

人事人才研究

第18期

南京市人事人才研究所

二〇〇三年一月

市委重点调研课题

南京区域经济发展与人才智力支持问题研究(下)

二、南京区域经济发展与人才资源支持相互关系中的非协调因素

一个区域的经济的发展得益于各类要素资源的支持。在南京经济发展过程中，人才资源在经济发展中的支撑作用越来越明显。但客观冷静地分析我市经济发展与人才资源支持的相互关系，我们发现两者之间仍然存在着一些不协调因素，具体表现在：

(一) 南京国民经济发展速度与人才资源发展速度的不协调

九十年代以来，随着社会主义市场经济体制的确立，南京区域经济发展进入了一个新的历史阶段。其中“九五”时期经济进入了快速稳定健康的时期。“九五”时期，国内生产总值年均以12.2%的速度增长。但人才资源“九五”时期年均增长速度为3.94%，两者增速极不协调（见表三）。

表三：“九五”南京GDP与人才资源总量增速

指标	1996	1997	1998	1999	2000	平均
GDP增速(%)	13.0	13.3	11.8	10.6	12.3	12.2
人才资源总量增速(%)	5.4	3.3	2.3	2.6	6.1	3.96

从各国经济发展的现实来看，一个国家、地区经济要保持长期可持续发展，必定要建立在效益增长型的发展模式上，而效益型增长必须建

立在科技进步基础上。科技进步则离不开人才资源和智力资源的开发。但从“九五”时期南京经济发展速度与人才资源增长速度来看，两者未能形成协调发展的基本格局，人才资源增速远远落后于经济发展速度，这将在很大程度上影响未来南京经济发展潜力和可持续发展的后劲。考察东南亚韩国、日本的经济发展历程，我们可以发现，在五、六十年代，日本、韩国的人才资源增长速度一直高于或基本等于经济增长速度，人力资本的优先积累为两个国家在七十年代的经济腾飞打下了坚实的基础。

（二）南京区域三大产业结构比重与人才资源结构比重的不协调

从工业化经济发展的一般规律来看，产业结构与人才资源结构应一直处于动态同构的过程中。1995年南京三大产业的比重为7.3:50.9:41.8，到2000年这一比例变动至5.4:48.4:46.2，与此相应1995年南京人才资源三大产业比重为2.19:37.33:60.58，到2000年这一比例变动为2.02:32.57:65.41。南京区域第三产业人才资源过度集中不是市场经济条件下经济产业结构自然演进的结果，而是在传统体制下第三产业中政府、机关、事业单位这类非生产部门集聚了大量人才资源。其中南京市事业单位人才资源占总量的1/3。按照工业化中后期人才资源分布规律来看，工业企业应聚集区域人才资源的50%左右，而南京仅占30%强。随着世界制造业中心向中国内地转移，第二产业人才数量占人才资源总数比例过低不利于南京抓住机遇，实现经济跨越性发展。

（三）高新技术产业的蓬勃发展与高新技术人才集聚的不协调

近年来，南京高新技术产业发展迅猛，高新技术产业占工业增加值的比重也一直以较快的速度增长。高新技术产业的发展对改造城市传统产业、实现产业结构升级、推动产业结构向高度化发展具有重要意义。高新

技术产业的一个重要特点在于技术、知识、人才智力的高密度聚集、高效率投入和高效率产出。南京作为全国科研四大基地之一，人才资源向高新技术产业的集聚度却不高，难与高新技术产业的快速发展相协调（见表四）。

表四：南京高新技术产值及人才资源增速对照表

	1996	1997	1998	1999	2000
高新技术产值（亿元）	51.7	58.4	66.3	72.2	82.5
高新技术产值占工业增加值比重（%）	12	15	19	23	27
高新技术人才（人）	7215	9187	12040	15241	17503
高新技术人才占工业人才总量比例（%）	3.6	4.9	6.0	7.6	8.6

1995年我市高新技术企业为120个，2000年上升为334个。由上表我们可以发现：1995年高新技术产值占工业增加值的12%，到2000年这一比例上升为27%。同期，高新技术的发展带动了人才资源向该领域聚集的速度。但人才资源向高新技术企业集聚的速度与高新技术产值占工业增加值中的比例相比悬殊过大，1995年高新技术产业人才仅占工业人才数的3.6%，2000年为8.6%，高新技术产业发展所需人才资源的巨大缺口不利于经济结构的调整与产业升级。如果不能在较短时间内改变此种现状可能会造成我市高新技术产业再发展动力源泉的衰竭。

