

教育替代的经济分析

王雁茜 金雪军

(浙江大学经济学院, 浙江 杭州 310027)

摘要:教育替代现象在我国的产生和发展,既有来自教育指导思想与教育结构方面的原因,也深受许多体制性因素的诱导和驱动。本文从人才的需求与供给两方面,对教育替代的成因进行短期的静态性经济分析,并剖析这种现象所造成的一些不良后果,提出了相应的对策建议。

关键词:教育替代;教育程度结构;经济分析

中图分类号: G40-054 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-4149(2000)03-0038-07

Economic Approach to Educational Substitution

Wang Yanqian, Jin Xuejun

(Foreign Economy and Trade College, Zhejiang University, Hangzhou, Zhejiang Province 310027)

Abstract: Emergency of educational substitution in China is caused by the educational guideline and structure, as well as induced by systematic factors. The author has made a static economic approach to the causes from need and support of the talent people, analyzed the harmful consequences, and finally put forward corresponding suggestions.

Keywords: educational substitution; structure of educational level; economic approach

通过大力发展教育事业改变我国人力资本不足的状况,是人们长期以来一直强调的。然而,与我国教育“总量不足”同时存在的结构失调以及人才不当配置等问题,却未能引起足够的重视,特别是近年来在我国一些较发达地区和部门中日益明显的教育替代现象,尚被人们所忽视,应给予广泛关注和深入研究。

一、教育替代的界定

所谓教育替代指的是教育程度的替代,即具有较高教育程度的人才对较低教育程度者的替代。我国的教育程度目前分为四级:初等教育、中等教育、普通高等教育和研究生教育,其中初等教育主要指小学教育;中等教育指小学之后到大学之前的教育,主要有普通中学教育、中等专业教育、中等职业教育三种形式;普通高等教育分为高等专科教育和本科教育两类;研究生教育包含硕士研究生和博士研究生两个阶段。有时研究生教育也可被归入高等教育,形成专科、本科、研究生这样一个教育程度由低到高的层次系列。在教育经济学中,一国的教育程度结构(或称教育级别结构)主要用各级教育程度在校学生数占全部教育系统在校学生数的比例状况来衡量,它是教育结构的一个重要方面。

发展中国家的教育程度结构有一个通病,那就是不顾自身社会经济部门的劳动技术结构如何,盲目追求与发达国家高等教育水平的趋同。其结果是相对于高等教育而言,中等职业教育在整个教育系统中的比重偏小^[1]。我国亦未能例外。如90年代以来我国大学毕业生与中专(包括职业高中)毕业生人数比例大体保持在

收稿日期:1999-12-10

作者简介:王雁茜(1970-),女,河南洛阳人,浙江大学经济学院讲师,在职博士研究生,研究方向为:市场经济理论。

1:2.6左右^[2],低于1:3~10的世界性经验比例^[3]。除此之外,我国的中等教育和高等教育还存在专业划分过细过窄、学科陈旧等问题,而且自身结构也不合理:中等教育中85%以上是为高等教育打基础的普通中学教育,能够向社会提供有一技之长的中专人才的中等专业、职业教育仅占不到15%;高等教育系列中专科、本科、研究生的比例则为10:12:1(按1995年在校学生数计算)^[4]。与国际通行的(机械化生产条件下)15:3:1^[5]相比,本科生比重过大,专科生偏少。这种人才结构与我国物质生产部门技术装备水平的菱形结构(即少量的高级、自动化劳动技术与手工技术、手工工艺同大量的半自动化、半机械化劳动技术共存)也很不相称,结果不仅是中等技术人员与高级熟练工人严重缺乏,而且长期以来用大量的本科生去从事专科生甚至中专生就能胜任的工作,实际上是大批高级人才的严重浪费^[6]。造成这种现象的原因除了由教育指导思想造成的人才结构不合理外,还与传统的计划型统一集中分配的就管理模式密不可分。这二者共同作用的结果,就形成了许多企事业单位尤其是国有企业内部普遍的“大材小用”和“人才储备”现象。

