

■ 知无不言

“精英教育”不可能成就工业化



◎ 袁东

中央财经大学教授

厦门大学是我母校,故而平常格外关注有关它的消息。现任校长去年公开高调宣扬“培养精英是高等教育公益性的最高体现”,促使我思考了许多问题。我知道,这其实是“精英教育”观念的一种典型体现。然而,这与当今中国的现实需要合拍吗?“精英”到底该怎样与“高等教育公益性”相联结呢?

以研究经济增长理论著称并获得诺贝尔经济学奖的小罗伯特·卢卡斯在研究工业革命时所得出的结论是:“一群悠闲的贵族可能创造出希腊哲学和葡萄酒牙航海术,但这绝不会导致工业革命的发生。”我以为,这句话

对当前正在如火如荼推进工业化的中国,很有启发意义。

回望历史,不管是工业革命之前的西方社会,还是我国的封建社会,教育都是一种典型的“精英教育”。尤其是在中国1000多年的“科举制”下,一旦金榜题名,就成了社会特权阶层,不仅上榜者晋升“达官贵人”,家族也跟着“鸡犬升天”。在那样的社会文化氛围里,所有教育方式与内容都是为了成为“精英”目标而服务的手段。普通人节衣缩食“头悬梁锥刺骨”地日夜苦读,为的自然也就是成为这种“社会精英”。通过读书进入“特权阶层”的人,也就被认为具有优秀的个人修养,是奋斗与成功的典范,并具备引领社会的能力,个人也确实有了可能“治国平天下”的机会。

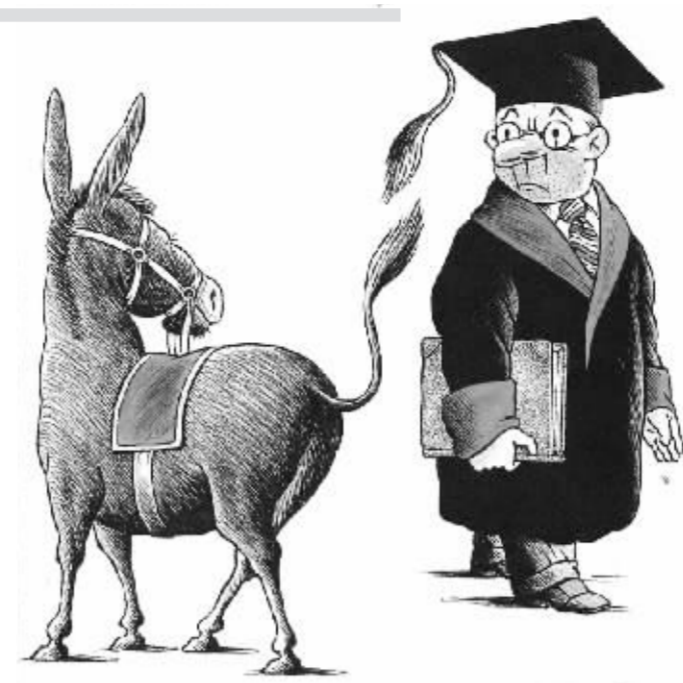
坦率地说,这些“精英”确实有着较高的文化素质,并在社会的日常管理中与运行中起着“领导”作用,是历史变迁的“中坚”

力量。这些各有所长的精英,在几千年的科技、艺术与文学的进步中,确实有着各自的成果与贡献。遗憾的是,历史告诉我们,仅仅是特权阶层拥有知识积累的机会,仅仅依靠“精英”,可能会有灿烂的科技发明与文学艺术,但人类的整体状况却只能在人均收入基本停滞不前,甚至生活水平还不时大倒退的农业社会中成千年地徘徊。

工业革命以来的历史证明,从经济学角度考察,工业革命是人类历史上人均收入大幅度增长的开始,没有人均收入的持续增长,也就谈不上工业化的进展。而教育制度与方式如果不能给特权阶层以外的普通人群以知识积累的机会,或者说,如果教育只是去培养“精英”,那就不可能推进人均收入持续增长的工业化进程,也就谈不上社会的持续发展与现代化。

而要实现区别于农业社会的人均收入持续增长,如果仍是依靠古典经济学家看到的体力劳动投入,是绝对不可能的。因为在体力劳动投入与土地结合的社会里,可能会带来大土地所有者与“悠闲贵族”们的富裕,但根本不可能使所有人共同富裕。即便体力劳动的投入加大,有可能给单个劳动者带来收入的一次性提高,却无论如何也不可能带来可持续的提高。况且,体力投入必然随着劳动者年龄的增加而下降,力度是边际递减的。

