

DOI:10.12361/2661-3263-05-11-120735

市场化背景下的中国人才管理机制研究

张沛青

山东人才集团, 中国·山东 济南 250000

【摘要】随着中国经济的不断发展,人才管理机制也在不断变化,在中国市场化改革推进的大背景下,人才管理机制也需不断与时俱进,适应整体市场形势的发展。本文对市场化人才管理机制进行全方位研究,探究当下中国市场化人才管理机制的顶层设计与实践效果,揭示市场化人才管理机制的现存问题,并指出下一步改革应当推进的方向。通过对文献的参阅回顾、对于研究内容的具体明确、研究方法的具体探讨,对市场化背景下的中国人才管理机制进行了充分研究,同时明确了研究的重点和难点,也分析了研究的局限性。

【关键词】市场化背景; 人才管理; 机制

Research on China's Talent Management Mechanism under the Background of Marketization

Peiqing Zhang

Shandong Talent Group, Shandong Jinan 250000

[Abstract] With the continuous development of China's economy, the talent management mechanism is also changing. Under the background of China's market-oriented reform, the talent management mechanism needs to keep pace with The Times and adapt to the development of the overall market situation. This paper conducts a comprehensive study on the market-oriented talent management mechanism, explores the top-level design and practical effects of the current market-oriented talent management mechanism in China, reveals the existing problems of the market-oriented talent management mechanism, and points out the direction of the next reform to be promoted. By reviewing the literature, clarifying the research content and discussing the research methods, this paper makes a full study of the talent management mechanism in China under the background of marketization. At the same time, it clarifies the key points and difficulties of the research and analyzes the limitations of the research.

[Keywords] Marketization background; Talent management; Mechanism

1 研究背景

人力资源管理作为管理学领域不可或缺的一个分支,其发展受到了国家政策环境的影响。中共中央2016年3月印发《关于深化人才发展体制机制改革的意见》,指出要突出市场导向,充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用和更好发挥政府作用,健全市场化、社会化的人才管理服务体系,地方政府也纷纷出台市场化引人用人的相关政策。在中国市场化改革持续推进的背景下,对市场化人才管理机制的研究兼具学术价值与应用价值。本研究采用定量与定性结合的研究方法,对市场化人才管理机制的制度设计、实施情况、存在问题和下一部改革发展方向进行深入研究,构建市场化人才管理机制的理论,并提出对应的改进措施。

2 文献回顾

中国国内的人才管理研究是伴随着市场化经济改革而深入发展的。一开始,许多学者专注于国外经验介绍和中外对比研究,如魏兴隆(2003)介绍了美国的人才资源配置与人才市场管理特点,市场机制发挥基础性作用,政府主要靠法律手段进行调节和规范,互联网人才市场和人才猎头组织也产生重要作用,指出这些特点对中国市场化改革的借鉴作用。范素恒(2003)同样介绍了西方人才市场中注重立法规范、强调政府宏观管理、公办与民营共同发展等特征,还分析了全球化和网络化趋势下西方人才市场的发展趋势。张小兵等人分析了外国政府在人才市场中的作用,从政策制定、法律监督、培训、监管和投资的角度,对美国、德国、英国、比利时、加拿大和日本政府的不同角色进行了分析对比,为我国政府的改革提供了参考(张小兵,李新建,2005)。一些学者注重在理论层面上探讨人才管理中市场与政府关系

的研究,除介绍国外政府扮演的角色之外,还结合中国现实进行本土化分析,如李健(2001)认为,市场机制能否在人才资源的配置中发挥主导作用,很大程度上取决于政府能否为市场机制的运行创造良好的外部环境。廖明伟(2003)提出政府在人才资源市场化配置中应当扮演法律规范、政策调节、信息引导的角色。王圆媛等人指出需要加快政府职能转变,从加强舆论引导、实现体制创新、营造人才培育的环境等措施着手,完善人才资源市场化配置(王圆媛,王鹏,2004)。赵永乐(2016)认为应当将政府的职责限定在操盘宏观调控体系和间接调节市场配置体系上。

