

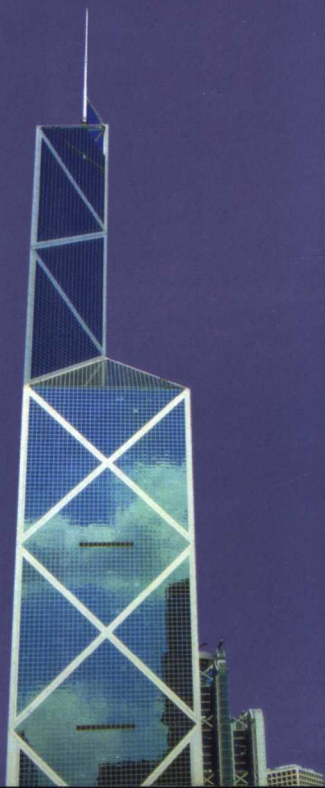
岳 麓 新 闻 传 播 学 论 丛

总主编 吴高福

人力资本与媒介人力资源 管理开发研究

向志强 著

湖南大学出版社



岳麓新闻传播学论丛

总主编 吴高福

内容简介

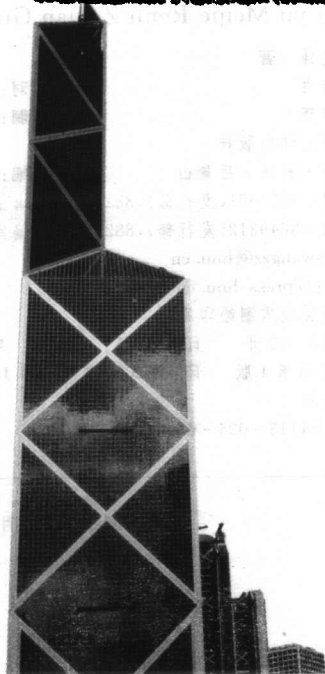
本书以人力资本理论为切入点，探讨了人力资本与媒介人力资源的关系。首先，本书阐述了人力资本理论的基本内涵，包括人力资本的定义、分类、形成和积累等。其次，本书分析了媒介人力资源的特点和现状，指出媒介行业对人力资源的需求日益增长。最后，本书提出了媒介人力资源管理的策略和建议，包括加强人才培养、优化资源配置等。

人力资本与媒介人力资源 管理开发研究

向志强 著

湖南大学出版社

江苏工业学院图书馆
藏书章



内 容 简 介

本书分人力资本理论、人力资源管理开发和媒介人力资源管理开发三个部分,依次分别阐述了人力资本生命周期理论、人力资本与教育投资及管理、人力资本运营环境及人力资本产权等问题;研究了人力资源管理模式、工作分析以及人力资源开发创新等问题;论述了媒介组织的激励机制、薪酬结构、组织结构以及媒介组织的有效规模等问题。

图书在版编目(CIP)数据

人力资本与媒介人力资源管理开发研究/向志强著.

—长沙:湖南大学出版社,2006.3

(岳麓新闻传播学论丛)

ISBN 7-81113-024-6

I. 人... II. 向... III. 传播媒介—劳动力资源

—资源管理 IV. G206.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 017544 号

人力资本与媒介人力资源管理开发研究

Renli Ziben yu Meijie Renli Ziyuan Guanli Kaifa Yanjiu

作 者: 向志强 著

责任编辑: 王桂贞

封面设计: 吴颖辉

出版发行: 湖南大学出版社

社 址: 湖南·长沙·岳麓山

邮 编: 410082

电 话: 0731-8821691(发行部), 8821343(编辑室), 8821006(出版部)

传 真: 0731-8649312(发行部), 8822264(总编室)

电子邮箱: presswangzz@hnu.cn

网 址: <http://press.hnu.cn>

印 装: 湖南省地质测绘印刷厂

开本: 880×1230 32 开

印张: 7.5

字数: 216 千

版次: 2006 年 4 月第 1 版

印次: 2006 年 4 月第 1 次印刷

印数: 1~4 000 册

书号: ISBN 7-81113-024-6/G·263

定价: 15.00 元

版权所有, 盗版必究

湖南大学出版社凡有印装差错, 请与发行部联系



向志强，湖南省绥宁县人，先后于湘潭师院、西南师大、南开大学获理学学士、理学硕士和经济学博士学位。现为湖南大学新闻与传播学院媒介经营管理系主任、副教授，并在中南财经政法大学应用经济学博士后流动站工作。

