

企业 人力资本管理问题 研究

刘叶云
著

人力资本理论是现代西方经济学的一个重要思想派别
是西方教育经济学的重要基石 也是西方教育经济学的主要内容

被奉为“人力资本理论之父”的舒尔茨认为有一个对经济增长起
更大作用的要素存在
这个要素就是人力资本

人力资本的积累是社会经济增长的源泉
一个国家要想实现经济增长
必须要拥有一大批掌握现代知识和技能
适应生产力发展要求的人力资本

企业 人力资本管理问题 研究

刘叶云
著

人力资本理论是现代西方经济学的一个重要思想派别
是西方教育经济学的重要基石 也是西方教育经济学的主要内容

被奉为“人力资本理论之父”的舒尔茨认为有一个对经济增长起
更大作用的要素存在
这个要素就是人力资本

人力资本的积累是社会经济增长的源泉
一个国家要想实现经济增长
必须要拥有一大批掌握现代知识和技能
适应生产力发展要求的人力资本

图书在版编目 (CIP) 数据

企业人力资本管理问题研究 / 刘叶云著. —长沙: 湖南师范大学出版社, 2006. 7
ISBN 7-81081-588-1

I. 企... II. 刘... III. 企业管理—劳动力资源—资源管理—研究 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 084588 号

企业人力资本管理问题研究

刘叶云 著

-
- ◇责任编辑: 颜李朝 李 阳
 - ◇责任校对: 李永芳
 - ◇出版发行: 湖南师范大学出版社
地址/长沙市岳麓山 邮编/410081
电话/0731. 8853867 8872751 传真/0731. 8872636
网址/www.hunnu.edu.cn/press
 - ◇经销: 湖南省新华书店
 - ◇印刷: 长沙市华中印刷厂
-
- ◇开本: 670×960 1/16
 - ◇印张: 17.25
 - ◇字数: 262 千字
 - ◇版次: 2006 年 12 月第 1 版 2006 年 12 月第 1 次印刷
 - ◇印数: 1—1000 册
 - ◇书号: ISBN 7-81081-588-1/F·019
 - ◇定价: 26.00 元
-

目 录

第一章 人力资本理论	1
一、人力资本理论的发展沿革	1
二、人力资本的主要内容	9
三、人力资本理论的主要观点	12
四、人力资本理论评价	14
五、人力资本理论的新发展	18
第二章 人力资源与人力资本	31
一、人力资本与经济发展	31
二、人力资源与人力资本	52
三、人力资源管理与人资本储备	56
第三章 企业人力资本信息管理	62
一、企业人力资本个人信息管理	62
二、企业人力资本信息管理统计框架	70
三、运用现代技术提高企业人力资本信息管理水平	74
第四章 企业人力资本成本管理	82
一、人力资本成本的确认	84
二、人力资本成本管理的制度设计	106
三、关于人力资本成本管理的再思考	113

第五章 企业人力资本运营管理	120
一、人力资本激励约束机制的建立	120
二、个人激励约束机制的建立	128
三、团队激励约束机制的建立	136
四、企业人力资本薪酬管理	138
五、企业人力资本绩效管理	153
六、人力资源管理外包模式下的人力资本管理	158
七、企业并购中的人力资本整合	168
第六章 企业人力资本投资管理	179
一、企业人力资本投资的必要性	179
二、企业人力资本投资的方式及其选择	183
三、企业人力资本投资的风险及其防范	195
第七章 企业人力资本流动管理	210
一、“人力资本流动”与“人力资本流失”	210
二、人力资本的市场配置	216
三、人力资本流动的企业管理机制	224
四、人力资本流动的政府管理机制	229
第八章 企业人力资本战略管理	235
一、企业人力资本战略管理的必要性	236
二、企业人力资本战略管理与企业战略管理	239
三、如何实施企业人力资本战略管理	249
四、对企业人力资本战略管理的再思考	259
参考文献	266
后记	271

第一章 人力资本理论

人力资本 (Human Capital) 理论是现代西方经济学的一个思想派别, 它形成于 20 世纪 50 年代中期, 盛行于 60 年代, 70 年代以后有了新的发展。人力资本理论是西方教育经济学的重要基石, 也是西方教育经济学的主要内容。

