

论人力资本在社会资本生成中的作用 及其教育启示

吴克明 孙百才

〔摘要〕 探讨人力资本在社会资本生成中的作用可以挖掘人力资本的新作用,丰富人力资本理论和社会资本理论,对教育经济学和教育社会学的发展具有重要意义。本文解析了社会资本的内涵与衡量维度,基于理性选择理论提出社会资本的生成机制,进而重点论证了人力资本影响社会资本的作用机制。从工具效应的角度来看,人力资本不仅有利于个体帮助互动对方获得利益,而且有利于个体获取更多资源、提升社会地位,因此增加交换价值、促进社会互动;从表达效应的角度来看,人力资本不仅包含社会交往知识和能力,也包含良好的品德与性格,有利于互动对方获得心理利益,从而增进互动双方的情感,建立或巩固良好的人际关系。对教育的启示意义在于,为了生成和积累社会资本,一方面应重视包含教育投资在内的人力资本投资,另一方面教育目的不仅要注重知识积累和能力培养,也要重视塑造良好的品德与性格。

〔关键词〕 人力资本;社会资本;社会互动;利益交换;工具效应;表达效应

人力资本理论和社会资本理论分别自 20 世纪 60 年代和 20 世纪 80 年代诞生以来,前者成为教育经济学奠基理论,后者也日益成为教育经济学和教育社会学研究中的重要理论工具。随着这两种理论的发展,人力资本和社会资本也先后成为“资本大家族”中的两个新成员,学者们深入探讨了二者的含义、性质、特点、类型、影响因素以及对经济、社会和政治发展等诸多领域的作用,在经济学、社会学、政治学、教育学(尤其是教育经济学和教育社会学)等多门学科中得到广泛的应用,相关研究成果汗牛充栋、浩如烟海,但专门探讨二者关系的文献并不多见。尽管科尔曼于 1988 年专门探讨了“社会资本在人力资本创造中的作用”,^①然而,关于“人力资本对社会资本有何影响”却一直未有专门而系统的论述。回答这一问题不仅有利于挖掘人力资本的新作用,也对如何投资和积累社会资本具有现实意义。本文试图探讨人力资本在社会资本生成中的作用,以丰富人力资本理论和社会资本理论,促进教育经济学和教育社会学学科发展。^②

吴克明,管理学博士,湖南师范大学教育科学学院教授、博士生导师(长沙 410081);孙百才,管理学博士,青岛大学师范学院教授、博士生导师(青岛 266071)。本文系国家社会科学基金一般项目“比较视野下高等教育与社会流动的关系变迁研究”(BFA190058)的阶段性成果。

①J. Coleman, “Social capital in the creation of human capital”, *The American Journal of Sociology*, Vol. 94, 1988, pp. S95 – S120.

②经过 30 多年的发展,社会资本理论研究日益成熟,按照投资和受益主体的维度的不同,社会资本可分为“个体”和“团体”社会资本,二者在内涵、外延、性质、影响因素和投资方式等诸多方面显著不同,科尔曼论述的社会资本实际上是指个体社会资本,分析方法上与人力资本理论都属于微观分析的范畴,与科尔曼一样,本文中的“社会资本”也是指个体社会资本。

一、社会资本的内涵、衡量维度和生成机制

(一) 社会资本的内涵

虽然学界对社会资本的研究缘起于社会学(以布迪厄、科尔曼为代表),但是后来经济学和政治学也进行了卓有成效的深入研究,不同学科对社会资本的界定众说纷纭,相关界说可谓见仁见智,各有其长。按照角度的不同,卜长莉将不同的观点归纳为颇有代表性的五种类型:资源说、能力说、功能说、关系网络说、文化规范说。^① 五种观点虽然角度不同、内容有别,但都直接或间接地认为社会资本的本质是存在于社会人际关系中的资源。^② 资源说和关系网络说分别从不同侧面抓住了社会资本的“资本”本质(资源)和特有属性(存在于社会关系之中),综合二者,可以将社会资本概括为一种与社会关系网络相联系的资源。燕继荣在详细而准确地梳理、归纳、总结五种观点的基础上,认为社会资本具有三大属性:便于实现目标的社会资源、嵌入在社会关系之中的无形资产和基于信任的社会网络关系,在此基础上,层层递进地提出社会资本的定義。结合燕继荣的观点,本文将社会资本界定为“广泛存在于社会关系网络之中并能够被个体行动者投资和利用以便实现自身目标的社会资源”。^③

按照形成原因,社会资本可分为先赋型社会资本和后致型社会资本。先赋型社会资本是指个体一出生就获取到的社会资本,这主要通过家庭背景获得;后致型社会资本是个体通过自身的社会网络交往不断积累而形成的社会资本。显然,先赋型社会资本对于个体而言是无法选择和改变的,与个体后天形成的人力资本无关,因此,人力资本所能影响到的社会资本只是后致型社会资本。

