

人才创新环境促进人才资源向人才资本转化的研究

刘 敏 关家麟

(中国科学技术信息研究所, 北京 100038)

摘 要: 人才资源是国家经济、社会、科技发展最重要的战略资源。只有科学合理配置并且被激活、开发, 人才资源才能转化成人才资本, 源源不断地创造出新的价值。国际间的竞争说到底人才的竞争, 人才竞争的关键是人才潜能得以发挥的环境的竞争。在分析探讨人才创新环境对人才资源资本化作用的基础上, 对如何共同营造人才创新环境提出了几点看法。

关键词: 人才资源; 人才资本; 人才创新环境; 人才管理

中图分类号: C96

文献标识码: A

DOI: 10.3772/j.issn.1674-1544.2013.04.015

Study on Talent Innovation Environment for Promoting from Talent Resources to Talent Capital

Liu Min, Guan Jialin

(Institute of Scientific and Technical Information of China, Beijing 100038)

Abstract: Talent resources are the most important strategic resources of the development in national economy, society, science and technology. When they are distributed scientifically and reasonably, activated and developed, talent resources could be transformed into talent capital, which keeps creating new value. In the final analysis, international competition is the competition of talents. While the competition of talents is still the competition of environment, in which talents can exert their potential. This paper analyzes the effect of the talent innovation environment on the transformation from talent resources to talent capital, and then puts forward several opinions on creating innovative environment jointly.

Keywords: human resources, human capital, talent innovation environment, talent management

人才资源是国家经济、社会、科技发展最重要的战略资源。随着经济全球化的发展, 国际间的竞争日趋激烈, 这种竞争归根到底是人才资源的竞争。人才竞争关键还是人才潜能得以发挥的环境的竞争。因此, 挖掘和激发人才的潜能, 使人才资源向人才资本转化, 营造良好的人才创新环境, 对某个机构、某个区域乃至整个国家都至关重要。

1 人才资源与人才资本

人才资源是人力资源中素质较高的部分, 这类人员具有较高的知识水平和专业技能, 具有创造

力, 善于在理论和实践中发现问题、解决问题, 是创造知识、技能和传播知识、技能的主体。

人才资本是继工业经济后出现的与知识经济相适应的新的资本形态, 它是通过有意识、长时间、高成本的投资而形成的, 是凝结于人才资源中并能带来创造性成果和较大贡献的以知识、经验、技能等因素所体现的价值。主要体现在人才的数量、质量、知识水平、创造力, 特别是对社会的贡献。

人才资源是人才资本的载体, 人才资本是依附于人才资源而存在的。只有当人才资源引入经济和社会发展领域, 与物质资本等要素紧密结合, 转化

第一作者简介: 刘敏(1980-), 女, 中国科学技术信息研究所助理研究员, 硕士, 研究方向: 信息素质教育、情报学教育、人力资源管理等。

收稿日期: 2013年5月10日。

成资本，才能使现实和潜在的资源转化为可增值的生产力，发挥出人才在经济社会发展中的巨大推动作用和人才资本在社会财富中的聚变功能，人才的真正价值才能得到充分体现。

早在上世纪60年代，美国经济学家舒尔茨就提出人力资本是现代经济增长的主要因素^[1]。据《国家人才发展规划专题研究》中一项“人才资本对国家经济增长的贡献率”研究表明，我国从1978年至2008年人才资本对经济增长的平均贡献率为18.93%，按科学推算，到2015年可达到32%，到2020年将达到35%^[2]。由此可见，任何一个机构、区域乃至国家都应当积极推进人才资源向人才资本的转化，以获取更多的经济和社会效益。

2 人才创新环境

人才环境是指一个国家、区域或机构所具备的培养人才、吸引人才、使用人才的内外环境。人才是人才事业成败的内因，而人才环境是人才事业成败的外因，二者都起着决定性作用。良好的人才环境能推出和造就很多优秀人才，而恶劣的人才环境则会扼杀人才的产生并阻碍人才本身能力的发挥。