一、人力资本理论的发展沿革^①

从 20 世纪初开始, 西方经济学家在研究经济发展和经济增长的过程中, 逐步认识到生产三要素的局限性, 特别是在对美国 1929—1957 年国民经济增长额的分析中发现了人的质量优劣对经济增长的影响, 并由此引发了西方经济学家们对教育与经济之间关系的关注和重视, 教育由滞后跨入超前发展, 人力资本的概念由此产生, 人力资本理论逐步形成, 到 20 世纪 60 年代人力资本理论得到充分的发展, 并产生了一批具有一定成就和影响的人力资本学者。

“人力资本”概念是由谁提出的至今有多种说法。李玲在《人力资本运动与中国经济增长》一文中认为“人力资本”概念是欧文·费雪在 1906 年发表的《资本的性质和收入》一书中最先明确提出的。欧文·费雪认为任何可以带来收入的财产都是资本, 并对资本的定义进行了扩展, 专门阐述了人力资本的概念, 但这一概念当时并未得到

^① 陈远敦, 陈全明. 人力资源开发与管理. 北京: 中国统计出版社, 2001: 49~63.

主流经济学的认可。^①而北京师范大学曲恒昌教授的研究认为“人力资本”一词最早是由全美制造商协会工业教育委员会于1912年提出的。^②目前学术界普遍公认的是：1935年美国哈佛大学学者沃尔什在其发表的《人力资本观》一文中正式提出了“人力资本”的概念。早在19世纪末20世纪初，一些统计学家和经济学家就开始了关于人力资本计量问题的专门研究。W·法尔最早运用“现值收入”的计算方法和生命表技术对一个人的资本价值进行分析。较为完善的人力资本理论则是在20世纪五六十年代在揭示“经济增长剩余之谜”的过程中形成的。第二次世界大战之后，日本、德国等二战战败国经济的腾飞，使经济学家们产生了对这种经济增长现象的形成根源研究的兴趣。20世纪50年代开始，一些美国经济学家在对美国1929—1957年经济增长的研究中发现了一个令人困惑的现象，即产出增长率远远大于传统的“生产三要素”的投入增长率。根据传统的经济增长理论，产出增长率与“生产三要素”投入增长率应当相等，因为产出的增长只取决于土地、资本和劳动力投入量的增加。那么，这个“增长剩余”究竟是从何而来的呢？这就是“现代经济增长之谜”。在解答此谜的过程中，出现了一批优秀的西方经济学家和人力资本理论研究者，现代人力资本理论应运而生，其奠基人便是美国芝加哥大学著名经济学家西奥多·W·舒尔茨。西奥多·W·舒尔茨于1959—1962年间在美国连续发表了《教育的经济价值》、《对人的投资——一个经济学家的观点》、《由教育形成资本》、《人力资本投资——教育和研究的作用》、《人力投资：人口质量经济学》等一系列论著，详细、全面、系统地阐述了人力资本的观点，并于1960年在美国经济学会会上全面系统地阐述了他的人力资本理论，其后，许多西方经济学家丰富和发展了人力资本思想，终于形成了比较完整的人力资本理论。人力资本理论盛行于20世纪60年代，70年代得到了广泛的传播和发展。1980年11月人力资本理论的创始人舒尔茨来到我国讲学，人力

① 李玲：人力资本运动与中国经济增长。北京：中国计划出版社，2003：17～18。

② 曲恒昌，曾晓东：西方教育经济学研究。北京：北京师范大学出版社，2000：25。

资本思想和理论在我国开始传播,并引发了人们对人力资本的关注和思考。该理论深刻地影响了当时的经济学思想,对我国当时的社会文化也有所触动。舒尔茨“在经济发展方面的开创性研究”,使其在1972年获得诺贝尔经济学奖。

1. 古典政治经济学的人力资本思想

人力资本思想最先起源于古典政治经济学中对人的经济价值的研究。作为英国古典政治经济学创始人之一的威廉·配第在其代表作《政治算术》中提出“土地是财富之母,劳动是财富之父”的著名论断,他还充分肯定了人的经济价值并采用“生产成本法”计算了英国人口的货币价值;在1676年,威廉·配第将作战中的军人、武器和其他军械的损失与人力的损失作了比较,这种比较被认为是西方人力资本思想的最早萌芽。

