

中国现实经济热点问题系列



中西部地区经济 发展中的人才问题研究

Study on the Talents Problem for the Economic
Development in the Central and Western
Regions of China

叶仁荪 黄顺春 等/著



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

中国现实经济热点问题系列



国家社会科学基金资助项目(08BJY042)

中西部地区经济 发展中的人才问题研究

Study on the Talents Problem for the Economic
Development in the Central and Western
Regions of China

叶仁荪 黄顺春 等/著



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

中西部地区经济发展中的人才问题研究/叶仁荪, 黄顺春等著. —北京: 经济管理出版社, 2011. 4

ISBN 978 - 7 - 5096 - 1393 - 1

I. ①中… II. ①叶…②黄… III. ①人才资源开发—研究—中国 IV. ①C964. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 067659 号

出版发行: 经济管理出版社

北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 11 层

电话: (010) 51915602 邮编: 100038

印刷: 北京银祥印刷厂

经销: 新华书店

组稿编辑: 杜 菲

责任编辑: 杜 菲

技术编辑: 杨国强

责任校对: 超 凡

720mm × 1000mm/16

13.75 印张 260 千字

2011 年 6 月第 1 版

2011 年 6 月第 1 次印刷

定价: 45.00 元

书号: ISBN 978 - 7 - 5096 - 1393 - 1

· 版权所有 翻印必究 ·

凡购本社图书, 如有印装错误, 由本社读者服务部

负责调换。联系地址: 北京阜外月坛北小街 2 号

电话: (010) 68022974

邮编: 100836

前 言

这部著作是以 2008 年国家社会科学基金资助课题“中西部地区经济发展中的人才问题研究”（课题编号：08BJY042）的研究报告为基础，经过整理、补充、改写而成的。该课题由江西理工大学、中共江西省委组织部、南昌铁路局、西南交通大学、兰州交通大学、华东交通大学等单位有关同志组成的课题组共同承担。在全国哲学社会科学规划办公室、江西省哲学社会科学规划办公室的有力指导和兄弟省市人才工作部门、企事业单位有关领导的帮助、支持下，于 2010 年 10 月顺利完成。

中西部地区地域辽阔、人口众多，在国民经济中具有非常重要的战略地位。改革开放以来，尤其是国家实施西部大开发、中部崛起战略以来，中西部地区经济实现了持续快速的增长，但经济总量仍然偏小：以 2008 年为例，中西部地区国土面积占全国的 81.4%，人口占全国的 54.2%，但其 GDP 总量只占了全国的 37.11%，财政收入仅占了全国的 33.38%。尤其引起我们关注的是，中西部地区与东部地区之间存在的经济差距近年来还在进一步扩大：1999 年，中西部地区人均 GDP 是东部地区人均 GDP 的 62.3%，而 2008 年仅为东部的 40.7%；1999 年，中西部地区人均财政收入是东部地区人均财政收入的 55.6%，而 2008 年只有东部的 51%。与此同时，中西部地区与东部地区之间存在的人才差距也呈扩大之势：1999 年，中西部地区科技活动人数是东部地区科技活动人数的 96.8%，而 2008 年只有东部的 66.7%；2004 年，中西部地区就业人口中研究生学历人数为东部的 91.5%，而到了 2008 年则只有东部的 56.2%。按照“人才资源是第一资源”的科学论断，中西部地区的人才资源理应在中西部地区经济发展中起着关键性的作用，为什么这 10 年间中西部地区与东部地区经济发展的差距不仅没有缩小，反而进一步扩大？这其中的原因是什么？人才到底扮演着怎样的角色？对这些问题的回答，对于促进中西部地区经济快速发展，进而推动国家区域协调发展，为我国在 2020 年全面建成小康社会和创新型国家，进入人才强国行列有着特别重要的现实意义。