但是,上述这种较高教育程度者对较低教育程度者的替代并非严格意义上的教育替代。这是因为,一种替代行为的发生,是行为者既愿意又能够用一种要素替代另一要素的结果。也就是说,真正的教育替代往往同时具有两方面因素:其一,用人单位具有增加雇用高级教育人才、减少雇用中低级人才的意愿,即超过岗位技术需要的对高级人才的需求;其二,用人单位能够雇用到更多的较高教育程度者,以替代原本需要的中低层次教育人才,即现实中用人单位面对的较高教育程度者供给是充足的,换句话说,就是愿意被此单位雇用的高层次教育人才足够多。以上两方面因素在我国传统的计划型就业管理体制下是不可能具有的。

改革开放以来,我国传统的计划型集中就业管理体制的强制性、集中性逐渐降低,大多数用人单位有了一定的用工自主权,出现了劳动者与用人单位之间的“双向选择”。与此同时,由于长期以来显著的二元经济、城乡壁垒以及日益扩大的地区差异的存在,拥有高级学历者往往倾向并致力于进入整体技术水平较高、工作条件与福利待遇较好的大中城市、沿海发达地区及国民经济中的现代化部门。这种寻求收益和效用最大化的倾向和努力使此类地区和部门的高级人才供给不断增加,它与用人单位对雇用更多高级人才的意愿需求相结合,在此类地区和部门中形成了越来越普遍和明显的教育替代现象,同时,较落后地区与传统经济部门的人才供给则日渐不足。在本文以下的分析中,用人单位就主要限于这些较为发达地区以及社会经济中的现代化部门。

二、教育替代成因的经济分析

教育作为一种直接有效的人力资本投资方式,可以提高受教育者的知识、技能和素质,为社会提供再生产所必需的各种不同类型、不同层次的人才,提高整个社会的人力资本存量。因此,教育也可视为一种特殊的产业,这种产业不以利润最大化为直接目标,具有一定的外部经济,其产品就是所培养出的、完成了不同程度教育的各等级人才。

以下从形成教育替代的两个基本方面——需求和供给的角度,探讨这种现象的经济成因。为了简化分析过程,先作出以下假定:①用人单位是均质的;②所讨论的人才为同一学科专业类型,且同一教育程度者之间不存在能力差别,即是同质的;③中、高教育并非对应于中等教育和高等教育,而仅表示教育程度高低之别。这一假定保证了本文的分析不仅适用于高等教育人才对中等教育人才的替代,也适用于高等教育内部高层次人才对低层次人才的替代。

1. 需求分析

用人单位对各等级人才的需求实质上是对劳动的需求,它属于派生需求(或引致需求)。按照希克斯—马歇尔派生需求定理,越容易用其他要素替代的劳动,其自身工资弹性越大^[7]。通常情况下,中级教育人才因其拥有的知识、技能等低于高级教育人才,用其他要素(如新的工艺、设备等)替代的可能性较大,故中级人才的自身工资弹性应大于高级人才。表现在需求曲线上就是前者一定比后者平缓。

根据我国的工资政策和工资增长机制,用人单位录用一个中级人才或一个高级人才所支付的工资成本相差非常有限,而两者以后的工资晋升所依赖的最重要因素之一都是工作年限^[8];而工资外的非货币补贴、福利待遇等则主要取决于单位本身以及员工在职务阶梯上的位置,与教育程度并无直接关系^[9]。那么,即使在技术水平、工资总额等条件不变的前提下,理性的用人单位也必然会倾向于增加新雇员工中高级人才的数量,而减少中级人才的雇用量,即产生对更多高级人才的需求意愿。

另外,现实中用人单位还可能出于以下动机录用更多高学历人才以替代中级人才:①储备:虽然本单位目前暂时用不上,但既然有进入指标,先招收进来再说,高学历人才储备起来以后总会有用;②从众(或攀比):其他技术水平不相上下的单位都在录用高学历人才,本单位虽实际上并不一定需要,但为显示自身层次也不低,追随潮流而录用高级人才;③回避矛盾:招收人数有限却有很多人托关系开后门想进去的“热门单位”,为了避免可能产生的矛盾而有意抬高招聘的“学历门槛”。

以上种种因素都使用人单位对高级人才的需求量高于它们在市场化条件下的需求量,而对中级人才的需求量则比市场化条件下少,并且工资率越低,成本差异就越小,上述偏差也就越大(如图1、图2所示)。需要指出的是:受我国长期以来“高就业、低工资”政策的影响,员工工资率不可能高于其最大边际生产力,故而实际需求曲线只可能位于A、B之下。

