

人才储备是区域经济发展中的人才战略问题

文/张爱邦 兰文巧

一、区域经济发展中战略性人才储备的含义及特征

改革开放后，从沿海经济开放特区确定到东西部经济区划分，到省域经济宏观分工布局，我国以地市级为单元的区域经济发展迅猛，在国家与社会发展中发挥越来越大的作用。区域经济发展的关键在于人才，人才资源是经济发展的源动力，而人才储备又是区域人才资源竞争的重要环节。

战略性人才储备为区域的长远发展战略服务，它服从和服务于区域的长远发展，将人才储备作为区域人才发展的战略问题看待，实质上是从区域未来的发展目标出发，结合区域的政治、经济、文化和地理背景，对区域人才现状进行深入分析，明确区域人才的层次、数量、结构及其与环境的关系，通过储备人才，使区域在激烈的竞争中获得人才优势，从而带动区域经济发展，以获得竞争优势。区域经济发展过程中，其具有以下三个特征：

第一，拥有现在不用的人才。与人才使用不同，人才使用是指一旦拥有人才就马上能够发挥人才的能力优势，使其为实现目标作贡献。而人才储备时，人才尚未发挥其作用，而是处于待用的状态，并没有在其优势的领域做出独特的贡献，而仅仅作为一般人员使用。

第二，拥有人才是为了在未来使用。

第三，所拥有的人才在未来是否必然使用是未知的。由于客观环境的变化，往往使区域对人才需求发生变化，使原来储备的人才不能走上适当岗位，不能发挥其独特作用。人才储备都具有一定的风险，并不能绝对肯定现在储备的人才将来一定有作用。

所谓战略，要具有一定的超前性，区域要实现其发展目标，必须采取人才建设超前发展的战略，就是要超前于区域经济发展，在经济发展战略的基础上，先行进行人才的规划与储备，以科学预测、规划为前提，有计划、有目的地吸引与开发人才。

二、区域经济发展中战略性人才储备的动因

20世纪60年代，诺贝尔经济学奖得主西奥多·W·舒尔茨和G.S.贝克尔曾提出“以人为本”理论，从经济学角度揭示了人才对现代经济增长的关键性作用。在我国各区域经济发展过程中，人才缺乏是区域经济发展的制约因素之一，珠江三角洲、长江三角洲和京津唐地区，继续腾飞需要充足的高层次、高素质人才；振兴东北老工业基地，最重要的资源是人才；实施西部大开发，人才是关键。而在区域经济发展过程中，人才发展往往存在如下问题：一是随着地市区经济规模扩大与产业结构调整，出现紧缺产业人才匮乏局面，如振兴老工业基地项目的落地，使得老工业城市沈阳未来5年工业高技能人才缺口达40万人次，制造业技能型人才供不应求的局面加剧；二是人才流失成为制约区域经济发展的致命伤，沈阳曾经有良好的高技能人才储备，但上世纪90年代以来，国有企业和产业结构大幅度调整，大量下岗职工中的高技能人才被南方企业“挖走”，人才资源流向沿海使得高级专业技术人员严重缺乏，沈阳作为装备制造业中心的地位受到严峻挑战。

确保区域成功实施发展战略，有必要加强对战略人力资源的研究，建立区域人才储备制度，以最大限度地满足实现我国区域经济持续健康发展。总的看来，从战略角度进行区域人才储备的动因基于以下几点：

第一，未来人才的稀缺程度可能加大。首先，随着区域产业调整引起的产业结构变化，社会对人才的需求发生了结构性变化，在人才供给不足和相对滞后条件下，对特定人才的需求增加使人才的稀缺程度增加；其次，区域经济发展对人才所应具备的素质要求更高，从而具有高智商、高学历、高素质、高技能的合格人才更加难得。

第二，未来吸引人才的难度可能加大。具有人才优势的地区因其良好的经济氛围、优厚的待遇、较成熟的人才成长环境等，对人才具有极大的吸引力；而人才弱势地区往往缺乏这些人才成长和发挥作用的条件，对人才缺乏吸引力，从而使人才由人才弱势地区向人才优势地区流动。人才领域的“马太效应”，使人才弱势地区越来越难以吸引人才。

第三，未来吸引人才的成本可能增加。由于人才竞争的加剧，各个区域为了吸引人才而为人提供了比较优厚的待遇，使未来吸引人才的条件逐渐升温，吸引人才的成本增加，提前进行人才储备所需的成本要比将来吸引人才所需的成本节省得多。

第四，人才储备可以为人才的使用创造条件。人才储备的最主要的顾虑是，不知道所吸引的人才是否能够在未来发挥作用，是否能“为我所用”。一方面，如果不知道未来的前景和走向，就不知道未来需要什么人才，从而就不愿意进行人才储备；另一方面，如果没有人才，就难以为区域发展进行预先的设计和策划。要打破这个怪圈，就需要先进行人才资源规划，引进人才，进行人才

储备。

三、区域经济发展中战略性人才储备的运作策略

(一) 尝试建立区域人才竞争力评价指标体系，充分确定人才储备的提前量

人才储备提前量的确定，主要是按经济结构调整要求，根据区域经济产业发展趋势，预测确定区域未来经济发展的人才需求，以保证区域未来经济发展的相关人才。要想使所需人才及时到位，就要在使用前对区域人才竞争力进行调查，明确区域现有人才存量数据与现有人才的知识结构、能力水平等，科学预算人才储备的提前量，在人才使用前进行预期引进和培训。其中，对人才的数量、质量现状的分析，可尝试建立“区域人才竞争力评价指标体系”。

