

2-1-4

贵州省人才指数体系 及相关需求开发研究

贵州省人事厅课题组

C96

6-3(DY)

2002 年贵州省软科学重点研究课题

贵州省人才指数体系 及相关需求开发研究

贵州省人事厅课题组

2003 年 3 月

《贵州省人才指数体系及相关需求开发研究》

课题领导小组成员

组 长：	李先忱	贵州省委组织部副部长	贵州省人事厅厅长
副组长：	姚朝雄	贵州省人事厅副厅长	
	张 建	贵州省科技厅副厅长	
成员：	陈应志	贵州省人事厅副厅长	
	赵振阳	贵州省人事厅副厅长	
	侯丽江	贵州省人事厅副厅长	
	叶树平	贵州省人事厅纪检组组长	

课题组成员

组 长：	李先忱	贵州省委组织部副部长	贵州省人事厅厅长
副组长：	侯丽江	贵州省人事厅副厅长	
副组长：	廖友农	贵州省人事厅人事人才研究信息中心主任	
副组长：	张晓阳	贵州财经学院副院长	教授 硕士生导师

成员：

任钢建	贵阳市金筑大学	党委书记	副教授
樊爱萍	贵州省人事厅人事人才研究信息中心	副主任	
廖定华	贵州省统计局	总统计师	
白万平	贵州财经学院信息学院	副教授	
渠新建	贵州省知工办	主任	
金正强	贵州省科技厅法规体制处	处长	
刘友忠	贵州省人事厅办公室	主任	
杨胜海	贵州省人事厅综合法规处	处长	
施长冬	贵州省人事厅职称与专家处	处长	
杨华昌	贵州省人事厅录用调配处	处长	
李建刚	贵州省人事厅培训处	处长	
魏占权	贵州省人事厅人才交流中心	主任	
滕 义	贵州省知工办	主任科员	
李书晋	贵州省人事厅人事人才研究信息中心	计算机专业人员	
汤 铸	贵州省人事厅人事人才研究信息中心	计算机专业人员	
田景星	贵州省人事厅人事人才研究信息中心	研究人员（硕士研究生）	

目 录

综合研究报告

贵州省人才指数体系及相关需求开发研究.....	4
-------------------------	---

- 一、 本课题研究背景和社会意义
- 二、 人才指数体系编制方法研究
- 三、 人才指数体系与相关需求开发系统的应用研究
 - 1. 人才指数体系与相关需求开发系数指标
 - 2. 人才开发需求专业目录
- 四、 人才指数体系与相关需求开发系统的维护流程及发布形式
- 五、 人才综合指数的发布形式和反馈渠道
- 六、 人才综合指数的政策支持系统

模型研究报告

贵州省人才指数体系及相关系统模型预测研究报告.....	39
-----------------------------	----

子课题报告

《贵州省 2003 年度人才开发需求专业目录》	49
-------------------------------	----

- 一、《目录》的作用
- 二、《目录》的制定依据及方法
- 三、《目录》的专业分类
 - 1. 紧缺专业
 - 2. 大需求量专业
 - 3. 地区各行业人才需求量
- 四、按照《目录》指导人才开发
- 五、《目录》的制订与发布
- 六、关于重点领域、行业、专业划分标准的几项说明

调研报告

2002 年度贵州省人才需求专业统计报告.....	74
---------------------------	----

- 一、 贵州省人才资源的总体情况

- 二、 贵州省在人才流动和人才引进方面的情况
- 三、 2002 年贵州省人才专业需求状况统计

贵州省人才专业需求状况调查分析报告（2003 年度）… 91

- 一、 人才需求调查对象范围及统计口径
- 二、 贵州省开展人才需求调查单位的总量情况
- 三、 关于人才需求调查统计指标的解释
- 四、 贵州省人才需求专业状况统计汇总数据分析
- 五、 贵州省 2001 年度人才引进及人才流失的相关补充数据的说明
- 六、 贵州省 2002 年度省级人才市场供需状况

