

时间配置视角下的新人力资本理论:演进与展望

王鹏飞^{1,2}, 夏杰长³, 王俊彦⁴

(1.河南大学 地理与环境学院,河南 开封 475004;2.洛阳师范学院 国土与旅游学院,河南 洛阳 471934;
3.中国社会科学院 财经战略研究院,北京 100006;4.青岛嘉伦金融科技有限公司 人事部,
山东 青岛 266000)

摘要:在劳动经济学研究领域,人力资本一直是国内外学者共同关注的热点话题。然而,包含教育、培训和健康三要素的传统人力资本理论正在受到越来越多的质疑和挑战。在对传统人力资本理论和新人力资本理论进行总结、评述的基础上,着重从时间配置理论出发,对闲暇时间配置通过认知能力和非认知能力进而影响人力资本积累的作用机制进行梳理和总结。并据此,对未来的研究方向进行展望,以期为推动人力资本理论和闲暇经济理论的进一步研究做出贡献。

关键词:人力资本;认知能力;非认知能力;闲暇时间配置

中图分类号:F240 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-929X(2022)03-0047-10

随着传统人力资本理论对经济现实的解释能力逐渐减弱,国内外学者对构建新人力资本理论的呼声日趋提高。特别是,当人格经济学和神经经济学进入劳动经济学的研究视野之后,以认知能力和非认知能力为核心的新人力资本理论被越来越多的学者所认可。闲暇经济学者在时间配置理论的基础上,尝试从时间配置的视角来探索闲暇时间对人力资本认知能力和非认知能力的影响机制。因此,本文从传统人力资本理论面临的挑战、新人力资本理论的研究进展和闲暇时间配置对新人力资本的影响三个方面进行梳理和总结,并对未来的研究方向进行展望。

一、传统人力资本理论面临的挑战

自人力资本概念被提出以来,以 Schultz、Becker 和 Mincer 为代表的经济学家为人力资本理论的形成和发展提供了坚实的研究基础。Schultz^[1]认为教育和培训是人力资本的组成要素,而 Becker^[2]则认为,除了教育和培训以外,健康也是衡量人力资本的重要维度。尽管人力资本的构成有很多形式,包括技术、能力、经验等等,但教育、培训和健康被公认为是人力资本最重要的组成部分^[3-4]。从传统人力资本理论构成的三要素来看,无论是教育、培训,还是健康,其体现的人力资本对经济增长的贡献正在逐步降低^[5]。原因主要来自两个方面:一是传统人力资本理论对劳动市场上的收入歧视缺乏有效的解释能力^[6-7],二是人力资本的涵盖内容

基金项目:国家自然科学基金面上项目“历史遗址现代可视化表征方式对访客地方感的影响:过程与机理研究”(42071198);中国博士后科学基金第67批面上项目“闲暇时间配置对劳动生产率的影响研究”(2020M672216);河南省教育科学“十三五”规划一般课题“新时代大学生时间配置优化问题研究”(2020YB0182)。

作者简介:王鹏飞,男,河南洛阳人,博士,河南大学地理与环境学院副研究员,洛阳师范学院国土与旅游学院讲师,研究方向:休闲经济与旅游管理;夏杰长,男,湖南邵阳人,中国社会科学院财经战略研究院研究员、博士生导师、副院长,研究方向:服务经济与旅游管理。

越来越多^[8-10]。

第一,传统人力资本理论对微观经济现实的解释能力下降。传统人力资本理论,强调智力资本和体能资本对个体工作绩效的影响。然而,在劳动力市场,即使个体的工作效率相等,不同性别或不同种族之间的工资差异仍然存在^[11]。Phelps^[6]的研究进一步发现,具有相同教育水平、培训技能和工作经验的员工,男性工资要显著高于女性。Spence^[12]的“信号理论”认为由于信息不对称,雇主将应聘者的教育背景等同于员工的能力,从而将他们的受教育程度作为筛选条件,而非工作中的真实生产效率。在我国改革开放之后相当长的一段时间内,陕西人口素质整体高于浙江而现实经济发展却严重落后于浙江的“陕西-浙江”之谜现象也是这一问题的真实反映^[13]。

第二,基于认知能力的传统人力资本内涵正在受到质疑。传统上,人力资本理论所包含的内容更多地偏重智力、技能等认知能力对个体能力的影响。越来越多的研究证明,相较于认知能力,性格、意志力、创新精神等非认知能力对劳动者的收入回报更为重要^[14-16]。据美国2012年和2013年连续发布的两份研究报告显示,性格、意志力等因素是21世纪人才结构的重要组成部分^[17]。Heckman等^[15]、李晓曼和曾湘泉^[8]更是将认知能力和非认知能力并列作为个体核心能力构成的两个方面。越来越多的研究表明,性格、责任感、创造力等非认知能力对人力资本和工作绩效的影响和解释能力已经接近认知能力^[17-18]。李晓曼和罗祥艳^[19]认为,对个体生命早期的非认知能力进行干预,获得的人力资本回报率更好。杜丽群和王欢^[20]进一步认为,在生命早期阶段人力资本的积累过程中,家庭结构和家庭决策的作用尤为重要。

