

M 现代人力资源管理系列丛书
MODERN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

丛书主编：胡君辰

人力资本

张文贤 著

RENLI ZIBEN

复旦大学管理学院
复旦大学企业人力资源管理研究所 组织

人力资本的“3P”理论：定位(Position)
定价(Price) 定性(Property)

人力资本在创造价值过程中的地位、角色
及其作用

人力资本创造的价值计量方法

人力资本产权激励的实现路径



SCPG

四川出版集团 ● 四川人民出版社

SICHUAN CHUBAN JITUAN SICHUAN RENMIN CHUBANSHE

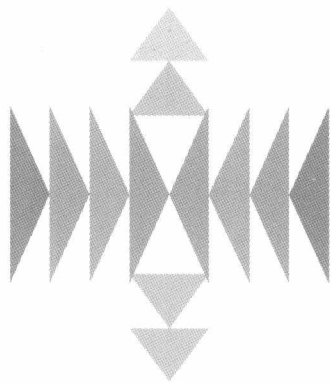
M 现代人力资源管理系列丛书
MODERN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

丛书主编：胡君辰

人力资本

张文贤 著

复旦大学管理学院
复旦大学企业人力资源管理研究所 组织



四川出版集团 ● 四川人民出版社
SICHUAN CHUBAN JITUAN SICHUAN RENMIN CHUBANSHE

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资本 / 张文贤著. — 成都: 四川人民出版社,
2008. 4

(现代人力资源管理系列丛书/胡君辰主编)

ISBN 978-7-220-07565-0

I. 人… II. 张… III. 人力资本—研究 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 027984 号

现代人力资源管理系列丛书

RENLI ZIBEN

人力资本

张文贤 著

策划组稿
责任编辑
封面设计
技术设计
责任校对
责任印制

出版发行

网 址

发行部业务电话

防盗版举报电话

照 排

印 刷

成品尺寸

印 张

插 页

字 数

版 次

印 次

印 数

书 号

定 价

余其敏
邓 燕
解建华
杨 潮
叶 勇
丁 青 李 进

四川出版集团 (成都槐树街 2 号)

四川人民出版社

http: //www. scpph. com

http: //www. booksss. com. cn

E-mail: scrmcbsf@mail. sc. cninfo. net

(028) 86259459 86259455

(028) 86259524

成都华宇电子制印有限公司

四川福润印务有限责任公司

170mm×240mm

24. 25

3

448 千

2008 年 4 月第 1 版

2008 年 4 月第 1 次印刷

1—5000 册

ISBN 978-7-220-07565-0

35. 00 元

■ 版权所有·侵权必究

本书若出现印装质量问题, 请与我社发行部联系调换
电话: (028) 86259624



丛书总序

复旦大学管理学院教授、博导
复旦大学企业人力资源管理研究所所长 胡君辰

我为 MBA 学生上课时曾经提问：“现代企业管理中，什么资源最重要？”同学们异口同声地说：“人力资源最重要。”我又问：“如果其他待遇都不变，另一家公司给你目前收入的 500%，不跳槽的同学请举手。”结果，没有一位同学举手。那么，“到底是钱重要还是人重要？”“还是钱重要吧。”

这典型地反映了目前中国多数企业家的实际心态：表面上认为人力资源最重要，其实不然。一些企业家实际上并没有掌握人力资源管理的技能，结果是由于不善于人力资源管理而导致企业的经营失败。

上述问题我们应该如何理解呢？首先，我们应该清楚地意识到：决定用钱来吸引人才的人，也是人力资源；其次，我们也要知道，优质的人力资源完全有可能只为了高薪而来，可能会出工不出力；第三，人才一旦不为你所用，其破坏力往往更加巨大。因此，人力资源还是第一位的。

如果有人问我：中国企业要成为世界一流的企业，目前最需要提高的是什么？我会毫不犹豫地回答：“最需要提高人力资源管理的技能！”

