

导 论

对企业投资，大家并不陌生。企业，作为经济实体、独立法人，需要投入大量资金，用于买地皮，建厂房，购设备，买原料与材料，购买劳动力（视同于工具、机器一样的客观物质生产要素），进行产品的生产、交换与流通等，以获取最大化利润，这就是企业投资，确切讲，是企业物质资本投资。试想，若企业不投资，企业何以存在？何以发展？又何以谈到整个宏观经济发展和运行？！所以，企业的物质资本投资及其运作与管理，数百年来一直是经济学家和以后的管理学家特别关注和深入研究的问题，有关理论颇为成熟，并对实践的发展和不断创新产生了积极的指导作用。

谈及企业人力资本投资，则显得有些陌生。究其原因，一是企业的人力资本投资与企业物质资本投资不是同时产生的，它的出现很晚，是第二次世界大战后的事情。20世纪50年代末、60年代初，实践的呼唤，产生了人力资本理论，此后，才有了真正有意识、有目的、自觉的企业人力资本投资。二是企业人力资本投资实践时间尚短，对其研究和宣传教育很不到位。西方发达国家的企业，已历经较长时期的实践，积累了较丰富的人力资本投资经验，从中获取了无尽的收益。但是，时至今日，对企业人力资本投资及其管理实践进行科学总结和理论升华的任务远未完成。在我国，企业人力资本投资尚未被各级领导、企业家和广大

企业员工深刻认识，对于人力资本、人力资本投资概念，有人只知其名不解其意，甚至有人闻所未闻。思想不认识，不可能自觉见行动，在实践上同国际上的差距甚大。我国学术理论界的研究方兴未艾，正在逐步深入，但是，目前基本上还是停留在对外国人力资本理论和企业人力资源开发管理有关成果的引进与介绍上，对企业所进行的培训教育，一般就事论事多，立于人力资本理论的高度，理论联系实际，对企业人力资本投资及其运作管理进行全面、系统的实证研究目前尚不多见。这一任务历史地落在当代人的肩上。无疑，这是一项艰难的开拓性的工作，但是，为了我国改革开放的进一步深化与发展，为了我国经济迅速腾飞，加速中华民族的崛起，顶天立地屹立于世界民族之林的步伐，我们决心涉足于这一拓荒性研究领域。

随着企业的出现，企业（物质资本）投资便同时产生了。但是，在企业发展数百年时间里，却不曾有真正的企业人力资本投资。在近代企业发展过程中，虽出现过零散的、少量的、不同形式的雇员培训，然而，那不是真正有明确目的、明确目标、自觉的、规范化的专门资本投资。作为企业一项专门的生产性资本而进行的人力资本投资，出现于第二次世界大战以后。它的产生有其特殊背景和客观必然性。

首先，国际大环境发生翻天覆地的变化，既促动了各国全力发展经济，又为其提供了良好的机遇和条件。第二次世界大战之后，帝国主义殖民体系崩溃瓦解，世界政治力量对比发生了巨大变化，冷战时代基本结束，和平与发展成为时代的最强音。社会主义国家和民族独立国家，从严酷的历史事实中深刻认识到“落后就要挨打”的惨痛教训，急迫致力于本国经济建设，以加速民族的强大、国家的昌盛。发达资本主义国家再不能、也再不可能

延续以武装侵略、炮舰外交手段来争夺殖民地附属国，进行掠夺资源和市场的争斗。国与国之间的较量，只能倚仗自身经济发展实力，置身于一个和平的国际环境中，利用这一大好时机，全力迅速发展本国经济，是各国的普遍认识和要求，是世界人民的强烈愿望和企盼。

