

区域 人力资本 研究

主 编 李玉江
副主编 吴玉麟 陈培安



科学出版社
www.sciencep.com

区域人力资本研究

主 编 李玉江

副主编 吴玉麟 陈培安

国家自然科学基金资助项目
教育部人文社会科学资助项目
山东省社科规划研究项目

科学出版社

北 京

内 容 简 介

本书运用人口学、区域经济学原理,宏观与微观相结合,定性与定量相结合,分别从基础消费、投资角度对人力资本定量计算方法进行了有益的探索,建立了人力资本计算模型,从需求与供给角度探讨了人力资本对区域产业结构调整的作用。

本书适合高等院校区域经济、区域地理专业师生参考阅读,也可供相关研究人员参阅。

图书在版编目(CIP)数据

区域人力资本研究/李玉江主编. —北京:科学出版社,2005
ISBN 7-03-014785-5

I. 区… II. 李… III. 人力资本-研究 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 135916 号

责任编辑:朱海燕 李俊峰/责任校对:张怡君

责任印制:钱玉芬/封面设计:陈 敬

科 学 出 版 社 出 版

北京东黄城根北街16号

邮政编码 100717

<http://www.sciencep.com>

诸海印刷有限责任公司印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

2005年2月第 一 版 开本:B5(720×1000)

2005年2月第一次印刷 印张:17 1/4

印数:1—2 000 字数:330 000

定价:34.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换〈环伟〉)

编辑委员会

顾问 班开庆 李翰章

主编 李玉江

副主编 吴玉麟 陈培安

编委 (按姓氏笔画为序)

王洪芬 包玉香 仵允福 孙永海 孙希华

李玉江 李冠伟 李筱楠 李新运 吴玉麟

张晓青 陈培安 孟庆立 袁爱芝 徐银良

课题研究员

顾问 班开庆 李翰章

主持人 李玉江 吴玉麟 陈培安

子课题负责人 (按姓氏笔画为序)

王洪芬 包玉香 孙希华 李新运 张晓青

陈培安

参加研究人员 于增强 刘娟 孙永海 孙同德 李冠伟

李筱楠 孟庆立 胡宁 赵玉杰 袁爱芝

徐银良 管晓荣

序

人类跨入 21 世纪后,在经济全球化和信息化的大背景下,区域之间、国家之间合作与竞争的广度和深度日趋加强,货币资本获取与投资的竞争形式已由单一竞争形式向人力资本、货币资本获取与投资的多元化竞争形式转变,劳动力资本化已经成为知识经济时代资本变动的一种重要趋势。强化人力资本、提高人力资本利用效率显得愈来愈迫切,各国政府都把人力资本的提高列为重要工作内容。

人力资本研究是伴随着古典经济学的建立而发展起来的。英国古典经济学家亚当·斯密(Adam Smith)、德国学者弗里德里希·李斯特(Friedrich List)等从不同角度对人的知识和技术在生产中的作用进行了探讨。1935 年美国哈佛大学教授 S. R. 沃尔什(S. R. Walsh)发表了《人力资本观》,从个人教育经费和个人收益比较中,计算出了教育的经济收益,阐述了初期的人力资本观。比较完整的人力资本理论形成于 20 世纪中期,其代表人物当推加里·贝克尔(Gary Becker)和被称之为“人力资本之父”的西奥多 W. 舒尔茨(T. W. Schultz)。舒尔茨认为,人力资本是对人的投资而形成的,体现在人身上的是知识、技能、经历、经验和熟练程度;体现在货币形态上的是提高人口质量、提高劳动者时间价值的各项开支。他将人力资本分为医疗保健、在职培训、正规教育、成人学习项目、就业迁移五大类。贝克尔以人力资本收入确定劳动收入分配关系,使人力资本研究数字化、精细化,为人力资本提供了坚实的微观经济分析基础。20 世纪 80 年代以来,随着以知识经济(knowledge-based economy)为背景的“新经济增长理论”在西方国家的出现,人力资本被纳入经济增长模型之中,并进入了发展与完善阶段。美国经济学家 P. M. 罗默(P. M. Romer)在 1986 年将生产要素分为资本、非熟练劳动、人力资本(以受教育年限来衡量)、新思想(以专利数量衡量)四个方面,在 1990 年又建立了包括最终产品、中间产品和研究与开发(R&D)三部门在内的增长模型,把技术进步作为总生产函数的一个变量。1988 年 R. E. 卢卡斯(R. E. Lucas)建立了“两时期模型”(two periods model)与“两商品模型”(two goods model),将人力资本作为独立的因素纳入经济增长模型,认为具有“专业化的人力资本”(specific human-capital)是经济增长的原始动力。

