



湖南

人才资源发展研究

张跃雄 著

HUNAN RENCAIZIYUAN FAZHANYANJIU



中南大学出版社

湖南人才资源发展研究

张跃雄 著

2013.12
2.11

中南大学出版社

湖南人才资源发展研究

张跃雄 著

☐责任编辑 李宗柏

☐出版发行 中南大学出版社

社址:长沙市麓山南路 邮编:410083

发行科电话:0731-8876770 传真:0731-8710482

电子邮件:csucbs @ public. cs. hn. cn

☐经 销 湖南省新华书店

☐印 装 湖南大学印刷厂

☐开 本 850×1168 1/32 ☐印张 7 ☐字数 174 千字

☐版 次 2002 年 3 月第 1 版 ☐2002 年 3 月第 1 次印刷

☐书 号 ISBN 7-81061-527-0/C·020

☐定 价 10.00 元

图书出现印装问题,请与经销商调换

一 绪 论	(1)
(一) 知识经济的到来, 对我国人才素质提出了 更高要求	(2)
(二) 全球经济一体化进程加快和我国加入 WTO, 对湖南人才开发形成一种严峻态势	(2)
(三) 随着全球经济结构调整, 湖南省将严重缺少适应 国际环境变化的各类复合型人才	(3)
(四) 国内经济的迅速发展, 给湖南人才开发带来了 机遇与挑战	(3)
(五) 人事制度改革的进一步深化, 对湖南省人才工作 提出了更高要求	(4)
二 湖南人力资源开发现状	(5)
(一) 人口及变动趋势	(5)
(二) 劳动力资源及其变动趋势	(5)
(三) 人力资源的素质	(7)
(四) 人力资源产业构成及变动趋势	(8)
(五) 劳动参与率	(8)
(六) 人力资源就业状况	(9)
(七) 人力资源开发的成就	(10)

(八) 人力资源的开发体系	(12)
三 湖南人才现状与人才资源开发态势	(16)
(一) 湖南的人才现状	(16)
(二) 湖南人才资源开发	(22)
四 湖南人才开发面临的严峻挑战	(28)
(一) 人才总量不适应国民经济的发展	(28)
(二) 人才结构还不适应经济社会发展需求	(28)
(三) 人才素质亟待进一步提高	(31)
(四) 人才环境要进一步优化	(32)
(五) 人事制度改革要进一步深化	(32)
(六) 人才资源开发发展趋势	(33)
(七) 加入 WTO 后, 湖南缺什么样的人	(40)
五 湖南人才工作回顾和面临的宏观环境及要求	(43)
(一) 工作回顾	(43)
(二) “十五”期间湖南人才工作面临的宏观环境 ...	(48)
(三) 做好新世纪湖南省人才工作的基本要求	(51)
六 湖南人才工作的战略思考与科学预测	(54)
(一) 指导思想	(54)
(二) 发展目标	(54)
(三) 发展重点	(56)
(四) 战略思考	(57)
(五) 湖南省人才发展战略的基本原则	(61)
(六) 湖南人才资源发展趋势预测	(62)

七 湖南人才资源开发工作的基本要求 (69)

- (一) 进一步深化人事制度改革, 初步建立与社会主义市场经济体制相配套的新的管理体制 (69)
- (二) 积极推进和完善国家公务员制度, 加大对行政机关工作人员管理力度, 建立一支专业化、高素质的国家公务员队伍 (73)
- (三) 充分发挥市场在人才资源配置中的基础性作用, 逐步实现人才的选择、培养、评价、使用社会化、市场化 (76)
- (四) 适应社会发展对人才的需要, 大力加强人才资源开发和人才结构调整, 造就一支宏大的人才队伍 (78)

八 湖南人才资源开发利用的对策与措施 (83)

- (一) 从深化人事制度改革入手, 建立公开、公正、公平的用人机制 (83)
- (二) 制定落实各项优惠政策, 营造一个宽松、和谐的良好人才政策环境 (84)
- (三) 要进一步加大对人才开发的投入, 努力改善人才的工作、学习和生活条件 (85)
- (四) 大力推进人才开发战略, 加速湖南省高素质人才队伍建设 (85)
- (五) 实施湖南人才开发的十项政策措施 (89)

九 湖南高层次专业技术人才改善与分析 (96)

