

公共管理

我国人才结构失衡现象及其对策研究^①

——基于结构偏离度分析视角

陈玉兰

(南通大学 商学院,江苏 南通 226019)

摘要:大学生“就业难”现象背后凸显出的人才结构失衡问题,已经影响到了我国经济的协调、稳定、快速发展。本研究运用“结构偏离度”分析工具,证实了近年来我国人才结构在产业、地区、企业类型以及学历四个维度上的失衡现象。必须进一步调整产业结构、推进地区人才市场化流动、增强民营企业对人才的吸纳作用以及合理转变人才培养模式,才能有效解决我国人才结构失衡问题,扭转“就业难”的困难局面。

关键词:人才结构;就业结构;失衡;结构偏离度

中图分类号:C964

文献标识码:A

文章编号:1672-7835(2013)06-0109-04

人才结构与产业结构的协调发展是经济发展的客观要求,《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》指出我国人才布局 and 结构不尽合理。国家“十二五”规划提出,当前我国劳动力就业总量压力和结构性矛盾并存等问题突出,人才结构优化与产业结构升级协同发展将是“十二五”时期的一个重大课题。Clark^{[1]395-396}认为:随着经济发展与国民收入的水平提高,第一产业国民收入和劳动力相对比重下降,第二产业国民收入和劳动力相对比重逐渐上升;如果经济发展水平进一步上升,第三产业国民收入和劳动力相对比重开始上升。针对人才结构和就业问题,Feserand Kooc认为,从国家的产业组合中可以分析得到大城市的职业需求^{[2]78-82};Elisa Barbour则从理论上分析了职业结构与产业结构的相关关系^[3]。国内学者关于人才结构理论的研究一般包括人才结构的划分、评价与优化调整三个方面内容。吴中伦^[4]、赵光辉^[5]等按照各自的研究需要对人才结构进行了分类;潘晨光^{[6]96-97}、毛瑞福^{[7]284-286}等人就人才竞争力评价构建了相应的测评体系与指标;此外,吴江^{[8]152-159}等人还就人才资源效能的差异化问题,从学历层次、宏观产业、新兴产业等方面进行了深入研究。国内其他学者运用就业弹性、结构偏离度等分析工具,从就业结构与三次产业结构互动角度,分析得出基

本一致的结论:我国产业结构与就业之间有密切的关联,但是一段时期以来呈现失衡状态^[9]。

2013年初,大学生就业“最难季”、“史上最难就业年”等问题引发热议,《2013年中国大学生就业报告》披露,2013年全国普通高校毕业生达699万,比2012年增加19万;毕业生总体签约进程与上届相比明显下滑,本科毕业生签约率仅为35%,低于2012年同期12个百分点,硕士生签约率26%,高职高专毕业生32%;学历与就业“倒挂”、“求职者找不到单位、而用人单位又招不到合适人才”的现象不断加剧。“就业难”凸显出目前我国存在的人才结构失衡问题。

一 人才结构失衡的测算与实证分析

根据“赛尔奎因——钱纳里结构变动模式”的基本思想,借鉴张宇洁^[10]的研究成果,进一步将结构偏离度模型做了一般意义上的推广,即:

$$\text{结构偏离度: } S_i = \frac{X_i/X_t}{Y_i/Y_t} - 1$$

$$\text{总偏离度: } T = \sum |S_i|$$

① 收稿日期:2013-04-22

基金项目:教育部人文社会科学研究青年基金项目(12YJC790005);江苏省教育厅高校哲学社会科学基金项目(2013SJD630136);南通市委宣传部哲社科基金项目(2013BNT0023)

作者简介:陈玉兰(1973-),女,江苏南通人,讲师,主要从事科技人才管理、人力资源管理研究。

式中, S_i 表示第 i 个分类的结构偏离度, 其中的 X_i/X_t 表示第 i 个分类下因素 X 占总因素 X 的比重, Y_i/Y_t 表示第 i 个分类下因素 Y 占总因素 Y 的比重; 本研究中的因素 Y 表示的是人才数量因素, 通过人才的就业结构数据反映; 因素 X 是可能存在人才结构失衡的四个方面; T 表示总偏离度系数, 是 S_i 的绝对值求和。