中国经济的快速发展令世界瞩目，中国企业的发展也是有目共睹的事实，但是我们也应该头脑清醒地看到存在的不足。中国要成为真正的世界经济强国，还需要脚踏实地地去努力；中国企业要成为真正的世界一流企业，我们还要不断地学习、学习、再学习。

我们的一些企业，建设的厂房可能美轮美奂，生产设备可能全部外国进口，甚至环境绿化也可能与外国的同行不相上下，但是我们产品的质量和数量就是赶不上国际一流的企业。问题到底出在哪里呢？管理方面的差距往往是主要问题，尤其是在人力资源管理方面的差距更是显而易见。

说到管人，我们的孔子、老子、韩非子不知道比西方人早多少年。追踪人力资源管理的历史，中国的确有许多值得骄傲的地方，但是我们的先贤们探讨的往往是帝王将相的驭人术，而缺乏对以人的心理本质为基础的人本主义管理方法的研究。我们不得不承认，现代以人本主义为导向的人力资源管理理论和方法在企业中更具魅力，在市场经济中发挥的潜力也越来越大。我们在现代人力资源管理方面落后了。

知耻近乎勇，我们可以通过学习和实践提高人力资源管理水平，超越自己超越他人，使我们的企业在 21 世纪真正崛起，使中国成为世界 500 强企业的主要诞生地之一。

市场的竞争日益激烈，这是不争的事实。市场的竞争集中体现在企业的竞争上，而企业的竞争与其他许多竞争一样，归根结底是人才的竞争。在四川人民出版社的精心组织下，我们集合了复旦大学企业人力资源管理研究所的专家学者，编写了这套“现代人力资源管理系列丛书”。其中包括：《人力资本》《企业培训管理》《企业薪酬系统设计及制定》《职业生涯规划与管理》《绩效管理》《人力资源吸收与选拔》。

人力资本是目前人力资源管理中的一个很新的领域。什么是人力资本，可谓众说纷纭，但是究其根源，无非是指个体所拥有的知识、技能和思维模式的总和。人力资本与金钱资本可以互相转化，随着知识经济的到来，人力资本的地位越来越高。

企业培训管理是企业人力资源管理的重要领域。随着市场经济的不断发展，人才的竞争越来越激烈，而企业培训，即开发人力资源几乎是每家成功企业的“杀手锏”。而如何进行有效的培训又是企业界普遍困惑的一个问题。

我们都知道，温饱之后，人们的快乐指数几乎与金钱无关，但是人们还是热衷于追求金钱。薪酬系统在当前的人力资源管理中的重要性不言而喻。几乎所有



的企业家都知道，只有完善的薪酬系统才能吸引人才并且留住人才，但是只有不多的企业家真正知道应该如何来设计和制定有效的薪酬系统。

企业是否为员工制定职业生涯规划，这是企业的人力资源管理是否进入高级阶段的一个重要标志。现在已有很多企业家越来越重视员工的职业生涯，他们清楚地知道：职业生涯规划是激励、留住人才的重要措施。

绩效管理是企业人力资源管理的风向标，有什么样的绩效管理，就会有什么样的员工绩效。几乎每一位管理者都知道绩效管理的重要性，但是，坦率地说，只有很少一部分企业的绩效管理是有效的。

人力资源的吸收与选拔是人力资源的龙头，企业只要做好了这一块，人力资源管理就几乎做好了一半。事实上许多企业在这一块上往往最不专业。

如果你要成为大企业家，你一定要强势，即你必须了解人类、世界、中国的主要发展趋势，并推动这种趋势。如果你要成为中小企业家，那么你应该以正道为主，即拥有先进的思维模式、正确的经营理念、良好的商业道德。如果你要成为经理人，那么你应该以优术为主，即掌握科学的工具、正确的方法、良好的技术。

而强势、正道和优术都是以人力资源为基础的。一家企业如果没有优质的人力资源，如果不懂得如何进行有效的人力资源管理，那么要做强做大简直是痴人说梦、画饼充饥。

本丛书可以用作管理、经济等院校的相关课程的教材，尤其适用于人力资源管理专业；可以用作 MBA/EMBA 的教学参考书；可供企业等组织相关领域的培训教材；也可供各类组织的领导者、管理者和对人力资源管理感兴趣者研习参考。

