



人力资源能力区域异质性研究

A STUDY ON REGIONAL HETEROGENEITY IN
HUMAN RESOURCES CAPACITY

周文斌 / 著



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

人力资源能力 区域异质性研究

——基于温州、西安的比较

**A Study on Regional Heterogeneity
in Human Resources Capacity**

——Based on a Comparison between Wenzhou Xi'an

周文斌 著



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

北京

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源能力区域异质性研究：基于温州、西安的比较 / 周文斌著. —北京：中国经济出版社，2007. 10

ISBN 978 - 7 - 5017 - 8183 - 6

I. 人… II. 周… III. 劳动力资源—资源管理—对比研究—温州市、西安市 IV. F249. 27

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 138277 号

出版发行：中国经济出版社（100037·北京市西城区百万庄北街3号）

网 址：www.economyph.com

责任编辑：李晓岚（电话：010-68353496）

责任印制：石星岳

封面设计：白长江

经 销：各地新华书店

承 印：北京东光印刷厂

开 本：880×1230 毫米 1/32 印张：10.625 字数：250 千字

印 数：3000 册

版 次：2007 年 10 月第 1 版 印次：2007 年 10 月第 1 次印刷

书 号：ISBN 978 - 7 - 5017 - 8183 - 6/F·7181 定价：26.00 元

版权所有 盗版必究 举报电话：68359418 68319282

服务热线：68344225 68369586 68346406 68309176

此为试读, 需要完整PDF请访问：www.ertongbook.com

内容提要

本研究的核心观点是，人力资源能力在不同的区域之间具有整体的异质性。这一假设性的判断，经过理论分析和案例实证，是可以成立的。

研究的缘起是，人力资源研究者不太重视中观的区域视角，区域经济研究领域对“人”的因素也重视不够。而现实经济中，一般的人力理论在解释区域发展差异时，遭遇到了困难。典型的如西安和温州，从传统的人力资源指标上看，前者都优于后者，但实际的区域经济总量、活力等方面后者都优于前者。经济发展与人力资源状况之间未显现出应有的正相关关系。本研究也就是以这两个典型地区的案例为依托展开的。

研究表明，一个区域的人力资源在行为方式、思维方式上表现出诸多同质性特征，而在整体上与别的区域表现出明显的异质性特征，特别是在比较典型的区域之间。这是以前人力资源管理和区域经济研究都较少关注的视角。

较为具体的是，人力资源的能力素质对个体创业、区域发展的影响，不仅与受教育程度等传统的要素正相关，更与思维方式、行为方式高度相关。案例中两地除了在整个创业欲望、价值取向、传统路径依赖和行业选择方面不同外，温州人不去刻意追求“知而后行、学而后行”的行为与思维习惯、在“干

人力资源能力区域异质性研究

中学”的品质、不屈不挠的自我挫折管理这三种人力资源能力要素，对于创业成功和企业经营管理有积极的直接的正向影响。而这三者在士农文化倾向明显强于工商文化的西安地区有显著的差异表现。

这一论题及其带有探讨性的结论，提出了超越单个经济组织、单个人，把区域人力资源作为整体对象的中观人力资源研究新视角，也是对区域经济研究新路径的探讨；提出了“因地制宜”的管理理念，特别是采取与地区整体人力资源特征相适合的开发与管理方法；对于像西安这样科教文化十分发达的大都市如何加长人力资源能力中的“短板”要素，进而增强区域经济发展的内在动力和持久活力，有一定的应用性意义；对于中国其他地区特别是北方地区、中西部地区的人力资源能力建设有一定的提示性意义。

关键词：人力资源 区域人力资源 同质性 异质性 整体异质性 能力建设 区域发展

The core viewpoint of this study is that there exists Heterogeneity in human resources in different regions. This postulated conclusion generally holds water based on theoretical analyses and case studies.

The cause for this study is that common human resources theories have difficulty in explaining interregional developmental difference. Taking Xián and Wenzhou as an example, the former is superior to the latter in traditional human resources indexes, but the reality is that the latter is superior to the former in regional development, without demonstrating direct proportion of economic development to the status of human resources. The discussion of this study is based on these two typical regions.

