

海外引进人才与本土人才协调发展问题研究

司江伟^{1,2}, 孟晓娟²

(1. 中国石油大学 马克思主义学院, 山东 青岛 266580; 2. 中国石油大学 经济管理学院, 山东 青岛 266580)

[摘要] 海外高层次人才是中国实施“人才强国战略”的重要力量,他们与中国本土人才的协调发展问题是一个值得关注的课题。海外引进人才与本土人才的协调发展有其明确的内涵和评价标准,最终应使得海外引进人才有效融入本土环境,本土人才能够达到国际化标准。当前两类人才协调发展存在一定的问题,主要表现在海外引进人才融入本土环境的周期太长、两类人才之间的人际关系需要协调、对两类人才的资源分配欠缺公平等三个方面。为此,需要构建两类人才协调发展的机制,这就是两类人才协调发展的“人才蓄水池”模型。

[关键词] 海外引进人才;本土人才;协调发展;人才蓄水池

[中图分类号] C962 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-5595(2013)05-0088-05

一、研究背景

《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》指出,要“大力吸引海外高层次人才回国(来华)创新创业,制定完善出入境和长期居留、税收、保险、住房、子女入学、配偶安置,担任领导职务、承担重大科技项目、参与国家标准制定、参加院士评选和政府奖励等方面的特殊政策措施”。按照国家“千人计划”的政策解读,引进的海外人才是指:“国外著名高校、科研院所的专家教授;国际知名企业和金融机构的高级专业技术人才和经营管理人才;拥有自主知识产权或掌握核心技术,具有海外自主创业经验,熟悉相关产业领域和国际规则的创业人才;国内急需紧缺的其他高层次人才创新创业人才。”需要指出的是,海外引进人才不仅包括归国留学人员、华人华侨后裔,还包括全球范围内其他种族的高层次人才。

当前,“千人计划”、“青年千人计划”等海外高层次人才引进工作正在积极推进,海外引进人才在中国经济、政治、文化、社会、生态文明建设中的作用正在显现。由于海外高层次人才掌握了世界顶尖技术,通晓国际企业管理经验与规则,所以他们是世界各国竞相争取的稀缺资源。引进、使用海外高层次

人才,彰显了中国开放的胸怀和“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的社会氛围,提升了中国科研院所、企事业单位的国际竞争力和影响力,也带动了本土人才的发展,是一项意义深远、影响广泛的人才工程。

在海外高层次人才引进、使用的过程中,自然会引发一系列的问题,其中,与本土人才协调发展的课题值得关注。为了大力引进海外人才,中国各级政府及人才工作部门参考国际人才流动标准,纷纷制定和采取了优厚的政策,创立了优异独特的工作生活条件,努力践行“待遇招人、事业留人、情谊感人、服务到人”的理念,全力满足海外引进人才的需求,以保障他们能够心无旁骛、责无旁贷地投入工作。一系列优惠政策的出台与实施,明显倾斜、倾向于海外引进人才,无疑会引发相同层次、服务多年的本土人才的心理失衡,甚至造成“招来女婿,气走儿子”的局面。同时,由于海外引进人才与本土人才在文化、认知与思维方式、工作方法等方面的差异,使得海外引进人才短期内难以适应本土环境,也会引发两类人才之间的矛盾和冲突,造成协调困难、合力下降、效能降低的现象。

海外引进人才需要发展,本土人才也需要发展,

[收稿日期] 2013-06-27

[基金项目] 山东省软科学研究计划项目(2012RKE28006);中央高校基本科研业务费专项资金资助项目(10CX04026B)

[作者简介] 司江伟(1969-),男,甘肃静宁人,中国石油大学(华东)人才发展研究中心主任,马克思主义学院党委书记,教授,博士,研究方向:人才学、人力资源管理。

在此形势下,最关键的是如何实现两者的协调发展。按照党的十八大提出的“充分开发利用国内国际人才资源,积极引进和用好海外人才资源”的要求,构建起海外引进人才与本土人才协调发展的理论体系与机制,实现两者发展共赢的良好局面,是一个颇具价值的研究课题。

二、海外引进人才与本土人才协调发展的内涵及评价标准

(一) 内涵

所谓协调是指站在全局高度,为达到系统“整体大于局部之和”的目标,通过调节各要素之间、部分与整体之间、系统与环境之间的发展机理,打造一种和谐一致、协作配合、共同进步的整体螺旋上升态势。^[1]协调发展是对协调概念的进一步推广和应用,它是发展概念演化的一种结果。协调发展集合了“协调”与“发展”的共性,利用整体与部分间、部分与部分间,以及其内部组成要素间关系的调节,使得整体向着高级化、有序化、多元化方向演进。