近年来，尤其是 2003 年全国人才工作会议以来，学术界对人才问题的研究非常活跃，有关区域经济发展与人才问题的研究也备受关注。许多学者都在这方

面进行了卓有成效的研究,这为本课题研究的开展提供了很好的帮助,但目前的研究大多集中在区域人才发展规划、人才战略、人才高地建设上。虽也有学者就人才对经济增长的作用、人才发展与经济发展的协调性等问题进行过研究,但所研究的区域基本上集中在具体的省或者市县,将中西部地区作为一个整体来研究经济发展中的人才问题,还没有见诸报道。因而,对这个问题进行研究也具有一定的理论价值。

在本课题研究即将进入尾声的时候,全国人才工作会议于2010年5月25~26日在北京隆重召开,这次会议的主要内容就是审议《国家中长期人才发展规划纲要(2010~2020年)》(以下简称《规划纲要》)。6月6日,经党中央、国务院批准,该《规划纲要》由新华社授权正式对外播发。全国人才工作会议的胜利召开和该《规划纲要》的正式发布,为我国今后一个时期的人才工作提供了理论指导,也为本课题的进一步研究提供了很好的帮助。它要求我们必须用新的视角、新的思路和新的方法来研究本课题。在这种情况下,我们要以科学发展观为指导,在认真学习、领会全国第二次人才会议精神和《规划纲要》的基础上,运用经济学、人才学、管理学及社会学等学科的基本理论,对近年来中西部地区经济发展及其与东部地区相比相对落后的原因进行实证分析,找出人才在中西部经济发展过程中的作用,然后对中西部地区经济发展过程中,人才总量、结构、素质与经济发展的协调性进行研究,从而分析出中西部地区人才问题之所在,通过对中西部地区人才资源开发与利用情况进行的调查,找出中西部地区在人才开发方面存在的共性问题,进而有针对性地提出加快中西部地区经济发展的人才对策建议。

为使研究更具实效性、针对性和可操作性,课题组除了利用多种数学模型对中西部地区经济增长与人才关系问题进行定量分析外,还设计了三份问卷,对全国近20个省市区的近3000名党政人才、经营管理人才、专业技术人才的开发利用情况进行了广泛的调查研究。

一、主要研究发现

通过运用数学模型对中西部地区经济增长与人才关系的研究,得出以下主要研究发现:

1. 中西部地区人才资源总量虽然快速增长,但近些年来采用的仍然是物质资本优先投入的发展方式

近15年来,中西部地区物质资本年均增长率达16.38%,高于东部地区年均增长14.35%的增速,说明国家西部大开发、中部崛起战略的实施,确实为中西部地区发展迎来了难得的历史机遇。但与此相应的是,中西部地区人才资本的年

均增长率只有 4.74%，小于东部地区 7.16% 的增幅，说明中西部地区实行的仍然是物质资本优先投入的发展方式。虽然中西部地区各级政府对教育的投入非常重视，用于公共人才资源投入的增速也快于东部地区，但投入总量仍小于东部地区。

2. 促进中西部地区经济发展的主要生产要素仍然是物质资本，而非人才资本

近 15 年来，中西部地区经济取得了持续快速的发展，但在促进中西部地区经济发展的物质、人才、一般劳动力三个要素中，物质资本的贡献率最大，达 55.69%，人才资本次之，为 20.05%。这说明，促进中西部地区经济快速发展的第一贡献者仍然是物质资本，而非人才资本。相比东部而言，虽然东部经济发展的最大贡献者也是物质资本，但东部地区人才资本的贡献率已经达到 25.46%，而且呈快速增长的态势。这说明，东部地区正在实现着经济发展方式的战略转型。

3. 中西部地区人才资本的贡献率和年均增长率近年来持续下降

近 10 年来，中西部地区人才资本的贡献率不仅没有物质资本高，而且逐年下降，从 2000～2003 年的 22.27% 下降到 2004～2008 年的 19.88%。尤其值得关注的是，人才资本年均增长率也是下降的，即从 1994～1999 年的 4.93%，下降到 2004～2008 年的 3.11%。而同一时期，东部地区人才资本的增长率和人才贡献率却在不断上升：人才资本的增长率从 4.74% 增加到 7.52%，其相应的人才贡献率也从 13.66% 提高跃升到 41.64%。这说明，这些年来，中西部地区人才资本投入和人才作用的成效，并没有在西部大开发和中部崛起战略实施中实现同步的发展。这种状况如得不到高度关注，则中西部地区与东部地区的差距还会进一步扩大，中西部地区经济发展的可持续性将会受到威胁。

