

教育部人文社会科学研究十五规划资助项目

(基金编号: 01JA630034)

中国人力资本 定价研究

段兴民 张志宏 等著



西安交通大学出版社
XI'AN JIAOTONG UNIVERSITY PRESS

教育部人文社会科学研究十五规划资助项目

(基金编号: 01JA630034)

中国人力资本 定价研究

段兴民 张志宏 等著



西安交通大学出版社
XI'AN JIAOTONG UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

中国人力资本定价研究/段兴民,张志宏等著.——西安:
西安交通大学出版社,2005.6

ISBN 7-5605-1994-6

I. 中… II. ①段…②张… III. 人力资本—价值—研究
IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 047535 号

书 名	中国人力资本定价研究
著 者	段兴民 张志宏
出版发行	西安交通大学出版社
地 址	西安市兴庆南路 25 号(邮编:710049)
电 话	(029)82668357,82667874(发行部) (029)82668315,82669096(总编办)
印 刷	西安建筑科技大学印刷厂
字 数	347 千字
开 本	727 mm×960 mm 1/16
印 张	19
版 次	2005 年 6 月第 1 版 2005 年 6 月第 1 次印刷
印 数	0 001~3 000
书 号	ISBN 7-5605-1994-6/F·128
定 价	36.00 元

版权所有 侵权必究!

前 言

我国社会主义市场经济体制的框架已初步形成,继续前进中的深层矛盾日益突出,很多问题必须从理论上给以回答。人力资本定价问题就是诸多亟待回答的重要问题之一。20世纪60年代,舒尔茨的《论人力资本的投资》侧重于宏观分析,贝克尔的《人力资本》侧重于微观分析。以后明塞尔、丹尼森、罗森等人,以及我国的厉以宁、周其仁、汪丁丁、张维迎、魏杰、李忠民、焦斌龙等学者,都从不同角度对人力资本理论进行了有益的探讨,但都难以使人力资本定价问题得到圆满的回答。

人力资本定价是我国经济管理理论和实践迫切需要解决的问题。加入WTO后,我国经济已融入世界经济的大潮中,外资企业大举进入,中国企业面临的最大冲击是人力资本被剥夺,特别是高值人力资本的被掏挖。传统计划经济体制下的工资制度、福利费用极不合理,导致高值人力资本报酬很低。其不但不符合按劳分配的分配原则,更不符合按要素贡献分配的原则。这必然引发国内企业,特别是国有企业中高值人力资本的不稳定,造成的后果一是挫伤高值人力资本所有者的积极性,二是国有企业形不成核心竞争力,或核心竞争力不能相对稳定,最终导致企业在市场竞争中处于不利地位,以至于死亡、淘汰。避免此种恶果的出现,就是我们课题研究的最初动机。

经我们申请,2001年12月国家教育部“十五”规划同意《中国人力资本的定价》立项(项目批准号:01JA630034)而资助研究。我的博士生、郑州航空工业管理学院的张志宏副教授作为我的主要助手,从设计到定稿共同筹划,具体组织课题研究,主要参加研究的还有博士生魏建中、曹建安、管军、封铁英、王毅敏、雷巧玲、秦江萍,博士张生太、李涛、陈霞和博士后闫淑敏等。陕西省劳动与社会保障厅、陕西省劳动学会、西安市劳动局及西安劳动学会在本课题的研究中给予了大量帮助,陕西省劳动厅的张毓复副厅长、陕西省劳动学会的赵润录、陈晓东两位秘书长、西安市劳动局张平均局长、西安劳动学会范世信秘书长也共同参加了本课题的研究。正是他们在课题的前期设计方面的指导以及不断反馈的企业的实际需求,所以使我们的研究更贴近我国的现实和企业的需要。

市场中的人力资本定价,不同于一般物质产品的市场定价。它不仅涉及人力资本的形成过程,而更重要的是人力资本定价必须考虑人力资本的使用过程。即人力资本的定价要充分考虑到作为人力资本载体的人的生理、心理,以及社会需求等因素。人是复杂的,人的需求是多元的,从而导致了人力资本定价研究不仅仅是对人力资本形成的历史成本数量的确认,而且必须综合考虑对于人的行为的激励和约束,以及相应的制度设计和安排。我们的研究所涉及和采用的方法既有思辨

