

# 基于异质型人力资本集聚的区域经济发展模式研究

范道津<sup>1,2</sup>, 张雄林<sup>1</sup>

(1.天津大学 管理学院,天津 300072;2.天津理工大学 管理学院,天津 300384)

**摘 要:**依据经济学理论,对异质型人力资本进行了进一步的划分,提出了人力资本集聚的3种方式,对其所产生的经济效应分别进行了论述。以此为基础,结合实际,对人力资本集聚模式与区域经济发展模式之间的关系进行了研究,并就人力资本集聚模式与区域经济模式的转化进行了探讨。

**关键词:**异质型人力资本;人力资本集聚模式;区域经济

中图分类号:F061.5

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2008)01-0044-04

## 1 异质型人力资本的概念界定

人力资本理论的诞生以美国的西奥多·舒尔茨于1960年12月在美国经济协会上发表的《人力资本投资》演说为标志。其基本观点是:人力资本作为蕴藏于人体内的知识、技术和能力,不是先天得来的,而是人们通过长期的投资而形成的,并能以此获得收益,因此构成一种资本,与传统经济学的资本范畴具有本质上的共同特性。他认为人力资本是指通过后天有意识的投资活动而获得的、凝结于人体内、具有经济价值并能带来未来收益的质量因素的总和。主要包括知识、技术、信息、能力、健康、思想文化、意志品德、团队协作力和社会活动力(道德、信誉和社会关系)等。

舒尔茨指出:“人的知识、能力、健康等人力资本的提高对经济增长的贡献远比物质、劳动力数量的增加重要得多。”<sup>[1]</sup>但他是将人力资本作为经济增长的外生变量进行研究的。20世纪80年代以来,以罗默和卢卡斯等为代表的经济学家将人力资本作为最重要的内生变量,纳入经济增长的分析框架,提出了“新经济增长理论”,揭示出一个国家或一个地区经济的发展,取决于人力资本存量水平的高低。

在国内关于人力资本的研究中,丁栋虹等对人力资本进行了进一步的划分,将人力资本划分为同质型人力资本和异质型人力资本。在某个特定历史阶段中具有边际报酬递增生产力形态的人力资本即为异质型人力资本;反之,具有边际报酬递减生产力形态的人力资本即为同质型人力资本。<sup>[2]</sup>异质型人力资本实现了边际报酬递增,从而导致了经济成长的加速趋势;而同质型人力资本造成了边际报酬递减,从而导致了经济成长的减速趋势。异质型人力资

本向同质型人力资本的演变性决定了经济成长中“加速”与“减速”的两种作用因素理论研究的并行。<sup>[3]</sup>就人力资本集聚而言,显然异质型人力资本集聚比同质型人力资本集聚对经济增长的贡献更大。

然而,异质型人力资本在作为个体的“人”之间并不是广泛且平均分配的——在各个人之间,异质型人力资本的配置状况存在很大的差异。这种差异主要表现为配置类型的差异:由于各人的心智模式、教育水平和所处的环境不同,因而其拥有的异质型人力资本类型也可能是不同的,有人拥有技术资本,有人拥有创新资本。这种差异性导致不同的异质型人力资本类型对经济增长的贡献程度和途径并不相同。所以,为了进行更为详尽的分析,有必要对异质型人力资本作进一步的划分。

## 2 异质型人力资本的划分

异质型人力资本在某个特定的历史阶段中具有边际报酬递增的特性。在经济学中与人力资本相关的边际报酬递增效应有以下3种:分工效应、专业化效应和协作效应。不同的异质型人力资本类型的集聚,是通过不同的效应来实现边际报酬递增的。

依据实现边际报酬递增的途径以及人力资本的能力和人力资本的社会分工角色,异质型人力资本可进一步分为3种单一型人力资本:技术型人力资本、研发型人力资本和企业家型人力资本。

(1)技术型人力资本。具有某种特殊技能的人所包含的人力资本称为技术型人力资本,其社会角色一般是指具有专门技能的专业人士,如医生、工程师、律师、会计师等。他们要接受较长时间的专门职业教育和培训,一般要接受