自 20 世纪 80 年代末开始,我国学术界对人力资本也进行了研究,除对国外人力资本理论进行介绍和阐释外,许多人口学、经济学、社会学等领域的学者也从不同角度对人力资本的作用与功能、人力资本的知识效应和外部效应、人力资本投资

与收益问题等进行了研究,取得了一系列有价值的成果。

中央领导集体提出的坚持以人为本,全面、协调、可持续发展的科学发展观,是对发展内涵、发展要义、发展本质的深化和创新。我国是世界上人口最多的发展中国家,政治、经济、文化等各方面均表现出巨大的非均衡性,提高国民素质、调整人口结构、缩小区域差距、消除贫困、保护生态环境、合理利用资源是全面建设小康社会的根本任务,而实现由人口大国向人力资本强国的转变则是把我国建设成富强、民主、文明的社会主义国家的关键。同自然、社会、经济现象存在区域差异一样,人力资本也存在着投资方式、投入数量、现有存量、利用方式、产出效益等诸多方面的区域差异。因此,在全面建设小康社会的实践中,必须对区域人力资本这个支撑动力进行准确的判断;在理论上,必须深入探索区域人力资本的运行规律和形成机制,科学评估区域人力资本对我国发展的支撑能力。

山东师范大学人口·资源与环境学院李玉江博士主持了2001年国家自然科学基金课题“人力资本时空结构及对区域可持续发展支撑能力研究”,同年又进行了教育部人文社会科学研究“十五”规划第一批立项课题“人力资本对区域产业结构调整影响效应及支撑能力”,以及“十五”规划山东省社科重点课题“山东省人力资本区域评估及调控系统研究”的研究。这三个项目有一定交叉,又相互促进,课题组在研究中对理论和方法进行不断地探索,取得了可喜成果,完成了《区域人力资本研究》一书。

在研究方法上,该书运用区域人口学、区域经济学原理,以山东省为个例,在进行大量专题调查与典型调查的基础上,将宏观与微观相结合,在进行定性分析的同时,对人力资本的空间结构、区域差异变动规律、动力机制等进行了定量分析;在建立指标体系、聚类分析、定量评估、相关系数计算、需求函数运用等方面体现了量化研究的特点,使研究建立在可靠的科学基础之上。

在研究内容上,该书有诸多创新之处。首先,对区域人力资本从经济发展水平、居住区域、地域尺度、经济单元、自然因素等方面进行了分类,总结了人力资本空间分布的非均衡性、地域结构的层次性、投资类型与主体的多元性、区域投资的相对均质性、人力资本存量与受益的地域集中性、功能上的结节性、区域管理的可调控性等;第二,从基础消费和投资角度对人力资本定量计算方法进行了有益的探讨,建立了人力资本计算模型;第三,从需求与供给角度探讨了人力资本对区域产业结构调整的作用,并在人力资本区域差异及其形成机制的研究上,从人力资本总量、质量、积累能力进行了定性分析,运用人力资本丰裕系数法进行了定量分析;第四,系统地探索了人力资本对区域可持续发展的支撑能力,根据人力资本在经济增长中的外部性作用,建立了有效劳动模型生产函数和人力资本外部性模型生产函数,根据模型计算得出资本、人力资本存量、人力资本水平及其各要素在经济增长中的份额和贡献率,测定了区域人力资本供给量以及经济增长对人力资本增长的

需求量;第五,运用地理信息系统手段,通过人力资本重心模型的建立,发现了人力资本重心变动的规律,构建了人力资本决策支持系统。

该书突出实践性,分析了人力资本区域协调的主要障碍约束、发展趋势及区域协调发展对策。研究结果显示,在 21 世纪初,我国区域人力资本发展的基本趋势是:东西部人力资本投资实力仍将保持较大差距;西部地区人力资本投资增长幅度将高于东部地区;北方地区人力资本投资能力与存量增长速度将快于南方地区;人力资本投资效益区域差距将继续扩大;人力资本“极化效应”仍将十分明显;人力资本流动的制度性障碍将逐步减少;人力资本存量区际差距将出现倒“U”字形转变的特征;人力资本对区域可持续发展的支撑能力将出现逆向变动等。这些创新和突破,使该书具有较大的应用价值,也是课题组所做的一个实际贡献。

