

企业员工战略性培训与开发 ——基于胜任力提升的视角

● 宋培林 著

Strategic Training and Development of Employees
— A Competency-based Perspective



厦门大学出版社
XIAMEN UNIVERSITY PRESS

国家一级出版社
全国百佳图书出版单位

企业员工战略性培训与开发

——基于胜任力提升的视角

Strategic Training and Development of Employees
— A Competency-based Perspective

● 宋培林 著



厦门大学出版社 国家一级出版社
XIAMEN UNIVERSITY PRESS 全国百佳图书出版单位

图书在版编目(CIP)数据

企业员工战略性培训与开发:基于胜任力提升的视角/宋培林著. —厦门:
厦门大学出版社, 2011. 11
(厦门大学企管学术文库)
ISBN 978-7-5615-3997-2

I. ①企… II. ①宋… III. ①企业管理-职工培训 IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 159265 号

厦门大学出版社出版发行

(地址:厦门市软件园二期望海路 39 号 邮编:361008)

<http://www.xmupress.com>

[xmup @ public. xm. fj. cn](mailto:xmup@public.xm.fj.cn)

厦门集大印刷厂印刷

2011 年 11 月第 1 版 2011 年 11 月第 1 次印刷

开本:787×960 1/16 印张:16.5 插页:1

字数:320 千字

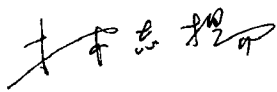
定价:43.00 元

本书如有印装质量问题请直接寄承印厂调换

总 序

厦门大学企业管理系计划出版一套学术文库丛书,应系主任郭朝阳教授的邀请,我非常乐意为此丛书作序!因为我自己就是伴随着厦门大学企业管理学科的发展而成长进步的,作为一名厦门大学企业管理学科发展的同龄人,我为厦大企业管理学科的每一个成长与进步高兴,也愿意为企业管理学科的发展尽自己的一份力量。厦门大学企业管理学科从1980年恢复招生以来,已经走过了31个春秋,如今已经发展成为国内一支不可忽视的学术力量。企业管理学科于2007年被评为国家重点学科,这是几代人共同努力的结果。但更值得高兴的是今天的企业管理学科已经形成了一支以年轻人为主的、接受过良好的专业学术训练、具有创新思维的师资队伍,他们思想活跃、勇于创新与开拓,在教学、科研与社会服务等方面作出了积极的贡献。

尽管由于时间关系,我并没有看到详细的书稿,但从丛书书目可以看出,这些著作都是企业管理系一批年轻教师近几年来最新的科研成果,有的是在他(她)们博士学位论文研究的基础上所作的进一步探讨与思索,有的是他(她)们承担的国家及省级课题的研究成果。这些成果涉及的领域包括员工关系管理、商业模式创新、战略管理的心智模式研究、企业人力资本投资分析、员工的战略性培训与开发、创业管理、领导影响力研究、我国食品行业的安全性及竞争性等。从以上选题可以看出,企业管理系的年轻教师能紧跟学科研究发展的趋势与方向,掌握了科学的学术研究方法。相信本学术文库的出版,将对企业管理系的教学与科研水平起到比较大的提高与促进作用,也将对国内企业管理学科的研究作出积极的贡献。我期待企业管理系的年轻教师们能有更多的高水平的学术成果问世。



2011年5月10日

前 言

企业如何从战略需求出发去培训开发员工,以改善员工绩效并促进员工成长,进而增强企业竞争优势,是较长时期以来人力资源开发理论与实践研究领域内的人们所关注的一个焦点。但迄今为止,已有的理论研究和实践探索,在员工战略性培训与开发模型构建、框架设计和内容界定等诸多方面仍然众说纷纭,莫衷一是。

本书基于胜任力提升视角对企业员工战略性培训与开发进行探讨的选题源于三个方面:

其一,源于笔者对相关课题研究的内容延展。近年来,笔者主持了多项与胜任力、企业人力资源开发相关的纵向和横向课题。在有关企业家胜任力结构及其跃迁的课题研究中,我们发现,企业家拥有与企业成长不同阶段相适应的胜任力结构,是企业家成功地进行创业、守业和展业活动的决定性因素;在深入实践辅导企业建立和完善人力资源开发制度的过程中,我们进一步体会到,企业员工拥有其任职岗位所需要的胜任力结构,对企业员工创造高绩效、实现职业成长以及推进企业发展都具有十分重要的意义。但怎样才能促进或强化(包括企业家在内的)企业员工所拥有的胜任力结构与其任职岗位所需要的胜任力结构之间的匹配性呢?显然基于胜任力提升对员工进行培训开发是促进或强化相关匹配性的一个有效途径。因此本书对如何通过员工战略性培训与开发有效提升员工胜任力的实现机制进行了探索。

其二,源于作者对战略性人力资源管理的研究兴趣。2010年秋天,笔者在中国经济出版社出版了《战略人力资源管理:理论梳理与观点述评》一书,在该书中,笔者较为系统地梳理和述评了已有研究关于战略性人力资源管理的内涵、内容、职能、框架体系、研究方法和线索等问题的不同观点,并提出了一个基于员工胜任力和组织胜任力的战略性人力资源管理框架体系与系统模型。可以说,本书是对这个模型中的员工战略性培训与开发部分的拓展和深化。

其三,源于基于胜任力的员工战略性培训与开发还远未形成理论共识和实践规范这个客观事实。已有的相关研究几乎都认为,提升员工胜任力,是员

工个体成长和企业整体发展的共同需要;进一步,还有不少学者认为,从战略角度探索和实施员工培训开发是提升员工胜任力的有效途径。但员工胜任力提升与员工战略性培训开发之间究竟应该如何连接、如何构建基于胜任力提升的员工战略性培训开发的实现机制,对类似问题的剖析在相关领域的理论和实践中仍是探索性课题。本书力图对相关问题进行尝试性解答。

本书借鉴已有的研究观点和结论,基于胜任力提升的视角,构建了企业员工战略性培训与开发的研究模型,然后根据这个模型,对企业高层管理者、中层管理者、知识型员工、企业内部团队和企业接班人的战略性培训与开发问题进行了专题讨论。

首先,本书的写作隐含或明示了这样几个基本观点:第一,企业组织体系实际就是企业胜任力体系,企业胜任力体系是不同层级或不同职能(业务)岗位胜任力的有机组合;第二,企业员工所拥有的胜任力是组织实际胜任力的基础,组织实际胜任力在很大程度上决定着企业的竞争优势;第三,员工所拥有的胜任力可以通过企业培训开发而得到提升;第四,企业的核心竞争优势由企业员工实际拥有的胜任力结构与员工任职岗位所要求的胜任力结构之间的契合度决定;第五,当企业员工实际拥有的胜任力结构与其任职岗位所要求的胜任力结构对比存在缺口时,企业为了保持或提升核心竞争优势,就应当为相关员工提供胜任力结构缺口所指向的培训开发。

其次,本书的讨论是从企业整体发展和员工个体成长共融的角度展开的。理论上,一方面,企业为了实现战略目标和完成战略任务,需要提升企业的胜任力,而提升员工胜任力则是提升企业胜任力的基础和根本;另一方面,员工要取得高绩效并不断成长,也必须持续提升自己的胜任力。实践中,站在企业整体的角度,衡量或促进员工胜任力提升的最好平台或有效工具就是接班人计划,将胜任力提升与接班人计划相联系,接班人计划可以解释为企业基于员工胜任力提升的、满足企业战略要求的、动态的人才梯队建设项目,是通过关键(或核心)人才培养而提升企业胜任力的人才发展计划;站在员工个体的角度,员工的职业生涯规划为员工个体胜任力的提升提供了依据和导向。

