

第 1 章

人力资源和人力资本

人力资本投资是一种以人力资源为投资对象，以获得人力资本为目的的活动。人力资本是人力资源的一种形态。分析人力资本投资，必须首先弄清楚人力资源与人力资本的联系和区别。

资源和人力资源

1.1.1 人力资源的一般含义和属性

“资源”这一术语有多种解释。在科学理论文献中，资源通常是指人类在生产、生活和其他社会活动中可直接或间接加以利用的各种投入要素的总称，包括天然的自然资源和人生产出来的可用于人类活动中的各种要素，如机器设备、货币资金等。资源的这一界定可称为“广义的资源”或“现有资源”。

在理论经济学中，资源和资本有严格的区别。资本是人类生产的、再用来生产其他产品并可给其所有者带来利息或利润收益的生产要素；资源则是指可资利用的生产要素的最终来源，即未经人类劳动加工过滤的自然物质，包括自然资源和人力资源两大类，其中自然资源统称为“土地”。资源的这一界定可称为“狭义的资源”或“本性资源”。

资源的两种界定既有联系也有区别。把资源界定为“可利用的现有要素”是从资源利用者的角度而言的，而把资源看成是“未经人类劳动加工过滤的天然要素”则是就资源的最终来源或整个人类社会而言的。由此可引申出资源的更一般的涵义，即资源是未经其利用者劳动过滤加工的、可投入到各种社会实践活动

中的现存要素。据此，当利用者为整个人类社会，资源就是各种自然要素；当利用者为某一确定的社会经济单位，资源就是这些单位可直接或间接加以利用的、但未经其劳动加工过滤的要素来源，如劳动力资源、生源或兵源等，而不管这些要素是否经过其他社会经济单位的劳动加工过滤。

根据资源的界定，人力资源也有广义和狭义之分。

广义的人力资源是指一个社会从事和完成各种社会实践活动可直接或间接加以动员、开发、利用的，具有现实劳动能力和正在生成劳动能力的人口的总和。广义的人力资源既包括现有的劳动者或正在从事劳动的劳动者，也包括潜在的劳动者或失业的劳动者以及正在生成劳动能力的非劳动者；既包括可从事简单劳动的劳动者，也包括可从事复杂劳动的劳动者。简言之，广义的人力资源是扣除不能生成劳动能力和已丧失劳动能力的人口全部人口。

狭义的人力资源则是指在正常的社会生活中自然形成的、可从事简单劳动的劳动者人口，其中包括正在形成劳动力的潜在劳动人口。狭义的人力资源相当于马克思所说的简单劳动力，即无须专门教育培训而形成的、“没有任何专长的普通人的机体平均具有的简单劳动力”^①。这一规定符合资源的第一个界定。在正统的西方经济学中，人力资源也被看成是人在正常的社会进程中自然形成的劳动能力，而与后天形成的人力资本相区别。由于这一界定被“经典”的经济学广为接受，所以，我们可把这类人力资源称为“一般性人力资源”。

关于人力资源内涵的理解，应注意以下几点：

第一，人力资源总是相对于特定的社会活动领域而言的，社会领域不同，可开发利用的人力资源和对人力资源的质量要求也

^① 马克思资本论·第一卷·北京：人民出版社，1978，57～58页

不相同。

军事领域对人力资源的要求不同于科研教育领域，经济领域的人力资源开发利用同非经济领域也存在很大的区别。就经济领域而言，层次和范围不同，人力资源的内涵和外延也不大相同。从宏观经济层次来看，人力资源涵盖整个社会的劳动者和潜在劳动者，包括非经济部门的劳动者，甚至包括尚未达到劳动适龄年限的非劳动者，因为整个国家的社会经济发展同非经济部门是紧密相关的。中小学教育投资则是国家培养合格的、标准不断提高的“简单劳动力”的基本途径和企业人力资本投资社会化趋势的基本要求。从中观经济（区域或经济部门）层次来看，人力资源的地域范围或部门范围有所缩小，不同区域人口的数量与质量差异以及劳动力跨区域流动则对中观层次的人力资源开发和结构优化具有重要意义。在企业微观经济层次，企业内部的人力资源构成企业可开发利用的人力资源主体。

