

中国近现代史纲要课程论文

题目：中国独特的区域人才竞争的成因与趋势分析

序号：43

姓名：王伟杰

学号：3210106034

专业：工科试验班（信息）

任课教师：陈丹

上课时间：周四 3-5 节

摘要：在改革开放的过程中，我国经历了各种形式的区域人才变迁，分析改革开放前、改革开放初期的各地人才政策，分析区域人才竞争激烈的原因，预测未来人才吸引趋势并给出可能路径。

关键词：改革开放；区域人才竞争；人才争夺政策；区域化；

一、改革开放前的区域人才竞争情况——以东北三省为例

19 世纪初，东三省总人口不足 200 万人。“闯关东”在 20 世纪曾是中国近代规模最大、历时最长的一场移民运动。1904 年，东北人口已达到 1700 万。1945 年，东北人口已升至 4300 万人，包括日本移民 150 万。历史上持续的移民迁入给东北经济发展和农业生产带来了活力，并且在 20 世纪前期为新中国奠定了重要工业基础。建国初期，中央政府继续将全国大量物力、财力和人力投入该地区，在东北形成了以重工业为主的经济基地。然而，对东北地区的人才流失原因，学术界主要从经济发展、民众思想观念和东北发展模式三个方面进行研究。

1、经济：

（1）国家政策调整：我国的经济发展战略由均衡发展转变为了“先富带动后富”，使得国家经济发展的重心逐渐南移和东移，严重影响了东北三省经济的发展。

（2）地理位置：东北没有大港口，与经济发达国家之间的交流不如沿海地区方便，不能自由发展外贸经济和高新科技，需要国家大力支持。

2、思想：刘毅、高军、孙明哲的《东北地区人才流失危机管理系统探讨》中指出，人们对精神生活需要的满足是导致东北地区人口流动的重要原因。现居人口安土重迁理念的逐渐淡薄是导致东北地区人口流动的一个重要原因。

3、发展模式：东北三省的国有经济体系在 20 世纪末的经济转型中渐渐落后于东南沿海，它的计划经济体制根深蒂固，各种资源配置错位，市场化步伐缓慢，生产效率过低，导致整体性的区域竞争力严重下滑，人才也逐渐流失。

东北产业结构调整过慢：在进行改革开放后，东北没有赶上时代的步伐，仍然将重工业作为主要经济来源，缺乏开拓创新的精神，自然吸引不到青年人才前往。¹

李丽莉. 改革开放以来我国科技人才政策演进研究. 2014

二、改革开放初期地区人才竞争力分析——以经济特区为例

1979年4月邓小平首次提出要开办“出口特区”，后于1980年3月，“出口特区”改名为“经济特区”，并在深圳加以实施。经济特区以减免关税等优惠措施为手段，通过创造良好的投资环境，鼓励外商投资，引进先进技术和科学管理方法，以达促进特区所在国经济技术发展的目的。经济特区实行特殊的经济政策，灵活的经济措施和特殊的经济管理体制，并坚持以外向型经济为发展目标。

我国的经济特区在人才竞争上是走在全国前列的。

深圳市出台的一些人才政策就很有超前意识。在2001年，深圳就开始提出“人才特区”工程。2003年深圳出台《深圳市海外留学人才居住证》政策；2006年，深圳市委、市政府出台了《关于实施自主创新战略建设国家创新型城市的决定》，进一步放宽了创新型人才的入户政策。2007年，深圳市又出台了《深圳市个人申办人才引进实施办法》，突破了以往由单位办理人才引进的单一模式，首次开辟人才引进的个人申办渠道。

珠海市、海南省、厦门市也是如此。珠海在改革开放后面面向全国登报招揽人才，不断出台各种政策留住人才、吸引人才。厦门市先后出台了《关于进一步做好人才引进工作的若干规定》、《厦门市引进留学人员若干规定》、《关于实施若干人才优惠政策的意见》等一系列文件。海南也先后出台了一系列人才政策。如1999年12月，推出《关于引进优秀人才和鼓励科技人才发挥作用的若干规定》，对做出显著成绩和突出贡献的人才在工资待遇、津贴、职称评定、专家选拔等方面进一步给予优惠。2003年11月，中共海南省委出台《关于实施人才强省的决定》。

