

中原崛起中的人才资源要素分析

文/蒋冰华 邓小兰

从区域发展的角度出发,党的十六大以后,党中央把中部崛起作为一项战略措施提了出来,十届全国人大二次会议明确提出:支持中部地区发挥优势,促进中部地区崛起。河南作为中部最具代表性的省份,更是超前谋划部署,2003年中共河南省委发出了全面建设小康社会,奋力实现中原崛起的号召。而在当今世界,人才资源是推动经济发展的第一大资源,河南要加快经济发展,在日益激烈的国内外竞争中实现中原崛起,就必须实施人才资源的战略,充分发挥人才资源的优势,把人口大省建成人才资源强省。

1 人才资源促进中原崛起

在知识经济和经济全球化条件下,人才已成为世界各国和地区竞相争夺的战略资源。谁拥有了人才,谁就能在激烈的市场竞争中赢得主动,人才资源已经成为各地区经济发展的第一要素

1.1 人才资源是中原崛起的第一大资源

早在世纪之初,江泽民同志在文莱举行的亚太经济合作组织(APEC)第八次领导人非正式会议上指出:“世间万物,人是最宝贵的,人才资源是第一资源。实现科技进步,实现经济和社会发展,关键都是人。”当今世界,经济的发展、社会的进步、地区之间的竞争都需要人才资源作支撑。各个国家和地区的发展实践证明,人才资源是经济发展不可或缺的元素,人才资源影响着一个国家或地区经济发展的水平和综合实力。

1.2 人才资源可推动经济高质量、高效益的增长

从现实经济的发展看,经济增长越来越倚重于人才资源,如何使资源优势向经济优势转化,使物质资源变为社会财富,其关键越来越取决于人才因素。正如美国斯坦福大学经济学家米勒所言:“知识经济就是人才经济。”人才是知识经济活的载体,是知识的生产、传播和应用的关键力量。科学技术作为第一生产力,在现代经济发展中起着非常重要的作用,而人才资源是生产力的主体,它能使科学技术真正的转化为生产力。因此,任何区域经济要实现高质量、高效益的增长,必须拥有大量的高质量的人才。河南要发挥后发优势,实现经济跨越式发展,并在全国的人才争夺战中立于不败之地,只有根据自身特点,充分认识到人才的重要性,树立“人才资源是第一资源”的观念,强化人才资源的经济意识,才能以人才促发展,实现经济高质量、高效益的增长。

1.3 人才资源有利于区域优势产业的发展

根据林毅夫等人的研究表明,发展中国家和地区的现代化发展,主要有两种战略类型选择:一种是超前战略,就是不顾资源的约束,推行超前重工业的优先发展战略;一种是比较优势战略,就是利用自身比较优势的发展战略。印度、乌拉圭、菲律宾、阿根廷等国家实行超前战略的失败,韩国、新加坡等实行比较优势战略的成功,说明,河南省要实现经济的跨越式发展,必须选择具有河南比较优势的高新技术产业为突破口,加速用高新技术改造传统产业,加快产业结构的优化、升级和产业结构调整,使其经济增长迅速驶入快车轨道。而这一目标的实现,最根本的条件就是要拥有相对充裕的人才资源。

1.4 人才资源是实现可持续发展的基础和保障

近年来,通过深刻总结国内外在发展问题上的经验教训,人们普遍认识到必须牢固确立和认真落实“以人为本,全面、协调、可持续发展”的科学发展观,来促进经济、社会和人的全面发展。人类的生产活动是人才资源与物质资源相结合的过程,人类自身能力的持续发展是构筑和推进人类发展过程的原动力。人类可持续发展的希望在于人类自身发展能力的持续发展。所以,河南在有限资源越来越少、环境破坏加剧的情况下,最重要的是要利用人才资源这一能动的、可再生的资源,以人才求发展,以人类自身的持续发展来保证经济的可持续发展。

2 人力资源现状制约着中原崛起

近几年来,河南人才资源呈逐年上升的趋势。目前,河南已形成了一支初具规模、结构较为合理、年富力强的队伍。2004年,全省各级各类学校6.57万所,教育人口2747.48万人,占全省人口总数的28.42%。2005年底,博士、硕士研究生达近2万人,本科以上学历人才达到60多万人;人才数量达397万人,达到占社会总人口的4%,人才资源的素质有了很大的提高。但和其他发达地区相对比,河南人才资源人均数量还很低,人才的整体素质还有待提高,主要表现在:

2.1 人才资源的层次结构偏低

看下表:从表中我们可以看出,河南人才资源的总量并不少,但人才资源的人均占有量还较低,高质量的人才少,人才资源的层次不高。

2005年各省人口及教育统计表

省	人口 (万人)	研究生在校 生(万人)	普通高等教育 在校生(万人)	普通中学在校 生(万人)	小学在校生 (万人)
河南	9717	0.85万人	67	851.83	1058.61
山东	9180	2.2	76.1	654.4	642.8
江苏	7432	5.36	85.97	494.35	579.39
浙江	4710	2.28	85.97	346.94	340.29
河北	6908	1.12	58	532.9	547

(资料来源:2005年各省教育事业统计公报)

2.2 人才资本的流失严重

目前河南人才流失现象依然比较严重,全省每年考入省外重点院校的学生,回河南工作的不足1/4。河南内的人才尤其是高科技人才也纷纷流向东南沿海地区,这对河南无疑是一大损失。在知识经济时代,人才流失是最为严重的浪费,这直接削弱了河南经济发展的后劲。

