

DALIANSHI KUASHIJI RENCAI KAIFA ZHANLÜE YANJIU

大连市跨世纪人才 开发战略研究

(1996年~2010年)

王艺波 丛志仁 刘凤朝 等编著

大连理工大学出版社



大连市跨世纪人才开发战略研究

(1996 年~2010 年)

王艺波
丛志仁 等编著
刘凤朝

大连理工大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

大连市跨世纪人才开发战略研究,1996年~2010年/王艺波等编著.
—大连:大连理工大学出版社,1997.6

ISBN 7-5611-1247-5

I. 大… I. 王… II. 人才-资源开发-发展战略-大连-1996~2010
N. C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(97)第 01591 号

**大连市跨世纪人才
开发战略研究
(1996年~2010年)**

王艺波 丛志仁 刘凤朝 等编著

大连理工大学出版社出版发行
(大连市凌水河 邮政编码 116024)
大连海事大学印刷厂印刷

开本:850×1168 1/32 印张:15.625 字数:388千字
1997年6月第1版 1997年6月第1次印刷

插页:2

印数:1—5000册

责任编辑:孙心伟

责任校对:文欣

封面设计:孙宝福

ISBN 7-5611-1247-5

定价:24.00元

C·31

靠跨世纪的人才实现跨世纪的蓝图

大连市领导和人事局的同志向我专门介绍了“大连市跨世纪人才开发战略研究”课题研究的情况，经过课题组同志的集体攻关和富有成效的工作，已顺利地通过了大连市科学技术成果鉴定，并希望我能有所表示。我首先表示热烈祝贺！

听了介绍，看了成果，很受启发，颇感兴趣。从中了解了市委、市府和有关部门开发人才资源的力度，看到了大连市依靠人才继续发展的希望。

古今时代，用人治事，兴旺发达，无不强调人才的重要。

从“财用不足国非贫，人才不竟谓之贫”的断言到“我劝天公重抖擞，不拘一格降人才”的期盼；从“为政之要，惟在得人”的感叹到“得贤人，国无不安；失贤人，国无不危”的警示，都证明古代如此。

从“科技的进步，经济的发展，国家的兴旺，关键在于人才”的认识认识到“谁拥有人才，谁就拥有未来”的预言；从“科学技术是第一生产力，尊重知识，尊重人才”的号召到“科教兴国，造就跨世纪学术和技术带头人”的决策，都说明今朝如此。

古代今朝都需要有专门机构掌管这项工作。古代多数在吏部，今朝多数在组织人事部门。依我看来人事部门的职能集中到一点就是做人的工作、做人才的工作。开发人才资源是人事工作的主线，也是重点。启发和兴趣就在这里。意义就在本职工作中，前途就在脚下。

党的十四届五中全会确立了“九五”计划和 2010 年远景目标任务。要实现这一跨世纪的宏伟蓝图，关键是要积极推进经济体制

和经济增长方式的两个根本性转变,与此相对应,人事工作要实现两个调整:一是改革以往与计划经济相适应的人事管理体制,建立与市场经济相配套的人事管理体制;二是由传统人事管理调整到整体性的人才资源开发上来。人事部门要实现这两个调整,就应把四句话叫响:科学技术是第一生产力,人才资源是第一资源,科教兴国和尊重知识、尊重人才是第一位的任务,人事部门的第一把手要直接抓。这样才能使人事工作更好地为经济建设服务,为实现宏伟蓝图提供人才保证。

人才,无论是就国家而言,还是对一个城市来说,都同样的宝贵、重要。我们相信大连市在即将迈入 21 世纪的今天,在邓小平建设有中国特色社会主义理论的指导和以江泽民同志为核心的党中央的领导下,通过大连市跨世纪人才开发战略的实施,一定能够在改革开放和现代化建设中再创辉煌。

宋德福

1996 年 7 月 6 日

序

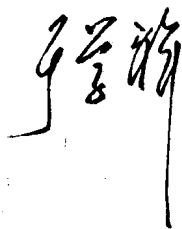
人类历史即将进入 21 世纪。在这世纪之交的前夜,各国的有识之士都在回顾本国在 20 世纪所走过的道路,并规划着下世纪的行动方案。然而,任何规划的制定和实施都须通过人的创造性活动来实现,从这种意义上说,有关人的规划是其他一切规划的前提和基础。正是出于这种考虑,大连市委、市政府在制定 1996 年~2010 年大连市国民经济和社会发展规划的同时,特别重视对人才的规划,并纳入工作议程,专门立项研究。由大连市人事局组织有关单位和人员进行的“大连市跨世纪人才开发战略研究”,经过课题组全体同志一年多的努力,于 1995 年底通过了大连市科学技术成果鉴定,获得市政府颁发的软科学研究优秀成果奖。借此谨向课题组的全体同志表示祝贺。

