

硕士生导师文集 第二辑

中南财经政法大学研究生部 编

财经
政法

论坛

论坛文稿作者均为硕士生导师，其所撰文章均为本人最为熟悉的领域和最新研究成果，可以引领读者拓宽知识视野，迅速抵达学术前沿。



中国财政经济出版社

财经

政法

论

坛

论坛文稿作者均为硕
士生导师，其所撰文
章均为本人最为熟悉
的领域和最新研究成
果，可以引领读者拓
宽知识视野，迅速抵
达学术前沿

中国财政经济出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

财经政法论坛. 第2辑, 硕士生导师文集/中南财经政法大学研究生部编.
—北京: 中国财政经济出版社, 2007.5

ISBN 978 - 7 - 5005 - 9745 - 2

I. 财… II. 中… III. ①经济学 - 中国 - 文集②法学 - 中国 - 文集
IV. F120.2 - 53 D920.0 - 53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 030577 号

中国财政经济出版社出版

URL: <http://www.cfeph.cn>

E-mail: cfeph@cfeph.cn

(版权所有 翻印必究)

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮政编码: 100036

发行处电话: 88190406 财经书店电话: 64033436

北京人卫印刷厂印刷 各地新华书店经销

787×1092 毫米 16 开 17.5 印张 296 000 字

2007 年 7 月第 1 版 2007 年 7 月北京第 1 次印刷

印数: 1—1200 定价: 28.00 元

ISBN 978 - 7 - 5005 - 9745 - 2/F · 8463

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

财经政法理论的前沿探索

我校是由原中南财经大学与原中南政法学院于2000年5月合并组建而成的一所直属于教育部的人文社会科学大学。财经类院校与政法类院校的合并，既是一个全国性的创举，也是两校历史性的回归。

新组建的中南财经政法大学，为学科、教师和学生之间的相互交流、相互补充、相互渗透和相互融合提供了体制保障。经过重整教学资源，优化管理体制，我校已经形成了一个完整的从本科生到博士后的财经政法人文类人才培养体系。其中研究生教育层次就拥有硕士学位授权点33个，博士学位授权点19个，博士后流动站3个，专业学位授权点2个，博士生导师四十多人，硕士生导师二百八十多人，各级各类在校研究生三千多人，成为中南地区财经政法高级专门人才的主要培养基地之一。

为了提高研究生的综合素质，拓宽研究生的知识视野，引导研究生迅速抵达学术前沿，从2002年下半年开始，校研究生部组织实施了一项教学创新行动——“硕导论坛”，由各专业的硕士生导师面对全校硕士研究生开设专题讲座，每周一讲，常年不断。各位导师所选的专题均为本人最为熟悉的研究领域和最新的研究成果，使讲座获得研究生们的普遍好评。为了满足更多读者的学习需要，增进社会对我校财经政法学科的了解，我们将论坛讲稿汇编出版，形成这套多卷本的《财经政法论坛》。

自改革开放以来，中国的经济学和法学逐渐成为社会科学中的“显学”，它们以其实证性、实践性和实用性深受学生、学者和社会人士的厚爱，成为社会科学领域中研究最具活力、发展最为

迅猛的强势学校进而形成两个规模庞大的超级学科群。这套论文集所汇编的只能是这两大学科的极小部分前沿问题，可以说是沧海中的几朵浪花，森林中的几片树叶，但也具有自身的一些特色和优势。首先，坚持了学科交融，优势互补。经济学与法学是我校的两大优势学科，也是我校学科互补的主体。但本书不仅仅局限于这种狭义的互补而且还尝试着进行经济学、法学、哲学和数学之间的互补和交融。其次，坚持了价值判断与实证研究并举。价值判断体现了社会公理和人类理想，没有价值分析社会科学就会失去前提和基准。实证研究展现了客观世界和科学方法，没有实证研究，社会科学的成果就缺乏解释力和实用性。价值判断与实证研究的有机结合，可使社会科学研究方向明确，结论可靠。再次，坚持宏观分析与个案解剖相结合。宏观求势，通过宏观分析，可以使人们了解和把握社会的基本形势、态势和走势，从而高瞻远瞩，未雨绸缪。个案求精，精深、精细、精确，越是精益求精，研究的结论越具有说服力和可操作性。宏观与个案的结合可使社会科学研究成果既有全局性，又具有精细性。最后，坚持国际化与本土化两种趋势并行。中国经济的市场化要求社会科学研究必须国际化，走向世界，与国际接轨。同时，中国的市场经济又是具有中国特色的市场经济，因此国外社会科学特别是西方的社会科学必须要经过一个本土化的过程，即引进、消化、修正、创新之后，才能适合中国社会实际。社会科学的照搬照抄往往会导致水土不服，甚至出现南橘北枳的现象。国际化与本土化犹如一条高速公路的双向车道，它们方向相反，规则相同。

