

新疆建设兵团农场人力资本投资模式探讨*

秦伟平,汪全勇,石冠锋,刘文霞

(石河子大学,新疆石河子 832003)

摘要:依据人力资本理论,结合兵团农场实际情况,团场人力资本可以划分为普通型、技术专长型和经营管理型三类,以此为基础,对兵团农场目前存在的正规教育、健康保健、农场技能培训和劳动力迁移等一般人力资本投资模式进行了深入的探讨和分析。农场目前的人力资本投资途径和方式依旧存在值得商榷的地方,更为严重的问题是农场存在着人力资本高投资低投入的现象。根据团场不同类型人力资本的价值和独特性选择适合农场实际的人力资本组合投资模式将有助于解决目前存在的农场人力资本高投资低投入的问题。

关键词:农场;人力资本;投资模式

中图分类号:F32;F243

文献标识码:A

文章编号:1008-6439(2007)03-0096-04

Analysis of human capital investment model of Xinjiang Farming Corps

QIN Wei-ping, WANG Quan-yong, SHI Guan-feng, LIU Wen-xia

(Shihezi University, Xinjiang Shihezi 832003, China)

Abstract: According to human capital theory and the reality of Xinjiang Farming Corps, human capital of Xinjiang Farming Corps can be classified into three types such as general type, technological type and business management type. Based on this, this paper analyzes and discusses general human capital investment model in the aspects of regular education, health and health-care, farming technique cultivation, labor transfer and so on. Present human capital investment method and model are still worth discussing and the problem is that the human capital investment is higher but the return is lower in the corps. The combination investment model which chooses favorable investment model based on the reality of the corps according to human resources value and specialty of different human capitals can solve the present problem in higher investment in human capital but lower return.

Key words: farm; human capital; investment model

经济学家们纷纷揭示和论证了人力资本和经济增长之间的紧密联系,人力资本的重要性已被越来越多的人所领悟。现在,人们的目光已经集中到如何形成和提升人力资本这一问题上,因此,结合新疆生产建设兵团(以下简称兵团)实际,对农场人力资本投资模式作深入的分析,对促进兵团农场人力资本的形成和积累具有十分重要的现实意义。

一、兵团农场人力资本的类型划分

兵团农场人力资本,从受教育程度和所从事的工作性质、特点等角度分类,可划分为普通型、技术专长型、经营管理型三类。这三类具有由低到高的

层次性,便于我们对农场人力资本投资模式进行分析和设计,有利于提升农场人力资本。

1. 普通型

普通型农场人力资本是目前兵团农场人力资本中等级最低,最一般的类型,主要是指身体健康,智力健全,具有小学或初中文化水平,能从事一般性农场作业的劳动力。这类人力资本的形成一方面是完全或部分接受了九年制义务教育,具备了基本的知识文化素质,另一方面,通过家庭式的传、帮、带,从父辈那里获取一定的农场知识和作业技能,并且在自身实践中形成自己的农场技术。这类农场人力资

* 收稿日期:2007-03-09

作者简介:秦伟平,男,山西襄垣人,石河子大学经济贸易学院,讲师,从事企业人力资源管理与人力资本整合研究。

本在很大程度上要依靠自身的身体素质,对体力的要求较高,所以,在年龄和受教育程度相同的前提下,男性的人力资本存量比女性高得多。在兵团总人口中仅受过初中教育的人口为 81.84 万,占总人口的 33.36%。受过小学教育的人口为 76.02 万,占 30.98%,尚未受过任何正规教育,但基本具备农场生产技能的人口 38.09 万人,约占 16%,三者共同构成兵团普通型人力资本的主体,占兵团总人口的 80%以上。随着经济的发展和科学技术的进步,普通型人力资本应该力争向下面两种类型转化,否则,此类人力资本有可能在残酷的竞争中被淘汰。