第二，劳动能力对劳动者自身来说不是所谓的资源，对劳动能力的使用者和管理者如企业（或政府机构、事业单位）才是资源。

人从事任何劳动，必须具有劳动能力；劳动能力对劳动者本人来说是一种内存于其活体中的自然力。在人类社会发展现阶段，劳动能力是人作为劳动者存在的主体条件和劳动者谋生的重要手段。根据马克思主义政治经济学理论，在市场经济中，劳动者将其劳动力当成商品卖给企业，一旦劳动者受雇于企业，劳动力在既定时间的使用权就不属于劳动者自己，而是属于企业。在劳动力由他人支配的条件下，劳动力对劳动者本人来说，并不是生产的投入要素，因此，劳动力对劳动者本人没有资源属性。人作为主体从事某项活动，必须具有并使用其劳动能力；劳动能力是否得到充分使用，对劳动者本人来说，是一个劳动“潜力”是否得到发挥的问题或劳动者是否愿意使用其劳动能力的问题，而

不是劳动力资源配置问题。所以，从劳动与劳动力的关系来看，劳动力对劳动者本人来说也不是资源。劳动力只有对企业和各社会经济单位来说才成其为资源，因为只有在社会范围，才会产生劳动力的资源配置问题，即如何开发、组织、调配和管理劳动力的问题。

第三，人力资源是未经资源使用者“劳动加工过滤”（如教育培训）而形成的、劳动者自身带有的劳动能力。

这些劳动能力可能是简单劳动力，也可能是其他社会经济单位培育的复杂劳动力。然而，由于资源概念的二重含义，人力资源作为一个基本概念也可以从不同的角度来理解。从整个社会来看，人力资源就是人在其自然生长过程中正常形成的、可作为生产要素投入到生产劳动中的简单劳动力。人力资源的这一含义是符合本源性资源的界定的^①，也是符合经济学对资源和资本的经典性划分的。然而，对于人力资源使用者来说，人力资源则是人力资源使用者可动员、调配和利用的、包括复杂劳动力在内的、现存的全部劳动力。但是，人力资源中所包含的复杂劳动力对使用者来说是现存的，而不是经其“劳动加工过滤”或投资形成的（经劳动加工过滤形成的复杂劳动力不属于资源范畴，而是属于资本范畴）。人力资源的这一界定是同广义的人力资源概念一致的。

^① 简单劳动力包含有“历史的和社会的”因素。马克思在谈到简单劳动和较高级的复杂劳动的区别时，对简单劳动转化为复杂的较高级劳动做了简约而准确的阐释。在当时资本主义经济发达的国家中，“工人阶级的体质已日趋孱弱和相当衰竭，因此，同很轻巧的细活相比，需要很多力气的粗活常常成为较高级劳动，而细活倒降为简单劳动”。（《资本论》，人民出版社，1975年版，第224页）此外，国家推行义务制教育和人类文明的进步，也会使简单劳动力中包含的智力和知识因素提高。

1.1.2 人力资源的特点

第一，可开发利用的人力资源是一种存在于活的人体中的、现实的或潜在的劳动能力。这决定了人力资源管理和人力资本投资的直接对象是劳动者和能够生成劳动能力的非劳动者。

劳动能力是存在于活的人体中的体力和脑力的总和；体力是人在一定身体素质基础上形成的负荷力、灵活性、机体反应力和耐力等机体动作能力，是由人的生理素质、机体的健康状况所直接决定的。其中一部分体力是人在成长过程中自然形成的，而随着社会的发展和环境的变化，人的体力更多的是通过“投资”来形成的。脑力又称智力、精神力，是人学习、掌握和运用技能、知识的能力以及行为能力，这主要有观察能力、记忆能力、想像力和思维能力、意志力以及操作能力等。人的劳动能力构成人力资源的物质内容和基本要素，是人力资源管理和开发的最后落脚点；人力资源管理和开发就是要培育人的有助于完成某种活动的劳动能力并有效地利用这些劳动能力。但是，人的各种劳动能力总是作为一个整体存在于活的人体中。人除了劳动力之外，还有情感、动机、好恶和价值取向等非劳动力因素以及与劳动无关，或在劳动中可有可无的东西。这些非“资源”因素对劳动过程不具有直接的、必然的意义，但却是人的活体的组成部分，并直接或间接地影响到劳动能力的发挥。人力资源的开发对象和人力资本投资的可操作对象只能是活生生的人本身，而不是人内在的劳动能力；人力资源和人力资本的数量与质量的统计也只能以人为直接计量单位，而不能以劳动能力为计量单位。

