

我国人力资本流失与经济安全分析

赵 莉
(北京行政学院, 北京 100044)

摘 要: 随着全球化的发展, 国家经济安全问题引起人们的广泛关注。本文认为, 在全球化和知识经济时代, 我国出现的人力资本大量流失现象同样对国家的经济安全构成威胁。因此, 研究经济安全问题, 还应高度重视人力资本安全问题。论文首先评估了我国当前人力资本的流失状况, 接着重点分析了人力资本流失给我国国民经济发展带来的种种负面效应, 最后提出我国政府应尽快建立人力资本安全保障体系。

关键词: 全球化; 人力资本; 经济安全
中图分类号: F24 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000—4149 (2005) 03—0033—05

Loss of Human Capital and National Economic Security in China
ZHAO Li
(Beijing Administrative College, Beijing 100044)

Abstract: With the development of globalization, the issue of national economic security has attracted much attention. This paper argues that the loss of human capital will threaten the national economic security. Therefore, more attention should be paid to the security of human capital while studying the economic security. In this paper, the negative effects on the national economy development from the loss of human capital is particularly analyzed, base on the evaluation of the situation of the loss of human capital in China. In conclusion, this paper suggests that the government should set up a safeguard system for the security of human capital as soon as possible.

Keywords: globalization; human capital, economic security

随着经济全球化和知识经济的不断发展, 人力资本作为生产要素之一, 跨出国界频繁流动已成为当今世界经济发展的必然趋势。正如具有“双刃剑”效应的全球化一样, 人力资本的国际流动也给处于不同发展阶段的国家带来了不同的影响。中国作为人力资本的主要输出地, 似乎收获的“智力流失”的“痛苦”多于国民福利增进的“幸福”。因此, 在积极投身于全球化的浪潮中, 防范和化解人力资本流失对经济安全的威胁已成为我国制定社会经济发展

收稿日期: 2004—11—03
作者简介: 赵莉 (1966—) 女, 山东人, 北京行政学院经济学部副主任、副教授, 博士。研究方向为经济全球化与中国经济发展。

一、我国当前人力资本流失状况评估

本文倾向于以“人力资本流失”代替“人才流失”的称法。它是指在人力资本的跨国流动中，一国人力资本流出量大于流入量的现象；既包括高级人才的跨国流动，又包括一般技术人员的跨国流动；既包括人才移居国外或身体在国内头脑在国外，又可指人才流向本国外企的现象。我国人力资本流失的严重情况可以从以下三个方面得以印证：

（一）出国留学人员回归率偏低

25年来，我国出国留学人员遍及世界五大洲108个国家。根据教育部的最新统计，从1978~2003年，我国各类出国留学人员总数达70.02万人（2003年一年为11.73万人），留学回国人员总数达17.28万人（2003年一年达2.01万人）。目前在外的留学人员有52.74万人，其中有35.66万人正在国外进行学习、合作研究、学术访问等。据此计算，留学人员回归率为24.68%。据国家统计局2003年的统计资料，自1978~2002年，我国出国留学人员累计达41.98万人，学成回国留学人员达10.01万人（未含1979年、1981~1984年），回归率为23.84%。

国际研究数据表明，发展中国家在经济起飞阶段，2/3留学生归国效劳，1/3留学生在海外工作、学习、沟通信息，使回归率保持在2/3这个“最佳回归比数”，是比较合理和有利的。据美国有关机构的调查分析，当前台湾、韩国等一些发展中国家和地区在人力资本跨国流动方面已处于“智力循环”状态，即2/3以上的留美科学家和工程师（S&E）学成后回国，只有低于1/3的S&E计划长期留在美国工作。而中国与印度仍处于“智力流失”状态，有1/2左右的留美科学家和工程师计划长期留在美国。调查还发现，中国1990~1991年在美国获得博士学位的人员中，绝大多数到1995年时仍在美国工作；而这一比例在台湾和韩国只有11%。而我国自改革开放以来的回归率从未达到过50%，当前的回归率更是下降至30%以下。留学回归率偏低说明我国

的人力资本流失严重，如果考虑到“流走的都是精英，回来的良莠不齐”这一因素，我们的损失会更大。

（二）从教学科研领域看我国人力资本的流失

我国教育界与科研机构是人力资本大量流失的重灾领域。在目前中国不少著名大学中都不同程度地存在着“国内种树，国外结果”的现象。近些年来，每年都有大量的清华大学、北京大学等高等学校的本科毕业生出国读研究生，相当数量的人一去不复返。除清华、北大两所高校外，出国留学比例排在前十位的还有中国科技大学、浙江大学、复旦大学、南开大学、南京大学、上海交通大学、华中科技大学、天津大学。

