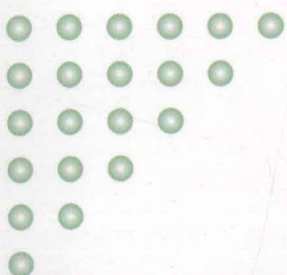


2002 年贵州省省长基金课题



贵州人力 资源开发研究

朱华清 等 ◆ 著

GuiZhouRenLiZiYuanKaiFaYanJiu



贵州人民出版社

2002 年贵州省省长基金课题

贵州人力 资源开发研究

朱华清 等◆著

贵州人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

贵州人力资源开发研究/朱华清等著. — 贵阳: 贵州人民出版社, 2004

ISBN 7-221-06621-3

I. 贵... II. 朱... III. 劳动力资源-资源开发-研究-贵州省 IV. F249.277.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 067530 号

贵州人力资源开发研究

朱华清 等著

责任编辑 马金玉
封面设计 唐锡璋
出版发行 贵州人民出版社(邮编:550001)
印 刷 贵阳经纬印刷厂
开 本 850mm×1168mm 1/32
字 数 140 千字
印 张 5.5 印 数:1000
版 次 2004 年 7 月第 1 版第 1 次印刷

ISBN 7-221-06621-3/F·434

定价:20.00 元

2002 年贵州省
省长基金课题

《贵州人力资源开发研究》 课题组成员名单

组 长	朱华清	贵州省社会科学院
副组长	索晓霞	贵州省社会科学院
成 员	金安江	贵州省社会科学院
	廖友农	贵州省人事厅
	王春晓	贵州省委宣传部
	罗 芬	贵州省社会科学院
	蒋德学	贵州省社会科学院
	毕新萍	贵州省社会科学院
	张忠凯	贵州省社会科学院

目 录

贵州人力资源开发研究报告·····	朱华清(1)
贵州人力资源的总体状况 ·····	蒋德学(35)
贵州党政机关人力资源开发研究 ·····	王春晓(60)
贵州专业技术人才资源开发研究 ·····	廖友农(81)
贵州企业经营管理人才的现状、问题及对策 ·····	罗 芬(109)
贵州农村人力资源开发存在的问题及对策·····	蒋德学(123)
人力资源开发的基础和核心	
——教育问题研究·····	毕新萍 张忠凯(144)
后 记·····	(169)

贵州人力资源开发研究报告

朱华清

人力资源是指一个国家或一个地区一切具有为社会创造物质财富和精神、文化财富的,从事智力劳动和体力劳动的人们的总称,它是与自然资源或物质资源相对应的、以人的生命为载体的社会资源,广义地说智力正常的人都是人力资源。人才是人力资源中最有质量的部分。

当今世界,人才和人的能力建设,在综合国力竞争中越来越具有决定性的意义。开发人力资源,加强人力资源能力建设,已成为关系各国各地发展的重大问题。随着知识不断更新,科技不断突破,经济不断发展,对劳动者素质的要求越来越高。加强人力资源开发,加强人力资源能力建设,从来没有像今天这样重要和紧迫。

(一)

人力资源并不是有了一定数量的人口就能自动生成的,而是需要去开发和建设。特别是人力资源质量的提高是人力资源开发的核心环节和关键所在。高质量的人力资源是促进经济增长、增加社会财富的最重要的资源。改革开放以来特别是近 10 年来,我省人力资源开发工作特别是人才建设以服从服务经济建设为宗

旨,不断加大改革力度,拓宽开发渠道,努力增加投入,使人才队伍得到一定发展,人才总量增加,密度增大,人才整体素质有一定提高,人才资源结构有一定改善,为我省经济社会发展注入了新的活力。到2002年底,全省具有中专及以上学历和初级以上专业技术职称的人员已达104.15万人,其中党政干部18.74万人,国有企事业单位经营管理人员7.95万人,专业技术人员54.07万人,非公有制经济单位经营及管理及专业技术人员6.87万人,其他人员16.48万人。但是从总体上看,我省人力资源的开发特别是人才队伍状况仍然不适应全省经济社会加快发展的需要,存在的主要问题是:

一、人口文化素质比较低

贵州省人力资源的文化构成和全国平均水平的最大差距是文盲半文盲人口比重远远高于全国平均水平。2000年第五次人口普查中贵州省人力资源的文盲半文盲比例占18.51%,比全国平均水平6.5%高出12.01个百分点。贵州人力资源的小学文化程度比全国平均高11.62个百分点,初中文化程度比全国平均低14.73个百分点。高中文化程度比全国平均低6.91个百分点。贵州人力资源的平均受教育年限是6.6年,比全国人力资源的平均受教育年限8.3年低1.7年。贵州人力资源文盲半文盲比例也高于周边省市:比四川高8.64个百分点,比重庆高9.61个百分点,比云南高3.07个百分点。目前我省总人口中,大专以上文化程度的仅占2.25%,高中文化程度的仅占6.83%。

二、人才资源结构失衡

1. 人才总量不足,密度较低。人口资源丰富而人才资源比较缺乏,仍然是贵州经济和社会发展的一个突出矛盾。据统计,全省人才与人口的比重仅为2.89%,专业技术人才与人口数的比重为

1.63%,离全国平均水平4%差距不小。每万人口中的专业技术人才数为142人,低于全国“十五”规划预测目标中平均193人的目标水平。

2. 人才队伍的学历结构偏低。2002年,全省人才队伍具有硕士研究生以上学历的仅占全省专业技术人才队伍总量的0.28%,占全省人才队伍总量的0.147%,大学本科学历的占全省专业技术人才队伍总量的12.34%,占全省人才队伍总量的9.4%;大学专科学历的占29.4%,占全省人才队伍总量的22.6%;全省专业技术人才队伍中,中专及以下学历的人才占57.9%。因此,整个人才队伍学历结构偏低的状况需要改善。

3. 人才的区域分布和行业分布结构性矛盾突出。人才分布上有“四多四少”,即党政机关、事业单位多,企业单位少;国有单位多,非国有单位少;文教卫生部门多,农业和工商企业少;城市多,农村少。所以,人才过于集中在行政机关、高等院校、科研机构、国有大中型企业和中心城市中,其他中小企业、乡镇企业、非公有制企业以及条件艰苦的小城镇、边远地区和广大农村,却普遍存在人才短缺现象。如,全省国有企事业单位专业技术人才的比重占92.7%,非公有制经济单位的专业技术人才数仅占人才总量7.3%,而非公有制经济单位中的从业人数则多达38.41万,与非公有制经济在全省国民经济中占有27%左右的比重不相适应。又如,教育、卫生等其他行业(主要包括省内国家机关、文化艺术、体育)的人才,占人才总量的75.08%,而从事工程技术、农业等方面的人才仅占人才总量的16.83%。再比如,贵阳市人才数占全省人才总量的25.32%,比其他8个地州市中最高的高9.85个百分点,比最低的多19.81个百分点。

从人才的产业分布结构看,人才结构与经济结构不相匹配。2000年贵州省三次产业中的人才数依次为3.62万人、6.87万人和42.56万人,2002年调整为3.67万人、6.33万人和44.13

万人。其中,增长较快的是第三产业的人才数,净增 1.57 万人。人才在产业结构调整的主要流向也是流入第三产业,但与我省列入重点发展的第二产业尤其是高新技术产业、支柱产业来看,人才的比重明显不足,只占三次产业人才总量的 13.6% 左右,这与经济结构调整的整体布局不相适应。而第一产业的人才数仅占三次产业人才总量的 6.68%。因此,应根据我省经济结构调整战略的需要,稳定加强第一产业的人才,充实提高第二产业的人才,调整优化第三产业的人才。

