

区域人才资源开发与经济增长 关系的实证研究

荣志远 著

甘肃文化出版社

区域人才资源开发与经济增长 关系的实证研究

荣志远 著



甘肃文化出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

区域人才资源开发与经济增长关系的实证研究/荣志远著. —兰州: 甘肃文化出版社, 2007. 12
ISBN 978-7-80714-544-8

I. 区… II. 荣… III. 人才—资源开发—关系—地区经济—经济增长—研究—甘肃省 IV. C946.2 F127.42

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 193639 号

区域人才资源开发与经济增长关系的实证研究

荣志远 著

责任编辑/王天芹
装帧设计/天河

出版发行/甘肃文化出版社
地 址/兰州市城关区曹家巷 1 号
邮政编码/730030
电 话/0931-8454870
经 销/新华书店
印 刷/甘肃天河印刷有限责任公司
厂 址/兰州市城关区雁滩工业城南二区 16 号

开 本/787×1092 毫米 1/16
字 数/257 千
印 张/13.87
版 次/2007 年 12 月第 1 版
印 次/2007 年 12 月第 1 次
印 数/1-1 000 册
书 号/ISBN 978-7-80714-544-8
定 价/25.00 元

如发现印装错误,请与印刷厂联系调换

序

科学技术的迅猛发展,使人类进入了全新的经济时代。在这个时代,知识创新、科技创新、产业创新不断加速,人才资源对经济增长的促进作用日显突出,人才资本成为最重要的战略资源。在这一时代背景下,区域如何加大人才资源开发力度,加快人才资本形成和积累速度,实现人才资源的有效配置,调整人才资本结构,增强人才资源对产业结构的适应性,全面推动经济社会快速发展,是迫切需要深入研究的新课题。

一

加强人才资源开发与经济增长关系研究,是人才强国战略取得实效的重要保证。

无论是对一个国家还是对一个区域而言,谁在人才竞争中取得优势,并充分发挥好这一优势,将其转化为知识优势、科技优势、产业优势,谁就能够实现快速、稳定、协调的经济增长,赢得竞争的主动权。从一定意义上来说,人才争夺战的展开也给各地的发展带来了新的机遇和挑战。经济发达地区只有充分发挥现有的优势条件,不断吸引、网罗优秀人才,进一步提高区域竞争力,才能保持住优势;经济欠发达地区如果能够巧妙地利用后发优势,抢抓机遇,以正确的策略应对人才争夺战,就有可能打破原有格局,扭转不利局势,提升竞争地位,实现跨越式发展。

适应知识经济发展的要求,党中央、国务院适时提出并实施了人才强国战略。人才强国战略的提出,对人才资源与经济增长关系研究提出了新的、更高的要求。实施人才强国战略,要求把人才资源作为经济社会发展的重要战略资源优先开发、优化配置;要求把促进发展作为根本出发点,调整人才资源结构,使之与经济社会发展的需要相适应、相协调;要求

培养、吸引和使用好各类人才,调动积极性,激发创造性,最大限度地发挥人才效能和人才队伍的整体功能。而现实情况与这些要求相比还相差甚远。胡锦涛同志在全国人才工作会议上指出:当前我国“对人才队伍发展变化和人才竞争等方面的新情况研究不够充分,某些环节缺乏必要的应对之策”,“对这些问题,我们要高度重视,认真分析,采取行之有效的政策措施,抓紧加以解决”。这严肃地指出了当前我们在人才资源开发与经济增长方面的研究还很不够,并指明了今后的工作方向。只有按照胡总书记的要求,坚持理论与实际相结合,加强对人才资源开发的预测、培养、配置、使用等环节及其与经济发展相适应等方面的分析研究,提出应对之策,真正制定出切合实际的人才开发战略,才能保证人才强国战略得到正确实施并取得实效。

