

论我国人力资本的形成与有效增长条件

辛 白

人力资本是指个人具备的才干、知识、技能和经历，即体现在人身上能带来收入的资本。这种资本一部分是人生而有之的天赋资本，即传统经济理论所重视的简单劳动要素；另一部分要从人的后天生活经历中获取，主要通过受教育或培训等途径，即规范意义上的人力资本。人力资本理论是经济分析的一个分支，其任务是解释这种资本的形成、发展和积累，以及它的分配与各种不同类型的经济行为之间存在着的关系。^①本文主要从我国社会主义的基本制度规定出发，结合近10年来我国经济体制改革的背景，在分析了我国人力资本的形成及形成中的有关问题后，进而讨论市场取向改革和我国人力资本有效增长之间的关系。在这些分析和讨论展开之前，有必要简单回顾一下西方经济学中“人力资本”理论的由来及其基本启示。

一、“人力资本”理论的由来和启示

人力资本理论的研究始于本世纪60年代的美国，但在此之前的一些西方经济学家的研究中，该理论已初具端倪。人力资本理论的形成则主要源于西方经济学家以下二个方面的研究成果。第一方面，理论概念革命为主线的微观研究。这主要是思想活跃的美国“芝加哥学派”的研究结果。早期的研究者认为，人力资本理论基于这样的思想：人们不应该把教育或健康等问题看成是象买一把牙刷或一辆汽车那样简单的消费问题，而应该看成是包含家庭或个人投资考虑的经济行为。根据这种观点，教育、健康费用及职业训练等等都应被视为个人或集体以个人名义进行的投资，这与企业进行的物资投资没有区别。第二方面，有关经济增长要素分析为主的宏观研究。^②这方面的研究者较多，他们分别从一些发展中国家利用外资的经验教训、余值增长率（国民收入增长率与资源要素投入增长率的差值）、教育水平与收入水平的关系等方面的研究中，发现了人力资本的贡献价值。可以看出，这两方面的研究成果既是人力资本理论形成的思想基础，也是经验佐证。此外，我们还应看到，作为一种理论总是因其对社会现实具有一定深度的解释能力而成立的。人力资本理论是在西方发达社会的特定背景下形成的，它是随着西方发达国家中以服务业比例增大为特点的产业变化后的产物；同时，不可忽视的是，人力资本在经济发展中的有效增长有其特定的基本社会制度条件。

人力资本理论的形成完整了原先只包括物力资本为主的资本概念，丰富了经济理论对现实的解释能力。其基本观点包括：有技能的人的资源是一切资源中最为重要的资源、人力资本投资的效益大于物力资本投资的效益、教育投资是人力资本投资的主要部分等几个方面。这些观点除了具有重要的理论创新意义，对发展中国家的经济发展尤其启发性。

我国是发展中的社会主义国家，是特定制度下的经济落后国家。一般认为，发展中国家人力资本问题主要是：大量人力资本不得其用，大量的劳动者素质又很差。我国同样存在这

样的问题。人力资本理论已经向我们说明了,无论在发达国家还是发展中国家的经济发展中,人力资本都有着越来越重要的作用和意义。我国改革以来的经验和教训也说明,没有相当的人力资本投资,单纯地引入外资或外国先进技术设备,将缺乏必要的消化和吸收能力,也势必达不到预期目的。因此,在理论上探讨社会主义的人力资本理论,在实践中重视人力资本的有效投资,对于我国来说,是毋庸置疑的课题和任务。

二、我国人力资本的基本特点和作用

我国是社会主义国家,实行的是公有制经济,是具有高度集中的计划经济。这些先决条件规定了我国人力资本投资和分配的基本特点:人力资本形成主要以国家投资为主,而其分配也主要受国家指令性行政计划制约。随着我国社会主义经济改革的开展,体制改革方向正在朝着有计划商品经济演变。这说明改革所要建立的体制基础是市场经济,但这种市场经济需要受到政府宏观政策的有效调控。在此新的体制演变背景下,我国人力资本形成和分配的格局势必会有较为明显的变化。表现在人力资本投资总量中国家份额的减少和企业或社会个人份额的增加;而人力资本分配也必将显示出市场制度下的特点。这种变化可以归结为:人力资本投资主体和方式的多元化,人力资本分配方式的合理化。从而使人力资本在我国社会主义经济增长乃至社会发展中的作用日益明显。

