

# 现代人力资本投资理论及其借鉴意义

张凤林

人力资本理论是近几十年来西方经济学的新进展之一,其贡献者有包括诺贝尔经济学奖获得者 T·舒尔茨、G·贝克尔以及 R·卢卡斯等在内的一批著名经济学家。而人力投资理论则是人力资本理论的基础和精华。这一理论运用成本—收益分析方法,深入探讨了人力资本生成的经济机制,以及人力发展与经济发展之相互关系,开拓了人力资源研究的新思路。本文拟简要论述这一理论的基本内容及其对中国改革与发展的借鉴意义。

## 一、为什么应当将人力视为资本

人是社会生产力中最能动、最科学、最活跃的因素。任何生产活动都要靠人来发动和进行,通过人力作用于外部自然界而实现某种物质变换,产生满足人类自身需要的物品。而人力资源的作用结果又具体地决定于两种因素:一是人的能力的大小,二是努力程度的高低。前者指的是人们所具有的支配自然与改造自然的能力,它代表了经济社会潜在或可能的产出量;后者指的是人的能力实际投入的程度,它代表了生产能力转化为实际产出的比率。一般说来,努力程度作为利益动机的函数主要依经济体制与管理体制为转移。一旦给定制度因素及其相关的激励机制,努力程度大致也就确定了。因此,在特定的社会环境与制度背景下,一个经济运行的实际水平将主要取决于其社会成员的生产能力。

现在的问题是,人们的生产能力是怎样形成的,它将受到哪些因素的影响和制约?应当说,在现实生活中,人们的生产能力要受到多种因素的综合作用和复杂影响。这些因素大致可以分为“先天”与“后天”的两个方面。先天的因素包括种族、遗传、生理特点等等,它们为人们的生产能力形成奠定了初始基础与条件。后天的因素则包括经济发展与收入水平、教育与学习机会、社会环境、生产实践条件等等,它们决定了人们的能力在其初始奠定的基础上随后发展的程度。以往的新古典理论仅仅着眼于先天因素对人力形成的影响,而忽视了后天因素的重要作用,将人力视为一种单纯由自然禀赋的外生资源,这显然有失偏颇,因为从动态、发展、持久的角度看,后天的因素肯定比先天的因素更为重要。

那么,人的能力是通过怎样的机制在后天得到发展和提高的呢?现代人力资本理论科学地回答了这个问题。这一理论认为,人们的生产能力的改善和提高与物质资本品生产率的提高具有相似之处。在生产过程中,为了提高生产工具等物质资本的效率,人们总要不间断地将大量的资源节俭下来,用于制造更高效率的资本品。同理,为了不断地提高人们的生产能力,人们也在经常不断地以各种方式对自身进行投资,用于发展和提高其智力、体力、文化素质等等。没有这种后天的投资,再好的先天禀赋也不能得以发展,反而可能退化殆尽。因此,从根本上说,人们的生产能力乃是经济社会的一种产出,其形成机制与物质资本并无本质区别。正是在这个意义上,我们可以并且应当把人力视为资本。

就具体内容而言,所谓人力资本,不过是指蕴含于人本身的各种知识与技能的存量总和,它大致可以分为两个方面:其一是体能或身体素质,它决定了人们在生产过程中的体力、耐力、灵活度等等。其二是智能或科技文化素质,它决定了人们的专业知识水平、操作技能和熟练程度等等。其三是道德素质,它决定了人们的工作态度、责任心以及对整体的认同感等等。这三方面的素质愈高,人力资本的含量愈大,其所具有的生产能力便愈大;反之,则相反。显然,这种关于人力分析的新思路深化了人们对自身的认识,它为经济社会如何通过建立有效的人力投资机制来不断提高人力资源质量,进而促进经济增长与发展,提供了新的理论基础。

