

# 我国人才资源现状分析及对策思考

刘小丽 张 诚

(经济管理系)

**摘 要** 针对我国人力资源丰富,而人才相对缺乏,人才使用效益不佳的客观现状和产生原因进行了初步分析,并就此提出了尽快解决我国人力资源状况的具体措施<sup>[1]</sup>。

**关键词** 人才资源;现状分析;对策

**分类号** F240

## 0 引 言

我国是世界上人口与人力资源最多的国家,人力资源丰富是我国的最基本国情之一<sup>[1]</sup>。然而,我国又是经济、社会发展比较落后的国家,人力资源数量虽然巨大,但人才却相当缺乏<sup>[1]</sup>。这种人口多、人才少的矛盾使我国一方面低素质、非熟练劳动力大量过剩,成为经济发展的包袱;另一方面高素质、熟练的科技、管理、企业家人才又极为缺乏,形成经济发展的“瓶颈”<sup>[1]</sup>。有人曾称:中国啥都不缺,就是缺人才;一位外国学者也曾如此断言:中国虽有10亿多人口,但多数属于消费性人口,真正的经济人口只有1亿;邓小平同志生前多次告诫我们:人才难得<sup>[1]</sup>。因此,如何面对我国人多而人才又十分紧张的客观现状,采取切实可行措施开发培养出更多对经济发展有用的人才,是摆在我们面前的又一重大现实问题,是我们能否实现“科技兴国”伟大战略、顺利进入21世纪,参与国际市场竞争的关键所在<sup>[1]</sup>。

## 1 我国人才资源现状分析

(1) 我国人才资源数量少,质量不高,结构不尽合理<sup>[1]</sup>。总体来看,我国人才实在太少太少,且结构上不合理,已成为生产力三要素中最为紧张的因素<sup>[1]</sup>。具体表现在以下几个方面<sup>[1]</sup>。一是从文化教育方面看,我国的文化教育比较落后,人力资源质量也比较差<sup>[1]</sup>。据1990年第四次全国人口普查资料,我国15岁以上的人口中,文盲、半文盲数量达1.8亿人,占总人口的22.2%,小学文化水平占37.1%,初中文化水平占23.1%,高中文化水平占8.0%,而大学以上文化水平的人口仅占总人口的1.4%<sup>[1]</sup>。近年来,我国人力资源的质量虽有了一定的改善,但问题仍然较大,其中文盲率还比较高,大学文化水平率仍相当低<sup>[1]</sup>。如我国近年来大学入学率约

为2%,而与此同时日本为38%,韩国40%,印度也达6%<sup>[13]</sup>。是我们的专业力量普遍薄弱,高级人才奇缺<sup>[13]</sup>。我们仅以国家某重要部门的第三次全国工业普查资料统计为例<sup>[13]</sup>。1995年以来该部统计的337家开采、加工、制造、修理等行业的415 308名职工中,从技术职称看,拥有高级职称仅占1.15%,中级和初级技术职称分别占7.17%和10.92%;从文化程度看,拥有大专以上学历者仅占12.12%,拥有中专、技工程度的仅占9.4%和11.15%;从技能上看,青年职工中实有技能达到高级工的比重极小,中级约为10%,其余90%均为初级工<sup>[13]</sup>。由于存在上述客观现实,致使该部门工业企业适应市场能力弱,新产品开发不力和生产后劲严重不足,在竞争中陷于被动的局面<sup>[13]</sup>。三是我国现有的专业人才中,懂技术,善管理、适合市场经济发展需要的人才很少,而懂得社会主义市场经济的人才则更加少;也就是说,人才资源少不仅是一个数量问题,还有个结构上极不合理的问题<sup>[13]</sup>。从局部看,世人公认上海是我国城市中人口素质最高的城市<sup>[13]</sup>。然而其人才状况也不容乐观<sup>[13]</sup>。目前上海市25岁以上人中,具有大学文化程度者仅占总人口的3.7%,这个比例低于美国的31.9%;日本的14.3%,菲律宾的15.2%和韩国的8.9%;上海的技术人员中,高级职称仅占3%~4%,初级职称占50%;据有关调查,到本世纪末,上海仅浦东新区需要专业技术人才将达到20万名,即在原有10.1万技术人员的基础上增加9万余人<sup>[13]</sup>。尤其在今后若干年内,金融、贸易、证券、期货、房地产经营管理,物业管理,城镇管理、物流管理、人力资源管理、国际财务管理、管理人才等十二类专业人才为紧缺型人才<sup>[13]</sup>。