4. 人才因素是导致东、中、西部地区经济差距扩大的主要因素，政策因素和产业结构因素对地区经济差距有重要影响

人才因素对地区收入差距的拉大具有主导的影响作用；政策因素对地区经济差距和收入差距有重要影响；产业结构因素对东、中、西部地区经济差距和收入差距有显著的解释力。

5. 中西部地区人才资源与经济发展之间的总体协调性比东部地区要低，而且近十年来与东部地区协调性的差距在拉大

从产业结构分布上看，中西部地区第一、第二产业人才资源总量难以适应产业发展的需要，第三产业人才总量相对饱和。从人才要素结构上看，人才能力、总量对经济增长的贡献快速提升，人才流动的作用相对弱化。人才能力提升对东部地区经济发展的作用在不断强化，因此，尽快采取措施引导中西部地区人才资



源向第一、第二产业集聚,同时提升人才的能力和总量对于促进中西部地区经济的快速发展意义重大。

二、主要调查结论

通过对东、中、西三地党政人才、专业技术人才和企业经营管理人才所进行的问卷调查,对东、中、西部地区人才资源的开发与利用情况,得出如下结论:

1. 大部分人才精神状态良好、思想境界较高

83.1%的党政人才、74.4%的经营管理人才和70.4%的专业技术人才,认为自己能够胜任目前的工作,其中有半数以上认为自己非常愿意从事现在的工作,表明这些人才精神状态良好。同时,有40.1%的党政人才、47%的经营管理人才和43.7%的专业技术人才都将“实现自身价值”作为自己工作动力的第一选择,说明思想境界较高。

2. 人才使用效率不高,人才积极性没有得到很好发挥

党政人才、经营管理人才、专业技术人才认为自己的能力已经发挥了80%以上比例的分别只有5.3%、9.9%和5.1%。虽然东部地区能力发挥在80%以上的比例也没有超过11%,但东部地区能力发挥的整体情况均好于中、西部地区,西部地区专业技术人员能力发挥的程度最低。

3. 人才选拔、考核、分配的公平性受到高度关注

93.3%的党政人才认同“公正、透明的用人机制有利于党政人才的吸引”,但认为目前选拔机制很合理的只有26%,专业技术人才认为“我单位人才晋升机制科学合理”的只有32.5%,三类人才在其他有关考核公平、分配公平等选项上的认可比例都在50%以下,而且由东到西呈下降趋势。

4. 东、中、西三地人才工作的愉悦性、挑战性和自主性均呈递减趋势,但人才受到重视的程度却呈递增趋势

三类人才工作的愉悦性、挑战性和自主性指标得分虽不高,但东部高于中部,中部高于西部。而在人才受到重视方面,则正好呈相反的分布态势。这说明,东部地区的管理理念和方法可能比中西部地区更为先进有效。

5. 人才对学习型组织建设的期望值很高,但对现状并不十分满意

总体上看,78.2%的党政人才、64.1%的经营管理人才和82.5%的专业技术人才均认为,学习型组织建设对人才的成长非常重要,但只有不到55%的人才对本单位的人才培养工作持肯定态度。在人才培养方式的选择上,学习型组织的建设和到发达地区交流学习及在实践中学习等受到三类人才的普遍赞同。对于人才培养的作用,75.2%的专业技术人才甚至认为,“与提供良好的硬件设施相比,单位是否有重视人才培养的良好氛围对我来说更重要”。

6. 待遇、平台、经济发展状况仍是吸引人才的关键要素，但平台的重要性显著提升

待遇、科技平台及经济（含城市）发展状况是吸引人才的关键要素，对这些指标的认同度都在 80% 以上，其中经营管理人才认同“良好科技平台对企业吸引人才很重要”的比例达 96%，认同“引进或留住一批有实力的企业，才能引进更多的企业经营人才”比例也达 80.1%，专业技术人才在这两个选项中的比例也分别达到 83.8% 和 81.1%。虽然党政人才、专业技术人才认可的最高项目仍然是待遇，但平台的重要性显著上升。

