

辽宁省教育科学规划重点研究基地标志性成果选题资助项目
中央高校基本科研业务费专项资金资助

资源与效率

——国外高等教育绩效评价研究

Resources and Efficiency

姜 华 李漫红 吕光洙 等/著



科学出版社

资源与效率——国外高等教育绩效评价研究

姜 华 李漫红 吕光洙 等 著

中央高校基本科研业务费专项项目“基于绩效评价视角的
大学治理完善机制研究”研究成果
辽宁省“教育评价研究团队”研究成果



科学出版社

北 京

内 容 简 介

本书论述了美国、英国、澳大利亚和日本高等教育绩效评价的发展历程和最新改革成果,分析和阐述了四个国家教育绩效评价的思想渊源、体制特征、组织结构变迁和发展特色等。本书在梳理这四个国家高等教育绩效评价的第一手资料的基础上,运用文献分析、比较研究等研究方法,通过论述和回顾四个国家高等教育绩效评价在不同历史阶段所发挥的作用和功能,最终阐明和总结了高等教育绩效评价在高等教育领域中未来的发展方向和文明价值的追求。

本书适用于高等学校和科研机构中的经济学、管理学、教育学和科学计量学方面的研究人员、教师和学生;政府的教育和财政主管部门的行政人员;在职学习管理学、经济学、教育学、MBA 和 MPA 学生等。

图书在版编目(CIP)数据

资源与效率:国外高等教育绩效评价研究 / 姜华等著. —北京:科学出版社, 2015. 9

ISBN 978-7-03-045124-8

I. ①资… II. ①姜… III. ①高等教育—教育评估—研究—国外
IV. ①G649.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 133878 号

责任编辑:孟莹莹 张 震 / 责任校对:张凤琴

责任印制:徐晓晨 / 封面设计:无极书装

科学出版社 出版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

北京科印技术咨询服务公司 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2015 年 9 月第 一 版 开本: 720×1000 B5

2015 年 9 月第一次印刷 印张: 17

字数: 340 000

定价: 80.00 元

(如有印装质量问题, 我社负责调换)

作者简介

姜华，大连理工大学高等教育研究院教授、博士、博士生导师

李漫红，沈阳化工大学教育改革与发展中心讲师、博士

吕光洙，东北大学文法学院教育经济与管理研究所讲师、博士

王朋、李静、杜诗韵、胡雯静，东北大学教育经济与管理专业硕士研究生

孙彦旒，辽宁大学教育经济与管理专业硕士研究生

王蒙，辽宁理工职业学院讲师

前 言

第二次世界大战后，由于社会和经济的需要，西方发达国家高等教育进入了快速增长的时期，高等教育规模快速增大的同时，高等教育的质量却开始下降。伴随着 20 世纪 80 年代世界经济的衰退，政府对高等教育预算开始缩减，公众开始对高等教育质量和资源利用效率产生了质疑。在多重压力下，政府和社会希望通过高等教育实行绩效评价来提高办学质量和资源的使用效率，绩效评价和绩效拨款应运而生。

我国高等教育扩招之后，高等教育也面临着质量下降和资源使用效率低下的局面，也迫切需要通过绩效评价来提高教育质量和资源使用效率。绩效评价是高等教育研究中一个比较新的领域，我国学者们对这方面的研究才刚刚开始。高等教育是研究高深知识的场所，高等教育的职能是保存和发现知识、培养学生和服务社会，高等教育的直接“产品”是学生，高等教育的产出难以衡量，所以对于其绩效的评价是一个非常复杂的问题。

高等教育绩效研究源起于西方发达国家，最早在英国和美国开始兴起，但是英国和美国的绩效评价的方法和发展路径却各有不同。我国对国外绩效评价的研究主要关注了英国，对美国的绩效评价研究却不够深入。通过研究我们发现，在分权制的高等教育体制下，美国的高等教育绩效评价具有鲜明的特点，州政府是高等教育绩效评价的推动者，各个州在绩效评价的实践中，根据本州的具体情况，逐渐形成了不同的绩效评价制度模式，最终将财政拨款与绩效评价进行了多种方式的结合，使得绩效评价更加具有针对性。

