

当代学者人文论丛

—张向前 苏天恩·郑文智◇著—

DANGDAI XUEZHE

RENWEN LUNCONG

人才战略 与海峡西岸经济区研究

RENCAIZHANLUE YU HAIXIAXIAN JINGJIQU YANJIU

中国言实出版社

华侨大学科研基金资助项目

人才战略与海峡西岸经济区研究

张向前 苏天恩 郑文智 著

图书在版编目(CIP)数据

人才战略与海峡西岸经济区研究/张向前,苏天恩,郑文智著.

—北京:中国言实出版社,2007.8

(当代学者人文论丛.第17辑)

ISBN 978-7-80128-925-4

I. 人…

II. ①张…②苏…③郑…

III. 地区经济—经济发展—研究—福建省

IV. F127.57

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 112801 号

出版发行 中国言实出版社

地 址:北京市朝阳区北苑路 180 号加利大厦 5 号楼 105 室

邮 编:100101

电 话:64924716(发行部) 64963101(邮 购)

64924880(总编室) 64963107(编辑部)

网 址:www.zgyscbs.cn

E-mail:zgyscbs@263.net

经 销 新华书店

印 刷 北京振兴源印务有限公司

版 次 2007 年 8 月第 1 版 2007 年 8 月第 1 次印刷

规 格 880 毫米×1230 毫米 1/32 12.25 印张

字 数 320 千字

定 价 355.00 元(全 16 册) ISBN 978-7-80128-925-4/B·138



内容摘要

本书综述了国内外人力资源与区域经济研究的现状,指出建设海峡西岸经济区^①,关键是人才。为实现“对外开放、协调发展、全面繁荣的海峡西岸经济区”战略,本书通过分析海峡西岸经济区人力资源与经济发展历程、现状、问题,坚持定量与定性、实证与规范研究相结合,建立人力资源与区域经济模型、人力资本投资决策模型、人力资源交易模型、人力资源吸纳模型等系列模型,分析人力资源流动状况、农村人力资源开发、闽商人力资源开发、人力资源与经济发展综合评价指标体系,提出相对应的政策建议。本书指出:人才战略实施应当基于产业环境之上。产业创新需要人才支持,人才战略需要产业发展,分析借鉴中外人才开发若干经验,指出应当积极引进、开发、留住全世界高素质人才。本书最后分析闽台人才与经济合作机遇与挑战,通过加强人力资源、海洋经济、港口体系、福建与长崎区域经济合作等,为最终实现台湾海峡经济区全面繁荣做出贡献。

^① 海峡西岸经济区是指台湾海峡西岸,以福建为主体包括周边地区,南北与珠三角、长三角两个经济区衔接,东与台湾岛、西与江西的广大内陆腹地贯通,具有对台工作、统一祖国,并进一步带动全国经济走向世界的特点和独特优势的地域经济综合体。

Abstract

This book summarizes the present research condition of the domestic and international human resource and district economy. It points out that builds Economic Zone on the West Side of the Strait, the key is talented person. For realize "the outward open, moderate development, completely prosperous Economic Zone on the West Side of the Strait" strategy, This research through analyze Economic Zone on the West Side of the Strait human resource and economy development process, present condition, problems, insist on qualitative and quantitative analysis, positivism and normative research to combine together. Establish the human resource and district economic models, The manpower capital invests model, The human resource trades model, Human resource attract model and the series models, it analyses human resource flows conditions, Village human resource development, Fukien businessman human resource development, The human resource and economy development synthesis evaluation index system, Bring up opposite policy suggestions. The research point outs the talented person's strategy put into practice to should according to property environments, property creative demand talented person support, talented person strategy demands property development. The analysis draws lessons from the Chinese and foreign talented person



development experience, and points out positive usher in, developing, retain the talented persons of whole world. The research finally analyzes the opportunity and challenges of Fukien Taiwan talented person and economy cooperation, through enhance the human resource, ocean economy, port system, Fukien and Nagasaki district economic cooperation etc. in the end, realizes completely prosper Economic Zone on Taiwan Strait.

