
上海人力资源市场发展：经验与展望

【摘要】：改革开放以来，上海人力资源市场的发展经历了 20 世纪 80 年代初的引入市场机制、80 年代中期开始培育市场机制，再到 90 年代中期的完善市场机制三个阶段。人力资源市场建设中取得了一定的成绩和经验：改革的渐进性和社会就业的稳定性相结合；促进人才流动和发展经济相结合；培育市场主体与发挥市场配置作用相结合；开放的人力资源市场与健全流动人口管理体系相结合；完善的公益性市场体系与政府导向作用相结合。这些经验对上海构建成熟的人力资源市场奠定了基础。

【关键词】：上海，人力资源市场，发展

改革开放以来，人力资源市场自身的改革和发展经历了从计划体制向市场体制的转化，此间积累了不少经验。但是上海要构建成熟的人力资源市场尚需继续努力。

一、上海人力资源市场发展历程

上海人力资源市场发展大致经历了三个阶段：引入市场机制阶段、培育市场机制阶段和完善市场机制阶段。

1、引入市场机制阶段

从 1980 年到 1984 年，上海劳动力市场开始引入市场机制。20 世纪 80 年代初期，大量上山下乡的知青开始大批返回上海，导致城镇待业青年数量急剧上升。但是上海的国有和集体企业无法容纳如此多的劳动力就业。面对当时的形势，必须引入市场机制才能解决众多知青的就业问题。因此采取了“三结合”的方针，在国家统筹规划和指导下，通过劳动部门介绍就业、自愿组织起来就业和自谋职业相结合的就业方针，诞生了新型劳动力管理组织——劳动服务公司。从此打破了国家“统分统包”的就业模式，形成了多元化的劳动力市场格局，在此后的几十年中成为解决城镇就业、降低城镇失业率的重要途径。这一时期，劳动力市场无论是从规模上，还是从具体的运作方式来看，只能说是具有了部分的市场功能，也就是仅仅起到促进劳动力有效流动的作用，劳动力的价格机制尚未形成。

1984 年 7 月，上海市人事局成立了“上海市人才交流服务处”，主要负责上海市内人才的调动与交流，这一措施打破了计划体制下的人才完全凝固状态。1984 年 4 月 21 日，在上海市展览馆科技交流会上开辟了人才交流馆，有来自全国 22 个省市的 1 万多人参加了此次人才交流会，交流登记达 4000 多人，此后，又在上海的不同地点开展了人才接待工作，并促成 66 人流动成功，成为上海乃至全国人才流动的先驱，也标志着上海人力资源市场建设成为引入市场机制的开端。

2、培育市场机制阶段

随着劳动力在市场上的流动加快，劳动力供求双方开始在市场上发挥主体功能，供求平衡开始影响到劳动力价格机制的形成。从 1985 年到 1993 年的 8 年中，上海劳动力市场逐步培育市场机制，形成以劳动力供求平衡决定的劳动力价格机制。从 1985 年起，上海国有企业对新招收的职工实行了劳动合同制，促进了职工在劳动力市场上的合理流动，劳动力的流动从以前的调配方式转变为以市场为导向的流动方式。在此阶段，人才的流动也出现由市场主导的有效流动。1986 年，闸北区出现第一家劳务市场，之后迅速扩展到全市范围，并且深化到各个层面，从职工劳务市场、待业劳务市场向外来劳动力劳务市场等层面发展。同时上海出台了一系列与劳动力和人才流动相配套的社会保障措施，以促进劳动力和人才规范而有序的流动，发挥社会保障机制的特殊作用。

1988年，上海市成立“人才开发调节中心”，服务功能从单纯的交流扩大为建立人才信息库、代管人事档案，开展待业保障等。到20世纪80年代末，上海采取了较为开明的人才流动政策，对于专业技术人员的使用采取了支持人才流动的做法。为此1988年10月，上海颁布了《上海市专业技术人员辞职暂行办法》，使辞职和人才流动走上了正常的轨道。20世纪90年代初期，上海开始出现大型的人才交流会，这是人才市场的基本雏形，即供需见面，供需双方共同决定人才价格。1990年，上海市人才市场举办了第一次大型人才交流会，共有36家合资企业、110家民营企业事业单位参加招聘，15000人参加洽谈。1992年，上海成立了“上海市人才服务中心”，人才交流、服务功能逐步健全，影响得以进一步扩大。