课题研究成果·评价及社会效益123

- 一、 新华社《新华网》发布消息
- 二、 光明日报消息
- 三、 贵州信息港发布消息
- 四、 四川西南消息
- 五、 贵州日报新闻
- 六、 贵州政报消息
- 七、 党建交流消息
- 八、 人事世界消息
- 九、 贵州都市报新闻
- 十、 贵州商报新闻
- 十一、 贵阳晚报新闻
- 十二、 联合国开发计划署“中国西部人力资源开发与管理项目”项目组专家评价

课题评审组专家意见 128

研究课题项目编号：黔科合软字（2002）7002 号

研究课题项目负责人：廖友农

研究课题资料编纂：廖友农 樊爱萍 田景星 李书晋 汤铸

说明：在本研究课题的实施过程中，贵州省科技厅、贵州省知识分子工作办公室参与了本课题的相关调研活动。国家人事部规划财务司、贵州省委组织部、贵州省统计局、贵州省教育厅、贵州省知识产权局、贵州财经学院、贵阳市金筑大学等单位的领导和专家、学者对本课题的完成给予了指导、帮助和支持。

《贵州省人才指数体系及相关需求开发研究》

课题领导小组成员

- 组长：李先忱
- 贵州省委组织部副部长 贵州省人事厅厅长
- 副组长：姚朝雄
- 贵州省人事厅副厅长
- 张 建
- 贵州省科技厅副厅长
- 成员：陈应志
- 贵州省人事厅副厅长
- 赵振阳
- 贵州省人事厅副厅长
- 侯丽江
- 贵州省人事厅副厅长
- 叶树平
- 贵州省人事厅纪检组组长

课题组成员

- 组长：李先忱
- 贵州省委组织部副部长 贵州省人事厅厅长
- 副组长：侯丽江
- 贵州省人事厅副厅长
- 副组长：廖友农
- 贵州省人事厅人事人才研究信息中心主任
- 副组长：张晓阳
- 贵州财经学院副院长 教授 硕士生导师

- 成员：
- 任钢建
- 贵阳市金筑大学 党委书记 副教授
- 樊爱萍
- 贵州省人事厅人事人才研究信息中心副主任
- 廖定华
- 贵州省统计局总统计师
- 白万平
- 贵州财经学院信息学院 副教授
- 渠新建
- 贵州省知工办主任
- 金正强
- 贵州省科技厅法规体制处处长
- 刘友忠
- 贵州省人事厅办公室主任
- 杨胜海
- 贵州省人事厅综合法规处处长
- 施长冬
- 贵州省人事厅职称与专家处处长
- 杨华昌
- 贵州省人事厅录用调配处处长
- 李建刚
- 贵州省人事厅培训处处长
- 魏占权
- 贵州省人事厅人才交流中心主任
- 滕 义
- 贵州省知工办主任科员
- 李书晋
- 贵州省人事厅人事人才研究信息中心计算机专业人员
- 汤 铸
- 贵州省人事厅人事人才研究信息中心计算机专业人员
- 田景星
- 贵州省人事厅人事人才研究信息中心研究人员（硕士研究生）

目 录

综合研究报告

贵州省人才指数体系及相关需求开发研究.....	4
-------------------------	---

- 一、 本课题研究背景和社会意义
- 二、 人才指数体系编制方法研究
- 三、 人才指数体系与相关需求开发系统的应用研究
 - 1. 人才指数体系与相关需求开发系数指标
 - 2. 人才开发需求专业目录
- 四、 人才指数体系与相关需求开发系统的维护流程及发布形式
- 五、 人才综合指数的发布形式和反馈渠道
- 六、 人才综合指数的政策支持系统