创新环境是指在创新过程中，影响创新主体进行创新的各种外部因素的总和。主要包括一个国家或组织对创新的发展战略与规划，对创新行为的投入力度以及对创新行为的态度等。

人才环境与创新环境相融合即人才创新环境，对人才资源资本化会产生很大的影响。任何一个人或机构、区域都不会固守现有状态，都要以自身的原有基础和特有的方式寻求和实现自身的价值。不同的人、不同的机构实现自身价值的标准和表现形式也不同，比如企业追求的是“利润价值”，学校追求的是“育人价值”，科研单位追求的是“科学价值”，组织管理部门追求的是“管理价值”。但是，他们在实现自身价值的时候都离不开人才创新环境的影响和支撑。舒尔茨在1968年就指出人力资本形成、积累与制度之间相互影响。他认为，各种资源配置制度、产生人力资本的制度（教育和培训）、技术创新制度以及自由竞争制度等都会影响人力资本积累和人的经济价值上升^[3]。国内外的大量实例也证明，环境优则人才聚、事业兴。良好的创新环境有利于集聚人才，有利于激励人才成长并创造价值，有利于促进产学研与金融紧密结合并提

供良好的条件保障^[4]。

3 人才创新环境对人才资源资本化的作用

笔者认为，人才创新环境涉及4个方面：文化观念、政策法规、体制机制及人文关怀。它们对人才资源资本化具有以下作用。

3.1 文化观念对人才资源资本化的引导作用

长期生活在同一文化环境中的人们，会逐步形成对自然、社会与人本身的基本的、比较一致的观点与信念。人们的行为方式必然会受到文化观念的影响和制约。先进的文化观念会引导一个国家或机构科学地、合理地选拔和利用人才，也会引导优秀的人才敢于进行创新活动，不断挖掘自己的潜力，为个人、团体及社会创造更多的财富和价值，从而使人才资源实现资本化。

实例分析：

(1)袁隆平的成功之路^[5]。袁隆平被誉为“杂交水稻之父”，他的杂交水稻被称为我国继指南针、火药、造纸术和活字印刷术之后的第五大发明。袁隆平之所以能取得如此巨大的成功，一方面是由于他身上具有当时文化观念背景下劳动人民吃苦耐劳、无私奉献以及坚持不懈的特点。另一方面是得益于当时科技部门敢于起用富有创新精神的人才，敢于起用优秀的年轻人才。上世纪60年代，袁隆平经过4年的研究后，在《科学通报》上发表了《水稻的雄性不孕性》一文。当时的袁隆平既没有高学历，也没有高资历，只是湖南省安江农校的一名普通青年教师。当这篇文章有幸被原国家科委的领导发现，并没有顾虑他的身份和背景，而是立即向湖南省科委与安江农校分别发了便函，责成他们支持袁隆平从事这项研究。在“文革”中，正是这个便函起到了保护袁隆平与杂交水稻项目研究的双重作用，使袁隆平的研究在十年动乱中仍然能艰难进行。在我国最困难的特殊时期，在农学水平不高、经费不充足、科研条件不完备的情况下，袁隆平利用他的知识和智慧创造了巨大的经济和社会效益，后来又在国家、省里和科研团队的支持下取得了令世界瞩目的成就。

(2)硅谷的创新文化。硅谷能以科技成果主导世界，经济能够迅猛发展，很重要的一点就是拥有丰富的人才资源。此外，推崇创新、鼓励冒险、宽容失败的文化观念及科研氛围又极大地激发了他们的创新和奋斗精神，从而为硅谷企业注入了强大的

生命力和创造力。硅谷能有今天的成就，和推崇创新、冒险的文化观念是密不可分的。除了推崇创新、鼓励冒险，硅谷更加宽容失败。没有人会嘲笑创新失败的人，相反人们对勇于创新的人更多的是敬佩。硅谷中一个失败过的人可以多次获得风险投资，尤其是第二次吸引风险投资的人，由于有过失败的经验教训，所以更被风险投资家欣赏，更有机会成功。此外，硅谷还允许跳槽。为了实现个人的雄心壮志，硅谷的工程师和管理人员经常跳槽，或创办自己的公司，或另谋高职。跳槽在硅谷被认为是一种完全正常的职业行为，不会受到任何限制和谴责。正是这种人才流动实现了知识的传播、技术的转移，加快了创业文化的兴起和经验的融合，从而促进大量企业的诞生，同时也促使人才在新的平台上发挥更大的作用。

百度的创始人李彦宏正是受硅谷这种文化观念的影响，毅然放弃外国公司的丰厚待遇和期权，回国创业。百度的崛起不仅为他个人创造了可观的财富，而且为社会的发展进步做出了巨大贡献。2012年，李彦宏被“福布斯中文版”列入“中国最佳CEO”首位，同时以102亿美元身价列全球富豪榜第86位。他的成功有力地说明了文化观念对人才资源资本化的重要影响。