不仅是大学生，高校的年轻教师在20世纪90年代也曾出现严重流失现象。1996年的一份调查表明，在北京六所著名学府中，属于1982~1991届毕业的教师，流失率高达53.3%，而属于1982~1989届毕业的教师，流失率高达75%。流动人员中，35岁以下的中初级职称者居多，超过60%。在流动去向，排在第一位的是出国，占67%。高学历、高职称教师的流失，尤其是青年教师留不住，造成原本已青黄不接的高校学术梯队更加难以形成合理的结构。

科研机构人力资本的流失也较为严重。据科技部对中科院微生物所、理论物理所、化学所和生态环境研究中心的典型调查，2000~2002年，人力资本外流率为18.6%，归国率为14.1%，二者相抵，人才净流失率为4.5%^①。

（三）产业界、金融界等领域的流失状况

据科技部对我国IT产业、装备制造业和石油、天然气开采业的典型调查，我国产业界高层次人力资本的流失（流向国外或外企）较为严重。如1993~2001年，软件业人才流失率为10%左右，以此推之，最近10年时间，我国计算机应用服务业大约有35000名科学家或工程师外流^②。有关资料显示，硅谷20万

①②科技部：我国科技人才外流及对策研究报告，2003年6月。

名工程技术人员中，有6万名中国人。硅谷软件公司中，35%的技术主管和实验室主任是华人，IBM公司11个研究所里2000多名科研人员中，近半数都是华人。这从另一面佐证了我国软件人才的流失。

由于跨国公司人才“本土化”战略的实施，近些年来，我国金融界高层次人力资本的流失现象比较严重。据2002年9月《人力资源开发与管理》披露：中国银行近三年辞职的达4403人，其中62.40%的人是被外资银行聘走；四大国有商业银行有4.13万人辞职，其中绝大多数流向外资银行和金融机构。

二、我国人力资本流失的安全隐患

（一）投资——收益失衡

众所周知，作为理性经济人，其投资的目的是为了获取经济收益。一个国家在进行教育投资时，考虑的是如何培养出国家社会经济发展所需的人力资本，以推动国民经济持续、稳定、健康地发展。如果花费大量投资培养出来的人力资本不是为本国服务，而是在最佳收获期为他国提供服务，这种投资不仅造成资金的巨大浪费，而且会因不能及时提供国民经济发展所需的人力资本，从而影响国民经济整体的健康发展。

首先，从人力资本投资的最主要部分——教育投资的损失来看。教育投资，一般包括一个人从其出生到大学本科或硕士毕业的所有教育费用。据周天勇测算，按2002年人民币价格，我国培养一位大中专生或本科生、硕士生和博士生所需教育投资量分别是19.4万元、31.6万元和49.8万元。这是在国内的花费，出国后仍需花费培训费用。以公派留学生为例，国家公派留学人员在国外留学期间，从我国政府获得的直接经费资助为6512美元/年，约人民币53854元/年（改革开放20多年来的平均数）^[1]。除直接成本外，机会成本，即这些费用投资其他领域可能获得的经济收益，以及高校毕业生不选择留学而是在国内工作可能创造的经济效益方面，人力资本流失的损失会更大。我国是发展中国家，经济刚刚开始起飞，资本金严重不足，需要大力引进国外资

本。在这种状况下，国家拿出宝贵的资金用于教育投资，又拿出很多外汇进行国外教育投资，实指望取得事半功倍的效果。而获得这些投资的部分留学人员却不能应急而归，这不能不使国人为之痛心。

其次，从人力资本的供给状况来看。国家进行教育投资的目的是为了培养出满足社会经济发展的人力资本，获得人力资本投资的红利。但实际情况是，我们的人力资本供给严重不足，国家经济发展所需的高技能人才严重缺乏。这种情形对我国经济结构的调整、经济增长方式的转变都会产生不利影响。正如印度有关专家指出的，“问题不仅是一个国家得不到它本来该有的这种回报，而且是一个实际上担负不起这笔经费开支的国家，在帮助那些付得起更多教育经费的国家办教育。这真是一个具讽刺意味的违背常理的问题”^[2]。