4. 高层次人才严重缺乏。一是各类高学历、高职称人才紧缺。2002 年底,全省企事业单位中具有硕士研究生以上学历的人才为 1945 人,仅占专业技术人才总量的 0.34%,具有高级专业技术职务的有 1.95 万人,占 3.36%。而全省各行业对以上高层次人才的需求量平均每年为 4200 人左右,需求矛盾十分突出。二是高层次复合型人才紧缺。从 2002 年全省人才需求专业调查的统计数据看,我省目前有电力交通、水利、原材料、生物制药、旅游、烟酒制造、金融等 11 个重点领域的人才比较紧缺,尤其是具有创新能力的复合型人才更是匮乏。全省仅有高级工程师 2589 人,而高级农艺师、高级经济师、高级会计师、高级统计师相当缺乏,分别占专业技术人才总量的 22%、2.06%、0.6% 和 0.04%。作为旅游大省,旅游高级职称人才仅此占专业人才总量的 3.5%,外语专业人才占旅游业人才总量的 18%。三是企业创新人才和从事基础产业的人才紧缺。在我省的经济运作中,熟悉 WTO 规则、懂企业管理特别是外向型管理的人才缺乏。企业研发中心建设薄弱,科技人员知识更新不快,高层次的专业技术力量不足。全省工程技术人员仅有 6.9 万人,仅占工程技术人员总量的 9.32%。企业的研发人员仅占企业工程技术人员总量的 0.34%。随着经济建设的不断发展,企业将成为技术创新的主体,也将是吸纳人才的主体,对企业创新和科研人才的需求量也会更加迫切。同时,全省的

基础产业如农业、交通等行业人才也十分紧缺。据统计,全省农业技术人员仅有 2.6 万人,仅占全省专业技术人员队伍总量的 3.87%。其中农业推广研究员只占农业人才总量的 0.06%,高级农艺师占 16.59%。因此,未来几年,农业等基础产业对高层次人才的需求将会更加突出。具有一流水平的学科和技术带头人总量太少,而且年龄呈现出老龄化的趋势,优秀人才后备力量明显不足。另外,高技能人才的短缺也成为制约我省经济发展和产业竞争力提高的一个瓶颈。

5. 存在的其他问题。一是人才队伍的整体素质和创新能力亟待提高。二是人才资源管理体制不顺,人才流动不畅,缺乏有效的竞争机制。三是现有人才作用发挥不充分,人才使用效率不高。由于人才的专业构成不宽,部门条块分割,造成人才浪费,使人才闲置与人才“缺口”并存。四是人才队伍不稳定。由于我省经济发展比较滞后,工作生活条件及其待遇较差,对人才缺乏凝聚力和吸引力,人才流失较为严重。五是人才开发的力度不够,投入不足。如我省的科技经费支出为 12.4 亿元,而财政用于科研经费支出仅为 3.5 亿元,逆差为 8.9 亿元。科研发展经费占 GDP 的比重,贵州只占到 0.4%,而全国平均水平为 1%,陕西占 3.0%,四川占 1.1%,甘肃占 0.7%,重庆占 0.6%,宁夏占 0.6%,青海占 0.5%,都比我省高。在吸引省外和国外人才方面,用于改善人才的科研工作条件和生活条件的经费严重不足。在引智工作方面,因实际工作需要聘请国外专家以及派出专业技术人员到国(境)外培训量较大,相应的经费投入或配套资金不足。六是不利于调动人才积极性的束缚因素不少,如论资排辈、求全责备的陈旧观念还不同程度地存在,人才成长与创新创业的环境还不够宽松,人才的市场化配置程度还不高,人才选择、分配、激励机制还不完善,鼓励创新、宽容失败的氛围还不够浓厚等。所以,人才问题已成为制约我省经济社会发展的重要因素。

二、教育方面压力依然很大

教育是人力资源开发的基础,是提高人口质量最重要的途径。我省当前的教育,主要存在以下问题:基础教育压力依然很大,尽管 2003 年又有 15 个县基本实现“普九”,但全省仍有 30 个县未实现普及九年义务教育。已经基本实现的,也有巩固的问题。农村教育整体上仍然薄弱,城乡之间还存在很大差距,许多农村中小学办学条件差,教师队伍数量不足,素质也亟待提高,特别是农村学生辍学率高,我省农村 15~19 岁小学辍学率达到 19.91%,比全国 15~19 岁的小学辍学率 4.29% 高 3.74 倍,初中辍学率贵州达到 6.66%,比全国平均高 1.35 倍,高中辍学率也远高于全国平均水平。高等教育规模偏小,全省 3700 多万人,仅有各类高等教育在校生 23.4 万人,大大低于全国平均水平。民族教育发展缓慢,民办教育发展受到一定制约,职业教育和成人教育也有待进一步提高。最重要的是尽管教育经费逐年增长,但是总体投入依然非常不足。

