



企业人力资本 投资分析

● 刘志坚 著

Analysis on Enterprise Human
Capital Investment



厦门大学出版社 国家一级出版社
XIAMEN UNIVERSITY PRESS 全国百佳图书出版单位

企业人力资本 投资分析

Analysis on Enterprise Human
Capital Investment

● 刘志坚 著



厦门大学出版社
XIAMEN UNIVERSITY PRESS

国家一级出版社
全国百佳图书出版单位

图书在版编目(CIP)数据

企业人力资本投资分析/刘志坚著. —厦门:厦门大学出版社, 2011. 5

(厦门大学企管学术文库)

ISBN 978-7-5615-3906-4

I. ①企… II. ①刘… III. ①企业-人力资本-投资分析 IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 089822 号

厦门大学出版社出版发行

(地址:厦门市软件园二期望海路 39 号 邮编:361008)

<http://www.xmupress.com>

[xmup @ public. xm. fj. cn](mailto:xmup@public.xm.fj.cn)

厦门集大印刷厂印刷

2011 年 5 月第 1 版 2011 年 5 月第 1 次印刷

开本:720×960 1/16 印张:12.5

插页:1 字数:220 千字

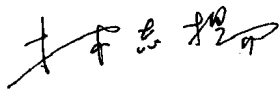
定价:30.00 元

本书如有印装质量问题请直接寄承印厂调换

总 序

厦门大学企业管理系计划出版一套学术文库丛书,应系主任郭朝阳教授的邀请,我非常乐意为此丛书作序!因为我自己就是伴随着厦门大学企业管理学科的发展而成长进步的,作为一名厦门大学企业管理学科发展的同龄人,我为厦大企业管理学科的每一个成长与进步高兴,也愿意为企业管理学科的发展尽自己的一份力量。厦门大学企业管理学科从1980年恢复招生以来,已经走过了31个春秋,如今已经发展成为国内一支不可忽视的学术力量。企业管理学科于2007年被评为国家重点学科,这是几代人共同努力的结果。但更值得高兴的是今天的企业管理学科已经形成了一支以年轻人为主的、接受过良好的专业学术训练、具有创新思维的师资队伍,他们思想活跃、勇于创新与开拓,在教学、科研与社会服务等方面作出了积极的贡献。

尽管由于时间关系,我并没有看到详细的书稿,但从丛书书目可以看出,这些著作都是企业管理系一批年轻教师近几年来最新的科研成果,有的是在他(她)们博士学位论文研究的基础上所作的进一步探讨与思索,有的是他(她)们承担的国家及省级课题的研究成果。这些成果涉及的领域包括员工关系管理、商业模式创新、战略管理的心智模式研究、企业人力资本投资分析、员工的战略性培训与开发、创业管理、领导影响力研究、我国食品行业的安全性、竞争性等。从以上选题可以看出,企业管理系的年轻教师能紧跟学科研究发展的趋势与方向,掌握了科学的学术研究方法。相信本学术文库的出版,将对企业管理系的教学与科研水平起到比较大的提高与促进作用,也将对国内企业管理学科的研究作出积极的贡献。我期待企业管理系的年轻教师们能有更多的高水平的学术成果问世。



2011年5月10日

摘 要

知识经济环境下,人力资本在企业中起着至关重要的作用,获取企业所需人力资本的投资活动已成为企业投资不可或缺的一项活动。然而,目前理论上对有关企业人力资本投资的研究不多且存在一定程度的局限,实践中企业人力资本投资活动也存在诸多问题。因此,进一步揭示企业人力资本投资活动的内在规律,给企业提供进行人力资本投资的分析方法,成为一个既有理论价值又有实践意义的研究课题。

本书基于企业的视角,以企业人力资本投资活动作为研究对象,以人力资本理论、物质资本投资项目的评价方法作为理论基础,以企业人力资本投资项目的经济效益评价过程作为研究主线索,尝试探讨企业人力资本投资的内在规律及企业人力资本投资的经济效益评价方法。内容包括:第一,以人力资本理论为理论基石,从企业角度较为深入地阐述企业人力资本投资相关概念的内涵以及企业人力资本投资过程中的特点。第二,把一次性的企业人力资本投资活动作为一个投资项目来构建企业人力资本投资项目的经济效益评价体系,先是从企业人力资本投资需求分析入手,接着分析企业人力资本投资供给,而后对企业有能力投资的备选方案进行经济效益评价与风险分析。

