



湖北经济学院学术文库



论中国人力资本投资 结构性过度的 形成机制

LunZhongGuo RenLi ZiBen TouZi JieGouXing
GuoDuDe XingCheng JiZhi

杨晓天◎著

湖北长江出版集团
湖北人民出版社



湖北经济学院学术文库



论中国人力资本投资 结构性过度的 形成机制

LunZhongGuo RenLi ZiBen TouZi JieGouXing
GuoDuDe XingCheng JiZhi

江苏工业学院图书馆
藏书章

杨晓天◎著

鄂新登字 01 号

图书在版编目(CIP)数据

论中国人力资本投资结构性过度的形成机制/杨晓天著.
武汉:湖北人民出版社,2008.8

ISBN 978 - 7 - 216 - 05608 - 3

I. 论…

II. 杨…

III. ①人力资本—人力投资—研究—中国

②高等教育—研究—中国

IV. F249.21 G949.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 071132 号

论中国人力资本投资结构性过度的形成机制

杨晓天 著

出版发行: 湖北长江出版集团
湖北人民出版社

地址:武汉市雄楚大街 268 号
邮编:430070

印刷:鄂州市立龙印刷服务有限责任公司
开本:787 毫米×1092 毫米 1/16
字数:174 千字
版次:2008 年 8 月第 1 版
书号:ISBN 978 - 7 - 216 - 05608 - 3

经销:湖北省新华书店
印张:8.875
插页:1
印次:2008 年 8 月第 1 次印刷
定价:19.00 元

本社网址:<http://www.hbpp.com.cn>

序

呈现在读者面前的这本书是我的博士弟子、湖北经济学讲师杨晓天同志的处女作，本书是在他博士论文的基础上修改完成的。该书出版在即，应他之邀写下下面的话，权作本书之序。

写出一本博士论文，尤其是有一定质量的博士论文并非易事。对从其他学科转到经济学的杨晓天来说，完成一篇好的经济学博士论文无疑愈加困难，然而，经过他3年的艰辛努力，他做到了，我为此感到欣慰！

教育人力资本投资过度问题并不是新近才出现的，它不仅在发达国家而且在发展中国家也存在。国外学界特别是教育经济学领域自20世纪70年代已经开始了对教育人力资本投资过度问题的研究。相对国外而言，教育人力资本投资过度研究在我国起步较晚，而且教育人力资本投资过度问题正是随着高校的扩招和大学毕业生就业难现象的出现才开始引起我国学者的关注。尤其是近几年，我国高校毕业生成持续增长的态势，而就业难问题日益突出。根据教育部提供的数据，2003年全国大学毕业生总数为212万人，2005年338万人，2007年将达到700万人。每年数以万计的大学毕业生拥进就业市场，而新增的就业岗位已经远远不能满足当前的需求，造成我国高校毕业生就业形势严峻，给社会和个人都带来了很大的压力。

为什么个人在人力资本市场需求不旺的情况下还那么踊跃投资人力资本？为什么价格机制无法对个人人力资本投资供给形成有效调节？政府对教育的干预程度是否适当并应该采取什么样的政策？如何看待当前的扩招政策？这样一些充满困惑的事实和问题，确实需要我们从理论上加以解释和说明。作者以《中国人力资本投资结构性过度的形成机制》为题，从当前中国高等教育人力资本投资结构性过度现象入手，在经济学的框架内，对中国高等教育人力资本投资结构性过度的形成机制进行了深入分析，从理论上比较全面地回答了这些问题。

作者对人力资本理论进行深刻反思，认识到人力资本理论一个重大的缺陷是人力资本作用的发挥是无条件的假定。要想使人力资本的作用充分发挥，就必须有一个前提条件，那就是竞争性劳动力市场的存在，从而将人力资本的作用充分发挥与劳动力市场联系起来，为分析中国高等教育人力资本投资结构性过度的形成机制找到了切入点。在市场经济条件下，劳动力市场具有职位配给特点。也就是说劳动职位并不是由价格机制调节，而是实行职位配给。国际间竞争的加剧，