前 言

我对人力资源的兴趣由来已久。最初是因为我喜欢读历史,发现每个朝代的开国皇帝总是有大批的追随者,并特别善于驾驭人才。如汉朝开国皇帝刘邦在总结自己成功的经验时说:“夫运筹策帷帐之中,决胜于千里之外,吾不如子房。镇国家,抚百姓,给馈饷,不绝粮道,吾不如萧何。连百万之军,战必胜,攻必取,吾不如韩信。此三者,皆人杰也,吾能用之,此吾所以取天下也。项羽有一范增而不能用,此其所以为我擒也”(《史记·高祖本纪》)。其实,刘邦取得天下,不仅仅是拥有张良、萧何、韩信等高素质人才,还包括大批追刘邦的普通士兵与老百姓,今天我们可将之视为一般人力资源。从中国历史上朝代的兴衰成败可以看出,得人才者兴,失人才者亡。回看现代社会,长期以来,发展一直是为世人所关注的世界性主题。人类的生产活动是人力资源与物质资源相结合的过程,人是生产过程中的最活跃、最积极、最富有创造性的因素,是生产过程的主体。人力资源在经济、社会可持续发展中具有举足轻重的作用。所以,从本质上讲,所谓的发展应该是指人类通过合理地开发、利用、保护自然资源环境,创造并不断调整社会环境,以实现和增进人类共同福祉的过程。而这个过程的进行则依赖于人类自身能力的持续发展。人类自身能力的持续发展是构筑和推进人类发展过程的原动力。人既是人类发展的终极目标,也是人类发展的终极力量。因此,人类可持续发

展的希望在于人类自身发展能力的持续发展。

我从1997年开始担任大学教师以来,发现大学教师,不仅仅是知识的传播者,还应当是知识的贡献者。虽然担任大学教师之前,也偶尔做一些“爬格子”之事,但终究谈不上研究,更谈不上贡献知识。参加工作后,尝试对现实问题进行研究,根据自己的兴趣选择了福建省经济发展与人力资源关系作为研究对象,旨在寻找一条根据福建省实际情况及省内外、海内外的环境,妥善开发与管理好人力资源,为实现福建省经济可持续发展提供力所能及的建议。这方面的研究不断得到资助。本书即是我主持国家社会科学基金项目(No. 02CJY002)《入世后两岸四地合作研究和实施人才战略共促中华区域经济发展研究》、国家社会科学基金项目(No. CGA050041)、福建省科技计划重点项目(No. 2006R0032)等基金项目的研究成果。然而,此前我关于人才战略与海峡西岸经济区的研究成果多以论文及研究报告的形式出现,不利于实践者及理论研究者较为系统地阅读参考,于是,我及课题组成员泉州师范学院的苏天恩老师、华侨大学的郑文智老师决定将我们还成熟的研究观点奉献在这里。之所以敢将这样做,是因为我们心知肚明——理论与实践的研究永无止境。让更多关心人才战略与海峡西岸经济区发展的人们关注和共享我们的研究成果,目的是热忱欢迎广大政治家、企业家以及其他读者批评和提出建设性的意见,以使我们在本项目的研究不断深化及完善,为建设发达繁荣的海峡西岸经济区尽绵薄之力。

在经济发展中,人和物是经济活动的两个基本因素,其中物是被动因素,人是主动因素,特别是掌握一定科学技术和技能的人,这在自然资源较为匮乏的国家和地区中表现得尤为明显。同时,任何的经济活动都离不开某一特定的空间,不管其发展水平如何,最终都能在某一特定的空间找出它的踪迹,这种经济活动与特定的空间相结合就产生了区域经济。缺少人力资源,社会经济活动将无从谈起,经济发展无法保证。随着科学技术的进步和新兴产业的不断崛起,技



术进步日益成为经济发展的主要原动力,而掌握科学技术的专业人才和高素质的劳动大军已成为各国经济竞争的焦点。拥有并有效利用人力资源,对一个国家和地区在激烈的国际竞争中非常关键,所以能否合理开发利用人力资源已成为决定现代各国经济发展目标能否高速高质地实现的关键性因素。世界银行《1990年世界发展报告》中肯定了人力资源与经济增长的密切关系。据世行测算,在依靠教育普及、知识扩展、技术进步等带来劳动者素质提高而形成的人力资源这种生产要素增长对经济增长的贡献作用中,发达国家为49%,发展中国家为31%。由此可见,在经济增长中,人力资源的贡献毋庸置疑,对于经济刚起飞的中国而言,人力资源更具有特殊的现实意义。

当前,我国提出建设社会主义和谐社会,和谐社会的基础是经济,关键是人才。现实中,西方发达国家经验也已经表明,经济社会发展归根结底是人才。2003年中国提出人才强国战略。福建根据自身优势,提出建设海峡西岸经济区战略构想,避免在珠三角和长三角两大区域经济板块的“夹击”下被边缘化,同时提出实施人才强省战略。当前,福建人才、经济具有不少优势,但人才强省与经济发展方法、手段、途径等与国内珠三角、长三角等及海外发达地区相比仍存在不少差距。福建省想凭借自然资源条件来赶上和超过珠江、长江、环渤海三角洲及发达国家和地区等,几乎是不可能的,借以成功赶超的只有大力加强人才开发。尽管福建现在面临很多亟待解决的问题,但优先培养和引进人才,才是真正为经济社会发展创造硬条件,这是比自然资源和物质资本更硬的硬条件。人才是福建的希望所在,人才的培养和积聚是福建实现希望的基础。

