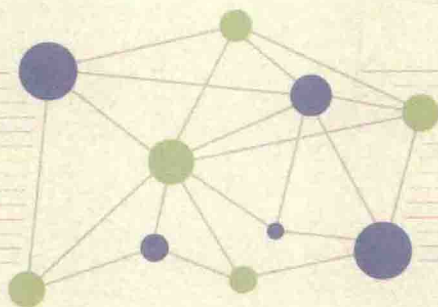


STUDY ON CARRYING
CAPACITY OF REGIONAL
HUMAN CAPITAL

区域人力资本承载力 研究

刘军 著



科学出版社

区域人力资本承载力研究

Study on Carrying Capacity of Regional Human Capital

刘军 著

国家社会科学基金资助项目(项目编号: 10BGL021)

“我国区域人力资本承载力评价与提升策略研究”的最终成果

科学出版社

北京

内 容 简 介

本书在系统理论指导下,围绕人力资本承载力这一核心概念,深化研究了人力资本的配置问题,提出了多种形式资源系统匹配以达到资源配置效率与公平双重目标的理论框架和研究方法,以及经济发展应该遵循“从物本经济到人本经济再到多资本系统经济”的基本观点;综合测算了我国区域人力资本承载力水平,全面测算了我国各省(自治区、直辖市)物质资本与人力资本的产出贡献率以及各省(自治区、直辖市)人力资本投资效率,并对以上测算结果进行交互分析;探讨了区域人力资本存量的测度、区域人力资本承载力的测度、人本经济与物本经济形态的考量、区域人力资本投资效率的测度等方法,为人力资本理论的发展提供了实证研究基础。

本书可作为区域经济发展决策者制定政策或相关领域学者和研究生进行学术研究时的参考。

图书在版编目(CIP)数据

区域人力资本承载力研究 / 刘军著. —北京: 科学出版社, 2015

ISBN 978-7-03-043423-4

I. ①区… II. ①刘… III. ①人力资本—研究 IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 034800 号

责任编辑: 李 莉 / 责任校对: 张晓静
责任印制: 李 利 / 封面设计: 蓝正设计

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>

中国科学院印刷厂 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2015 年 3 月第 一 版 开本: 720×1000 1/16

2015 年 3 月第一次印刷 印张: 9 3/4

字数: 200 000

定价: 60.00 元

(如有印装质量问题, 我社负责调换)

前言

本书是刘军教授承担的 2010 年国家社会科学基金资助项目（项目编号：10BGL021）“我国区域人力资本承载力评价与提升策略研究”的最终成果之一。自该研究项目下达之后，课题组成员历经三年多的时间，围绕人力资本承载力这一核心问题展开研究，在系统梳理人力资本及其承载力相关理论基础分析了影响区域人力资本承载力的主要因素，建立了相应的评价指标体系和评价模型，对我国 31 个省（自治区、直辖市，不包括港澳台地区）的人力资本承载力进行测算和排序，并从物质资本与人力资本对经济增长的贡献率比较以及人力资本投资效率的区域比较等角度，分析了人力资本承载力与人力资本贡献率、人力资本承载力与人力资本投资效率的交互关系，从而提出提升区域人力资本承载力的路径选择。

一、研究内容

本书主体部分共分理论分析、实证研究和对策建议三部分内容。

（1）理论分析。本部分首先介绍了现代人力资本理论产生的思想渊源、人力资本和人力资本配置等重要概念的内涵与特征、人力资本配置的测量方法，其次从理论上分析了人力资本承载力与人力资本配置目标之间的相互关系。

（2）实证研究。首先，对我国各省（自治区、直辖市）区域人力资本承载力进行评价，分析各省（自治区、直辖市）区域人力资本承载力的变动情况，探讨各省（自治区、直辖市）区域人力资本承载力的变动趋势。其次，从我国整体和省（自治区、直辖市）两个层面对区域人力资本贡献率进行测度，分析现阶段我国区域人力资本贡献率的现状和发展趋势，并以此为基础探讨人力资本对区域经济增长的贡献，以及人力资本与物质资本之间的比例关系。最后，对我国区域

