

DOI:10.12361/2661-3263-05-10-117644

论自贸区人才引进的突出问题与解决思路

李晓燕

襄阳国际陆港投资控股有限公司, 中国·湖北 襄阳 441000

【摘要】本文重点研究中国自由贸易区在人才引进中存在的问题与其解决思路。首先, 汇总自由贸易区人才引进的各种问题, 分析问题的表现和成因, 然后根据其他国家的人才引进措施和我国可借鉴的自贸区人才引进案例, 给出针对现有问题的解决思路。

【关键词】 自由贸易区; 人才引进

On the Outstanding Problems and Solutions of Talent Introduction in FTZ

Xiaoyan Li

Xiangyang International Inland Port Investment Holding Co., Ltd, Xiangyang Hubei, 441000 China

[Abstract] This paper focuses on the problems existing in the introduction of talents in China's free trade zone and its solutions. First of all, summarize the various problems of talent introduction in the free trade zone, analyze the manifestations and causes of the problems, and then give the solutions to the existing problems according to the talent introduction measures of other countries and the talent introduction cases of the free trade zone that can be used in China.

[Keywords] Free trade area; Talent introduction

所谓自贸区, 指的是自由贸易区 (FTA, Free Trade Area, 或 FTZ, Free Trade Zone), 是在国内 (尤其是境内关外地区) 设立的以更加优惠的税收政策等为手段, 增加贸易的自由化程度, 以推动对外开放, 促进贸易和投资增长等的多功能经济性特区。对于更好地促进我国进行范围更大、领域更宽、层次更深的开放、改革和发展, 建设好自由贸易区, 有着非常重大的意义。因此, 人才是建设、完善自由贸易区工作中不可忽视的基础环节。针对当前自贸区的人才引进问题, 提出具有可行性的解决思路, 将是本文的核心所在。

纵观我国已经基本建成的各个自由贸易区, 并综合网络上对于自贸区人才引进政策的问题, 可以发现这一领域的突出问题具体体现如下:

1 人才观念狭隘, 影响人才引进政策的制定和实施

我国对于人才的判定, 极大程度上依赖此人的学历——但这可能是一种狭隘的人才观念: 随着国家发展, 经济进步, 人民物质生活水平不断提高, 加之大学扩招政策, 越来越多的人可以接受高等教育且不受经济条件、地理位置等因素的限制, 然而不可否认的是: 接受过高等教育的人口逐渐增多, 导致了人才的“通货膨胀”现象。三十年前, 大学专科学生已可属于“天之骄子”范畴, 而今网络上则流传“985 满地走, 双非一本不如狗”的“段子” (“985”指经过教育部和财政部批准建设的 985 工程高等学校, “211”指面向 21 世纪的 100 所重点高校, “双非一本”指的是并非 985、亦非 211 大学的普通本科一批大学), 由此可见人均学历涨幅之大; 而另一方面, 一线城市的大型企业招聘, 最低标准动辄为“全日制高等院校本科毕业, 985、211 优先”, 社会新闻上, 经常可以见到博士生只能从事事业单位的基层办公室工作岗位而无法在其专业领域发挥研发、制造的特长。这些现象不得不令人深思: 人均学历增幅巨大的背后, 人才是否真正发挥了自身的价值? “双非一本”背景的人才, 是否不能算作人才? 二本、三本、高职高专背景的人才, 是否不能算作人才? 人才究竟应该是什

么? 人才的学历是否一定与其能够对社会作出的贡献正相关?

基于学历 (而且是现今高度“通货膨胀”后的学历) 判定人才标准的狭隘的人才观念, 除了以学历判定人才以外, 还有依靠“职称”“职业资格”等判定人才的“变种”。这种畸形的人才观念导致用人单位对人才的追求陷入仿佛“军备竞赛”一样的误区, 导致人才引进困难。这些单位招聘人才, 务必要求学历越高越好, 年龄越小越好, 有留学经验最好, 有重大项目的工作经验就更好……这些标准不考虑应聘人员是否在具备相应受教育水平的前提下具备招聘单位所需求的工作经验、管理经验、留学经验等, 严重脱离了我国培养人才的实际情况, 也不考虑企业、单位自身是否能够对于这些高规格人才提供发挥其才能的条件和平台, 不致于使高端人才“英雄无用武之地”, 感到虚度光阴, 积极性受挫, 随后选择离开, 导致优秀人才浪费; 另外, 所谓的“35 岁门槛”确实存在, 许多企业以 35 岁及以上的人才“缺乏朝气”“跟不上时代”“学习能力下降”等理由, 作为引进人才的“门槛”, 不考虑所招聘的工作岗位是否需要经验老到的人员, 这些企业甚至会将内部已到 35 岁的员工“优化”“被离职” (即开除) 掉。这种狭隘的人才观和招聘理念导致了“网民说找工作难, 企业说找人才难”的怪现象, 进而导致真正具有价值的“草莽”人才、中青年人才得不到发挥特长的机会——这无异于另一种新式的人才流失, 并且会导致自贸区内产生“脑体倒挂”的现象。