分析、数理建模,同时又涉及到制度的分析、设计和安排。

本课题的研究思路和主要内容是在对国内外已有研究成果进行综合梳理和分析的前提下,从人力资本的特征和产权属性、价格的构成和计量方法、定价的本质和交易特性,以及社会信用管理等方面,对基本理论进行研究,从而构筑起人力资本定价研究的理论平台。在此基础上,我们重点讨论了人力资本相对价值估计模型和以 EVA 为内核的产权分享模型;在理论研究的指导下,综合两个模型的要素要求,就管理型人力资本定价、企业家人力资本定价和技术技能型人力资本定价问题做了分类研究;最后利用我们提出的定价模型对引入人力资本以后的公司治理进行重构和验证讨论。

我们研究的主要成果是提出并讨论了中位扩展的相对定价模型和以 EVA 为内核的产权分享机制定价模型,对企业家、管理型、技术及技能型人力资本定价,作了有中国特色的可操作性方法的尝试。

理论总是灰色的,实践之树常青。我们对中国人力资本理论及人力资本定价理论的研究和探讨是初步的,期望对该问题的研究有所推进。我们的研究还有待更进一步地深化和扩展。如有关人力资本定价的非货币收益的计量、企业文化和企业文化对人力资本定价的影响、人力资本定价与企业合约安排关系、人力资本的聚合效应的管理系数等更有挑战性的内容都是我们未及涉猎的。

本课题由段兴民教授主持,本书的研究目标、编写大纲、写作要求以及对初稿的审定、全书的修订和统稿等工作由段兴民、张志宏共同完成。各章节的分工如下:第一、八、九、十七章,段兴民、张志宏;第二、五、七、十二、十五、十六章,张志宏;第三章,王毅敏;第四章,封铁英、李华;第六章,曹建安;第十章,魏建中;第十一章,管军、张志宏;第十四章,管军;第十三章,陈霞。

我们真诚地感谢国家教育部社科专项基金对我们研究的大力资助,没有他们的资助,我们不可能完成该项研究;我们对西安交通大学,以及西安交大管理学院领导及相关部门的关心、帮助和支持表示感谢;对在调研中给予帮助的西安交大管理学院 MBA 学员、郑州航空工业管理学院、洛阳工业高等专科学校的有关老师和同学,以及西安交大的刘新梅教授、陕西秦岭航空电器有限责任公司人力资源部的姚宝祥部长、中原油田的张宏高工表示感谢;对帮助我们出版该研究成果的西安交通大学出版社给予我们的支持表示感谢;对我们在研究中参阅引用的有关人力资本理论及定价理论成果的作者表示谢意。一般对于所参考和吸收的成果我们都会在参考文献中一一列出,但如有疏漏之处,我们表示歉意并真诚希望指出。

段兴民

2005 年 6 月于西安交大

目 录

前言

I 绪论篇	(1)
第 1 章 人力资本定价的起源	
1.1 兵临城下——外资展现全面竞争优势	(2)
1.2 绝地反击——人力资本定价激活人才创造力	(3)
1.3 产权激励——中国呼唤着人力资本定价的制度创新	(8)
1.4 本章小结	(14)
参考文献	(14)
第 2 章 人力资本定价研究综述	
2.1 人力资本定价研究的现实意义	(16)
2.2 国外研究动态分析	(16)
2.3 国内人力资本定价研究综述	(17)
2.4 本章小结	(37)
参考文献	(38)
II 基础篇	(42)
第 3 章 人力资本的特征与产权要求	
3.1 人力资本范畴分析	(43)
3.2 组织中人力资本的分类研究	(49)
3.3 人力资本的复杂性特征研究	(55)
3.4 人力资本产权属性分析	(58)
3.5 本章小结	(63)
参考文献	(63)
第 4 章 人力资本价值计量	
4.1 人力资本的经济学计量模式与方法	(64)
4.2 人力资本的会计学计量模式与方法	(69)

