

重庆中心城区人才现状及对周边辐射对策

骆 兰

(重庆大学 贸易及法律学院,重庆 400044)

摘要:现代科技的高速发展需要合理开发与管理人员。重庆作为西部唯一的直辖市,目前在人才开发与管理方面做了许多有益工作,也引起了有关政府部门的重视。但是,人才储量少,分布不合理;人才培养的投资主体单一,投资力度不够;人才引进缺乏统一配套政策;人力资源管理体系尚未系统建立;人才对重庆周边农村地区的辐射还有待改进和加强等问题还十分突出。重庆要想成为西部地区经济的“龙头”,必须加强中心城区的人才建设,加速建立与完善市内人力资本投资市场机制与市场价格机制,建立人才供求体系,建立农村人才市场,重视对周边农村地区的人才辐射,为实现重庆城乡一体化提供必要的人力保证。

关键词:人才;人力资源;管理体系;人力资本市场;人才交流

中图分类号:F061.5;G961 **文献标识码:**A **文章编号:**1008-5831(2001)04-0012-03

The Current State of Talents in Chongqing's Downtown Area and Strategies to the Talents Radiation in Chongqing's Adjoining Rural Region

LUO Lan

(College of Trade and Law, Chongqing University, Chongqing 400044, China)

Abstract: The rapid development of modern science and technology needs properly explore and manage the talents. As the sole municipality in the western China, at present a great deal of beneficial work has been done in the field of the talents exploitation and management, which has given rise to pay much attention of the related governmental department. However, there also exist many striking problems: talents reserve is inadequate; the distribution of talents is unreasonable; investment subjects of the talents training are monotonous; the power of investment is not very strong; talents introduction lacks unified coordinating policies; manpower resources management system has not been systematically set up; talents radiating to the adjoining rural region of Chongqing is still a problem, which must be itaproved and strengthened. If Chongqing wants to become the economic "dragon head" of the western region, the talents construction of the downtown area must be enhanced, the capital investment market system and market price system must be built and perfected with higher speed, the supply and demand system of the talents and rural talents market should be set up, and at the same time Chongqing government must put much more emphasis on the problem of talents radiation to the adjoining rural region and provide necessary manpower ensurance for bringing Chongqing to be a harmonious unity of both urban and rural regions.

Key words: talents; manpower resource; management system; manpower capital market, talents communication

一、重庆中心城区人才现状及对周边辐射存在现状

重庆市现有中专以上学历和初级以上专业技术职称的各类人才 94 万人,其中高级人才 3.1 万人,中级人才 26.2 万人,初级人才 64.7 万人。全市有“两院”院士 7 人,国家级拔尖人才 931 人,享受政府特殊津贴人员 1 832 人,博士后研究生 78 人^[1]。为了提高劳动力整体素质,重庆市近年来采取了一系列措施,如制定了《重庆市引进人才优惠政策实施细则》,由人事局牵头,为企业单位引进副高级以上人员 156 名,博士生 8 名,硕士生 86 名,国外留学人员 5 名。同时,以市政府名义,邀

请加拿大籍中国留学博士来渝进行技术交流和项目开发,促成其与市环保局、西南计算机公司等 16 个单位签订了上亿元的 23 个高新技术项目。经国家人事部同意,继嘉陵集团、太极集团建立企业博士后科研工作站后,又有建设集团、重钢集团和高新技术开发区获准开展企业博士后科研工作站工作^[1]。这些措施,为重庆市中心城区高层次人才的引进和开发,高新技术产业的发展,重庆市经济的腾飞起到了重要作用。