本书是根据各位硕士生导师提供的讲稿汇编而成，其中肯定存在许多技术性的错误和不尽人意的地方，这些均由编者负责。

中南财经政法大学研究生部

2005年5月

目 录

人力资源开发纵论	冯忠铨(1)
经济法的经济分析	刘大洪(28)
论会计职业标准的变迁与会计教育的改革	许家林(54)
论企业信息化	刘腾红(82)
企业国际化问题研究	张华容 方 芳(91)
经济管理中的数量方法及其应用	杨 皓(115)
革命与政权合法性问题：中西比较	范忠信(131)
中国法制现代化历史中的自由主义与集权主义	武 乾(142)
女性职业生涯的设计与拓展	赵丽江(170)
与时俱进的诉讼理念及裁判规则	洪 浩(197)
经济系统的建模与仿真	赵新泉(223)
当前我国宏观金融调控所面临的困扰及政策选择	夏丹阳(244)
中俄经济增长反差探讨	戴武堂(259)

人力资源开发纵论

冯忠铨

作者简介

冯忠铨，男，55岁，工商管理学院人力资源教研室主任，硕士生导师，副教授，现主要从事人力资源管理教学及研究。

本人参加过史无前例的文化大革命，下过乡，当过工人。有幸参加了1977年举行的文革后第一次高考，旋即就读于湖北财经学院国民经济计划专业，后由学校选送武汉工学院物理师资班学物理四年。1982年回学校教电工学，1984年改教经济预测与决策，1996年开始教人力资源管理。本人由文而理，后又由理改文；蹉跎了岁月，却因此多读了许多书，拓展了本人知识面，使本人在教学中获益非浅，所授课程深受学生欢迎。学生从课堂中受益，吾亦从学生眼中感受到“传道授业解惑”之乐。

本人主编《经济预测与决策》、《现代人力资源管理》，撰写论文十数篇。

一、人力资源的含义及兴起背景

人力资源是 20 世纪 50 年代由管理学大师彼得·德鲁克首先提出来的。他指出当时的人事管理存在三个基本错误：首先认为员工不愿工作的“理性经济人”假设是错误的；其次经理把员工管理工作全交人事部门，忽视自己在员工管理中的责任是错误的；其三认为人事管理工作是“消防队”式的观念是错误的。德鲁克引入“人力资源”的概念是想表明，作为“投入要素”的人力是具有“协调能力、融合能力、判断能力和想象能力”的特殊资源。尽管德鲁克没有给人力资源下明确的定义，但他认为人力资源是具有能动性的活资源，是一种具有很大开发潜力的资源，是一种可以实现并维持竞争优势的资源。因而德鲁克认为企业应该用好人力资源，应该重视人力资源的开发。他曾预言“传统的人事管理正在成为过去，一场新的以人力资源开发为主调的人事革命正在到来”^①。

人力资源概念进入我国大陆是在 20 世纪 80 年代，它是随着 MBA 教育引入我国的，人力资源管理是 MBA 教育中的一门核心课程。随着 MBA 教育在我国的普及，人力资源这一新词语逐步为国人所熟知。然而人力资源的概念即便在学者中间也有不同的理解。余凯成在其《人力资源管理》一书中把人力资源分为“广义”与“狭义”两类^②，“狭义”人力资源的定义有六种之多。其他书籍还有许多不同的定义。这些定义概括起来可以分为三类：其一认为人力资源是能为社会创造财富的个人，是一个个体概念；其二认为人力资源是具有脑力与体力劳动能力的人口总和，是一个集体概念；其三认为人力资源是指人所具有的体力和脑力劳动能力，而不是人本身。德鲁克的原意应当是指第一种，德鲁克在《管理实践》中引入人力资源概念时说：“和其他所有资源相比较而言，惟一的区别就是它是人”^③。国内大多数人力资源管理书籍是指的第二或第三种。要正确理解德鲁克的原意，必须理解德鲁克为什么不用传统“劳动力”的概念，而要引入人力资源这一新概念。

在经济学开始阶段，研究者就注意到了人在经济发展过程中的不可替代

^① E. W. Bakke: *The Human Resources Function*, pp.198 - 200. New Haven: Yale Labor Management Center, 1958.