3、完善市场机制阶段

经过十多年的发展，上海人力资源市场不断完善，基本上完成了从计划机制向市场机制的转变。1994年上海市委提出“加快建立上海区域性社会主义劳动力市场”的指导方针，促使劳动力市场成为社会主义市场经济的一个重要组成部分。1996年实行全员劳动合同制的改革，标志着上海劳动力市场开始进入完善市场机制阶段。经过3年的努力，到1997年底，上海具有425家由劳动部门审批的职业中介机构，形成了劳动部门职业介绍机构和其他部门职业中介相互并列的、遍布全市的职业中介立体网络。为本地劳动力和外来劳动力的有效流动创造了有利的条件。另外各种其他类型的劳务市场层出不穷，形成了一个集多种性质的劳动力市场，多种交易方式，机制灵活、操作规范的市场群体。劳动力市场和人才市场共同成为市场配置人力资源的主要渠道，形成了人力资源价格基本上由市场决定的机制。

1994年开始，上海建立上海人才市场和上海人才市场以后，人才市场的规模迅速扩大，人才市场的组织能力迅速增强，人才市场体系基本形成。中国上海人才市场是由国家人事部和上海市人民政府共同组建的国家级区域性人才市场，以立足上海、服务全国、面向世界为宗旨，以上海地区为基础，辐射并服务于长三角和全国其他地区。大力开发人才培训和探索新的运行机制，在人才交流和流动人才的管理、为企业单位服务和人才培训方面做了大量的工作。当时中国上海人才市场下设中山西路市场、漕河泾市场、南昌路市场、恒丰路市场等分支机构。服务网络完善、服务功能齐全、服务手段先进、并通过人才交流、评价、信息服务、人事代理等一系列功能，为各用人单位和各类管理人才、专业技术人才以及拥有特殊才能的人员提供配套服务。1995年上海还成立了“厂长经理人才市场”，为上海高级企业管理人才提供合适的交流场所。在人才市场体系建立的同时，上海人才管理也迈出了重大的步伐，1996年出台《上海市人才流动管理条例》，标志着上海人才流动走上正规。到1997年，上海人才市场已经具有相当的规模，各个单位召开的人才交流会达到486次，平均每天1.3次，吸引21000多家企事业单位和83万多人参加交流。至此，上海人才市场通过价格信号、开放的人才政策和一系列的优惠措施，吸引着全国各地人才的加入。

完善的培训基地、日益成熟的中介机构、区域人才开发与合作、规范的劳动争议处理机制共同促进了上海人力资源市场的高效市场化运转。2003年开始，上海开展“公共就业服务进高校”活动，给应届大学毕业生和用人单位提供了面对面的交流与选择。部分区县公共就业服务机构还把职业指导讲座、座谈会带进高校，帮助学生更多地了解市场。根据国务院《关于解决农民工问题的若干意见》的要求，建立了农民工工作联席会议制度，由分管副市长担任联席会议总召集人。1998年启动的“上海市职业培训公共实训基地”经过10年的运作，已经具有一定的规模。目前天山路公共实训基地已经形成了数字制造技术、创业技术和信息技术为一体的基本格局，建有50多个实训室，覆盖46个职业大类，180多个职业工种。人才中介服务逐步完善，到2006年9月底，上海累计向843家机构发放了“上海市人才中介服务许可证”，这些中介机构为人才流动、人才开发起了非常大的作用。长三角人才区域开发与合作在2006年取得了巨大的成绩，在人才交流、教育培训、证书互认等10个方面取得了丰硕的成果。同时与中西部、东北等地区开展了人才合作。劳动争议处理机制进一步完善，促进了人力资源的有效流动。

随着互联网技术的完善和推广，网上招聘成为上海人力资源市场招聘的新手段，既方便了招聘双方的信息沟通，又为招聘双方节约了大量的时间、财力和物力成本。智联招聘、51JOB、中华英才网等著名招聘网站日益成熟，成为高级人力资源市场上的主流招聘网站，另外还有各个区县的人才网等，各类网站都在不同程度上起到了招聘的功能，形成了多层次、全方位的网络招聘格局。目前全球500强企业在上海都使用过网上招聘的手段寻找所需要的人力资源。网络招聘也覆盖了月收入2000元到20000元的人群。2005年网络招聘占到了招聘总数的20%以上。2005年，网络招聘的市场份额接近10亿元，业内企业的平均增

