

黑龙江省经济发展

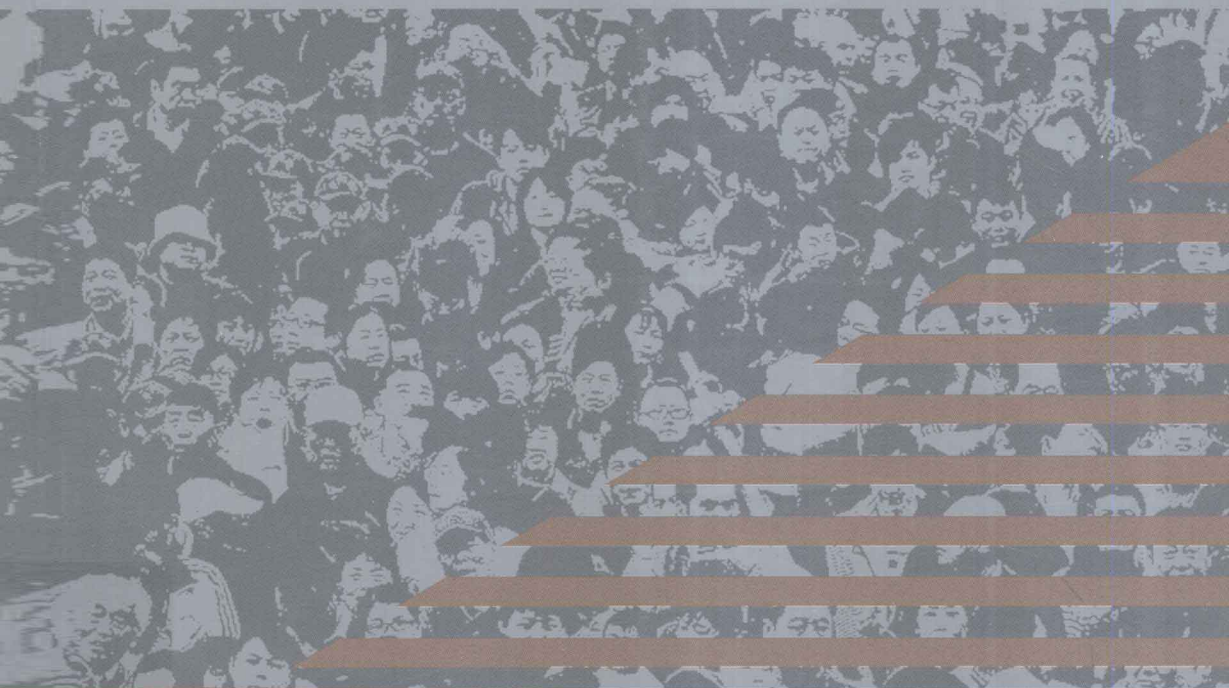
RESEARCH ON ECONOMY GROWTH

与人力资源开发战略研究

AND HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT STRATEGY

IN HEILONGJIANG PROVINCE

钱福永 著



黑龙江科学技术出版社

黑龙江省科技攻关项目
项目编号:GC07D107

黑龙江省经济发展与 人力资源开发战略研究

钱福永 著

黑龙江科学技术出版社

图书在版编目(CIP)数据

黑龙江省经济发展与人力资源开发战略研究 / 钱福永著. --
哈尔滨 : 黑龙江科学技术出版社, 2011.8
ISBN 978-7-5388-6776-3

I. ①黑… II. ①钱… III. ①人力资源开发—发展战略—研究—
黑龙江省 IV. ①F249.273.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 161305 号

责任编辑 刘丽奇 焦 琰

封面设计 吴志民

黑龙江省经济发展与人力资源开发战略研究

HEILONGJIANGSHENG JINGJI FAZHAN YU RENLI ZIYUAN KAIFA ZHANLUE YANJIU

钱福永 著

出版发行 黑龙江科学技术出版社

(150001 哈尔滨市南岗区建设街 41 号)

