

区域人才结构 失衡与预警

王修来 陈万明 赵亮亮 马宁玲 张玉韬 邱原 著



中国人民大学出版社

区域人才结构失衡与预警

王修来 陈万明 赵亮亮 著
马宁玲 张玉韬 邱 原

中国人事出版社

图书在版编目(CIP)数据

区域人才结构失衡与预警/王修来等著. —北京: 中国人事出版社,
2012
ISBN 978-7-5129-0400-2

I. ①区… II. ①王… III. ①人才结构学-研究-中国 IV. ①C964.2
中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 297227 号

中国人事出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出 版 人: 张梦欣

*

北京金明盛印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

880 毫米×1230 毫米 32 开本 7 印张 191 千字

2013 年 1 月第 1 版 2013 年 1 月第 1 次印刷

定价: 32.00 元

读者服务部电话: (010) 64929211/64921644/84643933

发行部电话: (010) 64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错, 请与本社联系调换: (010) 80497374

我社将与版权执法机关配合, 大力打击盗印、销售和使用盗版
图书活动, 敬请广大读者协助举报, 经查实将给予举报者重奖。

举报电话: (010) 64954652

目 录

第一章 导论	(1)
第一节 问题的提出及意义	(1)
第二节 主要研究内容	(8)
第三节 研究的框架与创新	(10)
第二章 理论基础及研究综述	(12)
第一节 理论基础	(12)
第二节 人才结构相关研究概况	(25)
本章小结	(29)
第三章 区域人才结构概述	(30)
第一节 基本概念	(30)
第二节 区域人才结构的概念及特征	(34)
第三节 区域人才结构的横向分析	(36)
第四节 区域人才结构的纵向分析	(48)
本章小结	(57)

第四章 区域人才结构失衡分析	(59)
第一节 区域人才结构失衡的界定.....	(59)
第二节 区域人才结构失衡的表现.....	(62)
第三节 区域人才结构发展阶段及失衡的特点.....	(69)
本章小结.....	(78)
第五章 区域人才结构失衡的主要影响因素	(80)
第一节 宏观层次的环境与政策因素.....	(80)
第二节 微观层次的人才培养、储存和使用效率因素.....	(87)
第三节 区域人才流动因素.....	(94)
本章小结.....	(100)
第六章 区域人才结构失衡机理分析	(101)
第一节 区域人才结构与经济发展的失衡分析.....	(101)
第二节 区域人才结构供需失衡过程分析.....	(110)
本章小结.....	(121)
第七章 区域人才结构失衡预警模型研究	(123)
第一节 社会经济危机管理预警理论概述.....	(123)
第二节 区域人才结构失衡预警方法选择及步骤.....	(128)
第三节 区域人才结构失衡预警指标体系的构想.....	(133)
第四节 区域人才结构失衡预警模型的建立.....	(143)
第五节 区域人才结构失衡预警模型的应用.....	(151)
本章小结.....	(154)
第八章 江苏省人才结构特征及对策分析	(156)
第一节 江苏省人才结构的演变与发展趋势.....	(156)
第二节 江苏省人才结构失衡程度及特点分析.....	(165)
第三节 江苏省人才结构失衡预警及对策建议.....	(178)

本章小结·····	(188)
第九章 可持续发展：构建和谐人才结构的展望·····	(189)
第一节 区域协调发展战略：区域和谐人才结构的前导·····	(190)
第二节 学习型社会：区域和谐人才结构的环境要素·····	(201)
第三节 因地制宜：区域和谐人才结构的政策前提·····	(204)
本章小结·····	(208)
参考文献·····	(210)

