

人力资本生命周期与人力资本投资

向志强

【提要】 本文从人力资本存量和质量特性分析入手,揭示了人力资本生命周期及其演变,并在此基础上进一步分析了其演变对人力资本投资的影响。研究表明:人力资本生命周期表现为人力资本存量生命周期和人力资本质量生命周期;它们在不同经济形态下表现出不同的变化规律,这些规律反映在人力资本存量生命周期上为 $0 \sim T_0$ 期(快速增长期)及 $T_0 \sim T_1$ 期(缓慢增长期)的逐渐延长;而反映在人力资本质量生命周期上则为周期的不断缩短。由此产生了对人力资本投资一定程度上的影响,具体表现在:人力资本投资时段在延长,频率在加快,方向在改变,并且投资更为理性和谨慎。

【作者】 向志强 南开大学人口与发展研究所,博士研究生。

与物质资本一样,人力资本也存在一定的变化规律,有着一个形成、使用、消耗、维护并最终报废的变化过程。尽管这一变化过程的形成在一定程度上与人的生命周期紧密联结在一起,但其运动规律和人的生命周期不完全一样,存在自身特点。然而人力资本理论自产生以来,研究焦点一直是人力资本投资形成及理论应用,而对人力资本自身变化规律基本忽视。迄今为止,虽然也有少数几位经济学家将人力资本积累形成与人的生命周期联系在一起进行了研究,如法尔、恩格尔、杜布林和洛特卡等(李建民,1997),但他们研究的实际上是人力资本积累形成,而不是人力资本生命周期。到目前为止,这方面的研究报道极为鲜见,这并不意味人力资本自身运动没有规律,而只是它的运动规律为人所忽视。另外,人力资本生命周期对人力资本投资也有着深远影响。因此,了解人力资本生命周期的演变也是分析人力资本投资影响因素的前提和基础。

一、人力资本生命周期

本研究将人力资本的变化过程称为人力资本生命周期,并将其划分为形成期、使用期、维护期、消耗期和报废期。然而,与物质资本生命周期不同,人力资本生命周期这些不同阶段的划分并不具有时段上的意义,只是描述了人力资本在整个生命周期中不同的运动行为,因此,并不像人的生命周期那样能描述其运动变化的进程。

通常描述人力资本量的规定性是人力资本存量,描述人力资本质的规定性是人力资本质量。人力资本存量并不是与生俱来的奢侈品,而是人们在学习、生产中不断积累形成的,因此,人力资本数量存在一个不断增多的过程。那么,人力资本数量能否一直不断地积累增加下去?一般来说,人力资本不仅包括人的知识、技术,而且也还包括健康。就个体而言,正如人的生命周期有一个由弱到强,再由强到弱的变化过程,受此作用,人力资本数量也表现出一个由少到多,再由多到少的动态变化过程,其原由是不言而喻的。因为不仅作为人力资本之一的健康表现出如此规律,而且知识、技能积累的速度也必定受到精力、体力及健康影响。这一变化过程笔者将其称为“人力资本存量

生命周期”。

不仅人力资本存量存在生命周期,而且人力资本质量也存在生命周期。观察人力资本质量可以看到其水平有一个由低到高,再由高到低的变化过程。人力资本质量之所以会表现出如此变化规律,除了社会、经济、文化制度以及人力资本拥有者主观努力等因素影响外,一个最为主要的因素是知识技术的不断更新。对于人力资本质量的这样一个变化过程,笔者在此将它称之为“人力资本质量生命周期”。