电话(0451)53642106 传真 53642143(发行部)

印 刷 北京普瑞德印刷厂

发 行 全国新华书店

开 本 787 × 1092 1/16

印 张 12.5

版 次 2011 年 12 月第 1 版·2011 年 12 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-5388-6776-3/F·45

定 价 36.00 元

黑龙江省经济发展与人力资源开发战略研究

摘 要

经济发展与人力资源问题是多年来国内外学者热衷研究的重要课题,也是当今世界经济社会发展特别关注的问题。按照经济学的观点,自然资源、物力资源和人力资源都是影响经济发展的重要因素。黑龙江省作为资源大省和老工业基地,拥有丰富的自然资源和物质资源,也有良好的产业基础和人力资源基础。但多年来的发展实践表明,黑龙江省的经济发展速度和发展质量相对其富集的资源来说并没有获得理想的发展。本研究以这一现实为逻辑起点,紧密结合黑龙江省的省情,联系当代经济社会发展的背景与趋势,提出了黑龙江省经济发展与人力资源开发战略的研究选题。旨在从人力资源与经济发展相互协同的视角,探讨黑龙江省人力资源促进经济发展的有效路径,破解影响经济发展的关键“瓶颈”,进一步研究促进区域经济发展的人力资源开发战略问题。

本研究主要采取理论分析与实证研究相结合的方法进行。首先,追溯了人力资本与经济增长理论的发展,厘清了从古典经济增长理论到现代经济增长理论发展与演变的脉络,综述了人力资本与经济增长理论的主要思想和原理,为本研究提供了学理基础。同时也研究借鉴了国内外一些国家和地区的人力资源开发模式与经验,在实施人力资源开发战略,促进各个国家和地区长远发展方面获得了启示,为本研究提供了实践支撑。其次,分别从人力资源的数量、素质、结构、效能等4个方面,系统地分析了黑龙江省人力资源发展的现状,揭示了人力资源与经济发展的趋势。在此基础上实证了30年来黑龙江省人力资源对经济发展的贡献率,以及人力资源在总量、素质、结构、能力等方面与经济发展的耦合状况。研究结果表明,黑龙江省的人力资源数量相对比较丰富,人力资源素质基础良好,但人力资源结构与经济结构不够匹配,人力资源效能没有充分发挥。30年来人力资源对经济发展的平均贡献率仅占5.77%,反映了黑龙江省人力资源与经济社会发展不相适应的系列问题。最后,在分析现状问题、研判战略选择背景的基础上,提出了黑龙江省要在新一轮发展中,走出一条符合本省实际的科学发展之路,全面提升区域综合竞争力,从而促进经济社会又好又快地发展,就必须实施人力资源开发战

略的命题。为了指导人力资源开发战略的实施,本研究探讨了人力资源开发战略的总体目标,结合黑龙江省发展实际,构建了实施黑龙江省人力资源开发战略的8个子战略,并围绕实现这些战略任务提出了具体的政策建议和实施对策。

本研究成果既对丰富区域经济与人力资源开发理论具有重要意义,同时也对黑龙江省实施人力资源开发战略,促进经济社会跨越发展具有现实指导价值。

关键词:黑龙江省 经济发展 人力资源 战略研究

RESEARCH ON ECONOMY GROWTH AND HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT STRATEGY IN HEILONGJIANG PROVINCE

ABSTRACT

The relationship between Human resource and economy growth is an important subject for economics research in the world. According the economics, nature resource, manufacture technology and human resource are very important factors that can influence the economy growth. Heilongjiang province, riches in nature resources and human resource, is the old industrial base in China, but it shows that the speed and the quality of economy development in Heilongjiang Province are not as good as other provinces that have similar resources. Based on up-mentioned fact, in order to find the best way for human resources strategy to promoting the economy growth, this paper researched on the relationship between Human resource and economy growth in Heilongjiang Province.

