

人才战略与区域经济发展 ——基于对长株潭区域经济一体化发展的思考

江涌

(文史博览杂志社, 湖南长沙, 410011)

摘要:人才是区域经济发展的源动力,长株潭地区的最大优势是人才优势,要实现长株潭区域经济一体化的良性发展,必须对其人才资源与经济发展进行有效协调、优化与控制。分析长株潭经济一体化发展过程中的人才瓶颈,从人才学的视角提出促进长株潭区域经济开发一体化格局持续健康发展的对策。

关键词:长株潭; 区域经济; 人才; 一体化

中图分类号: F123.3

文献标识码: A

文章编号: 1672-3104(2009)06-0853-06

最早提出长株潭一体化设想是在1982年底。1997年,湖南省作出了推进长株潭经济一体化的决策,政府正式确定推动三市一体化。2005年8月,湖南省政府以正式文件形式发布了我国第一个城市群区域规划——《长株潭城市群区域规划》。2006年,国家将长株潭城市群列为促进中部崛起重点发展的城市群之一,2007年12月,长株潭城市群被国家正式批准为全国资源节约型和环境友好型社会(简称“两型社会”)建设综合配套改革试验区。迎着新的发展机遇,近几年来,长株潭区域加快转变经济发展方式,努力优化产业结构,经济继续保持平稳快速增长。2008年,长株潭区域全年实现地区生产总值(GDP)4,565.31亿元,比2007年增长14.5%,占全省地区生产总值的40.9%,所占比重较2007年提高3.1个百分点。长株潭区域在全省经济增长中处于举足轻重的位置,2009年,随着两型社会试验区全面开建,其对湖南经济的龙头和领跑作用将更加突出。

一、长株潭区域经济发展与人才的相关性分析

实现长株潭区域经济一体化是推进全省城镇化进程的必然要求,更是形成湖南省强有力的经济发展极的客观需要。长株潭区域经济一体化的形成和发展需要一定的条件,如自然条件与自然资源、位置与交通信息条件、人口与劳动力条件和社会经济基础等。人

才资本作为生产要素诸因素中最具活力的因素之一,越来越发挥着重要作用。因此,人才是长株潭区域经济效益的提高,产业结构层次的升级的根本。

(一) 人才在区域经济发展中的作用分析

(1) 人才可以促进区域经济的迅速增长。科学技术的不断进步,推动了经济快速发展,也增强了综合国力。现如今,我国经济已经彻底摆脱了传统的以物质资本投入转向以人才资本和技术信息为主的发展战略和经济模式。传统的经济理论是以物质为基础的经济,它的基本理论依据是物质稀缺、生产函数和收益递减三个原理。进入上世纪90年代以来,传统的经济理论受到了新的挑战,以信息化、新材料、转基因生物工程等高新科技为代表的新经济(即知识经济)的出现,标志这一物质资源的高消耗低效能为基础的工业经济的衰落。随着全球范围内高科技为核心的生产力系统的出现,知识已成为最重要的生产要素进入生产领域,以高科技为代表的科学技术及其载体的人才已经成为生产活动中最重要的资源。国际经合与发展组织(OECD)国家的知识经济资本已成为世界上最大的投资。所有发达国家每年用在知识的生产和传播费用,占GDP的20%以上,其中教育投资约占10%左右。投资方向已由有形资产向无形资产倾斜。经济发展的根本动力在于技术的创新和进步,人才既是技术创新和进步的发动者和推动者,也是新技术的载体和传媒,人才的作用将会导致生产过程中全要素生产率的提高,推动区域经济的迅速增长。