三、干部培训方面存在缺陷

一是培训内容亟待丰富和更新。许多学科知识常常跟不上时代要求,特别是经济学学科课程设置不科学,许多对于党政干部来说十分重要的课程都没有开课或开得很少。一方面是我们对这些新学科是否有用认识不足,另一方面是我们许多教师知识老化,学科单一。二是培训方式亟待改进。由于我们对各类人才的“通用能力”和“专用能力”没有科学的标准,因此在培训中无法分类进行重点培训,常常是“一锅煮”,学不到该学的知识。近年来,我们虽然对干部的培训力度加大,但培训方式、培训时间、培训教材、培训内容都有许多值得研究的问题。因此,现在的一些方式只能在一定程度上提高干部的基本素质,而不能进一步提高干部的领导、管

理的能力。另外,对干部能力也缺乏科学全面的鉴别指标体系。

(二)

现在科技进步日新月异,竞争日趋激烈,人力资源在经济社会发展中的地位 and 作用愈益突出。人是生产力中最活跃的因素,惟有人力资源得到有效开发,各方面的英才不断涌现,让最活跃的因素最大限度地活跃起来,我们的事业才能始终充满生机和活力。党的十六大提出了全面建设小康社会的战略任务,同时,确定了经济、政治、文化全面发展的建设小康社会的奋斗目标。要实现这一宏伟目标,必须以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,大力开发人力资源,实施人才强省战略。这也是新世纪新阶段我们人才工作的根本任务。

人才为本,人才强省是我们必须坚持的战略方针。人才队伍建设是全省整个工作的重要组成部分,是一个宏大的、复杂的社会系统工程。要把人才队伍建设工作放到经济和社会发展的战略规划和总体布局中去谋划、去部署、去推进。人才强省战略的提出把人才问题提到全省战略的层面,揭示了人才工作与富民兴黔的内在联系,标志着我省的人才工作进入了一个新的发展阶段。因此,我们要深刻认识实施人才强省战略、做好人才工作对于全面建设小康社会、加快推进富民兴黔事业的极端重要性和紧迫性,把人才队伍建设摆在重要议事日程,努力开创人才工作的新局面。开发人力资源,实施人才强省战略,要注意以下问题。

一、坚持人力资源是第一资源

经济资源通常可以分为三类:自然资源、物质资源和人力资源。人力资源是我国我省最具优势的资源。自然资源具有不可再生的特点,物质资源和资本的投入具有折旧性,惟有人力资源具有

存量和增量的可再开发性,且可转化为其他社会财富。“人才资源是第一资源”的论断,是对人才在经济社会发展中的重要地位和基础性、战略性、决定性作用的科学概括与总结,与“科学技术是第一生产力”论断具有同等重要的理论意义和实践意义。与其他资源相比,人力资源具有以下几个特点:

1. 人力资源在经济活动中是居于主导地位的能动性资源。人是万物之灵。只有人类能够进行有意识、有目的的高级思维活动,具有主观能动性。人类不仅能适应环境,而且能积极地改造环境;不仅能适应历史,而且能创造历史。人力资源的能动性主要表现在:知识和技术的创新、功利化的投向和自我强化。人的能动性赋予物质资源以价值,人力资源开发是一切其他资源开发和利用的前提和基础。人类的自我调控功能使其在从事经济活动时,总是处在发起、操纵、控制其他资源的位置上。它能根据外部的可能性和自身的条件和愿望,有目的地确定经济活动的方向,并根据这一方向具体地选择、运用外部资源或主动适应外部资源。

2. 人力资源是一种可再生的生物性资源,具有社会性。人力资源是以人身为天然的载体,是一种“活”的资源,并与人的自然生理特征相联系。自然资源只有自然性,而人力资源除具有自然性之外,更重要的是它的社会属性。人力资源的社会性主要表现在:人力资源只有在一定的社会环境和社会实践中才能形成、发展和产生作用;人力资源的开发、配置、使用和管理是人类的有意识的自觉活动。人力资源开发不仅可以直接促进社会生产力的进步,而且有助于从根本上提高其他生产要素的利用与配置效率,带动整个社会的文明进步。人力资源开发还提高了人类对自身尊严和价值的认识,促进了人的自由和全面发展。随着人力资源开发深度和广度的不断扩展。人类自身的福利和生活质量也在不断提高,人力资源开发的水平成为社会文明进步的重要标志。

