

第一章 绪论

发展是人类社会永恒的主题，而人是经济和社会发展的基础。尤其像我们这样的发展中国家，充分发挥人在经济发展中的作用，更是实现下世纪中叶赶上中等发达国家发展水平目标的重要途径。不幸的是，我们曾经引以为豪的丰富的人口资源却成为阻碍我国经济增长和经济改革的首要因素：13亿人口的吃饭问题成为我国经济发展中的首要任务，1.8亿失业者的再就业问题成为第二号任务。^①沉重的人口压力不仅使我国只能以劳动密集型产业为主，而且使我国的改革步伐不得不一次次放慢。造成这种窘状的原因在于：长期以来，我们在注重经济发展的同时，忽视了人类自身的发展，忽视了人类自身素质的提高。在经济以年均每年8%的速度增长，人口以年均1.4%的速度增长的同时，^②人的知识与能力——人力资本的增长速度却缓之又缓，即使业已获得的人力资本也难以实现自身的价值。在此种困境中，本书提出的人力资本运营理论，对于迎接21世纪知识经济的到来，增强我国竞争力，解决再就业问题和实现经济的可持续发展具有重要的现实和理论意义。

^①据胡鞍钢《中国就业状况分析》，此为1995年的数字，该年农村剩余劳动力17518万人，城镇失业人口5205万人，两者相加所得。参见《管理世界》1997年第3期。

^②《中国统计年鉴》1997年版。

1.1 研究人力资本运营的意义

1.1.1 人力资本运营与知识经济

人力资本质的规定性乃是知识积累与知识效应，因此，在探索人力资本运营的意义时，首先分析其对知识经济发展的推动作用。

随着科学技术的突飞猛进，知识、技术在经济发展和社会进步中的重要性越来越得到人们的认可。1996年，“经济合作与发展组织”（OECD）发表了题为《1996年科学、技术和产业展望》的研究报告，该报告指出，知识已成为生产力和经济增长的发动机，进而提出了“以知识为基础的经济”的概念。^①1997年美国克林顿首次使用“知识经济”这一术语。自此“知识经济”便开始为人们熟悉、认识和探讨。

对于知识经济的确切定义，理论界争论不休，我们通常使用OECD的定义。所谓知识经济就是直接依据知识和信息的生产、分配和使用的经济。它是继农业经济、工业经济之后的又一种经济形态。从此定义中，可以归纳出知识经济的如下特征：（1）科学和技术的研究与开发，日益成为知识经济的重要基础；（2）信息和通讯技术在知识经济的发展过程中处于中心地位；（3）服务业在知识经济中扮演了主要角色；（4）人力资本成为知识经济实现的先决条件。^②

从知识经济的定义和特征中可以看出：人力资本运营构成了知识经济时代的主旋律。首先，人力资本是知识经济实现的先决

^①杨宏进等：《以知识为基础的经济》，经济科学出版社1997年版。

^②黄钧：《知识经济论》，山西经济出版社1998年版，第8页。

条件。没有高品位的人力资本作为基础，劳动者就不可能认识到知识的重要性，也就无法谈及从事知识的生产、分配和使用。知识经济的实现要求整个社会具有高品位的人力资本存量。其次，人力资本的生产就是知识的生产。知识是指加工处理过的信息，可分为四种类型：(1)知道是什么的知识 (know what); (2)知道为什么的知识 (know why); (3)知道怎样的知识 (know how); (4)知道是谁的知识 (know who)。^① 其中，前两类知识可以通过读书、参加讲座等获得，后两类知识则来自实践工作中，知识的这两种获取途径与人力资本的形成相吻合，人力资本的生产正是通过教育和“干中学”来进行，^② 人力资本的增加表现为知识技能的增加。再次，知识经济要求将知识产业化来发展，强调知识的配置与使用以及知识在经济发展中的核心地位。人力资本运营是知识产业化的一个重要方面。由于人力资本不能脱离人而存在，所以，人力资本的流动必须伴随人员的流动。知识却具有极强的外部性，可以脱离人的载体，固化为一种特殊的形态，如专利、软件、乐曲等直接交换，因而，知识经济是人力资本运营的高级形式。