4.3 本章小结	(98)
参考文献	(99)
第5章 人力资本价格构成与定价实质的分析	
5.1 人力资本定价的实质在于一系列的收益安排	(100)
5.2 西方主流经济学关于人力资本的研究对人力资本定价的启迪	(101)
5.3 从所有权的特性和非人力资本定价的角度所进行的考察	(103)
5.4 人力资本价格构成分析	(104)
5.5 采用收益法,运用价值逼近的原理对人力资本进行定价	(105)
5.6 本章小结	(106)
参考文献	(107)
第6章 人力资本交易的特殊性与定价特点分析	
6.1 人力资本定价的重要性与特点	(108)
6.2 人力资本交易的特殊性	(109)
6.3 人力资本定价的特点	(110)
6.4 激发创造与施予约束——从委托人角度进行定价的思考	(113)
6.5 本章小结	(114)
参考文献	(114)
第7章 人力资本社会信用管理机制的构建	
7.1 人力资本市场的信用管理综述	(116)
7.2 人力资本信用建设的供求分析	(117)
7.3 基于人力资本信用生态链的运营分析	(119)
7.4 人力资本社会信用管理的多方博弈机制分析	(121)
7.5 本章小结	(123)
参考文献	(124)
Ⅲ 模式篇	(125)
第8章 基本模型一:人力资本相对价值估计模型	
8.1 引言	(126)
8.2 人力资本相对价值评估模型	(127)
8.3 进行人力资本的估价	(130)
8.4 应用举例	(130)
8.5 模型探讨	(131)
8.6 本章小结	(133)

参考文献	(133)
第 9 章 基本模型二:以 EVA 为内核的产权分享机制	
9.1 产权激励制度是一国经济发展的动力基础	(134)
9.2 以 EVA 为内核的企业人力资本价值计量系统研究	(135)
9.3 绩效评估体系与人力资本相对价值计算	(138)
9.4 人力资本获得产权激励的制度设计	(139)
9.5 本章小结	(140)
参考文献	(141)
第 10 章 管理型人力资本的定价	
10.1 人力资本及管理型人力资本的特性	(142)
10.2 人力资本价值及定价实质	(144)
10.3 管理型人力资本分类和定价依据	(145)
10.4 企业管理型人力资本定价模型	(148)
10.5 本章小结	(155)
参考文献	(155)
第 11 章 企业家人力资本的定价	
11.1 企业家、企业家人力资本与企业家人力资本定价	(157)
11.2 企业家人力资本定价的基本思路分析	(161)
11.3 我国企业家人力资本定价现状及存在问题	(165)
11.4 创业企业家历史贡献的解决方案	(171)
11.5 解决我国企业家人力资本定价所面临问题的对策分析	(177)
11.6 本章小结	(181)
参考文献	(181)
第 12 章 技术与技能型人力资本的定价	
——以航空工业企业技术创新的产权激励制度为例	
12.1 技术创新综述	(183)
12.2 我国航空工业企业技术创新的长期性与紧迫性	(184)
12.3 航空企业实施产权激励的意义与制度平台的构建	(185)
12.4 建立内生的产权激励制度的构想	(186)
12.5 本章小结	(189)
参考文献	(189)

IV 基于人力资本定价的公司治理重构与实证研究	(191)
-------------------------	-------

第 13 章 ESOP, MBO, ESO 的中外实践分析

13.1 员工持股计划	(192)
13.2 管理层收购	(203)
13.3 经理股票期权	(213)
13.4 本章小结	(222)
参考文献	(222)

第 14 章 基于人力资本特征的公司治理分析

14.1 企业人力资本的特征分析	(224)
14.2 人力资本对传统公司治理结构理论的影响	(225)
14.3 基于人力资本特征的公司治理结构	(226)
14.4 本章小结	(237)
参考文献	(238)

第 15 章 企业调研发现的秘密

15.1 调研简介	(239)
15.2 基本假设与调研对象的选择	(239)
15.3 航空企业产权演变、公司绩效、人力资本状态的对比分析	(240)
15.4 非航空企业的调研分析	(246)
15.5 产权隶属度与人力资本价值实现的相关分析	(247)
15.6 本章小结	(248)
参考文献	(249)

第 16 章 人力资本定价问卷的统计分析

16.1 问卷调查说明	(250)
16.2 研究假设	(250)
16.3 问卷的背景分析	(250)
16.4 问卷基本内容分析	(257)
16.5 相关因素分析	(270)
16.6 本章小结	(280)

