

当代学者人文论丛

◆ 张向前/著

人才战略与中国经济研究



中央编译出版社
CENTRAL COMPILATION & TRANSLATION PRESS

国家社会科学基金资助项目
福建教育科学基金资助项目

人才战略与中国经济研究

张向前 著

中央编译出版社

图书在版编目(CIP)数据

人才战略与中华经济研究/张向前著. - 北京:中央编译出版社,2004.7
(当代学者人文论丛. 第二辑/刘庸安主编)
ISBN 7-80109-901-X

I. 人… II. 张… III. 人才—资源开发—发展战略—研究—中国 IV. C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 056810 号

人才战略与中华经济研究

出版发行:中央编译出版社

地 址:北京西单西斜街 36 号(100032)

电 话:66521270 66521152(编辑部) 66171396(发行部)

网 址:<http://www.cctp.com.cn>

E-mail:edit@cctpbook.com

经 销:全国新华书店

印 刷:北京忠信诚胶印厂

开 本:850×1168 毫米 1/32

字 数:246 千字

印 张:9.875

版 次:2004 年 7 月第 1 版第 1 次印刷

全套定价:210.00 元(本册 22.80 元)

谨以此书献给所有关心
中华民族伟大复兴的人们！

也将此书献给所有关心
个人职业发展的人们！

内容简介

本书综述了国内外人力资源与区域经济发展研究的进展与问题,指出加入 WTO 后,两岸四地的产业都面临着更加激烈的挑战,全面分析两岸四地经济发展和人力资源的现状及入世后的前景,为参与世界人才与经济竞争,提出了两岸四地人力资源及经济发展合作的必要性、可行性;建立相关人力资本数量、质量、结构、流动因素,固定资产、基本建设投资等因素与经济发展水平的经济计量模型;分析两岸四地从政府、社会、家庭及个人实现人力资源开发最优化的途径,两岸四地人力资源投入产出模型,基于心理成本地区人才流入流出模型,需求不确定性下地区人力资源需求及费用实物期权方法模型,两岸四地最高行政当局、地方政府、居民进行人力资源开发与管理博弈分析,并构建了两岸四地人力资源与经济发展综合评价指标体系;分析了从封建社会至今中国人才历史发生两次重大转折对现代中国人才开发、经济发展及个人职业发展的启示,分析并借鉴美国、日本、新加坡的高等教育及人才开发对中华区域经济发展的启示;本书的第五部分提出了两岸四地统一货币的可行性、必要性,提出有必要建立中华自由贸易区和中国大陆创业板市场,运用博弈论等工具全面分析入世对我国金融经济造成的正负面影响、因应对策。研究最后还对闽台人力资源开发、经济合作、建立海峡航运港口体系进行系统分析,并提出了相应的思路与对策。

当代学者人文论丛总序

张立文

近代以来,西学潮水般地涌进,激烈冲击着中国传统学术文化,为适应于世界学术文化的发展,中国知识精英们纷纷吸纳西学。这种中西学术文化的交往和碰撞,是促使学术文化转型和发展的动力。罗素说:“不同文明之间的交流过去已经多次证明是人类文明发展的里程碑。”^①中西学术文化的交流,使中国传统学术文化向现代转变。

中国学术文化在学习、接纳、引进西学的过程中,按西学的学科分门别类,以现在话语说便是与世界学术文化接轨。接轨意蕴着痛苦的冲突和融合:一是要转变传统学术文化的思维方式、立场观点、价值观念、评价标准,以适应西学的需要;二是要肢解传统学术文化的有机整体,选出符合于西学学科名之者的资料而叙述之,不符合于西学学科名之者的资料则抛弃之;三是变中国传统学术文化主体的自我发展演化为被动的、受制于人的发展演化;四是要放弃一些中国传统学术文化的学科范式和学术规范,照着西方学科范式和学术规范讲。在中西学术文化的交流中,有得必有失,有收获也必有牺牲,这是最简单的道理。但如何得多失少,收多损少,这便大有讲究。主张学术文化“全盘西化”者,“一边倒”学苏联者,则得少失多;学术文化保守主义者、国粹主义者,则失少得少,两者在得少这一点上是共

