



京津冀协同发展背景下 河北省人力资本积累路径研究

The Path of Human Capital Accumulation in Hebei Province:

Research in The Context of Coordinated Development of The Beijing, Tianjin, and Hebei Region

陈亮 苏建宁 著

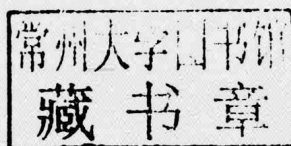
中国社会科学出版社

京津冀协同发展背景下 河北省人力资本积累路径研究

The Path of Human Capital Accumulation in Hebei Province:

Research in The Context of Coordinated Development of The Beijing, Tianjin, and Hebei Region

陈亮 苏建宁 著



中国社会科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

京津冀协同发展背景下河北省人力资本积累路径研究/陈亮, 苏建宁著. —北京: 中国社会科学出版社, 2017. 11

ISBN 978 - 7 - 5203 - 1295 - 0

I. ①京… II. ①陈… ②苏… III. ①人力资本—人力资源管理—研究—河北 IV. ①F249. 272. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 267072 号

出 版 人 赵剑英

责任编辑 侯苗苗

责任校对 周晓东

责任印制 王 超

出 版 中国社会科学出版社

社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号

邮 编 100720

网 址 <http://www.csspw.cn>

发 行 部 010 - 84083685

门 市 部 010 - 84029450

经 销 新华书店及其他书店

印刷装订 北京明恒达印务有限公司

版 次 2017 年 11 月第 1 版

印 次 2017 年 11 月第 1 次印刷

开 本 710 × 1000 1/16

印 张 13.5

插 页 2

字 数 232 千字

定 价 58.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社营销中心联系调换
电话: 010 - 84083683

版权所有 侵权必究

前 言

推动京津冀协同发展，是党中央在新的历史条件下做出的一项重要战略部署。实现这一战略目标，需要在“减”与“加”两个方面共举并重、协同发力。一方面，要站在全局的高度，在科学设计与精准定位的基础上，有效实现北京非首都功能的有序疏解，做好“减法”工作；另一方面，河北也要在对接京津、服务京津中加快自身经济社会发展步伐，不断缩小与京津两地的发展差距，补齐“短板”，写好“加法”文章。在这一过程中，无论是北京的“减法”，还是河北的“加法”，最终的目标是“协同”，即实现京津冀三地的快速发展、错位发展、协调发展和同向发展。而推动京津冀协同发展，关键在于促进京津冀三地人、财、物的自由流动与优化配置，实现“加”与“减”的有效匹配和“多”与“少”的充分互补，最终达到相互借力、互通有无、协同共赢的发展目标。

推动京津冀协同发展，也是一项巨大的系统工程，需要多方着眼、多处着手、多地着力与久久为功。在这一过程中，一个不容忽视且需引起高度重视的因素是人力资本在区域协同发展中所扮演的关键角色与发挥的重要作用。马克思唯物辩证法认为，在纷繁复杂的事物中，要善于把握和抓住主要矛盾，解决了主要矛盾，其他次要矛盾与问题就会迎刃而解。大量的经济社会发展实践均表明，人力资本即是破解区域经济社会非均衡发展的“主要矛盾”与“关键要项”。牵住了人力资本这个“牛鼻子”，就能够起到“牵一发而动全身”“动一域而变全局”的联动效应。

近年来，有关京津冀协同发展问题的研究逐渐成为国内外学术界关注的热点，也产出了一系列有价值的研究成果。如果仔细梳理会发

现,目前研究的重点还主要集中在“京津冀如何实现产业协同发展”“如何促进京津冀交通、基础设施建设一体化”“如何统筹推进京津冀城市一体化发展”等议题上。而以人力资本为主要视角深入研究京津冀协同发展,特别是研究河北省如何通过拓展人力资本积累路径,借力京津实现自我跨越式发展的成果并不多见。