古典政治经济学鼻祖亚当·斯密是第一个将人力作为资本,并对人力资本思想进行系统研究的古典政治经济学家。他的许多思想成为后来人力资本理论形成的直接源泉。他认为劳动力是经济进步的主要推动力,全体国民“后天取得的有用能力”都应被看作资本的一部分,并按其劳动成果的多少取得足以补偿其所付资本的报酬;他还认为教育是提升人的能力的重要方式,“学习一种才能,需受到教育,需进学校,需做学徒,所费不少。这样费去的资本,好像已经实现一部分,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,可和便利劳动、节省劳动的机器和工具同样看作是社会上的固定资本。”亚当·斯密在《国富论》中所阐述的人力资本思想实际上已成为现代人力资本思想的经典。

李嘉图在研究资本主义的经济问题时,把人口作为经济变动的一个内生变量,从而分析人口与经济之间的关系。他认为,劳动需求的变动制约人口数量的增加,人口生产受劳动需求的调节,而劳动的需求又是由资本决定的。

2. 马克思的人力资本思想

卡尔·马克思在其巨著《资本论》中,运用辩证唯物主义和历史唯物主义相结合的方法,从商品出发,通过分析商品价值和使用价

值,提出了劳动的二重性,建立了新的劳动价值论。同时,他还运用剩余价值学说和资本积累学说,阐述了有关劳动力方面的问题。首先,马克思对劳动力的内涵作了精辟的论述,他认为,劳动力或劳动能力是指“活的人体中存在的、每当人生产某种使用价值时就运用体力和智力的总和”。人作为生产者,就是指具有一定劳动技能和劳动经验,并且能够运用生产工具,作用于劳动对象,生产出物质财富的创造者;其次,马克思将教育或训练作为劳动者“改变一般人的本性,使他获得一定劳动部门的技能和技巧,成为发达的和专门的劳动力”的主要方式,这与我们今天的人力资本形成的主要方式是教育与培训是一致的;第三,马克思论述了劳动力能够创造出超过自身价值的价值,在一定意义上反映了劳动力对社会经济发展和经济增长的作用。在马克思看来,“工人把一定量的劳动——撇开他的劳动所具有的特定的内容、目的和技术性质——加到劳动对象上,也就把新价值加到劳动对象上”,“生产资料的价值由于转移到产品上而被保存下来。这种转移是在生产资料转化为产品时发生的,是在劳动过程中发生的,它是通过劳动实现的”。

3. “庸俗”经济学的人力资本思想

19世纪初,萨伊等资产阶级经济学家把古典经济学中的庸俗因素分离出来并加以扩展,建立起完全不同于古典经济学的庸俗经济学。在这些庸俗经济学家中,也有一些经济学家如法国的让·塞伊、德国的弗里德里希·李斯特和英国的约翰·穆勒,在他们的著作中都曾或多或少地阐述过有关人力资本的一些重要思想。

让·塞伊提出了“人力所创造的不是物质而是效用”的观点,他还认识到科学以及人的知识对财富产生的影响。他认为科学除了给劳动以直接的推动作用外,还提供了一种间接的帮助,它可以消除人类的成见和愚昧,增强人类的自信心,同时用在职业训练的教育费用也是一种投资,这些费用的总和构成累积资本;他还认为:人不是一生下来就有足够的劳动能力,这种能力要到大约十五岁或二十岁才能取得,因此可把它看作一项资本,这项资本由每年用以教育他的款项累积形成。

穆勒在讨论“与人有关的劳动”时，涉及有关人力资本形成、生产和投资及其收益的问题。他认为“手艺人的技能、精力和坚忍不拔的精神，完全可以像他们使用的工具和器械那样，看作是国家财富的一部分”，并进一步强调：应将人本身归为财富之列，财富是为人而存在的，但是人靠劳动获得的能力当然应归于财富之列。他认为社会的教育或工业教育，实际上是为了获得更多或更有价值的产品才付出的，为的是学习者可以获得与其劳动价值相等或超过其劳动价值的报酬。