(二) 衡量社会资本的维度

根据定义,社会资本存在于社会关系之中,所以,衡量社会资本的第一个维度是个体拥有的社会关系的多少,也可称为社会关系广度,体现了社会资本数量。但这只是社会资本形成的必要条件,而不是充分条件,或者说,这只是潜在的社会资本,而未必是现实的社会资本。因为现实生活中经常存在的情形有:个体虽然拥有一些社会关系(比如熟人或同事,俗称人脉),但当个体为了实现自身目标需要帮助时,这些人脉型社会关系并不愿意或不能够提供帮助和支持,更有甚者,还有的人际关系(比如与个体存在利益冲突关系的竞争对手或仇敌)怨恨、敌视、打击甚至陷害个体,阻碍个体的目标实现,损害个体利益,换言之,这些人脉的社会资源不能被个体所投资和利用,那么这些社会关系就不属于个体的社会资本。可见,要将潜在的社会资本转化为现实的社会资本,必须同时满足定义中的另一个条件:“能够被个体行动者投资和利用”。

^① 卜长莉:《社会资本与社会和谐》,北京:社会科学文献出版社,2005年,第74页。

^② 五种观点各有合理性,但有的观点在逻辑上值得商榷,需要进一步澄清说明。能力说认为,“社会资本是行动主体与社会的关系以及通过这种联系摄取稀缺资源的能力”,这种观点准确强调了社会资本的本质是一种社会关系,但落脚点是一种能力,而能力属于人力资本,所以这种观点实际上将社会资本看做一种人力资本,存在概念混淆的逻辑问题;功能说认为,“社会资本是能为人的行动带来便利的社会资源”,这种观点强调了社会资本的价值和积极作用,但是“以功能和结果来定义”,存在“因果倒置”和“同义反复”的逻辑误区;文化规范说认为,“社会资本的本质是信任、互惠等文化规范”,这种观点准确解释了信任、互惠有利于产生和积累社会资本,但信任和互惠并非社会资本本身,而是形成社会资本的原因,也存在逻辑不当。因此,以上三种观点虽然都有可取之处,但都因为某种逻辑失当而不适合于作为社会资本的定義。资源说认为,“社会资本是一种通过体制化关系网络的占有而获取的实际的或潜在的资源集合体,是从社会网络中动员了的社会资源”;关系网络说认为,“社会资本从形式上看就是社会关系网络”。资源说和关系网络说分别从不同侧面抓住了社会资本的“资本”本质(资源)和特质(存在于社会关系之中),本文更认同后两种观点。

^③ 燕继荣:《投资社会资本——政治发展的一种新维度》,北京:北京大学出版社,2006年,第99页。

社会关系“能够被个体行动者投资和利用的程度”,站在人脉的角度说,是指人脉帮助个体行动者的意愿和能力(简称助人意愿和能力),也可称为社会关系的深度,是衡量社会资本的第二个维度,体现了社会资本的质量水平。助人能力主要取决于人脉自身拥有的各种资源多寡,这些资源包括经济资源(财富)、政治资源(权力)、文化资源(声望)、人力资本和社会资本等,^①属于客观因素,显然,人脉拥有的资源越多,帮助个体的能力就越强,个体的社会资本质量就越高。助人意愿则属于主观因素,与互动双方的情感关系亲密程度有关。显然,二者关系越亲密,人脉就越愿意提供帮助,个体的社会资本质量就越高。

总之,社会资本的广度和深度,反映了社会资本水平的数量和质量,是衡量社会资本的两个维度。那么,个体能否与对方建立社会关系?对方是否愿意帮助个体?意愿程度如何?这些疑问,实际上都指向同一个问题:社会资本是如何生成的?对此可以基于理性选择理论进行剖析。

(三) 社会资本的生成机制

由于社会资本存在于社会网络关系之中,而社会网络关系的建立和巩固,与社会互动密切相关,或者说个体通过互动获取社会资本。经济学中理性选择理论认为,个体的行为选择都是追求特定约束条件下实现预期利益最大化,这一观点也被称为理性人假设。理性人假设是经济学中的一个基本假定,是构建经济学理论大厦的重要基石。根据理性选择理论,个体行动者的互动行为(例如,选择与谁互动、互动频次、互动深度等)也遵循预期利益最大化原则,个体往往选择能够产生利益的互动对象,产生的利益越多,就越愿意与之进行高频次和深度的互动。总之,互动也是一种目的性的理性行为。林南认为,互动的目的是维持或获取资源,根据目的的不同,林南将互动行为分为为了获取新资源的工具性行动和为了维持既有资源的表达性行动。^②同时,互动的本义是对他人的行为作出反应,是双方相互作用的双向行为,因此,互动能否发生,以及互动能否实现目的,不仅取决于个体行动者,也取决于对方。具体而言,也取决于对方的互动意愿,根据理性选择理论,对方在选择互动行为(是否愿意互动、互动频次、互动深度、是否愿意帮助个体以及帮助的意愿程度)时,也遵循预期利益最大化原则。当个体发出建立或巩固社会关系的行动信号后,如果对方预期互动的收益大于成本,那么,互动将会发生,互动的预期收益越大,互动的频次就越多,互动深度就越深。反之,互动就不会发生,社会关系就无法建立或巩固。可见,基于理性选择理论,互动的本质是双方的利益交换或资源交换,遵循互惠原则,^③日常生活中普遍存在的“将心比心”和“投桃报李”现象也都体现了这一点,这一互动原则与社会交换论的本质相一致,有力解释了社会资本是如何生成的,不妨称为社会资本的生成机制。

