

军事人力

◎投资主体

◎产权安排

◎投资收益

◎投资风险

资本投资研究

JUNSHI RENLI ZIBEN TOUZI YANJIU

胡亮◎著

军事人力资本投资研究

胡 亮 著

军事科学出版社

图书在版编目(CIP)数据

军事人力资本投资研究/胡亮著. —北京:军事科学出版社,2008.7

ISBN 978-7-80237-156-9

I. 军… II. 胡… III. 军事-人力资本-投资-研究
IV. E0-054

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 090764 号

书 名:军事人力资本投资研究

作 者:胡 亮

责任编辑:张晓明

封面设计:倪春昊

出版发行:军事科学出版社(北京市海淀区青龙桥 100091)

标准书号:ISBN 978-7-80267-156-9

经 销 者:全国新华书店

印 刷 者:北京鑫海达印刷厂

开 本:1000mm×1400mm B5

印 张:7.5

字 数:214 千字

版 次:2008 年 7 月第 1 版

印 次:2008 年 7 月第 1 次印刷

印 数:1-1500 册

定 价:28.00 元

销售热线:(010)62882626 66768547(兼传)

网 址:<http://www.jskxcbs.com>

电子邮箱:jskxcbs@163.com

版权所有·侵权必究 本社图书如有质量问题,请与储运部(010-66767383)联系



导 论	(1)
一、问题的提出	(1)
二、研究现状及简要评述	(4)
三、基本范畴与主要假设	(13)
第一章 军事人力资本投资与军队战斗力	(28)
一、军事人力资本投资与军事人力资本的形成	(28)
(一) 军事人力资本投资的基本形式	(28)
(二) 军事人力资本投资与军事人力资本形成的一般模型	(31)
(三) 拓展分析	(33)
二、军事人力资本对军队战斗力的贡献分析	(37)
(一) 军事人力资本的战斗力效应分析	(37)
(二) 军事人力资本对战斗力贡献的简化模型	(42)
三、军事人力资本投资是实现军队战斗力生成模式转变 的关键因素	(44)
本章小结	(45)
第二章 军事人力资本投资的主体与产权	(47)
一、军事人力资本投资的主体	(48)
(一) 军事人力资本投资主体的特殊性	(48)
(二) 军事人力资本投资主体的偏好分析	(50)
二、军事人力资本的产权安排	(52)
(一) 产权与人力资本产权: 定义、起源与功能	(53)

(二)军事人力资本产权:一般性与特殊性	(60)
(三)军事人力资本产权的界定:为我所有,还是为我所用	(64)
(四)军事人力资本产权的实现机制	(70)
三、产权安排与军事人力资本的效率	(76)
(一)军事人力资本产权安排与军事人力资本效率的相关性 分析	(76)
(二)几点假设	(77)
(三)模型构建	(78)
(四)结果讨论	(80)
(五)结论及政策性建议	(81)
四、产权安排与军事人力资本投资激励	(82)
(一)基本假设	(83)
(二)模型构建	(84)
(三)结果分析	(85)
(四)简要结论	(87)
本章小结	(87)

第三章 军事人力资本投资的收益

一、对军事人力资本投资成本收益的理论分析	(90)
(一)军事人力资本投资成本收益分析的基础	(90)
(二)教育投资的成本与收益分析	(93)
(三)军事技能培训的成本与收益分析	(101)
(四)流动的成本与收益分析	(107)
二、军事人力资本投资与军人收入——关于投资收益分配的 博弈	(111)
(一)基本假设与概念	(112)
(二)不完全信息静态博弈	(113)
(三)动态博弈	(115)
(四)结论及其现实意义	(120)
三、对我国军事人力资本投资收益的实证考查	(122)
(一)实证分析之一:军事人力资本投资对战斗力贡献 的估算	(122)

