

■ | 人才扫描 | Rencai Shaomiao

上海能否借助世博会实现经济结构调整和增长方式的转变,成为后世博时代上海能否实现历史性跨越的关键,而发挥人才市场在人才配置过程中的基础性作用,重塑人才结构显得尤为重要——

后世博时代 上海人才结构亟待重塑

□ 陆沪根

尽管上海的人才资源非常丰富,但与世界发达城市和地区相比仍存在较大差距。而上海重塑人才结构要加快转变政府职能,建立和完善与经济结构宏观调整相适应的人才宏观调控体系,创造良好的运营环境,发挥人才市场在人才配置过程中的基础性作用。

人才结构重塑迫在眉睫

根据卢卡斯解释经济增长的人力资本模型理论,人力资本积累的内部边际收益递减效应使一国或地区的人力资本存量不可能无限增大;人力资本积累具有外部溢出效应,人力资本增量与存量成正比,初始人力资本存量高的发达国家的经济增长快于人力资本存量低的发展中国家。今天的人才结构就是明天的经济结构。

人才结构不合理导致人才竞争力缺乏,与上海新一轮经济结构的调整不相适应的矛盾突现。后世博时代急需一批高端国际人才和团队;急需一批思想敏锐、勇于冒险、大胆探索的行业领军人才;急需一批业务娴熟、技能精湛的复合型高端服务业人才。随着经济结构调整和经济增长方式的转变,上海正面临重塑千千万万个创新主体的使命。所谓人才结构重塑,包括人才的年龄结构、层次结构、专业结构以及区域(空间)分布结构等都亟待重新布局再造。人才结构重塑是保证经济持续健康发展的重要基础。

□ 吴玉华

人才对推动企业发展的作用有多大?一个5人的研发团队能量能有多少?地矿公司物探所的答案是:一年完成项目24个,产值达到1000万元!那么,不到500名职工的地矿公司,是如何留住这5名研究生,并激发他们创业激情,把自己带入“新时代”?

五顾矿大,招来“金凤凰”

“因则求变啊!”地矿公司总经理邵士谱感叹,“对于地矿公司这个又穷又小的企业来说,变,不能偏离专业太远,变,需要高素质的人才。”尽管地矿公司的地热井勘探曾经“感动北京”,但是那难以为继的工程和捉襟见肘的效益,使得人才大量流失,企业发展举步维艰。地矿公司认识到,靠单一的传统地质勘探项目,别说发展,基本的生存都难以保证。随即,地矿公司确立了“在勘探主业由钻探扩展物探、着力做精做专的同时,发挥比较优势,主业延伸节能环保新能源”的科学发展思路。他们调整了发展方向:一方面,地质勘探向高科技物探、超深孔地质勘探发展,另一方面,向太阳能低碳产业和地源热泵发展。同时,他们也清醒地看到,发展这些高新产业最缺乏的还是人才!

根据既定的发展思路,地矿公司在上级两级公司支持下,开始招兵买马。求贤若渴的姿态、全新的高科技项目、较好的工资待遇,使地矿公司在2008之前招聘到了74名高校毕业生,为公司发展注入强劲动力。然而,他们苦苦寻求的“延伸地球物理勘探”的人才却迟迟没有找到。

2009年一个偶然的机会,邵士谱听说中国矿业大学有13名物探专业的研究生即将毕业,这个消息使他精神一振,随即与党委书记何良农商量,俩人一拍即合,共同拍板:“要人!”邵士谱抱着“招聘一两个研究生”的目的,立即赶往学校。讲究矿集团的政策环境,讲地矿公司现有的科学技术水平及发展目标愿景,并且在学生还未毕业的2009年2月,就成立了地矿公司物探研究所,栽下了梧桐树。邵士谱五顾矿大,感动了研究生们,也感动了矿大领导,在矿大当年培养的13名物探研究生中,5人最终来到了地矿公司。

五只“金凤凰”的到来,出乎邵士谱的意料,更出乎矿大的意料:“究矿集团这个小小的地矿公司究竟有什么魔力?”在物探所挂牌的那

后世博时代,上海人才结构重塑战略主要包括三个方面:一要调整人力资本投资比重,改善人才与其他资源要素投入关系的结构比例,提高投资效益;二要调整人才培养引进布局,坚持自主培养与海内外引进相结合,畅通人才发展渠道,优化教育学科专业、类型、层次结构和区域布局;三要调整人才队伍结构,大力开发经济社会发展重点领域急需紧缺专门人才,加大重点领域急需紧缺专门人才开发力度,培养造就高端服务型人才、创新型科技人才、尖端行业的领军人才、核心技术研发人才,形成结构合理的人才团队,确保上海经济社会发展各重点领域的人才数量充足,整体素质和创新能力显著提升。

实现人才结构优化的基本思路

如今,上海产业结构调整的主要方向是发展现代服务业。应用现代化的新技术、新业态、新服务方式改造和提升传统服务业,创造需求、引导消费,向社会提供高附加值、多层次、知识型的生产服务和生活服务,这是上海实现经济增长方式转变并达到持续增长目标的重要途径。

