

江苏省县域人力资本竞争力的综合评价

李永宁 (淮阴师范学院, 江苏淮安 223300)

摘要 人力资本竞争力是县域综合竞争力潜在的主要来源和关键因素, 提升县域人力资本竞争力对于优化县域资源配置, 增强县域综合竞争力, 实现县域经济持续、快速、全面、健康的发展有着特别的意义。以江苏县域人力资本竞争力为视角, 在建立县域人力资本竞争力评价指标体系的基础上, 根据最新数据, 采用主成分分析法, 对江苏省的52个县、县级市(不含市辖区)的人力资本竞争力进行了客观的分析、比较和评价, 发现了一些共性的、根本性的问题, 并提出了相关的政策建议。

关键词 县域; 人力资本竞争力; 评价

中图分类号 F299.27 文献标识码 A 文章编号 0517-6611(2008)15-06565-03

Comprehensive Appraisal of the Land Manpower Capital Competitiveness at County Level in Jiangsu Province

LI Yongning (Teachers college of Huaiyin, Huai'an, Jiangsu 223300)

Abstract The capital competitiveness of manpower is potential main source of the county land synthesized competitiveness and key factor. The land manpower capital competitiveness of promoting the county, for optimizing the land resource distribution of the county, strengthen the county land synthesized competitiveness, there are special meanings in the development with lasting, fast, overall, healthy economy of land to realize the county. This text regards land manpower capital competitiveness of Jiangsu county as the visual angle, on the basis of setting up land manpower capital competitiveness evaluation index system in the county, according to the statistical yearbook (2006) newest data of Jiangsu, adopt principal component analysis to court the main composition analytic approach in the analytical method, have carried on objective analysis, comparison and appraisal to the manpower capital competitiveness of 52 counties, county-level cities (excluding the area under the jurisdiction of the municipal government) of Jiangsu Province, fundamental question of finding some generality, has put forward the relevant policy recommendations.

Key words County land; Capital competitiveness of manpower; Appraisal

人力资本对区域经济发展的关键性作用已越来越为人们所认识, 而县域作为区域的一个重要概念, 其经济的发展已是现阶段我国区域经济发展的主要环节和不可或缺的重要组成部分。目前, 各个县域之间的竞争在很大程度上都表现为人力资本的竞争。因此, 客观科学地评价县域人力资本竞争力, 对于提升县域综合竞争力, 实现县域经济持续、快速、全面、健康的发展, 都有重要的理论和现实意义。笔者以江苏省的52个县、县级市(不含市辖区)为研究对象, 采用主成分分析法, 对各个县域的人力资本竞争力进行了定量分析评估, 并在此基础上提出了相关的对策建议。

1 县域人力资本竞争力评价指标体系

县域人力资本竞争力是指一个县域在全国甚至全球化的市场环境中, 在与其他区域的竞争中, 实现对人力资本的吸引、投资、开发、利用并产生经济绩效的能力, 并能以此能力获取区域上的竞争优势, 实现县域的全面、快速、持续发展。根据县域人力资本竞争力的内涵及其评价指标体系设计要具有科学性、统一性、可比性、可行性和典型性的原则, 笔者在参考现有县域人力资本竞争力评价指标设计的基础上^[1], 结合江苏省县域人力资本自身情况, 以人力资本理论为指导思想, 以资料收集的可行性为前提, 以既能体现现有竞争力, 又能反映未来竞争潜力为目标, 从人力资本投资、存量、结构、产出、需求和潜力6个方面, 设计和筛选出由18个具体指标组成的县域人力资本竞争力评价指标体系(表1)。

2 江苏省县域人力资本竞争力评价

利用SPSS11.5统计软件中的主成分分析法, 根据《江苏省统计年鉴》(2006)及江苏省统计工作调查队的相关资料, 以2005年江苏省各县域的以上18个具体指标的原始数据为样本, 对江苏省52个县、县级市(不含市辖区)的人力资本竞争

