

>>> 公共管理(MPA)系列教材 <<<

# 公共组织人力资源 开发与管理

GONGGONG

ZUZHǐ RENLI ZIYUAN

KAIFA YU GUANLI 林春丽◎主编

本书主要介绍现代公共组织人力资源开发与管理的理论与实践。在现代社会,人力资源是第一资源,是能给组织带来巨大回报和效益,并可以持续开发和有效利用的资源。如何管理和开发公共组织中的人力资源,使其为社会提供更多更好的公共产品和服务,是本书研究的核心内容。

广西人民出版社

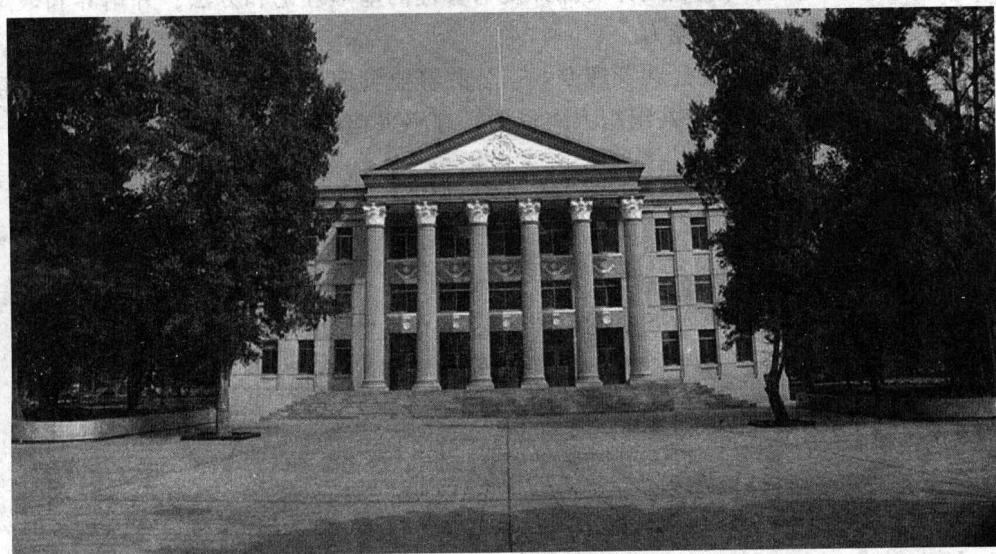
公共管理(MPA)系列教材

# 公共组织

## 人力资源开发与管理

主 编 林春丽

副主编 韦正球



广西人民出版社

---

图书在版编目 (CIP) 数据

公共组织人力资源开发与管理 / 林春丽主编. — 南宁: 广西人民出版社, 2006. 12

ISBN 7-219-05413-0

I. 公... II. 林... III. 人事管理学 IV. D035.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 143270 号

---

责任编辑 覃 俭

公共管理 (MPA) 系列教材  
公共组织人力资源开发与管理

林春丽 主编

---

出版 广西人民出版社

(邮政编码: 530028 南宁市桂春路 6 号)

网址 <http://www.gxp-ph.cn>

发行 全国新华书店

印刷 广西教育考试印刷厂

开本 787 毫米×1092 毫米 1/16

印张 21.75

字数 400 千字

版次 2006 年 12 月 第 1 版

印次 2006 年 12 月 第 1 次印刷

书号 ISBN 7-219-05413-0/D·773

定价 26.00 元

版权所有 翻印必究

# 内容简介

本书主要介绍现代公共组织人力资源开发与管理的理论与实践。在现代社会,人力资源是第一资源,是能给组织带来巨大回报和效益,并可以持续开发和有效利用的资源。如何管理和开发公共组织中的人力资源,使其为社会提供更多更好的公共产品和服务,是本书研究的核心内容。本书从战略与规划、组织结构设计,工作分析,人员分类,招聘与选拔,培训与开发,组织文化与团队管理,沟通、激励与冲突,绩效管理,薪酬福利管理等方面进行了系统而又简明的论述,并对公共组织目前人力资源管理中存在的问题进行了分析,提出了相应的解决对策。此外,本书每章均配有与该章内容关联度高的管理格言,及紧密联系实际引例与案例,帮助读者在较短时间内掌握公共组织人力资源开发与管理的基本理论和方法,并培养和锻炼分析问题及解决问题的能力。

