

“十一五”国家重点图书出版规划

中国经济问题丛书

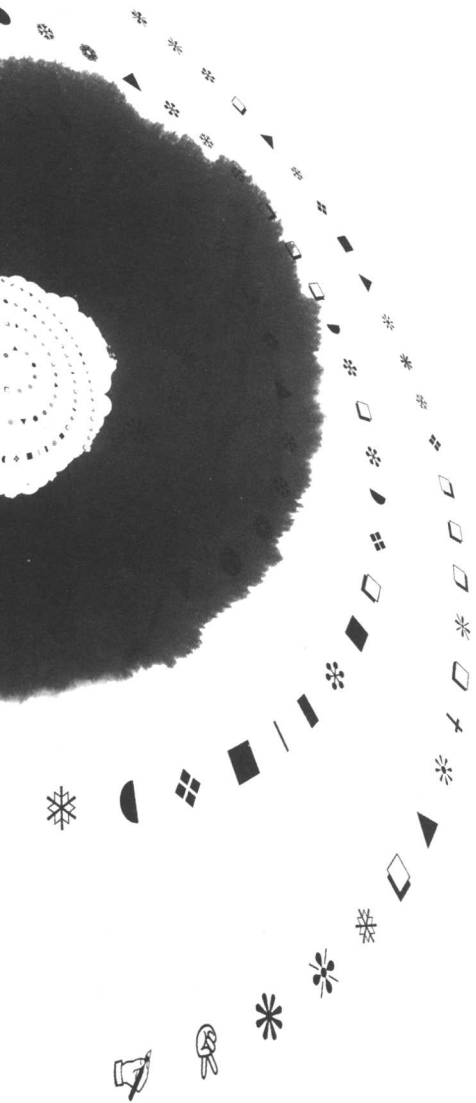
RENCAlZIYUAN DE JINGJIXUE FENXI

人才资源 的经济学分析

中国欠发达地区人才资源开发与利用实证分析

李志江 著

 中国人民大学出版社



“十一五”国家重点图书出版规划

中国经济问题丛书

ZHONG GUO JING JI WEN TI CONG SHU

人才资源的经济学分析

——中国欠发达地区人才资源开发与利用实证分析

RENCAIZIYUAN DE JINGJIXUE FENXI

李志江 著



中国人民大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源的经济学分析: 中国欠发达地区人才资源开发与利用实证分析/李志江著.

北京: 中国人民大学出版社, 2007

(中国经济问题丛书)

ISBN 978-7-300-07855-7

I. 人…

II. 李…

III. 不发达地区—人才—资源开发—研究—中国

IV. C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 014642 号

“十一五”国家重点图书出版规划

中国经济问题丛书

人才资源的经济学分析

——中国欠发达地区人才资源开发与利用实证分析

李志江 著

出版发行 中国人民大学出版社

社 址 北京中关村大街 31 号 邮政编码 100080

电 话 010-62511242(总编室) 010-62511398(质管部)

010-82501766(邮购部) 010-62514148(门市部)

010-62515195(发行公司) 010-62515275(盗版举报)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.ttrnet.com>(人大教研网)

经 销 新华书店

印 刷 北京市易丰印刷有限责任公司

规 格 148mm×210mm 32 开本 版 次 2007 年 2 月第 1 版

印 张 10.625 插页 2 印 次 2007 年 2 月第 1 次印刷

字 数 255 000 定 价 25.00 元

版权所有 侵权必究

印装差错 负责调换

内容简介



人才资源开发与利用是当前经济学研究的热点问题,也是制约我国经济欠发达地区经济社会发展的瓶颈。本书从经济学角度深入考察了人才资源在经济增长和经济发展中的影响与作用,系统论述了欠发达地区人才资源开发利用的规律。本书首次系统论证了人才概念和人才资源范畴,将人才和人才资源引入经济学领域,从经济发展角度研究人才资源的运行规律,克服了传统理论忽视人力资源内部异质性及其在经济学研究中的不足。本书将研究的重心聚焦于我国经济欠发达地区的经济发展,全面分析欠发达地区人才资源的发展战略、形成与投资、配置与利用、流动与引进等问题,有针对性地提出了欠发达地区特有的人才资源开发与利用的路径和政策,为我国欠发达地区实现跨越式发展提供了有益的理论与实践参考。



