

十堰市人才资源开发利用中 存在的问题及对策

周 际

十堰市位于鄂西北山区,是三线建设时形成的城市。1970年前后,一批批建设者从全国许多大城市来到十堰,从1970~1987年,十堰市的人口由17万增加到35万,其中机械增长人口多达12万。1987年十堰市汽车产量突破10万大关,国民生产总值和国民收入分别达19.28亿元和16.95亿元。大量学有专长的专业人才在十堰市的经济、社会发展中发挥了巨大的作用。本文试图以十堰市人才开发利用情况为例,对人才开发利用中存在的问题及其对策进行一些初步探讨。

一、十堰市人才资源的现状及特点

1. 人才数量多,分布广。1987年十堰市共有各种专业人才29319人,占职工总数的16%,这一比例在全国中等城市中是比较高的。各种专业人才在国民经济的各个部门,在城市和乡村都有分布。

2. 各种专业人才年龄结构呈年轻型。在市属单位中,小于35岁的各专业人才数为5402人,占市属单位各专业人才总数的65.7%;在第二汽车制造厂,各专业人才的平均年龄也只有38岁,亦可视作年轻型人才结构。这一状况是与十堰作为新兴城市的性质相吻合的,

3. 在群体结构上,以中初级人才和有学历人才为主。人才群体结构可从职称结构和学历结构两个方面来分析。依前者来说,1987年全市(不含地区行署下属单位)职称结构比为1:30; 2:40; 1:122.8,呈明显的金字塔型结构(见表1)。表明十堰市人才是增长型。从学历结构来看,目前十堰市人才群体按由高到低的学历排布呈纺锤型。以市属单位来说,研究生、本科生、专科生、中专生和高中生以下学历的人才比为1:143; 8:244; 6:754; 4:58.9。大学本科,大学专科和中学生占各专业人才总数的95%。

4. 各专业人才在各个部门呈非均衡分布。在十堰市的9个行业中,工业行业专业人才多达9278人,占全市各专业人才总数的31.6%,远远地高出其他各个行业,这是这个重工业城市本质在人才布局上的再现。除了工业外,文化教育、卫生体育、党政机关和经济部门的专业人才数量比例亦很高,而农业、交通邮电等部门的专业人才数量相对比较少。

表1 1978年十堰市人才职称结构表(不含地区行署)

	高级职称	中级职称	初级职称	技术员和未定职称	计
第二汽车制造厂	119	3346	4312	8075	15852
十堰市市属单位	5	395	665	7154	8219
计	124	3741	4977	15229	24071

二、十堰市人才资源开发利用中存在的问题

人才开发利用的有效程度通过人才创造的生产力表现出来,专业人才的定义决定其比普通入具有较强的创造能力。专业人才生产力可区分为现实的生产力与潜在的生产力,由于人受教育与继续教育程度、社会环境、人才群体环境、工作环境、生活待遇等方面的制约,在潜在的生产力与现实的生产力之间总横着一道鸿沟。如何缩小这一差距,使人才的创造潜力得到最大发挥,应是人才管理部门的一项重要任务。

我们在对十堰市人才开发利用状况进行调查时注意到,十堰市在扶助专业人才,挖掘人才潜在创造力方面所作的努力是引人注目的,在煤气暖气供应、医院就诊、子女就学方面对知识分子,对有贡献的人员给予了较多的优惠。但与此同时,在人才利用方面所存在的问题也是十分突出的,这些问题集中表现在以下几个方面:

1. 结构性矛盾。与许多经济社会问题一样,人才问题也可以进行总量分析和结构分析。无论是总量不足或者结构失调都是不利于人才发挥创造作用,不利于经济社会发展的。十堰市的人才问题是通过结构性矛盾表现出来的。

第一,十堰市人才的结构性矛盾反映在条块关系上呈极度的不均衡。

目前十堰市地域上社会团体结构主要分为三部分:属于中央部门直接控制的第二汽车制造厂,属于地方的十堰市政府和郟阳地区行署。由于不同隶属关系所形成的三个相对独立的经济社会实体,在商业、外贸、人事诸方面也形成各自的组织系统,表现在人才方面则是三条互相平行的吸纳人才的渠道。

但目前这三个单位所辖专业人才无论在数量还是在比例上都有着不合理的方。十堰市地方政府共有各专业人才8219人,占劳动力总数的10.4%;第二汽车制造厂共有各专业人才15852人,占劳动力总数的23%;郟阳行署机关共有各专业人才5248人,占劳动力总数的47.72%(见表2)。

