第一篇　理论研究

第一章　中国人才理论溯源

人才是一个动态的概念。在不同时期人类对人才有不同的认识和理解，通过分析、总结和借鉴历史上的人才思想，有助于我们今天的知识经济人才战略的研究。

我国是有着五千年历史的文明古国。从春秋的孔子到战国的屈原，从西汉的司马迁到东汉的张衡，从唐代的杜甫到宋代的毕昇，从近代的詹天佑、冯如到现代的钱学森、李四光。每个时代、不同领域都涌现出了许多杰出人才。我国的人才思想也随着社会历史发展而不断丰富和完善。

一、我国古代的人才思想

早在原始社会晚期，就出现了尧、舜、禹禅让、“选贤与能”的传说，开辟了选贤举能的先河，是我国人才思想的萌芽。春秋战国时期是我国人才思想初步发展阶段。春秋时期，各国诸侯为了自己的生存与发展，特别注意收罗人才，先后出现了许多著名的思想家，他们从各自的立场出发，提出了自己的人才思想，推动了人才问题的研究和人才思想的发展。战国时期，各国为了在复杂交错的外交、军事斗争中取得主动，有远见的诸侯国君都认识到人才的使用尤为重要，争相养士、用士、招纳天下贤能之

需要全本请访问 www.ertongbook.com

人。而各种贤能之士也积极游说于诸侯，推行自己的主张，力开拓进仕之路。秦国顺势而动，重用商鞅进行变法，结果使得秦国富强起来，最终统一六国。正如（吕氏春秋）中写道的“观于春秋，自鲁隐公、哀公十有二世，其所以得之，所以失之，其术一也。得贤人，国无不安，名无不荣；失贤人，国无不危，名无不辱。”[①] 在诸子百家中，孔子的人才思想颇具代表性。他的人才观对于我国几千年来的人才选拔、培养制度产生了深远的影响。他最早提出了“才难”的思想和“举贤才”的主张。在他看来，尧舜时代和周文王、武王由于任用了贤才得以强大的。孔子比较重视人的修养，认为人才应该具备的首要素质是“仁”，实质上是人道主义和博爱的思想。也就是把思想道德作为衡量人才最关键的因素。孔子认为选拔人才要注意听取和鉴别民众的意见，只有贤士喜爱而小人厌恶的人才是真正的人才。墨子的人才思想中最突出的一点是认为选拔人才不应该根据出身贵贱有所区别。他说“官无长贵，民无终贱，有能则举之，无能则下之，举公义，避私怨。”第二点是很注重那些自然科学方面和有技术才能的人，如手工业人才。《吕氏春秋）是春秋战国时期较为系统地涉及了人才问题的著作，对人才的重要性、人才的选拔、使用进行了研究。其中的一些思想对今天都具有借鉴意义。

两汉时期，由于统治者非常注意人才选拔，使得人才思想有了进一步的发展。司马迁在（史记）中阐述了大量精辟的人才思想。他认为“国有贤相良将，民之师表”、“王侯将相，宁有种夫？”反映了他朴素的唯物主义人才观。三国时期的刘劭所著的《人物志》是我国历史上第一部人才学理论专著。刘邵继承了先秦朴素的唯物主义宇宙生成学说，认为人的血气、形体都是由元

①郭淑英、戴万津：《高素质创新人才研究》，东北大学出版社，2002 年，第 23 页。

气、阴阳、五行决定的，物质先于精神，精神依托于形体。在如何识别人才的问题上刘劭强调用“五质”和“八观”来考察人的才性；坚持“德才兼备、聪明平淡”的人才标准；在用人方面强调不可求全责备，应该扬长避短。他主张通过“主道得而臣道序”即明君贤臣，君臣协作，各司其职来建立合理的人才结构。他对人才进行总结归类，把人才分为两个大类：英才和雄才，即我们今天所说的专才和通才。他还研究了人才的心理，针对不同性格、气质特征的人才进行不同的管理，以做到人尽其才，才尽其能。①

