



企业人力资本信息 披露与报告框架研究

——基于制度变迁的视角



中国水利水电出版社
www.waterpub.com.cn



郑慧 著

企业人力资本信息

披露与报告框架研究

—— 基于制度变迁的视角

© 郑慧 著



中国水利水电出版社
www.waterpub.com.cn

内 容 提 要

本书首先从历史、理论和现实三者结合的角度构建制度变迁的分析框架，然后用这个框架来观察国外、国内经济发展中制度变迁与信息披露与报告的历史进程，解释人力资本报告框架的形成以及不同国家对人力资本信息披露要求的差异性，剖析中国现实经济发展中人力资本状况以及企业人力资本信息披露与报告的进展，研究适合我国企业人力资本信息披露与报告框架的构建。

本书可供政府相关管理部门、企业管理人员、人力资源专业人士阅读参考，也可作为相关专业院校师生的辅助教材。

图书在版编目(CIP)数据

企业人力资本信息披露与报告框架研究：基于制度变迁的视角 / 郑慧著. — 北京：中国水利水电出版社，2009.11

ISBN 978-7-5084-7113-6

I. ①企… II. ①郑… III. ①企业—人力资本—研究
IV. ①F272.92

中国版本图书馆CIP数据核字(2009)第240050号

书 名	企业人力资本信息披露与报告框架研究 ——基于制度变迁的视角
作 者	郑慧 著
出版发行	中国水利水电出版社 (北京市海淀区玉渊潭南路1号D座 100038) 网址：www.waterpub.com.cn E-mail：sales@waterpub.com.cn 电话：(010) 68367658 (营销中心)
经 售	北京科水图书销售中心(零售) 电话：(010) 88383994、63202643 全国各地新华书店和相关出版物销售网点
排 版	中国水利水电出版社微机排版中心
印 刷	北京市兴怀印刷厂
规 格	184mm×260mm 16开本 9.25印张 220千字
版 次	2009年12月第1版 2009年12月第1次印刷
印 数	0001—1300册
定 价	20.00元

凡购买我社图书，如有缺页、倒页、脱页的，本社营销中心负责调换

版权所有·侵权必究

序



郑慧的专著《企业人力资本信息披露与报告框架研究——基于制度变迁的视角》终于出版，谨向作者表示热烈的祝贺！

长江后浪推前浪，一代更比一代强。当郑慧将这本书的初稿送到我面前时，我顿觉眼前一亮。阅读之后深感内容新颖，观念超前，选题独具匠心，是填补我国关于人力资源研究空白的力作。

作者站在比较高的起点上，重点研究了美国、北欧等发达国家企业人力资本信息披露与报告方面的情况。我们知道，通常所说的信息披露（特别是上市公司），主要是资本运营方面的信息。但上述国家的企业在披露资本运营信息的同时，也报告了人力资本方面的诸多信息，反映了他们对企业人力资源管理的高度重视，在信息披露与报告方面已逐步走向制度化和规范化。

伴随着西方工业化的发展，关于经济和管理的研究不断深化，包括人力资源在内的各种理论创新助推了经济发展战略和管理模式的变革。第二次世界大战以后，西方发达国家对人力资源管理进行了大量的研究，提出了一些有影响的观点，比较著名的就是美国经济学家舒尔茨的人力资本理论。这一革命性理论的提出，标志着人力资源及其管理研究进入了一个新阶段，并引起了社会各界对人力资本问题的高度重视，从而推动了人力资本管理制度的革新。企业人力资本信息披露，是历史传承发展的必然结果。

作者没有一般性地研究企业人力资本信息披露问题，而是从制度的视角出发，将其纳入到法制化的框架内加以审视。作者将制度分为企业管理制度与国家法律制度两个层次，这微观和宏观两方面的制度构成了全社会制度化的一个完善的整体。当然二者是有区别的，作为微观层次的企业制度，是企业完善经营管理的需要，可以说是企业自觉的行为；作为宏观法制体系的制度，则是国家规范管理法制化举措的组成部分。

作为一名理论研究工作，作者深谙自己的职责，遵循理论联系实际的原则，将推动我国企业人力资本信息披露作为全书的出发点和落脚点。我国企业人力资源管理目前总体上还比较粗放，无论是宏观法律制度，还是企业各项管理制度，都还很健全，距离全面实施企业人力资本信息披露与报告

