

安徽崛起的人力资源开发对策*

储节旺

(南昌大学 中国经济发展研究中心, 江西南昌, 330047)

关键词: 中部塌陷; 中部崛起; 安徽; 人力资源开发

摘要: 安徽是中部地区的欠发达省份, 安徽崛起首先要人力资本的积累。由于经济欠发达, 安徽人才外流、人才浪费比较严重, 为此, 需要多种措施吸引、保留、培养人才, 大力开发人力资源。

中图分类号: F061.5 文献标识码: A 文章编号: 1001-2435(2005)03-0255-05

Measures to human resource development for Anhui's Rising

CHU Jie-wang (China Economic Development Research Center of Nanchang University, Nanchang 330047, China)

Key words: Rising of the Central; Anhui Province; human resource development

Abstract: Anhui Province is a developing province in Central China. Its rising firstly requires the of accumulation of human capital. Yet, talents stream out or are seriously wasted for the undeveloped economic condition. Thus it is necessary to absorb, keep, educate talents by taking all kinds of measurements and devote major efforts to developing human resource.

一、安徽崛起呼唤人力资源大开发

1. 中部塌陷和安徽经济增长的相对迟滞

由安徽、江西、河南、山西、湖北和湖南六省组成的中部地区, 在“东部大开放, 西部大开发”, “振兴东北老工业基地”的背景下, 近年呈现某种“塌陷”态势。其表现一是东部与中部差距急剧扩大, 两者的GDP差额比, 中国GDP的59%分布在东部地区, 而这一地区的人口约占全国的40%。中部和西部地区分别只占有GDP总量的27%和14%, 远低于其36%和23%的人口比例^[1]; 二是国家对西部开发和东北振兴支持政策的实施, 因而使西部的投资增长速度大大高于中部, 中部已成为投资增长的“锅底”^[2]。河北党校马副祥等人在《谨防中部塌陷——西部大开发, 中部怎么办》中提出, 近十余年内, 我国中部与东部的经济发展差距有扩大的趋势, 两者GDP差额比已增加了6倍。而西部大开发将

使西部投资增长速度大大高于中部。西部城镇居民的可支配收入和农民人均纯收入分别为东部的73%和48%, 而中部地区这两项指标则分别为东部的66%和62%, 可支配性收入甚至低于西部。“政策洼地”效应已成为制约中部加快发展的重要因素。

中国区域经济学会与安徽省社会科学界联合会、安徽省发展战略研究会2003年9月在合肥召开了“十六大后的中国区域经济发展理论研讨会”, 与会专家在对东、中、西三大地带经济发展大量实证研究的基础上指出, 在市场机制的作用下, 生产要素大量地向东部地区流动, 产业由东部地区向中西部地区的“梯度转移”并没有实现, 三大地带的发展差距在持续地扩大。自上世纪80年代初沿海发展战略和90年代末西部大开发战略的实施, 中部地区已成为全国的“经济凹地”, 中部地区农业比重很大, 农村人口过多, 由于靠农业发展的出路越来越窄, 而制造业又没有出现由东部向中部转移的“梯度效应”, 中部

*收稿日期: 2005-04-17

基金项目: 安徽省哲学社会科学基金项目(AHZSF2004)

作者简介: 储节旺(1969-), 汉族, 安徽岳西人, 安徽大学管理学院副教授, 硕士生导师, 南昌大学数理学院管理科学与工程专业2003级博士生, 研究方向: 知识管理、信息资源管理、区域经济, Email: chujiewang@163.com

“经济凹地”有可能会加深^[3]。所以目前还没有可能缓解对中部困境的担忧。2005年2月23日,促进中部崛起战略与政策研讨会在合肥召开,来自国务院发展研究中心和中部六省发展研究中心的20多位专家学者相聚合肥,认为中部崛起至今没有实质性动作,中部塌陷问题依然继续恶化。

安徽具有临江通海、承东启西的区位条件和丰富的物产、市场、人力资源等比较优势,可持续发展优势初现,工业化程度系数为0.712,在全国居第21位,高于西部地区平均水平(西部为0.695),但与东部地区差距较大(东部为0.939),且略低于中部地区平均水平^[4]。位于华东地区的安徽,经济发展曾经取得过辉煌的业绩,然而进入80年代后,曾落后于安徽的福建把安徽远远甩在后面,进入新世纪后,落后于安徽的江西,其GDP增长率已连续四年大大超过安徽,“与安徽省情极为相似的江西,大有赶上甚至超过安徽之势……”。2001—2004年,安徽的GDP增长率都在中部六省的后三名,即使是在被认为是1998年来最好的2004年也是如此。“我们翘首向东,沿海地区日益发达;环顾周边,中部各省加速崛起;瞩目西望,西部开发普遍提速。形势逼人”。安徽怎么办?

