

◎ 公共管理研究丛书 ◎

曹蓉
◎
著

人力 资源开发 与管理研究

——基于人力资本的视角

RENLI ZIYUAN KAIFA YU GUANLI YANJIU
——JIYU RENLI ZIBEN DE SHIJIAO

中国社会科学出版社

◎ 公共管理研究丛书 ◎

曹蓉
◎
著

人力 资源开发 与管理研究

——基于人力资本的视角

RENLI ZIYUAN KAIFA YU GUANLI YANJIU
——JIYU RENLI ZIBEN DE SHIJIAO

中国社会科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源开发与管理研究：基于人力资本的视角 / 曹蓉
著. —北京：中国社会科学出版社，2008. 2

ISBN 978 - 7 - 5004 - 6750 - 2

I. 人… II. 曹… III. 劳动力资源—资源开发—研究—中国 IV. F249. 21

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 012690 号

责任编辑 张 红
责任校对 郭 娟
封面设计 刘 佳
版式设计 戴 宽

出版发行 **中国社会科学出版社**

社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号 邮 编 100720

电 话 010—84029450 (邮购)

网 址 <http://www.csspw.cn>

经 销 新华书店

印 刷 华审印刷厂

装 订 广增装订厂

版 次 2008 年 2 月第 1 版

印 次 2008 年 2 月第 1 次印刷

开 本 880 × 1230 1/32

印 张 7.5

插 页 2

字 数 200 千字

定 价 22.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书，如有质量问题请与本社发行部联系调换
版权所有 侵权必究

序

二十一世纪是人才竞争的时代，谁能够拥有并使用高质量的人才，谁就能在竞争中处于有利的地位，这已经成为当代人的共识。众所周知，中国是一个人力资源大国，但还不是一个人力资源强国，如何使中国从人力资源大国转化为人力资源强国，就成为当代中国人力资源开发与管理的首要任务之一。曹蓉博士的著作《企业人力资源开发与管理研究——基于人力资本的视角》正是从企业人力资源管理角度探讨该问题，分析如何将企业人力资源转化为人力资本，从而使人力资源在企业中发挥出更大的作用和价值。

该书成功地吸收、借鉴了人力资本理论、人力资源开发与管理理论以及心理学的研究成果，综合运用了多学科的研究方法，特别是作者运用自己深厚的心理学和行为科学的理论知识，对人力资本的概念及其在人力资源开发与管理各环节中的应用进行了全面透彻的分析，并从人力资本的选择、人力资本的投资、人力资本的使用、人力资本的价值计量四个相互联系、相互影响的环节出发，构建了一套基于人力资本的企业人力资源开发与管理的框架。

人力资源管理从传统的人事管理转变为人力资源管理，进而发展到了对人力资本的重视。作者敏锐地捕捉到学科发展的前沿

2 人力资源开发与管理研究

和趋势，并对这一问题进行了全面系统地分析，反映了作者扎实的理论基础、系统的专业知识以及对现实问题的关注和反思。

目前，人力资源管理的研究基本上采用了来自心理学、社会学和组织行为学的知识与方法。人力资源的管理，在过去被认为极具艺术性而缺乏科学理论的指导，对人力资源管理进行经济学分析并建立其理论基础，成为人力资源管理的重要研究内容。作者正是使用人力资本的理论来分析和研究人力资源管理，是对人力资源管理研究的积极探索，具有重要的理论意义。此外，书中构建的基于人力资本的人力资源开发与管理的框架，结合我国人力资源开发与管理中存在的问题，提出了有价值、具操作性的参考建议，可以有效指导企业的人力资源管理工作，具有很强的使用价值。

曹蓉博士的这部著作是在她的博士学位论文的基础上完成的。这部著作是作者多年来从事该领域研究的成果。我非常高兴看到这部著作的出版，同时也预祝她在今后的学术生涯中取得更大的成绩。

中国人力资源开发研究会会长

刘福垣

2007年11月18日于北京

摘 要

知识经济时代的到来，决定了人力资本的重要价值和地位。知识经济时代的到来，又为人力资源转化为人力资本创造了条件。中国是人力资源大国，但却不是人力资本强国，如何将人力资源转化为人力资本，促进经济社会的发展，是管理的重要任务。

