

2-人力资本模型 P273

原文

人力资源的分类【数量/质量：人力资本问题】

人力资源是指能够推动社会经济发展并具有劳动能力的人口总和。

人力资源包括数量和质量两个部分：

从数量上说，人力资源是一个社会可开发利用的、未经培训的现存的各种形态的劳动力的总和；称为人口数量或劳动力数量。

从质量上说，人力资源是指通过人力投资而培养的具有某种技能的复杂劳动力。可称为人口质量或劳动力质量。

人力资源的质量，即人力资本问题。

一、人力资本概念及其在经济发展中的作用

人力资本理论强调的就是人口素质与经济发展之间的关系。

发展中国家在经济发展过程中所面临的人口素质低下、人力资本匮乏的困扰，已成为制约发展中国家经济发展的主要因素。

（一）现代人力资本理论的形成

现代人力资本理论兴起于20世纪60年代，

它主要探讨人口素质或质量的提高及其对经济发展的作用问题，其主要代表人物是美国经济学家T. W. 舒尔茨。

他在1960年美国经济学会年会上发表的题为“人力资本投资”的演讲，引起了美国经济学界的轰动，后经加里·贝克尔的发展，使人力资本概念和人力资本理论在学术界迅速流行起来。

舒尔茨发现人力资本背景【经济增长原因的变化】

舒尔茨发现，从20世纪初到50年代，促使美国农业生产率迅速提高和农业产量迅速增加的重要原因，

已经不再是土地、人口数量或资本投入的增加，

而是人的能力和技术水平的提高。

舒尔茨指出：传统的经济理论认为，经济增长必须依赖于物质资本和劳动力的增加，这种观点已不再符合今天的事实，

对于现代经济来说，人的知识、能力和健康等人力资本的提高，对经济增长的贡献远比物质资本和劳动力数量的增加要大得多。

完整的资本概念【舒尔茨认为的】

完整的资本概念应该包括物质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、技能等。

人力资本的概念

人力资本，就是体现在人身上的、后天通过投资而获得的劳动能力。

舒尔茨还说，人力资本和物质资本在投资收益率上是有差别的，人力资本的收益率高于物质资本的收益率，而教育则是人力资本形成的主要途径。

这样，他的理论将经济学家的视线由“物”引向了“人”，并使人们认识到，“人”是经济发展中的主要因素，提高“人”的质量，成为经济发展的关键。瑞典皇家科学院称“舒尔茨是研究人力资本理论的先驱”。

丹尼森的研究

在此期间，E. 丹尼森、J. 明塞尔等诸多经济学家也涉足于该领域的研究。

丹尼森和美国劳工部对1948—1989年间美国经济增长的源泉的估算表明，教育和知识进步对经济增长的贡献率达到了42%，超过了物质资本的贡献率（37%），若把投入生产的劳动力的数量贡献也包括进去，则人力资本对经济增长的贡献率高达63%。

但是，他们只是用数据证实了人力资本贡献大于物质资本贡献的事实，没有从理论上对人力资本进行更深层次的分析。

人力资本的完善和形成

最终完成人力资本从具体到抽象的理论发展过程的，应当归功于美国经济学家加里·贝克尔。

贝克尔分别于1962年和1964年出版了《人力资本投资：一种理论分析》和《人力资本：特别关于教育的理论与经验分析》，标志着现代人力资本理论的形成。

贝克尔和舒尔茨对人力资本理论的突出贡献【创始人】

1. 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）分配的角度，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服力的理论解释。因此，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。
2. 舒尔茨和贝克尔的人力资本理论提出之后获得了学术界的高度重视，成为学术界一个热点研究专题。进入80年代，特别是80年代后期，人力资本理论研究的势头更加猛烈。

罗伯特·卢卡斯的贡献

美国经济学家罗伯特·卢卡斯1988年发表了题为“论经济发展机制”的文章，把人力资本纳入长期经济增长模型中，得出人力资本是导致经济增长差异和国家贫富的关键要素，从此，在增长和发展理论文献中，人力资本也成为重要的研究方向。

