

我国西部地区人才资源开发问题及其对策

韩立红, 刘建军

(河北省委党校 哲学教研部, 河北 石家庄 050061)

[摘要] 文章对当前我国西部地区人才资源开发中存在的人才总量不足、人才流失严重、现有人才资源开发不够充分、人才流通渠道不畅等问题进行了分析。在分析原因的基础上, 提出了一些对策: 树立“人才资源是第一资源”的观念; 眼睛向外, 吸引人才; 立足自身, 培养人才; 科学管理, 事业留人。

[关键词] 西部地区; 人才资源开发; 问题; 对策

[中图分类号] C961 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-9477(2009)02-0007-02

与发达的沿海地区相比较而言, 西部地区人才资源开发工作是落后的, 从某种程度上来说, 人才问题已成为西部地区经济社会发展的瓶颈。因此, 要想实现西部经济腾飞, 必须把人才资源开发工作作为西部开发战略的重中之重。

一、问题透析

人才总量不足。西部地区的人才资源状况, 从总体上看, 无论是人才的数量还是质量, 都难以适应我国经济社会进一步发展的需要。我国西部地区国土总面积的61%, 但西部地区科技人员的数量仅占全国总量的27.1%。由此可见, 西部地区人才队伍的总体规模与实现当地社会经济跨越式发展的要求还存在相当大的差距。并且就西部现有人才队伍的配置和素质结构来看, 也还存在着不合理因素。这主要表现为: 专业技术人才大都分布在机关、高校、文化、事业单位, 远离生产一线; 人才开发与经济、科技发展相脱节, 尤其是作为国民经济主要生产和经营单位的企业, 其专业技术人员队伍总量明显不足; 专业技术人员知识老化、知识层次低、知识结构不合理、素质偏低的现象很严重; 中专以下学历的管理及专业技术人员比例大, 而高科技人才数量偏少, 高新技术人才严重匮乏, 博士、博士后、两院院士等高、精、尖科技人才更是凤毛麟角。

人才流失严重。由于历史条件和地理位置以及政策、人文等方面的原因, “孔雀东南飞”式的人才外流是西部欠发达地区普遍存在的现象。据人事部门透露, 20世纪80年代以来, 西部地区人才流出是人才流入的两倍以上。20世纪80年代以后, 西部地区经历了一个人才流失最为严重的时期。随着市场经济的发展, 原有的工业、毛纺、建材、化工等行业逐渐衰退, 一些专家也跟着流失。近十几年, 一些西部城市的流入流出的人才比例严重失衡, 形成新一轮人才流失高峰。据统计, 呼和浩特市每年约有20000人考上中专院校, 而回呼和浩特就业的只有2000人左右。引进人才困难与人才流失是一个问题的两个方面。例如西部地区严重缺乏的一些高新技术、支柱产业、重点工程、新兴产业、城市建设等领域急需的高层次优秀专业技术和管理人才, 以及与西部地区经济发展息息相关的生态建设、农畜产品加工业、机械、纺织、化工、建材等支柱产业非常缺乏的高级科研、策划、设计和管理型人才, 都难以引进。科研条件差、科研氛围不浓以至学术研究上不能形成合力等情况也使一些优秀人才感到英雄无用武之地, 造成了大量人才外流, 流入外地之后, 这些人在经济发达地区大都成为了栋梁之才。此外, 一些花费巨大代价引进的高技术人才, 在西部地区工作一段时间后又因种种原因离开现象更是值得关心西部地区发展的有志之士深思的问题。

现有人才资源开发不够充分。经济发展滞后在很大程度上会导致思想观念的封闭、保守, 西部地区的人才工作长期以来存在着指导思想方面的问题。最为突出的是在人才评判和使用标准上, 还没有完全脱离计划经济条件下的思维方式, 习惯于用行政手段的方式调配、使用人才, 因此不可避免地存在着专业人才学非所用、不能充分发挥专业特长的现象。还有些部门出现一种“想要的人进不来, 不想要的人出不去”的尴尬局面, 这种学用不一致的用人体制造成了严重的人才浪费。其次, 在人才开发