田雪原

2004 年 7 月于文星阁

目 录

序

第一章 导言	1
第一节 实践的呼唤.....	1
第二节 理论的困惑.....	3
第三节 研究主题的选择.....	7
第四节 研究的基本框架与方法.....	7
第五节 项目研究成果的基本内容.....	9
第二章 人力资本的理论渊源与发展的简要考察	13
第一节 人力资本理论溯源	13
第二节 现代人力资本理论的形成及其特征	15
第三节 人力资本理论的发展与完善	18
第四节 国内人力资本研究的简要考察	19
第三章 区域人力资本类型与特征分析	23
第一节 人力资本内涵及比较分析	23
第二节 区域人力资本的类型	26
第三节 区域人力资本的基本特征	30
第四章 区域人力资本价值定量计算研究	41
第一节 区域投资费用-资本模型.....	42
第二节 区域收益-资本模型.....	64
第三节 区域人力资本丰度模型	69
第五章 人力资本对产业结构调整作用研究	78
第一节 区域经济发展中的产业结构与人力资本	78
第二节 人力资本的产业结构与职业结构	93
第三节 人力资本对区域产业结构调整的支撑作用	96
第四节 区域产业结构调整对人力资本的需求分析.....	102
第五节 增加人力资本存量,促进区域产业结构调整	107
第六章 人力资本区域差异及其形成机制研究	110
第一节 人力资本区域差异形成机制指标体系的构建.....	110
第二节 人力资本区域差异比较分析.....	113

第三节	人力资本区域差异形成机制研究·····	126
第七章	人力资本对区域可持续发展支撑能力研究·····	140
第一节	人力资本与区域可持续发展互动关系分析·····	140
第二节	人力资本对区域可持续发展支撑能力分析·····	146
第三节	区域可持续发展对人力资本增长的供需估算·····	162
第四节	人力资本与区域可持续发展耦合模式优化研究·····	165
第八章	政府人力资本投资的功能及区域特征比较·····	169
第一节	政府在人力资本投资中的作用与功能·····	169
第二节	人力资本投资与政府目标的实现·····	171
第三节	政府对人力资本投资的现状比较分析·····	174
第四节	增加政府对人力资本投资的政策建议·····	178
第九章	人力资本信息系统·····	181
第一节	地理信息系统类型、功能及发展趋势分析·····	181
第二节	人力资本空间分析模型·····	201
第三节	人力资本决策支持系统的构建(以山东省为例)·····	219
第十章	人力资本区域协调的障碍约束与发展趋势·····	230
第一节	人力资本区域协调的障碍与约束·····	230
第二节	人力资本区域发展趋势·····	236
第十一章	人力资本区域协调发展战略研究·····	245
第一节	建立区域人力资本四位一体投资模式·····	245
第二节	建立人力资本市场体系·····	247
第三节	优化人力资本区域结构·····	249
第四节	提高优良人力资本比重·····	251
第五节	强化区域人力资本双向流动·····	252
第六节	提高人力资本综合使用效率·····	254
第七节	完善区域人力资本良性循环机制·····	256
参考文献 ·····		258
后记 ·····		

第一章 导 言

第一节 实践的呼唤

自 1959 年人力资本之父西奥多 W. 舒尔茨在其论文《人力资本：一位经济学家的观点》中首次提出人力资本(human capital)概念以来，人力资本在理论和实践研究方面都获得了巨大发展。在当今西方社会，人们不仅接受了人力资本的理论体系，而且人力资本(如体现在人自身上的知识与技能)产权制度也逐步确立。人力资本的形成与发展促使世界政治、经济已经发生和正在发生一系列重大变化，在一定程度上改变着世界各国的社会经济结构：根深蒂固的资本与劳动对立、劳动从属于资本的传统观念趋于瓦解，人类逐步从物的统治中解放出来；加速了知识经济的产生与发展，知识作为独立的资本要素，正在社会、经济领域发挥越来越重要的作用；拥有专长、技能、专利发明的人即人力资本存量丰富的人，可以同拥有物质资本的人一样成为企业的股东，共享企业利润。所有这些变化，都为未来的资本社会化提供了坚实的基础和前提。

