

基于人力资源能力建设视野下的城市竞争力问题探究

孙 筠

(山东大学 政治学与公共管理学院,山东 济南 250100)

[摘要] 现代意义上的城市竞争焦点在于经济发展,新增长理论认为人力资源能力建设是推动经济增长的源泉和动力。因此,人力资源能力建设从根本上决定了一个城市竞争力。文章通过分析当前中国城市人力资源能力建设中存在的主要问题,探讨了人力资源能力建设视野下提升城市竞争力的主要对策。

[关键词] 人力资源能力建设; 城市竞争力

[中图分类号] F29 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-0755(2008)05-0041-03

城市竞争力是一个城市市场化占有、配置和利用各类生产要素,从而创造财富、提高市民生活质量和增强城市知名度的能力。随着市场经济的发展和经济全球化趋势的进一步加剧,国内各城市间竞争趋势愈加激烈,竞争的成败决定于城市竞争力的强弱。而人力资源能力始终是这场竞争的关键因素,人力资源能力作为城市硬竞争力的一部分,是城市各类人才因素能量化的有机综合和高速凝炼,是在市场经济条件下,从宏观角度衡量城市人才发展程度的最重要、最有效的指标,它从某一侧面反映了城市的综合竞争力。人力资源能力建设的发展状况直接关系到城市经济、社会、文化的可持续发展。

一 关于概念的界定及其指标体系

(一)城市竞争力的概念及其指标体系

1、城市竞争力概念(city competitive ability)

“城市竞争力是指城市通过提供自然的、经济的、文化的和制度的环境,集聚、吸收和利用各种促进经济和社会发展的文明要素的能力,并最终表现为比其它城市具有更强、更为持续的发展能力和发展趋势。”^[1]城市竞争力本质上是为城市发展在其所从属的区域内进行资源优化配置的能力,战略目标促进区域和城市经济的高效运行和持续高速增长。城市竞争力的强大表现为与其他城市相比,能吸引更多人流、物流和辐射更大的市场空间。

2、城市竞争力的指标体系^[2]

根据理论框架,本文选取了市场占有率、GDP的增长率、劳动生产率、居民收入等四个典型性维度来表现城市竞争力。

(1)市场占有率。它是企业竞争力大小的最直接表现。对于城市而言,市场占有率反映一个城市域外产品需求的大

小,反映其产品在全城市产品市场中的份额,反映一个城市创造价值的相对规模。

(2)GDP的增长率。城市竞争是贸易机制,更是增长的竞争。城市吸引、占领、夺取、控制资源和市场创造价值的能力、潜力及持续性决定于GDP的长期增长。GDP增长率反映了城市价值扩展的速度及潜力。

(3)劳动生产率是城市技术水平和各种经济效益,即城市生产力水平的综合反映,它从质量上反映城市竞争力,它是城市创造价值的投入产出比率的一个集中体现。

(4)居民收入。它从另一方面,即居民收入的综合性上反映了城市在域内和域外创造价值的状况。它能把城市的域外收益表现出来,能反映城市的对外吸引和控制能力。它也是一个反映水平的指标。

(二)人力资源能力建设的概念及其指标体系

1、人力资源能力建设的概念(human capability building)

具体而言,人力资源能力建设主要包括两方面的内容:一是“要注重培育和提高人力资源开发的能力,加快人力资源开发能力的培育”;二是“要采取有效的措施,把人力资源转换和提升为一种能力”。前者是指“开发能力”,可以分微观和宏观两个层面,微观的开发能力是个体人力素质的形成及其潜能的发挥,宏观的开发能力则是整个社会的人力资源结构要和社会、经济和科技发展相适应,最终实现人的全面发展。后者指的是“转换能力”,主要是围绕为人力资源能力发挥创造一个创新的体系,便于人力资源转换为现实的生产力,推动社会的进步。“能力建设,是一个含义丰富的概念,不仅指人的一般能力的提升,还包括一个民族、一个国家能力容量的扩展。”

2、人力资源能力建设的指标体系^[3]

人力资源能力建设指标体系是从城市劳动力的存量、流

[收稿日期] 2008-06-20

[作者简介] 孙筠(1982-),女,山东省淄博市人,山东大学政治学与公共管理学院硕士研究生。

动、素质和培养方面来反映城市人才状况的。

(1)劳动力的数量。1)城市年末从业人员数量。反映城市劳动力的投入规模。2)城市从业人员一定时期的增长数量。反映一定时期城市劳动力的流向和变化状况。

(2)劳动力的素质。1)科技人员占从业人员的比例,从结构层面反映着一个城市劳动力的技术素质。2)劳动力平均科技文化水平综合指数。从综合平均的角度反映一个城市的劳动力文化素质。它由劳动力受教育程度、企业职工培训、社会经济知识普及率等指标综合构建。这是一个专家评估指标。

(3)劳动力的培养。

1)中等以上学生占全部学生的比例。这是一个替代指标。这项指标从中间产出角度来反映城市的教育发展规模和水平。2)人均公共教育支出。从投入角度反映城市教育的规模化水平。

