

# 重庆市人力资源开发的战略选择

段小梅

(重庆工商大学 经贸学院, 重庆 400067)

**摘要:**在加快西部地区经济发展的过程中,对人力资源的开发是至关重要的。重庆作为我国新的直辖市和西部重要的经济中心,详尽分析重庆市人力资源的现状及存在的问题探讨重庆人力资源开发的一系列途径。对重庆市人才资源开发具有重要的现实意义。

**关键词:**重庆市;人力资源;西部

**中图分类号:**F240

**文献标识码:**A

**文章编号:**1008-5831(2003)02-0136-05

## The Strategic Choice about Developing Human Resources of Chongqing

DUAN Xiao-mei

(College of Economy and Trade, Chongqing Technology and Business University, Chongqing 400067, China)

**Abstract:** Chongqing is the largest municipality that is directly under the central government. Western development gives Chongqing some new opportunities, based on the new situation, Chongqing should accelerate to develop its human resources. This article analyzes the present situation of Chongqing's human resources, points out the necessity of developing human resources, and puts forward a series proposals about how to develop the human resources of Chongqing.

**Key words:** Chongqing; human resources; west area

### 一、重庆市人力资源开发现状及存在的问题

#### (一)重庆市人力资源的数量构成及状况

##### 1. 数量规模

(1)人口基数过于庞大,2000年末人口数约为3 091万人,而其他三个直辖市北京、天津、上海分别为1 382万人、1 001万人、1 674万人,由于其人口基数大,重庆市在2000年的人口自然增长率虽仅为3.45‰,低于全国8.77‰的平均水平,但年自然增长人数仍达到10.63万人。

(2)农业人口所占比重过大,占总人口的66.9%,而其他三个直辖市乡村人口占总人口的比重分别为:北京22.46%、天津28.01%、上海仅11.69%。这表明重庆市的城市化水平与其它直辖市相比还存在着较大的差距,有大量的农村剩余劳动力被滞留在土地上。

(3)从1990年到2000年,重庆市人口自然增长率呈递减趋势,有利于缓解重庆市劳动力过剩和就

业压力过大的局面。

#### 2. 农村人力资源数量状况

农村人力资源在数量上约占重庆市总人口的2/3,是重庆人力资源的重要组成部分,对其开发的量大、面广、层次多、情况复杂、任务繁重(表1)。

表1 重庆市农村基本情况(1999—2000年)

指标	绝对数		构成(%)	
	1999	2000	1999	2000
人口(万人)	2 442.47	2 420.32	—	—
乡村从业人员(万人)	1 342.99	1 352.60	—	—
农林牧渔业	955.09	921.5	71.2	68.1
工业	57.68	59.25	4.3	4.4
建筑业	71.77	75.58	5.3	5.6
交通运输、仓储及邮电通讯业	17.87	18.53	1.3	1.4
批发、零售贸易业、餐饮业	30.77	33.46	2.3	2.5
其他	209.81	244.28	15.6	18.0

资料来源:重庆市统计局《重庆统计年鉴2001年》第330页。

收稿日期:2002-12-02

作者简介:段小梅(1972-),女,四川渠县人,重庆工商大学经贸学院讲师,厦门大学博士研究生,主要从事发展经济学、区域经济学研究。

由表 1 可知:重庆市农业人口的就业主要集中在农林牧渔,在 1999 年高达 955.09 万人,2000 年达 921.5 万人,分别占乡村从业人员的 71.2% 和 68.1%。大量的剩余劳动力滞留在第一产业,从事边际劳动生产率几乎为零的生产,而第三产业应是转移农村剩余劳动力的广阔场所。但从统计表来看,2000 年仅占乡村从业人员的 3.9%(即交通运输业、仓储邮电通讯业与批发、零售、餐饮业两大项相加),第二产业也仅占 10%。因此拓宽劳动力转移渠道,大力发展农村的第三产业势在必行。与此同时,还应加强农村人力资源的开发与培训,使之能适应第三产业、第二产业发展的需要。

### 3. 重庆市人力资源的年龄结构

表 2 重庆市人力资源的年龄结构状况与京、津、沪比较

地区	总人口 (万人)	年龄人口			占总人口比重(%)		
		0-14 岁	15-64 岁	65 岁以上	0-14 岁	15-64 岁	65 岁以上
重庆	3 090	678	2 168	244	21.93	70.17	7.90
北京	1 382	188	1 078	116	13.60	78.04	8.36
天津	1 001	168	750	83	16.75	74.93	8.33
上海	1 674	204	1 277	193	12.19	76.28	11.53

