

当代学者人文论丛

人力资本的 理论问题论析

RENLI ZIBEN DE
LILUN WENTI LUNXI

■ 付泳 郭龙 著

本书围绕人力资本这一中心命题，就关系企业发展 and 经济增长的一系列重要问题，从人力资本理论综述、人力资本产权的界定与分析、人力资本出资制度的理论分析、人力资本的崛起与企业制度变迁、人力资本参与企业收益分配和经济增长中的人力资本思想等六个方面作了较为深入的探究。

中国文史出版社

人力资本理论问题论析

付泳 郭龙 著

中国文史出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资本理论问题论析/付泳,郭龙著. - 北京:中国文史出版社,2005.3

(当代学者人文论丛/陈星主编)

ISBN 7-5034-1619-X/G·0307

I. 人… II. ①付…②郭… III. 人力资本—理论研究 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 014760 号

人力资本理论问题论析

责任编辑:方正 封面设计:福瑞来书装

出版发行:中国文史出版社

社 址:北京太平桥大街 23 号 100811

电 话:81528114(编辑部) 66480209(发行部)

印 刷:北京忠信诚胶印厂 邮编:101109

经 销:新华书店北京发行所

开 本:880×1230 毫米 1/32

印 张:8

字 数:222 千字

印 数:2000 册

版 次:2005 年 3 月北京第 1 版

印 次:2005 年 3 月第 1 次印刷

全套定价:300.00 元(本册定价 19.80 元)

文史版图书如有印、装错误,工厂负责退换。

当代学者人文论丛总序

张立文

近代以来,西学潮水般地涌进,激烈冲击着中国传统学术文化,为适应于世界学术文化的发展,中国知识精英们纷纷吸纳西学。这种中西学术文化的交往和碰撞,是促使学术文化转型和发展的动力。罗素说:“不同文明之间的交流过去已经多次证明是人类文明发展的里程碑。”^①中西学术文化的交流,使中国传统学术文化向现代转变。

中国学术文化在学习、接纳、引进西学的过程中,按西学的学科分门别类,以现在话语说便是与世界学术文化接轨。接轨意蕴着痛苦的冲突和融合:一是要转变传统学术文化的思维方式、立场观点、价值观念、评价标准,以适应西学的需要;二是要肢解传统学术文化的有机整体,选出符合于西学学科名之者的资料而叙述之,不符合于西学学科名之者的资料则抛弃之;三是变中国传统学术文化主体的自我发展演化为被动的、受制于人的发展演化;四是要放弃一些中国传统学术文化的学科范式和学术规范,照着西方学科范式和学术规范讲。在中西学术文化的交流中,有得必有失,有收获也必有牺牲,这是最简单的道理。但如何得多失少,收多损少,这便大有讲究。主张学术文化“全盘西化”者,“一边倒”学苏联者,则得少失多;学术文化保守主义者、国粹主

^① 罗素:《中西文明比较》,胡品清译,《一个自由人的崇拜》,时代文艺出版社1988年版,第8页。

义者,则失少得少,两者在得少这一点上是共同的。

在中西学术文化交流中,如何得多失少?应选择融突而和合转生的方式。印度佛教作为一种外来的学术文化,在汉代传入中国后,便与中国传统学术文化发生冲突,展开了“沙门敬不敬王”、“神灭不灭”、“因果有无报应”、以及“空有”、“夷夏”、“化胡”等辩论。到唐韩愈主张对佛教文化采取“人其人,火其书,庐其居”^①的简单拒斥方法,而柳宗元主张“统合儒释”,出入佛道。柳氏在回答韩愈指责他为什么不斥佛时说:“浮图诚有不可斥者,往往与《易》、《论语》合,……吾之所取者,与《易》、《论语》合,虽圣人复生,不可得而斥也。”^②柳宗元在当时对待儒、释、道三教的态度:一是以平等、同情的立场和视角看待三教,不扬此薄彼,或尊彼卑此;二是出入儒、释、道三教,才能深入各家学术思想的堂奥,既悉其本真,又知其长短;三是在出入儒、释、道之中,明三教冲突之所在,才能悉三教融合的关键。在这里冲突也是一种融合的方式,所以不能排斥冲突,而应融合冲突;四是吾所取于佛、道者,与《易》、《论语》合。换言之,柳宗元是从中国传统学术文化出发,以《易》、《论语》为“取”的标准,不是以佛、道为“取”的标准,即取佛、道以合于《易》、《论语》,而不是相反,从而在“统合儒释”中发展中国学术文化。

