

博士



中国经济增长中的人力资本适配性研究 (第二版)

Zhongguo Jingjin Zengchang De
Renli Ziben Shipaixing Yanjiu

杨 爽 著



西南财经大学出版社

SOUTHWESTERN UNIVERSITY OF FINANCE & ECONOMICS PRESS

文库

博士

中国经济增长中的 人力资本适配性 研究 (第二版)

Zhongguo Jingjin Zengchang De
Renli Ziben Shipeixing Yanjiu

杨 爽 著

文庫



西南财经大学出版社
SOUTHWESTERN UNIVERSITY OF FINANCE & ECONOMICS PRESS

图书在版编目(CIP)数据

中国经济增长中的人力资本适配性研究/杨爽著. —2版. —成都:西南财经大学出版社, 2015.3

ISBN 978-7-5504-1785-4

I. ①中… II. ①杨… III. ①人力资本—研究—中国②经济增长—研究—中国 IV. ①F249.21②F124

中国版本图书馆CIP数据核字(2015)第015832号

中国经济增长中的人力资本适配性研究(第二版)

杨爽 著

责任编辑:李才

封面设计:杨红鹰 张姗姗

责任印制:封俊川

出版发行	西南财经大学出版社(四川省成都市光华村街55号)
网 址	http://www.bookcj.com
电子邮件	bookcj@foxmail.com
邮政编码	610074
电 话	028-87353785 87352368
印 刷	北京业和印务有限公司
成品尺寸	148mm×210mm
印 张	7.625
字 数	185千字
版 次	2015年4月第2版
印 次	2015年4月第1次印刷
印 数	1—3000册
书 号	ISBN 978-7-5504-1785-4
定 价	46.00元

1 版权所有,翻印必究。

2 如有印刷、装订等差错,可向本社营销部调换。

摘要

经济增长意味着财富的积累和福利的改善，是人类追求的共同目标。因而，是什么最终促进了经济增长和怎样实现持续稳定的经济增长，一直是理论与实证研究的重要课题。

古典经济学家们开创了对长期经济增长的研究，构建了经济增长理论的一般框架。但随着人类经济社会的演进，传统的经济增长理论越来越难以解释现实的经济增长现象，出现了一系列的经济增长之谜，如“经济增长余值之谜”、“列昂惕夫之谜”等，人力资本理论由此应运而生。该理论从人力资本的角度解释了经济增长之谜，认为经济增长中最关键的因素是人的因素。这一发现重新唤起了学术界对长期经济增长问题研究的热情，最终推动了内生经济增长理论的形成，确立了人力资本与经济增长关系研究的基本范式。

然而，这一研究范式存在一定的局限性。人力资本是抽象的人类能力，理论与实证研究要求将其具体化，但至今仍没有形成统一和令人信服的衡量标准。现有研究通常将人力资本视

为一种存量，主要从受教育程度、人力资本投资和劳动力价值去度量它，并认为通过提高受教育程度，加大人力资本投资就能够促进经济增长。但我们注意到，一些劳动力受教育程度和人力资本投资水平都不高的地区却有着很强的经济活力，表现出较高的经济实力和较强的经济增长潜力。因此，人力资本水平的高低不是简单地取决于受教育程度的高低或是投资的多寡，而是其“合适性”和“有效性”。与经济增长需求相适应的人力资本，即合适的有效的人力资本就是高水平的人力资本，这是在以往研究中未被注意到的人力资本特质。

为此，本书提出“人力资本适配性”概念来反映人力资本的内核，即人力资本在经济增长中的“合适性”和“有效性”，并对中国经济增长中的人力资本适配性进行了实证研究，以期发现和验证人力资本适配性在经济增长中的作用及其作用机理。

