

中国中部发展论丛编主编 :周文斌

# 中部崛起与人力资源开发



# 中部崛起与人力资源开发

主撰 :周绍森

撰写 :朱文渊摇胡德龙摇陈运平



## 前摇摇言

发展是时代的主题，崛起是中部的历史使命。

曾几何时，从沿海开放，到西部开发，再到东北振兴，“得中独厚”的中部地区一次次与机遇擦肩而过，中部地区不得不面临“中部塌陷”、“政策边缘”的尴尬处境。20世纪 90 年代初，在沿海发展战略方兴未艾之时，江西、湖北、安徽等省一批很有责任感的学者，在全国率先倡导研究中部地区的发展战略，并在进行区域比较分析后，提出要“谨防中部塌陷”，呼吁全国关注中国腹地加快发展的问題。

发展的机遇终于来临。

2002 年 11 月，党的“十六大”报告在规划我国 21 世纪全面建设小康社会宏伟蓝图时，明确提出“促进区域经济协调发展”，“加强东、中、西部经济交流和合作，实现优势互补和共同发展”。

2003 年 12 月，党的十六届三中全会决议指出：“加强对地区发展的协调和指导，积极推进西部大开发，有效发挥中部地区综合优势，支持中西部地区加快改革发展。”

2004 年 3 月 5 日，全国人大十届二次会议《政府工作报告》中明确提出要“促进中部地区崛起”，“形成东中西互动、优势互补、相互促进、共同发展的新格局”。

笔者搁笔时，恰逢 2004 年中央经济工作会议闭幕，在部署 2004 年经济工作的六项任务中又一次明确提出：“实施西部大开发，振兴东北等老工业基地，促进中部地区崛起，鼓励东部地区率先发展。”

这一个个振奋人心的消息，像一股股春风，绽开中部人的笑脸；如一阵阵春雷，在中部人心里激起千层浪。

政策的春风拂来，崛起的春雷炸响，人们不仅要问，中部地区靠什么崛起？

我们的回答是，中部崛起靠人才，靠人力资源的开发，靠人才战略的



实施！

中部地区既是东部地区发展的腹地，又是东西对接的桥梁，蕴藏着极为丰富的物质资源和人力资源，具有非常优越的区位优势和发展空间。实现中部崛起，要坚持以人为本的科学发展观，推动可持续发展，推动经济和社会全面发展，人与自然和谐发展；要加快工业化、城镇化，推进农业现代化；要推进体制创新，科技创新；要积极参与国内经济大循环，国际经济大竞争……而所有这些重大举措的根本在于中部地区的人力资源开发和人才战略的实施。在经济全球化和知识经济来临的时代，最重要的战略性资源是人力资源，最关键的生产要素是人力资本，最核心的竞争力是人才。

中部崛起的脊梁是大写的“人”字！

在这种背景下，南昌大学中国中部经济发展研究中心聚集了省内外的专家学者，合作研究，用集体的心血和汗水凝聚成了《中国中部发展论丛》。《中部崛起与人力资源开发》作为丛书的第二部，是阐述中部地区崛起核心战略的专著。为了提高本书的理论学术水平，避免空泛的一般性论述，我们在全书每一章的第一节都是对相关的现代理论前沿进行深入浅出的描述，以拓宽读者的视野，提高理性认识。第二节则是在详实数据的基础上，采用数理模型，对中部六省的相关问题进行对比分析。第三节以后则是针对性地提出相应的战略对策和重大举措。

全书共分为五章。开篇第一章通过对“中部地区人力资源开发现状和面临的机遇与挑战”的分析，开宗明义地揭示了人力资源开发和人才强国战略实施的意义，为全书提供了理论探索和实证分析的基础，因此，它成为全书的纲。以下四章则围绕开发“人力资源促进中部崛起”这一中心主题，从提升人力资本、先行发展教育、推进科技创新、实施人才战略四个方面的重大举措进行展开。第二章“提升人力资本，转变中部地区经济增长方式”，首先简要介绍人力资本理论及其对经济增长贡献的计量方法，然后采用“新增长理论”模型生产函数分析法，对中部地区的人力资本对经济增长的贡献进行了实证分析，并提出了转变经济增长方式的主要途径。第三章“坚持教育先行，驱动中部地区经济持续发展”，介绍了教育对经济发展的驱动理论后，对中部地区教育现状进行了全面比较分析，提出了发展教育的具体措施。第四章“推进科技创新，构筑中部地区人才高地”，首先阐述科技创新是经济持续发展的动力，并对中部地



