

# 山东省人力资源现状综合评价

包玉香<sup>1</sup> 王月菊<sup>2</sup> 李 莉<sup>2</sup>

(1. 山东师范大学经济学院, 山东 济南 250014; 2. 山东师范大学人口·资源与环境学院, 山东 济南 250014)

**[摘要]** 人力资源是影响区域经济发展的重要因素,决定着区域经济发展竞争力的大小。以2005-2010年的数据为基础,应用主成分分析方法,从人力资源数量、质量、结构、供给与配置和效率五个方面综合评价山东省人力资源状况。结果发现:人力资源在这五个方面的综合得分大都呈现上升趋势,全省人力资源整体状况在时间序列上向更好的方向发展,但在空间上存在较大差异,而且经济发展水平较高的地级市拥有较高的综合评价得分。最后针对山东省人力资源现状提出五个可行的对策建议。

**[关键词]** 人力资源;主成分分析;山东省

**[中图分类号]** F061.5 **[文献标识码]** A

**[文章编号]** 2095-3410(2013)03-0154-08

## 一、引言

人力资源是经济发展中最活跃的生产要素。人力资源在资本、劳动力和技术进步中起重要作用,人力资本、劳动力和技术进步分别是人力资源不同侧面的表现,其量的多少、质的高低取决于人力资源的素质。人力资源结构是经济结构优化的决定因素——经济结构是否优化不只取决于一国的自然资源的禀赋,更取决于人力资源的结构是否合理。

人力资源研究在20世纪60年代末70年代初、80年代末在西方国家特别是美国出现了高潮,20世纪90年代有更进一步发展,它的标志是美国经济学家P·M·罗默于1986年在美国《政治经济》杂志上发表的《利益递增与长期增长》和卢卡斯于1988年在《货币经济学》杂志上发表的《论经济发展机制》,这两篇文章的发表在西方经济学界产生了重要影响,使“内生性经济增长”问题成为美国和其他国家经济学家研究的热点。卢卡斯在《论经济发展机制》一文中将经济增长的源泉内生化,将原来是独立的人力资本理论引入经济增长领域,其后在该领域较有影响的学者有:D·罗默、D·威尔、S

·弗里曼、和S·波拉斯基、M·斯皮格尔、E·W·托曼、D·奥内尔等,在这些学者们所建立的“增长模型”或“发展模型”中都把人力资源视为经济发展最重要的内生变量<sup>[1]</sup>。国内学者对人力资源的研究主要是始于20世纪80年代中后期,开始时主要是翻译国外相关著作。后来许多学者从我国实际情况出发,对我国或某几个省份进行对比研究,例如刘小英<sup>[2]</sup>、葛军<sup>[3]</sup>、李宝元<sup>[4]</sup>等,建立相关的指标体系,对人力资源竞争力进行综合评价。

彼得·德鲁克(Peter Drucker)1954年在《管理的实践》中使用了“人力资源”的概念。他认为,和其他资源相比,唯一的区别它是人并且是经理们必须考虑的有“特殊资产”性质的资源<sup>[5]</sup>。从广义上来说,人力资源是指存在于人体内的智力和体力的总称,是某一人口总体所拥有的能力的总和。狭义的定义:能够作为生产要素投入到社会经济活动中创造物质财富和精神财富的人的劳动能力,是人的体力和智力劳动能力的总和。从经济学角度来看,人力资源指的是在生产过程中作为生产要素而投入的劳动人口。

**[基金项目]** 本文是山东省社会科学规划研究项目“山东半岛蓝色经济区人力资源对经济发展的支撑研究”(项目编号:12CJJJ10)的阶段性成果。

**[作者简介]** 包玉香(1972-),女,山东蓬莱人,山东师范大学经济学院副教授,博士。主要研究方向:区域经济学与人口经济学。

山东省包括济南、青岛、淄博、枣庄、东营、烟台、潍坊、济宁、泰安、威海、日照、莱芜、临沂、德州、聊城、滨州和菏泽等 17 个地级市,总面积为 15.7 万平方公里,占全国土地总面积的 1.6%;2010 年总人口达到了 9579 万人,占全国总人口的 7.15%。2010 年山东省地区生产总值比去年增长 15.6%。山东作为全国的经济强省,是全国经济发展格局的缩影。对山东省人力资源现状的综合评价,不仅有利于全面了解和把握山东省的人力资源状况,而且对全国和其他地区人力资源评价也有一定的借鉴意义。