二 人力资源能力建设与提升中国城市竞争力的关系

(一)人力资源与城市竞争力

城市综合竞争力包括经济、文化和社会等各个方面,由一系列指标体系构成。但是,无论其指标体系多丰富,最终的落脚点还是其行为主体——人力资源。因此,城市要想在竞争中不断提高其竞争力必须以人力资源为支撑,树立“以人为本”的理念,以提高人力资源能力为目标诉求。

人力资源可从数量、质量上来衡量,城市经济社会发展,需要大批劳动者,但是人力资源的质量更能成为衡量一个地区经济社会质量和竞争力的重要指标。高素质的人力资源会提高经济质量,使产品设计更符合需求和消费者心理,产品更能最大限度满足消费者要求,扩大企业的市场份额,这样的企业群就会带动一个城市、一个区域整体经济质量的提高,不仅满足了消费,也提高了城市的品位和经济效益,使其有更多的税收用于基础设施和公益设施建设,满足人们的高层次需要,从而使民众素质得到不断升华,反过来又促进城市质量的提高,如此良性循环,必然带来一个城市综合实力的提高和竞争力的不断提升。相反,如果人力资源的素质达不到经济社会发展对其要求,必然不能为提高城市综合竞争力起到推动作用,有可能成为城市发展瓶颈。

经济学家研究表明:培养人的体能、技能和智能所付出的费用比为1:3:9,而具有这三种能力的人对经济社会的贡献比为1:10:100。就是说,高素质的人力资源对经济社会的贡献相当于低素质人的100倍,而其花费在培养高素质人力资源上的费用却只相当于低素质人力资源的9倍。因此,人力资源能力的培育和提高应当引起足够的重视。另一方面,经济社会的发展使人力资源的需求得到满足,又促使人的素质不断提高。

(二)现阶段提升我国城市竞争力对人力资源能力建设的诉求

1.从人力资本理论角度分析,人力资源能力建设是提升城市竞争力的核心所在。随着知识经济的突显,城市经济正在由物本经济向人本经济转变,人力资本已经成为城市经济增长的决定性因素。这是早在20世纪60年代已经由舒尔

茨的“人力资本”经济学概念论证了的道理。人力资源是企业、地区和国家经济发展的要素之一。据统计,美国1929-1957年,人力资本所起作用约占经济增长率的33%,到了21世纪初,已达90%左右;美国农业物质资本投资增加了4.5倍,相应地利润增加3.5倍,而人力资本投资增加3.5倍,利润却增加17.5倍。^[4]

2.我国所处发展阶段,如何合理地对手力资源进行开发与利用是提升中国城市竞争力的基础。城市化的过程是一个农村人口向城市集聚的过程。目前,我国城市化率达到43.9%(截止到2007年底),非农人口就业比率为56%,远大于中国的城市化率。邓小平设计了到2050年中国达到中等发达国家水平,初步实现现代化的目标要求。这就意味着,在未来40年内,中国城市化率要达到70%~80%,将会有3.4~4.7亿人口从农村转移到城市,如何合理地对这些人力资源进行开发与利用是提高城市竞争力的基础。

3.从人力资源能力建设现状看,当前中国人力资源能力建设水平尚属于较低国家或地区的行列。中国科学院可持续发展研究计算出1999-2007年的8年里中国人力资源能力系数一直处在小于7大于6的范围里,^[5]可见我国人力资源能力水平分级尚处于较弱国家或地区的水平范围内。而理论和实践都能证明:人力资源能力建设水平的高低从根本上决定着—个国家或地区社会财富积累的规模和增长速度及可持续发展能力总水平的高低,人力资源能力要素在城市竞争力体系中具有举足轻重的地位。

4.基于经济和社会发展战略的总目标,中共十六大提出了中国至2020年全面实现小康,到本世纪中叶基本实现现代化,建成富强民主文明的社会主义国家的宏伟目标。由于城市的文明程度是一个国家和地区现代化水平的标志,而这种文明又是以城市人力资源能力和素质高低为基础的,因此,中国城市化进程中的人力资源战略目标自然必须充分体现这一宏伟目标的要求,以加强城市人力资源能力建设为取向,这是提升城市竞争力的根本。^[6]

三 加强人力资源能力建设、提升城市竞争力的路径选择

在知识经济时代,人力资源能力建设越来越成为影响城市竞争力的决定因素,而目前中国城市人力资源发展状况还不乐观,与提升城市品味和价值的要求尚存较大差距。就转型期的中国城市而言,人力资源能力建设更显得尤为突出,要使我国城市发展步入良性、协调、科学发展的轨道,需要发展和完善人力资源能力建设在体制、政策、环境等方面的强化措施。

