

“两型社会”背景下长株潭人才开发的重点与对策

罗梅健¹, 宋本江²

(1. 中南大学 商学院, 湖南 长沙 410083;

2. 湖南省社会科学院 人才研究所, 湖南 长沙 410003)

摘 要: 本文首先对长株潭城市群人才开发与“两型社会”建设需要的适应性进行分析, 由此确立“两型社会”背景下长株潭城市群人才开发的重点任务, 最后提出创新人才开发机制、调整人才结构、加强区域人才合作、完善人才开发保障体系等对策建议。

关键词: 两型社会; 长株潭城市群; 人才开发

中图分类号: F241.1 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-4149 (2011) 01-0046-05

The Key Tasks and Suggestions of the Talented Resources Development in ChangZhuTan Urban Agglomeration under the Background of “Two-types Society” Construction

LUO Mei-jian¹, SONG Ben-jiang²

(1. School of Business, Central South University, Changsha 410083, China;

2. Talent Research Institute, Hunan Academy of Social Science, Changsha 410003, China)

Abstract: The paper first analyzes the adaptability between the talented resource development and the need of “two-types society” construction, then established the key tasks of talented resource development under the background of “two-types society” construction in ChangZhuTan. Finally, it puts forward some suggestions in the innovation of the talented resource development mechanism, adjustment of the talented resource structure to cooperate, to consummate safeguard system of the talented resource development and so on.

Keywords: two-types society; ChangZhuTan urban agglomeration; the talented resource development

“两型社会”指的是资源节约型、环境友好型社会。长沙、株洲、湘潭（简称长株潭）城市群自 2007 年 12 月获批为国家“两型社会”建设综合配套改革试验区以来，湖南省干部群众

收稿日期: 2010-09-09; 修订日期: 2010-11-15

基金项目: 国家软科学研究计划项目 (2008GXS5D122)。

作者简介: 罗梅健 (1964-), 湖南双峰人, 中南大学商学院博士研究生, 研究方向为人力资源。

创造性地开展工作,大力推进试验区建设,取得了明显成效。三城市经济快速增长,三次产业结构更趋优化,新型工业化主导作用增强,高新技术产业迅速发展;三城市与32个国家部委、70家央企和金融机构建立了合作共建平台和机制。布局 and 开工了长株潭通信一体化并网升位等一批重大基础设施建设项目,高起点谋划了一批高新技术基地和重大项目;湘江治理及生态修复初见成效,一些重点领域和关键环节的重大改革取得了积极进展。然而,在大力推进“两型社会”建设的实践中,长株潭城市群遇到的最大难题是人才不足、人才结构不适应的问题。要加快推进长株潭“两型社会”建设,必须进一步加强人才资源开发,为“两型社会”建设提供强有力的人才资源方面的保证。

一、长株潭人才开发与“两型社会”建设要求不相适应

改革开放以来,特别是全国人才工作会议以来,长株潭三市高度重视人才工作,人才资源开发取得了显著成效。但是,与“两型社会”建设的要求相比,长株潭人才资源开发仍有诸多不相适应的地方,主要表现为以下三个方面。

1. 人才总量与经济发展目标要求不适应

加快经济发展是长株潭“两型社会”建设的重要内容和目标。2007年,长株潭区域经济总量为3462.05亿元,人均GDP为3.3万元。根据长株潭“两型社会”建设总体规划,到2015年,长株潭区域经济总量要达到10760亿元,人均GDP达到6.7万元;到2020年,长株潭区域经济总量要达到16000亿元,人均GDP达到11万元。要实现这些目标,年均经济增长速度必须达到11%以上,这需要大量的人才做支撑,对人才总量提出了更高要求^[1]。

然而,目前长株潭人才总量存在着相对不足的问题。截至2007年底,长株潭区域人才总量为108.6万人,仅相当于武汉市的57.7%^[2];每万人口中人才数为829人,不及武汉城市圈的980人,与东部地区的差距也较大,长株潭人才密度仅为深圳市的58%,杭州市的66%^①。在目前人才总量相对不足的情况下,如果长株潭人才总量按照2002~2007年年均增速7.34%的速

度增长,未来十几年长株潭人才缺口将进一步扩大。因此,长株潭必须进一步加快人才资源开发步伐。

2. 人才结构与转变发展方式要求不适应

长株潭“两型社会”建设必须转变发展方式,调整产业结构,走新型工业化、新型城市化的发展道路,促进经济社会发展与人口、资源和环境相协调。人才结构调整决定着经济社会发展的层次结构,人才转型升级是产业转型升级的前提。一方面,产业结构调整要求人才结构与之相协调,战略性新兴产业、现代服务业和现代农业的加快发展,需要大量与之相适的各类专业人才;另一方面,新型工业化、新型城市化发展,需要大量的创新型科技人才和高技能人才,特别是需要大批高层次创新型科技人才。因此,长株潭要实现发展方式的转变,必须加快人才结构调整,加速高技能人才的引进和培养。

