

■ 宋晓梅 / 著

经济增长中 人力资本研究

——一种制度分析的框架



内蒙古大学出版社
INNER MONGOLIA UNIVERSITY PRESS

■ 宋晓梅 / 著

经济增长中 人力资本研究

——一种制度分析的框架

Human Capital



内蒙古大学出版社
INNER MONGOLIA UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

经济增长中人力资本研究:一种制度分析的框架/宋晓梅著. —呼和浩特:内蒙古大学出版社,2006.12

ISBN 7-81115-052-2

I. 经… II. 宋… III. ①经济增长-理论研究②人力资本-研究
IV. ①F061.2②F241

中国版本图书馆CIP数据核字(2006)第165428号

经济增长中人力资本研究 ——一种制度分析的框架

宋晓梅 著

出版发行	内蒙古大学出版社
	呼和浩特市昭乌达路88号(010010)
经 销	内蒙古新华书店
印 刷	内蒙古地矿印刷厂
开 本	880×1230/32
印 张	13.125
字 数	351 千
版 期	2006年12月第1版 2006年12月第1次印刷
标准书号	ISBN 7-81115-052-2/F·3
定 价	28.00 元

本书如有印装质量问题,请直接与出版社联系

内蒙古大学学术著作出版基金委员会

主 任 陈国庆

副主任 梁希侠(常务) 呼格吉勒图

委 员 旭日干 梁希侠 呼格吉勒图

陈国庆 孙 炯 云国宏

赵 英 何 江 石 斌

内 容 摘 要

当今,科技革命的深入发展使整个世界出现了两大发展趋势:一是工业经济正在向知识经济转变;二是经济全球化使各国经济在世界范围内高度融合的同时,竞争也更加激烈。各国经济在知识经济和经济全球化趋势下的发展日益体现出一个事实,就是人力资本成为经济增长与发展的核心。在这样的时代背景下,为适应我国发展生产力、提高国际竞争力、转变粗放的经济增长方式和全面建设小康社会的要求,对人力资本理论和实践进行研究就成为一个具有重大战略意义的、前沿性的课题。

在经济发展史上,人力资本理论是作为经济增长理论发展中的一个阶段存在的,但目前对它的研究却一直滞后于实践发展,尤其相对于微观研究来说,在宏观层次上就更为落后,表现在目前学术界缺乏对人力资本的理论基础和框架基础的研究,还没有对人力资本形成、配置和使用体系作出完整研究。因此,本书着重以马克思主义的分析方法、理论为基础,吸收和借鉴西方的制度分析方法、现代西方经济增长理论和人力资本理论的合理内容,将人力资本的新概念和人力资本的发展运营过程作为分析的框架基础,试图寻求新的视角对经济增长中人力资本的理论和实践进行深入的研究。

本书共分七章。

一、导论

概要阐述人力资本研究的意义,从国内外研究现状中设定基本

问题,界定基本概念,最后说明全书的主要研究方法和思路。

二、人力资本研究基础之一:理论基础和实践基础

对人力资本概念的新理解和人力资本的发展过程的概括构成人力资本研究的理论基础。经过分析,我们得出,以劳动力为载体的人力资本,具有两个基本特征:它是由投资产生可以获利的资本;它是凝结在人身上的人力,与其载体不可分离。因此,本书认为,对人力资本这两方面的“资本”和“人力”特征的确认,可以达到全面理解人力资本概念的效果。这一理解,不仅使人力资本与人力资源、劳动力区别开来,也决定了人力资本的发展全过程的内容,即人力资本的形成、人力资本的配置和人力资本的价值实现。

研究的现实基础我们可总结为:现实的经济增长是由物质资本、科技、人力资本以及制度多因素共同作用的结果。那么,进一步分析,在经济增长中,人力资本是物质资本和科技发挥作用的主体。具体来说,人力资本作用的发挥,是通过教育和培训加速科技进步,来改善人力资本的配置、提高人力资本的使用效率,由此推动制度创新,加快产业结构的调整,来最终促进经济增长的。因此,从本质上说,人力资本是经济增长中的主导和关键因素,人力资本的发展是经济持续增长的基础和源泉。这一本质构成人力资本研究的现实基础。

