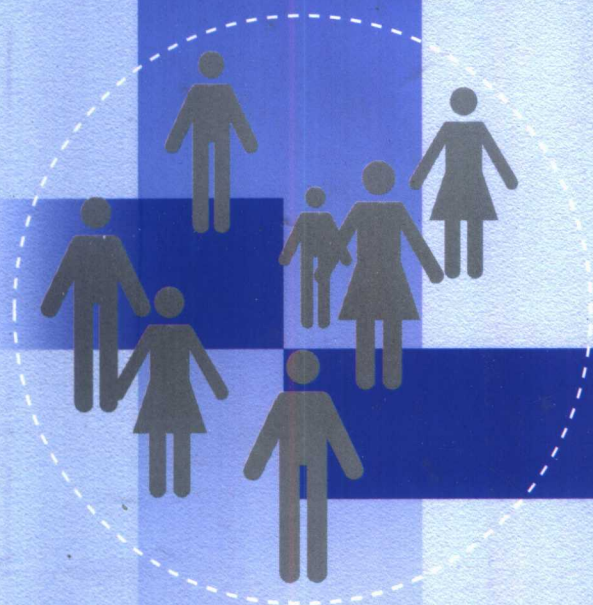


安应民 主编

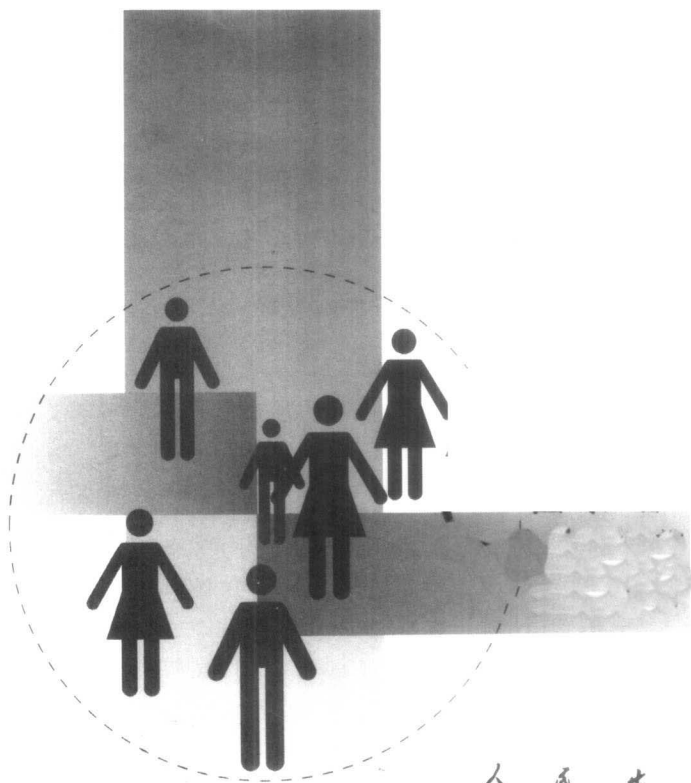
企业 人力资本 投资与管理



人 民 出 版 社

安应民 主编

企业 人力资本 投资与管理



人 民 大 学 社

责任编辑:张秀平

封面设计:徐 晖

版式设计:朱启环

图书在版编目(CIP)数据

企业人力资本投资与管理/安应民主编.-北京:人民出版社,
2003.2

ISBN 7-01-003825-2

I.企… II.安… III.企业管理:人事管理 IV.F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2002)第 105127 号

企业人力资本投资与管理

QIYE RENLI ZIBEN TOUZI YU GUANLI

安应民主编

人民出版社 出版发行

(100706 北京朝阳门内大街 166 号)

北京冠中印刷厂印刷 新华书店经销

2003 年 2 月第 1 版 2003 年 2 月北京第 1 次印刷

开本:850 毫米×1168 毫米 1/32 印张:12.25

字数:280 千 印数:0,001-3,000 册

ISBN 7-01-003825-2 定价:28.00 元

前 言

人力资本投资问题是人力资源管理学科研究的重要内容之一,在人类社会迈向 21 世纪的历史条件下更具有非常重要的理论和实践意义。尽管在传统的人力资源管理学科体系中并未明确包括人力资本投资方面的内容,但随着对人力资本投资及其管理问题研究的不断深入,人们已越来越认识到这一问题在人力资源管理中的重要地位,理所当然地应成为人力资源管理学科体系的重要组成部分。事实上,在现代社会,任何组织的人力资源管理都不可能回避人力资本及其投资问题,必然会遇到大量的有关对人的投资、成本、效益、核算及决策等问题。而且一个组织工作成效的好坏,在相当大程度上就取决于对人力的有效投资和管理,特别是工商型组织。