生产过程是人利用物质资料将自然资源转化为能够满足人的某种需要的有用物的过程。自然资源和人力资源是生产活动的两个最基本的投入要素。自然资源是以土地为载体的资源，很多自然资源必须同其土地载体相分离并转化为人造资源才能被有效利用；广义的人造物质资源如机器、原材料等与其物质载体是同一

的，并随着资源的消费转化为其他物质资料。与之不同，人力资源和人体是不可分割的，人力资源的管理者不可能把劳动力从人体中分离出来加以独立的运用，而必须通过人才能利用其劳动力；同时，劳动力在各地区、各行业、各企业和各工作职位的配置也直接表现为人在各地区、各行业、各企业和各工作职位的配置；人的流动就是劳动力的流动。因此，人力资源和人的不可分割性是人力资源的最基本属性，是人力资源与其他资源的根本性区别。“人力”这一术语与其说表述的是“人的劳动力”这种所属关系，还不如说反映的是“人和他的劳动力”这种并列关系。

第二，人力资源是通过人的各种社会性活动形成的劳动能力，因而具有特定的社会历史性。

成熟的、可资利用的人力资源是通过人的活动形成的劳动能力。这些活动可分为两个基本方面，即人的孕育、生长和成熟、衰老和繁衍的自然生物过程以及人的各种社会品性的形成、巩固与演变过程。由于人是一种特殊的、不主要依靠本能和自然生长来生存的社会性主体，人的自然生物过程也采取了一定的社会形式并因社会形态的不同而不同。人的社会活动对人力资源的形成具有决定性作用。人类社会的发展程度愈高，人力资源形成对社会的依赖性也愈高，人力资源所包含的社会成分就愈多。在人类社会的发展初期，人的生育和自然性成熟基本上是一种自然过程，并主要依靠家庭成员、尤其是母亲的抚育行为；在人类社会发展的高级阶段，随着医学的发展、国家的各种福利政策和计划生育的推行实施，人的生育和自然性成熟也社会化了，人的成长和发展主要是通过社会过程来实现的。

社会形态不同，对人力资源的质量和规格要求也不同，人力资源形成的社会方式也不同。随着人类社会的发展，对人力资源的质量和规格要求必然变化，从而使人力资源形成的社会方式也发生变化。这就是人力资源与其他资源相区别的社会历史性。

第三，人力资源是一种具有资产性质、品质，可不断提高的再生资源，是一种类似于固定资产的、可长期使用的特殊资产。

在生产劳动过程中，人的劳动能力和人体将同时发生消耗，经过一段持续的劳动时间，人的劳动力和身体必然发生衰变；通过一定时间的休息和生活性消费，人体的活力和劳动能力又会恢复常态。人力资源的这种再生性类似固定资产，人力资源的使用相当于固定资产的使用，人体和劳动力在生产中的消耗衰变相当于固定资产的磨损，人获得的工资收入就是固定资产的“折旧”，各种生活消费则相当于固定资产的修理更新。