为发展农村经济,提高重庆市整体综合实力,重庆市不仅在经费上加大投入,而且也非常重视人才对广大农村的辐射。

收稿日期:2001-07-09

基金项目:重庆市科委“强化中心城市对经济腹地的知识辐射,促进重庆直辖市城市进程对策研究”课题资助项目

作者简介:骆兰(1961-),女,重庆南川人,重庆大学贸易及法律学院讲师,主要从事行政管理研究。

全市先后组织科技人员下乡服务 8 000 多人次,服务项目 1 万多个,帮助区县(市)培训专业人才 3 万多名,在 14 个区县建立科技开发交流中心,开展上千个科技项目研究^[2]。2000 年,在市人事局的组织下,30 名农林牧和医疗卫生局的老专家,分别到武隆县、台川市开展科技扶贫活动,选拔了 468 名应届高校毕业生到乡镇支农、支教、支医、扶贫,为 700 名优秀乡镇聘用干部办理“聘转录”,为 1 799 名民办教师办理“民转公”,稳定乡村干部队伍和教师队伍。近年来,重庆市委、市政府每年抽调了上千名干部和科技人员,到区县、乡镇任聘,充实区县、乡镇干部队伍和科技人员队伍,帮助区县、乡镇转变观念,解放思想,发展经济^[3]。这些措施为城乡共谋发展,实现重庆直辖市大城市带大农村的发展战略,发挥中心城区对经济腹地人才的辐射功能,走城乡一体化道路打下了良好的基础。

二、重庆中心城区人才状况及对周边辐射存在的问题

(一) 人才储备量偏少

重庆市目前拥有三千多万人口,其中市镇人口占总人口 77.57%,乡镇人口占总人口的 22.43%,市镇人口是乡镇人口的 3.4 倍,如果将现有中专以上学历和初级以上专业技术职称的各类人才 94 万人,全部算为市镇人口,也只占市镇人口的 4%。而就人才储量看,重庆市共有各类在校生人数近 500 万人,由全市 1998 年总人口的 15.8% 上升到 16.3%(1999 年),其中普通高等院校在校生人数为 101 601 人,每年毕业大学生 21 433 人,平均每万人在校大学生人数由 1998 年的 27.2 上升到 33.1^[4]。但由于重庆市的各类高等院校生源来自全国各地,因此,每年毕业的大学生中只有一部分人能留在重庆工作,即每万人实际大学生人数还约低一点。从上面数据可以看出:重庆市现有人才数量总量偏少,人均受教育程度比上年虽有所增加,但上升幅度不大,且总体水平偏低,与东部地区特别是北京、上海相比还有相当大的差距。有资料显示,1997 年,北京每万人有 155.6 名在校大学生,是重庆 1999 年每万人在校大学生人数的 4.7 倍!就目前重庆市现有人才储备情况看,单就数量而言,也不能满足重庆经济发展的需要,更不要说对质的要求。因此,增加人才储量,提高人才储备的层次,是重庆市实现经济快速增长的条件。

(二) 人才分布不合理

就总体配置而言,重庆市的各类人才主要集中于中心地区、区县(市)及乡镇特别是广大农村人才太少,而且这些人才又主要集中于传统部门和行业,如工业、卫生、教育、科研和政府机关。一些新兴的部门和发展迅速的产业如金融、商业、交通、房地产、邮电通讯、建筑等专业技术人员偏少,不能满足经济发展的需要。这种人才分布的不合理性,严重制约了重庆广大农村的经济发展,拉大了城市与农村的经济发展差距,不利于重庆实现大城市带大农村的发展战略。

(三) 人才培养的投资力度不够,投资主体单一

我市的人才培养,其投资主要靠国家和地方财政的教育经费支出。1999 年,重庆市对教育的投入只占国民经济总值的 13.6%,科技支出只占 0.8%,在财政性教育经费的投入中,

有相当大一部分是投入到中小学等普及性义务教育上,而真正培养高级人才的高等院校,所获国家和地方财政拨款有限,又受计划教育体制的限制,需要靠自己找市场寻投资。随着经济的发展和人口数量的增加,如果仍然单纯依靠国家和地方财政的教育投入,且投资力度又不加大,重庆市将难以摆脱人才储量少、人才层次偏低状况。

(四) 在引进人才上,缺乏统一配套政策

重庆市近几年加大了对人才的引进工作力度,但在人才引进中存在各自为阵、标准不一问题,如重庆市委、市政府以及市人事局、市科委、市教委等政府职能部门甚至具体某单位都有自己的人才引进优惠政策。且只重视人才引进的数量,忽视人才群体结构的优化,只重视人才的引进而忽视人才的使用。在人才引进的具体优惠政策上,各政府职能部门或各单位也是各显神通,这就使得引进的人才一旦进入重庆市场后,横向比较存在不平衡性。对重庆市整体人才储量缺乏宏观的整体把握。

