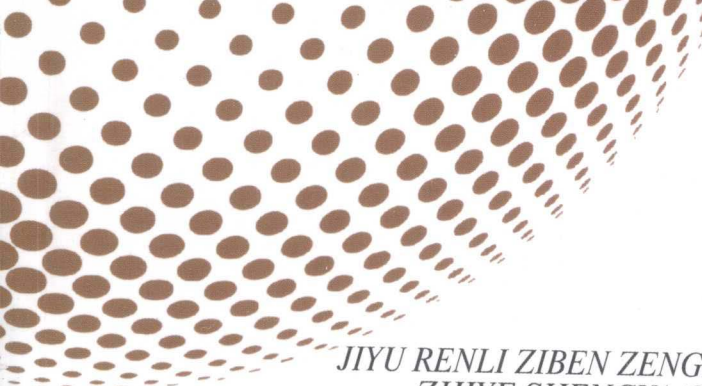




JIYU RENLI ZIBEN ZENGZHI DE
ZHIYE SHENGYA GUANLI

基于人力资本增值的

职业生涯管理

邓红 著



西南交通大学出版社
[Http://press.swjtu.edu.cn](http://press.swjtu.edu.cn)

193.2

181

基于人力资本增值的 职业生涯管理

邓 红 著

西南交通大学出版社

· 成 都 ·

图书在版编目 (C I P) 数据

基于人力资本增值的职业生涯管理 / 邓红著. — 成都: 西南交通大学出版社, 2010.8
ISBN 978-7-5643-0768-4

I. ①基… II. ①邓… III. ①职业选择 IV.
①C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 149034 号

基于人力资本增值的职业生涯管理

邓 红 著

*

责任编辑 王 婷
特邀编辑 韩琴英
封面设计 墨创文化

西南交通大学出版社出版发行
成都二环路北一段 111 号 邮政编码: 610031

发行部电话: 028-87600564

http: //press.swjtu.edu.cn

成都蜀通印务有限责任公司印刷

*

成品尺寸: 146 mm×208 mm 印张: 8.25

字数: 208 千字

2010 年 8 月第 1 版 2010 年 8 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5643-0768-4

定价: 25.00 元

图书如有印装质量问题 本社负责退换
版权所有 盗版必究 举报电话: 028-87600562

序

21 世纪，人类社会发展到了以知识为主宰的新经济时代，时代主题对人力资源管理提出了全新的思路与挑战。企业对人才进行管理，就是为了人才的保值增值，以此形成核心竞争力，为企业创造效益。以企业人力资本增值为基点的员工职业生涯开发理论和实践的研究，对有效促进和解决我国企业人力资本管理开发增值，强化竞争实力具有很重大的现实意义。在知识经济时代，人力资本在组织中占核心主导地位，成为知识创新的主体。什么是企业持久、独特的价值源泉？要想在激烈的竞争中一路领先，企业的优势何在？或许，对于想为自身创造持久竞争力的组织而言，人力资本已成为可创新利用的最后一种资源。

基于这样的认识，本书作者通过对人力资本开发增值理论的分析，结合职业生涯管理的相关理论、经过相关课题的研究探讨，从企业组织招聘的职业要求、职业生涯愿景、实施有效职业生涯规划与管理，人才合理配置与流动，基于人力资本增值的培训、有效激励、忠诚度提升，有效的职业探索、个人人力资本增值和组织职业生涯管理的相互接纳，组织职业生涯管理制度的建立、职能优化，人才开发战略与企业核心竞争力，人力资本流失风险的规避，人力资本开发增值运作机制的构建等方面进行了有益的分析探讨和论证尝试，提出了一些能促进人力资本开发增值的策略、办法和措施。

本书作者在高等院校任教，长期从事人力资本管理理论教学和

科学研究，理论功底丰富，实证分析很有见地，加上对中国传统文化的深刻认知，结合现代人力资本管理理论写成此书，使这本专著体现出民族性与时代性、理论性与实用性的有机结合，尤其适用于各级各类企业进行人力资本管理、高等院校实施教学、政府部门决策参考等。