区科技实力进行了比较分析，然后提出了打造科技创新体系，建设人才高地的举措。第五章“实施人才战略，促进中部崛起”，是全书的落脚点，在对中部崛起应选择的现代化道路和中部地区现代化水平的比较分析后，提出中部崛起战略的实现必须坚持科学发展观，实施人才战略，提高中部地区区域竞争力，走一条新型工业化和综合现代化的道路。

全书由南昌大学中国中部经济发展研究中心主任、博士生导师周绍森教授主撰，参加撰写的有猿位博士生：湖南大学朱文渊副教授（第一章），南昌大学胡德龙（第二章），江西师范大学陈运平副研究员（第三、四、五章）。

谨以本书向全国特别是中部诸省的各级领导、专家学者、广大干部和一切关心中部地区经济和社会发展的人们求教！

囿于我们的水平和时间的仓促，书中疏漏和错误在所难免，恳请读者不吝指正。

南昌大学中国中部经济发展研究中心

猿位年 猿月



# 目 录

前言 .....	( 员 )
第一章 中部地区人力资源开发的现状和面临的机遇与挑战 .....	( 员 )
第一节 人力资源是经济社会发展的第一资源 .....	( 员 )
第二节 中部地区人力资源现状比较分析 .....	( 远 )
第三节 中部地区人力资源开发面临的机遇 .....	( 圆 )
第四节 中部地区人力资源开发面临的挑战 .....	( 猿 )
第二章 提升人力资本转变中部地区经济增长方式 .....	( 源 )
第一节 人力资本是经济发展的重要因素 .....	( 源 )
第二节 中部地区人力资本对经济增长贡献分析 .....	( 缘 )
第三节 转变中部地区经济增长方式的主要途径 .....	( 苑 )
第三章 坚持教育先行驱动中部地区经济持续发展 .....	( 愿 )
第一节 教育对经济发展的驱动作用 .....	( 愿 )
第二节 中部地区教育现状的比较分析 .....	( 怨 )
第三节 先行发展教育，驱动中部地区经济快速发展 .....	( 员园 )
第四章 推进科技创新构筑中部地区人才高地 .....	( 员员 )
第一节 科技创新是经济社会发展的主要动力 .....	( 员员 )
第二节 中部地区科技实力的比较分析 .....	( 员员 )
第三节 实施科技创新战略，构筑中部地区人才高地 .....	( 员圆 )



第五章 实施人才战略促进中部崛起 .....	(158)
第一节 实现现代化的道路选择 .....	(158)
第二节 中部地区现代化水平比较分析 .....	(165)
第三节 实施人才战略,提高区域竞争能力 .....	(168)
第四节 坚持科学发展观,促进中部崛起 .....	(178)
参考文献 .....	(183)



## 第一章 中部地区人力资源开发的现状和面临的机遇与挑战

中部地区（本书中指湖南、湖北、江西、河南、安徽、山西六省）资源丰富，工农业基础条件较好，在我国区域发展整体格局中处于十分重要的位置，在中华民族的发展史上具有举足轻重的地位。2005年10月，全国人大十届二次会议《政府工作报告》中明确提出要“促进中部地区崛起”，“形成东中西互动、优势互补、相互促进、共同发展的新格局。”这标志着我国区域发展战略格局从单一战略转向多元战略，从单体战略转向整体战略，一个“联结南北、启动东西”的战略格局全面形成。

实现中部崛起，人才是关键。加快人力资源开发，提高劳动者的素质和区域创新能力，是欠发达的中部地区赶超发达的东部地区的根本途径。只有正确认识中部地区人力资源开发的现状，抓住机遇，迎接挑战，采取有效措施加快中部地区人力资源开发，构建中部人才高地，才能促进中部早日崛起。

### 第一节 中部地区人力资源是经济社会发展的第一资源

进入21世纪，人类社会正在经历深刻的变革。这场变革的一个显著特点，就是经济和社会赖以发展的战略资源发生了根本性的变化，人力资源已经成为一个国家经济和社会发展最重要的战略资源。随着社会的发展，人口、经济发展、环境三者之间的矛盾日益尖锐。盲目发展经济对环境的负面影响以及带来的问题正严重威胁着人类的生存和发展，过度消耗物质资源的传统经济发展模式已经难以为继，经济的发展必须另辟蹊径，通过人力资源开发提升劳动者的效率就是实现经济可持续发展的出路之一。同时，社会的不断发展，也为充分挖掘人的潜力和发挥人的能力开辟了广阔前景。