The study indicates that the human resources of one region show many homogeneous features in terms of way of conduct and way of thinking, but on the whole show Heterogeneous features compared with those of other regions. This phenomenon received little attention in the study of human resources management and regional economics.

A more specific issue is that the influence of the quality of human resources on the setting up of venturous enterprises and on regional development is in direct proportion to traditional elements such as the education one receives, and what is more, to way of conduct and way of thinking. In particular, the following three factors are in direct proportion: the behavioral habit of sedulously demanding “ac-

tion after acquiring knowledge” and “action after learning” , the quality of “learning while doing” and the attitude to setbacks, and the capacity to manage one’s own setbacks. These three factors have strikingly distinct Heterogeneous performances both in Wenzhou, which has a mercantile culture, and in Xi’an, which attaches great importance to knowledge and agriculture.

This tentative conclusion is of suggestive significance to regional human resources management, especially to adopting region – based incentive measures. It can be of some use in answering the question: how can scientifically and culturally developed metropolises such as Xi’an make up for their deficiencies and enhance their sustainable vitality in regional economic development.

Key Words: Human resources; Human resources in a special region; Homogeneity of human resource; Heterogeneity of human resource; Regional overall heterogeneity; Capacity Building; Regional development

引 言

从总体上说，这是一项中观的人力资源研究，也是人力资源与区域经济的交叉研究。这个视角从事人力资源管理和区域经济研究的学者都较少关注^①，因而带有一定的探索性。

一、选取本论题的缘起

提出这个论题是从现实观察中来的，是从实践中来的，首先是一种直觉，是一个假设，这是研究的动因和基础；也是从

^① 比较有代表性的，比如联合国曾有一个关于我国西部的研究项目，就是以科研人员数量占区域总人口的比重来判断区域发展程度。不用多论证，可以肯定这个指标是偏颇的，是忽视了其他重要条件的，因而不符合发展实际的。中国人民大学应用统计科学研究中心的一项利用第五次全国人口普查资料进行研究的国家重点课题——“中国地区国民素质竞争力研究”，也是从人口特征、劳动力特征、就业状况、规模经营、生活质量五个方面分析国民素质，前两项涉及区域人力资源的指标，全部用的是学历指标。见赵彦云、刘畅、薛薇：“中国地区国民素质竞争力评价”，《经济理论与经济管理》2003年第8期。

对有关理论的困惑中来的。研究这个问题是我久存于心的念头。^①

受教育水平一直是衡量人力资源能力的一个最重要、也是最容易统计的指标，但是某些典型区域出现了“正规高学历水平悖论”——受过正规教育、高学历水平人数众多、比例较大的地区发展得并不快；反过来受过正规教育、高学历水平人数不是很多、比例不大的地区发展得非常活跃。有些地区因自然条件很好，农耕文明起步早，经济发展水平一直较高，但到了市场经济时代却发展落后了；反而一些自然条件较差、人口与耕地矛盾比较突出的地区却迅速发展起来了——实际上是“自然条件优越悖论”。有人把这种“自然条件优越悖论”现象称为“富饶的贫困，贫乏的富裕”。也许区域发展也有生命周期？企业和区域发展是不是都存在向不同方向累进的马太效应？难道像世界文明的发展转换一样？

当我在学习和研究区域经济发展时，发现很少有学者从人力资源能力差异的角度来研究区域发展的差异和动力；当我在学习和研究人力资源开发与管理问题时，发现很少有学者去研究区域性的人力资源问题——他们更多从单个经济组织的角度去研究比较微观的企业人力资源开发和管理，或者从比较宏观的全国角度来研究人才、劳动力等问题。更为值得思考的是，在解释区域经济发展时，传统的衡量人力资源能力高低大小强弱的常用指标——受正规教育的年限——多体现为学历水平遭

^① 1931年高尔基在回答列宁格勒作家出版社1930年向许多著名作家寄去的调查表“我怎样写作”时，说：“推动我写作的是‘经验过于饱和’”。我觉得经验、直觉对于我的这项研究也有很大的推动作用。