人力资本管理的分析研究，本身就是需要与时俱进的重要课题，需要专家学者和有志之士不断深入的研究探讨，躬身实践，积极参与，共同推进我国人力资本管理的研究向更高层次发展，更好的服务于科技进步、经济增长、提高科技创新能力、建设创新型国家、实现中国强国之梦。本书作者做了很有意义的尝试，期待有更多佳作问世。

四川大学公共管理学院



二〇一〇年七月

目 录

绪 论	1
一、人力资本与职业生涯管理	10
(一) 资本与人力资本	10
(二) 职业生涯管理与规划概述	48
二、基于人力资本增值的职业生涯开发管理的价值	91
(一) 人力资本增值管理	91
(二) 我国企业人力资本增值的影响因素与增值途径	110
(三) 以人力资本增值为导向的职业生涯 开发管理的价值作用	127
三、人力资本的聚积整合与职业生涯开发管理	143
(一) 基于人力资本聚积增值的职业生涯管理	143
(二) 基于人力资本整合增值的职业生涯管理	151
(三) 个人人力资本增值和组织职业生涯 管理的相互接纳	168
四、基于人力资本有效增值的职业生涯运作机制的构建	184
(一) 建立具有职业要求与职业愿景相结合的 人才招聘与选拔机制	184
(二) 实施有效职业生涯规划管理, 促进 人力资本合理流动增值	195
(三) 强化基于职业生涯管理的培训开发和有效激励	202

五、知识经济时代的职业生涯管理与人力资本的维护激励	212
(一) 职业生涯管理环境的变迁与人力资本的维护	212
(二) 知识经济时代有效的职业生涯管理与 企业竞争优势的获取	220
(三) 强化组织职业生涯管理, 规避人力资本 流失风险	229
主要参考文献	253
后 记	257

绪 论

（一）人力资本是 21 世纪中国实现强国之梦的关键因素

人力资本是社会进步的的决定性因素，是国民经济发展不可或缺的要素，是一切财富中最充满生机的元素。在人力资源丰富的中国，探讨企业人力资本的形成具有重要的意义。一个国家的综合实力取决于整个民族的素质，取决于人力资本存量的高低。目前，中国的 GDP 已经超越日本成为世界第二大经济主体，在全球市场方面，中国的重要性已经超过许多老牌发达国家。但是，这远不是我们民族复兴的终点。提高科技创新能力，建设创新型国家，已成为举国上下的热望，也是全球化环境下中国新世纪前 20 年的重要战略目标。在新技术方面，中国将不会沿着西方的足迹走，而是走自己的路。中国怎样做才能在创新方面取得实质性突破呢？《大趋势》作者约翰·奈斯比特夫人认为：“要想超过一个跑得很快的人，你就得跑得更快，或者跳上一匹快马。中国成为世界创新大国的关键所在，不是浪费时间去追赶那些别人已有所建树的领域，而是要敢于在全新的领域去探险、另辟蹊径。”一个大国想要成为世界强国，就应当具备与之匹配的创新能力，其实质在于具有强势的拥有知识、技能和创新思维模式的人力资本。

张文贤教授认为，如果你要成为大企业家，你必须了解人类、世界、中国的主要发展趋势，并推动这种趋势，——这叫强势；如果你要成为中小企业家，一定要拥有先进的思维模式、正确的经营

理念、良好的商业道德，——这叫正道；如果你要成为经理人，需得掌握科学的工具、正确的方法、良好的技术，——这叫优术。而强势、正道和优术都是以人力资源为基础的。一个国家，一个企业如果没有优质的人力资源，不懂得如何进行有效的人力资源管理，要创新，做强做大，只能是奢谈梦想。

随着科学技术的发展，我们正在逐步走向知识经济时代，也就是人力资本时代。人力资本将成为现代经济中最为重要的资本形式。个人乃至整个社会的经济成就，依赖于人们如何广泛有效地投资于他们自身。货币、生产资料是资本，人力资源也是资本。拥有货币资本，拥有人力资本，都是产权主体，都有分配权。如果科学技术是现代经济发展的动力，而人力资本就是使这种动力产生的燃料。舒尔茨、卢卡斯的人力资本理论和新增长理论观点都表明，对人力资本的投资和积累所形成的人力资本的增长，对一国的经济增长有重要的推动作用，人力资本是经济增长和发展的关键因素。