也许有人会讲,大量物质资本投入可以替代相当部分体力劳动,也会带来收入的增长。的确,物质资本的大量投入可以使一时的收入较大幅度增长,但同样不会带来人均收入的持续增长。这早已被增长经济学家们论证得很透了。比如,索洛在1956年的原创性论文中就明确提出,收益递减使得物质资本无法成为增长的动力,仅有物质资本积累无法将一个静态经济转化为一个永恒增长的经济。现实中,人们可以直观观察到的是,一味依靠物质资本的投入,一段时间内所带来的收入增长也基本被物品资本所有者拿走,众多劳动者的收入却仅仅是点“皮毛”,更谈不上持续增长。眼下我



仅仅特权阶层拥有知识积累的机会,不可能推进人均收入持续增长的工业化进程,也就谈不上社会的持续发展与现代化

国的情况就是如此。中国工业化已经持续20多年了,即使在人口增加非常缓慢的情况下,工资增长却远低于英国早期工业化的水平,更是低于晚近才开始的日本与东南亚工业化中的水平。特别是,正如学者明确总结到的,占中国劳动力主体的农民工的工资在过去20年里基本是停滞的。另外,过分强调一味依赖物质资本的投入,尤其是过多引入他国物质资本,在劳动力收入远低于资本收入的情况下,就意味着利润的大量外流。结果很可能是,厂房设备遍地开花,公路铁路纵横交错,但绝大多数民众的收入并没有什么增长,综合国力同人家的差别也未见得有什么缩小。

无疑,成就人均收入持续增长的重担只能落在人力资本的肩上。

确保人力资本的持续足够积累,当然教育是关键,但推动工业化进程所需要的人力资本积累,是指全社会总体人力资本水平以及人均人力资本水平的同时不断提高,而非少数“悠闲贵族”的特权阶层人力资本水平的提高。为此,工业化所需要的教育就不能是“精英教育”,而必须是大众教育与公平教育。

可眼下中国的现实呢?传统社会沿袭下来的“精英教育”的观念与意识仍非常强烈,追求“精英教育”的力量非常大。伴随“精英教育”而来的不公平教育比比皆是,强制性义务教育的切

落实尚有距离——不少适龄孩子进了不了学校,城乡教育资源分配严重失衡——所谓“城市学校像欧洲,农村学校像非洲”,轻基础教育重高等教育,而高等教育又执行严重的地区机会不公平政策——考上北大清华的机会在不同地区间相差30倍,高校专业设置与教育方式脱离实际——大学生相对份额并不大(所占劳动力比重仅相当于发达国家的1/3)，“毕业即失业”的现象却日益严重。教育投入仍然不足,致使人力资本投入与物质资本投入严重失衡,据2000年诺贝尔经济学奖得主芝加哥大学教授赫克曼的计算,中国各级政府教育支出所占GDP比重不足3%,实物投资所占了GDP比重的30%;美国教育投资和实物投资占GDP的比重分别为5.4%和17%。结果就是,已经成为产业工人主体的几亿农民工难以得到应有的知识积累机会,“无产者”几近成为“无知者”。

更令人担忧的是,如果这一状况不能尽快得到较为彻底的扭转,在人口生育率逐步下降已成定局的趋势下,当处于劳动年龄阶段的相对人口份额到达谷底时,外延层面的劳动力供给也就达到了极限,如果没有伴随教育投入而来的人力资本水平的提高,所谓中国的“人口红利”还真就没有多长时间了。

现代中国迫切需要教育的大众化与公平化。“精英教育”的观念与意识可以休矣。

■ 杂拌儿

申遗之辩:谁是谁爸爸

◎ 张晓晖

中银国际证券金融分析师
现居天津

别国申遗,干不该万不该,咱咱的历史遗产去申遗,引起国人一片愤然。刚开始笔者也很愤慨,但想来想去,似乎也没什么大不了的,传统文化不是一个枣,您拿走放嘴里,枣核吐出来就完了?不那么简单吧?