2. 技术专长型

技术专长型农场人力资本是农场人力资本的“中间型”,是今后大多数农场人力资本的发展方向和基本类型。它主要是指身体素质好,智力较高,具有初中以上文化程度(一般为普通高中、职业高中、中等专业学校毕业生),从事技能性农场操作的劳动力。这类农场人力资本经过了较高文化层次的培养,具有扎实的知识文化基础,较强的学习能力,他们中的许多人还具有较强的创新能力。技能型农场人力资本比一般型农场人力资本具备更大优势。在团场具备上述条件的人口约 34.83 万人,占 14.20%。

3. 经营管理型

经营管理型农场人力资本是农场人力资本的最高层次,在农场人力资本中不占多数,但他们所起的作用却不可小视,并且他们的人力资本投资回报也很高。经营管理型农场人力资本是指身体素质好,思维敏捷,逻辑性强,洞察能力强,具有大专以上(少部分人学历较低)文化程度,熟悉农技知识及农村人文知识,有较强的市场观念,具备管理能力,能在农场中从事管理性工作的劳动力。这类农场人力资本具有很高的知识文化水平,善于抓住机遇,能够把握农产品市场的脉搏,能够管理农场企业。兵团农场的各级管理人员基本可以归为此类。

二、农场人力资本投资的一般模式

在农场,人力资本投资模式归结起来有正规教育、卫生保健、培训、迁移等,对这些模式进行定性和定量分析,既可为政府制定政策提供理论依据,也可以辅助农场劳动力作出理性的人力资本决策。

1. 正规教育的投资和收益分析

正规教育投资分为两种,一种是农村家庭对家庭成员(一般为子女)个体的投入,一种是政府或社会对教育的投入,前者暂且称为“个人投资”,后者暂

且称为“社会投资”。正规教育的收益也分为个人收益和社会收益,个人收益包括精神收益和经济收益,精神收益包括教育可以使人的文明程度大大提高,人对职业的选择能力和满足程度大大提高,人对工作、生活、艺术的鉴赏能力大大提高,人更具有责任感,人更具有组织性与社会适应性,甚至更深刻地认识人生的意义。经济收益主要是指个人未来较高的经济回报,这种回报不仅是较高的经济收益,而且受教育的人会合理的安排经济支出,会利用科学文化知识更好地保护自己 and 家人的身体健康,从而减少医疗费用。另外,受教育程度高的人会有更多的机会更换职业,以取得更多的收入。社会收益主要是指服务于社会的收益和个人不能独自享有的收益部分,如教育带来的经济增长和社会风气好转等。

从社会投资角度来看,兵团在切实贯彻九年制义务教育的同时,积极调整中等教育结构,重点改革高中阶段的教育结构,大力发展中等职业教育和中等成人教育。农牧团场的劳动力素质不断提高,特别是职工子女素质,他们知识水平普遍较高,整体素质较好。但是这些子女当中有很大一部分不愿意上岗,造成农场人力资本的现实投入很低,严重影响了农场经济的发展。

从个人投资角度来看,农场人力资本在很大程度上要依靠自身的身体素质,对体力的要求较高,青年男子因进行正规教育而放弃的收益即机会成本较女子大,农村男子的增量投资收益率会低于女子的增量投资收益率,由此推出的结论是对男子进行正规教育投资的可能性比对女子进行正规教育投资的可能性要小,但是现实生活中,因种种因素,如重男轻女思想、男女的生理差异对学习的影响等,结果往往是对男子进行正规教育的投资比对女子进行正规教育的投资多。从而表现出个人投资的非理性。

2. 健康投资和收益分析

健康投资也可叫做卫生、保健投资,是指一定时期用于预防和治疗人体病变、维护和保持人们身心健康所花费的所有支出。从内容上看,健康投资包括花费在医药、医疗器械、设备及设施、医务人员服务报酬支付,医疗科学技术研究和情报调查等方面的直接费用;也包括用于公共卫生(包括环境、食品、劳动等卫生工作),地方病、寄生虫病、急慢性传染病的大规模防治,以及卫生检疫和卫生宣传方面的间接性费用。健康投资是一种可以为投资带来预期经济收益的生产性投资。