中国社会由计划经济向市场经济的成功转型，使中国劳动力市场不仅具有职位配给的特点，而且正由内部配给转向竞争性职位配给制。竞争性配给的实质，是按个人拥有的不同人力资本量进行职位配给。这必将激发人们进行人力资本投资的热情。尽管如此，如果高校不扩招，中国劳动力市场的这种转型特点只会使高等教育毕业生质量更高，而高等教育人力资本市场不会出现需求约束。一旦高校实行扩招，则会造成高等教育人力资本市场的需求约束。高校扩招尽管没有增加劳动力供给总量，但却改变了劳动力供给结构。高校扩招引致的大学毕业生迅速增加使第一劳动力市场上的劳动力供给总量失衡。这必然对大学毕业生的就业产生影响。在人力资本市场需求约束下，替代效应都将在劳动力市场上导致对他人人力资本的负外部性，为避免被他人替代，人们不得不加大人力资本投资，从而在中国第一劳动力市场上，高等教育人力资本投资过度，呈现出结构性过度的特点。

作者对中国高等教育人力资本投资结构性过度形成机制的阐释让人耳目一新。该书观点明确、层次清晰、结构合理、资料翔实、文字顺畅。书中对我国相关问题的分析符合我国实际；书中的论证具有说服力；书中提出的一些对策性建议对实际工作亦有一定的参考价值。

当然，杨晓天的书中还存在一些不尽如人意之处，这突出表现在对相关理论的驾驭尚欠娴熟；所提出的对策性建议比较抽象；书中的部分标题和文字也有可推敲的余地。这些不足对于一个青年学者来说，在一定意义上可能尚不可避免，但我衷心地希望杨晓天能够以此书的出版为契机，更加注意夯实自己的理论功底，提高理论联系实际的能力。

愿这本带有思想火花又不乏瑕疵的著作对我国相关问题的研究有所裨益！

赵 曼

2007年12月26日于中南财经政法大学

目 录

第一章 绪论	1
第一节 问题的提出	1
第二节 基本概念和基本假定	2
第三节 研究方法	4
第四节 研究框架	5
第五节 本研究的理论创新点	8
第二章 人力资本投资过度理论:文献综述	10
第一节 传统人力资本投资过度论	10
第二节 现代人力资本投资过度论	15
第三节 对人力资本投资过度论的简评	18
第三章 劳动力市场中的“职位配给制”	20
第一节 “职位配给制”的含义与形式	20
第二节 “职位配给制”的形成机理分析	22
第四章 替代效应下人力资本投资过度	32
第一节 职位配给下人力资本的作用分析	32
第二节 “职位配给”下人力资本的创造性替代效应	34
第三节 人力资本投资中的“逆向选择”效应	37
第四节 替代效应下人力资本投资过度	40
第五章 中国人力资本投资结构性过度现状	46
第一节 人力资本投资过度概念的界定	46
第二节 中国人力资本投资结构性过度的表现	50

第三节	中国人力资本投资结构性过度的特征和影响	55
第四节	中国人力资本投资结构性过度:已有理论解释	59
第六章	中国人力资本投资结构性过度的成因分析	67
第一节	中国劳动力市场的职位配给制	67
第二节	高校扩招与人力资本市场需求约束	79
第三节	替代效应下中国人力资本投资结构性过度	82
第七章	中国人力资本投资结构性过度的经验实证	92
第一节	人力资本投资变量的确定与选取	92
第二节	人力资本的替代效应检验	93
第三节	替代效应对个人人力资本投资的影响检验	98
第四节	人力资本投资与经济增长的关系研究	99
第八章	结论与建议	111
第一节	研究结论	111
第二节	本书的政策含义	112
第三节	可行的政策建议	114
第四节	本书的研究局限	120
附表		122
参考文献		131
后记		138

第一章 绪论

第一节 问题的提出

人力资本投资过度,是指一个社会(或个人)所拥有的人力资本超过了社会需要,或社会职业与教育之间的失调(卡诺依,1995,第484~494页)。人力资本投资过度包括三个方面内容:一指工作人员掌握的技能超过他们所从事的职业岗位的需要。二为接受过同等教育水平的人,其经济地位或收入比以前下降了。三指受教育者没有完全达到他们预期的职业目标。世界上很多国家都出现过人力资本投资过度,发展中国家尤甚。

