第一章　人力资源的一般理论

人力资源开发与人力资本投资是现代经济理论和现实经济活动中的重大理论与实际问题，对人口密度大而自然资源又相对贫乏的内陆丘陵地区尤其具有特殊意义。因此，从研究人力资源理论切入，探索如何把丰富的人力资源转化为有效的人力资本，或许可能以此为突破口，找到一种旨在促进丘陵地区经济发展的新思路。

第一节　人力资源的基本涵义

一、人力资源的定义

经济学界根据研究的出发点和特定目标，对人力资源的定义有多种表述，比较一致的看法是：人力资源是一个国家或地区能够作为生产要素投入到社会经济活动中，为社会创造物质和精神财富的劳动人口。人力资源也可抽象地定义为某种范围内的人口总体所具有的劳动能力的总和，它存在于人的生命有机体中，是一种不断再生产着的、活的社会生产资源。从这一意义上来说，人力资源可称之为“劳动力资源”或“劳动资源”。从理论上讲，虽然人口本身并不是人力资源，但是，一定的人口是相应的人力资源得以形成的基

需要全本请访问 www.ertongbook.com

础。人口的增长过快或过慢、人口经济结构的扭曲及对应人口质量的相对低下，不仅对人力资源的充分利用、人口质量的提高等产生巨大的压力，而且对经济发展也将产生不利的影响。

人力资源包括数量和质量两个方面，其总量由人力资源的数量和质量的乘积表示，即作为劳动力的人的多少，是人力资源数量的体现；而体现劳动者体质和智能统一的劳动者素质，则是人力资源质量的反映。劳动者的体质既是产生和发挥劳动力的生理基础，也是劳动者质量不断提高的生理基础；劳动者的智能是人们掌握知识、运用知识的能力。

如果从开发运用人力资源的现实形态来看，劳动者素质可具体划分为体质、智力、知识、技能四部分。体质即人们的身体素质，包括力量、速度、耐力、柔韧度、灵敏度等人体运动的功能状态以及对于一定劳动负荷的承受能力和消除疲劳的能力；智力是人们认识事物，运用知识解决问题的能力，包括观察力、记忆力、思维力和想象力；知识是人们从事实践活动的各种经验和理论；技能是人们合理化、规范化、系统化和熟练化的一种工作能力。这四者的不同组合，形成了人力资源的丰富内容，推动了生产资料和劳动对象的结合，从而形成了创造国民财富的综合能力。

二、人力资源的特点

人力资源作为国民经济资源中的一个特殊种类，有其自身的特点。了解并掌握人力资源的特点，对于研究其数量、质量及其形成、开发、分配和使用都具有重要意义。人力资

源具有以下主要特点。①

（一）人力资源具有生物性和社会性双重属性

一方面，人力资源存在于人体之中，是一种“活”资源，与人的自然生理特征相联系。这就是人力资源的生物性，也是人力资源最基本的特点。

另一方面，人力资源还具有社会性。从一般意义上说，人口、人力资源、劳动力，都是人类社会活动的结果，它们构成人类社会活动的前提。从社会经济运动的角度看，人类劳动是群体性的活动，不同的人一般都分别处于各个劳动集体之中，这构成了人力资源社会性的微观基础；从宏观上看，人力资源是处于一定社会范围内的，它的形成要依赖社会，它的分配（或配置）要通过社会，它的使用要处于社会经济的分工体系之中。因此，从本质上讲，人力资源是一种社会资源。

（二）人力资源具有智力性

人力资源包含着智力的内容。动物只能靠自身的肢体运动取得生存资料，人类则把获得物质资料作为自己生存和发展的手段。人们通过自己的智力创造了工具，使器官得以延长、放大，从而推动数量巨大的物质资料生产，获得丰富的生活资料。人类的智力具有继承性，这使得人力资源所具有的劳动能力随着时间的推移，得以积累、延续和增强。

（三）人力资源具有能动性

人具有主观能动性，能够有目的地进行活动，有目的地改造外部物质世界。人具有意识，这种意识不是低级水平的

① 参见卢福财主编：《人力资源经济学》，3～6 页，经济管理出版社，1997。

动物意识，而是对自身和外界具有清晰看法、对自身行动能做出抉择、能调节自身与外部关系的社会意识。由于人具有社会意识，以及作为劳动者的人在社会生产活动中居于主体地位，这就使得人力资源具有了能动作用。劳动者不仅能够认识世界，而且能够改造世界。劳动者运用劳动手段，作用于劳动对象，引发和控制社会生产过程，使社会经济活动按照人类自己的意愿发展。

