关于我国人力资本发展的战略选择

孙 宁 张 军

作 者 孙 宁, 武汉大学经济学院博士生, 武汉, 430072;
张 军, 武汉大学经济学院博士生, 武汉, 430072

关键词 人力资本 人力资本投资 经济发展

提 要 人力资本是经济发展的决定性因素。我国是人力资源丰富的大国, 但又是人力资本相对贫乏的国家, 同时也是人力资本浪费较大的国家。本文认为, 要快速发展我国经济, 就必须大力开发和科学利用我国的人力资本, 确立“教育立国”、“科技兴国”, 提高教育投资的强度和效益, 重视人力资本投资的发展战略, 深化市场体制改革, 培育和发展人力资本市场。

经济增长及发展, 是现代社会发展的根本。无论从各国经济发展的历史经验还是从发展趋势来看, 资源和资本竞争的时代都逐步被劳动者的素质以及由劳动者素质所决定的科学技术竞争的时代所代替。“人力资源……是国民财富的最终基础 资本和自然资源是被动的生产要素; 人是积累资本, 开发自然资源、建立社会、经济和政治组织并推动国家向前发展的主动力量。显而易见, 一个国家如果不能发展人民的技能和知识, 就不能发展任何别的东西”^①。因此, 深入研究人力资本与经济发展的关系, 是经济学家面临的一项重大课题 尤其对于我国这样一个人口数量较多、质量相对较低、人均资源量较少的处于现代化进程中的发展中大国来说, 探讨人力资本形成的机制、动力及作用, 更具有十分重要的意义。

一、人力资本的特性

所谓人力资本 (Human Capital), 即通过人力投资形成的资本, 是体现于人自身的生产知识、技能及健康素质的存量, 是人们作为经济主体创造财富和收入的生产能力。

人力资本不仅可作为经济过程中的一种生产投入, 以制造资本产品或增加服务的使用价值, 而且也是经济过程的一种产出, 即人们以各种方式对自身进行投资, 用于发展和提高人的智力、技能、道德素质等, 以期形成更高的生产能力。人力资本是相对于物质资本 (Physical

Capital) 而言的, 两者同是社会资本的组成部分, 同是导致经济增长与发展的内生性重要变量, 所异之处在于人力资本来源于人类自身的再生产, 而物质资本 (如机器、厂房、工具、货币等) 则来源于物质资源的社会再生产。一般说来, 人力资本具有以下特点:

第一, 能动性。在经济发展过程中, 人力资本是最能动的因素。它的形成与利用, 通过自身的活动来完成, 可以创造出超过自身价值数倍的经济效益。在一个企业中, 人力资本的水平在一定程度上决定企业的产出水平、效益与质量, 决定企业的兴衰。同样, 一个地区或国家, 其人力资本投资与存量也成为决定经济增长的一个非常重要的因素。

第二, 时效性。人力资本以人的自身的再生产为存在方式。当通过教育、培训等方式进行人力资本投资从而形成一定的人力资本存量后, 人力资本投入到社会再生产过程中可以产生收益, 发挥效用。但是, 一个人的生命周期是有限的, 一般劳动人口的劳动年龄只有从 16—60 岁的 44 年左右, 因此人力资本的形成与使用有时间方面的制约。再者, 人力资本如果不被适时适当的利用, 就会随时间的流逝而降低或丧失其价值。一定的人力资本存量的长期使用, 类似于物质资本会产生折旧和损耗, 但同物质资本相比, 人力资本在正常使用时的折旧比较缓慢。

第三, 社会性。与物质资本相比较, 人力资本的社会性十分突出。人力资本的变化, 受人类生育和生存条件的限制, 更受社会经济条件和特定生产方式制约。同时, 人力资本不仅影响经济增长的过程, 而且对收入分配、生活质量的改善以及社会文明熏陶等产生作用, 具有明显的社会性。

第四, 不可分性。人力资本是通过人力投资形式形成的价值在劳动者自己身上的凝固, 该资本与它的所有者不可分离, 不能将人和他拥有的技术、知识、健康及价值观念等分离。