V 人力资本定价——永恒而常新的话题	(281)
--------------------	-------

第 17 章 结论

——人力资本定价触发企业价值创造与价值分享

17.1	人力资本定价是产权制度改革及公司治理的核心问题	(282)
17.2	人力资本定价机制是企业收益分割制度的核心	(283)
17.3	当前我国人力资本定价的制度困境	(286)
17.4	本章小结	(287)
	参考文献	(288)
附录		(289)
	附录 1: 调研指南	(289)
	附录 2: 西安交大“人力资本定价”调查问卷	(291)

I 绪论篇

海尔总裁张瑞敏曾经说过：与狼共舞，就要先把自己也变成狼。正因为中国改革开放 20 多年来，成长起来一批像海尔、长虹、TCL 这样的产业巨子，大多数企业在面对外资“入侵”而不断增长的“忧患”意识之下，不断打造“由羊变狼”的内功，愈加重视企业人力资本的重要作用，使中国企业经受住了入世之后中国融入世界的第一轮冲击波。

第1章 人力资本定价的起源

必须认识到人力资本的各种形态是应该受到激励的主动性资本,人力资本应该与物质资本一道分享组织的所有权。只有通过个体人力资本的贡献进行计量,从而设计激励性的收益分配制度。

1.1 兵临城下——外资展现全面竞争优势

在中国正式加入 WTO 之前(2001 年 12 月 11 日为中国正式加入世界贸易组织的时间),学术界和产业界最为关注的就是外资的大举进入会造成中国高端人才的严重流失,因为中外的薪酬差别是中国企业竞争的软肋。一时间,“人才安全”^[1~3]、“经济安全”、“国家安全”、“高价值人力资本流失”的呼声不绝于耳。现在中国已经成功入世 2 年了,中国的外贸总额在高歌猛进,2004 年将超过万亿美元大关^[4];经济增长率接近 10%,成为 1997 年以来同期最高经济增速,以致不得不动用宏观调控的铁腕,以遏制经济过热。这么说,入世之前,专家的呼吁、企业的担心是杞人之忧?我们都变成了新版的高喊“狼来了”的牧羊之人?并非如此。我们所观察到的事实仅仅证明:入世之后,狼并非没有来,或者说来的仅是一群羊,而是我们有了与狼共舞的能力。海尔总裁张瑞敏曾经说过:与狼共舞,就要先把自己也变成狼。正因为中国改革开放 20 多年来,成长起来一批像海尔、长虹、TCL 这样的产业巨子,大多数企业在外资“入侵”的“忧患”意识之下,不断打造“由羊变狼”的内功,愈加重视企业人力资本的重要作用,使中国企业经受住了入世之后外资的第一轮冲击波。

实际上,中国在融入世界,国际产业界也在中国快速地攻城掠地。目前,在中国的全部工业产值中,外商投资企业的工业产值已占到 31%;截止 2004 年 6 月底,全国累计批准设立的外商投资企业有 48 万多家,实际利用外资金额 5353 亿美元;2003 年,外商投资企业的企业增加值占同期中国全部工业增加值的 27.2%;尤其值得注意的是外商企业出口额占全国出口总额的 55%,体现出极强的国际竞争能力^[5]。外资在携品牌、技术、管理优势以中国为基地发展壮大的同时,有几个问题也必须注意:(1)外资控股和独资趋势。早在 20 世纪末,我国学者在上海已经发现这种趋势,中国入世后,这种趋势有增无减。因此,很多人怀疑“市场换技术”

战略的有效性;也有人慨叹中国企业完成了领路人的角色,现在外资已经可以扔掉这个拐杖了。(2)外资的超国民待遇问题。这个问题由来已久,根源在于对地方政府的政绩考核体系,应该在中央的统帅下,运用辩证的科学发展观,提高政府的服务水平,优化当地发展的软环境,从税法、产业政策上为内外资提供公平的竞争环境,避免外资对内资过度的“挤出”效应。(3)竞争优势问题。中国的劳动力成本低,一直是我们引以自豪的发展劳动密集型企业的依据,在跨国公司进入中国之后,这个劳动力的低成本优势也同样为其所用。跨国公司就是在全世界范围内以最经济的方式组织生产要素,最大化地获取利润。从这个方面来看,不但觊觎中国这个世界上人口最大的新兴市场,而且获取中国质优价廉的人才也是跨国公司布局中国的一大动因。近30年来,外商企业的薪酬优势一直是国内企业,尤其是国有企业在与外商争夺人才时最为头疼的问题。当然我们也要感谢外资企业,正是他们对人力资本的较高定价,使我们认识到了人力资本的价值。从长期来看,发展中国家向发达国家和外资企业的双重脑力外流(brain-drain)始终存在,但并非没有解决之道,教育先行和提升民族企业竞争力就是“四小龙”的成功经验。加入WTO后,世界同样给中国企业一个驰骋全球的大舞台,但中国企业仍然处于“走出去”的初级阶段,离真正的国际经营阶段还差之甚远。

