

电 视 媒 体

人力资源管理

DIANSHIMEITIRENLIZIYUANGUANLI

主编：崔永泉 高福安 宋培义

电视媒体人力资源管理

主 编：崔永泉 高福安 宋培义

中国  广播电视出版社
CHINA RADIO & TELEVISION PUBLISHING HOUSE

图书在版编目(CIP)数据

电视媒体人力资源管理/崔永泉,高福安,宋培义主
编. —北京:中国广播电视出版社,2009.9
ISBN 978-7-5043-5899-8

I. 电… II. ①崔…②高…③宋… III. 电视—传播媒介—
劳动力资源—资源管理—研究—中国 IV. G229.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 141483 号

电视媒体人力资源管理

崔永泉 高福安 宋培义 主编

责任编辑 卢 焱

封面设计 人文在线

出版发行 中国广播电视出版社

电 话 010-86093580 010-86093583

社 址 北京市西城区真武庙二条9号

邮 编 100045

网 址 www.crtip.com.cn

电子信箱 crtp8@sina.com

经 销 全国各地新华书店

印 刷 北京市顺义富各庄福利印刷厂

开 本 787 毫米×1092 毫米 1/16

字 数 240(千)字

印 张 13.5

版 次 2009 年 9 月第 1 版 2009 年 9 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-5043-5899-8

定 价 28.00 元

(版权所有 翻印必究·印装有误 负责调换)

《电视媒体人力资源管理》编委会

主 编：崔永泉 高福安 宋培义

主要编著人员：崔永泉 高福安 宋培义 王朝丽

黄 苹 雷 琼 唐亦之 彭 娇

本书基于中国传媒大学与长春电视台合作的科研项目：《电视媒体多维绩效管理研究》，项目编号：HG0504。本书是集体合作完成的成果。

课题负责人：

中国传媒大学：高福安 副校长

长春电视台：崔永泉 台 长

课题组成员：

中国传媒大学：宋培义、郭娅莉、孟庆顺、王朝丽、李 婷、李玉婷

长春电视台：李淑芬、王志强、季丽娅、杨 斌 等

序

崔永泉

光阴荏苒,《电视媒体人力资源管理》一书终于面世了。在高福安教授、宋培义教授的主持下,作为媒体与大学共同参与的科研项目的成果,这本专著凝聚了太多人的智慧情感和对人力资源管理的理解,遵高福安教授之嘱,由我来作序,我不能掠美。不过这段愉快的合作倒是颇值得记述,因为它见证了我们之间难忘的友谊,记录了媒体业者和大学研究者对当代中国电视媒体人力资源现状的思考、反省和忧虑,虽然它更多的是以理论的方式呈现出来的,所以我愿意写下如下这些文字,以资说明,“既是自述状,也是陈情表。”

进入21世纪,中国的电视媒体经历了巨烈的震荡,城市电视台处于愈来愈尴尬的境地,由覆盖决定的市场支撑正成为从根本上决定媒体生存状态的因素,这一点恰恰是城市电视台致命的软肋,开放的天空,有限的市场成为城市电视台难以破解的困局,要打破危局不仅需要体制机制的变革,更需要一支高素质的人才队伍,而传统的事业体制所带来的落后的人力资源管理,正从根本上消耗着我们最宝贵的创造力、合作意识和奉献精神。这恐怕是我们在通常语境下不能言说的一种苦恼,真相有时是很难面对的。

作为一名长期在城市电视台工作的媒介负责人,我当然会有更多的感慨,但置身其中,第一不能脱干系,第二感受更强烈,第三角色更复杂,内心中经常是五味杂陈,无可名状。

高福安教授是我非常尊敬的兄长,也是一位治学严谨的专家,同时对中国电视媒介的发展状况了如指掌,更兼其一直倡导大学与媒介的直接合作,所以力主以电视台人力资源管理为课题,与长春电视台开展合作,共同研究这一电视业发展中非常值得关注的问题。