制度还有很长的路要走。但是，这并不等于我们可以无所作为地等待时机的成熟。作者在对我国企业信息披露状况进行宏观评价的基础上，初步构建了适合我国国情的人力资本信息披露与报告框架。相信这对有关管理部门和企业具有一定参考价值，这也就构成了本书的实践意义。

以上，是为序。

陈乃醒

(中国社会科学院工业经济研究所
资深研究员、博士研究生导师)

己丑年秋月

于北京

前言

人力资本问题是社会学、经济学、管理学领域一个具有持续魅力的论题。在经济社会发展与制度变迁的过程中，人力资本的地位不断上升，人力资本价值逐步成为衡量企业价值的重要因素，成为提升公司竞争力的核心力量。

企业信息披露与报告的发展是一个历史的进程，其产生和演变与各国的经济发展水平、企业面临的经济环境紧密相连。企业信息披露的过程就是企业与政府、外部信息使用者的博弈过程。本书首先从历史、理论和现实三者结合角度构建制度变迁的分析框架，然后用这个框架来观察国外、国内经济发展中制度变迁与信息披露与报告的历史进程，解释人力资本报告框架的形成以及不同国家对人力资本信息披露要求的差异性，剖析中国现实经济发展中人力资本状况以及企业人力资本信息披露与报告的进展，研究适合我国企业人力资本信息披露与报告框架的构建。

本书建立的人力资本信息披露与报告框架旨在达到以下目的：其一，提供作为组织资源的人力资本成本和价值方面的数据信息；其二，提供一个有利于决策的框架，即不仅反映历史的信息，也能提供前瞻性的预测信息，激励决策者、管理层、投资者在做出选择时应具有人力资本的视角；其三，信息使用者可以清楚地了解到某个企业人力资本各个层次的信息，并可以根据报告进行企业之间的比较分析。

人力资本信息披露与报告涉及的问题和领域十分广阔，无论是理论还是实践，我国的研究都处于初始阶段，由于时间仓促和水平有限，书中的疏漏与不足之处在所难免，欢迎读者予以指正。

本书在撰写过程中参阅和引用了有关著作者的信息、数字和观点，使文章内容得以充实，在此表示衷心感谢。

编者

2009年10月

目录

序

前言

导论：问题的提出及本书的逻辑框架	1
第一章 人力资本及其信息披露与报告研究：回顾与述评	6
第一节 国内外学者关于人力资本的研究	6
第二节 人力资本信息披露与报告的理论基础与发展历程	11
第三节 对现有研究成果的评价及本文的研究思路	19
第二章 制度变迁与人力资本的相关理论分析	23
第一节 人力资本基本概念的界定	23
第二节 制度变迁的理论回顾	29
第三节 人力资本及其信息披露与制度变迁理论的融合	35
第三章 制度变迁与企业人力资本的价值分析	40
第一节 人力资本价值的内涵与构成	40
第二节 企业人力资本价值的制度分析	44
第三节 企业人力资本的价值运动	47
第四章 企业人力资本价值测度理论与方法	51
第一节 企业人力资本价值测度的理论基础	51
第二节 人力资本价值测度的传统方法	54
第三节 企业系统人力资本价值测度框架的构建	62
第五章 国外企业人力资本信息披露与报告方式	72
第一节 美国企业的制度变迁与其人力资本信息披露与报告	72
第二节 北欧国家的人力资本报告框架与其制度背景	80
第三节 人力资本信息披露与报告的特征分析	85
第六章 中国企业人力资本制度背景与其信息披露现状的调查分析	89
第一节 我国人力资本现状分析	89
第二节 我国企业人力资本的制度背景	94
第三节 我国企业人力资本信息披露现状及问卷调查	98

第七章 我国企业与美国、丹麦企业人力资本信息披露的比较分析	102
第一节 国内外企业信息披露制度的比较	102
第二节 中国企业与美国企业在年度报告中人力资本信息披露的比较分析	106
第三节 中国企业与丹麦企业在首次公开发行 (IPO) 中 人力资本信息披露的实证分析	111
第八章 构建中国企业层面人力资本报告框架的建议	118
第一节 构建我国企业人力资本报告框架的主要因素.....	118
第二节 人力资本内部报告框架	121
第三节 人力资本信息披露：对外报告框架	128
参考文献	135