社会资本的生成机制适用于所有后致型社会关系。根据人际关系的性质,社会关系可以分为三种类型,并遵循不同的互动规则。情感关系(如家人)遵循需求法则;工具关系(如陌生人)遵循公平法则;混合关系(如亲戚、朋友、同学、同事等),遵循人情法则。这三种关系可以发生相互转化,互动规则也会随之改变。^④情感关系中,个体与家人属于利益共同体,利益不分彼此,所以需求法则并没

^①根据社会资本的结构洞理论,处于社会关系网络中介位置的个体,具有牵线搭桥的作用,能够让素不相识的双方建立联系,帮助其中一方实现目标,换言之,个体也能够利用社会资本帮助他人,因此,个体的社会资本也是一种能够帮助他人的资源,也具有后文将提及的交换价值。

^②[美]林南:《社会资本——关于社会结构与行动的理论》,张磊译,上海:上海人民出版社,2005年,第45页。

^③社会交换论是理性选择理论在社会互动现象中的应用,互惠原理是社会交换论的一个核心观点。例如,该理论的重要代表布劳明确提出了互惠原理和公正原理,前者是指人们相互之间交换报酬越多,就越可能产生互惠的义务并引导这些人以后的交换,后者是指交换关系确立得越多,他们越可能受到“公平交换”规范的约束。参见张敦福:《现代社会学教程(第三版)》,北京:高等教育出版社,2014年,第84页。

^④黄国光:《中国人的权力游戏》,台北:巨流图书公司,1988年,第7—56页。

有违背利益互惠原则,工具关系遵循公平法则,强调等价交换,实质上就是利益互惠原则,混合关系遵循人情法则,而人情法则中的主要成分仍然是公平法则或互惠原则。总之,三种社会关系的互动归根结底都遵循着利益互惠原则,符合社会资本的生成机制。

二、人力资本影响社会资本生成的作用机制:工具效应的视角

根据理性选择理论和社会资本的生成机制,社会互动的本质是双方利益交换或资源交换,遵循互惠原则,那么,人际关系的建立和加深,或社会资本的形成和积累,就依赖于能否通过互动为对方提供利益,以及提供利益的多少。个体为对方提供的利益越多,即交换价值就越大,就越能吸引对方进行互动。显然,个体拥有的资源越丰富,对方就越可能从互动中获得利益,从而就越有利于形成社会资本。可见,社会资本水平与其拥有的资源密切相关,也可以说,个体拥有的资源对于建立和巩固社会关系具有工具性作用,不妨简称为工具效应。

从工具效应的角度来看,人力资本影响社会资本的作用机制在于:由于人力资本不仅是个体拥有的一种能力资源,更重要的是还有利于个体获得更多资源、提升社会地位,因此能够产生和增加交换价值,促进社会互动,进而形成和积累社会资本。具体而言,体现为三个方面。

1. 人力资本是个体拥有的一种能力资源,不仅有利于帮助互动对方完成任务、实现目标,也有利于启迪对方、提升对方素质。所谓人力资本是指凝聚在个体身上的体力、知识、技能及其所表现出来的能力。人力资本存在于个体之中,与作为其载体或天然所有者的个体须臾不可分。就其实体形态来说,是个体所拥有的体力、健康、知识、技能和其他精神存量的总称,通常用受教育程度和工作年龄作为衡量指标,一般而言,受教育程度越高,工作年龄越长,人力资本水平就越高。显然,个体的人力资本水平越高,即拥有的知识和工作经验越丰富、分析和解决问题的能力越强,意味着在社会互动中,个体就越有能力为对方提供帮助、克服困难、解决问题、完成任务(途径包括参与合作、出谋划策等)。站在对方的角度来看,对方就越能够从二者的社会关系中获益(包括有益于实现目的)。不仅如此,与人力资本丰富的智者、贤者、能者交往,还能学习其为人处世方法、观念受到启迪(例如“听君一席话,胜读十年书”)、增长知识、增强能力、提升品性,甚至还可以作为人生榜样激励自我提升,显然这种收益属于人的素质方面,不妨称为人力资本收益。如果说,得到帮助、完成任务是一种即时性收益,那么,人力资本收益就是一种持续性收益,因为人力资本对个体具有长期乃至终身作用。可见,互动对方获得的这两种收益都与个体的人力资本水平密切相关,换言之,个体的人力资本越丰富,就越有能力帮助互动对方实现利益(即:助人能力或利他能力就越强),在工具效应的作用下,对方就更愿意建立和巩固社会关系,进而越有利于形成和积累社会资本。

2. 人力资本不仅有利于个体进入主要劳动力市场就业,也有利于个体获得体面职业和职位晋升,进而获得更多的资源。一方面,根据劳动力市场分割理论,劳动力市场可分为主要和次要劳动力市场两部分。^① 主要劳动力市场上的工作单位一般就业稳定、职业有保障、收入高、晋升机会多,例如各级政府部门、大中型事业单位、大中型国企(尤其是垄断性国企)、大型民营企业(民企 500 强)等,与此相反的是,次要劳动力市场上的工作不稳定、流动性大、收入低、晋升机会少,例如大量的小微企业(我国中小企业平均寿命仅 2.5 年)。可见,主要劳动力市场上的工作收益非常丰厚,显著高于次要劳动力市场。然而,也正因此,主要劳动力市场上的就业竞争非常激烈,能够在就业竞争中胜出的

^①M. J. Piore, “The dual labour market: Theory and applications”, in R. Barringer & S. H. Beer (eds.), *The State and the Poor*, Cambridge, MA: Winthrop Publishers.