唐宋时期，封建统治处于鼎盛和稳固时期。唐太宗在用人问题上总结隋朝失天下人心的教训，从而在人才政策上广开言路，不拘一格，虚心纳谏，严于自责。他在人才理论和人才实践上都有重要建树，创造性地用科举制度来选拔人才。唐代的韩愈论述了“千里马常有，而伯乐不常有”，认为许多贤上怀才不遇的主要原因在于掌权者任人唯亲，不懂得辨识人才。他还认为成才的关键是要教育，提出“师者，所以传道、授业、解惑也”。宋代的王安石在《才论》、《兴贤》、《知人）等文中说道“方今之急，在于人才而已”，认为人才的得失关系国家安危，并提出了许多措施来进行教育制度的改革。

明清时期的人才思想和理论更加丰富。明太祖朱元璋十分重视人才治理天下的作用，认为创业需要人才，守业也离不开人才。他反对人才选拔中的门第观念，对优秀的人才破格提拔。清代的康熙皇帝也十分重视人才的选拔和培养，提出“人才至上，德才兼备，纳谏招贤，宽以待人，从实考核”，不仅重视政治人才，也很重视自然科学人才和技术人才。

①吴家驹：《试论刘劭〈人物志〉的人才思想》，《南京师范大学学报》（社会科学版），2001 年第 3 期

总的说来，我国古代的人才思想十分丰富，内容也很广泛。涉及人才的识别、培养、选拔、任用和管理等方面。但是，大多数的人才都是指政治人才，很少涉及自然科学人才，而且当时的自然科学人才如发明创造家、手工艺人才的社会地位低下。所谓德也主要是封建礼教和儒家思想。其选拔也主要是为维护封建统治服务的。

二、我国近代的人才思想

晚清时期的思想家龚自珍十分重视人才的作用。面对清政府腐败无能的政治制度提出了“我劝天公重抖擞，不拘一格降人才”的观点。清代的曾国藩虽然是封建地主阶级政治家，但是他在人才研究方面是颇有建树的。他把治军、治政、治响都归功于人才，认为“成大事者，以多得助手为第一要义”。[①] 在量才方面强调德才兼备，在用才方面强调知人善用和“勿以小瑕而弃大才”，在选才方面不以出身资历来衡量，在育才方面强调读书、做人之法。以康有为、梁启超为代表的维新派提出要使中国富强必须通过教育办学来培养人才。他们痛陈八股之害，抨击了科举制度。与魏源等思想家提出的“实技”的人才观不同，他们强调的人才首先是“政才”，认为人才是革新变法的前提。

孙中山先生是近代伟大的资产阶级民主革命先行者，其人才思想有许多闪光之处。孙中山早年上书李鸿章时就提出“深维欧洲富强之本，不尽在船坚炮利，垒固兵强，而在于人能尽其才、地能尽其利、物能尽其用、货能畅其流。此四事者，富强之大经，治国之大本也。”他的人才观点还有德才兼备、平等选才、广开才路、严格考核等。蔡元培是近代历史上卓有建树的用想

①张向前、詹朝曦：《试论曾国藩人才思想与现代行政人力资源管理》，《齐齐哈尔大学学报》(哲学社会科学版)，2002年第1期。

家、教育家。他的人才思想中最突出的有两点：一是重视通过发展教育来培养人才。他所认为的人才内容广泛，并不单单指科技人才或者政治人才，还包括社会科学人才、文学人才、艺术人才。因此，在他担任北大校长期间，推崇学术流派百家争鸣，兼容并包。第二是对人才的选拔不拘一格，也不求全责备。当年梁漱溟先生报考北大未被录取，后来他在《东方杂志》上发表了一篇关于佛教哲学的文章，蔡元培看了认为其独成一家之言，就破格聘请他到北大哲学系来任教，主讲印度哲学。他还破天荒地允许女性参加大学考试，当时在北京引起了轰动。

三、新中国三代中央领导的人才思想

（一）毛泽东有关人才的主要思想

毛泽东同志本身就是伟大的无产阶级政治家、军事家、革命家和文学家。毛泽东很少直接用到人才这个词，用的更多的是干部和知识分子。在长期的新民主主义革命和社会主义革命和建设的实践中，他形成了自己精辟独到的人才观。