本书首先对人力资本适配性的概念和特征进行了界定，明确了经济增长阶段、环境和背景在人力资本适配性研究中的重要性，并根据人力资本与经济增长的互动关系确立了二者的适配路径。在此基础上，充分考虑知识经济背景下中国经济增长的特殊性及其对人力资本适配性的要求，利用中国30个省市自治区（不包括西藏）1978—2007年的基础数据构建了中国经济增长中的“人力资本适配度”指数，用以衡量中国人力资本适配性的高低。通过对人力资本适配度与经济增长影响因素的相关分析，明确了人力资本适配度在经济增长中的作用机理。在此基础上借鉴索洛模型与卢卡斯模型建立了包含人力资本适配度的中国经济增长模型，并证实中国经济增长中存在显著的人力资本适配度门槛，由此将中国各省市划分为人力资本适配度门槛上与门槛下地区。通过对两区域人力资本适配度影响因素的进一步分析，发现两区域有着非常不同的人力资本适配性培养诉求。为寻求与两区域经济增长需求相适应的人力资本适

配性培养模式,根据其各自所处的经济增长阶段与经济增长特征,分别提出了不同的人力资本适配性培养模式:人力资本适配度门槛之上的地区应采取“科技引领技术创新带动型”人力资本适配性培养模式;人力资本适配度门槛下的地区则应采取“政府主导产业变革推动型”人力资本适配性培养模式。并对政府在其中所起的不同作用进行了分析和阐释。

本书主要的创新点在于:①从人力资本适配性的角度解释经济增长,与以往研究相比,突出了具有“合适性”与“有效性”的高水平人力资本在经济增长中的作用,更加符合人力资本的特性;②尝试建立的人力资本适配性基本理论框架,补充和丰富了现有人力资本理论与经济增长理论;③检验并证实了中国经济增长中存在人力资本适配度门槛,并通过人力资本适配度单门限两区制经济增长模型解释了20世纪90年代以来中国地区经济增长差距持续拉大的“趋异”过程,更加贴近中国经济增长现实情况,从而提高了经济增长模型的解释能力;④根据人力资本适配度门槛上与门槛下地区不同的人力资本适配性培养需求构建了不同的人力资本适配性培养模式,对政府宏观政策的制定有较强的指导意义和参考价值。

本书不足之处主要在于:由于参考文献与研究资料的欠缺,以及时间与经验的限制,人力资本适配性研究的理论框架还比较稚嫩和单薄,在人力资本适配度指标体系的稳定性上还缺乏深入研究。这些不足之处都需要假以时日逐步完善。

关键词: 经济增长; 人力资本; 适配度; 经济增长模型; 适配度门槛

Abstract

Economic growth, the common goal pursued by the mankind, means wealth accumulation and welfare improvement. What ultimately promotes economic growth and how to achieve sustained and stable economic growth have always been the important subjects in theoretical and empirical research.

The classical economists pioneered the study of long-term economic growth, building a general framework of economic growth theory. However, with the evolution of the human economy and society, the traditional theory of economic growth was found more and more difficult to explain the phenomenon of real economic growth, and some economic growth puzzles occurred, such as "the mystery of economic growth residual value", "Leontief mystery", etc. Human capital theory thus emerged, explained the mysteries of economic growth from the perspective of human capital, and confirmed that the most critical factor in economic growth is the human factor. This discovery

revived the enthusiasm of academic studies on the long-term economic growth, and ultimately promoted the formation of endogenous economic growth theory, established the basic research paradigm in the relationship between human capital and economic growth.

But this research paradigm had some limitations. Human capital is an abstract of human capacities. Theoretical and empirical research proposed the requirements of specifying it. But we still failed to form a unified and convincing measurement. Existing studies typically defined human capital as a concept of stock, and measured the human capital mainly from the perspectives of educational attainments, human capital investments and labor values. They reckoned that increasing the level of education and investment in human capital would be able to promote economic growth. But we noted that some regions where labors had no high level of education and human capital investments showed strong economic vitality, high level of economic strength and strong economic growth potentiality. Therefore, the level of human capital is not simply decided by the level of education or the amount of investment, but its appropriateness and effectiveness. Appropriate and effective human capital which was compatible with economic growth in the demand for human capital was regarded as high-level human capital, and this was not noted as a unique human capital characteristic in previous studies.