“脑体倒挂”, 指的是“相同工作时间内, 脑力劳动者的报酬低于体力劳动者的报酬”的现象。这是一个现今并不常用的概念, 但狭隘的人才引进政策会导致新的“脑体倒挂”现象发生: 当一个自贸区严格限制低技能人口流入 (家政, 水电工类从业人员等), 而只招收诸如“海归”、教授、金融人才等人口, 就会“搞原子弹的不如卖茶叶蛋的”。如, 上海曾经发生过由于限制低技能人口流入而导致保姆工资高于教授工资的情况。这类情况破坏了该地区人才体系的完整, 不利于后续人才的持续引入, 也不利于该地正常、健康地运转下去。因此, 自贸区及下属企业应该重新评估何谓人才, 树立对人才更

为全面、科学、合理、标准,方有可能制定更为合理的人才引进政策。

2 人才引进政策整体缺乏协调性和吸引力

自贸区由于所在地整体经济水平、财政状况、成立时间等,政策内容往往并不相似,首先是各个自贸区之间的人才引进政策缺少协调性。较早建立的上海、深圳、杭州等,已经有了非常完善的人才引进体系,而海南、安徽等地,其政策对于人才的吸引力就相对有限,从而持续引发“马太效应”:由于成立较早的自贸区先行吸引到了人才,人才促进了自贸区的建设和发展,自贸区便具备了更丰厚的条件和更具吸引力的政策吸引新的人才,令更多人才源源不断涌入并落户……“早的早死、涝的涝死”。新生自贸区往往很难在“抢人”上胜过已有的自贸区,导致发展的进一步延缓,招收人才的预算进一步降低,形成恶性循环。其次,在自贸区自身人才引进政策的协调性方面,可以发现有的自贸区存在着“重外轻内”的情况,即“外来的和尚会念经”,对那些引进的人才给予较高的薪酬、较多的福利和政策偏好,而对已存在的人才不闻不问,耗费大量成本引进了外来人才,却令存量人才逐渐向外流失;也有的自贸区存在“重引进而轻培养”的情况,将人才引进作为一种指标,而对“人才引进后如何持续发挥效能”这一问题缺乏思考,这类现象中对人才的尊重缺失情况普遍存在(类似人力资源部门常见的“中国就是人多”“你不干有的是人干”言论),人才的后续培养工作也并未落到实处,导致人才产生一种“被骗上贼船”的感觉,引发人才再流失现象,浪费了引进期间的资源。

人才引进的关键在于政策所呈现出的吸引力,具体而言包括落户、补贴、就业、子女教育等方面的种种优惠。我国的自贸区人才引进政策在吸引力上还存在提升的空间,据笔者的调查,有硕士通过人才引进进入机关单位,获得事业编制而非行政编制,工作量大,待遇较低,没有晋升空间,每日就是案牍劳形,导致其郁郁不得志;也有的地级市区局机关,对引进人才的人才补助,要在一年后才会发放,但也仅有几千元;湖北某县级市事业单位,要求211或985硕士学位,其能够提供的年收入不到90000元,没有加班费,与这类人才的培养成本严重不匹配,往往令人才产生“不受重视”的失落感和“教育无用”的徒劳感(据调查对象的家庭记账,培养一位985硕士的成本可能在45万元人民币以上,有留学要求的话则会更多)……缺乏吸引力的人才引进政策并不能很好地吸引人才前来,也不能确保已经引进的人才奋发拼搏,而往往是那些“图个养老”“求个安稳”的人的心头好。这类人才引进政策是否能够满足政策设立的初衷,就很值得政策制定者们深思了。

3 解决自贸区人才引进政策问题的策略

笔者认为,可采取以下对策逐个解决:

3.1 制定合理的人才评定标准

仅仅根据学历、职称、年龄等判断人才的狭隘评定标准显然不能够满足自贸区人才引进的需求和发展的实际需要,一味引进高规格、“高大全”的人才可能并不能带来理想的效果。笔者认为:具备专业知识技能和经验,能够以劳动为社会创造价值的人,都可称之为人才。政策的制定者需要“不拘一格”,根据自贸区的实际情况和用人需求,将具备特定专业知识、技能或工作经验的人力资源,与那些高学历、高职称的人力资源同样作为人才看待并引进,打破学历、资历、年龄、头衔的界限,充分利用各类人才的专长,服务自贸区的发展建设。