这些人才吸引政策极大地提高了这些地区的经济发展水平，这也是后来中国各个地区开展“抢人大战”的原因之一。

三、区域人才竞争原因

按照经济发展的逻辑，一个国家在老年人口比例达到较高水平之前，将形成一个劳动力资源相对丰富、抚养负担轻、于经济发展十分有利的“黄金时期”，这便是人口经济学家口中的“人口红利”。对我国来说，之所以会发生改革开放至今的经济增长奇迹，人口红利的作用可谓居功至伟。人口红利不仅帮助资本维

持了长期的高回报率，还让更多的劳动力从老人小孩的赡养等非生产性活动中脱离出来，将更多的时间和精力配置于生产性活动中。

而随着改革开放的进行，人口红利逐渐消失，人口结构的变化已经不可避免，但仍然可以挖掘一些利于经济增长的因素。随着劳动人口的技能、知识方面水平的提升，劳动人口减少的部分可以用知识型人才来弥补，让各个地区认识到了人才的重要性。用人口质量来弥补人口红利的不足，便可以使地区发展速度不会大幅下降。主要原因有以下几点：

（一）国家政策造成的经济结构调整

国家政策永远是人才发展趋势的根本原因。我国的经济结构已经从第一产业转型为第二产业，当前的趋势是向高新科技产业转型，如果一个城市、一个地区不能吸引不到足够层次的人才，发展的潜力就不足，必然不能成功转型并获得良好的发展机遇。

（二）人口结构变化

人口老龄化已经是大势所趋，如何避免老龄化对地区造成巨大影响是每一个地区政府都要考虑的问题。而最有效的方法就是引入人口，引入高素质人才，这样不仅能使地区老龄化问题解决，还能提高这个地区的整体市民素质。

（三）高端人才的吸引效应

城市在发展过程中吸引高端人才，而高端人才的到来会吸引一大批普通人口。城市的发展也需要足够的消费能力和人力资源，而高端人口的虹吸效应解决了这个问题，这个潜在的消费市场也会带动经济发展。

四、区域人才竞争影响

（一）积极影响：²

抢人大战解决了人口老龄化带来的劳动力短缺问题。增加高技能劳动力供给有利于地方转型发展和长期繁荣。保持城市竞争力的一个重要原因就是人才，只有新鲜血液不断涌入，城市才有发展的不竭动力，创造出新的价值。从人口老龄化方面来看，养老金的支出压力变大，引进人才增加劳动人口，尤其是高素质劳

谢玮. 杭州、广州、深圳等城市调整落户政策 抢人大战落幕了？ 与楼市政策相连，与城市规模定位相关中国经济周刊, 2021, No. 816(19):88-90.

动者，能极大程度的减少城市的负担，将更多的资金投入到其他方面去发展城市。缓解老龄化日益扩大趋势，加大青壮年人口的引入，对于区域社保、医保和社会经济稳定有着重要的中流砥柱作用。

解决了房价虚高缺少后续购房生力军问题。房地产行业在中国的发展突飞猛进，但是在各个大城市依然出现了房价高、没人买的现象，这对于城市发展是一个很大的挫折。而引进人才解决了这一难题，收集了劳动剩余。

对区域竞争力的提升。通过人才引进，优化本地人才结构，提高高素质人才比例，为高质量发展赋能。促进当地创新创业，提升企业、行业和产业竞争力，同时也提升了区域竞争力。

（二）消极影响：

从人才引入地的角度来看，以公共资源或公共服务特殊化吸引外地人才涌入，加剧了本地存量人才与引进人才之间的不平等待遇，不利于留住并发挥既有人才的作用，也加大了引入地地方政府的财政负担。加剧房地产市场供求矛盾，增加城市的生活和运营成本。过多人口流入导致当地生活代价急剧上升，物价上涨、交通拥挤、就业与教育资源的短缺也会影响城市后续发展。各地的政策竞争使很多企业的人心不稳，影响企业正常经营发展。过量的人才引入导致企业内部人员更新过快，影响到当地员工的心理稳定，不利于企业长期发展。

从人才流出地来看，人才净流出会加剧当地经济发展缺乏后劲的矛盾，人才流出地承受了这种不公平人才竞争带来的代价。人口红利的消失本就让这些城市发展变缓，而各大城市的抢人大战更是雪上加霜。这加剧了城市之间发展水平的差异，不利于人才流出地的发展。

