

福建省人才吸纳力评估及其影响因子探析

李中斌^{1,2}, 郑文智²

(1. 华中科技大学 经济学院, 武汉 430074; 2. 华侨大学 工商管理学院, 福建 泉州 362021)

摘要: 福建省人才存量相对不足与人才的吸纳力水平低下有关, 对福建省人才吸纳力影响因子的分析结果显示, 地理位置与自然环境对增强人才吸纳力的正效应不大。海峡西岸经济区为提升福建省人才区域竞争力提供良好的区域品牌效应, 突破人才瓶颈还需要大力发展为人才成长与科技发展服务的相关产业, 通过加快城市化进程, 提升人才的收入预期, 增加区域研发和教育投入, 改变人才管理方式以增强区域的人才吸纳水平。

关键词: 人才吸纳力; 影响因子; 政策选择

中图分类号: D631.42 文献标识码: A 文章编号: 1000-4149(2009)02-0049-06

Evaluation of Fujian Province's Ability to Attract Qualified Personnel and Its Influencing Factors

LI Zhong-bin^{1,2}, ZHENG Wen-zhi²

(1. School of Economics, Huazhong University of Science and Technology, Wuhan 430074, China;

2. College of Business Administration, Huaqiao University, Quanzhou 362021, China)

Abstract: Study on influencing factors of Fujian's ability to attract qualified personnel shows that geographic position and environment have very limited positive effect on the strengthening of the ability. Though the Strait West Bank Economic Region has brought about favorable regional brand effect for promotion of regional talent competitiveness to Fujian Province, to break the bottleneck in ushering in qualified personnel, we still need to vigorously develop industries supporting the advance of qualified personnel and science and technology. In order to increase the ability of attracting qualified personnel of the region, we must expedite the progress of urbanization, promote income anticipation of these people, increase investment for R&D and education and reform human resource management methods.

Keywords: ability to attract qualified personnel; influencing factor; policy choice

近年来, 人才流向东南沿海地区成为大的趋势。福建省介于长三角与珠三角之间, 具有台海西部的天然地理优势。然而, 这种地理优势并未很好地成为经济发展的有利条件, 反而表现出一

收稿日期: 2008-08-06

作者简介: 李中斌(1969-), 辽宁营口人, 华中科技大学经济学院经济学博士生, 华侨大学工商管理学院教授, 主要从事劳动经济和人力资源管理研究。

种相对的自然区位条件优势与经济发展条件劣势并存的局面，尤其对人才资源的吸纳力不足。在资源快速流动的经济发展背景下，全国范围内人才资源的“柔性流动”获得了初步发展。如何提升区域的人才吸纳力，成为海峡西岸经济区战略决策下机制设计的核心内容。

与人才吸纳相关的理论研究主要集中于人才流动方面。国外学者分别从组织层面（马奇和西蒙模型，普莱斯模型，莫布雷中介链模型），从个体层面（勒温的场论，卡兹的组织寿命理论，库克理论，目标一致理论），社会层面（配第一克拉克定律，人才结构调整理论，效率性人才流动理论）的多方面进行研究，构建各种人才流动模型。国内学者对人才流动问题的研究始于1990年前后，在引进国外一些相关理论的基础上，取得了一些静态的成果^[1]。更多的理论研究集中于人才流失产生的原因和后果，以及政府行为的理论研究，但专门针对福建省人才流动与区域经济发展的宏观层面的综合研究相对缺乏。本文归纳了福建智力资源的动态流动过程与现状，比较了福建省与周边省份的人才吸纳力，分析了福建省人才吸纳力的影响因素，提出了优化福建省人才战略的政策选择。

