

京津冀一体化过程中的人才流动分析

——基于河北视角的研究

□ 熊凤平

(河北经贸大学 河北 石家庄 050061)

摘要：本文先分析并验证了高等教育人才对区域 GDP 的重要贡献。然而在京津冀合作中河北高端人才严重流向京津，回流到河北的确是京津中低级人才，河北处于劣势状态。文中分析了高端人才流动的原因，并在次基础上提出了引进和留住人才的建议。

关键词：人才流失；人才引进；人才政策

Abstract: The essay first analyzed and verified the higher education talented person contribution to area GDP. But during the integration process of Beijing-Tianjin-Hebei, the High talented person mostly flows Beijing and the back-flow arrives at Hebei is middle talented person, Hebei are in inferior position. After analyzed the reasons about that phenomena, the author give some suggestions about introducing and firmly maintaining talented person.

Keywords: Brain drain; introduces talented person; policy of talented person

2005 年，在国家人事部主持下，京津冀三地区的人事厅（局）在廊坊市签署了《京津冀人才开发一体化合作协议书》，三方将建立人才开发一体化联席会议制度，在人才交流服务、高层次人才智力共享、博士后工作、专业技术职务任职资格和国际职业资格互认等方面开展合作。河北省在大量人才已流向京津的情况下该怎样充分利用好这一政策呢？

一、高等教育规模对区域 GDP 经济的贡献

用河北省从 1985 年到 2005 年的 GDP 和高等学校在校人数进行回归分析，来探讨受过高等教育的技术人才对 GDP 的贡献。鉴于直接统计高等技术人才数据的缺乏，就间接用高等学校在校人数来近似代替。

表 1

年份	GDP 亿元(y)	高等学校在校人数万人(x ₁)	普通中学在校人数万人(x ₂)	年份	GDP 亿元(y)	高等学校在校人数万人(x ₁)	普通中学在校人数万人(x ₂)
1985	396.75	5.8244	245.39	1996	3452.97	12.6645	350.09
1986	436.65	6.5137	246.89	1997	3953.78	13.5974	389.35
1987	521.92	6.9242	243.69	1998	4256.01	14.4383	416.08
1988	701.33	7.3047	225.44	1999	4569.19	17.6702	447.43
1989	822.83	7.5051	207.98	2000	5088.96	25.2571	481.75
1990	896.33	7.6018	207.61	2001	5577.78	35.0518	501.76
1991	1072.07	7.4349	222.21	2002	6076.6	47.2966	528.05
1992	1278.5	8.4083	239.3	2003	7095.4	57.5542	543.71
1993	1690.84	10.4287	247.8	2004	8768.79	69.74	532.92
1994	2187.49	12.0297	273.6	2005	10116.6	77.4	509.5
1995	2849.52	12.629	310.24				

用 eviews 回归后得到 $\hat{y} = 517.5132 + 139.3339x_1 + \varepsilon_t$

(0.284) (0.0000)

其中， $\varepsilon_t = 1.727056\varepsilon_{t-1} - 0.926849\varepsilon_{t-2}$ ， $R^2 = 0.995001$ ， $F =$

995.2587， $DW = 1.714840$

高等学校在校人数每增加 1 万人，GDP 增加 139 亿元。高等教育对 GDP 的影响有 3：①高等教育提高劳动人口文化素质，从

而提升人力资源,这是最革命的影响;②高等教育直接推进生产技术的创新;③通过扩大高等教育的规模,增大投资,拉动消费,增加就业,促进经济发展。另外,普通教育和高等教育的关系也可以通过下表2看出来:普通中学教育与高等教育之间有很高的关联度,接受普通教育的人数的增多,会导致高等教育的人数增加,进而影响GDP。所以政府应该在普通中学教育方面加大投资。

表2 $X_1 X_2$ Correlation Matrix

	Y	X_1	X_2
Y	1	0.9408	0.9347
X_1	0.9408	1	0.836
X_2	0.9347	0.836	

二、河北人才结构及其流动现状

河北省人才存在三缺现象:高层次创新型人才短缺、适用型效益型人才短缺、创造开拓型及管理人才短缺,而且专业技术人员呈下降趋势。我省工程技术人员所占比重从1990年起年均减少0.5个百分点,2005年就下降到了10.98%,科学研究人员所占比重从1995年也以年平均0.49个百分点递减,2005年下降到了0.32%,如此的专业技术人员结构说明了我省直接为经济和社会发展的一线人才越来越少。

最优秀人才过于集中。高级人才集中在各党政机关和优良行业。这就反思我们的制度设计合理性。一个好的制度总会激励更多的优秀人才成为企业家,发展一批龙头企业,提升城市竞争力的同时,也促使更多的人才流入本地,成为下一个企业家。而一个不好的制度设计才会让更多的人去奔“仕途”,而这不能创造更大价值。