人力资源的再生性有两个层次：个体层次和人类层次。在个体层次，人力资源的再生过程就是个人劳动力的再生产。个人劳动力的再生产是在个人保持健康的、正常的或必要的机体状况的前提条件下，通过不断的劳动活动和生活消费来实现的；个体人力资源的再生性水平取决于个人的机体状况和劳动活动。如果人的机体状况恶化，劳动中断时间过长，个体劳动力的再生产就会受到消极影响；但一旦人的机体状况恢复正常状态或劳动活动继续进行，人的劳动能力也会很快恢复。人力资源的个体再生产是与人的生命同步的。人的生命难以恢复常态或停止，人力资源的个体再生产也就终止了。在人力资源再生产的社会层次，人力资源的再生产就是人口的再生产。人力资源的社会再生产是一个连续不断、生生不息的社会过程。人力资源的个体再生产是人力资源社会再生产的基础和不可或缺的基本环节，尤其是人力资源在教育、医疗和科技等领域中的运用是决定人力资源社会再生产水平和质量的关键环节。

人力资源是一种品质可不断提高的再生资源。人力资源的再生性或再生产包括数量和质量两个方面。人力资源的数量再生性与人口的数量再生产是一致的。根据人口变动的一般规律，人口增长将相继经过低增长、高增长和零增长（甚至负增长）的不同

阶段。在人口增长进入低出生率、低死亡率的平衡增长阶段，人口总量将保持基本不变，从而可资开发利用的人力资源总量也将保持稳定。但是，人力资源的品质在人口增长的任何阶段都将保持持续提高的发展态势。换句话说，人力资源的质量型扩大再生产是人力资源再生产的常态和一般规律，也是人力资源与其他资源的根本性区别之一；人力资源的质量型扩大再生产同时体现在人力资源的个体再生产和社会再生产两个方面——所不同的是，个体人力资源的质量提高随着人的生命活力的变化而变化，因而存在着高点和终点，而社会人力资源的品质提高则是一个持续不断的过程。人力资源质量的不断提高是人和人类社会发规律的一般规律。从经济哲学的角度说，人力资源质量的不断提高是人的遗传性与变异性、劳动力和心理品质的积累性与可继承性的反映，是人从事交往、学习和各种社会实践活动的必然结果。

第四，人力资源的使用与人的“价值”的实现是统一的。

人类从事各种生产性活动的最终目的是为了满足不同人的各种物质的、精神的需要。在生产性活动中，既要投入自然资源、机器设备等物质资料，也要投入内存于人体中的劳动能力。与物质资料投入不同，劳动力的投入是通过人的投入来实现的。在生产劳动中，人一方面把劳动力作为与其他物质要素相同的生产要素——人力资源投入到生产劳动中；另一方面，人在劳动中也实现着自己作为人所具有的社会“价值”，即具有劳动能力和价值倾向性的人的社会价值，并通过劳动产品的分配、交换和消费来满足人自身的需要。对于人来说，人力资源的投入使用与劳动产品的分配消费、人的需要的满足是始终联系在一起的。人力资源的管理和使用必须符合人类社会的价值观念与道德规范，并以增进人的经济福利、促进人的全面发展为归属。

第五，人力资源是一种具有结构稀缺性的特殊资源。

相对于人的需求而言，自然资源的数量总是稀缺的，而且，

很多自然资源的稀缺度很高，特别是一些非再生性自然资源随着其储量的下降，其稀缺度将愈来愈高。然而，人力资源的稀缺性则不同于自然资源。从总量上看，人力资源的稀缺度大大低于自然资源，一些地区或国家的人力资源甚至会出现富余。之所以会产生这种稀缺性区别，是因为自然资源是独立于人的需要而存在的物质资料；而人力资源则是随人口变化而变化的特殊资源，尤其是很多人力资源的功能可以用物质资料来替代，如机器替代人的体力，计算机替代人的部分脑力等等。在这种条件下，人力资源的需求与人口数量就将保持基本一致（在机器替代人力较大的阶段才会出现人力资源供给大于人力资源需求的长期现象），因此，除了少数自然资源丰富、人口较少的国家与地区外，大多数国家和地区的人力资源总量基本上缺乏明显的稀缺性。

