

人才战略的冷思考

——基于人力资本承载力的人才引进有效性分析

山东经济学院 刘 军 徐建英

[摘要] 在实施人才战略中,必须重视与人力资本相匹配的其他资源的组织和建设。可以用人力资本承载力这一指标评价一个经济域对于人才资源的当前和潜在利用程度。这一指标由多种因素综合决定。一个经济域,尤其是欠发达区域,应进一步改善人才环境,提高人力资本承载力,留住和招揽人才,扭转人才争夺战中的被动局面。

[关键词] 人才战略 人才引进 人力资本承载力

人力资本在经济发展和社会进步中的巨大作用已成为共识。在宏观经济、区域经济以及企业发展中成为决策者关注的重点,各个层次和领域的人才引进政策纷纷出台,以致形成愈演愈烈的“人才争夺战”。人力资本是知识经济时代最重要的资源,这一点毋庸置疑,各经济领域把人才队伍建设作为战略重点也是时代发展的要求。但人力资本不是独自就可以发挥作用的,人力资本与其他类型的资源不是绝对的替代关系,而是存在着极强的互补关系。在实施人才战略中,必须重视与人力资本相匹配的其他资源的组织和建设。否则,人力资本将无法发挥其效能,造成效率低下、闲置和流失。因此,在人力资本绝对存量短缺的经济领域内,也会因为缺乏与之适应的其他资源,而造成人力资本的相对过剩。在实施人才战略中,必须考虑本经济域的人力资本承载能力。

一、人力资本承载力及其决定因素

所谓人力资本承载力,是指在一定时期内,某区域或某产业范围内,能够最大可能地实现各种生产要素产出效率所需要的人力资本总量。即使下列各式实现的 H 的数量: $\max[f(L, K, T, I, H, \dots)/L], \max[f(L, K, T, I, H, \dots)/K], \max[f(L, K, T, I, H, \dots)/T], \max[f(L, K, T, I, H, \dots)/I], \max[f(L, K, T, I, H, \dots)/H], \dots$,其中 L、K、T、I、H 分别代表一般劳动力、物质资本、技术水平、信息、人力资本等各种生产要素。

人力资本承载力的实质是要求一定域内人力资本存量应与其它各种生产要素投入量保持一定的比例关系。如果人力资本的投入相对不足,则会影响其他各种生产要素的效用发挥;如果人力资本投入相对过剩,则会因为其它诸多要素的不足使人力资本无法充分发挥其效用,表现为人力资本边际收益递减,造成人力资本浪费。因此,不同承载力下人力资本的效率是不同的,人才战略不应仅仅以人才聚集为目标,更应关注人力资本使用效率,因此必然要结合本领域的人力资本承载力对人才集聚效应进行评价。

一定域内人力资本的承载力是由多种因素决定的。

首先是物质资本存量。尽管人力资本可以对物质资本进行一定程度的替代,但完全脱离物质资本是不可能的。人力资本效用的发挥必须有相应数量和质量的物质资本做基础。物质资本的范围十分宽泛,它既包括人类当前可开发利用的自然资源存量,也包括人类劳动创造的,存在于企业、事业等单位的建筑性资产、生产和科研设备、交通与通讯条件,同时也包括满足人才生活需要的各种设施。物质资本存量实际上是一个经济域内人类创造的所有财富和自然资源的总和。

其次技术、信息存量以及获取技术、信息的渠道等也是人力资本发挥作用的基础,技术、信息可能以知识资本的形式独立存在,也可能蕴含在物质资本之内,表现为一定技术水平的设备、仪器和建筑物等;

第三是人力资本发挥作用的制度环境,由于人力资本依附于人体,其效用发挥受到依附者个体主观意愿的约束,需要通过外部制度环境最大可能地激发依附者个体的劳动积极性和创造性,主要的制度环境因素包括宏观经济环境、法律环境、微观生产单位的激励制度等等;