人才资源的开发和利用程度决定着对自然资源的开发和利用程度,自然资源优势只有实现了同人才优势的有机结合才能转化为现实的生产力。改革开放特别是进入 90 年代以来,大连市委、市政府在人才的开发和利用方面推出了许多重大举措,使人才资源开发和经济社会发展进入了良性循环的轨道。“外向牵动、口岸经济、科教兴市和区域共同发展”四大战略,对我市人才规划、结构和素质等提出了更高的要求。古人云:凡事预则立,不预则废。我们必须在客观地分析、准确地把握人才资源现状的基础上,制定出适应大连经济和社会需求的人才开发战略。

“大连市跨世纪人才开发战略研究”对大连市人才资源现状进行了普遍调查和综合分析,建立了大连市人才资源管理信息系统,

并运用当前国际上流行的研究方法,对我市人才需求进行了预测。同时,结合实际提出了发展战略对策,为市委、市政府关于人才资源开发战略的宏观决策提供了科学依据和数据支持;对大连实施培养跨世纪人才战略决策具有实用性和现实的指导意义和价值。

跨世纪人才开发战略研究是一个系统庞大、难度甚高的综合研究领域,加之建立与社会主义市场经济相适应的整体性人才资源开发工作还处于起步阶段,这就进一步加大了研究的难度。它不仅要求研究者具有较高的理论水准,而且还要求研究者具有较丰富的人事管理工作实践经验,谙熟经济和社会发展脉搏,甘于寂寞、肯于吃苦、有高度的责任心和使命感。令人欣慰的是:经过几年的研究实践,我市已初步形成了一个具有一定实力的人才研究群体,并完成了这部具有开拓意义的专著。正是由于这部著作所具有的开拓性和探索性,也就决定了它不会是完美无缺的,可能还存在这样或那样的不足。我希望课题组的同志能够汲取各方面的意见,切磋琢磨,互相探讨,不断地把人才资源开发研究工作推向深入,为大连的经济能够持续、健康、快速发展提供服务。



1997年4月

目 录

第一篇 总 报 告

第一章 导言	1
一、课题提出	1
二、课题目标	3
三、立论依据与研究方法	3
四、人才和研究范围的界定	4
五、成果形式	5
第二章 大连市人才资源开发的历史与现状分析	6
一、人才总量规模分析	6
(一)人才总量演化基本态势.....	6
(二)人才总量变化的构成分析.....	8
(三)人才总量规模的横向比较	10
(四)人才总量增长与社会经济发展的相关分析	11
二、人才布局结构分析.....	14
(一)产业布局分析	14
(二)职称结构分析	19
(三)年龄结构分析	23
(四)学历结构分析	26
(五)职称——年龄结构分析	28
(六)职称——学历结构分析	30
三、人才素质能力分析.....	32
(一)科研能力指标分析	32
(二)不同主体的实际能力分析	35

(三)人才能力实现程度的分析	37
四、人才开发能力与使用环境分析	38
(一)人才开发能力分析	38
(二)人才使用环境分析	41
第三章 1995 年~2010 年大连市人才需求预测	46
一、预测思路和方法	46
二、人才需求总量预测	48
(一)大连市经济发展的预测	48
(二)第一产业人才发展预测	49
(三)第二产业人才发展预测	50
(四)第三产业人才发展预测	50
(五)全市人才需求预测	52
三、大连市人才结构的预测	53
(一)大连市人才产业构成的预测	53
(二)大连市人才职称构成的预测	53
(三)人才学历构成的预测	54
四、人才需求预测的评价	55
(一)人才需求发展速度评价	55
(二)人才分布密度评价	57
(三)从人才效益方面来看	57
第四章 1995 年~2010 年大连市人才发展规划	59
一、状态目标	59
(一)总量目标	59
(二)结构目标	59
(三)素质目标	62
二、体制目标	63
(一)建立和完善人才资源的调研和规划系统	63
(二)建立和完善人才资源的协调配置系统	64

