

信息不对称条件下湖北高素质人才的外流

郑道文

(中南财经政法大学 经济学院, 湖北 武汉 430072)

摘要：湖北经济相对落后的原因在于湖北高素质人才短缺，缺乏大量高素质人才开拓性和创造性的劳动。湖北是一个教育大省，培养了大量的大学毕业生（包括硕士、博士），但由于人才大量外流，高素质人才依然稀缺。本文以劳动力市场信息不对称和各类人才素质的多样性为假设前提，分析和揭示了湖北高素质人才外流的原因，提出了改革人才评价体系和收入分配激励机制的政策建议，主张一流的人才应获得一流的报酬。

关键词：人才外流；信息不对称；人才素质的多样性

中图分类号：F240

文献标识码：A

从历年的统计资料来看，湖北省的人均生产总值(即人均 GDP)，1999 年以前一直处于全国的平均水平以下，只是到了 2000 年才赶上全国的平均水平，时至今日，仍停留在全国的平均水平附近，但是与东部地区的差距不断扩大。1984 年湖北的人均工农业总产值相当于浙江的 85%，江苏的 68%，是福建的 1.5 倍、广东的 1.3 倍、山东的 1.1 倍；可是到了 2004 年，湖北的人均 GDP 只相当于浙江的 44%、江苏的 50%、广东的 54%、福建的 61%、山东的 62%。湖北经济虽然每年都有所增长，但是其增长的速度远低于东部沿海地区，以至于湖北省的人均收入相对于东部地区来说不断下降。是什么因素造成湖北经济增长与东部沿海地区经济增长出现如此大的差距呢？

现代经济增长理论研究表明，经济增长的源泉无非来自于两个方面：一是生产要素投入量的增加和要素质量的提高；二是科学技术进步带来的生产效率的提高。短期内，通过大量的实物投资或资源的消耗可以促进经济增长和人均收入水平的提高；但是，从长期来看，除了人力资源和科学技术之外，其它要素投入都会受到自然资源稀缺性的限制，不可能无限增长。新古典经济增长模型已经证明，在没有技术进步的情况下，人均收入水平收敛于某一稳定水平，经济总量的增长率恒等于人口增长率，换句话说，如果没有技术进步，人均收入就不可能长期的持续增长。索罗(1957)对美国长期经济增长核算的结果也表明，人均收入增长的 88%来自于技术进步。而技术进步往往以新产品（特别是资本品）的不断推陈出新展现出来(Romer, 1990)。经济发展就是一个创造性的毁灭过程，是企业家将新产品、新知识和新技术应用于生产实践的过程(Schumpeter, 1934)。无论是新知识的生产、新产品的发明创造，还是新知识新技术的应用都需要高素质人才的努力，都需要人力资本的投入。美国经济学家卢卡斯也明确指出：“人力资本积累及知识的积累是经济增长的主要源泉或动力，各国之间生活水平的差异主要来源于人力资本的差异”(Lucas, 1993)。同样地，我们可以推知，在同一个国家不同地区之间人均收入水平的差异主要来源于各地区之间人口素质和人力资本的差异。

事实上，在我国经济发达的东部沿海地区，自然资源并不丰富，但是人口的整体素质较高，如人均 GDP 最高的上海、北京、天津、深圳、广州等大城市都是人才云集的地方，相反，经济相对落后的中西部地区都是人才（特别是高素质人才）比较稀缺的地方。由此我们

可以推知,湖北经济落后的根源在于高素质人才的稀缺,而高素质人才的稀缺又在于人才的大量流失。

一、湖北人才外流的现状

湖北省本是一个科教大省,共有 75 所普通高等院校,其中包括六所进入国家 211 工程的重点大学,两所进入全国排名前 10 位的综合性大学,还有 56 个研究院所,43 个国家级重点学科,11 个国家级重点实验室,57 个博士后科研流动站。2003 年湖北普通高校招生 25 万多人,在校大学生总数高达 72 万多人,毕业生约 12 万之众,仅次于江苏,高于北京和上海的毕业生数。可是,大学生毕业后真正留在湖北工作的很少。2003 年人口抽样调查的结果表明,在 6 岁以上人口中大专以上文化程度的人口比例是 544 人/万人,低于全国平均水平 549 人/万人,在全国省市排名中列于第 15 位。湖北作为一个教育大省,培养了大量高素质人才,但只是为人作嫁,真正为自己所用的高素质人才寥若晨星。

