

河北省国有钢铁企业人才支撑体系基本结构研究

鲍琳¹, 张晓蕊¹, 张德彬²

(1. 河北工程大学 经济管理学院; 河北 邯郸 056038; 2. 河北钢铁集团邯钢公司, 河北 邯郸 056015)

[摘要]以河北省国有钢铁企业为研究对象,界定了相关概念,从企业研发、经营管理、生产人员三个部分,对河北省国有钢铁企业人才支撑体系的基本结构进行了分析,并总结了其特征。

[关键词]河北; 国有钢铁企业; 人才支撑体系; 人才结构

doi:10.3969/j.issn.1673-9477.2013.01.005

[中图分类号] F127 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-9477(2013)01-0014-03

一、相关概念的界定

所谓的人才支撑,是指人才数量、结构和素质等对经济社会发展的支持作用。数量是指人才的数量规模;结构是指人才的专业构成、年龄结构、知识层次结构、区域分布等;素质是指人才的智力、知识、技能和经验、道德品质、工作的积极性及主动性等。“人才支撑”及“人才支撑体系”等词汇是结合中国国情提出的,多为我国学者所用。比较早提出“人才支撑体系”一词的是李培、肖明等于2003年《图书馆论坛》上发表的《网络信息资源开发人才支撑体系研究》一文中,但没有明确界定其内涵。钱存瑞于2005年通过对特定地域的人才状况的实证分析,认为应在人才市场、人才政策、人才队伍结构、人才利用率等方面来完善。方建中、周建波在2006年提出:人才支撑体系就是能够孵化符合要求的新人才、提高现有人才水平、加强人才流动并促使人力资源取得最优分配的环境平台。安徽省教育厅2007年教学研究项目《县域经济跨越式发展人才支撑体系研究》中指出人才支撑体系是人才运行的载体,是一个多元性、层次性、动态性和整体性的社会系统。陈云娟认为人才支撑体系包括外部支撑体系和内部支撑体系,应从企业内外两方面来研究。

从目前研究的情况看,学者们对人才支撑体系的界定更多是建立在一定区域、范围基础上的,而真正立足于一个行业、一个企业的尚不多见。国有企业是国家经济的重要支柱。我省拥有全国规模最大的国有钢铁企业集团——河北钢铁集团。笔者在充分研究学者们成果的基础上,结合河北省国有钢铁企业的实际,对河北省国有钢铁企业人才支撑体系做出如下界定:在现有社会氛围、政策导向的基础上,适应发展需求,河北省国有钢铁企业通过对

人力资本的系统管理(配置、流动、激励等),为企业提供的数量保障、结构优化、素质提升的人才系统。完善的人才支撑体系,是在整体协调的基础上,内部各层次之间既相对独立,又互相关联、互相渗透、互为支撑的作用关系。

二、人才支撑体系基本结构分析

目前河北省国有钢铁企业主要包括整合后的河北钢铁集团和新兴铸管两家企业。相比之下,河北钢铁集团无论从人员、产值等角度都占有绝对优势。因此,在后文中对河北钢铁企业基本结构的分析,主要是以河北钢铁集团作为研究对象的。对其人才支撑体系构成的分析,是分别按照研发、管理、生产三部分人员的基本构成分别进行的分析。为了增强可比性,基于企业规模的考虑,将参照的对象设定为产量1000万吨以上的钢铁企业,查阅到的最新数据为2010年。

表1 企业各部分人员分布情况比较

单 位	产量 1000 万吨 以上钢铁企业 总体水平	河北省国有 钢铁企业
项 目		
主业在岗总人数	604811	94093
研发人员比例	3.75%	1.44%
高级经营管理人员 比例(中层以上)	1.13%	1.03%
一般经营管理人员 比例(中层及以下)	10.53%	11.51%
生产人员比例	84.58%	86.02%

(一) 总体构成比例分析

从研发、管理、生产三部分人员构成情况来看,与产量1000万吨的钢铁企业总体水平相比,较明显

[投稿日期] 2013-01-11

[基金项目] 河北省社会科学基金项目(编号: HB12GL016)

[作者简介] 鲍琳(1972-),女,浙江宁波人,副教授,研究方向:人力资源管理。

的差异表现在研发人员的配备上。河北钢铁集团研发人员仅占主业在岗人数的 1.44%，不及总体水平的 3.75%。而其中，马鞍山钢铁集团研发人员比例则达到了 10.67%，首钢集团也达到 5.96%。与之相比，还有较大差距。

(二) 企业研发人员结构分析

表 2 企业研发人员结构比较

单位	产量 1000 万吨以上钢铁企业	河北省国有钢铁企业	
项目	总体水平		
技术职务	高级	13.67%	36.04%
	中级及以下	86.33%	63.96%
学历	博士	1.53%	0.96%
	硕士	7.53%	9.80%
	大学本科	51.13%	60.35%
	大专及以下	39.81%	28.89%
年龄	35 岁以下	41.50%	34.41%
	36~40	19.01%	24.76%
	41~50	30.20%	36.18%
	51~60	9.29%	4.65%

从表 2 可以看出，在产量为 1000 万吨以上的钢铁企业中，河北钢铁集团的研发人员无论从技术职务，还是学历层次，都好于总体水平，高级职称达到了 36.04%，远高于 13.67% 的总体水平。在学历层次方面，河北钢铁集团大学本科以上达到 71.11%，高于总水平的 60.19%。在年龄分布上，35 岁以下的比例不及总体水平。40 岁以下的比例则与总体水平基本一致。但从学历层次分布上，博士、硕士占研发人员的比例，都不及宝钢、首钢等企业。宝钢研发人员中，博士比例达到了 16.9%。相比之下，河北钢铁集团与之还有较大差距。