本书适合高等院校公共管理专业、公共事业管理专业及相关专业师生作为教材使用,同时也适于对公共组织人力资源管理感兴趣的所有人员阅读和参考。

# 前 言

当前,人力资源受到了举国上下的关注,人们从不认识人力资源到接受它、重视它,从传统的人事管理向人力资源管理转变,人们已不再对“人力资源”四个字感到陌生了。全国有关人力资源开发与管理的著作先后出版了不下几百种,一批优秀的人力资源专家以他们辛勤的劳动、使命感、智慧和奉献精神为我国的人力资源理论研究和实践作出了重要贡献。

本教材于 2001 年 12 月开始立项,当时主要是感到有关企业人力资源管理的书很多,而有关公共组织方面的人力资源管理书籍较少,无法满足教学的需求,近年来针对政府部门的人力资源管理书增多,但针对更大范围的公共组织特别是公共事业组织方面的人力资源管理书籍依然很少,因此我们加快速度,经过大家齐心努力,终于完成了这本带有探索性质的教材,希望通过我们的抛砖引玉,有更多优秀学者进行这方面的探索。

本书吸收了很多优秀专家学者对人力资源管理精辟和独到的见解,同时也进行了一些创新:

首先,在编排上的创新。我从事大学教学工作已有 21 年历史,在教学中,我感到先将概念、原则、方法按部就班传授给学生,再进行案例分析,虽然清楚明了,但却少了启发。如果先从问题出发,就可以引起学生的思考和关注,这也符合我们平常人的思考习惯。通常是因为遇到问题,人类才开始思考,才有求知和探索的欲望,因此本书每一章都以引例开篇,引例大部分都来源于近期人类实践活动,有成功也有失败,甚至有激烈的冲突,我们希望用这样的方法培养一个善于思考和分析问题的学生。

其次,在内容上也进行了创新。一般的人力资源管理教材主要编写人力资源规划、工作分析、招聘录用、培训开发、绩效管理、薪酬管理内容,这确实是人力资源管理的基本职能,但是我觉得仍然是不够的。我们的前人通过很多的探索,已经总结了许多很好的理论,设计了很多了不起的制度,我们的学生应该对此有所了解,所以本书用了较长的篇幅来介绍中外公共组织人力资源管理的理论和制度发展历程,希望学生能在前人经验的基础上继续探索和创新。

再次,我认为要把人力资源管好用好,就不能仅仅局限在选、育、用、留,一切与

之相关的重要因素都应有所了解,所以我们编写了人力资源战略,组织结构设计,组织文化与团队管理,沟通、激励与冲突等,使学生们能全面掌握相关知识。此外,本书每一章前面都插入相关的管理格言,它们都是智慧的珍珠和经典的语言,可以给我们带来很多良好启示。

很多同学在学习中反映,他们不喜欢教材成为纯粹的理论说教,感到空洞,远离现实,针对此,我们编写了拓展篇,把公共组织在目前人力资源管理中存在的问题摆出来,并提出了相应对策,使学生能初步了解现实。也许我们未来很快就能解决这些问题,但新的问题会继续涌现,只有不断总结经验,我们才会不断进步。

最后,本教材最大特点是追求教书育人的目的。人力资源管理说到底是自己如何做人以及教别人如何做人的问题,人力资源管理不仅仅是人事部门或组织部的工作,更是每个管理者日常重要的工作,管理者严格要求自己,才能给部下树立一个正确的榜样,否则是没有什么影响力的。书中的致加西亚的信及洛克菲勒的故事,虽然距离我们现在年代久远,但是它却告诉我们很多做人的道理,做一个有高度责任感的人,做一个有爱心的人,做一个行动力强的人,做一个有知识有能力的人,做一个无须他人监督就能主动把工作做好的人。我们的公共组织要吸收和培养那些有奉献精神的人员,只有依靠这些优秀的人力资源,我们的事业才会兴旺发达。

