

广西北部湾经济区人才发展战略研究

GUANGXI BEIBUWAN JINGJIQU RENCAI FAZHAN ZHANLUE YANJIU

黎广胜 著



广西人民出版社

广西北部湾经济区 人才发展战略研究

黎广胜 著



广西人民出版社

图书在版编目 (C I P) 数据

广西北部湾经济区人才发展战略研究/黎广胜著. —南宁:广西人民出版社, 2009. 8

ISBN 978-7-219-06719-2

I. 广… II. 黎… III. 经济区—人才—发展战略—研究—广西 IV. C964. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 149090 号

责任编辑 廖集玲

出版发行 广西人民出版社

社 址 广西南宁市桂春路 6 号

邮 编 530028

网 址 <http://www.gxp-ph.cn>

印 刷 南宁市千友印务有限责任公司

开 本 850mm×1168mm 1/32

印 张 7.125

字 数 200 千字

版 次 2009 年 8 月 第 1 版

印 次 2009 年 8 月 第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-219-06719-2/C·220

定 价 25.00 元

版权所有 翻印必究

序

沈荣华

黎广胜同志约我为他的《广西北部湾经济区人才发展战略研究》一书作序，我欣然答应了。因为广胜是我多年的好朋友，是全国人才研究界的后起之秀之一，每次见到他的时候，总有一种亲切感。因此，为这位很谈得来、有同好的朋友作序，心中真的非常高兴。

在和广胜同志的切磋中，我们谈到了人才发展的一种共识，就是人才资源是科学发展的第一资源。当今世界，经济全球化深入发展，科技进步日新月异，人才已经成为综合国力竞争的关键，加快人才发展是在激烈国际竞争中赢得主动权的重大战略选择。我国正处在改革发展的关键阶段，全面建设小康社会，建设创新型国家，要求我们必须加强人才资源开发，努力把人才资源大国建设成为人才资源强国。

当前，广西的发展正处于一个新的历史起点上。机遇前所未有，挑战也前所未有。西部大开发战略的深入实施，多区域合作的蓬勃兴起，国际国内产业转移的加快推进，特别是北部湾经济区开放开发上升为国家战略，都为广西发展创造了极为有利的条件。实现广西的科学发展，把广西建设成为国际区域经济合作新高地、中国沿海经济发展新一极，必须深入实施科教兴桂战略和人才强桂战略，为广西经济建设和社会发展提供强有力的人才保障和智力支

持。

北部湾经济区处于广西优先发展的位置。据广西壮族自治区统计局的统计数据，2008年广西北部湾经济区GDP达到2219.7亿元，对广西GDP的贡献率达35.8%。北部湾经济区的快速发展，对如何更好实施人才强桂战略提出了一个崭新的命题。在这个命题框架下，加强北部湾经济区人才资源开发理论和实践问题的研究，也就成了人事人才科研部门的重要职责。

《广西北部湾经济区人才发展战略研究》，是在广西北部湾经济区上升为国家战略的背景下，基于对北部湾经济区人才发展环境的客观分析而进行的一项区域人才发展战略研究。展卷之后，我对本书较多创新之处产生了浓厚兴趣，突出的有以下三点：一是创新人才标准。2003年，全国人才工作会议提出科学人才观，认为“只要具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，为推进社会主义物质文明、政治文明、精神文明建设，在建设中国特色社会主义伟大事业中作出积极贡献，都是党和国家需要的人才”；并提出“把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，不拘一格选人才。鼓励人人都作贡献，人人都能成才”。难能可贵的是，《广西北部湾经济区人才发展战略研究》一书，把这一标准在实践中具体化了，使科学人才观“落了地”。二是创新人才统计。作者根据新的人才资源统计指标体系，以从业岗位为人才资源统计的划分标准，淡化“人才”概念，建立了新的人才资源的统计标准。这种人才统计方法，与过去相比是一个突破。三是创新人才战略。作者在客观分析北部湾经济区人才资源的数量、质量、结构和需求等特征的基础上，借鉴国内外人才发展战略模式，提出了北部湾经济区人才发展的战略定位、战略目标、战略任务、战略重点和战略措施，这些研究成果，有独到的见解，有许多新的亮点，可为北部湾经济区实施人才发展战略决策

提供决策参考。

本书作者广胜同志长期在人事部门工作，熟悉人事人才政策法规，对区域人才资源开发有较深入研究。藉《广西北部湾经济区人才发展战略研究》一书出版之机，我衷心地希望广西人事人才研究领域多出成果、出好成果。

