

Human Capital: Theory and Method

人力资本 ■

理论与方法

朱必祥·著

我确信人力资本投资与人的经济价值的不断提高之间存在着很强的关联。当人的经济价值提高时，我们将处于一些新的、更好的机会和领域。

T·W·舒尔茨



人力资本理论与方法

朱必祥 著

中国经济出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资本理论与方法/朱必祥著. —北京:中国经济出版社,2005. 1
ISBN 7-5017-6652-5

I. 人… II. 朱… III. 人力资本—研究 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 122394 号

出版发行:中国经济出版社(100037·北京市西城区百万庄北街3号)

网 址:www.economyph.com

责任编辑:朱祝霞(julia_bj2003@yahoo.com.cn)

责任印制:张江红

封面设计:华子图文设计公司

经 销:各地新华书店

承 印:三河市华润印刷有限公司

开 本:787×960mm 1/16 印张:20.5 字数:300千字

版 次:2005年1月第1版 印次:2005年1月第1次印刷

书 号:ISBN 7-5017-6652-5/F·5365 定 价:29.80元

版权所有 盗版必究 举报电话:68359418 68319282

服务热线:68344225 68369586 68346406 68309176

序 言

人力资本是人的知识和技术的存量。现代人力资本理论产生的一个重要理论背景是“资本决定论”和“技术进步决定论”增长模型对“人”的因素忽视而陷入的“余值困惑”。长期从事农业经济研究的美国经济学家T·W·舒尔茨率先系统地阐述了现代人力资本理论并因此获得了诺贝尔经济学奖。G·S·贝克尔不仅扩展了人力资本理论的研究领域,而且“构造了这项理论的微观基础”,使人力资本理论融入了西方主流经济学中。J·明塞对现代人力资本理论的创立与发展也做出了突出的贡献。以P·罗默和R·卢卡斯等人为代表的经济学家拓展了人力资本的内涵并与增长理论结合创立了新增长理论,特别强调知识创新和人力资本的作用,不仅在理论上激活了经济增长理论的研究,而且使人力资本理论发展到一个新的阶段,可以说人力资本理论和新增长理论是新经济实践的理论先声,为我们研究经济发展提供了有价值的分析框架。

发展经济学与中国经济发展问题是我关注的重点问题,在我的研究中很早就注意到人力资本投资在我国经济发展中的地位和作用。在我国很长时期内,经济建设中的致命伤是人力资本投资得不到重视,各种要素投入中偏爱固定资产投资,要素配置中的质量协调失序,劳动力要素的质量,即人力资本水平不高,在引进外资中同样存在重机器设备、重货币,而忽视人力资本投资和引进的现象,这些问题都导致了投资的瓶颈约束,使投资效益降低。在欠发达地区如何加快发展的问题上,许多人只看到项目和资金的引入和投入,而对如何加大人力资本投入、增加人力资本的存量,对如何培养企业家等先行资本重视不够。在发展外向型经济中,一些人只讲劳动力数量上的比较优势,而忽视劳动力素质问题。其实,在经济全球化的趋势下具有较高人力资本含量的劳动密集型产品才具有更强的竞争力,反过来说,人力资本含量较低的劳动密集型产品不具有竞争优势。要使一般劳动力具有竞争优势,就必须加大教育、健康等形式的人力资本投资,优化教育结构,开发人力资源,使经济得以起飞和可持续发展。

近来读到我的博士生朱必祥所著的《人力资本理论与方法》的书稿，为之高兴，通览全书可见他积十多年研究之努力，在现代人力资本理论兴起的理论、实践背景上，在人力资本产权特征、人力资本投资风险和人力资本积累等基本理论上有自己的探索和创新。在人力资本理论方法的运用研究中，他集中论述了人力资本与经济增长，人力资本与个人收入分配，人力资本与反贫困，以及人力资本与人力资源开发等重大现实问题。基于人力资本理论视角他提出了针对现实经济问题的政策建议，反映了他独立思考的成果和学以致用学风。