再次,本书的讨论,隐含了企业应当拥有接班人计划和员工职业生涯规划这样两个前提。有了这两个前提,企业对员工胜任力的提升就可以理解为:要么是企業针对员工现有任职岗位,通过绩效评估所明确的胜任力结构缺口,对员工进行的知识、能力和价值观等特征的培训;要么是企業根据员工现有胜任力结构与接班人计划或员工职业生涯规划所指向的员工目标岗位所需要的胜任力结构之间的胜任力结构缺口,对员工进行的知识、能力和价值观等特征的

开发。

在笔者看来,企业的所有岗位都是为支持企业实现战略目标和完成战略任务而设置的,企业全体员工共同构成了企业接班人的“候选池”。在企业接班人计划和员工职业生涯规划的引导下,对企业20%的关键或核心(岗位)员工实施战略性培训开发以提升其胜任力,就可以达到维持和提升组织胜任力的目的;而通过将接班人计划动态化则可以确保将剩下的80%(岗位上)的员工始终保持在企业接班人的“候选池”中,只要符合条件,这些员工就会被适时纳入接班人计划中,晋升或调迁到属于20%的关键或核心岗位上任职,成为企业重点培训开发的对象。鉴于此,本书基于胜任力提升着重讨论了企业高层管理者、中层管理者、知识型员工、企业内部团队和企业接班人的战略性培训与开发问题,而没有专门针对一般员工的培训与开发问题展开讨论。

本书的写作前后经历了近两年的时间,笔者在书稿最终完成并付梓之际,首先要感谢书中已经注明的和可能被笔者疏漏了的学界同行,如果没有他(她)们的研究基础和真知灼见作为参考借鉴,本书是难以立足和成型的;其次要感谢我的研究生康培阳、高璠、张玲晓、董婉婕、方湘宁、赵晓和雍琼媛同学,他(她)们在本书写作的前期资料搜集和整理过程中,付出了辛勤的劳动;再次要感谢为本书付梓提供竭诚帮助的厦门大学出版社和编辑江珏珏。另外,还要特别感谢厦门大学管理学院企业管理系对本书出版的鼎力资助。

若本书能为人力资源管理相关领域的学者们研究相关课题提供参考,能为管理类专业各层次学生研修相关内容提供帮助,能为企业管理者们进行相关决策或开展相关业务活动提供指导或借鉴,那是笔者的荣幸,也是笔者的初衷。同时,恳望各位专家、读者对书中可能存在的错漏甚至谬误给予批评指正。

宋培林

2011年7月于厦门大学海滨寓所

目 录

第一章 员工战略性培训与开发的理论基础	(1)
第一节 人力资本理论.....	(1)
第二节 现代企业培训理论	(13)
第三节 战略性人力资源管理理论	(24)
第二章 胜任力、胜任力模型和企业员工战略性培训与开发	(38)
第一节 胜任力、胜任力模型研究概述.....	(38)
第二节 企业员工战略性培训与开发研究概述	(55)
第三节 胜任力提升和企业员工战略性培训与开发	(72)
第三章 基于胜任力提升视角的企业员工战略性培训与开发模型	(80)
第一节 基于胜任力的员工培训与开发	(80)
第二节 基于胜任力提升视角的员工战略性培训 与开发模型的构建	(87)
第三节 基于胜任力提升视角的员工战略性培训 与开发过程分析	(98)
第四章 企业高层管理者的战略性培训与开发	
——基于胜任力提升的视角.....	(108)
第一节 企业高层管理者的主要职能.....	(108)
第二节 企业高层管理者的胜任力结构.....	(114)
第三节 企业高层管理者的战略性培训与开发 ——基于胜任力提升的视角.....	(124)
第五章 企业中层管理者的战略性培训与开发	
——基于胜任力提升的视角.....	(136)
第一节 企业中层管理者的角色和价值.....	(136)

