

中部崛起与科技创新

南昌大学中国中部经济发展研究中心 编著

北京出版社

书名：中部崛起与科技创新

作者：南昌大学中国中部经济发展研究中心

出版社：北京出版社

出版日期：2006

ISBN 7-5058-5439-9 /F124.3

价格：35.00

目 录

总序	()
前言	()
第一章 大力开发人力资源 走人才强国之路	()
一、人力资源与人力资本	()
(一) 人力资源	()
(二) 人力资本理论	()
(三) 新增长理论	()
二、人力资本积累与经济增长	()
(一) 人力资本积累是经济增长的重要源泉	()
(二) 人力资本投资作用大于物质资本投资作用	()
(三) 人力资本对经济增长的影响因素分析	()
(四) 人力资本在经济增长中的效应分析	()
(五) 人力资本与知识经济的来临	()
三、人力资源开发与人才强国战略	()
(一) 我国人力资源开发的指导思想	()
(二) 实施人才强国战略, 促进人力资源的深度开发	()
第二章 中部人力资本对经济增长的贡献分析	()
一、人力资本对经济增长贡献的计量方法	()
(一) 舒尔茨人力资本理论中增长余额分析法	()
(二) 基于新古典经济增长理论的实证分析法	()
二、人力资本对经济增长贡献的理论模型	()
(一) 卢卡斯模型	()
(二) 罗默模型	()
三、中部六省人力资本对经济增长贡献的实证分析	()
(一) 模型设定	()
(二) 数据处理	()
(三) 结论	()

第三章 中部人力资源开发面临的机遇与挑战	()
一、中部六省人力资源开发现状比较分析	()
(一) 人力资源利用率较低	()
(二) 人力资源产业分布结构不够合理	()
(三) 教育发展水平较低, 高层次人才不足	()
(四) 中部农村剩余劳动力规模大, 转移困难	()
二、中部人力资源开发面临的机遇	()
(一) 中部崛起是中部人力资源开发的巨大需求和有力支撑	()
(二) 知识经济和经济全球化为中部人力资源开发提供了巨大空间	()
(三) 消费结构的变化为全面开发人力资源提供了可靠保障	()
三、中部人力资源开发面临的挑战	()
(一) 全面建设小康社会目标的实现要求加快人力资源开发	()
(二) 知识经济对人力资源开发提出了新的要求	()
(三) 大力开发中部农村人力资源是全面解决“三农”问题的重要途径	()
(四) 新型工业化道路必须大力开发人力资源	()
(五) 中部地区产业结构调整对人力资源开发的迫切需求	()
(六) 学习型社会人们对人力资本投资的战略转变	()
第四章 深化教育改革 开发中部人力资源	()
一、中部六省教育现状的比较分析	()
(一) 教育发展状况的评价指标体系	()
(二) 中部六省教育现状的比较分析	()
(三) 从比较分析看中部各省教育及其与经济社会发展的关系	()
二、推进教育改革, 深度开发中部人力资源	()
(一) 强师振教, 全面落实“人才强国”和“教育先行”战略	()
(二) 拓宽经费筹措渠道, 实现教育投资主体多元化	()

(三) 狠抓九年义务教育, 全面提高中部六省人口素质	()
(四) 坚持多种形式办学, 突破高中阶段教育瓶颈	()
(五) 大力发展职业技术教育, 培养技术技能型人才	()
(六) 大力加快发展高等教育, 培养中部地区急需人才	()
(七) 大力推进教育创新, 造就创新人才	()
第五章 构筑中部人才高地 推进科技创新	()
一、中部六省科技实力的比较分析	()
(一) 科技进步与经济增长	()
(二) 中部地区科技进步比较分析	()
(三) 促进中部地区科技进步的对策分析	()
二、打造科技创新体系, 建设人才高地	()
(一) 发展先进生产力, 打造区域科技创新体系	()
(二) 推进科技进步, 建设人才高地	()
第六章 实施人才战略 促进中部崛起	()
一、中部六省现代化水平比较分析	()
(一) 现代化理论的基本原理	()
(二) 中部六省现代化水平比较分析	()
二、实施人才战略 提高区域竞争能力	()
(一) 树立科学的人才观, 落实人才强国战略	()
(二) 全面实施人才战略, 提高中部区域竞争能力	()
三、坚持科学发展观 促进中部崛起	()
(一) 科学发展观的深刻内涵及时代意义	()
(二) 坚持科学发展观, 促进中部崛起	()
参考文献	()