总之，随着 21 世纪的到来，知识经济的革命将席卷全球，这种新的经济形态要求人力资本运营作为基础。人力资本运营理论的产生和发展对于迎接知识经济具有重要意义。

1.1.2 人力资本运营与国际竞争力

随着国际经济与政治的发展，由少数国家在国际经济中占据统治地位的局面开始动摇，一些新兴的工业国开始兴起，甚至于

^① 杨宏进等：《以知识为基础的经济》，经济科学出版社 1997 年版。

^② 人力资本的形成包括教育、培训、医疗保健、迁移、干中学等多种途径，但通常用教育和干中学来分析。

某些新兴的小工业国已成功地在国际竞争中争得自己的一席之地。任何国家都必须面对已经形成且日益加强的国际竞争，由此“国际竞争力”概念就应运而生，它是指在自由的、良好的市场条件下，能够在国际市场上提供好的产品，好的服务，同时又能提高本国人民生活水平的能力。影响国际竞争力的因素有经济活力、工业效能、财政活力、人力资源、自然资源、对外经济活动能力、创新能力和国家干预，这 8 项在国际竞争力计算中的权重分布如表 1-1 所示：

表 1-1 影响国际竞争力的各项因素的权重

因 素 名 称	经 济 活 力	工 业 效 能	财 政 活 力	人 力 资 源	自 然 资 源	对外经 济活力	创 新 能 力	国 家 干 预
权 重	11	10	12	14	14	12	15	12

数据来源：狄昂照等：《国际竞争力》，改革出版社 1992 年版，第 12 页。

从以上 8 个因素的权重分布可以看出，创新能力排第一位，占权重 15；人力资源和自然资源均排第二位，占权重 14。创新能力决定于人力资本存量和为保证人力资本实现价值的财力支持，而这二者正是人力资本运营的核心内容。人力资源则是人力资本发展的基础。由此可见，人力资本运营对于提高一国竞争力具有重要意义。尤其在知识经济时代，随着知识地位的提高，创新能力与人力资源在国际竞争力中的权重还会进一步提高，人力资本运营更加具有广泛的现实意义。尤其对于我国而言，人力资本运营对于提高我国国际竞争力意义更加深远。

长期以来，我国国际竞争力依靠强有力的财政、丰富的自然资源、改革带来的经济活力、低附加值的农副产品和能源出口来维持。这几项在我国同亚太 15 国国际竞争力的排名中分别为第

3 位、第 5 位、第 5 位和第 7 位。^① 近年来，虽然我国的出口结构发生很大变化，加工贸易成为主要的出口方式，但我国产品的国际竞争力仍依赖于低成本、低价格优势。我国的人力资本存量虽然具有一定的优势，但因无法充分实现其价值，造成人力资本贬值和创新能力不足。我国的国际竞争力始终没有由影响国际竞争力最大的两大因素——人力资源和创新能力来支撑。人力资本运营正是针对我国的这种状况来盘活人力资本存量，增加人力资本流量，达到提高出口产品附加值，加速产业结构调整，增强经济活力，进一步提高我国国际竞争力，重塑中华民族辉煌的宏伟目标。

1.1.3 人力资本运营与经济增长

一切经济活动都是人的经济活动，财富是人类赖以生存和发展的条件，而财富又是人类劳动与自然和人工条件相互作用的产物。因而，劳动是经济增长的重要动因，进一步讲，劳动者拥有的人力资本是经济增长的根本动力。一国人力资本存量的大小，直接决定经济增长的层次，人力资本运营的程度决定经济发展的程度。

自改革开放以来，我国的经济改革取得了举世瞩目的成就，GNP 年均 8% 左右的速度增长，居民生活水平不断提高，我国已从总量上达到小康水平，“三步走”战略已提前走完了第二步。但是我们在欣喜地看到这些成果的同时，应该对我国经济增长有一个清醒的认识，即我们是在付出了巨大代价才换取经济飞速增长的。20 年来，我国的经济增长基本是一种投入推动的粗放型经济增长方式。前几年，我国经济表现出“一放就乱、一收就

^① 此排名是狄昂照等人利用 1983~1987 年的数据分析所得。参见狄昂照等著《国际竞争力》，改革出版社 1992 年版，第 10 页。

死”的恶性循环就是这种增长方式的不良反映。中共中央于1994年提出要实现“由计划经济体制向市场经济体制转变、经济增长方式由粗放型向集约型转变”的目标，正是着眼于解决我国经济增长的质量和后劲，确保社会主义市场经济的建立。

