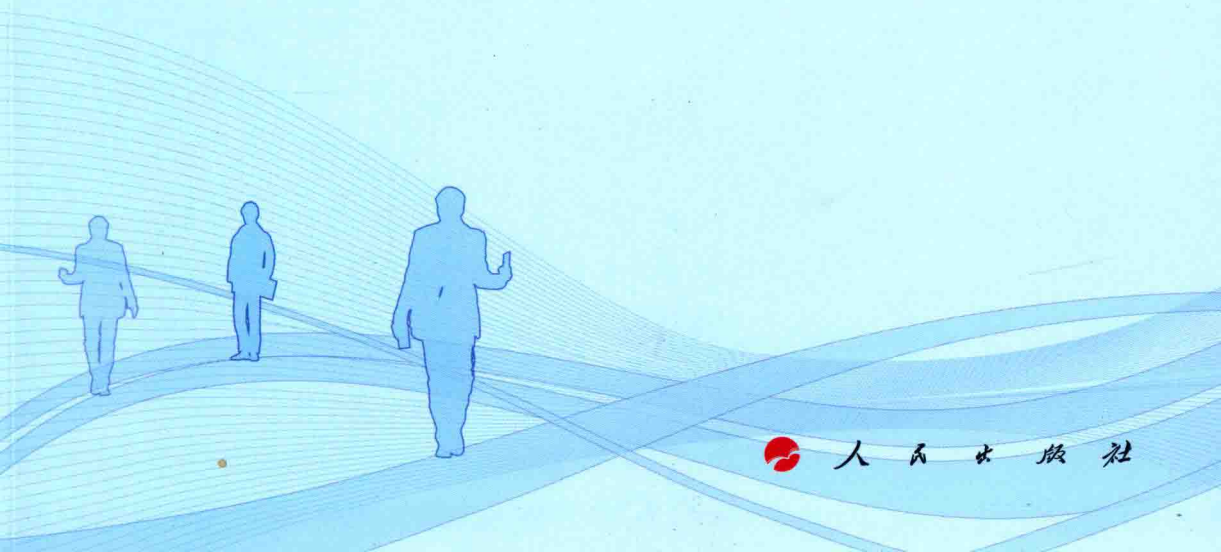


与 中国人力资本要素内涵式演进 国际经济竞争新优势培育研究

STUDY ON CHINA'S HUMAN CAPITAL FACTOR
CONNOTATIVE EVOLUTION
AND CULTIVATION OF
NEW INTERNATIONAL ECONOMIC
COMPETITIVE ADVANTAGES

赵春明 等◎著



 人民出版社

与 中国人力资本要素内涵式演进 国际经济竞争新优势培育研究

STUDY ON CHINA'S HUMAN CAPITAL FACTOR
CONNOTATIVE EVOLUTION
AND CULTIVATION OF
NEW INTERNATIONAL ECONOMIC
COMPETITIVE ADVANTAGES

赵春明 等◎著

策划编辑:郑海燕

封面设计:林芝玉

责任校对:吕 飞

图书在版编目(CIP)数据

中国人力资本要素内涵式演进与国际经济竞争新优势培育研究/赵春明等著. —北京:人民出版社,2017.1

ISBN 978-7-01-017087-9

I. ①中… II. ①赵… III. ①人力资源管理-关系-国际竞争力-研究-中国
IV. ①F249.21②F12

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 314073 号

中国人力资本要素内涵式演进与国际经济竞争新优势培育研究

ZHONGGUO RENLI ZIBEN YAOSU NEIHANSHI YANJIN YU GUOJI JINGJI
JINGZHENG XIN YOUSHI PEIYU YANJIU

赵春明 等著

人民出版社 出版发行
(100706 北京市东城区隆福寺街 99 号)

