

人力资本理论的中国探索 ——论邓小平人力资本开发理论

黄加文, 龚水平

(江西师范大学 人力资源研究中心, 江西 南昌 330022)

摘要:邓小平人力资本开发理论对中国特色社会主义人力资本理论作出了重大贡献,有着深刻的历史背景 and 时代特征;强调要加大人力资本生产的投入,强化人力资本生产路径的制度设计,从而达到提升人力资本效率、促进社会生产力发展的目的;提出了政治与舆论、体制与制度、评价与竞争、物质与精神等激励举措,大力开发人力资本。

关键词:邓小平;人力资本;中国特色;开发

中图分类号:A849.1 **文献标识码:**A **文章编号:**1000-579(2012)03-0003-07

An Exploration of the Human Capital Theory in China

——On DENG Xiaoping's Human Capital Development Theory

HUANG Jiawen, GONG Shuiping

(Human Resources Research Center, Jiangxi Normal University, Nanchang, Jiangxi 330022, China)

Abstract: DENG Xiaoping's human capital development theory has made the significant contribution to the socialist human capital theory with Chinese characteristics. It has a profound historical background and characterizes the times. It stresses the need to increase investment in human capital production and strengthens the institutional design of the path of human capital production, so as to improve the efficiency of human capital and promote the development of social productive forces. It puts forward such incentive measures as politics and public opinion, system and regulations, evaluation and competition, material and spirit, etc., vigorously developing the human capital.

Key words: DENG Xiaoping; human capital; Chinese characteristics; development

2006年3月,《中华人民共和国国民经济和社会发展第十一个五年规划纲要》中提出要“努力建设创新型国家和人力资本强国。……提高人才素质,优化人才结构,完善用人机制,发挥人才作用,促进人口大国向人力资本强国转变”;2006年12月《中共中央国务院关于全面加强人口和计划生育工作统筹解决人口问题的决定》中提出要“促进人口大国向人力资本强国转变”;2010年6月中共中央、国务院发布的《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》中多次提到要“增加人力资本投资比重”、提升“人力资本对经济增长贡献率”。“人力资本”概念在党和国家的重要文献中多次出现,标志着我们党在这一领域的重大理论创新,是一代又一代中国共产党人思想上不断解放、理论上不断创新的结果。追根

收稿日期:2012-03-18

基金项目:江西省社会科学规划课题“改革开放以来中国特色人力资本理论研究”(编号:10GL09)

作者简介:黄加文(1968-),男,江西师范大学教授,硕士生导师。研究方向:人力资源管理;

龚水平(1965-),男,江西师范大学教授,硕士生导师。研究方向:人力资源管理。

溯源 我们党对人力资本理论进行系统探索,应该是从十一届三中全会党和国家的工作重心真正转移到经济建设上来以后。特别是作为党的第二代领导集体核心的邓小平同志,在推进中国改革开放和现代化建设进程中,对中国特色社会主义人力资本理论进行了系统的思考,作出了重要贡献。

一、“人是生产力中最活跃的因素”^{[1] (P88)}——邓小平人力资本开发理论形成背景

从历史的角度看,在邓小平的少年时代,中国社会矛盾日趋激化,生产力水平极度低下,国力积贫积弱,人民生活水深火热。目睹国计民生一派凋敝之相,为寻求治国救民之道,早年他留学法国,后转学苏联,成为一位职业革命家。在国外求学的经历使得他对中国与世界的社会发展差距有一个切身的体会和比较。他曾回忆自己十五岁时,“满怀希望地想到法国去,一面勤工,一面俭学,学点本事回国”,^{[2] (P67)}体现了其朴素的人力资本引进思想萌芽。新中国成立后,国际上,遭受帝国主义的封锁,接着中苏关系恶化;在国内,大跃进的错误、三年自然灾害尤其是十年“文革”浩劫和“四人帮”的破坏,“使我国国民经济一度濒于崩溃的边缘,科学技术与世界先进水平的差距愈拉愈大。”^{[1] (P86)}而此间世界新科技革命浪潮席卷全球,新科技革命实质上就是新生产力革命,极大地促进了世界科技和经济的发展,其中尤以对生产力的主体——人的投资而形成的人力资本对经济增长的作用巨大。反差与反思,忧患与忧思,促成了邓小平对人力资本开发理论开始进行系统思考。