收稿日期: 2009-03-09

作者简介: 江涌(1963-),男,湖南醴陵人,文史博览杂志社社长,主编,副编审,主要研究方向:历史文化,期刊管理。

(2) 人才可以促进区域经济的持续增长。体现在人身上的劳动技能和生产知识的存量,是人类通过人力投资获得的收益,是后天获得的、具有经济价值的人口质量,它包括了人们学得的知识、技能、资历和经验等。据对全世界 192 个国家的资本存量计算,目前全世界人力资本、土地资本和货币资本的构成比为 64: 20: 16,人力资本是世界总财富中最大的财富。西奥多·W·舒尔茨曾用增量贡献率的方法对美国 1929 年至 1957 年期间教育投资对国民收入增量的贡献进行了估算,求得经济增长中有 33.0%是教育投资水平提高所做的贡献。而根据中国 1978~1996 年的历史数据所进行的回归计量结果显示,当年每增加 1 亿元的人力资本总投资(教育投资与健康投资之和)可带来 GDP 近 6 亿元的增加额,而当年每增加 1 亿元的物质资本投资仅能带来次年 2 亿多元的 GDP 增加额。现代经济增长理论和各国经济增长实践都充分证明了人才在区域经济的发展中有着举足轻重的作用,人才是区域经济持续增长的主动因。

(3) 人才可以促进区域经济内部结构的良性发展。区域经济内部产业结构的优化也是区域经济发展的一种表现。人才的知识属性集中表现在他们对知识的拥有、追求和锲而不舍的精神,因此人才对于新知识的追求、对新事物的敏感决定了他们善于采用新的观念和技术,淘汰旧的技术,从而促使整个企业乃至行业的优胜劣汰,实现产业结构变革,使其能更好的与经济发展水平相适应。

(二) 人才与长株潭区域经济发展关系的实证分

析

首先将湖南省 14 个市州分成湘东北(包括长沙、株洲、湘潭、岳阳)、湘中(包括衡阳、娄底、常德、益阳)、湘南(郴州、永州)和大湘西(邵阳、张家界、怀化、湘西自治州)四个大的区域。然后,选择全省各市州经济发展水平及其经济社会基础的八项指标:年末总人口;地区生产总值;第一产业增加值;第二产业增加值;第三产业增加值;人均地区生产总值;普通高等学校数;高校在校生。根据 2008 年湖南统计年鉴的数据分析得知(详见表 1)。

2000 年以来虽然湖南省各市州经济普遍快速增长,但由于发展的起点差异和发展过程中的速度差异,全省区域经济水平发展非常不平衡,经济总量呈现出区域集聚的趋势,并呈现出了较强的集聚态势,经济总量明显集中在湘东北的长、株、潭区域。2007 年,长株潭区域生产总值为 3 468.31 亿元,而大湘西(邵阳、张家界、怀化、湘西自治州)四个大的区域生产总值仅为 1 229.59 亿元,差不多只是长沙市的二分之一。其中张家界市只有 151.33 亿元,仅为长沙的十四分之一(见图 1)。

人均 GDP 代表着人口素质在经济发展中的贡献。湘西农村人口比重大、素质低,是湘西州人口的整体素质水平偏低的直接原因。2007 年湘西州人口出生率为 13.1%,比全省高 1.14 个百分点,在湘西地区中仅比怀化市稍低(低 0.89 个百分点),位居第二位,比长沙市高 3 个百分点。2007 年大湘西的普通高等学校为 9 所,不到长沙市的五分之一,全省 70%~80%的高

表 1 湖南省各市州经济发展水平及其经济社会基础(2007)

指标 样本	年末 总人口	地区生产 总值(亿元)	第一产业 增加值(亿元)	第二产业 增加值(亿元)	第三产业 增加值(亿元)	人均地区生产 总值(元)	普通高等 学校数(所)	高校在校 生(万人)
长沙市	637.36	2190.25	138.80	984.83	1 066.62	33 711	48	454 288
株洲市	379.90	751.26	96.58	396.29	258.39	20 387	7	55 285
湘潭市	292.70	526.81	83.48	245.75	197.58	19 171	7	90 417
衡阳市	728.88	820.87	192.44	328.76	299.67	12 232	8	86 639
邵阳市	749.60	475.91	133.85	145.41	196.65	7 074	3	20 835
岳阳市	542.94	915.84	177.16	444.63	294.05	17 799	4	30 101
常德市	609.57	864.08	208.21	364.46	291.41	15 901	3	25 799
张家界市	162.39	151.33	25.37	36.00	89.96	10 201	1	9 699
益阳市	465.25	417.62	114.96	131.17	171.49	10 020	4	20 550
郴州市	466.39	642.24	100.44	321.24	220.56	14 671	2	18 795
永州市	580.16	506.39	150.30	142.68	213.41	9 887	3	21 707
怀化市	502.32	411.67	96.37	138.10	177.20	9 045	3	23 900
娄底市	416.11	446.72	87.69	213.55	145.48	11 493	3	23 434
湘西州	272.13	190.68	36.12	79.08	75.48	7 667	2	17 173
湖南	6 805.70	9 200.00	1 626.52	3 916.44	3 657.04	14 492	99	890 541

