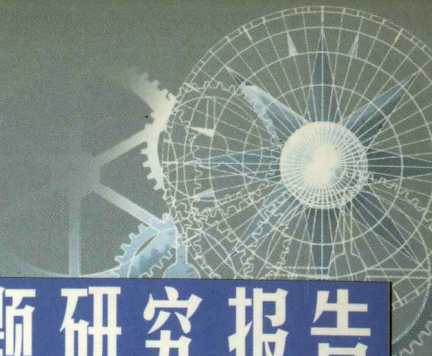




贵州人才问题研究报告

GUIZHOU RENCAI WENTI YANJIU BAOGAO

|王礼全◆主编|



贵州人民出版社

贵州人才问题研究报告

江苏工业学院图书馆

藏书章

|王礼全◆主编|

贵州人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

贵州人才问题研究报告/王礼全主编. - 贵阳:
贵州人民出版社 2005.6

ISBN 7-221-07038-5

I. 贵… II. 王 III. 人才问题-研究报告-贵
州省 IV. C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 070637 号

贵州人才问题研究报告

王礼全 主编

责任编辑 胡世蓉

封面设计 唐锡章

出版发行 贵州人民出版社(贵阳市中华北路 289 号)

印 刷 贵州兴隆印务有限责任公司

开 本 850mm×1168mm 1/32

印张字数 12.75 316 千字

印 数 1-1000 册

版次印次 2005 年 6 月第 1 版 2005 年 6 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 7-221-07038-5/C·124 定价:22.80 元

前 言

当今世界,经济全球化进程加快,知识、科技、产业创新加速发展,人才资源已成为第一资源和最重要的战略资源,各国、各地区综合实力的竞争越来越集中表现为人才竞争。在我国全面建设小康社会、加快推进社会主义现代化建设的进程中,人才资源的决定性作用更加突出。

人才问题是党和政府十分关注的重大问题。改革开放后,尤其是进入新世纪以来,中共贵州省委、贵州省人民政府高度重视人才工作,先后制定了《关于进一步加强和改进知识分子工作的决定》和《关于实施人才强省战略的决定》等一系列政策措施,不断推进人才工作的有效开展,开创了人才工作的新局面。为了深入研究解决人才工作中的新情况、新问题,为省委、省政府的决策提供依据,在省委、省政府有关领导的关心支持下,在省委组织部和省政府发展研究中心有关领导的主持下,省委组织部人才处、省政府发展研究中心省情研究所等单位的同志,多年来一直致力于人才工作的系统研究,完成了一批调研成果。其中,有4篇获得中央组织部、国家人事部优秀调研成果奖和贵州省哲学社会科学优秀成果奖,有一些得到省委、省政府领导的重要批示,有的在省级以上刊物公开发表。课题组的同志还多次参加省有关人才政策文件

的起草工作,使人才问题研究的很多成果直接应用于省委、省政府的工作决策,发挥了较好的作用。

富民兴黔,人才为本。适应现代经济社会发展的新形势,走人才强省之路,是我省抢抓机遇,加快发展,努力实现经济社会发展历史性跨越的战略选择。如何更好地实施人才强省战略,需要对人才问题不断进行系统深入的研究。为了充分发挥已有研究成果的社会效益,特将我们组织研究的一些成果编辑成书,公开出版,期望这本书能更好地为各级、各有关部门领导工作决策服务,能给予广大读者以启迪和帮助。

在本书的编辑出版过程中,贵州人民出版社给予了大力支持,省委组织部人才处给予了积极帮助,省政府发展研究中心省情研究所梁贵钢、荣华、吴建忠、何芸、邓超、王今贵等同志承担了编辑工作,在此一并致谢。

