



華夏英才基金學術文庫

王建民 著

研究生人力資本研究



科學出版社

www.sciencep.com



华夏英才基金学术文库

研究生人力资本研究

王建民 著

科学出版社

北京

G643.7

W224

内 容 简 介

研究生人力资本,对国家核心竞争能力的建设具有决定性作用。这种资本的形成与积累,有其自身的特点和规律。

本书运用人力资本生产制度概念框架,阐释了研究生人力资本的投资、生产、结构和产权特征,考察了研究生人力资本供给的历史、现实、结构和未来,分析了研究生人力资本需求的逻辑、现状和趋势,审视了中国研究生人力资本生产的历史、现状、问题和原因,介绍了哈佛大学、麻省理工学院、牛津大学和剑桥大学的经验,提出了创新中国研究生人力资本生产制度的建议,并对研究生人力资本生产中的管理问题进行了实例分析和案例研究。

本书可作为公共管理和工商管理类专业高年级本科生、硕士生和博士生的专业学习材料,也可供人力资本和高等教育研究者参考。

图书在版编目(CIP)数据

研究生人力资本研究/王建民著. —北京:科学出版社,2010.1
(华夏英才基金学术文库)

ISBN 978-7-03-026470-1

I. ①研… II. ①王… III. ①研究生教育-人力资本-研究-中国
IV. ①G643

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 012370 号

责任编辑:林 建 张 宁 / 责任校对:钟 洋

责任印制:张克忠 / 封面设计:陈 敬

科 学 出 版 社 出 版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

装 订 厂 印 刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2010 年 1 月第 一 版 开本:B5(720×1000)

2010 年 1 月第一次印刷 印张:13

印数:1—2 500

字数:262 000

定价:36.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换)

谨以此书

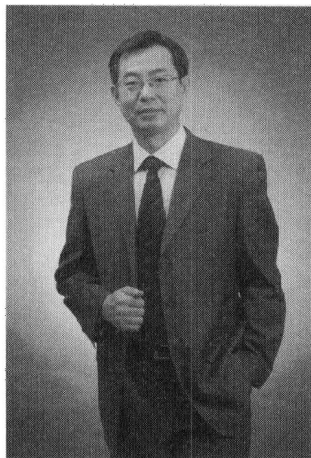
祝贺恩师

著名经济学家、教育家

谷书堂教授

八十五岁华诞！

作者简介



王建民，男，经济学博士。北京师范大学管理学院教授，博士生导师。国家社会科学基金项目同行评议专家，国家级双语教学示范课程建设项目评审专家，教育部学位与研究生教育发展中心评估咨询专家，教育部人文社会科学项目评审专家，中国管理科学学会高级会员。

北京市第十二、十三届人大代表。现任九三学社中央教育文化委员会副主任，九三学社北京市委常委、教育委员会主任，九三学社北京师范大学委员会主任委员。北京方舟智盟管理咨询有限公司首席专家，北京蓝色博弈战略工作室首席专家。曾是中国第一位公共管理博士后研究员，哈佛大学肯尼迪政府学院研究学者。2007~2008年在北京市财政局挂职锻炼。

1989年以来，先后在哈尔滨工业大学、天津大学、南开大学、北京师范大学和哈佛大学等高等学府学习、工作，获得多学科、综合性、高水平的知识与技能，具备多领域、跨学科、国际化的教学与研究能力。

为本科生、硕士生和博士生，以及MBA、EMBA、MPA、硕士研究生课程班学员、博士研究生课程班学员、企业高级管理人员、政府厅局级干部等讲授“人力资源管理”（双语）、“战略管理学”、“战略人力资源管理研究”、“组织行为学”、“管理学”和“国际人力资源管理学”（双语）等课程，主持并主讲的“战略人力资源管理学”被教育部授予“国家精品课程”（2008年·网络教育·本科）荣誉称号。

在《管理世界》、《经济管理》、《财经问题研究》、《北京师范大学学报》、《高等教育研究》等学术刊物上，发表相关学术论文近50篇，出版《人力资本生产制度研究》、《战略管理学》（普通高等教育“十一五”国家级规划教材）、《战略人力资源管理学》（北京市精品教材）等学术著作和教材10多部。主持或参加国家级、部级和国际合作课题近20项。

