

王建民 著

人力资本



RENLI ZIBEN
SHENGCHAN ZHIDU YANJIU

生产制度研究

295

5241

W33

人力资本生产制度研究

王建民 著

经济科学出版社

责任编辑：吕 萍 周秀霞

责任校对：董蔚挺

版式设计：周国强

技术编辑：王世伟

人力资本生产制度研究

王建民 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址：北京海淀区阜成路甲 28 号 邮编：100036

总编室电话：88191217 发行部电话：88191540

网址：www.esp.com.cn

电子邮件：esp@esp.com.cn

北京天宇星印刷厂印刷

三佳集团装订厂装订

880×1230 32 开 9 印张 250000 字

2001 年 12 月第一版 2001 年 12 月第一次印刷

印数：0001—3000 册

ISBN 7-5058-2779-0/F·2163 定价：16.00 元

(图书出现印装问题，本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

序

客观因素对一个人在某一方面有所作为确实会产生重要影响，但起决定作用的还是主观因素。就求知问学而言，如果一个人能够做到目标明确、脚踏实地、积极创新，并认真坚持，就一定会有所成就。

成就的大小与个人天赋有一定关系，但勤奋认真的程度、坚持不懈的态度，则是学有所成的必要条件和决定因素。事实上，一个人无论从事什么工作，只要“认真、坚持”，都是决定成功的因素，都是值得肯定的品格。

作为导师，我了解王建民同志十分崇尚这种品质。较长时期以来，他不骄不躁，专心问学，学习和积累了多方面的知识和技能。在过去的几年中，他在我的指导下专攻经济学知识，并获得了博士学位。在博士后研究期间，他对博士论文作了许多重要的修改，最后完成了这本专著。在这本书中，体现着他学习、研究经济学理论的认识与心得，同时，也凝结着他“面壁十年”、辛勤耕耘的汗水。

王建民同志的这部即将由经济科学出版社付梓的作品，在理论探讨与应用分析方面，均比他的博士论文有较大幅度的提高。从现在的内容看，这本书有以下特点：

首先是选题很有意义。人力资本是凝聚在劳动者体内的劳动能力。无论什么样的社会和经济形态，劳动能力都是决定个人、组织以至整个民族存在与发展的关键因素。尤其在当今经济全球化、知识化的时代，个人的职业或事业发展，营利或非营利组织的成功与失败，乃至民族、国家经济实力的增强与国际地位的确立，追本溯

源，无不以个体或整体的劳动能力特别是创造性劳动能力为基础。本书以人力资本作为主题，显然是有意义的选择。但更富有意义的是，作者避免了人力资本研究中只是重复强调“人力资本对经济增长和经济发展的重要性”这一虽然重要但却雷同的内容。他不畏困难，独辟蹊径，侧重探讨“重要的人力资本”的“生产制度”问题。这对于实施“科教兴国”战略和教育与培训制度创新的中国来说，其选题的意义不言自明。

其次，理论内容有所创新。本书把新制度经济学的分析框架和理论工具运用于“教育与培训制度”的分析之中，重新明确或界定了资本、人力资本、人力资本生产和人力资本生产制度等成系列的概念，建立了一个阐述“人力资本生产制度”的理论结构。就我所了解的情况而言，这可能是经济学研究领域中具有创新意义的一个成果。从教育经济学研究角度考虑，在研究方法和运用工具上也有创新之处，可以认为是丰富了这一领域的研究成果。

第三，政策建议有一定的参考价值。在应用研究中，王建民同志提出应该以“宏观强制性和微观诱致性相结合的方式”，改革我国的教育与培训制度，建议采取：（1）大幅度提高国家人力资本生产投资水平；（2）明晰教师人力资本产权，提高它的使用效率；（3）优化国有人力资本生产资源的配置与运营效率；（4）建立有效的人力资本生产融资机制；（5）促进非公立人力资本生产制度发展等五项措施，以实现国家2010年以前教育发展目标。应该指出，这里提出的创新模式和政策建议，是有一定的现实性和可行性的，对国家教育与培训管理部门有较高的参考价值。我国教育供给之所以长期短缺，经济发展水平低自然是重要原因。但是，在经济、社会制度发生市场化变迁后，国民经济高速增长，居民收入普遍提高的情况下，整个教育制度在很大程度上仍然保持着形成于计划经济时期的管理模式，不仅运行机制僵化，公共教育经费投入长期处于偏低水平，而且对非公有资本的进入仍有严格限制。我国已经成为WTO中的一员，包括教育产业领域在内的所有市场，将逐步向世界所有成员国（地区）开放。所以，改变观念，打破目前的“国有