北京龙之冉印务有限公司印刷 新华书店经销

2017 年 1 月第 1 版 2017 年 1 月北京第 1 次印刷

开本:710 毫米×1000 毫米 1/16 印张:22.75

字数:326 千字

ISBN 978-7-01-017087-9 定价:72.00 元

邮购地址 100706 北京市东城区隆福寺街 99 号
人民东方图书销售中心 电话 (010)65250042 65289539

版权所有·侵权必究

凡购买本社图书,如有印制质量问题,我社负责调换。

服务电话:(010)65250042

目 录

第一章 总论	1
第一节 人力资本要素内涵式演进的发展脉络	2
第二节 人力资本与开放经济的关系研究	8
第三节 人力资本要素内涵式演进与国际经济竞争新优势	15
第二章 人力资本要素内涵式演进与国际经济竞争新优势培育的 作用机理	22
第一节 出口贸易、教育投入与经济增长	22
第二节 创新型异质性人力资本与动态贸易收益模型	33
第三节 人力资本要素内涵式演进对构建国际经济竞争 新优势的影响路径	43
第三章 中国人力资本要素内涵式演进的开放经济静态效应	53
第一节 中国人力资本要素内涵式演进的测度	54
第二节 转型时期中国对外贸易的发展形态	75
第三节 中国人力资本影响对外贸易的实证分析	85
第四章 中国人力资本要素内涵式演进的开放经济动态效应	101
第一节 全球价值链下的贸易动态效应:从贸易额到增加值贸易	102
第二节 增加值贸易的模型构建、指标测算及国别结构	109
第三节 人力资本要素内涵式演进驱动下增加值出口的 生产率效应	120

第五章 开放经济对中国人力资本要素内涵式演进的就业效应	135
第一节 出口贸易的劳动力流动效应	135
第二节 出口贸易的就业学历偏向效应	149
第三节 出口持续度与女性就业效应	163
第六章 开放经济对中国人力资本要素内涵式演进的收入效应	182
第一节 出口开放、高等教育扩展与学历工资差距	182
第二节 出口开放、市场邻近与异质性劳动力工资差距	212
第三节 对外贸易对农民非农收入的影响分析	236
第七章 人力资本要素内涵式演进条件下中国国际经济竞争 优势的变化与评价	250
第一节 中国对外贸易可持续发展指标体系的构建	251
第二节 中国对外贸易可持续发展指标的年度比较	258
第三节 中国对外贸易可持续发展指标的省际比较	273
第四节 中国国际经济竞争新优势的指标评价与典型特征	299
第八章 人力资本要素内涵式演进条件下中国国际经济竞争 新优势的培育	314
第一节 促进人力资本要素内涵式演进的国际经验与借鉴	315
第二节 人力资本要素内涵式演进与现有比较优势的提升	324
第三节 人力资本要素内涵式演进与超比较优势的构建	332
第四节 人力资本要素内涵式演进与全球价值链位置跃迁	343
参考文献	351
后 记	361

第一章 总 论

党的十八届三中全会在《关于全面深化改革若干重大问题的决定》中指出,适应经济全球化新形势,促进国际国内要素有序自由流动,加快培育参与和引领国际经济合作竞争新优势,以开放促改革。

根据价值创造流程,整个全球价值链可以分解为众多的价值创造环节,不同国家和地区凭借各自的比较优势融入全球价值链,在不同的价值环节从事相应的生产活动。改革开放以来,中国凭借廉价的劳动力、土地、资源能源等要素投入,迅速地融入了全球价值链。中国嵌入全球价值链主要采取两种形式:一种是国内企业主动承接跨国公司的外包业务,按要求生产加工再出口;另一种是跨国公司的“垂直型 FDI”,即通过独资、合资形式,跨国公司直接在国内建立工厂,专业化从事价值链某个环节的生产或服务活动。由于产业基础薄弱、核心技术和品牌缺失等原因,造成中国长期处在全球价值链的低端。

就中国改革开放以来对外贸易和参与价值链分工的特点来看,依靠加工贸易方式嵌入国际价值链分工的低端环节,归根到底是中国生产要素禀赋结构与质量决定的。因此,生产要素禀赋的质量与结构是制约中国国际分工地位提升的根本原因,而提高国际分工地位,转变对外贸易发展方式,实现贸易大国向强国转变的根本出路也在于生产要素质量与结构的内涵式演进,其中主要就是人力资本要素的内涵式演进。^① 因此,促