按照马克思关于资本有机构成理论，把资本划分为不变资本和可变资本。如果我们把不变资本理解为物质资本，把人力资本理解为可变资本，从资本的功能和实体上加以考察，将不难发现，真正创造新价值的是人力资本而不是物质资本。尽管所有资本包括技术、工厂和金融资本都是重要的因素，但人力资本是最重要的因素。在新经济时代，人力资本、物力资本和土地资本组成的世界国民财富中，人力资本已占到 60% 以上；另一方面，在经济增长和社会财富的创造过程中，伴随着科技的进步和人力资本存量的上升，人力资本所发挥的作用越来越突出，其他物质资本的重要性则有所下降。人力资本已成为比其他物质资本更重要的资本，是首要的生产要素，这是现代资本结构质的变化。

在当今社会，“数字化生存”“虚拟化社会”等时刻挑战着人们的生存状态和生活环境，所有这些，说穿了，实质上都是从不同角度反映了传统物本经济的人本化发展大趋势。在当今的社会市场环境中“以拥有强势的人力资本者胜”已经成为个人、企业和国家生

存竞争和赶超发展的基本法则。就个人面言,比尔·盖茨何以成功?就是因为他拥有无与伦比的企业家和专业化人力资本,拥有凝聚和整合团队人力资本的优良策略。从企业来看,世界 500 强强在何处?就强在各有强大的人力资本队伍和人本管理绝招,无不拥有“以人为本”的战略方针、治理结构、政策措施。拿国家比较,欧美国家凭何发达昌盛?凭的就是高素质、专业化的人力资本源源不断的引进、形成和快速积累;凭的就是它们有保护和弘扬人力资本产权的完备法制体系,有促进人力资本、特别是企业家和专业化人力资本形成积累的宽松社会环境。究竟何谓“强势的人力资本者胜”?IBM 创始人沃特森说过:“你可以接收我的工厂,烧掉我的厂房,然而只要留下这些人,我就可以重新建起 IBM。”这就是 21 世纪新经济下的“新法则”,它在今天比过去任何时候都来得普遍,都更加“放之四海而皆准”。因此,科技进步、经济增长、提高科技创新能力、建设创新型国家、实现中国强国之梦的关键因素,就是要把人力资源作为投资对象,通过教育,提高劳动质量,使中国从人力资源大国变成人力资本强国。要研究人力资本的发展规律和战略,研究人力资本在经济增长和科技进步中的地位和作用,关注人力资本的投资、形成和积累,价值创造,价值的保值增值,职业生涯管理、规划开发,人力资本产权和产权激励,促进人的全面发展,并且形成积极的法律环境与制度安排,这是人类社会经济发展的永恒主题和大趋势;特别是在依托自然资源和物质投入推动的物本型经济已走到尽头的今天,大力开发人类自身的智能资源,走以人力资本为依托的人本型经济发展之路,已成为当代世界经济发展的大趋势、新潮流。

(二) 人力资本保值增值、人力资本质量的提升是决定企业成败的关键

所谓人力资本就是体现在劳动者身上的可用于生产产品或提供各种服务的智力、技能以及知识的总和。人力资本增值就是通过对

人力资本的积累、投资和扩充，促使人力资本的价值得以提升。在产品、技术、经营模式等正在以越来越快的速度被模仿、克隆而趋于同质化的今天，现代企业唯一难以复制的就是企业核心人力资本。从某种意义上讲，企业管理就是对企业人力资本增值的管理。从产权角度来看，人力资本价值应包括两部分：一是作为人力资本形成基础的基本劳动力资本所实现的基本劳动力价值或工资；二是人力资本所享有的经济剩余或利润。基本劳动力价值或工资是人力资本保值的手段，人力资本参与利润分配的所得则视为人力资本的增值。因此，人力资本的保值增值必然是以人力资本的价值为基础的其本身价值的保值和增值，即其未来能物化在商品和劳务上的价值不小于当期物化在商品和劳务上的价值，其实质就是劳动力创造新价值能力的保持和提高。