国营”“一统天下”的状态，全面创新整个教育与培训制度，是大势所趋。

此外，全书结构比较严谨，逻辑一致，资料相当丰富，语言也很流畅。这是王建民同志在写作中对自己的一贯要求。

总之，这是一本有一定理论创新和实际参考价值的著作。作者凝聚了多年的心血完成的这本著作，我认为理论研究者，经济学、管理学及其他学科的年轻同学，不妨一读。

吕书堂

2001年11月17日

摘 要

以尝试为创新中国人力资本生产制度提供理论支持和政策建议为主旨，在人力资本范式以及人力资本与经济增长和经济发展高度相关的理论背景下，运用新制度经济学的分析框架和理论工具，在宏观层次上理论演绎了人力资本生产制度的结构、功能与环境，人力资本生产制度与国家、经济、知识和文化四种环境要素之间的相互关系，人力资本生产的投资与收益制度，以及人力资本生产制度的创新与变迁规律。在此基础上，考察了中国现行人力资本生产制度外生与内生因素的变化情况，研究了中国人力资本生产制度的创新模式与变迁方向，提出了实现国家 2010 年以前教育发展目标的政策建议。

人力资本是现代经济的第一生产要素。所谓人力资本，是指“凝聚”在人体中的知识和技能。“凝聚”过程主要发生在教育与培训活动之中，因此，教育与培训制度是新制度经济学意义上的生产人力资本的制度结构。生产人力资本的制度，是由一系列正式和非正式规则构成的系统结构。这一制度结构，置身于由国家、经济、知识和文化四种要素组成的制度环境之中，是一个与环境不断发生物质、能量和信息交换的开放系统。理性的国家、组织和个人，出于收益——货币的或非货币的——最大化的目的，而投资人力资本。产权结构不同，经济运行模式和经济发展水平不同，人力资本的投资与收益制度各异。制度环境要素的变动和制度系统本身的非均衡发展，必然导致人力资本生产制度的创新与变迁。

在经济转轨、社会转型的制度环境中，中国人力资本生产制度

2 ▶ 人力资本生产制度研究

所面对的现实与运行的方式正在发生变化。主要表现为人力资本的配置与使用市场化、投资主体的需求多样化、生产的投资结构复合化和生产者的激励市场化。外生与内生因素的变动产生合力，推动制度系统向前发展。宏观强制性和微观诱致性相结合的方式，是创新中国人力资本生产制度的理想模式；国家主导下的市场化，是中国人力资本生产制度变迁的基本方向。

为适应新的制度环境，国家确定了具有现实性和可行性的人力资本生产发展目标。在实现目标的过程中，建议采取五项措施：（1）大幅度提高国家人力资本投资水平；（2）明晰产权，提高教师人力资本使用效率；（3）优化国有人力资本生产资源的配置与运营效率；（4）建立有效的人力资本生产融资机制；（5）促进非公立人力资本生产制度的发展。

全书以理论分析为主，分“开宗明义”、“理论演绎”和“应用分析”三篇八章展开。

ABSTRACT

To support, theoretically and practically, the innovation of Chinese institutions of human capital production, the author studies and deduces at macro-level in theory, on the basis of the paradigm of human capital and the cognition of the interrelationship between human capital and economic growth and development and by means of the analytical framework and theoretical tools of new institutional economics, the structure, functions and environment of institutions of human capital production; the interrelations between institutions of human capital production and their four environmental factors of the state, economy, knowledge and culture; the investment-profit institutions in human capital production; and the innovation and change of institutions of human capital production. Based on the deduction, research are carried out into the exogenous and endogenous factors, innovative mode and changing direction of Chinese operating institutions of human capital production. Finally, policy proposals are made for realizing the national goal of educational development by 2010.

Human capital is a productive factor with the greatest importance in modern economy. So-called human capital refers to the knowledge and skills “assimilated” into human body. The process of “assimilation” is mainly completed through education and training, which, therefore, could be considered as the institutional structure producing human capital in the sense of new institutional economics. The human-capital-pro-

ducing structure is a systematic one made up of a series of formal and informal rules or constraints. Being an open system, the structure continuously exchanges matter, energy and information with environment, which is composed of the four factors of the state, economy, knowledge and culture. The rational state, organizations and individuals invest human capital for the purpose of maximizing profits, monetary or non-monetary. The institutions of investment-profit in the production of human capital vary with the structure of property rights, the mode economic operation and the level of economic development. The changes of institutional environmental factors and the non-equilibrium development of the institutional system itself inevitably result in the innovation and change of institutions of human capital production.

In the institutional environment of economic transition and social transformation, the reality Chinese institutions of human capital production are faced to and their ways of operation are changing. Main expressions include marketization of human capital distribution and utilization, diversification of the demand of investment subjects and the structure of investment in production as well as marketization of the producer's incentive mechanism. The alterations of the exogenous and endogenous factors form join forces, which push the institutional system forward. A combination of macro compulsory way with micro induced way is an ideal way of innovating Chinese institutions of human capital production; state-guided marketization is the basic direction of the institutional change in China.