本书对一些基础性问题进行了创新性的处理。例如,在测度人力资本问题上,把企业人力资本看成一个静态的概念(不考虑承载者的努力因素)进行处理,而将其动态的含义置于投资风险中考虑,从而解决了企业人力资本投资分析中人力资本测度的难题;在投资需求分析上,认为可以从人力资本的量 and 结构方面预测需求,并较详细地阐明企业人力资本结构类型的划分,为企业人力资本投资结构合理性的分析以及投资方案的设计带来了便利;在项目的总投资估算中,把投资分为获取投资与运营投资,为投资方案的总投资估算、成本与收益估算以及经济效益评价奠定了基础;在投资风险分析上,认为是风险因素的出现,促使投资方案的不确定因素往不利的方向发展,最终影响到投资的预期经济效益,通过对不同类型风险因素的分析,来避免或减轻企业人力资本投资风险;在企业人力资本投资收益分配上,遵循投资领域的通用准则,认为应按投资主体对企业人力资本形成的贡献程

度拥有相应的人力资本所有权,这为投资收益的分割、投资风险的控制以及企业人力资产的测度提供了依据。

本书是在作者博士学位论文的基础上修改而成的,汇集了作者在人力资本投资方面学习和研究的成果,既适合从事人力资本投资研究的学者研读,也适合从事企业管理工作的人员作为案头参考书。由于在人力资本相关的概念、人力资本测度的方法等方面的确存在许多可争议之处,而本书是以此为基础对企业人力资本投资评估活动进行的探索性研究,因此书中难免存在错误与不妥之处,恳望读者批评指正。

摘要

1 ►

第六章 企业人力资本投资项目的经济效益评价·····	(127)
第一节 企业人力资本投资项目经济效益评价原理·····	(127)
第二节 基础数据的估算与评价基本报表的编制·····	(135)
第三节 企业人力资本投资项目的经济效益评价方法·····	(145)
第七章 不确定性与风险分析·····	(153)
第一节 企业人力资本投资风险·····	(153)
第二节 不确定性因素分析·····	(164)
第三节 激励风险分析·····	(169)
第八章 结语·····	(176)
参考文献·····	(181)
后 记·····	(190)

第一章 导 论

“由于目前的员工成本可达企业总开支的 40% 以上, 因此衡量人力资本中的投资回报是非常必要的。”^①

——雅克·菲兹-恩兹

本章作为全书的导论, 首先介绍研究的背景, 由此提出研究的论题, 接着阐述了研究对象、研究方法、研究思路 and 结构框架, 最后提出了研究的若干基本观点。

第一节 研究背景和论题

一、研究背景

(一) 企业人力资本投资是企业投资中不可或缺的重要活动

土地、资本与劳动被古典经济学称为社会生产的三大要素。在经济发展的不同时期, 这三大要素因其稀缺性和不可替代程度不同, 导致在经济生活中所起的作用不同——稀缺程度高、不可替代性强的要素往往在生产中扮演着决定性的关键角色。奴隶社会, 稀缺的生产要素是劳动力; 封建社会, 稀缺性的生产要素是土地; 资本主义社会, 最为稀缺的资本成为制约社会生产发展的关键性生产要素; 而在生产力高度发展的知识经济时代, 由劳动力演化而来的人力资本因其稀缺程度高、不可替代性强已超越非人力资本(本书以下均称之为物质资本)成为社会生产的关键性要素。这种关键性体现在: 一方面, 在总资本存量中, 人力资本所占的比重逐渐上升; 另一方面, 在经济增长和社会财

^① 雅克·菲兹-恩兹. 人力资本的投资回报[M]. 上海: 上海人民出版社, 2003.