3. 人力资源具有进行创造性活动的的能力。创造性是人力资

源的基本特征。其创造性表现在以下方面:发明创造、管理创新、文化创新等。人力资源的创造性决定了社会发展的方向、建设、深度和规模。农业文明、工业革命和信息社会的产生都是人类发明创造的结果,人力资源的创造性活动为人类带来了生产力突飞猛进的发展。

4. 人力资源具有其他资源所没有的自主性。当今时代,科学技术的发展,使得人才作用发挥的条件和方式与以往大不相同。人的知识正在成为直接的生产要素,并直接产生价值。人才价值创造过程中所面临的物质障碍和外部制约因素越来越少,物质资料对价值创造的中介作用大大减弱,相对于以往对物质条件的依赖,人力资源的自主性越来越强。

5. 人力资源的有限性和无限性。任何一种自然资源都是有限的存在,都只能有限地满足人的需要。某些自然资源一旦灭绝或者消耗殆尽,就可能永远地不复存在。人力资源就其具体形式,即具体表现于某个人、某群人或者某一代人来说,也同自然资源一样是有限的,但有限之中包含着无限,人力资源是有限和无限的统一。从人类时代延续的过程来看,每一代人所拥有的智力资源都是有限的,但人类一代又一代的延续过程是无限的,而每一代人都把他们的知识和技术以及认识成果传输给下一代,世代代的相传相承,形成一条永无止境的知识长河。20世纪80年代以来,信息技术、生命科学的发展,带动了以知识为基础的新经济的发展,就使人们充分认识到开发人类自身潜能的极端重要性。与物质资源的有限性相比,人类潜能的开发有着无可限量的前途。在地球物质资源日见其少的情况下,开发人类自身的智力资源,显得尤其重要。

所以,我们应该深刻认识到,人力资源是经济和社会发展的动力源泉,具有自我增值的巨大潜力;人力资源开发是其他一切资源开发的决定因素,是经济社会可持续发展的最终基础;人力资源开

发程度是衡量社会进步的重要标志。为此,必须确立人力资源“四个第一”的思想,即人力资源是经济社会长期持续发展的第一资源;全面开发人力资源是全面建设小康社会的第一任务;全面开发人力资源是实现富民兴黔的第一政策;全面开发人力资源是各级政府的第一责任。

二、加强人力资源能力建设

能力是人的知识、技能、经验、体力、智力各因素的总和。人力资源能力建设就是要通过教育、培训、使用、管理,培养人的学习能力、实践能力,特别是创新能力。我们要坚持以人的能力建设为重点,形成符合人力资源成长规律的培训新格局,不断提升人力资源特别是人才的各种能力。

1. 实现教育和人力资源开发从学历本位向能力本位的转变。我们要在战略重点布局从注重物质性基础建设向注重教育和人力资源开发转变,人才培养目标从满足传统工业化需求向满足新型工业化和全面建设小康社会需求转变,学习制度从以教育者为主体向学习者为主体转变的基础上,实现教育和人力资源开发从学历本位向能力本位的转变。以提高全省人民学习能力、就业能力、创业能力为核心,加强教育培训的能力建设,使教育与培训成为解决人民群众生存与发展的重要手段,成为全省人民实现全面发展目标的重要手段。为此,要特别注意研究制定人力资源能力建设标准。

在这里,我们要处理好文凭和水平、学历和能力的关系。一般而言,文凭和学历表明一个人知识、能力积累的程度和水平,但并不意味着有文凭就有水平,有学历就有能力。长期以来,我们对人才标准的认定一直按照 1982 年我国首次提出的“具有中专以上学历和初级以上职称的人员”。这一标准的确立,有其必然的历史背景,对鼓励人们学习,开发人才资源,做好人才工作,也起到了积极作用。但随着经济社会的发展,人才素质与能力的要求不断提高,

