

武汉城市圈人才队伍建设研究

桂昭明¹, 陈全明², 程贤文², 孔丹¹, 王丽芳¹

(1. 武汉工程大学, 湖北 武汉 430074; 2. 中南财经政法大学, 湖北 武汉 430070)

摘要:围绕武汉城市圈“两型社会”试验区人才开发、共建共享的主题,在调研武汉城市圈人才队伍建设现状、分析其特点、初步成效及存在的主要问题的基础上,提出了武汉城市圈人才开发、共建共享的对策建议。

关键词:武汉城市圈;人才开发;共建共享

中图分类号:C961.9

文献标识码:A

武汉城市圈“两型社会”建设综合改革配套试验区的获准,为加快城市圈的一体化进程,率先实现中部崛起提供了重大机遇。武汉城市圈是人才大圈、科教大圈,但又是经济发展和人才布局不平衡的城市圈^[1]。如何构建大武汉与周边8市之间人才开发、共建共享的新体制、新机制,是顺利推进武汉城市圈“两型社会”试验区建设、促进经济一体化的重大课题。

一、武汉城市圈人才队伍建设现状及特点

(一)武汉城市圈人才占全省总量近半,聚集度较高,但缺乏高层次创新创业人才和“两型产业”急需人才

2007年武汉城市圈三支队伍人才合计690 114人,占全省总量的46.1%。其中:党政人才合计121 640人,占全省同系列人才的41.2%;国有事业单位管理人才合计103 761人,占全省同系列人才的47.9%;国有事业单位专技人才合计399 978人,占全省同系列人才的46.5%;国有企业经营人才合计28 334人,占全省同系列人才的58.1%;国有企业专技人才合计29 483人,占全省同系列人才的45.8%。全省人才在城市圈高度聚集。但在城市圈人才中,高层次创新创业人才却相当缺乏。不仅周边8市缺乏,就是在武汉高新技术开发区也缺乏一批高层次领军人才。

(二)武汉市三分圈内人才,呈一强八弱格局

2007年武汉市三支队伍人才243 285人,占城市圈人才总量的35.3%。其中:党政人才44 030人,占城市圈同系列人才的36.2%;国有事业单位管理人才33 479人,占城市圈同系列人才的32.3%;国有事业单位专技人才118 434人,占

城市圈同系列人才的29.6%;国有企业经营人才20 745人,占城市圈同系列人才的73.2%;国有企业专技人才21 241人,占城市圈同系列人才的72.0%。见图1:

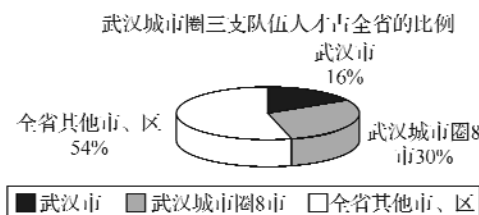


图1 武汉城市圈内外人才分布

武汉人才密度高,8市人才密度低;在企业职工经营管理人才密度和企业职工专业技术人才密度上,8市均值仅为武汉市的1/3左右;武汉高学历人才的比例高,8市高学历人才的比例低;武汉国企高级职称人才多,8市只有武汉的1/8……。1强8弱,呈现了武汉对周边8市人才强烈的吸纳效应。

(三)武汉城市圈人才空间分布不均衡,表现为“四多四少”

一是事业单位人才多,企业单位人才少。国有事业单位拥有的专技人才是国有企业单位专技人才的13.5倍,显示了人才依附产业链的程度不高,企业未能成为用人的主体(见图2)。

二是事业单位高层次人才多,企业单位高层次人才少。圈内三支队伍研究生学历人才国有事业单位占有69%,党政机关占有25%,企业只占有6%。本科学历人才国有事业单位也占有69%,党政机关占有26%,企业只占有5%。

