

人力

劳动经济与
人力资源研究丛书

LAODONGJINGJIYU
RENLI ZIYUANYANJIUCONGSHU

资本投资研究

◎余文华 著



四川大学出版社

人力

劳动经济与
人力资源研究丛书

F-2461
Y15C

资本投资研究

◎余文华 著

江苏工业学院图书馆
藏书章



四川大学出版社

责任编辑:石荣新
责任校对:余 蓉
封面设计:石 征
责任印制:李 平

图书在版编目(CIP)数据

人力资本投资研究/余文华著. —成都:四川大学出版社,2002.8

(劳动经济与人力资源研究丛书)

ISBN 7-5614-2462-0

I. 人... II. 余... III. 人力资本—投资—研究
IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2002)第 064442 号

书名 人力资本投资研究

著 者 余文华
出 版 四川大学出版社
地 址 成都市一环路南一段 24 号 (610065)
印 刷 郫县犀浦印刷厂
发 行 四川大学出版社
开 本 850mm×1 168mm 1/32
印 张 8.125
字 数 200 千字
版 次 2002 年 8 月第 1 版
印 次 2002 年 8 月第 1 次印刷
印 数 0 001~1 400 册
定 价 20.00 元

◆读者邮购本书,请与本社发行科
联系。电 话:85408408/85401670/
85408023 邮政编码:610065
◆本社图书如有印装质量问题,请
寄回印刷厂调换。

版权所有◆侵权必究

总 序

1996年前，当重庆工学院（时下是“重庆工业管理学院”）的老教师们出版《人力资源研究丛书》（第一辑）并邀请我为该丛书作序的时候，我欣然允诺并作序。自那套丛书出版后，他们勤于耕耘，取得了一大批丰硕的研究成果。为了检阅他们的科研成果，他们于今年又出版了丛书的第二辑，并更名为《劳动经济与人力资源研究丛书》。

从丛书第一辑到第二辑的出版相隔6年。这期间，我国的经济体制由计划经济向市场经济转变，经济增长方式由粗放经营向集约经营转变，经济社会发生了重大转型。在这6年间，重庆工学院的老师们，紧紧围绕我国经济改革和经济发展中重大的现实问题，特别是劳动经济与人力资源的开发、利用及管理的重大问题，潜心研究。《劳动经济与人力资源研究丛书》就是他们在这—时期研究成果的集中展示。

统计资料表明，近年来在国际刊物发表的经济学论文中，金融学和劳动经济学论文占了将近一半。这说明，金融学和劳动经济学在这些年来是理论界最感兴趣的两个领域。但是，在我国，劳动经济学文献却相对要少得多。甚至可以说，劳动经济学在我国至今仍然是一个相对“冷门”的专业。在我看来，造成这种现状的原因是多方面的，但最主要的原因不外乎两个：研究方法上的原因和研究内容上的原因。

就研究方法而言，长期以来我国对劳动经济问题的研究注重规范、忽视实证。这导致我国劳动经济学多年来在理论上没有根本的进展，甚至在20世纪90年代初许多的学者为中国劳动经济

学的出路感到迷茫。可喜的是，我国劳动经济理论界充分认识到自身的缺陷，开始重新补课、学习并引入西方现代劳动经济学理论，从而出现了一批以西方劳动经济学理论为重要内容的译著、专著、教材。到 20 世纪 90 年代末，学术界基本上重新构建了我国劳动经济学体系。劳动经济学的博士点、硕士点也在部分大学出现。这些成绩值得肯定，但是还谈不上显著。因为，真正结合中国劳动经济问题，由严格遵循科学规范的研究成果还很少。比如在国外，利用微观计量经济学工具和大型的微观数据库对劳动经济学进行研究已经是一个常见的工作（2000 年诺贝尔奖得主之一的赫克曼，就是将微观计量经济学用于劳动经济问题研究的杰出代表）；但是在中国，利用微观计量方法和微观数据研究劳动经济问题的文献基本上还处于空白阶段；在国外，在研究雇佣行为时大量使用博弈论，并发展出了不少模型；但在我国，基本上还没有将博弈论大量引入雇佣行为研究，也没有相应的理论模型。

