# 人力资本理论读后感（最终版）

来源：网络 作者：红叶飘零 更新时间：2025-07-08

*第一篇：人力资本理论读后感（最终版）人力资本理论读后感----行管09班096010178温慧娴人力资本理论经历了一个较为漫长的历史过程，至今已经达到相当深的理论程度。课本通过介绍早期的人力资本理论、现代人力资本理论、近期人力资本理论以及...*

**第一篇：人力资本理论读后感（最终版）**

人力资本理论读后感

----行管09班096010178温慧娴

人力资本理论经历了一个较为漫长的历史过程，至今已经达到相当深的理论程度。课本通过介绍早期的人力资本理论、现代人力资本理论、近期人力资本理论以及我国的人力资源理论的发展和研究趋势五个方面内容，力图使读者能够了解人力资本并合理运用及开发人力资本。以下简要的援引书中著名人力资本理论学者舒尔茨、加里贝克尔、爱德华丹尼森的观点。

舒尔茨人力资本理论的四个要点：

1、人力资本表现为人的知识、技能、经验和熟练程度，即人的体力、智力、能力到那个素质的总和。

2、人力资本通常用人的数量、质量以及有效的劳动时间来计算。

3、人的能力和素质是通过人力投资获得的，因此，人力资本又可以理解为对人力的投资而形成的资本。表现为提高人力的各项开支，主要有学校教育和在职教育支出、保健支出、劳动力迁徙的支出等。

4、人力资本可以带来利润。

加里贝克尔的人力资本理论观点主要强调教育培训对人力资源的重要意义。

爱德华丹尼森的人力资本理论观点认为国民经济增长和一国的人力资源密切相关。主要通过这些人的人力资本理论思想的初步理解，结合其他的知识，我简单的归纳整理了一下我的观点感慨。我认为人力资本理论可以归纳为一下一个要点：

1、人力资本非人本身，二十人所具有的质量因素；

2、人力资本有经济价值的生产能力；

3、非与生俱来，而要考后天投入成本获得；

4、先天因素（如智商或体质）会影响人力资本形成及其效能的发挥。

介于以上的观点，我觉得现在的社会经济发展速度越来越快，各方面的压力也越来越大。个人或是企业的人力资本能不能得到最优的运用，以创造更大的利润是个人或企业能不能走在社会高端的最重要因素。而事实证明对人的投资收益是最大的，那么如何投资也尤为重要。21实际最靠谱的是人才，所谓人才必须拥有持续、稳定的工作能力和劳动态度。如何成为人才？作为个人必须不断充实自身的知识、技能以及不断提高思想道德水平。而作为企业、公共部门，应该为员工或是公务员提供一个良好的工作环境，开展职业教育，在职培训以提高人才对企业或是公共部门的贡献。这样不管是个人、企业、公共部门都能够获利，于此同时，企业、公共部门网罗高素质人才也是极为重要的。

**第二篇：人力资本理论**

第4章人力资本理论

一、单项选择

1、人力资源管理之父是（）

A、亚当斯密B、马歇尔 C、舒尔茨D、贝克尔

2、被称为“人力资本之父”的是

A、亚当斯密B、马歇尔 C、舒尔茨D、贝克尔

3、被称为“人力资本之父”的是（）。

A、泰勒B、德鲁克C、欧文D、舒尔茨

4、下列关于人力资源和人力资本的描述中，不正确的是（）

A、人力资源和人力资本构成要素相同

B、人力资源和人力资本都具有宏观和微观的含义

C、人力资源和人力资本都是数量和质量的统一体

D、人力资源和人力资本的本质属性都是社会属性

二、多项选择

1、属于当代人力资本理论代表人物的有（）

A、卢卡斯B、罗默尔C、丹尼尔D、马克思

2、属于现代人力资本理论代表人物有（）

A、亚当斯密B、马歇尔 C、舒尔茨D、贝克尔

3、属于古典人力资本理论代表人物有（）

A、亚当斯密B、马歇尔 C、舒尔茨D、贝克尔

4、古典人力资本理论（产生于20世纪60年代之前）的代表人物有（）

A、马歇尔B、丹尼森C、贝克尔D、亚当·斯密

5、人力资本的特征有（）

A、人力资本与其所有者天然不可分B、人力资本的价值信息难以测度

C、花费同样的投资所获得的回报相同D、人力资本是投资的产物

三、名词解释

1、人力资本

所谓人力资本就是指依附人体体力和智力所具有的劳动（包括体力劳动和脑力劳动）价值总和。这个定义至少可理解和延伸如下六层意思：

一是人力资本是依赖于人们的体力能力和脑力能力，因而的有具有劳动能力的劳动者都具有人力资本的依附基础；这不只是企业的所有职工，而是全社会所有有劳动能力的人都拥有人力资本，在拥有量上有多与少的差异，没有质的区别；人才是人力资源中的精华，因而人才也是人力资本依附基础较优秀者；企业家和技术创新者具有更为优秀与难得的人力资本依附基础；研究人力资本不只是企业的人力资本，更不限于企业“两种人”，而是整个社会的人力资本。

二是人们的体力和智力是由于营养、保健、医疗和教育、培训、自学等形成的，需要花费资金，即投资形成的。而投资者应包括个人家庭、国家、工作单位。所有劳动者的劳动能力都是通过这种投资获得的。优秀运动员是在体力上投资较多的人，企业家和技术创新者是在智力上投资较多者，因而他们有不同的技术业务专长。

