

人力资源管理前沿问题研究系列

# 人力资本 产权实现研究

梁姝娜 著

本书运用当代经济理论的最新研究成果，在对人力资本产权基本问题进行界定、对产权归属问题进行重点阐述的基础上，从不完全契约的视角，对人力资本产权问题进行重点研究……



——以不完全契约为视角

**Study on the Fulfillment of the  
Human Capital Property Rights**

From the Visual Angle of Incomplete Contract

中国社会科学出版社

本书得到鲁东大学人文社会科学研究项目和鲁东大学学科建设经费资助

# 人力资本 产权实现研究

——以不完全契约为视角

**Study on the Fulfillment of the  
Human Capital Property Rights**

From the Perspective of Incomplete Contract



梁姝娜 著

中国社会科学出版社

## 图书在版编目 (CIP) 数据

人力资本产权实现研究：以不完全契约为视角/梁姝娜  
著. —北京：中国社会科学出版社，2010.6

ISBN 978 - 7 - 5004 - 8680 - 0

I. ①人… II. ①梁… III. ①人力资本—产权—研究

IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 072312 号

策划编辑 卢小生 (E-mail: georgelu@vip.sina.com)

责任编辑 卢小生

责任校对 李 莉

封面设计 杨 蕾

技术编辑 李 建

---

出版发行 中国社会科学出版社

社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号

邮 编 100720

电 话 010 - 84029450 (邮购)

网 址 <http://www.csspw.cn>

经 销 新华书店

印 刷 北京新魏印刷厂

装 订 广增装订厂

版 次 2010 年 6 月第 1 版

印 次 2010 年 6 月第 1 次印刷

开 本 710 × 1000 1/16

插 页 2

印 张 11.75

印 数 1—6000 册

字 数 190 千字

定 价 26.00 元

---

凡购买中国社会科学出版社图书，如有质量问题请与本社发行部联系调换  
版权所有 侵权必究

## 序

20世纪50年代末，美国经济学家舒尔茨在探究农业以及整个经济发展的原因和动力时，注意到了“人力资本”的作用，并对其进行了研究。60年代，舒尔茨将农业和经济发展问题与人力资本理论结合起来，对经济发展的动力作出了全新的解释。人力资本理论由此产生并受到关注。在舒尔茨之后，美国另一位经济学家加里·贝克尔运用新古典经济学方法研究人力资本问题，以其深厚的经济分析功力为人力资本确立了一般性的分析框架与理论基础，并对人力资本投资收益率、人力资本投资与个人收入分配等问题展开了深入研究。舒尔茨和贝克尔是公认的人力资本理论的创立者。时至今日，人力资本概念已经被人们普遍接受，人力资本成为与物质资本并列的另一种资本存在形式，人力资本理论也成为经济学中一个相对独立的研究领域。

大约在人力资本理论创立的同时，英国经济学罗纳德·科斯创立了产权理论。美国经济学家施蒂格勒将科斯的产权思想概括为“科斯定理”。人们在理解和运用科斯定理时，更多地强调了“在交易费用为零的世界里，权利的初始配置与产值最大化无关”这一思想，而往往忽略了权利的初始配置对收入分配的影响。所以，完整的科斯定理应该包含这样两方面的内容：在交易费用为零的世界里，权利的初始界定与产值最大化无关，而与收入分配有关。在科斯之后，阿曼·阿尔奇安、哈罗德·德姆塞茨、张五常和Y. 巴泽尔等经济学家对产权的基本理论问题进行了深入研究。产权理论认为，交易费用的存在使产权不能够被清晰地界定，没有被界定的产权就处在公共领域中，成为经济人追逐的对象。产权不能够被清晰地界定也为交易各方侵占对方产权提供了可能。

人力资本是一种资产，自然有产权问题。我国学者对人力资本产权的概念、权能结构等基本理论问题进行了探讨，在对企业所有权安排进行研

究的过程中，对人力资本产权及其实现问题也进行了较为深入的研究，但迄今为止，对人力资本产权实现进行专门、系统的研究成果还不多见。《人力资本产权实现研究——以不完全契约为视角》一书在这方面进行了有益的尝试。

