

东北地区人才资源配置与 经济增长问题研究

邵鲁 陈雷 / 著

DongBei DiQu RenCai ZiYuan PeiZhi Yu
JingJi ZengZhang WenTi YanJiu



经济科学出版社
Economic Science Press

东北地区人才资源配置与 经济增长问题研究

邵 鲁 陈 雷 著

经济科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

东北地区人才资源配置与经济增长问题研究/邵鲁, 陈雷著. —北京: 经济科学出版社, 2014. 11

ISBN 978 - 7 - 5141 - 5108 - 4

I. ①东… II. ①邵…②陈… III. ①东北地区 - 人才 - 资源 - 配置 - 研究②东北地区 - 区域经济 - 经济增长 - 研究 IV. ①C964. 2②F127

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 245784 号

责任编辑: 柳 敏 周秀霞

责任校对: 刘 昕

版式设计: 齐 杰

责任印制: 李 鹏

东北地区人才资源配置与经济增长问题研究

邵 鲁 陈 雷 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: 010 - 88191217 发行部电话: 010 - 88191522

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

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

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http: //jjkxcbs. tmall. com](http://jjkxcbs.tmall.com)

北京京鲁创业科贸有限公司印装

710 × 1000 16 开 10. 25 印张 140000 字

2014 年 11 月第 1 版 2014 年 11 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 5108 - 4 定价: 26. 00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010 - 88191502)

(版权所有 翻印必究)

前 言

东北地区是我国最主要的工业基地之一，在计划经济时代对我国经济的发展做出了重要贡献。在 20 世纪八九十年代，因为我国区域经济发展重点的调整以及东北地区自身经济体制改革进程的缓慢与滞后，致使东北地区大量人才资源外流到我国东部沿海发达地区，尤其是高层次的“科技型”和“管理型”人才流失严重。在这个期间不仅东北地区经济增长缓慢，而且东北地区从人口的净迁入地区成为了人口的净迁出地区。到了 2003 年，随着《关于实施东北地区等老工业基地振兴战略的若干意见》的发布与实施，东北地区经济发展活力逐渐增强，遏制住了前些年经济下滑的势头，地区经济增长速度有所上升，东北地区重新成为吸引国内外资金、技术和人才资源流入的重要区域之一。对于东北地区经济增长来讲，技术进步、管理创新、商业模式升级和相关制度的日益完善都是不可或缺的重要因素，但要使以上这些要素都达到一个较高的水平，那么其区域内人才资源（一定数量和质量的人才资源存量）的重要性就不容忽视。虽然国内外众多学者关于人才资源配置与地区经济增长的研究为后续学者研究相关问题提供了很有价值的参考，但针对东北地区，其人才资源综合存量投入产出效率如何、劳动力数量、

教育、科技和健康等因素的投入对经济增长的影响作用以及其投入的增加是否对地区经济的增长起到显著的推动作用等问题尚没有明确的研究结论，本书将针对上述问题进行相应的理论与实证研究。

目 录

第1章 绪论	1
1.1 研究背景和研究意义	1
1.2 国内外研究综述	6
1.3 研究目的与基本思路	19
1.4 研究方法与研究内容	20
1.5 创新之处	26
第2章 人才资源配置的理论基础	28
2.1 人才资源配置的概念界定	28
2.2 人才资源配置的主要相关理论	29
2.3 人才资源配置的内容	39
2.4 人才资源配置的方式	43
2.5 本章小结	47
第3章 东北地区人才资源配置的基本情况分析	48
3.1 东北地区人才资源配置历史的简要回顾	48
3.2 东北地区劳动人口资源配置情况	51
3.3 东北地区教育资源配置情况	53
3.4 东北地区科技资源配置情况	57

3.5	东北地区健康资源配置情况	62
3.6	东北地区人才资源的三次产业配置情况	66
3.7	本章小结	71
第4章 东北地区与其他三大地区人才资源配置情况的对比分析		
4.1 东北地区与其他三大地区劳动人口资源配置情况比较		
4.2 东北地区与其他三大地区教育资源配置情况比较		
4.3 东北地区与其他三大地区科技资源配置情况比较		
4.4 东北地区与其他三大地区健康资源配置情况比较		
4.5 东北地区和其他三大地区人才资源三次产业配置对比情况		
4.6 本章小结		
第5章 东北地区人才资源配置对经济增长影响的实证分析		
5.1 变量选择和数据来源		
5.2 数据的描述性统计分析		
5.3 模型设定		
5.4 东北地区人才资源配置对经济增长影响的回归分析		
5.5 东北地区人才资源存量总体配置效率分析		
5.6 本章小结		
第6章 我国四大地区人力资源配置与经济增长关系的问题研究		
6.1 引言		
6.2 相关概念界定		

