

人力资本形成的制度作用及其启示

王耀中 王梓安

摘要: 新增长理论揭示技术进步是现代经济增长的源泉,而知识和人力资本形成和积累则是技术进步的必要前提。历史和现实说明人力资本的形成和积累不仅是社会科技和经济体系演进的产物,而且更受相应制度的激励和影响,这已被不断贴近现实的人力资本理论所证实。因此,强化对人力资本形成的制度研究,对于加深现代经济增长本质的理解,加快促进我国人力资本的形成和积累的制度建设,实现经济的可持续发展,均具有重要的现实意义。

关键词: 人力资本 制度 分析

一、人力资本的主要内涵

人力资本数量和质量的增长是当代社会生产力水平迅速提高的重要因素。所谓人力资本,是指蕴含于人本身的各种知识和技能的存量总和及其所表现出来的生产能力。这种生产能力是人后天通过各种方式对自身进行投资,以提高智力、体力、文化素质而形成的,人的先天禀赋需基于这种投资而发展。从根本上说,人的生产能力是经济社会的一种产出,其形成机制与物质资本并无本质区别,因此,在这个意义上人力也被视作资本。人力资本作为资本一般的具体表现形式,具有一般资本所固有的特点:生产性、投资形成、收益性、风险性。但相对实物资本,人力资本还具有一些不同的特性:对人身的依附、价值难以测定、包含要素的多样化、投资主体的多元性、投资收益的多重性与外部性等。

人力资本与马克思所说的劳动力——“人的活体中存在的,每当人生产某种使用价值时就运用的体力和智力的总和”在内涵上是一致的。从在财富创造中的地位讲,马克思通过创立科学的劳动价值论确立了劳动力在财富创造中的决定性地位,实际上就是确立了人力资本的特殊地位,只不过西方人力资本理论的开创者舒尔茨把劳动力看作为投资与收益的结果,而称之为人力资本。当然,这里的人力资本与马克思所说的劳动力不是同义的反复,两者之间仍存在一定的差别。劳动力的概念更适合物质经济时代,劳动者的技能提高是自然积累的结果,教育和培训都表现为一种自发行为。而人力资本概念适合于信息、技术和知识都商品化了的数字经济时代,教育和培训体现为为获得未来收益而进行的一种自觉的投资行为。

二、人力资本形成中制度分析的引进

人力资本的特性较实物资本复杂,这就使得人力资本投资和积累的研究范围,相对实物资本要广泛得多,其规范的研究方法和合理的理论框架的确立也是一个逐步完善的进程。

20世纪60年代初期,人力资本研究逐渐成为一种理论学说,代表人物有舒尔茨、丹尼尔森、贝克尔等人。舒尔茨在1961年发表的《人力资本的投资》一文中指出人的知识、能力、健康等人力资本的提高对经济增长的贡献远比实物资本、劳动力数量的增加重要得多。丹尼尔森和舒尔茨分别用经济增长因素分析法和教育投资收益分析法计算得出的结论认为,美国自20世纪30年代的经济大危机以来教育对经济增长的贡献超过实物资本的贡献。这一时期人力资本的性质和作用被进一步认识和加以阐述,但对人力资本的存量和增量投资的分析以描述居多,缺乏定量方面的依据说明人力资本和经济增长的内在必然性和经济联系,而最为明显的缺陷是将教育等人

力资本投入看作是给定的,而没有将人力资本形成和积累看作是经济体系内生的,因而对于人力资本形成的机制自然难以进行深入阐述。

但在这一点上,新增长理论的研究思路产生了一定的积极影响,并在数量分析上增强了人力资本论的说服力。20世纪80年代以罗默和卢卡斯为代表的一批经济学家在对新古典增长理论重新思考的基础上,提出以技术进步内生化为核心的经济增长理论。新增长理论产生了两个研究方向:一是卢卡斯根据贝克尔的人力资本内生理论和阿罗的观点,将原来的外生技术进步转变为人力资本;二是罗默直接研究了以人力资本和实物资本为载体的知识积累过程,建立了知识积累和产出水平的函数关系。卢卡斯建立了一个以人力资本为增长发动机的两部门模型,分析指出经济不需依赖外生力量(如人口增长)就能实现增长,增长的源泉是人力资本积累。随后发展衍生的众多类型的增长模型着重考察了知识外溢、人力资本投资、研究和开发、边干边学等等与人力资本形成密切相关的技术进步实现机制和表现形式。在收益递增和外部性假设上考察经济增长的一类模型的理论结论中具有这样的含义:一国人力资本存量和生产力对经济增长有重要影响,在长期现实中各国经济增长率的广泛差异是由知识和人力资本存量及积累率水平决定的。新增长理论指出人力资本的个人投资者无法将投资的外部效应完全内部化,因而存在人力资本投资的非帕累托最优,进而引申出来政府资助的政策含义,这为战后几乎所有国家政府认可并实施。新增长理论将人力资本积累、技术进步等看作是经济体系的内生变量,考察生产决策对人力资本投资的影响,在分析人力资本形成机制的思路无疑是一种进步。