其次，50年代以来，伴随第三次科技革命浪潮涌起，世界进入了现代科学技术信息时代。以往的技术革命以经验为基础，以物质资本的扩张、人手的延长为主要特征。而这场新技术革命是以最新科学知识和科学成就为基础，以人的智能的扩张为主要特征，出现于生物技术、空间技术、海洋工程技术、信息技术、新能源技术、新材料技术、激光技术、微电子等高新技术。这场新科技革命使社会经济基础以劳动密集型、资本密集型，转向知识、智能密集型；人类将进入一个新的飞跃发展时代，由工业社会迈向信息社会、智能社会。现代经济正朝向以知识为基础，直接依赖于知识和信息的生产、应用和传播的知识经济发展。任何一个国家或企业的发展，离不开现代技术知识经济基础，必须跟上时代步伐，不失时机地培养造就高科技含量的人力资源，否则就不能在21世纪立足，因而企业进行专门的人力资本投资势在必行。

第三，发展是人类社会永恒的主题。第二次世界大战后，发展所依赖的战略性资源发生巨大变化。纵观以商品经济文明取代自然经济文明所显示的人类近现代文明历史轨迹，大约历经两个经济发展模式。自英国产业革命到第二次世界大战，这是自然经济被取代，商品经济文明确立和大发展时期。此期，经济的发展主要依赖于物质资本的扩张和劳动力资源数量的增加，这是以物质资本为依托的传统经济发展模式。第二次世界大战以后，人类进入了现代商品经济文明发展时期。由于第三次技术革命浪潮的涌起，现代经济增长不再主要依靠物质资源和劳动力数量的增

加，而是主要取决于劳动力资源所具有的科学知识和技能，就是说，现代经济发展所依赖的战略性资源由物质资源变为经过资本投资而形成的高质量的人力资源，这是一种以人力资本为依托的现代经济增长模式。人力资本，特别是专业化的人力资本（又称之为人才资本），凭其专业知识、技能及创新能力，进行的是高附加值生产，会明显产生投资收益递增作用，成为现代经济增长的源泉和加速器。

在以物质资本为依托的经济发展时期，企业大力进行的是物质资本投资，一般不需要或极少需要对企业雇员进行教育再投资。但是，在以人力资本为经济增长拉动力的现代企业中，企业必须适应科学技术日新月异的变化，以专门的资金投入，用于各种形式的培训教育，以提高雇员的科学知识技能，这就是企业人力资本投资并形成人力资本的过程，企业唯有走以人力资本为依托之路，才可生存，才能发展，才能兴旺发达。

第四，现代经济向全球化、一体化发展。就全世界而言，各国发展经济原本所拥有的人力、物力、财力等资源条件差异很大，科学技术的高度发展，更加剧了各国之间经济技术发展水平、各类资源拥有及其开发利用的不平衡性。然而，任何一个国家不能也不可能拥有发展现代经济所必需的全部技术和资源。现代生产力的发展，要求冲破地域国界，科学技术信息在国际间迅速传播和应用，国与国（地区）间的经济技术合作与交往空前加强，整个世界进入了互相依存、相互依赖的时代。以工业社会向信息社会发展，这种微妙然而更具爆炸性的变化，带来一国经济转向全球经济的发展，这一转向是世界的大趋势，是客观必然。国家和企业，必须顺应这一历史潮流，加大人力资本投资，加速培养和造就具有现代知识技能、创造型、开放型、国际型的人才资源，只有这样，在经济全球化、一体化的发展和激烈的竞争中，才能立于不败之地。

第五，人力资本理论诞生。20 世纪 50 年代末、60 年代初，以美国著名经济学家舒尔茨、贝克尔为代表，敏锐地洞察了第二次世界大战以后社会经济发展的巨大变化和实际情况，创建了人力资本理论。这一理论是对客观实践发展变化的科学总结和理论升华，是对传统经济学的极大挑战，它被译了传统经济学理论无法解释的经济之谜，明确指出：资本有两种，物质资本和人力资本；人力资本对现代经济增长的贡献远大于物质资本；人力资本是现代经济发展最重要的内生变量和决定性要素，等等。这一理论的建立与发展，使现代企业人力资本投资由盲目变为自觉，由无明确意识变为有明确目的和明确目标的自觉行动，企业人力资本投资自此有了正确理论指导和遵循。

