

CHINA HUMAN RESOURCES
DEVELOPMENT REPORT 2008

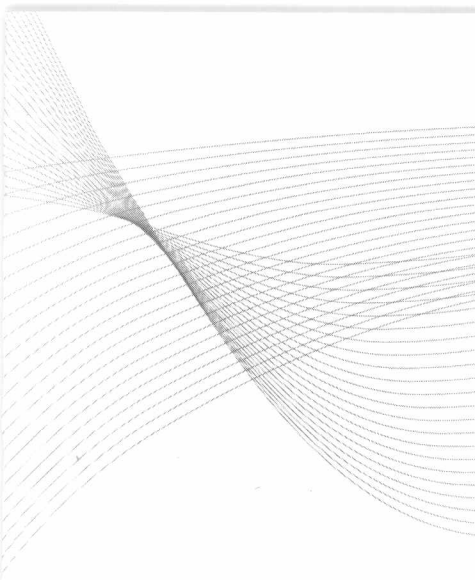
中国人力资源开发报告2008

► 中国人力资本状况评估

中国人力资源开发研究会 ©编著

对一个国家来说，人力资源是第一资源，对社会和企业来说，人力资本则是第一资本。

中国发展出版社



CHINA HUMAN RESOURCES
DEVELOPMENT REPORT 2008

中国人力资源开发报告2008

► 中国人力资本状况评估

中国人力资源开发研究会 ©编著

图书在版编目 (CIP) 数据

中国人力资源开发报告 2008: 中国人力资本状况评估/中国人力资源开发研究会编著. —北京: 中国发展出版社, 2008. 11

ISBN 978 - 7 - 80234 - 276 - 7

I. 中… II. 中… III. ①劳动力资源—资源开发—研究报告—中国—2008 ②人力资本—评估—中国 IV. F249. 21

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 163694 号

书 名: 中国人力资源开发报告 2008: 中国人力资本状况评估

著作责任者: 中国人力资源开发研究会

出版发行: 中国发展出版社

(北京市西城区百万庄大街 16 号 8 层 100037)

标准书号: ISBN 978 - 7 - 80234 - 276 - 7/F · 777

经 销 者: 各地新华书店

印 刷 者: 中国纺织出版社印刷厂

开 本: 787 × 1092mm 1/16

印 张: 27.5

字 数: 572 千字

版 次: 2008 年 11 月第 1 版

印 次: 2008 年 11 月第 1 次印刷

印 数: 1—4000 册

定 价: 56.00 元

咨询电话: (010) 68990642 68990692

购书热线: (010) 68990682 68990686

网 址: <http://www.developress.com.cn>

电子邮件: fazhanreader@163.com

版权所有 · 翻印必究

本社图书若有缺页、倒页, 请向发行部调换

前言

自 1978 年改革开放以来,我国经济经过了一个相当长的持续快速增长时期,综合国力大大增强。1979~2007 年,我国 GDP 年均增长率 9.8%,大大高于同期世界经济年均 3% 的增长速度。2007 年 GDP 总量为 249530 亿元,位居美国、日本、法国之后,居世界第四位。中国经济的持续增长引起了国内外学者的研究和探讨。那么,我国改革开放近 30 年经济增长的决定性因素是什么?今后持续增长的不竭动力是什么?国内外学者的研究和探讨大多集中在物质资源的盈虚、劳动力成本的高低,以及人口红利和老龄化的评估判断等浅层次问题上,把所谓可持续发展仅仅寄托于节能减排、环境保护,甚至继续坚持压低工资、依赖出口的错误战略上。一个时期以来,西方发达国家在第三次科技革命浪潮推动下,已经把人力资本作为经济增长新的强大的动力,有些国家如美国的人力资本已经超过物质资本。因此,我们必须改变战略思维,充分认识人力资源和人力资本的巨大作用。作为一个资源贫乏、人口众多的国家,我们的优势恰恰就在人力上,我国持续增长的不竭动力也在于人力。而我国目前大多数人力资源还被当做消费品在耗费,有劳动力扩大再生产能力的劳动者比重太低,能够把自己的劳动力转化为人力资本、善于经营自己人力资本的劳动者更是凤毛麟角。

近年来,我国学术界在西方人力资本理论研究成果的基础上,逐步加强了对人力资本内涵、人力资本产权以及人力资本对中国经济增长实证方面的研究,并取得了一定成果。如,朱舟(1999)、侯风云(1999)、李忠民(1999)、李宝元(2000)、李玲(2001)、王金营(2001)、赵玉勤(2002)、胡永远(2003)、刘军(2004)、郭道文(2004)、陆根尧(2004)、莫志宏(2004)、朱必祥(2005)、王爱华(2005)、魏立萍(2005)、杨林(2005)、张一力(2005)、石婷婷(2005)、曹名贵(2006)、李玉江(2006)、张凤林(2006)等分别从不同角度研究人力资本并形成了各自的博士论文或专著。

尽管国内学者在人力资本理论研究方面取得了可喜的进展,但是,通过文献梳理我们不难发现,他们对于人力资本的研究一直都局限在比较宏观的层次,大都集中在

人力资本对经济增长贡献性大小的研究上,而对于现代人力资本在经济学中引出的许多问题,未能给予很好的说明。特别是真正从人力资本计量、总量评估、配置效率评估以及投资收益评估角度来全方位研究中国人力资本问题,可以说还没有开始。而这恰恰是中国现实经济发展中一个极其重要又亟须解决的课题。为了展现中国人力资本的现状,引起人们对人力资本理论研究的高度重视,把我国从一个人力资源大国转变为人力资本强国,中国人力资源开发研究会特组织一批青年学者通过专题研究,形成了这个报告,为国家、企业和个人三个层次经营人力资本提供决策参考。

本报告分为上下两篇,上篇为理论基础,下篇为计量分析。具体各章节的主要内容如下:概论部分主要是对全书的主要观点和结论进行归纳;第1章主要是从理论上进一步明确人力资源与人力资本的概念及内涵,从而奠定和深化本报告的理论基础;第2章论述如何在以人为本发展观指导下,实现人们的人力观从人力资源观向人力资本观的划时代转变;第3章提出了人力资源和人力资本价值量的计量方法;第4章在对我国的人口、人力资源和人力资本进行总量及结构分析基础上,指出当前转变经济发展方式的关键就在于把巨大的人口压力转变为人才动力,把丰富的人力资源转化为人力资本,充分发挥人力资本在经济增长中的主导作用;第5章研究优化人力资本的配置机制,充分发挥人力资本在经济增长中的驱动作用;第6章研究我国人力资本投资收益评估,指出我国经济发展方式实现由物质资源投入为主向人力资本投入为主转变是可持续发展的根本途径;第7章研究我国的人力资本投资状况和国际先进水平的差距和面临的主要问题,提出提高我国人力资本投资水平的对策建议。具体编写者如下:前言、概论为刘福垣、谭永生;第1章为林泽炎、谭永生、凌云、程子阳;第2章为谭永生、叶剑峰;第3章为谭永生、刘建翠、陈大红;第4章为张玉春、谭永生、黎煦;第5章为刘洪银、刘建翠;第6章为田大洲、凌云;第7章为韩树杰、陈大红、魏天巍、程子阳。

这里需要指出的是,本报告的编创人员都是刚刚从事人力资源开发研究的新兵,初生牛犊不怕虎,干了一件前无古人的事情,同时难免会有许多不成熟的地方。之所以不忘浅薄奉献给读者,主要是为了抛砖引玉,引起人们对人力资本研究的重视。

刘福垣

2008年10月

目 录

概 论	1
-----------	---

上篇 理论基础

第 1 章 人力资源与人力资本	14
1.1 人力资源的理论分析	14
1.1.1 人力资源概念的形成及演进	14
1.1.2 人力资源的内涵及特点	16
1.1.3 人力资源的数量与质量	20
1.1.4 新时期的人力资源开发与管理	24
1.2 人力资本的理论分析	28
1.2.1 人力资本思想及其理论演进	28
1.2.2 人力资本的含义、特点及类型	34
1.2.3 人力资本投资的含义、主体及主要方式	37
1.2.4 人力资本理论研究的新进展及简要评价	44
第 2 章 人力资源观向人力资本观的转变	47
2.1 人力资源与人力资本的关系辨析	47
2.1.1 人力资源与人力资本的区别与联系	47
2.1.2 与人力资本相关的概念比较	52
2.1.3 实现由人力资源观向人力资本观的转变	54
2.2 科学发展观与人力资本运营	56
2.2.1 以人为本的科学发展观与以物为本的 GDP 拜物教	56
2.2.2 树立三个层面上的人力资本运营理念	60
2.3 中国经济的可持续发展系于人力资本优先投资	75

2.3.1 人力资本对经济可持续发展的作用机制	75
2.3.2 人力资本优先投资是中国经济可持续发展的关键	79
2.3.3 新时期中国的发展：从人口大国迈向人力资本强国	80
第3章 人力资本和人力资源价值的计量方法研究	83
3.1 人力资本价值计量的主要方法	83
3.1.1 对人的经济价值进行计量的早期探索	85
3.1.2 人力资本价值计量的主要方法	86
3.2 人力资本和人力资源价值总量的计量	96
3.2.1 人力资本价值总量计量的理论基础	96
3.2.2 我国人力资源价值总量的计量	99
3.2.3 我国人力资本价值总量的计量	105