二

人才资源在现代经济发展中的重要作用对人才资源开发与经济增长关系研究提出了迫切要求。

随着经济的高速发展和科学技术的广泛应用,人们发现最终决定一个国家经济和社会发展速度及特征的不是这个国家的物质资源,而是这个国家的人力资源。人们不再像农业经济、工业经济时代那样,只想占有土地和拥有物质资本,而是着力营造一个以高新技术为首的新生产力系统。在这个新的生产力系统中,人力资本成为知识经济时代的第一经济发展要素。对此,西方经济学家进行了深入研究并形成了比较成熟的人力资本理论。舒尔茨计算得到:1930至1957年期间,美国经济增长有 $\frac{1}{5}$ 来自教育资本存量的增加;美国经济学家丹尼森的研究证明了在1929至1982年期间,美国劳动力平均受教育年限的增长对美国同期人均国民收入增长率的贡献为25%;J. 本哈比和 M. M. 斯皮格尔指出,一个国家赶上先进国家的速度是其人力资本存量水平的函数,落后国家如果具有较高存量水平的人力资本,就会在较短的时间内赶上或超过技术领先国家。

人才作为人力资源中文化层次较高、拥有资本较多的精华部分,对经

经济增长有着更为重要的作用。人才资本具有特殊的生产功能,是经济增长的重要决定因素,从生产过程角度看,它具有要素和效率两个方面的生产功能,前者指人才资本是生产过程中必不可少的先决条件或投入要素,后者指人才资本是提高生产效率的关键因素。因为,人才资本投入的增加不仅可以提高人才资本自身的生产效率,同时还可以提高其他生产要素的生产效率。作为生产要素的人才资本,一方面直接对经济增长做出贡献,同时它又通过促进科学技术进步来促进经济再增长。科学技术进步依赖于人才资源,经济增长依赖于科学技术进步,同时也依赖于人才资本的增加。人才资本具有特殊的知识效应和外部效应,在经济增长中发挥着重要的作用。人才资本的知识效应包括知识进步的需求效应、收入效应及替代效应三个方面。知识进步的需求效应是指在经济发展中有用的新知识要求新形式的物质资本,或者要求新的劳动技能。人才资本的收入效应是指受过教育、培训具有更多知识与更高能力的人会具有更高的生产力,因为其相对于一般人力资源具有更高的技术创新能力、更强的分辨力和抓住投资获利机会的能力。人才资本的替代效应主要表现在其能够通过知识的进步来增加资源。与其他各种要素相比较而言,人才资本的补充和替代作用已经变得越来越重要。知识的替代效应在一定程度上可以克服经济发展中自然资源、物质资本与“原生劳动”的不足,从而保持经济的可持续发展;知识的替代效应还表现在人才资本可以产生递增的收益,消除物质资本等要素边际收益递减对经济长期增长的不利影响。既然人才资本对经济增长和社会发展有如此重要的特殊作用,那么对人才资本与经济增长关系进行研究就显得非常必要。

三

人才结构与产业结构演进的关系决定了加强人才资源开发与经济增长关系研究的重要性。

根据产品的生产过程,可以把产业结构分解为资源配置结构、生产组织结构和产出结构三个循环相继、密不可分的部分。相应地,产业结构不合理就表现为资源配置不合理或生产效率低下或市场供求失衡。产业结

构升级过程就是资源配置趋于优化、生产效率得以提高、产品供求接近均衡的过程。这一过程是通过资源转移、技术进步和市场导向实现的,其中人才资源起着非常重要的作用。

人力资源与物质资源的结合生产出人类需要的产品和服务,人力资源结构与物质资源结构共同组成了社会生产的组织结构,二者的耦合形成了社会生产能力,决定着社会的产出结构,从产出和产值的角度看表现为产业结构。如果说在人类经济发展中的起步阶段由于科学知识进入经济的比重还不小,人们还可以或只能依靠资源、廉价劳动力等传统优势促进经济发展的话,那么在新的以知识为基础的财富创造系统中,产业结构不断高级化,产业由劳动密集型、资金密集型逐步向技术、知识密集型转化,以高技术为核心和导向的新兴行业和部门不断涌现,真正对产业结构的转换与升级起决定性、基础性作用的是科学技术的发展应用和相应的人才结构。而科学技术的载体是人才,科学技术的推广应用也是由人才来完成的。所以,经济的发展和产业结构的转换在很大程度上取决于人才资源知识转化程度,取决于人才资源与经济的结合方式,真正对产业结构升级起决定作用的归根结底还是人才资源和人才结构。