人力资本投资内容有多项，
二、论题：企业的人力资本教育投资 它是一个涉足面广而又复杂的活动，对其研究可以有多视角多样思路。本书以企业为主要投资主体，只研究企业所进行的人力资本教育投资。对企业这一投资行为和活动，我们既将之作为经济活动进行考察，又将其作为管理活动展开分析。就是说，既对企业教育投资进行经济分析，又研究如何进行企业教育投资的管理。我们的研究始于企业人力资本教育投资的构成要素，进而展开对投资具体运作及其管理的分析，从而阐明论题的性质与内容。

（一）视角

1. 人力资本教育投资。人力资本投资就其投资内容而言，是多方面的。据舒尔茨和贝克尔的人力资本理论，主要包括：用于医疗保健的投资；用于在职培训的投资；用于各种正规教育的投资；用于成人教育的投资；用于个人和家庭为寻找更好的就业机会而进行流动的投资。我们作一归纳，人力资本投资内容包括三大项：

(1) 医疗保健投资——通过对医疗、卫生、保健、营养等进行投资，来恢复、维持或改善、提高人的体能（体力、精力），增进健康水平，从而提高劳动者消除疲劳、恢复体能的能力，以及担当和承载劳动负荷的能力。一言以蔽之，提高劳动者的生产能力。

(2) 教育投资——以一定的费用成本支出，获得在各类学校、各种场合受教育的机会，学习和提高科学文化知识与技能。正规教育、职工培训、成人教育、经验积累等均系教育投资的诸种形式。

(3) 迁移投资——支付一定成本，实现人口和劳动力在地域、产业、行业间的迁移流动，变更就业的职业或工作岗位，以便满足个人偏好，或创造更高收入。

人力资本投资涉及面很广，在一本小书中，很难将人力资本投资的全部内容论述清楚，我们的研究视线集中于人力资本的教育投资。

第一，人力资本是现代经济增长的原动力、源泉和加速器，而正是教育投资直接形成人力资本最本质的构成部分——智力、知识和技能，直接决定人力资本存量大小和水平高低，没有教育投资，人力资本不复存在。

第二，人力资本教育投资形成人力资源的智力、知识和技能，即形成人力资本的这种特殊功能具有完全的不可替代性。无论是保健投资，抑或迁移流动投资，均无法取代教育投资形成人力资本实质的独特功能。

第三，教育在现代经济增长中起着举足轻重的决定作用。只有教育，才形成劳动者的科学知识、技能、创新意识和创新能力，就是这种能力成为拉动现代经济增长的新引擎和决定性要素。所以，教育一向被美国视为立国之本，被日本、德国诸国作为“法宝”和“秘密武器”，迅速实现了经济腾飞。如今，我国

政府制定了科教兴国的大政方针，实为是适应现时代需要的英明决策。

发展教育靠什么？从根本上讲，要靠教育投资。没有人力资本教育投资，不可能有教育的发展。教育不发展，什么经济起飞、社会进步，什么国富民强，均系空谈。因此，研究如何进行人力资本教育投资、如何进行教育投资的管理，非常必要。

第四，教育投资在整个人力资本投资中居于核心地位，是头等重要的投资。如前所述，人力资本投资有三方面内容，于此之中，因为健康是人得以存在以及其智力、精神活动的必要前提，所以，医疗保健投资是其他两项人力资本投资的重要前提条件和物质基础。迁移投资是劳动者实现就业，其内存人力资本（知识、技能）得以充分释放和发挥所必需的，是保健投资和教育投资产生效益的必由之路。教育投资因为是从本质上直接形成人力资本和决定人力资本数量与质量的投资，故它是整个人力资本投资的核心。三种投资各有其作用，都很重要，也都有其存在之必要，但相对而言，居于核心位置的教育投资最重要，因为没有这一投资，人力资本都不复存在，又谈何其他两项人力资本投资！正因为如此，我们的研究视角才定格在人力资本教育投资上。