表1 2001—2004年中中部六省GDP增长速度比较

	2001	位次	2002	位次	2003	位次	2004	位次
安徽	8.3	6	8.9	6	9.2	6	12.5	4
河南	9.1	1	9.5	3	10.5	3	13.7	2
山西	8.4	5	11.7	1	13.2	1	14.1	1
江西	8.8	4	10.5	2	13	2	13.2	3
湖北	9.1	2	9.1	4	9.3	5	11.5	6
湖南	9	3	9	5	9.6	4	12.0	5

资料来源:2001年数据来源于各省统计年鉴,2002—2004年数据来自各省统计公报

2. 人力资源开发对安徽崛起具有特殊重要的作用

某种意义上来说,安徽的崛起是安徽人的崛起。人是安徽发展问题的症结所在。这些症结主要包括一系列的怪圈:如人才培养得越多则流失得越多,思想解放讲得越多则越不能解放,对安徽形势认清的人越多,干事情的人却越少。

严重的人才外流现象制约安徽经济增长。安徽经济发展迟滞的原因当然很多,但人才的缺乏是根本。安徽每年培养的大学以上的毕业生,愿意留下的少,实际留下的也不多,尤其是优秀的

人才大量外流。除去合肥工业大学和中国科技大学外,安徽每年培养的研究生人才并不多,且大部分都外流到北京、上海等发达地区。有人认为是现在安徽有商业气息的企业不多,能够提供公平竞争的企业也不多,还有一个用人环境上的问题。安徽地处近海浅内陆地区,毗邻中国最有发展前景的“长江三角洲经济圈”,不仅没有因此获得经济发展“近水楼台”的便利,反而为人才的流出创造了条件。严重的人才外流使安徽的人才处于一个断层的困境,将长久制约安徽经济的发展。

重仕轻商的传统导致企业家等经济人才奇缺。安徽是一个政治家、军事家迭出的省份,春秋的管仲,秦末的三国的范增、曹操和周瑜,明朝的朱元璋,晚清重臣李鸿章,共产党创始人之一的陈独秀……。安徽人历来有“上学——求仕——光宗耀祖”的传统,导致优秀人才都以从政为人生目标,因而政府机构臃肿,企业家人才缺少,经济运行成本提高。没有企业家也就没有作为经济发展基石的企业,也就不可能有经济的发展壮大。对当官的执着必然让人全力以赴把官当稳、当大,思维的原则是防错而不是出新^[5]。“越讲思想解放,思想越不解放”。看到问题的人多,解决问题的人少;抱怨的人多,默默为之奋斗的人少。2003年11月15日上午,吴邦国委员长到合肥市高新技术产业开发区时说:“现代企业要发展,人才至关重要^[6],这话对安徽具有特别重要的警示意义。安徽要“奋力崛起”,必须重新找回“改革为先”的劲头。

率先崛起需要大量人才的支撑。2003年,“安徽崛起之路”理论研讨会掀起了一场区域经济如何协调发展的讨论。在这次研讨会上,安徽省省长王金山提出“安徽可以在中部崛起进程中率先突破”,这是安徽首次以如此自信的口气喊出的发展之声。2004年12月,郭金龙调任中共安徽省委书记后不久,就号召全省“抢抓机遇,乘势而上,奋力崛起”。不到两个月,“奋力崛起”已经成为安徽上下的共识,全省人民的积极性被调动起来,“江淮大地是一片崛起声!”

