

吉林省西部人力资源现状分析

文/ 郇文凯 曲殿彬 尹忠红

吉林省西部地区人力资源配置现状总的看还不够合理,其失衡是众多因素“合力”作用的结果,既有人口因素的历史积累,生态环境的制约,也有现实物质资源供给数量的相对匮乏,经济运行机制的局限等,影响和制约着区域经济社会的发展。就其现状分析主要的有以下几个方面原因。

1、思想观念的陈旧造成主观认识的偏差。吉林省西部地区的白城市位于我国的东北地区,是一个以农业为主的城市。在知识经济信息时代,对于人力资源配置出现了信息的不对称性。无论从制度上还是从思想观念上都未打破计划经济模式下人力资源配置方式的局限性,人力资源配置的许多方面和诸多环节背离了优化配置原则。由于地理位置的原因,吉林省西部地区位于中国的东北地区,长期以来形成的制度以及思想都封存在计划经济模式下人力资源配置方式上,很难在短期内转变成人力资源市场化配置模式。

2、总量上配置失衡,劳动力总供给过大。就吉林省西部地区来讲也存在着劳动力年龄人口总供给大于总需求的现象;人口出生率和自然增长率与全国平均水平相比也接近一半的速度发展,与全省平均水平相比自然增长率超过了省级水平。同时,吉林省西部地区在劳动力人口文化水平上与全国东、中部地区相比,小学文化水平高于东、中部地区。但是,具有中等技术文化水平的劳动力则低于东、中部地区水平。劳动力供求结构失衡,低素质劳动力相对过剩,高素质劳动力短缺,这是形成吉林省西部地区人力资源配置效率低下的重要原因之一。这些说明总体上劳动力供大于求,失业率呈不断上升趋势。

3、结构不合理,存在不同程度的扭曲现象。以一二三产业为例,目前吉林省西部地区一二三产业的产值由多到少的顺序是一三二,它们之间相差无几,分别是35.2%、33.3%、31.5%,只有微弱的区别。与国际上其他国家相比,产值与劳动力就业结构偏差很大,劳动力就业结构是一产业55.7%、二产业32.4%、三产业11.9%。大量劳动力滞留于第一产业农业。可是第一产业的劳动力创造的产值却远远不如二三产业劳动力创造的总产值大。人力资源配置不合理还表现在区域分布不合理上,从该地区专业技术人员人口总数和比重上看,占全国专业技术人员比重不到1/10。大量专业技术人才外流,这主要原因是经济条件、体制、观念等因素的制约。通过一二三产业的就业人员、区域分布、职业结构的分析,可以直观的看出吉林省西部人力资源配置效率低,有扭曲现象。

4、经济水平的制约,形成劳动力人口供求矛盾。认真分析一下吉林省西部地区的各种人口问题,它们在很大程度上都与社会经济发展水平过低有关。该地区总人口200.82万人,其中城镇人口134.5万人,乡村人口66.32万人。现有在册耕地827万亩,占全省在册耕地面积的13.4%。仅有耕地、草原、宜林地、水面、芦苇、光热资源等资源。其他比如矿山、森林等资源寥寥无几。物质资源供给数量的相对匮乏,达不到人口再生产与物质资料再生产的平衡。通过发展区域经济来吸纳剩余劳动力资源是目前劳动力资源总量供给刚性的条件下,面对现实的一种被迫选择。从长期角度看,经济发展是调节人力资源数量供求平衡的最重要因素之一。因为吉林省西部地区人口供过于求的最终解决不能仅依赖人口总量的缩减,而主要应依赖经济发展,只有提高地区经济发展水平,才能缓解供给刚性。

5、教育投入的不足,导致人力资源个体素质的偏低。国际经验表明,要使一国人力资本状况适应经济发展需要,教育投资一般要占国民生产总值的6%以上,教育投资增长要快于国民收入的增长。虽然近些年来中国教育档次从总量上来看呈现上升趋势,但中国教育支出占国民生产总值的比重却呈下降趋势,比如1991年仅为2.63%,从1995年以来基本上都在2%以下,低于世界平均水平。吉林省在近几年来,虽然在教育投资经费上已经增加了一定的力度,但是从它和全国其他省份相比还远远不够。在有限的教育投资中还存在投资结果不合理现象。具体表现在:在学历教育,高等教育、中等教育和初等教育的比例结构与经济结构和经济发展水平的需求不相适应。高、中等教育比例偏小;普通教育与职业教育发展严重不平衡。人力资本投资较多倾向于学历教育,而对专业化人力资本的技术和技能教育投资较少。因此,造成地区经济适用型人才个体素质偏低。

6、配置机制的缺陷,引发配置效率的低下。在传统体制下,人力资源的配置主要是通过行政方式来进行的。在行政配置下,劳动者对于就业部门及其职业没有选择权利,其职业、工资均为制度安排。但这种行政分配的劳动力一般具有正式职业身份,在一般情况下不能辞退,加重冗员和低效率。随着社会主义市场经济体制的逐步建立,劳动力分配和管理方式有所松动和改变。从配置市场来看,目前该地区在各中小城市都相应成立了人才交流中心,但由于存在地域性、部门性的各种限制,各人力资源市场各自为政,地域分割、条块分割严重。不同的区域市场之间信息互不沟通,

人力资源在各市场之间的流通渠道不畅, 人力资源市场发育较迟缓, 手段也较落后。许多吉林省西部高校毕业的学生纷纷到东南沿海寻找就业岗位, 造成吉林省西部地区人才的大量流失。同时, 条块分割的人力资源市场也使得供求信息无法沟通和充分表达, 加大了人力资源的流动成本, 不利于人力资源的有效利用。因此, 由于缺乏科学的计划和必要的市场, 这种落后的人力资源配置方式仍是造成吉林省西部地区人力资源目前配置效率不高, 效益不好的根本原因。因此, 确定人力资源优化配置新机制, 改善吉林省西部人才配置现状势在必行(作者单位: 白城师范学院)

相关链接

吉林省西部人力资源现状分析
对知识经济时代高层次人才流失的思考
人力资源管理外包的风险防范探析
制造企业技能人才的短缺原因及其对策
员工满意及其对工作绩效、离职意愿的影响
以就业为导向的经管类人才培养的思路
高科技企业人力资本激励制度的探讨
和谐社会与老年人才资源开发

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