《中国经济问题丛书》

总 序

经济理论的发展与变化是和经济实践紧密联系的，在我国继续向社会主义市场经济体制过渡的今天，实践在呼唤经济学的发展和繁荣；同时，实践也为经济学的发展创造着条件。

中国的市场化改革是没有先例的，又没有现成的经济理论作指导，这是中国学者遇到的前所未有的挑战。他山之石，可以攻玉。随着一大批西方经济理论译介进来，以及一大批具有现代经济学素养的人成长起来，认识和解决中国问题开始有了全新的工具和视角。理论和实践是互动的，中国这块独一无二的“试验田”在借鉴和运用现代经济理论的同时，势必会为经济理论的发展注入新的活力，成为其发展的重要推动力量，而建立在探讨中国经济问



题基础之上的经济学也才有望真正出现。中国经济问题正是在这个大背景下获得了特别的意义。

我们策划出版《中国经济问题丛书》的主要目的是为了鼓励经济学者的创新和探索精神，继续推动中国经济学研究的进步和繁荣，在中国经济学学术著作的出版园林中，创建一个适宜新思想生长的园地，为中国的经济理论界和实际部门的探索者提供一个发表高水平研究成果的场所，使这套丛书成为国内外读者了解中国经济学和经济现实发展态势的必不可少的重要读物。

中国经济问题的独特性和紧迫性，将给中国学者以广阔的发展空间。丛书以中国经济问题为切入点，强调运用现代经济学方法来探究中国改革开放和经济发展中面临的热点、难点问题。丛书以学术为生命，以促进中国经济与中国经济学的双重发展为己任，选题论证采用“双向匿名评审制度”与专家约稿相结合，以期在经济学界培育出一批具有理性与探索精神的中国学术先锋。中国是研究经济学的最好土壤，在这块土地上只要勤于耕耘，善于耕耘，就一定能结出丰硕的果实。



序

李志江博士的专著《人才资源的经济学分析》，是在其博士学位论文基础上，充分吸收评审和答辩专家的意见潜心修改完成的。在本书即将由中国人民大学出版社付梓之际，作为他的博士生导师，我欣然作序，愿向读者推荐。

人才资源的开发与利用，是当前经济学研究的热点问题，实施人才强国战略和建设创新型国家的基点，在于人才资源的充分开发与利用，特别是在贯彻落实科学发展观，促进我国欠发达地区崛起，实现区域协调发展目标和构建社会主义和谐社会的过程中，对我国欠发达地区人才资源的开发与利用进行全面深入的研究，具有重要的理论与实践意义。这本专著在此方面的研究，方法上有所前进，理论上有所



创新，实践上可资借鉴。

该书在研究方法上的前进在于，将对人才、人才资源的研究，从管理学、社会学领域引入到经济学领域，综合采用经济学、管理学和社会学的研究方法，以经济发展为主线，全面研究欠发达地区人才资源开发与利用的相关理论与实践，从而克服了单学科研究的不足，保证了研究的全面与综合。

该书的理论创新是，在分析、评述与借鉴前人已有理论基础之上，通过对比人口、劳动者、劳动力、人口资源、人力资源、劳动力资源和人力资本等概念，从经济学角度较系统地阐述了人才资源的内涵与外延，并进一步以经济发展为主线，对人才资源的形成、开发与利用进行了研究，着重探讨了我国欠发达地区人才资源开发与利用的规律性。作者认为，人才资源是结合新时期经济发展的特点而提出的一个全新范畴，它是一定时期内，一个国家或地区拥有的高级劳动力的总和。人才资源是经济增长的核心资源和影响经济发展能力的最重要因素，是科学技术进步和生产力革命的重要推动力量，是推进可持续发展的内生变量和推动产业结构升级的重要动源。这些论述，既充分吸收了前人的成果，又有新的发展，从而将人才资源理论与经济发展紧密结合起来，确立了人才资源在经济学中的地位和作用。

该书的实践性在于，以经济发展理论为指导，对我国欠发达地区的人才资源形成、开发与利用进行了深入分析，提出了我国欠发达地区人才资源开发与利用的途径与方式。作者认为，经济欠发达地区经济落后的主要原因，在于人才资源的缺乏，但是，由于经济欠发达地区的内在困难，人才资源的形成、开发与利用，不能够照搬发达地区的一般做法，相反，应该创新人才资源形成、开发与利用模式，走出一条具有欠发达地区特色的路子。作者提出，欠发达地区要用一种全新的人才



理念，开发利用好本地现有人才；欠发达地区人才资源的形成，应该以学校教育为根本途径，社会培养培训为重要途径，尤其是对人才资源的投入要优先于物质资源；欠发达地区要以当地经济社会发展实际需要和地域特征需求为基础，特别重视发挥当地资源优势，拓宽人才的事业领域，选择引进人才的类型，加大感情投入以及灵活的方式引进人才；欠发达地区人才资源的配置要适应本地产业结构调整，走政府宏观调控下的市场化配置之路；人才资源的充分开发利用重在机制的转换和制度的创新；人才队伍建设要按照不同类型人才成长规律和特点选择不同的路径等，这些研究对实际工作具有一定的借鉴意义和实践意义。

