

# 人力资本的经济学分析

——人力资本产权及对中国企业家  
人力资本定价的一种解释

钟庆才 著

RLZB

 广东人民出版社

# 人力资本的经济学分析

——人力资本产权及对中国企业家  
人力资本定价的一种解释

钟庆才 著



广东人民出版社

---

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资本的经济学分析—人力资本产权及对中国企业家  
人力资本定价的一种解释 / 钟庆才著. —广州: 广东人民  
出版社, 2005.12

ISBN 7-218-05118-9

I. 人... II. 钟... III. 企业—人力资本—经济分析  
IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 128882 号

---

责任编辑	肖风华
封面设计	阙文晖
责任技编	黎碧霞
出版发行	广东人民出版社
印 刷	广州市官侨彩印有限公司
开 本	850 毫米×1168 毫米 1/32
印 张	16
插 页	1
字 数	400 千字
版 次	2005 年 12 月第 1 版 2005 年 12 月第 1 次印刷
书 号	ISBN 7-218-05118-9/F·954
定 价	30.00 元

如发现印装质量问题, 影响阅读, 请与出版社 (020-83795749) 联系调换。

【出版社网址: <http://www.gdpph.com> 电子邮箱: [sales@gdpph.com](mailto:sales@gdpph.com)

图书营销中心: 020-83799710 (直销) 83790667 83780104 (分销)】

## 序

在当今世界，作为一个经济迅速发展的大国，中国面对的国际竞争更加激烈。一个国家的竞争实力是综合性的，但其核心构成部分是人才，即人力资本。不断积累的人力资本是推动一个国家社会和经济持续发展的动力之源，因此，投资于人，提高人力资本存量及其效能发挥水平是使我国的发展走向成功的关键。

从宏观层面看，人力资本可以划分为三种类型：创新型人力资本、运营型人力资本和操作型人力资本，分别代表着一个国家的创新能力、运营能力和生产能力。创新型人力资本和运营型（经营与管理）人力资本代表着一个国家的核心人力资本。在市场经济中，运营型人力资本突出表现为企业家，或者说，企业家人力资本。在经济全球化背景下，对于一个国家的经济发展而言，企业家人力资本是一种战略资源。在我国，无论是从数量上看，还是从质量上看，企业家人力资本都十分短缺，并且，企业家人力资本市场仍不完善和缺乏合理的制度安排，这些因素都严重制约着我国经济的可持续发展。

与其他类型的人力资本不同，企业家人力资本的形成、积累及效能的发挥是一个包含更多影响因素的更为复杂的过程。企业家人力资本的产权安排、交易方式、评价标准、激励机制也与其他类型人力资本有所不同。相对来说，我国目前关于企业家人力资本的研究还相对薄弱，仍有许多空白。钟庆才博士在本书中所做的研究是对企业家人力资本理论需求和实际需要的一个及时回

应。他在系统地梳理和评价人力资本理论、产权理论和企业制度变迁理论的基础上，在企业制度变迁的历史分析框架下，以人力资本产权分析为基本线索，对在企业制度变迁过程中的企业家人力资本产权及其运行和价值实现进行了系统、全面的分析，确定了企业家人力资本在企业制度创新中的角色和地位，为构建以企业家人力资本为核心的法人治理结构提供了理论依据。

企业家人力资本的定价一直是我国经济体制改革和发展企业家人力资本市场面临的一个难题，有关的研究大多是浅尝即止，但是，企业家人力资本定价理论是企业家人力资本理论的逻辑归宿和现实需要。对此，钟庆才博士在研究中并没有回避，而是直接以其为研究对象，进行了大胆的、富有成效的探索。他对企业家人力资本定价的理论基础、供求状况、价值计量与分割、产权博弈等方面进行了深入的分析，设计出企业家人力资本的定价模型和实证检验，并在借鉴其他国家经验的基础上，提出了符合我国国情的企业家人力资本定价的制度安排。钟庆才博士的研究成果堪称这一研究领域的力作。