本书以不完全契约为视角，研究人力资本产权实现问题。在新古典经济学框架中，从完全理性的经济人假设出发，可以推论出交易契约是完全契约。但是，由于有限理性、机会主义行为和交易费用的存在，现实中的交易契约总是不完全的。由于人力资本的特殊性，人力资本产权交易契约的不完全性就更为突出，正是基于这样一种认识，理论界通过常把雇用契约称为隐性契约。契约的不完全会对交易双方的经济利益产生重要的影响，雇用合同的隐性契约性质也就决定了人力资本产权的实现必然是不完全的。

人力资本产权完全实现是指人力资本产权各项权能的完全落实。人力资本产权不完全实现一般表现为部分实现（实现不足）和过度实现两种情况。本书重点对人力资本使用权和收益权的不完全实现问题进行了研究。

在现实经济生活中，雇员偷懒使雇主对雇员人力资本的使用权部分实现；雇主通过强迫雇员加班、提高劳动定额、降低劳动条件等方式使其对雇员人力资本的使用权过度实现，后者是人力资本使用权不完全实现的主流形式。前者降低了人力资本使用效率，后者由于损害了雇员的经济利益甚至身体健康，从长远来看，也必然会影响人力资本的使用效率。

我国自 20 世纪 80 年代中期以来，居民劳动报酬在国内生产总值中所占的比重持续下降，资本报酬比重大幅度上升，这在宏观上是收入分配不公平的问题，在微观上则是人力资本收益权不完全实现的问题。在国民收入初次分配中，居民劳动报酬所占比重过低是人力资本收益权实现不足的宏观表现；在企业分配中，雇员被压低、拖欠、克扣工资是人力资本的收益权实现不足的微观表现；个别行业、企业中经营管理者薪酬水平脱离企业的实际经营业绩，远远高于普通员工的薪酬水平，则表现为人力资本收益权的过度实现。在现实生活中，人力资本收益权部分实现或实现不足是人力资本收益权不完全实现的主流形式。人力资本收益权部分实现造成了社会收入分配不公平，降低了有效需求，损害了经济效率。

本书从人力资本产权实现的角度对我们熟知的经济现象进行了解释，为我们全面深入地认识这些现象提供了新的视角、新的理论和方法。本书还对促进人力资本产权完全实现的途径进行了探讨。尽管这些途径在具体操作上还有一定困难，但这对促进人力资本产权完全实现，进而提高经济效率，毕竟是一种积极的探索。

研究之路任重而道远，希望本书能够给读者一些启示，也希望本书作者能够继续深化对人力资本产权实现问题的研究。

张桂文

2010年5月20日

# 前 言

## 一 问题的提出

人力资本作为一种“主动的资产 (full - fledged property)”<sup>①</sup>，其产权的实现程度直接影响着人力资本投资和人力资本效能的发挥。随着科学技术的不断进步，人力资本越来越成为经济发展的决定性因素。人力资本存量的多少、人力资本使用效率的高低及人力资本收益权实现的程度，不仅直接关系着人力资本所有者的收益和企业的微观经济效益，更关系着国民经济的持续健康发展。

人力资本产权研究是人力资本理论的最新发展。人力资本产权研究的框架大致可以分为基本理论、产权归属和产权实现三大部分。基本理论研究人力资本产权的概念、结构及特征等问题；产权归属主要研究人力资本产权束中各项权能的归属问题；产权实现主要研究人力资本产权束中各项权能的落实问题。

就笔者掌握的文献资料来看，国外学者没有对人力资本产权问题进行深入系统的研究，他们的人力资本产权思想更多地是体现在对人力资本特征的分析上。20世纪90年代后，中国学者通过对企业理论的研究，从两个方面推进了人力资本产权理论的发展：一是对人力资本在企业所有权安排中的地位进行了研究；二是对人力资本产权的概念、结构及特征等基本理论问题进行了界定。但是，这些研究更多关注的是如何通过企业内部剩余

---

<sup>①</sup> Barzel, Yoram, “An Economic Analysis of Slavery”, *Journal of Law and Economics*, 1977, Vol. 20, No. 1, pp. 87 - 110.

