

教育、劳动力市场与创新型人才的涌现*

赖德胜

[摘要] 创新型人才既是教育培养的结果,也是劳动力市场使用的结果,但当前人们更多地把创新型人才的短缺归责于教育,其实,劳动力市场的缺陷可能是更重要的原因。劳动力市场的制度性分割抑制了创新型人才配置能力的发挥,收入分配问题扭曲了对创新型人才的激励。因此,为使创新型人才涌现,既有赖于教育的改革和发展,也有赖于劳动力市场的改革和发展。要继续增加和改善教育的供给,建立统一竞争的劳动力市场,使市场在人才配置中发挥基础性作用。同时,要衔接好教育与劳动力市场之间的关系,建立教育主管部门与劳动力市场主管部门的沟通对话机制。

[关键词] 教育;劳动力市场;创新型人才;配置能力

[作者简介] 赖德胜,北京师范大学经济与工商管理学院院长、教授、博士生导师(北京 100875)

最近几年,试图回答“钱学森之问”的文献非常多,^[1]它们为人们理解和解决中国的教育问题、推动创新型人才涌现提供了非常有价值的视角。但创新型人才不仅仅是培养问题,还有使用问题,这涉及劳动力市场的状况,后者与创新型人才成长有着非常密切的关系,而且在某种意义上,中国创新型人才短缺,也是劳动力市场存在问题的结果。这是本文要探索的主题。

一、分析框架

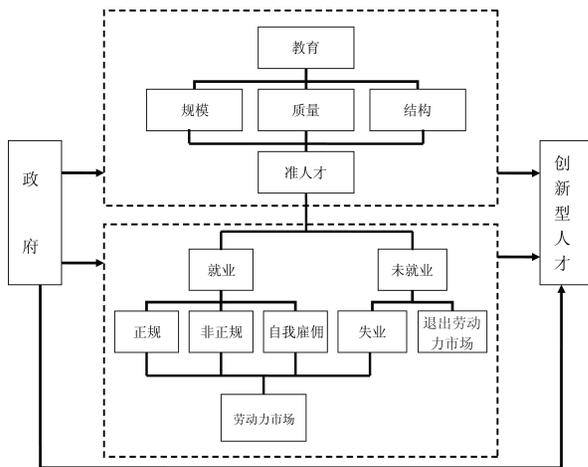
对于什么是人才,人们的认识是相对统一的。根据《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》(以下简称《人才规划纲要》)的定义,人才是指具有一定的专业知识或专门技能,进行创造性劳动并对社会作出贡献的人,是人力资源中能力和素质较高的劳动者。但对于什么是创新型

人才,人们的认识则有较大出入。笔者认为,创新型人才就是创新意识和创新能力较强的人才,因此,理解什么是创新型人才的关键是理解什么是创新。熊彼特是创新理论的鼻祖,他认为创新就是要“建立一种新的生产函数”,即“生产要素的重新组合”,具体包括五种情况,即开发新产品,或者改良原有产品;使用新的生产方法;发现新的市场,即以前不曾进入的市场;发现新的原料或半成品;创建新的产业组织,比如造成垄断或打破垄断。^[2]熊彼特的创新更多地是从技术变革和经济发展的角度来说的,若从更宽泛和一般的角度来说,创新就是采取新的行动并带来价值增值(value-added);相应地,创新型人才就是指能经常采取新的行动并带来价值增值的人才。

创新型人才的涌现,是教育和劳动力市场共同作用的结果,即既要有一定的人力资本积累,又要有创新性行动,其涌现涉及教育、劳动力市场使

* 本文系国家自然科学基金重大项目“实施扩大就业的发展战略研究”(项目编号:07&ZD044)、“科学发展观引领下的教育创新与创新型国家建设重大问题研究”(项目编号:08&ZD002)和“实施人才强国战略重大问题跟踪研究”(项目编号:10&ZD046)的阶段性研究成果。

用两个环节。(见下图)



