

广东人力资源开发面临的问题与对策^{*}

曾建权

(广东技术师范学院 人力资源管理研究所, 广东 广州 510665)

摘要: 本文对广东人力资源开发的现状和问题进行了全面、深入的研究。进而, 借鉴发达国家人力资源开发的经验, 提出了加快广东人力资源开发的思路与对策。可作为人力资源管理高层决策的参考和依据。

关键词: 广东; 人力资源开发; 问题; 对策

中图分类号: F240 文献标识码: A 文章编号: 1000-4149(2005)05-0043-05

Problem and Countermeasures of Guangdong Human Resource Development

ZENG Jian-quan

(Research Institute of Human Resource Management, Guangdong Polytechnic Normal University, Guangdong, 510665)

Abstract This paper describes the present situation and problems of human resource development in Guangdong firstly. Then it puts forward the suggestion to fasten the development of human resource, based on the experience from the developed country, which can be the reference for the policy-makers.

Keywords: guangdong; human resource development; problem; countermeasure

21世纪是经济全球化的时代, 知识经济时代, 也是人力资源制胜的时代。地处我国改革开放前沿的广东, 是中国经济最发达的地区之一, 其经济总量自20世纪80年代以来一直居全国首位。而广东现有的人力资源状况与经济发展的要求不相适应, 已成为经济发展的主要障碍。因此, 加强广东人力资源开发研究, 具有十分重要的意义。

一、广东人力资源开发现状

(一) 人力资源开发能力明显提高

广东在“科教兴粤”的战略思想指导下, 大力发展教育事业, 财政的教育支出由1995年的84.56亿元增加到2003年的265.25亿元。人力资源开发能力明显提高。2003年全省初中毛入学率为100%。普通中学在校生人数由1995年的339.46万人增加到2003年的545.91万人。普通高校在校生人数由1995年的15.18万人增加到2003年的58.78万人。高等教育毛入学率达17.5%。

(二) 人才总量居全国前列

2003年, 广东省年末从业人员总数达到

收稿日期: 2005-03-29

^{*} 本文是作者主持的广东省哲学社会科学十五规划项目(03/04L03)的研究成果之一。

作者简介: 曾建权(1954-), 男, 福建云霄人, 广东技术师范学院人力资源管理研究所所长、副教授、管理学博士, 研究方向为人力资源管理。

4395.93万人。中专以上学历和初级以上职称人才,从1980年的28万人猛增到2003年的369万多人,在人才总量上仅低于江苏省的428万人,但高于北京的190万人、上海的135万人和浙江的222万人。至2003年底,广东全省引进留学回国人员1万多人,仅次于北京、上海市,居全国第3位。目前,广东已经拥有一支总量达11万人的高层次人才队伍,各类人才的总量达到700多万人,其中,专业技术人才258万多人,技能人才285万人。在全省专业技术人员中,国有企事业单位科技人才108.4万人,民营经济科技人才约150万人。

二、广东人力资源开发中存在的问题

(一) 人力资源开发滞后于经济发展的水平

广东的教育体系和人力资源能力建设体系还不完善,政府包揽办学的格局尚未真正打破,教育的发展水平滞后于经济发展水平。广东初中毕业生升学率只有61%,而江苏、浙江达到了80%;高等教育毛入学率17.5%,只达到全国平均水平;而江苏、浙江已达到25%以上。广东每万人口普通本专科在校生60.1人,低于全国平均的70.8人,居全国第18位。广东城乡之间、区域之间教育发展不均衡;各级各类教育发展不协调,高中阶段教育、职业技术教育发展滞后;高等教育的综合实力不强,高质量、高水平大学不多。高等教育的学科专业设置与经济社会发展不适应,长线基础性专业过多,急需的应用专业比例偏低,造成毕业生供过于求与供不应求并存,结构性矛盾突出。

(二) 高层次、高技能人才短缺

广东人才总量较大,但高级经营管理人才、学科技术带头人等高层次人才不足,在全国有影响力的高层次人才十分稀缺。广东现有大专以上学历人数共381.8万人,占全省人口总数4.77%,与美国46.5%,日本20.7%,韩国21.1%水平相比,差距甚大。每百万人口中拥有科学家和工程师2415人,在全国居第6位。落后于北京、上海、辽宁、江苏、湖北。广东高级技能人才也只占到全省技

能人才队伍总数的3.9%,还达不到全国4%的水平,与发达国家占35%的比例更是相距甚远。近年来,广东的经济发展开始由劳动密集型产业带动的快速增长阶段转变为以产业结构调整 and 升级、发展资本密集型产业和技术密集型产业为标志的稳定发展时期。高层次、高技能人才的短缺已成为广东经济发展、产业结构调整 and 升级的一大阻碍因素。

(三) 人力资源分布不够合理

广东人力资源过分集中并流向经济发达的珠三角地区,而东西两翼和北部山区则存在人力资源的不足和流出。从产业结构看,中专及以上学历和初级及以上专业技术职务人才中,绝大部分集中在第三产业,其次是第二产业,最少是第一产业。新兴产业特别是信息产业人才供不应求,农、林、牧、副业和采掘业人才匮乏。

(四) 市场配置人力资源的基础性作用发挥不够

改革开放以来,广东人力资源市场从无到有,在人力资源配置中发挥了积极作用。但是,从总体上看,人力资源市场发展还处在初级阶段,市场配置人力资源的基础性作用发挥不够。人力资源市场的主体地位尚未根本确立,人力资源市场机制还不健全,供需信息不对称,法治化程度不高。

(五) 人力资源开发管理体制与经济发展不适应

广东劳动人事制度改革滞后于经济体制改革。科学的人才评价机制、人才激励机制还没有真正建立起来。选拔人才缺乏公平、公正的竞争机制。人力资源信息网络建设滞后;人力资源统计制度尚待完善。

三、加快广东人力资源开发的思路与对策

(一) 优先发展教育事业

广东应借鉴韩国和我国台湾省的经验,坚持充分调动社会力量办学,增加教育投入,重视普及义务教育和高中教育,积极推进高等教育大众化以及大力发展职业技术教育的方针。

1. 充分调动社会力量办学,增加全社会教育投入。舒尔茨在研究1929~1957年间美

国经济增长时，对比研究了 1929 和 1957 年的经济状况，计算出美国初等教育的收益率为 35%，中等教育的收益率为 10%，高等教育收益率为 17.3%。教育投资的社会收益率高于其他投资的收益率。可见，人才培养的投入是最具有经济和社会综合效益的生产性投入，是收益最大的投入。因此，广东应充分调动社会力量办学，多渠道筹集资金，加大对教育的投入，形成多元化的办学体制、多渠道的教育投入机制、公办与民办学校共同发展的教育格局。各级财政要切实做到《教育法》规定的“三个增长”，即中央和地方政府教育拨款的增长要高于财政经常性收入的增长，并使按在校生人数平均的教育费用逐步增长，教师工资和生均公用经费逐年有所增长，逐步提高财政性教育经费占 GDP 的比例。鼓励运用金融、信贷等手段支持教育事业。争取发行教育债券、上市公司提成等方式进行教育融资。

2. 巩固九年义务教育，努力普及高中教育。广东要把改造薄弱学校作为重要任务，并与优化学校布局结构结合起来，稳步推进农村联合办学。对山区教育在经费和政策上给予倾斜。教育发展条件较好的地区要扩大优质学校办学规模，加强规范化学校建设，推进学校现代化。社会、家庭、学校共同努力，严格控制辍学率。争取至 2007 年全省高质量、高水平普及九年义务教育。各地要根据本地人才需求特点，确定普通高中与职业高中的招生比例，充分挖掘普通职业中学的办学潜力，扩大高中阶段教育规模。争取至 2010 年全省基本普及高中教育。

3. 积极推进高等教育大众化，大量培养科技人才。广东要把普通高等学校作为高等教育发展的重点，高等职业教育、民办高等教育、网络教育作为新的增长点，建设一两所世界知名的高水平大学，构建 10 多所万人以上本科院校。在广州、深圳、珠海和东莞建设多功能并形成各自发展重点的大学园区。在扩大高等教育发展规模的同时，要结合广东产业结构调整 and 优化的需要，优化学科专业结构，重点发展与广东支柱产业和高新技术产业发展相关的学科专业，大量培养科技人才，真正使教

育面向经济主战场，尽早为这些产业的发展培养和储备人才。

4. 大力发展职业技术教育，加快培养高技能人才。职业技术教育是人力资源开发的一条有效途径，与普通教育相比，它的目的性更强，可以缩短人力资源开发的时间，同时缓解普通教育供不应求的局面。广东高技能人才不足，每年都要向外引进大批的中高级技能人才和熟练工人，因此，必须向德国学习，积极发展职业技术教育。尚未建立高等学校的地级市至少建立一所职业技术学院，选择一批专业举办本科和研究生层次的职业教育，为工业发展提供大批的高技能人才。

(二) 实施高层次人才培养工程

人才队伍建设是一项系统工程，其中，党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才是我国人才队伍的主体。我国要坚持三支队伍一起抓，把培养造就中高级领导干部、优秀企业家和各领域高级专家等高层次人才，作为人才队伍建设的重点。要实施党政人才、企业家和高层次专业技术人才培养工程，充分发挥他们在人才队伍建设中的示范、带头作用。

1. 实施党政人才培养工程。以加强思想政治建设和执政能力建设为核心，着力培养一大批政治坚定，忠诚实践“三个代表”重要思想和科学发展观，坚持执政为民，忠于职守，勇于创新、群众公认的党政人才。

2. 实施企业家培养工程。以提高战略开拓能力和现代化经营管理水平为核心，遵循企业家成长规律，重视在市场竞争中发现、培养企业经营管理人才，提高企业家职业化水平，着力培养一批熟悉国际国内市场、具有国际先进水平的优秀企业家。

3. 实施高层次专业技术人才培养工程。以提高创新能力和弘扬科学精神为核心，加大学科带头人培养力度。继续实施博士后工程，建立特级专家评选制度，启动高层次专家动态管理工程，着力培养一批具有世界前沿水平的高级专家和科技产业技术带头人。

(三) 加强干部队伍建设

要加强整个干部队伍建设，尽快形成一支门类齐全、梯次合理、素质优良、新老衔接、

充分满足广东经济社会发展需要的宏大人才队伍。

1. 健全公务员继续教育制度。要建立健全公务员培训制度。全面开展初任培训、任职培训和专业知识培训、更新知识培训。每年要安排一两周时间学习最新的经济、科技、国际关系、典型法律案例知识等。让中青年干部参加脱产或在职提高学历层次的学习。

2. 加强专业技术人才队伍建设。要引导科技人员到高新技术产业和传统产业从事高新技术工作，提高专业技术人才在企业中的比例。通过在重点行业、重点企业建立工程研究中心，并在科技成果转化的实践中培养具有创新能力的高层次人才。

3. 加大出国出境培训力度。要做好选派各类人才出国（境）培训、公派留学、访问学者等工作，探索国际合作交流和联合新办法，尽快培养一批熟悉世界贸易组织相关法律的人才，造就一批熟悉世贸规则、适应国际竞争、能力强、素质高的企业经营管理人才，帮助政府有关部门及行业主管机构了解国际通行规则和惯例。

（四）大力开发农村人力资源

1. 加强农村教育统筹。要坚持普通教育、成人教育、职业教育统筹和经济、科技、教育相结合的农村教育发展方针，提高农民科技文化水平。省财政教育投入要向农村倾斜，逐步实行免费义务教育。

2. 加强农业人才的培养。要优化农业科技队伍的学历结构和知识结构。实施“农业技术人员素质工程”。组织农民技术人员接受高等、中等教育，使乡镇农业技术推广人员达到中专以上学历水平，县级以上的达到大专以上学历水平。要加强农业高等学校、中等职业学校的建设，积极推进“一村一名大学生计划”。通过广播电视大学将高等教育输送到县和中心乡镇的学习点，每年每村择优录取一名大学生。以“公费培养，不转户口，就地上学”为办学特点，培养高等职业技术教育层次的农村实用科技人才和管理人才。

（五）大力引进国内外人才

广东应借鉴美国、台湾省等发达国家和地

区的经验，积极创造条件，多渠道、全方位引进国内外的高层次人才、高新技术人才，保证产业结构升级和发展高新科技产业群体的需要。

1. 创新吸引人才的政策和方式。一要鼓励用人单位创新吸引人才方式。加大投入，把引进人才的购房补贴、安家费、科研启动经费等费用列入成本核算，改善人才的工作、生活条件。二要实施“候鸟”政策，鼓励人才柔性流动。对国内“两院”院士、学科带头人和国外知名专家学者等高精尖人才，实施“候鸟”政策，邀请他们来广东做短期讲学、提供咨询、科研项目合作、兼任本单位研究所所长等，通过多种方式提供智力支持。

2. 大力引进高校毕业生。一是组团赴北京、上海、南京等地重点高校招聘优秀高校毕业生，鼓励外省市优秀大学生、硕士生和博士生来广东就业，保障重点项目、重点工程和各用人单位对人才的需求。二是大力推进高校毕业生就业工作联席会议、就业登记和就业援助三项制度，扶持高校毕业生自主创业、灵活就业。三是发挥高校毕业生就业市场“公共服务、特色服务和一站式服务”功能，努力做好高校毕业生就业服务工作。

3. 大力引进海外优秀人才。要在发达国家和地区设立海外人才服务机构，建立留学人员和海外高层次人才信息库；要采取更具吸引力的政策措施，制定留学人员进入政府机关和国有企事业单位担任领导职务的管理办法；实施“万名留学人员带项目来粤创业服务计划”；建设好留学生创业园；充分利用在深圳举办的高交会和在广州举办的留学人员科技交流会；吸引留学和海外高层次人才来粤创业和服务。

（六）建立科学的人力资源管理体制

对行政机关公务员、事业单位干部和企业经营者，必须建立与社会主义市场经济相配套的科学的分类管理制度。

1. 完善公务员管理制度。行政机关重点是抓好公务员考试录用、职务升迁、交流轮岗、竞争上岗、辞职辞退工作。加快公开选拔处级、科级领导干部的步伐。逐步形成党政干部优胜劣汰、能上能下、能进能出，有利于优秀人才脱颖而出的选拔使用机制。

2. 改革事业单位人事制度。事业单位重点是推行聘用制和岗位管理制度, 管理人员实行职员制度。合理设置专业技术岗位, 竞聘上岗, 择优聘用。逐步实现专业技术职务聘任与岗位聘用的统一。要抓紧制定配套规定, 明确职位设置、公开招聘、合同管理、工资待遇、解聘辞聘等方面的政策。要充分发挥事业单位人事制度改革联席会议制度的作用, 及时加强协调沟通, 共同研究解决改革中遇到的各种难题。

3. 对企业经营者实行职业化管理。企业要以建立企业领导人员管理体制、选拔任用制度、考核制度、激励机制, 监督约束机制为主要内容, 深化人事制度改革。以资产为纽带, 建立经营者分层分类管理体制, 取消国有企业和企业领导人的行政级别。实行经营者任职资格制和聘任制。建立经营者人才市场和企业经营者人才评价推荐中心, 引入市场机制选拔企业经营者。进一步完善企业经营者年薪制。将

经营者薪酬与其责任、业绩直接挂钩。鼓励企业从重奖激励转到入股提成激励为主, 对经营者实行期权、股权激励; 使经营者与企业构成利益共同体, 进而形成命运共同体, 促进企业的持续发展。

(七) 加快人力资源市场体系建设

广东应借鉴美国发展人力资源市场的经验, 建设统一开放、竞争有序的人力资源市场。扶持省人才市场、中国南方人才市场, 省高等学校毕业生就业市场和深圳人才大市场; 开放民间资本和外国资本以合资的方式进入广东的人才中介领域。要建立现代化的人力资源信息网络和人力资源数据库, 加快实现人才市场与劳动力市场、高等学校毕业生就业市场的沟通, 实现人力资源信息互通、资源共享。以促进人力资源市场由集市型向网络传媒型转变, 充分发挥市场对人力资源配置的基础性作用。

[责任编辑 崔凤垣]

(上接第 58 页)

参考文献:

- [1] 阳建强, 吴明伟. 现代城市更新. 东南大学出版社, 1999: 125- 247.
- [2] 曹子玮. 农民工的再构建社会网与网内资源流向. 社会学研究, 2003, (3): 99- 110.
- [3] 李汉林. 关系强度与虚拟社区. 农民工—中国进城农民工的社会经济分析. 社会科学文献出版社, 2003: 96- 115.
- [4] 王春光. 温州人在巴黎: 一种独特的社会融入模式. <http://www.cass.net.cn>, 2003.
- [5] 王春光. 新生代农村流动人口的社会认同与城乡融合的关系. 社会学研究, 2001, (3): 63- 76.
- [6] Silvey, R. 2003. Engendering social capital: Women workers and rural-urban networks in Indonesia's crisis. *World Development* 31 (5): 865- 879.
- [7] Goldstein, A., M. J. White and S. Goldstein. 1997. Migration and fertility in Hubei province, China. *Demography* 34: 481- 492.
- [8] 白南生等. 回乡, 还是进城: 中国农村外出劳动力回流研究. 中国财政经济出版社, 2002.
- [9] 郑真真. 外出经历对农村妇女初婚年龄的影响. 中国人口科学, 2002, (2): 61- 65.
- [10] Granovetter, M. 1973. The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology* 78.
- [11] 边燕杰, 张文宏. 经济体制、社会网络与职业流动. 中国社会科学, 2001: (2).
- [12] 蔡 . 中国人口流动方式与途径 (1990—1999). 社会科学文献出版社, 2001: 305.
- [13] 刘玲. 都市里的村民: 中国大城市的流动人口. 北京: 中央编译出版社, 2001.
- [14] 同 [5].
- [15] Sawy, A. 1966, *General Theory of Population*. New York: Basic Books, Inc., pp. 460- 461.
- [16] 郭志刚, 段成荣. 北京市人口平均初婚年龄的研究. 南京人口管理干部学院学报, 1999, (2).
- [17] 同 [6].
- [18] Br derl, J. and A. Diekmann. 1997. Education and marriage: A comparative study. www.sowi.uni-mannheim.de.
- [19] 李强. 转型期的中国社会分层结构. 黑龙江人民出版社, 2002.
- [20] 同 [12].
- [21] 同 [9].
- [22] 同 [8].

[责任编辑 王树新]