人力资本在促进我国社会主义经济增长中的作用^③,表现在以下几个方面:1.它向社会提供了一支能在科学上有发现、发明,在生产领域上有创新,变革的科学研究和设计队伍。2.它向社会提供了一支能掌握和运用先进生产方法的技术队伍。如果没有这样一支队伍,即使有了先进的生产工具和生产方法,它们也不可能充分发挥作用。3.它向社会提供了一支适应工业化水平的生产和技术管理人员的队伍。如果没有这样一支队伍,就会造成生产过程中人力、物力、财力的巨大浪费。4.它提高了全社会的科学文化水平,为新产品的推广使用,为先进科学技术知识的普及和提高准备条件,同时也为今后技术力量的成长提供了广阔的基础,为源源不断的高质量的科研人员、工程技术人员、管理人员和熟练工人的供给提供保证。5.它使社会累积起来的科学知识和生产经验得以保存和传播。

三、我国人力资本的形成与问题

由于社会主义基本制度的规定,我国人力资本的形成主要是通过国家投资来进行的。自1978年开始的经济体制改革以来,我国人力资本的形成来源发生了较大的变化,国家投资的比例日益缩小,企业或家庭个人的比例日益加大。这与我国以放权让利为主线的城乡经济改革所导致的国民收入分配结构的变化有关。如企业留利的增加,职工工资外收入的增加。另一方面社会集团消费不能有效抑止,居民生活高消费的倾向(消费的很大部分即是人力资本投资)。而农民在承包责任田后的收入和余暇也普遍提高和增加,乡镇企业和离乡打工进一步提高了农民的收入。这些变化直接或间接导致了我国人力资本形成的变化。

我国人力资本的形成主要有以下几种形式:^④

1.正规学校教育。包括小学、中学到大学的中初级和高等教育,也包括在职成人教育。由于我国教育投入主要依靠国家财政拨款,随着国民收入分配结构的变化,国家对教育的投资份额势必有所减少,而社会和家庭对教育的投资份额将有所增加。但总的看,我国教育投资总量与实际需求是不相符合的。教育投资是人力资本形成的主要方面。因此,无论偏

样，政府对教育投入份额的减少不应影响到教育投资总量的减少。

我国教育投资的主要问题是教育投资收益率低，这在相当程度上是我国传统教育模式滞后于市场取向改革进程的后果。这个问题的严重性可从一些侧面看到。例如，由于知识分子收入偏低甚至存在国民收入分配中“脑体倒挂”的现象，直接导致学生和教师普遍厌学、弃学的心态，也导致了人才外流现象的加剧；另一方面，“教育的产品”——毕业生在工作中普遍感到学非所用、学而无用并存在高分低能等现象。

2. 在职训练。这种形式主要由工作地获得技能所构成。这方面的投资主要通过国家（具体由企业支出）和个人收入的牺牲来进行，但我国众多的企业和农村地区还普遍通过传统的“学徒制”来完成。这与现代经济的发展要求显然不相符合。对在职训练的有效投资直接关系到全国最大多数劳动者素质的提高，是对全民人力资本影响最大的部分，因此必须十分重视并有效增加其投资。目前，我国在职训练所形成的人力资本中存在以下两个问题：

（1）在企业中，由于“劳动人民是主人翁”的错觉，出现了一般工人“贵族化”的迹象，即一些企业的正式职工把重活、脏活交给临时工或农民工干，这虽然可能是个别现象，但其危害及由此造成的人力资本损失不能不引起重视；（2）在农村中，由于一般素质较高的农民中兼有手艺或有一点文化的大多经商或外出打工，这种现象对全社会可能是人力资本的投资（人员迁移也构成人力资本投资），但对国家的农业却是一种人力资本的流失。相比而言，后一种问题的严重性较小一些，因为这种损失是局部的，而且是暂时的。

3. 研究。这是一种专业活动，这种活动要求利用特殊技艺和设备去发现和发展某种特殊类型的新信息，而这种新信息既适当又具有一定的经济价值。我国对研究的投资主要通过国家财政拨款来完成，同时研究与教育的关系相当密切。由于体制的原因，我国对研究应有的投资收益低得惊人，同时，研究的人力资本浪费也是惊人的。随着市场取向改革的推进，研究形成的人力资本也必将体现出日益明显的经济价值。

4. 卫生保健。这是和消费关系最为密切的资本形成领域。由于社会二元结构的影响，我国城乡居民在这方面的投资和分配中存在着较大的不公和差别。这方面的投资增加有待于人的观念变化和传统社会二元结构的转化，还有待于社会成员的普遍富裕和现代社会保障体系的建立与完善。