第一章 大力开发人力资源 走人才强国之路

从全球视野来看，在 20 世纪的最后 20 年中，经济知识化、全球化以前所未有的速度、广度和深度影响着世界各国的文化、政治和经济。进入新世纪后，经济知识化、全球化的不断加速，已成为显著的历史趋势与发展潮流。经济知识化、全球化对中国经济社会的发展提出了严峻挑战：一是在全球范围进行物质资源和人力资源的配置与市场的竞争；二是大大加速我国市场经济体制的建设，以适应全球化背景下的体制变革；三是知识经济时代的来临，特别是基于知识经济的国际分工与竞争，导致中国经济结构的一场大变革。

在经济全球化和知识经济时代背景下，党和政府适时地提出了区域经济协调发展的战略。2002 年 11 月党的十六大报告在规划我国新世纪全面建设小康社会宏伟蓝图时，明确提出要“促进区域经济协调发展”，“加强东、中、西部经济交流与合作，实现优势互补和共同发展”。2003 年 10 月党的十六届三中全会决议指出：“加强对地区发展的协调和指导，积极推进西部大开发，有效发挥中部地区综合优势，支持中西部地区加快改革发展。”2004 年 3 月 5 日，国务院总理温家宝的《政府工作报告》中强调：“促进中部地区崛起”，“形成东中西互动、优势互补、相互促进、共同发展的新格局”。这是振奋人心的声音，在亿万中部人心里激起千层浪。2004 年 12 月 5 日中央经济工作会议胡锦涛总书记明确提出中央的区域发展战略是“实施西部大开发，振兴东北等老工业基地，促进中部地区崛起，鼓励东部地区率先发展”。

“东西互动，带动中部”、“促进中部地区崛起”的方针，无疑打开了中国经济全面上一个新台阶的全新视野，为中国经济发展注入了新的活力。要落实中部地区崛起战略，就要坚持以人为本的科学发展观，抓住这一为中部地区加快发展带来的新机遇，充分发挥自身的区位优势、经济优势和劳动力资源优势，加快工业化、城镇化，推进农业现代化，推进体制创新。而所有这些重大举措的根本在于中部地区的人力资源开发和人才战略的贯彻实施。在经济全球化和知识经济时代，战略性资源是人力资源，

真正竞争力的核心是人才。因此今后世界经济全球化的重要表现将是人力资源的全球配置，人才资源必将成为世界一体化新的动力源。中部地区要积极融入经济全球化和知识经济环境，深度开发人力资源，构筑人才高地，促进中部地区的崛起。

一、人力资源与人力资本

(一) 人力资源

早期西方经济发展理论十分强调物质资源在经济发展中的关键作用，而忽视了人力资源的重要性。20世纪60年代中期以来，越来越多的发展经济学家转而注意人力资源对经济发展的战略意义，甚至有人把它看作是经济发展的决定因素。美国经济学家舒尔茨断言：“改善穷人福利的决定性生产要素不是空间、能源和耕地，决定性要素是人口质量的改善和知识的增进。”英国经济学家哈比森在其《作为国民财富的人力资源》一书中写道：“人力资源是国民财富的最终基础。资本和自然资源是被动的生产要素，人是积累资本，开发自然资源，建立社会、经济和政治并推动国家向前发展的主动力量。显而易见，一个国家如果不能发展人们的知识和技能，就不能发展任何新的东西。”因此，为了迎接21世纪的挑战，尤其是国际人才竞争的挑战，自20世纪80年代以来，尤其在20世纪90年代后期和21世纪初期，一些较发达国家相继制定和实施了新一轮的教育发展和人力资源开发战略。在我国人力资源被认为是经济社会长期持续发展的第一资源，开发人力资源是全面建设小康社会的第一目标，是实现富民强国的第一国策。