第一章

导 论

第一节 问题的提出及意义

人才是经济和社会发展的基础和动力来源。如果说科技是现代经济腾飞的发动机，人才就是这个发动机得以运转的“燃料”。发达国家资本的 75% 以上不再是实物资本，而是人力资本，人力资本成了人类财富增长、经济进步的源泉（加里·贝克尔，1987）。新中国成立以来，党和国家领导人高度重视人才工作，提出“尊重知识、尊重人才”，实施人才战略，开发人才资源，大批优秀人才脱颖而出、健康成长，在改革开放和现代化建设中发挥了重要作用，人才队伍建设取得了显著成绩，我国人才素质不断提高。但进入 21 世纪，国际形势正在发生深刻变化。随着经济全球化的发展，人才全球化趋势进一步增强，尤其是我国加入世界贸易组织后，面临的人才结构问题日益凸显。发达国家利用各种手段吸引我国人才，人才竞争日益激烈；全球范围内的经济结构调整对我国人才结构调整提出了更高要求。

实施人才强国战略，优化人才队伍结构，是抓住和用好重要战略机遇期、应对日益激烈的国际竞争的必然要求，也是增强我国综合国力和国际竞争力，实现中华民族伟大复兴的战略选择。按照中共中央组织部出台的《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2012）》的总

体部署,推动人才结构战略性调整,充分发挥市场配置人才资源的基础性作用,改善实现调控,促进人才结构与经济社会发展相协调。当前,要加快人才结构调整,优化人才资源的配置,促进人才合理分布,以合理的人才结构促进经济的快速发展。

一、我国人才结构失衡的现状

就目前人才队伍的实际情况看,我国的人才队伍结构现状同新形势、新任务的要求还不相适应。《中国人才发展报告 2007》^①指出,我国人才结构不合理突出表现为:①人才的地区分布不尽合理。东部地区由于经济优势和政策优势,吸引了大量的人才;中西部地区由于经济落后,发展较为缓慢,竞争力较差,难以吸引和留住人才。“孔雀东南飞”的现象制约了中西部地区的经济和社会发展。②人才的部门分布不能满足客观需要。从人才在党政机关、事业单位和企业的分布来看,我国企业中人才的数量和质量都不能满足需要。企业是现代经济发展的主导力量,是我国提高自主创新能力的主要推动者。因此,要增强企业的吸引力,制定政策引导人才到企业中去。③技术性人才和高级专业性人才缺乏。总的来说,我国初级人才数量较多,相对市场需求较为富余;但技术型人才和高层次、复合型人才严重匮乏。多年来,国家逐步加大了对义务教育、学历教育的资金和教学设施的投入,但是对企业技术工人的职业教育培训投入却很少,对就业人员的从业标准、技能要求等也没有强制性的法律法规及政策性的规定,导致技术工人队伍整体素质的下降。这使得我国的制造业发展面临着技术型人才不足的困难。高级科技人才、高级企业经营人才和高素质的政府公务员的短缺状况同样也难以适应日益变化的时代需求。特别是我国加大了产业结构调整的力度后,现有的人才结构不能适应产业结构调整的需要,金融、信息、国际贸易、高新技术等方面的专业性人才和复合型人才严重短缺。

① 潘晨光,王力.中国人才发展报告 2007 [M].北京:社会科学文献出版社 2007: 35-62.