1.进一步完善人力资本投入和培训机制,增加城市人力资源存量,提高资源利用效率。政府在确保教育支出占GDP比例逐年增长的基础上,巩固义务教育和初级教育,提高高等教育和职业教育水平,加大投入城市建设急需的各类人才的资金力度。同时,政府应该运用政策和舆论导向调动全社会投资兴教的积极性,力争形成以政府办学为主、社会各界共同参与、公立学校与民办学校共同发展的办学思路。日本早在20世纪80年代初就制定了法规,雇主必须用雇员工资的10%左右作为其进行人力资本投资的经费,一些大企业

在这一比例已经达到10%—15%。而目前我国企业规定的员工教育经费仅占工资总额的1.5%^[7],这要求我国在经济发展规划中建立科学有效的人力资源教育和培训制度体系,同时要有专业机构实施监督,以保证培训真正落到实处。

2、应建立和完善人力资源市场配置的制度体系。人力资源市场制度体系的建立与完善,是提高我国城市竞争力的基础条件。目前,人力资源能力建设的关键性问题是发挥市场机制对人力资源配置和利用的有效调节作用。而我国城市竞争力的提升更需要人力资源的市场化配置。改革开放以来,我国人力资源市场基本处于萌芽阶段,没有形成完备体系,劳动力市场与人才市场分立、条块分割、单位部门所有、城乡二元等现象严重。人世后,在人力资源领域,需解决两大问题,一是与市场接轨,转变政府职能,逐步实现由“统包统配”的人力资源分配模式向人力资源市场配置模式的转变;二是与国际惯例接轨,使人力资源在国内、国际人才市场上自由流动,所以应建立符合国际化标准的、规范的、面向市场的职业职位标准,以及科学的人力资源培养、配置、激励体系。

3、不断完善收入分配制度和保障体系,建设有利于吸引和聚集人才的城市文化。要坚持效率优先,兼顾公平,把按劳分配和按要素分配结合起来,适当拉开收入差距,允许和鼓励人才以资本、技术等生产要素参与收益分配,努力探索生产要素参与收益分配的有效实现形式,对于技术创新人才和经营创新人才大胆实行“干股”分红制。^[8]加快社会保障制度的改革,逐步实现安置就业与社会福利、社会保障的分离,尽快建立起覆盖全社会的多层次的社会保障体系,营造人才自主流动的社会环境。当前应着力加快养老、医疗、工伤、待业等保险保障制度的社会化、配套化建设,然后再逐步建成有利于人才潜能发挥的多功能、全方位的高度社会化保障系统,为形成人才自主流动的机制创造社会条件。

4、建设学习型城市,加强人力资源能力建设。党的十六大把形成“学习型社会”确立为全面建设小康社会的目标之一,提出要“形成全民学习、终身学习的学习型社会,促进人

的全面发展”。要使劳动力水平适应小康社会的目标要求,意味着我国将在20年内完成美国大约50年时间人力资源开发的历程。^[9]建设学习型城市,就是要使城市居民接受终身教育,通过终身学习,全方位提升市民的文明程度,增强城市的综合竞争力。具体途径有:建立学校教育 with 终身学习互动机制,创建学习型组织,发展远程网络及电视教育等。

5、城市政府应着力于提升公共服务的水平,提高城市对人才的吸引力。城市与城市之间的竞争,往往也体现于制度层面的竞争,哪个城市的政府先于改善和提供优质的投资环境、服务环境、法制环境、盈利环境,哪里就能吸引更多的资本、人才等稀缺性资源,哪里就有更强、更持续的发展活力,哪里就有更高的竞争实力。而良好政府秩序的构建依赖于开发任用大批党政领导人才和社会管理人才,为城市发展造就良好的秩序氛围,增强城市可持续发展能力。

[参考文献]

- [1] 倪鹏飞. 城市人才竞争力与城市综合竞争力. 中国人才, 2002, (10).
- [2] [3] 倪鹏飞. 中国城市竞争力聚类分析[J]. 中国工业经济, 2003, (7): 34-39.
- [4] 徐斌, 马金. 区域经济发展中的人力资源开发与管理研究[J]. 人口学刊, 2006, (4).
- [5] 戚鲁, 杨华. 人力资源能力管理与建设[M]. 北京: 人民出版社, 2007. 178.
- [6] 赵署明. 企业人力资源管理与开发国际比较研究[M]. 北京: 人民出版社, 2005.
- [7] 郭巧云. 人力资源能力建设与提升中国城市竞争力问题探讨[J]. 城市发展研究, 2005, (3): 65-68.
- [8] 陈周钦. 人力资源管理在增强城市竞争力方面的路径探讨[J]. 中国人力资源开发, 2004, (11).
- [9] USA. The Conditions Education 1996 & State Indicators in Education [M]. 1997.

On Building the Human Capability Ability and Strengthening the Competitive Ability of Chinese City

SUN Jun

(Shan Dong University, Jinan 250100, China)

Abstract: The human resource ability is the essential factor to define the comprehensive strength and competitive ability. The paper discusses the policies of strengthening the construction of the human resource ability to improve city competitive ability by analyzing the effects and relative problems.

Key words: human resource capability construction ; city competitive ability