二、综合评价指标体系的建立

很多学者对人力资源的研究是从微观和宏观层面上进行的定性研究,大都是从单个经济组织的角度去比较微观的人力资源开发与管理,或者是从比较宏观的国家角度研究人才和劳动力等问题。对人力资源的评价一般从其竞争力方面进行综合评价的居多,或是从企业角度分析,或是从区域角度进行分析。鲜有从中观层面对人力资源现状进行定量的研究。笔者认为,一个区域的人力资源现状应从人力资源数量、质量、结构、供给与配置和效率五个方面进行研究,对人力资源现状的各个方面进行分析并做出综合评价。对一个区域的人力资源现状进行评价的关键是建立科学的指标体系。

在人力资源综合评价的指标选择上,不同学者有不同的观点。在借鉴国际国内已有相关研究的基础上,结合山东省人力资源发展现状,并在创建指标体系时舍去一些主观性的指标。本研究构建的评价指标体系分为五个方面,分别是人力资源的数量指标、质量指标、结构指标、供给与配置指标、效率指标<sup>[6][7]</sup>,如表 1 所示。

三、山东省人力资源分类评价

首先依据表 1 的指标体系获取数据,其中大部分数据来源于《山东省统计年鉴》,部分数据来源于《中国人口与劳动力统计年鉴》和山东省各地级市统计年鉴,还有些数据是根据基础数据计算得到。然后采用主成分分析法将数据进行标准化处理,计算出人力资源各构成要素的相关矩阵,通过相关矩阵得到特征值、累计特征值及主成分载荷矩阵,根据主成分载荷矩阵及原始指标的标准化值得到主成分

得分。最后依据主成分得分进行分类评价。

(一)人力资源数量评价

把人力资源数量的数据导入 SPSS11.5 软件,标准化处理后,经过 KMO and Battlett's Test 处理后,结果如下:KMO = 0.715 > 0.5, Sig. = 0.001 < 0.05。可以判断本研究能进行主成分分析。将数据导入 SPSS11.5 进行分析,前两个主成分的累计贡献率为 94.698%,即 m = 2。因此将这两个主因子作为评价人力资源数量的综合变量,从而提取前两个主因子的特征值计算相应的各指标因子在主成分中的载荷。

$$F_1 = 0.344X_1 - 0.091X_2 + 0.365X_3 - 0.331X_4$$

$$F_2 = 0.162X_1 - 0.937X_2 + 0.126X_3 - 0.223X_4$$

然后综合得到分析模型:  $F = 0.68907F_1 + 0.25791F_2$ ,得到的分析结果如表 2 所示。

根据分析结果显示,2005 - 2010 年山东省人力资源数量综合评价得分变化幅度较大。2009 年人力资源数量综合评价的得分最高,为 0.973;得分最低的是 2007 年,为 -0.680。我省人口自然增长率逐年减小,人口总数增长开始变缓,说明我省实施的人口计划生育政策得到较好的成效。由于受到总人口的变化限制,人力资源的数量每年增长的速度也在减缓。但是我省现阶段仍处于人口红利期内,劳动力资源很充裕,经济的发展对人力资源的需求基本能满足。

(二)人力资源质量评价

把人力资源质量数据导入 SPSS11.5 软件,标准化处理后,经过 KMO and Battlett's Test 处理后,结果如下:KMO = 0.890 > 0.5, Sig. = 0.000 < 0.05。可以判断本研究能进行主成分分析。将数据导入 SPSS11.5 进行分析,前三个主成分的累计贡献率为 92.685%,即 m = 3。因此将这三个主因子作为评价人力资源质量的综合变量,从而提取前三个主因子的特征值计算相应的各指标因子在主成分中的载荷。

$$F_1 = 0.071X_5 - 0.034X_6 + 0.090X_7 + 0.086X_8 + 0.090X_9 + 0.086X_{10} + 0.004X_{11} + 0.076X_{12} + 0.090X_{13} + 0.035X_{14} + 0.089X_{15} - 0.092X_{16} + 0.090X_{17} + 0.089X_{18} + 0.088X_{19}$$