在《邓小平文选》第一、二、三卷中以及在邓小平一生中的所有活动报道、讲话、报告中从未出现“人力资本”字样,如何认识和看待邓小平理论中包含丰富的人力资本开发思想?1978年3月18日邓小平《在全国科学大会开幕式上的讲话中》曾明确指出“人是生产力中最活跃的因素。这里讲的人,是指有一定的科学知识、生产经验和劳动技能来使用生产工具、实现物质资料生产的人。……劳动者只有具备较高的科学文化水平,丰富的生产经验,先进的劳动技能,才能在现代化的生产中发挥更大的作用。”^{[1] (P88)}其中所表述的人所拥有的“科学知识”或“科学文化水平”、“生产经验”、“劳动技能”等都是人力资本的必然内涵。

十一届三中全会以后,党和国家的工作重心真正转移到现代化经济建设上来,要在一个有十亿人口的发展中国家,实现这样一个宏伟的经济战略目标,关键就是要解决好人的问题,要有雄厚的人力资本作为支撑。邓小平充分预见到,人力资本的严重不足将成为新时期我国现代化建设的最大瓶颈,他说“我们国家国力的强弱、经济发展后劲的大小,越来越取决于劳动者的素质,取决于知识分子的数量和质量。”^{[3] (P120)}从经济的角度上讲,这其中的劳动者的素质、知识分子的质量等就是国家人力资本。“中国的事情能不能办好,社会主义和改革开放能不能坚持,经济能不能快一点发展起来,国家能不能长治久安,从一定意义上说,关键在人。”^{[3] (P380)}可以说邓小平是在深刻总结中国历史上的经验教训和我们党过去在对待知识分子问题上的错误基础上,围绕着经济建设这个中心工作和改革开放这条主线,从国家长治久安的战略高度,全面提出了其人力资本开发理论。

二、“经济发展得快一点,必须依靠科技和教育”^{[3] (P377)}——邓小平人力资本生产理论

生产,狭义上讲,指创造物质财富的活动和过程。因此人力资本生产,就是将知识和技能等通过一定的方式“凝聚”在人体中的过程。与物质资本的生产一样,人力资本的生产,也必须有投入,这就是人力资本投资。人力资本投资包括学校教育、在职培训、医疗保健、迁移以及收集信息等多种形式。作为我们党第二代领导集体核心,邓小平所考虑的更多的是宏观层面的人力资本生产行为——“教育”投资形式以及国家层面的制度性安排。

1. 人力资本生产的目的:促进社会生产力的发展

第三次复出后,邓小平同志最关心的是如何促进生产力的发展,如何在中国早日实现社会主义现代

化。但是“四个现代化”关键是科学技术现代化,而“发展科学技术,不抓教育不行”。^{[1][P40]}因此“不抓科学、教育,四个现代化就没有希望,就成为一句空话”。^{[2][P68]}没有人的现代化,一切都将落空,实现四个现代化的前提是要有一支具有专业知识和能力的干部队伍。“我们的专业人才太缺乏了。所以,我们需要建立一支坚持社会主义道路的、具有专业知识和能力的干部队伍,而且是一支宏大的队伍。”^{[1][P248]}“今后的干部选择,特别要重视专业知识。我们长期都没有重视,现在再不特别重视,就不可能进行现代化建设。”^{[1][P264]}可以说,邓小平人力资本开发理论体系正是从“关键在人”这一命题出发,围绕着人力资本生产即培养高素质的人才而展开的。所以实现社会主义现代化必须依靠教育,通过教育这一主要形式强化国家、集体和全民参与人力资本投资意识,在培养社会主义优秀建设者和接班人的同时,全面提升人力资本作为社会经济发展的主要财富之源的战略地位,从而提高中华民族的整体素质,促进社会生产力的发展,是邓小平人力资本理论的出发点和最终指向。

