

系统视野下的人才资源开发与城市发展

——西安市人才资源开发与经济发展的思考

赵生龙, 薛惠锋

(西北工业大学 资源与环境信息化工程研究所, 陕西 西安 710072)

摘要:城市发展的终极目标是人的全面发展,人才是实现发展的根本动力和手段。人才以系统的方式存在并对经济社会发生影响。因此,人才系统的要素、结构决定其行为和功能。西安市人才资源不能有效产出的根源在于人才系统整体性结构失调。

关键词:系统;人才资源;开发;城市发展

中图分类号:F124.5

文献标识码:A

文章编号:1671-6248(2004)04-0033-05

Relationship between talent and urban development

Systemic analysis about the problem between talent and urban economy development of Xi'an

ZHAO Sheng-long, XUE Hui-feng

(Institute of Resource & Environment Information Technology, Northwestern Polytechnical University,
Xi'an 710072, China)

Abstract: Mankind development is the aim of the city development. Talent resource is the driving force and the means of development. Talent resource exists and influence the economy, society by its system way. So the factor and structure decide the behavior and function of talent system. Structure serially imbalance is the reason that talent resource of Xi'an can't do good performance to the economy.

Key words: system; talent resource; development; urban development

一、人才资源开发与城市发展

(一)人的全面发展是城市发展的目标

城市首先是人口迁移和聚集的产物,由人口的聚集引发产业集聚和扩张,进而推动经济、社会 and 各项事业的全面发展。城市在区域发展中扮演着重要角色,城市化是发展的常见话题。科学发展观的核心是以人为本,城市中的人,既指个体的人,也指群体的人,既指当代的人,也指未来的人,因此,城市发展的终极目标是人的全面发展。

城市是由人口、资源、环境、经济和社会五个子系统组成的复合系统,人口系统是其子系统并以其整体性对整个系统发挥作用,由于人口在城市复合

系统中居于主动地位并发挥决定作用,因此,对人口的研究应成为城市发展研究的核心内容。

(二)人才资源的系统属性

在对人口的研究中,人口数量、质量和结构是三个重要指标。数量描述规模,质量强调素质,结构则刻画人口的构成。

人力资源和人才资源是人口研究中的两个重要概念。所谓人力资源是指具有劳动能力的那部分人口,所谓人才资源是指具有创造能力和显著业绩的那部分人力资源。因此,人口资源、人力资源、人才资源是人口系统分层的结果,不同层次的人口对发展的影响是不同的。理论研究和实践证明,决定城市竞争力和可持续发展的关键因素在于人才资源。

收稿日期:2004-10-14

基金项目:国家社会科学基金重点资助项目(03AJY006)

作者简介:赵生龙(1964-),男,陕西长安人,西北工业大学资源与环境信息化工程研究所博士生,主要从事区域经济发展及人力资源开发等管理研究。

首先,在开放的经济空间场中,人才以“流”的形式迁移、聚集并产生溢出效应。由于人具有的不断追求自我价值实现的内在驱动力和人才承载的知识和能力所具有的潜在势能,从而使人才资源有向人才生态环境的“洼地”^[1]流动的必然趋势,这是区域和城市发展的基本动因和先导因素。在世界历史上,三次成功的经济追赶都是人力资本追赶的成功范例,这就是美国对英国的追赶,日本对美国的追赶和韩国对西欧的追赶^[2]。改革开放初期,由于政策的导向,全国大量优秀人才向沿海迁移,导致以深圳为代表的一些沿海城市的崛起。20 世纪 90 年代,由于国家区域发展政策的调整,引发了人才的流动与重新布局。早在 1995 年前后,上海就在全中国率先启动了以人才高地为核心的人才发展战略^[3],为上海的再度勃兴提供了可靠的人才保障。

建国以来,西安经济社会的发展更是与人才资源的流动和聚集有密切关系。新中国成立至今,伴随国家区域发展政策三次大的调整,西安地区的人才资源也随之经历了三个调整时期。

第一次是 20 世纪 50 年代初开始实行的“均衡布局”政策,时间持续了近 30 年。这一时期国家把经济建设的重点放在内陆地区,其中,“一五”和“三线建设”是两次大的“西进”运动。出于战略的考虑,国家在西安安排了一批重大工业及国防项目,组建了一批有影响的科研院所。大量的科技人才流入西安,初步奠定了西安人才资源的优势地位,其中科技和军工方面的人才优势最为明显。这一人才优势与当时的产业结构相适应,主要集中在机械装备、电力机械、航空、纺织、化工等传统领域,成为西安地区人力资源构成中的基本骨干和相对稳定的部分。