表 1 人力资源综合评价指标体系

评价目标	评价内容		操作化指标	单位	指标性质
人力资源综合评价	人力资源数量指标		人口总数( $X_1$ )	万人	正向
			人口自然增长率( $X_2$ )	%	正向
			从业人数( $X_3$ )	万人	正向
			从业人员增长率( $X_4$ )	%	正向
	人力资源质量指标	教育培训投资	学龄儿童入学率( $X_5$ )	%	正向
			学生辍学率( $X_6$ )	%	逆向
			万人在校大学生数( $X_7$ )	人	正向
			人均受教育年限( $X_8$ )	年	正向
			每万人高中以上学生数( $X_9$ )	人	正向
			政府教育支出占 GDP 比重( $X_{10}$ )	%	正向
			教育投入年均增长率( $X_{11}$ )	%	正向
			农村住户人均培训经费( $X_{12}$ )	元	正向
		科研	R&D 经费支出占 GDP 的百分比( $X_{13}$ )	%	正向
			R&D 经费增长率( $X_{14}$ )	%	正向
			万人科技人员数( $X_{15}$ )	人	正向
			规模以上高新技术产业产值占规模以上工业比重( $X_{16}$ )	%	逆向
		医疗	卫生机构床位数( $X_{17}$ )	万张	正向
			万人卫生技术人员数( $X_{18}$ )	人	正向
			医疗资金投入占 GDP 的比重( $X_{19}$ )	%	正向
	人力资源结构指标	年龄结构	青年人力资源占总人力资源的比重( $X_{20}$ )	%	正向
			老年人力资源占总人力资源的比重( $X_{21}$ )	%	逆向
		性别结构	女性人力资源占总人力资源的比重( $X_{22}$ )	%	逆向
			男性人力资源占总人力资源的比重( $X_{23}$ )	%	正向
		产业结构	一产从业人员占从业人员的比重( $X_{24}$ )	%	逆向
			二产从业人员占从业人员的比重( $X_{25}$ )	%	正向
			三产从业人员占从业人员的比重( $X_{26}$ )	%	正向
		空间分布	乡村就业人员( $X_{27}$ )	万人	逆向
			城镇就业人员( $X_{28}$ )	万人	正向
	人力资源供给与配置指标	人力资源供给	本年城镇劳动力供给总数( $X_{29}$ )	人	正向
			高等院校毕业生( $X_{30}$ )	人	正向
			复员、转业军人( $X_{31}$ )	人	正向
			中等职业学校毕业生( $X_{32}$ )	人	正向
			未能升学的初高中毕业生( $X_{33}$ )	人	逆向
		人力资源配置	就业转失业人员( $X_{34}$ )	人	逆向
			年末城镇登记失业人员( $X_{35}$ )	人	逆向
		人力资源效率	城镇就业人员平均工资( $X_{36}$ )	元	正向
			农村居民人均纯收入( $X_{37}$ )	元	正向
			城镇就业人员平均工资增长率( $X_{38}$ )	%	正向
			农村居民人均纯收入增长率( $X_{39}$ )	%	正向
			城镇登记失业率( $X_{40}$ )	%	逆向

表 2 山东省人力资源数量评价结果

年份	F <sub>1</sub>	F <sub>2</sub>	F
2005	-1.203	1.134	-0.537
2006	-0.920	0.051	-0.621
2007	-0.447	-1.441	-0.680
2008	0.408	-0.789	0.078
2009	1.035	1.007	0.973
2010	1.126	0.038	0.786

资料来源:根据《山东统计年鉴》、《中国人口与劳动力统计年鉴》等数据整理计算。

$$F_2 = -0.226X_5 + 0.268X_6 + 0.106X_7 + 0.081X_8 + 0.019X_9 + 0.148X_{10} + 0.401X_{11} + 0.075X_{12} - 0.01X_{13} + 0.423X_{14} + 0.043X_{15} + 0.042X_{16} - 0.018X_{17} - 0.029X_{18} - 0.054X_{19}$$

$$F_3 = -0.292X_5 + 0.626X_6 + 0.089X_7 + 0.246X_8 - 0.076X_9 + 0.151X_{10} - 0.299X_{11} - 0.324X_{12} + 0.094X_{13} - 0.265X_{14} + 0.078X_{15} - 0.045X_{16} + 0.084X_{17} + 0.020X_{18} + 0.146X_{19}$$