第三,人力资本的衡量方法也受到越来越多国内外学者的反思和批判。基于统计数据可得性原则,教育指标法成为国内外学者普遍采用的衡量方法^[21]。然而,传统人力资本理论旨在提高国民受教育水平的政策努力常常并不奏效:例如,美国的经济数据发现,教育水平的提高并没有带来生产效率、就业率和收入水平机会均等化等方面的提高。基于对传统人力资本理论的反思和批判,马红旗和王韧^[13]将人力资本的形成分为真实人力资本和潜在人力资本两个阶段:依附于身心的受教育水平、努力等因素决定了人力资本的自然属性,是人力资本的潜在存量;而制度环境、经济载体等社会属性是将潜在人力资本转化成为真实人力资本的关键因素。

也就是说,早期学者对人力资本的认识更偏重于认知能力,教育、培训和健康就成为人力资本的核心构成维度。随着人力资本理论的研究深入,非认知能力对人力资本的重要性逐渐得到国内外学者的认可,包括Heckman和李晓曼等人的一系列研究都是基于非认知能力来开展的。进而,基于家庭对非认知能力的重要作用,从家庭经济学的视野来研究人力资本积累就成了新的研究热点。与前人构建以“能力(认知能力和非认知能力)”为核心的思路不同,本研究从时间配置的角度出发,认为人力资本积累是时间配置的结果:当个体将时间分配在不同的活动中时,可以积累不同的人力资本。具体来看,本文从闲暇时间对认知能力和非认知能力两条影响路径来分析闲暇时间配置对人力资本形成的作用机制,进而形成了与前人文献的边际区分。

二、新人力资本理论的研究进展

(一)非认知能力得到关注

Ayres^[22]曾指出,性格是一种特殊的精神能力,一个人具备良好的性格可以产生较好的工作效果。不过,他们认为良好的性格不能被后天培养,因为性格是“天生的”(Inborn)。随着经济学家对非认知能力的关注,特别是行为经济学和人格经济学的研究兴起,非认知能力对预期、时间偏好、闲暇偏好等心理特征参数的影响成为近年来经济学家的关注热点^[10,18]。

近年来,国内外学者尝试将人格特征引入经济学的分析框架,以考察非认知能力对工作绩效的影响。

Almlund 等^[23]运用心理学的分析方法发现,人格特征中的积极、乐观和事业心等因素会积极作用于劳动生产率和收入。Borghans 等^[18]也认为,良好的性格可以促使个体突破资产和技能的预算约束,乐观情绪的积极预期以及焦躁、紧张性格造成的过度担忧都会对劳动生产力、工作绩效和经济决策造成影响。李涛和张文韬^[24]通过对国内外相关文献的梳理发现,外向型的个体更具领导力和亲和力,因而更适合人际关系交往;神经质的个体容易焦虑和情绪化,其抗压能力差,因而不适合高压、紧张和复杂的工作环境;严谨性个体因其具备努力工作、有计划和耐心等品质,因而具备更高的工作表现;开放性个体因更加富有创新精神,进而有益于工作绩效提高。Heckman 等^[15]就非认知能力对工作绩效的影响机制进行研究。结果表明,人格特征不仅可以直接影响劳动生产率,还可以通过影响教育决策来间接影响个体工作效率。有研究进一步显示,作为认知能力的 IQ 仅能解释个体工资差异的 16%,而人格特征对差异率的解释则可以达到 12%。当以劳动生产率为分析对象时,受教育程度或 IQ 水平仅能决定个体绩效的 55%,而员工人格特征的解释力却可以达到 40%^[25]。程飞^[26]在研究非认知能力对个体工资影响时指出,以人格特征为代表的非认知能力与 IQ 测试结果关系微弱,但个体性格、社会性技能和自我约束能力等特征对个体成年后的经济收入和劳动力市场绩效影响显著。

在劳动力就业市场,雇主对非认知能力的认可和重视已经超过对员工技能水平的关注^[17-18]。美国人口调查局和英国的相关部门通过对近 3000 名雇主的调查发现,应聘者的态度、沟通能力和人格特征等非认知能力受到的关注度高达 62%^[17]。乐君杰和胡博文^[17]的研究表明,非认知能力对中国非农劳动者工资的影响已经接近人力资本的传统代理变量—受教育水平,对工资差距的解释力甚至已经超过受教育年限。鉴于非认知能力对个体工作绩效、劳动收入水平和工作就业的重要影响,学者们建议政府和教育部门应该尽快摒弃以认知能力为核心的培养模式,加大对非认知能力的重视程度和投入力度,从而使学生在未来的工作中拥有更加长久、持续的竞争力^[17,22]。

(二) 新人力资本理论的研究进展

近年来,除了教育程度、在职培训和健康等显性人力资本以外,人格特征对个体工资水平的影响成为劳动经济学的研究重点^[24]。特别是,随着人格经济学成为劳动经济学的研究热点,人格特征成为体现员工工作表现和技能水平的重要因素,非认知能力(Non-Cognitive Skills)成为人力资本的重要组成部分越来越被国内外学者所接受^[14,27]。