从罗斯托的经济起飞理论来看，我国已基本完成资本原始积累进入经济起飞阶段。经济起飞一方面要求经济的持续高速增长，另一方面要求经济的集约型增长。这种要求我们应该加大技术投入和推广应用，以先进的科学技术改造传统的工业、农业。即一方面，盘活人力资本存量。加快科学技术转化为生产力的速度，建立科研院所与实业界共同开发的新体制，加速人才的流动与配置，将“合适的人放到合适的岗位”上，最大化实现人力资本的价值。另一方面，加速人力资本流量的生产。它要求进行科研与教育体制改革，真正发挥教育与培训在人力资本生产中的中心地位。人力资本运营论的提出正是着眼于我国长期以来忽视人力资本、忽视人才的现状，切实把经济增长方式由粗放型向集约型转变的需要。

1.1.4 人力资本运营与经济理论

长期以来，经济学家们在广泛研究国民财富的创造和运行时，忽略了一个基本的事实：人类社会的发展就是人自身的发展，人的能力随社会的进步得到不断提高，人的能力已成为人类最大的财富。正是由于忽视了这一基本事实，使传统的经济理论陷入了困境，不能够解释“经济增长之谜”，不能够解释传统资本稀缺的新兴工业国的迅速崛起；正是由于忽视了这一基本事实，使得依靠传统经济理论进行的扶贫工作，却使贫富差距越来越大，南北矛盾越发突出；也正是由于忽视了这一基本事实，在理论界内部长期存在着一系列的争论：关于资本理论的三大争论，关于“资本雇佣劳动”与“劳动雇佣资本”的争论，关于按

要素分配与按劳分配的争论等。

人力资本运营论正是着眼于这一基本事实，全面地论述人的能力（人力资本）的形成、流通、分配与配置。人力资本运营论对经济理论有以下意义。

1. 丰富和发展资本理论。通过提出被传统资本理论忽视的另一种资本形态——人力资本，并对其特征、形成、流通、分配进行深入分析，紧抓人力资本与物质资本相结合才能创造和形成价值这一主线，使二者充分融合，形成全新的资本理论，推动了资本理论的发展。

2. 推动经济增长理论的发展。通过对“经济增长之谜”的全新解释，将人力资本全面引入传统的经济增长理论，使经济增长理论重获生机。传统的增长理论将资本和劳动作为两大基本要素，且只注重资本的作用，将劳动简单地视为体力劳动，虽在近年的研究中，将技术引入其中，但更多的将其作为一个外生变量，罗卡斯等人试图将技术内生化的困难重重。人力资本的提出丰富了资本概念，从而直接将知识、技术等融入到资本中，直接将其内生化的，从而推动了经济增长理论的发展。

3. 丰富了价值分配理论，将按要素分配与按劳分配结合起来。按要素分配与按劳分配是经济理论界长期争论的论题，其实，二者都有其合理性，但都只侧重于价值形成的一个方面，按要素分配强调物质资本作用，按劳分配强调劳动的作用，人力资本运营论以稀缺性为主线，解释了这两种分配理论产生的合理性，同时，提出了人力资本价值论，将人的作用从人力资本的形成加入到要素中参与价值分配，并规定由人力资本取得利润，从而将按劳分配与按要素分配结合起来，丰富了价值分配理论。

1.1.5 人力资本运营与再就业工程

劳动者是生产力体系中最具有活力的要素，是经济增长的动

力所在。但在我国拥有 13 亿人口的大国中，劳动力的就业问题却成为阻碍经济增长和造成社会不安定的重要因素。近几年来，职工的下岗，农村剩余劳动力的进城——“民工潮”一次次引起社会的争议，为什么会造成这种状况？一个很重要的原因就在于：无论从中央到地方，甚至每个居民都缺乏人力资本运营的观念。下面，我们用人力资本运营的思想来分析人力资本运营理论对再就业工程的意义。

1. 转变观念，走出失业误区。当前，大多数人视失业为瘟疫，因为在大家眼中，失业等于失去了生活来源。这种观念的错误在于：忽视了我们最大的资本——人力资本。当我们从人力资本角度来看待失业时，就会豁然开朗。人力资本的配置需要在市场中寻找合适的物质资本，才能最大化地实现自身的价值。失业给了我们一个信号：自身人力资本与原有物质资本配置的失败。这要求我们寻找新的物质资本与自身的人力资本重新配置，因而，失业给了我们一个重新配置人力资本的机会。失业与旧体制下我们调动工作需要耗费大量人力、物力、财力相比，它降低了人力资本配置的费用，这不能不说是社会的进步。

