



郑州大学商学院经济与管理论丛
Treatise Series of Economics & Management
Business School of Zhengzhou University

Study on The Theory of Human Capital: An Exploration of
The Source and Allocation of Organization Rights

人力资本理论研究： 组织权利来源与配置的视角

王海杰 著



经济科学出版社
Economic Science Press



清华大学经济管理学院工商管理硕士

THE TSINGHUA UNIVERSITY GRADUATE SCHOOL OF MANAGEMENT

清华大学经济管理学院工商管理硕士
工商管理硕士专业学位研究生课程与考试
指定教材

人力资本理论研究： 组织权利来源与配置的新视角

王德林 著



清华大学出版社
Tsinghua University Press

郑州大学商学院经济与管理论丛

本书由河南省社科联基础理论成果出版资助资金资助出版

人力资本理论研究： 组织权利来源与 配置的视角

王海杰 著

经济科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资本理论研究：组织权利来源与配置的视角 / 王海杰著. —北京：经济科学出版社，2008. 9

(郑州大学商学院经济与管理论丛)

ISBN 978 - 7 - 5058 - 7539 - 5

I. 人… II. 王… III. 人力资本 - 研究 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 138642 号

责任编辑：白留杰

责任校对：杨 海

版式设计：代小卫

技术编辑：李长建

人力资本理论研究：组织权利来源与配置的视角

王海杰 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址：北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编：100142

教材编辑中心电话：88191354 发行部电话：88191540

网址：www. esp. com. cn

电子邮件：esbj3@ esp. com. cn

北京密兴印刷厂印装

880 × 1230 32 开 9.25 印张 220000 字

2008 年 9 月第 1 版 2008 年 9 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5058 - 7539 - 5/F · 6790 定价：20.00 元

(图书出现印装问题，本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

总 序

呈现给读者面前的一套丛书，是由郑州大学商学院最近两年一批青年学者学术探索的一套代表性的成果。

为加快创建全国一流大学的步伐，郑州大学提出了“聚精会神抓内涵，改革创新谋发展，重点突破上水平”的整体目标。商学院围绕学校的整体目标，提出了“以稳定和谐为基础，以学科建设为龙头，以师资队伍建设和高水平科研成果为支撑，以学位点申报为突破口，迅速提升商学院的整体实力和外部形象”的发展思路。并提出近两年要实现三个凝聚的目标：凝聚学科方向，明确主攻目标，力争在学位点建设上有高层次的突破；凝聚学术队伍，培育创新团队，使各学科带头人尽快脱颖而出；凝聚科研力量，追踪学术前沿，力争在学术研究上出一批高水平的成果。商学院近几年从全国“985”高校中引进了一批优秀的经济学、管理学博士，推动了教师队伍学历、学缘、年龄结构的优化，并鼓励在职教师攻读博士学位，现已形成一批学术积累丰厚、研究实力较强的学术队伍。

这套丛书虽然命名为“郑州大学商学院经济与管理论丛”，但各专著之间尚不构成一种体系，其内容涵盖理论经济、农业经济、工业经济、贸易经济、金融学、工商管理等领域，是商学院一批年轻的学者勤奋钻研的最新成

果。他们在写作的过程中得到了各个领域专家的指导，经历了漫长和艰苦的思索，查阅了大量的文献，进行了自己的学术探索，虽然不乏稚嫩，但都是各位青年教师辛勤努力的结果。当然，由于学术积淀时间不长、研究阅历有待积累等原因，丛书中肯定有许多不足之处，我们恳切希望通过这套丛书，让学术同行们了解这批青年教师，并不吝进行批评指正，以促进他们的成长。

特别致谢的是，经济科学出版社的领导和编辑老师们为丛书的出版做了大量的工作。在出版界竞相追求商业利润的今天，他们始终能坚持学术至上的办社理念，为该丛书的出版做了大量工作，保证了该丛书能以较高的编印质量问世，我也愿意代表作者本人向他们表示深深的敬意和诚挚的感谢。