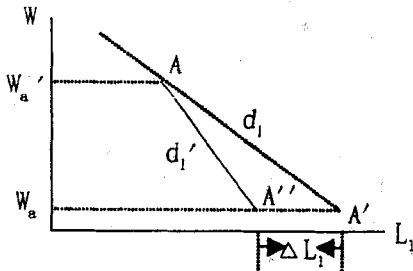


图1 用人单位对中级人才的需求曲线

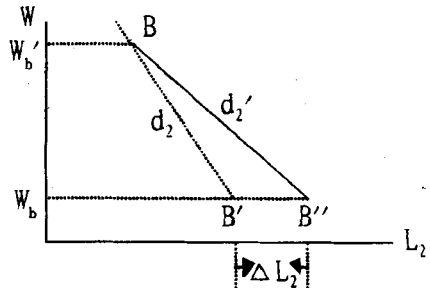


图2 用人单位对高级人才的需求曲线

其中: W_a 、 W_b 分别为用人单位聘用中、高级人才的起始工资率

W_a' 、 W_b' 为与中、高级人才最大边际生产力所对应的工资率

d_1 、 d_2 分别为市场化条件下用人单位对中、高级人才的需求曲线

d_1' 、 d_2' 分别为现实中用人单位对中、高级人才的需求曲线

在工资总成本不变的约束下,高级人才的雇用增加量 ΔL_2 应略小于中级人才雇用减少量 ΔL_1 。

2. 供给分析

不同等级的教育产品除了像普通产品一样具有替代或互补关系外,还是梯度递进与包容的:中级教育往往是高级教育的基础。因此,在较短时期内,选择进入高层次教育的人越多,最终以高学历形式供给于社会的人才越多,而以中等学历形式供给的人才就越少。

在我国,造成人才供给不合理的因素有以下几方面:

①教育指导思想及大众观念上对高等专科教育与中等技术教育的轻视,是造成中等专业、职业教育发展缓慢、规模狭小,以及高等专科教育不断缩减的一个重要原因。

②教育投资体制的无形诱导。现行管理体制下,教育投资分配的主要依据是学校的规模与级别。为了获得更多教育拨款和投资,学校有必要努力扩大招生人数;而增加高层次教育则有利于提高学校的级别,从而更容易地获得稳定的拨款和投资。因此,专科学校往往力图升格为以招收本科生为主的学院,学院则力图转变为可设研究生院的大学。这种在体制无形诱导下产生的高层次教育规模扩张冲动,无疑是造成本科生、研究生教育扩张速度明显大于专科教育的重要原因。

③就业管理制度与户籍壁垒潜在推动着人们挤入高层次教育,而长期明显存在的二元经济、地区差异、部门差异则强化了这一倾向。由于人口众多而社会整体技术水平不高,我国的就业问题显得异常突出。在户籍壁垒与集中的就业管理体制下,教育和就业呈现强相关关系:无论在国家负责分配的计划就业体制下还是改革后的“双向选择”中,教育都是打破户籍限制或谋求一份稳定、合适工作的最为公平、直接和有效的途径,并且受教育程度越高,就业时受到的限制就越少,实现上述目标也越容易。另外,在国家和社会承担了较大部分培养费用的情况下,个人提高教育程度的直接成本并不高;而学历越低就业越困难的状况则使得个人接受更

高层次教育所损失的机会成本也是有限的。因此,个人提高教育程序的倾向并不会明显受到成本因素的阻碍。与此同时,由于二元经济、地区差异的长期显著存在,进入现代化部门或发达地区工作的毕业生,其工资以外的种种非货币化收益通常要明显高于进入传统经济部门或落后地区的同等学历者。在由工资政策所决定的工资收入差别不大的前提下,这些具有较高非货币收益优势的“热门”地区和部门就成为毕业生竞争的对象。为了增加竞争优势,人们往往不得不为提高自身学历水平而挤入更高层次教育。这种对接受高层次教育的需求膨胀与学校自身扩张规模、提高级别的冲动相结合,共同推动本科生、研究生等高学历者的供给增长远快于专科生与中专生。