就研究内容而言，国外的劳动经济学研究不仅涉及劳动力市场、就业与失业、人力资本、劳动力市场制度等问题，也涉及开放经济中的劳动力市场问题和企业内部劳动力市场问题，并建立了相应的一些模型。比如说，以 E.P.Lazear 教授为代表的 Personnel Economics，作为劳动经济学的一个分支，直接将劳动经济学理论运用到工商管理领域，对于指导企业的人力资源管理也有非常重要的意义。据有关统计，近年来，Personnel Economics 这一分支的文献在劳动经济学文献中占了 1/4 的比例，因此是一个值得注意的发展方向。又比如说，在经济全球化、一体化的浪潮中，如何改革劳动力市场以跟上经济发展的步伐，国外学术界也正在着手研究，这一领域的研究对于已经加入 WTO 的中国，

意义同样非常重大。但是，我国目前的劳动经济研究内容仍集中在就业与失业、人力资本、劳动力转移、收入分配等问题的研究上，对于许多同样值得研究的问题，比如雇佣体系、内部组织、激励机制、社会保障与劳动保护、开放条件下的劳动力市场等，国内劳动经济学术界的研究相当缺乏。

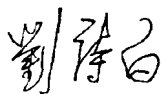
劳动经济学虽然相对“冷门”，但是我们仍然看到许多主流经济学家和劳动经济学家正在为中国劳动经济学做出贡献。中国社会科学院、中国人民大学、东北财经大学、复旦大学、浙江大学等研究机构和高校的学者在中国的就业、收入分配、劳动力转移、社会保障、人力资本产权等领域都做出了较有影响的研究成果。

此次出版的《劳动经济与人力资源研究丛书》，则是重庆工学院长期从事该领域教学和研究的学者们对我国劳动经济研究献上的又一份礼物。该套丛书的出版，对于丰富我国劳动经济与人力资源管理文献将做出非常积极的贡献。这套丛书有这样几个特色：一是联系中国实际问题，其中有些著作实际上就是对中国劳动经济问题中的某些问题进行研究的成果；二是主要进行“问题导向”的应用研究，使劳动经济学理论与现实应用结合起来（这是否与 Personnel Economics 的思想不谋而合？）；三是注重利用现代经济学、管理学理论方法和工具展开研究。由于是面向解决现实问题的应用研究，这套丛书对微观计量、博弈论等现代工具应用较少，在学术思想方面原创性不多，但是其在理论介绍和应用方面的论述仍然站到了前沿，从而使这套丛书具有非常显著的现实针对性。这套丛书，对我国劳动经济学与人力资源的研究文献，将是一大丰富。

希望重庆工学院的学人们继续努力，选择劳动经济学的

“冷”问题和中国的现实问题进行研究，创造出更多更好的著作。也祝愿中国劳动经济学在中国劳动经济学人的努力下，硕果辉煌。毕竟，中国处于一个大发展的时代背景，为我们展开相应的研究提供了非常之好的环境和机遇。

是为序。

Handwritten signature in black ink, consisting of the characters '刘' and '泽白' (Liu Zhaobai) in a cursive style.

2002年3月30日

目 录

第 1 章 人力资源和人力资本	(1)
1.1 资源和人力资源	(1)
1.2 人力资本	(13)
第 2 章 人力资本投资	(25)
2.1 人力资本投资的含义及特点	(25)
2.2 人力资本投资的分类和构成	(42)
2.3 人力资本投资的必要性和重要性	(56)
第 3 章 人力资本投资与经济发展	(63)
3.1 影响经济增长的因素分析	(63)
3.2 关于经济发展的重要经济理论	(71)
3.3 关于人力资本投资和增长的重要理论	(77)
第 4 章 人力资本投资体制和主体	(95)
4.1 人力资本投资体制的基本内容	(95)
4.2 中国人力资本投资体制的改革取向	(109)
4.3 人力资本投资主体	(117)
4.4 人力资本的生产性主体	(131)
第 5 章 人力资本投资环境	(139)
5.1 人力资本投资环境及其类型	(139)
5.2 人力资本投资环境的重要性	(152)
5.3 人力资本投资环境建设和优化	(162)
第 6 章 人力资本投资过程	(176)
6.1 人力资本预测	(176)