求职者往往拥有很高的人力资本水平,例如高学历者或工作能力突出者。教育是决定求职者进入哪种劳动力市场的重要依据,受教育程度高的求职者更可能进入优越的劳动力市场,从而获得“收入高、工作稳定、工作条件好和晋升机会多”的就业机会。^①教育筛选理论认为,受教育程度作为反映求职者能力的信号,成为雇主鉴定求职者能力、筛选求职者的重要依据,^②因此,高学历者更有机会被雇主“相中”而成功就业。一言以蔽之,高水平的人力资本有利于个体获得主要劳动力市场上的工作机会。另一方面,在职业生涯发展中,人力资本也有利于个体获得体面职业(比如专业技术职业)和职位晋升(包括职务和职称晋升)。因为根据人力资本理论,个体的人力资本水平越高,能力越强,那么劳动生产率就越高,工作业绩就越突出,对工作单位的贡献就越大,因此在公平竞争的情况下,更有机会获得职位晋升。尤其是拥有组织管理能力这种特殊人力资本的个体,就容易胜任领导管理岗位,因此更可能获得晋升,占据更高职位。即使遇到不公平竞争,在劳动力流动日益普遍的制度环境下,个体凭借过硬的人力资本,通过工作流动的形式,同样有机会获得与之相匹配的更高职位,实现“人往高处走”。

显然,个体凭借丰富的人力资本,无论在主要劳动力市场中就业、谋取一份体面职业,还是在工作单位中占据更高职位,都更有机会获得更高收入和拥有更多的权力,总之获得更多的经济资源(财富)和政治资源(权力)。按照互惠原则(个体拥有的资源越丰富,就越有能力提供帮助,对方就越可能通过互动获得利益,例如在借贷、求职、职位晋升、入学、承接业务、参赛评奖等诸多方面得到特殊关照),在工具效应的作用下,对方就越愿意进行互动,所以,就越有利于个体形成和积累社会资本。常言道“贫居闹市无人问,富在深山有远亲”“锦上添花易、雪中送炭难”^③,从正反对比的角度形象生动地反映了这一现象。

3. 人力资本有利于个体提升社会地位,进而提高社会资本质量。韦伯的“三位一体”社会分层理论认为,财富、权力和声望是衡量社会阶层或地位的三大维度,分别反映了不同阶层拥有的经济资源、政治资源和文化资源的多少。^④拥有的资源越多,表明社会阶层和地位越高;拥有的资源大致相同,就表明阶层地位大致相同。通常衡量社会地位的综合指标为社会经济地位(socioeconomic status,简称SES),涵盖了受教育程度、收入水平和职业声望的内容。陆学艺按照职业将我国社会划分为“十大阶层”,^⑤体现了职业在衡量社会地位中的重要性和普遍性。俗话说,“天高任鸟飞,海阔凭鱼跃”。个体凭借丰富的人力资本,有利于进入主要劳动力市场、拥有体面职业和职位晋升,获取更多的资源(财富和权力),同时,来自受教育程度的人力资本(学历提高)也会增加个体的文化资源(声望),无论是财富、权力还是声望的增加,都标志着社会地位的上升。可见,人力资本有利于促进个体向上流动,提升社会地位。

林南依据互动参与者的资源和生活方式相似性的不同,将互动分为同质互动和异质互动,大多数情况下人们遵循同质原则,即:互动通常发生在具有相似或相近的资源与生活方式的行动者之间。因为资源特征越相似,在互动中需要付出的努力越小。^⑥显然,同质原则与利益交换原理或互惠原则本质上相同,也是对互惠原则的验证。那么,根据同质原则可以推理出,人们的互动通常发生在具有相似或相近社会资源的同一阶层之间,所以,随着个体的社会地位上升,其社会交往范围中将增加具有更高社会地位的对象,并且用于与更高社会地位群体之间互动时间和精力也会增加,换言之,新增

①曲恒昌、曾晓东:《西方教育经济学研究》,北京:北京师范大学出版社,2000年,第254—259页。

②M. Spence, “Job market signaling”, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87, No. 3, 1973, pp. 355 – 374.

