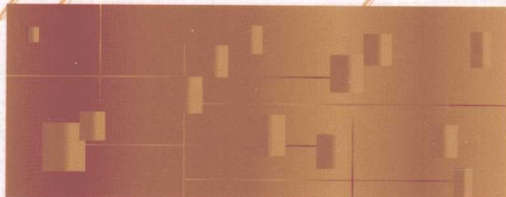


人力资本论

基于中国实践问题的理论阐释

Theory of Human Capital

人力资源丰富而人力资本稀缺，是中国经济社会发展的根本矛盾和最大挑战；以人力资本产权制度创新为先导，遵循“以人为本者胜”的国际竞争法则，走“以人力资本为依托”的崛起之路，是中国未来经济社会全面协调可持续发展战略的必然选择。



李宝元 著



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

人力资本论

基于中国实践问题的理论阐释

Theory of Human Capital

李宝元 著



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

人力资本论 / 李宝元著. —北京: 北京师范大学出版社,
2009.7

(京师教育学术研究)

ISBN 978-7-303-09891-0

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(2009)第 042649 号

营销中心电话 010-58802181 58808006
北师大出版社高等教育分社网 <http://gaojiao.bnup.com.cn>
电子邮箱 beishida168@126.com

出版发行: 北京师范大学出版社 www.bnup.com.cn
北京新街口外大街 19 号
邮政编码: 100875

印 刷: 北京新丰印刷厂
经 销: 全国新华书店
开 本: 170 mm × 230 mm
印 张: 25
字 数: 338 千字
版 次: 2009 年 7 月第 1 版
印 次: 2009 年 7 月第 1 次印刷
定 价: 40.00 元

策划编辑: 倪 花 责任编辑: 路 娜
美术编辑: 高 霞 装帧设计: 高 霞
责任校对: 李 茵 责任印制: 李 丽

版权所有 侵权必究

反盗版、侵权举报电话: 010-58800697

北京读者服务部电话: 010-58808104

外埠邮购电话: 010-58808083

本书如有印装质量问题, 请与印制管理部联系调换。

印制管理部电话: 010-58800825

摘 要

半个多世纪以来，人力资本理论在中外学术界各个领域得到广泛传播，在政府政策、市场运作和企业经营等宏微观不同实践层面得到普遍应用，并取得了一些令人瞩目的成果。本书踏着前人研究探索的足迹，立足中国改革与发展实践，以制度经济分析为方法论主线，直截了当地以“人力资本论”为题，按照投资论、生产论、积累论、流动论、实现论和决定论“六论”理论逻辑框架，对于目前中国社会各界聚焦关注的热点问题，诸如“非均衡发展”问题、“应试教育”问题、“社会力量办学”问题、“人才外流”问题、“股权激励”问题以及“中国崛起”问题等，一一给出了正面的理论回应。

从“人力资本投资论”的观点来看，中国经济发展“非均衡”问题，其根由在于人力资本投资的非均衡性。这主要表现在主体行为“非均衡性扭曲”以及由此而来的区域非均衡性两个维度上，而其总根源又在长期滞后的教育体制改革方面。在教育领域内，传统计划经济体制下的政府职能错位问题不能得到根本解决，政府在基础义务教育方面的主导作用不能得到充分发挥，政府教育财政转移支付功能不到位，个人、家庭和企业等微观经济主体在教育人力资本投资方面的“非均衡”问题就不可能获得彻底解决。因此，坚持“以人为本”，大刀阔斧地进行教育制度创新，将“全面协调可持续发展”的基点放在“人力资本均衡化投资”上，是解决中国经济非均衡发展问题的根本出路。

从“人力资本生产论”的观点来看，正规学校教育体系实际上是国民经济中专门进行人力资本大规模生产的主导部门，教育业能否实现可持续健康发展，从根本上决定着中国从一个“人力资源大国”转

变为“人力资本强国”的总体战略走势。但是，由于特殊的文化传统和制度环境约束，中国近代在引进西方现代学校教育体系后，经过百余年的复杂历史演变过程，目前已经陷于一种“举国上下齐动，全民赶考应试”的恶性路径依赖怪圈，而且有越陷越深、不能自拔之态势。从根本上说，中国“应试教育”问题，其实是由于传统官本位、大一统的科举千年古制在当代教育计划体制环境下的惯性延续，从而使人力资本生产制度不能适应市场化改革开放大环境所引致的一种教育行为扭曲现象。因此，我们认为，“教育兴国先兴业，教育兴业先变革”，未来中国应试教育制度的出路和变革大势是：彻底转换政府职能，还“人力资本生产自主权”于学校、公民和社会，在社会横向分层多元化、经济市场民主化的新时代背景下，真正扬弃和剥离传统考试的官本位科举功能，重塑“入学考试”本来应有的正常人才选拔配置功能。