由于时间紧,水平有限,不足之处在所难免,恳请读者批评指正。

编 者

2005年6月9日

目 录

实施人才强省战略 推进富民兴黔伟业	王礼全(1)
贵州人才问题面临的挑战与战略选择	王礼全(7)
贵州人才问题及对策研究	课题组(23)
贵州科技人才队伍建设的现状、问题与对策研究 ...	课题组(56)
贵州“两高”人才情况调研报告	课题组(91)
贵州高技能人才队伍建设的对策研究	课题组(110)
贵州科技副职发挥作用情况调研报告	课题组(134)
少数民族地区人才资源开发与减轻贫困研究	课题组(149)
少数民族贫困地区人力资源开发要有超常规思路 ——贵州罗甸县“借地育才”的经验	王礼全 荣 华(269)
少数民族地区人力资源开发方法研究 ...	王礼全 吴君隆(280)
加快发展贵州社会力量办学的对策思考	王礼全 王兰山 荣 华(296)
贵州省非义务教育产业发展研究及试点综合研究 报告	课题组(306)

实施人才强省战略 推进富民兴黔伟业

王礼全

实施人才强省战略,是省委、省政府作出的重大战略决策。它将与科教兴黔、开放带动和可持续发展三大战略一起,对我省全面建设小康社会、加快推进富民兴黔宏伟事业发挥重大的指导作用。

一、新形势新要求

随着经济全球化进程的不断加快,知识、科技、产业创新加速发展,人才资源已成为最重要的战略资源,各国各地区综合实力的竞争越来越集中表现为人才竞争。在我国全面建设小康社会的进程中,人才资源的决定性作用更加突出。本世纪头 20 年,是我省经济社会加快发展的重要机遇期,面对人才竞争日趋激烈的严峻形势,人才是把握发展主动权、加快富民兴黔步伐的关键。必须大力实施人才强省战略,走人才强省之路。

经过多年的不懈努力,我省人才队伍建设取得了显著成绩,人才总量不断增加,素质不断提高,各类人才在经济社会发展中做出了积极贡献。但我省人才数量仍然相对不足,结构不尽合理,高层次人才紧缺,创新能力不强,人才资源配置机制不健全,人才队伍的现状还不能适应经济社会加快发展的需要。在新的形势下,我

国的人才工作正处在一个需要整合资源、整体推进的新阶段,出现了新的特点和新的规律。我省的人才工作也出现了新的情况,主要表现为“五个转变”:即从过去的以扩大人才总量为主向增加总量、提高素质、改善结构并重转变,从以人才储备为主向重视发挥人才作用转变,从以提供优厚待遇为主向主要通过打造干事创业平台吸引和留住人才转变,从以政策手段调配人才资源为主向主要通过市场机制配置人才资源转变,从过去的多头分散管理向在党委领导下组织部门牵头抓总、各有关部门各司其职的有效管理体系转变。

人才工作自身出现的新特点、新规律,人才工作面临的新形势、新任务,充分说明了调整人才工作基本思路的重要性和紧迫性,是实施人才强省战略的基本依据。

二、新理论新观点

新形势下的人才工作,需要有新的人才理论作指导。全国人才工作会议和全省人才工作会议对人才工作的理论进行了重大创新,提出了很多具有突破性、创新性的理论观点。

1. 人才观的创新。提出了一个大人才观,即人才存在于人民群众之中,只要具备一定的知识和技能,能够进行创造性劳动,对三个文明建设做出积极贡献的都是人才,鼓励人人都做贡献,人人都可以成才。这是人才观上的重大创新。它把人才与劳动、知识、创造联系起来,从而扩大了人才观的外延,赋予人才观新的内涵,从而大大拓展了人才工作的覆盖面,使人才观更具有时代性、战略性和指导性。

2. 人才评价观上的创新。提出要坚持德才兼备原则,把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准。要建立以能力和业绩为导向的、科学的、社会化的人才评价机制,坚持党政人才的