许圣道

2008年7月15日

序

正确认识人力和资本及其与企业权利的关系

近年来，国内许多学者在对西方经济学进行研究借鉴的同时，也把人力资本理论吸纳进来，其中有的旨在强调人力以及人力的培育对经济发展的重要作用，主张发展教育事业，提高劳动者素质，并使劳动者得到相应的合理报酬，这无疑具有积极和重要的意义。但有些学者却置该理论特定的范式规定和内在缺陷于不顾，将其植入马克思主义经济学理论框架，有人甚至试图在马克思的理论中“挖掘”“人力资本”思想。这些都会给理论研究增添许多混乱。因此，深入系统地研究人力资本理论的相关问题有助于人们正确认识这一理论，合理定位其在我国经济学理论建设中的地位。

中共中央《关于进一步繁荣发展哲学社会科学的意见》提出，要组织编写全面反映邓小平理论和“三个代表”重要思想的哲学、政治经济学等学科的教材。这是一个事关我国哲学社会科学发展方向的话题，其意义非常重大。关于我国经济学的重建，理论界有三种观点：一是置换论，认为马克思主义经济学存在“传统范式危机”，主张以“西方经济学范式”取而代之；二是修补论，认为西方经济学也存在范式危机，主张吸纳部分西方经济学理论来补充修正马克思主义经济学范式；三是融合论，主张将两种范式进行融合。后两种观点貌似符合实事求是的科学态度，但经仔细分析并非如此。因为两种范式在前提假定、概念范畴、理论框架、研究方法、研究对象和理论思维方式等方面存在巨大的、本质的差异，修

补或融合的结果往往走向拼盘式的混合，误导经济学研究和发展的正确方向。

马克思的资本理论和西方的资本理论分属两种不同的理论范式，两者在认识逻辑、方法论基础和范畴内涵上都有本质区别。在马克思主义经济学范式中，资本是靠获取工人的剩余劳动，即无酬劳动而增殖的关系，人力，即人的劳动能力或劳动力，是不可能成为资本的。从概念的逻辑上看，资本和雇佣劳动是相互对立的范畴，两者互以对方为存在的前提。要成为资本，就要雇佣劳动者，占有劳动者无偿提供的剩余劳动。但劳动者不但不能雇佣、剥削别人或自己的劳动力，不能占有自己或别人的无酬劳动，反而被雇佣、被支配、被剥削的对象。劳动者不可能通过生产过程中吸收自己发挥出来的活劳动使自己增殖，说他们的劳动力能成为资本是矛盾和荒谬的。从现实过程看，劳动者若要获得自己劳动创造的剩余生产物（这是认为人力能够成为资本的基本理论根据），就必须拥有自己的生产资料。这时他从事的是独立的个体生产，不存在剥削他的劳动力的外在力量，不存在资本关系，当然也不会形成“人力资本”。反之，劳动者如果没有进行独立生产的条件，就得将自己的劳动力出卖给生产资料的所有者，才能进行生产并生活下去。然而，在劳动力卖出并进入生产过程以后，他就要任凭雇主支配和使用，劳动创造出来的结果（包括剩余价值）全部归雇主所得，工人除了相当于劳动力价值的工资以外，什么也得不到。劳动力通过出卖和进行劳动、生产并没有使自身的价值增大，仍然不是资本。总之，不管从哪一个角度考察，所谓劳动者的“人力资本”，都是按照错误的资本定义套在劳动力或人力资源上的悖谬概念。

舒尔茨等人认为人力资本的核心内容是劳动者所具有的知识 and 技能。那么，在劳动者将自己的某些知识和技能折合成一定股份参与生产经营，并分享相应剩余的情况下，“人力”是否可能成为“资本”呢？答案仍然是否定的。因为知识、技术有两种，一种是依附在劳动者身上与其躯体无法分开的，“只可意会不可言传的知