控制权与剩余索取权的安排,实现所有者与经营者的激励兼容,以保证非人力资本所有者的利润最大化。尚没有学者从不完全契约的视角,对人力资本产权实现问题进行深入系统的研究。这种研究上的不足,一方面使人力资本产权理论还不全面,另一方面使很多现实问题得不到充分的解释。

本书运用当代经济理论的最新研究成果,在对人力资本产权基本理论问题进行界定、对产权归属问题进行阐述的基础上,从不完全契约的视角,对人力资本产权实现问题进行重点研究。从新的视角对人力资本产权实现问题进行深入系统的研究,有助于在理论上拓展和深化人力资本产权理论,加强这一理论对现实经济问题的解释力;在实践上促进中国人力资本产权的实现,特别是普通劳动者人力资本产权的实现,并进而提高人力资本及与其合作的非人力资本的使用效率,促进中国经济持续健康发展。

## 二 研究的方法

本书运用实证分析与规范分析相结合,以实证分析为主的方法对人力资本产权的实现问题进行研究。

“成本—收益分析”是贯穿本书的一种具体分析方法。人力资本所有者和使用者的决策都是各自在权衡了成本和收益后的理性行为。在具体分析过程中,本书运用均衡分析和边际分析的方法对雇主和雇员的行为进行分析。本书还建立了经济模型,用以分析在不同的人力资本产权交易契约下人力资本所有者最优的卸责程度。

## 三 研究的思路与框架

人力资本产权实现是一个十分复杂的问题。人力资本不能单独创造财富,因此人力资本产权的实现要以人力资本与非人力资本的匹配为前提,这不仅要求人力资本所有者首先要能就业,还要求人力资本所有者的就业岗位与其人力资本存量相适应。此外,人力资本是通过投资而形成的,对人力资本投资不仅可以是人力资本所有者,也可以是其他经济主体,因此



人力资本收益权就不仅仅由人力资本所有者独自享有。考虑对问题深入研究的需要，在不影响对人力资本产权实现问题本质分析的基础上，本书抽象掉了上述两方面的因素，提出了如下假定：

第一，与人力资本合作创造财富的非人力资本与人力资本是匹配的，人力资本所有者能够人尽其才；

第二，所有者是人力资本唯一的投资者，独享人力资本的收益权。

在以上假定条件的基础上，本书在不完全契约视角下对人力资本产权的实现问题进行研究。本着内在逻辑严谨、统一的原则，本书形成了七章、三部分的框架结构。

第一部分为研究的理论基础，由第一章和第二章构成。第一章从人力资本理论的主要内容、产权理论的主要学术思想、中外学者对人力资本产权的理论探讨等几个方面对人力资本产权理论进行系统梳理和评价。第二章对人力资本的概念、特征及类型进行阐述，对人力资本产权的结构、归属及人力资本产权实现的含义进行界定。这部分说明，本书重点研究的是普通劳动者人力资本产权实现的问题。

第二部分是对中国人力资本产权不完全实现的实证分析，这是本书的主体部分，由第三至第五章构成。第三章首先对本书的研究视角“不完全契约”进行理论分析，认为有限理性和机会主义使契约必然是不完全的，然后运用不完全契约理论，结合人力资本产权的特点，对人力资本产权交易契约的不完全性进行理论阐释。人力资本产权交易契约不完全必然使人力资本产权不完全实现。在此基础上，揭示中国人力资本产权交易契约不完全的现状。第四章分别对人力资本使用权部分实现和过度实现进行实证分析，并揭示人力资本使用权不完全实现造成的经济后果。第五章分别对人力资本收益权部分实现和过度实现进行实证分析，并揭示人力资本收益权不完全实现造成的经济后果。

第三部分探讨了促进人力资本产权完全实现<sup>①</sup>的对策措施，由第六章和第七章构成。造成人力资本产权不完全实现的根本原因，在于人力资本

---

<sup>①</sup> 这里的完全实现不是绝对意义上的完全实现，只是在现实的约束条件下所能达到的最高实现程度，是“现实中的完全实现”，是“次优”的。只要契约是不完全的，绝对意义上的完全实现就是不可能的。

