伦理价值因素对人力资本形成和发挥的影响研究

——基于新教伦理的视角¹

潘益兴 袁静²

摘要：面对经济步入“新常态”，中国可以使用的年轻劳动力逐年在下降。要在劳动人口规模下降的情况下，继续保持中国经济平稳的发展，企业和社会对于人力资本的提升就显得尤为关键。本文通过新教伦理对于人力资本形成和发挥的论述，发现在新教伦理中具有四种人力资本的功能，即：激发了人们在企业工作的积极态度、倡导员工克制与节俭、培植了企业家精神并孕育了企业家和促使教育的普及并激发人们学习专业技术的热情。本文的研究结果可供学界和业界借鉴从伦理价值的角度来提升现有的企业员工人力资本。

关键词：伦理价值； 人力资本； 新教伦理

引言

在几十年的经济学研究中，有关经济增长的源泉和发动机的探讨很多，其中一个热点就是聚焦于“人力资本”³，诺奖获得者卢卡斯（Lucas，1988）在题为《论经济发展的机制》一文中，突破了新古典增长模式的架构，引入舒尔茨（T.W.Schultz，1960）和贝克尔（G.Becker，1964）提出的人力资本理论，并运用宇泽弘文（Uzawa，1965）的分析框架，引入专业化人力资本生产的教育部门，提出了一个以人力资本为核心的增长模型。这一模型强调，人力资本尤其是人力资本的外溢效应具有递增性，而这种递增效益使得人力资本成为“增长的发动机”（the engines of growth），成为长期经济增长的源泉。由此引发了大批学者对于对人力资本的研究，尤其是有关于人力资本对于经济增长的机理和过程的研究。本文在前人研究的基础上，仅就伦理价值因素对人力资本形成和发挥的机理做些探索，由于伦理价值领域内容涵盖很广，笔者选择从新

¹ 本文为 2014 年国家社科基金青年项目《基督教与当代中国经济发展关系研究》（14CZJ015）阶段性成果。

² 潘益兴、袁静，温州大学城市学院副教授。

³ 任保平、钞小静等：《经济增长理论史》，北京：科学出版社，2014 年版，第 67 页。

教伦理的视角出发来研究这一课题，以期待对这一课题的研究有些许的突破。

本文研究的内容框架如下：第一部分对有关人力资本形成和发挥的相关文献做一些回顾梳理并指出本研究的突破之处；第二部分是全文的重点，从四个角度分析新教伦理对人力资本形成和发挥，尤其是发挥的影响；最后一部分为结论，在结论中指出新教伦理对人力资本的影响对在新常态下的中国经济持续健康发展的启迪。

（一）有关人力资本形成和发挥的文献回顾

到底是哪些因素导致人力资本的产生和外溢呢！舒尔茨（1960）认为在人力资本的形成过程中，教育投资非常关键。舒尔茨对 1929-1957 年美国教育投资与经济增长的关系作了定量研究，得出如下结论：各级教育投资的平均收益率为 17%；教育投资增长的收益占劳动收入增长的比重为 70%；教育投资增长的收益占国民收入增长的比重为 33%。与其他类型的投资相比，人力资本投资回报率很高。不但舒尔茨，其他的经济学家亦得出相类似的研究结论，如明塞尔（Mincer, 1997）的教育模型，贝克尔（Becker, 1964）的培训模型等，因此早期经济学家，他们比较一致的认同：教育或培训是形成人力资本的重要来源。¹

但是这样的观点一提出就遭受到经济学家的批评如布赖斯（M.D.Bryce, 1960），他们认为若人力资本只是考虑到教育或培训的微观个人层面的供给，而忽略实际的需求和生产劳动，哪怕再多的教育或培训也只能是白白地作废无法转化为实际的人力资本。随着阿罗（Arrow, 1962）提出的“干中学”的观点，经济学家找到了人力资本另一重要的来源：即人力资本在“干中学”的过程中因着知识和经验的积累可以不断得到提升。卢卡斯（Lucas, 1998）和罗默（Romer, 1986）在他们的模型中给出了这样的结论：人力资本可以分为内效应和外效应。通过教育或培训可以逐渐形成个体的内效应；而在“干中学”的过程中，随着知识和经验的不断累积则形成外效应。