是为序。

注：序作者系《国家中长期人才发展规划纲要（2009—2020）》人才发展总体战略研究组专家、文件起草组专家，上海公共行政与人力资源研究所名誉所长、研究员，兼任上海市委、市政府决策咨询专家，中国人事科学研究院客座研究员，北京大学人力资源研究中心兼职教授，上海社会科学院人力资源研究中心第一主任。

目 录

第一章 导论	(1)
第一节 人才战略研究综述	(2)
第二节 北部湾经济区开放开发与人才战略	(14)
第二章 北部湾经济区人才发展战略环境分析	(19)
第一节 SWOT 分析方法简介	(20)
第二节 北部湾经济区人才发展环境的 SWOT 分析	(22)
第三章 北部湾经济区人才开发现状与特征研究	(42)
第一节 北部湾经济区人才资源的现状	(42)
第二节 北部湾经济区人才资源的需求特征	(68)
第四章 北部湾经济区人才发展的战略模式研究	(84)
第一节 区域人才发展战略简介	(84)
第二节 人才小高地战略模型	(113)
第三节 建立适应北部湾经济区发展的人才战略模式	(126)
第五章 北部湾经济区人才发展的战略选择	(130)
第一节 战略定位：区域人才开发合作示范区	(130)
第二节 战略目标：提升区域人才竞争力	(147)

第三节	战略任务：构建区域性国际人才新高地	(158)
第四节	战略重点：创建人事改革试验区	(164)
第五节	战略举措：推进区域人才开发一体化	(175)
第六章	北部湾经济区人事制度创新研究	(181)
第一节	北部湾经济区试行公务员聘任制度研究	(181)
第二节	北部湾经济区事业单位特岗特酬制度研究	(198)
第三节	北部湾经济区企业家队伍建设研究	(206)
参考文献		(215)

第一章 导 论

广西北部湾经济区于2006年3月22日正式成立。2008年1月16日，国务院批准实施《广西北部湾经济区发展规划》，这是党中央、国务院深入全面实施西部大开发战略、完善区域经济布局、促进全国区域协调发展和开放合作而做出的重大决策。2008年5月和12月，国家又相继批准设立广西钦州保税港区和广西凭祥综合保税区。作为国家实施的一个重大战略，加快广西北部湾经济区的开放开发，不仅事关广西的百年大计，而且对推进中国—东盟自由贸易区的建设，配合国家周边的战略，以及带动我国西南、西部地区的开发发展都具有重大的意义。

中共广西壮族自治区党委书记郭声琨同志在谈到北部湾经济区建设时指出：“北部湾风生水起，要真正成为经济发展的新一极，最关键的是要有强劲的人才支撑，成为群贤毕至、人才涌动、活力迸发的人才高地。”^① 郭书记的讲话，深刻指出了建设北部湾经济

^①郭声琨：《让想干事的有机会 能干事的有舞台——新春寄语领导干部之五》，《南国早报》2008年2月22日

区的关键所在。2008年12月16日,广西壮族自治区人民政府主席马飏在与国家外国专家局签署《关于引进国外智力为广西北部湾经济区服务合作框架协议书》的仪式上强调:“北部湾经济区的开发,首先是人才的开发;北部湾经济区的开放,首先是人才的开放。”2008年2月23日,广西壮族自治区党委办公厅、政府办公厅联合印发《广西北部湾经济区2008—2015年人才发展规划》。2008年12月29日,广西壮族自治区人民政府颁布实施《关于促进广西北部湾经济区开放开发的若干政策规定》,明确规定了促进北部湾经济区开放开发的人力资源政策和措施。这表明,加快北部湾经济区的人才资源开发,不仅引起了党政部门领导的高度重视,而且付诸了政策实践。然而,从北部湾经济区人才开发的实际情况看,政策先行的同时,理论准备则显得有些滞后与不足。尽管北部湾经济区人才发展规划已颁布实施,但北部湾经济区的人才发展战略问题,仍有许多理论和实践问题缺乏研究。当前,在北部湾经济区构建国际区域经济合作区的战略背景下,深入研究适应北部湾经济区建设需要和长远发展的人才战略,探索北部湾经济区人才开发的基本方向和重点领域,形成促进我国西部大开发和面向东盟开放合作的人才高地,实现国家对北部湾经济区的功能定位,就成为人事人才理论研究和实际工作者都面临的一项重要课题。