## 二、人力资本投资的特点与形式

在最一般的意义上,人力资本投资与物质资本投资并无本质区别,二者都意味着将当前稀缺的经济资源的一部分用于积累,以便在未来形成更高的生产能力与经济效益。然而物质资本是体现在各种厂房、机器、设备等等硬件物品上,而人力资本则是蕴含于人本身的。由此,也使得人力资本投资与物质资本投资相比较,存在着某些明显的不同之处。

首先,人力资本投资不像物质资本投资那样完全依赖于物质生产过程。人力资本投资的基本功能在于开发和积累人们的智能、技能与体能等等。因此,既可以与物质生产过程相结合,例

如通过在职培训或者“从干中学”的形式进行人力投资,也可以与物质生产过程相脱离,单纯地表现为独立的人类智力发展与体力生长这样一种精神的与自然的过程,比如在接受正规教育与医疗保健等等的场合,这意味着人力资本的存在将投资的概念大大拓宽了。

其次,人力资本投资具有连续性与可调整性。一般来说,物质资本和机器设备一旦通过投资生产出来,便被定型和凝固化,非到使用期终了通常不会发生实质性改变与更新。这表明物质资本在其寿命期内缺乏可调整性。人力资本投资则不然,在人的一生中,其能力形成不是通过一次性投资单独完成的,而是连续不断的多次投资行为的结果,例如,从小学到中学再到大学等等的教育投资,便是一种连续的行为。由于投资是连续进行的,人们就可以不断地调整投资内容与方向,根据社会科技进步与创新的状态和经济实践的需要,改变自己的知识与技能结构。这意味着,人力资本在人的寿命期间内能够不断地调整与更新。所谓“活到老,学到老”的说法,讲的就是这个道理。不仅如此,物质资本的折旧与其使用量成正比,而人力资本的折旧则不然,一般来说,人的知识与技能越得到充分利用,其生产效率将越高,长期不用,反而退化。所以,至少在老年期到来之前,人力资本的折旧将可能与其使用量成反比。

第三,人力资本形成的时间过程一般要比物质资本更长,物质资本的形成少则几年即可,多则也不过十几年。而人力资本的形成如果从动态发展的角度看,可能需要几十年,甚至伴随人的终生,正所谓“十年树木,百年树人”。这意味着人力资本的存在又将通常意义上的投资期延长了。由于投资期的延长,产生了两个主要后果:其一是,在从开始进行人力资本投资到未来获得投资收益之间的时间间隔被相应拉长,因而收益具有滞后性和长效性,其与投资之间的经济联系也就不像物质资本场合那样直接和明显了。其二是,投资期的延长还增大了人力资本投资的不确定性风险。比如,在当前进行的有关社会短缺人才的投资,在未来将可能导致此种人力资本的过剩,从而降低其实际收益。

第四,人力投资支出与消费支出的界限并不十分明显。在物质资本场合,投资就是非消费,二者的界限是十分明显的。然而,人力资本投资的场合则不同。人力投资支出有时往往与正常的消费支出相互交织,以至于难以准确地计量某一种人力投资的支出量,并由此推断人力资本的形成量。通常,从理论上说,发生在人身上的支出大致可以分为三类:一类是纯粹的消费支出,它们的作用仅只维持人先天具有的素质,丝毫也不能改变人的知识含量与生产技能等等,像日常生活中用于基本生存必需品的开支(比如一日三餐,穿衣戴帽等等),大致可以列入此类。另一类纯粹的投资支出,它们能够明显地改善和提高人的生产能力,但却与基本生活需要关系不大,像进夜校,上大学等等就是如此。第三类是最复杂的,他们从某种角度看可以视为消费支出,而从另外一个角度看又可以视为投资支出。例如,某些医疗保健服务,从其恢复和维持健康的角度看应视为消费支出,但从其改善和增进健康的角度看似乎又应视为投资支出。这些复杂情况为有关人力资本的定量分析设置了一定的