(二)实证分析之二:军事高等教育与普通高等教育投资效益的比较分析	(127)
(三)实证分析之三:军事人力资本投资与军人收入	(133)
本章小结	(142)

第四章 军事人力资本投资的风险

一、军事人力资本投资风险问题的提出	(144)
(一)军事人力资本投资研究中的风险为零假设	(144)
(二)军事人力资本投资风险的主要形式	(145)
二、军事人力资本投资风险的生成机制	(151)
(一)基于人力资本产权理论的分析	(151)
(二)基于信息经济学的分析	(155)
三、军事人力资本投资风险控制理论的若干理论分析	(158)
(一)反思:阻挠性契约的有效性分析	(159)
(二)投资对象的甄别——风险防范的源头	(163)
(三)军人相对收入水平与军事人力资本投资风险控制	(165)
(四)用组合投资来分散军事人力资本投资的风险	(172)
(五)军事人力资本的自我投资——风险的转移与分担	(178)
(六)分段投资方式在军事人力资本投资风险控制中的适用性	(180)
(七)风险控制中的心理契约设计	(182)
(八)生命周期理论视角下的军事人力资本风险控制	(188)
本章小结	(190)

第五章 优化军事人力资本投资的对策建议

一、降低军事教育成本,提高投资效益	(193)
二、完善军事人力资本参与军人收入分配制度,强化投资激励	(197)
三、构建军事人力资本投资的风险控制体系,防范投资风险	(201)
四、推进军人职业化制度建设,优化投资环境	(204)

结 论

附 录	(210)
主要参考文献	(222)

导 论

一、问题的提出

关于人力资本投资,曾经有过一项有趣的研究。1991年8月,第16届双胞胎节在美国俄亥俄州Twinsburg举行。这是全球最大的双胞胎聚会,吸引了3000余对双胞胎、三胞胎甚至四胞胎。同时还吸引了两名劳动经济学家,Ashenfelter和Krueger。他们希望研究受教育程度与收入间的关系。

研究人员在研究一起长大的双胞胎时,可以控制遗传禀赋和家庭背景两个变量。如果对比两个不相关的个体,其在控制遗传禀赋和家庭背景这两个变量上的差异,将大大增加研究的复杂性。

Ashenfelter和Krueger访问了500对18岁以上的双胞胎,尤其关注受教育程度不同的双胞胎。在调查中,双胞胎首先被分开,调查者分别询问他们各自的受教育程度和他们双胞胎兄弟姐妹的受教育程度,从而进行校验,确保准确。结果,约有半数的双胞胎,两者受教育程度是相同的。

研究者发现,同等受教育程度的双胞胎的收入也是存在一定差异的,但是总体而言,一对受教育程度高的双胞胎相对于一对受教育程度低的双胞胎,趋向于获得更高的收入。更为重要的是,在一对双胞胎之间,受教育程度高的一方比另一方获得更高的收入。平均而言,受教育年限每增加一年,工资收入增加16%。所估算出的这一教育收益远远高于此前的研究结果。因此,这一研究支持进行人力资本的投资。^①

这个例子可以反映出近些年来人们对于人力资本及其投资问题的关切程度。其实,这组概念出现以来,一直就是经济增长理论中最重要的分析工具之一,人们不仅希望它能够从理论上为解释经济增长提供帮助,而且还进行了大量的工作来发掘人力资本投资与经济增长之间的经验证据。

尽管人力资本是近年来学术界使用频率最高的词语之一,但军事人力资

① 曾湘泉:《劳动经济学》,复旦大学出版社2003年版,第136~137页。

本的研究尚未引起人们的关注。在我国,军人所从事的是一项用自己生命捍卫国家和人民利益的崇高事业,引入人力资本的概念去分析军事领域的问题是否合适?如果将军人体内的知识、能力之和视为“资本”,是可以为资本所有者带来利润的一切手段,是否是对军人价值的贬低?这是在本文研究军事人力资本投资课题之前必须解决的疑问。

