

劳动经济研究丛书

LAODONG JINGJI YANJIU CONGSHU

主编 罗润东

# 人力资本与区域经济增长

RENLIZIBEN YU QUYUJINGJI ZENGZHANG

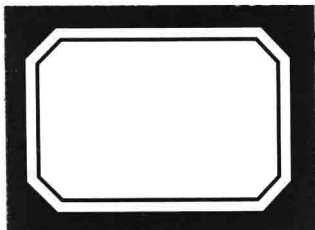
刘 冰 著

LAODONG JINGJI YANJIU CONGSHU

RENLIZIBEN YU QUYUJINGJI ZENGZHANG



经济科学出版社  
Economic Science Press



丛书

# 人力资本与区域 经济增长

刘冰著

经济科学出版社

## 图书在版编目 (CIP) 数据

人力资本与区域经济增长/刘冰著. —北京:  
经济科学出版社, 2012. 6

(劳动经济研究丛书)

I. ①人… II. ①刘… III. ①人力资本—关系—区域  
经济—经济增长—研究—中国 IV. ①F249.21②F127

ISBN 978 - 7 - 5141 - 1914 - 5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 096200 号

责任编辑: 柳 敏 宋 涛

责任校对: 刘欣欣

版式设计: 代小卫

责任印制: 邱 天

## 人力资本与区域经济增长

刘 冰 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 88191217 发行部电话: 88191537

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

北京京鲁创业科贸有限公司印装

710 × 1000 16 开 12 印张 200000 字

2012 年 6 月第 1 版 2012 年 6 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 1914 - 5 定价: 22.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 88191502)

(版权所有 翻印必究)

# 总序

劳动经济学作为一门新兴的交叉学科，被系统引入国内时间较短，近年来在中国经济发展的大背景下日益引起重视。针对这一背景，我校将其视为学科发展的新契机，于2010年成立了“山东大学劳动经济与人力资源研究中心”，并已将劳动经济学列入重点学科建设规划（第四批）。通过引进与培养等方式，逐渐形成具有一定规模的劳动经济学师资队伍和科研力量，凝练成了以劳动经济理论研究为基础的三个比较稳定的研究方向，即劳动就业与劳动关系、人力资本与收入分配、城市化与区域发展。这些研究方向均由有一定影响的学科带头人及团队骨干教师组成。研究团队围绕这些研究方向承担了多项国家级研究项目，发表了一批较高质量学术成果。此次推出的这套丛书，正是他们辛勤劳动的结晶，也是我们重点学科建设的阶段性成果。从一定程度上说，本套丛书所涵盖的劳动经济及其相关问题研究基本涉及了当代中国劳动经济学研究的主要方面。

杨新铭博士测算了中国居民收入差距与劳动力结构（人力资本差距）状况，并以此为基础，以技术进步为切入点，构建了二元经济理论模型，系统分析了劳动力结构转换对收入差距形成及其变动的的影响。结果表明人力资本的增加在不改变劳动力结构的初始阶段会扩大收入差距，而后随着人力资本继续增加，在引起劳动力结构发生显著变化后才会缩小收入差距。收入差距对人力资本的影响具有两重性，适当的收入差距是激励人力资本投资的必要条件，但如果收入差距过大，在信贷约束

下居民反而会减少人力资本投资，从而抑制人力资本的增长。不仅如此，不同类型的技术进步对于收入差距与人力资本投资作用也不相同。其中，劳动密集型的低技能以及中等技能偏向型技术进步会缩小收入差距抑制人力资本投资，而高技能偏向型的技术进步则会扩大收入差距刺激人力资本投资。运用分省面板数据对农村内部、城乡之间以及加总的居民收入差距与劳动力结构之间相互关系进行的实证分析，验证了理论结论。