2.3 人才资源的结构不合理

河南人力资源的结构分布不平衡。从行业结构来看,国民经济主要行业的科技人才明显不足,工程技术人员、农业技术人员、科学研究人员及经济管理人员(经济、会计、统计)在全省专业技术人员中的比例分别为11.96%、2.01%、0.34%、10.14%。从地区分布结构来看,洛阳、郑州、新乡、安阳、南阳集中了全省人才资源的40%左右,洛阳、新乡、安阳、焦作、鹤壁、三门峡、平顶山、开封、济源、漯河等市的人才资源密度超过3%。这种不平衡的结构状况,直接影响了河南省科技与经济的共享共荣与经济的共同发展。

3 开发人才资源,促进中原崛起

一个国家和地区,能否在今后的几十年中取得竞争主动,关键不在于这个国家有多先进,而是经济发展中拥有了多少人才。日本二战以后在很短的时间内实现经济的腾飞利用的就是人才资源。我国经济发展的实践也表明,学龄儿童入学率每提高一个百分点,人均GDP增长率可提高0.35-0.59个百分点。中西部省区发展滞后不是因资源不丰富,而实质是知识以及人才资本发展的滞后。在新的形势下,河南要实现中原崛起,必须大力发展人才资源。

3.1 要充分认识人才战略的重要性

面对新世纪发展的压力和挑战,人才的重要性越来越显示出来,任何国家和地区要想建设现代化强国和经济强省,充分发挥科学技术第一生产力的作用,就必须大力抓好人才战略的实施,把经济发展转移到依靠科技进步和提高劳动者素质上来,努力改善经济增长的质量和效益,走出一条科技含量高、经济效益好、资源消耗低、环境污染少、人才资源优势得以充分发挥的新型工业化之路。实施人才战略是现代人才资源开发中最具根本、全局性意义的大问题,是党和国家领导人面对国内国际局势所提出的一项重大措施,也是河南实施中部崛起的一项重要施政纲领。但要实施人才战略,必须首先认识到人才战略的重要性。在时代洪流中,像GE、可口可乐、诺基亚、西门子等这样的世界级企业能够常盛不衰就得益于科学的人才战略。而韩国巨擘LG电子在进入中国短短11年间笑遍了大江南北,其中最重要的原因也在于LG实施的人才战略。

3.2 牢固树立教育优先发展的战略思想

教育是人才开发的重要形式,也是人才资本积累的重要途径。哈佛大学的学者罗伯特·巴罗等运用新的增长理论作了调查,其结果是:妨碍穷国赶上富国的原因,主要是缺乏人才资本,即教育不发达,人才和知识不足。河南要想成为经济强省,就要树立“科教兴省”的思想,把“科教兴省”战略放在全省经济发展的主导地位,大力发展职业教育和高等教育,培养和造就更多的适应经济社会需要的各级各类人才,以教育促发展,创造一个尊重知识、尊重人才的社会环境,并建立高效用才机制,发挥人才资源的最大优势。

3.3 优化人才资源的配置结构

人才资源结构是由一定的经济结构所决定的。河南省要根据经济结构调整的客观需要,合理地调整人才资源的布局,调整和优化河南人才资源结构,确立人才资源在产业之间、地区之间、行业之间的结构优化,促进人才资源在产业、地区、城乡间的合理流动和分布。只有这样,才能为经济建设和社会发展提供人才保证。河南省的人才大多集中在城市,集中于第二产业,集中于几个发达的大城市。这一不合理的人才资源配置结构,严重影响了河南经济的发展。所以,河南人才资源开发的重点应面向农村,提高广大农民的科学文化素质,促进农村剩余劳动力向非农产业转移;应向金融、信息、通讯、旅游等第三产业,以促进产业结构升级和增加就业机会;应培养造就一批懂业务、会管理的新型人才,做好人才的培训工作,充分发掘人才的巨大潜力。

3.4 制度创新、引进人才

河南本科以上学历的人才比例比较低,人才引进是解决高层次短缺人才问题的最为便捷有效的途径,也是人才竞争中各国和各地区普遍采用的最经济、最有效的一项措施。改革开放以来,东部沿海省份利用其优越的经济条件和政策,聚集和吸引了大批优秀人才,为其经济、社会的快速发展奠定了坚实基础。河南开发人才资源不仅要通过自己培养人才,还应通过各种各样的优惠政策有

重点地引进人才，尤其是引进各行各业的学科带头人(特别是院士、博士后、博士等高层次人才)，奇缺的高新技术人，懂技术、会经营、善管理的复合型人才，并以多种方式吸引海外留学人员和引进国外人才，以改善河南人才资源的层次结构。而引进人才的关键要有好的制度，有好的制度才能吸引好的人才，才能实现人才良性发展。

(作者蒋冰华系河南大学地理系硕士，讲师，安阳师范学院地理系教师；邓小兰系安阳师范学院地理系，武汉大学硕士在读，助教)

相关链接

中原崛起中的人才资源要素分析
物业管理企业人力资源探讨
人力资本参与企业收益分配模式探析
当代人才思想道德修养的培养和教育
谈我国数字图书馆人力资源管理的现状
基于层次分析法的招聘决策问题的研究
基于内部顾客满意的人力资源管理研究
经济时代高职艺术人才培养模式的探讨
大学生应有正确处理与企业关系的思想准备
河北省健身俱乐部健身人员的相关调查与分析

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