根据分析可以知道,第一主成分与 X<sub>17</sub>、X<sub>13</sub>、X<sub>7</sub>、X<sub>9</sub>、X<sub>18</sub>、X<sub>15</sub>、X<sub>19</sub>、X<sub>10</sub>、X<sub>8</sub>、X<sub>12</sub> 和 X<sub>5</sub> 有较大的正相关性,而与 X<sub>16</sub> 有较大的负相关,而这 12 个指标主要是卫生机构床位数、R&D 经费支出占 GDP 的百分比、万人在校大学生数、每万人高中以上学生数、万人卫生技术人员数、万人科技人员数、医疗资金投入占 GDP 的比重、政府教育支出占 GDP 比重、人均受教育年限、农村住户人均培训经费、学龄儿童入学率和规模以上高新技术产业产值占规模以上工业比重,因此第一主成分可以看成人力资源在教育、医疗、科技方面的投入的代表。第二主成分与教育投入年均增长率和 R&D 经费增长率有较大的正相关,因此第二主成分与人力资源质量增长率有关。第三主成分与学生辍学率有较大正相关性。

然后综合得到分析模型:  $F = 0.72215F_1 + 0.12932F_2 + 0.07538F_3$ ,得到的分析结果如表 3 所示。

从表 3 中可以看出,2005 - 2010 年人力资源质量在第一主成分上的得分逐年增加,而在第二主成分和第三主成分上的得分波动较大。从整体上看,山东省人力资源质量不断提高,水平在平稳中有所提高,山东省在近六年在人力资源的教育、医疗、科技等方面的投入呈较平稳的增长,但增长的幅度不

大,教育投入年均增长率和 R&D 经费增长率不高,学生辍学率波动不大,学生辍学人数在较小的范围内波动。

表 3 山东省人力资源质量评价结果

年份	F <sub>1</sub>	F <sub>2</sub>	F <sub>3</sub>	F
2005	-1.399	0.206	0.923	-0.914
2006	-0.784	-1.091	-1.514	-0.821
2007	-0.219	1.000	0.158	-0.017
2008	0.358	1.011	-0.301	0.366
2009	0.729	-1.310	1.225	0.450
2010	1.315	0.184	-0.491	0.936

资料来源:根据《山东统计年鉴》、《中国人口与劳动力统计年鉴》等数据整理计算。

(三)人力资源结构评价

把人力资源结构数据导入 SPSS11.5 软件,标准化处理后,经过 KMO and Battlett's Test 处理后,结果如下:KMO = 0.631 > 0.5, Sig. = 0.000 < 0.05。可以判断本研究能进行主成分分析。将数据导入 SPSS11.5 进行分析,前两个主成分的累计贡献率为 91.315%,即 m = 2。因此将这两个主因子作为评价人力资源结构的综合变量,从而提取前两个主因子的特征值计算相应的各指标因子在主成分中的载荷。

$$F_1 = -0.033X_{20} + 0.064X_{21} - 0.149X_{22} + 0.149X_{23} - 0.148X_{24} + 0.116X_{25} + 0.145X_{26} - 0.149X_{27} + 0.149X_{28}$$

$$F_2 = 0.596X_{20} - 0.355X_{21} + 0.051X_{22} - 0.051X_{23} - 0.113X_{24} + 0.353X_{25} - 0.089X_{26} - 0.063X_{27} + 0.024X_{28}$$

分析可知,第一主成分与 X<sub>23</sub>、X<sub>28</sub>、X<sub>26</sub> 和 X<sub>25</sub> 有较大的正相关性,与 X<sub>22</sub>、X<sub>24</sub> 和 X<sub>27</sub> 有较大的负相关性;第二主成分与 X<sub>20</sub> 有较大的正相关性,与 X<sub>21</sub> 有较大的负相关性。也就是说,第一主成分与男性人力资源占总人力资源的比重、城镇就业人员和二三产业就业人员占从业人员比重有较大的正相关性,而与女性人力资源占总人力资源的比重、一产从业人员占从业人员的比重和乡村就业人员有较大的负相关性;第二主成分与青年人力资源占总人力资源比重有较大的正相关性,与老年人力资源占总人力资源的比重有较大的负相关性。这说明青年劳动力占总劳动力比重越大,男性劳动力越多,二三产业从