近年来,中国人力资本投资出现结构性过度。其主要特点是在中国人力资本投资总体不足的情况下,中国部分城市及东部经济发达地区的人力资本投资过度。这主要表现在这些地区:(1)高校毕业生求职困难。中国教育部公布的数据显示,2001年高校毕业生中有34万人离校时未落实工作单位,初次就业率大体为70%。2007年高校毕业生中将有100万人落实不了工作岗位,加上以往未就业毕业生数量更加巨大。(2)高校毕业生的薪酬标准不断下滑。2002高校毕业生月平均起薪为2046元,2003为1551元,2004为1680元,2005为1588元^①。考虑到物价上涨因素的影响,高校毕业生的实际薪酬标准呈现不断下滑的趋势。高校毕业生收入水平的下降目前在我国已经成为不争的事实。(3)用人单位出现人才“高消费”现象。由于结构不均衡的人力资本投资过度,使得中国大量人才过度集中在经济发达的地区和现代部门。而这些地区和部门对人才的吸纳能力有限。大量的本科生不得不去从事专科生或中专生就能胜任的工作。

不仅如此,令人深感困惑的是,中国居民人力资本投资动力并没有因当前大量的失业现象和极低的私人收益率减弱,而是相反。即使是贫困家庭也是倾其所有,为进行人力资本投资不惜负债。迎合居民人力资本投资的热情,从1999年起,国家对高等教育实行扩招政策。中国高等教育大幅度地扩大招生规模,由1998年的108万增加到2001年的250万,短短3年招生人数翻了一番多。到

^① 见路万忠:《我国大学毕业一次性就业与起薪研究》,载《中国青年研究》,2008年第1期。

2004年,中国各类高等教育机构在学人数已达2000万人,中国的大学生人数就已居世界第一。

从总体上看,我国教育投资明显不足,就全国而言,尽管教育投资在不断增加,但增长率波动较大,教育投资占GDP的比重持续下降,同时,我国教育投资与发达国家相比亦存在相当大的差距,那么,中国局部性人力资本投资过度又是如何产生的呢?为什么价格机制无法对个人人力资本投资供给形成有效调节?为什么个人在人力资本市场需求不旺、收益率很低的情况下还那么踊跃投资人力资本?政府对教育的干预程度是否适当并应该采取什么样的政策?这样一些充满困惑的事实和问题,需要我们从理论上加以解释和说明。我们需要解释:这些矛盾现象背后的经济原因和理论背景是什么?

对以上的问题给予完满的回答,现有的经济理论已无能为力。人力资本理论虽然强调了教育投资在经济增长中的重要意义,但它本质上是一种教育投资不足的理论,它揭示的是一种个人教育投资动力不足的现象,不能很好地解释现阶段发展中国家个人教育投资需求强烈的问题。因为,按照人力资本理论,如果人力资本收益率低,或者毕业生就业率低,个人就会减少人力资本投资。与人力资本理论相反,信号筛选理论和劳动力市场分割理论则对人力资本生产性作用的发挥提出了疑问。它们认为,人力资本作用的发挥必须经过劳动力市场这一中介。因此,劳动力市场特征和雇主对人力资本的需求决定了人力资本作用发挥的程度。但是,劳动力市场分割理论和信号筛选理论的实质,是否定人力资本在生产中的作用,这就难以解释现实中雇主为什么偏爱高学历的人力资本拥有者,为什么大中专毕业生中的绝大多数最终留在城市就业。而且,信号筛选理论和劳动力市场分割理论对个人人力资本投资机制没有进行很好地揭示。

因此,我们需要一种新的理论来解释人力资本投资过度现象。这种理论应该立足于人力资本理论关于教育对经济增长具有一定作用的基本理论内核,并结合劳动力市场这一中介,重新审视个人教育投资机制的微观基础,探讨人力资本投资过度的形成机制,并分析这种机制对经济增长的影响。

第二节 基本概念和基本假定

一、人力资本投资

人力资本理论认为,人力资本投资的主要形式有教育、培训、医疗保健、迁移流动等。人力资本概念的一个最大难题是它的可计量问题。由于微观数据的不可得性,用于卫生、就业调查、信息获得、迁移和在职培训的投资无法进行数据统计和汇总,真正可以计量的人力资本形式,只有通过教育投资所形成的人力资