1. 知识分子是革命的宝贵财富，强调爱护人才

以毛泽东同志为首的第一代中央领导集体很重视人才的作用。毛泽东在《毛泽东选集》中写道：“一切知识分子，只要是在为人民服务的工作中卓有成绩的，应该受到尊重，把他们看做是国家和社会的宝贵财富。”在革命战争期间，毛泽东等党的领导人善于团结广大知识分子，建立革命统一战线，宣传抗日主张。革命取得胜利以后，毛泽东同志强调知识分子是工人阶级的一部分，充分团结调动他们的积极性开展社会主义建设。例如，毛泽东、周恩来等老一辈领导人十分重视钱学森、李四光等知识分子在社会主义建设中的作用。新中国成立后请民主人士黄炎培出任政务院副总理兼轻工业部部长。

需要全本请访问 www.ertongbook.com

2. 培养“又红又专”的人才

所谓“红”指树立无产阶级的世界观，坚持以马列主义为指导，坚持为社会主义服务，为人民服务。所谓“专”就是掌握过硬的专业知识，练就过硬的专业技能，在实践中做出成绩来。他说“不注意思想和政治，成天忙于事务，那就会成为迷失方向的经济家和技术家，很危险”。同时，“革命队伍的每个人都要研究自然科学，才能把工作做得更好。”

3. 人才的培养离不开社会实践

毛泽东认为知识来源于群众，来源于实践。他自己也很注重实践，他强调知识分子也要注重社会实践，强调教育要与生产劳动相结合。毛泽东经常告诫广大干部：“群众是真正的英雄，而我们自己往往是幼稚可笑的，不了解这一点，就不能得到起码的知识”，还用许多通俗易懂的语言说：“人才不在天上，就在人民群众之中，人民群众中间到处有诸葛亮。”[①] 正是把这种唯物辩证法的实践观运用于人才的培养、选拔和使用上，才造就了新中国大批的优秀人才。

（二）邓小平有关人才的主要思想

1. 强调人才的重要战略地位

邓小平同志认为人才问题是建设社会主义现代化国家的关键，建立一支庞大的人才队伍是实现社会主义现代化的四个前提之一。邓小平在南巡讲话时说：“中国的事情能不能办好，社会主义和改革开放能不能坚持，经济能不能快一点发展起来，国家能不能长治久安，从一定意义上说，关键在人。”，“改革经济体制，最重要的、我最关心的，是人才。改革科技体制，我最关心的，还是人才。”从中可见他对人才问题的重视程度。

①刘杰：《毛泽东人才思想探析》，《沈阳师范学院学报），1994 年第 3 期。

2. 尊重知识，尊重人才

邓小平提出了“科学技术是第一生产力”的论断，而尊重知识、尊重人才是这一论断的必然结论。这也是邓小平人才思想的核心。他提出当前必须在全社会范围内形成“尊重知识，尊重人才”的良好风尚，以利于培养和造就一大批符合现代化建设需要的人才。1984年在讨论《关于经济体制改革的决定》时他指出：“这个文件一共十条，最重要的是第九条，当然其他各条也都是非常重要的。第九条，概括地说就是‘尊重知识，尊重人才’八个字”。他进一步阐述，“尊重知识，尊重人才”，就是指承认知识劳动的成果价值，使那些拥有知识的人通过劳动，真正获得应有的待遇和社会地位。在政治上尊重他们，把从事脑力劳动的人当做“社会主义社会的劳动者”，当做“工人阶级和劳动人民自己的知识分子”；在精神上鼓励他们，为他们集中精力开展科技工作创造必要的、宽松的条件和环境；从物质上关心他们，不断改善其物质待遇，尤其是在生活上要尽可能地帮助他们解除后顾之忧。