人类社会进入 21 世纪，在经济全球化的宏观背景下，由于物质资本向人力资本的演进，劳动力的资本化已经成为知识经济时代资本变动的重要趋势之一。人力资本是知识经济时代经济增长的真正源泉这一观念已经成为大多数国家政府与学者的共识。在传统农业社会，劳动力、土地等自然资源成为经济活动要素；工业经济时代，自然资源和物质资本以及劳动力成为经济成长的动力源泉；在知识经济时代，人力资本地位日渐凸显，人力资本积累、技术进步已成为经济体系的内生变量。在某些情况下，即使不增加外生变量(如人口增长)也能实现经济增长，这一驱动力就是人力资本的不断积累。

世界各国都极为关注人力资本的投入、产出、流动与管理。

首先，在人力资本教育投资上，美国在 1990~1996 年中初等、高中、大学三项教育投资占物质资本形成的比重由 9% 上升到 34%。经济合作发展组织(OECD)国家 1998 年教育经费总投入占国民生产总值(GDP)的比重达 5.8%，韩国、美国、加拿大等国超过了 6%，有的国家甚至超过了 7%。1994~1997 年，大学生毛入学率美国女性为 92%，男性为 71%；加拿大女性为 95%，男性为 81%；芬兰女性为 80%，男性为 68%；法国女性为 57%，男性为 45%；英国女性为 56%，男性为 49%。

其次，在职业培训上，世界许多国家正在朝着大规模、高层次的方向发展，并根

据市场需求,使培训内容、培训形式、资金渠道等多元化。美国职业培训教育主要包括成人基础教育(adult basic education)、普通教育开发(general education development)、企业培训等形式,工商企业界每年教育培训经费已达 2100 亿美元。法国成人职业培训协会以国家劳动、就业与职业培训部为依托,由雇主、雇员、政府三家代表组成,培训专业达 500 多种,覆盖了法国社会中海洋、建筑、机械、电器、制冷、自动化、服装、金融、旅游、娱乐等大多数工商行业。

第三,在提高人力资本存量方面,世界各国都在千方百计争夺和引进人才。1946~1974 年,美国引进高级人才达 24 万人,使美国节约人力资本投资 120 多亿美元;日本每年接受留学生的人数由 20 世纪 80 年代初的万余人猛增到 80 年代末的 3 万人;非洲、亚洲的许多发展中国家实施了“让知识回流”计划,为人才回国创造自由、宽松、灵活、多样的环境和条件。国际间人才竞争领域越来越广泛、手段越来越多元化、程度越来越激烈。

第四,在人力资本空间配置上,许多国家的政府制定了相应的法律法规保证了人才的合理流动,建立了完善的双向选择机制、发达的信息网络和法律保障制度,使人力资本处于不断的流动和组合状态。在美国,一个人一生可能变动工作岗位 10~12 次。

第五,在人力资本管理上,各国都探索并建立了行之有效的方法。人力资本管理已成为西方现代企业管理的重点。企业重视企业文化的建设,把激发人的创造性作为人力资本管理的战略目标,形成了多元化的激励与监督机制。日本的许多公司实行终身职业制,增加员工对公司的忠诚度;鼓励职工积极参与公司的管理,以便从多渠道取得更多信息;实施质量圈过程式管理,每一过程由计划(plan)→实施(do)→检查(check)→行动(action)四个环节组成,P→D→C→A 循环往复。

经过改革开放 20 多年的发展,中国各方面的建设都取得了举世瞩目的成就。在新的世纪,我国正处于由计划经济向市场经济、由粗放型经济向集约型经济、由传统的“生产→技术→科学”发展模式向“科学→技术→生产”的新型模式加速转型期,为了顺利实现上述转变,全面建设小康社会,必须紧跟发达国家由工业社会向信息社会过渡的步伐,顺应时代发展的潮流,使人力成为最有价值、最富潜力的核心关键资源,并成为最富增值效益的资本。

