

黄维德 柯迪 岳林洋 编著

人力资本贬值 与组织管理

Human Capital Depreciation and
Organizational Management

借外



华东理工大学出版社
EAST CHINA UNIVERSITY OF SCIENCE AND TECHNOLOGY PRESS

国家自然科学基金资助项目

人力资本贬值与组织管理

黄维德 柯迪 岳林洋 编著



华东理工大学出版社
EAST CHINA UNIVERSITY OF SCIENCE AND TECHNOLOGY PRESS

·上海·

图书在版编目(CIP)数据

人力资本贬值与组织管理/黄维德等编著. —上海:华东理工大学出版社,2018.9

ISBN 978-7-5628-5574-3

I. ①人… II. ①黄… III. ①人力资源管理-高等学校-教材
IV. ①F243

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 196662 号

策划编辑/周颖

责任编辑/徐知今

装帧设计/徐蓉

出版发行/华东理工大学出版社有限公司

地址:上海市梅陇路130号,200237

电话:021-64250306

网址:www.ecustpress.cn

邮箱:zongbianban@ecustpress.cn

印刷/江苏凤凰数码印务有限公司

开本/710mm×1000mm 1/16

印张/14.75

字数/401千字

版次/2018年9月第1版

印次/2018年9月第1次

定价/48.00元

版权所有 侵权必究

“唯一不变的就是变”。当前,人类社会高速运转、科学技术不断革新,虚拟现实、人工智能、机器人技术等前沿科技的涌现,深刻改变着人们对世界的看法和认知。我们在享受社会进步所带来便利的同时,却也突然发现,自己所拥有的知识已变得如此“廉价”。知识经济时代,人力资本淘汰率大大增加,许多在工业社会有价值的知识和技能如今已一文不值;信息技术的快速发展极大地降低了知识的传播成本,人们可通过互联网,随时随地获得自己想要的信息,某些知识、技能已不再是稀缺、珍贵的资源。面对日益严峻的人力资本贬值,个人及组织该如何应对值得各方关注。

人力资本毋庸置疑是未来经济发展最重要的引擎,相关理论的出现带动了许多研究的发展,特别在其经济价值方面,学者们进行了深入、细致的探索,获得了丰硕的研究成果。相比较而言,人力资本贬值长期以来属于该领域的冷门主题,未得到足够重视,重要理论和观点的提出大多集中在20世纪70年代,此后经历了很长一段时间的“断档”。近年来,受人口老龄化加剧、科技进步提速等一系列因素的影响,人力资本贬值问题日益突出,给组织管理带来了新的挑战 and 难题,该主题也重新回归学术界的视野。

本书以知识员工为研究对象,探索新时期下的人力资本贬值问题。近年来,笔者持续关注人力资本贬值领域的发展和动向,致力于相关研究,并主持了多项研究课题。我们的科研团队就这一主题进行了尝试性的探索和挖掘,得到不少具有理论价值与实践意义的创新结论,同时也发现了许多值得进一步研究的内容。为了能更加系统地汇总及梳理近年来关于人力资本贬值研究的工作成果与发现,笔者撰写了此书,希望能为该领域的发展尽绵薄之力。

内容安排上,本书第一章首先引出人力资本

概念,详细梳理了该领域研究的发展脉络,并基于现有数据资料,从宏观视角介绍了我国人力资本贬值的现状,以加深对这一问题的理性认识。第二章分别回顾了经济学领域和管理学领域人力资本贬值的研究现状,并进行了简单评述。第三章分享了笔者所在课题组于人力资本贬值理论研究方面的新进展,包括人力资本贬值概念修订、发生机理整合与测量工具开发,为本书后续研究的开展奠定理论基础。第四章至第七章从组织管理视角提出人力资本贬值应对措施。其中,第四章从人力资源管理全局入手,辨析高绩效工作系统与人力资本贬值间内在联系;第五章至第七章分析了面向人力资本贬值的高绩效工作系统所对应的具体人力资源管理实践,包括第五章基于胜任素质的员工招聘与激励机制设计、第六章组织内非正式关系的管理和员工压力管理、第七章知识种类与媒介选择视角下的知识管理。最后一章则对人力资本贬值未来研究方向进行了展望。