三是事业单位教学和医疗卫生系统人才多,

收稿日期:2008-09-12

基金项目:中共湖北省委组织部委托课题《武汉城市圈两型社会人才队伍建设调研报告》的部分研究成果

作者简介:桂昭明(1948-),男,湖北黄冈人,教授,博士生导师。研究方向:人力与人才资源开发与与管理。

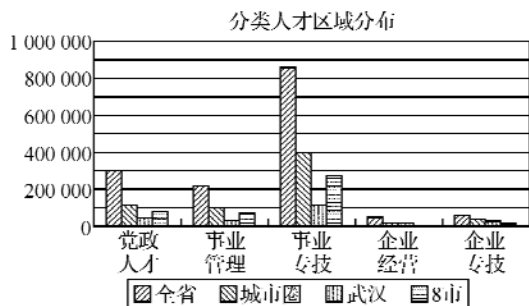


图2 武汉城市圈分类人才区域分布

其他系统人才少。国有事业单位专技人才大部分集中在教学和医疗卫生系统,占圈内国有事业单位专技人才总量的84.3%。周边8市中,除黄石外的7市大都由农业县市升格而来,工矿企业不多,以致7市中70%以上的专技人才集中在教育和医疗卫生系统。

四是企业单位经济、会计和政工人才多,工程和科研开发人才少。武汉市工程和科研开发人才仅占国有企业专技人才的8.6%,而8市仅占国有企业专技人才的4.0%。显示了工程技术人才也未能相对集中在企业。

(四) 武汉城市圈人才流动态势不稳定,总体上是人才流出仍然大于流入

2006年武汉城市圈人才流入/流出比,武汉市为1/1.5,8市为1/5.4,省内其他市区为1/1.8。而且,流出的大多是高层次人才,流入的中低层次人才较多。从圈内的流动趋势看,由8向1流动的趋势大于由1向8的流动,周边8市人才流失状况仍然严重,在武汉的吸纳中形成人才凹地。

从区域职工人才密度看武汉市对周边8市人才的吸纳效应,见图3:

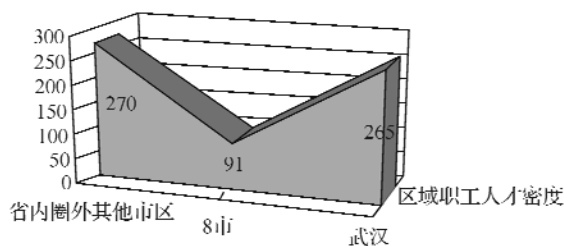


图3 武汉城市圈区域职工人才密度

二、武汉城市圈人才开发、共建共享的初步成效与存在的主要问题

武汉城市圈人才一体化建设自2005年初正式启动至今,努力实现从理论研讨到实质性合作交流,从政府推动到市场带动,从共同宣言、框架协议到具体政策、项目对接,人才合作逐步深入,整体推进初见成效。具体表现为:一是推进政策趋同,努力消除体制障碍;二是开始实现市场对

接,促进了人才柔性流动;三是建立联网贯通,实现信息共享;四是加强项目合作,服务社会需求。圈内各市在人才一体化建设目标与原则等重大事项上达成了共识。两年多来,通过联席会议制度这个重要平台,在有关各方的通力合作和共同努力下,人才合作正在一步一步走向深入。2006年人才交流总量达36 672人,共建人才数据库320个。随着武汉城市圈发展的加快,也加大了城市圈内各市对人才的吸引力,人才流向的单一化倾向正在逐步改变,人才开发的整体性格局正在逐步形成^[2]。

但是,以联系、联席、联谊的“三联”为主要运作方式的人才运行体制松散,互相之间没有约束力,无法真正统一圈内人才政策,一体化人才市场建设尚处于起步阶段。因而,构建武汉城市圈人才开发、共建共享的体制机制,还必须解决以下问题。

