

# 浅议军事人力资本

邱新力, 吴隆平, 李 亚

(军事经济学院 研究生一队, 湖北 武汉 430035)

**摘要:** 军事人力资本的概念是一般人力资本在军事领域的运用, 因此军事人力资本既具有一般人力资本的通性, 又具有自身的特点。同是有关军事人力的概念; 军事人力资本与军事人力资源有着较多区别。人是战争和军队建设的决定性因素, 加强质量建军, 夺取未来战争的胜利, 关键在于加强军事人力资本投资。

**关键词:** 人力资本; 军事人力资本; 特点; 军事人力资源

**中图分类号:** F240   **文献标识码:** A   **文章编号:** 1000-4149(2003)01-0066-04

## A Primary Study on Military Human Resource

QIU Xin-li, WU Long-ping, LI Ya

(Post-graduate Team, Military Economic Academy, Wuhan City, Hubei Province 430035)

**Abstract:** Military human capital is the application of general human capital in the military realm. Therefore, the military human capital has the universality of general human capital and its own characteristics as well. Although both of military human capital and military human resource are related to military labor force, they are quite different. Human being is the decisive factor influencing war and military construction. The key to strengthen investment in military human capital is to increase the military quality and to win in the future.

**Keywords:** human capital; military human capital; characteristics; military human resource

进入21世纪,以信息技术为核心的知识经济伴随而来。在高科技时代和新军事革命的冲击下,知识军事应运而生,在此情况下,各国认识到,人才建设是军队质量建设的关键,人力投资是国防资源中对国防效益贡献最大的投资。因此各国高度重视军人素质的提高和军队人才的培养、引进和开发,尤其是在军费有限甚至削减的情况下,加大教育训练和科研经费的投入。为此我们借鉴西方经济学中关于人力资本的概念,研究军事人力资本在军事经济活动中的重要作用及其开发的问题,对于新时期所提出的“质量建军”具有重要意义。

### 一、军事人力资本的提出

1. 人力资本理论的阐述。所谓人力资本就是指蕴藏在人类机体中才干、知识、技能、资历和健康素质等的存量。这种资本一部分是生而有之的,即天赋资本;另一部分则通过正规的院校教育、在职培训、干中学、保健和迁移等途径的人力投资而形成<sup>[1]</sup>。

美国著名经济学家诺贝尔经济学奖获得者西奥多·W·舒尔茨(Theodore. W. Schultz)对人力资本理论进行了系统研究,他认为完整的资本概念应包括物力资本和人力资本;人力资本对经济增长的贡献大于物力资本;向人投资

收稿日期: 2002-07-16; 修订日期: 2002-10-22

作者简介: 邱新力(1978-),男,河南周口人,军事经济学院硕士研究生,中尉,主要研究方向:军事人力资源配置。

胜过向物投资，等等<sup>[2]</sup>。舒尔茨的人力资本理论得到诺贝尔奖得主 G. S. 贝克尔 (Gary, S. Becker) 等学者的完善和发展<sup>[3]</sup>。在战后各国经济发展的实践中得到了验证，引起了各国政府、专家学者的高度重视。在人类可利用的经济资源越来越少，生态环境日益恶化的条件下，通过人力资本投资推动经济和社会的可持续发展，已是人类的共识和明智的选择。

2. 军事人力资本的提出。人力资本的提出源于对经济增长之谜的解释，其不仅用于物质资料生产的分析，还适用于提供服务以满足社会各方需要的其他经济活动。因为这些服务的提供同样需要各种人力和人才，而其技能和知识也是通过教育、在职培训、“干中学”等投资途径而获得。他们通过对投资结果——体力和智力总和亦即人力资本的运用，创造价值并取得经济回报，实现自身价值。从这一意义来说，军人的知识、技能和体力是他们从事军事活动、提供国家安全服务和实现自身价值的基础，因而也是一种资本。在这里，我们把之称为军事人力资本。

