

表2 2010年全国与中部六省三次产业就业分布具体情况

万人

区域	就业人口 总数	第一产业		第二产业		第三产业	
		就业人数	就业比例/%	就业人数	就业比例/%	就业人数	就业比例/%
全国	76 105.0	27 930.5	36.7	21 842.1	28.7	26 332.3	34.6
中部	20 983.8	8 548.1	40.7	5 779.0	27.6	6 656.8	31.7
山西	1 665.1	638.2	38.7	440.2	26.4	586.7	35.2
河南	6 041.6	2 711.7	44.9	1 753.4	29.0	1 576.5	26.1
江西	2 306.1	867.2	37.6	684.2	29.7	754.8	32.7
安徽	3 846.8	1 538.5	40.0	1 132.4	29.4	1 175.8	30.6
湖北	3 116.5	920.6	29.5	907.9	29.1	1 288.0	41.3
湖南	4 007.7	1 871.9	46.7	860.9	21.5	1 275.0	31.8

表3 2010年全国与中部六省三次产业人才分布具体情况

万人

区域	第一产业			第二产业			第三产业		
	就业人数	人才总数	人才比率/%	就业人数	人才总数	人才比率/%	就业人数	人才总数	人才比率/%
全国	27 930.5	68.87	0.25	21 842.1	541.2	2.48	26 332.3	1 659.3	6.30
中部	8 548.1	12.9	0.15	5 779.0	57.88	1.00	6 656.8	402.4	6.04
山西	638.2	2.33	0.37	440.2	14.88	3.38	586.7	56.1	9.56
河南	2 711.7	2.18	0.08	1 753.4	9.9	0.56	1 576.5	90.4	5.73
江西	867.2	2.04	0.24	684.2	6.77	0.99	754.8	53.7	7.11
安徽	1 538.5	1.97	0.13	1 132.4	8.53	0.75	1 175.8	63.1	5.37
湖北	920.6	1.69	0.18	907.9	8.04	0.89	1 288.0	66.8	5.19
湖南	1 871.9	2.76	0.15	860.9	9.76	1.13	1 275.0	72.3	5.67

注:数据来源《中国统计年鉴2011》,第一产业主要为农业。

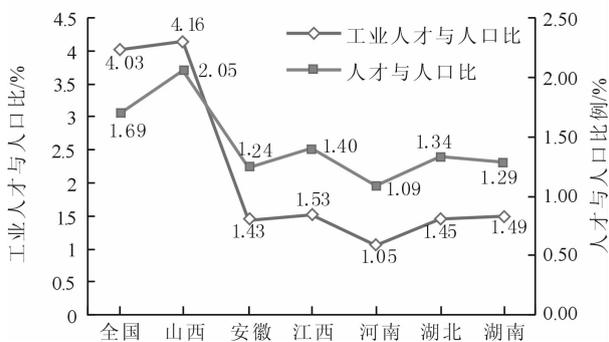


图1 全国与中部六省技术人才比率走势图

由表3和图1可知,全国第二产业专业技术人员与就业人员之比为2.48%,而中部地区的平均专业人才比仅为1.00%,这标志着中部地区在承接产业转移、产业结构调整过程中,第二产业人才的存量不足将是主要阻力。除山西省之外,中部六省第二产业人才存量比均远远低于全国的平均水平。中部地区承接产业转移,实现经济发展转型升级,不仅需要大量的能够加快传统工艺、技术改进的技术型人才,而且需要具有专业技术水平和高创新性的高素质人才及具有全球战略眼光的企业管理型人才。然

而,中部地区第二产业人才存量却严重不足,特别是现代新型工业领域的高、精、尖人才极其匮乏。

3. 现代服务业人才需求缺口较大

从表1—3来看,中部地区第三产业就业人数比为31.7%,与全国平均水平仅差2.9个百分点,专业技术人才比为6.05%,与全国平均水平仅差0.26个百分点。然而,在就业人数与人才数量都相差不大的情况下,中部地区第三产业增加值占GDP的比重却比全国平均水平低9个百分点,这在一定程度上说明中部地区第三产业大部分集中在传统服务业,而附加值较高的现代服务业发展相对滞后,同时也说明能够促进现代服务业发展的人才,如现代物流、电子商务、法律、咨询、会计、工业设计、旅游等现代服务业的专业技术人才数量需求缺口较大。特别是中部地区的金融服务业、法律、咨询等基础类别,需要大量现代服务型人才来弥补差距。综合来看,中部地区第三产业的现代服务业人才需求缺口大,难以满足承接产业转移及产业结构优化的需要。