(资料来源:湖南统计年鉴 2008)

科技人才和生产要素集中在长株潭。全省 14 个市州中,长株潭三市人均 GDP 分列第一、二、三位,湘西州人均 GDP 为 76655 元,仅为全省的 51.68%,只有长沙市的 22.08%(见图 2)。

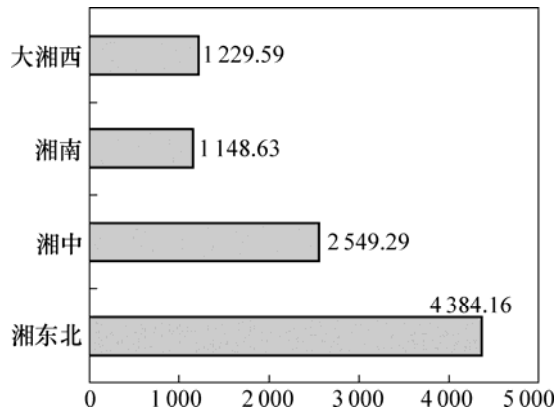


图 1 四大区地区生产总值比较(单位:亿元)

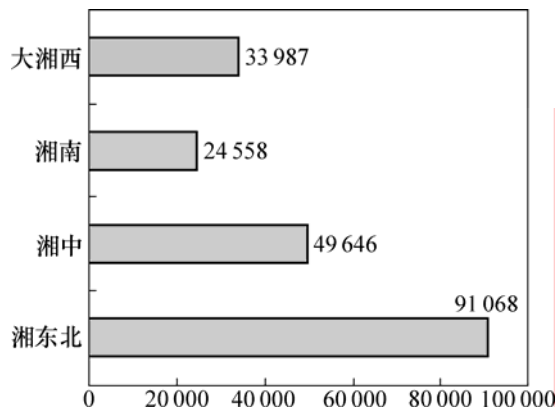


图 2 四大区人均地区生产总值比较(单位:亿元)

(资料来源:湖南统计年鉴 2008)

综上所述,劳动者的知识、技术、生产能力决定着全省各市州经济的增长和发展,人才资本决定着物质资源的有效利用,人力资本将成为湖南区域经济持续增长的源泉和动力。长株潭地区是全省政治、经济、文化中心,也是全省人才精英荟萃之地,长株潭成为湖南当之无愧的‘老大哥’,归根结底还是依靠人才、依靠高科技产业。长株潭作为全省经济社会发展核心区域,要继续突出其综合实力强大及带动和辐射作用,必须充分发挥长株潭人才资源的整体优势和潜能,形成资源共享、优势叠加的人才开发一体化格局,加速长株潭区域经济一体化进程。