人力资本投资效率进行测算，并从各区域的经济条件、社会条件和自然条件入手，分析产生该结果的可能原因。

(3) 对策建议。根据理论分析和实证研究的相关结论，本部分从区域人力资本承载力的决定因素、区域人力资本承载力与人力资本贡献率的交互关系、区域人力资本承载力与人力资本投资效率的交互关系出发，从不同视角、不同层面提出了六个方面的提升区域人力资本承载力的对策建议。

二、研究特色

本书的研究特色如下。

第一，围绕提高人力资本区域配置效率和公平程度的根本目标，运用系统理论，从人力资本承载力这一核心概念出发，探讨综合评价区域人力资本承载力的理论与方法，以及人力资本贡献率、人力资本投资效率评价的理论与方法，分析人力资本承载力与贡献率、人力资本承载力与投资效率的相互关系，并在此基础上提出提高区域人力资本承载力的政策建议。本书研究思路清晰，内在逻辑性强，研究成果具有系统性和先进性。

第二，本书在理论研究部分主要采用文献分析法和系统分析法对大量文献进行梳理和分析，提出了区域人力资本承载力的多因素系统决定、区域人力资本配置效率与公平在区域人力资本承载力理论下的统一协调性、多资本系统经济等系统性观点；在实证分析部分主要采用因子分析方法、数据包络分析法（data envelopment analysis, DEA）等数量分析方法，搜集整理分析大量统计数据，研究数据翔实可靠，研究方法科学。

第三，本书对提升区域人力资本承载力提出了转变区域投资理念、克服产业同构化趋势、提高人力资本投资效率、构建良性人才流动机制、提高科技创新吸纳能力、增强区域环境磁力六个方面的对策建议。这些对策建议既包括中央政府层面的，也包括地方政府层面的，同时也包括企业和家庭层面的，既有宏观和区域政策层面的，也有市场层面的，且提出的政策建议具备可操作性。

三、主要研究成果

本书的主要研究成果如下。

（一）区域人力资本承载力方面

(1) 区域人力资本承载力是衡量区域综合竞争力的重要指标，体现区域能够承载的最大人力资本量，同时也展现一国人力资本在区域间配置的优化程度。关于人力资本承载力的量化研究为衡量区域人力资本配置状态提供了基础。

(2) 我国各省（自治区、直辖市）人力资本承载力存在较大的不均衡，主要

是东部与西部存在较大差距。该现象有其历史原因，它是我国实施改革开放伟大战略的必经阶段。这种现象会随着国家区域均衡发展战略的实施而不断得到改善。

(3) 区域人力资本承载力不仅受到某些单个要素的影响，而且受到这些要素不同组合的影响。多种形式的资源系统匹配才能达到提高资源配置效率与公平的双重目标，经济发展应该遵循从物本经济到人本经济再到多资本系统经济的过程。

(二) 区域人力资本贡献率方面

(1) 我国人均受教育水平仍然不高，就业人员平均受教育年限仍低于发达国家平均水平三年以上，创新型人才和高技能人才不足导致人力资本对我国总体和各省（自治区、直辖市）经济增长的贡献仍然相对较低。

(2) 我国东部经济发达地区物质资本投资和积累水平相对较高，经济增长主要受物质资本驱动，人力资本对经济增长的贡献比重相对较低；中西部欠发达地区物质资本投资相对不足，人力资本在其经济增长中的贡献比重相对较大，但这些地区主要是劳动力驱动人力资本增长，以就业人员平均受教育年限衡量的平均人力资本水平相对于东部发达地区更低。

(3) 得益于经济发展的先动优势和区位优势，我国东部经济发达地区物质资本投资和积累水平相对较高，这些地区单位人力资本对应的物质资本比例相对较高，而中西部欠发达地区单位人力资本对应的物质资本比例相对较低。