2. 正确认识自己，客观评价自身人力资本，选择合适的职业，尽快上岗。在当前的再就业工程中，存在着一个不可忽视的现象：许多失业者不能正确认识自己，对职位要求过高，总希望找到一个待遇优厚、环境舒适的工作。然而，这样的岗位毕竟有限，因而造成了大量的“自愿失业”。从人力资本运营角度看，人力资本对物质资本提出要求，物质资本也对人力资本提出要求，二者只有合理配置才能实现价值。特殊的岗位要求拥有较高层次人力资本的劳动者，并非每一个人都适宜。因而失业者在寻找再就业岗位时，要正确估价自身的人力资本，选择合适的职业。否则，即使就业，也不能实现自身价值最大化。

3. 加速人力资本生产，积极参加培训。在我国的失业人口

中，有很大一部分属于结构性失业，即随着产业结构的调整，或技术的进步，导致某行业的缩减造成的失业。这些失业者一般有一技之长，但是由于不经常学习、更新，人力资本已经贬值。另外，我国原有体制造成的固定岗位制，使失业者只懂其岗位的知识，人力资本适用范围有限。因此，要参加再就业，就必须参加培训，多学习几门技术，更新知识，丰富自身人力资本，提高人力资本层次，为扩大人力资本配置的空间范围提供基础。

4. 消除歧视，拓宽人力资本运营的空间。再就业工程中，存在城市失业者对行业和地区的歧视：城市失业者不愿从事体力劳动，不愿到农村就业。这种歧视人为地缩小了人力资本运营的空间，城市失业者中很大一部分正是由于这种歧视造成的。这是因为农村剩余劳动力出于利益的比较，进入城市就业于这些“城市人”不愿从事的工作，从而加大了城市就业压力，造成城市失业人口增加。在农村，随着农村经济的发展，农业产业化实施，乡镇企业的“二次创业”都对从业者提出了新的要求，要求具有较高层次的人力资本。城市失业者相对于农村从业者具有与此相适宜的人力资本，如果他们能够消除歧视，步入农村，就可形成城市失业人口与农村剩余劳动力的对流局面，形成人力资本配置的良好格局，也拓宽了人力资本运营的空间。

5. 推行劳动预备制度，提高人力资本层次，减缓就业压力。劳动预备制度是国家于 1996 年底出台的劳动制度的一项重大改革措施，它针对城镇初、高中毕业后没有升入高一级学校并有就业愿望的青年和农村初、高中毕业后没有升入高一级学校，但准备向非农产业转移或进城务工的青年，要求他们在就业前参加 1 至 3 年的职业培训和相关教育，以取得相应的职业资格，为参与市场竞争和就业上岗做好准备，同时减缓就业压力。我国“九五”期间，城乡新成长的劳动力高达 7200 万人，其中初、高中毕业后未能进入高一级学校而进入劳动力市场的青年劳动者将达

2100 万人，占新生劳动力的 30%，实施此项制度可以减缓我国的就业压力。同时，21 世纪，世界经济将步入知识经济时代，对劳动者的人力资本层次要求会更高，强制地对新生劳动力进行培训，提高他们的人力资本层次，对于我国经济未来的发展必然具有重大意义。

1.2 西方人力资本理论

人力资本理论兴起于本世纪五六十年代。一般而言，以舒尔茨于 1960 年在美国经济学会年会上的演说中系统地阐述了“人力资本理论”作为人力资本理论诞生的标志。^①在舒尔茨之前，费雪在 1906 年发表的《资本的性质和收入》一文首次提出人力资本概念，并将其纳入经济分析的理论框架中。与舒尔茨同时代以及其后对人力资本理论做出突出贡献的，主要有贝克尔、明塞尔、丹尼森等，他们主要从教育、在职培训、迁移、健康等方面对人力资本理论做了丰富和发展。

1.2.1 西奥多·W·舒尔茨的人力资本理论

舒尔茨是从探索经济增长之谜而逐步踏上研究人力资本的道路的。他发现单纯从自然资源、实物资本和劳动力的角度，不能解释生产力提高的全部原因。二战以来的统计数字表明，国民收入的增长一直比国家投入资源的增长快得多。特别是一些在战争中遭到重创的国家（联邦德国和日本）都奇迹般发展起来，另一些自然资源严重缺乏的国家（如亚洲“四小龙”）也获得了经济上的成功。舒尔茨认为：这些现象说明，我们一定漏掉了重要的