“十五”时期,兵团卫生事业快速发展,对兵团的社会经济发展的保障和促进作用进一步加强。居民健康状况明显改善,到2004年,兵团居民人均期望寿命为75.61岁,婴儿死亡率为12.69‰,五岁以下儿童死亡率15.4‰,孕产妇死亡率0.72‰,各项综合反映国民健康的主要指标均超过了“十五”计划。“十五”时期兵团卫生公共体系建设取得突破性进展,初步搭建起兵团疾病预防控制体系、医疗救治体系、卫生监督体系和疫情网络体系构建,完成了兵团、师、团三级公共卫生体系的建设,职能作用明显发挥。

3. 农场技能培训的投资效果分析

如果说教育投资、卫生、保健投资对农场人力资本生产主要是一种间接影响,在于形成知识存量和体能存量,那么,农场技能培训的投资往往直接形成能力,具有很强的专业性、鲜明的层次性、显著的实践性和明显的经济性。

在职培训是克服目前农场职工,尤其是外来劳务工素质下降的一个最快捷、最有效的措施。冬季培训是农场长期以来狠抓的一项大规模的在职培训活动,包括劳动局实施的“职业资格”培训、科委开展的“科技之冬”活动以及教委进行的“扫盲”工作。这些活动在一定范围和一定程度对提高了农场人力资本发挥了重要作用。但也存在条块分割,各自为战甚至相互矛盾的局面,一定程度上削弱了技能培训的整体性。最好是三家联合,统一指挥,以“技术等级”培训为主要形式,以实用生产技能培训为主要内容,开展培训。让职工在学技术、用技术中提高,在学技术、用技术中脱盲,整体上提高培训的质量和效果。

4. “迁移”的投资和收益分析

现有研究表明,迁移新地后的净现值(即新地区期望获得的收益现值减去迁移耗费的成本现值)超过现在地区的收入现值是农村劳动力迁移的基本条件之一。获得预期较大的收益是劳动力迁移的决定性原因。

兵团劳动力的迁移从形式上可以分为就地转移和异地转移两类。劳动力的就地转移主要表现为农场劳动力由第一产业向第二产业的转移。随着产业结构的调整,1980年到2004年,从事农场的职工从占职工总数的65.7%下降到2001年的47.0%,到2004年刚刚恢复到50.5%;而从事工业、建筑业的劳动力比重由22.6%下降到18.7%;从事第三产业的劳动力比重由11.7%上升到30.8%。从事种植

业的职工下降速度最快,由从业人员总数的64%下降为43.5%。

农场劳动力的异地转移主要表现为农场高素质职工的流失和内地农村地区富余闲散劳动力的涌入。农牧场35岁以下的青年职工不安心在农场,通过各种途径向内地、城市、沿海地区流动。出现了大量的外出“打工仔”,使农场、连队失去了“顶梁柱”。为了尽快补充农场一线劳动力的严重不足,各师、团、连三级领导也在有计划地从河南、四川、青海等省引进移民和大量的民工补充职工队伍。有的连队60%是新职工,主要由他们来支撑连队地农场生产。