^① 罗素:《中西文明比较》,胡品清译,《一个自由人的崇拜》,时代文艺出版社1988年版,第8页。

同的。

在中西学术文化交流中,如何得多失少?应选择融突而和合转生的方式。印度佛教作为一种外来的学术文化,在汉代传入中国后,便与中国传统学术文化发生冲突,展开了“沙门敬不敬王”、“神灭不灭”、“因果有无报应”、以及“空有”、“夷夏”、“化胡”等辩论。到唐韩愈主张对佛教文化采取“人其人,火其书,庐其居”^①的简单拒斥方法,而柳宗元主张“统合儒释”,出入佛道。柳氏在回答韩愈指责他为什么不斥佛时说:“浮图诚有不可斥者,往往与《易》、《论语》合,……吾之所取者,与《易》、《论语》合,虽圣人复生,不可得而斥也。”^②柳宗元在当时对待儒、释、道三教的态度:一是以平等、同情的立场和视角看待三教,不扬此薄彼,或尊彼卑此;二是出入儒、释、道三教,才能深入各家学术思想的堂奥,既悉其本真,又知其长短;三是在出入儒、释、道之中,明三教冲突之所在,才能悉三教融合的关键。在这里冲突也是一种融合的方式,所以不能排斥冲突,而应融合冲突;四是吾所取于佛、道者,与《易》、《论语》合。换言之,柳宗元是从中国传统学术文化出发,以《易》、《论语》为“取”的标准,不是以佛、道为“取”的标准,即取佛、道以合于《易》、《论语》,而不是相反,从而在“统合儒释”中发展中国学术文化。

韩、柳两人对待外来学术文化与本土传统学术文化的立场、态度及其“取”法,对后世宋明学术文化影响巨大。宋初一派以“夷夏”、“费财”之辩拒斥佛教;另一派出入佛道,无论是张载、二程,还是朱熹、陆九渊、王守仁,都累年尽究佛、老之说,而后反求诸《六经》,终于在儒、释、道三教融突中和合转生为新儒学,即宋明理学。学术发展的历史说明,粗暴的批判,取缔的暴力,激烈的拒斥,并不能消除一种思想、学说、理念对于人的思维、心灵的渗透和影响。韩愈主张对

① 韩愈:《原道》,《韩昌黎集》卷Ⅱ,《国学基本丛书》本。

② 柳宗元:《送僧浩初序》,《柳宗元集》卷25,中华书局1979年版,第673—674页。

佛教采取强制僧侣还俗,焚毁经卷,没收庙产的做法,并没有阻止佛教的继续传播和发展。在唐代,绝大部分第一流知识精英与佛、道有很好的交往,以至相信佛、道,出现了一批伟大的宗教家,而没有造就伟大的儒学哲学家。伟大的儒学哲学家应该是海纳百川,有容乃大的统合儒、释、道三教之学者,宋明理学家沿着融合儒、释、道三教道路,出入佛老,反诸《四书》,和合转生,而开出理学的新学风、新思维、新理论。

在当今中、西、马学术文化交流互动的情境下,学术界在改革开放以后清算了极左思潮,开创了学术的春天,营造了生动活泼、求真务实的学术环境,提倡说理充分的批评与反批评,鼓励大胆探索,主张区分学术问题和政治问题的界限,既不要把学术探讨中出现的问题当作政治问题,也不要把政治倾向性问题当作一般学术问题,明确了学术与政治的关系,为学术研究和讨论松了绑。在这种学术的氛围中,中、西、马学术文化的冲突、融合,而喷发出智慧之光,中华学术文化在吸纳西、马学术文化中,和合转生为新的学术文化;西、马学术文化在中国化过程中,成为中国化的西、马学术文化。中、西、马学术文化融突和合,生生不息。

无论是中华学术文化的和合转生,还是西、马学术文化的中国化,都应从创新出发,立足于创新,落实于创新,创新是学术文化发展的硬道理。我们“要自觉地把思想认识从那些不合时宜的观念、做法和体制的束缚中解放出来,从对马克思主义的错误的和教条式的理解中解放出来,从主观主义和形而上学的桎梏中解放出来”;我们要“立足当代又继承民族优秀传统文化传统,立足本国又充分吸收世界文化优秀成果”;我们要“努力建设哲学社会科学理论创新体系,积极推动学术观点创新,学科体系创新和科研方法创新”。这里所说的“三个解放”,就为中华学术文化的学术观点创新、学科体系创新和科研方法创新的“三个创新”,营造了前所未有的创新机遇和优越氛围。我们应该有下地狱的精神和盗天火的勇气来实现中华学术的

这“三个创新”，建构中华民族的哲学社会科学理论创新体系。

《当代学者人文论丛》便是从这“三个创新”契入，回应现代社会所面临的种种冲突和危机。他们各自从教育学、中西哲学、文学、历史学、经济学、法学、政治学、伦理学、管理学、心理学、逻辑学、新闻学、语言学、科学等多视角、多层面探索问题。并以强烈的问题意识，接触各种学术文化中的深层问题，提出种种化解之道。既有对中华民族学术文化的继承和新诠释，又有对西方学术文化的吸收和新诠释。在融突“古今中西”学术文化中，尊重知识，尊重人品，尊重人才，尊重创新，提倡不同学术观点、学术流派的争鸣和切磋，那末实现“三个创新”的目标一定能够达到。

是为序。

2004. 4. 6

于中国人民大学孔子研究院

前 言

小时候听父亲讲故事,关于鬼谷子先生的故事,对鬼谷先生的学生“苏秦、张仪、庞涓、孙臧”羡慕不已,天真地对父亲说,“我一定向他们学习,做一个好孩子,争取考大学有出息,报答父母养育之恩。”读书的时候,听老师讲故事,说读书人要做到“为师为将为相一完人,立德立功立言三不朽”,于是对老师说,“我一定要成为一个好学生,报答老师,报答学校。”长大了,考上大学,从农村走向城市,先后读了管理信息系统工学士、国际经济法法学士、数量经济学硕士及2003年初开始攻读工商管理博士,成为一位老师,还通过律师资格考试成为律师,渐渐明白,能有今天不断接受高等教育的机会,是建立在社会上绝大多数人没有机会接受高等教育的基础之上,我应该回报社会,虽然深知自己的能力微不足道,总算是全力而为,如在教书过程中不断引导学生“读书人应当承担更大社会责任,以扶助社会弱者为己任”!

对人才的关注起源于我对历史的兴趣,读史过程中发现世界上每个王朝的兴衰都与人才有着密切的关系,得人才者兴,失人才者亡,几乎是不变的规律。20世纪60年代以来,西方学者“以人为本”理论、新经济增长理论、竞争优势理论、可持续发展理论、发展经济学理论等都从不同角度阐明了人才对经济发展的重要作用。从西方国家实践表明,政治实力的基础是经济实力和军事实力,而经济实力和军事实力的提高关键是掌握知识和技能的人才。美、日、欧、亚洲“四小龙”等发展表明,以科教为本造就大批的人才,是实现经济腾飞的关键。

新世纪两岸四地中国人都面对开放环境对经济发展带来的新机遇和挑战,本应该早日进行人才开发合作,共同建立中华自由贸易

区,由于众所周知的原因,只是先建立了大陆与香港、澳门的经济贸易关系(CEPA)。台湾在人才开发及产业转化上有一定的优势,但岛内目前经济发展遭遇瓶颈。香港、澳门也都有人才开发与产业发展的优势,大陆目前公认是全球最有潜力的经济发展区域,人才总量高,高素质与低素质人才并存,在人才开发及管理方法、手段、途径等与国内外的发达地区相比仍存在不少的差距。而且,两岸四地人才开发与经济发展合作等方面互补性强,可行性高。积极进行有效的两岸四地人力资源开发合作,对两岸四地经济的高速成长,将起到关键性的作用,特别是对台湾、香港、澳门而言,依托大陆,台湾可以谋划建立亚太营运中心,这是不少台湾有识之士长期梦寐以求的结果,港澳与大陆建立更加紧密的经济贸易关系,优先实现自身经济发展。同时,两岸四地加强合作,有利于推动大中华地区经济持续发展,使大中华成为世界经济、科技、文化重心之一。

