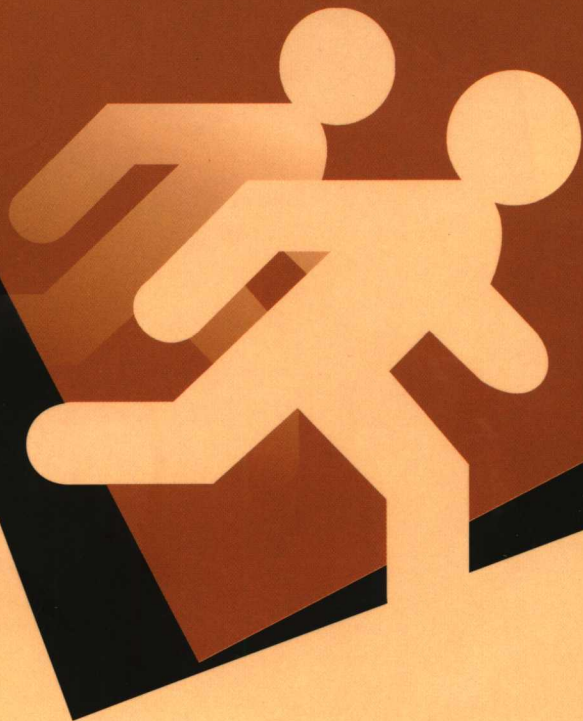


RENLI ZIBEN LUN

人力资本论

主 编◎肖兴政 彭礼坤

副主编◎谭征 邓红 杨厚学



西南交通大学出版社

[Http://press.swjtu.edu.cn](http://press.swjtu.edu.cn)

人 力 资 本 论

主 编 肖兴政 彭礼坤

副主编 谭征 邓红 杨厚学

西南交通大学出版社

· 成 都 ·

图书在版编目 (C I P) 数据

人力资本论 / 肖兴政, 彭礼坤主编. —成都: 西南交通大学出版社, 2006.1

ISBN 7-81104-159-6

I. 人... II. ①肖... ②彭... III. 人力资本—研究
IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 103957 号

人 力 资 本 论

主 编 肖兴政 彭礼坤

副主编 谭征 邓红 杨厚学

*

责任编辑 张琳

责任校对 秦振秀

封面设计 王可

西南交通大学出版社出版发行

(成都二环路北一段 111 号 邮政编码: 610031 发行部电话: 87600564)

<http://press.swjtu.edu.cn>

E-mail: cbsxx@swjtu.edu.cn

成都新千年印制有限公司印刷

*

成品尺寸: 140 mm × 203 mm 印张: 9.375

字数: 234 千字

2006 年 1 月第 1 版 2006 年 1 月第 1 次印刷

ISBN 7-81104-159-6 / F · 021

定价: 25.00 元

图书如有印装问题 本社负责退换

版权所有 盗版必究 举报电话: (028) 87600562

前 言

近年来，随着我国市场经济体制的不断健全与完善、管理体制的改革与不断创新，人力资本管理引起了人们的高度重视。人力资本管理从根本上对传统的人事管理提出了挑战。现在，有许多单位已经认识到了人力资本管理的重要性，把理论与自己的实际结合起来，并把人力资本的管理看成是管理的核心，把管理的重点从对物的管理转向对人的管理；更有一些国际知名企业把人力当作一种使自己在激烈的竞争中生存、发展、始终充满生机和活力的特殊资本来刻意的开发。这预示着在知识经济时代，不能仅仅把人力作为一种简单的“资源”，而应当作为一种具有创造能力的、再生能力的“资本”进行经营与管理。人力资本营运、管理是现代企业管理思想发展的新阶段，学术理论的探讨与研究当然应当与时俱进。本书就是在这样一个背景下产生的，它包含了研究者多年的教学、科研成果和实践经验，其目的在于丰富与完善我国人力资本营运与管理的理论和实践，让更多的学者来关心、研究这个领域的理论与实践。

本书由肖兴政、彭礼坤同志任主编，谭征、邓红、杨厚学同志任副主编。全书最后由肖兴政教授审订与统稿。参与本书撰写工作的同志任务分工为：徐琳撰写第一章，邓红撰写第二

章、第六章，杨厚学撰写第三章，毛亮撰写第四章，谭征撰写第五章，彭礼坤撰写第七章，肖兴政撰写第八章。

本书在撰写过程中，参考并引用了国内外相关方面的研究成果，对每位作者难以当面致谢，在此谨表深深的谢意！同时感谢西南交通大学出版社的大力支持和所付出的心血！书中错漏，为笔者才疏学浅所至，敬请批评指正。