(五) “人才下乡”存在不足

资料显示,近几年重庆市委、市政府及一些政府职能部门均下派干部到区县、乡镇、支援区县、乡镇建设,从形式上看这是一种进步和改革,从实质上看与“人才下乡”的初衷有所背离。一是下派人员所到地区为经济落后地区,人们观念滞后,思想保守,甚至夜郎自大,对下派人员不愿接收,这使得下派人员在工作上得不到重视和支持,生活上也存在诸多不便,难以发挥应有作用;二是下派人员下派时间较短,短则几个月,长则两三年,时间的限制使下派人员的工作如蜻蜓点水,很难深入下去,有的下派人员甚至得过且过,只把时间混满就行;三是派人单位由于种种原因,并非将优秀人才派往基层,有的部门是将一些闲置人员或能力欠佳的人员下派,以完成上级主管部门的“派员”任务。这些不足,阻碍了重庆市中心城区人才对广大农村的辐射,未起到真正的带动作用。

(六) 未健全市内人力资源管理体系

1. 人力资源地区配置不平衡

中心城区人才数量大大高于广大农村人才数量。各区、县(市)及乡镇由于受地理条件、经济、文化等因素的影响,其人才的拥有数量也呈现不平衡性。有些地方,如黔江地区,拥有丰富的矿产资源和旅游资源,但由于教育与科技落后,信息闭塞,交通不发达,缺乏人才和熟练劳动力,经济发展缓慢。

2. 人力资源产业配置不尽合理

人力资源产业配置即人才在第一、第二、第三产业之间的配置,反映生产力的发展水平。从重庆市人力资源产业配置结构看,其变化方向与全国人力资源产业配置结构变化相一致。即人才在第一产业的配置比例逐步下降,在第三产业呈逐年上升趋势。虽然第三产业呈上升趋势,但与传统产业相比,其人才“量”还有很大差距。

3. 人力资源行业配置不平衡

重庆市目前在工业、教育、卫生等行业人才聚集,而在经济发展急需人才交通、金融、房地产等新兴行业人才匮乏。

按道理应该加大对急需人才行业的教育投入,以培养人才,提高人力资源的整体素质。然而,重庆作为老工业城市,在计划经济向市场经济转型过程中,包袱重,下岗工人多,就业压力大,且劳动力素质不高。为了保持社会稳定和人员就业,劳动密集型的传统产业还不能彻底摒弃。而高新技术行业,金融、交通等新兴部门,虽然发展前景好,但受实际情况限制,一是需要大量资金投入,二是需要高素质的劳动者,而这二者都是目前重庆市面临的问题。

4. 人力资源的群体配置效果差

从量上看,重庆市人力资源的配置缺乏规模效应,劳动力素质低;从质上看,重庆市人力资源的群体配置表现为不同等级水平的人才与不同职业种类的人才的有机结合差。实际上,重庆市人力资源的群体配置既谈不上“量”的增加也谈不上质的变化。

三、重庆中心城区人才建设及对周边地区辐射的对策

(一) 加速建立与完善市内人力资本市场价格机制

重庆市应统一出台市内人力资本的市场价格,针对不同人力资本含量的员工采取不同的薪资策略,对专业技术人员、高新技术所急需人员采取高于市内一般标准的高薪策略,进一步改变市内企业脑体倒挂现象,理顺人力资本市场价格,使市内人力资本合理配置以及人力资本经济价值得以充分实现。制定统一的吸引市外高层次人才(包括海外高层次人才)的特殊政策,以保证市外高层次人才在重庆工作的深化发展。同时,对那些自愿支援区县乡镇特别是边远山区的人才,应给予政策上的倾斜和奖励。