(一) 在人才观念上存在“三重三轻”倾向,不利于人才开发利用和人才建设投入

在一些城市 and 单位、部门,存在明显的“重物质资本和物质资源的开发利用,轻人才资源的开发利用;重厂房和机器设备等硬件的投入,轻人才工作的投入;重人才工作的面上布置,轻人才政策的具体落实”的倾向,人才合理开发利用不够。政府在人才资源开发引进投入上,难见大手笔,缺乏专项资金和财政转移支付的支持。企事业单位人才开发投入不足,继续教育经费比例偏低。国家、社会、单位、个人多元化投入机制尚未形成。特别是在“1+8”城市中,1城独大,8市太弱,人才面向8市的逆向流动需要政府的政策扶持和资金倾斜。

(二) 在人才政策上不同程度的行政分割、地方保护和部门所有倾向,影响和制约了人才的有序和自由流动

在一些城市政府和单位、部门仍然视人才为地方所有、部门所有和企业所有,人才政策制定与落实往往受自身利益驱动影响,人才在区域、行业、部门之间的政策性壁垒还没有彻底破除。同时由于缺乏有效的激励约束机制,城市间对于人才共建共享的反应各异,缺乏主动性和积极性。圈内人才流动与发展在户籍管理、资格认定、人才评价、社会保障、生活待遇等方面,还存在着许多不利于人才共建共享的机制障碍。

此外,政策泛化,缺乏执行力,行动落后于蓝图,落实滞后于计划。尽管“三联”活动已达3年,但圈内人才政策不统一,人才信息共享程度低,缺乏城市圈“1+8”市之间的融合制度,实质性的人

才共建共享格局还未形成。

在人才分布上长期形成的“一强八弱”格局,由于周边 8 市发展远不及龙头城市武汉,因而这种不平衡格局在中近期内进一步扩大仍然在所难免。

(三)在人才建设上主要是组织人事部门“单兵独进”的推动为主,缺乏多个强势职能部门的全方位协调

武汉城市圈人才共建共享既缺乏近期与长远规划,也缺乏一个上下贯通、整合各方利益的权威性常设协调机构,无法形成与武汉城市圈“两型社会”试验区相适应的人才开发、共建共享体制,也无法形成武汉城市圈统一开放的人才大市场。

三、武汉城市圈人才开发、共建共享的对策建议

武汉城市圈人才开发、共建共享的总体思路是:

以市场为导向,以共建、共享、共赢为原则,以人才资源基础性开发、结构性调整、梯次性集聚、整体性利用为重点,以园区、产业、项目、资金、技术为依托,以市场驱动、产业带动、行业促动、政府推动为手段,坚持城市圈人才共建共享与圈内各城市有特色的人才建设相结合,坚持人才自由流动与有序流动相结合,构建多元化与一体化并存的人才共建共享机制,形成合理、协调、有效的城市圈人才布局体系和各具特色的人才区域发展模式。

其近期目标是:

力争到 2015 年基本达到:城市圈人才资源布局不合理现象得到明显改观,高层次、高技能人才的比例趋于合理;合作紧密、运作规范、开放有序的人才合作平台基本建立,人才环境得到优化;逐步实现人才政策协同化、人才配置市场化、人才评价标准化、人才信息公共化、人才市场网络化,形成人才体制顺畅、人才机制完善、人才政策协调、人才资源共享、人才信息互通和人才服务互补的格局;圈内 3 支人才队伍布局均衡,结构合理,创新人才不断涌现;人才工作协调机构运作高效,推进有力。

其长远目标是:

通过圈内人才开发共建共享的推进工作,到 2020 年,将圈内多元的人才开发地域单元主体,整合成一个全圈内人才开发的共同体,促进圈内人才自由而全面发展,促进人才的社会价值充分实现,人才资源使用效益进入全国各省市前 10 名,促进武汉城市圈“两型社会”的全面、协调、可持续发展;同时,与湖北全省“一圈两线四点”的人才发

展战略相链接,与“长株潭城市圈”、长江流域的人才开发相呼应。

根据以上思路和目标,人才开发、共建共享的具体对策如下:

(一)解放思想、解放人才、解放科技生产力,树立人才工作的新观念

树立和实践科学发展观和科学人才观,坚持以人为本。牢固树立“人才资源是第一资源,人力资本是第一资本,人才战略是第一战略,人才竞争力是第一竞争力,人力资本投资是第一投资,人才工程是第一工程”的观念^[3]。

在人才概念上,破小城市、小人才概念和“单位人才”概念,树大区域、大人才概念和“社会人才”概念。

在人才管理观念上,要变“管人”观念为“服务”观念、“开发”观念;变以赢利为主的管理为以服务为主的管理;破除人才自我保护,树立人才互利共赢的观念;破除人才单位所有、部门所有、地区所有、行业所有,树立“不求所有、但求所用;不求常住、但求常来”的观念。鼓励创新、鼓励创造,允许失败、宽容失败。

(二)与武汉城市圈“两型社会”建设改革配套试验区相适应,尽快制定武汉城市圈共建共享的人才发展规划

编制《武汉城市圈“两型”社会人才建设与发展总体规划》,将人才队伍建设纳入到武汉城市圈项目设置、产业规划、科教资源分布、区域经济社会布局的大盘中统筹考虑,明确城市圈人才建设的战略目标、战略重点和实施途径。

编制《融入武汉城市圈人才专项规划》,确定本市开展圈内人才合作的目标任务、工作重点、工作思路和政策措施,优化人才环境,充分利用本市特色和比较优势,在承接产业的同时承接人才,促进人才的有序流动。

制定《武汉城市圈重点领域、重点产业人才引进开发目录》,围绕武汉城市圈优先发展行业和重点产业带、产业集群的发展,坚持“差异竞争、错位发展、承接辐射”为着力点,确定圈内城市不同的人才建设支持方向、范围和方式,明确重点培养和引进的人才专业领域。

(三)坚持圈内人才共建共享与各市有特色的人才建设相结合,形成人才选用、配置、布局一体化与多元化并存的格局

武汉产业结构调整的方向与其他 8 城市在产业发展方向上相互错位。因此,武汉与 8 城市之间也可实现人才的错位选用与配置。

在产业区域布局上,鼓励圈内各城市发挥比较优势,集中力量,重点培育1—2个特色鲜明的支柱产业;鼓励武汉与周边8市发展产业内和产业上下游配套;鼓励武汉市加快向“高技术、高加工、高附加值”的大都市产业升级的步伐,将一般传统产业向周边城市转移;鼓励高技术产业和企业研发、营销总部武汉集聚,加工基地向周边布局,实行“前店后厂”式的区域分工^[4]。圈内人才队伍建设则按圈内产业地域布局及产业链方向来调整人才的地域布局。

建立一个城市圈人才配置的指导机构,指导各市按照产业布局来制定各市既符合城市圈整体产业布局、又体现各市特色产业需求的人才配置计划,并通过市场来实现人才配置。

(四)以企业为主体,以项目为载体,以创新创业基地为平台吸引、使用人才

实施“武汉城市圈急需紧缺人才引进计划”。通过设立武汉城市圈人才引进专项资金(2009年财政安排1亿,以后逐年增加20%)和财政转移支付等手段,加大对城市圈重点领域、重点产业中引进高层次急需紧缺人才项目的资金投入力度,实行重点项目重点扶持、持续引进,对于引进人才自主研发、拥有知识产权、具有发展潜力的技术和项目给予资助。鼓励圈内重点领域、重点产业的企事业单位,采取团队引进、核心人才带动引进、项目引进、猎头公司引进等多种方式,重点引进急需的学术技术带头人、高水平创新创业人才、高层次技术人才、管理专家和优秀青年人才。引入第三方独立评价和专家评审机制,对引进人才进行科学规范的评价和考核。