导论：问题的提出及本书的逻辑框架

一、问题的提出

奥利弗·文代尔·小霍尔姆斯（Oliver Wendell Holms, JR.）说：“每一个思想都可以推动变革。”托马斯·A·斯图尔特（Thomas A. Steward）在其著作《“软”资产》中提到：在过去 20 多年里，有三个重要思想从根本上改变了组织的运行模式。第一个思想是全面质量管理。这个思想最早是由 W·爱德华兹·戴明（W. Edwards Deming）和约瑟夫·M·朱兰（Joseph M. Juran）于 20 世纪 50 年代提出的。质量管理思想影响了日本，并把这个战后饱受取笑的对象塑造成令人敬仰的工业时代楷模。第二个思想是再造。这个学术观点是托马斯·达文波特（Thomas Davenport）提出的。再造思想是利用信息技术，摧毁旧式官僚和流于书面形式的管理体制。第三个重要思想是智力资本。该思想引发了当今企业和经济学最丰富和最深刻的争论。智力资本的核心是组织中的有形资产——现金、土地和建筑物、工厂和设备以及其他资产负债表上的项目的价值都要低于报表中没有反映出来的无形资产。在这些无形资产中，有“硬”的无形资产，比如专利、版权以及像数据库和软件等信息时代的资产；而更重要的是“软”资产，比如专业技能、专业经验、文化、忠诚等，这些都是智力资本，正是它们决定了企业是否能够获得成功。在其后的研究中，斯图尔特又把智力资本分为人力资本、结构资本与客户资本。其中，人力资本是最具有能动性的资本。

纵观企业发展的历史，其实质是物质资本与人力资本重复博弈的过程。在企业制度变迁的过程中，人力资本的地位不断上升。随着宏观经济的增长以及公司之间竞争焦点的转移，越来越多的公司已经认识到：人力资本是提升公司竞争力、维持持续经营的核心力量。尤其是在知识经济环境下，人力资本受到前所未有的重视，人力资本已经成为企业中最有价值、最核心的资源，物质资本与人力资本的合作将成为企业契约关系中的新模式，人力资本所有者与物质资本所有者共同承担企业风险，共享企业所有权。人力资本对企业的价值贡献得到了普遍认可。

人力资本问题是社会科学、经济学、管理学领域内一个具有持续魅力的论题。早期的学者如亚当·斯密、马克思、马歇尔都对人力资本有所论述。自 20 世纪 60 年代人力资本概念被正式提出以来，更是受到了广泛的关注。这是一个具有吸引力的话题，不仅在于人力资本本身的能动性、不确定性；也不仅在于其涉及课题相当广泛，表现在政治、经济、社会学和心理学多个层面，（见表 0-1）其魅力在于人力资本不断在不同的学科开辟新的领域，形成了多门经济学的分支。

在市场经济中，资本作为核心的生产要素，主要是通过资本市场来配置的。可靠而相关的信息的及时流动是资本市场有效运行的关键。而按照披露导向（disclosure - orien-



ted) 的资本市场运行范式, 赖以在公开的资本市场参与者之间沟通这些信息的载体主要是公众公司的报告。在有效的资本市场中, 报告信息通过理性的投资者的显示偏好最终化为价格信号, 从而实现了市场的配置效率 (allocation efficiency)。随着世界经济的发展, 企业之间的竞争日趋激烈, 所需要提供的信息只有不断发展和完善, 才能向投资者传递有效的信号。人力资本信息作为企业核心竞争力的一方面, 其信息披露的重要性不容忽视。鉴于人力资本本身的特点, 如何科学、系统地反映一个企业的人力资本状况、人力资本的价值贡献尚没有定论。而作为市场经济中的企业, 其外部信息使用者及政府部门对企业的信息披露提出了越来越高的要求。人力资本信息披露与报告问题日益紧迫与重要。

表 0-1 人力资本在政治、经济、社会学、心理学领域的表现

	政治	经济	社会学	心理学
政府	完全劳动力市场与用工政策	分担部分教育和培训成本	贯穿一生的学习观念	有活力的政府/社会的观念
企业	与社会环境相适应	增强竞争力	改进企业形象	改进工作环境
个人	提高技能水平	增加收入	增进社会平等、和谐	增进个人自尊意识