^② 余凯成：《人力资源管理》，大连：大连理工大学出版社，2001 年，第 3 页。

^③ 赵曙明：《人力资源管理研究》，北京：中国人民大学出版社，2001 年，第 7 页。

作用。在德鲁克之前，所有的经济学家研究人在经济运行中的作用时，使用的概念是“劳动”或“劳动力”，把劳动看成为和土地、资本和自然资源等一样的生产要素。只不过在不同时期，这些生产要素重要性是不一样的。生产要素重要性的这种转换是和生产方式的转换紧密相连的。农业经济时期土地在这些资源中占有突出地位，社会纷争主要围绕土地进行；其后的工业化初期，自然资源成为掠夺对象，争夺殖民地抢夺自然资源是这一时期一切纠纷的主要根源；进入大规模工业化时期，进入了资本资源逞强的时代，资本成为最重要的观念，资本上升一种具有普遍意义的理念，我们称之为资本主义。二战后，资本主义国家的工业化进入了黄金发展时期。高瞻远瞩的德鲁克敏锐地看到了工业化后期的时代特点，从投入的角度提出了人力在经济发展中的重要性。德鲁克从投入的角度引入“人力资源”一词。另一位经济学大师舒尔茨则从经济发展角度提出了“人力资本”的新概念。要深刻理解德鲁克和舒尔茨提出的新概念，还必须考察人力资源和人力资本概念提出的理论背景和时代背景。

人力资源和人力资本理论产生于二战以后，不是偶然的。随着希特勒法西斯的兴起，西方学者开始反思法西斯主义兴起的原因，同时也反思实行计划经济的社会主义，重新思考理性主义。在这期间，哈耶克发表了《通往奴役的道路》，波普发表了《开放社会的敌人》及《历史决定论的贫困》，以赛亚·伯林发表了《自由四论》，伯林首次将自由的概念划分为：积极自由与消极自由。约翰·格雷称之为自由主义的复兴。人力资源和人力资本理论产生于自由主义重新蓬勃发展的时期。哈耶克对集体主义、国家干预及社会主义进行不妥协的斗争，批判理性主义，重视个人的独特价值，主张回归自生秩序。波普猛烈批评了历史决定论，他认为历史必然性理论不仅要进行社会改造，而且也要对人进行改造，人的道德自由和人的自由意志被抹杀了，他还批判了整体主义者企图把社会作为一个整体来控制 and 改造。伯林则认为，一元决定论者崇拜英雄，蔑视大众，在一元决定论的世界里没有个人选择的位置。德鲁克和舒尔茨都属于自由主义者。自由主义理论强调个人自由、个人选择和个人价值，个人对于国家、社会、共同体具有优先性。舒尔茨和贝克尔同属于芝加哥大学，他们的理论属于新自由主义学派，舒尔茨还是新自由主义学派的代表人物之一^①。舒尔茨和贝克尔同属的“芝加哥学派所倡导的

^① 吴珠华译：《对人进行投资—人口质量经济学》，北京：首都经济贸易大学出版社，2002年，第11页。

自由主义思想，不仅是经济上的自由主义，而且还包括政治上的自由主义。它强调自由，并把自由当作最终目标；它强调个人，把个人当作社会最后的实体。”^①因此，英国经济学家马克·布劳格所指出：“人力资本研究框架是以方法论上的个人主义为特征的。也就是说，它认为所有社会现象都应当追溯到它的个人行为基础。”