第四是知识团队的建设,人力资本的效用发挥在较大程度上取决于知识团队中成员之间的协作,通过各相关专业人力资本的互补和不同层次人力资本的配合,在团队中产生“1+1>2”的整体协作效应。

当然,人力资本是一种具有能动性、创造性的“活”的资本,它并不完全是被动地适应一定存量的其它形

组织现状的基础上,创新性的对基于内部物流一体化的钢铁企业物流组织进行了初步探讨,重点对组织设计的影响因素、内部物流职能整合以及部门协调进行了分析;有很多问题还有待于学术界的进一步研究。

参考文献

- [1] Robert A. Novack, C. John Langley, Jr., and Lloyel M. Rinehart, Creating Logistics Value: Themes for the Future (Oak Brook, IL: Council of Logistics Management, 1995)
- [2] Chow, G., Heaver, T.D. and Henriksson, L. E. Strategy, structure and performance: a framework for logistics research. The Logistics and Transportation Review 31(4), 1995
- [3] Theodore P. Stank, Patrick A. Trainor. “Logistics strategy, organizational design and performance in logistics cross - border. ”, Logistics and Transpn Review. Vol. 34, No. 1, 1998
- [4] James R. Stock, Douglas M. Lambert, Strategic Logistics Management. The McGraw - Hill Companies, Inc., 2001

式的资本,它可以激发其他形式的资本发挥出更大的效用,从而提高整个经济域的人力资本承载力。

二、人力资本承载力的评价

根据人力资本承载力的决定因素,可确定某一经济域人力资本承载力的评价指标,既为评价特定经济域的人才利用状况提供基础,又可为提高人力资本集聚效应提供努力方向。

评价体系主要包括四大子体系:

(一) 经济发展状况评价

经济发展状况决定着一个经济区域为人才资源发挥作用所能提供的工作和生活条件。良好的经济发展条件,能使人尽其才,物尽其用,从而不断满足人才主体的物质利益需要,推动人才主体去改造自然和社会,进而达到才能的充分发挥。良好的经济发展条件,也有利于人才的成长并吸引和稳定人才。

反映经济发展状况的指标主要包括:人均 GDP、人均财政收入、人均进出口总额、人均实际利用外资、社会消费品零售总额、城镇居民人均可支配收入、企业景气指数等。

(二) 科技教育与人力资源素质评价

科技教育和人力资源素质状况是一个经济区域未来发展的潜力所在,也是人才作用发挥的重要依托,反映了整个社会的文化质量和社会的基本素质。

评价科技教育与人力资源素质的主要指标包括:基础教育普及率、高等教育升学率、高等学校数量和教师数、人力资源平均受教育年限、每万人中人才的数量、本科以上学历人员的比重和中级以上职称人数比重、经济增长中的科技进步贡献率、科技投入占地方财政支出比率、信息化程度等。

(三) 人才创业和发展的软环境评价

除了经济发展水平决定的工作条件和生活质量外,人才创业和发展的软环境也非常重要。宏观上,政府应通过合理完善的人才政策以达到吸引人才、留住人才、人尽其才的目标;微观上,企业等各类组织内部应建立适应知识经济时代,适应社会大环境的人才成长激励机制、合理流动机制、利益分配机制、公正公平机制、社会保障机制等,激励人才发挥潜能,为本组织和本区域发展贡献全部才智,同时也为人才自我的发展开阔空间。