本书特点主要体现在以下几个方面:第一,在视角上,从经济学转向管理学,从外部环境转向组织环境,从侧重于人力资本贬值形式转向关注人力资本贬值具体结果,探索可能对个体间人力资本贬值程度存在影响的组织因素与个人因素。第二,在思路,从对贬值成因的分析转向应对策略的探讨,基于组织管理,以高绩效工作系统为总体框架,研究与员工招聘、激励机制、组织内非正式关系、工作压力、知识管理等有关的人力资源管理实践,较为全面地提出应对贬值问题的管理手段,帮助组织实现对人力资本贬值问题的主动干预。第三,在方法上,从管理学视角下以理论分析为主转向理论演绎与实证研究相结合,利用多层线性回归、全效应调节模型、自主重复抽样等方法,对书中提出的观点进行验证,增强了相关结论的可信度与说服力。

黄维德主持了全书的编写,同时负责全书框架的构思、研究和写作思路的设计、总体的内容安排、研究方法的确定以及第一章的编写,并对全书进行统稿;柯迪负责本书第五章、第六章、第七章与第八章的编写;岳林洋负责本书第二章、第三章与第四章的编写。本书的写作和出版受到国家自然科学基金“知识员工人力资本贬值的组织性社会因素研究:人力资源管理与社会网络的多层级视角”(编号:71372079)的资助,华东理工大学出版社为本书的出版提供了大力支持。韩国成均馆大学中国大学院助理教授李晓蓓博士对本书部分章节内容给出了指导和建议;岩山投资管理(上海)有限公司投资经理王达明参与了本书前期的准备工作,推动了相关研究的顺利开展;博士研究生王敏为本书的研究内容作出了重要贡