下篇 计量分析

第4章 中国人力资本价值总量评估	112
4.1 我国的人口总量及结构	112
4.1.1 我国人口的总量分析	112
4.1.2 我国人口的结构分析	118
4.2 我国的就业人口总量及结构	130
4.2.1 我国就业人口的总量分析	130
4.2.2 我国就业人口的结构分析	132
4.3 我国人力资源价值评估	141
4.3.1 我国人力资源价值总量评估	141
4.3.2 我国人力资源价值结构评估	144
4.4 我国人力资本价值评估	149
4.4.1 我国人力资本价值总量评估	150
4.4.2 我国人力资本价值结构评估	152
4.5 我国人力资本总量与经济增长的关系	158
4.5.1 人口总量与经济增长的关系分析	159
4.5.2 我国人力资本总量与经济增长的关系分析	163

第 5 章 中国人力资本配置效率评估	173
5.1 人力资本配置与人力资本配置效率	173
5.1.1 人力资本配置的理论基础	174
5.1.2 人力资本配置效率的理论基础	183
5.1.3 我国人力资本配置的历史演进	189
5.2 我国人力资本配置效率的实证分析	203
5.2.1 我国人力资本配置的市场分析	204
5.2.2 中国产业结构与就业结构的偏离度分析	208
5.2.3 基于 DEA 方法的中国人力资本配置效率实证分析	216
5.3 我国人力资本配置现状及存在的问题	224
5.3.1 我国人力资本配置的现状分析	224
5.3.2 中国人力资本配置存在的问题	232
第 6 章 中国人力资本投资收益评估	238
6.1 人力资本投资概述	238
6.1.1 人力资本投资机制	238
6.1.2 人力资本投资效应	239
6.2 中国人力资本投资的主体分析	240
6.2.1 人力资本投资主体	241
6.2.2 政府人力资本投资	242
6.2.3 家庭（个人）人力资本投资	259
6.2.4 企业人力资本投资	279
6.3 中国改革开放后人力资本投资效益分析	293
6.3.1 人力资本投资与劳动生产率的提高	293
6.3.2 我国人力资本投资与经济增长的数量分析	298
6.3.3 我国教育投资的效益分析	304
第 7 章 中国人力资本投资的国际比较	314
7.1 教育状况的国际比较	314
7.1.1 教育经费	314
7.1.2 国民受教育程度	322
7.2 研究开发状况的国际比较	326

7.2.1	R&D 经费	326
7.2.2	R&D 人力资源	332
7.2.3	专利总量及结构	336
7.3	在职培训状况的国际比较	340
7.3.1	在职培训制度	340
7.3.2	在职培训经费支出	341
7.3.3	在职培训与“技工荒”	342
7.4	卫生保健状况的国际比较	345
7.4.1	卫生保健经费投入状况	346
7.4.2	医疗卫生条件	349
7.4.3	健康水平	351
7.5	迁移流动状况的国际比较	353
7.5.1	人力资源的国际流动	354
7.5.2	人力资源的国内流动	363
7.6	社会保障状况的国际比较	371
7.6.1	社会保障模式	371
7.6.2	社会保障总支出水平	376
7.6.3	养老保险制度	380
附 表		385
参考文献		424

概 论

我国加入 WTO 不到十年,就成为世界第三贸易大国、第四大经济体,令全球刮目相看,一个崛起的大国已经成为举世公认的事实。但是,大国不等于强国,靠廉价资源、廉价劳动力,靠送礼性进出口支撑的 GDP,对本国人民来说是丰产不丰收的。当今中国这个巨人仍然拄着拐杖,而能够使我国丢掉拐杖生气勃勃挺立于世界民族之林的唯一出路,就是把我国这样一个无与伦比的人力资源大国转变为人力资本强国。我们必须正视大多数劳动力还被当做消费品耗费、人力资本存量小浪费大的现实,以“悠悠万事唯此为大”的决心,落实以人为本发展观,把做强做大大力资本作为国家的第一战略,千方百计地为人力资本的形成、积累、集聚和有效利用创造体制和机制条件,实现强国之梦。当所有的劳动者都转变了社会身份成为市场经济的主体,当大多数劳动者的劳动力都转化为人力资本之后,我国就会成为一个真正强大的大国。

鉴于人力资本在经济社会发展中的重要作用,我们认为有必要对人力资本理论、中国的人力资本现状及其相关问题进行科学的研究,呈现在读者面前的这本书就是我们近一年来共同研究的结果。本书紧紧围绕“实现从人力资源观向人力资本观的转变”这条主线,从总量、配置效率和投资收益评估等方面来全方位研究我国的人力资本现状和发展趋势。