由此可见，保健投资、教育投资和迁移投资是相互影响、互相联系的，它们构成一个完整的人力资本投资体系。虽然如此，但每类投资仍具有自己相对的独立性，有各自投资运作规律与特征，单单对教育投资进行考察，不仅是必要的，也是可以自成体系的。

2. 企业的人力资本教育投资。谈及人力资本投资，同物质资本投资一样，首先要做的事情是明确投资人，即谁来进行投资，这就是投资主体的确定。人力资本投资主体是多元化的。国家、部门行业、社会团体、企业、事业单位、个人与家庭等等均

可充任投资主体即投资人角色。

国家（中央政府、地方政府）作为主体所进行的人力资本投资，其投资对象或投资客体，为全国公民或地方政府辖区的公民。国家投资一般称作宏观人力资本投资。与之相对应，企事业单位、个人和家庭作为出资人而进行的人力资本投资称之为微观人力资本投资。本书研究视角在企业，即以企业为投资主体，研究的是企业所进行的人力资本投资，即企业的人力资本教育投资。接受投资的人，亦即投资客体，则为企业全体员工，上至董事长、总经理，下到一般雇员、普通操作工。

3. 经济学和管理学双重视角的结合。企业人力资本教育投资，是现代企业为生产社会所需要的物质产品，进行生产经营活动，以最少的投入获取最大利润为目的而进行的一种生产性的资本投资，因之，它是经济运行过程，是一种经济活动。这一客观现实的存在，当然不可避免地进入我们的研究视线，要求我们对企业人力资本教育投资应当进行必要的经济学分析，例如投资的需求与供给，投资的成本收益分析等，理当予以研究。

企业人力资本教育投资，本身即是一种企业的人力资源开发。它提高企业雇员智能（智力、知识和技能），增强雇员劳动能力，扩展雇员进一步发展（主要是职业发展）的机会和条件，无疑，这也是对雇员积极性、自觉性、主动性的极好调动与发挥。企业人力资本教育投资的运作，绝不是盲目无序的，需有明确的企业教育投资主体系统及其确定的任务；要管理好作为投资客体的企业雇员，使其个体行为与组织投资需求协调一致，以增大企业教育投资的收效；需要制定出完整的企业教育投资计划和实施方案：从教育资金的筹集、投入使用，到使用途径方式、投资风险的防范等等，均应有切实可行的对策措施，并对企业这一投资活动作出评估。显而易见，这是一系列的企业管理工作。所以，企业的人力资本教育投资，不仅是企业的经济活动，也是企

业的人力资源开发管理活动。这就决定了本书要从经济学和管理学双重视角展开研究，但是，更多偏重于管理学的角度。

（二）思路

人力资本、人力资本投资对我国国民来讲，可能还是较为生疏的范畴，对人力资本理论恐怕也知之不多，故先设企业人力资本投资基本理论一章，作为全书实证分析的理论奠铺。该章从对人力资本理论形成与发展历程的介绍开始，进而在分析人力资本、人力资本投资理论一般基础上，过渡到企业人力资本投资基本理论的分析，阐述企业人力资本投资涵义、特征、必要性、目的与原则。以后各章对企业人力资本投资实际运作进行系统、全面、详尽的分析和探讨。全书是沿着理论→实践、理论一般→具体的路线展开研究的，此为其一。

其二，企业人力资本教育投资的运作是一个极为复杂的系统，涉及诸多要素。为了便于大家清晰地认识、了解和掌握如何进行企业的教育投资，利于组织统观全局、运筹帷幄，更好地有效进行实际操作和管理，利于广大企业员工的积极参与和自我约束与发展，于全书实证分析伊始，首先构建了企业人力资本（教育）投资运作模型（第二章）；把第三章至第十章之间的有机联系从总体上进行了高度概括和总结，这也是本书中心议题全部内容的浓缩。