## 一、人力资源的内涵及其在经济社会发展中的重要作用

我国很早就认识到人力资源的重要性，并将对人的投资视为一本万利的事业。早在春秋战国时期，齐国的管仲就指出：“一年之计，莫如树谷；十年之计，莫如树木；终身之计，莫如树人。一树一获者，谷也；一树十获者，木也；一树百获者，人也。”他在《天地篇》中也曾提道：“已得天极则致其力。”西汉史学家司马迁在《史记·货殖列传》中说，“人各任其能，竭其力，以得所欲”，即人通过自己的劳动可以获取期望的所得。

在《中国百科大辞典》中，人力资源是指总人口在经济上可供利用的最高人口数量，或指具有劳动能力的人口。它包括就业人口、失业人口、就学人口、家务劳动人口和军事人口等。前两部分人口合计为经济活动人口，即现实的社会劳动力；后三部分人口是潜在人力资源，虽具备劳动能力，但尚未成为社会劳动力。人力资源的特点是具有了一定的时效性、能动性和智力性。其数量为具有劳动能力的人口数量，质量则是指经济活动人口具有的体质、文化知识和劳动技能水平。

与自然资源等经济资源相比较，人力资源对于国家经济和社会发展具有明显的比较优势。自然资源是经济发展的必要条件，但自然资源是有限的，具有不可再生性，一般构成经济增长的限制条件或上限，同时自然资源具有边际收益递减性质，也具有负外部性，开采、利用和矫正的外部成本相对较高；而人力资源具有可更新、可增值和正外部性的特点。人力资源开发投资是累进的持续性投资，周期相对较长，在从初级开发到高级开发的过程中投资也将不断增加。人力资源开发得好就会成为有效的经济和社会资源，开发得不好或得不到开发，就会成为社会包袱，甚至成为不稳定的因素。从这个意义上讲，人力资源开发不仅关系到经济发展、人民福祉，而且关系到国家的长治久安。人力资源开发是促进社会进步、缩小贫富差距的重要手段。

人力资源是经济社会长期持续发展的第一资源。早期西方经济发展理论十分强调物质资源在经济发展中的关键作用，而忽视了人力资源的重要性。20世纪 50 年代中期以来，越来越多的发展经济学家转而注意人力资源对经济社会发展的战略意义，甚至有人把它看作是经济发展的决定因素。美国经济学家舒尔茨断言，改善穷人福利的决定性生产要素不是空



间、能源和耕地，而是人口质量的改善和知识的增进。英国经济学家哈比森在《作为国民财富的人力资源》一书中写道，“人力资源是国民财富的最终基础。资本和自然资源是被动的生产要素，人是积累资本，开发自然资源，建立社会、经济和政治并推动国家向前发展的主动力量。显而易见，一个国家如果不能发展人们的知识和技能，就不能发展任何新的东西。

人力资源在经济和社会发展中的重要作用主要表现在：

第一，人力资源是可无限开发的再生性资源，能促进经济和社会长期持续发展。人力资源的可再生性，主要表现在其作为社会性资源的总体，具有强烈的历史人文传统和长期累计或继承性特征。所谓“人力资源可无限开发”，是指在人力资源数量既定的条件下，其质量的开发利用具有近乎无穷的潜力，只要刺激和约束机制有效，人力资源的潜在能量可以在很大的伸缩空间内被开发利用。人力资源作为经济和社会持续发展最重要的资源已受到普遍重视，正在成为经济和社会发展的决定性因素。

第二，人力资源作为“活”的主动性资源，已成为经济发展最有效的战略性资源。与其他经济资源不同，人力资源是具有目的性、主观能动性和社会意识的人所拥有的创造性劳动能力。人力资源总是处于主导地位，是一种最积极、最活跃的生产要素。

第三，人力资源是一种具有收益递增特性的投入要素和增长因素。人力资源作为一种资本投入社会经济活动，其所具有的递增收益特性与加速积累专业化知识、技能的作用相关，专业化的知识和人力资源质量提升可以通过其外部作用特性产生递增收益，并使其他投入要素如物质资源的作用充分发挥，从而使总的规模收益递增。

同时，我们还要强调指出，人力资源开发在区域经济发展中具有重要意义：

第一，人力资源开发可以促进一个地区经济迅速增长。通过教育和培训等人力资源开发活动，一方面可以提高直接生产者的素质和技术熟练程度；另一方面，又可创造更多的技术发明，并同时作用于直接生产者、劳动资料和劳动对象，产生多方面的生产增长和经济效益。

