

中青年经济学家文库



中财 B0117952

人 力 资 本

——一个理论框架及其
对中国一些问题的解释

李忠民 著

CD134/04

中央财经大学图书馆藏书

登录号

379434

分类号

F249.2/20

经济科学出版社

责任编辑：吕小康
责任校对：孙 昉
版式设计：代小卫
技术编辑：王世伟

人 力 资 本

——一个理论框架及其对中国一些
问题的解释
李忠民 著

社址：北京海淀区万泉河路 66 号 邮编：100086

出版部电话：62630591 发行部电话：62568485

网址：www.esp.com.cn

电子邮件：esp@public2.east.net.cn

(版权所有 翻印必究)

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

北京博诚印刷厂印刷

河北三河永明装订厂装订

850 × 1168 毫米 32 开 7.75 印张 190000 字

1999 年 12 月第一版 1999 年 12 月第一次印刷

印数：0001—3000 册

ISBN 7-5058-1990-9/F·1421 定价：11.50 元

(图书出现印装问题，本社负责调换)

图书在版编目（CIP）数据

人力资本：一个理论框架及其对中国一些问题的解释/
李忠民著 .—北京：经济科学出版社，1999.12

（中青年经济学家文库）

ISBN 7-5058-1990-9

I. 人… II. 李… III. 人力资本-研究-中国 IV. F249.21

中国版本图书馆 CIP 数据核字（1999）第 52895 号

目 录

导言	(1)
第一节 经济发展：从物质资本决定到人力资本决定	(1)
第二节 人力资本理论的理性批判	(3)
一、人力资本概念、扩展与批判	(3)
二、人力资本财富论	(7)
三、人力资本增长论	(13)
四、人力资本产权论	(17)
第三节 本书分析的思路、方法与结构	(19)
第一章 技术、知识信息与人力资本	(23)
第一节 技术、知识、信息商品化与人力资本概念内生	(23)
一、技术、知识、信息的商品化与知识经济	(23)
二、人力资本概念的内生：劳动力转化为人力资本	(26)
三、劳动力、人力资本、劳动	(27)
第二节 人力资本概念界定	(28)
一、资本与人力资本	(28)
二、人力资本实体与度量	(31)
三、人力资本非同质性与类型	(34)
第三节 人力资本资产	(37)
一、人力资本资产的物质特征	(37)

二、人力资本资产的价值特征	(38)
三、人力资本资产的制度特征	(39)
第四节 基于人力资本的现代经济学假设	(41)
一、传统经济学基本假设及批判	(41)
二、人力资本与经济人	(44)
三、“具有核算倾向的人”假定	(45)

第二章 人力资本形成均衡分析

——基于生命周期的资产选择、组合与传递模型

第一节 引言	(48)
第二节 家庭生产与人力资本形成规模	(50)
第三节 资产动态优化模型	(54)
第四节 资产选择与配合	(58)
第五节 资产传递与人力资本形成	(61)
第六节 中国人力资本个人投资收益率测算与分析	(66)
一、中国人力资本个人投资收益率的测算	(66)
二、人力资本个人投资收益率的比较研究	(70)
三、我国人力资本投资收益率分析	(73)

第三章 人力资本形成的扩展模型：对中国的分析

第一节 人力资本形成供求分析	(76)
一、人力资本形成的需求分析	(76)
二、人力资本形成的供给分析	(83)
第二节 人力资本形成供求系统耗散模型	(88)
一、模型	(88)
二、政策因子与人力资本形成系统状态	(91)
三、我国 1949 - 1994 年人力资本形成供求系统分析	(96)
四、我国人力资本形成供求失衡：短缺与闲置	(97)
第三节 我国人力资本形成的动态循环模型	(100)
一、我国人力资本形成模式的基本特征	(100)