湖北高素质人才匮乏的原因主要是经济优势不明显,用人环境不宽松,对高素质人才缺乏吸引力和凝聚力,致使湖北省的优秀人才纷纷外流。其基本流向是一部分流向发达国家,另一部分流向我国东南部沿海地区和环渤海湾地区,形成“孔雀东南飞”、“一江春水向东流”的人才外流格局。据武汉市人事局统计,近年来武汉市已经成为内地最大的新兴侨乡,有 15000 多高学历者移民海外;2001 年武汉地区高校本科生、硕士和博士毕业生中留在武汉的分别为 11%、3.5%和 0.9%,而且其中有相当一部分工作两年后就开始外流。据不完全统计,仅武汉大学、华中科技大学,就有 4 万多毕业生在深圳工作。有人说,在引才方面,湖北是“人才斥场”而不是“人才磁场”;在留才方面,湖北是“人才故园”而不是“人才乐园”;在用才方面,湖北是“人才基地”而不是“人才天地”。

为什么湖北的优秀人才大量外流呢?对此,很多人认为,湖北经济相对落后,人均收入水平低下,是人才外流的主要原因。其实,对于专业技术人员来说,国家有一个统一的薪酬标准,如果考虑各地区实际的生活成本差异,湖北省专业技术人员的实际工资水平与发达地区工资水平的差异并不像货币工资水平差异那样表现得十分突出。然而,在再观叶技术人员平均的实际收入差距不大的条件下,湖北仍然有大量高素质人才外流。这个问题就值得我们深思了。本人认为,除了收入水平的差异之外,信息不对称条件下湖北用人方面的制度缺陷也是大量优秀人才外流的重要原因。

二、信息不对称是湖北人才外流的重要原因

湖北省地处中国大陆腹地,既不属“东”,也不属“西”,有人调侃说,“不是东西”,因此,既没有享受东部沿海地区率先对外开放的各项优惠政策,也不可能享受国家扶持西部地区经济发展的优惠政策。外商投资很少,私营经济发展滞后。在劳动力和人才市场上,缺少向东南沿海地区那样的私营企业主和外资企业等需求主题。相反,湖北省作为一个老工业基地,国有经济的成分较重。无论是国有企业的厂长经理,还是行政事业单位的领导,早已习惯于计划经济时代的一套办法,不能适应市场经济的要求,不能市场规律办事。在用人上,任人唯亲,而不是任人唯贤,唯才是举。在人才评价和收入分配上,往往以官位高低来衡量,官本位思想十分严重。总而言之,人才市场发育极不健全,湖北的人才市场是一个非完全竞争的市场。

湖北人才市场的不完全性主要表现在三个方面:(1)人才的评价体系不健全,不是按照人才的实际能力、才干和贡献来评价。人才仍然带有单位所有制的性质,人才的流动还受

到种种限制。人才的评价、职称的评定和职位的升迁由各单位自行决定，局限在本单位的狭小范围内。一个人的成败不仅取决于他的生产能力，而且更大程度上取决于他处理人际关系（特别是他与领导关系）的协调能力。真正有能力的人在这种错综复杂的人际关系网中不一定能够脱颖而出。（2）信息不对称。劳动力市场供求双方信息不对称可以分为就业前和就业后两种情况：就业前，招聘者不了解求职者的实际素质和能力；就业后，雇主不可能全程跟踪和观察雇员的劳动或生产过程，不知道雇员劳动的努力程度和实际贡献。在信息不对称的情况下，高素质的人会向对方发送一定的信息，以显示自己的能力和水平，将自己与低能力的人区别开来。例如，很多人在就业前选择教育，在求职时出示各种文凭和证书；在就业后，职称评定和升迁过程中申报自己的劳动成果或科研成就及获奖情况等。但是，如果发送的信息不真实（如假文凭和抄袭的论文）或所含的信息量很少，即使发送信号，也不能消除劳动供求双方信息不对称问题。在中国，大学缺乏淘汰制，求学者一旦进入大学或研究生院，不论是否达到相关专业和级次所要求的学术水平，都能顺利地毕业。有的学校为了增强自己的毕业生在就业市场上的竞争力，可能人为地提高学生的各科成绩，以致各学校的成绩和学历不具有可比性，高校毕业生的成绩单和学历文凭不能将高素质人才和一般人才区别开来，丧失了本应有的发送信号(Signaling)的作用，不能消除人才市场信息不对称的影响（3）分配上的平均主义倾向。由于人才市场存在严重的信息不对称，用人单位在支付报酬时只能根据高校毕业生的平均生产能力来决定。事实上，绝大多数情况下，湖北的用人单位都是按照或参照国家制定的各级各类人才（或行政级别）的工资标准支付报酬，很少根据专业人员的实际能力和贡献大小来支付报酬。