编 者

2005年2月4日

目 录

第一章 人力资本概要	1
1.1 资本概念及资本与人力资本的比较	1
1.2 人力资本的概念及特征	6
1.3 人力资本与人力资源的关系	13
1.4 人力资本投资	17
1.5 人力资本理论的研究现状及评述	25
第二章 人力资本的聚积与整合	37
2.1 组织人力资本聚积——企业战略选择	37
2.2 组织人力资本整合——企业竞争优势的获取	56
第三章 人力资本预测	75
3.1 预测概述	75
3.2 预测方法	83
3.3 评价与案例	111
第四章 人力资本投资的成本核算	118
4.1 人力资本投资的原始成本与重置成本	120
4.2 人力资本投资的原始成本的核算模型与方法	121
4.3 人力资本投资的重置成本的核算模型与方法	129
4.4 企业其他人力资本投资的成本	132

4.5 企业人力资本投资成本计量案例	133
4.6 人力资本投资的会计处理	136
4.7 人力资本投资风险	144
第五章 人力资本运营	150
5.1 人力资本运营的意义	151
5.2 人力资本运营的概念与主要内容	153
5.3 人力资本运营机制的构建	157
5.4 企业人力资本的运营策略	168
第六章 人力资本投资与使用	177
6.1 人力资本投资战略选择	177
6.2 人力资本投资与员工教育培训	185
6.3 人力资本投资的管理与合理性	191
6.4 激励机制与人力资本的使用	198
6.5 人力资本使用的激励约束机制	207
第七章 人力资本绩效评价	214
7.1 人力资本绩效评价概述	214
7.2 人力资本绩效评价的结构体系	223
7.3 基于企业绩效的人力资本绩效评价	230
7.4 人力资本绩效评价的分类和评价方法	234
7.5 人力资本绩效管理	240
第八章 人力资本管理的心理学基础	249
8.1 个体心理与人力资本管理	249
8.2 群体心理与人力资本管理	265
8.3 领导心理与人力资本管理	279
参考文献	291

第一章

人力资本概要

1.1 资本概念及资本与人力资本的比较

人力资本的概念是资本概念内涵的拓展，因此，要准确地定义人力资本的概念就有必要对资本的概念的内在规定性进行历史考察。早在 1678 年出版的一本小词典中，资本被定义为能够给所有者带来一切幸福的货币。后来巴尔本在 1690 年进一步将资本定义为参与生产活动，并据以取得利润的商品和钱财。巴尔本强调了资本的生产性，并能带来利润，并且不只限于钱财，还包括商品。重商主义者杜尔各在 1770 年《关于财富的形成和分配的考察》一书中认为，储存的财货就是资本，强调资本的“积累价值”。^①

亚当·斯密在《国富论》（1776 年）一书中创立了资本的古典概念。他认为，资本是人们期望从中得到收入的个人商品存量的组成部分，资本在生产过程中具有辅助劳动的功能，包括固定资本，如机器、建筑物等，通过提高劳动的效率“促进”

^① 杜尔格：《关于财富的形成和分配的考察》，商务印书馆 1961 年版。

劳动以及流动资本，如货币、原材料等，通过提供预付资金“缩短”劳动时间。斯密的资本二因素说后来逐渐演变成三因素说，包括土地、劳动、资金。新古典理论的创始人杰文斯则认为，资本并非给定的生产要素，资本是涉及时间和允许我们预付的方式花费劳动。现代资本的共同特点是，把资本视为一种投资物品，能够迂回生产，生产出满足人们需要的商品和服务。

马克思则从资本的自然属性和社会属性两个方面对资本加以规定。他认为，资本不是外生经济变量，它内生于经济发展。劳动力成为商品，货币转变为资本。资本是能够带来剩余价值的价值，资本不是物，它体现了一定的社会关系。纺纱机是纺织棉花的机械，只有在一定的社会关系条件下，它才成为资本。因此，他认为，资本是同一定的社会经济发展相一致的历史范畴。马克思的观点说明资本即具有作为“物”的生产性（自然属性），又具有作为一种社会关系的法权性（社会属性）。