在一个炎热的夏季，由高福安教授和宋培义教授亲自率领的研究团队莅临长春开展工作，大量的谈话、调阅材料开始了，这个过程不仅是积累材料发现问题的过程，也是一个重要的教育交流碰撞的过程，可以毫不夸张地讲，正是在这个过程中，我才意识到问题的严重性，因为在我们的团队中，大家在很多方面连基本共识都没有，惟其如此，观念的冲突才会如此激烈，对简单的通过行为管理达成目标的做法的反应才会如此激烈。

这些情况在“我国电视媒体人力资源管理的现状分析”一章中有很充分的呈现，同时不可否认成熟的管理制度和手段仍然是人力资源管理的重要内容，本书提供了相当完备的材料。

在员工培训、激励机制和电视媒体组织文化建设等章节中，我们可能触及到了电视媒体人力资源管理中一些核心问题，就是新一代电视人的培育问题。

我们在破除传统的事业体制的羁绊时，会更多的谈及身份管理的问题，以为这个问题仅限于传统体制下的员工队伍，大谬也，这种痼疾正在蔓延，似乎有愈演愈烈之势，因为现行的法律制度和管理制度给这种观念、心态和文化提供了强有力的庇护，这一点作为局中人自是心照不宣。

在这个课题的研究过程中，中国传媒大学的教授们提供了更多的理论支持，他们对这个问题的把握和论证成为本书中最具理论和应用价值的部分。长春电视台的我的同事们也对这一课题贡献良多，他们长期的从业经验以及当下电视人对生存境遇的感受深深地影响了课题组的每个成员。

这本书记录了全体参与其中的同志们之间的一段弥足珍贵的友谊和合作。

当然，我特别希望能与高福安教授和宋培义教授有再度合作的机会，不仅是延续友情的需要，更多是对电视媒体人力资源管理这一课题研究本身的要求，而且我相信这个研究会是一个持续不断的过程。

作为这个课题组的成员，我有一个深深的忧虑，在近来的一些管理著作中更多的强调利益的驱遣和调动作用，我始终认为，单纯的利益共同体是不足以实现一个组织的最高目标的，对一个共同信仰的服膺才是实现这个目标的保障，因为人心是不服从规则的，膨胀的私欲和野心会成为破坏所有规则的理由，而且是唯一的。让我们重温先哲们的教诲吧：“自天子以至庶人，壹是以修身为本。其本乱而末治者，否矣。其所厚者薄，而其所薄者厚，未之有也！”（《大学》）

2009年7月5日于长春

目 录

序	(1)
第一章 人力资源管理基本概念	(1)
第一节 人力资源研究的历史发展	(1)
第二节 人力资源及相关概念	(5)
第三节 人力资源管理的相关概念	(11)
第四节 电视媒体人力资源管理的核心理念	(15)
第二章 我国电视媒体人力资源管理的现状分析	(25)
第一节 我国电视媒体人力资源管理现状	(26)
第二节 电视媒体人力资源管理存在的问题分析	(30)
第三节 电视媒体人力资源管理改革的动因分析	(38)
第三章 电视媒体组织机构的设置	(43)
第一节 电视媒体组织机构的设置原则	(43)
第二节 电视媒体组织机构的设计	(45)
第三节 电视媒体相关机构岗位职责	(56)
第四节 主要岗位职位说明书	(62)



第五节 电视媒体组织结构的运行	(82)
第四章 电视媒体人力资源规划	(86)
第一节 电视媒体人力资源规划概述	(86)
第二节 电视媒体人力资源需求预测	(90)
第五章 电视媒体的绩效管理	(95)
第一节 电视媒体绩效考核的目的与原则	(95)
第二节 电视媒体绩效考核的关键指标设定	(98)
第三节 电视台绩效考核管理的流程	(109)
第四节 绩效考核管理方案设计	(113)
第五节 绩效管理循环及其考核结果的作用	(118)
第六章 电视媒体薪酬体系管理	(121)
第一节 电视媒体薪酬管理现状与问题分析	(121)
第二节 电视媒体薪酬体系设计	(125)
第三节 电视媒体薪酬体系设计方法	(134)
第四节 电视媒体激励体系	(145)
第七章 电视媒体的招聘与培训	(150)
第一节 电视媒体的招聘	(150)
第二节 员工的聘用管理	(161)
第三节 电视媒体的培训管理	(164)
第四节 员工培训需求分析	(170)
第五节 员工培训方案的设计	(173)
第六节 员工培训的评价	(178)
第八章 电视媒体组织的劳动关系与劳动合同管理	(181)
第一节 电视媒体组织的劳动关系	(181)