亨利·梅因在《古代法》一书中，从法律进化角度，论证了人类社会从重视群体到重视个体的转换过程是社会进步的过程。喀莱顿·垦卜·亚伦（Carleton Kemp Allen）在《古代法》的导言中，概括了梅因的论文的主要观点：“‘进步社会的运动，到此处为止，是一个从身份到契约的运动。’这些文句在它写成的当时，是适当的、可以接受的——那个时候，十九世纪个人主义的全部力量正在逐渐增加其动力。关于梅因所应用的‘身份’这个词，是否适当，这里不拟作专门的详尽讨论，但作为一个法律‘术语’，就他所接受的含义来讲，是有讨论的余地的；但他的结论实足以表现一条为当今历史学家没有任何争执的原则——即个人自决的原则，把个人从家庭和集团束缚的罗网中分离开来；或者，用最简单的话来说，即从集体走向个人的运动。”梅因在《古代法》一书中明确指出：“所有社会进步的运动在有一点上是一致的。在运动发展的过程中，其特点是家族依附的逐步消灭以及代之而起的个人义务的增长。‘个人’不断地代替了‘家族’，成为民事法律所考虑的单位。”“古代社会的单位是‘家族’，现代社会的单位是‘个人’。”

要正确理解德鲁克的观点离不开对人的认识。从社会学的角度看，人具有三重特性，即人是类别性、群体性及个体性三者的现实统一。人的三重性是人与自然、人与人、人与社会的交往逐渐形成的；类别性将人与动物相区别，群体性将人类社会层级化，个体性突显人存在的价值。人类是由不同群体组成，群体由个体组成；群体的同一性体现人的类别性，个体的共性体现群体的特征；人的三重属性在任何时候都是并存的，其主导特征又是随时间展开的。人三重性的展开与生产力的发展及生产方式的演进存在密切的对应关系。原始社会的人类生产力低下，在与自然的抗争中，类别特征成为主导，个体性与群体性都从属于类别性。随着人类生产方式和生产力的发展，人类占据食物链的顶端时，私有制诞生了，群体间的冲突不断涌现，类别性开始退居次位，此时群体性占据主导地位。社会群体通常分为两类：精英群体和大众群体，前者通常为统治阶层，后者为被统治阶层。社会群体按马克

^① 陈光金、刘小珉：《贝克传》，太原：山西经济出版社，1998年，第28页。

思的划分方式可划分为剥削阶级和被剥削阶级：奴隶主和奴隶，地主和农民，资本家和工人；这些群体之间存在巨大利益冲突。压迫与反抗，革命与镇压是群体间的冲突方式；从奴隶社会到封建社会是被压迫群体抗争的结果，从封建社会到资本主义社会也是被压迫群体抗争的结果。这一系列冲突过程，是群体认同的过程，亦是群体重要性的显现过程。当群体性成为人的主导特征时，个体性处于蛰伏状态，群体中的个体被认为是无差别的。在资本家眼里，流水线上的工人是无差别的、易于替代的；在工人眼里，资本家是“天下乌鸦一般黑”。诞生于19世纪末的劳动经济学，是资本家与工人处于群体对抗时期的产物，研究目的在于缓和二者之间的对抗。劳动经济学中就是假定劳动力是同质的、无差别的。^① 这一系列社会更替过程的内在因素是生产力的不断进步的过程，也是个体逐渐觉醒的过程，亦是个体重要性日益显现的过程。从劳动经济学到人力资源研究的演进过程，正是反映了从重视群体到重视个体的转换。德鲁克和舒尔茨抛弃大规模工业时期重视群体的用语“劳动”和“劳动力”，就是表明他们的新概念所要强调和重视的是个体，是活生生的劳动者，在今后的经济发展中，这些劳动者个体像“资源”和“资本”一样是稀缺资源，一样弥足珍贵，甚至比它们更重要。

当年，随着工业革命出现新的生产方式，手工业被大规模生产和流水线作业所替代，新生产方式深化了社会劳动分工。这种新的生产形式产生了两方面的效果：一方面，新生产方式将生产者与产品相分离，流水线将工人生产技能简化，工人成为流水线上的活动工具，具体的生产者相互替代性增强，与工厂主的讨价还价能力大幅下降，工人成为无差别的同质性劳动力；另一方面，新生产方式带来高效率、高收益使这种生产方式急剧扩张，效益低下个体农业生产者不断破产，为新生产方式带来丰沛的补充劳动力，劳动力源源不断从第一产业向第二、三产业转移，那时的资本家从来没有感到劳动力的供应成问题，工厂外面排着队等候雇佣的劳动力黑压压一片；工厂主把劳动力的工资压得极低，他们认为“工资是维持工人生活所必需的生活资料的价值”，斯密也认为劳动的自然价格应当等于工人维持自己及其家属所必需的生活资料价值。马克思所看到的工人阶级状况，正是工人由于大量后备劳动力的存在，工资是仅能维持最低限度生活资料的价格的时代，工人阶级受资产阶级残酷剥削的时代。尽管经济学家早就认识到劳动是三大基本生产要素之一，但在工业化早中期，大量劳动力聚集在第一产业，等待着向第