4. 高素质人才结构不尽合理

导致中部地区高素质人才结构不合理的原因是该地区高等教育结构不合理。从理论上讲,合理的高等教育结构是促进人才结构优化的关键保障,又是促进产业结构调整 and 保障就业的基础。随着产业转移的加速和产业结构的调整,中部地区对人才的需求从数量和质量上都有了进一步的提升,而高等教育结构随着产业结构的调整也进行了相应的调整,但仍存在不合理的地方。一是高校自身学科的多元化发展严重现象。中部地区各高校为了保证生源,单一性学科高校纷纷向多元化学科高校方向发展,多所高校同时开设同一专业,造成高校建设的注意力转移,由“特色专业”建设转向“多元化专业”建设,表面上是为了满足社会对人才的需要,实际上造成大量的应届毕业生就业困难。就工商管理专业来说,自2000年以来,全国90%以上的高校纷纷开设该专业,但很少有高校把该专业发展成为一个具有特色优势的专业;同时,多元化的发展方向使高校师资力量分散,影响高校人才培养的质量。二是高级人才培养力度不够。调查数据显示,全国共有644所高校和科研机构招收研究生,但中部地区招收研究生的高校和机构仅为112所,作为占整个国家人口总量27.1%的中部地区来说,高层次人才培养机构却只占有17.4%,相对于中部地区自身发展的需要和人才流失严重现象,高层次人才相对匮乏。因此,高等教育结构设置的不合理,严重影响了中部地区高素质人才结构的优化。

三、中部地区适应承接产业转移需要的人才结构优化路径探讨

要加快推进中部地区经济社会发展,成功承接国内外产业转移是关键,其重要标志是能够尽可能承接层次相对较高的产业,且必须具备相应的高层次人才队伍支撑,这就使得加快中部地区人才结构的调整和优化显得异常重要。大量的资料分析和实证研究表明,促进人才结构的优化应沿着以下几条路径进行。

1. 充分发挥市场机制在人才结构优化中的基础性作用

人才结构的优化是人才总量增加、质量提升的过程,也是人才在产业、区域间优化配置的过程。针对中部地区人才结构性短缺与闲置并存、区域和行

业间人才分布失衡的问题,必须充分发挥市场在人才结构优化配置中的基础性作用,同时加强政府调控,促进人才合理流动。一是要确立市场供求主体地位,完善人才流动机制。在人才需求方面,在产业上要突出高新技术、现代物流、电子商务、法律、咨询、会计、工业设计、知识产权、食品安全、旅游等高新技术产业和现代服务业对人才的需求,在区域上要突出经济规划要求,以优势产业聚集人才,提高人才密集度和层次。通过实现人才的信息化和社会化,完善人才流动的政策措施,畅通人才流动渠道,促进人才供求主体到位,并在全社会推行人力资源聘用制,实现供求双方的双向选择。二是要遵循市场价值规律,完善人才评价机制。确立人才评价标准的社会价值导向,突出能力和业绩标准,以对社会的实际贡献评价人才。三是规范人才市场秩序,建立健全人才选拔使用机制。建立健全公平、公正、公开、竞争有序的人才选拔使用机制,促进人岗相适、用当其时、人尽其才,使人才资源得到最优配置。

2. 积极构建并着力创新有利于各类人才资源优化配置的体制机制

针对中部地区人才分布不合理问题,各级人力资源管理部门应站位全局,统筹各类人才资源,创新人才配置机制,促进人才结构优化。一是统筹城乡人才资源,着力解决城市人才集聚与农村人才稀缺的矛盾,将城市人才、智力引向农村,尤其是要引导和鼓励高校毕业生到农村基层工作。二是统筹区域人才资源,加强规划指导,明确区域合作的发展方向、重点和途径,促进区域性人才市场的互联互动与协调发展。同时在人才政策上要向欠发达地区倾斜,促进东中西部人才协调发展。三是统筹体制内外人才资源,打破体制性壁垒,完善社会保障制度,进一步推行人才投资政策、住房商品化政策以及人才流动政策,推动人才合理配置。四是统筹国内外人才资源,通过实施各类人才工程,吸引能够突破关键技术、发展高新产业、引领现代服务业的高层次创新创业人才到中部地区建功立业。

3. 适应经济社会发展需要及时优化调整高等教育结构

针对高等教育、职业教育存在的问题,要促进中部地区人才结构与产业结构相匹配,可主要从两个方面对中部地区高等教育、职业教育结构进行调整。一是积极对高校的专业结构进行调整。教育主管部