产权交易契约不完全,因此,促进人力资本产权实现,首先要完善人力资本产权交易契约,具体做法为:提高劳动合同签订率、完善劳动合同内容、提高劳动合同执行率等。第六章和第七章分别针对促进人力资本使用权和收益权的实现提出对策措施。

#### 四 主要创新点与不足之处

本书在以下三个方面有所创新:

第一,研究的视角具有创新性。本书从不完全契约视角对人力资本产权实现问题进行了研究。从效用最大化、有限理性、交易费用和机会主义出发,可以推论出交易契约必然是不完全的。本书以不完全契约为视角,结合人力资本产权的特殊性,对人力资本产权交易契约的不完全性进行理论阐释,在此基础上得出结论,人力资本产权交易契约不完全,使人力资本产权的实现必然是不完全的。

第二,研究的问题具有创新性。已有文献主要对企业经营者人力资本收益权的实现问题进行了探讨,但少有文献涉及普通劳动者人力资本收益权实现问题。在本人所掌握的文献中,尚未有对人力资本使用权实现问题进行系统深入研究的。本书重点对普通劳动者人力资本使用权和收益权的实现问题进行了研究。

第三,研究问题的方法具有创新性。本书用建立经济模型的方法对不同人力资本产权交易契约下雇员最优卸责程度进行了研究。在其他条件相同的情况下,同一雇员在计时工资契约下卸责程度最高;在计件工资契约下选择零卸责;在分成契约下的卸责程度介于计时工资契约和计件工资契约之间,如果给定企业的生产函数和雇员的效用函数形式,可以解出雇员最优卸责程度的值。

由于笔者知识和能力的“不完全”及资料和时间的有限性,使本书在对现有理论进行拓展和创新从而得出一些有价值结论的同时,也不可避免地存在着不足之处。本书主要运用了理论实证研究的方法,经验实证研究方法特别是定量研究方法运用不足,从而使本书的某些结论缺少充分的经验证明,这在一定程度上减弱了理论的说服力。

# 目 录

前言	1
一 问题的提出	1
二 研究的方法	2
三 研究的思路与框架	2
四 主要创新点与不足之处	4
<b>第一章 人力资本产权实现研究的相关文献综述</b>	<b>1</b>
第一节 人力资本理论和产权理论述评	1
一 人力资本理论的主要内容	1
二 产权理论的主要学术思想	5
第二节 中外学者对人力资本产权的理论探讨	12
一 马克思的人力资本产权思想	12
二 西方人力资本理论中的产权思想	13
三 中国学者对人力资本产权的研究	14
第三节 人力资本产权研究对人力资本理论的发展	22
一 人力资本理论的“硬核”和“保护带”	22
二 人力资本产权研究是对人力资本理论“保护带”的拓展	24
<b>第二章 人力资本产权实现研究的基本理论问题界定</b>	<b>26</b>
第一节 人力资本的概念、特征及类型	26
一 人力资本的概念及特征	26
二 人力资本的类型	29
第二节 人力资本产权及其实现	31
一 人力资本产权的结构及归属	31