一、人力资本理论的形成及其对我们的启示

人力资本纳入经济学家思考的范围,可能萌芽于 1676 年英国古典政治经济学创始人威廉·配第。他在分析生产要素创造劳动价值的过程中,曾把人的“技艺”列为除了土地、物力资本和劳动以外的第四个特别重要的要素。但在经济学说史上比较一致地认为,第一个将人力视为资本的经济学家是亚当·斯密。他和屠能、马歇尔被人力资本大师舒尔茨看做是“那些把人视为资本的少数人中的三位杰出的代表人物”^①。亚当·斯密甚至把人力资本当做一种“固定资本”。他认为固定资本中就包括“社会上一切人所学到的有用才能”^②。学习一种才能,须受教育,须进学校,须做学徒,所费不少。这样费去的资本,好像已经实现并固定为学习者能力中的一部分。这些才能,对于他个人自然是财产的一部分,对于他所属的社会,也是财产的一部分。工人增进的熟练程度,可以和便利

① 西奥多·舒尔茨著,吴珠华译:《论人力资本投资》,北京经济学院出版社 1990 年版。

② 亚当·斯密:《国民财富的性质和原因的研究》(上卷),商务印书馆 1972 年版。

劳动、节省劳动的机器和工具一样被看做是社会上的固定资本。在这里，斯密把人们通过学习获得的知识当做一种资本，当做一种能够得到回报的资本。所有这些几乎具有后来人们所讲的“人力资本”的全部特征。然而，由于斯密所处的时代是工场手工业时代，劳动力几乎是无限供给，一般意义上的资本更为稀缺，金融资本和物质生产资料是当时生产能否扩大的决定性因素，人力资本不可能引起人们足够的重视。即使是斯密本人也不可能把人力资本概念引入经济理论框架中来。德国经济学家冯·屠能也认为，在同样原材料、商品设备的条件下，受过高等教育的人比没有受过教育的人能创造更多的收入，他主张将资本概念应用于人，认为这样并不会贬低人格，或者有损于人的自由和尊严。马歇尔同样认识到知识的重要性及其资本属性，他特别指出知识和组织是资本的重要组成部分。尽管他已清楚地意识到人力资本概念的存在，然而，他也没有将人力资本概念放入到经济学的核心内容中来。

可以说，人力资本的观念真正转变为经济学理论是源于人们对经济增长因素及动因的探索。古典经济学家认为自由贸易是促进经济增长的动因，著名经济学家罗伯特逊、诺克斯都认为，对外贸易是“经济增长的发动机”；马克思则提出了内涵与外延两种经济增长动因，并揭示了外延式扩大再生产向内涵式扩大再生产转化的必然性；新古典经济学家用生产函数方法分析了内涵式的扩大再生产，把技术进步因素从资本与劳动中分离出来，认为技术进步是经济增长的源泉。因此，人们对经济增长动因的认识逐步向非物质因素集中。二次世界大战后，随着科技的进步，经济的发展以及经济理论与研究方法的不断演进，特别是宏观经济学的兴起和统计计量方法的不断成熟，人们更多地注意总投资、总收入、总储备与总消费这些总量的相互关系。通过对这些总量的分析发现：造成不同国家和地区以相同的实物投入带来的收益却差距悬殊的主要原因，在于人力资源的质量与存量上的差异。于是，人力资本成了人们研究的焦点，人力资本理论应运而生。

被誉为“人力资本之父”的舒尔茨，研究农业经济学和穷人经济学获得的最有价值的结论是：“改善穷人福利的决定性因素不是空间、能源和耕地，而是人口质量的提高和知识的进步。”^①舒尔茨用大量的经验材料证明了这样一个基本命题：各国经济现代化的一个组成部分是农田和其他资本的经济重要性在下降，技能和知识的重要性在上升。1960年，舒尔茨在“人力资本投资”的演说中指出，传统的古典经济学单纯从自然资源、土地和资金的角度出发，不能解释生产力提高的全部原因。舒尔茨注意到：除某些地区以外，欧洲的原始土地在质量上原来是贫瘠的，而在今天它们具有很高的生产率；芬兰的原始土地生产率曾低于临近的苏联西部地区，而今天这些耕地却是优良的；日本的耕地原先比起印度北部的土地质量要差得多，但现在它们是非常肥沃的。无论是在高收入国家还是在低收入国家，有一些新的耕地替代物或土地增产物出现了，这些变化是农业研

^① T. W. Schultz, Nobel Lecture: The Economic of being poor, *Journal of Political Economy*, August, 1980.