献。在此,一并表示衷心的感谢。

由于时间、精力和水平有限,本书部分内容和观点可能不够成熟或完善,希望能够得到各位同行、专家与读者的批评指正。

作者

2018年5月

目 录

/ CONTENTS /

第一章 新经济形势下的经济与管理难题 / 001

第一节 人力资本的提出与发展 / 003

一、人力资本研究的发展历史 / 003

二、人力资本的定义 / 005

三、人力资本理论 / 006

四、人力资本相关研究进展 / 009

第二节 我国人力资本贬值问题探析 / 013

一、人口老龄化问题 / 014

二、人力—物质资本配比问题 / 016

三、人力资本配置问题 / 018

四、人力资本结构问题 / 021

第二章 人力资本贬值研究回顾 / 024

第一节 经济学视角下的人力资本贬值研究 / 024

一、理论形成与发展 / 024

二、人力资本贬值率计量 / 028

三、人力资本贬值的影响结果 / 037

第二节 管理学视角下的人力资本贬值研究 / 039

一、管理学视角下人力资本贬值研究的理论
形成与发展 / 039

二、人力资本贬值概念界定 / 040

三、人力资本贬值的影响因素 / 041

四、人力资本贬值的发生机理 / 043

五、人力资本贬值的影响结果 / 045

六、人力资本贬值的应对策略 / 046

第三章 人力资本贬值理论的新研究 / 050

第一节 管理学视角下人力资本贬值概念的修订 / 050

一、管理学领域的人力资本贬值概念 / 050

二、管理学视角下的人力资本贬值概念界定 / 054

第二节 人力资本贬值的发生机理分析 / 059

一、人力资本岗位适用性降低的机理分析 / 060

二、人力资本利用率变化的机理分析 / 066

第三节 人力资本贬值量表开发 / 068

一、人力资本贬值量表初始题项的确定 / 068

二、访谈调研 / 070

三、量表预测试 / 073

- 第四章 面向人力资本贬值的高绩效工作系统 / 079
-
- 第一节 人力资本贬值背景下的高绩效工作系统探讨 / 079
- 一、高绩效工作系统的理论基础 / 080
 - 二、人力资本贬值背景下的高绩效工作系统探讨 / 084
- 第二节 高绩效工作系统对人力资本贬值影响的理论分析 / 089
- 一、高绩效工作系统对人力资本贬值的直接影响 / 089
 - 二、高绩效工作系统对员工学习的直接影响 / 090
 - 三、员工学习与人力资本贬值 / 091
- 第三节 人力资本贬值——高绩效工作系统模型的实证检验 / 093
- 一、描述性统计分析 / 093
 - 二、回归分析结果 / 093
- 第四节 高绩效工作系统的实施与员工学习的改进 / 097
- 第五章 人力资本贬值背景下的知识员工胜任素质 / 099
-
- 第一节 胜任素质与激励机制相关研究回顾 / 100
- 一、胜任素质 / 100
 - 二、激励机制 / 102
- 第二节 胜任素质与激励机制对人力资本贬值的影响 / 103
- 一、胜任素质与人力资本贬值 / 103
 - 二、胜任素质通过知识创造对人力资本贬值的影响 / 104
 - 三、激励机制对胜任素质与人力资本贬值间关系的调节作用 / 105
- 第三节 人力资本贬值——胜任素质模型的实证检验 / 107
- 一、面向人力资本贬值的知识员工胜任素质 / 107
 - 二、描述性统计分析 / 108
 - 三、回归分析结果 / 109
- 第四节 人力资本贬值背景下基于胜任素质的人员管理 / 115
- 第六章 人力资本贬值背景下组织内社会关系管理 / 118
-
- 第一节 社会资本与人力资本间关系研究回顾 / 118
- 一、社会资本与健康 / 119
 - 二、社会资本与信息获取 / 120
- 第二节 社会关系对人力资本贬值影响的理论分析 / 122
- 一、个体健康、知识获取对人力资本贬值的影响 / 122
 - 二、社会关系强度对人力资本贬值的影响 / 123

- 三、社会关系强度对人力资本贬值的差异化影响 / 125
- 第三节 人力资本贬值-社会关系模型的实证检验 / 128
- 一、描述性统计分析 / 128
- 二、回归分析结果 / 129
- 第四节 人力资本贬值背景下组织内社会关系管理对策 / 137
- 第七章 知识管理、信息传递媒介与人力资本贬值 / 141
- 第一节 知识隐性 with 媒介选择相关研究回顾 / 142
- 一、知识隐性 / 142
- 二、媒介选择 / 143
- 第二节 知识种类、信息传递媒介对人力资本贬值影响的理论分析 / 144
- 一、知识隐性对人力资本贬值的影响 / 144
- 二、媒介选择对人力资本贬值的影响 / 146
- 三、媒介选择对知识隐性 with 人力资本贬值间关系的调节作用 / 147
- 四、知识获取对媒介调节作用的影响 / 148
- 第三节 人力资本贬值——知识管理模型的实证检验 / 150
- 一、描述性统计分析 / 150
- 二、回归分析结果 / 151
- 第四节 面向人力资本贬值的组织内知识管理改进措施 / 157
- 第八章 人力资本贬值的未来研究展望 / 160
- 第一节 人力资本未充分使用的后续研究 / 160
- 一、员工敬业度与人力资本未充分使用 / 161
- 二、高绩效工作系统与人力资本未充分使用 / 162
- 三、高绩效工作系统实施强度的影响 / 162
- 第二节 社会资本对与人力资本贬值关系的后续研究 / 163
- 一、社会网络中心性对人力资本贬值的影响 / 164
- 二、社会网络密度对人力资本贬值的影响 / 165
- 第三节 人力资本贬值对个体行为影响的后续研究 / 167
- 一、人力资本贬值后的员工行为 / 167
- 二、人力资本贬值感知对员工行为的影响 / 168
- 三、人力资本贬值感知的影响因素 / 169
- 附注一 人力资本存量计算——教育年限法 / 173
- 附注二 物质资本存量的估算 / 175
- 附注三 物质资本与人力资本对经济发展贡献率的计算 / 177