我国是一个社会、政治、经济、文化发展都极不平衡的国家,区域人力资本也呈现出极为显著的非均衡性。无论是人力资本的投资和存量,还是人力资本的效益,都呈现出东高西低、城市高农村低的特征,经济发展水平高的区域,人力资本聚集程度高,反之则低。从人力资本投资分析,2001 年安徽省人均教育经费、卫生经费分别为 638.11 元和 20.19 元,而北京市则分别为 4042.71 元和 239.18 元,分别为安徽省的 6.34 倍和 11.85 倍。从人力资本存量分析,2000 年第五次人口普查资料显示,北京、上海两直辖市 6 岁及 6 岁以上人口人均教育资本存量分别高达

9.84 年/人和 9.16 年/人,而青海、西藏两省区仅为 5.92 年/人和 3.37 年/人。2001 年天津市每万人拥有国有企事业单位专业技术人员(包括工程技术人员、农业技术人员、科学研究人员、卫生技术人员、教学人员等)267.89 人,而安徽省则仅为 113.74 人,前者为后者的 2.36 倍。

区域人力资本分布的非均衡性是在长期的发展历史中形成的,也对未来我国人力资本的区域分布产生了巨大而深刻的影响,并在很大程度上影响着我国 21 世纪初政治、经济、文化发展的格局。在未来的发展中,要有重点地推进产业空间布局,实现投资的高回报率和区域经济的高速增长,就必须制定适合我国国情和各地地区情的区域人力资本发展政策,协调好各类区域之间的人力资本投资、流动关系,形成合理的东、中、西部人力资本区域分工格局,在效率优先、兼顾公平的原则下,加快中西部地区的社会、经济、文化的全面发展。

第二节 理论的困惑

一、不同学科对人力资本的研究

人力资本研究已经走过了近半个世纪的历程。纵观其研究,经济学、人口学等不同学科的学者从各自角度出发,为人力资本理论研究与发展做出了不同的贡献。

经济学方面。毫无疑问,经济学家是人力资本研究的开拓者,也是人力资本研究的主体。在人力资本思想萌芽时期,从威廉·佩蒂(William Petty)对人口货币价值的计算、亚当·斯密将人的能力划归为固定资本、阿弗里德·马歇尔(Alfred Marshall)对人的投资对个人收入影响的分析,到 I. 费希尔(I. Fisher)阐述的任何带来收入的财产都是资本的观点,都充分注意到人的因素及人力的投资在经济发展中的重要作用。在现代人力资本形成阶段,从诺贝尔经济学奖获得者、人力资本理论的开山大师西奥多 W. 舒尔茨对人力资本的阐释和分类,到另一位诺贝尔经济学奖获得者加里·贝克尔从家庭生产和个人资源角度对人力资本与人力资本投资的系统分析,再到 K. J. 阿罗(K. J. Arrow)提出的“干中学”或“边投资边学习”经济增长模型,都是从资本的角度对人力进行分析探讨和论证。20 世纪 80 年代以后开始进入人力资本不断完善阶段,从 P. M. 罗默建立的包括最终产品、中间产品和研究与开发(R&D)三部门在内的增长模型,到 R. E. 卢卡斯的“两时期模型”(two periods model)与“两商品模型”(two goods model),都对人力资本对经济增长作用的内在机理分析进行了深入探讨。由此可见,经济学家对人力资本理论贡献是其他领域学者无可比拟的。我国经济学家对人力资本研究也给予了高度关注,主要集中在对国外人力资本进行介绍(杨明洪,2001)、论述人力资本与经济发展的关系(吕铁,1996)、对教育投资进行经济学分析(裴景州,1996)、对中国人力资

本进行分析与评估(侯风云,1999)等领域。

人口学方面。人口学学者多是将人口数量、人口素质、人口结构与经济发展结合起来进行研究。T. R. 马尔萨斯(T. R. Malthus)所提出的“两个公理^①”、“三个命题^②”,对人口数量对经济增长的作用以及人口生产和生活资料之间的关系进行了论证;法国人口学者 A. 兰德里(A. Landry)、F. W. 诺特斯坦(F. W. Notestein)等在考察西方国家工业化以来经济发展速度加快、人口增长速度降低的原因时,已经注意到医疗卫生保健费用提高、从儿童到合格劳动力的抚育和培养费用猛增的事实(Notestein,1935)。中国人口学者对人力资本研究极为关注,并出版发表了一系列论著。田雪原将人力资本与自然资本、产业资本、社会资本一并称之为社会“四大资本”,认为人口城市化也有利于人力资本的积聚(见《经济参考报》2000-10-25);蔡昉较早地关注到人力资本与劳动力流动的关系,发表了《迁移障碍、人力资本和劳动力流动》的论文(联合国教科文组织亚太迁移研究网络工作论文,1999年第6号);李建民1998就承担了国家社会科学基金项目“人力资本投资与中国经济持续增长关系研究”的研究,《人力资本通论》(上海三联书店,1999年)是中国较为系统地介绍人力资本思想与发展的著作。张再生(1998,2000)、原新(2000)、安应民(2003)、蔡昉、都阳(2001)、侯亚非(2001)、刘军(2003)、向志强(2002)、江竹兵(2002)等从人口学角度探讨了人口资本作用、人口与人力资本的关系。