广州的人才密度排名在京沪之后,位居第三<sup>[13]</sup>。如依照广州市政府制定的经济发展计划,要实现在15年内赶超亚洲“四小龙”的目标,2005年全市所需专业人才为80万,目前这方面的人才不过20万的,缺口高达近60万<sup>[13]</sup>。

综上所述,国内其他省市这方面状况如何就不言而喻了<sup>[13]</sup>。也正缘于此,不难理解近年来在祖国大江南北、长城内外各行各业展开的不见硝烟的人才大战了<sup>[13]</sup>。人才争夺,技术争夺从“地下活动”到公开摊牌,明码标价,各种方式已在神州大地上展开<sup>[13]</sup>。

## (2) 我国人才资源使用效益不高

一方面我国人才资源十分短缺,另一方面却又存在人才资源使用效益不高的客观现实<sup>[13]</sup>。据有关报导:1985年,日本国民生产总值是3 162 680亿日元,若按当年汇率折算,其人力资源效益为67 784人民币元/人·年;同年美国为107 525人民币元/人·年,而我国1987年也仅为1 386人民币元/人·年<sup>[13]</sup>。我国人力资源的使用效益仅相当于发达国家的1/50~1/80<sup>[13]</sup>。

造成上述问题的原因是多方面的<sup>[13]</sup>。

第一,人才管理体制上,我国虽已进入市场经济发展时代,但那种计划经济体制下统包统配行业分割为主要特征的人才管理体制,没有得到根本改观<sup>[13]</sup>。“铁交椅”、“铁饭碗”、“大锅饭”等劳动管理模式,使人才缺乏合理的配置机制、激励机制和流动机制,高学历低使用<sup>[13]</sup>、低学历高使用、闲置人才、埋没人才等现象仍然存在,其结果必然是高投入、低产出,高内耗、低效益<sup>[13]</sup>。

第二,在教育投入政策上,应该说国家自解放以来,一直重视普及教育和提高全民族素质,教育经费投入也在逐年增长<sup>[13]</sup>。但因人口基数太大,国家财力又十分有限而感到杯水车薪<sup>[13]</sup>。以致造成我国专业技术人才、管理人才不仅数量少而且素质差的现状<sup>[13]</sup>。1996年专业人员中接受高等教育的人数比例为21.8%,28.73%的人员为初中以下文化水平;管理人员中接受高等教育的人数比例为19.64%,46.46%的人员为初中以下文化水平<sup>[13]</sup>。这与经济发展要求相比,存在着相当的差距<sup>[13]</sup>。

第三,劳动者的思想道德素质也是人才使用效益不高的重要原因<sup>[13]</sup>劳动者的思想道德素质主要包括劳动者对所从事工作的工作态度,有无敬业、乐业、乐业的职业精神;劳动者对社会生活、经济生活有无积极开拓、竞争、进取的主动精神等方面<sup>[13]</sup>

## 2 解决人才资源问题的相关对策

针对我国人才资源存在的问题,要在尽可能短的时间内增加人才绝对数量、提高人才素质、改善人才结构、提高使用效益,需要一个全方位、多层次、国家宏观和企事业单位甚至劳动者个人微观方面的有力配合,必须上上下下从思想观念上、行动上认识人才资源在我国经济发展中的特殊重要作用,采取切实可行的有效措施来<sup>[13]</sup>

### 2.1 国家宏观方面

(1) 在治国方针上,坚持把人力资源的开发和充分利用摆在重要的战略地位,把人才资源的生产、开放、配置和使用列入国民经济、社会发展规划与决策的内容中<sup>[13]</sup>从宏观布局、层次结构、发展规模等方面进行系统预测、规划、培养与开发<sup>[13]</sup>在这一点上,亚洲四小龙之一的新加坡是个极好的例证<sup>[13]</sup>新加坡是个以华人为主体的新兴工业国,在其工业现代化进程中,缺乏必要的天然资源,唯有充分开发人才资源<sup>[13]</sup>因此新加坡政府在人才资源的开发使用上成功地发挥了政策导向作用,为其经济腾飞奠定了坚实基础<sup>[13]</sup>