（二）人力资本投资

人力资本投资，就是通过对人力资源一定的投入（货币、资本或实物），使人力资源质量得到改善，并且这种改善最终反映在劳动力产出增加上的一种投资行为。

贝克尔指出，用于增加人的资源、影响未来收入和消费的投资就是人力资本的投资。

如何鉴别和衡量人力资本投资的结构，却不像物质资本形成那样简单直观的原因。

这一方面是由于很难区分对人的投资中哪些属于消费性投资（维持生存），哪些属于生产性投资（形成人力资本）；

另一方面，对人的种种投资所形成的素质提高及科学技术、工作能力的增长总是潜在的，很难及时表现出来并给人以直观印象，更难以用数字准确表达。

因此，舒尔茨主张在对人力资本进行计量时，应该“是用它的产量而不是用它的成本来进行计算”。

对人力资本的投资即人力资本的形成途径主要有以下几个方面：

第一，用于**教育方面**的投资。教育投资又称为智力投资，是用于提高人的智力、知识、能力和技术水平方面的投资，具体包括用在儿童早期教育、正规学校教育（小学、中学和大学教育）、职业培训（就业前、在职、继续教育等形式的职业教育）和专门技能训练等方面的各种费用支出。

第二，用于**保健方面**的投资。保健投资包括穿衣、住房、医疗服务、营养卫生、自我调养等有关身体保健方面的费用支出。这种投资转化为健康资本存量，表现为健康或无病时间增多或寿命延长等。因此，从广义上讲，凡是用于影响人力资源的寿命、力量、耐久力、精力等方面的费用，都可以认为是对于保健的投资。

第三，用于**劳动力国内流动**的费用。在一国劳动力供大于求的地区，存在着人力的浪费，人力资本的作用得不到充分发挥，这显然是人力资本的损失；而对那些学非所用、用非所长的人来说，人力资本也得不到有效的利用。既然用于劳动力国内流动的各种费用支出，有助于调剂不同地区劳动力的余缺，并有利于发挥劳动力的作用，从而最大限度地提高人力资本的使用效率，因而也被视为是一种对人力资本的投资。

第四，用于**移民入境**的支出。移民入境是指国外的人口迁移到本国。如果入境的是专业人才，那就省去了本国的教育费用支出；即使是普通劳动者，那也等于省去了生育、抚养和入境前的保健费用。因此，用于移民入境的支出也是一种人力资本的投资，是一国人力资本形成的又一条途径。

与物质资本投资相比，人力资本投资具有以下三个特征。

第一，人力资本投资的**连续性、动态性**。

人力资本投资的连续性体现在生命历程的各阶段上都需要进行人力资本的投资：一个人在完成一定的正规教育之后，进入社会从事生产劳动，期间要接受各种在职培训；而退出劳动过程后，还要参与多种继续教育。不能因为处于生命历程中的某个阶段就中断人力资本投资，中断即是人力资本的贬值。

从时间跨度上讲，人力资本投资要贯穿人的一生，这就是人力资本投资的长期性。

第二，人力资本投资的**受益者与投资者的不完全一致性**。

投资者进行投资活动的目的之一就是获取收益。但是，由于人力资本是一种无形资本，它潜藏于人体之中，投资者无法将其拿出来单独投资，而只有通过其载体即人的活动才能获得。因此，对人力资本投资首先获益的往往是人力资源个体，即被投资者，而投资者则只有通过人力资源的各种活动才能受益。譬如，企业对企业员工的培训就属于此类投资。企业是投资者，获取收益的首先是企业员工。假如被培训的员工离开了这个企业，这个企业对员工的培训费用就不可能得到回报。这就是所谓的外部性问题。

第三，人力资本投资收益的多面性。

人力资本投资的收益不同于物质资本投资的收益，它可以有多种表现形式，并且其具体的内容繁多。

除了经济收益外，人力资本投资还可以带来社会效益。用于教育、卫生保健等方面的投资，可以通过提高人的教育水平、素质和修养来提高人的社会经济地位，可以减少疾病对人类的危害，有利于人类社会的进步等。