十堰市人才现有格局受两个因素的制约。其一,十堰市最初以政企合一,企业办社会的形式出现,受当时的建设环境、建设目标及先生产后生活的政策的制约,因而在引进人才上不可避免地带有-定的专业偏好,工业、文教、卫生体育等方面的人才当时的开发重点。在政企分开后,许多专业人才都滞留在第二汽车制造厂内,以致于目前十堰市地方政府除了工业方面的人才以外,在文教、卫生、体育、经济方面的人才也都远远地落后于中央企业,而在农业、交通邮电业方面的人才都远落后于郟阳行署。这是人才形成格局的主要方面。其二,从近年发展的现实来看,由于条块三方皆有各自独立的经济利益,在经济效益不同,利润留成水平差距很大的背景下,职工的福利待遇、实际收入也截然不同,以职工工资来衡量,1980年二汽职工年平均工资与市属企业工资基本持平。1981年起二者的差距明显拉大,到1986年,市属企业职工年平均工资只有1242元/人,而二汽职工工资则高达1742元/人,由于这种利益关系的存在,客观上形成对人才的不同吸力。

问题在于,这样的人才分布现状对于十堰市整体和谐的发展是极为不利的。这是因为:一来在政企分离后,地方政府承担着城市的商业、饮食服务、金融保险、文化教育、城市建设等方面繁重的社会功能,在地方部门人才相对稀缺的条件下,妨碍了这些行业职能更为有效的发挥,削弱了这些行业服务于城市的能力,这无论对于地方还是对企业来说,都是不大合理的;二来由于人才分布结构的失衡,客观上形成有才不用和无才可用同时存在的局面,

表2 各类专业人才在市属单位第二汽车制造厂和郟阳行署分布情况表

行 业 名 称	总 计	市 属 单 位	第二汽车制造厂	郟 阳 行 署
合 计	29319	8219	15852	5248
工 业	9278	1160	7706	412
农林牧副渔	631	147	52	432
文 教	6046	2647	2893	506
卫生体育	3763	964	2088	711
政府机关	3261	1991	—	1270
经 济	3969	581	2802	580
交通邮电	697	122	—	575
金融保险	659	430	—	229
其 他	1188	171	311	533

影响了人的积极性和创造性的发挥。

第二，人才的行业分布结构不合理。

与人才的条块结构相对应的是人才的行业结构的不均衡、不协调所体现出来的不合理现象。从十堰市市属单位的人才行业结构中，就能看出人才密集与稀疏所形成的巨大反差（见表3）。

由表可见，无论是从专业人才的绝对数量还是专业人才占劳动力比重来看，文化教育广播电视业、卫生体育社会福利业和党政机关都是人才集中分布的行业，而农业、建筑业、科学技术研究、房地产业、交通邮电业等基础产业和瓶颈产业却专业人才数量稀少。尤其是有着3万多农村劳动力的农业部门，专门人才无论从数量还是从比值都居倒数第一，这不能不制约着农业的发展。即便是人才数量较多的工业部门，也因相对比值过小而显得人才十分缺乏。由此可见，由人才分布绝对数量和相对数量所形成的人才长线与短线，密集与稀疏的矛盾是人才结构中的又一突出问题。

第三，人才的群体结构也有不合理的方面。

不应否认，十堰市的人才结构中有一些合理之处。比如人才的职称高低主要由实绩决定，而不单纯取决于学历与年龄。就反映了这一点。比如，在十堰市市属单位具有高级职称的5名人才中，有2名是在56—60岁年龄区间，2人皆为专科毕业生，而在这一年龄区间，具有中级职称的本科毕业生即达11人，甚至于61岁以上具有中级职称的本科生亦有7人。又如，在中级职称中，现有高中生16人，初中生15人，这些人都集中在41—60岁的年龄范围内，而助理职称的人才中亦有本科生154人，其中41岁以上的人才达79人。这表明，十堰市在人才职称评定上的变革意识开始形成，学历、年龄的权威与创造的权威相比正在逐步削弱。

但十堰市人才群体结构确实存在着不协调、不合理的一面，比如，从职称结构来看，国外发达国家高中初级人才的结构比为1：3：5，而在十堰的各社会团体中，普遍存在着高级与中级，中级与初级之间比例的巨大偏差，二汽人才的高中初比为1：28：104；十堰市市属单位的这一比值为1：79：1564，在市属单位的8200多名人才中，仅有高级人才5