教育、劳动力市场与创新型人才图

人们之所以愿意接受教育,是因为教育能给受教育者带来经济和非经济的回报,而且经济的回报率还比较高,回报期比较长,甚至是终身回报。由于教育具有很强的外部性,仅依靠个人投资,很可能导致教育供给的不足以及教育分配的不公平,因此,政府会介入教育的供给,包括对教育的投资和规制等。教育是个很大的概念,包括家庭教育、学前教育、学校教育和终身教育等,限于本文的主题,这里主要指学校教育。从人才培养的角度看,教育最终会形成规模、结构和质量三个维度。教育规模大小直接决定着人才数量的大小,高等教育毛入学率是10%还是50%,对一个国家的人才供给和创新来说,有着巨大差别。教育结构指初等教育、中等教育、高等教育的结构,也指职业教育和非职业教育的结构,还指高等教育的专业结构等。教育结构不同,人才的供给结构也不同。教育质量与创新型人才的涌现最为相关,如果教育质量高,即使教育规模相对小,创新型人才也可能会比较多地涌现。前述“钱学森之问”,在某种意义上,主要是针对教育质量的。因此,教育是创新型人才产生的基础,在今天,没有教育,也就谈不上人才和创新型人才的供给。但学校教育培养出来的人才充其量只是一种准人才,学校成绩好的毕业生未来不一定是创新型人才,学校成绩差的毕业生未来却可能是创新型人才。这需要劳动力市场来检验和锻炼。

劳动力市场是劳动力交易的场所及相应的制度安排。劳动力市场有供给方和需求方,供给方

由各级各类教育的毕业生组成,需求方则是由企业包括机关事业单位组成。毕业生要在劳动力市场上找到能发挥自己知识和技能的工作。一般来说,劳动力市场上的工作有三种,一是在正规部门就业,二是在非正规部门就业,三是自我雇佣。前两种就业是由现有企业提供的,它们之所以愿意雇佣劳动力,是因为它们要在市场上提供产品和服务,要使自己的利润最大化,不同教育程度的劳动力满足了企业的不同岗位需求。其中正规部门就业被认为是比较好的,工作稳定,回报较高,社会保障较好,有较多培训;而非正规就业的雇主多为小企业,工作稳定性差,工资较低,社会保障较差,培训较少,甚至没有。^[3]因此,竞争力较强的毕业生被认为会在正规部门就业,而竞争力较弱的毕业生则被认为会在非正规部门就业。自我雇佣是将劳动力和服务卖给自己,这可叫自我创业。当然自我雇佣者既可能是创新能力非常强的,也可能是创新能力一般的,前者的自我雇佣可归之为机会型创业,后者的自我雇佣可归之为生存型创业。随着经济的知识化,自我雇佣的比例有提高的趋势。还有一种情况是毕业生找不到工作,这又分两种情况,要么属于失业,在劳动力市场上继续寻找或自我雇佣;要么退出劳动力市场。不管属于哪一种,没有工作都是对人力资本的一种贬损。

劳动力市场的运行是个复杂的过程,受很多因素的影响,如社会经济制度、经济增长、技术进步、产业结构、对外开放、政府规制等,因此,它也会深受政府的影响。不同的制度安排,具有不同的劳动力市场形态,相应地,对劳动力的配置、流动、评价、选拔、激励等机制也会差别很大。当前我国创新型人才的短缺,既有教育的责任,也有劳动力市场的原因,仅仅反思教育而不反思和改进劳动力市场,难于破解“钱学森之问”。

二、劳动力市场在创新型人才涌现过程中的作用

创新型人才所拥有的知识和能力是一种特殊的人力资本,可经由教育和实践获得。人们之所以愿意投资人力资本,正如前述,是因为它能带来持久、较高的回报。为什么人力资本能带来回报?目前有两种观点比较流行。人力资本理论认

为,企业之所以愿意支付较高的工资给人力资本更多的人,是因为他们具有更高的劳动生产率和边际生产力,能给企业带来更多的收入。[4]信号理论则认为,教育并不能提高人们的边际生产力,企业之所以愿意支付较高工资给人力资本更多的人,是因为劳动力市场上存在信息不对称,企业很难甄别谁更有能力和潜力,教育的价值就是提供一种信号,帮助企业选择合适的劳动力。[5]应该说,这两种理论都有很强的解释力、说服力和渗透力,这可从两种理论的创始人都获得了诺贝尔经济学奖得到证明。但这两种观点也有一个共同的问题,那就是都不能很好地解释自我雇佣者的行为,因为自我雇佣者所得的收入,既不仅仅是边际生产力的回报,也不仅仅是信号的回报,它往往要大于工资性质的回报。