^① 传统意义上,人们一般把劳动力要素的教育、培训等投入称之为人力资本。但从历史上看,当人力资本积累到一定程度后,人力资本对一国经济发展的作用大大显现。在现阶段,人力资本本身已经成为一种极其重要的竞争要素。因此,正是在这种意义上,本书使用了人力资本要素内涵式演进的概念,而没有使用传统的人力资本积累概念,意在强调人力资本作为一种要素存在的独立性和重要性。

一、人力资本内涵及变迁

人力资本,指花费在人力保健、教育、培训等方面的投资所形成的资本。人力资本从思想萌芽到理论形成,再到其作用得到世人的认可,经历了较长的历史时期。早在古希腊时期,柏拉图、亚里士多德等哲学家就已经认识到了教育的经济价值,后来众多古典经济学家开始关注人的素质和劳动价值,亚当·斯密首次将人力视为资本,提出教育投入可提高劳动技能,财富的增长取决于分工促成的劳动效率的提高以及劳动者数量和质量提高。^①舒尔茨研究了人力资本的形成方式与路径,肯定了在经济增长中,人力资本的作用要大于物质资本,人力资本投资与国民收入成正比,真正将人力资本思想升华为人力资本理论。^②

人力资本的第一次演进：从奴隶到普通工人的突破。奴隶社会时期，全社会的物质基础就是奴隶的简单劳动，由于奴隶鲜有接受教育或培训的可能来提升技能进而提高劳动生产率水平，社会总价值的提升主要依赖于奴隶的劳动时间，因此，人力资本这一要素的内涵在当时并不丰富，只是绝对量的积累。相应地，囿于生产力与交通的落后，商品流通量不大，国际贸易非常有限，交易内容主要是奴隶和供奴隶主消费的奢侈品，因此这一时期国际竞争优势主要体现在一个国家或一个公司拥有的奴隶

② 舒尔茨:《论人力资本投资》,北京经济学院出版社 1990 年版,第 166 页。

数量。到了封建社会,随着社会经济的发展,国际贸易开始萌芽并加剧了分工程度,人力资本要素在这一时期的各国之间开始表现出明显的不同,异质型人力资本应运而生。此时的人力资本要素,就不单单体现在奴隶的数量上,开始从数量的累积向差异化演进。15 世纪末至 16 世纪初的地理大发现,推动了国际贸易的进一步发展。资本主义生产方式产生后,特别是产业革命以后,由于生产力迅速提高,商品生产规模不断扩大,国际贸易迅速膨胀,并开始具有世界规模。此时劳动力的所有权开始具有独立的形式,劳动者开始接受教育和技能的培训,人力资本内涵中的脑力成分加大,工厂手工业开始蓬勃发展,人力资本实现了第一次内涵式跃迁。

人力资本的第二次演进:技术专家脱颖而出。18 世纪 60 年代以后,伴随国际贸易的发展以及社会分工的深入,一方面,熟练的手工艺者变得更加稀缺,社会对熟练技工的要求逐渐提高,社会财富的增加已不能单独依靠简单劳动的叠加,而更需要高水平的技工制造出高质量的产品来满足社会消费的需求,因此资本家开始愿意投入资金为手工业者提高教育水平,帮助其更好地创造资本,这样全社会人力资本要素的素质开始普遍提高,人力资本要素进一步内涵式演进。另一方面,手工业的生产供给水平已经开始落后于全社会对物质产品的需求,大量廉价的劳动力和资本家过去积累的充裕资本,为工业生产替代手工生产提供了必要保障,之前已率先变为熟练工人的人力资本开始进一步跃升为技术专家和科学家,由此技术专家人力资本便脱颖而出,实现了人力资本的第二次内涵式跃迁。

人力资本的第三次演进:企业家的出现。19 世纪 20 年代初,资本主义进入垄断阶段,资本主义国家加大资本输出,开始出现少数跨国公司。跨国公司的出现,使企业管理和经营水平得到了提升,过去的企业所有者就是奴隶主,企业的投资和经营都由企业家或企业家族单独来完成,全部收益也由企业家单独享有。随着企业家人力资本的演进,这种对企业承担无限责任的业主制已逐渐蜕化,公司开始由无限责任转为有限责任。而企业家作为异质型的人力资本要素,开始登上历史舞台。直到第二次

