DOI:10.19473/j.cnki.1008-4940.2018.04.010

“一带一路”背景下福建省人力资源开发路径研究

蒋耀辉

（福建师范大学　经济学院，福建　福州，350117）

[摘　要] 随着“一带一路”倡议的深化，其沿线国家从我国过剩产能转移地转变为对外交流和发展的新平台。作为“一带一路”倡议的核心区，福建省人力资源存在人口老龄化和劳动力成本上升等问题，沿线国家庞大的劳动力数量和低廉的工资水平可以有效解决这一问题。福建省企业可通过多渠道雇佣沿线国家劳动力，但同时会面临员工文化背景差异化、绩效审核标准多元化和培训成本升高等问题。只有采取审慎的招聘制度、针对外籍员工的培训方法和差异化的绩效考核制度等人力资源开发路径，才能充分发挥员工潜能，最终实现人力资源开发的目的。

[关键词] “一带一路”倡议；人力资源；开发路径

[中图分类号] F272.92　　[文献标识码] A　　[文章编号] 2096-3300（2018）04-0064-06

“一带一路”是中国当前最重要的发展倡议和框架构想，它的主要目的在于与古代丝路沿线国家建立全新的联系和合作，实现多方共同发展。自古以来，福建省一直是中国对外开放的前沿阵地，其中泉州、福州更是古代海上丝绸之路的起点。随着“一带一路”倡议的提出，福建省将继续发挥自身优势，在“一带一路”倡议全球布局中担当一个至关重要的角色[1]。人力资源是经济发展中最活跃的因素，在“一带一路”倡议的背景下，福建省企业将逐渐引进国际人才，迈出国门，走向世界。福建省现有的人力资源结构和制度无法适应开放的新格局，企业需要实施多维且具针对性的人力资源开发路径。本文以人力资源管理部门为开发主体，对其开发路径的原则和具体策略进行探讨，以促进福建省企业在“一带一路”背景下取得更加长足的发展。

一、文献综述

（一）“一带一路”文献综述

1. “一带一路”倡议研究综述

“一带一路”倡议是我国面对日趋激烈的国际竞争环境提出的国家层面的发展战略，其具体含义在于我国将加强与历史上“丝绸之路”和“海上丝绸之路”沿线国家的经济合作，帮助它们进行经济建设，并在合作过程中发展自身经济，实现国际布局。SIT TSUI 等[2]认为“一带一路”倡议旨在通过一种多维、现代、升级的方式去帮助古代丝绸之路沿线国家，使它们实现复兴，同时也是中国实现自身发展和财富创造的重要途径；杜德斌和马亚华[3]认为“一带一路”倡议为 21 世纪的中国国家战略指明了地理方向，是中国在新的地理历史条件下融

收稿日期：2018-05-17

作者简介：蒋耀辉（1993-），男，湖南永州人，硕士研究生，研究方向：人力资源和产业经济。

?1994-2018 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net

入欧亚大陆的第一次尝试。“一带一路”倡议有利于促进我国各大产业进行升级，使商品走出国门、走向世界，指导我国进行经济建设和国际产业布局。

关于“一带一路”与人力资源关系的研究，周谷平和阚阅[4]认为人才是“一带一路”建设的关键和支点；沈光临等[5]认为随着“一带一路”建设的深入推进，国际人才之间的交流对于沿线国家和地区经济贸易方面的合作和文化交流的意义日益凸现。因此，“一带一路”倡议的实施离不开人才，只有正确实施人力资源开发，才能更好地适应和把握“一带一路”倡议的新发展。

2. “一带一路”倡议对福建省企业的影响

福建省在“一带一路”倡议中具有独特的地位，海上丝绸之路核心区。从地理位置来看，福建省位于我国东南部沿海，海岸线较长，分布多个优良港口；从历史角度来看，福建省自古以来就是“海上丝绸之路”的发祥地，各种商品从福建出海，前往东南亚、南亚、北非等地；从文化角度来看，福建人将商品带出去的同时，也在“海上丝绸之路”沿线国家和地区落脚、成家、定居，福建人信仰的“妈祖”文化因此生根发芽。基于地理位置、历史根源和文化认同等因素，福建省在“一带一路”倡议的实施过程中具有不可替代的地位。