1. 非认知能力间接影响人力资本

非认知能力对人力资本的间接影响是通过影响认知能力来实现的。非认知能力与认知能力的关系即体现出相对的独立性,也存在一定的关联性。比如,认知能力的发展会受到好奇心、创造力等人格特征的影响,而具备良好的人格特征、坚强的意志力、富有勇气和创新精神的个体又会具有更快的学习能力和筛选信息能力,进而促使个体在劳动力市场上有更好的工作表现^[24]。

Borghans 等^[18]就性格、偏好等非认知能力对认知能力的影响进行研究发现,非认知能力中的动机、好奇心、恐惧失败等都对智力具有正向影响。当学业成绩代表认知能力时,大量的心理学实证分析表明,人格特征对学业成绩具有重要影响^[24]。具有严谨性人格特征的个体往往更具有事业心、责任感和自律性,因而学习成绩会高于平均水平;因为自律性对班级成绩差异的解释力比智商差距更大,当保持智商和平均成绩不变时,严谨性对成绩的影响依然存在^[28]。除此之外,自律性的人格特征也可以对学术不端产生显著的抑制作用^[29]。Richardson 和 Abraham^[30]进一步对严谨性作用于教育机制进行研究,结果表明:具备严谨性的个体不仅会影响学习动机的生成,也会影响学习动机的转化效率。

程虹和李唐^[25]通过总结国内外的相关文献发现,以人格特征为代表的非认知能力不仅仅是一种心理特质,更是一种个体人力资本积累的重要技能。因为非认知能力可以影响受教育程度、技能培训和健康状况等

显性认知能力的绩效水平,积极的人格特征通过推动认知能力的有效积累进而作用于劳动生产率和工资水平。郑加梅和卿石松^[31]在研究非认知技能与性别工资差距时发现,非认知技能对教育获得和职业选择的影响是作用于劳动力工资水平的重要机制。这也进一步印证了 Heckman^[27]等的研究:具备较低非认知技能的高中辍学者,即使通过 GED 考试,其工作水平依然低于认知能力近似的高中毕业生。Heckman^[32]认为非认知能力可以影响个体对教育获得的选择层次,从而进一步提升受教育水平。

2. 非认知能力直接作用于人力资本

人格特征不仅仅是一种心理因素,还是一项和受教育水平或培训等认知能力一样的技能因素^[33]。Thiel 和 Thomsen^[34]进一步指出,当把非认知能力从心理学应用到经济学领域后,非认知能力就被学者们认为是人力资本的重要决定因素。

随着非认知能力对个体工作绩效的影响被越来越多的学者所认可,非认知能力作为一个独立的影响因素直接作用于人力资本已经进入到国内外学者的研究视野。最早关注这一研究领域的是诺贝尔经济学奖得主 Heckman^[27]。鉴于传统人力资本理论的解释能力下降,Heckman 等^[15]提出了建立新人力资本理论的构想。他们认为,应该以能力为核心来构建个体的人力资本框架,能力可以分为认知能力和非认知能力,并且着重强调了非认知能独立于认知能力的影响机制。国内学者李晓曼和曾湘泉^[8]对新人力资本理论的构建也做过探索性研究。他们建议,应该克服以往以教育为核心的人力资本理论观,把能力(包含认知能力和非认知能力)作为新人力资本的核心概念进行构建。非认知能力在心理学上的有效测量使得大量的经验研究得以证实,因而非认知能力对个体工资、工作绩效和职业选择的影响超过认知能力的结论也得到国内外学者的广泛认可。因此,在大量国内外实证分析的基础上,李晓曼和曾湘泉^[8]认为以能力为核心的新人力资本理论已经成熟,而教育、健康、认知能力和非认知能力的相互作用正是能力的形成过程。

与以教育、培训和健康等显性认知能力为核心的传统人力资本理论相比,李晓曼和曾湘泉^[8]构建的新人力资本内涵更加凸显非认知能力在“能力”中的作用。他们强调,新人力资本的形成不仅受到个人因素的制约,还与环境质量和早期干预等外在因素密切相关。马红旗和王韧^[13]对人力资本形成机制的研究支持了这一观点:教育、培训和健康等人力资本影响因素决定了人力资本的潜在存量,而真正人力资本的形成还与个体所处的制度环境、激励措施和经济承载力等因素有关。

周金燕^[35]从非认知能力的经济价值和投资角度对人力资本的内涵进行扩展,在突破传统“瓦尔拉斯模型”假设的情景下,将非认知能力对人力资本的影响纳入模型。传统的人力资本构建思路围绕投资和收益展开^[36-37],对教育、培训和健康的投资活动及其未来的收益进行比较,就是个体人力资本的价值^[14,27]。然而,当放宽“瓦尔拉斯模型”两个基本假设时,即经济为非平衡增长(熊彼特收入决定模型, Schumpeterian Model)和不完全合同(科斯收入决定模型, Coasean Model),个体所提供的人力资本价值不仅体现在生产技能水平上,还与员工的努力程度($0 < e < 1$)有关^[14]。一旦放宽了“瓦尔拉斯模型”假设,个体拥有的与技能水平无关的非认知能力特征对收入的解释作用就能体现出来。周金燕^[35]认为人力资本的价值是通过投资在个体身上的知识、技术和特征带来的收益而体现的,因而通过投入能带来收益的认知能力和非认知能力都是凝聚在劳动力身上人力资本的体现。