3. 建立科学合理的人才评价机制和任人唯贤的选拔机制

邓小平同志提出，评价人才的主要标准为是否能为人民造福，是否能够发展社会生产力，是否能为现代化建设事业做出积极贡献选拔人才与使用人才要解放思想，要打破论资排辈、求全责备等习惯作法，尤其是要大胆破格起用年轻优秀人才。1982年邓小平又强调指出：“人才，只有大胆使用，才能培养出来。对那些真正有本事的人，要放手提拔，在工资级别上破格提高。招聘也是个办法。我们要开一条路出来，让有才能的人很快成长，不要老是把人才卡住。人才不断涌现，我们的事业才有希望”。[1]

① 陈礼军：《论邓小平的人才思想》，《晋阳学刊》，2000年第3期

（三）以江泽民同志为核心的第三代中央领导集体的人才思想

1989年党的十三届四中全会以来，我国形成了以江泽民同志为核心的第三代领导集体。有目共睹的是，这十多年来我国的经济、政治、文化、生活得到了飞速发展，其中很重要的一个原因就是党中央确立了正确的人才培养、选拔、引进、使用的人才机制。概括地说来，其人才思想主要如下：

1. 以邓小平理论为指导，培养高素质创新型人才

江泽民同志多次强调，创新是一个民族进步的灵魂，是一个国家兴旺发达的不竭动力。他在党的十五大上讲“人才是科技进步和经济社会发展最重要的资源，要建立一整套有利于培养人才和使用人才的激励机制，培养同现代化相适应的数以亿计的高素质劳动者和数以万计的专门人才，并把它作为关系 21 世纪的社会主义全局的大事”，他在亚太经合组织人力资源能力建设高峰会议上的讲话中又指出：“加强人力资源开发，加强人力资源能力建设，从来没有像今天这样重要，这样紧迫。”

2 提出科教兴国战略

在和平与发展为主题的时代背景下，面临知识经济的迅猛发展，1995 年党中央、国务院在《关于加速科学技术进步的决定》中提出要坚定不移地实施科教兴国战略，并把它作为今后 15 年的重要发展方针。江泽民在 2002 年北师大百年校庆的讲话中说：“我们要继续坚定不移地实施科教兴国战略，不断培养大批合格的有中国特色社会主义的建设者，不断造就大批具有丰富创新能力的高素质人才，不断提高全民族的思想道德素质和科学文化素质。这是实现中华民族伟大复兴的必然要求，也是我国社会主义教育事业的历史任务。”并且指出了实施科教兴国的关键在于教育创新，并且提出了教育创新的一系列措施和途径。

3. 实施重点人才工程

中央通过实施 “863”计划、“火炬”计划来重点发展部分对

经济贡献大，对社会发展有战略意义的高技术项目，重点培养一批紧缺的，能起到关键带头作用的科技人才。实施培养拔尖人才的“千百万人才工程”的目的在于培养造就上百名能进入世界科技前沿、在世界科技界有较大影响的杰出青年科学家；上千名具有国内先进水平，保持学科优势的学术和技术带头人；上万名在科学领域有较高学术造诣，起骨干作用的中青年带头人。国家对他们委以重任，赋予科研自主权，建立必要的资助培养基金，开展学术交流，为他们的成长创造良好的环境。

第二章　著名经济理论和模型中关于人与劳动的要素

一、早期的人力资源理论

重视人在经济生活和生产活动中的作用并不是近代才产生的。在古典经济学以前，就产生了早期的人力资源的理论的萌芽。公元 15、16 世纪，重商主义学派看到了人口是经济发展的最重要的因素之一，认为人口越多，经济越繁荣，国家越强大。因此他们主张人口大量繁殖。从我国历史上比较强盛的朝代如西汉、唐朝、清朝初年来看，当时战乱较少、政治安定、人口较多，因而生产力较为发达。为什么当时的人们注意到了人口的数量的重要性而未看到人口的质量更为重要呢？这可能是因为当时无论是东方还是西方社会基本处于传统的农业社会，生产力水平低下，劳动力不足，土地资源也不存在稀缺的特征。生产力的发展基本靠劳动力人口的增加和耕地的增加来实现的，人口素质问题对于经济和社会发展的作用并不明显。从 17 世纪开始，资本主义萌芽产生，不同国家和地区经济发展水平和生产力状况开始出现较大差异，许多经济学家开始考察劳动者的素质问题、人力资源的投资问题、劳动与经济的关系等问题。