海峡西岸经济区的提出,充分反映了福建人民立足祖国统一大业、立足全国发展大局的强烈责任意识,是福建服务祖国统一大局、全国发展大局的积极步骤。为此,必须充分考虑海峡东岸的台湾省及两岸互动情势,因为这种因素对实现“建设对外开放、协调发展、

全面繁荣的海峡西岸经济区”影响很大。目前台湾在人才开发及产业转化上有一定的优势,但市场狭小、资源有限、劳动力成本高,岛内目前经济发展困难。闽台之间人缘、地缘、商缘等关系是其他省份无法比拟,与福建加强合作是台湾摆脱困境的重要出路之一,福建与台湾虽然已经实现“小三通”,但这对于闽台特别是台湾经济而言,贡献是很小的。从两岸经济发展情势看,尽早实现“大三通”,对台湾经济更有利,当然也有利福建经济。

众所周知,由于台湾当局作梗,两岸全面“三通”迟迟不能实现。其实对大陆而言,“三通”的经济意义已经比十几年前小多了,如:对台贸易只是大陆对外贸易的一小部分,而且连年逆差。台湾有人担心“三通”使得台湾失业率上升。根据笔者对两岸四地人才与经济发展关系的研究,这个担心是多余的。两岸产业结构差异较大,“三通”后只会增加台湾就业机会,不会降低就业机会,且部分台湾失业人员可以到大陆就业,最终受益是台湾民众。可见,台湾当局惧怕“三通”是没有必要的。目前两岸不通,这样会迫使台湾有实力的企业外移,以躲避政治等风险,而台商躲避政治等风险最好的地方恰恰是大陆,因为大陆对台商的保护比世界上其他国家和地区都好。大陆积极推动“三通”更多的是考虑台湾民众福祉。台湾当局拒绝“三通”,加上所谓有效管理政策,用力压制市场竞争力量,压抑了台湾产业成长壮大的机会与空间,让台湾部分竞争优势无法向大陆扩展,对台湾企业而言这无疑悲哀!台湾当局如果真心要为台湾经济、台湾企业、台湾人力资源解除当前困境,必须立即全面“三通”,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,新产业也难有发展。

我总是期盼台湾当局能够出现一些有远见的政治领袖,站在历史高度,将台湾人民的福祉放在第一位,本着为民众负责,为历史负责的精神,尽早实现全面“三通”,使得台湾的产业结构从此能够遵循价值规律的客观要求,经由市场运作,实现岛内经济产业升级换



代,赶上大陆经济腾飞的历史契机,为实现宝岛作为亚太营运中心的宏伟设想,为实现繁荣富强的海峡经济区,为中华区域经济可持续发展做出应有的贡献,也为自己将来的历史定位写下光辉的一笔。

总之,本世纪是知识不断创新,科学技术突飞猛进的世纪。知识经济迅速发展,社会、经济、科技的竞争日趋激烈。竞争的关键在于人才,人才是福建的希望所在。加紧实施人才强省战略,加强闽台合作,为建设发达的海峡西岸经济区、台湾海峡经济区,为中华民族的伟大复兴做出更大的贡献。

张向前

2007年2月8日

于华侨大学思诚斋

目 录

内容摘要.....	1
Abstract	2
前 言.....	1
 第一章 绪论.....	 1
1. 引言.....	1
2. 研究的意义.....	2
3. 国内外研究状况.....	5
4. 本书研究的方法.....	9
5. 本书研究的内容.....	10
6. 小结.....	10
参考文献.....	11

第一篇 海峡西岸经济区人力资源 与经济发展现状研究

第二章 海峡西岸经济区人力资源现状分析.....	15
1. 引言.....	15
2. 海西人力资源开发过程.....	15

3. 海西人力资源开发的现状·····	16
4. 海西人力资源开发存在的问题·····	18
5. 小结·····	23
参考文献·····	23
第三章 人力资源与海峡西岸经济区发展实证研究·····	26
1. 引言·····	26
2. 海峡西岸经济区定义·····	27
3. 人力资源与财富增长理论探讨·····	29
4. 人力资源与区域经济发展的理论模型·····	31
5. 人力资源与区域经济发展的实证研究·····	34
6. 发展海西经济加强人力资源开发及管理的简明 政策建议·····	37
7. 小结·····	40
参考文献·····	40
第二篇 海峡西岸经济区人力资源开发途径研究	
第四章 海峡西岸经济区人力资本投资研究·····	43
1. 引言·····	43
2. 人力资本职能认识·····	44
3. 模型分析·····	46
4. 推论·····	53
5. 小结·····	53
参考文献·····	54
第五章 海峡西岸经济区人力资源交易分析·····	55
1. 引言·····	55