其三，企业人力资本（教育）投资模型，将企业人力资本投资诸要素、投资运行的各个环节有机地联系起来，使整个投资有序而规范。但它是理论上的运作模型，需要对模型进行实际应用。顺此思路，第三章至第十章，与企业教育投资模型相呼应，将投资模型每个有机构成要素和投资运行环节，进行分解剖析，分别进行具体化、深入化、实践化的研究。确定企业人力资本投资的主体系统及其相对应的投资客体系统，明确主、客体各自在企业人力资本教育投资中的地位、职责与任务；企业人力资

本教育投资受客观环境影响甚大，就一定意义上讲，投资环境（包括企业内部环境、企业投资系统具体环境及一般环境，又称作企业外部环境）也是企业人力资本教育投资的有机构成要素，不可不予考察；置于企业投资环境诸因素影响之下，根据企业目标和人力资源现状，提出企业人力资本教育投资的具体需求；

根据投资需求，制定详尽的教育投资计划和实施方案；实施投资计划，采取有力措施，加强资金筹集、教育资金使用方向、使用途径与方式，以及投资使用效益等方面的管理；⑥对整个企业人力资本教育投资进行总评估，从中总结经验，以促进企业教育投资的进一步发展，加速企业战略目标的实现。至此，本书论题的系统探讨及其初步结论得以全部展现。

（一）理论意义

三、意义：理论的发展、 实践的需要

在知识经济时代日益逼近的今天，企业间的竞争愈来愈显示出归根结底是人才竞争的

实质。人力资本的巨大价值，已愈来愈为人们所认识，人力资本投资也开始逐渐为人们所重视。而企业人力资本投资的许多方面还属于未被揭开的秘密，特别是在我国向市场经济转轨的现阶段尤其如此。研究企业人力资本投资是时代赋予我们的历史使命。

自从舒尔茨和贝克尔创建人力资本理论以来，理论的进步和发展很快，人们大多是从宏观上研究人力资本投资。迄今为止，尽管对企业人力资本投资偶有涉及，但是，关于企业人力资本投资的全面、系统研究，几乎还是空白。从这个意义上讲，目前所进行的企业人力资本投资研究，还属于学术前沿，具有开拓性质。在这一领域，我们未知的东西太多，或者知之不多，知之不深。它迫切需要我们进行研究，给予理论的说明和解释。例如，为什么不同的企业，有差距悬殊的经济效益？为什么不同的企业，其人力资本投资各不相同？这就要求我们去寻求与之相关的

各个主要因素：企业产品的知识和技术含量；产品的生命周期；所用人力资本类型——通用人力资本抑或专用人力资本；人力资本存量、积累及其使用效益等等。再如，如何对企业人力资本投入产出进行分析？人力资本投入的承担者是谁？是国家，企业雇主，还是劳动者个人？各自投入资本及其所占总投入的比例？“谁投资谁受益”原则在企业人力资本投资实践中的体现与应用；人力资本的产出如何计算？诸如此类的问题，非常复杂，需要大量的实证分析，对国内外的经验材料进行整理和总结，并从理论上加以概括、论证，揭示出其规律性。

研究企业人力资本投资的理论意义是十分重大的。在以物质资本为依托的经济发展时代，鉴于物质资本对经济增长的巨大作用及其经济发展战略性资源的地位，曾诞生了以企业物质资本投资为研究对象和研究领域的《企业投资学》。当今，在以人力资本为依托的经济发展时期，人力资本成为经济发展的战略性资源，其对经济增长的作用大于物质资本，人力资本投资的重要性胜于物质资本投资，适应实践发展之需要，理当建立以企业人力资本投资经济运行为研究对象和研究领域的《企业人力资本投资学》。与此同时，对企业人力资本投资行为及投资运作，必须进行现代化的有序管理，例如，对投资主客体行为的管理，企业人力资本投资资金的筹集和资金使用方向、途径与方式的管理，投资风险的防范管理，人力资本会计制度等等。因此，置于企业管理角度，开展企业人力资本投资管理势在必行，这是一个崭新的研究课题和研究领域。