人力资本的形成, 是通过人力资本投资进行的。这种投资包括正规学校教育、在职培训、医疗保健、迁移, 以及收集价格与收入的信息等多种形式。教育即正式建立起来的初等、中等和高等教育, 是人力资本投资中最重要的部分。教育能极大地提高一个人的收入水平, 有许多研究表明, 在考虑到家庭背景、个人能力以及直接成本和间接成本后, 中学和大学教育都极大地提高了受教育者的收入, 推动了经济的增长。在职培训是人力资本投资的另一种重要形式, 工人通过生产或工作学习新技术, 即边干边学 (Learning by Doing), 能增加工人自身的人力资本存量, 从而提高劳动生产率。进行医疗保健投资, 可以减少人们的疾病和死亡, 提高预期寿命和工作时间, 从而诱导人们进一步进行教育、培训等投资, 增强其工作能力, 提高其劳动素质。人口迁移作为人力资本的一种形式, 其主要动力在于获得经济上的净收入以及非金钱性满足的某种组合。从人力资本投资的角度来看, 能较好地解释为什么人口迁移中年轻人占主导。这是因为青年人迁移的成本比年纪大的人要小, 其潜在的工作年限较长, 可能从迁移中使自己的投资获得补偿。因此, 较小的工资差距便可诱使他们迁移, 而年纪大的人则需要较高的工资差距去弥补工作时间的短暂, 使投资报酬等有益于迁移。这个理论也可以较好地解释我国的“民工潮”现象。最后, 收集收入与价格的信息也是人力资本投资的一种形式。信息的获得需要成本, 人力资本投资的预期收益有不确定性, 运用风险报酬机制分析收集的信息, 有利于人们作出正确的选择, 使自己的行为达到最优状态。

是否进行人力资本投资, 由成本—收益分析决定。“唯一决定人力资本投资量的最重要因素可能是这种投资的有利性或收益率”^②。人力资本投资的成本不仅包括直接成本即投资支

出,而且包括间接成本即因进行人力资本投资而放弃的收入。收益率越大,进行人力资本投资越有利。一般而言,人力资本投资的收益率要大于物质资本投资的收益率。

二、人力资本的作用及我国人力资本积累的现状

经济增长,通常指一国或一个地区生产的产品和劳务总量不断增加。经济发展则意味着随产出的增长而出现的投入结构、产出结构、收入分配、教育等变化的动态过程,经济增长是经济发展的基础。增长的实质在于科学技术和经济的相互推进。

人力资本对经济增长的决定性作用主要表现为:人力资本不仅像物质资本一样是技术进步的载体,而且是更具能动性的载体。这一点可以从实现技术进步的途径上看出。一般来说,实现技术进步有 4 个主要途径:(1)本国人的发明和创新活动;(2)向国外学习;(3)“边干边学”,即工人、管理者和资本所有者在生产过程中积累经验,提高技能;(4)教育。所以,人力资本既是技术进步的发动者,又是新技术的载体与传媒,现代经济增长的根本动力在于人力资本的不断提高。具体来说,人力资本对经济发展有如下作用:

第一,人力资本的提高可促使生产过程中有效劳动投入的增加或物质资本利用效率的改善,从而提高劳动生产率并使产出以更快速度增加。人力资本积累会导致劳动力科技文化水平和生产能力提高,即使在技术指数、资本投入等其他条件不变的情况下,有效的劳动投入也将增加,使劳动边际产品曲线向外扩展。同时,劳动者人力资本的积累将通过其技能的提高更加有效地运用机器设备等物质资本,增进物质资本的使用效率。特别在发展中国家,人力资本的提高可充分利用或替代稀缺的物质资本,以便快速地增加总产出。

第二,人力资本具有收益递增性,即它不仅会弱化或消除其它投入要素的收益递减状态,而且其自身对经济增长呈现出收益递增的特性。一方面,人力资本投资具有“内在效应”,会给投资者本人或家庭带来递增性收益,其时间价值随收入的增加而提高。从长期、动态的角度看,这样可使家庭内生育成本上升,导致对儿童“质”的需求增加和“量”的要求下降。如此循环往复,人力资本存量不断增加,人力资本投资持续进行,经济会达到“高水平均衡”。^③另一方面,人力资本存在“外在效应”,即可以增加其他生产者的收入,提高整个经济的效益。由此,人力资本就成为“经济增长的发动机”^④。

第三,人力资本的发展有利于改善人的道德品质和精神素质,更新思想观念及生活方式,为经济发展提供基础与动力。首先,人们思想意识与精神素质的提高本身就是经济发展的内容。其次,一个国家经济“起飞”实现现代化的前提依赖于现代化观念的形成与创新精神的发展。企业家精神的形成与普及、市场观念与竞争意识的形成与更新、国民文化素质的提高等人力资本的积累构成了启动现代经济增长的必要条件。美国、日本、新加坡等国的经济发展实践已证实了这一点。再次,人力资本的发展还不断促进人们对工作和社会的责任感,促进人们不断改善自身及社会状况的积极性,以增加人类选择的范围,给经济发展提供动力。

