

“智能外流”问题 对发展中国家经济的影响及应对策略

王玥娟

(厦门大学 公共事务学院 福建 厦门 361005)

摘要：“智能外流”是发展中国家在国际移民问题中面临的突出矛盾，表现为高级人才的流失，实为发展中国家对发达国家的巨大人力资本投资，却因此长期承担着经济发展的负面影响。依据人力资本理论与马克思的劳动价值理论对这一问题进行理论与实证分析，为我国在经济全球化的大背景下，积极应对经济全球化挑战，实现今后长期、持续、稳定的发展提出更新人才管理理念，转变社会主体职能、制定预见性的人力资本政策和制定系统性的社会保障政策的应对策略。

关键词：“智能外流”；发展中国家；经济发展；影响；策略

中图分类号：F240

文献标识码：A

文章编号：1005-460X(2004)05-0071-03

经济全球化是以网络化、信息化、知识化和数字化为鲜明特征的，主要表现为：企业生产、经营国际化；国际贸易自由化；金融活动全球化；资源配置全球化等方面，促进世界各国经济发展的发动机就是科学技术以及对人力资本的争夺与储藏，其中人力资本成为国际竞争的主要手段及目标，成为各国经济发展的重要推动力量。由于发展中国家在世界竞争中始终处于不利的地位。人力资本的流失——“智能外流”问题，对发展中国家的长期经济发展产生了巨大的负面影响。

一、“智能外流”问题的理论分析

(一)人力资本的理论分析

美国经济学家加里·S·贝克尔在其著作《人力资本：特别是关于教育的理论与经验分析》(1964年)中较为明确地阐述了“人力资本”概念，他认为“对于人力的投资是多方面的，其中主要是教育支出、保健支出、劳动力国内流动的支出或用于移民入境的支出等形成的人力资本。”^[1]作为理性人的高技术人才，为了实现个人满足程度的最大化，从事科技含量较高的工作，在相对条件下追求综合利益(无形的精神享受和有形的经济利益)的最大化，因此人力资本的流动就是必然的，以发展中国家的“智能外流”问题表现得最为明显。

人力资本的特性表现为：第一，人力资本是稀缺资源；第二，价值与使用价值的结合使得使用价值能够创造出比自身价值大得多的新价值；第三，创新性，表现为人力资本构成要素的更新以及对新环境的适应性；第四，收益的递增性，人力资本是一种边际收益不断递增的生产形态资本，对社会来说，体现在社会劳动与经济总量的增加；对企业来说，体现为企业经济效益与劳动生产率的提高；对于个人来说，体现在个人名义工资的提高；第五，长期性，表现为人力资本的运动过程是一个长期的过程。这就要求人才不断地学习新的知识与技术，在自身知识不断贬值

的同时不断地更新已有的知识结构，因此这一过程对经济的影响是长期而又复杂的。

(二)人力资本的模型分析

根据马克思的劳动价值论，人力资本包括脑力资本和体力资本两个部分，劳动力对科学技术的掌握可以理解为人的脑力耗费，同时也要付出一定的体力。依据索洛经济增长方程，可以得出人力资本对经济增长的贡献率，设人力资本对经济增长的贡献率(Y)可以包括科学技术对经济增长的贡献率和劳动力本身对经济增长的贡献率， A_1 为科学技术对经济增长的贡献率， A_2 为劳动力本身对经济增长的贡献率， b 为误差数。

$$Y = A_1X + A_2X + b$$

以我国在《中国统计年鉴》提供的经济数据为例，通过对物质消耗数量和劳动力增长数量的测算，得出从1950年至今(扣除掉1966年至1976年的有关数据)， A_1 平均为16.44%， A_2 平均为15.39%，Y约为32%，这与发达国家的50%相比还有很大的差距(约为18%)。实际上由于高技术人才的流失率、资本利用率、经济增长率和创业环境的差异等等，发达国家与发展中国家的差异远远大于这个数字，此外发达国家与发展中国家也分别进行着优与次优经济循环，这就从人力资本的劳动价值角度说明了在长期内发达国家与发展中国家的差距不断拉大。

(三)“智能外流”问题的外在影响

现实中“智能外流”问题对发展中国家的经济发展主要产生以下几方面的影响：

第一，溢出负效应。各国人力资源专家发现人力资本具有十分明显的“溢出效应”——即“一个拥有较高人力资本的人对他周围的人会产生扩大化的有利影响”^[2]。而“溢出负效应”可以解释发展中国家“智能外流”问题会对本国产生持续性的负面影响。发展中国家由于大量的高技术人才的流失，国家的整体素质、水平会有一定程度的下降，与之相反发达国家经济社会的各

