

财经人
生文丛

人本精神：

经济学人的告白

◎ 陈 宪 著

上海财经大学出版社



人本精神： 经济学人的告白

上海财经大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

人本精神:经济学人的告白/陈宪著. —上海:上海财经大学出版社,
2004.7

(财经人生文丛)

ISBN 7-81098-181-1/F·160

I. 人… II. 陈… III. 经济学-文集 IV. F0-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 059939 号

☐ 责任编辑 何苏湘

☐ 封面设计 周卫民

☐ 版式设计 朱静怡

REN BEN JING SHEN: JING JI XUE REN DE GAO BAI

人本精神:经济学人的告白

陈宪 著

上海财经大学出版社出版发行
(上海市武东路 321 号乙 邮编 200434)

网 址: <http://www.sufep.com>

电子邮箱: webmaster@sufep.com

全国新华书店经销

上海第二教育学院印刷厂印刷

上海浦江装订厂装订

2004 年 7 月第 1 版 2004 年 7 月第 1 次印刷

890mm×1240mm 1/32 8.75 印张 219 千字

印数: 0 001—4 000 定价: 19.00 元

回忆中的思考

(自序)

这是我的第二本集子。

由于偏好、职业和需求,近几年来,写时评、随笔和政论成为我日常生活的一部分。关于偏好,在第一本集子(《蹉跎板上看法天下》,广东经济出版社)的自序中已有交待。职业——经济学家,经常用职业的眼光看社会,就不时会发表议论。时下,各种媒体对这类议论有不小的需求,这就创造了我等的供给。这三个因素碰头,就产生了这些文章,以及这两本集子。

承袭第一本集子用其中一篇文章的标题做书名的做法,第二本依然这样做了。这是比较讨巧的做法。当然,第二本的书名没有第一本那么“爽”,而且,还有点沉重。之所以用了现在的书名,是因为它比较能够反映我长久以来的一些思考。

我在上课讲到劳动力供给和要素价格时,经常会举江西农民的例子。先交待一些背景情况。1970~1972年,我在江西省靖安县香田公社红岗大队熊家生产队插队。那是一个典型的粮食主产区,除了水稻之外,几无副业;人少地多,劳均10亩左右,在完全手工劳动的状态下,这一比例是比较高的。在“双抢”(抢收抢种)时,劳动强度之大,是未经历者无法想象的。尽管我在那里的时间不长,但16~18岁是记忆力最旺盛的时期,许多往事都历历在目。我的一位同学蔡选青,在20世纪80年代中期就去了美国,他不止一次地告诉我,经常梦回靖安。

我所在生产队的老倭(老乡的意思)给我留下深刻印象的

是，他们对所有有形物——生产、生活用具——都极其珍惜，总是反复修理、修补，不忍丢弃，而对自己的劳动时间评价极低。再加上工农业产品价格剪刀差的存在，农业劳动的价值还被人人为地低估了。在当时工分制的安排下，老倌们是绝不轻易放弃一个工的，不到大病不起，他们总是要出工的（当然，由于是吃“大锅饭”的集体劳动，总会存在出工不出力的情形，不过，我感觉大多数朴实的老倌是出工又出力的）。用经济学的原理分析这一现象，是可以得到合理解释的：由于劳动的稀缺程度远小于资本的稀缺程度，也就是发展经济学讲的劳动力无限供给，或如马克思所说，他们除了自己的劳动一无所有（那个年代的中国农民没有土地的承包权和使用权），因此，农民只能吝啬地对待有形物和货币，毫不吝啬地贡献自己的劳动。直到今天，这一现象仍然存在于贫困地区的农民和城市农民工的身上。

问题的严重性在于，为什么农民的辛勤劳动在如此长的时间里，都不能改善生活、增进福利。3年前，我们几位同学又一次去了那个生产队，那天是大年初四，我看到农民的饭碗里没有荤腥。他们当然不是为了减肥，而是穷。经济高速增长的目的是什么？不是为了改善人的生活，还能是什么？我们不免困惑，不免感伤。

自20世纪80年代以来，就经常看到中国经济学界关于对人的重视不够的批评。这些意见主要是从以下两个意义上来说的：其一，经济学研究“见物不见人”，对主体行为、人力资本和经济福利等与人有关的内容缺乏高水平的研究。尤其是基于中国转轨经济和二元结构背景，对这些问题进行的相关研究更显不足。其二，在现实的经济生活中，“以物为本”重于“以人为本”，GDP增长速度高于老百姓收入增长速度，投资增长更是大大高于消费增长，可见，经济增长没有带来相应的福利增长，因此，增长质量不高，且难以为继。改善这一状况，经济学负有不可推卸

