



RISING  
DEVELOPMENT

# 中部崛起与人力资源开发

Central China Rising & Human Resource Development



南昌大学中国中部经济发展研究中心

Research Center of Central China Economic Development, Nanchang University

编著

北京出版社



# RISING DEVELOPMENT

## 中部崛起与人力资源开发

Central China Rising & Human Resource Development

By JIAN ZHANG, Graduate School of Management,  
Tsinghua University, Beijing, China

经济科学出版社



# RISING DEVELOPMENT

## 中部崛起与人力资源开发

Central China Rising & Human Resource Development



南昌大学中国中部经济发展研究中心

Research Center of Central China Economic Development, Nanchang University

编著

北京出版社

图书在版编目(CIP)数据

中部崛起与人力资源开发/南昌大学中国中部经济发展研究中心编著.  
—北京:北京出版社,2005  
(中国中部发展论丛)  
ISBN 7-200-05936-6

I. 中… II. 南… III. 劳动力资源—资源开发—研究—中国  
IV. F249.21

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 013555 号

中部崛起与人力资源开发  
ZHONGBU JUEQI YU RENLI ZIYUAN KAIFA  
南昌大学中国中部经济发展研究中心 编著

\*

北 京 出 版 社 出 版  
(北京北三环中路6号)

邮政编码:100011

网 址:www.bph.com.cn

北京出版社出版集团总发行

新 华 书 店 经 销

北京鑫霸印务有限公司印刷

\*

720×1010 16开本 16印张 244千字  
2005年2月第1版 2005年2月第1次印刷

ISBN 7-200-05936-6  
F·310 定价:30.00元

## **《中国中部发展论丛》编委会**

**主任：**周文斌 南昌大学校长、教授、博士、博士生导师

### **委员（以姓氏笔画顺序为序）：**

韦 伟 安徽省社科院院长、党组书记、教授、博士、博士生导师

甘筱青 南昌大学副校长、教授、博士、博士生导师、教育部科技委管理学部委员

史忠良 江西财经大学原校长、教授、博士生导师

刘三秋 南昌大学副校长、教授、博士、博士生导师

伍新木 武汉大学长江发展研究院执行副院长、教授、博士生导师

陈栋生 中国区域经济学会副会长、中国社科院工业经济所研究员、博士生导师、著名区域经济学家

杜厚文 中国国际经济学会副会长、教育部社科委员会委员、中国人民大学原副校长、教授、博士生导师

李泊溪 国务院发展研究中心发展战略与区域研究部原部长、高级研究员、著名经济学家和发展战略专家

邵 鸿 南昌大学副校长、教授、博士

周绍森 江西省人大常委、教科文卫委副主任、南昌大学中国中部经济发展研究中心主任、教授、博士生导师

柳思维 湖南商学院经济管理研究所所长、湖南省社会科学界联合会副主席、教授、博士生导师

程样国 南昌大学副校长、教授、江西省法学会副会长

覃成林 河南大学环境与规划学院副院长、教授、博士、博士生导师

### **策划·组织（以姓氏笔画顺序为序）：**

宋三平 南昌大学社科处副处长、教授

郭 航 南昌大学驻北京联络处主任、副教授

徐 戎 南昌大学“211办公室”主任、副教授

**本书主撰：**周绍森 **撰写：**朱文渊 胡德龙 陈运平



## 总 序

中国中部地区现在通常是指山西、安徽、江西、河南、湖北、湖南6个相邻省份。中部地区以其占全国10.7%土地,承载了占全国28.1%的人口,创造了占全国22.5%的经济总量。在中国的经济区位中,中部地处内陆腹地,起着承东启西、联南络北、吸引四面、辐射八方的重要战略性作用。人们形容中部就是中国的“腰”,“腰板”直,才能行得正、走得稳,中国经济才能健康协调发展。

