

浙江县域产业结构升级的实现机制研究

汪 靓

(浙江工商大学经济学院,浙江杭州 310035)

摘 要:浙江经济的高速发展经常被归结为民营化所带来的动力,而浙江的民营企业多半集中于各个县域之中,随着经济大环境的改变,县域经济也出现了必须加速发展的问题,这就需要对县域经济体内的产业结构作重新调整,整体提升结构层次。本文从县域经济内部产业结构方面入手,提出切实实现升级的各种措施。

关键词:县域经济;产业结构升级;实现机制

所谓县域经济,通常是指以县级行政区域为地理空间,以市场为导向,以县级政权为调控主体,具有地域特色、功能完备的区域经济。县域经济处于省域经济的基础层面,因此县域产业结构升级可以推动一省的产业结构升级,一省的产业结构升级则在相当程度上依赖于县域产业结构升级。长期以来,浙江尚未有效实现产业结构升级,重要原因之一就是县域经济在多重制约下,没有完善产业结构升级的实现机制。

一、县域产业结构升级的制约因素

应当说各县政府产业升级的冲动是非常强烈的,其效果不甚明显,原因在于主客观方面存在着种种制约:

首先,滞后观念制约。尽管浙江许多县域经济已经通过自身努力,在一些特色行业做出了成绩,对经济增长发挥了作用,但历史遗留的观念落后现象还时有发生。不少企业主和个体工商户的思想保守,眼光不够长远,往往只看到眼前的既得利益,采取急功近利甚至是杀鸡取卵的方式,在生产上,采取短、平、快的策略,注重短期内产生的经济效益,不少经营者甚至还依靠制假、仿冒来赚取收益。

其次,人才、技术制约。2004年,全省拥有的人才资源(具有中专以上学历或有初级及以上专业技术职务职称的人员)从2000年的188万人增加到307万人,这与全国总量相比较,体现不出在人才结构上的任何优势。各行业之间分布极不平衡,专业人才比例位居前三位的分别是教育业、社会福利业和制造业,而对地区经济增长贡献很大的信息业、科学研究技术服务行业及传统的农林牧渔业都排在末尾,没有任何的人才竞争优势。技术投入也远远赶不上经济发展的要求,从1986年到2004年底,浙江县级以上政府部门属研究与开发机构数从153家下降到104家,科学家、工程师数量也从6667人下降到4056人,将近20年间,政府对科学技术的行政拨款强度上升不明显,从1986年的0.8877亿元到2004年的7.0254亿元。

最后,资金制约。企业贷款难,银行难贷款的问题突出,各类企业发展缺乏必要的资金支持和信贷保证。据统计,2006年浙江省第一季度,企业流动资金紧张问题虽然得以缓解,但在被调查的企业中,仍然有44.1%的企业感到资金情况“一般”,19.8%的企业感到流动资金“紧张”。造成资金使用困难的一个很大的原因是资金使用效率不高,没有充分合理地将所贷到的资金投入生产、建设中去以促进产业结构的升级。

【作者简介】汪靓(1982-),浙江杭州人,浙江工商大学经济学院产业经济学专业硕士研究生;研究方向:区域经济和民营经济。

二、县域产业结构升级的实现机制

产业升级是一种特殊的发展途径，其特殊之处，就在于具有相当大的“地域性”。各县产业升级既具有个性，又具有共性。在市场经济条件下，作为产业升级主力军的企业，投入必须要寻求回报，其高风险必须与高收益相对称。因此，对各县域经济体的管理，要有相应的作用机制，以有效促进产业升级。县域产业结构升级的实现应当包含五大机制：

第一是竞争机制。竞争机制是市场经济成为一种高效率资源配置方式的潜在性条件。经济主体为了实现其价值，获得超额利润，必然迫使其不断改善经营管理，增加企业活力，重视技术创新，降低生产成本，提高生产效率，扩大生产规模，拓展生产领域，从而推动产业结构的不断优化。当然也要看到竞争不当（也就是竞争缺陷），表现最为突出的就是竞争所诱发的机会主义行为，竞争的失败者为了重新赢得成功，总是具有一种试图采用非正当的、超经济的手段进行竞争的倾向，使得原本公正的制度化的竞争规则难以获得公正的竞争结果，最终会造成社会秩序的混乱。

第二是激励机制。激励从作用的角度上可分为正激励和负激励，正向激励是一种通过强化积极意义的动机而进行的激励；负向激励是通过采取措施抑制或改变某种动机。负向激励也是一种激励，是通过影响人们的动机来影响行为，使人们从想做某种事变为不想做某种事。在促进产业升级的道路上，正反两种激励都能发挥很大的作用，同时两种机制也可以相互补充。激励机制往往包含政府激励机制和市场激励机制两个层次，首先讲的是政府方面。政府通过正确评价与正向激励，鼓励企业做大做强，给予税收和产品研发上的支持和优惠，对企业新产品的开发给予产权保护；而企业又会通过收入的激励调动员工尤其是技术人员的积极性，将产品升级换代更新。从另一个角度看，政府和企业管理层也都会通过罚款，惩罚来纠正各自管理权限内经济主体的错误行为。