李建民

2005年6月14日于南开园

# 目 录

序	1
<b>第一章 导 论</b>	1
第一节 命题提出：背景和意义	1
第二节 相关文献综述与评论	25
第三节 本命题研究的基本假设和分析框架	65
<b>第二章 人力资本产权与权能结构分析</b>	70
第一节 马克思学派与西方学派关于产权理论比较	70
第二节 人力资本价值与人力资本产权的界定	86
第三节 人力资本的产权特征	120
第四节 人力资本产权的功能及其权能结构的关系分析	130
<b>第三章 人力资本产权的实现机制分析</b>	152
第一节 人力资本产权的制度安排与微观效率	153
第二节 人力资本产权实现机制：微观分析	158
第三节 人力资本产权实现机制：宏观分析	182
<b>第四章 企业制度变迁中的人力资本产权安排</b>	193
第一节 人力资本产权在企业制度安排中的地位和作用	193

第二节	古典企业中的人力资本产权与运营	222
第三节	近代(合伙制型)企业中人力资本权益的确认和提升	233
第四节	现代公司制企业中人力资本产权的股权安排	248
第五节	小结与思考:企业制度安排的人力资本化趋势	270
<b>第五章</b>	<b>企业家人力资本定价的理论分析</b>	<b>288</b>
第一节	企业家人力资本定价的理论基础	288
第二节	企业家人力资本的供求分析	309
第三节	企业家人力资本产权价值计量方法(模型)分析与模型设计	337
第四节	企业家人力资本定价的模型设计与检验	368
<b>第六章</b>	<b>中外企业家人力资本定价的实证分析与制度安排</b>	<b>383</b>
第一节	国外企业家人力资本产权价值实现的现状及特点	383
第二节	中国企业家人力资本定价的实证分析	407
第三节	中国企业家人力资本定价的制度安排	433
<b>第七章</b>	<b>结语与建议</b>	<b>476</b>
后 记		483
参考资料		486

## 第一章 导论

纵观经济发展史，人们可以发现人的价值自古以来就是许多中外专家、学者们所探索的命题。从已有的经济学文献来看，至少自威廉·配第（William Petly 1623-1687）以来，就不乏有关人力资本（Human Capital）思想的阐述。美国是现代人力资本理论的发源地。1935年，美国哈佛大学教授、经济学家沃尔什（J.R. Walsh）发表题为《人力资本观》的文章，他首次采用“费用、效益”的分析方法，即“现值折算法”，分析不同教育程度学生个人的教育费用和毕业后因能力提高收入增加的情况，得出各级教育的收益率，回答了上大学或高中是否值得的问题。20世纪50年代末和60年代初，以明塞尔（Jacob Mincen）、舒尔茨（Theodor W. schultz）和贝克尔（Carys. Bceker）等为代表的一批经济学家从不同的方面，从不同角度分别阐述了人力资本投入对个人收入和经济发展的促进作用，从而创立了人力资本理论，使人力资本与经济增长研究出现了一个新的局面。同时还向过去完全或基本忽视人力资本作用的其他理论领域迅速扩展，从而掀起了一场人力资本理论问题研究的热潮。本著作选题正是这种研究热潮下的产物。

### 第一节 命题提出：背景和意义

人力资本的形成、配置与动力源问题是当今经济和社会发展



的核心问题。此问题的实质就是在人力资本形成、配置过程中如何准确界定人力资本产权的含义和人力资本产权的价值实现,从而形成人力资本与非人力资本的契约均衡,以促进两者的效用和效率最大化。然而,就我国目前人力资本理论的研究状况看,理论界仍侧重于引进和介绍西方经济学的内容、探讨人力资本是如何形成的等问题,依然只着力探讨人力资本对经济增长和发展的促进作用,从而强调教育投资的重要性和人力资本投资的意义,与转型时期的我国的国情结合得不够密切,较少结合我国转型条件下的制度背景中企业的制度特征,对我国当前企业人力资本投资过程中涉及到的一些特殊性问题进行研究,特别是人力资本产权以及其相关制度等问题的研究成果不多。人力资本是一种资本,其投资必定是一种实际的投资行为,那就不可避免地存在着与物质资本一样的产权及产权归属关系等问题。探讨和研究人力资本产权问题具有重要的理论价值与现实意义。