根据上述公式, 若 $S_i = 0$, 则人才结构在相应分析因素

X 下是均衡的, 不存在偏离问题; 若 $S_i < 0$, 则人才供给过多、绝对数量过大, 存在“供大于求”的人才结构失衡现象, 反之则存在人才“供不应求”的失衡状态。

(一) 产业人才结构失衡现状分析

利用《中国统计年鉴》中我国产业结构与人才结构的数据进行整理, 选择产业为因素 X 进行人才结构偏离度分析, 统计与计算数据如表 1 所示。

表 1 2005 - 2011 年我国产业 - 人才结构偏离度变动情况汇总表

年份	GDP 产业构成比 (X_i/X_t)			专业人才产业构成比 (Y_i/Y_t)			三大产业人才结构偏离度				总偏离度
	第一产业	第二产业	第三产业	第一产业	第二产业	第三产业	第一产业	第二产业	第三产业		
2005	12.2	47.7	40.1	44.8	23.8	31.4	-0.727 7	1.004 2	0.277 1	2.009 0	
2006	11.3	48.7	40.0	42.6	25.2	32.2	-0.734 7	0.932 5	0.242 2	1.909 5	
2007	11.1	48.5	40.4	40.8	26.8	32.4	-0.727 9	0.809 7	0.246 9	1.784 6	
2008	11.3	48.6	40.1	39.6	27.2	33.2	-0.714 6	0.786 8	0.207 8	1.709 2	
2009	10.3	46.3	43.4	38.1	27.8	34.1	-0.729 7	0.665 5	0.272 7	1.667 9	
2010	10.1	46.8	43.1	36.7	28.7	34.6	-0.724 8	0.630 7	0.245 7	1.601 1	
2011	10.0	46.6	43.4	34.8	29.5	35.7	-0.711 4	0.580 0	0.215 7	1.507 1	

数据来源: 根据《中国统计年鉴》(2006 - 2012) 整理计算。

表 1 的数据显示, 第一产业的人才结构偏离度为负值, 存在人才“供过于求”现象, 即第一产业人才数量过剩, 亟待转移; 第二、三产业的人才结构偏离度为正值, 且总体上呈现出递减趋势, 说明第二、三产业均存在人才短缺现象, 但供求矛盾正逐步改善, 人才“供不应求”的失衡程度逐渐减小。对比分析发现, 同时期第二产业的人才结构偏离度均大于第三产

业, 说明第二产业的人才最为紧缺, 供需矛盾突出。总体上, 我国产业 - 人才结构总偏离度呈下降趋势, 但仍处于较高水平。

(二) 地区人才结构失衡现状分析

为了研究地区人才结构状况, 选取地区生产总值为因素 X , 利用《中国统计年鉴》中地区生产总值与人才就业状况统计数据, 进行汇总整理, 如表 2 所示。

表 2 2005 - 2011 年我国地区 - 人才结构偏离度变动情况汇总表

年份	生产总值地区构成比 (X_i/X_t)				专业人才地区构成比 (Y_i/Y_t)				地区人才结构偏离度				总偏离度
	东部	中部	西部	东北	东部	中部	西部	东北	东部	中部	西部	东北	
2005	55.6	18.8	16.9	8.7	36.5	28.0	28.6	6.9	0.523 9	-0.328 4	-0.407 7	0.253 3	1.513 2
2006	55.7	18.7	17.1	8.5	43.9	22.6	22.7	10.7	0.267 8	-0.174 0	-0.247 9	-0.203 2	0.892 8
2007	55.3	18.9	17.4	8.5	44.6	22.0	23.0	10.4	0.238 7	-0.143 1	-0.243 4	-0.183 9	0.809 1
2008	54.3	19.3	17.8	8.6	45.1	21.9	22.9	10.1	0.202 7	-0.117 5	-0.221 9	-0.148 3	0.690 4
2009	53.8	19.3	18.3	8.5	49.0	19.9	21.3	9.7	0.098 2	-0.031 1	-0.138 7	-0.127 4	0.395 4
2010	53.1	19.7	18.6	8.6	48.5	20.5	21.2	9.7	0.094 5	-0.041 2	-0.121 3	-0.119 5	0.376 5
2011	52.0	20.0	19.2	8.7	47.1	21.8	21.9	9.2	0.105 6	-0.081 0	-0.124 2	-0.052 4	0.363 2