三是人力资本是通过人的有效劳动创造的价值体现出来的，失去劳动能力的人或不参加劳动的人，因为不能创造价值，因而也就失去了人力资本。如果一个人一生的劳动价值能超过对他的投资成本，则他具有的人力资本产生了剩余价值，即人力资本收益，否则人力资本亏损；人们在劳动中不断学习，丰富知识和经验，使人力资本增值，否则人力资本贬值。企业家和技术创新者，就是人力资本的收益与增值特别大的人。

四是按照市场经济法则，谁投资谁受益，因而人力资本创造的经济效益，应按投资比例分配给个人、国家和工作单位。那些创造较高人力资本收益的企业家和技术创新者，理所当然地应该获得较多的经济收入和社会荣誉。应该特别指出的是，人力资本投资的收益率，大大高于物质资本投资的收益率，因而人们一般地更愿意投资于人力资本。

五是所有劳动者在劳动过程中获得社会给予的平均工资、福利、社会保障等，至少要等价于他们个人的平均投资成本，才能使劳动者的劳动能力（体力和智力）得以维持。否则，社会劳动能力不能维持并逐步下降，直到社会劳动力枯竭。在实践中劳动者这种获得应大大高于（一般要高于15%以上）个人平均投资成本，才有利于鼓励个人投资于人力资本（主要是智力投资），提高社会平均人力资本拥有量，从而推动社会的不断进步和发展。我国实行的科教兴国战略，毫无疑问是提高全社会人力资本拥有量的最佳战略。

六是人力资本对于个人是从小到大直到老年，从投资、产出直到分配，从获得、增长直到降低、消失的全过程。对于社会人力资本则是食宿、教育、就业、医疗、保健、社会保投资、经济发展等社会经济生活的系统工程。因此，人力资本理论就成为人力资源开发的理论基础，是研究涉及到全社会共同关注的、关系到每个人切身利益的理论和实践，所以越来越引起社会各界人士的普遍重视和关心。特别是受到企业界人士的重视和关心。

2、舒尔茨关于人力资本理论的主要贡献是什么？

（1）对人力资本的概念进行了界定

在1960年美国经济学会年会上，发表了题目为《人力资本的投资》的演讲。他指出，传统的经济理论认为，经济发展必须依赖于物质资本和劳动力数量的增加。然而，他认为，人的知识、能力、健康等人力资本的提高对经济增长远比物质资本、劳动力数量的提高重要的多。而人力资本是对人投资形成的。他把人力资本定义为，人们花费在人力保健、教育、培训及就业迁移方面的开支所形成的资本。也就是说，人力资本首先它是凝结在人身上的人力，这种人力包括两种：一种是通过先天遗传获得的，是由个人与生俱来的基因所决定的；另一种是后天获得的，由个人努力经过学习而形成的。

（2）论证了教育投资是人力资本的关键投资

舒尔茨指出，人力资本的关键投资是教育。他认为，不仅发达国家的发展关键是应该大力发展教育，即使是发展中国家要实现工业化和经济快速发展的关键因素也不是物质资本的形成，而在于人的生产技能的提高，在于对教育的投资、人口质量的提高等等。

（3）论证了人力资本投资是经济增长的主要源泉

经过分析，他认为经济发展过程中人力资本投资收益率要高于物质资本的收益率。

3、贝克尔关于人力资本理论的主要贡献是什么？

贝克尔对现代人力资本理论的重要贡献主要是他运用追求效用最大化、市场均衡和稳定的偏好等经济分析法，分析了人力资本投资收益效应。这就为人力资本理论提供了坚实的微观分析基础。

贝克尔认为，人们对自己或为了孩子所支出的各项费用，不仅是为了现在获得效用和满足，而是也考虑了未来获得效用和满足。在一般情况下，只有当预期收益的现值等于或大于支出的现值时，人们才愿意作出这种支出。这种支出就是人们为了未来满足而做的投资。

同时，他对家庭在人力资本形成中的地位和作用以及家庭人力资本投资问题进行了理论论证和应用研究。他把家庭视作一个人类自身的生产单位，把孩子视作“耐用消费品”。他相信，随着家庭收入水平的提高，就会在孩子身上增加人力资本投资，或在自己身上增加人力资本投资。

此外，他在《人力资本》一书中对培训进行了分析。他把培训分为两类，一类是一般培训。这种培训对接受培训的员工所获得的知识和技能对其他企业同样有用，企业对这种培训一般不支付开支。因为这种员工容易流动，一旦经过培训的员工离开该企业，那么就会给企业带来损失。另一类培训是特殊培训。接受这类培训的员工获得的知识和技能对其他企业没什么作用，所以这类培训费用应该由受培训的员工和企业共同支付。