(五)形成人才自由流动与有序流动相结合的机制,促进人才柔性流动和人才共建共享

研究制定促进人才合理流动的政策,消除人才流动中的城乡、部门、行业、身份、户籍和所有制等限制,清理、废除阻碍人才合理流动的体制性障碍,畅通各类人才党政机关与企事业单位之间、公有制与非公有制组织之间、城市与农村之间以及圈内不同地区、不同行业之间的流动渠道。建立9市以就业、社保、教育、卫生、住房、执业资格及证书互认为重点的城乡一体化公共服务体系。

建立人才柔性流动机制。鼓励用人单位以岗位聘用、项目聘用、任务聘用和人才租赁等灵活方式引进人才和项目;实施武汉城市圈“干部对口挂职锻炼计划”和“人才对口支持计划”,开展圈内党政人才挂职锻炼和交叉任职交流,特别要加强武汉、黄石等工业城市的党政人才与其他农业大市

的交流;武汉市事业单位(特别是教育与医疗卫生系统)的专业技术人才到圈内基层服务也应形成制度化。

鼓励武汉市高层次人才带项目、带资金(从科技三项经费中单列)派驻8市创业计划,圈内各市与人才实行双向选择,项目完成,人才回归,成果归属协商分割;鼓励高校和科研院所科技人员派出计划(科技特派员计划),要求每年派出基层急需的各类技术人才与乡镇企业、民营企业对接,创办经济实体。实行派出科技人员有偿使用政策,由各县(市)财政对派出单位和派出科技人员予以补偿和补贴;在推进“一村一名大学生”计划的实施过程中,鼓励“一名大学生携带一个创业项目计划、一笔小额贷款”,有针对性地引导大学生到农村创业。

(六)培养人才与引进人才相结合,造就大量企业家和急需紧缺人才

实施“高层次创新创业人才培养计划”。省财政每年安排专项经费,重点面向高成长性的科技型中小企业选择培养对象,培养高层次创新创业人才。

充分利用在鄂名校和大院大所的学术与科研优势,实施创新团队培养计划。以国家和省级重点学科、科研创新基地为依托,以学术带头人为核心,整合科研力量,通过机制创新,鼓励大胆探索、学术交叉、联合攻关,建设一批高水平的区域科技创新团队。

选择部分符合城市圈产业发展方向的重点产业和重点企业,着眼于提高企业经营管理人才综合素质,造就一批具有战略思维和创新精神、精通资本运作和经营管理的企业家人才。

加大圈内校企联合定向委托培养人才的力度,按照企业对不同类型人才的需求,拓展多渠道、多层次联合定向委托培养人才的合作。全力支持以培养青年创业者为主旨的创业活动,推进“全民创业”氛围的形成。

(七)加强产、学、研交流合作,促进人才创新创业平台建设

强化企业吸纳人才的主体地位。鼓励企业建立研发机构,支持大企业集团建立企业技术中心、工程研究中心,集中力量建立国家级、省级技术中心,建设行业技术创新平台。研究制定鼓励各类优秀人才到企业工作的相关政策,促进党政机关、高等院校、科研机构优秀人才向企业流动,使企业成为集聚优秀人才的主体。

发挥产业和项目对人才的吸附效应。坚持人

才产业集群开发、梯度开发与整体性开发相结合,以产业转移带动人才智力转移,围绕重点行业、支柱产业和重要区域发展,形成若干个优势产业人才群体和优势学科人才群体,通过产业链延伸和产业集群发展集聚人才。

搭建创新创业平台。加快创新载体、孵化平台、公共服务平台和产业基地建设,重点支持圈内国家级和省级高新技术产业开发区根据各自的科技优势、地域特点和产业布局,加快创业中心的建设,构建武汉城市圈科技企业孵化器网络。

加大地方政府的参与力度,形成“官产学研”四位一体的战略合作关系。建立省科技厅、各地方高新技术开发区管委会、高校和企业的联席会议制度,建立长期的联系机制,构建成果交流、交易的中介平台、成果转化平台、信息共享平台等。