人力资本的质量是决定企业成败的关键，人力资本质量的提升应贯穿到整个人力资源管理过程中，从严格的招聘开始到已聘用员工的培训、激励进行全面管理，做到以人为本，造就一批高素质的员工成为企业发展的中流砥柱。由于知识的载体是企业中的个人，因而可以说，现代企业赖以生存与发展的知识基根植于企业的人力资本，也就是说，企业核心竞争力对人力资本具有高度的依赖性。由此可推论，企业的人力资本优势就等于企业的竞争优势，独特的人力资本就是企业的核心能力。

在经济学中，资源一般被定义为生产过程中所使用的投入，而资本则被认为是能进行自身价值增值的资源。资本是指可以带来增值效用的人力资源，它包括两个方面的含义：第一，人力资本是那些能给企业带来增值效益的人力资源；第二，人力资本是自身能保值增值的人力资源。企业对人才进行管理，就是为了人才的保值增值，并以此形成核心竞争力，给企业带来收益。按照卢卡斯新增长理论观点，人力资本增值越快，则部门经济产出越快；人力资本增值越大，则部门经济产出越大。卢卡斯的贡献在于承认人力资本积累不仅具有外部性，而且与人力资本存量成正

比。卢卡斯贡献还在于承认人力资本积累（人力资本增值）是经济得以持续增长的决定性因素和产业发展的真正源泉。保值增值是人力资本所有者的最高需求。人的欲望呈现出多元性和层次性，追求最优的货币收益即剩余索取权是其最低层次的需求，其最高层次的需求是自我实现，即不断提高自己为社会创造更多价值的力量的需求，实质上就是人力资本保值增值的需求。从这个意义上说，人力资本的保值增值不仅具有重要的经济意义，还具有重要的人文意义，它实现了财富增长与人自身发展与完善的完美结合，体现了经济发展的人本主义。企业只有把对人才的使用从人力资源提升到人力资本的高度，并对其进行投资管理，使其保值增值，才能从竞争中胜出。

（三）人力资本保值增值的影响因素和基本路径

对人力资本进行管理，首先是使其充分发挥效能为企业创造效益，然后在现有基础上对其进行培训开发，提升能力素质，使其在未来更好地为企业创造效益。我们把前者称为人力资本保值，把后者称为人力资本增值。即人力资本增值源于保值，保值是增值的基础，增值是保值的延伸。因此我们把影响人力资本增值的因素分为两类：一类是防止人力资源隐性贬值的保值因素，包括宏观环境上影响人力资本充分发挥的观念制度，微观上影响员工积极性与创造性的激励机制等；另一类是促使人力资本显性增值的增值因素，包括引进新员工的招聘、提高员工技能的培训与开发、职业生涯开发管理等。众所周知，企业利润的根本来源是人力成本小于人力产出的差额。人力成本指与人力资源管理活动有关的成本，涉及招聘、挑选、培训、报酬等费用；人力产出指企业员工为企业所创造的价值大小，具体表现为生产产品或提供服务的数量和质量。一个企业的人力价值主要取决于人力资本存量，人力资本存量是指经投资形成凝结于劳动者身上的知识、技能和健康等。但只有在人力资本利

用率前提下,人力资本存量才能为企业创造的价值越大。

人力资源向人力资本转化只是人力资本增值的第一步。要想使人力资源真正成为企业发展提供源源不断的增值,就需要进行更进一步转化,即向组织资本的转化。由于人力资本总是处在特定的社会关系中,企业的本质在于它是一种团队生产或长期契约的集合,而企业在团队本质上又表现为人力资本和非人力资本间的相互依赖性。这种依赖性导致了人力资本对组织的一定程度上的依赖性,没有企业员工之间的协作就不能实现人力资本的增值。

人力资本增值路径,是指人力资本沿着什么样的路径前进,可以实现人力资本由较低水平增值为较高水平,这里既包括企业人力资本各要素数量的增值,也包括人力资本各要素结构适应人力资本使用岗位要求,人、岗匹配系统优化而综合提高人力资本效能,也就是提高了人力资本的整体效能。根据人力资本要素增值条件,参考人力资本之父舒尔茨等的理论,可以归纳出以下几条基本的人力资本增值路径:① 用于医疗保健的投资;② 用于在职培训的投资;③ 用于各种正规教育的投资;④ 用于成人教育的投资;⑤ 用于个人和家庭为寻找更好的就业机会而进行内外岗位流动的投资。从人力资本投资内容角度归纳出人力资本增值的路径:即医疗保健路径;教育培训路径、职业生涯规划路径、开发管理路径和工作迁移路径;进行企业人力资本增值管理文化建设的路径;有效的招聘、合理的配置、有序的流动的路径等。

与激发人力资本增值相适应,企业必须进行制度的建立和健全,尤其是有效激励制度的建立和健全。作为企业来讲,对人力资本增值激励需采用“现期激励力+预期激励力”的激励模式。具体应为:人力资本产权激励,人力资本培训激励,人力资本学习激励,人力资本职业发展激励,人力资本文化、工作、团队环境激励等。

与劳动者的人力资本增值程度相比,人力资本增值的方向选择更为重要。即“以市场为导向,以企业战略为基准”。仅仅一个劳动者进行人力资本增值的作用是微不足道的。只有企业全体员工或大

部分员工都进行人力资本增值，才能够达到人力资本增值的规模效应，进而大幅度提升企业的经济效益。一个企业要形成良好的人力资本增值的氛围，最好的方式是将企业构建成学习型组织。

拥有高素质的人力资本是一个企业乃至国家竞争力的体现。保持竞争力的关键是尽量使人力资本不贬值并不断增值。随着人力资本对经济增长的贡献越来越大，它的保值与增值也就显得格外重要。

（四）基于人力资本增值的职业生涯管理开发，是实现企业与员工双赢的新方法、新途径

根据对我国人力资本使用现状的调查分析，可以看出人力资本增值迫在眉睫。而基于人力资本增值为导向的员工职业生涯管理开发，无论从理论上还是实际操作过程中，都给予了企业人力资本增值一个新方法与新途径。企业与员工之间存在相互依赖、相互促进的“同生存共发展”的关系。通过职业生涯开发，把企业人力资本增值和员工成长紧密结合起来，可以实现企业与员工的双赢。

企业要获得所需要的人力资本，以利润最大化为目标的雇佣决策有两个选择：一是到劳动力市场上直接购买到；二是进行人力资本投资，以逐步蓄积企业人力资本。现代组织的人力资本投资既可以迅速提高劳动力的质量，从而促进劳动生产率的提高，增加企业利润和收入；同时又通过这一途径使员工获得了知识和技术能力的积蓄，增加了企业的人力资本存量。职业生涯开发是以职业生涯为对象进行的开发活动，它贯穿于员工在企业的职业生涯整个过程。企业如果把人力资本增值与职业生涯开发结合起来，就能在员工职业生涯的各个阶段，针对各个时期的不同特点，对人力资本进行投资，从而更好地促使其人力资本增值。把这二者结合起来，能使企业科学有效地进行人力资本增值，寻求到实现企业与员工双赢的新方法和新途径。

基于人力资本增值的员工职业生涯开发管理，是指企业借助员工职业生涯开发这一人力资本管理活动，针对人力资本增值现实状况，结合人力资本增值的理论要素，采取各种具体措施和方法，实现人力资本增值的过程。因此，以员工职业生涯开发为导向的人力资本增值主要是围绕员工职业生涯开发这一具体活动，深入挖掘它与人力资本增值之间的关系，并把人力资本增值的各种增值因素，通过员工职业生涯开发的一系列环节体现出来，最终实现人力资本的增值，实现财富增长和人自身发展与完善的完美结合，体现经济发展的人本主义。

在全球一体化环境下的现代企业，人力资本在资本增值中的作用往往要超过物质资本。比尔·盖茨认为：“在后工业社会，不但白领阶层要超过蓝领阶层，而且社会的中轴不是物质而是知识；对经济增长贡献最大的不是物质资本，而是人力资本。”目前，企业已经充分认识到人力资本以及人力资本增值对企业可持续发展的作用。但是，我国企业长期受计划经济思想的影响，在人力资本管理改革过程中，对人力资本增值的重要程度认识还不够。在人力资源管理各环节都存在着许多缺陷，且这些问题都会导致人力资本难以发挥其作用。从而导致员工工作积极性下降，抱怨有所上升，人才流动不合理，企业缺乏应有的竞争实力，后续发展动力不足。另一方面在实践操作上，组织怎样从多方面帮助员工个人有效地自我管理职业生涯，如何深入了解并实际衡量人力资本对于企业成就的贡献，是我国企业组织所面临的、制约其发展的难题之一。如何有效地把人力资本增值理论应用于实践，还存在一个方法上的问题，这也是笔者想努力探究的问题。我国企业只有找到科学合理的途径和切入点，才能在人力资本治理过程中，树立和强化人力资本增值的理念。