1.2 绝地反击——人力资本定价激活人才创造力

在外资的高薪酬绣球面前,为了阻止人才流失,我国很多企业或非盈利组织也开始了积极的以薪酬制度为核心的制度变革,以求形成自身的核心竞争力。

案例一:御风而行的 TCL

TCL 现在成为国有资本和以企业家为主体的人力资本双赢的改制典范。我们不想全面回顾 TCL 从 1981 年开始至今 23 年以来奏响的改制三部曲,只对第二阶段(1997 年 4 月至 2002 年 2 月)的奖励计划和股权变动情况进行描述。

1997 年 4 月 11 日,惠州市人民政府批准 TCL 集团公司进行经营性国有资产授权经营试点,期限为 5 年,并对集团公司进行改组。5 月 12 日,TCL 集团公司及责任人李东生与惠州市人民政府、经营性国有资产管理办公室、市经济委员会签署一系列协议,确定了对该公司授权经营、对责任人及经营班子考核与奖惩具体办法。

考核与奖惩制度的主要内容可以归纳于表 1-1。

表 1-1 对 TCL 考核与奖惩的合约

对经营性国有资产的考核内容	奖惩规定
经营性国有资产保值增值时:	
没有增加	责任人只发给基本工资 的 50%
0~10%	每增加 2%, 补发基本工资的 10%
10%~25%	从增值部分提取 15% 作为对责任人的奖励
25%~40%	从增值部分提取 30% 作为对责任人的奖励
40% 以上	从增值部分提取 45% 作为对责任人的奖励
经营性国有资产减少时:	
每减少 1%	自责任人预缴的 50 万元保证金中扣罚 10%, 直至全部扣完
减值达到 10%	对责任人还进行行政处罚直至免职

此外,规定奖励金额不以现金形式发放,直接转为获奖人员对本公司的出资,分别由获奖人员持有出资所形成的本公司股权。对当年董事会成员和其他获奖人员采取有区别的增资和持股方式。考核当年的董事会成员以直接方式对本公司增资和持有股权,其他获奖人员通过工会工作委员会以间接方式对本公司增资和持有股权。

这个奖惩合约极大地激发了以李东生为代表的管理团队的创造能力,TCL 实现了国有股比例不断下降的同时,国有资产由 2.36 亿增长到 8.49 亿;而管理层和工会资产占整个企业净资产的比例已经达到 46.65%,总额达到 7.42 亿。表 1-2 汇总了 TCL 在授权经营期间的股权变动情况。

表 1-2 TCL 股权变动情况(单位:万元)

	1997 年 4 月	1998 年 12 月	2000 年 1 月	2000 年 9 月	2000 年 11 月	2001 年 12 月
注册资本金	23 600	25 909	29 803	35 803	38 554	49 388
净资产	23 600	47 554	67 010	80 500	93 381	159 194
国有股比例	100%	91.09%	79.22%	62.59%	58.13%	53.35%
国有资产	23 600	43 317	53 085	50 385	54 283	84 930
管理层占比	0%	7.99%	15.43%	15.98%	19.91%	23.51%
管理层资产	0	3 800	10 342	12 864	18 592	37 426
工会占比	0%	0.92%	5.35%	21.43%	21.96%	23.14%
工会资产	0	437	3 582	17 251	20 507	36 837

经过五次授权经营奖励后,惠州市政府同意 TCL 集团有限公司部分经营管理干部和技术骨干以现金向 TCL 集团有限公司增资6 000万股,同时,惠州市政府按增资实际交纳出资的 20%将其持有的原有部分股份作为优惠股配发给本次增资的出资人。2004 年 1 月 TCL 集团吸收合并 TCL 通讯并且整体上市,这样通过增量的分配及股权认购(1999 年,TCL 给员工发认购股权证,员工总计拿出1.3亿元认购股权),TCL 集团的管理层共获得集团 25%的股权,李东生本人持股达到了 9.08%,个人资产市值达到了 11 亿元。