但是,在中国经济市场化的过程中,中部地区却曾落入“中部塌陷”的被动境地。一方面,东部沿海地区已经借助改革开放的政策优势和国家非均衡发展战略,先行一步,完成了积累,基本进入健康发展的轨道,可以依靠自身的力量完成工业化,并向现代化迈进。另一方面,西部地区得益于1999年以来国家实施的西部大开发战略,国家加强了西部基础设施和环境保护等经济发展条件建设的投入,使经济发展动力增强,经济得以快速增长,这种良好势头将会保持相当的时期;同时国家“振兴东北”战略的实施,也使东北老工业基地获得了难得的发展机遇,在区域经济发展上将取得突破性进展。在东部大发展、西部大开发的“夹击”的态势中,中部地区经济发展面临着严峻挑战和压力。中部经济不能“塌陷”,中国的“腰”必须挺直。这是提高中国国家竞争力的重大战略问题,是实现东西融合、南北对接,推动区域经济协调和可持续发展的客观要求。

2004年3月,温家宝总理在人大十届二次会议政府工作报告中,首次明确提出了“促进中部地区崛起”的概念,同年12月初,在中央经济工作会议上温家宝总理再次提到要“促进中部地区崛起”。在《政府工作报告》中,温家宝总理指出:“要坚持推进西部大开发,振兴东北地区等老工业基地,促进中部地区崛起,鼓励东部地区加快发展,形成东中西互动、优势互补、相互促进、共同发展的新格局”,“加快中部地区发展是



区域协调发展的重要方面。国家支持中部地区发挥区位优势和经济优势,加快改革开放和发展步伐,加强现代农业和重要商品粮基地建设,加强基础设施建设,发展有竞争力的制造业和高新技术产业,提高工业化和城镇化水平”。这充分表明促进中部崛起已经进入了国家经济发展的宏观战略,同时也表明,我国政府十分注重区域经济协调发展,用科学发展观筹谋中国经济发展的蓝图。

中部地区正面临着重大的发展机遇。在“东中西互动、优势互补、相互促进、共同发展”的战略格局中,中部地区需要充分利用其地理位置上的战略优势,向西积极呼应西部大开发,向东尽快适应经济全球化大趋势,并在这一过程中实现中部地区发展应有的功能和价值。在比较优势和企业竞争优势的综合作用下,各种生产要素将逐步向地区优势产业集中。东、中、西地带之间,大、中、小城市之间的工业分工格局将随之发生变化。中部地区应积极参与这种区域间的分工合作与竞争,适应区域经济发展的新趋势。我们不能等待与观望,也不能盲目与短视,中部经济发展需要考虑眼前,又要兼顾长远,需要兼顾工业化和现代化两大目标。在严峻挑战和发挥后发优势的机遇并存的条件下,我们唯一正确选择是迎接挑战,把握机遇,科学发展,实现中部崛起。

中部经济发展要加强理论研究和实践创新。要根据中部地区经济发展的区位特点、资源环境条件、生产基础、产业发展趋势和适应国内外经济竞争的要求,积极探索中部发展的战略定位,探索如何加大改革开放的力度,营造良好的发展环境,加强与东、西部的经济合作及地方经济之间的合作,推动经济积累和产业结构调整与结构优化;探索如何推进优势产业集群发展,推进大都市群和网络型增长极的形成,以及如何加强基础设施建设,大力发展科技教育,构建区域经济发展的科技创新体系;如何实现工业化和信息化并举,加大信息技术在企业和国民经济中应用的广度和深度,加快中部地区工业化进程;如何着力解决三农问题等这些有关中部地区发展的重大问题。我们相信中部地区在中央“促进中部地区崛起”的战略引导下,完全可能把比较优势转变成为经济优势而快速实现崛起。

“南昌大学中国中部经济发展研究中心”是省部共建人文社科重点研究基地,致力于中部地区崛起问题研究,五年多来已取得了一批有影响的研究成果。出版了《论中国中部崛起》(中国经济出版社,2003),《中国中部经济发展问题研究》(中国财政经济出版社,2003),《江西在中部地