数据来源: 根据《中国统计年鉴》(2006 - 2012) 整理计算。

统计数据表明, 我国东部地区人才结构偏离度为正值, 即相较于东部地区较快的经济发展程度与较大的产值贡献率, 人才呈现“供不应求”的状况, 支撑东部经济发展所需的人才相对紧缺; 而中、西以及东北部地区的人才结构偏离度大体为负值, 存在人才的相对过剩: 即相对于这些地区同期的经济发展水平而言, 这三个地区现有人才供给总量高于其经济和产业发展实际所需的人才总量, 实证结果与当前盛行的“中西部人才紧缺”观点似乎相背离, 深层次的原因笔者将另行著文剖析。

同时, 各地区 - 人才结构偏离度与总偏离度都具有递减趋势, 如图 1。

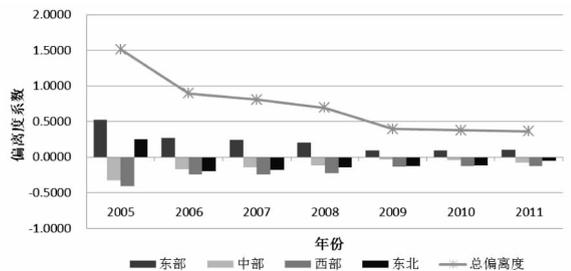


图 1 2005 - 2011 年我国地区 - 人才结构偏离度变化比较图

比较分析发现,我国地区人才结构仍然存在偏离现象,但偏离幅度逐步减小。其中,东部地区经济发展迅速,亟需大量人才支撑,但近两年人才结构矛盾有所缓和;西部地区人才结构负偏离度最大。解决这一偏离,一方面有待于经济的进一步发展,创造更多专业人才就业机会,缓和人才供需矛盾;另一方面也需要进一步开发和转移出中、西部地区第一产业相对过多的人才资源,从而达到各地区人才结构的互

补优化,使得人才结构与经济发展相协调。

(三) 不同企业类型中的人才结构失衡现状分析

赵光辉^[1]等提出:人才结构应当在所有制之间进行调整,本研究借鉴他们对于企业所有制类型的划分,选取企业所有制类型为因素 X,因《中国统计年鉴》中 2005 年企业所有制类型数据缺失,本研究选取 2006-2011 年相关数据整理汇总,如表 3 所示。

表 3 2006-2011 年我国企业类型-人才结构偏离度变动情况汇总表

年份	企业数量所有制类型构成比(X_i/X_j)				专业人才企业类型构成比(Y_i/Y_j)				企业所有制人才结构偏离度				总偏离度
	国有企业	集体企业	私营企业	外商投资企业	国有企业	集体企业	私营企业	外商投资企业	国有企业	集体企业	私营企业	外商投资企业	
2006	4.1	6.9	63.9	0.8	8.4	1.0	8.6	1.0	-0.510 1	5.891 0	6.409 4	-0.212 6	13.023 0
2007	3.6	5.9	66.0	0.7	8.3	0.9	9.4	1.2	-0.567 2	5.338 2	6.003 7	-0.364 2	12.273 4
2008	2.8	3.3	73.0	0.6	8.3	0.9	10.2	1.2	-0.659 1	2.815 9	6.154 5	-0.481 3	10.110 7
2009	2.6	2.8	68.9	0.6	8.2	0.8	11.0	1.3	-0.683 6	2.487 3	5.242 0	-0.539 3	8.952 3
2010	2.4	3.0	71.9	1.8	8.6	0.8	12.4	1.4	-0.724 4	2.761 2	4.807 2	0.310 7	8.603 5
2011	2.1	2.6	71.7	1.7	8.8	0.8	13.5	1.6	-0.756 9	2.233 8	4.290 5	0.063 0	7.344 2

数据来源:《中国统计年鉴》(2007-2012)、《中国基本单位统计年鉴》(2007-2012)

从表 3 可知,国有企业的人才结构偏离度始终为负值,且绝对值呈递增趋势,说明我国国有企业对人才的吸引力较大,人才供给大于实际需求,且失衡不断扩大。这也验证了近几年来无论是缺乏工作经验的应届毕业生,还是具有丰富专业知识和经验的中高层管理人才的就业选择均倾向于大型国企、尤其是央企的现实;而集体、私营企业人才结构偏离度均为正值,且数值较大,可以判断我国集体与私营企业存在人才“供不应求”现象,且人才缺口较大,其中私营企业的人才失衡状况最为严重;外商投资企业从 2010 年之前的“负向偏离”转变为近两年的“正向偏离”,且偏离程度绝对值不断缩小,在四种类型企业中为最小,人才结构趋于合理化。