1. 什么是人力资源

人力资源是经济社会长期持续发展第一资源。在《中国百科大辞典》(1999年)中，人力资源是指总人口在经济上可供利用的最高人口数量，或指具有劳动能力的人口。它包括就业人口、失业人口、就学人口、家务劳动人口和军事人口等。前两部分人口合计为经济活动人口，也即现实的社会劳动力；后三部分人口是潜在人力资源，虽具备劳动能力，但尚未成为社会劳动力。人力资源的特点是具有一定的时效性、能动性和智力性。其数量为具有劳动能力的人口数量，质量则指经济活动人口具有的体

《中国百科大辞典》，中国大百科全书出版社1999年版。

质、文化知识和劳动技能水平。

与自然资源等经济资源相比较，人力资源对于国家经济和社会发展具有比较优势。自然资源是经济发展的必要条件，但自然资源是有限的，具有不可再生性，一般构成经济增长的限制条件或上限，同时自然资源具有边际收益递减性质，也具有负外部性，开采、利用和矫正的外部成本相对较高。而人力资源具有可更新、可增值和正外部性的特点。人力资源开发投资是累进的持续性投资，周期相对较长，在从初级开发到高级开发的过程中投资也将不断增加。人力资源开发得好就会成为有效的经济和社会资源；开发得不好或得不到开发，就会成为人口负担和社会包袱，甚至成为不稳定的主要因素。从这个意义上讲，人力资源开发不仅关系到经济发展、人民福祉，而且关系到国家的长治久安。人力资源开发是促进社会进步、缩小差距的重要手段。

学术界对人力资源的定义并无一致意见，有的学者把人力资源分为广义和狭义两种概念。“广义地说，智力正常的人都是人力资源。”狭义地说，“人力资源主要是指企业组织内外具有劳动能力的人的总和。”总之，无论从广义还是从狭义来理解人力资源的核心都是人，也就是具有正常智力和体力的人才是人力资源的最基本最核心要素。不过这里指的人是一个集合概念，而并非仅指人的个体。集体是由个体组成、个体是集体的成员。由此可知人力资源是由一个一个具有正常智力和正常体力的人而汇成的抽象集合。所以我们决不能简单地将人与人力资源等同起来。某一个人不能说成是人力资源，某部分人也不能说成是人力资源，就犹如某一滴水或某一池水不能说成是水资源一样。因此，当我们谈论人力资源的时候指的是“具有智力劳动能力和体力劳动能力的人们的总和。”把人也看作一种资源，这究竟是对人的亵渎还是对人的褒奖？人是万物之灵，是世界的主宰，怎能与物同日而语！然而，从社会的发展中人进一步看到了自己的作用。人不仅仅在精神上自认为自己是物的主宰，人在与自然的抗争中确实展现了自己的力量。人可以战胜自然，可以创造物品，人力可以转化为物力。生产中，人的因素不断地取代了物的因素，于是人真正地认识了自己，人是一种资源，而且是一种最宝贵、最活跃的资源。这是人对自身认识的升华，是对人自身价值的肯定，是对人的一种最新意义上的褒奖。

胡君辰、郑绍濂：《人力资源开发与管理》。

中国的祖先很早就认识到人力资源的重要性，并将对人的投资视为一本万利的事业。早在春秋战国时期，齐国的管仲就指出：“一年之计，莫如树谷；十年之计，莫如树木；终身之计，莫如树人。一树一获者，谷也；一树十获者，木也；一树百获者，人也。”他在天地篇中也曾提到：“已得天极则致其力”。西汉史学家司马迁（约公元前145—前91）在其《史记·货殖列传》中说：“人各任其能，竭其力，以得所欲。”即人通过自己的劳动可以获取期望的所得。宋代的王安石（1021—1086）在1058年写的“上仁宗皇帝言事书”中亦曾直问仁宗：皇上虽然愿意改革天下的弊病，却一直做不到，“何也？以方今天下之人才不足故也。”那么人才从何而来呢？“所谓陶冶而成之者，何也？亦教之，养之，取之，任之有其道而已。”“夫教之，养之，取之，任之，有一非其道，则足以败天下之人才。”即人才要靠教育、培养、选拔、任用等方面的正确政策，这四个环节只要有一项失策，就足以影响国家的人力资源。

2. 人力资源在经济发展中的地位

目前世界正在发生着深刻的变化，以信息技术、生命科学和新能源技术为代表的科技革命不断涌现，经济的知识化、全球化趋势不断加强，全球范围内的产业结构不断优化升级。人力资源在经济快速发展的条件下，其地位和作用发生了根本性的变化。

