

宽与全:西部人才资源 开发利用的对策

刘 珺

(四川师范大学 经济与管理学院,四川 成都 610068)

摘要:西部大开发,人力资源尤其是人才资源是其根本保障。要合理开发利用西部地区人才资源,必须根据西部大开发的总体目标要求,从西部地区人才资源状况的实际出发,积极拓宽人才资源范围,全面实施观念、制度、机制、政策的调整和变革,实现人才资源的全方位开发利用。

关键词:西部地区;人才资源;开发利用;对策

中图分类号:C963 **文献标识码:**A **文章编号:**1000-5315(2005)05-0020-06

西部大开发是 21 世纪我国经济发展的大事,它能否实现预期目标,很大程度上取决于人力资源的合理开发和科学配置,其中人才资源的开发利用尤为重要。改革开放以来,中国西部地区的经济发展取得了不小的成绩,但是,与东部地区发展相比,差距仍然很大,明显滞后。东西部发展的差距实质上是信息、技术、人才等无形资源的差距。国际国内发展经验表明,在知识经济时代,无形资源在经济发展中的作用越来越突出。因此,正确认识西部地区人才资源开发利用存在的问题,制定人才资源合理开发利用的对策和措施,无疑对西部地区经济实力的提高和社会经济的全面发展具有十分重要的现实意义。

目前,西部地区人才资源的开发利用总体上表现为总量严重不足、分布与结构不合理、配置不科学、资源整体效益不高等问题,突出表现为人才难以流动与人才大量流失、人才总量具有一定规模与人才结构不合理、人才静态优势与人才效益劣势等三

大矛盾同时并存。这导致人才的省域内流动呈现迟滞态势,人才严重匮乏,人才年龄、专业、职称、分布结构等无法适应西部经济结构调整和产业发展的迫切要求,甚至出现人才既多又缺的怪现象,愈是人才密集的地方,人才闲置、学非所用、用非所学、高学低用、留而不用的使用性闲置就愈严重的现象。

解决目前西部地区人才资源开发利用存在的主要问题,必须根据西部大开发的总体目标要求,积极探索适应西部地区实际情况和社会经济发展要求的全方位开发利用新途径,进而逐步建设一支素质较高、结构合理、规模适当的西部人才队伍。所谓人才资源全方位开发利用,包括两层含义,即人才资源范围的“宽”和开发利用内容的“全”。

一 积极拓宽人才资源范围

解决人才匮乏问题,优化人才结构,必须立足于西部地区实际,从多渠道拓宽人才资源范围,认真做到“四结合”。

(一)稳定现有人才、引进外来人才、培育后备

收稿日期:2004-12-20

基金项目:国家社会科学西部项目研究课题:西部大开发进程中四川少数民族地区完善人才竞争机制研究(文号 04XMZ018)。

作者简介:刘珺(1968—),女,重庆市人,四川师范大学经济与管理学院副教授。

人才相结合

首先,必须明确现有人才队伍是目前西部大开发的主体力量。当前人才资源合理开发利用的重心和根本,应当放在制定优惠的人才政策,尽最大努力稳定和利用好现有人才队伍上[1](12页)。对西部地区的科技专家、教育专家、管理专家等高级人才实行高于东部地区水平的高薪制,政府和用人单位共同出资,同时免收个人收入所得税;对贡献突出的人才,在职称评定、享受特殊津贴、科研资助、生活保障等方面优先考虑;努力营造一个公平、竞争、平等、择优的用人环境,为人才提供脱颖而出、充分发挥潜力的机会;调整作为人才“大本营”的事业单位的用人政策,引导人才向物质生产第一线、边远地区和非公有制单位流动并发挥其作用。

其次,在稳定现有人才队伍的同时,采取多种灵活方式,引进外来人才和智力。目前,我国东部地区集中着占全国人才总量43.2%的各类专业技术人才,且其中相当部分人才处于闲置状态,因此,从东部地区引进人才是可行的,也是必要的,这不但有利于缓解西部高层次急需人才的供求矛盾,还可以合理调整人才的区域分布结构,避免人才的浪费。当前,西部地区引进外来人才,应当根据本地区人才现状和高新技术发展的需要,重点引进优秀的学术技术带头人;引进科学研究、技术开发、经营管理等方面取得显著成绩的人才;引进高新技术、支柱产业、重大工程、新兴产业、紧缺专业的急需人才,以获得较高的人才效益。与此同时,要按照全新的“不求所有、不求所在、但求所用”的人才引进思路,打破不合时宜的条条框框,打破人为的人才分割现状,疏通人才与智力交流的渠道,采取借调、聘用、兼职等不改变人才行政隶属关系、不迁户口、不随调家属子女的形式,吸引急需人才定期或不定期到西部地区工作,鼓励东部发达地区的人才以短期服务、项目合作、远程咨询、技术承包、技术入股、技术服务、客座讲学或承包、承租、创办、领办、督办各类企业等方式在西部大开发中施展聪明才智,从而实现人才与生产要素的跨地区、跨所有制、跨行业的优化组合[2]。

