

# 产业结构调整过程中人才结构的构建

罗文标<sup>1</sup>,黄照升<sup>1</sup>,王斌伟<sup>2</sup>

(1.华南理工大学,广东 广州 510640;2.广东省教育厅,广东 广州 510600)

**摘要:**在我国的经济的发展过程中,产业结构的调整与优化一直是实现我国经济发展战略的重要问题。调整产业结构,必然会影响人才队伍,冲击人才结构。因此,要搞好产业结构的调整,就必须把构建、调整和优化人才结构放在战略地位,作为一项事关经济、社会发展成败的战略任务抓紧、抓好、抓实。以《试析我国产业人才结构》文章为出发点,阐明构建适应产业结构调整的人才结构模式和方法。

**关键词:**产业结构;人才结构;构建模式

中图分类号:C96

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2003)09-0117-03

## 1 人才结构的构建与产业结构的调整互动

人才结构与产业结构的相互协调,主要表现在两个方面:

(1)人才结构受产业结构的制约,人才结构的调整要视产业结构的高级化而定。人才结构的发展要与产业结构的变动相适应,人才结构的形成要为产业结构的发展服务。只有建立较为合理的人才结构,才能有效地为国民经济各个部门和各类型企业培养和输送质量合格、数量庞大、层次合理、种类齐全的各类专门人才,才能对经济发展起促进作用。

(2)产业结构的优化和升级需要相适应的人才结构。合理的人才结构能提高物质资本、资金和技术投入的使用效率,并引起投放到不同产业、行业和各种要素的流动,使各产业、行业和企业的人才使用更加合理,人才使用的效率不断得到提高。人才的文化程度、技术水平和创新能力将成为产业结构调整的核心。

## 2 构建合理的个体知识结构,适应产业结构调整的需要

产业结构的调整和高级化,已不仅是传

统意义上的生产要素在各产业部门中的比例变化,而更多地体现在高新技术对传统产业的影响、融合的力度,以及引起产业结构变化的能力的加强。因此,人才结构要适应产业结构调整趋势,个体的知识结构就要符合产业技术结构的要求,人才素质、人才能力要与产业的发展水平相匹配。

(1)优化个体知识结构,处理好纵向和纵向知识结构的关系,适应产业融合和升级的要求。个体的知识结构应与产业结构的调整相适应,个体的知识结构的构成模式应适合产业发展的状况。我们认为,为适合产业结构调整的需要,个体知识结构应该是“T”型的知识结构模式。“T”型人才知识结构模式包括纵向和横向两种。“纵向”代表一个人在某一专业领域知识的深度与水平,体现个人在所处行业中的专业知识水平的高低。“横向”代表一个人一般文化知识的广博程度、相关或边缘知识的获取程度等,在一定程度上可以体现出个人从一个行业转向其它行业的适应能力。显然,产业结构的调整、优化和升级,促使个体的知识结构也要不断地调整和优化。因此,个体必须具备纵向知识结构和横向知识结构。

(2)从适应产业结构调整看知识结构

的优化,构建动态知识结构,使个体知识结构适应产业结构动态调整的要求。首先,应正确处理知识内容与产业发展需求的关系。个体的知识结构应该服务于最能发挥效益的产业,个体知识结构必须具备对产业结构调整、优化和升级的应变能力。其次,不论纵向的专业知识,还是横向的相关知识,都有一个深化、强化与拓展的问题。应从自身学习能力的强弱和产业升级的需要出发优化自己的知识结构,这是一个较为复杂的调控过程,所以应对个体知识结构进行不断的调整。再次,合理的个体知识结构没有明确的标准和定式,因人、因时和因个体所处环境而异。构建和优化个体知识结构,不仅要考虑到产业结构调整的要求,同时还要考虑到个体知识结构在群体人才结构中的互补效益和协调效益。

## 3 优化人才群体结构,发挥人才的规模效益和协调效益

产业结构调整,不仅需要优化的人才个体知识结构,而且需要合理的人才群体知识结构。人才群体知识结构不是个体人才知识结构的简单累加和多种要素的机械重叠,其整体功能的大小,主要取决于群体知识结构