“一带一路”倡议对福建省企业的影响体现在三个方面。第一，“一带一路”是一个广袤的商品市场。在国内市场逐渐饱和的情况下，福建省企业将视野投向国际市场，积极实行“走出去”战略，在“一带一路”沿线国家的市场中找到自己的定位；第二，“一带一路”沿线国家是一个庞大的潜在工厂。近年来国内劳动力成本和资源成本不断上升，而“一带一路”沿线国家有较低的劳动力成本、资源使用成本和环境保护等方面的优势。“一带一路”倡议为福建省企业提供市场和生产地的同时，也指明了国际化布局的方向和目标；第三，通过资金技术的国际间转移，一带一路沿线国家能够实现自身相关产业的扩张和升级，也为福建省企业在沿线国家提升了知名度和美誉度。

（二）人力资源开发研究综述

人力资源开发是指一个企业在现有的人力资源基础上，依据企业战略目标和外部环境的变化，对自身人力资源的结构进行优化提高的过程，旨在提升企业的协调能力和应对能力。刘文海[6]认为人力资源开发的重点是提高人的能力，核心是开发人的潜能。人力资源开发路径主要分为三个层次：第一层次在于员工选拔和任用，将有潜力的员工选拔出来放在适合的岗位上；第二层次在于员工培训和职业生涯规划，为员工提供足够的培训和制定合适的职业生涯规划，有助于员工树立正确的职业发展观念；第三层次在于员工绩效考核和薪酬待遇。绩效考核是激励员工最有效的方法，能够有效提升员工的积极性，最终实现人力资源结构合理优化调整。

在总结过往研究中，我们发现国内外学者基本认同“一带一路”倡议需要人才的支持，部分学者从不同的角度出发论证人力资源开发在“一带一路”倡议背景下的必要性，并提出具体开发路径。如庄西真[7]通过将中国与“一带一路”沿线国家的人力资源现状进行比较，得出“一带一路”背景下最优人力资源开发路径。福建省企业和整体人力资源现状具有特殊性，但“一带一路”背景下人力资源开发的研究却很缺乏。本文以“一带一路”背景下福建省企业如何进行人力资源开发为研究主题，具有一定的参考价值。

二、福建省与“一带一路”沿线国家人力资源现状

（一）福建省人力资源现状

1. 福建省人力资源总量现状

近五年来福建省人口数量不断上升，但由于人口老龄化加速，劳动人口占比不断下降，在未来的几年内会持续下降，伴随而来的是劳动人口负担系数不断上升，劳动人口负担的压力越来越大[8]，由表 1 可知。

?1994-2018 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net

表 1　2012-2016 年福建省人力资源总量

Tab. 1　Total human resources in Fujian Province from 2012 to 2016

年份	2012	2013	2014	2015	2016
人口数量（万人）	3748	3774	3806	3839	3874
劳动人口占比（%）	68.7	67.8	67.3	66.8	66.4
劳动人口负担系数（%）	31.6	31.8	32.4	32.8	33.3

数据来源：根据《福建省统计年鉴》整理得到。

2. 福建省人力资源受教育现状

福建省高学历人才（大专以上）占比不断上升，人口受教育结构越来越合理，但由于历史遗留问题，仍有大部分人口受教育水平偏低，甚至有部分人口从未受过任何教育，由表 2 可知。

表 2　2013-2016 年福建省人力资源受教育情况

Tab. 2　Education of the population in Fujian Province from 2013 to 2016

年份	2013	2014	2015	2016
大专以上（%）	9.3	9.4	9.8	10.4
高中（含中专）（%）	14.5	14.7	15.0	15.3
初中（%）	38.5	38.6	38.7	38.7
小学（%）	28.1	27.9	27.4	26.7

数据来源：根据《福建省统计年鉴》整理得到。

3. 福建省人力资源产业间流动现状

近年来福建省第二产业对 GDP 的贡献率大规模下降，而第三产业对 GDP 的贡献率逐步上升；第二产业就业人数占比也在逐年下降，大量人才向第三产业转移[3]。这说明福建省传统的工业和建筑业渐渐被第三产业替代，原有的第二产业正在寻找新的出路或进行产业升级，由表 3 可知。

