重要保證。後來頒發的「中共中央國務院關於進一步加強人才工作的決定」，更是科學分析了我國人才工作面臨的國際國內形勢，深刻闡明了實施人才強國戰略的重大意義，具體論述了培養人才、吸引人才、使用人才的重要措施，成為落實人才強國戰略的綱領性文件。

坦率地說，這個問題正觸到了我國當前經濟發展的「軟肋」。當今世界，多極化趨勢曲折發展，經濟全球化滲入到各個領域，科技進步日新月異，人才資源已成為最重要的戰略資源。美國為甚麼能長期保持引領世界潮流的地位？其中很重要的一個因素，就是它吸引並容納了世界上優秀的人才！翻開第二次世界大戰後日本的復興史，再看看當前俄羅斯搖搖欲墜的大國地位，無不發現人才在綜合國力競爭中所具有的決定性作用。誰擁有了人才優勢，誰就擁有了競爭優勢。因此，實施人才強國戰略既是全面建設小康社會的重要內容，又是全面建設小康社會的重要保證。我們要完成全面建設小康社會的各項任務，必須把人才工作納入國家經濟社會發展的總體佈局，大力開發人才資源，堅定不移地走人才強國之路。

實施人才強國戰略的重要措施，就是要開發「可持續發展的人才資源」。這裏有兩層含意：一是時間的延續性。「可持續發展」，要求在相當一段時期內，人才資源可以源源不斷地保證國家、社會、人民大眾在政治、經濟、文化等各個領域發展的需要，使國家能夠始終緊跟時代發展潮流，與時俱進，並逐步邁入世界強國之列；二是人才的梯次性。「可持續發展」，要求在人才資源的開發、培養、儲備和使用等過程中，保持合理的梯次結構。橫向方面，既要有黨政人才、企業經營管理人才和專業技術人才，也要有跨行業，跨部門的綜合性人才；縱向方面，既要有滿足國家發展需要的高層次管理、創新人才，也要有能夠很好完成本職工作的中、低層專業人才；基礎方面，要從提高全民族的基本素質著手，在社會道德修養、文化水平上形成一個較高的起點。

要開發可持續發展的人才資源，我認為當前需要重點解決以下幾個問題。

一、樹立廣義人才觀念

國家把開發人才資源的重要意義，提高到「人才強國」的高度來強調，至少說明兩個情況：一是中國的發展、強盛迫切需要人才；二是中國人才不足。但這樣又引出了問題：中國需要甚麼樣的人才？中國需要多少人才？如果僅僅把人才理解為是一小群「精英」，恐怕就不能深刻領會中央的整體意圖了。我認為，在開發人才資源過程中，必須要樹立一個廣義的人才觀。

1、人才需要培養和開發

多年來我在內地工作，與內地大型國有企業有很多接觸，我發現了一個很有趣的現象。在大型國有企業中通常都設有一個「人事部門」，負責人員的工資發放、福利待遇、調動等事情。而我的公司是按照西方管理模式，則設有一個「人力資源部門」來對員工管理，他們很重要的一個職責就是要考察和評估每一個員工的工作基本素質，發現其潛力，然後向業務部門提出使用建議。僅從名稱上看，把對人員的管理，看作是一項事務，還是一個資源，這在觀念上是大不一樣的，實際效果自然會有差異。所以，開發人才資源，必須要轉變觀念，認識到大多數人都可能成爲人才。能不能發現和恰當使用，這就是我們開發人才資源的任務。

2、要人盡其才

現實社會中，沒有一個人是全能的，任何人才都是與他能夠充分發揮和展示能力、作出業績的行業或崗位密切聯繫在一起的。2003年內地有一件比較轟動的新聞，是說一名北京大學中文系畢業的高材生，經國家分配到一個縣城的機械廠工作，後來被縣政府發現，借到機關工作，並自告奮勇辦企業，結果幾年後企業垮了，失去「飯碗」的高材生，只好自己開了個小店，賣肉養家。能夠從北京大學畢業，應該承認他肯定是有一些才能的，本應成爲「天之驕子」、「社會精英」，但最後却操刀賣肉。這是甚麼原因造成的？在大張旗鼓地號召要加大投入，培養人才的時侯，如何避免現有人才的埋沒，人才資源的浪費，是有關部門需要深思的問題。