李斯特在考察教育对经济发展的作用时，将资本划分为“物质资本”和“精神资本”。狭义的“精神资本”是指“个人所固有的或个人从社会环境和政治环境中得到的精神力量和体力”；从广义上讲是指“各国现在所处的状态是我们以前许多世代的一切发现、发明、改进和努力等积累的结果。这些就是现代人类的精神资本”，并且认为“精神资本”是来自智力方面成果的积累。这与现代人力资本概念已相当接近。

4. 新古典学派的人力资本思想

新古典派的代表人物法国的莱昂·瓦尔拉斯，英国的阿尔弗里德·马歇尔等都曾对人力资本思想有一定的描述。

瓦尔拉斯是较早使用“人力资本”概念的经济学家，他把资本分为“土地资本”、“人力资本”和“狭义资本”（即物质资本）。人力资本同土地资本一样是“自然”资本，它所能产生的是个人收入或人力服务，在计量上则等同于“人口的数目”。此外，瓦尔拉斯在一般均衡理论体系中特别强调了“企业家”的角色和职能。

被舒尔茨称为把人视为资本的少数经济学家的杰出代表之一的新古典派的代表人物马歇尔，是当代人力资本理论的经典作家。他对人力资本的基本特性及其与工业组织、制度之间的关系，企业家人力资本等问题进行了论述，为现代人力资本理论的形成提供了有力的理论依据。在《经济学原理》中，马歇尔认识到“人是生产的主要因素和唯一目标”，并且明确指出“一切资本中最有价值的莫过于投在人身上的资本”。这种投资的主要途径是通过教育的支出，因为教育

与训练是提高劳动者效率或质量的最有效途径。他认为优良的教育,是物质财富生产的一个重要手段。

5. 当代西方人力资本理论

被奉为“人力资本理论之父”的舒尔茨,在研究二战以来各国经济增长的轨迹和研究农业经济问题时发现了“现代经济增长之谜”。在求解此谜的过程中,现代人力资本理论应运而生。舒尔茨认为有一个对经济增长起较大作用的要素存在,这个要素就是人力资本。人的知识和技能的取得是教育投资的结果。一个国家要想实现经济增长,必须拥有掌握现代知识和技能、适应生产力要求的人力资本。他采用收益率法测算了教育投资对美国 1929—1952 年间经济增长的贡献,其比例竟高达 33%。舒尔茨在其著作《教育的经济价值》、《人力资本投资:教育和研究的作用》、《人力投资:人口质量经济学》等书中大胆提出并明确阐述了人力资本的概念和性质、人力资本投资内容与途径、人力资本在经济增长中的关键作用等方面的思想和观点。

舒尔茨认为:(1)人力资本的积累是社会经济增长的源泉;(2)教育促进经济增长是通过提高人们处理不均衡状态的能力的具体方式实现的;(3)人类时间是人力资本的组成部分;(4)教育也是使个人收入的社会分配趋于平等的因素。^①

人力资本理论的另一位重要学者、西方人力资本计量的代表人物丹尼森(Denison)对人力资本理论的研究有别于舒尔茨。他运用数量研究和实证研究方法,对人力资本进行了量化分析。他认为:(1)教育是生产中人力因素的一个组成部分,是提高人的质量的重要方式;(2)教育投资指的是受正规教育年限的长短;(3)“知识增进”是人力资本的组成部分;(4)他通过对美国 1929—1957 年美国经济增长的实证研究,得出“1929—1957 年期间,美国经济增长中有 1/5 来自于教育”^②的结论,正规教育因素对经济增长的作用,只有其中的 3/5 在发挥作用,其他因素如天赋、才能、工作经验等也对经济增

^① 靳希斌.教育经济学.北京:人民教育出版社,2001:62~67.

^② 李玲.人力资本运动与中国经济增长.北京:中国计划出版社,2003:16.