舒尔茨于1975年发表了一篇很重要但未引起足够关注的论文,即《应对不均衡状态能力的价值》。[6]在该文中,舒尔茨认为,能力有多种多样,比如学习的能力、有效工作的能力、比赛的能力、创造东西的能力等,此外,还有一种能力,即应对经济非均衡的能力,这种能力又叫做配置能力(allocative ability)。在一个均衡社会,经济增长为零,人口增长也为零,这曾被认为是个理想的社会。但现实却是,经济在不断发展,结构在不断变化,社会处于变动不居之中,也即现实社会是非均衡的。均衡是临时的,非均衡是常态,但非均衡会不断趋于均衡,从而达到更高水平的均衡。失衡的社会如何复归均衡?舒尔茨认为,配置能力在其中发挥着重要作用。

什么是配置能力?简单来说,是指适应变化的环境,使资源得到优化配置,从而实现价值增值的能力。每个人都有配置能力,只是大小不一;每个人都有资源,都需要优化配置。当条件变化时,人们都会对自己的资源配置做出调整,以求获利更多或损失更少。举一个简单的例子。前几年金融危机爆发时,很多人选择重新进入学校读书,这就是资源的重新配置,因为他们认为把时间配置在职场上不如配置在教育中更合算。决定配置能力大小的因素很多,舒尔茨认为,除天赋外,教育和干中学是最重要的因素,并认为“配置能力的提升是教育的主要益处之一”。因此,投资教育等人力资本能获得持久的较高回报,是因为人力资本

提高了人们的配置能力,配置能力也是有回报的。这可以说是解释人力资本回报的第三种观点。但它与人力资本理论和信号理论都能兼容,因为生产能力发挥作用的前提是资源配置合理,这与人力资本理论不矛盾;与信号理论不矛盾是因为配置能力本身也是构成信号的重要组成部分,企业愿意聘任配置能力更高的劳动力。此外,配置能力理论能很好地解释自我雇佣行为,因为自我雇佣本身就是配置能力发挥作用的表现。

配置能力与创新能力有着直接的关系。实际上,配置能力强的人一定是创新能力强的人,或者说,创新型人才一定是配置能力强的人。舒尔茨在前述论文中专门论述了配置能力与企业家的关系,认为配置能力就是熊彼特所讲的企业家能力,但比企业家能力具有更广泛的应用性,因为企业家能力被认为与商业联系在一起,但配置能力是每一个人都有,不仅可以用于商业领域,也可用于非商业领域。企业家的使命是使资源得到优化配置,从而使价值得到增值,没有比较强的配置能力,很难完成这一使命。何止是企业家,其他创新型人才也都是配置能力很强的人,比如根据《人才规划纲要》,未来十年要突出培养造就的创新型科技人才,一个重要特点是他们能将专业知识、时间和相关资源配置到自己感兴趣或社会最需要的领域,而且长期坚持。

因此可以说,要使创新型人才不断涌现,在某种意义上,就是要激发人们的配置能力。但配置能力的激发是有条件的,除经济的非均衡性外,主要有两个条件,而且都跟劳动力市场状况有关。

一是市场半径。市场半径越大,资源配置和产品销售半径也就越大,配置能力的回报从而教育的回报就越高,也就越有利于创新型人才的成长。这又可从三个层面做进一步说明。首先,市场半径决定着市场在资源配置中的作用程度,市场半径越大,它在资源配置中的作用就越大,配置的效率也就越高。劳动力经由市场来配置,也意味着雇佣双方的自由选择权有更大的保障,以及竞争机制有更大的实现空间,而自由和竞争是创新的重要前提。其次,市场半径决定着流动的程度,在要素能比较充分流动的情况下,即使配置存在暂时的不合理,也能很快得到纠偏,从而提高要素供需的匹配度。再次,市场半径决定着创新