第一，人力资源在经济发展中的战略地位已经凸现。

人力资源对经济增长的贡献不断提高；人力资源，特别是受到良好教育和具有创新合作能力的高素质人才，在某种程度上讲，对经济和高科技发展起了决定性的作用；人力资源作为经济发展最重要的资源已受到普遍重视，并将成为社会经济发展战略的重要组成部分。

第二，人力资源在经济发展中起到了主体性和主导性的作用。

实现经济和社会发展，关键在人，在科学合理地发挥人的积极性和创造性，这已成为大家共同接受的理念。我国在制定新世纪建设中国特色社会主义的目标过程中，不仅强调经济建设，而且更加重视社会和人的全面均衡发展，将人的全面发展置于社会发展的核心位置。

第三，人力资本作为最具活力、最具发展前景和最具效益的战略资本已引起高度重视，政府、企业、社会各界纷纷加大对人力资本的投资力度，强化人力资源能力建设，力争在经济和科技发展中占据制高点和取得优势地位。物力资本投资和人力资本投资，都是发展经济不可缺少的生产

性投资，二者对经济作用的结果都能使国民收入增加。但是，如果没有人力资本投资，物力资本投资再多也不能发挥其作用。正因为人力投资在经济活动中的重要作用，因此必须正确处理人力资本投资和物力资本投资间的关系，而当前主要是要加强人力资本投资，增加人力资本积累。

第四，人力资源作为最具活力和最具潜力的“活”资源，已成为经济发展最有效的战略性资源。

任何经济发展都是以占有和利用有效资源作为基础的。但是现在大家面临着这样一个问题，就是经济发展与人力资源存在着“能力和结构错位”，形成了影响经济发展的“能力瓶颈”。这种“能力和结构错位”表现有三：一是“能力素质滞后”，一方面是经济和科技发展了，急需大量的高素质的人才；另一方面社会又不能提供足够数量的、具有良好技能的人才，使得经济发展和人才供给不能匹配，影响了经济的健康发展。二是“能力结构失衡”，人力资源供给与经济发展是一个相对平衡的有机体，相互影响。目前，经济和科技迅猛发展，对人力资源的需求是多方位的，如对学历结构、专业结构、数量结构、年龄结构等等都有要求。再者，经济和科技发展带来了经济结构和产业结构调整，这就需要有关人员相应做出调整。这种结构调整还会使人员数量上发生变化，如果是减员，那么能力结构失衡者将会面临失业。三是“能力再造体系缺位”，适应经济和科技发展的人力资源能力建设是一项全面的、开放式的工作，需要政府、企业、社会各界参与，形成共同参与，大家受益的良好机制。目前的开发体系是各自为战，不能形成资源优势互补，联动开发的环境，一方面浪费资源，另一方面受益面不宽。

第五，人力资源开发既是一项社会公益性活动，也是一项经济性活动。

它既可以使人们接受应该受到的一般性能力开发，为他们提高生活质量而提供接受教育和培训的机会；同时人力资源开发也讲究人力资本投资收益，通过人力资本投资为社会和经济发展提供高素质的人。因而作好人力资源开发要树立以下理念：一是人力资源是社会经济发展的第一资源。人才开发理论指出，世界上可开发利用的资源有四种，即物力资源、财力资源、信息资源和人力资源，而人力资源是唯一可连续开发、深层次开发和无止境开发的资源。事实证明，对人力资源开发的效益要远远大于对其他资源开发的效益。二是能力建设是人力资源开发的核心。人力资源开发

的重点是通过建立高效、科学、合理、互动、共赢的环境和机制，为经济和社会发展提供所需要的高素质的有能力的专业人员。加强人力资源能力建设是经济社会发展对人力资源开发的客观要求，正如江泽民总书记在“ APEC（亚太经合组织）人力资源能力建设高峰会”上指出的“要充分认识人力资源能力建设对经济社会发展的基础性、战略性、决定性的意义，把它放在社会经济发展的突出位置”。三是学习创造财富。学习是提高自身素质的有效途径，是创造财富的源泉，是改变人生命运的金钥匙。我们要采取积极措施推进“创学”活动的开展，在全社会形成尊重知识、尊重人才的良好氛围。

