

劳动力市场与高等教育体制改革

□王善迈

1992年中国经济体制改革的目标模式确定为社会主义市场经济,现正处于从计划经济向市场经济转轨过程中。与此相应,中国的人力资源配置方式也将从计划行政配置转向劳动力市场配置。作为高层次劳动力培养的高等教育必须在招生数量、层次、专业结构,以及毕业生就业等管理体制上进行相应的改革。本文就此作一简要的探讨。

一、两种人力资源配置方式的比较与选择

1. 两种人力配置方式的特征

现代社会有两种基本的人力资源配置方式,即与计划经济和市场经济分别相适应的计划行政方式和劳动力市场方式。两种人力资源配置方式的主要区别或特征在于:(1)配置者不同。计划经济下,政府是人力资源的基本配置者,是集中决策下的集中配置。在市场经济下,所有人力资源的需求者与供给者是配置主体,是分散决策下的分散配置。(2)配置方式不同。计划经济下,由政府制定统一的配置计划,通过行政指令,将人力资源分配到各地区部门、行业和用人单位中。市场经济下,通过劳动力市场的供求与价格(工资)波动配置人力资源。(3)配置利益不同。前者是全面就业和宏观均衡体现的社会利益,后者是人力资源供求主体自身利益的最大化。

2. 市场配置优于计划配置

作为一切经济与社会活动基本投入要素的人力资源,同其它稀缺资源配置一样,以配置合理与效率最优为目标。两种人力配置方式达到这一目标都需要相应的条件,问题在于现实生活中这些条件能否满足。就计划行政配置而言,第一,政府必须掌握充分的人力资源配置信息,可谓“完全充分信息假定”。第二,政府与人力资源各供求主体利益完全一致,以及由此决定的价值观也完全一致,可谓“利益完全一致假定”。前者是政府配置决策正确的前提,后者是政府配置决策实现的条件。两个条件或假定在现实中并不具备。人力资源供求信息的复杂多变,使政府不可能充分掌握,由于人们利益上的矛盾与价值观的非一致性,使政府配置决策目标难以实现。

人力资源市场配置相对于计划行政配置而言,更有利于人力资源配置最优。这正是我们选择市场经济、选择劳动力市场配置人力资源提出改革目标模式的理论根据。

二、劳动力市场的运行与劳动力供求

1. 市场配置人力资源的基本过程

劳动力市场有两个独立的主体:一切用人单位为需求主体,包括“公共部门”与“私人部门”;凡有劳动能力又愿意就业的人为供给主体。需要强调的是,教育机构仅仅是人力的培养者或输送者,并非人力资源的供给者。假

定供求双方都是理性的经济人,需求方就厂商而言,在利润最大化目标下,以劳动的边际收益等于边际成本为用人最低原则,供给方以个人收入与福利的最大化为就业目标。双方在劳动力市场上(有形与无形的)双向自由选择,供与求相互间展开自由平等竞争,最终以劳动合同形式完成配置过程。劳动合同规定双方的权益,约束双方的行为。作为劳动力的价格——工资,由劳动力供求决定,并在供求均衡点上形成均衡工资。工资的水平与变动,反过来调节劳动力的供求,并引起劳动力在地区、行业、职业间的自由流动。职业介绍所、学校、大众媒介充当双方搭配的桥梁。政府制定劳动法规,依法对劳动力市场实施监管,并运用宏观经济政策及人力政策,对人力供求总量、结构、分布进行宏观调控,以弥补劳动力市场在配置人力上的缺陷。

2. 市场配置人力资源的特征

与计划行政配置相比,市场配置有如下特征:(1)自由与平等。劳动力市场上供求双方有完全的自主权,处于完全平等的地位,政府只是在招聘公务员时成为需求主体,其它情况下只是市场的监管者,而不是配置者。

(2)竞争与流动。在用人单位的需求者之间和准备就业的供给者之间,劳动力供求之间展开充分自由的竞争。竞争过程中,在利益差别的驱动下,劳动者自由流动,包括纵向与横向流动,垂直与水平流动,达到人力资源优化配置。(3)统一与开放。统一表现在运行机制与规则的统一,不允许人为的市场分割与非市场机制的干预。开放表现为劳动者没有干部、工人、农民等身份区别,并可以在产业、区域、行业 and 单位间自由流动。

3. 影响劳动力供求的因素

影响需求的因素。从宏观来说,取决于经济发展规模与速度、经济结构与产业结构、技术进步与资本劳动要素比。其它条件不变时,经济规模大小、增长速度快慢与劳动力总量需求成正比。经济结构、产业结构变动引起劳

动力需求结构变动。技术进步和要素比例的提高,一方面使总量需求相对减少,另一方面导致新的需求的增加。从微观来说,劳动力需求取决于企业边际生产率和生产技术条件,边际生产率为零时,企业“雇佣”人力数量是其需求量上限,企业生产率一定条件下,生产技术条件改善及由此决定的要素比例提高,导致需求量下降和需求结构的改变。