(三) 区域人力资本投资效率方面

我国区域人力资本投资效率相对有效的省份具有一定的集聚性，较多集中在我国东部沿海地区和西南云贵一带，而区域人力资本投资效率较低的省份较多地集中在我国中西部地区和东北地区。在现有资源和能力欠缺的情况下，如何依靠国家的政策倾斜、发达区域的经济辐射作用的带动来提高区域人力资本投资效率成为这部分省份改变现状的有效渠道。

(四) 区域人力资本承载力提升策略方面

转变单一倚重投资理念，促进多资源系统匹配；因地制宜调整产业结构，缓解区域产业结构同构化趋势；实现区域人力资本均衡配置，提高人力资本投资效率；构建良性人才流动机制，实现人力资本区域动态均衡；促进经济内涵发展，提高科技创新吸纳能力；注重社会发展环境塑造，增强区域环境磁力等对策措施有助于提升区域人力资本承载力水平和区域人力资本配置的效率与公平。

四、研究分工

本书是国家社会科学基金项目的最终研究成果，参与研究的课题组成员主要有刘兴智、李鑫、李文君、陈庆江、张体勤、杨明海、史宏建及硕士研究生白文杰、常远、董政、王俐秀、刘杰、赵美等。

全部书稿由刘军主持完成，具体安排如下：第一章至第三章由刘军撰写，第四章由刘兴智撰写，第五章由陈庆江撰写，第六章由李文君撰写，第七章由李鑫撰写，其他课题组成员参与整体书稿的讨论和初稿的审阅。

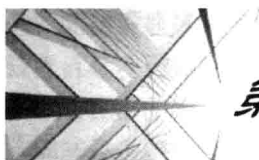
刘军

2014 年于泉城

目 录

第一章 导论	1
第一节 研究背景与意义	1
第二节 研究思路与框架	3
第三节 研究方法	5
第四节 研究创新点	6
第二章 人力资本与人力资本配置相关理论基础	7
第一节 人力资本相关问题与研究	7
第二节 人力资本配置相关问题与研究	13
第三节 人力资本配置效应评价	17
第三章 区域人力资本承载力与人力资本配置关系研究	25
第一节 区域人力资本承载力的内涵与相关研究	25
第二节 区域人力资本承载力与人力资本配置效率	30
第三节 区域人力资本承载力与人力资本配置公平	33
第四章 中国区域人力资本承载力的测算与评价	36
第一节 区域人力资本承载力的决定因素	36
第二节 区域人力资本承载力评价指标体系设计	37
第三节 我国各省(自治区、直辖市)人力资本承载力评价	44
第五章 中国区域人力资本承载力与区域人力资本贡献率比较	66
第一节 人力资本贡献率的内涵	66
第二节 区域人力资本贡献率测度方法和数据来源	67
第三节 我国区域人力资本贡献率的现状与趋势	71
第四节 区域人力资本贡献率与区域人力资本承载力关系分析	78

第六章 中国区域人力资本承载力与区域人力资本投资效率比较	80
第一节 人力资本投资效率的内涵	80
第二节 人力资本投资效率相关评价方法	81
第三节 区域人力资本投资效率评价指标体系的构建	83
第四节 基于 DEA 模型的区域人力资本投资效率评价	86
第五节 区域人力资本投资效率与区域人力资本承载力关系分析	101
第七章 中国区域人力资本承载力提升策略	106
第一节 转变单一倚重投资观念 促进多种资本合理匹配	106
第二节 因地制宜调整产业结构 缓解区域产业同构化趋势	108
第三节 均衡人力资本区域配置 提高人力资本投资效率	115
第四节 构建良性人才流动机制 实现人力资本区域动态均衡	121
第五节 促进经济内涵式发展 提高科技创新吸纳能力	124
第六节 注重社会发展环境塑造 增强区域环境磁力	128
第八章 基本结论与后续研究	136
参考文献	139



第一章

导 论

第一节 研究背景与意义

探索经济增长与发展的动力来源是经济学的永恒主题。知识经济时代,知识资本取代物质资本成为推动经济社会发展的主要动力已是不争的事实。人作为知识的生产者和直接使用者是知识经济的核心。人力资本理论创始人美国经济学家舒尔茨在《人力资本投资》一书中指出:美国新增国民财富的 80%是由人力资本投资产生的,只有 20%来自物质资本。诺贝尔奖获得者 Becker 也认为,发达国家社会资本的 75%以上由人力资本构成。