随着我国经济进入新一轮周期和上升阶段,安徽也迎来了快速发展的重要战略机遇期。

(1)在中部崛起、加强宏观调控的大背景下,国家将重点支持中部地区加强现代农业建设,加大对中部粮食主产区投入,加强能源基

地、基础设施建设,所有这些,无论是即期的还是长远的,安徽都符合国家政策支持的要求,在国家重点支持的范围内,只要抓好用足政策机遇,就能够成为国家政策倾斜中的最大受益者,成为新一轮经济增长周期中市场引导资源配置的最大受益者;

(2) 安徽正在全面实施“861”行动计划,这个计划以科学发展观为指导,涵盖了经济、社会、人口、资源、环境等各个方面,核心任务是通过重要产业基地和重大基础工程建设,发挥安徽省的资源优势,强化发展基础,进一步锻造安徽工业化脊梁,全面提高安徽经济综合竞争力。“861计划”如能实现,“将对安徽今后的腾飞起到难以估量的推进作用”;

(3) “长三角的纵深腹地”的正确定位:安徽要奋力崛起,就必须清醒地认识到自身在全国发展格局中的定位。长三角是中国经济最具活力的地区之一。作为其纵深腹地的安徽,将对长三角地区的可持续发展提供资源支撑,有着得天独厚的资源优势,包括能源、原材料、科教、人力、农业及已经具备优势的加工业等。合肥—南京、合肥—武汉、铜陵—九江三条干线计划争取2010年前与原来的“断头路”全部接通。这是很了不起的,是长三角的一个新通道。所以,安徽应该“承东启西、连南接北、与长三角无缝对接”;

(4) 安徽崛起也必须联动中部各省,才能“借势、借力”,营造一个良好的发展环境。

2003年6月安徽省委省政府在《安徽省全面建设小康社会的战略目标、战略步骤及起步阶段的重点建设任务》一文中,特别强调了科教兴皖战略:促进科教与经济的紧密结合;大力发展教育事业,以促进人的全面发展为宗旨,努力建设学习型社会;进一步深化科技体制改革,建立科技创新体系;大力发展高新技术产业,用高新技术和先进适用技术改造传统产业。这些举措说明安徽将在人力资源开发和建设上倾注更多的关注。经济的发展需要大量人才的支持,人力资本是决定经济能否持续发展的关键因素,所以,安徽的率先崛起需要人力资源开发的快速跟进。

二、安徽崛起的人力资源开发对策

2004年末,安徽省共有普通高校82所,当

年招生17.9万人,在校生50.1万人,毕业生8.8万人。研究生培养单位19个,当年招生7290人,在读研究生17474人,毕业生3273人。科技事业取得新进展。年末全省共有各类专业技术人员111.3万人,比上年末增长3.3%。科技机构757个,其中大中型工业企业办机构271个。从事科技活动人员8.8万人,其中科学家和工程师6万人。当年全省用于科技活动的经费支出为104.3亿元,比上年增长25%。其中,用于研究与发展经费40.2亿元,增长24%,占全省生产总值的0.84%。共取得省部级以上重大科技成果493项^[7]。这些成就来之不易,但与安徽省的经济发展要求还有不小的差距。由于人力资源对经济的关键作用,所以人力资源开发需要适度超前,尤其是创新型的高级人才需要有与经济增长相匹配的增长比例,但安徽省的人力资源增长比例却大大低于这一合理标准。所以,大力开发人力资源迫在眉睫。

1. 切实优先发展科技与教育,全面提高人口素质

安徽具有丰富的人才资源和良好的科技教育基础,要牢固树立依靠科技进步和提高劳动力素质发展经济的观念,克服发展经济的短期行为,把科技教育切实放在优先发展的地位,大力开发人力资源,全面提高科教水平^[8]。安徽必须利用现代科技生命周期加速演替、技术资源趋多的有利条件,从改善科技的供给结构、需求结构,有效配置全省内外科技资源入手,实现技术上的高起点追赶和局部跨越,推动区域经济快速发展。为此,除了加速科研机构的市场化转轨之外,重点可从改善科技的供给和需求结构入手,建立科技与经济发展紧密结合、相互促进的科技进步激励机制^[9]。同时,大力促进科研机构向企业化转制,把科研机构推向经济建设主战场。促使民营科技企业迅速发展壮大,进一步办好高新技术产业开发区,充分发挥高新区的示范效应。

人力资源具有两重性,既是生产的动力(表现为生产资源),又可能是生产的阻力(表现为消费主体)。所以人力资源对经济的推动力可以用一个公式表示: $F=X-Y$ (X 表示动力; Y 表示阻力)。如果安徽的教育发展没有一个更大的发展,巨大的人口和劳动力将是经济发展的包袱而不是人力资源,经济发展对人力资源的需求与