2. 人力资本生产的投入:社会经济发展的根本保障

1960年舒尔茨在就任美国经济学会会长时发表了题为《人力资本投资》演讲,标志着人力资本理论的诞生。此后,人力资本投资在各国都受到极大的重视,不断加大对教育的投入。1975年,各国教育经费占GDP、占国家财政支出的比例,一些发达国家远远高于我们,如美国为6.2%和18.1%,日本为5.5%和22.6%,英国为6.2%和14%;甚至很多发展中国家也不低,如埃及为5.7%和15.8%,泰国为3.5%和20.7%,印度为2.8%和11.6%;我国的数字是1.79%和6.26%。同年我国人均教育经费(包括事业费和基建投资)为2.74美元,在150个国家和地区中排第141位。^[4]改革开放后有较大增加,但依然严重不足,有人统计指出中国是以世界2.5%的教育经费支撑着世界25%的受教育的人群。“文革”刚结束时,国家建设欠账太多,百废待举,人力资本生产投入长期以来严重不足的状况成为人力资本积累的“瓶颈”。对此,邓小平深为忧虑,一再提出要增加教育投入,他说“教科文卫的费用太少,不成比例。”^{[1][P25]}1977年,他指出“现在国家还有困难,有些实际问题一下子还解决不了。我个人认为,科研、教育经费应该增加。”^{[1][P57]}1980年他在对比了我国与世界上其他一些国家(甚至有些是第三世界的国家)在人力资本生产投入上的巨大差距之后指出“总之,我们非要大力增加教科文卫的费用不可。……无论如何要逐年加重这方面,否则现代化就化不了。”^{[1][P250]}1984年他在展望我国到20世纪末翻两番目标也就是年国民生产总值达到一万亿美元的重大意义时说:拿国民生产总值的百分之一也就是一百亿美元“如果用于科学教育,就可以开办好多大学,普及教育也就可以用更多的力量来办了”,并特别强调“智力投资应该绝不止百分之一”。^{[3][P88]}1988年,他再次指出“我们要千方百计,在别的方面忍耐一些,甚至于牺牲一点速度,把教育问题解决好。”^{[3][P275]}正是在邓小平的倡导下,我国教科文卫经费在国家财政支出总额中逐年提高,国家也于1986年颁布了《中华人民共和国义务教育法》,并规定:实施义务教育所需事业费和基本建设投资,由国务院和地方各级人民政府负责筹措,予以保证;义务教育的财政拨款的增长比例,要高于财政经常性收入的增长比例,并使按在校学生人数平均的教育费用逐步增长。1993年颁布的《中国教育改革和发展纲要》中提出“逐步提高国家财政性教育经费支出占国民生产总值的比例达到4%”,并在1995年《教育法》中提出了“三个增长(各级人民政府教育财政拨款的增长应当高于财政经常性收入的增长,并使按在校学生人数平均的教育费用逐步增长,保证教师工资和学生人均公用经费逐步增长)”的要求用以保障教育经费的投入。从1978年到1992年再到2008年改革开放以来的三十多年,是中国历史上人力资本投资增长最快的时期,预算内教育经费占财政支出比例由1978年的6.68%提高到2008年的15.48%(见附表),教育尤其是高等教育得到了前所未有的发展,极大地促进了人力资本的生产并进而支撑和推动社会经济的持续快速发展。

附表:教育经费投入与国民生产总值、财政收支比例关系 (单位:亿元)