作者对人力资本理论与方法作了比较全面系统的研究和概括，但在人力资本与公司治理、人力资本投资与区域经济发展等应用方面，希望有更进一步的研究成果面世。

洪银兴

2004年12月于南京大学

（注：洪银兴，南京大学教授，博士生导师，中共南京大学党委书记，江苏省人民代表大会常务委员会委员，国务院学位委员会理论经济学科评议组成员，教育部社会科学委员会委员。）

目 录

第1章 人力资本理论导论

1.1 古典经济学中的人力资本思想渊源	(1)
1.1.1 关于人的经济价值的思想	(1)
1.1.2 关于人力资本投资的论述	(4)
1.1.3 对个人贫富差异原因的探索	(7)
1.1.4 对人力资本特征与职能的认识	(9)
1.2 现代人力资本理论的兴起	(12)
1.2.1 现代人力资本理论产生的理论背景	(12)
1.2.2 现代人力资本理论产生的实践源泉	(20)
1.2.3 现代人力资本理论产生的技术基础	(22)
1.2.4 现代人力资本理论的代表人物	(23)
1.3 现代人力资本理论研究的深入与发展	(27)
1.3.1 人力资本理论研究的深入与扩展	(27)
1.3.2 对人力资本理论的批评与挑战	(29)
1.3.3 人力资本理论的新发展	(34)
1.4 人力资本理论的研究内容、方法和意义	(36)
1.4.1 人力资本理论研究的内容	(36)
1.4.2 人力资本理论与其他学说关系	(38)
1.4.3 人力资本理论研究的假设与方法	(41)
1.4.4 人力资本理论研究的意义	(43)

第2章 人力资本概念和计量

2.1 人力资本概念的内涵	(46)
2.1.1 经济学传统意义上的“资本”	(46)
2.1.2 人力资本定义	(50)
2.1.3 人力资本本质	(53)
2.1.4 人力资本特征	(54)
2.2 人力资本的外延	(56)
2.2.1 人力资本与人力资源	(56)
2.2.2 人力资本与人力资产	(57)
2.2.3 人力资本与知识资本	(58)
2.2.4 人力资本与可变资本	(60)
2.2.5 人力资本与社会资本	(62)
2.3 人力资本的类型	(64)
2.3.1 健康人力资本	(65)
2.3.2 教育人力资本	(65)
2.3.3 知识人力资本	(66)
2.3.4 能力人力资本	(66)
2.4 人力资本的计量	(69)
2.4.1 人力资本计量的必要性和可能性	(69)
2.4.2 人员素质测量	(71)
2.4.3 人力资本价值计量的未来收益现值法	(73)
2.4.4 人力资本价值计量的未来收入现值余数法	(75)
2.4.5 人力资本存量的教育年限计量法	(76)
2.4.6 人力资本存量的人口加权计量法	(79)
2.4.7 超越对数总量指数法	(81)

第3章 人力资本产权与人力资本市场

3.1 人力资本产权	(85)
3.1.1 产权的一般含义	(85)
3.1.2 人力资本所有权及其产权的含义	(89)
3.1.3 人力资本产权的特征	(91)
3.2 人力资本的供给与需求	(93)
3.2.1 人力资本需求	(93)
3.2.2 人力资本供给	(94)
3.2.3 人力资本供求均衡	(96)
3.3 人力资本市场	(97)
3.3.1 人力资本市场的特征和分类	(97)
3.3.2 人力资本市场的运行机制和功能	(99)
3.3.3 人力资本市场运行的前提条件	(102)
3.3.4 我国人力资本市场的建设	(103)

第4章 人力资本投资形式

4.1 健康人力资本投资	(105)
4.1.1 健康与健康人力资本	(105)
4.1.2 健康人力资本投资与健康生产函数	(107)
4.1.3 健康人力资本投资的经济学意义	(109)
4.2 教育人力资本投资	(111)
4.2.1 教育的经济价值和教育人力资本	(111)
4.2.2 教育人力资本投资的意义	(113)
4.2.3 教育人力资本投资影响因素	(115)
4.2.4 教育人力资本投资与教育基尼系数	(118)