世界大战后,国际贸易进一步扩大,跨国公司得到迅速发展,企业家与业主实现分离并成为异质型人力资本,实现了人力资本要素内涵式演进的第三次跃迁。^①

伴随着这三次演进,不难发现,人力资本由同到异的程度不断加深,异质性人力资本的作用不断凸显。自此,异质型人力资本作为培育国际竞争优势的第一要素,发挥着越来越重要的作用。

当前中国已进入创新驱动经济发展的新时期,创新驱动的实质是人才驱动,我们认为,人力资本将实现第四次演进,迎来又一次蜕变的时刻——创新型异质性人力资本。更加注重知识与个体价值的开发与创造是创新型异质性人力资本的主要特征,较之历史上出现的前三种人力资本,创新型异质性人力资本的内容更加丰富,不仅在范畴上涵盖了前三种人力资本,而且其涉及的行业和群体更加广泛,作用也更加凸显。创新型异质性人力资本是新时期下中国人力资本培育目标的最终体现。

二、全球价值链视角下人力资本内涵式演进的必要性

(一) 国际因素

1. 全球经济进入深度调整期

金融危机后全球贸易持续低迷,身处全球价值链上游的发达国家贸易保护主义变相强化,下游新兴经济体发展的潜在风险与不确定性加大。面临着有限的市场和发展空间,国际竞争愈演愈烈,各国都在抢占高精尖深领域的发展高地,力求通过在全球价值链上占据有利位置以获得更多贸易利益、推动本国经济发展,发达国家无不将知识与科技作为自己占据全球价值链上游的杀手锏。人力资本作为知识与科技的载体,为科技创新活动源源不断地提供智力支持;人力资本作为支撑经济发展的第一资源,已经成为各国竞相争夺和积极培育的对象。在一定程度上,一国拥有的创新型异质性人力资本的数量与质量决定着该国的国际竞争实力,换言之,各国贸易利益的角逐日益演变为人力资本实力的角逐。

^① 马克思:《资本论》(第一卷),人民出版社1975年版,第263—265页。

2. 全球价值链分工模式进入精细化发展期

国际贸易现已进入生产分工不断深化的产品内贸易阶段——工序分工跨境完成并以全球价值链形式呈现出来,参与国附加值利益随产品部件或支持服务重要程度的不同而相异。那些依靠高质量与存量的高级人力资本而掌握核心技术与知识的企业与国家,盘踞于价值链获利丰裕的山顶,而那些因为高级人力资本匮乏而不得不专注于非核心业务的经济体则深陷于收益寥寥的谷底。随着新一轮产业革命风暴力量的积蓄,分工的深化与变革必将呈现排山倒海之势,全球分工格局也将随之改变。而谁能够掌握更多的高素质人力资本,谁便能成为掀起风暴的人或安然置身于旋涡安全中心的人。

3. 国际经贸规则进入重构期

目前,美国主导的 TPP 协议已经达成,TTIP、TISA 也加快了谈判节奏,WTO 面临被架空的威胁。这些协议恰好配合了美国从“去工业化”到“再工业化”的行动,反映了美国对知识产权、技术标准等非传统贸易领域议题的重视,使美国进一步地居于全球价值链分工的核心。而未收到邀请函的中国若找不到可与美国分庭抗礼的优势,必将在全球价值链分工中被边缘化。人力资本是实现追赶的重要途径,培育和掌握更多的异质性人力资本,能在科技创新、经贸规则研究与制定等方面发挥更大的作用,为中国争取更多的话语权,从而助力中国价值链的跃迁。

(二) 国内因素

1. 中国已进入到经济转型的关键时期

虽然经济向好的基本面没有改变,但有效需求乏力和有效供给不足并存,全球价值链下游的位置使中国境遇日渐窘迫,经济下行压力大,创新能力不强,数量速度型发展方式不可持续,提质增效、转型升级成为燃眉之急,结构调整、增速换挡、动能转换、实现在全球价值链上的跃迁将是中国这一时期的主要特征和中心任务。我们亟须形成支撑和引领新常态下的经济发展机制。这些问题的解决与目标的实现均离不开新的要素——人力资本的内涵式演进。