问题上缺乏长远眼光, 只看重现实需要, 忽视长远发展, 对一些短线专业人才说下岗就下岗, 说买断工龄就买断工龄, 严重伤害了专业技术人员的感情, 挫伤了人才的积极性和创造性。再次, 人才使用机制不活, 一些部门和单位在用人问题上, 还存在着论资排辈、任人唯亲等现象, 这严重地制约着西部地区本地人才资源的有效开发。

人才流通渠道不畅。人才的合理流动是人才成长、进步、人才资源优化配置的重要途径。但由于历史和体制的原因, 西部地区人才流通的渠道还很不畅通。比如说, 人才管理体制封闭, 条块分割严重, 人才基本都是部门所有, 各自为政, 各部门人才不能相互流动, 一次分配定终身还是人才配置的基调。此外, 人才市场发育得不太完善, 市场配置人才的机制不到位, 人才信息透明度不够等多方面因素都致使人才流动不畅通, 人才交流一直在低水平徘徊。

二、对策思考

树立“人才资源是第一资源”的观念。科学发展观的核心是坚持以人为本, 而人力资源开发是坚持以人为本的题中之义, 所以加大人力资源开发力度就成了落实科学发展观的重要举措。西部地区要落实科学发展观, 实现经济腾飞, 必须以开发人才资源为突破口。其次, 要解放思想, 更新观念, 树立正确的人才观和就业观。尤其是要突破所有制局限, 树立大人才观, 把社会各种所有制单位的人才都纳入人事、人才工作的视野, 扩展人才资源开发的领域, 要加大对人才素质和优化人才结构的力度, 推进人才资源的优化配置, 调整政策, 尤其是对专业技术人才的管理, 要采取逐步淡化身份、户籍界限的措施, 从而实现灵活的选人用人政策。最后, 要以建立学习型社会为契机, 提高西部地区人民的整体素质, 营造出尊重知识、尊重人才、爱护人才、合理使用人才的良好氛围, 形成大批优秀人才脱颖而出、脱颖而出的局面, 从而实现人才资源开发与经济社会发展的互促互进。

眼睛向外, 吸引人才。

一方面要加大资金投入。在所有不发达地区, 都存在着一一种经济欠发达、对人才资源开发投入不够导致人才外流、人才匮乏, 又进一步制约经济社会发展的恶性循环现象。资金投入不到位, 工资收入低, 福利待遇差, 与发达地区人才的待遇比较相差悬殊, 导致一些人心态不平衡, 这是造成人才外流的深层原因。激励是开发人才资源的重要手段之一。为此, 要加大人才资源开发的投入力度, 不惜重金, 引进人才。

另一方面, 要搞好制度建设。近年来, 西部地区尽管出台了一些法规和政策, 但是与发达地区相比, 政策仍不够优惠, 并且由于一些法规没有连续性、广泛性和可操作性, 很多优惠政策在实践中又不能完全落实, 所以尚没有形成一整套有利于人才成长和充分发挥作用的人才法规政策体系。此外, 加快与人才资源流动密切相关的一些制度(如社会保障制度、再教育制度、培训制度等)的改革步伐, 促进人才自由、有序、合理流动, 也是吸引人才的重要举措。

眼睛向外寻找外来人才的另一个思路就是树立“不求所有, 但求所用”的用人观念。地处内陆, 西部地区必须从自身实际情况出发, 充分发挥市场机制, 实施“借脑工程”, 下大力加强与国

内外高等院校、科研机构、人才服务机构以及驻外机构的联系,通过各种渠道广泛收集高层次人才的信息,做好人才信息储备工作,并可根据需要,建立高层次优秀人才信息库,采取“不求所有,但求所用,来去自由”的柔性人才管理政策,以调动、借用、聘用、兼职、项目合作等方式引进智力、引进人才。实践证明,这是人才开发中的明智之举。

立足自身,培养人才。

人才资源开发还要眼睛向内,善于发现人才,充分重视、珍惜、爱护内部的人才资源,这是增强西部地区人才资源开发的后劲、加大西部地区大人才资源可持续发展能力的根本。因为只有留住人才,才能凝聚人心,吸收更多的外来人才。