那是不是说有了内效应和外效应，人力资本形成与发挥的问题就彻底解决了呢？现实的问题总是促使经济学家继续地去探索。因为经济学家在用人力资本考察“柏林墙”倒塌之前的东德和西德，他们惊人地发现：东西两德的产业工人均有良好的教育经历，他们也在类似的工厂工作，但是两者的效率却相去甚远。这使得后来的经济学家如夏皮罗（Shapiro, 1984）等提出挑战说：人力资本的形成应该还有第三种主要的来源：就是体制或者说是制度。因为无论是人力资本的内效应还是外效应，只是形成潜在的人力资本。但是潜在的人力资本不等于真实发挥的人力资本，只有在合理的制度环境中，潜在的人力资本才有可能发挥出其真实的水准。

那如何才能使劳动者的人力资本尽可能的发挥到真实水平呢？制度经济学家（如 Barzel, 1989）给出了鲜明的答案：良好的制度环境和激励机制。但是在探讨制度时，他们却很笼统，大量的研究集中于正式制度领域（如周冰，

¹ 马红旗、王韧：《对人力资本理论的新认识》，《经济学家》2014 年第 12 期，第 34-35 页。

2008；姚先国，1994），而对于非正式制度的研究却相当缺乏。其实正如新制度经济学的领军人物诺斯所言：“非正式制度具有十分重要的地位，即使在最发达的经济体系中，正式规则也只是决定行为选择的总体约束中的一小部分，人们行为选择的大部分行为空间是由非正式制度来约束的”¹。

本文尝试着从非正式制度中的伦理价值角度去探索其对人力资本的形成和发挥的机理。由于非正式制度的内容包罗万象，笔者将焦点对准宗教伦理（基督新教伦理）的角度去切入研究，以期能在该领域有些突破和进展，因为人力资本的形成和良好的发挥不但需要规范的制度、品质的教育和干中学的知识积累，它也不可或缺的需要一种伦理价值。

（二）伦理价值影响中的人力资本——新教伦理的角度

1517 年，在欧洲大陆兴起了一场宗教改革运动，这场运动不仅仅改变了基督教世界的格局²，同时也对当时欧洲的社会、经济和政治产生了重大的影响。其中对社会生产和经济的影响主要是通过新教伦理的实施产生的。后来韦伯（1904）在研究这段历史的时候，提出了新教伦理的关键点或核心就是“天职观”³。马丁路德首先提出了“天职/召命”的思想，“引出了所有新教教派的核心教理：上帝应许的唯一生存方式，不是要人们以苦修的禁欲主义超越世俗道德，而是要人完成个人在现世里所处地位赋予他的责任和义务。这是他的天职。”⁴这意味着工作没有高低、好坏之分。人们做何种工作没有分别，只要他所做的是为了圣神的目的。因此，所有合法的工作都是高贵和蒙上帝喜悦的。工作是人的一种不可推卸的职责，而且是神圣的职责！⁵

因此孕育出了新教徒独特的劳动价值观，这使得人们不再视尘世的工作和劳动为低级的事物。无论是修道院还是厨房，无论是在祈祷还是在纺线，只要那是上帝赋予你的工作，它们的价值都是圣神的也是平等的。那么这种新教伦理在哪些层面上影响了人们的人力资本供给呢？

（1）新教伦理激发了人们在企业工作的态度

在企业管理中，经常引发的一个问题：是什么因素影响并决定工人的劳动效率！早期的经济学家和管理学家给出的答案是：物资的刺激。的确物资的刺激刚开始可以在一定层度上提升劳动效率，但之后这种效应就日益地减低。后来在行为科学发展史上的“霍桑实验（Hawthorne Effect）”⁶证实了上述的判断，同时行为科学的研究结果表明：人的工作态度与企业的劳动生产率之间有巨大的相关关系。尤其是，当企业的目标与员工的目标相同时，员工积极的工作态度能极大促进企业生产效率的提升。而积极的工作态度不是简单地靠物质条件