韩、柳两人对待外来学术文化与本土传统学术文化的立场、态度及其“取”法,对后世宋明学术文化影响巨大。宋初一派以“夷夏”、“费财”之辩拒斥佛教;另一派出入佛道,无论是张载、二程,还是朱熹、陆九渊、王守仁,都累年尽究佛、老之说,而后反求诸《六经》,终于在儒、释、道三教融突中和合转生为新儒学,即宋明理学。学术发展的历史说明,粗暴的批判,取缔的暴力,激烈的拒斥,并不能消除一种思想、学说、理念对于人的思维、心灵的渗透和影响。韩愈主张对佛教采取强制僧侣还俗,焚毁经卷,没收庙产的做法,并没有阻止佛教的继续传播和发

① 韩愈:《原道》,《韩昌黎集》卷Ⅱ,《国学基本丛书》本。

② 柳宗元:《送僧浩初序》,《柳宗元集》卷25,中华书局1979年版,第673—674页。

展。在唐代,绝大部分第一流知识精英与佛、道有很好的交往,以至相信佛、道,出现了一批伟大的宗教家,而没有造就伟大的儒学哲学家。伟大的儒学哲学家应该是海纳百川,有容乃大的统合儒、释、道三教之学者,宋明理学家沿着融合儒、释、道三教道路,出入佛老,反诸《四书》,和合转生,而开出理学的新学风、新思维、新理论。

在当今中、西、马学术文化交流互动的情境下,学术界在改革开放以后清算了极左思潮,开创了学术的春天,营造了生动活泼、求真务实的学术环境,提倡说理充分的批评与反批评,鼓励大胆探索,主张区分学术问题和政治问题的界限,既不要把学术探讨中出现的问题当作政治问题,也不要把政治倾向性问题当作一般学术问题,明确了学术与政治的关系,为学术研究和讨论松了绑。在这种学术的氛围中,中、西、马学术文化的冲突、融合,而迸发出智慧之光,中华学术文化在吸纳西、马学术文化中,和合转生为新的学术文化;西、马学术文化在中国化过程中,成为中国化的西、马学术文化。中、西、马学术文化融突和合,生生不息。

无论是中华学术文化的和合转生,还是西、马学术文化的中国化,都应从创新出发,立足于创新,落实于创新,创新是学术文化发展的硬道理。我们“要自觉地把思想认识从那些不合时宜的观念、做法和体制的束缚中解放出来,从对马克思主义的错误的和教条式的理解中解放出来,从主观主义和形而上学的桎梏中解放出来”;我们要“立足当代又继承民族优秀传统文化传统,立足本国又充分吸收世界文化优秀成果”;我们要“努力建设哲学社会科学理论创新体系,积极推动学术观点创新,学科体系创新和科研方法创新”。这里所说的“三个解放”,就为中华学术文化的学术观点创新、学科体系创新和科研方法创新的“三个创新”,营造了前所未有的创新机遇和优越氛围。我们应该有下地狱的精神和盗天火的勇气来实现中华学术的这“三个创新”,建构中华民族的哲学社会科学理论创新体系。

《当代学者人文论丛》便是从这“三个创新”契入,回应现代社会所面临的种种冲突和危机。他们各自从教育学、中西哲学、文学、历史学、

经济学、法学、政治学、伦理学、管理学、心理学、逻辑学、新闻学、语言学、科学等多视角、多层面探索问题。并以强烈的问题意识,接触各种学术文化中的深层问题,提出种种化解之道。既有对中华民族学术文化的继承和新诠释,又有对西方学术文化的吸收和新诠释。在融突“古今中西”学术文化中,尊重知识,尊重人品,尊重人才,尊重创新,提倡不同学术观点、学术流派的争鸣和切磋,那末实现“三个创新”的目标一定能够达到。

