

人力资本理论的形成与我国 人力资本积累的环境、制度和政策

张 晓 阳

(贵州财经学院, 贵州 贵阳 550002)

摘 要: 由于人力资本理论和实践的发展,使得当今世界掀起了“资本”的革命,人力资本在促进国家和地区经济发展的特殊重要作用得到了人们的普遍认同。我国在加入世界贸易组织的背景下,面临着世界范围内的人力资源和人力资本的新机遇和挑战,我们只有在环境营造、制度建设和政策支持上采取主动的应对策略,才能为在 21 世纪实现中华民族伟大复兴提供强大人才资源开发和人力资本支持。

关键词: 人力资本; 环境; 制度; 政策

一、现代人力资本理论的形成及其发展

美国著名经济学家舒尔茨和贝克尔在 20 世纪 60 年代创立人力资本理论以来,在世界上引起了一场“资本”的革命。舒尔茨指出:人力资本是体现在劳动者身上,通过投资形式并由劳动者的知识、技能和体力所构成的资本。按照西方经济学的理解,所谓资本就是能够创造利润的财富。在马克思的经济学中,资本是指能够带来剩余价值的价值。从本质上讲,人力资本的根源在于劳动力,正像资本根源于货币但又不同于货币一样。根据马克思的理论,货币就是货币,只有当货币能够带来剩余价值时,货币才能转化为资本。同样的道理,劳动力就是劳动力,只有通过市场,将知识、技术、信息等与劳动力相分离而成为独立的商品,通过交换或使用给所有者带来超过劳动力投入的价值,并使其产权主体有权参与企业剩余分享时,劳动力才能成为资本。

1992 年诺贝尔经济学奖获得者贝克尔认为,在新经济环境中,由于计算机、互联网、生物技术的迅速发展,一方面将生产力提高,同时知识的变化非常迅速。在现代,相比传统的机器、土地等生产要素对经济增长的贡献,人力资本的影响更大。贝克尔还计算过,美国在人力资本上的投资,相当于国民收入总值的 17—25%。他根据过去 40 年的资料分析,受过高等教育的人与只受过低教育的人相比,薪酬差距日渐扩大。这些都说明,知识是有价的。

20 世纪 80 年代以来,卢卡斯和罗默将人力资源的理论引入新增长理论之中,认为知识和人力资本如同物质资源一样是生产要素,由于知识产品和人力资本具有溢出效应,因而具有递增的边际生产率,对知识和人力资本的持续投入,可以持续提高一国经济的长期增长率。这一新经济增长理论比舒尔茨等人更强调人力资本投资和科学技术在经济增长中的关键作用。西方经济学界对人力资本的普遍重视,在新经济形态

——知识经济的崛起中得到了更加充分的论证。普遍的观点是,人力资本是推动一国经济持续发展的原动力。新经济增长理论的研究成果已经证明,人力资本的作用实际上就是知识和智力的作用,或者说是人力与科技的作用。知识经济的基础是科技,科技发展的水平和程度客观上决定着知识经济的发展。由此可见,人力经过投资积累获得较高水平的知识与科技能力,将是现代经济社会可持续发展的原动力。现代人力资本理论还认为,人力资本要有合理的投资回报机制,人力资本的内涵是占有知识,使得占有知识的程度成为参与社会财富分配的重要依据。还要充分运用价值规律,发挥人力资本价格杠杆的重要作用,建立起完善的知识、技术要素参与收益分配的制度,把按劳分配和按生产要素分配结合起来,按照供求关系和市场机制确定人力资本的收入分配,赋予人力资本应有的社会地位和人格尊严。

目前,人们对人力资本比较认可的定义是:人力资本是指凝集在劳动者身上的知识、技能及其所表现出来的能力。这种能力是经济增长和生产发展的主要因素,是一种收益很高的资本。人力资本是通过人力投资而形成的。人力投资包括用于教育和训练的费用、用于医疗卫生保健的费用、用于劳动力国内流动的费用、用于国外移民入境和提高企业能力的费用。其主要特点是:所有权不能转让和继承,具有间接性、高效性、迟效性等。

二、人力资本对我国经济发展的影响

随着人力资本理论在我国的传播,人们对这一理论的理解和认可程度也在得到不断的深化。2001 年 8 月 7 日,江泽民在北戴河会见部分国防科技专家和社会科学专家时指出“做好人才工作,首先要确立人才资源是第一资源的思想”。这是当时我国最高领导人对人才资源重要性第一次最明确的肯定。2003 年初,由国家教育部牵头组成中国教育与人力资源