资料来源:国家统计局《中国统计年鉴 2001 年》第 95 页。

从表 2 可以看出,重庆市人口的总负担数<sup>[1]</sup>在四个直辖市中最高,为 29.83%,将近总人口的 1/3。而 0—14 岁的少年比重在四直辖市亦最高,表明重庆市今后进入劳动适龄人口的数量是比较庞大的,他们正处于对其人力资源加以培养,开发的大好时机,因此应大力发展教育,提高其素质,从而为重庆市今后经济的高质量增长打下基础。

### 4. 重庆市人力资源的产业构成

近年来,重庆市产业结构不合理的状况有了明显改善,1978 年一、二、三产业的比重为 36.8:45.8:17.4,到 2000 年,其产业结构演变为 17.8:41.4:40.8,已基本改变了以农业为主的状况,第二产业仍保持了国民经济的主导地位,第三产业已成为发展迅速,潜力最大,对全市经济增长贡献最大的产业,国民经济格局已由“一、二、三”向“二、三、一”转变。

产业结构的调整,带动了劳动力在不同产业间的转移,从业人员构成发生了深刻变化。第二产业的从业人员由 1990 年的 70.3% 降到 2000 年的 53.4%,第三产业由 12.9% 增加到 29.3%。由此可以看出,从业人员在经济活动中,需不断提高自身的文化素质,调整其知识结构,积极适应产业结构的演

变,向第三产业转移,与社会经济的发展保持紧密联系,这与重庆市产业结构调整的目标是一致的。

## (二)重庆市人力资源的质量状况

### 1. 教育情况

据 2000 年的统计数据显示,重庆市共有高校 22 所,重庆市高等学校在校学生数约是普通中学生数的 9%,约是小学生的 5%。从在校学生结构看,大学生仅占在校学生的 3%,严重阻碍了高层次人才的培育,从而影响人力资源整体素质的提高。

作为高层次人才来源的研究生数量太少,2000 年研究生的毕业人数仅 1 084 人,无法适应大重庆的发展,从而制约重庆高技术产业的发展;同时教师短缺,教师与学生之比约在 1:10 以上,一方面造成教师负担过重,另一方面也影响人力资源的提高。

### 2. 重庆市人力资源的文化素质构成

在“九五”时期,重庆市人口的文化素质发生了明显变化,文盲率有了较大幅度下降,具有大专及以上学历的人口比重有了很大程度的提高。全市人口中不识字人口占总人口的比重由 1990 年的 17.89% 下降到 2000 年的 8.90%,10 年下降了 8.99 个百分点。全市具有大专及以上学历的人口数 2000 年比 1990 年增长了 1.62 倍;具有中专和高中文化教育水平人数 2000 年比 1990 年增加了 37.88 个百分点;具有初中文化教育水平人数 2000 年比 1990 年增加了 28.69 个百分点。从总的情况看,1990—1997 年,全市人口文化素质提高速度比全国同期慢,而 1997—2000 年全市人口文化素质提高速度开始快于全国平均水平,这说明直辖以来,重庆市的教育事业发展加快,人口的文化素质向高层次推进的速度更快。但是,从横向进行比较,重庆市与北京、天津、上海的文化素质还存在着较大的差异。

由表 3 可以看出,每 10 万人中拥有大专及以上学历者,北京是重庆的 6.77 倍,上海是重庆的 3.90 倍,天津是重庆的 3.21 倍;从文盲率来看,重庆是四个直辖市中最高的,甚至比全国的平均水平还高 0.23 个百分点。重庆市与其它直辖市之间存在的较大差距必须通过教育水平的提高来实现。

## 二、重庆市人力资源开发的意义

### (一)农业经济发展的要求

重庆市农业人口占绝对优势,农村经济的发展是振兴重庆经济、实现脱贫及移民任务,有效保护生态资源的关键。因此,必须大力开发农村人力资源,以高素质的人才和先进的科技成果,促进重庆市的

以农、林、牧、渔为特征的大农业走出低谷。在发达国家,科技与人才对农业经济的贡献率已高达60%—80%,而我国仅徘徊在30%—40%左右,目前重庆

市仅达到我国80年代的水平。由此可见,提高农村从业人员的素质是重庆市人力资源开发的重要任务之一。

表3 各地区每十万人拥有的各种教育程度人口比较

年份	大专及以上		高中和中专		初中		小学		文盲率(%)	
	1990	2000	1990	2000	1990	2000	1990	2000	1990	2000
全国	1 422	3 611	8 039	11 146	23 344	33 961	37 057	35 701	15.88	6.72
北京	9 301	16 843	18 974	23 151	30 551	34 391	22 577	16 956	8.70	4.23
天津	4 668	9 007	15 908	20 851	29 379	34 590	29 635	25 031	8.92	4.93
上海	6 534	10 940	19 532	23 018	31 592	36 803	22 683	18 934	11.04	5.40
重庆	1 070	2 802	6 230	8 596	22 860	29 413	45 000	43 386	14.02	6.95