澳大利亚的绩效评价虽然晚于英国，但是由于同是英联邦国家，其相似的教育制度，使得澳大利亚的绩效评价既继承了英国高等教育绩效评价的传统，又结合本国高等教育发展的实际做了很多调整。日本是亚洲实施绩效评价最早的国家，集权制的高等教育制度和公私兼容的高等教育格局，使日本的绩效评价显示出其独有的特色，相近的高等教育制度和相似的文化传统，使得日本的高等教育绩效评价对我们具有独特的借鉴意义。

绩效评价是一个发展非常快的领域，既需要理论作为支撑，又需要实践来检验。目前国内学者对国外高等教育绩效评价的研究还没有跟上世界的步伐，以英

国为例，其绩效评价已经从科研选择评估（RSE）到科研水平评估（RAE），直到今天的科研卓越框架（REF），英国的科研评估已经走过了30多年历程，今天已经成为了世界各国高等教育模仿的对象。而我们对国际上最新的教育绩效评价的研究还具有一定的滞后性，难以反映出国际上最新的绩效评价成果。

作为辽宁省教育科学规划的重点研究基地——“高等学校绩效评价研究基地”和辽宁省“教育评价研究团队”，我们从2008年就开始了高等教育绩效评价的研究，已经对省属普通本科高等学校、高等职业学校、民办高等学校和基础教育进行了绩效评价。近年来，先后承担了多项重大和重点课题的研究，已经积累了较为丰富的成果。但是，在研究中令我们感到遗憾的是，我们对国外高等教育绩效评价的了解始终处于一知半解的状态，目前国内仅有的几本专著主要是针对英国教育绩效评价，缺乏对美国、日本、澳大利亚等国家的绩效评价的研究。因此，我们就萌生了编写这本专著的想法。

“国外高等教育绩效评价研究”既是我们的书名，也是课题的名称，2014年辽宁省教育科学规划办批准了我们这个立项，作为辽宁省教育科学规划基地“高等教育绩效评价基地”的标志性成果，并给予了经费上的资助，保证了我们能够顺利地完成整本书的写作和出版任务。该专著也是基本科研业务费专项项目“基于绩效评价视角的大学治理完善机制研究”的研究成果和辽宁省省级“教育评价研究团队”的研究成果。

从2014年年初开始，我们从国外的各种数据库中搜寻了大量的研究论文，通过网络收集了大量国外高等学校的原始文献，我们在这些研究论文和原始文献的基础上开始翻译梳理、改写整合。文献翻译梳理的过程是枯燥而艰苦的，原文中生僻的单词和长句往往成为翻译中的拦路虎。但是，到了改写整合的阶段，却发现翻译梳理中的艰苦简直不值得一提，改写整合过程需要将已有的素材重新的逻辑化和系统化，这往往使得我们无从下手。经过我们一起研究探讨，反反复复地整理和修改，最终将杂乱无章的资料理出了头绪，形成了今天的成果。

本成果凭借全新的第一手资料，在一定程度上填补了国内对国外高等教育绩效评价研究领域的空缺，具有很好的创新性。希望这一成果能够为我国的高等教育绩效评价的研究做出一定的贡献。本书的主要观点如下：

高等教育绩效评价反映了国家政治制度、经济制度和文化传统对高等教育资源使用效率的关注；

绩效评价是了解和掌握高等教育资源利用效率的主要方式，已经成为高等学校完善治理模式和管理的重要手段和有效的诊断工具；

建立现代高等教育绩效评价制度需要完善的第三方评估中介机构。高等教育

评估中介机构是高等学校与政府、高等学校与社会之间沟通的桥梁，是促进高等教育内在逻辑和外在大力量共同发挥作用的制度保证；

高等教育绩效评价结果应该与财政拨款或其他激励机制挂钩，只有当评估的结果能够形成资源的优化配置时，评估才会形成“良性激励”的有效机制；

走出象牙塔的高等学校要实现利益相关者的不同诉求，需要多方共同参与大学的治理，绩效评价应由多方利益相关者共同参与完成。

世界许多发达国家高等教育的绩效评价已经成为分配教育资源、制定相应的教育政策的重要依据和管理手段；特别是近几年，英、美等世界发达国家更是逐步将财政拨款与高校绩效考核挂钩，这种从宏观资源配置角度促进高等教育质量发展的做法，对于提升我国高等教育水平，提高财政资金使用效率和效益，建立绩效拨款新机制具有十分重要的意义。