从经济学的角度来看，军事活动是生产国家安全这一公共产品的经济活动，因而参与这一活动的基本要素中，也包括军事人力资本。军事人力资本就是指军人入伍前后通过各种形式的教育、自学、在职培训以及训练、营养和保健等各种途径的人力投资而形成的体现于军人自身的知识、军事技能和体能存量的总和。

江泽民同志曾指出：“减少数量，提高质量，是我军现代化建设的一条基本方针。在这个问题上，认识要更加明确，行动要更加坚决。”<sup>[4]</sup>军队现代化，关键在人才。把军事人力所拥有的才干、知识、技能、资历和健康素质等视为资本，有利于我们对人在战争中的决定作用有一更深层的认识。这对于军队人才的培养、开发、引进和利用具有重要的现实意义。

## 二、军事人力资本的特点

军事人力资本是一般人力资本在军事领域的应用，因此它既有一般人力资本的共性，又有自身的特点。其共性体现在：

1. 私有性。只要是资本，都有所有者。

对于物力资本而言，其所有者可以是个人、法人、团体，从而有私人资本、集体资本、国家资本、股份资本等之分。但对于军事人力资本来说，所有者只能是军人个人，即军事人力资本具有私有性。另外由于军人的职业特性，军事人力资本的使用权被让渡，但所有者的所有权应得到充分尊重，否则，即使使用者——国家或军队有万般的能耐，军事人力资本也不会发生较大效益，即军事人力资本使用者在获得使用权后还存在一个激励问题。这也是军事人力资源配置理论研究的重点之一。

2. 依附性。军事人力资本的依附性表现在两个方面：(1) 对军人人身的依附。人是人力资本的天然载体，一切才能和智慧都依附于人而存在，且是以人具有劳动能力为条件<sup>[5]</sup>。同样军事人力资本只能依附于军人人身而存在。军事人力资本的依附性要求在让渡军事人力资本使用权时，必须同时让渡对军人的使用权，只有这样才能进入某一军事活动过程。(2) 对物力资本（武器装备、训练设施等）的依附。人力资本的价值实现，是在劳动过程中体现并得到价值增值的，即人力资本必须与物力资本相结合才能创造价值，获得收益。同样军事人力资本只有在军事活动过程中与物力资本——如武器装备、各种训练设施等相结合，才能实现其价值——生成战斗力。否则，军事人力资本就无从谈起。

3. 可变性。军事人力资本的可变性表现在两个方面：一是会不断的增加。物力资本会随着不断的使用而消耗，如武器装备在训练中的磨损或在使用过程中的销毁。军事人力资本则只会随着训练使用次数的增加，不断增加。如一士兵经过刻苦的训练和学习会成为一名射击能手。二是也会贬值。这表现在两个方面：一方面是学习和使用的中断造成的贬值。另一方面是由于不经常更新知识和技能，而造成的军事人力资本的贬值，这类属于固定资产的无形损耗。

4. 层次性。军事人力资本与物力资本相比，具有明显的层次性，军事人力资本的层次性来源于军人能力的不同。根据能力有一般能力、完成特定意义工作能力、组织管理能力、

资源配置能力的划分，我们可把军事人力资本划分为一般军事人力资本、技能型军事人力资本、管理型军事人力资本和领导型军事人力资本。

军事人力资本相对于地方一般人力资本来说，因其职业的特殊性，使其又具有相应的特殊性，其主要表现为：

1. 军事人力资本投资的主体是国家和军队。军事人力资本的投资入伍前一般由个人或家庭支付；入伍后由于军人的职业特性，此时军事人力资本投资以国家和军队为主（一般以国防费形式支付），官兵家庭和个人投资为辅。并且前者以提高军人的军事技能为目的，后者多以退役后的再次就业为目的。这就出现了多元投资主体投资动机、目的、收益的差异性。

