

“武汉·中国光谷”的人力资源现状与对策

张 平

(华中科技大学 管理学院,湖北 武汉 430074)

摘 要:首先定量分析了“武汉·中国光谷”人力资源的职工人数和人均产值、人力资源的学历构成和职称构成,在此基础上,提出了加强“武汉·中国光谷”人力资源管理的对策

关键词:武汉·中国光谷;人力资源

中图分类号:F127.63

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2004)03-0086-02

0 前言

人力资源在经济资源中具有重要的地位和作用,主要表现为以下4个方面:

(1)人力资源是经济增长的决定因素。经济增长是指国民生产总值或国内生产总值在量上的扩张,而衡量经济增长的指标,有3个要素,即资本、劳动力、技术进步。而资本又分为物质资本和人力资本。人力资本、劳动力、技术进步分别是人力资源不同侧面的表现,其量的多少、质的高低,又取决于人力资源的数量和素质,尤其是人力资源的素质,即劳动过程中劳动者的工作态度、工作质量、创新能力、独立工作能力、动手能力、解决问题能力、知识水平和文化素质、技能素质等。高素质的劳动者必然会高效率地生产出高质量的产品。因此说人力资源素质的高低,直接决定着产品质量的优劣和劳动生产率的高低。

(2)优化的人力资源结构,是经济发展的决定因素。经济发展既表现为经济的增长,又表现为经济结构的优化。经济结构的优化,一个最重要的标志是看人力资源结构是否优化。一个畸形的人力资源结构,必然会形成畸形的经济结构;而畸形的经济结构,也会引起人力资源结构的畸形,二者是相辅相成的关系。经济结构的调整,往往是从调整人力资源结构开始的,采取的手段又

大都是市场强制性手段。所谓市场强制性手段,即政府调整经济结构时,首先明确经济结构运行的方向,引导具有相关素质的劳动者进入这一经济部门,并获取相应的高收入,从而强制或诱导其他劳动者转岗改行,向新的经济部门配置人力资源,达到经济结构调整的目的。

(3)人力资源是可持续发展的决定因素。经济可持续发展,主要是生态平衡、经济增长、社会发展三者的统一。三者能否统一,则主要取决于社会活动的主体——人,即人类可持续发展的认识程度,人力资源的素质,以及对生产、生活方式的控制能力。在自然资源约束、环境保护、人与自然和谐的要求下,所能消耗的只能是高品质的人力资源,需要用人的聪明才智来调节上述三者的关系以达到平衡

(4)人力资源是企业兴盛衰亡的决定因素。每个企业,都拥有三种资源:物力资源、财力资源和人力资源。物力资源和财力资源,对企业具有有限性。而人力资源正好与之相反,是一种无形资源,具有相对无限性,是可再生的资源。企业可以通过教育培训和开发等活动提高人力资源的品质,增加人力资源的数量,用人力资源代替非人力资源,从而减轻企业发展过程中非人力资源稀缺的压力。从企业的生产经营过程看,人力资源是物力资源和财力资源的粘合剂。企业效

益的高低取决于人力资源对非人力资源粘合的强度和效用。企业只有提高人力资源的素质,对人力资源进行合理有效的管理,调动劳动者的积极性,这种粘合的强度和效用才能提高,企业的效益才会提高,企业才能长盛不衰。

与传统产业相比,高新技术产业是一种知识、技术和人才密集型并以追求创新为其核心的企业实体。对高新技术产业来说,知识是比原料、资本、劳动力更为重要的资源。而作为知识载体的人,也自然成了创造财富、促进企业发展的关键要素。本文以下内容,在定量分析“武汉·中国光谷”的人力资源现状及问题的基础上,提出了加强武汉光谷人力资源管理的对策。

1 “武汉·中国光谷”的人力资源现状

“武汉·中国光谷”地处华中地区的特大中心城市武汉市,这里聚集着高等院校、研究开发机构680多个,国家重点实验室、技术研究中心20个,仅东湖新技术开发区内就拥有大学23所、科研院所56所,各类科技人员10万余人,其中近1/3的人员从事光电子信息技术及相关领域的研发和产业化工作,这里仅两院院士就有45名,其中10位是我国光电子信息技术领域的学科带头人。武汉在激光、光纤通信、计算机及软件、光机电一体化等领域拥有其它城市无法比

拟的建设“武汉·中国光谷”的科技人才资源优势。

1.1 “武汉·中国光谷”的职工人数和人均产值

从表1可以看出:“武汉·中国光谷”年总产值和职工人数都保持了快速增长,年总产值从1995年的34.38亿元猛增到2000年的213.7亿元,6年时间翻了6.2倍;职工人数也从1995年的3.02万人猛增到2000年的8.59万人,6年时间翻了2.8倍。