6.2	人力资本投资规划	(192)
6.3	人力资本投资实施过程	(208)
第 7 章	人力资本投资效益	(227)
7.1	人力资本的投资效益和投资风险	(227)
7.2	人力资本投资效益的种类和指标	(236)
7.3	提高人力资本投资效益的原则和途径	(243)
参考文献		(252)
后 记		(253)

第1章

人力资源和人力资本

人力资本投资是一种以人力资源为投资对象,以获得人力资本为目的的活动。人力资本是人力资源的一种形态。分析人力资本投资,必须首先弄清楚人力资源与人力资本的联系和区别。

1.1 资源和人力资源

1.1.1 人力资源的一般含义和属性

“资源”这一术语有多种解释。在科学理论文献中,资源通常是指人类在生产、生活和其他社会活动中可直接或间接加以利用的各种投入要素的总称,包括天然的自然资源和人生产出来的可用于人类活动中的各种要素,如机器设备、货币资金等。资源的这一界定可称为“广义的资源”或“现有资源”。

在理论经济学中,资源和资本有严格的区别。资本是人类生产的、再用来生产其他产品并可给其所有者带来利息或利润收益的生产要素;资源则是指可资利用的生产要素的最终来源,即未经人类劳动加工过滤的自然物质,包括自然资源 and 人力资源两大类,其中自然资源统称为“土地”。资源的这一界定可称为“狭义的资源”或“本性资源”。

资源的两种界定既有联系也有区别。把资源界定为“可利用的现有要素”是从资源利用者的角度而言的,而把资源看成是“未经人类劳动加工过滤的天然要素”则是就资源的最终来源或整个人类社会而言的。由此可引申出资源的更一般的涵义,即资源是未经其利用者劳动过滤加工的、可投入到各种社会实践活动

中的现存要素。据此，当利用者为整个人类社会，资源就是各种自然要素；当利用者为某一确定的社会经济单位，资源就是这些单位可直接或间接加以利用的、但未经其劳动加工过滤的要素来源，如劳动力资源、生源或兵源等，而不管这些要素是否经过其他社会经济单位的劳动加工过滤。

根据资源的界定，人力资源也有广义和狭义之分。

广义的人力资源是指一个社会从事和完成各种社会实践活动可直接或间接加以动员、开发、利用的，具有现实劳动能力和正在生成劳动能力的人口的总和。广义的人力资源既包括现有的劳动者或正在从事劳动的劳动者，也包括潜在的劳动者或失业的劳动者以及正在生成劳动能力的非劳动者；既包括可从事简单劳动的劳动者，也包括可从事复杂劳动的劳动者。简言之，广义的人力资源是扣除不能生成劳动能力和已丧失劳动能力的人口的人口。

狭义的人力资源则是指在正常的社会生活中自然形成的、可从事简单劳动的劳动者人口，其中包括正在形成劳动力的潜在劳动人口。狭义的人力资源相当于马克思所说的简单劳动力，即无须专门教育培训而形成的、“没有任何专长的普通人的机体平均具有的简单劳动力”^①。这一规定符合资源的第一个界定。在正统的西方经济学中，人力资源也被看成是人在正常的社会进程中自然形成的劳动能力，而与后天形成的人力资本相区别。由于这一界定被“经典”的经济学广为接受，所以，我们可把这类人力资源称为“一般性人力资源”。