项目	年份	1978年	1992年	2008年
国民生产总值(GDP)		3624	26923	314045.4
财政收入		1132	4188.97	61330.35
财政支出		1122	4426.46	62592.66
国家财政性教育经费		81	728.7506	10449.63
预算内教育经费		75	538.7382	9685.56
国家财政性教育经费占GDP比例(%)		2.24	2.71	3.32
预算内教育经费占财政支出比例(%)		6.68	12.17	15.48

资料来源:1.《中国统计年鉴2008》,中国统计出版社2008;2.教育部 国家统计局 财政部《关于2008年全国教育经费执行情况统计公告》。

3. 人力资本生产的路径:制度选择的时代性和中国特色

人力资本产生的总效用中,可以划分为私人效用(消耗性效用)和社会效用(生产性效用)。私人效用是指其维持自身生产和再生产的效用。因此,人力资本生产的最终目的就是在满足其承载者个体的私人效用的前提下,最大限度地发挥社会效用。曾几何时,“人多力量大”、“多子多福”传统观念在人们的思想中占据着重要地位。随着时代的发展,人类社会生产活动从主要依靠劳动力(生物特征的力量,主要是体力)发展到主要依靠人力资本(知识、智力、技能、能力,主要是智力)，“知识就是力量”、“科学技术是第一生产力”等实则就是包含了这个含义。改革开放之初,邓小平深刻把握中国“底子薄、耕地少、人口多”的基本国情特点,针对国家人力资本承载者中,中、低人力资本存量的一般劳动力多、高人力资本存量的专门人才少,人力资本个体数量大、总体均量小,人力资本配置效率低、浪费损失严重的现状,结合当时的实际需要,提出了人力资本生产主要是从控制一般人力资本数量、扩大人力资本总体均量、提升人力资本质量和发挥人力资本效率、减少人力资本浪费等方面入手。

首先控制数量。他看到了人口的除数效应,指出“人多,……要吃、要穿、要用。解决吃、穿、用的问题还要费劲好多年。”^{[5](P334)}“工农业产品的产量和国民收入按人口平均来算,还是比较低的。”^{[1](P112)}因此“我们要大力加强计划生育工作”^{[1](P164)},但是因为人口基数太大,“即使若干年后人口不再增加,人口多的问题在一段时间内也仍然存在”。^{[1](P164)}短期内很难起到效果,所以计划生育工作是作为一个长期的基本国策来实施,以此来达到控制一般人力资本载体数量和降低人力资本消耗性效用、增加人力资本的生产性效用和提升总体社会效益的目的。

其次,提升均量和质量。均量是个体人力资本量之和与个体数的比值,质量是指个体人力资本的存量大小和效用高低。国家人力资本总量是指一国个体人力资本存量之和,个体人力资本质量提升则总量增加,且不增加分母——个体人力资本数,即不会导致除数效应,也就是只会引起人力资本均量的净增长。邓小平指出“‘文化大革命’耽误了一代人,其实还不止一代。”^{[1](P30)}因此只有快速地扩大“分子”才会缓解人力资本稀缺的燃眉之急。1977年8月8日,邓小平提出“一个是高等院校招收应届高中毕业生的问题。今年就要下决心恢复从高中毕业生中直接招考学生,不要再搞群众推荐。从高中直接招生,我看可能是早出人才、早出成果的一个好办法。”^{[1](P55)}正是在这一讲话精神的指示下,我国恢复了被“文革”中断十一年的高考制度,这一决策也是1977年邓小平重新走上党和国家领导人岗位之后作出的一个在全社会引起强烈反响的重大决策,是教育战线全面拨乱反正、开辟人力资本生产新道路的重大突破,为社会主义改革开放和现代化建设提供了强有力的人力资本支撑。因此可以说,1977年邓小平决策恢复高考,是中国人力资本生产制度乃至中国特色社会主义发展史上最为关键的重大决策之一。