三、人力资本研究基础之二:制度基础

关于人力资本和制度的关系问题构成人力资本研究的制度基础。

马克思关于生产力与生产关系辩证统一的分析,从哲学的高度说明了人力资本在经济增长中处于中心地位和制度对人力资本有影响作用的辩证关系。而新制度经济学将制度作为经济发展过程的内生变量引入分析框架,探讨了制度如何变迁及制度在经济发展中起

决定作用的问题,拓展了经济增长理论的分析方法。但它的制度分析方法在人力资本与制度关系上是倒置的。在评析上述观点的基础上,本书认为,在经济增长中,人力资本对制度起着决定作用,人力资本是制度促进经济增长的主体和基本立足点,同时,制度又对人力资本具有反作用,制度通过影响人力资本发生作用而促进经济增长。

以马克思主义对制度的解释为基础,并借鉴新制度经济学的制度构成结构,本书尝试对制度进行细化。因此,本书的“制度”主要体现在与社会形态相对应的社会制度、具体到市场机制与政府制度如何结合的经济体制、如产权、形成、配置和分配制度等的人力资本一般制度安排、文化制度等四个层次。本书对人力资本在经济增长中发展的主题,正是从这四个层次来安排的。

在本书的制度分析框架中,这一部分分析了制度的第一层次社会制度和第二层次经济体制。下文从第四章到第七章分层次分析了第三层次的人力资本一般制度安排。重点对第二层次经济体制的分析基本上是沿着从传统集权的计划经济体制逐渐向多元化的市场经济体制变迁展开的。体制变迁对人力资本发展产生积极作用,表现为促进了人力资本产权的确立,激发了人力资本形成的积极性,有利于人力资本配置的效率,促进了人力资本使用的市场化,进而促进了经济增长和发展。因此,为了实施经济增长中人力资本发展战略,体制变迁体系应以政府的宏观调控为主导,发挥市场机制对资源配置的基础性作用。

四、人力资本产权制度

作为一种资本,人力资本也存在着一个与物质资本相同的产权归属和界定的问题。对于人力资本产权,人们普遍的理解是认为其具有产权的一般涵义,但这样的一般理解并不能全面反映人力资本产权的本质。

本书认为,从范围来看,它是一组包括所有权、使用权、支配权、收益权等在内完整的权利集合;从本质上说,它还是人们社会经济关系的反映。更重要的是,它还体现出以下四个特征:人力资本与人不可分离的绝对私有性、人力资本产权受损时的自动贬值性、人力资本使用的激励性和人力资本价值实现的不确定性。其中,第一个产权特性最具决定性,直接派生出后三个特征。此外,从功能看,由于人力资本存在着外部性,人力资本产权的一个主要功能是将人力资本外部性较大地内在化,使人力资本的私人收益接近社会收益,此功能对人力资本发展具有制度决定意义。这样从范围、本质、特征及功能的角度来分析人力资本产权才可以更全面地理解人力资本产权。只有充分尊重和明晰人力资本的产权,才能为人力资本形成提供激励动力,提高人力资本配置效率,决定价值实现程度,提高使用效率,因此需要对人力资本产权进行界定和规范。

在经济增长中,理论研究经历从忽视产权到研究物质产权,从分析劳动力产权再到重视人力资本产权的过程,企业制度经历从古典单一主体到近代合伙制,再到现代公司制度的变迁。分析此变迁过程的根源,在于以经济增长为根本动力,人力资本在社会经济发展中逐步占据主导地位,人力资本产权在不断获得确认。因此,人力资本产权的确立和制度创新是产权制度变迁和创新的主要领域,人力资本产权制度创新是人力资本发展的前提。

我国目前的产权问题研究,对物质资本产权重视得比较多,而忽视了人力资本产权的研究,对人力资本产权的内涵与特征的认识、对人力资本产权界定与实现的研究仍停留在初探阶段。因此,今后要加强我国的人力资本产权研究,在人力资本产权研究中更应注重对我国与西方国家不同的历史背景和现实国情的研究。