力进行评价分析。主成分分析的优点是它确定的权数是基于数据分析而得到的指标之间的内在结构关系, 不受主观因素的影响, 得到的综合指标(主成分)之间彼此相互独立, 从而在根本上解决了指标间的信息重叠问题, 使得分析评价结果具有客观性和可确定性。具体的评价流程如下:

表1 县域人力资本竞争力评价指标体系

Table 1 Evaluation index system of human capital competition in county level

序号 No.	指标 Index	序号 No.	指标 Index
1	X ₁ 政府教育投资占GDP比重	10	X ₁₀ 三次产业专业技术人员比重
2	X ₂ 人均教育培训支出	11	X ₁₁ 大专以上学历人员比重
3	X ₃ 人均医疗保健支出	12	X ₁₂ 人均受教育程度指数
4	X ₄ 引进人才投资额	13	X ₁₃ 人均GDP
5	X ₅ 每万人专业技术人员数	14	X ₁₄ 人均工业产值
6	X ₆ 每万人大学生人数	15	X ₁₅ 居民人均银行储蓄
7	X ₇ 企业家数量	16	X ₁₆ 居民人均消费水平
8	X ₈ 非农人口占总人口比重	17	X ₁₇ 教育投资增长率
9	X ₉ 三次产业从业人员比重	18	X ₁₈ 健康支出增长率

2.1 指标标准化 评价指标是由多个指标构成, 为了避免量纲和数量级的影响, 必须对数据进行标准化处理, 即将它们都转化成无量纲数据。采用标准差标准化方法进行处理, 设X_{ij}表示第i个县域第j个指标的指标值, 公式为: $X = (X_{ij} - \bar{X}) / S$; 其中, $\bar{X} = \frac{1}{n} \sum_{j=1}^n X_{ij}$, $S = \sqrt{\frac{1}{n-1} \sum_{j=1}^n (X_{ij} - \bar{X})^2}$, 标准化后数据服从(0,1)标准正态分布。

2.2 因子分析 将无量纲化数据输入SPSS软件, 由SPSS直接对以上18个具体指标的输出结果进行因子分析。根据公因子的累积贡献率大于85%的原则, 前4个特征值大于1的主成分, 其累积贡献率已达到86.23%, 已能解释原变量的绝大部分信息, 因此, 我们决定提取4个主因子的特征值和方差贡献率(表2); 同时, 为确定主因子与变量之间的相关关

基金项目 江苏省淮安市科技资助项目(HAS07003)阶段性成果。

作者简介 李永宁(1976-), 男, 江苏涟水人, 硕士, 讲师, 从事区域经济与人力资源开发的相关研究。

收稿日期 2008-03-28

系,我们提取4个主因子 F_1, F_2, F_3, F_4 建立因子载荷矩阵;为了使因子更具可解释性,选择方差最大法进行正交旋转,经过5次旋转,得到旋转后的因子载荷矩阵(表3)。

表2 特征值及方差贡献率

Table 2 Eigenvalue and contribution rate of variance

主因子 Principal factor	特征值 Eigenvalue	方差贡献率 % Contribution rate of variance	累计方差贡献率 % Accumulative contribution rate of variance
1	4.231	38.223	38.223
2	3.526	32.112	70.335
3	1.423	9.726	80.061
4	1.098	6.169	86.230

表3 旋转后的因子载荷矩阵

Table 3 Factor loading matrix after rotation

变量 Variable	F_1	F_2	F_3	F_4
X_1	0.921	0.169	0.207	0.178
X_2	0.865	0.206	-0.494	0.160
X_3	0.824	0.150	-0.429	0.199
X_4	0.631	0.117	-0.452	-2.158E-02
X_5	0.624	0.129	3.241E-02	-3.318E-02
X_6	0.764	-0.300E-02	-2.229E-02	5.232E-02
X_7	0.623	0.141	-0.070	0.109
X_8	-0.187	0.729	0.057	0.219
X_9	-0.195	0.871	0.377	0.158
X_{10}	-0.138	0.647	0.298	0.265
X_{11}	0.124	0.723	0.111	0.220
X_{12}	-0.259	0.886	0.122	-1.326E-02
X_{13}	0.697	0.139	0.261	0.174
X_{14}	0.614	0.143	0.152	0.294
X_{15}	0.123	2.174E-02	0.754	-0.119
X_{16}	-4.291E-02	0.022	0.830	0.265
X_{17}	-6.083E-02	-2.042E-02	0.193	0.794
X_{18}	4.834E-02	-3.138E-02	0.152	0.826