人力资本信息披露与报告框架 (Human Capital Information Disclosure and Reporting Regime), 即围绕着人力资本信息的加工、生成、披露和使用而形成的整合式的制度安排 (integrated institutional arrangement)。作为一种制度, 与作为资本市场参与者 (或者说, 报告公司本身及其利益相关者) 的组织是有区别的。制度包括约束和调整组织的行为及其相互关系的正式规则 (formal rules)、非正式约束 (informal constraints) 以及它们的执行特征 (enforcement characteristics) (North, 1990)。制度的产生及其变迁 (制度的替代、转换及交易过程), 从根本上讲就是组织之间基于利益关系而进行的博弈的过程及其结果。在此过程中, 就能够实现制度及其变迁给组织带来的适应性效率 (adaptive efficiency)。笔者从制度变迁的视角, 通过对企业制度变迁与人力资本的价值分析, 探讨企业人力资本价值的创造过程, 并初步构建了一个系统的人力资本测度框架。同时对我国人力资本信息披露情况进行了调查, 并对比分析了在人力资本信息披露与报告方面走在前沿的美国、丹麦等国家的情况, 研究其人力资本报告发展的制度原因与社会实践效果。文章的落脚点则是要提出适合我国现阶段人力资本状况的信息披露与报告框架。

汪丁丁指出: 中国社会正处于文化的、社会的、政治的三重转型。中国人的行为, 包括经济行为, 不可避免的是与上述的三重转型紧密联系在一起^①。中国的人力资本状况与西方国家相比具有较大的差异, 同时也具有强烈的中国特色。从传统的计划配置人力资本的机制向市场配置为主的人力资本配置转变过程中, 新旧制度与政策的衔接与冲突, 原有制度体系与人力资本市场建立和完善的需求的冲突, 都会产生一系列制度缺陷风险。鉴于国内企业的复杂性 (主要表现在企业类型的多样性、企业所处地域环境的差异等), 中国企业在选择其人力资本信息披露时会面临不同的制度约束。是否强制性制度变迁就能解决问题? 或是像美国一样从诱导性制度变迁逐渐过渡到强制性制度变迁? 抑或正确地利用

① 汪丁丁, 《制度基础分析讲义 I》, 上海人民出版社, 2005 年, 第 3 页。

诱导性制度变迁，寻找合适的时机和制度安排，适时地有选择地实施强制性制度变迁？如何正确认识这个制度约束，如何引导国内的企业在人力资本信息披露与报告方面进行富有探索的选择，是本文的一个挑战。

二、逻辑框架与研究内容

本文对企业人力资本信息披露与报告的研究通过纵横两条主线展开。在纵向上，采用制度分析方法，来解释人力资本报告框架的形成以及不同国家对人力资本信息披露要求的差异性；在横向上，采用比较分析方法。把我国企业信息披露与报告制度背景、现状与美国、北欧国家的情况作比较和实证分析，剖析中国现实经济发展中人力资本状况以及企业人力资本信息披露与报告的选择，进一步研究建立适合我国企业人力资本信息披露与报告框架的设想。论文的逻辑体系如图 0-1 所示。