本这一项。因此,从实质意义上说,一旦联系到经济增长这一变量进行经验分析,人力资本理论往往就与教育投资理论无异,因此,在我们本书的分析中,除非特别说明,我们是将人力资本投资与教育投资这两个概念等同使用的。

教育投资,也称教育投入,是指根据教育事业发展的需要,投入教育领域中的人力、物力和财力的总和,或者说,是指用于教育、训练后备劳动力和专门人才,以及提高现有劳动力智力水平的人力和物力的货币表现。从投资者即投资主体来说,教育投资主要包括国家投资、集体企事业单位投资和个人教育投资。从投资对象来说,主要由两大部分构成:(1)用于各级各类学校教育的投资,以培养后备劳动力和专门人才,这是主要部分;(2)用于成人教育的投资,以提高在职劳动力的智力水平,包括职工教育、农民教育、干部教育、知识分子教育,以及电大、函授大学和各种形式的业余教育的投资。

应该指出,本书中人力资本投资或教育投资,主要是指投入教育领域中的各要素所形成的教育人力资本量。即使在教育投资上的人力资本是可以计量的,但也不是绝对精确的,而且,各个理论学者使用的变量形式也不一样:有的学者采用小学、中学、大学毕业生数作为人力资本变量的代表;有的采用经过加权计算后的平均受教育程度作为代表;有的采用政府投资的实际教育经费。由于代表性变量使用上的不同,理论结论也会存在差异,但总体结论不会有大的偏差,因为各个代表性变量之间基本上满足正相关关系。

教育投资与智力投资既有联系,又有区别。智力投资无论在内涵或外延上都比较广泛,指用于开发和提高人的智力的一切投资,主要包括用于教育、科学技术、文化、卫生、体育和娱乐活动等方面的投资^①。教育投资主要是指用于直接学校教育或其他形式教育的费用,它是智力投资的一个组成部分。

二、理性经济人

理性经济人假说是经济学研究的基本前提假定。以理性经济人假定为基础,我们就能够分析市场均衡将在何处出现,并进一步讨论这种均衡是否最优。在本书中,我们涉及到的经济主体主要是个人、企业或公司雇主、政府。我们假定个人进行最优投资决策以满足效用最大化;政府进行投资决策以满足社会福利最大化;企业或公司进行成本收益分析以满足利润最大化。值得注意的是,我们在本书中对政府的假定是非常理想的,即假定存在一个社会福利函数,而且政府知晓这一社会偏好;假定政府没有自己特殊的私人利益,也没有政府的非生产性消费,政府追求的目标是典型消费者的效用最大化,同时假定所有用于教育的投资均能转化为人力资本增长,不存在教育质量问题,也不存在内部资源的浪费

^① 靳希斌:《教育经济学》,人民教育出版社1997年版,第166~167页。

现象。

投资的外部效应 (External Effect)

外部效应这一概念来自于福利经济学,指某个人或某些人的效用函数的自变量中包含了他人或其他人的行为。简单地说,外部效应是指经济当事人之间在利益关系上存在这样的情况:一方对另一方或其他诸方的利益造成的损害或者提供的便利,不能通过市场加以确定,也难以通过市场价格进行补偿或支付。外部效应分为有利的外部效应(正外在性)和不利的负外在性(负外在性)两类。无论哪种情况,均属于个别成本与社会成本不相等。

根据新古典微观经济学的基本原理,在一个不存在外部性的完全竞争条件下,各个个体追求自身利益最大化所导致的市场一般均衡就是帕累托最优的。然而,一旦市场存在外部性,市场均衡的结果就会偏离社会最优标准,也即出现所谓的市场失灵。在这种情况下,政府的干预是必要的。政府可以对造成负外部效应的经济个体征税以抑制其行为;可以对造成正外部效应的个体给予资助或补贴,以刺激其行为。正是在存在外部效应的条件下,政府的作用才显出其独特性;也正是对外部效应的分析,才使得各种理论分析的政策含义具有坚实的逻辑基础。