第二，人力资源开发是提高区域技术创新能力的保证。通过区域人力资源开发，使资本、劳动等生产要素发生质的变化，同时提高科技人员的创造力和管理人员的管理水平，促进生产技术的进步和区域整体的技术创



新能力。

第三，人力资源开发是区域产业结构变化的深层基础。通过人力资源的开发，区域的引进和吸收新的技术能力提高，技术创新能力增强，从而引发传统产业的改造和升级，带动新兴产业部门的形成和壮大。尤其是20世纪中期以来，信息技术、生物工程技术、新能源和新材料技术等高新技术带来的新的产业革命，更是有赖于人力资源深层次开发和人才高地的建立。这说明人力资源开发确实是促使区域产业结构优化、资源重新配置、经济持续发展的根本动力。

## 二、开发人力资源是富民强国的重大国策

我国领导人对人力资源开发高度重视，将其作为全面建设小康社会的第一目标和实现富民强国的重大国策。

邓小平同志关于人力资源的一系列思想是邓小平理论体系的重要组成部分，对我国现阶段经济建设中大力开发、培育和提高人力资源质量，具有重要的理论和现实指导意义。

邓小平同志一贯重视和关心人才。他对人力资源的开发、培育、管理与使用提出了一系列独到精辟的见解，形成了立足于社会主义现代化建设的富有时代特色的人力资源理论体系，构成了邓小平理论的一个重要组成部分。邓小平同志指出，劳动者既包括体力劳动者，也包括脑力劳动者，这就从外延上界定了人力资源的范围。人力资源的丰富程度不仅要看个人拥有的体力与脑力的多少，而且还要看社会拥有的整体的体力劳动与脑力劳动的数量和质量，这就从本质上揭示了人力资源的内涵。邓小平同志强调，“一定要在党内造成一种空气，尊重知识，尊重人才。要反对不尊重知识分子的错误思想”<sup>①</sup>。这是对人力资源开发和使用的根本方针。

江泽民同志将人力资源提高到第一资源、战略资源的高度来认识，注重人力资源的开发、培育和提高，提倡全面的人才观，要求紧紧抓住培养人才、吸引人才、用好人才三个重要环节。这些思想和观点为我国人力资源开发提供了正确的行动指南。

江泽民同志曾在不同时间和场合多次强调人力资源、人才的重要地位和关键作用。1995年8月9日，在中国科学技术协会第五次全国代表大

<sup>①</sup> 《邓小平文选》，第3卷，第147页，北京，人民出版社，1993



会上他就明确指出：“在社会的各种资源中，人才是最宝贵最重要的资源。”<sup>①</sup>1995年12月15日，在吉隆坡亚太经合组织（APEC）领导人非正式会议上，江泽民同志作了关于科技和人力资源开发问题的专题发言。江泽民同志说，科学技术是第一生产力，人是最宝贵的资源。<sup>②</sup>1996年12月15日，江泽民同志在文莱首都斯里巴加湾市举行的亚太经合组织领导人非正式会议上明确指出，人力资源是第一资源。实现科技进步，实现经济和社会发展，关键都在人。新机遇、新挑战、新科技、新发展，对人力资源的开发都提出了新的要求。<sup>③</sup>1997年12月15日，在北京召开的APEC人力资源能力建设高峰会议上，江泽民同志在题为《加强人力资源能力建设 促进亚太地区发展繁荣》的重要讲话中指出，推进人力资源能力建设，需要各国加紧工作，也需要国际社会共同努力，并就APEC人力资源能力建设提出五点主张：（1）树立新发展理念，加紧人力资源能力建设。（2）构筑终身教育体系，创建学习型社会。（3）普及信息网络，优化学习手段。（4）弘扬创新精神，培养青年人才。（5）坚持互利互惠，加强交流合作。

胡锦涛同志站在时代和历史发展的高度，从党和国家事业发展全局出发，深刻阐述了实施人才强国战略的重要性和紧迫性，科学分析了人才工作所面临的国内国际新形势，明确提出了我国人才工作的根本任务、指导方针和总体要求，确立了新世纪新阶段我国人才工作和人力资源开发的纲领。