二	人力资本产权的交易特征 .....	34
三	人力资本产权的实现 .....	36
<b>第三章</b>	<b>人力资本产权交易契约不完全的理论分析 .....</b>	<b>38</b>
<b>第一节</b>	<b>完全契约与不完全契约 .....</b>	<b>38</b>
一	完全契约 .....	39
二	不完全契约 .....	40
<b>第二节</b>	<b>人力资本产权交易契约——不完全契约 .....</b>	<b>43</b>
一	人力资本产权交易契约的内容不完全 .....	44
二	人力资本产权交易契约的执行不完全 .....	47
三	中国人力资本产权交易契约不完全的现状 .....	49
<b>第四章</b>	<b>人力资本使用权不完全实现的实证分析 .....</b>	<b>58</b>
<b>第一节</b>	<b>人力资本使用权部分实现 .....</b>	<b>59</b>
一	雇员卸责 .....	59
二	不同产权交易契约下雇员的卸责程度分析 .....	60
三	不同收益契约下雇员卸责程度不同的原因 .....	69
<b>第二节</b>	<b>人力资本使用权过度实现 .....</b>	<b>74</b>
一	人力资本使用权过度实现的表现 .....	74
二	人力资本使用权过度实现的非契约原因 .....	79
<b>第三节</b>	<b>人力资本使用权不完全实现的主要后果 .....</b>	<b>80</b>
一	人力资本使用权部分实现的后果——租值消散 .....	80
二	人力资本使用权过度实现的后果 .....	84
<b>第五章</b>	<b>人力资本收益权不完全实现的实证分析 .....</b>	<b>92</b>
<b>第一节</b>	<b>人力资本收益权不完全实现 .....</b>	<b>92</b>
一	人力资本收益权部分实现 .....	92
二	人力资本收益权过度实现 .....	98
三	中国人力资本收益权不完全实现的非契约原因 .....	99
<b>第二节</b>	<b>人力资本收益权不完全实现的后果 .....</b>	<b>107</b>
一	收入分配不公平 .....	107

---

---

二	居民有效需求不足·····	108
三	生产效率低下·····	110
四	人力资本市场的逆向选择与人力资本流失·····	114
五	专用性人力资本不足与通用性人力资本过剩·····	124
<b>第六章</b>	<b>促进人力资本使用权完全实现·····</b>	<b>132</b>
<b>第一节</b>	<b>完善人力资本产权交易契约·····</b>	<b>132</b>
一	提高劳动合同签订率·····	132
二	完善劳动合同内容·····	133
三	加强法制建设,提高劳动合同执行率·····	133
四	发挥工会在完善人力资本产权交易契约中的作用·····	135
<b>第二节</b>	<b>监督和激励雇员以消减卸责·····</b>	<b>138</b>
一	监督雇员以消减卸责·····	139
二	激励雇员以消减卸责·····	141
<b>第三节</b>	<b>约束雇主以消除过度使用人力资本·····</b>	<b>145</b>
一	建立健全雇主与雇员双方就加班问题进行协商的机制·····	145
二	加强劳动定额管理,消除变相强迫雇员加班现象·····	146
<b>第七章</b>	<b>促进人力资本收益权完全实现·····</b>	<b>148</b>
<b>第一节</b>	<b>创造有利于人力资本收益权完全实现的制度环境·····</b>	<b>148</b>
一	改革宏观分配制度·····	148
二	改革微观分配制度·····	149
三	完善劳动力市场制度·····	160
<b>第二节</b>	<b>促进人力资本收益权完全实现的途径·····</b>	<b>161</b>
一	人力资本收益权在总体上完全实现的途径·····	162
二	人力资本收益权在个体上完全实现的途径·····	163
<b>结束语</b>	·····	165
<b>参考文献</b>	·····	166

# 第一章 人力资本产权实现研究的相关文献综述

对人力资本产权的研究是建立在比较成熟的人力资本理论和产权理论以及尚未成熟的人力资本产权理论基础之上的。人力资本理论的创立者没有对人力资本产权问题进行系统深入的研究。产权理论创立之后,有些学者将人力资本理论与产权理论结合起来,对“人力资本产权”进行了研究。但时至今日,人力资本产权研究仍不系统,不成熟,更少有学者专门研究人力资本产权实现问题。

## 第一节 人力资本理论和产权理论述评

### 一 人力资本理论的主要内容

在古典经济学时期已经产生了人力资本思想的萌芽。威廉·配第(William Petty)和亚当·斯密(Adam Smith)都论述过人的能力对经济增长的作用。新古典经济学的代表人物阿尔弗雷德·马歇尔(Alfred Marshall)曾表达过在所有的投资中,最有价值的是对人本身的投资的思想。但是在20世纪60年代以前,关于人力资本的思想还没有形成系统的理论。