2. 传统优势弱化, 价值链下游地位不稳

当前,中国人口增长率下降,老龄化速度加快,“用工荒”等现象频频发生,传统人口红利正在逐渐消失,劳动力成本不断上升,“刘易斯拐点”加速到来。据牛津研究报告显示,2015年中国的劳动力成本仅比美国低4%,尽管我们的综合成本优势仍有一定吸引力,但越来越多的泰国制造、越南制造正在取代中国制造。传统的劳动力数量和成本优势的消逝已无力支撑中国经济的持久发展,价值链下游地位岌岌可危,固守劳动力数量的战略只会让我们被淘汰于价值链之外,从劳动力数量向劳动力质量的转变是突破困境的必由之路。

3. 从价值链低端锁定到向高端攀升需要培育竞争新优势

中国的外部经济活动一直以劳动密集型加工贸易为主,知识密集度和合约密集度较低,在研发、核心投入品的生产、营销和零售等方面实力较弱,致使中国长期处于全球价值链中的低端地位。这一局面出现的原因一方面是发达国家通过知识产权保护、技术出口管制以及严苛的产品质量、标准、环境等贸易壁垒对价值链高端环节严密掌控;另一方面是从加工代工模式获取的短期好处使我们逐渐对人力资源丰富的比较优势形成了路径依赖。而价值链两端的研发设计与销售环节蕴藏着巨大的利润差异,当这一优势弱化时,中国只有通过人力资本的投入与培育,形成新的竞争优势,才能推动中国产业向中高端迈进,向价值链的高端攀升。

三、中国人力资本要素内涵式演进的基本目标

(一) 从数量扩张向素质提升转变

长期以来,尽管在 20 世纪七八十年代中国就已经提出“尊重知识、尊重人才”,但我们一直沿袭机械工业时期的思维来开展教育,这种从批量化、标准化生产线上走出来的劳动力,数量庞大但科学文化素质不高,比如中国的人均受教育年限是 10.23 年,低于美国的 12.3 年,导致的结果之一就是中国劳动力只能盘踞价值链低端的加工制造行业。此外,中国劳动力普遍缺乏创新意识和质疑精神,无法胜任知识含量与科技含量高的工作岗位,制约着中国的产业转型与升级,使中国长期徘徊在全球价值

链的下游。在创新驱动经济发展的新时期,如何提升人力资本素质,激发人力资本在创新驱动方面的巨大潜能,是我们必须思考和解决的问题。

(二)从同质性向异质性转变

工业时代的机械思维教育模式使中国培养出来的人像从流水线上下来的标准化同质产品,缺乏个性、想象力和创造力。新时期我们需要创造性的、引领型的、多样化的人才队伍,人力资本的高素质必须要体现出个人的价值创造能力、创新能力、推动技术进步的研发能力以及推动行业发展的谋划能力等多种综合能力,教育体制与人才培养模式的改革迫在眉睫,对此,各类主体都必须作出实质性的改变。学校要因材施教,引导推动人才培养链与产业链、创新链有机衔接,注重创新型异质性人才的培育;企业要根据人才的选育用留的全生命周期规律,做好基于能力的人才价值链管理和员工激励,充分调动广大员工的积极性和创造性;国家要从宏观政策方面引导异质性人力资本在产业之间、地区之间的合理有序流动,助推人才链嵌入全球价值链。只有从注重人才同质性培养转变为异质性开发,从根本上改革人才培育模式,才能锻造符合市场、价值链跃迁需求的人才供应链。

(三)从规模导向向结构导向转变

人力资本的内涵式演进还体现在人力资本结构的合理化。中国加入世贸组织以来,中国长期从事劳动密集型与资源密集型这种“大进大出”的粗放式加工贸易,劳动力简单培训后便能上岗,低端工人规模化扩张,使中国在全球价值链上被长期低端锁定。相较而言,中国关键行业 and 高端领域的科技人员数量不足,资源错配现象严重,人不对岗,“人才荒”等问题屡见不鲜。此外,随着收入水平的提高,人们的消费品质也在不断提升,消费需求转向高科技含量与高品质服务,而生产要素禀赋结构内化于产品结构,只有合理调配要素,才能助推产业升级、提升全球价值跃迁的效率。人力资本的合理演进需要调整供求关系,实现供给侧改革。我们必须转换思维,从过去注重劳动力的规模转向调整人力资本的结构,具体内容包括行业分布、男女比例、劳动年龄分布、高素质人才的培育等等。