本书的研究是将人力资本的投资有利于或能够推动经济增长这一命题作为基本前提，在学习和吸纳经济学人力资本理论的基础上，以人力资本理论为指导，以管理学、心理学等学科的理论成果和研究方法为基本手段，结合目前人力资源开发与管理中存在的问题，分析如何将人力资源转化为人力资本，以更好地促进企业绩效的提高和社会经济的发展。本书旨在丰富人力资本理论，促进人力资本理论在实践中的应用与发展，并深化人力资源管理理论和实践。

本书的研究思路是将人力资本的概念和理论贯穿于人力资源开发与管理的实践中，使用实证分析和规范分析相结合的方法、跨学科的研究方法以及问卷调查法等手段，构建新的人力资源开发与管理体系，用以指导人力资源开发与管理的实践工作。首先，本书对人力资源和人力资本的概念及其特征进行分析，提出构建基于人力资本的人力资源开发与管理体系的意义及基本框

2 人力资源开发与管理研究

架,并在该体系的基础上,对人力资源的各个环节进行基于人力资本的分析,形成具有指导性的实践措施。本书共包括八个部分。第一章,导论。第二章,文献综述。通过对人力资本的理论发展和人力资源管理理论的发展进行回顾和综述,在此基础上得出结论——人力资本理论的发展和人力资源管理理论的发展殊途同归,都集中在人力资本的管理和运营上,由此展开本书的阐述。第三章,提出基于人力资本的人力资源开发与管理的框架,为以下各章的分析提供基础。第四章,招聘——人力资本的选择。招聘是企业人力资源转化为人力资本的源头,本书分析了招聘过程中的逆向选择、信号传递以及对称无知,并针对招聘中的这些问题提出建立人员信息预测制度、人员信息甄别制度和人员信息传递制度。第五章,培训——人力资本的投资。分析了人力资本投资是企业形成人力资本的必要条件以及培训是企业人力资本投资的主要方式。在此基础上,阐述了影响企业培训的因素,并探讨了培训投资方式、培训内容和培训方法以及培训环境,以提高培训投资的收益率。第六章,激励——人力资本的使用。探讨如何使用激励措施促使潜在的人力资本转化为现实的生产力,针对人力资源中的激励不足,提出产权明晰是人力资本激励的首要条件,建立基于人力资本的激励措施。第七章,评估——人力资本的价值计量。首先分析了人力资源的绩效评估,主要评估了企业的个体和群体的绩效,基于人力资本的评估主要针对人力资本创造的价值,提出人力资本价值的货币计量和非货币计量方法。第八章,结论。

本书的创新首先在于对人力资本的心理分析。在人力资本内涵的界定中,提出心理健康是人力资本重要方面的观点。特别是在新的时代,随着社会的不断发展;人们面临的压力越来越大,随之出现的心理问题和心理障碍也越来越多。心理健康已经

成为影响许多人力资本发挥其积极性和创造性的关键因素。因此，本书提出了人力资本包含心理健康内涵的新见解。此外，在各章的具体分析过程中，除了采用经济学的理论外，还采用心理学、管理学的理论分析，使得对人力资本的分析更加全面和深刻，运用其指导人力资源的开发和管理更加具有科学性。其次，构建了基于人力资本的人力资源开发与管理的框架。人力资源并不等于现实的生产力，人力资源只有转化为人力资本，才能创造出经济价值和社会价值。目前，我国学者已经开始探讨如何将人力资源转化为人力资本，提出了人力资本管理和运营的概念，但是，从人力资源管理本身来探讨如何将人力资源转化为人力资本的文献还未见到。本书提出的这个框架，可以更好地指导企业人力资源开发与管理的实践，促进人力资源向人力资本的转化。

目 录

1 导论	(1)
1.1 研究背景	(1)
1.2 研究目的与研究现状	(4)
1.3 研究意义	(6)
1.4 研究方法	(10)
1.5 研究思路和框架	(11)
1.6 可能的创新	(13)
2 文献综述	(15)
2.1 人力资本理论	(15)
2.2 人力资源管理理论	(28)
2.3 分析与评价	(40)
3 基于人力资本的人力资源开发与管理的框架	(44)
3.1 有关的基本概念	(44)
3.2 人力资源转化为人力资本的意义	(61)
3.3 人力资源转化为人力资本的基本框架	(69)
4 招聘——人力资本的选择	(74)
4.1 招聘	(74)
4.2 招聘的经济学分析	(75)