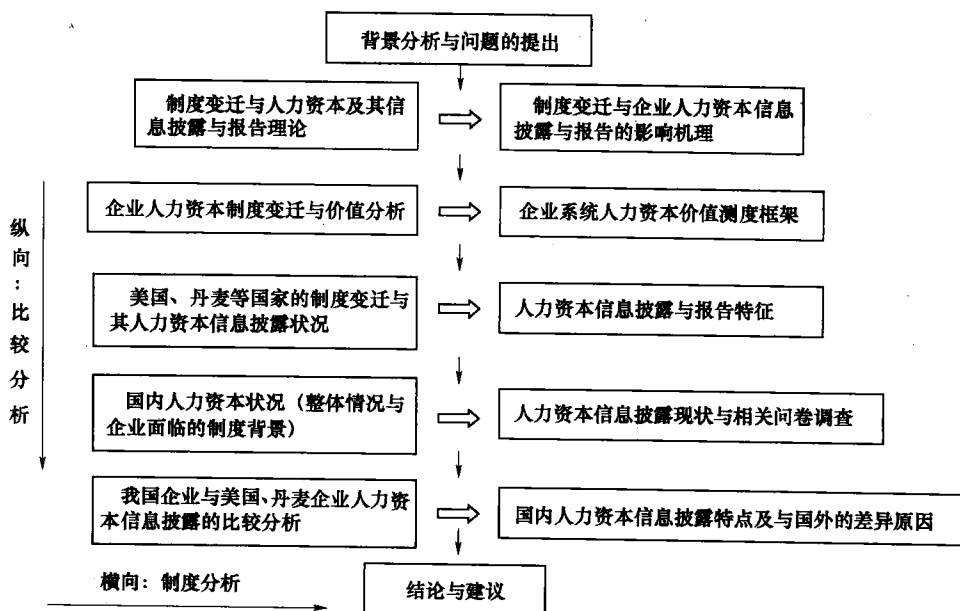


图 0-1 论文的逻辑体系图

本文的研究内容：大致可以分为五大部分。

第一部分：导论。介绍文章的研究背景、逻辑框架与研究内容。

第二部分：相关理论分析，即文章的第一章与第二章。第一章是对人力资本及其信息披露与报告的回顾与评论，对国内外研究情况进行回顾并对已有的研究成果进行评论，指出在人力资本研究方面已经取得的进展及需要进一步研究的问题，在此基础上提出自己的研究思路。第二章研究制度变迁与人力资本的相关理论问题。首先在总结人力资本与相关概念的基础上对人力资本加以界定；其次是制度变迁的相关理论分析，最后探讨制度变迁与人力资本信息披露与报告的相互影响机理。

第三部分：研究人力资本测度与价值分析，即第三章与第四章。第三章介绍人力资本价值内涵，人力资本价值的制度分析以及企业人力资本的价值运动，为人力资本测度打好基



础。第四章全面回顾了人力资本理论发展历程中的几种测度模式以及 20 世纪 90 年代以后发展起来的新的的人力资本测度模型。在分析现有测度模式存在的局限性的前提下，构建了一个全新的企业系统人力资本测度框架。

第四部分：研究企业人力资本信息披露与报告方式，即第五章至第七章。第五章从制度变迁的角度分析人力资本报告演变，比较分析美国、北欧国家企业在人力资本信息披露与报告的发展与现状，总结人力资本信息披露与报告的特征。第六章分析了我国人力资本状况、我国企业人力资本面临的制度背景，总结现有的人力资本信息披露的内容并设计了问卷调查。第七章比较了我国企业与美国、丹麦企业在人力资本信息披露与报告方面的差异，并对差异作出解释。

第五部分：根据我国信息披露制度变迁的特征、人力资本的状况及企业面临的制度背景等，确立我国现阶段人力资本报告要分两步走的策略，即第八章。第一步可以建立内部视角的人力资本报告，以供管理层全面了解企业人力资本状况，提高人力资本效率与实现企业价值最大化；第二步是人力资本外部报告，现阶段主要策略是改进现行的披露要求，使之更加全面和具体化。以提供给信息使用者企业的人力资本相关信息，在市场上树立良好的企业形象。

文中简称或缩写释义表见表 0-2。

表 0-2 文中简称或缩写释义表

序号	简称或缩写	英文全称	中文全称
1	AAA	American Accounting Association	美国会计协会
2	AICPA	American Institute of Certified Public Accountants	美国公共注册会计师协会
3	APB	Accounting Public Board	会计原则委员会(美)
4	CAMP	Capital Asset Pricing Model	资本资产定价模型
5	CHRA	Committee on Human Resource Accounting	人力资源会计委员会(美)
6	CIPD	Chartered Institute of Personnel and Development	特许人力资本发展协会(英)
7	DATI	Danish Agency for Trade and Industry	丹麦工业与贸易委员会
8	DMSTI	Danish Ministry of Science Technology and Innovation	丹麦科学工业创新局
9	EMH	Efficient Market Hypothesis	有效市场假说
10	FASB	Financial Accounting Standards Board	美国财务会计准则委员会
11	GAA	Government Accountants Association	政府会计师协会(美)
12	GAAP	General Accepted Accounting Principle	公认会计准则(美)
13	GDP	Gross Domestic Product	国内生产总值
14	IASB	International Accounting Standard Board	国际会计标准协会
15	IFRS	International Financial Reporting Standard	国际财务报告准则
16	IMF	International Monetary Fund	国际货币基金组织
17	IPO	Initial Public Offering	首次公开发行
18	Meritum	Measuring intangibles to understand and improve innovation management	无形资产测度、管理和报告项目



续表

序号	简称或缩写	英文全称	中文全称
19	NAA	National Association of Accountants	全国会计师协会（美）
20	Nordika	Nordic (in Scansinavian) Project for measuring and reporting Itellectual Capital	北欧智力资本测度与报告项目
21	OECD	Organization for Economic Co-operation and Development	经济合作与发展组织
22	US SEC	U. S. Securities and Exchange Commission	美国证券交易委员会