的程度。根据亚当·斯密的分工理论,一个国家的财富增加和社会进步有赖于劳动生产力的提高,而“劳动生产力上最大的增进,以及运用劳动时所表现的更大的熟练、技巧和判断力,似乎都是分工的结果。”^[7]特别是,分工还是促进科学发展的主要动力,脑力劳动的分工“像产业上的分工那样,增进了技巧,并节省了时间。各人擅长各人的工作,不但增加全体的成就,而且大大增进科学的内容。”^[8]那分工又是由什么决定的呢?亚当·斯密认为,分工的深度取决于市场的广度。“分工起因于交换能力,分工的程度,因此总要受到交换能力大小的限制,换言之,要受市场广狭的限制。市场要是过小,那就不能鼓励人们终生专务一业。”^[9]因此,市场半径越大,交易规模越大,生产工序独立化的可能性越高,分工程度越深。

二是收入分配。配置和创新活动会使价值增值,它们得到应有的回报是配置能力和创新能力从而创新型人才不断增加的前提。收入分配分为要素收入分配和个人收入分配,前者是指国民收入如何在不同要素之间进行分配以及各要素的收入份额,后者是指国民收入如何在不同人群之间进行分配以及各人群的收入份额。要素收入分配的一般规律是,劳动收入的份额会随着经济发展而增加,比如美国劳动收入份额自19世纪中期以来,呈不断上升的趋势,直至稳定在70%~75%左右^[10]。劳动收入份额的增加,既来自劳动力数量的增加,但更主要来自劳动力质量的提升,也就是说,劳动收入份额的增加在很大程度上是来自人力资本投资的增加,是对教育等人力资本投资的回报。

个人收入分配的变化要复杂得多,但从美国最近一个世纪的变化趋势来看,大学毕业生与高中毕业生之间的工资溢价(wage premium)在20世纪上半叶虽曾有缩小的时候,但后来随着技术的进步,又不断扩大了,特别是20世纪80年代以来,扩大的趋势更加明显。^[11]其中的原因主要是最近几十年的技术进步是技能偏好型的,^[12]因此,虽然教育的供给不断增加,但高等教育水平者的收入仍相对上升。

许多国家的实际情况表明,它们除了更注重教育的创新精神之外,其劳动力市场比较健全和收入分配比较合理也是创新型人才能够不断涌现

的重要原因。健全的劳动力市场使人们的配置能力和创新能力得到了充分发挥;同时,合理的收入分配使配置能力和创新能力也得到了充分的激励。因此,创新型人才大量涌现,就成为一件自然而然的事情。

三、中国的劳动力市场及其对创新型人才的阻抑

正如前文所述,创新型人才是教育和劳动力市场共同作用的结果。中国现在创新型人才短缺,学界和大众更多地将责任归之于教育,认为是教育之种种问题造成的。这是不全面的。应该说,教育确实有诸多需要改革和完善的地方,但客观地说,如果劳动力市场不做出相应调整和改革,仅有教育的努力,创新型人才是否能如设想那样涌现,是值得更加深入思考的,因为目前的劳动力市场存在着诸多问题,制约着创新型人才成长和发挥作用。

(一)劳动力市场制度性分割严重

中国1949年后,劳动力市场的作用渐微,及至后来,劳动力资源几乎全部由计划来配置。改革开放后,劳动力市场重新建立,在某种意义上,就业和劳动力市场领域的改革催生和促进了其他领域的改革,今天劳动力市场已经成为配置劳动力资源的主要手段。但在探寻阻碍创新型人才涌现的因素时,不能仅看现在,因为人才从来都离不开市场的锻炼和检验,这有个过程。事实上,即使以今天的现状来看,劳动力市场仍然是分割的,而且是一种制度性分割。

劳动力市场分割是一种普遍现象,但像中国这样存在严重的制度性分割,世界少有。^[13]制度性分割主要是以户籍制度及其相关配套制度为屏障,将劳动力市场分割为若干个子市场。在早期是城乡之间的分割,到后来不仅有城乡之间的分割,更有主要市场和次要市场、体制内市场和体制外市场、劳动力市场与人才市场等之间的分割,呈现出一种多元分割状态。制度性分割导致的不同市场之间除工作环境、工资待遇、社会保障、晋升机会等存在明显差别外,主要是相互流动的门槛高,难于跨越。

