华南农业大学学报(社会科学版)
2010年第4期 JOURNAL OF SOUTH CHINA AGRICULTURAL UNIVERSITY No.4 2010
(第9卷) (SOCIAL SCIENCE EDITION) (Vol.9)

短缺性人才资源的市场配置与行政调控机制研究

宋本江

(湖南省社会科学院 人才研究所,湖南 长沙 410003)

摘 要:我国短缺性人才资源呈现出数量短缺、质量短缺和结构短缺三个基本特点。由于人才市场机制不健全、社会的价值评价发生错位、培养机制不完善、传统的劳动人事管理体制的影响等方面的原因,我国短缺性人才资源市场配置出现了流失严重、分布失衡的困境。因此,必须把市场配置机制和行政调控机制有机地结合起来,构建一个动态均衡的长效机制,才能实现短缺性人才资源的科学配置。

关键词:短缺性人才资源;市场配置;行政调控

中图分类号:F241.23 **文献标识码**:A **文章编号**:1672-0202(2010)04-0086-09

人才资源已成为最重要的战略资源,在全面建设小康社会、开创中国特色社会主义事业新局面的伟大征程中,必须进一步加强人才资源开发,走人才强国之路。人才资源配置,是人才资源开发的重要环节。科学配置短缺性人才资源,是发挥短缺性人才资源最大作用、实现其最大价值的前提条件。构建短缺性人才资源市场配置与行政调控有机结合的机制,对于科学配置和有效使用短缺性人才资源,促进经济社会全面协调发展具有十分重要的意义。

一、短缺性人才资源的内涵与特点

(一)短缺性人才资源的内涵

人才是一种特殊的、重要的战略资源。经济社会发展对人才产生了巨大需求,如果人才有效供给不足,人才供需就会失衡,进而会出现人才短缺现象,“短缺性人才资源”这一说法由此而来。目前,国内尚未出现“短缺性人才资源”的确切定义。根据经济学中供给与需求的概念,笔者给“短缺性人才资源”定义为:在一定时期一定范围内,人才市场上供给满足不了需求的那部分人才资源。

根据上述定义,可以看出短缺性人才资源具有以下特征:

(1)时间性。是指短缺性人才资源具有时间属性,某类人才在一定时期内供给小于需求,那么这类人才就是这个时期的短缺性人才资源,而在另一时期则不一定是。在计划经济时代,经济建设对人才的需求紧紧局限于单一性技术人才,如果供给不足,这类人才便是当时的短缺性人才资源;在知识经济时代,经济社会发展对人才的需求逐步转向了复合型、综合性人才,如果供给不足,那么这类人才就是当今社会的短缺性人才资源,而单一性技术人才则不一定是。

(2)空间性。是指短缺性人才资源具有地域范围属性,某类人才在一定范围内是短缺的,那么

收稿日期:2010-08-06

基金项目:中国人才研究会招标课题

作者简介:宋本江(1967—),男,湖南沅陵人,湖南省社会科学院人才研究所副所长、副研究员,主要研究方向为人才学、人力资源开发.

就是这个范围内的短缺性人才资源，而到了另一范围则不一定是短缺的。如：大学生在农村是短缺性人才，而在城市则不一定是；研究生在西部地区是比较短缺的，而在东部地区就不一定是；一个人在某个单位是短缺性人才，而到了另一单位则可能不是。

（3）动态性。是指短缺性人才资源具有动态变化属性，不是永久不变的。短缺性人才资源具有时间属性和空间属性，因而短缺性人才资源概念也就具有动态性。人才市场上的供求关系是不断变化的，当人才供求由供不应求逐步转变为供求平衡或供大于求时，原来的短缺性人才资源就变成了非短缺性人才资源。