第二次调整是改革开放后实施的沿海发展战略,大体经历了 20 年。这一时期国家投资的重点及一系列优惠政策向沿海倾斜,作为“伴生物”,大量的内陆人才由于“顺市场调节”向东部转移,导致西部地区人才大量外流,西安地区的人才流失尤为严重。大批新兴行业及高科技人才流往沿海及经济发达地区。其中以中青年高科技、商贸、金融、房地产等行业专门人才及骨干教师流失最为严重。沿海许多地区都将西安作为挖掘人才的“富矿”,致使西安地区的人才数量减少,专业结构扭曲加剧,年龄平均值增大及关键人才的断层和创新能力降低。

世纪之交,中国的区域发展政策开始了第三次大的调整。由于国家适时提出了西部大开发的战略,给西部人才资源的开发提供了前所未有的历史

机遇和政策环境。西安市积极调整人才人事工作思路,出台了一系列措施,吸引各类人才来西安创业,在构筑西安区域性人才高地方面发挥了应有的作用。目前,以四个开发区的人才结构变动为标志,高级人才“回流”逐年升温,2003 年首次出现了“入”大于“出”的局面。

其次,在特定的时期,城市人才的存量是个相对静止的概念。人才资源同样存在数量、质量和结构问题,即人才资源系统也存在规模、层次和结构问题。因此,只有通过系统研究方法,才能揭示人才资源系统内部的演化规律以及与环境的作用机理。事实证明,在区域人才资源开发中,单纯强调数量而忽视质量和结构是不可取的,单纯强调盘活现有人才存量而忽视对中长期增量的预测和开发也是不可取的。人才资源的动态管理应与社会经济发展的需求相耦合,从而发挥其整体的功能和最大效益,这应是人才资源开发的关键。

再次,人才资源系统除本身的结构和功能外,还受环境的影响。同样的人才在不同的组织中其作用是不同的。因此,作为人才资源开发,一方面,既要大力开发人才资源本身;另一方面,又要大力改善人才成长的外部环境。从宏观上讲,既要创造人才聚集的政策与机制的“洼地”,重视整体人才资源的开发。从微观上讲,又要营造好的社会氛围和企业文化,关注人才个体的发展。

中国是世界上最大的发展中国家,经济发展中的诸多矛盾以及保证可持续发展的根本问题,说到底是一个“人”的问题,一是主要侧重从个体形态和数量角度看的“人口问题”;二是从价值形态和侧重质量角度看的人力资本问题。人力资源丰富(人口数量多)而人力资本稀缺(人口素质差)是中国经济发展的根本性矛盾^[4]。长期以来,西安被看作人才大市,但经济发展相对滞后,被一些学者称为“西安现象”,这也充分暴露了人才数量相对较多,但创造剩余价值能力不强这一突出问题。从系统论的角度看,尽管西安市人才数量较大,但整体功能较差,人才系统的潜在功能没有有效发挥。从可持续发展的角度看,必须研究解决人才在发展中的动力和长效支撑问题,这应该是影响西安经济社会发展中的一个根本性问题。

二、西安市人才资源开发的系统分析及考量

(一)人才资源的整体状况

1. 专业技术人才资源开发情况

“八五”末,西安市共有各类专业技术人才187385人,其中大专以上学历的89333人,高中以上学历的85952人,初中文化程度(已取得专业技术职称的)12100人。

“九五”末,西安市共有各类专业技术人才达206954人,其中,大专以上学历的105526人,高中专学历的86983人,初中文化程度(已取得专业技术职称)的14445人,总数比“八五”时期增加了19569人,年平均增长速度为3.5%。

截止2003年底,西安市共有专业技术人员212238人(其中,女性49889人;少数民族583人),占全市职工总人数133.9万人的18.63%。全市平均每万人口中有专业技术人员305人;平均每万名职工中有专业技术人员1863人。另外,截止2003年底,全市非国有企业中的专业技术人员已达59630人。

结构状况:

(1)学历构成。全市专业技术人员中,具有研究生学历的5191人,占总数的2.45%;具有大学本科学历的55405人,占总数的26.11%;具有大专学历的78024人,占总数的36.76%;具有中专学历的50658人,占总数的23.87%。

(2)职称构成。全市专业技术人员中,具有高级职称的有17986人(正高11482人,副高6504人),占总数的8.47%;具有中级职称的有62645人,占总数的29.52%;具有初级职称的82956人,占总数的39.09%。

(3)年龄结构。全市专业技术人员中,30岁以下的55607人,占总人数的26.2%;31岁至35岁的54931人,占总人数的25.88%;36岁至40岁的32571人,占总人数的15.35%;41岁至45岁的32696人,占总人数的15.41%;46岁至50岁的20148人,占总人数的9.49%;51岁至54岁的9639人,占总人数的4.54%。