人力资本存量生命周期和质量生命周期所刻画的并不是人力资本生命周期所描述的人力资本在整个生命周期中的运动行为,而是人力资本运动变化的进程。

二、人力资本存量生命周期及演变

(一) 人力资本存量生命周期

人力资本存量生命周期所描述的是其在人整个一生中的变化规律。就个体而言,这一规律表现为:随年龄增长,人力资本存量由少到多,逐步增加,到一定年龄后达到顶峰,然后再逐渐减少,最后耗竭殆尽。一般来说,不同个体人力资本存量都遵循着同样的规律,所不同的只是达到顶峰的值与达到顶峰的年龄因个体自身素质和环境的不同而不同。早在 20 世纪 70 年代,美国经济学家本·波拉斯在其《人力资本生产和收入的生命周期》一文中就已对此进行过探讨(李建民,1997)。他首先是利用道格拉斯生产函数建立了一个人力资本生产模型。他假定:(1) 一个人的时间或用于生产,或用于人力资本投资;(2) 在工作生命周期开始时已具有一定存量的初始人力资本;(3) 和时间一样,其所拥有的人力资本也仅用于两条途径,即用于生产和人力资本投资;(4) 假定人力资本是同质的;(5) 市场处在完全竞争条件下,因而人力资本有不变的市场价格及不变的折旧率,同时市场利率或贴现率也固定不变。在此基础上,他建立了人力资本生产模型:

$$Q = a_0 (S_t K_t)^{\beta_1} D_t^{\beta_2} \quad (1)$$

式中, Q 为投入一定量的人力资本 $S_t K_t$ 和消费及服务品 D_t 时所生产的人力资本流量; S_t 是人力资本 K_t 用于人力资本生产的比例,实际上是人力资本生产时间,通常 S_t 在 0 和 1 之间, t 是人所处的年龄级数,同时, a_0 、 β_1 和 β_2 为效率参数,并且 $\beta_1 > 0$, $\beta_2 > 0$, $\beta_1 + \beta_2 < 1$;这几个参数值表明人力资本投资具有规模效益,但其规模效益具有递减趋势。在建立人力资本流量模型的同时,本·波拉斯还建立了一个人力资本存量模型:

$$K_t = Q_t - \delta K_t \quad (2)$$

式中, δ 为人力资本折旧率,是因体力精力衰减、记忆力下降而使人力资本存量不断减少的速率,而 K_t 、 Q_t 与(1)式涵义相同。同时,从(1)和(2)式可以得出:保持一定存量的人力资本,必须不

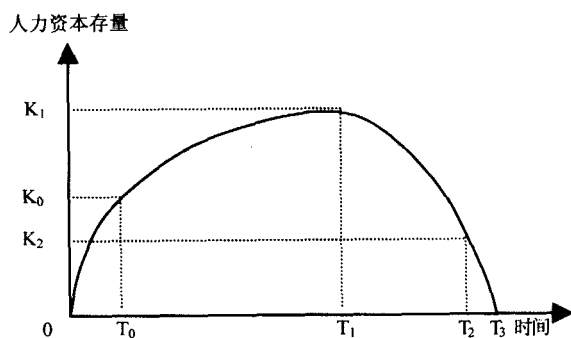


图1 人力资本存量生命周期示意图

断地进行人力资本投资,使 $Q_t > \delta K_t$ 。但不管怎样,一定年龄段后, Q_t 终将等于 δK_t ,而超过这一年龄, Q_t 逐渐小于 δK_t ,表现在图形上为曲线的先升后降(见图1)。

因此,就个体来说,人力资本存量生命周期可分为快速增长期、缓慢增长期、缓慢衰减期以及快速衰减期。其中快速增长期为接受正规教育进行积累时期(0~ T_0 段),这一时期因正处于快速发育中,体力、精力属上升阶段,并且时间及精力全都投在人力资本积累形成中($S_t = 1$),因

此,人力资本快速增长。缓慢增长期为参与就业一直到人力资本存量顶峰时期($T_0 \sim T_1$ 段),这一时期人力资本存量增长变得缓慢,因为离开学校后,人力资本形成主要是通过“干中学”经验的积累($0 < S_i < 1$);在经历缓慢增长期后人力资本存量便进入缓慢减少期($T_1 \sim T_2$ 段),这一时期因人力资本折旧率 \dot{O} 的提高,使得人力资本存量开始缓慢减少;当个人退休离岗后便进入到了快速减少期($T_2 \sim T_3$ 段),这一时期快速衰减是因为人力资本的生产流量 Q 几乎等于0,但折旧量却在不断增大。这4个时期变化规律可以用数学公式简单表示为:

1. 在 $0 \sim T_0 \sim T_1$ 期, $dK/dT > 0$;在 $T_1 \sim T_2 \sim T_3$ 期, $dK/dT < 0$ 。

2. $dK/dT[T \in (0, T_0)] > dK/dT[T \in (T_0, T_1)]$
 $dK/dT[T \in (T_1, T_2)] > dK/dT[T \in (T_2, T_3)]$ 。