问题报告课题组完成的“从人口资源大国迈向人力资源大国”的研究成果,一经报道,立即引起了社会的巨大反响,并对人力资本的理论研究和决策层的决策产生了重大的影响。2003年5月23日,中共中央政治局召开了专门研究部署进一步加强人才工作的会议,作出了人才资源是第一资源的科学判断,提出了人才强国战略和党管人才的原则,制定并实施了加强和改进人才工作的一系列重大方针政策。

然而,由于各种条件的制约,我国在人力资本理论研究上,尤其是在现实的体制和政策环境下,同形势的发展和现实的需要仍然存在着巨大的差距,还需要得到更大程度的重视。

我国目前在人才资源和人力资本的积累上,面临着巨大的挑战。据日本有关资料统计,工人文化水平每提高一个等级,技术革新者的人数就增加6%,工人提出革新建议一般能降低成本10—15%,而受过良好教育和培训的管理人员,因创造和运用现代管理技术,则有可能降低成本30%。20世纪90年代美国企业调查统计分析认为,对职工培训每投入1美元就能得到50美元的经济收益。摩托罗拉公司1992年在职工教育方面增加经费400万美元,新增培训科目100种,公司由此获利5亿美元。我国许多企业却将人力资本投资当作“亏本买卖”,认为职工教育是社会行为,或者是职工个人的行为,把职业培训视为一种负担,使得对人力资本的投资严重不足。据南京大学赵曙明教授等的调查,国有企业中30%以上的只是象征性的拨一点教育、培训费,年人均在10元以下;20%左右的企业的教育、培训费年人均在10—30元之间。据不完全统计,近几年我国被撤销的职业教育机构占总数的45%;被合并的占总数的47%;还剩8%处于萧条之中。由于缺乏人力资本的积累,我国企业人力资本的增值能力十分低下。在亚洲15个国家工业效能的排名中,中国总得分仅略高于最后一名的孟加拉国。我国机械工业的劳动生产率相当于美国的1/12,日本的1/13。电子工业的劳动生产率相当于美国的1/18,日本的1/13。我国平均每个劳动者创造的国民生产总值,只有西方发达国家的2%~4%。更为严重的是,我国高级人才的长期严重流失,已经对我国人力资本的积累以及国家人才安全造成了巨大的威胁,美国在1999年从全世界移民了15万个“特殊人才”,其中中国人占了10%,即15000人,总数上仅次于印度。15000个“特殊人才”,还不包括那些每年涌向加拿大、欧盟国家及日本的“技术移民”。2000—2001年北京大学本科毕业生、研究生中有20%选择了出国,其中近80%的去了美国。据统计,1978年至1998年我国约有30万人出国留学,学成归来的只有1/3。据公安部出入境管理局统计,相比1999年,2000年中国公民出国就业的人数增长惊人,高达160%,但同期的出国劳务人数仅增长了23.5%,总数也已低于出国就业的3.9万人次。目前,自主择业的白领正逐步取代劳务输出的“蓝领”,成为出国就业的主流。这种“在职”的流失,必将严重影响我国经济的发展。人才的严重流失则为我国高新技术企业的发展投下了阴影。

当然,我们也应看到我国在人力资本积累上面临的新机遇。在北京召开的“2002年国际人力资本论坛”上,著名专家斯特朗说,未来世界各国的进步将更大限度取决于人的发展,中国的优势就在于拥有丰富的人力资源。斯特朗说,中国正在不断地融入全球经济一体化,对外开放和中国加入世界贸

易组织推动了整个国家劳动力素质的提高。随着越来越多的中国产品远销世界各国和国际跨国公司纷纷到中国投资设厂,中国从业者的知识和创新技能也相应迅速提高。据统计数字显示,近年来,大型跨国公司来我国投资日益活跃。目前,世界500强中已有400多家来我国投资,跨国公司已在我国设立各类研究中心近400家,外商投资带动了出口的增长,也为我国人力资本的迅速积累创造了机遇。斯特朗还表示,他对中国在未来几年提升本国人力资本充满信心。“中国已经意识到了在发展中要充分发挥人的潜力,中国的人才资源将会成为中国迎接未来挑战的决定性因素,我相信在这方面中国会成功。”