近年来,人们都在谈论知识经济的挑战,实际上知识经济最核心的问题仍然是人的问题,即人的素质问题,也就是人力资本的形成、使用和开发问题。我们要迎接知识经济的挑战,第一位的就是人力资本质量的挑战。可以说,没有高质量的人力资本及其良性的生成和适应机制,无论怎么谈迎接知识经济的挑战都是没有实际意义

的。这是因为在知识经济条件下,知识的生产、使用、开发和有效配置是推动经济社会发展的最重要的因素,即知识要素是全部生产要素中的第一要素。然而,推动知识要素创新和发展的最重要的因素又是人,是高质量的人力资本。

正是基于这样的考虑,在 1998 年的国家社科基金项目申报中,我们便申报了“企业人力资本投资管理及效益核算的案例分析与理论研究”课题,并获准立项(立项批准号 98BJY028)。通过两年的调查研究、实证分析和专题研讨,终于形成了这部《企业人力资本投资与管理》专著,完成了课题设计所应达到的研究目标。两年来,我们首先从调查研究入手,集中力量分别对京安西北实业发展总公司、甘肃省长通电缆厂和甘肃金昌化工(集团)有限责任公司三个企业的人力资本投资情况进行了比较深入的调查研究,通过分析研讨形成了三个相关的调查报告。然后,结合企业人力资本投资的基本特点、基本规律及涉及的主要问题进行了专题研究,初步形成了企业人力资本投资与管理的基本内容和学科体系。我们认为,企业人力资本投资与管理主要涉及企业人力资本投资理论、投资项目管理与决策、投资结构管理、优先投资管理、投资效益核算以及投资合理性分析等方面的问题。我们的专题研究就是从每一个方面的实际出发,紧密结合企业人力资本投资与管理现状,全面分析收集的第一手资料,努力把握管理特点与运行规律,分析提出具有理

论和实践意义的结论。

在“导论”一章中,首先分析了人力资本及其投资的理论依据,讨论与引证了古典政治经济学家关于劳动的基本观点,特别是马克思关于劳动的基本观点,并指出马克思的观点是人力资本投资的理论基础。同时对美国著名经济学家舒尔茨等人提出的人力资本投资理论进行了比较全面的阐述。其次,评析了人力资本投资的实践效果和对战略地位的认识。我们从美国学者、世界银行专家的研究成果中,分析了人力资本投资在美欧发达国家经济发展中的重要作用,指出人力资本要素在所有生产要素中的主导作用和战略地位。进而从实施“两大战略”的现实要求、实现“两个根本性转变”的历史使命和“知识经济”时代的基本特征等方面论述了人力资本投资的战略地位。第三,研究了人力资本投资在企业人力资源管理中的重要性,论述了“人本管理”为什么是企业管理的核心问题,提出了人本管理与企业人力资本投资的密切关系。第四,探讨了知识经济与企业人力资本投资的关系,特别分析了知识经济的基本内涵、基本特征和知识经济中所讲的“知识”的基本特征,指出了知识经济对企业未来发展的重要作用与影响,以及加强企业人力资本投资对企业迎接知识经济挑战的重要作用。

在“企业人力资本投资项目决策分析”一章中,首先对企业人力资本投资的内涵与范围进行了分析与界定。我们认为,企业人力资本投资的内涵是应该包括投

资主体、投资客体、投资动机、投资行为过程四个要素构成的统一体,其投资范围主要应包括教育培训投资、流动与配置费用投资和医疗保健投资三个大的方面。其次,对我国企业人力资本投资的现状进行了分析评价。从投资现状来看,投资总量严重不足、存量结构失衡、投资效益低下和投资浪费严重是最大的问题。同时,对造成这种状况的原因以及解决问题的基本思路也进行了重点分析。最后,重点探讨了企业人力资本投资项目管理决策的基本问题。由于企业人力资本投资项目管理决策有其自身的特点和规律性,因而无论投资决策方法的选择、投资方案的制定,还是投资效益的评价、决策风险的防范等,都必须遵循科学决策的基本程序,坚持科学决策的基本原则,努力提高投资项目管理决策的科学性和有效性。另外,对加强企业人力资本投资项目管理决策的思路与对策也作了重点分析。