参照协调发展的概念,海外引进人才与本土人才协调发展的内涵可界定为:组织内两类人才相互包容、相互依存、合作共赢的状态和过程。通过协调发展,海外人才能够有效融入本土环境,本土人才能够达到国际化标准。在此过程中,相互包容是指两类人才承认彼此之间的差异,而且能接受差异;相互依存是指两类人才彼此都能看到对方的长处,认为对方是组织发展不可或缺的部分;合作共赢既表现为过程,也表现为结果,指两类人才能够有意识地协作与配合,实现人才个体发展与组织绩效提高的“共赢”。

(二) 评价标准

实现海外引进人才与本土人才的协调发展就是实现人才与人才之间、人才与环境之间、人才与资源之间、人才与利益之间的协调,最终实现两类人才的合作共赢。其评价标准主要包括以下四个方面:

1. 遵循基本规律,机制保障有力

规律是事物之间的内在的必然联系,决定着事物发展的必然趋向。规律是客观的,不以人的意志为转移。两类人才的协调发展必须遵循三个规律:一是人才发展规律,如“师承效应规律、扬长避短规律、最佳年龄规律、马太效应规律、期望效应规律、共生效应规律、累积效应规律、综合效应规律”等^[2],这是促进两类人才个体及群体发展的基本依据。二是人才工作规律,如人才的“培养开发规律、评价发现规律、选拔任用规律、流动配置规律、激励保障规

律”等,这是建立两类人才协调发展机制的基本依据。三是市场经济规律,即“人往高处走”的规律,这是优化人才发展环境的基本依据。在经济全球化的背景下,优秀人才必然在全球范围内自由流动,并最终流向发展环境好的国家和地区。这一规律要求一个国家、一个地区必须构建具有国际竞争力的人才发展环境,只有这样,才能延揽全球范围内的高端人才。

在任何一个系统中,机制都起着基础性、根本性的作用。两类人才的协调发展不会自然而然地形成,必须有长效机制作为保障,其中包括“科学严格的遴选评审机制、‘人才特区’机制、人才评价的‘双轨’机制、高效合理的人才激励机制、合作共生平台机制”等方面。^[3]

2. 工作环境宽松,人际关系和谐

良好的人际关系,是事业成功、组织稳定的必要条件。组织内部人际关系和谐融洽,同心同德、齐心协力,是海外引进人才与本土人才放弃成见、相互合作、实现共赢的前提。人才之间的心理互动所催生的积极心理氛围,对人才成长具有巨大的激励作用。成功的人才集聚弥漫着一种富有感染性的热情,这就是不断创造未来的创新意识和学习激情。要实现海外引进人才与本土人才的协调发展,就应当把促进人际关系的和谐摆在重要位置。要坚持人格平等,妥善化解内部矛盾。在人文环境层面,要营造宽松民主、鼓励创新、包容失败、诚实互信的氛围,提高两类人才对组织的认同度。因此,相关部门应结合海外引进人才、本土人才受中西方不同教育背景的现实,在价值观、思维方式等方面加以引导,在情感上加以疏导,努力营造一种互相尊重、兼容并包的发展氛围。

3. 资源分配公平,利益分配公正

“不患寡而患不均”,这种意愿在高层次人才身上表现尤其明显。从短期来看,必须采取特殊的政策以吸引海外人才,具体表现在资源、利益的分配应向海外人才倾斜,为其提供国际化标准的待遇和环境。否则,将难以将世界一流人才延揽到国内来。从长远来看,要坚持“不惟学历、不惟职称、不惟资历、不惟身份”的“四不惟”原则,坚持以知识、能力尤其是以业绩、贡献作为人才评价的主要指标,坚持以实际贡献作为资源、利益分配的依据。要参照国际标准,逐步提高本土拔尖人才和领军人才的待遇,最终使得两类人才获得同样的平台,享受同样的待遇,获得同样的发展。否则,优秀本土人才的外流趋势必然不可逆转。