一门新学科的建立，最初总是开始于某些重要问题的研究，只有对该领域的若干主要问题予以系统而深入的探讨，并且建立起一个理论框架和体系，才有可能使之真正成为一门学科。于是，为一种强烈的责任感和使命感所驱使，我们大胆尝试，既立于经济学角度，更从管理学视角，对企业人力资本投资若干主要

问题进行了较为全面系统的研究，重点探讨了企业人力资本（教育）投资的主体系统、客体系统，投资的环境，投资需求与投资风险，人力资本成本收益分析，企业人力资本（教育）投资方式和途径，以及企业人力资本（教育）投资的总评估等；就企业人力资本（教育）投资主客体系统，投资环境，投资需求，以及人力资本会计诸问题大胆表明了自己的见解；首次提出企业人力资本投资风险和企业人力资本投资评估问题，特别是率先构建了企业人力资本（教育）投资模型，力图对微观人力资本投资及其管理理论的丰富、充实做些贡献。

（二）实践意义

理论适应实践需要而产生，反之又服务于实践。如果没有实践的需要，再好的理论也是无用的。现在的情况是，实践迫切需要开展企业人力资本投资的研究。如前所述，现代科学技术的迅猛发展，知识经济时代的来临，使企业间的人才竞争空前加剧，不断扩大人力资本投资，增加人力资本存量，成为现代企业增强活力和实力，获得最大效益，战胜竞争对手的一大法宝。因此，相当多的企业，特别是大企业、大公司都成立了人力资源部，专门负责人力资本投资和人力资源管理。但并非成立起这样的机构，就能根本变革计划体制下的旧的劳动人事管理制度，就能使企业人力资本投资的各种问题自然而然迎刃而解。

困扰我国企业人力资本投资的关键问题何在？一是企业没有实现以传统劳动人事管理向现代人力资源管理的转变，尚未步入以人力资源开发为核心的现代企业管理新时期。人力资本和人力资本投资的特殊重要地位与作用还未真正被各级领导或企业家们所认识。二是对于企业如何进行人力资本投资知之不多，缺少实践经验。企业人力资本投资涉及到如何根据企业内外环境确定企业人力资本需求；涉及到投资于什么样的人力资本，各投资多少；采取什么方式投资，是外聘还是自己培训；是接受正规教

育，还是进行短期培训；进行人力资本投资的企业如何处理投资与受益的关系；如何防止人才资本的流失，是不断更替，还是采用高薪和感情投资等方式千方百计留住人才；如何计算企业人力资本、特别是特殊人力资本的投入与产出，并在此基础上给予特殊人才以特殊的地位和待遇；企业如何适应经济周期波动和不景气状况进行人力资本投资，才能提高其效益等等。这一系列问题，对于企业经营来说，都是很实际、很关心的问题。显然，从企业宣传教育和咨询角度来看，从深化企业改革，加速缩短同发达国家企业的差距，促进企业在竞争中取胜的需要来看，企业人力资本投资的研究很有实用价值。

同时，企业人力资本投资的研究同国家的宏观经济管理也有密切联系。企业人力资本也是一国经济增长与发展之本。在我国现阶段，企业的人力资本投资还关系到我国科教兴国战略实施的大问题。国家的人力资本投资政策和计划对企业人力资本投资具有极大的指导作用。但是，国家政策和计划不是凭空产生的，它是建立在对我国企业人力资本投资现状的了解和对企业未来人力资本投资需求预测基础之上的。因此，研究企业人力资本投资，对于正确制定我国宏观人力资本投资政策和计划，对于加速我国经济起飞，实现我国社会经济发展战略目标，同样具有重要意义。