劳动者的主观能动性对于生产的发展起着重要的甚至是决定性的作用。人们常常可以看到这样的现象：条件大体相同的劳动者集体或劳动者个人，甚至同一劳动者集体或劳动者个人，使用同样的劳动手段对待劳动对象，由于他们的情绪和主观努力的程度不同，就会导致生产效果的显著差别。显然，劳动者的思想意识和主观能动性直接决定其投入生产的劳动的数量和质量。

人力资源的能动性，主要表现在以下三个方面：①自我强化。人口的生产、教育的发展，使得人力资源得以形成和得到强化，这是通过人们自身有目的的活动实现的。此外，人们通过努力学习、锻炼身体等自身的积极行为，使自己获得更高的劳动能力，这也是自我强化的内容。②选择职业。这是人力资源主动地与物质资源结合的过程。③积极劳动或劳动积极性的发挥。这是人力资源能动性最重要的方面。劳动积极性的发挥，对于这一资源潜力的发挥，具有决定性的影响。

劳动者思想觉悟的提高和主观能动性的发挥，取决于两方面的因素：①来自于劳动者对物质消费的追求。作为消费者的劳动者，为了求得温饱，进而获得更加充裕的物质消费

享受，必须充分发挥其作为生产者的功能，去努力创造物质财富。②来自信仰和精神追求。以社会主义社会的劳动者来说，他们的劳动积极性除了建立在对物质消费的追求之上外，还建立在他们的社会觉悟和价值观念的基础之上。

（四）人力资源具有再生性

人力资源是一种可再生资源。经济资源分为可再生性资源和非再生性资源。非再生性资源如矿藏，在它的某部分被开发出来并消耗使用之后，总体数量会减少，且不可能靠自身机制得以恢复；可再生性资源一般是生物资源，例如森林在被开发、使用以后，只要保持其必要的生长条件，是可以恢复、保持其原有数量的。人力资源的再生性基于人口的再生产和劳动力的再生产，通过人口总体的各个个体的不断替换更新和“劳动力耗费——劳动力生产——劳动力再次耗费——劳动力再次生产”的过程得以实现。应当指出，人力资源的再生性不同于一般生物资源的再生性，即人力资源除了遵守一般的生物学规律之外，还受到人类意识的支配和人类活动的影响。

（五）人力资源具有时效性

人力资源的形成、开发、使用都具有时间方面的限制。从个体的角度看，作为生物有机体的人，有其生命的周期；而作为人力资源的载体的人，能从事劳动的自然时间又被限定在生命周期中的一段，在能够从事劳动的不同时期（青年、中年、老年），其劳动力也有所不同。从社会的角度看，在各个年龄组人口的数量以及他们之间的联系方面，特别是“劳动人口与被抚养人口”的比例方面，也存在着时效性的问题。因此，就需要考虑动态条件下人力资源形成、开发、

需要全本请访问 www.ertongbook.com

分配和使用的相对平稳期。

（六）人力资源是经济资源中的核心资源

人力资源是经济资源中的核心资源，是一切资源中最为宝贵的资源。这是因为，一切生产活动都是由人的活动引起和控制的过程。在生产中，作为劳动者的人居于主导地位，与物的要素相比，人的要素起着决定性的作用。由于有了人类的劳动，各种自然资源才能成为经济资源，并进入生产过程而成为生产要素。也正是由于有了高素质的人，各种经济资源才得到深层次的开发和充分利用，从而发挥出更大的效益。

（七）人力资源主体——劳动者是生产者与消费者的统一体

人力资源是由一定数量的、具有劳动技能的劳动者构成的。社会生产过程中，需要物的要素和人的要素按一定比例配置，才能实现社会生产。在社会生产过程中，人是作为劳动者或生产者存在的。劳动者运用自己的体力和智力，对各种以物的形式存在的经济资源进行开发利用，生产出各种产品和劳务，以满足人类的社会需求。在对各种资源进行开发利用的过程中，劳动者通过学习和总结经验，不断提高自身的素质；素质层次更高的劳动者，又将在新一轮的社会生产过程中，将经济资源的开发和利用提高到一个新水平，提供更符合社会需要的产品和劳务。

劳动者在进行生产的同时，还要不断地进行生活消费。劳动者不仅本人要消费，而且还要为失去劳动能力的人和尚未具备劳动能力的人提供必要的生活消费。因此，劳动者不仅是生产者，而且是消费者。

三、人力资源与人力资本

现代经济学关于人力资源开发与利用的研究是以人力资本理论为依据的。在现有的研究中，许多学者将人力资源与人力资本视为等同。事实上，它们之间存在着一定的区别，尽管在形式（如定义）上这种区别或差异并不明显。人力资本是与物质资本相对而言的非物质资本，是体现在劳动者身上的、以劳动者数量和质量表示出来的资本。① 但是，作为一个资本概念，人力资本与物质资本一样，均是以投入产出的分析为视角的；或者如马克思所说，资本是能够带来剩余价值的价值，它必须体现出成本的投入及收益的获取（或预期）。因此，人力资源只是一个静态的范畴，而人力资本则体现了动态特征。人力资本是投资积累而成的，作为生产要素，其投入又会带来新的收益。

周天勇博士从劳动力素质的角度，利用人力资本和自然人力两个概念的差异进一步阐明了人力资源与人力资本的区别。他认为，自然人力是指没有经过任何教育而投入经济活动的劳动力。② 如没有上过小学，并且没有经过任何培训的劳动者投入经济活动，就属于自然人力资源。自然人力有这样几个特征：①因为没有进行人力投资，纯粹的自然人力身上没有凝固人力资本，其消费支出只是维持其体力简单再生产的费用，这部分支出不形成人力资本。②纯粹的自然人力在掌握简单的操作方法后，与一定的资本结合，也能有一定的生产能力。我们在理论上假定，在劳动行为规范的情况

① 《人才学辞典》，4 页，四川省社会科学院出版社， 1987。
② 周天勇：《劳动与经济增长》，145～147 页，上海人民出版社， 1994。

下，自然人力的投入系数为 1。③ 由于纯粹的自然劳动力素质很低，其在经济增长中所贡献的“余值”或者“剩余”便很少。如果一国的劳动力素质很低，其产出和经济增长则主要靠资本的投入。

20 世纪 70 年代初，麦迪逊、纳迪里和丹尼森等人对一些国家和地区经济增长因素的分析证明：资本投入增长对经济增长的贡献在发展中国家要大于发达国家。这在一定程度上说明，在劳动力素质较低的条件下，经济增长主要依靠资本投入来推动。

人力资本是普通教育、职业教育、继续教育、健康投资以及迁移等费用支出（直接成本）和受教育者放弃的工作收入（间接成本）等价值在劳动者身上的凝固。在现代社会中，一方面，劳动力具有自然人力的特性；另一方面，劳动力一般来说都或多或少地凝固有一定的教育、健康等投资，是人力资本的载体。因而，劳动力是自然人力和人力资本的复合体。

周天勇博士认为，学术界经常用人力资源概念进行表述和分析。人力资源对经济、人口等方面的研究是一个有用的概念，但是人力资源一般来说既指自然人力资源，又可以包含人力资本资源，是一个概括性的范畴。如果要反映劳动力素质的程度，则应当引入人力资本，因为资本是一个反映价值量的概念。从经济分析的角度看，劳动力素质实际上是人力资本价值在劳动过程中的一种反映；劳动力素质特征也就是人力资本价值的标志，是凝固在劳动者身上的资本。自然人力资源和人力资本资源是两个既有联系又有区别的概念，比如人力资源总量可以是一个国家在法定年龄之内并具有劳

动能力的全体劳动者，而人力资本总量只是人力资源中全部教育和健康投资以及迁移费用的凝固。在一个国家里，虽然劳动力众多，但其素质较低，其人力资本总量可能并不多；而另一个国家中，虽然劳动力相对较少，但其素质较高，则人力资本总量就相对较多。

事实上，自然人力资源只是理论上的抽象概念。纯粹的自然人力资源必须在进行一定的投资（如通过学习掌握简单的操作方法）之后，才可能转化为生产力，从而使劳动能力的使用带来经济收益。因此，从经济发展的角度来看，对经济增长与发展起着至关重要的人力资源，主要限于人力资本。

第二节　早期人力资源理论

一、古典经济学对人力资源的研究

有关人力资源和人力资本的理论，可以追溯到现代意义的经济学创立之初。许多经济学家通过他们提出的劳动价值学说确立了人的劳动在财富创造中的决定性地位，这实际上已经确立了人力资源在经济活动中的特殊地位。威廉。配第（William Petty），这位早期的统计学家和国民收入核算家，英国古典政治经济学的创始人，由于在 1676 年把作战中军队、武器和其它军械的损失与人类生命的损失进行了比较，一般被认为是首次严肃地运用了人力资本概念的学者。这种比较的一些原理直到今天还保留着。威廉·配第关于“土地是财富之母，劳动是财富之父”的著名论断，以及布阿吉

尔·贝尔关于劳动时间决定价值的论述，是人力资源及人力资本思想的早期代表。亚当·斯密则把上述思想推到了那个时代的最高点，他在《国富论》中把工人技能的增强视为经济进步和经济福利增长的基本源泉，认为一国全体居民的所有后天获得的有用能力是资本的重要组成部分。① 因为获得能力需要花费一定的费用，所以，能力可以被看做是在每一个人身上固定的、已经实现了的资本。当这种能力成为个人能力的一部分时，也就成为了社会财富的一部分。一个工人技能的提高，可以节约劳动时间，提高劳动效率。虽然提高工人的技能要投入相当多的费用，但却能够创造更多的利润，足以补偿费用的支出。

在亚当·斯密关于经济增长的理论中，认为分工引起的劳动生产率的提高和生产劳动在全部劳动中所占比例的大小，是决定国民财富增长的主要因素；而生产劳动的数量，则依存于资本的数量。因此，如果国民收入用于生产劳动的比例越大，即非生产劳动所占比例越小，以及（或者）劳动生产率越高，则国民收入的增长速度越快。

在斯密关于经济增长的理论中，资本量被设想为上一年收获的谷物中用于雇用生产劳动者的、一定量的谷物，因而资本的惟一形式是以谷物形式存在的“工资基金”。现假设 X_0 代表上一年的谷物产量，K 代表谷物产量中用于雇用生产劳动者的比例，W 代表每个生产劳动者的谷物工资，则：

$$\text{本年生产劳动者人数} = KX_0/W$$

① 亚当·斯密：《国民财富的性质和原因的研究》，258 页，商务印书馆，1962。

再假定 X_1 代表本年的谷物产量，而每年每个生产劳动者的产量为 P，则：

$$\text{本年谷物产量 } X_1 = (KX_0/W) \cdot P$$

这样，本年谷物产量较上一年谷物产量的增加量为：

$$X_1 - X_0 = (KX_0/W) \cdot P - X_0 = [(KP - W)/W] X_0$$

从而，增长率为：$(KP - W)/W$，即增长率取决于生产劳动者的工资及其在谷物收益中的贡献，这说明了劳动者在经济增长中的决定作用。

大卫·李嘉图（David Ricardo）在其 1817 年出版的《政治经济学及赋税原理》中有关国民财富增长问题的论述，基本上沿袭了斯密的观点。

可以这样认为，古典政治经济学时期主要是重视物质资本的时代，关于人力资源对经济增长的影响，主要集中于人力资源的数量特征，并以同质劳动的时间延续来表示。

阿尔弗雷德·马歇尔（Alfred Marshall）强调人力资本投资的长期性和家庭在从事这种投资中的作用。由于工人具有作为生产要素和其工作环境的消费者的双重性质，因此，他还指出非货币因素在这些决策中所起的独特的作用。杰出的统计学家和科学家阿尔弗雷德·洛特卡（Alfred Lotka）与达布林（Dublin）合作，提供了人力资本在数量方面的应用，并估算了个人收益的现值，用以充当合理购买人寿保险的指标。J.R. 沃尔什（Walsh）作出了第一个人力资本价值的成本估算。弗兰克·奈特（Frank Knight）把注意力集中在经济增长中生产知识的社会存量的增进对可克服收益递减规律的作用问题上。

需要全本请访问 www.ertongbook.com

这些早期的贡献标志着人力资本理论发展的初级阶段，但总的来说，古典的西方经济学家并没有真正把人力资源看做是一种资本。一般地说，他们都把人（或者劳动、劳动力）与土地、资本并列为生产的要素，但是同时又认为作为生产要素的人是“非资本的”。实际上，古典经济学中的劳动力指的是一种不包含知识和技能的、自然形态的劳动力，是简单的劳动人时数量的总和。

他们之所以持有这种观念，是因为：①在西方古典经济学建立之时，工业劳动力的素质相当低下，知识和技能对人的劳动能力还没有起到决定性的影响，可以直接将劳动力看做是简单的劳动人时数量。②很多经济学家都宁愿把劳动力看做是与资本无关的先天能力，因为这样可以简化经济理论结构，给经济分析带来极大的方便。因此，尽管历史条件发生了很大变化，人力资源的素质与 200 年前相比有了天壤之别，但是多数经济学家仍然习惯于沿用传统的理论和分析方法。③不少学者受到传统伦理观念的束缚，认为如果把人当做资本，当做能够通过投资而增加的财富，就是对人的人格的贬低，对人的自由的侵犯；财富是为人而存在的，人决不是财富。就连马歇尔尽管已经十分敏锐地看到了“所有资本中最有价值的是对人类本身的投资”，却仍然反对在实际分析中把人力资源看做是资本。这种状况一直延续到 20 世纪 50～60 年代。

二、马克思的人力资源思想

尽管现代人力资本理论研究领域的一些经济学家（如加

里·贝克尔）并不承认马克思对人力资本理论的贡献，① 但源于对古典政治经济学的批判性继承的马克思劳动价值理论对早期人力资源及人力资本理论的贡献却是不可抹煞的。在马克思看来，“有目的的活动和劳动本身，劳动对象和劳动资料”构成了劳动过程的简单要素；社会财富的惟一创造者，是劳动者。马克思亦曾把发展了的个人称之为资本，他在1857—1858年所写的《政治经济学批判大纲（草稿）》中认为：“从直接生产过程的观点来考察，充分发展个人就是生产固定资本，这种固定资本就是人类自身。”② 虽然马克思并未将这种思想作为分析问题的主导思想，也就是说，马克思并未将劳动力作为与物质资本相对的非物质资本来看待，但他对作为人力资源的劳动者（或劳动力）的重视程度却远远高于前人及同时代者。

尤其重要的是，马克思并未停留在简单而笼统的“劳动才能创造价值”的观点上，而是进一步论证了什么样的劳动才能创造价值，提出了作为理解全部政治经济学枢纽的劳动二重性学说。这一学说有利于更加深刻地探究劳动创造价值的过程，他关于绝对剩余价值生产和相对剩余价值生产的论述也因此而明晰化，从而论证了财富的源泉在于劳动时间的延长、劳动强度的提高以及劳动生产率的提高。这样，就从人力资源的数量与质量方面说明了人力资源对经济增长的重要性。

马克思关于劳动力价值的理论实际上已触及了人力资本

① 参见《追踪诺贝尔——诺贝尔经济学奖得主专访录》，177页，中国计划出版社，1998。

② 马克思：《政治经济学批判大纲(草稿)》，第3分册，364页，人民出版社，1963。

的实质。马克思认为，劳动力或劳动能力就是“人的身体即活的人体中存在的、每当人们生产某种使用价值时就运用的体力和智力的总和”①。在一定意义上，马克思的劳动力价值概念实质上可以看做是人力资本的另一种表述。与现代人力资本理论所描述的人力资本来自于投资及其投入可以带来收益一样，劳动力价值也是不断投资的结果，劳动力的使用则是未来收益的惟一源泉。马克思认为，劳动力价值是由生产从而再生产这种特殊商品所必需的劳动时间决定的。就劳动力的价值来说，它本身只代表在它身上物化的一定量的社会平均劳动。劳动力只是作为活的个体的能力而存在，因此，假设个体已经存在，劳动力的生产就是这个个体本身的再生产或维持。活的个体要维持自己，需要有一定量的生活资料。因此，生产劳动力所需要的劳动时间，可化为生产这些生活资料所需要的劳动时间；或者说，劳动力的价值，就是维持劳动力所有者所需要的生活资料的价值。但是，劳动力只有表现出来才能实现价值，劳动力只有在劳动中才能发挥出来；而劳动力的发挥即劳动，需要耗费人的一定量的肌肉、神经、脑等等，这些消耗必须重新得到补偿。支出增多，收入也得增多。劳动力所有者今天进行了劳动，明天他也应当能够在同样的精力和健康条件下重复同样的过程。因此，生活资料的总和，应当足以使劳动者个体能够在正常状况下维持自己；而生产劳动力所必需的生活资料的总和，也要包括为了劳动力的延续从而包含工人的补充者即工人子女的生活资料。

①马克思：《资本论》，第 1 卷，190 页，人民出版社， 1975。

要改变一般人的本性，使其获得一定的劳动技能和技巧，成为发达的和专门的劳动力，就需要一定的教育或训练费用，而这就得花费或多或少的商品等价物。劳动力的教育费用随着劳动力性质的复杂程度而不同。因此，这种教育费用对于普通劳动力来说是微乎其微的，包括在生产劳动力所耗费的价值总和中。而劳动力的使用，同时也就是剩余价值的生产过程，它可以创造超过劳动力价值的价值，取得高于劳动力成本投入的收益。从投入一产出的角度来看，它的确具有“资本”的特性。①

马克思将作为人力资源核心的劳动力提高到了生产力中最活跃的因素的地位，以至于他在对未来社会的设计中，将分配原则定位于劳动量，进行按劳分配。需要说明的是，尽管马克思的经济理论将人力资源视为社会经济增长的主要因素，已经论述了现代人力资本所阐明的基本思想，但他并未将人力和劳动力作为资本来看待。这既与当时的理论研究环境有关，也与马克思进行经济研究的目的有关。

第三节　现代人力资本理论

一、理论背景

由于科学技术的进步、社会生产力的发展以及其他社会因素的影响，人力资源在生产中的地位发生了很大的变化。一些学者以此为基础，开始对人力资本进行系统研究。

①马克思：《资本论》，第 1 卷，190 页，人民出版社，1975。

促进这一研究领域迅速进步的动力，首先来源于第二次世界大战后经济学的数量革命。当时，大量的数据资料揭示了某些系统的规律性；而宏观经济学的兴起和经济理论的逐步成熟，亦使人们对于诸如总投资、总收入、总储蓄和总消费之类的总量关系的探讨日益深入。更主要的因素，是经济学家对于理解 20 世纪 50 年代和 60 年代经济增长与发展的性质和根源的兴趣。国民收入核算的详细估算表明，传统的产出总量要比要素投入总量以更快的速度增长。这种总量分析揭示出一个重要现象，即对于不同国家或地区来说，相同的实物资本总投入量会带来差别很大的收益增长。这种差异必然来源于要素投入之外的因素，除了技术变化之外，经济学家将其归结为人力资本存量的差异。

要素投入与产出之间的剩余，引起了经济学家们的极大兴趣。T.W. 舒尔茨（Schultz）和爱德华·丹尼森（Edward Denison）把大量被计量的剩余归因于要素投入的改善。舒尔茨采用了总揽一切的人力资本概念，其实质是强调以教育、培训和扫盲为基础的工人技能的长期改善。但他也指出，进步的根源在于健康状况的改善与长寿，儿童死亡率下降和家庭比较多的资源用于子女，以及受过更多教育的人进行更加聪明和更有效的经济核算的能力。约翰·肯德里克（John Kendrick）系统地研究了这些思想的经济含义，并证明这些总揽一切的人力资本投资的收益率是可以与非人力资本投资的收益率进行比较的量。这种研究方法从总体上证明，投资结构对于说明长期经济增长的诸多来源问题具有重要的实际价值。

另一个平行发展的线索，来自于对收入和收益的个人分

配的性质及决定因素的职业兴趣。此外，这个问题还因公众对贫困问题和再分配资源给穷人的前景的大量关注而得到推动。支撑这项研究的经验基础，过去是、现在仍然是第二次世界大战后被广泛采用的对个人的调查手段（诸如人口普查及有关统计）。这种研究大量集中于教育和培训作为个人财富和收入的主要决定因素的作用方面。赫尔曼·米勒（Herman Miller）在对达布林与洛特卡的估算进行补充和修正时发现，教育与个人经济成功之间存在着一种紧密的、有规则的联系。实际上，在每一个可以利用资料进行这种估算的国家里，这是一个已经重复多次的发现。

就这个领域里所有后来的著作而言，分析的基本概念构架是由加里·贝克尔（Gary Becker）提供的。他不仅把正在涌现的经验和观察组织起来，而且还提供了一个寻找新结果和理论含义的系统的方法。实际上，在其著作中的每一个思想都是在过去 20 年的研究中曾经被追寻过的东西。继舒尔茨之后，贝克尔围绕着由比较各项活动的收益流量的贴现值而计算的投资收益率，进行了进一步的理论探讨。

二、现代人力资本理论主要代表人物及其观点

20 世纪五六十年代以来，关于人力资源和人力资本理论的研究形成了一个高潮。在理论形成的初期，比较有代表性的是美国的两位著名经济学家舒尔茨和贝克尔。

（一）西奥多·舒尔茨的人力资本理论

西奥多·舒尔茨是 1979 年诺贝尔经济学奖获得者，学术成就卓然，著作甚丰。据不完全统计，他的著作多达 20 多部，各类文章 200 多篇。他在 1960 年出任美国经济学会会

需要全本请访问 www.ertongbook.com