关于人力资源内涵的理解，应注意以下几点：

第一，人力资源总是相对于特定的社会活动领域而言的，社会领域不同，可开发利用的人力资源和对人力资源的质量要求也

^① 马克思：《资本论》，第一卷。北京：人民出版社，1978。57～58页

不相同。

军事领域对人力资源的要求不同于科研教育领域，经济领域的人力资源开发利用同非经济领域也存在很大的区别。就经济领域而言，层次和范围不同，人力资源的内涵和外延也不大相同。从宏观经济层次来看，人力资源涵盖整个社会的劳动者和潜在劳动者，包括非经济部门的劳动者，甚至包括尚未达到劳动适龄年限的非劳动者，因为整个国家的社会经济发展同非经济部门是紧密相关的。中小学教育投资则是国家培养合格的、标准不断提高的“简单劳动力”的基本途径和企业人力资本投资社会化趋势的基本要求。从中观经济（区域或经济部门）层次来看，人力资源的地域范围或部门范围有所缩小，不同区域人口的数量与质量差异以及劳动力跨区域流动则对中观层次的人力资源开发和结构优化具有重要意义。在企业微观经济层次，企业内部的人力资源构成企业可开发利用的人力资源主体。

第二，劳动能力对劳动者自身来说不是所谓的资源，对劳动能力的使用者和管理者如企业（或政府机构、事业单位）才是资源。

人从事任何劳动，必须具有劳动能力；劳动能力对劳动者本人来说是一种内存于其活体中的自然力。在人类社会发展现阶段，劳动能力是人作为劳动者存在的主体条件和劳动者谋生的重要手段。根据马克思主义政治经济学理论，在市场经济中，劳动者将其劳动力当成商品卖给企业，一旦劳动者受雇于企业，劳动力在既定时间的使用权就不属于劳动者自己，而是属于企业。在劳动力由他人支配的条件下，劳动力对劳动者本人来说，并不是生产的投入要素，因此，劳动力对劳动者本人没有资源属性。人作为主体从事某项活动，必须具有并使用其劳动能力；劳动能力是否得到充分使用，对劳动者本人来说，是一个劳动“潜力”是否得到发挥的问题或劳动者是否愿意使用其劳动能力的问题，而

不是劳动力资源配置问题。所以，从劳动与劳动力的关系来看，劳动力对劳动者本人来说也不是资源。劳动力只有对企业和各社会经济单位来说才成其为资源，因为只有在社会范围，才会产生劳动力的资源配置问题，即如何开发、组织、调配和管理劳动力的问题。

第三，人力资源是未经资源使用者“劳动加工过滤”（如教育培训）而形成的、劳动者自身带有的劳动能力。

这些劳动能力可能是简单劳动力，也可能是其他社会经济单位培育的复杂劳动力。然而，由于资源概念的二重含义，人力资源作为一个基本概念也可以从不同的角度来理解。从整个社会来看，人力资源就是人在其自然生长过程中正常形成的、可作为生产要素投入到生产劳动中的简单劳动力。人力资源的这一含义是符合本源性资源的界定的^①，也是符合经济学对资源和资本的经典性划分的。然而，对于人力资源使用者来说，人力资源则是人力资源使用者可动员、调配和利用的、包括复杂劳动力在内的、现存的全部劳动力。但是，人力资源中所包含的复杂劳动力对使用者来说是现存的，而不是经其“劳动加工过滤”或投资形成的（经劳动加工过滤形成的复杂劳动力不属于资源范畴，而是属于资本范畴）。人力资源的这一界定是同广义的人力资源概念一致的。

① 简单劳动力包含有“历史的和社会的”因素。马克思在谈到简单劳动和较高级的复杂劳动的区别时，对简单劳动转化为复杂的较高级劳动做了简约而准确的阐释。在当时资本主义经济发达的国家中，“工人阶级的体质已日趋孱弱和相当衰竭，因此，同很轻巧的细活相比，需要很多力气的粗活常常成为较高级劳动，而细活倒降为简单劳动”。（《资本论》，人民出版社，1975年版，第224页）此外，国家推行义务制教育和人类文明的进步，也会使简单劳动力中包含的智力和知识因素提高。