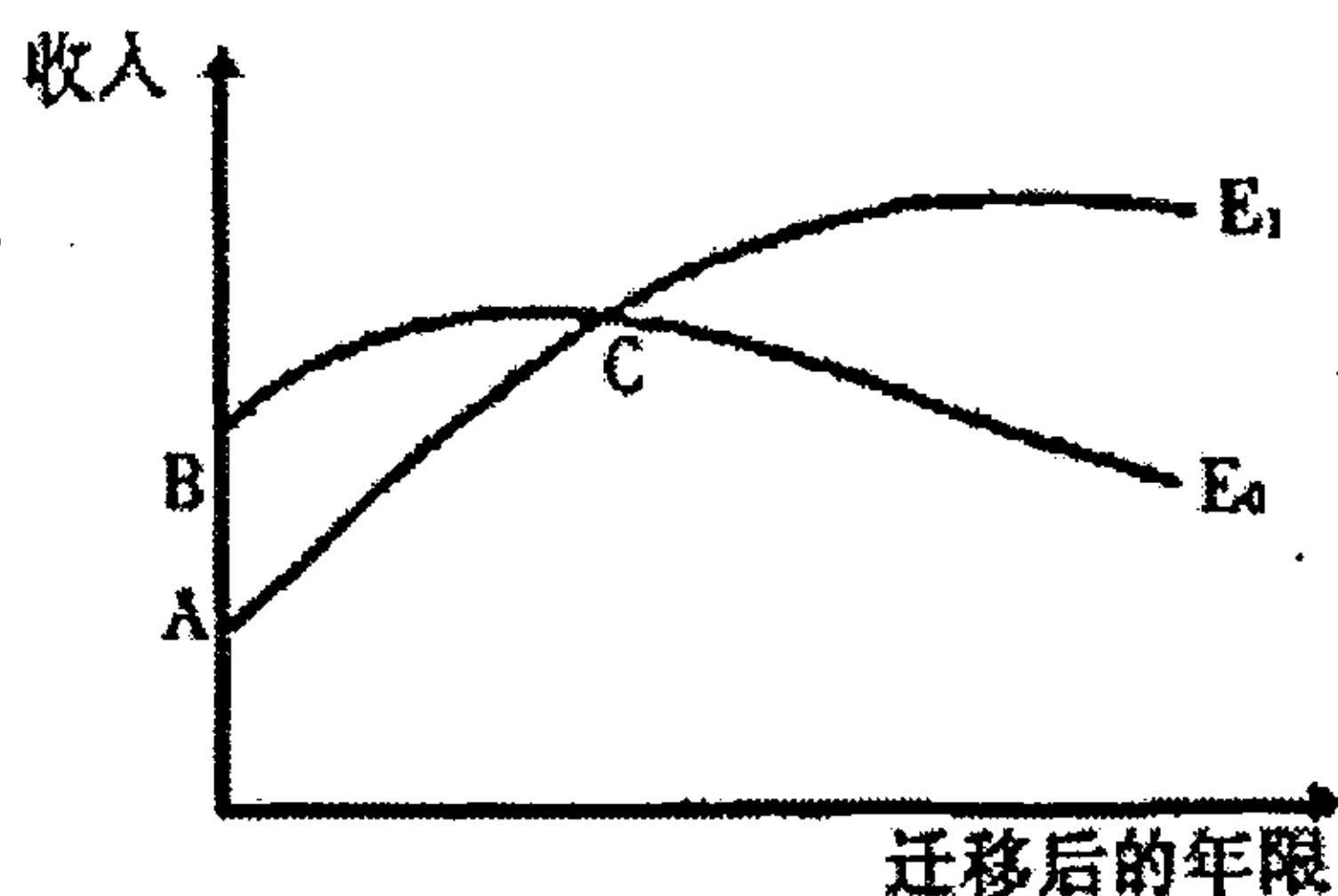


图1 迁移年限与收入关系图

就劳动力个人而言,劳动力迁移是劳动者在预期迁移收入与成本之间作出权衡选择的结果(图1),是一项理性的投资。图1中的 E_0 表示如果劳动力在原居住地继续劳作以后收入趋势; E_1 则是劳动力作出迁移决策后预期将来收入,劳动力迁移决策以及迁移的欲望的强烈程度受到以下因素的影响:

(1) 在C点以后 E_1 曲线的高度表示变换地区后获得的收入量。如果迁移后的收入较大地增加,并随着工龄的延长而提高,必然对劳动力有很强的吸引力;反之,迁移后的收入较少会减弱劳动力的迁移欲望。