薛欣欣博士研究了国有部门与非国有部门工资差异问题。理论认为，在充分竞争的劳动力市场上，同质的劳动必定得到相同的报酬，也即“同工同酬”。但是，在现实经济中，劳动力在不同所有制、不同行业、不同地区、不同职业等都普遍存在着同工不同酬的现象。国有经济与非国有经济并存，尽管国有部门进行了多次工资制度改革，加强了工资与个人工作业绩的相关度，但两个部门的工资决定模式依然存在差别，从这个角度讲，中国的劳动力市场在所有制结构上存在市场分割。“同工不同酬”的因素对于工资差异的影响有多大，它在不同技能劳动力间又是如何分布的，哪些人群是非竞争性因素作用于劳动力市场的最大受益者？造成劳动力在部门间“同工不同酬”的深层机制是什么？这些都是值得思考的问题。该书正是基于对这些问题的思考展开研究，以探讨在经济全球化的背景下如何改善不同所有制和部门内的工资关系，从而合理有效地发挥部门间工资差异的激励和配置功能，在增进国有部门效率的同时实现劳动力的最优配置。

刘冰博士从人力资本的理论出发，探究地区间经济增长不平衡的主要原因，并分析这些原因是如何相互作用的。各地区初始人均人力资本存量 and 人均物质资本存量比例的不一致，导致了各地区经济增长速度的不一致，形成地区性收入差距；而收入差距的扩大又加剧了人力资本的流动，由低收入地区流向高收入地区，进一步促进了地区间收入差距的扩大，如此的相互作用形成了地区间的不平衡增长。如果完全按照市场的原则

来运作，必然会出现富裕地区越来越富、落后地区越来越穷的现象，形成一个两极分化的增长循环。该书以中国实际为例，从东、中、西部地区增长速度的差异和人力资本的跨区域流动，来分析中国的增长事实并得出经验性结论，从而找出解决地区间增长不平衡，以及引导资源、科学技术特别是人力资本从东部向中西部流动的人力资本配置制度创新途径。

王杰博士基于制度变迁视角，把劳动制度内生化的，用调查的微观数据系统地评价《劳动合同法》作为一项正式的制度变迁的收入分配效应。该书假定企业在《劳动合同法》实施中“机会主义”是有差异的。由于“机会主义”的差异，企业遵守《劳动合同法》的程度是不同的，“机会主义”轻微的企业劳动者能够获得《劳动合同法》规定的较多经济利益，而“机会主义”严重的企业的劳动者有可能仍然无法享受到《劳动合同法》实施带来的好处。此外，预期《劳动合同法》会提高劳动要素的价格，劳动要素价格的提高，会引起要素之间的替代，从而引起要素在不同行业和区域流动，而要素的流动会进一步影响不同行业 and 不同区域的要素市场和要素价格，最终影响行业和区域的工资决定机制和工资差异。该书进一步把预期的收入分配效应分为两大类，即《劳动合同法》的绝对收入分配效应和相对收入分配效应，并用调研的微观数据加以检验，检验的结果和预期是一致的。

徐萍博士以工资的构成及主要决定因素为核心，考察了中国国有企业工资制度的发展变化。该书论述了新中国成立后各个时期国有企业工资制度的内容及效果，总结了工资的结构以及制度运行上存在的问题。在此基础上分析了中国国有企业工资制度的发展特征，并将各个时期中国国有企业工资制度的性质与韩国大企业做了对比。研究发现，尽管计划经济体制下国有企业工资制度在实际运行过程中存在诸多论资排辈现象，但不能将其视为年功主义制度，从当时工资的构成、标准设定、工资升级体系的构建等制度设计上来看，国有企业的工资制度与日本

和韩国不同，一开始就具备了能力主义的特性，这种特性在二十世纪90年代得到进一步强化，并在进入2000年以后开始迅速向成果主义转化。该书分析了中国国有企业工资制度问题的成因，对今后国有企业工资制度的框架设计进行了探索。