2 人力资源开发与管理研究

- 4.3 人员信息预测制度 (82)
- 4.4 人员信息甄别制度 (86)
- 4.5 人员信息传递制度 (94)

5 培训——人力资本的投资 (107)

- 5.1 培训 (107)
- 5.2 培训的投资方式 (114)
- 5.3 培训的实施 (121)
- 5.4 培训的环境 (135)

6 激励——人力资本的使用 (143)

- 6.1 激励 (143)
- 6.2 人力资本的激励 (146)
- 6.3 人力资本激励方式 (156)
- 6.4 人力资本约束方式 (173)

7 评估——人力资本的价值计量 (182)

- 7.1 绩效评估 (182)
- 7.2 人力资源会计的出现和发展 (186)
- 7.3 人力资本的价值计量 (191)
- 7.4 人力资本价值评估的方法 (198)

8 结论 (214)

- 8.1 结论 (214)
- 8.2 进一步研究的问题 (216)

参考文献 (217)

后记 (233)

1

导 论

1.1 研究背景

1.1.1 知识经济时代的到来

知识经济时代的到来，决定了企业人力资本的重要价值和地位。首先，企业拥有人力资本的数量和质量是企业竞争力的源泉。人的知识、技能以及创新精神和创造能力是知识经济时代最重要的生产力资源和经济发展的原动力，企业的竞争力体现在企业的资源配置能力、战略创新能力、技术创新能力和制度创新能力。要应对激烈的市场竞争，企业必须提高竞争力，增强企业的各种能力，这一切都取决于企业拥有的人力资本的数量和质量。其次，人力资本的积累和提高有助于提高劳动生产率。知识经济时代，“知识密集型产业”将取代传统的“劳动密集型产业”，人力资本的提高可促进生产过程中有效劳动投入增加或物质资本利用效率的改善，提高劳动生产率并使产出以更快速度增加；人力资本积累会导致劳动者素质的提高，而劳动者素质决定了投入生产中的劳动质量的高低。加强人力资本的积累，提高人力资本的质量，对于企业保持旺盛的生命力至关重要。

知识经济时代为人力资源转化为人力资本创造了历史条件。

2 人力资源开发与管理研究

1990年联合国研究机构提出了“知识经济”的概念,1996年经济合作与发展组织(OECD)第一次将知识经济定义为“以知识为基础的经济”,提出知识经济是建立在知识和信息的生产、分配与使用基础上的经济。知识经济是一种新型的知识、能力、智慧经济、人才经济,它的高速增长依靠的是知识的载体——人。在农业经济社会和工业经济社会,知识和技能一直对社会生产起着推动作用,但由于知识存量变动缓慢并且物化于物质资源中,间接地进入价值创造领域,因此在很长一段时间以来,知识被当作经济增长的外生变量来看待。例如,传统的增长模型哈罗德—多马模型也是在假定技术不变的条件下考察资本和数量性劳动投入对经济产出的影响,这实质上是抽象掉了知识要素来考察物质资本决定经济增长的作用。在工业经济后期,知识在经济发展中的作用空前凸显出来,知识的动态变化、量变积累发展到了很高的程度,如果不把知识作为生产函数中的独立的内生变量就无法解释经济的增长。知识已经扬弃其物化外壳——物质资本已进入价值创造领域,此时,知识、技能、信息成为商品进入交易中,有关知识、技能、信息的交易在整个社会的交易份额的比重不断扩大,但是人力资源仍然不能很好地转化为人力资本。只有到了知识经济社会——一种建立在知识和信息的生产、分配和使用上的经济形态,整个社会的生产、流通、分配都围绕知识而展开时,劳动才能转化为人力资本。知识从其他生产要素中独立出来,并成为核心的生产要素,使得一种崭新的资本形态——知识资本取得相应独立的地位并成为经济发展中的主要形态。斯图尔特(Thomas A. Stewart)认为,知识资本由人力资本、结构性资本和顾客资本组成,人力资本将是知识资本的主要形式,因为人力资本活动不仅仅涉及可利用的知识在人们中传播和吸收,而且也生产成为创新的技术变量源泉的新知识。人力资本内生于商品