富的创造过程中,人力资本的作用越来越突出,已成为比物质资本更为重要的资本。不可否认物质资本在知识经济社会生产中的作用,但物质资本仅是一种被动的资产,它不会自动增值,其增值必须内含于人力资本价值实现的过程中。

知识经济时代,世界经济进入主要以人力资本为依托的经济增长时期,企业之间的竞争不仅仅是资本、技术等传统资源的竞争,还将最终体现为企业间人力资本的竞争,人力资本已成为决定企业竞争成败的战略要素,企业对人力资本的占有将比对物质资本的占有更为重要。“钢铁大王”卡内基在事业达到顶峰时曾讲了一句流芳业界的名言:如果把我的厂房设备、材料全部烧毁,但只要保住我的全班人马,几年以后,我仍将是一个钢铁大王。这其中的“全班人马”指的就是企业所拥有的依附在这些“人马”身上的能为企业所用的知识、技能以及健康等的综合,也就是企业人力资本。企业如何才能拥有自己所需的人力资本呢?唯一的途径就是依靠企业的投资,因此,增加企业人力资本存量的企业人力资本投资行为也就必然成为这一时代企业投资不可或缺的重要活动。企业的任何投资活动需要讲究经济效益,企业人力资本投资也不例外,而经济效益很大程度上来自于对整个投资活动过程的谋划、组织与控制。由此可见,从企业长期生存和发展的高度,针对企业人力资本投资活动进行研究,研究其运行规律、经济效益评价与决策方法,为企业进行人力资本投资决策提供较为系统、操作性较强的投资分析方法将至关重要。

(二)已有研究的局限性^①

自20世纪60年代由西奥多·舒尔茨(T. W. Schultz)等人创建现代人力资本理论以来,关于人力资本及其投资的研究已取得举世瞩目的成就,并从书斋走向实务界。之后,学术界对人力资本投资问题的研究仍然基本沿袭了现代人力资本理论的研究内容,主要是从个体、区域和国家的角度进行探讨,较少直接从企业层面研究人力资本投资问题。国内一些学者也已注意到从企业层面研究人力资本投资问题的重要性并进行较为系统的探索性研究^②,然而,

^① 本成果并非否认这些研究文献资料的价值与意义,事实上这些文献资料的研究成果与研究方法对本研究起到相当重要的作用。此处所谓的“局限性”是指从企业人力资本投资分析的角度而言的,而不是指他们的研究成果与研究方法本身存在问题。

^② 安应民. 企业人力资本投资与管理[M]. 北京:人民出版社,2003.

吴国存. 企业人力资本投资[M]. 北京:经济管理出版社,1999.

目前诸多与企业人力资本投资分析有关的研究文献资料仍存在一定程度的局限性,具体体现在:

首先,对企业人力资本以及企业人力资本投资的相关概念没有统一的认识,而且很多文献资料把企业人力资本投资直接视同于企业的教育培训进行处理,对企业人力资本投资分析仅仅局限于在职培训分析。而本书较为详细地阐述企业人力资本的内涵,把能够增加企业人力资本存量的活动视为企业人力资本投资活动,因此除企业的教育培训投资外,还包括人力资本的“外购”(长期雇佣、短期雇佣)和企业内部人力资本的流动等基本投资形式,企业某一次的人力资本投资活动可以采用其中一种基本投资形式,也可以是若干种基本投资形式的组合。

其次,一些研究认为企业之所以进行人力资本投资(指企业的教育培训)仅是因为企业外部人力资本供给短缺,或是外部供给的成本高。而本书认为,当企业人力资本不能满足企业所需时,应根据企业人力资本投资需求和供给状况以及各种基本投资形式的特点,设计若干备选投资方案,而后就投资方案的成本收益及风险进行评价并进行多方案比选。

再次,孤立地研究某一投资形式的短期效益,如对一次招聘效果进行短期评估、对一次在职培训进行短期评估等。而本书认为,相对于企业的生产经营性活动而言,企业人力资本投资活动是不经常发生的一次性业务,每一次的人力资本投资活动均可视为企业的一个投资项目来加以分析、设计与决策,因此应该整体、综合地考虑人力资本投资活动全过程的效益。事实上,许多评估计划失效的原因在于这些计划要么是从整个过程的中间部分开始的,要么是没有将整个过程的各部分间如何相互作用的所有因素考虑在内。