二、我国人力资本形成动态循环模型·····	(102)
第四节 我国人力资本形成体制转换与对策·····	(104)
一、人力资本形成体制选择·····	(104)
二、我国收入分配体制的转轨与政策调整·····	(107)
三、我国人力资本形成战略选择·····	(110)
四、人力资本形成部门——教育市场结构与改革·····	(114)
五、我国人力资本形成模式转换对策·····	(116)
第四章 人力资本形成的博弈分析·····	(122)
第一节 人力资本形成方式及选择·····	(122)
一、人力资本形成方式·····	(122)
二、人力资本形成方式选择·····	(124)
三、教育式人力资本形成·····	(126)
第二节 人力资本投资决策、形成过程与委托人安排·····	(130)
一、人力资本投资决策结构·····	(130)
二、人力资本投资决策过程·····	(132)
三、人力资本形成中的委托——代理问题·····	(134)
第三节 基础型人力资本形成：规模决定模型·····	(137)
一、完全信息下基础型人力资本形成的家庭供给模型·····	(137)
二、基础型人力资本形成供给主体：政府·····	(141)
三、基础型人力资本形成的最佳供给规模·····	(143)
四、基础型人力资本形成政府供给：监督问题·····	(146)
第四节 专业化人力资本形成：一个声誉模型·····	(148)
一、“声誉”与专业化人力资本形成·····	(149)
二、我国专业化（人力资本形成）教育改革·····	(156)
三、企业家人力资本形成：MBA 的一个注释·····	(157)
第五章 人力资本配置：人力资本与物质资本契约均衡·····	(160)
第一节 人力资本配置：信息、风险、效率与收益·····	(161)
一、配置与人力资本配置·····	(161)

二、人力资本配置：信息、风险、效率与收益·····	(163)
三、人力资本配置的制度约束·····	(165)
第二节 人力资本配置：信号传递·····	(166)
一、一般型人力资本配置·····	(167)
二、技能型人力资本配置·····	(169)
三、组织管理型人力资本配置·····	(171)
四、企业家人力资本配置·····	(173)
五、一个特例：中国企业家人力资本配置·····	(177)
六、重复配置：日式人力资本配置·····	(181)
七、小结：人力资本配置从市场到科层·····	(182)
第三节 人力资本配置的最佳激励合约设计·····	(184)
一、一般型人力资本收益合约·····	(185)
二、技能型人力资本收益合约·····	(185)
三、管理型人力资本的激励合约设计·····	(188)
四、企业家人力资本的最优激励合约·····	(189)
五、人力资本制度与中国企业家激励机制·····	(195)
第六章 以人力资本为基础的经济发展模型·····	(199)
第一节 经济发展：一个模型·····	(200)
一、经济发展·····	(200)
二、经济发展阶段·····	(202)
三、经济增长率模型·····	(205)
四、小结·····	(209)
第二节 经济发展的企业机制·····	(210)
一、引言·····	(210)
二、企业性质·····	(212)
三、企业异质性·····	(213)
四、企业的制度安排·····	(215)
五、企业发展机制与路径依赖·····	(216)
六、以人力资本为基础的现代企业组织：学习型组织·····	(219)

结语	(224)
参考文献	(227)
后记	(237)

导 言

第一节 经济发展：从物质资本 决定到人力资本决定

近年来，新技术革命，尤其是信息技术的发展，已使全球经济的发展发生了根本的变化，工业化的经济形式正日益向更高的以知识为基础的经济形态转变。越来越多的人感受到“知识就是力量”，“知识就是财富”。人类正在步入一个以知识创新为助推器的“知识经济”时代。

知识经济的崛起，不仅改变着经济发达国家，而且影响着发展中国家。不仅在改变着我国的经济细胞——企业，而且转变了我国经济发展的模式。一个世纪过去了，地球并非依然如故。在以知识经济为重要内容的这个时代，人们不再像物质经济时代那样，梦想占有土地和希望拥有物质资本。知识经济赋予其以知识为基础发展经济的涵义，创造知识并掌握知识将成为人们的追求，创造知识和应用知识的能力与效率以及以知识创新为核心的持续创新能力将成为影响一个国家综合国力和国际竞争力的重要因素。

面对全球经济从物质经济转向知识经济，发展“知识经济”已成为我国经济发展的必然选择。在这种情形下，致力于中国经济的发展，不仅需要清晰的理论作指导，而且需要建立适应于知识经济的制度、体制以及深入、细致、运行规范、自如、相互配