2

军队组织的特殊性就在于其生产的最终成果不是一般的商品,而是“国防安全”。这种特殊产品的生产同样需要投入,而军事人力资本正是这种投入中最重要的部分。从人力资本理论形成与发展的过程来看,虽然在物质经济时代人力资本的概念就或多或少地表露出来,但它最终形成于物质经济转化为知识经济的历史进程中,如同劳动力成为商品,货币转化为资本,资本被看做是某一特殊历史阶段的范畴一样,人力资本是随着知识、技术、信息商品化,在知识经济时代由劳动力转化而来的,是人的劳动能力新的表现和度量形式。可以说,随着生产力的发展,特别是知识经济的到来,民用领域的劳动力转化为人力资本,军事领域的军事劳动力也相应地转化为军事人力资本。现代化军队是知识化的军队,一名符合现代战争要求的合格军人身上必然体现着通过教育、军事训练等所凝结成的各种知识和技能,军事劳动力作用的大小也主要体现在军人身上所凝结的知识和技能的水平上。因此,军事劳动力在自然属性上就具有了人力资本的形式。有人认为资本是为人服务的,将人当作资本是对人格的贬低,从而反对将人作为资产来看待。对此,范·图南的观点很有价值。他指出,把人当作资本不仅没有剥夺其自由和贬低其价值,相反,如果不这样反倒有可能造成极大的危害。H. 冯·屠认为,将资本的概念应用于人并不会贬低人格,或是有损于人的尊严,而恰恰相反,在战争中不应应用这个概念却是特别有害的。他说:“因为在战场上……人们会毫不犹豫地为了保全一门炮而一次牺牲一百个青壮年。”其理由是:“……购置一门炮要花费公共的金钱,而人,只需要颁布一个征兵法便可以无偿得到。”^①

不仅如此,作为一种分析工具,引入军事人力资本概念的意义还体现在:(1)长期以来,关于军事人才的理论研究大多停留于定性分析和实际操作层面上,相关的量化研究十分薄弱。而军事人力资本则是一个可量化的概念,从人力资本角度来审视军事人才范畴,可以更加准确地把握其科学内涵,同时为

^① [美]西奥多·W. 舒尔茨:《论人力资本投资》,北京经济学院出版社 1992 年版,第 3 页。

对军事人才的相关定量分析提供了可能。(2)军事人力资本理论强调知识、技能等因素是通过投资形式获得的。既然军事人才培养是一种投资,那么就同民用领域的投资一样,也就存在一个成本—收益的权衡问题。所以,军事人力资本概念的提出,有利于强化军事人才培养过程中的成本意识,提高军事人才资源的利用效率。(3)按照以往的观点,军事人才的培养主要依靠院校教育和部队实践两条途径。军事人力资本理论则认为,卫生保健和军人的适度流动也是投资的重要形式。而目前卫生保健只被看做是军人福利待遇的一个方面,军事人才的市场化配置更只停留在理论探讨的层面上,都尚未提上我军人才队伍建设的议事日程。(4)一直以来,我们过于强调军事活动的特殊性,一味要求军人讲牺牲、讲奉献,没有重视其作为“经济人”自利性的一面。这就导致对军事人才的激励过于注重道德教化,片面强调精神鼓励,忽略了物质手段的运用。而军事人力资本概念的提出,特别是关于军事人力资本参与军人收入分配理论的研究,给军队人才队伍建设中正确贯彻物质利益原则提供了理论支持。因此,明确军事人力资本的概念,将人力资本理论的基本原理运用于军事领域,并不是要赶时髦,而是从战争形态、军队建设发展的客观需要和必然趋势出发的。