序 一

2003年，王建民教授完成了北京天则经济研究所“政府体制改革研究项目·教育体制改革”的一项子课题。以这项招标课题和另一项教育部课题的研究为基础，几易其稿，完成了《研究生人力资本研究》这本著作，并获得中共中央统战部华夏英才基金出版资助。可喜可贺！

在这本著作中，王建民教授运用人力资本生产制度的分析框架，研究了研究生人力资本的特征、供给、需求和生产等问题提出了制度创新建议，并对生产中的管理问题进行了实例分析和案例研究。在他的研究中特别值得一提的是对现有研究生培养制度的批评：一是培养研究生的微观主体的法人地位落实不到位；二是政府的教育行政管理方式不当；三是对内部二级学术组织管理过度授权，忽视学术权利和民主权利。这三个问题，实际上就是一个行政化管理问题——政府对高校管理行政化和学校内部管理行政化。

生产研究生人力资本的高等学校是学术组织。学术组织的运行与管理，有其自身的规律。无论什么事，违背既定的规律去做，就会增加交易成本，损失效率，甚至受到惩罚。行政官员用行政的逻辑，直接而简单地地下命令、发指示、提要求，要学术人和学术组织往东走、往西走，干这个、干那个，结果一定很糟糕！学术人和学术组织，如果失去了自尊、自信、自主、自由、从容的制度环境，很难有所作为、有所成就。知识产品，有量无质，垃圾遍地；人力资本，供非所需，需无所供，价值得不到实现。抄袭、欺诈等学术不端现象越来越多、越来越严重，行政腐败、学术腐败有泛滥的趋势。诸如此类事件的发生和发展，无疑是高等教育组织长期行政化管理的结果。我国经济改革成就非凡，为世界各国所公认，但是在知识的生产方面仍然排在世界末位。芝加哥大学有70多人获得诺贝尔奖，我国有13亿人（在此未包含华裔诺贝尔奖得主）。这和高等教育的行政化是有关的。

因循守旧的成本越来越高，国家稀缺教育资源的浪费越来越严重，制度创新的必要性和紧迫性不断增加。摒弃针对高等教育组织的行政化管理模式，建立新型的符合高等教育发展规律的良性治理结构，已成为必然趋势。可以预期，在新的良性的大学组织治理结构中，学术权利和民主权利将受到广泛而有高度的重视，学术主体能够自信、自主、自由地开展工作，行政权利将退出学术事务的决策领域，成为真正的服务教学科研人员和学生群体的主导力量。

最后，将研究生的培养看成是人力资本的生产是不够准确的。从经济学来

看，培养人就是为了增加社会的生产力，但是人终究不是赚钱机器，人是一个完整的人。他要懂得人生，有自己的追求，自己会享受人生，并帮助别人享受人生。现在的应试教育问题就出在这里，把人培养得只知道解题，而不懂人生的意义。这也是研究生培养中值得注意的一个方面。

茅于軾

2009年10月21日

序 二

经济和社会的发展需要人才资源和物质资源，其中，人才资源是第一生产要素。人才资源的开发主要取决于教育培训活动，特别是国家正规教育。世界各国经济和社会发展的竞争，已经演变为高端创新人才的竞争。高端创新人才资源的开发制度越完善、质量越高、环境越好，国家经济和社会发展的竞争力就越强。中国经济的市场化发展，对社会各个方面产生了巨大的影响。法制建设、行政管理、资源配置、社会服务、教育培训等活动，必须产生适应社会主义市场经济要求的制度创新，才能够满足新时代科学发展的需要。

王建民教授的新作《研究生人力资本研究》，以中国高端创新人才资源开发制度——“研究生人力资本生产制度”为主题，全面剖析了研究生的供求关系和成本收益关系，分析了经济成本和社会收益，这对适应社会主义市场经济需求、进行高层次人才培养、创新教育制度，具有重要的现实意义。