基于此,本书选择人力资本研究视角,全面系统分析与阐述京津冀协同发展背景下河北省人力资本的多维度积累路径。具体内容包括:在总结国内外相关研究成果的基础上,对人力资本相关理论、人力资本与区域经济协调发展相关理论进行梳理;通过 Barro、Sala - I - Martin 模型与人力资本有效劳动模型、外部性模型,对人力资本在京津冀协同发展中的作用进行实证分析与量化测算;基于“宏观”到“微观”、从“强内力”到“借外力”等多个层面和维度,对河北省人力资本宏观投资、人力资本微观投资、借力京津人力资本等人力资本积累路径进行全方位分析探讨。

与其他重理论研究、轻对策分析的学术成果不同,本书在定量与定性分析的基础上,力求通过提出“贴近省情”“实用前瞻”的政策建议,切实为政府部门相关决策提供参考依据。

本书的主要研究结论及政策建议如下:

第一,补齐河北“短板”,多渠道持续提升人力资本积累水平。在京津不断加大优质资源转移和疏解的背景下,河北不应仅做资源的承接者,还要积极地将外部资源与内在优势有效结合,做资源的使用者和开创者,实现由“被动输血”向“主动造血”的转变。要实现这一目标,就需要不断提高河北的人力资本存量水平、改善河北的人力资本结构、持续提升河北的人力资本效能。一方面,要做好人力资本的“开源”,即通过各种方式与途径,加大河北自身人力资本宏观、微观投资力度。与京津两地相比,无论是在人均水平还是在投资总量上,河北均远远落后,这主要归因于河北对人力资本投资的力度不足所造成。要从根本上扭转这一局面,就需要河北多措并举,广范围、深层次、多渠道提高自身人力资本投资水平。另一方面,要做好人力资本的“节流”,即努力营造人力资本培育与发展的良好环境,减少

人力资本,尤其是高端人力资本的外流。在新的历史发展条件下,河北应全面贯彻落实“人才兴冀”“人才强冀”发展战略,通过调结构、转方式、换动能等方式,切实改善河北的经济社会发展环境,确保本地人才育得出、留得住、用得好,最大限度地提升人力资本存量水平。

第二,借力京津人力资本,促进优质资源的合理配置。长期以来,人力资本在京津冀三地呈现出明显的极化趋势。即北京、天津两地依托丰富的教育、卫生和科技资源,实现了高端人力资本的集聚,形成人力资本的“天然高地”;而河北由于人力资本投资不足且流失严重,相比京津始终处于人力资本的“水平洼地”。合理配置京津冀三地资源,促进京津各类优质资源向河北倾斜,实现京津冀人力资本的均衡化,成为推动京津冀协同发展的当务之急。一是要促进京津两地优质教育、卫生资源向河北的倾斜投入。支持北京、天津等高校通过合建分校、联合办学、共建学科等方式,促进教学、科研等优质资源向河北流动。鼓励京津通过对口支援、合作办医、远程医疗、专业协作等方式,与河北展开全面、深入的医疗卫生合作,助力河北有效承接与内化京津的优质医疗卫生资源。二是要促进创新资源的共创与共享。引导北京、天津两地通过与河北共建科技创新中心、产业技术研发基地、科技成果孵化园等措施,直接带动河北创新能力的快速提升,全面促进河北产学研一体化发展,实现优秀科技创新成果在三地间的共创与共享。三是要促进高端人才的互动与交流。京津要逐渐打破人才流动的樊篱,通过采用挂职锻炼、异地交流、联合培养等方式,不断降低对河北人力资本,尤其是高端人力资本的“虹吸效应”,助力河北人力资本结构的转型与优化。总之,河北应紧紧抓住京津冀协同发展这一难得的历史机遇,在北京、天津优质资源不断向河北倾斜的前提下,下大力气用实、用足、用活各项人才发展政策,通过柔性引进、项目合作、互惠互利等方式,广泛、深入推进京津人才引进和智力引入工作,使更多京津人才“为我所有”“为我所用”“为我所享”。