胡锦涛同志在1998年12月15日召开的全国人才工作会议上对人才提出了全面而科学的定义：凡是具有一定知识或技能，能够进行创造性的劳动，为推动社会主义物质文明、政治文明、精神文明建设作出贡献的人统称为人才。胡锦涛同志指出，人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题。全党同志必须从全局和战略的高度，以高度的政治责任感和历史使命感，把实施人才强国战略作为党和国家一项重大而紧迫的任务抓紧抓好，努力造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才，建设规模宏大、结构合理、素质较高的人才队伍，充分发挥各类人才的积极性、主动性和创造性，开创人才辈出、人尽其才的新局面，大力提升国家核心竞争力和综合国力，为全面建设小康社会和实现中华民族的伟大复兴提供重要保证。

胡锦涛同志指出，要坚持党管人才原则，坚持以人为本，坚持“尊



重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针，把促进发展作为人才工作的根本出发点，紧紧抓住培养人才、吸引人才、用好人才三个环节，加强人才资源能力建设，深化人才工作体制改革，大力培养各类人才，加快人才结构调整，优化人才资源配置，促进人才合理分布，充分开发国内国际两种人才资源，努力把各类优秀人才集聚到党和国家的各项事业中来，使我国由人口大国转化为人才资源强国，为全面建设小康社会提供坚强的人才保证和智力支持。

胡锦涛同志强调，要牢固树立人才资源是第一资源的观念，充分发挥人才资源开发在经济社会发展中的基础性、战略性、决定性作用。当前和今后一个时期，加强和改进人才工作重点要抓好四个方面：第一，着眼于人才总量的增长和人才素质的提高，大力加强人才资源能力建设。第二，坚持改革创新，完善人才工作的体制和机制。第三，以培养造就高层次人才带动整个人才队伍建设，促进各级各类人才协调发展。第四，紧密配合国家重大发展战略的实施开发和配置人才资源，促进人才资源和社会经济发展相协调。胡锦涛同志还强调，要紧紧围绕“十六大”和十六届三中全会提出的改革、发展的战略目标和部署，制定相应的人才资源规划，优化人才资源配置。要在发挥市场配置人才资源基础性作用的同时，充分发挥社会主义制度能够集中力量办大事的优势，有效整合人才资源。

2004年10月28日，胡锦涛同志在智利首都圣地亚哥举行的亚太工商领导人峰会上指出，发达国家应帮助发展中国家加强人才资源开发，增强科技发展能力，挖掘市场潜力，使发展中国家形成自我发展的能力；树立和落实科学的发展观，努力实现经济社会全面进步和人的全面发展。发展要坚持走科技含量高、经济效益好、资源消耗低、环境污染少、人力资源得到充分发挥的道路。

## 第二节 中部地区人力资源现状比较分析

开发中部地区人力资源，建立中部地区人才高地，必须对中部地区人力资源现状有一个全面而深入的了解。为此，我们从人力资源利用状况、人力资源产业分布结构、人口素质、农村剩余劳动力状况四个方面进行具体的比较分析。



## 一、中部地区人力资源利用状况的比较分析

人力资源数量是与劳动力资源密切相关的。劳动力资源是指一个国家或地区，在一定时点或时期内，拥有的具有劳动能力的劳动适龄人口。在我国，劳动力资源一般是指年龄在 16~64 岁的具有劳动能力的人口。劳动力资源总量及其利用率是从数量的角度考察人力资源开发状况。劳动力资源与人力资源在数量上是正比关系，劳动力资源丰富，可利用的人力资源也就丰富。从业人员与劳动力资源的比例，即劳动力资源利用率，也直接反映了人力资源的利用率。

我们根据各省不同年份的统计资料，从劳动力资源、劳动力资源利用率、实现就业人数、未实现就业人数四个方面对中部地区各省人力资源利用状况进行全面比较。

### （一）中部地区劳动力资源状况比较

近年来，中部地区与全国一样，总人口增长趋势减缓（见表 1-1），劳动力资源总量呈增长态势（见表 1-2），但也表现出一些不同特点。

表 1-1

1995~2005 年全国及中部地区总人口情况表 （单位：万人）

	总人口		
	1995年	2000年	2005年
全国	129523	130631	132802
山西	3295	3305	3315
安徽	3700	3710	3720
江西	4200	4210	4220
河南	9200	9210	9220
湖北	5600	5610	5620
湖南	6300	6310	6320