然而，由于人类个体发展的不平衡性，人力资源存在明显的结构性品级差异。大多数人的资源品级属于社会一般水平，只有少数人的资源品级较高或突出。这部分数量较少的高品级人力资源创造的社会财富大大高于相同数量的一般性人力资源，其物质替代性也较低，社会需求量则相对较大。这样，对人类社会来说，高品级人力资源的数量总是稀缺的，在特定时期甚至是极端稀缺的；供求平衡或供大于求的资源主要限于一般性人力资源。一般人力资源的非稀缺性和高品级人力资源的稀缺性是人力资源的一个基本的结构性特征。自然，由于人类社会的进步发展，人力资源的品级标准也相应提高变化，在某个发展阶段属于高品级的人力资源在更高的发展阶段则可能下降为一般性人力资源；然而，依据新的标准属于高品级的人力资源仍然是少数，所以，高品级人力资源仍然是稀缺的。

1.1.3 人力资源在经济生活中的作用

根据马克思主义政治经济学原理并结合现代人力资源理论，人力资源在生产和经济生活中占有极为重要的地位，并对生产与

经济正常运行起着巨大的作用。

首先，人力资源或劳动在物质资料生产起着能动作用，即把物质资源转化为新的物质资料的“物质变换”作用。人力资源是一个经济存量，在劳动中直接表现为劳动这种流量形态。生产劳动过程就是人利用物质资源、通过劳动生产出物质产品或服务品的活动过程。在这一过程中，物质资料是生产的物质条件。如果物质资料不为人的活劳动所运用，就是一堆死物，就不可能大量而适时地通过物质变换转化为能够满足人的需要的使用价值。生产过程中所发生的物质变换是通过人的劳动来实现的，劳动是生产中的能动因素。在生产过程中，物质资源要发生形态转换或磨损，而人力资源仍然保持独立的存在形式，不会转化为新的其他存在形式，只是人的劳动（人力资源的消费活动）要物化在产品中，形成产品的使用价值和价值。人力资源在生产中不断地推动物质资源发生物质变换，使之按人的意愿转化为新的使用价值。在生产过程中，人还不断地积累生产经验和科学知识，提高劳动技能，创造和运用新的、效率更高、品质更好的生产资料，从而推动生产力的不断发展。

其次，在商品经济中，人力资源或劳动是创造社会财富的使用价值和价值的重要因素。人力资源是通过劳动来影响劳动成果的。投入的劳动愈多，创造的财富也愈多，商品的价值量就愈大。在人力资源利用效率既定和人力资源质量不变的条件下，投入的人力资源数量愈多，劳动的使用价值成果就愈多，创造的价值也愈大；而人力资源质量的提高对财富的增加则有多方面的决定性意义。人力资源质量提高，劳动的复杂程度也必然相应提高。根据马克思主义经济学理论，复杂劳动力创造的价值是简单劳动力创造的价值的倍加，所以，即使人力资源量不变，人力资源质量提高也会导致商品价值量的增加，从而给生产者带来较高的经济收益。这是技术－知识密集型产业创造的价值和收入高于

一般产业的根本性原因。此外，具体劳动与物质资料的结合形成产品的使用价值，并决定了投入要素的消耗水平。人力资源质量的提高将使劳动按更科学、更合理的形式支出，从而不仅可以节约生产要素的投入和减少消耗，而且也能提高产品的使用价值，最终使生产者获得超额收益。

第三，人力资源的品级和配置是影响劳动生产率和商品价格的重要因素。劳动生产率是劳动投入与产出之比。劳动生产率受自然条件、技术装备水平、劳动者的平均熟练程度、生产过程的社会组织、科技的发展及其在生产中的应用等五大因素的影响。除了自然条件外，其他因素都与人力资源的品级和配置有关。其中劳动者的技术熟练程度是人力资源质量的一个重要方面，生产过程的社会组织属于人力资源的配置问题，而技术装备水平和科技的发展运用则是人力资源运用水平的实现形式。人力资源的质量愈高，配置愈合理，劳动生产率就愈高。而劳动生产率的高低不仅决定了既定时间内劳动者生产的使用价值的数量和质量，在价值总量不变的条件下，也决定了单位商品的价值量和单位商品价格的高低。使用价值的数量 and 品质、单位商品价格的高低是从产出上衡量一个社会经济发达程度的重要尺度。一个社会劳动生产率愈高，创造的社会财富愈多，产品的质量愈高，单位商品价值愈低，这个社会的经济就愈发达。