评价重在群众认可,企业经营管理人才的评价重在市场和出资人认可,专业技术人才的评价重在社会和业内认可,从而克服人才评价中重学历、资历,轻能力、业绩的倾向。

3. 选人用人观的创新。提出要建立以公开、平等、竞争、择优为导向,有利于优秀人才脱颖而出、充分施展才能的选人用人机制。特别是提出要不唯学历,不唯职称,不唯资历,不唯身份,不拘一格选人才。

4. 人才资源开发思路的创新。提出要适应全面建设小康社会,把人口压力转变为人力资源优势的需要,以人才资源能力建设为核心,以党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才三支队伍为主体,以高层次人才为重点,加强高技能人才队伍和农村实用人才队伍建设,加强青年人才、非公有制经济组织和社会组织人才、少数民族人才、妇女人才、党外人才队伍建设,分类指导,整体推进,推动人才资源整体开发。

5. 人才工作机制和管理体制的创新。提出要遵循人才资源开发规律,坚持市场配置人才资源的改革取向,建立充满生机与活力的人才工作机制,具体包括人才的培养、评价、竞争、配置、流动、激励、保障和投入等机制。在人才管理体制上,明确提出了要坚持“党管人才”的原则,这是我们党适应全面建设小康社会的新任务,按照完善社会主义市场经济体制的新要求,根据党所处历史方位的新变化,着眼于改革和完善党的领导方式和执政方式、提高党的执政能力作出的重大决策,是人才工作沿着正确方向前进的根本保证。坚持党管人才原则,建立人才工作新格局,是人才工作领导体制的重大创新,从而使人才工作的机制和领导体制进一步完善。

这些新理论、新观点的提出,充分体现了“三个代表”重要思想的要求,体现了与时俱进的要求;充分说明了用科学的人才理论指导人才工作的极端重要性;充分说明了我们党在新形势下对人

才工作规律认识的深化和驾驭能力的增强。

三、新思路新举措

实施人才强省战略,必须以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,树立人才是第一资源的观念,坚持党管人才的原则,坚持以人为本,紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个环节,加强以党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才为主体的人才队伍建设。要优化人才资源配置,把各类优秀人才聚集到富民兴黔事业中来,为全面建设小康社会、加快推进富民兴黔事业提供人才保证和智力支持。

实施人才强省战略的目标任务,就是要经过 10 年左右的努力,培养造就数百万高素质劳动者、近百万专门人才和一大批拔尖创新人才。实现这一目标的主要措施是:

1. 要以人才资源能力建设为核心,优先发展教育事业,特别是加强农村教育发展和高学历人才、高层次人才和高技能人才的培养,夯实人才培养基础,建立和完善人才教育培养体系,从而扩大人才资源总量,提高人才资源能力,改善人才资源结构。

2. 以改革创新为动力,以能力和业绩为导向,通过完善人才评价标准,改革人才评价方式,建立科学的社会化的人才评价机制。以公开、平等、竞争、择优为导向,坚持以扩大民主加强监督为重点,进一步深化党政干部选拔任用制度改革;坚持以推进企业经营者市场化、职业化为重点,坚持市场配置、组织选拔和依法管理相结合,改革和完善国有企业经营管理人才选拔和任用方式;坚持以聘任制和岗位管理制度为重点,深化事业单位人事制度改革,从而建立起有利于优秀人才脱颖而出、充分施展才能的人才选拔任用机制。

3. 以三支队伍为主体,着重培养适应我省改革开放和社会主

义现代化建设的高层次人才和高技术人才,带动整个人才队伍建设。一是以提高执政能力为目标,加强理论武装和实际锻炼,努力建设高素质的党政人才队伍。二是以提高战略开拓能力和现代化经营管理水平为核心,努力培养造就一批熟悉市场运作、具有极高水平水平的企业家。三是以提高创新能力和弘扬科学精神为核心,加强专业技术人才队伍建设。加快实施“四个一”人才工程,即经过10年的努力,选拔培养30名左右拔尖人才组成我省的核心专家群体,选拔培养500名左右的各类专家组成我省的重点专家群体,同时选拔培养一大批科研骨干人才,一大批县乡和企业基础人才。四是加强高技能人才队伍建设。五是加强农村实用人才队伍建设。同时,进一步加强后备人才、少数民族人才、妇女人才和党外人才队伍建设。人才队伍建设必须紧密结合我省实施西部大开发和新阶段扶贫开发的需要,与经济社会发展相协调,通过整合人才资源、优化人才配置,促进全省人才在产业、地区、城乡间的合理分布,提高人才与产业结构调整的对对应度。