在“企业人力资本投资结构问题研究”一章中,首先从对企业人力资本投资结构的含义分析入手,探讨了研究企业人力资本投资结构问题的必要性及其研究对象,指出企业人力资本投资结构问题的研究对象主要包括外部结构、内部结构和主体结构。第二,分析了外部结构即企业人力资本投资与物力资本投资的结构问题,重点论述了两类投资的不同作用以及结构优化管理的基本原则。第三,分析了企业人力资本投资的内部结构问题,主要探讨了企业人力资本表现形式与投资形式的多样性,

界定了投资项目的内涵、结构及主要问题,提出了优化企业人力资本投资内部结构的方法。第四,重点对企业人力资本投资的主体结构进行了研究。我们从企业人力资本投资的相继性和主体多元性特点出发,指出投资主体主要是政府、职工个人和企业,并对三类投资主体的良性互动进行了分析研究,特别对企业投资者和与政府投资者的同期良性互动作了重点分析。

在“企业人力资本的优先投资研究”一章中,我们从对优先投资的必要性及其意义的研究出发,首先分析了企业人力资本优先投资计划的制定问题,主要包括优先投资计划的内容、原则、种类和程序等。其次,探讨了企业人力资本优先投资计划与其它计划的协调问题,包括与企业总体计划、其它部门计划、职工个人职业计划、企业激励计划以及企业文化战略发展计划的协调。再次,提出了建立企业人力资本优先投资的良性循环机制,包括优先投资的组织机制、筹资机制和投资机制等方面。

在“企业人力资本投资效益的核算”一章中,由于现行财务会计制度的缺陷和人力资本投资效益核算因素的复杂性,因而要形成科学地核算体系与有效的核算方法还是非常困难的。尽管如此,我们还是进行了多方面的实验性探索。首先,在分析了企业人力资本投资效益核算的依据与前提条件的基础上,探讨了企业人力资本投资与非人力资本投资的效益分割与均衡问题,特别结合我们所调研企业的实际,论述了效益分割与均衡的基本

思路。其次,分析了企业人力资本投资的成本,探讨和运用了相关的核算方法。再次,重点分析研究了企业人力资本投资的收益及核算问题,主要是企业在职培训投资收益的核算、医疗保健投资的收益分析和员工内部流动投资的收益分析等,并对企业人力资本投资收益核算提出了总体意见。最后,研究了企业人力资本投资收益评价问题,主要是运用了差量分析法、投资回收期法、净现值法、内部收益率法、现值指数法和净现值指数法。

在“企业人力资本投资的合理性分析”一章中,首先对企业人力资本投资环境进行了分析,探讨了投资环境的特征及其构成要素,以及我国企业人力资本投资环境的特点。第二,重点分析了企业人力资本投资的比例问题,即教育培训投资、吸引人才投资和医疗保健与劳动保护投资的比例关系问题。第三,进而分析了企业人力资本投资效益的概念与特征,分别对三大类投资进行了分项目效益分析。并结合我们所调研企业的案例分析,对企业人力资本投资在企业总收入中的作用进行了进一步的探讨和投入产出分析。第四,论述了企业人力资本的运营与管理。我们在明确要对人力资本实施宏观管理的前提下,分别就企业人力资本的管理和运营问题进行了多角度的探讨。第五,提出了增强企业人力资本投资合理性的几点意见,包括更新观念、加大投资力度、与物力资本关系的处理、增强投资的针对性和预见性、加强投资决策管理和增强核算观念等方面。

还应特别说明的是:我们在调查、整理、研究、写作的过程中,曾参考了国内外许多学者的研究成果,可以说,如果没有这些成果的借鉴和帮助,我们的研究工作将难以为继,甚至还要付出更大的艰辛和劳动。同时,我们还得到了京安西北实业发展总公司、甘肃长通电缆厂和甘肃金昌化工(集团)有限责任公司的大力支持,特别是这些企业有关科室的热情帮助。兰州大学经济管理学院和学校科研处,也为我们课题研究的顺利进行提供了良好的管理与服务。在此,我代表我们课题组的全体研究人员向所有关心、支持、指导和帮助我们的组织、领导、朋友一并表示衷心的感谢。然而,由于我自己的研究能力与水平所限,加之时间很紧,研究任务又很重,一定会存在好多问题与不足,甚至错误之处,敬请各位专家和读者批评指正。