模型研究报告

贵州省人才指数体系及相关系统模型预测报告.....	39
---------------------------	----

子课题报告

《贵州省 2003 年度人才开发需求专业目录》.....	49
------------------------------	----

- 一、《目录》的作用
- 二、《目录》的制定依据及方法
- 三、《目录》的专业分类
 - 1. 紧缺专业
 - 2. 大需求量专业
 - 3. 地区各行业人才需求量
- 四、按照《目录》指导人才开发
- 五、《目录》的制订与发布
- 六、关于重点领域、行业、专业划分标准的几项说明

调研报告

2002 年度贵州省人才需求专业统计报告.....	74
---------------------------	----

- 一、 贵州省人才资源的总体情况

- 二、 贵州省在人才流动和人才引进方面的情况
- 三、 2002 年贵州省人才专业需求状况统计

贵州省人才专业需求状况调查分析报告（2003 年度）… 91

- 一、 人才需求调查对象范围及统计口径
- 二、 贵州省开展人才需求调查单位的总量情况
- 三、 关于人才需求调查统计指标的解释
- 四、 贵州省人才需求专业状况统计汇总数据分析
- 五、 贵州省 2001 年度人才引进及人才流失的相关补充数据的说明
- 六、 贵州省 2002 年度省级人才市场供需状况

课题研究成果·评价及社会效益123

- 一、 新华社《新华网》发布消息
- 二、 光明日报消息
- 三、 贵州信息港发布消息
- 四、 四川西南消息
- 五、 贵州日报新闻
- 六、 贵州政报消息
- 七、 党建交流消息
- 八、 人事世界消息
- 九、 贵州都市报新闻
- 十、 贵州商报新闻
- 十一、 贵阳晚报新闻
- 十二、 联合国开发计划署“中国西部人力资源开发与管理项目”项目组专家评价

课题评审组专家意见 128

研究课题项目编号：黔科合软字（2002）7002 号

研究课题项目负责人：廖友农

研究课题资料编纂：廖友农 樊爱萍 田景星 李书晋 汤铸

说明：在本研究课题的实施过程中，贵州省科技厅、贵州省知识分子工作办公室参与了本课题的相关调研活动。国家人事部规划财务司、贵州省委组织部、贵州省统计局、贵州省教育厅、贵州省知识产权局、贵州财经学院、贵阳市金筑大学等单位的领导和专家、学者对本课题的完成给予了指导、帮助和支持。

贵州省软科学重点研究项目

贵州省人才指数体系 及相关需求开发研究报告

课题承担单位：贵州省人事厅课题组

二〇〇三年一月

内容提要

本课题由六个部分组成，即人才指数体系研究的背景和意义；人才指数体系编制方法研究；人才指数体系与相关开发系统的应用研究；人才指数体系与相关需求开发系统的维护流程；人才综合指数的发布形式和反馈渠道；人才需求的政策支持系统。

现代科学技术日新月异，新经济迅猛发展和经济全球化，必然导致人才竞争的白热化。国与国、地区与地区之间的竞争，从根本上讲就是人才的竞争。人才已经成为衡量一个国家或一个地区综合实力的关键因素。因此，如何测度和反映一个国家或一个地区人才数量及其质量的动态演变，成为社会关注的焦点问题，也是实施人才战略和西部大开发战略必须正视的首要问题。

贵州要在西部大开发中抓住发展机遇，为实现党的十六大提出的全面建设小康社会，加快推进社会主义现代化的奋斗目标。贵州要实施人才强省战略，必须把培养、吸引和用好人才作为一项重大的战略任务，放开眼界，加大力度，大力开发人才资源，加快教育事业的发展，建设一支适应贵州新经济发展的高素质人才队伍，为贵州的经济社会的跨越式发展提供人才支撑和智力保障。

建立贵州人才指数体系，是贵州人才资源管理和开发一项重要的基础性工作。为了更好地从整体上以及各个层面把握贵州人才资源的状况，本课题设计了贵州人才指数体系，通过编制各种人才指数，将贵州与西部其他地区及东部沿海发达地区的人才数量和人才素质进行区域间的横向比较分析，进行时间长度上的纵向比较分析。同时，运用贵州人才指数体系与宏观经济指标之间的相关性进行线性模型研究。使人才指数的研究成果能够体现出服务于经济建设的职能要素，把人才的优势体现到经济建设、社会发展和产业优势中去，使人才总量、人才布局、人才素质等诸方面适应经济结构调整和社会发展的需要。