遇到了困惑和质疑。国内最为典型的如西安和温州，如果按照这一可统计的人力资源指标看，西安大大高于温州，但区域经济水平西安却不及温州，特别是远不如温州活跃。对此，经济学者们也作过一些解释。

但我时常在思考，既然人与人之间是有差异的，那么作为整体的区域性人力资源之间也应该是有所不同的——在区域间具有整体的异质性，两地的人力资源特征具有明显的区域性特点，这可能是区域发展不平衡的一个重要因素。那么能不能从理论上加以研究，并对区域发展作用明显的积极的人力资源要素进行发现、分解，并给予比较规范的学术概括，给别的区域以借鉴，使其在更大范围内起作用呢？同时，人力资源管理如果能够更加重视中观的区域人力资源角度，也是人力资源管理领域的重要拓展，对区域性人力资源的开发和管理、人力资本投资的途径和方式也会有新的启示。当然如前所说，在没有比较科学、系统地专门研究之前，这种认识只能是直觉，是一个假设。

二、研究的方法和资料来源

本研究运用从归纳个别再演绎推理到一般的研究方法，案例依托的方法，定性研究的方法。

本研究运用案例进行比较和实证分析。案例既是研究的依托，使理论不至于空洞，同时也是理论的一种实证和检验，使理论更能成立并具有实践性。当然本书力图进行深度案例研究（Adopt in - depth case study）——这种方法在西方比较习惯

使用，我国学术界使用得也越来越多。对所选案例的剖析采用以果推因、从末端上溯到源头找原因的思路。

本书主要采用定性论述的方法。人类思想史上许许多多重要的成果都是采用论述的方法，比较典型的如德国学者马克斯·韦伯在研究新教伦理与资本主义精神时，就主要是采取论证的方式（参见马克斯·韦伯著，于晓、陈维纲等译：《新教伦理与资本主义精神》，三联书店1987年12月第1版）。人力资源异质性的问题，不论是个体的，还是本项研究假设的区域整体性的，用定量的方法既难以证实，也难以证伪。难以确定贴切的量化指标，勉强选定了，也难以找到数据。即使数据找到了，还有个是否可比的问题，比如脾气、EQ（情商）等人力资源的内在组成要素，只可以感知，难以测量。

一个命题或假设，要通过论述证明其成立，可以使用证实的方法，也可以使用证伪的方法。本项研究对这两种方法都有不同程度的使用。关于“证实原则”，（德语 das Verifikationsprinzip），逻辑实证主义的基本学说，1932年由施利克提出。这一学说认为，一个命题有无意义，是否科学，取决于能否被证实。如果一个命题能用逻辑分析的方法来加以证明，那么它就具有逻辑意义；如果一个命题能用经验观察的方法加以证实，那么它就具有经验意义；如果既不能用逻辑分析的方法来加以证明，又不能用经验观察的方法加以证实，那么它就是无意义的命题，必须加以拒斥。逻辑实证主义认为科学的理论是由有意义的命题组成的，形而上学的理论是由无意义的命题组成的。

关于“证伪原则”（德语 das Falsifikationsprinzip），批判理性主义的基本学说。1934年由英籍奥地利哲学家波普尔（Karl Popper）在《科学探索的逻辑》一书中针对“证实原则”而提

出的。主张科学的理论或命题不可能被经验证实，而只能被经验证伪，可被证伪的理论或命题才是科学的，否则是非科学的。所谓“证伪”，即“用任何想象得到的事件来反驳掉”。证伪的方法是“猜测与反驳法”，也称“试探——排错法”。按照波普尔的意见，非科学包括逻辑、数学以及他称之“伪科学”的形而上学体系、心理分析学说、宗教、神话、占星术、骨相学、马克思主义的历史理论等。他强调证伪性是区别科学与非科学的划界标准，而不是意义标准或真理性标准。

本项研究在做实地观察调查时，运用了国外常用的行为事件访谈（Behavioral Event Interview）的方法，也就是，让被访谈者给出行为性事例，包括最成功的和最不成功的。