第二节 电视媒体组织的劳动合同管理	(185)
第三节 电视媒体劳动合同案例	(188)
参考文献	(201)



第一章 人力资源管理基本概念

人力资源的作用从来没有像今天这样举足轻重。纵观当今世界，一切追求发展的行业、地区及国家，无不将重点从自然资源、资本资源向人力资源转移，并将其作为可持续发展的重要内核，从而明显呈现出近百年来，现代企业“生产导向—>市场导向—>人力资源导向”的演变历程。如今，依靠开发人力资源以取得科技、经济竞争主动权，赢得发展优势，已经成为行业竞争和国际竞争的焦点。上个世纪 80 年代，人力资源管理作为一门科学逐渐被企业接受。80 年代中期，人力资源开发理论传入我国，有关它的研究活动迅速得到各方面的重视并获得较快的发展，同时也引发了我国企业的人力资源管理革命。一些企业纷纷将原来的人事部门改为了人力资源开发部门，进而从传统的人事管理开始转入人力资源开发管理。随着企业界人力资源部门的遍地开花，到上个世纪 90 年代末，我国传媒界也纷纷将人事部门改为人力资源管理部门，翻开了从传统人事管理到人力资源管理的崭新的一页。

第一节 人力资源研究的历史发展

一、福利人事和科学管理的结合诞生了人事管理

1769 年机械师瓦特发明的蒸汽机得到了广泛应用，手工业的生产转变为机器的工业化大生产，工厂这一新的组织形式代替了以家庭为单位的手工作坊。工厂制度的出



现,要求对其工业化生产的管理必须采用新的科学的方法,那种依靠个人的主观感性经验和随意决断的模糊管理显然已不适应工厂所代表的生产力发展的需要,因此,一些工厂主和学者开始了对工厂管理的探索。当时劳工问题是制约工厂扩大规模的主要瓶颈,于是,他们开始探索解决劳工问题的方式。

通过广泛的调查了解,他们发现当时的工人普遍不喜欢工厂的劳动方式。工人对工厂劳动的单调乏味、按时出勤、必须接受新的监督制度和按机械速度劳动等没有任何好感,这导致企业很难招聘到足够的工人,特别是技术工人。于是,企业被迫采取各种各样的福利措施吸引工人。例如,当时的美国“沃尔瑟姆制”工厂就通过建立寄宿所来吸引女工。还有一些企业经常利用传统的节目组织工人进行郊游和野餐等。

对劳工问题的重视促进了福利人事概念的形成与发展。福利人事是指由企业单方面提供或赞助的、旨在改善企业员工及其家庭成员工作与生活的一系列活动和措施。它是在“关心工人”和“改善工人境遇”的观念基础上建立起来的一种有关“工人应如何被对待”的思想体系。

此时关注劳动问题的还有科学问题之父弗雷德里克·泰罗。他认为,劳动组织方式和报酬体系是生产率问题的根本所在。他建议劳资双方都要进行一次全面的思想革命,以和平代替冲突、以合作代替争论、以齐心协力代替相互对立、以相互信任代替猜疑戒备。他提出劳资双方都应应将眼睛从利润分配转到利润增长上,通过利润的增加,使劳资双方没有必要为如何分配利润而争吵。经过一系列研究,他提出了科学管理的原则:(1)科学管理的中心问题是提高劳动生产率;(2)科学挑选工人;(3)工时研究与标准化;(4)差别计件工资制;(5)职能管理。

泰罗的科学管理思想对人事管理概念的产生和发展也具有举足轻重的作用。首先,泰罗的思想与理论引起了人们对人事管理职能的关注,并推动了人事管理职能的发展;其次,科学管理主张管理分工,强调计划职能和执行职能的分开,从而为人事管理职能提供了依据和范例。