（二）我国短缺性人才资源的基本特点

根据短缺性人才资源的内涵，我国短缺性人才资源具有以下三个方面的基本特点：

（1）数量短缺。是指供不应求、供需缺口较大。以技术工人为例，我国的技术工人有 7000 万，其中，初级技工占 60%，中级技工占 36%，作为高技能人才的高级技工、技师、高级技师只占 4%（约 280 万人），与发达国家的 35% －40% 的水平差距很大，难以满足企业和产业发展的需要[1]。沈阳市人力资源市场调查分析显示，高技能人才缺口较大。2008 年，沈阳市高级技工需求 26153 人，求职仅 8971 人，缺口为 17182 人；技师需求 10433 人，求职仅 1768 人，缺口为 8665 人；高级技师需求 3172 人，求职仅 433 人，供需缺口为 2739 人[2]。数量短缺是我国短缺性人才资源首要的基本特点，也是不同地区、不同行业普遍存在的一个人才资源问题。

（2）质量短缺。是指市场上人才质量达不到用人单位的要求而形成的短缺，主要体现在人才的层次上。我国高层次人才比较短缺，创新型科技人才十分匮乏，尤其缺乏具有世界一流水平的顶尖科学家和领军人才。著名人才学专家王通讯指出："目前我国一般性人才短缺的状况已得到有效缓解，一些地方、行业甚至出现了暂时过剩的现象，但高层次人才仍然十分短缺，且流失严重、青黄不接，难以满足实际需求。将才帅才短缺已成为制约我国经济和社会发展的瓶颈。"[3]。质量短缺是我国短缺性人才资源的一个主要特点，也是我国人才资源开发面临的一个重大课题。

（3）结构短缺。是指所供给的人才结构与所需求的人才结构存在差异而形成的短缺，主要表现为区域结构短缺、行业结构短缺、专业结构短缺等。从区域结构上看，我国人才大部分集中在东部沿海等发达地区，而经济相对落后地区和边远地区人才相当缺乏；城市人才相对集中，农村人才相对缺乏；全国各省（市、区）人才分布也不均衡，2008 年每万人口所拥有的国有企事业单位专业技术人员数量最高的是天津市和山西省，分别为 212.34 人和 210.45 人，最低的是安徽省为 120.64 人。从行业结构上看，我国人才资源行业结构短缺较突出，非产业部门人才多、产业部门人才相对较少；大量人才集聚在政府机关、国有企事业单位，民营企业人才相对缺乏。从专业结构上看，我国的人才培养与市场需求存在着较大差距，专业结构短缺问题较为突出。如近三年来在中南地区的华中师大、华南师大、湖南师大等多数师范类高校中，地理科学专业的供需比例一直高达 1∶15，各校的英语、中文、数学等 3 个专业的供需比例达 1∶10 以上[4]。

二、人才资源市场化配置方式、途径及困境

（一）人才资源配置的方式

人才资源配置，就是根据经济社会发展的客观要求，通过一定的形式和机制科学合理地调配人才资源的管理行为，从而使人才资源与其他资源合理有效地结合，产生最佳的工作效果。人才资源配置的方式主要有行政配置和市场配置两种方式。行政配置是指管理者对自己所管辖的人才资源直接进行的配置。市场配置是指以人才自身的生产成本（人才投资）及用人单位对该人才

未来的劳动产出预期为基础,由组织(用人单位)与求职者供求关系决定的工资为条件,通过供求双方的自由选择而完成的。人才资源配置遵循充分投入、合理运用、良性结构、提高效益、合理流动等原则。

我国人才资源配置方式经历了一个由传统计划型配置向现代市场型配置不断推进的改革历程。当前,我国人才资源配置体系建设已进入到了一个新的阶段,市场在人才资源配置过程中的基础性地位得到确立,人才资源优化配置作用不断增强。然而,目前我国人才资源配置依然存在着体制机制障碍和各种各样的问题。人才资源配置条块分割的格局依然存在,人才资源产权在实践中尚未得到有效解决;政府行为主体与市场行为主体相互粘连,人才个体与单位主体尚未完全分离;人才供需矛盾突出,培养与需求脱节;人才资源配置和人才市场的法规与制度建设滞后;人才资源配置及市场的现代化水平(信息化、网络化、一体化、国际化、高效化)还有待提高,等等。