三 总 序 三

区崛起方略》(江西人民出版社, 2002), 《再论江西崛起——中部六省经济社会发展态势之比较》(江西人民出版社, 2003) 等学术著作。在此基础上, 为了进一步凝聚全国特别是中部诸省专家、学者的智慧, 促进中部经济与社会发展, 南昌大学决定从 2005 年起有计划、系统性地出版一套研究中地区崛起问题的著作。该套著作将包括关于中部地区崛起问题的综合性的理论研究和政策性研究; 也包括事关中部崛起的专门性的战略问题研究, 以及在促进中部崛起过程中的经验总结和问题分析。本套著作力求达到前瞻性和现实性的统一, 理论性与对策性的统一, 区域经济发展研究与地方经济发展研究的统一, 以求对实际工作和经济决策具有参考价值。促进中部地区崛起是一项巨大的系统工程, 是理论和实践创新的重要契机, 让我们大家都来关注中部崛起, 都来讨论和研究中部崛起, 为中部地区快速发展献计献策和贡献力量。

周叔

2005 年元月  
于南昌大学前湖校园

Central China Rising & Human Resource Development



## 前 言

发展是时代的主题，崛起是中部的历史使命。

曾几何时，从沿海开放，到西部开发，再到东北振兴，“得中独厚”的中部地区一次次与机遇擦肩而过，中部地区不得不面临“中部塌陷”、“政策边缘”的尴尬处境。20世纪90年代初，在沿海发展战略方兴未艾之时，江西、湖北、安徽等省一批很有责任感的学者，在全国率先倡导研究中部地区的发展战略，并在进行区域比较分析后，提出要“谨防中部塌陷”，呼吁全国关注中国腹地加快发展的问題。

发展的机遇终于来临。

2002年11月，党的“十六大”报告在规划我国21世纪全面建设小康社会宏伟蓝图时，明确提出“促进区域经济协调发展”，“加强东、中、西部经济交流和合作，实现优势互补和共同发展”。

2003年10月，党的十六届三中全会决议指出：“加强对地区发展的协调和指导，积极推进西部大开发，有效发挥中部地区综合优势，支持中西部地区加快改革发展。”

2004年3月5日，全国人大十届二次会议《政府工作报告》中明确提出要“促进中部地区崛起”，“形成东中西互动、优势互补、相互促进、共同发展的新格局”。

笔者搁笔时，恰逢2004年中央经济工作会议闭幕，在部署2005年经济工作的六项任务中又一次明确提出：“实施西部大开发，振兴东北等老工业基地，促进中部地区崛起，鼓励东部地区率先发展。”

这一个个振奋人心的消息，像一股股春风，绽开中部人的笑脸；如一阵阵春雷，在中部人心里激起千层浪。

政策的春风拂来，崛起的春雷炸响，人们不仅要问，中部地区靠什么崛起？

我们的回答是，中部崛起靠人才，靠人力资源的开发，靠人才战略的



实施!

中部地区既是东部地区发展的腹地,又是东西对接的桥梁,蕴藏着极为丰富的物质资源和人力资源,具有非常优越的区位优势和发展空间。实现中部崛起,要坚持以人为本的科学发展观,推动可持续发展,推动经济和社会全面发展,人与自然和谐发展;要加快工业化、城镇化,推进农业现代化;要推进体制创新,科技创新;要积极参与国内经济大循环,国际经济大竞争……而所有这些重大举措的根本在于中部地区的人力资源开发和人才战略的实施。在经济全球化和知识经济来临的时代,最重要的战略性资源是人力资源,最关键的生产要素是人力资本,最核心的竞争力是人才。

中部崛起的脊梁是大写的“人”字!

在这种背景下,南昌大学中国中部经济发展研究中心聚集了省内外的专家学者,合作研究,用集体的心血和汗水凝聚成了《中国中部发展论丛》。《中部崛起与人力资源开发》作为丛书的第二部,是阐述中部地区崛起核心战略的专著。为了提高本书的理论学术水平,避免空泛的一般性论述,我们在全书每一章的第一节都是对相关的现代理论前沿进行深入浅出的描述,以拓宽读者的视野,提高理性认识。第二节则是在详实数据的基础上,采用数理模型,对中部六省的相关问题进行对比分析。第三节以后则是针对性地提出相应的战略对策和重大举措。