再看看河北引入的人才结构。据统计河北省2003年共引进人才38691人,来源于北京、天津的18365人,占47.5%,其中来源于北京的11533人占总引进的人才的比例为29.8%,来源于天津的6832人占17.7%。从北京引进的人才中,高级人才比重最小,而从天津引进的人才中,高级人才比从北京引进的高级人才还要少一些,都以中低层次为主。都说明河北需要加大力度引进和利用人才,从侧面也反映了我们的“人才工作机制体制”的确有问题。具体引进情况见表3。

表3 2003年河北省引进人才情况 单位:人 %

人员构成	北京		天津		京津合计	
	总数	比重	总数	比重	总数	比重
高级	2715	23.54%	1391	20.36%	4106	22.36
中级	4949	42.91%	3090	45.23%	8039	43.77
初级	3869	33.55%	2351	34.41%	6220	33.87
合计	11533		6832		18365	

资料来源:河北省社科院根据河北发改委经合办《经济合作成果统计表》整理。

京津却是净流入区。以北京为例,2003年底北京常住人口近400万,其中来自河北的占19%,居全国各市之首。资料显示2004年从外省迁入北京189703人,迁入的大部分是河北人,而迁出的43229人,2005年迁入北京216078人,迁出北京52971人。

人才流失严重。河北教学人员比重从1990年的38.99%后就以每年1.5个百分点速度上升,到2005年教学人员占专业技术人员比重为61.73%,培养的具有较高素质的人才越来越多,流失的也越来越多。我省在2000-2004四年间流失人才10819人,出省就业的高校毕业生25447人,约有90%流向京津民营企业,且大都处于年富力强的最佳时期,结果是河北地区高等教育提升了京津地区的人力资源,促进了京津地区的经济发展。

三、人才流动原因分析

人才流动的根本原因是人才自我实现的需要和对利益最大化的追求。在市场经济条件下,人才的流动要受到3个方面的影响:个人因素、单位因素、社会环境因素。对此,我们可以从用个简单模型来解释人才流动的本质。

可以表示为:个人因素+单位因素→流动意向+社会因素→流动行为

从模型可看出,在个人因素和单位因素的共同作用下,企业员工产生了流动意向;再加上社会因素的促进,才最终产生流动行为。下面分析这3个因素。

①个人因素。主要指与个人要求有关收入、住房、家庭、人际关系等。主要分析与经济有关的因素。人才流动是人才个体追求其工作状态效用最大化的理性决策。如果目标工作状态效用大于目前工作状态效用,人才就能流动。工作状态的效用体现在经济上就是工资水平,住房面积。这种情况下,工资水平,可支配收入比京津少很多,人在单位的工作状态就可能是消极的、不稳定的,进而产生跳槽的愿望。

从居民人均可支配收入梯度分析看。2000年京、津、冀城镇居民人均可支配收入依次为10349.69、8140.5、5661.16元,到2004年依次达到15637.8、11467、7951.3元,河北与北京的差距由2000年的4688.53元扩大到2004年的7686.5元,与天津的差距由2479.34元扩大到3515.7元。

从职工工资来看,据统计,河北省职工平均工资列全国第22位,各类人才尤其是专业技术人才平均货币工资低。

2001~2004年全国职工平均工资水平高出河北省职工的平均工资分别2140、2390、2851、3099元,可以看出,河北的工资水平大大低于全国的平均水平,更别说与京津的比较了。由于对未来没很好预期,人才被京津高新吸引,大量高层次流失,“人才洼地”现象严重。

②单位因素。主要是管理制度、单位文化、人才的政策、单位发展前景等等。这些也间接影响着个人的经济利益和自我价值的实现。企业员工对现在工作单位满意可称其实现近期社会价值,包括工作条件、管理风格、薪酬等;企业员工对工作单位的未来有良好预期,称为长期自我价值。包括个人成就、社会认可、个人发展等。

	有近期社会价值	无近期社会价值
有长期自我价值	稳定状态	半稳定状态
无长期自我价值	半稳定状态	极不稳定

一个单位若能为员工提供近期社会价值和长期自我价值,其员工可以得到工作和生活的较大满足,一般不会流动;当一个单位或缺乏让员工实现近期社会价值和长期自我价值,员工存在流动的可能性;当一个单位不提供近期社会价值又不能实现长期自我价值,其内部员工一定会流出本单位。河北的企业单位管理理念普遍落后,制度设计不合理,又缺乏有效的科研载体,使有些高层次人才无法对自己的事业前景有很好的预期,纷纷寻求适合的地区或单位寻求发展。