现在的抢人大战有重规模、轻结构的趋势。对于“人才”的定义不明确，实质上在慢慢演变为获取年轻人劳动剩余价值的一种方式。

五、未来区域人才竞争发展趋势及应对案例

对一个地区的发展来说，特殊政策能在一定时期内推动当地的发展，但要长期依赖特殊政策则绝对不行。因而，如何进一步优化人才环境，适应日益多元化的人才竞争，是每个地区面临的新课题。

（一）经济特区

作为“经济特区”的五个区域，如果能再成为“人才特区”，当然有利于持

续推动特区的人才竞争力。但目前，³各地都积极进行人才政策改革使得经济特区已经很难取得人才竞争的政策优势。在这种情况下，只有经济特区结合自身特点推出符合区域特点的人才政策，减少对特区特殊政策的依赖，合理配置人才资源，才能持续提升特区人才竞争力。1997年1月深圳启动“每年接收万名毕业生工程”，近年来每年都接纳一万多名高校毕业生，2005年接收数量首次突破3万人。在吸纳海外留学人才方面，深圳也已成为海归的首选城市之一。但同改革开放初期相比，深圳的人才竞争力已经被赋予了新的内涵。

（二）少数民族地区

少数民族总体经济实力不如汉族地区，更不如发达地区，缺乏必要的先天条件，更是从改革开放以来一直保持的“人才流出地”。但是就一个地区而言，全部落后并不意味着局部落后，如少数民族集中的广西河池地区，是全国十大贫困地区之一，但该地区也有自己的潜力和优势，这个潜力和优势就是丰富的资源。只要抓好本地区的人才培养和开发，集中力量，重点扶持发展种、养、土特产品加工和矿产开发的部门和行业，短期内实行局部超越是完全可能的。

少数民族地区对人才外流的现象，一般都采取堵的办法，层层设防，制定种种繁冗程序。从表面上看人才外流量小了，实际上并没有真正地留住人才。这种情况下要给人才流向外地的自由，但这种自由不是无条件的，需要有几条明确的鼓励性的规定。也就是说，既要给人才以外流的可能和机会，又要让人才对工作的努力为当地做出成果，比如在做出某项科研成果后可以自由流出等。

当然，我国现在也在积极寻找应对这种情况的办法，最有效的其中一种是“共享人才”。建立“人才共享平台”，借助大数据等前沿技术，在人才和项目之间搭建一个高度匹配、服务完善的交易市场，夯实“共享人才”的基础。“共享人才”不仅为公司企业减少了很高的人力资本，而且能够实现复合型人才充分利用，提高创新源动力。

³ 梁海艳. 大城市人才竞争的深层次原因[J]. 开放导报 2019. 01

⁴ 覃绍峰. 浅谈少数民族地区在人才竞争中的对策[J]. 中南民族学院学报 1988. 04

参考文献

- [1] 姜伟,李萌.纪念改革开放三十年系列报道之二 经济特区人才竞争力的辉煌与变迁[J].中国人才,2008,No.311(11):52-55.
- [2] 覃绍峰.浅谈少数民族地区在人才竞争中的对策[J].中南民族学院学报(哲学社会科学版),1988(04):102-105.DOI:10.19898/j.cnki.42-1704/c.1988.04.022.
- [3] 余红心.从“抢人大战”到“共享人才”[J].决策,2021,No.370(Z1):52-54.
- [4] 谢玮.杭州、广州、深圳等城市调整落户政策 抢人大战落幕了? 与楼市政策相连,与城市规模定位相关[J].中国经济周刊,2021,No.816(19):88-90.
- [5] 陈天宇.供给侧改革背景下区域人才竞争力评价[J].大众投资指南,2017,No.288(04):282.
- [6] 刘志飞.浅议京津冀区域化人才竞争策略[J].青年文学家,2013,No.479(23):212-213.
- [7] 朱金生,王洪国.浅谈开放条件下我国区域人才竞争与集聚[J].广东财经职业学院学报,2007,No.30(01):35-39.
- [8] 魏超鹏.云南省区域人才竞争力研究[D].云南大学,2012.
- [9] 梁海艳.大城市人才竞争的深层次原因[J].开放导报,2019(05):109-112.DOI:10.19625/j.cnki.cn44-1338/f.2019.0143.
- [10] 李丽莉.改革开放以来我国科技人才政策演进研究[D].东北师范大学,2014.