收稿日期：2004-04-08

作者简介：王玥娟(1977—)，女，辽宁沈阳人，厦门大学公共事务学院政治学与行政学系2002级社会保障专业硕士研究生，主要研究方向为公共财政与社会保障、失业保险与就业。

个方面有所改善,如参与公共活动的民众的平均素质、水平有了很大的提高,国家的民主制度在社会生活中体现的更明显,公民的文明程度有了一定的提高,社会成员生活的更和谐,政府提供公共服务的效率提高了,社会不稳定因素在逐渐地减少。

第二,关联负效应。关联负效应指“智能外流”问题对经济中产业产生的连锁效应。一方面,随着高技术人才的流失,减少了国家优秀劳动力的供给,这对第三产业中的高技术产业产生的负面效应尤为明显,进而波及到第一和第二产业的发展,减缓国家经济的发展。这在我国体现的十分明显,人才外流对三大产业的劳动力就业结构产生了连锁反应,使得各产业对人才的需求不断减少,而中低级劳动力的供给远远大于需求,使得高级劳动力供给匮乏和中低级劳动力过剩现象的共生,造成了我国的劳动力供求失衡问题更加严峻。

第三,从人力资本投资的角度来说,发展中国家在人力资本形成、流动与配置、价值实现的过程中,承担着巨大的人力资本的投资成本。一是人力资本的投资性成本,即发展中国家中政府、企业与个人对人力资本的投资,主要表现为社会各个主体的教育资金投入量;二是人力资本的投资性个人收益成本,即劳动力的货币收入与精神满足程度,表现为人力资源在不同地区或国家的扣除生活费用水平后的可比性收入,以及获得更多的就业机会及心理满足程度的增加。对于发达国家来说,这一项是个人与国家的净收益,而对于发展中国家来说就是一笔很大的净损失;三是人力资本的投资性社会收益成本,即由于经济增长而产生的社会成员收入的增长和收入差距的缩小,以及社会物质与精神质量的改善等等,对于发展中国家来说又是无形的损失。

二、“智能外流”问题的实证分析

据我国国家人事部统计,改革开放以来,各类出国人员共计28.7万人,回国服务的仅有8万多人,不到出国留学人数的三分之一,留在外国的人才中又有90%流向了美国、加拿大和日本等发达国家。从National Science Foundation 2000中我们可以得到有关的数据,我国在美国获得自然科学博士学位留学生的滞留率从1995年的48.9%上升到了2002年的60.2%。可见,我国人力资源流失现象十分严重。

(一)较大的收入差异是高技术人才流出的主要原因

在市场经济条件下,人们追寻着个人利益最大化的目标,由于发达国家与发展中国家巨大的收益差异,表现为发达国家的资本利用率、劳动生产率和工资收入都比发展中国家要高的多;此外人力资本本身具有收益递增性的特征,他们通过获取高收入来体现其内在的高价值。在内、外原因的共同作用下,使得收入成为高技术人才流失的最主要原因。

(二)人才引进环境的差异

发达国家制定了以优厚的条件、优越的技术环境为特征的新移民政策,形成了当今国际中的准定向性迁移。发达国家十分注重在世界范围内引进外国科学技术人才,充实本国高技术人才库,其中美国成为最大的高技术人才的流入国,其以现代化的设备、优越的工作条件、丰厚的福利待遇和宽松的高技术移民条件,吸引了大量的外国尤其是发展中国家的精英人才到美国留学、移民。

近年来,美国对高技术人才实行“绿卡制”,允许大学、研究院、大公司直接留用外国优秀人才并直接给予加入国籍的优厚

待遇。据美国科学基金会的调查,全世界科技移民总人数的40%被吸引到美国,在50%以上的美国高科技公司中,外籍科学家和工程师占公司科技人员的90%,其中72%的人员出生在发展中国家,优厚的人力资本开发与引进措施,为美国建立起了巨大的优秀人力资本库。

在经济全球化的大背景下,发展中国家在国际市场竞争中处于劣势,国内经济因此受到了较大冲击,使得发展中国家受到多种资源的有限投入及教育水平的限制,往往教育对经济的贡献率远远低于发达国家,从业人员的整体教育水平较低,经济及社会难以个人尤其是高技术人才的提供多种需求,导致发展中国家的高技术人才的流失成为了时代的必然。

(三)经济产业政策差异

发达国家制定了推动经济发展、调整产业结构的新移民政策,高技术人才更多地流向第二、三产业,物质资源与人力资源的双重配置实现经济的快速发展,如1996年美国第一、二、三产业中的从业人员比重大约是4:23:73;以美国的IT产业为例,吸引了大量的发展中国家的优秀人才,以丰富的人力资本为依托推动了经济的发展,

