

文章编号:1005-0523(2003)06-0113-03

江西省人才政策之我见

江金英, 李慧君

(华东交通大学 经济管理学院, 江西 南昌 330013)

摘要:事业要发展,人才是根本.近几年来,人才在促进经济发展中起着越来越重要的作用.然而目前在江西省并未引起对人才的真正重视.本文通过对江西省目前缺乏人才的主要原因,即观念、科教经费和工资三方面进行分析,提出相应的开发和吸引人才的措施.

关键词:人才政策;科技;工资

中图分类号:F240

文献标识码:A

21世纪是知识经济占主导地位的世纪,这种经济直接依赖于知识和信息的生产、扩散和运用.知识经济发展的基础在教育,关键在人才,一个拥有持续创新能力和大量的高素质人力资源的国家和地区,将具备发展知识经济的巨大潜力;一个缺少科学储备和创新人才的国家和地区,将失去知识经济带来的机遇.邓小平同志指出:“没有大批的人才,我们的事业就不会成功.”江泽民同志也指出:“经济的大发展,人才是最关键、最根本的因素.”当今和未来的竞争,说到底人才的竞争.

近一段时间以来,中国许多省市纷纷出台吸引人才的政策,目的只有一个,就是吸引外省优秀人才,留住本地人才,为人才就业敞开大门.江西省人杰地灵,有史以来人才辈出.但由于地处内陆,经济相对落后,改革开放步伐较慢,而且没有采取相应有效措施,致使上个世纪80年代以来一直是人才流失.不少有能力有本事的人,不愿意在省内工作,人心思动,往沿海经济发达地区、条件优惠的地方流动.每年从外省毕业的江西籍大学生中,回本省的不到三分之一.

人才是经济社会发展最重要的资源.知识和人才是生产力最重要的因素.自古以来,国之兴,在于政;政之得,在于人;治国安邦,人才是关键.当今社

会的竞争,是人才的竞争.21世纪充满机遇和挑战,要在国际竞争中占优势地位,要富国强民,要实现四个现代化,要把江西的经济搞上去,就必须以雄厚的人才资本作保障.没有一支强大的人才队伍,一切都是空口号.正如邓小平同志所言:“我们要实现现代化,关键是科学技术要上去,发展科学技术,不抓教育不行.靠空讲不能实现现代化,必须有知识,有人才.”可见,人才问题是一个至关重要的问题.我们要从战略的高度深刻认识人才问题的极度重要性.随着国际竞争日益激烈,人才资源的开发和利用已成为综合国力较量中的制高点,走依靠科技和人才发展经济,增强国力之路已成为全球的共识.21世纪主宰世界的是知识,是人才.对此,我们必须有足够的认识.要振兴江西,要把江西省经济和各项工作搞上去,合理开发和利用人才资源是根本.

1 造成江西省人才缺乏的成因分析

1) 人才观念陈旧和政府优惠政策少.江西省现行的劳动人事制度明显落后于社会发展,使得人才外流和浪费的现象日益严重.政府在吸引人才,如就业、税收等方面,没有制定相应的优惠政策.一些

收稿日期:2003-04-08

中国知网 <https://www.cnki.net> 江金英,李慧君,华东交通大学在读研究生.

机关在用人方面采用传统体制那种僵化、呆板、唯亲、听话等作法。不少企业也缺乏招纳人才的积极性和主动性,有的甚至把专业对口的大学毕业生拒之门外。江西需要大量高素质的企业家、科学家和商务人才,由于受传统体制观念影响,可在相应岗位上培养造就的“壮苗”不足,供不应求的矛盾极其突出。一些中、小企业的领导,连普通话都不会说,更谈不上对外开放,参与国内外市场竞争。