4、亚当斯密的人力资本观是什么？

斯密在《国富论 》中认为，如果某种劳动需要非凡的技能和智能，那么为尊重具有这种投资的人，对于他的生产物自然要给予较高的价值，即超过他劳动时间应得的价值。这种技能的获得，常需经过多年苦练，对有技能的人的生产物给予较高的价值，只不过是对获得技能所需费去的劳动与时间，给以合理的报酬。在这里，斯密把人的劳动看作是资本，人为获得技能和智能，需较长的时间去学习和支付费用，因而获得的报酬当然要大得多。正如机器的购买使用一样，不仅要在适当的时间收回成本，而且还要赚取利润。因此，一种需要费去许多工夫和时间才学会的需要特殊技巧和熟练的职业，除获得普通劳动工资外，还要收回全部学费，并至少获得普通利润。此外，获得这种技能的人，对他个人自然是财产的一部分，而且他属于社会，也是社会财产的一部分。实际上，斯密在这里已经论证了人力资源的获得来源于投资，并分析了人力资本投资与收益的关系。

此外，斯密还较早的提出了人力资本产权的维护问题，他指出，劳动所有权是一切其他所有权的主要基础，所以，这种所有权是神圣不可侵犯的。一个穷人所有的世袭财产，就是他的体力和技巧。不让他以他认为正当的方式，在不侵犯他邻人的条件下，使用他们的体力与技巧，那明显地是侵犯这最神圣的财产。也就是说，人力资本财产属于个人所有，是神圣不可侵犯的，任何组织和个人都不能侵犯属于个人的资本资产。

5、简述马歇尔的教育投资观？

马歇尔在他的《经济学原理》一书中指出，真正高级的普通教育，使人能在业务上使用最好的才能，并能使用业务本身作为增进教育的一种手段。工业教育的目的是传授对特殊职业有用的，而在实际工作过程中很少适当地学到的工艺技能和知识以及研究的方法。教育是物质财富生产上的一个重要手段，即使它是被看作是为了本身的目的，它也不比物质财富的生产所能助成的任何事情低劣。他认为，把公私资金用于教育是否明智，不能单以它的直接

结果来衡量。教育仅仅是一种投资，使大多数人有比他们自己通常能利用的大得多的机会，也将是有利的。

马歇尔认为教育的投资是最有价值的，他指出，一切资本中最有价值的是投在人身上面的资本。同时他还分析了教育投资的风险性。他指出，培养和训练有工作能力的劳动需要的时间是很长的，这种训练所产生的报酬也是很慢的。当然，父母培养孩子所花费的教育费用，有别于引诱资本家购置机器的动机。如果从人力资本的投资收益率来看，教育的投资的报酬具有不可确定性和难以预见性，也就是说，(从某种意义上说)教育投资具有较大的风险性。

8、简述人力资源会计学

在人力资源研究和管理的方法性、工具性学科领域，最引人注目的是人力资源会计学（Human Resource Accounting，简称HRA）的兴起。

所谓人力资源会计学，按照美国会计师联合会内所设的人力资源会计学会所下的定义，指的是：“确定并具体计量有关人力资源的资料和数据，并将此类信息提供给有关方面的过程。”具体地讲，人力资源会计学要对企业及各类组织用于招募、挑选、录用、培训、以及开发自己的人力资产所花费的成本进行计量；还要计量自己所雇用的员工对本组织的经济价值。简言之，就是利用会计学的概念和方法，为管理和财务核算这样两个目的，全面地评价和计量作为一种组织资源的人。

**第三篇：3人力资本理论**

读书笔记——教育班杨舒婷

第三章 人力资本理论

内容提要：

本章主要论述人力资本的概念、性质和特点，人力资本理论的来源、理论观点、价值、发展及应用等。

学习目标：

1、掌握人力资本理论的概念和主要内容。

2、了解人力资本理论的主要内容。

3、了解人力资本理论的主要观点。

4、深入了解人力资本理论与教育的关系。

关键词：

人力资本人力资本理论培训人力资本价值

一、人力资本理论综述

人力资本理论是西方经济学的一个思想派别，或称理论派别，也是西方教育经济学的理论基础。主要代表人物：舒尔茨。

来源：

20世纪50年代末60年代初。美国经济学家舒尔茨提出。

概念： 人力资本指凝结在劳动者身上的知识、技能及其所表现出来的能力。这种能力是生产增长的主要因素，是一种具有经济价值的资本。主要代表人物：舒尔茨、丹尼森、贝克尔

性质：

 稀缺性

 生产性——最基本性质

 可变性

 功利性

特点：

 人力资本存在于人体之中，与其承载者不可分离（根本特点）

 人力资本的所有权不能直接转让或买卖，不能被继承

 人力资本既有资本的性质，也具有效应性质

 人力资本形成及其作用发挥的程度与人的生命周期密切相关，具有局限性特点

 人力资本不不仅是一种经济来源，也可以带来经济效益，同时还是一种社会资源，可

以带来外溢的社会效益

要素构成及其内容

 教育资本——最基本要素

指用于教育的费用，以培养和提高在职和未来劳动者的能力，可称之为能力资本。 知识和技术资本——核心要素

指用于专门技术教育的费用。

 健康资本——先决条件和基本保证

指用于医疗卫生的费用。

 迁移与流动资本——实质是资源配置资本

也称国外人才吸流资本。指用于国外劳动者流动和国际人才吸流、智力引进的费

用，以利用调剂和合理调配劳动力和专门人才，以利于发挥他们的特长，增加效率。这种流动具有临时性。

 培训资本

基本观点：

 人力资本理论的主要观点：









 人口质量重于人口数量 人力资本投资作用大于物力资本投资作用 教育投资是人力资本的核心 教育投资收益率高于物力投资的收益率，因此，资本积累的重点应从物力资本转移到人力资本，要追加教育投资总量 教育收益率是可以测算的（公式：收益/成本=收益率）