王建民教授的研究，运用了其在博士论文研究中建立的概念框架——一个基于新制度经济学和人力资本理论的逻辑体系。经过 10 多年的使用、充实和修正，这一方法逐步趋于完善，描述、阐释和分析的能力不断提高。在这本著作中，王建民教授提出了创新国家研究生培养制度的建议，基本观点是让高等学校成为真正独立的法人，在高等学校内部建立由学术权利主导的良性治理结构。这一观点我是非常赞成的，应该成为国家高等教育管理制度变迁的方向。另外，在研究生人才培养方面，王建民教授强调关注市场需求变化的观点也十分正确。培养人才的目的在于满足经济和社会需求，如果不问市场，闭门造车，结果只能是所培养人才的价值没有实现的机会。书中有不少创新的观点，不少令人深思的分析，很值得一读，值得多思多想。当然，我对这方面的研究是不够的，其中有些观点没有研究过，如“取消全国统一考试”的主张等，因此，这本书也会促进我的学习与思考。

最后，我想说的是，虽然我与王建民教授共事的时间不长，对其学术思想没有全面的了解，但其在学术研究的道路上坚持不懈、精益求精的精神，是有所作为的学者应当具有的极其重要的品格，值得作学术研究的年轻人学习。

李晓西

2009 年 8 月 12 日

前言

本书是笔者继10年前写作博士论文《人力资本生产制度研究》^①之后，花费工夫最多的一本著作。在写作中，笔者努力体现原创性，字斟句酌。这也许实际检验了个人的一个观点：90%的学者，在一生的学术生涯中，写不出超越博士学位论文学术水平的著作。检验的结论是：观点基本正确。

的确如此，要想超越博士学位论文，绝对不是一件轻而易举的事。零碎的时间、繁杂的事务、浮躁的环境，把“超越”的理想一次次化为泡影。事实上，没有三年五载细致入微的观察，没有日复一日萦绕心头的思考，没有千回百转鞭辟入里的分析，没有七上八下刻骨铭心的认识，就不可能演绎出“超越”的现实。笔者正是经历数年如一日的学习、研究与写作，体验并收获了这样的感悟。希望这本《研究生人力资本研究》，能够在研究深度和写作水平上超越自己的博士学位论文。

本书的研究源于两项课题：一项是2001年全国教育科学“十五”规划课题“我国经济、科技和社会发展对研究生人才的需求研究”；另一项是2003年秋季，在茅于軾先生指导下完成的北京天则经济研究所“政府体制改革研究项目（第四期）教育体制改革”的子课题“全日制统考硕士研究生培养质量控制与提高研究”。三年多前，笔者在这两份研究报告的基础上完成了本书的初稿，之后持续修改，不断完善，逐步达到了令人比较满意的水平。2007年，经过组织和专家推荐，在激烈的竞争中脱颖而出，获得了中共中央统战部华夏英才基金第十一批学术著作出版基金的资助，并得到科学出版社的出版支持。

在过去的两年中，结合研究生就业形势的变化和国家高等教育政策的调整，笔者对已经完成的书稿又一次进行了全面修订和补充，更新了数据，增加了实例和案例分析内容，倾注了大量心血。这部著作，研究与写作时间之长，花费的时间与精力之多，堪称本人学术工作之最，可以称得上是名副其实的“呕心沥血”之作、“超越”之作。

在这本试图有所“超越”的著作中，笔者运用建立在新制度经济学和人力资本理论基础之上的人力资本生产制度概念框架，阐述了研究生人力资本的投资、生产、结构和产权特征，考察了研究生人力资本供给的历史、现实、结构和预

^① 笔者的博士学位论文《人力资本生产制度研究》，经导师谷书堂教授推荐，于2001年12月由经济科学出版社出版。

期,分析了研究生人力资本需求的逻辑、现状、趋势和理性,审视了中国研究生人力资本生产的历史、现状、问题和原因,介绍了哈佛大学、麻省理工学院、牛津大学和剑桥大学的经验,提出了创新中国研究生人力资本生产制度的建议,并对研究生人力资本生产中的管理问题进行了实例分析和案例研究。