业人员所占比重越大,城镇就业人员越多,人力资源结构越好。

然后综合得到分析模型:  $F = 0.73859F_1 + 0.17456F_2$ ,得到的分析结果如表 4 所示。

表 4 山东省人力资源结构评价结果			
年份	F <sub>1</sub>	F <sub>2</sub>	F
2005	-1.457	-0.700	-1.198
2006	-0.852	0.658	-0.514
2007	-0.056	1.142	0.158
2008	0.373	-0.774	0.140
2009	0.888	-1.193	0.448
2010	1.104	0.867	0.967

资料来源:根据《山东统计年鉴》、《中国人口与劳动力统计年鉴》等数据整理计算。

表 4 显示,2005-2010 年第一主成分得分呈现出逐年递增的趋势,而第二主成分得分上下波动。山东省人力资源结构综合得分呈上升的趋势。山东省人力资源结构中的男性人力资源、青年人力资源、二三产业从业人员和城镇就业人员所占比重较大,对人力资源结构的影响较大,并且都有增长的趋势;而女性人力资源和老年人力资源所占比重较小,对人力资源结构的影响较小。由于我省存在大量的剩余农村劳动力,大部分剩余劳动力从农村向城镇转移,使得农村的人力资源减少,而城镇的劳动力集聚形成集聚效应和规模效应。现代农业技术的发展和国家对“三农”的重视与扶持,第一产业专业化和机械化得到很大程度的发展,第一产业需要的劳动力越来越少,使得第一产业的劳动力向第二三产业转移。随着经济的发展,人力资源的结构越来越趋向合理。

(四) 人力资源供给与配置评价

把人力资源供给与配置的数据导入 SPSS11.5 软件,标准化处理后,经过 KMO and Battlett's Test 处理后,结果如下:  $KMO = 0.503 > 0.5$ ,  $Sig. = 0.045 < 0.05$ 。可以判断本研究能进行主成分分析。将所查数据导入 SPSS11.5 进行分析,前两个主成分的累计贡献率为 85.589%,即  $m = 2$ 。因此将这个主因子作为评价人力资源供给与配置的综合变量,从而提取前两个主因子的特征值计算相应的各指标因子在主成分中的载荷。

$$F_1 = -0.195X_{29} + 0.218X_{30} - 0.114X_{31} +$$

$$0.147X_{32} - 0.171X_{33} + 0.172X_{34} + 0.200X_{35}$$
$$F_2 = -0.140X_{29} - 0.004X_{30} - 0.083X_{31} - 0.519X_{32} + 0.429X_{33} + 0.433X_{34} + 0.196X_{35}$$

对人力资源供给与需求的数据进行分析,可知第一主成分与高校毕业生数、城镇劳动供给总数和复员、转业军人有较大的正相关,与未能升学的初高中毕业生、就业转失业人员和城镇登记失业人员有较大负相关;第二主成分与中等职业学校毕业生数有较大的正相关性。

然后综合得到分析模型:  $F = 0.65332F_1 + 0.20257F_2$ ,得到的分析结果如表 5 所示。

由表 5 可知,山东省 2005-2010 年人力资源的供给与配置的第一主成分得分逐年上升,第二主成分呈现波动的特点,总得分呈上升趋势。人力资源的供给主要是由适龄劳动力人口总数决定的,人力资源的配置与人力资源是否充分合理利用有关。判断人力资源供给与配置是否合理,还可以从失业率这一方面来判断。山东省人力资源供给量缓慢增长,配置日益趋于合理化。

表 5 山东省人力资源供给与配置评价结果			
年份	F <sub>1</sub>	F <sub>2</sub>	F
2005	-1.310	-1.144	-1.088
2006	-0.958	1.744	-0.272
2007	-0.308	-0.678	-0.339
2008	0.697	0.325	0.521
2009	0.839	0.039	0.556
2010	1.040	-0.286	0.622