Heckman 在脑科学家研究能力的基础上,构建了“技能动态互补模型”,该模型认为非认知技能和认知技能可以相互促进和繁育^[36]。在此基础上,Heckman^[32]进一步将影响个人成就的因素综合归纳为社会情感技能、认知技能和健康三个维度。其中,社会情感技能包括人格特征、耐心、信任、情绪、自我管理、社会交往和毅力等;认知能力包括智力、记忆力、问题解决能力等;健康维度则包括身心健康、精神健康、饮食健康和生活方式健康等^[37]。

三、闲暇时间配置对人力资本积累的研究进展

随着闲暇经济理论的发展,越来越多的学者逐渐认识到积极的休闲活动不仅有助于体力恢复、身体健康和心理健康,还有助于知识的增进和个人素质提高^[38-39]。除此之外,从事积极的休闲活动还可以提高个体的精神面貌和创造力等人格特征^[40-41]。在新人力资本理论的框架下,本文按照闲暇时间对认知能力和非认知能力两条影响路径来分析闲暇时间配置对人力资本形成的作用机制。

(一) 闲暇时间配置对人力资本认知能力的影响

传统上认为,闲暇是无益于人力资本和产出效率的存在。然而,随着闲暇经济理论的研究进展,闲暇时间对人力资本和劳动生产率的作用得到国内外经济学者的认可和重视^[42-43]。闲暇时间对认知能力的影响可以从直接和间接两个方面来分析。在直接影响方面,有研究证实,闲暇时间能对认知能力产生积极影响。在闲暇时间内从事运动、阅读、社交等积极的休闲活动可以提高个体的学习效率和成绩表现,从而提高个体的受教育和培训效率^[44-45]。当然,经常参加体育锻炼还可以有效改善身体健康状况,这也是闲暇时间配置直接作用于人力资本的有力证据。因为经常参与运动锻炼等积极的休闲活动,可以有效提高个体的心智水平和健康状况^[46]。除此之外,积极的休闲活动也可以在一定程度上提高个体的社会交往和合作技能,进而提高个体的工作绩效^[47-48]。

在间接影响方面,闲暇时间配置可以通过影响幸福感和积极情绪来提高个体的学习效果和工作绩效。在自由的休闲活动当中,个体通过放松精神和情绪,可以有效缓解紧张工作带来的焦虑、紧张和压迫感,进而提高个体的幸福获得感。心理学家进一步认为,休闲活动还能给自身带来积极的心理状态(Positive Mode),这使得个体可以更加快乐的工作和生活,减少负面情绪带来的资源损耗,进而促进整体社会的效率提升^[49]。Lu和Hu^[50]也认为参与更具挑战性的休闲活动(例如挑战类体育运动)可以有效提高劳动力的资本产出效率。心理学、神经科学和管理学领域的研究已经证实:幸福感和良好情绪有助于认知能力和工作效率的提高^[51]。

(二) 闲暇时间配置对人力资本非认知能力的影响

闲暇时间对人力资本非认知能力的改善和提高体现在对性格技能和情绪水平等“内隐”方面^[5]。有研究认为,个体在闲暇时间内的旅行、社交、健身等活动有助于个体意志、责任感、创造力等多方面的人力资本能力提升^[52]。Gunter^[53]在调研休闲活动体验性质的基础上,进一步指出积极健康的运动类休闲活动有助于创造性和探索感性想法的产生,因为挑战性休闲活动带来的“流畅”(Flow)感觉和“高峰体验”(Peak Experience)有助于提高个体在工作中的创新精神。在教育领域,闲暇活动对非认知能力的影响也得到了闲暇教育工作者的关注。个体在享受型闲暇时间内通过开阔眼界、放松精神等健康而积极的休闲活动可以促进行为人在精神、意志方面的禀赋提高,进而促进人力资本形成^[41]。除此之外,享受型闲暇时间的外部效应也得到国内外学者的广泛认可。闲暇活动可以通过提升个体意志力和创新力,进而提高全社会的创新力和技术水平^[54-55]。传统的观点认为“江山易改,本性难移”,这多是由于个体成年以后,以人格特征为代表的非认知能力已经成熟。Knudsen等^[56]对心理学的研究表明,可以通过早期的积极干预来修正神经回路结构,进而改善人类性格上的遗传基因。因而,要想塑造个体性格或非认知能力,应该进行早期干预,即在婴幼儿和青少年时期多进行趣味性和探索性的休闲活动。

随着行为经济学、人格经济学等交叉学科的发展,加之心理学和管理学关于人格特征、非认知能力和个体创造力等方面的持续研究,给经济学者研究闲暇时间配置对人力资本的作用机制带来了较大启示。从人力资本的视角来看,人力资本积累是时间配置的结果:受教育时间、工作时间和培训时间是人力资本积累的重要方式,在闲暇时间内从事积极休闲活动的个体也可以通过直接或间接形式对人力资本的认知能力和非认知能力