4.3	在职培训人力资本投资	(122)
4.3.1	在职培训与人力资本投资	(122)
4.3.2	在职培训人力资本投资影响因素	(123)
4.3.3	一般在职培训和特殊在职培训	(126)
4.4	就业迁徙人力资本投资	(129)
4.4.1	人口迁移现象和就业迁移特征	(129)
4.4.2	就业迁移人力资本投资	(130)
4.4.3	就业迁移决策的前提条件和影响因素	(132)

第5章 人力资本投资决策

5.1	人力资本投资概述	(134)
5.1.1	人力资本投资含义	(134)
5.1.2	人力资本投资特征	(135)
5.1.3	人力资本投资主体	(138)
5.2	人力资本投资的供求分析	(140)
5.2.1	人力资本投资的需求	(140)
5.2.2	人力资本投资的供给	(143)
5.2.3	人力资本投资供求均衡的贝克尔模型	(144)
5.3	人力资本投资生命周期分析	(146)
5.3.1	本-波拉斯生命周期模型的前提假定	(146)
5.3.2	人力资本投资生命周期模型的结构	(148)
5.3.3	人力资本投资决策生命周期模型分析	(149)
5.4	人力资本投资风险分析	(151)
5.4.1	人力资本投资风险问题的提出	(151)
5.4.2	人力资本投资分风险问题研究的深入	(153)

5.4.3	人力资本投资风险的产权经济学分析	(158)
5.4.4	人力资本投资风险的信息经济学的分析	(162)
5.5	人力资本积累分析	(165)
5.5.1	人力资本积累的含义	(165)
5.5.2	影响人力资本积累的因素	(166)
5.5.3	提高人力资本积累的途径	(169)

第6章 人力资本投资收益

6.1	人力资本投资收益分析概述	(171)
6.1.1	人力资本投资收益和收益率	(171)
6.1.2	贝克尔的人力资本投资收益率模型	(173)
6.2	教育人力资本投资收益率	(174)
6.2.1	教育人力资本投资的成本与收益概念	(174)
6.2.2	教育人力资本投资收益率	(176)
6.2.3	教育收益率的收入函数分析法	(177)
6.2.4	教育收益率的经验分析和比较	(180)
6.3	在职培训投资收益率分析	(184)
6.3.1	在职培训投资收益率分析贝克尔的理论模型	(184)
6.3.2	根据挣得函数得出的简化模型	(185)
6.3.3	明塞对培训收益率的估计	(186)
6.4	就业迁移成本—收益分析模型	(188)
6.4.1	劳动力人口迁移的刘易斯模型	(188)
6.4.2	劳动力人口迁移的哈里斯—托达罗模型	(190)
6.4.3	劳动力人口迁移的明塞模型	(191)

第7章 人力资本与个人收入分配和反贫困

7.1 个人收入分配问题与人力资本理论方法	(193)
7.1.1 要素收入分配理论及其问题	(193)
7.1.2 解释个人收入差别的传统理论	(196)
7.1.3 个人收入不平等的现代经济学观点	(199)
7.1.4 人力资本理论与个人收入分配问题	(201)
7.2 人力资本与个人收入关系模型	(203)
7.2.1 人力资本投资、能力、个人收入	(203)
7.2.2 年龄——收入曲线	(206)
7.2.3 明塞的学校教育人力资本投资模型	(210)
7.2.4 一般人力资本挣函数模型	(212)
7.3 人力资本理论与反贫困	(216)
7.3.1 贫困的界定与识别	(216)
7.3.2 相对贫困与绝对贫困和贫困类型的划分	(219)
7.3.3 贫困的成因分析	(221)
7.3.5 加强人力资本投资的反贫困政策	(229)