1. 人才结构产业（行业）分布的失衡现状

人才结构优化决定着产业结构的优化程度。历史发展经验表明，每当经济社会发展到一个新的阶段，都会对人才资源提出新的要求，只有满足了人才的需求，经济社会才有可能获得新的机遇。人才是产业结构调整的关键因素，产业结构的优化必须以人才结构的优化为前提。《中国人才发展报告 2005》对我国人才发展与经济发展的统计表明，两者有高度的相关性。从年均增长速度方面考察，1978—2003 年，我国专业人才总量的增长速度年均均为 7.34%，GDP 的增长速度年均均为 9.38%，经济增长对人才总量增长的弹性系数为 1.28，即人才总量每增长 1%，拉动经济增长 1.28%。人才投入与物质投入的效益对比表明，全社会教育经济投入每增长 1%，可以拉动经济效益增长 0.98%，而全社会固定资产投资每增长 1%，只能拉动经济增长 0.44%。人才投入对经济的拉动相当于物质资源投入对经济的拉动的 2.23 倍，可见，人才开发的投入对经济增长的拉动作用比物质资源的投入拉动作用大得多。但就现状看，人才结构与经济结构之间并不协调。表 1—1 列示了 2004—2006 年我国经济结构与人才结构的对比情况。从三个产业的经济结构看，2004 年第一、第二、第三产业的经济结构比例为 13.39%：46.23%：40.38%，同期人才结构比例为 2.38%：23.32%：74.30%；2005 年三个产业的经济结构比例为 12.24%：47.68%：40.08%，同期人才结构比例为 2.20%：23.78%：74.02%；2006 年三个产业的经济结构比例为 11.34%：48.68%：39.98%，同期人才结构比例为 2.05%：23.99%：73.96%。显然，第一、第二产业的人才结构比例低于经济结构比例，人才密度过低；而第三产业人才结构比例高于经济结构比例，存在人才过剩问题。就分行业而言，第二产业中的建筑业经济结构与人才结构比例基本持平，其他行业均表现为人才结构比例偏低；第三产业中的交通运输、仓储和邮政业，信息传输、计算机服务和软件业，批发和零售业，住宿和餐饮业，房地产业，租赁和商务服务业，居民服务和其他服务业经济结构比例大于人才结构比例，人才结构比例偏低。而教育和卫生、社会保障和社会福利业两大行业人才结构比例远远高

于经济结构比例,除了这两个行业本身具有非营利性外,也说明现有的人才主要集聚在这两个行业,是造成第三产业人才结构失衡的重要原因,见表 1—1。

表 1—1 中国经济结构与人才结构的对比

行业	经济结构			人才结构		
	2004 年 (%)	2005 年 (%)	2006 年 (%)	2004 年 (%)	2005 年 (%)	2006 年 (%)
农林牧渔	13.39	12.24	11.34	2.38	2.20	2.05
第一产业	13.39	12.24	11.34	2.38	2.20	2.05
采矿业	4.77	5.63	5.70	2.23	2.03	1.96
制造业	32.37	32.81	33.60	13.75	14.04	14.34
电力、燃气及水的生产和供应业	3.65	3.71	3.78	2.15	2.14	2.13
建筑业	5.44	5.53	5.59	5.18	5.57	5.56
第二产业	46.23	47.68	48.68	23.32	23.78	23.99
交通运输、仓储和邮政业	5.82	5.91	5.89	2.85	2.56	2.53
信息传输、计算机服务和软件业	2.65	2.60	2.51	1.41	1.46	1.56
批发和零售业	7.79	7.39	7.30	3.01	2.69	2.43
住宿和餐饮业	2.29	2.29	2.26	0.59	0.60	0.57
金融业	3.37	3.44	4.01	4.98	4.88	4.84
房地产业	4.49	4.50	4.56	1.01	1.05	1.04
租赁和商务服务业	1.64	1.59	1.55	1.14	1.20	1.21
科学研究、技术服务和地质勘查业	1.10	1.12	1.14	3.58	3.55	3.63
水利、环境和公共设施管理业	0.48	0.46	0.45	0.87	0.86	0.87

续表

行业	经济结构			人才结构		
	2004 年 (%)	2005 年 (%)	2006 年 (%)	2004 年 (%)	2005 年 (%)	2006 年 (%)
居民服务和其他服务业	1.55	1.71	1.67	0.22	0.20	0.18
教育	3.06	3.09	2.92	37.51	37.51	37.50
卫生、社会保障和社会福利业	1.64	1.60	1.51	11.26	11.37	11.56
文化、体育和娱乐业	0.65	0.65	0.63	1.78	1.70	1.65
公共管理和社会组织	3.84	3.73	3.59	4.09	4.38	4.37
第三产业	40.38	40.08	39.98	74.30	74.02	73.96

资料来源：《中国统计年鉴 2008》。^①

统计数据表明，我国人才产业分布的突出问题是，国民经济的产业布局和人才的产业分布形成了鲜明的反差。第一产业、第二产业中专业技术人才数量明显偏低，这意味着第三产业在集中大批人才的同时，人才对国民经济的贡献率明显低于其他产业。

2. 人才结构区域分布的失衡现状

由于自然和历史的原因，我国区域经济社会发展表现出较大的差距。区域经济社会的发展，关键在人才。加强区域人才结构调整，为区域发展提供人才和智力保证，是人才工作面临的重要任务。随着知识经济时代的到来，人才在经济社会发展中的地位和作用不断提高，而人才的流动也引发了区域之间的人才竞争，使区域人才结构调整日益成为区域经济社会发展的基础和动力。表 1—2 列示了我国各地区

^① 中华人民共和国统计局. 中国统计年鉴 2008 [G]. 北京：中国统计出版社，2008.