从“人力资本积累论”的观点来看，所谓“社会力量办学”，其关键实际上不是一个简单的“办学”问题，而更重要的是在正规学校教育体系之外，如何“发动群众”、充分利用“公民社会”力量，进行大量的、日常的、潜移默化的、循序渐进的“人力资本社会化积累”问题。人力资本社会化积累，其实是一个人在整个生命周期以及工作职业生涯各个不同发展阶段上，为了实现自己既定的生活和工作目标，按照自己的人生规划及生涯路径设计，有针对性地对自身人力资源所进行的一系列开发和再开发活动，一般包括基础潜能开发、人际交往能力提升、创新和领导技能培训三个基本方面的活动。在社会组织形式上，人力资本社会化积累包括依托社会（民间、市场）力量进行教育投资、办学和非正规教育培训活动，以及个人或群体在各自职业实践中“边干边学”以积累和提升人力资本所进行的一切活动。未来相当长时期内，中国人力资本社会化积累的总目标是：适应现代国民教育发展总趋势，在大刀阔斧地进行市场化制度创新的驱动下，尽快建立起适应社会主义市场经济要求、“学校自主办学—政府公共治理—社会多元合作”三位一体的学习型社会化大教育总体运作框

架，大力推进公民社会化学习运动，使民众在终身学习、组织学习和行动中快速积累各种实用性、创新性和专业化人力资本技能，从而为中华民族伟大复兴提供持续强大的人力资本动力。

从“人力资本流动论”的观点来看，中国作为一个落后的发展中大国，改革开放以来经历了三个阶梯式的“人才外流潮”，在国际竞争中面临日益严重的“人才外流”问题，具有一定的历史必然性或不可避免性。因为所有人力资本流动现象，其实都是人们在特定约束条件或时空情境下，顺应“人往高处走”这个人力资本流动规律的客观要求，进行“理性选择”的必然结果。在应对这个问题上，要特别注意避免“短期行为”，千万注意慎用所谓“优惠政策”，必须注意把政策基点放在“长期发展”上，关键是在宏观上营造一个有利于一切人才脱颖而出、有利于所有人才创新和发展的公平竞争环境，同时在政策执行层面注意把握和处理好一系列重大“权衡利弊性”关系。这样，随着时间的推移，中国将会逐渐从初级阶段的“物质资本流进、人力资本流出”发展中状态走出，向新时代高度发展阶段的“物质资本流出、人力资本流进”状态转变，进而在21世纪国际竞争格局中获得“和平崛起”的战略优势。

从“人力资本实现论”的观点来看，人力资本价值要通过进入特定的组织，并与相应的物质资本和精神资本等生产要素相结合，才能最终得以实现。人力资本股权化是现代企业产权制度变革的基本逻辑和大趋势。如何在实际操作层面解决“两权分离”悖论，不仅是现代公司制度运作和发展的主题，也是中国企业人力资本产权制度变革的逻辑起点、核心问题和主要矛盾。所谓“股权激励”，就是在现代公司制下，通过将企业内部成员所拥有的人力资本存量直接作资入股，使之在价值上不仅得到补偿性回报，而且能得到增值性或剩余性收益。1992年以来，中国企业人力资本产权变革经历了三次浪潮。目前，对于中国企业来说，实现人力资本股权化、推行股权激励计划，已经不是什么“理论”问题，而是如何实际操作的“行动”的问题。基于人力资本产权制度变革，积极推行股权激励计划，乃是未来中国企业必然而明智的战略选择，具有广阔的制度创新和应

用前景。

从“人力资本决定论”的观点来看，中国崛起，无论如何具有“特色”，归根结底都是“中国人”的崛起，能否最终达成不是“良好愿望”所能左右的，在根本上取决于中国能否顺应“以人为本者胜”这个国际通行竞争法则。中国是世界上最大的发展中国家，经济发展中的诸多矛盾和问题，说到底就是一个“人”的问题；人力资源丰富（人口多）而人力资本稀缺（素质差），是中国经济发展的根本性矛盾，是中国经济长期可持续发展面临的最大挑战，也是实现“中国崛起”的基本约束条件。无论是从内在契机还是外在机遇来看，中国若能制定和实施“以人力资本为依托”的经济赶超战略，同时也能在政治和文化上做到“与时俱进”，那么，在21世纪不太长的时期内，赶上和超过发达国家而成为世界经济强国，从而全面实现中华民族的伟大复兴，是完全有可能的。