In this paper, theory analysis and empirical analysis methods are adopted. Firstly, retrospect to theories of human resource and economy growth, illustrating the evolvement from classic economy growth theories to modern economy growth theories, some essential economics ideas and principles provide foundation to this research. Meanwhile, we study foreign practice experience on human resource development. Many countries and districts are benefited from developing human resource, which are very instructive to the research on Heilongjiang Province. Secondly, we studied human resource in Heilongjiang Province by 4 factors such as quantity, quality, structure and efficiency, and found how the human resource effects the economy growth in Heilongjiang Province. We examined the contribution rate of human resource to economy growth in past 30 years in Heilongjiang Province and the coupling relationship of quantity, quality, structure and capability of human resource with economic growth. The result shows that Heilongjiang

Province has sufficient capable human resource, but human resource structure did not match with economy structure. The average contribution rate of human resource is 5.77%, which confirms the mismatch between human resource and economy growth in Heilongjiang Province. At last, based on the analysis on human resource, we found develop human resource is a necessary condition to increase competitive power and strengthen economy power in Heilongjiang Province. This human resource development strategy was divided into 8 sub-strategies to implement, further more relevant policies and counter-measures were advised.

In order to develop the economy in Heilongjiang Province, more efficient human resource strategy is expected and this paper is a deep research on regional economy and human resource as well.

KEYWORDS: Heilongjiang Province, Economy Growth, Human Resource, Strategy Research



目 录

第一章 绪 论

第一节 选题背景及意义	(1)
一、选题背景	(1)
二、研究意义	(6)
第二节 国内外研究现状	(7)
一、国外相关研究现状	(7)
二、国内相关研究现状	(10)
第三节 研究内容与方法	(14)
一、研究内容	(14)
二、研究方法	(16)
第四节 研究的创新	(17)
本章小结	(18)

第二章 人力资本理论与经济增长理论渊源与发展

第一节 人力资本理论与古典经济增长理论	(19)
一、亚当·斯密的人力资本思想	(19)

二、大卫·李嘉图的人力资本思想	(20)
三、熊彼特的创新理论和人力资本思想	(20)
四、古典经济增长理论的评述	(21)
第二节 人力资本理论与新古典经济增长理论	(21)
一、哈罗德—多马经济增长模型	(21)
二、索洛的技术进步决定论	(22)
三、明塞尔的人力资本思想	(25)
四、以丹尼森为代表的多因素决定论	(26)
五、新古典经济增长理论的综述	(27)
第三节 人力资本与新经济增长理论	(27)
一、阿罗的“干中学”模型	(28)
二、罗默的知识积累模型	(29)
三、卢卡斯的人力资本模型	(31)
四、新经济增长理论的综述	(33)
本章小结	(34)

第三章 国内外人力资源开发模式与实践

第一节 人力资源基本概念	(35)
一、人力资源内涵	(35)
二、人力资源特点	(37)
三、人力资源与人力资本关系	(38)
第二节 人力资源开发概述	(40)
一、人力资源开发概念	(40)
二、人力资源开发特点	(42)
三、人力资源开发内容与途径	(43)
第三节 部分发达国家人力资源开发经验	(44)
一、美国人力资源开发经验	(45)

二、日本人力资源开发模式	(48)
三、德国人力资源开发探索	(50)
四、新加坡人力资源开发特色	(52)
第四节 部分发展中国家人力资源开发做法	(54)
一、印度人力资源开发政策	(54)
二、泰国人力资源开发举措	(55)
第五节 国内发达地区人力资源开发战略	(57)
一、上海构筑人才高地战略	(57)
二、泛珠三角区域人力资源合作开发战略	(59)
三、环渤海经济圈人力资源开发特点	(59)
本章小结	(60)