- (一) 湖南省高层次专业技术人才的现状 (96)

(二) 湖南省高层次专业技术人才队伍建设的差距与不足	(105)
(三) 构建湖南省高层次专业技术人才群体的指导思想、 目标和原则	(114)
十 长株潭三市人才资源现状分析与思考	(116)
(一) 人才总量	(116)
(二) 人才结构	(117)
(三) 比较分析	(120)
(四) 长株潭三市人才资源开发战略研究	(130)
十一 2001 年湖南人才资源开发	(143)
(一) 2001 年人才资源开发与“十五”计划的比较分析	(143)
(二) 2001 年人才资源开发的成效	(146)
(三) 对继续做好湖南省人才资源开发工作的意见建议	(149)
十二 湖南人才预测预报研究	(153)
(一) 意义和作用	(153)
(二) 基本原则	(154)
(三) 目标和内容	(155)
(四) 方法和形式	(160)
(五) 数据采集与处理	(166)
十三 湖南人才规划技术研究	(169)
(一) 人才规划的分类和制定原则	(169)
(二) 人才调查的基本方法和数据处理	(171)

(三) 人才队伍的基本指标	(174)
(四) 人才现状分析	(180)
(五) 人才发展预测	(185)
(六) 几种简单的人才预测模型技术	(193)
(七) 编制人才规划的基本步骤和方法	(197)
附一 湖南省国民经济和社会发展第十个五年计划纲要(节选)	(201)
附二 湖南省人才发展第十个五年计划	(205)
后 记	(216)

一 绪 论

湖南地处内陆，承东接西，是以农业为主的人口大省。长期以来在湖南省委、省政府的领导下，以经济建设为中心，坚持以人为本的思想，全面贯彻“科教兴湘”战略方针，牢固树立科学技术是第一生产力的观念，发展到今天，农业在全国占有重要地位，工业基础较好，交通、能源、电子、通讯等产业得到全面发展，科技、教育、文化、影视、体育等事业具有一定优势，各类人才在全国有较大影响。据有关部门统计，近 20 年来，全省共取得各类科技成果 18500 项，其中 405 项获国家级科技成果奖励，近 3700 项获省级科技进步奖。我国能用占世界 7% 的耕地养活占世界 23% 的人口，这在很大程度上得益于湖南的杂交水稻生产技术的推广应用。但是，同世界发达国家和国内先进地区比较，湖南省的综合科技实力还不强，科技水平还不高，经济增长主要依靠资源过度消耗与粗放经营，科技还没有成为经济增长的主导力量。多年来，湖南省工农业生产徘徊不前，经济效益不高，无论是经济总量还是人均水平在全国排位均呈下降趋势。近几年来，湖南经济增长方式的转变虽有进展，但集约化水平不高。1998 年全省工业经济效益综合指数为 78.07%，低于全国平均水平 12.88 个百分点，在全国排在 16 位。我国加入 WTO 后，湖南省原来基础较好的一些传统产业又面临新的挑战。虽然加入 WTO 后的竞争直接体现在经济竞争上，但实质上是人才竞争。当今世界，以知识创新、技术创新和高新技术产业化为核心的综

合国力的竞争，关键是要拥有丰富的人才资源和一支强大的高水平人才队伍。事实上，一场没有硝烟的人才大战在世界范围内展开，国内人才争夺战也已在各省市自治区和各大中城市展开。

（一）知识经济的到来，对我国人才素质提出了更高要求

当前，发达国家在以信息技术为主导的新技术革命推动下，以知识为基础的新经济时代——知识经济时代正在到来，经济贸易全球化，资本无形化，市场运营网络化等极大地改变着社会的生产、分配、消费方式，各国和地区之间的相互依存度不断增加。对于我们这样一个人口众多，人均资源不足，人才匮乏，经济欠发达的国家，尤其是湖南这样一个农业大省，要么搭上车，要么更落后。21世纪初，国际经济的知识化集中表现为发达国家的产业结构的知识化上，他们一方面抢占知识经济的战略制高点，另一方面加快本国传统产业向发展中国家和地区的转移和扩散，这势必会加重发展中国家和地区的经济结构趋同和供给过剩。随着国际竞争加剧，湖南省民族工业的生存和发展空间变小，产业结构调整 and 产业结构升级的难度进一步加大，新兴产业、高科技产业，尤其是高新技术产业人才培养和发展面临更高的门槛。