本课题设计了一套人才综合指数体系的编制方法。该指数体系由人才素质指数（人才学历指数、人才职称指数）、人才年龄指数、人才产业分布指数和人才能力指数等四项指数组合而成。其中，人才学历指数和人才职称指数为第二层次的指数，为人才素质指数所覆盖。经过采集数据模拟试验证明，由于这些指数的构造都有其独特的意义，而且这些指数之间呈现出正相关关系，这就使得它们之间的连乘积不但具有实际意义，而且具有综合性。因此，上述四项指数的连乘积构成人才综合指数。人才综合指数特别是人才能力指数的提出和研究，是我省在人才能力研究领域的创新。

综合国内外最新的研究成果，本课题确定了具体的研究方法：即采用预测模型进行相关数据分析；建立线性回归模型进行经济宏观变量与人才综合指数相关性的研究；利用人才数据

库的综合数据为本课题研究提供数据支撑；采用调查表的形式，摸清全省各类人才需求的专业结构、专业分布、专业方向、人才流向、人才流量等基础数据指标，并在此基础上建立了全省人才需求专门数据库。

关于人才概念的界定，本课题的统计口径系指具有中专以上学历和具有初级专业技术职称的人才。

在研究路线上，本课题实施的研究路线如下所示：确立研究方向——调研——设计总体框架——采集相关数据——普查及抽样——建立模型——数据汇总处理——分析研究——研究成果（1、研究报告 2、编制《目录》）——发布。

鉴于人才区域分布和开发方式的诸多不同，课题组在学习、借鉴沿海发达地区相关研究思路和研究方法的基础上，兼顾考虑了贵州作为贫困地区人才开发相对滞后的特有属性。人才指数的研究重点围绕贵州省经济结构的调整和支柱产业、高新技术产业与特色产业的发展，论证人才资源开发与经济建设发展速度的正相关数据。通过人才综合指数及人才指数模型来预测贵州主要宏观经济变量指标的走势，可为贵州经济宏观决策提供参考，同时也可利用宏观经济变量指标的变动，来预测和评价人才综合指数的变动。为管理者和决策者从多侧面、多角度和多方位来审视贵州人才资源的变化情况和变化趋势，并为各方面制定决策提供理论依据和政策依据。

本课题涉及经济学、社会学、统计学、信息学和人力资源管理等多项学科，为政策制定提供权威性和导向性的指标参数，为全社会人才资源的合理开发具有宏观导向作用。本课题

的研究成果将直接为人才资源开发起到良好的推动作用。

一、本课题研究背景和社会意义

(一) 本课题的研究背景

现代科技日新月异，新经济的迅猛发展和经济全球化必然导致人才竞争的越来越白热化。国与国之间的竞争，地区与地区之间的竞争，归根到底是人才的竞争。人才已经成为一个国家或一个地区经济腾飞的关键因素。面对这种全球化的人才竞争局面，如何测度和反映位于西部地区贵州的人才数量及其质量的动态演变，不但是人才能否为经济社会发展提供保障的重要问题，也是实施人才战略和西部大开发战略必须正视的首要问题。正如江泽民同志所言：“西部大开发，人才是关键”。本研究课题就是从整体性人才资源开发的角度切入，从构建新的人事管理体制着手，体现出服务于经济建设的职能要素，把人才的优势体现到经济建设、社会发展和产业优势中去，使人才总量、人才布局、人才素质以及人才资源开发等方面适应经济结构调整和社会发展的需要。

人才资源已经成为新经济发展过程中最为稀缺的资源。如何开发人才资源也就成了世界各国和各地区在新经济发展中能否处于主动地位的关键环节。贵州要在西部大开发中抓住发展机遇，为实现党的十六大提出的全面建设小康社会，加快推进社会主义现代化的奋斗目标，必须把培养、吸引和用好人作为一项重大的战略任务，大力开发人才资源，加快教育事业的发