套的政策措施。邓小平同志曾指出：“我们国家国力的强盛，经济发展的后劲大小，越来越取决于劳动者的素质，取决于知识分子的数量和质量。一个十亿人口的大国，教育搞上去了，人才资源的巨大优势是任何国家比不了的”。江泽民总书记在党的十五大报告中也郑重提出，实施“科教兴国”和可持续发展战略，使我国经济建设真正转移到依靠科技进步和提高劳动者素质的轨道上来，并重申“一个没有创新能力的民族，难以屹立于世界先进民族之林”。我国学术界在研讨面对 21 世纪、面向知识经济时代的中国经济和科技发展的战略对策时，提出了题为《迎接知识经济时代，建立国家创新体系》的“政协一号提案”，等等。所有这些归结到一点，就是要营造一个以高新技术为代表的技术知识和以科技为首的新生产力系统。在这个新的生产力系统中，其核心就是以知识、技术、信息为内容的人力资本，人力资本将成为这个即将到来的知识经济时代的第一经济发展要素，因而建立与此相应的人力资本制度、运行体制、创新体系就成了摆在人们面前迫切而又全新的理论课题，成了一个国家和民族实施经济发展战略的重中之重。

从物质经济到知识经济的深刻变革，不仅给各国经济发展带来深远影响，而且使经济学研究也处于深刻的变革之中。把经济发展作为永恒主题的经济学研究，应该说在知识经济的一开始就把其纳入到了自己研究的视野中。本世纪 60 年代西奥多·W·舒尔茨提出了人力资本概念，80 年代初形成的“新的发展”理论，进一步揭示了一国经济的发展，取决于一国人力资本存量的多寡。与上述物质经济转向知识经济的社会经济发展进程相吻合，现代经济学也正面临着从物质资本理论转向人力资本理论。可以断定人力资本理论将和物质经济条件下的物质资本理论一样，成为知识经济时代经济学的主流。在这样的背景下，使本书对人力资本理论的研究更富有了强烈的时代气息和重要的现实意义。

第二节 人力资本理论的理性批判

把人的劳动视为不需要知识和技术的单纯的体力劳动的能力或是说是一切劳动者生来俱有的同质能力，是古典经济学的传统。这种见解一直维持到本世纪 60 年代才有了根本性的改观。1960 年，美国经济学家西奥多·W·舒尔茨在他著名的演讲^①中，首次提出并解释了“人力资本”概念。从此人力资本理论应运而生，逐渐发展成为现代经济学的重要内容。人力资本理论可以分为以下三个分支：（1）人力资本财富论；（2）人力资本增长论；（3）人力资本产权论。下面就对这三种理论分别给予阐述。我们评述的重点是第一部分，而把后两部分看做是人力资本理论迄今最为显著的应用。

一、人力资本概念、扩展与批判

在经济学史上，把人力明确当作资本是近几十年的事情，然而作为一种经济学说思想则源远流长。古典经济学家威廉·配第在 1676 年，就把作战中军人、武器和其他军械的损失与人的生命损失作了比较，这被认为是首次严肃地运用了人力资本概念。亚当·斯密在他的著作中，把工人技能的增强视为经济进步和经济福利增长的基本源泉，并第一次论证了人力资本投资和劳动者技能如何影响个人收入和工资结构的内容。德国历史学派先驱李斯特在抨击古典学派将体力劳动看做是惟一生产力的观点时，提出必须区分两种资本即物质资本和精神资本^②的观点。欧·费雪从抽象的和数学的侧面考察，指出人无疑是资本。H·冯

① 后来发表在《美国经济评论》1961 年 3 月号。

② 实际上主要指现代经济学所说的人力资本和制度。

屠认为将资本概念应用于人并不会贬低人格，或是有损于人的自由和尊严，恰恰相反，在战争中不应用这个概念则是特别有害的，等等。这些经济学家们虽从不同侧面对人力资本作了些论述，但是，人力资本明确的概念是由舒尔茨首先给出的。他认为，人力资本是相对于物质资本或非人力资本而言的，是指体现在人身上的，可以被用来提供未来收入的一种资本，是指人类自身在经济活动中获得收益并不断增值的能力。

在这之前，马歇尔曾对人力资本概念作过初步的界定，认为是由知识和组织权威组成的资本。舒尔茨对此进行了扩展，他认为人力资本是指个人具备的才干、知识、技能和资历。加里·S·贝克尔进一步把人力资本与时间因素联系起来，因此，在贝克尔看来，人力资本不仅意味着才干、知识和技能，而且还意味着时间、健康和寿命。这样一来，人类所必然面临的稀缺，就不仅与人的无限需求和物质资本的有限存在相联系，而且与人的无限能力和人的有限存在相联系。个人的人力资本和物质资本一样是稀缺性资源，尽管它们多少有先天的部分，但根本的问题仍在于怎样生产和再生产这两种资本，并且把这两种资本的存量有效地分配到个人需求的各个方面以求得效用最大化。对人力资本的这一理解，极大地突破了囿于物质资本的传统经济学的局限，使经济学主体化了^①。人们也因此更重视寻求政治上的支持，以保护和提高其人力资本价值。^② 与保护财产所有权的物质资本的政治支持相对应，这里所说的人力资本的政治支持包括择业自由、平等雇佣、迁徙自由和言论自由。这一结论也正好同新自由主义的产