（二）全球经济一体化进程加快和我国加入 WTO，对湖南人才开发形成一种严峻态势

加入 WTO，对湖南省来说是一种历史性的转折，必将促进湖南省经济体制尤其是人才体制在比较短时间内产生显著变化，也将大大促进湖南省人才的国际化进程。目前湖南省从加入世贸组织看，它有利于实现国际范围内包括人才在内的资源优化配置，促进市场经济的发展，有利于引进外资，扩大跨国经营，但对湖南的人才在一定时间内会带来较大冲击。外商到中国投资，

对我们最大的威胁，首先就是对人才的争夺。随着跨国投资实体本地化的趋势愈加明显，外商把挖掘利用本地人才作为投资战略的重要组成部分，利用高薪诱导，广揽人才，使其集合优势更为突出。而我们目前还没有形成有效的与其争夺人才的机制，包括分配机制和使用机制，人才的大量转移短期内不可避免。这些人才，不仅包括高级专业技术人才、管理人才，而且还包括训练有素的操作人才。从目前“三资”企业中国雇员的结构看，绝大多数都是文化程度高、外语水平好的专业人才。这种挑战和冲击对经济的影响，比大市场的影响大得多。

（三）随着全球经济结构调整，湖南省将严重缺少适应国际环境变化的各类复合型人才

湖南作为发展中国家的一个发展中地区，必须高度重视全球化经济结构调整特别是产业结构调整的巨大冲击，为湖南争得有利地位。目前湖南省严重缺少熟悉国际惯例、国际标准和国际规则的综合型人才，如湖南省经济界和企业界，既懂国内专业技术知识，又懂国际惯例、标准和规则，既有强烈开拓意识，又有较强业务能力的复合型人才很少，缺少一支熟悉国际经济、贸易、金融、保险、法律、管理、工商、外语等知识化国际规则的开放型人才队伍。毫无疑问，这将在我国加入 WTO 后给湖南省经济带来非常不利的影响。当前世界贸易组织事实上已成为世界经济贸易发展中起重要作用的“经济联合国”，湖南要想深层次地参与国际竞争与分工，发挥湖南人力资源优势，使人才的潜能得以充分发挥和更合理的配置，促进湖南省经济增长，就必须使湖南的人才结构适应国际经济产业结构的调整。

（四）国内经济的迅速发展，给湖南人才开发带来了机遇与挑战

在由社会主义计划经济向市场经济转变的过程中，湖南省周

边省份经济发展的格局发生了极大变化。南部以广州为中心的珠江三角洲，东部以上海为中心的长江三角洲，北部武汉三镇，西部以重庆和成都为中心的大西南经济联合体，加之最近国家不断加大西部开发力度，这些既为湖南经济带来了机遇，也带来了挑战。上海是我国经济、金融、贸易中心，具有较强的技术优势和科技优势，1996年就提出“构筑上海人才高地”，2000年建成全国人才高地，2010年建成世界人才高地。湖南经过建国以来特别是改革开放20多年的发展，经济总量上了一个台阶，人才队伍建设也取得较大成效，但与周边省份特别是沿海省份和发达地区相比还有较大差距。湖南迫切需要尽快培育一个特大型中心城市，形成一个人才聚集的高地，一个强有力的人才支撑体系。

(五) 人事制度改革的进一步深化，对湖南省人才工作提出了更高要求

最近中央提出要进一步深化人事制度改革，在21世纪的头十年要建立充满活力的用人机制，完善宏观管理系统，建立各具特色的管理制度，健全管理法规体系，实现人才的整体开发和合理配置，在完成企业人事制度改革的同时，完成事业单位人事制度改革，建立一套符合社会主义市场经济条件下的用人制度和机制，培养一大批适应时代发展需要的新型人才。“九五”期间湖南省事业单位人事制度改革只处于试点阶段，企业人事管理还没有完全摆脱计划经济体制的束缚，与现代企业人事制度相差甚远，公务员队伍整体素质有待进一步提高，人才结构调整面临新的要求，人才工作任务十分繁重。