是为序。

2004.4.6

于中国人民大学孔子研究院

前 言

人力是一种资本的思想源远流长。对于人力资本的研究从经济学创立之初就已存在,但直到 20 世纪 50 年代,被誉为“人力资本之父”的美国经济学家西奥多·W·舒尔茨,在对“经济增长剩余”问题的探索中,明确提出人力资本思想之后,这一思想才从一般经济学中分化出来形成系统理论;人力资本理论也就真正形成并逐步发展起来。人力资本理论,顾名思义,就是关于人力是一种资本的学说。

在人力资本理论的研究上,西方经济学家的开拓性贡献是举世公认的。他们根据知识经济社会的实践,第一次将资本概念从货币、物质扩展到人,充分肯定了在现实世界人的知识和能力已经替代土地、货币等成为财富创造的主导要素,并据此从宏观和微观两个层面展开对人力资本的理论分析。宏观层面的分析,围绕国与国之间群体人力资本的竞争展开;微观层面的分析,围绕个体人力资本的生成展开。西方经济学家的人力资本理论,为揭示社会经济发展的主导要素提供了基本理论依据。

我国在人力资本理论研究方面起步较晚,直到 20 世纪 80 年代后期国内有人才开始接触。在经济增长的源泉、动力以及人力能否资本化等问题成为探究热点的大环境中,我国经济学界和法学界广泛开展了有关人力资本理论的研究,并获得较快进展。截至目前,虽然我国只用十几年的时间走过了西方几十年的发展道路,但是,时代发展的必然性和实践发展的压力使我国的人力资本理论不是完全按照其发展阶段依次来研究发展,而是明显具有缩短理论发展历程的趋势。仅从经济增长理论发展背景的视角来分析,我国人力资本理论的研究现状比较复杂,发展阶段的几种理论同时存在,基本上处于物质资本与人力资本

关系不清、技术决定论与人力资本决定论两者混淆、人力资本决定论与制度决定论两者相脱节的阶段。

伴随着历史的车轮,人类社会不断经历着深刻的变革。时下,工业社会正向知识经济社会转变,知识、人力资本的重要作用在新的时代背景下凸现出来,由此探讨知识经济和新经济背景下的经济增长问题,尤其是人力资本在经济增长中的重要作用及其发展趋势,已成为时代要求的课题。理论来源于实践,并对实践具有指导作用,人力资本理论也不例外。在我国这样一个人口众多的国家,开掘对人力资本理论研究的新领域,具有重大意义:首先,开掘人力资本内部构成要素(即潜在形态——能力和现实形态——努力)的研究,为架构出人力资本出资的基本法律制度提供理论依据;其次,深化人力资本产权特征的研究,促使人们更深刻地认识社会人与自然人的本质区别,为围绕社会人特性来设计企业产权制度变迁方案提供理论依据;最后,开拓人力资本存在形态(即个体和群体)的研究,为建立人力资本参与企业收益分配的激励机制提供理论依据。

发展是一个永恒的主题,而竞争与发展是相辅相成的,没有竞争就没有发展。21世纪是一个竞争激烈的世纪,全世界将在此时期更加广泛地展开政治、经济、文化、信息、军事等全方位的竞争,在这一过程中,国与国之间、发达国家与发展中国家之间的差距无疑取决于科技实力和人才素质。也就是说,国际社会的竞争从根本上就是人力资本的竞争。为此,世界各国之间为在人力资本争夺战中占据优势不择手段,因为各国政府都十分清楚,在未来的竞争中,谁拥有了更多的人力资本,谁就可能取胜,否则将一败涂地。顺应这一潮流,党的十六届三中全会提出了以人为本,全面、协调、可持续发展的科学发展观,其中以人为本是科学发展观的本质和核心。以人为本,就是要把人民的利益作为一切工作的出发点和落脚点,不断满足人们的多方面需求和促进人的全面发展。具体地说,就是在经济发展的基础上,不断提高人民群众物质文化生活水平和健康水平;就是要尊重和保障人权,包括公民的政治、经济、文化权利;就是要不断提高人们的思想道德素质、科学文化素质和健康