全书共分为五章。开篇第一章通过对“中部地区人力资源开发现状和面临的机遇与挑战”的分析,开宗明义地揭示了人力资源开发和人才强国战略实施的意义,为全书提供了理论探索和实证分析的基础,因此,它成为全书的纲。以下四章则围绕开发“人力资源促进中部崛起”这一中心主题,从提升人力资本、先行发展教育、推进科技创新、实施人才战略四个方面的重大举措进行展开。第二章“提升人力资本,转变中部地区经济增长方式”,首先简要介绍人力资本理论及其对经济增长贡献的计量方法,然后采用“新增长理论”模型生产函数分析法,对中部地区的人力资本对经济增长的贡献进行了实证分析,并提出了转变经济增长方式的主要途径。第三章“坚持教育先行,驱动中部地区经济持续发展”,介绍了教育对经济发展的驱动理论后,对中部地区教育现状进行了全面比较分析,提出了发展教育的具体措施。第四章“推进科技创新,构筑中部地区人才高地”,首先阐述科技创新是经济持续发展的动力,并对中部地



## 三 前 言 三

Central China Rising & Human Resource Development

区科技实力进行了比较分析,然后提出了打造科技创新体系,建设人才高地的举措。第五章“实施人才战略,促进中部崛起”,是全书的落脚点,在对中部崛起应选择的现代化道路和中部地区现代化水平的比较分析后,提出中部崛起战略的实现必须坚持科学发展观,实施人才战略,提高中部地区区域竞争力,走一条新型工业化和综合现代化的道路。

全书由南昌大学中国中部经济发展研究中心主任、博士生导师周绍森教授主撰,参加撰写的有3位博士生:湖南大学朱文渊副教授(第一章),南昌大学胡德龙(第二章),江西师范大学陈运平副研究员(第三、四、五章)。

谨以本书向全国特别是中部诸省的各级领导、专家学者、广大干部和一切关心中部地区经济和社会发展的人们求教!

囿于我们的水平和时间的仓促,书中疏漏和错误在所难免,恳请读者不吝指正。

南昌大学中国中部经济发展研究中心

2004年12月



## 目 录

|                                  |       |
|----------------------------------|-------|
| 前言 .....                         | (1)   |
| 第一章 中部地区人力资源开发的现状和面临的机遇与挑战 ..... | (1)   |
| 第一节 人力资源是经济社会发展的第一资源 .....       | (1)   |
| 第二节 中部地区人力资源现状比较分析 .....         | (6)   |
| 第三节 中部地区人力资源开发面临的机遇 .....        | (26)  |
| 第四节 中部地区人力资源开发面临的挑战 .....        | (33)  |
| 第二章 提升人力资本 转变中部地区经济增长方式 .....    | (44)  |
| 第一节 人力资本是经济发展的重要因素 .....         | (44)  |
| 第二节 中部地区人力资本对经济增长贡献分析 .....      | (51)  |
| 第三节 转变中部地区经济增长方式的主要途径 .....      | (76)  |
| 第三章 坚持教育先行 驱动中部地区经济持续发展 .....    | (86)  |
| 第一节 教育对经济发展的驱动作用 .....           | (86)  |
| 第二节 中部地区教育现状的比较分析 .....          | (95)  |
| 第三节 先行发展教育, 驱动中部地区经济快速发展 .....   | (122) |
| 第四章 推进科技创新 构筑中部地区人才高地 .....      | (138) |
| 第一节 科技创新是经济社会发展的主要动力 .....       | (138) |
| 第二节 中部地区科技实力的比较分析 .....          | (147) |
| 第三节 实施科技创新战略, 构筑中部地区人才高地 .....   | (160) |



## ≡ 中部崛起与人力资源开发 ≡

|                            |       |
|----------------------------|-------|
| 第五章 实施人才战略 促进中部崛起 .....    | (178) |
| 第一节 实现现代化的道路选择 .....       | (178) |
| 第二节 中部地区现代化水平比较分析 .....    | (191) |
| 第三节 实施人才战略, 提高区域竞争能力 ..... | (198) |
| 第四节 坚持科学发展观, 促进中部崛起 .....  | (208) |
| 参考文献 .....                 | (239) |



# 第一章 中部地区人力资源开发的现状和面临的机遇与挑战

中部地区（本书中指湖南、湖北、江西、河南、安徽、山西六省）资源丰富，工农业基础条件较好，在我国区域发展整体格局中处于十分重要的位置，在中华民族的发展史上具有举足轻重的地位。2004年3月，全国人大十届二次会议《政府工作报告》中明确提出要“促进中部地区崛起”，“形成东中西互动、优势互补、相互促进、共同发展的新格局。”这标志着我国区域发展战略格局从单一战略转向多元战略，从单体战略转向整体战略，一个“联结南北、启动东西”的战略格局全面形成。