第一节 人才战略研究综述

一、战略的概念

1. 战略概念的提出。“战略”的概念,中国古代称之为庙算、谋、猷、谋略、韬略、方略、兵略等,而最初“战”与“略”是分

别使用的,“战”指战斗、交战和战争;“略”是指筹略、策略、谋划等。在《左传》和《史记》中,“战略”一词已被使用。西晋史学家司马彪曾有以“战略”为名的著述。明代军事家茅元仪编有《武备志》,其中第二部分为《战略考》。古代的一些诗词也出现过“战略”一词,如:“晋宋何萧条,羌胡散驰骛。当时无战略,此地即边戍”^①等。

在西方,“战略”一词源于希腊文“strategicon”,指的是军事指挥官或地方行政长官。公元579年,东罗马皇帝毛莱斯撰写了西方第一部关于战略的著作。19世纪瑞士人若米尼著有《战争艺术》一书,认为“战略是在地图上进行战争的艺术,是研究整个战争区的艺术”,而在“地面上实际调动军队和作战的艺术”,则是战术^②。而后,德国军事理论家克劳塞维茨在《战争论》中指出,“战略是为了达到战争目的而对战斗的运用”,包括适应战争目的、目标和战争计划,达到这一目标的行动措施、战局方案和战斗部署^③。20世纪以来,战略涉及的范围日趋扩大,西方国家陆续提出了“大战略”、“国家战略”、“全球战略”等概念。

从“战略”概念的演变看,“战略”最初是一个军事概念、军事术语。但是,随着时代的发展,“战略”概念使用的范围不断扩大,“使战略从单纯的军事概念而扩大为一个被各方面广泛使用的概念”。“除军事战略外,从战略理论研究和实践应用而言,战略主要可分为经济社会发展战略和企业竞争战略这两大类。这两类战略源自军事战略,但在理论上又都形成了各自相对独立和完善的体系,在实践中也得到了广泛的应用,从而使战略理论和实践都呈现出军事战略、经济社会发展战略和企业竞争战略三足鼎立、竞相发

①参见唐代诗人高适的《高常侍集二·自淇涉黄河途中》

②[瑞士]若米尼:《战争艺术概论》,第87页,解放军出版社1988年版

③[德]克劳塞维茨:《战争论》,第175页,商务印书馆1982年第1版

展的繁荣局面。”^①

2. 战略的含义。《辞海》对战略的解释：战略指政党、国家规定的一定时期内的全局性的方针任务。“战略在一定历史时期内具有相对稳定性，在达到这一历史时期所规定的主要目标以前基本上是不变的。”^②《汉语词典》的解释是：①作战的谋略；②指导战争全局的计划和策略；③比喻在一定时期指导全局的方略^③。《现代汉语词典》的解释是：①指导战争全局的计划和策略；②有关战争全局的部署；③比喻决定全局的策略^④。

在英文词典里，“战略”（strategy）一词的含义是：①战争的计划和行为；②政治、经济、商业政策^⑤。在西方的企业战略学著作中，“战略”（strategy）被解释为“一个组织长期的发展方向（direction）和活动范围（scope）”，战略的目标是“通过资源和能力的配置，使组织在变化的环境中发挥优势，并实现相关利益者的期望”^⑥。

二、国内人才战略研究综述

“人才战略是一个富有中国特色的概念。”^⑦ 相对于其他战略而言，人才战略的产生和发展较晚。20 世纪 80 年代，国内的人才学

①丁向阳：《人才竞争战略》，第 61 页，蓝天出版社 2005 年第 1 版

②《辞海》（1979 年版），第 1352 页，上海辞书出版社 1980 年第 1 版

③《汉语大词典》（第五卷），第 243 页，汉语大词典出版社 1990 年第 1 版

④中国社会科学院语言研究所词典编辑室编：《现代汉语词典》（修订本），第 1582 页，商务印书馆 1999 年版

⑤English Dictionary, p. 336, Published 2007 by Geddes & Grosset.

⑥Gerry Johnson, Kevan Schoies and Richard Whittington: *Exploring Corporate Strategy*, p. 9, Published 2006 by Prentice Hall

⑦王通讯：《人才战略规划的制定与实施》，第 11 页，党建读物出版社 2008 年第 1 版

者开始重视和研究人才战略问题。经过 20 多年的发展,以 2004 年王通讯等人才学者出版《人才战略论》为标志,我国的人才战略研究开始进入全面、系统的理论研究阶段。2001 年 3 月,九届全国人大四次会议通过关于国民经济和社会发展第十个五年计划纲要及关于纲要报告的决议,第一次把人才问题提升到国家战略的高度。2002 年 5 月,中央印发《2002—2005 年全国人才队伍建设规划纲要》,明确提出要实施人才强国战略。此后,各地纷纷制定了人才强省、人才强市战略。有关人才战略的命题,在国内的理论学术界和人才工作实践中引起了高度关注。