的责任。

在中国现阶段,由于人口总量大,简单劳动力接近无限供给,其经济增加值就较低,从而影响劳动者自身价值的提高;同时,人均占有资源少,客观上容易引起比较严重的商品拜物教和货币拜物教。这些是中国的基本国情,由此对中国人的观念,对中国的经济和政治体制,都有着决定性的影响。不承认这一点,不是唯物主义者;离开了这一点,侈谈改革与发展,也难免失之空泛,或过于理想化。说明这一点,既使“以人为本”的科学发展观建立在比较现实的基础上,又使我们进一步看到,在发展理念和体制设计中融入“以人为本”的特殊重要性。

这些年来,中国经济学界和其他学科一样,围绕“人”展开了全方位的研究,“以人为本”成为经济学研究、经济发展的核心理念。在这本集子里,收录了本人近年来发表的10多篇与人有关的文章。关于职业精神、企业家精神和诚信精神,以及关于教育的文章亦都与人有密切关系。这也是选择现在的书名的原因之一。

尽管年近五十,到了知天命的时候,但对自己的研究、写作越来越没有了自信,毕竟社会发展太快,学术进步太快(相对于我们每个人);尽管还是有不少稿约,自己也会产生不少想法,但委实不知道这些文章到底有多少人读,对社会的进步会有多少积极作用。记得1998年我在《解放日报》的专栏“透视两难选择”发表时,曾经引起不少读者的关注,智强告诉我,有时因为稿挤,一段时间未发这个专栏,就会有读者打电话询问。上海市虹口区一位副区长在一次会议上碰到我,说很喜欢看这些文章,他恐有遗漏,让我把已发表的全部文章复印寄给他。我的不少朋友、同事,也经常和我谈起这个专栏的文章。也许那时这类文章少,也许现在自己确实走下坡路了。

人的生理功能、人的事业和人的收入,是三条抛物线,只是

形状不同。对事业心、自信心强一点的，运气好一点的，同时，身体健壮一点的人，单调增的一段就持续得长一些；反之，某个“一点”出问题过早，就会较早进入单调减的一段。这是规律。

人在社会，明事理、识时务，甚为重要。

是为自勉。

陈 宪

2004年5月4日

目 录

1 | 回忆中的思考(自序)

-
- | | |
|----|-------------------------|
| 1 | 人才强国战略的经济学解读 |
| 5 | 按人力资本分配刍议 |
| 12 | 小康大业 人才为本 |
| 16 | 人本精神:经济学人的告白 |
| 22 | 领军人物何在 |
| 25 | 企业家才能,你在哪里 |
| 31 | 人的能力是资本 |
| 35 | 知识经济的资本要素 |
| 38 | 提醒与共勉
—— 关于公共知识分子 |
| 41 | 凸显“以人为本”
—— 谈就业政策的取向 |
| 44 | 圈地与圈人 |

48	职业精神也是竞争力
53	产权、信用与诚信
57	引入“诚信”的政府体制创新
67	说“假”
70	职业精神与竞争优势
72	企业家才能与白领文化
75	精神在细微处
78	补牙、信息与诚信
80	聚焦职业发展
82	精神因素与财富创造
86	教育何以寻租
90	MBA：些许困惑与思考
99	一流大学的“要素”分析
107	均衡发展：从思路到行动
111	稳定协调中追求效率
114	上海需要民营经济强势崛起
117	预期、信心与经济走势
120	科教兴市：上海的战略转型
123	“振兴东北”的区域经济意义
126	中国宏观经济分析的若干认识

133	市场,企业的生命线
136	“剩余”在哪、给谁
139	《原富》、原罪及其他
143	解析“仇富”心理
146	一个被放大的信号
150	产业融合与能级提升
153	把握非常时期的产业发展机遇
156	管理要有“长性”
159	“科教兴市”战略的战略思考
164	成本、商务成本与竞争力
167	价格弹性与经营理念
170	企业降低总成本的主要途径 ——谈市场费用与管理费用
174	现代服务业在国际大都市的地位
177	宏观经济冷热之辩
181	明天我们用什么来支撑增长
184	宏观调控:科学和艺术的结合
187	市场化:大型国有企业改制的必由路径
192	电力紧张看体制
195	首要任务是完善所有制结构
202	体制创新的巨大空间