展，建设一支适应贵州新经济发展的高素质人才队伍，为贵州的经济社会的跨越式发展提供人事人才保障。

为了更好地从整体上以及从各个层面把握贵州人才资源的状况，必须构建贵州人才指数体系，编制各种人才指数，并对人才指数体系与贵州省宏观经济变量的关系进行定量研究。

（二）人才指数研究的意义

新世纪，机遇与挑战并存。一个国家或地区的经济的振兴与发展、综合实力的提高和核心竞争力的加强，在很大程度上取决于人才素质的提高，需要由人才来支撑。贵州作为全国唯一缺乏平原支撑的经济不发达地区，受历史、地理、经济、区域等诸多方面的影响，在人才资源开发方面，原有的流动机制、单一的激励方式、狭隘的开发模式、一元的培训模式及固有的单位观念、户籍观念、地域观念束缚了人才的良性流动和发展，阻碍了经济的发展。建立人才柔性流动机制，强化人才宏观管理，加大人才开发力度成为当务之急。这就要求在实施人才战略的大背景下，构建起新的人才开发管理机制，使人才结构围绕经济结构调整来进行，把人才优势体现到产业优势中去，使人才总量、人才布局、人才素质以及人才资源开发等方面适应经济结构调整的需要；在人才规模、人才层次、人才结构、人才活力和人才效益等方面达到一定水平，从而构建起贵州经济社会发展的人才支撑保障体系。

构建新的人才资源开发管理机制，必须对贵州的人才规模、结构、活力和效益等方面有一个整体性的了解，并对其动

态变化趋势进行跟踪研究。人才指数体系的本质功能在于反映人才开发与利用综合走势的发展趋势。因此，收集贵州人才资源开发方面的数据，建立贵州人才指数体系，是一项重要的基础性工作，也是贵州人才资源管理和开发工作走向规范和成熟的一个重要标志。

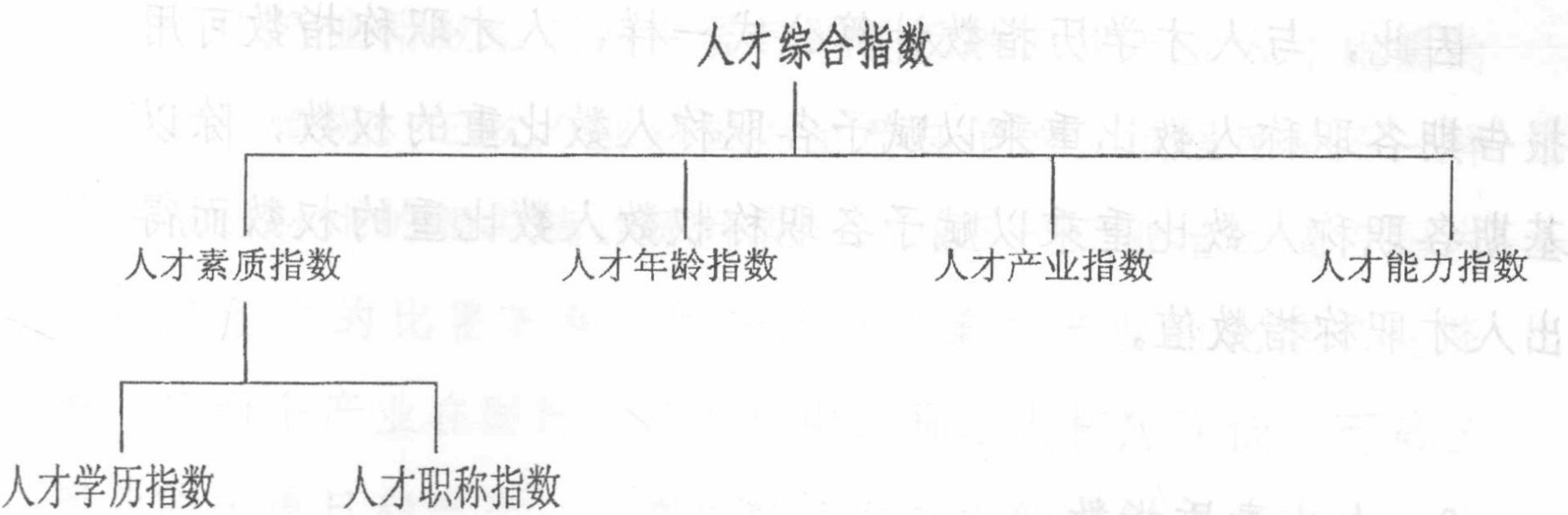
编制人才指数体系，开展人才指数体系及相关系统的研究和探讨，对贵州人才资源的总体状况进行定量分析、动态显示，为人才决策提供依据，是人才指数研究的重要意义所在。