长率超过 70%。但这相对于美国网络招聘 78% 的市场占有率来说，市场还有很大的发展空间。2006 年，网络招聘占整个人才市场份额的比例达到 33%，而且网络招聘的高速增长还将持续很长一段时间。

二、上海人力资源市场发展经验

1、改革的渐进性和社会就业的稳定性相结合

建立人力资源市场是完善社会主义市场经济体系的客观需要，是企业转换经营机制的客观需要，是深化劳动人事制度改革的客观需要，也是政府转变职能的客观需要。但是上海的人力资源市场的改革是采取渐进式的方式来完成，其目的是为了创造和谐稳定的劳动关系局面，维护社会就业的稳定性。

上海劳动力市场在改革初期是贯彻“三结合”的就业方针，改进企业招工制度，针对大量的下乡返沪知青和失业人员，采取公开招收、自愿报名、全面考核、择优录取的办法，打破由劳动部门统一调配劳动力的格局。然后是劳动合同制的推行，新进企业职工实行劳动合同制，接着对原有的固定工实行合同化管理，优化劳动组合，部分职工逐步下岗，实行了企业内部劳动力的有效流动。通过就业训练、生产自救和事业保险等办法缓解下岗失业人员对社会稳定的冲击。在劳动力市场改革的过程中，逐步把再就业工程与劳动力市场的深化改革结合起来，随着上海的进一步开放，大量的外来劳动力也开始进入上海，给本地劳动力的就业带来了一定的压力；同时随着上海经济的发展和产业结构的转型，劳动力市场供求双方的结构性失衡问题开始突出。建立再就业工程显得非常突出，采取政府帮助、企业扶持、发展个体工商户、建立非正规劳动组织、鼓励自主创业等多种渠道缓解劳动力市场深化改革带来的就业冲击。

2、促进人才流动与发展经济相结合

人力资源是上海改革开放取得巨大成就和经济发展、产业升级所需要的第一资源，特别是人力资源中的人才更是重中之重，通过促进人才流动来搞活城市经济，提升上海经济实力和产业结构能级是贯穿上海人力资源市场改革的主线。

上海虽然具有一定的人才优势，但是与上海的经济发展和城市功能战略定位对人才的要求相比具有较大的差距，主要表现在知识结构陈旧、专业结构失衡和年龄结构老化。人才管理的社会化，即政府对人才的直接管理转向间接管理，从微观管理转向宏观管理，从一般事务管理转向政策法规管理，完成从“小人事”到“大人事”的飞跃，建立新的人事体制，包括建立适应市场经济的用人制度、市场工资机制、社会保障体系等。实行人才管理社会化核心就是建立起人才市场，实现人才的市场配置。制定政策打破人才流动中身份与区域的限制，确保人才流动不受学历、身份、户口、区域的限制。

1992 年上海通过建立多层次的人才市场和推行一系列的优惠政策，吸引了国内外人才进入上海，为上海的经济提供充足的人力资源。1992 年上海市颁布了《上海市促进专业技术人员和管理人员流动的暂行规定》，为人才跨行业、跨地区流动进一步扫除了障碍。配套的制度有《工作居住证》制度、1993 年 12 月颁布的《上海市蓝印户口管理暂行规定》和 2002 年推出的《上海市居住证》制度，这一系列制度解决了外省市人才来上海工作的户口和市民待遇以及家属和小孩教育等问题。1993 年，上海出现了地区、行业、厂际和企业内部四个流动层次并存、互为补充的人才流动格局。第一流动层次是地区人才市场，由市区县有关部门举办，根据机关事业单位需要，组织人才资源供需双方直接洽谈，实行双向选择；第二流动层次是行业人才市场，由企事业单位主管委局举办，在行业系统的企事业单位之间进行，引进市场机制，调剂企事业单位之间的人才资源余缺；第三流动层次是厂际（所际）人才市场，由企事业单位自己举办，在企事业单位之间直接进行人才资源余缺调剂；第四流动层次是单位内部人才流动，企事业单位运用市场机制在本单位内部进行工种、岗位之间的调整，促进人才资源在单位内部合理流动。