素质;就是要创造人们平等发展、充分发挥聪明才智的社会环境。坚持以人为本,既是经济社会发展的长远指导方针,也是实际工作中必须坚持的重要原则。全面贯彻落实科学发展观,大力实施人才强国战略,坚定不移地走人才强国之路,努力开创人才工作新局面,就是要开掘人力资源,培育人力资本,为全面建设小康社会,不断把中国特色社会主义事业推向前进奠定坚实的人力基础和可靠的人才保障。

正是基于上述认识,本书围绕人力资本这一中心命题,就关系企业发展和经济增长的一系列重要问题,从人力资本理论综述、人力资本产权的界定与分析、人力资本出资制度的理论分析、人力资本的崛起与企业制度变迁、人力资本参与企业收益分配和经济增长中的人力资本思想等六个方面作了较为深入的探究。在本书中,既有前沿理论,也有丰富的实践,富有创新,重点突出,针对性强。我们真诚希望,本书有关人力资本的理论研究既能为我国改革开放的实践击鼓呐喊,又能对推进世界人力资本理论研究起到抛砖引玉的作用。出版发行后,若本书能为广大读者接受,我们就心满意足了。

当然,无论从世界范围还是从我们国内来看,人力资本理论的研究目前只是一个开端,还有许多理论与实践问题尚需继续探索,如人力资本价值的确定、人力资本转投资具体制度的设计及其在公司实务中运用的可行性与弊端的防止等问题都未彻底解决。我们相信,随着时间的推移和众多学者的不懈努力,人力资本理论必将日臻完善并不断走向成熟。

作者

2005年1月

目 录

第一章 人力资本理论综述	(1)
一、西方人力资本理论的回顾与评述	(1)
(一)西方人力资本理论的回顾	(1)
(二)西方人力资本理论的评述	(26)
二、马克思人力资本理论的简介与评述	(31)
(一)马克思人力资本理论的简介	(31)
(二)马克思人力资本理论的评述	(39)
三、国内人力资本理论的研究现状及发展	(47)
(一)国内人力资本理论的研究现状	(47)
(二)国内人力资本理论的进一步发展	(48)
第二章 人力资本产权的界定与分析	(54)
一、人力资本的概念与特征	(54)
(一)人力资本的概念	(54)
(二)人力资本的特征	(64)
(三)人力资本的分类	(70)
二、人力资本产权的界定与特征	(76)
(一)人力资本产权的界定	(76)
(二)人力资本产权的特征	(79)
第三章 人力资本出资制度的理论分析	(90)
一、人力资本出资的可能性和必要性	(90)

(一)人力资本出资的可能性	(90)
(二)人力资本出资的必要性	(91)
二、人力资本出资的价值评估特性	(94)
三、人力资本出资的价值评估方法	(96)
四、人力资本出资的评估制度	(100)
五、人力资本出资的有关责任制度	(108)
(一)人力资本出资的责任制度	(108)
(二)人力资本出资的股份处理制度	(112)
(三)人力资本出资者的竞业禁止制度	(118)
第四章 人力资本的崛起与企业制度变迁	(120)
一、人力资本的演进与崛起	(120)
二、人力资本与企业性质	(128)
三、不完备合约与企业所有权安排	(139)
四、企业制度变迁的理论逻辑	(144)
五、企业治理的演变及其启示	(151)
(一)企业治理的演变	(151)
(二)企业治理演变的启示	(155)
第五章 人力资本参与企业收益分配	(159)
一、人力资本参与企业收益分配的理论分析	(159)
二、人力资本参与企业收益分配的计量模式	(174)
三、人力资本参与企业收益分配的实现形式	(181)
四、人力资本参与企业收益分配的激励机制	(186)
(一)劳动者人力资本参与企业收益分配的激励机制 ...	(186)
(二)技术人员人力资本参与企业收益分配的激励机制	(189)
(三)企业家人力资本参与企业收益分配的激励机制 ...	(193)
五、人力资本参与国有企业收益分配的激励机制	(200)