识和技术”；另一种是可以与劳动者相分离，能够获得独立存在形式的知识和技术（其典型形式是专利）。如上所述，第一种知识和技术不具有资本的属性。至于第二种知识和技术，当它们以专利的形式，作为一种独立的生产要素折价入股时，它们便具有了资本的属性。但是，这种以专利形式出现的知识和技术，同其他生产要素，如机器设备一样，都是已经物化了的劳动，而不是有待使用的劳动力或正在发挥作用的活劳动。参股的专利的所有者是以资本所有者而不是人力所有者的身份出现的，他依靠专利股份分享企业剩余，同依靠货币或设备投资得到剩余，在经济关系的性质上没有差别。而且，这种虽然源于劳动却已物化了的专利，已经与劳动者身体发生了分离，转化成为一种与劳动正好相对的力量，参与无偿占有剩余劳动。在此，“人力”与资本的界线是泾渭分明的。

马克思把资本区分为购买生产资料的不变资本和购买劳动力的可变资本，但这并不说明劳动力自身能够成为资本，更不能说明劳动者拥有自己的“人力资本”。因为，当劳动力还处于独立形态的时候，劳动者还能支配自己的劳动力。但这时生产尚未开始，剩余价值还没有生产出来，劳动力只是等待出售的商品，是潜在的生产要素，不能成为资本。一旦劳动力被出卖，劳动者得到了劳动力的价值，却不得不放弃劳动力的支配权和使用权，劳动力就同生产资料合并在一起，成为资本家的生产资本的一部分，失去独立的状态。雇主就像支配、使用生产资料一样，支配、使用劳动力，劳动所创造出来的商品和价值就全部归雇主占有，劳动力的所有者无权分享其中的价值增殖部分。这种关系表明，劳动力只是作为“生产资本的一个器官”发挥作用。生产过程是资本各个要素融合在一起发酵，进行增殖的过程，这个过程及其结果都属于资本家所有，劳动者的人力已经交给资本家去支配和使用了，不可能独立出来成为“资本”。可见，不能将马克思关于资本的划分误解为他也“将‘人力’当成‘资本’”。

西方经济学家将“人力”称作资本主要是出于技术分析的需

要。人力资本理论提出的目的在于阐明劳动者素质的提高对个人收入、经济增长等的巨大作用，同时也证明了在教育、培训等方面投资的重要意义。舒尔茨等人在新古典经济学的框架内，运用新古典经济学的分析工具对劳动者的知识、技能等投资进行成本—收益比较，进而提出一个投资决策的均衡模型，而且为了突出知识、技能等投资的高收益性特点，还需要有一个与物质资本投资收益相比较的平台，这样，把劳动者的知识、技能等转化为价值化的资本，就可以解决上述两个问题，既可方便地将新古典经济学分析物质资本的工具运用于长期被传统理论忽视的劳动者能力的分析，又可以在生产中实现劳动者技能贡献与物质资本贡献的通约。表面看来，人力资本理论的这种技术导向型的“理论创新”完成得比较平滑顺畅，但其分析工具与理论本身的自洽性，人的知识、技能与物质资本之间的价值可比性等问题长期以来一直受到人们的质疑和批评。

同时，西方经济学中的人力资本是与物质资本处于同等地位并且几乎可以完全互相替代的生产要素，它以效用价值论为基础，认为各种要素共同创造了价值。国内的一些人力资本理论附和者在使用这一概念时很少考虑两种理论间不可调和的范式冲突，认为坚持人力资本理论就是坚持了劳动价值论，甚至有人提出了“超越”于劳动价值论和效用价值论的“三元价值论”，认为人力资本、物力资本、地力资本共同创造了价值。这些观点都在根本上忽视了两理论不同的价值论基础。同样，在分配问题上，一些学者提出了按人力资本的贡献，以“等量资本获得等量利润”的标准来分享剩余，无视按产权分配的普遍规律以及劳动力和资本参与分配的不同方式和水平。在企业权利关系上，有人以人力资本理论为依据认为“人力资本”所有者应拥有企业所有权，有人提出“人力资本”出资入股的主张，但无法解决人力资本难以用货币估价，出资入股折股比例无法确定以及人力资本不具有出资适格性，人力资本和股份困难合法转让等一系列理论和现实难题，而且它与专利、技术等出资入股和劳动者持股具有本质区别，盲目推行将会削弱公司的资