第一章 人力资本及其信息披露 与报告研究：回顾与述评

人力资本概念自 20 世纪 60 年代由西奥多·舒尔茨 (Theodore W. Schultz) 正式提出以来, 在经济学界受到了广泛的关注。英国著名经济思想史学家马克·布劳格 (M. Blaug) 提出: “在鲍曼确切地把人力资本概念的提出称为 20 世纪 60 年代的‘经济思想上的人力投资革命’以前, 把诸如保健和教育这样的社会服务上的支出当作与物质资本上的投资一样的投资, 是一件非常寻常的事情。”这不仅是观念上的创新与突破, 而且由于该概念的“硬壳”是这样一种思想: 人们以不同的方式在他们自己身上花费, 不仅是为了当前的享受, 而且也是未来取得金钱和非金钱的报酬。因此, “所谓人力资本理论事实上是一个完整的研究框架实例, 它不可能降格为一种单一的理论, 只是作为标准资本理论在一些经济现象中的应用而存在”^①。鉴于人力资本与社会宏观背景的密不可分性, 本章将介绍人力资本及其信息披露与报告在国外及国内的研究情况, 其中重点回顾人力资本信息披露与报告的发展历程, 在此基础上提出本文的研究思路。

第一节 国内外学者关于人力资本的研究

人力资本是目前国内外研究的热点问题。正如马克·布劳格 (M. Blaug) 所说, 人力资本研究框架显示了一种简单、但令人惊讶的丰富性, 几乎在每个经济学家分支都提出了新的研究课题^②。本节从探究人力资本基本理论的形成入手, 分别讨论人力资本在宏观经济领域、中观层面及微观经济领域的研究。

一、人力资本基本理论的形成

早在两三百年前, 许多经济学家就关于人力资本思想进行了阐述。1676 年, 英国古典政治经济学创始人威廉·配第 (Willim Petty) 在其《税赋论》中分析生产要素创造劳动价值的过程时, 曾把人的“技艺”列为除了土地、物力资本和劳动以外的第四个特别重要的要素。其后, 著名的古典政治经济学家亚当·斯密在《国富论》中指出: “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社会上的资本。”^③但是, 由于受到当时经济发展水平的制约, 物质生产资料是当时生产中的决定性因素, 人力资本并未引起人们足够的重视。19 世纪法尔在其《收入与财产税》一文中对人力资本生命周

①② 马克·布劳格, 黎明星译, 《经济学方法论》, 北京大学出版社 1990 年, 第十三章。

③ 亚当·斯密, 《国富论》, 商务印书馆, 2002 年版, 第 103 页。



期问题做过分析。后来恩格尔更加明确地将一个人的经济生命划分为：成长和受教育时期、劳动或生产时期、老年时期 3 个阶段。美国经济学家 S·R·沃尔什于 1935 年出版的《人力资本观》一书中，从个人教育费用和个人收益相比较来计算教育的经济效益。

人力资本基本理论的形成具有深刻的历史背景。第二次世界大战后，有两类国家和地区经济发展极为引人注目，一是德国、日本等在战争中遭受巨大破坏的国家奇迹般地迅速复苏和发展。日本 1952 年就达到战前水平，1955 年进入高速增长期，20 世纪 50 年代经济平均增长速度为 22.8%，20 世纪 60 年代为 11.1%。德国西部 1951~1966 年经济增长速度达 7.1%。两国的发展速度之快被称为“经济奇迹”。二是资源较为贫乏的国家和地区，如丹麦、瑞士、新加坡、香港、韩国等，经济也获得了迅速发展。上述两类国家和地区的发展动力根据传统的经济理论无法解释。根据传统理论，资本—收入比率将随着经济的增长而提高，但事实是这一比率下降；根据传统理论，国民收入的增长与资源的消耗将同步进行，但事实是国民收入远远大于所投入的土地、物质资本和劳动等资源总量。为了解释这些现象，学者们从多角度进行了研究。大体经历了资本决定论、技术进步决定论、人力资本决定论等发展阶段。资本决定论认为只要通过政府干预，就可以实现经济的稳定均衡增长，但难以解释资本边际收益递减规律带来资本利润下降与生产规模收益递增的矛盾。技术进步决定论证明技术进步可以实现经济的增长，但难以解释从总增长中扣除要素投入产出带来的增长率余额，即“增长的余值”。