在人才政策之外,还要为人才提供一个良好的创业载体和舞台,如企业博士后工作站的建立、人才创业中心以及人才基金、风险基金的设立、人才服务机构数等。

(四) 城市发展状况评价

城市是现代科技和文明发生的主要场所,是人才发展的主要环境,一个城市的发展状况,决定了人才成长、生活的主要硬环境。

城市发展具体可用城市化水平、人均居住面积、人均公共绿地面积、污水处理率、城镇职工社会保险覆盖率、每万人拥有病床数、每万人刑事案件发案率等指标反映。

三、形成良性循环,促进人力资本承载力的提高

对于一个经济区域而言,尤其是欠发达区域,如何进一步改善人才环境,提高人力资本承载力,是留住和招揽人才、在人才争夺战中扭转被动局面的关键,是赶超发达区域的关键。

人才的集聚与经济发展之间是一个互为因果的“增强环路”关系,即经济发展水平提高→物质资本等存量增加→人力资本承载力提高→人才流入增加→经济发展水平提高。在这个环路中,每个变量都存在正向影响关系。因此,可以形成如上述所示的良性循环,但也可能陷入“经济发展停滞或衰退→物质资本存量减少→人力资本承载力下降→人才大量流出→经济发展进一步衰退”的恶性循环。由于存在着各经济区域发展水平的差异性,发达区域对欠发达区域物质资本和人力资本的吸引,使得欠发达区域更容易陷入上述的恶性循环。因此,在实施人才战略过程中,必须用系统思考的方法,从增强本区域人才承载力入手,突破人才瓶颈,跳出恶性循环。

第一,在人才引进中,以“筑巢”为基础。决策部门应当认识到,在人才引进中尽管可以通过许诺工资待遇、住房、安家费等等优惠条件来增强对人才的吸引力,但人才个体在选择是否流动、流向何处时,除了考虑短期收益外,更多地要考虑流动后的长期收益,这包括在较长的工作年限内的物质收入、个人发展机会、家庭成员的生活环境和教育环境等等。这些方面都要求人才引进政策不仅要立足当前,更要考虑长远,要不断增强本经济区域的人力资本承载力,为人才自身发展提供更加坚实的基础和广阔的空间,同时也通过人才自身发展为区域发展贡献更大的力量。

第二,在人才引进中,不求最优,但求“适合”。人才与本区域经济和社会发展水平要相互匹配。如果人才水平低于本经济区域经济和社会发展要求,则难以满足经济和社会发展的需要,延缓发展速度,人才自身也会感觉力不从心,工作压力大;如果人才水平高于本经济区域经济和社会发展要求,则会形成“人才高消费”,造成人才资源的闲置和浪费,人才自身会感觉无用武之地,流失率会大大增加。

第三,内部人才培养与外部引进相结合。这两种获取人才的途径各有利弊,人才的外部引进周期短,人才现成,选择余地大,外部人才带来很多新的思想和方法,但需要花费大量的成本,尤其对于欠发达经济区域而言,在与经济发达区域争夺人才中处于劣势,花费的成本更多,同时,外部人才进入后有一个对环境的熟

人力资本对经济增长贡献率计量方法述评及其改进^{*}

安徽建筑工业学院法政系 丁仁船

[摘要] 计量人力资本对经济增长贡献的模型和方法很多,在使用的指标、计量的范围、运用的方法上存在着一些差异,也都有一定的不足,因此不同的计量方法得到的结果不具备可比较性。通过对各种计量方法比较和评价,充分汲取各模型的优点,可以得到一个更加简便、科学的改进方法。

[关键词] 人力资本 贡献率 计量方法

人力资本是一个人拥有的从事具有经济价值活动的的能力、知识、技能和经验。人力资本的获得是通过一个投资的过程,对人力进行的投资称为人力资本投资,主要包括正规教育支出、在职培训支出、成人教育支出、健康支出、劳动力国内流动和国际迁入的支出,这些支出形成人力资本。现代人力资本理论的创立者西奥多·舒尔茨在长期的农业经济研究中发现:美国在 1929—1957 年间教育收益率平均为 17.3%,由教育创造的国民收入占国民收入增加部分的 33%。至此人力资本理论倍受学界关注。长期以来发展中国家产业结构水平不高,经济增长乏力,多数陷入低水平陷阱而难以自拔。很多学者将其主因归咎于本国人力资本存量积累不足。我国很多学者也秉承这一思路,纷纷研究我国人力资本对经济增长的贡献率,并以此来判断我国劳动力素质、人力资本存量与经济发展的适应状况。蔡昉和王德文的研究得出我国劳动力素质提高对经济增长的贡献率为 23% 左右^[1],侯亚非的估计为 3% 左右^[2],崔玉平的估计为 8.84%^[3],王金营估计在 10.20—13.35% 之间^[4]。据此,有的学者判定我国人口素质的提高超前于经济发展水平,有的学者则判定我国人力资本对经济增长贡献不大,得出我国劳动力素质不高影响经济发展的结论。不同的计量结果和所得结论主要缘于方法的不同。不同的计量方法甚至所取的变量也不一样,计算的结果当然千差万别,从而得出的结论也就不一致甚至完全相反。更有学者以不同方法计量出的结果在中国和外国之间做比较,得出一些结论,这显然是不科学的。因此强调计量方法的科学性和一致性显得很有必要,至少应明确所选方法可能在哪些方面会产生误差,结果可能是偏高还是偏低,这样在分析结果时可避免贸然下结论。教育是人力资本形成的主要来源,教育投资在整个人力资本投资中居于核心地位,所占比例也最大,作用也最明显,而且目前国内学者所研究的人力资本对经济增长贡献率也主要指的是正规教育,所以本文所讨论的人力资本的内涵仅限于教育方面或人口科学文化素质方面。

一、目前计量人力资本对经济增长贡献的方法

目前国内学者所采用的计量方法虽多,但总结起来主要分为两大类:

(一)生产函数法。生产是把投入转为产出的过程,生产函数就是要用方程表达生产过程中生产要素的投入量与产出量之间的数量关系。生产函数又有长期的和短期的之分,短期生产函数不考虑技术进步,而长期生产函数将技术进步纳入模型。下面为柯布-道格拉斯的两种生产函数表达式:

短期生产函数表达式 $Y = AK^{\alpha}L^{\beta}$ (1)

长期生产函数表达式 $Y = Ae^{\pi t} K^{\alpha}L^{\beta}$ (2)

Y 为产出总量, K 为物质资本总量, L 为劳动力总量, A 代表基期的技术水平, α 为资本的产出弹性, β 为劳动力的产出弹性, π 为技术进步率, t 为时间变量。当 $\alpha + \beta < 1$ 时生产属于规模经济递减, $\alpha + \beta = 1$ 时为规模经济不变, $\alpha + \beta > 1$ 时为规模经济递增。多数学者虽然都采用生产函数的方法计算人力资本的贡献率,但在人力资本变量的选择上又存在很大的差异。具体可分为以下几种:

1、按受教育年数算法。人力资本是一些能力的组合,这些能力很难被量化,更难以一个综合的变量来

悉和适应过程,进入角色比较慢。内部人才培养周期长,选择余地小,但花费低,熟悉环境,稳定性强。因此,两种途径相互结合提升人力资本存量是较好的办法。过分依赖外部引进,缺乏内部原有人才培养和开发机制,甚至一边引进,一边又大量外流的做法必须克服。

第四,引才与引智相结合,不求我有,但求我用。要采取灵活的方式,积极引进项目、技术和专利,聘请国内外专家、学者参与本区域新产品、新技术的开发或进行技术咨询和指导。要加强与发达区域的经济技术合作,在本地人力资本短期内难以大幅度提高的情况下,以联合和协作的形式利用外部人力资本发展本地经济,最大限度地发挥发达区域的示范、辐射和带动作用。

参考文献

- [1] 陆根尧,论人力资本的产业间配置,上海综合经济,2001.2。
- [2] 徐现祥、舒元,中国经济增长中的劳动结构效应,世界经济,2001.5。
- [3] 刘军,人力资本配置与经济发展,经济科学出版社,2004.12。
- [4] 刘军、周绍伟,人力资本承载力与有效人才流动,管理世界,2004.8。

^{*} 本文为安徽省教育厅人文社科项目基金(2004SK-156)及安徽建筑工业学院科研基金课题阶段性成果。