人才资源的结构决定着产业资源转移弹性。产业结构调整意味着资源的重新组合,即各种资源在新旧产业部门间的转移。一般来讲,物质资本的转移相对简单,容易滞后的是人才结构调整与产业结构转换相适应的过程。产业结构转换的变化,首先表现在物质资本即生产设备和设施的变化上,这一过程往往通过资金物化很容易地快速实现。但实际上产业结构转换同时要求劳动力特别是技术和管理人才结构的调整,只是这种调整需要一个比较长的过程而且不容易被业内人士以外的人们所察觉。因此,产业结构转换的难点和速度主要取决于人才结构的调整质量和速度。充足的人才资源和合理的人才结构能显著地提高产业资源转移弹性,减少资源转移的阻力。

人才资源的素质结构决定着产业活力。在产业结构调整过程中,政策对若干产业的扶持是必要的。政府扶持政策是有重点地选择,而且是有限的,主要是引导大多数产业依靠自身的力量得以生存与发展,努力适

应产业结构转换引起的市场条件的变化,融入产业结构调整的大趋势中。适应程度主要取决于活力,而活力的核心在于创新能力。创新能力强的区域,能够迅速形成活力,增强自身竞争力,在新的产业结构中寻求到生存发展的机会;对于创新能力比较落后的区域,由于不具备自我发展的活力,产业结构将变得更加不合理。产业活力的培育取决于产业的创新能力,而创新主体则是从业人员,其中关键的是管理和技术人才,真正的、具有决定意义的创新源于高素质的人才。由此可见,创新的基础、产业发展的活力关键在于有较高的人才素质结构作保障。

人才资源能力结构决定着产业转换承受能力。产业结构转换可能会引起原有产业间的经济技术联系的实质性改变,引起市场环境的剧烈变动。在这一过程中,产业能不能经受住这种震荡与压力,经受得起产业结构转换初期市场环境混沌无序的考验,关键在于其是否具有足够的承受能力。这在很大程度上取决于人才素质和人才资本存量大小。只有高素质的管理人员和高创新能力的技术人员才能迅速找到解决问题的办法和途径,使产业与部门从容应对产业关联断裂的考验,并尽快形成新的产业关联,开辟新的市场。

人才资源的专业化结构决定着产业结构合理化、高度化。产业结构演进的另一个层面是产业结构高度化,即在产业技术创新的基础上,通过主导产业和支柱产业的不间断更替和转换,产业结构素质随时间演进而不断提高。从世界各国产业结构演进的历史过程来看,产业结构高度化的一般趋势大致表现为:在技术水平上表现为从传统技术产业到现代技术产业再到高新技术产业转变的趋势;在构成上表现为从劳动力密集型产业到物质技术密集型产业再到技术知识密集型产业转变的趋势;在产业关联方式上呈现出与市场范围不断扩展乃至国际化、全球一体化相适应的第一、二、三次产业顺次扩展转换的趋势。在现代专业化分工网络中,人才资本不仅可以通过在中学或在职培训得以加速积累,而且其本身也成为专业化分工网络中的一簇不可或缺的网点,通过分工细密的专业化大生产的形式得以大规模形成。现代教育体系把在专业化分工条件下飞速积累的科学技术知识传授并凝结到每个社会成员身上,以专业化人才