本书由广西大学公共管理学院公共管理系林春丽副教授担任主编,负责全书的设计、组织、统稿和定稿工作。各章的作者如下:前言,林春丽;第一章,范旭、林春丽、韩野、黄宝中、**王文杰**、刘亚菲;第二章,林春丽、曲用心;第三章,黄洁、曹红军;第四章,林春丽;第五章,林春丽;第六章,林春丽;第七章,李国梁;第八章,林春丽;第九章,林春丽;第十章,韦正球;第十一章,傅金鹏;第十二章,李小红;第十三章,吴国斌;第十四章,黄璐;第十五章,倪建;第十六章,湛育明、蒋玲;第十七章,侯文学。

本书力求内容难易适中,叙述深入浅出,结构合理,表述简洁流畅,力求与时俱进,体现公共组织人力资源管理改革的新进展。通过本课程学习,可以使学生系统了解公共组织人力资源管理的基本原理和基本方法,引导学生的创造性思维,培养学生对公共组织人力资源管理的深刻认识和浓厚兴趣,为将来成功地进行人力资源开发与管理打下牢固的基础。

本书的完成首先要感谢范旭教授,正是因为得到他的授权、鼓励和支持,我才斗胆主编了这本教材。在写作的过程中不断得到范旭教授的指导和帮助,本书的完成有他辛勤工作的汗水,更有他智慧和知识的无私奉献,他的敬业精神使我十分感动。

本书的完成还要特别感谢广西大学公共管理学院谢舜院长的信任和支持,感谢陈启源教授、杨欣教授、刘惠珍教授的鼓励和帮助,感谢副主编韦正球副教授的鼎力支持和帮助,感谢所有参编教师的大力支持和帮助。对本书作出贡献的还有那些可敬可爱的大学生,正是在他们的建议和帮助下,我才顺利地完成了这一光荣而又艰难的使命。

此外,我还要特别感谢我的两位恩师:一位是天津南开大学的齐善鸿教授,一位是复旦大学的竺乾威教授,是他们的循循善诱,才使我对人力资源管理产生了浓厚的兴趣,没有他们深刻的教导,就没有我今天工作的快乐,非常感谢他们!

最后感谢我的爱人和我的孩子,为了让我安心写书,他们尽了最大努力来帮助我,谢谢他们!

本书的出版得到了广西人民出版社的大力支持,在编写本书过程中,我们参阅了许多国内外学者的著述,在此一并致谢!由于本书编写者的水平所限,错谬之处在所难免,请读者不吝批评指正。

主 编 林春丽  
2006年9月10日

# 目 录

## 上篇:基础篇

|                                   |      |
|-----------------------------------|------|
| 第一章 绪论 .....                      | (3)  |
| 引例与思考:世界历史上两次成功的经济追赶 .....        | (3)  |
| 第一节 人力资源与公共组织人力资源 .....           | (4)  |
| 第二节 公共组织人力资源开发与管理概述 .....         | (11) |
| 第三节 公共组织人力资源管理的理论和制度演进 .....      | (16) |
| 第四节 公共组织人力资源开发与管理的环境分析 .....      | (36) |
| 第五节 公共组织人力资源开发与管理的基础理论 .....      | (38) |
| 案例研究:事业单位改革路在何方? .....            | (46) |
| 第二章 公共组织人力资源开发与管理战略与规划 .....      | (49) |
| 引例与思考:印度 IT 革命和人才战略启示录 .....      | (49) |
| 第一节 公共组织人力资源开发与管理战略 .....         | (52) |
| 第二节 公共组织人力资源规划 .....              | (57) |
| 阅读材料:中国首都 2004~2008 年人才发展战略 ..... | (69) |
| 第三章 公共组织结构设计 .....                | (74) |
| 引例与思考:互联网时代的公共组织 .....            | (74) |
| 第一节 组织结构概述 .....                  | (76) |
| 第二节 组织的构造形式 .....                 | (80) |
| 第三节 组织运行的设计 .....                 | (85) |
| 案例研究:王教授的建议 .....                 | (88) |
| 第四章 公共组织的工作分析、职位评价与人员分类管理 .....   | (90) |
| 引例与思考:河南工商和卫生执法人员争查问题奶粉当街群殴 ..... | (90) |
| 第一节 工作分析、职位评价与人员分类的含义与作用 .....    | (91) |
| 第二节 工作分析 .....                    | (93) |