第二节	企业中层管理者的胜任力结构·····	(143)
第三节	企业中层管理者的战略性培训与开发 ——基于胜任力提升的视角·····	(152)
第六章	企业知识型员工的战略性培训与开发 ——基于胜任力提升的视角·····	(160)
第一节	企业知识型员工及其工作特征·····	(160)
第二节	企业知识型员工的胜任力结构·····	(165)
第三节	企业知识型员工的战略性培训与开发 ——基于胜任力提升的视角·····	(175)
第七章	企业接班人的战略性培训与开发 ——基于胜任力提升的视角·····	(188)
第一节	企业接班人计划与企业接班体系·····	(188)
第二节	基于胜任力结构视角的企业接班人培养计划·····	(200)
第三节	企业接班人的战略性培训与开发 ——基于胜任力提升的视角·····	(206)
第八章	企业不同类型团队的战略性培训与开发 ——基于胜任力提升的视角·····	(217)
第一节	企业团队类型及其特征·····	(217)
第二节	企业不同类型团队的胜任力模型·····	(224)
第三节	企业团队的战略性培训与开发 ——基于胜任力提升的视角·····	(235)
参考文献	·····	(243)

第一章 员工战略性培训与开发的理论基础

第一节 人力资本理论

一、人力资本理论的产生和发展

(一)人力资本理论产生的思想渊源

1960年,舒尔茨(Thodore W. Schults)在美国经济学年会上做了题为“论人力资本投资”的演说。在该演说中,舒尔茨第一次系统阐述了“人力资本理论”。因此,经济管理文献比较一致地认为,现代人力资本理论兴起于20世纪60年代。其实,人力资本的思想早已存在,人力资本理论的产生只不过是將这种思想显化到经济学或管理学理论中去罢了。

正如舒尔茨所言,经济学家们很早就已经认识到,人是国民财富的一个重要部分。第一个将人力视作资本的经济学家是经济学的鼻祖——亚当·斯密(Adam Smith)。他在1776年出版的《国富论》中提出了初步的人力资本概念。他说:“学习是一种才能,须受教育、须进学校、须做学徒,所费不少,这样费去的资本,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。”(亚当·斯密,1972年中文版)他指出,劳动力是经济进步的主要力量,全体国民后天取得的有用能力都应被视为资本的一部分。工人的工作效率增加,可减少劳动力耗费,其花费成本可以在增加的利润中得到回收。因而,人力资本投资可以由私人出于追求利益的投资行为来完成。他提议由国家推动、鼓励,甚至强制全体国民接受最基本的教育。但是,亚当·斯密未能明确将人力资本概念引入他的经济理论分析框架中。

德国经济学家屠能(J. H. Von Thunen, 1826)也认为:受过高等教育的人

在同等劳动条件下,能比没有受过高等教育的人创造更多的收入。他比斯密更进了一步,主张将资本概念应用于人,并认为这不会贬低人格,不会损害人的尊严。德国另一位经济学家李斯特(Friedrich List)将资本分为物质资本和精神资本两类,前者是由物质财富的积累所形成的,后者主要指人的才智和体力。培养和促进教育、家政、科学和艺术的人的精神劳动具有生产性,他认为由于教育在社会经济发展中具有如此重要的作用,“一国的最大部分消耗,应该是用于后一代的教育,应该用于国家未来生产力的促进和培养”(李斯特,1997 年中文版)。可见,李斯特提出的“精神资本”与人力资本的概念已经十分相似。