- 附注四 我国各省区人力资本存量的估算 / 181
- 附注五 我国人力资本基尼系数的估算 / 183
- 附注六 人力资本贬值初始量表 / 185
- 附注七 题项内容效度系数(I-CVI)与调整后 Kappa 值的计算 / 187
- 附注八 研究数据来源与收集方法 / 188
- 附注九 测量工具介绍 / 189
- 附注十 测量工具信度、效度检验 / 191
- 附注十一 回归分析结果 / 196
- 附注十二 全效应调节模型介绍 / 206

参考文献 / 208

关键词索引 / 223

第一章

新经济形势下的经济与管理难题

知识经济时代,人力资本贬值问题日益严峻,它是由劳动者个体因素或外部环境变化引起的人力资本存量下降或市场价值降低。最直观的感受,便是自身的知识、技能已难以满足不断变化的工作要求。人力资本贬值较为隐蔽,不宜察觉,但其造成的影响却更加广泛和深远,且真实地发生在每个人身上。

2017年5月27日,随着柯洁中盘负于AlphaGo,人机大战2.0正式落下帷幕,结局被定格在0:3,围棋天才柯洁未能取得一胜,这也意味着人类最后的智力竞技高地被无情地攻破。大众在对此感到惊讶的同时,也被人工智能技术的魅力折服。从早期IBM深蓝机器人凭借每秒两亿步的运算能力穷举所有路数来选择最佳策略到如今谷歌的AlphaGo结合机器学习算法、深度神经网络等尖端技术对围棋局面进行量化评估,个人能力在技术面前似乎显得微不足道。更讽刺的是,尽管AlphaGo在与人类的博弈中所向披靡,但在战胜柯洁后不到半年的时间里,它便被另一位对手击败,而且打败他的并不是人类,是新一代的人工智能——AlphaGo Zero。谷歌旗下DeepMind团队所开发的AlphaGo Zero只经过短短三天的自我训练,便在100盘对弈中完胜它的前辈——AlphaGo,且无一败绩。也难怪柯洁在得知该消息时,不禁感叹“一个纯净、纯粹自我学习的AlphaGo是最强的,对于AlphaGo的自我进步来讲,人类太多余了”。

上述事例仅仅为时代发展对人类影响的一个缩影,但从中不难感受到,科技进步所带来的变化正逐步渗透到人类生活和工作的方方面面。“嫦娥奔月”、“隔空取物”等看似天方夜谭的想法在科学技术的帮助下被逐一实现,人们的认知和观点不断被刷新、改变和挑战。在外部环境快速变化的今天,只有不断的学习和进步,才能跟上时代发展的步伐。“一招鲜,吃遍天”已成为过去,人力资本正遭受前所未有的冲击。

麦肯锡全球研究院(McKinsey Global Institute)在2017年1月发布的报告中指出,随着人工智能和机器人技术的快速发展,到2030年,机器人将取代全球4亿个工作岗位;到2055年,人类的工作职责中有一半能够实现自动

化,那些涉及在可预测环境中进行物理活动的工作最容易受到自动化的影响。例如,Narrative Science 等公司创建的 AI 机器人已经开始为福布斯与美联社撰写商业和体育报道,Narrative Science 公司联合创始人 Kris Hammond 预测到 2030 年,90% 的新闻都将由计算机编写。近期,谷歌母公司 Alphabet 旗下的 Waymo 无人驾驶车项目已经获得亚利桑那州交通运输部的许可,这标志着该州政府允许 Waymo 的无人驾驶小型货车在当地开始运行,用户只需通过智能手机 APP 即可获得专门的货运服务,无需再单独雇佣货运司机。一个又一个的事例表明,几乎所有工作的内容、流程和形式在未来都可能发生翻天覆地的变化,一些岗位甚至不再需要人类担任。