(八)以武汉人才市场为中心,加快推进圈内人才市场一体化

将圈内“8+1”城市分属于人事、劳动、教育等行政部门管理的“人才市场”、“劳动力市场”、“就业市场”,实质性整合成统一的“武汉城市圈人力资源市场”,统一人才市场服务流程和服务标准。

将圈内“8+1”城市政府人事人才门户网,实质性整合成为“武汉城市圈人才公共信息服务网”,使用统一的信息发布平台和统一的搜索引擎,建立一体化的人才公共服务平台和覆盖城市圈的专项人才信息数据库。

鼓励民间资本进入武汉城市圈人才市场,成立“武汉城市圈人力资源服务公司”。健全多种所有制人才中介机构准入制度,规范中介服务行为,允许有资质的国外人才中介机构以合资形式进入,推动人才市场服务多元化和产业化。

(九)选择适宜区域作先行试点,探索“两型社会”人才开发的经验

将沌口开发区作为先进制造业基地“两型社会”专业技术人才和技能人才队伍建设的先行“试点”,重点试行专业技术人才和技能人才评价、考核、激励新机制。

将东湖高新技术开发区作为高新技术产业基地“两型社会”高新技术人才队伍建设的先行“试点”,探索自主知识产权、技术、管理等要素参与投资、创业和分配的新机制。重点试行“科技领军人才创业计划”。

仙桃市作为“两型”社会农村实用人才队伍建设的先行“试点”。

黄石市作为“两型”社会服务业人才队伍建设的先行“试点”,以发展直接为一、二产业服务的生产性服务体系为重点,使服务业成为吸纳就业的主渠道。

洪山区作为“两型”社会“全民创业”的“试点”,孵化科技企业,培养创新创业人才。

孝感市作为“两型”社会蓝领人才(技能人才)培养、培训的先行“试点”,建设“武汉城市圈职业教育基地”。

(十)构建以省委、省政府负责人牵头的权威性领导机构和工作组织

建议成立武汉城市圈人才工作领导小组,由省委常委任组长,由省委组织部、省委人才办、省人事厅及武汉城市圈各城市市委书记或市长组成,下设有职能、有权限、有考核机制的常设性协调机构,围绕省委、省政府推进城市圈建设的战略构想,研究制定城市圈人才共建共享的政策措施、发展目标和整体规划,协调城市圈内的人事人才政策,定期听取城市圈人才工作联席会议的工作报告并加强指导。

建议由湖北省委组织部牵头组建成立武汉城市圈人才工作专家咨询委员会,为非常设性的咨询顾问机构,作为城市圈宏观人才管理工作的智囊团,为制定武汉城市圈人才建设规划、重大人事法规、重大人才管理决策提供论证和咨询。

建议成立武汉城市圈人力资源合作组织,作为一个正式的民间社团组织,吸纳城市圈政府组织人事部门、高校人力资源研究者、企事业单位人力资源工作者、人才中介服务行业工作者,整合各方资源,为圈内企业开展招聘、培训等各项人力资源服务。

参考文献:

- [1] 桂昭明. 中部崛起的人才一体化战略研究[C]//第二届中国中部崛起人才论坛论文集. 武汉:湖北省委组织部、湖北省人事厅,2006:175-191.
- [2] 张兆本. 加强人才队伍建设与合作,促进中部地区和谐发展[C]//第二届中国中部崛起人才论坛论文集. 武汉:湖北省委组织部、湖北省人事厅,2006:1-8.
- [3] 桂昭明. 人才资源经济学[M]. 北京:蓝天出版社,2005:15.
- [4] 湖北省政府. 武汉城市圈“两型社会”建设总体方案概要[EB/OL]. [2008-09-28]. <http://news.cnhubei.com/hbrb/hbrbglk/hbrb08/200809/t450151.shtml>.

(下转第 21 页)