“现代人力资源管理系列丛书”的顺利出版，首先要感谢四川人民出版社的余其敏编审，她以独到的视角和对读者心理的敏锐把握策划了这套丛书，并且为丛书的编辑和出版竭尽全力；其次要感谢我的同事：张文贤教授、谢晋宇教授、姚凯博士、徐笑君博士、梁晓雅博士和宋源博士，没有他们扎实的理论基础和丰富的实践经验，没有他们夜以继日地努力工作，本丛书不可能与读者见面；最后要感谢所有为本丛书的出版作出贡献的理论工作者、实际工作者和各界人士。

2008年2月于上海



前 言

“有钱出钱，有力出力。”这是我们的祖先流传下来通俗而平凡的一句话。

在这里，钱和力，成了办事（生产力）不可缺少的两个要素。

用经济学的术语来说，钱，是货币资本；力，是人力资本。但是，迄今为止，在人们的心目中，只要讲到“资本”好像就是指货币资本。人力资本只是理论上的概念。其实，人力资本绝不是理论上“发现”以后才存在的，恰恰相反，倒是人力资本的强大作用“发现”了人力资本理论。随着科学技术的发展和知识经济时代的到来，人力资本的地位和作用愈加明显，而且成了21世纪的热门话题。

人力资本就是把人力资源作为投资对象，通过教育，提高劳动力质量，从而促进科技革命和经济增长。我们要使中国从人力资源大国变成人力资本强国，就应该认真研究人力资本的发展规律和发展战略，研究人力资本在经济增长和科技进步中的地位和作用，研究人力资本投资、成本和价值创造的计量，研究人力资本产权和产权激励，并且形成积极的法律环境与制度安排。

因此，人力资本理论是新经济时代经济学和管理学的核心问题。人力资本理论应该回答三个主要问题：1. 人力资本在创造价值的过程中处于什么地位，扮演什么角色，发挥什么作用？2. 人力资本创造的价值能不能计量，如何计量？企业经营管理者和科学技术人员的贡献能不能计量，如何计量？3. 人力资本的地位决定了人力资本所有者有权参与收益分配，也就是拥有剩余索取，怎样从法律和制度上使产权激励合法化、制度化？于是，我们把本书的主题定为人力资本三部曲：定位（Position）、定价（Price）、定性（Property）。我们可以把这个理论简称为“三定”理论或“3P”理论。

一、定位

马克思在分析资本有机构成时，把资本划分为不变资本和可变资本两部分：资本家用于购买生产资料的这一部分资本叫做不变资本，用 C 来表示。凡是投资在生产资料上的资本，不管它是用来购买哪一种生产资料，同样地都把它价值转移到新的产品中去，并不创造新的价值，也不改变原有的价值量。因而，它不会产生剩余价值，也不是剩余价值的来源；资本家用于购买劳动力的那一部分资本叫做可变资本，用 V 来表示。劳动力在产品价值形成中不同于生产资料，其价值不是被转移，而是再生产新的价值。这个新价值大于资本家用在购买劳动力上的资本的价值，其中超过劳动力本身价值的部分就是剩余价值，用 M 来表示。不变资本和可变资本的划分是马克思关于资本有机构成理论的基础。如果我们在这个基础上，把生产要素划分为物质资源和人力资源两部分，相应的把资本市场划分为物质资本和人力资本两部分。如果我们把不变资本理解为物质资本，而把可变资本理解为人力资本，即不仅从资本的功能上，而且从资本的实体上加以考察，那么不难发现，真正创造新价值的是人力资本而不是物质资本，换句话说，能够形成“蛋糕”的是人力资本而不是物质资本。但是，迄今为止的收益分配制度，恰恰是物质资本即不变资本的所有者在参与收益分配，而创造新价值、生产“蛋糕”的人力资本即可变资本的所有者却无权参与收益分配。这种历史的传统难道不应该打破？