如果一个单位或地区没有一个合理的科学的人才评价体系，良莠不分，鱼龙混杂，用人单位就以平均的生产能力支付报酬，国有企事业单位的高素质人才因得不到自己应得的报酬，就不得不跳槽到外资企业，甚至迁移到国外或我国东部沿海地区的外资企业去。随着高素质人才的出走，本地用人单位员工的整体素质和平均生产能力下降，工资水平也会相应地下降，从而刺激次优的专业人才进一步流失。如此循环下去，最终出现“劣币驱逐良币”的效应，人才外流也就在所难免。

三、高素质人才外流模型

下面以湖北人才市场信息不对称而东部沿海地区人才市场信息对称作为假定前提展开分析。

假设：（1）人的天赋各不相同，其天赋才能连续分布于 0 到 1 之间。若 θ 表示个人天赋才能，则 $\theta \in [0, 1]$ ； $f(\theta)$ 表示能力为 θ 的人数（或 θ 出现的密度函数），且 $f(\theta) > 0$ ； $F(\theta)$ 表示能力处于 0 到 θ 之间的人数，是 θ 增函数，用公式表示为 $F(\theta) = \int_0^\theta f(t) dt > 0$ ，且 $F'(\theta) > 0$ 。

（2）沿海地区对外开放早，人才市场的发育已基本成熟，因此可以把沿海地区的人才市场看作信息对称的完全竞争市场，雇主按每个人的边际生产力或实际贡献来支付报酬，而湖北省经济相对落后，市场发育很不成熟，很多企事业单位在用人方面承袭了计划经济时代的一些做法，分配上的平均主义思想盛行，雇主按雇员的平均生产能力支付报酬，雇员之间的收入差距较小。

（3）个人工资收入是个人能力的增函数，用

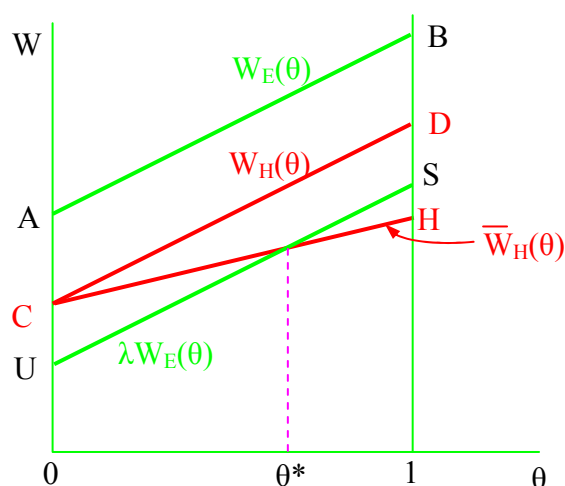


图 2 劳动力可以自由流动的条件下多元化个体的最优选择

$W(\theta)$ 表示个人工资，则 $W'(\theta)>0$ ，即个人能力越强，工资收入水平越高。用 $\bar{W}(\theta)$ 表示能力从 0 到 θ 的所有人的平均工资

$$\bar{W}(\theta) = \frac{\int_0^\theta W(t)f(t)dt}{\int_0^\theta f(t)dt} = \frac{\int_0^\theta W(t)f(t)dt}{F(\theta)}$$

显然，当 $\theta=0$ 时， $W(\theta)=\bar{W}(\theta)$ ；当 $\theta>0$ 时， $W(\theta)>\bar{W}(\theta)$ 。

(4) 东南沿海地区工资水平普遍高于湖北的工资水平。用 $W_E(\theta)$ 表示东南沿海地区的工资水平， $W_H(\theta)$ 表示湖北的工资水平，则 $W_E(\theta)>W_H(\theta)$ ，

(5) 每个人都喜欢在自己的家乡工作，在同等的工资水平下，都倾向于留在家乡工作。要想使湖北人才留在本省工作，只需本省的工资水平达到外地工资的一定比例，即 $W_H \geq \lambda W_E$ ，其中 λ 相当于一个折扣系数，一般来说， $0<\lambda<1$ 。