影响供给的因素。从宏观来说,取决于人口数量、增长率、年龄构成、劳动参与率所决定的供给总量,教育发展水平及由此决定的劳动者受教育程度与结构决定着供给结构与素质。从微观来说,劳动者供给量取决于他对工作和闲暇的选择,取决于闲暇的机会成本,亦即劳动工资率,或者说工资率的高低决定供给量的多少。

三、高等教育体制的改革

原有的高等教育管理体制与计划经济,是与人力资源计划行政配置方式相一致的高度集中统一的管理体制,当经济体制转向市场经济,人力配置方式转向市场配置后,高教体系中的招生、专业设置、毕业生分配等体制必须作相应改革。

1. 改革的指导思想——“以销定产”及“以条件办学”

由于高等教育的重要经济功能是为社会培养高层次的劳动力,高等教育的出口就是劳动力市场。因此在招生、专业设置、毕业生分配等管理上,必须以劳动力市场和社会发展对高层次人力需求为出发点。借用商业术语即是“以销定产”而不能是“以产定销”。

“以销定产”说明高等教育必须根据社会需求确定学生数量和结构。由于培养学生要以一定的教师、教学仪器设备、固定资产、办学经费为条件,因此,就高等学校而言还不能说社会需要什么人就培养什么人,需要多少就培养多少,还必须根据学校现有的办学条件确定学生数量与结构。社会不需要的,学校

自然不能培养;社会需要的也不一定能培养;社会有需求,学校又有条件的才能培养

高等教育培养的人才,在需求与培养供给上具有不同特点。就需求来说,具有多样性、多变性。由于经济周期的作用,对专门人才的需求量周期性地增大或减少。由于科学技术革命及其在经济上的应用,导致产业结构、技术结构、职业结构的改变,将使人才需求结构多变。市场消费结构的变化,科技与经济国际化的发展,也将对人才需求结构和人才知识技能结构发生影响。

人才的培养和供给具有相对稳定性。人才培养的质量和教育资源利用效率,都要求学校、专业,以及教学计划相对稳定。作为高校基本投入要素的教师、教学仪器设备、图书情报资料等具有使用周期长、不易改变的特点。如果学校的专业和教学计划频繁变动,必将导致教育成本上升,影响教育质量提高;如果学校的专业、教学计划僵化,则不能适应社会需求的变化。

这表明人才需求与人才培养具有非对称性,不仅人才需求的多变、人才培养供给的相对稳定不对称,而且人才需求的多样性与培养供给的多样性不对称。从专业来说,需求与供给并非是一对一的对应关系,同一单位需要多种人才的组合,同一专业人才可在多种部门、行业、单位工作,而且相近专业人才具有替代性。经济周期与人才培养周期又不同步。这都要求高等教育一方面需要面向劳动力市场和社会需求,另一方面,又必须考虑教育的自身特点和条件。

2 微观搞活与宏观调控

高等教育一方面要面向劳动力市场和社会需求,又必须依据自身的特点和办学条件。高等教育在学校规模、专业设置、毕业生就业等方面面临着谁来决策,即政府高等教育机构与高等学校教育决策权的划分问题。决策权的划分取决于教育供求信息谁能最充分地掌握。答案是政府与学校都不能掌握完全充

分的教育供求信息。从宏观层次来说,政府优于学校,从微观层次来说,学校优于政府。因而改革的基本思路应是微观层次的决策权赋予学校,宏观层次的决策权赋予政府。换言之,微观搞活,宏观调控。

改革的目标应是高等学校有权根据社会需求、办学条件,以及政府核定的办学规模,在国家宏观调控下,确定年度招生数量及学科、专业比例,以及非学历教育的招生数量。有权在国家公布的专业目录范围内,根据社会需求和专业设置标准、办学条件,设立和调整学科、专业,制定教学计划、教学大纲,选编教材,组织实施教学活动。考虑到未来劳动力市场与社会需求的复杂多变,应拓宽专业面,教学计划应加强基本理论、基本知识、基本技能的教学和训练,并增设辅修专业。毕业生就业应在国家宏观指导下,自主择业,政府和学校既不包分配,又不包就业。

政府对高等教育负责制定高等学校的设置标准和审批办法,制定学科和专业基本目录、设置标准和质量标准,制定高等教育中长期发展规划和年度指导性招生总量目标,负责对毕业生的就业指导、服务和管理工作。

为避免权力下放而可能出现的高等学校在招生数量和结构上的盲目性,为使高等教育发展与社会经济发展相协调,政府对高教应进行间接调控为主的宏观调控。基本手段是财政拨款。政府作为公立高等学校的举办者必要时可采用行政手段,并以高等教育有关的法规制度规范学校的办学行为。同时政府应建立和健全高等教育的信息、咨询、后勤保障服务体系,为高校的发展和改革服务。

在决策权划分过程中,要处理好微观搞活与宏观调控的关系。经济体制改革的经验是,放权与微观搞活要以宏观有效调控为前提,宏观调控要以微观能作出灵敏反映为条件,两者相互制约,关键在于转变政府职能,把应当由学校决策的事、权力放给学校。

(责任编辑 朱云)