

广东新型工业化中人才资源问题探讨

文 \ 陈池澍 易露霞

一、广东新型工业化中人才资源存在的问题

广东作为中国的一个经济大省,拥有毗邻港澳的独特优势。作为改革开放的最前沿省份,从提出新型工业化道路以来,步步前进。2005 年全省规模以上工业完成增加值 9416.39 亿元(按生产法计算),是 2000 年的 2.8 倍,2005 全省 GDP 达 21701.28 亿元,比上年增长 12.5%,总量继续在全国各省、市、区中居首位,人均 GDP 接近 3000 美元。但与此同时,广东省在人力管理、人力资源的开发上还存在一些问题,具体表现在如下几个方面:

1、高端人才短缺严重

2004 年,广东的就业人员合计为 2324.19 万人,其中具有研究生及以上学历者为 15.95 万人;拥有技术职称人员合计为 312.52 万人,其中拥有高级技术职称者为 26.43 万人;具有技术等级证书人员合计为 121.99 万人,其中拥有高级技师证书的仅为 6.14 万人。与其他省份比较,每百万人口拥有科学家和工程师为 2415 人,在全国排名第 6,落后于北京、上海、辽宁、江苏、湖北。广东高技能人才也只占到全省技能人才队伍总数的 3.9%,还达不到全国的平均水平。高层次、高技能人才的短缺成为广东进一步走新型工业化道路的一个瓶颈。

2、人才开发与经济发展不相适应

广东的教育体系和人力资源能力建设体系还不够完善,如民办学校得不到公立学校同等的待遇,体现在办学经费及中高等教育民办学校的录取分数上。广东的高等教育毛入学率为全国的平均水平,约为 17.5%。普通本专科在校生为 0.601%,低于全国平均的 0.708%,排在全国的第 18 位。城乡之间、区域之间教育发展不均衡。高水平、高质量大学不多。高等教育的学科专业设置与经济社会需要不相适应,结构性矛盾比较突出。

3、人才资源地域上分布不均

高级人才在省内的分布主要集中在珠江三角洲地区。相对于珠江三角洲,东西两翼和粤北山区的高级人才数量十分有限;在薪酬上同样体现着人才结构差异,珠江三角洲地区的高级工程师的年薪可达 50 万元人民币,与东西两翼和粤北山区的普通工人年薪不到 1.2 万元形成鲜明对比。

4、市场配置人力资源的基础性作用发挥不够

广东人力资源市场在短短二十年里,从无到有,在人力资源配置中发挥了积极的作用。但是,从总体上

看,人力资源市场还处在发展初期,十分不完善,从规模上,涉及的行业的广度上都与先进发达国家、地区存在差别。人力资源市场的主体地位尚未根本确立,人力资源市场机制还不健全,程序化、规范化的程度还不够。人才市场的总体管理上还存在无序,自顾自得经营模式。

二、应对策略

针对上述几个问题,笔者认为广东在新型工业化中如果不加大人才资源的管理和宏观引导,势必会使人才资源这一问题成为广东加快经济建设步伐的一个阻碍因素,进而限制了广东工业化生产的进一步发展,最终使广东的总体竞争力减弱。为此,提出以下应对策略。

1、实施高层次人才战略

高尖端人才的培养包括两方面:一是企业家管理人才的培养,一是高层次专业技术人才培养。这两方面的培养对于广东走新型工业化道路都起了至关重要的影响。对企业家管理人才,应着重提高其战略开拓能力和现代化经营管理水平,重视在市场竞争中发现、培养企业管理经营人才,着力培养一批熟悉国际国内市场、具有国际先进水平的优秀企业家;对高技术人才,应从理论和实际两方面同时兼顾,加强专家之间的理论学术交流,建立特级专家评选制度等等。

2、优先发展教育事业

再尖端的人才都是从教育中培养获得,所以教育显得尤其重要。充分调动社会力量办学;努力普及高中教育;积极推进高等教育大众化,大量培养科技人才;重视职业技术教育这些措施都是优先发展教育事业的积极体现。减轻农民负担,特别是省内欠发达地区,引导其对子女教育进行“投资”。

3、加快人才市场体系建设

建设竞争有序的人才市场。在市场运作上,允许民间资本参与。建立现代化的人才资源信息网络和人才资源信息库,加快实现人才市场与劳动力市场、高等学校毕业生就业市场的互通、资源共享,充分发挥市场对人力资源配置的基础性作用。

发展的关键是人才,面对广东省社会经济发展带来的机遇和挑战,必须切实可行地推进人才战略,及早制订应用人才的新机制,争取在全社会营造出一个有利于人才成长和发挥作用的良好环境,使广东经济在日益激烈的竞争中立于不败之地。

(作者单位:广东工业大学经济管理学院)