3.2 政策法规对人才资源资本化的保障作用

政策法规是人才资源向人才资本转化的重要保障。政府只有制定科学合理的政策法规，为人才的培养、发展和利用提供良好的政策环境和法律依据，同时还要有完善的社会保障制度以保护人才的权益，才能确保人才资源资本化。

实例分析：

中关村的“1+6”新政。中关村被誉为“中国的硅谷”。多年来在政府的大力支持下，中关村实施了一系列优惠政策，为人才引进和聚集、为投资和融资、为创业和创新搭建了一个很好的平台。现在，中关村已成为我国科教智力和人才资源最为密集的区域，也成为我国深化改革、扩大开放的“试验田”。

2010年底，国务院同意支持中关村实施“1+6”先行先试新政策。所谓“1+6”政策，“1”是搭建中关村创新平台，“6”是在科技成果处置权和收益权、股权激励个人所得税、中央单位股权激励审批方案、科研项目经费管理体制、统一监管下的全国场外交易市场和完善高新技术企业认定等方面实

施的6项新政策。这一政策让中关村科技创新冲破层层壁垒，为中关村科技转化为财富、科技转化为生产力创造了一整套的保障制度。尤其是股权激励政策很好地解决了成果转化的利益分配，让科研人员能够以科研成果这一无形资产分配到股权，这对激发他们创新的积极性和转变观念具有重要作用，也为人才掌握的知识和技能转化为财富提供了制度保障。

到2011年，“1+6”政策就已初见成效，中关村示范区取得了一份可观的业绩：2011年全年总收入1.9万亿元，同比增长20%以上，实现了2008年金融危机后连续3年保持20%以上的增速。新增收入过亿元企业超过140家，总数达到1550家；新增过百亿元企业约10家，新增上市公司26家，上市公司总数达到202家；专利申请量达到1.9万件，专利授权量近1.2万件，增长均超过30%^[6]

“1+6”政策的实施，成为我国科技创新发展中的里程碑，进一步为中关村的创新发展营造了良好的政策环境

3.3 体制机制对人才资源资本化的激励作用

在人力资源管理中，建立良好的体制机制可以激励每一个员工自发地、最大限度地发挥他们的聪明才智与潜在的能力，可以提高员工对企业的参与感和归属感，使他们齐心协力为提高整个企业的经济效益而努力工作。因此，要把人才资源更好地转化为人才资本，企业须形成良好的制度环境。

下面进行实例分析。

(1) Google的晋升机制^[7]。Google是全球最大的搜索引擎，也是互联网上5大最受欢迎的网站之一。Google自创立的那一天起，就把发现人才、吸引人才、培养人才、重视人才作为最重要的管理理念。Google有很多编程高手或算法大师，但公司并不鼓励这些工程师成为经理，因为那样的话他们的编程、算法功力就无法充分发挥出来。所以，Google为工程师提供了一套合理的晋升机制，它让所有的工程师有一个和经理一样好的“双轨道”制度。也就是说，让一个技术人才完全可以做到和副总裁、总监一样的级别。在不同的轨道上，Google为员工提供的机会是平等的，员工并不一定非要做管理工作才能实现个人事业的发展。此外，Google非常鼓励人才在公司内部流动和发展，员工根据自己的意愿选择或改变工作岗位并不是一件很难的事。由此可见，Google为员工提供了畅通的提升渠

道和良好的发展空间，从制度上促使他们发挥各自的特长，使人才资源向人才资本转化，为 Google 的发展壮大做出更大的贡献。

(2) 百度的人才理念。百度的人才理念是“招最优秀的人，给最大的空间，看最后的结果，让优秀的人才脱颖而出”。百度有近两万名员工，为了让最基层的、年轻的员工创新，有机会脱颖而出，2010年百度设立了奖励高达百万美元的“百度最高奖”。奖励对象是1年内在公司重大项目中作出重大创新和突破的小团队，团队成员不能超过10人，且必须都是总监级以下的基层员工。重奖基层员工不仅体现了百度对人才的重视，而且也透露出百度人才激励的导向。仅2012年，百度就拿出300万美金重奖了3个基层小团队的28名员工^[8]。实际上，这个奖励对全体员工的正向激励作用远大于奖金的价值，让每个基层员工发挥最大的潜力，激励他们的才华转化为资本，这样百度的发展动力就会源源不断得到补充。