“十年树木,百年树人”。军事人才的准备,贵在有先见之明,有提前量。美国前国防部长切尼在总结海湾战争经验时说:“其实,在海湾战争中发挥作用的人才是在战前20~30年培养的。现在,培养一名能指挥一个师作战的将官,需要25年时间;培养一名高级士官,使之达到我们今天需要的水平,要花10~15年时间。”^①可见,军人素质的提高不是一朝一夕的事,其方式、方法也很多,但最根本的途径是加强各种方式、各种渠道对人的投资,提高军人的知识和技战术水平。

进行军事人力资本理论的研究,特别是军事人力资本投资问题研究,可以为理解新时期军队质量建设中的一系列新问题提供全新的视角。这些问题包括:如何促进军事人力资本的形成;如何提高军事教育投资的规模效益;如何激励军人进行人力资本的自我投资;如何提高军事人力资本的效率水平;如何将军事人力资本引入军人收入分配制度;如何控制军事人力资本投资的风险,尤其是减少高素质军队人才的外流,等等。在这些问题的分析中引入军事人

^① 张苹、胡晓华:《军事人力资本与新世纪军队质量建设》,军事科学出版社2002年版,第2~3页。

力资本投资的思想理论,并借鉴制度经济学、劳动经济学的相关理论与分析工具,对军队人才队伍建设的现实情况加以分析探索,是本文选题的主要意图。

二、研究现状及简要评述

(一)人力资本投资理论的形成与发展

一般认为,人力资本的思想早已出现在亚当·斯密的《国富论》中。^① 斯密认为,一国的资本存量应该包括社会成员所获得的有用才能在内。他指出:“学习一种才能,须受教育,须进学校,须做学徒,所费不少。这些费去的资本,好像已经实现并且固定在学习者的身上。这些才能,对于他个人自然是财产的一部分,对于他所属的社会,也是财产的一部分。”“学习的时候,固然要花一笔费用,但这种费用,可以得到偿还,赚取利润。”^② 马歇尔在1890年出版的《经济学原理》中也曾提出,“一切资本中最有价值的莫过于投在人身上的资本。”^③ 人力资本投资比物质资本投资更有价值,更能促进经济的长期增长。

马克思继承和发展了劳动价值论,并在此基础上创立了马克思主义的经济学说。马克思不但强调人的作用,而且严格区分了资本和劳动力的概念,认为劳动力可以“理解为人的身体即活的人体中存在的,每当人生产某种使用价值时就运用的体力和智力的总和^④。”这与西方经济学者对“实体形态的人力资本主要表现为凝结在人体之中的知识、经验、技术、能力、工作努力程度、协助力、健康及其他质量因素”的理解在本质和内涵上是一致的。马克思还对人力资本投资的概念已经进行了初步分析,马克思曾说过:“要改变一般人的本性,使他获得一定劳动部门的技能和技巧,成为发达和专门的劳动力,就

① 何金承(《劳动经济学》,东北财经大学大学出版社2002年版,第145页)则认为,“古典经济学家威廉·配第于1676年提出人力资本的思想”。他还指出,中国的丘浚(1420~1495)当属世界上第一个提出人力资本价值论思想的人。他说:“世间之物虽生于天地,然皆必资以人力,而后能成其用。其体有大小精粗,其功力有浅深,其价有多少。直而至于千钱,其体非大则精,必非一日之功所成也。”