3. 引起这一变化规律的原因为: $Q \downarrow, \dot{O}K_i \uparrow$ 。

(二) 人力资本存量生命周期的演变

据模型(1)、(2)可知,人力资本存量决定性因素为人力资本生产流量 Q_i 及人力资本磨损折旧量 $\dot{O}K_i$ 。对于 Q_i 而言,决定性因素为人力资本生产时间比 S_i 和人力资本生产消费及服务品 D_i ; $\dot{O}K_i$ 决定因素为人力资本折旧率 \dot{O} 。事实上,无论 S_i 、 D_i ,还是 \dot{O} ,都只是外在因素,内在深层次因素是一个社会经济发展状况,即社会经济环境因素。这些因素不仅通过影响 S_i 、 D_i 及 \dot{O} 来作用于人力资本存量,而且也通过参数 α_0 、 β_1 和 β_2 来制约人力资本存量。这是因为:首先, S_i 取决于经济发展状况及社会经济环境的要求,只有当基本生存得到必要保障后,人们才可能将其多余时间和精力投入学习中,换言之,生存是第一位的,受教育只是第二位的;并且只有当社会经济不断向前发展对人力资本提出新的需求和挑战后,人们才有动力去投资人力资本,才有可能将尽量多的时间分配到人力资本积累形成中。其次, D_i 为社会经济发展的产物,其数量取决于社会经济的发展。再次,人力资本折旧率 \dot{O} 取决于个人精力、体力及健康,而精力、体力及健康在很大程度上取决于人们生活条件包括营养、保健、休闲及娱乐,这些都是社会经济发展的直接产物。因此,一个国家的经济状况决定了人力资本存量变化周期。那么,也就意味着,在不同经济状况下,人力资本存量生命周期不同。到目前为止,人类社会主要经历了三种经济形态,即农业经济、工业经济及知识经济。由于这三种经济形态经济发展水平不同,因而人力资本存量生命周期不同。考察并研究这三种经济形态下人力资本存量生命周期,可以看到它们之间存在以下几个方面的区别:

1. 随着三种经济形态不断更替,快速增长期($0 \sim T_0$ 期)不断延长。这主要是因为从农业经济时代到工业经济时代,再到知识经济时代,社会生产对知识、技能提出了越来越高的要求,人们只有通过越来越长时间的人力资本积累才能满足生产技术的需要。在农业经济时代, $0 \sim T_0$ 期几乎为0(见图2),这一方面是由于耕作技术简单,在生产中投入的是普通劳动力,人力资本的形成主要靠“传帮带”和“干中学”经验积累,这时候的教育与政治、宗教联系在一起,与生产实践相脱离;另一方面由于生产力水平低,单位时间内所能生产的产品少,人们为了生存不得不将更多的时间用于生产,因而过早参与劳动是人们的惟一选择。进入工业经济时代,这种情况发生了变化。机械化的工业生产对生产技术提出了一定要求,为此人们在参与生产前必须进行一定的人力资本积累,因而 $0 \sim T_0$ 期开始延长,而且学校教育已开始与宗教脱离,成为人们积累知识技术的场所,人力资本的积累开始由学校教育来承担。进入到知识经济时代,学校教育显得愈发重要,因为通过学校教育既能获取普通教育资本,也能获取专业技术资本,这些人力资本不仅能直接用于生产实践,而且也是进一步进行人力资本积累的基础。并且由于生产技术日益尖端化和复杂化,学习这些技术需要的时间越来越长。目前人们工作前一般要接受十几年的学校教育,而一些高新技术产业员工接受教育的时间更长。

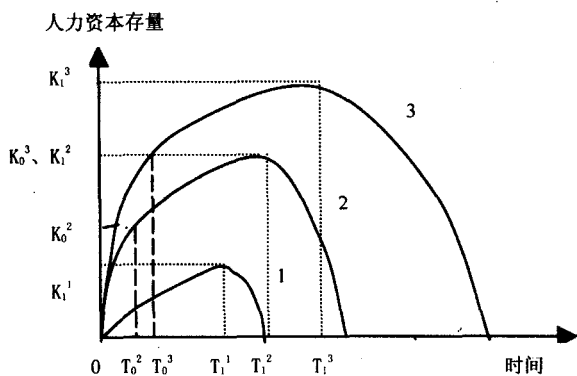


图2 三种经济形态下的人力资本存量生命周期示意图

注:曲线1、2、3分别代表农业经济时代、工业经济时代和知识经济时代下人力资本存量生命周期; T_1^1 、 T_1^2 、 T_1^3 分别表示这三种经济形态下的快速增长期和人力资本存量达到峰值的年龄; K_0^1 、 K_0^2 、 K_0^3 、 K_1^1 、 K_1^2 、 K_1^3 分别表示三种经济形态下快速增长期及缓慢增长期。