③吴克明:《雪中送炭还是锦上添花》,《经济学家茶座》2003年第3期。

④郑杭生:《社会学概论新修》,北京:中国人民大学出版社,2003年,第225、129页。

⑤陆学艺:《当代中国社会十大阶层分析》,《学习与实践》2002年第3期。

⑥[美]林南:《社会资本——关于社会结构与行动的理论》,第38页。

互动对象的阶层也随之上升(这一现象也可称为社会互动中的“地位效应”),因此有利于提升社会资本质量。

总之,人力资本通过提升个体的社会地位,在同质原则和地位效应的作用下,个体的社会关系网络中会增加拥有更多资源、具有更高社会地位的人脉,因此有利于提高社会资本质量。

三、人力资本影响社会资本生成的作用机制:表达效应的视角

根据理性选择理论和社会资本的生成机制,社会互动的本质是双方利益交换,遵循互惠原则,社会资本的形成和积累,依赖于个体能否通过互动给对方带来利益以及利益的多少。何谓利益?利益源于个体的需要,根据马斯洛的需要层次理论,人的需要包括生理、安全、归属和爱、尊重和自我实现,凡是能够满足任何一种需要,都能产生利益。据此,利益可以大致分为物质利益和精神利益(或心理利益),二者分别满足不同类型的需要。比如,生活用品等物质(财富是其保障)能够满足生理和安全需要,情感(亲情、友情、爱情)、权力、声望、对社会的贡献能够满足归属和爱、尊重和自我实现的需要。因此,根据互惠原则,如果个体通过互动能够给对方带来精神利益,就也能够引起对方的互动意愿和行为。^①然而,并非所有的互动行为都能够带来精神利益,失败的人际互动反而会带来痛苦和难受,只有以获得情感满足为取向的表达性行动才产生心理收益,进而巩固社会关系。总之,表达性行动能够产生精神利益(或心理利益),通俗地讲,表达效应与当前社会广为流行的“情绪价值”异曲同工。当情绪价值应用于人际关系领域时,指的是一个人影响他人情绪的能力。一个人给他人带来舒服、愉悦和稳定的情绪越多,他的情绪价值就越高;反之,他的情绪价值则越低。“情绪价值”为正,能给人美好感受,激发正面情绪,激励个人成长。情绪价值越高,就越能建立良好的人际关系、形成社会资本。^②因此有利于促进互动,建立和巩固社会资本,不妨简称为表达效应。

显然,表达效应与工具效应一样,都体现了互动中的理性选择理论和互惠原则,不同之处在于,如果说工具效应带来的利益侧重于物质利益,是互动的结果,那么表达效应产生的利益侧重于情感需要的满足或心理收益,来源于互动过程,有利于加深互动双方的情感关系。因此,相对而言,工具效应更适用于社会关系三种类型中的工具关系和混合关系,而表达效应更适用于情感关系和混合关系。

从表达效应的角度来看,人力资本影响社会资本的作用机制在于:人力资本的外延不仅包含社会交往知识和能力,也包含良好的品德与性格,在互动过程中有利于对方获得精神利益或心理利益,进而增进互动双方的情感,形成和积累社会资本。具体而言,体现为以下三个方面。

(一) 从知识层面看人力资本

人力资本包含社会交往知识(也称人际交往知识,简称社交知识),有利于个体优化互动行为,建立和巩固人际关系。由于并非所有互动行为都令人愉悦,只有恰当、得体的行为才能产生心理收益。而行动是否恰当、得体,受到个体的知识与观念的影响,或者说,知识与观念是行动的先导。“知行合一,知先行后。”丰富的人际交往知识有助于个体采取正确的互动行为,达到良好的互动效果。相反,

^①现实生活中,其他条件相同的情况下,人们之所以更愿意与相貌俊美者产生互动,是因为美貌满足了人们审美的需要,所谓“爱美之心,人皆有之”,这也是一种心理收益。同理,人们乐于受到肯定、赞许、表扬、欣赏等评价,这是因为这些积极评价能够满足尊重的需要。然而,不乏极端精致的利己主义者“妙用”这一规律,为了谋取个人私利,不惜付出令人唾弃的名誉成本,也要恭维、奉承、吹捧特定的互动对象(例如领导),导致“精神贿赂”现象屡见不鲜。

^②参见吴克明:《精神贿赂的经济学分析》,《大众心理学分析》2023年第1期。

现实生活中由于知识贫乏而好心办坏事、事与愿违的情况并不少见。人际交往知识包括古今中外经典的人际交往案例、社会互动理论(含印象管理理论、社会交换论等等)、人际交往原则与技巧等等。例如,成功学代表戴尔·卡耐基在《人性的弱点》中通过大量的经典案例总结提出了许多人际交往方法;印象管理理论创始者戈夫曼将人际交往中的礼仪分为表达性礼仪、回避式礼仪、维系式礼仪和认可式礼仪。^① 知晓并善于运用这些理论知识属于人力资本的一部分,这些人力资本显然有利于促进和改善人际关系,从而增加社会资本。

(二) 从能力层面看人力资本

人力资本包括社会交往能力,有利于提高互动效率和效果。社会交往能力是一种外延广泛的综合能力,涵盖沟通能力和情商两大方面,而沟通能力离不开(口头和书面)表达能力、理解能力、记忆力、观察力等;情商与智商相对应,是个人感受、理解、控制、运用和表达自己及他人情感的能力,一般包括:自我情绪认识和控制能力、了解他人情绪的能力和人际关系协调能力等。正所谓“知人者智、自知者明”“人情练达即文章,世事洞明皆学问”。显然,社交能力强的个体在互动中能准确而简洁地传递信息、正确领会对方的观点或情绪、有效控制自我情绪、真实表达情感等,令人感到轻松、舒适;反之,诸如啰嗦、词不达意、误解对方观点、忽视甚至无视对方情绪等各种低效和无效沟通往往会引起对方不快或烦恼。总之,社交能力越强,互动成本就越低(例如“明人不用细说”),互动效率和效果就越好(信息传递更准确,甚至“心有灵犀一点通”),因此非常有利于建立良好的人缘,巩固人际关系。