(四) 不同学历程度的人才结构失衡现状分析

选取学历/受教育程度作为研究因子 X,本研究对《中国统计年鉴》中 2006-2011 年不同学历人才的就业数据(2005 年相关数据缺失)进行统计分析,整理汇总如表 4。

表 4 2006-2011 年我国学历-人才结构偏离度变动情况汇总表

年份	学历人才结构偏离度					总偏离度
	未上过学	小学	初中	高中	大专及以上	
2006	0.304 7	0.104 4	-0.130 6	0.091 1	-0.060 1	0.691 0
2007	0.340 4	0.122 8	-0.141 6	0.099 5	-0.013 6	0.717 9
2008	0.402 0	0.126 3	-0.142 8	0.097 4	-0.006 1	0.774 7
2009	0.491 3	0.145 3	-0.143 8	0.079 4	-0.024 6	0.884 3
2010	0.830 3	0.207 8	-0.149 6	0.061 0	-0.133 1	1.381 6
2011	1.787 4	0.404 6	-0.150 0	-0.075 4	-0.224 1	2.641 5

数据来源:《中国统计年鉴》(2007-2012)、《中国人口和就业统计年鉴》(2007-2012)。

由表 4 可以看出,我国低学历(小学及以下学历)人员

就业比重逐年下降,结构偏离度呈现正值,表示低学历者就业难度加大,人才需求倾向于中高学历者;同时,中学历(初中及以上学历)人口数量呈现逐年递增趋势,且初中与大专及以上学历人才结构偏离度始终为负值,高学历人才结构偏离度也在 2011 年首次出现负值,表明我国对于中高学历人才的就业需求仍然很大,缓解这一结构偏离的途径将不再是转移中高学历人才,而是加大教育投入,提高中学历人才比重,这与当前的高校扩招政策基本相符。

进一步分析相关数据可知,高中及以上学历人才结构偏离度系数的绝对值较小,说明其偏离程度相对较小,人才供需矛盾基本缓解,即随着高等教育的普及与高校扩招政策的实施,人才的受教育程度得到整体提升,高学历人才不再紧缺,且用人单位的用人理念也由以往的片面追求学历向注重实践操作能力转化。当前,我国各项就业统计数据中,中等学历且具有专业技能的人才就业前景更好的现象,也佐证了这一观点。

二 对策建议

我国人才结构在产业、地区、企业以及学历四个方面的偏离度测算与分析,证实了我国人才结构的确存在上述四个维度上的偏离现象。因此,本文提出产业结构调整、区域人才流动、企业主体地位发挥以及高校人才培养四个方面具有针对性的对策建议。

(一) 产业结构调整带动人才结构优化

鉴于三大产业人才结构失衡及产业转型升级的要求,首先,我国要大力发展现代农业,加速一产升级步伐,以科技支撑农业发展,不断提升一产的劳动生产率,引导一产剩余人才向二产、三产的合理转移;其次,针对支柱性产业——第二产业人才结构的“正偏离”,应下大力气调整和优化第二产业的产业结构,通过发展战略性新兴产业,有效吸引“双高”人才向第二产业内的重点行业和区域流动。

第三,以现代服务业为主,尤其要加快发展生产性服务业,使之更好地与第二产业衔接,提升第二产业的质量、规模和效率,更能为第三产业结构的优化与人才的引进、培养提供有效而宽广的途径^[12]。

(二) 人才跨区域流动配置,实现地区人才结构优化

区域人才结构优化与区域产业结构升级的协同发展是客观规律要求,各地区应当充分利用差异化的人才引进、培养开发、使用、激励政策等,合理利用本地区的优势资源,促进人才的跨区域流动。东部地区传统优势产业领域的相对富余人才,可以向中、西部地区有效输出^[13];中、西及东北部地区,在大力发展地区经济的同时,应当注重人才结构优化配置,在进一步开发本地区原有人才基础上,积极吸引外来高端人才,同时鼓励本地区部分产业的过剩人才跨地区合理流动,以缓解东部地区第二产业的“民工荒”及服务产业中低端人才紧缺现象,实现地区间人才结构的合理化配置^[14]。