主要研究方向：媒介经济、媒介经营管理、人力资本理论、教学经济等。已公开发表论文27篇，主持参与省级以上课题10项。

总 序

《岳麓新闻传播学论丛》在“十一五”的开局之年面世了,首批推出的多是湖南大学新闻与传播学院中青年骨干教师近几年在科学研究过程中对某方面问题潜心研究的成果。

多年来,湖南大学新闻与传播学院始终坚持以教学、科研为中心,一方面深化教学改革,着力提高教学质量,不断实践着多年摸索和总结的“新闻传播学4321教育学创新模式”,即坚持四大理念(基础、实践、能力、素质);提高三种能力(思维能力、动手能力、创新能力);实施两化工程(实践教学课程化、课堂教学实践化);保持实践教学四年不断线一以贯之,努力培养高质量的新闻传播人才。另一方面,以学科建设为龙头,大力开展科学研究。《岳麓新闻传播学论丛》编辑出版的初衷,可以说就是为推动科研开辟的一个园地,或者说是提供的一个平台。

当然,作为《岳麓新闻传播学论丛》,绝不是某一个问题或某一种方法系列研究成果的展示,而是应该包容着内容和方法的多样性,因此,首批列入《岳麓新闻传播学论丛》或以后选入《岳麓新闻传播学论丛》的,都应该是既有基础研究的,也有应用对策研究的;既有运用定性或定量方法的,也有运用定性定量结合或其他什么方法的。总之,只要是学科自身发展的、现实关注的,既可体现出创新性、时代性,又能体现出积累性、历史传承性的研究所得,都可以展示在《岳麓新闻传播学论丛》这个平台上。

党的十六大以来,党中央为繁荣发展哲学社会科学采取了一系列重大举措。2004年1月5日,党中央专文下发了《中共中央关于进一步繁荣发展哲学社会科学的意见》,文件指出:“哲学社会科学是人们认识世界,改造世界的重要工具,是推动历史发展和社会进步的重要力量。”文件要求:“一定要从党和国家事业发展的全局高度,增强责任感

和使命感,把繁荣发展哲学社会科学作为一项重大而紧迫的战略任务,切实抓紧抓好,努力推动我国哲学社会科学事业有一个新的更大发展。”毫无疑问,我国哲学社会科学研究,必将进入一个新的发展阶段。新闻传播学科同其他学科一样,已经展现出比以往任何时候都要强劲的学术活力,积累了比以往任何时候都要多的成果,但是,仍然有学科自身的许多基础性问题,有新闻传播事业发展过程中提出的新的理论与实践问题,需要更多的人运用多学科的知识不断地探索。因此,《岳麓新闻传播学论丛》这个园地,应该持续地耕耘下去,而且,更应具开放性,不仅有本单位和外单位的,还有本地的和外地的学者们的参与,使《岳麓新闻传播学论丛》逐渐成为一个人才汇集、学术活跃的公共平台。

这里我还要说明的是,《岳麓新闻传播学论丛》从策划到编辑出版,得到了湖南大学出版社的大力支持,特别是雷鸣社长,他对推动新闻传播学科发展的热情及审定选题的睿智,都十分令人感佩,出版社肖立生等同志为《岳麓新闻传播学论丛》的编辑出版做了大量的工作,在此一并致谢。

以上文字称为“总序”,实在是“名”“实”不符的,其实,主要是作一个总的说明。我真心实意地期望《岳麓新闻传播学论丛》这个学术成果展示平台,能更多地培养出一些视野开阔、理论功底扎实、密切关注现实并勇于开拓创新的中青年学术骨干和学科带头人,能产出一批优秀的学术成果,真正为我国哲学社会科学的繁荣发展,为新闻传播学科建设作些实实在在的贡献。

吴高福

2006年3月于岳麓山

ISBN 7-81113-024-6



9 787811 130249 >

目次

第一编 人力资本理论

人力资本价值变迁·····	(3)
人力资本生命周期·····	(14)
人力资本生命周期的演变与人力资本投资·····	(23)
人力资本投资风险与人力资本生命周期·····	(32)
人力资本价值、外部性与产权·····	(39)
企业家人力资本产权·····	(51)
人力资本与教育投资·····	(60)
人力资本与政府教育监管·····	(70)
人力资本与教育需求预测规划·····	(79)
人力资本运营环境·····	(85)
发展中国家经济增长“发散”的人力资本·····	(94)
人力资本投资与可持续发展能力建设·····	(100)

第二编 人力资源管理 with 开发

人力资本是西部大开发的起点	
——关于区域发展差距的另一种解释·····	(113)
技术进步与工作分析·····	(122)
建立以核心人才为中心的人力资源管理模式·····	(128)
企业人才管理的“哲学问题”·····	(135)
企业人力资源部门变革的“三部曲”·····	(139)
企业人力资源开发的创新·····	(145)
战略管理方法的选择与应用·····	(151)