目前,两岸四地人力资源开发合作与经济发展的最大障碍是台湾当局意识形态作怪。台湾当局压制市场竞争力量,压抑台湾产业成长壮大的机会与空间,让台湾竞争优势无法向大陆扩展,反而保护了大陆同行外资企业,促进大陆外资企业的发展,有朝一日成为台湾相关企业的杀手或劲敌,对台湾企业而言无疑是悲哀。台湾当局如果真心要为台湾企业、台湾劳工解除当前困境,必须让企业面对两岸产业竞争冷酷现实,切不可再摧残台湾仅有的优势,捆绑台湾企业腾飞,使得旧产业凋零时,新产业难有发展。最为不幸的是,两岸加入WTO,用了10多年,两岸为了“三通”,已经用了20多年,尚无结果。中国人和外国人打交道,相关利害,一把算盘就可以打点清楚,两岸中国人之间是非多,种种利害之外多了一份猜疑,不能不说是炎黄子孙的一大悲哀。衷心希望未来两岸能通过多交流促进理解,台湾当局更应站在历史高度,将台湾人民的福祉放在第一位,本着为人民负责,为历史负责精神,共同促进中华区域经济发展。

未来两岸四地可以进一步促进中华区域人力资源开发合作,以

人力资源流动为媒介,增进中华区域人民之间的感情,促进中华自由贸易区形成,使中华区域成为世界上最大的经济体之一,在条件成熟时,在中华区域内统一货币,可称之为“华元”或“华币”,使之成为仅次于“美元”“欧元”世界货币,这对中华民族而言不但具有重大的经济利益,也具有重大的政治利益,为实现中华民族的腾飞,为世界的持续发展做出更大贡献。这样,两岸四地的中国人就能够共享伟大中华民族在世界上的尊严与荣誉!

没有职业的优劣、没有地位的高低,任何关心中国发展的人们都可以是本书的读者,在此,一位赤子试图对中华民族的伟大复兴提出一些有益的建议!任何关心个人职业发展的人们也都可以是本书读者,在此,一位学子试图对人们如何实现个人更优的职业发展提供有益的建议!作者深知自己学识有限,也无法保证每个观点妥当,愿与机敏聪慧的读者们共同讨论之,谢谢!

张向前

2003 年 12 月于西安交通大学

2004 年 5 月 8 日修订于国立华侨大学

目 录

第一篇 绪 论

第一章 人力资源与区域经济发展研究简评	(3)
1. 人力资源与可持续发展	(4)
2. 国内外研究情况简评	(6)
3. 两岸四地合作研究和实施人才战略的意义	(10)
4. 本书研究采取的措施	(11)
第二章 入世后两岸四地人力资源开发合作与中华区域经济发展初探	(14)
1. 大中华地区人力资源及经济发展现状及前景	(14)
2. 两岸四地人力资源及经济发展合作的必要性	(16)
3. 两岸四地人力资源及经济发展合作可行性	(20)
4. 人力资源开发合作促区域经济发展的具体措施	(23)
5. 结论及展望	(24)

第二篇 两岸四地人力资本与经济发展相关分析

第三章 中国大陆地区人力资本与经济发展模型分析	(29)
1. 大陆地区人力资源与经济发展现状分析	(29)
2. 人力资源与区域经济发展的理论模型	(31)
3. 大陆地区人力资源与经济发展的实证研究	(34)
4. 发展区域经济加强人力资源开发及管理的政策建议	(37)
第四章 台湾现代人力资源开发分析	(42)

1. 台湾人力资源开发现状分析	(42)
2. 台湾人力资源开发措施	(43)
3. 台湾人力资源开发展望	(48)
第五章 香港现代人力资源开发分析	(49)
1. 香港人力资源现状	(49)
2. 香港人力资源开发及管理的措施	(50)
3. 香港人力资源开发的趋势	(54)
第六章 澳门现代人力资源开发分析	(61)
1. 澳门人力资源现状及特点分析	(61)
2. 澳门开发人力资源措施	(63)
3. 澳门人力资源开发展望	(65)

第三篇 两岸四地人才开发战略分析

第七章 入世后两岸四地人力资源投入产出模型理论分析	(71)
1. 问题的提出及简单应用分析	(71)
2. 中华区域人力资源投入产出表常用几种类型	(74)
3. 人力资源投入产出表编制方法	(76)
4. 人力资源投入产出表的其他应用举例	(77)
5. 结论及进一步研究的课题	(79)
第八章 人力资源开发的途径分析	(81)
1. 知识经济时代人才必须具备的素质和能力	(81)
2. 人力资源开发的途径分析	(84)
3. 人力资源开发的抉择分析	(91)
第九章 需求不确定条件下柔性劳动合同的设计与定价的实物期权 方法分析	(97)
1. 未来人力资源需求与人力资源费用模型	(98)