希望集团总裁刘永行 20 年前和几位兄弟创业时投资只有 1000 元，到 2000 年底已经拥有 83 亿净资产，在美国《福布斯》杂志举办的 2001 年度中国大陆私营企业资产排行榜上名列第一。1984 年联想集团创业时，中国科学院计算所投资 20 万元人民币，到 2004 年净资产增加了 4 万倍！1984 年海尔集团成立前，青岛电冰箱总厂当时是亏损 147 万元的集体小工厂，到 2004 年海尔在全球 30 多个国家建立本土化的设计中心、制造基地和贸易公司，全球员工总数超过 5 万人，全球营业额 1016 亿元，拥有 240 多家法人单位。复星集团 1992 年创业时注册资本为 10 万元，现有净资产高达 198 亿元。

这些资本的奇迹是怎么创造的？这些企业价值增值的根本原因是什么？增值是货币资本带来的，还是人力资本带来的？按照传统的观点和现行的制度，显然是货币资本带来的。不然的话，资产负债表上的所有者权益凭什么只分配给货币资本所有者呢？迄今为止，只有货币资本的出资者才有资格参与收益的分配，而人力资本的出资者还没有被确认为企业的所有者，因而从来没有资格参与收益的分配。应该承认，货币资本也是生产的要素。但是，货币本身不会生“金蛋”。



货币资本的作用充其量是货币的时间价值，或者说是资本成本。换句话说，货币资本的所有者可以将钱存入银行或者购买国库券，从而获得利息。这是货币资本的无风险报酬。货币资本的所有者也可以通过投资而获得风险报酬。

价值增值的真正原因还得用马克思的劳动价值理论加以说明。马克思指出：“活劳动是创造价值的唯一源泉。”“创造价值的生产劳动就是一切加入商品生产的劳动（这里所说的生产，包括商品从首要生产者到消费者所必须经过的一切行为），不管这个劳动是体力劳动还是非体力劳动（科学方面的劳动）”。他还说：“一切依某种方法参加商品生产的人，从真正的体力劳动者，到经理、工程师（各种和资本家有别的人），当然都属于生产劳动者的范围。”^①

货币是资本，生产资料是资本，人力资源也是资本。拥有货币资本的是所有者，拥有资本也是所有者。都是产权的主体，都有分配权。

人力资本指的是人的知识、技巧和才能。它能促进人的生产能力的提高。集中表现为科学技术和经营管理，能够创造新的价值。现在，人们已经形成共识：知识已经是土地、资本（严格地说是货币资本）和劳动力以外的第四要素。人类社会创造出的价值有50%以上来自知识，而知识的运用有80%是依靠管理，只有20%依靠工艺。

据统计，国际上的企业，人力资本所有者并没有投入货币资本，但拥有企业产权平均水平接近38%，打破了长期以来谁出资（货币资本）谁拥有产权的传统观念。

我们正在逐步走向知识经济时代，也就是人力资本时代。所谓“人力资本时代”是指迄今为止，人力资本是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而有效地投资于他们自身。

研究显示，对社会上男男女女的投资在美国社会总资本构成中超过了70%。对学校教育、在职培训、健康、信息和研究开发的投资超过了美国GDP的20%。如果技术是现代经济特别是高科技部门发展的发动机，那么人力资本一定就是这台机器得以运转的“燃料”。

类似于美国的经济形式曾经被叫做资本主义经济，更准确的叫法应该是“人力资本经济”或“知识资本经济”。尽管所有资本包括机器、工厂和金融资本都是重要的，但人力资本却是最重要的。

舒尔茨等人的人力资本理论和卢卡斯等人的新增长理论都说明了对人力资本的投资和人力资本的积累所形成的人力资本的增长对一国经济增长的重要的推动

① 马克思. 剩余价值学说史. 1卷. 郭大力译. 北京: 人民出版社, 1975. 147.