作为知识资本承载者的人力资本在推动经济发展、社会进步过程中发挥的作用越来越明显,同时也越来越受到人们的关注。基于人力资本在整个区域发展战略中的重要作用,制定和实施有效的人才政策已成为各国、各地区发展的战略重点,各种形式的人才引进政策和人才队伍建设措施纷纷出台并付诸实施。与其他形式资本一样,鉴于人力资本所具有的稀缺性特征,如何实现区域人力资本和其他形式资本之间在一定时空内的合理配置,以最大限度地发挥其各自效用,成为各国、各地区经济发展中的重要课题。

正如物质资本无法单独实现其经济增长推动作用一样,单独存在的人力资本也无法完全靠自身实现对经济增长的推动作用,人力资本必须与其他形式资本结合起来,互为载体,才能实现各自的效用。也就是说,人力资本与物质资本等其他形式的资本之间是一种互补关系,不能相互替代。因此,必须重视人力资本与其他形式资本的合理配置,即要求一定区域内人力资本投入量应与其他各种生产要素投入量保持一定的比例关系。在一定区域内,如果人力资本相对短缺,那么它就会成为制约其他生产要素发挥效用的因素,而人力资本如果相对过剩,就会

因为其他要素的投入不足而使人力资本边际效用发生递减,造成人力资本浪费。

学术界对人力资本配置问题的研究主要集中于人力资本与物质资本、人力资本与制度环境等单方面的研究。胡永远和刘永呈(2005)的研究表明,我国各地区的人均物质资本存量与平均受教育年限之间是一种双向互动的正相关关系,即人均物质资本存量为教育水平的提高提供物质基础,教育水平的提高又利于区域经济和物质财富的增加。这充分证实了“物质资本的增长应当与人力资本增长相协调”的协调发展论,而不支持“物质资本优先发展论”。孟晓晨等(2005)指出,我国很多地区的人力资本贡献率在1990年以后已超过物质资本对经济增长的贡献率。张玉华(2006)认为,在中国现阶段,区域内物质资本和人力资本的基数越大,匹配程度越高,则生产总值增长越快、产业结构升级越高效。另外,还有研究发现,区域经济发展水平的高低取决于人力资本的结构和区域产业结构的匹配程度(赵日晔和闫淑敏,2009)及一定区域内人力资本存量大小和质量优劣(孔宪香,2007)。

关于人力资本与制度环境的关系问题,张玉华(2006)认为,源于追求人力资本配置效益最大化的制度变迁和创新的主要领域将是对人力资本产权的确立和安排。其中,在社会保障制度层面,梅尔和劳赫(2004)指出,社会保障部门可以通过资助私人提供卫生保健服务来有效改善国民健康。

上述学者对人力资本配置问题的研究大多集中于人力资本与某一方面因素的探讨,虽然取得了不少成果,但并没有从总体上进行有效的整合,缺少对人力资本与区域内各项资源关系问题的综合研究。近年来,刘军和周绍伟(2004)率先提出了区域人力资本承载力这一概念,开创了研究人力资本与区域内各项资源的系统匹配关系的先河。

所谓区域人力资本承载力,是指在一定时期内,某区域或某产业范围内,能够最大可能地实现各种生产要素产出效率所需要的人力资本总量。其实质就是在一定时间和空间范围内,人力资本投入量必须要与其他各种资源投入量保持适度的比例关系,比例关系的不同会导致不同的人力资本使用效率。

本书是对区域人力资本承载力研究的深化和拓展,通过评价和比较不同区域的人力资本承载力,从中借鉴那些在经济发展中较好地发挥人力资本对经济增长拉动作用的先进地区的经验,以探求提升区域人力资本承载力的路径选择,优化人力资本和其他资源的合理配置,实现一定区域内政治、经济、社会、文化、教育、卫生医疗等各方面的和谐发展。