(2) 迁移后的工作年限长短直接关系到个人总收益量。劳动力个人在较低的工作年龄段就应该寻找最能发挥自身人力资本作用的地区和职业。

(3) 图中的ABC点构成的经济损失计入迁移成本。这一成本将对农民的迁移决策造成负面影响,如果这一成本过大,农民将取消迁移决策。因此,为降低成本,一般应在迁移之前作好工作安排,以避免损失。

就农场而言,劳动力引进则属于一种迫不得已的非理性行为。据90年代中期的一次调查显示,在短短几年中,自治区流向内地的科技人员达6000多

人,其中兵团占到 4000 余人,而且绝大多数是从农牧场走出去的。近些年来,这种情况越演越烈,“老年职工盼退休,中年职工跳龙门,青年职工不上岗”已经成为一种普遍的现象。当相当数量的职工离开农场而去时,大批内地劳动力涌入,这些人大多来自贫困山区,文化素质普遍较低。虽然在一定程度上弥补了农场生产上劳动力的不足,然而,有技术、懂经营的人走了,没有技术、不懂经营的人来了,有较高文化素质的劳动者走了,较低文化素质的劳动者来了,这不同质的一来一去,使兵团农场职工队伍整体素质下降。

三、几点启示

1. 高投资低投入

对兵团这样一个农场人口众多、农场人口总体素质偏低的经济体而言,提升农场人力资本可以促进经济的快速增长,对于这一点相信大多数人不会怀疑,关键在于如何提升农场人力资本,探讨农场人力资本投资模式的目的也在于此。但是,我们同时不能忽略一个问题,投资的对象是谁?相对于地方农村,目前农场人力资本的投资范围不可谓不广、投资力度不可谓深,但与农场人力资本高投资相伴随的是越来越多的层次越来越高的人力资本流失。导致农场人力资本高投资低投入的恶性循环。所以,在进一步探讨农场人力资本的有效投资模式之前,必须认真分析对不同人力资本进行投资后的现实投入问题,这个问题解决不好,将会继续导致农场人力资本高投资低投入情况发生。

2. 投资模式的选择

农场人力资本的投资途径存在多样性,投资模式存在差异性,这就决定了投资者在作出人力资本投资决策时应考虑“两性”,即投资的理性和多元性。所谓理性,就是在进行人力资本投资前要进行理性分析,不可盲目地跟随他人,要根据农场实际情况进行可行性分析。既然是“投资”,就应该考虑到投资的风险性,要大致计算投资成本和回报利润,其中投

资成本应包括直接成本和机会成本,回报利润也并不仅是货币收入,还应包括生活环境改善、个人家庭的心理收益等等,所谓多元性就是人力资本投资的渠道很多,要考虑到投资的多元化。正规教育、专业技能培训、卫生保健、迁移等都是人力资本的形成途径,一些人的学历层次不高却能获得较多的收益,正是因为他们通过非正规教育而形成的人力资本存量较多。因此,笔者建议要根据兵团不同类型人力资本的价值和独特性以及团场经济条件的实际情况进行投资模式的组合(如图 2 所示)。