资料来源:根据《经济日报》2004 年 6 月 27 日 9 版有关 TCL 的报道整理。

案例二:为率先上市而先练内功的建行薪酬改革

为提高国有商业银行的经营质量,中央决定 2004 年名列《财富》500 强的建设银行(331 位)和中国银行(358 位)率先上市,而建设银行的“用人、用工、薪酬”等多项改革已悄然进行了近 2 年,成功实现由货币资本向人力资本的跨越,为全行的股份制改造打下了坚实基础。我们重点关注建行的薪酬改革。

薪酬改革成功后,建行的感觉是薪酬改革既难办,又好办。感觉难办的原因是众所周知的。长期以来国有商业银行员工在薪酬待遇上低于其他商业银行,而畸高的呆坏账比例就是激励不足所导致的“寻租”的恶果;改革的关键就是要打破“大锅饭”,但操作起来是非常困难的,因为收入分配是涉及员工利益的非常敏感的大问题。而感觉好办是改革成功后抒发出来的好心情。建行薪酬改革的经验有三个方面:

(1) 改革从工资总额入手

依据效率优先、兼顾公平的原则,打破平均主义的分配方式,在“经营效率不下降,则原有工资总额水平不降低”的前提下,改变现有的工资总额构成,将工资总额分为基本工资和绩效工资两部分,加大绩效挂钩的成分。重点建立对一级分行工资总额的分配机制。基本工资总额的分配充分考虑地区差异,根据各一级分行的核定人数,参照当地社会平均工资水平进行分配,体现保障功能。基本工资总额保持相对稳定,增人不增资,减人不减资,增加激励绩效的资源。绩效工资总额的分配与各一级分行经营绩效挂钩,体现激励功能,实行增效增资,减效减资。

(2) 员工工资拉开差距

员工的基本工资依据单位可分配额度,按照员工工资级别对应的薪点进行分配。绩效工资与员工的岗位责任、贡献及员工所在单位的整体绩效挂钩,实行常规绩效一般挂钩、项目绩效专项挂钩、杰出绩效特殊挂钩、预期绩效延期挂钩等多种方式并存的绩效工资分配制度,使核心人才的收入与贡献联系更紧密,逐步向市场价格靠拢。积极推行高级管理人员年薪制,以当地人才市场同类人员价格为参照,以人力资本创造的价值为依据,对一级分行领导实行年薪制,使其收入与责任、贡

献相对称。

(3) 员工福利得到有效保障

在建行薪酬制度改革中,员工的住房、养老、医疗等福利制度也取得了市场化改革的成功。他们坚持“住房商品化、消费市场化、分配货币化”的改革方向,建立与绩效挂钩的薪酬性货币化住房分配制度,最终把住房补贴纳入到整个薪酬体系之中。建行年金制度是在依法履行基本养老保险义务的前提下、在效益积累的基础上实施的、将员工在职期间的贡献与退休后的保障水平紧密联系起来补充养老保险制度。此外,建行还建立了补充医疗保险制度,与年金不同,补充医疗保险基金不建个人账户,体现互助共济精神。

资料来源:根据《经济日报》2004年7月16日6版王智的报道“建行薪酬改革:既难办,又好办”等有关建行改革的报道整理。

案例三:上海高校倾力打造高层次创造性人才高地

香港科技大学虽然建校时间不长,但以高薪迅速汇聚了全球科研与教学精英,使其在较短的时间内成为世界一流大学,这个经验对我国名校云集的北京、上海、西安、武汉很有启发,高薪引进国际知名学者和“海归”、加快校内师资的考核与分流成为我国很多著名大学提升办学水平的重要举措。此处重点介绍上海高校力创一流,让人才奔涌的一些做法。