杨河清、陈红等通过对北京市各区县人才资源特点、现状的实地调查，提出在衡量区域社会经济的发展与人才竞争力关系时，评价区域人才竞争力的理想型指标体系应包括人才数量指数、人才质量结构指数、经济环境指数、生活环境指数、社会文化环境指数、自然环境指数、人才市场环境指数、人才效益指数、人才政策指数等九类一级指标、65个二级指标[2]。使用“区域人才竞争力评价指标体系”，能从定量研究上，较真实、客观地对各区域人才竞争力做出比较和评价；并在指标评价基础上，评估区域人才储备的数量、质量，引导区域人才储备工作方向，指导各区域营造良好的人才环境，建立有效的人才培育、使用、流动机制，合理配置人才资源，为各区域的经济社会提供人才保障和支持，以促进各区域人才强市、人才强省战略的实现。

(二) 实现区域人才信息共享，发展区域人才合作，推进人才储备产业化

人才储备包括两方面，一是人才数量的储备即人员储备，是指现有人员工作不饱和或闲置；二是人才质量的储备即人员技能储备，是指现有人员部分技能在现有岗位上不能充分发挥，而将来可能发挥。人才库是战略性人才数量储备的主要手段之一，而信息技术的发展为提供了人才库建设的可行性；而人才质量储备则需要形成以提高人员技能为主的培训规模。因此，有必要从区域经济发展的角度，推进人才在数量与质量的储备上的产业化。

人才储备形成产业化表现之一，是形成一套切实可行的区域人才租赁和转让机制。人才库的建立对于单个区域来说，就像为区域经济发展储备了一个取之不尽、用之不竭的“血库”，目前，区域人才库主要借助于人才市场的信息资料库，然而，区域人才储备仅仅靠单个区域的力量，效果不甚理想。通过建立区域联网系统，使区域内人才市场网站数据库即区域人才库资源能及时共享，在区域内各人才库实现联网查询、联网招聘和联网求职，能建立区域性合作平台，打破信息共享的瓶颈，加强区内省际之间人才市场的信息沟通，扩大人才市场的社会效益，促进人才往发达地区流动，也促进人才往欠发达地区回归，从而为经济的更快发展储存后备力量，实现人才的流动式储备。

人才储备形成产业化表现之二，是实现技能培训与人才需求的充分对接。在大部分区域经济发展过程中，由于以市场为导向、以提高人员技能为目标的培训尚未形成规模，技能培训与人才需求尚未对接，人才需求信息不能及时反馈到人才输出地，加剧了人力资源供需之间的矛盾。因此，应立足区域产业结构与岗位需求，加强以市场为导向的人才培养力度，使人员的技能储备形成产业规模。

(三) 利用区域高等教育体系，建立区域人力资源储备基地，培养年轻化人才队伍

转变区域经济增长方式，归根到底要依靠科技进步和提高劳动者素质，关键靠人才培养，技术、设备、资金和项目可以引进，少量高级专业人才也可以引进，但大量劳动者的高素质是无法引进的，必须靠地方高等教育体系培养；高校毕业生正是经济建设和社会发展的生力军，把面临就业难的区域内外高校毕业生储起来、用起来，也是人才储备的有效运作手段。

高校毕业生储备可通过创办人才储备中心，吸引全国各地优秀人才，并找到适合他们发展的最佳位置。自2003年福州市在全国首创人才储备中心以来，人才储备中心的举措在全国其他城市已得到实践，并不断探索完善，为区域经济建设和社会事业发展储备了所需的各种人才。而福州市经过几年发展，已建成市区两级人才储备网，储备各类人才信息1.9万多条，累计储备各类人才4242人。实践证明，人才储备中心已成为人才流动的“蓄水池”。此外，对一时没有编制的高校毕业生和事业急需的拔尖人才，也可通过一定的组织手段，实行分层储备、分级管理，如省负责研究生、市负责本科大学生，县乡负责大专毕业生的储备工作。

另外，利用储备机制，把高校毕业生配置到基层、企业和科研一线去实践锻炼，是高校毕业生储备的手段之一。其中，到基层党政机关工作是储备党政领导干部，到基层事业单位工作是储备高层次科技人才，到企业去工作是储备优秀的企业经营管理人才。把人才放在基层去锻炼、去考验，能够更准确地选才、识才，把高校毕业生选派到基层、科研一线以及企业去锻炼成长，能发挥其作用，有效扩大人才队伍总量，提高人才队伍素质，为将来储备、培养高层次人才。

(四) 发展区域优势产业集群，提升区域核心竞争力，营造人才创业环境

一个区域的经济越发达越繁荣、优势产业集群越突出，就越能吸引、留住相关专业人才。美国的硅谷以其IT产业集聚优势，吸引全世界专业人才向硅谷流动；我国珠江三角洲和长江三角洲经济区对各类人才的强大吸引力，形成“孔雀东南飞”现象，使经济相对落后地区的优秀人才大

量流向该地区。因此，区域经济的发展，反过来促进人才储备的顺利开展。因此，在区域经济发展过程中，要实现人才的战略性储备，也需从大力发展区域优势产业集群、提升区域核心竞争力入手，营造良好的人才创业环境。

（作者单位：张爱邦/沈阳工程学院宣传部；兰文巧/沈阳工程学院管理工程系）

相关链接

人才储备是区域经济发展中的人才战略问题
邮政企业定员定额管理中的问题与对策
知识管理模式与西部企业竞争能力
企业项目投资决策方法发展研究
纺织企业核心竞争力的探讨
论现代企业营销竞争策略
绩效考核中的核心问题及对策研究
企业多元化战略中知识转移问题探讨
我国保险市场在外资保险竞争环境下的应对

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心