第三是人才机制。人才机制包括很多方面的内容，主要是人才的引进机制、培养机制和激励机制。普通人通过学习各种生产技能和专业知识逐渐成为本领域的人才，然后在从事实际工作的过程中又将本身所具备的潜能发挥出来，投入到实际生产和研究制造中去，这个过程中生产技术就能够逐渐通过人才智慧的转换，形成新一代的产品和更高的企业利润，从而最终达到产品的更新和产业的升级。很多人都知道产业升级会拉动人才需求向更高层次发展，但是同时有一点被大多数人所忽视，那就是企业的用人观念稍作改良也会使企业的生产能力迅速提升，同样可以带动当地经济结构的升级换代。

第四是服务机制。服务经济时代不仅是产业形态的改变，更是服务观念的全面改变（所有产业包括制造业的经营战略，包括政府的职能都要以顾客为中心、以服务为导向），必然呼唤高品位的服务文化，服务文化的构建必将促进企业乃至整个社会的健康发展。政府宏观管理的主要内容之一，就是应该为企业的发展创新提供相应的服务，努力向大企业、大政府转变。在当今风云变幻莫测的科技时代，对于科技创新前信息资料的搜集相比，知识和技术的缺乏更可怕，因此，要加强对企业的宏观指导和建立服务机制。

第五是协同和援助机制。协同和援助机制就是企业与企业之间、企业与科研机构之间的协同和耦合，企业之间在竞争的同时共同合作研究开发，形成系统集成创新模式。企业和大学间的合作，将地区经济和企业作为大学课题和科研工作的试验基地，将大学的研究作为县域产业升级的技术支持，促进大学和企业间的交流与合作。

三、建立县域经济产业结构升级实现机制的建议

在总的思路，主要是要转变观念，创新思路，建立学习机制以实现知识外溢效应。建立县域经济产业结构升级机制必须做好以下工作：

一是要完善竞争性市场结构。有竞争才会出成绩，这就要求我们进一步打破垄断，放开市场准入，完善竞争性市场结构，优化全社会科技资源配置，有效地堵住非竞争手段获利的途径。实践证明，把竞争机制引入基础行业，是十分有效的，这种在市场经济条件下的各种竞争性开发，既可以形成良好的竞争环境，也有助于尽快寻找到创新的捷径，从而提高创新的效率。

二是要加大结构调整力度，优化产业结构。现在浙江各县已经有一些关系到国计民生和科技竞争的大型骨干企业，在激烈的市场竞争中站稳了脚跟，成为一个地区国民经济的支柱，要发挥出他们的优势来。在结构调整的同时，要加大企业改革的步伐，推进企业的联合、兼并和重组，用市场机制解决历史遗留问题，尽快实现初步建立相对完善的合作竞争性市场机制的目标。在浙江省政府的政策指引下，已经取得了一定成效，比如国有企业的下岗、并轨，建立社会保障体系，都是我们企业向市场竞争机制转变的表现。

三是要制定公平的激励制度。激励制度首先体现公平的原则，要在广泛征求员工意见的基础上出台一套大多数人认可的制度，并且把这个制度公布出来，在激励中严格按制度执行并长期坚持；其次要与考核制度结合起来，激发员工的竞争意识，使这种外部推动力转化成自我努力工作的动力，充分发挥人的潜能；最后是在制定制度时要体现科学性，也就是做到工作细化，企业必须系统地分析、搜集与激励有关的信息，全面了解员工的需求和工作质量的好坏，不断地根据情况的改变制定出相应的政策。

四是要建立吸引人才的环境。要以科学人才观为指导，把促进发展作为人才工作的根本出发点，为经济社会发展提供人才保障。引导人才向重点产业和重点地区集聚，提高人才流动、开发的效益。根据县域经济产业结构调整的需要，培养和引进相应的科技人才。

五是要构建新型政企关系，加大政府对企业的服务范围和力度，沟通企业之间、企业与大学之间的合作互助关系，形成协同和援助机制。

参考文献：

- [1] 江世银. 区域产业结构调整与主导产业选择研究[M]. 上海：上海人民出版社，2003.
- [2] 谢立新. 区域产业竞争力[M]. 北京：社会科学文献出版社，2004.
- [3] 杨荫凯. 中国县域经济发展论——县域经济发展的思路与出路[M]. 北京：中国财政经济出版社，2005.
- [4] 王青云. 县域经济发展的理论与实践[M]. 北京：商务印书馆，2006.
- [5] 陈秀山. 中国区域经济问题研究[M]. 北京：商务印书馆，2005.
- [6] 王长远. 县域经济发展战略[M]. 北京：中国经济出版社，1993.

（责任编辑：陆军香、闰渺、裴中华）