(三)建立多层次、多渠道的人才培养体系	64
(四)建立人才资源的考核、评价体系	64
(五)建立人才资源开发的咨询服务系统	65
三、供求平衡分析	65
(一)总量平衡分析	65
(二)人才构成分析	66
四、思想观念转变	66
(一)人才资源的性质和作用问题	67
(二)人才资源的配置问题	67
第五章 1995 年~2010 年大连市人才开发战略及	
对策	68
一、指导思想	68
二、战略重点	68
(一)体制建设	68
(二)专门人才培养	69
三、战略对策	70
(一)制定和实施跨世纪优秀人才培养工程	70
(二)建立和完善人才市场体系	71
(三)加大第一产业的人才开发力度	71
(四)建立新型的人才引进体制,加大高层次人才、 紧俏人才的引进力度	71
(五)对外招商与招人才并举,采取“智力回归”政策	72
(六)加快人才资源开发方面的地方性立法	72
(七)建立和完善人才资源的考评、奖惩和聘任制度	72
(八)建立社会保障体系	72
(九)实现人才的合理分流	73
(十)全面推进教育体制改革,建立适应社会主义市场经济 体制需求的教育体制	73

(十一)进一步加强施才环境建设	74
-----------------------	----

第二篇 区 市 县 分 论

第一章 区域人才资源状况横向对比	75
一、人才的地域分布分析	75
二、人才结构的横向对比分析	77
三、人才效益的横向对比分析	78
第二章 新市区	81
一、导言	81
(一)研究背景	81
(二)研究范围	82
(三)研究依据和方法	83
(四)研究目标	83
二、人才的历史和现状分析	84
(一)人才总量规模分析	84
(二)人才布局分析	85
(三)人才结构分析	90
(四)人才开发与使用状况分析	93
(五)人才的管理分析	95
(六)资金、技术引进与人才的流动	96
(七)人才开发中所面临的问题与挑战	101
三、人才需求的分析和预测	103
(一)新市区经济和社会发展目标	103
(二)人才需求分析	105
(三)人才发展预测	108
四、人才发展战略与对策	113
(一)指导思想	113
(二)战略目标	114

(三) 战略重点	115
(四) 对策措施	115
附件一: 金石滩国家旅游度假区跨世纪人才开发与研究	120
附件二: 大连保税区跨世纪人才规划	123
附件三: 大窑湾港跨世纪人才规划研究报告要点	126
第三章 中山区	131
一、人才现状评估	132
(一) 人才总量	132
(二) 分布情况	132
(三) 年龄结构	133
(四) 学历结构	133
(五) 职称结构	133
二、中山区人才现状评估	134
(一) 人才数量不断增长, 门类较多, 促进了中山区经济和 各项事业的发展	134
(二) 尊重人才, 依靠人才, 创造条件, 发挥人才的作用 ...	136
(三) 重视在职培训, 提高群体素质	136
三、人才队伍存在的问题	136
(一) 人才总量不足, 人才密度不高	137
(二) 人才分布不合理、不均衡	137
(三) 人才专业结构不合理	138
(四) 部分专业人员用非所学, 专业不对口, 造成人才浪费	139
(五) 工作和工作环境以及生活待遇还有待改善	139
(六) 人才流动机制还不完善, 流动意识还不强	139
四、中山区未来十五年人才需求统计预测	139
(一) 意见征询法预测结果	139
(二) 历史分析方法预测	140

五、中山区人才开发战略与对策	141
(一)中山区未来十五年人才开发战略设想	141
(二)中山区未来十五年人才开发对策	141
第四章 西岗区	144
一、专业人才现状	144
(一)专业人才总量	144
(二)人才分布状况	144
(三)人才年龄结构	145
(四)人才学历构成	145
(五)人才职称结构	146
二、人才现状分析	146
(一)人才总量逐年增长,门类朝齐全方向发展	146
(二)专业人员素质有所提高	146
(三)专业人才的开发利用,成为区街企业发展的动力	147
(四)尊重人才,依靠人才,为人才发挥作用创造条件	148
三、西岗区专业技术人才队伍存在的问题	148
(一)专业技术人才总量不足,分布不合理	148
(二)专业技术人才个体素质没能充分发挥	149
(三)企业生产第一线专业技术人员群体素质不高	149
(四)企业领导人才意识不强	150
(五)人才流动机制尚未完善,专业技术人员流动不畅	151
四、1995年~2010年人才需求预测	151
(一)“九五”期间目标要求	151
(二)人才开发预测	152
五、西岗区1995年~2010年人才发展对策	155
(一)扩大人才总量,调整专业结构	155
(二)建立健全人才管理体制	155
(三)继续完善人才流动机制	155