6.3 研究设计	105
6.4 实证分析	111
6.5 本章小结	114
第7章 基于 DEA 模型的人才资源配置效率分析	115
7.1 DEA 模型简介	115
7.2 CCR 模型的描述与分析	117
7.3 东北三省近五年人才资源配置效率评价	119
7.4 我国四大地区人才资源配置效率分析	123
7.5 本章小结	127
第8章 结论与政策建议	128
8.1 研究结论	128
8.2 优化东北地区人才资源配置效率的对策与建议	132
附录	136
参考文献	144
后记	153

第 1 章

绪 论

1.1 研究背景和研究意义

1.1.1 研究背景

对于一个国家或地区经济的持续增长来讲,技术进步、管理创新、商业模式升级和相关制度的日益完善都是不可或缺的重要因素,但是,要使以上这些要素都达到一个较高的水平,那么人才资源(一定数量和质量的人力资本存量)的重要性就不容忽视。人是生产力的第一要素,是第一生产力——科学技术的承载者。在社会经济发展进入到知识经济时代的今天,人才资源在经济建设、社会发展和社会管理中发挥着前所未有的极其重要的作用。人才资源是科学技术及各种创新的主体,也是社会管理的主体,更是社会经济生产的组织者、领导者、领军人物和中坚力量。人才资源对经济发展问题的研究兴起于1950年左右,舒尔茨(T. W Schultz, 1956)首先提出了人力资本的概念,认为人力资本可以保证长期的经济增长。索洛(Solow, 1957)通过研究发现,由区域内人才资源质量提高而带来的技术进

步对经济增长贡献呈上升趋势,且随着经济的发展其作用不断增强。库兹涅茨(Kuznets, 1971)认为人类社会的发展是技术与知识积累增加,人才作为知识储存的载体成为现代经济高速增长的源泉。卢卡斯(Lucas, 1988)将人力资本引入内生经济增长模型,分析了人力资本积累对经济增长的作用,说明“专业化的人力资本”积累是经济增长的关键推动作用。罗默(Romer, 1990)和阿洪(Aghion, 1992)基于内生增长模型,提出研究与发展内生增长模型,认为区域内人才资源质量的提高有助于地区经济的快速增长。曼昆(Mankiw, 1992)等认为经济增长绝大部分应归因于人才资源,人才资源的差异解释80%以上的跨收入差异,后续众多学者对人才资源与经济增长的研究大都得到了类似的结论,由此可见,人才资源对一个国家或地区经济发展的巨大推动作用已经得到普遍的认可,要想实现地区经济快速、健康发展,就必须在提升其区域内人才资源的数量和质量上做出努力。

东北地区是我国最主要的工业基地之一,在计划经济时代,对我国经济的发展做出了重要贡献。在20世纪八九十年代,由于其退出计划经济较晚,对外开放相对落后,往日的辉煌在一定程度上转变成成为拖累东北地区经济发展的包袱,使得东北地区错失经济快速发展的机遇。东北地区虽然数次提出“振兴东北老工业基地”的口号和规划方案,但由于众多原因,使得其经济振兴呈现出“雷声大,雨点小”的疲态,东北地区的经济发展水平与我国东部等发达地区相比依然存在着较为明显的差距。通过表1.1可以看出东北地区三省平均生产总值从2000年的3247.77亿元增加到2012年16825.75亿元,平均每年增长14.69%,虽然东北地区总体经济在最近10年的时间里以每年接近15%的速度增长,但是其平均经济总量和我国东部地区与西部地区的差距却越来越大。东部地区在2000年的地区平均生产总值为5102.05亿元,东北地区与之相比差距为1854.28亿元,东部地区在2012年的地区平均生产总值为29589.20亿元,东北地区与