(2) 在坚持人才立国的基础上,加大宣传力度,鼓励自觉成才,使全社会形成一种好学向上的风气<sup>[13]</sup>通过广播、电视、报刊等多种手段向人们宣传自觉好学对社会发展、个人进步成才的重要意义,激发人们广泛的学习兴趣<sup>[13]</sup>诚然,专业知识的获得,一定技能的培养要靠教育,教育事业的兴旺发达无疑对社会公众整体素质的提高、个人文化知识的获得有至关重要的作用,但仅仅依靠这种基础性的工作是远远不够的,更重要的要在工作和实践中不断学习提高,既要有外界因素的辅助教育,更需要有内在的自觉学习精神<sup>[13]</sup>

(3) 在教育发展战略上,应继续加大教育投资力度,并在保证质量的前提下坚持多层次、多渠道培养与开发,因此,国家必须一方面在财政支出上加大对教育的倾斜力度,尽快解决教育经费短缺,困扰人才培养速度和数量的现实问题;另一方面,在保证教育质量的前提下,坚持优化教育结构,提高多层次、多渠道办学的思想<sup>[13]</sup>为此我们应继续广开财源,大力吸收企业、民间、外国投资、基金等多种渠道来源的资金,调动社会各界办学助学的积极性,加速人才的培养与开发<sup>[13]</sup>

(4) 在社会分配政策上,以经济收入为杠杆调节受不同教育者的收入,彻底改变那种“干多干少一个样”,“干好干坏一个样”的平均主义,改变那种脑、体劳动者收入倒挂严重、专业人才报酬偏低的不合理现状<sup>[13]</sup>大力推行分配制度改革,以必要的利益机制激励社会各界早出人才,多出人才<sup>[13]</sup>

(5) 在人事政策上,坚决破除论资排辈,实行能者上,庸者下和不“拘一格降人才”的方针<sup>[13]</sup>注重发挥每个人的聪明才智,在全社会范围内,形成“尊重知识,尊重人才”,人才辈出的兴旺局面<sup>[13]</sup>

(6) 在承认人力资源所特有的人力资本商品化,市场化,社会化,价值化的前提下,国家还应致力于与人力资源及其要素密切相关的市场体系建设,如劳动力市场、培训市场、知识产权

市场、技术市场、信息市场等等,建立和完善有关的法律、法规及政策保障体系,使其相关部门依法行政,严格执法,引导人力资源调整资本结构,为其在国家内、地区内、单位间流动使用创造条件,使人力资本结构和市场需求处在良性循环状态,改变目前人才流动上无序和驱利等不尽合理的状况<sup>[13]</sup>

除上述几个方面外,贯彻计划生育、提倡优生优育,提高国民素质仍是我国今后工作的努力方向<sup>[13]</sup>

## 2.2 企(事)业单位微观方面

面对市场经济的激烈竞争和科学技术的日新月异,各行各业都深感人才的短缺和人才的重要性<sup>[13]</sup>结构优化、外向牵动,科教兴企",关键在于培养,造就一支数量充足的高质量的科技人才队伍,管理人才队伍和企业家队伍,这是人才资源开发的根本任务,也是我们企业在国内,乃至国际市场竞争中立于不败之地的根本保证<sup>[13]</sup>因此,企业应注重处理好以下几个方面<sup>[13]</sup>

(1) 在人才开发、培养上,各类企业应根据企业职工现状和形势发展要求,强化各类人员的培训与继续教育,以适应新技术革命的挑战,适应市场经济竞争机制<sup>[13]</sup>通过思想和业务知识的教育,生产劳动和科学实践等各个方面的实践活动,挖掘人才,培养人才,发现人才<sup>[13]</sup>

(2) 在人才使用上,注重建立公平向上的竞争机制,提高人才使用效益<sup>[13]</sup>企业对各类人才要及时了解和掌握每个人的个人素质变化,如心理素质,思想素质,知识素质,智力素质,能力素质等,了解和掌握每个人履行工作岗位情况,如职业道德、工作态度,工作能力 工作绩效等,客观公正地使用人才,奖励人才,切忌那种好高骛远地或急功近利的使用人才<sup>[13]</sup>

(3) 在企业奖金、收入等分配制度上,和国家有关分配政策相配套,坚决打破平均主义,鼓励能者多劳,拉开档次的分配政策,这也是鼓励学习知识、钻研技术、自觉成才、多出人才应该考虑的必要因素之一<sup>[13]</sup>

(4) 在人才引进上,要注意企业内、外有机联系<sup>[13]</sup>企业既要眼睛向内,从现有职工中开发培养和合理使用人才,还要眼睛向外,到劳动力市场上合理、合法地选择引进人才,实现人力资源合理配置使用之目的<sup>[13]</sup>