产生积极效用。结合人力资本理论的最新研究进展,本文将闲暇时间配置通过影响认知能力和非认知能力进而最终作用于人力资本积累的作用机制总结为图 1。

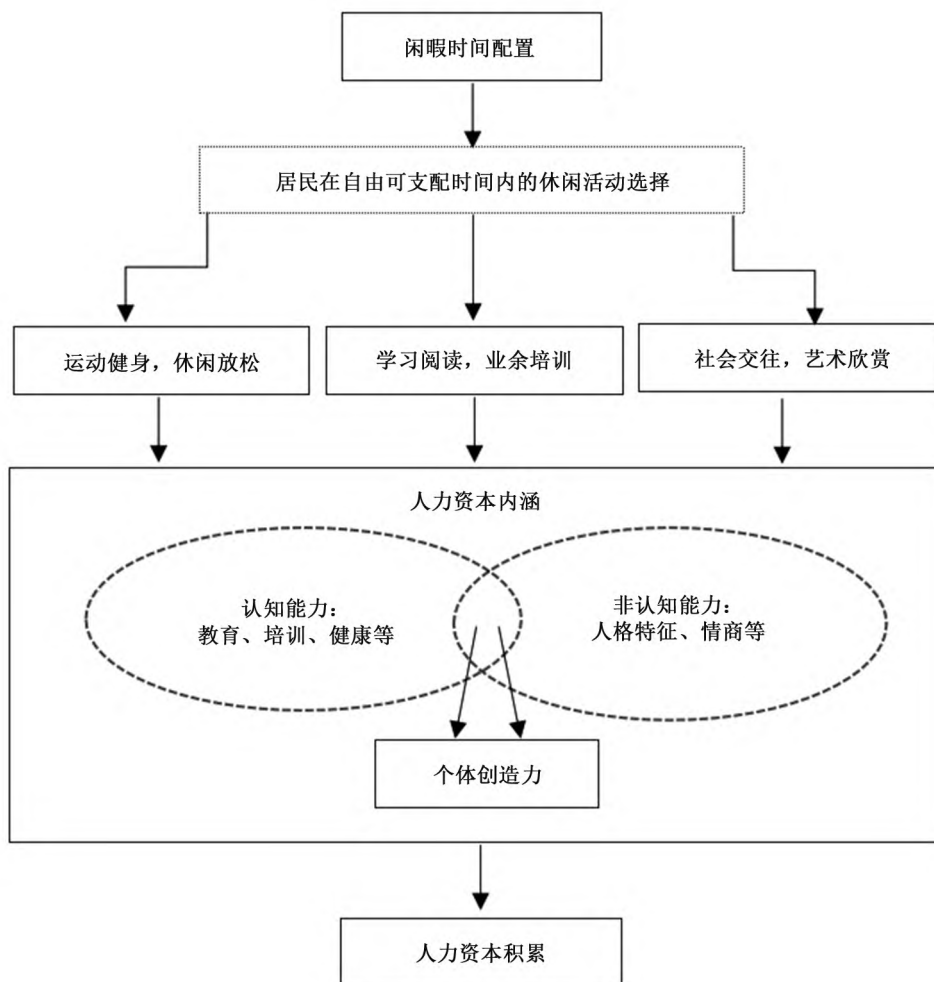


图 1 闲暇时间配置作用于人力资本积累的机制图

四、研究结论与未来展望

(一) 研究结论

传统人力资本理论遭遇的挑战并不意味着人力资本理论的失灵或过时,正是这些挑战和质疑促使我们对传统人力资本理论进行反思和重构,质疑中出现的新观点和新看法也是对人力资本理论的重要补充。正是这些质疑和挑战推动了人力资本理论的发展,也为人力资本理论的拓展方向提供了有益探索。

第一,对非认知技能的重视和认可是人力资本理论的重要进展。除了教育、培训等认知能力以外,像性格、偏好等非认知能力对人力资本的影响受到重视,并且被列为人力资本的重要组成部分^[8-9]。Heckman 和 Rubinstein^[10]研究发现,非认知能力对个人教育和工资具有重要影响。尤其是对低技能劳动者而言,非认知能力对于其工资和工作稳定性的影响显著超过认知能力。李晓曼和曾湘泉^[8]以能力(包括认知能力和非认知能力)为核心概念,构建了新人力资本理论,他们认为新人力资本由能力、技能以及健康组成。

第二,性格技能作为独立要素被人力资本理论推动者所接受。Heckman 和 Kautz^[9]指出,性格是一种技能,而不是特性。性格技能是和知识、技艺比肩的能力,后者是基于教育和知识等产生的技能,前者可以单独

对个体产生收益。因而,他们认为新人力资本由知识、技能、性格和健康组成,而性格技能包括责任感、自律、忠诚和社交能力等。研究发现,性格技能对教育成就、劳动力业绩、健康和犯罪率等具有较强的预测力。他们还进一步指出,家庭、学校和社会环境可以塑造性格,早期的儿童教育对改善性格具有持续的成本效率。知识技能源于后天的教育和培训,而性格技能主要来自生活的涵养,即性格能力内生于生活内容和休闲行为^[54]。Lleras^[57]在研究中用体育参与率、学术俱乐部的参与率、艺术活动的参与率这些休闲行为来表征性格水平的高低,研究发现,性格好的学生在未来的人生成就和认知水平上都显著高于性格较差学生。