以上三方面因素共同推动高级人才和中级人才的供给曲线分别向右下方、左上方偏移。较短时期内,在学校的教职工、基础设施及投入基本不变的条件下,学生人数的增加将带来边际成本的降低,而学生人数的减少则使边际成本上升。这是因为:①我国中等教育和高等教育的平均现有规模都小于产生规模经济的最佳适度规模^[10,11],此时增加或减少人数将伴随着平均成本的下降或上升;②长期以来我国教育投资的主体是政府,个人成本显著低于社会成本,这在高等教育中尤为明显。而国家教育投资的成本中主要是各种投资于教育事业的直接支出^[12]。这部分支出在短期内变动是有限的。此时学生人数增加、规模扩大,有助于降低平均成本和边际成本,人数减少则平均成本、边际成本增大。两者成本反方向的变动导致中级教育产品与高级教育产品的供给弹性向着增大和减小两个方向变化,表现在图象上则为中级人才的实际供给曲线变得陡峭,而高级人才的供给曲线则变得平缓(如下图所示)。

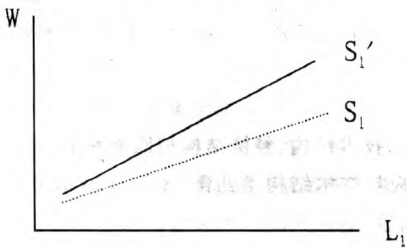


图3 中级人才的供给曲线

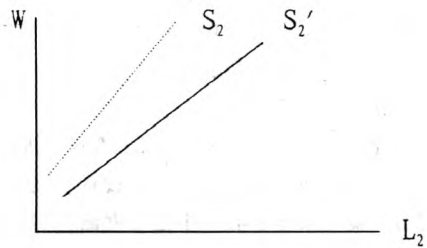


图4 高级人才的供给曲线

其中: S_1 、 S_2 分别为正常情况下中、高级人才的供给曲线

S_1' 、 S_2' 分别为我国实际存在的中、高级人才的供给曲线

S_1 、 S_1' 比 S_2 、 S_2' 平缓是因为中级教育产品的边际成本通常低于高级教育产品的边际成本从而价格弹性较大。

3. 均衡分析

将以上两类教育产品的供求曲线分别纳入同一坐标系中,可以看出:

①中级人才的实际雇用量从市场化条件下的 L_1 减少为 L_1' ,均衡工资率从 W_1 涨至 W_1' ,高级人才的实际雇用量则从市场化条件下的 L_2 增加至 L_2' ,均衡工资率从 W_2 降至 W_2' 。

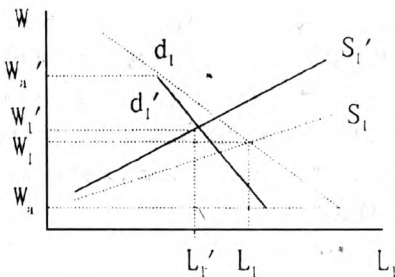


图5 中级人才的供求均衡

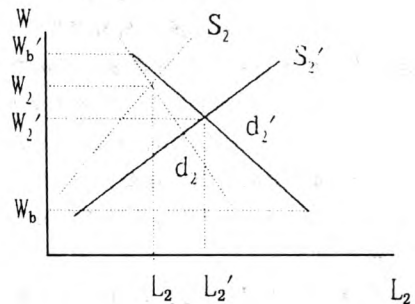


图6 高级人才的供求均衡

② $\Delta L_2 = L_2' - L_2$ 就是对 $\Delta L_1 = -(L_1' - L_1)$ 的替代,结果是两类人才的均衡工资率之差由市场化条件下的 $\Delta W = W_2 - W_1$ 缩小至 $\Delta W' = W_2' - W_1'$ 。

以上分析基本上是静态的。如果将政府政策改革,人们在不同预期下的教育决策选择以及观念与心理等因素统统考虑进来,则上述图形将会非常复杂。然而,由于这些因素对人才市场的影响有一定的滞后性,因此,在不太长的时期内。我们仍然可以得出如下结论:

①由供求曲线的偏移共同造成的实际均衡工资差比市场化条件下均衡工资差的缩小,强化了用人单位雇用高学历人才替代中级学历人才的意愿,并为之提供了现实“依据”;在所得工资收入差别不大,所进入部门的非货币收益显得较为重要的客观形势下,劳动者更加倾向于挤入高级教育行列,以期获得进入“好”单位的竞争优势,由此则更加强了供给曲线的偏移趋势。两者相互作用、相互影响,共同促使现实中用人单位的“学历门槛”越来越高。而员工学历与工作岗位不相称的“学历错位”现象日益增多,两类人才均衡工资率差别不大的状况被固化,由此形成一种恶性重复。

②这种恶性重复之所以未能在现实中演变为无限扩大的趋势,是因为同时还存在着其他经济、非经济因素(观念、制度等)的限制。通过这些抑制机制和限定因素的作用,使教育替代现象最终停留在一定程度之内,而不致引起整个教育结构与经济结构的强烈矛盾和冲突。譬如,对需求方来说,诸如进人指标、户口限制等都是对用人单位扩大教育替代倾向的抑制;从供给方来看,学校招生人数的较大扩张须有教育主管部门的批准以及经费的支持,个人挤入高层次教育的意愿也受其家庭经济状况、考试成绩等多种因素制约。因此,这种包含着一定程度教育替代现象的人才供需“均衡”是外在的虚假均衡,其内部潜在蕴含着打破均衡、进一步扩大替代的趋势和冲动。一旦供需双方受到的约束和限制减弱,教育替代现象有可能蔓延与扩大。

三、不良后果及对策建议

1. 教育替代的不良后果

教育经济学的研究表明,一国的教育程度结构必须与其劳动技术结构、经济结构相匹配和适应,才可能有效地推动国民经济的持续增长。而教育替代则是教育程度结构与技术结构不匹配、不适应的结果和表现之一。它的不良后果至少有以下三个方面:

①教育贬值。教育的基本功能是为社会培养各种类型和层次的专门人才和智力劳动者。各种学历层次的毕业生应就职于与其教育程度相适应的工作岗位。如果大量高学历毕业生就业于原本只需要较低教育程度人才的岗位,做着不必接受高层次教育便可胜任的工作,那么,这实际上是对人才的一种浪费性使用,是教育产品的贬值。

②劳动力无序流动和劳动效率降低。理性的劳动者是追求自身利益和效用最大化的,就职于低层次岗位的高学历人才往往因单位内适合自己的高层次岗位已有人占据,而产生想要调动或跳槽的“流动”意愿。在劳动力市场化程度较高的条件下,这种意愿流动将向现实流动转化,从而会在正常流动之外增加部分额外的无序流动。如果劳动力市场发育不够完善,意愿流动者可能转而通过非正规途径寻求流动的实现,于是引发各种寻租行为,造成不必要的资源浪费;在最终无法实现流动或流动成本过高的情况下,劳动者的工作积极性可能受到伤害,不安心工作或者降低劳动努力程度。

③导致人力资本的不当配置与教育投资的社会经济效益降低。在我国教育投资、人力资本不足的大背景下,社会支付了比中低层次教育更多的直接成本、付出了更高间接机会成本而培养出的高层次人才中,却有大量人员实际上就职于技术要求低于其教育程度的工作岗位,与此同时,大量欠发展地区和传统部门所需人才则供不应求,这不能不说是对本已稀缺的人力资本的一种低效率配置和使用;而由教育替代所引发的劳动力无序流动和劳动者劳动努力程度降低,则直接妨碍教育投资应有社会收益的实现。因此,无论从成本角度还是收益角度,教育替代都将影响和降低我国教育投资的社会经济效益。

2. 对策建议

由上述分析可知,我国的教育替代一方面是教育程度结构与经济结构、劳动技术结构不匹配而衍生出的,另一方面又受到收入分配、教育投资管理,就业管理等制度性因素的诱导和推动。要逐渐减少以至消除这种现象,现实中至少应从以下几个方面入手:

①调整中等教育结构,加大中等专业、职业教育的发展速度和规模,同时大力发展高等专科教育,形成与我国现行劳动技术状况相适应的合理人才结构。中等教育结构调整可以采取以下措施:其一,改变“应试教育”,在普通中学增加职业教育学科,使普通教育和职业教育结合起来;其二,大力发展各种形式的职业高中;其三,增加中等职业技术学校的比重。加快发展高等专科教育是形成合理的高等教育层次结构的关键。使本、专科人数比例协调可通过主管部门招生计划指导与对就业市场的引导相结合,以及发动社会力量办学等多种途径,共同促进高等专科教育的发展。