So, this book proposed the concept of "human capital fitness" to reflect the "appropriateness" and "effectiveness", the core of human capital, and carried out an empirical study on the human capital fitness in China's economic growth to discovery and verify the role and mechanism of the human capital fitness in economic growth.

In the course of study, we first defined the concept and charac-

teristics of human capital fitness, and also the importance of economic growth environment and background in human capital fitness research. On the basis of interactive relationship analysis between the human capital and economic growth, we established the matching path between them. After that, we gave full consideration to the context of knowledge-based economy, the particularity of China's economic growth and its impact on the requirements of human capital fitness, and made use of the basic data of China's 30 provinces and autonomous regions (the Tibet excluded) from 1978 to 2007 to construct the "human capital fitness index" to measure the matching degree of China's human capital in economic growth. We also analyzed the role and mechanism of human capital fitness in economic growth by introducing correlation analysis on the relationship between human capital fitness and the economic growth factors. Drawing on the experience of Solow Model and Lucas Model, we established China's economic growth model including human capital fitness, and verified a significant human capital fitness threshold in China's economic growth. Thus we classified the provinces and autonomous regions into two regions, over the human capital fitness threshold or below it. Through the further analysis on the influencing factors of human capital fitness for the two regions, we found that they had very different demands for human capital fitness.

To search for the human capital cultivation patterns which were matching the economic growth demand well of the two regions respectively, we analyzed the economic growth stage and characteristics of the two regions, and proposed different human capital fitness cultivation patterns for them. In the over-threshold region, it was appropriate to adopt a "science leading and innovation bringing" human cap-

ital fitness cultivation pattern. While for the below-threshold region, it was suitable to adopt a “government guiding and industry reformation promoting” human capital fitness cultivation pattern. We also analyzed and illustrated the different roles of government in the two patterns.

The main innovations of this dissertation were: (1) Try to explain economic growth from the perspective of human capital fitness. Comparing with previous studies, this dissertation highlighted the roles of high-level human capital with “appropriateness” and “effectiveness” in economic growth. This was more in line with the characteristics of human capital. (2) The human capital fitness research framework which was established with an effort complemented and enriched the existing human capital theory and the theory of economic growth. (3) Tested and confirmed the existence of human capital fitness threshold in China’s economic growth. Explained the “divergence” process which was the symbol of continuing enlargement of the regional disparity since 1990’s in China’s economic growth through a human capital fitness single-threshold two-regime model. Thus enhanced the explanatory power of economic growth model. (4) Constructed different human capital fitness cultivation patterns according to the different demand for human capital fitness of the over-threshold region and the below-threshold region. Provided stronger guiding significance and reference value on the government’s macro policy-making.

The main shortcomings of this dissertation were: Due to lack of references and research materials, also restrictions on time and experience, the human capital fitness framework was still immature and thin. And the dissertation is lack of in-depth study on the stability of

the human capital fitness index. These deficiencies need time to be improved gradually.

KEYWORDS: economic growth, human capital, fitness degree, economic growth model, fitness threshold

目 录

第一章 总论 1

1.1 选题背景 2

1.2 研究目的与研究意义 3

1.2.1 研究目的 3

1.2.2 研究意义 4

1.3 国内外研究综述 5

1.3.1 国外研究动态 5

1.3.2 国内研究动态 13

1.3.3 国内外研究动态述评 20

1.4 研究对象与研究范围的界定 21

1.5 研究思路与研究方法 22

1.5.1 研究思路 22

1.5.2 研究方法 24

1.6 研究创新之处 25

第二章 人力资本适配性的概念、特征及适配路径 27

- 2.1 人力资本适配性的概念与特征 28
 - 2.1.1 基本概念 28
 - 2.1.2 基本特征 29
- 2.2 经济增长与有效人力资本供给的互动关系 31
 - 2.2.1 经济增长的内涵与特征 31
 - 2.2.2 有效人力资本促进经济增长的作用机理 32
 - 2.2.3 经济水平对人力资本适配性的限制 35
- 2.3 与经济增长“适配”的有效人力资本特征 37
 - 2.3.1 经济增长中的人力资本与产出需求“适配” 38
 - 2.3.2 经济增长中的人力资本与结构转换需求“适配” 40
 - 2.3.3 经济增长中的人力资本与制度变迁需求“适配” 41
- 2.4 经济增长中人力资本适配性的表现 43
- 2.5 人力资本与经济增长的适配路径 44