第四，人力资源质量及其利用是决定一家企业、一个地区乃至一个国家经济竞争力的基本因素。人力资源质量及其利用状况对提高劳动生产率和产品质量、降低单位商品价格和生产成本等具有直接作用，这些作用的效果最终体现在经济竞争力的提高上。一家企业、一个社会要提高竞争力，除了必须增加物质资本的投资之外，更重要的是提高本企业、本地区和本国的人力资源质量和利用水平，以促进科技进步和社会发展。提高人力资源质量和利用水平包括提高人力资源总体质量和培养高级人力资源

并加以有效利用两个方面。人力资源总体质量的提高是科技进步和社会发展的基础，也是社会劳动生产率持续增长和培养高级人力资源的源泉。一个社会或一家企业的竞争力总是与其劳动力总体的质量水平相适应的，建立在较高人力资源总体质量水平基础上的竞争力是一种持久的、不可摧毁的竞争力。高级的人力资源是一种不能用机器来替代的高收益人力资本。在现代生产中，高级人力资源所从事的主要是一种主动的创新活动，这种创新将产生新的产品、新的技术和管理方式，建立起新的生产要素组合，从而极大地提高劳动生产率和经济竞争力，为企业和社会带来更大的经济收益，并推动社会新的创新浪潮的形成。高级人力资源是人力资源总体中的核心组成部分，在不断提高人力资源总体质量水平基础上合理运用高级人力资源，把经济发展建立在科技进步和劳动生产率不断提高的基础上，已成为当今世界各国和很多企业提高社会经济竞争力的基本途径。

第五，人力资源使生产要素报酬递减律失去了意义。西方传统的增长理论认为，在技术不变的条件下，生产要素的报酬是递减的。这就是所谓的“要素报酬递减规律”。如果该规律的假定成立，就可以“逻辑”地推论出要素报酬递减的结论。然而，在现实经济生活中，通过提高人力资源质量，要素报酬递减律是不能成立的。这可以从两个方面来加以说明。在生产的基本技术不变的条件下，劳动者通过学习、培训和劳动实践获得新的劳动技能和技术知识，可以提高人力资源质量，从而使劳动效果和劳动生产率提高，这样，要素报酬不会递减，而是递增。第二次世界大战后，一些国家物质资本投资增长基本不变，而人力资本投资增长较大，经济增长远远高于物质资本增长，其原因就在于人力资源的质量提高对经济增长发挥了强有力的推动作用。另一方面，劳动者的技术创新必然改变生产技术和要素的组合关系，而且，随着人力资源质量的提高，技术进步愈来愈快，生产要素组

合关系的改变频率也愈来愈快，在这种条件下，要素报酬递减律的要素组合关系不变之假定就失去了意义。也就是说，要素报酬事实上是在不断更新的技术基础上递增，而不是递减。二战后发展中国家的发展经验表明：一个国家的经济增长不仅取决于物质资本的投资，更重要的是决定于该国的人力资源质量。教育普及面大、人力资源质量较高的发展中国家的经济增长普遍高于教育落后、人力资源质量较低的发展中国家。因为在同等条件下，人力资源质量较高的国家更能吸引投资，从而缓解了资金不足对经济增长的制约。

第六，人力资源的使用与消费是决定经济景气变动的基本因素之一。人在经济生活中扮演着双重角色。从投入来看，人是一种资源，即能够创造物质财富的生产者；从产出来看，人又是自己生产的产品和服务的最终消费者。这表明在人力资源的运用中，存在着人的生产劳动与人的消费活动的关系，这一关系在市场经济中表现为社会产品的总供给与总需求的关系。根据经济学的一般原理，人力资源的使用和人的生活消费是否平衡必然影响到总供求的平衡，进而影响经济运行的景气状态的变化。如果人力资源利用不充分，劳动者的收入减少，消费相对不足，以至于总供给大于总需求，那么，经济运行就必然陷入不景气状态；反之，如果人力资源利用率不断上升，劳动者收入递增，社会产品能够被人的消费所吸收，那么，经济运行就会进入或保持景气状态。人力资源的产出与人的消费之间必须建立起一种合理的、动态的平衡关系，以使消费品的供给和需求实现最终平衡。只有这样，经济运行才能正常化。