第三编 媒介人力资源管理与开发

媒介人力资源特质与媒介人力资源管理·····	(171)
学习曲线与媒介人力资源管理·····	(179)
基于委托—代理的媒介激励机制·····	(186)
媒介产业激励型整体薪酬结构的设计·····	(193)
薪酬模式分析及媒介产业薪酬模式设计·····	(199)
媒介集团组织结构·····	(206)
自由撰稿人与媒介组织规模·····	(214)
媒介组织及媒介集团的有效规模·····	(222)
 后 记·····	 (231)

第一编 人力资本理论

人力资本价值变迁

自美国著名经济学家西奥多·W. 舒尔兹 (T. W. Schultz) 在 1960 年美国经济年会上发表题为“人力资本投资”演讲后, 西方学者掀起了人力资本理论研究热潮。E. F. 丹尼森 (E. F. Denison)、J. 明塞 (J. Mincer) 以及 G. S. 贝克尔 (G. S. Becker) 分别从理论和实证等方面论证了人力资本与经济增长及收入分配的关系, 探析了人力资本的性质与特点、人力资本投资内容与途径以及人力资本对经济增长的作用, 从而创建了人力资本理论。人力资本理论创建至今只不过四五十年的历史, 但人力资本作为存在于人体内具有经济价值的知识、技术、能力和健康 (李建民, 1997), 则是随资本主义的产生而产生, 并随资本主义的发展而发展的。应该说, 人力资本与物质资本相伴产生, 只是在资本主义初期, 人力资本层次低, 存量少, 因而对经济发展贡献相对低。因此, 在经济中占绝对统治地位的是物质资本, 劳动分工及生产率的提高更多依赖物质资本的积累。正因为这样, 早期经济学家忽视了人力资本以及人力资本价值的存在。尽管亚当·斯密明确地把劳动者技能以及教育投资的费用视为资本, 但在论及财富增长理论时, 仅考察物质资本的作用, 而对人体内的知识、技能的作用避而不谈; 作为研究资本理论大师的马克思在《资本论》中将资本看成能带来剩余价值的价值, 以此考察了资本的社会属性, 但他所指的资本仅为物质资本, 而人体内的知识、技能则被视为劳动力, 一种能被资本家购买的商品。事实上, 对于古典经济学家的资本理论缺陷早在人力资本理论创建之前已被一些经济学家所发现。英国经济学家马歇尔 (Alfred Marshall) 曾指出, 19 世纪英国经济学家的错误主要在于把人看作为一种定值, 因而未能研究环境变化所导致的人的变化; 美国经济学家欧文·费雪 (Irving Fisher) 在 20 世纪

初则认为,所有能带来收益的东西都是资本,这既包括有形的物质资本,也包括无形的人力资本和知识资本。他最早提出了人力资本这一概念,但却未能系统地研究人力资本理论,主要是因为当时还没有产生这一理论的社会经济基础。20世纪初,人力资本对经济增长的作用虽较资本主义早期有了很大提高,但仍不十分明显,只是到了“二战”以后,随着经济发展,人力资本作用进一步提高,其存在不容再被忽视时,才在舒尔茨等人的努力下创建形成人力资本理论。因为这时传统资本理论对经济现象的解释已越来越乏力,不得不寻找新的理论来阐释它。

从上述资本及人力资本理论的演变中不难看出人力资本在经济发展中的作用及价值有着这样的变化路径:随着社会经济的不断发展,人类知识的生产及累积速度加快,人力资本层次不断提高,存量不断增加,对经济发展的贡献逐渐增大,其地位逐步提高。本文从四个方面对人力资本价值和作用的变迁进行研究。

一、企业中人力资本与物质资本地位、力量的变迁

从企业产生时起,投资企业的资本就分为两部分:人力资本和物质资本,而且作为生产所不可缺少的要素,这两种资本将伴随企业发展过程的始终。纵观企业演变历史,人力资本与物质资本处于长期博弈中,博弈的结果是这两种资本在企业中的地位及力量的变迁。

企业最早的组织形式为资本主义初期的业主制(Sole Proprietorship),它起源于封建社会的工场手工业和小商业。在工业化初期,生产力水平低下,生产技术较为简单,对人力资本要求不高,而物质资本相对贫乏,因而较难获得,也较难替代。“谁掌握了主要生产要素的供给,谁就掌握了决定权”(姚树荣,2001),因此物质资本所有者在企业中居于绝对统治地位,既是投资者,也是管理者,在与人力资本博弈中属于主导力量。而人力资本所有者则居于依附地位,在博弈中处于明显不利位置,是一种从属力量。因为低层次人力资本(简单劳动者)供给充足,处于完全竞争市场下。人力资本与物质资本这样一种博弈关系具体表现为物质资本所有者独享企业产权,包括企业