 代表人物的观点

1)舒尔茨



























 人力资本的积累是社会经济长的源泉。教育促进经济增长是通过提高人们处理不均衡状态的能力的集体方案实现的 人类时间是人力资本的组成部分 教育也是使个人收入的社会分配处于平等的因素 教育不是生产中的单独因素，是生产中人力因素的一个组成部分 教育因素和教育投资指的是受正规教育年限的多少 “知识增进”是人力资本的组成部分 正规教育因素只有其中的3/5在对经济增长起作用 人力资本投资的目的，既要考虑当地的经济收益，又要考虑未来的经济收益 在职培训是人力资本的重要内容 收集信息、情报资料也是人力资本内容之一，同样具有经济价值 提出人力资本投资收益率计算公式 提出年龄—收入曲线 用具体数学计算和实证研究说明了高等教育收益率，同时比较了不同教育等级

之间的收益差别

教育的人力资本价值

 教育在人力资本形成和积累中的价值：揭示人力资本形成和积累的关键环节或主要因

素

 教育在人力资本要素构成中的地位：最基本构成要素和主要内容

 教育对于人力资本发挥效能具有重要作用

 教育产权有一部分包含在人力资本产权中 2)丹尼森（西方人力资本计量代表人物）3)贝克尔

二、人力资本理论的发展

（一）教育经济学第二代理论：

1、筛选假设理论

 同意人力资本理论把受教育程度与工资水平看成正比例关系

 认为受教育程度与工资水平的正比例关系是通过教育的筛选作用形成的2、社会化理论

 批评早期人力资本理论，认为在现代化社会中教育的作用在于其社会化作用

 教育的作用反应在经济效益和教育与社会不平等关系上

3、劳动力市场划分理论

 认为劳动力市场分为主要劳动力市场和次要劳动力市场。认为受教育程度与劳动工资的关系在主要劳动市场成正比例关系，而在次要劳动力市场，对这种正相关关系持怀疑态度，说明教育有把人等级化的作用

（二）人力资本理论评析

1、价值和奉献

经济理论的一场革命。

2、实践意义

各国经济、社会发展实践支撑点

3、某些合理性

 在经济理论上改变了以物质资本投资为主导的理论格局；

 “全资本”的概念指出了人的作用胜于物的作用，对人投资超过对物投资的观点也是

可取的 重视劳动力质量的提高，这对探讨人口问题、劳动力结构性就业和人才质量问题是有

意义的 把教育投资作为人力资本的核心观点是合理的4、社会局限性

 从人性和道德角度分析，把一切资本化，贬低人的价值

 从政治角度分析，宣扬的是符合资本主义制度和阶级差别需要的价值观念

 从方法论上，把数量分析完全脱离生产关系的制约，把人数量化，与物完全混同起来

三、人力资本理论的扩展与实践应用

（一）人力资本理论时代发展特点

1、由研究人力资本形成转向研究人力资本的运用于管理

2、由研究人力资本要素构成转向研究人力资本产权问题

3、对人力资本促进经济增长内在机理的认识逐步加深

4、由研究宏观经济层面的问题转向研究企业微观层面问题

（二）知识资本理论中的人力资本

1、人力资本与知识资本的关系

不仅是大小范畴的关系，而是两个性质不同但有部分内容相互重叠的关系

2、知识资本中的人力资本

人力资本理论是知识资本理论的基础。人力资本理论本身就是知识理论体系的重要组成部分

（三）人力资本产权问题研究

1、产权观人力资本理论的提出

必然性、可能性

2、产权观人力资本理论的主要内容

 定义：人力资本产权是市场交易过剩中人力资本所有权及其派生的使用权、支配

权和收益权等一系列权利的总称，是制约人们行使这些权利的规则，本质上是人

们的社会经济生活的反映。

 特征 ：







 天然归属个人 完备性和关闭功能 功能 激励功能、配置功能、分配功能 实质

赋予劳动者与其人力资本对等的产权功能、权益和权责，使人力资本与物质资本

等要素共同参与收益分配和风险承担。

（四）企业人力资源资本化运营

1、人力资本股权化的实质 人力资本股权化是指在现代公司制度下，将企业内部成员所拥有的人力资本存量直接作资入股，使之从企业经营净收入中，在价值上不仅得到补偿性汇报，而且得到增值性或剩余性收益。实质上，就是将自身人力资本外在化为非人力资本（货币形式）再股份化

2、历史沿革

3、现实性











人力资本可抵押性 专业人力资本具有稀缺性 人力资本实现具有良好的社会环境 一般人力资本股权化员工持股计划 专业人力资本股权化经理层持股（具体途径：经理层收购；经理期权股）

4、途径

要点小结

人力资本理论是西方教育经济学家的理论基础。

人力资本的内容包括教育资本、知识与技术资本、健康资本、劳动力的迁移和流动资本以及培训资本等。

主要观点有：人口质量重于人口数量，人力资本投资的作用大于物力资本投资的作用，教育是人力资本投资的核心，教育投资收益率大于物力资本投资的收益率，教育投资是收益率是可以计算的。