然而,目前长株潭人才队伍存在着较为严重的结构失衡问题,主要表现为以下四个方面。

(1) 人才的区域结构不合理,长沙人才总量占三市人才总量的58.1%,长沙高端人才总量占三市总量的90%以上^[3]。

(2) 人才的职业与行业结构不合理,人才多数集中在党政机关和事业单位,而中小企业、民营企业和乡镇企业人才相对不足,专业技术人才多数集中在教育和卫生领域,其他领域人才相对不足。

(3) 人才的专业结构不合理,普通专业人才相对过剩,电子信息、生物医药、新材料、物流等专业人才严重不足。

(4) 人才的能级结构不合理,高层次人才比重偏低,长株潭地区科技创新型和高技能人才紧缺。很显然,这种人才结构难以适应转变发展方式的要求。

3. 体制机制与综合配套改革要求不适应

在重点领域和关键环节率先突破,全面推进各个领域改革,是“两型社会”建设综合配套改革试验的重要任务。人才资源开发是经济社会发展的重要领域之一,改革人才发展体制机制,是“两型社会”建设综合配套改革的应有之义。

① 数据来自各市人事人才网站。

一方面,综合配套改革,要求把人才体制机制创新作为改革的重要内容,促进人才体制机制的改革与经济社会其他领域体制改革相协调;另一方面,“两型社会”建设要求把“资源节约、环境友好”的精神实质贯穿于人才资源开发的各个方面和各个环节,并以此为导向创新人才工作体制机制。

长株潭区域人才合作自2003年正式启动以来,虽然取得了一些进展,但是人才合作机制仍未取得实质性突破。在合作体制上,党委统一领导,组织部门牵头抓总,有关部门密切配合,社会力量广泛参与的人才合作新格局尚未完全形成。在合作机制上,配套性政策措施滞后,人才工作的区域、行业、部门的体制性障碍依然存在,未能真正实现区域内人才资源的共建共享,人才合作缺乏切实有效的载体和纽带。可见,长株潭区域人才合作机制与综合配套改革要求还不相适应,必须进一步加大改革创新力度。

二 “两型社会”背景下长株潭人才开发的重点任务

基于长株潭人才开发与“两型社会”建设要求不相适应的现状,要把长株潭打造成湖南的人才高地,为长株潭“两型社会”建设提供强大的人才智力支持,今后一段时期内,长株潭应当以以下各类人才开发作为人才引进和培养的重点任务。

1. 高层次创新型科技人才开发

高层次创新型科技人才是科技创新的核心力量,是专业技术人才队伍的排头兵。推进长株潭“两型社会”建设,科技是关键,人才是根本。长株潭地区是湖南省高层次创新型科技人才的聚集区,截至2007年底,长株潭地区共有两院院士46人(含外聘院士22人),占全省94%;“国家新世纪百千万人才工程”人选87人,占全省98.86%;长江学者奖励计划特聘教授和讲座教授41人,占全省100%^①。就目前情况来看,长株潭高层次创新型科技人才队伍建设存在着以下问题:绝大多数高层次创新人才集中在高校和科研机构,企业高层次创新人才十分短缺;多数高层次创新人才集中在传统学科以及信息技术、新材料技术、先进制造技术等学科领域,而

“两型社会”建设所需的资源、环境等学科领域人才十分缺乏,不能适应长株潭“两型社会”建设的需要。因此,加强高层次创新型科技人才队伍建设是长株潭地区人才开发的重中之重。要以提升创新能力为重点,加大对科技带头人的培养;以政策倾斜、经费资助等形式,加强中青年高层次专业技术人才培养,着力培养一批拥有自主知识产权和创新能力的中青年学科带头人和学术骨干;引导和鼓励企业加大对技术创新和人才开发的投入,建立有利于自主创新的人才评价和奖励制度。