第三,创新体制机制,完善人力资本要素市场。提升河北人力资

本积累水平,促进京津冀人力资本均衡化发展,离不开市场在资源配置中发挥的基础作用,更离不开体制机制在推动协同发展中的强力保障。为了更好地盘活京津冀人力资本资源,进一步发挥人力资本对经济社会发展的正向推动作用,最大限度地提升河北人力资本的质量水平,需要在体制机制创新上有新突破。一是要逐步消除阻碍人力资本自由流动的政策、体制樊篱,构建形成统一、开放、规范的京津冀人力资本市场,促进三地间职称互认、资质互认、成果互认和产权互认,打通人力资本自由流动的通道与路径。二是要不断创新体制机制,完善京津冀高级别领导小组协调机制,统筹开展人力资本优化配置工作。通过定期协商与合力推动,有效促进京津冀三地人力资本的均衡化发展。三是要不断推动人力资本收益分配制度的改革与创新,持续提高人力资本投资的综合收益,最大限度地降低与减少人力资本投资的风险、成本,提升每一类人力资本投资主体的积极性与主动性。

本书是在已完成的河北省创新能力提升计划项目(软科学研究专项)“京津冀协同发展背景下河北省人力资本积累的路径研究”(编号:164576126D)的基础上经进一步深化研究、扩充修订完成的。本书的写作和出版同时得到了河北省教育厅人文社会科学研究重大课题攻关项目(编号:ZD201413)和河北经贸大学学术著作出版基金的资助,也得到了中国社会科学出版社的大力支持。在本书即将付梓出版之际,谨向河北省科技厅、河北省教育厅、河北经贸大学、中国社会科学出版社表示衷心感谢。

从京津冀人力资本均衡化视角探讨河北省人力资本积累的路径问题,离不开京津冀协同发展的大背景。今天,京津冀协同发展的大幕已徐徐拉开,各项工作不断深化,新情况、新问题、新变化层出不穷,本书的探讨仅仅是初步的,最多体现为“破题”的意义,远未达到“解题”的程度。期待有更多的学者关注该领域的研究,以求共同推动后续研究的深入。

目 录

第一章 绪论	1
第一节 研究背景及意义	1
第二节 国内外研究述评	6
第三节 总体框架与研究方法	13
第二章 人力资本相关理论	18
第一节 人力资本概念及价值	19
第二节 人力资本的测度方法	24
第三节 人力资本投资理论	29
第四节 人力资本流动理论	40
第三章 人力资本与区域经济协调发展	50
第一节 区域经济发展理论	50
第二节 区域经济发展影响因素	55
第三节 人力资本与经济增长	59
第四节 人力资本对区域经济协调发展的影响	70
第四章 人力资本与京津冀协同发展	74
第一节 京津冀协同发展概述	74
第二节 京津冀人力资本测度及相关比较	83
第三节 人力资本与京津冀经济收敛关系实证	88
第四节 人力资本对京津冀协同发展贡献实证	97

第五章 河北省人力资本积累路径一：人力资本宏观投资	105
第一节 河北省教育投资现状及相关比较	106
第二节 河北省健康投资现状及相关比较	118
第三节 河北省科技投资现状及相关比较	123
第四节 对策与建议	129
第六章 河北省人力资本积累路径二：人力资本微观投资	131
第一节 微观人力资本投资的收益率分析	131
第二节 河北省微观人力资本投资动态分析	140
第三节 对策与建议	152
第七章 河北省人力资本积累路径三：借力京津人力资本	155
第一节 借力京津人力资本动因分析	155
第二节 河北省借力京津人力资本的现状	158
第三节 对策与建议	169
第八章 河北省人力资本积累的宏观调控与保障	180
第一节 人力资本投资体制的改革与创新	180
第二节 人力资本收益分配制度的改革与创新	186
第三节 人力资本配置机制的建立与完善	191
主要参考文献	198

第一章 绪论

本章作为绪论，主要阐述研究的背景及意义，国内外相关研究及评述，总体写作思路和框架，研究的内容与方法等。

第一节 研究背景及意义

一 研究背景

人类社会发展中起决定作用的是生产力，而决定生产力水平的则是掌握了一定科学、文化和技术的人。人的健康存量、知识和技能存量越高，即人力资本存量越高，其生产潜力和能量就越大。一切经济发展的关键要素都由人所创造。人类的历史也表明，一切文明成果的发现与创造、新的科学技术的发明与应用，乃至大国的崛起、民族的振兴等都取决于人，取决于人身上凝结承载的人力资本。