收稿日期:2007-11-08

作者简介:范道津(1973-),男,天津人,天津大学管理学院博士研究生,天津理工大学管理学院讲师,研究方向为公共项目投资、企业管理;张雄林(1972-),男,吉林蛟河人,天津大学管理学院博士研究生,研究方向为技术经济、企业管理、知识管理。

高等教育,再通过实践锻炼而获得特殊的知识或技能,是组织及区域中最常见和最基本的人力资本。他们一般拥有专业领域的从业资格证书,或者有专业职称。

(2)研发型人力资本。研发型人力资本的主要作用就是进行技术创新,以推动技术进步。这种创新包括新产品、新工艺(方法)、新材料等多方面。根据垄断竞争优势理论,谁占领了技术创新的制高点,谁就会拥有强大的竞争优势,也势必会取得更快的经济增长。

(3)企业家型人力资本。企业家型人力资本的主要作用是实现管理创新。这种创新包括组织协调、市场开拓、制度建立等多方面。拥有企业家型人力资本的人在配置资源、发现新机会、洞察企业发展方向、管理协调等方面的能力相对突出。他们具有强烈的创业和成功欲望、吃苦耐劳的精神、良好的人际沟通能力和非凡的组织管理能力。他们的工作往往能带来社会发展过程中的某些重大变化,从而推动经济和社会的发展。

### 3 边际报酬递增的实现途径

技术型人力资本集聚通过分工经济效应实现边际报酬递增,研发型人力资本集聚通过专业化经济效应实现边际报酬递增,而企业家人力资本集聚则通过协作经济效应实现边际报酬递增。

#### 3.1 技术型人力资本集聚的分工经济效应

分工经济效应指的是两个或两个以上的个体通过分工而获取的经济效应,即两个人分工生产所能取得的产出水平,比两个人不分工生产所能取得的产出水平要高,也就是通常所说的 $1+1>2$ 。斯密通过制针场的例子对这种经济效应给出了直观的描述。他指出:“凡能采用分工制的工艺,一经采用分工制,便相应地增进劳动的生产力。”<sup>[4]</sup>其根本原因在于,在专业化的生产活动中,个体的精力和智慧集中于专一的事物或生产过程,改变了劳动组织形式,提高了劳动熟练程度,促进了专业化人力资本积累。因此,更多的人力资本个体参与生产活动是实行专业化生产的前提条件,因为在只有一个人的经济系统中,无论如何也不能实现专业化生产,也不能产生分工效应。

在技术型人力资本集聚的区域,各种技术型人力资本个体的空间集中为相互之间实行专业化分工奠定了基础,同时,也在一定程度上促进了集聚区域的专业化分工。在集聚区域内部,庞大的分工体系也成为分工经济效应产生的“发生器”,大大提高了区域总产出水平,降低了单位产品的生产成本,带来边际报酬递增的经济效应。此外,劳动分工的细化也为技术型人力资本的价值实现提供了条件,从而成为吸引技术型人力资本向集聚区域运动的动力源泉。

而生产活动中的劳动分工水平并不是一成不变的,生产实践与理论研究都表明,劳动分工是一个不断深化、自我演进的过程,区域劳动分工的不断细化,专业化程度的不断提高,强化了分工效应,促进了集聚区域经济的快速

增长和持续发展。

#### 3.2 研发型人力资本集聚的专业化经济效应

专业化是与分工紧密联系的一个概念,但二者又存在区别。专业化指的是一个人(或组织)减少其生产活动中不同职能操作的种类;或者说,将生产活动集中于较少的不同职能的操作上。而分工则是指专业化个体之间形成的一种特殊的生产组织形式和技术经济组织结构,即两个或两个以上的个人或组织将原来一个人或组织生产活动中所包含的不同职能的操作分开进行。<sup>[5]</sup>分工是专业化的前提,专业化是分工的结果,同时又可能成为进一步分工的原因。二者相互影响,相互促进。