人力资本理论的创立者被公认为是美国的西奥多·舒尔茨(Theodore W. Schultz)和加里·贝克尔(Gary S. Becker),他们分别于1979年和1992年获得诺贝尔经济学奖。英国著名的经济思想史学家马克·布劳格(Mark Blaug, 1990)认为,美国经济学家雅各布·明塞尔(Jacob Mincer)也是人力资本理论的创立者之一,并且是在舒尔茨和贝克尔之前提出了人力资本理论。

### (一) 舒尔茨、贝克尔、明塞尔等人的人力资本理论

舒尔茨之前的经济学家基本都是回避人力资本问题的，认为将人视为资本是对人格的贬低。舒尔茨在探究农业及整个经济发展的原因和动力时，注意到了“人力资本”的作用，并从20世纪50年代末期开始，致力于人力资本理论的研究。20世纪60年代，舒尔茨将农业和经济发展问题与人力资本理论结合起来，对经济发展的动力做出了全新的解释。正如瑞典皇家科学院在授予舒尔茨诺贝尔经济学奖公告中所指出的：“舒尔茨是把教育投资如何能影响农业以及整个经济的生产率的分析系统化的第一人”，“是‘人力资本’研究的一位先驱者”。<sup>①</sup>

舒尔茨人力资本思想的形成深受艾文·费什尔 (Irving Fisher) 的影响。在费什尔之前，资本的概念主要是指非人力资本。费什尔将资本定义为一切能够产生收入流的资产，如土地、建筑物、机器、原材料、自然资源及人的技能等的现值。按照费什尔的定义，“人力”也是一种资本。舒尔茨 (1990, 2002) 接受了费什尔的资本概念，并认为这是一个完整的资本概念，因为它既包括了同质的非人力资本又包括了异质的人力资本，赞同“资本同质性的假定是资本理论的灾难”<sup>②</sup>的观点。舒尔茨认为人力资本是异质的，人力资本是指体现在人身上的知识、技能和经验等，人力资本由对人的投资形成，这种投资包括健康投资、教育投资、职业培训投资及迁移投资等。

舒尔茨认为，研究人力资本投资是“解决长期困扰经济增长、相对收益结构以及个人收入分配等一系列问题的线索”<sup>③</sup>。舒尔茨重点研究了人力资本投资对经济增长的作用，认为人力资本投资是促进经济增长的主要动力，并认为人力资本投资在促进经济增长的同时也提高了个人收入。

贝克尔是公认的人力资本理论的另一位创立者。贝克尔运用经济学理论和方法研究传统上属于社会学、人口学、犯罪学甚至是生物学等学科领域的问题，开创了“经济学帝国主义”时期。虽然贝克尔的研究领域广

<sup>①</sup> 王宏昌、林少宫编译：《诺贝尔经济学奖金获得者讲演集》中册，中国社会科学出版社1997年版，第43—44页。

<sup>②</sup> [美] 西奥多·舒尔茨：《对人进行投资》，首都经济贸易大学出版社2002年版，第13页。

<sup>③</sup> [美] 西奥多·舒尔茨：《人力资本投资——教育和研究的作用》，商务印书馆1990年版，第50页。

阔,但是“或许要在人力资本,即人的才能,以及投资于人的才能的结果等领域中,找到加里·贝克尔的最显著的贡献”<sup>①</sup>。

贝克尔(1987)运用新古典经济学的方法研究人力资本问题,建立了较为系统的人力资本理论框架。这个框架既可以用于研究学校教育和在职培训的“收入效应”,又可以用于研究横向的收入差别和纵向的收入变动。贝克尔认为,人力资本投资“包括正规学校教育、在职培训、医疗保健、迁移,以及收集价格与收入的信息等多种形式。……所有这些投资都提高了技术、知识或健康水平,从而增加了货币或心理收入<sup>②</sup>”<sup>③</sup>。在人力资本投资的各种形式中,贝克尔重点研究了在职培训和正规学校教育的“收入效应”。贝克尔非常有创见性地将在职培训分为“一般培训”和“特殊培训”两种形式,用近年来流行的经济学语言来说就是“通用性人力资本投资”和“专用性人力资本投资”。贝克尔分析指明,一般培训的费用主要由个人承担,特殊培训的费用主要由企业承担,其原因在于:一般培训形成通用性技能,这种技能将随着个人的流动而流动,假设由企业提供一般培训,那么,当受到培训的个人由该企业转移到另一个企业时,培训投资的收益将由受到培训的个人和所到的企业获得,而为其进行一般培训投资的企业将无法获得投资的收益,所以,一般培训的费用主要由个人承担。特殊培训形成专用性技能,当一个人由一个培训企业转移到另一个企业时,其专用于该企业的技能在所到企业将不发挥作用,所以,个人没有积极性进行特殊培训投资,特殊培训的费用主要由企业承担。