^① 杨河清：《劳动经济学》，北京：中国人民大学出版社，2002年，第8页。

二产业和第三产业转移，此时劳动力供给十分充足。此时的劳动力不属于稀缺资源，因而在德鲁克和舒尔茨之前的经济学家，没有人从经济理论角度提出要重视每一个活生生的劳动者。

二战后，欧美等国经历一段平稳、快速的发展，其经济结构、人口结构及生产特点都在发生，或将要发生重大变化。德鲁克和舒尔茨敏锐地觉察到了，或者说预见到了以下这些变化。经济学理论研究显示，产业结构随着经济发展而不断升级，劳动力也不断从第一产业向第二、三产业转移，最终大多数劳动力进入第三产业。在20世纪50年代之前，研究稀缺资源配置的经济学很少关注劳动力的重要性，政治家和经济学家当时重视的是稀缺的资本和自然资源。争夺自然资源的经济冲突演变为大大小小的战争，两次世界大战都是强国为了重新瓜分世界资源而发起的。从生产函数中我们也可以看出，经济学理论研究者把劳动力和资本都看成是同质的、无差别的变量，即劳动力之间是可以完全替代的。除了马克思和恩格斯外，很少经济学者关注劳动者的生存状态，仅社会学从社会安定角度关注劳工关系。二战结束以后，西方国家经济迅速发展，产业结构不断升级，劳动力也随之转移。当产业结构升级过程的结束，产业间大规模劳动力转移便也随之结束。没有了劳动力在产业间的大规模转移，劳动力便成了稀缺资源。20世纪60年代，西方发达国家基本完成了产业结构的升级，同时也基本完成了劳动力在产业之间的转移。到1969年，美国、英国等国从事第一产业的劳动力仅占总劳动力的10%以下，第二产业从业人数在减少，第三产业从业人数超过60%以上。

与此同时，随着二战结束，西方国家经历了十几年快速经济发展，人民的生活水平及受教育水平的不断提高，人口却与经济增长反向而行。二战后越来越多的妇女参入劳动大军，受高等教育的妇女也越来越多，女权运动的不断随之高涨；随着妇女受教育程度的提高及经济状况的好转，愿意多生孩子的妇女越来越少，育龄妇女的生育率不断下降，人口增长减缓直至停止。与此同时医学不断进步，人的寿命不断延长，老年人口不断增多，赡养压力增大，劳动力需求增加。发达国家劳动力的供给出现短缺。劳动力成为经济发展的稀缺要素。

20世纪60年代以后，第三产业成为就业的主渠道，西方国家进入服务经济时代。员工直接对顾客提供服务，每一个员工对企业的服务信誉都有重大影响，即便是制造业也十分重视服务；此时劳动力素质在不断提高，蓝领岗位逐渐减少，白领岗位不断增加，企业对员工的要求越来越高，合格的员

工也越来越难找；靠合理利用资源、占领优势市场份额的传统成功模式不再有效。管理大师彼得·德鲁克于1959年提出了“知识工人”的概念，他预见“新经济”即将到来；新经济下的所有公司都必须改变他们的管理方式以赢得知识工人的忠诚。

德鲁克和舒尔茨敏锐地观察到西方发达市场经济国家出现的以上变化，他们提出“人力资源”和“人力资本”的新概念正是要有别于传统的“劳动和劳动力”的概念，在他们的观念里，劳动力是一种稀缺资源，每一个劳动者都是独特的，每一个劳动者都应当受到重视。显然他们的理论在强调集体利益的同时，提倡牺牲个人利益而追求整体利益，这种理论在那时是不受欢迎的。因而他们的理论在重视群体、强调阶级利益和阶级斗争的社会主义国家里受到漠视与批判。在计划经济时代，中国重视的是群体利益，提倡的是“牺牲小家为大家”，人力资源与人力资本理论是没有市场的。在人力资源与人力资本理论诞生近30年后，我国才开始研究这些理论。这也从另一个角度证实人力资源与人力资本理论的基础是自由主义思想，核心在于重视个体，整体利益必须和个体利益相容，企业和社会都应在它们与个人之间追求“双赢”。除了个体自愿，没有任何机构可以要求个体为整体利益做出牺牲。重视个体的权益成为公共价值观。