之相比差距为 12763.45 亿元, 上述数据意味着从 2000 年到 2012 年东北地区平均地区生产总值与东部地区平均地区生产总值之间的差距平均每年增加 909.08 亿元。中部地区在 2000 年的地区平均生产总值为 3298.50 亿元, 东北地区与之相比差距为 50.73 亿元, 中部地区在 2012 年的地区平均生产总值为 19379.62 亿元, 东北地区与之相比差距为 2553.87 亿元, 上述数据意味着从 2000 年到 2012 年东北地区平均地区生产总值与中部地区平均地区生产总值之间的差距平均每年增加 212.83 亿元。西部地区平均地区生产总值从 2000 年的 1503.38 亿元增加到 2012 年 10354.98 亿元, 平均每年增加 17.45%, 虽然西部地区在经济增长的绝对量上落后于东北地区, 但是其经济增长速度却要高于东北地区的 14.69%。从上述数据不难看出我国东北地区经济在最近十多年的时间里与东部地区和中部地区经济相比已经处于落后的地位, 且东北地区经济与东部地区和中部地区经济之间的差距在逐年增大。

表 1.1 我国四大地区历年平均地区生产总值变化情况 单位: 亿元

年份	东部地区	东北地区	中部地区	西部地区	全国
2000	5102.05	3247.77	3298.50	1503.38	3596.00
2001	5636.01	3542.20	3588.53	1646.34	3949.17
2002	6279.01	3797.97	3860.37	1818.83	4346.42
2003	7696.49	4240.67	4311.82	2137.02	5150.56
2004	9282.27	4848.20	5269.40	2580.28	6198.77
2005	10993.46	5664.20	6205.05	3030.52	7314.56
2006	12832.81	6563.60	7161.60	3564.07	8525.68
2007	15402.97	7851.00	8828.52	4440.10	10347.96
2008	18041.66	9469.70	10673.42	5459.35	12330.34
2009	19667.44	10359.40	11762.93	6048.37	13513.42
2010	23203.07	12497.83	14351.57	7354.64	16167.94

续表

年份	东部地区	东北地区	中部地区	西部地区	全国
2011	27135.48	15125.83	17412.32	9057.19	19290.20
2012	29589.20	16825.75	19379.62	10354.98	16740.07

注：东北包括黑龙江省、吉林省和辽宁省三个地区；东部包括河北省、天津市、北京市、山东省、江苏省、上海市、浙江省、广东省、福建省和海南省 10 个地区；中部包括河南省、湖北省、湖南省、安徽省、山西省和江西省 6 个地区；西部包括青海省、新疆、宁夏、广西、西藏、云南省、贵州省、陕西省、甘肃省、四川省、重庆市和内蒙古自治区 12 个地区。

在 20 世纪八九十年代，因为我国区域经济发展重点的调整以及东北地区自身经济体制改革进程的缓慢与滞后，致使东北地区大量人才资源外流到我国东部沿海发达地区，尤其是高层次的“科技型”人才流失严重。在这段时间内，不仅东北地区经济增长缓慢，而且东北地区从人口的净迁入地区沦为了人口的净迁出地区。到了 2003 年，随着《关于实施东北地区等老工业基地振兴战略的若干意见》的发布与实施，东北地区经济发展活力明显增强，遏制住了前些年经济下滑的势头，地区经济增长速度有所上升，东北地区成为吸引国内外资金、技术和人力资源流入的重要区域之一。在此推动下，城市就业也不断增长，东北地区对资金、技术和人力资源的引力在增强，人力资源外流的现象也得到了一定的抑制。正是在这样的背景下，本书从东北地区的实际情况出发系统的分析与阐述东北地区人才资源存量配置对东北经济增长的作用、影响东北地区人才资源配置合理化的因素、东北地区人才资源配置效率优化问题、东北地区人才资源配置结构与我国其他地区（东部地区、中部地区和东北地区）的差异以及这种差异对地区经济发展差距所带来的影响等问题，以期在一定程度上对现有研究成果起到完善和补充的作用，并对后续学者在与人才资源配置相关问题的研究上提供一定的参考和借鉴。

1.1.2 研究意义

东北地区在新中国成立以后的60多年的时间里,人才资源配置情况经历的巨大的起伏变化,对其经济增长也产生了深远的影响。计划经济时期(改革开放以前),东北地区是我国经济建设的重要地区之一,由于国家的高度重视使得东北地区的经济发展所需要的各类人才资源十分充足,因此在这一段时期东北地区的经济发展态势一直比较好;改革开放后,孔雀东南飞的“东北现象”出现,由于国家经济建设重心的转移以及东北原有的经济体制转型和改革速度过于缓慢导致其原有的人才资源大量外流,在这个时期东北地区由于缺乏足够的人才资源的支撑,其经济发展态势逐渐步入低迷时期;从21世纪初开始(2000年之后),国家提出了“振兴东北老工业基地”的相关发展战略,在实施该战略的过程中,研究东北地区人才资源配置以及其对地区经济增长的影响问题,具有十分重要的理论与现实意义。