大量人才中介机构在人才市场的规范运作和改革中起到了举足轻重的作用。猎头公司的成立为人才流动起到了加速和高效的作用，“成达高级人才顾问公司”作为上海首家猎头公司，完全按照国际行业惯例进行运作，多年来，为世界知名企业提

供了大量的高级人才。还有不少国际知名猎头公司纷纷在上海设立代办处，为上海人才市场添加新的力量。另外，上海市对外服务公司的成立，为涉外人才的流动提供了平台。该公司是向海外企业提供人才的专门机构，多年来，向外商驻沪机构、“三资”企业提供中国员工，同时还有海外劳务输出等业务。

3、培育市场主体与发挥市场配置作用相结合

培育市场主体、发挥市场配置作用是上海人力资源市场改革中的最大亮点。人力资源市场主体主要是人力资源供给方（劳动者）和人力资源需求方（用人单位）。在计划经济体制下，劳动者和用人单位发生的劳动关系不是市场交换关系，而是一种行政调配关系。起作用的是行政分配机制，而不是市场机制。劳动者没有自由择业的权利，用人单位也没有自主招聘和解聘员工的权利。这样的劳动关系，影响到人力资源使用效率和积极性的提高，某些情况下用人单位很难找到自己所需要的关键人才，造成了人力资源的配置不合理和严重浪费。

人力资源市场需求机制和供给机制的确定和完善促进了市场的人力资源有效流动。市场需求机制是指在人力资源价格、人力资源边际收益等因素的相互作用中，人力资源需求（包括数量和结构）的形成、决定及满足市场调节的方式和过程。在市场需求机制下，用人单位可以根据自身的需要选择符合自身发展需要的劳动者，也可以按照劳动合同的规定解聘不符合用人单位需求的劳动者。市场供给机制是指在人力资源价格及对闲暇、教育的需求等因素的相互作用中，人力资源供给（包括数量和结构）的形成、决定及实现的市场调节方式和过程。在市场供给机制下，劳动者主体地位逐步形成，劳动者和用人单位之间的行政依附和束缚关系日益淡化，劳动者在一定条件下可以自己选择职业和就业单位，也可以离开就业单位。促进人力资源在不同所有制、不同行业 and 不同区域之间的有序流动。

人力资源市场主体双方之间的竞争以及两大主体内部的竞争，构成人力资源市场竞争机制。第一是人力资源供给方之间的竞争，主要是劳动者在人力资源市场上寻找收入和福利待遇更好单位和工作岗位而进行的竞争，劳动者要么提高自身的综合素质以获得更好的单位或者岗位，要么降低要求从事收入较低的岗位，人力资源供给方的竞争有利于提高劳动者的综合素质，从而提高劳动生产率，促进经济快速发展。第二是人力资源需求方之间的竞争，是指用人单位为实现利润最大化而争取综合素质高、能力强的劳动者。不同行业之间的用人单位在人力资源市场寻找优秀人才要进行竞争，利用优厚的收入和福利待遇来吸引优秀人才到本行业工作，同时相同行业之间用人单位也存在竞争，都想寻找本行业内最优秀的人才到自己单位工作，因为优秀人才给企业带来的利润是非常可观的。需求方之间的竞争也有利于提高劳动者的待遇，促进人力资源市场供求双方的平等。为了避免恶性竞争，建立相关的行业协会或者企业家协会规范需求方之间的竞争，维护正当竞争的市场秩序。第三是人力资源市场上供求双方之间的竞争，主要是供求双方在招聘过程中的相互选择，对薪酬福利、工作条件、聘用期限、知识结构、综合素质等综合考虑，双方相互选择的过程。随着供求关系的变化，双方在人力资源市场上的谈判地位也会发生相应的变化。