¹ 诺斯：《制度、制度变迁和经济绩效》，上海：三联书店，1994年版，第49页。

² 在宗教改革之前，基督教主要有两个分支，即东正教和罗马公教（天主教）；但之后，基督教产生了第三个分支，即新教。

³ 林纯洁：《马丁路德天职观研究》，北京：人民出版社，第3页。

⁴ 马克斯·韦伯著：《新教伦理与资本主义精神》，于晓等译，上海：三联书店，1987年版，第59页。

⁵ Emil Brunner, *Christianity and Civilization*, New York: Charles Scribner's Sons, 1949, p61-62.

⁶ 霍桑实验是心理学上的一种实验者效应，是指当被观察者知道自己成为被观察对象而改变行为倾向的反应。霍桑效应起源于1927年至1932年期间，美国哈佛大学心理学教授埃尔顿·梅奥带领学生和研究人员在西方电器公司（Western Electric）位于伊利诺伊州的霍桑工厂（Hawthorne Works）进行的一系列心理学实验。霍桑实验是心理学史上最出名的事件之一。

的改善或工资待遇的提升就可以获得，最根本和有效的改善员工工作态度的措施是员工伦理价值上的认同！这也是梅奥对霍桑实验的结论之一。

由新教“天职观”引发的新教工作伦理（Protestant Work Ethic, PWE），使得信徒们在工作岗位上勤勤恳恳、兢兢业业、任劳任怨，尽自己百分之百的热情去施展上帝所赋予他们的工作才能。这些信徒们在工作中恪敬职守、严格要求自己，对待工作绝不马马虎虎，因为懒惰与懈怠从来不是他们所信靠的上帝所喜悦的。“这样，虚掷光阴就成了万恶之首，并且在原则上是最不可饶恕的罪孽……时光无价，虚掷一寸光阴就是丧失一寸为上帝之荣耀而效劳的宝贵时辰！”¹

新教徒在工作中表现出积极努力和不懈怠的人力资本状态，均是出于新教伦理的道德和价值功能。他们视劳动为一种天职，并且谨记《圣经·新约》的教训“不做工者不可吃饭”²。

路德之后的第二代新教领袖加尔文同样有相类似的论述：“（人）是要从事某些工作，不可逃避职责，游手好闲，无所事事，一切懒惰不干活的行为是与自然秩序背道而驰的。而人们却可以在工作中得到正真的快乐和满足”³。故此这种强烈的宗教伦理就很自然地转化为强大的人力资本，表现为他们对于所从事各行各业工作的努力、热情和积极。

（2）新教伦理倡导员工克制与节俭从而节约了企业监管成本

信息经济学和新制度经济学给传统经济学带来一个重大突破即：市场中供需双方对于同样一事物其掌握的信息是不对称的（George Akerlof, 1970、Michael Spence, 1973、Joseph Stiglitz, 1976），因此在市场中会存在“劣币驱逐良币”的现象。而这种信息的不对称情况，亦会发生在企业或工厂中，由于企业的管理层和员工彼此之间信息的不对称，在生产过程中往往会产生机会主义行为（O.E. Williamson, 1979、1985）。机会主义行为的一个很典型的例子就是“搭便车现象”⁴，这种现象在世界上任何一个行业都或多或少地存在，如何减少企业员工的“搭便车现象”，目前的方法主要是加强监管和考核。但不论是监管或考核，都会增加企业的成本。如何有效地降低机会主义行为或“搭便车现象”，对于新教徒来说，他们的伦理和道德给出了一个相当有意义的答案。新教伦理严格约束了新教徒的行为，“不劳而获”的搭便车行为是不诚实、欺骗和撒谎的表现。这样的行为在上帝眼中被视为“恶”，最终要受上帝的审判。新教徒所遵守的宗教伦理规范要远远严格于企业对其员工的规范和监管条例。因为对于新教徒来说，上帝的审判意味着永远且痛苦的地狱之灾，故即使他们在没有人为的监管环境中，仍然会兢兢业业地工作如同他们在有人的监管下一样。同时他们不但因为惧怕于上帝的审判，他们还有一种因工作出色荣耀上帝