3. 人力资源与经济发展

从宏观配置来看，人力资源数量及其与经济增长的关系，可用人力资源的总需求和总供给两个基本变量来表示。人力资源总体供求平衡是国民经济总量平衡的一个基本方面。人力资源总需求是指在一定的支付能力条件下社会经济活动各单位对现实性人力资源需求的总和，它取决于社会经济的发展水平并在一定程度上成为社会经济变动的“晴雨表”。对于经济发展和就业问题，从某种意义说，关键在于如何解决人力资源的总需求问题。影响人力资源总需求的因素，既有经济方面的因素，也有技术方面的因素，还有社会制度方面的因素。人力资源总供给是指已经开发的、马上可以投入经济活动的人力资源，是一个国家或地区社会劳动者与正在谋求职业者所具备的劳动能力的总和。人力资源总供给对于经济发展具有重要影响。（1）人力资源总供给是经济活动的前提条件，其规模决定着社会生产的总规模。（2）人力资源总供给是国家和地区生产力配置的基本条件，一定的物质资源供给要求有相应的人力资源供给。（3）人力资源总供给状况——数量、质量、结构——直接决定着国家和地区经济活动的状况，决定着其经济效益状况。（4）人力资源的供给形成后，要求社会对它有着足够数量的需求来加以吸收，即要求人力资源需求处于对供给的稳定的高水平，以保证充分就业。由于人力资源的总供给量是由经济活动人口的数量和质量所决定，所以可以从数量和质量两方面来分析影响人力资源总供给的因素。从数量方面看，包括人口规模、人口年龄结构、人口迁移等人口因素和劳动力参与率这两个方面对人力资源总供给会有各种影响；从质量方面看，遗传和其他先天因素、营养因素、教育因素、人类的主观能动性等方面对人力资源总供给会有各种影响。人力资源供给是一种

再生产过程，是在更新中运动，或者说是在运动中更新，这是一个动态的概念，可用图 1.1 表示。

图 1.1 中非人力资源为不具备劳动能力和丧失劳动能力的人口，非人力资源中不具备劳动能力的人口是人力资源的来源；求业人员和就业人员是现实人力资源总供给，离业人员是过去人力资源供给的减少部分，其中一部分成为再次就业者在一定条件下又会转化为人力资源供给；求业人员可以大致体现即时新增的人力资源供给。此外，就业人员内部流动，会改变人力资源与物质资源的社会状况，从而改变人力资源的分布，这对人力资源供给数量也会产生一定影响。

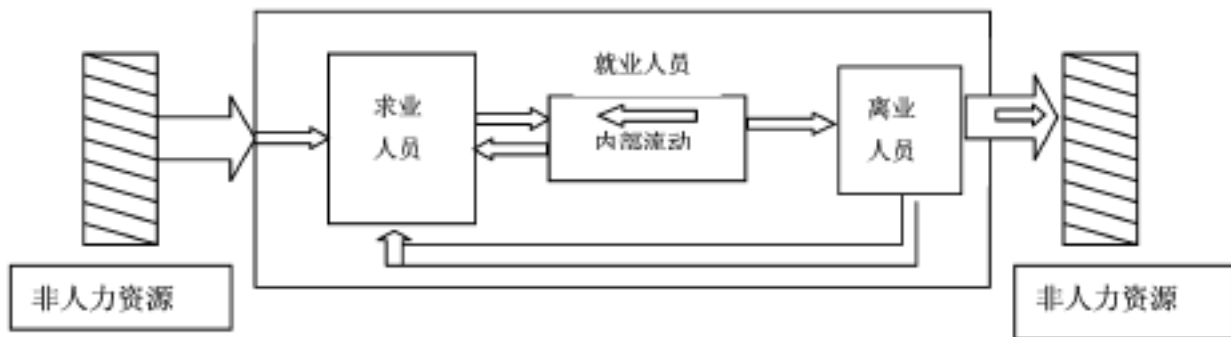


图 1.1 人力资源总供给动态图

如何解决中国人力资源数量和经济增长之间的矛盾？学术界提出通过改变劳动力结构，改善劳动力的组织和管理，以便使劳动者和生产资料的结合处于最佳状态，从而取得最大的经济效果，这也是人力资源开发应该包含的主要内容。