（一）配第的早期人力资源理论

威廉·配第（William Petty，1623～1687）是英国经济学家，他不仅受到了重商主义的人口数量学说的影响，同时以敏锐的眼光注意到了人的素质对于生产力的影响。他的主要观点如下：

（1）最先提出了劳动价值论的一些基本命题。他于 1691 年

提出了“土地是财富之母，劳动是财富之父”的观点。并认为人的技能是除土地、资本和劳动力以外的第四个特别重要的因素。从人的劳动使人力的货币价值生息这一假设出发，对英国当时的“有生命的资本”的货币价值进行了估算。

（2）由于人的素质的差异，他们所提供的生产力也是不同的，有技能的人能做许多没有技能的人所做的工作。

（3）虽然人的自然数量很重要，但是人口的素质和质量对于创造财富来说更重要。社会应采取各种方式来提高人的劳动力素质。

（4）提出了许多措施来提高人口的素质，包括进行教育和技能的培训。

（二）魁奈的人力资源思想

魁奈（Francois Quesnay，1694～1774）是法国重农学派的创始人。在他的经济著作中，对于人与劳动的认识主要体现在以下两点[①]

（1）“构成国家强大的因素是人……人本身就成为自己财富的第一个创造性因素”。因此人的习惯、性格、教育水平、劳动能力对于生产力状况和社会经济是十分重要的。

（2）劳动创造财富。富裕的人是通过劳动得来的，富裕的人也教育子女热爱劳动，这些人是有荣誉感、自尊心、是对国家有益的人。

（三）斯密的固定资本理论

亚当·斯密（Adam Smith，1723～1790）是西方古典经济学的主要代表。他在《国民财富的性质和原因的研究》一书中提到人力资源的思想，并把它看做一种固定资本。他指出“在社会的

①汪安佑、曾宝成：《人力资源管理理论》，国防科技大学出版社，1998年版，第58页

需要全本请访问 www.ertongbook.com

固定资本中可提供收入和利润的项目，除了物质资本外，还包括社会上一切人民可以学到的有用才能。学习一种才能需要接受教育，需要进学校，需要当学徒。这种才能的学习花费不少，这种费去的资本好像已经实现，并且固定在他的人格之上。这对于他个人固然是财产的一部分，对于他所属的社会亦然。这种优越的技能可以和职业上缩减劳动的机器工具作同样的看法，就是社会上的固定资本。"[①]亚当·斯密认识到了人的素质低下对于经济的阻碍作用，由此进一步论述了教育的必要性和重要性。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。如果国民收入用于生产劳动的比例越大，劳动生产率越高，则国民收入的增长速度越快。

（四）萨伊的累积资本理论

萨伊（Jean Baptiste Say，1767～1832）自称是亚当斯密思想的主要注释者和传播者，关于人和劳动的要素方面，他的主要思想如下：[②]

（1）人们在教育和职业培训上花费的费用的总和构成了累积资本，这些人的报酬不仅包括劳动的一般工资，而且包括培训时所垫付的资本的利息。萨伊的这种思想实际上是简单的人力资源投资的思想。认识到了这种投资是不同于物质资本的无形的不可转让的资本。

（2）强调人才，特别是企业家的作用。他认为生产也是劳动资本等要素的配合过程，这些要素的配合协作是由企业家这种特殊人才来组织和承担的。

① 廖泉文：《人力资源发展系统》，山东人民出版社，2000年版，第72页

② 汪安佑、曾宝成：《人力资源管理理论》，国防科技大学出版社，1998年版第61页

（3）把科学知识作为生产力的一个特殊部分，作为劳动的一种来看待。他认为进行科学研究和进行科学知识传播的教育并不是一种浪费行为，教育可对人的性情起到陶冶作用，良好的教育能促进生产力的发展，能增加国家的财富。