障碍。

不仅如此,与物质资本不同,在人力资本投资的场合,无论是成本支出中,还是投资收益中,还都包含着某些无法直接用货币来加以计量的成分。例如,从成本方面来看,当一个人进行人力迁移投资时,其所付出的成本不仅包括各种费用,还可能包括从原来所熟悉的地区进入一个新的甚至是完全陌生的地区时会产生心理压力成本。再从收益方面来看,像上大学这种人力投资所带来的收益,并不仅仅限于大学毕业生们预期的高工资,还可能包括他们更高的社会地位,更美满的婚姻,等等,上述这些特点表明,关于人力资本问题的理论分析与应用研究通常要比物质资本投资的问题更为错综复杂。

上面所述人力资本投资特点,主要系针对投资内容而言。关于人力资本投资的形式,也比物质资本宽泛得多。如果择其要者,至少应包括下述四个方面。

第一是保健投资。它指的是通过对医疗、卫生、营养、保健等服务进行投资来恢复维持和改善提高人的健康水平,进而提高人的生产能力。虽然人的健康是一个错综复杂的生理与心理活动的过程,受到社会、自然、环境等多种因素的影响,然而在这些外生因素一定的条件下,健康状况的改善显然将与保健投资的数量呈正方向变化。就微观层次来说,单个人增加其卫生、保健方面的开支将会增加健康资本存量,延长其寿命及寿命期内的“无病工作时间”,并提高单位时间的工作效率。从宏观层次上看,一个国家或地区增加在医疗、卫生事业方面的投资,有效地开展防病、治病、卫生保健与计划生育工作,将会提高地区和全民族的健康水平,增强国民身体素质从而其人力资源的生产潜能。由于人的健康状况决定了人的体力,而人的体力又是人的智力和精神活动的基础,因此,保健投资便成为其他各种人力资本投资的重要基础。

第二是教育投资。教育投资是指以一定的成本支出来获得在各种正规的学校里系统地接受初等、中等、高等文化知识教育的机会这样一种智力活动,它是整个人力投资中最核心的组织部分。这是因为,人的科学文化知识与技术能力完全是通过后天的学习获得的,故而教育担负着塑造人的科学文化素质的重大功能。此外教育还具有陶冶人的品格、驯化道德、更新观念的社会作用。因此,教育越发达,国民的科学文化素质与思想道德品格便越高,其蕴含的生产能力和经济能量也就越大。教育投资的成本支出一般分为两部分:其一是直接成本支出,主要是指受教育者为接受学校教育而花费的一切有形成本,诸如学杂费等等;其二是间接成本支出,又叫教育的机会成本,或无形成本,包括的是学生因在上学期接受教育而放弃了直接从事其他经济活动所损失的收入。从产出方面看,教育的直接产品便是受教育者智能的增长,它体现在各级各类学校毕业生的特定素质和知识含量中。这种素质和知识含量会带来生产力的增长,从而比之没有接受教育的同类劳动者会产生更多的收入,该收入增量可以视为对教育投资的收益和回报。

第三是在职培训。在职培训又叫非正规教育投资,它是相对于一般的正规学校教育而言的。所谓在职培训主要是指在正式的学校以外由企业和其他机构为职工提高生产技术、学习和

掌握新技能而举办和提供的教育与培训,像各种技术培训班、职工夜校、学徒制、现场技术示范活动等,都属于此类教育形式。在职培训比一般正规教育更贴近于生产实践,更侧重于实际生产知识与操作技能的培养和提高,在职培训又有一般培训与特殊培训之分。前者培训的技能具有通用性,后者培训的技能仅适用于专门领域。为了从事在职培训,职工和企业需要付出时间、精力以及物质资源,这些构成了成本支出。一般地,对于一般培训,其成本主要由受培训者自己负担,而特殊培训则主要由培训方负担。另一方面,从收入角度看,经过培训的职工由于增加了技能,又会比没参加培训者提供更高的边际生产率。所以,非正规教育投资与正规教育投资一样,也是在降低(提高)现期收入(支出)的同时更大幅度地提高未来的收入。