3.2 切实提高人才引进政策的吸引力

现有人才引进政策的最致命之处在于吸引力过低,能够吸引“躺平人士”“养老人员”,对顶尖人才的吸引力则显不足。就美国而言,他们对于高端人才的薪酬往往数倍高出我国相关企业、单位所能提供的薪酬(笔者所知的最极端的例子为内燃机领域的、具有博士头衔的从业者,在中国所能获得的

月薪竟然只能与美国企业提供的日薪相当),只需满足“技术移民”政策的条件,人才即可获得美国绿卡,那些“杰出人才绿卡”的获得者还能使其家属获得美国的永久居住权,享受来自美国政府的福利。另外,诸如迪拜的国际金融中心、新加坡生物医药园区、印度尼西亚巴淡岛工业园区等等自贸区,都充分利用了自身的基础设施和政策优势等,为人才提供了税收减免、免费基础教育、极大比例的医疗报销服务等福利,也吸引了大量高端人才。国内,重庆自贸区针对国外留学人员给予了汽车购买抵税、创业贷款支持等优惠政策,对他们子女教育、购房、通关、落户也都提供了相应的配套措施。这些都是足以供其他自贸区借鉴的、提高人才引进能力的解决之道。

3.3 建立多元化的、灵活的人才招聘渠道,利用信息技术提高人才质量和效率

在人才招聘渠道方面,现有的人才招聘通过政府部门相关网站、微信公众号、特定企业网站、政府相关部门的通知等完成,并不能最大限度地广为人知。自贸区引进人才,不妨通过主动的、网络化的手段进行。美国某家跨国科技公司专门建立了招聘团队,负责制定招聘策略、管理候选人关系、优化招聘流程等。这家公司的招聘途径是多元化的,社交媒体(Facebook, Twitter等)、内部推荐、校园招聘等,都是他们的招聘渠道。此外,这家公司采用了信息技术和数据分析等方法 and 工具来优化人才招聘:通过人工智能(Artificial intelligence)和机器学习(Machine Learning)技术,建立人才评估模型,辅助筛选简历、预测候选人才的表现、适应性,并根据他们的特性和岗位需求,制定个性化的面试问题,从而强化面试环节的效果;通过大数据和云计算技术,招聘人员可以收集和分析海量的招聘数据,从而分析出候选人的来源、背景、行为倾向、偏好等,并生成实时的分析报告,以支持企业的招聘决策;另外,该企业还热衷于通过经营自身的社交媒体和移动应用,帮助扩大招聘渠道、提高候选人的参与度和忠诚度,并提高品牌形象和声誉。

3.4 强化人才培养和交流机制,促进人才持续发光发热

针对一些自贸区人才引进后“重引进而轻培养”的情况,某家跨国制造企业的做法值得借鉴。这家企业需要其人才保持高度的创新能力,因此树立了如下的评估和测试体系:

3.4.1 创新能力指标评估:衡量员工在工作过程中所展现的能力和贡献,例如创意数量、质量、实施率、影响力等,并根据指标给予员工相应的奖励或反馈。

3.4.2 创新能力测试:测试员工在创新思维方面所具备的素质和潜力,例如发散思维、联想思维、批判思维等,并根据测试结果给予员工相应的培训或指导。

3.4.3 创新项目分配:根据员工的创新能力指标,让员工参与到实际的创新项目中,例如产品开发、流程改进、市场拓展等,并根据项目效果给予员工相应的认可或支持。

企业通过加强与当地政府、学校和社会组织合作,为员工提供了多样化的培训和交流机会,包括专业技能培训、外派学习、志愿服务等;该企业还建立了一个内部知识共享平台,鼓励员工分享经验和创意。

综上所述,自贸区人才引进需要建立在合理树立人才评定标准的基础上,与时俱进,采取现代化的招聘方式和工具,并持续培养人才,促进其发展,方能为自贸区的发展夯实人才基础。

参考文献:

[1]念晶晶.自贸区建设中的高层次人才引进策略研究——基于平潭自贸区建设背景[D].福州大学经济与管理学院,2015,7.

[2]刘家骅.河南自贸区建设发展研究[D],广西民族大学,2018,4.

作者简介:李晓燕(1983.11),女,汉,湖北襄阳,硕士,中级经济师、社会工作师、国家一级人力资源管理师,研究方向:经济贸易、企业人力资源管理、社会公共。