20世纪70年代有了新发展，出现筛选假设理论、社会化理论和劳动力市场划分论等。

**第四篇：人力资本理论综述**

第一部分 人力资本理论形成的背景起因

一、科技、经济发展的契机

20世纪伊始，科学技术与生产的交互作用越来越密切，极大提高了生产力水平，人的智力因素在生产中的作用越来越大，成为提高劳动生产率，促进经济发展的关键。在西方发达国家，科学与生产的密切结果，引起产业结构从以传统制造业为主导的工业经济模式,向以服务业、高新技术产业为主导的知识经济模式转化；而劳动力结构的变化是从事体力劳动、非熟练劳动的比例下降，而从事脑力劳动、熟练劳动的比例上升，这反映出在整个生产体系中人的地位相对于生产资料的提高；从消费结构的变化来看,西方发达国家的消费支出从以食物、房屋等为主的物质消费向以教育、医疗保健等为主的精神消费转化,这已经可以被视作对人自身的投资。

二、近代经济思想的启迪

（一）古典政治经济学的人力资本思想

威廉•配第在西方，首次使用人力资本概念的，一般认为是早期统计学家威廉•配第。他在分析生产要素创造劳动价值过程中,把人的“技艺”列为除了土地、物力资本和劳动以外的第四个特别重要的因素。配第还推算出当时英国“有生命的资本”的货币价值.这是第一次力图确定一个国家“人力资本”量的尝试.配第的劳动价值论和教育成果的货币表现价值观,为今后的人力资本理论奠定了初步基础.亚当•斯密首次论证了人力资本投资和劳动者技能如何影响个人收入和工作结构问题,而且把后天获得的有用能力看成资本,把投资于人的劳动都归于资本范畴1, 从他的论述中可以看出:第一,斯密认为人的能力及其差别主要是后天人力投资的结果,因而应视为资本.第二,学校教育或学徒生产实践是人力资本投资的主要形式。第三,经过教育和学徒而提高的生产能力会增加产出和国民财富.第四,人力资本投资要付出成本,需要获得收益来补偿，因而高技能职业通常要比低技能职业具有更高的工资水平.斯密的这些思想实际上已经给出了后来人力资本的精髓，被认为是人力资本理论先驱者.(二)庸俗经济学家的思想

弗里德里希•李斯特他指出与作为“物质资本”相对应“精神资本”的概念:“个人所固有的或个人从社会环境和政治环境中得来的精神力量和体力”。这应该是人力资本理论史上最早的关于人力资本的资本专用性描述

2(三)新古典学派人力资本理论思想

阿尔弗雷德•马歇尔 明确提出了“所有的投资最有价值的就是对人本身的投资”这一经典论著.他强调教育的经济价值,认为教育可以为劳动者带来能力的提高;他用替代原理说明厂家在人的投资和物的投资方面选择的经济学意义;还对企业家人力资本的有关特征进行描述,提出可以将企业家加入到生产要素中3.马歇尔对人力资本理论影响是二重性的.一方面他对人力投资问题做了颇有见地的分析.可是另一方面,他又认为将人视为与机器等要素相类似的“资本”是不现实的.应当说,虽然马歇尔并没有明确承认人力资本这一概念,但是他关于人力投资的许多精辟论述对于后来人力资本理论的发展仍然有重要意义.4三、传统经济理论难解之谜

（一）经济增长资本决定论的矛盾

经济增长资本决定论理论的基本观点是:在技术不变条件下,资本积累就成了决定经济增长的唯一因素,财富是资本的产物,劳动和知识是资本增值的条件,附属于资本。但是，人们发现在美国经济增长的同时,其资本形成的速度却下降了,这意味着相对于国民收入的增长,美国的净资本形成却在减少.在新发现的事实面前,理论尚存在缺陷.（二）现代增长理论解释不了所谓的“列昂惕夫之迷”

一般认为一个国家对外贸易的理性选择应该是:如果资本生产要素充裕,那么就应该出口

资本密集型的商品;如果劳动要素密集,那么就应该出口劳动密集型的商品.美国是一个资本

充裕的国家,应该出口资本密集型商品,进口劳动密集型产品,但是根据W•列昂惕夫研究发现,美国出口商品的劳动密集程度超过资本密集程度,这种客观经济现象与传统的贸易理论相