现代人力资本理论形成之前,对有关经济思想十分重视的经济学家还有新古典经济学的杰出代表马歇尔(Marshall)。马歇尔在其《经济学原理》一书中,强调了教育和培训对个人和国家的经济价值。他指出,“教育仅仅当做是一种投资,使大多数人有比他们自己通常能利用的大得多的机会,也将是有利的”,“一个伟大的工业天才的经济价值,足以抵偿整个城市的教育费用”(马歇尔,1964 年中文版)。可见,马歇尔已清楚地意识到人力资本概念的存在。然而,马歇尔又认为,尽管用一种抽象的和数学的观点来看,人是资本无可否认,但在实际分析中把人当做资本,与市场的实情是不相吻合的。因此,马歇尔还是将人力资本概念排除在了经济学的核心内容之外。

将人力资本概念引入经济学理论的第一人应当是费雪(Irving Fisher),他在 1906 年发表的《资本的性质和收入》一书中,首次将人力资本概念纳入经济分析的理论框架中。但由于受到种种责难,费雪的人力资本概念并未得到主流经济学的认可。

尽管上述诸多经济学家在其理论研究中都涉及类似人力投资或人力资本的问题,但由于所处时代的限制和研究目的的不同,他们没有明确提出人力资本的概念,也没有对人力资本投资及其作用给予充分的重视和说明。但是随着科技的进步和经济的发展,人的知识和技能在生产中的作用越来越大,忽视人力资本作用的传统理论对许多经济现象已经无法作出合理的解释,于是在对传统理论的批判和反思中,人力资本理论逐渐形成。

(二)人力资本理论的主要观点

前已述及,比较完善的人力资本理论形成于 20 世纪 60 年代。对人力资本理论作出突出贡献的经济学家主要有舒尔茨、贝克尔和丹尼森等人。

1. 舒尔茨的人力资本理论

1959年,西奥多·W.舒尔茨(Thodore W. Schults)在美国《社会服务评论》杂志上发表的《人力资本:一位经济学家的观点》中,首次提出了人力资本的概念。1960年12月28日,在美国经济学会第73届年会上,舒尔茨以主席的身份,发表了“论人力资本投资”的演说,该演说系统阐述了人力资本理论。此后,他又出版了《教育的经济价值》(1963)、《人力资本投资:教育和研究的作用》(1971)、《人力投资:人口质量经济学》(1981)等在人力资本理论领域具有重要影响的著作。

舒尔茨关于人力资本理论的主要观点是:(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。

舒尔茨对人力资本理论的贡献在于:(1)明确了人力资本的基本含义;(2)将人力资本分为医疗保健、在职培训、正规教育、成人学习项目、就业迁移,并对各项资本的形成和计量方法进行了理论和实证分析;(3)第一次明确阐述了人力资本投资理论,论证了人力资本投资的重要性;(4)对传统经济学的某些观点提出了质疑和批判,认为传统经济学关于资本同质性的假定是错误的,经济发展的动力应包括物质资本和人力资本,而人们通过自己投资形成的特定的人力资本,才是自由人可以增进其福利的一条途径。

2. 贝克尔的人力资本理论

贝克尔(Gary S. Becker)是人力资本理论基本架构的创立者,他的著作《人力资本》(1964)被西方学术界认为是“经济思想中人力资本投资革命”的起点。贝克尔的人力资本理论研究成果集中反映在他自1960年以后发表的一系列著作中,其中最具有代表性的是《生育率的经济分析》(1960)、《人力资本》(1964)和《家庭论》(1981)。

贝克尔的著作主要揭示了这样几个方面的内容:(1)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;(2)估算了美国20世纪40—60年代高等教育的收益,提出了人力资本投资收益率的计算公式;(3)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;(4)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。

贝克尔对人力资本理论的贡献在于:为人力资本提供了坚实的微观经济

分析基础,弥补了舒尔茨只重视宏观分析的缺陷,并注意将人力资本投资理论与收入分配理论结合起来,对家庭人力资本进行理论与实证分析。

3. 丹尼森、明塞的人力资本理论

除了舒尔茨和贝克尔两位学者之外,还有诸多学者从其他角度对人力资本问题进行了探讨。西方人力资本计量的代表人物丹尼森(Edward F. Denison),运用数量研究和实证研究的方法,对人力资本进行了量化分析。