7. 市场化的人才配置方式受到普遍支持，但目前的配置比例仍然不高

86% 的党政人才和 87.7% 的经营管理人才均认为，面向社会选拔人才是人才选拔方式的一种进步，但实际上，通过公开选拔或市场配置人才所占的比例仍然不高。党政人才只有 25%、经营管理人才只有 30.3%、专业技术人才只有 32.3% 是通过公开招聘或者市场配置方式选拔的。从东、中、西三个区域的比较来看，东部的市场化程度最高，中部次之，西部最低。

8. 人才重新择业时选择单位的标准突出了单位的发展前景和本人价值的实现，地理位置的重要性已被弱化

在 10 个候选因素中，“单位未来的发展前景”和“能否发挥好个人的作用，实现自身的价值”被排在前两位，排在最后的是单位的地理位置。研究还发现，在党政人才和专业技术人才中，能力发挥程度在 80% 以上的那部分人才选择“哪都一样”的比例高于能力发挥程度低的人才。

9. 党政机关成为人才重新选择的首选，创业受到认可

如果有机会重新选择，无论党政人才、经营管理人才还是专业技术人才，都首选党政机关，认同的比例分别达到 42.4%、49.4% 和 24.9%。党政人才的第二选择是企业，占 26.4%，而经营管理人才和专业技术人才的第二选择均为创业，比例分别为 19.9% 和 18.5%。这说明，党政机关的吸引力仍然很高，人才的创业观念已被认可。

10. 专业技术人才最为紧缺，但不同地区之间紧缺的结构存在差异

东、中、西三类地区人才都认为，目前最缺专业技术人才，认同的比例分别达到 57.7%、66.2% 和 51.0%，其次是经营管理人才。但党政人才认为，东部地区最缺高技能人才，认同比例为 36.0%；中部地区最缺技术领军人才，认同比例为 36.0%；西部地区最缺经营管理人才，认同比例是 42.4%。

三、主要对策建议

根据定量分析和调查研究结果，我们提出了加快中西部地区经济发展的人才



对策建议:

1. 建议中央政府将中西部地区的人才工作上升到国家西部大开发、中部崛起战略高度予以重视,突出对人才工作的优先支持

建设小康社会和创新型国家、进入人才强国行列,重点在中西部,难点也在中西部。尽管这些年来,国家出台的许多扶持政策措施都涉及人才队伍建设,但同经济工作相比,人才工作的重要性仍然没有得到很好的显现。为此,我们建议,中央政府将中西部地区的人才工作上升到国家西部大开发、中部崛起战略高度予以重视,在两大战略实施中突出人才工作的优先发展地位,体现对人才工作的优先支持,变单一的资金支持为人才开发项目支持,从而在更高层面上解决好人才优先发展问题。

2. 建议中西部地区各级党委和政府加强对人才工作的宏观调控,切实解决好人才优先发展的战略布局问题

中西部各省市自治区高度重视人才工作,但与经济社会发展对人才的要求相比,重视程度还不够。为确立人才在经济社会发展中的优先发展地位,真正做到人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新,我们建议:中西部地区各级党委和政府要切实将人才发展规划纳入各地经济社会发展规划;在制定经济社会发展战略的同时,应优先制定相应的人才发展战略;在安排财政预算的同时,要优先考虑人才资本的投入;在决定项目设置、产业规划、区域布局的同时,要优先考虑人才的布局;在评价经济工作的同时,要优先评价人才工作;各级领导在抓经济工作的同时应高度重视人才工作,并力争使自己成为人才管理的专家。