(三) 从品性层面看人力资本

人力资本包括良好的品德和性格(简称品性),有利于互动对方产生积极情绪,获得心理收益。关于人力资本的外延,通常学术界强调的是知识、技能、能力以及健康、体力等,而忽略了品德与性格,有厚此薄彼之嫌。本文明确将良好的品性作为人力资本的一部分,这在国内比较鲜见,迄今为止,在笔者有限的视野里,国内持相似观点的学者只有两位。王雪峰将人力资本分为体力型、技术型和态度型人力资本三类,其中,态度型人力资本涵盖心态、性格等心理素质和与职业劳动有关的各种观念和品质^②;赖德胜将善良这种美德看作一种特殊的人力资本,理由是“善”有稀缺性和正外部性的特点,“善”不仅有益于他人和社会,也有益于自己。对于个人而言,“善”不仅具有健康“长寿”回报,还具有经济回报^③。学术界忽视品性在人力资本构成中的地位,也许与品性难以量化有关。需要指出的是,通常量化人力资本的主要指标是教育和工作年龄,但是,教育与工作年龄仅适合于衡量知识能力水平,却并不能衡量品性优劣,因此,并不能完整地衡量出个体的人力资本水平,只有当人力资本包含良好的品性时才准确。由于良好品性与知识技能一样,不仅影响个体的职业选择,也是凝聚于个体身上、与个体须臾不可分的素质,因此,良好的品性,也是不应忽视的人力资本。品性影响行为并反映于行为,品性有好坏之分、优劣之别。良好的品性,例如谦虚、真诚、乐观、正直、踏实、坦荡、善良、热情、温和、开明、虚怀若谷、豁达大度、积极向上、彬彬有礼等,深受人们的喜爱和欢迎,因为谦虚、彬彬有礼体现了对人的尊重,真诚、坦荡体现了对人的信任,热情、善良、温和体现了对人的关心与友爱,开明、虚怀若谷体现了对人的认可与肯定,乐观、积极向上表现了对未来的美好期待与向往,能够赋予心理正能量(赋能作用),可见与性格良好的人交往,容易满足多种心理需要,产生愉

^①郑杭生:《社会学概论新修》,第225、129页。

^②王雪峰:《论态度型人力资本:态度要素与人力资本理论的演化》,《江海学刊》2008年第4期。

^③参见赖德胜:《善有善报》,《经济学家茶座》2011年第1期。

悦、轻松、舒适等美好情绪,促进心理健康,获得无穷的心理收益,因此,品性良好的人,往往拥有良好的人际关系。相反,坏的品性,例如骄傲、虚伪、悲观、奸诈、浮躁、狭隘、凶恶、冷酷、暴躁、固执、自以为是、吝啬小气、消极颓废、傲慢不逊等,往往令人产生自卑、压抑、沮丧、畏惧、胆怯、焦虑、紧张等负面情绪,造成极大的心理伤害和痛苦,总之给人带来心理负能量(例如指责抱怨型人格者极易伤害他人心理)。因此,品性不良的人,容易遭到人们的鄙视、厌恶、排斥、疏远,令人“避之唯恐不及”(情绪具有传染性,没有人喜欢与充满消极、悲观、忧虑等负面情绪的人相处),人际关系往往不佳。^① 其人际关系中,情感关系成分较少,工具关系成分较多,一旦失去交换价值,“人走茶凉”现象就会发生。

林南发现,尽管现实生活中大多数互动遵循同质原则、发生在阶层地位相似的人群之间,但是,也有社会地位高、资源丰富的人会多次与社会地位低、资源贫乏的人互动。对此现象,林南从认可和名声的角度进行了令人信服的精彩分析。基本观点是,社会地位高、资源丰富的人在与其他人群互动中能够获得认可(社会信用、社会债务)和名声(社会地位),认可和名声作为与物质性报酬相对应的符号性报酬,也是一种具有价值的重要利益,弥补了物质报酬方面交换的不均衡关系。^② 那么,根据林南的这一观点可以推理:低阶层、资源贫乏者如果在互动中能够满足高阶层、资源丰富者对于认可和名声的需要,那么也能够建立起互动关系,形成高质量的社会资本。所以,从这个角度来看,如果说工具效应更适用于相似阶层之间形成社会资本,那么表达性效应就更适用于不同阶层之间形成社会资本,这意味着个体凭借社交知识、能力以及良好的品性等人力资本,在表达效应的作用下(互动对方获得尊重、认可、名声等心理利益或情感满足),获得更高阶层的赞同或喜爱,能够建立起与更高阶层之间的社会关系。一言以蔽之,从表达效应的视角来看,人力资本也有利于提高社会资本质量。

总之,无论从工具效应还是表达效应的角度看,人力资本都有利于促进社会互动,建立、巩固良好的社会关系,生成社会资本。进一步,社会资本形成后,自身也成为个体拥有的一种可以用于帮助他人的资源,在社会互动中同样也具有交换价值,在工具效应的作用下,或在使用过程中,有利于形成新的社会关系或社会资本进一步增强,这一现象也被称为社会资本的自我强化功能,^③通俗地说,就是“朋友越多,就越多朋友”、朋友联系越频繁,类似于制度的路径依赖或自我增强特点。埃莉诺·奥斯特罗姆将这一特性非常经典的表述为:“社会资本不是因为使用而遭磨损,而是因弃之不用而遭磨损”。^④ 尤其是,如果考虑到社会资本与人力资本一样,对于个体就业、职位晋升等也具有重要作用,换言之,社会资本与地位上升良性循环、相互促进,那么,社会资本的自我强化功能就得到进一步增强。这从新的角度印证林南的观点:社会资本的积累速度比人力资本要快得多。也即,人力资本的积累呈算术速度增长,而社会资本的积累呈指数速度增长。^⑤ 可见,社会资本的自我强化功能进一步扩大了人力资本影响社会资本的作用。至此,可将人力资本影响社会资本的作用机制完整地表示为图1。