如图 2 所示，横坐标 θ 表示个人的天赋能力，纵坐标 W 表示工资水平。AB 和 CD 分别表示东南沿海地区和湖北省内的竞争性工资水平 $W_E(\theta)$ 和 $W_H(\theta)$ 随 θ 变化的曲线。它表明个人工资水平随个人能力 θ 提高或边际生产力上升而上升。曲线 CH 表明湖北省内的平均工资 $\bar{W}_H(\theta)$ 随个人能力 θ 的上升而上升，不过上升的速度较竞争性工资慢，所以平均工资曲线 $\bar{W}_H(\theta)$ 位于竞争性工资曲线 $W_H(\theta)$ 之下；曲线 US 表示打折之后的外地工资[即 $\lambda W_E(\theta)$ ，相当于移民在外地的净收益或效用]随人们能力 θ 的提高而上升。

既然已经假定湖北人才市场为非对称信息的市场，而东南沿海人才市场为完全竞争，那么，所有在湖北省内工作的人才只能获得平均工资，其工资水平沿 CH 线变化。专业技术人员在外地工作的净收益或效用沿 US 线变化。如图 2 所示，直线 US 与 CH 有一个交点，该交点对应的个人能力水平为 θ^* 。能力为 θ^* 的人在省内外工作的净收益或效用是相同的，没什么区别的；凡是能力 $\theta<\theta^*$ 的人在省内工作的收益或效用高于在外地工作的净收益或效用，因而这部分人会留在省内；凡是能力 $\theta>\theta^*$ 的人在外地工作的净收益或效用高于省内工作的收入或效用，因此这部分高素质人才会流向外地。 θ^* 是一个临界值，也是外流人才的最低能力水平。

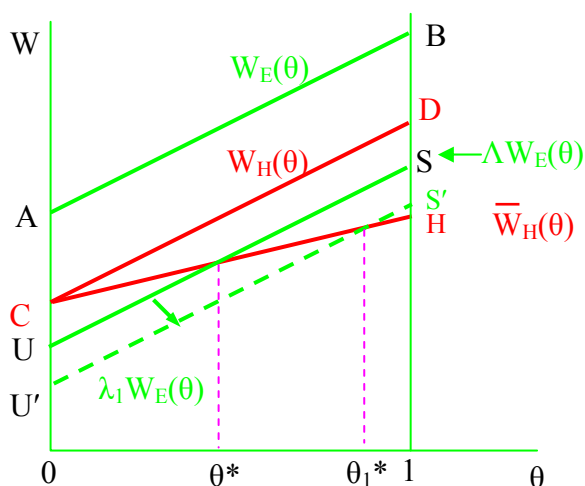


图 3 参数 λ 变小对 θ^* 的影响

在这个简单的模型中，有两个因素会影响高素质人才外流的最低能力水平（即临界值 θ^* ）：一个因素是模型参数 λ ；另一个因素是省内外收入差距。

在省内外工资差别一定的条件下，模型参数 λ 值变小，从 λ 下降到 λ_1 ，则在外地的净收益 λW_E 曲线向下移动，如图 3 所示，从 US 移动到 U'S'，临界值从 θ^* 上升到 θ_1^* ，即外流人才的最低能力水平提高，外流人才的数量减少；反之， λ 值变大，则 λW_E 曲线向上移动，临界值 θ^* 下降，即外流人才的最低能力水平下降，外流人才的数量增加。

影响 λ 的因素很多,包括经济、文化及社会环境等。如果我们努力改善本省的人文环境,就可以提高本省的亲和力、凝聚力和吸引力,降低 λ 值,使 λW_E 曲线向下移动,临界值 θ^* 上升,减少人才外流;反之,则人才外流量增加。

在模型参数 λ 给定的条件下,省内外收入差距是影响人才外流的主要因素。如果收入差距太大,绝大部分人才都会外流。要想减少人才外流,还必须加快经济增长,努力缩小省内外收入差距。如图 4 所示,假设本地工资收入水平相对上升,竞争性工资收入 $W_H(\theta)$ 曲线从 CD 移动到 C'D',平均工资水平 $\bar{W}_H(\theta)$ 曲线从 CH 移动到 C'H',外流人才的最低能力水平从 θ^* 上升到 θ_2^* ,因此,外流人才数量减少。反之,省内外工资收入差距扩大,就会增加人才外流的数量。