由表3可见,第1主因子在指标 $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7, X_{13}, X_{14}$ 上有较大载荷,反映了县域人力资本的投入、产出水平,因此,将第1因子称为投入产出效率因子;第2主因子在指标 $X_8, X_9, X_{10}, X_{11}, X_{12}$ 上有较大载荷,反映了县域的人力资源结构及素质状况,故将第2因子称为人力资本质量因子;第3主因子在指标 X_{15}, X_{16} 上有较大载荷,一定程度上反映了县域对人力资本的需求状况,为人力资本需求因子;第4主因子在指标 X_{17}, X_{18} 上有较大载荷,从动态上反映了县域人力资本的持续发展状况,为人力资本发展潜力因子。

2.3 计算因子值及各县域的人力资本竞争力指数 根据因子载荷矩阵计算出因子值系数,用因子值系数乘以对应指标的标准化值就可得到因子值。因子值系数 Y_{ij} 可用公式 $Y_{ij} = U_{ij} / \text{SQR}(\lambda_j)$ 计算出。其中, U_{ij} 是主成分载荷矩阵(表3)中的载荷量, λ_j 是主成分 F_i 对应的特征值(表2)。由此得出,主成分 F_i 的表达式为: $F_i = Y_{ij} \times X_{ij}$ 。根据计算出的 F_i 因子值,以各因子的方差贡献率占4个因子的累计方差贡献率的比重为系数进行加权汇总,即可得出各县域人力资本竞争力的总因子值 F , $F = (38.223 F_1 + 32.112 F_2 + 9.726 F_3 + 6.169 F_4) / 86.23$,经计算得到江苏各县域人力资本竞争力的总因

子得分值及排序(表4)。

表4 总因子分值

Table 4 Total factor score

县市 Courties and cities	F	排序 Rank	县市 Courties and cities	F	排序 Rank
溧水县	1.732 1	26	灌南县	-0.134 7	51
高淳县	1.728 7	27	涟水县	0.988 7	40
江阴市	3.648 5	2	洪泽县	0.792 1	41
宜兴市	3.007 8	7	盱眙县	1.332 0	35
丰县	-0.011 2	49	金湖县	1.639 2	33
沛县	1.479 0	34	响水县	0.111 2	47
铜山县	1.975 6	21	滨海县	-0.129 1	50
睢宁县	0.091 2	48	阜宁县	0.653 5	42
新沂市	1.009 8	38	射阳县	1.640 1	32
邳州市	1.310 1	36	建湖县	1.652 1	30
溧阳市	2.908 6	11	东台市	2.311 2	17
金坛市	2.403 2	15	大丰市	1.970 6	22
常熟市	3.410 9	4	宝应县	1.642 8	31
张家港市	3.422 1	3	仪征市	1.784 6	23
昆山市	3.464 8	1	高邮市	1.219 2	37
吴江市	3.302 3	5	江都市	0.504 5	14
太仓市	3.192 1	6	丹阳市	2.997 4	8
海安县	2.107 9	18	扬中市	1.768 0	25
如东县	2.003 6	19	句容市	1.669 1	28
启东市	2.767 9	13	兴化市	1.778 2	24
如皋市	1.997 2	20	靖江市	2.323 8	16
通州市	2.992 1	9	泰兴市	2.877 8	12
海门市	2.989 1	10	姜堰市	1.663 4	29
赣榆县	0.211 2	46	沐阳县	0.999 8	39
东海县	0.321 2	45	泗阳县	0.432 9	44
灌云县	-1.444 7	52	泗洪县	0.579 2	43