本担保功能，无法解决公司责任的承担问题。

人力资本理论盲目植入马克思经济学所造成的不良影响主要表现在两个方面：一是资本泛化造成了现有的经济理论的混乱，它以虚假的表象掩盖、模糊甚至颠倒了人们之间实质性的经济关系，给以探索本质关系和发展规律为基本任务的经济理论研究工作带来了困难，使社会实际问题无法得到正确的认识和合理的解决；二是将经济因素看作人类行为的唯一动因，把人的生活的优化以及对自身发展的追求都看成是牟利活动，不仅歪曲了人的行为，而且歪曲了人自身，误导了经济学以及其他人文学科的研究方向。

对于以上问题，理论界的一些学者已有所认识，也发表了一些文章，但深入系统的研究成果尚未出现。如今呈现在大家面前的这部著作应是系统研究这些问题的一个创新之举。王海杰在攻读博士学位时开始关注人力和资本的关系问题，后来选择人力资本理论及其与企业权利来源和配置关系的研究为题撰写博士学位论文。这部著作是他在论文的基础上进一步补充修改而完成的。它的第一个突出特点是他的历史唯物主义视角。海杰正确地把资本当作一种经济关系，放在历史的维度内加以审视，剖析了资本在内涵和外延上的变化以及它和劳动力在不同制度背景中关系的演进。资本和劳动力作为两种不同的生产要素，在人类发展的不同阶段，在不同的社会制度环境中，以不同的方式进行结合。由于有了这种历史的纵深视角，使他可以以更加开阔的视野，站在较高的理论层面上来考察人力资本概念及理论提出的背景和目的，剖析西方理论家推崇“人力资本”的本意和实质。也正是这种视角，使他认识到在马克思经济理论中无论资本的内涵如何扩展，无论怎样借助“异质性”的介质，最终也难以将劳动力（人力）纳入资本的躯体，从而阐明了在马克思经济学范式中“人力”不能成为资本的事实，论证了劳动力商品化并不是劳动力资本化，可变资本不等于劳动力，阐明在马克思的经济理论中并没有所谓的“人力资本”思想。

本书研究的主题是试图在企业权利来源与配置的视角下，对西

方的人力资本范畴和人力资本理论进行系统评析，并在批判的思维逻辑引导下逐步推演出一个以主体性认同为基础的新的企业权利配置框架。传统微观经济理论和主流企业理论都把资本，尤其是物质资本的所有权看作是是企业权力的唯一来源。人力资本理论试图把人的要素也当作是企业权力的来源，但其途径是通过在传统的资本母体中植入一种新的资本形态（人力资本）来完成其论证逻辑的，理论思路并没有脱离传统的资本至上轨迹，而且将“通用性的”和“非关键性的”人力资本置于权力来源之外。更重要的是，人力资本理论的企业权力来源观缺少伦理支持，它把劳动者取得企业权力分享资格的原因仅仅归结为是向企业提供了生产性资源，不但理论基础显得单薄，而且理论推演的结果也是只见效率不见公平，只见经济不见伦理。本书指出，企业中“人”不同于“人的要素”（“要素”前的“人的”意指以区别于“物的”要素），前者主要指生物学和社会学意义上的“人”，后者指作为一种经济资源的劳动力。因此，企业组织中的人具有两重角色，一是劳动力要素所有者意义上的人；二是生物学和社会学意义上的人。在企业权力来源和权利配置中，充分考虑人的二重角色，就是在经济活动中把手段和目的、效率和正义结合。本书在这方面作了开拓性的研究，指出企业权力源自于各要素主体的主体性，企业权利的配置应该满足对各要素主体的主体性认同。主体性在经济组织中包括两个维度：一是经济性的，即对要素产权尤其是劳动力产权的确证；二是伦理性的，即对正义原则的满足。对人的主体性的认同源自于对人的生物性和社会性双重属性的肯定，它是公平与效率、经济与伦理的融合。这是这本书的第二个突出特点。