作用，人力资本是经济增长和发展的关键因素。但在一些发展中国家，对人力资源进行投资以提高人力资源质量的问题，通常会被忽视。在这些国家，总是将非人力资本的形成和积累放在重要位置，没有认识到能够有效地利用优越的生产技术所必须具备的知识和技能是国家最有价值的资源，没有认识到在劳动者既缺乏知识又缺乏技能的情况下，通过增加物质资本的投入对经济增长所产生的作用是极其有限的。因此，要充分重视人力资本，重视人力资本的形成和积累，从而促进资本结构的变化。知识和才能在不断升值。美国著名的未来学家约翰·奈斯比特认为，知识和才能在不断升值，因此他在《大趋势》一书中提出必须创造“知识价值理论”，以突出知识在创造社会财富过程中的极其重要的地位。

引入人力资本概念后，就可以将资本分为物质资本和非物质资本即人力资本两大类。物质资本和人力资本在资本结构中的相对地位不是固定不变的，而是处于动态变化的过程之中。资本结构的变化体现在两个方面：一方面，在总资本存量中，人力资本存量所占比重逐渐上升，而非人力资本存量所占比重相应下降，这是资本结构的量的变化。有的研究者认为，在新经济出现、新世纪到来的时候，由人力资本、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，这是资本结构的质的变化。

美国在20世纪60年代以后，专业和技术人员的增长率是劳动力平均增长率的两倍，而科学家和工程师的增长率是劳动力平均增长率的3倍。这使美国白领阶层在劳动力总量中所占的比率，在1956年第一次超过蓝领阶层后继续上升。这一切，促进了人力资本存量在美国社会总资本存量中所占比率的增加。在20世纪70年代，美国总资本存量为15.6万亿美元，其中人力资本存量为8万亿美元，占总资本存量的52%，人均人力资本存量达到3万美元；美国人力资本对经济增长的贡献率也由以前物质资本对经济增长的贡献的3倍增加到4倍，并且这一作用还在继续增大。

世界银行的专家利用公开发表的数据对全世界192个国家的资本存量进行了粗略计算，提出了“国民财富”新标准。认为目前全世界人力资本、土地资本和物力资本三者构成比为64:20:16，而人力资本则是全球国民财富中最大的财富。

据世界银行估计，1950~1970年，科技进步在发达国家对经济增长的贡献率为40%，进入80年代，贡献率上升为60%，进入90年代其贡献率已经超过80%。这充分说明科技作为第一生产力所起的重要作用。



传统的资本结构是指企业各项物质资本或权益之间的比例关系。在历史上，资本结构曾经是指股权结构，如普通股和优先股的比例，而在现代西方，更多地用来指融资结构或财务结构，如股权资本和债务资本的比例。莫迪利安尼和米勒（Madigliani and Miller）的无关性定理分析的是股票和债券的比率。詹森和麦克林（Jensen and Meckling）用代理理论分析了外部股权、内部股权和债权三者之间的关系。

传统的资本结构理论忽视了人力资本和人力资本所有者的作用。在他们看来，资本结构就是股权资本和债务资本，反映的是内部股权、外部股权、短期债务、长期债务之间的关系。他们提出的所谓所有者，只包括股东和债权人，而将人力资本和人力资本的所有者排除在模型之外。实际上，企业是一个通过一系列契约而把各种要素（资源）联结在一起进行生产经营活动的经济组织。这些要素既包括物质资本，也包括人力资本。在某种意义上也可以说，企业是物质资本（非人力资本）与人力资本组成的特别契约。现有的资本结构理论导致的一个治理上的缺陷是，人力资本的所有者不能作为剩余索取者，而从内部对企业进行监督和制衡，就会导致各种各样的机会主义行为和代理问题。