值得一提的是，李志江博士长期从事人才工作，后从事组织工作，又身处欠发达地区，对这些地区的人才工作有切身感受，积累了丰富的素材，对工作中出现的问题能够进行理论思考。这里顺便说一下：他求学刻苦认真，治学严谨勤奋，他的博士学位论文在同行评议和答辩中，曾经得到有关专家的好评，但他不急于出版，而是利用一年多的时间进行修改。在我看来，他是一位学者型官员。这本书的出版使我甚为欣慰，不仅因为作者曾是师从我的博士生，更重要的是我国日益增多的学者型官员的出现，会对我国社会主义经济发展产生积极的和有效的推动效应。

马兴荣

2006年11月28日



前 言

改革开放以来，我国社会主义现代化建设取得了举世瞩目的成就。然而由于历史与现实的原因、主客观条件的差异，出现了严重的地区间经济发展的不平衡。造成这种状况的原因固然很多，但人才资源的短缺和开发利用低效率已成为影响和制约我国经济欠发达地区经济和社会发展的最主要的瓶颈。

当前，我国经济增长模式正在由传统的同时依赖劳动数量和质量型向主要依靠劳动质量型转变，这种转变无疑对人才资源提出了巨大要求，而我国现阶段经济欠发达地区人才资源的开发与利用，还只是低水平的、不全面的和发展很不平衡的。经济日益增长对人才的需求同现实的人才资源开发不全面之间存在着突出的矛盾，这种现象既是经济落后的产物，又是



下一轮经济发展的障碍,而这种地区间经济实力的强弱和地理位置的差异,使得较长时间以来我国地区间在人才资源方面的差距继续拉大,矛盾进一步加大,成为经济欠发达地区发展中所遇到的突出问题。21世纪是知识经济时代,意味着经济增长和发展所依赖的不再是一个国家和地区自然资源的丰富程度和品质,而是这个国家或地区所拥有的人才数量和质量。经济欠发达地区面对知识经济的挑战,如果不能很好地认识和解决这一课题,不仅会阻碍其跨越式发展,进一步拉大与发达地区的差距,而且关系到我国经济增长方式的转变,关系到我国全面建设小康社会目标和现代化建设第三步战略目标的实现问题。研究我国欠发达地区人才资源的形成、开发与利用,对促进经济欠发达地区发展,实现我国经济的协调发展,推动人才资源理论和经济发展理论具有重要意义。

人才资源问题和地区发展不平衡问题已引起党和国家的高度重视,国家在2000年实施西部大开发战略后,相继又提出振兴东北老工业基地和中部崛起战略。2003年5月23日,中央政治局召开会议专门研究人才问题,指出人才问题是关系到党和国家事业发展的关键问题,作出人才资源是第一资源的科学判断,提出要实施人才强国战略,把促进经济社会发展作为人才工作的根本出发点,树立科学的人才观,加强人才资源能力建设,推进人才结构调整,创新人才工作机制,优化人才成长环境,使我国由人口大国转化为人才资源强国,为全面建设小康社会提供坚强的人才保证和智力支持。中央的决策和部署,为欠发达地区全面开发人才资源带来了重大的历史机遇,但如何把握好这一重大机遇,应对经济发展对人才资源开发提出的严峻挑战,充分开发利用人才资源,以支持经济持续快速增长,这是欠发达地区迫切需要研究解决的现实课题。

经济理论不断发展呼唤对人才资源的研究。人与经济发



展的关系是经济发展理论演变过程中始终探讨的一个话题。人力资源概念进入经济发展理论后，人力资源成为经济发展的重要资源。但是，人力资源范围过宽和其强调静态的特点，使其一方面难以成为经济增长的要素，另一方面难以对工业化后期技术、企业家才能成为最为宝贵的生产要素的现实和经济增长之谜进行解释。舒尔茨等人提出的人力资本概念，在克服人力资源以上缺点的同时，强调人的技能的投资性和增殖性，尝试改造传统的经济增长要素，克服传统生产要素难以对经济增长做出解释的不足，由此带来了新经济增长理论。人力资本在强调技能的投资性和增殖性的同时，并没有解决人力资源范围过宽的不足，并没有进一步坚持资本的异质性和劳动的异质性，相反，在人力资本理论中，所有的人力资本均被视为同质的，这种理论的不彻底性使人力资本的解释力大打折扣，难以对技能型劳动和创新性劳动做出区分，也就难以对创新性等高层次人才在经济发展中的作用做出有力的解释。人力资本理论必须重新回到资本和劳动异质性假设上来，强调人力资本的层次性，并进而对人力资源进行分层，高层次的人力资本拥有者转变为一种比一般人力资源更重要的资源——人才资源。因此，人才资源是经济发展理论演变的结果，其代表了经济发展理论的未来研究方向，经济发展理论的发展必须对人才资源进行研究。