总之,在运用福利人事的理念来坚持“以福利对待工人”的信仰与价值观的同时,运用科学管理来提高生产率使得当时的工厂发展迅猛,社会发展速度加快。福利人事与科学管理的融合使企业管理的研究者和实践者认识到,过去由一线管理人员直接负责招聘、挑选、培养、薪酬、绩效评估、任命、奖励等工作的做法,已不能适应企业组织规模扩大的现实,企业要切实做好对人的管理这项工作,必须要有专职人员对一线管理人员提供建议,这为人事管理作为参谋部门而非直线部门的出现奠定了基础。

二、人事管理的发展

1916年,《年报》出版专刊讨论“工业管理中的认识和雇佣问题”。1920年,第一



本以《人事管理》为书名的教科书出版,该书归纳了在雇佣、报酬、纪律以及其他领域的一些流行做法。

20 世纪 30 年代的霍桑实验为人事管理的发展开拓了新的方向。霍桑实验证明:员工的生产率不仅受工作设计和员工报酬的影响,而且受到许多社会和心理因素的影响。因此,有关工作中的人的假设发生了变化,工业社会学、人际关系学、工业关系学和行为科学等新兴学科应运而生,大量的研究成果在人事管理领域得到了广泛的运用,并推动人事管理的迅速发展。

霍桑实验带来了整个管理学在 20 世纪前半叶对人的因素的关注,也促成了人事管理的发展,但这一时期人事管理在内容定位上仍是杂乱的。人事管理没有能形成一个科学、严格的定义,而是将以人为中心的管理活动合并在一起统称为人事管理。

进入 20 世纪 60 至 70 年代,西方涉及人事和工作场所的相关立法急剧增加,并且立法的关注点也从工会与管理层间的问题转向了员工关系。随着各项法律的出台,企业也很快意识到,卷入与员工雇佣有关的司法诉讼的花费巨大。于是,大量的律师走进了企业人事部,主要任务是规范一线经理管理行为的合法性,尽可能得为企业避免司法诉讼,这样,直接处理有关的司法诉讼等工作成了人事管理的新职能。

20 世纪 80 年代是一个充满了生机和活力的组织变革时代,敌意接管、杠杆收购、兼并、剥离等事件层出不穷,人事管理职能也越来越受到企业的重视。高级的人事主管开始参与讨论有关企业未来发展方向、战略目标等问题,工作生活质量、组织文化等成为人事管理的重要内容。总之,人事管理的职能丰富了,人事管理的地位提升了,人事经理也开始跻身于企业高级管理人员之列。

三、从人事管理到人力资源管理

1984 年,亨特设想为人事管理重点的转移,引起人事管理相关人员的广泛关注,最终导致了人事管理向人力资源管理的转变。

人力资源管理模式是由美国哈佛大学商学院教授迈克尔·比尔等人在 1984 年出版的《管理人力资本》一书中首先提出的。

比尔等认为,传统的人事管理定义狭窄,人事管理活动是针对各自特定的问题和需要,而不是针对一个统一、明确的目标做出的反应,造成了人事管理职能之间相互割裂。竞争压力和企业生存环境的变化要求企业在人力资源问题上有一个定义更广泛、更全面和更具有战略性的观点,要求从组织角度对人加以更多的关注,在对人员的管理上采取更长远一些的观点,把人当作一项潜在的资本,而并不仅仅看作是一种可变的成本。因此,人力资源管理应包括影响企业与员工之间关系的所有管理决策与行为。