在国外,由于没有与“人才”含义完全相同的词汇,因而也没有人才战略的概念,与之相近的概念称之为人力资源战略(Human Resource Strategy)。而且,西方的人力资源战略主要是作为企业战略的子战略而出现,研究的主要是企业人力资源战略。1977 年在美国成立的人力资源战略与规划学会标志着人力资源战略与规划作为企业人力资源管理的一项职能已经产生^①。

综合考察近年来国内的人才战略研究,呈现出两个特点:一是人才学者们从不同角度对人才战略命题加以详尽、系统地论述,提出了各自的精辟见解,成果丰富;二是各级政府和企事业单位的实践工作者结合本地区、本单位工作实际,在实践中研究适合自身发展的人才战略,也产生了一批有价值的成果。

1. 关于人才战略内涵的研究。^①广义与狭义之分。从广义上看,肖鸣政(2005)认为“人才战略是一个国家、地区、系统、企业关于人才发展的长远的总体的目标与思路”^②;从狭义上看,王通讯(2001)认为“人才战略是关于人才资源发展的全局利益和长

^①赵曙明:《人力资源战略与规划》,第 7 页,中国人民大学出版 2002 年版

^②华才:《科学制定人才战略与规划——北京大学政府管理学院人才与人力资源研究所所长肖鸣政教授访谈录》,《中国人才》2005 第 4 期

远利益的谋划”^①；梁伟年（2002）认为“人才战略，是对人才工作的全局性或决定性的谋划”^②。②宏观与微观之分。从宏观上看，“人才开发战略探讨的是宏观人才开发的方略，或者说，人才开发战略指的是以人才开发为途径，推进社会经济发展的总谋划，总构想”^③。（王通讯，2001）“人力资源战略是为组织适应变化和保持竞争优势而制定的，带有方向性、指导性的人力资源管理与开发的思路、行动纲领或行动计划。”^④（王通讯、李维平，2004）从微观上看，“人力资源战略是人力资源管理实践与组织竞争战略之间的适应性”^⑤。（赵曙明，2001）③抽象与具体之分。关于抽象的人才战略概念，邓伟光（2001）认为“人才战略的涵义包括两层意思。其一，是指从战略高度重视和解决人才问题而提出的指导思想和基本原则。其二，是指人才开发和管理的总体规划和设想。一般来说，一个完整的人才战略应由两个部分构成，一是指导原则，二是规划构想”^⑥。肖鸣政（2005）认为人才战略“不同于规划的是强调总体谋划、总体目标。它由四个部分构成：战略构想或者愿景、战略目标、战略对策、战略路线”^⑦。王通讯（2008）认为“人才战略是战略主体基于内外形势和总体战略的要求，对人才资源发展

①王通讯：《人才资源论》，第36、499页，中国社会科学出版社2001年版

②梁伟年：《关于实施人才战略的几点断想》，《人才开发》2002年第1期

③王通讯：《人才资源论》，第36、499页，中国社会科学出版社2001年版

④王通讯，李维平：《人才战略论》，党建读物出版社2004年版

⑤赵曙明：《人力资源管理研究》，中国人民大学出版社2001年版

⑥邓伟光：《关于人才战略的几个理论问题》，《人才开发》2001年第11期

⑦华才：《科学制定人才战略与规划——北京大学政府管理学院人才与人力资源研究所所长肖鸣政教授访谈录》，《中国人才》2005年第4期

和人才开发与管理活动全局的整体谋划”^①。关于具体的人才战略概念，王通讯（2005）从具体内容上把人才战略概括为五句话，即加大人力资本投资、实现人才资本价值、调整人才资源结构、推进人事制度改革和优化人才成长环境^②。中国人事科学研究院（2005）则认为“中国的人才战略主要包括两层含义：一是着眼加大人才资源的开发力度，全面提高人才的基本素质，将人口大国转变为人才强国，通过提高人才的竞争能力，增强国家的综合国力和国际竞争力。二是着眼创新体制机制，做到广纳人才，为我所用，通过提高政策制度对人才的吸引力和凝聚力，增强国家的综合国力和国际竞争力”^③。王通讯（2008）认为“具体的人才战略可以分为各种层次和类型。在层次上可以分为国家人才战略、区域人才战略、企业（组织）人才战略；在类型上可以分为科技人才战略、教育人才战略、农业人才战略、军事人才战略等；还可以按人才开发与管理的环节分为人才培养、使用、激励、吸引等战略。各种层次和类型的人才战略，既有其共性，又有不同的研究对象和内容，分属于不同的范畴”^④。