2) 科教经费投入不足

(1) 科技经费投入不足

表1 江西省与临省近几年的科技三项费用投入表

省份	96年	97年	98年	99年	99年比96年 增长比例
浙江	22,041	29,419	40,859	55,892	153.58%
安徽	10,256	16,268	16,131	23,192	126.13%
福建	19,687	27,394	29,907	43,331	120.10%
江西	6,133	7,090	9,580	9,001	46.76%
湖北	16,867	21,401	24,700	29,547	75.18%
湖南	15,411	19,447	22,107	28,183	82.88%
广东	47,764	63,064	74,007	130,909	174.07%

资料来源:中国财政部网站。

从1996年到1999年每省的科技三项费用投入都在增加,但江西省每年与临省相比都是最少的,而且投入的增长幅度也最小。科技经费的多少是反映该省科技开发实力大小的重要标志,江西省科技经费投入低是科技综合实力低的重要原因。全国31个省市科技进步统计监测数据表明,江西科技综合实力2000年处于22位,虽比1999年提升了1位,但还是比安徽省落后6位,比湖南省落后8位。

(2) 教育经费投入不足

表2 江西省与临省近几年教育经费投入金额表

省份	95年	96年	97年	98年	99年
浙江	470,551	545,312	548,741	537,890	637,956
安徽	383,845	396,616	433,157	392,305	463,349
福建	402,437	425,367	480,838	459,326	527,165
江西	273,216	299,563	297,370	278,510	320,165
湖北	377,531	469,031	444,320	432,870	504,208
湖南	424,783	467,739	460,079	393,270	445,408
广东	1,119,781	1,290,755	1,167,240	1,091,089	1,210,230

资料来源:中国财政部网站。

从表2中我们可以看出,江西省近年来教育经费投入虽有增加,但还是比临省少,而教育经费投入的不足会导致受教育的人数少,相应的从业人员知识文化水平就低。2000年江西省全省大专以上学历

的从业人员在从业人员总数中所占的比重不足2%,低于全国平均水平。具有正高级职称的专业技术人员约占专业技术人员总量的0.3%,中级及中级以下专业人员占专业技术人员总数的85%以上,专业人员队伍明显偏低,科技对经济的支撑能力较弱。

3) 工资待遇过低

表3 江西省与临省近几年的职工年平均工资额表

省份	95年	96年	97年	98年	99年
浙江	6,619	7,413	8,386	9,759	11,201
安徽	4,609	5,175	5,492	6,117	6,516
福建	5,857	6,684	7,559	8,531	9,490
江西	4,211	4,852	5,089	5,384	6,749
湖北	4,685	5,099	5,401	6,436	6,991
湖南	4,797	5,100	5,326	6,558	7,269
广东	8,250	9,127	9,698	11,032	12,245

资料来源:中国财政部网站。

从表3中我们也可以看出,江西省近年来的职工年平均工资水平除99年比安徽省高外,别的都低于临省,职工的生活水平较低。我国正处于社会主义的初级阶段,劳动只是人们谋生的手段,劳动工资过低会不利于调动人们的积极性。由于省内科技人员的工作条件和生活待遇不高,一些高级人才纷纷“跳槽”,一些真正有能力有水平的人才纷纷跑到外省,这是造成江西省的高级人才严重缺乏的重要原因之一。

2 江西培育、吸引人才的几点对策

1) 不断更新观念,制定优惠政策。各级领导部门和领导干部要牢固树立以下观点:(1)人才资源是第一资源,是最宝贵最重要的资源的观念;(2)人才培养的投入,是最具有经济和社会综合效益的生产性投入,是收益最大的投入的观念;(3)人才资源的浪费,是最短见的行为,是最大的浪费的观念等等。通过观念的转变,真正把人才开发工作放到更加重要的战略地位。努力开阔视野,以博大的胸怀去发现人才、爱惜人才,最大限度地开发、利用江西人力资源的优势;把抓紧培养和造就千百万年轻人才,作为实施人才资源的重点;以求贤若渴的紧迫感和诚招天下人才的宽阔胸怀,吸引、留住、培养和造就大批适应市场经济的人才;创造公平、平等、竞争、择优的用人和能够留住人才的良好环境;造就一支具有现代经营管理水平及创新精神的企业家

队伍.在政策方面要制定更多的优惠政策,如增加高级人才的安家费,提高高级人才个人所得税的征收起点等等.