麦肯锡的报告进一步指出,在自动化发展迅速的情况下,到 2030 年中国约有 1 亿人口将面临职业转换,约占到时就业人口的 13%。这就意味着,未来我国将有约 1 亿人口的人力资本,特别是专用性人力资本,将彻底失去效用,出现贬值。这虽是一种随历史发展必然发生的人力资本升级,但同样也是不可逆转的人力资本废弃。在此背景下,如何加速人力资本与环境间的互动与磨合,提高人力资本投资效率,减少不必要的资源浪费,降低人力资本贬值程度便成为值得关注和研究的主题,具有较高的理论和实践意义。

纵观已有文献资料,与人力资本贬值相关的研究并不丰富。目前相关研究主要有以下特征:第一,研究视角上,经济学分析居多,管理学分析较少。尽管如此,经济学分析中对人力资本回报率的关注远胜于贬值本身。虽然文献中较早引入了人力资本贬值概念,但大多笼统地将其视为导致人力资本存量减少的因素,并未深入探究。反之,管理学领域对人力资本贬值有着更加详尽的分析,但相关研究较少,大多集中在 20 世纪 70 至 90 年代,难以满足知识经济时代的背景要求。第二,研究内容上,多为成因分析,鲜有对策讨论。现有研究分别从宏观层面——技术进步、人口结构变化、经济全球化,微观层面——组织因素、个体特征,全面分析了各种可能导致人力资本贬值的具体原因和作用机理。对如何预防和应对人力资本贬值却着墨不多,使组织在处理这一问题上缺乏理论和实践指导。第三,研究方法上,多为理论分析,鲜有实证研究。主要是指管理学视角下人力资本贬值难以客观计量,故相关研究大多仅停留在理论层面,缺乏实证分析加以证明,结论的可靠性与稳健性相对不足。

对此,本书将从组织管理的角度,基于大样本调查数据,采用实证分析方法,找出组织在应对人力资本贬值问题上的切入点,提出切实可行的管理措施,为企业改善内部人力资源管理,降低人力资本贬值程度提供参考和借鉴,以期实现人力资本贬值研究从经济学向管理学、从成因分析向对策探索,从理论分析向实证分析的转变,也是对学者们呼吁探索挖掘更多人力资本贬值相关理论、模型的回音。

本章节后续内容包括:第一节将围绕人力资本展开概念性综述,包括人

力资本的定义,人力资本理论产生的背景、内容、发展、理论意义与研究局限等,为更好地理解人力资本贬值奠定理论基础;第二节将从人口老龄化、人力-物质资本配比、人力资本配置、人力资本结构四个方面全方位地阐述我国当前的人力资本贬值现状,使读者能够对这一问题有着更为全面、客观、清晰的认识。

第一节 人力资本的提出与发展

进入 2000 年之后,人力资本和教育成为现代经济不可或缺的因素。在发展中国家吸引旧经济时代传统行业的同时,发达国家正着力于发展技术密集型产业以维持它们的世界领先地位。在此背景下,随着信息社会的快速变化,知识与信息几乎存在于所有经济活动之中,人力资本成为推动经济、社会发展的主要驱动力,对中国经济效益的提高以及地区差异的缩小具有重要的作用(Fleisher 等,2010)。

一、人力资本研究的发展历史

一般认为,英国古典政治经济学之父 William Petty 首次严肃地运用了人力资本思想,他认识到劳动力素质差异的重要性,指出国民收入的计算应包含对劳动者价值的评估,并认为这一价值可基于劳动者收入,采用货币形式进行估算。在研究中,Petty 将劳动者的工资总额作为衡量人力资本的指标,数值上等于 5% 乘以国民收入减去财产性收入的总和。基于上述方法,Petty 估算得到英格兰和威尔士的人力资本总量约为 5.2 亿英镑,每一单位人力资本为 80 英镑。

现代经济学之父 Adam Smith 进一步发展了 William Petty 的观点。他更为关注专业化劳动力,认为生产能力与产品质量的提升得益于劳动者本身的知识和技能,后者来源于教育和培训。因此,教育和培训方面的支出可视为对劳动者本身的投资,这为部分劳动者能获得较高的收入提供了合理的解释。Smith 的这一观点为后续人力资本理论的诞生奠定了基础。

