

煤炭城市发展接续产业的途径与人力资本对策

文/李秀春 高超杰

对于煤炭城市，接续产业的发展已经成为了一个广受关注和重视的重大问题，促进煤炭城市接续产业发展的相关政策已在一些城市开始试点，并初见成效。比如，在少数煤炭城市，已经建立中高新技术产业、石油化工、食品工业、原材料深加工等接续和替代产业，这些产业占经济总量的比重正逐年增加。

一、煤炭城市发展接续产业的途径选择

(一) 煤炭开采业转型与城市转型的联动规律

随着煤炭的开采，原来不是城市的地方因开采而建设成为城市，由于煤炭资源由盛转衰的发展规律，决定了煤炭城市的功能必然随着开采业转型而变化，两者互相制约，互相促进。城市转型是一个大系统，是多个子系统的集合，城市转型的复杂性在于系统的复杂性，研究城市转型的任何一个子系统就是研究相应的系统及其与环境的关系，煤炭工业转型是一个系统工程，而煤炭工业又是资源城市的重要子系统，因此，煤炭开采业转型作为城市转型最重要的部分，搞好了，可以促进城市的可持续发展，如果搞得不好，必然会影响城市的可持续发展。

根据以上规律，笔者建议煤炭城市发展接续产业应该循序渐进的从煤炭开采业入手。

(二) 煤炭城市发展接续产业的途径

1. 拉长产业链条，大力扶植煤炭深加工产业和其他相关产业。拉长产业链，就是依托资源优势延伸发展，发展煤炭的深加工，大力发展煤电联营，煤化工等相关产业，提高产品的附加值和资源的利用效率。煤炭城市要为煤炭企业提供良好的基础设施建设，煤炭企业也要和将自己融入地方经济建设当中。

2. 大力发掘与地域相关的优势特色产业。发展优势特色产业，是在选择和培育接续产业时。除于利用好煤炭资源优势以外，还要充分考虑、挖掘其他自然资源、社会资源、文化资源、生产要素等其他比较优势。把握并发挥好这些优势使其在市场中转化为竞争优势。如河南永城在发展煤炭工业的同时，充分利用自身耕地资源，建设成了全国小麦良种培育基地，并大力发展面粉加工业。该市已发展成为全国最大的面粉生产基地。

3. 要做强接续产业的龙头企业，树立典型。要把握接续产业发展方向确立煤炭产业之后的主导产业，培育龙头产业。煤炭城市要站在战略的高度，认识到接续产业发展的重要性，在政策上、资金、人力资本上给予一定扶持，重点建设几个代表性的支柱企业。

4. 借助外力发展自身。通过招商引资劳动密集型企业，充分利用本地的劳动力资源；通过引进高科技项目提升城市的竞争实力；通过引进外资企业和外商投资开拓城市发展的国际空间。多数煤炭城市都是内陆城市，必须把招商引资作为发展接续产业的重要途径，用外力来激活长期计划经济给本地带来的惰性，增强人们的竞争意识、市场意识、开放意识。

二、煤炭城市发展接续产业的人力资本存量问题分析

接续产业能否健康发展，最终取决于人才。长期的计划经济形成的产业结构单一模式也使煤炭企业人力资本存量明显偏低，尤其是企业家人力资本和非煤炭行业的专业人力资本。因此，煤炭城市要站在战略高度培养或引进一批懂专业、熟悉技术、通晓管理的人才，着力提高煤炭城市的人力资本存量，使发展接续产业有雄厚的人才、技术保障。

(一) 人力资本存量四象限模型

为了更好的理解人力资本在煤炭城市接续产业发展中的作用，我们采用将人力资本分为：一般人力资本，专业人力资本，企业家人力资本的分类方法。由于专业人力资本和企业家人力资本是区域经济增长的主要动力，我们在此只对这两种人力资本进行研究。

我们采用四象限模型分析，以横轴代表专业人力资本的高低，纵轴代表企业家人力资本水平的高低。如图1所示：

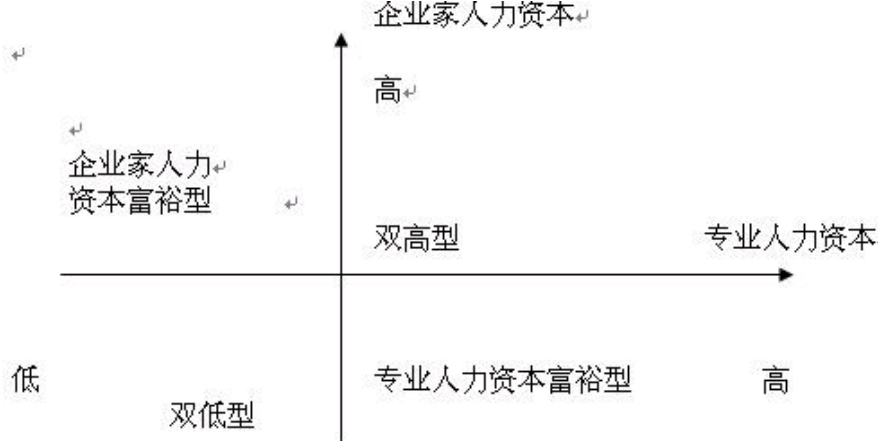


图1 人力资本存量结构模式（张一力：人力资本与区域经济增长）

第一种为“双高型”，既企业家人力资本和专业人力资本存量都比较高。在这种模式中人们具有深厚的企业家精神，人群中企业家人力资本存量高，有和潜在的企业家数量都比较丰富，人们崇尚企业家精神，注重企业家人力资本投资，企业家能够顺势而生。同时，区域内的专业人力资本存量也很高，科技水平高，科技创新快，比较容易接受新技术、新方法、技术扩散的速度快。