（二）人力资本理论

1. 人力资本的内涵

人力资本是指凝聚在劳动者身上的知识、技能及其所表现出来的能力。这种能力是经济增长和生产发展的主要因素，是一种收益率很高的资本。人力资本是通过人力投资形成的。人力投资包括用于教育和训练的费用、用于医疗卫生保健的费用、用于劳动力国内流动的费用、用于国外移民入境的费用和提高企业能力的费用。其主要特点是：所有权不能转让和继承，具有间接性、高效性、迟效性等。

从人力资源与人力资本之间的关系看，人力资本是指凝结于劳动者身

上的知识、技能及其所表现出来的能力，是对劳动力资源质的概括，而人力资源则是劳动力质和量的统一，因而也可以说，人力资本应包含在人力资源之中。人力资本与人力资源尽管存在上述联系，但也有明显的区别。首先，人力资本和人力资源有着不同的研究视角，且关注的焦点亦不相同。人力资本是所投入的物质资本在人身上的价值凝结，是从投入——产出角度来研究人力在获益和经济增长中的作用，它所关注的是收益问题。人力资源是将人力作为财富的源泉看待，是从人的潜能与财富间关系的角度研究问题。其次，资源为存量概念，而资本则兼有存量和流量的性质，人力资源和人力资本也有着与资源和资本分别一致的特征。再次，一般说来，人力资源包括自然人力资源（指未进行教育、培训、健康和迁移等投资而自然形成的体力、智力、知识和技能等）和人力资本资源，是一个概括性的范畴；而人力资本则是反映价值量的概念，是指能够投入到经济活动中并带来新价值的资本。

2. 人力资本理论思想的渊源

人力资本理论的历史渊源可以追溯到很早。特别是欧洲产业革命后，人类进入了大工业时代，生产力发生了三大变革：其一是自然力代替人力、机械生产代替手工业生产；其二是科学技术代替了经验工艺套路，科技与生产互动作用日益加强；其三是专业技术培训代替作坊师徒传教，人的知识和技术因素在生产中的作用越来越大。

政治经济学创始人、英国著名经济学家威廉·配第提出的“土地是财富之母，劳动是财富之父”的著名论断事实上已包含着人力资本理论思想的萌芽。他认为：由于人口素质的差异，他们所提供的生产力也是不同的。一个技艺高超的人，可以同许多人相抗衡，并能提供更多的产品。这些思想使威廉·配第在许多部经济学著作中自觉不自觉地提出应重视旨在提高人口素质的必要资本投入。

在市场经济理论鼻祖亚当·斯密（Adam Smith）1776年出版的《国民财富的性质和原因研究》（The Wealth of Nations）的论述中，就包含着人力资本理论的最初思想。亚当·斯密在《国富论》中把资本划分为固定资本和流动资本。在他所讲的固定资本中除了我们通常所理解的固定资本之外，还包含着“社会上一切人民学到的有用才能”。亚当·斯密的《国民财富的性质和原因研究》指出：“学习一种才能，须受教育，须进学校，须做学徒，所费不少。这样费去的资本，好像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。工人增进的熟练程度，可和便利劳动、节省劳动的机器和工具同样看作是社会上的固定资本。学习的时候，固然要花费一笔费用，但这种费用，可以得到偿还，赚取利润。”在此，斯密把人们通过学习获得的知识当作一种固定资本，当作一种能够得到回报的投入。

大卫·李嘉图继承并发展了斯密的劳动价值学说，坚持了商品价值量决定于劳动时间的原理。并把人的劳动分为直接劳动和间接劳动两种。直接劳动是指投在直接生产过程中的劳动，它创造了商品的价值；间接劳动则是投在所需生产资料上的物化劳动，它不创造价值，只是把原有的价值转移到商品中去。他明确指出，只有人的劳动才是价值的唯一源泉。

德国历史经济学家弗里德里希·李斯特提出了与物质资本相对应的“精神资本”的概念，并分为狭义和广义两种解释，狭义的“精神资本”是指“个人所固有的或个人从社会环境和政治环境得来的精神力量和体力”；从广义上讲则指“各国现在的状况是在我们以前许多世代一切发现、发明、改进和努力等等累积的结果。这些就是现代人类的精神资本。”这些观点其实就是现代人力资本概念的雏形。