首先,传统文化要拿得走,打个不很贴切的比喻,某人到派出所偷偷把户口本改了,把他和他爸爸的父亲关系掉了个个儿,在户口本上爸爸变成了儿子,儿子倒变成了爸爸,又怎么样呢?在大家伙儿眼里,爸爸还是爸爸,儿子还是儿子,爸爸有白胡子,儿子没有,爸爸有皱纹,儿子没有。

端午是谁的,并不重要。您把端午放在家里了,能把屈原放到您家那里么?汨罗江能放在您家那里么?中国一年要吃多少粽子,跑多少龙舟,您端午去谁家,把茅台弄走了,酒窖搬不走吧?酿酒的河流搬不走吧?就算还有好多好多的文化都被人家拿走申遗去,就算有人鼓吹,中国的文化是起源于某某国家的,又怎么样呢?司马迁静静地站在那儿,甲骨文静静地躺在那儿,万里长城蜿蜒起伏在那儿,世界都知道,历史也知道。

其次,传统要留住,就好比您拿走了,要能够生根发芽才好。

另一方面,也不能由着别人随

便拿咱们的东西去申遗,因为后面还将有很多经济利益的争夺。申遗之后,会不会去注册什么,然后再找咱要钱,反正是无利不起早,咱不能不保持一点警惕。这和户口本不一样,户口本怎么改,父子顺序变不了,但房本就不同了,如果把房本上房主的名字改了,房子产权证就易主了,咱住着自己的房子还得给别人交房租。会不会有一天,咱要为六味地黄丸、牛黄解毒丸交专利费呢?

说来说去,该保护的还得保护,当然申遗咱也有困难,一年人家只受理一项,长城、春节、大运河,该申请的总有几十、上百,只怕一个世纪都弄不下来。所以,把户口本把紧了,是个办法,到派出所去说明白,谁是爸爸谁是儿,把房本藏好了,别让人家把房主名字改了。

这么一说,该干的事情可多了:传统文化要张扬,鼓励老百姓过春节时放鞭炮,别计较得一点年味都没有,只要十几亿老百姓都过春节,谁拿春节申遗都不可怕,如果老百姓最后都过圣诞节去了,就算咱把春节申遗下来,又如何?那春节可就真成遗产了。

知识产权要保护,专利要申请,侵权要追究,技术秘密要严格保密,过去造纸生产工艺被人家拿走就是教训。开放了,来的是友人,也是竞争对手,看看铁矿石、贸易摩擦,人家下手的时候一点也不手软,咱能不多留点心眼儿么?

还有一些细节要注意。据一位朋友说,为了技术保密,为了技术安全,手机、电脑的品牌都是马虎不得的。

小小申遗,折射出来的是激烈而残酷的竞争,有人抢占先机,不战而胜;有人失却先机,不战而败。

■ 德鲁克在中国

被误读了的“目标管理”



◎ 黄建东

北京光华管理研修中心

为对企业的成功有巨大贡献的原则。这个世界是怎么了?

关键在于管理者是否真正懂得了什么是“目标管理”,是否懂得了如何在实践中使用。遗憾的是,管理者在对什么是“目标管理”上还存在看很多误区,似乎“目标管理”是与“绩效考核”、“布置任务”、“监督”、“给员工压力”等联系在一起。因此,在有些管理者看来,目标管理就是绩效考核,是要把任务量化,是要给员工压力的;目标管理是一种监督工具;目标管理中应该是由上而下地布置任务;目标管理是为了让企业获得更高的利润。

这种可能从一开始就出现的误解,很大程度上来源于“目标管理”这个词。“目标管理”英文是Management by Objective,正确的理解应该是,“通过目标进行管理”。但是,即使是这样的理解还是远远不够的。实际上,在德普于1954年提出“目标管理”的时候,他用的是Management by Objective and Self-Control。即通过目标和自我控制进行管理。

如何理解“通过目标和自我控制进行管理”呢?几乎每一个管理者都要面对着这样的问题:如何在企业中建立一种机制,让员工员工能够自觉自愿地、甚至是心甘情愿地、积极主动地工作?同样,几乎每一个企业管理者也都明白,对员工说,“要我”和“我要”是两个完全不同的概念。但是,怎样才能使员工从“要我”变成“我要”呢?这里说的并不是简单的人力资源开发问题,也不是简单的如何培训员工、激励员工的问题。在这里牵涉到的是一个更深层次的问题:我们的企业需要一种什么样的管理原则,在这种管理原则下,员工的责任心和能力能得到充分的释放?

