

论人力资源能力的区域异质性

周文斌

(中国社会科学院工业经济研究所 北京 100836)

[摘要] 本文认为,人力资源能力具有区域异质性特征,特别是在比较典型的区域之间。人力资源能力对个体创业、区域经济的影响,不仅与受教育程度等传统的要素相关,更与异质性的思维方式、行为方式高度相关。注重实践的行为习惯、在“干中学”的品质、能够自我挫折管理这三种人力资源能力要素,对于创业成功和企业经营管理有积极的直接的正向影响。本文通过案例从中观的人力资源研究角度,探索了区域经济差异的因素,提出了“因地制宜”的管理理念。

[关键词] 人力资源能力, 区域人力资源, 异质性, 区域异质性

[中图分类号] F240 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1006-480X(2007)10--

一、引言

受教育水平一直被认为是衡量人力资源能力的一个最重要、也是最容易统计的指标。但是现实中这一理论并不具有普遍的解释意义,一个区域内人们受教育的水平与该区域经济发展水平之间并不具有简单的正向关系。国内最为典型的,如西安和温州,如果按照可统计的人力资源指标看,前者都极其显著地高于后者,但区域经济的总量和活力却不及后者。学者们对此作过一些解释,但较少从人力资源能力异质的角度来研究的。本文拟从这一角度认识区域发展问题,同时对人力资源开发与管理中观的区域性视角^①进行理论和实践探讨。

本文主要运用从归纳到演绎的逻辑论述方法、深度案例研究(In_depth case study)的案例依托方法。

二、国内外相关研究综述

异质性、同质性原本是生物学范畴。经济学管理学上对异质性问题的关注,首先来自于对经济发展中“人力”因素的关注。

国外异质性的思想渊源可以上溯到马歇尔。作为经济学领域最早涉及异质性的人,他认为企业家是“具有特殊天才的人”,是他们使企业不再同质。熊彼特“创新”的思想从源头上拓展了异质性理念。他认为大约只有1/4的人具有超常的智力和意志,其中又只有“少数处于创新精神金字塔的顶端”。舒尔茨放弃了资本同质与劳动力同质的假设,强调人力资本是异质于物质资本的一

(John Hicks, 1965)后来提出资本同质性的假定是资本理论的灾难,有力的支持了舒尔茨。

同质性分析是新古典综合理论的倾向,经济人假设就是在人的共性层面讨论问题,人是同质的,没有差别的具有共同属性的人。对经济人假设的不同意见人也是异质性假设的理论基础。库尔特·费希尔指出,标准的发展理论过于强调普遍的一致性,而忽视了代表人类普遍特征的差异性。普遍的一致性大致相当于同质性,差异性大致相当于异质性。

资源基础观以企业组织为边界提出了资源的异质性。Wernerfelt 在 1984 年提出了资源基础观 (Resource Based View, RBV in breve), 其理论核心强调的是企业资源的异质性, 管理学上明确提出资源的同质性、异质性就是首先从企业内部开始的。此后创业理论也重视对资源价值的异质性方面的认知 (Sharon, 2001), 认为创业者的能力就是能够将同质性的投入转变为异质性的产出。有人还研究并指出了企业异质性与企业家异质性之间有耦合性特征。

关于能力差异的研究国内外都有很多,比较有代表性的是关于主动性与人力资源能力的研究。1973 年麦克莱兰在《美国心理学家》杂志上发表了“测量胜任特征而非智力”一文,指出在预测绩效的众多胜任特征 (Competency) 中,主动与否是关键因素,并对能力作了 7 级划分,从低到高分别为:能力是消极的,缺乏能力,有较低能力,能力娴熟,能力出众,能力卓越。

对异质性问题的一般理解,我国国内学术界主要是从一个经济组织内部、一个团队内部个体成员的差异性角度展开的,比如个体成员的人口学特征不同,原工作地域、工作单位和来源的不同,等等。但这方面的专门研究并不算多,如魏杰 (2001)、胡君辰 (1999) 等都持此类观点。丁栋虹 (1999, 2000, 2001) 对异质性问题进行了集中研究。丁从人力资本的生产力性质出发,明确地把它分为两种形态:异质型人力资本和同质型人力资本,并定义在某个特定历史阶段中具有边际报酬递增生产力形态的是异质型人力资本 (Idiosyncratic Human Capital); 反之,具有边际报酬递减形态的是同质型人力资本 (Coessential Human Capital)。同时指出,企业家是拥有实现边际报酬递增生产力形态的异质型人力资本所有者。