[illegible]

舒尔茨(里耶克, 1969) 最早只提出以上两个要素的学说:

息获得、迁移以及在职培训等形式。贝克尔(Becker, 1987)进一步将人力资本与时间因素联系起来,认为“人力资本不仅意味着才干、知识和技能,而且还意味着时间、健康和寿命”,突出了人力资本的时间价值。卢卡斯(Lucas, 1988)则进一步发展了人力资本这一概念。他将劳动划分为“原始劳动”和表现劳动技能的“专业化人力资本”,前者侧重劳动力的数量,后者侧重劳动力的质量。其中,人力资本才是经济增长的内在动力。卢卡斯认为人力资本主要通过两个途径进行累计:一方面是工作之外的正规或非正规的学校教育;另一方面是在工作中边干边学,通过实际训练以实现经验积累。罗默(1986)也通过人力资本构造了“内生技术变化模型”,模型中因变量是产量,自变量是技术、人力资本、物质资本和劳动。在此模型中,劳动不再是简单的人数,而是被划分为简单劳动和熟练劳动(即人力资本)。罗默模型可以得到这样的结论,即人力资本是经济增长的决定因素,人力资本的增加不仅导致产量的增加,还引起知识与资本比率的增加以及研究部门人力资本占总人力资本比率增加。波特(Porter, 1990)在“钻石理论”中将生产要素划分为基本要素和高级要素,前者包括自然资源、气候、地理位置、人口统计特征等,后者包括通信基础设施、复杂和熟练劳动力、科研设施以及专门技术知识,并认为经由个人、企业及政府投资形成的高级要素对国家竞争优势具有更重要的作用。中国学者张幼文(2002, 2003)提出了全球化与知识经济时代的新要素观,认为全球化经济中的要素不仅包括劳动力、资本,而且更重要的有国际销售渠道、国际经营管理和全球企业网络,知识经济又会使知识型劳动要素、知识要素、信息要素、金融要素、创新能力要素、核心技术要素等的作用凸显。

20世纪80年代中期,中国引入了人力资本概念,一类是从投资的角度出发,以李建民(1999)、王金营(2001)、冯子标(2003)等人为代表,他们认为人力资本与劳动力完全分离,是一种投资,这种投资由凝结于人身体的知识、能力、健康等构成;另一类是从劳动力自身出发,认为人力资本只是提高劳动力素质并使之获得劳动收益的一种手段,从而把人力资本分为普通人力资本和专业人力资本两类。朱保华(1998)、侯亚非

(2005)、黎育松(2006)等是这类研究中的代表,他们赞同人力资本是人身上所表现出来的知识、经验等各种技能。

二、人力资本与开放经济关系的研究

20世纪60年代以后,以舒尔茨(T. W. Schultz, 1960)、巴拉萨(B. Balassa, 1971)为代表的新古典主义逐渐代替结构主义,他们认为一国产业结构和技术结构的升级是经济发展过程中的内生变量,由一国经济要素禀赋结构变化所决定。为此,在政策主张上他们从片面强调物质资本的积累转而重视人力资本的开发,从片面强调保护性的内向发展转而主张开放性的外向发展,在对外贸易战略上主张采取基于比较优势的出口导向战略。格鲁斯曼和赫尔普曼(Grossman 和 Helpman, 1991)指出,发展中国家可以从对外贸易中获得很大的提高,对外贸易可以带来先进的设备和技术,并且带来更多的技术人才,从而提升自身技术能力,还能够通过和全世界的竞争来迫使国家加大对教育的投入、企业对员工进行更多的培训以增强自身竞争力并提升一国的人力资本。阿西莫格鲁(Acemoglu, 2003)通过对不同国家技术溢价的分析,指出贸易自由化会增加对熟练工人的需求,从而增加了熟练工人的工资,并导致了人力资本的提升。隆(Long, 2007)通过对外贸易与企业特定人力资本积累模型发现,对外贸易会对技能丰裕国不同学习能力和企业特定人力资本所有者的福利产生不同影响,进而引起人力资本积累的差异,但是对于技能稀缺国,对外贸易则会对人力资本积累产生持续的负面影响。莱(Lai, 2008)利用24年的51个发展中国家的数据分析贸易自由化对人力资本的影响,发现贸易自由化可以提升识字率比较高的国家的人力资本,而对识字率较低的国家招生人数有不利影响。