第8章 人力资本与经济增长

8.1 经济增长理论问题与人力资本方法	(232)
8.1.1 现代经济增长理论对增长的实证分析	(232)
8.1.2 现代经济增长理论问题	(235)
8.1.3 人力资本与新经济增长理论	(237)
8.2 人力资本在经济增长中的作用机制	(239)
8.2.1 人力资本的非知识效应	(239)

8.2.2	人力资本的知识效应	(242)
8.2.3	人力资本的学习效应	(244)
8.2.4	人力资本的外部效应和外溢效应	(247)
8.3	基于人力资本的经济增长模型	(250)
8.3.1	具有人力资本的单部门增长模型	(250)
8.3.2	具有干中学和外溢效应的增长模型	(252)
8.3.3	具有人力资本的两部门增长模型	(254)
8.3.4	具有人力资本的三部门增长模型	(261)
8.4	基于人力资本理论的经济增长政策	(266)
8.4.1	促进研究与开发的投入和向产品的转化	(266)
8.4.2	政府对人力资本投资干预的必要性	(267)
8.4.3	人力资本投资的战略选择	(267)
8.4.4	对外开放的必要性和意义	(268)

第9章 人力资本与人力资源开发

9.1	基于人力资本理论的人力资源开发	(270)
9.1.1	人力资源开发的含义和本质特征	(270)
9.1.2	人力资源开发与人力资源管理等活动关系	(273)
9.1.3	人力资源开发的功能	(274)
9.1.4	人力资源开发的基本规律	(275)
9.1.5	人力资源开发的主体和层次	(277)
9.2	人力资源开发的主要内容	(280)
9.2.1	对人力资源的知识开发	(280)
9.2.2	对人力资源的技术开发	(282)
9.2.3	对人力资源的能力开发	(283)

9.3 人力资源开发的形式方法	(285)
9.3.1 企业员工的培训开发	(285)
9.3.2 企业员工的生涯开发	(291)
9.3.3 组织开发	(299)
9.3.4 知识管理开发	(300)

主要参考文献

后记

第1章 人力资本理论导论

本章从古典政治经济学开始追溯了人力资本理论的历史渊源，分析了以往经济学理论对人力资本概念、特征和职能的认识；探讨了现代人力资本理论产生的理论背景和实践源泉以及技术基础，并且介绍了现代人力资本理论三个主要代表人物；概括了人力资本理论研究的发展动态；最后阐明人力资本理论的研究内容、方法和意义。

1.1 古典经济学中的人力资本思想渊源

现代人力资本理论的创始人是在对古典经济学（这里“古典经济学”概念涵盖古典政治经济学和新古典经济学）的批判中建立人力资本理论的。但是，这并不能否认古典经济学中的人力资本思想及其对现代人力资本理论产生的影响，因为在经济思想发展史中，从人的生产与收入的能力来理解人力资本可以说是一个古老的经济思想概念。没有经济思想史上人力资本思想的涓涓细流，就不会有现代人力资本理论的潮流。许多著名的经济学家，包括现代人力资本理论的创始人，都曾从不同的方面、不同的角度对经济思想史中有关人力资本的观点和思想加以阐发。追溯和回顾人力资本理论形成与发展的历史线索和思想渊源，有助于深入理解人力资本概念、人力资本理论及其现实意义。

1.1.1 关于人的经济价值的思想

对人的经济价值的思考是与经济学思想史上对商品的价值的来源和本质的认识相联系的。在简单商品生产与交换比较发达的古希腊、罗马时期，思想家们已经有了价值思想的萌芽，并且开始区分物品的使用和交换功能，被马克思称为最早分析价值形态的思想家亚里士多德已经认识到，不同性质物品之所以能够交换

是因为它们具有同一性，都用货币作为衡量尺度。但是亚里士多德并没有探究这个“同一性”是什么，而是关注交换的“公正性”，这被中世纪思想家发展为“公平价格”概念。罗马人贡献了发达简单商品生产与交换行为规范的“民法体系”，但对经济学原理以及价值理论无所建树。只是在商品经济得到充分发展的近代，并且产生了现代意义上的经济学说，即产生了古典政治经济学，才对商品的价值来源和本质展开研究。古典政治经济学的功绩之一在于提出了当时较为科学的劳动价值论。劳动价值论的基本命题是，商品的价值取决于人的劳动，“只有劳动才是价值的普遍尺度和正确尺度。换言之，只有用劳动作标准，才能在一时代和一切地方比较各种商品的价值。”^① 首先对劳动价值论作出卓越贡献的是英国古典政治经济学的创始人威廉·配第（William Petty, 1623~1687）。一般认为，最早严肃地探索人的经济价值的经济学家也是威廉·配第。因为他在1676年把作战中军队、武器和其他军械的损失与人的生命的损失进行了比较。配第在其著作中不仅提出了“劳动是财富之父和能动要素”的著名命题，把商品价值量的大小归结为劳动生产率的高低，而且充分肯定了人的经济价值。配第在《献给英明人士》中他估算出英国人民劳动收入带来的财产价值是2,500万英镑，还在《政治算术》中采用“生产成本法”计算出当时英国人口的货币价值。他说：“英格兰人口六百万，每人开支七镑，总共四千两百万镑，同时假定土地的地租为八百万镑，所有动产的收益每年在八百万镑以上。这么一来，其余的两千六百万镑，就要靠人民的劳动来提供。这两千六百万镑乘以二十（人群和土地一样，值二十年的租），得五亿两千万镑，这个数额就是全部人口的价值。再将这个数字用六百万来除，得八十余英镑，这就是每个男、女、儿童的价值，而壮年人的价值等于这个数额的两倍。”^② 配第还根据劳动所得计算出“一个海员实际上等于三个农民”^③，因为海员一身兼有士兵、工匠和商人的职业技能，而这种技能与资格不经过长年而又痛苦的过程是学不会的。他在《献给英明人士》的第二章《论人口的价值》写到：“如果六百万人口值四亿一千七百万镑，那么，每个人就值六十九镑；而其中三百万劳动者每人值一百三十八镑，按每日大约十二便士

① 亚当·斯密《国民财富的性质和原因的研究》上卷，王亚南等译，商务印书馆1972年版，第32页。

② 威廉·配第《配第经济著作选集》，陈东野等译，商务印书馆1981年版，《政治算术》，第33页。

③ 威廉·配第《配第经济著作选集》，陈东野等译，商务印书馆1981年版，《政治算术》，第23页。

计算，这等于七年的年收入。这里并没有计算劳动者生活维持费以外的剩余收益。”^① 配第计算人的货币价值的目的主要在于分析和说明英国的国家实力，以及由于战争和瘟疫造成的人口死亡与迁出所带来的经济损失。

在配第之后，采用“生产成本法”计算人的经济价值的还有德国的经济学家和统计学家 E·恩格尔。恩格尔（1883）认为人的经济价值共由两部分构成：第一部分是人的成本价值（Cost Value）；第二部分是人的投资价值（Investment Value）。恩格尔所谓的人的成本价值是指一个人从出生到成长为劳动力所花费的全部费用；而对于人的投资价值，恩格尔没有作出进一步的具体解释和说明。

首次运用具有现代意义的“现值收入法”对人的经济价值进行分析和研究的经济学家是 W·法尔（1853），法尔的主要研究领域是财产、收入和税收。法尔研究人的经济价值的视角与配第的方法不同，他主要是从人的收入能力的角度来研究的。法尔采用的计算方法被称为“资本性挣得”（Capitalized Earning）计算方法。在法尔看来，一个人的资本价值（资本性挣得）等于其未来净收入的现值。所谓未来净收入等于未来收入减去生产成本。由于计算的是未来或预期收入的现值，所以对不同年龄的人或处于生命周期不同阶段的人而言，其资本价值会不同。为了反映这个特征，法尔还采用了生命表技术方法对不同年龄人的资本价值进行分析。法尔的这种方法被后人普遍采用，特别是对杜布林（L·Dublin）和洛特卡（A·J·Lotka）等人产生过重要影响。