剩余索取权、处置权、使用权以及所有权。而雇员仅得到一份固定的合约报酬，他们仅为生产劳动者，不参与企业经营管理，也不承担企业风险。

随着企业规模的扩大，单一业主的资金有时难以满足生产需要，于是两个或两个以上的业主共同投资，共同拥有企业，分享企业剩余，共同管理与决策。这样在单一业主制基础上衍生出合伙制企业（Partnership）组织形式。在这种组织形式中，人力资本与物质资本的博弈状况与业主制相比并没有实质性改变，只是出现了物质资本之间的博弈，而且通过物质资本的博弈，相互监督，相互约束，从而避免了业主制企业中业主自身特征如知识、经验及年龄对企业所造成的不利影响。美国在 1840 年之前，几乎所有企业均规模较小，而且经营领域单一，都为单一业主制和合伙制。在理论上，单一业主制及合伙制被称为古典企业，古典企业最显著的特征是：老板就是经理，经理就是老板，企业的所有权和经营权都在物质资本所有者手中；物质资本与人力资本博弈时，物质资本处于统治地位，人力资本处在从属地位。

进入 19 世纪 40 年代，由于新技术及新市场的出现，企业规模不断扩大，所需资金进一步增加，客观上要求新的融资方式的出现，因而公司制（Corporation）企业应运而生。公司制企业的最大优点是责任有限、筹资便利、可以转让，从而能使分散资金以股份形式集中。在股份制企业中，大量股东存在，每一股东直接参与企业的经营管理已不再可能。因为达成统一的谈判成本实在太高；而且由于生产技术日益专业化，社会分工日益细化，企业经营管理所需专业知识越来越高，每一股东直接参与企业管理也已不再现实。因此，将企业管理权转让给专业经营管理人员，股东仅持有企业利润索取权已成为可能。这样，企业的所有权与管理权逐步分离。事实上这种分离的根本原因是“资本家的财产增值动机+资本家的经营管理能力所获得的利润小于经营管理专业人士财产增值动机+经营管理人士经营管理能力所获得的利润”，因此，它是资本最大限度追求利润的必然选择。另外，资本所有者除将管理权渡让给专业经营管理人员外，也必须将一

部分利润索取权渡让给管理人员，这是因为经营管理人员所从事的是以智力和创造为特征的劳动，其行为无法观测和监控，只能激励和奖赏。所以进入公司制企业组织形式后，企业内部结构发生了巨大变化，企业由传统的古典型企业逐渐转向现代工商型企业。这种现代工商企业最显著的特征是企业所有权与经营管理权的分离。表面上看来现代工商企业的出现是新技术及新市场不断出现的结果，但实际上是人力资本与物质资本不断博弈的结果。在博弈中，随着技术进步与发展，人力资本对经济增长的贡献越来越大（图 1-1），在企业中的作用越来越重要。复杂的生产技术及管理技术使得经营管理人力资本成为企业能否创利以及创利大小的关键要素。在资本趋利作用下，资本所有者不得不将决策权以及一部分利润索取权转让给经营管理人员。因此，以经营管理人员为代表的人力资本在企业中不再是被动的从属力量，而已经成为一种能制约企业经营绩效的决定力量。这样，人力资本地位逐渐提升，力量开始增强。因此，物质资本不再处于绝对统治地位，其力量已受到人力资本的削弱。在现代工商企业中，出现了企业支薪经理阶层，这标志着人力资本与物质资本共同分享企业剩余的开始，也标志着物质资本对企业的绝对统治地位开始受到挑战并动摇。

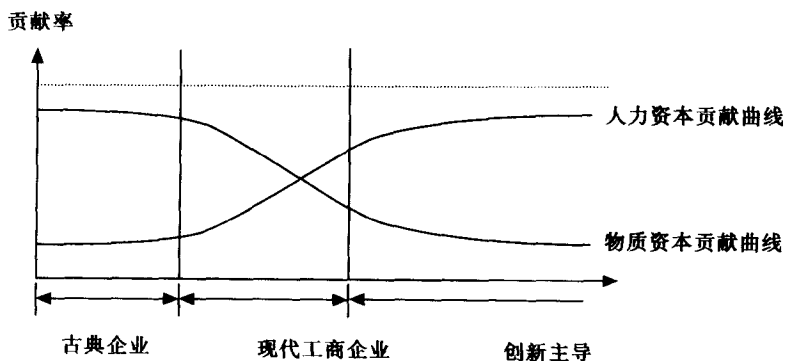


图 1-1 人力资本与物质资本对经济增长的贡献演变

事实上，人力资本与物质资本之间的博弈是一种完全信息的动态博弈。在博弈中由于只有①为纳什均衡，从而使得物质资本渡让管理权以及让人力资本所有者参与利润的分享成为唯一的必然选择，这种选择能够达到“双赢”的结果（图1-2）。