最后,在用好用现有人才、吸引外来人才和智力的同时,利用多种渠道培养后备人才。培养后备人才是提高西部地区人才队伍整体素质的根本措施,只有加强培养后备人才,才能为西部地区的经济建设

输送源源不断的人才资源。当前,后备人才的培养可以采取以下措施。一是制定人才培养规划。把人才培养工作纳入到各级政府和人事部门工作的重要议事日程,更新人才培养内容,明确人才培养重点,不断提高人才培养的层次和效果。二是优先发展教育特别是高等教育在继续加大对基础教育和职业教育投入的同时,制定优惠政策鼓励多渠道筹集资金发展高等教育,培养一批训练有素的人才,特别是高素质的科技与管理人才,努力把人口优势转变为人才优势。三是大力发展继续教育。改变“一次教育定终生”的旧观念,树立“人才终生开发”的新理念,逐步建立终身教育体系,充分利用西部地区现有教育资源和各类培训基地,尤其是高等院校和科研院所的优势,实行校所企、校所地联合,鼓励更多的人才参与终身学习,更新知识,提高素质。

(二)中青年人才、老年人才开发利用相结合

中青年人才年富力强,理所当然是西部大开发的生力军。然而,目前西部地区人才资源短缺,人才年龄结构失衡,老中青人才更替的断层现象严重。这要求必须重视老年人才资源的开发利用。各级政府部门要把开发利用老年人才资源工作作为促进地区经济发展的一项重要条件,并纳入到有关部门的职责范围中去,做到有组织、有领导、有计划地开发利用老年人才资源。逐步建立和完善老年人才市场,为老年人才进入人才市场创造优良的中介服务和信息咨询服务条件[3](10页)。尽快建立老年人才资源信息库,实现老年人才资源共享,并为各级政府部门掌握老年人才资源情况及规划、开发和利用老年人才资源提供信息与决策依据[4](38页)。倡导以老年大学为基础进行各种形式的培训,开设各种学以致用用的学科,更新老年人才知识,满足不同层次、不同专业老年人才的学习需求。

(三)企业经营管理人才、农村乡土人才、少数民族人才开发利用相结合

首先,企业经营管理人才是实现西部企业发展的关键。迅速培养和造就通晓国际法则、善于经营、精于谋略、敢于在国内外市场竞争并能获得最佳经济效益的企业经营管理人才队伍,主要措施有:用事业、待遇、环境和感情稳定现有经营管理人才,吸引外来经营管理人才;大力培训经营管理人才,充分利用综合性大专院校、财经院校和有关科研单位的力量,开设企业厂长、经理专修班,加大培养力度,不断

完善其知识结构,提高其经营管理水平、决策能力和市场营销能力;推行厂长经理任职资格制度,按照现代企业制度建设的要求,大力培养和训练企业家;实行功绩制,以公开招聘方式发掘和启用合格的经营管理人才;重视挖掘现有经营管理人员的潜能,使之尽快成长为高层次的经营管理人才。同时,要积极创造机会,支持他们参加各种短期培训和经验交流,使他们尽快由单一型人才向复合型人才转变。

其次,开发利用农村乡土人才是新时期人才工作的新课题。农村乡土人才是在农村中土生土长,自学成才,具有一定科学文化知识或一技之长的农民群体。结合乡土人才成长和发展的特殊性,探索有效的开发利用途径,制定科学规划。其一,结合当地农业产业结构调整的实际,制定农村乡土人才开发利用规划,并纳入当地经济和社会发展的整体规划之中。其二,通过多种途径发现乡土人才。如搞好乡土人才的普查工作,建立乡土人才资源库;通过开展农民技术比武、农产品展示竞赛、科技推广项目的招标等多种形式发现人才;结合农业新知识、新技术、新品种的普及推广,有意识地物色确定示范户、带头人,在普及推广农业科技成果中开发乡土人才。其三,选拔一批有一定基础、具有较好发展前途的乡土人才,有重点地进行培训提高。如组织他们到高校、科研机构进行基础理论学习和专业技术培训,促进理论与实践的结合;帮助他们与有关高校、科研机构建立经常性联系,进行技术合作开发,实现优势互补;安排他们参加各种专业技术学会、各种学术会议和到外地参观考察等,为乡土人才提供与社会接触的更多机会;组织乡土人才下乡活动,起到科技推广的示范作用和传帮带作用[5](85—86页)。