专业化经济是针对单个个体而言的。一般来说,若某人在生产某种产品时,劳动生产率随其在生产活动中专业化水平的上升而增加,则称其生产此产品的活动具有专业化经济效应。这种经济效应为研发型人力资本的出现提供了条件。正如斯密指出的,“人类把注意力集中在单一事物上,比注意力分散在许多种事物上,更能发现达到目标的更简易更便利的方法”。W·布莱恩·阿瑟在对日本企业进行研究后得出结论:“生产的产品越多意味着获得的生产经验越多,因而就知道怎样能使下一步生产的成本更低。而且,从生产一种产品中获得的经验可以使生产类似的下一代产品更容易。日本就是一个很好的例子,最初投资于精密仪器业,然后转向家用电器业,接着再生产集成电路,经验越来越丰富,质量越来越好。”<sup>[6]</sup>

研发型人力资本通过熟能生巧和个体在特定专业中的经验积累,实现新产品的开发以及生产工艺、组织方式的改进,促进了人力资本个体生产效率的提高,实现了专业化效应。同时这种专业化效应也会促进劳动熟练程度的提高和研发型人力资本的积累。这一方面意味着个体总产出水平的提高,即可以生产出越来越多的产品,随着生产的产品数量的增加,会促进研发型人力资本知识的积累,创造出新的生产工具或工艺,从而进一步提高个体的生产效率。另一方面,劳动生产率的提高也减少了单位产品的劳动生产时间,这也为进一步的研发型人力资本积累提供了条件。

#### 3.3 企业家人力资本集聚的协作经济效应

从本质上讲,协作经济效应就是使整体的价值产生协同效应,使之大于各组成部分价值的简单总和。因此,协作经济也可以用“ $1+1>2$ ”来表示。但它与由劳动分工产生的经济效应存在一定的差别,它主要通过个体间资源的互补来实现生产能力的扩张。一方面,协作会使现有资源得到充分的利用,另一方面,通过协作,实现知识交流与共享,增强了整个经济系统的学习能力,促进了知识创新和技术进步,从而进一步提高了整个经济系统的生产效率。协作可以带来生产成本的节约,协作也可以完成任何单个个体所无法完成的工作,从而创造出新的生产力。马克思指出,协作“不仅提高了个人生产力,而且是创造了一种生产力,这种生产力本身必然是集体力。”<sup>[7]</sup>也就是说,很多生产力

是由集体创造的,只有一定数量的个体协同工作,才会形成生产力或创造更大的生产力,这在客观上促使人力资本个体相互集聚在一起,彼此之间相互协作,从而大大提高经济增长的速度。

由此可以看出,协作经济主要来自于协作各方之间的资源互补,包括有形资源(如生产资料)的互补以及无形资源(如知识)的互补。这种资源的互补,丰富了每个个体的资源条件,促进了学习能力的提高,从而产生了一个更为优越的生产函数。然而,这种协作的产生并不是天然存在的,人力资本个体之间在充分实行专业化分工的同时,也破坏了资源的整体性和生产过程的系统性,导致了人们所拥有的知识、技能的横向分离,这在一定程度上也降低了经济系统的生产效率。如资源的浪费、生产和市场的脱节、创新能力的相对弱化等。因此,企业家型人力资本利用自身所具有的知识技能,使个体之间的协作成为可能,并尽可能地减少协作成本,从而实现边际报酬递增的协作效益。

大量人力资本个体的空间集聚为相互之间的有效协作奠定了基础,但如何使得各种正式和非正式的协作成为可能,更有效率,则需要企业家型人力资本来发挥作用。他们利用自己所拥有的管理协调方面的能力:强烈的成功欲望、吃苦耐劳的精神、良好的人际沟通能力、非凡的组织管理能力等,降低了协作中的不确定性,相对增加了协作各方的收益,增加了对进一步协作的要求。长期频繁的交往增进了彼此之间的信任,有效防范了协作各方的“机会主义倾向”,从而降低了交易费用,促进了彼此之间的协作。

#### 4 人力资本集聚模式与区域经济发展模式

上述3类人力资本,在现实中的集聚是不会有绝对清晰的划分的,但是为了研究的方便,我们根据占主导地位的人力资本集聚,研究其可能对应产生的经济效应,这种相对单一的集聚只表示在某个时期此类人力资本集聚表现得更为明显。在现实的经济活动中,任何区域或组织,其3类人力资本的集聚应该是同时存在的。