1.2 人力资本

1.2.1 资本和人力资本

在人力资本概念提出之前，资本主要是就物质资本而言，也

就是说，资本是除土地以外的生产资料。在广义的资源概念建立之前，资本也是与狭义的资源相对应的概念，即资源是一种天然存在的生产要素，包括土地和人力资源，资本则是人生产出来的生产要素，包括物质资本和人力资本。由于资源概念的广义化，资本要素被看成是广义资源的组成部分，这样，在界定人力资本的内涵时，必须考虑到各种相关术语之间的区别和联系。即便如此，在理论经济学中，资本和资源的区别仍然是清楚的。

马克思认为，资本是一种在运动中可以带来剩余价值的价值，由购买生产资料的不变资本和购买劳动力商品的可变资本组成。资本的一个重要特征是：资本是一种运动，资本能够给资本所有者带来超过资本价值的资本收入——利息或利润。

据此，人力资本可以界定为：人力资本是一种通过投资于已有人力资源而形成的、以复杂劳动力为载体的可变资本。人力资本具有资本和复杂劳动力的双重属性。从人力资本的内容来看，人力资本是通过投资形成的复杂劳动力，是人通过学习、培训和各种实践活动而获得的体力、技能和智力以及有助于提高劳动效率的知识与经验、人格品质的总合，是投入生产过程的、能够提高劳动效率和劳动效果的能动要素。人力资本所体现的复杂劳动力由体能、智能（包括知识、技艺和经验等要素）和文化修养三个因素构成^①。从人力资本的社会经济性质来看，人力资本是一种能够给资本所有者带来利润收入、体现在劳动者技能和知识上的可变资本。然而，人力资本不同于以简单劳动力为载体的一般

^① 这里的劳动力概念已被广义化，包括从事劳动所需的技能、知识和其他各种主体条件，而不仅仅指劳动的能力。“人力资本”与政治经济学中的“复杂劳动力”的区别也在于此。为了反映两者的区别，我们用“劳动能力”这一术语来表示传统的“劳动力”概念，而把复杂劳动力看成是人力资本的内容。

意义上的可变资本（在古典经济学和政治经济学中，复杂劳动力被还原为倍加的简单劳动力，这一思路阻碍了对以复杂劳动力为载体的“人力资本”的深入分析，虽然一些古典经济学家如亚当·斯密已认识到人的技能和固定资产具有相同的特性），人力资本是可变资本的一种特殊形态，即以复杂劳动力为载体的可变资本；另一方面，人力资本不是天然存在的资源，而是资本的一种形态，即通过教育、培训所形成的、以复杂劳动力为载体的资本。这样，人力资本就同传统的狭义的人力资源概念区别开来，同时又符合广义的人力资源的规定性。

必须把人力资本与人力资源资本化区别开来。人力资源资本化是股份经济和劳动者集体经济的基本形式，其特点是：劳动者把劳动力作为资本投入到企业中，并根据所投入的人力数量和质量与其他投入要素共同参与企业利润的分配。人力资本和人力资源资本化存在着以下明显区别：

（1）人力资本在一般条件下对劳动者来说不是资本，只有在企业手中才是资本，劳动力在这种条件下对劳动者来说只能是商品和取得较高工资收入的手段；而在人力资源资本化的条件下，劳动者既是企业的职工，也是企业所有者之一，只有在这种条件下，人力资源对劳动者本人来说才采取了资本的形态。

（2）在人力资源资本化的条件下，人力资源与其他投入资源共同构成企业的预付资本，劳动者作为人力资源的所有者要参与企业利润的分配，获得资本收益，这种资本收益是同企业经济效益挂钩的，在性质上与投入物质资本所获得的资本收益是完全相同的；而在人力资本的运用中，如果人力资源没有资本化，企业就必须以工资的形式预付可变资本来购买劳动力，劳动者只能获得工资收入——工资收入水平只同劳动力价格或劳动成果挂钩，而不能以企业所有者的身份参与利润分配。