“企业需要的是一种管理原则。这种原则将使个人的力量和责任充分发挥出来,与此同时,为人们的注意力和努力指明共同的方向,建立起协作关系,并使个人的目标与公共的利益相互协调。”而“唯一能够承担此重任的原则是通过目标和自我控制进行管理。”

同样的“目标管理”,在一家被说成是垃圾,到了另外一家却被奉

■ 一叶知秋

国企老总高薪低效的体制内因



◎ 高明华

北京师范大学公司
治理与企业发展中心
主任教授、博导

保监会主席吴定富前几天在全国保险工作会议上痛斥保险公司高管高薪低效。据报道,一些保险公司高管年薪高达几百万,甚至一个市级支公司总经理的年薪就达五六十万,而去年保险业的盈利却只有51亿元左右,报酬与企业绩效严重背离。

这种情况不是个案,可以说是国有企业的通病,特别是对上市的企业和国有大企业来说,情况可能更加严重。

熟悉公司治理的人都知道,20世纪80年代末90年代初,英国率先开始公司治理运动,导火线就是高管薪酬的增长。根据对英国1000多家知名公司所作的调查,从1984年到1994年,这些公司高管的薪酬以每年10.5%的速度上涨,却与公司的绩效不存在相关性,以至激起公众和股东的强烈不满,纷纷要求改革公司高管的薪酬确定机制以及其他有关的公司治理机制。在此背景下,1995年7月英国发表了《格林伯瑞报告》,核心是关于公司董事会薪酬的决定和相应说明的《最佳做法准则》。

十几年后的今天,我们却在犯着波及全球的公司治理运动发生前的错误,真是不可思议。我们总是说公司治理要真正融入企业全球治理运动之中去,而实际上较大程度还只是形式上的。

十年前,学界曾指出,中国国有企业存在比较严重的“行政干预下的内部人控制”。今天看来,这种“内部人控制”并没有得到实质性改善。一方面,政府(主要是国资委,尽管它没有被定位为政府机构,但其行为却与政府行为没有多大差异)仍然控制着国有企业的大部分权力;另一方面,国有企业又总是处于失控之中,高管薪酬高于企业绩效的过度快速增长,无疑是对国有资产、投资者和民众利益的剥夺。这两个方面看似是悖论,其实具有必然的联系,前者是后者的直接原因。正是由于政府控制过多,企业才会向政府隐瞒真实信息,或上报虚假信息,而政府与企业之间的代理链过长,以及政府与企业的非现场决策又使这种隐瞒和虚报成为可能。在政府不了解企业真实信息的情况下,企业高管就可以利用其所控制的国有资产任意所为,如豪华的办公设施、过高的福利待遇和超标准的在职消费等。显然,由于信息不对称,政府控制的成本很高。

以国资委委任高管为例。优秀的企业经营着靠激烈的市场竞争历练出来,而不是靠政府官员的“独具慧眼”。一般说来,政府只有在企业高管出现问题时才会调整现任高管。然而,即使企业存在问题,但如果企业高管高度团结(即所谓“合谋”),政

府是难以判断企业是否存在问题的,也就不能调整不称职的高管。而且,即使发现了问题,虽然可以将当事人撤职查办,也可以以绳之以法,可损失已经发生,亡羊补牢,为时已晚。

新的国有资产管理体制是“管资产与管人、管事相结合”。然而,这里的“管”在现实中非常容易放大,“管人”和“管事”常常超越董事会的权力范围,高管的选聘、基于市场的决策,这些本应属于董事会的权力范围,却常常被国资委僭越。由于制度惯性,国资委的“管”经常以行政干预或审批的方式出现,这与国资委作为“出资人”的身份极不吻合。其实,对于经营性国有资产,国资委应把重心放在“管资产”上,而不该放在“管人”和“管事”上。从现代企业出资人角度看,“管资产”涵盖着“管人”和“管事”,就是说,出资额度的大小决定着出资人在企业中的话语权,这是公司治理的基本原则。更进一步说,“管资产”的核心应是价值管理,即只需考虑国有资产增值而不必太在意采取何种方式实现这种增值。

“管人”则是对董事的监管,而不必去干涉总经理和副总经理甚至董事长的产生,有能力的民营企业完全可以担任国有企业高管,包括总经理。国资委直接任命企业高管人员,既不合法,又使公司董事会不必承担选聘经营者的风险和职责,而政府选聘人的责任是难以界定的。

至于高管的薪酬,也并非由国资委说了算,而是由市场确定。不过,必须具备三个条件:一是完善的经理人市场,让董事会在市场上选聘高管人员,并使董事会对选聘人负起责任来;二是充分的信息披露,高管薪酬及其相关信息必须对外公开,以接受政府、投资者和公众监督;三是强化制度的执行力度,加大违规的成本,使其远远高于违规的收益。前两个条件目前已经基本具备,关键是加强制度规范和执法力度。

我们过去在选择经营者时,总是先讲贡献,再讲报酬。而市场选择恰恰相反,先讲报酬,再讲贡献。但如果贡献达不到报酬支付的要求,则意味着经营者违反了合同,该经营者就要被解聘;如果贡献超过报酬支付要求,则会给予奖励。在这种情况下,经营者要求的薪酬与其贡献将是基本吻合的。

■ 求索

澄色世界论何以被人津津乐道

每当新年伊始,全世界的新闻界总忙得一场糊涂,各种热门新闻的排列和评选都是一副语不惊人死不休的架势,从炒得沸沸扬扬的“中国航母母舰论”,到查韦斯所领导的“左派倒美联盟”,再到娱乐圈的花边绯闻。好不热闹!