本书的第三个突出特点，是理论研究的高度现实指向性。海杰指出，和谐的劳资关系是和谐社会的基础，而以人力资本理论为指导难以实现劳资和谐。当前，随着决定和影响劳动与资本关系的基本因素的变化，劳动主体与资本主体之间已初步建立起新型的契约关系。在这种新型契约关系中，虽然互利、合作是主导，但也有矛

盾和冲突，尤其是在以农民工为主要劳动供给主体的非公有制企业中，劳资冲突的根本原因是农民工的主体性被漠视，其直接表现是利益的异化、组织权力分布失衡、契约不完备和保护弱化。因此，他提出要在以主体性认同为基础的新的企业权利配置框架内解决劳资问题的观点，并提出给予农民工以市场主体资格和平等的市场地位的具体办法。这也正是本书的第三个贡献。

诚然，王海杰的这些理论探索还需要进一步细化和深入，其中有些问题还有商讨的余地，但是能够在理论研究上做出这样的深刻剖析确实难能可贵。我亲睹他在理论研究中的进步，为他的成绩感到极大欣慰，因而很乐意为本书正式出版作序。

吴宣恭

2008年8月于厦门大学敬贤楼

摘 要

本书是从组织权利的来源与配置的视角，以对西方的人力资本范畴的经济分析为主线，对人力资本理论的系统评析。西奥多·舒尔茨等人为了特定的分析目的，在西方经济学的分析范式下，提出了人力资本理论。新制度经济学在分析企业问题时，也将人力资本纳入其分析框架。事实上，“人力资本”并非是一个科学严谨的概念。它既不能如舒尔茨所希望的那样能够解决新古典经济学面临的理论难题，更不能如新制度经济学家所设想的，可以将人力资本作为构建企业理论的有力工具之一。更重要的是，人力资本理论引入我国后，许多学者自觉不自觉地将其嫁接到马克思的资本理论框架内，造成了一系列的理论混乱。

本书认为，西方的资本理论与马克思的资本理论分属两种不同的分析范式，劳动和资本在两种范式中具有不同的地位和关系。在马克思经济学范式下，“人力”不具有资本的本质特征，不能成为资本。企业是以生产性为核心属性、以契约性为派生属性的经济组织，其权力来源于各要素主体的主体性。主体性在经济组织中包括两个维度：一是经济性的，即对所有权（Ownership，包括资本所有权和劳动力所有权）的确证；二是伦理性的，即对正义原则的满足。劳动者主体性的实现有两个方面：生存发展和尊重参与。其实现的方式是：分享剩余索取权、剩余控制权和尊重参与。

组织剩余的产生并非所谓通约了各要素的“资本”（人力资本与非人力资本）增殖所致，而是来源于劳动力的使用。劳动者参与组织权利配置的依据并非是对凝聚在自己身上的“人力资本”