资料来源:根据《山东统计年鉴》、《中国人口与劳动力统计年鉴》等数据整理计算。

(五) 人力资源效率评价

把人力资源效率数据导入 SPSS11.5 软件,标准化处理后,经过 KMO and Battlett's Test 处理后,结果如下:  $KMO = 0.807 > 0.5$ ,  $Sig. = 0.000 < 0.05$ 。可以判断本研究能进行主成分分析。将数据导入 SPSS11.5 进行分析,前两个主成分的累计贡献率为 87.720%,即  $m = 2$ 。因此将这两个主因子作为评价人力资源效率的综合变量,从而提取前两个主因子的特征值计算相应的各指标因子在主成分中的载荷。

$$F_1 = 0.239X_{36} + 0.240X_{37} - 0.207X_{38} - 0.012X_{39} + 0.180X_{40}$$

$$F_2 = 0.145X_{36} - 0.166X_{37} + 0.312X_{38} + 0.778X_{39} - 0.202X_{40}$$

山东省人力资源效率中,第一主成分农村居民人均纯收入和城镇就业人员平均工资有较大的正相关,与城镇登记失业率有较大的负相关性;第二主成分与城镇就业人员平均工资增长率和农村居民人均纯收入增长率有较大的正相关性。

然后综合得到分析模型:  $F = 0.67259F_1 + 0.20461F_2$ ,得到的分析结果如表 6 所示。

对表 6 进行分析,可以知道山东省 2005 - 2010 年人力资源效率评价中,第一主成分得分整体上呈上升趋势,第二主成分得分在波动中有所增加,综合得分具有逐年递增的特点。这与人均 GDP 的增长和居民工资增加有密切关系。只要职工的工资和农民的人均收入增加了,才能体现出整体的人力资源创造的财富增加了,其利用效率提高了。工资增长率和人均纯收入增长率的变动反映了人力资源效率的变化情况。

表 6 山东省人力资源效率评价结果			
年份	F <sub>1</sub>	F <sub>2</sub>	F
2005	-0.861	-0.431	-0.668
2006	-0.601	-0.589	-0.525
2007	-0.656	1.289	-0.178
2008	0.347	0.257	0.286
2009	0.682	-1.403	0.172
2010	1.089	0.877	0.912

资料来源:根据《山东统计年鉴》、《中国人口与劳动力统计年鉴》等数据整理计算。

四、山东省人力资源现状综合评价

把人力资源所有的数据导入 SPSS11.5 软件,标准化处理后,经过 KMO and Battlett's Test 处理后,结果如下:  $KMO = 0.846 > 0.5$ ,  $Sig. = 0.000 < 0.05$ 。可以判断本研究能进行主成分分析。将所查数据导入 SPSS11.5 进行分析,前三个主成分的累计贡献率为 88.612%,即  $m = 3$ 。因此将这三个主因子作为评价人力资源数量的综合变量,从而提取前三个主因子的特征值计算相应的各指标因子在主成分中的载荷。然后综合得到分析模型:  $F = 0.68967F_1 + 0.11699F_2 + 0.07946F_3$ ,得到的分析结果如表 7 所示。

从表 7 中可以看出,山东省人力资源第一主成

表 7 山东省人力资源现状综合评价结果

年份	F <sub>1</sub>	F <sub>2</sub>	F <sub>3</sub>	F
2005	-1.351	-0.632	-1.290	-1.108
2006	-0.848	-0.235	1.059	-0.528
2007	-0.288	1.584	0.595	0.034
2008	0.436	0.329	-0.135	0.328
2009	0.827	-1.354	0.838	0.478
2010	1.224	0.309	-1.068	0.796