英国哲学家、经济学家约翰·穆勒对于家庭教育投资、社会教育投资及生育和健康投资作了较为精辟的论述，认为“手艺人的技能、精力和坚忍不拔的精神，完全可以像他们使用的工具和器械那样，看作是国家财富的一部分”，并进一步强调“我并未将人本身归为财富之列，财富是为人而存在的。但是人所学到的能力，只作为方法而存在，是靠劳动获得的，因而在在我看来，当然应归于财富之列。”

新古典学派的著名代表人物英国的阿尔弗里德·马歇尔（1842—1924）、法国的莱昂·瓦尔拉斯（1834—1910）等人都论述过有关人力资本的思想。瓦尔拉斯是较早使用“人力资本”概念的经济学家，但他认为人力资本与土地一样是“自然”资本，“不是人工所产生的”。并把人

[德] 弗里德里希·李斯特：《政治经济学的国民体系》，第193、124页，商务印书馆中译本，1961，北京。

[英] 约翰·穆勒：《政治经济学原理及其在社会哲学上的若干应用》（上卷），第64页，商务印书馆中译本，1991，北京。

力资本等同与人本身，在数量上等于“人口的数目”，这显然是不恰当的。而阿弗里德·马歇尔（Alfred Marshall）是现代人力资本理论形成之前，对有关经济思想加以重视的又一著名的经济学家。他在《经济学原理》中对人的能力作为一类资本的经济意义提出了新的认识，“老一代经济学家对于人的能力作为一种资本类型参与生产活动的认识是十分不足的”。他将人的能力分为“通用能力”（General Ability）和“特殊能力”（Specialized Ability）两种。前者指上述的决策能力、责任感、通用的知识与智力，后者指劳动者的体力与熟练程度。马歇尔还强调人力资本投资的长期性和家族、政府的作用，并且将“替代原理”用于说明对人力资本和物质资本投资的选择（人力与机器的替代）等方面。马歇尔一方面认真地研究教育的经济价值，主张把“教育作为国家投资”，教育投资可以带来巨额利润。但他又认为人是不可买卖的，因而拒绝“人力资本”这一概念。他认为：“人是生产的主要要素和唯一目标”，并且明确指出：“一切资本中最有价值的莫过于投在人身上面的资本”，从而对人力资本的基本特征及其与工业组织、制度之间的关系、企业家人力资本等问题进行了论述。

总体上看，古典的经济学家已经认识到了知识、技能对一国经济发展的促进作用，但并未深刻认识到它的重要性。这主要是由于他们所处历史时期所决定的：第一，当时的生产力水平较低，知识和技能对劳动力的影响还不明显。第二，受传统理论观念束缚，对将人作为资本尚难接受。这样，早期的人力资本思想由于仅仅处于萌芽状态，因此不可能对人力资本范畴作出系统性的诠释。尽管如此，其发现和重视知识、技能在经济活动中的作用的思想火花，对后人研究人力资本仍有重要价值。

3. 现代人力资本理论的创建

第二次世界大战后，西方国家产生了一系列“经济之谜”。这给经济学提出了挑战。现代人力资本理论就是在研究和解决这些“经济之谜”的过程中产生的。美国当代著名经济学家舒尔茨因对人力资本进行研究并

