

人力资源开发与就业

试析转型期人力资本的负效应

邓希泉

(华中科技大学 社会学系, 湖北 武汉 430074)

摘要: 国内外关于人力资本理论的研究大多着眼于其积极性方面, 对其负效应关注较少, 研究尚不深入。在转型期社会结构不完善的历史条件下, 人力资本的不可视性和难以度量性、依附性和易贬值性以及投资巨大性、私有性和趋利性, 引发唯文凭论和泛文凭论的不良倾向蔓延泛化, 使人力资本效用降低并产生社会负担加重、相对剥夺感、畸形的补偿心理等负效应。

关键词: 转型期; 人力资本; 负效应

中图分类号: F240 文献标识码: A 文章编号: 1000-4149(2003)03-0032-03

The Negative Effects of Human Capital During the Transitional Period

DENG Xi-quan

(Sociology Department, Huazhong University of Science & Technology,
Wuhan City, Hubei Province, 430074)

Abstract: Most literatures related to human capital have focused on its positive effects rather than its negative effects. During the transitional period, human capital is invisible, difficult to be measured, inclined to dependence, and need of tremendous investment which is owned privately and benefits-oriented. To begin with, the diploma became the unique criterion to judge the human capital. Then, the effects of human capital were reduced, as a result of which, the society's load was added, and abnormal psychology came into being to compensate for the feeling of relatively being deprived.

Keywords: transitional period; human capital; negative effects

人力资本理论是美国著名经济学家舒尔茨于1961年首次系统提出的。自20世纪80年代引入我国学术界后, 在经济学、社会学等学科领域引发了一种新的研究视角和学科范式的转换。纵观20多年对人力资本的研究, 学术界对人力资本的正功能以及人力资本正功能运营的政策与制度环境等方面作了较深入的论述, 取得了较大的学术成就, 并对社会分配制

度、人事制度、教育制度等制度改革与社会的发展进步发挥了较大的指导和促进作用。但是, 在我国转型期的社会背景及当社会结构和社会关系不完善、不配套的情况下, 人力资本的正功能并不能充分发挥出来, 反而会生发出种种负效应。

一、由于人力资本的不可视性和难以度量

收稿日期: 2002-09-16

作者简介: 邓希泉(1974-), 男, 湖南湘乡人, 华中科技大学社会学系研究生。

性，及人力资本测量机制的不完善，造成唯文凭论和泛文凭论等不良倾向蔓延

人力资本的本质是一种蕴涵于人自身中的非物质资本。由于它的非物质属性，因此它是内隐而不可视的，必须依靠主体人的种种物质媒介才能显现出来。同时，它又不能直接测定高低大小，必须依靠对主体人的种种物质媒介的属性进行测量后间接地进行测定。而这种间接的测量，在测量过程中难免会发生信息失真或丢失现象，且在测量的整个过程中，由于人的主观性和差异性，使测量无法做到完全的精确和统一，所以人力资本又是难以度量的。因此，通常的方法是发展出一套较为完善的测量体系，并由专门的社会测量机构来对人力资本的数量和质量进行测量。测量体系中包括学历教育、考试制度、技能鉴定、经历和长期观察等方式。

教育是人力资本生产的主渠道之一，衡量人力资本质量与水平的高低，通常也就采用教育的指标。必须承认，以受教育程度和考试制度来测量人力资本，不失为一种较好的测量方式。但是，在我国没有发展出一套统一而精确的测量制度和测量体系来度量人力资本，却过分突出受教育程度和考试制度的作用，导致我国人力资本的测量走入误区：人力资本主要表现为受教育程度，受教育程度即学历文凭；人力资本的选优汰劣机制则主要由考试制度来决定。其结果必然是：采用经过考试确认的学历文凭作为人力资本的测量机制，将学历文凭的高低基本上等同于人力资本的大小，在事实上文凭成为衡量人力资本的主要标尺，以致社会中唯文凭论倾向盛行。这种偏狭的人力资本测量机制，给社会带来了三种严重后果。一是社会出现了高学历文凭而低人力资本的矛盾现象，即“高分低能”现象。这种人精于考试，可以获得人力资本测量机制所确认的高人力资本，但并没有相应地转化为现实的有效益的能力。人力资本基因未能有效地向现实的人力资本转化，又造成了教育资源和物质资本的浪费。二是重视人力资本的数量，而忽视了人力资本的质量，尤其是未能有效地将思想品德素质纳入人力资本范畴。在人力资本形成过程