实现中部崛起，人才是关键。加快人力资源开发，提高劳动者的素质和区域创新能力，是欠发达的中部地区赶超发达的东部地区的根本途径。只有正确认识中部地区人力资源开发的现状，抓住机遇，迎接挑战，采取有效措施加快中部地区人力资源开发，构建中部人才高地，才能促进中部早日崛起。

## 第一节 人力资源是经济社会发展的第一资源

进入21世纪，人类社会正在经历深刻的变革。这场变革的一个显著特点，就是经济和社会赖以发展的战略资源发生了根本性的变化，人力资源已经成为一个国家经济和社会发展最重要的战略资源。随着社会的发展，人口、经济发展、环境三者之间的矛盾日益尖锐。盲目发展经济对环境的负面影响以及带来的问题正严重威胁着人类的生存和发展，过度消耗物质资源的传统经济发展模式已经难以为继，经济的发展必须另辟蹊径，通过人力资源开发提升劳动者的效率就是实现经济可持续发展的出路之一。同时，社会的不断发展，也为充分挖掘人的潜力和发挥人的能力开辟了广阔前景。



## 一、人力资源的内涵及其在经济社会发展中的重要作用

我国很早就认识到人力资源的重要性，并将对人的投资视为一本万利的事业。早在春秋战国时期，齐国的管仲就指出：“一年之计，莫如树谷；十年之计，莫如树木；终身之计，莫如树人。一树一获者，谷也；一树十获者，木也；一树百获者，人也。”他在《天地篇》中也曾提道：“已得天极则致其力。”西汉史学家司马迁在《史记·货殖列传》中说，“人各任其能，竭其力，以得所欲”，即人通过自己的劳动可以获取期望的所得。

在《中国百科大辞典》中，人力资源是指总人口在经济上可供利用的最高人口数量，或指具有劳动能力的人口。它包括就业人口、失业人口、就学人口、家务劳动人口和军事人口等。前两部分人口合计为经济活动人口，即现实的社会劳动力；后三部分人口是潜在人力资源，虽具备劳动能力，但尚未成为社会劳动力。人力资源的特点是具有一定的时效性、能动性和智力性。其数量为具有劳动能力的人口数量，质量则是指经济活动人口具有的体质、文化知识和劳动技能水平。

与自然资源等经济资源相比较，人力资源对于国家经济和社会发展具有明显的比较优势。自然资源是经济发展的必要条件，但自然资源是有限的，具有不可再生性，一般构成经济增长的限制条件或上限，同时自然资源具有边际收益递减性质，也具有负外部性，开采、利用和矫正的外部成本相对较高；而人力资源具有可更新、可增值和正外部性的特点。人力资源开发投资是累进的持续性投资，周期相对较长，在从初级开发到高级开发的过程中投资也将不断增加。人力资源开发得好就会成为有效的经济和社会资源，开发得不好或得不到开发，就会成为社会包袱，甚至成为不稳定的因素。从这个意义上讲，人力资源开发不仅关系到经济发展、人民福祉，而且关系到国家的长治久安。人力资源开发是促进社会进步、缩小贫富差距的重要手段。

人力资源是经济社会长期持续发展的第一资源。早期西方经济发展理论十分强调物质资源在经济发展中的关键作用，而忽视了人力资源的重要性。20世纪60年代中期以来，越来越多的发展经济学家转而注意人力资源对经济社会发展的战略意义，甚至有人把它看作是经济发展的决定因素。美国经济学家舒尔茨断言，改善穷人福利的决定性生产要素不是空



间、能源和耕地，而是人口质量的改善和知识的增进。英国经济学家哈比森在《作为国民财富的人力资源》一书中写道，“人力资源是国民财富的最终基础。资本和自然资源是被动的生产要素，人是积累资本，开发自然资源，建立社会、经济和政治并推动国家向前发展的主动力量。显而易见，一个国家如果不能发展人们的知识和技能，就不能发展任何新的东西。