自 20 世纪 70 年代以来，经济学家逐渐认识到，最终决定一个国家或地区经济社会发展速度的不是物质资本而是人力资本。世界银行 1980 年的一份报告显示，在低收入国家中，上过学的和未上过学的农民劳动生产率存在显著差异，在提供诸如化肥、高产种子等投入以及改进耕作技术的同等条件下，上过四年学的农民的年产量比未上过学的农民的年产量高 13%，即使没有这些投入，前者也比后者高 8%。^①同样，世界银行 1985 年的经济考察报告《中国：长期发展问题和可

^① 王碧玉：《中国农村反贫困问题研究》，博士学位论文，东北林业大学，2006 年，第 156 页。

选方案》也得出了相似结论,即“中国的经济发展前景取决于能否成功地发挥与使用几亿人的人力资本效能”。可以说,人力资本是区域经济增长的核心动力源泉。

在新经济增长理论中,罗默与卢卡斯等不仅证实了人力资本对经济增长的正向作用,还将这一要素进一步“内生化”与“扩大化”,延展性地提出人力资本具备其他生产要素无法比拟的“外部效应”与“溢出效应”。在该两种效应的共同作用下,人力资本充沛的地区能够始终保持较高的资本收益率和经济增长率,有效减少物质资本的外流与梯度转移。相反,在人力资本较为匮乏的地区,由于人力资本及其“外部溢出”作用较弱,其物质资本的收益率并不会显著高于人力资本充沛的地区。在利益诱导机制的驱动下,极易造成人力资本、物质资本由收益率“洼地”向收益率“高地”的反梯度流动,形成“穷者愈穷、富者愈富”的“马太效应”,陷入“卢卡斯悖论”之中。

聚焦我国区域经济社会发展现实会发现,欠发达地区与发达地区间之所以形成巨大的经济社会差距,除国家宏观经济政策、区位优势以及资源禀赋条件不同等因素外,一个重要的原因就在于欠发达地区与发达地区之间存在显著的人力资本水平差异。欠发达地区由于人力资本水平较低,其经济发展的原动力普遍不足,加上发达地区对欠发达地区人力资本的“虹吸效应”,又进一步造成欠发达地区人力资本总量的匮乏。人力资本投资总量的不足与人力资本的巨大流失,不断拉大了发达地区与欠发达地区的经济社会发展差距,区域经济趋同(收敛)的发展目标将难以实现。在此背景下,欠发达地区唯有不断通过加大人力资本投资、减少人力资本流出,不断吸引高端人力资本流入,才能从根本上提升自身人力资本积累水平,实现经济社会发展的“换挡提速”,有效缩小与发达地区的经济社会发展差距。

以上基于人力资本在区域经济社会发展中重要作用的分析视角同样适用于对京津冀区域经济社会发展的研究。

推动京津冀一体化、有效疏解北京非首都功能、促进京津冀三地间协同发展,是党中央、国务院在新的历史条件下做出的重要战略部署。京津冀三地间地域相邻、人缘相亲、文化相近、交往半径相宜,

客观上已经形成了一个资源相互流动、经济相互交叉、社会相互影响的京津冀生态圈。推动京津冀协同发展,不仅是中央决策和国家战略的相关要求,也是京津冀三地间经济社会发展的内在客观需求。作为国内第三大区域增长极,京津冀与“长三角”“珠三角”相比,无论是在经济一体化、贸易一体化还是在人员一体化、技术一体化等方面,均存在较大差距。特别是在经济一体化方面,京津冀三地间在经济增长速度、人均收入水平上仍有很大差距,尤其在近十几年的发展过程中,三地间的差距不仅没有逐步缩小,反而呈现逐年扩大之势。^①