(四)加强专业人员培训工作.....	156
(五)优化人才环境,实现人才价值	156
第五章 沙河口区	158
一、人才概况分析	158
(一)概况.....	158
(二)人才的构成分析.....	158
(三)人才的学历情况分析.....	159
(四)人才的年龄情况分析.....	160
二、部分行业人才状况分析	161
(一)教师队伍人才状况分析.....	161
(二)医疗卫生人才状况分析.....	163
(三)经济系统中人才状况分析.....	165
三、人才队伍存在问题分析	166
(一)人才引进不足.....	166
(二)对引进的人才使用欠佳.....	167
(三)人才的用非所学情况严重.....	167
(四)对人才的重要性缺乏认识.....	167
四、2000年人才需求情况预测	168
(一)人才总量预测.....	168
(二)部分行业人才情况预测.....	169
五、人才工作应采取的几项措施	171
(一)提高对人才的认识.....	171
(二)加大引进人才的力度.....	171
(三)积极接收大、中专毕业生	172
(四)挖掘内部潜力,开发存量人才	172
第六章 甘井子区	174
一、导言	174
二、人才现状的分析与评估	175

(一)经济发展与人才队伍建设·····	175
(二)产业结构转变与人才结构调整的相关分析·····	183
(三)人才开发使用效益分析·····	188
(四)人才需求与人才开发的适应程度·····	194
三、乡镇企业的人才开发·····	198
(一)甘井子区乡镇企业人才开发的特点·····	198
(二)甘井子区乡镇企业人才开发的能力与潜力·····	199
四、1995年~2010年人才需求预测·····	201
(一)社会经济总体发展规划对人才要求的分析·····	202
(二)人才开发预测·····	206
(三)人才开发现存的问题·····	208
五、人才开发对策与战略·····	210
(一)战略目标·····	210
(二)战略重点·····	212
(三)战略步骤·····	213
(四)战略措施·····	213
第七章 金州区 ·····	218
一、专业技术人员的现状及其评价·····	218
(一)专业技术人员的现状·····	218
(二)专业技术人员队伍现状的基本估价·····	221
(三)专业技术人员队伍中存在的问题·····	222
二、1995年~2010年金州区专业技术人员需求预测·····	223
(一)人才需求发展预测·····	223
(二)人才需求发展的目标·····	224
三、专业技术人员发展对策及措施·····	225
(一)切实加强党和政府对专业技术人才队伍建设工作 的领导·····	225

(二)进一步建立健全搞活专业技术人才政策和激励机制	226
(三)进一步开放搞活人才市场,使人才市场成为调节、 交流、储存、仲裁人才工作的载体	226
(四)进一步加强专业技术人才的管理	226
(五)进一步落实知识分子政策,努力提高专业技术人员 的生活待遇	227
(六)围绕经济发展,加速人才培养	227
第八章 旅顺口区	228
一、前言	228
二、专业技术人员现状分析	230
(一)专业技术人员现状分析	230
(二)专业技术人员现状评估	238
(三)专业技术人员队伍存在的问题和潜力	239
三、“九五”和 2010 年人才需求预测	240
(一)预测依据	240
(二)预测分析	242
四、专业技术人才发展对策	244
(一)实施步骤	244
(二)实施对策	245
第九章 瓦房店市	254
一、人才现状的分析与评估	254
(一)专业技术人员总量规模与分布	254
(二)专业技术人员队伍的结构	256
(三)专业技术人员队伍现状分析	259
二、1995 年~2010 年人才需求预测	261
三、人才开发与对策	264
(一)加强对专业技术人员的继续教育,努力造就一批跨	

世纪的学术和技术带头人·····	264
(二)适应市场解决发展需要,强化人才管理,形成开放的 人才流动机制,促进人尽其才,才尽其用·····	265
第十章 普兰店市 ·····	268
一、人力资源的现状分析 ·····	268
(一)专业技术人才总量规模持续扩大、但仍属人才 总量不足·····	269
(二)专业技术人才的门类较为齐全、但其结构有待 进一步优化·····	269
二、“九五”和 2010 年普兰店市人才需求预测·····	270
(一)专业技术人才总量预测·····	271
(二)专业技术人才产业分布预测·····	271
(三)重点行业专业技术人才和特殊类型人才数量规模 预测·····	272
三、“九五”和 2010 年普兰店市人才开发目标及对策·····	274
(一)建立和完善人才资源市场配置体系·····	275
(二)建立适合普兰店市经济社会发展的人才引进机制, 使本市成为域外人才流向的目的地·····	275
(三)深化教育体制改革,从根本上解决人才供应紧张 状况·····	275
(四)切实完善人才继续教育体系 ·····	275
第十一章 庄河市 ·····	277
一、人才队伍现状及存在的问题 ·····	277
(一)人才队伍现状分析·····	277
(二)存在的问题·····	279
二、1995 年~2010 年人才需求预测·····	281
三、人才开发战略 ·····	282
(一)基本思路·····	282