John Stuart Mill 在 Adam Smith 观点的基础上进一步指出,技能和知识都是对劳动生产率存在重要影响的因素,强调劳动者取得的能力应当同工具、机器一样被视为国民财富的一部分。因此,教育投资能在未来创造更多的国民财富,教育方面的支出与其他公共事务支出是完全相容的。

医药统计学奠基人 William Farr 于 1853 年真正意义上采用了科学方法对人力资本货币价值进行了评估。他将人力资本视为个人在一生中在劳动

力市场上能够取得的收入总和,通过未来收入现值减去生活成本得到净收入总和,利用生命表得到个体劳动周期,在此基础上估算得到个体人力资本总量。根据上述方法,以5%作为贴现率,Farr 计算得到英国农业劳动者平均净人力资本存量为150英镑。

不同于 William Farr 的收入测量法,Brnest Engel 在1883年提出了另一种测量人力资本存量的思路,即成本核算法——统计个人的抚养费用。Engel 将人等同于“产品”,从怀孕出生到长大成人(25年)期间的所有抚养费用可视为“产品”的生产成本,26岁以后,个人不再需要抚养支出。这种方法更加简单易行,可用来统计一个国家或地区的人力资本价值,但却很难将它与人力资本所具有真正的经济价值联系起来。

受此影响,尽管许多学者意识到人力资本对经济发展的重要性,在研究中却不再尝试量化其真正价值。例如新古典经济学派主要创始人 Alfred Marshal,他强调了教育投资的重要性,认为对劳动者的投资是最具有价值的,但却强烈反对人力资本这一概念,指出单从数学观点来看,人可以作为资本,但在实证分析中将劳动者当作资本是与市场的实际情况不相符合的。除此之外,许多对劳动者知识、技能真实价值的量化研究也均未取得突破和进展。之后,关于人力资本的分析在很长一段时间内淡出了人们的视线。

直到20世纪前中期,美国经济学家 Irving Fisher 在《The Nature of Capital and Income》一书中对资本与收入进行了全面的定义。根据 Fisher 的思想,任何有形或无形的资产,只要能产生收入或带来回报,则都符合资本特征。该定义拓展了资本的范畴,为学者们在新古典经济学框架内对人力资本进行分析奠定了基础。

Eugene Gorseline 于1930年开展了20世纪首个与人力资本相关的定量研究,目的在于检验教育对个人收入的影响。Gorseline 选取了185对拥有不同学历的双胞胎兄弟作为研究对象,并对他们进行了IQ测试,目的在于控制个人能力、性别、种族、区域、通货膨胀、家庭特征等因素的影响。数据分析显示,高学历样本组的平均年收入为2015美元,显著高于低学历样本组的1500美元,由此得到学历教育对个人收入具有正面影响的结论。Gorseline 进一步指出,由于教育决策大多基于个人能力所作出,学历本身也有可能是个人能力的代理变量。

20世纪50年代末,随着现代经济增长之谜的出现,传统经济理论在解释力上遇到瓶颈。学者们在研究中发现,美国及一些国家在很长时间内经历了持续、快速的经济增长,且速度远高于资本投入;Solow(1956)在检验新古典经济增长模型时发现,资本和劳动力投入只能解释12.5%左右的产出增长,剩余87.5%便成了未解之谜。在此背景下,以 Jacob Mincer、Theodore Schultz 与 Gary Becker 为代表的学者,在 Fisher 早前研究的影响下,将人力资本这一概念引入了分析框架,用以解释经济增长的谜团,从而将人力资本