最后,开发利用少数民族人才资源是西部民族地区经济和社会发展的必然要求。西部地区是我国少数民族聚集地区,少数民族人才是民族地区本土上用得上、留得住的人才,对于稳定现有人才队伍具有不可估量的作用。开发利用少数民族人才资源对于西部地区发展和民族团结、边疆稳定具有重要的政治意义和社会意义。因此,必须制定和完善有关倾斜政策,加大对少数民族人才的培训,加强民族地区的基础教育,提高物质待遇,改善工作环境,以鼓励和稳定这支队伍在西部地区建功立业。

(四)引进和盘活高精尖人才,与用好普通适用型人才相结合

西部地区高层次人才短缺是制约西部经济发展的瓶颈,大力引进和盘活高精尖人才,建立西部人才高地是非常重要的。但在重视高精尖人才的同时,切不可忽视合理使用普通适用型人才。应当看到,西部地区的经济发展正处在转轨变型时期,就生产力水平而言,仍然滞后于东部地区,产业结构还不尽合理,劳动密集型企业占有很大比例,客观上需要大量的普通适用性人才充实企业。用好普通适用型人才,更是西部地区的当务之急。因此,在人才资源合理开发利用的过程中,要注意克服盲目追求高精尖人才的思想,大力使用普通适用型人才,真正做到人尽其才、才尽其用,提高人才的使用效率。

二 全面实施观念、制度、机制、政策的调整和变革

解决人才效益低下问题,稳定人才队伍,构建良好的创业环境,必须从调整和变革观念、制度、机制、政策几个方面入手。

(一)树立全新人才观念

西部地区人才资源合理开发利用要实现新突破、探索新路子,更新人才观念是先导。当前最重要和最根本的是要树立适应西部发展要求的全新人才观念。

第一,树立人才第一资源观。在党的十五大报告中,江泽民总书记对人才资源做了极其重要的论述,即“人才是科技进步和经济社会发展最重要的资源”,“我国现代化建设的进程,很大程度上取决于国民素质的提高和人才资源的开发”,“培养同现代化要求相适应的数以亿计高素质的劳动者和数以千万计的专门人才,发挥我国巨大人力资源的巨大优势,关系二十一世纪社会主义事业的全局”[6]。这表明,党中央十分关注人才问题,将人才资源的重要性提到了前所未有的战略高度。西部地区人才资源的合理开发利用,必须以党中央的人才思想为指导,树立人才资源是第一资源的观念,确立人才资源开发利用的战略地位,真正尊重知识重视人才。

第二,树立人才资本观。人才不仅是一种再生型资源、可持续资源,而且是资本性资源。人才开发利用既是资源开发利用,同时也是资本运营。所以,从本质上讲,人才开发利用工作具有经济属性,必须按照经济法则去运作,必须考虑其成本和收益问题,进行人才资本或人才资源经济活动分析,统计和考核人才投资、人才成本、人才价值、人才收益和人才

决策等相关状况,真正把人才的价值同企事业单位的生产经营活动统一起来,把人才要素纳入经济活动的生产要素中。各级人事部门也必须树立人才资本或人才效益的牢固概念,摒弃只把人才发现、培养和使用看做是一种社会和行政行为的片面认识,而应从经济行为、经济效益和市场竞争的角度来对待,提高对人才重要性的认识,争取以最少的管理和开发利用费用获得最大化的人才个体或群体效益。

第三,树立人才结构调整观。就过去的人才资源开发利用工作本身来看,往往着重于扩大规模,追求数量上的增长,但随着经济结构的战略调整,迫切要求对人才结构进行调整。西部地区人才结构不合理现状,阻碍了人才潜能的发挥,成为继续推进人才资源开发利用工作亟待解决的突出问题。因此,在当前西部人才资源开发利用中,要树立人才结构调整观,改变人才开发利用过程中“重数量轻质量”、“重规模轻结构”的观念,将人才结构调整作为提高人才队伍综合效能的关键点,作为人才资源开发利用中创新机制、完善政策的切入点。

第四,树立人才资源社会拥有观。这是发展社会主义市场经济的必然要求。在计划经济时期,人才属于地区所有、部门所有和单位所有,人才难以流动,资源浪费在所难免。在市场经济条件下,人才属于地区所有、部门所有和单位所有的历史已一去不复返了,因此,必须树立人才资源社会拥有的观念,彻底打破人才的地区、部门和单位所有制的隔绝和封锁,允许人才尤其是高层次的专业技术人才在全社会范围内自由、合理、有序地流动,通过正常流动来实现人才资源共享、高效利用和科学配置。