（五）李斯特的精神资本理论

李斯特（Friedrich List，1789～1846）是德国历史学派的先驱。他在著作《政治经济学的国民体系》一书中考察了教育在经济发展中的作用。批判了传统的把单纯的体力劳动作为惟一生产力的观点，认为精神劳动也具有生产性。他认为“人力的物质资本是物资财富的积累形成的，精神资本则来自智力方面成果的积累，各国现在的状况是在我们以前许多世纪的一切发现、发明改进和努力等积累的结果，这些就是现代人类社会的精神资本。”①他这里所说的精神资本基本上是人力资源的概念。

（六）马歇尔的人力资源思想

马歇尔（Alfred Marshall，1842～1924）是剑桥学派的创始人。他较早地把研究人即劳动者纳入到研究经济的范畴体系来。他在著作《经济学原理》中指出“所有的投资中最有价值的是对人本身的投资”，认为人的才能同其他的资本一样都是重要的生产手段，都是生产力提高的因素。他明确指出“资本部分是由知识构成的，知识是我们最有力的生产动力。这种知识依附于人身，表现为人的经营管理才能和专门的技能、进取精神等，这一切都是个人的‘内在财富’”。②

以上这些早期的理论都注意到了人和劳动在生产中的重要作用，涉及了人的素质的提高、教育的重要性等方面的问题。但是这些理论主要集中在人的数量特征，以同质的时间延续来说明对

①李斯特：《政治经济学的国民体系》，商务印书馆，1967年版，第124页。

③马歇尔：《经济学原理》，商务印书馆，1981年版，第157页。

生产的贡献。在当时的社会经济条件下，知识和技能对人的劳没有起到决定性的作用，劳动力更多被看做是与资本无关的先能力，更没有意识到人力是一种资本。从严格意义上来说，这理论称不上是人力资源理论，如马歇尔虽然看到了对人投资的重要性，但是他仍然反对把人力看做资本。

二、现代人力资本理论

（一）舒尔茨的人力资本收益理论

西奥多·W·舒尔茨（Theodore·W·Schultz，1902～　）是美国芝加哥大学的经济学教授。舒尔茨的理论创新在于别具一格地从劳动力要素的角度探讨人在推动技术进步和经济发展中的特殊作用。认为提高人力资本的水平是刺激经济增长、缩小收入差距、实现社会富裕的根本所在。舒尔茨的人力资本理论的思想主要集中在以下几个方面：①

（1）单纯从自然资源、资本资源这些生产要素的投入来看，是无法解释现代社会生产力提高的全部原因的。只有考虑到人力资本这一因素时，全部经济增长之谜才能够得到合理解释。他认为人的知识、能力、健康等人力资本的存量越大，人口素质越高，人口受教育程度越高，就越有可能使劳动生产率提高。

（2）人力资本的取得不是无代价的，其生产过程要消耗各种资源。也就是说，人力资本是投资的结果。只有通过一定方式的投资，学握了知识和技能的人才是一切生产资料中最重要的资源。

（3）人力资本投资的结果是将货币资本和财富转换为人的知识和能力形态，使人力和其他商品一样，具有使用价值和价值。因而投资主要集中在提高劳动者的知识技能、经验、　工作熟练程

①舒尔茨：《论人力资本投资》，北京经济学院出版社，1992年版。

度上。

（4）人力资本投资的目的是要获得投资收益，这种收益率往往要大大高于其他生产要素的投资。舒尔茨在分析美国国民收入增长的原因时指出“这些难以说明原因的增长部分里面有 30 至 70%是增加教育的结果。工人实际工资的显著增长也是人力资本投资的结果”。并且认为教育投资比物资性投资更经久耐用、更具有吸引力。

