

辽宁人才资源开发的战略思考

孔 伟

(辽宁工学院 经济管理学院, 辽宁 锦州 121001)

摘 要: 人才资源是经济发展的动力, 是振兴辽宁老工业基地的重要资源。文章通过对辽宁人才资源现状的分析, 提出了辽宁老工业基地振兴的人才资源开发策略。

关键词: 老工业基地; 人才资源; 人才资源开发

中图分类号: F240 文献标识码: A 文章编号: 1000—4149 (2005) 01—0034—05

Strategic Thinking of Exploiting Talent Resources in Liaoning

KONG Wei

(College of Economics and Management, Liaoning Institute of Technology, Jinzhou Liaoning 121001)

Abstract: Talent resource is the motive force of economic development and the important resource which revitalize Liaoning the old industrial base. In this paper, some countermeasures of exploiting talent resources are put forward in order to revitalize liaoning the old industrial base by analyzing the current situation of talent resources in Liaoning.

Key words: old industrial base; talent resources; exploiting talent resources

党的十六大从社会主义现代化全局的高度, 提出“振兴东北老工业基地”的战略任务。温家宝总理进一步明确指出, 振兴东北老工业基地与开发大西北同等重要, 是东西互动的两个轮子。辽宁省委、省政府高度重视这一难得机遇, 迅即提出“实施振兴老工业基地战略, 加快全省工业化和现代化进程”的发展新思路, 力争“把辽宁建成全国的汽车、重大成套设备、船舶、飞机、机床等产品为主的装备制造业基地和以石油、石化、钢铁、新型材料为主的重要原料工业基地; 形成国内领先的高新技术产业、服务贸易业和农产品加工业”, 以带动辽宁全面建设小康社会的战略构想。振兴辽宁老工业基地, 需要拥有高质量的人才资源, 只有充分发挥人才资源的核心竞争能力, 才能实现经济的快速发展。

一、辽宁人才资源现状分析

辽宁具有雄厚的人才资源优势。全省拥有党政人才、企业经营管理人才、科技人才等各类人

收稿日期: 2003—12—25

基金项目: 2003 年辽宁省社会科学基金项目 (项目编号 L03CJY019)。

作者简介: 孔伟 (1959—), 女, 辽宁省开原市人, 辽宁工学院经济管理学院副教授, 主要研究方向为人力资源管理与开发。

才总量已达到 260 多万人，名列全国第四位；专业技术人才有 180 多万人，排在全国第六位；享受政府特殊津贴的专家有 7300 多人，位居全国第四位；中国科学院、中国工程院院士 48 人，居于全国第五位；有博士后和博士生导师 1000 人；全省从事科技活动的人员有 16 万余人；同时，还拥有一大批数量众多，门类齐全，素质水平高的技术工人队伍。虽然，从数量上看，辽宁人才队伍宏大，人才资源基础雄厚，居全国领先水平，但是，与振兴辽宁经济的需要，还有许多不尽如人意之处^[1]。

（一）人才资源能力有所欠缺

随着世界传统经济结构向知识经济结构的转变，就业结构发生深刻的变革。传统的“知识、能力”已经无法满足现实需要，拥有复合知识、实践能力和创新能力的高素质人才，才是经济发展需要的。辽宁人才资源能力有所欠缺，主要表现在：相当多的在职人员知识陈旧、创新能力不强、综合素质不高，不能适应老工业基地改造的需要。

（二）人才资源分布不合理

1. 人才资源地区分布不平衡。辽中南地区人才资源密度较大，辽西北地区人才资源短缺。在中部和南部地区，自然环境条件优越，城市化水平高，工业分布相对集中，出现了人才集中的现象，仅沈阳、大连、鞍山三市就集中了全省人才总量的 $\frac{2}{3}$ 左右。西部和北部地区，自然环境条件较差，城市化水平较低，工业欠发达，呈现人才资源短缺的现象。

2. 人才资源产业分布不合理。发达国家的第一、第二产业的产值和人才资源数量在整个国民经济中所占比重相对下降，第三产业的产值和人才资源急剧上升（高科技产业特别是信息产业，生物工程产业人才比重高达 80%）。而辽宁省人才资源主要集中分布在第二产业，第三产业人才资源比重偏低。由此可以看出，辽宁人才资源在产业结构上的分布状况，已经不适应经济结构发展的需要。

3. 不同所有制企业人才资源分布不合理。辽宁人才资源多分布于国有企业，民营企业人才匮乏，阻碍了民营企业成长。

（三）人才资源结构失调

1. 人才资源层次结构失调。主要表现为高级专业技术人员、中级专业技术人员、高级技工、中级技工占职工总数比重偏低，分别只占 2.8%、11%、5%、50%。特别是高级专业技术人员中，工程技术类和经营管理类人才仅分别占 1.4% 和 5%。高级技工中技师仅占 1%，高级技师仅占 0.1%^①。