资本水平的不断提高来推动整个社会分工水平的不断提高,从而带动产业结构和区域分工协作关系的不断提高。

产业结构调整产生人才结构调整的动力。经济增长是人才资源开发和发展的先决条件,也是人才资源开发动力产生的根源。经济增长和产业结构升级对人才结构调整的动力作用的主要表现在三个方面。一是经济增长形成人才能力和素质结构调整的动力。经济的快速增长,必然要求增长质量提高和增长方式转变,会对人才资源的创新创造能力提出更高的要求。在近代大生产建立初期,,最先发展起来的是劳动密集型工业,普通劳动力需求大而人才资源需求量小;随着科学技术的进步,劳动生产率的提高,经济增长速度加快,对普通劳动力的需求有所下降,对高素质人才的需求不断上升。二是经济增长总是伴随着产业结构的优化,经济结构的变动要求有与之相适应的人才结构,决定着人才资源的专业结构、职业结构,形成人才结构调整的动力。三是经济增长和产业结构调整带动人才资源的迁移和流动。人才资源适应产业结构升级的需要而在地区、产业、职业间适时适量地流动,以更好地与物质资源相结合,提高经济活动的质量和效率。

因此,经济增长和产业结构调整总是要求人才资源的规模、结构是与之相适应。合理的人才结构能够促进经济快速增长和产业结构的升级与合理化。加强人才结构与产业结构研究,以有效对策构建二者相互适应、相互促进的良性互动机制,对保持经济又好又快发展具有重要意义。

四

人才资源市场化配置使欠发达地区陷入的两难境地决定了以欠发达地区为案例研究人才资源开发与经济增长关系的重要意义。

从我国经济开发战略的历次调整上可以看出我国区域人才资源开发和流动的趋势和政策走向。第一次调整是在“一五”计划时期。在旧中国遗留的工业格局下,全国工业产量的75%集中于沿海地区。为了平衡内地和沿海的发展,党中央决定转移建设和投资重点,在内陆地区大规模建设重工业。适应这一需要,沿海地区的一些高校也向西北、西南地带转

移,大批技术人员和管理人员纷纷支援内地。第二次是1965年至20世纪80年代的“三线”建设时期。当时中央决定将东部的重工业生产基地转入三线地区。这一重大的区域经济政策,是以国防建设为主、经济建设为辅的经济结构调整,目的是使整个三线地区较快形成以国防工业和重工业为重点的现代工业体系。“三线”建设时期,大批设备优良、人才密集的工业企业和科研院所、大专院校整建制迁入西部地区。第三次是1978年以来,我国推行的沿海地区经济发展战略。改革开放以后,东部地区的区位优势更加明显,在中央制定的一系列优惠政策的支持下,东部地区在经济、科技、社会发展等方面迈出了较快的步伐。随着东部地区经济发展的加速和产业结构的调整升级,在市场机制作用下,大批人才从内地流入东部地区,有力地支持了东部地区的发展。第四次是实施西部大开发战略时期。邓小平针对改革开放后我国区域经济发展的新形势,提出了“两个大局”的思想。1999年党的十五届四中全会决定实施西部大开发战略,开发西部成为21世纪我国经济社会发展的重大战略措施,西部地区人才开发迎来了新的机遇。可以说,西部人才开发是我国有史以来最大范围的以政府为主导、结合市场机制进行区域人才开发的重大实践尝试。第五次是在党的十六大以后。2002年11月党的十六大从全面建设小康社会全局着眼,提出要支持东北地区等老工业基地加快调整和改造,加强东、中、西部经济交流和合作,实现优势互补和共同发展,形成若干各具特色的经济区和经济带,东北振兴和中部崛起逐步成为中央的重要战略决策。加强东北地区等老工业基地人才结构调整成为中央人才工作的重点,与西部地区人才资源开发具有同等重要的地位。随着社会主义市场经济体制的建立,中央政府在两个时期的人才政策已经不再以行政干预为主,而是以市场调节为主,辅之以短期的人才智力对口支持和倾斜性政策支持。