丹尼森最著名的研究成果是通过精细分解计算,论证出美国 1929—1957 年间经济增长中有 23% 的比例归功于教育的发展,即对人力资本投资的积累。此外,他还认为: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;教育投资指的是受正规教育年限的长短;“知识增进”是人力资本的组成部分。

另外,就在舒尔茨和丹尼森基于对经济增长贡献的视角研究人力资本的同时,雅各布·明塞(J. Mincer)从收入分配领域探讨了人力资本理论。1957 年他在其博士论文《个人收入分配研究》一文中指出,美国个人收入差别与增长率水平有着密切的关系。明塞从人的后天质量差别及其变化入手,提出人们的受教育水平的提高,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。随后明塞又发表了《人力资本投资与个人收入分配》(1958)和《在职培训:成本、收益及意义》(1962)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入及其变化之间的关系,并建立了个人收入与其接受的培训量之间相互关系的数学模型,从收入分配领域对人力资本理论进行了诠释。

(三)人力资本理论的发展

自人力资本理论创立以后,这个研究领域立即引起了众多学者的关注。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 80 年代,罗默(P. M. Romer)和卢卡斯(R. E. Lucas)已将其发展成为新经济增长理论的重要组成部分。

第一阶段:人力资本理论的深化。20 世纪 60 年代初到 80 年代中期,人力资本投资、人力资本投资收益等方面的研究大大地推动了人力资本理论的发展。首先,关于人力资本投资。舒尔茨、贝克尔等人从理论和实际两个方面深入研究了教育、在职培训、流动和信息等人力资本投资的形式与途径。有些研究成果还直接被一些国家和地区所借鉴,如东南亚 20 世纪 60—70 年代的飞速发展,就与加大人力资本投资特别是教育投资分不开。另外,D. 奥内尔

(D. O'Neill, 1995)的研究显示,1967年至1985年间,发展中国家教育对GDP增长的贡献率高达64%。其次,关于人力资本投资的收益。20世纪60—70年代的研究主要集中于个人与社会的经济收益方面,同时也涉及一些非经济方面的影响,如贝克尔、刘易斯等对人口质量、家庭、婚姻和生育等方面影响的研究。除此以外,明塞还提出了教育投资模型,贝克尔探讨了在职培训模型,本·拉斯、罗森、海利等阐释了人力资本投资与收益生命周期模型,这些都是人力资本理论取得的重要进展。再次,关于人力资本与经济增长的关系。有许多学者从要素、效率的生产功能分析人力资本对经济增长的作用机理;也有研究者从知识效应和外部效应两方面分析人力资本在经济增长中的作用机制。

第二阶段:人力资本理论的扩展。20世纪80年代,随着以知识经济为背景的“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,将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,从而使人力资本的研究更加深入、细致、具体和量化。

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。

1986年,罗默在《政治经济学》杂志上发表了题为《收益递增与经济增长》的论文,提出了罗默模型。他将生产要素分为资本、非熟练劳动、人力资本、新思想四个方面,又把人力资本区分为物质劳动和具有专业化知识的人力资本两种形式。罗默把知识作为一个变量直接引入模型,同时也强调了知识积累的两个特征:第一,由于随着资本积累的增加、生产规模的扩大、分工的细化,工人在实践中能学到更多的专业化知识,也就是说专业知识的积累随着资本积累的增加而增加;第二,知识具有“外溢效应”,即随着资本积累的增加、生产规模的扩大,知识也在不断地流通,每个企业都从别的企业那里获得了知识方面的好处,从而导致整个社会知识总量的增加。1990年罗默又建立了包括最终产品、中间产品和研究与开发(R&D)三部门在内的增长模型,把技术进步作为总生产函数的一个变量。罗默认为,人均收入的增长率与社会投入研究和开发人力资本的比重成正比,与人力资本研究和开发的边际生产率成正比,与贴现率成反比。

