

REN LIZI BEN
ZHIDU CHUANGXIN YU
ZHONG GUO
JINGJI FAZHAN

人力资本 制度创新 与中国经济发展

崔建华 著

新疆人民出版社

人力资本 制度创新 与中国经济发展

REN LIZI BEN
ZHIDU CHUANGXINYU
ZHONGGUO
JINGJI FAZHAN

崔建华 著

新疆人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资本制度创新与中国经济发展/崔建华著. —乌鲁木齐:
新疆人民出版社, 2004. 5

ISBN 7 - 228 - 08779 - 8

I. 人… II. 崔… III. 人力资本—研究—中国

IV. F249. 21

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 043683 号

人力资本制度创新与中国经济发展

崔建华 著

出 版 新疆人民出版社
地 址 乌鲁木齐市解放南路 348 号
邮 编 830001
电 话 (0991)2825887
印 刷 广州中山大学印刷厂
开 本 850 × 1168 1/32
印 张 10.375
字 数 270 千
版 次 2004 年 7 月第 1 版
印 次 2004 年 7 月第 1 次印刷
印 数 1 000 册
定 价 25.00 元

序 言

过去二十多年,中国经济实现了高速增长,被誉为“中国奇迹”。在新的世纪、新的发展阶段,如何保持经济的持续发展,实现中华民族的伟大复兴,是历史赋予我们的重大责任,对于经济理论工作者来说,则是一个重大的理论课题。我指导的博士研究生崔建华从人力资本制度创新的视角来研究 21 世纪中国经济发展问题,这一选题具有重大的理论和实践意义。

这部在博士论文基础上经过精心修改的著作,以 21 世纪中国经济持续发展呼唤人力资本为切入点,创造性地提出了 21 世纪中国经济持续发展要实行人力资本依托型的发展战略,并重点研究了这一战略的实现取决于人力资本制度创新,包括人力资本产权制度、人力资本生产制度、人力资本配置制度、人力资本激励制度创新。在全面系统深刻的研究中,作者对我国人力资本产权制度的缺陷及其影响的分析,对我国人力资本生产现状、问题及其制度缺陷的分析,对我国人力资本配置现状及其制度分析,对我国人力资本激励现状和制度根源的分析,不仅研究方法科学和手段先进,而且观点新颖,文字流畅,分析深刻,穿透性强,反映了作者厚实的理论基础和很强的独立研究能力。特别要提出,作者对人力资本产权制度创新所阐述的七条创新思路,对人力资本生产制度创新所阐述的七点对策建议,对人力资本配置制度创新所阐述的产权制度、市场制度和政府职能转变的创新思路,对人力资本收益激励制度创新所阐述的一般人力资本收益激励制度创新,对企业家人

力资本收益激励制度创新的“三位一体”对策建议等,完全是开创性的研究,史论结合,立论新颖,具有独到的见解,达到了较高的学术水平。

在崔建华博士论文的评阅和答辩过程中,各位专家、教授都给予了高度评价,一致认为,这是一篇主题鲜明,重点突出,框架结构合理,阐述层次清晰,论证严密,文献资料丰富、翔实,行文流畅,文字表述规范的富有创新性的质量上乘的优秀博士论文。

这部著作是作者长期关注、思考和研究人力资本问题的理论成果。特别是作者攻读博士学位以来围绕这个课题在国内权威和核心期刊上发表了十多篇相关论文,因而具备了较强的研究积淀。无疑,这一课题还有待进一步研究,但作为一个阶段性成果,它是一部国内研究人力资本和经济发展问题的优秀学术著作。我深信,这部著作的出版不仅具有补充、完善和拓展人力资本理论的学术意义,而且对我国未来经济发展中的人力资本规划与管理战略的制定具有很高的现实意义。