党的十六届三中全会明确要求加快建设全国统一市场,强化市场的统一性,大力推进市场对内对外开放,加快要素价格市场化,促进商品和各种要素在全国范围内自由流动和充分竞争,废止妨碍公平竞争、设置行政壁垒、排斥外地产品和服务的各种分割市场的规定。当然,人才资源也

必须建立相应的全国统一市场,由市场来进行配置。按照经济学的一般规律,在市场机制作用下,人才总是从落后地区流向发达地区,从生产率低的部门流向生产率高的部门。这就使经济欠发达地区在吸引人才方面处于两难境地。一方面,如果实行市场化配置,没有办法限制人才的跨省区流动,像甘肃这样的欠发达地区的高层次人才会大量流失;另一方面,如果采取措施限制人才流失,势必出现政府行政干预过多,造成人才的短缺与浪费并存的局面,也不符合中央政策。

事实上,甘肃省是陷入这种两难境地的典型例证之一。自改革开放以来,甘肃省各级各类人才大量流失,其中70%以上是高学历和高职称的中青年骨干人才。成熟的高层次人才大量流失,不仅使人才匮乏的问题更加严重,而且影响现有人才队伍的稳定,吸引人才难度进一步加大。人才市场建设的初衷是为了更快、更合理地推动各类人才的流动,促进国家经济发展。各类人才在国有企事业单位、民营企业和其他非国有经济组织间正常循环流动是十分有益于国家经济建设的。但是,如果人才在流动过程中主要是单方面流出,流出后没有可及时补充的人才,长期的流动逆差就会导致流出地的人才匮乏,严重时会造成重大经济损失。

从实践来看,时代环境的变化对甘肃省人才资源开发提出了特殊要求。知识经济的到来,对经济增长中的人力素质提出了更高的要求,这就决定了我国欠发达地区的经济发展不可能像东部地区发展初期那样靠大量的劳动投入和资金投入来发展劳动密集型和资金密集型产业,而必须依赖于大力开发人才资源,加大人才资本投资力度,迅速提高技术创新和吸收能力,实现经济的快速发展。另外,人才资源的开发能促进经济结构的优化和社会发展。发展经济学家刘易斯认为,不发达国家和地区的经济属于二元经济。这些国家和地区要发展,必须实现传统经济向现代经济、农业经济向工业经济的转变。甘肃地区的经济结构无疑是一种典型的二元结构,要实现经济发展,必须实现经济增长由传统化向现代化的转变。这种转变对人力资源素质提出了较高的要求。只有重视人才资源的开发,才有利于劳动者素质的提高,使其在体力和脑力支出方面较好地适应现代化生产的管理、技术要求和紧张节奏,保证经济增长对高素质劳动

力的需要。更为重要的是,人才资源的开发有助于全社会形成现代化的观念,增强开放开拓意识,促进生活和消费方式的转变,推进传统社会向现代化社会转型。

人才资源开发是甘肃实现可持续发展的关键因素。国际经验证明,物质资本投资与人力资本投资都是发展经济不可缺少的生产性投资。随着经济全球化的快速推进以及新的信息和通信技术的广泛传播,人才资源的开发日益成为经济增长的主要动力。甘肃人才资源的基本现状是:人才资源短缺,素质相对较低,人才结构与产业结构的对应性和耦合程度差。因此,要实现可持续发展,就必须积极开发利用本地的人才资源,调整人才资源结构,形成一个培养、吸纳、利用人才的机制,将沉重的人口压力转化为巨大的人才资源优势。甘肃相当大程度上还停留在传统经济社会或工业化起步阶段,社会知识化程度相对较低,知识经济水平远远落后于发达地区。抓住机遇、加快发展的根本途径就是盘活现有人才资源,并建立有效的人才配置体系,大力开发人才资源,促进人才资源向人才资本转化,加快人才资本积累速度,充分提高人才的经济与社会效益。