在人力资源管理模式上,比尔等人认为,首先,把员工看作是企业中与股东、管理层地位平等的一个主要利益相关者,这一观点显示了人力资源管理所涉及的范围,并暗示直线经理应承担更多的人力资源管理职责。其次,人力资源管理政策和实践应该基于事实,必须与大量的、重要的具体情况因素相一致。这些具体情况因素包括劳动力特征、企业经营战略和条件、管理层的理念等。通过这些具体情况,比尔等人将人的问题与经营问题有机地结合起来,并使人力资源管理具有了战略价值。再次,比尔等人把众多而分散的人事管理行为归纳为四个人力资源管理政策领域:员工影响、人力资源流动、报酬体系和工作体系,并强调四个政策领域的每一个之间都需要有合理程度的一致性。最后,比尔等人指出,人力资源管理政策与实践的评估应是多层次的,人力资源管理政策与实践的直接效果可以用员工的能力、员工的承诺、人力资源管理政策的一致性和人力资源政策的成本收益来评估,而人力资源管理政策与实践的长期效果则应在组织有效性、员工福利和社会福利三方面来考察。

比尔等人的人力资源管理模式提供了一个很有价值的分析框架,学术界对该模式所包含的变量评价较高,认为该模式基本反映了雇佣关系中所涉及的商业利益,也反映了雇佣关系应该实现的社会责任。然而,比尔等人并没有明确指出人力资源管理究竟与人事管理有什么不同,这一问题直到1992年才由斯托里给出了答案。斯托里通过对人力资源管理内在特征的分析,找出了人力资源管理与人事管理的不同点,并将这些不同点分为四大类:信念与假设、战略方面、直线管理和关键手段。人事管理致力于建立一种对员工进行规范与监管的机制,以保证企业活动低成本地有效运行。而人力资源管理则将员工视为能创造价值的最重要的企业资源,致力于建立一种能把人的问题与企业经营问题综合考虑的机制。因此,如果说人事管理是企业管理的一种职能,那么,人力资源管理则无疑是一种新的企业管理模式。

四、战略人力资源管理

战略人力资源管理产生于20世纪80年代中后期,近二十年来这个领域的发展令人瞩目。对这一思想的研究与讨论日趋深入,并被欧美日等国企业的管理实践证明为是获得长期可持续竞争优势的战略途径。相对传统人力资源管理,战略人力资源管理定位于支持企业的战略中人力资源管理的作用和职能。目前学术理论界一般采用Wringt & Mcmanhan (1992)的定义,即为企业能够实现目标所进行的和所采取的一系列有计划、具有战略性意义的人力资源部署和管理行为。这个定义突出了战略人力资源管理的四个基本内涵和特征:(1)人力资源的战略性。企业拥有这些人力资源是企业获得竞争优势的源泉。战略人力资源(Strategic Human Resources, SHR)是指在企业的人力



资源系统中,具有某种特别知识(能力和技能),或者拥有某些核心知识或关键知识,处于企业经营管理系统的核心或关键岗位上的那些人力资源;相对于一般性人力资源而言,这些被称为战略性的人力资源具有某种程度的专用性和不可替代性。(2) 人力资源管理的系统性。企业为了获得持续竞争优势而部署的人力资源管理政策、实践以及方法、手段等构成一种战略系统。(3) 人力资源管理的战略性。也即“契合性”,包括“纵向契合”,即人力资源管理必须与企业的发展战略契合;“横向契合”,即整个人力资源管理系统各组成部分或要素相互之间的契合。(4) 人力资源管理的目标导向性。战略人力资源管理通过组织建构,将人力资源管理置于组织经营系统,促进组织绩效最大化。

第二节 人力资源及相关概念

一、人力资源的定义和特点

人力资源,又称劳动力资源或劳动力,是指能够推动整个经济和社会的发展、具有劳动能力的人口总和。人力资源的最基本方面,包括体力和智力。如果从现实的应用形态来看,则包括体质、智力、知识和技能四个方面。体质,即人们的身体素质,包括力量、速度、耐力、柔韧度、灵敏度等人体运动的功能状态以及对于一定劳动负荷的承受能力和消除疲劳的能力。智力是人们认识事物、运用知识解决问题的能力,包括观察力、记忆力、思维力和想象力等。知识是人们从事实践活动的各种经验和理论。技能是使人们合理化、规范化、系列化和熟练化的一种动作能力。这四者的不同组合,形成人力资源的丰富内容。