上述可见,关于异质性、资源异质性、人力资本异质型、能力差异性都有一定的研究,但尚缺乏对人力资源能力区域层次的差异进行集中研究。事实上人力资源能力的异质特色在典型区域的整体之间表现得更突出,更容易观察和描述。人的能力,心理学理论认为可以区分为认知能力、活动能力和特殊能力三种,能力差异主要表现在智力水平、能力专长、能力表现三个方面。本文主要是指创业能力、经营管理能力等。由于能力本身比较抽象,本文对其描述和研究是从比较具体的人的思维方式和行为方式切入的。

三、从案例看人力资源能力存在区域异质性

1. 案例地区选取及其典型意义

(1) 选择的依据及其典型意义。选择案例时,考虑这样一些因素。一是经济发展水平的典型性,二是人文特征的代表性,三是两个区域之间较大的独立性。这也是独立样本选择和比较的要求。经过反复研究、比较,我选择了温州、西安作为研究的案例依托;也可以说这两地的情况恰好与我的研究推理相契合。一个是东部,另一个是西部;一个是南方,另一个是北方;一个是重商事功由来已久,另一个是仕官重农的正统观念依然根深蒂固;一个是活跃程度很高的市场经济形态,另一个是区域内发展水平差异悬殊的综合经济形态;一个是东部的一般的地级城市,另一个是特大城市,全国 15 个副省级计划单列城市之一;一个是文化教育水平一般的中等城市,另一

出的温州人力资源能力特征在整个中国大地上是突出甚至是最突出的“这一个”，以至于早期有人甚至认为它是“异端”。相对于中国其他区域，温州的区域人力资源异质特征极为明显。西安地处号称八百里秦川的关中平原，是华夏文明的重要发源地之一，当今仍有强大的教育，尖端的科技，是西部经济的战略基地之一，在陕西省和整个西北地区都居首位、且首位度很高的城市，是西北地区的经济、交通、科技、文化中心性城市。不仅如此，西安拥有最能秉持中国正统文化的人力资源因素，一些特点很能代表中国比较正统的思维和行为方式，尤其是北方地区、中原地区和地处内陆的中西部地区。

(2) 典型案例的基本情况。温州是浙江省 11 个省辖市之一。全市面积 11784 平方公里，七山二水一分田，人均耕地 0.32 亩。2006 年全市实现地区生产总值 1834.38 亿元，人均 24349 元。古都西安现辖 13 个区县，总面积 9983 平方公里。2006 年全市实现生产总值 1450.02 亿元，人均 19257 元。而两市户籍人口相当，人均 GDP 温州是西安的 1.26 倍。更为明显的是温州经济显示出极强的活力，市场化程度很高。从人力资源的状况看，据第五次人口普查两地 6 岁及以上各种受教育程度人口非常全面的数据，西安均优于温州；仅大学本科生西安 368558 人，是温州 42388 人的 8.7 倍。数据本身就具有很强的自证性。再通过常规的人力资源总量积累水平、一般意义上的人力资源素质等方面的指标看，西安也大大高于温州。

2. 温州地区人力资源能力的整体表现

区域性的思维、行为方式是自发的，很少“设置性规则”（*instituting rules*），多是事后才可观察到的“内部性规则”（*internal rules*），因此我侧重“现象学”描述，少去作“发生学”解释。

(1) 利至义归是整体认同的价值标杆。利，通俗地说就是挣钱；义，通俗地说就是对别人和社会的伦理责任。早在南宋时期的永嘉学派（永嘉是温州的古称，现为温州的一个县）就主张“义利合一”，反对“重义轻利”。这与当时占统治地位的程朱理学主张明显不同。长期以来，温州人认为利在义先，有利才有义，利至义才归。他们的价值观是金钱，挣钱发财是人生价值的体现，不挣钱发财会被认为“没有社会责任感”。