205	制度建设小议
209	行业协会代表谁
212	宪法修正、保护产权和稳定预期
215	企业化政府与政府企业化 —— 读《改革政府——企业精神如何改革着公营部门》
218	从模型到范式的革命 —— 读《转折点——增长范式的终结》
222	读三本关于“三农”问题的书
225	街道经济：是耶，非耶
243	SARS 的一个经济学侧视
268	后记

人才强国战略的经济学解读

人才强国战略是基于中国国情和时代要求提出来的。首先,中国是世界第一的人力资源大国,惟有将人力资源大国转变为人才资源强国,才能为全面建设小康社会提供强有力的人才保证和智力支持;其次,未来社会日益激烈的国际竞争,核心是人才的竞争,惟有实施人才强国战略,才能获得长远的、持续的竞争优势,实现中华民族的伟大复兴。人才强国战略与科教兴国战略、依法治国战略一样,都是国家长期发展战略。本文试从经济学的角度,对这一国家战略进行解读,以加深对它的理解。

解读一:人才是人力资本的人格化

在经济学看来,人才是生产要素。在早期的经济学教科书中,劳动、物质资本和土地是生产的三要素。这里,劳动是指非熟练劳动,劳动者只有最简单的知识和技能。在经济学最新的教科书中,生产要素被归结为劳动、物质资本、人力资本和自然资源。诺贝尔经济学奖得主、美国经济学家舒尔茨在1960年原创性地提出人力资本概念。何谓人力资本?通俗地说,是指通过教育、培训和“干中学”,在人身上积淀的,具有稀缺性的、能够产生价值增殖的知识、技能和经验。正如货币(资本)的所有者是物质资本的人格化代表一样,人才就是人力资本的所有者或

人格化。现代经济学将人力资本和技术知识作为经济增长的主要解释变量，而技术知识的创新与运用，又是在人力资本的作用下完成的。

解读二：人才资源（人力资本）是竞争优势

社会总资本的构成是随着生产方式变革和经济发展水平而变化的。在农业社会，土地资本是社会总资本的主体；在工业社会，物质资本是社会总资本的主体，货币资本是物质资本的载体；在工业社会向新的社会经济形态转型的今天，人力资本成为社会总资本的主要组成部分，人才成为人力资本的载体。在当今的发达国家，人力资本在社会总资本中的比重，人力资源投资占社会总投资的比重均已超过 50%。在我国，未见前者的数据，但不足 50% 是不争的事实；人力资源投资占社会总投资的比例不到 10%。因此，实施人才强国战略的一个重要方面，就是加大对人力资源的投资，即加大对教育、培训和公共卫生事业的投资，“努力把人口压力转变为人力资源优势”。所谓人力资源优势，就是指拥有具有竞争力的人才资源或人力资本。

解读三：教育是生产人力资本的公益品

在将人力资源优势转变为人力资源优势的过程中，教育无疑承担着主要的职能。教育是一种生产活动，是生产人力资本这一要素的活动。由此可见，要提升一个社会的人力资本价值，就要大力发展教育，正如温家宝总理所说：国家兴盛，人才为本；人才培养，教育为本。公共经济学告诉我们，教育是公益品，即“政府采取父爱的立场，责成人们必须消费的物品”，尤其义务教育是如此。公益品有着积极的外部性，会大大增加全社会的总福利。同时，教育机会的公平，对于缩小社会的贫富差距有着重要的影响。当然，要充分发挥教育在效率与公平方面的作用，就

必须深化教育体制和教育模式的改革,优化教育资源的配置,使教育更好地实现培养全面发展的人的目标。

解读四:特殊人才是最稀缺的资源

无论是“治党治国治军的领导人才”,“高水平的专业人才”,“熟悉国际国内市场、具有现代管理知识和能力的企业家”,还是“能够熟练掌握先进技术、工艺和技能的高技能人才”,不仅在中国,而且在世界各国,都是最为稀缺的资源。以企业家为例。温家宝总理在全国人才工作会议上提到的这四类人才中的企业家,是广义的企业家,即包括高级经理人(管理人员)在内的企业家。经济学关于(狭义)企业家的定义较多,一个简单的定义是,企业家是专门就稀缺资源配置作出判断性决策的人。这种判断性决策通过“创造性破坏”的重组,将资源配置由较低效率带到较高效率。实践证明,这种能力是以不高的概率分布在特定人群之中。在市场经济体制的条件下,营造宽松的、可预期的经营环境,这种能力就会进入到创造财富的第一线,产生巨大的经济效益和就业机会。市场经济体制不健全,经营环境不宽松、不可预期,企业家才能就将淹没在不产生任何经济价值的时光中,这对于人类社会杀伤力的是无法估量的。