二、长株潭区域经济一体化的人才瓶颈

加快发展长株潭的目的在于利用其区域一体化的

人才、经济等优势,进一步撬动整个湖南的发展。

1. 长株潭区域经济一体化的人才基础

人才实力方面。长株潭区域是全省人才的聚集地,历年来的人才总量都远远超过其他各市州并成逐年上升均势。至 2007 年底,长株潭人才总量 79.8 万人,占全省人才总量的 27.8%,大大高于全省的平均水平。长株潭高层次人才资源在全省的优势十分明显,全省院士,博士生导师等各类拔尖人才 80%以上都集中在这个区域,形成了门类较全、初具规模的人才队伍。其中,在湘两院院士 43 人全部集中在长株潭地区;长株潭地区国家有突出贡献专家 48 人,占全省的 73%;国务院特津专家 2 730 人,占全省的 92.8%;高级职称共 4.4 万人,占全省的 80%;研究生 1.3 万人,占全省的 81.3%。据调查统计,近年来,长株潭引进人才的特点呈“两高一低”,即“高学历、高潜力、低年龄”,主要流向装备制造、钢铁有色、电子信息、新材料、生物医药等支柱产业和新兴产业,为中心城市产业结构的升级和综合竞争力的增强,起到了很好的推动和保证作用。

人才资源开发能力方面。截至 2007 年底,长株潭高校总数为 62 个,占全省总数的 62.6%。目前,长沙市拥有国防科学技术大学、中南大学、湖南大学和湖南师范大学 4 所 211 工程“重点大学”,有 3 所进入 985 工程,数量上与上海和西安并列第二;株洲市拥有科研机构 24 个、博士后工作站 6 个、国家级省级工程研究中心和技术中心 13 家,从事研究与发展活动的人员为 4 万多人,院士 2 名;湘潭市除拥有包括国家级重点大学湘潭大学在内的 5 所大专院校外,还拥有 12 所中等专业学校,82 所技术学校和各类成人高、中等专业学校,每年都为湖南乃至全国输送大批专业人才。长株潭已经建立起一系列综合性和专业性相结合的人才交流市场,如省人才市场,长沙高新人才市场,长沙女性人才,株洲人才市场,湘潭人才市场等,这在全省都有明显的区位优势,为人才的流动创造了一个良好的环境。近几年来长株潭加大了对引进高层次人才和创新型人才的力度,充分利用中部崛起的契机,成功举办了几次大型的人才交流会,如“中国博士后长沙科技行”,“海外学子中国长沙行”等。这一系列的活动都扩大了三市在全国的影响,引进了一批高素质的人才,这对长株潭的经济发展起到了明显的促进作用。

联合开发方面。近年来,长株潭积极打破行政壁垒,整合力量,在探索建立三市人才联合开发体系上取得了一定成绩。如 2003 年 4 月在长沙召开长株潭三市区域人才开发第一次联席会议来讨论长株潭人才开发一体化问题;2004 年 3 月,长株潭联合举办首届长

株潭区域大型人才招聘会。长株潭地区的高等院校、科研院所在科研攻关、项目开发、人才智力交流等方面也积极开展交流与合作。2007年5月19日,首届泛长株潭“3+5”城市群(即以长株潭为中心,1个半小时通勤为半径,包括岳阳、常德、益阳、娄底、衡阳5市)人才就业服务正式启动。在这次跨区域人事人才服务活动中,8市联合发行了“就业一卡通”,在区域内,人才市场交流、人事代理、人才猎头、人事外包等公共服务领域都能实现“无地域限制”。同时,专业技术人才评价和专业证书认定标准互认,培训项目协调、培训师资源共享、培训内容统一、打造共同的引智平台、实现国际人才资源共享等等都成为现实。

2. 长株潭区域经济一体化的人才瓶颈

长株潭人才开发中也面临、出现了一系列问题,这在一定程度上制约了长株潭经济一体化开发的快速发展。

首先,是人才总量相对不足。2002年,长株潭人才总量为66万,人才密度为528人/万人,人才密度仅相当于南昌、昆明的水平,与广州、武汉等城市相比,差距很大。就各自情况来看,长沙一直是处于龙头老大的地位;至2006年初,湘潭各类人才总量为16.923万,约占从业人员的11.5%,每万人中有各类人才610人,略高于全省平均水平,落后于长沙、株洲。而从横向上看,和经济社会发达地区相比,株洲人才总量上的差距比较明显。目前株洲人才密度为7%,而发达地区基本上能达到15%左右,深圳市2005年即已达到16.27%。据2007年全国总工会对北京等六省市和航空航天系统160家企业的调查统计,高级技术工人占到技工总数的31%,而株洲市44家企业的这一数据仅为16.51%。对市域内16家重点企业的调查统计,近期缺少技师、高级技师的企业达12家,共缺少技师、高级技师1819人。纵向来看,据预测,到2012年,适应株洲市两型社会建设和经济社会发展,全市人才总量应该到达36.95万人,但目前仅26.6万人,增长压力比较大。