当今世界,多数国家把市场作为人才资源配置的基础模式,其主要方式有:(1)布朗运动型配置方式。是指供需双方通过无规则的随机碰撞而实现人才配置的方式。(2)中介沟通型配置方式。是指人才市场供需双方都由中介机构牵线搭桥、相互选择、契约聘用的一种配置方式。(3)经营租赁型配置方式。是指人才租赁公司将人才作为经营对象,以人才价值实现的最大化为导向,面向市场需求,实行人才有偿租赁、管用分离的配置方式。(4)资本运营型配置方式。是一种把高级经营管理人才或有突出成果的专业技术人才,不仅看作是资源,更看作是资本的人才配置方式和运营模式,如 CEO 期权、期股。(5)智力服务型配置方式。是一种适应用人单位人才需求多样化、多变化和应急化趋势要求,随时向其提供各类专项或专业智力服务的人才配置方式。

(二)我国人才资源市场化配置的途径

我国自建立市场经济体制以后,除一些特殊领域和少数群体外,人才资源已经实行了市场化配置,其途径主要包括:网络招聘、各类招聘会、熟人推荐、报刊等。

1. 网络招聘

随着网络的迅速发展,网络招聘已逐步成为用人单位招聘人才和大学生求职的主要渠道,远远领先于其他招聘渠道。智联招聘发布的《2009 年大学生就业状况调查》显示,网络招聘已成为大学生找工作的首选渠道,2009 年应届毕业生在为期一年找工作的时间内使用过网络招聘的比例高达 89.6%,参加各种招聘会的比例为 51.4%[5]。

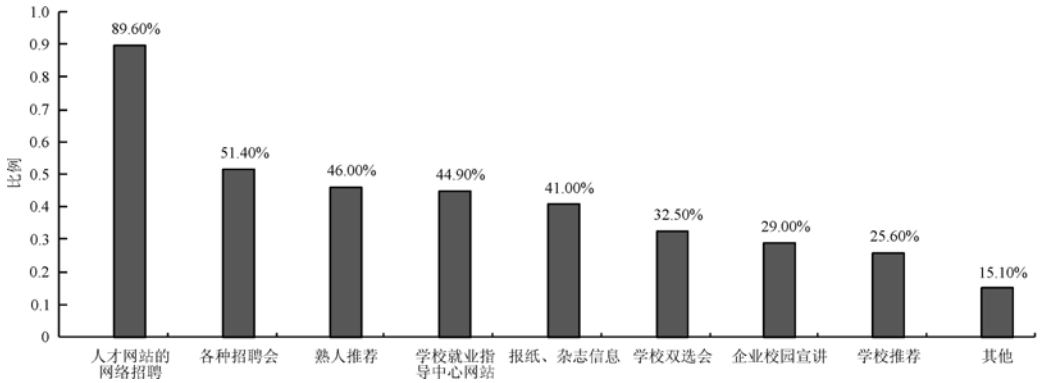


图 1 大学生就业渠道调查

2. 人才市场

自 1983 年沈阳市成立我国第一家人才流动服务机构至今,我国人才市场已经有了长足的发

展，已经成为人才资源市场化配置的主要途径之一。到 2007 年底，全国共有各类人才服务机构 6800 多家，从业人员近 6 万人，共建各类人才市场网站近 3300 个，各类人才数据库近 5500 个，多层次的人才服务体系已基本形成，仅 2007 年共为 1250 多万家次用人单位提供了各种服务，共接待流动人员 8280 万人次，帮助 1340 余万人找到了工作或转换了工作岗位，有效地促进了人才资源优化配置。

3. 人才派遣

人才派遣也称人才租赁，是由人才租赁服务机构根据用人单位对人才的需求，把符合条件的人员派往用人单位工作。1979 年自北京外企服务集团有限公司成立至今，全国各地都相继开展了人才派遣业务，人才派遣企业和业务急剧增加。目前，全国人才流动中心所属的中全人才服务中心派遣员工以每年 25% －30% 的增长率递增[6]。人才派遣为各类人才开辟了新的就业途径，一些大学毕业生通过该渠道找到了合适的工作岗位。