（3）在人力资源资本化的场合，企业职工既是企业的所有者

甚至经营者，同时也是一般劳动者，在生产经营中起主导作用；如果人力资源没有资本化，在人力资本的营运中，劳动者在生产经营中只是一种单纯的、被动的生产要素，其使用方式和劳动效率主要取决于资本所有者和经营者的管理方式与水平。

(4) 人力资本是一种特殊的资本，只有复杂劳动力才能成为人力资本；但是，在人力资源资本化的条件下，无论简单劳动力、还是复杂劳动力都可以资本化，成为企业总资本的组成部分。

(5) 人力资本属于资本投资的范畴，并可以采取社会资本的形态，即对国家来说，社会范围内的非生产性复杂劳动力也是社会性人力资本；而人力资源资本化则属于企业组织制度和人力资源管理范畴，并只能出现在企业微观层次，事业单位的人力资源不可能资本化。

这些区别说明，虽然人力资源资本化是技术进步和人力资源高度化的必然趋势，但是，劳动者出卖自己的高级劳动力获得工资与劳动者把自己的劳动力作为资本在企业“投资入股”仍然是两种经济性质完全不同的行为，完全没有必要因为人力资源资本化的重要性而将其纳入人力资本的范畴。然而，有必要指出的是，高级劳动力资本化的结果也会形成人力资本，而且，通过资本化形成的人力资本比用购买方式形成的人力资本更能激发劳动者的主观能动性，对企业发展的贡献也更大。

人力资本这一概念是西方经济学家首先提出来的。基于方法论的原因，西方经济学往往把适用于某一特定时期和特定主体的概念泛化，如把原始人使用的生产资料也看成是资本，因此，在西方人力资本理论中，家庭教育投资所形成的高级劳动力（不管这种劳动力是否投入到生产经营）也被看成是人力资本。我们认为，根据资本的经典性界定，如果家庭不是生产经营单位，那么，家庭所有的高级劳动力对家庭或劳动者本人来说就不是所谓

人力资本，因为这些家庭高级劳动力在家庭范围内并不产生资本营运和资本收益——利息或利润。但是，从整个社会来看，家庭培育的高级劳动力应该纳入人力资本的范畴。因为家庭是整个社会高级复杂劳动力形成的基本环节，没有家庭就不可能产生高级劳动力，没有高级劳动力，也不可能产生人力资本。这种关系和个人消费与两个层次的资本运动是相同的，个人消费虽然不属于单个资本运动的范畴，但却是社会资本运动的范畴。

1.2.2 人力资本的特点

人力资本是一种不同于物质资本和一般可变资本的特殊资本，这些不同构成人力资本的特点。人力资本具体有以下特点：

1. 人体附着性，即人力资本是凝结于人体之内、以人的复杂劳动力为内容的活的资本，脱离了人体，人力资本就不能存在。人体附着性是人力资本的基本特征。人体附着性是人力资本与物质资本的本质区别，并派生出人力资本的四个特点：

(1) 人力资本是一种能动的活资本。自然资源和物质资本是“死”的生产要素，必须和人相结合，通过人的劳动的作用才能发挥生产功能。人是生产的能动因素，人力资本是市场经济条件下以拥有高级劳动力的人为主体的特殊资本，是生产经营和经济增长过程中能动性最强的生产力，是推动技术进步和企业创新的动力和力量源泉。人力资本的能动性主要体现在人力资本的以下功能上：管理生产经营活动的组织功能，整合一般简单劳动力的领袖功能，吸收和消化技术的自我调整功能，创造新技术、新产品和新的生产方法的创新功能。

(2) 人力资本具有个人产权属性。人力资本的人体依附性使个人成为人力资本的直接承担者，离开了活生生的人，人力资本就不可能存在，人力资本永远凝结在特定的个人体内并随人体的运动而运动、人体的消亡而消亡。人力资本的个人产权属性体现在：个人对自己劳动力的投向和使用方式拥有占有权和支配权，