		人 力 资 本	
物 质 资 本		分 享	不分享
	渡 让	①120, 40	②100, 20
	不渡让	③80, 20	④90, 10

图 1-2 人力资本与物质资本博弈矩形图

进入知识经济时代后，现代工商企业进一步演变为创新主导型企业。在现代工商企业时代，世界经济处于短缺中，因此企业竞争取胜策略不外乎是价格和规模，企业总是以尽可能低的成本生产出尽量多的产品。但进入知识经济时代后，人们告别了短缺经济，步入过剩经济，因此企业取胜策略不再是价格和规模，而是差异和创新。企业必须按照不同消费者需求进行差异生产。而差异生产必须不断创新，只有这样才能立于不败之地。因此，创新成为了创新主导型企业最显著特征，并且它贯穿于企业生产、销售等整个过程的始终。因而创新不仅依赖于企业经营管理人力资本，而且依赖于技术人力资本，事实上必须依赖于全体企业员工。在创新主导型企业中，人力资本的价值得以全面提升，对企业的贡献进一步加大，其地位和作用进一步提高。人力资本已成为最稀缺的资源。因此，与现代工商企业相比，创新主导型企业中的人力资本在一定程度上已成为企业的决定力量。企业能否获利以及获利的多寡，主要已不在于物质资本的多少，而在于人力资本质量的高低。由于创新主导型企业必须依赖全体企业员工，因此，物质资本所有者为了自身最大利润的实现，不仅将管理权以及一部分企业剩余索取权转让给管理专业人力资本，而且还必须将一部分企业剩余索取权渡让给技术人力资本，甚至普通人力资本。如果说，古典企业向现代工商企业演变过程中所出现的支薪阶层只是人力资本分享企业剩余的开始，那么，现代工商企业向创新主导型企业的演

变,则是人力资本与物质资本的全面抗衡、全面分享企业剩余的
开始。

综上所述,由古典企业到现代工商企业,再到创新主导型企业,
人力资本与物质资本不断地进行博弈。博弈的结果使得人力资本地位
不断提高,力量不断增强,并且在创新主导型企业中与物质资本全面
抗衡,价值全面提升。

二、经济增长方式转变与人力资本

简单地说,经济增长是一个国家或地区在一定时期内所生产的商
品和劳务总量的增加,通常表现为国民生产总值或国内生产总值量上
的扩张。长期以来它一直受到人们关注和重视。在传统理念中,人们
将资本和劳动视为经济增长的源泉,总是企图通过生产规模的扩张来
实现经济快速增长。这在生产水平较低的时代具有一定合理性。因为
那时人口规模小,土地相对充足,资本相对有限,因此土地、资本、
劳动的增加能在一定程度上提高人均国民生产总值,经济能保持一
定速度的增长。但当人口规模扩大到一定程度后,在有限资源的约束
下,经济增长速度因边际收益递减而减慢。因此经济增长很难再通过
这种生产要素简单投入的增加来实现。这时经济增长的源泉发生了
转变,转变为综合要素生产率的提高,转变为技术进步,转变为人力
资本。因为人力资本与物质资本不同,它是人体内的活性资源,具有
主观能动性,因此遵循边际收益递增规律,从而在一定程度上改变物
质资本边际收益递减规律对经济增长的影响。纵观人类社会经济增长
史,可以看到,构成一个国家经济增长的源泉主要有两类:一类是投
入要素的增加;另一类是综合要素生产率的提高。这两类经济增长源
泉在不同历史条件下对经济增长的贡献率不同。总的来说,投入要素
增加的贡献率越来越小,而综合要素生产率的提高贡献率越来越大。
一般认为,投入要素增加的贡献率超过 50%,经济增长方式为粗放
型经济增长,而综合要素生产率的贡献率超过 50%,则经济增长方
式为集约型经济增长(曾繁华,1996)。从趋势看,粗放型经济必定
被集约型经济取代。但这种取代不是自然而然发生的,必须依托技术