第三,闲暇时间对人力资本的积极作用得到国内外学者的进一步认可。随着人力资本理论的进一步发展,闲暇时间对人力资本积累的作用得到越来越多国内外学者的普遍关注^[58]。杨丹^[59]认为,人们在闲暇时间内可以通过增长知识、促进体力来提升人力资本;基于投资回报率的视角,年轻人倾向于知识投资,而老年人偏重健康投资。魏翔^[49]和余长林^[58]也从实证角度证实,闲暇时间可以通过人力资本提高来促进个人工作效率提升,从而正向作用于地区经济增长。Chen^[60]发现积极、健康的休闲活动有益于经济长期增长,其内在作用机理是,休闲活动可以有效促进身体健康和教育效果。Michael^[43]在居民时间使用分配转移的书评中也提到,人们对休闲和旅游时间分配的增加对于社会产品和服务产出效率的增加具有积极影响。

第四,人力资本积累是时间配置的结果。Arrow^[61]认为学习是经验的函数,技术进步、生产效率提高由工作经验获取,即劳动力质量(人力资本)的提高是通过工作中的“干中学”(Learning by Doing)效应获得。Lucas^[62]将人力资本积累纳入内生增长模型之中,认为人力资本的积累是学校教育(Learning by Schooling)的结果,积累速度由投入到教育上的时间所决定。在这一模型中, Lucas 假设工作时间无益于人力资本积累。实际上,由“干中学”(Learning by Doing)效应可知,工作时间也是人力资本积累的重要来源。因此,在之后的研究中, Lucas^[63]将人力资本的形成分为内在效应和外在效应两个部分:教育投入的时间可形成内在效应,而工作时间带来的“干中学”为人力资本的外在效应。随着社会逐渐进入到以个性化生活为主的“后工业化社会”,工作-闲暇两分的处理方法被打破,非工作时间(闲暇时间)和非正式教育越来越成为重要的创新资源和人力资本来源。有学者将闲暇时间对人力资本上的促进作用称之为“闲中学”或“玩中学”(Learning by Playing)^[5,41]。因此,人力资本积累实际上是个人时间配置的结果:不同的时间配置(教育时间、工作时间、闲暇时间等)导致不同的人力资本水平和人力资本积累效率。

(二) 未来研究展望

无论是非认知能力对人力资本理论的补充,还是从时间配置的角度出发,探索闲暇时间配置对人力资本认知能力和非认知能力的作用机制,人力资本理论的最新进展一直在尝试寻找被认为是人力资本形成“黑箱”的钥匙。作为探索性研究,闲暇时间配置对人力资本认知能力和非认知能力的影响还需要借助经济学、心理学和管理学的相关知识在后续研究中给予证实。首先,需要就闲暇时间配置对人力资本的影响研究在微观层面上得到数据验证。其次,需要借鉴心理学的研究方法来获取闲暇时间配置对人力资本产生影响的直接证据。最后,量化问卷需要修正。对于人格特征或非认知能力的量化调查,不能完全采用西方的调查问卷,要在充分考虑到我国不同的文化特质、生活习俗和注重集体主义倾向等因素的基础上对问卷进行修正。

参考文献:

- [1] SCHULTZ T W. Investment in human capital[J]. American Economic Review, 1961, 51(1): 1-17.
- [2] BECKER G S. A theory of the allocation of time[J]. Economic Journal, 1965, 299(75): 493-517.
- [3] BECKER G S, TAMURA R. Human capital, fertility and economic growth[J]. Journal of Political Economy, 1990, 98(5): 323-350.
- [4] LESLIE H. Human capital[J]. Oxford Review of Education, 1987, 13(2): 177-181.
- [5] 王鹏飞, 魏翔, 梁留科, 等. 时间配置、人力资本与经济增长: 基于跨国面板数据的国际经验[J]. 经济问题探索, 2020(6): 167-178.