门要建立高等教育科类预警机制,针对反馈的客观信息制定合理的专业设置发展规划,引导高校根据地区经济主导产业的发展情况,结合各高校自身的特点,发展特色优势专业,在提高思想道德素质的基础上,重点培养人才的学习能力和实践能力,着力提高人才的创新能力。二是加大中部地区高新技术人才培养的投入和开发力度。首先,要加强小高层技术人才的培养,为高层技术人才培养储备力量,并提高高等教育硬件配套设施的质量,推进高等教育质量工程;其次,提高培养高新技术人才的师资水平,多渠道争取有经验的技术水平高的人员,引导高层技术人才的培养,并加强博士后流动站的建设,政府鼓励并支持高校、研究所和企业共同构建研发中心、工程中心等,加强高新技术人才的培养工作。三是加强职业教育,实施技能人才培养工程。大力发展职业教育和技能培训,积极引导和支持高等学校与企业开展广范围、深层次合作,根据市场需求优化专

业设置,面向承接产业培养中、高级专业技术人才和熟练工人,为中部地区承接产业转移优化产业结构提供人才支持。

[参 考 文 献]

- [1] 陈庆修. 以人才结构调整促进经济结构调整[J]. 中国人力资源开发, 2005(1):4.
- [2] 李春平. 江苏人才结构调整与经济结构调整的协调性分析[D]. 南京:南京财经大学, 2006.
- [3] 赵光辉. 区域人才结构与产业结构互动战略的制定——以中部六省为实证[J]. 科技与经济, 2005(4):49.
- [4] 张胜冰, 吉宇. 中部现有人才结构与产业结构调整之间的矛盾及策略分析[J]. 经济问题探索, 2008(4):32.
- [5] 李翠翠. 湖北人才结构与产业结构互动研究[D]. 武汉:武汉理工大学, 2009.

[文章编号] 1009-3729(2013)02-0017-05

基于区域核心能力的河南 现代服务业促进政策探讨

范建民

(郑州轻工业学院 经济与管理学院, 河南 郑州 450002)

[摘要] 建设中原经济区需要发达的现代服务业做支撑,而河南省现有的促进现代服务业发展的政策,其作用不显著。应构建基于区域核心能力的河南现代服务业促进政策,包括现代服务业聚集政策、现代服务业升级政策、智力流动政策和项目运营管理政策等。应切实转变现代服务业的发展观念,大力推动以人才为中心的智力资源政策改革,加大对公益服务项目的扶持力度,加快现代服务业的转型升级,努力提高现代服务业的服务质量。

[关键词] 区域核心能力;现代服务业;智力资源;服务质量

[中图分类号] F719 **[文献标志码]** A **[DOI]** 10.3969/j.issn.1009-3729.2013.02.004

1997年9月党的十五大报告首次提出“现代服务业”概念,十五届五中全会和十六大报告明确地要求“要发展现代服务业,改组和改造传统服务业”,“要加快发展现代服务业,提高第三产业在国民经济中的比重”,十八大报告更明确提出要推动服务业特别是现代服务业发展壮大。近年来,我国学术界掀起了一股现代服务业的研究热,截至2012年9月底,中国期刊网中以“现代服务业”命名的学术论文多达1900余篇。国内外学者主要从服务经济理论、现代服务业的区位优势、现代服务业与制造业的产业关联、知识型服务业与创新^[1]、构建全国以及区域现代服务业的优势策略等方面进行论述,很少有涉及基于区域核心竞争能力的现代服务业的学术成果。国内学者对河南省的现代服务业也进行了初步研究,其中发表于期刊的论文有20余篇,主要涉及对河南现代服务业的一般问题与对策分析,如侯红昌^[2]等;还有从某一方面提升河南省现代服务业研究的,如马卫寰^[3]对以旅游业促进河南现代服务业发展进

行了初步探讨,白小明、申向东等^[4-5]分别从产业聚集和人才的角度分析河南省现代服务业的发展对策,目前尚找不到有关立足提升区域核心能力的河南省现代服务业的研究成果。河南省处于中部地区,人口众多,经济还不很发达,现代服务业比较落后,目前中原经济区建设已上升为国家发展战略,迫切需要抓住机遇构建区域核心竞争能力,以求跨越式发展,河南省的现代服务业必须围绕着这一目标来发展。本文拟对构建基于区域核心能力的河南现代服务业促进政策问题作初步探讨。

一、区域核心能力相关理论

区域竞争力是地区与地区之间的竞争力,它可以表现在财富创造、可持续发展能力、经济实力、资源配置、综合能力和关键因素等方面。^[6]区域核心竞争力是区域竞争力研究的热点之一,是区域经济持续发展的动力。区域核心竞争力是 Prahalad & Hamel 企业核心能力理论在区域经济理论研究中派

[收稿日期] 2013-01-10

[基金项目] 河南省人民政府决策研究招标课题(2010B748,2011B831);河南省软科学项目(122400410002);河南省教育厅人文社科项目(2011-ZX-069);2011年郑州轻工业学院博士基金项目