（二）贝克尔的人力资本理论

加里·S·贝克尔（Gray·S·Becker, 1930－ ）是美国芝加哥大学的教授，他对人力资源理论的突出贡献在于对人力资本的微观分析上。他在《人力资本》著作中分析了正规教育的成本和收益问题，还重点讨论了在职培训的经济意义。他假定对合理行为的追求将使人力资本投资的边际收益率等于资金的机会成本，因而，在通过市场和家庭筹集投资资金的情况下，总有一种趋势使各种收益率在边际上相等。① 在贝克尔看来，投资活动大体可以分成两种，一种是主要影响未来福利的投资，另一种是影响现在福利的投资。同时他认为高等教育既可以影响消费，又可以影响货币收入，而在职培训主要影响货币收入。贝克尔在他的代表作《生育率的经济分析》和《家庭论》中对家庭生育行为的经济决策做了成本效用分析。认为抚养孩子不仅有经济成本还有感情成本、时间成本等同时父母也将从孩子身上获得效用和收入，如经济收入、情感收入、心理收入等。他把孩子基本视为耐用消费品，提出了抚养孩子的直接成本和间接成本的概念、家庭时间价值和时间配置的概念以及家庭中市场活动和非市场活动的概念，都使人感到耳目一新。他试图从“经济人”的假设出发对人类一切行为给于经济学解释。追求效用最大化、市场均衡和稳定偏好

① 贝克尔：《人力资本》，北京大学出版社，1987 年版

是贝克人力资本理论中的鲜明特征。

（三）丹尼森的人力资本理论

爱德华·丹尼森（Edvard·F·Denison，1915～ ）的主要贡献是用定量分析的方法来说明人力资本投资。用传统的经济分方法来估算劳动对国民收入增长的贡献时，有很大一部分余数难以解释的。这种现象的原因在当时也没有得到认识。丹尼森将这些余数分解为规模经济效应、资源配置、组织管理改善、知应用的延时效应以及资本和劳动力本身的提高等方面，做出了令人信服的定量分析和解释。论证出了 1929年至 1957年间美国的经济增长中，有 23% 的份额要归因于美国教育的发展，而不提像舒尔茨所说的有 33% 的部分。修正了舒尔茨关于教育对美国经济增长贡献的结论。

（四）其他的人力资本理论

美国经济学家明塞通过建立完整的人力资本收益模型，将人力资本投资与收入分配联系起来，开创了人力资本研究的另外一个分支。由于人力资本的投资途径一般是教育、在职培训、迁移、卫生保健等，因而，人力资本理论研究深入的结果衍生出了教育经济学、卫生经济学、家庭经济学和人力资源会计学。明塞研究了在职培训对人力资本形成的贡献，斯杰斯塔德分析了人口迁移对人力资本形成的影响，默希金分析了健康对人力资本的影响。值得一提的是，对人力资源重要性的研究产生了人力资源会计学，把人力资源作为企业的一种无形资产来入账，利用会计学的概念和方法进行管理和财务核算，从而全面评价作为组织资源的人。

三、有关经济增长模型中的人和劳动的要素

（一）新古典经济增长模型——技术进步与经济增长模型中的人才变量

新古典经济增长模型是由美国麻省理工学院经济学教授、新古典经济学派的代表人物之一——罗伯特·索罗（Robert M. Solow）于1956年在《经济学季刊》上发表的《对经济增长理论的一个贡献》一文中首次正式提出。索罗因此获得1987年的诺贝尔经济学奖。索罗的新古典经济增长模型建立在哈罗德-多马模型中“生产是在不变的要素（资本和劳动）投入比例的前提下发生的”条件基础之上。1957年，索罗又发表“技术变化与总量生产函数”一文，将技术因素纳入其模型中，并就技术进步对经济增长贡献的份额进行了实证分析。

根据新古典经济增长模型，经济体产出的增长可归功于两种增长：一是生产要素投入的增长，即劳动力N和资金K投入数量的增加；二是相对于要素投入增长的产出增长，用A表示，称为“自主性增长要素”，而美国劳工统计局等政府机构则称之为“多要素生产力”或“全要素生产力（TFP)”。因此，一国产出可表示为：

$$Q = AF(K, N) \qquad (1)$$

假设劳动力边际生产力恒定，则人均产出可表示为：

$$Q/N = Af(K/N) \qquad (2)$$

由于劳动力投入与总人口的比例波动一般不大，此处将两者近似视为同一变量。（2）式表示人均产出由自主性增长要素A和人均资本拥有量K/N共同决定。

早在20世纪40年代，哈罗德根据S=I推导出：

$$s(Q/K) = n + d \qquad (3)$$

需要全本请访问 www.ertongbook.com