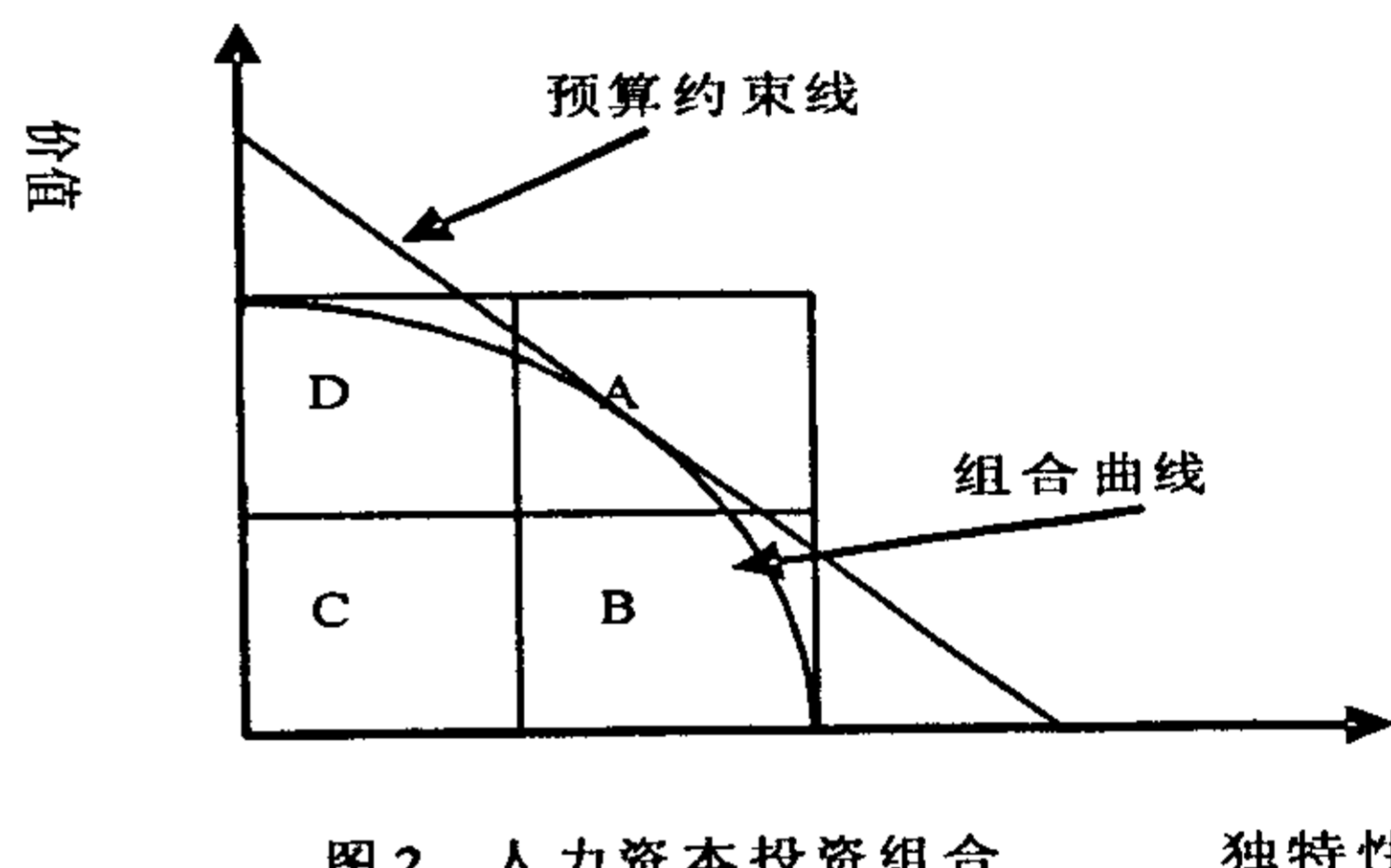


图 2 人力资本投资组合
图 2 人力资本投资组合

参考文献:

- [1] 加里·S·贝克尔.人力资本[M].北京:北京大学出版,1987.
- [2] 梅广明.人力资本增值八法[J].人力开发,2002(11).
- [3] 安应民.企业人力资本投资与管理[M].北京:人民出版社,2003.
- [4] 李玮,杜健梅.企业培训效果不佳的原因[J].企业管理,2002(7).
- [5] 杨宣志.培训效果反馈[J].人力资源开发,2002.
- [6] 陈丽君,沈剑平.人力资本混合雇佣模型理论评述[J].外国经济与管理,2002(3).
- [7] 余文华.人力资本投资研究[M].成都:四川大学出版社,2002.
- [8] 李豫新,殷朝华.新疆生产建设兵团人力资源开发与就业的战略思[J].人口与经济,2004(3).

(责任编辑:周祖德)