劳动力素质之间就会出现结构性矛盾, 就将无法为每年新增的大量低素质劳动力创造出足够的就业机会, 就将造成劳动力资源的极大浪费和竞争优势的丧失, 还会威胁到经济增长的可持续性。为此, 积极推进教育改革, 不断探索实施素质教育的新机制、新办法。进一步加强教育与科技、经济的紧密结合, 促使教育、科技在开发安徽发展潜能中发挥更大作用^[10]。特别是通过职业技术教育将农村剩余劳动力培养为合格的技术工人, 为工业化、信息化输送高素质劳动力。全面加强素质教育, 造就一大批现代化建设急需的高素质劳动者、专门人才和拔尖创新人才。

2. 全力构建吸引和留住人才的优良环境

加快安徽的发展, 不仅需要大量的创新创业人才, 而且需要千千万万的技术人才和管理人才, 必须把人力资源开发和培养作为增强安徽发展能力的战略措施。不拘一格引进智力、引进人才, 大力开发人力资源, 努力形成人才脱颖而出、人尽其才的氛围, 营造吸引人才、留住人才的良好环境^[11]。要仿照兄弟省的做法, “不求所在, 但求所用”, 实行“柔性流动”的人才政策。特别是要结合科技计划项目的实施, 有针对性地加大对海外、省外拔尖人才, 包括高水平人才团队的引进力度。

在留住人才方面, 要按照“用事业留人, 用感情留人, 用待遇留人”的要求, 制定有效的激励政策, 特别是要充分发挥科技奖励的作用, 形成尊重知识、尊重人才、鼓励创新、宽容适度的社会氛围。

在培育人才方面, 要继续实施安徽省主要学科学术带头人和技术带头人培养计划, 加大尖子人才的培养和支持力度, 为优秀人才创造良好的工作条件。将按劳分配和按生产要素分配结合起来, 积极支持、鼓励优秀人才搞实业, 建立企业管理人才和技术的政策支撑体系, 培养、造就为安徽经济发展创业献身的人才队伍^[12]。建立优秀创新型人才的选拔使用的新机制。确立优秀创新人才的科学评价标准, 采用多种形式、多种激励措施保证优秀人才和创新型人才脱颖而出, 为优秀创新型人才提供良好的工作条件和发挥其创新才干的机会^[13]。

3. 培养造就一大批优秀企业家队伍

国有企业和国有资本控股企业经营者要公开选拔、招聘、竞争上岗, 使那些确有真才实学、

年富力强、能把企业引向兴旺发达的优秀人才脱颖而出。创造企业家能施展才华的宽松空间, 而不是干预、限制个性发展, 不求全责备。建立有效的激励监督机制。企业经营者收入与企业发展能力、效益挂钩, 推行年薪制、期权制; 依法加强对企业的监督、审计、稽查。加强社会对企业家的价值观评价与导向, 鼓励企业家敢闯、敢冒。要结合大企业, 大集团战略, 培养一批优秀企业家。尤其是培养一批民营企业家和金融投资家。坚持“公平、平等、竞争、择优”的原则, 大胆引进并启用具有组织领导能力、丰富的市场经济知识和必要的科技知识, 善经营、会管理、廉洁公正、富有创新和开拓进取精神的优秀复合人才; 培养和造就企业家阶层, 依靠企业家群体的敏锐洞察力、丰富经验和高效的管理才能, 发展新的生产力, 推动经济的发展。同时不断加快知识更新步伐, 加强对人才的培养和使用, 提升和启动人力资源存量, 培养一批高素质的科技和管理人才。

三、结语

安徽崛起需发挥多种因素的综合作用, 实现优势群聚效应。目前, 安徽已进入新一轮经济运行的增长期。正如王金山省长所言: “现在, 加速发展的大势已成, 我们已经开始过上了抬头的日子”。2003年, GDP增长率达到9.2%, 全省规模以上工业增加值增长19.5%; 2004年更是达到了12.5% (全国为9.5%), 居中部第4位, 全省规模以上工业增加值增长25.1%, 居中部第二。据安徽“十五”国民经济和社会信息化发展规划, 到2007年年均GDP增长9.5%, 到2020年, 国内生产总值比2000年翻两番半, 2003—2020年国内生产总值年均增长9.2%, 人均国内生产总值到2007年超过1000美元 (这个目标将提前实现), 2020年GDP达到17500亿元, 人均3000美元以上。这些目标在中部省份中并不算高。按照目前中部发展的态势, 安徽的GDP年均增长必须在13%以上, 才有可能率先崛起。预计2005年安徽人均GDP将超过1000美元。发展经济学认为, 人均GDP超过1000美元后, 经济将迈入快速发展期。所以, 我们可以相信, 未来若干年, 安徽经济将平稳、健康、快速地发展。安徽崛起的梦想终将变成现实。