究所带来的结果,是掌握了先进知识的人的贡献。除此之外,一些在二次大战中工厂和设备遭到严重摧毁的国家如西德、日本以及一些自然资源贫乏的国家如瑞士、丹麦其经济都高速增长;而一些资源丰裕的发展中国家,经济发展却不尽如人意。其根本原因在于被人们乃至众多经济学家所忽视的重要因素——人力资本的不同。舒尔茨进而得出结论:人力资本是社会进步的决定性原因;一国人力资本的存量越大,质量越高,其劳动生产率就越高。同时,人力的取得并非是免费的,它的形成是投资的结果。而只有那些掌握了知识与技能的人力资源才是一切生产资源中最重要的资源。另外,人力资本具有收益递增的特性,也能改善物质资本的生产效率。

对于人力资本,根据舒尔茨的论述,可以概括为如下五个要点:①人力资本体现在人的身上,表现为人的知识、技能、资历、经验和熟练程度等,也就是说表现为人的素质;②从经济发展的角度看,人力资本是稀缺的,特别是企业家型的人力资本;③人力资本是通过对教育、健康的投资形成的资本。从这个意义上讲,教育和健康支出是生产型的;④人力资本像一切资本一样,都应当获得回报;⑤人力资本使提高时间经济价值对经济发展起到越来越大的作用。

继舒尔茨之后,另一位诺贝尔奖得主——美国芝加哥大学教授贝克尔继续进行了人力资本问题的研究。在《人类行为的经济分析》中,贝克尔从效用最大化原则出发,对人类的经济行为作了十分广泛的分析,人力资本问题是这些分析中的重要内容。贝克尔研究人力资本问题的特点是把人力资本观点发展为确定劳动收入的一般理论,确定了收入和人力资本之间的对应关系。用贝克尔的话讲,人力资本理论可以解释很多复杂的现象。这些现象是:①随着年龄的增长,收入一般都是按递减的比率增长,增长率和减少率都与技术水平有同方向变动的关系;②失业概率一般与技术水平有反方向变动的关系(即技术水平越低,越容易失业);③不发达国家的企业比发达国家的企业对雇员表现出了更多的家长作风(发达国家企业雇员的人力资本含金量高,流动性大);④年轻人比老年人更频繁地改变工作,而且也比老年人得到更多的正规学校教育和在职培训;⑤有能力的人比其他入受到更多的教育与各种培训;⑥典型的人力资本投资者比典型的有形资本投资者更具进取心。

在舒尔茨和贝克尔完成了人力资本理论的创建工作后,西方学者对人力资本的投资形式、投资途径、投资收益、人力资本投资收益的微观模型、人力资本与经济增长模型、人力资本与技术进步和劳动生产率的关系、人力资本和个人收入分配的关系等许多方面的问题作了进一步的研究。特别是20世纪80年代以后,以“知识经济”为背景的“新经济增长理论”在西方国家兴起,“新经济增长理论”采用了数学的方法,建立了以人力资本为核心的经济增长模型,克服了20世纪60年代人力资本理论的一些缺陷。其中最具代表性的是卢卡斯(Lucas, 1988)、罗默(Romer, 1986, 1990)提出的“新增长理论”。他们在古典的生产函数模型中加入了人力资本,从而确立了人力资本在经济增长中的重要地位。罗默甚至得出结论:人均收入百分率的增长与社会投资于研究开发人力资本的

比重及人力资本在研究开发过程中的边际产出率成正比,与时间贴现率成反比。一些国家对于研究和开发人力资本的投资太小,因而被“锁”在“低收入陷阱”里。

人力资本理论伴随着经济全球化的进程逐步在发展中国家产生越来越大的影响。发展中国家在对外开放引进外资的同时也引进了人力资本理论。从人事管理到人力资源管理,再上升为人力资本运营,绝不仅仅是管理部门名称的变化,它是人们的观念随着对人力要素的认识不断加深的表现。

根据马克思主义政治经济学基本原理,我们不难看出,人力资本理论的形成,是在市场经济从私人资本主义阶段向社会资本主义阶段转变过程中,西方经济学为了提高解释力而不断探索的理论结晶。社会生产力突飞猛进的发展和市场经济关系的进一步深化,从根本上转变了人们的社会身份,解放了人们的思想,转变了发展观,终于认识到了经济增长和社会发展的根本动力。

历史唯物主义告诉我们,人是社会发展的本体、本源,虽然物力也是社会生产不可或缺的基本要素,但社会生产毕竟是人类的活动——人力是一切生产活动的原动力,劳动力与生产资料相结合所形成的社会生产力不过是人力的延伸而已。一部人类社会发展史是人类改造自然、改造自身的历史,社会的发展从来都是以人为本的。就对经济增长、社会发展的作用而言,自然资源、物质资本从来也没有超过人力资源和人力资本。几千年的社会发展,看起来似乎都是以物为本,物力作用大于人力作用,实际上是由于时代的局限、眼界的狭窄、抽象能力的不足,人们没有认识到事物的本质,并且头脑中形成了颠倒的观念。当人类完全占用开发了第一自然之后,人们从根本上摆脱了对物的依附关系,在驾驭第一自然创造第二自然的时候,人力资本作为第一资本的作用就毋庸置疑地成为人们的共识。经济的全球化加速了发展中国家第一自然的枯竭,在资源和环境的压力下,将迫使发展中国家不得不放弃以物为本的旧发展观,向以人为本发展观转变。而发达国家之所以是发达国家,恰恰是因为人力资本发挥了第一资本的作用,其国家战略早已从掠夺自然资源和人力资源转变为争夺人力资本。当发展中国家明白了这个道理,人力资本已经被无偿借用几十年了。对于我国来说,目前正是人力资本输出的高潮时期。