经济的高度发展,在物质经济时代就或多或少地表露出来了,但它们最终形成于物质经济向知识经济转变的历史进程中。^①

1.1.2 现实的要求

人力资本理论关于人力资本是增长的决定因素的观点为认识各国经济增长率的差异作出了令人信服的解释,经济发展史和大量的经济实证研究也充分证实了这个论点,人力资本已成为推动经济增长的第一大投入要素。

随着人力资本理论逐渐被我国理论界和实践领域的接受,越来越多的企业开始关注人力资源的开发与管理。众所周知,人力资源再丰富,不去开发就形不成人力资本。中国是世界第一人口大国,自然是人力资源大国,但却不是人力资本强国,因为这些“资源”中的大部分“资本”的价值很低。尽管我国的经济发展成就举世皆知,但长期以来,为推动经济高速增长,我国很多部门和产业一味加大对固定资产投资,盲目铺新摊子、上新项目,却忽视了教育,忽视了对人力资本的投资和开发,以致造成了资源浪费、环境污染、人口素质提高缓慢、经济增长后劲不足、经济可持续发展困难等问题。我国已到了不得不重视人力资源开发以推动经济可持续发展的的时候了。最新人口普查显示,我国总人口已逾13亿,其中80%是农业人口。人口增长过速给人力资本的发展带来严重的负效应,形成了数量对质量的劣性替代。所以控制人口数量的同时,大力进行人力资源开发,加大教育投资,提高人口素质,竭尽全力开发我国蕴藏丰富的人力资源,增加人力资本量,把经济增长从以物质资本为依托转到以人力资本为依托的发展轨道上来,为我国经济的持续、

^① 刘锦雯、陈艺萍:“知识经济条件下的企业人力资本管理”,《山西大学学报》(哲学社会科学版)2004年第1期。

快速、健康、稳定增长提供切实的保障，已成燃眉之急。

改革开放后，我们党和国家提出了“科教兴国战略”，并在 20 世纪末，把确立了人才战略在国民经济和社会发展中的重要地位，写进了我国第十个五年计划。江泽民同志在亚太经合组织第八次领导人会议上明确指出：“人力资源是第一资源。实现科技进步，实现经济和社会发展，关键都在人。”这一科学论断，充分揭示了人力资源在社会经济发展中的基础性、战略性、决定性的作用，对我们正确应对和把握经济全球化的机遇与挑战，推动我国经济和社会的可持续发展，具有极其重要的意义。进入新世纪，党中央又提出了“人才强国战略”，把人力资源摆在经济社会发展的战略位置。党的十六大再次提出，必须尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，确立劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献分配的原则，这表明我们党和国家对人才重要性的认识是越来越深刻了。如何使人力资源转化为人力资本，为社会经济发展作出贡献，成为现实的需要。

1.2 研究目的与研究现状

1.2.1 研究目的

本书的研究是将人力资本的投资有利于或能够推动经济增长这一命题前提作为基本，在学习和吸纳现代经济学人力资本理论的基础上，以人力资本理论为指导，以管理学、心理学等学科的理论成果和研究方法为手段，结合目前人力资源开发与管理中存在的问题，分析如何将人力资源转化为人力资本，以更好地促进企业绩效的提高和社会经济的发展。

1.2.2 研究现状

人力资本理论的历史最早可以追溯到 18 世纪的英国经济学

家亚当·斯密 (Adam Smith) 的《国富论》, 他认为, 在社会的固定资本中, 可提供收入或利润的项目, 除了物质资本外, 还包括社会上一切人民所学得的有用才能。20 世纪 60 年代, 美国经济学家舒尔茨 (Theodore W. Schultz) 和贝克尔 (Gray S. Becker) 等人把人力资本理论推入到一个新的高峰, 人力资本理论逐渐融入西方主流经济学中。80 年代以来, 被公认为新经济增长理论代表的罗默 (Paul Romer) 和卢卡斯 (Robert Lucas) 采用数学建模的方法, 建立了以人力资本为核心的经济增长模型, 将人力资本理论又推向了一个新的高度。目前, 国内许多学者接受了舒尔茨的人力资本概念, 在人力资本的产权及其特性、人力资本与经济增长、人力资本与个人收入分配方面进行了认真的探索, 并结合中国人力资本投资的现状提出了许多切实可行的政策性意见和建议。