1988年,卢卡斯在著名论文《论经济发展的机制》一文中提出了一个经济增长模型。在这个模型中,他把舒尔茨的人力资本模型和索罗的技术决定论增长模型结合起来并加以发展形成了人力资本积累增长模型。他的模型由

“两时期模型”^①和“两商品模型”^②构成,将人力资本作为独立的因素纳入经济增长模型,认为具有“专业化的人力资本”是经济增长的原始动力。卢卡斯认为人力资本的获得有两种途径——学校教育和干中学,同时,他区别了人力资本投资中的内部效益和外部效益,并强调了人力资本的外部效益具有递增性。

新经济增长理论在人力资本理论研究方面的主要贡献,一方面表现在将人力资本纳入增长模型,并使其内生化的,这克服了经济均衡增长取决于劳动力增长率这一外生变量的缺陷,同时揭示了人力资本存量和人力资本投资在内生性经济增长和从不发达经济向发达经济转变过程中的重要作用;另一方面表现在新经济增长模型从经济增长模型中阐述人力资本理论,重视专业化的作用,从而使人力资本各项因素具体化和数量化,内容日益丰富,人力资本投资水平及其变化对各国经济增长率和人均收入水平收敛趋势的影响越来越被理论所揭示,进而确定了人力资本及其投资在经济增长和经济发展中的关键作用。

二、人力资本的含义和特性

(一)人力资本的含义

人力资本理论自产生至今,其理论内涵乃至人力资本概念一直存在着不少争论。人力资本概念是在传统资本理论受到重大挑战的情况下被提出来的,而传统资本理论受到的挑战可以归因于其理论的前提假设——资本的同质性。因而,我们可以简单地认为:人力资本是针对传统经济理论的同质性假设而提出来的一个经济学概念。

作为投资的产物,人力资本一般被理解为:是通过对人的教育、训练和健康等方面的投资而形成的。因此,人力资本通常被诠释为:以知识、技艺等形

① “两时期模型”: $h'(t) = h(t)\delta[1 - u(t)]$,表示人力资本增长率由人力资本的边际产出率和时间贴现率决定,反映了劳动者脱离生产,从正规或非正规教育中所积累的人力资本对产出和经济增长的作用,即内部效应。

② “两商品模型”: $C_i = H_i(t)U_i(t)N_i(t)$,表示某种商品的产出由生产该商品所需要的专业化人力资本、全部生产时间或者劳动量、以人时为计量的劳动投入决定,强调生产者在工作中训练与积累经验所形成的人力资本对经济增长的作用,即外部效应。

式体现于一个人身上,而不是体现于一台机器身上的资本。更直接地说,个人所具备的才干、知识、技能和资历就是人力资本。这种对人的投资而形成的资本所具有的经济意义在于,它能够带来未来的货币和心理收入。正如贝克尔(1964)所讲的那样:“一些活动主要影响未来的福利,另一些活动主要影响现在。一些活动影响货币收入,而另一些影响心理收入,即消费。……在职培训主要影响货币收入,而高等教育既可以影响消费又可以影响货币收入。这些影响可以通过物质资源或人力资源发生。……这些活动被称之为人力资本投资。”

西方人力资本理论大多将人力资本界定为投资的产物,即人力资本是由外生因素决定的。这种界定一方面可能源于对人力资本计量研究的方便,另一方面可能还有先行示范的影响。但站在辩证的角度考察,人力资本的价值形成不但受其外在因素的影响,而且受其内在因素的制约。

本质上,首先人力资本是一种能力。人的能力有很多种,如生存能力、处理人际关系的能力、投资能力、管理能力、资源配置能力、完成特定工作的能力等。其次,人力资本是一种知识,如普通文化知识、专业知识等。此外,人力资本还应包括体力、素质等。人类这些能力、知识与素质等的形成与获得是随着生产力的发展与社会进步,伴随不断的分工和协作过程逐步积累形成和丰富起来的。人类发展到今天,劳动特别是学习劳动对能力、知识与素质的积累起着至关重要的作用。