重塑现代服务业的人才结构,重点是开发各类专业服务人才。通过吸引国内外提供服务的机构入驻上海,引进一批现代金融业、航运业高端服务专业人才;通过世博会高品质的服务流程,打造一批高端服务领军人才和核心团队;通过教育和职业培训,培养、熟悉本地风俗习惯的服务人才,扩大中下层服务人才规模。加快推进人

才市场体系建设,建立政府部门宏观调控、市场主体公平竞争、中介组织提供服务,完善市场服务功能、畅通人才流动渠道,加大现代服务业人才的开发力度。

先进制造业、高科技产业是上海建设“四个中心”的重要产业支撑,是上海实施科教兴市战略的主体,也是增强城市综合竞争力的重要途径。后世博时代,国家大飞机项目落沪以及一批具有世界领先水平的高尖端产品的引进和开发,都将直接带动上海产业升级。重塑先进制造业与高科技产业人才结构,重点是开发科技创新人才以及高技能人才。加大科技创新投入,改善科技创新条件,包括基础设施、技术手段、软件实施等,切实提高科研人才的技术研发和创新能力。建立开放性终身教育体系,构建学习型城市,完善以复合型高层次人才为主体、与全市产业结构相适应的多层次多门类人才系列,充分发挥人才结构的先行优化对于产业结构升级的促进作用。

重塑新型文化创意人才结构,重点在于开发创意人才,培育“创意阶层”。针对上海发展文化创意人才战略,实施“专才计划”,通过教育培训、海内外引进,重点培育一批优秀的创意人才,包括音乐家、艺术家、科学家、教师以及网络设计等专业人士,吸引一大批高级文化创意的策划人才、管理人才、运营人才。营造适宜创意人才的生态环境,包括健全的人才政策法规、良好的人才管理制度、有效的人才开发机制、宽松的社会环境、富有特色的文化氛围等。

(作者为中共浦东新区党校常务副校长、教授)

走进“新时代”——究矿地矿公司吸引高科技人才谋发展

天,矿大的系主任、人力资源部部长、宣传处副处长都来了,看到地矿公司为招聘这些研究生所作的努力,他们也感动了:“同学们,在这里好好干吧!肯定会有作为的!”

留得住,干得好

下午六点一刻了,“金凤凰”还在各自的办公室忙碌着,地矿公司给他们装备的崭新的电脑显示屏映照着5张年轻的脸庞。

“我们感到很好!”5人中年龄最大的陈优阔说,“公司已经尽了最大的努力,我们很感动。”

为了吸引并留住这些“金凤凰”,地矿公司做了最大的努力。作为特别实验区,党委针对5名研究生全是共产党员的情况,建立了物探所党支部,27岁的副所长张鑫兼任支部书记。公司根据上级相关政策,赋予了他们人事政策、分配政策、经济政策和管理政策四项自主权利,签订了承包经营责任书,将各工资与承担的责任及经济效益挂钩,在做到有盈利的情况下每人月工资6500元,上缴完管理费若有利润还可利益分成。

物探,是地矿公司全新的产业,也是5名研究生创业的舞台,为了尽快开展工作打开市场,地矿公司为此配备了一名经验丰富的科研人员担任所长,在资金异常紧张的情况下,通过职工集资方式,购置了国际上较为先进的物探设备和仪器,为他们创业提供了基本条件。

由于是新产业,没有市场,物探所召开了物探交流会,印制了介绍资料,在矿区发放,研究生也充分发挥在校学习时跟随导师下井的经历主动上门推销。渐渐地,项目找上门来了:六处东部山区找水、杨村矿470I三维电法勘探、贵州小屯矿地震勘探等等,从09年2月物探所成立到今年6月,物探所共完成项目24个,产值达到1000多万元,还承接了790万元的项目,更可贵的是,在高质量完成任务的同时,5人每人发表一篇论文。

“这些年轻人的学识让人佩服,敬业精神让人感动。”物探所所长牛磊说。5人中,除陈优阔生于1978年,其余都是80后,年龄最小的王扬州只有25岁。在他们身上,看不到80后的娇生惯养特征,他们学有专长,互相帮助,工作中紧密配合。

每次下井勘探,他们都要背着20多公斤重的设备,谁体力好,就多背会儿,有次去二号井勘探,由于井下温度较高,大家出了一身又一身的汗,上井时有人体重减轻了4斤多!去年在新疆能化硫磺沟矿做物探,车上不了山,他们就背着设备,抬着发动机步行几公里;在荒草胡勘探时,最近的水源离他们17公里,用水困难,食宿简陋,但他们没有一人埋怨,都是高质量完成勘探任务。

“从目前发展来看,比想象的要好、要快。”何良农非常满意当初的决定。更加惊喜的是,5名金凤凰中,除了已经结婚的,其余的小伙子都在大家帮助下,在究矿找到了心上人,成了究矿的准“女婿”。