二 湖南人力资源开发现状

湖南是一个人口大省，蕴藏着丰富的人力资源。当前面对世界范围内经济和科技的激烈竞争，以及人口、资源、环境与发展的严峻挑战，大力开发人力资源，全面提高人口素质，是实现湖南省经济和社会可持续发展的惟一途径。因此，在研究人才资源开发的同时有必要对湖南省人力资源进行全面调查了解。

（一）人口及变动趋势

湖南省人口自然资源率经过 20 世纪 80 年代初期的迅速下降和后期的波动上升，到 90 年代又平稳下降，全省人口出生率和自然增长率分别由 1990 年的 23.39‰ 和 16.70‰ 下降到 1999 年的 11.72‰ 和 4.6‰。虽然低于全国平均水平，但由于人口基数大，1978 年至 1999 年的 20 年间，年均增加人口仍达 68.3 万人。图 2-1 是湖南省 1980 年至 2000 年人口增长率趋势图。

湖南省 1999 年人口已达 6532 万人。如果 21 世纪初全省生育保持当前水平和变动趋势，即以 2000 年人口数为基数，按未来年平均 0.45% 增长速度计算，2005 年将达到 6710 万人，增加 148 万；即使按平均 0.4% 的速度计算，也将达到 6693 万人，增长 131 万。

（二）劳动力资源及其变动趋势

2000 年，湖南省 16 岁人口为 105 万人，占总人口的 1.6%。

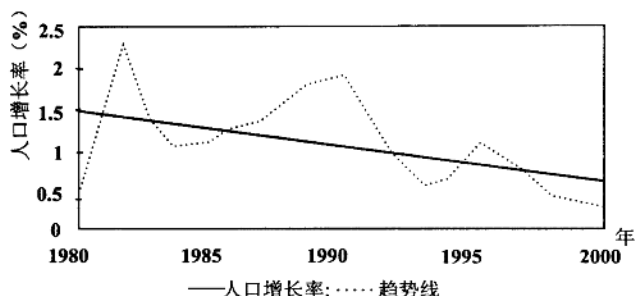


图 2-1 湖南省人口增长率趋势图

随着人口增加，今后二三十年湖南省劳动力资源一直呈上升趋势，2008 年达到 160 万人（见图 2-2）。“十五”末期，湖南 16 岁人口将达到 137 万人。快速增长的劳动力资源，给社会提供了人才资源，同时也对湖南省就业形成了巨大的压力。如何处理人才资源增长与新增长劳动力就业的矛盾，是湖南省今后经济发展中长期存在的问题。

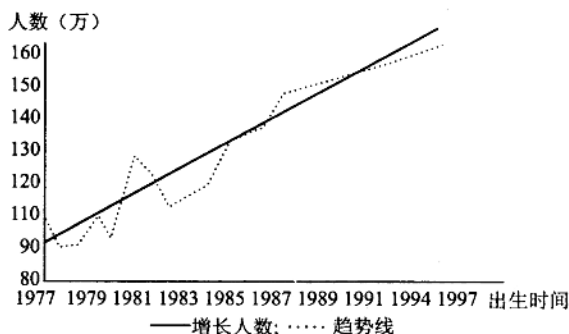


图 2-2 湖南省劳动力资源增长趋势图

(三) 人力资源的素质

1. 人口整体素质提高。15岁及以下文盲和半文盲人口占总人口的比重逐年下降,1990年为12.2%,1999年下降到11.1%,下降了1.1个百分点,特别是1995年以后,文盲和半文盲比重下降幅度更大。

2. 受过中等教育的人口比重不断上升。从1990年到1999年,6岁以及6岁以上人口中,具有小学以下文化程度的人口占总人口的比重由55.6%减少到48.0%。受过大专以上教育的人口占总人口的比重由1990年的1.14%上升到1999年的2.58%。但是,从全省人口受教育程度看,1999年受过高中以上教育的人口比重还很低,仅为13.6%;大专以上文化程度的人口在100人中还不到3个,而发达国家多数超过20个。

3. 从业人口文化程度偏低,行业差异较大。据1990年人口普查,当年全国从业人口平均受教育时间为5.8年,其中农业劳动者平均文化程度最低,平均受教育时间最短,仅4.8年,最高的是科、教、文、卫和金融保险部门,为10.9年。其次是党政机关和群众团体,为9.7年。发达国家如日本的农业劳动者平均受教育时间1975年就已达到11.7年,比我国科、教、文、卫部门的劳动者的平均文化程度还高。如按全省平均水平同全国平均水平比较相差更大。这是湖南省乃至我国与发达国家经济发展水平存在差距的深层次原因之一。