金京玉博士对民国时期工业企业劳资关系进行了研究。近代中国工业以劳动密集型占多数，不同地域形成工人间的分层，工人处于多重人身依附之中，体现在雇佣劳动制度中存在包工制、包身工制、养成工、学徒等制度。这期间，工矿企业的劳资关系呈现出从人身依附到契约关系的变迁之中。1924年以前，劳资关系呈现明显的“资强劳弱”的特点，政府力量薄弱，劳资关系的变迁是工人为主体的自下而上的诱致性变迁；1924年后，工人作为国共两党合作政策下扶持的对象，工会组织、罢工一度达到高潮。1928年后至抗战前，国民党政府掌权，颁行一系列劳资关系的相法规，建立劳资关系协调机制，政府介入劳资关系，限制工会的权利，劳资关系呈现政府、资方、工人三方互动的格局。这一时期的劳资关系体现为自上而下的强制性制度变迁。帮会等中间组织对劳资各方产生重要影响，致使工人未能摆脱人身的依附，有时甚至超出契约为核心的劳资关系依附。

娄世艳博士对中国教育收益率影响因素进行了剖析，该研究采用实证分析的方法，在梳理我国教育收益率的研究成果和确定主要模型与变量的基础上，利用微观调查数据，采用计量软件进行最小二乘回归来估计我国私人 Mincer 教育收益率。该书不仅估计了平均教育收益率和不同教育阶段的收益率，还研究了教育收益率的城乡差异、性别差异和年龄差异，而且重点研究了影响我国教育收益率的因素及其传导机制，将这些因素分为直接影响因素和间接影响因素两个层次。在分析这些因素对教育收益率的影响过程中，寻求影响我国教育收益率的根本原因。通过研究教育收益率的决定过程，探明其形成机理，为我国制定如何提高教育收益率的相关政策提供参考，

以提高整个经济运行效率，最终实现经济与社会的平稳协调发展。

王一兵博士提出养老保险个人账户个性化改良的思路，即在养老保险个人账户赋予参保人一定的个性化选择权。基于问题导向原则，在生命周期投资组合理论框架内构建模型，结合中国养老保险个人账户的实际运行，利用动态规划计算和分析养老保险个人账户的个性化改良问题。该研究得到如下结论：（1）个性化改良增加了已参保人员的社会总福利。个性化改良使得大部分已参保人员的福利增加，极少部分已参保人员的福利减少。从卡尔多、希克斯的补偿原理标准来看，已参保人员的社会总福利是增加的。（2）个性化改良增加了未参保人员的社会总福利。个性化改良可以有效扩大养老保险覆盖面，使得许多原来被排斥在养老保险体系之外的未参保人员，如灵活就业人员、个体经营者、农民工等充分享受宪法所赋予的养老保障权，因此数量众多的未参保人员的福利是绝对增加了。（3）个性化改良增加了参保人员的非效用福利，个性化改良极为重要的一个贡献在于赋予了参保人自由选择的权利。

孔海燕博士考察了职业能力、职业生涯管理、职业承诺、职业满意度、职业成功的国际前沿理论和学术动态，在此基础上，建立了职业生涯管理理论模型，并从组织和个人两个方面检验了职业能力的影响因素和效果。结果表明，组织职业生涯管理、个人职业承诺对职业能力有显著正向影响。在两者之间，组织因素对职业能力的影晌要大于个人因素。职业能力不仅与职业成功有正相关关系，而且在职业生涯管理与职业成功之间起中介作用。此外，该研究运用深度访谈、因子分析、结构方程等多种方法建立数据，开发出适合中国国情的职业能力和组织职业生涯管理测量问卷，较详细探讨了提高职业能力、实现职业成功的途径，以及企业留住和发展人才的方法，为提高企业核心竞争力、提升个人职业能力提供理论依据和科学指导。

李元勋博士从胜任素质的概念入手，分析了职业经理人的



胜任素质，利用实证研究构建出我国中级职业经理人的胜任素质模型，探索分析了影响中级职业经理人选聘的各类因素：政治经济、社会文化等外部因素和企业战略、企业文化、企业生命周期、企业类型等内部因素，并提出相应对策。在分析各因素对中级职业经理人选聘的影响时，指出构建中级职业经理人市场是我国中级职业经理人选聘的核心。该书分别对我国中级职业经理人的内部选拔和外部招聘加以详细分析，包括内部选拔和外部招聘步骤、中级职业经理人内部选拔和外部招聘机制，尤其对选聘主体做了详细分析，并对中级职业经理人内部选拔和外部招聘机制中相关问题提出对策。该研究系统提出了我国中级职业经理人选聘机制，拓宽了职业经理人研究范围，有助于推动选聘方面的具体研究。