左。

(三)对西德、日本迅速崛起的经验分析

多数经济学家认为，第二次世界大战战败国西德、日本，由于战争中大多数有形资本受

到破坏，需要很长时间才能恢复，然而事实上他们短短几年国民经济迅速发展复兴，进入发

达国家的行列。相反，战后一些独立国家，虽然得到发达国家给予的经济援助，但国民经济

增长一直比较缓慢，对此传统经济理论无法解释。

第二部分人力资本理论的形成一、经济学家的卓越贡献

舒尔茨关于人力资本理论的主要观点和贡献主要是

（一）舒尔茨批判了传统经济学关于

资本同质性的假定，认为研究经济发展动力应引进包括物质资本和人力资本在内的总括性资

本概念；

（二）批驳了传统价值观念阻碍人们正视人力资本问题的种种说教，认为人们通过

向自己投资形成特定的人力资本，正是自由人可以得以增进其福利的一条正途；

（三）对人

力资本的基本含义进行了多方面的界定。

（四）把人力资本投资分为五大类，并对各项资本

形成特别是教育资本构成、计量方法和问题等进行了大量的理论和经验实证考察；

（五）论

证人力资本投资是经济增长的主要源泉，经济发展过程中人力资本投资收益率要高于物质资

本收益率，以及人力资本较快地增长对于收入均等化的积极影响和国际经济关系改善的重大

作用等发展经济学重大课题。

贝克尔他对人力资本理论的最大贡献就在于，为这项理论提供了坚实的微观经济分析基

础，并使之数学化、精细化和一般化。

（一）对正规学校教育和在职培训在人力资本形成中的地位和作用、教育和培训投资的收入效应和收益率计量以及人们在这方面的决策行为进行

了深入的理论和经验分析。

（二）对家庭在人力资本形成中的地位和作用以及家庭人力资本

投资问题进行了经典的理论实证和应用研究。此外，贝克尔还用人力资本理论解释其他一些

社会经济问题，并取得了一些引人注目的成果。

丹尼森在20世纪60年代初期，他开始根据美国的历史统计资料，对经济增长的因素进

行分析和估计，并度量它们所引起作用的大小，其中有关教育年限和知识增进等经济增长因

素的分析和计量，以及“因素分析法”计量方法，具有较高的借鉴价值。

二、人力资本理论的基本框架

（一）人力资本理论的基本概念的界定

人力资本是指人们花费在人力保健、教育、培训等方面的开支所形成的资本。这种资本

就其实体形态来说，是活的人体所拥有的体力、健康、经验、知识和技能及其他精神存量的总称，它是生产增长的主要因素，是具有经济价值的一种资本。

5人力资本与人力资源是有区别的。人力资源是一种数量化概念，人力资本则是一种质量

概念；人力资源反映不出人的素质差异，而人力资本则反映人的能力差异；人力资源是未开

发的资源，而人力资本则是人力资源开发结果；人力资源自然状况强，不能反映人的素质要

素的稀缺性，以及市场供求关系，而人力资本正与之相反。6

人力资本与物力资本也是有区别的。物力资本是体现在机器设备等物质生产资料上资

本；而人力资本是体现、凝结和贮存在特定的人身上，与其天然所有者须臾不可分。

（二）人力资本的基本特征

1．这种资本体现、凝结、贮存在特定的人身上，与其天然所有者的个体不可分离，不

能转让买卖，是一种具有显著个体性或私人性的资本。

2．人力资本是可以经过投资形成的，可以在未来获得预期收益的资本化的人力资产，是可以进行货币计量的。

3．人力资本形成与效能的发挥与个人的生命周期紧密联系在一起，受个体的体力、生

命年限、个人偏好等自然条件的限制。

4．人力资本不仅是个人经济资源，也是含义更为广泛的社会资源。

（三）人力资本的投资形式

人力资本是人口质量的投资，从形式上看，这种投资主要包括以下几个方面：第一、各

级正规教育。人力资本理论认为，正规学校教育是人力资本投资的最主要的形式。第二、在职培训。在职培训是提高劳动者工作能力、技术水平、熟练程度的重要的人力资本投资形式。

