

我国人力资本地域非均衡成因研究

桂乐政^{1,2}

(1.武汉工业学院 湖北 武汉 430023 2.武汉理工大学 管理学院 湖北 武汉 430070)

摘要:从人力资本投入(主要从教育投入)、人力资本需求拉力和社会环境因素等方面分析了影响人力资本区域非均衡现象形成的诸多因素。

关键词:人力资本 非均衡 成因研究

中图分类号:F240

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2006)03-0090-02

同自然、社会、经济现象存在地域差异一样,我国人力资本也存在着投资方式、投入数量、现在存量、利用方式、产出效益等诸多方面的地域非均衡现象,特别是东部地区和西部地区的反差更为明显。因此,从理论和实践上探索地域人力资本非均衡现象形成的原因,对于缩小我国地域人力资本配置的非均衡性、实现由人力资源大国向人力资本大国的转变,具有重要的现实意义。

1 人力资本投入

改革开放以来,人力资本投入主体逐渐多元化,除中央政府外,地方政府、企业和家庭(个人)也已成为重要的投资主体。人力资本投资主体的多元化,促进了效率的提高,但也导致了地区之间人力资本投资的不平衡。

1.1 政府投入强度的非均衡性

我国地区之间经济发展的水平不同,发展速度差异显著,因而政府对人力资本的投入强度也存在非均衡现象。表1中数据显示,经济发展水平高的东部地区,政府对人力资本的投入强度高于西部地区,东部地区的各项指标值均比西部地区高。典型省份之间的比较差异更为显著。

(1)人均教育经费支出。2001年政府投入最高省份浙江(583元)是投入最低省份贵

表1 2001年各地区教育经费投入

地域	区域及典型省份	教育经费总投入 (亿元)	人均教育经费 (元)
东部	东部	2 397.72	
	江苏	300.40	408
	浙江	268.82	583
	广东	403.49	518
中部	中部	1 103.33	
	湖北	153.05	256
	湖南	163.64	248
西部	西部	720.21	
	西藏	10.30	392
	贵州	66.99	176

资料来源:文献[3]。

州(176元)的3.3倍。

(2)地区教育经费总投入。2001年东部地区的投入(2 397.72亿元)是西部地区(720.21亿元)的3.3倍,2001年投入最高省份广东(403.49亿元)是投入最低省份西藏(10.30亿元)的39.2倍。

经济的发展是提高政府人力资本投入的基础,经济发展水平的差异也是导致政府人力资本投入强度不同的根本原因。经济发展水平高,政府对人力资本的投入就多,反之则少。东部地区各省份的经济发展水平比西部地区各省份高得多。2001年浙江的人均GDP(14 655元)是贵州(2 895元)的5.1倍。但从教育支出占各地的财政收入的比例来看,随着人均GDP的升高,该比例总体呈下

降的趋势。这一方面说明经济发达地区因其原有的人力资本存量较高,人力资本投入基数大,较少比例的教育投入也能带来经济的较多产出,但若要保持经济的持续发展,仍需加大教育的投入;另一方面又说明落后地区财政收入总量小,教育投入为刚性支出,故而投资比重高。

1.2 家庭投入强度对比

家庭对人力资本的投入强度也主要取决于家庭经济收入状况,而家庭经济收入状况又与区域经济发展水平密切联系。经济发展水平高,家庭收入就高,反之则低。家庭收入的高低直接决定了家庭对人力资本的投资高低。

表2中数据显示,东部地区家庭人力资本投资强度高于西部地区。城市家庭人力资本投资强度,东部是西部的1.50倍;农村家庭人力资本投资强度,东部是西部的1.85倍。东部地区典型省份家庭人力资本投资强度更为明显地高于西部地区典型省份:城市家庭人力资本投资强度,浙江是西藏的2.47倍;农村家庭人力资本投资强度,浙江是西藏的33.00倍。而2001年浙江城镇居民及农村居民人均可支配收入分别是西藏的1.33倍和3.26倍。这也充分证明了家庭人力资本投资强度和家庭收入的正相关性。

综上所述,我国东部地区政府和家庭对

收稿日期:2006-01-06

作者简介:桂乐政(1978-),武汉工业学院讲师,武汉理工大学经济管理学院硕士研究生,研究方向为技术经济与管理。

表2 2001年各地区居民人均教育消费支出

地域	典型省份	城市居民人均教育消费支出(元)	农村居民人均教育消费支出*(元)
全国		428	174
东部	江苏	514	226
	浙江	420	250
	浙江	636	330
	广东	567	261
中部	湖北	471	191
	湖南	480	193
	湖南	576	211
西部	西藏	342	122
	西藏	258	10
	贵州	322	88

资料来源:文献[3]

*资料列出农村居民人均文化娱乐教育消费支出数,此处假定90%用于教育消费支出。

人力资本的投资强度都明显高于西部地区,这是形成东西部人力资本差异最直接、最主要的原因。西部地区政府对人力资本的投入少,在很大程度上决定了其地区的整体人力资本存量低。家庭作为人力资本投资主体,其投资强度取决于其自身的收入水平。西部地区家庭的人均收入水平较低,所以大多数家庭人力资本投资能力受到很大限制。

2 人力资本需求拉力

在一定的经济发展水平和生产力技术水平下,要求不变资本和可变资本按一定的比例存在。也就是说,人力资本和物质资本的比例是相对稳定的,如果经济落后,物质资本的存量较小而增量缓慢,且技术水平较低,那么经济对于高技术人才的吸收也是有限的。这也可以部分解释这样一个现象:在20世纪80年代初期,中国西部地区的人力资本存量与东部地区相比,差距并非像现在这样显著。当时四川、陕西等省所拥有的专业技术人才在全国也居于较前列位置,可是这些人力资本存量并没有对经济产生应有的推动作用,而是随着市场经济体制的深化流向东部,其原因与西部地区经济发展水平的相对滞后有很大关系,这就是所谓“知识失业现象”。

经济发展水平低下与人力资本缺乏二者互为因果,形成一种恶性循环。这种现象并非中国西部地区所独有,它是一定经济发展阶段所特有的现象。韩国20世纪50年代曾出现过明显的知识失业;与我国的人口及经济发展状况最接近的印度,10年前也曾为高等教育规模过大和众多高学历者失业而

困惑。但是在经济高速增长的20世纪70年代,韩国国内受过教育的劳动力供不应求;20世纪90年代以来印度软件业的辉煌业绩,让世人对发展中国家高等教育的作用刮目相看。因此,打破这种恶性循环,一是需要继续加大人力资本的投资规模,只有当人力资本积聚到一定程度,经济才可能起飞(一般认为经济起飞时专业技术人员密度临界点为7%)。二是要依靠政府的力量,完善制度安排,充分合理发挥市场对于人力资本的配置作用,改变人力资本单向东流的局面。

经济发展对人才的需求既有量的指标又有质的规定性,同时对人才结构调整与经济发展速度也有其内在要求。按照人才地域配置标准,一个地区的人才配置应与该地区的生产力布局、经济发展现实相互协调,否则就会形成不合理的无效率的人才配置。因此,在经济发展的不同阶段,各个经济区域要根据自身产业结构、行业结构的特点和要求,培养和引进经济发展所需要的各类人才,以确保人才增长适应经济发展的速度。

东部地区的经济发展水平高,产业结构层次高,高新技术产业多,对专业型、技术型人力资本的需求也多。而经济水平高,就能提供优良的基础设施和舒适的工作环境,即吸纳高质量人力资本的能力强,足以吸引大量高质量人力资本的流入,政府、家庭更加重视对人力资本的投资,企业也注重职工的再教育和职业技术培训,大大提高了地区整体的人力资本质量水平。人力资本质量的提高反过来又加速了经济的发展,从而形成一种良性循环。人力资本存量与质量的提高可使经济呈现几何级数的增长,即人力资本对经济发展产生“乘数效应”。

西部地区经济发展水平低,产业结构层次低,传统产业居多,对人力资本的需求层次就低,因此吸纳高质量人力资本的能力弱,从而导致高质量人力资本的大量流出。同时,经济发展水平低,政府、家庭专注于对物力资本的投入,相应地对人力资本的投入就低,企业亦是如此。因此,一个地区对人力资本的投入低,再加之人力资本的外流,导致了该地区的人力资本水平低,必然影响经济的快速发展,从而形成一种“恶性循环”,出现强者愈强、弱者愈弱的“马太效应”。

3 社会环境因素影响

3.1 政策、制度因素影响

政策、制度等软环境的影响,也对人力资本的提高起到一定的阻碍作用。首先是育人机制不够完善,教育改革滞后,延缓了转化、积累人力资本的进程。其次是育人机制不够健全。落后地区不仅缺乏普通的技术人才和中等管理人才,更缺乏在某个行业领域起带头作用的高级人才。前者的投资主要在于本地区对教育的投资,而後者的投资必须通过对省内、外高级人才的引进。西部地区普遍存在着“一边引进一边流失、引进风险比较大、人才引进激励不足等问题”;三是用人制度落后,加速了人力资本流失。用人机制的欠缺,表现在对人才的行政性限制以及对人力资本的追加投资不足。西部地区相对封闭落后,引进高级人才之后,往往认为一劳永逸,不注意继续培养和进行交流,当人才发现自己的知识趋于老化,在此地很难有真正的发展时,另觅它地就成了唯一的选择。

3.2 思想观念因素影响

观念是行动的先导。落后地区人力资本投资乏力,就政府而言,正是由于在观念上历来强调物质资本投资优先,在资金的分配中忽视甚至压低投资回收期长的人力资本投资的结果;就家庭而言,有些父母只顾眼前利益,不仅不能对子女进行尽可能多的教育投资,而且还过早地使用孩子的劳动谋利。有些父母认识不到进行人力资本投资的意义,或根本不知如何投资、投向何处才能够产生最大的效益。因此,要解决西部地区目前普遍存在的人力资本投资不足的问题,必须首先从拓宽国民的资本观入手,协调好物质资本和人力资本的关系;其次要充分调动人们进行人力资本投资的积极性,使其充分认识到提高自身及下一代素质的重要性和迫切性。

参考文献:

- [1] 尼夫.知识经济[M].珠海:珠海出版社,1998.
- [2] 赖德胜.地区收入差距扩大的人力资本成因[J].当代经济研究,1997(4).
- [3] 中国教育与人力资源问题报告课题组.从人口大国迈向人力资源强国[M].北京:高等教育出版社,2003.

(责任编辑 胡俊健)