目 录

2. 柔性劳动合同的定价	(101)
3. 结论	(104)
第十章 两岸四地人力资源开发与管理若干博弈分析	(105)
1. 关于教育投入博弈分析	(105)
2. 两岸四地地区吸引人才的博弈分析	(112)
3. 人力资源管理中的信号博弈问题	(116)
4. 人力资源开发中的规则设计问题	(117)
第十一章 两岸四地人力资源与经济发展综合评价指标体系构建分 析	(120)
1. 两岸四地人力资源与经济发展评价指标建立的原则	(120)
2. 两岸四地人力资源与经济发展综合评价指标体系结构	(122)
3. 两岸四地人力资源与经济发展综合评价指标的选择方法	(123)
4. 两岸四地人力资源与经济发展综合评价指标体系具体内容	(124)
5. 评价与结论	(129)

第四篇 古今中外人才开发的若干启示

第十二章 中国人才历史转折及对经济发展的启示	(133)
1. 中国人才历史的两次转折	(133)
2. 影响中国人才历史两次重大转折因素	(136)
3. 中国未来人才发展分布与区域经济发展预测	(140)
第十三章 美国现代高等教育发展及启示	(145)
1. 美国现代高等教育发展历程	(145)
2. 美国高教主要特色	(147)

3. 美国高等教育发展措施	(148)
4. 美国高等教育发展对我国的启示	(151)
5. 结语	(154)
第十四章 日本现代高等教育发展及启示	(156)
1. 日本现代高等教育发展历程	(156)
2. 日本现代高等教育的主要特色	(158)
3. 日本发展现代高等教育主要措施	(161)
4. 日本现代高等教育发展对我国的启示	(164)
5. 结语	(167)

第五篇 入世后金融经济与人才分析

第十五章 华币与中华区域经济发展分析	(171)
1. 华币成为世界货币经济意义	(172)
2. 华币成为世界货币的途径	(175)
3. 未来华币走势	(178)
4. 结论及展望	(179)
第十六章 加入 WTO 后我国金融管理分析	(182)
1. 我国金融业目前存在的主要问题	(182)
2. 加入 WTO 后我国金融业主要面临的挑战与机遇	(185)
3. 加入 WTO 后我国金融业的发展对策	(189)
第十七章 加入 WTO 后金融管理的博弈分析	(194)
1. 金融企业之间的竞争博弈	(194)
2. 金融企业与顾客博弈	(199)
3. 金融企业、顾客、中介三者博弈	(201)
4. 企业、顾客(投资者)与社会利益三者博弈分析	(202)
第十八章 从香港创业板市场看大陆创业板市场的前景	(210)
1. 香港创业板市场的产生	(210)

目 录

2. 香港创业板市场与主板市场的差别	(212)
3. 大陆创业板市场建立的时机	(216)
4. 大陆创业板预期的特征	(218)
5. 大陆建立创业板面临的风险	(219)
6. 大陆建立创业市场必须采取的措施	(222)

第六篇 入世后福建人才开发及闽台经济合作分析

第十九章 福建省人力资源现状分析	(229)
1. 福建省人力资源现状	(229)
2. 福建省人力资源现状的成因	(232)
3. 福建省人力资源与区域经济发展的实证研究	(235)
4. 发展区域经加强人力资源开发及管理的政策建议	(238)
第二十章 台湾人力资源开发对福建的启示	(242)
1. 台湾与福建人力资源开发现状比较	(242)
2. 台湾人力资源开发对福建的启示	(246)
第二十一章 闽台合作进行人力资源开发分析	(256)
1. 闽台进行人力资源开发合作的益处	(256)
2. 闽台人力资源开发合作的良好条件	(257)
3. 闽台进行人力资源开发合作具体措施	(257)
4. 两岸全面进行人力资源开发合作的前景	(258)
第二十二章 两岸合作构建海峡航运港口体系共促区域经济发展	(261)
1. 构建台湾海峡航运港口体系的意义	(261)
2. 建设台湾海峡港口体系的有利因素	(264)
3. 建设台湾海峡航运港口体系的构想	(266)
4. 建设台湾海峡航运港口体系中存在的障碍及对策	(269)