3.4 人文关怀对人才资源资本化的促进作用

除了合理的薪酬、发展空间，企业贴心的人文关怀对人才也有很大的吸引力。人文关怀能为人才解决后顾之忧，使他们全身心地投入到工作中，不受其他因素的过多影响，最大限度地激发他们的积极性和创造力，从而促进人才资源的资本化。

下面进行实例分析。

腾讯的“福利扑克”^[9]。腾讯公司于1998年成立，目前是中国最大的互联网综合服务提供商之一，2012年进入互联网信息服务收入前百家企业排行榜榜首，并成为中国第一个用户最多的公司。腾讯除了拥有很多优秀的人才，还拥有让很多职场人羡慕嫉妒的特色福利。每一位入职腾讯的新员工，都能领到一副“福利扑克”，54张牌，每一张代表一种福利，这些福利涵盖了员工工作和生活的各个层面，这些项目在腾讯内部专门的福利网站上，被归类为三大块：财富、健康、生活，分别由不同的小组负责。

随着房价不断上涨，为了帮助基层员工尽快拥有第一套住房，2011年腾讯实施了“安居计划”，即拿出10亿为员工提供无息购房贷款。安居计划只针对基层员工，中层以上管理干部和专家不参与。员工申请贷款不仅不需要任何担保，还专门设置绿色放款通道，确保借款在5天内到达符合条件员工的个人账户。实施一年多，已有815名腾讯员工拿

到贷款，累计发放贷款3亿多元。并且为了确保员工无还款压力，生活质量不受影响，腾讯允许员工每年只还款一次，可选择递增还款模式。这项人性化的巨额福利，在真正帮员工解决大难题的同时，也让员工心甘情愿地为腾讯积极做贡献。

腾讯把每一个福利都当做产品来做，虽然这款产品用户只有2万名员工，却投入了巨大的人力、物资和时间。腾讯的福利体系除了庞大、昂贵，更重要的是“用心”，它给与员工的关怀和体贴，都会成为员工努力工作的动力，最终转化为生产力。

4 共同营造人才创新环境的几点思考

进入新世纪以来，我国人才资源转化为人才资本在广度、深度和速度都有很大进展。然而，不论从观念上还是从管理上，人才创新环境还存在着不少障碍和问题。人才环境需要全社会共同营造，下面笔者就人才创新环境建设提出几点思考。

4.1 转变人才观念，为人才创新“打好基础”

当今社会人才是经济发展的核心竞争要素，人才资本是激活其他资本的动力源。我们除了要树立人才资源是第一资源的观念，更要转变开发人才、使用人才的理念。第一，在引进选拔人才时，要打破“唯学历、唯职称、唯资历、唯身份”的错误观念，树立以能力论人才的观念。目前，社会上仍然普遍存在着“四唯论”现象，这种现象既埋没了人才的现实才能，又抑制了人才潜能的发挥。衡量人才时，看能力不看学历，看业绩不看背景，看素质不看年龄，只有形成这样的科学人才观，才有利于人才资源向人才资本的转化。第二，要有不怕人才流动的观念，要鼓励人才合理流动。只有流动才能激发个人的巨大潜能，使其找到自己的最佳位置，让人才的能力与工作达到最大程度的契合，实现人才资源资本化。第三，要信任人才、宽容人才。目前在我国，对于人才的创新失败，还缺少宽容，更不用说去奖赏这些因冒险而失败的人。只有宽容失败，不苛求创新必须一次成功，才能让人才摆脱这些无形的压力和束缚，放下思想包袱进行创新活动。

4.2 健全政策法规，为人才创新“做好保障”

改革开放后，我国从中央到地方都加大了人才政策创新力度，加快了人才法律法规建设的进度，我国人才政策法规在促进经济社会发展、促进干部人事制度改革、促进人才资源开发等方面，发