表 3　2013-2016 年福建省第二、三产业发展情况

Tab. 3　Development of the second industry and third industry in Fujian Province from 2013 to 2016

年份	2013	2014	2015	2016
第二产业占 GDP 的比重（%）	64.4	66.0	46.6	40.5
第二产业就业人数占比（%）	39.1	38.2	37.1	36.0
第三产业占 GDP 的比重（%）	44.7	45.9	47.0	46.2
第三产业就业人数占比（%）	36.8	38.6	40.6	42.0

数据来源：根据《福建省统计年鉴》整理得到。

4. 福建省人力资源平均工资水平现状

福建省三大产业平均工资近年来呈现上升趋势，并且上升幅度越来越大，这代表企业用工成本正在逐年增加。随着福建省经济的进一步发展，预计未来几年用工成本仍会继续增加。福建省企业面对越来越高的用工成本，会更加倾向于向“一带一路”沿线国家进行转移，由表 4 可知。

表 4　2012-2016 年福建省各产业平均工资情况

Tab. 4　Average salary of various industries in Fujian Province from 2012 to 2016

年份	2012	2013	2014	2015	2016
第一产业（元）	32335	32391	35107	45764	51121
第二产业（元）	40261	43988	48651	51447	54678
第三产业（元）	55165	59217	63885	70779	76717

数据来源：根据《福建省统计年鉴》整理得到。

?1994-2018 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net

（二）“一带一路”沿线国家人力资源现状

“一带一路”倡议目前主要涉及 65 个国家，覆盖东亚、中亚、蒙俄、东南亚、南亚、中东欧、西亚中东 7 个地理板块，其中绝大部分为发展中国家。

1. “一带一路”沿线国家人力资源优势

首先体现在劳动力数量方面。“一带一路”沿线国家总计拥有 46 亿人口，大部分国家劳动力人口比例超过世界 65.48%的平均水平，其中越南等国更是超过 70%[10]。这代表“一带一路”沿线国家拥有一个庞大的劳动力数量，且大部分国家的人口结构离老龄化还很遥远，它们在相当长的一段时间内仍可享受人口红利；其次体现在劳动力成本方面。在东南亚和南亚的大部分国家里，劳动力成本处于一个相当低的水平，大大低于中国国内的水平[10]144。这意味着在与“一带一路”沿线国家合作中，东南亚、南亚等国的劳动力将扮演重要角色，其低廉的劳动力成本为合作项目推进提供了极大的便利。

2. “一带一路”沿线国家人力资源劣势

首先体现在受教育水平方面。根据联合国计划开发署的数据，“一带一路”沿线国家中，有 17 个国家平均受教育年限低于全球平均水平（男性 8.8 年、女性 7.7 年）。受教育程度较低导致大部分劳动力难以从事技术含量较高、操作流程较复杂的工作；其次体现在员工职业技能水平方面。由于高精尖产业较少、职业技能培训流程不完善，“一带一路”沿线国家大部分劳动力都不具备娴熟的劳动技巧，他们需要很长且费用高昂的培训周期。

三、“一带一路”背景下福建省人力资源开发的新机遇和新挑战

“一带一路”背景下福建省企业在积极融入世界市场的同时，也给人力资源开发带来了许多前所未有的机遇和挑战。机遇主要来自新兴市场的人力资源成本和劳动力、人才基数，而挑战则来自各个方面，包括对人力资源管理者和人力资源管理体系提出的挑战。

（一）“一带一路”背景下福建省人力资源开发的新机遇

作为海上丝绸之路的核心区，“一带一路”倡议对福建省各行各业的影响不言而喻，给人力资源开发带来了许多新的机遇，包括以下三个方面。第一，人力成本降低。由于经济发展相对落后和青年劳动力过剩等问题，“一带一路”沿线国家的人力资源成本低廉，其中东南亚国家更是大量青年劳动力聚集的区域，其人力成本大大低于福建省；第二，人才引进渠道更加便捷。与“一带一路”沿线国家加强交流合作后，由于中国的待遇更好、基础设施更加完善，有许多东南亚的年轻人愿意来中国学习或工作，他们的到来对福建省人力资源发展是一个机遇；第三，福建籍华人华侨优势充分发挥。作为中国有名的侨乡，目前大约有 1 088 万福建籍华人华侨旅居世界各地，大部分处于东南亚国家。福建籍华人华侨与福建人有着相同的文化和信仰，在人力资源开发方面易于发挥华人华侨的优势。