在这种困境下，人力资本理论应运而生，从人力资本收益递增性上解释经济增长的原因，探讨人在推动技术进步和经济发展中的特殊作用。1957 年，明塞尔（Jacob Mincer）的博士论文《人力资本投资与个人收入分配》对人力资本与个人收入之间存在的必然关系进行了认真研究。1960 年，美国著名经济学家、诺贝尔经济学奖获得者西奥多·舒尔茨（Theodore W. Schultz）在美国经济年会上以主席身份发表了题为《论人力资本投资》的演讲，引起了广泛关注。舒尔茨认为，“资本”有两种存在形式：其一是物质资本形态，即通常所使用的主要体现在物质资料上的那些能够带来剩余价值的价值；其二是人力资本形态，即凝结在人体中的能够使价值迅速增殖的知识、体力和价值的总和。1964 年，贝克尔（Gary S. Becker）发表了《人力资本：特别关于教育的理论与经济分析》一书，进一步发展了人力资本理论。1992 年，贝克尔“因为他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”而获得诺贝尔经济学奖。

人力资本理论创立后，立即引起了人们的关注和众多经济家的研究兴趣。布劳格曾做过统计，仅 1970 年从教育角度研究人力资本的文献就有 1000 多篇。随着 20 世纪 60~70 年代人们对人力资本理论研究的不断深入与完善，到 20 世纪 80 年代，随着以知识经济（knowledge-based economy）为背景的“新经济增长理论”在西方国家的出现，人力资本被纳入经济增长模型之中，保罗·M·罗默（P·M·Romer）和罗伯特·E·卢卡斯（R E Lucas）已将其发展成新经济增长理论。与此同时，人力资本理论也向更广泛的研究领域扩展，并且形成多门经济学的分支学科。

二、人力资本宏观经济领域的研究

人力资本早期的研究大多是从宏观层面展开的，主要集中在研究人力资本与经济增长

之间的关系。舒尔茨是在经济增长领域构建起人力资本理论框架的先驱，他于20世纪50年代初发表了《关于农业生产、产出与供给的思考》、《教育与经济增长》等文章，提出单纯从自然资源、土地和资金等方面已不能解释生产力提高的全部原因。人力是社会进步的决定性原因，一个国家人力资本存量越大，人力资源质量（人口受教育程度、科技文化水平和生产能力等）越高，其国内的人均产出或劳动生产率就越高。战后工人工资得到了大幅度增长，这也是来自人力资本的投资。舒尔茨的分析有力地证明了人力资本在经济增长中的决定作用。E·丹尼森对美国1929~1957年期间经济增长之源进行了实证研究，为舒尔茨的观点提供了有力的证据和补充。

其后的研究关注经济增长的理论模型，将人力资本作为生产要素之一引入生产函数，并试图在对人力资本的特征作出某种特殊规定性如外溢性、生产规模报酬不变等基础上，解释各种形式的经济增长。宇泽（1965）建立了最早的人力资本增长模型，即宇泽模型，在宇泽模型中，假定社会资源以一定比例配置到教育部门，教育部门的生函数具有规模报酬不变的性质，然后教育部门通过其对生产部门技术水平的影响来间接影响产出。1986年，阿可洛夫·罗默在他的博士论文《外部因素、收益递增和无限增长条件下的动态竞争均衡》中建立起一个“知识推动模型”。在这个框架下，罗默除了保留资本和劳动力两个基本要素之外，又引入了第三要素——知识，使得对经济增长的解释更为合理。他认为：知识能够提高投资效益，从而能够说明增长率的非收敛性。特殊的知识和专业化的人力资本不仅自身能形成递增的收益，而且使资本、劳动力等生产要素也产生递增的收益，从而保持了经济的长期增长。罗伯特·E·卢卡斯也在1988年用人力资本来解释持续的经济增长率，他把人力资本作为独立的因素纳入经济增长模型，强调智力投资是经济增长的关键因素，他认为：人力资本的生产比物质资本的生产更重要；拥有大量人力资本的国家会取得较快的经济增长速度；人力资本低下是欠发达国家增长速度较慢的原因所在。

