

知识 经济：

人力资本
跨入智力资本

Zhishi Jingji

Renli Ziben Kuaru Zhili Ziben

陆红军·著

上海三联书店

99
F062.3

JJ
2

知识经济：

人力资本跨入智力资本

陆红军 著
上海三联书店



3 0064 5676 2

知识经济:人力资本跨入智力资本

著 者/陆红军

责任编辑/陈宁宁

装帧设计/鲁继德

责任制作/沈 鹰

责任校对/邱 红

出 版/上海三联书店

(200223)中国上海市钦州南路 81 号

发 行/新华书店 上海发行所

上海三联书店

印 刷/上海市印刷十一厂

装 订/上海市印刷技校印刷厂

版 次/1998 年 9 月第 1 版

印 次/1998 年 9 月第 1 次印刷

开 本/850×1168 1/32

字 数/60 千字

印 张/3

印 数/1-3000

ISBN 7-5426-1169-0

F·274 定价:25.00 元

目 录

- 知识经济：人力资本跨入智力资本·····(1)
- 亚洲国家的集体思考：人力资源发展战略·····(7)
- 人力资源发展跨文化学通论·····(17)
- 人才与竞争：21世纪国际金融中心的主旋律·····(25)
- 定位能力、金融能力和国际化：
 中国房地产人才的稀缺资源·····(39)
- 吸引海外华人人才资源
 构筑上海人才资源高地群·····(51)
- 金融风波与金融人材·····(63)
- 亚洲金融危机对人力资源的影响及对策·····(68)
- 智力资本的新崛起·····(80)
- 后 记·····(93)
-

知识经济：人力资本跨入智力资本

在资本结构中，人力资源始终是一个永恒的要素。

纵观人类发展史，社会经济经历了农业经济、工业经济和知识经济三个阶段，产业发展形态也经历了劳动密集型（人力为主体）、资本密集型（财力为主体）和知识密集型（智力为主体）诸个形态。在这极类似黑格尔“否定之否定”规律中，人力资源已从人力资本走向智力资本。当我们即将跨入21世纪之际，不难发现，曾被预言家称为信息社会、后工业社会或人材时代的知识经济时代，已经来到我们身边，而推动这个时代到来的力量，以及这个新时代的主要标志，正是智力资本。

1996年联合国人力资源开发报告指出：依据100多个国家的调查表明，财富资源（指资金、有形资本）占这些国家总资源的12%，自然资源（指土地、矿山、水资源等）占24%，人力资源与社会资源占64%。可见，占多数的就是人才、技术、管理、无形资产与各种软件组成的智力资本。

人力资本或人力资源对经济发展的重要性并不是一个

新思想。然而，智力资本对知识经济的极端重要性，却是当前日渐急迫需要认清的。

有关人力资本论述的渊源，最早可以追溯到资产阶级古典经济学家亚当·斯密和近代经济学家马歇尔。马歇尔在《经济学原理》中提出：“所有资本中最有价值的是对人本身的投资。”

首先提出人力资本理论并对经济发展动力作出全新解释的是美国芝加哥大学教授西奥多·舒尔兹。他的研究发现，美国农业产量迅速增长的重要原因不是土地、劳力或资本存量的增加，而是人的技能与知识的提高。同时，他发现工人工资大幅度增长中有一部分尚未得到解释。他将这一部分归功于人力投资。于是，舒尔茨在1960年提出人力资本学说，其中心论点就是，人力资源的提高对经济增长的作用，远比其它资本的增加重要得多。由此，他成为第一名诺贝尔经济奖获得者。

比起人力资本与其他资本，智力资本具有以下明显的特征：

- 1、人力资本基于农业产业、工业产业或一般的技术产业而渐进发展起来。智力资本则与一个全新的高科技产业相关联。智力资本创造的高新技术不是一般的新技术和工业专利，而是带有突破性的、高附加值和高速度地成长的带头技术。它所基于的产业是一个全新的技术产业，位于加利福尼亚州北部的硅谷，拥有全球智力精英和技术精华，正成为全美最大的产业中心。目前，硅谷

的市值达到4580亿美元，而拥有支柱产业——汽车工业的底特律的市值则为1130亿美元。

高科技作为智力资本的显著特征之一，并不意味着高科技等同于智力资本。知识经济社会中的智力资本，包含高新技术及其基础之上发展起来的思维方式、管理技术和价值观念。我们在管理与开发智力资本时，应防止进入只见技术不见人的误区。

2、一个人的实物资本（财产）具有可剥夺性，其人力资本却是无法被剥夺的。而智力资本与人力资本的明显区别在于其受到相关法律（如专利法、知识产权、商标法、著作权等）的高度保护。智力资本随着知识经济社会的日益发展，其受到保护的程度日益深化。因而，法制化的程度也日益提升。

3、人力资本可以通过对人员的一般投资而产生。明智的人们都知道，应趁年轻获得自己的人力资本。而智力资本不仅趋向年轻化、高学历和高智能，更依赖创造性教育和创新能力开发。技术创新与管理创新，成为知识经济时代智力资本的关键资源。在变革中创新的管理模式、管理技术与管理方法已取代普通的、传统的管理模式与管理劳动，成为创造经济知识社会财富的巨大源泉。