2. 人才资源年龄结构失调。十年浩劫，使我国出现了 45~55 岁的人才断层现象；高级人才年龄老化严重，现有在职高级专业技术人员 43.8 万人，其中 55 岁以上者 19.6 万人，占 41.5%，他们将陆续退出工作岗位，辽宁的情况是，55 岁以上、36 岁以下人才比重高，呈现凹形结构^[2]。

3. 人才资源专业结构失调。随着中国逐步与世界接轨，需要大批懂国际规则的高级管理人才和新型专业技术人才。在辽宁特别是与老工业振兴密切相关的电子信息、生物工程与制药、新材料、新能源、先进装备制造等 10 大领域人才紧缺。

（四）人才资源流失比较严重

改革开放 20 余年，我国的出国留学人员为 40 多万，其中学成回国者 13 万，还有 20 余万滞留海外，留学生回归率仅为 33%。同时，改革开放初期，为了发展经济，国家制定了相应的倾斜政策，相当一部分中、高级人才流向东南部沿海地区。辽宁的人才不仅流向海外，还流向国内的经济发达地区，造成辽宁人才资源流失现象比较严重^[3]。

① 教育为振兴辽宁老工业基地服务行动计划（2003~2007 年），辽宁省教育厅，2003. 7.

二、形成人才资源现状的主要因素

(一) 自然环境因素。在辽宁西部和北部, 气候条件较差, 自然资源贫乏, 基础设施落后, 交通不便, 工业基础薄弱, 经济欠发达, 文化教育事业受到影响, 教育水平大大低于东南部地区, 导致人才资源分布较少。辽宁中部、南部和东部, 气候条件、自然资源基础设施、交通、教育水平等方面较优越, 新中国成立初期建立了许多以资源和原材料加工及装备制造为基础的重工业基地, 形成了以沈阳为中心的工业集群, 吸引了大批优秀人才, 因此, 辽宁人才资源在地区分布上不平衡。

(二) 经济环境因素。老工业基地主要是指新中国成立后, 50 年代至 60 年代中央政府重点投资开发和建设的以战略产业、骨干企业和工业城市多而形成的较为发达的工业体系地区。辽宁老工业基地的开发和建设, 是从新中国成立后的三年国民经济恢复时期开始的。经过“一五”启动的大规模经济建设, 形成了以冶金、机械、化工、石油、煤炭、电力、建材等行业为主体的重工业体系; 同时, 国家从全国各地抽调大批优秀人才支持辽宁的经济建设。因此, 辽宁人才聚集, 基础雄厚, 人才资源的数量和质量堪称当时的全国第一方队。

但在计划经济体制向市场经济体制转轨过程中, 体制性、结构性等深层次矛盾逐渐暴露出来。市场化程度低, 产业水平不高, 产业结构调整不快, 具有较强竞争力的企业名牌产品不多, 能牵动全局的重大项目少, 经济发展缺乏后劲; 资源型城市和矿山主导产业衰退; 国有企业改革不到位, 所有制结构较为单一, 大批国有企业滞后于市场经济的发展。经济效益滑坡; 城乡之间、地区之间发展差距较大, 城乡居民收入增长缓慢; 由于体制和观念的原因, 民营经济还存在规模小、发展速度慢、管理水平低、经营范围窄等问题。由于上述原因, 造成了人才资源严重流失。

(三) 社会文化环境因素。我国实行改革开放已经 20 多年了, 但辽宁还留有计划经济痕迹, 重技术引进、轻技术创新, 重视资历、轻视能力, 用人机制落后导致了人才观念不强, 一些人才缺乏竞争意识和开拓精神。十年动乱, 造成辽宁人才严重断层, 45~55 岁人才匮乏。受高考制度的影响, 从基础教育到大学教育, 重视知识教育, 忽视能力、素质教育, 高分低能的现象比较普遍。辽宁虽然是人才和教育大省, 但高等教育结构及专业设置与社会经济发展的实际需要不协调, 老工业基地改造急需的、懂国际规则的高级管理人员和新型专业技术人才缺口较大。特别是电子信息、生物工程与制药、新材料、新能源、先进装备制造等人才短缺的情况尤为严重。

三、辽宁人才资源开发的策略

(一) 树立全新的人才资源开发理念

1. 人才资源是第一资源的理念。21 世纪是一个以知识、智力和创新能力为基础的知识经济时代, 人才的知识、能力和综合素质将成为促进知识经济社会发展的战略资源^[4]。辽宁曾经有较丰富的一次性自然资源, 但有些资源现已趋于枯竭, 一些资源型城市正在经济转型过程中。因此, 人才资源已成为辽宁经济发展的第一资源。