2.4 评价结果的初步分析 为了全面反映江苏县域人力资本竞争力的分布状况,笔者根据阈值原则把各县市人力资本竞争力的综合得分 F 分为5类: $F \geq 3$ 的为的一类县,共7个; $3 > F \geq 2$ 的为二类县,共11个; $2 > F \geq 1$ 的为三类县,共19个; $1 > F \geq 0$ 的为四类县,共11个; $F < 0$ 的为五类县,共4个。综合52个县、县级市人力资本竞争力的评价结果表及各种调查、统计的原始资料分析可知:江苏县域人力资本竞争力整体偏强,与江苏县域经济在全国百强县中的排名呈正相关。从综合评价的结果来看,达92.3%的县域人力资本竞争力指数为正数,近71.1%的县域人力资本竞争力指数在1以上,近34.6%的在2以上,而指数小于0的仅占0.077%,这充分显示了江苏县域人力资本竞争力整体较强,与江苏县域经济在全国百强县中能占据多数位置呈现明显的正相关关系。据第七届(2007)全国百强县的评比结果,江苏有24个县市进入了百强,占江苏县域总数的46.15%;其中有7个县域进入了前10位,其中江阴市、昆山市、张家港市和常熟市等相连的四个县级市并列全国经济百强县第1名。江苏县域间人力资本竞争力存在巨大的差异性。从表4可知,县域人力资本竞争力位于前10位的与位于后10位的指数平均相差近100倍以上。前者多属于江苏省的发达地区,这些县竞争力较强的主要原因在于它们长期受到上海和“长三角”地区的辐射,综合经济实力较强,发展基础雄厚,能提供较高水平的教育服务,优良的基础设施和舒适的工作环境,能在有

效增加本地人力资本投资的同时,大量吸引外来人力资本的流入,从而显著提高本地人力资本的存量和发展潜力;表现在指标上主要是人均GDP、政府教育投资占GDP比重、每万人专业技术人员数、引进人才投资额等指标的数值较大。而位于后10位的多属于江苏省的欠发达地区,这些县竞争力较弱的主要原因在于它们经济实力较差,交通运输不畅、基础教育状况落后、产业结构单一、信息网络等基础设施不完善等,致使人力资本发展缺乏相应的基础。

3 县域人力资本培育中存在的问题

3.1 人力资本投资观念淡薄,投资形式单一 表现在投资观念上,政府部门过分注重物质资本投资效益的外显性,重视物质资本投资,轻视人力资本投资;企业部门过分强调利润和有形资产增长的眼前效益,而忽视对人力资本投资的潜在效益;公民个人或家庭“小富即安”和不思进取的守成意识依然存在,“人力资本致富”观念缺乏。表现在投资形式上,普遍重视正规的教育投资,而对技能培训、医疗保健、交通通讯等方面的投资很少。

3.2 政府缺乏宏观规划和微观管理 宏观方面,许多地方政府不能根据经济社会发展的阶段要求和经济结构调整的需要,对未来人力资本的供需状况、专业结构、行业分布及其发展趋势做出战略性的预测和规划,致使区域内人力资本专业结构不合理、行业分布比例失调,结构性过剩和短缺并存。微观方面,政府资金投入不足;政府对市场监管力度不够,公开、平等、竞争、择优的用人环境和市场主体权益,特别是弱势群体权益得不到有效的保障;政府对包括用工信息、职业介绍、权益保障、临时生活救济和教育培训等在内的全方位的人力资源信息服务体系建设不到位;对通过提供融资、调整分配方式、调节税收政策等措施,激励和调动企业、个人或家庭的人力资本投资积极性方面做的力度不够等。

3.3 人力资本形成和积累缺乏完善的、相配套的制度环境 首先表现在教育培训制度改革滞后,延缓了人力资本形成、积累的进程。其次是规范的财政投入制度建设、执行不力,人力资本的形成和积累缺乏基本保障。三是城乡二元户籍制度及其衍生的具有城乡差别的教育制度、财税制度、金融制度、社会保障制度以及按所有制划分的国有经济和非国有经济的劳动就业制度在一定程度上制约着人力资本的形成和积累^[2]。最后是引人机制不健全,用人制度落后,加速了人力资本的流失和浪费。