[法] 莱昂·瓦尔拉斯：《纯粹经济学要义》，第218页，商务印书馆中译本，1989，北京。

[英] 阿尔弗里德·马歇尔：《经济学原理》（上卷），第103页，商务印书馆中译本，1964，北京。

为推动这一领域的理论发展作出了重大贡献，以致成为西方公认的人力资本理论之父。

自20世纪50年代中期以来，舒尔茨开始主要致力于人力资本理论的研究和著述。1959年舒尔茨发表了他的人力资本理论的第一篇论文：《人力投资——一个经济学家的观点》。这篇论文成为舒尔茨人力资本理论初步形成的标志。1960年，他以美国经济学会会长的身份，在经济学年会上发表了题为《人力资本投资》演说，对于人力资本观点作了非常系统的论述。他指出：“人力资本的显著标志是它属于人的一部分。它是人类的，因为它表现在人身上；它又是资本，因为它是未来满足或未来收入的源泉或者两者的源泉。”舒尔茨认为，人力资本是指体现在人身上的技能和生产知识的存量，并概括了人力资本形成所包括的五个方面的投资：（1）医疗和保健，它包括影响一个人的寿命、力量、耐力、精力等方面的所有费用、保健活动；（2）在职人员训练，它包括企业的旧式学徒制；（3）学校教育，它包括初等、中等和高等教育，而教育成本是指学习者直接用于教育的费用和学生上学期间所放弃的收入；（4）企业以外的组织为成年人举办的学习项目，包括农业中常见的技术推广项目；（5）个人和家庭为适应于就业机会的变化而进行的迁移活动。

可以看出，舒尔茨把人力资本界定为资本的一种形式，它与物质资本的区别在于：人力资本的所有权既不能被转让，人力资本也不能被当作财富来继承和买卖，但它与物质资本一样，能够对经济起着生产性的作用，使国民收入增加，满足人们未来的需要。

在上述论文中，舒尔茨分析了传统经济理论不能令人满意地解释许多国家经济的迅速增长，指出人力投资是这种经济迅速增长的主要原因，并认为人的素质的改善（经由正规教育、成人教育、在职培训、健康及营养的增进）是促进这一国民经济增长的主要原因。舒尔茨这篇演说震惊了西方学术界，成为人力资本理论体系奠基的重要标志。以此为基点，人力资本成为现代经济学中一个非常热门的新兴学说。此后，舒尔茨又发表了大量有关人力资本理论的论述。1960年写的《用教育来形成的资本》；

[美] 西奥多·W·舒尔茨著：《论人力资本投资》，北京经济学院出版社1990年版。

[美] 西奥多·W·舒尔茨著：《人力资本投资》，商务印书馆，1990年第1版，第40页。

1961年发表了《教育和经济增长》；1962年写了《回顾人力投资的概念》；1963年出版的《教育的经济价值》。其中在《教育的经济价值》一书中，舒尔茨指出：“如果根据一种把人力资本、物力资本都包括进去的全面的资本概念去考虑问题，并认为所有资本都是由投资的方式产生的，那么这种想法即颇有裨益又妥帖恰当。”“很多被我们称之为消费的东西，构成了人力资本投资。用在教育、卫生以及为获得更好的就业机会而进行的国内迁移方面的直接费用就是证明。”舒尔茨把人力投资划分为五个方面，即卫生保健设施和服务；在职培训；正规的初等、中等和高等教育；不是由商社组织的成人教育计划，特别是农业方面的校外学习计划；个人和家庭进行迁移以适应不断变化的就业机会。上述这些著述构成了舒尔茨的人力资本理论体系。

舒尔茨的人力资本理论全面分析了人力资本的含义、人力资本的形成途径及人力资本的“知识效应”，为我们揭示出了人力资本和经济增长之间的紧密关系。舒尔茨的分析有力地证明了人力资本在经济增长中的决定作用。其人力资本理论主要包括如下内容：（1）人力资本的显著标志是它是属于人的一部分，因而它体现在人的身上，表现为人的知识、技能、经验和健康。（2）人力资本是通过投资形成的资本，例如健康、教育和科研的支出。（3）人力资本同其他一切资本一样，都要获得报酬。

利用舒尔茨的人力资本理论，我们可以解释一些用其他经济理论无法解释的经济和社会现象。首先，人们特别是年轻人推迟就业时间，花费更多的时间和金钱在教育上，继续教育和在职培训已经成为人们的自觉行动。这是因为人们通过这些形式的人力投资可以增加自己的人力资本存量，提高在工作中的劳动生产率，从而获得更高的收入。其次，因为人们的时间价值不断提高，人们更注意工作时间。反映在发达国家和一些发展中国家十分重视教育投资，就是为了提高本国总体的人力资本的存量和质量，最终促进本国经济的发展。

舒尔茨对“人力资本”理论的贡献：

[美] 西奥多·W·舒尔茨著：《教育的经济价值》，吉林人民出版社，1982年出版，第129 - 130页。

[美] 西奥多·W·舒尔茨著：《教育的经济价值》，吉林人民出版社，1982年出版，第61页。