二、定价

著名会计学家、三式簿记创始人井尻雄士（Yuri Iriji）指出：“会计计量是会计系统的核心职能。”^①

但是，“令人尴尬的是，惟一能使自身增值和通过自身进行增值的经济学元素，是最难以评估的，这就是人力因素——显然，这是资源管理中最令人伤脑筋的东西。人类几乎无穷的可变性和不可预测性，使评价人力因素时的复杂程度，远远超过了一个按详细说明书操作生产出的机电部件。”^②“然而，人是惟一拥有与生俱来的力量在生产价值的因素，其他所有可变量——现金和信用、原料、厂房和设备以及能源——除了潜质呆滞以外，无法提供任何东西，由于其自然属性，这些因素不增加任何价值，它们也无法增加任何价值，直到一些人——且让我们把这些人假设为最低级别的劳工，最灵巧的职业专家，或是最高级别的经理好了——使这些可变因素投入运转，调节其潜力为止。”^③

多少世纪以来，从威廉·配第的《政治算术》到亚当·斯密的《国富论》，从大卫·李嘉图的价值理论，到卡尔·马克思的劳动价值论，再到西奥多·舒尔

① Theory of Accounting Measurement, 1979, 19

② 雅克·菲兹一恩兹. 人力资本的投资回报. 尤以丁译. 上海: 上海人民出版社, 2003. 2.

③ 同上, 2-3.

茨的人力资本理论，都提出了人力资本和人力资源的价值计量问题。

威廉·配第在《政治算术》原序中表示要“用数字、重量和尺度的词汇来表达我自己想谈的问题”。“英国的土地耕种者每周劳动所得不过四先令，而海员通过工资食品以及房屋等其他各种供应所得到的收益多到十二先令，所以，一个海员实际上等于三个农民。”^①

“一个好消息是：对人力资本增加的价值进行衡量是有可能的。实际上，这种做法自 20 世纪 90 年代早期就已在十多个国家中开始实施。”^②

人力资本价值的计量可以采用成本计量和价值计量两种模式。

人力资本的成本计量可以从对人力资本价值的投入的角度来确认和计量，也就是人力资本价值的成本计量模式。人力资本成本包括原始成本 (Original Cost)、重置成本 (Replacement Cost)、机会成本 (Opportunity Cost) 和边际成本 (Marginal Cost)。

在人力资本会计发展的 30 多年来，国内外多数学者主张采用货币计价和非货币计价相结合的方式计量人力资本价值，利用模糊集合论计量非货币计量内容，人力资本价值可以按个人价值和群体价值进行计价。

按人力资本价值的外在表现，可以将人力资本价值分为补偿价值（或交换价值）和剩余价值两部分。补偿价值体现为支付给人力资本的所有者即劳动者的工资报酬（包括工资、奖金、福利费等，下同），它是对劳动者参与组织活动过程中所消耗的脑力和体力的补偿。如马克思所说，这部分价值是“由生产、发展、维持和延续劳动力所必需的生活资料的价值来决定的”。它是人力资本的必要劳动的价值，也即人力资本的交换价值。它包括三个部分：维持劳动者自身生存所必需的生活资料的价值；养活劳动者家属和子女所必需的生活资料的价值；一定的教育或培训费用。剩余价值是劳动者的剩余劳动所创造的那部分价值。人力资本的补偿价值和所创造的剩余价值共同构成了人力资本的使用价值。

科学技术和经营管理作为生产要素其实都是人力资本的表现。为了用最简便的方法解决最复杂的人力资本价值计量问题，近几年来我们正在探索通过价值变动因素分析，分清贡献和责任，采用关键事件法来记录关键人员实际贡献的“贡献明细账”，以事实为依据，以结果为导向，以记录为手段，以货币为单位，以评估为基准，以公平为原则的人力资本定价方法，为人力资本参与收益分配提供科学依据。

① 威廉·配第. 政治算术. 北京: 商务印书馆, 1978. 1.

② 雅克·菲兹一恩兹. 人力资本的投资回报. 上海: 上海人民出版社, 2003. 3.



虽然说会计指标在可靠性上存在一定的问题，但是我们可以利用会计这种以事实为依据、以记录为手段、以货币计量为单位的方法来模糊评价企业家的贡献大小。美国的一位经济学家曾说过，很多著名公司每年都有年报，年报的开头都有董事长或总经理致词，说“我们公司的全体员工是我们公司最宝贵的财富”。细心的读者会发现从第二页翻到最后一页，财务报告中有资产负债表、损益表、现金流量表，但“最宝贵的财富”却没有看到，说明我们现在的会计体系是见物不见人，把众多人力资本创造价值的那部分忽略了，只记固定资产、流动资产，而真正宝贵的人力资产没有计入报表中去。因此，我们可以采用管理贡献明细账的方法将企业家的主要贡献记录下来。

人力资本的价值通常包括三个部分：第一部分是人作为劳动者消耗的价值，这是用于补偿人力资本消耗的“补偿价值”。第二部分是人力资本投资资本化的价值，通过分摊逐步转移的“转移价值”。这两部分价值，都可以通过成本核算的方法，从账面上取得资料。第三部分是人力资本的使用所创造出来的“创新价值”，也就是转移到劳动成果中物化的那一部分价值，其中包括经营者的管理贡献、决策贡献、科技人员的科技贡献，以及所有劳动者的劳动贡献。这种贡献的量化显然是一个难题，需要采用专门技术进行评估。

人力资本的价值是作为人力资本载体的人所具有的潜在的创造性劳动能力，这种能力的外在表现就是人在劳动中新创造出的价值。人力资本所具有的这种内在能力是无法进行准确计量的，只能进行推测、判断。但是，人力资本的这种潜在创造能力能够创造出可以计量的外在的价值。因此，可以通过对这种已经实现的或可能实现的外在价值的计量来测算其内在价值。

三、定 性

世界上关于人力资本产权与物质资本产权的契约模式有三种：一是以美国为代表的“资本统治劳动型”（资本雇佣劳动），企业治理结构中只有股东及其代表有决策权，职工只能通过工会进行抗衡，形成外部制约。二是以南斯拉夫为代表的“劳动统治资本”（劳动雇佣资本），实行工人自治。三是以德国为代表的“劳资双方共同参与决策制”：大企业监事会里，股东和职工的代表人相等，职工有参与决策的权利。我国的有关法律规定基本上仿照美国，产权结构模式属于“资本统治劳动”型，其指导思想是“谁投资，谁所有，谁受益”。而这个“资”是指物质资本。

传统的产权理论有两个明显的缺陷：一是把产权局限于货币资本和物质资本，而把真正创造财富、增加价值的可变资本即人力资本置之度外；二是把产权

停留在定性的层面，只是笼统地把产权定义为所有权、使用权、分配权和财产关系。其实，产权有定量的问题、动态变化的问题。创业时的初始投入，随着事业的发展 and 时间的推移，有可能因为长袖善舞经营有方能像滚雪球一样越滚越大，也有可能因为经营不善决策失误而亏损破产。在这完全不同的情况下，应该如何鉴定和界定产权呢？离开了人力资本产权，所谓“产权清晰”永远是个“谜”。这个传统的产权理论如果没有突破，我们在指导思想上对“国有资产流失”的判断就有可能发生误导。我们的企业经营者也就可能一直处于“保姆”的地位。我们的劳动者更谈不上当家做主和分享劳动成果的问题。

劳动者所拥有的人力资本数量与质量，决定了其个体在劳动力市场上的竞争能力，也决定了他参与社会生产过程和成果分配的地位；劳动者群体的地位，也取决于人力资本与物质资本在整体上的相对地位。

建立人力资本产权制度是知识经济时代的必然要求。但人力资本产权的实现必须依赖一个有效的运行机制，其中人力资本市场是人力资本产权实现的重要基础。因此，在市场化改革中必须高度重视人力资本市场的建立和完善。