京津冀三地区域内部发展上的不平衡,最为突出的表现是河北与京津间的巨大经济发展落差。推动京津冀三地协同发展,核心任务是通过立足三地各自比较优势、立足现代产业分工要求、立足区域优势互补原则、立足合作共赢理念,促进三地间的和谐、绿色与均衡发展,打造新型的环首都经济圈。其中,补齐河北“短板”,加快河北发展也成为京津冀协同发展的题中要义。

从人力资本视角加以审视,京津冀三地间人力资本积累的结构性差异与失衡恰恰是造成京津冀三地非均衡发展的重要原因之一。因此,面对京津冀协同发展的重大历史机遇,河北要想在发展中尽快补齐“短板”,在发展中实现“迎赶追超”,逐步缩小与京津发展差距,就必须在延展与拓宽人力资本积累路径上下足功夫,以持续提升自身的人力资本水平。在这一过程中,河北需要将“强内力”与“借外力”有机结合。“强内力”,指的是河北要从自身人力资本宏观、微观投资入手,不断改革完善体制机制,持续提升人力资本的投资水平,加大人力资本的自身“造血”能力;“借外力”,指的是河北需要充分利用好京津的人力资本优势,加大对京津中高端人才的引进共享力度,以助力实现自身人力资本结构的转型和优化。在未来的发展中,河北只有牢牢抓住人力资本这一“关键要项”,才能做到与京津发展的同频共振,才能有效推动京津冀协同发展国家战略目标的实现。

① 张树建、高素英、郑俊丽、张艳丽:《人力资本与区域经济收敛性关系研究》,《河北工业大学学报》2012年第6期,第101—102页。

京津冀协同发展背景下河北省人力资本积累路径的研究,需要重点把握三个核心命题:一是准确把握人力资本与区域经济发展的相关关系;二是深入探究人力资本在京津冀协同发展中的作用机理;三是全面阐述河北省人力资本积累的路径,并提出针对性政策建议。

二 研究意义

京津冀协同发展是当前学术界研究的热点问题,国内外学者分别从不同学科领域、不同角度对此进行了大量研究,并形成了较为清晰完整的理论分析框架体系。与其他学者研究不同的是,本书将研究视角与对象做了进一步聚焦。一是将人力资本从众多因素中相对剥离出来,将其作为影响京津冀协同发展的核心要素之一进行系统化研究,运用面板数据科学验证人力资本在京津冀协同发展中的作用、作用方式、作用程度等;二是始终将京津冀协同发展作为背景贯通全文,深入探讨河北省人力资本积累的路径问题。当前,河北正处于“调结构、转方式、促增长”的关键时期,将人力资本与河北省的经济社会持续健康发展紧密联结起来,将人力资本与京津冀协同发展的历史机遇联结起来,展开有针对性的专题研究,具有十分重要的理论意义与应用价值。

(一) 理论意义

一是有益于进一步丰富人力资本相关理论。本书在对比京津冀三地人力资本存量差距时,尝试构建了人力资本丰裕估算模型,较为直观、综合地对比出了三地在教育、科技水平、职业培训、医疗健康、人口迁移等多个人力资本维度上的现状差距,有效地避免了单一维度指标可能造成的片面性。此外,本书在验证人力资本在京津冀区域经济趋同中的作用以及影响程度时,还采用了国际上较为流行的 Jorgenson - Fraumeni (J - F) 终身收入法来测度京津冀三地的人力资本存量与水平,较好地实现了对教育、培训、迁移、“干中学”等人力资本要素的有效覆盖,避免了因人力资本指标度量不当引起的实证偏差。^①

^① 李海峥:《中国人力资本的度量:方法、结果及应用》,《中央财经大学学报》2014年第5期,第69—78页。

这些探索均有益于从实证模型的选取、建构以及人力资本的测度上进一步丰富人力资本理论。

二是有益于进一步丰富人力资本与区域经济发展相关理论。本书针对人力资本与区域经济趋同性发展问题,通过 Barro 和 Sala - I - Martin 模型,不仅得出了人力资本在作为控制变量前提下,京津冀三地之间呈现出 β 条件收敛的结论,而且还在此基础上,进一步通过人力资本有效劳动模型与外部性模型,量化分析了人力资本、物质资本等不同要素在京津冀三地经济发展中的贡献程度,以及人力资本“外部效应”“溢出效应”的发挥效果。这在一定程度上进一步验证了新古典经济增长理论与新经济增长理论中关于区域经济趋同与人力资本外部性的有关结论,丰富了人力资本与区域经济发展理论。