具体而言,本书的理论意义如下。

第一,在系统理论的指导下,深入探讨经济学资源配置的基础问题,构建了多种形式资源系统匹配,以实现资源配置效率与公平双重目标的理论体系与方法体系,丰富和深化了资源配置理论。

第二,通过人力资本承载力这一核心概念,深入思考资源配置的效率与公平双重目标在人力资本这一重要资源上的实现问题,综合测算和反映人力资本配置效率与公平的实现程度。

第三,探讨区域人力资本存量的测度、区域人力资本承载力的测度、人本经济与物本经济形态的考量、区域人力资本投资效率的测度等方法,为人力资本理论的发展提供实证研究方法基础。

本书的现实意义如下。

第一,本书是在人本经济环境下对人本政策的冷静思考,有助于改变区域发展中单纯倚重某类资源的片面观念,有助于地方政府在制定政策时统筹兼顾各类资源状况,发挥当地资源优势,克服资源短板,实现多资源的系统匹配。

第二,本书有助于促进区域资源配置的均衡。在我国人力资本相对短缺的背景下,从人力资本配置效率和公平性要求出发,努力实现有限的人力资本在区域间的均衡配置,有利于改善人力资本不足与闲置并存的非均衡区域配置现状,从而实现区域发展均衡。

第三,本书有助于促进区域经济结构的协调。我国地域辽阔,区域之间应该形成协同发展、互相促进的系统格局,从人力资本承载力角度进行的研究和提出的相关决策建议将有利于改善我国不同区域之间的产业同构和恶性竞争趋势,使我国各区域形成因地制宜、各自发展的比较优势,并在区域交换中形成多赢的良性区域经济结构。

第四,本书有助于促进区域社会事业的全面进步。区域人力资本承载力评价包含众多的社会发展指标,促进区域人力资本承载力多项措施的制定和实施将大大促进我国区域社会文明进步、制度变迁和环境优化,促进社会事业的全面发展。

■ 第二节 研究思路与框架

本书围绕区域人力资本承载力这一核心问题展开,在系统梳理人力资本及其承载力相关理论的基础上,分析影响区域内人力资本承载力的主要因素,建立相应评价体系,对我国各省(自治区、直辖市)人力资本承载力进行测算和排序,并从物质资本与人力资本对经济增长的贡献率比较以及人力资本投资效率的区域比较等角度,分析区域人力资本承载力与区域人力资本贡献率、区域人力资本承载力与区域人力资本投资效率的交互关系,从而提出提升区域人力资本承载力的路径选择。

本书除第一章和第八章外,共分三部分内容,具体安排如下。

(1)第一部分是理论分析部分,包括第二章和第三章。第二章是整个研究的理论基础部分,首先简要介绍人力资本的思想渊源和现代人力资本理论的产生。其次界定人力资本的基本内涵、人力资本的特征、人力资本配置的内涵与特征及

人力资本配置的目标与方式。最后从人力资本配置的效率和公平两个角度,介绍人力资本配置效应的测量方法。

第三章的理论分析侧重于探讨区域人力资本承载力与人力资本配置目标之间的相互关系,提出区域人力资本承载力这一核心概念是区域人力资本配置效率与公平研究的交汇点,区域人力资本承载力的提升既有助于区域人力资本配置效率的提高,也有利于人力资本配置公平性的提高,从而也从理论上体现区域人力资本承载力这一问题的研究价值。

(2)第二部分是实证研究部分,包括第四章至第六章。第四章是对我国区域人力资本承载力的测算与评价。区域人力资本承载力的研究还处于起步阶段,对区域人力资本承载力评价的研究尚未深入展开,理论界还没有提出有效的评价指标体系。本章首先进行评价指标体系的设计,从区域经济发展状况、城市发展状况、科教发展状况、人才发展状况和自然环境状况五个方面对相关指标进行梳理,利用文献频率统计及专家调查等方式确定区域人力资本承载力评价指标体系。其次,本章以因子分析法为基础,对评价模型进行设计。最后,本章对我国各省(自治区、直辖市)人力资本承载力进行评价。在对2011年的统计数据进行分析的基础上,本章对各省(自治区、直辖市)人力资本承载力进行排序,同时基于《中国统计年鉴》及各省统计年鉴(2006~2010年)的统计数据,分析各省(自治区、直辖市)人力资本承载力的变动情况,探讨各省(自治区、直辖市)人力资本承载力的变动趋势。