^① 舒尔茨的这次演说发表在 1961 年的《美国经济评论》上，中译文见《现代国外经济学论文选·8》，商务印书馆 1984 年版。

生产要素，这个要素就是人力资本。

舒尔茨认为：人力是社会进步的决定性因素，但人力资本的取得不是无代价的，人力资本——包括知识和人的技能的形成是投资的结果，并非一切人力资源、而只有通过一定的投资方式、掌握了知识和技能的人力资源才是一切生产资源中最重要的资源。因此人们的知识和技能是资本的一种形态，舒尔茨将它称为人力资本，并进一步指出人力资本的形成有教育、培训、医疗保健和迁移等方式。

舒尔茨在提出人力资本理论后，采用收益率法测算了人力资本投资中最重要的教育投资对美国 1929~1957 年间的经济增长的贡献，其比例高达 33%。这个结果后来被广泛引用，作为说明教育对经济作用的依据。1963 年，他又出版了《教育的经济价值》一书，系统而全面地研究教育的经济成分、教育费用和教育的经济价值等问题。

舒尔茨对人力资本理论的贡献在于：他不仅第一次明确地阐述了人力资本理论，使人力资本理论终于冲破重重歧视与阻挠成为经济上一个新的门类，而且进一步研究了人力资本形成的方式与途径，并对教育投资的收益率以及教育对经济增长的贡献做了定量的研究。由于他的这些贡献，舒尔茨被誉为“人力资本之父”^①，并荣获诺贝尔经济学奖。舒尔茨人力资本理论的缺陷在于：（1）它侧重于宏观分析，忽视了微观分析，其理论缺乏微观的支持；（2）它虽然指出了人力资本形成的四大途径，但却只对教育做了深入分析，缺乏一个人力资本形成的一般模型；（3）它只提出并研究了人力资本形成，没有将人力资本全面地引入经济学分析框架，如没有对由于人力资本引发的价值分配理论进行分析；（4）它的人力资本概念是外生决定的，而一个范畴的产生，

① 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。

既有外因，又有内因，所以导致其概念的模糊。

1.2.2 贝克尔的人力资本理论

如果说舒尔茨对人力资本的研究可看做是教育对经济作用的宏观分析的话，微观分析则主要由贝克尔来完成。贝克尔在《人力资本》一书中，分析了正规教育的成本和收益问题，还重点讨论了在职培训的经济意义。^①同时，还研究了人力资本与个人收入分配的关系。在他的代表作《生育率的经济分析》和《家庭论》中，他对家庭生育行为的经济决策做了成本—效用分析，他提出的孩子的直接成本和间接成本的概念、家庭时间价值和时间配置的概念、家庭中市场活动和非市场活动的概念，都令人耳目一新。贝克尔学术研究的一个显著特点在于他几乎把可以从表面上看和经济学没有任何联系的现象与经济学联系起来，并运用经济数学方法对之分析。从他对犯罪的分析可见一斑，他给定了犯罪的预期收益，并且用被捕和受惩罚的可能性来表示犯罪的预期成本和罪犯的特殊风险偏好。这种分析使犯罪成为完全理性的行为，进而成为一种职业，他还对歧视等做了令人耳目一新的分析。^②

贝克尔的贡献在于：他弥补了舒尔茨只重宏观的缺陷，注重微观分析，并且将人力资本理论与收入分配结合起来。他的缺陷与舒尔茨相似，即沿用舒尔茨的人力资本概念，缺乏对人力资本本质的分析，缺乏对人力资本全面的研究等。

1.2.3 其他人的贡献

除舒尔茨和贝克尔外，还有许多学者加入人力资本的研究行

① 加里·S·贝克尔：《人力资本》，北京大学出版社 1987 年版。

② 加里·S·贝克尔：《人类行为的经济分析》，上海三联书店 1994 年版

列，并且做出了突出贡献，爱德华·丹尼森就是其中一位。丹尼森的最大贡献在于对舒尔茨的教育对美国经济增长的贡献率做了修正，他将经济增长的余数分解为规模经济效用、资源配置和组织管理改善，知识应用上的延时效应以及资本和劳动力质量本身的提高等等，从而论证出 1929~1957 年间的美国经济增长中，23% 的份额归属于美国教育，而非舒尔茨所讲 33%。雅各布·明塞尔则首次将人力资本投资与收入分配联系起来，并给出了完整的人力资本收益模型，从而开创了人力资本研究的另一个分支。同时，明塞尔研究了在职培训对人力资本形成的贡献。另外，斯杰斯塔德分析了人口迁移对人力资本形成的影响。默希金分析了健康对人力资本的影响。