4. 专业技术人才短缺。据1999年统计,湖南省从业人员为3601.39万人,其中专业技术人员约110万人,不到从业人口的3%。目前美国这一比例为15%,法国为15.5%。在全省各类专业技术人员中^①大学本科以上文化程度的仅占12.5%,而初中以

^① 专指地方专业技术人员,不含中央在湘单位,以下同。

下文化程度的还占 3.2%。

(四) 人力资源产业构成及变动趋势

从全省产业结构的变化过程来看,就业构成远远滞后于产值构成。从 1978 年到 1999 年,全省的就业结构变化迅速,21 年间,第一产业的比重从 40.7% 锐减到 23.4%,第三产业的比重从 18.6% 猛升到 37.6%,但第一产业从业比重由 78.4% 下降到 56.3%,第三产业从业比重由 8.2% 上升到 20.4%,从业结构滞后于产值结构的现象仍然没有根本变化。第一产业产值减少 17.3 个百分点,从业人数减少 22.1%;第三产业产值增加 19.0 个百分点,从业人数增加 12.2%。从国内来看,这一比重是比较高的。发达国家农业集约化程度很高,从事第一产业的人口比重多在 10% 以下。近几年来,湖南省第三产业的发展势头较好,从 1992 年至 1998 年的 6 年间,第三产业从业人员比重由 13.8% 增长到 21.6%,增长 7.8 个百分点。第一产业从业人员比重由 67.5% 下降到 55.6%,下降 11.9 个百分点。按 20 世纪末的增长速度,我国第三产业从业人员的比重到 2015 年将超过第一产业,达到 37.2%,第一产业的比重则降低到 31.8%。

(五) 劳动参与率

1. 当前劳动参与水平

劳动参与率是反映人力资源利用率的一个重要指标,它一般指 16 岁以上人口中经济活动人口的比重。按照湖南省 1999 年抽样调查进行计算,15 岁以上人口比重约为 76.1%,人口约为 4998 万左右。扣除 15 岁人口约 108 万人,从业人员为 3601 万人,其劳动参与率为 73.6%。湖南省 16~19 岁人口中,女性劳动参与率高于男性,其主要原因是目前我国男性在学率大大高于女性,同时,这一年龄的女性多数尚未结婚,未入学者多直接参

加社会劳动。在 20 岁以上人口中，男性劳动参与率普遍高于女性。与其他国家比较，我国劳动参与率较高，特别是青年（16~25 岁）和妇女的劳动参与率偏高，这说明从数量上看我国劳动力资源利用率较高，从结构上看却不尽合理。首先，较高的劳动参与率意味着较高的劳动力供给量，从而增加了劳动力市场的就业压力；其次，年轻的劳动力就业教育存在一定的替代性，过早就业必然失去进一步接受教育的机会，从而导致人才资源整体素质偏低。

2. 劳动参与率变动趋势

一般而言，非经济活动人口包括在校学生、照顾家庭者、离退休人员、丧失劳动能力者、现役军人等。劳动参与率会随以上人群比重的变化而变化。就总趋势看，湖南省人口的劳动参与率会趋于下降。

随着高中教育的基本普及和高校招生规模的扩大，在校学生增加是主要因素。今后 15 年内 16~22 岁学龄劳动力无论数量、质量，还是占劳动率资源比重都将呈上升趋势。“十五”期间全省初中升高中比例达到 95%，高校入学率达到 13% 以上。以 1999 年小学升学率 95.2%、初中升学率 48.17% 计算，高中以上平均在校生 250 万人，比“九五”期间每年约增加 75 万人。因此，全省总劳动力劳动参与率就会下降 2 个百分点左右。

（六）人力资源就业状况

目前我国正处在经济结构调整的过渡时期，在各种制度尚未健全的情况下，下岗、失业人员大量增加。湖南省城镇登记失业率由 1995 年底的 3.8% 稍上升到 1999 年底的 3.9%。

1. 由于 16 岁以上人口正处于增长的高峰，新增劳动力的就业压力，在“十五”期间和到 2015 年会表现得尤为突出。“十五”期间劳动力资源增长为 620 万人，而“九五”期间仅为 530