笔者长期生活在属经济欠发达省份，从事人事人才工作多年，对欠发达地区在人才资源开发与利用方面具有一定的实践，也曾从理论层面进行过积极的研究与探讨。在工作实践与理论探索中，笔者深深感触到，欠发达地区唯有大力实施人才战略，充分开发利用好人才资源，才能加快经济发展步伐，尽快缩小与发达地区的差距。正是基于这样一个目的和意义，笔者确定了这个题目，拟通过西方经济学专家关于人力资本理论



研究和我国经济学家关于人才资源与经济增长和发展关系研究,提出我国经济欠发达地区人才资源开发利用的战略选择和对策建议,旨在能够为经济欠发达地区充分开发利用人才资源,实现与发达地区经济同步增长提供一点理论与实践的参考。

本书的指导思想是马克思主义理论,特别是马克思主义政治经济学。马克思在《资本论》中有这样一段话是本书的出发点。马克思在阐述财富生产中人与自然资源的关系时指出:“使用价值是自然物质和劳动这两种要素的结合,人在生产中只能像自然本身那样发挥作用,就是说只能改变物质形态。不仅如此,他在这种改变形态的劳动中还要经常依靠自然力的帮助。”这就说明人是劳动的主体,自然资源是劳动者的客体。人的主体作用主要体现在劳动上,劳动力可“理解为人的身体,即活的人体中存在的,每当人生产某种使用价值时就运用的体力和智力的总和”。正是劳动力质量的提高引出了对人才及人才资源的研究。

当前中国社会正处在经济转型期,由此而引发的社会变化状况是本书研究的现实出发点和历史出发点。研究的基本思路为:首先明确人才、人才资源的概念内涵,从理论与实证两个方面揭示人才资源对经济增长和发展的影响与作用,接着提出欠发达地区人才资源发展战略选择,最后从人才资源的形成与投资、配置与利用、流动与引进人才、制度创新和人才队伍建设五个方面阐述了欠发达地区人才资源开发的对策选择。

本书共分十章。第一章导论,笔者首先从欠发达地区经济发展和经济发展理论角度提出研究人才资源开发与利用的意义,指出研究人才资源问题是欠发达地区经济发展的现实需要和经济发展理论深化的要求。接着笔者对国内外关于人才资源和经济发展的研究进行了评述,并提出了本文的研究角度和力



求创新之处。

第二章在比较人口与人口资源、劳动力与劳动力资源、人力资源与人力资本等概念基础上,提出了人才及人才资源概念,并界定其内涵和外延,同时系统论证将人才资源概念引入经济学理论的依据和人才资源引入经济学的意义。认为:所谓人才资源是在一定时期内,一个国家或地区拥有的各级各类高层次劳动力的总和;人才在经济社会发展中起着基础性、战略性和决定性作用;人本管理思想和人力资本的兴起是将人才资源概念引入经济学的基本依据;将人才资源概念引入经济学对于经济发展及其理论具有重要意义。

第三章从生产力理论、经济增长理论角度论证人才资源对经济增长的影响,从世界和我国经济增长实践角度考察人才资源和经济增长的内在联系。认为:人才资源是新经济增长理论的核心资源,是科学技术进步和生产力革命的重要推动力量。经济欠发达地区经济落后的主要原因在于人才资源的缺乏,要取得发展必须大力进行人才资源的开发与利用。

第四章从经济发展与人才资源的一般性原理出发,探讨可持续发展、经济结构调整与人才资源的内在联系,进而对欠发达地区的人才资源开发作出探讨。认为:人才资源是影响经济发展能力最重要的因素,是推进可持续发展的内生变量,推动产业结构升级的首要力量,尤其是欠发达地区实现科技创新、组织创新、提高创新能力,进行产业结构调整,走新型工业化道路,全面建设小康社会的基本保障。

第五章根据我国经济欠发达地区人才资源的状况和经济发展的需要,确立了我国经济欠发达地区人才资源发展战略的目标和任务,并提出要将人才成长和发展环境的优化、人才管理模式与机制的创新、加强基础人才资源开发作为战略重点。最后从人才资源理念、制度创新、环境塑造和人才资源利用几个