表3

十堰市市属单位人才行业结构(1985)

行 业 名 称	劳 动 力 数	专 门 人 才 数	专 门 人 才 占 劳 动 力 比 重(%)	专 门 人 才 占 劳 动 力 比 重 位 次
农林牧渔水利业	33440	78	0.23	12
工 业	20010	1030	5.15	10
建 筑 业	2906	113	3.89	11
商业供销饮食仓储业	5877	565	9.61	6
交通运输邮电通讯业	1863	110	5.90	7
房地产公用事业和服务业	2662	111	4.17	9
卫生体育社会福利	1078	800	74.21	1
文化教育广播电视	3966	2518	63.48	2
科学研究和综合技术	201	103	51.24	3
金融保险业	841	325	38.65	4
党政机关	4091	1467	35.86	5
其他行业	522	25	4.79	8
合 计	77457	7245	9.35	/

名。郟阳行署也存在着同样的弊病。由于高中级人才的缺乏,形不成有效组织起来的人才阶梯队伍,因而也影响了人才整体功能的发挥。当然,这一结果与人才的培养途径和利用方向的偏差,人才竞争机制未完全形成,人才职称评定依然存在许多弊端有关。

人才结构的失衡除在三个方面表现外,还存在着各产业内部人才结构的不协调,全民单位与集体单位的不协调,城市与乡村的不协调等。

2. 专业人才所学专业与利用方向的偏离,十堰市在人才利用方面是有很大成绩的,这从人才创造成果中可以得到说明。近些年来,围绕汽车工业、纺织、医药、节能、环保、农业等事业的发展,科研与生产和管理部门联袂,在产品开发、技术创造和引进、软科学应用、取得专利等方面都创造出了许多成果,并取得了良好的经济效益。比如,全市工业近年总产值年增长速度达17%,其中科技进步的因素占总产值增长比重的57.6%。其中,东风轮胎厂和第二汽车制造厂的总产值增长中,科技进步因素都占到60%以上。科技进步的影响与美国70年代的水平相当。这表明十堰市在人才的利用方面是卓有成效的。

同时也应看到,十堰市人才利用中依然存在着人才的较大浪费现象,仍然存在着压制人才、限制人才和闲置人才以及人才的改行、“转业”现象。可见,在消除人才利用中的不合理方面、挖掘出人才应有的潜力方面还有许多工作要做。这里,我们在全市可以量度的统一指标中,选取人才学用对口率来反映人才利用程度。

由表可见,目前十堰市人才学非所用,改行它业的现象比较严重,在1985年市属单位统计的6808名专业人才中,有18.36%,共计1250人发生了专业转移。在12大专业科目中,除了医科、师范、林科学用对口率较高外,其余各科学用对口率多在85%以下,有相当一部分

表4 十堰市市属单位人才原学专业与现从事专业比较(1985)

科 别	原学专业人数	现从事原学专业人数	专业转移人数	学用对口率 (%)
工 科	1256	869	387	69.19
管 理	170	114	56	67.06
农 科	220	150	70	68.18
林 科	40	43	3	93.48
医 科	877	834	43	95.10
师 范	2225	2031	184	91.28
文 科	299	200	99	66.89
理 科	123	92	36	71.88
财 经	1408	1077	331	76.49
政 法	109	94	15	86.24
体 育	25	21	4	84.00
艺 术	44	32	12	72.73
其 他	1	1	0	100.00
合 计	6808	5558	1250	81.64

人才被转移出来,尤其是工科、农科、管理、文科等科别,都有30%以上的人才发生专业转移。值得指出的是,在十堰这个工业城市,在工业人才严重匮乏的情况下,依然有387名专业人才发生了利用方向的转移,其转移数量竟位居各行业之首!按理说,在十堰市地方政府所属的以汽车配套工业为主体,以纺织、医药等工业为支柱的工业结构中,机械纺织人才的需求量大,因而现有的人才才能得到充分地利用。但事实上,在学机械类专业的434名人才中,学用一致或基本一致的只有307人,学用对口率只有70.74%,在41名纺织专业的人才中,学用一致或基本一致的只有63.41%,人才利用中的这种现象,值得有关部门重视。