收稿日期:2003-12-19

作者简介:罗文标,男,暨南大学企业管理专业2000级博士生,华南理工大学工商管理学院硕士生导师;黄照升,男,华南理工大学工商管理学院2001级硕士研究生;王斌伟,男,广东省教育厅科研处调研员。

的优化程度,其中包括人才的群体规模及其协同互补性。因此,发挥企业和政府对人才群体知识结构的主体和辅助效用,是构建适合产业结构调整的人才群体知识结构的关键。

### 3.1 企业人才结构的构建应与产业结构调整相适应,发挥企业在人才结构调整中的主体作用

合理的人才结构是现代企业内部组织机构得以有效运行的决定性因素。人才缺乏造成企业各生产要素边际效用不能最大化,人才配置的不合理造成企业各部门发展的不均衡,弱人才部门将阻碍、破坏强人才部门的快速发展,最后造成整个企业发展缓慢甚至停滞、破产。人才流动频繁使企业处于不稳定的状况,使企业的战略决策得不到有效的实施。产业结构调整中人才知识结构的合理主要是人才开发不力、人才结构失衡、人才配置不佳以及人才流动频繁造成的,因此,企业要构建合理的企业人才结构,就必须以产业结构调整为主线,科学地设计人才开发机制、人才配置机制、人才内部流动机制和人才引进机制。

(1)以产业结构调整为中心,实施企业的人才开发计划,扩大企业人才规模,实现企业人才的规模效益。①根据企业所处的产业环境、发展状况等各种因素,分析产业发展过程中合理的人才知识结构和目前企业的人才知识结构,分析企业在产业中的人才优势和劣势,明确企业有必要开发的人才数量和种类以及相应的成本和收益,从而选择企业人才开发的侧重点。②由于产业结构调整,企业某些部门会超越传统的作用,在企业中这些部门的人才将会成为企业的关键人才。因此,注重企业关键人才的开发是企业设计人才开发计划的重中之重,企业也必须对各部门实施相应的人才开发战略。③产业结构的调整,使企业处于快速变化的环境中,因此,对企业的人才资源,应采取“全方位、多形式”的开发战略。全方位就是既要抓好企业管理人员和专业技术人员的发现、任用、提高,又要抓好对所有企业员工的文化素质的培训和提高;既要抓好对企业现有紧缺岗位人员的培训和提高,更要抓好对企业发展所需要的未来人才的培训和提高,增强企业的发展后劲。多形式就是采取多种形式对企业各类员工进行培训。应根据企业的实际情况,采取委托培养、自学、岗位练兵、派出

去、请进来、对口联办等形式,把培训与企业员工的考核、晋级结合起来,提高企业人才参加培训的积极性,全面提高人才队伍的整体素质。同时,应针对企业发展的需要不断调整人才的培训内容,使培训不但针对性强,而且更有广度和深度。企业对人才的培训不要仅限于定岗培训,还可以采取轮岗培训的方式为企业培养一专多能的复合型人才。

(2)企业人才应在各部门、各职位中得到合理的配置,发挥企业人才的协调效益。①企业对人才的配置必须依据组织结构设计原则,使人才在企业中均有适当的位置,使人尽其能,最大限度地发挥其作用。同时,人才的配备更要关注人才的相互合作协调,使其相互完善和补充。②重新配置企业各部门人才。产业结构的调整,使企业各部门超越了传统的作用。特别是在财务、市场两个领域中,应对原有的专业人才进行调整。对于公司各部门,为了更好地发挥人才在内部交易协调、经营战略研究和实施、信息系统、法律和税务、财务管理和融资安排中的作用,需要配备相应的高级职业管理者和各种类型的专门人才。③加强对企业管理层人才的知识结构调整,合理搭配企业管理层人才,提高管理层的职业化水平。产业结构的优化和升级必然要求建立适合产业发展的新型企业。这种新型的企业需要配置具有创新精神的开拓性人才、掌握专门知识和技能的专业技术人才,以及职业化的现代科学管理人才等3种类型的人才,这3种类型的人才企业管理层的3个支柱。