再次,充分发挥效率。与非人力资本如土地、货币和厂房等与其所有者可以相互分离不同,人力资本与其物质载体——人力资本所有者是密不可分的,人力资本所有者的生命周期特别是职业周期又具有有限性和不可逆性,能够从事工作的自然时间只占其生命中的一段时间且在不同的历史阶段有着不同的特点。而且随着年龄的增长,由各种生理机能下降引致的工作能力的衰减,必然也使人力资本的边

际收益递减,人力资本收益与年龄之间的关系通常呈现倒“U”形曲线的特征,也就是说,如果不能让人力资本所有者在适当的年龄进入适当的职位高度、有相应的职权、承担相应的职能和发挥相应的作用,人力资本投资的收益将会很快呈现出下降趋势,从而使人力资本生产效率大大降低。改革开放之初,本来人力资本就非常稀缺“现在我们的干部是不是多,像我们这么大的国家,各行各业,一千八百万干部,就绝对数字来说,并不算多。”^{[1] (P263)} 加上结构、配置和质量上与现代化建设的需要存在很大差距:“问题是干部构成不合理,缺乏专业知识、专业能力的干部太多,具有专业知识、专业能力的干部太少。”^{[1] (P263)} 特别还由于一些陈旧过时思想观念的存在导致严重的人力资本浪费“我们的人才本来就少,决不能再浪费人才,我们经不起这个浪费。”^{[1] (P265)} 看到这些问题,邓小平忧心如焚,针对多年来我们没有“大胆提拔和放手使用比较年轻的有专业知识又有实际经验的人才”^{[1] (P323)} 的状况,他非常清醒地提出“目前的主要任务,是善于发现、提拔以至大胆破格提拔中青年优秀干部,这是国家现代化建设事业客观存在的迫切需要”^{[3] (P323)}。另外根据人力资本收益的时效性特点,他提出“不能老守着关于台阶的旧观念……各行各业应当有不同的台阶”、要“打破那些关于台阶的过时的观念,创造一些适合新形势新任务的台阶,……一定要真正把优秀的中青年干部提拔上来,快点提拔上来”就是要用当其时,减少浪费,提拔太慢了就要“误现代化建设的大事。现在已经误了不少啊!”^{[1] (P324)} 在人力资本生产和效用发挥上,为了减少自然损耗、提高利用效率,足见其心情之急迫、忧患之强烈、决心之坚定。为了实现这些思想,他倡导实施“党和国家领导制度的改革”,废除事实上存在的领导职务终身制,作为过渡,他又创造性地提出了设立顾问委员会的制度“顾问委员会,应该说是我们干部领导职务从终身制走向退休制的一种过渡。……但是在这个过渡阶段,必须认真使干部队伍年轻化,为退休制度的建立和领导职务终身制的废除创造条件。”^{[1] (P414)} 1989年9月他身体力行,致信党中央,辞去中央军委主席职务,实现从领导岗位完全退下来的愿望,为真正废除领导职务终身制、建立退休制度、推动国家人力资本生产制度创新做出了表率。

三、“我们实行精神鼓励为主、物质鼓励为辅的方针”^{[1] (P102)}——邓小平人力资本激励理论

人力资本与其物质载体——人的身体的不可分性,决定了人力资本兼具“人力”和“资本”的双重属性,除有资本的经济属性外,更多的还有作为人的社会属性,尤其是能动性、群体性以及可激发性。人力资本的开发利用除了受内在的主观因素的决定外,受外部的政治经济社会环境等客观因素的影响也很大。从“经济理性”分析,人力资本的载体是人,人的行为必然要受到其主体意志的控制和支配,“人们奋斗所争取的一切,都同他们的利益有关”,因此如何充分发挥人力资本载体的积极性和创造性、最大限度发挥人力资本的效用,激励机制尤为重要。对此,邓小平作了充分的理论准备,全面提出了其人力资本激励理论。

1. “尊重知识,尊重人才”——政治与舆论激励

一个国家的政治大环境、社会舆论大环境以及对人力资本开发的政策导向,直接联系着人力资本开发的深度和广度,影响着人力资本参与社会经济活动的积极性和主动性。建国后至改革开放前很长一段时间,我们国家在政治领域对人民群众特别是知识分子的认识上出现了许多错误:比如反右扩大化,教育战线的所谓“两个估计”,长期的“唯成份论”和按家庭出身划线,把知识分子诬蔑为“臭老九”、资产阶级学术权威和修正主义苗子,“海外关系复杂论”等,政治环境沉闷压抑甚至恶劣,政治上的歧视、打压甚至摧残迫害现象时有发生,“只是挨骂,怎么调动他们的积极性?”^{[1] (P34)} 这些错误在社会生活中产生了极坏的舆论导向,特别是直接导致了“是非关系、敌我关系的颠倒,一度在人们的思想上造成很大的混乱”^{[1] (P92)}。人们工作情绪低落,怨气很重,严重阻碍了人力资本载体积极性的发挥。针对这些问题,邓小平一是定性“不论脑力劳动,体力劳动,都是劳动。从事脑力劳动的人也是劳动者”^{[1] (P41)}、所谓的“两个估计”是错误的、“知识分子是工人阶级的一部分”。二是摘帽“我们摘掉了知识分子‘臭老九’的帽子,摘掉了全国绝大多数地主、富农、资本家的帽子。”^{[1] (P244)} 通过“摘帽”,也为

中国的社会主义现代化建设奠定了一个不仅广泛而且更科学、更理性的阶级基础和提供了更广泛的人力资本保证。三是恢复名誉:除了“知识分子的名誉要恢复”外,中央和全国各地都平反了一大批冤假错案,一大批同志的名誉恢复了;严肃批驳了“海外关系复杂论”,为海外华人华侨恢复名誉;还总结了文化大革命和三十年的经验教训,恢复了党的第八次全国代表大会的名誉和传统。四是调动积极性:我们党是执政党,调动积极性的工作首先从党内做起“一定要在党内造成一种空气:尊重知识,尊重人才。要反对不尊重知识分子的错误思想。”^{[1] (P41)}邓小平在这里所说的“空气”实质上就是指的社会舆论,基于中国共产党的执政地位,所以党内首先要纠正错误认识,倡导并进而带动整个社会树立正确的社会舆论导向。五是理论创新:除了“两个尊重”外,创造性地提出了“科学技术是第一生产力”、“海外关系是个好东西”、“制度问题更带有根本性、全局性、稳定性和长期性”等崭新论断。1992年在南巡谈话中,邓小平提出“希望所有出国学习的人回来。不管他们过去的政治态度怎么样,都可以回来,回来后妥善安排。这个政策不能变。告诉他们,要做出贡献,还是回国好。”^{[3] (P378)}进一步打消了留学人员的思想顾虑,展示了一个宽松的国内政治大环境,调动了留学人员回国工作的积极性。通过这一系列的政治政策和社会舆论的准备,真正创造了“在党中央领导下,全党、全军和全国人民团结起来,既有统一意志,又有个人心情舒畅,生动活泼”^{[1] (P46)}的政治局面和社会氛围,极大地激励了人力资本所有者投身改革开放和社会主义现代化建设伟大实践的积极性和创造热情。

2. “勇于改革不合时宜的组织制度、人事制度”——体制与制度激励

人力资本的运营过程,实质上就是人力资本通过与非人力资本(物质资本)的结合,将其产权束(包括所有权、使用权、处置权和收益权等)中的使用权、处置权和收益权通过组织体制、市场机制和一定的交易制度安排,部分地让渡给非人力资本所有者,来实现人力资本收益的过程。在这个过程中,人力资本产权交易的部分让渡或称不完整让渡,就使人力资本所有者一旦接收到任何不利于自己的体制性、制度性的安排或信息,会进行自我保护性限制或约束,其人力资本将会部分或全部“关闭”,从而导致人力资本产权的残缺并自贬。因此组织或市场机制以及交易制度安排非常重要,不合时宜的制度势必造成人力资本的自贬性浪费,而行之有效的体制必然激励人力资本效用的充分发挥和奖励性外溢。基于此,小平同志提出“体制搞得合理,就可以调动积极性。”^{[1] (P54)}制度问题是一个“更带有根本性、全面性、稳定性和长期性”^{[1] (P333)}的问题。因此,人力资本开发,必须从改革落后过时的体制、机制和制度着手,避免一些不利于选拔和使用优秀人才的现象,切实建立起一套行之有效的严格的规章“要逐步从制度上,习惯上,风气上,做到能上能下”^{[5] (P330)}、“要实行考核制度……要有奖有罚,奖罚分明。……在这方面我们过去行之有效的各种措施都要恢复。奖金制度也要恢复……”^{[1] (P102)}要健全“选举、招考、任免、考核、弹劾、轮换制度”^{[1] (P331)}等,从而全面加强人力资本开发的体制和制度激励。

3. “要创造一种环境,使拔尖人才脱颖而出”——评价与竞争激励

把竞争机制引入人力资本开发的全过程,不拘一格地选拔人才,做到能者上、庸者下,优胜劣汰、奖勤罚懒,科学评价人力资本所有者是邓小平人力资本激励理论的又一重要内容。人力资本的生物特性一个重要方面的体现是比较收益性,是指只要是有可能,人力资本主观上就会有通过比较竞争获得较目前相对有利的环境、取得绝对较多的剩余的内在驱动力。因而要引入市场竞争机制,将“伯乐相马”变为“赛场赛马”,有利于优秀人才的脱颖而出,促进人力资本的产出“我们就是要建立这样一套制度,使那些有专业知识的、年富力强的、被选拔到能够发挥他们才干的工作岗位上来。”^{[1] (P224-225)}邓小平还强调,要注意发挥各类人才在科技、业务上的特长,对有实绩,真正能干的人,要放手提拔重用“在工厂,总要选业务能力和管理水平比较高的人当厂长,不管他年龄大小,辈数高低,不能讲这个”^{[1] (P224)},要从政策上、制度上提供人们在平等条件下的竞争机会;在评价机制上注重实绩,不以年龄、资历划限,而以各类人才的业绩、成果为主要依据“在学术上,只要有创造,有贡献,就应该评给相应的学术职称,不能论资排辈。”^{[1] (P224)}充分地引入评价和竞争机制,激励和促进人力资本效益最大化。

4. “愿意当大家的后勤部长”——物质与精神激励

人力资本与物质资本的最大区别就在于具有能动性。人的主观能动性及积极性的调动,可以使人力资本发挥巨大作用,并通过创造性的工作使有限的物质资本取得最大效益。首先强调物质激励的