长产生一定的影响。他借用英国经济学家布劳格的观点,将阿尔法系数作为计算个人收入的修正因素。^①

完成人力资本理论框架,把微观经济分析的领域推广到包括非市场行为的人类行为和相互作用的广阔领域,并于1992年获得诺贝尔经济学奖的加里·S·贝克尔把整个经济学建立在自由放任主义和市场均衡的方法论的基础之上。在他的《生育率的经济分析》(1960年)、《人力资本投资:一种理论分析》(1962年)、《人力资本:特别是关于教育的理论与经验分析》(1962年)、《时间配置论》(1965年)、《家庭论》(1981年)等论著中,从家庭的角度系统地阐述了人力资本生产、人力资本收益分配规律以及人力资本与职业选择等问题,为现代人力资本理论提供了坚实的微观基础;同时,他还估算了美国20世纪40~60年代间高等教育的收益,提出了人力资本投资收益率计算公式;估算了社会与私人的收益,并把这两者与物质资本的相应估算进行了比较;将人力资本对年龄-收入曲线形状的影响进行了理论分析,并对年龄与以后收入贴现值之间的关系,即年龄-财产曲线进行了分析。^②

6. 新发展的人力资本理论

20世纪80年代,新经济增长理论在经济增长模型中阐述了人力资本理论,把对一般的技术进步和人力资本的强调变成了对特殊的知识和生产某一产品所需要的“专业化的人力资本”的分析,从而使人力资本的分析更深入、细致,把人力资本具体化、数量化了。

新经济增长理论的两个代表人物是保罗·罗默和罗伯特·卢卡斯,他们的内生经济增长理论具有一定的代表性和创新性。西方经济学界的新经济增长理论的几个重要理论模型认为人力资本是技术进步的载体,是推动经济增长的重要力量。

最早的人力资本增长模型是由日本经济学家宇泽弘文提出的。他在新古典增长模型的基础上引入了教育部门。该模型的核心是技术进

① 靳希斌. 教育经济学. 北京:人民教育出版社, 2001: 64~65.

② [美] 贝克尔. 人力资本. 北京:北京大学出版社, 1987: 1.

步方程式:

$$A = G(A, L_k)$$

其中, A 表示技术进步变化率, 它取决于现有的技术水平 A 和教育部门的劳动力 LK 。进一步推出生产函数方程式:

$$Y = F(K, \bar{A}L_p)$$

其中, Y 表示产出率; K 表示物质资本投入量; $\bar{A}$ 为平均技术进步变化率; L_p 为生产部门的劳动力配置。这一生产函数表明, 产出是有形要素和技术进步的函数。

保罗·罗默的“收益递增型的增长模式”将技术进步直接纳入模型, 同时又将人力资本内生于模型, 用来解释技术进步与经济增长之间的关系。他认为技术进步是经济增长的核心, 而技术进步是由进行技术研究的人力资本推动的, 因此, 特殊的知识和专业化的人力资本是经济增长的主要因素, 它们不仅能形成递增的收益, 而且能使资本和劳动等要素的投入也产生递增收益, 从而使整个经济的规模收益递增, 递增的收益保证着长期经济增长。罗默模式的主要公式是:

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

式中 Q_i 为 i 厂商的产出水平; F 为一切厂商的连续微分生产函数; K_i 为 i 厂商生产某产品的专业化知识; k 为一切厂商可使用的一般知识; X_i 为 i 厂商的物质资本和劳动等追加生产要素的总和。

罗伯特·卢卡斯对宇泽弘文的增长模型进行了修改, 提出了“专业化人力资本积累增长模式”。他假定每个生产者都将用一定比例 $u(t)$ 的时间从事生产。如果该生产者从事生产和学习的时间为一单位的话, 则每个生产者将用 $(1 - u(t))$ 比例时间生产人力资本 h , 则技术进步可表示为^①:

$$\dot{h}(t) = h(t) \delta [1 - u(t)]$$

其中 $\dot{h}(t)$ 为人力资本的变化率, δ 为正常数。该模型表明人力资本变化率取决于现有人力资本水平以及从事人力资本建设的时间。

罗伯特·卢卡斯于 1988 年发表了以人力资本为核心的另一种新

① 叶茂林. 教育发展与经济增长. 北京: 社会科学文献出版社, 2005: 154.