本专著是多位老师和学生的结晶。第一章由王朋和胡雯静撰写；第二章由王朋和姜华撰写；第三章由李静和李漫红撰写；第四章由孙彦旒和李漫红撰写；第五章由王蒙和吕光洙撰写；第六章由杜诗韵和姜华撰写。全书由李漫红和吕光洙统稿，由姜华审稿。

感谢辽宁省教育科学规划办和基本业务科研经费项目给予的资助，感谢科学出版社东北分社编辑的大力协助。他们的支持与努力使得我们的专著能够顺利地出版。

目 录

第一章 理论基础	1
第一节 人力资本理论	1
一、人力资本理论的形成与发展	1
二、人力资本理论影响下的教育改革	7
第二节 利益相关者理论	8
一、利益相关者理论发展的阶段	8
二、利益相关者理论在高等教育领域的运用	10
第三节 新公共管理理论	12
一、新公共管理理论的产生及主要思想	12
二、新公共管理视野下的高等教育改革	15
参考文献	17
第二章 美国高等教育绩效评价研究	19
第一节 高等教育绩效评价的兴起	19
一、高等教育的财政危机	19
二、高等教育的质量危机	20
三、高校问责制的兴起	21
第二节 高等教育绩效评价模式	23
一、绩效评估	23
二、绩效报告	25
三、绩效拨款	29
第三节 绩效报告的设计和实施过程	33
一、绩效报告的设计	34
二、绩效报告实施的特征	37
三、绩效报告实施过程中存在的问题	39
第四节 绩效拨款的设计和实施过程	43
一、绩效拨款的设计和实施	43
二、绩效拨款实施的特征	49

三、绩效拨款实施过程中的问题	52
第五节 绩效报告与绩效拨款的比较	55
一、绩效报告与绩效拨款的一致性	55
二、绩效报告与绩效拨款的差异性	64
三、高等教育绩效评价政策的分化	72
参考文献	76
第三章 英国高等教育绩效评价研究	87
第一节 英国高等教育绩效评价体系的沿革	87
一、评估与管理机构	87
二、绩效评价的沿革	89
第二节 英国大学科研评估制度	91
一、选择性科研评估 (RSE)	92
二、科研水平评估 (RAE)	94
三、卓越研究框架 (REF)	101
四、科研评估制度与绩效拨款的衔接模型	103
第三节 教育质量评估	112
一、QAA 质量保证概述	113
二、QAA 进行的质量评估	115
三、学院 QAA 案例	126
四、教学评估中的拨款问题	127
第四节 其他外部评估	127
一、政府公共部门及公共机构评估	128
二、专业团体及社会评估	130
第五节 高等教育绩效评价的趋势分析	131
一、权力下放化, 强化院校自主权	132
二、注重成本效益, 保证公共问责	133
三、从质量管理逐步走向注重质量提高	134
四、加强校企合作, 提高成果转化效率	134
五、以学生为本, 强化服务意识	136
参考文献	136
第四章 澳大利亚高等教育绩效评价	139
第一节 高等教育绩效评价的背景分析	139
一、高等教育拨款制度沿革	139

二、政府对高等教育的资助项目	143
第二节 高等教育质量保障体系	145
一、高等教育绩效评价主体的更迭	145
二、联邦政府与高等教育机构的问责制	149
三、外部质量审核效用的案例分析	150
第三节 高等教育绩效评价	156
一、教学评价	156
二、科研评价	162
三、政府与高校的委托代理关系对大学绩效的影响	168
第四节 高等教育绩效拨款	173
一、高等学校绩效拨款模式	173
二、绩效拨款的争议	183
三、高等教育绩效评价案例分析	186
参考文献	198
第五章 日本高等教育绩效评价研究	198
第一节 日本大学评价的历史演变	198
一、二战后至 20 世纪 80 年代末的日本大学评价	198
二、20 世纪 90 年代至今日本大学评价	200
第二节 高等教育质量保障与日本大学评价	207
一、高等教育质量保障的国内需求	207
二、高等教育质量保障的国际趋势	209
三、高等教育质量保障制度与日本大学评价	210
第三节 认证评价	211
一、认证评价机构	212
二、认证评价内容	218
三、认证评价的实施程序	222
第四节 国立大学法人评价	224
一、国立大学法人化与国立大学法人制度	225
二、国立大学法人评价内容	227
三、年度评价	229
四、中期目标期间的教学研究评价	229
五、中期目标期间的业绩评价	232
第五节 日本大学评价的反思与展望	235