¹ 马克思·韦伯：《新教伦理与资本主义精神》，西安：陕西师范大学出版社，2006年版，第90页。

² 《新约·帖撒罗尼迦后书》第三章10节。

³ 大卫·霍尔、马修·伯顿：《加尔文与商业》，成都：四川人民出版社，2015年版，第40页。

⁴ 1965年，美国经济学家曼柯·奥尔逊公开发表了《集体行动的逻辑：公共利益和团体理论》（*The Logic of Collective Action Public Goods and the Theory of Groups*）一书，书中正式提出了“搭便车”理论。所谓“搭便车”（free-rider problem），又名“免费搭车”或“坐享其成”，是指在集体行动中，一个人或组织从公共产品中获益，但却既不提供公共产品也不分担集体供给公共产品的成本，从而免费从其他人或组织的努力中受益。它反映了个体自利的经济理性与集体理性之间的冲突为人类共同生活所造成的困境。

之名的心理促使他们自愿地去克制机会主义行为。而且对于他们来说，上帝是无所不在的，所以新教伦理规范使得他们很少会有“搭便车现象”或采用机会主义的行为。正如韦伯所言：“新教徒的工作完全是为了一个超验的结局，即免去审判、获得拯救、荣耀上帝。也正是因为这个原因他在现世的工作完全受免去审判增进上帝荣耀的目的支配，只有一种靠神圣价值所指引的生活和工作，才能达到对自然状态的克服”¹。国内知名学者林毅夫（1994）就认为：“它帮助个人对他和其他人在劳动分工、收入分配和现行制度结构中的作用作出道德评判，并且（劳动者）对现行制度安排的合乎义理性（Legitimacy）的伦理信念，能淡化机会主义行为²。因此他的结论是：意识形态和伦理道德是能产生极大外部效果的人力资本³。

（3）新教伦理培植了企业家精神并孕育了企业家

企业家对于经济的作用早在亚当斯密的理论中（1776）就已有论述，但直到法国经济学家萨伊（J.B.Say, 1800）才正式提出企业家的涵义以及它对经济发展的重要性。之后到 20 世纪初著名经济学家熊彼特（J.A.Schumpeter, 1912）突破性地提出：企业家才是经济发展的带头人，是实现生产要素重现组合的创新者。后来熊彼特的思想被美国管理学家德鲁克（P.F.Drucker, 1985）发扬光大。他在《创新与企业家精神》一书中指出，只有企业家精神可以让经济、产业和各类机构保持高度的灵活性与自我更新能力。那么企业家精神的内涵是什么，学者们的研究给出了丰富的答案，大体上可以归结为以下几项：创新、敬业、节俭、自信、诚信（契约精神）⁴。企业家作为一种特殊的人力资本，可以说是整个经济社会发展的关键要素，是哪些因素让这个特殊的人力资本群体脱颖而出，是哪些因素促使上述企业家精神经久不衰和不断涌现。各类学者给出了丰富的结论：制度原因（如科斯，1988；诺斯，1981；）、社会环境因素（如尼尔森，1982）、文化氛围（如高波、张志鹏，2004）等等。但少有学者从伦理价值的角度进行研究，特别是从新教伦理的角度去分析企业家精神的培植与孕育。

上述这些企业家精神的内涵，我们都可以在宗教改革时期的新教伦理中找到，而且这种新教伦理导致的企业家精神之后仍然在不断激励一代又一代的企业家⁵。首先新教的产生本身就是对旧宗教、旧制度的一种创新。在原来的天主教制度下个人只有通过圣品阶层（教皇是圣品阶层的典型代表）才能接近上帝，但新教教导“人人皆祭司”，这对于天主教圣品制度是一个彻底的反驳。当时天主教的主张一个人一生中最重要的工作就是在修道院祈祷，但新教伦理直接