一、福建省人才存量现状

随着经济全球化和科技的进一步发展，人才成为区域经济发展和竞争的核心资源。海峡西岸经济区概念的提出凸显福建省的区位优势，但在城市化进程下的区域之间人才竞争仍然非常激烈。表现为长江三角洲与珠江三角洲经济发展的极化效应，使介于这两大经济增长极的福建省面临着严峻的人才竞争局势。特别是福建省的内陆地区，还受到福厦经济带的极化效应作用，人才存量更为不足，福建省区域内部的人才也严重失衡。改革开放后国内人才流向的几次重大过程，在整体上形成了劳动力流向，从而出现人才向东南沿海流动的局面，但作为“民工荒”的主要发源地，福建并未在人才流动过程中成为主要的受益方。在市场经济的人才自由流动和价高者得的规则作用下，伴随着劳动力的相对不足，人才的区域严峻竞争局面和失衡问题成为海峡西岸经济区经济发展的重大问题。

这一论断得到了实证分析结果的支持。借鉴国家统计局的人才统计指标口径，本文界定的人才是指具有大专以上学历的人员，以及具有初级以上专业技术职称的人员或在专业技术岗位上工作的人员。相关数据表明，福建省这两大类人才存量相对不足。2005年全国1%人口抽样调查的数据显示，福建省具有大专以上学历的人口比例低于全国平均水平，居31省市的第20位^①。对另一类人才的考察即具有专业职称的人员或在专业技术岗位上工作的人员，需要借助于对技术人才存量的研究来进行。

表1 2005年东南沿海各省人才存量比较

	福建	广东	江苏	上海	浙江
每万人口中大学生在校学生数	142.685	146.2242	201.4763	383.7784	188.5784
大专以上学历人数	1620518	4926666	4734000	3003629	2425296

资料来源：国家统计局，中国统计年鉴2006 [DB/OL]，北京：中国统计出版社。

据中国科技统计年鉴数据显示：2004年福建省国有企事业单位专业技术人员低于全国平均水平和东中部水平，接近于西部地区的水平，在全国排名第18位；科技活动人员也低于全国平均水平和东中部水平，排名第18位；研发人员全时当量虽然高于中西部水平，却还是低于全国平均水平，居第14位；万人中科学家和工程师人数也低于全国平均水平和东部平均水平，接近

① 国家统计局，中国统计年鉴2006 [DB/OL]，北京：中国统计出版社。

中西部地区水平（见表2）。

可见，福建省的人才存量与福建省的地理优势以及经济总量不相称。劳动力相对不足和人才存量不足使区域内企业有外移的趋势，这一方面是企业减少交易费用的需求，另一方面说明了区域对物质资源和人才的吸纳力水平较低。区域经济发展与人才布局存在着内在的发展规律性，人才无论向哪个地区、哪个产业、哪个部门流动，前提是那个地区、产业或部门必须有足够的人才吸纳能力，否则就不能容纳流进去的人才。

表2 2004年福建省技术人才存量在全国的位置

	福建	全国平均	东部地区平均	中部地区平均	西部地区平均
国有企事业单位专业技术人员	573635	887228	824272	791943	541780
科技活动人员	79953	112303	185488	88967	58211
R&D人员全时当量（人年）	31792	37180	63625	27444	18703
每万人中科学家和工程师	14.8	17	27	12	11

资料来源：国家统计局科学技术部，中国科技统计年鉴2005 [D]，北京：中国统计出版社。

注：国有企事业单位专业技术人员的全国平均数包含中央属和地方属单位，而地方数据只有地方属单位。

二、福建省人才吸纳力评估

随着人才的柔性管理和人本管理等自由理念的发展，人才流动正在“从过去的‘刚性流动’（即人才流动强调人到、户口到、关系到）向‘柔性用人’（即人才流动可以不迁户口、不转关系）的转变”^①，这使得具备较强人才吸纳力的地区获得了经济快速发展的资源和动力优势。先验的观念是福建省具备吸引人才的一系列优势，如国家的政策倾斜、地理、资源等方面的优势，经济快速发展下的充满竞争与挑战的社会经济环境，以及外向型经济下的获得国外最新前沿信息的便捷信息优势等。但是在权威排名上，福建人才竞争力不容乐观，居全国第15位^[2]，现有人才存量的相对不足也促使我们来重新考察这一优势的真实区域内涵。