总之，随着高新技术的迅速发展，面向 21 世纪知识经济的挑战，人力资本相对于物质资本的地位作用日益提高，开展企业人力资本投资研究，很有意义，很有前景，理论和实践中的诸多问题都在向它招手，理论工作者、实际工作者在这里可以大有作为。我们相信，在不远的将来，这块几乎尚未被开垦的处女地，一定会变成葱绿良田，结出丰硕果实。

第一章

企业人力资本投资基本原理

第一节 人力资本理论的形成与发展

人力资本理论是 20 世纪出现的最重要的经济理论之一。它的出现对于西方经济学的发展，特别是对经济增长理论、经济发展理论、家庭经济学理论等学科理论的发展具有重要意义。因此，在介绍人力资本理论之前，有必要对其发展历程作一简要回顾。

在经济学创始初期，便有一批学者对人的经济价值做了研究分析。一般认为，关于人的经济价值的研究思想可以始自英国古典经济学创始人之一的威廉·配第。他在其代表作《政策算术》中采用“生产成本法”计算出英国人口的货币价值，并以此来分析、说明英国的国家实力，以及由于战争、瘟疫造成的人口死亡和迁出带来的损失。尽管他的计算方法并不科学，但其毕竟已经注意到了在生产中“人”的作用。同期，诸多经济学家通过他们提出的各种经济学说，确立了人的劳动在财富创造中的决定性地位。在此间出现的一些著作中，提出了要采取某些措施，进行必要的资本投入来提高人口素质的思想。这实际上已经确立了人力资本理论的初步思想。

最早大胆、明确地把人或人的能力划归为固定资本的，当推

另一位古典经济学创始人，英国经济学家亚当·斯密（Adam Smith）。他在《国富论》一书中，区分了四种固定资本，其中第四种就是由“一个社会全体居民或成员所具有的有用的能力”构成的。如果要获得这种能力，就需要花费一定的费用。所以，它可以被视为是在每个人身上的固定的资本。而当这种能力成为个人能力的一部分时，它也就成为社会财富的一部分。并且，这部分财富会为社会创造出更大的利润，以补偿先前费用的支出。斯密还分析得出，人的素质低下对经济发展有阻碍作用，并进一步论证了教育的重要性。在斯密之后，许多经济学家接受了他关于人的技艺和能力属于资本范畴的观点。例如，J·B·萨伊（J.B.Say）指出，由于人的技艺和能力的形成需要花费成本，并可以提高工人的劳动生产率，因此，可以将其视为资本。马歇尔（Alfred Marshall）在其代表作《经济学原理》中提到要加强对人的投资，并研究了这种投资对个人收入的影响。他认为，人类的智慧、才能与其他种类的资本是并列的，都是重要的生产手段，是生产力提高的动力，并且，随着生产的发展，对人的才能的要求也会越来越高。此外，还有一些经济学家进一步认为，人的健康也应当同知识、技艺、能力一样同属于资本。

在 19 世纪末 20 世纪初，美国著名经济学家 I·费希尔（I.Fisher）提出任何可以带来收入的财产都是资本的观点。他对资本的这种重新定义和扩展，为现代人力资本概念的出现，在理论上铺平了道路。