新增长理论说明了知识和人力资本外溢对经济增长的重要作用,对发展中国家的经济增长问题提出了富有意义的解释,但新增长理论并没有进一步考察人力资本形成的微观机制,使其政策结论出现了与实际脱节乃至矛盾的现象。新增长理论认为,发展中国家政府应对教育资助以弥补个人人力资本投资不足,而一些发展经济学家的研究发现,第二次世界大战后许多发展中国家存在个人人力资本过度投资的现象。此外,新增长理论认为个人无法将人力资本投资收益的外部效应内部化,因而导致个人投资缺乏动力,而国外学者对中低收入国家的教育私人收益率估算,初、中、高等教育的私人收益率分别高达42.2%、9.5%和24.4%,如此高的收益率却还存在个人教育投资不足,难以理解是理性行为。新增长理论对于上述现象显然无法做出解释。

事实上,新增长理论指出的投资收益率高低及外部收益内部化问题,以及与个人偏好有关的时间偏好率、价

值取向、对合作的认同、承担约束的责任感等影响微观主体人力资本投资决策的因素是相互作用的,它们共同构成了个体的投资行为函数。在不同的社会环境中个体的投资行为函数之所以不同,并会出现决策上的差异,除了市场、知识与技术条件的因素外,更重要的是由于存在社会体制及受其影响的个人偏好上的差异。新增长理论将制度看作外生给定的,而排除在理论框架之外,这样的分析框架对于制度体系成熟和趋于稳定的发达国家是合适的,但对于各项制度还处于完善过程中的发展中国家及经济处于转轨中的国家,其政策推断自然因缺乏微观机制在逻辑上的一致性而出现偏差。制度影响包含个人偏好的投资行为函数,在决定人力资本投资、配置和使用的微观机制中起到规范、约束和激励的作用。许多历史事实说明在物质技术条件落后的情况下,促进人力资本形成的制度能够明显提高一国的产出水平并改善产出模式,从而实现经济发展的可持续性。人力资本的研究者也已认识到对于人力资本形成,制度因素远较物资和技术因素重要。将制度纳入人力资本形成的经济学分析,是对传统的人力资本理论的重要突破,拓展了人力资本理论研究的范围和内涵,利于深入考察人力资本形成和积累中具体的微观机制,进而解释各国由于宏观社会体制差异而导致的人力资本存量水平和开发层次上的广泛差异,并将为发展中国家加速人力资本积累和开发,缩小与经济发达国家的经济差距提供有益的启示。

三、人力资本形成的制度与作用

从经济学角度来说,制度是一种与人们的经济、社会和文化行为相关的规则及权利与责任体系。制度由社会认可的非正式约束、国家规定的正式约束和实施机制构成。制度通过同一系列规则界定人们的选择空间,约束人们之间的相互关系,从而减少环境的不确定性,减少交易费用,保护产权,促进生产性活动。人力资本与其他生产要素在有效的制度组织下才能得以发挥各自的功能,并实现数量和质量上的增长。对于解决人力资本投资、配置和使用中的系列问题,如人力资本投资外部收益内部化、非财富最大化的个人投资激励、合作的推动等,市场机制的功能通常是有限的,因而需要相应的制度来有效规制和激励。

(一) 人力资本形成和积累的制度内容

人力资本投资与积累的制度内容主要由三个层次构成:

(1) 产权制度。人力资本的产权制度是人力资本制度集中最基本和最重要的制度。人力资本的产权界定明确了人力资本所包含的知识和技能的所有权(即狭义上的归属关系)、占有权、支配权、转让权、收益权及处置权。人力资本的产权具有排他性和可转让性,能促进人力资本收益外部性的内部化,以及人力资本最有效率的配置和使用。(2) 社会体制与实施机制。人力资本的投资途径包括教育、在职培训、医疗保健、干中学、移民入境等。人力资本形成的社会体制是指对应的具体教育与培训制度、收入分配制度、医疗卫生制度、移民制度等,以及社会保障制度、税收制度的相关内容。实施机制是指保证这些制度能够有效地贯彻和实施的一般制度和政策安排。完善的社会体制与实施机制是促进人力资本投资和积累的保证。(3) 文化观念、价值信仰、道德习俗等非正式约束。这类非正式约束是对产权、社会体制等正式约束的扩展、细化和限制,包括尊重科学与知识、提倡交流与合作、鼓励学习与创新等社会和一定组织范围内公认的行为规则。非正式约束决定了分散决策程度、研究与创造空间范围、自由选择机会与权利大小等,直接影响人力资本投资的心理驱动,并通过提供荣誉、社会地位等非财富标准满足个人人力资本投资对心理收益的要求。这三个层次的制度相互作用和影响,如社会文化与价值观念对人力资本产权制度和社会体制有重要影响,产权制度需要社会体制来体现并包含了非正式制度的内容,因而不能将这些制度内容截然分开和孤立地看待。同时对于人力资本的积累和开发,这些制度的作用并非是单一的和局部的,而是共同

的和综合的。

(二) 人力资本的形成和积累的制度作用

1. 为稳定有效的社会人力资本形成提供保障。人力资本的形成是个长期的过程,社会人力资本存量的增加依赖各投资主体通过多种途径持续和充分的投入。制度通过强制和非强制的方式,规定了政府、企业、家庭和个人在人力资本投资方面的权责和收益归属,实现人力资本投入产出的良性循环,以较低的社会成本保证社会人力资本形成途径的稳定与畅通。这些制度包括国家强制的法律法规、政府制定的发展战略及相关政策,影响企业、家庭和个人投资决策的一般正式和非正式制度。如我国的义务教育法要求各级政府为教育提供必需的场所、设施和服务,要求家庭保证子女享有9年的基础教育等,这些制度保证了人力资本形成最基本的途径。政府基于知识和人力资源开发的发展战略能通过多种政策和手段加大人力资本投资,如会增加各类科学研究的政府投入、提供必要条件以利人才引进等,当然,政府这种投入途径纳入制度的正式程度,要视一国的经济发展水平而定。作用于企业的一般制度能保证和推动企业通过规定的途径对员工进行各种人力资本投资,如职业资格认证制度要求企业通过在职培训投资于员工的人力资本;医疗保障制度要求企业购买保险为员工的身心健康投资等。企业中的非正式制度,如企业间形成的合作与沟通关系使企业易于通过联合研发的途径,增加对人力资本的投资;强调以人为核心的企业文化,使企业从战略而不是当期成本收益的角度考虑通过多种途径加大人力资本的投资以提高员工素质。社会的非正式制度,在完善社会人力资本投入途径方面,提供了灵活性并能一定程度减少不利于人力资本投资的体制因素的影响,如尊师重教的文化传统、兼收并蓄和激励个性发展的文化氛围,能鼓励人们寻找各种有效途径来进行人力资本的投资。

2. 为微观主体的人力资本投资提供激励。企业、家庭和个人作为人力资本投资的微观主体对人力资本的投资出于自我发展的动机并能给社会带来正的外部性,但由于其人力资本投资的长期性和收益的滞后性,如果外部环境不确定或者外部收益不能内部化,其投资收益在未来期间会面临相当风险或低于社会收益。在这种情况下,微观主体对人力资本的投资通常达不到最优水平,此时,只有制度能够通过规范各类社会主体的行为和提供公平竞争的机制,具有减少不确定性和风险的功能,并有助于外部收益的内部化,从而为微观主体的人力资本投资提供稳定和持久激励。首先,制度的针对性能产生基本的人力资本投资激励。比如,针对发明创造等人力资本投资的特殊收益,知识产权制度可以保证人力资本投资者享有这类收益的权利;针对政府在用人上的寻租行为,规范的人事制度具有抑制作用而保证竞争的公平;遵循效率原则的工资、税收及社会保障等制度亦可提高人力资本投资的边际收益,正式制度的这些作用为企业或家庭和个人的人力资本投资提供了最基本的激励。其次,明晰的人力资本产权制度能抑制不劳而获和搭便车行为,有助于人力资本投资外部收益的内部化,使个人收益与社会收益相一致,从而促进微观主体的人力资本投资。此外,社会风气等非正式约束,也会对家庭和个人的个人人力资本投资产生激励,比如尊重知识和人才的良好社会风气可以提高他们对人力资本投资收益的未来预期;社会各部门在用人上唯才是举,能激励个人增加各种教育投入以提高自身素质;一种让个人充分享有分散决策权、自我支配和鼓励创新进取的文化氛围将使得个人充分享有对人力资本投资和收益实现的方式进行选择的机会和权利,并乐于超越自我,因而会增加对自身的人力资本投资。