最后,企业人力资本投资决策方法较多地停留在定性分析和 NPV 方法的简单介绍上,没有具体解决计算 NPV 所需基础数据的获取、整理与分析问题,也就是仅给出企业人力资本投资决策方法的大致程序,而没有深入进行研究(特别是一些相关细节的处理,例如:企业人力资本投资具有什么特征,如何测度企业人力资本,如何拟定企业人力资本投资的备选方案,投资方案的总投资包括哪些部分,投资总额如何估算,投资方案的成本费用和收入如何确认与估算,等等),以给企业提供确实可操作的程序、方法。本书也认同 NPV 方法是目前企业人力资本投资经济效益评价中一种最基本、最实用的定量分析方法,然而在使用该方法时事实上面临着许多需要加以特别处理的问题,这些问题如果不能得到妥善解决,NPV 方法就成为无本之木了。另外,有些文献资料在涉及企业人力资本投资时,是从人力资本承载者个人的角度(或者说是从

承载者投资收益分配方面)来考察,侧重于探讨人力资本产权问题,而本书则是立足于企业所有者角度来分析企业人力资本投资问题(当然也不能回避人力资本的产权问题)。

(三)企业人力资本投资实践存在的问题

从我国企业实践的角度来看,目前尽管很多企业已认识到人力资本投资在企业中的重要作用,但仍然存在以下问题:一是企业人力资本投资仍不足。2000年诺贝尔经济学奖获得者詹姆斯·赫克曼(James Heckman)在北京大学作学术演讲时指出:在当前中国经济发展的情况下,人力资本投资与物质资本投资之间的不平衡,已经减少了物质资本投资的回报,实际上浪费了本可以用来促进增长的物质资本投资。赫克曼从宏观层面来阐述中国人力资本投资与物质资本投资存在的不平衡,而宏观的不平衡是由微观的不平衡导致的,因此这一阐述隐含着在中国企业内部人力资本投资不足的问题。长期以来,很多企业在物质资本投资方面舍得花钱,却在人力资本投资方面花费甚少,以致物质资本大量闲置或效率低下。二是企业人力资本投资缺乏效率。原因主要是企业人力资本投资计划性差,特别是缺乏投资需求分析(有些企业理所当然地认为这种投资必有回报)。企业人力资本投资缺乏规划、随意性大,不能与企业战略有效结合,从而表现出只在人手不足时才匆忙到外部劳动力市场招聘、只在员工知识老化情况严重时才进行培训的特点,再加上不健全的激励机制,导致员工大量流失,使投资无法回收;还有一些企业是随大流,看别的企业有培训,自己也组织培训,没有培训需求分析、培训计划的制订等一套管理体系;有些企业不是把企业培训当作一种投资,而是看成一种福利,大家轮流进课堂,培训后没有任何评估,也没有考虑如何使员工发挥学到的新技能,更谈不上投资收益问题;另外还存在着“大材小用”的现象,不顾企业自身对人力资本的需求情况,盲目追求高学历人才,但把高素质的人才招进来后,又将其放于低价值岗位上,从而造成企业人力资本投资成本上升、投资效益下降。实践中出现的企业人力资本投资不足以及投资效益低下(可以认为是投资过度)等问题再次凸显理论指导的缺乏,这进一步说明针对企业人力资本投资活动进行系统的分析研究、为企业提供人力资本投资决策的分析方法是非常必要的。

二、论题的提出

鉴于企业人力资本投资已成为企业各种投资中不可或缺的重要活动,以

及理论与实践活动的现状,笔者认为以下问题需要在理论上加以研究:

现代企业要生存且持续发展,不仅需要物质资本的投入,而且也需要知识和技能投入,即人力资本的投入。企业是通过投资形成、发展起来的,通过物质资本投资形成企业的物质资产,通过人力资本投资形成企业的人力资产,然后由企业的物质资产与人力资产共同创造企业的产出,在此意义上,我们可以认为企业是物质资本所有者与人力资本所有者共同投资的结果。问题是在相当长的时间内,物质资本概念处于经济分析中的主流,从理论到现实真正重视的仅仅是物质资本,虽然将人的知识、技能视为一种资本的努力不时出现,但未能得到充分的认同和研究。因此在谈到企业的投资问题时,各方关注的往往是企业的物质资本投资,研究最多的也是企业的物质资本投资,企业的人力资本及其投资仅仅是其中的配角或是一个事先约定的常数。随着人力资本在企业中地位的彰显,企业人力资本投资也就成为各方关注的对象,企业人力资本投资必然以独立的角色成为企业投资中应该研究探讨的问题之一。由此,我们必须清楚企业人力资本投资与企业物质资本投资是否存在异性与共性,如果没有差别,那么就可以完全照搬企业物质资本投资的投资分析方法,也就没有必要专门研究企业人力资本投资问题;如果不存在共性,那么就需要另觅蹊径,而不能利用企业物质资本投资已有的较系统全面的投资分析方法。

人力资本理论已揭示出人力资本的内涵、人力资本形成的途径、人力资本投资的内在规律、人力资本投资的最优化标准、人力资本在经济增长中的重要地位、人力资本对个人收入的重大影响,以及人力资本投资的风险问题。但当我们从企业的角度来审视这些问题时,情况又会是怎样?什么是企业人力资本?企业中人力资本是如何形成的?企业人力资本的投资主体(特别是在职培训)是谁?企业人力资本的产权归谁所有?企业人力资本投资具有哪些独特性?怎样识别企业的人力资本投资需求?哪些因素影响企业人力资本投资需求?企业进行人力资本投资的根本动因是什么?如何预测企业人力资本投资需求?如何设计人力资本投资备选方案?如何界定和估算企业人力资本投资的投资总额?如何界定和估算企业人力资本投资的成本费用?如何界定和估算企业人力资本投资的收益?怎样才能更好地对企业人力资本投资的经济效益进行评价?企业人力资本投资风险如何分析?

笔者认为,对上述问题的研究,无论是从人力资本投资理论上,还是从企业的投资管理实践上看,都具有十分重要的意义。而这些问题的核心可以归结为以下两方面:一是如何揭示企业人力资本投资活动的内在规律性;二是如何评价作为投资主体的企业从人力资本投资活动中的获益情况以及承担的

风险程度。由此把本书的书名定为“企业人力资本投资分析”。

■ 第二节 研究对象和研究方法 ■

一、研究对象

从书的研究题目可知,要界定本书的研究对象,就需要明确人力资本、人力资本投资、企业人力资本、企业人力资本投资、企业人力资产这几个既相互联系又有本质区别的重要概念。为此,我们先从人力资本和人力资本投资的概念入手。

(一)人力资本与人力资本投资的内涵

1. 人力资本与人力资本投资的定义

最早使用“人力资本”术语的是新古典学派中洛桑学派的代表人物瓦爾拉斯,他在 1874 年的著作《纯粹经济学要义》中指出,资本分为土地资本、人力资本、狭义资本(即物质资本),并提到:“人力资本虽然不能进行买卖,但劳动或人力服务在市场上是每天都有供给、都有需求的,因此人力资本至少是能够、而且往往应当予以评价。”但在瓦爾拉斯的阐述中,人力资本被等同于人本身,在量上等同于人口的数目,而且是一种无须生产的“自然”资本,因此并不是现代意义上的人力资本。

关于人力资本的概念,国内外许多学者根据自己的理解和研究的需要,从不同角度提出过一些彼此相似但又有所不同的定义。但笔者认为,阐述得较为透彻清晰的还是人力资本理论的奠基者、1979 年诺贝尔经济学奖获得者、美国芝加哥大学教授西奥多·W. 舒尔茨(Theodore W. Schultz, 1990),他把人力资本表述为“体现于劳动者身上,通过投资形成并由劳动者的知识、技能和体力所构成的资本”,可以“看做是资本的一种类型,看作是一种生产出来的生产资料,看做是投资的产物”,他说:“我们之所以称这种资本为人力的,是由于它已经成为人的一部分,又因为它可以带来未来的满足或者收入,所以将其称为资本。”该定义明确指出,人力资本是通过对人进行投资而获得的、存在于人身上的、能带来未来收益的知识、技能和体力之和。舒尔茨还进一步阐述人力资本的形成途径,即人力资本投资形式,包括以下五个方面:一是医疗和保健,从广义上讲它包括影响一个人的寿命、力量强度、耐久力、精力和生命力的