劳动力市场分割导致了两个方面的后果。一是抑制了配置能力的供给。配置能力既来自学校

教育,也来自干中学。干中学能力可以在同一岗位中连续工作获得,但这会是有限的,而且面临着边际收益递减,只有不断从事更高一级的产品生产,或在不同的岗位上工作,即所谓的动态干中学,才能突破限制,并获得边际收益递增。^[14]但劳动力市场分割限制了劳动力的流动,也就限制了动态干中学和配置能力的进一步提升。不仅如此,还可能导致人力资本的贬值,配置能力的供给不增反减。二是抑制了配置能力的发挥。前面讲过,配置能力发挥作用的前提是市场半径的扩大,市场分割意味着市场半径的缩小、资源配置空间的挤压以及竞争的减弱,这是不利于人力资本潜能的激发的。因为一般来说,一种创新,只有市场半径足够大,对创新者的回报才能达到较高水平,才能形成正向激励;否则,市场太小,回报不足,对创新的激励也就不足,长此以往,不可避免会影响配置能力和创新能力的供给。

(二)收入分配问题严重

如果说劳动力市场本身是要解决人才的各尽所能问题,那么收入分配则是要解决人才的各得其所问题。一个社会只有做到各尽所能和各得其所,人才才能不断涌现,财富才能不断增加。从创新型人才成长的角度来看,中国的收入分配存在着三个方面的问题。

1. 劳动收入份额不断降低

尽管由于统计口径等原因,学术界对具体数字有争议,但改革开放以来,我国劳动收入占国民收入的份额呈降低之势,却是个不争的事实。^[15]劳动收入占国民收入的份额在1984年之前有短暂的上升,最高达到54.45%,但自此以后,基本趋势是不断降低的,2007年仅为40.91%。^[16]考虑到最近30年是中国人力资本大幅度增加的时期,劳动收入份额下降,说明在与物质资本、金融资本的竞争中,人力资本处于不利地位。

2. 人力资本的回报偏低

新中国成立后相当长一段时间,知识不仅没有给人们带来回报,甚至还带来诸多苦难。20世纪80年代曾一度发生了“脑体倒挂”现象,受过较多教育的人并没有得到相应较多的收入。改革开放以来,教育等人力资本投资的回报率已大大增加了,但仍然偏低。这说明了两个问题。一是对人力资本、配置能力、创新能力等价值的评价,究

竟是靠政府还是靠市场。以前主要靠政府、靠计划,结果给创新型人才的待遇多数情况下是偏离其价值的,或引导人们过分追求眼前利益,甚至不择手段,偏离了创新。二是对创新成果的保护问题。在产权不清晰的情况下,创新型人才的创造发明及其价值增值,会经常被公共化,而与个人利益关系不大。知识产权保护不力,则使人们不是把时间和精力配置在创新上,而是大量重复,甚至剽窃。这与创新更是南辕北辙。

3. 收入差距过大

平均主义不利于创新,大锅饭是创新的大敌;收入差距过大也不利于创新,因为它会影响市场的需求和企业的研发投入。现在中国居民收入的基尼系数已超过0.45,高居世界前列,而且还未见有根本扭转的趋势。实际上,现在不仅是收入差距过大的问题,更伴随着诸多不公平,比如垄断行业工资过高,农民工的收入不能得到依法有效保护等。这严重破坏了创新型人才产生的土壤。有研究表明,如果基尼系数下降15个百分点为0.3左右,中国自主创新能力的年增长率将达到89%;相反,如果基尼系数再上升10个百分点达到0.55左右,则自主创新能力的年增长率将为负的33%。^[17]