4. 集聚效应突出,合作成果显著

无论是海外引进人才还是本土人才,都要坚持“以用为本”,不仅要期望两类人才充分发挥各自的效能,更希望能产生 $1+1>2$ 的效果。两类人才集聚后产生的人才共生效应包括:知识溢出共享效应、协作开发效应和榜样激励效应。^[4]知识溢出效应是指:两类人才利用正式沟通与非正式沟通的方式,敞开心怀、各抒己见、相互争鸣、共同切磋时,能够传播、交流和共享相关研究领域的显性知识、隐性知识和有用的信息,以便从新知识的生成中获益,进而碰撞产生新的理论成果。协作开发效应是指:两类人才在统一的合作平台中,取长补短、优势互补,他们或相互借鉴迸发创造火花,或突破思维定式,集思广益,形成巨大合力,获得重大发现,呈现“鲶鱼效应”和“马太效应”,从而提高团队的竞争力。榜样激励效应是指:两类人才在共处中互为榜样、相互激励、你追我赶,人才中的佼佼者成为他人心理上及行动上学习的标杆,从而产生群体向心力、凝聚力,使士气高涨、成效倍增。

三、当前海外引进人才与本土人才发展不协调的主要表现

由于体制、机制等方面的原因,以及两类人才之间文化背景、认知等方面的差异,两类人才发展的不协调是必然现象,需要客观、冷静、理性地分析。当前,两类人才发展不协调的主要表现有以下三点:

(一)海外引进人才融入本土环境的周期太长

当前,国内人才环境是制约海外引进人才使用的突出问题。人才环境包括硬环境与软环境两个方面。其中硬环境主要包括生活环境、生活条件、福利待遇及科研实验条件等,软环境主要是指现有的科研体制和管理机制。中组部2010年对“千人计划”相关政策的推行落实情况进行了问卷调查,走访询问了相当数量的海外引进人才及人才家属。在海外引进人才对硬环境的认知中,超过一半以上的创新人才、创业人才和人才家属对国内生活环境给予了正面评价。同时,海外引进人才及其家属最为关注的是环境污染问题、住房问题和食品安全问题,另外,对医疗保障、社会保险等福利问题较为担忧。^{[5]16-18}

在软环境方面,国内现有的科研体制、管理机制存在诸多缺陷,如官本位的思想重疾难除,行政权力过度干预科研工作,外行干部领导内行学者,学术行政化、大学行政化等。海外引进人才初来乍到,难以从国际开放、自由的学术环境跳脱,尽快地适应国内的新环境。加之海外引进人才带来

的管理机制、理念不被本土人才认可,才能抱负无从施展,个别人才无奈地又重新选择返回国外。中组部对“千人计划”实施状况的调查问卷显示,国内科研环境使海外引进人才产生顾虑与担忧,意见主要集中在:“国内研究风气闭塞污浊,过度无益的公关活动占据人才的研究时间;科研项目审批评价过程不公开、不透明,拉关系、走后门现象普遍存在,成为人人皆知的隐性规定;国内搞科研与上、下、平级的人际关系太复杂,耗费人才的时间精力。”^{[5]16-18}

(二)两类人才之间的人际关系需要协调

高层次人才群体是知识文化、思想意识汇集交流的群体,专业知识的碰撞、多元文化的冲击、思想见解的交融等,贯穿于人才发挥作用的全过程。代表西方思想文化的表达者——海外引进人才,与代表本土思想文化的表达者——本土人才之间,更是不可避免地出现了人际关系不和谐的现象。两类人才间的人际关系不和谐,可以划分为实质型、情感型和兼有型三种情形。

所谓实质型不和谐,是指在高层次人才群体内部围绕工作任务而发生的冲突。在合作中,由于两类人才间认识的不一致、不统一,对于完成工作任务的相关问题产生了分歧。如不同学术领域、不同专业群体的人才,对某一问题的思考角度、出发点上出现分歧,甚至出现完全相反的意见,都会给两类人才之间埋下隐性冲突的伏笔。

所谓情感型不和谐,是指来自群体内部人际关系的冲突。此类不和谐往往来源于团队成员间的情感抵触和行为厌恶。由于两类人才受到文化多元化、差异化的影响,在思维意识、道德观念、行为习惯、礼节习俗等多个方面,会有诸多的不同。例如海外引进人才遵从的国外“法律至上”原则,与本土人才奉行的中国“礼”文化就存在强烈的冲突;西方文化崇尚个性自由和个人主义,而中国文化却强调榜样力量、团队作用,两者的冲突显而易见。两类人才个体之间因性格、个性、气质特点的差异,造成的人际间冲突,如果处理不好,还有可能演化为群体的不和谐。