4. 建立和完善人才市场体系,促进人才的合理流动。全面推进机制健全、运行规范、信息畅通、服务周到、指导监督有力的人才市场体系建设,进一步消除人才流动中的城乡、区域、部门、行业、身份、所有制等限制,疏通人才流动渠道,发挥市场在人才资源配置中的基础性作用,促进企事业单位通过市场自主择人、人才进入市场自主择业。要积极引导人才在产业、地域、城乡和各种所有制之间合理流动;通过浮动工资等政策措施引导人才向贫困地区流动。

5. 建立健全人才的激励和保障机制,充分发挥人才作用。一是以鼓励劳动和创造为根本目的,完善分配激励机制,坚持效率优先、兼顾公平,各种生产要素按贡献参与分配,建立健全鼓励人才创新创造的分配制度和激励机制。二是坚持精神鼓励和物质鼓励相结合的原则,建立优秀人才表彰奖励制度。三是建立健全人才

保障制度,完善保障政策,留住和吸引高层次人才。四是为各类人才创造良好的工作科研条件,通过加强高新技术开发区、知识经济产业园、博士后工作站、留学人员创业园以及重点实验室等创业平台的建设,通过提供必要的项目经费、为高层次人才配备科研助手、完善创业服务体系、建立风险投资机制、完善专家咨询制度、改善人才生活条件等政策措施,充分发挥各类人才的作用。

6. 坚持党管人才的原则,加强对实施人才强省战略的领导。一是加快形成党委统一领导,组织部门牵头抓总,有关部门各司其职、密切配合,社会力量广泛参与的人才工作新格局。二是创造良好的社会环境,包括营造良好的政策环境、舆论环境、创业环境、服务环境和法制环境等,积极创造鼓励人才干事业,支持人才干成事业,帮助人才干好事业的良好环境。三是加大投入,努力形成政府、用人单位和个人多元人才投入机制。四是把人才队伍建设纳入国民经济发展的总体规划,制定出台相关配套政策措施,完善人才工作机构,建立健全人才工作责任制,加强督促检查,狠抓工作落实,不断开创人才工作新局面。

贵州人才问题面临的 挑战与战略选择

王礼全

一、知识经济化趋势及其启示

在人类进入 21 世纪之时,世界经济发展出现了一个巨大的变化,这就是知识经济化日趋明显,在经济增长中,人才越来越成为关键因素,科技进步越来越表现出强大的力量和作用。

这一趋势主要体现在以下几方面:一是科技与经济的结合日益紧密,国际间的经济技术交流与合作不断扩大,产业升级加快,高新技术产业在全球经济中的比重不断增加。二是以信息技术为主要标志的高新技术革命来势迅猛,高科技向现实生产力的转化越来越快。三是科技革命创造了新的技术经济体系,产生了新的生产管理和组织形式,国际经济结构加速变迁,以微电子、光电子、计算机、移动通讯、卫星通信、互联网络为特征的信息高技术的发展,引导着新材料技术、新能源技术、生物技术、空间技术、海洋技术等众多技术的跟进,形成了一派波澜壮阔的势头,有力地推动了世界经济的加快增长。四是随着知识经济化的发展和人才战略导向作用的凸现,人们的观念也迅速更新变化。知识和人才的价值越来越突出,“人才是最主要的资本”已成为当代国际社会政