2. 军事人力资本产出的公用性。一般人力资本由于投资主体大多为个人和以追求利润为目的的企业，其产出一般归个人或企业所有，通过出售或转让，获取经济利益，具有极强的私有性。而军事人力资本通过军事活动过程，其最终产出是国家安全这种纯公共产品，其具有的非排他性和非竞争性特征，决定了军事人力资本产出的公用性。

3. 军事人力资本使用的强制性。根据“谁投资，谁收益”和投资主体多元化的原则，军事人力资本的使用权理应归国家和军人个人共同支配，但由于军队的特殊性要求，决定了军事人力资本被军队使用过程中的强制性特点。例如军人从军队向地方的流动，在军队内部流动的方向、方式、数量等受到严格的约束。

4. 军事人力资本效益难以计量性。这是由军事人力资本产出成果的不确定性造成的，军事领域投入的人力资本的数量和质量与成果之间缺乏直接的数量关系。战斗力毕竟是战场对比的结果，如果不进行战争，就很难对军事人力资本产出进行确切的度量。因此，军事人力资本效益的计量（军事人力资源会计）有待于进一步深入的研究，以便对军人收入分配改革提供新的有益尝试和相应的理论支持。

### 三、军事人力资源与军事人力资本

军事人力资源与军事人力资本是有关军事

人力的两个相似的概念，对二者作一比较分析，有助于我们对军事人力资本更好的理解和研究。

所谓军事人力资源是指国家总人口中能够从事军事（国防）活动的社会劳动力。包括符合服役条件的劳动力和符合军事生产的劳动<sup>①</sup>。军事人力资源不仅制约着军事人力资本的存量和质量，在一定程度上影响到军事经济的整体发展状况，而且还是军事潜力以及不同国家之间进行综合国力比较的一个重要方面，直接影响着国防建设和战争的进程与结局<sup>②</sup>。

军事人力资源与军事人力资本的区别主要体现在：

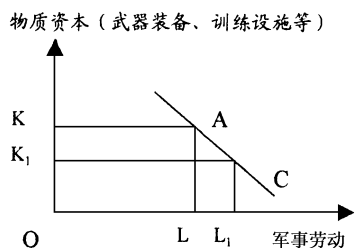
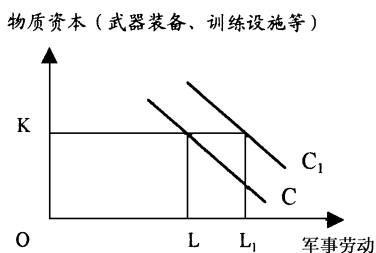
1. 理论视角的不同。军事人力资本指通过一定的投资形成的存在于军人体内的能力和知识的资本形式，强调以某种代价获得能力，而付出的代价会在军事人力资本的使用中，以更大的价值——战斗力的提高——而得到回报。军事人力资源是指经过开发而形成一定的能力，强调要充分挖掘那些能够从事军事（国防）活动的社会劳动力的内在能力，并将这些能力发挥出来，以形成强大的后备役力量。

2. 外延不同。军事人力资源是一个宏观的、概括的范畴，具有层次性，既包括自然军事人力资源，即不经过任何形式的国防教育和简单的军事训练，就能从事简单的军事（国防）活动能力，还包括已具有从事复杂军事活动能力的劳动者（包括退役官兵和现役军人）的能力和知识。而军事人力资本只是军事人力资源中全部教育性投资（包括正规院校教育、军事专业技术培训、干中学、医疗保健、岗位流动等）的凝结，仅指从事复杂军事活动的能力和知识。正是因为如此，在一个军事人力资源丰富的国家，但由于知识水平和能力比较低，因而军事人力资本总量却相当贫瘠，我国的状况正是如此。