3. 建议中西部地区各级政府加大人才资本积累的力度,努力做大人力资本总量

中西部地区人才资本对经济增长的贡献率不仅低于物质资本,而且逐年下降,但人才投资又是最有效益的投资。因此,要加快中西部地区经济的发展,必须加大人才资本积累的力度。由于中西部地区经济基础薄弱,近几年对公共教育投资的增幅虽高于东部,但其总量仍然偏低,所以单纯靠政府投入来积累人才资本的空间有限。为此,我们建议:在确保按照《规划纲要》规定比例投入外,要集中财力扩大基础教育,通过市场化运作大力发展职业技术教育,同时加大人才引进力度,做大人力资本总量。

4. 建议中西部地区各级政府注意优化人才资源结构,尽快提升人才服务发展的能力

中西部地区人才资源与经济协调发展的总体协调性比东部地区要低,要提升人才服务发展的能力,必须优化人才资源结构。一是要集中财力扩大基础教育,将人

口资源转化为人力资源；二是通过制度创新加快发展高等教育，将一般的人力资源转化为人才资源；三是走市场化道路大力发展职业技术教育，将一般的劳动力资源转化为技能型人才资源；四是加大高层次人才培养与引进力度，把更多的人才资源转化为领军人才。总之，要通过结构优化和能力建设，解决好人才不够用、不适用和不被用问题，把众多的人口资源转变为人力资源和人才资源，将中西部地区繁重的人口压力转化为人才优势，从而提升人才资源服务科学发展的能力。

5. 建议中西部地区各级领导注意提高人才开发的公平性、导向性、科学性和有效性，使人才资源能力得到有效的集聚

中西部地区人才资源的使用效率不高，人才积极性没有得到充分发挥，说明人才资源的集聚并不代表人才能力的集聚。研究发现，中西部地区人才考核分配的公平性、选拔任用的导向性、内部管理的科学性及外部环境的有效性是影响各类人才积极性的重要因素。要使中西部地区人才资源的能力得到有效的集聚，就应从如何提高考核分配的公平性、选拔任用的导向性、内部管理的科学性和外部环境的有效性入手。

6. 建议国家相关部门采取非均衡措施，加大对中西部地区科技、教育、产业平台建设的支持力度，使中西部地区人才资源有效集聚

待遇、科技平台及经济（含城市）发展状况是吸引人才的关键要素，而且平台的重要性明显上升。但现实情况是，中西部地区平台建设与东部地区的差距在拉大。如果国家有关部门能采取非均衡支持策略，对与中西部地区资源优势紧密相关的科技平台建设、博士单位建设、大型企业引进，甚至在即将开展的中西部地区重点建设高校方面给予更大的倾斜，则中西部地区就有可能留住或者吸引一些高素质人才，从而带动当地某一学科、专业甚至整个单位、企业、产业的发展。

7. 建议中西部地区各级领导开阔视野，积极拓宽人才培养渠道，努力提高人才资源的能力

中西部地区人才在思想观念、开放意识方面明显落后于东部地区。东、中、西三地人才对学习组织建设的期望值均很高，但对现状并不十分满意。在人才培养方式的选择上，学习型组织的建设和到发达地区交流学习及在实践中学习等受到各类人才的普遍赞同。因此，营造良好的学习氛围，拓宽人才培养渠道，选派人才到发达地区交流学习对于提高人才资源能力很有帮助。

8. 建议中西部地区加强省市区间信息平台的建设，加快人才市场化配置进程，降低人才配置成本

市场化的人才配置方式受到普遍支持，但目前的配置比例仍然不高。从东、



中、西三个区域的比较来看，东部地区的市场化程度最高，中部次之，西部最低。推进中西部地区人才的市场化配置过程重点要解决的问题是信息沟通，通过对人才引进过程中相关政策、引进待遇等信息的沟通，降低配置成本。

9. 建议国家有关部门和中西部各省市区尽快出台政策，打通各类人才交流的渠道，引导人才资源向经济发展一线集聚

中西部地区当前最紧缺的人才专业技术人员 and 经营管理人才，但各类人才却优先选择去党政机关。解决这个问题关键是要解决好人才流动的障碍问题。即破除人才从机关到企事业单位流动资格障碍；从企事业单位到机关流动的身份障碍；从机关、事业单位到企业流动的社会保障障碍。要对有企业工作经历或业绩优秀的企业经营人才优先进行选拔、培养与任用，对有企业工作经历的人才报考公务员要优先录用，以激励更多的优秀人才投身于企业经营管理和专业技术工作实践中。