3. 人才壁垒强化了专业人才的不合理利用。条块结构的分割不仅反映在人才结构方面,而且也反映在对待人才的政策上。在十堰,由于目前的人才部门所有制政策,使得各主管部门划地为牢,将2.93万专业人才被分划于三个不同的领地范围,人为地造成了人才割据的格局。其结果是:

(1) 人才不足与人才剩余并存,往往某个单位急需人才,而属于别的条或块的同类单位又人才剩余,但由于人才的政策性梗阻,缺乏人才流动机制,潜在的经济与社会效益就不能发挥出来。

(2) 由于各单位都对人才采取了只进不出的政策,因而一旦某个人才进入,就等于端上了铁饭碗。在这种状况下,人才在缺乏竞争、择优汰劣缺乏不断学习、不断创造的激励机制的情况下发生知识与创造力的同时退化。因而,就有可能出现人才转化为庸才、高才低能的现象。甚至于有着高文凭的人也会变得碌碌无为,一事无成。

(3) 由于人才壁垒政策的存在,真正的人才市场就无从形成和建立。

三、从十堰市人才问题引起的思考与对策

作为我国社会经济中的一个地域细胞，十堰市的社会结构和社会现象是我国宏观社会系统的一个缩影，因而在我们分析十堰市人才现状和存在问题时，也必然能抽象和揭示出我国社会生活中不健康、不合理的一面，这对于改革我们的社会系统、改革现有的生活方式、改革落后的人才制度都能产生许多的启示和引发许多思考。在我看来，从战略上着手使人才资源向合理开发利用的轨道上转变至少包含以下几个方面：

1. 树立起商品经济观念，冲破人才利用中的障碍因素。目前的人才部门所有制是商品经济很不发达条件下的产物，是带有浓厚的封建色彩的，必须予以打破，取而代之的将是与社会主义商品经济发展相适应的人才市场。但为此转变，必须对目前的人事制度进行根本的改革，为人才的进出自由松绑。对于象十堰这样社会机构分隔的区域来说，要打破人才的条块分割、冲破人才壁垒，非改革目前的人事制度不可。

2. 建立人才聘任委员会制度，聘任委员会由上级主管部门、人事部门和业务部门的成员组成，以业务部门为主，委员会通过对人才创造成果进行核定，确立人才的相应职称，并接受群众的公开监督。人才聘任采取能上能下的弹性聘任制，个人的收益、职称与其创造成果能够紧密地结合起来，并要拉大专业人才与一般劳动者间的收入差距。根据人才创造能力的大小多少和学用对口状况，可采取晋升职称、维持现状、降低职称、移交人才市场的办法区别对待。否则，以工龄为座标，无功受禄，挫伤进取，抑制创造的风气将会永无休止。人才的脱颖而出、人才群的健康成长就不能顺利实现。

3. 建立和开放人才市场。人才市场作为劳动力市场的一个重要组成部分，在整个经济活动中具有相对较大的独立性。不象生产资料市场、证券市场等那样具有强烈的波动性、巨大的影响面和连锁反应，因而可以独立开放。人才市场具有多重功能：一曰中转机制，人才市场是人才从一个用人单位到另一个用人单位的中介和转换枢纽，只有通过人才市场才能形成较为合理的人才流动。二曰调节机制，各企事业单位的人才剩余和不足都可以通过人才市场来寻找解决的出路，剩余人才可以通过人才市场得到释放，而不足的人才又可通过人才市场加以吸收。三曰反馈机制。通过人才市场可以把用人单位对人才的需求方向、数量等反馈给人才培养部门，促进教育部门面向市场来培养人才。对于十堰市来说，改变目前人才的结构失调状况，解决供过于求和供不应求问题的一个重要途径是建立人才市场。

4. 建立人才资源数据库，以人才的部门构成、年龄构成、性别构成、区域构成为元素，组成人才资源数据库的主要内容。人才资源数据库可以显现各部门的人才余缺状况，是进行人才资源开发利用评价的依据，也是进行科学化人才决策的前提条件。同时，通过不同时段人才资源数据的累积，为人才问题的历史研究提供了素材。

5. 各级领导干部必须切实重视人才问题，把人才作为整个经济社会发展系统的一个重要组成部分，大力吸收人才、培养人才、合理利用人才，为人才的创造性劳动提供宽松的工作环境，积极支持人才市场的建立，促使人才合理流动。只有这样，才能促进形成人才培养—利用—创造的良性循环机制，使人才在经济社会发展中发挥更大的作用。

作者工作单位：中国社会科学院研究生院
责任编辑：王 颖