人才结构的基本情况,其中,A表示各地区大专及以上学历的人口占全国大专及以上学历人口的比重;B表示各地区大专及以上学历人口占该地区总人口(6岁及6岁以上人口)的比重。从东、中、西部的总体情况看,所计算的A的比例为49.90%:29.26%:20.83%,所计算的B的比例为8.21%:5.95%:4.90%。由此可见,各地区人才分布与区域经济社会发展情况密切相关,呈梯度分布状态。就具体情况看,东部地区A值比较大的地区是江苏(7.32)、广东(7.11)和山东(6.36),B值比较大的地区是北京(30.13)、上海(21.34)和天津(15.74);中部地区A值比较大的地区是湖南(4.62)和河南(4.42),B值比较大的地区是湖北(8.16);西部地区A值比较大的地区是四川(3.96)和陕西(3.45),B值比较大的地区是新疆(8.97)和陕西(7.73),见表1—2。

表 1—2 人才结构区域分布对比

东部	A (%)	B (%)	中部	A (%)	B (%)	西部	A (%)	B (%)
山东	6.36	5.78	河南	4.42	4.04	广西	2.19	4.01
江苏	7.32	8.12	山西	2.88	7.19	重庆	1.25	3.77
浙江	5.09	8.59	江西	3.60	7.22	四川	3.96	4.10
河北	3.35	4.16	安徽	2.81	3.93	云南	2.10	4.02
辽宁	5.14	10.00	湖北	5.54	8.16	西藏	0.04	1.21
天津	2.05	15.74	吉林	2.45	7.49	陕西	3.45	7.73
上海	4.72	21.34	湖南	4.62	6.17	甘肃	1.18	3.83
广东	7.11	6.46	黑龙江	2.94	6.40	青海	0.45	7.07
福建	2.38	5.67				宁夏	0.52	7.43
海南	0.61	6.26				新疆	2.14	8.97
北京	5.76	30.13				内蒙古	2.13	7.46
						贵州	1.40	3.22
平均	49.90	8.21	平均	29.26	5.95	平均	20.83	4.90

资料来源:根据《中国统计年鉴 2008》整理计算所得。本表是 2007 年全国人口变动情况抽样调查样本数据,抽样比为 0.900%。

从数据结果可以看出,东部人才结构整体水平与中、西部差距明显,但中、西部之间差距不大,中部地区略高于西部。西部与中部人才结构差距的缩小,与近年来国家对西部人才开发的重视与扶持有着密切的关系,这一趋势将使传统的东、中、西部人才三级梯度分布的规律逐步转化为东部沿海与中、西部内陆地区之间的两极分化格局。

3. 人才结构的所有制分布的失衡现状

对不同所有制企事业单位专业技术人员数的统计结果见表 1—3。1998—2007 年,国有单位的人才比重尽管有逐年下降的趋势,但仍占到 55%以上;而联营单位的人才比重仅为 0~0.5%,股份合作单位的人才比重在 1.5%~2%,这两类单位人才比重偏低。

表 1—3 人才结构的所有制分布对比

年份	国有单位 (%)	集体单位 (%)	股份合作单位 (%)	联营单位 (%)	有限责任公司 (%)	股份有限公司 (%)
1998	74.89	16.49	1.53	0.38	2.48	4.22
1999	74.33	15.47	1.55	0.37	3.69	4.59
2000	73.44	13.93	1.60	0.36	5.73	4.95
2001	72.69	12.75	1.62	0.35	7.48	5.10
2002	70.62	11.74	1.71	0.28	9.94	5.71
2003	70.33	10.71	1.71	0.23	11.33	5.69
2004	69.80	9.75	1.63	0.20	12.73	5.90
2005	55.88	8.61	1.96	0.44	24.94	8.17
2006	55.55	8.15	2.09	0.46	25.25	8.49
2007	55.66	7.83	2.00	0.49	24.93	9.08