物质观的资本概念在“二战”以前一直占据主流地位，虽然也有配第、亚当·斯密等诸多经济学家认识到人的经济价值，但都没有将其提升到资本的层面来认识。随着经济学的不断发展，以及科技在经济增长中的作用不断增强，人们对人的经济作用的认识得到升华，开始将人力提升到资本的层面来认识。库兹涅茨在其经典著作《美国经济的资本：它的形成和筹措》（1961年）中将非物质资本上升到资本的范畴：“为了研究长期经济增长和各种不同社会中的经济增长，资本和资本形成的概念应该加以扩大，以便把人本身的健康、教育和培训投资（即人力资本）包括进去。从这种观点来看，这里采用的资本形成概念就太狭隘了”。^①在产权经济学中，张五常等人认为“凡是

① 库兹涅茨：《美国经济的资本：它的形成和筹措》，普林斯顿大学出版社1961年版。

可以导致财富增加从而收入增加的，即为资产。资本为资产的价值表现”^①。研究经济增长理论的经济学家内比罗主张将资本概念的外延加以扩展，他认为广义的资本概念，不仅包括物质资本，还包括人力资本。

从资本概念的演变过程可以看出，传统的“资本”概念是一个逐步将资本计量价值化、同质化的过程。随着经济增长理论研究中引入技术进步因素，生产要素质量改善因素，资本概念的内涵不断扩大。资本被定义为“能带来未来收益增加的价值存量”。从这一资本定义来看，显然人力能够包含于资本概念中。同时，从资本概念所包含的四项基本特征来看，人力作为资本也能兼有。

1. 盈利性

盈利性是货币转化为资本的前提和目标，即货币所代表的价值是以追求价值增值为目的进入生产过程的。资本的本性就是在生产、流通过程中追求利润，并在这一过程中推动了资本的流动和分配。体现在资本理论中，即运用投资收益率对资本运用进行分析，并据此对资本投资项目的优劣进行排序。人力资本的理论分析同样是以盈利性为前提的，它假定人们是完全理性地对人力进行投资，并对其投入成本和未来收益进行分析权衡，并在收益率分析的基础上做出投资决策。

2. 长期性

资本的第二个基本特征是长期性。资本是可以长期使用的，即在生产中不会被立即消耗掉，宏观世界向资本持有者所提供的不仅是以一种特有的形式连续转移价值的能力，同时也是不

① 张五常：《经济解释，卷二》，商务印书馆 2000 年版。

断地以不同的价值形式存在的长期投入要素。资本的长期性一方面来自于生产过程，它是一个延续的时间过程。另一方面是由资本追求盈利的本质所决定的，即资本正是在生产、分配与交换过程中的不断循环中实现其价值增值的。资本的长期性使得资本的持有者必须面临着代表未来生产过程和市场需求变化的任何不确定性。与大部分物质资本相比，人力作为资本的长期性更为突出。对人力投资主要集中在青少年时期，在不考虑人力投资结果贬值与过时的情况下，其投资收益期的上限可以是劳动者生命周期终结的时候，至少可估计为劳动者的退休年龄，收益期很长。

3. 风险性

资本的特征不只是收益性，还具有较大的风险性。资本的投资风险包括两类，一类是盈利下降；另一类是企业的破产。资本的风险性来源于资本的长期性。生产过程中投入的各种资源，劳动与一定量的物质资本相结合所产出的产品，必须在实现其私人劳动向社会劳动的转化过程后，才能获得超过投入成本的利润。在这一过程中，资本面临着较大的风险。风险性是资本的固有特征，人力投资也同样面临着风险性。在技术进步和产业结构的调整过程中，这种存在于人身上的资本存量面临着劳动力市场需求的不确定性，且由于与其所有者无法分离，这时人力资本所有者很难通过进入资本市场转让或分散所有权来减少其贬值过时的风险。对人力的投资，特别是对专用性很强的人力投资，其退出成本很高。

4. 投入产出性

资本的物质表现——资本品，是为满足生产需要而生产的，各种资本品的总存量称之为资本。资本品既是产出，又是投入，

它们的规模及其变动是内在的经济现象，即投资或资本的形成是经济过程中所有其他决定因素，如技术表现、劳动供给的变化、自然资源开发状态变化等的主要表达途径，并影响一个经济系统的长远发展。同样，人力资本也具有相似特征，一方面，它是在劳动力再生产过程中通过花费一定的经济资源投资形成的，并充分体现了同时代技术进步的水平，即成为一名拥有该社会平均精神能力和躯体能力水平的劳动者，必须为掌握这些能力付出相应的努力和物质投入；另一方面，它必然要通过与其他投入要素结合，提高劳动者的生产效率与质量水平，成为社会再生产过程的重要投入。