3.4 企业家人力资本稀缺 县域经济的崛起靠的不仅是优越的自然资源、雄厚的资本资源和丰富的信息资源,更重要的是要拥有一大批蕴含特殊才能的企业家。拥有足够数量的企业家,县域内的各种要素资源才能实现优化配置,企业才能做大、做强、做持久,县域经济才能取得全面、快速、持续发展。江苏全省知名企业并不多,且基本集中在苏南地区,苏中、苏北地区的知名企业很少,企业家人力资本严重稀缺。

4 提升县域人力资本竞争力的对策建议

4.1 转变思想观念,提高对人力资本重要性的认识 观念是行动的先导,要解决目前普遍存在的人力资本投资不足问题,首先必须要从拓宽政府、企业、家庭或个人的资本观入

手,增强其“人力资本为第一资本”的资本观,确立“人力资本投资优先”的思想。其次要通过加强思想道德和新型文化建设,采取激励政策和措施,充分调动企业、个人或家庭的人力资本投资积极性,使其充分认识到人力资本投资也是一种生产性投资,不单纯是一种消费行为。还要在增加对子女教育投资的同时,更多地关注自己在培训和健康等方面的投资。

4.2 推进政策创新和制度建设 一是要贯彻执行计划生育政策,遏制人口过速、过量的增长势头,控制人口的数量和规模。二是要建立规范的财政投入制度,加大对基础教育、职业教育、公共卫生、社会保障及基础信息网络设施的投入力度。三是要创新教育制度,积极发展包括学前教育、基础教育、成人教育、职业教育和技能教育等在内的教育大体系;要更新教学内容,改革教学方法和教学手段,切实保证教育培训的内容与生产活动的实际需要相一致。四是要改革现行的户籍制度及其衍生制度,彻底打破城乡隔离的局面,促进劳动力在城乡间、产业间的自由流动。五是创新激励机制和薪酬制度,通过良好待遇、精神激励等一系列的优惠政策与措施,吸引外来人才和促进本地人才的回流;给高级人才提供发挥才能的空间和舞台,营造尊重人才的环境和氛围。六是创新用人制度,坚定不移地贯彻公开、平等、竞争、择优的原则,构建能上能下、能进能出、人尽其才、充满活力的人才选拔和使用机制,为大批优秀人才脱颖而出开辟通道。

4.3 重塑和创新政府职能 一是宏观调控与规划职能。政府进行宏观调控与规划不仅具有信息和资源上的优势,还具有政策引导上的优势。具体地说,政府应通过预测未来人才市场的供需状况及发展趋势,定期发布宏观信息,引导企业、家庭或个人的人力资本投资方向和行为;保证人力资本供给结构与社会需求结构相适应;应根据社会经济结构和产业结构的调整需要,进行教育、培训与转移的结构调整,以使教育培训的内容与实际需要相适应,与经济结构、所有制结构调整相适应;应通过超前预测,制定人力资本形成和配置的中长期战略规划,保证人力资本供给与需求的动态平衡。二是组织引领职能。政府除了要引导人们树立“人力资本致富”的观念外,还要通过提供融资、调整分配方式、调节税收政策等一系列的优惠政策与措施,引导与鼓励企业、个人或家庭优先、快速、持续地进行人力资本投资,促进人力资本投资的社会化和多元化。三是规范与培育市场职能。首先政府应主动退出市场,给予市场机制发挥作用的空间,避免直接介入或干预市场微观主体的经济活动,代替或左右企业进行人力资本的配置;其次政府必须承担起规范、调控和监督市场秩序的重任,要通过制定相关的政策法规和制度,保障人力资本供需双方的合法权益;最后政府要不断加大资金投入,完善人力资本市场的基础设施建设,扩大信息网络的覆盖面,努力建造一个多层次、多元化、引才、聚才、用才、留才的人力资本市场大环境。

参考文献

- [1] 区樱子.人力资本统计指标体系的构建[J].统计与决策,2006(21):21-23.
- [2] 桂乐政.我国人力资本地域非均衡成因研究[J].科技进步与对策,2006,23(3):90-91.