2) 加大科教投资力度.人才开发首先要加强教育和科技开发的投入,这是人才发展的支撑点.我国早就把“科教兴国”作为国家发展的战略重点之一,对于江西省来说更应如此.邓小平同志曾经指出:“科学技术是第一生产力.”当前综合国力的较量就是科技的较量,国内省际之间的较量也是科技的较量.只有江西省加大力度投入科技经费,开发出具有技术先进、生产可行、经济效益和社会效益显著的科技成果,并使之转化为现实的生产力,才能大大促进生产力的发展.当然,在科技开发和转化为现实的生产力时都离不开科技人才.开发、培育科技人才,教育是基础.要优先发展教育,坚持“三个面向”,紧紧围绕“走创新之路,建教育强省”的奋斗目标,增加教育投资力度.扎实推进素质教育,培养学生创新精神和实践能力,促进学校全面发展.

3) 千方百计提高工资待遇.当前高素质人才市场竞争异常激烈,据《中华工商时报》报道,世界著名的企业如 ABB、西门子、摩托罗拉等企业均在诸如清华大学等高校设立奖学金,凭借高薪、高福利、优越的工作环境和条件将国内一大批高层次人才吸引走.在一定时期内高级人才是有限的,谁能将人才吸引过来,谁就能抢占先机,如不采用高薪引贤,就要在引进人才的数量和质量上大打折扣,从而在市场竞争中处于被动.因此,要解决江西省快速发展对高科技人才的需求问题,就必须遵循经济规律的要求,用高薪、高福利留住本省的人才.实践证明,增强省内企业的实力,适应市场经济的竞争,就要实行高工资.因为对高科技人才实行高工资是

市场经济成熟的标志,是现代企业分配制度的一个方向.但是,现代企业也必须以提高劳动生产率为中心去进行劳动工资管理,建立合理的薪酬分配制度.只有大幅度提高劳动生产率,使每个职工制造更多的物质财富,才能真正实现高工资,才能把职工追求美好生活的愿望真正变为现实,才能使江西省在“高效率—高工资—更高的效益—更高的工资”的良性循环中兴旺发达.

朱镕基总理 2000 年 9 月 19 日在第六届华商大会上的演讲中指出:我国今后改革开放的重点不是吸引资金,而是吸引人才和技术,中国将广纳天下贤才.对于江西省来说更是如此.江西要实行更新以念,加大科教投资力度,提高职工工资,给人才创造良好的生活条件、工作条件和科研条件,给他们解决后顾之忧.只有施行这些政策,才能极大地调动各类人才的积极性,同时也能招引不少外省人才,使之在本省的建设和发展中发挥良好的作用,产生巨大的经济效益、社会效益和生态效益.

当然,除了上述三点以外,还可以采用股份期权的激励机制,优化省内创业环境,设立人才开发基金等措施.凡是有利于引进高层次高素质人才,有利于充分发挥人才积极性、创造性,有利于留住人才的措施,江西省都应该试着去做.只有这样,江西省才能大量吸引大批高素质人才到经济建设的主战场,才能摆脱目前的经济落后的局面,真正实现“江西在中部的崛起”!

参考文献:

- [1] 彭道宾.从差距中探寻加快江西发展新路[J].统计研究,2002,(3):20~24.
- [2] 谭道明.企业管理概论[M].武汉:武汉大学出版社,1999.

View on Talent Policy of Jiangxi Province

JIANG Jin-ying, LI Hui-jun

(School of Economic and Management, East China Jiaotong University, Nanchang 330013, China)

Abstract: The talent is the essence of the developing of enterprise. It takes more and more affection in developing economic in recent years. But at present, Jiangxi province does not attach importance to it. The article analyses the three main factors of the lack of talent in Jiangxi, and then presents the relevant methods of how to develop and attract talent.

Key words: talent policy; science and technology; wages