人力被纳入资本范畴是经济理论与实践长期发展后的思想结晶。一方面，每个参与人力市场竞争的劳动者所具有的生产能力、技术和经验与其出生时相比都大大增加了，这意味着人力资本价值的变化伴随着人的一生，这些变化并非自动地或毫无成本地发生着，而是社会中的家庭、学校、企业及劳动者自身精心努力的结果；另一方面，人力属于“资本”所具有的“价值”共性，使得我们有可能将人力资本的价值评估方法回归到物质资本的一般评估方法上去。

但所谓的人力资本与资本（特指物质资本和货币资本，下同）也有所不同，这种不同之处表现在以下五个方面：① 人力资本具有能动性。人力资本所有者在受到激励的时候，会不断地释放能量，创造佳绩；在遭受挫折的时候，则会将其人力资本部分关闭起来。同时人力资本所有者也受到自身的健康状况、个性特点、价值观念、意识形态等方面的影响。② 人力资本具有不可转让性。人力资本与其所有者天然地不可分割。③ 人力资本具有异质性。同样的人力资本投资，其结果往往差异较大，而物质资本不具有这个特点。④ 人力资本具有可变性。表现为一方面有不断增加人力资本的存

量的可变性,另一方面也会因各种不利因素的干扰而贬值。⑤ 人力资本具有时效性。有研究表明,一个人最佳的创造年龄在 37 岁左右,过了这个年龄则其创造能力有所减损。因此,对人才不能长期闲置,人才不同于黄金可以长期保存,人才具有时效性。

以上分析了资本的概念、特点,并对人力纳入资本范畴的历史过程做了简明扼要的阐述,同时对人力资本的特点与资本的特点做了比较,下面我们将对人力资本的概念和特征做进一步的探讨。

1.2 人力资本的概念及特征

1.2.1 人力资本概念的界定

舒尔茨对人力资本进行了描述性定义,他认为,“人的知识、能力、健康等人力资本的提高对经济的增长的贡献远比物质、劳动力数量的增加重要得多。”①

贝克尔从人力资本形成的角度来定义,他认为:“人力资本是通过人力资本投资形成的资本……用于增加人的资源、影响未来的货币和消费能力的投资为人力资本投资。”②

《新帕尔格雷夫经济学大词典》则从特征的角度来定义:“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。”③

我们认为人力资本是对人或人力资源进行开发性投资所形成的,以一定的人力存量存在于人体之中的,可以带来财富增值

① 西奥多·舒尔茨:《人力资本投资》,商务印书馆 1990 年版。

② 加里·贝克尔:《人力资本》,北京大学出版社 1987 年版。

③ 《新帕尔格雷夫经济学大辞典》,北京经济科学出版社 1992 年版。

的资本形式。即人们以一定代价获得的并能在劳动力市场上具有一定价格（或价值）的素质、能力或技能。所谓“开发性投资”或“一定代价”是指人们在教育、医疗、保健、迁移、劳动技能提高等方面的资源投入或费用支出。它可划分为三种形式，即效率性人力资本、动力性人力资本和交易性人力资本。

因为人力资本的属概念是资本，而种概念是人力，人力与其他种概念的差别在于“存在于人体之中的，能影响未来收益的价值存量”。因此，人力资本的定义必须体现“种”、“属”概念之间的差别。

作为人力资本，它既然是影响其所有者未来收益的价值存量，那么经验和常识告诉我们，影响未来收益的价值存量的因素不仅仅是知识、技能和体力，它还包括其他的因素，比如人的能动性、人的声誉等。在其他条件相同的情况下，工作更努力的人，显然其收益更多；声誉更好的人，更容易得到贷款，也更容易得到顾客的信赖，其收益也必然不同。对于这一点我们不能忽视。因此，我们认为，人力资本不仅包括知识、技能和体力等这些被称之为效率性的人力资本，还包括动力性人力资本以及交易性人力资本。所谓效率性人力资本，是指完成一项生产活动所必须的知识、技能、体力及心理素质，它回答的是对解决一个问题或事情能与否的问题；动力性人力资本是指影响劳动者能动性发挥程度的因素，包括需要、兴趣、动机、情感、意志和性格等非智力因素，它回答的是“是否有积极性”的问题；交易性人力资本是指个人的道德因素、声誉和社会交易资本等影响人力资本未来收益的因素，它回答的是经济社会相互交往的“交易效率”问题。

我们可以将人力资本价值量写成公式：

$$V_h = P \times (E + M)$$

式中 V_h ——人力资本价值；

P ——动力性人力资本；

E ——效率性人力资本；

M ——交易性人力资本。

上述人力资本价值量是三种形式人力资本（图 1-1）综合作用的结果（图 1-2），仅仅看到其中的一种形式人力资本的价值而忽视其他两种形式的人力资本的价值作用的想法是偏颇的。动力性人力资本是一个矢量，当对完成一项工作起积极作用时为正，当起破坏作用时为负。效率性人力资本和交易性人力资本为标量。