（五）本书的基本内容和思路

本书通过对国内外专家、学者关于人力资本开发增值和职业生

涯管理的相关理论、相关学术观点进行研究和总结,结合一些企业有效的职业生涯开发管理促进人力资本增值的实际运作实践,通过对石油天然气企业、餐饮企业、盐业企业、化工企业员工,大学生群体、民族地区女学生群体等职业生涯的规划、发展、管理的相关课题的研究,经过在人力资源管理理论、人力资本理论的教学实践,在社会相关行业、行政职能部门、企事业单位从事咨询、培训、调研工作中的体会和经验总结的基础上,对强化人力资本增值前提下的职业生涯管理,进行了有积极意义的探索研究。以人力资本增值为基点,立足于知识经济时代,从企业组织招聘的职业要求、职业生涯愿景,实施有效职业生涯规划、管理;人才合理配置、流动、培训、有效激励、忠诚度提升;有效的职业探索、个人人力资本增值和组织职业生涯管理的相互接纳;组织职业生涯管理制度的建立、职能优化;人才开发战略的核心与方向;基于人力资本开发增值的职业生涯运作机制的构建;人力资本流失风险的规避等方面进行有益的分析探讨和尝试论证,提出一些能促进人力资本开发增值的策略办法和措施,为我国企业、组织人力资本保值增值,为人力资源管理的理论和实践,提供一定的参考。

本书的基本思路是,首先对资本、人力资本、人力资本增值以及职业生涯开发等基本概念、相关理论进行阐释,并对国内外人力资本及其增值的相关理论和实践,进行综述和总结,并尝试创新性地提出笔者对人力资本增值的一些观点、理念。然后,通过分析我国企业的相关现状、职业生涯开发对人力资本增值的作用价值等,提出基于人力资本增值的员工职业生涯开发管理的理论和观点,同时说明其实践意义。最后,创新性地提出在员工职业生涯开发管理各环节中,促使企业人力资本增值的具体措施对策。

本书还存在诸多的不足和缺陷,但不啻是一次有价值的尝试。

一、人力资本与职业生涯管理

(一) 资本与人力资本

1. 资本的本质

会计学上的“资本”通常是指业主或股东投入企业生产经营的各种有形和无形的资产，而经济学上的资本是指能够带来价值增值的资产。^①在西方经济学几百年的发展历程中，资本一直限定为物质资本，劳动则被当做同质性的生产要素，资本雇佣劳动被定为物质资本，劳动则被当做同质性的生产要素，资本雇佣劳动被当做理论前提。

萨缪尔森 (Paul Samuelson) 认为：“资本，即一种被生产出来的要素，一种本身就是由经济过程产出的耐用投入品。”“资本在本质上意味着时间的耗费和间接的生产手段。”“资本是三大生产要素之一。另外两种是土地和劳动，通常被称为基本生产要素。”马克思主义经济学则告诉我们：所谓资本就是指能够带来剩余价值的价值。我们知道，资本是一种稀缺的生产性资源，是形成企业资产和投入生产经营活动的基本要素之一。资本问题是市场经济的核心问题；从某种意义上讲，没有资本也就没有现代意义的市场，从而也就没有现代社会。这是任何一个想搞市场经济的国家都不能回避的基本理论问题。

商品只有在资本、资本主义生产的基础上才成为财富的基本形式。只是在劳动能力本身对它的所有者来说已经成为商品，而工人成为雇佣工人，货币成为资本的地方，产品才普遍采取商品形式。

^① 马克思，恩格斯：《马克思恩格斯全集》，第46卷（下册），第651页。