人才资源是我国要在21世纪实现国富民强的最重要资源,人才资本是实现中华民族伟大复兴的最重要资本。对于经济发展水平还远远落后于发达国家之后的我国,必须采取特殊的制度建设和政策支持,保证我国在市场人才资源和人力资本的争夺战中获得胜利。

三、我国人力资本积累的环境、制度和政策

1. 大力开发人力资源和积累人力资本,使其成为促进社会、科技、经济全面发展的第一原动力。人类社会文明的进步与发展,可以说是生产工具不断改进和科学技术领域不断拓展的历史,而经济技术的发展与人力资源的质量和数量成正比。在现代社会,科技经济一体化的趋势越来越明显,科技进步和劳动者素质对经济增长的贡献已经取代资本要素上升到首要地位。一个国家或地区人力资本的存量、人力资本积累的质量是实现经济增长的根本性因素。联合国教科文组织也认为:一国的经济财富是与其的科技能力并驾齐驱的,即富国与穷国的差距是知识差距、科技差距。世界银行从1997年以来,采用环境可持续发展指标重新衡量一个国家的财富及其构成。与以往的经济方法不同,它把财富分为三种:生产性资产、自然资产和人力资源,其中,人力资源占国民财富的比重最大。因此,应当大力开发人力资源,强化对人力资本的投资,使其成为大幅度提高我国国民财富的主要途径。

2. 在相关知识产权等的法律规定上,要明确地认可人力资本是财产的一种形式,并与物质资本一样具有所有权和产权。随着对人力资本与经济发展密切关系的深入认识,对人力资本的投资与回报在法律上的规范和政策上的有力支持就显得格外重要。按照马克思经济学的观点,所有权是法律赋予的财产归属的法权关系,而产权则是这种所有权在其实现过程中表现出来的各种权利的界定。人力资本所有权是人力资本的归属标志,即人力资本与其拥有者具有“不可分性”,人力资本天然地永远属于拥有者个人,并且是“独一无二的所有权”。人力资本产权是人力资本所有者拥有的一种特殊产权,即人力资本所有者在一定契约关系下的行为权。从本质上讲,人力资本产权体现的是一种现实的经济关系。大量的经济现象证明,人力资本已经成为现代经济发展最重要和最稀缺的资源。一个企业的兴旺发达,已经越来越倚重于人力资本。企业家人力资本决定着现代企业的前途和命运,这已经成为不争的事实。也正是由于企业家人力资本的稀缺性,使货币资本疯狂地追逐人力资本成为

了一种世界潮流。在高新技术企业,人力资本产权主体正在成为企业事实上的控制者和所有者。随着新经济的发展,以企业经营者和技术创新者为代表的人力资本已经登上历史的舞台。人力资本激励机制和约束机制的建立和完善,正在成为现代公司治理的核心。人力资本的“经济价值”不断上升。人力资本所有者持股、技术控股、经营者股票期权等制度安排与创新,使人力资本治理结构得到了强化,成为新经济条件下国际公司治理结构的新趋势。

3. 树立新的人才发展观念,重视人才资源开发和使用战略规划的制定。提高人力资源的能力建设是人才资源开发的关键,在确定“人才资源是第一资源”的背景下,要充分认识到人才资源在经济社会发展中的基础性、战略性和决定性的作用,不断提高人才队伍的整体素质要放到我国经济社会发展的突出位置。由于人才队伍整体素质的提高是一项涉及到政府、社会和个人等为主体的宏大的系统工程,在宏观管理上又涉及组织、人事、教育、劳动等相关政府部门,以及学校和社会培训组织等机构,因此,我国各级政府迫切需要制定一个人才队伍建设的发展战略和长远规划,组织和协调好各方面的力量,加大人才资源开发政策和制度支持的力度,改革和创新组织人事制度,提高人才资源开发的质量和水平。制定人才建设的长远规划和发展战略时,一方面要充分考虑我国各个地区的具体情况和不同要求,紧紧围绕经济结构的调整来推进人才资源的开发和使用;另一方面是要根据经济社会发展的要求,把培养创新精神、开发创新能力作为人才队伍整体素质提高的重要任务积极加以推进。