第四章 黑龙江省人力资源与经济发展现状分析

第一节 人力资源的度量	(63)
一、人力资源度量指标	(63)
二、人力资本度量方法	(65)
第二节 黑龙江省人力资源现状分析	(67)
一、黑龙江省人力资源数量	(68)
二、黑龙江省人力资源素质	(73)
三、黑龙江省人力资源结构	(82)
四、黑龙江省人力资源效益	(87)
第三节 黑龙江省经济发展现状分析	(89)
一、黑龙江省物质资本存量	(89)
二、黑龙江省经济发展总量	(90)
三、黑龙江省固定资产投资规模	(92)
第四节 黑龙江省人力资源与经济发展相关分析	(93)
本章小结	(95)

第五章 黑龙江省人力资本对经济增长贡献实证分析

第一节 数据及方法	(97)
一、数据来源	(97)
二、人力资本度量方法	(98)
三、模型指标选择与计量	(98)
第二节 时间序列检验方法及模型解释	(100)
一、时间序列平稳性检验	(100)
二、时间序列之间协整检验	(102)
三、时间序列之间因果检验	(104)
四、卢卡斯人力资本内生外部性模型	(105)
第三节 实证研究过程及结果分析	(109)
一、时间序列变量 ADF 单位根检验	(109)
二、Johansen 协整检验	(110)
三、变量之间 Granger 因果检验	(111)
四、人力资本内生外部性模型估计及检验	(113)
五、物质资本、人力资本对 GDP 的贡献率	(115)
六、实证结果分析	(118)
本章小结	(119)

第六章 黑龙江省人力资源与经济发展系统耦合分析

第一节 人力资源与经济发展系统耦合概念	(121)
一、总量耦合	(122)
二、结构耦合	(123)
三、能力耦合	(123)
四、流动性耦合	(125)

第二节 人力资源与经济发展系统耦合模型	(125)
第三节 人力资源与经济发展系统耦合实证研究	(127)
一、人力资源与经济发展总量耦合分析	(127)
二、人力资源与经济发展结构耦合分析	(130)
三、人力资源与经济发展能力耦合分析	(136)
四、人力资源与经济发展流动性耦合分析	(139)
本章小结	(140)

第七章 黑龙江省人力资源开发战略构建与对策

第一节 黑龙江省人力资源开发战略选择	(141)
一、人力资源开发战略背景	(141)
二、人力资源开发战略问题	(143)
第二节 黑龙江省人力资源开发战略构建	(148)
一、人力资源开发战略构建原则	(148)
二、人力资源开发战略任务	(151)
第三节 黑龙江省人力资源开发战略目标与对策	(156)
一、人力资源开发战略目标	(156)
二、人力资源开发战略对策	(157)
本章小结	(174)
 参考文献	 (175)
后 记	(185)

第一章 绪 论

第一节 选题背景及意义

一、选题背景

经济增长问题是当今世界各国经济学家研究的第一经济问题,而经济持续稳定的增长则是各国政府一直追求的目标。马克思认为,不同的经济发展阶段,人类依赖的资源不同,促进经济增长因素的作用也不同。因此,在不同的经济发展阶段,经济学家选择相对当时经济水平具有比较优势的经济增长因素作为研究的对象。20 世纪 60 年代,美国经济学家舒尔茨和贝克尔正式提出了人力资本理论。他们认为,20 世纪上半个世纪,美国和其他发达国家经济增长的重要因素已不再是单纯的土地、人口数量或资本存量的增加,而是人的能力和技术水平的提高。很多西方经济学者的分析表明,经济落后地区要进入经济发展阶段,最重要的因素并不是物质资本,而是人力资本。要发展经济,必须进行人力资源开发,将人力资源转化成人力资本。这一理论迅速为西方经济发达国家所接受,各国学者也纷纷结合本国实际对人力资本的作用进行了深入研究。20 世纪 90 年代以来,世界经济的发展开始呈现出“知识经济”的新态势。知识经济是一种创新经济,而创新的源泉来自于人的创造性。从某种意义上说,知识经济实质上是一种以人力资源为主要支柱的经济。因此,一个拥有持续创新能力和大量高素质人力资源的国家和地区,将具备发展知识经济的潜力。面对新经济时代的挑战,世界各国在制定本国的经济发展战略时,更侧重于科技和人才方面的投入与运作。从传统经济发展战略转向现代经济发展战略,即实行可持续发展战略,其主要内容就是从依托于对自然资源的开发转向依托于人力资源的开发。