王元璋

2004年2月于武汉大学珞珈山麓

目 录

序 言	(1)
导 论	(1)
一、问题的提出	(1)
二、国内外人力资本理论研究综述	(6)
三、关于本书的几点说明	(20)
 第一章 人力资本及其制度结构与经济发展	(23)
第一节 人力资本概念的一般分析	(23)
一、人力资本概念内涵相关观点评述	(23)
二、人力资本的特征和分类	(29)
三、人力资本与人力资源、劳动力、知识资本的关系	(36)
第二节 人力资本与经济增长的源泉	(41)
一、经济增长理论回顾	(41)
二、人力资本与经济发展的理论分析	(50)
三、人力资本与经济发展的实证考察	(59)
第三节 人力资本制度结构与经济发展	(63)
一、制度的涵义及其构成	(63)
二、制度创新的功能及其对经济发展的作用	(67)
三、人力资本制度结构与经济发展	(71)
 第二章 人力资本与 21 世纪中国经济持续发展	(73)
第一节 21 世纪中国经济持续发展的背景	(73)

一、中国现阶段还处在工业经济形态的中期	(73)
二、中国经济发展进入到了一个新时期	(76)
第二节 21 世纪中国经济持续发展呼唤人力资本	(77)
一、人力资本对 21 世纪中国经济持续发展的 特殊意义	(77)
二、21 世纪中国经济持续发展对人力资本的 现实需求分析	(84)
三、现实选择:人力资本依托型发展战略	(88)
第三节 人力资本:制约 21 世纪中国经济持续 发展的重大障碍	(89)
一、中国人力资本的现状分析	(89)
二、制度创新是迎接挑战,冲破障碍,保证经济 持续增长的关键	(99)
 第三章 人力资本产权制度创新与经济发展	(101)
第一节 人力资本产权概述	(101)
一、人力资本所有权、人力资本产权的涵义	(101)
二、人力资本产权的结构	(104)
三、人力资本产权的特殊性	(105)
第二节 人力资本产权制度与人力资本生产、 配置、激励	(114)
一、人力资本产权制度的界定	(114)
二、人力资本产权制度的功能	(115)
第三节 促进经济发展的人力资本产权制度创新	(123)
一、我国人力资本产权制度安排缺陷及其对 经济发展的影响	(123)
二、我国人力资本产权制度创新思路	(133)

第四章 人力资本生产制度创新与经济发展	(140)
第一节 人力资本生产制度的一般分析	(140)
一、人力资本生产的内涵	(140)
二、人力资本生产制度及其结构	(142)
三、人力资本生产制度的功能	(143)
第二节 中国人力资本生产的现实考察及其 生产制度安排缺陷	(145)
一、中国人力资本生产的现实考察	(145)
二、人力资本生产制度安排缺陷	(164)
三、人力资本生产制度障碍的深层原因	(180)
第三节 促进经济发展的人力资本生产制度创新思路 ..	(183)
一、人力资本生产制度创新原则	(183)
二、人力资本生产制度创新的路径选择	(184)
三、人力资本生产制度创新的方法	(185)
四、人力资本生产主要制度创新	(186)
第五章 人力资本配置制度创新与经济发展	(200)
第一节 人力资本配置及其制度的一般分析	(200)
一、人力资本配置的内涵和分类	(200)
二、人力资本化配置基准及原则	(202)
三、人力资本配置制度的界定	(205)
第二节 我国计划经济条件下人力资本计划配置 的理论与实践考察	(206)
一、马克思、恩格斯的人力资本计划配置思想	(206)
二、我国计划经济体制下人力资本配置的制度 分析	(210)