1.1.2 人力资源的特点

第一，可开发利用的人力资源是一种存在于活的人体中的、现实的或潜在的劳动能力。这决定了人力资源管理和人力资本投资的直接对象是劳动者和能够生成劳动能力的非劳动者。

劳动能力是存在于活的人体中的体力和脑力的总和；体力是人在一定身体素质基础上形成的负荷力、灵活性、机体反应力和耐力等机体动作能力，是由人的生理素质、机体的健康状况所直接决定的。其中一部分体力是人在成长过程中自然形成的，而随着社会的发展和环境的变化，人的体力更多的是通过“投资”来形成的。脑力又称智力、精神力，是人学习、掌握和运用技能、知识的能力以及行为能力，这主要有观察能力、记忆能力、想像力和思维能力、意志力以及操作能力等。人的劳动能力构成人力资源的物质内容和基本要素，是人力资源管理和开发的最后落脚点；人力资源管理和开发就是要培育人的有助于完成某种活动的劳动能力并有效地利用这些劳动能力。但是，人的各种劳动能力总是作为一个整体存在于活的人体中。人除了劳动力之外，还有情感、动机、好恶和价值取向等非劳动力因素以及与劳动无关，或在劳动中可有可无的东西。这些非“资源”因素对劳动过程不具有直接的、必然的意义，但却是人的活体的组成部分，并直接或间接地影响到劳动能力的发挥。人力资源的开发对象和人力资本投资的可操作对象只能是活生生的人本身，而不是人内在的劳动能力；人力资源和人力资本的数量与质量的统计也只能以人为直接计量单位，而不能以劳动能力为计量单位。

生产过程是人利用物质资料将自然资源转化为能够满足人的某种需要的有用物的过程。自然资源和人力资源是生产活动的两个最基本的投入要素。自然资源是以土地为载体的资源，很多自然资源必须同其土地载体相分离并转化为人造资源才能被有效利用；广义的人造物质资源如机器、原材料等与其物质载体是同一

的，并随着资源的消费转化为其他物质资料。与之不同，人力资源和人体是不可分割的，人力资源的管理者不可能把劳动力从人体中分离出来加以独立的运用，而必须通过人才能利用其劳动力；同时，劳动力在各地区、各行业、各企业和各工作职位的配置也直接表现为人在各地区、各行业、各企业和各工作职位的配置；人的流动就是劳动力的流动。因此，人力资源和人的不可分割性是人力资源的最基本属性，是人力资源与其他资源的根本性区别。“人力”这一术语与其说表述的是“人的劳动力”这种所属关系，还不如说反映的是“人和他的劳动力”这种并列关系。

第二，人力资源是通过人的各种社会性活动形成的劳动能力，因而具有特定的社会历史性。

成熟的、可资利用的人力资源是通过人的活动形成的劳动能力。这些活动可分为两个基本方面，即人的孕育、生长和成熟、衰老和繁衍的自然生物过程以及人的各种社会品性的形成、巩固与演变过程。由于人是一种特殊的、不主要依靠本能和自然生长来生存的社会性主体，人的自然生物过程也采取了一定的社会形式并因社会形态的不同而不同。人的社会活动对人力资源的形成具有决定性作用。人类社会的发展程度愈高，人力资源形成对社会的依赖性也愈高，人力资源所包含的社会成分就愈多。在人类社会的发展初期，人的生育和自然性成熟基本上是一种自然过程，并主要依靠家庭成员、尤其是母亲的抚育行为；在人类社会发展的高级阶段，随着医学的发展、国家的各种福利政策和计划生育的推行实施，人的生育和自然性成熟也社会化了，人的成长和发展主要是通过社会过程来实现的。

社会形态不同，对人力资源的质量和规格要求也不同，人力资源形成的社会方式也不同。随着人类社会的发展，对人力资源的质量和规格要求必然变化，从而使人力资源形成的社会方式也发生变化。这就是人力资源与其他资源相区别的社会历史性。