另外一部分学者则在实践层面上入手,对市场化人才管理政策现状、问题与对策进行研究,这些研究虽然聚焦的地域不同、关注的用人单位有别,但基本遵循了相通的研究逻辑。有从宏观层面分析市场化人才管理政策的不足,指出体制改革的大方向,如孙锐(2016)认为发挥市场配置人才的决定性作用、强化社会组织人才发展管理职能等,补足外部一致性和内部一致性不足的短板。倪敏玲(2005)认为针对人才资源市场配置中存在的政府缺位、越位和错位问题。有的基于地区实践和特点,探索具体问题具体分析的改革方向(汪澍,黄伟乐,2020;董晨妍,王明荣,2017);有的集中讨论某一行业的具体人才管理制度得失,为更大范围的经验推广提供参考(李越,何艳君,刘向莉,2018;俞勇,2019;崔焱,2017)。

综合已有研究发现,当下关于市场化人才管理机制的研究存在一些问题:研究成果较早,不能结合快速发展的中国现实,且缺乏实证分析;侧重于顶层市场化人才管理政策的研究,忽视政策的执行和管理机制的建立,微观研究缺乏;倾向对市场化人才管理机制问题的描述,缺乏问题根源的探究,容易进行浅层的“就事论事”,提出的解决措施浮于表面、不够深入。

3 研究内容

本研究基于中国市场化改革持续推进的大背景,对市场化人才管理机制进行全方位研究,探究当下中国市场化人才管理机制的顶层设计与实践效果,揭示市场化人才管理机制的现存问题,并指出下一步改革应当推进的方向。研究的重点和难点如何正确界定和处理政府和市场在人才管理中的角色和作用,宏观层面的人才管理制度设计和微观层面的人才管理执行如何有机结合。具体来说,本研究可以细分为以下的研究问题:

3.1 市场化人才管理机制的制度设计研究

通过对于政府公告、文件的总结与人才管理部门负责人的访谈,系统性总结各级政府在市场化人才管理机制上的指导思想 and 制度设计,明确中央政府层面对人才管理机制的顶层设计,结合实际背景理解地方政府人才管理机制实施规定的细则。探究市场化的人才管理制度出台背后的政治、经济和社会因素,分析政策和制度的制定过程与生成逻辑。

3.2 市场化人才管理机制的实践效果研究

对微观层面的人才管理机制的实践效果进行探究,探究影响人才管理机制中诸市场要素类型及其发挥的作用,对比政府和市场发挥作用的领域和方式。探究市场化人才管理的微观实施细节,如各地引进人才类型的选择、实施的人才激励措施、用人单位的主体作用如何实现、政府的引导作用如何协调等。

3.3 市场化人才管理机制的现存问题研究

基于实证材料,对市场化人才管理体制的运行机制进行系统性总结,形成一套理论框架,并对运行中存在的各类现实问题进行研究。从理论与实践、宏观和微观的层面作为切入点,着重探讨制度设计与现实应用的结合是否出现脱节、市场主导与政府指导的关系是否出现失调等问题。对问题产生的社会现实因素进行考量,明确现行市场化人才管理机制问题产生的原因,为下一步的深化改革提供基础。

3.4 市场化人才管理机制的改革方向研究

从中国现行的市场化人才管理机制的制度设计和现实应用情况出发,针对管理机制运行中存在的各类问题,为接下来中国市场化人才管理机制的改革提供针对性的对策建议,充分发挥市场配置和市场竞争机制作用,提高人才管理机制的运行效率,助力国家经济建设和发展。

4 研究方法

4.1 研究思路

根据本研究的内容和研究目的,确定了以市场化人才管理机制为研究对象、以定量研究和定性研究相结合为研究方法的总体思路。采用定量和定性相结合的混合研究方法,以定量资料为主,描述市场化人才管理机制现状和问题;使用定性资料作为辅助,深入理解市场化人才管理机制背后的理论逻辑和运行机制。

4.2 数据收集方法

(1) 文献研究法

本研究涉及的文献包括政府公报文件、学术图书文献、新闻媒体报道等,通过对文献的搜集和整理,梳理出当前中国市场化人才管理机制的制度设计情况和相关学术研究成果,构建

本研究的基础框架。

(2) 问卷调查法

为全面了解当前中国市场化人才管理机制的现状和问题,本研究设计市场化人才管理机制调查问卷,对顶层的制度设计者、基层的制度执行者和制度的指向者即被管理的人才群体进行问卷调查,广泛收集数据,真实反映市场化人才管理机制运行过程和效果,并暴露出其中存在的问题和短板。