其次,是人才结构性矛盾突出。其一,专业技术人才分布不平衡。仅以湘潭为例,截至2006年初,近70%的人才集中在传统产业和驻潭高校和事业单位,而民营经济组织及农村所占比例较小,高新技术产业人才严重短缺。从行业分布来看,各类专业技术人才主要集中教育(56.3%)和卫生(12.7%)系统,而电子信息、证券、资本营运、物流管理、旅游开发管理等专业人才仅占3.1%,特别是农业领域的高层次专业技术人才匮乏。其二,高层次人才比重偏低,创新型人才紧缺。由于各方面原因,全省高层次人才队伍发展缓

慢,高层次人才总量不足。据统计,在专业技术人员队伍中,研究生以上学历仅占0.8%,高级职称仅占5.2%。高级职称人员平均年龄45岁左右,院士等高层次人才老化现象比较突出。全省企事业单位专业技术人员1036401名,其中从事科学研究的人员仅4272人,占0.41%,而科研人员中具有从事技术创新与产品开发能力的研发人才更少,特别是既懂管理、又懂技术的高层次复合型人才尤为紧缺。其三,实用技能人才数量偏少,层次偏低。工人队伍中高技能人才是企业急需的紧缺人才之一,是推动技术创新和实现科技成果转化不可缺少的重要力量。至2006年初,湘潭市中级以上技术工人、技师约2.26万名,其中,高级技师90人,技师2300人,高级技术工人1.3万名,不到全市工人总量的5%,且90%以上是大专以下学历。高级技工人才占工人比例远低于发达国家的30%。近几年来,市内国有企业的技术人才流失现象严重,每年市内技工院校培养的技工学院也绝大多数被输送到沿海地区,全市出现技工人才“饥荒”现象。农村实用技能人才也相当匮乏。全市现有农村实用人才3.45万名,不到农业人口总量2%,而且9%以上是中专(高中)以下学历。

再次,是部分地区、国有企业人才流失严重。随着国民经济的调整,国企改革的深入,给国企带来了生机,出现了近几年来没有的现象,即国企人才回流现象。但总的趋势还是流出大于流入。据统计,2003年国企人才流失5.3万余人,流入人才仅1万余人,减少了4.3万余人,大部分人才流向民营和三资企业。据株洲冶炼厂(国家大型企业)统计,2003年流失人才总数是前3年流失人才的总和,是前十年引进人才的60%。流失的人才中以35岁以下中专以上学历人员为主。且部分地区人才流失现象比较突出。湘潭市1995年至2002年平均每年有300名市属单位专业技术人员调出或应聘到市外工作,人才流入与人才流出之比达到了1:3。央属、省属在潭单位1996年至2002年共流失各类人才1918名,其中研究生以上学历人员占24%,高级职称人员占15%。人才特别是高层次创新型人才的流失,使有的单位失去了顶梁柱,丧失了竞争力,有的则导致核心技术、工程项目的直接流失。

最后,是人才开发一体化发展缓慢。第一,起步迟缓。2003年4月长株潭才联合召开了第一次人才资源开发联席会议,较之长株潭经济一体化的正式启动将近晚了20年。第二,发展滞后。近年来,长株潭经济一体化开展得轰轰烈烈,在基础设施建设、产业发展、项目投资等多方面形成了较好的互补合作关系。但在人才开发一体化方面力度明显不够,自第一次联