资料来源:国家统计局《中国统计年鉴2001年》第96、98页。

另外,从前面的分析可知,重庆市的农村从业人员主要集中在农林牧渔领域,而落后的重庆市农村经济要摆脱传统的“粮猪”型经济,要增加农民收入,必须大力发展非农产业,必须积极开拓农民从非农产业中增收的途径,而这些都需要提高农民素质。

### (二) 第三产业发展的需要

第三产业是一个地区经济发展水平的重要表征,也是反映地区竞争力强弱的重要指标,还是吸纳农村剩余劳动力的有效途径。目前,重庆市第三产业发展虽比以前有了很大提高,但仍远远落后于京、津、沪及沿海发达城市,尤其是商贸、金融、保险、房地产及社会保障体系仍不完善,难以形成相互配套的产业综合服务网络,制约了城市化水平的更大提高。因此需要尽快培养大批第三产业的管理与组织人才,增进各地市场之间的物资、科技、信息和人才交流,振兴重庆市第三产业。同时也为大量的下岗工人提供再就业渠道,缓解失业压力。

### (三) 提升重庆市传统产业的需要

重庆是我国的老工业基地,制造业企业相对较多,但企业的经济效益不高,产品缺乏竞争力,科学技术不能及时转化为生产力,科技普及率不高,一个重要原因就是人力资源整体素质偏低。根据重庆市企业调查队对重庆市86户制造企业的调查情况看,绝大多数企业信息技术人才缺乏,尤其是高级以上的技术人才。从统计材料看,有81.4%的企业缺技术工人,91.4%的企业需要高级以上人才。而且,随着科技的进步和竞争的日益加剧,单一的劳动密集型企业比重将减少,技术密集型为主的复合型企业将逐步增加,因此,必须加大人才资源开发力度,加强技术人才培养综合环境建设,以改善和提升重庆市传统工业,增强重庆市制造业的竞争力,从而优化

重庆市的工业结构。

### (四) 重庆市可持续发展的需要

人力资源的开发与社会可持续发展是相互依存、互为条件的,社会可持续发展强调既注重经济、政治、文化发展,又不能破坏环境、生态、资源,不危及子孙后代的需要和发展,而这种发展是离不开通过人力资源的开发,加强对人知识技能的培养来实现的。此外,对人力资源的开发还可以使之既具备科学文化知识和某些专业技能,又富有人文精神,能自觉抵制资源浪费、环境污染、生态失衡等有违可持续发展观念的现象滋生和蔓延。

重庆市位于长江和嘉陵江的交汇处,且三峡库区有85%在重庆辖区,党中央赋予重庆市的任务之一就是保护三峡库区生态环境,建设好生态经济区,然而重庆市的水体及大气污染十分严重,生态环境十分脆弱。保护环境是重庆市实施可持续发展战略最为紧迫和首要的任务。因此,必须充分利用现有教育资源对广大在校学生开设环境与生态保护课程,灌输可持续发展思想;并通过有关学校培养具有较高环境保护素质和专门知识的高级人才,以适应重庆市建设和发展的需要。

另外,重庆市具有丰富的煤、水和天然气资源,水电能源开发潜力巨大,但必须通过提高技术水平和人才质量来提高资源利用率,从而实现经济发展与环境保护、资源的可持续利用相结合的可持续发展目标。