第三节 研究方法

每门科学都有自己的研究方法,经济学自然也不例外。一般而论,对经济问题进行分析,既可以采用实证的方法,也可以采用规范的方法,还可以采用两种方法相结合。本书采用的研究方法是实证分析与规范分析的结合。

具体而言,在本书实证分析中,应用的主要方法有:归纳演绎、计量分析、数理建模、博弈论分析方法等。

本书的理论演绎,是在一个集劳动力市场的职位配给、人力资本投资的替代效应及其对居民人力资本投资的影响、人力资本投资和经济增长等多种因素于一体的理论框架下进行的,通过归纳前人研究的成果,以劳动力市场的职位配给特征为逻辑起点,展开了居民人力资本过度投资形成机制的理论演绎。

数理建模方法,是现代经济学研究的主要方法之一。数理模型的建立,可以明确主要经济变量间的函数关系,使经济研究更加定量和精确化。传统的数理建模方法,主要应用的是拉格朗日静态最优化方法,通过目标函数和约束条件的建立及联合求解,明晰变量间的函数关系。随着动态最优化方法的日益完善,大量动态最优化模型开始在经济增长模型中广泛使用,通过汉密尔顿求解,可以描述出经济变量的动态变化特征。在本书中,我们不仅采用了静态最优化方法,也适当采用了动态最优化方法。

博弈论分析方法，博弈论是研究利益关联（包括利益冲突）的主体人的对局的理论，本书主要将这一研究方法用于探究各利益相关者的行为和相互作用机制。

计量经济学自 20 世纪 30 年代形成以来，发展迅速，已经在经济科学研究中占据了重要位置。在理论演绎的基础上，本书根据来源可靠的数据，应用计量经济学中时间序列分析方法和横截面分析方法，在经验实证中，进行了回归分析，对理论演绎的结论进行了检验，同时试图从实证结果中发掘出本研究的最终结论。

规范分析方法来源于福利经济学，其实质是对福利经济学第一定理和福利经济学第二定理的修正。按照福利经济学第一、第二定理，在完全竞争和不存在外部性的条件下，市场均衡的结果就是帕累托最优的，而符合帕累托最优的均衡一定是市场竞争均衡。但是，如果市场竞争是不完全的，或者存在市场外部性，市场均衡就会偏离社会最优。在福利经济学那里，符合帕累托最优或社会最优的标准可以用建立一个社会福利函数以实现社会福利最大化来体现。尽管阿罗不可能定理曾否定了在一个民主社会存在一个满足所有个人一致偏好的社会福利函数的可能性，并使以规范分析为主要方法的福利经济学理论根基受到动摇，但是，后来的经济学家认识到，阿罗的假定条件过于苛刻。只要各个个人的偏好是“单峰偏好”，或满足正态分布，就可以避免阿罗的“投票循环”结果，从而产生一个多数同意原则下的社会福利函数。

社会福利可以用产值、收入、生活水平、健康等指标来代表，但正式的规范经济学分析往往采用典型消费者的效用水平来代表社会福利水平。在新经济增长理论前提中，由于广泛地存在经济的外部性，因而以社会福利最大化为目标的规范分析被经常用于理论实证过程，从而使规范分析也实现了模型化和正规化，并使实证分析和规范分析能够相互结合，相得益彰。实证分析与规范分析的结合，使得我们能够知道市场均衡偏离社会最优有多远，知道政府应该发挥什么作用，以及发挥多大的作用。

总之，本书的研究方法是实证与规范相结合的，也是静态分析与动态分析相结合的。

第四节 研究框架

本书旨在分析中国人力资本投资结构性过度的形成机制，并探讨这种机制的形成对经济增长的影响。本书要解决两个基本现实问题：即中国人力资本投资结构性过度是如何形成的？政府对教育的干预程度是否适当并应该采取什么样的政策？为此目的，本书要解决的理论问题有两个：（1）重新认识人力资本的作用，