此外,社会学、统计学也对人力资本进行了关联研究。我国社会学学者有关人力资本研究的主要成果有人际关系与人力资本投资的研究(晓冰,2001)、人力资本发展的观念障碍(蒋大兴,2001)、女性人力资本的经济学分析以及妇女经济地位与女性人力资本的关系(王洪春、王金营,1996)等。为适应经济发展和国民经济核算的需要,统计学学者也从统计学的角度对人力资本统计方法进行了探讨(王德梅,1998;李燕萍,1999;孙蕾,2002)。

综上所述,半个世纪以来,经济学家、人口学学者、社会学学者以及统计学学者对人力资本做出了有益的探索和研究,但也有诸多不足之处。

二、区域人力资本研究的缺憾

我国是世界人口最多的发展中国家,政治、经济、文化等各方面均表现出巨大的非均衡性,区域差异显著是我国最基本的国情和特征之一。

① “第一,食物为人类生存所必需。第二,两性间的情欲是必然的,且几乎会保持现状。”(见:马尔萨斯,1959.人口学原理.北京:商务印书馆,页4)

② 第一,“人口的增加,必然受生活资料的限制”;第二,“生活资料的增加,人口必增加”;第三,“占优势的人口增加力,为贫穷及罪恶所抑压,致使现实人口得与生活资料相平衡。”(见:马尔萨斯,1959.人口学原理.北京:商务印书馆,页5)

从资源禀赋条件而言,我国领土面积达 960 万平方千米,东起东经 $135^{\circ}5'$,西至东经 $73^{\circ}40'$,东西直线距离达 5200 千米;南起北纬 4° ,北至北纬 $53^{\circ}31'$,南北长约 5500 千米。从地表形态而言,我国山地、高原、丘陵、平原、盆地五种地表形态俱全。从气候条件分析,由于跨越赤道带、热带、亚热带、暖温带、中温带、寒温带六个温度带,受季风影响,从沿海到内陆,干湿状况从湿润、半湿润向半干旱、干旱变化,并依次出现森林、森林草原、半荒漠、荒漠等植被类型。从土地类型分析,耕地、林地、水域、草地、沙漠、冰川积雪等类型齐全。从水资源分析,大气降水量、河川径流量、地下水补给量都是东南多,西北少。从能源资源而言,煤炭北方多,南方少,西部多,东部少;尽管石油、天然气资源从东北平原到西北内陆、从渤海湾到海南岛都有分布,但主要集中在大陆及大陆架的沉降地带;水力资源以西南、西北、华中地区最为集中。自然资源禀赋区域差异之大在世界各国实属罕见。

我国经济发展的现状和水平也表现出极大的区域非均衡性。新中国成立以来,以 1978 年为界,大体可以划分为两大阶段,这两个阶段在开发战略、开发重点、产业布局、投资主体等方面均表现出极大的区域差异性。1978 年以前的经济发展可概括为强调公平、以建设开发内地为主体的均衡发展战略。这种发展战略使沿海与内地差距有所缩小,但也存在诸多问题,主要体现在:过分强调平衡,对东部沿海省区未能给予应有重视;在沿海与内地、经济开发与国防建设的关系上,20 世纪 60 年代中期至 70 年代中期,强调备战,对加快内地建设要求过急;各省片面强调建成独立的经济体系,未充分注意发挥各自的资源优势。1978 年以来,实施了效率优先、公平兼顾的非均衡发展战略,区域开发与发展政策也具有明显向东部沿海省区倾斜的特征。这种发展战略使原有基础较好、经济效益较高的沿海省区得到了长足发展,资源配置、要素流动明显向东部倾斜,区域差距不断扩大。西部地区土地面积达 686.7 平方千米,2001 年人口占全国人口的 28.7%,但同年的国民生产总值仅占全国的 17.1%,固定资产投资占全国的 19.8%,进出口总额占全国的 3.3%,FDI(实际利用外资)占全国的 4.1%。2001 年人均 GDP 最高者上海市达 37 382 元,为最低者青海省(2895 元)的 12.91 倍。