（二）加剧高级人才的青黄不接，影响人才梯队建设

良好的人才队伍应该是老中青三代的合理搭配。由于“文革”的影响，我国的人才培养出现十多年的断层。20世纪90年代初期的一项全国调查显示，96%的教授和77%的副教授年龄都超过了51岁，大约60%的主要研究人员年龄在51~60岁之间，到2000年，现有的80%的教授专家和90%的主要研究人员将退休^[3]。而35岁以下科研人员仅占12%左右。显然，我国高科技人员的年龄结构严重失衡。

为解决这一问题，政府和一些大学、科研机构在经费非常有限的情况下，选拔、资助成千上万的各条战线的骨干人才、最具发展潜力的青年学者和研究生，到国外大学和科研机构深造。但是，除了早期派出的一批中年访问者大都按期回国以外，很多年轻的学者，多数都逾期未归。据科技部的调研报告显示，我国目前外流科技人才中，35岁以下的硕士、博士占50%以上，而且其中很多是高新技术项目、重点科研项目、省部级科研项目的负责人及骨干。

中青年人才的流失对人才队伍的影响不仅表现在人才数量的缺失上，更严重地体现在人才队伍的质量上。因为流失的多数是年龄在

30~40岁之间的青年人才，他们正处于风华正茂、精力充沛、开拓创新的最佳时期。青年人才流失国外，意味着把他们职业生涯的黄金时期奉献给了外国，这自然会影响到母国的科技发展。并且，根据帕累托的“二八定律”，在一个组织中，真正对组织发展起作用的是其所有人力资源的20%部分。所以，流失的如果是那些属于80%中的人员，对组织的影响无关紧要；但如果流失的是20%中的人才，组织的发展就会遭遇困境。处于30~40岁之间的高学历人才自然是我国经济发展中的那个20%部分，他们的流失显然削弱了我国科技发明、技术创新等方面的能力。

高层次人力资本的流失还动摇了人才队伍的稳定局面。高层次人才的不归或流向外企自然会对周围的同龄人产生示范效应，当前大学毕业生中流传的“一流人才出国，二流人才去外企，三流人才留在国内单位”的说法尽管有失偏颇，但也说明了这种示范效应的影响。这些现象的存在，使一些毕业后没有出国或去外企而暂时留在国内单位的高学历人才，往往是继续攻读外语，寻找各种途径以求尽快出去，可谓“身在曹营心在汉”，如何指望他能干好所在单位的工作呢？用人单位却是把他当作高级人才引进，并准备委以重任的。

（三）商业、技术等信息流失危害国企发展
在激烈的市场竞争中，谁拥有商业秘密，谁就拥有市场，谁就能获取巨大的经济利益。各国在立法和司法上，均对企业保守经营机密的作法予以保护。为此，WTO中TRIPS第39条要求成员方保护未公开信息和提交给政府或政府机关资料的秘密，以便有效保护商业秘密免受不公平竞争。

而人才的流动恰恰容易导致企业商业秘密的流失。企业的商业秘密往往是掌握在少数核心雇员手中，这些雇员一旦“跳槽”，就容易引发商业秘密的流失。令人不寒而栗的是，跨国公司的人才本土化战略的实施，一方面是为其搜罗一批优秀毕业生和技术人员，更重要的方面是直接猎取那些在国家科技、金融、外贸、国防科研等重要岗位上工作，且掌握了国家机密、核心技术或大量客户资源的人才。这

些人才可能携带走了这样那样的商业秘密，而对原有国企造成巨大损害，甚至是致命打击。

（四）科技产业、主导产业与国际竞争力受损

在当今世界，国家的实力和能量主要由其产业经济能力尤其是科技产业和主导产业的能力来衡量，而支撑这种产业经济能力主要依靠知识、技术和人力资本。各国争夺人才的实践证明，惟有拥有充足的人力资本才能保障科技领先、产业发达的优势。发达国家政府与企业为网罗更多的顶尖人才，利用各种措施吸引发展中国家的人才，有谁能否认跨国公司纷纷到我国设立研发机构不是为了网罗我国的人才呢？

中国科技部科技统计分析中心透露，2003年，中国的科技竞争力在51个国家中排名第32位，也即是说，中国科技竞争力在世界处于中等偏下水平。其中，排名世界40名以后的相关硬指标有3个：有效专利数量、人均企业研发经费和人均全国研发总经费；软指标5个，包括科技人才质量指标（即“国内劳动力市场上是否有合格的信息技术人才”和“国内劳动力市场上是否有合格的工程师”）、技术合作方面的指标（即“企业与大学间的知识转移是否充分”和“企业间是否进行普遍的技术合作”）以及“法律环境是否支持技术开发与应用”，这些指标反映了我国企业技术创新能力的欠缺和合格科技人才的不足。我国加入WTO后，将极大地加快对外开放步伐，进一步加深国内经济与国际经济的融合。但是，由于我国科技原始性创新能力不足，难以产生重大的科学发现和技术发明，难以获得在国际竞争中具有决定性作用的专利成果，从而在国际分工中有可能长期被固化在低技术、低附加值环节。这对于我国未来产业和经济安全构成了潜在威胁。