(二) 应用价值

一是为河北相关政府部门提供有益的决策依据。破解京津冀协同发展难题,在对接京津、服务京津中实现河北跨越式发展,关键在于不断补齐河北在人力资本上的“短板”,持续改善与提升人力资本质量水平。要实现这一目标,需要河北多层面、多渠道拓展人力资本积累路径。本书分别从人力资本宏观投资、人力资本微观投资、借力京津人力资本等多个层面,既看存量,也看增量;既做横向比较,也做纵向分析,多向度对河北省人力资本积累的路径进行系统分析与研究。不仅包含现状解读与问题剖析,还提出相应政策建议,能够为河北相关政府部门提供有益的决策依据。

二是为河北借力京津人才智力资源提供决策支撑。河北省人力资本积累的路径选择,离不开当前京津冀协同发展的大势。与其他仅聚焦于河北人力资本内部投资或流动的成果不同,本书在分析河北省人力资本宏观、微观投资的基础上,还将重点放在了河北如何借力京津人力资本、加大从京津招才引智等内容上。所提出的政策建议,能够为河北借力京津人才智力资源提供决策支撑。

三是为建立健全河北人力资本积累长效机制提供有益思路。加大河北人力资本投入,持续提升河北人力资本存量水平,是贯彻“人才兴冀”“人才强冀”发展战略的关键举措。加大人力资本投资,不

仅要靠短期的方法举措,更要靠长期体制机制的建构。本书在梳理人力资本积累各路径的基础上,进一步在顶层设计层面、从建章立制的角度对今后河北省建立健全人力资本积累的长效机制提出对策建议,具有较高的应用价值。

第二节 国内外研究述评

为准确把握本书的研究现状,本书有必要在开展研究时,先对当前国内外相关研究成果进行较为全面的梳理与总结。

一 关于人力资本及积累相关问题研究

目前,人力资本相关问题的研究得到了国内外学者的广泛关注。诚如马克布劳格所言,人力资本的研究框架显示了一种简单,但令人惊讶的丰富性,几乎在每个经济学分支都提出了新的研究课题。^① 这一点在国内人力资本一般理论研究中体现得尤为明显。

基于人力资本“舶来品”的特殊属性,国内众多学者首先对其基本内涵、分类等问题开展了系列研究。

李建民、杨建芳等认为,人力资本是具有经济价值的知识、技术、能力和健康等质量因素之和。章海山通过研究进一步认为,人力资本不应仅仅包括个人体质、智质、知识素质、技能等因素,还应是个人品质的综合体,而个人品质正是道德伦理的表现。周其仁认为,研究人力资本的基本定义,不能脱离人这个最基本的载体,为更大发挥人力资本效能,对人的激励就显得不可或缺。逯进等基于前人研究成果,进一步丰富了人力资本的基本内涵。他认为,人力资本是凝聚在人身上,能够带来经济收益,并需要一定激励才能发挥出来的知

^① 许和连、元朋、祝树金:《人力资本与经济增长研究进展述评》,《财经理论与实践》2007年第1期,第85页。

识、技能、健康以及道德伦理等所构成的无形资产。^① 以上关于人力资本的定义,很多国内学者基于自身的研究成果,给出了不同的答案。王金营认为,综合来看不外乎一方面是以人力资本的内容为核心进行的定义,另一方面是以人力资本的功效为核心进行的定义,两者各具所长,不能一概而论。^②