①品性有优劣、好坏之分,如果说优良品性属于人力资本,那么,可以将不良品性视为“负人力资本”。因为在公平公正的社会制度环境里,不良品性不仅不能为个体带来“额外的收入”,不具有投资价值,而且往往被人厌弃、属于负债性质的“负资本”,正所谓“成事不足,败事有余”。总之,不良品性不具有资本的增值属性。同理,由于通常健康属于人力资本,那么,疾病、尤其是重大疾病也可以看作“负人力资本”。类似地,由于正确的认知观念和操作方法属于人力资本,那么,错误的认知观念和操作方法也可以看作“负人力资本”。“负人力资本”是一个探索性很强的概念,可能与“学界通常认为人力资本是正向的”主流观念相悖,目前学术界里罕有论述。但笔者认为,“负人力资本”概念的提出,不仅反映了社会真实,而且有利于开拓学术视野,促进人们对人力资本形成全面而准确的认识,因此值得进一步的研究。

②[美]林南:《社会资本——关于社会结构与行动的理论》,第145—158页。

③[英]弗兰·汤克斯:《信任、网络与经济》,曹荣湘:《走出囚徒困境:社会资本与制度分析》,上海:上海三联书店,2003年,第235—252页。

④埃莉诺·奥斯特罗姆:《社会资本:一种时尚还是一个基本概念?》,帕萨·达斯古普特等:《社会资本——一个多角度的观点》,张慧东等译,北京:中国人民大学出版社,2005年,第218页。

⑤[美]林南:《社会资本——关于社会结构与行动的理论》,第136页。

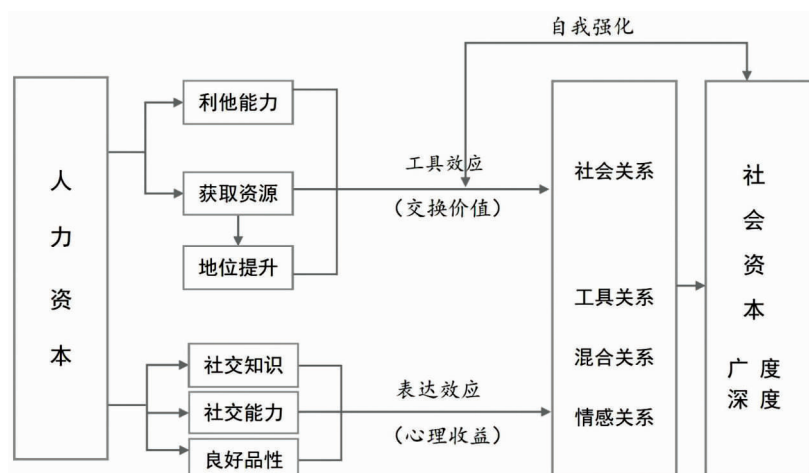


图1 人力资本影响社会资本的作用机制

四、结论、教育启示及研究展望

（一）结论

本文分析了社会资本的内涵和衡量维度(广度和深度),基于理性选择理论,提出了社会资本的生成机制:互动的本质是双方的利益交换或资源交换,遵循互惠原则,如果双方预期互动的收益大于成本,那么,互动将会发生,互动双方形成一定的社会关系,换言之,社会资本就得以生成。本文进而提出社会资本生成中的工具效应和表达效应,并重点论证了人力资本影响社会资本的作用机制:从工具效应的角度来看,人力资本不仅有利于个体帮助互动对方实现利益(体现为助人能力),而且有利于个体获取更多资源、提升社会地位,因此产生和增加交换价值,促进社会互动;从表达效应的角度来看,人力资本不仅包含人际交往知识和能力,也包含良好的品性,有利于互动对方获得心理利益,从而增进互动双方的情感,建立、巩固良好的人际关系,形成和积累社会资本。

研究表明,社会资本能够为个体获得多方面的回报,不仅包括财富、权力和名声等工具性回报,也包括身体健康、心理健康和生活满意等情感性回报,^①对于个体具有重要意义。广为流传的卡耐基名言“一个人的成功,只有15%取决于专业知识技能,85%取决于人际关系”也表达了同样的观点(姑且不论这个比例是否科学合理)。本文的研究表明,人力资本对于社会资本的形成和积累具有重要作用,是水之源、木之本,换言之,专业知识技能是影响人际关系的重要因素,二者具有因果关系。这一结论解释了现实生活中普遍存在的“综合素质越高者,人脉就越优”的现象。因此,本文不仅为投资社会资本明确了努力的方向,也从社会资本的新角度揭示了人力资本的功能,这一结论对于教育具有显著的启示意义。

（二）教育启示

1. 重视包含教育在内的人力资本投资是生成和积累社会资本的重要而有效的途径。诚然,建立和积累社会资本的途径有很多种,社会交往或应酬是其中之一,但并非所有的社会交往都能够有效