第四,人力资本对收入分配、产业结构的调整等经济发展目标有重要作用。许多研究表明,人力资本水平与收入所得呈明显的正相关关系,这就激励人们进行人力资本投资,促使社会增加个人接受教育的机会,以减少财产收入、歧视、政策等因素给收入分配带来的不平等影响。经济发展的标志之一是第三产业的不断扩大。在此产业结构的转变过程中,一方面,

教育和医疗保健部门的扩大增加了人力资本投资的形式;另一方面,为生产者服务的部门(如金融、科学、会计等)迅速扩大并日益专业化。这些部门大部分使用人力资本作为主要的投入,并用包含有大量人力资本形式的产出为生产者提供服务,以提高劳动及其他生产要素的生产率,从而提高整个经济的效率,因此可以说,人力资本是产业结构转变的媒介与催化剂。

此外,人力资本还对国际经济竞争,对发展中国家利用国际贸易发挥“赶超效应”有重大影响。以新加坡为例,几十年来,新加坡经济发展迅速,1965—1990年平均GNP增长率高达6%以上,并成为当今国际市场上最具竞争力的国家之一。创造这一奇迹的原因在于:新加坡不但重视物质资本的投入以及制定了正确的出口导向型战略,而且更注重人力资本的不断扩大。1965年新加坡就已普及了初等教育,远远领先于其他发展中国家。它的公共教育支出一直在政府财政支出中仅次于国防,并每年以30%左右的速度递增。新加坡把中学教育与技能训练相结合,培养具有高水平技能素质的劳动者。据统计,新加坡的中学毕业生有30%左右进入大学学习,其余的则进入各级职业技术学校学习或直接就业。同时,新加坡还大力开展各种形式的成人教育,使就业者能提高文化和技能水平,满足新加坡产业结构调整和经济不断发展的需求。快速有效的人力资本积累极大地提高了劳动生产率,保证了新加坡经济的高速稳定发展。

我国自建国40多年来,伴随着经济发展和社会进步,人力资本的投资与积累取得了很大的成绩,国民的身体素质、文化素质、知识技能不断提高。在教育方面,已形成了一个比较完整的教育体系和教育规模,教育投入、产出能力有大幅度提高,教育经费占国家财政总支出的比重,在1978年以前的近30年间,一直徘徊在4—7%之间,1978年后开始逐步增长,1988年达10.3%;基础教育迅速发展,1989年全国学龄儿童入学率达97.4%,基本实现了基础教育的普及;教育结构趋于合理,特别是高等教育与中等教育发展较快。在医疗保健方面,我国由于对医疗保健事业的高度重视,使之得到迅速发展,医疗保健水平明显高于一般发展中国家,接近或达到了中等发达国家的水平。在人力迁移方面,80年代以前由于我国特有的户籍、就业等制度所限,人口与劳动力在地域间或产业间的迁移与流动,很少属于人力资本投资范围。目前因为市场经济的发展,作为人力资本投资的人力迁移大大增加,每年约有30万农村人口涌向城市。据有关学者测算,1953—1990年间,我国人力资本的年平均增长速度为13.43%,人力资本对经济增长的贡献约为22%^⑤。

但同时又必须看到,由于历史的、文化的、经济的特别是体制上的原因,我国人力资本的发展从总体水平上与发达国家相比还很低,甚至与一些发展中国家相比在结构、教育质量等方面都存在差距。据1990年第四次全国人口普查的资料,我国15岁以上的人口中,文盲、半文盲数量达1.8亿人,占总人口的22.2%,小学、初中、高中文化水平各占37.1%、23.3%、8.0%,大学以上文化水平的人口仅占总人口的1.4%。就业人口的劳动技能低,结构不合理。目前我国平均每万名农业人口中的农技人员仅6.6人,全民所有制单位的科技人员仅占职工总数的10%左右,而美国、日本等发达国家的科技人员一般占职工总数的30%以上。我国形成人力资本的重要形式之一的专门技能教育严重短缺,职业培训机构及培训人数与普通初、高中的学校数量及学生人数的比例约为1:7,而南朝鲜1970年职业高中学生人数就超过了普通高中。上述诸多情况都说明,我国人力资本发展的水平不高,劳动力整体素质偏低,如果

，将严重影响我国经济的持续稳定发展

，人力资本在社会经济发展中的作用日益突出，是经济增长的“
”。
，促进人力资本的发展具有特别重要的意义。
，我国面临的
是一个科技文化高度发达

，跃进到世界前列，同时每个国家又都为使自己适应世界新趋向而进行战略转移
，我国能否成功，关键在于是否能形成一个受过良好技术
。
，促进人力资本的发展应是我国实现经济发展