(2) 从工事商是整体选择的路径特征。他们认为“穿不穷，吃不穷，不会打算一世穷”。打算就是“路径选择”。改革开放初期，温州的 10 万闯市场的购销员中都是文化水平高的，在其他地方那个年代的乡村秀才们可能是只想到当民办教师，然后转正之类稳妥、体面的脑力劳动。温州人群体行为特征表现出投机与活力，表现出天生非凡的财商，他们的主路是从工事商闯市场。有人说，那里有市场，那里就有温州人；哪里有温州人，哪里就有市场；哪里没有市场，哪里就有温州人去闯出市场。是“‘上帝’让温州人发财”！（吴松弟，2003）

(3) 风险偏好是整体表现出的行为特色。他们唯实事功、极强的争先创新气魄，超强的发展欲望，不重“标签”，不顾机会成本。思维、行为方式与市场经济的规则浑然天成。全国政策出台之前，温州就曾三次尝试承包到户。1984 年就有人提出“温州模式”，但他们自己不问“模式”，坚持做而不说闯市场。在审视风险与利润这把双刃剑的时候，总是藐视风险，最典型的是所谓“迎南而上”（到战争中的南斯拉夫做生意）。他们的改革有时是从“违法”开始的，人们普遍认为“满天星斗总该有一颗是归我的吧？”，自称要从厕所里掏出黄金。他们甚至认为，不要磨掉自己的狂妄，狂妄就是气魄，气魄与成就成正比。

(4) 学而为用、“干中学”是整体上实际奉行的知行观。温州第一代创业成功者大多学历不高，受到正规教育少。他们不刻意追求“学而后行”、“知而后行”，而认为学而为用，通过用使经验和能力得以提升。不抱怨环境，不是苦熬而在“苦中干”，在“干中学”，无论在什么条件下都

沿海防台风大堤是两项典型的公共工程，最能看出温州人群体的藐视困难、敢干大事、敢于挑战未知、在“干中学”的行为。

(5)自我挫折管理是整体显示出的成功关键品质。面临危难时不屈不挠甚至乐观主义的态度、屡败屡战的习惯，比起想干、敢干、苦干的行为都要更难能可贵。自我诊断、自我挫折管理能力的大小强弱往往是成功还是失败的决定因素。温州人自称扑倒在地也要抓一把泥巴回家。他们认为一帆风顺、勇往直前是幸运，遇到挫折是正常，“龙门能跳，狗洞能钻”。遇到挫折重新创业成功的个体不胜枚举。温州产品一度成为假冒伪劣的代名词，他们在多重逼迫下勇于割瘤断腕，全市整体性地实行了“358 质量系统工程”，1994 年 10 月市政府颁布了《温州市质量立市实施办法》，终于获得新生。坚持发展不停步，2003 年遇到了被人称之为“成长烦恼”的生产要素荒以后，实施了“以民引外、民外合璧”的招商引资“一号工程”，2005 年的项目 145 个，占到当年制造业投资项目总数的 76.7%（黄群慧、李海舰、王延中，2006）。

3. 西安地区人力资源能力的整体表现

需要重申的是，西安地区人力资源能力有许多优长之处，是温州等地方难以企及的，下面的分析主要从创业、经营管理能力且与温州比较的角度展开的。

(1) 从政为学是整体认同的价值标杆。从政、为学的选择本身未可厚非，但若被区域整体认同就需分析了。皇城情结较重，官本位的价值观承载着重重长久的历史积淀，使区域商业氛围和群体商业意识欠浓。学而优则仕还是许多为学者的梦想，肯定会影响“为学”，影响科学研究和技术成果转化。西安“国际化、市场化、人文化、生态化”的“人文之都”的定位没有错，但“皇城复兴”计划、“大唐芙蓉园”的兴建等还是可见其怀旧情结。怀旧可能导致沉浸在对过去辉煌的回顾和留恋上，表现为过度历史敏感、过度政治敏感、对皇权气派的羡慕，包括普通民众的官本位思想也很浓、少数人甚至沉醉在升官发财而非工商业致富的浮华幻想中。过分依赖于政治的经济形态可以称为政治型经济，政治型经济的外部依存度很大，移植特色明显，根植性和成长性差，特别会使区域市场浅化，使长期持续发展乏力。