治、经济活动中新的价值观念。

顺应这一全球性社会变迁趋势,世界各国、各地区、各民族越来越清醒地认识到,国家之间、地区之间的竞争主要是科技竞争,而科技竞争又集中表现为国民素质特别是人才的竞争,认识到人才的巨大价值和人才战略的深刻含义。培养和拥有一支高素质的人才队伍已成为世界各国为了在 21 世纪中立于不败之地的首选战略,因而纷纷抓紧制定和实行面向知识经济新时代的发展战略,在高度重视教育、加快培养人才的同时,展开了激烈的人才争夺战,在世界范围内展开了一场空前的知识总量和科技实力的大较量。

美国政府于 1994 年发表了《科技与国家利益》,直接阐述了提高国民科学素养的必要性和培养 21 世纪最优秀的科学家、工程师的必要性。为加快教育发展,美国国家科学院于 1995 年年底公开发表了《国家科学教育标准》。美国政府还提出了一项预算额高达 378 亿美元的四年“终身学习计划”以及提高教师教育水平和学生成绩的“2000 年目标计划”。同时在移民政策上,对高科技人才采取“倾斜”政策,千方百计争夺人才。日本由开始的贸易立国战略,逐步转移为工业立国战略、教育立国战略、技术立国战略,直到新技术立国战略、知识立国战略,频率越来越快,覆盖面越来越广。日本政府早在 1960 年就提出了“技术立国”的战略,并把每年的科技活动周纳入这一战略体系中,成为推动这一战略的一项重要措施,至今已举办 35 年。为提高其科技竞争实力,日本提出要在 21 世纪初努力使外籍研究人员所占比率达到 30%。

近年来,许多发展中国家政府也越来越感到人才短缺带来的压力,纷纷提出人才短缺危机是最大的危机,从而重视教育和科技的普及。印度把每年 2 月 28 日定为全国科技日,并把每年的 10 月定为全国科学知识传播月;菲律宾提出了向公众传播科技知识的计划;泰国最近决定设置“科技节”,等等。新加坡则实行人才

立国战略,不仅千方百计加快人才培养而且广泛吸引人才,认为如果不到国外招揽人才,就将在竞争中被淘汰,因而采取了“最大限度”尊重知识、尊重人才的政策引进人才。还值得我们注意的是,越来越多的企业特别是跨国公司也展开了人才争夺战,它们掀起“猎脑运动”,“不拘一格”抢人才,“揽天下英雄为我所用”。最近,网络公司掀起了寻求高层次管理人才的热潮,说明对人才的争夺日趋白热化。

知识经济化的趋势以及世界各国和大公司争夺人才的剧烈竞争给我们以多方面的深刻启示。

首先,科学技术实实在在地成为第一生产力,人才也无可争议地成为经济发展的关键。邓小平同志在 10 多年前就高瞻远瞩,提出了“科学技术是第一生产力”的论断。世界经济发展反复证明了这一论断的科学性。在科学技术对经济发展发挥“第一生产力”的作用的同时,绝不能离开科技人才。现代经济的发展要依靠高科技,实际上就是依靠高素质的人才。人才是现代经济发展的关键因素。

其次,在当代经济生活中,人才资源是实际财富的主要构成部分。1995 年 9 月,世界银行公布了一种把经济、社会和环境因素综合起来计算各国财富的新的统计方法。这种方法主要根据土地、矿产等自然资源的经济价值,机器、工厂、道路等创造的资产,人力资源即人们的生产能力所表现的价值,以及社会资本即以集体形式出现的人员组织和机构的生产价值等方面来衡量一个国家的财富。计算的结果是,人力资源在实际财富中所占比重较大。这种统计方法不仅为加大人力资本投资是促进经济发展的最重要的方式这一观点提供了依据,而且还告诉我们:如果一个国家或地区通过消耗财富——出售矿石、煤、石油、森林等自然资源——来增加收入,并把收入主要用于消费而非投资,那么其财富保有率即为负数,消耗财富的结果就是用于人力资本的投资越来越少,使人