对于中国研究生人力资本生产制度的创新,本书提出了六点建议:一是落实法人自主权,建立良性治理结构;二是摒弃行政干预,尊重学术权利;三是完善投资政策,加强组织战略管理;四是取消全国统一考试,创新入学选拔制度;五是以需求为导向,建立和完善培养制度;六是严格质量标准,优化评估机制。

本书从公共管理角度,以20多所管理学院为客体,研究了中国大学研究生人力资本生产管理中存在的问题,并提出了解决方案。主要问题包括:第一,非理性授权,首长权力无制约机制;第二,行政化管理,违背学术组织运行规律,无视学术权利;第三,组织绩效的质量没有保证;第四,忽视民主权利,教职工利益诉求与参与管理机制不健全;第五,政府过度规制,研究生人力资本生产作业方式僵化。中国公立大学二级学术组织治理结构的创新和运行机制的优化,需要建立合理、可行和有效的制度结构。关键性制度安排有五项:①制定中国公立大学《二级学术机构组织条例》;②完善二级学术机构首席执行官全国或全球公开遴选制度;③实行核心教师“终身聘用制”或“长期聘用制”;④建立“制度与绩效管理委员会”;⑤建立与完善“评价与咨询委员会”。

本书以四个硕士研究生培养方案为例,研究了公共管理类硕士研究生培养方案中存在的共性问题,主要有:①培养目标虚高、空泛,方向不明,目的不清;②研究方向“因人设事”,逻辑性和研究性不足;③课程设置,公共性和基础性有余,专业性不足;④专业实践权重偏低,专业性和实践性不强;⑤培养方式差异性不足,战略意识淡薄。完善硕士研究生培养方案的建议有五项:第一,在战略高度制定和管理培养目标;第二,研究方向要体现比较优势与差异性;第三,设置课程要以培养目标和研究方向为基础;第四,专业实践要真正落实到实践中;第五,建立培养质量市场评价体系。

本书末还附有两篇前期研究文章,供有兴趣的读者追踪笔者的思维演变路径。这两篇文章,对本书基本观点的形成和解决方案的设计,发挥了重要作用。

在本书的研究和写作中,笔者做到了全心全意、全神贯注、全力以赴,努力追求原创性或创新性,希望全面“超越”自己的博士学位论文水平。但在文稿完工后笔者却认识到,即使一个学者的新作品全方位“超越”了自己的博士学位论文水平,也不一定就意味着取得了具有很高价值的学术成果,没有必要趾高气扬、春风得意。

学术成果的价值,要由同行专家评价,由读者评价。本书在申请华夏英才基金资助时,曾请北京大学陆杰华教授和北京师范大学高明华教授评阅并推荐。此

次，再邀请两位专家审阅、斧正并作序：一位是北京天则经济研究所理事长、著名经济学家茅于軾先生，另一位是著名经济学家、北京师范大学经济与资源管理研究所所长李晓西教授。衷心感谢陆杰华教授和高明华教授给予的肯定与帮助！衷心感谢茅于軾先生和李晓西教授对晚辈学人学术工作的支持！

最后，笔者期待，如果您是读者，请把本书的优点和价值告诉大家，把意见和建议告诉笔者，邮件请发到：wangjm@vip.sina.com，谢谢！

王建民

2009年8月8日

目 录

序一

序二

前言

第一章

研究生人力资本研究：基本问题 1

第一节 研究动因 2

第二节 核心概念 4

第三节 分析框架 9

第四节 研究方法 10

第二章

研究生人力资本特征 13

第一节 投资特征 14

第二节 生产特征 16

第三节 结构特征 18

第四节 产权特征 19

第三章

研究生人力资本供给 22

第一节 供给历史 23

第二节 供给现状 26

第三节 供给结构 28

第四节 供给预期 35

第四章

	研究生人力资本需求·····	39
第一节	需求逻辑·····	40
第二节	需求现状·····	44
第三节	需求趋势·····	49
第四节	需求理性·····	55

第五章

	研究生人力资本生产：国内审视·····	57
第一节	生产历史·····	58
第二节	生产现状·····	62
第三节	存在问题·····	65
第四节	主要原因·····	70