(2) 强内控而弱风险偏好的思维特征。强内控、强外向的“双强”人力资源特征，特别匹配市场经济的内方外圆。西安所处的关中地区四周多险关狭隘，关内是聚宝盆，外人难进入，内人不愿出。在生产方式上，传统的农耕非常发达。耕织产业是可见的，是可靠的，因而是没有太多风险的——我把这种思维方式称为“陆路式”的。而航海之类是很危险的，航道、水文、气象等技术的细节很多；而且一旦上了航船，退缩离死亡的距离与前进离死亡的距离，难分远近，与其退，还不如进。西安陆路式思维特征固然能够脚踏实地，但少了搏击海洋和翱翔长空的勇气与决心。求稳、怕乱、不争，如同西安的城市形状像一枚中规中矩的方章，缺乏河流在其中纵横恣肆流淌，四平八稳，悠游自如，但发展显慢。也有人从地理环境的角度，认为关中一带人的弱风险偏好，是八百里秦川养出来的毛病；而温州的“地瓜经济”——向四处延伸，是贫乏的生存资源逼出来的智慧。但我认为初始可能如此，但后来思维方式相对固定，更多的还是路径依赖。

(3) “学而后行”、“知而后行”的行为习惯。重知识学历、轻个体创业和“干中学”。现实一再表明，“干中学”比“书中学”、“学后干”、“学中干”——经验比教育或与经验一致的知识更能导致成功。实践是人力资源中稀缺的品质，更接近市场和市场经济规律的行为方式和习惯更容易提升市场经济能力。教育、健康、工作经验是一般考察人力资源素质的三要素，但经验中包含着不可编码、只能默会的深层知识，必须靠实践。西安人的文化素质高，但过分看重先知而后行，一般是学而后行，常有“我准备好了吗”的顾虑。一项资料表明，西安每年接收正规就业的只有

(4) 整体尚未形成很强的创业和经营管理能力。西安当然也有许多人从事工商业,但整体创业和经营管理的能力还不强,特别还不是普遍具有自我挫折管理能力。不少单个高素质者在创业和经营管理上遇到挫折后迅速转向,转为从学或从政——当然这本身无可厚非,但会因此使整个区域商业氛围和群体商业意识欠浓,区域市场经济会浅化。

人力资源是一个多序列、多层次、变动着的有机结构。西安在计划经济时代、“三线建设”中,国有的企业多,国防经济十分发达,创造了许多辉煌,但经济结构偏重于重工业如机械设备制造业,和个人关联少,即使素质很高的人也没有独立创业的动机和机会。单个素质特别是文化素质很好,但结构可能不合理,对照发展市场经济的要求有缺陷,主要可能表现在商业要素不足,表现为企业家和企业家精神的缺乏。生态建设中有一种因结构不合理而不具有生态功能仅仅好看的“绿色沙漠”,人力资源能力建设中也警惕出现区域性的“绿色沙漠”。

四、人力资源能力区域异质性的提出及意义

1. 人力资源能力区域异质性的合理引出

从国内外相关理论综述和案例对比研究初步表明,人力资源能力在区域间存在异质性的判断基本成立。

人具有异质性,资源具有异质性,作为特殊资源的人力资源也存在异质性,而且已有和其内涵相近的人力资本异质型理论^①作旁证。人力资源的异质特征主要通过人力资源能力的特征表现出来的,即人力资源异质性主要是人力资源能力的异质性。本文的探索将其推及到区域层次,研究表明人力资源能力的异质性清楚地表现出区域性特色;也就是说,人力资源能力具有区域间的异质性,是合乎理论逻辑的判断,也是被案例初步证明了的。经济学上理性经济人的假设远不是人的全部,在构成具体人的多元规定中,由于典型区域的存在,“区域人”像“产业人”一样有其内在的规定性。人力资源能力的异质特色主要通过区域人群体的共同的或极其相似的思维方式和行为方式表现出来。区域内比较普遍认同的核心价值观决定思维方式,思维方式、心理倾向决定行为方式,行为方式又反过来影响思维方式,体现价值观。