第二种为“双低型”，即区域内企业家人力资本和专业人力资本水平都比较低。区域内如果形成这种人力资本结构模式，经济增长会缺乏创新的动力，新开办的企业数量少，潜在的企业家人数少；同时，对外来的企业和技术接受程度差，很难进行技术扩散和创新。缺少这两种人力资本，发展就进入了发展的陷阱。

第三种为“企业家人力资本充裕型”，即区域内企业家人力资本存量较高，专业人力资本水平较低。这种模式中，人们对企业家非常崇拜，希望通过开办企业实现梦想。高涨的企业家精神鼓励着人们开办更多的企业，并以实现快速发展为理想。但是，相对低下的专业人力资本存量，使得技术创新和引进技术的扩散受阻。

第四种为“专业人力资本充裕型”，专业人力资本存量高而企业家人力资本存量比较低。这种模式不利于形成企业家精神，人们更愿意投资专业人力资本而不愿意通过创办企业去实现个人发展的意愿。造成区域内的专业人力资本存量较高，技术创新和技术扩散速度快，人们愿意接受新技术和新方法，区域内产业结构随技术水平的提高向高度化转移，但发展的内在动力不足，需要外来的企业家人力资本的投资才能维持持续的发展。

（二）煤炭城市发展接续产业的人力资本存量动态特征

煤炭城市的人力资本存量结构是动态变化的，长期的计划经济体制使煤炭城市不可能产生高能的企业家队伍，但是在煤炭产业的发展期和稳定期，煤炭城市的专业人力资本存量是相当高的，属于专业人力资本充裕型；随着煤炭资源的减少，原来的专业人力资本存量无法适应产业接续的需要，或者流失，或者闲置，再加上引进人才的困难，煤炭城市很可能由专业人力资本充裕型变成双低型。这样很容易进入发展的陷阱。

三、煤炭城市发展接续产业的人力资本对策

根据以上分析，煤炭城市的人力资本存量模式大致介于“双低型”和“专业人力资本充裕型”之间。为实现煤炭城市转型成功，根据发展接续产业，走出发展陷阱的需要，特提出如下对策建议：

1. 国家的财政转移支付

由于煤炭城市的综合经济发展水平比较低，随着煤炭资源的枯竭城市很容易进入发展的陷阱，要打破这种恶性循环，依靠自身力量已经不能实现。因此，要发挥国际和地方政府财政的功能，实行财政的转移支付，通过加大对煤炭城市的投资，加快该地区的人力资本存量增加，以增强煤炭城市的内生增长能力。

2. 大力培养和引进企业家人力资本

对于煤炭城市，拥有比较好的科技基础，如果加上企业家人力资本就可以将这些好的基础转化为经济的增长。政府要根据经济发展情况，加大企业家人力资本的投资，提高自身人力资本存量；在没有办法很快增加企业家人力资本存量的情况下，可以引进企业家人力资本。例如通过引进外资，引进的不单是物质资本的引进，更多的是企业家人力资本。外资企业所带来的企业家精神的传播以及管理方法、协调资源的能力等等都是可以成为煤炭城市的企业家人力资本的一种途径。另外，也要注意引进国内发达地区的企业家人力资本。

3. 引导专业人力资本向企业家人力资本转化

大多数煤炭城市虽然企业家人力资本缺乏，但是专业人力资本相对密集。因此可以抓住这个优势，同时提高部分具有专业人力资本群体的企业家人力资本存量。在煤炭城市内造就一批既具有专业人力资本又具有企业家人力资本的群体，让他们从事创办企业活动，从而实现煤炭城市的产业

接续。

4. 鼓励科技企业的创立

煤炭城市具有相对较高的专业人力资本，拥有众多的科技人员，鼓励他们实现工作转型，投身地方经济建设是个可能的方法。关键就是要有个鼓励科技型企业创业的政策，如提供金融支持，场地帮助，以及税收、工商方面的便利等。科技型企业的设立，不仅可以增加企业家人力资本的存量，而且其对科技创新的更高要求也会促进专业人力资本的更快发展。

5. 外聘专业人力资本提高教育、科技水平

由于煤炭城市的经济结构单一，经济发展缓慢，导致对教育科技的投入的减少和专业人力资本结构的单一。因此，需要从外地输入专业型人力资本以丰富煤炭城市内的专业人力资本类型。要通过教育、科技文化等手段，通过引进专业人力资本，培育当地的专业人力资本。最重要的是提高煤炭城市的教育水平，大力发展以服务业和科技产业为主的职业教育。

6. 煤炭城市的接续发展要有个长期而系统的规划

由于政府和煤炭企业为了自身的需要，往往会着眼于眼前利益，而煤炭城市发展接续产业实现可持续发展重要是有个长期的规划。不能以短期的增长为目标，而要着力于经济的综合效益，大力培养煤炭城市自身的两种重要的人力资本。当两种人力资本的达到一定的存量后，煤炭城市的发展才有可能真正步入持续、良性发展的轨道。

(本文系黑龙江省教育厅人文社会科学研究项目，编号：10552187。作者李秀春系黑龙江科技学院经济管理学院副教授；高超杰系黑龙江科技学院2004级企业管理专业硕士研究生)

相关链接

发展县域经济，拓展农村劳动力就业方式研究
落实科学发展观 走出“两生”关系误区
如何发展中国的循环经济
“简约管理”与落实“科学发展观”
高等教育对经济社会发展的贡献机理
煤炭城市发展接续产业的途径与人力资本对策

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：(010) 65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心