### 一、探讨和研究本命题的理论价值<sup>①</sup>

(一) 从产权的角度重新审视人力资本理论,丰富和发展了现有的产权理论和人力资本理论,开辟了经济关系研究的新领域。产权理论起源于西方资本主义国家,目前关于产权的理论研究和实践比较成熟,20世纪60年代以来,以科斯为代表的产权理论对此做出了贡献。但以科斯、德姆塞茨为代表的交易费用产权学派都重视物质资本产权的研究,而基本忽视了对人力资本产权的研究。

人力资本理论的出现被西方经济学界视为20世纪经济理论的重大发展,甚至被称为“经济史上的革命”(M.J. 鲍曼,

<sup>①</sup> 参阅拙作《人力资本产权研究的理论价值》,《学术研究》,2004年1期。

1966)。但长期以来,传统的主流经济学存在两个重大的缺陷,一是缺乏对人力资本的研究,特别是人力资本产权问题,几乎是处于起步状态,即使有涉及也只是简单的描述。舒尔茨(1961)指出,经济学家们在大力研究人类社会发展的同时,忽视了对人类自身,尤其是人的能力的研究。二是缺乏对微观经济组织(企业理论),尤其是企业家理论的研究。科斯(1937)指出,主流经济学并没有对存在企业、企业的边界以及企业内部的权利安排做出合理和科学的解释。现代人力资本理论产生源于对一些经济问题和现象的解释。人力资本概念最早在20世纪30年代由美国经济学家沃尔什(J·E·Meade)提出。20世纪50年代以来,斯旺(Swan, 1956)、索洛(Solow, 1957)和米德(J·E·Meade, 1962)等经济学家指出,技术进步、教育和劳动力质量的提高是决定经济长期增长的关键因素。60年代初舒尔茨(T·W·Schultz, 1960)提出现代人力资本理论,并认为“经济发展主要取决于人的质量,而不是自然资源丰瘠和资本存量的多寡”。同时,舒尔茨(1961)认为,由于人力资本投资所形成的人力资本可以产生“知识效应”和“非知识效应”,能够消除资本和劳动边际效用递减的影响,产生递增收益,从而保证长期的经济增长和发展后劲。但以后一段时间里,人力资本理论研究并没有取得突破性进展。直到80年代中期90年代初,以保罗·罗默(P·M·Romer, 1986)、卢卡斯(R·E·Lucas, 1988)等为代表的一批经济学家,在对新古典增长理论的重新思考和研究的基础上,提出了“内生技术变化”为主要观点的论文,探讨了长期经济增长的可能前景,再次激发了人们对经济增长问题的兴趣,掀起一股“内生经济增长理论”研究的浪潮,也引发了新一轮的人力资本研究热潮。同时,新的理论应运而生,如“筛选理论”(Screening theory)、“劳动力市场划分理论”(Labor Market segmentation)、“社会化理论”(Socialization theory)以及“国家理论”

(The Country theory) 等等。

人力资本理论在我国尚处于初创阶段，西方学者侧重于研究人力资本的形成与方式，如 J.R. 沃尔什最早从个人收益角度，测算人力资本投资的收益率；明塞尔研究并验证了一种把收入分配与人力资本投资分配联系起来的理论；舒尔茨着力研究了在物质资本和人力资本中，人力资本投资对经济发展的促进作用更大，要获得足够的人力资本，其方式很多，教育是人力资本投资的主要部分；贝克尔着力研究了两方面的内容：即把人力资本理论引入家庭经济分析，把很多家庭行为看成与人力资本有关；强调教育培训的支出所形成的人力资本；默希金研究劳动力健康，斯杰斯塔研究人口迁移等，并且他们都试图将人力资本理论纳入经济学框架，如舒尔茨、丹尼森等人则将人力资本纳入经济增长模型，明塞尔将收入分配与人力资本相联系等。人力资本理论由明塞尔、舒尔茨、贝克尔等人突破传统资本理论中资本同质性假设提出的，即人力资本大师们在针对传统资本理论同质性假设提出人力资本概念之后，并没有沿着这一思路继续探讨人力资本的非同质性，他们将注意力更集中在于对人力资本的一般性研究上，却对人力资本的实际运用，即人力资本配置研究甚少。相反，在现实的经济活动中，特别是工商管理界却兴起了一门新兴学科——人力资源管理，他们侧重于人力资本实际运用。在我国，也有许多学者加入到人力资本研究行列，但尚处于探索西方人力资本理论在中国应用的初期阶段。就目前中国人力资本理论研究的现状来看，研究的重点侧重：一是直接介绍和引用西方学者的主要观点和理论；二是人力资本是如何形成的，而忽视人力资本配置的研究。沿用西方经济学的内容，依然侧重探讨人力资本对经济增长的促进作用，从而强调对教育投资的重要性；三是人力资本概念本身缺乏内在质的规定性，侧重于一般研究，未能坚持资本的非同质性原则；四是人力资本理论缺乏对“干中学”