[作者简介] 范建民(1965—),男,河南省卢氏县人,郑州轻工业学院高级经济师,博士,主要研究方向:区域经济政策、科技成果管理、人力资源管理。

生的一个概念,是指区域所特有的,在资源利用、产品开发、生产、市场开拓及服务中,与其他地区相比具有较大竞争优势,且不易被其他地区所模仿和学习的综合能力与素质^[7],是区域经济在长期发展中形成的、能使整个区域保持长期稳定的竞争优势、获得长期持续发展的区域经济竞争力中最基本的竞争力,是有效配置资源的区域自我发展能力和自组织能力^[8],是能将区域的独特资源转化为竞争优势的一组政策、知识、技术或技能的有机综合体^[9],是由区域内各种资源整合而成的区域创新发展的能力平台^[10]。由此可见,区域核心能力实质是区域内一种能保持竞争优势的独特素质和能力,或者是一种能激发区域内企业保持持续竞争优势的能力平台以及综合配套支撑系统。

现代服务业是指依靠高新技术和现代管理方法、经营方式及组织形式发展起来的,主要为生产者提供中间投入知识、技术、信息的密集型服务部门,其核心是为现代生产者服务,特别是为高级生产者服务的组织,包括新兴的服务部门以及被新技术改造过的传统服务部门,它在构建能激发区域内企业保持持续竞争优势的能力平台以及综合配套支撑系统方面起着非常关键的作用,同时也有利于区域内企业保持独特的竞争优势和能力。从理论上讲,现代服务业的发展必然有利于区域核心能力的提升。我国绝大多数地区的服务业中虽然不乏现代成分,然其最终目标体现在经济效益、为民众服务和扩大区域就业方面,导致现代服务业发展处于较低层次,重复建设、服务低下的现象十分突出,难以促进区域核心竞争能力的提升。因此,必须构建基于区域核心能力的现代服务业促进政策,才能强化现代服务业功能,促进区域核心竞争能力的形成。

二、构建基于区域核心能力的河南现代服务业政策的必要性

基于区域核心能力的河南现代服务业政策就是将促进区域核心竞争能力的目标和措施纳入服务业发展政策中,在促进地区经济发展的同时,激发区域经济和科技的长期增长,以取得区域发展的核心竞争优势,从而促进该区域的快速持续发展。构建这一政策是由河南服务业的发展现状、政策措施以及未来发展目标所决定的。

1. 目前河南省现代服务业的发展水平不能很好地促进区域核心竞争能力的提高

河南省现代服务业发展至今仍处于较低的层次。

2011年底,河南省服务业增加值总量是7991.72亿元,其中商贸、住宿、餐饮、仓储、交通运输等传统服务业增加值占41.86%,而现代服务业占全省服务业增加值的比重分别为:金融业、房地产业23.21%,公共管理和社会组织8.41%,其他类26.52%。显然,教育、科学研究、技术服务、地质勘查、现代物流、计算机信息服务、技术咨询、广告宣传、电影音像等非暴利或非垄断行业的企业规模小、实力弱、发展不充分,普遍存在“小、散、弱”问题^[11],整体发展缓慢,难以对中原经济区核心能力的形成起到支撑作用。

河南省已有的现代服务业单位经营管理体制落后,尤其是从事非营利性业务的现代服务业,如科研机构、高校、技术服务、人才服务等国有事业单位。这些单位基本上属于体制内组织,内部激励机制欠缺,人才难以发挥其才智,活力不足,制约着其长期发展,其在促进区域核心竞争能力上的作用十分有限。因此,必须出台基于区域核心竞争能力的现代服务业政策,促进本区域核心竞争能力的形成。

2. 建设中原经济区需要与之配套的发达现代服务业

2011年3月17日国务院公布的《国民经济和社会发展的第十二个五年规划纲要》明确提出重点推进中原经济区等区域发展。中原经济区的范围包括河南全省、安徽西北部、山东西南部、河北南部和山西东南部。该区域共29个省辖市,土地面积28万平方公里,区域内近1.58亿人口,占全国人口总量的11.83%;全区1.9亿亩耕地,占全国的1/10以上。^[12]该经济区是以河南省为主体向晋、冀、鲁、皖四省周边地区辐射的区域经济带。建好该经济区需要国家予以支持,更需要作为中坚力量的河南省围绕着地区核心能力的培育持续不懈努力和各兄弟省的大力支持;既需要在加大基础设施、科技投入、项目引进、培育核心技术产业和特色产业等硬件上做大量的工作,还需要从政策建设、人才开发、智力引进、强化咨询服务等软件方面加大投入力度。河南省的现代服务业没有配套的政策支持体系,很难支撑起构建区域核心竞争能力的艰巨任务。因此,构建相应的政策体系,不仅有助于提升河南省已有的现代服务业服务水准,也有助于促进河南省及周边地区实现经济社会的跨越式发展。

3. 河南省现有服务业政策在促进区域核心能力作用上不显著

河南省人民政府于2008年9月5日下发了《关