（四）南京郊县都市型农业经济发展与现代农业技术人才供给的不协调

南京郊县经济一直是南京经济发展与经济增长的“短腿”。“九五”期间，南京农业人口占全市总人口的50%左右（250万人），但农业专业技术人才一直不足1万人。1995年，县域经济（主要指五县）GDP 136.4亿元，占全市的23.7%，2000年为245.7亿元，占全市的24%。五年时间仅增长了0.3%。在南京向现代化大都市发展的过程中，农村经济进行结构调整

与结构升级已经成为南京经济发展的战略性问题。但农业结构调整必须有相应结构的农业人才配给，特别是从传统种植业向现代都市型农业为主要特征的畜牧业、园林业、渔业等方面人才应实现跨越性增长。但从实际情况看，**南京县域经济对新型农业人才的需求非常旺盛，但农村人才资源总量供给以及结构性供给相对不足**（见表五）。

表五：南京农村各类人才资源数量表

时间 类别	1995年	2000年	增长率
种植产业（万人）	0.67	0.61	-8.9
林业人才（万人）	0.20	0.25	25
牧业人才（万人）	0.17	0.21	23.5
渔业人才（万人）	0.13	0.18	38.4
合计（万人）	1.17	1.25	6.8

总体上来看，我市农村人才资源特别是适应现代都市型农业发展的人才资源极度匮乏。全市园林业人才资源仅2500人，畜牧业人才资源仅2100人，渔业人才资源仅1800人。**农村人才资源，特别是新型人才的极度匮乏，直接影响农业产业升级和结构调整，也影响了南京县域经济的发展。**

（五）南京人才资源的市场化配置与人才价格市场化体系构建的不协调

“九五”时期是南京人才资源配置格局发生根本性变化的时期。市场机制在人才资源的配置中发挥了主导性作用。但由于人才资源市场价格体系构建的滞后，经济发展仍存在非效率因素。由于人才资源配置中受地区壁垒、管制政策、行业障碍、陈旧观念、社会性歧视等多种因素的制约，人才价格市场化体系的健全尚有一段距离。质优价廉的人才资源进入企业，其价值创造与劳动报酬不协调在一定程度上降低了企业运行成本，为企业积累和经济增长创造了条件。但随着市场化体制的逐步建立和加入

WTO形势的要求，人才资源价格的非市场化最终会影响经济效率。其根本原因在于人才价格信号是人才资源效率配置的基础，是直接决定人才资源的流量、流速、流向的关键性因素。没有真实的与市场机制相适应的人才市场价格体系，会造成人才资源产出效率、配置效率、使用效率的降低。近年来，南京大专院校毕业生就业难问题的凸现并非市场饱和，在一定程度上是市场价格引导机制的失灵。

三、实现南京人才智力资源对经济发展支持的基本途径

随着南京经济社会的发展，人才智力资源对经济社会的贡献越来越大。但如果没有相应人才资源素质的调整、人才资源结构的升级、人才资源开发方式的转换、人才资源开发制度的保证，这种支持周期仍是间接的、缓慢的、长期的一个过程。因此缩短人才智力资源对南京经济发展促进的周期，加速人才资源进入经济领域，提高人才资源对我市经济发展的贡献率，是南京经济持续、快速、稳定发展的重要保证。

（一）重塑投资观念，确立人力资本优先投资的理念，保证南京区域经济可持续发展

区域经济发展具有一定的历史阶段性。在每一个具体阶段，推进经济发展所起的作用各不相同。南京目前正处于由工业化中期向工业化后期迈进的历史阶段中。在这一历史时期，投资拉动对发展经济具有重要作用。但我们应清醒地看到未来五至十年，南京将面临工业化后期向后工业化前期转型，人才资源作为南京最大的优势、最大的希望将逐步成为推动南京经济持续增长的动力源泉。但如果没有提前应对的准备，就难以在未来区域竞争中占据有利的地位。2005年，南京人均GDP将达到甚至超过3000美元，这将标志着南京基本达到中等发达国家的临界线水平。这一时期南京

经济发展动力必须实现依靠物力资本投入的“投资拉动型”向依靠人力资本注入的“创新拉动型”转变。根据发达国家、发达地区经济发展阶段的历史经验来看，实现“投资拉动”向“创新拉动”，必须具备三个条件：一是人才资本投资优先。即物力资本投资与人力资本投资比例为5:1左右。因此必须改变物力资本投资与人力资本投资超过10:1的现状。二是延长义务教育年限。一些发达国家早在六、七十年代就已将义务教育延长至12年。南京有必要实现义务教育年限的延长。三是对在职技能教育投资。通过立法的形式解决在职技能教育的部分经费。只有树立人力资本优先投资的理念，才能为经济的可持续发展创造条件。