2. 优秀企业家人才开发

加快经济发展是长株潭“两型社会”建设的重要内容,而企业的发展则是经济发展的主体。目前,长株潭地区汇集了湖南100强企业中的绝大多数,拥有华菱钢铁集团、中联重科、三一集团等一大批大型骨干企业,然而,进入全国100强企业的仅有湖南华菱钢铁集团有限责任公司一家,销售过100亿的企业仅有13家,这与加快长株潭经济发展的目标要求还有较大差距。企业家是企业的灵魂,是企业人才队伍的核心。没有一流的企业家,就不可能有一流的企业。因此,要加强优秀企业家人才的开发,制订实施企业家能力提升培养计划,依托跨国公司和境外著名商学院举办企业家境外高级研修班,加强对企业家的培养培训;完善民营企业培养制度,加强民营企业培训基地建设,加大对民营企业家的培养力度;进一步健全促进企业家成长的财税政策、风险投资机制,营造有利于企业家成长的市场环境、政策环境和社会环境,培养造就一批责任心强,具有奉献精神、战略眼光和全球视野,善于驾驭现代大企业集团的战略型企业家,以及一批既懂高新技术,又精通现代管理的科技创新型企业家。

3. 高技能人才开发

高技能人才是技术工人队伍的核心人才,在加快产业优化升级、提高企业竞争力、推动技术创新和科技成果转化等方面具有不可替代的重要作用。长株潭“两型社会”建设,要转变发展方式,促进产业结构转型升级,加快新材料、先

^① 中共湖南省委人才工作领导小组办公室.《发展中的湖南人才》(内部资料),2008。

进制造、电子信息等优势领域的产业化,迫切需要一大批掌握现代制造技术的高技能人才。截至2007年底,湖南省300万技术工人中,高技能人才仅占19%,而长株潭区域的技术工人约占湖南省技术工人的1/4,由此可见,长株潭地区高技能人才相当缺乏。无论是传统的机械制造装备业,还是新兴信息产业、现代服务业,长株潭高技能人才数量严重不足,而且结构也不尽合理:初中级技工多、高级技工少,单一技能的多、复合技能的少,技术含量低的通用工种的多、数控车工等技术性强的少,计算机、信息网络、光机电一体化等新兴产业高技能人才更是严重匮乏。因此,要进一步加强高技能人才开发,实施高技能人才的培养计划,建立院校和企业联合培养机制;完善评价体系,要突破年龄、学历和身份等限制,允许破格参加技师、高级技师的考评;健全激励机制,着力提高高技能人才的待遇水平,加快培养一批数量充足、结构优化、技艺精湛的高技能人才。

4. 社会工作人才开发

“两型社会”建设与和谐社会构建关系紧密,两者互为前提、互为条件。长株潭在加快推进“两型社会”建设的同时,还必须大力加强和谐社会建设。和谐社会建设需要大批社会工作人才,社会工作人才是公共服务的提供者,是党和政府的关怀的传递者,是社会和谐的维护者。因此,加强社会工作人才开发,关系重大,意义深远。目前湖南省社会工作相关从业人员约150万人中,长株潭地区虽然占了绝大多数,但是,具有专业水平的社会工作人才相当缺乏,2008年长株潭首批通过全国社会工作者职业水平考试的助理社会工作者仅226人、社会工作者仅76人;不仅数量较少,而且职业化、专业化水平还比较低。长株潭区域要大力加强社会工作人才开发,建设一支能满足人民群众服务需求的职业化和专业化的社会工作人才队伍。要完善社会工作人才培养体系,加强社会工作从业人员专业知识培训;建立健全社会工作人才评价制度,加强社会工作者队伍职业化管理;制定社会工作岗位开发设置的政策措施,为社会工作人才提供广阔的职业发展平台;推进公益服务类事业单位、城乡社区和公益类社会组织建设,完善培育扶持和依

法管理社会组织的制度;完善激励机制,充分激发社会工作人才的积极性;引导社会增强对社会工作人才的职业认同,营造尊重、支持社会工作人才的良好环境。

5. 党政领导人才开发

党政领导人才承担着执政兴国的重要任务,在贯彻落实党的路线方针政策、推进社会主义现代化建设中发挥着领导和带头实践的作用,对于一个地区改革发展稳定的大局起着至关重要的作用。长株潭“两型社会”建设,离不开各级党政领导人才的坚强组织和强大推动,因此要大力加强党政领导人才开发。要进一步更新各级党政领导人才的思想观念,加强改革意识、发展意识、大局意识和责任意识培养,提高各级党政领导人才领导科学发展、推动改革创新的能力;制订各级党政领导人才培训计划,重点加强县以上领导干部的党校(行政学院)轮训、国(境)外学习,分层分类地开展交通、能源、现代农业、科技、环保、物流和城乡统筹等专题培训,不断改善各级党政领导人才的知识结构;加大领导干部跨地区、跨部门的交流力度,推进党政机关重要岗位干部定期交流和轮岗,不断提升各级党政领导人才的能力素质。