第五章从我国整体和省(自治区、直辖市)两个层面对区域人力资本贡献率进行测度,分析我国区域人力资本贡献率的现状和发展趋势,并以此为基础探讨人力资本对区域经济增长的贡献以及人力资本与物质资本之间的比例关系。其主要内容包括:①在对人力资本和区域人力资本贡献率相关研究进行回顾的基础上,从区域人力资本承载力视角分析和界定一个国家和地区人力资本和区域人力资本贡献率的内涵;②借鉴相关研究设计区域人力资本贡献率的测度方法,对我国在国家整体和省(自治区、直辖市)两个层面上的人力资本贡献率进行测度和比较,并根据相关测度结果分析两个层面上的人力资本贡献率的现状、发展趋势及其影响因素;③为进一步探讨区域人力资本承载力与区域人力资本贡献率的内在联系和双向影响机制,根据前述人力资本和物质资本存量测算结果,进一步估算我国在国家整体和省(自治区、直辖市)两个层面上的物质资本与人力资本的比例关系,并将这一指标与人力资本对经济增长的贡献率进行对比分析。

第六章对我国区域人力资本投资效率进行测算,并结合区域人力资本承载力进行相关研究。对区域人力资本进行投资是开发利用人力资本的最直接途径,区域人力资本投资效率直接影响区域经济的产出和社会进步。区域人力资本投资效率低下可能导致物质资本浪费,使物质资本和人力资本的投入使用比例降低,从而影响区域人力资本承载力的提高。目前,我国各区域之间的人力资本投资效率

存在很大的差异,部分省(自治区、直辖市)存在人力资本投资不足或者资源浪费的现象,导致区域人力资本投资效率低下。基于数据的可获取性,本章选取人力资本主要投入指标和主要产出指标,构建区域人力资本投资效率的评价指标体系,并利用该指标体系对2006~2011年我国31个省(自治区、直辖市,不包括港澳台地区)的区域人力资本投资相对效率进行比较,通过实证研究分析全国人力资本投资效率相对有效和无效的区域,并从各区域的经济条件、社会条件和自然条件入手,寻找产生该结果的可能原因。

(3)第三部分是对策研究部分,包括第七章。根据理论分析和实证研究的相关结论,本书从区域人力资本承载力的决定因素,以及区域人力资本承载力与区域人力资本贡献率、区域人力资本承载力与区域人力资本投资效率等交互关系出发,对提升区域人力资本承载力提出六个方面的对策建议。这些对策建议既包括中央政府层面、地方政府层面的,也包括企业和家庭层面的,既有宏观和区域政策层面的,也有市场层面的。其主要包括以下内容:转变单一倚重投资的理念,促进多种资源系统匹配;因地制宜调整产业结构,缓解区域产业结构同构化趋势;实现区域人力资本均衡配置,提高人力资本投资效率;构建良性人才流动机制,实现人力资本区域动态均衡;促进经济内涵式发展,提高科技创新吸纳能力;注重社会发展环境塑造,增强区域环境磁力;等等。

第三节 研究方法

(1)在理论分析部分,本书主要采用文献分析和系统分析方法。众多学者关于人力资本的内涵与特征的界定及人力资本测量等基础性的研究成果,以及我国的具体实践为本书提供了坚实的基础和深化研究的前提。作者通过查阅大量文献,并进行梳理、分析,广泛借鉴前人研究成果,在区域人力资本承载力与区域人力资本配置的效率与公平关系研究上采取系统分析方法,提出区域人力资本承载力由多因素系统影响和决定的基本观点,并提出区域人力资本配置效率与公平可以通过提升区域人力资本承载力得以提高,同时,人力资本配置的效率与公平也存在统一协调性。