第三、医疗卫生保健。它包括影响一个人的寿命、力量强度、耐久力、精力、的所有费用。

目的是促进人的健康发展。既与人数量有关，也与人的质量有关。第四、劳动力国内流动费

用。第五、提高企业经营能力，以做出最佳决策。第六、家庭用于养育子女所花费的时间等，也是一种人力资本投资。

（五）人力投资与经济发展的关系

1．人力资本投资的作用大于物力资本投资的作用。确定人力资本投资和物力资本投自的合理比例，是促进经济增长的重要条件；资本积累的重点，就应该从物力资本转移到人力

资本。

2.人力资本的积累是经济增长的重要源泉。第一、人力投资收益率大于物力投资收益

率。第二、人力资本在各生产要素之间的相互替代作用，发挥越来越重要的作用。经济发展

不能单纯依赖自然资源和人的体力劳动，生产中需要更多的智力因素取代原有的生产要素。

（六）人力资本与教育的关系

1.教育作为生产性投资。舒尔茨认为教育是使隐藏在人体内的能力增长的一种生产活

动。尽管在某种程度上说，教育可以说是一种消费活动，但它主要是一项投资活动，其目的在于获取本领，以便将来增加未来的收入。

2.教育的经济价值。教育提高一个人的认知技能（人力资本），他的劳动生产率因此会

上升，教育水平与劳动生产率是成正相关关系，也就是说经济增长与劳动力质量水平相关，而劳动力质量提高的关键在教育。教育的经济价值不仅体现在国民收入的增加上，而且也使

个人收入增加，收入分配趋于平等。

3.教育投资经济效益的计量：人力资本理论认为，教育不单是一种消费，而且还是一种

投资，因此要考虑教育投资的经济效益，就要计量不同程度及不同种类的教育投资收益率。

比较有代表性的计算方法有：沃尔什的“现值计算法”，舒尔茨“教育投资收益率计算法”，丹尼森的“经济增长因素分析法”。

第三部分人力资本理论应用发展

一、新经济增长理论

80年代后，“新经济增长理论”成为人力资本研究的主流力量，代表人物有保罗·罗默

和罗伯特·卢卡斯、凯文·墨菲等。他们将人力资本要素作为一个独立变量融入经济增长模

型，从而确立了人力资本作为经济增长重要要素和他们自己在经济学界的重要地位。

二、制度激励思潮

进入21世纪以来，人力资本的研究较前期又有所改变：人力资本的概念得到发展和延

伸，知识资本、智力资本在一定程度上成为人力资本的代名词；现实中研究更多地从经济学

范畴向管理学范畴倾斜；在研究内容方面，目前研究人力资本构成及其作用途径，更多的人

主张通过制度激励增强人力资本的增量和构成水平。

三、在教育经济领域面临的挑战

人力资本理论一直被认为是教育经济学的理论基础。20世纪70年代，西方教育经济学

家试图摆脱人力资本理论的束缚，采取新的方法和途径分析教育与经济的关系，如筛选假说理论、劳动力市场划分理论，社会化理论等都是在反驳和发展这个主流理论的基

础上形成的。筛选假设理论认为教育程度与工资水平的正比例关系，是通过教育的筛选作用

形成的，认为教育只是反映能力，但不提高人的能力。教育本质就是信息，通过教育市场获

得经济效益；社会化理论认为，教育培养不同的个性特征的劳动力，能顺利地做好不同技术

水平的工作，使岗位职责对口、生产顺利，教育没有促进社会平等，还会再产生社会不平等；

劳动力市场划分理论认为劳动力市场分为两部分，即主要劳动力市场和次要劳动力市场。这

一理论认为教育程度与劳动工资的关系，在主要劳动力市场是成正比例关系的，但在次在劳

动力市场，对教育程度与工资水平相关关系是持怀疑态度。

第四部分人力资本理论评说

一、人力资本理论的理论贡献

（一）人力资本理论，对“全资本”概念加以论述，弥补了传统理论中“只见物、不见

人”的缺陷，使人们对“资本理论”有更全面的认识。

（二）人力资本理论重视劳动力质量的提高，重视人的知识技能对经济发展的作用，推

动经济学由“物质经济学”向“人本经济学”变革，实现经济学本质的回归。

（三）人力资本理论把教育投资作为人力资本的核心观点，促使教育经济学理论的产生

和发展，使教育经济学从经济学领域中分离出来，成为一门独立的学科。

二、人力资本理论实践贡献

人力资本理论对社会实践和现实变革有深刻的影响。首先,从经济增长来看，人力资本

投资是经济持续增长的决定因素。其次,从经济结构来看，人力资本的智能含量提高，专业

化加快，市场配置日趋合理是产业结构合理化演进的主要推动力量。其三,从经济制度来看，人力资本的激励使用是制度创新和变革关键因素。其四,从经济福利来看，积累和发展人力

资本意味着人们改善自身福利的途径和机会增大。其五,人力资本理论提升了教育在现代社

会中的地位和作用。其六,人力资本理论把教育的“神圣性”与“经济性”统一起来，将人

力资本投资作为获得个人“全面发展”这种个性的前提和手段。使教育价值观和人本价值观

更加充实和完善。

三、人力资本理论的局限性

（一）人力资本理论对“劳动力质量、劳动生产率、工资水平”三者之间的关系论述，尚有诸多疑问。将工资与受教育程度相连接，是人力资本理论较为薄弱的一环，也是筛选假

设理论、劳动力市场划分理论等反对人力资本理论的主要内容。

（二）夸大了教育对收入平等所起的作用。社会公平和平等问题，主要取决于一个国家的制度。教育虽然可以使劳动者收入有所增加，但并不能使收入分配的不平等减少。就教育

本身来说，也可能造成社会上人与人之间的更加不平等。

（三）计算方法上的不科学性。人力资本的个人收益和社会收益率并不与受教育程度等

比例变化，教育领域有其不同于产业部门特殊的规律，教育对社会发展的贡献是多方面的，数量上的计算提供的依据，往往使问题简单化.

**第五篇：国内外人力资本理论观点（精选）**

国内外人力资本理论观点

加入日期:2025-6-27 15:40:27 作者:佚名 来自:中国办公网 阅读次数:

人的生产能力分析的新思路20世纪60年代，美国经济学家舒尔茨和贝克尔创立的人力资本理论，开辟了人类关于人的生产能力分析的新思路。人力资本理论主要包括（1）人力资源是一切资源中最主要的资源，人力资本理论是经济学的核心问题。（2）在经济增长中，人力资本的作用大于物质资本的作用。人力资本投资与国民收入成正比，比物质资源增长速度快。（3）人力资本的核心是提高人口质量，教育投资是人力投资的主要部分。不应当把人力资本的再生产仅仅视为一种消费，而应视同为一种投资，这种投资的经济效益远大于物质投资的经济效益。教育是提高人力资本最基本的主要手段，所以也可以把人力投资视为教育投资问题。生产力三要素之一的人力资源显然还可以进一步分解为具有不同技术知识程度的人力资源。高技术知识程度的人力带来的产出明显高于技术程度低的人力。（4）教育投资应以市场供求关系为依据，以人力价格的浮动为衡量符号。人力资本理论突破了传统理论中的资本只是物质资本的束缚，将资本划分为人力资本和物质资本。这样就可以从全新的视角来研究经济理论和实践。该理论认为物质资本指现有物质产品上的资本，包括厂房、机器、设备、原材料、土地、货币和其他有价证券等，而人力资本则是体现在人身上的资本，即对生产者进行普通教育、职业培训等支出和其在接受教育的机会成本等价值在生产者身上的凝结，它表现在蕴含于人身中的各种生产知识、劳动与管理技能和健康素质的存量总和。按照这种观点，人类在经济活动过程中，一方面不间断地把大量的资源投入生产，制造各种适合市场需求的商品；另一方面以各种形式来发展和提高人的智力、体力与道德素质等，以期形成更高的生产能力。这一论点把人的生产能力的形成机制与物质资本等同，提倡将人力视为一种内含与人自身的资本——各种生产知识与技能的存量总和。