回顾我国改革开放 30 年来经济的迅速发展,很大程度上是依赖于对自然资源的开发和生态资源的损耗,这在我国经济欠发达地区表现得更为明显。人力资源开发的滞后和不足使我们这个人力资源丰富的大国面临一种“悖论性”的窘境:



一方面劳动力数量过剩,另一方面人力资本存量匮乏,两者已构成制约我国经济增长和可持续发展的“瓶颈”。怎样把人力资源变为能促进经济增长的人力资本,是我们亟待研究和解决的问题。从世界各国经济发展历史趋势看,自然资源和物质资源竞争的时代已逐步被以人力资本为基础的科学技术竞争的时代所取代,所以中国经济成长已经到了需要加快人力资本发展的阶段。基于这一现实,研究区域内人力资源开发及对经济发展的贡献,其重要意义不言而喻。

经济学理论表明,物质资源和人力资源都是影响经济增长的重要因素,而就人力资本理论而言,较高的人力资本水平会带来较高的经济发展速度和质量,二者之间呈正相关。结合国内学术界研究现状,黑龙江省作为我国重要资源、工业基础较为雄厚的大省,经济发展的幅度始终不如人意,特别是近年来,各项经济指标排名不断后移。其中原因固然复杂,但笔者认为,认真研究黑龙江省人力资源开发与经济发展之间的关系,或许能够从中得到某些启迪。

从省情看,黑龙江省是一个资源富集的省份。首先,黑龙江省物质资源丰富。据 2009 年最新统计资料显示,黑龙江省区域面积 45.4 万平方千米,占全国陆地面积 4.7%,居全国第六位。其中耕地面积 1183.8 公顷,占全国耕地面积 9%,人均耕地面积 0.3 公顷,是全国人均耕地面积 3.4 倍。粮食生产达到 870 亿斤,是我国重要的商品粮基地,粮食出省商品量居全国第一位。水资源较为丰富,全省水资源量 652.1 亿立方米,居东北三省之首。林地面积 2007 万公顷,活立木总蓄积量 14.98 亿立方米,森林覆盖率达 43.60%,森林面积、森林总蓄积和木材产量均居全国首位,是国家最重要的国有林区和最大的木材生产基地。黑龙江省已发现的矿藏有 131 种,已探明储量矿产 77 种,其中石墨、石油等 10 种矿产储量居全国首位。2009 年原油产量 4000 多万吨,居全国第一,占全国总产量的 1/2。煤炭产量 8185 万吨,占全国产量 1/20。电力资源丰富,到 2008 年底,装机容量已达 1518 万千瓦,年发电量 681.5 亿千瓦时,富余装机容量近 100 万千瓦。全省进出口总量不断增加,2008 年全省进出口总值达 229 亿美元,居中部地区第一位。近年来,黑龙江省紧紧抓住国家实施振兴东北老工业基地战略的机遇,积极实行大项目带动和招商引资战略,固定资产总值不断扩大,2009 年完成固定资产 5029.1 亿元,实施重点大项目 300 个。经过多年的建设和发展,作为国家老工业基地和粮食主产区,截至 2009 年底,黑龙江省已累积为国家提供 2/5 的原油、1/3 的木材、1/3 的电站成套设备、1/10 的煤炭、1/2 的铁路运输、1/7 的商品粮以及大量的重型装备和国防



军事装备。形成了以能源、石化、食品、装备制造业为主导的工业体系,成为国家重要的能源、原材料、装备制造和重化工基地。这些丰富的物质资源为黑龙江省的经济发展奠定了雄厚的物质基础。