所谓兼有型不和谐,是指囊括实质型不和谐、情感型不和谐在内的复杂现象。它涵盖了高层次人才之间工作任务、情感行为等方面的问题,在两类人才人际关系不和谐现象中占有较大比例。^[6]

(三)对两类人才的资源分配欠缺公平

1. 经济待遇不同

国家给予海外引进人才数百万乃至数千万启动

费,另外,在配偶就业、子女上学、社会保障、购买住房、税收优惠、出入境签证等方面,也制定了专门的政策,为他们提供了种种便利。而本土人才却很少能享受到这些优惠政策。相反,有些本土人才恰恰是因为这些问题得不到妥善解决而影响工作,甚至人心思离。

2. 工作条件不同

海外引进人才到单位后,可获得科研启动资金,配备高水平的科研工作室、研究助手等,并具有科研项目择优选择权等。同时,海外引进人才在签证居留、技术移民、金融支持、股权激励等方面,也可以获得一系列特殊优惠。而本土人才在本职岗位上为单位、国家服务多年,有的甚至是“献了青春献子孙”,因此,期望组织能给予相应的物质与精神认可。与海外引进人才在工作条件上的不对等,不仅会影响本土人才对本职工作的态度、行为,更有可能激发他们与前者之间在工作上的不合作,甚至发生冲突。

3. 社会礼遇不同

高层次人才期待的是高发展平台和高社会礼遇。为大力吸引海外高层次人才,中国各级政府部门、高等院校、科研院所、企业集团等给予他们领导职务或高级职称等头衔,真所谓“用人不疑、大胆任用”。另外,海外引进人才可能拥有双重国籍、永久居民的待遇,并在各层次的人大代表、政协委员中留有一定比例,在参政议政方面有话语权,明显优于本土人才。同样的人才,不同的礼遇,自然会使得本土人才产生挫败感、失落感,进而引发工作中的不协调。

四、海外引进人才与本土人才协调发展机制构建

海外引进与本土两类人才协调发展的机制,是指促成两类人才相互包容、相互依存、合作共赢的结构及其运行机理,它在本质上是两类人才发展系统的内在联系、功能及运行原理,是决定发展功效的核心问题。

(一) 机制模型——人才蓄水池

人才蓄水池,是指将人才的引进、储备、使用、培养有机结合起来,在引进中储备,在储备中使用,在使用中培养,在培养中成才,进而建立的人才成长的长效机制。通过发挥蓄水池的输入、沉淀、调节、供给、输出的作用,逐步形成国家高端人才、领军人才引进链、培养链、成才链。为了实现上述目标,蓄水池模型设置了人才特区 I 区(由海外引进人才池、本土拔尖人才池组成)、人才特区

II 区(由高端人才池、领军人才池组成)。详见图 1。

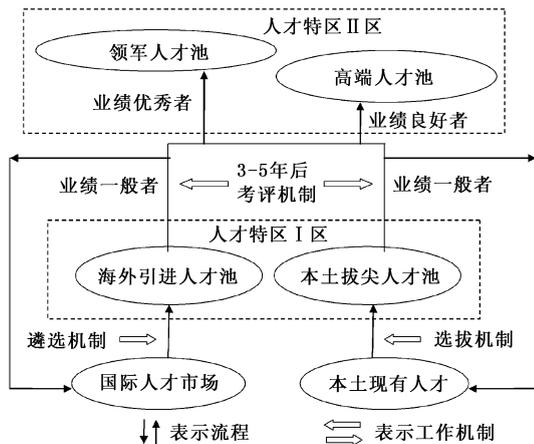


图 1 人才蓄水池模型

(二) 机制的作用机理

1. 双轨遴选

其一,铺设海外人才遴选“国际轨”,按照国家“千人计划”、“青年千人计划”等海外高层次人才的介绍标准,通过科学严格的遴选机制,从国际人才市场中引进人才,进入“海外引进人才池”,给予与国际标准接轨的薪资待遇。

其二,铺设本土人才选拔“国内轨”,参照海外引进人才的条件,通过科学严格的遴选机制,从本土人才队伍中选拔拔尖人才,进入“本土人才池”,给予接近国际标准的薪资待遇。

“海外引进人才池”、“本土人才池”共同构成人才特区 I 区。这一区域是过渡区,由各级政府及人才工作部门创造特殊的人才发展环境,提供相应的工作条件,支持这两类人才创新创业。