(5) 在人才管理上,企业既要注意共性、又要兼顾个性,坚持分门别类的管理原则<sup>[13]</sup>根据本企业人员的工作性质、工作岗位要求和工作绩效等状况进行全面评价和管理,并坚持对不同级别不同类别的人员实行分门别类的评价标准和内容;评价的标准和内容以及评价结果要公开,使被评人员了解自己应具备的素质、应完成的工作职责和现有的差距<sup>[13]</sup>使之明确今后的努力方向,达到激励人才的管理目的<sup>[13]</sup>

除上述几个方面外,企业还应在国家政策允许范围内,一要注意保护各类人才的合法权益,使其在职业安全、稳定,必要的社会保障方面对企业有充分的信任;二要根据条件,尽力为其创造新科技、新知识、新技术交流和进一步学习的机会,使其不受企业规模的局限,有足够施展才华,增长才干的余地;三要在思想上关心和爱护他们,帮助其树立正确的人生观、强烈的责任感,提高其综合素质,爱护人才,留住人才<sup>[13]</sup>

## 2.3 劳动者个人方面

现代人力资源开发理论认为:一个人要成才一般需经多个部门、多个阶段的开发配合,除政府教育部门、企业单位努力创造条件外,还需要劳动者个人加强自身修养,努力提高自身综合素质的配合<sup>[13]</sup>

(1) 劳动者应尽可能多地接受文化教育,为将来成才奠定坚实的基础<sup>[13]</sup>这也是劳动者谋生手段所必需的重要条件之一<sup>[13]</sup>一般地说,劳动者获得教育的机会和层次,文化水平的高低与劳动者能力的开发、潜能的发挥,甚至与其收入大小等都是息息相关的<sup>[13]</sup>劳动者个人(包括家庭)必须充分认识文化教育对国家、对自己都具有十分重要的现实意义和长远意义<sup>[13]</sup>因此,不惜代价和不错过有利时机学习文化知识和专业知识,丰富自己的技能,提高自身素质显得十分重要了<sup>[13]</sup>

(2) 劳动者还必须积极培养和陶冶自己的精神情操,提高自己的思想道德素质<sup>[13]</sup>努力做到“干一行、爱一行、精一行”,争取“一专多能,精益求精”;同时还必须根据形势需要,努力学习社会主义市场经济知识,树立竞争、创新、开拓的主体意识,从而大大提高劳动者自身素质<sup>[13]</sup>由此可见,提高劳动者精神素质是企业又一个不可忽视的重要方面,需要每个劳动者的自觉配合方可实现<sup>[13]</sup>

总之,面对市场经济和未来世界的竞争,我们已意识到人才的重要作用<sup>[13]</sup>人才短缺不可怕,关键的是我们面对上述问题,采取何种切实可行的措施去发现人才、培养人才和造就人才,通过上上下下、方方面面的努力,让才尽其用,建立一支真正懂技术、善管理、高素质的各类人才队伍,迎来我国人才发展的春天<sup>[13]</sup>

## 参 考 文 献

- 1 刘朝波<sup>[13]</sup>我国人力资源使用效益低下的原因及其对策<sup>[13]</sup>劳动经济与人力资源管理,1996,(2):91
- 2 汪安佑<sup>[13]</sup>企业人力资源评价论<sup>[13]</sup>劳动经济与人力资源管理,1996,(6):15~17
- 3 姚裕群<sup>[13]</sup>中国人力资源问题分析<sup>[13]</sup>劳动经济与人力资源管理,1996,(2):5~9
- 4 马芝蕾,宋文昌<sup>[13]</sup>人力资源开发:转变经济增长方式的关键<sup>[13]</sup>劳动经济与人力资源管理,1996,(5):11~14
- 5 戴青春<sup>[13]</sup>论人才资源市场配置<sup>[13]</sup>劳动经济与人力资源管理,1996,(5):72~74
- 6 李建立<sup>[13]</sup>中小企业开发人力资源的原则与方法<sup>[13]</sup>劳动经济与人力资源管理,1996,(4):25~26
- 7 申晓梅<sup>[13]</sup>自由择业引发的劳动力“高频流动”现象剖析<sup>[13]</sup>劳动经济与人力资源管理,1996,(4):27~28
- 8 康运海<sup>[13]</sup>中国人才市场面临21世纪考验<sup>[13]</sup>劳动经济与人力资源管理,1996,(6):74~76