从《中国统计年鉴2004年》“中国1995~2003年出国留学人数变化趋势”和洛桑管理学院《2004国际竞争力报告》“我国1995~2003年国际竞争力位次变化”中可以看出，我国国际竞争力排位自1998年至2001年连续下降之时，正是我国出国留学人数大幅增长时期；相反，2003年出国留学人数有所减少，

当年国际竞争力的排位却明显上升。

（五）减少普通劳动力的就业机会

在市场经济尚不成熟的国家，如中国，人力资本市场还不是竞争性的，供求机制尚未理顺，信息严重不对称，由此导致高技能人力资本的收入常常被扭曲，即他们获得的收入往往低于他们创造的边际产品。结果，当人力资本流出时，母国因此损失的产出大于节约的收入。另一方面，高技能劳动者与低技能劳动者之间的替代性很小，前者流出所造成的损失很难在短期内由后者来弥补，因此，人力资本流出的损失会对流出国的经济发展造成长期影响。这种流出显然不是“溢出”而是“流失”。

人力资本的流失导致国民收入的减少，自然就会减少国内的就业机会。一方面，这是由于高技能劳动者与低技能劳动者之间的替代性较小，即普通劳动者很难去填补人才流出产生的空缺职位。于是，许多行业特别是高科技行业的发展就会受到人力资本瓶颈的制约，国民经济的增长就难以达到充分就业时的均衡状态，普通劳动者的就业机会自然随之减少。另一方面，高技能劳动者与低技能劳动者之间的互补性较大，即一定量的高技能者需要更大比例的普通劳动者相匹配。在一定意义上，前者与后者的关系犹如“车头与车身”、“头脑与躯干”的关系。高技能劳动者就业的增加会给普通劳动者创造出更多的就业机会，相反，高技能劳动者就业的减少会减少普通劳动者的就业岗位。这正如发展经济学家 M·托达罗所说：“高级的专门技术和管理技能可以增加其他生产要素（如资本和低技能劳动者）的生产率，具有这些专门技术和管理才能的人流到他国，会降低其他要素的生产率和利用率”。“这就造成劳动力流出国在缺乏必要的熟练工人的同时，又陷入其他工人失业增加的困境。原因在于熟练工人往往可以带领不熟练的工人进行工

作。据估计，每个熟练工人可以带 1~2 名不熟练的工人进行工作，但是由于大量熟练工人的外流，一旦造成熟练工人的总量短缺，就必然加剧国内不熟练工人的失业”^[4]。

以上分析的是人力资本流失对我国经济安全带来的不利影响。笔者并不否认我国人力资本流向国外或外企也带来了多方面的正面效应，如对国内家庭成员的汇款，会促进国内消费需求和储蓄的增长，从而有助于推动经济增长；留学人才的回归会带回先进的科学技术、管理经验、促进信息交流等；“出国潮”和“外企热”会增加国内相关专业人才供给量的增加；等等。尽管如此，人力资本流失产生的正面效应无法抵消其造成的安全威胁。这种威胁已显现在面前，如果我们不给予足够的重视，我国的科教兴国战略和人才强国战略将无从落实，国家的经济安全将岌岌可危。因此，我们既不能因人力资本跨国流动带来的负面影响而断然阻止这种流动，因噎废食；也不能因其具有的正面效应而忽视其不利影响，任其自由发展。我们应尽快构筑人力资本安全体系，即确立一系列相关指标对安全状态进行界定，建立监测和预警系统以随时观察人力资本流失对我国经济安全带来的影响，制定出应急方案以应对不安全状态的出现。

参考文献：

- [1] 陈学飞. 留学教育的成本与收益：我国改革开放以来公派留学效益研究. 北京：教育科学出版社，2003：20.
- [2] 莘国梁译. 人才流失及其逆转. 哈尔滨船舶工程学院出版社，1992：13.
- [3] 秦文杰. 中国的智力流失. 国家图书馆缩微文献，1999：223
- [4] M·P·托达罗. 第三世界的经济发展. 北京：中国人民大学出版社，1988：235.

[责任编辑 崔凤垣]