第四是人力迁移投资。人力资源也好,物质资源也好,其合理的配置都不是一次性的静态过程,而是一个不断经历调整和重新配置的动态过程。所谓人力迁移投资,就是指通过花费一定的成本支出来实现人口与劳动力在地域或产业间的迁移与流动,变更就业机会,以便更好地满足自身的偏好,创造更高的收入。由于人口与劳动力的迁移改善了人力资源配置的效率,提高了劳动力的质量与竞技状态,因而便也属于一种重要的人力投资形式。从投资成本方面来说,人的迁移并不是无代价的,通常需要支付各种费用,包括搜寻就业信息的费用,放弃原来就业所损失的收入,迁移所耗费的时间、精力与开支,碰到的各种困难等等,都属于迁移的成本。另一方面,通过迁移又为迁移者带来较高的收入,该收入与原来收入的差额便代表了迁移的净收入。这种净收入与迁移成本之间的对比关系决定了实际的迁移量。一般来说,青年人进行迁移的成本比老年人相对要低,而其迁移后预期的收入又比老年人更高,所以青年人的地区流动性与职业变换往往比老年人更强。同理,人口少的家庭与人口多的家庭相比,文化程度高的人员与文化程度低的人员相比,也都具有更大的流动性。

### 三、人力资本投资需求分析

根据经济学一般规律,决定投资需求的基本因素乃是资产的成本与收益对比关系。若给定成本,收益越大,投资需求越强,反之相反;若给定收益,成本越小,投资需求越强,反之相反。在人力资本投资场合,上述规律仍然有效。但是,由于人力资本投资与物质资本投资相比具有某些特点,使得决定人力投资需求的因素更为复杂。对此我们可以从微观与宏观两个层面来分析。

从微观方面来看,决定人们对人力资本投资需求的基本因素主要可概括为四个方面。

第一是人们心理上的时间偏好率。所谓时间偏好率测量的是人们在多大程度上对现在的事情比未来的事情看得更重要。时间偏好率越强,意味着人们对于当前利益看得越重,反之则相反。这样,对于时间偏好率强的人来说,其心目中的正常利率通常就会更高,注重短期利益的行为倾向就越严重,从而对于人力投资的需求就越淡薄。相反,对于时间偏好率较低从而

更善于从长计议的人们来说,其对于人力投资的需求将比较旺盛。现实中,有的家庭经济条件并不宽裕,却肯于对孩子进行智力投资,而有的家庭经济条件十分优越,却仍然鼓励孩子弃学经商;等等。这些不同的行为,实际上都反映了人们心理上的时间偏好率的差异。当然,人们的时间偏好率也并不是先天形成的,除了个体与种族的差异以外,它主要受到特定社会政治、经济、历史、文化条件的影响。一般来说,经济越发展,文化越进步,人们的时间偏好率将可能越低。这表明,在经济发展、文化进步、社会稳定与人力资本投资之间存在着一种相互促进关系。

第二,是人的现实年龄。假设人们的平均预期寿命一定,那么对于同一类和同一水平的人力资本投资来说,投资者越年轻,其在投资完成后从事实际工作并获得收益的期限便越长,故而其投资收益率也就越高,投资需求自然就越旺盛。反之,则情况正相反。因此,我们可以得出结论,在其他条件一定且保持不变时,年轻人与老年人相比将具有更强的人力投资需求动机。现实中,我们经常看到,年轻人无论是对于求学还是培训,都比老年人显示出更大的兴趣和偏好,正是反映了上述道理。不仅如此,利用这一道理我们还可以部分地说明目前仍然不同程度地存在着的男人与女人之间在人力投资方面的差异。由于在现今大多数国家或地区,妇女仍承担着生育与抚养孩子的主要事务,故而与男人相比,其参与市场活动的机会从而可能挣得的收入流相对较少,因而其人力投资需求便较弱。