的所有权要求，而是其作为劳动力要素所有者的主体性。基于主体性的企业权利配置是效率和正义的结合，也是对人力资本理论的证伪。

本书共七章。第一章导论，主要对本书的一些基本问题进行介绍和说明。第二章是对人力资本理论的发展线索和当前国内外的研究现状做一个简单的梳理和评价。第三章是对马克思主义经济学与西方经济学范式中劳动与资本间的关系进行比较分析，指出“人力”在马克思主义经济学中的非资本性。第四章是对“人力资本”范畴及其理论本质的剖析。指出“人力”在该理论的几位代表人物的定义中的“非资本性”事实和西方经济学家将“人力”称作资本的实质性原因，认为在他们那里“人力资本”的本意是人才资源，人力资本理论的理论内核与分析手段之间存在矛盾，它在新制度学派企业理论中的运用也存在很大缺陷。第五章是分析人力资本理论嫁接国内后因范式冲突所造成的理论与实践混乱，指出学者在人力资本与劳动力之间关系上的分歧，分析了“人力资本出资入股”的误导性和“劳动雇佣资本”观点的理论脆弱性，并以企业性质和企业的产权关系为切入点，借助于分工和行为理论对组织中资本与劳动的关系做出了新的诠释。第六章是通过劳动力产权范畴对人力资本理论进行批判和修正。剖析了劳动力产权的科学内涵以及确保其在经济上完整实现对维护劳动者人权的意义，从单纯经济要素的角度论证了人力资本理论在组织权利来源和配置上的伪科学性。第七章是通过引入主体性范畴对人力资本理论进行修正和超越。指出各要素主体的主体性是组织权利的真正来源，主体性认同是组织权利配置的最终依据。这是对见“物”不见“人”的人力资本理论的中肯的和最终的证伪。

Abstract

From the angle of the source and allocation of organization rights, this thesis, in which economic analysis of western human capital is its main thread, is to analyze human capital systematically. For specific analysis purpose, Theodore W. Schultz and other economists put forward human capital theory in western economic paradigm. New Institutional Economics also takes human capital into its analysis framework when it analyzes enterprise issues. In fact, human capital is not a scientific and accurate concept. It can not solve the theoretical difficulties Neoclassical Economics embraces, which is contradictory to Schultz's former expectation, much less become one of the powerful tools to build enterprise theory. More importantly, after human capital theory was introduced into China, many scholars unconsciously shift it into the framework of Karl Marx's capital theory, thereby causing a series of theory confusion.

The following is our focus: western capital theory and Marx's capital theory fall into two different paradigms. Labor and capital bear different status and relationship in two paradigms. In Marx's economic paradigm, "labor" does not have the fundamental characteristics of capital. Therefore, it can't become capital. Enterprise is an economic organization of which productiveness is the core nature and contract is the derivative nature. Its source of power is neither capital nor human capital, but rather ownership and subjectivity. Subjectivity contains two

dimensions in economic organization. One is economic—the confirmation of property rights especially labor property rights, the second is ethical—the realization of justice principle. The realization of subjectivity has two aspects; one is existence and development, the other is respect and participation. There are three approaches to realize subjectivity: share residual claim right, residual rights of control, management and participation.

Organization residual is not caused by proliferation of human capital and non-human capital. The residual comes from the use of labor. The basis of labor's participating in organization rights allocation is not the requirement of the ownership of human capital, which is the crystallization of the labor. Labor's subjectivity principle is its fundamental basis. Enterprise rights allocation which is based on subjectivity is a combination of efficiency and justice and also the verification of human capital theory.

The thesis consists of seven chapters. The first chapter is introduction, which mainly introduces some basic questions. The second chapter simply lists and discusses development clue and the current study situation of human capital theory at home and abroad. The third chapter compares and analyzes the relationship between labor and capital in Marx and western economics paradigm, explaining “labor” is non-capital in Marx economics. The fourth chapter dwells on the category and theoretical essence of human capital, also states human capital is “non-capital” in the definitions of several representatives of this theory and the reason why “labor” can't be capital. It explores that the basic meaning of human capital is human resource. The core of human capital theory is contradictory to the way of analyzing. It also has many defects in its application of New Institutional Economics theory. The fifth chapter focuses on the confusion between theory and practice because of paradigm conflict after it has been introduced into our country; the scholar's disagree-