2. 随着经济形态更替,缓慢增长期($T_0 \sim T_1$ 期)在逐渐延长,并且同一龄级下人力资本存量不断增加,人力资本存量所能达到的最大峰值在不断提高。另外,人力资本存量缓慢衰减期及快速衰减期都在往后延伸,且衰减速度逐渐变缓(见图2)。这是因为随着社会经济不断发展,社会财富逐渐增多,营养水平逐步升高,人们的健康资本日益增加,精力、体力及记忆力逐步旺盛,同一龄级的个体所能接受的知识技能日益增多,而知识技能的折旧量又在不断减少。另外,随着社会经济不断发展,知识技术创新速度日益加快,人们所能够得到的知识、技术,以及获得的信息在增多。如果说前一个原因在生理上为人力资本存量增加、缓慢增长期延长提供了基础,那么,后一个原因则在材料上为人力资本增加提供了可能。

三、人力资本质量生命周期及其演变

(一)人力资本质量生命周期

人力资本不仅存量具有生命周期,而且质量也具有生命周期。与衡量人力资本存量相比,人力资本质量则更难以度量,因为人力资本质量内涵更抽象,同时人力资本价值还受多种外界因素影响,其效能的发挥受多种因素制约,比如受人力资本所有者主观能动性的制约。因为人力资本不可能与其“承载者”分离,人力资本投入生产,实际上是人力资本所有者参与生产。另外,也受人力资本存量及宏观政治、经济环境等因素的影响。尽管如此,决定人力资本质量最为关键的因素还是人力资本本身。作为存在于人体内的知识、技术和健康,人力资本价值大小实际上就是知识、技术和健康等要素价值的大小,而知识、技术价值大小并不是恒定不变的,而是呈现出一定变动规律,这种变动规律简单地讲就是价值的首先缓慢提升,然后经过一定时期再缓慢下降,因为知识技能在出现早期并不一定能引起人们的关注和重视,只有在早期采用者不断反复使用下,它们才慢慢被采用,并逐步推广,从而其价值被不断认识并逐步提升。然而,一段时期后更新的知识和技术又将产生,这样原有的知识和技术被取代,于是其价值转而缓慢下降,并最终淘汰。知识、技术价值变化规律在人力资本上反映为人力资本质量生命周期。对于人力资本质量变动周期,可以进一步用函数来描述。为此,应先找到一个能表征人力资本质量的指标,正如上述所言,人力资本质量难以直接表述,所以表征的指标只能是间接的,在此函数中拟选用人力资本所带来的收入作为衡量值,以 Y 表示;同时,为了剥离出影响人力资本质量的外在因素,假定人力资本初始存量、宏观经济环境及人力资本所有者主观努力程度不变,那么在此基础上再假定人力资本价格 P 及人力资本初始存量 K 恒定,现设人力资本淘汰率为 β , β 是一与时间有关的函数,这一函数为:

$$F=f(\beta) \quad (3)$$

其函数特征为: $dF/dT > 0$, 表征函数为单调递增,且函数值域 $F(\beta) \in [-1, 1]$, 其中,若 $f(\beta) < 0$, 表示人力资本价值在提升;若 $f(\beta) > 0$, 表示人力资本价值在下降。在上述条件的基础上,人力资本质量(收入 Y)变动模型为:

$$Y=PKf[1-f(\beta)], \text{其中 } f(\beta) \in [-1, 1] \quad (4)$$

其函数特征为: $dY/dT > 0, [1-f(\beta_t)] \in [2, 1]; dY/dT < 0, [1-f(\beta_t)] \in [1, 0]$ 。由函数性质可知,当 $f(\beta_t)=0$ 时,人力资本收入为最大值,此时人力资本质量最高。人力资本质量生命周期以及人力资本质量淘汰率随时间的变化规律可由图3来描述。