尽管“武汉·中国光谷”年总产值和职工人数都保持了快速增长,同时我们应该看到不足:除1996年外,“武汉·中国光谷”人均年产值均低于全国开发区的平均水平,而且增长速度低于全国开发区的平均水平(见图1)。这说明“武汉·中国光谷”人均产出效率在全国开发区中处于中下游水平,需要进一步提高。

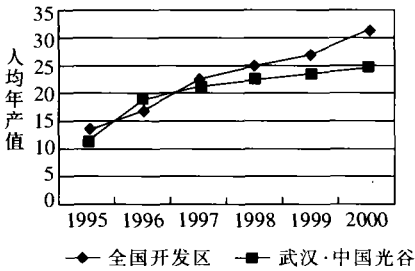


图1 全国开发区和“武汉·中国光谷”的人均年产值比较

1.2 “武汉·中国光谷”的人力资源学历构成

从表2可以看出从1995年到2002年,“武汉·中国光谷”各种学历的人才在绝对数量上大体保持了快速增长的趋势。但是,人力资源的学历构成比例不协调。图2是“武汉·中国光谷”人力资源的学历构成比例柱状图,从图中可以看出从1995年到2002年,具有博士和硕士学位的高学历人才的比例偏低,两者加起来都没有超过8%,其中博士学位的比例更低,平均不到1%,最低时只

表2 “武汉·中国光谷”人力资源的学历构成(1995~2002) (单位:人)

学历	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
博士	170	103	203	240	314	694	642	565
硕士	1162	1115	1362	1713	1936	2938	3235	3388
大学	6541	7084	10074	10773	13834	17141	19849	22944
大专	5854	7418	8532	11847	14825	18333	17432	22711
中专	4193	4802	5488	11096	34961	15608	24864	15997
合计	17920	20522	25659	35669	65870	87054	71466	92265

数据来源:武汉东湖新技术开发区年鉴,1995~2002。

表1 全国开发区和“武汉·中国光谷”的年总产值和职工人数数据比较

地区	统计指标	1995	1996	1997	1998	1999	2000
全国	全年总产值(亿元)	1403	2142	3109	4334	5943	7942
	职工人数(万人)	99.1	129.1	140.9	178.0	221.1	251.0
开发区	人均产值(万元/人)	14.1574	16.5918	22.0653	24.3483	26.8792	31.6414
	全年总产值(亿元)	34.38	64.01	95.05	115.87	153.8	213.7
武汉光谷	职工人数(万人)	3.02	3.39	4.57	5.29	6.59	8.59
	人均产值(万元/人)	11.3841	18.8820	20.7987	21.9036	23.3384	24.8778

数据来源:武汉东湖新技术开发区年鉴。

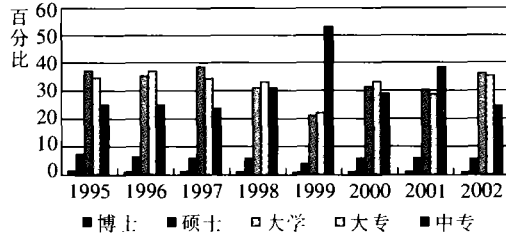


图2 “武汉·中国光谷”人力资源的学历构成比例柱状图

有0.2767%(1999年),最高时也只有1.2684%(2000年);并且从2000年,具有博士学位的高级人才还出现减少的趋势。这说明“武汉·中国光谷”在吸引高学历人才方面存在问题,因此留住高学历人是今后人力资源工作的重点。

1.3 “武汉·中国光谷”的人力资源职称构成

从表3可以看出:从1995年到2002年,“武汉·中国光谷”各种职称的人才在绝对数量上也大体保持了快速增长的趋势,并且人力资源的职称构成逐步趋向合理。

2 加强光谷人力资源管理的对策

通过前面的分析我们知道,“武汉·中国光谷”的年总产值和职工人数都保持了快速增长,而且人力资源的职称构成逐步趋向合理。但是,它的人均年产值均低于全国开发区的平均水平,而且增长速度也低于全国开发区的平均水平;人力资源学历结构中,具有博士和硕士学位的高学历人才的比例偏低,两者加起来都没有超过8%,其中博士学位的比例更低,平均不到1%。为了提高“武汉·中国光谷”的人均年产值,吸引高学历人才参加光谷的建设,应该从以下几个方

面着手:

(1)加强职业经理人队伍建设,引进和培养高级管理人才。企业家可以分为所有者企业家和经营企业家,职业经理人其实就是经营企业家。他们是领导企业运行、推动企业发展的能手,是组织社会资源、实现财富增值的行家。企业是经济社会的基本细胞和社会财富的创造主体。企业的管理和高效运营,是一项极其复杂的工程,而职业经理就是企业工程运营的指挥官。成功的企业是创造社会财富的主体,而只有好的职业经理才能使企业获得成功。因此,发达国家往往把职业经理人看成是社会资源中最宝贵的资源,最优秀的人才往往全