必要性。文革期间 极“左”思想盛行,片面强调个人利益服从集体利益、国家利益,不讲按劳分配,平均主义、大锅饭严重,离开了“劳动者的个人收入和集体福利增加了多少”这个“党和人民的最大利益”和“主要的政治”而大谈空头政治,漠视人力资本个体的合理利益诉求。针对这些问题,邓小平指出“不讲多劳多得,不重视物质利益,对少数先进分子可以,对广大群众不行,一段时间可以,长期不行。……如果只讲牺牲精神,不讲物质利益,那就是唯心论。”^{[1] (P146)} 1977年8月,小平同志刚复出就强调指出:“对知识分子除了精神上的鼓励,还要采取其他一些鼓励,包括改善他们的物质待遇”^{[1] (P51)}、“要调动科学和教育工作者的积极性,光空讲不行,还要给他们创造条件,切切实实地帮助他们解决一些具体问题。”^{[1] (P56)} 并多次表示“愿意当大家的后勤部长”^{[1] (P98)} ^{[3] (P121)},先后就办好食堂和托儿所、加快住房建设以及解决骨干人才的夫妻分居、恢复教师休假制度等作出批示“外交部反映,有一批华裔学者要求回国。……我们要创造条件,盖些房子,做好安置他们回国的准备工作。他们回国总要有个家。”^{[1] (P57)} 并要求“我们不论怎么困难,也要提高教师的待遇”^{[3] (P275)}。在分配原则上强调人力资本与物质资本享有同等收益分配权“对发明创造者要给奖金,对有特殊贡献的也要给奖金。搞科学研究出了重大成果的人,除了对他的发明创造给予奖励外,还可以提高他的工资级别。”^{[1] (P102)} 在分配方式上,强调人力资本要素的差异性“人的贡献不同,在待遇上是否应当有差别?……如果不管贡献大小、技术高低、能力强弱、劳动轻重,工资都是四五十块钱,表面上看来似乎大家是平等的,但实际上是不符合按劳分配原则的,这怎么能调动积极性?”^{[1] (P30)} “主要是看他的劳动好坏、技术高低、贡献大小。”^{[1] (P101)} 要恢复奖金制度,“要根据工作成绩的大小、好坏,有赏有罚,有升有降。而且,这种赏罚、升降必须同物质利益联系起来”^{[1] (P151)}。所有这些都为人力资本积极性和创造性的发挥,为人力资本的开发创造了一个良好的工作条件和物质待遇。其次强调以精神激励为主的方针。人力资本的社会性决定了其所有者除了物质利益需求,更有受到尊重、自我实现等高层次的精神需求。邓小平立足于当时中国处在社会主义初级阶段、生产力发展水平还比较低的国情和实际,在强调物质激励的同时,重视对人力资本所有者的精神激励“我们实行精神鼓励为主、物质鼓励为辅的方针。”^{[1] (P367)} 就是要在建设社会主义物质文明的同时,还要大力加强社会主义的精神文明建设,加强理想信念和思想道德教育,提倡人人为社会作贡献,不能处处讲报酬,事事讲索取“过去很长一段时间,我们忽视了发展生产力,所以现在我们要特别注意建设物质文明。与此同时,还要建设社会主义的精神文明,最根本的是要使广大人民有共产主义的理想,有道德,有文化,守纪律。”^{[3] (P28)} 在强调以经济建设为中心的整个改革开放过程中,如何正确处理人力资本的物质激励和精神鼓励的关系?邓小平强调的原则就是“一个提倡、两个决不是”:提倡按劳分配,承认物质利益,并且是要为全体人民的物质利益奋斗,每个人都应该有他一定的物质利益;但是这决不是提倡各人抛开国家、集体和别人,专门为自己的物质利益奋斗,决不是提倡各人都一切向“钱”看。并且强调,在社会主义社会中,国家、集体和个人的利益在根本上是一致的,如果有矛盾,个人的利益要服从国家和集体的利益;为了国家、集体和人民大众的利益,先进分子必要时都应当牺牲自己的利益等。^{[1] (P337)}

邓小平人力资本开发理论还有许多重要的内容,如人力资本产权理论、人力资本引进理论、人力资本运营理论、人力资本环境理论等。^[6] 新的历史条件下,邓小平人力资本开发理论在“三个代表”重要思想和科学发展观中得到进一步丰富和发展,从而形成了中国特色社会主义人力资本理论。

参考文献:

- [1]邓小平文选(第二卷)[C].北京:人民出版社,1994.
- [2]毛 毛.我的父亲邓小平(上卷)[M].北京:中央文献出版社,1993.
- [3]邓小平文选(第三卷)[C].北京:人民出版社,1993.
- [4]焦纪才.教育经费是多还是少?[J].人民教育,1982(7).
- [5]邓小平文选(第一卷)[C].北京:人民出版社,1994.
- [6]黄加文.试论邓小平人力资本理论及其发展[D].中国知网,2003.