3、要注意團隊人才的作用

一個人能力的發揮，很多時候是需要一個群體的配合才能實現。諸葛亮再有謀略，如果沒有關羽、張飛、趙子龍爲他衝鋒陷陣，也打不了那麼多勝仗。特別是現代社會的結構日趨複雜，個人的能力已不足以應付大部門、大企業、大專案的管理運作需要，人才價值只能通過團隊來體現。國外許多大型或超大型公司在招聘高層管理人員時，採取引入一整套班子的作法，已不是新鮮事例。這種現象說明，一個相互熟悉、分工明確、配合默契的團隊，也是人才構成的一種形式。在發現人才時，要注意到個體與群體的關係，確保人才有用武之地。

二、改善人才成長環境

沒有人一生下來就是人才，必須經過一個培養和成長的過程。2003年，內地有200萬應屆大學畢業生走上了社會。這些人是不是人才，能不能成爲人才？——是社會及用人單位關注的焦點。2003年11月，國家專門召開了「普通高校畢業生就業工作會議」，12月國家人事部更啓動了「全國人才市場高校畢業生就業服務周」活動，免費爲2004年高校畢業生就業提供服務。可見，大學畢業生的就業形勢不容樂觀。反過來我就想，這些經過十多年寒窗苦讀的學子，在高等教育並不普及的中國內地，已經可以說是「天之驕子」了，國家和家庭、個人的投入不可不謂之巨大，爲甚麼不能被「求賢若渴」的社會認可呢？誠然，學歷、身份不等於能力，但社會對人才的成長是否也應承擔一定的責任！

1、形成愛才、惜才的社會氛圍

我曾經看到過一些報道，講述一些對國家建設有突出貢獻的人，不敢接受國家給予的獎勵，實在推不掉就把錢捐獻出去，原因是一旦拿了獎金，會受到別人的嫉妒，領導、同事心理不平衡，將來工作會遇到許多障礙。這使我想起了一則笑話，說在一個跨國公司裏，一個職員因為表現突出受到公司重獎，他的美國同事說：「嗨，你真行，我要比你還行！」。他的中國同事說：「哈，別看你行，我讓你不行。」這種狹隘心態的存在，特別在科研單位，決不是個別現象。我們必須改變這種社會意識，形成鼓勵成才，爭相冒尖的良性競爭局面，社會發展才有希望。

2、改變人才流動條件

中國有句老話，叫做「樹挪死，人挪活」。就是說，人們並不是總能夠一下子就找到適合自己工作的崗位或發展方向，往往要經過幾次的變動，才能選擇到比較理想的發揮能力的空間，並取得成績。就我瞭解，在內地，以前要這樣做是很困難的。有戶口的問題（城鎮戶口、農業戶口）、戶籍的問題（本地戶口、外地戶口）、身份的問題（幹部與非幹部）、檔案的問題（人事、社保權）等等，對一部分人來說，如果不想失去社會保障的話，變換一個單位簡直就是一種奢望。很高興政府近年來在這方面進行了許多改革，人才流動的障礙正一步步清除。我相信，一旦員工和單位之間的雙向選擇成為平等的對話時，人才倍出的局面就會到來！

3、充實職業培訓體系

在世界發達國家，職業培訓已經成為社會教育的一個重要組成部分，除了就業培訓外，還有許多專業的高級培訓。今年一月，美國總統布希提出了一份1.2億美元的就業培訓撥款方案，以幫助美國工人適應當今的經濟形勢；香港則有一個半官方的「生產力促進局」，負責編排各種各樣的短期培訓課程，向社會公眾開放，有的課程都不收費，對提高公眾的就業有幫助。如果政府在內地也採取類似的措施，一定會增強眾多有志自學成才者的信心，為人才的成長鋪平道路。

三、重視吸引國際人才資源

改革開放以來，我國在政體改革、經濟增長、社會發展等方面都取得了明顯的成績，綜合國力大大增強。但我國還是發展中國家，在經濟全球化不斷深入的今天，要想進入發達國家行列，就必須加強與發達國家的智力交流，用以彌補國內人才結構中的不足。

引進國際人才可以有多種形式。例如，科研、學術交流。近兩年來，內地每年引進外國和港澳臺專家超過40萬人次，是10年前的8倍。除聘請外國教師任教和講學外，還通過舉辦雙邊及多邊國際學術會議、聯合辦學、共建實驗室，引進了國外最新教學和科研成果；還有直接聘用。僅在上海市，現在就有幾十萬境外「打工者」在各個行業中工作，多從事於技術或中、高級管理工作。他們帶來了最先進的管理經驗和技術，不僅提升了企業競爭力，也影響了公眾的社會理念和行為標準；另外，也不可忽視「海歸人員」的作用。目前，內地在海外留學的53萬人中，已有15萬人回國發展。他們既有海外工作經驗，瞭解了西方文化的價值觀念，又熟悉內地的社會環境，有很强的適應性，可以很快地將兩種不同文化背景的產物溶合在一起。上述吸引國際人才資源的方法，為國家發展帶來的好處：