2. 一体考评

知识的更新周期为 3~5 年,因而,建议以此作为对高层次人才的考评周期。在两类人才进入人才特区 3~5 年后,按照同一考评体系,按照优秀、良好、一般三个等级进行考评。考评体系要以岗位职责要求为基础,以品德、能力和业绩为导向,以实践和贡献为重点,要克服唯学历、唯论文倾向。

3. 四线分流

根据考评结果,两类人才中的业绩良好者进入“高端人才池”,给予国际标准的薪资待遇,提供更加优惠的工作条件;业绩优秀者进入“领军人才池”,给予高于国际标准的薪资待遇,提供更加优惠的工作条件,激发他们创新、创造的活力。“高端人才池”、“领军人才池”共同构成人才特区 II 区,这一区域是终端区。

对业绩一般的海外引进人才、本土人才,应稳妥

做好安置工作,可分别回流到国际人才市场或者国内原单位。

(三)机制的环境保障

1. 优化人才发展的法制环境

要进一步整理、修订现有的国家、地方性法规和规章,形成层次分明、体系完备、相互配套、特色鲜明的符合两类人才协调发展的法规体系,使两类人才资源开发从主要依靠政策推动向主要依靠法制转变。

2. 优化人才发展的市场环境

大力发展国际人才市场、专业化人才市场和网上人才市场,提高人才资源的市场化配置程度。创新人才市场管理方式,健全人才市场运行机制,实现人才、技术等各类要素市场的联网贯通,促进人才合理流动、有效配置。推进区域人才开发合作,通过资源共享、政策协调、制度衔接和服务贯通,逐步打造统一的人才市场体系和人事人才服务体系。

3. 优化人才发展的创业环境

采取优惠的政策,支持各类人才以技术、专利、资金等不同方式创业。不断完善有关政策法规,使社会资金更多地注入研发等部门,激励社会组织创新。逐步建立政府、法人和社会公众的多元投资体制,形成政府、企业、个人和社会多方受益的人才资本投资回报机制。

4. 优化人才发展的人文环境

坚持科学发展的人才观,树立科学、系统、可持续发展的人才成长生态环境理念,创建以人为本的人文环境,促进人与自然、人与社会的和谐健康发展。构建宽松、自由、民主、平等、公开、公正的人文环境,尊重两类人才的个性,激励创新、增强理解。

5. 优化人才发展的服务环境

创新政府人才公共服务的内容和形式,按照公开、透明、限时、高效的要求,为各类人才提供快速、便捷、周到、优质的公共服务。加快建立关心人才、爱护人才、尊重人才的人才关爱制度,建立党政领导干部联系、有关部门专人对口服务的高层次人才服务制度。

[参考文献]

- [1] 王维国. 协调发展的理论与方法研究[M]. 北京: 中国财政经济出版社, 2000: 13-26.
- [2] 王通讯. 人才成长的八大规律[J]. 决策与信息, 2006(5): 53-54.
- [3] 司江伟, 孟晓娟. 海外人才与本土人才的协调共生机制构建探索[J]. 当代经济管理, 2012(8): 48-49.
- [4] 牛冲槐. 人才聚集效应系统研究[J]. 系统科学学报, 2006(2): 99-103.
- [5] 中央组织部人才工作局. “千人计划”实施状况问卷调查综述[J]. 中国人才, 2011(10).
- [6] 胡君辰, 陈弋风. 冲突管理: 学会在一起工作[M]. 上海: 远东出版社, 2005: 38-45.

[责任编辑: 夏畅兰]

A Study of Coordinating Development between Recruited Overseas Talents and Local Talents

SI Jiangwei^{1,2}, MENG Xiaojuan²

(1. School of Marxism Studies, China University of Petroleum, Qingdao, Shandong 266580, China;

2. School of Economics and Management, China University of Petroleum, Qingdao, Shandong 266580, China)

Abstract: Overseas high-level talents will become the important force in China's implementing "Talents Strategy for Powerful Nation", and the coordinating development problems between overseas high-level talents and local talents deserve our attention. This paper defines the connotation and denotation of the coordinating development of the two types of talents, and emphatically analyzes the current existing problems between the two. It also puts forward the coordinating development mechanism of the two types of talents, and designs the coordinating development mechanism model—"talent reservoir" model.

Key words: recruited overseas talents; local talents; coordinating development; talent reservoir