在经济学说史上，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，其思想可以说是源远流长。从17世纪威廉·配第在“政治算术”意义上的计量研究，到古典政治经济学鼻祖亚当·斯密的经典解说，再到马克思以“人的全面发展”为主旨所进行的独特而全新的阐发，以及同时代“庸俗经济学”的理论解说，后来，新古典主义经济学延续后者做了进一步的发挥，直到20世纪中叶，当代西方人力资本理论正式形成，并在此后的半个多世纪时间里广泛传播和发展，这期间在经济学说史上可以说是经过了一个漫长而曲折的“心路”历程，真可谓“路漫漫其修远兮”！但愿学界同人们能够继续不懈地“上下而求索”，在人力资本研究领域更好地“为天地立心，为民生立命，为往世继绝学，为万世开太平。”

• 目 录

第一章 人力资本论框架 基本原理及主题阐释/1

- 第一节 人力资本及相关概念释义 2
- 第二节 人力资本形成：生产方式、投资类型及其特殊性 ... 10
- 第三节 人力资本运营：基于资产特性与精神实质的配置 ... 23
- 第四节 人力资本效应：投资收益与经济贡献 28
- 第五节 人力资本论：本书主题思路阐释 37

第二章 人力资本投资论 关于“非均衡发展”问题/60

- 第一节 人力资本投资主体行为的“非均衡性扭曲” 61
- 第二节 人力资本投资区域非均衡性：三种维度描述 78
- 第三节 走出“非均衡陷阱”：人力资本投资与全面
协调发展 85

第三章 人力资本生产论 关于“应试教育”问题/101

- 第一节 现代教育产业：人力资本专业化大规模生产体系 102

第二节	“废科举，兴学堂”：中国近代国民教育体系的缘起	112
第三节	“政府包揽，统招办学”：当代中国应试教育制度变迁	117
第四节	“应试寻租，阻滞创新”：应试教育制度之弊	124
第五节	制度变革与产业发展：中国人力资本生产未来走势	132
第四章	人力资本积累论 关于“社会力量办学”问题/144	
第一节	人力资本社会化积累的基本途径和方式	145
第二节	依托社会资本和市场力量推动教育多元化发展	155
第三节	发挥公民社会力量，不断提升国民素质和人力资本水平	169
第四节	中国人力资本社会化积累总目标	180
第五章	人力资本流动论 关于“人才外流”问题/193	
第一节	“人往高处走”：人力资本流动的基本规律	194
第二节	中国“人才外流”：问题描述	201
第三节	顺应人力资本流动规律，化解“人才流失”危机	208
第六章	人力资本实现论 关于“股权激励”问题/219	
第一节	现代企业人力资本产权变革的制度逻辑	220
第二节	人力资本股权化：现代企业制度变迁的历史趋势	231
第三节	中国企业人力资本产权制度变革的三次浪潮	240
第四节	ESO 股权激励计划：操作要点及政策规范	253
第七章	人力资本决定论 关于“中国崛起”问题/270	
第一节	“中国崛起”：新世纪国际社会聚焦点	271

第二节	“以人为本者胜”:中国崛起应遵循的国际竞争法则·····	279
第三节	“人本赶超”:中国经济崛起的战略选择·····	291

第八章 人力资本论溯源 一个经济学说史考察/311

第一节	古典政治经济学:人力资本论的学术思想源头·····	312
第二节	马克思主义学说:人力资本论的“人本”思想渊源···	316
第三节	“庸见”真知:人力资本论的主流传统·····	322
第四节	新古典学派:对当代人力资本论有直接影响的 三位宗师·····	330
第五节	“增长剩余”解析:当代人力资本论学术缘起·····	341
第六节	人力资本论经典学说:三位主要创始人的奠 基性贡献·····	347
第七节	人力资本论:经济学中经验应用最多的理论之一·····	353