从百万年薪聘院长到公开设擂招校长,从引进创新人才到聚焦“海归”学者,现在在上海高校,这样的消息层出不穷,涉及的学科越来越广,人才引进的层次越来越高。

(1) 全球招聘“引”进人才

2003年6月,复旦大学通过全球公开招聘的方式,聘请美国辛辛那提大学金力教授为生命科学院院长的消息,吸引了不少人的关注,更重要的是复旦期望通过引进“大师”吸引“团队”。在金力教授三年的任期内,根据双方协议,他要承担的职责和义务就包括引进国际知名学者、教师和优秀留学生,组建富有活力的高水平教师队伍。引进一个人才,带动一个学科发展,正成为当前上海高校学科发展、打造创造性人才梯队的“点金棒”。在每一个科技成果的背后,都有一个杰出的学科带头人,而他们大多是上海高校近年来引进的科技精英。

(2) 进出流动“逼”出人才

上海高校日益认识到打造一流学科,拥有开创性的科研成果是成为一流大学的必要条件,高水平人才显然是实现该目标的“重中之重”,打造人才高地成为上海高校努力的方向。近年来,上海不少高校实行了聘任制,以建立良性的人才竞争机制,形成人员能上能下、能进能出的流动环境。2004年5月,上海交通大学就摆出擂台,向校内外公开招聘“副校长”一职,其选人用人的魄力和眼界让人眼前一亮。

可以说上海高校正在为上海建成国际性城市提供名校的支撑。

资料来源:根据2004年7月12日《文汇报》1版陆静斐的报道“闯一闯,让人才涌出来”整理。

如果说以高薪吸引人才是上海高校特色的话,那么在人才稀缺的西部更能凸显人才的价值。李建保,45岁,归国博士,清华大学国家重点实验室主任,是清华大学应青海省委组织部的要求,经过反复斟酌,为青海大学物色的校长。2002年5月,李建保孤身一人来到了青海大学。半年之后李建保拿出了青海大学的发展思路,为青海大学在科研、教学设施、重点实验室建设等方面带来了全新的变化。^[6]

这些企业家、银行高级职员、专家、教授、校长就是我们经常说的时代精英,也就是我们要重点研究的高(价)值人力资本。上述案例和我们在企业咨询中接触到的很多案例一再表明,从一个国家发展的角度看,人力资本并非仅存在于企业之中,而是广泛分布在企业、政府部门和非盈利性部门之中,分布在国民经济和社会生活的方方面面,关键是如何激活人力资本的创造力。毋庸讳言,在当前全球经济的激烈竞争中,中国面临着人力资本流失,尤其是高价值人力资本流失的严峻挑战,因此,各色组织为自己的人力资本提供释放能力的舞台,选拔、吸引、培育、激励人力资本,成为一项长期的、关乎生存与发展的战略性任务,只有科学地为组织的各种人力资本进行定价,才能聚集以企业为代表的各种组织自身的智力资本,在经济质量上逐步逼近发达国家,提升我国民众的经济和生活质量。

人力资本定价是个前沿的、复杂的、永恒的话题。君不见发展中国家的人才外流大多由发达国家的高薪所致,而国内的“孔雀”飞往的方向是机会更多、收益更高的东南沿海地区。之所以导致人才国际和国内迁移的魔棒就是“人力资本定价”。按照“马太效应”的常规,似乎落后地区、发展中国家永远是这种高价竞争的败者。但是您怎么解释19世纪德国、日本的先后崛起以及二战后德日的浴火重生?这也是被誉为人力资本之父的舒尔茨(Schultz)建立现代人力资本理论的基石之一。20世纪60年代以后,亚洲“四小龙”再一次演绎了堪比德日的经济增长神话。对这些现象,人力资本理论、诺斯所代表的制度经济学派都给出了很好的解释,智力资本理论和新经济增长理论对这些国家或地区企业痴迷于专利、发明等知识产权战略而引致的内生经济增长都给出了非常好的理论分析与实证检验。

很多事情是多因素综合作用的结果,我们并不是“唯人力资本论”者。例如,我们又怎么看在中华人民共和国建国之初,虽满目疮痍,但却吸引了大批海外优秀学者,如李四光、华罗庚、钱学森等毅然回国;又如,在改革开放之初,我国外派学者逾期不归的比例较高,引得国人忧心忡忡,但现在“海归”已达十七万余人,有调查显示,目前在海外数十万中国留学人员中,有八成希望回国创业,并且近两年归国人员的数量以每年五成的速度增长^[7]。所以归纳起来,我们的主要观点有三个方面: