



开宗明义篇

社会现象的复杂性、主观性和不确定性，研究者的价值观、出发点和目标的差异，研究方法的可选择性和分析工具的多样化，不仅使社会科学研究领域演化着观点纷呈、学说纷纭、学派林立的历史，而且，在不断提高后学者的理论创新的难度，强化着研究者在对话中开宗明义的必要性。

本书计划运用新的理论工具和分析方法，定义、描述、演绎“人力资本生产制度”。本篇拟为这项研究“开张宗本，显明义理”，以便能够用脉络清晰和逻辑严密的话语，与学界同仁交流。

全篇分两章：

1 主旨、方法与框架

明确研究主旨、动机与目标，选择分析方法和理论工具，构建逻辑框架。本书的主旨，在于尝试运用新的理论工具和分析方法，认识人力资本生产制度的结构、功能和运行与变迁规律，为创新中国人力资本生产制度，提供理论支持和政策建议。研究的动机，包括解决现实问题和丰富学术活动两个方面。

2 理论背景与基本概念

追溯并明晰理论研究背景——人力资本范式的萌芽、形成与发展，重新界定、定义并且辨析理论演绎的五个基本概念：资本、物力资本、人力资本、人力资本生产和人力资本生产制度。

1

主旨、方法与框架

人绝不可能攀登得比他并不知道要去的地方高。

——O·克伦威尔 (Oliver Cromwell)^①

目的为了它的实现，需要手段。

——黑格尔 (George W.F.Hegel)^②

本章拟明确研究主旨、动机与目标，选择分析方法和理论工具，构建逻辑框架。

1.1 主旨、动机与目标

一项研究的动机和目的，往往产生于阐释或消除人们“已有的理解或认识与需要或希望得到的理解或认识之间的不一致”^③的需要。每一项研究都是“具体的”，针对具体问题作具体研究，通过具体目标的实现而使总目标得以实现。本书的研究选题，同样是为了满足获得一种新理解、新认识的需要。认识的目的，在于把握一种实践活动的制度结构、运行规律和变迁趋势，以便更好地解释、

弗里德利希·冯·哈耶克著，邓正来译：《自由秩序原理》上册，三联书店 1997 年第 1 版，第 42 页。

② 黑格尔：《逻辑学》下卷，商务印书馆 1976 年第 1 版，第 433 页。

唐·埃思里奇著，朱钢译：《应用经济学研究方法论》，经济科学出版社 1998 年第 1 版，第 112 页。

分析、预期这种实践活动在中国发生的历史、现实与未来。这一目标，将在层次分明和逻辑一致的理论实证与应用分析中得到实现。

1.1-1 主旨

本书的主旨，在于尝试运用新制度经济学的理论工具和分析方法，认识人力资本生产制度的结构、功能和运行与变迁规律，为创新中国人力资本生产制度提供理论支持和政策建议。

贯穿全书的主题思想是：

第一，人力资本是现代经济的第一生产要素。

第二，人力资本生产活动，是重要的社会实践活动。这种活动，能够决定社会的经济发展水平，增强国家的国际竞争力，发展民族的文化传统，影响全体国民的物质产品与精神产品的消费层次和需求满足程度。

第三，生产人力资本的活动，具有一定的制度结构，有特殊的运行与变迁规律。不同产权结构的社会，同一社会的不同发展历史阶段，具有性质、规模和质量不同的人力资本生产制度，并且以不同的方式运行，按照特定的规律变迁。

人力资本是“凝聚”在人体内的知识和技能。“凝聚”过程发生于教育与培训过程之中，因此，教育与培训制度是新制度经济学意义上的生产人力资本的制度结构。生产人力资本的制度，是由一系列正式和非正式规则构成的系统性的结构。这一制度结构，置身于由国家、经济、知识和文化四种要素组成的制度环境之中，是一个与环境不断发生物质、能量和信息交换的开放系统。理性的国家、组织和个人，出于收益——货币的或非货币的——最大化的目的，要投资人力资本。产权结构不同，经济运行模式和经济发展水平不同，人力资本的投资与收益制度各异。制度环境要素的变动和制度系统本身的非均衡发展，会导致人力资本生产制度的创新与变迁。

1.1-2 动机

本书之所以选择“人力资本生产制度”作为研究题目，主要出于以下两方面的考虑：

第一方面，中国的人力资本生产制度——教育与培训制度，正经受着来自国内和国际上的强大而紧迫的双重创新压力。在国内，经过 20 多年的经济体制改革，国民经济已经告别短缺和以数量扩张为主的发展阶段，开始进入以结构优化和升级、整体经济素质提高为特征的新阶段。进入新的发展阶段以后，中国经济的增长和发展，将由劳动密集型、金融资本密集型，逐步地（部分领域是“迅速地”）向知识密集型或人力资本密集型转变。从另一个角度考察，中共十五大推动了第三次思想解放，非公有制经济获得了更为广阔的发展空间。非公有制经济部门的高速增长，公有制经济部门的日益规范化、市场化发展，以及高新技术产业的迅速崛起，对人力资本的数量、质量、结构和层次提出了新的更高的要求。然而，就中国的人力资本生产制度而言，虽然近几年来实施了资产重组、结构优化、规模扩张等一系列创新措施，但并未发生顺应经济转轨、社会转型的实质性变迁，基本上仍然在以形成于“斯大林范式”计划经济时期的模式运行。僵化的机制、有限的规模、偏低的生产效率、无视市场需求的供给结构，依然无法创造出满足社会主义市场经济和社会发展需求的人力资本供给。供需之间结构性、层次性和数量性的矛盾，不仅仍然存在而且有可能尖锐化。

在国际上，一个国家（或地区）的“全球竞争力（Global Competitiveness）”或“国际竞争力（World Competitiveness）”排名的高低，本质上反映的是经济实力的强弱。随着知识和技能对经济增长和经济发展的贡献率的不断提高，国家与国家之间经济力量的竞争，正逐步演化为知识创新和技术开发能力的竞争，即人力资本数量和质量的竞争。普遍认为，谁拥有高层次、强创新能力的人力资本，谁就具有国际竞争力，谁就能够拥有辉煌的未来。根据 2000 年 9 月 6 日，设在瑞士日内瓦的世界经济论坛（WEF）公布

的 2000 年“全球竞争力”报告，中国内地的排名，由 1999 年的第 32 位降为第 41 位；另据中国现代国际关系研究所 8 月初发表的“综合国力”研究报告，中国的综合国力值，约为美国的 1/4，法国的 1/2，俄罗斯的 2/3。^① 又根据瑞士洛桑国际管理开发研究院 (IMD) 4 月 19 日发表的 2000 年“国际竞争力”年鉴，中国的科技竞争力排名继 1999 年急剧下滑 12 位之后，2000 年又下降 3 位，列第 28 位；总体排名从 1998 到 2000 年，连续 3 年下降，从第 24 降到第 29，又降到第 31。^② 此外，中国加入 WTO 在即，新的竞争环境和竞争强度即将出现。面对日趋激烈和广泛的国际竞争压力，中国只有加快经济制度创新步伐，采取不断提高生产效率、优化资源配置、调整产业结构等措施，才有可能立于不败之地，跻身于世界先进国家之列。这一宏伟目标的实现，必须以人力资本生产制度的创新为前提条件。

第二方面，以新制度经济学概念和理论为主要工具，从生产要素的生产角度，研究人力资本的生产制度，具有一定的理论意义和学说价值。

首先，有利于突破人力资本理论研究的传统界线。文献检索发现，无论是古典经济学家、新古典经济学家，还是现代经济学家，在论及人力的异质性、劳动者拥有知识和技能的必要性或者人力资本高于物力资本的重要性时，大多是从不同角度，运用不同方法，

甄霖：《中国实力究竟如何》，载《北京青年报》2000 年 9 月 18 日第 21 版。

② 《我国科技竞争力排名又降》，载《北京青年报》2000 年 7 月 4 日第 7 版。下表是瑞士洛桑国际管理开发研究院公布的 1994~2000 年中国国际竞争力及八项要素排名情况，以供读者参考。

中国国际竞争力及八项要素排名（1994~2000 年）

年度	国际竞争力	国际化程度	国内经济	政府管理	基础设施	科学技术	国民素质	金融	管理
1994	34	41	3	14	43	23	38	39	45
1995	31	34	2	12	43	27	37	38	41
1996	26	23	2	9	40	28	35	37	30
1997	27	29	14	6	40	20	31	40	34
1998	24	20	5	5	40	13	24	42	30
1999	29	18	6	16	42	25	27	36	36
2000	31	35	17	16	42	28	29	41	38

论证其对于增加产出、实现经济增长和经济发展的促进作用或贡献率。本书在假定人力资本的“第一生产要素”功能和经济增长与经济发展“第一推动力”作用的基础上，研究生产这种要素的激励与约束机制及其运行与变迁规律，可以认为是超越传统人力资本研究领域的一种尝试。

其次，能够丰富国内人力资本理论研究的成果。“人力资本”概念大约于 1980 年首次出现于中国经济学界^①，自 1987 年 5 月北京大学出版社出版了加里·S·贝克尔（Gary S. Becker）的名著《人力资本——特别是关于教育的理论与经济分析》^②，人力资本理论开始了在中国学术界正式而广泛的传播。然而，由于创新高投入和“搭便车”（free-riding）低成本机制的存在，使得大量作品表现出了趋同性。全部研究基本上集中在人力资本与经济增长和经济发展的关系、人力资本投资收益率或教育与培训的收益率等有限的几个领域。时至今日，大多数学者研究人力资本的参考文献，仍然局限于国外理论家在人力资本学说初创时期的作品在国内的译本；论及人力资本的文章或著作，仍在介绍西奥多·W·舒尔茨（Theodore W. Schultz）和加里·贝克尔的理论，或者重复、仿制国外理论家的模型或观点。^④

中国社科院经济研究所：《经济学译丛》1980年第6期。该刊于20世纪80年代末并入《经济学动态》。

^② 该书由梁小民翻译，英文版本是1964年第1版。

^③ 引用频率最高的两本书是：西奥多·W·舒尔茨的早期研究论文集《论人力资本投资》（吴珠华等译的，北京经济学院出版社1990年第1版）和加里·贝克尔的名著《人力资本——特别是关于教育的理论与经济分析》。

^④ 当然，笔者已经欣喜地看到，自1999年以来，在国内学者出版的著作中包含了具有创新意义的研究成果。这样的著作有沈利生、朱运法著：《人力资本与经济增长分析》（社会科学文献出版社1999年第1版）；李建民著：《人力资本通论》（上海三联书店1999年第1版）；朱舟著：《人力资本投资的成本收益分析》（上海财经大学出版社1999年第1版）；冯子标著：《人力资本运营论》（经济科学出版社2000年第1版）；李宝元著：《人力资本与经济发展》（北京师范大学出版社2000年第1版）等。

2000年2月，高等教育出版社出版了美国斯坦福大学 Martin Carnoy 编著，阎维方等译：《教育经济学国际百科全书》（*International Encyclopedia of Economics of Education*, second edition 1995）。读后，令人耳目一新。相信这本书的出版，将会使大量国内学者编写的教育经济学教科书和理论研究作品，或大大贬值，或失去学术市场。

第三，有助于促进教育经济学研究在中国的发展。20世纪60年代初诞生于英国的教育经济学，于70年代末80年代初受到了中国学者的关注。在经历了较短时间的引进、学习、介绍过程之后，中国学者以当时主流的意识形态和教育理念为指导思想，以马克思主义经济学为理论工具，立足于中国的教育实践和经济现实，开始比较研究英国、美国和前苏联教育经济学家的基本观点和理论框架，在批判性地吸收其中精华的基础上，初步建立具有中国特色的教育经济学理论体系。20多年来，先后有大量研究成果问世。但是，笔者注意到，随着中国经济转轨、社会转型速度的加快，特别是90年代后期以来，教育经济学的研究成果，在数量、创新性、时代感等方面，不同程度地滞后于其他发展较快的社会科学学科，比如经济学、法学、社会学等学科。发生这种情况的原因是多方面的，但研究经费不足，研究队伍不强，尤其是整个教育制度创新滞后，可能是主要的原因。

第四，可以拓展新制度经济学的研究空间。新制度经济学是研究制度创新和制度变迁的有效工具。经济学家运用这一工具对发生在经济领域和其他领域中的许多现象作了分析、研究，得出了令大多数人信服的合理解释。对于人力资本生产领域，即教育与培训部门的实践活动或制度的演进现象，似乎尚未引起国内外新制度经济学者的重视。就笔者学力所及，迄今为止，还没有发现有参考价值的文章和专著面世。国内一些大学的博士生、硕士生，在研究有关教育与培训问题的学位论文中，运用了制度、产权、交易费用、制度创新与变迁等新制度经济学的概念和理论工具。但是，在运用的准确性、合理性、有效性和熟练程度上，还存在一定的距离。充分学习、领会这一新兴学科的基本概念和理论框架，明确概念和理论赖以成立的前提条件，比较拟应用领域中的现实问题与原应用领域的联系与区别，选择具有适用性的工具，准确、彻底地对新的现象做出解释、说明，是扩大新制度经济学研究领域的有效途径。

1.1-3 目标

本书要实现的总目标，是在新制度经济学语境中，阐释教育与培训制度的结构、功能和运行与变迁规律，演绎出具有一定创新理论结构和对于中国的教育与培训制度具有适用性的分析框架。

研究中力求有所创新，争取在比较充分地掌握其他专家、学者的深刻思想和精辟言论的基础上，尽可能多地“说自己的话”、“说别人没有说过的话”。避免简单地搬用西方经济学的基本概念和理论观点。努力在比较深刻地理解、掌握新制度经济学的基本概念和有关理论工具的前提下，对教育与培训制度的现实存在与发展趋势做出比较合理的解释和分析。主要的创新目标有：（1）重新界定或定义资本、人力资本、人力资本生产和人力资本生产制度概念；（2）分类研究通用性、专用性和专有性人力资本的生产与特征；（3）运用系统论的观点，分析人力资本生产制度系统与环境要素之间的相互作用；（4）运用新的理论工具，分析中国人力资本生产制度外生与内生因素的变化，研究制度创新模式与制度变迁方向，提出政策建议。

1.2 方法论与理论工具

方法论对于自然科学研究的意义，远没有对于经济学及其他社会科学研究那样重要。自然科学家，无论是马克思主义者、“资本主义的掘墓人”，还是耶稣基督的“羔羊”、穆罕默德的信徒或者释迦牟尼的弟子，面对独立于人的意志力之外的世界，都可以无差别地工作，获得无差异的结果。社会科学家则不然。置身于活生生的、表现为人的意志力博弈均衡的现实社会之中，不仅意识形态、世界观或价值论，而且不同理论工具和技术方法的运用，都会强有力地影响他们的行为，并在他们的研究成果中留下深刻的印记。即使是具有相同或相似价值观、运用同样理论工具和技术方法的人，

也会由于观察视角的不同，而对相同的客观存在做出不同的解释或概括。

有鉴于此，经济学家及其他社会科学家，在开始研究某个问题的时候，多半会坦白直言或含蓄表露自己的方法论和理论工具。

1.2-1 方法论的层次性

经济学的方法论具有层次性。一般而言，可以分为哲学方法、理论方法和技术方法三个层次。

哲学方法是第一层次的方法论。所谓哲学方法，即哲学意义上的方法论，是经济学研究的哲学基础，是哲学思想在经济学家头脑里的反映，决定着经济学家认识世界的模式。英国经济学家马克·布劳格（Mark Blaug）定义的“经济学方法论”——“经济学所运用的科学哲学”^①，以及谷书堂教授所称的“普照之光”^②，均为哲学方法论。经济学的哲学方法论，除了辩证唯物主义、历史唯物主义和唯物辩证法，还有功利主义、个人主义、自由主义、实证主义、规范主义和实用主义等等。

第二层次的方法论，可称为理论方法，是指经济学者理论演绎经济现实、构建理论体系所凭借的思维规则和分析结构。常见的理论方法有实证分析方法、规范分析方法、归纳和演绎方法、综合和分析方法、动态分析方法、静态分析方法、宏观分析方法、微观分析方法、制度分析方法、系统论方法、信息论方法、控制论方法、耗散结构论方法、协同学方法等。这些方法的一个共同之处，在于它们都是可在研究中直接运用的方法，即具有可操作性。这一点与第一层次的哲学方法不同。哲学方法属于世界观和价值论范畴，不

马克·布劳格著，黎明星等译：《经济学方法论》，北京大学出版社 1990 年第 1 版；“前言”。

② 谷书堂教授在为陈宗胜教授的专著所作的序中指出，马克思主义的辩证唯物主义和历史唯物主义是科学的世界观和方法论，在指导人们认识自然界和人类社会的发展规律方面起过并将继续起巨大作用，是指导各门科学（包括经济科学）的“普照之光”。此外，各门科学还有适合本学科发展的特殊研究方法。参见陈宗胜：《经济发展中的收入分配》，上海三联书店、上海人民出版社 1994 年第 1 版；“序”。

具有可操作性。

经济学的技术方法，为第三个层次的方法论。技术方法是在针对不同研究对象所采用的具体的工具性的方法。技术方法的选择，常常是出于表述的需要或论证的目的。成本—收益分析方法、交易费用分析方法、产权分析方法、博弈论分析方法、比较分析方法、数理模型、计量模型、案例研究等，均属于常用的技术方法。

1.2-2 本书的哲学方法

在研究中，笔者以多维的哲学视角，认识并把握研究对象。主要的哲学观点有五个。第一，世界是物质的，意识是物质高度发展的产物。人的认识是对客观世界的能动的积极的反映。认识世界的目的在于改造世界。第二，物质世界是普遍联系和不断运动变化的统一整体。第三，理性（Rationality）的和机会主义（Opportunism）^①的行为主体——个人或组织——在一定约束条件下追求效用最大化或目标函数极大化。第四，通过观察（感觉）获得的知识是可信赖的；事实的逻辑延伸是有价值的和必要的。第五，“关于条件、状况、事物和行为的好与坏的知识对于产生规则性知识是有效的，甚至是必要的”。^②因此，辩证唯物主义、唯物辩证法、功利主义、实证主义和规范主义的融合，将构成本书主要的哲学方法。

1.2-3 本书的理论方法

在本书中，主要运用三种理论方法：实证分析方法、规范分析

^① 威廉姆森（O.E. Williamson）是“机会主义”行为假设的提出者。在威廉姆森出版于1975年的 *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications* (New York: Free Press) 一书中，将“机会主义”行为看作是用虚假的或空洞的，也就是非真实的威胁或承诺来谋取个人利益的行为，即人具有随机应变、投机取巧，为自己谋取更大利益的行为动机。

^② 第四、第五两点，分别是实证主义（含逻辑实证主义，不是“纯”实证主义）和规范主义的定义。参见唐·埃思里奇著，朱钢译：《应用经济学研究方法论》，经济科学出版社1998年第1版，第67、68、71页。

方法和制度分析方法。

1. 实证分析方法

实证分析方法，是经济科学研究的基本方法。这种方法的核心，在于尽可能客观、真实地在思维中反映经济现实，对现实经济关系“本身究竟是怎样的”这一问题做出理论上的回答。实证分析构成经济学基本的、首要的部分，是其他分析的基础。研究者只有在明确了“是什么样子”以后，“是好是坏”（价值判断）及“如何改进”（政策建议）的问题，才可能获得提出的意义和研究的基础。

实证分析（Positive Analysis），由相互联系、相辅相成的理论研究（Theoretical Study）和经验研究（Empirical Study）两个部分或阶段组成。理论研究，就是对经济现实本身的特征和本质做出理论上、逻辑上的分析和概括，并在此基础上演绎出能够根据经验事实进行检验的理论命题或理论陈述。理论研究的基本步骤为：（1）分析概括经济现实；（2）确定理论前提假设；（3）进行逻辑演绎；（4）获得理论命题或陈述——“假说（Hypothesis）”。只有在实践中得到证实的理论命题，才能够上升到科学性的高度。对理论实证得出的假说进行经验检验，即经验研究，是实证分析的第二部分或第二个阶段。如果假说在经验研究中被“证伪”，^① 那么就需要改进或重新进行理论实证研究过程。

2. 规范分析方法

规范分析（Normative Analysis）是指带有价值判断（Value Judgment）的分析方法，即用某种标准去衡量研究对象，从理论上

^① 波普（K. Popper）认为，对理论假说只能“证伪”而不能“证实”，因为经验本身永远存在着未被说明的因素，人们无法保证下一个观察就不会对理论做出否定。有“波普例子”说明这个道理：不管你看到的白天鹅有多少都不能从中推断说所有的天鹅都是白的，但是只要看到有一只天鹅是黑的就足以拒绝所有天鹅都是白的这个结论。马克·布劳格指出，可证伪性和可证实性都是程度问题，在科学与非科学之间并没有绝对的界限（参见马克·布劳格著，黎明星等译：《经济学方法论》，北京大学出版社1990年第1版，第15页）。有专家指出，波普的观点并不妨碍经验实证的意义。因为如能“证伪”，则假说被否定；如不能“证伪”，则人们可以将假说暂时看作是正确的加以利用（参见樊纲：《我对经济学方法论若干问题的理解》，见《我的经济观（1）》，江苏人民出版社1991年第1版，第885～886页）。

做出“是好是坏”或“应该不应该”的价值判断，以实现调整或改变现实的目的。

经济学作为一门社会科学，在研究中不可避免地要涉及到价值判断问题，而且，有的时候价值判断还具有必要性。实证主义完全排斥价值判断的所谓实证分析，只适用于自然科学。经济学中的实证分析，不可能完全脱离价值判断。例如，对“配置效率”进行实证分析，首先必须对“效率”做出价值判断（是“个人”效率还是“社会”效率，效率如何计量等等）。即使是对于最容易为人们普遍接受的所谓“帕累托效率（Pareto Efficiency）”，也暗含着一个包含价值判断的前提假定——“个人主义的社会偏好”。^① 理论研究的目的并不仅仅是为了“解释世界”；“改变世界”才是最终目标。^② 此时，价值判断具有必要性。

3. 制度分析方法

从制度角度考察经济运行，分析制度的产生和变迁，以及制度对资源配置效率，对行为主体的决策和效率等的影响的方法，即为制度分析方法。制度分析方法在某种意义上是对新古典经济学个体主义方法论的某种扬弃。个体主义方法论认为，个人行为由个人偏好或目的决定，而个人目的或偏好是既定和稳定的。与此不同，制度主义者从制度结构出发分析人类行为，认为个人的偏好和目的受制于制度，特别是产权制度。

1.2-4 本书的技术方法

技术方法是实现理论和应用分析目标的具体工具。在本书中，为了完成对人力资本生产制度的实证研究，以及对中国人力资本生产制度的实证描述和规范分析，将综合地运用多种理论工具。主要的理论工具有：（1）产权理论；（2）交易费用理论；（3）制度变迁

樊纲：《我对经济学方法论若干问题的理解》，见《我的经济观（1）》，江苏人民出版社 1991 年第 1 版，第 887 页。

马克思说：“哲学家们只是用不同的方式解释世界，而问题在于改变世界”（见《马克思恩格斯选集》第 1 卷，第 19 页）。

理论；(4) 成本—收益分析等。

1.3 逻辑框架

本书以理论研究为主，尝试在宏观层次上，从新的视角、运用新的“语言”解说教育与培训制度。在“解说”过程中所获得的认识和形成的理论结构，将被用于解释现实、研究发展。

全书分三篇八章，按照“开宗明义”——“理论演绎”——“应用分析”的逻辑顺序展开。

基本思路是：首先，用两章的篇幅“开宗明义”，说明全书主旨、拟达到的目标、所运用的研究方法和理论工具。概述论题的逻辑起点和理论基础，说明人力资本第一生产要素的性质，重点明确、定义构建全书理论框架的基本概念。然后，分四章，对本书所研究的人力资本生产制度展开深入、全面的论述。主要的研究对象，包括人力资本生产制度的结构、所具有的功能和制度的环境，制度系统与环境要素之间的相互作用，人力资本的投资与收益制度，以及人力资本生产制度的创新与变迁。最后，运用理论演绎所建立的概念框架和所证明的理论观点，考察、分析中国人力资本生产制度所面临的现实问题，研究制度创新的模式与变迁的方向，提出实现国家人力资本生产发展目标的政策建议。

2

理论背景与基本概念

人力资本对现代经济增长至关重要，因为现代世界的进步依赖于技术进步和知识的力量，但不是依赖于人的数量，而是依赖于人的知识水平，依赖于高度专业化的人才。人力资本的确就是掌握知识。在当代世界，你必须努力开发人力资本，不掌握大量的知识，没有一个国家会成功。

——加里·S·贝克尔 (Gary S. Becker)^①

人力资本生产的制度研究和人力资本生产制度的研究，在本书具有基本的一致性。研究的理论背景是现代经济学的人力资本范式。^②

人力资本范式，自形成以来，由于其具有反映现实的合理性和解释产出“剩余”的有效性，因而获得了充分的存在价值和强劲的生命力。到 20 世纪 70 年代末期，人力资本对于所有者的经济价值和投资人力资本对于实现国民经济增长、促进发展中国家经济腾飞

^① 经济学消息报社编：《诺贝尔经济学奖得主专访录》，中国计划出版社 1995 年第 1 版，第 124~125 页。

^② “范式”(Paradigm)，是美国当代著名的科学史家和科学哲学家托马斯·S·库恩(Thomas S.Kuhn)，在其名著《科学革命的结构》(*The Structure of Scientific Revolutions*) 一书中定义的概念。库恩认为，一门科学在发展的某个历史阶段往往会形成“科学共同体”(Community of Science)；科学共同体中的成员所共享的理论、观点和方法，即为“范式”。后来，这一概念被赋予了一般涵义，用来指某一学科内被大多数理论家和应用者所共同接受、使用并作为交流思想的共同工具的一套概念体系和分析方法。

的重要意义，基本上得到了理论家和政治家的肯定。进入 90 年代以来，以人力资本取代资本（物力资本）作为主要生产要素的新的经济形态，端倪初现，人力资本的价值更是上升到了决定一个国家的国际竞争力和民族的生存与发展的高度。

本章拟分四节，概述人力资本范式的萌芽、形成与发展，简介基于人力资本范式的人力资本价值观，明晰、定义、辨析演绎人力资本生产制度理论的基本概念，为本书的理论和应用研究奠定理论基础，建立概念框架。

2.1 人力资本范式的萌芽、形成与发展

2.1-1 人力资本思想的萌芽

人力资本思想，萌芽于古典和新古典经济学理论体系。其中，三位经济学家观点具有代表性。

1. 威廉·配第：人的“技艺”

早在 1676 年，英国古典政治经济学创始人、统计和国民收入核算专家，威廉·配第（William Petty），曾将战争中武器和其他军械等物质的损失与人类生命的损失进行比较。一般认为，这是“首次严肃地运用了人力资本概念”^①，是人力资本最早的思想萌芽。

此外，威廉·配第在分析生产要素创造劳动价值过程中，把人的“技艺”列为除了土地、物力资本和劳动以外的第四个特别重要的要素。他认为具有“技艺”的人在劳动过程中创造的价值比没有这种“技艺”的人要大。为了比较研究国家实力，估计由于战争、瘟疫造成的人口死亡和迁出所带来的经济损失，威廉·配第还运用“生产成本法”计算了英国人口的货币价值。计算结果是英国人

约翰·伊特韦尔等编：《新帕尔格雷夫经济学大辞典》第 2 卷，经济科学出版社 1992 年第 1 版，第 736 页，由舍温·罗森（Sherwin Rosen）撰写的词条 Human Capital（人力资本）

——包括男人、女人和儿童——的平均货币价值为 80 英镑，其中成年人的货币价值为儿童的两倍。

2. 亚当·斯密：一种“固定资本”

古典政治经济学理论体系的建立者和杰出代表亚当·斯密 (Adam Smith)，在其出版于 1776 年的经典名著《国民财富的性质和原因的研究》中，对人力资本以及教育的经济意义作了较深刻的理论阐述。斯密敏锐地认识到，人的知识、经验和才能对社会生产有重要作用，是一种具有生产性的资本。斯密将“不必经过流通，不必更换主人，即可提供收入或利润”的资本称为“固定资本”。“固定资本”之一，即“社会上一切人民学到的有用才能”。斯密指出，“学习一种才能……所费不少”，而在学习“费去的资本，好象已经实现并且固定在学习者的身上”；“这些才能，对于他个人自然是财产的一部分，对于他所属的社会，也是财产的一部分。”他还认为，人们学习有用的技能，是一种投资活动，学习中所花费的费用，“可以得到偿还，赚取利润。”^①

正如舒尔茨所言，“作为哲学家和经济学家的亚当·斯密，大胆地将全体国民后天获得的有用能力，全部算作是资本的一部分”，是“少数把人视为资本”的人中的“杰出”者之一。^②

3. 阿尔弗雷德·马歇尔：矛盾的观点

阿尔弗雷德·马歇尔 (Alfred Marshall) 是 19 世纪末 20 世纪初最著名的经济学家，英国“剑桥学派”创始人，新古典经济学派的杰出代表。他对于当时的人力资本思想，持有一种矛盾的观点：一方面承认教育的经济价值，另一方面却不接受并反对人力资本概念。马歇尔在他划时代的著作《经济学原理》(1890 年第 1 版) 一书中阐述“教育作为国家的投资”问题时指出：“教育仅仅当作是一种投资，使大多数人有比他们自己通常能利用的大得多的机会，

亚当·斯密著，郭大力、王亚南译：《国民财富的性质和原因的研究》上卷，商务印书馆 1972 年第 1 版，第 257~258 页。

西奥多·W·舒尔茨著，吴珠华等译：《论人力资本投资》，北京经济学院出版社 1990 年第 1 版，第 3 页。