方面提出了实施人才资源战略的具体对策。

第六章以人才资源发展战略为指导,结合我国经济欠发达地区的实际,具体研究我国经济欠发达地区人才资源的形成特点,并在具体分析影响欠发达地区人才资源形成因素的基础上,提出了欠发达地区人才资源形成应该以学校教育为根本途径,社会培养尤其以培训为重要途径,同时注重配合使用多种途径。最后提出要树立人才是一种资本的理念,加大对人才的投资力度,建立人才投资制度,促进欠发达地区的人才资源开发。

第七章在分析了欠发达地区人才资源配置与利用的特点基础上,通过进一步对制约欠发达地区人才资源配置因素的分析,提出了欠发达地区人才资源配置与利用战略及相应的对策。认为,欠发达地区应该走在政府宏观调控下的市场化配置人才资源道路,构建科学有效的人才资源配置机制是欠发达地区人才资源配置的核心所在。

第八章根据国内外人才流动的现状和趋势,在分析我国经济欠发达地区引进人才能力基础上,提出欠发达地区要本着倾斜性、适用性、匹配性和立足本地原则,以欠发达地区经济社会发展实际需要和欠发达地区地域特征需求为基础,按照质量和结构并重的要求,选择引进人才的类型,通过大力推进经济社会发展,提高人才待遇,拓宽事业领域,加大感情投入以及灵活的方式引进人才。最后,笔者提出国家要对欠发达地区引进人才实行引导和调控,欠发达地区要更新人才观念,制定明确的发展战略,建立有效的人才引进制度,出台灵活的优惠政策积极引进人才。

第九章从制度的层面在分析欠发达地区人才资源开发利用存在问题的基础上,重点研究欠发达地区人才制度的创新。提出了欠发达地区在人才评价、使用、激励、配置、保障等方面



制度改革与体制创新思路。同时就人才观念的创新和人才环境优化提出要树立人才资源是第一资源，人人都可以成才和以人为本的科学人才观，营造适应各类人才成长和创业的良好环境。

第十章从党政人才、专业技术人才、企业管理人才、高技能人才和农村适用人才五个方面，按照不同类型人才成长规律和各自不同的特点，着重研究了欠发达地区在上述五支人才队伍建设方面的路径选择。

综观以上的研究可以看出，人才资源开发与利用是欠发达地区经济发展的核心问题，以往在这方面的研究无疑取得了较大的进展，为研究欠发达地区人才资源开发利用问题提供了良好基础。但是我们也应该认识到以往的研究存在以下两个方面的缺陷：一是运用马克思主义理论研究欠发达地区开发与利用文献不够丰富；二是对人才资源开发利用问题没有从经济学角度去进行多面的研究。实际上，人才资源充分开发利用不是孤立的为研究而研究，而应从社会政治、经济和文化相结合的大背景下去进行分析。

本书试图在以下方面有所创新和突破。一是系统论证了人才概念和人才资源这一范畴，并将其引入经济学。人与经济发展的关系始终是经济学探讨的一个中心话题，在长期的研究中，理论界曾经使用了人口资源、人力资源、人力资本等概念和理论。人才资源是结合 21 世纪经济发展的特点提出来的一个全新范畴，它并不属于规范的经济学范畴。本书较系统地阐述了人才资源这一范畴的内涵和外延，并论证了将其列入经济学的意义。二是从经济发展角度对人才资源的研究。传统的人力资本理论侧重于就人力资源谈人力资源的形成、开发和利用，侧重于从管理学的角度研究。本书研究人才资源，是将人才资源的形成、开发和利用放在经济欠发达地区经济发展的大



背景下进行的,研究的是一个经济问题,而非单纯的管理问题。三是提出了区别于经济发达地区、我国经济欠发达地区特有的经济发展规律条件下,人才资源开发利用的途径选择和对策方式。如书中提出的我国欠发达地区形成要以加强基础教育为主,要用将人才视为一种资本的理念指导人才资源投资;人才的配置要适应本地产业结构调整;人才的引进要充分发挥资源优势;人才资源的充分开发利用重在机制的转换和制度的创新;人才队伍建设要按照不同类型人才成长规律和特点选择不同路径等。这些研究可能对实际工作具有一定的指导意义和实践意义。

由于时间和水平有限,本书还存在一些不足,如,对欠发达地区经济发展特有规律了解还不深;对人才资源开发利用策略选择还不宽;一些观点的说明还需要具体深入等等。