3. 决定人力资本投资主体之间的收益分配。人力资本的投资主体通常是多方面的,个人在教育和工作不同阶段可能会接受不同主体的投资,由于人力资本的投资常与人的日常消费开支交织在一起,对人力资本真实投入进行计量存在

相当的困难,同时人力资本的投资收益具有长期性和多元性,计量变现收益和心理等非货币收益存在同样的问题,因此通过市场确定各种人力资本投资的收益比例,具有相当的复杂性而成本太高。现实中人力资本投资的收益分配大多通过制度来完成,制度由于较低的社会成本而在人力资本投资收益分配方面占据支配位置。人力资本产权包含的收益权的交易比人力资本投资的货币和非货币收益的分割更有效率,社会人力资本投资收益的分配更多体现在人力资本收益权的让渡和交换上。国家正式制度对人力资本投资收益权的安排具有最直接的规范作用。如政府对将来从事国家所需特殊行业工作的社会成员的教育提供资助,便是为这类个人减少了从事其他工作的机会并将个人人力资本投资的收益权转让给国家的一种补偿制度,这种制度是为协调国家和个人在人力资本投资目标上的差异,而在国家收益与个人收益之间进行分配改善的结果。非正式制度对人力资本收益权的安排同样可以改变人力资本投资主体的收益分配。如在提倡互助和奉献的社会环境中,个人愿为社会贡献自己的聪明才智或承担无报酬的社会工作,主动放弃了个人人力资本投资的部分财富收益权,而国家和社会组织更多地享有个人人力资本投资的收益。相反,在自私自利和个人至上社会中,个人完全出于利己考虑会不愿放弃自身的人力资本投资的任何收益权,国家和社会对人力资本投资的收益反而会降低。

4. 提高人力资本配置和使用的效率。人力资本依存于人,既不能像物质资本脱离人身而存在也难以在不同个体之间转移,因此人的自主流动是对人力资本进行合理配置和有效使用的前提。比如高效灵活的人口管理制度、个人自主择业制度等,一方面会有利于将人力资本配置到社会最需要的地方,另一方面能让个人拥有更广阔的空间去实现个人价值而提高人力资本使用的效率。其次,促进人与人之间的合作。个人掌握的知识和技能始终是有限的,在当今社会分工日益细化,生产日益复杂的环境中,脱离合作而完全孤立的人力资本不可能发挥效用。制度的一个重要功能是创造合作条件,正式制度如政府牵头的产学研联合体制,非正式的制度如企业文化、社会的价值取向等。这些制度的形成必然会有利于合作的开展,从而更易实现人力资本的融合与互补,获得人力资本的规模收益。此外,制度能激发人的意志和主观能动性。人力资本包含的知识和技能存在于人的意识之中,由于人力资本这种对人的依附性及形态的抽象性,相对物质资本,其价值实现更大程度上取决于人的意志和能动性,离开承载人的能动行为,人的知识和技能将毫无经济价值可言。制度作用于人的意识和行为,从而影响到人力资本的使用效率,比如企业员工持股制度,使员工具有集体观念并能提高工作的积极性,有利于人力资本的合作和使用效率的提高;在相同人力资本投资水平的企业中,具有团队精神和组织归属感等非正式制度的企业中个人更具凝聚力和奉献精神,人的潜能更能被激发出来,人力资本的使用效率也因此得到提高。