由于地区经济增长与人才的关系问题极其复杂，许多问题还在进一步的探索之中，研究难度较大。尽管我们在研究时已付出了艰辛的努力，但由于水平有限，错误之处在所难免，我们诚心诚意地希望本书的出版能得到各界领导、专家和同仁的进一步批评与指正。

目 录

第一章 导论	1
第一节 问题的提出及研究目标	1
第二节 研究问题的界定	3
第三节 主要研究内容	5
第四节 研究思路与方法	6
第五节 主要观点、重要发现及创新之处	7
第二章 中西部地区经济发展与人才资源状况分析	14
第一节 中西部地区经济发展状况及其与东部的比较	14
第二节 中西部地区人才资源及与东部的比较	21
第三节 本章小结	40
第三章 中西部地区经济增长过程中人才贡献的分析	42
第一节 国内外研究综述	42
第二节 中西部地区经济增长过程中人才资本贡献率分析	53
第三节 本章小结	68
第四章 中西部地区经济发展相对落后的成因分析	70
第一节 地区间经济发展差距的研究述评	70
第二节 东、中、西部地区经济发展差距的成因分析——以人均 GDP 差距为例	77
第三节 东、中、西部地区经济发展差距的成因分析——以收入差距 为例	85
第四节 本章小结	93
第五章 中西部地区人才资源与经济发展协调性分析	95
第一节 国内外研究综述	95



第二节	中西部地区人才资源数量与经济发展的协调性分析	98
第三节	中西部地区人才资源产业分布结构与经济发展的协调性 分析	102
第四节	基于适合度景观模型的中西部人才资源与经济发展的 协调性分析	111
第五节	本章小节	120
第六章	中西部地区人才资源开发利用状况的调查分析	121
第一节	调查方案的设计及实施	121
第二节	人才资源开发利用状况的分析	126
第三节	东、中、西部人才资源开发利用状况的比较分析	134
第四节	本章小结	165
第七章	加快中西部地区经济发展的人才对策建议	168
第一节	提出对策建议的基本原则	168
第二节	加快中西部地区经济发展的人才对策建议	169
附录 A	计算地区人才与经济发展适合度值的原始数据	176
附录 B	三类人才调查问卷表	182
参考文献		197
后记		205

第一章 导 论

本章是本书的导引，本书是在这一章确立的研究框架内展开的。这一章首先介绍了研究的背景、目标及其对象，然后介绍了主要研究内容、研究思路和方法，最后指出了本书的主要观点及创新点。

第一节 问题的提出及研究目标

一、问题的提出

改革开放以来，中国社会发生了翻天覆地的变化，中国经济也取得了令世界瞩目的成绩：按 2008 年的总量计算，中国的 GDP 为 1978 年的 82.48 倍，年均增长 9.8%；人均 GDP 由 1978 年的 379 元增加到 2008 年的 22698 元，增长了近 60 倍；人民生活水平得到了大幅度的提高。数据显示，职工的年平均货币工资已经由 1978 年的 615 元提高到 2007 年的 29229 元，增长了 47.53 倍；城镇居民家庭年人均可支配收入由 1978 年的 343.4 元提高到 2007 年的 15780.76 元，增长了 45.95 倍；农村居民家庭年人均纯收入由 1978 年的 133.6 元提高到 2007 年的 4760.62 元，增长了 35.63 倍。世界银行《2008 年世界发展指标》（World Development Indicators）报告称，中国已经成为世界第二大经济体。^① 古老的中华民族正在重新焕发出开放、向上的勃勃生机。