4. 猎头公司

“猎头”特指网罗人才，主要为用人单位搜寻所需的高层次人才和业务骨干。1992 年，沈阳“维用”成为中国首家猎头公司，将猎头的实际运作带进了我国。1994 年，北京、上海、深圳、广州等大城市先后诞生了数百家本土猎头公司。到 2005 年，在全国通过政府相关部门注册成立，并正式经营猎头业务的猎头公司超过 950 家。按照我国市场的巨大潜力，并参照其他行业的发展指标，2010 年我国专营和兼营猎头业务的公司将超过 5000 家[7]。

(三) 我国短缺性人才资源市场配置的困境及成因

市场机制具有配置资源的基础性作用，是市场经济之所以能最优配置社会资源的根本条件。然而，市场机制不是万能的，它有其失灵的一面，市场机制配置人才资源同样如此。下面，以高技能人才为例对我国短缺性人才资源市场配置的困境及成因进行分析。

1. 我国短缺性人才资源市场配置的困境

短缺性人才资源的市场配置因其“短缺性”和“自由流动”两个特点，必然会使市场机制在配置这类人才资源时陷入一定的困境。我国高技能人才在市场配置中的困境主要表现为以下两个方面：

(1) 流失严重。在市场机制条件下，由于技能人才的评价体系不健全、收入水平较低、社会地位不高，企业尤其是民营企业的高技能人才流失严重，导致企业的高技能人才相当匮乏，严重影响了企业的生产和发展。国家统计局锦州调查队对全市 150 户企业抽样调查结果显示，从 2003 年至 2007 年，150 户企业的高技能人才流出呈逐年上升趋势，分别为 9、15、15、28、42 人[8]。自国家推行职业资格证书制度 10 多年来，湖北省黄石市共培养高技能人才约 2.5 万人，其中有 1.6 万人流失，在岗的不足 1 万人[9]。高技能人才流失和短缺已成为我国企业面临的一个重大问题。

(2) 分布失衡。我国高技能人才不仅在数量上短缺，而且在地区、企业和职业间的分布也不平衡，主要表现为“五多五少”：在东部沿海的多，在中西部地区的少；在国有企业的多，在民营企业的少；在大型企业的多，在中小企业的少；在中心城市和省会城市的多，在市县的少；在传统的机械、化工、电子等行业的多，在新型的医药、高新技术及第三产业的少。在湖南，高技能人才分布极为不均，计算机、信息网络、光机电一体化等新生产业高技能人才严重匮乏[10]；在哈尔滨，高技能人才大多集中在贸易、餐饮业、传统制造业和服务业，而装备制造、食品加工、制药工程、电子信息、焊接技术、新型材料、环境保护、生物工程等行业相对较少[11]。

2. 短缺性人才资源市场配置困境的成因

短缺性人才资源市场配置困境形成的原因是多方面的,概括起来主要有以下四个方面:

(1)人才市场机制不健全。人才市场机制包括人才竞争机制、人才供求机制和人才价格机制[12],人才市场能否真正实现对人才资源的优化配置功能,主要取决于这三个机制能否有效作用。改革开放至今,我国人才市场建设取得了很大进步,在人才配置上发挥了重要作用,但市场机制仍未完善,各方面还存在着严重的问题。一是人才价值评价体系极不完善。尽管近年来我国人才评价的理论认识和人才能力、素质、业绩的单项测评及认证手段有了一定进展,但或缺乏操作性,或缺乏系统性、权威性,价值不明,价格波动无据。二是人才市场主体各方或固于利害关系,或未切实履行职责,导致人才价格、人才供求信息不对称。三是供求主体的趋利程度不一,尤其是办学单位和某些用人单位,由于激励、约束机制不健全,市场敏感度低,非市场化、非经济性倾向明显。

(2)社会对人才的价值评价发生错位。多年来,社会对技能人才的价值评价有着一种"重学历,轻能力""重知识,轻技能"的倾向,这使许多技能型人才得不到他们应得的社会地位和相应的价值回报[13]。这种价值评价错位导致了高技能人才的社会地位得不到承认,所获得的价值回报偏低,这不仅使现有高技能人才频繁流动,流向收入较高的地区和行业,而且使许多家长不愿送孩子读职业院校(技工学校)。