理论正式推上了历史舞台。

Jacob Mincer 在《Investment in human capital and personal income distribution》(1958)一文中,通过数学模型,系统阐述了教育投资、人力资本与个人收入之间的关系,指出人力资本投资是个人收入增长及收入分配差距的根本原因。1960年, Schultz 在美国经济学年会上发表了就职演说,正式阐述了人力资本理论,并在之后的研究中就人力资本的定义、性质、作用进行了深入分析。之后, Becker 继承和发展了 Schultz 的研究,进一步解释了人力资本在经济发展历史上的作用。他指出,历史上一些国家的人均国内生产总值实现了持续增长,主要原因在于政府在全国范围内进行了大规模的教育投资。而随着初、中级教育,甚至是高等教育的逐步普及,劳动者的知识文化水平快速提升,这为生产率的提高奠定了坚实的基础。虽然也有学者质疑两者间的因果顺序,认为经济发展才是教育投资的基础,但人力资本已不可阻挡地成为了学术界研究热点。

众多经济学家尝试采用不同的方法,以确定人力资本增长对经济发展的作用和贡献。Kendrick(1984)认为,根据 Schultz 的估算,1969年美国人力资本总量已超过了有形资本之和。Edward Denison(1985)发现,劳动者平均学历的提高能够解释1929年至1982年美国人均国民收入增长的25%,剩余部分则由健康状况的改善、在职培训等其他形式人力资本的增加所带来。Becker等学者(1990)在研究中以家庭规模作为人力资本参数代入经济增长模型,发现其为人均收入增长的决定性因素。Mankiw等学者(1992)拓展了索洛模型,将人力资本引入其中,在此基础上进行了实证分析,得到的结果比原模型能更好地解释经济增长的原因。Barro(1999)在对将近100个国家的研究中发现,20世纪60年代期间的教育投资是导致这些国家后续经济增长的重要原因。诸如此类的研究不胜枚举。

综上所述,现代人力资本理论认为,正规与非正规教育都是一种对个人和社会的投资。个人基于自身所希望的收益进行人力资本投资决策;政府根据所带来的社会价值制定人力资本投资及补贴政策。教育能为个人带来更多的收入,社会也能够从劳动生产率的提高中获得经济增长。国内外诸多研究均已证实了上述观点。

二、人力资本的定义

人力资本由两部分组成:早期能力(如天赋等)与后期取得的知识、技能等。学者们从各自视角出发,对人力资本内涵进行了不同的解读。

有的学者从人力资本的内容进行定义。Thurow(1970)认为,人力资本是个人所拥有的生产技术、才能和知识。David(2001)更加具体化地指出,人力资本还包括处理经济代理人之间的交易活动和个人主观活动所需要的感

知数据结构信息的能力、在普通生产过程中提供大量体力劳动服务投入的能力、基于企业市场活动的认知能力等。甚至一些学者认为,道德素质、信誉和社会关系也属于人力资本范畴。

部分学者从人力资本效能出发进行定义。Goode(1959)认为,人力资本是知识、技能、态度、才能以及个人所具有的有利于生产活动的特征总和。萨罗(1970)指出,人力资本的价值等于其直接和间接生产的用于消费的商品或服务的价值。我国学者李忠民(1999)将人力资本定义为:凝结在人体内,能物化于商品或服务,增加商品或服务的效果,并以此分享收益的价值。经济合作与发展组织(Organization for Economic Co-operation and Development, OECD, 2001)也将人力资本视为体现在个人身上,有利于个人、社会和经济活动的知识、技术、能力和特征。

还有的学者基于人力资本投资视角进行定义。Shultz(1960)提出,人力资本是通过投资所形成的作为生产者和消费者的能力,在人身上体现为知识、技术、精力、经验、健康等。类似的,Becker(1964)将人力资本定义为:通过人力资本投资形成的资本,人力资本投资是指用于增加人的资源、影响未来收入和消费能力的投资。