同自然、经济现象一样,人力资本也同样存在投资方式、投入数量、现有存量、利用方式、产出效益等诸多方面的区域差异。据 2000 年第五次人口普查资料数据统计,我国 6 岁及 6 岁以上人口人均教育资本存量东、中、西三大地带分别为 7.733、7.533、6.695 年/人,东部地带分别比中部地带、西部地带高出 0.200 年/人和 1.038 年/人,其中最高者北京市为 9.841 年/人,而最低者西藏自治区仅为 3.373 年/人,前者为后者的 2.92 倍。

由此可以发现有许多紧迫而又重大的问题需要回答:

——人力资本区域差异的基本特征是什么?

——人力资本区域差异的测度指标是什么?

- 人力资本区域差异形成的原因及机制是什么?
- 人力资本区域差异对社会经济文化影响有哪些?
- 区域人力资本未来发展有哪些趋势?
- 如何实现人力资本区域协调发展?

遗憾的是,在目前国内外关于人力资本的研究中,尽管有的学者对此类问题有所涉及,并已经意识到人力资本在区域发展中的作用(陈晓玲,2002),关注到中西部地区人力资本匮乏问题(赵秋成,2000),将人力资本作为地区经济差异形成因素进行分析,计算人力资本存量等(阎淑敏、段兴民,2001),但上述论题研究还十分薄弱。

三、对人力资本与区域可持续发展关联研究的匮乏

人类历史是一部不断追求发展的历史,各个国家都在寻求与制定本国通往现代化的发展目标、发展模式、发展途径,探求它们之间的内在联系,以便确定本国的发展战略。工业化以来出现的种种环境问题,使传统的发展模式受到了严峻的挑战,从20世纪60年代起,对环境问题的关注、对发展道路的反思和探索在世界范围内展开。以挪威前首相布伦特兰夫人为首的世界环境与发展委员会,经过了长达三年的调查,在系统地研究了人类面临的重大经济、社会和环境问题的基础上,于1987年发表了《我们共同的未来》(Our Common Future)的报告,提出了人类要走既满足当代人的需要又不损害子孙后代需求的发展道路,即可可持续发展的道路。

可持续发展强调经济、生态和社会的综合发展。经济发展的可持续性要求不仅重视经济增长的数量,更要重视经济发展的质量;要节约资源、降低消耗、减少废物、提高效率、增加效益、力求经济增长和经济收益的变异性较低或最低,从而保证国民经济持续、稳定、协调发展。生态的可持续性意味着现代经济社会发展必须以良性循环的生态系统及其生态资源持久、稳定的供给能力为基础,保证资源的可持续利用和良好的生态环境,保护整个生命支撑系统和生态系统的完整性,预防、控制和治理环境破坏和污染。社会的可持续性强调控制人口数量、提高人口质量;合理调节社会分配关系,消除两极分化、失业和不平等现象;大力发展教育、文化和卫生事业,提高人民科学文化水平和健康水平;建立和健全社会保障体系,保持社会稳定。

要达到经济、社会、生态的综合和可持续发展,必须有强大的物力、财力、人力作为基础和支撑。人力资本是保证可持续发展最为基本的条件和关键性因素。可持续发展的中心是人,其本质是人的全面发展,是要以人的全面发展为出发点和归宿的发展。同时,以人力资本的积聚和集中为主要手段的发展才能称之为真正意义上的可持续发展,才能保证可持续发展战略的实施。

但是,在理论研究上,还有一些关键性课题需要进一步探讨,如人力资本与区域可持续发展的内在关联机制是什么、不同地区人力资本对可持续发展的支撑能力如何等问题都需要探索和回答,但这些领域的研究尚处于起步阶段。