经济增长模型。他尝试用人力资本解释持续的经济增长，并证明了人力资本的增长率与人力资本生产过程的投入产出率、社会平均的和私人的人力资本在最终产品生产中的边际产出率正相关，与时间贴现率负相关。他运用更加微观化的个量分析方法，将舒尔茨的人力资本引入索洛模型，视其为索洛模型中技术进步的另一增长的动力形式，并具体化为“每个人的”、“专业化的”人力资本。他将人力资本积累作为经济长期增长的决定性因素，并使之内生化的。

英国经济学家斯科特提出了“资本投资决定技术进步”模型。他认为技术进步是经济增长的主要因素，同时他强调技术进步的作用是与投资密不可分的，这种作用可以用投资的数量来测量。从这一方面，他认为新经济增长理论将人力资本或知识投入作为单独的要素考虑是错误的，知识投入或人力资本与投资是结合在一起的。他从动态方面考虑了劳动力质量提高对经济增长的推动作用，建立了一个有“物质资本投入”和“质量调整过的劳动力投入”两个变量的简单模式。该模式为：

$$G = G_w + G_l$$

$$G = aps + uG_l$$

式中 G 为经济增长率； G_w 为工资增长率； G_l 为“质量调整过的劳动力投入”增长率； a 为线性概率系数； p 为投资增长率； s 为产出中总投入的份额即投资率； u 为劳动效率。

总之，随着经济的发展，经济学家对人力资本投资的研究不断深入，从而使人力资本诸项因素具体化、数量化，其内容越来越丰富，通过研究分析，人力资本在经济增长中的作用日益凸现出来。

二、人力资本的主要内容

从人力资本理论形成至今，人们对人力资本的研究一直没有间断过。特别是人力资本已成为企业核心竞争力的今天，人们对人力资本的关注和重视比以往任何时候都要强烈。虽然如此，人们对人力资本概念的阐述却至今也没有达成一致的观点。舒尔茨认为：“人们获得了有用的技能和知识……这些技能和知识是一种资本形态，这种资本

在很大程度上是慎重投资的结果，在西方社会这种资本的增长远比传统资本（物质资本）要快得多，……我们称之为消费的大部分内容构成了人力资本投资。”^① 他认为人力资本是生产增长的主要因素，是具有一定经济价值的资本；美国经济学家加里·S·贝克尔认为：“对于人力的投资是多方面的，其中主要是教育支出、保健支出、劳动力国内流动的支出或用于移民入境的支出等形成的人力资本。”^② 伊凡·伯格认为：“人力资本是人类可以生产产品或提供各种服务的能力、技能和知识。”^③ M·M·麦塔（1976）认为：“人力资本可以宽泛地定义为：居住于一个国家内人民的知识、技术及能力的总和，更广义地讲，还包括：首创精神、应变能力、持续工作能力、正确的价值观、兴趣、态度以及其他可以提高产出和促进经济增长的人的质量因素。”^④

我国学者对人力资本内涵的研究也从未间断过。李忠民博士认为：“所谓人力资本是指凝结在人体内，能够物化为商品或服务，增加商品或服务的效用，并以此分享收益的价值。”^⑤ 冯子标教授认为：“所谓人力资本就是知识、技术、信息和能力同劳动力分离成为独立的商品，且在市场交换中起主导作用的条件下的高级劳动力。”^⑥ 王金营等人则认为：“人力资本是指人们花费在人力保健、教育培训等方面的开支所形成的资本，这种资本就其实体形态来说，是获得人体所拥有的体力、健康、经验、知识和技能以及其他精神存量的总称，它可以在未来特定经济活动中给有关经济行为主体带来价值或收

① [美] 西奥多·W·舒尔茨. 人力资本投资：教育和研究的作用. 北京：商务印书馆，1990：22.

② [美] 加里·S·贝克尔. 人力资本：特别是关于教育的理论与经验分析. 北京：北京大学出版社，1987：1.

③ 叶茂林. 教育发展与经济增长. 北京：社会科学文献出版社，2005：122.

④ 李建民. 人力资本通论. 上海：上海三联书店，1999：42.

⑤ 李忠民. 人力资本：一个理论框架及其对中国一些问题的解释. 北京：经济科学出版社，1999：30.

