

人才的学术资本增量测评与边际产出率的分析*

——警惕中国人才市场沦落为“柠檬市场”

李侠

(上海交通大学 人文学院 上海 200240)

摘要: 随着国家自主创新战略目标的提出,从国家到地方,各类引进人才计划纷纷出台,引智现象已经成为新世纪最为壮观的复兴叙事。但是,关于人才引进的一些深层次问题并没有得到认真的关注,导致引进过程中鱼龙混杂效果并不理想。如何科学地甄别人才真实水平以及所处的发展阶段就成为当下急需解决的问题。为此,提出对人才进行学术资本增量的测评以及边际产出率的分析,希望通过这种办法以最高的性价比引进真正的人才,并有效遏制中国人才市场沦落为“柠檬市场”。

关键词: 学术资本; 增量测评; 边际产出率; 柠檬市场

自2009年的世界性经济危机爆发以来,各国都加强了对于人才的引进力度,我国从国家层面推出了“千人计划”的引进政策,各地也纷纷跟进,推出五花八门的人才政策,一时间,人才市场热闹非凡,不差钱,从上到下阵势庞大,仿佛中国刚刚经历过人才荒年一般,魔术般的人才市场演绎着仿佛刚刚从紧缺状态中走来的热情,冷静观察之后,不难发现人才市场的泡沫随处可见。抛开个别地方与机构借引进人才之际进行炒作与政治作秀的因素外,仅从经济学角度来考察一下,便会发现中国人才市场虚火上升般的运行实在是处于极度不经济状态,这种状况很难持久,一方面国内人才市场呈现出“柠檬市场”的迹象,另一方面又花冤枉钱高价从外引进,因此在人才引进过程中时刻面临两个难题,其一,真假李逵问题,当下人才市场人头攒动,鱼龙混杂、真伪难辨,其二,廉颇是否老矣?即便是人才,还要鉴别他处于朝阳状态,还是开始日落西山,状态的不同,作用与价位也应随之改变。为此,制定符合经济规律的科学人才甄别机制就是当下中国这样的发展中国家急需认真思考的问题。

一 人才引进过程中的学术资本增量的测评

如果我们假定人才市场的存在是合理的,并在伦理意义上说是中性的,那么在人才市场中进行交易的商品就是人才本身。那么人才作为一种特殊商品在市场中的定价原则就需要根据两方面的情况来确定:其一,市场对人才需求情况,其二,市场的人才供给情况。根据简单的供需曲线就大致可以猜测到人才的价格变动趋势,当人才供给不足,而市场需求旺盛的时候,人才的市场价格就比较高。那么,当下的中国人才供给是否处于短缺状态呢?根据科技部最新统计资料显示:2008年我国科技人力资源总量达到4600万人,比2005年增加1100万人,增长31.4%。其中大学本科及以上学历约为2000万人,比2005年增长37.9%。自2000年以来我国科技人力资源总量年均增长率为11.6%,根据美国《科学与工程指标2008》,2006年美国具有大学学位的科学工程劳动力总量为1700万人。我国本科及以上科技人力资源总量已经赶上美国。这组权威数据反映出的问题是深刻的,其一,我国人才的供给是充分的,换言之,总体上不存在人才短缺问题,当下大学生从天之骄子快速沦落为剩男剩女,出现普遍就业难的现象,已从另一个侧面揭示了我国的人才供给是充分的,现在反而是市场对人才

*本研究得到上海交通大学文科创新基金项目资助,非概念性内容与语义问题研究,编号为:09TS08,特此致谢。

需求严重不足的问题。如果这个推论正确的话，那么目前各地的人才市场火爆的现象就是另有深意的。其二，可以这样解读，此次我们追求的是高端人才，而不是在中国已显过剩的中、低端人才。如果这个说法成立的话，那么同样需要解决一个问题，即高端人才的定价问题，而我们目前各种人才政策中给出的价位是否科学合理？已经有学者根据汇率以及本国货币的购买力等进行了测算，这些都是很有意义的技术性工作。但是这里有一个前提需要清理，即人才的甄别问题，如果这个问题解决不好，所有的定价不过是一种没有根基的印象派竞拍，很容易被一些人钻了空子，出现诗人海涅所说的现象：播下的是龙种，收获的却是跳蚤。