3. 强调的重点不同。军事人力资源强调能够从事军事（国防）活动的劳动者的数量和健康状况，而对其素质重视不足，即只注重劳动的量，而忽略了劳动的非同质性。而军事人

<sup>①</sup> 这里应包括已经从事军事（国防）活动的社会劳动力——笔者注

力资本却强调劳动的非同质性即军人素质，军事人力资本的这一特性具有重要的现实意义，军事人力资本的提高可以在不增加军事人力的前提下，提高战斗力效能。如图（1）所示。



图（1）中  $OK$  是物质资本（武器装备、训练设施等）投入量， $OL$  是军事劳动投入量，在  $Lk$  的配合下进行军事活动（训练），形成战斗力等效能线  $C$ 。假定没有人数增加，当军人素质提高，即人力资本量增加时，实际的军事劳动投入量相应增加为  $L_1$ ，战斗力从  $C$  增加到  $C_1$ 。同时，军事人力资本量的增加还会节约武器装备和训练设施，而军事人力资源则无此功能。如图（2）所示，在战斗力等效能线  $C$  的  $A$  点，由  $OL$  和  $OK$  结合产出等战斗力  $C$ ，现在军人数量不变，提高军人的人力资本存量，实际的军事劳动量为  $OL_1$ ，这时要维持  $C$  的战斗力水平，只需投入  $OK_1$  的物质资本（武器装备、训练设施等）即可，物质资本节约  $K_1K$ 。而军事人力资源要想达到此目的，则必须增加军事人力资源总量，而这将提高军队的生活费用支出。

4. 研究的内容不同。军事人力资本应研究军事人力资本的投资怎样形成，投资效益的计算，军事人力资本对战斗力提高的贡献，教育、在职培训、“干中学”、保健营养和岗位流动等因素对军事人力资本的影响，以及如何将军事人力资本核算和计量。军事人力资源则更

侧重于人内在能力的开发和能力的发挥所需要的制度创新和环境再造。

#### 四、军事人力资本与战斗力

从事军事活动是军人的天职，而军事人力所具有的知识、技能、资历和健康等资本存量亦即军事人力资本是其进行一切军事活动的基础。影响军队战斗力的主要因素有：军事人力、武器装备、人和武器的结合度、指挥水平等，而武器装备的研制和运用、人与武器的最佳结合度、指挥员的指挥水平很大程度上是由“人”的智慧和能力决定的。因此可以说，战斗力效能很大程度上取决于人的素质高低。

20世纪90年代以来，随着信息技术为核心的现代化高新技术的发展及其在军事领域的广泛应用，战争形态、作战思想、部队结构和武器装备等方面发生了重大的变化。知识力已构成军队战斗力主体，军事人力资本在战争中处于主导、支配和决定的地位，决定着武器装备的发展及其作用的发挥，是战斗力内在的核心因素。高技术条件下，军事人力资本对战争胜负的决定作用不仅仅体现在战争过程中，而且体现在从武器研制到作战保障等各个环节之中。对于人在战争中的作用，正如毛泽东曾做过的精辟分析：“武器是战争中的主要因素，但不是决定的因素，决定因素是人而不是物。力量对比不但是军力和经济力的对比，而且是人力和人心的对比，军力和经济力是要人去掌握的。<sup>[7]</sup>”

武器装备作为军队发展水平的标志，其实是人的知识和智能的物化。今天，军事人力资本存量和增量的差异，造成了军队素质的不同和战斗力的差异，知识已成为军队制胜的最重要因素。知识经济时代的军事对抗与竞争的根本在于军事人力资本，信息优势的背后实质是人才优势。可以预见，在未来的军事对抗与斗争中，一支拥有持续军事创新能力和大量高素质军事人力资本的军队，将具有强大的作战能力和维护国家稳定，确保国防安全的威慑力。