- [6] PHELPS E S. The statistical theory of racism and sexism[J]. *American Economic Review*, 1972, 62(4): 659-661.
- [7] ROBERTS B W, KUNCEL N R, SHINER R, et al. The power of personality: the comparative validity of personality traits, socioeconomic status, and cognitive ability for predicting important life outcomes[J]. *Perspectives on Psychological Science*, 2007, 2(4): 313-345.
- [8] 李晓曼, 曾湘泉. 新人力资本理论: 基于能力的人力资本理论研究动态[J]. *经济学动态*, 2012(11): 120-126.
- [9] HECKMAN J J, KAUTZ T. Fostering and measuring skills: interventions that improve character and cognition[R]. NBER Working Paper, 2013(19656).
- [10] HECKMAN J J, RUBINSTEIN Y. The importance of noncognitive skills: lessons from the GED testing program[J]. *American Economic Review*, 2001, 91(2): 145-149.
- [11] LUNDBERG S J, STARTZ R. Private discrimination and social intervention in competitive labor market[J]. *American Economic Review*, 1983, 73(3): 340-347.
- [12] SPENCE M. Job market signaling[J]. *Quarterly Journal of Economics*, 1973, 87(3): 355-374.
- [13] 马红旗, 王韧. 对人力资本形成理论的新认识[J]. *经济学家*, 2014(12): 33-41.
- [14] BOWLES S, GINTIS H, OSBORNE M. Incentive-enhancing preferences: personality, behavior, and earnings[J]. *American Economic Review*, 2001, 91(2): 155-158.
- [15] HECKMAN J J, STIXRUD J, URZUA S. The effects of cognitive and noncognitive abilities on labor market outcomes and social behavior[J]. *Journal of Labor Economics*, 2006, 24(3): 411-482.
- [16] LINDQVIST E, VESTMAN R. The labor market returns to cognitive and non-cognitive ability: evidence from the Swedish enlistment [J]. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2011, 3(1): 101-128.
- [17] 乐君杰, 胡博文. 非认知能力对劳动者工资收入的影响[J]. *中国人口科学*, 2017(4): 66-76.
- [18] BORGHANS L, DUCKWORTH A L, HECKMAN J J, et al. The economics and psychology of personality traits[J]. *Journal of Human Resources*, 2008, 43(4): 972-1059.
- [19] 李晓曼, 罗祥艳. 人力资本理论研究新进展[N]. *中国社会科学报*, 2020-12-23(4).
- [20] 杜丽群, 王欢. 家庭经济视角下人力资本理论研究进展[J]. *经济学动态*, 2021(5): 129-145.
- [21] 姚洋, 崔静远. 中国人力资本的测算研究[J]. *中国人口科学*, 2015(1): 70-78.
- [22] AYRES J. The power of personality[J]. *Times Higher Education Supplement*, 2001, 15(5): 28-28.
- [23] ALMLUND M, DUCKWORTH A L, HECKMAN J, et al. Personality psychology and economics[J]. *Handbook of the Economics of Education*, 2011, 32(4): 162-181.
- [24] 李涛, 张文韬. 人格特征与股票投资[J]. *经济研究*, 2015(6): 103-116.
- [25] 程虹, 李唐. 人格特征对于劳动力工资的影响效应: 基于中国企业: 员工匹配调查(CEES)的实证研究[J]. *经济研究*, 2017(2): 171-186.
- [26] 程飞. 非认知能力对个人收入影响的研究述评[J]. *中国高教研究*, 2013(9): 33-38.
- [27] HECKMAN J J. Policies to foster human capital[J]. *Research in Economics*, 2000, 54(1): 3-56.
- [28] DUCKWORTH A L, SELIGMAN M E P. Self-discipline outdoes IQ in predicting academic performance of adolescents[J]. *Psychological Science*, 2005, 16(12): 939-944.
- [29] GILUK T L, POSTLETHWAITE B E. Big five personality and academic dishonesty: A meta-analytic review[J]. *Personality & Individual Differences*, 2015, 72(1): 59-67.
- [30] RICHARDSON M, ABRAHAM C. Conscientiousness and achievement motivation predict performance[J]. *European Journal of Personality*, 2009, 23(7): 589-605.
- [31] 郑加梅, 卿石松. 非认知技能、心理特征与性别工资差距[J]. *经济学动态*, 2016(7): 135-145.
- [32] HECKMAN C. Capabilities and skills[J]. *Journal of Human Development and Capabilities*, 2016, 17(3): 342-359.
- [33] KAUTZ T, HECKMAN J J, DIRIS R, et al. Fostering and measuring skills: improving cognitive and non-cognitive skills to promote lifetime success[R]. NBER Working Paper, 2014(20749).
- [34] THIEL H, THOMSEN S L. Noncognitive skills in economics: models, measurement, and empirical evidence[J]. *Research in Economics*, 54