文章从归国人员和国内人才吸纳力的分析，以及流动人口受教育年限三个方面来具体评估福建省的人才吸纳力。

首先，福建省留学回国人才资源的调查报告显示，在回国人才工作地选择中，绝大部分留学归国人员选择北京、上海、广州和深圳四地，占全部人数的77.26%^[3]，在剩下的广大范围内，还有其他的沿海发达地区和中部科技大省以及西部政策优惠地区等，可估算出归国人才对福建的选择比例较低。从归国人员对福建的低比例选择可以看出福建省对海外人才的吸纳力不足，在全国处于不利的地位。

其次，对于国内人才的吸纳，福建省在东南沿海地区也处于不利的地位。福建省虽然是东南沿海的经济发达省份之一，但由于介于长江三角洲与珠江三角洲两大经济增长极之间，在人才资源方面，福建省与这些地区更多的是竞争而不是共享的关系。表2显示了福建在这个竞争过程中处于不利地位。相对来说，这两大经济区成为东南沿海人才流动的“洼地”，极化效应使得福建省的人才资源非常缺乏。

最后，根据第五次人口普查数据，2000年福建流动人口的平均受教育年限为9.128年，来源地为省外的流动人口平均受教育年限为8.161年^[4]。由此可推断，从福建省的流动人口来看，流入福建省的人口受教育年限低于全省人口流动的平均值。

综合上述三个方面的分析结果得出的结论是，福建省对外部人才的吸纳力相对低下。

① 梁伟年，中国人才流动问题及对策研究 [D]，华中科技大学，2004，63。

三、人才吸纳力低下的影响因子分析

一个地区对人才的吸纳能力取决于当地的社会经济发展环境，包括 GDP 或 GDP/人，失业率，都市化程度，产业结构形态，所得水平，环境品质等^[5]。据此，文章通过对福建省的这些相应变量之间的相关性分析，来确定福建省人才环境综合评价指标体系。

根据人才环境的构成因素（政治，经济，科技，工作生活），遵循目的性、动态性、可比性、全面性和可操作性原则，确定出以下人才环境综合评价指标体系：

- V_1 —— 第三产业从业人数占总人数的比例
- V_2 —— 环境污染与破坏事故次数（次）
- V_3 —— 人均城市年末实有铺装道路长度（公里）
- V_4 —— 失业率
- V_5 —— 人均 GDP（元）
- V_6 —— 科研技术服务业年末在岗职工数占总人数比例
- V_7 —— 科研技术服务业年末在岗职工平均工资（元）
- V_8 —— 劳动者报酬（元）

增加科研技术服务业年末在岗职工数占总人数比例（ V_6 ）、科研技术服务业年末在岗职工平均工资（ V_7 ）两个指标，是为了具体考察科技人才的存量及其主要影响因素。因为考察人才环境需要分析区域的科技人才存量乃至全体公民科学文化素质，同时地区居民的科技素养是优化地区软环境的基本要求。

人才流动是全国性甚至全球性的，同时人才的流动还受到距离的影响。在人才“孔雀东南飞”的大背景下，分析影响福建省人才吸纳力的环境因素，需要分析福建省在东南沿海地区的环境得分。为此，本文借助于中经网统计数据库查询与辅助决策系统 2005 年的横向数据库，对福建省与长三角、珠三角各省的相关影响数据进行整理比较，求出各主要因素的得分，试图找出福建省的人才吸纳能力与这些地区的差距所在。

表 3 经过旋转后的主成分解释度

特征值	正交旋转后因子的载荷 解释方差百分比 (%)	累计解释方差比例 (%)
192255720.560	85.334	85.334
19214630.830	8.528	93.862
13828585.774	6.138	100.000