(2)在区域人力资本承载力测算与评价部分,本书首先运用文献研究法对区域人力资本承载力相关文献进行梳理,从理论上探寻对区域人力资本承载力具有影响的各个因素,形成对区域人力资本承载力评价指标体系的初步设计;其次,本书采用德尔菲法,通过收集分析现有文献及专家意见,初步获取了评价区域人力资本承载力的区域经济发展状况、城市发展状况、科教发展状况、人才发展状况和自然环境状况五个方面的相关指标,并确定了各个方面指标的重要程度,为后续研究提供了基础;最后,本书运用因子分析法对影响区域人力资本承载力的

众多指标进行降维,找出并解释同时影响或支配所有变量的公共因子,建立评价模型,并对我国各省(自治区、直辖市)人力资本承载力进行评价与比较分析。

(3)在人力资本与物质资本对经济增长的贡献率测算部分,本书首先通过文献研究,从区域人力资本承载力视角分析和界定一个国家或地区人力资本和区域人力资本贡献率的内涵,并从理论上初步明确了人力资本与物质资本、人力资本与经济增长之间的关系和影响机制,为后续经济计量分析奠定了理论基础。其次,本书以人力资本和物质资本存量的相关估计为基础,构建了一个包括人力资本和物质资本两个要素的生产函数,并进一步以1990~2011年我国各省(自治区、直辖市)人力资本和物质资本存量数据为基础,运用计量经济方法得到人力资本和物质资本的要素产出弹性,并以此为依据对我国国家整体和省(自治区、直辖市)两个层面上的区域人力资本贡献率进行测度和比较。

(4)在区域人力资本投资效率评价部分,本书根据2007~2012年《中国统计年鉴》、《中国人口和就业统计年鉴》和各地方统计年鉴,运用DEA方法,研究2006~2011年我国31个省(自治区、直辖市,不包括港澳台地区)区域人力资本投资的相对有效性。首先,本书根据现有人力资本投资理论构建人力资本投入产出指标体系;其次,由于人力资本投资是一个多投入多产出的经济行为,在指标体系的基础上,本书运用DEA方法,对我国31个省(自治区、直辖市,不包括港澳台地区)区域人力资本投资的相对有效性进行分析。

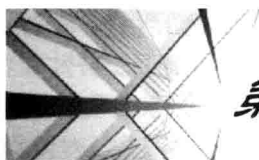
■ 第四节 研究创新点

本书主要创新点如下。

(1)本书在系统理论的指导下,围绕区域人力资本承载力这一核心概念,深化研究了经济学的资源配置基础问题,提出使多种形式的资源系统匹配以实现提高资源配置效率与公平双重目标的理论框架和研究方法,并提出经济发展应该遵循“从物本经济到人本经济再到多资本系统经济”的基本观点。

(2)本书综合测算了我国区域人力资本承载力水平,全面测算了我国各省(自治区、直辖市)物质资本与人力资本的产出贡献率及各省(自治区、直辖市)人力资本投资效率,并对以上测算结果进行了交互分析。通过区域人力资本承载力这一指标,反映区域人力资本配置效率与公平的实现程度,并在此基础上探索提升区域人力资本承载力、实现区域人力资本配置效率与公平协调的政策与措施。

(3)本书探讨了区域人力资本存量的测度、区域人力资本承载力的测度、人本经济与物本经济形态的考量、区域人力资本投资效率的测度等方法,为人力资本理论的发展提供了实证研究基础。



第二章

人力资本与人力资本配置相关理论基础

第一节 人力资本相关问题与研究

人力资本理论作为一种解释力极强的理论分析工具不仅使得很多传统经济学中无法解答的“经济之谜”迎刃而解，更重要的是，该理论将以往研究中没有认识到，或者是为了简化分析而假设的“同质”劳动恢复到“异质”劳动的本来面目，使人在经济社会发展中的主体地位得到复归，并使沉浸于对物质资本的崇拜中的我们重新认识到：人，只有人，是经济社会发展的最终动力，也是经济社会发展的终极目标。