人力资源市场价格机制是发挥人力资源市场配置功能的主要机制。人力资源供求双方通过市场进行选择，发挥市场配置人力资源的基础性作用，实行劳动就业和劳动力流动的市场化，形成人力资源市场价格机制的基础。到1995年底，上海全市企业全面实行劳动合同制，为人力资源市场价格机制的形成奠定了初步的基础。在此基础上开始实现企业工资分配自主化、职工收入货币化、透明化等。人力资源供求状况影响和调节市场工资率，而市场工资率的高低及其变化又反过来调节人力资源的供求。在人力资源市场上，市场中介服务机构收集和发布各工种的市场工资率的信息，指导人力资源供求双方平等洽谈市场工资。人力资源供求双方各自以自身收益与成本的平衡点为原则决定各自的供给和需求，通过自由竞争、平等交易、协商谈判进行双向选择，并最终形成市场的均衡工资率。

4、开放的人力资源市场与健全流动人口管理体系相结合

开放的劳动力市场为上海的经济发展提供了大量的人力资源，促使上海经济又好又快的发展；而健全的流动人口管理体系确保了外来劳动力有序高效地进入上海市场。上海作为一个国际性的大都市，具有海纳百川的精神，在改革开放的30年中，外来劳动力，甚至一些国外高级人才一直活跃在上海的人力资源市场上，为上海的经济发展和城市建设做出了巨大的贡献。

外来劳动力进入上海市场的途径有以下几条：

一是通过上海的中介服务机构直接进入。早在1994年3月，上海就成立了本市单位使用外来劳动力的管理机构和服务机构：上海市单位使用外地劳动力管理所和上海市单位使用外地劳动力服务中心。同时，上海市劳动局审批同意15个外省市劳动部门的39个劳务中介机构进驻上海外地劳动力市场。上海市单位要使用外地劳动力，必须到指定的劳动力市场同获准进入上海劳动力市场的外省市劳务中介机构进行聘用外地劳动力的洽谈。这样既保证了外地劳动力进入上海市场，又能够有效管理外地劳动力有序进入上海市场。

二是由上海市劳动部门和外省市劳动部门直接组织劳动力的输入。通过本地劳动部门与外省市劳动部门组建外地劳动力市场，使劳动力供需双方直接见面进行洽谈。这样上海市劳动部门可以根据经济发展和劳动力供需状况，实施总量调控，有效引进外地劳动力。同时用人单位在劳动力市场中直接招聘员工，有利于企业对招聘员工的选聘，提高企业的招聘效率。

近几年，上海积极探索了流动人口源头互动有序服务管理机制。通过沟通签约、传递信息和就业培训等三个环节，共同搭建劳务信息平台，培育非政府组织和社会中介组织，在输出地开展“菜单式”定向招工培训，将计生宣传和证件办理等融入培训之中，初步形成了政府部门主导，社会中介操作和计生部门协助等3种工作模式。仅2006年就有2万名农民工经人口、计生等部门牵线搭桥，通过就业指导进入上海。

5、完善的公益性市场体系与政府导向作用相结合

公益性人才市场体系以政府所属人才市场为主。现阶段，上海在公益性人力资源市场体系建设方面取得了巨大的成效，主要通过人才市场开展一系列社会化公益服务，解决就业和再就业问题；建立公益性交流平台，提供公益性、权威性的人才供求信息、价格信息，为供需双方和全社会服务；建立公益性公共人事社会化服务体系，以人事关系和档案、职称、社会养老保险等为切入点，提供全方位的人事代理服务；实施公益性继续教育和人力资源开发培训，提高人才队伍素质，指导就业；开展公益性的人才评价，研究建立指标合理、手段先进、操作性强的科学人才测评体系。此外，上海还建立了高校毕业生就业服务体系，以指导帮助大学毕业生就业。

上海公益性人才市场作为政府所属的人才市场，与政府行政部门实质上是委托与被委托的关系、监管与被监管的关系。政府行政部门根据管办分离的原则，逐步从“办”市场转变为“管”市场，制定了相关法律、法规和政策来规范市场行为。政府按照“机制健全、运行规范、服务周到、指导监督有力”的要求，坚持把服务摆在首位，在编制人才市场发展规划、统筹人才市场发展、盘活现有人才资源、推进人才市场法制建设、规范人才市场运行、加强人才市场诚信建设、实现人才市场行业自律等方面，充分体现人力资源市场的公益性服务职能。