参考文献:

- [1] 王清宪, 孙志强. 中国国务院总理关注农村问题. 就业和贫困人口问题, 东西部地区差距问题 [N]. 中国信息报, 2003 年文献.
- [2] 《了望》周刊发表长篇文章阐述中国中部发展战略 [EB/OL]. 精讯数据—H05. 1999—11—22.
- [3] 庄琪, 林斐. 三大地带差距扩大中国区域经济尚需协调发展 [N]. 中国经济时报, <http://www.cet.com.cn/20030929/GUONEI/200309295.htm>.
- [4] 庄琪, 林斐. 加速工业化进程, 实现跨越式发展——对安徽走新型工业化道路的分析与思考. <http://ahtj.ah.gov.cn/gyh1.htm>
- [5] 周绍森. 论中国中部崛起 [M]. 北京: 中国经济出版社, 2003.
- [6] 陈先发, 何聪, 洪波. 关怀与厚望——吴邦国委员长在安徽考察工作纪实 [EB/OL]. <http://www.ah.gov.cn/2003-11-21.08;47>.
- [7] 安徽省统计局. 2004 年安徽省国民经济和社会发
- 展统计公报 [EB/OL]. <http://www.stats.gov.cn/tjgb>
- [8] 《瞭望》周刊发表长篇文章阐述中国中部发展战略 [EB/OL]. 精讯数据—H05. 1999—11—22.
- [9] 覃成林. 中部地区经济崛起战略研究 [EB/OL]. <http://www.hnass.com.cn/zxk/200206/no6-7.html>
- [10] 宋育英. 西部大开发 中部怎么办? [EB/OL]. <http://www.56-china.com.cn/mzlt/mzlt-1t7m52.html>
- [11] 李克强. 河南省政府工作报告 (2003 年 1 月 10 日) [N]. 河南日报, 2003—01—30.
- [12] 王建农, 周绍森等. 中部六省经济社会发展能力比较研究 (二) [EB/OL]. <http://statics.homeway.com.cn/lbi-htm/html/news/cjw/cjw/20030407/422493.s.html>
- [13] 中国西部大开发战略给郑州经济发展提供的机遇及对策研究 [Z]. 郑州统计年鉴 2002.

责任编辑: 陆广品

香港中文大学著名学者卢乃桂来我校讲学

香港中文大学教育行政与政策学讲座教授、香港教育研究所所长卢乃桂莅临我校, 于 2005 年 4 月 13 日为安徽省第六期高(完)中校长提高班和第二十六期校长任职资格培训班的学员、教科院师生作了题为《当代教育改革中的知识与价值》的报告。

在国际化和全球化的影响下, 西方先进国家的教育改革理念、价值、策略和方法迅速地向外延伸, 亚洲各国都在不同的程度上受其影响, 这是因为各国要想在全球资本主义体制中生存和运作, 必须积极地改革教育, 让本国的综合国力和国际竞争力不致落后于对手, 鉴于此, 我们的教育事业便在改革的浪潮中改变了自身的理性取向、目标乃至实践的策略。当代教育改革必须建基于本土教育实践经验积累的反思、本土教育研究成果积累及理论建设、外国相关教育实践经验积累反思以及外国教育理论研究成果及理论建设, 而教育改革的性质和目的是快速、全面、提升竞争力和创建世界一流, 进而让大多数人享受、惠于大多数的人、大多数的人发展潜能、培养大多数人追求美好生活、培养大多数的人成为人才。在华人世界的教育改革中, 首先关注的应该是中西教育中知识与价值的异同及其可能的互动。中西教育的差异主要表现在组织文化的形态、人才选拔和培养的倾向、对权力和所有权的认识等方面, 这种差异是客观存在的, 但是“土”与“洋”的知识和价值不应被视为是互相排斥的。在全球化的过程中, 教育理念和实践的汇聚, 似乎已是一种既成的事实, 妥善处理“土”与“洋”的关系乃是当代华人社会教育的最大挑战。华人社会的教育改革应该以国际高增值机构人才特征为旨归, 借鉴国际社会教育理论和实践改革的先进经验, 立足于华人社会的教育价值取向, 培养能动手勤思考的国际一流人才。

报告会之前我校副校长王世华教授致欢迎词, 并向卢乃桂先生颁发了安徽师范大学特聘教授证书。

(教科院)