（二）“一带一路”背景下福建省人力资源开发的新挑战

“一带一路”背景下福建省人力资源开发的新挑战体现在 5 个方面。第一，人才引入规章制度的限制。《外国人在中国就业管理规定》等规章制度对企业引入外籍员工设有诸多限制，提高了企业的人才引进成本，从根源上限制了较低技能员工的引进渠道。随着“一带一路”倡议的深入，人才引进会更加频繁，使用外籍低成本的员工将变得常态化，现行的规章制度需要改革以适应更加开放的国际环境；第二，国际化视野的挑战。福建省传统的人力资源开发聚焦于国内，人力资源管理者喜欢利用国内机构进行培训开发。“一带一路”是中国走向国际化的重要一步，对于福建省而言更是如此，没有国际化视野和意识，企业将失去很多机会；第三，语言不同的挑战。“一带一路”主要涉及 65 个国家，涵盖了世界上大部分的语言区。在“一带一路”背景下，福建省人力资源管理要将一部分预算

?1994-2018 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net

投入到翻译人才的聘请方面；第四，文化差异的挑战。“一带一路”沿线国家之间存在各种各样的文化和习俗，给人力资源管理提出了新的挑战。人力资源管理者对不同习俗和禁忌的不了解可能会引发一系列问题，甚至导致员工之间的冲突和对立；第五，绩效审核标准不同的挑战。不同国家对工作的完成度和分工的审核标准不同，如何制定公平且合理的绩效审核标准是人力资源管理部门面对的新挑战。

四、“一带一路”背景下福建省人力资源开发路径探究

面对“一带一路”倡议给福建省人力资源开发带来的新机遇和新挑战，企业必须制定和采取相应的人力资源开发路径，以更好地适应“一带一路”倡议创造的新环境，进一步实现自身的发展。

（一）建立审慎而高效的招聘制度

在“一带一路”背景下，外籍人才招聘将成为常态化。为减少招聘时出现信息不对称等问题，福建省企业可从招聘制度层面进行规制。招聘制度可划分为招聘外包和企业自主招聘两种形式。实行招聘外包需从企业需求出发，充分发挥当地闽商优势，积极与闽商开办的人力资源企业进行合作，委托相关企业进行人才招聘；自主招聘可减少企业与委托企业之间信息不对称等问题，但需要对招聘人员进行特别培训，主动去了解外籍员工背景和相关教育情况，审慎地甄别员工提交的各种资料，选拔有真才实干的员工。

（二）培育管理者和员工国际化思维和能力

从管理者和员工的视角来看，外籍人才的引入会削弱国内人才的竞争优势，且存在语言和文化背景的差异，会对引进的外籍人才产生诸多误解和抵触。福建省企业需对管理者和员工进行国际化思维和能力的培育。对中高层管理人员而言，可将他们派往海内外企业进行调研考察。台湾企业国际化水平较高，且福建与台湾存在地缘优势，两岸经贸合作密切，在“一带一路”背景下，应积极发挥两岸经贸优势[11]，派遣中高层管理人员赴台湾企业交流学习，提高管理者的国际化视野和能力，与台湾企业一起助力“一带一路”倡议的建设；对中低层管理人员和普通员工而言，由于外派交流成本过高，应采取培训的方式提高其国际化思维和能力，减少中低层管理人员和普通员工对引入外籍人才的误解和抵触。

（三）为引进员工提供全面的职业技术教育和通识教育

由于外籍员工的相关技术水平与国内员工存在差距，并且对国内制度和文化不熟悉容易引发一系列问题，应对外籍员工采取全面的职业技术教育和通识教育。职业技术教育主要是为外籍员工提供必需的工作技能，通识教育主要包括国内法律、公司规章、中国文化和语言等。在职业技术教育培训过程中，由于语言和教育背景的差异，培训人员需要付出更多努力，也需聘请专门的翻译人员；在通识教育培训过程中，单一企业开办成本较高，福建省企业可通过合作的方式成立专门的培训公司，也可通过与省内外人力资源公司合作对外籍员工开展通识教育。