(2) 在此基础上分析人力资本投资的市场均衡性质。本书的理论基础主要建立在劳动经济学、教育经济学和宏观经济学之上。其中, 劳动经济学用于构建人力资本的市场供求分析框架, 并界定一个关于劳动力市场特征的基本前提假定: 教育经济学理论用于分析人力资本的生产性作用及其中介限制: 宏观经济学中的新增长理论为分析人力资本投资的市场均衡性质提供一个基本工具。本书的基本理论立场, 是在继承的基础上, 对传统人力资本理论有所发展。与传统的人力资本理论相比, 本书有两个关键的不同前提假定: (1) 传统人力资本理论立足于政府没有对教育进行干预的前提下来讨论人力资本投资问题, 探讨的是政府应不应该干预, 而我们是立足于政府已对人力资本投资进行了干预的前提下来探讨政府干预的适当性问题; (2) 传统人力资本理论没有分析人力资本发挥其生产性作用的社会中介—劳动力市场, 从而没有关注人力资本的市场需求约束, 而本书将劳动力市场特征的界定作为理论展开的始点。因此, 本书是在坚持传统人力资本理论合理成分的基础上进行修正, 是一种市场需求约束内生化的“人力资本供给理论”。

本书将按照构建理论模型, 然后在理论模型的基础上分析中国人力资本投资结构性过度的成因, 并进行经验验证的基本线索展开分析和研究。其中, 劳动力市场中的“职位配给”为理论分析的逻辑起点, 人力资本的替代效应为基本内容, 个人人力资本投资的非帕累托最优性质为基本理论结论。本书的中心观点是: 中国人力资本市场存在严重的需求约束, 从而导致职位、岗位竞争下的“创造性替代”。创造性替代过程将产生负的外部效应, 并引起人力资本投资的“逆向选择”反应, “创造性替代”与“逆向选择”两者的相互影响, 使得中国人力资本投资结构性过度, 这一市场均衡结果不符合社会最优。文章的具体内容安排如下:

第一章: 对全文的写作作一个概览。包括研究背景、基本概念与基本假定、研究方法与研究意义、内容结构安排。

第二章: 主要是对人力资本投资过度的已有理论作一个批评性回顾。本章主要就需求约束下的人力资本投资过度论进行述评。本章的中心论点是, 筛选理论从“信号提供”竞争的角度揭示了个人信号提供过度—教育投资过度的行为机制, 从而将人力资本的市场需求约束引进于对人力资本投资机制的分析, 但它关于教育不具有生产性的假定使之难以与经济增长联系起来, 因而其理论只具有形式化意义。“偷生意效应”理论揭示了人力资本的负外部性特征, 但它又完全抛弃了对劳动力市场特征的分析, 从而缺乏对人力资本投资机制的微观分析。因此, 新的理论分析既需要以过去的理论研究为基础, 又必须根基于更加合理的前提假定。

第三章: 劳动力市场中的职位配给。本章是理论展开的始点, 将从劳动力市

场的总体需求约束、工资刚性、效率工资、分割性劳动力市场等方面来说明劳动力市场的需求特征。本章的主要结论是,各个经济主体行为的相互作用、劳动力市场价格调整的困难以及产品市场的需求特征,将导致劳动力市场出现职位、岗位短缺,形成人力资本的市场需求约束。特别是在分割的劳动力市场上,由于内部劳动力市场的存在,使得本应承担人力资本市场需求的主要劳动力市场存在工作“职位配给”现象。

第四章:替代效应下的人力资本投资过度。本章内容主要包括四部分:第一部分分析“职位配给”条件下人力资本的作用;第二部分说明“创造性替代”效应的概念、特征及其形成机理;第三部分分析人力资本投资中的“逆向选择”效应;第四部分分析替代效应下的人力资本投资过度的形成。本章的基本结论是,在劳动力市场“职位配给”条件下,人力资本生产性作用的发挥以竞争性替代他人原有人力资本为中介,因而对他人造成负的外部性;“创造性替代”引起人力资本投资中的“逆向选择”效应;人力资本的“创造性替代”与“逆向选择”效应相互影响将导致人力资本投资的过度。本章的分析只局限于微观层次。

第五章:中国人力资本投资结构性过度现状。本章的分析主要是描述性的,分析方法采用归纳法。基本结论是,中国人力资本投资具有强劲的需求,而且出现结构性投资过度。

第六章:中国人力资本投资结构性过度的成因分析。建立在前面各章理论分析的基础之上,本章对中国人力资本投资结构性过度的成因进行了剖析。本章内容包括三部分,即中国劳动力市场的职位配给制、高校扩招与人力资本市场需求约束、替代效应下中国人力资本投资结构性过度。