- 2013,67(2):189-214.
- [35] 周金燕.人力资本内涵的扩展:非认知能力的经济价值和投资[J].北京大学教育评论,2015,13(1):78-95.
- [36] CUNHA H. Formulating, identifying and estimating the technology of cognitive and non-cognitive skills formation[J]. Journal of Human Resources, 2008, 43(4): 738-782.
- [37] 郭磊, 曲进. 赫克曼曲线与人力资本投资: 加大学前公共投入的思想与借鉴[J]. 经济学动态, 2019(1): 116-130.
- [38] 于光远. 论普遍有闲的社会[J]. 自然辩证法研究, 2002, 18(1): 41-43.
- [39] 王琪延, 叶婷. 休闲经济挑战传统经济理论[J]. 中关村, 2005(12): 44-46.
- [40] MANNELL R C. Leisure, health and well-being[J]. World Leisure Journal, 2007, 49(3): 114-128.
- [41] 魏翔, 虞义华. 闲暇效应对经济产出和技术效率的影响[J]. 中国工业经济, 2011(1): 130-139.
- [42] CHRIS R. Leisure and the rich today: veblen's thesis after a century[J]. Leisure Studies, 2000, 19(1): 1-15.
- [43] MICHAEL J. A review of time shift, leisure and tourism: impacts of time allocation on successful products and services[J]. Journal of Sustainable Tourism, 2010, 18(8): 1036-1037.
- [44] SILVEIRA N. Health and wealth of nations[J]. Journal of Health Law, 2010, 11(2): 134-136.
- [45] 魏翔. 国外休闲经济研究的发展与演进[J]. 国外社会科学, 2018, 327(3): 94-105.
- [46] BLOOM J D, GEURTS S A E, KOMPIER M A J. Effects of short vacations, vacation activities and experiences on employee health and well-being[J]. Stress & Health Journal of the International Society for the Investigation of Stress, 2012, 28(4): 305-318.
- [47] MONTE R N. Leisure participation and satisfaction for healthy lifestyles[J]. Asia Life Sciences, 2008, 12(4): 29-39.
- [48] ROTH D O. Work out or out of work: the labor market return to physical fitness and leisure sports activities[J]. Labour Economics, 2011, 18(3): 399-409.
- [49] 魏翔. 闲暇时间与经济增长: 兼对中国数据的实证检验[J]. 财经研究, 2005, 31(10): 95-107.
- [50] LU L, HU C H. Personality, leisure experiences and happiness[J]. Journal of Happiness Studies, 2005, 6(3): 325-342.
- [51] ROTHBARD N P, WILK S L. Waking up on the right or wrong side of the bed: start-of-workday mood, work events, employee affect, and performance[J]. Academy of Management Journal, 2011, 54(5): 959-980.
- [52] 曹卫国. 休闲: 雅俗皆宜: 论休闲对科学创新的作用[J]. 哈尔滨工业大学学报(社会科学版), 2007, 9(2): 25-28.
- [53] GUNTER B G. The leisure experience: selected properties[J]. Journal of Leisure Research, 1987, 19(2): 115-130.
- [54] 夏杰长, 徐紫嫣, 王鹏飞. 闲暇时间配置对个体创造力的影响机制与对策[J]. 中国流通经济, 2021, 35(8): 93-102.
- [55] 魏翔. 休闲经济理论研究现状及未来方向[J]. 学海, 2018(5): 210-216.
- [56] KNUDSEN E H, HECKMAN J J, Cameron J L, et al. Economic, neurobiological, and behavioral perspectives on building america's future workforce[J]. Proceedings of the National Academy of Sciences, 2006, 103(27): 10155-10162.
- [57] LLERAS C. Do skills and behaviors in high school matter? the contribution of non-cognitive factors in explaining differences in educational attainment and earnings[J]. Social Science Research, 2008, 37(3): 888-902.
- [58] 余长林. 教育, 闲暇与经济增长: 理论模型与实证研究[J]. 当代经济科学, 2006, 28(3): 7-14.
- [59] 杨丹. 关于闲暇体育潜在价值的认识[J]. 中国体育科技, 2003, 39(6): 19-20.
- [60] CHEN L F. Leisure time, human capital and economic growth: a model containing education and health[J]. Journal of Guangdong Peizheng College, 2010(2): 34-39.
- [61] ARROW K. The economic implication of learning by doing[J]. Review of Economics Statistics, 1962, 29(3): 155-173.
- [62] LUCAS R E. On the mechanics of economic development[J]. Journal of Monetary Economics, 1988, 22(1): 3-42.
- [63] LUCAS R E. Why doesn't capital flow from rich to poor countries[J]. American Economic Review, 1990, 80(2): 92-96.

New Human Capital Theory from the Perspective of Time Allocation: Evolution and Prospect

WANG Pengfei^{1,2}, XIA Jiechang³, WANG Junyan⁴

(1. College of Geography and Environmental Science, Henan University, Kaifeng 475004, China;

2. College of Land and Tourism, Luoyang Normal University, Luoyang 471934, China;

3. National Academy of Economic Strategy, Chinese Academy of Social Sciences, Beijing 100006, China;

4. Personnel Department, Qingdao Jialun Financial Technology Co., Ltd., Qingdao 266000, China)

Abstract: In the research field of labor economics, human capital has always been a hot topic of common concern by the scholars at home and abroad. However, the traditional human capital theory containing the three key elements of education, training and health is being increasingly questioned and challenged. On the basis of summarizing and commenting on the traditional human capital theory and the new human capital theory and by focusing on the time allocation theory, this study sorts out and summarizes the mechanism of leisure time allocation affecting human capital accumulation through cognitive ability and non-cognitive ability, and accordingly looks forward to the future research direction so as to contribute to promoting the further research of human capital theory and leisure economy theory.

Key words: human capital; cognitive ability; non-cognitive ability; leisure time allocation

(责任编辑 时明芝)

~~~~~  
(上接第 13 页)

## Main Characteristics and Influencing Factors of China Rural Economic and Cultural Changes

WANG Chuanrong, LIANG Xiao

(School of Economics, Shandong University of Finance and Economics, Jinan 250014, China)

**Abstract:** Regional economy and culture change with the development of the times. Seen from the perspective of economic system and cultural development, a series of changes in China since 1978 have made fundamental changes in rural economy and culture. Through the research, it is found that the changes of rural economy and culture show the characteristics of stage, region and conflict; institutional innovation is the direct cause of economic and cultural changes; economic development level is the driving force of economic and cultural changes; the cultural genes of different regions are the historical inheritance of economic and cultural changes; the change of urban-rural relations is the inducement of economic and cultural changes; and that the labor flow between urban and rural areas promotes rural economic and cultural changes to become a reality.

**Key words:** rural economic and cultural change; institutional innovation; economic development level; labor migration between urban and rural areas

(责任编辑 高 琼)