。我国几十年来的增长实践表明，单靠增加资本与劳动的“
”，
并且增加了稀缺资源的浪费，丧失了经济效益，必须转变增长方式，向注重经济
增长中质量和效益的“
”。
，人力资本的形成
，而且还将是“
”。

、
，必须在充分增强人力资本意识的基础上，
解决如下问题：第一，人口数量与质量的矛盾。

，形成了人口数量对质量的劣性替代，导致社会日益缺乏进行人力资本投资、
。
，物质资本积累与人力资本积累的矛盾。

、
，人力资本投资长期远远低于物质资本投资。

，“
” “
”
，科教文卫投资与固定资产投资比平均为 1：5.35，物质资本
优先发展战略引致了我国经济增长的质量和效益差，资源消耗高，浪费大。
，市场化
程度不高，运作秩序不规范
，人力资本投资是一种有利的经济行为，投资
主体不仅获得成本的补偿，而且获得资本收益
，不能形成正确的成本-收益分析，这样一方面使教育供给很难与经济发展对人力资本的需求相适应，人才的供
求在总量上与结构上都不平衡，造成人力资本的不合理配置，人才短缺与人才浪费同时并存。

，“
”
—
，
抑制了人们对教育需求的经济动机
，劳动力要素缺乏流动性与合理配置

，如户籍、
、
，我国的劳动力
流动无论在规模上还是在质量上仍处于较低水平，“
”

。
，城市里各企业间的劳动力重组仍困难重
重，人力资源长期配置不合理，效率低下，就业结构严重滞后于产业结构的变化，城乡经济
继续呈明显的二元特征。
，必须采取以下措施，以促进我国人力资本发展

1. 确立“
”、“
”
，并把它作为一项重要的基本国策

，要尽快转变思想观念，促使经济增长方式切实转到
依靠科技进步、
。

，更好地利用人力资源；在微观上要充分调动劳动者进行人力资本投资的积极性，
提高其技能水平与精神素质，提高劳动生产率。

2. 继续坚定不移地推行计划生育政策，严格控制人口增长率，坚持少生优生的方针。

，增加对计划生育的物质投入与精神投入，促使我国的人口发展走上健康和良性循环的轨道，为我国人口素质的改善和质量的提高创造良好的数量前提

3. 改变过去那种过于偏重物质资本投资，忽视人力资本投资的发展战略，正视人力资本对我国现代化建设的重要意义，把发展教育和科技放在发展战略的首要位置。

，要遵循二者协调发展的原则，并适当地加强人力资本投资。

4. 提高教育投资的强度和效益，经济发展水平与教育水平有紧密的正相关关系，对教育的投入要大幅度提高，使其占GNP的比重逐步达到世界较高水平；教育的供给应实行竞争化和多元化，允许和提倡民办教育与私立学校的发展，以增加教育的投资和人才有效供给；要增加对农民的教育投资，这不仅有利于提高农民的收入，而且有助于农村的现代化进程；要积极推行九年义务教育，重点发展职业技术培训教育，以培养出大批的符合我国经济要求的合格劳动力；要根据社会主义市场经济的要求和世界高新技术发展的趋势，提高高等教育的质量和效率。

5. 深化市场体制改革，尽快形成一个有效利用人力资本与刺激人力资本投资的机制，形成有利于个人创新意识发挥，有利于劳动力竞争。要改革原有的教育体制，代之以市场运行模式，理顺人力资本投资的成本-收益关系，使投资收益率法则真正成为调节教育供求量与结构平衡的杠杆，形成有效的利益激励机制，使家庭在人力资本投资与积累中发挥重要作用，明晰劳动者的产权。

，逐步建立社会主义市场经济的分配制度和劳动产权制度，规范劳动行为，使劳动者真正实现按劳分配，以激励劳动者提高劳动技能，提高整体素质。

，促使农业剩余劳动力向非农产业的合理转移，促使绝大多数劳动力进入劳动力市场，实现企业内部和产业结构间的劳动力优化重组，促进人力资源的合理流动与优化配置。

:

- ① Harbison E. H, Human Resources as the Wealth of Nation, Oxford University Press, 1973, p3.
- ② : 《 》, 北京大学出版社 1973年版, 第 42页.
- ③ Becker. G, Murphy. K and Tamura. R, " Human Capital, Ferility and Economic Growth", Journal of Political Economy, Vol. 98, 1990
- ④ Lucas R. E " On the Mechanics of Economic Development", Journal of Monetary Economics, Vol. 22, 1988, P3.
- ⑤ : 《 》, 上海三联出版社 1994年版.
- ⑥ 《 : 用好人力资源的关键》, 光明日报 1995年 5月 12日.

(责任编辑 邹惠卿)