(3) 个案访谈法

本研究通过半结构式的深度访谈,对市场化人才管理机制进行深入了解。采用目的性抽样方法,选取对这一领域有较多理解、深入参与其中的个体作为典型个案,通过深度访谈,挖掘调查问卷中无法体现或过于简化的问题,作为对定量研究的必要补充。

4.3 数据分析方法

对于不同渠道收集的数据,采用适合的方法进行分析和处理,形成详实的定量和定性资料,构建坚实的研究基础。对于问卷调查收集的数据进行筛选和梳理,使用 SPSS 或 STATA 作为数据分析处理软件,进行描述性分析阐述当下市场化人才管理机制现状和问题,进行相关分析和回归分析建立起问题与影响因素之间的联系,对问题的成因进行解释。选择合适的编码方式对文献研究和个案访谈收集的定性资料进行编码,采用连续接近法、举例说明法和比较分析法进行定性数据的分析。

4.4 研究伦理问题

为了获得真实可信的数据,研究调查的群体不可避免涉及到身处体制之中的人员,对于调查内容的泄露可能会影响其职业发展和人际关系;同时受访者基于泄密可能性的考虑,有可能会有选择地隐瞒部分事实,影响研究的有效性。因而必须在设计调查问卷和访谈提纲时斟酌用词,调查和访谈开始之前强调研究的匿名性和保密性,在数据分析和展示阶段充分隐去任何可能暴露受访者信息的内容,并保证在研究结束以后立即销毁收集的研究数据。

5 研究的局限性

研究内容的局限性:对市场化背景下的中国人才管理机制的研究,通过全面的文献参阅、科学的研究方法、系统的研

究过程,但仍存在一定的局限性。如对于市场化管理机制的预定研究范围太过庞大,没有聚焦到具体的地区或领域,可能存在不够深入具体的问题,有待继续细化。研究方法上的局限性:问卷调查的完整抽样框难以获得,定量研究样本代表性可能存在不足;深度访谈所需的典型个案在选择和接触上存在困难。

参考文献:

- [1] 魏兴隆. 美国的人才资源配置与人才市场[J]. 中国人才, 2003(01): 56-58.
- [2] 范素恒. 西方发达国家人才市场特征及趋势[J]. 中国人力资源开发, 2003(02): 59-61.
- [3] 张小兵, 李新建. 外国政府在人才中介组织与人才市场中的作用与角色[J]. 中国人力资源开发, 2005(01): 87-92.
- [4] 李健. 人才资源的市场化配置与政府职能转变[J]. 中国人才, 2001(05): 28-29.
- [5] 廖明伟. 政府在人才资源市场化配置中的角色定位[J]. 理论界, 2003(05): 58-59.
- [6] 王圆媛, 王鹏. 浅议我国人才资源的市场化配置与政府职能转变[J]. 行政与法(吉林省行政学院学报), 2004(10): 41-42.
- [7] 孙锐. “十三五”时期我国人才管理体制改革的若干问题探讨[J]. 国家行政学院学报, 2016(03): 30-34.
- [8] 倪敏玲. 我国人才资源市场化配置过程中的政府作用研究[D]. 苏州大学, 2005.
- [9] 汪澍, 黄伟乐. 粤港澳大湾区高层次人才市场化引进研究[J]. 现代商业, 2020(33): 113-115. [9] 董晨妍, 王明荣. 宁波推进市场化人才引进模式创新的对策建议[J]. 宁波经济(三江论坛), 2017(12): 29-31.
- [10] 李越, 何艳君, 刘向莉. 海外高层次人才引进的市场化研究——基于重庆市13所高校的实证分析[J]. 西南师范大学学报(自然科学版), 2018, 43(07): 13-18.
- [11] 俞勇. 推进人才管理机制市场化 提升上市国有金融企业竞争力[J]. 清华金融评论, 2019(09): 55-58.
- [12] 崔焱. 国有企业人力资源管理市场化改革的启示: 基于“中化模式”的经验[J]. 岭南学刊, 2017(06): 111-117.