|                                 |              |
|---------------------------------|--------------|
| 第三节 工作评价 .....                  | (100)        |
| 第四节 人员分类 .....                  | (103)        |
| 阅读材料:我国专业、技术职务系列、名称、档次表 .....   | (111)        |
| 案例研究:公务员职业发展空间狭小 .....          | (112)        |
| <b>第五章 公共组织人员的招聘与选拔 .....</b>   | <b>(115)</b> |
| 引例与思考:致加西亚的信 .....              | (115)        |
| 第一节 招聘概述 .....                  | (119)        |
| 第二节 招聘过程 .....                  | (121)        |
| 第三节 选拔测试方法 .....                | (127)        |
| 阅读材料:你的职业兴趣在哪里? .....           | (136)        |
| 案例研究:纽约联合印刷公司的“择人之道” .....      | (139)        |
| <b>第六章 公共组织人员的培训与开发 .....</b>   | <b>(142)</b> |
| 引例与思考:法国公务员培训制度的特点 .....        | (142)        |
| 第一节 培训与开发概述 .....               | (144)        |
| 第二节 培训的程序 .....                 | (148)        |
| 第三节 培训的方法 .....                 | (154)        |
| 第四节 员工的职业生涯管理 .....             | (157)        |
| 案例研究:罗湖巡警居安思危教育有高招 .....        | (163)        |
| <b>第七章 公共组织文化与团队管理 .....</b>    | <b>(165)</b> |
| 引例与思考:蚂蚁的团队精神 .....             | (165)        |
| 第一节 公共组织文化建设 .....              | (165)        |
| 第二节 团队管理 .....                  | (176)        |
| 阅读材料:大学校园文化 .....               | (181)        |
| <b>第八章 公共组织中的沟通、激励与冲突 .....</b> | <b>(183)</b> |
| 引例与思考:谁毁了她的博士梦? .....           | (183)        |
| 第一节 沟通概述 .....                  | (185)        |
| 第二节 人员激励 .....                  | (190)        |
| 第三节 冲突与对策 .....                 | (201)        |
| 案例研究:我如何多活了45年 .....            | (208)        |

|                            |       |
|----------------------------|-------|
| 第九章 公共组织的绩效管理 .....        | (210) |
| 引例与思考:考核不能简单以财政收入论英雄 ..... | (210) |
| 第一节 绩效管理概述 .....           | (211) |
| 第二节 绩效考核的方法 .....          | (217) |
| 第三节 绩效管理的实施过程 .....        | (220) |
| 案例研究:应如何搞好主管人员的绩效考评? ..... | (227) |
| 第十章 公共组织的薪酬福利管理 .....      | (230) |
| 引例与思考:公务员加薪引起社会关注 .....    | (230) |
| 第一节 薪酬管理概述 .....           | (231) |
| 第二节 公共组织的工资制度 .....        | (235) |
| 第三节 职工福利和社会保险 .....        | (237) |
| 案例研究:北京市的公务员工资改革引争议 .....  | (245) |

## 下篇:拓展篇

|                                 |       |
|---------------------------------|-------|
| 第十一章 政府部门人力资源开发与管理 .....        | (251) |
| 引例与思考:中国政府官员到哈佛接受培训 .....       | (251) |
| 第一节 政府部门人力资源管理的特点 .....         | (252) |
| 第二节 我国政府部门人力资源开发与管理的现状 .....    | (255) |
| 第三节 政府部门人力资源开发与管理的对策 .....      | (257) |
| 阅读材料:江苏省公务员量化考评模式 .....         | (259) |
| 第十二章 教育部门的人力资源开发与管理 .....       | (263) |
| 引例与思考:北大人事制度改革的始与末 .....        | (263) |
| 第一节 教育部门人力资源开发与管理的特点 .....      | (265) |
| 第二节 我国教育部门人力资源开发与管理所面临的问题 ..... | (268) |
| 第三节 教育部门人力资源开发与管理的对策 .....      | (270) |
| 案例研究:新任校长的困惑 .....              | (273) |
| 第十三章 科技部门人力资源开发与管理 .....        | (275) |
| 引例与思考:论文数量世界第五说明了什么? .....      | (275) |
| 第一节 科技部门人力资源开发与管理的特点 .....      | (276) |