首先,要关心他们的生活、工作,提高他们的待遇,努力为他们提供更多的展示自身才华、发展自身潜能的机遇。其次,要加大对现有人才在岗位培养和继续教育力度,就是说西部地区要充分发挥本地教育资源优势,设立人才资源开发专项资金,建立教育发展基金制度,用于高层次优秀人才的培养、开发、补贴、奖励等。在现有人才培养方面建立长效机制,改变过去那种重使用、轻培养的陈旧观念,不断帮助现有人才走出去,开阔眼界,更新知识结构,尤其对一些西部地区急需而又很难引进的人才,要有信心自己培养。最后,还要发挥引进的人才对现有人才的示范、带动作用,通过事业、项目合作等渠道帮助西部地区现有人才成长,这是落后地区人才资源开发的一个捷径。

科学管理,事业留人。

偏远的地理环境,较差的自然条件,不甚发达的交通网络,成为阻碍西部地区引进人才的原因之一。然而,自然环境的缺陷可以通过“培育良好的人才成长的软环境”来弥补。为了解决本地区人才外流问题,西部地区政府和有关部门要树立现代人才管理观念,加紧对人才问题的系统的理论研究,改变管理滞后的状况,真正做到科学管理,事业留人。

首先,在人才资源开发和人才配置方面,要坚持市场导向的原则。进一步培育和规范劳动力市场和人才市场,优化市场信息系统,使人才市场真正成为人才的集散地,以充分发挥市场配置人才资源的基础性作用,逐步建立起与社会主义市场经济体制相适应的人才培养、使用、管理、流动机制,降低人才流动成本。

其次,要结合西部地区实际情况,探索人才成长的规律,增

强服务意识,为人才流动、人才成长、人才创业打造坚固的事业平台。人才资源开发与企业发展、经济进步相结合,走产、学、研相结合的道路是人才开发与培养的重要机制。例如,西部地区私有经济发展具有良好的势头,纺织、化工、农产品加工业、新兴的电子、高新科技行业等,在吸纳劳动力方面有着相当大的潜力,也为人才成长与开发创造了机遇。西部地区应充分发挥私营经济在就业中的重要作用,根据人才专业情况和经济发展的实际需要,对高校毕业生要鼓励他们到基层到企业特别是非公有制企业工作。对在西部地区发展的非公有制企业组织,在人才引进、招聘、职称评定、表彰奖励、选拔专家等方面,要给予其政策优惠。努力促进企业与有关高等学校、科研机构之间的紧密联合,形成企业的资本优势与高校、科研机构的智力优势、人才优势互补,相互推进,共同发展,扩大合作,拓宽双向交流的渠道,为人才成长创造更理想的环境。这样,才有利于形成出人才、出成果的双赢局面。

最后,营造人才发展的良好人文环境。为此,要努力消除体制性、制度性障碍,建立公平、公正、公开的竞争机制。要不断健全和完善有关高新技术人才队伍的建设,建立一套适应高新技术产业发展的运行机制和激励机制,积极探索资本、技术、知识等生产要素参与分配的政策和办法。要创造一个有利于高技术人才成长、发展的软环境。最为重要的还是要加强人力资源能力建设。尤其在人才选拔和使用上,不能唯学历、唯资历,而要注重能力,设立富有挑战性、竞争性的事业岗位,充分发挥各行各业优秀人才的能力和潜力,这样才能真正做到项目留人、事业留人、制度留人、待遇留人、感情留人,使每一个人才都学有所用,人尽其才。

[参考文献]

- [1]胡跃福.西部人才政策措施实施效果的调查与评估研究[M].北京:研究出版社,2008.
- [2]苏虹.西部地区人力资源开发的困境与对策[J].中国市场,2006,(13):18-19.
- [3]文湘.论西部地区人力资源的开发[J].攀登,2007,(6):116-119.

[责任编辑:陶爱新]

China's western region development of human resources analysis and countermeasures

HAN Li-hong, LIU Jian-jun

(Party School of Hebei Province Committee, Shijiazhuang 050061, China)

Abstract: This paper mainly analyzes the insufficiency of intellectual resources, the serious brain drain problem, the inadequacy of current intellectual resources exploitation and the unsmoothness of circulation channel in the intellectual resources exploitation in the western region of China. After analyzing the problems, the author puts forward some countermeasures, such as establishing the concept that intellectual resources should be placed in the first place, broadening people's horizons; trying every means to attract talents; education; scientific management, causes keeping talents.

Key words: western region; intellectual resources exploitation; problems; countermeasures