总之，人力资本理论起源于西方，并在西方得到大力发展，但由以上介绍可以看出：西方学者对人力资本的研究局限于对其形成的方式、人力资本投资的收益计算、人力资本对经济增长的贡献、对个人收入分配的影响以及将人力资本理论向其他领域的推广应用。他们在大力推广人力资本概念的同时，仍没有真正地将人力资本与传统意义上的资本概念放在同一个地位上，从基本理论层次探索人力资本。另一方面，他们缺乏一个关于人力资本的理论框架，而只是零星的研究，这一方面反映了人们对人力资本缺乏深刻认识，另一方面反映了西方人力资本理论的不成熟。本书提出的人力资本运营论正是出于这一目的，一方面，建立一个人力资本的理论框架，从基本理论层次研究人力资本；另一方面，借助这一理论，推动中国人力资本的运营，迎接知识经济的到来。

1.3 马克思的人力资本运营思想^①

人力资本理论自本世纪 60 年代以来获得了长足的发展，造就了西奥多·舒尔茨，加里·S·贝克尔等一代经济学大师，丰富了经济学理论，为经济学的进一步发展开拓了新的领域：家庭经济学、教育经济学等。然而，人们在介绍、研究这一理论时，却忽略了马克思的人力资本思想。事实上，马克思的人力资本思想有着十分丰富的内容。

1.3.1 人力资本在财富创造中的地位

被称为人力资本理论之父的西奥多·舒尔茨强调人在财富创造中的地位，并认为人力、人的知识和技术是资本的一种形态，称为人力资本，它是一切生产资源中最重要的资源，是财富的主要创造者。马克思同样强调人的作用，并严格区分了资本和劳动力的概念，认为劳动力可“理解为人的身体即活的人体中存在的，每当人生产某种使用价值时就运用的体力和智力的总和”^②。舒尔茨眼中的人力资本也就是马克思所讲的劳动力，只不过舒尔茨把劳动力看做是投资的结果，而称之为人力资本，马克思则认为资本与劳动力是对立的，资本是获取剩余价值的价值，体现了一种剥削与被剥削的关系。因而从财富创造中的地位讲，马克思通过创立科学的劳动价值理论，确立劳动力在财富创造中的决定性地位，实际上就是确立了人力资本的特殊地位。然而，马克思并没有一味地强调人力资本（劳动力）在财富创造中的核心地位，而是从哲学的角度阐述了人和自然资源、资本之间的关系。他

①焦斌龙：《马克思的人力资本思想》，《当代经济研究》1999年第6期。

②马克思：《资本论》第一卷，人民出版社1975年版（下同），第190页。

认为：“使用价值……是自然物质和劳动这两种要素的结合。……人在生产中只能像自然本身那样发挥作用，就是说，只能改变物质形态。不仅如此，他在这种改变形态的劳动中还要经常依靠自然力的帮助。”^①即人是劳动的主体，自然资源是劳动的客体，资本资源是联系的媒介，而且资本资源实质上是劳动主体的延伸。

当然，马克思笔下的劳动力与舒尔茨眼中的人力资本尽管其内涵是一致的，但二者仍存在着一定的差别。劳动力的概念，更多的适用于物质经济时代，劳动者能力与技能的提高是自然积累的结果，教育、培训等都表现为一种自发的行为。而人力资本则适用于知识经济时代，信息、技术、知识等都商品化了，教育、培训体现为为获得未来收益而进行的一种自觉的投资行为。劳动力转化为人力资本需要具备一定的条件：（1）知识、技术、信息成为商品；（2）知识经济时代；（3）资本产权制度的演变使人的能力（人力资本）可以用来分享经济剩余。