所有费用,保健活动既有数量要求,又有质量要求,其结果必然是提高人力资本的质量;二是在职人员培训,包括企业所采用的旧式学徒制;三是正式建立起来的初等、中等和高等教育,教育成本是指学生直接用于教育的费用和学生受教育期间所放弃的收入,即机会成本;四是企业以外的组织为成年人举办的学习项目,包括那种多见之于农业的技术推广项目;五是个人和家庭为适应就业机会的变化而进行的迁移活动。

1992年诺贝尔经济学奖获得者、美国芝加哥大学经济学教授加里·S. 贝克尔(G. S. Becker)则从本质上对人力资本投资进行界定,认为通过增加人的资源,影响未来货币收入和精神收入的活动,即增加人的生产与收入能力的一切活动就是人力资本投资。具体包括学校教育、在职培训、医疗保健、迁移,以及收集价格和收入的信息等多种形式。曾被认为是潜在诺贝尔经济学奖得主美国著名经济学家雅各布·明塞尔(J. Mincer, 2001)同样也指出:“人力资本投资包括教育、职业培训、保健与人力迁移等项活动。”

世界银行认为,人力资本主要指劳动力所掌握的能够处理复杂任务和组织工作的基本知识,这些知识的积累从幼年时期就已经开始并持续一生。可见世界银行对人力资本定义的范围十分广泛,只要是能够处理复杂任务和组织工作的基本知识即为人力资本。

《新帕尔格雷夫经济学大辞典》则是综合人力与资本的概念定义人力资本:“作为现在和未来产出与收入流的源泉,资本是一个具有价值的存量。人力资本是体现在人身上的技能和生产知识的存量。”这种定义认为人力资本是依附于人身上的知识与技能存量,具有可投资性和增殖性。

我国一些学者在探讨人力资本产权问题时,把人力资本界定成两种人:一种是技术创新者,另一种为职业经理人。认为这两类人不仅是企业的新生产要素,而且对企业产出的增长起明显作用,构成企业的核心竞争力。在这种界定的基础上,分析得出人力资本应该拥有企业的剩余控制权与剩余索取权。但这种界定存在两方面的问题:一是把人力资本当作是某类人,二是把具有一定知识、技能和健康的其他劳动者排除在人力资本之外。因此这种定义与舒尔茨等人所创立的人力资本理论中的人力资本概念有明显的区别。

综观相关文献,关于人力资本的含义存在两种观点:一种是大多数经济学家所认同的,认为人力资本是指人的知识、技能与健康等的综合;另外一种是认为,人力资本是指具有知识、技能与健康的人。本书认同前一种观点。在前一种观点基础上,李健民(1999)通过考察人力资本理论形成与发展的两条主线索,从两个角度来定义人力资本:一种是从个体角度出发,认为人力资本是

指存在于人体之中、后天获得的具有经济价值的知识、技术、能力和健康等质量因素之和；一种是站在群体角度，认为人力资本是指存在于一个国家或地区人口群体之中、后天获得的具有经济价值的知识、技能、能力和健康等质量因素之和。人力资本不是指人本身或人口群体本身，而是一种具有经济价值的生产能力，这种能力不是与生俱来的，而是通过后天付出一定的代价而获得的。

无论上述对人力资本概念的表达如何，学术界普遍认同的人力资本都包含了以下几方面的含义：一是人力资本并不是与生俱来的，而是需要通过一定的后天投资才可以获得的；二是人力资本指的不是人本身，而是指依附在人身上的知识、技能及健康等因素之综合；三是在人的知识、技能既定的情况下，人力资本就表现为从事工作的总人数以及在劳动力市场上的总工作时间；四是人力资本的投资能在未来时期给投资者带来一定的经济收益或满足；五是人力资本可以通过教育、培训、医疗保健和迁移等几种投资形式获得。