另一位德国经济统计学家 T·维特斯坦（1867）则把人的生产成本和现值收入两种方法统一起来，从终身收入和终身成本两个方面分析了人的经济价值。维特斯坦假设一个人的终身收入等于其终身生活消费加上教育费用。他同样采用了生命表方法计算出不同年龄人的生产成本和预期收入现值。

除上述所介绍的以外，还有一些经济学家和统计学家，特别是在 19 世纪末和 20 世纪初，从不同的角度对人的经济价值进行过具体的计算和分析。在其中，对人的经济价值研究最为系统和科学的应该是美国的保险统计学家杜布林和洛特卡。他们在 1930 年出版了合著的《人的货币价值》（*The Monetary Value of a Man*）一书。在该书中，两位作者对人的货币价值进行了系统和具体的分析。他们的研究也是采取生产成本和现值收入两种方法相结合的方式进行的，并且把这一分析纳入了生命表模型，计算出不同年龄的人的货币价值。他们研究的另一个

^① 威廉·配第《配第经济著作选集》，陈东野等译，商务印书馆 1981 年第 1 版，《献给英明人士》第 103 页。

更为重要的特点是利用1920年美国人口普查的资料进行了经验分析,并且在分析中还纳入了妇女(母亲)家务劳动的经济价值。因此,可以说杜布林和洛特卡的研究比之前人更为科学。他们对个人收益现值的估算,其目的在于给合理购买人寿保险提供指标。

可见,在这些思想家看来人是具有经济价值的,因为人的成长和劳动能力的形成与维持需要花费成本,而且人具有收入能力,并且人的经济价值是可以计算的。到19世纪末,许多经济学家对于人的经济价值和对于人的投资的重要意义的认识已经十分明确。A·马歇尔(1890)在《经济学原理》中不仅阐述了配第等人关于人的经济价值的思想,而且指出:“一切资本中最有价值的莫过于投在人身上面的资本”^①。马歇尔不仅强调了教育作为国家投资的性质,而且指出了家庭在这种投资中的作用。作为马歇尔弟子的A·C·庇古在《社会主义对资本主义》一书中也发表了同样的观点,他说过,在所有投资中,最重要的是对人的健康、智力和品德的投资。但是,早期经济学家们并不完全明确人的价值的真实含义是指人的能力的经济价值。他们的贡献标志着人力资本理论发展的一个阶段。只有当经济学理论把人的能力、技能作为财富和经济增长的源泉并且分析这种能力与技能的成因,才会形成人力资本概念和理论。现代人力资本理论主要创立者之一的舒尔茨(1968)在《制度和不断增长的人的经济价值》论文中不仅继承了古典经济学中关于人的经济价值思想,而且把人的经济价值的不断增长与人力资本投资联系起来考察,可以说,现代人力资本理论的产生是与人的经济价值思想分不开的。

1.1.2 关于人力资本投资的论述

对古典政治经济学和劳动价值论做出了卓越贡献的经济学家亚当·斯密的《国富论》(1776)在人力资本概念与理论的形成中有着重要地位。在《国富论》一书中,斯密不仅把“一个社会全体居民或成员所具有的有用的能力”作为四种固定资本中的第四种,即现代意义上的“人力资本”,而且把工人的技能的增强视为经济增长、经济进步和经济福利增长的基本源泉,他首次论证了人力资本投资和劳动技能如何影响个人收入和工资结构等问题。斯密说固定资本主要包含四项,第四项就是“社会上一切人民学到的有用才能”,因为“学习一种才能,须

^① 阿尔弗雷德·马歇尔《经济学原理》下卷,朱志泰译,商务印书馆1965年第1版,第232页。