表 4 经过旋转后的主成分矩阵

	V_1	V_2	V_3	V_4	V_5	V_6	V_7	V_8
t_1	0.957	-0.123	0.871	-0.684	0.953	0.889	0.890	-0.148
t_2	-0.184	0.187	0.053	0.242	-0.163	-0.278	0.396	0.964
t_3	-0.046	0.659	-0.488	0.203	-0.256	-0.326	0.225	0.222

为了克服多指标变量的多重共线性，利用 SPSS 软件对 2005 年各省的变量进行主成分分析（ $m=3$ ）和因子分析，采用方差最大正交旋转法求解负荷矩阵。数据分析的结果显示，以下三个主成分的解释度为 100%（见表 3）：

其中第一主成分的解释度为 85.3%。由表 4 可知，在第一主成分 t_1 上， V_1 、 V_3 、 V_5 、 V_6 、

V_7 有较大的正负荷, 其余的负荷为负值, 五个较大正负荷变量主要解释人才选择的地区服务水平、个人的发展机会以及收入水平, 由于 V_1 、 V_5 负荷最大, 因此把这个主成分解释为“人才选择的高层次需求因素”, 是人才环境的主要因素。在第二个主成分 t_2 上, V_8 有较大负荷, V_2 、 V_4 、 V_7 有一定的负荷, 主要解释总体劳动者的物质收入水平对人才的吸引力, 因此把这个主成分解释为“人才选择的低层次需求因素”。第三个主成分 t_3 包含 V_2 、 V_4 、 V_7 和 V_8 , 其中环境污染与破坏事故次数 V_2 与失业率 V_4 指工作生活环境, 包括自然环境与社会环境, 主要反映人才的工作生活环境因素, 由于只有 V_2 负荷较大, 因此本文把它解释为“自然环境因素”。

根据旋转因子负荷矩阵, 计算出影响各地区人才吸引力的三个主成分得分 (见表 5)。主成分得分越高, 表明地区的人才吸纳力越强, 但 t_3 除外, 因为环境品质与人才流向是负相关的, 因此, 主成分得分越高, 表明环境品质越差。从表 5 可以看出, 福建省在三个主成分的得分都较低, 第一、二主成分较低的得分说明福建省在东南沿海地区内对人才的需求满足水平较低, 第三个主成分得分较低, 说明福建省的自然环境与社会环境良好。

表 5 福建与长三角、珠三角各省主成分得分

	福建	广东	江苏	上海	浙江
t_1	- 1. 12434	0. 03796	- 0. 56102	1. 55264	0. 09476
t_2	- 1. 21157	1. 09549	0. 97148	- 0. 53346	- 0. 32194
t_3	- 0. 13857	0. 94963	- 1. 24010	- 0. 63669	1. 06573

可见, 要提高福建的人才吸纳能力, 需要加强对人才的满足能力, 特别是满足人才需求的高层次因素 (t_1), 要大力发展科技服务业 (V_1), 加快城市化进程 (V_3), 提升经济体总量 (V_5), 以提高人才的自我价值实现的几率, 提升人才特别是科技工作者的工资水平 (V_7 , V_8)。

四、从企业的人才吸引策略到区域人才战略

知识管理是企业在知识经济背景下提升竞争力的关键, 为了增加组织的知识, 企业在薪酬、培训、工作环境、声誉、成就感与地位等方面作了大量的投入与系统的设计, 以提升组织的人力资源竞争力。具体来说, 一个企业的内部因素如企业品牌 (企业在人才市场的知名度和美誉度)、企业发展前景、薪酬水平、领导魅力和人力资源管理体系完善程度等是企业吸引人才的关键。然而, 有关调查显示, 78.1% 的员工离职主要是为了学习充电, 71.9% 是为了获得比本公司更好的发展机会^①。因此, 影响员工发展机会的外部因素如地点、区域的政策和法规、行业前景、人才市场发达程度等也是相当重要的。总之, 企业与地区的人才吸引力是相互作用、相互影响的, 地区的人才吸引力成为决定企业人才吸引力的外部因素, 企业提升对人才的内部吸引力有助于地区的人才流入。