在实践中,由于受传统计划经济体制的影响,我国人力资本产权

制度存在人力资本产权缺失或残缺的弊端,表现为:人力资本产权界定不清,产权内部权能和权益关系的不完整、不对称,不论是一般人力资本,还是经营者,都不拥有自身人力资本的所有权、支配权、使用权和剩余索取权。而当产权界定存在缺失或残缺时,人力资本的交易成本将上升,会造成人力资本投资动力不足,人力资本流失和浪费,分配激励约束失灵,人力资本使用效率低下,后果是严重降低劳动生产率。

上述弊端的存在说明人力资本产权制度对其他的人力资本发展制度,如形成、配置与分配制度具有决定意义,也说明了在我国建立和完善人力资本产权制度的紧迫性。那么,我国建立和完善人力资本产权制度的关键是:一方面在确立人力资本拥有天然归属权的基础上,根据投资和收益对等的原则,明晰人力资本产权。另一方面需要政府为人力资本产权制度的确立和实施提供完备的法律和保障制度,创造有利的制度环境。

五、人力资本形成制度

人力资本形成是人力资本发展过程的基础。人力资本是通过投资形成的。教育和培训是人力资本形成中的主要和重要形式,通过投资,教育和培训,一方面增加人的知识含量,提高人的学习能力和素质,另一方面培养专门知识和技能,这两方面都维护和增进了人力资本的存量和积累,提高劳动生产率,进而对经济增长发挥着重要作用。

目前,我国教育制度存在的问题主要表现为:一是教育投资主体单一造成教育投入不足;二是教育投资配置不合理造成人力资本形成低效率;三是作为单一人力资本投资主体的国家,同时也是管理和办学的主体。这种单一性容易造成教育与社会实践严重脱节。

这些缺陷形成的根源在于计划体制下的政府过度替代市场机制

的行政性垄断的存在,而这直接的后果是教育从制度上陷入恶性循环,难以克服教育发展滞后、投入不足、效率不高等教育危机。根据这些缺陷及其制度根源,我国应实现教育制度的创新,需要树立教育是基础性投资的观念,以非义务教育为主要领域促使教育投资主体多元化,加强人力资本投资力度,优化教育投资结构,形成一个有效的、与现代市场经济发展需要相适应的新型教育制度体系;同时,由于教育具有连续性和长周期的特征,又由于人力资本形成在经济增长中起内在重要作用,因此,这些特征决定教育制度创新必须以政府宏观调控职能为主导。而且其主导作用体现在政府制定教育法规制度,超前预测和调控供求,有层次地对义务教育强化调控与管理等几个方面。

我国的职业培训制度主要存在有培训从观念上不重视,培训投入不足,培训内容陈旧老化,培训形式单一,培训机构减并,培训组织管理体制不完善等问题。产生这些缺陷的制度根源在于转型时期没有形成规范的、保证人力资本培训投资和收益对称的制度,造成培训投资动力不足,制约着经济增长。

为解决上述问题,要完善我国的培训制度,应借鉴国外经验,建立多渠道筹集培训资金的机制,从制度上促进人力资本培训投资主体多元化,确保资金投入。这要求:一方面,明确企业是培训的主体,根据“谁受益,谁投资”的原则,通过在企业间、企业与职工间形成产权关系明晰、市场契约规范的激励约束制度,来加大企业的培训投资力度。另一方面,政府通过立法,强化人力资本的培训观念、培训计划和培训资金的实施,制定人力资本培训制度,来保证职业培训效果,使培训投资法制化、培训制度规范化。

六、人力资本配置制度

人力资本的配置是人力资本发展过程的中间环节。在两种配置

机制中,与计划配置机制相对应,人力资本的市场配置机制,在保值与增值、实现合理配置、带动产业结构调整 and 加速经济增长方面具有更高的效率。从此意义上说,人力资本市场作为人力资本交易场所和交易关系的总和,是人力资本价值实现和价值增值的中介,所以人力资本可以构成一种市场。人力资本市场的有效运行需要具备一定的条件:人力资本主体拥有人力资本所有权和产权是基础和前提,价格收入生成制度是关键,完善的市场中介组织、运行规则和保障制度是保障。正是这些相应的市场体系和机制的完善程度决定着人力资本配置合理与否。