## 三、重庆开发人力资源的措施

(一) 加大基础教育投入,充分发挥人力资源投资效益

从经济学的角度看,基础教育具有投资少、收益率高、机会成本小等特点。尤其有利于提高低收入

水平的下层民众的知识存量,拓宽社会经济发展空间,对社会经济的发展起着直接的推动作用。

据统计,重庆大中小学生人均教育投资比例大致为1:6:66.5,即1名大学生经费相当于6名中学生经费、相当于66.5名小学生经费。据经济学家分析,对于落后的发展中国家来说,高等教育往往耗资巨大,但相对社会收益却较小,而基础教育却正好相反。据典型资料统计,发展中国家培养一个大学生所耗投资是培养一个小学生的近88倍,但所得收益却是培养一个小学生的6.4倍(谭崇台《发展经济学》)。美国著名经济学家舒尔茨认为:“改善穷人福利的决定性生产要素不是空间、能源和耕地,而是人口质量的改进和知识的增进”,因此,重视基础教育,提高劳动者整体素质是开发人力资源的最优方案和长期选择。重庆市目前有67%的人口在农村,绝大多数未充分开发的人力资源和贫困人口也在其中,重庆的大发展不可能建立在广大农村贫困落后的基础之上。因此政府必须给予相应的政策支持,加大对基础教育的投入力度,以有效挖掘重庆人力资源的潜力,提高人民生活水平,增强重庆市综合实力,为重庆社会经济的持续发展打下坚实的基础。

### (二)多渠道全方位发展成人和职业技术教育

职业技术教育是有关各种职业的专门技能方面的教育,是普通教育的继续和深化。通过职业技术教育可以使人掌握社会经济活动所必需的各种职业劳动技能,使其由可能的劳动力转换成现实的劳动力。成人教育是传统学校教育向终身教育发展的一种新型教育制度,主要是对已经走上各种生产或工作岗位的从业人员进行的教育,能够直接有效地提高劳动者和工作人员的素质,从而直接提高工作效率和经济效益。

职业技术教育和成人教育是当代社会经济发展和科学进步的必要条件,也是促进社会进步和经济发展的手段之一,但重庆市目前的职业技术教育和成人教育十分薄弱,根据重庆市企业调查队对重庆市比较有代表性的86户制造企业的调查情况看,截止2000年,这86户企业中,正式在岗职工文化程度在大专及以上学历仅二成多,近八成的职工文化程度只有中专、高中、职高或高中以下。其中技术工人文化程度相对较低,大专及以上学历的不到10%,初中和小学文化程度的分别占到29.2%和3.7%。因此,必须通过成人教育和职业技术教育大力加强对人才的再培训和再教育,改进重庆市人才资源的结

构和存量,增强他们对先进技术知识的吸收能力,提高他们在市场经济中的决策能力和各种技能,使他们能尽快吸收新思想、新观念、新技术,以满足重庆社会经济发展对人才的需要。另外在成人教育和职业技术教育的专业选择上,重庆市要根据自身的资源优势,努力形成与之相适应的专业人才培养,促使资源优势向经济优势转化。

### (三)积极稳妥地推进高等教育改革

增加对初等教育的投资,并不意味着就不发展高等教育,重庆市的经济要在西部大开发中实现跨越式发展就必须大力推进高等教育改革,以满足西部大开发和经济建设的需要。重庆的高等教育结构应同西部大开发中所需的人才结构相适应,根据对重庆市近期、中期、远期对人才需求的预测,制定出各个不同时期的人才需求计划,以实现高校与经济社会发展的密切结合。当前应针对重庆市经济发展急需的农业、环保、技术工人以及金融、保险等方面的人才加大培养力度。并在此基础上,调整高等院校的办学规模、专业结构,改革专业设置和课程设置,并在重视基础理论研究的同时,加强应用能力的培养,根据学科交叉渗透的发展趋势,培养高层次、复合型人才,使高等院校培育出来的各科专门人才既符合重庆市发展的现实需要,又有利于未来发展的需要。

### (四)建立完善的教育发展支撑体系

一是资金保障。各级政府应当保证财政投入的主渠道作用,落实“三个增长”,财政性教育经费支出占国民生产总值的比例要力争较大提高。二是法律保障。80年代以来,我国已颁布了《职业教育法》、《教育法》、《高等教育法》等,这些法律的颁布对推动我国教育事业的发展,促进劳动者文化技能的提高,加快人力资源的开发和利用,维护人力资本权利发挥了重要作用;重庆市在依照这些法规大力发展教育的同时,还应结合本地实际,制定有利于加快人力资源开发的地方性法规。三是组织保障体系。应建立稳定的教师队伍,切实提高教师的工资待遇和社会地位,真正形成尊重知识、尊重人才、崇尚教育的良好氛围。

(五)调动现有人才的积极性和大力引进外来人才,促进人才合理流动

新中国成立以来,伴随着重庆市的“三线建设”和经济发展,国家为重庆市输送、培养了大批人才,把现有人才用好,调动他们的聪明才智和作用,这是

重庆市人力资源开发的关键,也是当前重庆市人力资源开发扶持的重点。用好现有人才,就应遵循人才的成长规律,尊重人才个性,激发他们的积极性和创造力,通过突出事业留人、强化感情留人和逐步提高待遇等措施,提高重庆市留住人才的能力。