② [英]亚当·斯密:《国民财富的性质和原因的研究》(上),商务印书馆1972年版,第257~258页。

③ [英]马歇尔:《经济学原理》(下),商务印书馆1965年版,第232页。

④ 《资本论》(第1卷),人民出版社1975年版,第190页。

要有一定的教育或训练,而这就得花费或多或少的商品等价物。”^①马克思关于劳动力成为商品的分析揭示了人力资本的产权特征。“在资本主义条件下,劳动力成为商品有两个条件:一是劳动者丧失了生产资料;二是劳动者具有人身自由,能将自己的劳动力当作商品出卖”,但劳动力所有者,即劳动者出卖的不是劳动力所有权,“他作为人,必须总是把自己的劳动力当作自己的财产,从而当作自己的商品……就是说,他在让渡自己的劳动力时不放弃自己对它的所有权”^②。这揭示了人力资本的个人产权属性,即:人力资本的个体依附性使个人成为人力资本的直接承担者,离开了活生生的人,人力资本就不可能存在,人力资本永远凝结在特定的个人体内并随人体的运动而运动,人体的消亡而消亡。^③此外,在马克思看来,只有劳动者的能力运用才能使价值增值,即只有劳动者的劳动才能创造价值或使经济增长。但并不是所有人的劳动都能使价值增值,假定没有受过教育训练的人的劳动为简单劳动,反之为复杂劳动,若前者只能维持自身价值的话,那么,后者便能使价值增值,因为复杂劳动所创造的价值是简单劳动的倍加。马克思通过创造科学的劳动价值理论,确立了劳动力在财富创造中的决定性地位,实际上就是确立了人力资本的特殊地位。

还有不少经济学家包括许多古典经济学家注意到了人在生产中的重要性。穆勒、西斯孟第、李斯特、费雪等经济学家,都或多或少认识到了教育对提高劳动生产率的价值。更近一些的经济学家如库兹涅茨明确提出:“为了研究长期经济增长和各种不同社会中的经济增长,资本和资本形成的概念应该加以扩大,以便把人口本身的健康、教育和培训投资(即人类投资)包括进去。从这种观点来看,这里采用的资本形成概念就太狭隘了。”可以说,不少的经济学家不是没有注意到人自身质量的提高对于经济增长的重要性,但囿于当时的研究框架,他们虽然有这样的直觉或洞见,却没有能够提出系统的人力资本理论。如古典经济学家西尼尔认为,律师或医生的收入中只有极小的一个部分可以叫做工资。他们的知识和以前学习的花费都是资本的一部分;随着业务的发展,收入中利润所占的成分会越来越高,工资所占的成分会越来越

① 《马克思恩格斯全集》(第23卷),北京人民出版社1972年版,第193页。

② 《资本论》(第1卷),人民出版社1975年版,第193页。

③ 易金务、胡磊:《资本论对人力资本理论的重要贡献及启示》,载《南方经济》2005年第1期。

低;大部分的国民收入是利润,而利润中单是属于有形资本的利息的那个部分大概不到 1/3,其余是个人资本(也就是教育)的成果;决定国家财富的,并不是土壤或气候的偶然性,也不是生产的有形手段的现有积累,而是这种无形资本的量及其普及程度。这不仅从个人收入的角度指出了人力资本的重要性,而且还明确地将资本分为了有形资本和无形资本,并认为后者是国家财富的基础。^①

现代人力资本理论始于 20 世纪 50 年代,其代表人物是舒尔茨和贝克尔。舒尔茨在 1960 年美国经济学年会上发表的演讲中提出了人力资本的概念,从而成为最先提出人力资本概念的人之一。舒尔茨认为,资本理论应涉及一切生产要素,即包括土地、全部可再生的物质生产手段,也要包括人力因素。通过投资,不但要增加物质资本的存量,而且要增加人力资本的存量。舒尔茨认为,体现在人身上的技能和生产知识的存量,就是人力资本。他说:“我们之所以称这种资本为人力的,是由于它已经成为人的一部分,又因为它可以带来未来的满足或者收入,所以将其称为资本。”“人的知识、能力、健康等人力资本的提高对经济增长的贡献远比物质、劳动力数量的增多重要得多。”^②事实上,作为现在和将来产出与收入的源泉,资本是一个有价值的存量,人力资本是体现在人身上的技能和生产知识存量。舒尔茨第一次明确阐述了人力资本理论,研究了人力资本形成的方式与途径,但也存在一些局限,他的研究注重了宏观分析,忽视了微观分析,使理论缺乏微观的支持。