具有劳动能力的人,不是泛指一切具有一定的脑力和体力的人,而是指能独立参加社会劳动、推动整个经济和社会发展的劳动者。所以,人力资源既包括劳动年龄内具有劳动能力的人口,也包括劳动年龄外参加社会劳动的人口。

关于劳动年龄,由于各国的社会经济条件不同,对劳动年龄的规定也不尽相同。一般国家把劳动年龄的下限规定为15岁,上限规定为65岁。我国招收员工规定一般要年满16周岁,员工退休年龄规定男性为60周岁(到60周岁退休,不包括60岁),女性为55周岁(不包括55岁),所以我国劳动年龄区间应该为男性16~59岁,女性为16~54岁。



具体来说,人力资源的数量构成包括8个方面:

(1) 处于劳动年龄之内、正在从事社会劳动的人口,它占据人力资源的大部分,可称为“适龄就业人口”。

(2) 尚未达到劳动年龄、已经从事社会劳动的人口,即“未成年劳动者”或“未成年就业人口”。

(3) 已经超过劳动年龄、继续从事社会劳动的人口,即“老年劳动者”或“老年就业人口”。

以上三部分人口,构成就业人口的总体。

(4) 处于劳动年龄之内、具有劳动能力并要求参加社会劳动的人口,这部分可以称作“就业人口”或“待业人口”,它与前三部分一起构成经济活动人口。

(5) 处于劳动年龄之内、正在从事学习的人口,即“就学人口”。

(6) 处于劳动年龄之内、正在从事家务劳动的人口。

(7) 处于劳动年龄之内、正在军队服役的人口。

(8) 处于劳动年龄之内的其他人口。

由于人本身所具有的生物性、能动性、智力性和社会性,决定了人力资源具有以下特点:

1. 人力资源是主体性资源或能动性资源

主体性或能动性是人力资源的首要特征,是与其他一切资源最根本的区别。所谓主体性,就是说人力资源在经济活动中起着主导作用。一切经济活动首先都是人的活动,由人的活动才引发、控制、带动了其他资源的活动。另外,在经济活动中人力资源是唯一一起创造作用的因素。经济活动的生命是发展、进取、创新,而只有人力资源才能担负起这种发展、进取和创新的任务,其他任何生产要素都不具有这样的能力。

2. 人力资源是特殊的资本性资源

人力资源作为一种经济性资源,它具有资本属性,与一般的物质资本有共同之处。即: a. 人力资源是公共社会、企业等集团和个人投资的产物,其质量高低主要取决于投资程度。从根本上说,人力资源的这个特点起因于人的能力获得的后天性。因为任何人的能力都不可能是先天就有的,为了形成能力,必须接受教育和培训,必须投入财富和时间; b. 人力资源也是在一定时期内可以源源不断地带来收益的资源,它一旦形成,一定能够在适当的时期内为投资者带来收益; c. 人力资源在使用过程中也会出现有形磨损和无形磨损。例如劳动者自身的衰老就是有形磨损,劳动者知识和技能的老化就是无形磨损。



但是,人力资源又不同于一般资本,对一般实物资本普遍适用的收益递减规律,不完全适用于人力资源。在现代社会的经济发展中,呈现的是人力资本收益递增规律,这使得当代经济的增长主要应当归因于人力资源。

3. 人力资源是高增值型资源

目前在国民经济中,人力资源收益的份额正在迅速超过自然资源和资本资源。在现代市场经济国家,劳动力的市场价格不断上升,人力资源投资收益率不断上升,同时劳动者的可支配收入也不断上升。与此同时出现的还有一种变动,就是高质量人力资源与低质量人力资源的收入差距也在扩大。

人力资源的经济作用日益强化,不仅仅是人力资源质量提高的结果,同时也是人力资源的使用过程是一个不断自我补偿、更新、发展化的过程所决定的。

4. 人力资源是再生性资源

人力资源的再生性,主要基于人口的再生产和劳动力的再生产,通过人口总体内个体的不断更替和“劳动力耗费→劳动力生产→劳动力再次耗费→劳动力再次生产”的过程得以实现。当然,人力资源的再生性不同于一般生物资源的再生性,除了遵守一般生物学规律外,它还受人类意识的支配和人类社会活动的影响。