|                                  |              |
|----------------------------------|--------------|
| 第二节 我国科技部门人力资源开发与管理面临的问题 .....   | (279)        |
| 第三节 科技人力资源开发与管理对策 .....          | (281)        |
| 案例研究:“海归”缘何纷纷登陆广东? .....         | (284)        |
| <b>第十四章 文化部门人力资源开发与管理 .....</b>  | <b>(287)</b> |
| 引例与思考:不养作家,只养选题 .....            | (287)        |
| 第一节 文化部门人力资源管理的特点 .....          | (288)        |
| 第二节 我国文化部门人力资源管理面临的问题 .....      | (290)        |
| 第三节 文化部门人力资源开发与管理对策 .....        | (292)        |
| 阅读材料:稳步推进 硕果累累——文化体制改革纪实 .....   | (297)        |
| <b>第十五章 卫生部门人力资源开发与管理 .....</b>  | <b>(299)</b> |
| 引例与思考:不断变化的环境 .....              | (299)        |
| 第一节 卫生部门人力资源开发与管理的特点 .....       | (301)        |
| 第二节 我国卫生部门人力资源开发与管理面临的问题 .....   | (304)        |
| 第三节 卫生部门人力资源开发与管理对策 .....        | (306)        |
| 案例研究:为何医科院校毕业生如今也愿当“村医”? .....   | (308)        |
| <b>第十六章 体育组织人力资源开发与管理 .....</b>  | <b>(311)</b> |
| 引例与思考:体育行业需要什么人才? .....          | (311)        |
| 第一节 体育组织人力资源管理概述 .....           | (312)        |
| 第二节 我国体育组织人力资源目前存在的主要问题 .....    | (316)        |
| 第三节 体育组织人力资源开发与管理对策 .....        | (317)        |
| 阅读材料:要想大旗不倒还得后继有人 .....          | (320)        |
| <b>第十七章 社区组织的人力资源开发与管理 .....</b> | <b>(322)</b> |
| 引例与思考:美国的社区管理 .....              | (322)        |
| 第一节 社区组织人力资源管理的特点 .....          | (323)        |
| 第二节 我国社区组织人力资源开发与管理面临的问题 .....   | (326)        |
| 第三节 社区组织人力资源开发与管理对策 .....        | (328)        |
| 案例研究:浦东清水苑小区的管理 .....            | (332)        |
| <b>参考文献 .....</b>                | <b>(333)</b> |

# 上篇：基础篇

THE  
MUSEUM  
OF  
THE  
CITY OF  
NEW YORK  
AND  
THE  
MUSEUM  
OF  
THE  
CITY OF  
BOSTON

# 第一章 绪论

企业或事业唯一的真正资源是人。

管理就是充分开发人力资源以做好工作。

——管理大师彼得·德鲁克

## 引例与思考:

### 世界历史上两次成功的经济追赶

美国对英国的追赶:从19世纪开始直到1913年,英国的生产力水平都居于欧洲所有国家(乃至全世界所有国家)水平之上,而这一时期英国的人均受教育年限也高于其他国家。但到1913年,英国经济在世界上的领先地位让位于美国。1871年到1913年是美国迅速超过英国的重要时期。根据麦迪森提供的数据,1820年,美国人均GDP相当于英国人均GDP的73.3%,1870年为75.3%。而后美国开始经济起飞,1870~1913年GDP年平均增长率为3.9%,同期英国为1.9%。1900年,美国人均GDP相当于英国人均GDP的89.2%,到1913年,美国人均GDP已超过英国5.5个百分点。与此同时,1870年到1913年也是美国人力资本对英国加速追赶的时期。美国在1820年人均受教育年限相当于英国的87.5%,1870年提高到88.3%,1913年则进一步提高到91.2%。

日本对美国的追赶:1950年,日本人均GDP只相当于美国人均GDP的19.6%。而1953年日本GDP增长指数超过了二战期间的最高水平,开始经济起飞。1953~1992年,日本GDP年平均增长率为6.5%,同期美国为3.0%。1992年,日本人均GDP相当于美国人均GDP的90.1%。因此,日本被视为世界上最成功的“追赶”国家,它创造了从1820年到1992年,人均GDP提高28倍的世界纪录(年平均增长率为1.95%)。与此同时,日本也成功地实现了人力资本积累上的追赶。为了缩小与先进国家的差距,在1867年,日本改革了政治、社会和经济制度,花了几十年的时间,创造了庞大的物质资本和人力资本。1913年,日本人均受教育年限相当于美国的68.2%,1950年就达到美国的80.8%,随后大致保持着这一水平,1973年为80.8%,1992年为82.4%。