我国的人力资本配置制度分为一般人力资本和经营者配置制度两个层次。目前,在我国的人力资本配置制度向市场化的发展中,一般人力资本配置制度呈现出两个明显的特征:

一是计划和市场两种配置机制并存的特征,这一特征导致人力资本配置存在缺乏流动性,流动层次水平低,流向单一,智力外流的问题;

二是人力资本市场发展滞后的特征,表现为市场机制不完善,市场体系不完整,这一特征导致人力资本供求失衡,呈现出二元性与双层结构性短缺并存的人力资本供求状况。

造成这些特征的主要制度性因素有:人力资本所有者和企事业单位的产权没有落实,阻碍着人力资本的自由流动;传统的劳动人事制度和户籍管理制度、扭曲的人力资本价格收入生成制度为人力资本的流动设置了坚固的制度壁垒,造成人力资本的使用和配置分割。这些因素导致人力资本流动效率极低,配置不合理,影响到经济增长。

经营者作为人力资本的最高层次,它的配置是人力资本配置制度的核心。经营者人力资本市场化配置制度主要是通过市场的选

拔、激励和约束机制来对经营者的流动进行配置。而我国目前的经营配置制度存在以下弊端：以行政任命制为主；激励方式简单，收入构成不合理，导致对经营者激励不足；没有形成规范的公司治理结构，所有者约束机制空缺，外部市场约束机制脆弱，法律约束制度还不健全。这些弊端造成经营者配置不合理。

因此，要实现经营者市场化配置制度的创新，必须改革政府行政任命经营者和管理国家干部的方式，逐步实现经营者选拔和评价的市场化；合理设计经营者报酬结构和市场付酬的规范；通过建立现代企业制度，形成规范的公司治理结构，强化内部约束制度；通过加强和完善产品、经营者和资本三种市场的建设，完善经营者外部约束制度。

总的来说，我国要实现人力资本从计划配置机制向市场配置机制的转变，需要转变观念，在承认“劳动力市场”的基础上，区分劳动力的异质性特征，构建和完善我国的人力资本市场。同时，政府要制定中长期规划，确立独立的人力资本市场供求主体，综合运用经济、法律和必要的行政手段加强调控职能，完善户籍、人事等各项制度，为人力资本市场化配置提供平等、公平、竞争的秩序和环境。

七、人力资本分配制度

人力资本与其天然所有者不可分离的特征，决定了人力资本的使用必须通过激励的手段来使其价值得到实现，因此，人力资本的分配是人力资本发展过程的关键。人力资本的产权特性决定人力资本所有者拥有人力资本所有权，在生产过程和价值增值过程中发挥了作用。因此，人力资本必须参与企业剩余索取权的分配。但人力资本的此产权特征也造成人力资本分配存在收益不确定、分割困难的难点。

目前我国的分配制度主要仍以计划经济下对人力资本的行政定

价为主,人力资本的收益长期以来存在着平均化、形式单一,收益较低和凝固化的严重缺陷。此缺陷造成人力资本投资收益与人力资本投资成本的背离和人力资本价格与人力资本实际价值的背离。这两方面的背离反映出分配制度没有完全体现人力资本产权价值的问题,会产生如下后果:一方面对人力资本评价的扭曲使人力资本价格不能作为生产中的价格信号引导人力资本的投资和配置,阻碍了人力资本的形成和配置;另一方面否认了人力资本对企业发展的贡献,抑制了经营者和一般人力资本的积极性,导致人力资本使用效率低下,制约了经济增长。

鉴于此,我国收入分配制度的创新必须建立体现人力资本产权收益的实现为基础的分配制度,借鉴国际经验,基于我国的国情,改革传统的单一分配制度,改革现行的“支薪制”,实践分享制,稳妥地试行职工持股、年薪制、股票期权等分配制度,在实践中不断总结经验,积极探索,实现分配制度的不断创新。

Abstract

In the present world, with the science and technology changes developing deeply and the industrial economy turning to the knowledge economy, the economic globalization has made that the economy of all countries highly merged and the competition between countries is becoming more and more fierce. The trends of the knowledge economy and the economic globalization have reflected that the human capital is the cores of economic growth and development. Confronted with such a background, to adapt the needs, develop the productivity, improve the international competitiveness, change backward style of economic increase and realize the goal of build well – to – do society, the research on human capital is a front subject in theoretical and practical problem of an important strategic meaning.