在中国,洪银兴(1997)认为单纯依靠自然资源和劳动资源的优势发展对外贸易,容易陷入“比较优势陷阱”,必须通过将高新技术与劳动力资源相结合,实现向竞争优势转换。林毅夫及其合作者(1994, 2003, 2012)基于发展经济学的理论,提出了比较优势的发展战略。他们认为,在经济发展的每一个阶段都应主动选择符合自身要素禀赋结构的产业结

构和与之相适应的技术水平,从而在贸易中将禀赋优势不断地转化为竞争优势,达到在经济持续增长的过程中不断提高要素禀赋结构的目的。刘力(1998)认为在一国经济发展的初期,劳动力丰裕而资本和技术短缺的要素禀赋状况决定了其比较优势在劳动密集型产业上。随着经济的发展,一国的要素禀赋状况必然发生变化,劳动力要素由于不断得到充分利用而变得稀缺起来,资本和技术则由于不断积累而变得丰裕起来。这时,一国的比较优势便由劳动密集型产品的生产转到资本和技术密集型产品的生产上来。如果背离这种自然演进的顺序,经济的发展往往会欲速则不达。尹翔硕(2003)认为在中国要素禀赋的实际条件下,中国对外贸易的结构转化还应以劳动密集型产业发展为主,但也要同步发展人力资本密集型产业,在不断提高总体人力资本水平的前提下,以人力资本密集型产业逐步代替劳动密集型产业,进而发展知识密集型产业,实现贸易结构的优化。谢家平和孔令丞(2006)分析了中国制造业要素禀赋结构升级的逻辑,认为在发挥自身要素禀赋比较优势的基础上,积极介入跨国公司全球化的分工体系,在“干中学”中不断积累内生的比较优势,并在某些关键产业环节和关键技术领域实行“逆比较优势”战略,能够全面提升制造业的要素禀赋结构。华民(2007)基于中国的资源禀赋、人力资本结构、技术水平和制度因素的制约,认为现阶段选择比较优势的对外贸易发展模式对于中国加快经济发展、增加经济福利、公平收入分配是有好处的。彭国华(2007)指出中国只有受过高等教育的人力资本对生产效率提高有显著影响,而只受过基础教育的人力资本则会对生产效率产生负面影响,并建议缩小基础教育差距、大力发展高等教育。张幼文(2007)认为,中国应从廉价劳动力的单一对外贸易优势转向基于多种要素的多层次贸易优势。徐培源(2012)认为,贸易结构的变化对中国的技术创新能力有着很大的促进作用,但是技术发明还必须依靠自主研发,只有通过提升自身人力资本才可以实现。阚大学、吕连菊(2012)认为,对外贸易能够促进人力资本发展主要是通过工资信号和经济增长的投资信号传导机制,使得人们放弃收入现值,接受教育提高人力资本,使得未来收入的现值更高,从而促使人们提高自身的人力资本。

实际研究过程中,学者们从不同角度研究了人力资本与贸易间的问题。一些学者认为是贸易发展促进了人力资本存量的增长。芬德雷和科尔茨考斯基(Findlay 和 Kierzkowski,1983)通过 H-O-S 模型内生化了人力资本,外生教育变量,贸易自由化提高了资本和技术要素丰富国家的技术知识要素报酬,但降低了劳动要素报酬,而提高了技术稀缺国家的劳动要素报酬,降低了其技术知识要素报酬,从而实现均衡。因此,在贸易自由化的条件下,资本和技术丰富的国家人力资本增加,而资本、技术稀缺的国家人力资本倾向于减少。罗文良、阚大学(2011)基于零回归法分析认为贸易会对人力资本产生影响,且进口对中国人力资本更具影响力,加大教育经费的投入和国内总体经济的增长都有助于提升人力资本。

12