大力引进外来人才也是加强重庆市人力资源开发的重要措施。目前,国家人事部正在拟定人才智力引进政策,引导东部沿海地区科技人才通过各种形式参与西部建设,团中央正在实施“金桥工程”动员有志者到西部建功立业。因而,作为西部地区重要增长极之一的重庆市,当前是其引进人才的最佳时机。首先,要采取优惠政策广泛吸引其它地区的国家机关、大中专院校、科研单位以及社会上有专门才能、专门知识的人,鼓励他们到重庆来承包开发项目、兴办乡镇企业和各种经济实体,并根据其在经济开发中的贡献确定其报酬和各种优惠待遇。同时还应对来重庆市工作的高层次人才给予一次性补贴。其次,对于重庆市边远地区的人才引进,应立足于短期服务,以借调、聘用、兼职等不改变人才行政隶属、不迁户口、不随调家属的形式,吸引人才定期或不定期到这些地区工作,即实行“户口不迁、身份保留、来去自由”的政策,以缓解这些地区对人才的需要。最后,还应建立起“人才绿色通道”,只要有一技之长,进入重庆市就应畅通无阻。在这方面陕西省已为我们树立了榜样,只要达到本科以上学历者,在西安可先落户、后择业。同时还应积极挖掘海外市场的人力资源,成都市在这方面已走在了前面,在1998年成都市就在高新区建立了留学人员创业园,留学人员只要有附加值高的技术或产品,便可进入园区注册企业,同时享受各项减免税等优惠政策。

#### (六)遵循客观规律,充分发挥市场机制在重庆人力资源开发中的作用

首先,由于受生产力发展水平的制约,落后的西部地区与发达的东部地区在人力资源的竞争上是不平等的,因为在市场机制条件下,利益驱动已成为吸引人才的重要因素。但如果要求一些艰苦地区仅用高薪、优厚待遇吸引人力资源也是不现实的。重庆市有着丰富的自然资源,能源充足,劳动力价格便

宜,开发前景十分可观。政府可适当让利,以资源优势来大量引进人力资源,为他们提供施展抱负、发挥才干的舞台。因此政府部门应该规范行为,加强市场管理,优化市场环境,促进市场的良性发展,从而为愿意到重庆市创业的人才提供良好的环境条件。

其次,要充分认识在市场经济条件下人才的资本属性,要有人才成本观念,在人力资源开发上防止低水平重复建设,提高人才效益。与此同时,还应充分发挥“无形的手”的作用,引入竞争机制,按价值规律办事,拉开收入差距,使人才价值得到真正体现。

最后,还应建立一整套适应市场经济规律、具有激励机制的人事人才管理制度,逐步创造一个人才能进能出、职务能升能降、优秀才能脱颖而出的良好用人环境,发挥市场机制在调整人才结构、配置人力资源中的基础性作用。运用市场导向和产业政策导向,引导人才合理流动,促进人力资源社会化配置,实现人力资源效益最大化。

#### 参考文献:

- [1] 黄志亮. 重庆经济发展论[M]. 重庆: 重庆出版社, 2001.
- [2] 崔如波. 西部开发与重庆经济发展战略研究[M]. 重庆出版社, 2001.
- [3] 吴文武, 牛越生. 中国人力资源开发系统论[M]. 中国建材工业出版社, 1996.
- [4] 詹培民, 樊顺清. 重庆市人力资源开发现状分析[M]. 重庆商学院学报, 2001, (3): 28-30.
- [5] 胡兵, 胡宝娣. 重庆市人力资源开发初探[M]. 重庆经济, 2001, (2).
- [6] 孟星. 论21世纪初西部开发中的人才资源开发战略[J]. 重庆商学院学报, 2001, (3): 8-11.
- [7] 吴正俊. 重庆人力资源投资的战略选择思考[J]. 重庆经济, 2001, (2).
- [8] 重庆市企业调查队. 重庆市企业技术素质与技术人才现状剖析[J]. 重庆经济, 2002, (2).
- [9] 付跃钦. 与时俱进, 改革创新, 推动西部人才资源开发[J]. 中国人才, 2002, (4): 32-33.
- [10] 重庆市统计局. 重庆统计年鉴2001年[M]. 北京: 中国统计出版社, 2001.
- [11] 国家统计局. 中国统计年鉴2001年[M]. 北京: 中国统计出版社, 2001.