⑥ 李玲. 人力资本运动与中国经济增长. 北京：中国计划出版社，2003：19.

益。”^①

虽然各国学者对人力资本的研究角度各不相同，但是我们不难看出作为相对于物力资本而言的人力资本具有三大特点：第一，人力资本是依附于人本身而存在的，离开了人自身就无所谓人力资本；第二，人力资本的形成主要缘于教育投资；第三，通过人力资本的使用能够带来价值增值或个人收益。正因为人力资本的这些特点的存在，使得在世界经济快速发展的今天各个国家的政府和企业，一方面加大对教育和培训的投资，另一方面加强对企业员工的人性化管理，以期实现人力资本价值的最大化，实现国家价值和企业价值的最大化。

人力资本除了表现为劳动者的数量外，还表现为劳动者的劳动能力、技术水平和熟练程度等。那么，作为一种能力资本、素质资本的人力资本其包括的主要内容有哪些呢？从其内容上讲，主要包括以下几个方面：

第一，用于教育和职业培训的相关费用。这些费用的发生是用以培育和提早在职的或未来的劳动力的动作能力、技术水平和劳动熟练程度的。

第二，用于医疗卫生和保健的费用。这些费用用以保证劳动力必要的专业教育和在职劳动者的健康保障。该资本的存在是为了保证人力资本效能的正常发挥。

第三，劳动者的流动资本。经济学家认为，生产要素的流动可以调节地区之间的供求平衡，使生产要素达到均衡配置，有利于经济的增长。劳动力这一生产要素，也存在这样的规律。在劳动力供大于求的地区，存在人力资源的浪费；相反，在劳动力供不应求的地区，其他生产要素会由于劳动力的短缺而难以发挥应有的效应，影响经济总量的增长。所以，劳动力的迁移会充分发挥人力资本的作用，这也是一种对人力的投资，是人力资本形成的一条途径。这种流动是一种资源配置资本，它可以用来调剂和合理配置各地区、各部门劳动力的余缺，以利于充分发挥各种劳动力的专业技术特长，它实际上是通过人

^① 叶茂林. 教育发展与经济增长. 北京: 社会科学文献出版社, 2005: 122.

力资本所有者位置的变化带来收入的增加来引导人力资本的有序移动,从而实现资源的有效配置。

第四,用于国外移民入境、智力引进、国际人力资本吸引的移民资本。这种移民资本的发生是以增加本国劳动力和专门人力资本的数量,提高吸入国的人力资本智力水平为目的的,它也是一种资源配置资本,它的发生往往伴随着人的空间或社会位置的变化或调整。

第五,信息获得所支付的费用。信息在社会活动中的价值日益提升。劳动者在生产过程中要实现自身价值的最大化,常常要不断地调整和流动,而这种劳动力资源的合理流动,首先就必须充分占有信息,只有如此,劳动力资源才能在价格比较中决定配置方向和数量,从而更好地实现人力资本价值。

第六,通过企业商誉、企业能力的提升来培育和提升人力资本。通过提高企业生产经营能力,形成企业文化,增强企业凝聚力,以提高经营管理者管理能力和决策能力,减少失误和损失,增强企业的竞争能力,开发和培育企业的核心竞争力,从而培育和提升人力资本。

对人力资本内容的研究目前有多种说法。有的学者把人力资本的内容概括为七个方面,即在职培训费;保健设备和服务的各项开支;正规教育费;非厂商举办的成人教育费用;劳动力国内流动费用;用于移民入境、智力引进费用;企业能力等。随着人力资本理论的发展,其内容还会不断扩展和充实。

三、人力资本理论的主要观点

人力资本理论是在分析经济增长的因素时发现并产生的,其基本思路是:教育—人力资本—劳动效率—经济增长。该理论通过对影响经济增长的人力资本的分析发现了教育在人力资本形成和提升中的作用,对后来的教育规模的扩大和全社会对教育的关注和重视都产生了积极的影响。

第一,经济发展和经济增长的主要因素不仅是人口的数量,更重要的在于人口的质量。人力资本理论提出了提高人口质量、提升人口