参考文献/374

后 记/387

• 第一章

人力资本论框架 基本原理及主题阐释

我们可以说，人力资本研究纲领已经显示出十分惊人的结果，差不多在经济学的每个分支领域里都酝酿成新的研究项目。

——马克·布劳格

（《经济学方法论》，1980）

半个多世纪以来，人力资本论在中外学术界各个领域内得到广泛传播，在政府政策、市场运作和企业经营等宏微观不同实践层面得到普遍应用，并取得了一些令人瞩目的成果。但是，正如著名经济学方法论家马克·布劳格（Mark Blaug，1980）所指出的：“我们可以说人力资本研究纲领已经显示出十分惊人的结果，差不多在经济学的每个分支领域里都酝酿成新的研究项目。不过，综观该纲领到今天为止所取得的成就表明，它实际

上并没有按照波普尔（证伪主义）的见解得到极其充分的确证。”^①直至目前，人力资本论并没有形成一整套完善的理论框架体系，很多关键概念术语歧义多多，一些命题仍然处在一种假说状态而没有得到公认的实证结论，尤其是在国内尚没有得到一个基于中国发展与改革实践的完整理论阐释，而推广运用并切实解决一些实践难题就更是尚未提上日程的事情。本章试图对人力资本论有关概念和命题进行澄清性解析，并给出一个自以为清晰的“人力资本研究纲领”，以为本书“基于中国实践的理论阐释”提供一个基本逻辑框架。

第一节 人力资本及相关概念释义

概念是思维的基本工具，是理论大厦的基石。因此，许多严谨的经济学家都特别重视和提倡“抠”概念，经济学家在具体问题研究和著书立说时，对于各种歧义的、极易发生混乱的基本经济学概念，按照研究可操作性原则或根据当时特定研究目的要求，往往采取取狭舍泛的办法来加以处理。但是，如果用历史辩证法的观点来进行纵向观察，我们就会看到经济学发展史的这样一个基本脉络，即经济学名词术语，诸如资源、资产、资本、财富、生产、消费、价值等，大都有一个从狭义到广义、从特指到一般的推广和泛化过程。这可能从一个侧面反映了科学进步和理论发展的一般规律，因为具有更广泛的适用性和解释力，是科学进步和理论发展的重要标志；或者说，科学进步和理论发展的一个基本轨迹，就是用更一般、更具有普适性的方法和体系来替代或包容原先较特殊、只在特定范围内适用的方法和体系。因此，历代经济学家在严肃谨慎地维护基本经济范畴的特定内涵和操作性意义（针对当时经济实践和经济分析技术来说）的同时，大都指出和展望它们更加一般的泛化意义。关于“资本”的概念，在经济学史上曾有经济学家（如庞巴维克）极力维护资本概念的“纯洁性”，坚决反对将资本概念扩大使用到“人身的获利手段”方面（请参见第八章

第四节的介绍)。但从最初狭义的“物质资本”推广到“人力资本”，最终还是历史地发生了。半个世纪前，人力资本论的开拓者舒尔茨和贝克尔虽费了一番唇舌和周折，但最终还是完成了这一推广使命。在中国，目前人们对于“人力资源”一语似乎并不陌生，而且，此术语也已出现在中央政府文件和政策法规中，并被社会广泛接受和使用，但是，关于“人力资本”的概念和理论远未普及使用，一般人把它作为“人力资源”的代名词，而一些学者在使用“人力资本”概念时也很不尊重学术传统，随意歧解。^②鉴此，有必要首先对人力资本概念的科学内涵和外延加以廓清，以正视听。

一、从相关概念说起

人力资本概念既然是由资本概念推广而来的，而资本概念又与资源、资产概念有关，因此要说清楚人力资本概念，须先从资源、资产与资本三个基本概念의 广泛含义说起。

所谓“资源”(resources)，其语词意义一般是指某种可备以利用、提供资助或满足需要的东西，泛指所有能创造财富、带来福利的要素或手段。经济主体所面对的客观环境，其基本特性就是资源的稀缺性，即相对于经济主体的自利目标来说，可借利用的资源不是应有所尽有的，或者说，相对于人们无限的需要而言，资源及其效用(使用价值)是有限的。资源的稀缺性，是经济行为主体面临的基本约束，由于这个约束，才使人们实际经济行为表现出种种有限理性，也因而才产生了如何有效配置和利用资源这个基本的“经济”问题。^③资源有多种多样，归纳起来，有时空资源、物质资源、精神资源、人力资源和金融资源等。从最抽象的意义上来看，稀缺性来源于有限性，而一切有限性都无非是时间和空间的有限性，所以时间和空间是最为基本的稀缺资源。物质资源，是指具有实物使用价值形态的资源，包括自然资源和非自然资源(或人造资源)两大类。精神资源，系指通过一定知识形态和意识内容来满足人们精神需要的资源，包括文艺资源、科技资源和情报信息资源等。至于“人力资源”，在最广泛的