三 “两型社会”背景下长株潭人才开发的对策建议

根据长株潭“两型社会”建设要求和长株潭人才开发的现实状况,以及长株潭人才开发的重点任务,长株潭人才开发应采取以下对策措施。

1. 创新人才资源开发机制

人才资源开发是经济社会发展的前提条件,应从以下几个方面加以创新。

(1) 完善人才培养体系,克服人才培养和培训中条块分割的弊端,充分利用综合改革试验区“先行先试”的优势,有效整合中央、省、市以及各区(县、市)等各级各类教育培训资源,培育优质培养资源,建构产学研一体化的新型人才培养模式,扩大人才培养的覆盖面和有效性。完善人才培养制度,创新人才培养和培训方式。完善国民教育体系,大力推进素质教育,深化职业教育人才培养模式改革,推进高等教育内

涵式发展。

(2) 创新人才管理机制,坚持以用为本,注重在使用中培养,为使用而引进,以使用来激励。消除人才使用的“官本位”意识,克服论资排辈等传统观念的束缚,加大“破格”、“权变”用人力度。制定长株潭专业技术人才和高技能人才兼职兼薪办法,引导、鼓励和支持有条件的企事业单位实行与业绩挂钩的拔尖人才年薪制。建立符合人才规律、注重业绩创造的社会化人才考核评价标准和办法。探索制定长株潭职业经理人制度,优化职业经理人成长环境。推进高技能人才职业资格评审权下放,探索实施大中型企业开展技师、高级技师考核鉴定试点工作。

(3) 健全人才引进机制,加强与国内猎头公司、人才中心以及海外有关人才机构的联系,建立长期稳定的引才渠道。打造“项目+基地+人才”的运作模式,实行带项目、带岗位、带薪酬的定向引进。加强创业园区和孵化基地建设,构建多元化的创业资助和融资平台,吸引各类人才特别是大学生来长株潭创业发展。鼓励用人单位扩大人才引进规模。加强与留学生组织、海外华侨华人团体的合作,疏通留学人员引进渠道。完善人才引进服务体系,对引进的国际化人才提供“一人一策、专人专办”服务。实施海外高层次人才引进计划,每年引进一批高层次科技人才和企业领军人才。

2. 推进人才结构调整

针对人才结构上小下大的现状,应从以下几个方面开展工作。

(1) 调整高校培养结构。组织开展区域产业发展对人才需求的短、中、长期预测,并将其作为长株潭区域内高等院校、职业院校和技校专业设置的定位器,围绕主导产业和新兴产业的发展,加大紧缺和急需专业的招生数量,控制长线专业的发展规模,把人才培养和社会需求真正结合起来,从源头上优化人才结构。

(2) 引导人才向重点领域流动。重点着眼于机械装备制造、交通装备制造、有色金属冶炼、钢铁和机电一体化等支柱产业对人才的需求,组织开展产业人才支持计划,引导人才向支柱产业聚集。抓住服务业结构调整和分化重组的机遇,组织开展服务业人才支持计划,引导人才

向生产性服务业流动,提高服务业的技术含量。围绕新农村建设和现代农业的发展,组织实施农村人才支持计划,引导各类人才和高校毕业生向农村流动,缓解农村人才短缺局面。

(3) 优化人才专业与能力结构。优化人才专业结构,根据产业结构调整方向和新兴行业的要求,通过转岗培训、脱产进修等方式,推动人才从传统专业向高新技术专业的转变;优化人才知识结构,实现人才知识结构由内向型向外向型的转变;优化人才能力结构,促进人才从继承型向创新型转变,加快人才素质从单一型向复合型转变。

3. 提升区域人才合作水平

长株潭三市应充分发挥人才的作用,拓展区域人才合作的空间,节省资源,最大化发挥总人才的力量。具体来说,应在以下几个方面开展工作。

(1) 构建区域人才合作机制。建立由省委组织部牵头、省直各有关部门和三市参加的人才工作磋商机制,三市组织部门及人力资源和社会保障部门紧密合作,协商制定人才合作政策和人才开发规划,寻求基于比较优势基础上的互补性人才合作,实现人才开发的差别化。

(2) 推动区域人才市场与政策对接。按照建立统一规范的人力资源市场的要求,整合区域内各类人才(劳动力)市场,逐步形成统一开放、竞争有序的人才市场体系。开展人才市场服务协作,实现区域内人才公共服务的均等化。加快区域内人才信息网建设,推动人才信息平台协作。加强长株潭三市人才政策协调和制度衔接,逐步消除人才合作中的制度性障碍。按照公正诚信的原则,加快区域内人才流动政策、引进政策和培训政策的梳理和对接,在人才评价、户籍管理、资格认定和劳动报酬等人才政策上互通互容,逐步消除三市之间的差异和壁垒。建立区域人才交流制度,推动三市党政人才、专业技术人才、企业经营管理人才的互派挂职任职。

(3) 创新区域人才合作途径。坚持循序渐进原则,首先在那些合作效益大、各方利益冲突较小的领域率先展开合作,由此逐步向更广领域、更深层次推进。大力开发人才合作项目,把

(下转第 61 页)

Bank, 2006.