其次,黑龙江省也是人力资源,特别是人才资源丰富的省份。从历史上看,黑龙江省经过上世纪初“闯关东”、东北解放时期造就一批干部、建国初期重工业项目建设、20世纪60年代“十万官兵垦荒”、大庆油田开发会战、文革期间干部下放改造、20世纪六七十年代“百万知青上山下乡”的开发建设,以及当前实施振兴东北老工业基地战略,积淀了良好的人才基础。在许多方面人力资源指标高于全国平均水平,一些方面超过诸如湖南、湖北、江西等中部地区,甚至像浙江这样的东南沿海经济发达地区。据统计,截至2008年,黑龙江省普通高等院校发展到70所,在校大学生67.8万人,研究生4.6万人,平均每万人拥有在校大学生242.7人,据全国第10位;高等教育毛入学率为26.78%,高出全国平均水平3.78个百分点,居全国第9位。另据统计,2007年黑龙江省整个就业人员平均受教育年限是9.1年,列全国第7位。据2005年全国十省市人才现状有关研究^①结果表明,黑龙江省在人才总量、人均受教育年限、每万人中专业技术人员数、人才密度4个指标中,分别排名为6、5、5、4位,高于浙江、湖南、湖北等省份。《中国教育与人力资源发展报告》(2005-2006)研究数据显示,黑龙江省教育发展指数居全国第9位,属教育区域竞争力较强省份。据《2008年全国科技进步统计监测及综合评价报告》提供的数据,黑龙江省综合科技进步水平排在全国第14位,其中科技人力资源排名第15位;科技活动人力投入排名第4位。

但现实表明,黑龙江省的经济发展与人力资源状况不相匹配,表现为经济发展速度与质量落后于同时期的人力资源发展水平。依据《中国统计年鉴》提供的数据计算,在1989-2005年的16年间,黑龙江省的GDP增长7.74倍,低于全国平均水平的9.73倍,更低于广东省的14.71倍、浙江省的14.84倍。2005年,在十省市人才现状调查^②中,综合排名位于前列的黑龙江省的人才效益却排在十省市的最后一位。在2007年全国就业人员素质的研究中,黑龙江省就业人员平均受教育年限虽然排在第7位,但就业人员平均创造的GDP仅排在第13位,远远低于相应人力资源指标不及黑龙江的江苏省(第4位)、山东省(第9位)、浙江省(第8位)、内蒙古(第6位)和福建省(第11位)。据《中国省域经济综合竞争力发展报告

① 转引自:龙新南.黑龙江省人才强省战略研究.黑龙江人民出版社,2007年。

② 同上。



(2009-2010)》分析,2009年黑龙江省资源竞争力与宏观经济竞争力比差排名位列全国第14位,而人力资源竞争力与宏观经济竞争力比差全国排名第29位。在经济规模和发展速度上,近几年黑龙江省的一些主要经济指标也低于同一区域或同一经济结构区域。例如,2009年黑龙江省GDP在全国排名由2004年的第13位降到第16位,GDP在东北三省一区(内蒙古自治区)的比重降低到20.6%,处于第3位,首次被内蒙超过;GDP增幅由2008年全国排名的第16位降到第21位,分别低于辽宁、吉林和内蒙2个、2.2个和5.9个百分点;城镇人均可支配收入全国排名第29位,仅高于新疆自治区和甘肃省;城镇固定资产投资总额排位第19位,落后于辽宁、吉林和内蒙;全省财政收入排位第21位,落后于辽宁和内蒙……,这些表面上看“人力资本失灵”的现象,直觉地反映出黑龙江省的经济发展状况与人力资源不协调,黑龙江省人力资源的优势与潜力没有充分地发挥和被挖掘出来,研究探索黑龙江省的人力资源开发与管理课题成为促进经济发展的必然需求。