意义上，它泛指一个经济社会所拥有的全体人口；在具体的经济分析中，它可有不同的口径或范围，直至最狭义地指某特定领域的劳动力人口或从业者群体。这三类资源是一个经济社会中资源的基本实体性存在形态。至于金融资源，则是以上实体资源的货币或价值表现形态，具有价值尺度、支付手段等多种有用性。总之，各种资源的稀缺性，是经济行为主体面临的基本约束，也是经济行为有限理性的基本表现形态。

而所谓“资产”（assets），则是指某经济行为人或经济组织拥有或控制的、能以货币计量的经济资源。资产与资源比较，在概念上具有更明显的、更具体的财务会计及经济运营意义。^④资产的“专用性”（specificity），是指经济行为主体通过定向对口性交易一旦形成某种特定形态的资产，就很难转向其他用途，即使能够转换用途、进行再配置，也要付出很大的“沉淀成本”。^⑤各种资产的专用性在程度上是不同的。有些资产的专用性近乎为零，实际上就是通用性资产；有些资产的专用性则很强，诸如区位性资产（site assets），物质资产（physical assets），无形资产（brand assets）和人力资产（human assets）等，都具有很强的专用性。由于资产专用性的存在，经济行为主体的选择和决策受到交易性质和机会成本的极大约束，选择何种资产组合来进行生产经营从而实现自身利益最大化，就成为资产经营中的一个关键性问题。

至于“资本”一词的基本含义，可以这样界定：资本是人们通过一定的投资活动而取得的获利手段。^⑥凡是预期将来能获得一定的利润或收益，而在目前一定时期内付出代价获得的所有物，就是资本。与资产概念不同，资本概念内涵并强调“所有权归属”关系，因而有所谓“资本二重性”的说法。一方面，资本作为一种生产要素（capital as a factor of production），它是“被生产出来的生产手段”，即“资本品”或称“物质资本”，即狭义的实体性资本；另一方面，资本作为一种社会关系（capital as a social relation），它体现的是人与人之间的生产关系、所有权关系，这是资本异质性的基本含义之一。^⑦资本异质性的更重要含义，是指不同存在形态的资本在经济活动（社会生产和经济增长）中的地位 and 作用是各不相同

的，在资本同质性假设下用一个笼统的“总量”来处理问题是无济于事的；不仅狭义的物质资本是异质的^⑧，而且广义的资本，包括人力资本、知识资本在内，更是异质的。^⑨

将资源、资产、资本的概念扩大涵盖到人身上，就形成了人力资源、人力资产与人力资本三个相对应的概念。它们之间的区别和联系是：“人力资源”概念一般侧重表达人力的实体形态或数量方面的规定性，强调其稀缺性和有用性，以及人力作为一种既存的或外生的资源应如何开发利用的问题。当人力资源为某一经济实体在财务会计上拥有或控制时，即所谓“人力资产”，它可以正面定义为“某个经济实体（如企业）所拥有的或控制的、能以货币计量的、可以带来经济利益的人力资源”。进一步地，当人力资产是某特定经济主体预先投资而形成，并作为生产要素或获利手段来使用，以取得预期收益时，可称作“人力资本”，它强调投资收益回报、价值增值和所有者权益，以及人力的个体素质或精神存量之形成和积累过程。

这里，我们要特别强调和注意的是：昭示“资本的异质性”，将资本推广到人本身，从而引出与“物质资本”相对应的“人力资本”概念，由此引发的“思想革命”，具有深远的理论意义。

二、人力资本的含义

所谓“人力资本”（human capital），是指人们花费在人力保健、教育、培训等方面的开支所形成的资本。这种资本，就其实体形态来说，是活的人体所拥有的体力、健康、经验、知识和技能及其他精神存量的总称，它可以在未来特定经济活动中给有关经济行为主体带来利润收益（或称“剩余价值”）。简言之，人力资本概念的内涵有二：一，它是凝结在人身上的“人力”；二，它是可以作为获利手段使用的“资本”。

首先，与非“人力”的资本比较，人力资本的根本特征在于：这种资本是体现、凝结和储存在特定的人身上，与作为其载体或天然所有者的个人须臾不可分离，并经由这个人形成、支配和使用才能发挥职能；其他任