从以上十位青年博士的研究成果可以看出，我国的劳动经济及其相关问题研究正处在一个黄金时期，人口大国的背景和独特的转轨经济模式为劳动经济学理论研究提供了极有价值的素材。作为新兴交叉学科，劳动经济学有着较广阔的发展前景，近些年越发引起学界、政府等有关部门的关注，显示出巨大的理论需求。这正是我们在重点学科建设中推出本套丛书的着眼点所在。我们希望以此为劳动经济学研究者提供一套较为系统的研究成果，同时为国家相关部门宏观决策提供有价值参考依据。中国劳动力市场及其制度特质要求我们以极大的智慧和努力展开细致研究，这一系列成果的推出是我们团队做出的尝试之一，希望通过与各位读者的共同努力为我国劳动经济学理论研究的繁荣增砖添瓦。

山东大学劳动经济与人力资源研究中心 编委会

2011年10月

# 目 录

第一章 人力资本与经济增长的相关理论 .....	1
第一节 人力资本含义及相关概念 .....	1
第二节 经济增长与区域增长失衡 .....	5
第三节 人力资本与经济增长的互动模式 .....	10
第四节 人力资本各运动环节对经济增长的影响 .....	13
第二章 区域经济增长差距的历史与现状分析 .....	18
第一节 区域间经济增长的现实差距 .....	19
第二节 区域内经济增长的现实差距 .....	24
第三节 区域经济差距的人力资本因素分析 .....	36
第三章 人力资本流动与区域经济增长的实证分析 .....	43
第一节 人力资本流动的现状 & 特征 .....	44
第二节 人力资本流动对区域经济增长的影响 .....	55
第三节 人力资本流动的未来发展趋势及应对的政策建议 .....	85
第四章 人力资本积累与区域经济增长的数理分析 .....	96
第一节 人力资本积累现状分析 .....	96
第二节 中外人力资本积累状况比较分析 .....	106
第三节 经济增长与人力资本积累的相关性 .....	110

第五章 人力资本配置与区域经济增长的制度分析 .....	115
第一节 人力资本配置及其制度的一般分析 .....	115
第二节 我国人力资本配置中存在的问题 .....	120
第三节 我国人力资本市场化配置的制度障碍因素分析 .....	130
第四节 我国人力资本市场化配置的制度创新 .....	138
附录 .....	143
参考文献 .....	167
后记 .....	181

## 第一章

# 人力资本与经济增长的相关理论

人力资本作为发达国家长期经济增长的决定性因素及其在持续性经济增长中所发挥的重要作用，已经被许多事实所证明。日本经济在第二次世界大战以后的迅速腾飞，美国自 20 世纪 90 年代以来持续 110 多个月的“高增长、低通胀、低失业”等现象，依靠的就是以人力资本为依托的技术进步。因此可以看出，由于人力资本具有超越物质资本的巨大能量，势必成为未来长期性经济增长的主要推动力。阿罗在 1962 年提出了“干中学”模型，把从事生产的人获得的知识的过程内生于模型，推导出一个规模收益递增的生产函数；罗默建立了一个基本与实际情况相符的经济增长理论框架模型；卢卡斯将人力资本作为独立因素纳入经济增长模型，运用微观、个量的分析方法，将舒尔茨的人力资本和索洛的技术进步概念结合起来，具体化为“专业化的人力资本”，认为这是经济增长的原动力。这些理论后来被统称为“新经济增长理论”，为解释新的经济时代的经济增长源泉和根本动力问题，作出了重大的贡献，并对传统的经济增长理论、资本理论和分配理论等提出了新的挑战。