表3 “武汉·中国光谷”人力资源的职称构成(1995~2002)

(单位:人)

学历	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
高级	2291	2919	3051	3886	4758	6560	5880	6808
中级	6025	6217	7845	8366	10764	13666	12966	16097
初级	6600	6188	10530	9580	12156	15722	26797	20451
合计	14916	15324	21426	21832	27678	35948	45643	43356

数据来源:武汉东湖新技术开发区年鉴,1995~2002。

身心投身于企业。一位优秀的“光谷”企业家,应具备光电子、经济管理和工商管理方面的综合知识,他们是“武汉·中国光谷”发展的稀缺资源。大量高级管理人才的涌现,可以提高光谷企业的经营绩效,进而提高光谷的人均年产值。因此,启动“光谷企业家”计划,是今后人力资源工作的重点。

(2)优化人才环境,引进和培养具有博士学位、博士后等高级技术创新的人才:“武汉·中国光谷”要大胆探索并逐步建立符合光电子信息产业发展规律和特点的、适应社会主义市场经济规律的人力资源管理与开发机制,实行人力资源政府组织配置与市场配置的结合。武汉拥有人才优势,要尽可能地留住高级技术创新的人才。为此,要树立以人为本的人才理念,重视人才引进、塑造人才成长环境。制定并落实人才引进的优惠

用“新的发展观”思考湖北科技发展战略

黎苑楚¹,李勇¹,徐东¹,陆健华²

(1.武汉大学信息管理学院;2.湖北经济学院,湖北武汉430072)

摘要:十六届三中全会提出的全面、协调、可持续的“新的发展观”,对湖北省科技与经济的协调发展、区域与城市科技协调发展、区域科技创新全面可持续发展、科技创新“内生”与“外生”协调发展等科技发展问题进行了现状分析、评价与战略思考。

关键词:湖北省;科技发展战略;新的发展观;全面发展;协调发展;可持续发展

中图分类号:F127.63

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2004)03-0088-03

0 前言

党的十六届三中全会通过的《中共中央关于完善社会主义市场经济体制的决定》明确提出,“要树立全面、协调、可持续的发展观,促进经济社会和人的全面发展”,这是我国发展观的重大变革。按照新的发展观的要求,我国的发展应是各项事业共同进步的全面发展,是城乡、区域、经济社会统筹的协调

发展,是人与自然和谐的可持续发展。新的发展观的提出,体现了以胡锦涛为总书记的第一届中央领导集体在发展问题上的新思维,是指引未来我国各项事业发展的行动纲领。科技发展作为社会事业的重要组成部分,同样需要新的发展观的指导,科技发展战略必须体现新的发展观的精髓,满足新的发展观的要求。

1 科技与经济的协调发展问题

科技是经济增长与社会发展的第一要素,科技活动是经济活动的重要内容,科技与经济协调发展问题至关重要。科技活动不能脱离经济活动,科技活动与经济活动的耦合度是衡量科技与经济协调发展与否的主要指标。

1.1 现状分析

政策,积极引进市内外、省内外、国内外光电子信息产业的各种人才到光谷工作,真正做到聚全省之力、集全国之力、借世界之力;完善现有的人才聘用制度,鼓励人才流动,形成与市场机制相适应的选人、用人、培养人的机制;利用现有的教学、研究基地,加快人才培养的步伐,为光电子信息产业的从业人员提供发展所需的针对性强的继续教育环

境。
(3)努力吸引更多的留学人员回来创办企业,或以其他形式为“武汉·中国光谷”建设服务。在大力吸引海外留学人员回到园区创业这一方面,“武汉·中国光谷”应该汲取国内外高新技术产业区的成功经验,努力吸引更多的留学人员回“武汉·中国光谷”,创办企业或以其他形式为“武汉·中国光谷”

建设服务。

参考文献:

- [1]王素娟.知识经济时代人力资源的开发与配置[J].湖北社会科学,2001,(8).
- [2]肖平,蒲伟芬.新竹科学工业园人力资源管理及其对“武汉·中国光谷”建设的启示[J].科技进步与对策,2003,(2).

(责任编辑:焱焱)

Human Resource of Optics Valley of China: Current Situation and Countermeasure

Abstract:The current situation of human resource of Optics Valley of China is analyzed firstly, such as the total number, the average output of each person, the academic structure and the technical title structure, etc. Then, some countermeasures is given to improve the management of human resource of Optics Valley of China.

Key words:Optics Valley of China; human resource

收稿日期:2003-10-15

基金项目:湖北省科技攻关计划——“湖北省中长期科技发展规划前期研究”项目(2003AA406B)部分研究成果

作者简介:黎苑楚、李勇,武汉大学信息管理学院2002级博士研究生;徐东,武汉大学信息管理学院2003级硕士研究生;陆健华,湖北经济学院数学系副教授。