^①[美]林南:《社会资本——关于社会结构与行动的理论》,第235页。

积累社会资本。根据理性选择理论和社会交换论,社会互动的本质是利益交换,遵循互惠原则,如果自己缺乏对方需要的交换资源(包括经济资源、政治资源和文化资源),也不能在互动中给对方带来情感满足或心理收益,那么,这样的社会交往或应酬对于建立社会资本这个目的而言往往徒劳无益。重要而有效的途径在于持续不断地努力提升自己的人力资本水平,以进入主要劳动力市场、获得体面职业和更高职位,实现阶层向上流动。当自己拥有一定的资源时,很多人脉将不请自来,而无需刻意经营。由于在形成人力资本的所有因素中,教育是最重要的形式,因此,对于社会大众(尤其是缺乏资源的社会底层)而言,应该尽可能受更多教育,努力提升人力资本水平(附带的客观效果是,受教育越多,认识的同学就越多,学缘关系人脉就越广泛)。

2. 教育目的不仅要注重知识积累和能力培养,也要重视塑造良好的品德与性格。现实生活中,人们往往能认识到社交知识和能力对建立人脉的重要性,却忽视了良好品性的意义和作用,厚此薄彼。根据表达效应,与社交知识和能力相比,良好的品性对于建立和巩固良好的人际关系同样重要,甚至更为重要。所以,教育目的不仅应着眼于培养学生持之以恒的砥砺品性,也要养成学生优秀的品德与良好的性格,并浸润在日常生活中,这不仅是做人的根本,也是形成和积累社会资本的源泉。这一目的也契合了把立德树人作为教育的根本任务,培养德智体美劳全面发展的社会主义建设和接班人的教育目标。

(三) 研究展望

1. 在研究方法上,本文从理论上分析了人力资本对社会资本形成的影响机制,如果结合科尔曼对“社会资本在人力资本生成中的作用”的分析,表明人力资本和社会资本具有密切的双向互动关系,二者一起构成了一个完整的“人力资本与社会资本互动关系”的研究框架。这一研究框架既从社会资本的角度拓展了人力资本对个体具有的促进就业、晋升和收入功能,同样,也从人力资本的角度丰富了社会资本对个体具有的就业、晋升和收入功能。本文的研究方法是基于理性选择理论和美籍华裔学者林南的社会资本理论进行的逻辑推演或理论演绎,没有基于微观调查数据进行实证研究,因此,对此论题进行实证研究,是研究方法上值得发展的方向。

2. 研究内容上,“人力资本对社会资本的影响”和“社会资本对人力资本的影响”是两个不同的论题,在个体的不同职业生涯阶段,何种资本占主导地位,值得进一步挖掘。

在个体进入劳动力市场之前的人生早期,人力资本的形成方式主要是接受教育(包括学校教育和家庭教育),由于其教育机会的多寡和教育质量的高低主要受父母等家庭成员的影响,而家庭成员属于先赋型社会资本,可见,在这一时期,两个作用关系中占主导地位的是(先赋型)社会资本对人力资本的影响。当然,在这一时期(上学阶段),由于学缘关系,个体也会初步形成一定的后致型社会资本(它是个体自身努力所形成的社会资本,在大学生发展中具有重要作用,并广泛存在于同学关系之中)。

在个体进入劳动力市场之后的职业生涯时期,一方面,人力资本对社会资本的作用逐渐增强。因为随着个体就业和晋升,个体就占有一定的社会资源(财富、权力和声誉等),并借此建立和积累后致型社会资本。如果将个体的先赋型社会资本看做存量,那么,后致型社会资本可以看做社会资本的增量。另一方面,在职业生涯中,个体的先赋型和后致型社会资本将联合作用于人力资本的积累(比如劳动力流动、接受更高层次的教育等)。不过,在个体职业生涯的不同时期,到底是人力资本对社会资本的影响还是社会资本对人力资本的影响占主导地位,是一个值得探究的、对教育经济学和教育社会学学科发展具有推动意义的新论题。

(责任编辑:蒋永华)

The Role of Human Capital in the Generation of Social Capital and Its Educational Implications

WU Keming, SUN Baicai

Abstract: Exploring the role of human capital in the generation of social capital can uncover new functions of human capital, enriching theories of human capital and social capital, and holding significant implications for the development of educational economics and educational sociology. This paper analyzes the connotation and measurement dimensions of social capital, proposes the mechanism of social capital generation based on rational choice theory, and then focuses on demonstrating the mechanism by which human capital influences social capital. From the perspective of instrumental effects, human capital not only facilitates individuals in helping each other gain benefits but also enables individuals to acquire more resources and enhance their social status, thereby increasing exchange value and promoting social interaction. From the perspective of expressive effects, human capital not only encompasses knowledge and skills for social interaction but also includes good moral character and personality traits, which contribute to the psychological benefits of the interacting parties, thereby enhancing the emotions of both parties and establishing or strengthening good interpersonal relationships. The educational implications lie in emphasizing human capital investment, including educational investment, to generate and accumulate social capital. Furthermore, educational objectives should not only focus on knowledge accumulation and skill development but also on shaping good moral character and personality traits.

Keywords: human capital; social capital; social interaction; benefit exchange; instrumental effect; expressive effect

About the authors: WU Keming, PhD in Management, is Professor and PhD Supervisor at School of Education Science, Hunan Normal University (Changsha 410081); SUN Baicai, PhD in Management, is Professor and PhD Supervisor at College of Teacher Education, Qingdao University (Qingdao 266071).