2. 人力资源能力异质性的内在性和区域依赖性

人力资源能力异质性中,有些是可标记的,可编码的,可计量的;有些是不易标记,不易编码的,不易计量的。据此可将人力资源能力的异质性分为外在异质性和内在异质性。前者如学历与受教育情况、健康状况、工作经验等;后者如核心价值观、个性、品德、心理素质、情绪特质等。内在异质性因为不易被观察、不易被统计分析,尚未引起足够的重视,但却是最重要方面。通过对思维方式和行为方式的观察、抽象、总结才可以得出内在异质性的一些核心要素。案例研究正是想达到这一目的。

异质性人力资源的能力常常是高度环境依赖的,粘滞于局部环境,价值实现表现出对相关资源必需的依存性,也有人称为嵌入(Lock-in)效应。人力资源能力中宝贵的能力卓越、能力出众特征都有很强的区域表现;也就是说在不同区域特别是典型区域间有很大的差别。区域内异质性的经验积累、知识传播、思维和行为方式的传承,依赖这些资源所进行的正和努力行为,才是区域发展永不衰竭的源泉。区域人力资源能力是在区域人力资源素质基础上的应用,素质必须进入实践才能转化为能力,也才可以显现出来。案例中两地人力资源能力的异质是从整体上说,不是

^①我国学者丁栋虹关于人力资本同质型和异质型的划分对本文人力资源能力异质性的提出有重要启发。

温州人的行为方式和西安比，最典型的之一就是更加主动地“出击”。麦克莱兰曾用主动性来对能力的等级进行标记，有极强的应用意义，不仅适用于个体，也适宜于区域群体层次。其中的“能力出众”，在温州主要就是“挫折管理”；“能力卓越”在温州表现出了“区域学习效应”，表现为个体联动，表现为带头创业人以石击水的“水波纹效应”。西安在创业和经营管理方面，主动性弱一些，他们中的个体可能“能力娴熟”、“能力出众”、“能力卓越”，但未形成温州那样的氛围。

3. 人力资源能力区域异质性提出的理论意义

人力资源能力在区域间存在异质性的判断提出有一定的理论意义。一是丰富了人力资源要素，应重视研究人的思维方式、行为方式。研究人力资源不仅要研究受教育水平、健康状况、经验经历，智商、情商甚至专门性的财商，也要研究比较综合的思维方式、行为方式。本文中是通过价值标杆、路径特征、风险偏好、知行观、自我挫折管理几个方面去分解、观察、研究思维行为方式的。二是有助于深化区域经济发展差异的研究。我根据有关资料总结了经济学者们对区域经济发展差异的研究^①，但发现较少有学者从区域人力资源角度切入的。人力资源能力在区域间存在异质性的判断是一个初步探索。三是对人力管理研究中观领域的尝试性拓展。我国的人力管理研究大致在企业管理学科、劳动经济学科、社会保障的公共管理学科等方面都有不同角度的展开，但这些研究要么注重单个经济组织特别是企业内部人力资源管理的微观角度，要么是从全国性劳动力、人才、社会保障等的宏观角度，而对于相对中观的区域人力资源研究都关注得不够。

4. 人力资源能力区域异质性提出的实践意义

一是在区域经济发展中要重视“人”的因素，用区域人力资源开发来“内生性”地促进区域经济社会发展。1981年8月6日到任温州市委书记的袁芳烈在2003年的一次研讨会上语重心长地指出，“我觉得温州经验对中国特别是西部尤为重要”。他还指出，关键要激发内部活力，把发展经济的主动权还给群众。二是要从人力资源能力的区域异质性特点出发，对人力资源和人才进行管理。曾任温州市长的钱兴中在国家行政学院作报告时强调了温州发展的五个关键词：在民营企业、市场机制、区域规模之外，特别强调“人本经济”、“适度政府”。2005年12月27日，温州主要领导对来调研的中国社科院各学科41位专家说了四个关键字——在“闯”（敢于冒险）、“民”（民营经济，老百姓经济）、“活”（体制机制有活力）之外，特别强调“放”（政府管制少，服务多）。这些都是来自他们亲身实践的理论总结。三是对我国人力资源能力建设有所助益。人力资源能力建设是全世界性的大课题，我国也刚刚起步^②。作为一个人口大国也是人力资源大国，但我们还并不是人力资源能力大国。我国的人力资源能力建设也必须“因地制宜”，人力资源能力在不同的区域间有异质表现的判断对实践自然有重要意义。