(二) 建立和完善人力资本投资市场机制

我国的人力资本投资市场目前尚处于初级阶段,受计划经济的影响,我国的人力资本投资主要靠国家投入,个人、家庭、社会对人力资本的投资还极其有限。现行的具有强烈计划经济色彩的教育制度和政策阻碍了社会、家庭、个人对人力资本的投资。我国正规高等学校的招生名额完全由政府教育管理部门决定,而其决定的基础不是我国人民对高等教育的实际有效需求,而是政府教育经费的拨付额。重庆市虽然近年来扩大了正规高校招生指标,但受教育经费的困扰,其规模还不能适应社会发展的需要。市内一些高等院校也与国外企业等联合办学,吸纳一部分希望受教育的人,然而受教学设备、师资力量等因素限制,这些“合资学校”目前的声誉还不能与正规的高等院校同日而语。成人教育近几年在数量与专业设置上得到了迅速发展,但真正培养出的社会所需高层次人才并不多。我市人力资本投资市场的建立与完善还有待于教育体制的改革,有待于市内人力资本市场价格机制的形成。一旦人力资本市场价格机制形成,自然会刺激人力资本投资市场的形成。在这一点上,政府应出台相应政策法规及措施,加速市内人力资本市场价格机制的建立与完善,促进人力资本投资市场的形成。

(三) 建立农村人才市场,加强城乡人才交流

加强城乡人才交流,前提是要加快农村人才市场建设。农村有极大的人才需求潜力,无论从农村教育卫生事业的发展、农业高科技的发展、乡镇企业的发展看,农村的人才都相当缺乏。加快农村人才市场的建设,一是要改变包当国家干部的体制,二是要改变人才择业就业观念,三是要疏通人才到农村的渠道,四是要帮助农村各类用人单位树立科技和人才意识,五是要重视“乡土人才”的开发与培养。在城乡人才交流方面,应注重信息、高新技术产业和教育人才的交流。实行“走出去,请进来”,即中心城区的人才与区县、乡镇挂钩,定期到区县、乡镇解决实际问题,政府各级部门定期将农村的“乡土人才”请进来进行“对口”培训,以强化农村乡土人才的文化知识和专门知识,提高整体素质。还可以进行“一帮一”活动,即中心城区的人才一对一地帮助乡土人才,正如“一帮一”扶贫一样,这有利于中心城区人才将理论实践化,“乡土人才”在实践基础上增强理论性,有利于城乡人才的共谋发展,在此基础上,逐步建立全市城乡人才交流信息网络。

(四) 建立人才供求体系

人才供求体系的建立涉及到人才需求信息、人才培养计划以及有关人才供求的相关政策法规的制定。人才需求信息即是要求人力资源管理部门在了解重庆市现有人才需求状况基础上,根据社会经济发展趋势,对重庆市各行各业在未来5—10年的人才需求进行科学预测,特别是掌握重庆市由城市化发展转为城乡共谋发展后,人才需求的变化情况。在此基础上根据重庆市“十五”发展规划,制定出重庆市今后5—10年的人才发展战略,再根据该人才发展战略,制定切实可行的人才培养计划,有目的、分阶段地加大人才培养的力度,增加对人才培养的投资,利用计算机网络实现全市人才供需信息的现代化。人才供求体系的建立,必须建立健全社会保障制度,必须有政策法规作保障。如果没有相应的政策法规配套,在实际操作中,易出现负面效应,如利用计算机传播虚假人才信息,用人单位对想“跳槽”之人实行“管、卡、压”,受聘者带走用人单位的商业秘密等等。人才供求体系的建立,不只是人力资源管理部门的人事,地方政府及政府各职能部门应统筹规划,切实安排,使人才的配置结构更趋于合理,更符合社会经济的发展。就目前而言,重庆市人事管理部门还只限于计划经济的人事制度管理,未彻底转变观念,对人力资源的开发利用,人才的培养与使用,特别是中心城区人才对周边农村的辐射作用,还未从重庆市未来经济发展战略高度加以重视和考虑,这应引起市委、市政府乃至人事管理部门的高度重视。

参考文献:

- [1]重庆市人民政府办公厅. 2000重庆年鉴[M]. 重庆:重庆年鉴杂志社,2000.
- [2]编委会. 中国城市综合实力五十强丛书——重庆市[M]. 北京:中国城市出版社,1995.
- [3]重庆市人民政府办公厅. 1999年重庆年鉴[M]. 重庆:重庆年鉴杂志社,1999.