一、日本大学评价的反思	235
二、日本大学评价的展望	236
参考文献	239
第六章 国外绩效评价的启示	241
第一节 完善绩效评价的保障机制	241
一、立法和政策的保障	241
二、评价主体多元化	244
第二节 完善绩效评估的运行机制	248
一、科学的评价体系	248
二、多元的评价方式	249
第三节 完善绩效评价的反馈机制	253
一、完善绩效信息收集与披露平台	253
二、绩效结果信息的合理使用	254
参考文献	257

第一章 理论基础

第一节 人力资本理论

一、人力资本理论的形成与发展

人力资本理论作为一个完整的理论体系形成于 20 世纪 60 年代,但是人力资本思想本身却有着深厚的历史渊源,最早可以追溯到具有现代意义的经济学创始之前。随着对人力资本研究范畴的逐渐深入,人力资本理论经历了一个漫长的历史过程,并最终形成和完善起来。其依次经历了以下三个阶段:人力资本思想萌芽阶段;现代人力资本理论形成阶段;当代人力资本理论发展阶段。

(一)人力资本思想萌芽阶段

人力资本的思想萌芽于古典与新古典经济学理论体系,其中四位经济学家的观点比较具有代表性。

1. 威廉·配第的人力资本思想

人力资本的观念,最早萌芽于英国古典政治经济学创始人威廉·配第(William Petty)的代表作《政治算术》中,他提出了“土地是财富之母,劳动是财富之父”的著名论断,这一论断至今仍然具有极强的人力资本含义。威廉·配第在分析创造劳动价值的生产要素过程中,除土地、物力资本和劳动之外又列出了第四种生产要素,即人的“技艺”。他认为,具有“技艺”的人在劳动过程中创造的价值要比没有“技艺”的人创造的价值更大。威廉·配第也是第一个明确地提出将人看作资产,并试图估算其经济价值的人,这为古典经济学时期人力资本思想奠定了重要基础。

2. 亚当·斯密的人力资本思想

亚当·斯密(Adam Smith)将威廉·配第的思想向前发展了一步。在工业革命初期,先进机械系统的出现推动了劳动分工,同时对劳动力的质量有了更高的要求。作为这一时代的经济学先驱,亚当·斯密意识到了人力资本问题。在其著作《国富论》中,亚当·斯密提出了人力资本的概念,他写道:“学习是一种才能,学习者通过入学、做学徒等方式接受的教育所费去的资本,似乎已实现转换并固定在了学习者

身上。这种才能,对于个人及其所属的社会都是财产的一部分。”(亚当·斯密,1964)

在《国富论》中,他提出了以下观点。

(1)劳动力是经济进步的主要力量,全体国民后天取得的有用能力都应被视为资本的一部分。对个人而言,经由教育、自学或学徒等方式获取的才能必须要支付成本。这种投资后形成的才能可被认为是固定资本。

(2)工人工作效率的提升可以减少劳动力耗费,而提升效率所支付成本由增加的利润加以收回。在自由市场经济中,人力资本投资可以由追求利益的投资者完成。企业为追求更高的利润,要对新员工提供必要的培训,新员工按他所承担的少量的工作获取同比例的报酬,并要相应支付由于经验不足而损坏的原料的费用。一个家庭中,父母将承担子女在接受教育、培训期间的所有费用。

(3)教育应当分为技术教育与文化教育,用以提高读写算的能力。他认为前者应当主要由家庭和私人学校来投资,因为技术教育能在未来为投资者带来收益。文化教育则应由国家推动、鼓励,甚至强制全体国民接受文化教育。因为文化教育虽然会对劳动者的身心健康和生活质量带来积极影响,却不能带来公民必需的生产技能,也就无法刺激家庭对此投资。

(4)人力资本的形成可在较长生命周期的收入中得到补偿。他认为工人工作技能与效率的提升是经济进步、福利增加的基本来源,并首次论证了人力资本投资和劳动者技能对个人收入和工资结构的影响方式。