本项研究不以定量研究为主，但对两地的有些可比较项目采取了定量的方法。通过对原始指标进行标准化处理得出一些可比的指标等，以增强精确性。

本项研究的资料来源主要有两个，一个是分别向西安市统计局和温州市统计局购买的，特别是第五次人口普查资料。有关方面不希望外人知道未公开的资料，特别是中国社科院这样的研究单位，有些数据买来交易成本很高。第二个是实际调查得来的，但由于有些单位的戒备心理，加上经费和时间的限制，使用了部分间接的数据——但也是别人亲自调查得来的。这些后文中有具体注释。

三、研究的理论和实践意义

西方学者也曾将人力资源研究划分为宏观和微观两个分

支，但宏、微两支基本上互不交融，中观研究更少。研究区域经济的人，多是从地理区位，从环境结构来研究问题，连波特这样的学者也是如此。他们只是把人力资源作为一个重要的要素来关注，并且假定人力资源是既定的，在一定时期也是不可改变的。制度经济学往往对人力资源问题视而不见，因为制度的力量太大了，人的力量尤其是单个人的力量太小了。管理学界往往只从一个限定的组织内来研究微观的人力资源问题，而且主要是放在企业管理的框架下。

本项研究是从中观层次来讨论人力资源问题的，并且意在把人力资源管理的研究和区域经济的研究结合起来，试图有所发现。如果说有些创新意义的话，我个人认为有以下三点：

一是从中观的层次来研究人力资源管理的特点。目前的人力资源管理研究，第一主要是在一个微观企业组织内部；第二是在国家宏观层次，这个层次来研究人力资源问题，其实更多地是在人才领域和劳动力就业两个方面。从中观层次来研究问题，在人力资源管理领域有拓展研究领域的创新意义，对区域发展的深层次差异和发展动力问题也有启发意义。

二是认为人力资源本身存在异质性问题，而且不仅表现在个体之间，在两个明显不同的区域之间，存在整体的异质性——这是本项研究的一个大胆假设。通过实证和理论分析，最后的结论表明假设基本是成立的。

三是有些研究结论有探讨性意义，特别是通过两个典型案例地区的对比表明，创业成功与否，与人力资源的学历（主要指标是在学校受教育年限，不是知识，更不是能力）没有直接的正向关系，而与思维方式、行为方式特别是能否在“干中学”和遇到挫折后的态度、自我挫折管理有直接的正向关系。

这一探讨性的结论与传统所说的人力资源要素中特别重视教育在创业和经营成功中的重要作用有所不一致。

从理论应用于实践的角度来看，本研究提醒从事区域经济研究或实践的人，要更加重视人力资源的视角；对从事人力资源管理研究或实践的人来说，要更加重视人力资源整体异质性的问题，并针对不同区域（可能还可以推广到不同国度、地区）人力资源的异质性特征因而要采取不同的激励、管理方法，以及如何把握人力资源开发的方向、人力资本的形成途径，等等——也就是说，这些认识对管理实践具有较强的应用性，使管理者面对不同的管理对象，不仅仅是凭借直觉和感性来把握差异，而有一定的管理理论的理性支撑。

区域间从整体上看，显著不同的思维方式和行为方式——表现出区域间不同的竞争力、不同的推动经济发展的文化力、不同的软实力。那么，启发人们思考，对思维方式和行为方式可不可以进行管理。

四、本书中人力资源与人力资本的使用说明

人力资源和人力资本这两个概念，进入我国学术界时间不算很长，学者们对它们的理解和认识还不尽一致。两个概念，相差一字，联系紧密，又有所不同。

《中国大百科全书·经济学》第2卷第540页，词条的作者赵履宽认为“人力资源”就是“劳动力资源”。其中较高质量的部分是人才资源。也有人认为，广义的人力资源指社会总

人口^①，狭义的指处于劳动年龄的人口（而不是全部具有劳动能力的人口）。赵履宽同时还认为，劳动力资源（人力资源）的总量 = 数量 × 平均质量。他认为人力资源质量包括体质和智能两方面。智能包括智力、知识、技能 3 方面。技能是合理化、规范化、熟练化的动作能力。影响人力资源质量的有四方面因素：遗传、营养、教育、自我努力程度^②。但他没有给出平均质量如何度量。