To suit the needs of new circumstances, the state has defined realistic and feasible objectives of development in human capital production. Five measures should be taken in achieving the national goals: (a) to greatly raise the national level of human capital investment; (b) to make clear property rights and improve the efficiency of utilization of

teacher's human capital; (c) to optimize the efficiency of distribution and operation of the state-owned resources for human capital production; (d) to establish the efficient financing mechanism of human capital production; (e) to promote the development of non-state-owned institutions of human capital production.

The book is focused on theoretical analysis, consisting of eight chapters divided into three parts: Introduction, Deduction and Application.

目 录

摘要 / 1

ABSTRACT / 1

开宗明义篇

1 主旨、方法与框架 / 3

1.1 主旨、动机与目标 / 3

1.2 方法论与理论工具 / 9

1.3 逻辑框架 / 14

2 理论背景与基本概念 / 15

2.1 人力资本范式的萌芽、形成与发展 / 16

2.2 人力资本的价值 / 25

2.3 理论演绎的基本概念 / 44

2.4 人力资本生产与生产制度概念辨析 / 54

理论演绎篇

- 3 人力资本生产制度：结构、功能与环境 /63
 - 3.1 人力资本的构成 /64
 - 3.2 人力资本生产制度的结构 /69
 - 3.3 人力资本生产制度的功能 /80
 - 3.4 人力资本生产制度的环境要素 /90
- 4 人力资本生产制度：系统与环境要素 /97
 - 4.1 人力资本生产制度与国家 /98
 - 4.2 人力资本生产制度与经济 /106
 - 4.3 人力资本生产制度与知识 /121
 - 4.4 人力资本生产制度与文化 /132
- 5 人力资本生产制度：投资与收益 /137
 - 5.1 人力资本的产权特征 /138
 - 5.2 人力资本的收益效应 /144
 - 5.3 人力资本的国家投资与收益 /148
 - 5.4 人力资本的个人投资与收益 /164
 - 5.5 附录：人力资本产权研究：现状、理论价值和现实意义 /171
- 6 人力资本生产制度：创新与变迁 /181
 - 6.1 一般制度的均衡与非均衡 /182
 - 6.2 人力资本生产制度的均衡与非均衡 /186
 - 6.3 制度创新的主体 /188
 - 6.4 制度创新的方式 /191

应用分析篇

7 中国人力资本生产制度：现实考察 /199

- 7.1 人力资本供需矛盾日益突出 /200
- 7.2 人力资本的配置与使用市场化 /205
- 7.3 人力资本投资主体需求多样化 /212
- 7.4 人力资本生产投资结构复合化 /215
- 7.5 人力资本生产者激励市场化 /216

8 中国人力资本生产制度：发展研究 /220

- 8.1 创新模式 /220
- 8.2 变迁方向 /226
- 8.3 发展目标与实现措施 /234

附录：图与表索引 /252

参考文献 /255

后记 /263

CONTENTS

ABSTRACT (Chinese) / 1

ABSTRACT (English) / 1

PART A INTRODUCTION

1 Purport, Method & Framework / 3

1.1 Purport, Intention & Goal / 3

1.2 Methodology & Theoretical Tools / 9

1.3 Logic Framework /14

2 Theoretical Background & Basic Concepts /15

2.1 Seeds, Growth & Development of Paradigm
of Human Capital /16

2.2 Value of Human Capital /25

2.3 Basic Concepts for Deduction /44

2.4 Differentiation & Analysis of the Concepts of
Human Capital Production and Institutions of
Human Capital Production /54

PART B DEDUCTION

- 3 Institutions of Human Capital Production: Structure, Functions & Environment /63**
 - 3.1 Constitution of Human Capital /64
 - 3.2 Structure of Institutions of Human Capital Production /69
 - 3.3 Functions of Institutions of Human Capital Production /80
 - 3.4 Environmental Factors of Institutions of Human Capital Production /90
- 4 Institutions of Human Capital Production: System & Environmental Factors /97**
 - 4.1 Institutions of Human Capital Production & the State /98
 - 4.2 Institutions of Human Capital Production & Economy /106
 - 4.3 Institutions of Human Capital Production & Knowledge /121
 - 4.4 Institutions of Human Capital Production & Culture /132
- 5 Human Capital Production: Institutions of Investment & Profits /137**
 - 5.1 Characteristics of Property Rights of Human Capital /138
 - 5.2 Income Effects of Human Capital /144
 - 5.3 The State's Investment & Profits of Human Capital /148
 - 5.4 The Individual's Investment & Profits of Human Capital /164
 - 5.5 Appendix: Research into Property Rights of