(3)培养机制不完善。第一,培训经费少。虽然国家规定企业工资总额的1.5%作为职工教育和培养经费,但在相当多的企业得不到落实,要么提取比例达不到1.5%,要么就是经费大部分用于管理人员的培训上,用于技术工人培训上的相当少。第二,培养周期过长,晋级难。许多优秀青年技术工人即使达到某种技术等级的水平,由于技术等级制度不健全,难以得到及时晋级。这些政策规定挫伤了青年技能人才提高技能、考取资格证书的积极性。第三,教育机制滞后于市场机制。一些职业技术学院(技师学院、高级技工学校等)自身定位不明确,行政色彩浓厚,严重缺乏市场观念和"经营"意识,导致培养出的学生难以适应市场需求。

(4)传统的劳动人事管理体制的影响。传统的劳动人事管理制度是一套"轻职业、重级别"的人事管理制度,其核心是把工人和干部(包括科技人员)从管理制度上严格地分开管理,把干部视为人才,工人只是普通劳动者;把绝大多数的高技能人才(高级技术工人、技师等)都归入到工人系列,把技师称为工人技师,有别于技术干部队伍中的技术员和工程师。在这种制度的影响下,许多年轻的技能工人无心从事技能岗位工作,千方百计地想挤入干部队伍中去。尽管这一管理体制目前正处于改革过程当中,但其影响仍然很大,这是高技能人才价值评价发生错位的体制根源。

三、短缺性人才资源行政调控的必要性与有效性

(一)短缺性人才资源行政调控的必要性

我国市场机制的建立和完善有效地推进了人才资源的市场化配置。然而,由于市场机制本身具有滞后性和盲目性的弱点,在市场配置人才资源过程中就必须加强行政调控。短缺性人才资源是经济社会发展的紧缺资源,更加需要加强行政调控,促进他们合理有序流动,实现科学配置,从而保障国民经济和社会发展重点行业、重点领域对人才的需求。

1. 市场失灵要求加强行政调控

现实中,完全的市场竞争是不存在的。在人才资源市场配置过程中,由于参与市场活动的行为主体不仅数量较多而且比较分散,他们是在以各自利益为前提的条件下来进行判断和决策,因而单纯的市场调节具有盲目性、自发性和滞后性的弱点,会出现"市场失灵"。而行政调控具有自

觉性、事先性、宏观性等特点，能够有效弥补市场机制的不足，促进市场机制更好地发挥作用；能够引导和规范短缺性人才资源流动，促进科学配置；能够从全局和长远利益出发，科学开发和有效使用短缺性人才资源，发挥短缺性人才资源的最大作用。因此，在市场机制自身存在“失灵”、我国人才市场体系尚不健全的情况下，短缺性人才资源的配置，在充分发挥市场机制基础性作用的基础上，必须进一步加强行政调控，充分发挥政府的调配作用。

2. 维护国家人才安全要求加强行政调控

我国加入 WTO 后，人才流动逐步全球化，我国的人才安全因此也受到了巨大的冲击。中国社科院《2007 年全球政治与安全》认为：中国流失的顶尖人才数量在世界居于首位。截至 2008 年，中国已经派出接近 140 万留学生，居世界之最，归国留学人员却只有 39 万，滞留在海外的留学生已超过百万[14]。大量的高层次人才外流，不仅会削弱国家竞争力，而且会出现巨大的人力资本投资亏损。我国人才安全正面临着严重的威胁，建立人才安全机制不仅十分必要而且相当紧迫。很显然，人才安全问题是市场配置机制所致，市场机制自身无法克服和避免，必须借助行政调控手段才能得到解决。行政调控可以从国家、地区和用人单位等不同层面，通过建立拴心留人机制、建立健全人才安全警戒系统、健全人才安全法律体系等具体措施，对掌握核心机密和关键技术的人才进行保护和规制，以保障国家人才安全。