法国社会学家布尔迪厄（1930-2002）认为，在科学场域内，科学资本构造了科学界的内在结构。这点很好理解，科学界的分层现象就是根据学术资本的多少来决定的。在布尔迪厄看来，文化资本（即本文所称的学术资本）以三种状态存在：身体化的状态，表现为心智和肉体的相对稳定的性情倾向，比如言辞的流利、审美趣味以及通常所谓的教养，这种文化资本的获得往往是在耳濡目染中完成的，因而这种资本的传递要比经济资本的传递更为隐秘和难以觉察；客体化状态，表现为文化商品，诸如图书、工具、机器等，它们是理论的印记或实现，可以通过物质媒介来传递；制度化状态，表现为社会资格的认可，特别是教育文凭系统所提供的学术资格。至此，大体可以看出，构成高端人才的学术资本的存在状态。笔者希望在布尔迪厄的理论基础上，对于人才的学术资本的构成再做一种拓展性的分析，增加实践中对于人才甄别的可操作性。笔者认为：构成人才的关键要件是他内在所具有的学术资本的总量。而人才的客观定价是要基于这种内在学术资本的丰富程度以及特定市场的汇率进行兑换。

据笔者研究，构成高端人才的学术资本的要素有如下四类：人才自身的学术资质（ C_1 ）、地域文化梯度资本（ C_2 ）、机构的声誉资本（ C_3 ）、学术成果资本（ C_4 ），这四种资本的划分充分考虑到布尔迪厄的关于学术资本的三种存在状态，并进行了一些拓展与细化，这样做的好处是便于可操作性。基于此，人才的学术资本总量 $\Sigma C=C_1+C_2+C_3+C_4$ ，通过这四项分指标测评与加总，就可以初步判断目前我们的人才市场定价中存在的问题。仅就目前科学界广泛热议的“土、洋”之争，它的实质反映了两个问题：其一，国内评价系统对于海外高端人才与本土高端人才的学术资本的测评存在高估与严重低估的现象，其二，目前的人才政策实际上属于一种花拳绣腿式的政策，它过于注重学术资本构成中的象征性资本部分，而不是生产性资本部分，因此眼下的各类人才政策多是装饰性人才政策。为了讨论的深入，我们不妨对上述两个问题进行一些深入的分析。

对于人才具有的学术资本的评估问题，我们可以把上述公式中的四个要素分别进行分析，然后就可以发现其中存在的问题。比如一个学者通过到海外学习若干年，然后再被引进，我们可以考察一下他的学术资本构成的变化。学术资质 C_1 在几年内变化不是很大，可以粗略看做没有增量变化（ $\Delta C_1 \approx 0$ ），而实际生活中人们往往习惯性认为，一旦鲤鱼跃过龙门，他的资质也随之发生根本性变化，在评估时倾向于加分。地域文化梯度资本有所增加（ $\Delta C_2 \geq 0$ ），由于世界各地存在着比较明显的文化发展水平高低不等的现象，一般来说，发达国家的文化梯度比我们高，这也是国人留学多选择欧美等主要发达国家的内在原因，相反，很少有人去选择比我们落后的国家去留学，原因就在于这里，到落后国家去留学，不但不能增加文化梯度资本，反而会减少这个资本存量。但是在评估这个资本的过程中，由于对欧美等发达国家存在的认识误区，经常导致我们的评估会出现比较大的误差，一般的排序会按照国家整体的实力来替代文化梯度资本，但是，这种估测方式存在一个先天不足，即整体实力数据是一种统计数据，它无法涵盖所有领域，因此由这种方式得到的数据是存在问题的。比如欧美边远地区一定会比中国最先进地区具有很大文化梯度优势吗？这是存在疑问的。对于机构声誉资本的估值经常出现高估（ $\Delta C_3 > 0$ ），问题是个体的水平能否等同于机构的水平，在这项指标的估测中，经常视作等同，导致机构声誉的溢出效应，即个体侵占机构的声誉，高估

的部分主要来自这里,人们对于名牌学校的迷恋多是出于对著名机构声誉的无形资本的侵占(沾光行为),而其实这部分资本对于人才的真实能力来说是一种泡沫资本,虽然著名机构提供的学习资源对于个体水平的提高有很大帮助,但是毕竟机构的学术资本并不等同于个体的学术资本,这种转化效率因人而异。最后,关于学术成果资本的高估($\Delta C_4 \geq 0$),换言之,目前普遍认为在国外发表的学术成果比在国内发表的成果价值更大,而这种认识既有现实的一面,又有学术评价体制建构的一面。由于国内学术规范的不完善,整体科技水平的落后,导致人们形成一种认识定势,国内不如国外,这是非常粗糙的认识,再者国内执行的科技评价体制,也助长这种认识误区,导致中国科技界喜欢把花费巨额纳税人钱财研究出来的最好成果写成外文,让外国人去评价,而不是让中国人去学习,这真是一个讽刺性的现象,正如坊间所谓的“SCI”就是愚蠢的中国指数。