中，过分注重按照统一模式来发展人力资本。这种人力资本量上的积累，并没有形成人力资本质的突破。人力资本的形式过于单一，效益低下。同时，在衡量人力资本过程中，过分注重知识水平和实践操作能力，而忽视了思想素质的好坏和道德水平的高低。三是在社会中形成了文凭至上，唯文凭是从，结果必然导致社会的泛文凭化。在人力资本大小与学历文凭高低的等式中，人力资本测量体系是按学历文凭的最终形式来进行确认，而不再计较学历文凭获取过程中所耗费的种种投资。社会上出现了文凭热，通过合法或非法的途径，去猎取正规的或非正式的学历文凭，从而来证明自身的人力资本。社会体制中有权发放和确定学历文凭的社会单位，不是谨慎地发放和确定学历文凭，反而争相利用手中权力，滥发文凭来满足社会的不正当需要，以谋取自身的不正当利益。结果必然导致文凭的贬值和人力资本测量机制的紊乱。

二、由于人力资本的依附性和易贬值性，及社会保障制度和培训制度的不健全，使人力资本效用降低并使社会负担加重，阻碍社会的正常发展

人力资本是主体人的非物质属性，主体人是人力资本的物质载体。人力资本的现实存在，是依附于现实社会中作为社会成员的主体人之上，以主体人具有劳动能力，包括体力劳动能力和脑力劳动能力为前提条件。拥有劳动能力、进入劳动年龄，主体人的人力资本开始产生并不断增加，直至其劳动能力的丧失或者死亡，人力资本也随之灭亡。主体人劳动能力的丧失或主体的消失，附着于其上的人力资本则消失。这是人力资本依附性的最明显表征。人力资本也是一种资本，既可以增值，也有可能贬值。引发人力资本贬值的原因可以划分为社会原因和个体原因。就社会原因来说，一方面是因为社会的发展和进步，使过去较高层次的人力资本变为基本的、低层次的人力资本而贬值；另一方面是因为人力资本供过于求，使人力资本不能使用或降低使用而贬值。个人原因也表现为两个方面：一是因为个体没有经常

地及时更新知识和技能，或者中断人力资本的使用而贬值，另一原因则由于人力资本在使用过程中易发生磨损而贬值。

由于人力资本的依附性，必须充分保障主体人劳动能力的维持和提高，才能保障人力资本的保值和增值。而劳动能力的维持和提高，既要靠主体人自身的维护和保养，更须依靠社会保障机制来保证其良好的运行。所以，社会保障制度在人力资本生产和运营中具有基础性作用。一方面人力资本生产必须有健康的体魄作为载体，这就要求加强医疗、卫生、保健工作，降低发病率，提高医疗水平，提高人体对疾病的抵抗能力；同时，又由于人力资本的易贬值性，仅仅维持已有的人力资本存量是不够的，必须经常性地有针对性地进行培训来增加人力资本存量。另一方面，客观上存在着人类机体的自然衰老过程，通过医疗、卫生、保健工作，可以延长寿命，延长人力资本作用时间。同时，由于社会正逐步进入老龄化阶段，老年人在人口中的比重不断提高，推行社会保障制度就有了更深一层的含义，就是第二次人力资源开发，即老年人人力资源的发挥。老年人具有丰富的经验和多年积累而形成的较高层次的人力资本，加强社会保障工作，可以为老年人提供较好的社会服务，可以促使其充分发挥自身人力资本价值。

但是在我国，社会保障制度还很不完善，国家和企业包揽过多，个人的权利和义务相脱节，导致经济负担沉重，保障资金运营效率低；社会保障覆盖面不够大，实施范围不够宽，单一的社会保障制度已不适应多种所有制形式的要求；资金积累少，难以应付即将到来的人口老龄化的挑战；社会保障事业发展缓慢，历史欠账多，发展步伐远远落后于国民经济和社会发展的速度等等问题，致使社会保障机制未能有效地发挥对人力资本运营的保障作用，使人力资源遭受贬值或者不能有效发挥。同时，我国的培训机制也不健全，培训一直由国家或人力资本主体所在单位承担，个人支付能力不足，培训体系比较单一，主体接受培训的机会较少，培训的机会成为稀缺资源，从而使人力资本在使用过程中遭受了贬值。

综上所述，可见由于社会保障制度不完善和培训制度不健全，使人力资本效用降低。而降低了人力资本的使用效益，就增加了社会负担。因为人力资本的形成均以消耗社会资源为代价。舒尔茨曾指出，人力资本的取得不是无代价的，它需要消耗稀缺资源，也就是说需要消耗投资。如果不能充分发挥已有人力资本的效用，则已消耗的社会资源不能有效弥补。

三、由于人力资本的投资巨大性、私有性和趋利性，及人事制度比较僵化和劳动力市场不太完善，容易生发相对剥夺感和畸形的补偿心理，从而危害社会的稳定

人力资本投资是一种高额和高风险的投入，需要消耗自身和家庭以及社会的众多稀缺资源。人力资本的投资非常巨大，主要表现为长期性和不确定性。投资与收益的间隔一般较长，“十年树木，百年树人”，人力资本投资要从孩子抓起并需要延续终生，知识能否转变成收益，在什么时候转变成多大的收益都是不确定的。同时，人力资本投资的机会成本非常大。人力资本投资的机会成本包含两项：一是因学习而放弃工作的收入，二是直接成本可能带来的收入。由于投资大，因而人们追求其回报率的要求也非常高。