在理论上,通过对东北地区人才资源存量、人才资源配置以及二者对地区经济增长影响的研究,有助于了解在知识经济时代区域内人才资源存量、人才资源配置与区域经济增长之间的关系,加强人们对人才资源重要作用的认识。更为重要的是,通过对东北地区人才资源配置问题的相关研究,有助于进一步了解区域人才资源配置结构的合理性对区域经济平稳、健康增长的重要作用,同时,对与该问题的深入研究也在一定程度上对现有研究成果起到完善和补充的作用,进而丰富区域人才资源配置理论。

在实践上,在我国经济发展区域化差异日趋明显的今天来研究东北地区人才资源配置问题,将为东北地区区域人才资源的合理配置提供有价值的借鉴和参考,特别是为政府的相关人才资源配置政策选择和区域内人才资源的引进与管理提供重要依据,为高校深化教育改革

培养大批适应经济社会发展需要的高素质人才提供重要信息,为大学毕业生自主理性择业提供有益的帮助,进而对振兴东北老工业基地起到积极的促进作用。

1.2 国内外研究综述

1.2.1 国外研究综述

国外经济学家和管理学家在长期的经济理论和管理实践的研究中形成和积累了比较丰富的人力资源开发理论,特别是20世纪50年代以来,人力资源理论有了长足发展,从不同角度解释了人力资源与经济增长的关系,使人们更加清晰地认识到人才资源在整个经济社会发展中的地位与作用。总体来看,国外学者的关于人才资源存量及其合理配置问题的研究成果大致集中在如下三个方面:

1. 人才资源存量对地区经济增长的影响研究

在20世纪五六十年代,有关人才资源对经济增长影响问题的研究开始大量涌现,现代管理学之父彼得德鲁克(Peter Drucker, 1954)通过研究后指出,相对经济生活中的其他资源投入,人才资源是最为特殊的资源,可以提高企业的生产经营效率,进而会进一步促进地区经济增长。索洛(1956)利用1909~1949年的相关面板数据进行分析后指出,在美国人均产出的增量中,劳动力素质的提高占到12.15%的比例。舒尔茨(1961)通过对美国国内数据的实证分析指出人才资源存量的提高,尤其是从业人员的受教育程度的持续增加是其经济增长幅度超过投入要素(物质资源的投入等)的增长幅度的主要原因之一。宇泽(1965)认为,人才资源存量的

增加是促进地区经济增长的最重要的因素之一。罗默（1986）认为，人才资源存量投资和知识积累是地区经济持续增长的“内生”因素，而且人才资源存量的提升则具有较强的“外部性”，对其他投入要素的形成与使用效率的增加等方面也有着显著的带动作用。尼尔森等（Nelson et al. , 1966）、卢卡斯（1988）、格罗斯曼等（Grossman et al. , 1991）、阿洪等（Aghion et al. , 1992）也同意上述罗默和卢卡斯的观点，他们认为人才资源存量确实是促进地区经济增长的主要因素之一。斯皮格尔（Spiegel, 1994）、巴罗（Barro, 1995）、克列诺（Klenow, 2000）、埃森（Essen, 2006）和乔纳斯等（Jonas et al. , 2009）等学者通过计量分析得到了类似的结论，人才资源存量积累在区域经济增长中扮演着不可或缺的重要角色。

2. 关于人才资源配置问题的总括式研究

西蒙·库兹涅茨（Simon Kuznets, 1971）通过深入研究地产业结构调整、优化与劳动力流动之间的关系之后指出，区域劳动者工资收入的提高在一定程度上来自于其从待遇较低的产业向待遇较高的产业流动的结果，并且他估算出人均收入增长比例的40%来自区域内的劳动者在待遇不同的产业之间的流动。加里·文·贝克尔（Gary S. Becker, 1975）利用“人力资本-物质资本”收益模型详细分析了人力资本在生产过程中的相对优势之后指出，当劳动力与物质资本存量之和的边际产出小于人力资本存量的边际产出时，人力资本的比较收益才有可能得到提升，同时他还认为要想避免陷入“以适龄劳动人口数量增加为主要手段的地区经济发展陷阱”就一定要在人力资本比较收益的提升上采取相应的措施。大卫·李帕克（David P. Lepark, 1999）分析了两种类型（技能型与知识型）人才资源在不同配置状态下的竞争与合作关系，他们指出对于企业的良好发展来讲，两种类型的人才资源的重要性是相同的，问题的关键在于二者之