除以上内容之外,部分学者认为,应进一步区分个体与群体间人力资本概念。他们指出,在经济学研究中,不仅要考虑个体所具备的人力资本,更需要考虑群体所具备的人力资本。后者还可能存在整合效应、集聚效应、学习效应等个体人力资本研究中无须考虑的问题,同时还涉及资源的配置与使用。在此背景下,Mehta(1976)的定义将宏观层面的人力资本描述为,居住在一个国家或地区内的人口的知识、技术及能力的总和。李建民(1999)区分了个体人力资本与群体人力资本:前者是存在于人体之中、后天获得的具有经济价值的知识、技术、能力和健康等质量因素之和;后者指存在于一个国家或地区人口的每一个人体之中、后天获得的具有经济价值的知识、技术、能力和健康等质量因素的整合。他特别强调了整合的概念,指出群体人力资本并不是个体人力资本的简单加和。

综上所述,从内容上看,人力资本是指通过后天投资所形成的,蕴含于个体的知识、技能、健康等质量因素的总和。从特点上看,人力资本的最主要特征在于它的价值性:微观层面,人力资本能为个人和组织带来经济回报,影响投资和消费能力;宏观层面,人力资本能推动经济增长,加速社会发展。从层次上看,人力资本可分为个体层面人力资本与总体层面人力资本两部分。

三、人力资本理论

(一) 人力资本理论内容

芝加哥大学的 Becker 和 Mincer 首次将人力资本理论用于经济学分析

当中。在最初的研究中,Becker 构建了人力资本投资模型,将人力资本视作同物质资本类似的另一种资本。根据 Becker 的观点,人力资本投资就是那些通过积累个人资源从而影响未来真实收入的所有活动总和,而投资成本是指在教育、培训、健康、信息、个体迁移上的各类支出。

人力资本的积累主要有三种途径:正规教育、在职培训、非在职培训。投资成本通常包括:直接支出和机会成本,前者指学杂费、培训费等,后者指因接受教育或培训而损失的工作收入。对个人而言,人力资本投资的最终目的是获取收益,它主要受两方面因素影响:一为增长的收入回报;二为不断提高的组织生产率与就业可能性。简单来说,人力资本投资回报取决于两大决定性因素:投资花费以及就业机会(Rephann,2002)。

人力资本模型中有一个重要的观点,即:教育是一种以时间和收入为成本的投资活动,其目的是为了在将来获取更高的投资回报。如同物质资本投资,对于追求财富最大化的个人和组织而言,人力资本投资只有在其期望回报高于市场收益时才会发生。而针对人力资本投资中的机会成本的衡量,有学者补充指出,它应该等于最优人力资本投资决策(投资于能最大化个人收入的专业化人力资本)为个体所带来的收入。

Becker(1964)在研究中将人力资本分为通用性(General)人力资本与专用性(Specific)人力资本。其中,通用性人力资本既适用于当前岗位,也适用于未来可能从事的工作;与此相反,专用性人力资本仅适用于当前岗位或组织,当个体变更工作时,将失去效用。从经验上看,通用性和专用性人力资本间没有明确的界限,很难进行区分。有学者曾在研究中让管理者对组织内所培训知识的通用性与专用性作主观判断,以克服这一问题(Loewenstein & Spletzer,1997)。

在竞争劳动力市场中,当雇员收入与他们的边际产出相等时,组织难以从通用性人力资本投资中获利,因而管理者不愿意进行通用性人力资本投资。这一套牢问题(Hold-up Problem)源于劳资双方契约的不完全性,资方负担了人力资本投资成本,而劳方从中获取了收益。与资方相反,劳方却有足够的动机进行通用性人力资本投资。不论在当前岗位下还是未来工作中,他们是个人生产率提高的绝对受益者。此外,劳动者还可以通过接受低于正常生产率标准下的工资水平,来支付人力资本投资成本。例如在早期师徒制条件下,徒弟通过领取较低的工资从师傅处学习知识和技能(Hamilton,1996)。因此,当个人不受信用约束时,他们在通用性人力资本积累方面的投资是有效率的。

不同于通用性人力资本,当员工变更工作时,他们便不能从早期积累的专用性人力资本中获益。不论是完善或非完善的劳动力市场,组织都能够从专用性人力资本投资中获益,因此也更有意愿承担部分投资支出。专用性人力资本积累能降低组织和个人的波动性,因为双方都能从维护契约中获益。