(二) 短缺性人才资源行政调控的有效性

行政调控是政府以市场机制为基础，通过实施人才战略、制定人才政策、调节收入分配等手段对人才资源的配置进行间接调控，来实现人才供求的基本平衡和人才配置的科学合理。党的十六大以来，中央进一步加强了人才资源的行政调控工作，人才工作取得了显著成效。当前，人才队伍逐步扩大，体制机制进一步健全，人才氛围日益浓厚，人才环境明显改善，人才作用日益凸显。以高技能人才为例，行政调控的有效性主要表现为以下两个方面：

(1) 总量得到增加，结构得到改善。近年来，人力资源和社会保障部会同有关行业部门和大型企业集团组织实施了国家高技能人才培训工程，依托一批大型企业集团和技工院校建立高技能人才培养示范基地，充分发挥企业主体作用和院校基础作用，积极推进学校与企业合作，加强了高技能人才的培养。目前，全国已初步建成以企业为主体，高级技工学校、技师学院、高等职业院校为培训基地的高技能人才培养体系，高技能人才规模不断扩大，高技能人才增长速度明显加快。到 2007 年底，全国技能人才总数由 2004 年底的 8720 万人增加至 9890 万人，其中，高级工由 1500 万人增加至 1810 万人，技师、高级技师由 360 万人增加至 429 万人[15]；同时，高技能人才队伍的结构也有了明显改善。

(2) 有效推进了人才体制机制创新。一是推进技能人才评价机制创新。近年来，人力资源和社会保障部指导地方和有关行业部门做好技能人才评价改革工作，会同国资委开展企业内技能人才评价改革试点，会同教育部在职业院校中大力推行学历证书和职业资格证书“双证书”制度，在加工制造、建筑环卫、饮食服务等行业领域，开展农民工专项职业能力考核。二是建立高技能人才使用和激励制度。2008 年，国务院颁发的政府特殊津贴首次将高技能人才纳入选拔范围，一些省市也建立了高技能人才政府津贴制度。同时，一些企业在关键岗位(工种)中，推行了“首席技师”、“首席员工”等技能带头人制度，还有企业实行了岗位绩效工资加技能津贴的收入分配制度。三是完善了高技能人才选拔表彰机制。目前，我国已建立了从国家到地方(行业部门)和企业的高技能人才评选表彰体系。自 1995 年至今，全国已组织开展了八届中华技能大奖和全国技术能手评选表彰工作，共评选和表彰了 100 名中华技能大奖获得者和 1119 名全国技术能手。各地、各部门以及

行业企业也都加大了对高技能人才的表彰奖励力度,树立了一批高技能人才典型[15]。

四、短缺性人才资源市场配置与行政调控结合机制构建

在人才资源配置中,市场机制和行政调控各有其优缺点,任何单一手段都不能实现最优配置。短缺性人才资源具有稀缺性,在我国市场机制尚未成熟的状况下,只有建立市场配置与行政调控有机结合的机制,对短缺性人才资源进行科学有效配置,才能使其产生最大效用。

(一)短缺性人才资源市场配置与行政调控结合机制构建的原则

1. 紧密性原则

要把市场手段和行政调控手段紧密结合起来,使之相互衔接、优势互补。人才政策要依据人才市场的供需状况来制定,人才机制要根据人才工作的实际需要来建立,人才环境要根据用人单位的现实状况来营造,使短缺性人才资源的市场配置与行政调控有机结合、融为一体。

2. 有效性原则

市场机制的建立和完善、政策法规的制定、市场调节和行政调配的结合等都要以有效性为前提,要消除一切不利于机制高效运行和人才作用充分发挥的因素和障碍,使机制运行效率和人才使用效益最大化。

3. 动态性原则

在不同时期不同阶段,要根据机制外部的实际情况和机制内各要素的重要性,来调整机制的内部结构和各要素的组合次序,使机制能够适应其内外变化发展要求。

(二)短缺性人才资源市场配置与行政调控结合机制框架

把短缺性人才资源市场配置与行政调控两种手段有机地结合起来,构建一个动态的、有机的系统,实现系统内各要素优势互补、相互协调、相互配合、相互促进,才能形成一个有机结合的长效机制。短缺性人才资源市场配置与行政调控结合机制的基本框架如下:

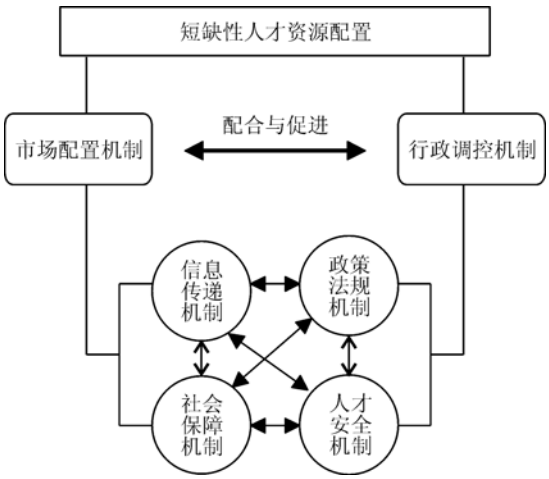


图2 短缺性人才资源市场配置与行政调控结合机制框架

1. 市场配置机制

整合现有市场资源,建立统一、开放、竞争、有序的人才市场体系。打破人才在城乡之间、所有制之间、地区之间流动的体制和制度障碍,实现人才流动“零障碍”、“零成本”。提高人才市场信息化水平,重点发展无形市场,构筑人才市场信息高速公路,提高人才资源市场化配置效率。强化人

才市场服务功能，拓宽服务领域，形成人才资源储备、考核、培训、流动服务一条龙。加强对人才市场的规范和管理，维护人才市场秩序，保障用人单位和人才个人的合法权益。

（1）信息传递机制。借助现代化的手段，尽快建立起一个覆盖城乡、全国统一、多层次、多类型的集人才资源数据采集、处理和及时发布一体化的人才供需信息网络体系，形成信息通畅、服务完善、各行业和地区紧密联系的人才信息传递机制，为人才资源供求双方提供及时、准确、快速的信息服务。

（2）社会保障机制。建立健全多层次、广覆盖的社会保障制度，加快完善社会保障体系，建立与用人单位脱钩的养老、医疗、失业等个人账户；进一步扩大社会保险覆盖范围，使之涵盖就业与失业人员、各种所有制人员以及所有城乡居民，逐步形成覆盖全国的社会保障“安全网”，为人才流动免去后顾之忧。提高统筹层次，进一步完善全国统一的社会保险关系转续办法，进一步提高社会保障管理和服务的水平。

2. 行政调控机制

建立各级各类短缺性人才资源信息库，随时了解和掌握高层次短缺性人才资源的动态。根据经济社会发展需要，必要时可采用行政调控手段对高层次短缺性人才资源进行调配，将其配置到最需要、最重要的区域、产业和岗位上去，使其发挥出最大的价值和作用。建立激励机制，对由行政调配手段进行配置的短缺性人才资源给予相应的物质和精神激励。

（1）政策法规机制。尽快制定全国统一的人才市场政策体系，并完善配套措施，对于重点领域要加快立法进程。建立完善人才市场监测体系，依法保障人才市场各方主体的合法权益。进一步完善人才资源配置宏观调控的各种政策措施，其中关系人才资源配置的重大事项要以立法形式予以明确，并出台相配套的实施细则。

（2）人才安全机制。加强国家对人才安全的宏观调控和管理，地方政府和企事业单位要构建人才安全信息系统，建立落实到人的责任制度。深化现行人才管理体制的改革，探索建立全国统一、联网的短缺性人才资源管理与运作新模式，构建人才安全预警机制，建立风险防范应急措施。完善短缺性人才资源安全保护的法律法规，并加大执法力度，对重点领域、重点工程、关键技术等方面的短缺性人才资源的人才流动进行适当安全限制。

（三）短缺性人才资源市场配置与行政调控结合机制运行建议

1. 转变政府职能，完善宏观管理

要转变政府职能，政府要把工作重心转移到构建统一的人才市场体系、扫除影响人才市场发展的体制性障碍、完善人才流动的宏观调控政策、加强人才市场公共服务的投入和管理、加强人才市场的法规建设、维护市场秩序等方面上来。要坚持党管人才原则，由组织部门牵头抓总，人力资源和社会保障、教育等相关部门密切配合，各司其职，形成层次清晰、职责明确的宏观管理体制，解决政出多门的问题。