人力资本对经济发展的作用也是我国学者重点研究的内容。由于外生技术进步率和人口增长率难以解释经济增长的动力和原因，所以我国研究者着重介绍了内生增长理论，该理论揭示了经济增长率差异的原因并解释了持续经济增长的可能性。有的学者认为，人力资本是知识经济时代经济增长的真正源泉，并计算得出1990~1998年人力资本使资本对经济增长的贡献率提高了13%~14%（吴建国，2002）。也有学者从其他角度探讨了人力资本对经济发展的影响：有的从内生人力资本增长角度分析有效需求不足的人力资本成因，认为从长期看我国物质资本投资效益下降根源在于人力资本水平低下所造成的经济增长方式转变滞后，如不增加人力资本投资，我国经济有可能陷入长期低增长之中（许学军，2002），有的学者也对此进行了实证分析（王金营，2001）；另外也有学者探究了人力资本与中国区域经济的差异（彭朝晖、杨开思，2000）。

三、人力资本中观层面的研究

中观层面的研究主要是用人力资本来解释企业的形成、企业的交易成本以及企业的产权形式。德姆赛茨（Harold Demsetz）、阿尔钦（Armen A. Alchian）、巴泽尔（Yoram Barzel）、张五常等一大批新制度经济学家在研究有关企业问题时对人力资本有所涉及。他们主要以交易成本理论作为基本的分析工具，对各种交易的特点、具体形式进行分析，



并在此基础上解释有关企业的各种问题，并形成各自对企业本质、企业边界、企业内部产权形式的理论。

与西方学者不同的是，我国学者对人力资本的产权问题给予了高度重视。对于人力资本产权，归纳起来主要有两种不同的人力资本产权概念。一种是把人力资本产权理解为人力资本所有权。李建民认为：“所谓人力资本产权就是人力资本的所有关系、占有关系、支配关系、利得关系及处置关系，即存在于人体之内，具有经济价值的知识、技能乃至健康水平等的所有权”。另一种是从企业产权角度理解人力资本产权，认为人力资本产权问题是人力资本所有者能否拥有企业所有权，即企业控制权和剩余索取权。张维迎、周其仁和方竹兰都先后探讨了人力资本与企业所有权安排的关系。周其仁1996年发表于《经济研究》的《市场里的企业：一个人力资本与非人力资本的特别合约》，提出把企业理解成一个人力资本和非人力资本共同订立的特别市场合约。企业合约的这个特别之处，来源于企业组织包含着对人力（工人、经理和企业家）资本的利用。

在建立人力资本产权市场方面，有的学者认为人力资本产权是通过人力资本的流动和交易实现的，人力资本市场提供了人力资本所有者充分、理性的选择，能够形成合理的人力资本价格和报酬，节约信息费用，所以人力资本市场是人力资本产权顺利实现的决定因素，并提出了建立和完善人力资本市场的对策^①。

四、人力资本在微观经济领域的研究

学者们在对人力资本进行研究时并没有刻意区分哪个层面，通常是各个层面的研究互相补充，相得益彰。比如舒尔茨在阐明人力资本与经济增长的关系时，也从微观角度对人力资本问题进行了研究。笔者认为微观层面的研究表现为以下几个方面。

关于人力资本投资的研究。当然这个问题涉及人力资本投资主体时，就不一定限于微观层面了。贝克尔于1962年和1964年先后发表的《人力资本投资：一种理性分析》与《人力资本：特别关于教育的理论与经验分析》两篇文章，为人力资本提供了坚实的微观经济分析基础。贝克尔以人力资本收入确定劳动收入分配关系为基础，使人力资本研究数字化、精细化。同时为计量各项人力资本投资，尤其是教育和培训的形成、地位、作用的收入效应和收益率提供了方法，并对决策进行了分析。假定对合理行为的追求将使人力资本投资的边际收益率等于资金的机会成本，在通过市场和家庭筹集投资资金的情况下，总有一种趋势是各种收益率在边际上相等。由此，贝克尔探讨了教育培训的支出与收入、年龄收入曲线、收益率计算方法等。其后贝克尔发表的《生育率的经济分析》等文章研究了个人在家庭问题上的投资决策问题。明赛尔在其博士论文《个人收入分配研究》（1957）中，指出美国个人收入差别与增长率水平有密切的关系，他从人的后天质量差别及其变化入手，提出人们受教育水平的提高，即人力资本投资是个人收入增长和收入分配差别的根本原因。随后，明赛尔又发表了《人力资本投资与个人收入分配》和《在职培训：成本、收益及意义》等文章。在这些文章中，他系统地阐述了人力资本及人力资本投资与个人收

^① 黄干在《财经论丛》2002年第一期发表的《人力资本产权——形成中的人力资本市场分析》一文中提出了建立人力资本市场的对策。