¹ 马克思·韦伯：《新教伦理与资本主义精神》，上海：上海人民出版社，2010 年版，第 266 页。

² 林毅夫：《关于制度变迁的经济学理论：诱致性变迁与强制性变迁》，载于《财产权利与制度变迁》，上海：三联书店，1994 年版。

³ 林毅夫：《关于制度变迁的经济学理论：诱致性变迁与强制性变迁》，载于《财产权利与制度变迁》，1994 年版。

⁴ 详见杨朝辉：《企业家精神背后的伦理与制度》，《企业管理》2015 年第 4 期，第 31 页。

⁵ 参见伊恩·布兰德尼：《有信仰的资本：维多利亚时代的商业精神》，南昌：江西人民出版社，2008 年版。作者在书中介绍了包括托马斯·霍洛威、塞缪尔·莫利、乔治·帕莫尔、安德烈·卡耐基等 10 位维多利亚时代的杰出企业家，他们都追求双重目标：商业的成功和社会责任的履行。他们创建于 150 年前的公司，至今在很多方面仍然生机勃勃。作者分析了这 10 位企业家的宗教信仰状况，发现：宗教是他们生命中的主要支配力量，他们信奉的是一种独特的宗教（基督新教）。这些企业家的共同特征是：在工作上有着不懈努力和自我提升的精神；在生活方面又是自律和自我节制的榜样；坚定地提高员工的生活质量。

反驳说“世界就是我们的修道院”¹。并且新教伦理孕育了“天职”的观念，提出发展工商业、肯定营利活动，认为人是上帝财富的托管人，作为托管人，有职责将财富增值。这种在人的认知或者说意识形态领域中的突破与创新，给予了整个生产力巨大的发展。拥有商业头脑的人，开始在生产经营领域创业，因为经商办企业同样是神圣的工作，只要那是上帝赋予的天职。可以说没有新教对工作伦理的创新，就不可能有后来资本主义生产方式的顺利产生。新教伦理不但鼓励企业家大胆创新、开拓进取。同时新教伦理对于企业家敬业精神、契约合作精神、节俭理性精神均有良好的塑造，所以韦伯称这些新教伦理影响下的企业具有“全然不同于传统的精神气质，所有这些都节制有度、精明能干、诚实守信、全身心地投入事业和工作中”²。

（4）新教伦理促使教育的普及并激发人们学习专业技术的热情

人力资本的形成和发挥作用，不可忽视的一个因素就是教育（或培训），二战之后一片狼藉、国家分裂的德国在短时间内就恢复了国内经济，并迅速成为经济和科技领域中世界性强国。经济学家一致认为德国重视教育的传统，为德国迅速崛起提供了高素质的工人、工程师和各类科技人员。也就是说，德国的人力资本之所以有如此良好的作用和发挥，离不开一直以来对教育的重视。德国重视教育的传统，与新教伦理在德国的诞生不无关系³。

新教起始于德国，1517 年修士马丁路德在维腾堡大学的教堂大门上张贴了《九十五条论纲》，之后新教改革如火如荼的在整个欧洲蔓延开来。改革家路德不仅在神学上为改革提供理论，同时他也积极地倡导普及教育，“因为人们有必要理解《圣经》的话语和话语所扎根之世界的本质。”⁴因此路德敦促形成一个国家级的学校系统，“包括初级学校，中级学校以及大学。”⁵路德还强调说：那些让孩子失去教育的父母是“羞耻和可鄙的”⁶。虽然他从没有否认教育的目的之一是为教会培养牧师，但他也希望通过教育能提升所有人特别是孩子的认知世界和事物的能力，并为其能在今后的工作做好相应的知识储备，这与他强调“天职观”是一脉相承的。“天职观”打破了修道院与世俗世界之间的界限。在世俗世界努力工作与在修道院祈祷一样都可以是神圣的。而要在世俗世界兢兢业业的工作，就必须掌握具体工作的知识和技能，所以路德才会那么强调教育的重要性。路德不仅强调普及教育而且他提倡要有技能教育，他督促当时德国的市政官员要为普通民众设立可以谋生的技能职业学校，他说：“我（指路德本人）的意思是，学生可以在一日之间花 2 个小时在学校里，其余的时间要学点职业，做自己擅长的事情；如此修学作工两样事情就可以并进

¹ 大卫·霍尔、马修·伯顿：《加尔文与商业》，成都：四川人民出版社，2015 年，第 23 页。

² 马克思·韦伯：《新教伦理与资本主义精神》，第 203 页。

³ 二战后，另一个迅速从废墟中崛起的战败国日本，它取得的经济和科技成就，经济学家也一致认为与日本明治维新以来良好和健全的教育制度相关。日本对教育的重视有其历来的传统，但是日本 19 世纪以来不断从欧美国家学习现代教育制度才是日本教育立国的根本。1870 年 3 月日本仿照欧洲学制，制定了大学规则和中小学规则，开始进行教育改革，建立近代学校体系。1871 年 7 月 18 日新政府增设文部省，取消大学校兼管教育行政的制度。文部省成立后，面临的首要任务是如何引进欧美的教育制度，统一全国的学制。当时日本参照欧美国家（主要是：英国、德国、荷兰、美国）的教育制度制定出来的。而这几个主要的欧美国家均是深受新教伦理浸润的地方。详细内容请参见：日本国立教育研究所编：《日本教育的现代化》（中译本），北京：教育科学出版社，1980 年版，第 30-78 页。

⁴ Mark Noll, *The Scandal of the Evangelical Mind*, Grand Rapids: Eerdmans, 1994, p37.

⁵ Lars P. Qualben, *A History of the Christian Church*, New York: Thomas Nelson and Sons, 1958, P.241.

⁶ 参见施密特：《基督教对文明的影响》，北京：北京大学出版社，2004 年版，第 158 页。

了。”¹。同时路德相信缺乏教育最终会导致社会的厄运，因此他极力的提倡要建立学校，他说：“假如政府能把钱花在军队、道路、堤坝等的建设上，为何不能把钱花在教育年轻人身上呢？一句话，国家需要由国库的基金支持的公立学校。”²路德甚至提到了义务教育的必要性，他说：“我坚持认为强制其国民送孩子上学是世俗政府的责任。”³

现代的德国经济学者 S. Becker 和 L. Woessmann（2009）在其论文《韦伯错了吗？》⁴一文中，他们深入研究了基督教新教对当时德国人力资本积累的影响。他们以 19 世纪后期普鲁士的数据为基础得出结论：韦伯所描述的基督教新教地区比天主教地区经济更发达、居民收入水平更高是一事实，而这一事实的原因在于，基督教新教所在地具有更高的识字率，也就说人力资本的差异导致了地区经济发展的差异。因为在新教所在地，由于新教领袖马丁路德将圣经从拉丁语翻译成德语⁵，使得普通德国人都有机会阅读圣经，也使得普通德国人有更多的渠道去接受教育；同时又由于路德本人极力提倡给平民教育与识字的权力，大大推动了当时的初级学校教育和识字率。这与天主教地区的信徒相比形成了鲜明的对比，因为天主教地区的民众只有少数精英识字并懂拉丁语。这一结论不仅对于宗教改革时期的德国是如此，并它在后来英国的历史经验中也得到了验证。英国著名的政治学者托马斯·霍布斯在评价英国当时宗教改革中圣经的翻译与普及时，就说道：“在圣经被翻译成英语之后，使得英国的普通大众都有机会接触并阅读圣经，无论你是男孩或是少女你都有可能通过圣经的阅读积累你的语言和识字能力”⁶。也就是说广泛的阅读本民族语言的圣经成为当时英国促进教育和识字的一个很重要的渠道，人民在阅读中受到教育并积累了人力资本。

宗教改革运动的另一位领袖，也是韦伯认为的新教伦理的拓展者——约翰加尔文也同样强调教育的重要性，他在日内瓦所列的教育规划是：在本国形成一个初级教育系统，包括阅读、写作、算术、语法和宗教科目，并建立起中等教育，其目的是培养公民成为工厂、社会和教会的领袖。⁷后来继续加尔文新教伦理思想的清教徒，他们在北美殖民地的教育建设对北美殖民地的发展起到了巨大的作用。1620 年清教徒到达美洲之后，第一件事就是关心子女的教育。1647 年，殖民地马萨诸塞州制定法律，规定所有儿童都必须入学接受教育，后来各州仿效，免费的公立学校成为美国人生活中的固定组成部分。

可以说，新教伦理对于历史上欧美国家产业工人教育的影响是久远的。或许这些新教领袖他们对于教育的重视初衷不在于培训或教育工人，但是他们对

¹ Martin Luther, "To the Councilmen of All Cities in Germany That They Establish and Maintain Christian Schools," in Luther's Work, 45:370.