第三,是投资成本。各种人力投资的费用越低,其投资便越踊跃,反之,投资就比较低落。例如,在学费及其他教育费用比较低的地方,入学率往往就比较高。在人力迁移费用较低的地区,人口与劳动力的流动频率就比较高。当然,在人力资本投资的场合,投资成本的内涵比物质资本要宽泛得多,它不仅包括货币成本,而且还包括非货币成本;不仅包含有直接成本支出,而且还包含了间接或机会成本支出,这些成本构成因素都将影响到人力投资需求。比如,拿大学教育来说,即使学费等等直接成本不变,如果一般高中毕业生参加工作的收入水平趋于降低,那也会导致对大学教育需求的增加。

第四,是收入差别。假设投资成本一定,投资者未来工作的年限从而其预期收益流的长短也一定,那么,年收益的数额越大,即未来的工资率越高,便意味着投资收益率越高,从而将会引致较高的投资需求。反之,其未来的工资率越低,只能产生较低的投资需求。例如,同样是上大学,为什么更多的人热衷于经济学等热门专业,而不愿光顾历史学等冷门专业,这其中的原因就在于前者的预期收益比后者的要高。因此,在专业选择背后起重要作用的主要是经济利益动机。

那么,一项人力投资的预期收益值的大小是怎样决定的?简单地说,这主要取决于经济社会对一种特定的人力资源的供求关系状况。如果经济社会对一种人才的需求大于它的供给,则表明此种人才短缺,其要素市场的价格和收益就会维持在较高水平上。反之,如果经济社会对一种特定人力资源的供给大于它的需求,则表明此种人才过剩,其要素市场的价格或收益只能处在较低水平。由此可知,经济社会对一种人才的需求通

过市场价格机制决定了其收益水平的高低,而这种收益水平又直接影响到人们利于某一种人力资本投资的需求。这样,通过产品需求、需求、人力投资需求这一链锁关系,在市场体制下便能够实现人力资本供给与经济发展要求的相互平衡。

从宏观方面来看,决定一国政府对其国民进行人力投资的因素十分错综复杂,诸如人口与劳动力数量、政治与经济体制、决策者偏好、经济发展阶段等等都会产生某种影响。然而就经济运行的常态情况而言,决定宏观人力投资需求的最基本的因素,还是人力投资收益所具有的外溢性或正外部性,我们知道,一项人力资本投资并不仅仅限于给投资者本人带来货币收益或经济利益,它还可以给投资者以外的其他人带来某种利益和好处,这种情况在经济学中被称作正外部效应,或正外部性。对此,可以举出两例来加以说明。首先,医疗保健投资不仅会提高投资者本人的健康水平与生命质量,从而增强其生产能力,而且也会对其周围的人产生良好的影响。例如,一个人的健康质量得到改善,将会导致其后代子女的健康质量也跟着改善,这显然是一种外部效益。同样,一个人进行预防接种不仅避免了自身的染病,而且也防止了疾病传染给他人从而蔓延的可能。其次,教育投资以及各种职业培训也会产生较强的外部效应。从家庭内部来看,父母自身进行的教育投资以及由此而产生的较高文化教养程度,将会对下一代的成长创造良好的氛围。就整个社会来看,一般来说,人们受教育的水平越高,其适应就业岗位需求的能力就越强,从而失业的可能性就越小。而失业机会的减少将会减轻社会用于失业救济和补贴的负担,有助于保持社会稳定。与此相联系,教育还会缩小人们源于先天因素的差别,减低社会贫富不均等的程度,这对于社会的和谐与繁荣也将带来明显的好处。

根据经济学基本原理,凡有外部性存在的地方,市场机制将出现失灵,从而为实现帕累托最优就需要政府行为的参与。具体来说,当出现正的外部效应时将有社会边际收益大于私人边际收益,如果这时单纯任凭市场机制调节,那么理性的经济主体将把其投资需求确定在私人边际收益等于私人边际成本的一点上。从社会角度看,这将意味着边际收益大于边际成本,即资源配置不足。这时,惟有政府采取措施增加投资,才能矫正资源配置的不足状态。由此便引出了政府宏观人力投资需求的客观必然性。这种情况表明,在现代市场经济条件下,人力投资并不纯然是一种私人行为,实际上,政府作为社会的公共代表,也是人力资本投资需要的重要主体之一。

#### 四、借鉴意义

中国在迈进 21 世纪的时候,既面临着知识经济浪潮的挑战,又受制于人力资源素质低下的困扰。因此,有效地实施人力开发从而努力优化人力资源应当成为国家具有头等重要性的战略任务。这一艰巨而庞大的工程涉及到诸多方面的问题,这里我们仅结合上述人力投资理论对于中国的人力开发以及改革与发展的启示和借鉴意义,提出几点基本思路。

第一,中国应当进一步明确人力开发的总体战略目标,这

就是严格控制人口数量,努力提高人口质量。根据现在人力资本理论,人口数量与质量之间具有相互替代的关系,只有将人口与劳动力数量控制在适度的规模,才能有效地推进人口质量的改善和提高。因此,我们对于已经确立的计划生育基本国策绝对不能有丝毫动摇,必须始终不渝地坚决贯彻。在人口素质方面,应坚持身体素质、科技文化素质与思想道德素质并重,努力塑造健全完美的国民品格。

第二,建立良好的人力资本投资机制,促进人力投资健康发展。人力投资机制规范与否,会直接关系到人力资本发展从而人口素质的改善与提高。传统计划体制下的人力投资机制已经被实践证明是不成功的,它往往导致人力投资需求与经济社会对人才的需求在总量与结构上的失衡。我们需要建立与社会主义市场经济运行相适应的人力投资机制。这种人力投资机制应当坚持市场与政府相结合,以市场调节为主。凡是在外部性不明显的场合,均应由市场去调节。这种调节主要表现在三个方面:一是对人力资本投资与开发的调节,主要是通过投资收益率的调节作用来引导人力资本投资与经济社会需求之间的相互平衡。二是对人力资本配置的调节,即通过要素价格的信号功能将已经形成的人力资本配置到最需要的地方。三是对于人力资本利用的调节,这主要是通过市场环境所形成的竞争压力和企业内部现代管理制度所形成的激励机制,刺激人力资本主体最大限度地发挥其经济能量。在这里,影响人力资本利用效率的,既有市场,也有企业。市场通过竞争为人力资本的有效利用提供一种外部的压力,企业通过管理制度为人力资本的有效利用提供一种直接的压力和动力。而企业规范化管理制度的建立又需要以现代企业制度的存在为前提,这又在客观上要求我们深化企业制度的改革。现在有关方面提出要大力发展高等教育,这对于促进人力投资无疑是具有重要意义的,但问题的关键还是在于体制不顺。体制不顺,人力投资就难以进入良性循环轨道,人才供给与经济社会需求之间的矛盾(总量与结构)就将发生,资源浪费就不可避免。

第三,深化经济体制改革,完善法律与制度建设,为人力资本发展创造良好的制度环境。由上可见为了让市场机制充分发挥调节人力资本的主导作用,我们必须加大在各方面的改革力度,特别是企业制度变革,从而为人力资本的健康稳定发展创造一种良好的制度条件。如果这个问题不解决,市场调节就难以到位,我们未来的人力资本发展就不会根本改观。另一方面,法律制度的完善也至关重要。法制健全与否,不仅会影响到经济体制改革的进程,而且也会对政府机构的公正廉洁程度、社会精神氛围以及国民心理产生重要影响。在一个法制不健全的社会,很难设想政府官员会有普遍的廉洁奉公行为,国民会有普遍的健康人格和良好道德,在这个意义上我们可以说,体制改革与制度完善对于一个国家乃是最至关重要的人力投资行为。

(作者单位:辽宁大学经济研究所 沈阳 110036)

(责任编辑:金 萍)