2. 人才资源可持续开发理念。振兴辽宁老工业基地不是一朝一夕的事情, 需要一个过程。因此, 人才必须具备较强的学习能力, 不断更新知识, 适应辽宁经济发展的步伐。人才和“非人才”是可以互相转化的, “潜在人才”经过开发和个人努力, 可转化为人才; 现有人才不持续努力也可以转化为“非人才”。在这种互动过程中, 人才的终身学习能力和可持续性开发理念显得极为重要^[5]。

3. 人才资本投资优先理念。加里·贝克尔指出, 加强教育会提高国民经济的生产率和增长率。目前, 发达国家的资本中有 75% 以上是人才资本^[6]。因此, 要提高辽宁经济增长率, 就要改变那种人力资本投资只是消费的观念, 要把人力资本投资作为最有效和最首要的投资。

（二）建立与人才资源开发相适应的教育体系

1. 鼓励多种形式办学。加快我省教育体制的改革，挖掘潜力，发展各种办学形式。如在丹东市由几所专科和中专学校联合组建民办大学，提高了办学层次，拓宽了资金来源渠道，为该市乃至全省输送了人才。坐落在沈阳、大连、锦州和鞍山的高等院校应在大力兴办国有民营、成人教育、网络教育、远程教育的基础上，根据企事业单位需求，合作开发更多在职培训项目，帮助企业培养老工业基地改造急需的制造业、原材料和高新技术人才。

2. 积极构建“终身教育”体系。大连市建设学习型城市，充分展示了该市以学习力创造竞争力的事实。全省各市街道和社区创办社区学校，让科学走进家庭和社区，计划5年内创建1000所社区科普大学。建立以家庭、学校、社区不同层面的教育体系，全方位保证人才在数量和质量上与辽宁经济可持续发展相协调。

3. 加强人才资源的能力素质和道德素质教育。教育培养目标由知识积累转向观念的转变和能力的开发，让人才具有快速学习能力和创造性思维能力，跟上老工业基地发展的步伐；同时，老工业基地建设是一个艰苦的再创业过程，在这个过程中，需要有吃苦耐劳、奋发向上和团队合作精神的人才。因此，人才的道德教育不容忽视。

4. 加速紧缺人才和实用人才培养。调整现有的学科结构。通过构建国际开放型的高等教育、发展海外教育、开展国际性课题研究、推进国际学术交流，大力培养我省紧缺领域的人才。建设沈阳、大连、丹东的装备、飞机、汽车制造业实训基地，大连、锦州、葫芦岛、抚顺的石化实训基地，大连、沈阳、锦州的物流、旅游服务实训基地及微电子、高新技术、轻型产业实训基地等，加速人才的实用能力培养。

（三）健全人才资源流动机制

1. 建立与市场经济相适应的人才市场。首先，建立公平合理的劳动力价格机制，遵循市场规律，既承认不同素质人才价格的差异，又承认供求规律和竞争规律的作用；其次，拓宽人才的需求渠道，把目标面向国际和国内两个市场，通过采取人才资源外包形式，多方获取人才资源。如铁岭市借助外脑破解人才困局，20多个国家的洋专家为铁岭带来了农产品技术和加工技术，实现了经济效益的提高和人才观念的更新。

2. 实现人才资源在产业结构上的有效配置。建立辽宁人才配置指导中心，在宏观上把握人才的合理配置，促使人才向第三产业及高新产业的合理流动，增加第三产业人才的比重，壮大高、精、尖产业的人才队伍。沈阳、大连、鞍山、锦州的一些大学先后建立了科技园，为专家学者科技发明迅速产业化提供了方便条件，使科研院所和高校人才进入高新产业。

3. 加强辽西北地区人才资源的合理开发和配置，减少人才资源分布的地区差异。首先，加强辽西北地区人才的开发和培养，制定优惠的人才政策，提高现有人才物质待遇，稳定现有的人才队伍。其次，坚持选拔优秀大学生支援辽西北地区建设的人才政策（2003年，首批500名品学兼优的大学生已经走上辽西北工作岗位）。再次，走东西部地区人才资源共享之路，打破人才流动的地域性、政策性束缚。在去年辽西北和省内发达地区干部对口交流挂职的人才互动活动中，不仅取得了丰硕的经济效果，而且使他们经受了锻炼和考验，提高了他们综合素质和领导水平。

4. 实行人才资源的柔性流动政策。把人才资源的获取瞄准国际国内两大市场，做到人才来去自由，突破户籍和国籍等难点问题。辽宁提出了“户口不迁、编制不转、智力流动、成果加盟”等多项优惠政策，已达到聚集外省市人才、海外留学人才和外国人才的目的。

