

重庆市专业技术人员核心竞争力之比较研究*

吴昌珍¹, 冉 旻², 杨 锐³

(1. 重庆师范大学 人事处, 重庆 400047 ; 2. 云南大学 法学院, 昆明 650000 ; 3. 重庆市人事局, 重庆 401120)

摘 要 :在经济社会发展中,专业技术人员核心竞争力对国家核心竞争力起着基础性、战略性、决定性作用。本文就重庆专业技术人员核心竞争力的 3 个构成要素即硬核心能力、软核心能力、创新能力之现状与发达国家和地区进行了比较研究,提出了培养和提升重庆市专业技术人员核心竞争力的对策建议。

关键词 :重庆专业技术人员,核心竞争力

中图分类号 :C961

文献标识码 :A

文章编号 :1672-6693(2006)03-0088-04

Research on the Chongqing Core Competition Ability of Specialized Technic Talents

WU Chang-zhen¹, RAN Min², YANG Rui³

(1. Dept. of Personnel, Chongqing Normal University, Chongqing 400047, China ;

2. College of Law, Yunnan University, Kunming 650000, China ; 3. Chongqing Bureau of Personnel, Chongqing 401120, China)

Abstract :In the development of the economic society, the specialized technic talents core competition ability plays a decisive and strategic role in the country's development. In this article, after we have carried on the comparison between Chongqing specialized technic talents core competition ability through its three essential factors——hard core ability, soft core ability and innovation ability and that of developed countries and area, we put forward a proposal on the countermeasure of fostering and raising Chongqing specialized technic talents core competition ability.

Key words :Chongqing specialized technical talents, the core competitive ability

现代社会的竞争,归根结底是人才的竞争。作为知识创新源泉的专业技术人才是推动社会生产力发展的主导力量。美国、日本等国家、我国的北京、上海等发达地区为确保他们的领先地位注重人才核心竞争力培养,以提高区域竞争力。重庆要在激烈的竞争格局中,实现经济社会跨越式发展的战略目标,必须培养和造就一大批具有核心竞争力的专业技术人才,这已经成为一项艰巨而紧迫的战略任务。

1 专业技术人员核心竞争力的涵义及其特性

1.1 涵义

人才,广义是指能够承担一定工作任务的人。专业技术人才是指受过一定教育,具有专业性和技术性,能够在一定领域一定岗位发挥重要作用并具有举足轻重地位的人。专业技术人才是人才群体中

最具代表性、最有活力的主体,在经济社会发展中起着基础性、战略性、决定性作用。“核心竞争力”(core competence 或 core competencies)这个概念,是普拉哈德(C·K Prahalad)和哈默(Gary Hamel)在《企业的核心竞争力》一文中提出的^[1]。近年来,关于企业持续竞争优势源泉的分析,不同的学者从不同角度提出了各自的观点:基于整合观的核心竞争力理论,重视能力的整合^[1];基于知识观的核心竞争力理论,也重视知识、能力、管理系统和价值观在核心竞争力中的作用^[1];基于文化观的核心竞争力理论,注重从文化系统来理解核心竞争力^[1]。以上几种观点各从一个侧面揭示了核心竞争力的内涵。针对我国具体情况,专业技术人才的核心竞争力是指专业技术人才通过管理整合提升的,相对于竞争对手能够更显著地体现自己特有价值的动态能力。

1.2 特性

* 收稿日期 2006-05-15

资助项目 :重庆市科委 2005 年软科学项目(No. 8608)《重庆市专业技术人员核心竞争力发展对策研究》

作者简介 :吴昌珍(1953-),女,重庆人,副研究员,研究方向为人力资源管理。

专业技术人才和核心竞争力之间有着必然的内在联系。首先,拥有核心竞争力是专业技术人才存在和发展的根本。核心竞争力的整合性为专业技术人才的存在和发展提供了空间,使各类知识的融合贯通成为可能。人们清楚地认识到,传统意义上的专业技术人才只能在自己狭窄的领域和别人竞争的态势已经不能适应当今科技的发展,注重专业技术人才的知识视野的扩充,注重行业之间的整合和沟通,才能有自己的创见并使之始终保持竞争优势。其次,核心竞争力的动态性使专业技术人才的发展成为可能。它改变了能力是相对稳定的,一旦提升就很难改变的传统观点,人们清楚地看到,改革浪潮必然要求专业技术人才要不断地调整自己,使自己适合市场和生产力提出的新要求。再次,专业技术人才是核心竞争力的主体。核心竞争力作为一种能力,它的承载主体首先应当是人,这些人是具有专业技术的管理能力与技术能力的特殊人才,核心竞争力是专业技术人才存在和发展的根本,专业技术人才是核心竞争力的重要主体,两者之间互为依托。