4. 建立多元化科学合理的人才发展和评价机制,构建良性的人才选拔和激励机制。要实现科学的人才管理,就必须建立起适应市场经济要求的“公平、平等、竞争、择优”的人才选拔机制,全面优化和改善用人环境,同时改革收入分配机制,切实提高人才的经济待遇和社会地位,在全社会营造爱惜人才、尊重人才的良好氛围;通过建立有较强吸引力的人才激励机制,充分调动人才的积极性和创造性。人力资源的发展、人力资本的形成和积累是多元化的,不同领域、行业和

类型的人才应具有各自特色的发展道路和评价机制。国家经济社会的发展不仅需要研究生类的专门人才,更需要一大批实践型、技能型的人才。企业创新不仅需要工程师,更需要技术工人,他们都是经济社会发展不可或缺的宝贵资源,只有建立科学合理多元化的人才发展和评价机制,形成多渠道的人力资本积累形式,才能在社会上树立起多元化的人才价值导向。

5. 创造多元化的教育投资格局。我国长期以来对公共教育投入的不足,是造成国民素质不高、人力资本稀缺的重要原因。对教育的投入不足,既有我国经济发展的原因,也有人们思维观念、体制等方面的原因。要在短期内较大幅度地增加对教育的投入,不仅需要各级政府把教育放到更加重要的地位,将发展教育作为政府的基本和主要职能来履行,从法律和制度上保证对教育的投入不低于国民收入增长的比例;更为重要的是,要将发展教育文化事业放在优先发展的地位,将教育作为一个开放的领域,通过公共政策的制定和实施,鼓励社会各方对教育进行投资。实现我国社会教育发展的终身化、多元化、产业化、市场化、国际化等几大目标。我国目前还必须尽快建立起灵活实用的人才培养机制,多层次、多方位地发现人才、培养人才、造就人才。更为深层次的变革还在于,我们需要彻底改革应试教育的根源——大学入学考试制度。大学教育的重点是培养学生的创新思维和能力,重点培养学科领域的尖端人才和现代复合型人才。只有通过建立起学习型社会,形成全社会和全体国民终身教育的环境,才能为我国人力资本的迅速积累创造出良好的社会基础。

[责任编辑:东方霞凝]

参考文献:

- [1] 舒尔茨(美). 论人力资本投资[M]. 北京经济学院出版社, 1990.
- [2] 中国教育与人力资源问题报告课题组. 从人口资源大国迈向人力资源大国[M]. 高等教育出版社, 2003.
- [3] 王焕勋. 实用教育大词典. 北京师范大学出版社, 1995.

(上接第 16 页) 信息经济学的观点,在加入 WTO 以后,上市公司公司治理结构的要件,是解决基于信息不对称基础上的“委托—代理”问题。通过国有股的合理减持,法人股的逐步上市,完善上市公司股权结构,逐步改变目前股权安排中的“一股独大”局面,同时在董事会中引入独立董事制度等等,以最大限度防止股权过分集中所带来的上市公司庞大的资源被团体或个人所操纵而出现的上市公司业绩的滑坡和资源的流失问题。抓紧上市公司与控股股东的“三分开”,防止交叉任职,实现上市公司在管理经营和财务上的彻底独立,按国际惯例将上市公司培育成真正的市场经济主体,按照价格信号有效配置资源,提高经济运行质量,化解经济风险。

第四,重视培养专业经营管理人才,壮大上市公司经营管理人才队伍。知识经济时代其实质就是人才竞争的时代。谁拥有人才,谁就拥有了壮大发展的主动权。要促进上市公司经营管理人才的培养,努力建立健全公平竞争机制,使上

市公司意识到人才培养的重要性,并采取各种措施吸收人才、留住人才。要培养出既熟悉国际资本市场运作又通晓我国证券市场运营的人才,加强对上市公司的经营管理,保证上市公司的长期稳定发展。

[责任编辑:唐少奕]

参考文献:

- [1] 韩龙、周茂生. 论 WTO 框架下金融自由化与金融监管的关系[J]. 北京: 世界经济, 2002. 4.
- [2] 赵锡军、董安生、李悦. 跨入 WTO 之门,中国证券业路该怎么走. [J]. 北京: 中国人民大学金融信息中心, 投资与证券, 2002. 1.
- [3] 杨帆. 加入 WTO 后的中国金融业[J]. 北京: 中国人民大学金融信息中心, 投资与证券, 2002. 1.
- [4] 夏妍琳. 加入 WTO 后我国证券公司面临的风险及应对措施[J]. 北京: 中国人民大学金融信息中心, 投资与证券, 2002. 1.