2. 对人力资源职能再认识·····	56
3. 人力资源交易与委托代理理论·····	58
4. 人力资源交易的信息不确定分析·····	60
5. 交易模型分析·····	63
6. 人力资源选用与信息不对称·····	64
7. 小结·····	65
参考文献·····	65
 第六章 海峡西岸经济区国有企业人才流失分析·····	68
1. 引言·····	68
2. 国企人才流失的代价·····	69
3. 国企人才流失原因·····	70
4. 国企应对人才流失的对策·····	72
5. 小结·····	74
参考文献·····	74
 第七章 海峡西岸经济区中小企业人才流失分析·····	76
1. 引言·····	76
2. 中小企业人才流失的特征·····	77
3. 中小企业人才流失的代价·····	79
4. 中小企业人才流失的原因·····	80
5. 解决中小企业人才流失的对策·····	83
6. 小结·····	88
参考文献·····	89
 第八章 海峡西岸经济区人才吸纳能力分析·····	90
1. 引言·····	90
2. 福建省人才存量现状·····	90

3. 福建省人才吸纳力评估·····	92
4. 人才吸纳力低下的影响因子分析·····	94
5. 吸引人才的策略·····	97
6. 小结·····	99
参考文献·····	99
第九章 海峡西岸经济区农村人力资源开发分析·····	101
1. 引言·····	101
2. 海西农村人力资源开发的重要作用·····	102
3. 海峡西岸农村人力资源开发现状·····	105
4. 农村人力资源开发的内涵·····	108
5. 加强农村人力资源开发的主要对策·····	109
6. 小结·····	114
参考文献·····	114
第十章 闽商人才开发分析·····	116
1. 引言·····	116
2. 闽商企业家群体发展历程及特征·····	117
3. 闽商队伍现状分析·····	119
4. 闽商发展面临的机遇与挑战·····	122
5. 闽商人才发展的策略·····	124
6. 小结·····	130
参考文献·····	130
第十一章 海峡西岸经济区人力资源与经济发展评价	
指标体系构建分析·····	132
1. 引言·····	132
2. 海峡西岸经济区人力资源与经济发展评价指标	

建立的原则·····	133
3. 海峡西岸经济区人力资源与经济发展综合评价	
指标体系结构·····	135
4. 海峡西岸经济区人力资源与经济发展综合评价	
指标的选择方法·····	136
5. 海峡西岸经济区人力资源与经济发展综合评价	
指标体系具体内容·····	137
6. 小结·····	142
参考文献·····	143

第三篇 海峡西岸经济区人才的产业环境发展研究

第十二章 产业理论与海峡西岸经济区产业发展分析·····	147
1. 引言·····	147
2. 产业理论和区域经济·····	147
3. 福建省产业发展现状及其影响因素·····	151
4. 小结·····	156
参考文献·····	157
第十三章 海峡西岸经济区产业发展环境影响因素分析·····	159
1. 引言·····	159
2. 从集群演化看福建省产业的根植性·····	159
3. 福建省产业发展的组织特征·····	178
4. 福建省产业发展的非经济因素·····	189
5. 小结·····	199
参考文献·····	200

第十四章 海峡西岸经济区产业环境的实证分析	204
1. 引言.....	204
2. 产业集群与经济增长——以莆田、晋江为实证	204
3. 晋江产业集群模式.....	208
4. 晋江产业环境分析.....	214
5. 提升福建人才竞争力的产业政策.....	218
6. 小结.....	219
参考文献.....	220

第四篇 中外人才开发对海峡经济区发展若干启示

第十五章 国际人力资源开发的发展趋势	225
1. 引言.....	225
2. 加强人力资源开发已经成为国际社会的主流.....	226
3. 西方人力资源政策的发展.....	227
4. 小结.....	231
参考文献.....	231

第十六章 香港现代职业培训及对海西的启示	233
1. 引言.....	233
2. 香港现代职业培训框架.....	234
3. 香港现代职业培训内容丰富.....	234
4. 香港现代职业培训主要特征.....	235
5. 香港现代职业培训的有益经验.....	235
6. 对海峡西岸经济区的启示.....	236
7. 小结.....	237
参考文献.....	237