## 第一节 人力资本含义及相关概念

人力资本思想由来已久，从古典经济学家威廉·配第到古典政治经济学家亚当·斯密，再到新古典学派的经济学家们，都对人力资本思想进行过相关阐述。现代人力资本理论的正式形成是以 20 世纪 50~60 年代西奥多·W·舒尔茨提出的人力资本增长理论为标志的，之后，美国经济学家 E. 丹尼森和加里·S·贝克尔，从不同角度对舒尔茨的人力资本理论进行了论证与扩展，初步形成了现代人力资本理论体系，从此，

人力资本理论研究进入一个深化与完善阶段。

## □一、人力资本的理论及含义

在有关经济增长和增长失衡的理论文献中，经常可见人力资本因素的影响，那么有关人力资本的理论概念又是如何提出的呢？

第一次正式提出“人力资本”这个概念的是美国经济学家沃什。他于1935年出版了《人力资本观》一书，在该书中，他从个人教育费用和个人收益比较来计算教育的经济效益。但真正形成比较完善的人力资本理论是20世纪60年代，其代表人物主要是T. P. 舒尔茨、G. S. 贝克尔和K. J. 阿罗。舒尔茨被西方学术界誉为“人力资本之父”，贝克尔的代表作《人力资本》被西方学术界视为经济思想中人力资本投资革命的起点。尽管贝克尔不同于舒尔茨，而将其研究重点放在微观分析上，但舒尔茨和贝克尔的人力资本理论却显示出西方人力资本理论研究的共同特点，即以劳动力要素分析为中心，研究的主要内容在于阐述人力资本的概念、形成及其对经济发展的作用。阿罗在1962年发表的《干中学的经济含义》一文中提出了“干中学”的著名理论，则是对上述理论的补充。

舒尔茨认为，体现在人身上的技能和生产知识的存量，就是人力资本。他说：“我们之所以称这种资本为人力的，是由于它已经成为人的一部分，又因为它可以带来未来的满足或者收入，所以将其称为资本。”<sup>①</sup>他将人力资本投资的范围和内容概括为五个方面：

(1) 医疗和保健，包括影响一个人寿命、力量、耐力、精力等方面的所有费用、保健活动，既有数量要求又有质量要求，其结果必然是提高人力资源的质量。

(2) 在职人员训练，包括企业的旧式学徒制。在职人员训练支出是相当可观的，由此产生出一个重要的问题是，由谁来负担这笔费用？贝克尔曾就此提出过一个观点：在竞争的市场上，受雇者自己支付全部训练费用，最初可能使其净收入减少，随后则会使之大幅度增加。

(3) 学校教育，包括初等、中等和高等教育，而教育成本是指学习者直接用于教育的费用和学生上学期间所放弃的收入。

<sup>①</sup> 舒尔茨：《论人力资本投资》，北京经济学院出版社1992年版。

(4) 企业以外的组织为成年人举办的学习项目，包括农业中常见的技术推广项目。

(5) 个人和家庭为适应就业机会的变化而进行的迁移活动。

此外，阿罗（Arrow）还认为，知识会在实际生活中逐渐积累，劳动者可以不通过正规和非正规的学校教育，以不脱离工作而通过职业训练、学徒的方式，也可以积累工作经验，形成人力资本。

关于人力资本的本质和特征国内学者也进行了许多研究，其中丁栋虹（2003）认为人力资本具有七大属性：

(1) 它是人力投资的产物，没有投资，就无所谓人力资本。

(2) 人力资本具有增加投资者收益的可能性。

(3) 人力资本又具有收益风险性。

(4) 人力资本无法出售或转移。

(5) 人力资本的使用寿命小于、等于人的寿命。

(6) 人力资本的所有权与管理权无法分开。

(7) 人力资本的投资影响消费偏好。

他认为，前三种特性与物质资本相同，后四种与物质资本不同。<sup>①</sup>

现代人力资本理论表明，人力资本形成既有个体层面的内容，又有社会层面的内容。就教育来说，在个体层面上，个人受效用和利益最大化的驱使，选择教育，支出教育经费以求将来能找到更好的职业，获得更多的收入。这样，不接受教育与接受教育的人相比，个人所获得的终生收入和终生效用的折现值要大，因此选择教育是一个个体行为过程。在社会层面上，教育具有公共产品的性质，具有真正的外部性。教育不仅促进个人福利的提高，而且有助于社会福利的提高，有助于社会规范的制定、遵守和创新，有助于社会协调和科技进步以及社会网络的发展。