资料来源:根据《中国统计年鉴 2008》整理计算所得。

二、问题提出

以上对人才结构现状的分析结果表明,目前,我国的人才结构无论是从产业分布、地理分布还是从所有制分布的方面看,都存在不同程度的失衡问题。显然,现有的人才结构状况违背了生产要素都应该在可能的条件下得到充分运用,并与其他要素之间结合成一种合理的配比关系,以求获得最大的生产成果的经济学原理。

中国是发展中国家，同时也是一个区域发展极不均衡的国家。目前东西部差距依然在持续扩大，区域间发展矛盾进一步凸显，其根本原因在于各区域的自然资源、资本资源和人才的禀赋有巨大差异，而各种资源中，人才是最具备能动性和创造力的资源。因此，区域经济社会发展的速度与质量归根结底取决于对人才的开发和利用。由于自然、历史、社会等既定条件的约束，我国区域间和区域内部人才资源结构还存在着严重的失衡状况，区域人才结构应当适应社会经济发展水平的要求；并在较长时期内保持协调，为区域经济的持续发展奠定坚实基础，最终取得最大的经济效益和社会效益。

21 世纪，科学技术的发展使得人才在生产中的地位越来越重要。有鉴于此，结合以人为本、和谐认知的标准，重新界定人才结构的内涵，总结其失衡的特征，将有利于发掘区域人才结构失衡的症结所在。在此基础上，更加深入地认识区域人才结构失衡的形成机理，进而构建失衡的预警模型，及时采取系统的政策措施，有效地实现区域人才存量和增量结构的调整和优化，对于全面提高人才对我国经济发展和建设和谐社会的贡献率，具有重要的理论意义和实践价值。

第二节 主要研究内容

在整合国内外有关人才结构失衡及其调控研究成果的基础上，结合以人为本、和谐认知的标准，重新界定人才结构失衡的内涵，总结其特征，用制度经济学、公共治理和教育社会学理论补充和加强对区域人才结构失衡深层机理的解析，从理论上解决其度量标准问题，进而把握宏观管理和调控的政策方向和重点，用系统分析的方法构建适合我国国情的区域人才结构失衡的预警模型，及时提出预警信号和综合调控措施。

根据上述研究目标，本书主要的研究内容包括：

(1) 区域人才结构概述。首先给出区域人才结构的概念和特征，突出人才结构与区域经济发展的密切关系，据此对区域人才结构的内

涵及外延做出定义,总结其特征。在此基础上结合第二章第二节关于人才结构的内容,对区域人才结构进行横向(地理结构、产业结构)和纵向(层级结构、年龄结构)分析,揭示区域人才结构与经济发展的互动特征。

(2) 区域人才结构及失衡分析。区域人才结构是一个分类型、分层次、分种类的大系统,也是一个多序列、多要素的动态结合体。本研究从横向和纵向两个维度分析区域人才结构问题;在给出区域人才结构失衡定义的基础上,对区域人才结构失衡的特点、失衡的判别和方法进行重新界定;分析区域人才结构失衡的具体表现,并结合不同的发展阶段区域人才结构失衡的特点,归纳了散化阶段、中心极化阶段和和谐成熟阶段的人才结构失衡特点,为进一步深入剖析其失衡的基本机理,客观评判区域人才结构的失衡现状和构建预警指标体系奠定基础。

(3) 区域人才结构失衡的主要影响因素。研究内容主要包括宏观政策与环境因素(社会经济因素、教育科技和文化因素、中央和地方政策因素),微观供需量能因素(人才培养能力约束、人才储备水平差异、人才使用效率影响)以及区域人才流动因素等。分析区域人才结构与经济发展之间的互动与协调性问题;对区域人才结构供需失衡过程进行分析,构建区域内人才结构失衡与优化模型。