——(中国教育与人力资源问题报告课题组:《从人口大国迈向人力资源强国》,第15页,北京,高等教育出版社2003年2月第1版)

这两次成功追赶有什么相似之处？给我们带来什么启示？

## 一、人力资源的含义和特点

从字面上看,人力指的是人的劳动能力,经济学把人口中具有劳动能力(包括体力和智力)的那部分人口称为劳动力;资源是能够带来利益的资产。

1781 人力资源就是在一定范围内能够推动经济和社会发展的全体劳动者的劳动能力,即处在劳动年龄的已直接投入建设和尚未投入建设的人口的能力,或者说是在一定范围内能够作为生产性要素投入社会经济活动的全部劳动人口总和。如一个地区的人力资源就是该地区具有劳动能力的人口的总和,一个部门的人力资源就是该部门全部劳动人口的总和,一个企业的人力资源就是该企业具有劳动能力的全体员工。人力资源包括现实的人力资源和潜在的人力资源两部分,现实的人力资源是指一个国家和区域在一定时间内实际投入社会经济活动的劳动者的能力,潜在的人力资源是指尚未投入到社会经济活动的那部分劳动者的能力和正在培养成长的那部分劳动者能力。如图 1-1 所示:

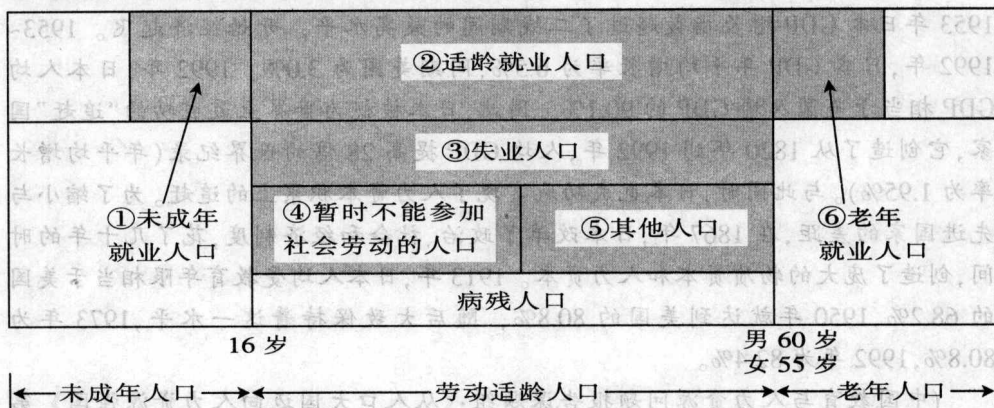


图 1-1 平 2003 年出版, 北京, 页 21

人力资源与其他资源相比,具有独特性,其特点具体表现在以下几个方面:

1. 生物性。人力资源以人身为天然载体,蕴藏在活的生命个体之中,是一种“活”的资源,并与人的自然生理特征相联系,具有生物性。因此要维持发展现有的人力资源,必须保证人力资源拥有者的生活条件与费用,人力资源将随着拥有者个体生活的结束而消失,随着拥有者的转移而转移。

2. 能动性。人力资源的开发与利用,是通过拥有者自身的活动来完成的,它具有主体发挥性。它的形成与利用,是通过载体自身来完成,可以创造出超过自身价值数倍的经济效益;而自然资源、物力资源与财力资源则不同,它们是被动的和有限的,因此衡量人力资源开发程度如何,要看开发者对人力资源能动性发挥得如何。能动性的另一个表现是它的创造性,人力资源开发得好,就能创造出超出它自身价值多得多的效益。

3. 社会性。与物质资源相比,人力资源最为本质的属性就是它的社会性。人力资源的形成、发展与变化,既受人类生产和生存条件限制,更受社会经济条件和特定的生产方式的制约,并与一定的社会环境相联系。在人力资源发挥作用的劳动过程中,不同的劳动者一般处于各自的劳动集体之中,具有群体性,这种群体性构成了人力资源社会性的基础。人力资源的社会性特点,要求要创造人力资源成长和使用的良好社会环境,同时还要求人们破除人力资源的单位、部门、地区所有的狭隘观念,按照社会分工和整个社会发展的需要来合理开发、配置及使用人力资源。