二、人力资本的定义和特征

界定人力资本,首先必须对资本的本质作分析和研究。目前,理论界对资本的本质的理解是沿着两条路线来展开的:

一条是马克思的资本观。他的资本理论包括劳动价值论、货币理论、资本生产理论(含简单和扩张再生产理论)、资本循环理论、生产价格理论、剩余价值理论、商业资本和借贷资本理论等。他还指出,资本不是外生经济变量,它内在于经济发展。货币转化为资本的关键是劳动力转化为商品,资本的积累是通过剩余价值的资本化来进行的,它是资本扩大再生产的主要源泉。

资本能够带来剩余的价值,从而揭示了资本的本质特性即增值性。资本不是物,而是体现一定的社会关系。纺纱机是纺棉花的机器,只有在一定条件下,它才能成为资本。

综合地看,马克思的观点说明资本既有“物”的生产性,又有作为一种社会关系的法权性,即资本的“二重性”(自然属性和社会属性)。同时,马克思还从阶级分析的角度,在揭示资本主义的社会资本时,既突出资本的个性,也突出了其共性,即资



本的一般规定性,任何资本都能够在劳动力的等价交换之后,从生产过程中产生剩余价值。这种资本观对我们进一步理解人力资本具有重要的意义。

另一条是西方学者的资本观。西方学者对资本的认识,可追溯到古希腊时代。最初人们是在借贷关系中接触到资本问题的,亚里士多德曾明确提出“为满足使用价值或需要而进行的交换”和“为追求交换价值的积累进行交换”。并认为前者是自然的和合理的,后者是不自然和违背伦理的。而恰恰后一种就是货币资本的运动,把利息和生息能力归结为货币或金钱本身。保罗·A·萨缪尔森认为,资本品是“一种投入,又是经济社会的一种投放,同时本身就是经济社会的一种产权”,“资本或资本品是一种生产出来的生产要素,一种本身就是经济的产出的耐用投入品”,而劳动和土地却不看作是经济过程的产出品,“它们的存在主要是由于物理和生物上的因素,而不是由于经济上的因素”。

综上所述,我们可以把资本定义概括为四个方面:一是资本必须具有价值,是价值的存量,没有价值的东西不是资本;二是资本必须具有获利的能力,能够给其所有者带来利润(当然资本价值既可增值也可贬值,不一定每次都带来利润),即使有价值但不能获利的都不是资本;三是资本具有增值性,不能增值的资本不算是资本;四是随着社会的发展,资本表现为各种各样的形态,既可以表现为有形的物质形态,又可以表现为无形的非物质形态,人力资本是一种重要的无形的非物质资本。

人力资本这一概念目前没有统一的定义,常见的定义有两个:(1)所谓人力资本,指的是蕴涵于人自身中的各种生产知识与技能的存量总和;(2)人力资本表示以教育和训练的形式为改进工作者的质量而做的时间和货币投资。尽管人力资本的定义很多,但有一点是共同的,这就是都着眼于人力资源的质量或劳动者的素质。

目前,一部分学者接受了舒尔茨的人力资本定义,即人力资本是体现于人身体上的知识、能力和健康。舒尔茨认为,人力资本体现在人的身上,表现为人的知识、技能、资历、经验和技術熟练程度。从货币形态来看,它表现为提高人力的各项开支,主要有保健支出、学校教育和在职教育支出、劳动力迁移支出等。舒尔茨指出,既然人力是一种资本,那么无论个人还是社会对其投资必然会有所收益,从这个意义上讲,人力资本是劳动者的时间价值——收入提高的主要源泉。因此,人力资本的大小或高低也可以表现在人力所有者——劳动者的收入上。

理解人力资本,需要着重把握以下几点:

(1)人力资本是非物质的活的资本,是一种特殊劳动力资本,它凝结于劳动者的体内,表现为人的职能(知识、智力、技能)、体能,其中对人力资本最主要的本质反映是人的职能。

(2)人力资本是由一定的费用投资转化而来的,没有一定的费用或资源(如时间、