随着市场关系的进一步深化,劳动与资本双向雇佣的新型资本关系逐步形成,人力资本家对企业的控制权和利润的分享将逐步超过物质资本家,企业的职业经理人成为实际上的职能资本家,成为现代企业的实际统帅;过去是企业出资人和职能资本家一身二任,现在是物质资本家逐步退居二线,人力资本家成为资本的实际运营者。这是一种划时代的变化,市场经济进入了人力资本时代。市场经济在以物质资本的大小计算和瓜分利润的阶段,与以所谓财产性收入为主要标志的封建时代还没有彻底划清界限,还是胎毛未净的资本主义,而市场经济的分配关系到了以包括人力资本在内的总资本大小计算和分配利润的新阶段,才真正进入了成熟的纯粹的资本主义时代,所谓成熟的资本主义就是社会资本主义,即社会主义市场经济。生产方式的划时代变化,必然引起社会结构的划时代调整,一个自己占有自己创造的剩余价值、集劳资关系于一身的新阶级即知识

劳动阶级占领了历史舞台，代替了两个旧阶级即资产阶级和无产阶级，剥削也逐渐被积累所代替。

目前，这种划时代的变化虽然刚刚开始，越来越多的企业已经强烈感受到人力资本运作对企业损益的决定性作用，日益重视人力资本的作用。全球知名人力资源公司华信惠悦亚太区人力资本指数（HCI）研究报告显示：HCI 提高 1，就能够使股东价值提高 78.4%。这个结果给人力资本作为独立的资本品量化定价提供了一个可参考的思路。据介绍，目前国外上市企业年报中最受关注的不是其财务报表，而是人力资本状况。特别是在安然事件发生后，投资者越发感到，财务报表是表面的东西，是企业以前的经营状况，并且有可能被造假。而对企业未来产生最大影响的是人力资本。企业的人才结构、组织凝聚力与吸引力、领导者素质等人力因素越来越成为企业兴衰成败的关键。

在日益成熟的市场经济条件下，社会保障制度使人们彻底摆脱了生存危机，真正成为自己的主人，具备了把自己的人力当做资本来经营的社会经济条件，每一个人都在自觉不自觉地经营着自己的人力资本。树立了人力资本的理念，每一个人都不再是一无所有的劳动者，而是一个有自己经济的人力资本家。把自己看做是一个经济体，经营自己的人力资本，把收入区分为相当于原来工资概念的人力资本投入原值 V 和利润 M_x ，即人力资本的增加值两个部分。劳动者的收入公式就是 $P = V + M_x$ 。形成了这样一种新理念的劳动者，在物质资本家面前，就会有一种平视的心理状态，逐步摒弃单向的雇佣观念，产生一种利用别人的物质资本为自己的人力资本增值的创业精神，形成一种与企业主、部门领导的合作意识。如果劳动者能够达到这样的境界，个人和全社会的人力资本就会迅速增值，社会主义市场经济和社会和谐就有了坚实的基础。

我国是一个发展中国家，实现经济的持续增长、健康发展是我们的第一要务。但在经济建设中我们应该借鉴发达国家的经验教训，尽量少走弯路。所谓新增长理论认为，在经济发展的前期，物质资本增长对经济贡献大，而在中后期，经济增长主要是由人力资本推动的。我们决不能相信和照搬这种形而上学的理论。试问我国目前是处于所谓前期，还是处于中后期？过去的 20 多年靠掠夺性开发自然资源，靠压低劳动者工资的增长方式，是不是一种历史的必然？是处于所谓前期不可避免，还是战略性失误？我国大多数地区目前还处于所谓的前期，是否还继续靠所谓物质资本的增长来拼 GDP、拼税收？其实，无论所谓的前期还是中后期，都必须以人为本，人力是不可替代的本体、本源，是一切社会经济活动的原动力。所谓物质资本也是人的劳动创造的，它的价值量都是物化劳动。资本是一种经济关系，离开了人就没有什么资本。人们逐步认识到人力资本对经济增长的作用，把它当做经济理论的重要范畴，是市场经济发育成熟之后，人们的认识能力提高到一个新水平的标志，但不是人力资本在人们认识它之前没有发挥决定性作用。是经济学家发现了人力资本的作用，创造了人力资本理论，但不是经济学家创造了人力资本关系，赋予了人力资本以特殊的功能。误认经济发展前期物质资本增长对经济贡献大，恰恰是西方国家经济增长和发展走过的弯路，是教训不是经验。对于第一批吃