贝克尔还研究了人力资本投资的收益率问题,并在人力资本理论的基础上提出了内生经济增长模型,从而使自己的人力资本理论包含了“收入效应”和“增长效应”两个方面。

按照马克·布劳格的观点,美国经济学家雅各布·明塞尔也是人力资本的创立者之一,不过他的影响不及舒尔茨和贝克尔大。明塞尔(2001)最先提出了人力资本挣得函数,从而使“人力资本投资对于个人收入分

---

① 王宏昌编译:《诺贝尔经济学奖金获得者讲演集》下册,中国社会科学出版社1997年版,第183页。

② 贝克尔认为,心理收入即是消费。笔者注。

③ [美]贝克尔:《人力资本》,北京大学出版社1987年版,第1页。



配差别的影响，在一种投资过程是自由选择理论模型中”<sup>①</sup>被推导出来。这里的“选择”指的是对不同时间长度的培训选择，理性选择的均衡条件是“在选择被做出之时，有终生挣得的现在值均等化”<sup>②</sup>，即终生挣得的现值均等化。人力资本挣得函数表明：人力资本投资量越大，挣得越延迟，年收入越高，反映整个劳动年龄段工资增长的曲线就越陡峭。对培训的选择不仅造成个人在不同劳动年龄段收入的差别，而且造成职业间的收入差别。明塞尔认为，高收入是对高人力资本投资的补偿，收入分布的“总体偏态”主要不是由“能力”和“机会”来解释，而主要是由人力资本投资不同造成的。明塞尔的研究还揭示了人力资本投资与工资增长之间的正相关关系及与劳动力流动和失业之间的负相关关系。明塞尔认为，人力资本在促进经济增长和技术进步的同时，也创造了对自身更大的需求。

如果说舒尔茨创立了宏观的人力资本理论，贝克尔和明塞尔则建立了这一理论的微观基础。他们共同开创了人力资本研究的两个方向：经济增长和收入分配。舒尔茨侧重于研究人力资本投资对经济增长的促进作用，贝克尔和明塞尔则用模型化的方式主要揭示了人力资本投资对个人收入分配的影响。人力资本投资对经济增长作用的模型化工作是由卢卡斯等人完成的。

## （二）新经济增长理论对人力资本理论的发展

20世纪80年代中期以来，以美国的保罗·M. 罗默（Paul M. Romer）和罗伯特·E. 卢卡斯（Robert E. Lucas）为代表的一批经济学家在经济增长理论方面取得重大突破，创立了新经济增长理论。“该理论的基本观点是以内生技术进步、人力资本投资和知识积累等来解释经济长期增长的源泉，因而该理论也被称为‘内生经济增长理论’。”<sup>③</sup>在新经济增长理论中，罗默模型<sup>④</sup>与卢卡斯模型有所不同。罗默的模型强调了知识资本积累对经济增长的递增作用。卢卡斯模型的核心思想是“从传统农业经济向

① [美] 雅各布·明塞尔：《人力资本研究》，中国经济出版社2001年版，第52页。

② 同上。

③ 高鸿业、刘凤良主编：《20世纪西方经济学的发展》，商务印书馆2004年版，第191页。

④ Paul M. Romer, “Increasing Returns and New Developments in the Theory of Growth”, *Human Capital And Growth Theory and Evidence* ([Http://www.cenet.org.cn](http://www.cenet.org.cn)).