三、对我国计划经济体制下人力资本配置制度的评价	(217)
第三节 构建有中国特色的人力资本配置模式	(220)
一、人力资本市场化配置的必要性	(220)
二、中国人力资本配置机制从计划向市场的转变	(223)
三、我国转轨期人力资本配置存在的问题	(228)
四、我国人力资本市场化配置的制度障碍因素分析	(232)
五、我国人力资本市场化配置制度创新的对策	(244)
第六章 人力资本收益激励制度创新与经济发展	(251)
第一节 我国收入分配制度演进及其现实选择	(251)
一、我国收入分配制度的演进过程	(251)
二、对不同时期我国收入分配制度的评价	(253)
三、人力资本分享剩余收益的理论依据和现实意义	(256)
第二节 一般人力资本收益激励制度创新	(259)
一、一般人力资本的特点及其作用	(259)
二、一般人力资本收益激励制度创新设计	(261)
三、对我国转轨期一般人力资本收益激励制度的反思	(263)
第三节 企业家人力资本收益权:特殊性及其本质原因	(269)
一、企业家人力资本收益权的特殊性	(269)
二、对企业家人力资本收益权特殊性的本质原因的几种观点的简要评析	(272)

三、企业家人力资本收益权特殊性的本质原因： 企业家人力资本强大的“谈判势力”	(275)
四、简要的结论及启示	(288)
第四节 企业家人力资本收益激励制度安排缺陷 及其创新	(290)
一、我国转轨期国有企业企业家收益激励制度 安排缺陷	(290)
二、我国国有企业企业家的收益激励制度创新	(292)
结 论	(307)
一、21 世纪中国经济持续发展为什么需要 人力资本方面研究的基本结论	(307)
二、我国人力资本产权制度的缺陷对经济的 影响及其创新思路方面的基本结论	(308)
三、人力资本生产的现状根源及其制度创新思路 方面的研究结论	(308)
四、人力资本配置现状及其制度根源和制度创新 思路方面研究结论	(311)
五、人力资本收益激励的现状、制度根源及其 制度创新思路方面的研究结论	(311)
参考文献	(313)
后 记	(320)

导 论

一、问题的提出

经济发展是人类社会的永恒主题。特别是对于中国这样一个世界上最大的发展中的社会主义国家而言,经济发展尤为重要。一方面,它是社会主义制度优越性最集中、最重要的体现;另一方面,它是中华民族屹立于世界民族之林,为人类做出应尽贡献的物质基础。靠什么来促进经济发展呢?无疑是靠物质资本和人力资本。有人认为,我国现在仍处在工业化中期阶段,经济发展最现实的战略选择是物质资本依托型发展战略,虽不排斥人力资本,但人力资本的投入是从属于或被动地为物质资本服务的。笔者认为,这种观点是片面的,发展经济必须要以中国国情为出发点,但这仅是问题的一个方面。另一个重要的方面是要把中国经济发展放在全球经济发展、未来经济发展的大背景下去思索,也就是讲要全面地看待,辩证、动态地思索中国经济发展问题。因此,中国要实行以人力资本依托型的经济发展战略,这是基于中国国情和经济全球化、知识经济,以及中国工业化、信息化、现代化并举的最佳选择。这里必须强调的是,实行人力资本优先发展战略并不是否认和贬低物质资本在经济发展中的重要作用,任何否认物质资本重要性的观点和做法都是不利于我国经济发展的。物质资本在整个经济发展的长河中都是重要的和不可或缺的。但在当代经济全球化和初见端倪的知识经济条件下,物质资本的稀缺性和重要性相

对于人力资本来说下降了。一是随着资本国际化程度越来越高,各国可以在全球范围内配置物质资本;二是很多知识产业对物质资本的需求量下降,对人力资本的需求则很旺盛。而人力资本难以像物质资本那样大规模地流动,一国的国民素质是无法引进的!与此同时,由于知识经济的发展,产业结构的高级化,世界各国都面临着人力资本短缺的境况,发展中国家的情况更为严重。这就使人力资本的地位相对上升。

中国 21 世纪经济持续次高速增长为什么要优先发展人力资本,实行人力资本依托型发展战略呢?笔者认为有以下原因:

(1) 中国当前经济发展的重要任务是结构调整,结构调整的内容很多,其中,产业结构调整是贯穿其中的一条红线。中国产业结构调整面临着实现“三化”(工业化、信息化、现代化)重大任务,产业结构的演变需要人力资本量、质及其结构与之相匹配。在“三化”任务面前,人力资本量、质及其结构不仅要与工业化条件的产业结构所需要的物质资本相匹配,而且要与信息化、现代化条件下的产业结构所需要的物质资本相匹配。由于我国长期以来注重物质资本投资而轻视或忽视人力资本投资,物质资本量大大高于人力资本存量,原有的人力资本的量、质及其结构不能有效地吸收物质资本。因此,在这种情况下,只有优先发展人力资本,增加人力资本积累,才能满足工业化发展的要求。信息化和现代化对人力资本的需求比工业化更为旺盛,这就更增加了人力资本优先发展的紧迫感。

(2) 中国未来经济发展的定位是可持续发展,这就要求中国的经济增长方式要由以物质资本依托型为主转变为以人力资本依托型为主。因为物质资本依托型发展战略是不可能实现可持续发展的。据沈坤荣^①的研究,中国 1953 ~ 1997 年经济发展主要是靠物质资本的投入,这种以物质资本投入为主的经济增长带来了诸

^① 沈坤荣:《1978 ~ 1997 年中国经济增长因素的实证分析》,载《经济科学》1999 年(4)。

如环境污染大、生态严重失衡、资源浪费严重、经济波动系数高等严重恶果。毋庸置疑,这种增长是与人类发展的目的相悖的,严格地说,这是一种有增长而无发展或有增长而发展慢的增长方式,是一种无后代、无前途的增长。

(3)这是实行“追赶”战略,实现第三步战略目标以及实现中华民族伟大复兴的必然要求。以物质资本依托型发展经济是永远也不可能追上发达国家或中等发达国家的,也不可能实现中华民族伟大复兴。实行人力资本优先发展战略,对人力资本存量进行有效配置和培训,以及最大可能地增加量的积累,使人力资本的量、质及其结构与经济发展保持动态均衡并适度超前,这就有可能使我们发挥后发优势,走出一条与西方发达国家从劳动密集型——资本密集型向人力资本密集型发展道路不同的,从一般劳动密集型向高级劳动密集型(人力资本密集型)转化的新道路,从而实现经济发展上的超越。

(4)劳动密集型经济^①也需要越来越多的人力资本才能在国际竞争中取胜。纵观当今世界,劳动密集型经济之间的竞争也愈来愈激烈。一般认为,劳动密集型产品最大的优势在于价格,但价格竞争并非一劳永逸的,价格是有下限的:一是不可能低于某国生产劳动密集型产品的边际平均成本;二是不能低于劳动密集型产品的国际平均价格(倾销限制)。笔者认为,价格低只是劳动密集型产品的优势之一,在此基础上,一个更为重要的竞争力是其质量

① 笔者认为,劳动密集型经济人力资本生产的成本较低,它不会过度地增加劳动密集型产品的生产成本。它的主要生产途径有三条:其一是国家投资的义务教育,形成通用性的初级人力资本,由国家承担投资成本(这种方式形成的人力资本具有公共产品性质)。其二,企业的职工上岗前培训和下岗后培训。因为劳动密集型部门大部分是中小企业,这部分人力资本投资成本亦可由国家的优惠政策和财政补贴形式承担(这种方式形成的人力资本具有准公共产品的性质)。其三,“干中学”形成的人力资本,这是劳动密集型经济人力资本生产的重要途径。“干中学”包括企业劳动者通过自身的实践和反思生成的人力资本(主要指各种特有的技能和技术)以及通过具有特有的技能和技术的人力资本载体带学徒的形式形成的人力资本。“干中学”是劳动者密集型企业人力资本提升的最“经济”或成本最低的途径(这种方式形成的人力资本具有典型的私人产品性质)。

