

西部地区人才战略探讨

张体勋, 冯冬燕, 孙晓华

(西安工程科技学院, 陕西 西安 710048)

摘要: 西部大开发就是西部大开放, 只有扩大开放才能真正实现西部大开发的战略目标。西部大开发面临前所未有的良好的国际国内环境。本文分析了西部地区人力资源的文化素质, 人口的思想素质以及缺乏人才的关键。提出了西部地区人才资源开发在教育上的战略, 留住人才方面的战略和在引进人才方面的战略。

关键词: 西部大开发; 人才资源; 人才战略

中图分类号: F240 文献标识码: A 文章编号: 1000-4149(2003)01-0035-05

A Discussion about the Strategy on Human Resources in the West

ZHANG Ti-xun, FENG Dong-yan, SUN Xiao-hua

(Xi'an Institute of science and Technology, Xi'an Shanxi Province, 710048)

Abstract: The west big development is the deep open in the west. No other than to enlarge the openness, the strategy target of the west big development can be achieved. The west big development is faced with unprecedented good international and domestic environment. This paper analyzes the education quality of the human resources in the west region, the problem of shortage of human resources, and proposes that the strategy on human resources development in the west should be focus on education, how to keep human resources and introduce human resources into the west.

Keywords: the west big development; human resources; strategy on human resources

一、西部大开发面临前所未有的良好的国际国内环境

我国加入世界贸易组织后, 西部地区将在新的国际国内背景下加快改革和扩大开放, 获得重大的发展机遇。《国务院关于实施西部大开发若干政策措施的通知》出台了一系列优惠政策。2001年3月, 实施西部大开发战略列入国民经济和社会发展第十个五年计划纲要, 成为现代化建设第三步战略部署的重要组成部分。2001年8月, 国务院西部开发办公室会同有关部门, 进一步研究制定了西部大开发若

干政策措施的实施意见, 编制完成“十五”西部开发总体规划, 成为今后五年乃至十年内的西部开发的指导性文件, 并由此建立了完整、系统的西部大开发规划和政策体系。两年来, 国家在西部地区安排的重大基础设施项目22个, 总投资超过4000亿元。再造秀美山川, 使西部生态恶化的趋势得到遏制。西部的教育和人才培养得到国家的高度重视, 国家用国债资金重点支持了西部高校教学、实验设施建设和学生生活、活动场所建设, 重点装备了一批贫困县县级职业技术教育和培训中心。东西部

收稿日期: 2002-07-23

作者简介: 张体勋(1944-), 山东青岛人, 中国人力资源开发研究会理事, 西安工程科技学院副教授, 硕士生导师。

之间、西部大中城市与贫困地区之间的人才交流，日益频繁。西部大开发的顺利推进，使西部地区进入新的增长期，东西部工业增长速度的差距已由2000年的5.9个百分点缩小到2001年的3.7个百分点。西部地区的经济增长速度已经超过了全国平均增长速度^[1]。

西部地区随着我国加入世界贸易组织，要进一步深化改革和扩大开放，以更加积极的姿态走向世界，适应经济全球化发展的新形势，继续推进全方位、多层次、宽领域的对外开放，为西部地区的经济发展提供强大动力。国家之间、地区之间、企业之间的竞争已转向科学技术知识的竞争，从根本上讲是科学技术知识的承载者——人才的竞争。在这一新的形势下，对人才资源开发也提出了新的要求，由于西部地区客观环境的变化，时代的发展，对人力资源的开发也变得更为重要和复杂。西部大开发需要新的资源观，“以人为本”是可持续发展的核心内容。历史和现实表明，西部地区要实现生态、经济和社会的协调发展，必须摆脱传统依靠自然资源的开发模式，走“以人为本”可持续发展的道路，变资源优势为经济优势。人才资源作为“第一性”资源，“以人为本”应当成为西部开发的优先战略来考虑^[2]。社会经济活动，从微观经济分析，需要六大资源：人才资源、物力资源、资金资源、信息资源、时间资源、技术资源，其中，人才资源是可持续开发的、最重要的第一性资源；从宏观经济分析，需要社会资源、经济资源、技术资源和自然资源。这些资源中有无限资源，如，西部地区独有的人才资源、历史人文景观等，是可以无限开发的资源，在一定条件下，这些资源优势具有累积效应，即越开发越显出其资源优势，人才资源开发尤其具有累积效应。通过对西部地区人才资源的巨大潜力的开发，使西部地区不仅有资源优势，进而形成人才优势、技术优势、信息优势、经济优势，促进西部地区经济增长方式的根本改变。知识经济时代，最终决定一个国家或地区的发展的不再是其掌握的自然资源和物质资本，而是其人才资源的质量高低、管理水平和开发利用程度。联合国开发计划署在《1996年度人力资源开发

报告》中指出：“一个国家国民生产总值的四分之三是靠人力资源，四分之一是靠资本资源。国家、地区之间的竞争，是知识与技术的竞争，实质上就是人才的竞争。”

二、西部地区人才资源的现状及问题

我国西部地区12个省区市的人力资源总量大、开发利用程度不高，所以，研究和促进西部地区人才资源开发和留住人才，对西部地区经济的增长和适应世界贸易组织的规则，进而促进我国国民经济的持续快速增长具有重要意义。

西部地区的人力资源与我国其他地区的人力资源比较，突出表现在综合素质低、开发利用程度低。西部地区人口的思想素质还不适应进一步扩大改革开放和入世的要求。思想素质主要表现观念体系和观念更新机制两个方面的内容。观念体系主要包括价值观、人生观、世界观三个层次；观念更新机制主要包括三个要素，一是环境信息影响：国际信息，国内发达地区信息，社会文化，企业文化，家庭文化；二是自我更新意识：反思旧观念，倾向新观念；三是观念体系再组合：挤走旧观念，形成新观念，指导思想与行为。实现现代化，必须首先进行观念体系的现代化，必须具有一个符合时代需求的观念体系，以及不断更新旧观念的思想机制，否则只能裹足不前，停滞落后^[3]。西部地区由于地理环境的局限，从历史上讲，总体比较封闭。再加上经济落后，社会发展也落后于东部沿海地区，致使人口的思想素质低下，观念体系陈旧，不少人仍坚持与社会主义市场经济和入世格格不入的保守观念。再加上历史延续至今的自给自足的小农经济所不断滋生着满足现状、随遇而安的陈旧观念和行为，长期的贫困使人们心理受挫，更强化了听天由命的生活态度，从而缺乏大胆创新和进取精神。这些陈旧的观念和行为，既是西部地区经济社会落后的根本原因，也是导致东西部经济社会发展差距扩大的重要因素。

西部地区实质上并不缺乏人才，关键在于西部地区的人才未得到合理的利用。新中国成立以来，国家对西部地区进行了大规模的投资，使西部地区的社会经济得到长足的进步。

国防高技术工业基地遍布西北和西南各省，有力地带动了地方工业的发展。同时，西部地区的教育也有了长足的进步，如西部大省四川拥有科技人员 150 万人以上，居全国第一。陕西省科技力量雄厚，全省拥有 2000 多个科研单位，科技人员占有量大，每万人拥有科技人员 228 人，高于全国平均水平 35.3%。陕西省的高等院校（包括社会力量办学）近 100 所，综合实力位居全国第三位，高校数量多，学科专业齐全，实力雄厚。其中，西部大开发的门户西安更是我国大专院校数量多、名列前茅的城市。西部地区的其他省市如四川的成都、绵阳、德阳；重庆市；贵州的贵阳、安顺、遵义；四川的攀枝花等工业城市都聚集着大批搞尖端技术的人才。但是，这些人才却大量地被东部沿海地区吸收和利用，致使西部地区的教育和人才之花被东部、沿海地区摘走。西部地区人口素质的降低与其说是经济落后的原因，不如说是经济落后的结果。

“孔雀东南飞”现象。有关部门统计，20 世纪 80 年代以来，西部地区人才流出量是流入量的两倍以上，特别是中青年骨干人才大量流失。近年仅西北地区调往东部沿海发达地区的科技人员就超过 3.5 万人，多为中高级专业人才。同时，还有相当数量的中高级专业人才流向国外。入世后，人才将会在更大的范围内按市场化规则流动。为应对这一新的挑战，东部及沿海发达地区争夺人才的步伐将进一步加快，人才的竞争加剧，高层次人才竞争更加激烈，西部地区人才流失的情况比较严重。入世后的几个月间，已有不少东部省份组织庞大的招聘团，赴西部各省区招揽人才。大批入境的跨国公司对本土人才的需求也会增长。在这些因素下，肯定还会有大量人才走出西部。陕西省 2002 年毕业的 4600 多名硕士学位以上的研究生，已有八成被外地，特别是东部沿海地区预定。西安交通大学 2001 年共有 4169 名毕业生，最终留在西部工作的只有 1300 人。所有这些流出的人才往往正是西部地区紧缺的人才和业务骨干^[4]。

西部地区地广人稀，人口密度较小，但是，由于西部地区农业劳动力相对过剩，城乡

就业压力比东部沿海地区还要大。西部地区劳动力大量到东部沿海地区打工，造成东部沿海地区的劳动力相对过剩，劳动价格必然下降，生产成本降低，经济效益提高。同时，由于东部沿海地区可以自由的得到西部地区的廉价劳动力，就没有必要在西部地区投资或将生产基地转移到西部地区，由此更进一步拉大了东西部的差距。

西部地区人才利用率低，表现在西部地区教育培养出来的很多人才在西部地区无法充分发挥自己的专业特长和力量，但是，这些人到了东部沿海发达地区都能有较大的作为。具体表现在对经济的贡献率上，我国东部地区科技人才资源经济效益系数为 1.29，即一个人发挥着 1.29 个人的作用，而西部地区科技人才资源经济效益系数为 0.68，即一个科技人才实际只发挥着 0.68 个人的作用^[5]。在西部地区，许多科技成果由于不能迅速有效地得到推广和应用，迫使许多人才只能携带自己的科技成果到东部沿海地区寻求发展。西部地区是近水楼台不得月，墙内开花墙外香。

三、西部地区人才资源开发的战略

1. 在教育方面。教育和培训是西部大开发的关键，也是西部地区人才资源开发的关键。2002 年 2 月 25 日公布的《中国可持续发展战略报告》提供的研究结果中，将“人力资源能力”分为三个层面：人的体能（生理和心理的健全程度），人的技能（掌握基本技术和生产流程的熟练程度），人的智能（创造性开发及创新程度）。认为这三方面能力对社会财富的贡献分别为 1:10:100。也就是说，只具有体力的文盲，贡献只及一个有技术的工人的十分之一，只相当于一个科学家的百分之一。专家认为提升国民“人力资源能力”与经济投入有密切关系。社会对人的体能、技能和智能的投入比为 1:3:9，但是，收益比却为 1:10:100。各地人口的能力差异基本上也就是当地教育投入所致。教育是典型的长期行为，有远见的各级政府、各企事业单位的领导者都是真正重视教育的。应当认真实践邓小平同志的主张：牺牲一点（经济增长）速度，把教育问题解决好。多方面、多渠道筹措经费办好教育和

培训,把经济增长和教育的发展有机地结合起来,建立和完善西部地区的经济和教育协调机制,使教育和经济同步增长,以教育促开发、促经济发展。

建立健全人才资源开发投资体制,增加对教育和培训的投资。西部大开发,教育先行,应当把增加人才资源开发利用的投资强度作为西部大开发的重要战略措施,重点放在增加对教育和职业培训的投资上,根据西部地区自身的资源优势,努力形成与之相适应的专业人才优势,促使西部地区的资源优势向经济优势转化。应当特别增加对初、中等教育的投资强度,在民族地区,重点是扫盲教育、基础教育和职业技术教育,在普及九年义务教育上下功夫。同时,要稳定发展高等教育体系,满足西部地区对高级人才的需求。使西部地区从人才资源开发利用中得到长期潜在效益,建立新的开发观和资源观,这样才能有利于西部地区经济结构的调整,有利于西部地区经济增长方式的根本转变。学校方面必须从西部地区的实际和未来经济发展的需要出发,从服务于我国社会经济发展战略西移的总体要求出发,进行卓有成效的专业设置和课程设计的改革,制定出西部地区各个不同发展时期的人才需求规划。在此基础上,有计划、有目的地调整高等学校的办学规模、专业结构,使西部地区高等学校培养出来的各种专门人才学有所用,符合西部地区的经济发展的现实需要。

2. 在留住人才方面。由于西部地区社会经济发展活力不够、缺乏对人才的吸引力和对开发人才资源的动力,致使西部地区的人才资源不断流失,使本来人才问题就十分突出的西部地区变得更加严重。改善西部地区人文生态环境,开发人才资源,培养当地留得住、用得上的专门人才,同时创造一个更加浓厚的“学科技,用科学”,以及“尊重知识、珍惜人才、爱护人才、人尽其才”的社会氛围,对西部大开发显得非常紧迫。

大力发展人才资源评估体系。人才资源评估主要是对在册职工的人事考核、岗位考核、升迁考核、能力考核、换岗考核等,是对人才的综合素质和综合能力的评估。评估是用人

的依据和基础,避免人才资源开发上的盲目性和片面性。通过科学的人才资源评估,有利于发现切实可用的人才,把那些德才兼备、条件突出的人才,集中安排到关系社会经济发展全局的要害部门和关键岗位上。淘汰那些人在其位,但庸碌无为、无所事事的庸才。

建立“以人为本”的多种激励机制,消除高级人才收入不到位的问题。西部地区普遍存在企业家、高级技术人员、企业高级管理人员等高级人才的收入与其所创造的社会价值相比,严重偏低的现象。结果是一方面大量的人才资本的浪费,另一方面影响了全社会对人才资源投资的积极性,造成人才的大量外流。优待有突出贡献的人才,对贡献突出的人才敢于重奖,既给予物质奖励,又给予精神奖励和政治荣誉,这不仅是人才个人的问题,也表明社会对人才价值的承认和褒扬。随着加入世界贸易组织和社会经济的发展,人们的社会需求由过去单一的经济需求转变为多元化、多层次的需求。人们对发展空间的需求,融洽的人际关系的需求,工作本身的挑战性、先进性、趣味性的需求,使社会和企业建立激励机制时,必须考虑到这些变化。“以人为本”的多种激励机制是21世纪人才资源管理的主流。

建立以竞聘上岗为主导的竞争机制。西部地区要通过人力资源方面的专家和人才市场公开向社会招聘所需的人才,特别是一些重要岗位和要害岗位,要向社会公开招聘,把本单位的职工和社会其他行业的人才放在同一起跑线上公平竞争,创造一个“不拘一格降人才”的公平竞争的环境。建立这种竞争机制有利于发现本单位内部存在的“优秀人才”,使他们能被本单位重新认识并被挖掘出来,在新的岗位上充分发挥自己的才能。另一方面也可能招聘到社会上的高素质人才,推动人才资源的良性流动。创造出“尊重知识、珍惜人才、爱护人才、人尽其才”的良好社会氛围。

3. 在引进人才方面。要制定优惠政策,吸引区外人才。目前,由于西部地区受社会经济水平的制约,市场经济和社会生产力相对落后,要求西部地区短期内提高社会生产力,社会经济立刻得到发展,也不切合实际。而要求

西部地区用高薪高酬、优厚待遇吸引区外人才，在短期内也不现实。但是，只要国家和西部地区各级政府通过制定一些经济优惠政策和一些有利于区外人才生活和事业发展的灵活政策，为区外人才提供一个可以施展才华、发挥才干、实现自身抱负的舞台，必定会吸引大批国内外人才投身于西部大开发。事实表明，许多人才流动并不以物质条件为第一前提，更多的是考虑良好的人文环境和社会氛围，以及是否可以看见光明的未来和自己的劳动成果能否得到社会的肯定和尊重。事实上，我国东部沿海地区开放之初，物质条件和生活条件是很艰苦的，由于良好的人文环境、社会氛围、可以看见光明的未来和自己的劳动成果能得到社会的肯定和尊重，仍然吸引了大量的国内外人才。

长期引进和短期服务相结合。东部沿海地区以及国外的优秀人才大部分在经济发达，交通便利，待遇优厚，生活优越的环境中工作，要求他们放弃自己的发展条件和舒适的生活条件，来到西部地区边远艰苦的地方长期工作是不现实的。西部地区可以对引进高层次人才实行“柔性流动”方式，可以不转户口，不转工作关系，可以特聘兼职，也可以采取短期服务的方法，高校和研究机构的高级人才利用假期到西部工作，打破行政隶属关系、户籍管理制度、不同所有制关系对人才的束缚，实现人才资源与其他资源的跨地区、跨行业、跨所有制的优化组合。这样既有利于发展西部地区的社会生产力，也有利于实现人才资源、知识商品和技术商品的价值。这是西部地区解决人才资源短缺的重要途径。

硬引进和软引进相结合。硬引进是指户口和部门隶属关系全部到位的引进，这一点在目前有难度。软引进是智力、技术、信息和经验的引进。可以利用研究项目的方法，人才不离本地、本单位，利用业余时间西部地区的规划、开发和发展贡献自己的力量。

西部大开发中的人才战略，关键在于营造

人才发展的良好人文环境。高素质人才最看重事业的发展机会，其次是生活工作环境，接下来才是待遇问题，经济收入低只是人才流失的原因之一。目前西部地区缺乏留住人才的大人文环境，这包括工作、生活、娱乐、休闲等诸多因素。各种人才流向东部沿海地区甚至国外的现象在今后相当长的一段时间内肯定还将持续。留住人才只能依靠比东部沿海地区更优惠的政策，说到底还是要加快地方经济的发展，为留住人才、用好人才创造良好环境。2002年1月，陕西省委组织部、省人事部、省财政厅、省教育厅、省科技厅等五部门联合出台了《关于优化人才环境，进一步加强人才培养、吸引和使用工作的意见》，这是贯彻落实陕西省委关于大力开发人才资源工作重要部署的具体措施，也是应对西部大开发和加入世贸组织后所面临的人才需求增加和人才竞争激烈的严峻形势，而采取的改善人才环境，培养、造就、引进一批高素质的科研开发人才、科技创新人才、现代经营管理人才战略部署。重点是充分发挥政府的宏观调配、政策引导职能作用，优化人才环境，打破人才壁垒，建立拴心留人的人才竞争机制、人才激励机制和人才流动机制，在稳定现有人才的基础上，培养适用人才，引进急需人才，储备未来人才，为促进陕西省经济社会全面发展提供强有力的人才保证^[6]。

参考文献：

- [1] 记者. 冷静看待孔雀东南飞. 西安晚报, 2002-2-22 (3).
- [2] 胡鞍钢. 地区与发展 西部开发新战略. 北京: 中国计划出版社, 2001 (112-131).
- [3] 中科院. 中国可持续发展战略报告. 北京晨报, 2002-2-25.
- [4] 同[1].
- [5] 同[3].
- [6] 郝望, 冯晓荣. 培养人才 吸引人才 用好人才. 陕西日报, 2002-1-17 (6).

[责任编辑 崔凤垣]