何个人、经济组织或政府对人力资本的形成、支配和使用并从中获得收益，都不能无视或超越作为其载体、归属体或直接所有者的个人而为之。在这个意义上说，人力资本是一种具有显著个体性或私人性的资本，个人拥有人力资本的“产权”在根本性质上属于一种“天赋人权”。

正是由于这个基本规定性，才把人力资本与物质资本、知识资本和金融资本等非人力资本区别开来。“物质资本”，一般是指体现在机器设备等物质生产资料上的资本，又称“资本品”（capital goods）；不仅包括机器设备、建筑物等固定资本，而且包括原材料、半成品等形成存货的流动资本。“知识资本”，或称“精神资本”，我们可以把它定义为“借助于（非人体的）外在化形态（如文字、音响、软盘等）而存在的、可以带来预期收益的精神性存量”，如文艺作品、科技项目和情报信息资料等，这种形态的资本显然是由人利用其大脑机能或人体特殊机制来反映、再现和认识对象世界而创造出来的，但作为一种“外在化了”的知识或精神存量，它可以独立于人体而存在，因而不可与体现在人身上的知识或精神存量混为一谈，后者是作为人力资本形态存在并发挥作用的。至于“金融资本”，或称“财务资本”、“货币资本”，显然是以上各种异质的实体性资本（包括人力资本和各种非人力资本）的货币表现或金融形态，其与人力资本的区别和关系，显然是不言而喻的。

其次，与“非资本”的人力相比较，人力资本的根本特征在于：它是为在未来获得预期收益而在目前投资而形成的人力。按照如前所述关于资源、资产和资本的关系，人力资本可以说是一种资本化了的人力资产，是一种可以进行货币计量、会计核算的、作为获利手段使用的人力资源。

三、关于人力资本概念的外延界定

人力资本概念的内涵决定了其外延所及。值得注意的是，近年来一些学者在有关人力资本理论的推广和讨论中，往往对人力资本外延按照特定话语需要有些不照应基本逻辑规则地随意界说。例如，有这样一种影响很广泛的说法，即认为并非所有员工都是人力资本，只有企业家和技术创新

者才是人力资本，而普通生产工人及其他人员则属于“非人力资本”。这显然是不尊重学术传统、脱离人力资本概念内涵限定而对人力资本外延的一种随意歧解，是一种不负责任或不严肃，也不宜提倡的学术态度。

我们需要严肃指出的是：在学术传统上，所谓“人力资本”，其所相对的“非人力资本”，从来就是“非人力的资本”，如物质资本、精神资本或财务资本等，而不是指的什么“非普通生产工人及其他人员”。不错，“人力资本”概念，与传统新古典经济学模式中那个与“资本”相提并论的“劳动”概念，具有根本性质的不同。但是，应该明确的是，这个“劳动”并不能简单地理解为“普通生产工人及其他人员”，前者是同质的、在量上可以边际分割的并与“资本”可相互替代的抽象度量；而舒尔茨之所以提出用“人力资本”这个术语来替代“劳动”，其主要目的和根本理念，就是为了推翻传统经济模型中有关变量的同质性假定，提出现实资本的异质性，说明在生产和经济增长中“人”与“物”的作用根本不能同日而语，而且将此逻辑贯彻到底，就“人力资本”自身而言也是异质的，但这种异质性是“人力资本的异质性”，不是说“人”与“非人”的异质性。显然，在“人”这个人力资本的同一宿体维度上，说“张三是人力资本，而李四变成非人力资本”，这在形式逻辑上是站不住脚的。

在人力资本概念的外延问题上，我们不能将人力资本性质和存量的差异性，与“人力资本”和“非人力资本”的差异性混为一谈。正如清代诗人顾嗣协有诗云：“骏马能历险，力田不如牛；坚车能载重，渡河不如舟”；15世纪的中国学者丘浚在《大学衍义补》中也说道：人力“其体有大小精粗，其功有深浅，其价有多少。直而至于千钱，其体非大则精，必非一日之功也”。就是说，无论是企业家和技术创新者的“精”即专业化的人力资本，还是普通生产劳动者的“粗”即一般人力资本，都是人力资本，都是“人力的资本”，都是需要经过“非一日之功”即投资才能获得的人力资本。前者需要高等教育培训这样的专业化人力资本生产来取得；后者也要经过基础教育培训，尤其是日积月累的“干中学”社会化人力资本积累才能形成。“人和人不一样”，但不能否认他们都是人力资本的天然