2. 深化相关领域改革，消除体制性障碍

要不断深化户籍制度、社会保障制度等相关领域改革。在户籍制度方面，要取消各地人才使用中的户籍限制，实行人才流动户口迁入迁出自由政策。在社会保障制度方面，完善事业单位与企业社会保险制度衔接办法，研究和探索将公务员退休制度纳入统一的社会保险体系的途径和办法。要进一步深化国有部门的人事制度改革，进一步消除阻碍人才市场机制发挥作用的体制性障碍。完善事业单位人员聘用制和国有企业用人合同制，推动人才市场主体到位；加快垄断部门和行业的人事制度改革，促进人才市场公平竞争；深化国有部门分配制度改革，使工资收入能够体现

人才价值;改革国有企业经营管理人才选拔任用机制;完善公务员考试录用、辞职辞退、交流以及领导干部公开选拔制度等。

3. 建立人才资源配置宏观调控基础数据采集与分析系统

完善人才统计与调查制度,建立职位空缺数据搜集与调查系统,以掌握全国性、地区性、行业性、季节性的人才资源配置基础性数据。对短缺性人才资源行政调控活动所涉及的基础数据要建立专项调查制度,配备专业人员,投入相应的基础设施,确保行政调控决策的科学性和客观性。

参考文献:

[1] 杨向格. 我国高技能人才短缺的社会学思考[J]. 现代企业教育,2010,(1):56-58.
[2] 迟洪江,王 晨. 沈阳高技能人才"有市无价"[N]. 中国青年报,2010-03-12(6).
[3] 杨霖霏,李耀军. 直面高层次人才短缺之痛[N]. 中国人事报,2006-10-13(2).
[4] 赵 飞,钟文锐. 中南师范院校十大就业热门专业出炉 地理专业俏似熊猫[N]. 楚天金报,2008-03-19(21).
[5] 邓 琳,王晓然. 解读"强势群体"就业难症结[N]. 北京商报,2009-06-16(B01).
[6] 李沛源. 我国人才派遣业务加快发展[N]. 中国人事报,2007-04-27(8).
[7] 程贤文. "猎头"的前世今生[J]. 人力资源,2008,(3):7-13.
[8] 戴军玲,王 磊. 我市企业高技能人才流出增多[N]. 锦州晚报,2008-07-02(1).
[9] 黄宣传,刘艳新,方 昕. 黄石高技能人才流失严重[N]. 湖北日报,2005-11-02(2).
[10] 温金海. 高素质、复合型技能人才最为缺乏[N]. 中国人事报,2005-04-29(8).
[11] 董云平. 结构平衡素质偏低 哈尔滨市高技能人才缺口4万[N]. 黑龙江日报,2005-12-20(2).
[12] 李广培. 人才资源市场化配置的困境[J]. 中国人力资源开发,2004,(10):14-17.
[13] 丁大建. 高技能人才的短缺与价值评价错位[J]. 中国高教研究,2004,(5):57-58.
[14] 李 颖. 百万精英滞留海外拷问留学潮[N]. 广州日报,2009-07-21(A8).
[15] 尹蔚民. 大力培养高技能人才 不断提升我国综合国力[J]. 人民论坛,2008,(20):8-10.

On the Market Allocation and Administrative Control Mechanism of the Shortage Human Resources

SONG Ben-jiang

(*Talent Research Institute, Hunan Academy of Social Science, Changsha* 410003, *china*)

Abstract: Shortage human resources in china presents three essential features: short of quantity, short of quality and short of structure. Because the human resources market mechanism is not perfect, the evaluation of social dislocation occurred; the raise mechanism is not perfect, and the influence of traditional work personnel management system and so on, china's shortage human resources' market disposition present the difficult situation of brain drain and unbalanced distribution. Therefore we must combine organically the market allocation mechanism and the administrative control mechanism, and construct a dynamic and balanced tong-term mechanism, can we realize the scientific allocation of shortage human resources.

Key Words: shortage human resources; market allocation; administrative control