这个主要人力资本形成途径的研究侧重经济因素，而忽视制度环境及文化等因素对人力资本形成的影响和作用；五是人力资本理论与中国实际相结合的研究方面，应该说是大量分布在个案问题的研究之中，能上升到较高理论层次水平的研究成果并不多见，特别是忽视了从产权角度研究和探讨人力资本理论问题，即忽视人力资本产权研究，这就导致了人力资本的许多问题未能得到深入研究。如对企业家人力资本、国家公务员人力资本以及教授科研人員人力资本如何定价等都被忽视。集中体现在：

1. 人力资本的质的规定性。人力资本概念的提出丰富了资本的内涵和形式。但人力资本与物质资本、人力资源、知识资本等有何异同，人力资本的本质到底是什么，包含那些内容，如何准确界定其含义和基本特征是什么，等等，都需要进一步探讨。
2. 人力资本理论主要从人力资本投入成本和形式等角度来研究人力资本的形成，但在论述与制度关系时，往往只强调卫生保健设施和服务、在职培训与正规初、中、高等教育，成人教育以及个人和家族进行迁移以适应不断变化的就业机会等制度在人力资本形成中的作用，而忽视了人力资本产权主体对政府、社会、企业和个人以及家庭进行投资的影响等问题的研究。
3. 人力资本与劳动力是否可分离的问题。人力资本是否等同于劳动力？人力资本的价值是否难以度量？如何理解人力资本的多样性和专用性？如何处理人力资本使用过程的协作性等等。
4. 人力资本理论强调人力资本存量大小是决定个人收入多少的决定性因素，但是如何认识个人依靠人力资本获得的收入，如何理解转型期不同人力资本存量获得的收入相同或差异？又如何理解低存量者高收入，高存量者收入低的现象？如何才能使人力资本真正成为决定个人收入分配的主导因素？人力资本产权主体如何与物质资本产权主体的分割等等。
5. 在人力资本形成、配置、使用和收益过程中，如何界定人力资本产权？人力资本产权的特征及主要研究

内容到底有哪些？人力资本产权的价值如何实现？人力资本产权的权能结构有那些？如何使人力资本和物质资本的效用和效率最大化？如何理解人力资本产权的归属、计量与分割等等。6. 人力资本理论探讨了人力资本与经济增长的关系，但并没有探讨如何将潜在的人力资本能量转变为现实经济增长的动力。要使人力资本潜在的经济能力转为现实的巨大的生产力就必须首先通过人力资本产权制度安排来解决人力资本和企业家人力资本的利益驱动力问题。7. 人力资本如何定价，尤其是如何对企业家人力资本、国家公务员人力资本、教授人力资本、技术创新者人力资本等进行合理定价等等。8. 企业的人力资本产权如何界定、计量与分割以及企业的所有权如何重新划分等，这些都是重要的理论和现实课题。

人力资本理论成为世界各国调整发展战略，促进经济增长的重要理论支持。然而，传统人力资本理论的一些缺陷却大大限制了它的应用和发展。这主要表现在：一是它的理论假设前提是建立在完全的自由竞争市场经济的基础上，这与现实状况并不完全相符，导致传统理论对人力资本的内容、投资方式和投资收益的阐述不全面。二是传统人力资本理论忽视了产权特征和不同行为主体市场地位差别对人力投资活动的影响，因此不能有效地区分国家、企业、个人和家庭的投资行为，甚至将其混为一谈。三是传统理论对企业投资行为研究不深，无法对企业人力资本开发与管理活动提供足够的理论支持。因此，从产权角度研究人力资本问题具有重大的理论意义，将进一步深化和完善人力资本理论和产权理论（冯子标，2000）。西方学者基本上没有真正地将人力资本与传统意义的资本概念放在同一个位置上来考虑，只是从理论层次上探索了人力资本的一般性问题。与此同时，西方学者还缺乏一个关于人力资本的理论完整框架，而只是零星的研究，对人力资本的理论研究还缺乏深刻的认识，同时也反映了西方人力