第六章

	研究生人力资本生产：国际经验·····	74
第一节	哈佛大学的经验·····	75
第二节	麻省理工学院的经验·····	80
第三节	牛津大学的经验·····	83
第四节	剑桥大学的经验·····	85

第七章

	研究生人力资本生产：政策建议·····	88
第一节	落实法人自主权，建立良性治理结构·····	90
第二节	摒弃行政干预，尊重学术权利·····	92
第三节	实行理性的投资政策，加强组织战略管理·····	93
第四节	取消全国统一考试，创新入学选拔制度·····	95
第五节	以需求为导向，建立和完善培养制度·····	97
第六节	严格质量标准，优化评估机制·····	99

第八章

	研究生人力资本生产管理：实例研究	102
第一节	实例选择与研究视角	103
第二节	实例 20 则管理现状调查	108
第三节	管理中存在的问题	115
第四节	解决管理问题的方案	119

第九章

	研究生人力资本生产管理：案例研究	130
第一节	关注焦点与案例选择	132
第二节	案例四则：硕士研究生培养方案	134
第三节	硕士研究生培养方案问题诊断	149
第四节	完善硕士研究生培养方案的建议	153

参考文献	158
附录 A 变革中国高等教育“生产关系”：理性思考与战略选择	160
附录 B 高等教育工程化建设中的管理模式：问题与对策	173
后记	189

第一章 研究生人力资本研究：基本问题

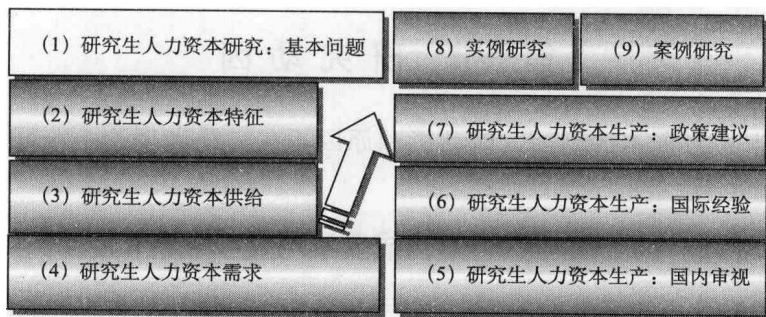
任何一种活动，只有在人的要素和物的要素作用下才能够完成。人的要素为
人力资本，物的要素为物力资本。

活动的复杂性越高、技术性越强，对人力资本的要求越高。

□ 主要内容

- 第一节 研究动因
- 第二节 核心概念
- 第三节 分析框架
- 第四节 研究方法

□ 逻辑模型



□ 核心观点

- 知识取代资本成为第一生产要素。白热化的国际竞争，本质上是人力资本的竞争。
- 完整的人力资本具有“四元三维”结构。“四元”是知识、技能、能力、态度，人力资本“四元”的构成要素具有辩证统一的关系。
- 人力资本以“态度”为中心，“知识”、“技能”和“能力”形成稳定的三角二维平面结构。平面结构有高度，呈现三维状态。

- 研究生人力资本：以研究生为载体的知识、技能、能力和态度的集合，生产于经济过程之中并用于进一步生产，以获得最大剩余价值的生产要素。
- 人力资本生产：在具有一定发展水平的体能和智能的主体身上，凝聚知识、磨炼技能、培养能力、影响态度的过程。

任何经济、科技和社会活动，都离不开人的要素和物的要素的投入。投入要素的性质、数量、结构、质量和作用方式，直接决定了活动的产出及其效率。活动内容、规模、层次的变化，必然导致要素需求的变化。在经济学分析语境中，活动所需求的要素称为资本（capital）。其中，人的要素为“人力资本”（human capital）；物的要素为“物力资本”（physical capital）。

历史和现实已经证明，人力资本是决定一个国家发展的核心要素。一般情况下，国家拥有人力资本的存量越大、质量越好、结构越合理，经济增长和社会发展的速度就越快。研究生人力资本是国家生产的最高层级的人力资本，对国家的知识生产、技术发明、制度创新与文化进步，具有决定性的影响。