本书认为人力资本是指蕴涵于人自身的各种生产知识和技能的存量总和，它是体现在劳动者身上的以劳动数量和劳动质量表示的资金投入。它主要是通过教育、医疗卫生保健、培训和“边干边学”以及劳动力流动的投资形成的，而其中的教育投资是最重要的人力资本形成的途径。人力资本由一定的费用投资转化而来，没有费用的投入就不会获得。这种投资，在货币形态上可以表现为保健支出、教育支出、迁移费用支出等。简单地说，任何人的能力都不可能完全靠先天获得，要形

<sup>①</sup> 丁栋虹：《人力资本视角下的国有企业性质与改革研究》，载《财经研究》2003年第7期。

成、培养能力就必须接受教育，必须投入时间、财富。劳动者拥有的人力资本价值，可以通过生产劳动转移、交换，并实现价值的增值。另外，人力资本是一种无形的资本，人力资本具有时效性、收益递增性、累积性、无限的潜在创造性、能动性、个体差异性。而且通过人力资本投资也就是通过对人力资源一定的投入（货币、资本或实物），使人力资源质量及数量指标均有所改善，并且这种改善最终反映在劳动产出的增加。因此人力资本具有其他资本无可比拟的优势，是一切资本中最重要、最宝贵且最具能动性的资本。

## □二、人力资本流动及其意义

生产要素的跨部门、跨区域流动，是市场经济中的普遍现象，而作为生产要素之一的劳动力的流动，不仅是人力资源在地区间的转移，而且是人力资本在地区间的转移。人力资本是体现在人身上的劳动技能和生产知识存量，一个劳动力在掌握和完善其自身技能的过程中，不仅要付出时间和精力，还要付出直接和间接的经济成本。其直接经济成本可以看作是一种特殊形式的投资，即人力资本投资，这种投资可通过其未来工作取得附加收入来形成回报。国外的研究表明，人力资本投资是一种高回报的投资，个人薪金的高低与其所接受的教育程度密切相关。

人力资本的流动，对地区经济的发展具有重要影响。在国际上，发展中国家技术人员向发达国家的流动早已成为一个广受关注的问题，人们称之为“智力流失”（brain drain）。在我国，为了支援西部地区的经济发展和社会事业，曾经抽调大批文教、科技和其他专业技术人员“支边”，每年的高等院校毕业生分配也有面向西部地区的指令性分配指标，此外还通过多种形式为西部地区定向培养高级专业人员。这种“智力支边”对西部地区的社会 and 经济发展都产生了直接、重要的促进作用。但自 20 世纪 80 年代改革开放以来，有相当数量的专业技术人员自西部地区流向沿海地区，其中相当部分是原来由沿海迁往内地或边远地区的移民，从而引起过令人不安的“孔雀东南飞”现象。中部地区人才流失问题也很突出，从 2000~2007 年的情况来看，在文化结构上，东部地区迁入劳动力和迁出劳动力的文化程度构成呈两极分化的情况，迁入劳动力在低文化层次（小学及以下）和高文化层次（大专及以上）方面高于迁出劳动力，整体基本处于平衡；中部地区迁入劳动力中低文化层

次比重较大，而迁出劳动力则以高文化层次居多；西部地区与中部地区相反，迁入劳动力以中、高文化层次居多，而迁出劳动力以低文化层次为多。这种现象，一方面反映了东、西部地区在人口（文化程度）素质上的差距；另一方面也反映了地区间教育水平上的差异。从总量上看，由于向沿海地区迁移的劳动力数量明显多于向内地迁移的劳动力，因此在绝对量上，中、西部可能还是属于人力资本中度、轻度流失型的（见表1-1）。