² Martin Luther, "To the Councilmen of All Cities in Germany That They Establish and Maintain Christian Schools," in Luther's Work, 45:350.

³ Martin Luther, "A Sermon on Keeping Children in School," in Luther's Work, 46:256.

⁴ Becker, S. O., & Woessmann, L. (2009). Was Weber Wrong? A Human Capital Theory of Protestant Economic History. *Quarterly Journal of Economics*, 124(2), pp.531-596.

⁵ 后来德国的语言（德语）在路德翻译德文圣经的基础上形成了统一的规范，德国诗人海涅认为路德对圣经的翻译是“创造了德语”。详见杨平：《马丁·路德的《圣经》翻译及其影响》，《湖北社会科学》2006 年第 4 期。

⁶ 张志鹏：《人力资本投资背后的宗教因素》，《中国民族报·宗教周刊》2009 年 5 月 26 日。

⁷ F.A.Heyek, *the Fatal Conceit: The Errors of Socialism*, Chicago: University of Chicago Press, 1988, P.105.

教育的强调却促进整个西欧和北美人力资本的提升¹。而经过良好教育、培训的工人和未来的企业家共同促进了我们如今熟悉的市场经济的成型。

结 语

面对经济步入“新常态”的现实，中国可以使用的年轻劳动力逐年在下降。要想在劳动人口规模下降的情况下，继续保持中国经济平稳地发展，企业和社会对于人力资本的提升就显得尤为关键。本文通过新教伦理对于人力资本形成和发挥的论述，以便供学界和业界可以借鉴从伦理价值的角度来提升现有企业员工的人力资本。

在物质刺激效应边际递减的情况下，如何激励企业员工具有旺盛的工作状态和积极勤勉地投身岗位车间，新教伦理可以让我们学习到只有那种注入了恒久信念的伦理价值才能激发人们努力地工作。如何减少企业中员工怠工、搭便车等现象，企业可以不断加强监管。但高额的监管成本往往使之无法被高层采纳，新教伦理可以让我们学习到只有一种靠伦理价值之道德规范所引导的工作和生活，才能克服人自身的怠惰和避免搭便车等机会主义的行为。中国的企业和社会在新常态中要有平稳发展，有效地避免“中等收入陷阱”，需要有创新性的企业家出现，企业家这种独特的人力资本如何能够破茧而出，新教伦理可以让我们学习到大胆创新、开拓进取、节俭守信、契约合作的企业家精神需要强大的精神力量和伦理信念作为支撑。企业员工人力资本提升需要不断地接受培训或进行技能教育，如何使之成为一个长效的机制，新教伦理可以让我们学习到，激发人们对教育的热情和学习专业技能的渴望是源于伦理价值的驱动

正如新制度经济学家诺斯在其晚期的研究中将价值观和意识形态等非正式制度纳入经济增长研究模型，并得出结论：“好”的价值观和意识形态能够积极和有效地推动经济的增长。信念、意识形态和价值观是导致整个制度变迁的重要因素。他强调意识形态和信念是形成个人行为道德和伦理规范的重要来源，它对人们在现实中的行为（包括生活、工作、休闲等）均会产生强而有力的约束。总之，它能够给人们提供一种世界观，而这种世界观使得人们的经济行为和生产决策成本更低而效益更高²。因此，对于在新常态下的中国社会，应该而且也需要培养一种可以克服“自然状态”（韦伯，1996, 90）的伦理价值，以保持中国经济持续和健康的发展。