由图3可以看出,人力资本质量生命周期大致可分为上升期和下降期两个时期。在上升过程中,开始速度较缓,一段时期后上升加快;而在下降过程中,开始速度较快,而后逐渐变缓。表现在图形上为顶点前后图形较陡,斜率较大。因此,与人力资本存量生命周期相对应,质量生命周期也可分为4个时期:缓慢上升期、快速上升期、快速下降期以及缓慢下降期。

(二)人力资本质量生命周期的演变

与存量生命周期一样,人力资本质量生命周期在三种经济形态下也发生着相应的变化,主要表现为人力资本质量生命周期越来越短。在农业经济时代,人们增产方法无非是开垦新土地(依靠简单的铁器)和增加劳力,因为知识进步缓慢,生产技术更新速度低。进入工业经济时代,知识进步开始加快,技术更新开始启动,尽管工业经济时代只经历了短短的200多年,但却进行了无数次技术变革,从大的技术革新来看,先是蒸汽机的出现,再是电的发明和使用,接着为原子能的研制与开发,一直到目前电子技术的突破与普及等(齐建国,2002)。事实上,人类社会自出现以来,科学技术创新与发明是以加速度在前进。这首先表现在人类知识积累速度上,研究表明人类科技知识增加1倍所需时间在19世纪为50年,在20世纪为10年,而在知识经济时代则为3~5年,甚至更短(胡静林,2000)。同时,也表现在科技成果转化为商品时间不断缩短,这样,人力资本质量生命周期的缓慢上升期及缓慢下降期不再缓慢,快速上升期及快速下降期则更为快速。尽管随着经济形态的逐步更替,质量生命周期不断缩短,但人力资本质量却在逐渐提高,人力资本的拥有者所创造的收入(Y)在不断增加(见图4)。

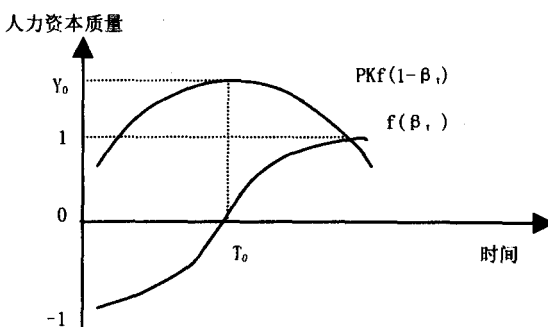


图3 人力资本质量生命周期及人力资本质量淘汰率变动示意图

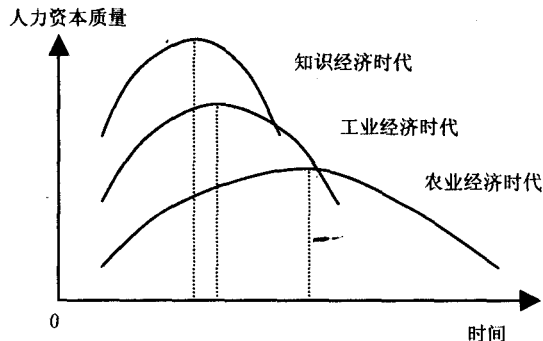


图4 三种经济形态下人力资本质量生命周期示意图

四、人力资本生命周期演变对人力资本投资的影响

自人力资本理论创建以来,人力资本投资的形成一直是人们研究的热点和重点。从目前来看,人力资本投资途径无外乎是教育、在职培训、健康及迁移等几种形式。而且和物质资本投资一样,人力资本投资决策在很大程度上取决于人力资本投资的成本和收益,只有当人力资本投资预期收益大于成本时,人们才做出投资选择。因此,所有影响人力资本成本收益的因素必将影响投资决策。从现实来看,影响人力资本投资的因素很多,就个人层面来说,个人天赋、就业压力、家庭经济状况,以及学费高低等因素都直接或间接地对人力资本投资产生影响;而就社会层面来说,作用因素无外乎是社会舆论、政策导向及科学技术的进步与发展,其中,最重要的是科学技术的进步与发展。一般它通过两条途径影响人力资本投资,一条途径是影响人力资本价值,另一条途径是影响人力资本生命周期。很显然,