第三节 研究主题的选择

综上所述,在实践中,在我国全面建设小康社会的艰巨而伟大的历史征程中,从总体上而言,我国 2020 年实现全面建设小康社会奋斗目标是完全可以达到的。但是,从区域的角度看,一个地区能够在多大程度上实现全面小康社会目标则是一个非常敏感而又难以回答的问题。人力资本是全面建设小康的最关键的支撑动力,因此对人力资本区域存量、投资及效益分析、现状格局变化趋势的理性判断,就显得十分重要和迫切。

在理论上,深入探索区域人力资本的运行规律及形成机制,科学评估区域人力资本,对我国这样一个拥有 13 亿人口、空间发展极不平衡的,世界上最大的发展中国家全面建设小康社会,提高不同区域经济、社会、生态的综合和可持续发展的支撑能力有着极其重要的作用与意义。

鉴于此,根据以上主题,山东师范大学人口·资源与环境学院与山东省计划与发展委员会社会处、山东省教育厅发展与规划处 2001 年联合申报了国家自然科学基金课题“人力资本时空结构及对区域可持续发展支撑能力研究”(批准号:40171024)。同年又获得了教育部人文社会科学研究“十五”规划第一批立项课题“人力资本对区域产业结构调整影响效应及支撑能力”(批准号:01JA790133)以及“十五”规划山东省社科重点课题“山东省人力资本区域评估及调控系统研究”(批准号:01BFG15)。经过课题组全体成员的共同努力,课题如期完成。

第四节 研究的基本框架与方法

一、研究的基本框架

研究框架图见图 1.1。

二、研究的基本方法

1. 借鉴多种学科知识,以综合集成法为指导

区域人力资本研究具有边缘学科的性质,涉及地理学、经济学、人口学等多门学科,必须用综合集成的方法进行探讨和研究。

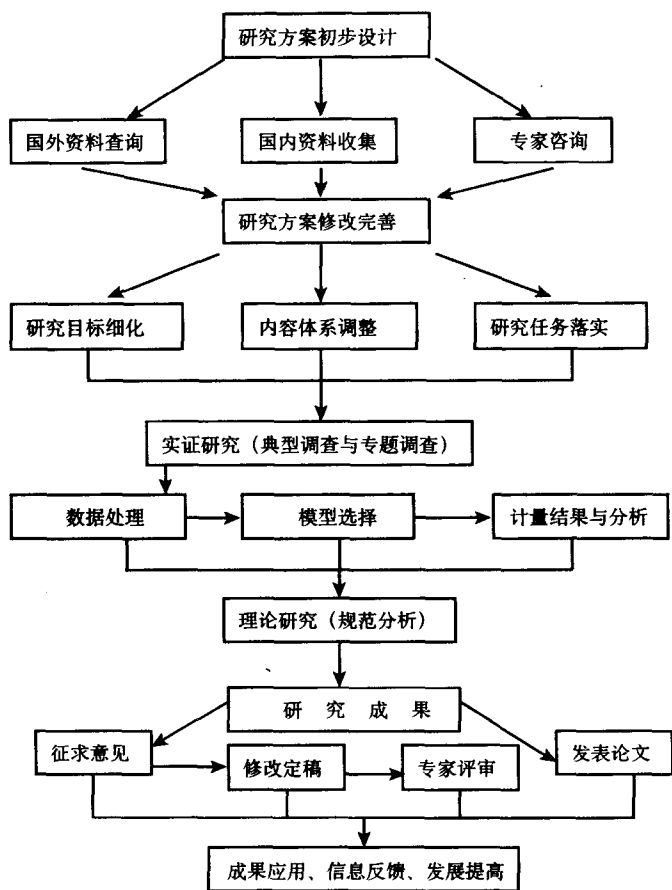


图 1.1 课题研究框架图

区域人力资本研究首先要借助于地理学科的知识来研究区域的基本特性和区域研究方法。区域是指有内聚力的地区,是一个严格意义上的科学学术语,其内容可以用空间维和时间维来进行描述,而且具有某种抽象性。由于要素分布的非均衡性使区域之间客观存在着资源禀赋的差异,从而导致区域人力资本特征各具特色、千差万别。只有了解区域的基本特性,才能对人力资本的空间差异进行客观分析。

区域人力资本研究的主题是特殊意义上的资本,所以从根本上而言,也属于经济学的范畴。在一定空间范围内的人力资本的投资构成、投资主体、投资方式、资本存量、对经济增长与发展的作用、效益分析等,也必须用经济学的方法进行研究分析。