贝克尔的研究则弥补了这个缺陷。贝克尔从关于人类行为的一切方面均可以诉诸于经济学分析的一贯方法论出发,将新古典经济学的基本工具应用于人力资本投资分析,提出了一套较为系统的人力资本理论框架。他在对人力资本的微观分析上,运用经济数学方法,以家庭为基础,以人类时间价值提高和对子女质量需求为核心,展开对人力资本投资与经济增长关系的考察,从而提出了人力资本投资——收益的一般均衡模型。贝克尔还利用个人收入的跨期分布和时间价值理论解释了为什么富裕家庭比贫困家庭有较少子女,而

① 将这些观点与舒尔茨的理论相对照,可以说后者并没有在此基础上增添太多更新的东西,只是后者的理论更加地切合了当前的客观现实,而前者的理论更主要是对一种趋势的论述,因而缺乏更完整系统的框架。

② [美]西奥多·W.舒尔茨:《论人力资本投资》,北京经济学院出版社 1992 年版,第 92 页。

富裕社会比贫困社会有较少儿童。

与舒尔茨同时代的研究者,美国的雅可布·明瑟,实际上是在舒尔茨和贝克尔之前提出了人力资本理论。1957年,雅可布·明瑟在哥伦比亚大学完成的博士论文《人力资本投资与个人收入分配》中,就对有关收入分配和劳动市场行为等问题进行了研究,并首次建立了个人收入分配与其接受培训之间关系的经济数学模型。其后在另一篇开拓性论文《在职培训、成本、收益与某些含义》中,他估算出美国对在职培训的投资总量和在这种投资上获得的每人收益率。明瑟还是最早提出“收益函数”的经济学家之一,他用收益函数揭示了劳动者收入差别与接受教育和获得工作经验年限长短的关系。^①

继舒尔茨、贝克尔、明瑟等学者之后,作为新增长理论的代表人物,罗默和卢卡斯进一步发展了人力资本理论。与舒尔茨采用新古典统计分析法不同,新增长理论的一个显著特点是引入了知识、人力资本等内生技术变化因素,其结果是资本收益率可以不变或递增,人均产出可以无限增长,并且增长率在长期内可能单独递增。新增长理论在古典增长模型的基础上进行了两个方向的拓展:一个方向是考虑一个专业的知识生产部门,增加对该部门的投入会增加知识产出,最终导致物质生产部门产出的增加,从而把技术进步内生化。这个方向研究的代表人物是罗默。罗默1986年在《政治经济学杂志》发表《递增报酬与长期增长》的论文,提出了完全内生生化技术进步的增长模型。罗默模型把知识作为一个独立的生产要素,并强调知识作为生产要素的重要性。知识具有很强的外部性。一个企业的知识资本的增加不仅会使本企业产量增加,也会使别的企业的产量增加。知识具有非竞争性,一个人使用知识并不会影响别人对知识的使用,知识一经发现,提供的边际成本几乎为零。罗默模型认为,一些国家之所以长期处于低水平的增长路径上,就是由于对知识生产部门的投资不够,技术进步率太低。因此,应采取措施鼓励对知识生产的投资。^②另一个方向是对资本概念的拓展,引入了人力资本的概念,这样即使不考虑外生知识增长率的不同,也可以很好地解释经济的长期增长。这个方向

① 侯风云:《中国人力资本形成及现状》,经济科学出版社1999年版,第7页。

② 罗默模型把技术进步内生化,这是其重要贡献,但存在明显缺陷:第一,模型是扩散的,因此不存在均衡解;第二,该模型认为知识是资本积累的函数,这意味着一个国家资本越多其增长就越快,而一般大国的资本总量总会比小国多,其逻辑的结论是,大国一定比小国增长快,这与现实经济不相吻合。