参考文献：

- (1) 孙健灵：《宗教文化与经济发展》，昆明：云南大学出版社，2010年版。

¹ 大卫·霍尔、马修·伯顿：《加尔文与商业》，第 223 页。

² 诺斯：《制度、制度变迁和经济绩效》，上海：三联书店，1994 年版，第 46-47 页。

- (2) 约瑟夫·熊彼特: 《经济发展理论》, 北京: 商务印书馆, 2014 年版。
- (3) 西奥多·舒尔茨: 《人力资本投资: 教育和研究的作用》, 北京: 商务印书馆, 1990 年版。
- (4) 唐绍欣: 《非正式制度经济学》, 济南: 山东大学出版社, 2010 年版。
- (5) 彼得·德鲁克: 《创新与企业家精神》, 北京: 机械工业出版社, 2015 年版。
- (6) 大卫·霍尔、马修·伯顿: 《加尔文与商业》, 成都: 四川人民出版社, 2015 年版。
- (7) 张维迎、盛斌: 《企业家——经济增长的国王》, 上海: 上海人民出版社, 2014 年版。
- (8) 张凤林: 《人力资本理论及应用研究》, 北京: 商务印书馆, 2006 年版。
- (9) 张苏串: “论新教伦理意识形态人力资本的经济功能——‘韦伯命题’的启示”, *经济问题*, 2007 年第 6 期。
- (10) 马克斯·韦伯: 《新教伦理与资本主义精神》, 上海: 上海人民出版社, 2010 年版。
- (11) 马红旗、王韧: “对人力资本理论的新认识”, *经济学家*, 2014 年第 12 期。
- (12) Cantoni, D. (2014). *The economic effects of the Protestant Reformation: testing the Weber hypothesis in the German Lands*. *Journal of the European Economic Association*.
- (13) Doepke, M., & Zilibotti, F. (2008). *Occupational choice and the spirit of capitalism*. *The Quarterly Journal of Economics* 123(2), 747-793.
- (14) Albino Barrera, *Economic Compulsion and Christian Ethics*. Cambridge: Cambridge University Press, 2005.
- (15) Marcus Noland, 'Religion and economic performance,' Institute for International Economics, Washington, DC, USA
- (16) Rachel M. McCleary and Robert J. Barro 'Religion and Economy', *Journal of Economic Perspectives*. Vol. 20, No. 2, Spring 2006
- (17) Barro, Robert J., McCleary, Rachel M., (2003) "Religion and Economic Growth," *American Sociological Review*.
- (18) DiMaggio, Paul (1994) "Culture and Economy." in Neil Smelser and Richard Swedberg (eds.), *The Handbook of Economic Sociology*, Princeton University Press: Princeton.
- (19) Guiso, Luigi, Paola Sapienza and Luigi Zingales (2003) "People's Opium? Religion and Economic Attitudes", *Journal of Monetary Economics*, 50(1), pp. 225-

82.

(20) Iannaccone L. (1988) "A Formal model of Church and Sects" *American Journal of Sociology*, 94: 241-268.

(21) Knack, Stephen and Philip Keefer, (1996), "Does social capital have an economic Pay off? A cross-country investigation", *The Quarterly Journal of Economics*, 112(4), pp.1251.

(22) Knack, Stephen and Paul Zak (2001) "Trust and Growth", *Economic Journal*, 111(470):295-321.

The Research on the Influence of Ethical Value on the Formation and Exertion of Human Capital -- Based on the Perspective of Protestant Work Ethic

Pan Yixing Yuan Jing

Abstract: In the face of the economy into the "new normal" phase, China can use the young labor force every year on the decline. To continue to maintain the stable development of China's economy, the improvement of human capital is particularly important in the case of the decline of labor population size. This paper discusses the formation and development of human capital through the protestant work ethics. It is found that four kinds of human capital in the protestant work ethics: stimulating the positive attitude of people in the enterprise, promoting the employee restraint and thrift, cultivating the entrepreneurial spirit and the popularization of entrepreneurs, promoting education and stimulating the enthusiasm of people to learn the professional technology. The research results of this paper can be used to enhance the human capital of the existing enterprise employees from the perspective of ethical value.

Keywords: Ethic Value; Human Capital; Protestant Work Ethic