五、小结和建议

^①比如，1、历史因素与自然条件假说。2、优惠政策和投资倾斜假说。3、重工业发展战略假说。4、财政分权与转移支付假说。5、开放理论假说。6、外商直接投资假说。如魏后凯：“外商直接投资对中国区域经济增长的影响”，《经济研究》2002年第4期。7、市场化假说。如王燕梅：“东西部地区发展差距的制度分析”，《经济科学》2001年第3期。8、产业结构假说。9、所有制结构假说。10、知识和科技进步假说。等等。

^②2001年5月15-16日，亚太经合组织（APEC）人力资源能力建设高峰会议在北京举行，这是第一次国际意义上的人力资源能力建设盛会。2003年12月19日-20日，我国有史以来第一次专门召开全国性人才工作会议。这都表明国际国内对人才（人才是优秀的人力资源）和人力资源的重视。

为具体的层次看,创业的成功与否,与人力资源的学历(不是知识,更不是能力)没有直接的正向关系,而与思维方式、行为方式和自我挫折管理能力紧密相关。这一探讨性的结论与传统人力资源理论中学历因素在事业成功中的重要性判断有所不一致。案例中温州人力资源能力异质要素中除价值取向、路径特征、风险偏好等明显异质外,其核心成分至少还可分解为三种:一是不刻意追求“知而后行”、“学而后行”的思维、行为习惯;二是在“干中学”的品质^①;三是遇到挫折后不屈不挠的态度、自我挫折管理能力。而这三者在士农文化倾向明显强于工商文化的西安地区,从整体上看有显著的差异表现。这也是以前的研究较少提及的。结论的推广意义是,对于任何不同的人力资源能力有异质性的区域之间,都有一个如何改进人力资源因素中的消极因子,吸收异地的积极人力资源因子的问题。本文的中观人力资源研究视角和“因地制宜”的管理理念,对于中国其他地区特别是北方地区、中西部地区的人力资源能力建设有一定的提示性意义。应当反思我们所习惯的但与市场经济和现代文明不相适应的思维与行为方式,提升传统人力资源能力素质,丰富现代人力资源能力要素。

政策建议上具体可分为三个层次。一是从国家层次上更加重视创业和经营管理能力培育的职业教育。优化人力资源能力结构,不能盲目发展追求大众化的普通高等教育。重视职业教育,不仅是技能型人才培养,也要重视具有企业家精神和能力的人才培养。二是地方政府要“因地制宜”开发和利用好区域人力资源。提供“适度服务”,建设软环境,改变潜规则,引导和提供创业、从业服务,包括体制的和经济政策方面的。鼓励民众特别是青年人注重实践,有条件的人去创业,逐步培育区域内的企业家精神、创业能力,增大创业者和企业家队伍。同时真正实现区域的对外开放,真正形成市场导向的区域氛围和创业环境。一个特定区域内人们想什么(思维)、做什么(行为),是影响区域创业和经营管理能力的关键因素。三是从个体层次上创业或从业者都要增强挫折管理能力。在行动中不断认知自我,遇到挫折,平和心态,吃得“心”苦,正确对待。“逆来创受”而不是逆来顺受,用行动和创造走出逆境,不能把机会成本看得太重或停滞徘徊。总之,遇到挫折是后退、一蹶不振,还是自我调适继续实践,是成败的分水岭。

〔参考文献〕

- [1]Awashi, V., and Chow, C., and Wu, A. Cross-cultural Differences in the Behavioral Consequences If Imposing Performance Evaluation and Reward System[J].The International Journal of Accounting, 2001, (36).
- [2]Bill McKelvey. Quasi-natural Organization Science[J]. Organization Science, 1997, Vol. 8, No. 4, July-August.
- [3]David C. Natcher, Susan Davis, and Clifford G. Hickey. Co-Management: Managing Relationship, Not Resources[J]. Human Organization, 2005, Vol. 64, No. 3.
- [4]Penrose, E. T. The Theory of the Growth of the Firm[M]. Oxford University Press, 1959.
- [5]Rakesh B. Sambharya. Foreign Experience of Top Management Teams and International Diversification Strategies of U. S. Multinational Corporations[J]. Strategic Management Journal, 1996, (17): 739-746.