- [2] Mossialos E., A. Dixon. Funding Health Care in Europe: Weighing Up the Options. In E. Mossialos, A. Dixon, J. Figueras, and J. Kutzin, eds., Funding Health Care: Options for Europe. European Observatory on Health Systems and Policies [M]. Berkshire, U. K.: Open University Press, 2002.
- [3] Guy Carrin and Chris James, Social health insurance: Key factors affecting the transition towards universal coverage [J]. *International Social Security Review*, 2005, 58 (1), 45-64.
- [4] 同 [3].
- [5] 同 [3].
- [6] 同 [1].
- [7] A. Preker and G. Carrin, eds. Health Financing for Poor People: Resource Mobilization and Risk Sharing [M]. Washington, D. C.: World Bank, 2004.
- [8] 顾昕. 商业健康保险在全民医保中的定位 [J]. *经济社会体制比较*, 2009, (6).
- [9] Arrow, K. J. Uncertainty and the Welfare Economics of Medical Care [J]. *American Economic Review*, 1963, 53.

- [10] Rothschild Michael and Stiglitz Joseph E. Equilibrium in Competitive Insurance Markets: An Essay on the Economics of Imperfect Information [J]. *Quarterly Journal of Economics*, 1976, 90 (4).
- [11] 张欢. 中国社会保险逆向选择问题的理论分析与实证研究 [J]. *管理世界*, 2006, (2).
- [12] 郑秉文. 经济理论中的福利国家 [J]. *中国社会科学*, 2003, (1).
- [13] Barr, N. The Economics of Welfare State [M]. Oxford: Oxford University Press, 1998.
- [14] 詹姆斯·布坎南. 自由市场和国家 [M]. 北京: 北京经济学院出版社, 1988.
- [15] Claudia Scott. Public and Private Roles in Health Care Systems: Reform Experience in Seven OECD Countries [M]. Buckingham, UK: Open University Press, 2001.
- [16] 朱俊生. 商业健康保险在医疗保障体系中的角色探讨 [J]. *保险研究*, 2010, (5).

[责任编辑 肖周燕]

(上接第 50 页)

人才合作建立在项目带动和项目支撑上,在人才项目的合作共赢中夯实人才合作的基础。发挥企业在人才合作中的主体作用,积极鼓励和引导区域内条件成熟、关联度高的产业和重点企业加强人才开发合作,形成企业人才开发合作机制。

4. 完善人才开发保障体系

人才开发的保障体系是人才开发中极为重要的方面,合理的、有效的保障体系对于人才开发起到很好的促进作用。长株潭区域人才开发应从以下几个方面做好保障工作。

(1) 完善人才开发投入机制,建立健全以政府投入为引导,用人单位投入为主体,社会投入为补充的多元化人才开发投入机制。研究建立教育优先发展投入机制,保证财政教育性投入高于财政经常性投入增长幅度。突出用人单位人才开发投入主体地位,规范用人单位职工培训经费来源与支出,实行专款专用。强化对主导产业和新兴产业人才的投入,加大对科技创新、团队攻关和高层次人才培养的资助力度。设立省、市、县三级人才开发资金,加大长株潭区域人才开发

重大项目的投入。

(2) 加强对人才工作的领导。健全党委“一把手抓第一资源”的领导机制,将人才工作纳入各级党政领导班子工作目标责任制。加强组织部门的牵头抓总作用,抓好重要政策统筹、总体规划制定、创新工程谋划等工作,推动政策、制度和规划的落实。整合人才工作力量,构建人才工作职能部门尤其是人才工作领导小组成员单位上下联动、整体协同的工作机制,放大人才工作“聚合效应”。完善党政主要领导联系优秀人才制度,建立高层次人才服务绿色通道。

参考文献:

- [1] 潘晨光等. 中国人才发展报告 (2010) [M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2010. 316-325.
- [2] 潘晨光等. 中国人才发展报告 (2010) [M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2010. 316-325.
- [3] 潘晨光等. 中国人才发展报告 (2010) [M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2010. 316-325.

[责任编辑 方志]