第三章 中国经济增长中的人力资本适配度指数 47

- 3.1 人力资本与经济增长适配度指标体系 48
- 3.2 指标构成与含义 50
 - 3.2.1 人力资本的产出适配能力指标 50
 - 3.2.2 人力资本的结构转换适配能力指标 53
 - 3.2.3 人力资本的制度变迁适配能力指标 56
- 3.3 指标计算与数据处理 59
- 3.4 指标权重的确定 67
 - 3.4.1 赋权方法简介 67

- 3.4.2 熵权法确定三级指标权重 70
- 3.4.3 模糊层次分析法确定一级和二级指标权重 74
- 3.5 人力资本适配度指数的计算与描述 78
 - 3.5.1 中国各省市人力资本适配度指数及排序 78
 - 3.5.2 中国经济增长中人力资本适配度的总体评价 81

第四章 人力资本适配度与经济增长影响因素相关性分析 85

- 4.1 经济增长影响因素分析 86
- 4.2 人力资本适配度与地区资本存量 90
 - 4.2.1 省际资本存量的估算 91
 - 4.2.2 人力资本适配度与地区资本存量相关性分析 99
- 4.3 人力资本适配度与人力资本投资 101
 - 4.3.1 中国省际人力资本投资水平估算 101
 - 4.3.2 人力资本适配度与人力资本投资水平的相关性分析 106
- 4.4 人力资本适配度与技术进步和知识积累 108
- 4.5 人力资本适配度与产业结构优化 109
- 4.6 人力资本适配度与制度变迁 111
 - 4.6.1 对外开放指数 112
 - 4.6.2 市场化指数 115
- 4.7 人力资本适配度与区位因素 121
- 4.8 本章主要结论 123

第五章 包含人力资本适配度的中国经济增长模型及实证分析 125

5.1 包含人力资本适配度的中国经济增长模型 126

5.1.1 中国经济增长模型构建与变量选择 126

5.1.2 指标数据的收集与处理 128

5.2 中国经济增长模型的估计与检验 129

5.3 中国经济增长中的人力资本适配度门槛 134

5.3.1 人力资本适配度门槛检验 135

5.3.2 人力资本适配度门槛有效性的统计检验 137

5.3.3 人力资本适配度门槛的经济意义检验 146

5.4 本章主要结论 147

第六章 中国人力资本适配性影响因素辨析 149

6.1 影响人力资本适配性的主要因素 150

6.1.1 劳动力受教育程度 150

6.1.2 人力资本投资 155

6.1.3 人力资本类型 171

6.1.4 劳动力跨区流动 179

6.1.5 制度变迁 180

6.2 门槛上地区人力资本适配性影响因素 180

6.3 门槛下地区人力资本适配性影响因素 184

6.4 本章主要结论 187

第七章 中国人力资本适配性培养模式与对策建议 189

7.1 两区域经济增长阶段差异 190

7.1.1 两区域经济增长阶段总体判定 190

7.1.2 两区域经济增长特征及差异 193

7.2 人力资本适配度门槛上地区人力资本适配性培养模式与对策建议 200

7.2.1 “科技引领技术创新带动型”人力资本适配性培养模式 201

7.2.2 对策建议 202

7.3 人力资本适配度门槛下地区人力资本适配性培养模式及对策建议 204

7.3.1 “政府主导产业变革推动型”人力资本适配性培养模式 205

7.3.2 对策建议 206

7.4 政府在人力资本适配性养成中的作用 208

7.4.1 政府的行为导引作用 208

7.4.2 政府的监督调控作用 209

7.4.3 政府的平衡纠偏作用 209

结 语 211

参考文献 213

后 记 224

第一章 总 论