从这里可以看出,对于来自海外的高端人才在中国目前的人才评估体制下,存在被严重高估的现象,即学术资本增量远远大于真实的增量($\Delta \Sigma C > \Delta \Sigma C_0$),这部分被高估的学术资本,就是本文称做的“学术资本泡沫”,关键问题是这部分泡沫要由国内研究单位买单,这种扭曲的人才政策,一方面浪费了国内宝贵的科技资源,另一方面又助长了人才市场中的源于利益最大化的投机行为,出现了弄把板斧沾一脸胡须,就可以冒充李逵的现象,造成人才评价体制的进一步扭曲,坦率地说,这种恶果的负面影响已经开始呈现,如果不及早拿出对策,人才市场中潜在的劣币驱良币现象将泛滥,这是由于信息不对称造成的必然结果。

二 人才引进过程中的学术创造力测评

从经济学角度来说,引进什么阶段的人才是最划算的?其实,这应该是人才政策中最有技术含量的部分,可惜目前我们的人才政策在这方面基本上处于不作为状态。之所以造成这种情况,是因为人才的学术创造力的测评比较麻烦,而且需要漫长的等待过程,由于时间的不确定性,导致未来结果的不确定性显著增加,没有管理机构愿意付出如此耐心,况且这种模式也不符合当下行政管理部门的政绩要求。但是,一项好的人才政策必须对此加以细致的研究,否则就会出现,花重金聘请来的却是早已成为昨日黄花的老年廉颇?在笔者看来,解决人才创造力测评的关键指标是看边际生产率的变化趋势,这个指标具有很强的操作性。

据笔者十年前的研究显示,科学家的峰值年龄是38岁左右(美国科学社会学家得出的结论与笔者大致相同),人文社会科学领域,由于研究对象的复杂性,研究者的峰值年龄要推后5-8年时间,即43-46岁,这个数据得得出是根据历史上著名科学家做出标志性成果的年龄统计出来的。其实这个结果对于我们在制定人才政策时有参考作用,但是这种甄别标准还停留在表层,更科学的标准应该是测算人才的边际产出率,粗略来说,这个标准的测算并不难,只要根据人才今年与上一年的产出增量进行比较即可。举例说,某人2009比2008年产出增加2个单位,而2008年比2007年增加1个单位,那么就可以判定,此人的边际产出正处于上升时期,也许此时他的名气还不够大,但是他拥有让人值得期待的未来,当边际生产率等于零,即意味着这个人已经处于顶峰,一旦边际产出出现负数,即意味着此人正处于学术创造力下降的时期,而此时由于科学界内马太效应造成的累积优势,他可能正处于名声很大阶段。在这两类人才的引进中,一个符合经济学规律的最佳选择模式应该是,选择那些学术创造力的边际产出率大于零阶段的人才,也许他的名气不够大,但是他的学术未来是值得期待的,相反,选择那些学术创造力正处于边际产出率为负的大腕级人才实在是不划算的选择,因为他没有学术未来,而且这样的人才价格昂贵,如果科技事业是一种古董拍卖行为,那么倒也无厚非,可惜科技事业是向前看的。引进大腕级人才,相当于我们为他以前的成功再次买单,对于某一单位的科技事业来说,这种引进策略相当于重复建设带来的浪费,至于某些学术人脉之说,实在是很勉强的理由,要知道,科技事业永远只关注未来,没有人真正关心曾经的辉煌。欧美等发达国家从世界各地引进不知名的有潜力的博士后人才,恰恰

是看到这点，那些经过仔细挑选出来的博士后，恰恰正处于学术创造力的峰值年龄，边际产出率正处于增加阶段的希望之星，而此时他们的市场价格并不高，引进的成本收益分析非常划算。反观当下，国内各高校不顾校情不惜重金引进院士等声名显赫人才的豪迈之举，实在是人才政策中的闹剧，有那些资源完全可以组建一个前途的学科团队。中国科技事业的没落，与人才选择的退化模式有直接关系。新近推行的“千人计划”已经开始呈现出缩水迹象，不客气地说，当下的中国人才政策正以一种历史博物馆的方式陈列昔日的荣耀，在暧昧的怀旧氛围中与科学前沿与创造力巅峰渐行渐远。这种人才政策一则浪费了稀缺的科技资源，二则扼杀了科技界的创新活力，因为此种政策关心的只是过去荣耀，而不是未来的希望。

综上，在制定新的人才政策纲领的过程中，通过对学术资本构成的准确分析，剔除当下愈演愈烈的学术资本泡沫，取消人才甄别中存在的内外有别的认知取向造成的评估歧视与潜在的投机行为，使真假李逵在擂台上一目了然。在人才引进与使用的具体实践中，要仔细测算人才的边际产出率，避免为昔日的荣誉重复买单的冤大头行为，让老年的廉颇颐养天年。通过对人才学术创造力的边际产出率指标的比较，真正做到在符合成本收益分析的基础上，即达到对资源的充分利用，又为科技的未来大胆投资。历史经验告诉我们，没有能力掌握现在的人，也没有办法控制未来。