① 如舒尔茨认为，由于拥有更多人力资本具有日益重大的意义，人变得比以往更像是“资本家”了。

② 参见西奥多·W·舒尔茨：《论人力资本投资》，北京经济学院出版社，1990年版，第63页。

权经济学的引论相一致。

另一条平行发展的线索是来自于马克思主义经济学的解释。在马克思经济学中，没有明确地使用过人力资本概念，甚至严格遵循马克思传统是不会有这一概念的。马克思的标准术语是劳动力商品。资本概念在马克思经济学中是一特定概念。虽然在具体分析资本的哪部分带来剩余价值时，马克思区分了可变资本和不变资本概念，认为用来购买劳动力的那部分资本叫可变资本。但这并非是把马克思的资本概念直接用在人的身上，而只是存在于人们观念中的东西，它在一定条件下才会表露出来。

把资本理论扩展到人身上，作为某种投资的结果，进而把体现在人身上的技能与生产知识存量统称为人力资本。这个概念一出现就受到了一些经济学家的批判，概括起来主要有3种观点。一是认为把人作为资本，将产生道义上的错误并贬低自由人的身份。这本是世俗的观点，但它说明了概念的历史局限性。任何概念都是对它所处历史阶段中某现象的概括，超越或滞后了这个历史阶段，概念都会变得毫无意义。在60年代乃至现阶段，提出人力资本概念，就如同在中世纪把劳动力作为商品一样，很容易被世俗的眼光所折杀。二是认为把人力资本看作是某代价（投资）获取的产物，除在理论上和实践中造成相当的混乱，没有什么实际意义，因而，是极不明智的。^①这是因为，这种投资常常是与消费结合在一起的，在收入方面也不能绝对地分清哪一部分来自于投资。因而在现实中，就很难按一般资本理论理解人力资本，从而给人们造成观念上的混乱，这是其一。第二，在政策上，由于投资产生了人力资本，归个人所有，这将会动摇公共教育投资理论，使政策陷入混乱。对此我们的理解是，这与其说是

① 参见哈里·沙菲尔《对“人力资本”概念的批判》，载伯劳编《教育经济学》，英国克莱公司1971年版。

对概念的批判，倒不如说是要求建立一个以人力资本为主体内容的新理论范式。三是来自于传统马克思主义经济学的批判，认为这是在物化的资本与人之间搞的机械类比，其目的是抹杀了劳动与资本的本质区别。^①这种批判很容易使人们产生错觉，认为这只是意识形态问题。实际上，反映出对概念的逻辑严密性要求。任何概念产生、演变都必须是历史与逻辑相统一。把一种投资的结果，直接称为一种资本，容易把概念泛化，使理论研究失去特定性。这种批判迫使我们，必须从内在逻辑上而不是通过类比的方式来理解人力资本，分清人力资本与物质资本以及人力资本与劳动力等概念。

概念的批判由来已久，但经济学家们很少真正地回应。^②在他们的观念中，或许人力资本已称得上是标准的主流经济学概念，用不着解释了。恰好相反，本书认为，人力资本非但称不上已是主流经济学概念，而且由于概念过于泛化，已造成概念的实际缺位，致使理论供给力不足。因此，对它的重新诠释，在我们看来，仍是现代经济学面临的重大课题，本书的第一章将致力于此。我们从技术、知识、信息商品化入手，把人力资本看作是在这一商品化进程中应运而生的历史范畴，是对即将到来的知识经济的高度概括。在逻辑上，笔者把人力资本概念看作是马克思劳动力商品概念的逻辑延伸。因而，本书的理解将本质地区别于把“人力资本作为某种投资所得”的物质资本分析范式。^③