安 应 民

2002 年 6 月 30 日

目 录

前 言	(1)
第 1 章 导论	(1)
1.1 人力资本及其投资的理论依据	(1)
1.1.1 从古典政治经济学家对劳动的研究谈起	(2)
1.1.2 马克思关于劳动的基本观点是人力资本投资 的理论基础	(4)
1.1.3 人力资本投资理论的提出及其意义	(5)
1.2 人力资本投资的实践效果评析	(7)
1.2.1 美国学者的研究观点	(7)
1.2.2 世界银行专家的有关研究和韩国的发展	(9)
1.2.3 几点结论	(10)
1.3 人力资本投资的战略地位认识	(12)
1.3.1 从实施“两大战略”的现实要求看	(12)
1.3.2 从实现“两个根本性转变”的历史使命看	(14)
1.3.3 从“知识经济时代”的基本特征看	(15)
1.4 企业人力资源管理与企业人力资本投资	(16)
1.4.1 企业人力资源管理的基本内涵	(17)
1.4.2 为什么“人本管理”是企业管理的核心问题	(21)

1.4.3 人本管理与企业人力资本投资	(24)
1.5 知识经济与企业人力资本投资	(26)
1.5.1 知识经济的基本内涵分析	(26)
1.5.2 知识经济中所讲的的知识的基本特征	(29)
1.5.3 知识经济的基本特征	(31)
1.5.4 知识经济对企业未来发展的作用与影响	(34)
1.5.5 知识经济与企业人力资本投资	(37)
第2章 企业人力资本投资及其项目管理决策	
分析	(40)
2.1 企业人力资本投资的内涵分析及其投资范围	
的科学界定	(42)
2.1.1 关于企业人力资本投资的内涵分析	(42)
2.1.2 关于企业人力资本投资范围的科学界定	(53)
2.2 我国企业人力资本投资实践评析	(55)
2.2.1 我国企业人力资本投资现状分析	(55)
2.2.2 原因分析	(60)
2.2.3 解决问题的基本思路	(65)
2.3 企业人力资本投资项目决策分析	(66)
2.3.1 企业人力资本投资项目决策的特点	(66)
2.3.2 提高投资决策科学性的理论分析与实践探索	(69)
2.3.3 加强人力资本投资项目管理的对策与措施	(102)
第3章 企业人力资本投资结构问题研究	(106)
3.1 企业人力资本投资结构的含义分析	(106)
3.1.1 企业投资的性质与功能界定	(106)
3.1.2 企业人力资本投资的含义界定	(107)
3.1.3 企业人力资本投资结构含义的分析	(113)

3.2 企业人力资本投资与物力资本投资结构问题研究	(117)
3.2.1 企业人力资本投资对生产的作用分析	(117)
3.2.2 企业物力资本投资的作用分析	(120)
3.2.3 企业人力资本与物力资本投资结构优化管理的原则	(121)
3.3 企业人力资本投资内部结构问题研究	(125)
3.3.1 企业人力资本表现形式的多样性	(125)
3.3.2 人力资本投资形式的多样性	(127)
3.3.3 企业人力资本投资项目的内涵界定	(129)
3.3.4 企业人力资本投资项目的结构管理问题研究	(130)
3.3.5 企业人力资本投资内部结构优化方法的探讨	(139)
3.4 企业人力资本投资主体结构问题的研究	(142)
3.4.1 企业人力资本投资的相继性	(142)
3.4.2 企业人力资本投资的多元主体及其投资行为分析	(143)
3.4.3 企业人力资本投资的相继性和投资主体多元性决定了企业人力资本投资主体结构研究的必要性	(145)
3.4.4 政府投资者与企业人力资本投资主体结构	(146)
3.4.5 企业投资者与政府投资者的同期良性互动	(151)
3.4.6 企业投资者、个人投资者与企业职业培训投资主体结构	(154)
第4章 企业人力资本的优先投资研究	(158)
4.1 企业人力资本优先投资的必要性及其意义	(158)
4.1.1 企业人力资本优先投资的必要性	(158)