在省内外工资收入差距不断缩小(甚至消失)的条件下,如果仍然有大量人才外流,其原因就在于人才市场信息不对称。如果湖北省雇主按各类人才的真实能力或实际贡献支付工资 $W_H(\theta)$,由于 $W_H(\theta) > \lambda W_E(\theta)$ (如图 2 所示,直线 CD 位于直线 US 之上),就不会有人才流失了。在工资收入差距较小和人才市场信息不对称的条件下,要想减少人才(特别是高素质人才)外流,我们就必须建立一个科学的人才评价

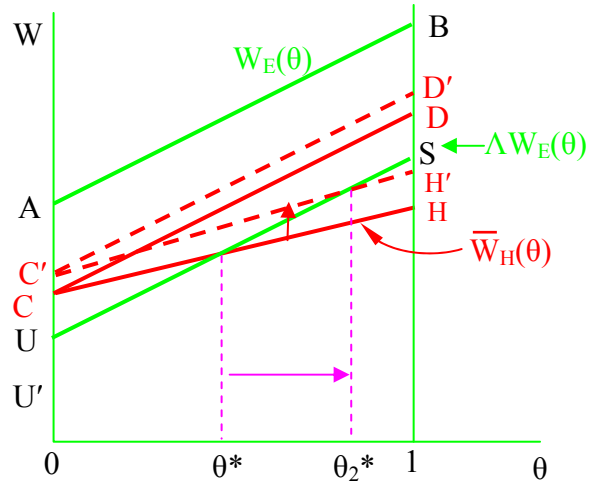


图 4 本国工资水平上升对 θ^* 的影响

价体系,有效鉴别优秀人才和一般人才,实现优才优价,营造有利于优秀人才脱颖而出的制度环境和条件。具体措施包括:(1)改进人才的评价方法和评估体系,创造人才脱颖而出的社会环境和工作环境,(2)改变现行的人事收入分配制度,扭转平均主义的分配倾向,真正实现按劳分配的原则,能者多劳多得,适当拉开高素质人才与一般技术人员的收入差距。正如人才学家王通讯所说:“薪酬制度要能体现各类人才的特点和价值,让一流人才、一流业绩能获得一流报酬。”(3)改革传统的人事管理体制,允许人才合理流动,建立公平竞争的人才市场。

参考文献

- [1] 《中国统计年鉴 1985》,中国统计出版社 1985 年出版,第 30 页,第 188 页。
- [2] 《中国统计年鉴 2004》,中国统计出版社 2004, <http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/yb2004-c/indexch.htm>。
- [3] “中国地方概览”, <http://www.china.org.cn/chinese/zhuanti/166274.htm>
- [4] 李丽:《论湖北人才建设的现状及相应的对策》[J],《人力资源》,2005 年 4 月。
- [5] Paul M. Romer, “Endogenous Technical Change” [J], *The Journal of Political Economy*, Vol. 98, No. 5, Oct, 1990, p. 71~102.
- [6] Joseph A. Schumpeter, *the Theory of Economic Development* [M], Harvard University Press, 1934.
- [7] Robert Lucas Jr., “Making a Miracle” [J], *Econometrica* 61 (1993), 251-272.

The Emigration of Highly Skilled Professionals Under Asymmetric Information in Hubei

Zheng Dao-wen

(Economics School, the University of Economics and Law, Wuhan 430072, China)

Abstract: The main causes of the backwardness of Hubei's economy relative to the coastal economy of China is that there are scarcity of highly skilled professionals and shortage of creative contribution of highly skilled professionals to the economy in Hubei. There are a lot of universities and colleges located in Hubei province just like Massachusetts State of the U.S., among which there are two celebrated universities ranked in the first ten universities in China. However, there is severe scarcity of highly skilled professionals because of the brain drain in Hubei. This paper analyzes the causes of the emigration of highly skilled professionals under asymmetric information in the local labor market based on the assumption of the variety of human quality, and proposes that the local government and other organizations reform the criteria of the evaluation of individual performance and reestablish the incentive mechanism by the adjustment of income distribution system. The appropriate system of income distribution should be that the elite professionals get the highest return to their labor according to their contribution to the local economic and technological development.

Key words: emigration of skilled professionals; information asymmetry; skill diversification

收稿日期: 2005-11-20 ;

作者简介: 郑道文, 经济学博士, 中南财经政法大学经济学院副教授。