三、上海人力资源市场发展展望

成熟的人力资源市场离不开高度透明开放的市场格局和政府的有效导向。构建成熟的人力资源市场是上海构建国际人才高地的重要保证措施之一。

1、当前完善人力资源市场面临的主要问题

上海人力资源市场正在逐步走向完善和成熟，但是当前的人力资源市场还存在一些问题和不足，主要表现在以下几个方面：

(1) 劳动力市场结构性失衡，引起劳动力供需结构性不平衡。经过多年的发展，上海劳动力市场日益成熟，基本上完成了从计划体制向市场体制的转变。除了政府对一些弱势群体和家庭的就业扶持以外，大量的劳动力都是通过劳动力市场的流动来就业的。上海劳动力有本地供给，同时还有大量的外地劳动力供给，给上海的经济的发展提供了充足的劳动力资源。但是上海劳动力市场供需基本平衡的背后，隐藏着供需结构性失衡的现象，一方面是市场上有充足的劳动力供给；另一方面是企业招聘不到满足自身发展的足够劳动力。结果是大量劳动力在市场上闲置，而企业又感觉到招聘劳动力困难，主要是由于劳动力的技能和素质不能较好地满足企业转型对劳动力技能转变的要求。

(2) 人才市场上各类人才比例不均，导致高端人才的紧缺。上海人才市场经过多年的发展，特别是近十年的市场完善，建立起了以价格机制为主要特征的市场配置人才的格局。但是，上海人才市场上的各类人才比例不均，一般的本科生、硕士研究生和博士研究生比较多，具有突出贡献的中青年专家级人才非常少，在行业内具有领军地位的优秀人才更少。特别是上海重点发展的先进制造业和金融服务业等方面的高端人才严重不足，比如上海的注册金融分析师和保险精算师很少，对上海相关产业的发展造成一定的制约。

(3) 人力资源市场的配套措施跟不上，导致上海对优秀人才的吸引力不足。上海作为一个开放的大城市，经济发展需要全国各地乃至全球人力资源的支撑。虽然上海在引进全国优秀和国外优秀人才方面作了很大努力，比如出台了对于归国留学人员的一系列优惠政策，但是在某些方面对原有制度没有进行较大力度的突破，对优秀人才的吸引力不足。比如现行《上海市居住证》制度，导致大量的大学本科生、硕士研究生在上海没有户口，甚至一些院士在上海也是拿着居住证，这样让一些在上海没有办法拿到户口的人才流向国内其它城市。虽然居住证可以享受除选举权和被选举权外的所有上海户籍人员享受的待遇，但是毕竟不是户口，造成一定的人才歧视。大量拿着居住证的人才在上海拥有高学历和高收入，占据企业的中高层岗位，却迟迟拿不到上海户籍，时间长了不利于形成一个和谐稳定的就业环境。

(4) 人力资源市场的相关法律法规不健全，有待于进一步完善。新版《劳动合同法》面世并且实行了一段时间，同样存在一定程度的不足和问题，不健全的法规导致了企业和员工在雇佣、解聘中存在不少问题，影响到人力资源市场的有效运转。2008年以来，上海因人才流动而引起的劳动纠纷案件逐年攀升，其中不少案件久拖难判，导致人力资源的流动受挫。主要是因为相关的法律缺失或者是相关的法律法规不健全，导致案件难以裁决。比如在劳动力市场上，由于供大于求，用人单位占据了市场的主导权，劳动力是市场的弱势群体，企业违规用工现象时有发生。另外，企业的高端人才流动往往涉及到企业的商业秘密、知识产权的保护等问题，至今也没有很好的法律法规来进行规范。

2、对内对外开放格局下的发展趋势

上海人力资源市场今后的发展方向是建立人力资源有序高效流动的渠道，未来很长一段时期内，上海人力资源市场发展会呈现如下趋势：

(1) 对外开放程度进一步加强。随着上海的开放程度进一步提升，上海的人力资源市场必将是一个全方位的开放市场，面对全国各省市和世界各地的人力资源开放，活跃在上海人力资源市场的供给主体将是来自世界各地的人力资源。众多世界国际知名企业把在中国投资的总部设在上海，甚至许多企业把在亚洲的总部也设在上海，这些企业肯定会派遣本国员工来到上海进行管理，这样上海将会聚集世界各地的人才。如何通过人力资源市场有效管理这部分国际人才，将是上海人才市场面临的一个大问题。另外上海许多大企业也在世界各地收购资产、兼并企业，必然会有大量的国内人才从上海走向世界，如何管理这部分走出去的人才也将是上海人力资源市场要面临的问题。上海作为全国的大城市，特别是长三角地区的中心城市，对国内人才具有一定的吸引力，因此大量的国内人才也将进入上海人力资源市场。总之，上海的人力资源市场将是一个多层次的、全方位的开放市场。