5. 人员迁移。由于迁移所花的费用在迁移目的地可能获得较高收入量来补偿，故它也被称为人力投资资本的一种形式。它是人们借助一定的社会流动形式寻找就业机会或获取收入中所进行的投资。我国农村在生产经营责任制实行以前，农民基本被人民公社制度固定在土地上，几乎没有什么流动的机会；城市居民的流动机会一般也较少。在我国社会主义制度建立后所发生的几次较大规模的社会流动，均出于国家政治目的，少量的职业流动也是为了一定行政目的的流动，如升学、提干、调动等。这种状况在近10年内有了较大的改观，但目前的人员流动还是件不容易的事。传统式的户籍制度、社会单位的封闭性和高度国有化、人的观念和迁移能力等因素继续影响着我国劳动者择业机会的扩大和劳动力的合理流动。此外，我国现有的发展水平和体制原因也阻碍了以这种形式形成的人力资本的有效增长，导致人力资源的过剩或浪费以及局部对人力资源需求的短缺。

必须说明的是，此处所说的社会流动是指能给社会成员带来择业机会并有一定预期收入的那一类流动，一般可能发生在农民或年轻一代身上。传统中国社会的人员流动还不是严格意义上的人力资本形成，而是传统制度下的强制流动和盲目流动。我国社会人员流动形成人

力资本主要受二种因素制约：一是包括户籍制度在内的传统制度，二是我国传统文化中诸如“离土不离乡”等观念对人的束缚。但可以肯定，随着制度环境的变化，通过人员迁移形成人力资本的投资将日益加大并显示出其重要性。

四、体制变革与我国人力资本的有效增长

在以上各部分内容的分析和讨论中，我们不难发现，体制改革的背景和我国人力资本的形成之间存在着密不可分的联系。考察人力资本理论在西方社会的形成，同样不能忽视这样一个关键的因素：即适应人力资本有效增长的制度环境。西方经济学家因其本身就处在这种既定的有效制度下，往往在其研究中忽略了制度因素；而我国近年来人力资本的增长并发挥作用所赖以实现的体制变化则是我们能深切体会到的。可以说，在我国，研究人力资本理论的意义以及人力资本对经济增长作用的发挥是随着体制改革的深入而为人们逐渐认识到的。

一般地说，对人力资本的投资直接与投资者的收入预期有关，而这种以一定投资获得一定收入的理性预期直接得益于市场制度调节的有效性。从理论上说，倘不存在完全竞争的市场体系，人们也不可能认识到人力资本投资的重要性。即使通过他国的示范经验认识到，但当制度还不能保证投资者的预期收入时，对人力资本的投资也肯定是不足的（表现在政府的投资行为上）或根本忽视的（表现在公有制前提下家庭或个人的投资行为上）。因此，人力资本的有效增长及其对经济增长乃至社会现代化建设的作用，均有待于我国市场取向改革为基调的体制变革是否能有效推进和最终完成。据此也可以认为，人力资本的有效增长，是指有特定社会制度的适应，以一定水平的物力资本为条件，在与物质资源、货币资金的合理配置中完成的。而我国人力资本有效增长所要求的制度适应包括在市场取向改革为基调下的一系列具体体制的调整，主要有：教育和研究体制、社会流动制度、社会保障制度等方面。从长期看，这些制度变革或体制调整后是否能有效增加社会人力资本的投资，还有待于政府官员和社会成员在观念上的适应。

① [法] 亨利·勒帕日：《美国新自由主义经济学》第3页，北京大学出版社1985年版。

② 详见谭崇台主编：《发展经济学》第182页的分析，上海人民出版社1989年版。

③ 此处归纳受厉以宁教授对教育经济学的研究成果的启发。参见厉以宁：《教育经济学》，北京出版社1984年版。

④ 此处归纳主要参考了美国查尔斯·P·金德尔伯格、布鲁斯·赫里克所著《经济发展》（上海译文出版社1986年版）一书的有关内容，但对“研究”的归纳则参考了“人力资本论”首倡人美国经济学家舒尔茨的有关论述。

（上接第43页）对优势的、面向国内外市场的行业和产品。

总之，国家应当根据这种绝对和相对优势的分析，制订地区发展规划，从全国经济发展的全局出发，实行东、中、西地区的优势互补，实现东、中、西地区经济的协调发展。

① 见马克思：《政治经济学批判》，《马克思恩格斯全集》第13卷，第42页。

②③④ 《国民财富的性质和原因的研究》上卷，第5、7、17页。

⑤ 资料来源：《我国90年代的区域经济政策》，《国民经济计划与管理》1990年第12期。

⑥ 《国民财富的性质和原因的研究》下卷，第28页。

⑦ 《政治经济学及赋税原理》第114页注。

⑧ 资料来源：《生产力经济学教程》，上海社会科学院出版社1989年版，第177、178页。