（四）改善人才资源使用环境

1. 树立正确的“人才意识”，减少人才的浪费。企事业单位在选人用人问题上要确立“人尽其才，才尽其用”的原则，不要把人才数量作为衡量竞争实力的条件，关键是如何能让人才最大

限度地发挥作用，并且要立足于自己培养实用型的人才。

2. 建立有效的激励机制。哈佛大学教授威廉·W·詹姆士在一项关于企业员工行为与激励之间相关性程度的研究中发现，在不存在激励的条件下，员工在工作中一般只发挥实际能力的20%~30%，充分激励的情况下，这一数字能达到80%~90%。由此可见，激励对于发挥人才的工作能力和积极性，提高组织绩效具有巨大的促进作用。

3. 创造人才脱颖而出的良好环境。辽宁省人事厅通过“为振兴营造良好人才环境”大讨论，制定了调整人事政策、放活人事管理的15条措施。将原本在省人事厅的13项审批管理权限全部下放给了主管部门，将6项审批事项交给了用人单位。沈阳师范大学是职称制度改革试点单位，今年该校聘任了刚刚从中科院金属研究所出站的博士后杨继红为教授，在全校教师中引起到了极大的反响。

辽宁作为振兴东北老工业基地的最关键省份，由于历史和现实的诸多原因，使人才资源开发受到了一定限制，与发达省市形成一定差距。辽宁省应抓住振兴东北老工业基地这一历史机遇，清醒地认识到人才资源存在的问题，根据具体情况和基本省情，有目的、有步骤、有计划地对人才资源进行战略性的开发，从而达到人才总量与经济发展规模相适应、人才结构调整与经济结构调整相同步、人才素质与经济增长方式相协调的目标，实现辽宁省委、省政府提出的振兴辽宁老工业基地，全面建设小康社会的战略构想。

参考文献：

- [1] 振兴辽宁老工业基地百题问答. 辽宁日报, 2003-11-01.
- [2] 侯亚非, 王金营. 人力资本与经济增长方式转变. 人口研究, 2001, (5).
- [3] 庞国明. 入世呼唤海外学子归航. 中国人才, 2002, (4).
- [4] 沈荣华, 严望良. 新世纪上海人才战略. 中国人力资源开发, 2000, (6): 10-13.
- [5] 石金楼, 黄海艳. 论人才可持续发展能力的建设. 现代经济探讨, 2003, (6): 23-24.
- [6] 罗桂元. 试论经济发展与人才需求. 中国人口科学, 2003, (1): 73-76.

[责任编辑 崔凤垣]

(上接第75页)

制定企业年金转移的实施细则，加强企业年金转移的可行性，减轻职工顾虑。对于两个都实行企业年金制度，但采取不同模式的企业之间如何顺利实现企业年金的“接轨”等问题进行深入探讨，制定切实可行的“接轨”方案，使企业年金的个人账户真正具有“可携带性”；对于新就业单位没有实行企业年金制度的，其企业年金个人账户除了可由原管理机构继续管理之外，也可以将账户基金转由政府社会保险机构临时托管，以此进一步减轻员工在企业年金转移上的风险顾虑。

第五，培养企业年金专业人才，参与企业年金的管理运作。在管理方面：应致力于培养企业年金管理专业人才，加强对企业年金的专业化管理和经营，提高基金的运营效率。在监管方面：要积极培养高素质监管人才，提高监管手段，尽可能地防范风险，规范管理。

第六，要加强金融改革和监管，进一步规

范和完善我国的金融市场。同时，促进金融产品创新，拓宽基金投资渠道，增强企业年金保值增值的能力。

参考文献：

- [1] 郭席四. 我国企业年金基金投资运营管理研究. 湖北经济学院学报, 2003, (3).
- [2] 劳动和社会保障部社会保险研究所、博时基金有限公司等联合课题组. 中国企业年金制度与管理规范. 北京：中国劳动社会保障出版社, 2002.
- [3] 郑秉文. 我国企业年金发展掣肘何在. 中国证券报, 2004-1-13.
- [4] 劳动和社会保障部社会保险研究所、博时基金有限公司等联合课题组. 中国企业年金制度与管理规范. 北京：中国劳动社会保障出版社, 2002.
- [5] 杨雪莹. 企业年金，你有了吗. 人力资源开发与管理, 2004, (1).
- [6] 崔少敏, 刘燕生, 王宗凡, 胡学成, 曾庆五. 中国企业年金发展问题研究. 经济研究参考, 2003, (45).

[责任编辑 崔凤垣]