3. 萨伊的人力资本思想

法国著名经济学家让·巴蒂斯特·萨伊 Jean-Baptiste Say 被认为是斯密学说的继承者,他在一定程度上论述了人力资本投资原理。萨伊将人力资本划分为普通劳工的一般性人力资本、专业技术人员的专业化人力资本和经营管理者的创新性人力资本三种类型,在分析这三种人力资本的形成、特性、投资及收益问题的同时,他还指出了不同人力资本的报偿原则。萨伊在其著作《政治经济学概论》中用“劳工”一词指代受雇于老板、经理或冒险家的工人。普通劳工的劳动力本身是一项资本,这项资本的投资一般是由劳工的父母来进行。就这一类人来说,工资略高于维持生存所需数目,因为工资必须足够维持劳工子女的生存。如果劳工掌握了特殊技能或者技巧,这类人属于专业技术人员,其报酬的构成中除了“工资”之外,还应包括在以往长期的训练过程中所付成本的利息。萨伊还认为企业家人力资本的内容包括:一是经营和偿付资本的“敏、慎、廉、正、名、誉”,即敏锐、谨慎、廉洁、正派及其社会荣誉;二是具有判断力、坚毅、常识和专业知识;三是进行创新性投资组合的、敢于冒局部损失或全部损失的风险的精神。(惠宁等,2008)

4. 阿尔弗雷德·马歇尔关于人力资本的论述

阿尔弗雷德·马歇尔(Alfred Marshall)是19世纪末20世纪初最著名的经济学家。在现代人力资本理论形成之前,他对人力资本的特征、工人教养等问题都有较为全面的论述。他对人力资本的思想持有一种矛盾的观点:一方面,阿尔弗雷德·马歇尔接受了以往的人力资本的概念,并对人的能力作为一类资本的经济意义提出了新的认识。他将人的能力分为“通用能力”(general ability)和“特殊能力”(specialized ability),前者指通用的知识与智力、决策能力、责任感等,后者则指劳动者的体力和劳动熟练程度。他指出,随着生产活动复杂程度的提高,对经理人员与工人的通用的知识与智力、决策能力、责任感等需求不断增加。他认为,随着体力劳动逐渐被机器劳动所取代,通用能力在生产中的重要性会不断加强。另一方面,尽管阿尔弗雷德·马歇尔曾对人力资本思想进行了大量的正面论证,但他又反对将人视为与机器等要素类似的“资本”。阿尔弗雷德·马歇尔曾这样说过:“以一种抽象的和数学的观点来看,无可否认,人是资本。但是,在实际分析中,把他们当作资本与市场的实际情况不相符合。”从这可以看出,阿尔弗雷德·马歇尔的人力资本思想充满了矛盾。

阿尔弗雷德·马歇尔虽没有明确承认人力资本这一概念,但是他关于人力资本投资的精辟阐述对人力资本理论的形成具有重要意义。具体表现在四个方面:①阿尔弗雷德·马歇尔提出了关于移民价值的估算方式,他指出可以用移民未来可能提供的服务值“折现”的方法来计算移民价值,同时也可以用品移民之前的祖国为他付出的生产成本来计算;②阿尔弗雷德·马歇尔多次指出劳动者学习技能、增强本领的过程也就是人力资本的投资过程;③阿尔弗雷德·马歇尔还分析了决定和影响人力资本投资的因素;④阿尔弗雷德·马歇尔特别看重教育在人力资本投资中的功能与作用。(王旭辉,2010)

虽然包括阿尔弗雷德·马歇尔等在内的诸多经济学家都在他们的著作中谈及了人力资本,但是这一时期对人力资本的论证大都是思想片段,缺乏完整的体系。直至20世纪50年代末,经济学家对人力资本的认识还始终处于这种片面、单一的状态,将人力视作一种单纯的自然禀赋:一个均值的量,一个外生的量。

(二)现代人力资本理论的形成

第二次世界大战后近二十年间,一些资源条件很差的国家,如瑞士、丹麦等在经济方面有了巨大成功;同时,一些经济学家在对美国经济增长研究中发现美国的产出增长率远大于生产要素投入增长率,从而形成了传统经济学理论无法解释的“现代经济增长之谜”,这些现象促使经济学家对经济增长的根源进行探索。正是在这

样的背景下,经济学家开始对人力资本进行系统研究,许多经济学家都对现代人力资本理论的形成做出了重要贡献。其中最主要的贡献者是西奥多·舒尔茨和加里·贝克尔。西奥多·舒尔茨最早提出人力资本理论体系,被称为是人力资本学说的奠基者和第一创始人,加里·贝克尔为人力资本理论分析提供了基本概念框架。