对于民营中小企业来说, 提升组织对人才的吸引力, 需要突破认识上的误区 (排他性) 与“任人唯亲”以及单一的薪资福利与激励政策。克服企业外部不良环境对企业吸引人才的约束, 在待遇、环境、事业、感情、制度等多方面进行激励。如引入职业经理人参与企业管理并建立科学有效的绩效测评制度与激励约束机制, 在公司的声誉和地位、培训和发展、企业文化和有竞争力的薪酬等多方面吸引优秀人才加盟。

^① 智联招聘. 什么样的公司适合你 [DB/OL]. 2006- 09- 27.
<http://article.zhaopin.com/pub/view.jsp?id=70031&DYWE=1174727156656125975.1174727157.1174727157.1>

总之，在企业的人才策略中，特别是中小企业，工作环境、个人的发展机会、薪酬等因素是关键。从区域范围来说，相对应的人才因素是区域经济的竞争力、服务业发展程度与收入水平。因为福建省的企业组织以中小企业为主，提升中小企业的人才竞争力有利于改善福建省人才吸纳力。人才的工作环境、个人的发展机会、薪酬等因素不仅影响企业的人才需求，更是福建省人才策略的关键，这与前文因子分析的结果相一致。

海峡西岸经济区的建设目标之一是开创统筹协调发展新局面。为此，需要借助于强大的人才保障体系，以科教兴省和人才强省实现社会事业全面进步。人才包括学历人才与技术人才，学历人才需要政府加大对研究、发展以及公共教育经费的支出，因为我国人才的劣势集中表现在研究、发展以及公共教育经费相对美、日等国仍严重偏低，福建省的经费支出相对两个三角洲也严重偏低^[6]。对于技术人才，知识管理专家玛汉·坦姆仆的实证研究结果是：科技人才注重的前四个因素是个体成长，工作自主，业务成就和金钱财富^[7]。结合因子分析及企业策略分析结果可知，增强福建省区域人才吸纳水平，需要创造舒适的工作环境、良好的企业和地区声誉以及提供个人发展机会。

建设海峡西岸经济区是一个良好的区域品牌，为人才发展提供了美好的发展前景，为吸引人才创造了总体的优良宏观环境。而吸引人才还需要具有可操作性的行为策略，具体来说：首先要提升对人才发展的工作环境，进行城市化建设与发展第三产业等科技服务水平，如房价、居住环境等因素在一定程度上能左右人才流向；其次，大力发展区域经济，加速本地区资本的积累速度，改变两个三角洲对福建形成的人才“洼地”，通过经济的发展使人尽其才，物尽其用，以加大人才的个人发展机会，提高人才的自我价值实现的机会及其收入水平；最后，要改变人才管理方式，引入市场机制以突破旧制度及体制对人才流入的约束，如户籍制度、体制内外人才间的壁垒、社会保障制度的不配套、行政体制造成的人为分割等，加大用人单位的自主权，为人才成长创造一个公平竞争的外部环境与内部激励机制，为提高人才的自我价值实现机会提供制度保障。

参考文献：

- [1] 冯子标. 人力资本运营论 [M]. 北京: 经济科学出版社, 2000. 113.
- [2] 潘晨光. 中国人才发展报告 NO. 3 [M]. 北京: 中国社科院文献出版社, 2006.
- [3] “适应人才国际化趋势, 深度开发留学人才资源研究”课题组. 福建留学回国人才资源的调查 [J]. 社会发展, 2004, (9).
- [4] 李晓, 朱宇. 福建省流动人口状况分析 [J]. 福建师范大学学报 (社), 2004, (5).
- [5] 曾湘泉. 劳动经济学 [M]. 北京: 中国社会保障出版社, 2005.
- [6] 同 [2].
- [7] 彭剑锋, 张望军. 如何激励知识型员工 [J]. 中外管理, 1999, (8).

[责任编辑 童玉芬]