这一人才标准已经逐渐显露出不够完善的地方。实践证明,经济社会需要的是多层次、多方面的人才。人才可以有学历和职称的概念,也可以是没有学历和职称的概念,自学成才的也是人才,“博士里面有庸才,工人里面有人才”,僵化的人才标准必须进行创新与改革。要把真才实学、能力和业绩作为衡量人才的重要内容,对人才要以能力、业绩为本位,以为社会所创造的价值大小来衡量。这一新标准的确立,最终有助于形成人人讲创造、人人做贡献的社会氛围,真正使一切劳动、知识、技术、管理和资本的活力竞相迸发,一切创造社会财富的源泉充分涌流。因此,评价人才、衡量人才,不能仅看学历、职称、资历、身份,更要强调品德、知识、能力和业绩,这才是主要标准。

2. 加强“三支队伍”的能力建设。能力是人们干事创业的前提和基础。对各级各类干部,要加强以创新能力为核心,以胜任本职工作为目标的相关能力的培养。紧紧围绕发展这个党执政兴国的第一要务,加强执政能力建设。对党政干部、公务员,主要是不断提高政治鉴别能力、依法行政能力、公共服务能力、调查研究能力、学习能力、沟通协调能力、创新能力、应对突发事件能力、心理调适能力等;对企业的经营管理人员,要注重加强创新精神、创业能力和经营管理水平的培养;对专业技术干部,要努力提高科学素养和创造能力。进一步加强培训活动的实践环节,引导广大干部在学习和实践中不断掌握新知识,积累新经验,增长新本领。现在,全省有 1270 多名地厅级领导干部、9000 多名县处级领导干部、7.1 万多名科级干部和 9.4 万名科级以下干部,更需要以学习贯彻“三个代表”重要思想为首要任务,以加强党的执政能力建设为重点,以大幅度提高干部队伍素质为目标,多层次、多渠道、大规模的开展干部教育培训工作,坚持“重要干部重点培训、优秀干部加强培训,年轻干部经常培训,紧缺人才抓紧培训”的原则,构建系统的干部培训教育网络,逐渐形成与贵州经济建设基本相适应的

干部队伍和人才队伍。要始终坚持学习与实践相结合、培养与使用相结合,促进人才在实践中不断增长知识,提升能力。

3. 人力资源能力建设要成为就业和再就业工作的重要支柱。技术变革,特别是知识经济和网络经济的发展,经济结构变化加速,企业寿命缩短,使得劳动者的素质和能力成为竞争的核心。为实现经济增长和就业增长的良性互动,国际社会普遍关注人力资源的开发与管理,人力资源能力建设和机制建设成为各国就业战略的核心。国际劳工组织在 1998~1999 年《世界就业报告》中集中阐述了教育和培训对就业能力提升的作用和意义,认为面对技术的迅速变化,要建立终身学习制度;为了增大经济活动创造就业的能力,必须提高劳动力市场的运作效率,消除缺乏技能这一影响就业的瓶颈;教育和培训机构应当从供给导向型向需求导向型转变。2001 年亚太经济组织领导人专门召开人力资源能力建设高峰会,表明与会国就实施新型就业战略达成共识,并从理论讨论走向实践。迄今为止,美国政府先后颁布 10 多部有关人力资源开发、教育和培训的法案,政府拨款资助再就业培训计划,每年使 100 万左右的失业人员接受培训;而美国企业每年用于教育、培训和提高技能等的投资总额高达 600 多亿美元。所以,我们要认真解决就业再就业与开发人力资源有机结合的问题。2003 年 9 月中央六部门联合发布《2003~2010 年全国农民工培训规划》,就充分体现了提高农民工素质和就业能力,进一步促进农村劳动力向非农产业和城镇转移的精神。其培训任务就是开展引导性培训和职业技能培训。目前,我省下岗职工和农民工中,缺少文化、知识、技术和经验的人不少,更需要从培训中寻找出路。加强培训,提高人力资源的能力确实是一条大有前程、大有希望之路。

三、推进基础教育均衡发展

教育与人力资源开发密切相关,尤其是基础教育面向全省人