资本理论的不成熟性，还有许多问题亟须进一步探索和研究。

笔者从产权的角度来研究人力资本的问题，认为至少在以下几个方面弥补了人力资本理论的缺陷：1. 对人力资本的产权研究可为人力资本理论做些补充和完善，可丰富产权经济学的研究领域。2. 文中着重研究了企业制度变迁中的人力资本产权安排及可望深化人力资本的非同质性的研究，有利于人力资本理论坚持资本非同质性假设的一贯性；3. 对企业家人力资本定价作了理论探讨。同时，对转型时期企业家人力资本定价的模式选择等作了实证分析，从而使人力资本概念更加具体化，使其不仅维持在抽象层次上，而且具有商品的特性，拥有了自身价值和价格，并采用博弈方法，对企业所有权与人力资本产权进行研究，弥补了人力资本重形成轻配置的缺陷。4. 以产权为切入点，将人的作用从人力资本的形成加入到要素中参与价值分配，并规定由人力资本取得利润，从而将按劳分配与按要素分配结合起来，在一定程度上丰富了价值分配理论。

总之，以产权为切入点来对人力资本产权和企业家人力资本定价问题的研究，有利于产权经济理论的完善，有利于企业理论及企业家理论的提升，有利于人力资本理论的研究范围的拓宽和发展，有利于经济学理论的发展和创新。

(二) 从人力资本产权角度来审视企业制度变迁问题，为构建以企业家人力资本为核心的法人治理结构提供理论依据

与我国学术界相比较而言，西方产权理论和人力资本理论的研究较为成熟，但他们也在一定程度上忽视了人力资本产权的研究，即使是人力资本理论的主要奠基人——舒尔茨和贝克尔，也只是在个别文献中提到过人力资本产权问题，并没有进行专门系统的研究。在中国，产权问题的研究，曾长期被视为禁区。1992年党的十四大后，一场企业产权制度改革的浪潮才真正席卷全国。这当中进行了一些有益的探索，涉及放权让利、两权分离、

股份合作制等企业产权问题的改革，但也很少触及人力资本产权问题，更没有涉企业家人力资本定价问题。

传统的主流经济学一直忽视对企业的研究，尤其是企业经营者的（或称企业家）的研究，直到20世纪60年代，企业理论才真正兴起。传统的经济学认为，由于人的经济理性，信息的完全对称性和生产函数的良好性等假设，使主流经济学建立最具审美合意性的阿罗和德布鲁竞争的一般均衡范式。在这个范式中，所有的行为是最理性的，企业所有的生产函数、成本函数、需求函数、供给函数都是已知或固定的，这就使企业家及其作为管理者的存在没有意义，同时还认为信息是完全对称的，使得企业家推动创新的动力和协调管理也显得没有必要。但是，现实中并不是主流经济学假定的那样简单，从某种意义上讲，主流经济学贡献在于它所做的抽象，而它的不足也在于它的抽象。从现存主流经济学的观点来看，传统主流经济学存在许多不足，特别是针对信息的不对称性及其市场竞争的不完备性等，强调政府干预的补充作用，强调企业对市场的替代作用，从而形成了与政府和企业有关的理论。在此着力分析现代企业理论。

人力资本议题常被引证作为报酬方案的一个潜在解释因素。现代企业理论集中体现在什么是企业（即企业的性质是什么）、企业的边界及企业内部的权利安排三个基本问题。针对这些问题，现代企业理论形成了不同的企业理论分支。如，交易费用理论、团队生产理论、间接定价理论、资产专用性理论、委托——代理理论、企业家理论、管理者理论等。这些理论都虽然各有千秋，对经济发展及企业理论的完善都起到一定的作用，但也都存在一些不足，同时有一些不足是共同的。如在企业性质研究方面，重企业契约性质、轻企业的生产性质；未能很好区分和处理好企业内员工和企业家能力的关系；将企业家能力视为由天赋决定的，忽视了能力的可形成性和可变性；在企业边界研究方面，