相比人力资本的定义,刘勇等认为人力资本的分类研究显得有些薄弱,而且已有的分类几乎都是为了满足研究者自身思辨研究的需要,缺乏对人力资本在一般层面上的统一划分和相关的实证研究。他认为,人力资本应基于人力资本性质、人力资本所有者类型以及人力资本所蕴含的知识类别来进行分类。^③ 与之观点不同的是,国内其他学者提出了人力资本应该基于现有与未来价值进行分类,基于人类拥有的能力分层分类以及基于人的心理需求层次分类等。逯进等认为,当前对于人力资本的划分并未形成完全固定的模式,今后随着这一领域研究的深入及其与不同学科的相互渗透,人力资本将会出现更多不同的划分方法。^④

一般来看,人力资本积累主要包含人力资本投资与人力资本流动两方面内容。对于这两方面的相关内容,国内外学者也呈现了较高的研究热度。

关于人力资本投资,人力资本之父舒尔茨认为主要包含5种类型:医疗和保健;在职人员培训;初等、中等和高等教育;不是由企业组织的那种为成年人举办的学习项目,包括农业技术推广项目;个人和家庭适应于变换就业机会的迁移等。与舒尔茨观点略有不同的

① 李建民:《人力资本通论》;杨建芳:《人力资本形成及其对经济增长的影响》;章海山:《人力资本的伦理意义》;周其仁:《市场里的企业:一个人力资本与非人力资本的特别合约》,转引自逯进、周惠民《人力资本理论:回顾、争议与评述》,《西北人口》2012年第5期,第47页。

② 王金营:《区域人力资本积累和开发机制研究》,人民出版社2013年版,第47页。

③ 刘勇、张微燕、李瑞凤:《人力资本的定义与分类研究述评》,《管理学家》(学术版)2010年第11期,第50—58页。

④ 逯进、周惠民:《人力资本理论:回顾、争议与评述》,《西北人口》2012年第5期,第47—52页。

是,霍夫曼从经济学的视角认为,人力资本投资应包含各级正规教育;在职训练活动;改进健康照顾;父母用于照看孩子的时间;工人寻找工作的活动;工人从一个地区向另一个地区的迁移6个方面。聚焦国内,张凤林基本延续了舒尔茨的主要观点,他认为,人力资本投资应主要包括保健投资、教育投资、培训及“干中学”投资、人力资本迁移投资以及信息投资5个方面。^① 王宝、郭荣丽在总结前人研究成果基础上,将传统的人力资本投资内容做了进一步延展。他们认为,人力资本除了传统的医疗保健投资、教育投资、职业培训、人力迁移与信息投资外,还应包括心理健康方面的投资,即可以将人力资本的投资内容从单纯的知识技能与身体健康,扩展到心理健康层面。^② 除人力资本投资的内容外,唐慧超等还对人力资本投资主体进行了系统研究。他们认为,人力资本投资主体不应仅仅包含政府一个主体,还应该实现人力资本投资的社会化与多元化,应建立以政府投资为基础,以个人和企业投资为主体,各有重点、相互配合、良性互动的投资体系。^③

关于人力资本流动,贾冀南认为,由于人力资本的载体是人,所以在某种程度上可以认为,人力资本流动是人口流动的一部分,人口流动必然会带动人力资本的流动。研究人力资本流动理论,必然会涉及人口流动理论。^④ 而关于人口流动的相关研究,国内外已经广泛形成了较为成熟的理论体系,如刘易斯于1954年创建的刘易斯—费景汉—拉尼斯模型、托达罗于1960年创建的托达罗模型、罗杰斯创建的流动人口年龄表模型、雷文斯坦于1880年提出的人口流动理论,赫伯尔于1938年提出的推—拉(Push-Pull)理论等。此外,对于影

① 张凤林:《人力资本理论及其应用研究》,商务印书馆2007年版,第15—25页。

② 王宝、郭荣丽:《人力资本投资途径新探》,《哈尔滨商业大学学报》2009年第5期,第58—60页。

③ 唐慧超、李刚:《人力资本投资主体多元化问题初探》,《新疆师范大学学报》(哲学社会科学版)2003年第3期,第80—84页。

④ 贾冀南:《河北省经济增长的人力资本集聚机制理论与实证研究》,北京电子工业出版社2013年版,第21页。