不过,最吸引我眼球的,却是素来以奇闻怪论见长的《泰晤士报》岁末发表的一篇题为《未来是橙色的》(The future is orange)的短文。作者罗格·道森(Roger Dobson)的奇论给我留下了深刻的印象:“出生地影响人命运,北纬53度盛产数学家”。说实话,这在科学界并不是什么新奇的理论观点。不过,这些争议性观点在主流媒体的频繁出现,引起我对命运的一些思索。未来经济当真将是橙色的吗?

不管是地理学家,还是生物学家,每个圈内都有不少人坚信:地理纬度与人的健康水平、国家的财富总量和经济发展程度密切相关。比方,最近罗斯托克大学的研究报告显示,出生地的纬度、出生年月决定着婴儿在子宫中受到太阳辐射的多少,将直接影响人出生后的命运。芝加哥大学的另一份研究报告也支持这一观点。他们认为,人的出生月份会影响人的寿命影响确实存在。12月出生的,活过100岁的概率要比平均水平高出16%;而6月出生的,则要降低23%左右。统计还显示,12月出生能平均多活3年左右。

不可否认,这是非常有趣的研究结论。研究者企图通过

用既存的经验数据来说明地理决定了未来的一切,小到个人的才智,大到国家的经济发展。对于习惯了“帝国主义”思维的经济学家来说,尽管还无法提出一个富有说服力的经济理论来解释个人在时间和纬度上的才智差异,但分析经济增长和财富水平的地区差异,可谓得心应手。实际上,地区经济差异问题正成为当代经济学家寻求突破的一个重要研究议题。不过,经济学家更喜欢将这个橙色的命题说成“地理决定论”,可惜的是至今都没有得到一个确定的橙色世界。

且不说这些研究的数据和方法问题,仅在历史的实践上,这一橙色的“地理决定论”还存在着两个无法跨越的悖论:

(1)“财富逆转”(Reversal of Fortune)。在公元1500年时相对比较富裕的文明,比如印加人、阿芝台克人以及印第安人,都被他们的财富所腐蚀,并最终消亡。相反的是,那些在公元1500年比较贫穷的北美、澳大利亚以及新西兰等地区在当今世界格局中却成为相对比较富裕的国家行列之中。这是阿西莫格鲁领导的一个研究小组所提出的最新问题,他们的这一问题引起了经济学家和历史学家的极大关注。

(2)“李约瑟之谜”(the Needham Puzzle)。曾经创造了四大发明的古代中国,有着灿烂的历史文化和工艺技术水平。但为什么近代那场声势浩大的工业革命却发生在并无多大技术优势的西欧,而不是发生在中国?这同样也是一个耐



◎ 陈宇峰

浙江工商大学经济学院副教授
日本早稻田大学21COE-GLOPE研究中心国际研究员
经济学博士

人寻味的历史思考。尽管黄仁宇的技术历史观点、林毅夫的人才禀赋观点以及王亚南的官僚政治理论已经在某种程度上解释了这一迷惑,但经济学家随后也提出了更多的证据反驳这些解释。伊斯特利在《在经济增长的迷雾中探索》一书中,就模拟了两个虚拟国家“威纳米比亚(Venambia)”和“新加湾(Singawan)”的不同经济增长轨迹。结果惊人地发现:即使两个国家在相同的制度、技术、文化以及政治体制等其他因素相同的条件下,随机因素(或者说是运气)对于地区的经济增长来说同样也是非常重要的。

尽管经济学家一直都坚信亚当·斯密所创立的那只“看不见的手”神秘力量,但活在真实世界中的经济学家宁愿相信世界是白板一块,也不愿接受橙色的宿命。他们相信,这两个悖论只是色彩斑斓世界中的冰山一角而已,经济和民族的未来命运与历史、地理以及气候都有一定的联系,但还不是决定性的因素。

只是,既然不是决定性的因素,那么为什么总有人喜欢挂在嘴边,津津乐道呢?