二、人力资源开发的制度基础

人力资源开发的过程也是人力资本的形成过程。当年舒尔茨出版《教育的经济价值》，创立人力资本理论，阐明人力资本在经济发展中的重要作用，意在重视教育，倡导对人进行投资，即重视人力资本投资。其后，贝克尔更进一步完善了人力资本理论，扩大了人力资本探讨的范围，对人力资本的发展做出了重要贡献。但他们都未论及人力资本发挥作用的制度环境，显然他们认为这是个不言而喻的问题，即他们是在市场经济制度环境下谈论人力资本的。舒尔茨用人力资本理论很好地解释了第二次世界大战后原西德与日本的迅速崛起的原因：“这两个国家在人力资本存量方面的损失却远远小于其物质资本存量的损失。”舒尔茨讲这番话时省略了战后原西德和日本都实行市场经济这一条件。

战后原西德并不是注定要走市场经济道路的。有三重压力可能使它走上今日左翼人士所希望的道路：苏联占领原东德，迅速建立了中央统制的计划

经济，这是外部压力；西占区得以恢复的第一大党是左翼势力——社会民主党，该党领袖舒马赫狂热鼓吹计划经济，这是内部压力；令人意外的是，还有第三股从侧面挤压过来的不利：英国政局变动，丘吉尔选举失败，工党取代保守党执政，为执行工党的社会主义取向，英军占领当局居然也要在德国工业的心脏地带鲁尔区推动国有化！只是在美国占领当局的支持下，阿登纳才突破禁锢，组建基督教民主联盟党，阿登纳与被称为“社会市场经济”之父的艾哈德联手，推出了“社会市场经济”，领导德国走上了市场经济的道路。1961年6月9日，艾哈德在《德国之声》发表长篇讲话：“昨天—今天—明天”，被公认为他在世时发表的最好也是最长的思想自传。讲演中，艾哈德把他倡导的社会市场经济明确定位为“新自由主义”：“我时常反思我自己的根，我和美国人连在一起，我实在是美国的‘发现’”。

战前日本的资本主义生产关系中，残存着浓厚的封建因素：农村中保留着封建土地所有制，工业中则存在着财阀的封建式垄断。战后初期，由驻日本占领当局自上而下推行农地改革、解散财阀、工会自由等一系列民主改革，尽管这一系列改革，具有种种局限性，但它基本上清除了生产关系中的封建因素，民主改革取得实效。“朝鲜战争”又成了促进日本经济复兴的“天赐良机”。1952年7月成立了以自由经济为前提制定长期经济发展计划的经济审议厅，编制了一系列经济恢复和发展计划，其中最著名的是《国民收入倍增计划》。在以美国为首的发达国家的压力下，池田内阁也加快了贸易自由化的步伐。美国施压的目的除满足自己的扩张需要外还要建立一种自由主义的国际经济秩序，以自由贸易为基础实现经济开放，从而增加美国的安全度。日本不仅实现了开放性经济体制，而且进一步推动了经济的高速增长。

当我们试图用舒尔茨的上述人力资本理论来解释苏联及东欧的崩溃和其经历漫长的社会和经济转轨状况时，就力不从心了。

苏联解体之前，其国民受教育水平在世界各国当中名列前茅，在每万人中的大学生人数仅次于美国、加拿大和古巴，居第四位，远远超过南斯拉夫、英国、日本、法国和西德。高等教育更是苏联教育中最引以为荣的部分，其规模、水平、质量在世界高教领域占有重要位置，具有重要影响，培养造就了一大批世界闻名的政治家、科学家、文学家、艺术家，为推动人类社会文明的发展做出了积极的贡献。俄罗斯联邦是原苏联最大的一个加盟共和国，同时也是一个高等教育最发达、科技实力最强的加盟共和国。早在20世纪30年代，俄罗斯就基本上消灭了文盲，俄罗斯的教育水平是非常高