四、结论与政策建议

创新型人才短缺已成为中国建设创新型国家的重要制约因素,因此,增加创新型人才的供给,是当务之急,也是《教育规划纲要》和《人才规划纲要》的共同目标。创新型人才是教育和劳动力市场共同作用的结果。当前各界对教育多有微词,教育自身也多有反思,这毫无疑问对创新型人才的成长会有帮助。但这要避免另一种倾向,即过分放大教育的问题,贬低教育的成就。实际上,去年在“国际学生评估项目”(PISA)中,上海学生代表中国参赛并获得第一名,这在西方社会引起轰动,说明中国的教育质量还是有较好保障的。相比较而言,劳动力市场状况对创新型人才成长的制约,各界给予的关注还不够。前述表明,中国的劳动力市场存在着比较严重的问题,主要是制度性分割抑制了教育之配置能力的发挥,收入分配不合理导致了创新激励不足。也就是说,创新型

人才供给不足既有教育的责任,也有劳动力市场的责任;既有生产的问题,也有配置、使用、流动、评价、激励等问题。过分强调教育的责任和问题,有失偏颇,也无法从根本上解决问题。

创新型人才的有效供给是项长期任务,需要多方共同努力。

第一,继续深化教育改革。虽然教育发展比较快,甚至部分地区和行业出现了教育过度现象,但总的来说,中国仍不是教育强国,人均受教育程度、政府的教育投入、教育的地区差距、教育质量等都有待提高和改进。特别是教育的体制机制不适应教育自身的发展,也不适应社会经济的发展,对此,《教育规划纲要》做了很好的规划,关键在贯彻落实。要继续扩大教育规模,但更要优化教育的结构,提升教育的质量,促进教育的公平,并处理好规模、结构、质量、公平的关系。要创新教育体制机制和人才培养模式,尤其是要创新高等教育的体制机制和培养模式,提升高校的办学自主权,鼓励和促进大学之间展开合理的竞争。

第二,深化劳动力市场的改革和发展。建立统一竞争的劳动力市场,充分发挥市场在劳动力资源配置中的基础性作用。为此,要打破劳动力市场的制度性分割,特别是要破除户籍制度以及依附于其上的各种福利待遇在劳动力流动中的屏障作用,打破行业和部门垄断,规范收入分配,缩小收入差距。平衡好劳动力市场的灵活性和稳定性,使正规就业增加灵活性,非正规就业适当增加稳定性。改革评价和激励机制,营造民主、自由、求实、包容的环境,使创新型人才脱颖而出,使各类人才都能各尽所能,各得其所。

第三,人才要以用为本。《人才规划纲要》提出了“以用为本”的指导方针,把充分发挥各类人才的作用作为人才工作的根本任务。这是人才工作理念的重大转变。“用”意味着要为人才发挥作用提供平台,为人才持续发展提供机会,为人才的价值增值提供回报,要英雄不问出处,不拘一格选人才。同时,“用”也是创新型人才涌现的必经途径,不用无以成才,“才以用而见其能否”,只有使用了,人才才能得到检验,才能不断成长。

第四,衔接好教育与劳动力市场。教育培养出来的人才必须走向市场,因此,教育的规模、结构和质量要满足劳动力市场的需求,要使学生顺

利地实现从学校到工作的转换,使他们与工作实现更好的匹配。但教育不是被动满足劳动力市场的需求,教育能够发挥引领和提升劳动力市场的作用,在某种意义上,劳动力市场的状况是由教育的状况决定的。为使教育与劳动力市场更好地衔接,要建立教育主管部门和劳动力市场主管部门的沟通对话机制,定期就有关问题进行交流磋商。

参考文献:

- [1]傅国亮.“钱学森之问”的启示[J].教育研究,2009,(12);龚放.从思维发展视角求解“钱学森之问”[J].教育研究,2009,(12);杨东平.关于“钱学森之问”的遐思[J].大学(学术版),2010,(1);熊丙奇.正视问题 积极应答“钱学森之问”[J].中国高等教育,2010,(7);方克立.钱学森之问与创新型人才培养[J].天津师范大学学报(社会科学版),2010,(4).
- [2]约瑟夫·熊彼特.经济发展理论[M].北京:商务印书馆,1990.73—74.
- [3]郑晓飞.非正规就业劳动力的教育培训研究[M].北京:经济科学出版社,2009.144.
- [4]Schultz, T. Investment in Human Capital [J]. American Economic Review, 1961, (1).
- [5]Stigler, G. Information in the Labor Market [J]. Journal of Political Economy, 1962, (5); Spence, M. Market Signaling: the Information Transfer in Hiring and Related Screening Process [M]. Cambridge, Massachusetts: Harvard University, 1972.
- [6]Schultz, T. The Value of the Ability to Deal with Disequilibria [J]. Journal of Economic Literature, 1975, (13).
- [7][8][9]亚当·斯密.国民财富的性质和原因的研究(上卷)[M].北京:商务印书馆,1972.5、11、16.
- [10]阿塔那修斯·阿西马科普洛斯.收入分配理论[M].北京:商务印书馆,1995.232.
- [11]Goldin, C. and Kats, L. Long-run Changes in the U. S. Wage Structure: Narrowing, Widening, Polarizing [J]. Brookings Papers on Economic Activity, 2007, (2).
- [12]Acemoglu, D. Technical Change, Inequality and Labor Market [J]. Journal of Economic Literature, 2002, (40).
- [13]赖德胜.论劳动力市场的制度性分割[J].经济科学,1996,(5).
- [14]Young, A. Learning by Doing and the Dynamic Effects of International Trade [J]. The Quarterly Journal of Economics, 1991, (2); Lucas, R. Making a Miracle [J]. Econometrica, 1993, (2).
- [15]李稻葵,等. GDP中劳动份额演变的U型规律[J]. 经济研究, 2009, (1); 白重恩, 钱震杰. 国民收入的要素分配: 统计数据背后的故事[J]. 经济研究, 2009, (3); 王小鲁. 劳动报酬比重下降的趋势是真实的[J]. 财经, 2010, (23).

(下转第21页)

On the Economy of Scale and Scope of Mass Higher Education in China

Chen Xiaoyu & Dong Zijing

Abstract: By analyzing the average cost and total cost of colleges and universities in China, it is found out that in all types of institutions but research universities, economy of scale is significant in undergraduate education, while in universities, especially research universities, dis-economy exists in post-graduate education. Furthermore, the economy of scope is significant between education and research in Chinese multi-production higher educational institutions. Therefore, vocational higher education should excavate latent available capacity and enlarge enrollment scale; the development strategy of post-graduate education in research-oriented university should focus on improving quality and regulating scale; independent research institutions should develop and strengthen the function of education, or seek for the cooperation even merger with higher education institutions to save cost. In the times of mass higher education, different types of higher education institutions should implement distinct policy, and the pertinence should be strengthened, so as to give full play to the diversity of the function of characteristics of higher education institutions.

Key words: higher education, educational cost, benefit of scale, economy of scale, economy of scope

Authors: Chen Xiaoyu, associate professor of Graduate School of Education, Institute of Economics of Education, Peking University; Dong Zijing, lecturer of School of Mathematics, Peking University (Beijing 100871)

[责任编辑:许建争]

(上接第13页)

[16]白重恩,钱震杰. 国民收入的要素分配:统计数据背后的故事[J]. 经济研究,2009,(3).

[17]范红忠. 有效需求规模假说、研发投入与国家自主创新能力[J]. 经济研究,2007,(3).

Education, Labor Market and Innovative Talent

Lai Desheng

Abstract: The innovative talent is regarded as an outcome of both education and labor market, however, most people impute the shortage of the innovative talent to education, in fact, the imperfection of labor market should probably shoulder more responsibility. The institutional segmentation of labor market depresses the role of allocative ability of the talent, and the income distribution problem distorts the incentive of the talent. In order to make the innovative talent emerge, we should continue to expand and improve the education, build an integrative and competitive labor market which will play a basic role on the allocation of labor resources. At the same time, we should set up a new mechanism of utilization-oriented to the talent, and promote the integration of education with labor market. We should also set up a communicative mechanism between the administrative department of education and labor market.

Key words: education, labor market, innovative talent, allocative ability

Author: Lai Desheng, Dean, professor and doctoral supervisor of School of Economics and Business Administration, Beijing Normal University (Beijing 100875)

[责任编辑:刘洁]