

浅析人力资本与我国经济发展

梁作/文

摘要:正确认识人力资本的特性及其与经济的关系,是我国经济持续快速健康发展的关键。大力发展教育、建立完善的人才市场和实行人力资本“借贷策略”是改变我国人力资本投资现状,推动经济发展的重要措施。

关键词:人力资本 经济发展 人力资本投资

自20世纪60年代起,以T·W·舒尔茨(Schultz)为代表的经济学家注意到美国的经济增长超过了投入要素(劳动力和物质资本)的增长,认为人力资本投资是解释这一差额的主要因素。尼尔森(Nelson)和费尔普斯(Phelps)认为,一个国家引进和使用新技术的能力来自国内的人力资本存量。乌扎瓦(Uzawa)和罗森(Rosen)也在各自的研究中强调了人力资本在推动经济增长中的重要作用。自上个世纪80年代以来,罗莫(Romer)和卢卡斯(Lucas)都强调人力资本投资是经济持续增长的内生因素,而且它在物质资本等生产因素形成方面也起着积极的作用。许多发展中国家试图通过快速进行物质资本积累来促进本国经济增长的失败经历,也证实了充分注意人力资本的必要性,进而证明物质资本的有效利用依赖于人力资本。如果人力资本投资不足,专业技术和管理人员缺乏,则会影响物质资本的有效使用,快速的物质资本增加所产生的效应就会受到限制。卢卡斯的研究也证明,贫穷国家的人力资本的短缺使得物质资本难于流向这些国家。

一、人力资本极其特性

所谓人力资本,即通过对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。人力资本是相对于处于生产过程中的厂房、机器设备、存货等各种有形的物质资本而言的,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,而物质资本则来源于物质资源的社会再生产。相对于物质资本,人力资本具有以

下特点:

1、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。在经济增长中一定的物质资本是必要的条件,但物质资本作用的发挥,必须有人力资本的支配和配合。

2、创新性。与物质资本相比,人力资本的最大特征在于可以创造出新的价值,并由于人的能动性使得人力资本各要素的内容不断更新,更新的过程本身包含了被动接受已有的知识和主动创造出未有的知识两个相互联系的环节。

3、收益递增性。人力资本是一种边际收益递增的生产力形态的资本,主要表现在以下几方面:一是由知识积累引起人力资本变动,导致社会分工的细化,从而提高了全社会的劳动生产率;二是人力资本积累的外部效应产生的全社会平均人力资本的提高,并因此增加了全社会的劳动总量;三是由于人力资本水平的提高引起的制度变革,有利于合理配置社会资源,增加社会财富。

4、发展性与长期累积性。人力资本不像物质资本那样,一经形成,便表现为一定的实物形态,并在一段时间之内保持不变。其形成过程是一个相对无终极的不断发展和累积的过程。尤其在知识经济时代,知识和技术的更新日新月异,人们必须不断地学习和进步,才能在保证其所拥有的人力资本不发生贬值的情况下,使之不断地增值。

5、社会性。人力资本不同于物质资本的另一个显著特征就是其社会性,具体表现在未来收益目标的多样性和外部效应的社会性等方面。其投资及其效能的发挥受其载体个人偏好的影响。人是社会人,他除了追求经济利益之外,还要追求包括社会地位、声誉、精神享受以及自我价值实现等多重目标。追求这此目标的过程中,其人力资本发挥效能的结果不仅会带来生产力的提高和社会经济的发展。而且会产生许多社会性的外部效应,如人的素质的提高会增进社会文明程度,保护并改善自然环境等等。

二、人力资本对经济发展的推动作用

随着科学技术的不断进步和社会生产方式的变革,人力资本在生产要素中的地位在逐步上升,在经济发展中的作用越来越大,主要表现在:

1、人力资本是提高社会生产率的主要因素。

舒尔茨从长期的农业经济问题研究中发现,从二十世纪初到50年代,促进美国农业生产量迅速增加和农业生产率提高的主要原因已不是土地、人口数量或资本存量的增加,而是人的能力和技术水平的提高。他认为,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物质资本、劳动力数量的增加更为重要。人力资本的提高可以节省和替代投入到生产过程中的劳动力和物质资本的数量并使两者更有效地结合,从而提高劳动生产率和资本生产率。他在《人力资本投资》这篇有名的论文中指出:大量统计数字表明,国民收入的增长比国民资源的增长要快,有人把二者间的差额叫做“资源生产力”,“那是给我们的无知起了一个名称,而并没有消除掉我们的无知”。实际上,二者的差额不是由规模收益产生的,就是由投入品质量的改进产生的,其中最重要的是“人的能力的改进”,其他方面应当置于“次要”地位。这是因为:劳动力充沛的精力和健壮的体格使单位劳动力供给的实际劳动量增加,有效工作年龄延长。劳动力的记忆能力、创新能力、独立工作能力、技术运用能力、解决问题能力的提高使劳动更具效率^[1]。据世界银行1990年测算,在依靠普及教育、知识扩展、技术进步等因素带来劳动者素质提高而形成的全要素生产率增长对经济增长的贡献作用,发达国家为49%,而1953-1990年间,我国的这一数字约为22%。

2、人力资本是提高对外来物质资本吸收能力的关键。

一些发展中国家在八九十年代曾大量吸收外国资本,以求经济发展,却并没有产生理想的效果。而二战中遭受严重创伤的日本和西欧,战后在利用外资方面却取得了巨大成功。许多经济学家都认为,产生这

种不同效果的原因就在于人力资本存在着巨大差异。发展中国家教育落后,劳动者的生产技术水平和管理水平低下,因此,这些国家的资本吸收能力低。在人力资本的约束下,大量地引进外资,并不能较快地提高经济效率。而日本和西欧虽然在战争中物质资本损失严重,然而由于这些国家具有较高的国民素质和教育水准,充分发挥了人力资本的作用,资本吸收能力较高,一旦有大量的物质资本可供利用,经济就很快被推向前进。这就表明,通过增加投资而且靠吸引外资来发展经济的地区,增加对人力资本的投资具有关键性的作用。

3、人力资本是经济可持续发展的的重要前提。人们的思想意识和道德水平的提高既是经济发展的应有之义,同时这些精神范畴又会对人口的再生产和物质财富的再生产产生巨大的反作用。人的文化素质的提高能够改变人们头脑中根深蒂固的传统生育观念,降低人口的增长率。此外,一国的人力资本积累越丰富,其国民的科学文化素质越高,那么各种制约经济增长的传统的思想意识和道德观念就会被创新进取意识,良好的职业道德水准和企业家精神所取代,从而增强经济发展的动力和后劲,为经济的腾飞和持续发展提供了重要的前提。

三、我国人力资本投资现状

1、人力资本投资与物质资本投资不平衡。

目前,我国政府的物质资本投资与人力资本投资的比率非常不平衡,这种不平衡将会阻碍中国经济的发展。在美国,物质资本投资与人力资本投资的比率约为3:1,而我国约为12:1,二者比率的不平衡反过来会影响我国经济的持续发展。从国际上来讲,反映人力资本积累程度的重要标志是教育投资在GDP以及政府财政支出中的比重。但统计显示,在人力资本投资方面,我国财政性教育经费占GDP的比重,“八五”期间持续下滑,1995年滑到谷底,只有2.41%。“九五”期间缓慢爬坡,2000年爬到2.87%。“十五”开局第一年达到3.14%,2002年达到3.32%。正当大家预期2007年达到4%的时候,没想到2003年下降为3.28%,2004年下降到2.79%,只相当于1999年的水平。教育经费相对于国内生产总值的比重,世界