2 现状及其比较

2.1 硬核心能力

专业技术人才核心竞争力的硬核心能力主要是指专业技术人才的总体数量以及支撑这一数量的基础两个方面(数据来源^[2])。

在总体数量方面,重庆市有3 200万人口,各类人才总量为100.2万人,各类专业技术人员总人数是802 477人,约占总人口的2.508%(见图1)。此比重低于全国平均水平(3.154%)。全国有专业技术人员4 100万,见图2)^[2]。从人才总量上看,重庆市人才总量的比例为3.13%,而全国这一指标的平均数为5.7%。这说明重庆市专业技术人才的总量不足,在总人口中的比重偏低。

在高层次人才方面,重庆市现有两院院士10人;新世纪百千万人才工程“国家级人选38人,“长江学者奖励计划”特聘专家3人,国家有突出贡献的中青年专家64人,享受国务院政府特殊津贴专家2 024人,重庆市学术技术带头人388人,学术技术带头人后备人选443人,其总数仅有2 970人。重庆市每百万人口中科学家和工程师的人数为95.81人,而全国这一指标的平均数为459人,美国为4 103人,日本为4 960人,德国为2 873人,英国为2 678人。这说明重庆市在人才总量、高层次人才的数量上都远低于全国平均水平,更低于发达国家

(见图3)。

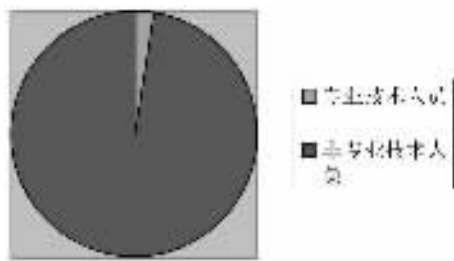


图1 重庆市专业技术人员占总人数的比例

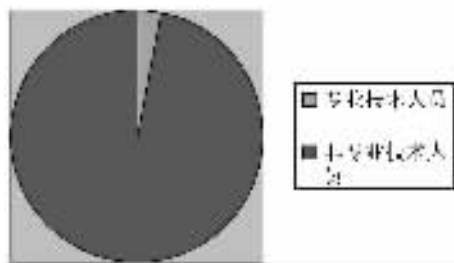


图2 全国专业技术人员占总人数的比例

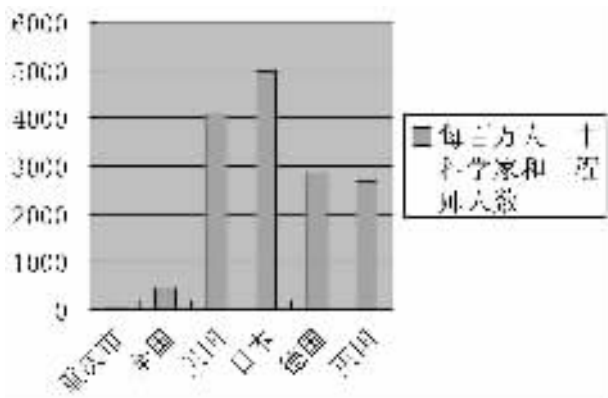


图3 每百万人口中科学家和工程师的人数

在教育发展水平方面,在重庆市3 200万人口中,在校本专科大学生36万,在校研究生19 347人。因此,重庆市每万人中仅有在校大学生116人,而美国以培训教育的制度化和法制化保障人力资源能力建设,1975年就达到520人,日本为2 014人(见图4)。

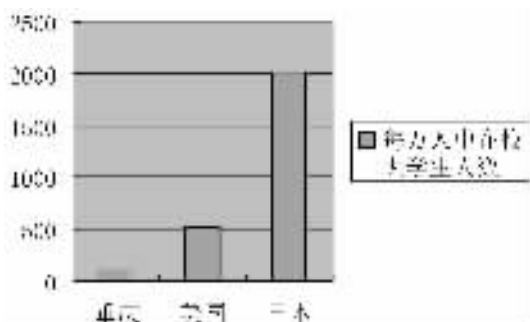


图4 每万人中在校大学生人数

2.2 软核心能力

专业技术人才核心竞争力的软核心能力主要是指专业技术人才的总体质量,包括人才的知识结构、技能、创新能力、科学素养等方面。

在知识结构方面,重庆市目前专业技术人员中本科及以上学历人员 142 841 人,仅占总数的 17. 8%。而上海市在总计 71. 11 万国有企事业单位专业技术人员中,大学本专科以上的人才就有 51. 89 万人,占总数的 73%。由此可见,重庆市专业技术人才的学历水平远不如上海地区,也反映出知识结构的差异。