(4)专业构成。全市专业技术人员从事的专业涉及76个一级学科,主要分布在西安市教育、卫生、新闻、机电、化工、文化、轻工、建筑、商贸等系统和行业。其中,事业单位分布89394人,企业分布122844人。由于企业专业技术人员流动大,难以准确统计,现就西安市事业单位专业技术人员的结构情况予以分析。

事业单位专业技术人员共分17个门类。

全市国有事业单位共有各类人才89394人,其中:
工程技术人员 4257人

农业技术人员	1460人
科研人员	59人
卫生技术人员	10775人
教学人员	53670人
经济人员	8222人
会计人员	1948人
统计人员	180人
翻译人员	22人
档案文博人员	681人
新闻出版人员	449人
律师公证人员	128人
播音人员	83人
工艺美术人员	40人
体育人员	131人
艺术人员	724人
政工人员	1091人

工程技术人员占事业单位各类人才的
 $4257/89394=5\%$

教育和卫生人员占事业单位各类人才的
 $64445/89394=72\%$

2. 全市公务员队伍状况

截止2003年12月31日,全市共有公务员25944人,其中市级15853人,区级4655人,县级3199人,乡镇级2237人。

结构分析:

(1)市级共15853人

1)学历结构

研究生	257人
大学本科	4677人
大学专科	7797人
中专	1499人
高中以下	1623人

2)年龄结构

30岁以下	3251人
31~35	2318人
36~40	2706人
41~45	2667人
46~50	2814人
51~54	1353人
55~58	698人
59	103人
60以上	46人

(2)区级共4655人

1)学历结构

研究生 82 人
 大学本科 1 399 人
 大学专科 2 041 人
 中专 595 人
 高中以下 538 人

2) 年龄结构

30 岁以下 454 人
 31~35 521 人
 36~40 902 人
 41~45 834 人
 46~50 901 人
 51~54 551 人
 55~58 476 人
 59 80 人
 60 以上 16 人

(3) 县级共 3 199 人

1) 学历结构

研究生 16 人
 大学本科 526 人
 大学专科 1 145 人
 中专 788 人
 高中以下 724 人

2) 年龄结构

30 岁以下 665 人
 31~35 458 人
 36~40 527 人
 41~45 491 人
 46~50 461 人
 51~54 293 人
 55~58 298 人
 59 36 人
 60 以上 6 人

(4) 乡(镇)级 2 237 人

1) 学历结构

研究生 3 人
 大学本科 313 人
 大学专科 783 人
 中专 498 人
 高中以下 640 人

2) 年龄结构

30 岁以下 420 人
 31~35 452 人
 36~40 456 人
 41~50 252 人

51~54 138 人
 55~58 153 人
 59 17 人
 60 以上 9 人

全市公务员高中以下: $1623 + 538 + 724 + 640 =$

3 525 人

公务员人才总数(中专学历以上): $25\,944 -$

$3\,525 = 22\,419$ 人

3. 全市企业人才及人才整体状况和结构

公务员人才数 22 419 人
 事业单位人才数 89 394 人
 非国有企业人才数 59 630 人
 国有企业人才数 63 214 人
 其中:高新区 90 464 人
 经济开发区 6 077 人

(二) 几点思考

1. 关于人才标准问题

目前沿用的人才标准是中国人事部门的统计口径:即“中专学历和初级职称以上人员”,按此标准,西安可称为人才大市。但这一标准已受到普遍质疑,人才大会已经提出了以能力和业绩为导向的评价标准。

(1)抽象地讲,凡是具有一定知识、能创造性地劳动并能取得相应业绩的人都是人才。

(2)具体地讲,人才是能满足具体岗位需求的人,因此,人才的标准应该是分门别类的,具体的。

有学者提出,按传统人才标准确定的人才存量已失去意义。因此,制定新的人才标准评价指标体系,用新的人才标准重新盘点人才资源,对西安具有特殊意义。

2. 关于人才开发传导链问题

人才资源区别于其他资源的突出特点在于他的主观能动性,除能力外,还有一个意愿问题,就是拥有能力的人是否乐意“调用”其知识存量。因此,人才资源的效益是管理的函数。人才作用的发挥,一方面,取决于人才的能力,另一方面,还取决于管理水平。在特定的组织中,管理水平是一个决定性的参量。一般情况下,专业技术人才的作用的发挥取决于经营管理人才的管理水平;在国有企事业单位,经营管理人才的产生和作用的发挥取决于党政领导人才的管理水平;在非国有单位,经营管理人才的产生和作用的发挥,取决于市场机制和政策环境(由公务员队伍提供)。因此,必须首先造就一支高素质的公务员队伍。其次要选拔和培养一支高素质的经营