③社会因素。主要指人才流动观念的更新和生活环境的影响。一方面,企业为了提高市场竞争力,引进人才已经不要应聘者的户口、档案和人事关系,只要符合本单位的要求,就可以给安排工作。另一方面,人才为了争取满意的工作环境、生活环境和更好地发挥自己的才能,已经不拘泥于往日的“铁饭碗”式的工作,随时都有可能跳槽到“高处”。

体现社会公平的基尼系数来看,河北几年来很高,收入分配还不太合理。2004年全省城镇基尼系数已达0.368了,2005年虽然有所回落,但是仍然还有0.346,北京2005年城镇居民恩格尔系数为0.318,相差2.8个百分点。

另外,京津地区的市政设施、公共交通、文化生活、医院卫生、教育设施、服务业方面都是河北所不能比拟的,也吸引人才流动。只有人考虑各个方面的因素,综合后认为流动后使得预期收益值都大时,人才才会有强烈的流动愿望。

四、河北应对人才流失采取的措施

河北毗邻京津有“大树底下好乘凉”的潜在优势,也有“大树底下不长草”的尴尬,实际上在人才方面可以看到河北处在劣势。无非是在开源和节流上做文章,相应提出以下建议:

1. 开源方面

①多方式培养显性或隐性人才。启动高层次创新型人才培养工程,对中级以上专业人员和各类中青年骨干人才实施战略意义的人才培养机制。为高层次人才的手提供“在岗培训”,也向他们提要求,定指标,给待遇,促使高层次人才总量上升。对转产企业,停产企业,闲置专业人才由政府部门组织引导分期分批进行转岗前培训或脱产学习,从中遴选潜质好的中青年人才调到新兴产业工作。

②重点引进急需紧缺型高层次人才,企业管理人才和外国专家,要敢于大胆、破格录用,使他们在战略优势产业和关键部门发挥“强核”作用,在较短时间内,带起一批产业,带起一批项目,带起一批人才。应创造出与发达地区同等的局部“高地”,小气候,使

人才享受到相当于或高于能在发达地区,享受到的一切或主要方面。这在人才柔性流动方式下只需提供稍高资源价格和必要费用就可以吸引高技术人才、信息咨询等智力资源来服务,如通过建立合作关系的院士来进行学术交流,开展技术合作与交流等。通过承担国家级课题,建设重点院校,重点实验室等方式吸引海内外人才来创业。

③积极推动河北剩余劳动力向京津输出。目前,京津对具备相应资质并具有一定文化素养的家政服务、技工等需求量很大。关键是要了解市场需求,并面向市场进行专业培训。河北农村剩余劳动力众多,加强对他们的职业素质、社会公德等方面的培训,然后向京津输出,这一方面可以缓解河北就业矛盾,还能提高输出劳动力的创业能力,某些人出去学到一技之长,了解了市场,积累了一定资金后,也有可能回乡创业,进而带动更多的人就业。这要求河北加强农民工的培训和就业指导,统一职业资格论证,使向京津的劳务输出更加有组织。

2. 节流方面

①为人才创业提供良好的条件,在生活上给予次要的关心,在待遇上给予安心工作的基本安置;其核心是留住人才,如果人才只是引进,培养而留不住,前面的培养和引进工作只是“为他人作嫁衣”,而留住人才则需要经济社会等各个方面的综合优势。留住人才最好的办法就是留住他的心。要留住他的心,莫过于好好照顾他、锻炼他、培养他、信任他。如授权委以重任,给人才以更多的尝试创新的机会,尤其是对刚参加工作的年轻人,给予人才发展和晋升的机会,让人才有一种成就感,把心留住。实行技术入股、专利入股等入股分红,员工入股不仅能让人分享成果,而且能与企业共存共聚。企业发展了,员工富裕了,他们将会感到是在为自己干,自己是企业的主人,这不失为留住人才的一条金绳。

②建立人才物质和精神奖励机制。另外要制定专门的人才奖励政策,使能者多劳多得,淘汰不称职的人,使不能者感到压力而努力进步,在政策允许的范围内合理拉开差距。还运用精神鼓励。对有突出贡献的人要实行特殊奖励,真正的科技人才所追求的绝不仅仅是物质待遇,更重要的是追求才能的施展和价值的实现。□

参考文献:

- [1] 曾坤生. 高新技术企业人才流动的主要因素及模型分析[J]. 广西社会科学, 2004, (03).
- [2] 涂云海. 人才流动的经济学分析[J]. 浙江工贸职业技术学院学报, 2004, (03).
- [3] 杜聪慧, 崔永伟. 从博弈论看科技人才的流动[J]. 技术创新与管理, 2004, (01).

作者简介:熊凤平,湖北浠水人,河北经贸大学商学院2005级硕士研究生,主要方向发展经济学、区域经济学。