在技能方面,重庆市高级人才占专业技术人才总数的 5. 4%,而上海市人才占总人数的 9. 77%,高于全国的平均数 5. 5%(见表 1)^[3]。另外,重庆市高、中、初级职称人员比例为 1: 5. 35: 10. 25,上海市为 1: 3. 66: 4. 26,全国平均数为 1: 5: 12,而国内外专家普遍认为 1: 3: 6 的比例才是合理的。这些数据说明重庆市人才结构不合理,专业技术人员的技能水平不高。

表 1 重庆、上海两地专业技术人才职务结构比较表(2004)

	重 庆	上 海
专业技术人才总数(万人)	80. 25	71. 11
高级专业技术人员数/专业技术人才总数	5. 40%	9. 77%
中级专业技术人员数/专业技术人才总数	29%	35. 75%
初级专业技术人员数/专业技术人才总数	55. 60%	41. 60%

说明 此表来源于上海市统计局

在科学素养方面,据 2001 年全国科学素养调查,全国具备基本科学素养的平均比例为 1. 4%,而东部地区的平均值为 2. 3%,中部地区的平均值为 0. 85%,西部地区的平均值为 0. 65%。东部是西部的 3. 5 倍强。而美国 1990 年就已达到 6. 9%。可以看出,重庆市各类人才的科学素养与发达国家和东部发达地区比较起来,仍然还有很大差距。

2. 3 创新能力

创新能力(又称创造力)是“根据一定目的,运用一切已知信息,产生出某种新颖、独特、有社会或个人价值的产品的智力品质”^[4]。创新能力属于人才的软核心能力,为突出创新能力的重要性,本文单列并做相关比较。

在创新能力指标方面,专业技术人才是一个地区科技创新的核心和主导力量。重庆市现有专业技术人才的创新能力不仅与北京、上海、天津以及沿海发达地区存在着非常大的差距,就是与西部的一些地区相比较,同样存在着明显差距。创新能力比较

指标(见表 2)^[5]。

表 2 重庆市、四川省和陕西省区域创新能力指标比较

	重庆市		四川省		陕西省	
	数值	排名	数值	排名	数值	排名
区域创新能力综合指标	25. 47	14	25. 57	13	26. 43	11
区域创新能力实力指数	18. 07	18	22. 49	12	21. 46	13
区域创新能力增长指数	35. 76	17	36. 81	11	34. 17	23
知识创造	14. 1	26	22. 87	13	24. 6	8

资料来源:中国科技发展战略研究小组《中国区域创新能力报告》,经济管理出版社,2004. 4.

据表 2 显示,就区域创新的整体实力而言,与四川省、陕西省比较,重庆市仍然存在着明显差距,特别是“知识创造”位居第 26 位,远落后于陕西、四川,在全国处于“弱势”地位。另外,重庆市在技术创新投入方面明显偏低。2003 年重庆的技术创新经费为 12 亿元,占全市 GDP 的比重为 0. 64%,而全国各省市 2003 年的技术创新投入平均达到 28. 9 亿元。

在专利申请量及授权量方面,把重庆与上海在这方面的数据进行相关比较(见表 3),可以看出,重庆专利申请量及专利授权量偏低,这说明重庆市专业技术人才的知识创造能力比较弱。主要表现在从事创新研究的机构、从业人员总量偏少、从事创新的专业技术人才的学历和职称偏低。

表 3 重庆、上海两地专利申请量及专利授权量比较表(2004)

地 区	重 庆	上 海
专利申请量	5 171	20 471
专利授权量	3 601	10 625

说明 此表来源于上海市统计局

3 对策及建议

3. 1 提升硬核心能力

(1)加强人才引进的力度,提升人才占人口总量的比重。引进的人才才是掌握国内外先进技术和科学知识的、并委以重任、赢得荣誉或创造高额利润的人才。根据国际人才流动的“推动定律”,即人才流动由流出地的推动效益和流入地的吸引效益来决定,重庆应该注重政府在引导人才合理流动中的宏观调控作用,完善人才市场体系。要制定优惠、灵活的政策吸引人才,实现人才合理有序流动。实行“柔性流动”方式,长期引进和短期服务相结合、硬引进和软引进相结合、特聘兼职、软引进智力、技术、