发展中国家多采用传统的产业结构模式,如我国三个产业的从业人员比为50:27:23。从经济发展与产业结构的长远发展关系来看,初级阶段的产业结构与人力资源配置仍不合理。以IT产业发展为例,新兴产业只容纳了较低的高技术人才总量,2000年全国在高新技术企业工作的人数仅占总就业人数的0.33%,其中不到一半的从业者由于专业水平过低难以适应激烈的竞争回到传统行业中去,另一半流失国外的发达国家,我国IT产业对经济发展的贡献率很低,1999年直接贡献率仅为10%。

三、发展中国家的应对策略

(一)更新人才管理理念,转变社会主体职能

随着高新技术产业、技术密集型、智力密集型产业的迅速发展,高技术人才的数量和质量直接影响经济的增长和社会的进步,人才资源成为了生产要素中最活跃的决定性因素。我国应适应当今时代的要求更新人才管理观念:

1. 政府主持人力资源管理与流动政策的制定。改变传统政府一手管理、政出多门的混乱状况,政府的职能更应注重建立宏观调控与市场配置人才资源相结合的机制,建立起人才结构调整与经济结构调整相协调的动态机制及与相关社会主体相关的法律法规,将政府人才管理部门工作的重心逐步转移给企业。

2. 企业拥有更多的参与权、用人单位的自主权,吸取跨国企业的开发战略,加强企业与知名高校的技术科研合作,拓展高新技术研究领域,建立留学人才自主创业、引进资金与项目和研究开发产品的基金,为企业的可持续性发展创造良好的发展空间。

(二)制定预见性的人力资本政策

1. 加大对人力资源的投资力度,加大教育改革力度,提高对教育资金的投入比例,提高资金的使用效率。一是增加教育经费的投入是缓解“智能外流”问题的一个关键问题。一方面应增加我国的财政收入,加大国家财政对教育的投入力度,早日实现我国政府在《中国教育改革和发展纲要》中提出的“国家财政性教育经费支出占GNP的4%的目标”;另一方面,应积极地扩展教育经费的筹集渠道,实现教育投资主体多元化,实现由社会

主体——国家、社会、家庭和个人共同分担。政府应多制定鼓励性政策,鼓励私人、团体和企业投资、捐助教育产业,通过教育政策中的教育资金的融资与贷款政策,缓解资金短缺的状况,为教育发展注入发展资金。二是提高教育资金的支出效率。在教育资金的横向投入方面,注重资金在区域内的合理分布。随着我国加快西部大开发的步伐,应通过“希望工程”加大对西部地区教育的倾斜力度,缩小东部与西部教育资源分布的不均状态;在教育资金的纵向投入方面,合理分布教育资金在小学、中学与大学的资金投入比例,加大对高等教育的资金投入,通过对高等学校的教学与行政改革,实现资金在不同学校、不同专业间的合理分配。

2. 制定吸引国外留学人员归国的优惠政策。一方面应逐步放松国家及各级组织对高技术人才出国留学和深造的限制,坚持实施“鼓励留学深造,来去自由”政策;另一个方面,为留学归国人员营造良好的生活、学术研究、创业和工作环境,给予他们优厚的政策与资金支持,使他们更好地为国家贡献自己的力量。通过留学人员的多重留学背景,使他们成为我国与外国高新技术人才沟通的桥梁,多方引入资金、人才、管理经验等资源,达到资源与资本“再回流”的目的,促进我国经济发展。加强对我国各种优厚政策的宣传,加强留学人员归国创业的意识,增强每个留学人员的民族责任感和历史使命感,鼓励更多的留学人员回国参与社会主义经济建设,为国家做出自己的贡献。

3. 建立适应高技术人才以及归国人员的收入分配与激励制度。制定有效的收入分配制度和收入激励制度,会起到吸引归国人员,激励高技术人才工作积极性的作用。各个主体制定的收入激励制度包括有效的人力资本定价和评估机制、有效的工资和奖金分配弹性制度、收入与人力资本工作挂钩机制、权利和收入及奖励挂钩机制和相关的福利制度,如借鉴当今国际上通行的年薪制,“更多的企业是将年薪分解为生活薪(按月发放)和年终薪(按实绩发放)的做法”^[31];“期权制是美国硅谷企业普遍采取期权制度,到1999年底,全美企业用作认股权配额的总股值已由1985年的590亿美元猛增到1万亿美元”^[32];职工普遍参与企业的管理与决策和由企业管理层营造良好的氛围。合理的收益分配与激励机制,不但能够使人力资本获得必要的价值补偿,而且能够使人力资本所有者在收入的激励机制作用下,提高个人的内在价值和企业的劳动生产率,通过实现自身价值,更好地为经济发展做出贡献创造条件。