鉴于人才开发方式的不同，我省在学习、借鉴相关研究思路 and 方向的基础上，兼顾贵州作为贫困地区的特性，突出人才需求目录的实用性和对人才开发的导向性。并着重围绕经济结构的调整和支柱产业、特色产业的发展，论证人才开发的正相关数据。

二、人才指数体系编制方法研究

从本课题前面所界定的人才定义出发，对人才的本质属性进行归纳。从反映人才规模、人才层次、人才结构和人才活力的角度来看，人才指数体系可分为人才素质指数（人才学历指数和人才职称指数）、人才年龄指数、人才产业指数和人才能力指数四类。其中人才学历指数和人才职称指数属于第三层次的指数，为人才素质指数所覆盖。人才素质指数、人才年龄指数、人才产业指数和人才能力指数为第二层次的指数，组合成第一层次的指数——人才综合指数。各层次人才指数体系构建

的关系具体用下图表示：



（一）人才指数体系数值的编制方法

1、人才学历指数

人才学历指数是测定人才在学历高低方面的综合动态相对数。人才学历指数越高，说明人才在学历方面的整体层次就越高，高层次就越多，人才在学历方面的素质也就越高；反之人才学历指数越低，说明人才在学历方面的层次就越低，高层次就越少，人才在学历方面的素质也就越低。

因此，人才学历指数可用报告期各学历层次人数比重乘以赋予各学历层次的权数，除以基期各学历层次人数比重乘以赋予各学历层次的权数而得出人才学历指数值。

2、人才职称指数

人才职称指数是反映人才在职称高低的综合动态走势的指数。人才职称指数越高，说明人才在职称方面的层次就越高，高层次就越多，人才在职称方面的素质也就越高；人才职称指数越低，说明人才在职称方面的层次就越低，高层次就越少，

人才在职称方面的素质也就越低。

因此，与人才学历指数计算公式一样，人才职称指数可用报告期各职称人数比重乘以赋予各职称人数比重的权数，除以基期各职称人数比重乘以赋予各职称权数人数比重的权数而得出人才职称指数值。

3、人才素质指数

人才学历和人才职称都是反映人才综合素质的，人才可以通过自身努力提高自己的学历和职称。因此本课题设计了人才素质指数来反映人才的综合素质。

人才素质指数=人才学历指数×人才职称指数/100

从理论上讲，由于人才学历指数和人才职称指数呈相关关系，也使得两者相乘具有实际意义。该指数值越大，说明人才层次在不断地提高，人才的平均素质就越高。

4、人才年龄指数

人才年龄指数用于反映人才年龄结构的变化情况。人才年龄指数数值越大，说明人才平均可持续工作年限在越长，人才越趋年轻化，人才越具有活力和潜力；若该指数数值越小，则人才越趋向于老龄化。

人才年龄指数的编制方法，采取了以固定年龄值减去报告期人才平均年龄，除以固定年龄值减去基期人才平均年龄值来计算人才年龄指数。