第三，人力资源是一种具有资产性质、品质，可不断提高的再生资源，是一种类似于固定资产的、可长期使用的特殊资产。

在生产劳动过程中，人的劳动能力和人体将同时发生消耗，经过一段持续的劳动时间，人的劳动力和身体必然发生衰变；通过一定时间的休息和生活性消费，人体的活力和劳动能力又会恢复常态。人力资源的这种再生性类似固定资产，人力资源的使用相当于固定资产的使用，人体和劳动力在生产中的消耗衰变相当于固定资产的磨损，人获得的工资收入就是固定资产的“折旧”，各种生活消费则相当于固定资产的修理更新。

人力资源的再生性有两个层次：个体层次和人类层次。在个体层次，人力资源的再生过程就是个人劳动力的再生产。个人劳动力的再生产是在个人保持健康的、正常的或必要的机体状况的前提条件下，通过不断的劳动活动和生活消费来实现的；个体人力资源的再生性水平取决于个人的机体状况和劳动活动。如果人的机体状况恶化，劳动中断时间过长，个体劳动力的再生产就会受到消极影响；但一旦人的机体状况恢复正常状态或劳动活动继续进行，人的劳动能力也会很快恢复。人力资源的个体再生产是与人的生命同步的。人的生命难以恢复常态或停止，人力资源的个体再生产也就终止了。在人力资源再生产的社会层次，人力资源的再生产就是人口的再生产。人力资源的社会再生产是一个连续不断、生生不息的社会过程。人力资源的个体再生产是人力资源社会再生产的基础和不可或缺的基本环节，尤其是人力资源在教育、医疗和科技等领域中的运用是决定人力资源社会再生产水平和质量的关键环节。

人力资源是一种品质可不断提高的再生资源。人力资源的再生性或再生产包括数量和质量两个方面。人力资源的数量再生性与人口的数量再生产是一致的。根据人口变动的一般规律，人口增长将相继经过低增长、高增长和零增长（甚至负增长）的不同

阶段。在人口增长进入低出生率、低死亡率的平衡增长阶段，人口总量将保持基本不变，从而可资开发利用的人力资源总量也将保持稳定。但是，人力资源的品质在人口增长的任何阶段都将保持持续提高的发展态势。换句话说，人力资源的质量型扩大再生产是人力资源再生产的常态和一般规律，也是人力资源与其他资源的根本性区别之一；人力资源的质量型扩大再生产同时体现在人力资源的个体再生产和社会再生产两个方面——所不同的是，个体人力资源的质量提高随着人的生命活力的变化而变化，因而存在着高点和终点，而社会人力资源的品质提高则是一个持续不断的过程。人力资源质量的不断提高是人和人类社会发​​展规律的一般规律。从经济哲学的角度说，人力资源质量的不断提高是人的遗传性与变异性、劳动力和心理品质的积累性与可继承性的反映，是人从事交往、学习和各种社会实践活动的必然结果。

第四，人力资源的使用与人的“价值”的实现是统一的。

人类从事各种生产性活动的最终目的是为了满足不同人的各种物质的、精神的需要。在生产性活动中，既要投入自然资源、机器设备等物质资料，也要投入内存于人体中的劳动能力。与物质资料投入不同，劳动力的投入是通过人的投入来实现的。在生产劳动中，人一方面把劳动力作为与其他物质要素相同的生产要素——人力资源投入到生产劳动中；另一方面，人在劳动中也实现着自己作为人所具有的社会“价值”，即具有劳动能力和价值倾向性的人的社会价值，并通过劳动产品的分配、交换和消费来满足人自身的需要。对于人来说，人力资源的投入使用与劳动产品的分配消费、人的需要的满足是始终联系在一起的。人力资源的管理和使用必须符合人类社会的价值观念与道德规范，并以增进人的经济福利、促进人的全面发展为归属。

第五，人力资源是一种具有结构稀缺性的特殊资源。

相对于人的需求而言，自然资源的数量总是稀缺的，而且，