（四）制定合理的绩效审核标准和完善的绩效工资制度

由于不同国家的员工原有禀赋和技术水平不同，导致员工工作效率存在差异，运用相同的绩效审核标准必然无法适应不同的要素禀赋状态，因此福建省企业必须制定合理的绩效审核标准和完善的绩效工资制度。但是不同标准之间差距不应过大，否则容易引发员工间或者员工与管理者之间的矛盾。企业应根据不同国家的平均工资和最低工资要求，及其要素禀赋和技术能力现状，制定有差异但合理的绩效审核标准，并与绩效工资制度挂钩，积极与当地闽商企业进行交流，学习其绩效审核标准，激励不同背景的员工共同努力，更好地实现企业的目标。

五、结语

“一带一路”倡议是经济全球化的推进器，也是我国积极融入国际社会的重要尝试。在可预见的将来，“一带一路”倡议必将获得更多国家或地区的响应和支持。在“一带一路”倡议的背景下，为解决福建省人口老龄化和人力资源成本升高等问题，

?1994-2018 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

诸多企业抓住机遇，纷纷引入外籍人才，或将自身工厂和总部搬迁至“一带一路”沿线国家。从人力资源视角来看，可总结为员工招聘国际化、员工背景差异化、考核标准多元化三个方面。面对这些新问题，福建省企业应采取相应的开发路径，从人才招聘开始，贯穿员工培训、员工交流和薪酬制度等多个方面，充分发挥员工自身的潜能。

参考文献:

[1] 朱鹏颐，施婉妮．“一带一路”倡议提振福建企业国际竞争力的思考［J］．福建论坛(人文社会科学版)，2015(2)：163-168.

[2] SIT TSUI，EREBUS WONG，LAU KIN CHI，WEN TIEJUN. One Belt，One Road［J］. Monthly Review: An Independent Socialist Magazine，2017，68(8)：36-45.

[3] 杜德斌，马亚华．“一带一路”：中华民族复兴的地缘大战略［J］．地理研究，2015，34(6)：1005-1014.

[4] 周谷平，阚阅．“一带一路”倡议的人才支撑与教育路径［J］．教育研究，2015，36(10)：4-9，22.

[5] 沈光临，薛晓，杨继瑞．“一带一路”背景下国际化人力资源的开发路径——以工程技术法语人才培养为例［J］．西部论坛，2016，26(4)：58-63.

[6] 刘文海．新农村建设背景下河南省农村人力资源开发路径研究［D］．武汉：华中科技大学，2007.

[7] 庄西真．“一带一路”沿线国家的人力资源开发：现状与问题［J］．教育发展研究，2017，37(17)：54-61.

[8] 李余，詹懿．人口老龄化与经济发展的实证关系研究——以四川为例［J］．统计与决策，2013(21)：109-111.

[9] 谭敏．福建省人力资源发展状况的横向比较与优化对策研究［J］．发展研究，2016(7)：78-83.

[10] 陈建军．浙江经济：比较优势和“走出去”战略［J］．浙江大学学报(人文社会科学版)，2002(1)：144-151.

[11] 郭芳．两岸关系新形势下经贸合作的新思路——基于“一带一路”倡议［J］．福建商学院学报，2017(6)：32-37.

Research on Human Resources Development Path of Fujian under the Background of “the Belt and Road” Initiative

JIANG Yaohui

(School of Economics，Fujian Normal University，Fuzhou 350117，China)

Abstract: With the deepening of “the Belt and Road” initiative，the countries along the route have changed from the transfer of excess capacity in China to a new platform for external exchange and development. As the core area of “the Belt and Road” initiative，human resources in Fujian Province have many problems such as population aging and rising labor costs. As there is a large number of labors with lower salary in the countries along the route，Fujian enterprises can effectively tackle this problem by employing labor forces from the countries along the route through multiple channels. Meanwhile，problems such as varied cultural background of employees，diversified performance evaluation standards and rising training costs，may occur. Only by adopting a prudent recruitment system，training methods for foreign employees and a diversified performance evaluation system，etc，can the potential of employees be fully realized to achieve the development of human resources.

Key words “the Belt and Road” initiative; human resources; development path

(责任编辑：练秀明)

?1994-2018 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net