螃蟹的国家,这是不可避免的。他们以沉重的代价为目前的发展中国家摸出了石头、探明了陷阱,如果我们还要撞向这个石头,跳入这个陷阱,还要走先污染后治理的老路,岂不是不可救药、愚不可及了吗?因此,我们必须明确,人力资源作为第一资源,人力资本作为第一资本,是任何时候任何地区都不能动摇的第一战略、第一原则。所谓中国特色就特在我国可以利用巨额共有资产的利息和租金,一步到位建立社会保障制度,彻底转变人们的社会身份,缩短或越过把劳动力当做消费品的私人资本主义阶段,使大多数人都有条件把自己的劳动力转化为人力资本,使我国有条件比其他发展中国家更早更顺利地成为人力资本强国。

目前我国已经融入了以知识经济、信息经济为特征的世界经济体系。在这个经济体系中,一个国家的经济增长越来越取决于它的知识积累、技术进步和人力资本水平;人力资本作为生产要素诸因素中最具活力的要素之一,越来越发挥着重要的作用;劳动者的知识、技术、生产能力决定着经济的增长和发展,人力资本决定着物质资源的有效利用。只有充分挖掘人的潜力,不断提高劳动者的综合素质,才能最大限度地发挥其他各种资源的使用效益,用较少的劳动耗费生产出更多更好的社会产品,以满足社会需要。作为一个发展中国家要想实现现代化,保持经济的长期稳定增长,就必须想方设法增加本国的人力资本,尤其是在单纯物质资本与劳动数量的投入已无法保持经济持续增长的情况下,人力资本的优先投资便更具有决定性的作用。对于我国这个人口众多、资源稀缺、工业已有一定基础的发展中国家,转变增长方式和发展模式就更具有紧迫性。大力发展教育,千方百计提高就业率,积累更多的人力资本,应该成为各级政府的头等大事。

二、实现由人力资源观向人力资本观的转变

人力资源和物质资源一样,是客观存在的经济资源。市场经济条件下,进入企业的人力已经是资本,不再是资源。我们对人力的观念必须完成从人力资源向人力资本的转变。在实现了这种划时代的转变之后,人们的发展观才真正完成了从以物为本向以人为本的转变。所以,仅仅把劳动人事管理以及相关教材换一个人力资源的名称是远远不够的,我们应该深入研究和努力探索人力资本的运营规律。

把人力当做一种经济资源,这是人类认识史上的一个飞跃,但也只是从以物为本发展观向以人为本发展观转变的逻辑起点。我们虽然提出了“人力资源是第一资源”的口号,但以物为本的 GDP 拜物教和唯生产力论在经济发展指导思想上的牢固地位在十几年的实践中却丝毫没有改变,以至于把“发展是硬道理”变成了“增长是硬道理”。只要我们对人力的认识没有完成从资源到资本的转变,没有在实践中把人力资本当做第一资本来运营,以人为本的发展观就还没有落到实处。为此,我们必须从理论上进一步明确人力资源和人力资本的本质含义及其区别。

对一个国家或社会来说,人力资源和土地、矿山、海洋一样,是一种客观存在的经济资源。人力资源在进入社会经济过程并同物质资源结合之前,还没有承载任何经济关

系,是国民经济发展战略研究的对象,它属于国民经济学范畴,不是微观经济学范畴。第一资源,还是资源,不是资本。只有当它进入市场之后,只有它的所有者同使用者建立了具体的经济关系之后,才成为微观经济学研究的对象。人力资源一旦成为微观经济学研究的对象,它就不再是人力资源,而是人力资本了。所以,人们把企业的劳动管理更换为人力资源管理,是观念上的错乱,内涵上的错位^①。

劳动管理是对一种经济关系的管理,管理对象已经是经济关系的载体;而人力资源的管理是对一种经济资源的管理,不是对经济关系的管理,其主体是政府,不可能是企业。企业无权管理社会的资源,只能管理自己的资本。把劳动管理更换为人力资源管理的同时,就把人力资源的管理主体变为企业。从企业角度研究和管理人力资源,其内涵就不可能真正是研究和管理人力资源,只能是在人力资源的帽子下研究和管理劳动关系。这就是为什么人们发现所谓人力资源管理教材都是换汤不换药的原因。纺纱机就是纺棉花的机器,它只有在一定关系下,才成为资本,人力就是可以劳动的能力,也只有在一定关系下,才转化为资本。而企业需要管理,也有权管理的是企业的资本,没有必要,也没有权力管理还没有成为企业资本的任何经济资源。