甘肃的人才资源,无论从行业分布、地域分布还是从专业结构来看,都存在较多的不合理性。从行业来看,甘肃人才资源集中于非物质生产部门和单位,而广大的生产第一线人才匮乏;从地区分布来看,77%的人才和科研机构集中于城市,而广阔的农村人才资源很少;从专业构成来看,科教文卫系统的人才占专业技术人才总量的近3/5,缺乏经济建设所需的科技人才和管理人才,人才的结构性矛盾突出。同时,还存在着区域内人才难以流动和大量人才向区域外流失的“两极化”现象。由于经济发展不如沿海地区充满活力,以及体制、观念等主客观因素的制约,人才供需调节难以进入正常轨道,人才的区域内流动呈现迟滞态势,存在人才“既缺又多”的矛盾现象,致使大约1/3的科技人才不能充分发挥作用。因此,在沿海地区和经济特区的强大吸引下,很多人才直接“东南飞”。人才的流失进一步加剧了人才的短缺,也给现有人才的开发管理带来了问题。

在这种情况下,如何才能既发挥市场对人才资源配置的基础性作用,

又不至于导致人才的大量流失,甚至还能引进急需人才,是对人才资源开发与经济增长关系研究提出的新任务。

理论源于实践并用于指导实践,实践困扰的背后必定是理论的困惑。在知识经济时代,人才对经济发展的巨大作用呼唤着人才理论的创新,人才工作的实践探索需要理论的指导。我们提倡机关工作人员,特别是领导干部结合工作实践开展理论研究,将实践工作经验上升为理论,再回到实践中去指导实际工作。在这方面,志远同志带了个好头。他长期从事人事人才工作,积累了较多的感性认识和经验资料。在繁忙的工作之余,他又开始了求学之路,边工作边学习边研究,尝试着将人才学与区域经济学的理论方法结合起来进行研究,开拓新领域,探索新规律。功夫不负有心人。一分耕耘一分收获,几多辛苦几多成就。经过几年的苦学深研,他终于在区域人才资源开发与经济增长关系的研究方面取得了较为丰硕的成果。不积跬步,无以至千里;不积小流,无以成江河。这本书的出版正是他多年汗水、心血和智慧的结晶,也是他长期孜孜不倦、勤奋学习的果实,更是他坚持、坚韧精神的回报。相信本书的出版将进一步丰富人才学和人力资本理论的内容,拓宽人才资源和区域经济理论与实证研究领域的视野,对区域人才资源开发实践具有一定的参考价值。

中共甘肃省委组织部副部长
甘 肃 省 人 事 厅 厅 长



二〇〇七年六月

内 容 提 要

科学技术的迅猛发展,使人类进入了全新的知识经济时代。在这个时代,人才资源对经济增长的作用日显突出,人才资本成为最重要的战略资源之一。本书以马克思辩证唯物主义和历史唯物主义理论为指导,运用区域经济学、发展经济学、人才学、统计学等学科的基本理论和方法,借鉴国内外人才资源开发与经济增长研究的理论成果与数量模型,采取实证分析与规范分析、定性分析与定量分析相结合的方法,分析了人才资源开发与经济增长之间的关系。同时,对人才的相关概念和有关人才与经济增长关系的理论思想进行了总结,对人才资源的形成与发展、人才资源向人才资本转变的机理、人才资本积累机制进行了研究探索,给出了人才资源向人才资本转变的条件,探讨了人才资本积累的推动力和途径,总结了人才资本积累的规律。其后从人才市场形成入手,对人才资源市场化配置的机理、条件、缺陷进行了研究,构建了人才资源有效配置模式,对甘肃省人才市场发展及其对经济发展的作用进行了系统总结和分析,提出了甘肃省人才市场建设的对策。运用三种不同的计算方法对1990—2004年间甘肃省人才资源开发与经济增长的关系进行了定量分析,实证研究了人才资本对经济增长的重要作用 and 贡献。本书首次提出并使用了人才结构与产业结构耦合度的概念,建立了耦合系数计算公式,并对甘肃省人才结构与产业结构耦合程度进行了计算,指出了存在的问题,并分析了问题的成因。在综合分析甘肃省自然经济条件的基础上,提出了甘肃省人才资源开发应采取以市场起基础性作用、政府强力调控并必要介入、第三部门起辅助服务作用的三方模式,探讨了甘肃省人才资源开发的对策措施。希望本书能对甘肃省有关部门制定人才资源开发政策起到一定的参考作用。