人力资源在经济和社会发展中的重要作用主要表现在：

第一，人力资源是可无限开发的再生性资源，能促进经济和社会长期持续发展。人力资源的可再生性，主要表现在其作为社会性资源的总体，具有强烈的历史人文传统和长期累计或继承性特征。所谓“人力资源可无限开发”，是指在人力资源数量既定的条件下，其质量的开发利用具有近乎无穷的潜力，只要刺激和约束机制有效，人力资源的潜在能量可以在很大的伸缩空间内被开发利用。人力资源作为经济和社会持续发展最重要的资源已受到普遍重视，正在成为经济和社会发展的决定性因素。

第二，人力资源作为“活”的主动性资源，已成为经济发展最有效的战略性资源。与其他经济资源不同，人力资源是具有目的性、主观能动性和社会意识的人所拥有的创造性劳动能力。人力资源总是处于主导地位，是一种最积极、最活跃的生产要素。

第三，人力资源是一种具有收益递增特性的投入要素和增长因素。人力资源作为一种资本投入社会经济活动，其所具有的递增收益特性与加速积累专业化知识、技能的作用相关，专业化的知识和人力资源质量提升可以通过其外部作用特性产生递增收益，并使其他投入要素如物质资源的作用充分发挥，从而使总的规模收益递增。

同时，我们还要强调指出，人力资源开发在区域经济发展中具有重要意义：

第一，人力资源开发可以促进一个地区经济迅速增长。通过教育和培训等人力资源开发活动，一方面可以提高直接生产者的素质和技术熟练程度；另一方面，又可创造更多的技术发明，并同时作用于直接生产者、劳动资料和劳动对象，产生多方面的生产增长和经济效益。

第二，人力资源开发是提高区域技术创新能力的保证。通过区域人力资源开发，使资本、劳动等生产要素发生质的变化，同时提高科技人员的创造力和管理人员的管理水平，促进生产技术的进步和区域整体的技术创



新能力。

第三,人力资源开发是区域产业结构变化的深层基础。通过人力资源的开发,区域的引进和吸收新的技术能力提高,技术创新能力增强,从而引发传统产业的改造和升级,带动新兴产业部门的形成和壮大。尤其是20世纪中期以来,信息技术、生物工程技术、新能源和新材料技术等高新技术带来的新的产业革命,更是有赖于人力资源深层次开发和人才高地的建立。这说明人力资源开发确实是促使区域产业结构优化、资源重新配置、经济持续发展的根本动力。

## 二、开发人力资源是富民强国的重大国策

我国领导人对人力资源开发高度重视,将其作为全面建设小康社会的第一目标和实现富民强国的重大国策。

邓小平同志关于人力资源的一系列思想是邓小平理论体系的重要组成部分,对我国现阶段经济建设中大力开发、培育和提高人力资源质量,具有重要的理论和现实指导意义。

邓小平同志一贯重视和关心人才。他对人力资源的开发、培育、管理与使用提出了一系列独到精辟的见解,形成了立足于社会主义现代化建设的富有时代特色的人力资源理论体系,构成了邓小平理论的一个重要组成部分。邓小平同志指出,劳动者既包括体力劳动者,也包括脑力劳动者,这就从外延上界定了人力资源的范围。人力资源的丰富程度不仅要看个人拥有的体力与脑力的多少,而且还要看社会拥有的整体的体力劳动与脑力劳动的数量和质量,这就从本质上揭示了人力资源的内涵。邓小平同志强调,“一定要在党内造成一种空气,尊重知识,尊重人才。要反对不尊重知识分子的错误思想”<sup>①</sup>。这是对人力资源开发和使用的根本方针。

江泽民同志将人力资源提高到第一资源、战略资源的高度来认识,注重人力资源的开发、培育和提高,提倡全面的人才观,要求紧紧抓住培养人才、吸引人才、用好人才三个重要环节。这些思想和观点为我国人力资源开发提供了正确的行动指南。

江泽民同志曾在不同时间和场合多次强调人力资源、人才的重要地位和关键作用。1996年5月27日,在中国科学技术协会第五次全国代表大

<sup>①</sup> 《邓小平文选》,第2卷,41、50页,北京,人民出版社,1994。