的代表人物是卢卡斯。卢卡斯提出了一个更为透彻的人力资本投资——收益的解释,从而完成人力资本解释持续的经济增长的著名尝试。卢卡斯在1988年发表的《论经济发展的机制》一文中,将经济增长的源内生化的^①将原来是独立的人力资本理论引入经济增长领域,将经济增长的源泉归结为人力资本的增长。卢卡斯放弃了以往增长理论中资本收益递减的假定,认为资本收益不变——人力资本收益递增,实物资本递减,两者相互抵消。在卢卡斯等人基础上发展起来的新增长理论认为,知识积累、技术创新及专业化人力资本不仅能使自身的收益递增,而且还可以使其他投入要素收益递增,从而使经济得到持续增长。

(二)对国内研究情况的回顾

国内对人力资本的研究大致从20世纪80年代后期开始,90年代以来成为研究的热点之一。研究的思路主要集中在以下三个方面:^②

一是专门对人力资本进行的理论研究。这方面发表的论文最多,如周其仁1996年发表在《经济研究》第6期的《市场里的企业——一个人力资本与非人力资本的特别合约》,文章分析了人力资本的各种不同于物质资本的特征,如人力资本与人力资本的载体不可分、人力资本只能激励而不能强迫等。此后,很多研究者都承袭了这样的研究思路,分析了人力资本和物质资本的差异,比如风险承担上的差异、人力资本的异质性等。^③另外,国内还有不少博士学位论文也专门对人力资本进行了理论研究,如王建民的《人力资本生产制度研究》、李忠民的《人力资本——一个理论框架及其对中国一些问题的解释》、陆根尧的《经济增长中的人力资本效应》、许学军的《技术进步、收入分配与人力资本形成》等。

二是人力资本计量方面的研究成果。研究人力资本,势必需要对人力资本进行计量。而对人力资本的计量是多方面的,既有对人力资本存量进行直接计量,也有对人力资本投资与GDP或其他总量经济指标之间的关系进行计

① 新古典增长模型——索罗模型视技术进步为外生因素,认为是外生的技术进步推动经济的长期增长,但外生的技术进步源于何处,新古典模型不能对此做出解释,这样,经济增长似成无源之水,无本之木。

② 莫志宏:《人力资本的经济学分析》,经济管理出版社2004年版,第16~20页。

③ 方竹兰:《人力资本所有者拥有企业所有权是一个趋势——兼与张维迎博士商榷》,载《经济研究》1997年第6期;丁栋虹、刘志彪:《从人力资本异质性人力资本》,载《生产力研究》1999年第3期。

量的,还有对学历与收益率关系进行计量的,等等。如1997年李京文、张国初等所著《现代人力资源经济分析——理论·模型·应用》、沈得生和朱运法的《人力资本与经济增长分析》,都是我国对较早人力资本进行计量研究取得的成果。另外,还有沈坤容关于教育投入对GDP变动弹性的计量、朱舟对人力资本投资的成本收益进行的计量、戴圆晨和陈东琪对学历与收益率之间关系的计量等。这方面的研究主要是在新古典经济学理论和计量经济学理论的指导下进行的,特点是重实证,尤其是与本国问题有关的实证工作。

三是以人力资本作为可资利用的理论工具或概念所进行的各种研究。世界经济形势的变化、国内经济体制的改革、国内经济发展阶段的改变等问题都需要从理论上为我国自身所面临的问题提供答案。人力资本概念也在这些方面大显身手。如企业家人力资本产权问题、资本雇佣劳动的合理性问题、人力资本参与分配问题,等等。除了把人力资本用于论证企业的产权结构及相应的治理形式外,人力资本还被用于论证我国经济增长方式转变的必要性以及人力资本与经济增长方式转变之间的密切联系。由于我国目前正处于产业结构的调整时期,过去重数量不重质量的经济增长方式又给人们留下了深刻的印象,因此学术界必然关注如何更好地开发人力资源,使经济走上良性发展轨道。但这方面的研究似乎更侧重于政策倡导,理论层次上的挖掘并不很深入。