从外因的角度看,当人们将能力、知识等看做是投资的产物时,这些能力、知识等便有了资本的基本属性——增值性,人力资本开始出现。从概念本身的内涵看,人力资本就是劳动力,如同资本的根源在于货币一样,人力资本的自然根源在于劳动力,它是劳动力发展到一定阶段的产物。从劳动力价值理论的角度看,劳动力创造价值,资本的增值性是由劳动力商品带来的,增值的价值——剩余价值是劳动者的劳动力创造的,劳动力天然具有使其他物质增值的特性,这种创造财富的特性,因人们对其缺乏研究而被掩盖起来。相反,一些本身并无增值性的要素,成为商品经济或市场经济的主导。因此,“资本雇用劳动力”一直天经地义地占据着经济学的主流。事实上,在人类物质财富的创造过程中,劳动力与资本组合在一起,共同发挥了各自的作用,只不过资本的作用通常掩盖了劳动力的作用。当资本的作用递减至一定程度时,劳动力的作用开始显现出来,经济学家们才逐渐认识到劳动力作用的所在,并将其称为人力资本。

因此,我们认为,人力资本与物质资本相对称,是凝结在人体内并能够满

足社会特定需要的知识结构、能力结构、素质结构和经验经历等的价值总和。这一概念有这样几层含义：(1)人力资本属于价值范畴，是马克思资本概念的逻辑延伸；(2)人力资本的价值是通过个体所具有的知识结构、能力结构、素质结构和经验经历等要素得以显化的，对人力资本价值的评估依赖于对上述要素的动态与系统考察；(3)“满足社会特定需要”是指人力资本可以分层，并按不同用途加以配置使用；(4)“凝结”意味着人力资本是人在个体先天因素和后天环境交互作用下学习劳动的产物，这种学习劳动可能存在于专职受教育的过程中，也可能存在于家庭教育里，更多地存在于个体的整个职业生涯中(宋培林，2002，2004)。

(二)人力资本的特征

1. 依附性

人力资本的依附性表现在两个方面：(1)对人身的依附。人是人力资本的天然载体，一切才能和智慧都依附于活生生的人而存在，而且以人具有劳动能力为条件。人在幼年时期，其人力资本大多为天赋预置，并通过接受教育而逐渐增加；开始从业后，则通过“干中学”积累人力资本；人死亡后，人力资本也随之消失。人力资本的依附性要求在让渡人力资本使用权时，必须同时让渡对人的使用权，只有这样，人力资本才能进入生产过程。(2)对物质资本的依附。人力资本只有在生产劳动中，与物质资本相结合，才能实现其价值。否则，人力资本的价值便无从谈起。只有当人力资本发展到极高层次，由智慧凝结而成，其社会价值可以惠及全人类时，才可能脱离对物质资本的依附。

2. 专用性和多样性

人力资本的专用性特征是指人们在工作中所形成的某种专门技术、工作技巧或拥有的某些特定信息。人力资本的专用性在一定程度上是对人力资本使用的“套住”，即人力资本所有者相对于一个企业的人力资本价值量不会等同于其相对于另一个企业的人力资本价值量，从而使其跳槽变得困难或流动贬值。人力资本的专用性特征表明，人力资本承担了一定的企业经营风险，所以应该参与企业剩余索取权的分配。人力资本的多样性特征是指由于人们的专业、爱好和特长多种多样，使得社会总体的人力资本呈现出多样性。

3. 自增值性

人力资本与物质资本相比，具有明显的自增值性。通常，物质资本会随着不断使用而消耗，如固定资本的自然磨损；而由于“干中学”的原因，人力资本一般会随着使用次数的增加而不断增值，如一名普通管理人员经过不断的锤