In the history of economic growth, as a stage of economic growth theory, the research on human capital theory lags behind other at macroscopically level. At present there is no systematic research on the form, disposition and use system of human capital. The research on human capital lacks of the theoretical foundation and frame foundation. So based on Marxian theories, this book tries to absorb some relevant researching achievements in modern western economic growth and human

capital theory. Based on Marxism analytical methods, this book absorbs system economics' systemic analytical methods, makes new concept of human and the development of human capital as the foundation of analytical frame in order to seek new visual angle to deepen research and innovate human capital theory and practice during the economic growth.

The whole book has seven chapters.

Part One: Introduction

This chapter describes the significance of that research on human capital essentially, ascertains the fundamental problem in the current situation studying from home and abroad, defines the basic concepts, and explains the main methods and structure of thoughts of human capital studies.

Part Two: The Foundation of Research on theory and practice

The comprehension of the concept and development of human capital forms the theoretical foundation of the research.

Regarding workforce as the carrier, the human capital has two essential features: it is the invested capital that can make a profit while emerging and it is the condensing manpower that can't be separated from the holder. To make sure two characteristics of human capital may understand more clearly. This understanding makes human capital differ from manpower resources and workforce. It also determines the content of human capital development, which includes human investment and form, flow and disposition, use and value realize.

Material capitals, science and technology, human capitals and system act on economic growth together. During the economic growth, human capital is the leading and key factor. By educating and training hu-

man capitals accelerate scientific and technological progresses, improve the human capital disposition, accelerate industrial structure adjustment and promote systemic innovation in using to promote the economic growth. So in essence, human capital's development is the foundation and source of sustainable economic development. The situation and affect of human capital is realistic foundation of the research.

Part Three: The Systemic Foundation of Research

The relations of human capital and system forms systemic foundation of the research. Marx's theory on the relation of productivity and production has explained that human capital being on center status and system's influence on human capital in economic growth from the standing of philosophy. New system economics regards system introduced analyses frames as economic endogenous variable of evolution, discussed how the system changes and system's decisive action in economic development and expanded the analytical method of the economic growth theory. But new system economics' analyses about system was under the prerequisite that denying the function of human capital, they think that the system determines all other factors and they put the cart before the horse on the relations of human capital and system. Based on the evaluation and analysis of above - mentioned views, this subject thinks that the human capital is the internal cause and system is the external cause in the economic growth, that human capital determines system and it is the subject and basic principle of system promoting economic growth, on the other hand, system has reaction which influences the economic growth through having an effect on human capital. On the basis of Marxism's explanation about system, drawing the composition structure theory from the new system e-

economics, this subject is trying to divide system from four levels. This subject analyzes system from such four levels: the social system that is corresponding with social form, the economic systems that how market mechanism and government systems combined to, the human capital systems that generally arrange and cultural systems, which reflect the development of human capital.

The second level economic systems' changes basically along the road that from traditional planned centralized system to pluralistic market economic system. Economic system's change produces positive role to development of human capital, which promotes human capital market - oriented, excites the enthusiasm of human capital form, helps human capital efficiency disposes, and promotes economic growth and development. For implement human capital development strategy in the economic growth, the changes system should take government's macro - adjustments as the leading factor and bring into playing the market mechanism's basic function of resource distribution.

Part Four: The Systems of Human Capital Property Rights

As a kind of capital, human capital has property rights as material capital. If we think from range, characteristic and essential angles that human capital property rights are a group rights including ownership, right to use, right of eminent domain, income right etc. which is the rule that restrains people from exercising those rights and is the reflection of social economic relations in essence. Property rights of human capital embodies the following four characteristics: the privately owned that human capital can't separate from owner, the automatic getting debased when human capital property rights damaged, the human's encourage-