当前, 人力资本理论虽然已经成为国内外学术界研究的热点, 但两者研究的侧重点有所不同, 由于人力资本理论在西方社会实践中已经发挥了巨大的作用, 该理念本身已经成为社会的共识, 所以学界关注更多的是如何使人力资本理论更加精致化, 如何使人力资本的定量分析研究更精确。^① 反观国内, 人力资本理论虽然在学界得到大范围的传播和认可, 但如何走向社会、走向实践, 与本土结合, 实现我国人力资源的开发和管理, 还有待进一步研究。目前, 在查阅文献中我们发现, 我国学者已经充分认识到将人力资源转变为人力资本的重要性和必要性, 并且提出了一些观点和看法, 而且, 也有一些学者对人力资源管理的某些环节进行了基于人力资本的探讨。但是, 基于人力资本的人力资源

^① 奚建武: “人力资本理论与人力资源开发的综合创新”, 《华东理工大学学报》2004 年第 3 期。

6 人力资源开发与管理研究

管理理论的研究方面还不够系统和深入,更多的只是一种理念,无法很好地指导企业的管理实践,真正能够将人力资本的理论贯穿在人力资源的系统管理中的文献还不多见。此外,在探讨人力资本运营的过程中,主要都是从企业的人力资本的形成机制、激励约束机制、流动配置机制和评价机制等方面进行论述,^① 还未见从人力资源管理过程系统探讨如何将人力资源转化为人力资本,如何对人力资本进行运营。同时,对人的管理也从人事管理转变为对人力资源的管理,进而发展到对人力资本的管理,怎样基于人力资本的理论对人力资源进行开发和管理,在实践中需要一种理论的指导。

1.3 研究意义

1.3.1 理论意义

(1) 丰富人力资本理论,促进人力资本理论在实践中的应用与发展

首先,人力资本是一个经济学概念,但人力资本的内涵,也就是体现在人身上的知识、技能和能力却具有心理学领域的内容。以往在人力资本的研究中,更多的是从经济学角度进行分析。本书在分析中加入了心理学的概念,特别是提出了心理健康是人力资本内涵新发展的观点。其次,人力资本虽然是一个经济学概念,但使用其指导人力资源开发与管理的实践,能够促进人力资源尽快转化为人力资本,创造更多的经济价值和社会价值,它是人力资本理论对实践发挥作用的重要表现。任何理论的产生

^① 宁凌:《企业 NO.1 要素——现代企业人力资本运作机制的系统构建》,中国经济出版社 2005 年版。

都源于社会需要,同时任何理论的发展,同样在于它能否更好地推动经济社会的发展。本书探讨的人力资本理论在人力资源开发与管理中的应用可以更好地丰富人力资本理论,推动它的进一步延伸与发展。

(2) 深化人力资源管理理论的发展

人力资源管理理论从传统的人事管理转变为人力资源管理,进而发展到人力资本的管理阶段。但是,目前关于人力资本的管理正呈现一种刚刚起步的局面,理论和实践中已经开始有学者对此问题进行探讨,但系统性和全面性还不够。本书将人力资本的概念和理论贯穿于人力资源开发与管理的整个系统、每个阶段中,以促进人力资源管理理论的发展。资本是资源的转化,人力资本就是人力资源的转化。转化的数量决定人力资源开发的广度,转化的质量决定人力资源开发的深度。人力资源向人力资本的转化,已经成为人力资源经济学的主题。^①此外,目前正在流行的人力资源管理基本上采用了来自心理学、社会学和组织行为学的知识和方法。^②人力资源管理,在过去被认为是一项极具艺术性而缺乏科学理论指导的工作。对人力资源管理进行经济学分析并建立其理论基础,成为人力资源管理的重要研究内容。国外学者爱德华·拉齐尔(Edward P. Lazear)所著的《人事管理经济学》以及我国学者董志强所著的《人员管理的经济方法》已经开始探讨使用经济学的方法和理论分析人力资源管理中的一些问题。“人力资源管理领域正在发生深刻变革,那些老一套的甚至有些咬文嚼字的东西,正被建立在实证研究和严格理论推导

① 刘光前:“人力资本理论与我国教育投资”,《新东方》2000年第5期。

② 董志强:《人员管理的经济方法》,中国经济出版社2004年版,第1页。