与国家整体经济持续、快速发展相对应的是中西部地区的经济也取得了巨大的发展，尤其是在国家实施西部大开发、中部崛起战略后，整个中西部地区更是呈现出喜人的发展局面。据资料分析，1999～2008 年的 10 年中，中西部地区国民生产总值年均增长了 15.39%，人均 GDP 年均增长了 15.28%，人均财政收入年均增长了 19.71%，居民消费水平年均增长了 12.43%，职工平均工资年均增长了 15.31%，城镇居民人均可支配收入年均增长了 11.30%，农民家庭人均纯

^① <http://www.caijing.com.cn/2008-04-11/100056282.html>

收入年均增长了 30.68%。广大人民群众在一心一意谋发展的同时,也从发展中得到了实惠。

但是,从中西部地区所拥有的资源状况看,中西部地区的经济发展却相对滞后。据资料分析,中西部地区所辖的 18 个省市区,国土面积占全国的 81.4%,人口占全国的 54.2%。其中,中部地区拥有的煤炭资源占全国的 39.7%,铜矿资源占全国的 49%,耕地面积占全国的 23.8%;西部地区拥有的石油资源占全国的 32% (全国总计包括海域,占 13%),天然气资源占全国的 82.4%,森林面积占全国的 52%,铜矿资源占全国的 39.1%,煤炭资源占全国的 50.9%。然而,整个中西部地区 2008 年的 GDP 只占全国的 37.11%,与东部地区占全国的 54.27% 相比,相差 17.16 个百分点。中西部地区的财政收入仅占全国的 33.38%,与东部地区高达 58.39% 相比,相差 25.01 个百分点。中西部地区的财政收入只相当于东部地区的一半左右。

特别引起我们关注的,还不是中西部地区发展中存在的这种现实差距,而是差距发展的态势。据分析,1999 年中西部地区国民生产总值相当于东部的 73.71%,而到 2008 年只有东部的 68.39%;1999 年中西部地区年人均 GDP 相当于东部的 62.27%,而到 2008 年时只有东部的 40.69%;1999 年中西部地区年人均财政收入是东部的 55.6%,而到 2008 年时只有东部的 51%。为什么这 10 年间中西部地区与东部地区发展的差距不仅没有缩小,反而进一步拉大呢?这其中的原因是什么?有没有人才这个第一资源在起作用呢?

从就业人员中受过本(专)科及研究生教育的人数看,1999 年中西部地区人才总量相当于东部的 101.15%,但到了 2008 年时,中西部地区人才总量只有东部的 83.83%。从参加科技活动人员总数看,1999 年中西部地区科技活动人员总数与东部不相上下,中西部是东部的 96.8%,但到了 2008 年时,中西部地区科技活动人数仅为东部的 66.7%。从高层次人才分布情况看,2004 年中西部地区就业人口中研究生数为东部的 91.5%,而到了 2008 年时,则只有东部的 56.2%。虽然近些年来,中西部地区的人才队伍也获得了快速的发展,但其增长率仍然落后于东部地区,因而,在人才队伍建设上的差距也在拉大。

那么,是因为经济差距的拉大才导致人才差距的拉大,还是因为人才差距的拉大才导致经济差距的拉大?在中西部地区经济发展的进程中人才到底扮演着怎样的角色?人才这个要素是在推动中西部地区经济的发展,还是在制约中西部地区经济的发展?中西部地区的人才队伍建设与经济发展是否协调?该怎样进行人才队伍建设才能更好地促进中西部地区经济又好又快地发展?

由于中西部地区地域辽阔、人口众多,在国民经济中具有非常重要的战略地位,因而,对中西部地区经济发展中的人才问题进行研究就具有特别重要的现实意义。



二、研究的理论价值和可行性

近些年来,尤其是2003年全国人才工作会议以来,学术界对人才问题的研究非常活跃,区域经济发展中的人才问题这个领域也备受关注。研究的关注点大多集中在区域人才发展规划、人才战略、人才高地建设上,也有研究人才对经济增长的作用,人才发展与经济发展的协调性等问题,但所研究的区域基本上集中在某个省或者市县,对中西部地区经济发展当中的人才问题进行系统研究的文献还未见诸报道。因而,对这个问题进行研究就具有一定的理论价值。

虽然中西部地区是一个大的区域范围,在这个区域里,不存在任何体制上的行政领导关系。但当我们对这个区域的自然资源、经济社会发展以及人才发展状况进行分析的时候,我们发现,中、西部这两个地区的资源结构、人口状况、主要经济指标的总量及其发展态势、人才队伍总量及其发展态势都存在明显的相似性。而且,这两个区域又都是国家西部大开发、中部崛起战略支持的对象,因而,将这两个区域作为一个整体进行研究,以寻找两个区域发展中的一些共性问题是可行的。

三、研究目标

通过研究,我们期望实现以下目标:

第一,对中西部地区人才发展的现状及其发展态势进行研究,并与东部地区进行比较。

第二,对中西部地区这些年来经济快速发展的原因进行分析,对人才在其中的作用进行研究。

第三,对导致中西部地区经济相对落后的成因进行分析,考察人才在其中的作用。

第四,对中西部地区经济发展与人才发展的协调性进行分析,考察人才的发展是否适应了经济的发展。

第五,对中西部地区人才资源的开发与利用状况进行调查分析。

第六,提出加快中西部地区经济发展的人才对策建议。

第二节 研究问题的界定

一、研究对象的界定

研究对象为中西部地区的经济发展和人才问题。中西部地区是指中部和西部



地区的总称。中部是指国家在 2003 年提出中部崛起战略时确定的包括山西省、安徽省、江西省、河南省、湖北省和湖南省在内的 6 个省。西部是指 2001 年 1 月 1 日《国务院关于实施西部大开发若干政策措施的通知》中确定的西部大开发政策的适用范围,包括重庆市、四川省、贵州省、云南省、西藏自治区、陕西省、甘肃省、宁夏回族自治区、青海省、新疆维吾尔自治区、内蒙古自治区和广西壮族自治区。^① 为研究方便,本书仅指上述 12 个省市区。

为了进行比较研究,我们会不断地将中西部地区的情况和东部地区的情况作比较。我们所指的东部,是指包括北京市、天津市、河北省、山东省、上海市、江苏省、浙江省、福建省、广东省和海南省在内的 10 个省市。

二、人才范围的界定

对人才的定义有很多种。刚刚发布的《国家中长期人才发展规划纲要(2010~2020 年)》(以下简称《规划纲要》)对人才的定义有一个非常明晰、权威的表述,那就是:人才是指具有一定的专业知识或专门技能,进行创造性劳动并对社会作出贡献的人,是人力资源中能力和素质较高的劳动者。^②

在定性研究中,我们按照《规划纲要》明确的这个定义进行思考、分析。但按这个定义进行定量研究仍存在困难,因为没有办法获得这一口径的统计资料。所以,在定量研究时,是根据研究的需要,以相关统计资料可以找到为依据来确定人才范围的。如进行人才总量分析时,就将就业人员中受过本(专)科及研究生教育人数、科技人员人数、每 10 万人口中本(专)科及研究生人数作为人才数量;进行人才对经济增长作用以及地区经济差距原因分析时,就以平均受教育年限来计算人才资源总量;而在人才与经济发展协调性分析时,则以中专及以上学历人数作为人才数量。考虑到以上研究主要是进行横向比较,因而在口径一致的情况下是可行的。

在人才类别的界定中,《规划纲要》将人才分为六类,即党政人才、经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才、社会工作人才。在问卷调查时,考虑到调查的可行性,我们只对其中的党政人才、经营管理人才和专业技术人才进行了研究,并将这三类人才简称为“三类人才”。

① 国务院西部开发办在 2001 年 8 月 28 日的《关于西部大开发若干政策措施的实施意见》中将实施西部大开发若干政策措施的适用范围扩大到了 12 个省市区外的其他地区的民族自治州(湖南省湘西土家族苗族自治州、湖北省恩施土家族苗族自治州、吉林省延边朝鲜族自治州)。本书为了研究的方便,仅指西部 12 个省市区。

② http://news.xinhuanet.com/politics/2010-06-06/c_12188202.htm