(二)创新人才制度

人才资本是一种特殊资本,所有者与资本不可分割。人才资本只能是一种潜在的生产力,只有在一定的制度框架下,才能转化为现实的生产力,对经济发展起到积极的促进作用。我国东部地区在产权制度、企业组织制度、分配制度上的创新,促使一个能为个人提供有效刺激、较为宽松的制度环境的出现,从而对其他地区的人才形成强大的吸引力。因此,西部地区要实现人才资源的合理开发利用也必须进行制度创新。这主要包括以下几个方面。

第一,建立现代企业制度,实现人才资源管理制度的变革。在计划经济体制下,国有企业存在落后的人才资源状况,企业缺乏可靠的奖励与惩罚措

施,分配中平均主义严重,企业成员不愿承担责任,工作按部就班,员工晋升主要依据年龄、工龄、资历、政治忠诚度以及是否遵守规章制度等。随着社会主义市场经济体制的逐步建立和完善,西部地区的国有企业必须尽快变革传统的人才资源管理制度,提高人才资源开发利用的水平。在管理职能上,要实现由传统的劳动人事管理向现代的人才资源开发和管理转变。改变以事为中心、以人适应制度的做法,而注重以人的开发和管理为中心,在不断提高人的素质的基础上,使规范的制度适应人的能力和发展。在管理活动上,改变企业在有关的规划、计划确定之后,再以此确定人事劳动计划的做法,将人才资源的开发和管理纳入企业的战略规划,同时根据企业内外部条件的变化,制定相应的发展战略,为充分发挥人才优势进行各种合理的筹划。

第二,积极探索生产要素参与分配的多种实现形式,实现分配制度的变革。在社会主义市场经济条件下,随着改革的深化,形成了以按劳分配为主体、多种分配方式并存,即按劳分配和按生产要素分配相结合的新的分配格局。资本、技术、成果、管理等要素参与分配,使科技人员收入渠道多样化,收入来源多元化,以激发科技人员的工作潜力。西部地区实施分配制度改革,必须因时因地制宜,在国家现有法律法规范围内,积极主动地探索生产要素参与分配的实现形式。比如从科技开发、转让、咨询、培训、服务等活动中提取一定比例,分配给参与上述活动或有突出贡献的人员;对签订技术承包合同或协议的专业技术人员,给予一定报酬;对提供信息、合理化建议给单位带来直接经济效益和社会效益的,提取一定比例作为报酬;根据经营管理者责任轻重、风险大小和工作业绩优劣,确定企业经营管理者报酬;股份公司可试行法人持股、管理人员持股、职工持股相结合的办法;有条件的单位,还可以试行协议工资制、年薪制、佣金制等,从根本上克服“一刀切”的平均分配弊端,积极稳妥地推进分配制度的改革。

第三,建立聘用制度,促进事业单位用人制度的转换。长期以来,与计划经济体制相适应的事业单位用人制度,一直采取单一的录用、分配、任命制,各类人员一经录用、分配,就成为国家干部,形成了职工和单位的行政依附关系,存在着事实上的终身制。改革开放以来,东部地区一些事业单位开始试行聘

用制,为各类事业单位找到了一条用活用人制度的新途径。目前,党中央、国务院已把建立和推行聘用制作为深化干部人事制度改革的一项重要内容,西部地区应认真贯彻这一精神,加快推行聘用制。事业单位的聘用制主要包括公开招聘制度、竞聘上岗制度、合同聘用制度、聘后管理制度、解聘辞聘制度、聘用监督制度等多项内容,作为市场经济条件下的一项新型的用人制度,必须由政府有关部门综合协调、统筹安排、配套进行,积极稳妥地探索有效措施和途径,实现事业单位用人制度的根本改变。

(三)构建人才机制

机制是生命有机体的内在构成与联系。良好的机制可以把各种要素整合起来,形成良性循环。创新和营造与市场经济体制相适应的人才资源开发利用机制,是西部地区建设一支稳定的高素质的人才队伍的迫切需要。西部地方可逐步建立和完善以下四大人才资源开发利用机制。

第一,人才合理流动机制。包括加大建章立制工作,规范人才流动运作程序。加快人才市场建设,充分发挥市场配置人才的作用;改革现行的人事调配制度,制定有关人才双向选择、合理流动的政策措施。建立健全人才流动仲裁机构,对各类因人才使用和流动而引起的矛盾和纠纷进行规范的评判和裁决,防止市场配置人才中损害社会整体利益和人才合法利益的现象发生;深入开展人事代理和人才测评工作;鼓励各类人才向经济建设第一线转移,支持他们创办高新技术企业、乡镇企业、私人企业和社会中介服务企业。