纵观这一时期，特别是 19 世纪以来，人力资本的概念虽未被明确提出，但经济学家已经有意识地将其与物质资本对应起来，从而为现代人力资本理论的产生奠定了理论基础。

二、现代人力资本理论

现代人力资本理论的产生，有其理论和实践上的历史必然性。从实践上看，第二次

世界大战给交战各国带来巨大损失，战后的重建工作尤为艰巨。但是，出乎意料的是，西欧国家在短短几年之中就从战争的废墟上重新站立起来。尤其是作为战败国的德国、日本，其复兴速度之快为世人所瞩目。另一方面，同样的经济援助对不发达国家的作用又是那么的微弱。为什么？从经济理论发展看，由于宏观经济学兴起及日趋成熟，使人们对于诸如总投资，总收入，总储蓄，总消费等总量问题的研究日益深入，从而发现一系列经济学尚无法解释的“经济之谜”。比如，美国的经济学家在对美国经济增长的研究中发现一个令人困惑的现象：美国的产出增长率远远高于生产要素投入的增长率，而根据传统的增长理论，二者应该相等。再如，美国著名经济学家 S·库兹涅茨 (S.Kuznetz) 在对美国的资本形成的研究中发现，在美国经济增长的同时，其资本形成的速度却在下降。也就是说，相对于国民收入的上升，美国的净资本形成在下降。此外，还有“里昂惕夫之谜”、“工人收入增长之谜”、“个人收入分配平均化趋势之谜”等。这些“谜”的出现向传统经济学的核心思想和理论基础发出了挑战，又为经济学新的发展创造了机遇，为人力资本理论的出现孕育了时机。

在 20 世纪 50 年代末，60 年代初，人力资本理论终于瓜熟蒂落，正式诞生。其重要的代表人物是美国经济学家，1979 年诺贝尔经济学奖得主，T·W·舒尔茨 (T.W.Schultz)。他于五六十年代相继发表了几篇重要文章，成为现代人力资本理论的奠基之作。这些文章包括：“关于农业生产、产出与供给的思考” (1958)、“教育与经济增长” (1961)、“人力资本投资” (1961)、“对人投资的思考” (1962) 等。他在 1960 年美国经济学年会上发表的题为“人力资本投资”的演讲，引起美国经济学界的轰动。舒尔茨认为，完整的资本概念应该包括物力资本和人力资本两方面。前者体现在物质产品上，后者则附于劳动者身上，体现为凝聚在其身上的知识、技能。因此，解释战后西欧国家如此迅

速复兴，以及国民收入的增长一直高于物质资本投入的增长等一系列问题，不能单纯地从自然资源、实物资本、劳动力的角度入手，应当引入更重要的生产要素——人力资本。他同时强调，人力资本和物力资本在投资收益率上是有差别的，人力资本的收益率高于后者；教育是人力资本形成的主要来源。这样，他的理论将经济学家的视线引向了“人力”，并使人们认识到，“人力”是经济发展中主要的因素，提高“人力”的质量，成为经济发展的关键。鉴于他的贡献，瑞典皇家科学院称“舒尔茨是研究人力资本理论的先驱”。

此期间，尚有 E·丹尼森（E. Denison）、J·明塞（J. Mincer）等诸多经济学家涉入该领域。但是，可能因为他们只是从具体问题的分析入手，因而缺乏对人力资本理论进行更深层次的分析。最终完成人力资本理论从具体到抽象的理论发展过程的，当归功于美国的另一位经济学家 G·S·贝克尔（G.S. Becker）。他被认为是现代经济学领域最有创见的学者之一。贝克尔分别于 1962 年和 1964 年发表、出版了《人力资本投资：一种理论分析》、《人力资本：特别关于教育的理论与经验分析》。后者被人们视为“经济思想中的人力资本投资革命”，也就是现代人力资本理论最终确立的标志。这样，贝克尔和舒尔茨一起被公认为现代人力资本理论的创始人。贝克尔对人力资本理论的突出贡献主要表现在对人力资本的微观分析上。他从家庭生产和个人资源（特别是时间）分配角度系统地阐述了人力资本与人力资本投资问题。他提出孩子的直接成本、间接成本、家庭时间价值、时间配置、家庭中市场活动和非市场活动等概念，为人力资本的性质，人力资本投资行为提供了具有说明力的理论解释。

自此之后的六七十年代，人力资本理论在其自身理论体系不断深入完善的基础上，进一步向更广泛的研究领域扩展，并大大促进了相应领域的研究进展。进入 80 年代，特别是 80 年代后