1. 西奥多·舒尔茨的人力资本理论

1960年,西奥多·舒尔茨(Theodore Schultz)在美国经济学会年会上发表了题为《人力资本的投资》的著名演讲,在学术界引起了轰动,这标志着现代人力资本理论的诞生。在这次演讲中,他第一次系统地提出了人力资本理论,构建起人力资本理论的概念性框架,并阐释了人力资本对经济增长的作用等重要思想和观点。西奥多·舒尔茨明确界定了人力投资的范围和内容,即包括医疗和保健,职业培训或非正规教育,正规学校中的初等、中等或高等教育,在企业外举行的各种技术培训,个人或家庭为变换就业机会而进行的迁移五个方面。

此后,西奥多·舒尔茨又进一步研究了人力资本的形成方式与途径,并对教育对经济增长的贡献以及教育投资的收益率进行了定量研究。他所构建的人力资本理论体系的内容主要有以下四方面。

(1)人力资本积累是经济增长的重要源泉。西奥多·舒尔茨把资本分为物质资本与人力资本,并认为人力资本是生产要素中最主要的要素,对经济增长的贡献要大于物质资本。对人力的投资包括用于教育和训练的支出、卫生保健事业费用、国内劳动力流动支出、用于移民入境的支出等。随着生产的发展,社会对劳动者的素质提出了越来越高的要求,凝聚在劳动者身上的知识与技能愈加地成为决定生产水平和效率的关键要素,对人力资本的投资与积累成为经济增长的关键所在。

(2)教育是促进经济增长的重要方式。在技术等经济条件稳定的理想情况下,劳动者知识和技能的提高必然会带来更高的生产效率,促进经济的发展。然而在现实经济中,技术等各种经济因素总在发生变化,并且时常出现不均衡状态,在这种情况下,只靠劳动者掌握熟练的技能并不能促进经济的进一步增长。西奥多·舒尔茨指出,教育作为提高人们处理经济条件变化能力的一种重要方式,间接促进了经济的增长。

(3)教育是使个人收入趋于平等的重要因素。经济增长过程中可能会出现收入分配的不平等,教育则有助于缩小差距,推动个人收入趋于平等。西奥多·舒尔茨认为,在这一过程中,人力资本投资发挥着积极的作用。个人通过接受教育掌握了知识和技能,进而提升了劳动生产率,也就增加了获取收入的能力。

(4)有效分配时间的能力是人力资本的重要组成部分。随着经济的增长,人类时间的价值越来越高,如何有效配置和运用时间资源的能力成为劳动者人力资本存

量中不可或缺的组成部分。西奥多·舒尔茨还指出,高收入国家中人的时间价值明显高于低收入国家的人。

2. 加里·贝克尔的人力资本理论

加里·贝克尔(Cary Becker)为人力资本理论确立了一般性的分析框架和理论基础,被认为是人力资本理论的主要推动者,其著作《人力资本》被西方学术界认为是“经济思想中人力资本投资革命”的起点。如果说西奥多·舒尔茨对人力资本的研究侧重于教育对经济作用的宏观分析,那么加里·贝克尔则主要从微观上进行了分析。其主要的贡献有:①建立了人力资本投资均衡模型、人力资本导向的收入分配模型;②运用其经济模型追踪考察了一个人或家庭终生的物品与时间最优配置的问题;③将资本分析方法用于人口增长研究,并提出了人口内生化的增长模型。加里·贝克尔注重微观的分析,弥补了西奥多·舒尔茨只重视宏观分析的缺陷,因此,他为人力资本理论的全面建立奠定了更加夯实的基础。

此外,加里·贝克尔还对培训问题进行了深入分析。他指出培训可以分为一般培训和特殊培训两种情况。一般培训是指被培训者接受用于一般性用途的知识和技能的培训。一般培训中大部分的被培训者未来的边际生产力都得到了提高。例如,军队培养的机械师,其掌握的技术在钢铁厂或者飞机制造厂都具有价值;一家医院培养的实习医生所具备的技能同样能在其他医院使用。特殊培训又称专门培训,是组织为提高生产率所安排的针对性培训。宇航员、战斗机驾驶员等人员的培训均属于特殊培训。在这两种培训类别中,一般培训是由被培训者自己付费,而特殊培训费用主要由培训组织者支付。这是因为接受特殊培训的人员一方面能为整个组织带来更高的生产价值;另一方面,被培训人员通过特殊培训获取的特殊人力资本在未来市场的选择空间和收益更小,难以激发被培训者自费接受培训的动机。