人力资本亦有趋利性，即可获利性。正如任何一种理性投资一样，人力资本也必然具有明显的获利目的，其投资所形成的产物，就必须具有使其投资者获得经济利益的功能，即人力资本必然成为其所有者获得某种效应的手段。人力资本的所有者只能是个人，人力资本具有私有性。就投资主体来说，人力资本的形成既有国家对公共设施和公共物品投入的作用，更有个人为提高个人的人力资本而进行的大量投资。就拥有方式来说，人力资本属于主体人的个人所有。就收益效果来说，人力资本所带来的收益在主观上更多地是为主体服务。

但是由于我国目前社会结构中人事制度比较僵化和劳动力市场不太完善，致使人力资本不能正常流动。等量人力资本投资不一定带来等量收益，但人力资本却具有比较收益率问题。人力资本的投资收益率呈（下转第12页）

市规划会议提出“控制大城市规模、合理发展中等城市、积极发展小城市”的城市发展方针，确定了对于迁移指标与政策的双重控制。1984年出台了《国务院关于农民进入集镇落户问题的通知》，1985年发布了《公安部关于城镇暂住人口管理的暂行规定》，同年又实行了《中华人民共和国居民身份证条例》。90年代又先后出台了《关于农民取得过渡性的蓝印户口的规定》，《关于市镇租赁住房治安管理的规定》，《关于人才流动中不要造成新的两地分居的规定》等等。2001年5月，国务院批转了公安部《关于推进小城镇户籍管理制度改革的意见》，并于同年10月1日起以2万多个小城镇为重点，推行户籍制度改革。

在2002年，户籍制度的改革又向前迈了一步，大城市在形式上也放宽了户籍管理制度，允许有符合一定条件的人进入，但由于这些条件往往很高，所以，事实结果是进一步加强了户籍管理制度，或者说，这只是一种引进人才的方式而已。

户籍制度改革的过程证明了前文所述理论的正确性。在本文所提出的框架内，户籍制度改革的动力、差异、过程都得到了有力的说明。户籍制度改革实际上可以被看作是中央政

府、城市管理者、市民和农民更好的合作以获得更大的产出的过程，本文的结论是：户籍制度改革是各方博弈的结果，而博弈的结果则是由于历史条件下所形成的各方的谈判能力的强弱所决定的，而改革的速度则取决于其他方面的改革的进展、市场化改革的快慢和劳动生产率提高的速度。本文的目的并不在于提出一个分析框架来解释户籍制度改革，而是希望能够得到更多的回应，将研究深入，对本文的批评也是作者所欢迎的。

参考文献：

- [1] 穆敏. 关于我国户籍制度改革若干问题研究综述. 理论学刊, 2002, (4).
- [2] 李静. 大城市户籍改革难在何处. 市场与人口分析, 2002, (1).
- [3] 杨风禄. 户籍制度改革：成本与收益. 经济学家, 2002, (2).
- [4] 科斯等. 财产权利与制度变迁. 上海：三联书店、上海人民出版社，1994
- [5] 同 [4] .
- [6] 陆铭. 议价理论及工资与就业的决定. 转型与增长. 张军主编. 上海：远东出版社，2002
- [7] 利贝卡普. 产权的缔约分析（中译本）. 北京：中国社会科学出版社，2001

[责任编辑 王树新]

（上接第 34 页）

递增趋势，是高增殖性资本，但同等的人力资本投资在不同地方会有不同的收益率。同质的人力资本只有流动到该类人力资本比较稀缺，价格较高的地方，才能进行较好的价值转换，获得相对较高的人力资本收益率。因此，在很少进行社会流动的条件下，一旦发现同等的人力资本获得的收益率不一样，甚至相差很多的情况下，很容易滋生“相对剥夺感”。这是一种否定性感受，它来自于人们对自身利益得失的判断和评价。另外，人力资本投资往往由他人决定，在我国尤其表现为父母依据经验和偏好指导子女从事人力资本投资。在中国这个差序格局的社会中，自身的人力资本的投资和获

得，在很大程度上是依靠家庭或家族才得以完成。因此，这种高回报率的要求更加强烈。基于“相对剥夺感”，既要满足自身的各种人力资本的生产和扩大再生产，而且“受滴水之恩，当涌泉相报”，即要满足对家庭或家族的投资的高额回报。这种回报依靠自身的各种收入很难得以满足，在这种情况下，极易诱发这些人的畸形补偿心理。一旦社会控制机制不能有效地进行制约和限制，这种畸形的补偿心理，则有较大的可能性产生违法犯罪行为，从而危害社会稳定和发展。

[责任编辑 崔凤垣]