（参考文献见第54页）

式。

第二，灵活的劳务派遣组织形式。劳务派遣组织的形式可以是雇用型派遣就业，即转居农民与派遣组织签订就业合同，属派遣组织的正式员工，不断地被派往客户单位，为其提供相应的劳务服务。也可以是登记型派遣组织，转居农民不是派遣组织的正式员工，但登记在册，当有合适工作被派往客户单位时，按用人单位的使用时间与派遣组织签订劳动合同。建议初期成立登记型派遣组织，由劳动部门为转居农民免费提供相应的技能和职业培训，成熟后再设立相应的专业性质的雇佣型派遣组织。

第三，明确劳务派遣组织的权利义务。目前必须加强对劳务派遣组织的政策扶持，鼓励引导多种形式、多种渠道发展劳务派遣组织，并适时明确劳务派遣的法律地位，明确派遣组织、用工单位、转居农民三方面的权利义务，明确劳动关系、工资、社会保险等项政策，界定派遣工种和期限等。同时，引导劳务派遣组织尽快真正走向市场，实行企业化经营。

#### 7. 推进农村乡镇企业的发展和平稳过渡

改革开放以来，农村乡镇企业发展十分迅速，吸纳了大量的劳动力。尽管城市化过程对这些乡镇企业也会产生一定的影响，尽管近些年来受企业技术进步、资本有机构成提高及布局分散等多种因素的影响，农村乡镇企业发展变缓，同时吸纳劳动力的能力也明显下降，但仍然有大量的本地农村劳动力在这类企业就业，因此，促进乡镇企业这类集体经济的持续发展非常重要。

第一，对于适应城市化规划项目要求的乡镇企业，应以推动乡镇企业改制为动力，将一些集体经济中政企不分、产权不明的企业，发展缓慢的企业，分类搞好企业改制，除宜于拍卖、租赁的外，切实以股份制或股份合作制等形式，明晰产权，为建立新的经营机制和管理制度奠定基础。通过企业改制建设，提高经营效率，推进发展和促进就业。

第二，通过政府介入，以建立高科技生态农业或环保产品为目的，促成乡镇企业和实力雄厚的大企业的合作，由大企业扶持，输出管理、技术及资金，原乡集体经济提供劳动力的方式，寻求乡镇企业的振兴与发展。政府还可以通过经济手段，调整贷款结构和贷款年限，全力支持科技型、环保型乡镇企业的发展。对那些规模效益好、科技含量高的乡镇企业，要真正做到“挖大坑、栽大树、连根移”，争取引进一批“拳头”项目和高新技术项目，推动全区的乡镇企业上规模、上水平，继续发挥它们吸收劳动力的余热。

第三，发挥区域特色与优势，努力倡导以增大就业弹性、增强环保意识、提高生活质量为目的招商引资，实现产业结构优化与农民就业的双目标，大力发展都市型农业和体育、休闲、旅游等服务类绿色产业，依靠当地的转居农民，充分调动他们的积极性和创造性，鼓励农民采取承包、股份合作、股份制等多种形式发展绿色产业，将绿化建设和转居农民的就业保障有机地结合起来。

[责任编辑 齐明珠]

(上接第 69 页)

#### 参考文献:

- [1] 胡代光, 高鸿业. 西方经济学词典 [M]. 北京: 中国社会科学出版社, 1996.
- [2] 西奥多·W. 舒尔茨. 论人力资本投资 [M]. 北京: 北京经济学院出版社, 1990.
- [3] 加里·S. 贝克尔. 人力资本 [M]. 北京: 北京大学出版社, 1987.
- [4] 江泽民. 在庆祝中国人民解放军建军 70 周年大会上的讲话. 解放军报, 1997-08-01.

- [5] 冯子标. 人力资本运营论. 北京: 经济科学出版社, 2000, 49.
- [6] 刘化绵. 军事经济学辞典 [M]. 北京: 中国经济出版社, 1993.
- [7] 毛泽东. 毛泽东选集 (上册). 北京: 人民出版社, 1986, 219.

[责任编辑 崔凤垣]