资料来源:根据《山东统计年鉴》、《中国人口与劳动力统计年鉴》等数据整理计算。

分得分逐年增加,这表明所选取的指标能很好地反映人力资源的变化情况。第二主成分呈现较大幅度的变化,2007 年第二主成分得分最高,为 1.584;2009 年最低,为 -1.354。第二主成分与教育投入年均增长率、R&D 经费增长率、青年人力资源占总人力资源的比重、二产从业人员占从业人员的比重有较大相关性。随着我省人口老龄化的发展,我省老年人口所占比例越来越大,老年抚养比逐年增加,由于人口计划生育政策取得良好的成效,青年劳动人口正逐年减少。随着城镇化发展和经济结构的转换,我省从业人员逐渐从第一产业转移到二三产业,尤其是近几年随着服务业的高速发展,第一二产业的就业人口向第三产业大量的转移。第三主成分得分变动相对于第二主成分来说,幅度较小,但是变化仍然很明显。第三主成分主要与学生辍学率和老年人力资源占总人力资源的比重有较大相关性。山东省近六年学生辍学率控制在 0.60% 以内,变化不大;老年人力资源所占比重在 10% 左右。山东省人力资源现状综合评价的总得分呈现逐年递增的趋势,这说明山东省人力资源总体发展状况较好,有较好的发展趋势。

以上是从时间的角度对山东省人力资源各组成部分和总体情况进行了分析,现从空间的角度对山东省 17 地市的人力资源现状进行分析。

综合主成分得分在全省平均水平之上 ( $>0$ ) 的,依次是青岛市、济南市、烟台市、威海市、淄博市、东营市,它们大都是山东省东部沿海经济较发达地区,其人力资源状况较好,其中,青岛市、济南市得分最高(均在 0.90 以上);其他地级市则位于全省平均水平之下 ( $<0$ );得分最低的是滨州市,其人力资源状况在山东省内最差。从表 8 中可以看出,人力资源综合得分排在前三位的是青岛、济南和烟台,其

中青岛市是副省级城市,经济发展水平较高,能吸引高层次的人才在此聚集,从而使得其人力资源现状较好;济南市是山东省的政治中心、经济中心和文化中心,其拥有着较多的优势,如高校众多、职工保障制度较完善、职工在职培训机会较多等;烟台市位于山东省的沿海,对外贸易较频繁,经济发展受外来辐

射带动较多,这对其人力资源状况向较好的方向发展有很大的影响。综合得分在全省平均水平之下的地级市大都处于山东省的内陆地区,经济发展水平较低,或人力资源结构不合理,或教育水平较低。要提高各地级市人力资源整体状况,应针对各地级市现存在的不合理的问题,采取相应的对策建议。

表 8 2010 年山东省 17 地级市人力资源综合评价结果							
地级市	第一主成分	第二主成分	第三主成分	第四主成分	第五主成分	综合得分	排序
济南市	1.106	0.090	2.061	0.894	1.994	0.920	2
青岛市	2.466	1.486	-1.099	1.235	0.306	1.281	1
淄博市	0.526	-0.609	0.046	-0.398	-0.294	0.084	5
枣庄市	-0.324	-0.805	-0.022	0.296	0.456	-0.220	12
东营市	0.246	-1.137	1.852	0.614	-1.952	0.051	6
烟台市	0.551	0.398	0.391	-0.937	0.167	0.288	3
潍坊市	0.147	0.666	-0.349	-2.472	0.622	-0.009	7
济宁市	-0.704	0.626	1.149	-0.832	0.618	-0.089	9
泰安市	-0.081	-0.374	-0.365	0.233	0.104	-0.113	10
威海市	1.397	-0.365	-0.614	-1.500	-1.691	0.249	4
日照市	-0.718	-0.848	0.004	0.268	0.379	-0.400	14
莱芜市	0.250	-1.545	-0.974	1.146	-0.137	-0.180	11
临沂市	-1.146	2.555	0.205	1.150	-1.705	-0.081	8
德州市	-1.009	0.223	0.647	-0.397	-0.007	-0.351	13
聊城市	-1.048	0.019	-0.291	0.117	0.178	-0.459	15
滨州市	-0.634	-0.673	-1.192	0.176	-0.071	-0.509	17
菏泽市	-1.025	0.296	-1.453	0.410	1.030	-0.461	16

资料来源:根据《山东统计年鉴》、17 地级市统计年鉴等数据整理计算。

五、对策建议

(一)制定科学合理的人力资源发展规划

一个区域的社会经济要发展,需要有一定的人力资源为支撑。这不仅要求人力资源的数量有充足的供给,更要求人力资源的质量与经济的发展相协调,并且要求人力资源在产业结构中的配置要合理,能加快传统产业的改造和升级,促进劳动力向服务行业和高新技术产业转移,提高人力资源的利用效率。因此,做好与山东省社会经济发展相适应的人力资源发展规划就有重要的现实意义。