(3)构建合理的企业人才内部流动机制,保证企业人才在总量和质量上的最优化。所谓人才内部流动,绝不是自由式的、大批量的流动,而是依据企业内部人才的数量、分布、结构和余缺状况,按照客观实际的需要和人才本身的才能、爱好、品德、志愿等,通过企业人事部门的桥梁和协调作用,有目的、有计划地安排其在本企业内部的工作调动,把他们安置到所需和急需的岗位上,目的是最大限度地发挥人才的内在潜力。实践证明,人才的合理流动有利于人才的“智能横移”,有利于培养适应产业结构调整复合型人才。目前,企业内部的人才流动,可以采用以下方法:①公开招聘。即在企业内,各部门可根据各自的需要招聘自己急需的人才。只要应聘者与招聘部门达成一致意见,经企业人事部门备案

后,就可以进行人才调动。②双方对调。即在企业各部门与部门之间进行人才交换和转让。因为部门与部门之间,人才分布不平衡,实行双方对调,可以缓解人才短缺的问题,改善企业内部人才结构。③临时调动。即根据企业的实际需要,在不影响人才所在部门的利益,又能满足本企业内“重点部门”或“特殊岗位”需求的条件下,对某人才进行临时性的组织调动,即借调或委派。该人才在完成“特殊使命”后,再回原部门工作。

综合运用好以上3种方法,就能使更多的人才逐步走上合适的岗位,从而为企业的振兴和发展施展才能,发挥作用,贡献其聪明才智。

(4)构建合理的人才外部引进机制,为企业人才队伍输送新的血液,以适应产业结构调整的需要。①产业结构调整要求人才的知识结构不断更新,因为企业人才的知识结构也会出现老化过时,不适应产业的发展。要优化企业的人才结构,就有必要建立一套吸引外部人才、辞退不能发挥效用的人才和留住有用人才的人才进出机制。②增强用人主体的人才意识和人才观念。加强教育引导,进一步强化企业决策层、管理层的人才意识和人才观念,推动企业重视人才、吸引人才、留住人才,把企业推向人才资源开发的主战场,突出企业在人才开发和使用的主体作用。③鼓励和引导企业储备人才。鼓励企业设立人才基金,专项用于人才引进等工作。如果企业从外地引进急需人才遇到困难,应由当地政府相关部门协助企业进行沟通、协调并解决。积极推动企业跨行业、跨区域聘请优秀人才兼职服务和吸收、引进、转化智力成果。④对人才引进成效明显的单位及责任人给予政策激励。引进、培养硕士以上学位或高级职称或学科带头人,对其单位主要领导和对引进开发人才做出突出贡献的人员,给予其同引进人才相等或高于引进人才的政策待遇并适当奖励。对成功地为单位推荐和引进高层次及短缺人才的人才市场或其它人才中介机构或个人,允许其向引进人才的单位收取相应的中介费。

### 3.2 发挥政府在构建人才群体知识结构中的重要作用,构建合理的人才群体结构

伴随产业的扩张、优化和升级,政府应扩大各产业和各行业的人才总量规模,建立与产业规模、产业技术水平相适应的人才总量

和人才质量。同时伴随产业结构的调整,政府应优化人才存量在各产业中的配置,构建合理的人才群体结构。因此,政府有必要建立相应的调控机制、管理机制和人才流动机制,发挥政府在优化人才群体结构中的重要作用。

(1)建立人才调控机制,对人才配置规模、方向、重点、结构比例等问题进行宏观调控。产业结构的调整,新兴产业的出现,朝阳产业的成熟,以及成熟产业的转向或没落,都会引起从事不同产业的人才在规模、流向、结构比例等方面的巨大变化。这就要求政府对人才群体结构进行调控,以保证人才的规模效益和人才配置的有序性、高效性。

政府应对现行高等教育制度进行改革,发挥高等教育在人才规模扩张和人才专业结构调整方面的导向作用,为产业发展提供合格的人才。要调整和建立高等教育新的学科体系,以产业结构调整为导向,对原有学科、专业重新规划,撤并重复设置的专业,改造传统学科,建设新兴学科和交叉学科,重点发展信息科学、生命科学、新材料科学等新学科领域,从而使人才在各行业分布合理,促成各行业人才专业配套。

人才的配置方向要适应社会的需求,特别要适应产业结构调整、优化、升级所需要的信息科学、生命科学、新材料科学等学科的人才需求。要适应传统产业的改组、改造、升级优化的需要,为传统产业比如农业培养人才。同时要适应第三产业的大力发展对学科(专业)结构提出的新要求。