人力资本集聚模式与区域经济发展模式是息息相关的。可以说,区域经济发展模式体现着相应的人力资本集聚模式,而人力资本集聚模式及各模式间的转化也相应地会带来区域经济发展模式的转化,而且,二者之间的转化路径基本上可以被视为是相似或同步的。

根据美国经济学家丹尼森 (Edward F. Denison) 对1925~1982年美国经济增长趋势的研究,技术知识进步和管理知识进步是促进经济增长的两大主要因素。丹尼森认为,技术进步对经济增长的贡献是明显的,但是只把生产率的增长看成大部分是采用新的技术知识的结果则是片面的,他同时也强调了管理知识的重要性。在他看来,管理和组织知识的进步更可能降低生产成本。研发型人力资本和企业家人力资本,恰巧可以代表技术进步和管理进步。所以,为了方便探讨人力资本集聚的模式及模式间的转

换,我们假定技术型人力资本在区域中已基本具备,或者相对平均,而主要讨论各区域企业家人力资本和研发型人力资本的集聚问题。

这样我们就可以采用比较简单的四象限模型。横轴表示研发型人力资本集聚的程度,纵轴表示企业家人力资本集聚的程度。根据区域内两种人力资本集聚程度的不同加以组合,可以得到区域的4种人力资本集聚模式与其对应的区域经济发展模式及其转化路径。图1表示人力资本集聚模式,图2表示区域经济及其转化模式。

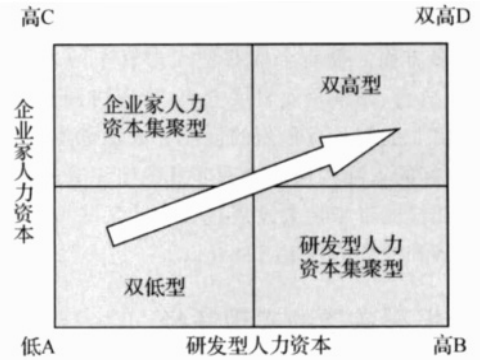


图1 4种常见的人力资本集聚模式

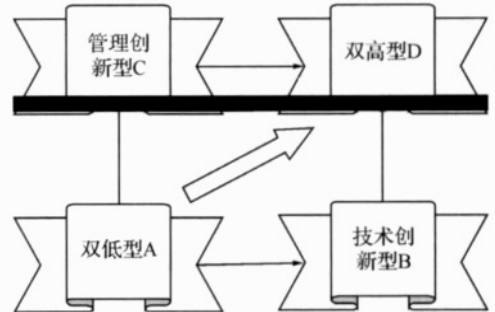


图2 区域经济发展模式及其转化

(1) 第一种为“双低型”,位于图1的左下方象限,即区域内研发型人力资本和企业家人力资本集聚度比较低,对应的区域经济发展模式为研发与管理双低型。

(2) 第二种为“企业家人力资本集聚型”,位于图1的左上方象限,即区域内企业家人力资本集聚度较高,而研发型人力资本集聚度较低,对应的区域经济发展模式为管理创新型。

(3) 第三种为“研发型人力资本集聚型”,位于图1的右下方象限,即区域内研发型人力资本集聚度较高,而企业家人力资本集聚度较低,对应的区域经济发展模式为技术创新型。

(4) 第四种为“双高型”,位于图1的右上方象限,即区域内研发型人力资本集聚度与企业家人力资本集聚度都较高,对应的区域经济发展模式为研发与管理双高型。

在4种模式中,除了双低型比较显而易见地不会带来显著的经济增长外,另外3种模式其实都会带来区域经济的显著增长。但是单一的人力资本集聚模式及其带来的单一的区域经济发展模式,都不能保证区域经济的持续增长,相较于双高型人力资本集聚模式和双高型区域经济发展模式来说,其经济发展速度也是较慢的。