因素,两者的统一,即价廉物美,能给消费带来最大的消费者剩余,或给顾客让渡最大的价值,这才是劳动密集型经济具有国际竞争力的本质所在。而要达到上述目标或者境界,劳动者的知识、技术水平和能力,即人力资本就成为极其重要的因素。具体而言,劳动密集型经济的运行离不开人力资本,主要可以从以下方面分析:首先,劳动密集型经济主要靠人的活劳动来进行,劳动者的知识、技能大小对此有很大的影响。劳动密集型经济也并不是不需要科学技术人才、管理人才和技术熟练工人,而只是这些人员在劳动力中所占的比重相对小一些。其次,劳动密集型经济的劳动密集程度具有相对的意义,它是随着整个经济发展不断变化的,尽管是同一部门(如棉纺织业),并且这一部分一直属于劳动密集型经济之列,在工业化初期和工业化之后,它对技术人才、管理人才和技术熟练工人的需要量及要求是不同的。最后,劳动密集型经济中虽然需要一定比重的非熟练劳动者,但不能把这些非熟练劳动者理解为没有任何文化知识,没有任何技能的劳动者,在现代的劳动密集型经济中,即使非熟练劳动者,仍然需要一定的文化和技能。

由此可见,即使在劳动密集型经济中,人力资本也具有重要的作用。我国是劳动密集型经济大国,劳动密集型经济不仅对解决中国的就业问题、社会稳定问题具有极其重要的作用,而且对中国经济的发展也具有十分重要的现实意义。因此,加大对我国劳动密集型经济中人力资本的投资;提升人力资本的质和量亦是当务之急。那种认为人力资本对劳动密集型经济不重要或忽视劳动密集型经济人力资本生产的观点和做法都是极其有害的!

中国经济发展要依托于人力资本为主与中国的人力资本的量、质以及结构发生了激烈的冲突。中国人力资本的现状是:从人力资本生产来看:(1)生产少、存量小。据张帆估算,到1995年中国物质资本存量约为13.1万亿元,而人力资本存量约

为 6.3 万亿元。^① (2) 生产结构不合理。包括地区布局结构不合理, 专业结构不合理, 初等、中等与高等教育结构不合理, 普通教育与职业教育结构不合理, 学历教育与非学历教育结构不合理, 正规教育与“干中学”结构不合理。(3) 生产素质^②不高, 贬值大。(4) 人力资本“外逃”^③ 严重。从人力资本配置来看, 人力资本的地区之间、产业之间、部门之间、企业内部的配置极不合理, 人力资本浪费巨大。从人力资本使用来看, 使用效率低下, 缺乏必要激励。人力资本所有者行为不规范, 逆向选择、搭便车等机会主义行为严重。总之, 在现阶段, 我国人力资本存量不高, 与物质资本不相匹配, 人力资本所有者知识、技能有限, 人力资本所有者面临的环境差, 人力资本所有者努力不够, 利用人力资本促进经济发展的空间很大。造成这种现状的根本原因在于, 人力资本制度安排的缺陷。如, 就我国人力资本生产制度而言, 生产投资制度存在严重缺陷, 政府越位、错位严重, 仍然垄断着各级教育的投资, 成为人力资本供给的垄断者, 民间资本难以大规模进入且得不到有效的法律保护。另外, 人力资本生产的模式(教学模式)滞后, 不能适应现阶段经济发展的需要。就人力资本配置制度而言, 人力资本交易市场远未形成, 市场分割严重, 行政配置、官本位配置仍占相当大的比重。就人力资本产权制度而言, 人力资本产权界定不清楚, 产权残缺, 凝固刚性, 产权得不到应有的收益率和保护。最后, 在人力资本激励分配制

① 参见张帆的《中国的物质资本和人力资本估算》一文, 载《经济研究》, 2000 (8), 第 67 页。对物质资本和人力资本的估算是从投资量方面进行的, 其中人力资本存量 6.3 万亿包括人力资本 I 存量 2.1 万亿元(教育和健康投资), 人力资本 II 存量 4.2 万亿元(人力资本 I + 把儿童抚养到 15 岁所花费的消费支出)。