(三) 制定系统性的社会保障政策

为了积极应对我国面临的“智能外流”问题,我们应该采取积极主动的措施加强劳动力市场的建设,建立起适应我国高技术人才发展的外部环境,留住人才、吸引人才和促进就业结合起来,即通过对高技术人才的“收”与“放”,调整我国的劳动力资源供求结构,逐渐解决长期存在的劳动力“供给短缺”与“供给过剩”并存难题。在制定社会保障政策的过程中,应主要做好以下几项工作:

1. 建立与加快劳动力市场信息网络化建设。职业供求信息是劳动力市场发展的生命线,也是开发、管理人力资源的重要依据。通过了解与收集有关国际和国内市场的人才需求状况,建立起专业性的劳动力多层次市场,如在经济发达地区建立起信息详尽的国际高技术人才相关信息,如国际高技术人才供给与需求,我国的高技术人才的流动状况等等,把吸引国际“回流人

才”作为重点工作;在经济欠发达地区,则应该在当地政府的支持下,预见性地了解我国劳动力资源的配置与流动,把留住当地人才和吸引国内人才作为重点。政府的职能部门要抓好各个层次劳动力市场的信息网络建设,为企业寻找人才和人才寻找企业架起信息通道,运用现代化技术与管理手段,把信息网络延伸到基层单位,广开信息渠道,扩展信息来源,就业登记,全面掌握劳动力供给与需求情况,主要目的是将吸引人才与促进就业结合起来。

2. 将综合性职业培训与国际流行的职业资格认证结合起来。当今的时代是高技术人才积极参与国际竞争的时代,我国在进行制定职业教育培训目标时应该有意识的把培养更多的高技术人才掌握国际通行的职业资格认证结合在一起,如由北京寿险业协会和美国恒康人寿保险公司合作的LOMA考试(寿险管理师考试)、HIAA医疗保险资格考试、SOA北美精算师考试、CDAF财会资格证书考试及微软考试等等。与传统的职业培训、技能鉴定、就业指导 and 推荐就业等项功能的区别是,完善这些基本的服务项目的目的,是使职业培训基地成为高技术人才增加人力资本含量的平台,学习当今世界前沿知识,提高我国高技术人才的职业技术技能,增强我国人才的国际竞争力。创建综合性职业培训基地,开展多形式、多层次的职业技能培训,获得在激烈市场竞争条件下的生存与发展机遇。

3. 完善再就业与创业培训制度,将灵活的就业政策与动态的产业政策相结合。在全球范围内,经济全球化和技术进步推动下的产业升级换代,为了避免在激烈的产业结构调整中出现摩擦性和结构性的“失业洪水”,各级政府需要进一步建立完善适合失业下岗的再就业培训制度,各级劳动保障部门以经济产业结构发展趋势等市场机制为指导信号,制订切合实际的再就业培训计划,更新教材、设备和培训模式,逐步调整劳动力供给层次与结构。一方面应积极扩大吸纳就业总量的重点行业与产业,使之与国民经济增长的相关性的突出优势有效的发挥,最明显地体现在高科技产业;另一方面针对我国目前更多出现的灵活就业的相关保障问题,积极开展灵活多样的创业培训,提高从业人员的就业能力,有效地实现高、中、低多层次人才的纵向分工与合作,提高各个层次的人力资源的内在价值,把创造就业岗位与调整劳动力供求的结构性矛盾有关工作结合起来。

综上所述,在经济全球化的大背景下,困扰发展中国家经济发展的“智能外流”问题,是阻碍这些国家经济发展的主要问题之一。解决的途径在于改善发展中国家的人才工作、生活环境,调整相关政策,吸引更多的留学人员归国创业,使这些人才成为发展中国家向发达国家借鉴经验、相互交流的桥梁,加快建立引进高技术人才的“回流工程”,推动我国经济快速发展。

参考文献:

- [1][美]加里·S·贝克尔. 人力资本:特别是关于教育的理论与经验分析[M]. 北京:北京大学出版社,1987. 1.
- [2]朱勇,徐广军. 现代增长理论与政策选择[M]. 北京:中国经济出版社,2002. 21.
- [3]王东升,张慧英. 经济全球化与人力资本开发研究[J]. 人口与经济 2002,(10).

(责任编辑 于健慧)