四、启示

人力资本的形成与积累是一个复杂和长期的过程,涉及到人力资本的投资、配置、使用等多个方面的问题,因此既要保证一定的物质投入作为基础,又要发挥已有人力资本的作用,制度的重要性不容忽视。尽管目前我国经济实力有了很大提高,但依然没有摆脱粗放型的增长模式,经济增长多依靠物质资本的投入,而对人力资本的重视程度还远远不够。我国是人力资源的大国,却不是人力资本的强国,根据2000年资料统计,我国总就业人口的平均文化程度仅5.8年,而日本劳动者的平均文化程度在1975年就达到了11.7年,据中国科协同年的调查显示我国现有5亿科盲,对科学有真正了解的人仅占2%,这种低文化低素质的人力资本状况显然是中国现代化进程的严重障碍。当前我国存在着人口众多与低素质人口比重过大并存,人力资源丰富与人力资本短缺并存,人才匮乏

与人才浪费并存现象,最根本原因是促进人力资本投资和有效使用的制度还十分匮乏。加强人力资本形成的制度化建设,对我国社会、经济持续稳定发展具有重要的战略意义。

首先应加强对人力资本形成制度的理论研究。制度因与人力资本形成密切相关而应置于人力资本理论研究的重要位置。由于人力资本制度涉及面宽类广,且制度更迭成本高昂,必须在理论上取得一定进展,在制度设计和选择时,才能保证其符合我国国情和发展需要,才能尽可能地减少实际中的偏差和失误。制度方面的研究在我国无论是从深度还是从广度上来说,都还远不能满足现实需要。当前制度研究仅集中在教育方面,而对教育体制改革的争论多集中在是否有利于扩大内需方面,鲜有人从人力资本形成制度角度来分析和探讨。因此,应打破原有的观念模式,改变对人力资本形成的狭隘认识,充分重视人力资本形成的制度研究,争取在某些方面取得实质性突破,从而为我国人力资本形成的制度建设提供理论支持。

其次,应改革或废止当前明显不利于人力资本形成和利用的制度。促进我国人力资本形成的规范化、制度化建设,一方面要不断进行制度创新,另一方面要及时改进或破除过时的不合理制度。当前我国还处于人力资本制度创新和重建的起步阶段,将后一方面作为重点,不但可解除不适宜制度的制约作用,而且能为新制度的引进扫清障碍,成效将更为明显。如当前比较突出的限制人才流动的制度,效率明显低下的科研体制等,这类制度大多由来已久,长期限制了我国人力资本的有效形成和利用,并与社会发展的要求格格不入,及时进行改革的利远大于弊。

第三,要大力学习和借鉴其他国家促进的人力资本形成的成功经验。我国作为发展中国家,进行制度的完全创新需要付出不小的代价,而其他发达国家在人力资本形成方面的许多制度值得学习,比如科研体制、再教育制度,尽管不能照搬,但可给我们许多有益的经验和启示,避免在制度设计和选择上走弯路,以较低成本实现自身制度的构建。由于人力资本制度不是脱离一般社会制度而独立存在的,我国人力资本制度建设最终应服务于两个文明的建设,因而对于发达国家一些人力资本制度,既要有为我所用的气度,同时要明确其应置于构建具有我国自身特色人力资本制度这个目标之下,这样方能根据其性质和层次去芜存精,为我国人力资本形成的制度建设起到积极的作用。

注释

马克思:《资本论》,中文版,第1卷,190页,北京,人民出版社,1975。

参考文献

1. 亚奥多·W·舒尔茨:《论人力资本投资》,中文版,北京,北京经济学院出版社,1992。
2. 朱勇:《新增长理论》,北京,商务印书馆,1999。
3. 张富春:《资本与经济增长》,北京,经济科学出版社,2000。
4. 卢现祥:《西方新制度经济学》,北京,中国发展出版社,1996。
5. 斯韦托扎尔·平乔维奇:《产权经济学——一种关于比较体制的理论》,中文版,北京,经济科学出版社,1999。
6. 王忠明:《人的暴利——新经济、知识与人力资本的另类思考》,中文版,北京,经济科学出版社,2000。
7. 赵秋成:《人力资源开发研究》,大连,东北财经大学出版社,2001。
8. 焦斌龙:《马克思的人力资本思想》,载《当代经济研究》,1999(6)。
9. 胡永远:《创造性替代、个人人力资本投资与经济增长》,载《经济科学》,2000(5)。
10. 张凤林:《现代人力资本投资理论及其借鉴意义》,载《经济评论》,2000(4)。

(作者单位,湖南大学金融学院 长沙 410079)
(责任编辑:金萍)