(二)调整教育结构,提高人力资源素质

山东省现有的人力资源结构是以初级人力资源为主,不能满足山东省未来经济发展和产业升级对高质量人力资源的要求,必须进行人力资源教育结构的调整。以提高人力资源的整体素质。对现有教

育结构的调整有两个途径:一是在完善义务教育体制和提高人口整体文化素质的基础上,大力发展中等职业技术教育和终生教育,培养山东经济发展和产业升级需要的中级人力资源;二是改变高等教育重理论轻实践的精英教育模式,调整不符合实际情况的专业结构和课程结构,加强其实用性和针对性,尽量减少高校毕业生专业和就业不对口现象,积极发展高等职业和高等技术教育,培养山东经济发展和产业升级需要的高级人力资源。通过调整教育结构和优化现有人力资源素质,促进山东经济又好又快发展,实现经济增长方式的转变。

(三)优化人力资源结构,建设人力资源强省

山东省不能照搬照抄其他地区的经验,而是要结合山东省实际情况,利用比较优势原则来确立产业结构和人力资源开发的方向。首先,要加大对人

力资源的投资和培育,有针对性地发展高新技术产业和先进适用技术,以增强自主创新能力,开发自主品牌和核心技术,进而改变传统的经济发展方式。其次,加快城镇化进程,鼓励农村剩余劳动力向第二产业转移,引导人力资源在三次产业中合理分配。再次,加大现代农业和现代工业的发展力度,同时要积极发展和促进现代服务业的发展。通过产业结构的调整和优化,不断调整优化现有的人力资源结构,以保证人力资源的充分开发和利用,将山东建设成为人力资源强省<sup>[8]</sup>。

(四)有效配置人力资源,提高人力资源使用效率

各区域人力资源的形成与投资在于增加人力资源的数量和提高人力资源的质量,其最终目的在于通过合理配置人力资源,将合适的人放到合适的岗位上,提高人力资源的利用效率,实现人力资源的充分利用,发挥人力资源的对经济社会发展的重要作用。山东省人力资源数量充足,人力资源质量较高,高级人才较短缺,因此应该合理有效的配置人力资源,提高人力资源的使用效率。首先,要完善人力资源市场体系,推进人力资源的市场化配置,促进人力资源合理流动。其次,促进人力资源的交流与沟通,完善人力资源的激励机制,提高人力资源效率。再次,政府要制定吸引高级人才、尊重高级人才、利用高级人才的一系列激励政策<sup>[9]</sup>。

(五)缩小人力资源地区差距,引导人才合理流动

山东省 17 地级市人力资源现状差距较大,要缩小内部差距,就要引导人力资源跨区、跨县、跨市流

动。经济欠发达地区要留住人才,必须制定吸引人力资源流入的政策和优惠条件。政府部门应在宏观上掌握人力资源的地区分布情况,制定合理的人力资源流动政策,鼓励人力资源流向需要自己的地方,充分发挥自己的能力,为当地经济发展做出贡献。

参考文献:

[1]周秀珍,赵彪,段波. 区域人力资源管理[M]. 北京:中国电力出版社,2007.

[2]刘小英,韩建民. 西部地区人力资源竞争力计量评价[J]. 甘肃农业大学学报, 2006,(04):107-111.

[3]葛军. 江苏省城市人力资本竞争力的综合评价[J]. 统计与决策,2009,(12):95-96.

[4]李宝元,蒯鹏洲,李晓婷. 人力资源国际竞争力思维指数测算及比较研究[J]. 经济理论与经济管理,2011,(04):22-32.

[5]彼得·德鲁克,齐若兰译. 管理的实践[M]. 机械工业出版社,2006:275-246.

[6]杨林. 边疆少数民族地区人力资源开发及其可持续发展研究[M]. 北京:人民出版社,2008:43-44.

[7]孙岩. 区域人力资源开发水平指标体系的研究[D]. 大连:大连理工大学,2003.

[8]程朝霞,戴沅航,朱薇. 山东省人力资源和人才战略论[J]. 科技信息,2006,(09).

[9]邵昱. 宏观人力资源开发与配置研究[M]. 成都:巴蜀书社,2003.

(责任编辑:郝 涛)