第六章 经济增长理论中的人力资本思想	(206)
一、古典经济增长理论中的人力资本思想	(206)
二、新经济增长理论中的人力资本思想	(212)
三、新经济增长理论中人力资本思想的评价	(218)
(一)新经济增长理论中人力资本思想的积极意义 ...	(218)
(二)新经济增长理论中人力资本思想的局限性	(221)
四、新经济增长理论中人力资本思想的启示	(226)
(一)树立人力资本思想	(226)
(二)构建人力资本作用机制	(228)
参考文献	(232)
后记	(241)

第一章 人力资本理论综述

人力资本概念自 20 世纪 60 年代由舒尔茨正式提出以来,在经济学界和法学界都受到了广泛的关注,人力资本理论也从此蓬勃发展起来。本章从理论的沿革角度分析了人力资本理论的形成和发展。这部分分别从西方人力资本理论、马克思人力资本理论和国内人力资本理论研究三个方面论及了经济学对“人力”的基本判断和认识,从而回答了这样一个基本问题:人力资本在理论上的承认是一个不可阻挡的发展趋势。在这一章的分析过程中,一方面从西方人力资本理论出发,在考察基于劳动价值论的人力资本到一般人力资本再到内生型人力资本的演进中,分析了作为“要素人”在经济增长中的作用;另一方面从对马克思的人力资本理论的特点分析中论及了“主体人”、“劳动人”在经济增长和社会进步中的作用。并在此基础上,综述了国内关于人力资本理论的前沿研究,引发了面对知识经济发展趋势的一些思考。

一、西方人力资本理论的回顾与评述

(一)西方人力资本理论的回顾

把人力作为资本看待来说明人在生产和经济活动中的作用,其思想渊源很早,可追溯到古希腊思想家柏拉图的《理想国》。柏拉图在此书中论述了教育和训练的经济价值,并认为可以通过基础教育来发展人的先天能力。^①按照经济学界的一般看法,首次使用人力资本概念的是英国古典经济学创始人之一威廉·配第(William Petty)。他在

① 朱国宏:《人口质量的经济分析》,上海三联书店,1994 年版,第 46 页。

1676年的《政治算术》中把战争中武器军械的损失与人力的损失进行比较研究,作为“政治算术”计量的一个重要内容。^①然而,在经济学理论上正式论述人力资本的基本思想并奠定理论基本方向的,则是古典政治经济学鼻祖亚当·斯密(A. Smith)。他在1776年的《国富论》一书中,所使用的资本概念,是指储蓄起来不用于目前消费而能带来收入或利润的那部分资财。他说“资本一经在个别人手中积聚起来,当然就有一些人,为了从劳动生产物的售卖或劳动对原材料增加的价值上得到一种利润,便把资本投在劳动人民身上,以原材料与生活资料供给他们,叫他们劳作。与货币、劳动或其他货物交换的完全制造品的价格,除了足够支付原材料代价和劳动工资外,还须剩有一部分,给予企业家,作为他把资本投在这企业而得的利润。所以,劳动者对原材料增加的价值,在这种情况下,就分为两个部分,其中一部分支付劳动者的工资,另一部分支付雇主的利润,来报酬他垫付原材料和工资的那全部资本。”^②“在商品价格中,资本利润成为一个组成部分,它与劳动工资绝不相同,而且受完全不相同原则的支配。”^③从这两段论述中可以看出,斯密所说的资本决不就是指物质资本(生产资料),而指垫付的“全部资本”。后来西方经济学中形成的特指“资本品”(生产资料)的资本概念,可能出自对斯密这种把资本与劳动、土地“相提并论”叙述的“有意误解”。我们还可以看出,斯密在这里对人的劳动因素在生产

① 应该看到,中国历史渊源流长,中华文明博大精深,以致几乎所有西洋舶来品,细究起来,似都有华夏渊源。有学者考证,认为人力资本概念早在1487年就由中国学者丘浚在《大学衍义补》中首先提出,并有精彩论述。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。”此论言简意赅,确道出了人力资本之精要,令人叹服。其后差不多100年,古典经济学家威廉·配第才于1676年提出人力资本的思想。然而作为一个独立的经济学概念,“人力资本”确属西洋舶来品。