(三) 企业经营管理人员结构分析

在产量 1000 万吨的企业中，河北钢铁集团的企业中高层管理者，高级职称的比例明显高于总体水平的 53.32%，达到了 62.47%。学历分布与总体水平基本一致。博士比略高于总体水平。但在年龄分布上，河北钢铁集团的年轻化程度不及总体水平。35 岁以下的比例只有 1.55%，低于总体水平的 7.21%。

与其他企业一致的是，中高层管理者大部分分布在 41-50 岁之间，都达到了 50% 以上。具体见表 3。

表 3 企业高级经营管理人员比较（主业中层及以上）

单位	产量 1000 万吨以上钢铁企业	河北省国有钢铁企业	
项目	总体水平		
技术职务	高级	53.32%	62.47%
	中级及以下	46.68%	37.53%
学历	博士	1.24%	2.06%
	硕士	17.85%	18.56%
	大学本科	53.84%	52.99%
	大专及以下	27.07%	26.39%
年龄	35 岁以下	7.21%	1.55%
	36~40	14.10%	13.81%
	41~50	53.49%	56.08%
	51~60	25.21%	28.46%

表 4 企业经营管理人员比较（主业中层及以下）

单位	产量 1000 万吨以上钢铁企业	河北省国有钢铁企业	
项目	总体水平		
技术职务	高级	13.67%	15.26%
	中级及以下	86.32%	84.74%
学历	博士	1.52%	0.06%
	硕士	7.53%	3.11%
	大学本科	51.13%	48.41%
	大专及以下	39.82%	48.42%
年龄	35 岁以下	41.50%	32.77%
	36~40	19.01%	23.05%
	41~50	30.20%	38.59%
	51~60	9.29%	5.59%

从表 4 中可以看出，在中层及以下的企业经营管理人员中，河北钢铁集团中技术职务的分布情况与其他产量在 1000 万吨以上钢铁企业的总体水平比较一致。但在学历分布上，大专及以下人员仍然占到了 48.41%，高于总体水平的 39.82%，说明人员总

体素质还有待提高。年龄分布上, 35 岁以下的人员比例仍然低于总体水平近 10 个百分点, 干部年轻化程度不足。

(四) 企业生产人员结构分析

表 5 企业生产人员比较

单位 项目	产量 1000 万吨 以上钢铁企业 总体水平	河北省国有 钢铁企业
学历	博士	0.0013%
	硕士	0.39%
	大学本科	20.72%
	大专及以下	78.88%
年龄	35 岁以下	35.67%
	36~40	24.04%
	41~50	31.44%
	51~60	8.85%
通过 认证	初级工	13.18%
	中级工	20.66%
	高级工	34.23%
	技师	5.20%
	高级技师	0.76%

表 5 表明, 在企业生产人员中, 河北钢铁集团的人员学历层次不及 1000 万吨以上钢铁企业的总体水平。大专及以下学历人员占 92.69%, 远高于 78.88% 的总水平。即绝大多数的企业生产人员学历层次都在大专及以下, 文化层次较低。在通过认证的生产人员中, 高级工的比例较低, 不及总体水平。生产人员的总体素质仍然较低。

三、人才支撑体系的结构特征

综合来看, 河北省国有钢铁企业的人员结构表现出以下特征:

第一, 研发、经营管理、生产人员总体结构与 1000 万吨以上企业的总体水平比较一致。主要的差异体现在研发人员数量比例上。与总体水平及先进企业相比, 河北省国有钢铁企业研发人员比例较低, 研发力量相对薄弱, 不利于新产品的研发工作。

第二, 研发人员中, 河北省国有钢铁企业无论从职称还是学历分布, 均优于 1000 万吨以上企业的总体水平, 但研发人员学历层次与宝钢等先进企业尚有较大差距, 引进高学历层次的研发人员, 将成为未来河北省国有钢铁企业人力资源管理工作的主要内容之一。

第三, 企业高级经营管理人员中, 河北省国有钢铁企业的高职称较多, 但 35 岁以下的管理人员仅占百分之一, 存在干部老化的问题。

第四, 企业一般经营管理人员中, 河北省国有钢铁企业的文化素质不及总体水平, 有待提高, 同样, 一般经营管理人员中也存在干部老化问题。

第五, 作为企业人才支撑体系中数量最大的部分, 企业生产人员文化素质仍然偏低, 对企业发展有一定的阻碍作用。

参考文献:

- [1] 赵曼. 人力资源开发与管理[M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2002.
- [2] 张清. 未来五年(2011-2015)陕西重大项目人才支撑体系研究[D]. 西北大学, 2011.
- [3] 金晓燕. 国有企业人才测评中存在的问题及其对策研究[J]. 现代商业, 2008.

[责任编辑 陶爱新]

Study on the structure of the talent support system of state-owned iron and steel enterprise in Hebei province

BAO Lin¹, ZHANG Xiao-rui¹, ZHANG De-bin²

(1.College of Economics and Management ,Hebei University of Engineering, Handan 056038,China;

2.Handan Iron&Steel Group Co.,LTD.,Handan 056015,China)

Abstract: The paper takes the state-owned iron and steel enterprises in Hebei Province as the object of the research, and defines related concepts. It analyses the basic structure and summarizes the characteristics of the talent support system of the state-owned steel enterprises in Hebei Province from the following three aspects: enterprise R&D, management, and Production personnel.

Key words: Hebei; state-owned iron and steel enterprises; talent support system; talent structure