第二,人才培训和培养机制。包括制定专业技术人员继续教育条例及实施细则,把继续教育培训同专业技术职务晋升挂钩,推动继续教育制度化、终身化、规范化;充分发挥各地高等院校、科研院所培训人才的作用,加速培养适应地方经济发展需要的创新型人才、复合型人才、实用型人才;结合各地实际,大力培训农村乡土人才、少数民族人才、企业经营管理人员,不断提升人才队伍的整体素质[7](339页)。

第三,激励竞争机制。包括对各类人才采取考试录用制、聘任制、试用制;建立科学的人才晋升晋级制度,设立西部开发人才奖,重奖有突出贡献的优秀人才和功臣;通过项目、岗位公开招标等形式,支

持优秀人才担任科研机构、重点实验室、重大课题组负责人。

第四,人才选拔机制。包括选拔一定数量的青年学术、技术带头人和业务骨干定期到国内外重点院校、科研院所深造;完善优秀中青年人才破格晋升机制,使破格晋升工作重点向高新技术、国际经贸、法律、农业和工程等专业技术领域倾斜;深化职称制度改革,推进专业技术人员执业资格制度的建立;完善高级专业技术职务评聘制,探索并试行人才社会化评价的办法。

(四)完善人才政策

西部大开发的宏伟事业所需大量人才,要从新的机制来,也要从好的政策来,以政策作为调控和引导人才资源开发利用的有力杠杆。当前很重要的一个途径,就是调整和完善人才政策,以新政策来体现、构筑新机制。

第一,加大国家科技教育计划对西部地区的倾斜和支持,确立西部开发专项计划,逐步提高用于西部科技、教育的经费数额。

第二,加大西部地区国家重点实验室、国家工程中心、科技信息网络等科技基础设施建设的投入,分批建设科研开发基地、工程化示范基地和专业孵化器,逐步建立支撑西部发展的科研基础体系。

第三,建立艰苦边远地区津贴制度,进一步改善西部地区高层次科技人员的生活、工作条件,加强西部科技人才培养,增加西部科技人员出国进修、参与国际科技合作与交流的机会。

第四,科技人员在西部地区兴办科技型企业,应取消股权、期权和知识产权入股比例的限制,对西部地区申报科研中小型企业创新基金项目,在同等条件下优先安排。

第五,鼓励西部地区企业提高技术开发投资比重,企业研究开发新产品、新技术、新工艺的各项费用可以不受比例限制[8]。

总之,西部地区人才资源合理开发利用是一项长期、有计划、分步骤实施的系统工程,其中,更新观念是先导,创新制度是基础,构建机制是条件,完善政策是保障,四个方面的改革组成一个密不可分的有机统一体,相互联系、相互制约,共同推进人才资源的合理开发利用进程。

参考文献:

- [1]田秋生.中国西部地区经济发展的根本制约与对策[J].改革,2000,(2).
[2]惠清,齐放,怀明.西部人才开发要克服六重六轻[N].中国人事报,2000-11-07(3).
[3]周琪.西部老年人才资源的开发大有可为[J].人才与现代化,2001,(1).
[4]段贤来.老年人才资源开发的思考[J].人才开发,2000,(11).
[5]杨静波.关于农村乡土人才资源开发的思考[A].人才战略论文集[C].北京:中国人事出版社,2000.
[6]江泽民.高兴邓小平理论伟大旗帜,把建设中国特色社会主义事业全面推向二十一世纪(在中国共产党第十五次全国代表大会上的报告)[N].人民日报,1997-09-12(1).
[7]王世坤.西部跨越式发展需要人才开发战略性突破[A].人才战略论文集[C].北京:中国人事出版社,2000.
[8]2001年中国西部论坛.五大政策推动科技进步[N].经济日报,2001-09-07(2).

Counter-Measure for Development and Exploitation of West China Talent Personnel Resources

LIU Jun

(Economics and Management Institute, Sichuan Normal University, Chengdu, Sichuan 610068, China)

Abstract: Human resources, especially talent personnel resources, are the fundamental insurance of the great West China development. To reasonably develop and exploit the resources, we must start from the actual situation of the resources in the West China, actively widen the scope of the resources, implement an overall adjustment and reform of ideas, systems, mechanism and policies, and realize an all-round development and exploitation of the resources, according to the general goal requirement of the great West China Development.

Key words: West China; talent personnel resources; development and exploitation; counter-measure

[责任编辑:凌兴珍]