第七章:中国人力资本投资结构性过度的经验检验。本章的主要工作有三个:(1)生成与采集一套较科学的人力资本变量的指标体系;(2)对人力资本的替代效应进行检验;(3)对人力资本与经济增长的相关性进行经验分析,以检验人力资本在经济增长中的作用和判断人力资本投资增长率是否符合社会最优。本章的验证得到二个基本结论:

首先,人力资本的替代效应确实存在。大学毕业生规模与失业率、城乡收入差距显著正相关,表明人力资本的创造性替代假说成立;中国的高等教育选拔机制存在不公平现象,有向富人或高地位者倾斜的倾向,而且,以城市居民为参与主体的非普通高等教育规模与普通高等教育规模正相关,这两个事实证实了人力资本投资存在“逆向选择”效应。

其次,人力资本对产出的贡献不大这一结果说明,人力资本生产性作用的发挥一定受到某种中介因素的制约。实证结果表明:人力资本变量与产出存在显著正相关关系,但相关影响很微弱;人力资本变量对产出增长的贡献率为正值,但

贡献率较低；从总体看，人力资本存量增长率与产出增长率不存在显著相关。这说明，从时间序列数据不能证实人力资本对产出的长期增长效应假说。

第八章：本研究的主要结论、政策含义和可行的政策建议。

第五节 本研究的理论创新点

本研究继承和发展传统人力资本理论，深入分析人力资本投资过度问题。传统人力资本理论认为，人力资本的生产性作用具有必然性，而且，个人人力资本投资存在不足。但是，它无法解释这样一些基本事实：为什么个人的人力资本投资需求相当强烈？为什么大学生就业难？传统人力资本理论实际上假定劳动力市场完全竞争，不会对人力资本作用的发挥产生影响，这种极端的假定条件不符合现实情况。因此，传统人力资本理论遭到了信号筛选理论和劳动力市场分割理论的攻击。信号筛选理论从个体的策略互动行为以及教育替代这一现象出发，较好地解释了“教育膨胀”现象，而劳动力市场分割理论则从内部劳动力市场的存在这一现实出发，对人力资本生产性作用的发挥提出了疑问。这两种理论的实质，是在人力资本与经济增长之间增加了劳动力市场这一特殊中介，但是，其理论却都是建立在对现实的非合理抽象基础之上，因为它们从根本上否定了人力资本的生产性作用。

传统人力资本理论更多关注的是人力资本投资的福利性质。它们的理论贡献，主要在于能运用动态最优化方法对人力资本投资进行动态分析和福利判断，并且在个人人力资本投资与宏观的经济增长之间建立起了有效的理论联系。但是，传统人力资本理论从总体上来说还是假定人力资本与经济增长之间存在一对一的关系，忽视了对劳动力市场特征的分析，从而缺乏坚实的微观理论基础。

与传统的人力资本理论相比，本书有两个关键的不同前提假定：首先，传统人力资本理论立足于政府没有对教育进行干预的前提下来讨论人力资本投资问题，探讨的是政府应不应该干预，而我们是立足于政府已对人力资本投资进行了干预的前提下来探讨政府干预的适当性问题；其次，传统人力资本理论没有分析人力资本发挥其生产性作用的社会中介——劳动力市场，从而没有关注人力资本的市场需求约束，而我们将劳动力市场特征的界定作为理论展开的始点。因此，本书是在坚持传统人力资本理论上所进行的一种理论发展，是一种市场需求约束内生化的“人力资本供给理论”。本书综合了人力资本理论和其反对观点的合理成分，从而可以在一个新的理论基础上进行进一步的理论研究。“创造性替代”概念表明，正是因为人力资本具有创造性作用，雇主才具有对高人力资本的偏好。但也正是因为人力资本具有竞争性替代作用，才使得个人的人力资本投资和职位竞争异常激烈。总之，我们的理论具有更合理的假定前提，因而具有重要的理论