也有人认为，人力资源质量应从体质、劳动技能、职业道德 3 方面度量。体质包括身体素质、营养状况、抗病免疫能力；劳动技能指由一定的智力素质和受教育程度决定的劳动能力等；职业道德的内涵比较宽泛，包括劳动态度，劳动的积极性、创造性、主动性等。

1890 年马歇尔在《经济学原理》中提出生产四要素说，除劳动、土地、资本外，还有资本家的“管理才能”。今天看来，管理才能就是一种异质型人力资本。马歇尔和此前的亚当·斯密都认为，在所有投资中，对人本身的投资最有价值。但他并没有明确提出人力资本的概念。

1935 年美经济学家 J. R. 沃尔森在其《人力资本观》中首先提出了“人力资本”的概念，试图论证教育支出符合一般投资的原则。人力资本是对人的能力，包括体力和智力，过去投资的现行价值，也就是为提高人的能力而进行的投资所形成的一种资本。体现在劳动者身上的知识、技能、体力等方面的资

^① 张跃庆、张念宏主编：《经济大辞海》第 1028 页，海洋出版社 1992 年版。

^② 《中国大百科全书·经济学 2》第 540 页 e 位置。

本是人力资本。

宋承先在《中国大百科全书·经济学1》的词条中指出，弗里德曼认为，人力资本是5种资本形态之一，其它是货币、债券、股票等3种金融资产，汽车、房屋和其他真实货币，人力资本列为第五。一个人具有的赚得收入的能力，就是人力资本。弗里德曼根据财富（或资产）的价值取决于收入流量的资本化这一原理，提出“恒久性收入”的概念来代表包括人力资本和非人力财富在长时期内平均赚得的收入。^①

看来人力资本是与物质资本相对的资本形式，可以被用来提供未来的收入，教育则是形成人力资本的最重要途径。

有一种观点认为，一个国家（或地区）的人力资本总量 = 人口数 × 平均受教育年限；一个国家（或地区）的人力资源总量 = 劳动力数（包括适龄和超龄） × 劳动生产率^②。我不知这一观点来源和根据。

在早期的经济理论中，实物资本被视为经济增长的关键因素。然而，20世纪60年代舒尔茨的著名演讲发表以来，越来越多的经济学家逐步认识到人的因素之于经济发展的重要作用，有些经济学家甚至将其视为经济发展的决定性因素。也就是说，不论是微观、中观、宏观的研究，不论是经济学还是管理学，都要研究人的要素。

在我看来，本项研究主要使用人力资源的概念，但同时也

^① 《中国大百科全书·经济学1》第170页f位置，411页a位置。中国大百科全书出版社1988年8月第1版。

^② “什么是人力资本和人力资源”，《瞭望新闻周刊》2001年6月4日第23期。

把人力资本和人力资源两个概念结合起来。我认为，人力资源与物质资源相对应，是未经开发的原生态的资源。经过开发、投资，主要是使人受教育的途径，变成人力资本。值得提出的是，人力资本具有可投资性、可增值性，但一定依附在劳动者身上，归根结底还是要重视“人”。正如列宁指出的，“全人类的首要的生产力就是工人，劳动者”^①。人力资本与物质资本相对应，是资本的一种形态，涉及劳动者数量、受教育水平、健康状况、工作经验等诸方面，是经济增长中的一个重要因素。当强调人力是一种资源形态的时候，我们更倾向于用人力资源的概念（Human Resource）；当进入经济活动中，其内涵表现为知识、技能、体力（健康状况）等价值的总和，人力作为一种经济要素出现的时候，我们更倾向于使用人力资本（Human Capital）的概念。

学术界有人认为，人力资本是经济学概念，人力资源是管理学概念。我认为这种分属有一定的道理，两个概念肯定是有区别的，不少情况下，不能混用；但当指向“人的素质”、“人的能力”这一义项的时候，两者很难做出清晰的界定；也就是说，经济学和管理学上，这两个概念有时可以替代使用，而不影响本质意义的表达。本项研究在有些地方使用这两个概念时，并未做出明确的分野。

^① 《列宁选集》第3卷，人民出版社1972年版第843页。