

新时代下振兴东北老工业基地的人才战略研究

刘红¹ 庞淑萍¹ 王贵艳²

(1. 哈尔滨金融学院 基础教研部 黑龙江哈尔滨 150030;

2. 大连海洋大学 信息工程学院 辽宁大连 116023)

摘要: 改革开放以来区域经济迅速发展,目前已经进入全面深化改革的关键时期,但东北老工业基地经济较为落后的发展影响了我国经济发展的总体需要,因此振兴东北老工业基地成了区域经济发展亟待解决的问题。东北地区由于是我国较为偏远的地区,GDP和工业增加值由改革开放初的近15%和20%下降到现在的10%以下,导致人才流失较为严重。本文通过分析、评价和比较,对黑龙江省人才吸引力的现状和存在问题做具体揭示,从而提出有针对性的对策建议,做到留住本地人才,吸引外来人才,促进龙江经济的腾飞。

关键词: 新时代;振兴东北老工业基地;乡村振兴;人才培养

2013年10月为加强东北地区经济发展,党和政府提出了振兴东北老工业基地的发展战略。在中国特色社会主义经济建设的总体布局上,习近平总书记针对区域经济发展,在结合我国优秀传统文化的基础上,融合而成社会主义人才观这一伟大的思想。中国具有一定的人才优势,作为重要的经济发展优势,在振兴东北老工业基地这一中心任务上发挥着战略作用。因此,只有创新工作机制,建立健全人才激励机制,积极响应习近平总书记的人才发展观念,优化人才成长环境,创新工作机制,为振兴基地提供强有力的人才保障和智力支持。

一、东北老工业基地发展现状

从2003年起至今,中共中央、国务院先后颁布了《关于实施东北地区等老工业基地振兴战略的若干意见》、《关于全面振兴东北地区等老工业基地的若干意见》以及发改委《推进东北地区等老工业基地振兴三年滚动实施方案(2016-2018年)》。党中央和国务院为振兴东北老工业基地的经济和发展,提出了一系列发展政策,这体现了党和国家对于东北区域经济发展的关切和期盼,彰显了东北老工业基地振兴战略在我国经济全局发展中的重要地位。

在全面贯彻落实振兴东北老工业基地战略,东北地区的人才政策并不完善,没有重视留住地区人才,减少人才外流,同时也缺乏留住人才和吸引人才的福利,人才在振兴东北老工业基地这一战略中难以实现自身价值。同时,目前东北地区现有的人才培养构架老化,难以适应新时代新时期国家的发展需要。在东北地区人才结构上,目前现有的人才大多数是20世纪70年代的主力军,他们的知识和掌握的技术存在着年代差异,由于处于中年,其中的很多人并不是很想主动去学习前沿的知识,以丰富自身知识体系和动力,因此振兴东北老工业基地的人才策略,不单单需要关注到人才引进和防止人才外流,更应该关注到中间阶层的更新迭代。

二、东北老工业基地人才现状

1、缺乏高素质人才

20世纪90年代以前,东北地区作为我国经济相对发达的地区同时也是我国最重要的工业基地,但东北经济的发展水平远远落后于全国经济发展的平均水平。东北老工业基地落寞的原因有很多,其中非常重要的原因就是人才问题。

计划生育的严格执行也是造成人才缺口的重要原因,以我们黑龙江省为例,从1995年到2015年的20年间,60岁及以上人口比例从1995年的7.4%提高到2012年的14.8%,而生育率下降最主要的原因早期是计划生育执行严格,如今则逐步变为生育成本过高。由于东北地处中国北部,经济发展程度和开放程度比不过南方沿海城市。很多高素质现代化人才和技术性人才都更倾向于去南方发展,导致东北的人才缺口特别大。故只有尽快满足企业对高素质人才的需求,东北老工业基地的人才问题才会得到彻底的解决。

2、人才吸引政策吸引力不足

自去年以来,西安、武汉、成都、长沙、郑州、杭州、青岛、厦门、福州……一个个城市采取放开落户、发放购房补贴,推出吸引大学毕业生的政策,招才引智等措施,纷纷加入“人才争夺战”。2018年3月29日,全球化智库(CCG)主任王辉耀博士在北京《人才成长路线图》和《人才战争2.0》新书发布会上表示,中国正在从“人口红利”向“人才红利”转变。

东北面临着严重缺乏人才的现实困境,但人才吸引的政策却仍然没有得到改善,创新创业型人才的保障得不到落实,福利待遇和薪资水平与发达地区相比差距甚大,东北对人才吸引力非常薄弱。如果想从根本上解决东北的人才问题,必须要着力改善僵化的体制机制,重振老东北工业基地的雄风。

三、新时代下振兴东北老工业基地的人才战略

习近平总书记提出：“人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动权的战略资源”。现代竞争归根到底是人才的竞争，吸引和凝聚大批优秀人才，已成为世界各国发展战略的首要环节。