一、人力资本理论渊源

人力资本作为一个经济概念已有几百年的历史，但由于学者的研究视角和研究方法不同，其无论从理论上还是实践上都存在着不同的解释和应用。

（一）早期人力资本思想

以强调“人力”在经济增长和经济发展中的作用为基本内容的人力资本思想可以追溯到早期的经济学著作中。早在 1676 年，英国古典政治学创始人配第(2010)就在《政治算术》中指出，有技艺的人能胜任更多的工作，人力和物质资本同样在生产中起作用。这些思想肯定了人在财富创造中的决定性地位，是人力资本最早的思想萌芽。

第一个将人力视为资本的是古典政治经济学理论的鼻祖——亚当·斯密。他在著作《国民财富的性质和原因的研究》中，将资本定义为蓄积起来不用于目前消费而能带来未来收入或利润的那部分资财。不同于其他经济学家的是，亚当·斯

密将“社会上一切人民学到的有用才能”作为固定资本的基本构成，与机器和工具、建筑物、改良的土地并列。他对这种固定资本的描述是：“学习一种才能，须受教育，须进学校，须做学徒，所费不少。这样费去的资本，好像已经实现并且固定在学习者的身上。这些才能，对他个人来说自然是财产的一部分，对他所属的社会来说，也是财产的一部分。工人增进的熟练程度可和便利劳动、节省劳动的机器和工具一样看做社会上的固定资本。学习的时候，固然要花一笔费用，但这种费用，可以得到偿还，赚取利润。”^①他认为人的能力主要是通过后天教育及生产实践形成的，并认为该过程是一种投资方式，可以在将来得以补偿并赚得利润。这实际上已经涉及人力资本的投资与收益问题，促进了人力资本思想发展的巨大进步。

亚当·斯密之后的庸俗经济学派在人力资本领域也有所触及，并出现了一些具有创新意义的思想。其代表人物是法国的让·萨伊、英国的约翰·穆勒及德国的弗里德里希·李斯特。萨伊(1997)在人力资本研究方面的突出贡献是对具有不同劳动能力的劳动力的划分，他将劳动力分为一般性的人力资本、有特殊才能或技巧的人力资本和企业家人力资本，并指出不同类型人力资本的不同补偿和收益规则。约翰·穆勒在其《政治经济学原理》中指出：“技能与知识都是对劳动生产率产生重要影响的因素。”^②他认为“手艺人的技能、精力和坚韧不拔的精神，完全可以像他们使用的工具和器械那样，看做国家财富的一部分”^③。同时，他在论述“与人有关的劳动”时，对作为人力资本投资基本构成的家庭投资、教育和医疗健康投资及其报偿规则做了精辟论述。弗里德里希·李斯特强调生产力的概念，认为只有创造财富的生产力才是决定一国兴衰的关键。他把生产力分为个人的生产力(包括精神的和肉体的)、自然的生产力(自然资源)、社会的生产力和物的生产力，并高度评价个人的生产力。他认为这是“生产力的生产者”，是一种“精神的资本”，而且，他认为国民的幸福与人民的智力、道德和勤奋成正比，财富的增长随着这些因素的增进而增进。他强调教育的地位和作用，认为“一国的最大部分消耗，是应该用于后一代的教育，用于国家未来生产力的促进和培养的”^④。

新古典经济学派的主要代表人物阿弗里德·马歇尔则为现代人力资本理论的建立提供了大量思想准备，因此我们在对现代西方人力资本理论的解读中会时时在马歇尔那里找到思想渊源。他明确指出：“人类本身就是那种以人类为最终目

① 斯密 A. 国民财富的性质和原因的研究(上卷). 郭大力, 王亚南译. 北京: 商务印书馆, 1996: 257~258.

② Mill J. Principles of Political Economy. New York: Prometheus Books, 1969: 187.

③ 穆勒 J. 政治经济学原理及其在社会哲学上的若干应用(上卷). 赵荣潜, 桑炳彦, 朱泱, 等译. 北京: 商务印书馆, 1991: 64.

④ 李斯特 F. 政治经济学的国民体系. 陈万煦译. 北京: 商务印书馆, 1961: 123.