## 5 人力资本集聚模式与区域经济发展模式的转化方式

简单来说,不同人力资本集聚模式的转化,基本上都是渐变式的过渡转化,而较少有从双低型直接转向双高型的跳跃式转化。

因为从双低型到双高型,在短时间内实现两种人力资本集聚和两种区域经济模式的转化,显然要通过一个非自然发展的跨越。这不是普通的市场手段可以实现的,一般需要一些非常手段,如大规模有选择的移民,或大量的企业转移以及区域间的财政转移支付。如果双低型区域不依靠特殊的政策外力,就很难实现成功的转型。

而过渡式转化比较好理解,也相对有可能实现从双低型向双高型的转化。即人力资本集聚模式由双低型先向企业家人力资本集聚型或研发型人力资本集聚型过渡,然后再向双高型发展。对应的经济发展模式即由双低型向管理创新型或技术创新型转化,然后再向双高型区域发展。

如从管理型向双高型的过渡,类似于我国建立经济技术开发区,采取优惠的投资和税收政策,首先吸引大量的企业,同时逐渐形成企业家人力资本的集聚。这样的集聚势必会带来该地区就业机会的增多、薪资福利水平的提高,从而形成吸引研发型人力资本集聚的有利条件。于是,众多的研发型人力资本开始集聚,该区域也就自然而然地形成了双高型人力资本集聚模式,同时实现向双高型区域经济发展模式的转化,促进区域经济持续增长。

而从研发型向双高型转化的过渡,则类似于我国的高校产业园区,通过这种方式建立人才开发区,或者建立规模较大、运作机制较完备的人才市场,形成研发型人力资本集聚。由于这种集聚带来的创新成果的多样性和研发成本的低廉性,当这种集聚达到一定的程度时,就会吸引企业投资,从而集聚企业家人力资本;当企业家人力资本集聚到一定规模后,又会带来对研发型人力资本的更高需求,从而提高研发型人力资本的待遇,再次引发研发型人

力资本的集聚。如此一来,就形成了双高型人力资本集聚模式。

## 6 结语

通过上述研究可以发现,人力资本集聚对区域经济发展模式起着重要的作用。然而,直接由双低型向双高型转化是十分困难的,也不是我国所有地区都适用的。因此,由单高型向双高型转化的过渡性转化模式,是我国大多数地区发展区域的有效模式。我国目前在促进区域经济发展中采取的建立经济技术开发区和高校产业园区等,都是这一过渡转化模式的具体体现。然而,无论是建立经济技术开发区还是高校产业园区,都只是完成了由双低型向单高型的转化,虽然可以带来区域经济增长,但不能保证这种增长是可持续的。所以,如果想保证经济可持续发展,就必须在建立经济技术开发区和高校产业园区后,继续对其发展给予政策引导和扶持,引导它们向双高型转化,从而形成研发型人力资本与企业家型人力资本集聚的良性循环,保证区域经济的可持续发展。

### 参考文献:

- [1] 西奥多·舒尔茨. 人力资本投资[M]. 北京: 商务印书馆, 1990.98.
- [2] 丁栋虹, 刘志彪. 从人力资本到异质型人力资本[J]. 生产力研究, 1999, (3): 8.
- [3] 丁栋虹. 从人力资本到异质型人力资本与同质型人力资本[J]. 理论前沿, 2001, (5): 13.
- [4] 亚当·斯密. 国民财富的性质和原因的研究[M]. 北京: 商务印书馆, 1997.7.
- [5] 盛洪. 分工与交易[M]. 上海: 上海三联书店, 上海人民出版社, 1995.33.
- [6] W·布莱恩·阿瑟. 经济中的正反馈[J]. 经济社会体制比较, 1998, (6): 15.
- [7] 马克思. 资本论[M]. 北京: 人民出版社, 1975.362.

(责任编辑: 高建平)

## Regional Economy Development Mode Base on Idiosyncratic Human Capital Assembly

Abstract: Based on economics theory, this paper further classified the idiosyncratic human capital, putting forward three kinds of human capital assembling methods. The economic effect produced by each pattern has being discussed. With combination of practice, this paper does research in the relationships between human capital assembling pattern and regional economy development mode, and discusses on mutual transformation between human capital assembling pattern and regional economy development mode.

Key Words: idiosyncratic human capital; human capital assembling pattern; regional economy