管理者队伍。人才开发的传导链应为,党政领导人才→公务员队伍→经营管理者队伍→专业技术人才队伍。因此,在人才资源开发中要克服片面强调专业技术人才队伍建设的倾向。在计划经济向市场经济的转型期,整体性人才资源的开发要首先强调建立高素质的公务员队伍和企业管理人才队伍。

3. 关于区域人才整合的问题

区域经济的基础是资源的供给丰度及结构模式。在人地关系地域系统中,人才资源是以其系统整体性地对经济系统发展作用的。但“西安市人才资源”和“西安地区人才资源”是截然不同的两个概念。在西安地区,由于受计划经济体制的影响,人才资源存在着严重的条块分割现象,严重影响着人才资源整体效益的发挥。在区域人才开发的制度体系中,区域人才流动政策和要素参与分配政策是两个基本的制度,但到目前为止,西安地区尚未形成在其地理空间内人才合理有序流动的制度,这是人才资源难以发挥应有作用的关键问题之一。

4. 关于人才结构问题

在国际上,衡量人才的主要标准是每千人中科学家和工程师数。目前,日本为4.7,美国为3.5,欧盟为2.2,亚洲新兴工业化国家和地区约为1.0,而中国仅为0.4。西安市目前有工程师约为1.1万人,每千人中科学家和工程师数约为1.4,指数高于亚洲新兴工业化国家和地区。但是,事业单位人才占全市人才总数比重(89 394/212 238=43%);事业单位内部工程师比重小(4 257/89 394=5%);国有企业人才占企业人才比重(63 214/122 844=52%)。可以看出,工程师与经济活动的关联度低,不能有效参与财富创造。财政供养的人才占全市人才总量的43%,财政负担过重,影响了对工业的投资,工业贡献不大又进一步影响了财政收入,由此形成恶性循环。

曾昭宁认为,改革开放以来,西安工业大幅度下滑是西安经济发展滞后的主要原因^[5]。张道宏的研究结果表明,西安市工业经济的贡献在全国大中城市中处于落后地位,且所处位次正在逐渐后移^[6]。应该说这与西安市人才结构中工程师数量少且分布不合理的现状具有正相关关系。

5. 关于城市人才环境综合评价指标体系问题

人才环境评价是人才学研究领域的一项新的内

容,如何测度城市人才环境状况,为人才战略实施提供参考是一个难点问题。这不但要求建立评价的指标体系,还要确定指标的权重以及指标的具体量化和评价方法的选择。目前关于人才环境的评价是西安实施人才强市战略必须研究的一个课题。

三、结 语

人才资源是一个典型的系统,研究和解决人才资源开发中的问题必须运用系统工程的理论和方法。人才系统的数量、质量和结构都会对人才资源作用的发挥产生重要影响。现阶段,人才结构失调是我国人才资源整体效益不能发挥的主要原因。通过本文的研究可以看出;西安市人才资源不能有效产出的深层次原因也是人才系统的整体结构和功能失调。有鉴于此,必须采取基于多维的综合措施加以解决。目前,应着重解决好以下几个问题:首先,要树立系统人才观。从人才系统的外部 and 内部两个方面推动人才资源开发。其次,以“西安”为地理概念,有效整合区域人才资源,当务之急就是制定出台区域性人才流动政策,最大限度地发挥区域人才存量的效益;再次,作好人才系统动态监测和中长期需求预测,以适应产业结构高度化和产业结构变迁的要求。第四,研究制定生产要素参与分配的具体办法,真正解决创新的激励机制问题。

本文在撰写当中得到了西安市人事局专业技术人员管理处张向东处长、郭九洲副处长、信息中心吕维政主任的大力支持,在此表示衷心感谢!

参考文献:

- [1] 俞启定.关于人才实行有偿流动的思考[J].北京大学学报(社会科学版)2003,(3).
- [2] 胡鞍纲.大国兴衰与人才资源开发[J].新华文摘,2003,(8).
- [3] 蔡哲人.目标、战略、政策——构筑上海人才高地的跨世纪工程[M].上海:上海交通大学出版社,2000.
- [4] 李宝元.人本方略——新世纪中国经济可持续发展的战略选择[J].中国可持续发展,2000,(2).
- [5] 曾昭宁.工业强市西安跨越式发展的新思路[J].西京论坛,2002,(4).
- [6] 张道宏.整合与重组——理论研究及对西安经济发展的实证分析[M].西安:西安交通大学出版社,2001.

[责任编辑 杨彬智]