一是縮短了研發時間，使我們在尖端科技發展方面與世界同步。北京就有一個由海歸人員組成的團隊，他們將在國外研究出來的生物制藥成果帶回國來生產，取得了很好的經濟和社會效益；

二是促進了東西方文化的交流，使更多的公眾可以直接接觸和感受國際通行的邏輯理念、管理模式，消化和吸收其中實用的部分；

三是帶來了更多的商業機會。很多的民間貿易，就是通過相互瞭解，建立起信任感後發展起來的；

四是直接提升了內地企業的整体水平。例如國內許多高級酒店，就直接委托國際酒店管理集團經營管理，從開業的第一天起，就為顧客提供國際標準的服務。

除了民間交流以外，我們也欣喜地看到，國家已經在證券、銀行業管理高層，直接引入了海外人士參與。去年底，北京市首次面向海內外招聘具有博士學位的公務員，有198名博士生（其中有21人具有境外學習、工作背景）競爭10個公務員職位；國務委員唐家璇先生在去年12月接見香港前高級公務員協會代表團時，表示內地公務員隊伍建設可以借鑒香港公務員管理的一些經驗。政府禮賢納士的誠意，在社會上引起強烈反響。

四、提高全民基本素質

要形成可持續發展的人才資源，需要有一個很廣大、很堅實的人力資源基礎，不僅要有數量，同時也要求質量。中共中央、國務院在「關於進一步加強人才工作的決定」中指出：「努力造就數以億計的高素質勞動者、數以千萬計的專門人才和一大批拔尖創新人才，……把我們由人口大國轉化為人才資源強國。」要實現這一目標，就必須從現在起，努力提高全民基本素質。

1、師資素質是基礎教育的基礎

據統計，截止到2002年底，我國內地有各級各類學校117萬所，在校學生達到了3.18億人，教育規模為世界之最，為國家儲備了巨大的人才資源。但我也聽說，在一些地方，特別是較邊遠地區，教師不能按時領到工資，更不用說參加培訓、進修。他們知識老化、流動頻繁，無法保證教學質量。其造成的直接後果，就是人才培養的先天不足。因此，抓人才培養，不可不注重基礎培養；抓基礎培養，首先要抓師資隊伍建設。不能是一說抓教育就是蓋學校。光有教室的學校是沒有靈魂的學校，教師就是學校的靈魂！在加大教育經費投入的過程中，必須加大對教師培養的投入。

2、重視中、低級人才培養

人才是相對社會需求而言的，有社會崗位需求，就需要人才的填補。因此人才的培養，必須是多方面、多層次的。有了一流的設計、一流的原材料，最後能否產出一流的產品，廣大中、低級人才在這裏發揮著關鍵作用。去年上海重型機械廠從外地引進了兩位高級技術工人，並落戶上海，此舉表明，異地高級技工做為上海緊缺的人才，可以享受與高學歷人才、科技人員同等的入籍待遇。這應被看成是社會觀念的進步！

3、要協調人才分布

隨著國家「西部大開發」、「振興東北」等戰略進程加快，人才儲備和流動已經感受到巨大的壓力。過去是「孔雀東南飛」，現在要使「孔雀西飛」、「北飛」，怎麼辦？採取上個世紀五、六十年代的政府號召「支邊」方式，在今天的市場經濟環境下既不太適合也不可能持久。在國外，通常是資本流入帶動人才的流入。因此，國家在政策傾斜時，要考慮到人才培養和流動的需要。

4、加強社會人才管理

據統計，截止到2003年底，我國內地大約有1400萬失業人員，這還不包括農村到城裏找工作的「農民工」。反過來，許多城市又缺少大量符合要求的家政服務、工程施工、流通領域人員。他們中間缺少一個「橋梁」，缺少一個轉化機制。深入開發現有人力資源，消化失業人口，也是保證人才資源持續發展的重要任務之一。

2004 年是中國農曆的「猴年」，希望在中央政府的領導下，積極應對國際性挑戰，造就出千千萬萬的「齊天大聖」，在各行各業裏大展拳腳！