席会议召开以来，人才开发一体化主要还停留在思想交流、理论研讨的初级阶段，有关人才培养资源、人才市场资源和人才创业平台等方面尚未有效整合，人才资源开发上的城乡分割、条块分割、城乡分割的现象仍然较为明显。第三，未成体系。在人才规划与政策制定方面，长株潭虽已开展了一些交流与协作，但整体尚处初始起步阶段；在人才培养方面，长株潭的部分院校虽加强了联系与合作，但离教育资源共享差距甚远；在人才市场建设方面，长株潭虽有过联合招聘人才等具体行为，但建立统一的人才市场体系依旧任重道远。

三、促进长株潭区域经济一体化的人才学对策

1. 推进经济一体化与人才一体化的协调发展

将长株潭人才整体规划纳入长株潭经济一体化和国民经济社会发展的整体规划之中，根据长株潭经济一体化发展的趋势与进程，确定人才资源开发一体化的重点和措施，把人才资源开发与重点项目、重点工程建设有机结合起来，提高人才素质与发展教育相结合，使人才资源开发在规模、质量、结构和分布上适应长株潭经济一体化持续发展的要求。一是实现长株潭之间人才资源流动的零体制障碍。要逐步打破人才政策和体制上的行政区域界限，消除行业壁垒，构建统一的区域性人才市场，形成统一开放的人才开发社会环境，最终实现长株潭之间人才资源流动的零体制障碍和零体制成本；二是增强区域人才资源开发实力。通过人才培养资源、流动载体、创业平台的整合，形成人才资源开发的整体合力，通过创新机制、优化环境，形成人尽其才、才尽其用的社会环境，努力提高长株潭区域人才资源开发的综合实力和整体水平。三是促进长株潭人才市场一体化的开发形成。建立长株潭互通的人才市场，逐步统一的人才市场准入标准、设立程序、营运规则，构建统一的区域人才市场体系。健全三市人才市场服务体系，拓展人才市场服务领域和内容，通过相互异地人事代理等人才服务项目，搭建共通的人才服务框架，形成区域内统一的公共人事人才服务体系。

2. 构筑人才开发一体化的政策环境

实现长株潭人才开发一体化，首先必须构建一体化的人才政策体系，促进人才自主流动，自由流动。要在思想上消除地域界限，树立全局观念，把长株潭视为一个产业开发集群区，视为一个经济共同体，要敢于打破行政区域壁垒，做到相互衔接，防止各自为

政，避免恶性竞争，确保政策的协调统一。在此基础上清理旧政策，制定新政策，彻底扫清人才流动在行政管理、户籍和档案管理、购房、子女就学就业等方面的障碍，让所有人才及其家属子女在长株潭自由安居乐业。要建立统一开放的社会保障制度，在优秀人才的养老、医疗、失业、工伤等社会保险方面一视同仁，从根本上减少人才流动的风险和代价。要建立统一的人才评价和人才统计标准，改进职业经理人资格证、专业技术资格评审和人才统计标准，改进职业经理人资格证、专业技术资格评审和科研成果评审鉴定等工作，形成公平公正、健康有序的局面。

3. 根据“两型社会”建设要求转变人才培养模式

在人才培养方面。一是积极调整人才培养结构。长株潭“两型社会”要求转变经济增长方式，改变主要依赖于资源“消耗型”增长模式，转向主要依赖于人力资源极其创造性劳动带来的科技进步，这不仅要求人才总量与经济社会发展规模相适应，而且要求人才开发重点要符合“两型社会”建设经济结构和产业结构需求。一定的经济结构和产业结构需要相应的人才结构作支撑，对经济结构进行战略性调整，要求人才队伍的专业、层次、行业分布与产业结构、产业层次和区域经济布局相适应。组织专家对长株潭辖区内高校、职校和技校人才培养专业结构和学历结构进行评估，并提出专业设置和培养方向调整建议，加大社会急需专业的招生数量，控制长线专业的发展规模，把人才培养和“两型社会”建设需求真正结合起来。二是优化整合人才培训资源。推进长株潭区域经济一体化建设过程中，缺少人才资源开发一体化是不完整的。针对目前人才培养培训中条块分割的现状，在纵向上努力争取并合理整合中央、省、市各级教育培训资源，横向上整合三市辖区内高校、科研院所、职业学院、技校及厂矿企业的教育培训资源，做大做强人才培养培训事业，扩大人才培养的覆盖面和有效性。三是改进培养方式。关键是要制定培养顶尖人才的计划。可以通过优惠政策广泛吸引国内其他地区的人才和留学人员为长株潭一体化发展服务。但更为重要的是要靠自己的力量培养顶尖人才。充分利用长株潭辖区内外高校、科研院所、企业的资源和力量，建构产学研一体化的新型人才培养模式，通过学校、科研院所与企业的紧密对接，学科与产业的紧密对接，促进产学研的真正融合，为高层次创新人才的培养提供更广阔的空间。