劳动者通过市场把劳动力转化为商品,人力资源就转化为人力资本。人力资本是人力资源的资本化,是承载了资本关系的人力资源,是企业资本的一部分,即同固定资本相对的可变资本。随着市场经济的发育,从劳动关系学、劳动管理学向人力资本学、人力资本经营学转变,才是符合认识规律的转变。人力资本经营是企业资本管理和运营的核心和灵魂。对一个国家来说,人力资源是第一资源,对社会和企业来说,人力资本则都是第一资本。

因此,不仅在微观经济学意义上要实现从人力资源向人力资本的观念转变,在宏观经济学意义上,政府的观念也要实现从人力资源向人力资本的升华。在处理国际关系时,政府不仅要把人力资源当做第一资源,而且要把人力资本当做第一资本,为第一资源向第一资本转化扫除一切人为的障碍。

三、人力资源和人力资本的价值计量

人力资源,虽然存在于劳动者体内,是由意识支配的脑力与体力的总和,但是其使用价值和价值的形成和其他一切进入生产过程的物质资源一样,都是自然再生产和社会再生产统一的过程。因此,其价值量和物质资源一样,也是由生产再生产这个资源的社会必要劳动量决定的。也就是说,人力资源的价值是劳动力再生产费用,即再生产劳动力的必要生活资料的价格。个别劳动力的再生产费用由其包括自身在内的全部赡养人口的必要生活费用决定,其资源总价值是剩余劳动寿命年数和当年劳动力价值的乘积;全

^① 刘福垣:“完成从人力资源观向人力资本观的转变”,载于《中国人力资源开发》,2007年第10期。

社会人力资源的总价值是全部人口必要生活费用总额和全体劳动力平均剩余劳动寿命年数的乘积^①。

劳动力转化为商品，在市场经济中就是人力资源的资本化，人力资本的价值就是人力资源的市场价格。个别劳动者人力资本的当年市值是其劳动力被市场承认的价格，即税前的年劳动收入，其总市值是当年劳动收入和剩余劳动寿命年数的乘积；全社会拥有的人力资本总市值就是当年居民税前总劳动收入和就业劳动力剩余劳动寿命总年数的乘积。

价值与价格都是由社会范围的市场过程决定的，不管人们在劳动力上投入多少价值，都必须以市场承认为标准。一个劳动者耗费了巨额资金获得了博士文凭，如果他在市场上经营自己的劳动力时只获得了一个中专生可以获得的收入，这说明他的投入没有得到市场承认，没有完全转化为资本。一个中专生由于他在劳动过程中善于经营自己的人力资本，人力资本得到了迅速升值，市场承认了他的人力资本的新价值，他的收入可能大大超过某些有博士学位或研究员职称的人。所以，根据投入计算人力资本从思路上就是错误的。

我们提出的是以人力资源价值在市场上的实现为基础的人力资本计量模型。在该模型中，人力资源价值不是根据劳动力的生产费用，而是根据再生产费用计量的，人力资本的市值是根据其带来的收入计量的。它既符合人力资本的本质含义，又符合市场经济按要素分配的原理，具有客观性、准确性，从根本上排除了投入法中那些加权、权重问题上的主观性和不确定性，计量的结果直接全面反映人力资本存量的最终指标，符合经济增长的客观现实，并解决了人力资本宏、微观存量的矛盾。

通过计量，我国人力资源价值总量呈逐年递增趋势，2006 年人力资源价值总量为 1191546 亿元，比 1979 年人力资源价值总量 29448 亿元增长了 40 倍，当年人力资源价值总量与当年 GDP 的比例是 1:5 左右。同样，我国各年的人力资本存量也呈逐年递增趋势，2006 年人力资本存量为 1618943 亿元，比 1978 年人力资本存量 30032 亿元增长了 54 倍，当年人力资本价值总量与当年 GDP 的比例是 1:7 左右。

根据上述计算，我国 2006 年人力资本市值高于人力资源市值 427397 亿元，人均高约 3.3 万元。我国劳动力市场是供大于求的，为什么人力资本市值会高于人力资源市值？这是因为我国就业不充分或失业的劳动力都是低素质的，而资本化的人力资源中可以获得超过劳动力再生产费用市值的劳动力目前已经占到总劳动力的 20% 左右，这些人力资本市值中的增加值 M_x 在抵消资本化不足部分的人力资源价值之后，还有相当的剩余^②。所以我们认为，在目前的分配体制和市场化水平上，我们上述人力资本市值和人力资源市值的估计是基本正确的。

美国 2005 年 GDP 为 13 万亿美金，人力资本达到了 200 万亿美金，相当于 GDP 的 15

①② 刘福垣：“完成从人力资源观向人力资本观的转变”，载于《中国人力资源开发》，2007 年第 10 期。