(三) 军事人力资本投资理论研究现状

在我国,对军事人力资本理论的研究又滞后于对人力资本理论的研究。专门研究军事人力资本的论文为数不多,而且缺乏系统性,如对军事人力资本的概念、特点等基本理论尚未形成共识,对军事人力资本投资也缺乏深入的理论探讨。究其原因,一是军事劳动的特殊性,即军事劳动的目的不是创造物质财富,不直接产生经济价值。而现代人力资本理论将人视为一种生产手段,主要研究人的素质在现代经济增长中的作用。许多学者由此断定人力资本与军事领域是无关的,因此很少涉足其中进行研究。二是人们思想观念上的误区。军人向来被认为是最神圣的职业,最具无私奉献精神,如果将军人体内的知识、能力之和视为“资本”,是可以为资本所有者带来利润的一切手段,则是对军人价值的贬低。所以,军事人力资本理论至今仍被许多学者所回避。

具体来讲,我国的军事人力资本研究已涉及的内容包括:

一是国防人力资源研究。对国防人力资源的认识是进行军事人力资本问题研究的重要基础。这些研究包括军事人力资源的数量、质量、结构以及国防人力资源的需求预测分析,也涉及从国防安全角度分析军事人力资本的投资

开发问题。如陈代兴教授等著《军事人力经济学》(1998年),研究了军事人力资源领域的诸多基本范畴,并提出如何配置军事人力资源,是军事经济建设中最核心的问题,而“需求-供给”的分析方法是研究这一问题的基本分析工具。叶鹏臻、吴少华教授合著的《国防人力资源开发》(1995年)则重点研究了国防人力的数质量、结构布局、投资与开发,以及国防人力资源的需求预测、国防人力资源的动员,等等。这些问题都是国防人力资源领域研究的基本问题,它们的解决为其后的研究提供了坚实的理论基础。

二是对军事人力资本相关基本范畴的认识。包括军事人力资本的价值、概念与特征,等等。如胡鞍钢认为:“国防实力是指国防物质资本与国防人力资本的加权平均”,“一国国防物质资本和国防人力资本的存量是表征一国国防实力的最重要的变量。”^①罗敏教授与吴少华教授在合撰的《国防经济研究转型问题探讨》一文中指出:“正确运用军事人力资本理论探索市场经济条件下人才流动的规律,展开对军事人力资本的经济分析,如各类兵员的替代成本分析,成本收益分析以及高素质人才职业选择的机会成本分析,对当代中国国防经济建设是极为重要的。”^②

三是运用军事人力资本理论分析军人福利待遇问题。这也是对军事人力资本理论研究最为集中的领域。通过军事人力资本形成过程中的经济利益分析,为军人福利待遇制度改革提供理论支持和指导。这些文章研究的问题包括军人工资的增长机制、军人的实际收入水平与军队人才流失以及军事人才激励等,并在这些方面取得了大量科研成果。如姜鲁鸣教授(2005年)在研究军队干部收入水平的定位问题时认为,“对军队干部收入水平进行合理定位,必须从绝对收入水平和相对收入水平两方面入手。而绝对收入取决于军事人力资本生成的一般要素。”因为“军人劳动力在市场经济条件下作为军事人力资本,具有劳动力商品的一般属性,它的价值也是由生产和再生产这种商品的社会必要劳动时间决定的”^③。朱连清教授在《完善我军军人工资制度的政策选择》一文中提出:在军人工资标准确定的过程中,必须考虑到军事人力资本

① 胡鞍钢、刘涛雄:《中美日印国防实力比较》,载《战略与管理》2003年第6期。

② 罗敏、吴少华:《国防经济研究转型问题探讨》,载《军事经济学院学报》2005年第3期。

③ 姜鲁鸣、王树东:《论军队干部收入水平的合理定位问题》,载《后勤学术》2005年第2期。