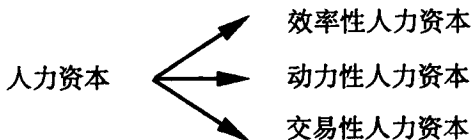


图 1-1 人力资本的三种形式

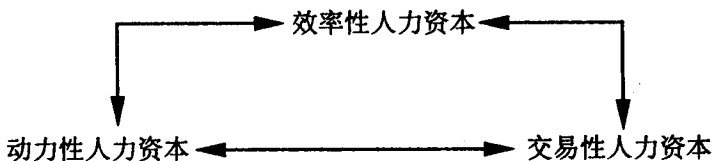


图 1-2 三种形式人力资本之间的互相作用模式

1.2.2 人力资本的特征及分类

1. 人力资本的特征

人力资本与物质资本相比，具有以下特征。^①

① 马新建，时巨涛：《人本管理功能与人力资本属性》，《东南大学学报》2002 年（2）。

1) 不可视性

人力资本以潜在形式存在于人体之中，很难从外界观察到一个人所拥有的人力资本存量，它必须通过劳动或生产活动才能体现出来。

人们通常采用考试制度、技能鉴定，经历和长期观察等方法从侧面来了解一个人的人力资本存量。但是，由于考试制度本身的缺陷和技能鉴定方法不够科学，往往就很难真实衡量和反映人力资本的情况。

2) 收益递增性

由于物质资本的生产和消费是分离的两个过程，因而会随着不断地使用而消耗。人力资本与之不同，它的产生过程和消费过程合二为一，它会随着使用次数的增加而增加。例如，一名助教逐步成长为一名教授的过程即反映了人力资本的这种特点。所以，人力资本与物质资本相比，是一种具有收益递增性的高增值资本。在现代经济发展中，人力资本的投资收益率日益走高，经济价值不断地上升“很可能会带来新的制度变革”（舒尔茨语）。

3) 依附性

人力资本依附于人的身体和物质资本，才能发挥作用。人力资本对于人的身体的依附是因为人是人力资本的天然载体，一切体能和智慧等都必须寄存于活生生的人体才能存在，而且是以人具有劳动能力为前提。人力资本对物质资本的依附性，是指人力资本只有在生产劳动中与物质资本相结合，才能实现其价值，否则，人力资本将无以所用。

4) 个体差异性与私有性

由于人力资本是蕴藏于人体内的能力，它与人体的不可分割性决定了它必然会在人的心理、意识、思想等多方面因素的影响下，从而产生差异。不同的个体在其不同的成长历程中，形成了各自稳

定的心理品质特征,从而反映出能力上的差异。所以人力资本具有个体差异性,不能像物质资本那样,从同质角度去研究和对待。

物质资本的所有者可以是个人、法人、团体等,而人力资本的所有者只能是人。就物质资本而言,其所有者既可以通过拍卖、转让等方式让渡其所有权,又可以通过承包、租赁、借贷等方式让渡其使用权。就人力资本而言,其所有者(劳动者个人)是无法让渡其所有权的,只能部分地让渡其使用权。

5) “用进废退”性

人力资本的“用进废退”特征是指它的自我累积和闲置状态的贬值特点。与其他资本不同的是,每一次“消耗—生产—再生产”的总过程中,人力资本可以不断地自我累积。每一次“补充”之后,劳动者体内的人力资本会比上一过程有所提高,从而导致人力资本含量不断增加。例如,科研人员不会因为从事的科研项目而最终“磨损”掉所有的知识、技能;相反,会因此积累更丰富的经验,从事更深入的研究。但是,人力资本的不断积累是在使用中形成的,一旦闲置,其反而会退化。舒尔茨对此的解释是:“失业状态使劳动者掌握的技术蒙受损失,人力资本因处于闲置而退化。”^①

6) 外生性

卢卡斯指出,每个人的人力资本的提高都直接引起产出的提高,同时会引起社会平均人力资本提高,而社会平均的人力资本决定了社会平均的运作效率,总体效率的提高又反过来作用于每个企业中的个人,提高其收益。因此,人力资本具有外生特征,它不仅影响到自身,同时还会影响其他变量。

7) 社会性

① 西奥多·舒尔茨:《人力资本投资》,商务印书馆1990年版。