[国内]人力资本产权的三大特征周其仁提出：第一，人力资本天然属个人；第二，人力资本的产权权利一旦受损，其资产可以立刻贬值或荡然无存；第三，人力资本总是自发地寻求实现自我的市场。如果对人力资本产权形式的上述特点一无所知，要理解现代经济学中热门非常的“激励”理论就困难重重了。为什么土地和其他自然资源无须激励，厂房设备无须激励，银行贷款也无须激励，单单遇到人力因素就非谈激励不可？我的回答，都是人力资本的产权特性使然。人力资本需要三种激励魏杰认为：第一，产权激励。人力资本，既是资本，收益就不应该是工资(劳动报酬)，资本的收益应该是产权，所以人力资本在企业中要拥有产权。这样就打破了一个提法，“谁出资谁拥有产权”，这个提法已经过时，因为有的人没有出资，但是他拥有产权，就是人力资本。现在已允许经营者持股，既人力资本持股。但要克服两种偏差：一是搞厂长、经理持股，但厂长经理往往是任命的，不一定懂经营管理，让不懂经营管理的人持股，企业越持越糟糕，因为他不是人力资本。人力资本同厂长经理是两个概念。另一个偏差是搞员工持股，实际是第二种大锅饭，没有任何好处和意义，这两种偏差都要克服，做到真正的人力资本产权激励。第二，人力资本的地位激励。这种激励出现新的概念叫首席执行官€

梹桟EO。CEO不是董事长、不是总经理。董事会的功能已经不是对企业重大决策拍板，仅只是选择、考评和决定首席执行官的薪酬。首席执行官不是企业的出资人，是人力资本。首席执行官的权力很大，谁来约束他呢?不是董事会，企业有一个机构，叫战略决策委员会，由它来或否定首席执行官的决定。战略决策委员会的人也是人力资本，是社会上的人力资本，同样强调了人力资本的作用。在CEO和战略决策委员会产生之后，还有一个就是独立董事，也不是企业的出资人，与企业没有利害关系，顶多企业给个车马费，但它的投票权跟出资的董事一样是极为重要的，也属于人力资本。因此，现在西方出现的首席执行官、战略决策委员会和独立董事，都是在强化和提高人力资本的地位、作用，这是一个体制上的重大转变。第三，企业文化激励。企业文化的涵义是一种价值观念，和社会道德是同一范畴，属于企业制度的组成部分。法律失效的时候，靠社会道德约束。企业也一样，靠制度来约束，制度不是万能的，制度失效的时候靠企业文化来约束。西方不同的大企业中强调能力的差异决定你在企业中的分工、能力大小、分工不同在企业中获利方式不同等，就是从观念上要强调人力资本。这三种激励机制，充分体现了在现代生产力条件下人力资本的重要性。形成人才成长的良性环境肖灼基说，人力资本，比物质、货币等硬资本具有更大的增值空间，特别是在当今后工业时期和知识经济初期，人力资本将有着更大的增值潜力。因为作为“活资本”的人力资本，具有创新性、创造性，具有有效配置资源、调整企业发展战略等市场应变能力。对人力资本进行投资，对GDP 的增长具有更高的贡献率。我们不仅要重视自然科学、工程技术人才，更要重视管理科学人才，因为经营管理往往是企业兴衰成败的关键，对国家经济发展的作用也同样重要。管理人才的劳动，是复杂劳动，它所创造的价值与其管理企业经济效益和资产增值成正比，因此，给予管理人才以优厚待遇，不是优待，不是恩赐，而是应有所得。人才的优秀程度，应由其实际绩效来决定。学历、学位高低，并不是取得绩效的唯一因素，因此唯学历论、唯学位论不可取。最近金融界流行一句话：“海龟上岸，土鳖滚蛋”，意思是近年从海外归来留学人员吃香了，而我们自己培养的博士却被认为不具有现代管理知识而不受重视。这种现象令人忧虑。应该说，从国外归来的留学人员接受了较系统的现代管理知识，了解发达国家的市场运作规范，但他们对国内情况了解相对不多，而且“硬套”国外一些规范理论，也难以适应国内的市场现状；而我们培养的博士在这些方面有自己的优势，所以对海内外人才要一视同仁。选拔人才、使用人才要“不看学历看水平、不看背景看业绩，不看年龄看素质”。他说，35岁至60岁的人经验丰富，年富力强，思想生活稳定。可现在有个怪现象：35岁以上的人走不进人才市场了，因为许多用人单位设下“35岁以下”这道“坎”，这是极大的人才浪费！

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！