随着科学技术的进步与发展,人力资本价值在提升。另外,随着科技的进步,经济形态的更替,人力资本生命周期的演变,使人力资本投资出现了一些新特点。

第一,由于人力资本存量生命周期快速增长期($0 \sim T_1$)和缓慢增长期($T_1 \sim T_2$)的延长,使人力资本投资时期也在延长。在农业经济时代,小学毕业甚至不进行正规学校教育就参与工作,而知识经济时代,一般高中毕业甚至很大一部分为大学毕业才参加工作。目前很多国家实行劳动就业准予制度,规定了就业前所必须接受教育的基本年限(如德国、美国等)。这样规定的一个很重要原因是人力资本已越来越重要,人力资本积累不仅能为所有者带来收益,而且也能为社会创造效益。然而,从另一角度看,就业前接受教育年限的延长导致工作时段缩短,因而要求给予具备高层次人力资本者较高回报,否则难以补偿投资成本。自第二次世界大战以来,发达国家工资整体水平在提高,收入差距也在拉大,其原因在于人力资本回报越来越高。目前美国高级经理阶层的报酬是普通员工的几十倍,甚至更多,这既补偿了人力资本积累形成的较高成本,又对人力资本投资形成强烈的激励作用。同时,随着三种经济形态的更替,人力资本存量缓慢增长期在延长,这意味着进行人力资本积累的年限后移。在农业经济时代,人们一般30岁左右已停止了人力资本积累,停止了对先进技术的学习,而现在50岁,甚至60、70岁的人仍在进行人力资本投资。目前,绝大部分人是学习一生、工作一生。随着收入水平的提高,人们的追求呈现出多元化、高品位化,其投资人力资本的目的或许已不再仅仅是获取投资的经济利益,而是为了分享投资的非经济利益,即精神上的享受。

第二,人力资本质量生命周期的缩短一方面加快了人力资本积累频度,另一方面也加大了人力资本投资风险。作为一种投资,人力资本和物质资本一样具有风险,只是因人力资本投资效益的多样性及投资效益难于精确度量而被人们所忽视,而且作为一种回报丰厚的投资,人力资本投资所具有的风险还较大(孔令锋,2002)。之所以如此,除了因为风险无处不在、无时不有以外,还因为人力资本投资是一种较物质资本更为复杂、更具有不确定性的投资行为,而这种复杂性与不确定性首先表现为投资主体的多元性,由此导致了产权不明晰,引发利润分割的复杂性;其次,投资客体多样性,由此引起投资效益的差异性;再次,投资效益间接性,由此导致了人力资本对物质资本的依赖,形成了投资效益的变动性;另外,投资效益长期性,由此产生投资效益的不确定性。其中,投资效益长期性是人力资本风险产生的根本内因,是由于它引发的是人力资本自身价值变化的结果,而不同时期的人力资本因价值不同而具有不同的投资收益。其他作用因素只是人力资本风险产生的外因,因为它们是由人力资本作用的外部环境引起的,实际上,它们之所以形成了人力资本投资风险,是由于目前操作技术即利润分割技术、激励技术以及物质资本的匹配技术落后,这些因素是可以控制的,而且在一定范围内可以消除,但是,人力资本生命周期变动所引发的风险不仅无法控制和消除,反而随着人力资本生命周期的缩短,越来越大。由此在一定程度上导致了人们人力资本投资行为的变化。一方面,对人力资本投资更为谨慎及更加理性。它反映在投资上不仅考察自身素质与天赋,还要权衡所投资的人力资本的生命力,通常人们必然选择那些处于上升阶段的人力资本进行投资,这样才能保证成本的回收和利润的获得。但事实上,人们在人力资本投资时却存在一种盲目现象,投资前并未考虑上述因素,结果很多人力资本投资“无功而返”或效益低下。另一方面,人力资本投资方向在改变。人们为了减少人力资本投资的风险,更多地是投资通用型人力资本,因为注重能力培养的通用型人力资本适用性强,变通灵活,即便淘汰,也很快能进行人力资本的重置与更新,从而更好地规避风险。这实际上是通用型人力资本比专用型人力资本生命周期更长的缘故。如前些年中国高校所进行的专业合并与调整是对知识经济时代下人力资本生命周期不断缩短的一种制度上的反应。