要形成资源共享、优势互补的人才结构,加大新兴、交叉、综合性专业人才的培养力度,加速形成有利于专业人才成长的环境和机制,打破专业壁垒、学科壁垒,使学科、

专业、人才培养能及时反映新兴产业的发展趋势。

要不断促进人才的产学研结合,使人才的科学研究、技术创新为经济建设服务,为产业结构的调整做贡献,促进科研成果的商品化和产业化。

(2)建立符合市场经济运行规律的人才流动机制,充分发挥市场在人才配置中的基础作用,实现人才的合理流动,优化人才组合。首先,要突出用人单位在人才使用和配置中的主体地位,尊重主体意愿,实现人才的最佳配置。政府应制定宽松的、有利于人才流动的政策法规,并努力做好人才流动的服务工作。除提供必要的服务场所外,还要广泛开展人才的代理、仲裁等工作,完善社会保障体系,努力将人力资源流动的服务范围引向更为广阔的领域。其次,要让人才在竞争中走向社会,使各类人才积极参与市场竞争,在竞争中实现人才的合理流动。力争形成“教学—管理—科研—产业”一体化的流动模式和“竞争—淘汰”机制。最后,要在各个区域建立大的人才市场,并建立一些专门的人才市场,通过这些大的市场将人才引导到重点地区、重点行业和重点项目中去。要把地区人才市场建成功能比较齐全、管理比较先进的综合性人才市场。大力发展网上人才市场,加快人才信息的传递。健全人才市场网络,大力开发农村地区的人才。

(3)建立适应产业结构调整要求的全方位、多角度的人才管理机制。①建立公平竞争的人才激励机制,搞活人才流动,创造条件留住人才。②提高人才待遇,积极推动知识、智力、技术成果等因素参与收益分配和占有股份。允许职务发明与专利在一定条件

下参股或以发明人名义进行转化。对特殊行业和专业的人才实行特殊津贴。③放开人才兼职政策,允许和鼓励科技人员在完成本职工作、保守商业技术秘密、不影响本单位利益的前提下进行兼职服务,实行兼职兼薪。积极引导大专院校、科研机构的高层次人才到企业兼职服务和进行智力成果转化。④逐步改善优秀人才的生活、工作条件。进一步发挥奖励的激励作用,对涉及人才奖励的政策、项目进行梳理,规范奖励名称,理顺奖励层次,明确奖励级别与待遇,提高奖励质量。

总之,人才配置的合理性,表现为数量配置的合理性,产业、行业、部门配置的合理性,各类职业配置的合理性,专业结构配置的合理性。只有合理配置人才,才能发挥人才的规模效益、结构效益和边际效益。我们应该看到,经济的发展、产业结构的调整要求对人才的知识结构进行不断的调整,而产业结构的优化和升级是一个长期的过程,因此人才结构的优化和升级也是一个长期的过程。

#### 参考文献:

- [1]陈全明,邓勇.我国人才结构调整和人力资源开发研究[J].宏观经济研究,2000,(11).
- [2]杨治.产业政策与结构优化[M].北京:新华出版社,1999.
- [3]张莹玉.经济发展与人力资源配置[M].上海:立信会计出版社,2000.
- [4]朱舟.人力资本投资的成本收益分析[M].上海:上海财经大学出版社,1999.
- [5]周振华.现代经济增长中的结构效应[M].上海:上海三联书店,1995.

(责任编辑:高建平)

## Establishing Personnel Structure in the Procedure of Adjusting the Industrial Structure

**Abstract:** With the development of economic, the adjustment and optimize of industrial structure is the most importance problem in the realizing the economic strategy in China. The adjustment to industrial structure destined to impact personnel resource and personnel structure. To adjust the industry structure well, establishing, adjusting and optimizing personnel structure must be treated strategically as a task critical to the development of economy and society and be carried out urgently, perfectly and actually. This article illuminates the model and method that establish personnel structure in order to adapt to the adjustment of industrial structure based on 《Analysis on Personnel structure in Chinese industry》.

**Key words:** personnel structure; establish