① 参见（苏）叶·布赫代里特《资产阶级“人力资本”理论批判》，载《社会主义劳动》，1980年第9期。

② 从现有文献看，只有舒尔茨等极少数经济学家对人力资本概念做过分辩。

③ 进一步地，我们把以往对人力资本的理解归纳为外因论，而把本书的论述称为内因论。

二、人力资本财富论

由于集中研究整个生命周期中个人技能和获利能力的发展，人力资本理论实际上已经演化为持久收入和财富的理论。因此，在“人力资本财富论”这样的标题下，包括了几乎全部人力资本理论。

人力资本理论首先要回答的问题是：人力资本与个人财富和收入的关系。这一问题最早的模型是由统计学家和科学家艾尔弗雷德·洛特卡与达布林给出的，赫尔曼·米勒对此作了修正。他们反复证实，人力资本与个人的收入之间存在着紧密的有规则的联系。^① 后来，这一可观察的事实被作为了该理论的前提假定。人力资本理论的基本框架就建立在这一前提基础上。本书的研究也不例外。

就这个领域的所有著作而言，人力资本理论的基本框架是由加里·S·贝克尔提出的。它包括三个方面的内容：一是人力资本生产理论，或是说供给理论。主要回答人们为什么进行人力资本投资，其均衡状态是什么；二是人力资本收益分配理论，探讨人力资本收益分配的规律；三是人力资本与职业选择问题。

如前所述，人力资本是作为某种预先投资的产物。因而按照传统经济学资本理论的观点，预先的投资必须得到回报。贝克尔基于这一传统，围绕着由比较各项活动的收益流量的贴现值而计算的投资收益率，组织起了他的理论。他依据新古典经济学“经济人”假设，证明人们在合理行为的追求下，将使投资达到边际收益等于资金的机会成本。因而无论是物质资本投资还是人力资本投资，在通过市场和家庭筹集投资资金的情况下，总有一种趋势使各种收益率在边际上相等，实现广义均衡。由雅各布·明塞

① 一个最新的模型由中国的赖德胜（1997年）给出。

尔首先提出的模型，清楚地表达了人力资本投资一般均衡分析的经济含义。^① 不言而喻，贝克尔的人力资本理论是一个完完全全的新古典均衡分析框架，是典型的物质资本分析范式。

在这样的分析框架下，人们只需做一件事情，即测算人力资本投资收益率，并进行比较，从而决定是否进行人力资本投资，或选择多少人力资本投资。^② 显然，这种把人力资本投资或是说形成置于一般均衡的框架里来讨论，使问题的分析过于简单化。正如本书第四章将要论述的那样，人力资本形式甚至整个人力资本理论更适宜在博弈分析的框架内讨论。

J·R·沃尔什是最早从个人收益角度测算人力资本投资收益率的经济学家。^③ 他主要使用了折现的方法，这种分析方法一直沿用至今。贝克尔对此作了简化处理，他把投资限于某一个时期，而把投资收益扩展到所有其他时期来讨论投资收益率。^④ 现在被

① 他假定一个人接受了 s 年的正规学校教育（人力资本投资）。因而期待在一生中有一定数量水平的收入 $y(s)$ 。假定人力资本投资带来能力提高，则 $y'(s) = dy/ds > 0$ ，说明预期收益增加。从现时角度看，一生中人的财富贴现值为 $W(s) = y(s) \int_s^n e^{-rt} dt$ 。 s 为学业完成的时间， n 为退休年龄。令 $n \rightarrow \infty$ ，则， $W(s) = y(s) e^{-rn}/r$ 。假定为使人力资本财富 $W(s)$ 最大化，而作出人力资本投资的决策，则令 $W'(s) = 0$ ，有 $y'(s)/y(s) = r$ 。即人力资本投资（用 s 表示接受教育年限）的边际内部收益率等于利率，就是说，所选择的人力资本投资 s 要使其边际内部收益率等于利率。

② 人力资本投资收益率与可观察到的收益之间的关系，是最先由斯密在讨论医生和其他职业工人的相对收益时阐明的。按成本—收益分析法，一个人是否进行人力资本投资，主要取决于成本与收益的比较。如果收益不能补偿预先的投资，压根这种投资就不会发生。按资本理论，即使这种预先投资得到了补偿，但若没有带来预期的收益，同样这种投资也不会发生。并且仅当人力资本投资收益率大于等于其他投资活动的收益率时，人力资本投资才有可能产生并维持。

③ 他回答的问题是从个人角度看，上高中、上大学，要求更高的学位在经济上是否合算。

④ 参见加里·S·贝克尔《人力资本》，北京大学出版社，1987年版。