表1-1 2000~2007年迁移劳动力文化程度构成 单位：%

文化程度	迁入东部	东部迁出	迁入中部	中部迁出	迁入西部	西部迁出
文盲	4.39	4.09	7.33	6.52	7.92	8.86
小学	23.22	22.60	24.50	23.42	24.67	27.37
初中	45.99	47.00	40.77	41.21	40.64	39.37
高中	13.52	14.10	14.57	14.39	12.50	11.60
中专	5.21	5.32	5.78	5.95	7.04	6.18
大专	3.17	3.02	3.72	4.04	3.41	3.07
本科及以上	4.50	3.87	3.33	4.47	3.82	3.55
加权平均	3.19	3.18	3.11	3.20	3.12	3.02

注：加权平均计算方法是，从“文盲”到“本科及以上”分别赋以权数1~7，将各自的比重作权数加权平均，结果大致反映平均的文化程度。

资料来源：2008年全国人口普查数据统计。

理论上讲，在市场经济条件下劳动力包括专业技术人员的自由流动是正常的，它保证了人才资源在合适的岗位上发挥最好的才干。相反，如果人才的流动受到种种限制，反而是一种不正常的现象了。中、西部地区目前面临的人才外流，原因是多方面的，既有专业技术人员不能充分发挥个人才干的问题，也有社会经济条件落后等方面的原因。从根本上说，这种“人才流失”的现象，一方面反映了计划经济体制在配置人才资源中的弊端及其引起的巨大人力资源浪费；另一方面也反映出在体制转轨时期尚未形成有效的人才配置新机制。

## 第二节 经济增长与区域增长失衡

改革开放以来，中国经济取得了巨大发展，国内生产总值（GDP）



的增长速度位居世界前列，人均收入也突飞猛进，人民生活水平得到巨大提高，这些都是经济长期增长带来的直接好处。同时我们也看到，在中国经济整体高速增长中，各地区的增长速度是极不平衡的，特别是东部地区和中西部地区省份之间，地区收入差距越来越大。按照传统的经济增长理论，落后地区的增长速度应该快于发达地区，经过一段时间的增长后，各地区应趋于同一个收入水平，这就是所谓的“收敛”（convergence，或称趋同效应）。但我国的实际情况是：东部地区各省份的经济增长速度很接近，都是高速增长，有收敛现象；中西部地区各省份的增长速度也很接近，可都是低速增长，也倾向于趋同。但在东部和中西部地区之间，却没有经济增长的收敛，学者们称之为“俱乐部收敛”。在这种情况下，研究经济增长的时候，探讨区域经济增长就具有了重要的理论和现实意义。

## □一、经济增长理论及其发展

长期经济增长是经济学中永不停歇的话题，也是世界上任何国家进行经济建设的主要目标。短期的经济波动虽然也能显著影响国民产出，但远比不上长期经济增长率提高1个百分点对人民福利增加的影响。美国的真实人均GDP以1985年的美元来换算，从1870年的2244美元上升到1990年的18258美元，增长了7.1倍多。这一真实人均GDP的增加对应于每年1.75%的增长率，使得美国拥有1990年世界最高水平的真实人均GDP。如果美国从1870年以来是以低于它实际增长速度1个百分点，即以每年0.75%的速度增长的话，则到1990年它的真实人均GDP将为5519美元，仅为1870年值的2.5倍及1990年值的30%。再假定美国真实人均GDP自1870年以来以每年高于实际值1个百分点即2.75%的速度增长，那么它1990年的真实人均GDP将达到60841美元，27倍于1870年值，也3.3倍于1990年的实际值。<sup>①</sup>长期增长率相差1个百分点的后果可见一斑。

对增长理论的研究和经济学的发展一样久远。古典经济学家如亚当·斯密（Adam Smith, 1776）、大卫·李嘉图（David Ricardo, 1817）、托马斯·马尔萨斯（Thomas Malthus, 1798），以及更晚的弗兰克·拉姆齐

<sup>①</sup> Barro, Robert J and Xavier: *Sala-i-Martin, Economic Growth* pl, 2.