(4) 区域人才结构失衡预警模型研究。本部分的研究通过构建区域人才结构失衡预警指标体系,建立了区域人才结构失衡预警模型,并对模型的应用予以论证。人才结构失衡程度是一个不确定性的模糊概念,在不同地区、不同时期标准都会有所变化。因此,问题的关键是设计合理的评价指标体系,把握好共性、个性相统一以及动态性的原则,去计算合成预警指数、确定预警区间,构建预警模型。

(5) 江苏省人才结构实例分析。本部分的研究主要是在前面理论分析的基础上,结合江苏省的实际情况,根据前面所构建的预警模型,予以实例分析。江苏省人才结构实例分析的研究内容主要是:①江苏省人才结构的演变与发展趋势;②江苏省人才结构失衡程度及特点剖析;③江苏省人才结构失衡预警及对策建议。

(6) 可持续发展, 构建和谐人才结构的展望。针对课题研究的前期成果, 本部分旨在对和谐人才结构的建立提出几点新思想、新观点和一些对策。具体包括: 区域协调发展战略是区域和谐人才结构的前导; 通过和谐社会的构建, 为区域和谐人才结构提供相应的环境要素; 切实做到因地制宜, 为区域和谐人才结构提供政策前提; 提出加强知识管理是区域和谐人才结构建立的有效途径等。

第三节 研究的框架与创新

一、研究框架

本书的基本框架是在提出问题、明确研究意义的基础上, 对区域人才结构及失衡问题进行理论分析; 在理论分析的基础上, 构建区域人才失衡预警模型, 并运用江苏省人才结构数据进行实例分析, 最后对和谐人才结构的构筑提出了新的观点。具体的研究框架如图 1—1 所示。

二、研究创新

(1) 提出区域人才结构失衡的概念, 重新界定人才结构失衡程度的度量标准, 进而为区域相关政府部门实施人才结构的宏观预警和调控提供了可量化的决策依据。

(2) 剖析区域人才结构失衡的主要影响因素。运用经济学的基本原理, 从人才结构与经济发展互动角度分析了失衡状况, 从人才结构供需角度分析了区域人才结构失衡问题。

(3) 构建区域人才结构失衡的指标体系和预警模型。对区域人才结构失衡的预警是本书的核心内容, 通过系统深入的研究, 本书构建了可操作性较强的区域人才结构失衡预警模型, 因此使得研究更有现实意义。

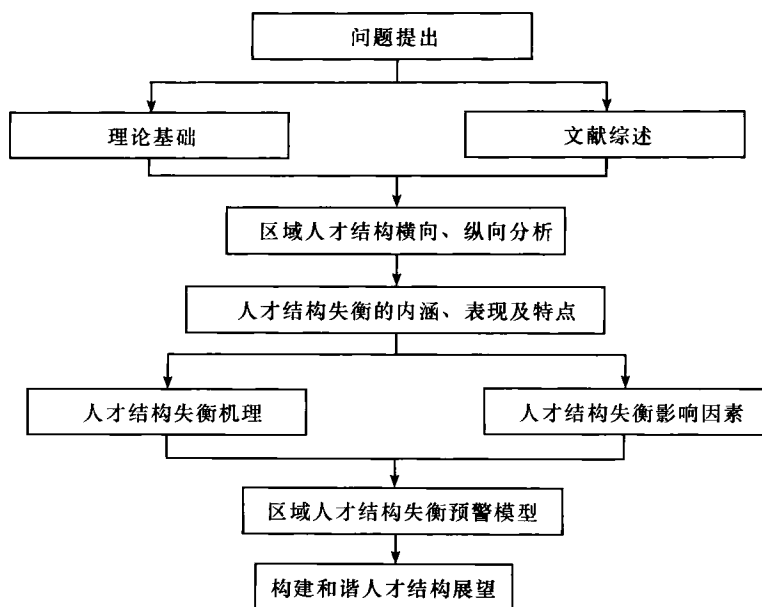


图 1—1 本书研究框架