^① “干中学”的思维和行为方式,是学习理论提倡的;我国清末思想家魏源(1794-1857)早就提出“及之而后知”,认为“知”从“行”来。孙中山先生也在其著名的《建国方略》的第一部分《孙文学说》,也即《心理建设》中提出“知难行易”说,认为行在先,知在后;批判“知之非艰,行之惟艰”的思想。

- [7]TonyFang. A Critique of Hofstede' s Fifth National Culture Dimension[J]. International Journal of Cross Cultural Management, 2003, (3) :347-368.
- [8]Tim De Feyter. Modelling Heterogeneity in Manpower Planning:Dividing the Personnel System into More Homogeneous Subgroups[J]. Appl. Stochastic Models Bus. Ind. , 2006, 22:321-334.
- [9]Yaping Gong. Toward a Dynamic Process Model of Staffing Composition and Subsidiary Outcomes in Multinational Enterprises[J]. Journal of Management, 2003, 29(2) :259-280.
- [10]蔡晓月. 人力资本结构与经济增长关系研究综述[J]. 经济学动态, 2004, (6) .
- [11]陈祥槐. 管理文化研究: 理论与方法[J]. 中国软科学, 2002 (7) .
- [12]程恩富. 重建中国经济学: 超越马克思与西方经济学[J]. 学术月刊, 2000 (2) .
- [13]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) .
- [14]黄群慧, 李海舰, 王延中. 温州模式的转型与发展[N], 中国社会科学院院报 2006—03—21.
- [15]贺小刚, 李新春. 资源异质性、同质性与企业绩效关系 [J]. 南开管理评论, 2004, (2) .
- [16]吕政. 论另一只手——社会文化传统对经济发展的影响[J]. 经济管理, 2001, (2) .
- [17]李丁富. 温州之谜——中国脱贫致富的成功模式[M]. 改革出版社, 1997.
- [18]谭小芬, 李翀. 中国地区经济差距成因问题的研究综述[J]. 经济学动态, 2004, (2) .
- [19]王开国, 宗兆昌. 论人力资本性质与特征的理论渊源及其发展[J]. 中国社会科学, 1999 (6) .
- [20]吴松弟. “上帝”让温州人发财——温州创业文化启示录[M]. 上海: 复旦大学出版社, 2003.
- [21]杨春学. 经济人的理论价值及其经验基础[J]. 经济研究, 1996 (7) .
- [22]钟陆文. 企业核心能力的异质性[J]. 经济管理, 2004 (17) .
- [23]马克·A·卢兹, 肯尼斯·勒克斯. 人本主义经济学的挑战[M]. 成都: 西南财经大学出版社, 2003.
- [24]迈克尔·P·托达罗. 经济发展[M]. 北京: 中国经济出版社, 1999.
- [25]米歇尔等. 战略型企业家[M]. 北京: 经济管理出版社, 2002.
- [26]国务院人口普查办公室、国家统计局人口和社会科技统计司编. 2000年人口普查分县资料[M]. 北京: 中国统计出版社, 2003.

A Study on Regional Heterogeneity in Human Resources Capacity

Zhou Wenbin

(Institute of Industrial Economics, Chinese Academy of Social Sciences, Beijing 100836, China)

Abstract: The core viewpoint of this paper is that there exists Heterogeneity in human resources in different regions. Taking Wenzhou and Xi'an as an example. A more specific issue is that the influence of the quality of human resources capacity on the setting up of venturous enterprises and on regional development is in direct proportion. And what is more, to way of conduct and way of thinking. In particular, the following three factors are in direct proportion: the practical behavioral habit, the quality of “learning while/by doing” and the attitude to setbacks, and the capacity to manage one's own setbacks. It can be of some use in answering the question: how can make up for their deficiencies and enhance their sustainable vitality in regional economic development in other regions of China.

Key Words: Human resources Capacity, Human resources in a region, Heterogeneity of human resource; Regional overall heterogeneity