资料来源：《中国统计年鉴》（2006），北京，中国统计出版社，2005年。



摇摇中部各省,尤其是河南、湖南、湖北和安徽,劳动力资源总量都比较丰富(见图 1-1)。1978年至 1995年,全国劳动力资源占总人口的比重基本保持在 45%左右,中部各省这一比重总体上也都保持在全国这一水平上下(见图 1-2)。相对来说,江西、安徽两省的劳动力资源总量占总人口的比重稍低。值得注意的是,湖北劳动力资源总量在中部地区增长速度最快,在 1978年这一比重比全国低 1.5个百分点,但到 1995年已高于全国 1.5个百分点。而湖南劳动力资源总量在近 17年几乎没有什么变化(变化率在 1个百分点之内),1978年比 1995年降低了 1.5个百分点,湖南劳动力资源总量占总人口的比重一直略高于全国平均水平。

表 1-1

1978~1995年全国及中部地区劳动力资源状况比较表

	劳动力资源					
	1978年		1985年		1995年	
	总量 (万人)	占总人口 (%)	总量 (万人)	占总人口 (%)	总量 (万人)	占总人口 (%)
全国	39500	45.0	42000	45.0	45000	45.0
山西	21000	45.0	22000	45.0	23000	45.0
安徽	18000	45.0	19000	45.0	20000	45.0
江西	16000	45.0	17000	45.0	18000	45.0
河南	25000	45.0	26000	45.0	27000	45.0
湖北	14000	45.0	15000	45.0	16000	45.0
湖南	20000	45.0	19000	45.0	20000	45.0

摇摇资料来源:根据《中国统计年鉴》(1996)有关资料整理计算,北京,中国统计出版社,1996年。

注:本表劳动力资源近似地指 15~64岁人口数,是 1995年人口变动情况抽样调查样本数据,抽样比为 10%。

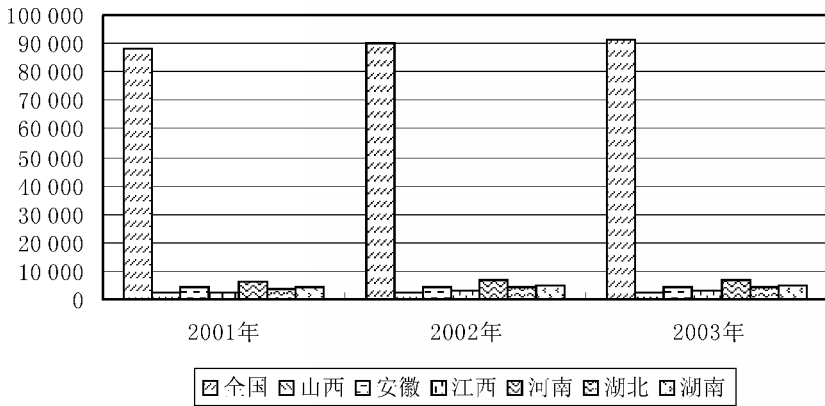


图 1-1 2001~2003年全国及中部地区劳动力资源总量比较图 (单位:万人)

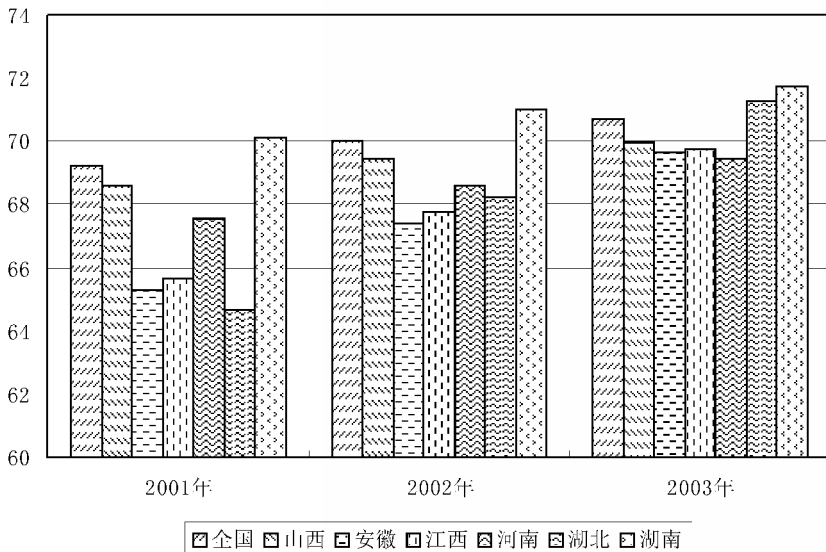


图 1-2 2001~2003年全国及中部地区劳动力资源占总人口比例比较图 (单位:豫)