解读五:人才会对激励作出反应

人才强国战略既要解决人才培养、使用的问题,也要解决有效发挥人才作用的问题。胡锦涛总书记在全国人才工作会议上谈到坚持改革创新,完善人才工作的体制和机制时,提出了进一步建立、健全六个方面的机制:人才培养机制、人才评价机制、选拔任用机制、合理流动机制、分配制度和激励机制,以及人才保障机制。在经济学看来,分配制度和激励机制是有效发挥人才作用的核心问题。我们知道,人才所从事的劳动主要是技术劳

动和管理劳动,这里,按劳分配的原则要起作用,因此,要正确评价技术劳动和管理劳动的价值,并考虑到不同的稀缺程度和供求关系,以给出合理的定价;人才是人力资本产权的所有者和使用者,按要素分配的原则同样要起作用,既然人才拥有人力资本产权,就有参与剩余分配的问题,因此,这里的制度安排特别重要。由此不难发现,在有关人才或人力资本产权主体的薪酬设计上,总是体现着按劳分配和按要素分配的不同结合。只有当这种结合达到了某个均衡点,人才创新创造的积极性得到充分发挥,企事业单位和人才本人,乃至全社会都将获益。当然,货币收入或股权期权的分配,是有效激励人才的手段,但不是全部。与此相适应的制度安排还有很多,如人才流动、培训、休假等的制度安排,以及由工作团队营造的软环境,都是激励人才做出更多业绩的条件。

(原载《解放日报》,2004.1.6)

按人力资本分配刍议

生产要素参与分配,是经济生活的一个基本事实。对这一经验事实的理论分析,是经济学教科书的常识性内容。中共十六大报告对这一基本事实和常识性内容作出了比较完整的肯定,提出了“确立劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配的原则”。这一原则的确立,对于科学解释现实生活中的分配现象,正确处理现实生活中的分配关系,有着积极的意义。

一、人力资本已经成为重要的生产要素

20世纪80年代以来,经济学家在研究经济增长时,越来越不满足于仅仅用劳动、资本要素解释长期经济增长。他们从多个方面拓展了劳动和资本的外延。

首先,在新古典经济学的生产函数中,劳动是指非熟练劳动,劳动者只有最基本的知识和技能。非熟练劳动只能维持劳动者的简单再生产,基本不具有增值性,同时其稀缺性相对较低。新增长理论将劳动外延至熟练劳动(主要指技术劳动和管理劳动),熟练劳动的增值性较高,劳动者具有高于社会平均水平的知识、技能和经验存量,以及获取新知识、新技能和新经验的能力。增值性越高的熟练劳动,往往其稀缺性也越高。由此,人力资本的概念应运而生。一个关于人力资本的最简单的定义

是：对人的教育和在职培训投资的积累。

其次，从某种意义上说，人力资本就是劳动的资本化。资本化的过程，就是教育、培训、迁移（转移）和“干中学”的过程。经济学家以一种包括了人力资本的广义资本来理解资本，资本的外延包括物质资本和人力资本。以后的许多研究发现，正是因为人力资本的内生作用，资本的边际（增量）报酬不再递减，达到不变，甚至递增。

再次，在科学技术迅速发展的今天，物质资本投资经常是领先技术和先进技术的副产品，即物质资本中内涵着技术价值和技术创新，技术可以通过物质资本内生，就像人力资本通过劳动内生。至此，经济学家认为，一般的人力资本投资和具体的研究与开发是理解长期经济增长的关键。

二、人力资本对经济增长的作用日益重要

基于上述，人力资本和技术知识已经成为经济增长的主要解释变量。各国经济增长及其差异最终来自生产率。在论及生产率的决定因素时，美国经济学家曼昆将其归结为物质资本、人力资本、自然资源和技术知识。这里，非熟练劳动之所以被忽略，是因为当其他要素不变时，非熟练劳动增加将导致生产率的下降。物质资本中内涵着技术知识的价值，并且，技术创新的重要性已远远大于物质资本投资。自然资源的战略作用很重要，但在具体的生产过程中，由于科学技术进步的作用，其相对重要性下降，已是不争的事实。不过，技术的创新与运用，最终是在人力资本的掌控之下完成的。

由此可见，人力资本对于经济增长的作用，是最为基本的，也是最为重要的。对此，一系列统计数据的验证，能够充分说明这一点。有人做过这样一个比较，在发达国家，物质投入占GDP与教育投入占GDP这两个百分比之差，要小于发展中国家