的，在世界上名列前茅，苏联解体后，尽管俄罗斯教育受到冲击，苏联时期打下的坚实基础并未被摧毁，俄罗斯高等院校基本上保存了教学和科研实力。按居民教育水平算，俄罗斯目前仍居世界前列，每1万人中有320名大学生，而苏联时期，平均每1万人中有220名大学生。今天，俄罗斯劳动人口中受过高等和中等教育的人高达87%。目前，俄罗斯在火箭、航空、航天、地质、矿业、核能、船舶制造、生物医学新工艺、分子物理、计算机软件、光学和电子仪器加工等领域的教学、科研都具有较高水平，有些专业或领先于欧美国家，或与其并驾齐驱，居世界一流水平。显然，当苏联的主体转变为俄罗斯时，其人力资本存量未变多少，但其经济并未像日本和西德那样迅速繁荣，反而一蹶不振。苏联曾是一个与美国平起平坐的超级大国，苏联崩溃已有15年了，俄罗斯也听取国外专家的意见，采用“休克疗法”快速转轨，一步跨入市场经济。休克疗法的设计者所期望的奇迹并未出现。

为什么俄罗斯拥有的“人力资本”没有像西德和日本拥有的人力资本那样发挥作用呢？显然只能从制度方面寻找原因。俄罗斯接受的前苏联人力存量中饱含公有制和计划经济的制度观念和价值取向。高度集中的计划经济体制下，苏联领导重视的是国家利益和群体基本需求。计划经济体制无法满足个人多样化的需求，导致劳动生产率下降，经济效率低下，资源浪费严重，经济结构不平衡，经济发展不协调，人民生活必需品短缺。短缺经济下，资源由国家或集体控制，个人不是独立的，是从属于所在单位的。个人从属于单位，单位作为一个整体，上要对国家负责，下要对员工实现有效思想控制，提供终身就业，单位还要为个人提供住房、医疗、养老、教育和儿童福利等等，总之，一个人的生老病死，婚丧嫁娶都由单位管理。你所处单位好，单位里的个人亦好；单位不好，个人也好不起来。通常大国营单位比小国营单位好，国营单位比集体单位好。计划经济下的个人最大愿望是进一个好单位，然后背靠大树好乘凉。计划经济体制下的人都是“单位人”——从属于集体的人，一个人进了单位就意味着有了依靠和保障；但这种“单位人”观念也压抑了个人改善自己处境的努力，养成对单位的依赖，压制了人的创造欲望。

计划经济实行的前提是生产资料公有制。由于决策成本太高，公有制条件下的所有者无法对自己拥有的资产进行有效决策，只能委托给全心全意为人民着想的人民公仆管理。社会分为由精英组成的公仆阶层和由无产阶级与其同盟军组成的“主人”群体，从社会主义的本意来讲，二者属于鱼水关系。列宁时代的人民公仆还能处处替人民着想，因此人民的干劲也很足，因

而经济发展很迅速。随着时间的推移，拥有巨大权力，却未受到有效监督的人民公仆开始替人民当家作主。在苏共党内，选举成了自上而下的暗箱操作过程，候选人名单的提出，实际上是由领导者和组织部门挑选、决定，候选人名单没有差额，然后交由党的代表大会表决，此时代表已经没有任何选择的余地。这样的选举，徒有其表，不过是走过场，事实上是内定任命制。人事安排由个别人决定。大权在握的党政领导开始拉帮结派，提拔干部把对领导个人的忠诚放在第一位。这使得一些干部把同主要领导人建立特殊关系作为获得晋升的手段，使得上下级关系向人身依附关系演变。人民监督权被剥夺了，滥用职权行为越来越普遍化，使腐败现象无顾忌地蔓延开来。而不受监督者控制了领导权，个人利益便恶性膨胀，腐败分子结党营私，大搞党同伐异，形成个人一呼百应的力量。有的领导人为保证自己的地位不受威胁，排斥异己，有意把那些群众威信高、能力强的干部长期“冷冻”起来，挑选听自己话的二三流人才安插在重要岗位上。当一些工作表现差但很听话、会阿谀奉承的人占据领导岗位，就会欺上瞒下、报喜不报忧，造成上下沟通的渠道不畅，信息误差越来越大。使政治领袖们的缺点不仅得不到纠正，反而被层层放大。党的领导人听不到群众的呼声，决策违背群众利益，党也因此威信扫地。