挥了积极作用。但现行的人才政策法规还存在不少问题：如人才政策法规体系中法律法规所占比重很小；人才培养、使用与管理等方面的专门法律法规缺乏；有关人才的政策不完善、不连续，各地区、各部门在贯彻执行上也很不一致，很不平衡。另外，在人力资源管理上还有不少计划经济时代遗留下来的规章制度没有得到根本改变，适应时代发展的规章制度尚未完全建立。如户籍管理、社会保障等因素对人才流动配置仍有较大阻碍，从而导致不能人尽其才、才尽其用。我们应该学习发达国家的成功经验，把“以人为本”的理念作为制定人力资源政策、立法的基础，逐步建立健全人才工作的法律法规、规章和政策，使人才工作的各个方面、各个环节（包括人才培养、评价、流动、使用、激励和保障等）都有法可依、有章可循，不断增强人才工作的规范性和有效性，并把全社会人才的积极性和创造性引导好、保护好、发挥好，为人才资源向人才资本转化提供保障。

4.3 创新体制机制，为人才创新“搭好平台”

从某种意义上说，人才的竞争主要是人才体制机制的竞争。我国目前存在人才资源总量与质量失衡、结构失衡、地域失衡，人才短缺与人才浪费并存以及人才流失严重等问题。要解决这些问题，就必须创新人才体制机制，在人才引进、选拔、激励、评价、共享和流动方面，寻找一条既与国际接轨又符合我国国情的科学严谨的体制机制，努力实现“人尽其才，才尽其用”，最大限度激发各类人才的创新激情，最大限度发挥各类人才的聪明才智，最大限度提高人才的使用效能。在人才引进上要不拘一格，打破“唯出身论”。在人才选拔上不唯学历、资历论，要创造公平公正公开的环境，使具有潜质、能担大任的人才脱颖而出。在人才激励上既要注重物质奖励，更要注重精神奖励。根据有关调查表明，真正的人才更看重的是企业、组织的肯定和欣赏、社会的赞誉。在人才评价上，建立以业绩为核心，由品德、知识、能力等要素构成的科学严谨的各类人才评价体系，从根本上防止人才评价中的主观主义、官僚主义。在人才资源共享方面应当冲破“单位人”的束缚，面对重大项目、重大工程，组成跨学科、跨组织的团队，产学研联合攻克难关^[10]。在人才流动上应当消除区域、部门、行

业、所有制的种种限制，发挥人才市场的作用做到有序流动。

4.4 加强人文关怀，为人才创新“做好后盾”

人文关怀是长期坚持的一项重要工程，是提高一个机构向心力和凝聚力的重要手段。人文关怀不仅体现在关心员工、尊重员工、理解员工，帮助员工提升生活质量，关注其生存发展，更要体现在注重员工思想情感的发展，为他们构建和谐的精神家园。只有真真切切地关心、关爱员工，员工才能真正感觉到自己和单位命运相连，单位的兴盛和自己息息相关，才能为了事业发展不断学习和创新。机构无微不至的关怀换来的是员工对单位的归属感，荣誉感，换来的是广大员工的拼搏进取，同时也换来了员工将知识和技能通过努力转化成的资本。

参考文献

- [1] 舒尔茨.人力资本投资:教育和研究的作用[M].上海:商务印书馆,1990.
- [2] 中组部人才工作局,等.国家人才发展规划专题研究[M].北京:党建读物出版社,2011:625-654.
- [3] Schultz TW. Institutions and the Rising Economic Value of Man[J]. American Journal of Agricultural Economics, 1968,50(5):1113-1122.
- [4] 文魁,吴冬梅.激励创新——科技人才的激励与环境研究[M].北京:经济管理出版社,2008.
- [5] 杂交水稻之父[EB/OL].[2013-06-15].<http://baike.baidu.com/view/9239.htm>.
- [6] 新发展 新作为[EB/OL].(2012-03-18).[2013-06-15].<http://finance.sina.com.cn/roll/20120318/060711615591.shtml>
- [7] 李开复.Google的成功之道——引领“网络生存”的新型创新[M]//李开复.与未来同行.北京:人民出版社,2006.
- [8] 为基层员工发“百度最高奖”创百度一流环境聚优秀人才[EB/OL].(2012-08-20).[2013-06-17].http://www.ce.cn/cysc/newmain/pplm/qyxx/qybd/201208/20/t20120820_21214072.shtml.
- [9] 揭秘不为人知的腾讯福利[EB/OL].(2013-03-05).[2013-06-18].<http://www.cet.com.cn/sypd/yw/783904.shtml>.
- [10] 白春礼,李和风,等.科研事业单位人力资源管理研究与实践探索[M].北京:科学出版社,2011:205-210.