(三)当代人力资本理论的发展

人力资本理论的研究在20世纪70年代到80年代进入了短暂的平静期,从80年代后期开始,以“知识经济”为背景的“新经济增长理论”又掀起了一波浪潮。与西奥多·舒尔茨不同,这个时期以保罗·罗默(Paul M. Romer)、罗伯特·卢卡斯(Robert Lucas)等为代表的经济学家试图通过经济增长模型来论述人力资本。1986和1988年,美国经济学家罗默、罗伯特·卢卡斯提出了将人力资本作为内生变量的新经济增长模型,这为人力资本理论阐释经济增长提供了更加强有力的理论与实证分析的依据,进一步将人力资本理论研究推向另一个高度。

罗默于1986年在发表的《收益递增与长期增长》一文中提出了“收益递增型增长模式”(又称罗默模型):

$$Q_i = F(K_i, K, X_i)$$

式中, Q_i 代表第 i 厂商的产出水平; F 代表一切厂商的连续生产函数; K_i 代表第 i 厂商生产某产品的专业化知识; K 代表一切厂商可使用的一般知识; X_i 代表第 i 厂商的物质资本和劳动等追加生产要素的总和。

在这个模型中, 罗默将知识作为一个独立的因素纳入了经济增长模式, 并且将知识分为一般知识和专业知识。在经济增长的过程中, 一般知识的作用主要是产生规模效益, 专业知识的作用则是产生要素递增效益。这两种效益的结合, 不仅能使以知识为代表的人力资本要素收益递增, 而且更能促使物质资本、劳动等其他生产要素的收益随之递增, 进而使整个经济的规模收益递增, 递增收益又保证了长期的经济增长。此后, 罗默在 1990 年的《内生技术变革》一文中指出, 人力资本存量决定经济增长率, 揭示了技术变革、人力资本与经济增长的内在关系。不同国家因为投资于研究和开发的人力资本数量不同而获得的递增收益不同, 所以富国可以持续发展, 而穷国却长期“锁”在“低收入陷阱”里。(梁栩凌, 2005)

罗伯特·卢卡斯于 1988 年在《论经济发展的机制》一文中提出了他的经济增长模型——“专业化的人力资本增长模式”。罗伯特·卢卡斯认为, 人力资本积累是经济增长的重要源泉, 人力资本的形成有两种途径: 一种是阿罗式的“边干边学”或在职培训; 一种是西奥多·舒尔茨的学校正规教育。第一种途径可以从一个人扩散到另一个人, 产生“外部效应”; 第二种途径则可以提高劳动者本人的技能和收入, 产生“内部效应”。

出于对“外部回应”和“内部回应”的不同回应, 卢卡斯模型由“两资本模式”和“两商品模式”构成。“两资本模式”是: $H'(t) = H(t)\delta[1-U(t)]$, 其中, $H'(t)$ 是人力资本的增量, $H(t)$ 是以劳动技能表现的人力资本, δ 是人力资本的产出弹性, U 是劳动者的全部生产时间, $[1-U(t)]$ 是劳动者的在校脱产学习时间。两资本模式的结论是: 如果 $U(t) = 1$, 即劳动者时间为全部生产时间, 则 $H'(t) = 0$, 即无人力资本积累; 如果 $U(t) = 0$, $H(t)$ 的增长速度等于人力资本的产出弹性 δ , 即 $H'(t)$ 达到最大。因此劳动者脱离生产、从正规或非正规的学校教育中所积累的人力资本对经济增长的作用最为重要, 脱产学习产生内部效应。“两资本模式”是人力资本积累模式, 强调的是劳动者脱离生产, 从正式或非正式教育培训中所积累的人力资本对经济发展的作用, 即内部效应。“两商品模式”: $Q_i = H_i(t) U_i(t) N_i(t)$, $i = 1, 2$ 商品; 其中, Q_i 代表厂商第 i 种商品的产出, $H_i(t)$ 代表生产 i 商品过程中厂商通过“边干边学”获得的人力资本; $U_i(t)$ 代表用于生产商品 i 的劳动系数, $U_i \geq 0$, 且 $U_1 + U_2 = 1$; $N_i(t)$ 代表劳动投入量。由于 $H_i(t)$ 是“边干边学”的结果, 所以, $H_i(t)$ 就随着商品生产数量的增加而增加, 两商品模式中劳动者的时间全部用于商品生产, 人力资本通过“边干边