2. 关于人才战略与经济社会发展战略（组织战略）关系的研究。王通讯（2001）认为“人才战略的性质属二级战略。一级战略是区域系统的经济社会发展战略。对一个企业来讲，经营战略是一

①王通讯：《人才战略规划的制作与实施》，第16页，党建读物出版社2008年第1版

②王通讯：《基于人才强战略的人才资源开发》，《中国人才》2005年第2期

③中国人事科学研究院：《2005中国人才报告》，第24页，人民出版社2005年版

④王通讯：《人才战略规划的制作与实施》，第16页，党建读物出版社2008年第1版

级战略，人才战略是从属于这个战略的”^①。曾湘泉（2001）认为人才战略要服从于组织发展的总体目标，为组织发展提供支持。如国家的人才战略为国家发展目标服务，为社会经济发展战略提供人才支持；地区的人才战略为地区发展目标提供支持；企业人才战略为企业发展目标提供支持^②。梁伟年（2002）认为，实施人才战略，一定要放在经济社会发展的框架内组织，紧扣经济社会发展目标展开，并贯穿于实现目标的全过程，要与当时当地的经济社会状况相适应，与变化着的经济社会环境相适应，与经济社会发展的必然走向相适应^③。苏仁华（2003）认为，人才战略要努力实现人才总量增加与经济社会发展相适应、人才素质提高与经济增长方式转变相适应、人才结构调整与经济结构战略性调整相适应的要求^④。王通讯、李维平（2004）认为组织总体战略是纲，人才资源战略是目。组织总体战略决定着人才资源战略的基本框架，人才资源战略既是组织总体战略实现的保障之一，又是组织总体战略的重要组成部分^⑤。

3. 关于人才战略目标的研究。蔡哲人（2000）提出人才战略目标系统既要包括总体目标，又要包括具体目标（规模目标、层次目标、结构目标和效能目标）^⑥。王通讯、李维平（2004）认为人才资源的战略目标是一个由人才总量目标、人才结构目标、人才素质目标、人才管理体制目标、人才管理机制目标等多方面具体目标

①王通讯：《人才资源论》，第36页，中国社会科学出版社2001年版

②丁向阳：《人才战略的核心是建立人才激励机制——中国人民大学劳动人事学院院长曾湘泉教授访谈》，《中国人才》2001年第8期

③梁伟年：《关于实施人才战略的几点断想》，《人才开发》2002年第1期

④苏仁华：《加大湖南人才战略的实施力度》，《中国人才》2003年第8期

⑤王通讯、李维平：《人才战略论》，党建读物出版社2004年版

⑥蔡哲人：《目标战略政策——构建上海人才高地的跨世纪工程》，上海交通大学出版社2000年版

集合在一起的综合体。通常的人才资源战略目标主要包含以下几种具体的指标：一是数量结构；二是学历结构；三是年龄结构；四是地区、行业或部门结构^①。之后，王通讯等对人才战略目标的指标体系进行了修订，认为人才战略目标体系主要包括以下项目及指标：人才总量、人才质量、人才结构、人才效能、人才培养、人才配置、人才环境^②。（王通讯，2008）

4. 关于人才战略内容的研究。蔡哲人（2000）认为人才战略是一个全方位、多层次和立体交叉的整体战略，具体包括高等教育战略、职业教育战略、在职培训战略、人才市场战略、经营者开发战略、银色人才开发战略、技术人才开发战略和人才评价战略八大部分^③。张学忠（2001）提出，我国人才战略的内容丰富，主要包括调整和优化人才结构、营造用好人才和吸引人才的良好环境、建立和完善人才市场体系、积极吸引和聘用海外高层次人才、加强人才法规建设等^④。中国人事科学研究院（2005）认为中国的人才战略可以划分为五个相辅相成的组成部分，即人力资本投资优先战略、人才价值实现战略、人才结构调整战略、人事制度改革战略和人才整体开发战略^⑤。

5. 关于人才战略实施主体的研究。人才战略的实施主体是人才战略的推动者、执行者。从现有的研究成果看，无论是理论界还是实践界均把人才战略的实施主体在宏观层面上认定为国家政府，

①王通讯、李维平：《人才战略论》，党建读物出版社2004年版

②王通讯：《人才战略规划的制作与实施》，第16页，党建读物出版社2008年第1版

③蔡哲人：《目标战略政策——构建上海人才高地的跨世纪工程》，上海交通大学出版社2000年版

④张学忠：《人才战略论文集》，中国人事出版社2001年版

⑤中国人事科学研究院：《2005中国人才报告》，人民出版社2005年版