间的配置比例是否合理,对于企业的不同发展阶段来讲,如果二者之间的配置状态与该阶段发展相适应时,这两种类型人才资源合作的收益就高,当二者之间的配置状态与该阶段发展不相适应时,二者之间的竞争就会加剧,且其产出收益都会有不同程度的降低,因此,人才资源配置的合理性对企业发展至关重要。内维尔等(Neville et al., 2003)分析了基于“城市外部效应”的人才资源配置与政策选择问题,他们把人才资源划分为低等级人才资源和高等级人才资源两种,由于城市外部效应的存在,导致农村与城市相比其生产力水平和产出效率都较低,因此,为了保持和提升其外部效应,在鼓励高等级人才资源留在城市的同时要对低等级人才资源向城市的流动要采取一定的限制手段和措施,我国的户籍制度也属于该政策的范畴。奎罗纳等(Guironnet et al., 2007)利用相关时间序列数据对法国“过度教育”、人才资源配置比例和生产效率之间的关系进行了研究,结果表明人才资源配置效率不高的情况往往出现在对工作技能要求不高的工作岗位上,在对相关专业技能要求较为严格的岗位上其人才资源配置都较为合理,该情况的发生是由于对相关专业技能要求不高的职位上(待遇不一定较低)往往对其应聘者的相关能力要求较高而导致的。帕斯卡尔(Jean-Pascal, 2007)等通过详细分析法国国内的过度教育与人才资源配置二者之间的关系问题后指出,虽然法国国内公民的受教育人数和受教育程度在过去的几十年里一直呈现上升趋势,但是这种教育程度和人数的提高并未对其国内公民的工资收入提升产生显著的正面影响,相对于教育来讲,劳动者所在行业、工种和部门等因素对工资收入的影响更为显著,其原因是过度教育引起了法国国内人才资源配置效率的降低,因此,要在适度教育的基础上提升人才资源和其他劳动要素的配置水平。戈麦斯(Gomes, 2008)构建了人才资源和物质资源两部门的内生经济增长模型(在卢卡斯和宇泽的经济增长模型的基础上)用以研究人才资源配置问题,主要结论有三点:第一,政府对收入分配的相关调控提升了人才资源配置效率;第二,

市场这只看不见的手促使了人才资源的自由流动和配置；第三，由于地域社会文化等因素的影响，使得人才资源自由配置的速度提升较为缓慢，该情况的发生在一定程度上构成了人才资源合理配置的客观障碍。

3. 关于人才资源配置对地区经济增长的影响研究

盖勒等 (Galor et al., 1997) 通过研究技术进步、人才资源配置和经济发展三者之间的关系后指出，不仅技术进步对地区经济增长表现出显著的正面影响作用，且合理的人才资源配置状态也是促进地区经济发展的重要因素之一。马塞尔等 (Marcel et al., 1997) 分析了人才资源存量积累对巴基斯坦农业经济增长的影响后指出，在巴基斯坦的农业产业内，受教育程度较高的农业劳动者的比较收益与受教育程度较低的农业劳动者相比并未表现出显著的优势，且他通过进一步研究后发现，在巴基斯坦农业产业内人才资源存量的积累与增加并未明显提升了农业生产效率，而是促进了国内农业部门劳动者向非农业部门的流动与迁移，要想提高本国人才资源的比较收益，必须要调整和优化国内产业结构，以实现人才资源的合理配置。

罗德斯等 (Lodde S. et al., 1999) 对欧洲主要国家的人才资源存量与经济增长的关系进行定性与定量分析后认为，经济增长与人才资源存量二者之间并未表现出明显的相关关系，并进一步指出一国的人才资源在不同产业部门之间的配置比例变化和该国家经济发展之间表现出一定程度的相关性，不能只单一考虑人才资源存量积累对经济发展的影响，更为重要的是要研究人才资源配置与产业结构调整升级之间的关系会对经济增长产生什么样的影响。特里等 (Guaitoli et al., 2000) 利用“世代交叠模型”对人才资源存量和人才资源配置比例之间的关系进行分析后指出，单纯的人才资源存量对地区经济增长的影响没有人才资源的合理配置（符合经济发展水平的配置比例）对地区经济增长的影响显著。巴塔和卢宝 (2000) 考察了美国 50 个