（二）率先在南京区域内打破户籍制度，加快城市化进程，实现人才资源的整体性市场化配置

随着社会主义市场经济体制改革的深化，生产资料资源的配置程度已大大提高。但各类要素市场特别是人才资源市场分割依然存在。人才资源市场高效率运行的一个重要特征在于其自身的自由配置权利，因此必须大胆实现制度创新。在现有户籍制度改革取得经验与成绩的基础上，大胆改革南京区域范围内的户籍制度，为城乡人才资源自由流动与配置创造条件。破除户籍制度只是在制度层面上打破原有的禁锢与栅栏。这一改革是必要条件，非充分条件。要实现南京区域内人才资源的自由流动和职业的自由选择，还必须在物质层面上为其创造条件，因此还必须加快城市化进程。目前南京户籍人口中有一半，近250万人属于农村人口，为从根本上消除城乡差别，只有大力推进城市化进程。只有在城市化进程加快、城乡差别缩小基础上的县域农业，才能从根本上走出传统农业生产、加工与销售的格局，也才能做到农业结构调整、产业结构升级，为都市型农业发展

奠定基础性条件。总之，推进城市化进程，改革南京区域户籍制度是整体性人才资源开发的基础。

（三）深化国有企事业改革，特别是事业单位改革，为实现人才资源开发主体到位创造条件

南京区域经济发展与人才资源支持两者之间的相互关系是多方面的、多维的。从发达国家、发达地区的历史经验看，人才资源的开发主体在企业，企业集中了人才资源总量的60%以上。市场中参与公平竞争的企业为了自身的发展，会自觉成为人力资本投资主体、人力资本培训主体、人力资本保障主体。目前南京企业人才资源不到人才资源总量的40%，企业尚未成为人才资源开发的主体，这是南京区域经济发展与人才资源开发关系上的一个重要制约因素。实现人才资源开发主体的转移与到位是南京人才资源开发的一件重大课题。推动人才资源主体企业化转移必须从三个方面入手：**第一，推动事业单位改革。**事业单位集中了南京区域1/3以上的人才资源，是人才资源技术资源、智力资源最为密集的领域。因此必须通过改革搭建事业单位人才资源向企业转移的桥梁。**第二，深化国有企业改革。**国有企业近几年来遇到了一系列困难，人才引进力度减弱，人才外流现象严重。因此改革国有企业、增强其活力，有利于进一步吸引、集聚更多的人才。**第三，大力发展非国有经济组织。**近几年来，非公企业及非企业单位（这里主要指非国有中介机构、各类民办学校、医院等）成为人才资源引进的重要力量。2001年，南京市引进的大中专毕业生中有近50%流入非公经济组织。非国有经济组织已经成为引进、吸纳人才资源的重要力量。因此不断推进人才资源开发主体企业化转移与到位是实现南京区域经济可持续发展的重要保证。

（四）构建与人才资源市场化配置相适应的人才市场化价格体系，实现人才劳动付出与人才价值所得的有效统一

随着用人体制改革与毕业生分配体制改革的深入，市场机制逐步在人才资源配置中发挥主导作用。“九五”期间，人才资源市场化配置已取得明显成效。目前南京区域人才资源市场配置率已达到相当高的程度。其中大中专毕业生就业，股份制、三资企业、民营经济人才资源配置，各类专业人才二次就业市场化程度已达到90%。与人才资源配置的市场化机制相比，人才资源价格的市场化机制显然滞后。这种滞后表现在以下三个方面：一是国有企事业单位分配制度与市场化的要求仍有相当差距。国有企事业单位仍在很大程度上受传统工资分配制度的影响，没有实现人才价值与人才贡献相统一的分配机制。由于国有企事业单位在南京区域占相当比重，其分配制度直接影响整个社会分配价值走向。二是人才市场价格信息不透明。人才市场价格是调节人才市场供需双方的重要杠杆，直接决定人才资源流量、流速、流向。但人才市场价格即期、预期信息发布制度没有建立，这在一定程度上造成了企业用人，人才择业的盲目性。此外，由于人才市场价格信息不透明也导致一些传统企业对用人机制市场化改革取向反应的迟钝与滞后，从而导致企业竞争力的下降。三是人才价格市场化评价机制不科学。人才价格不仅包括劳动贡献价值还包括非劳动贡献价值，不仅包括劳动价值还包括要素价值，不仅包括资质价值还包括业绩价值。但目前南京企事业单位在人才价格市场化评定体系上探索不够。人才劳动付出与人才价值所得不对称。因此深化国有企事业单位人事管理体制改革的，建立人才市场化价格定期发布制度，探索劳动所付与劳动所得相统一的人才市场化薪酬体系，才能真正做到人才资源市场化配置与人才价格市场化体

系的统一，实现人才资源向经济领域的快速聚集，实现人才资源向高效率领域的加速聚集，实现区域经济发展模式由“追赶式”向“跨越式”转变。

南京市人事局课题组：管 晨、申屠平、刘洪、季文、童勋、张龙