从发展战略上看,自改革开放以来,黑龙江省委、省政府立足省情,不断深化对省情的认识,在不同时期制定了相应的促进经济社会发展的战略,从二次创业、主辅换位、六大基地建设、对俄战略升级到老工业基地的振兴战略,这些都极大地推动了黑龙江省经济社会的快速发展。根据“十一五”发展规划,2009年在中共黑龙江省委第十届七次会议上,省委提出了建设“八大经济区”的宏伟发展蓝图,这是对新时期黑龙江省总体发展战略的部署。黑龙江省新一轮发展面临着新的挑战,肩负着新的任务,也奏响了向新目标进军的号角。从发展要素角度可以说,发展思路清晰,任务明确,发展所需的资源条件具备,全省人民盼发展、谋发展的积极性高涨。综合分析黑龙江省经济发展滞后的原因,除多年形成的体制上、机制上、结构上的矛盾外,制约发展的主要和直接“瓶颈”是人的因素。

从实践上看,基于人力资源对经济社会发展重要性的认识,为促进经济的高速发展,各个国家都在积极制定与实施人力资源战略,发达国家的做法尤其值得借鉴。美国早在1998年就提出了“培养21世纪美国人”的计划;欧盟出台了“将知识化放在最优先地位”的方略;日本确立了“培养通用21世纪日本人”的战略;韩国制定了“头脑强国”的国策;新加坡提出了“最大限度尊重人才”的方针。各国在纷纷加大教育和科研投入、增强人才自我造血功能的同时,面对全球性的人才短缺,不惜使出浑身解数,在世界范围内争夺人才。面对激烈的人才争夺形势,在中央提出的“人才强国”战略的推动下,国内各省市也积极实施“人才强省”或“人才



强市”计划。20世纪90年代中期,上海市率先确立了构建上海人才高地战略,规划将上海打造成国际国内人才聚集中心。2004年,宁波市提出了以培养外语人才为突破口,力争把宁波建设成人才博纳的“开放港”、便于人才流动的“自由港”和建功立业的“创业港”的目标。按照政治、经济、文化中心的战略定位,北京市实施了包括7个方面基本措施的人才战略,制定了“积极构筑全国高层次人才聚集中心、培育中心、创业中心、辐射中心,形成充满生机、人才辈出的兴旺局面”的发展目标。广东省明确提出了“科教兴粤”、“人才兴粤”的战略目标,努力把广东省建设成经济强省和文化大省。四川省做出了实施人才强省,全力打造创业环境、政策环境、政务环境、社会环境,推动四川新跨越的重大决策。近些年来,加快发展的东南部地区、正在崛起的中部地区、大力开发建设的西部地区都在紧锣密鼓地实施人才战略。实践证明,这些人力资源战略的实施极大地推动了地方经济的快速发展。从黑龙江省相关方面的实践工作看,虽然也提出了科教兴省、人才强省的奋斗目标,但还缺乏针对性的研究和系统的指导战略及更加切实有效的实施措施。同时,也应该看到,黑龙江省的一些人力资源指标还比较落后,人力资源潜能尚有待于进一步开发。特别是“北雁南飞”、“孔雀东南飞”的人才流失现象和一方面人才不足与另一方面大量人员失业的结构性矛盾还很突出。这些问题都需要通过制定科学的人力资源战略,加强人力资源的开发与管理予以解决。

综合分析省情、深刻反思现实、对照发展目标、借鉴国内外经验,按照生产力各个要素中“人的因素第一”、“人力资源是第一资源”、“人才是第一生产力”等学理内涵;以及学习实践科学发展观的要求,黑龙江省经济社会要获得又好又快发展,要确保实现省委提出的战略目标,提高区域核心竞争力,就必须在科学规划经济社会战略的同时,吸收世界先进国家和国内发达地区的经验,全面加强人力资源的开发与管理,实施“人才兴安岭”战略。特别是密切结合黑龙江省的实际情况和黑龙江省经济社会发展目标,紧紧围绕黑龙江省总体发展战略,进行深入系统地人力资源研究,探索黑龙江省人力资源总量与经济社会可持续发展相适应的对策;破解黑龙江省经济结构与人力资源结构相匹配的难题;解决黑龙江省人力资源素质与经济社会发展目标相协调的问题,这是加快黑龙江省经济社会高质量快发展和实现科学发展迫切需要研究的重大课题。