② 笔者在本文中不用“质量”的概念, 笔者赞同孙治方的观点, 即质就是质, 叫质素, 量就是量, 叫量素, 质、量是两个概念。

③ “外逃”即平常所说的“流失”, 笔者认为, 人力资本是主动的, 是会跑的资金, 因此用“外逃”比较恰当, 类同于物质资本。

度上,在人力资本所有者分享剩余的问题上,还存在着许多误区,更不用说正规制度安排的出台。怎样改变我国人力资本生产、配置、使用的现状,促进经济发展呢?笔者认为,关键在于制度创新,即人力资本产权制度、生产制度、配置制度以及激励制度的创新。制度是发挥人的生产能力和创造潜能的“启动器”。通过制度创新,以增加人力资本的积累,提升人力资本质量,优化人力资本配置,最有效地提高人力资本所有者努力程度,在此基础上促进 21 世纪我国经济持续增长。

二、国内外人力资本理论研究综述

(一) 国外人力资本理论研究综述

人力资本理论兴起于 20 世纪五六十年代。一般而言,以西奥多·W·舒尔茨于 1960 年在美国经济学年会上的演说中系统地阐述了“人力资本理论”作为人力资本理论诞生的标志。^①其实,西方国家对人力资本的研究最早可追溯到古典经济学家威廉·配第,如果从那时算起到现在已有 300 余年的历史。在这漫长的历史长河中,西方国家的经济学家们对人力资本的许多方面都进行了深入系统的研究,得出了许多传世的理论成果。可以这么说:一方面,这一理论体系的形成和发展展示出西方经济现代化过程中,人们对人力资本及其作用的认识不断深化;另一方面,这一理论又反过来指导和推进了西方经济现代化进程。这两者是相互影响、相互促进的辩证关系。

在长达 300 多年的理论研究史中,涌现出大量的卓有成效的理论大师,他们对人力资本理论的形成和发展做出了卓越的贡献。

^① 舒尔茨的这次演说发表在 1961 年的《美国经济评论》上,中译文见《现代国外经济学论文选·8》,1984,商务印书馆。

1. 人力资本思想的萌芽时期。

这一时期主要代表人物有：威廉·配第（William·petty）、亚当·斯密（Adam·Smith）、马克思（Karl·Marx）、阿尔弗雷德·马歇尔（Alfred·Marshall）等。这些经济学大师们在物质资本极为稀缺，物质资本在经济发展中起决定作用的时期，高屋建瓴地发现了人的劳动在财富创造中的决定性地位，劳动才是创造价值的源泉。他们对人力资本理论的贡献主要是：

（1）对人力资本的内涵进行了界定，为人力资本概念形成奠定了基础。如威廉·配第曾将战争中武器和其他军械等物质的损失与人类生命的损失进行比较，一般认为，这是首次严肃地运用人力资本概念^①，是人力资本最早的思想萌芽。此外，威廉·配第在分析生产要素创造物质财富过程中，把人的“技艺”列为除了土地、物质资本和劳动以外的第四个特别重要的要素。他认为，具有“技艺”的人在劳动过程中创造的价值比没有这种“技艺”的人还要大。亚当·斯密则敏锐地认识到，人的知识、经验和才能对社会生产有重要作用，是一种具有生产性的资本。他将“不必经过流通，不必更换主人，即可提供收入或利润”的资本称为“固定资本”。“固定资本”之一，即“社会上一切人们学到的有用才能”。显然，斯密把另一种“固定资本”即“人所具有的有用才能”、“工人增进的熟练程度”^②界定为人力资本，他是“少数把人视为资本”的人中的杰出者之一^③。马克思虽然没有明确提出人力资本概念，但认为劳动力可“理解为人的身体即活的人体中存在的，每当人生产某种使用价值时就运

① 见约翰·伊特韦尔等编：《新帕尔格雷夫经济学大辞典》第2卷，1992，经济科学出版社，第736页，由舍温·罗森撰写的词条HumanCapital（人力资本）。

② 见亚当·斯密著，郭大力、王亚南译：《国民财富的性质和原因的研究》上卷，1972，商务印书馆，第257～258页。

③ 见西奥多·W·舒尔茨著，吴珠华译：《论人力资本投资》，1990，北京经济学院出版社，第3页。