(2) 市场机制作用更加明显。上海人力资源市场的价格机制作用将进一步发挥，市场配置人力资源的作用将会得到空前的发展。随着上海人力资源市场的逐步完善和成熟，市场的各种配套措施逐步完善，相关法律法规的逐步健全，人力资源市场主体双方的市场意识逐步增强，市场信息逐步完善和透明，市场中介组织的正规化和合法化进一步提高，市场通过价格机制来配置人力资源的功能将会进一步发挥。人力资源市场发布信息和价格的能力逐步提高，市场信息和价格就会越接近现实中真实价格，越能反映市场主体双方的真实意图。在高度透明公开的市场信息和市场价格下，人力资源和企业都会作出理性的选择，保持人力资源市场的高效运转。

(3) 市场专业化程度将不断提升。随着上海产业结构的转型和现代服务业的发展，上海的人力资源市场专业化程度将得到进一步提升。一是处于低端劳动力市场和处于高端的人才市场之间的分工会越来越明确。劳动力市场将满足企业的一般用工需求，供给主体一般是上海的本地劳动力和全国的外来劳动力。人才市场可以满足上海对高端人才的需求，提升企业的竞争力和上海城市竞争力。其供给主体有上海本地人才、全国各地人才和来自世界各地的人才。二是劳动力市场内部和人才市场内部之间分工将进一步明显，市场的专业化程度将进一步提升。因为企业对劳动力素质的要求也越来越高，具有一定技能的高素质劳动力将是企业所急需的劳动力，“高级蓝领”和“高级灰领”将成为劳动力市场的紧缺人才，而没有一技之长的一般劳动力将会出现过剩。另外，人才市场也将出现分化，具有高学历但不具有专业和特长的一般人才也将出现严重的过剩，因为近几年甚至以后相当长一段时间内，大学扩招和研究生扩招将是无法逆转的。但是，具有较好专业和丰富经验的人才，特别是上海重点发展产业所需要的人才将会更加紧缺。分化的劳动力和人才也必将引起上海人力资源市场的专业化程度不断提高。

四、结 论

发挥政府的政策导向功能是构建成熟人力资源市场的关键。人力资源是上海经济发展的主要资源，建立高效运转、市场完善的人力资源市场，可以为上海经济又好又快发展提供充足的人力资源，有效运转的人力资源市场的建立需要政府积极发挥导向作用，从制度、法规、政策等方面提供必要保证。人力资源市场的发展离不开政府的支持与扶助，政府不需要在微观上管理人力资源市场，干预市场的运转，但是政府必须为人力资源市场的运转提供一个好环境，为市场运转搭建一个好的平台。未来很长一段时间，政府都将从制度、法律法规、政策等方面来引导人力资源市场的运转，界定人力资源市场的功能以及规范人才中介机构的行为，通过中介机构促进人力资源市场的有效运转，特别是引导中介机构促进高端人才的合理有序流动。进一步完善法律法规，比如对核心人才流动引起的商业秘密、知识产权的保护、限业竞争、快速劳动仲裁等相关法律法规的制定和完善。出台相关的政策，增强上海人力资源市场对高端人才的吸引力，比如更加开放的户籍政策，可以减少与户籍挂钩的社会保险福利待遇，同时给予更多的人才上海户籍，这是上海今后人力资源市场引进人才的必然趋势，因为取消户籍制度是世界所有市场经济国家通行的作法。引进人才家属的户籍问题、小孩就学问题等都将是政府要出台优惠政策来支持的。还有就是一些高端人才的个人所得税问题，必须给予税收返还或者降低他们个人所得税的比例，吸引他们来上海工作。政府在未来很长的时间内，主要是发挥好自身的导向作用，为上海人力资源市场构建一个宽松的、具有吸引力的人才环境。