1.3.2 人力资本的产权特征

从产权角度讲，资本都有其所有者，即都有拥有剩余索取权的所有者，这个所有者可以是个人、国家，还可能是企业、公司等法人。而人力资本这一特殊的资本，却天然的属于劳动者所有。资本家通过劳动力市场，所购买到的仅仅是“劳动力的使用权”。在资本主义社会，劳动者与生产资料分离，劳动者“要把劳动力当做商品出卖，他就必须能够支配它，从而必须是自己的劳动能力，自己人身自由的的所有者”^②“他必须始终让买者只是在一定期限内暂时支配他的劳动力，使用他的劳动力，就是

^①马克思：《资本论》第一卷，第 56～57 页。

^② 马克思：《资本论》第一卷，第 190 页。

说：他在让渡自己的劳动力时不放弃自己对它的所有权”^①。不仅劳动者要始终保持对人力资本的私有权，而且我们也必须承认这种私有权，马克思在《哥达纲领批判》一文中说，要“默认不同等的工作能力是天然特权”^②。只有如此，才能保证人力资本的正常运营，一旦人力资本的产权发生“残缺”，其资本的经济价值会立刻降低，甚至趋于零。即使在奴隶社会，奴隶失去了人身自由，自身已作为一个财产归奴隶主所有，但人力资本的私有特征仍然要得到充分的尊重。在奴隶社会中，经常发生的奴隶逃跑、怠工，甚至起义（如著名的罗马斯巴达克斯起义），就是奴隶自发地对人力资本的自我保护和暴力强制的抗争。高昂的监控和管制成本迫使奴隶主不得不实行“劳动定额制”，允许奴隶享有“超额”部分的产出价值。到封建社会，对人力资本私有产权的尊重逐步加深，出现了自耕农。资本主义社会则采取契约形式，给予工人完全的人力资本私有权。^③

人力资本不仅具有个人私有的特征，而且具有极强的依附性，这种依附性表现在两个方面：（1）人力资本依附于人而存在，并且以具有劳动能力为条件，在幼儿时期，无人力资本存在，随人的年龄增长，人力资本逐渐步入形成期、收益期和消失期。（2）人力资本的价值实现，只有在劳动过程中才能体现并得到价值增值，换句话说，人力资本必须与物质资本相结合才能创造价值，获得收益。马克思在对劳动过程的分析中，明确表明这一思想，“劳动首先是人和自然之间的过程，是人以自身的活动来引起，调整和控制人和自然之间的物质交换过程”^④。人力资

①马克思：《资本论》第一卷，第 191 页。

② 马克思：《哥达纲领批判》。

③在上文例子中之所以用人力资本而非劳动力，目的在于强调人力资本的私有性，与前文提到的转化条件并不矛盾。

④马克思：《资本论》第一卷，第 201、202 页。

本只有通过改变物质资本的形式或运用物质资本，才能将自己的价值转移到新的产品或使用价值中，并创造出新的价值。当然，人力资本的这种依附性在其社会价值高至能惠及全人类时，会逐步减弱，甚至脱离对人的载体的依附而游移于社会。因而人力资本的依附性也是相对的，而非绝对的。

1.3.3 人力资本的形成途径

人力资本的形成包括宏观和微观两个方面，舒尔茨指出了宏观层次的人力资本形成的途径：（1）保健设施与服务，广义地说，包括影响人寿命、体力、精力以及活力与生命的一切开支；（2）在职训练，包括公司所举办的学徒训练；（3）初等、中等和高等正规教育；（4）不是由公司所组织的成年人学习计划，包括像农业中值得注意的扩展规划；（5）适应就业机会改善的个人与家庭的迁移。^①另外还包括来自于其他国家和地区的技术援助、专门知识和顾问的引进，各类回国专业人员和来自 Internet 的信息等。微观层次的人力资本形成，主要是指人们获得和增加技术、信息、知识存量的过程，它可以概括为教育和实践（又称“干中学”）两种途径。教育主要是指各种正规教育与培训，实践主要指自身积累知识、信息等，如模仿、传帮带等。

马克思对人力资本的形成有深刻的论述：在《资本论》第一卷第四章论述劳动力商品的价值时，马克思指出劳动力存在层次性，“要改变一般的人的本性，使它获得一定劳动部门的技能和技巧，成为发达的和专门的劳动力，就要有一定的教育或训练，而这就得花费或多或少的商品等价物。劳动力的教育费随着劳动力性质的发展程度而不同。因此，这种教育费——对于普通劳动

^①参见舒尔茨：《人力资本投资》，北京经济学院出版社 1990 年版。