4. 加大区域引进人才的力度

在人才引进方面。一是转变人才引进模式。完善“不求所有，但求所用；不求所在，但求所为”的引

才机制,实现由单纯“引人”向着重“引智”的根本转变,通过采取短期聘用、人才兼职、技术引进、项目承办、技术指导等新形式,最大限度地利用国际、国内两个人吃市场的人才资源。根据长株潭经济社会发展紧缺人才培养工程的需求,全方位、多层次、宽领域地开展引进国外智力工作,引进一批能够突破关键技术、发展高新产业、带动新兴学科的国际科技领军人物,集聚一批海外高层次创新创业人才和团队,培养一批湖南发展急需和紧缺的高层次人才和团队;重点实施传统产业改造升级的引智项目,推动冶金、化工、火电、建材、陶瓷等产业转型,提升工程机械、有色、汽车、轨道交通、食品等优势特色产业的品牌和竞争力,同时重点支持发展高新技术产业、发展现代服务业、以湘江生态修复为重点的四大引智项目。二是加大人才引进投入力度。要拓宽筹资渠道,加大人才引进投入,形成多元化的人才引进结构。设立以政府为主导的优秀人才引进专项基金,对成功引进高端人才和急需人才的用人单位给予一定的引进经费补贴;鼓励和引导用人单位适当扩大人才引进规模,增加各层次人才的储备厚度,为企业的进一步发展增强后劲;鼓励和支持各用人单位对能明显提升本单位核

心竞争力的领军人才和急需人才,在引进过程中特事特办,并出台专门的政策对用人单位和引进人才在指标、税收、待遇等方面予以倾斜。三是建立人才流动的“绿色通道”。进一步消除人才流动的体制性障碍,建立起长株潭人才自由流动通道,对人才互动给予制度和政策支持;推进职业资格证书和培训证书的互认和衔接,实现教育、培训、考试资源的互通、共享和统一。

参考文献:

- [1] 张向前. 人才战略与中国区域经济发展研究[J]. 经济问题探索, 2006, (4).
- [2] 胡跃福. 长株潭经济人才开发一体化研究[J]. 企业家天地, 2005, (8).
- [3] 韩雪. 长株潭: 区域一体化[J]. 中国改革, 2008, (11).
- [4] 万四华, 梁敏. 经济欠发达地区抢占区域发展人才制高点的战略研究[J]. 江西农业大学学报(社会科学版), 2004, (2).
- [5] 徐利平. 长株潭城市群步入人才资源“全流通时代”[J]. 中国人才, 2008, (3).

Relationship between talent strategy and development of regional economy ——Based on integrated development of regional economy in Chang-Zhu-Tan area

JIANG Yong

(Literature and History Expo magazine, Changsha, 410011 China)

Abstract: Talent is a driving force of regional economic development. As far as Chang-Zhu-Tan area is concerned, talent advantage is its greatest advantage. To achieve a sound development of regional economic integration, there must be an effective coordination, optimization and control to its human resources and economic development. Bottlenecks will be analyzed in process of integrated development of regional economy in Chang-Zhu-Tan area. Furthermore, from the perspective of talent science, countermeasures were put forward to promote sustained and healthy development of integration of Chang-Zhu-Tan area.

Key words: Chang-Zhu-Tan area; regional economy; talent; integration

[编辑: 汪晓]