(三) 充分发挥私营企业人才吸纳作用,优化各所有制类型企业的人才结构

一方面,各级政府应充分调动私企人才开发和培养主体的积极性和主动性,切实帮助其解决因规模小、知名度低、经营风险大等原因而导致的人才吸引力不高的问题;另一方面,应出台相关政策措施,切实有效地支持、服务和保障大学毕业生、高校、科研院所等国有企事业单位的人才资源的创新创业活动,放宽人才流动体制方面的行政干预和限制,推动各级各类人才的市场化流动,不断协调优化各所有制类型企业中的人才结构。

(四) 调整高校专业课程设置,培养适应社会需求的多层次、专业化人才

我国低学历人员就业比重逐年下降,就业难度加大,人才需求逐步倾向于中以上学历者。高校扩招政策,在一定程度上缓解了我国高学历人才紧缺的问题,但差异化的人才需求与几乎“同质化”的人才供给间的矛盾却依旧存在。因此,依据社会经济实际的需求,调整高校专业课程设置,注重相同学历人才专业技能的差异化培养就显得尤为必要。唯此才能真正解决不同学历人才的“就业难”问题,实现各地区、多层次、专业化人才与社会人才需求的协调发展。

参考文献:

- [1] Colin Clark. The Conditions of Economic Progress[M]. London: Macmillan Co. Ltd, 1940.
- [2] Elisa Barbour. Metropolitan Growth Planning in California, 1900 - 2000 [M]. San Francisco: Public Policy Institute of California, 2002.
- [3] Florida Richard. The Rise of the Creative Class [M]. New York: Basic Books, 2002.
- [4] 吴中伦,陈万明. 构建区域人才结构评价指标体系推动区域经济可持续发展[J]. 中国人才, 2009(5): 17 - 20.
- [5] 赵光辉. 人才结构与产业结构互动机理及相关政策研究[D]. 武汉: 武汉理工大学, 2006.
- [6] 潘晨光. 中国人才发展报告 NO. 3 [R]. 中国社会科学院城市与竞争力研究中心, 2005.
- [7] 毛瑞福. 浙江人才发展报告[M]. 杭州: 浙江人民出版社, 2006.
- [8] 吴江,王选华. 首都地区人才效能差异化实证研究 - 基于产业层面数据[J]. 吉首大学学报(社会科学版), 2012(5): 152 - 159.
- [9] 张志奇. 我国就业结构与产业结构偏离问题研究述评[J]. 生产力研究, 2012(2): 249 - 251.
- [10] 张宇洁,吴洁,肖晨帆,等. 基于结构偏离度的新兴产业结构与人才结构互动关系研究[J]. 科技管理研究, 2012(9): 121 - 125.
- [11] 赵光辉. 人才结构与产业结构互动的一般规律研究[J]. 商业研究, 2008(2): 34 - 39.
- [12] 尹志锋,李辉文. 产业就业弹性及区域对比——基于1990 - 2009 的省(市)级面板数据[J]. 湘潭大学学报(哲学社会科学版), 2012(1): 22 - 29.
- [13] 陈玉兰,陈锡龙. 南通市科技人才队伍建设的结构性矛盾与对策[J]. 南通大学学报(社会科学版), 2012(6): 32 - 38.
- [14] 课题组. 湖南人才发展研究报告[J]. 湖南社会科学, 2012(1): 59 - 63.

On Countermeasures of Talent Structure Imbalance in China: Based on the Analysis Perspective of Structural Departure Degree

CHEN Yu-lan

(School of Business, Nantong University, Nantong 226019, China)

Abstract: The imbalance problem of talent structure in China, which is highlighted by “the most difficult employment” of undergraduates, have blocked China’s economic development in a coordinated, stable and rapid way. With the analysis tool of “structural departure degree”, this paper testifies that the imbalance of the talent structure on the four dimensions of industry, region, business type and education background. To balance the talent structure and ease the difficult employment, the following adjustment strategies are proposed, such as restructuring the industrial structure, facilitating the marketization flow of regional talents, enhancing the absorptive function of private enterprises for talents and transforming the talent cultivating mode.

Key words: talent structure; employment structure; imbalance; structural departure degree

(责任编辑 龙四清)