②调整工资投入结构,逐步使包括劳保福利待遇在内的非货币补贴货币化,扩大基本工资收入,发挥其应有的调节劳动供求的作用。现有工资投入结构中的基本工资往往只起生活保障作用,既不反映员工的边际生产力,也起不到应有的调节作用。要从根本上削弱用人单位产生教育替代的需求意愿,首要的就是使员工的工资收入与其边际生产力一致,减少和压缩各种补贴的比例,提高基本工资并使之体现不同教育程度员工的劳动差别性,通过适当的工资差距拉开用人单位雇用不同学历劳动者的成本差距。这同时还可弱化部门间、单位间的福利差异在人们择业过程中的不当驱动作用。

③改革教育投资管理体制,建立政府、企业、社会、学生与家长共同分担教育成本的机制,并通过政府宏观调控,使教育投资既体现公平合理,又能保证效率和效益。通过教育筹资渠道的多元化和成本分担,既可改变长期以来高等教育个人成本较低而收益较高从而引发的对提高教育程度的过量需求,也有利于促进学校关注自身资源利用状况、提高资源利用效率。同时,通过政府的适当调控,使教育投资作为经济杠杆,引导中等教育和高等教育自身层次结构走向合理化,使之能根据毕业生对劳动力市场和社会发展的适应程度,来确定自身的适度规模和正确的发展方向。

④进一步改革传统的集中就业管理制度,发展和完善全国统一、开放、竞争、有序的各类人才市场和劳动力市场,并形成与之相配套的法规和制度。传统的就业管理制度通过集中统一的纵向就业配置和户籍、所有制等制度壁垒使城乡之间的劳动力市场彼此分隔、各成一统,这种分割与封闭是教育尤其是高等教育具有明显信号作用的前提。只有彻底打破传统的集中就业管理体制,放宽户籍等制度性因素对就业和流动的人为限制,才能真正营造各等级人才与用人单位“双向选择”的条件和环境,改变毕业生轻视职业岗位的技术水平而重视单位性质、所处地区等其他因素的择业观。建立和发展统一、开放和竞争的人才市场,并辅之以相应的配套法规和制度是实现人力资本配置的最优化,使各类人才的供求走向协调的必经之路。

⑤加快传统产业的改造和升级,优化产业结构,提高国民经济的整体技术水平。我国劳动技术结构中大量的半自动化、半机械化技术和产业结构中传统产业仍占据较大比重的状况,要求我们必须尽快以现代化部门的技术成果推动传统产业的技术改造和产品升级换代,唯其如此,以此类产业为主要经济增长点的地区的劳动生产率才有望不断提高,其员工、居民的个人收入才可能得到可靠的增长,从而促使城乡之间、部门之间的收入差距尽快缩小。这将大大有助于增加这些部门的吸引力和对高级人才的需求,缓解高学历人才的结构性供需矛盾,推进经济结构与教育结构的日益协调化。这不仅是提高国民经济整体技术水平的必要环节,也是最终消除教育替代的根本出路。

当然,任何部门技术水平的提高都离不开大量掌握先进科技知识的人才,两者是相互依赖、相互促进的。现实中的技术发展因受诸多因素影响,往往与人才吸纳之间并不必然呈现时间上的先后联系。但从根本上看,培养和吸引高级人才仍是技术进步的最终源泉。这也是教育尤其是高等教育在当前备受重视的根本原因所在。

四、几个需要说明的问题

1.从本文以上的分析中,似乎可以“逻辑”地导出一个结论:既然存在教育替代,是否意味着我国的高学历人才已经供大于求,高等教育不需要再发展,甚至规模应缩小?这样的结论是不能成立的。因为:

①正像前文已指出的,教育替代是用人单位愿意雇用而且能够雇用到超出其职业岗位技术水平要求的高学历人才的结果,需同时具备既有意愿需求又有充足供给两方面条件。只有在“双向选择”就业管理模式下,拥有较高非货币收入优势的较发达地区和现代化经济部门的用人单位中,教育替代才可能发生。因此,高等教育产品供给充足只是对这些地区和部门而言;对那些不具有上述优势的地区和部门,除非其在其他方面