信息和经验。

(2)用好现有人才,使“人尽其才,才尽其用”。人才使用性开发是最具有实效性和直接效益的开发方式。要不断创新完善人才使用的相关政策,建立公开、公平、公正的竞争人才环境;用“养”并举,创造留住人才的硬环境,形成举贤荐能,吸纳人才,重用人才的良好政务环境,提供良好的经济物质基础条件,事业留人,感情留人^[6]。

(3)加大教育投入,为人才竞争力注入新的活力。教育是培养人才的基础工程,教育发展是迅速提升专业技术人才在人口中占有一定比例的重要措施,也是提高人口素质、增强核心竞争力的关键所在。重庆要构建多元化的教育模式,大力发展普通高等教育和职业教育,政府应该通过立法增加对教育的投入,增强高校自我发展的能力,挖掘其潜力,使之为重庆经济社会发展提供高素质的人力资源保障。

3.2 提升软核心能力

(1)构建重庆市人才结构指标体系。人才结构的合理与否直接影响到该区域的人才竞争力,进而影响区域经济竞争力。建立重庆市人才结构指标体系可以用以衡量专业技术人才对外部市场环境的适应性和对竞争对手的领先性,是人才竞争力的基础指标。结构指标体系的内容主要包括专业技术人才的专业、学历、年龄、技能水平、人才层次、行业、地域等构成及其相互关系。

(2)健全人才选拔和激励机制。要完善人才选拔机制,为优秀人才脱颖而出创造良好环境。对专业技术人才的评价重在社会和业内认可。全面推行专业技术职业资格制度。健全人才激励机制。“确立劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配的原则,完善按劳分配为主体、多种分配方式并存的分配制度”。持续不断提高激励强度。激励政策要从一次性向持续性转变,稳定支持,提高强度,发挥激励政策的永动牵引作用。

(3)构建和谐的人文环境。营造有利于提升专业技术人才核心竞争力的人文环境是提升专业技术人才创新能力的有效途径。重庆可以利用国家建立创新型国家的契机,运用多种方式,大力宣传“人才强市战略”的重大意义,努力营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造、鼓励创新的良好氛围。要加强政治文明和精神文明建设,努力提高市民思想道德素质,改善人际关系,净化社会风气,创造一流

的社会环境。

3.3 提升创新能力

(1)强化政府激励创新的导向作用。专业技术人员的特质和需求使他们对知识、对个体和事业的成长有着持续不断的追求。因此,政府应该持续把握时代发展呈现出的新特点和趋势,完善科技创新、激励制度,建立“科技创新贡献奖”,继续开展“重庆市突出贡献科技人员”评奖。激发技术创新能力为导向,把人才参与技术创新的项目和市场化效益持续发展能力作为主要激励导向。

(2)建立创新型人才工作平台。国家财政对创新的投入干预,是国家对整个国民经济发挥宏观调控职能在科技创新领域的延伸。重庆市应该在政府预算中增加科技经费支出,采取减税让利的优惠政策,扶持企业、科研单位及专业技术人才,鼓励他们加速技术进步和新产品开发。可以通过设立“重庆市学术技术带头人培养基金”、“重庆市博士后研究人员资助基金”等,为高层次人才发挥作用提供充裕的工作经费,保障良好的物质条件。

(3)加强创新教育,建立技术成果评价体系。创新能力与人力资本的存量大小有关,人力资本蕴量高,吸收和获取新知识、新技术的能力,特别是创新能力就越强。首先要构建有利于创新人才培养和高层次人才集聚的制度环境。加强创新能力教育,打破习惯性思维的束缚,鼓励人们去大胆探索和创新。其次,建立有利于学科交叉、融合和汇聚的科研体制,形成有利于增强自主创新能力和提高创新人才培养质量的环境,促进创新团队建设。

参考文献:

- [1] 林善浪,吴肇光.核心竞争力与未来中国[M].北京:中国社会科学出版社,2003.
- [2] 重庆社会科学院、重庆市人民政府发展研究中心.重庆市蓝皮书2005年经济社会形势分析与预测[M].重庆:重庆出版社,2005.
- [3] 上海市统计局.上海统计年鉴[M].北京:中国统计出版社,2004.
- [4] 黄继刚.核心竞争力的动态管理[M].北京:经济管理出版社,2004.
- [5] 中国科技发展战略研究小组.中国区域创新能力报告[M].北京:经济管理出版社,2004.
- [6] 罗洪铁.重庆市人才资源开发论[M].重庆:重庆出版社,2004.