人力资本天然地属于个人的产权特性，个人是人力资本不可替代而又难以考察的所有者和控制者，从而决定了人力资本只可“激励”，不可“压榨”。因此，人力资本的管理，关键在激励。以剩余索取权和剩余控制权定义的企业所有权安排则是最有效的激励手段。激励可以分为社会对特殊人力资本的激励，这是激励的社会层面、体制层面；特殊人力资本（智能）对普通人力资本（劳动）的激励，这是激励的企业层面、机制层面。企业所有权归资本所有者，知识资本化为智能资本是这一企业权利安排的产权基础。因此，知识（技术、企业家的智能）劳动对价值的累积贡献都要通过转化为资本的形式获得回报，使企业的价值积累不单纯归属最初的（货币资本）出资者。智能雇佣资本的权力安排中，企业契约的各个参与方可以与不同的价值分配形成相对应：财务资本所有者得到红利和股息或债息、利息；劳动资本所有者得到工资、奖金和福利，智能资本拥有者获得股权等。

产权激励对人力资本所有者来说，是一种内在的、长期的激励形式和手段，它通过赋予人力资本所有者一定的产权，使其享有了人力资本所创造价值的剩余，一方面，激发了人力资本所有者对其人力资本投资的积极性，提高了劳动者的劳动能力和技能；另一方面，激发了人力资本所有者以其人力资本对企业供给的积极性，提高了劳动者的工作积极性，在此基础上，保障了企业绩效的实现和不断提高。此外，产权不仅在制度层面保证了人力资本的投资收益，使人力资本的价值得以实现，还通过将人力资本的收益与企业的绩效紧紧地联系在一起，形



成一个利益共享、风险共担的激励约束内在统一的有效机制。

人力资本产权激励的实现路径，即从人力资本产权到拥有企业所有权，是一个人力资本产权逐渐显性化的过程，反映在人力资本的收益结构中，即从传统的以工资等劳动收益为主的保健型薪酬结构逐步转为以股权等资本收益为主的激励型薪酬结构。



▶▶ 目 录

前 言..... (1)

第一篇 定 位

第一章 从资本到人力资本..... (3)

 本章学习要点..... (3)

 第一节 资本的本质 (3)

 1.1 资本的定义 (3)

 1.2 资本的本质 (5)

 第二节 货币转化为资本..... (8)

 2.1 “幼虫”变为“蝴蝶” (8)

 2.2 劳动力成为商品 (10)

 第三节 人力资本时代..... (11)

 3.1 人力资本理论的出现 (11)

 3.2 人力资本的理论渊源 (14)

 3.3 现代人力资本理论 (15)

 3.4 当代人力资本理论的发展 (18)

 3.5 人力资本理论相关研究总结 (20)

 第四节 人力资本的内涵..... (22)

 第五节 人力资本的外延..... (24)

 5.1 以“智力资本”为中心 (25)

 5.2 以人力资本为中心 (35)

 本章小结..... (36)

第二章 从人力资源到人力资本	(39)
本章学习要点.....	(39)
第一节 真正的核心竞争力	(39)
1.1 人力资源与人力资本	(39)
1.2 人力资本与国家竞争力	(40)
1.3 人力资源是第一资源	(45)
第二节 人力资源金字塔	(48)
2.1 人口与消费	(48)
2.2 人口与就业	(50)
2.3 人才与财富	(52)
第三节 人力资源开发	(55)
3.1 人力资源的动力开发	(55)
3.2 人力资源的能力开发	(56)
3.3 人力资源的智力开发	(61)
3.4 潜力无穷的战略资源	(63)
第四节 知本论：知识成为资本	(64)
4.1 知识，为什么没有力量	(64)
4.2 知识经济与比尔·盖茨	(68)
【案例】“杂交水稻之父”——袁隆平	(69)
4.3 知识怎样才能有力量	(74)
本章小结.....	(76)
 第三章 从劳动者到资本家	(79)
本章学习要点.....	(79)
第一节 企业活力的源泉	(79)
1.1 劳动积极性	(79)
1.2 动机：人类活动的基本动力	(81)
1.3 人生而有欲	(82)
1.4 劳动者的主体意识	(84)
第二节 企业家的动力机制	(88)
2.1 企业家的真名实姓	(88)
2.2 制约企业家成长的主要因素	(91)
2.3 企业家成长的市场机制	(94)