在苏联，人们从小就被告知自己生活在工人国家，没有剥削和压迫，苏维埃国家公民人人平等，人民是国家的主人，苏维埃工作人员是人民的公仆。苏共领导层一边讲人民是国家的主人，一边却由“公仆”们随意做出损害人民利益的决定：和美国搞军备竞赛，用核导弹代替黄油；入侵阿富汗，苏阿战争打了整整10年，苏军年轻士兵死伤人数高达3万人。“公仆”们一边批判西方资本主义腐朽的生活方式，限制人们接触西方社会；一边又把从特供商店低价购买进口名牌商品和把子女送到西方留学，作为自己的特权。中国有句古话“舍己教人者逆，正己化人者顺”，苏共领导人所作所为必然增强苏联群众的逆反心理，以至认为其所有的说教都是虚伪的，搞到后来，甚至危及到人们对社会主义的根本信仰，党的领导人也成为民众嘲讽、唾弃的对象。自斯大林开始，苏共在党内已不允许自由地讨论问题、发表不同的意见。政治高压的氛围，已经使绝大部分的党员噤若寒蝉，消灭异己的残酷手段，更使人人危在旦夕。在党代会上，党员代表经精心挑选；会议报告、决定都是早已拟就，不容怀疑，只待宣读的事，然后出现的果然是暴风雨般的、经久不息的掌声和“完全一致”通过的情景。执政党内尚且如此，党外的群众更无可能发表不同意见，服从成为无可奈何的选择。在严密的新闻封

锁下，大量对市场经济国家状况的错误报道，与苏联民众在现实生活中的习得经验相结合，形成浓烈的消极心理，放弃思考，习惯于依赖国家，依赖单位，不习惯竞争，对市场经济怀有戒心。总之，苏联遗留下来的“人力资本”与市场经济下形成的人力资本是不相同的。计划经济中长大的苏联人力存量要变成市场经济下俄罗斯的人力资本要经历一个痛苦而缓慢的过程。

当长期生活在计划经济体制下，饱受阶级教育与集体主义教育的人们转入市场经济体制时，他们思想和行为的惯性会使其难以接受市场经济的观念。德国统一后的事实提供了极好的例证。二战前的德国基础是一样的，战后分裂为民主德国和联邦德国两个国家，战后民主德国在苏联的帮助下，实行社会主义改造，建立起以公有制为基础的计划经济体制。开始民主德国人不习惯、不认同新的社会制度、新的意识形态和新的生活方式。从民主德国建国之初，就不断有公民往西边跑，迫使民主德国当局不得不花巨资兴建柏林墙，以阻止民主德国人逃亡。从建国之初到1961年柏林墙建立之前从民主德国跑到联邦德国的总人数有260万之多。随着时间的推移，联邦德国与民主德国之间的经济社会发展差距越来越大，柏林墙终于在1989年倒塌，德国实现了统一。但到目前为止，德国东部政治经济制度转型尚未完全结束。现在人们常说，德国统一十多年了，钢筋水泥筑造的“柏林墙”早已被推倒，而一堵无形的“墙”依然顽固地遗留在许多民主德国人的头脑中，即“新”的政治经济制度尚未被他们完全接受，尤其是地区差异给他们带来的心理差异还需要相当长时间的调整和磨合。德国现任总理施罗德说：“路仅仅走完一半”。大多数民主德国人正在逐步接受和适应联邦德国的政治模式以及上述各项调查所表明联邦德国民主模式已为绝大多数东部居民认可或接受，是否也意味着他们正在改变原有的政治观点、价值取向、行为方式和判断能力呢？回答是肯定的。但是，几十年的分隔、意识形态与“政治文化”、经济乃至社会普遍发展水平等方面的巨大差异，语言相同的德国东、西部人今天在政治观点、价值取向、行为方式和判断能力等方面的差异仍很大。比如，民主德国人把“平等”远远置于“自由”之上，而联邦德国人则把“自由”看得更为重要；联邦德国人把“平等”主要理解为机会平等，而民主德国人把“平等”更多地理解为物质上的平等；联邦德国人做任何事讲得更多的是应尽“义务”和承担“责任”，而民主德国人则更强调完成“任务”和获得上司“好评”。此外，德国东、西部人对实行民主和行使民主权利等的认识差距也很大。民主对民主德国人来说几乎是一个需要学习的新东西。正因为存在诸如此类的许多重大差异，所以联邦德国人指出：民主德国