本书的目的在于了解研究生人力资本的特征，掌握研究生人力资本的供给与需求状况，审视研究生人力资本生产的国内情况与国际经验，提出完善国家研究生人力资本生产制度的政策建议。为了更好地实现既定目标，本章主要阐述研究动因，界定核心概念，构建分析框架，选择研究方法。

第一节 研究动因

研究生人力资本的动因，即动机和原因，在实践和理论上，可以归纳为五点。

一、增进对国家核心竞争力构成要素与建设重点的认识

经济全球化、知识化、信息化，实际上是人力资本化，“知识”取代“资本”成为第一生产要素。白热化的国际竞争，表面上看，是经济实力的竞争，军事力量的竞争，科技创新的竞争，但本质上是人才的竞争，即人力资本的竞争。而人力资本的竞争，直接的和具有决定意义的是研究生人力资本的竞争。正是创新性、高层次、大容量的研究生人力资本，特别是博士研究生人力资本，在国家科学研究、经济建设和社会发展中发挥着至关重要的作用。

国家的核心竞争力，主要取决于人力资本的创造力。只有创造，才能够实现科学、技术和制度的进步，进而推动经济社会的发展。具有创造力的人力资本，通常以科研机构 and 高等教育组织中的知识工作者为载体。合格的知识工作者，一般要通过研究生教育，获得高层次的专业知识和研究能力，即具备研究生层次的

人力资本。这意味着在某种程度上，研究生人力资本，成为国家核心竞争力的关键决定因素。因此，在战略上，一个国家应该高度重视研究生人力资本，尤其是博士研究生人力资本的生产能力建设。本书的研究，将有助于增进多方面主体对这一问题的认识。

二、推动研究生人力资本生产制度创新步伐

一个基本的事实是，包括研究生人力资本在内的高级人力资本的配置和使用早已经实现市场化——按照社会主义市场经济规律和原则进行。但是，高级人力资本的生产，始终按照建立于计划经济时期的模式在运行。计划的生产与市场的配置和使用之间的矛盾日益突出，片段式的、非根本性的制度创新，已经不能够满足发展的要求。根本性的“生产关系”的变革，应该提上国家研究生教育行政部门的议事日程。通过对研究生人力资本生产制度全面、深入和国际性的探讨，有利于把外在的制度创新压力转化为内在的制度变迁动力。

三、促进研究生人力资本市场理性发展

近几年来，研究生人力资本市场的非理性状态，有进一步向不良方向发展的趋势。在需求方面，不问实际价值、盲目追求高学历人才的现象仍然很普遍。这种情况，在地方政府、公共部门和一些国有企业中表现得更为严重。不时可以从国家级平面媒体和网络媒体中获得这种广告信息：某省或市党政机关，在全国公开招聘多少名博士、博士后担任县乡干部；某大学海内外公开招聘教授、院长；某国有企业全球招聘高级管理人员，等等。诸如此类的招聘，多半是一种基于虚假需求的不计成本的表演性行为。在供给方面，受到非理性需求刺激的高度垄断性研究生人力资本生产组织，基本上忽略了理性判断的必要性，按照既定的计划逻辑和行为惯性，漫不经心地大规模生产研究生人力资本。数量、质量和结构往往严重脱离市场需求，导致结构性失业，造成国家教育资源的浪费。深入研究和准确掌握研究生人力资本的市场需求与供给状况，认识规律，完善制度，有利于促进生产组织和使用机构的行为向合理化、经济性、有效性方向发展。

四、提升研究生人力资本投资者的战略管理水平

基于文化传统和竞争需要，大批高校毕业生走上了艰难的“考研”之路。但研究发现，许多人的选择违背理性原则，战略性严重不足。从学业与职业发展战略的高度观察，研究生人力资本投资者的非理性和非战略性表现情况各异，性质相同。有人受迫于家长的个人价值追求和理想实现，被动加入“考研”大军，少问专业前景和职业发展，以能够获得研究生文凭为目标，结果是方向不明，动力不足，前景不佳；有人在大学毕业时没有找到理想的工作岗位，获得期望的薪酬