对高学历者有较强吸引力,否则往往面对的是高级人才的供给缺口。

②作为一种特殊产业,教育在一定时期内向社会提供的产品有总量和结构两方面。前者体现教育的规模,后者反映教育的结构。一国人力资本总量的增长依赖于教育的总体规模,而人力资本的构成是否合理则取决于教育结构,本文所说的我国中等技术教育在整个教育系统中比重偏小、高等教育中本科教育比重偏大是针对教育结构的一个重要方面——教育程度结构的分析,并不涉及到对教育总体规模和高等教育规模大小的判断。而教育替代现象之所以在部分地区和部门中存在,教育程度结构(尤其是高等教育层次结构)与我国劳动技术结构不相适应是众多原因之一。

③就我国目前的高等教育规模而言,1992年我国高校入学率只有2%左右,不仅远不及欧美发达国家,而且低于印度等发展中国家^[13]。由此可见我国的高等教育规模并不算高。另外,随着新的技术革命的发展,我国现有的劳动技术装备结构也将不断向高级程度迈进,目前数量还不大的高精尖技术则是劳动技术结构发展的方向。因此,高等教育的发展应当具有一定的超前性。也就是说,在大力推进高等专科教育的同时,其他各类高等教育也应得到相适应的发展。这要求我们在专、本、研比例协调的基础上扩大高等教育的总量和规模。

2. 本文的分析主要是从经济学角度,探究教育与经济联系之网上的一个不恰当网结——教育替代的成因和后果,所涉及的主要是教育的经济功能,即通过培养各类专门人才和智力劳动者,借助技术进步之桥梁,推动国民经济增长。实际上,教育和科技作为现代社会体系中的两大渗透型子系统,其影响涵盖经济、政治、文化、道德、精神等众多领域,其中尤以教育的社会功能最为广泛和深远。社会的发展归根结底是人的发展,而人的发展起主导作用的是教育,正是鉴于此,我国把发展教育、提高全民素质作为促进社会进步与发展的“百年大计”。改革开放以来我国的教育事业虽有长足进步,但在入学率、人均受教育年限、居民文化程度构成、公共教育人均支出水平等许多方面仍较落后^[14],可以说教育的总量与规模都亟待扩大。需要指出的是,人的发展应是多方面、多层次的,与之相适应的教育也不能仅仅囿于狭隘的学历教育,而应包括职业培训、继续教育、终身教育等多种形式。因此,我国全民素质的提高不能只靠扩大各级各类正规学校的规模和数量,还要借助各种现代化的信息传输工具,通过多样化的办学形式,与各种非正规教育相配合,共同推动国民整体科技水平、文化素质的提高及观念意识的进步。

参考文献:

- [1]吴树青. 政治经济学(社会主义部分). 北京:中国经济出版社,1993. 216.
- [2]国家统计局. 中国统计年鉴 1996. 北京:中国统计出版社,1997. 631-633.
- [3]吴文佩,杨汉清. 比较教育学. 北京:人民教育出版社,1989. 562-563.
- [4]国家统计局. 中国统计年鉴 1996. 北京:中国统计出版社,1997. 631-633.
- [5]吴文佩,杨汉清. 比较教育学. 北京:人民教育出版社,1989. 562-563.
- [6]靳希斌. 教育经济学. 北京:人民教育出版社,1997. 152-155.
- [7]赵履宽. 劳动经济学. 北京:中国劳动出版社,1998. 143,312.
- [8]赵人伟,李实. 序言. 见:赵人伟,基斯·格里芬. 中国居民收入分配研究. 北京:中国社会科学出版社,1994. 445-450.
- [9]赖德胜. 教育、劳动力市场与收入分配. 经济研究,1998(5).
- [10]丁小洁. 中国高等院校规模的再分析. 教育研究,1993(5).
- [11]靳希斌. 教育经济学. 北京:人民教育出版社,1997. 152-155.
- [12]赵履宽. 劳动经济学. 北京:中国劳动出版社,1998. 143,312.
- [13]国家体制改革研究院. 中国国际竞争力发展报告 1996. 北京:中国人民大学出版社,1997.
- [14]国家体制改革研究院. 中国国际竞争力发展报告 1996. 北京:中国人民大学出版社,1997.