平均水平为4.9%,发达国家为5.1%,欠发达国家为4.1%(2006年两会报告)。我国连续三年把这个百分比定为4%也只是达到欠发达国家的水平,这与我国的国际地位已是极不相称的,并且2007年是否能达到这个目标还值得商榷。这里需要指出的是,近几年,我国高等教育在校人数急剧上升,并且已经对高校毕业生的就业造成很大压力,但从2005年中国统计年鉴数据来看:中国统计局官方网站www.stats.gov.cn)关于教育的数据分析,我们可以发现这是由于教育结构不合理引起的,与我国教育投资没有直接关系。

2、人力资本投资的低水平与低效率。

我国人力资本投资的低水平和低效率导致人力资本投资无法即时转化为有效的生产力,这在一定程度上制约着我国经济发展,并产生一系列连锁反应,主要表现为科技对经济的贡献率较低以及经济对能源的依赖性增加。中国经济发展走的并非是节能型的发展模式,我国每创造单位GDP的能耗是世界平均值的3至4倍。与能源的高消耗相对应,我国的劳动生产率却非常低。2003年,我国劳动生产率在世界排名57位,仅为美国的11%,意大利的12.3%,韩国的23%。同时,我国高技术产业的增加值率也相对较低,2002年为25%,而美国、德国和日本都超过40%,由此可见我国科技对经济贡献率较低的状况并没有得到改善。

四、我国人力资本投资的对策

1、大力发展教育事业。

我国人口很多,但人才并不多。我国经济发展的关键就在于能否将丰富的人力资源转化为人力资本,能否将巨大的人口压力转变为人才动力,以及能否充分发挥人力资本在经济发展中的主导作用。因此我们必须大力发展教育,切实转变教育思想,改革教育体制,调整教育结构,增加教育经费的投入,建立完善的国民教育体系,培养和造就一大批适应不同需要的具有远见卓识的、有文化、有科学技术知识与技能,具有环境意识的高质量的管理人才和科技人才以及具有一定劳动技能和科学文化素质的劳动大军,为我国经济发展提供智力支持和人才保证。

2、尽快完善人才市场。

人才在国内的自由流动有助于解决国

内人才的余缺调剂和发挥劳动者的专业特长。在市场经济条件下,政府要尽快发展和完善人才市场,并通过规范的人才流动机制来调控人才市场,让规范有序的人才市场来引导人才合理流动,实现企业内部和产业结构间的人才优化重组;要加强管理,创造一个公平、公正、公开的既能鞭策落后激励先进,又能保护和扶助弱者的竞争环境。注重对现有人才的开发和使用,要使人尽其才、才尽其用、使人力资本的使用和配置适应社会主义市场经济条件下经济可持续发展的需要,最大限度地发挥人力资本的潜力。

3、实行人力资本“借贷策略”。

为了获得教育投资的比较利益,充分发挥后发国家的后发利益优势,后发国家不一定需要完全由自己出资培养所有门类的高级人才。对于某些高、精、尖的紧缺人才可以采用“借贷”的方式加以利用。比如特别优惠的待遇,宽松、自由的工作氛围和舒适的生活环境,特别的关注与社会赞誉等各种方式吸引已经学有所成的海外人士,包括海外华人和外国人前来工作和定居。对于某些迫切需要解决的重要理论或技术难题,通常不可能完全由自己培养出来的人才在短期内实现突破性的进展,这时也可以发挥后发利益的优势,用有限的资源招募国际上处于前沿水平的专家前来会诊,出谋划策或直接拿出方案或结果。这比自己斥巨资独自培养要经济、稳妥得多,鉴于“借贷人才”是通过一定期限的契约形式来实现的,如果发现更为需要和适宜的人才,则可以另行聘用,不断更新。这是一条世界各国都普遍采用的投资少、见效快的吸引人才的捷径。

作者单位:福建厦门大学管理学院

参考文献

[1]舒尔茨,论人力资本投资[M],北京:北京经济学院出版社,1992。

[2]谭崇台,发展经济学[M],武汉:武汉大学出版社,2002。

[3]李清均,后发优势:中国欠发达地区发展转型研究[M],经济管理出版社2000.1。

[4]李宝元,人力资本运营[M],北京:企业管理出版社,2001。