与经济发达地区相比，东北老工业基地在人才培养方面使用的激励手段与南方发达地区有着巨大差异，这极大地削减了人才动力，也减弱了人才活力，导致现有人才无法施展自己的才能发挥巨大的作用。对高端人才及科研项目投资力度不够，对很多优秀的科研创新项目不敢冒风险投入，存在严重的急功近利，目光短浅等问题。目前东北人才外流情况呈上升趋势，留不住人、无法留住人、难以留住人，成为许多单位和企业面临的难题。研究发现，许多企业和单位难以激发高层次人才积极性和创造性，在人才体制机制方面并非真正的按劳分配。从2003年开始，振兴东北老工业基地这一战略背景下的分配制度，在改革上并没有任何突破，只有将利润分类与工资分配适当调整，激发高层次人才的创造潜能，建立科学有效的激励机制，才能更好地为东北老工业振兴发展服务。

四、新时代下振兴东北老工业基地的人才对策

习近平在讲话中提到：“致天下之治者在人才”、“人才是创新的根基”，表现了总书记以人才为本的重才理念，由此可见，创新的人才策略对于新时代下振兴东北老工业基地起到了非常关键性的作用，以人为本、重人重才、聚天下英才的理念，在解决新时代下振兴东北老工业基地人才问题上提供了新的思路。人才是实现创新的根基，没有创新，人类就不可能从蒙昧走向文明。想要聚天下英才而用之，就要有创新人才吸引方式，更好地推动本地区的发展。东北老工业基地则更是如此，吸引人才回流的主要措施就是要创建创新人才吸引方式。

五、总结

综上所述，人才在东北老工业基地发展中起着至关重要的作用，习近平总书记人才观为东北老工业建设引导了一个大的方向。在人才激励上，从单一激励转向多元激励，实现多样化的激励机制。在管理方式上，赋予人才更多管理权和自主权，探索多元化激励办法。面对新时代，东北老工业基地也要顺应时代要求，紧跟时代步伐，结合自身实际，以自身的转变为国家的发展和进步以及全面建成小康社会贡献出属于东北的一份力量。

参考文献：

- [1]石明晶.习近平人才观视角下振兴东北老工业基地的人才战略研究[J].山西青年, 2019(23): 143.
- [2]陈妍,何地.振兴东北老工业基地背景下高校创新人才培育研究[J].辽宁经济, 2017(03): 34-35.
- [3]吉才宣.把人才凝聚到东北老工业基地振兴发展上来[J].中国人才, 2014(23): 57.
- [4]塞克林.人才强县支撑东北老工业基地全面振兴[N].中国组

织人事报, 2013-03-08(001).

- [5]王少林.振兴东北老工业基地对高校人才需求的调查研究[J].科技与企业, 2012(20): 231.
 - [6]刘印江,赵达薇.振兴东北老工业基地人才开发策略研究[J].教育探索, 2011(10): 118-119.
 - [7]林丽.振兴东北老工业基地高职人才培养模式的思考[J].哈尔滨金融高等专科学校学报, 2010(01): 95-96.
 - [8]岳红梅,高义.振兴东北老工业基地迫切需要应用型本科人才的培养[J].长春大学学报, 2009, 19(10): 98-99.
 - [9].打造装备制造人才基地 助推东北老工业基地振兴[J].党史纵横, 2009(09): 66.
 - [10]刘冰.振兴东北老工业基地的出路在于人才的振兴[J].中小企业管理与科技(上旬刊), 2008(07): 13.
 - [11]苗瑞丹,卜春江.应用型人才的培养和造就就是振兴东北老工业基地之关键[J].理论观察, 2008(01): 12-13.
 - [12]周劲波,徐琴.加强人才建设 振兴东北老工业基地[J].商场现代化, 2007(29): 225-226.
 - [13]韩君,黄寒冰,杨新策,中忠仁.振兴东北老工业基地对高层次人才的需求与研究生教育[J].辽宁师范大学学报(社会科学版), 2007(04): 66-68.
 - [14]于丽红,兰庆高,鞠丽.东北老工业基地振兴中的人才资源管理[J].商场现代化, 2006(32): 303-304.
 - [15]王立云.振兴东北老工业基地人才为本[J].管理现代化, 2005(S1): 54-56.
 - [16]倪婷婷,宿亮.高层次人才队伍的培养与东北老工业基地的振兴[J].理论界, 2005(08): 20.
 - [17]赵文祥,邵晴.振兴东北老工业基地的人才策略[J].理论界, 2005(07): 18-19.
 - [18]程万君.大力培养技能型信息技市人才 为振兴东北老工业基地做贡献[J].黑龙江政报, 2005(13): 48.
 - [19]尹剑锋,王兆君.东北老工业基地振兴中的人才资源管理[J].中国林业企业, 2005(04): 32-34.
 - [20]林澍.论振兴东北老工业基地的人才发展战略[J].理论界, 2005(02): 19-21.
- 作者简介：刘红（1979-），女，汉族，黑龙江绥化人，讲师，硕士，从事应用数学与数学教育教学研究；
 庞淑萍（1970-），女，教授，硕士，从事概率统计研究；王贵艳（1981-），女，副教授，博士，从事教学方法研究。
 基金项目：2018年黑龙江省省属本科高校基本科研业务费科研项目“振兴东北老工业基地视角下黑龙江省人才吸引力的评价与研究”（2018-KYYWF-E014）。