们更难以摆脱贫困。

第三,在知识经济化过程中,在知识、科技含量较低的情况下主要通过增加物质资本投资来促进经济增长已成为不可能。现代投资理论表明:人力资本投资和物质资本投资具有一定的可替代性。一项研究根据这种替代性,提出了在目前我国经济条件下,适当减少物质资本投资而增加教育投资,特别是增加对大学教育经费的投资力度至关重要,它决定了我国经济今后能否保持快速增长。虽然眼前的发展一下子快不起来,但三年后,经济发展就会“芝麻开花节节高”,增长率逐年增大,体现一种累积效应和强大的后劲。

第四,最能全面评估企业优秀业绩的惟一因素是公司吸引、激励和留住人才的能力。面对全球性的人才短缺危机和高速发展的信息革命,跨国公司的人才资源战略正在发生质的变化,公司高层领导把人才招聘视为公司第一位的工作并亲自参与。为了吸引、激励和留住人才,许多企业“感情”、“事业”、“待遇”三管齐下。有的企业为员工提供各种各样的“软福利”,解除其后顾之忧;有的企业认为,未来的人力资源战略将以员工发展计划为核心,即让员工处在一种“不断学习,永恒成长”的环境之中,并以此作为吸引知识型人才的根本之道。

二、贵州人才队伍建设中面临的问题和深层次矛盾

人才问题总是和经济、社会发展紧密相连的,不同的条件下其人才问题具有特殊性。贵州作为一个欠发达省份,具有自身的经济发展条件和环境所决定的特殊的人才问题和矛盾。

1.人才队伍总量不足,尤其是科技人才存量少,结构失调,断层突出。科技人才是新生产力的重要开拓者和科技知识的重要传

播者,是经济建设和社会各项事业发展的骨干力量。由于种种原因,贵州科技人才总量偏少,只占总人口的1.6%左右。科技人才的能级比例失衡,全省高级、中级、初级专业技术人才所占比例为3.2%、22.4%和74.4%,其能级比为1:7:23.3,与全国平均值1:5:12.5相差太大,高级人才紧缺。科技人才主要集中在贵阳、遵义、安顺等大中城市和中心地区,县乡以下较少;在职业和行业分布上主要集中在教育(占50.1%)、卫生(占13.8%)等少数几个部门,经济专业人才、农业技术人才和科学研究人员只分别占6.8%、5%和0.4%;在年龄结构上,55岁以上的占一半左右,队伍年龄老化突出,三五年内将出现退休高峰,一些高级专家退休后,其专业将后继无人,潜在的断层危机日益显露。

2.机制不活,人才作用未能充分发挥。由于人事制度改革受种种因素制约而进展缓慢,适应市场经济发展需要的部分激励机制尚未建立起来,科技人才多为“单位人”而非“社会人”,人才充分发挥其作用既缺乏内在动力,又缺乏外在压力,造成一方面人才缺乏,而另一方面,不少科技人才工作任务不饱满,或用非所学;特别是一些国有企事业单位,专业技术人员闲置浪费更为严重,人浮于事突出。同样,在农业技术人才方面,一方面农技人员严重缺乏,不少边远乡、镇的农技站只有一两个人;另一方面,仅有的为数甚少的农技人员却被抽调去搞计划生育等“中心工作”,使其作用难以得到发挥。

3.培养与使用脱节,人才外流严重,人才队伍的稳定性较差。一方面,大专院校培养人才的能力不足;另一方面,其专业设置与社会需求之间不相适应,基础性学科比较多,而经济发展急需的经济专业、外语以及工科专业少,从而造成人才比较缺乏。在人才缺乏的同时,不少大中专毕业生就业难。

4.经费投入少,科技人才的工作条件差,生活待遇低,知识老化。由于历史原因,我省经济发展底子薄,人均国内生产总值处于