五、人力资本投资对策建议

人力资本生命周期演变对人力资本投资影响不仅是多方面的,而且也是深远长久的。目前,人

力资本生命周期对人力资本投资影响已逐渐显露,因此,适应人力资本生命周期演变趋势,政府应在政策上进行调整,在制度上加以安排。笔者认为,从目前中国人力资本投资状况看,尽快设置并强化以下制度安排已刻不容缓。

第一,终身教育体制的完善及建立。尽管终身教育理念倡导于20世纪60年代,而且这一理念自产生提出以来,在许多国家得到了高度重视,但目前已真正建立完善终身教育体制的国家仍为数不多。随着知识经济的到来,人力资本生命周期的加快,这一教育体系的建立和完善已迫在眉睫。因为在人力资本淘汰更新不断加快的今天,一个国家和地区的繁荣昌盛在很大程度上依赖于人力资本的积累与更新。目前中国尽管终身教育体制已初具规模,但仍很不完善,其实施远未得到制度上的安排和保证,一个典型的现象是继续教育(或其他类似提法)在绝大多数部门并没有形成制度上的安排,甚至在一些企业,职工定期培训被一些短视领导放在一边。事实上,目前中国的成人教育在一定程度上已脱离了原有的目标和初衷,成为弥补高校供给不足的一条重要途径和手段。因此,能否进一步重视并加强终身教育体制的建立,在一定程度上已成为制约中国经济发展后续力的重要因素。

第二,尽快建立和完善人力资本市场及人力资本投资市场。随着人力资本价值的提升,人力资本投资回报在提高,而且随着人力资本生命周期的演变,人力资本投资风险在增大。事实上,在竞争充分的资本市场中,投资高收益与高风险往往是并存的,因而,伴随人力资本回报的提高,人力资本投资风险的加大应是资本市场正常表现。但目前中国由于人力资本市场和人力资本投资市场的不完善,在一定程度上加大了人力资本投资风险,具体体现为投资主体的多元化,导致利润分割的复杂化,从而造成了利润的获取与风险的分担不对等,因此客观上降低了人力资本投资利润,减少了人力资本投资。同时人力资本投资市场不完善也在很大程度上阻碍了人力资本积累与更新,目前很多在职员工因找不到人力资本投资途径和方式,使人力资本更新需求得不到满足。因此,尽快加速人力资本市场及人力资本投资市场的建立与完善是减小人力资本投资风险、满足人力资本投资需求的重要前提和保证。

第三,尽快建立及完善国家、地方人力资本需求信息预测中心。随着人力资本生命周期的演变,人力资本淘汰速度的加快,人们必须不断地进行人力资本重置与组合。但是,由于信息的不对称,使得人们在进行人力资本重置并购时具有相当程度的盲目性,由此造成了一部分人力资本紧缺,另一部分人力资本闲置,这样不仅导致人力资本阻碍经济发展,而且也造成了社会资源的浪费。因此,加强人力资本投资决策的宏观指导,无论对国家还是个人,都具有非常重要的现实意义。尽管目前中国部分城市已开始了人力资本需求信息的预测工作,但无论在广度还是深度上都未能满足社会的需求,一方面,预测信息不全面,一般只针对少数热门专业的人力资本进行;另一方面,预测信息不具权威性,很少有专家加入这一行列,而且大都为临时拼凑人员组成,因而他们实际从事的是信息搜集与整理,未能根据经济发展趋势进行专业性预测,所以缺乏前瞻性。人力资本需求信息预测工作应是一个普及全国的网络系统,无论国家还是地方都应建立起本地区的预测中心,但事实上,迄今绝大多数地方仍未进行这一方面工作。因此,适应人力资本生命周期的演变,尽快建立并完善人力资本需求信息的预测是各级地方政府的任务和目标之一。

参考文献:

1. 李建民:《人力资本通论》,上海三联书店,1999年。
2. 齐建国等:《知识经济与管理》,社会科学文献出版社,2001年。
3. 胡静林:《人力资本与企业制度创新》,经济科学出版社,2001年。
4. 孔令锋:《论人力资本投资的风险》,《当代经济科学》,2002年第3期。

(责任编辑: 朱 萍)