4.1.2	企业人力资本优先投资的意义	(161)
4.2	企业人力资本优先投资计划的制定	(164)
4.2.1	人力资本优先投资计划的重要性	(164)
4.2.2	企业人力资本优先投资计划的内容	(165)
4.2.3	制定企业人力资本优先投资计划的原则	(168)
4.2.4	企业人力资本优先投资计划的种类	(170)
4.2.5	企业人力资本优先投资计划的程序	(171)
4.3	企业人力资本优先投资计划与其他计划的 协调	(178)
4.3.1	企业人力资本优先投资计划与公司总体计划的 协调	(178)
4.3.2	企业人力资本优先投资计划与其他部门计划的 协调	(178)
4.3.3	人力资本优先投资计划和个人职业计划的协调	(179)
4.3.4	企业人力资本优先投资计划与企业激励计划的 协调	(179)
4.3.5	企业人力资本优先投资计划与企业文化战略发 展计划的协调	(180)
4.4	建立企业人力资本优先投资的良性循环机制	(182)
4.4.1	建立企业人力资本优先投资的组织机制	(182)
4.4.2	建立人力资本优先投资的筹资机制	(185)
4.4.3	建立企业人力资本优先投资的投资机制	(189)
第5章	企业人力资本投资效益的核算	(192)
5.1	企业人力资本投资效益核算的依据与前提 条件	(192)
5.1.1	企业人力资本投资效益核算的依据	(192)

5.1.2 企业人力资本投资效益核算的前提条件	(194)
5.2 企业人力资本与非人力资本的效益分割与 均衡	(196)
5.2.1 企业人力资本与物力资本的效益分割	(196)
5.2.2 企业人力资本与非人力资本(包括物力资本)的 效益均衡	(208)
5.3 企业人力资本投资的成本分析与核算方法	(211)
5.3.1 人力资本投资成本的一般概念	(211)
5.3.2 人力资本投资成本的核算模型与方法	(212)
5.4 企业人力资本投资收益的分析与核算	(223)
5.4.1 人力资本投资收益的特征	(223)
5.4.2 企业招聘投资收益的核算	(224)
5.4.3 企业在职培训投资收益核算	(227)
5.4.4 企业进行医疗保健投资的收益分析	(230)
5.4.5 企业员工内部流动投资的收益分析	(231)
5.5 企业人力资本投资效益评价	(232)
5.5.1 差额分析法	(232)
5.5.2 投资回收期法	(234)
5.5.3 净现值法	(236)
5.5.4 内部收益率法(IRR)	(237)
5.5.5 现值指数法	(237)
5.5.6 净现值指数法	(238)
第6章 企业人力资本投资的合理性分析	(240)
6.1 企业人力资本投资及投资环境分析	(240)
6.1.1 人力资本投资与企业人力资本投资再认识	(240)
6.1.2 企业人力资本投资环境分析	(243)

6.2 企业人力资本投资比例问题分析	(247)
6.2.1 企业投资分析	(247)
6.2.2 企业人力资本投资比例	(252)
6.3 企业人力资本投资效益问题分析	(259)
6.3.1 企业人力资本投资效益的概念与特征	(259)
6.3.2 企业人力资本投资分项目效益分析	(261)
6.3.3 企业人力资本投资效益案例分析	(266)
6.4 企业人力资本的管理与运营	(271)
6.4.1 人力资本管理与运营的概念	(271)
6.4.2 人力资本的宏观管理	(273)
6.4.3 企业人力资本的管理	(277)
6.4.4 企业人力资本的运营	(281)
6.5 增强企业人力资本投资合理性的几个问题	(283)
6.5.1 我国企业人力资本投资问题分析	(284)
6.5.2 增强人力资本投资合理性的对策分析	(289)
 附录一 案例一 京安西北实业发展总公司人力资本 投资情况调研报告	 (296)
案例二 长通电缆厂人力资本投资情况调研 报告	 (317)
案例三 甘肃金昌化工(集团)有限责任公司 人力资本投资专题调研报告	 (349)
附录二 本书主要参考资料	(371)
 后 记	 (375)

第 1 章

导 论

人力资本及其投资问题是人力资源管理研究的重要课题,近年来已引起了国内外学术界、企业界和政府部门的广泛关注。尤其是作为国民经济重要细胞的企业的人力资本投资问题,更使社会各界非常重视、备受关注。那么,什么是人力资本?如何认识人力资本投资的理论依据、实践意义和战略地位?特别是如何认识企业人力资本投资的重要性?将是本章要着重论述的几个基本问题。

1.1 人力资本及其投资的理论依据

人力资本是现代经济学的一个重要概念,它是相对于物质资本(也称物力资本或非人力资本)而言的。过去人们一提到资本,往往会把它和物质资本以及其它能够带来剩余价值的价值联系起来,这是非常不全面的一种认识。其实,资本应该包括人力资本和物质资本两种基本的形态,是这两种形态的统一。资本的完整概念无疑也是这两个方面的有机统一。就物质资本的构成而言,一般应包括实物资本和货币资本。那么,什么是人力资本?人力资本是怎样获得的呢?就目前的研究认为,所谓人力资本,就是指凝