多方共赢,谋求更大发展

牛磊办公室的地上,铺着大大的一张《新疆准东煤田奇台县黄草湖勘探区二维地层观测系位图》。

“下一步,我们不仅要占领矿区市场,还要占领省内市场,进军全国市场。”牛磊指着图纸,信誓旦旦地表示,“因为我们有最顶尖的人才。”他表示,物探所要达到“国内同行业领先水平”,别人干不了的,我们能干,别人能干的,我们干得更好。

栽下梧桐树引来金凤凰。让地矿公司没有想到的是,“金凤凰”的老师们也慕名来到这块“凤凰于飞”的宝地。学生和导师,本来就是事业联合体,在导师带领下,他们共同研究、实践,其感情超出一般师生感情。也许是对自己学生的担心,5名导师先后来到地矿公司探望,最终被地矿公司一一“留下”:聘任他们作为技术指导。

“导师们前沿的科技成果转化成实用技术,从而实现了物探科研、设计、施工、成果一体化。”邵士谱说,“这样会为企业搭建平台,为人才提供舞台,为科研成果提供实验基地,实现多方共赢。”

为扶持新产业尽快发展,除了5名物探研究生外,地矿公司还招聘了两名供热与通风空调专业的研究生。“新产业的近期目标是产值达到一个亿,”邵士谱表示,“但是不能发展得太快,因为人才还是不够。”2010年,地矿公司再次招聘了两名物探本科毕业生,还有其他几名大专以上学历的毕业生也充实到物探

所。

耐人寻味的是,2009年,地矿公司招聘到7名研究生,当年就扭亏为盈,虽然只是实现了微利,利润只有几十万,但对地矿公司来说,这,已经是他们的“新时代”。

■ | 才市观察 | Caisi Guanca

供过于求 南方人才市场 应届毕业生求职依旧难

□ 许蕾

2010年的应届毕业生就业情况仍不容乐观。近日,中国南方人才市场发布了上半年求职分析,应届毕业生整体供过于求,日常招聘会上企业提供的应届毕业生岗位相对较少。整体形势不理想,结构性矛盾也同样突出,建筑类硕士一将难求,企业打着灯笼也难找到心仪的人选;行政/人事类对应届毕业生的需求量为864,而求职人数则高达14441人次,供求比为16.7,用工难度有点大。

企业提供岗位增加求职者数量同比减少

随着经济形势好转,2010年上半年才市与去年同期相比有所升温,人才供给矛盾有所缓和。与去年同期相比,招聘企业数和招聘职位数都有较大幅度增加,而求职人数却有所减少。数据显示,从1月份到6月份,招聘企业数和招聘职位数都保持上升趋势。招聘职位数与求职人数走势变化基本吻合,且招聘职位数增长明显高于求职人数增长,1、2、3月份招聘职位数和求职人数不断攀升,进入4月份后呈现逐渐回落趋势。

中国南方人才市场上半年共举办235场招聘会,参加招聘会的单位达37618家。招聘职位主要集中在市场销售/营销类和技工类、建筑/房地产/物业管理类、工业/工厂类、金融/证券/保险类。求职者则以行政/人事类、市场销售/营销类为主。从上半年的数据来看,供过于求的职位主要有:行政/人事类、财务类、物流汽车类、电子/邮电/通讯类、外语类、机械/设备维修类、设计广告类、计算机类、贸易类、经营/管理类。从南方人才网站来看,上半年招聘企业数为59850家,招聘职位数为2748836个,求职人数为1821528人次,与去年同期相比有所

减少。纵观2010年上半年,人才市场招聘企业数和招聘职位数与去年同期相比都有大幅增加。2010年上半年企业招聘总数为97468家,2009年上半年企业招聘总数为66170家,同期相比增加了31298家,增幅为47.3%。招聘职位与2009年上半年相比增加了1650428个(共计3408682个),增幅达93.9%。

求职者数量有所减少。2010年上半年的求职人数为2469458人次,2009年上半年则为3491753人次,与去年同期相比减少了1022295人,降幅为29.3%。相比招聘职位93.9%的增长率,求职人数却有所回落,说明随着经济转暖,企业对人才的需求已逐步扩大。

建筑和医疗类应届生抢手

随着经济形势好转,与去年同期相比,各类企业的招聘需求、参加招聘会频率等均有明显回升。据南方人才网数据统计,2010年1月份到6月份,应届高校毕业生人才供求比分别为307、247、369、200、280、244,人才总体呈现供过于求局面。具体来看,部分岗位也存在供求矛盾,其中建筑/房地产/物业管理类、医院/医疗/护理/美容保健类硕士以上学历人才一将难求,如2月份和3月份,医院/医疗/物业管理类、工业/工厂类、金融/证券/保险类。求职者则以行政/人事类、市场销售/营销类为主。从上半年的数据来看,供过于求的职位主要有:行政/人事类、财务类、物流汽车类、电子/邮电/通讯类、外语类、机械/设备维修类、设计广告类、计算机类、贸易类、经营/管理类。从南方人才网站来看,上半年招聘企业数为59850家,招聘职位数为2748836个,求职人数为1821528人次,与去年同期相比有所