2. 人力资本与物质资本的关系

人力资本是相对于物质资本而提出来的一个概念，它与物质资本有密切的联系，同时又有自己的独特性。人身上所具有的知识、技能和健康之所以能视为一种资本，是因为它与物质资本具有同样的资本基本特征：首先，它是需要付出代价取得的，是投资主体为了某种目的，通过减少和延迟即期消费，对某一生产过程进行生产性投资的结果；其次，它是生产过程中必不可少的生产要素，任何完整的生产过程都离不开人（人的知识、技能与健康）的参与；再次，它是一种稀缺资源，这种稀缺性一方面表现在一个人所能获得的人力资本及其维持的时间是有限的，另一方面表现在为获得人力资本所需投入的资源是稀缺的；最后，它是其所有者谋取经济利益的一种手段。人力资本的这些性质完全符合资本的特点：“资本，不管采用哪种形式，其特点都是利用现时生产来创造那些不是现在消费或享用，而是将来的生产要加以利用的某种资源，将来的生产，要么是提供消费服务，要么是形成更多的资本。”因此，人力资本是相对于物质资本的一种资本形态，这表明人力资本与物质资本存在共性——具有资本的属性。

然而，人力资本又存在着区别于物质资本的独特性。物质资本是在一定时期内积累起来的，用于生产其他消费资料或生产资料的耐用品，是依附在物质产品上的。人力资本则依附在人身上，而人具有思想、感情，正如张五常所描述的“每个人都有头脑，会做自行选择，自做决定。”人力资本的这一特性，使得人力资本的形成与效能的发挥受其承载者个人偏好的影响。另外，人力资

本是以各种形式存在于人体之中^①,不同形式的人力资本有些是互补的,有些是彼此不相关的。由于互补性,人力资本效能的发挥具有“短边”效应,比如健康状况较差者,则其人力资本效能的发挥就会受其差的健康水平所制约;由于不相关,在同一时间内,有些人力资本在发挥效能,而另外一些人力资本则是闲置,比如一个会弹钢琴的会计人员,当他在从事会计事务时,发挥的是他的会计知识和技能,而弹钢琴的技能则是闲置的。

(二)企业人力资本与企业人力资产的定义

本书认为,企业人力资本是通过企业投资形成的,以服务于企业的人为承载者,在一定时间内能为企业带来预期收益的知识、技能和健康等因素之综合。这一概念包含以下方面:

一是“企业投资形成的”。资本必须是花费一定的代价获得的,人力资本同样也是各投资主体花费一定代价获得的。与企业物质资本投资一样,企业人力资本是通过企业投资而形成的,需要耗费企业一定量的稀缺资源。

二是“可以为企业带来预期收益的知识、技能和健康等因素之综合”。企业人力资本是能给企业带来预期经济效益的生产能力,不能给企业带来预期经济效益的,存在于承载者身上的其他知识、技能就不属企业人力资本。一般来说,企业在进行人力资本投资时是不会为了企业不需要的个体人力资本付出代价的,因此,依附在承载者身上的人力资本中只有适合企业需要的部分(这一部分能为企业带来预期收益)才能视为企业人力资本,而不适合企业需要的部分就不能视为企业的人力资本。也就是说,企业人力资本与个体人力资本存在以下关系:企业人力资本=个体人力资本×企业适用率。

三是“以服务于企业的人为承载者”。企业资本包括物质资本与人力资本,两者的根本区别在于物质资本的承载者是物质产品,而人力资本的承载者是人,这是企业人力资本区别于企业其他资本的本质所在。这一本质区别就导致了企业人力资本投资与物质资本投资的差异性,并由此引发企业人力资本与物质资本产权的差异性。

^① 人力资本是依附在人身上的知识、技能和健康之综合,知识、技能和健康又是多维的,而且不同维度其程度有高低之分。每个人的人力资本就是由若干维度、一定程度的知识、技能和健康综合构成的。