意义和实践意义。

本书的理论创新点在于：

1. 本书克服了传统人力资本理论关于人力资本生产性作用的发挥是无条件的前提，更加全面考虑在市场需求约束下的人力资本投资机制，既肯定了人力资本理论关于教育对经济增长具有重要作用的基本理念，又摒弃了其关于人力资本不存在市场需求约束的暗含假定，因而是对人力资本理论的一个合理修正和发展。

2. 本书更加全面地考虑了人力资本投资的外部性，尤其是深入探讨了人力资本投资的负外部性问题。将人力资本投资与经济增长联系起来考虑个人人力资本投资是否最优的问题。在劳动力市场“职位配给”的前提下，人力资本的“创造性替代”和“逆向选择”效应都将对他人人力资本造成负的外部性。这一结论能够很好地解释中国近些年来个人对接受高等教育的强劲需求。与之相反，已有的人力资本理论和新经济增长理论均不能对此作出合理解释。

3. 本书将中国高等教育市场化中出现的教育过度问题纳入到经济学的分析框架。以本书的理论分析和中心结论为基础，我们就能很好地从经济学意义上理解中国近些年来实行的高等教育市场化趋势。按照经济学的观点，政府干预市场经济活动的目的有二：（1）激励或抑制，以纠正市场失灵；（2）达到公正与公平。在人力资本投资市场上，既然个人投资需求强烈，那么政府就可以弱化干预程度，其具体表现就是减少公共教育投资。因此，中国政府在教育投资上采取的政策，从经济学背景来看就是向新古典自由主义的复归。本研究认为，只要居民人力资本过度投资需求尚未达到均衡位置，政府就不会在实际行动上有增加教育激励的动力；只要人力资本投资的“创造性替代”作用和“逆向选择”作用存在，其负面效应未得到改善，高校毕业生就业将继续面临严峻的形势。而且，如果继续不切实际地盲目扩大高等教育规模，未来的知识失业现象将更加严重，并带来一系列的社会问题。

第二章 人力资本投资过度理论：文献综述

对人力资本投资过度现象进行较好理论解释的主要是西方人力资本投资过度理论，该理论是在对传统人力资本理论进行反思和质疑的过程中产生的。按照时间上的先后，我们可以将其归纳为传统人力资本投资过度论和现代人力资本投资过度论。人力资本投资不足论的理论前提是供给约束和投资的正外部性。人力资本投资过度论的理论前提则是需求约束，需求约束下导致市场结构的改变，即出现了垄断。人力资本投资过度论认为，人力资本投资者总是能够获取投资的垄断性租金，因而，人力资本投资对个人来说是一项无风险投资：在这种条件下，人力资本投资将过度。

第一节 传统人力资本投资过度论

传统人力资本投资过度理论产生于20世纪70年代至80年代。该理论认为，人力资本的市场需求约束主要来自于劳动力市场。

一、供大于求导致的人力资本投资过度

最早关注人力资本投资过度问题并对其作出解释的是美国经济学家弗里曼(Freeman, R. B)。弗里曼将人力资本投资过度的概念引进经济学领域，他在1976年出版的《教育过度的美国人》一书中敏锐指出，对大学教育的回报率已降至历史水平以下。在人力资本投资过度形成问题上，以弗里曼为代表的经济学家认为，劳动力供大于求导致人力资本投资过度。弗里曼认为，基于现在劳动力市场的信息，人们对未来劳动力市场抱有好的期望。事实上，高等教育劳动力供给增加后，不能被劳动力市场吸纳，很多毕业生不得不被迫接受比自己教育水平低的工作。当高技术劳动力被迫接受低于其教育水平的工作，他们将与低技术水平工人展开工作竞争，导致这些低技术工人被迫接受更低层次的工作，甚至沦为失业工人，这种现象通常被称为挤兑效应(bumping down effect)。政策研究者认为，高技术工人从事传统上由低技术工人从事的工作，不但浪费教育技能，并且损害了低技术工人的利益。由此，他们给出的政策建议是：在社会水平上，人力资本投资过度了。个人教育年限越长，他们增加的边际技术越不能被充分运用。不但如此，挤兑效应导致低技术水平工人在劳动力市场上的地位进一步恶