4. 再生性。资源分为再生性资源和非再生性资源两大类。非再生性资源(如矿藏等某些自然资源)其自身不具有复生的机制性功能,随着消费量的增加,其总量逐步减少。再生性资源(如绝大多数植物和动物)则在一定条件下具有自我生长和繁殖的功能。人力资源是一种可再生性资源。人力资源的再生以人口再生产和劳动能力再生产为基础。人类天生具有自我再生产的能力,子子孙孙代代相传,延续久远,人力资源由此新陈代谢。人的劳动能力具有“消耗——生产——再消耗——再生产”的机制,劳动能力暂时消耗后,通过饮食能量补充及适当的休养,仍可以得以恢复。此外,人力资源的质量也具有可开发性;劳动者的劳动素质,如智力、知识、技能、体质及品质状况等,可以通过各种措施加以改善。人力资源的可再生性特点,要求人们在使用人力资源的同时,提供必要的人力资源再生产的保障,如合理的工资报酬、福利及社会保障等;还要求在人力资源管理中通过培训等途径开发现有人力资源的素质潜力,以最大限度地发挥人力资源的能量。

5. 时效性。人力资源是以人为载体,表现为人的脑力和体力,因此它与人的生命周期是紧密相连的。就个体人力资源来说,因为一个人的生命周期是有限的,人力使用的有效期限在16~60岁之间,最佳期为30~50岁。在这段时间内,如果人力

资源得不到及时与适当的利用,个体所拥有的人力资源就会随着时间的流逝而降低,甚至丧失作用,这与自然资源有所不同。矿产资源不开发,其流失不大,然而人力资源长期闲置或学非所用,就会造成极大的人力资源浪费,因此人力资源的开发、配置与使用要适时、及时。

6. 增值性。组织的其他资源的运用方式与范围都有一定的限制和功能,而人力资源则基于“人”的特性,其所产生的价值与影响、收益的份额远远超过其他资源;人力资源和其他资源一样,在投入使用以后都可能引起损耗,但人力资源却能在使用过程中不断实现自我补偿、更新和发展。因此,人力资源是一种高增值性资源。

## 二、人力资源与人力资本的关系

现代组织人力资源管理的兴起,与20世纪50年代以后西方经济学的“人力资本”理论提出密切相关。正是因为“人力资本”理论的影响,我们才开始注意到人是一种可以大力促进国家经济和社会发展的财富和资源。现代“人力资本”理论最早是由美国芝加哥大学的经济学家西奥多·舒尔茨和加里·贝克尔等首先提出和论证的。舒尔茨在他的著作《由教育形成的资本》和《人力资本投资》中,比较全面、系统地提出了人力资本的概念并首次从宏观的角度论述了人力资本投资及所形成的人力资本在经济增长等方面的作用,形成了现代人力资本理论的基本框架,他被公认为是“人力资本理论之父”,1979年他因此获得了诺贝尔经济学奖。

舒尔茨认为,人的知识、技能和健康是资本的一种形态——人力资本,人力资本可以通过教育、培训、医疗保健和迁移等方式的投资而形成。换句话说,人力资本就是通过投资于教育、培训、健康等方面所形成的,体现在个人身上的知识、技能、健康等“非物质资本”,其中教育是一种最主要的投资,当人所接受的教育能够提供一种有经济价值的生产性服务时,就形成一种人力资本。增加人力资本投入可以提高平均劳动生产率,减缓资本和劳动边际收益下降的趋势。因此,人力资本特别是产生人力资本的教育是现代经济增长的主要动力和源泉。根据舒尔茨的测算,教育投资对1929~1957年间美国经济增长的贡献率达33%。

舒尔茨的“人力资本”理论的主要内容,可分如下四点:

第一,提出广义的资本概念,认为资本有两种形式,一种是体现在产品上的物质资本,另一种是体现在劳动者身上的,以劳动者的数量和质量表示的人力资本,两者共同构成国民财富。舒尔茨认为,人力资本包括用以形成和完善劳动力的各种投资。具体说来,这些投资主要有:

(1)教育投资,用于发展教育事业,以提高人们的知识水平和劳动力的质量,即