Abstract: The development of science and technology has ushered in a new era of knowledge economy, in which the significance of talent resources to economic growth becomes increasingly prominent, and talent capital, as one of the most important strategic resources, has a fundamental and decisive role to play in the development of the economic society. Under the guidance of Carl Marks' dialectical and historical materialism, the author of the present dissertation, by using the fundamental theories and methods of regional and developmental economics, ekistics and statistics, makes a qualitative as well as quantitative analysis of the relationship between the development of talent resources and economic growth, drawing on relevant numerical models and research results published both at home and abroad. The paper first summarizes the concept of talents and relevant theories concerning the relationship between talents and economic growth, followed by an investigation of the formation and development of talent resources, the mechanisms and conditions of the transformation of talent resources into talent capital, and the laws governing the increase of talent capital reserve. Dealt with next are the flow of talent resources, the formation of talent market, and the mechanisms, conditions and defects of allotment of talent resources through market, with a model built for effective allotment of talent resources. By using three different calculating methods, a quantitative as well as qualitative analysis is conducted of the contribution of talent resources to Gansu's economic growth during 1990—2004, verifying through concrete evidence the significance of talent capital to economic growth. For the first time the notion of degree of coupling between talent structure and industrial structure is put forward, and the formula for calculating the coupling coefficient is established. Using the formula the author has calculated and obtained the degree of coupling between the talent structure and industrial structure of Gansu Province,

with problems pointed out and their causes analyzed. Finally, based on a comprehensive analysis of Gansu's natural and economic conditions, it is proposed that the talent resources in Gansu should be jointly tapped by the market, the government and the organizations concerned, among which the market has the fundamental function, the government exercises control, adjustment and necessary intervention, while the organizations concerned provide support and service. It is the author's sincere hope that these measures for tapping the talent resources in Gansu Province will be of help and instruction to departments concerned in making policies for developing talent resources.

目 录

第一章 人才资源与经济增长关系基础理论	(1)
一、人才的相关概念分析	(1)
二、马克思恩格斯关于人才资源与经济增长关系的思想.....	(20)
三、列宁关于人才资源流动的思想.....	(23)
四、毛泽东、邓小平、江泽民、胡锦涛关于人才资源与经济增长关系 的思想.....	(25)
五、西方经济学关于人力资源与经济增长的理论.....	(36)
第二章 人才资源开发机制研究	(55)
一、人才资源开发的内涵.....	(55)
二、人才资源向人才资本转变机制研究	(58)
三、人才资本积累机制研究	(68)
四、人才资源配置机制研究.....	(77)
五、人才资源开发与经济增长良性互动机制研究.....	(93)
第三章 甘肃省人才资源与经济发展现状概述	(99)
一、甘肃省经济发展现状.....	(99)
二、甘肃省产业结构现状	(101)
三、甘肃省人才资源现状	(107)
四、甘肃省人才资源市场化配置现状	(110)
第四章 甘肃省人才结构与产业结构耦合程度分析	(124)
一、人才资本与产业结构的关系	(124)
二、甘肃省人才结构与产业结构的对应情况	(127)
三、甘肃省人才结构与产业结构耦合程度的模型构建与定量分析	(129)