重交易性，忽视企业经营者对边界确定的决定作用；在企业内部权利研究方面，重企业治理结构和经营者约束机制方面的研究，而忽视了对以人力资本为核心的企业经营者激励新机制的研究，至今尚未形成一个完整的企业经营者激励机制的理论框架；忽视了企业家人力资本的定价等。针对存在的理论不足，本文将从产权角度研究企业家人力资本定价、研究企业理论和相关理论。笔者认为这样有利于准确把握企业的性质、企业的边界、合理安排企业内部的权力；有利于企业理论的动态研究及企业家人力资本的合理定价等，从而推动企业理论的发展。同时，将人力资本理论、产权理论与企业变迁理论相结合起来研究，还对分配理论、经济增长理论研究等具有重要意义。文中试图用产权理论和企业理论，结合实际提出较完善的企业经营者激励体制和机制，有利于丰富和发展企业家理论、收入分配理论和产权理论，有助于丰富企业治理结构理论，从而为构建一个以企业家人力资本为核心的治理结构提供理论支撑。

(三) 借鉴西方经济理论，发展马克思主义价值理论的需要。劳动决定价值的思想早在威廉·配弟的价值理论中就已经出现，经过亚当·斯密和大卫·李嘉图的发展，由卡尔·马克思最后完成。马克思首先从资本主义最普遍，最具有代表性的细胞——商品出发，科学地分析了商品二因素及它们之间的关系，在继承古典政治经济学劳动价值论的基础上，首创劳动的二重性学说，从而将价值形成中不同要素的共同作用成功归结于具体劳动和抽象劳动两个方面，避免了“三位一体”公式带来的理论混乱。在此基础上，将商品价值的源泉归结于劳动，并针对劳动难以计量的技术困难，用劳动时间间接地测量劳动量大小，用社会必要劳动时间决定商品价值量，从而分析了个别价值、社会价值、生产力之间的关系。在劳动价值的基础上，马克思建立了与之相对应的货币理论和剩余价值理论。首次将劳动和劳动力分开，并认为



劳动力成为商品是货币转化为资本的必要条件，而劳动力不可能作为商品，从而将作为劳动成果的价值归因于劳动力的特殊使用价值，为商品价值的分配奠定了基础。作为劳动报酬的工资，就表现劳动力商品的价值或价格的表现形式，而劳动力是人力资本的原型，为人力资本创造价值并参与分配奠定了理论基础。同时，马克思指出作为资本时代的资本家靠无偿占有工人创造的剩余价值来获取回报，资本家凭借资本主义制度，通过对工人的剥削来实现资本积累和扩大再生产等。应该说，马克思的劳动价值理论及其对应的分配理论奠定了人力资本创造价值，参与分配的理论基础。但也存在缺陷，马克思提出的按劳分配论，即个人消费品的分配要以劳动为尺度，多劳多得，少劳少得，不劳不得，其核心是等量劳动获取等量产品。其理论基础是建立在其劳动价值理论上的。他将人作为经营要素并从正面深入论述，建立了以人为中心的科学劳动价值论，应该说马克思按劳分配抓住了价值形成的本质，强调了人力资本的根本性作用，将其作为社会主义分配方式的发展方向是正确可行的。但在全社会实施按劳分配需要非常严格的客观条件，即准确计量劳动的数量和质量。这些条件当前不具备，也就是说，当前实施按劳分配制度存在局限性：首先，价值的形成是物质资本和人力资本共同作用的产物，两者关系具有很强的互补互动性。尽管马克思也讲到在实施按劳分配之前，需要对社会总产品进行一系列的扣除，但在物质资本短缺的时代，仅仅将其纳入成本，而不让其参与价值分配，很难调动物质资本产权主体的积极性，从而会抑制生产，加重物质资本进一步的短缺；其次，按劳分配的主要形式是工资。马克思认为：工资是劳动力价值或价格的表现形式，工资理论注意到人力资本价值，并为人力资本的生产提供了价值补偿。但其忽视了人力资本最特殊也是最重要的因素：人力资本的使用价值。因为人力资本的使用价值的特殊性就是它能够创造比自己价值更大的价值，