② 斯密:《国民财富的性质和原因的研究》(中译本),商务印书馆,1972年版,上卷,第43页。

③ 斯密:《国民财富的性质和原因的研究》(中译本),商务印书馆,1972年版,上卷,第44页。

中的主体地位和价值创造作用是充分肯定的,他实际上承认“劳动是衡量一切商品交换价值的真实尺度”,即所有价值(包括利润)都是由劳动创造的。虽然他以不恰当的例子说明“资本的利润同所谓监督指挥这种劳动的数量、强度与技巧不成比例”,试图以此证明“利润与工资受着两个完全不同的原则的支配”,^①但是,正是在这种把劳动与资本相并列、且认为二者的报偿受不同原则的场合,斯密又把人的劳动技能看作资本,实际上是论证了人力资本投资及其收益问题。斯密说到:“如果某种劳动需要非凡的技巧和智能,那末为尊重具有这种技能的人,对于他的生产物自然要给予较高的价值,即超过他劳动时间应得的价值。这种技能的获得,常须经过多年苦练,对有技能的人的生产物给予较高的价值,只不过是获得技能所需费去的劳动与时间,给以合理的报酬。”^②在论述劳动工资的职业影响时,斯密更明确地论及:“设置高价机器,必然期望这机器在磨毁以前所成就的特殊作业可以收回投下的资本,并至少获得普通的利润。一种费去许多功夫和时间才学会的需要特殊技巧和熟练的职业,可以说等于一台高价机器。学会这种职业的人,在从事工作的时候,必然期望,除获得普通劳动工资外,还收回全部学费,并至少取得普通利润。而且,考虑到人的寿命长短极不确定,所以还必须在适当期间内做到这一点,正如考虑到机器的比较确定的寿命,必须于适当期间内收回成本和取得利润那样。熟练劳动工资和一般劳动工资之间的差异,就基于这个原则。”“精巧艺术和自由职业的学习需要更长时间和更大费用。所以,画家和雕刻家、律师和医生的货币报酬当然要大得多,而实际上也是如此。”^③在后种场合,斯密把

① 斯密:《国民财富的性质和原因的研究》(中译本),商务印书馆,1972年版,上卷,第43-44页。对斯密所列举例子的失当,萨伊在其《政治经济学》第400页的脚注中给予了批评。

② 斯密:《国民财富的性质和原因的研究》(中译本),商务印书馆,1972年版,上卷,第42页。

③ 斯密:《国民财富的性质和原因的研究》(中译本),商务印书馆,1972年版,上卷,第93-94页。

资本按使用方法不同划分为流动资本(流通资本)和固定资本两部分。认为前者要靠流通、靠更换主人而提供收入,“用于维持工作与支付工资的资本”就属此类;而后者则是不必经过流通、不必更换主人即可提供收入或利润,其中“社会上一切人民学到的有用才能”就属固定资本的主要四项之一。斯密对这种固定资本的描述是:“学习一种才能,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。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是社会上的固定资本。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。”^①这种资本的划分,实质是把人力资本更全面地理解为两部分(一部分是一般劳动技能的“流动资本”,另一部分是特殊才能的“固定资本”),并对这两种人力资本的形成及投资收益报偿原则给予了经典论证。

到了19世纪,人力资本的思想在一些经济学家的著作中仍然得到一定的体现。譬如法国经济学家让·巴蒂斯特·萨伊(J. Say)在1803年的《政治经济学概论》中,多处谈及人力资本问题。他认为“所生产出来的价值,都是归因于劳动、资本和自然力这三者的作用和协力”,资本与土地也像劳动一样具有独立的生产力;利息、地租和工资分别是对这三种生产要素使用所付的代价,而决非劳动创造价值的转化形态。^②萨伊还反对斯密把生产性劳动仅局限物质生产领域的观点,认为“人力所创造的不是物质而是效用”,“所谓生产,不是创造物质,而是创造效用”,“财富不在于物质,而在于物质的价值”。“凡使用在任何一个这种工作上的劳力都是生产性劳力,所以,科学家的劳力,无论是使用在试验上或著作上,都是生产性劳力。冒险家或厂商的劳力也

① 斯密:《国民财富的性质和原因的研究》(中译本),商务印书馆,1972年版,上卷,第257-258页。

② 萨伊:《政治经济学概论》(中译本),商务印书馆,1963年版,第75页,第77页。