4、人力资本给个人、家庭与企业带来利益，刺激许多家庭、个人与企业投资他们自己的人力资本。而基于知识经济的智力资本则更多地给社会与全球带来利益，

如微软公司和雅虎公司的成功，显示这种高密度的智力资本能迅猛地创造财富，在更大范围中改变世界和推动发展。

智力资本比人力资本更具价值，也更有力量。从英特尔、微软公司的成长史可以看到，他们并不比通用公司拥有更多的人力与财力，而是拥有比产业资本或金融资本更具价值的智力资本。因此，智力资本化与资本智力化成为知识经济社会的显著特征。

5、每个地区与国家，在形成智力资本过程中，或多或少地经历过泡沫经济的阶段，其人力资本难免沾染“泡沫现象”。而泡沫经济一旦跨入知识经济阶段，则标志着智力资本的组与形成。

亚洲金融危机表明，智力资本的数量、质量及其形成的及早性，是一个国家与地区抵御金融经济危机的重要力量。

6、从表象看，人力资本是有形的，而智力资本则往往是无形的。但深层的知识经济告诉我们，一方面，无形的智力资本正以迅猛的势头驾驭有形的人力资本，形成新一轮的人力资源金字塔。若要掌握未来社会的优势，就要掌握控制技术与知识的人才。另一方面，国际网络时代最终将使得贫富差异逐步缩小。因为在工业社会中，社会资源与资本永远供不应求，输家只能被迫迁到贫民区。但在知识经济社会，人才成为最珍贵的资本，而技术与知识可以通过电脑轻易取得，所以，在未来的网络

世纪中，赢家与输家的差距将大幅度缩小。在美国贫民区居民因电脑与国际网络快速发展而获益的社会现象已经出现。智力资本，已成为知识经济时代竞争力的代名词，同时，可能也将成为人类有史以来缩小贫富差距的最有力的催化剂。

全球化和信息化是智力资本的又一明显特征。智力资本以其价值高、确认难、流动快的特点，在全球经济和资本市场上运行，其流失的风险也极大。物资资本（如矿山化石）的流失，往往以几十年或数十年时间计算，人力资本的流失则往往以年或月的时间计算，而智力资本流失的速度极快，瞬间即来，霎时即去。借助于当代电脑技术、通讯网络技术和资讯社会优势，智力资本往往以信息形态和光的速度在全球流动，追求其最高的价值实现。美国在知识经济中独占鳌头，其中一个主要因素就是充分利用全球人才资源。即使在其国内反移民潮流中，克林顿政府还是提高了美国近几年吸收技术移民H₁-B的名额，从原有的每年6万个名额上升到每年10万个左右的名额。

如何管理与利用智力资本、保护和发展智力资本是当今带领知识经济的国家所关注的重要课题。美国最近发生的微软公司诉讼案，正是知识经济进程所面临的新问题。由于智力资本的上述特征，派生出一个智力资本管理中的特征，即知识经济进程不一的国家，均会面临共同的问题。同样，它也将不可避免地成为我国企业改革

与人才开发、以及提升我国国际竞争力的关键。笔者认为，应当提高全社会对智力资本的认同和保护。智力资本管理的首要环节，是法律意义上的认可。其中，股份认同是当今全球企业竞争中的共同做法，能有效地吸引人才，增加公司凝聚力。在知识经济的热土——美国加州硅谷，股份分配已成为吸引管理人才与高技术人才的常规做法。同时，价值观意义上的认同，也已成为知识经济社会中的企业文化，这就是智力资本中的结构资本。知识劳动与企业家受尊重、受保护的程度及机制，是衡量知识经济成熟度的重要标志。智力资本如受不到法律、道义和全社会的公认，知识经济就犹如沙滩楼市，难以持续和发展。

亚洲国家的集体思考： 人力资源发展战略

目标与手段：发展与人力资源

当今，发达国家与发展中国家经济发展正从不同的角度，对人力资源作出认同：人力资源是一种特殊的资源。它属于人类本身，不像财富那样可以被剥夺。同时，人是发展的焦点，自己是生产者又是消费者。自然资源再丰富，如果没有高素质的人去开发，只能是一种潜在优势，而不能化为现实的优势。从这一意义上讲，人力资源的开发，已成为亚洲国家和第三世界发展的共同战略。

经济技术和社会发展的关键在于人力资源的开发。确切地说，人力资源既是经济社会发展的工具，也是发展的目标。一个国家如果不能有效地开发人力资源，就不能建立任何东西，既不可能建立繁荣的社会经济和文化，也不可能建立一个适合本国国情的现代化的社会制度。

半个多世纪，特别是近30年来，在新技术革命的推动下，世界各国对人力资源的研究和实践有了很大的发展。在广度上，人力资源开发已扩展至各行各业和各层次人才；在深度上，对人力资源的研究已同管理学、社会学、心理学、教育学和计算机技术等多学科的最新成果结合起来。过去的30多年，人力资源发展研究新成果不断涌现，举世瞩目。

历史表明，任何一个国家或地区的人力资源未被充分开发，将会影响这一国家与地区的经济发展，进而影响其他较为发达的国家与地区的发展。因此，在人力资源开发方面，国际合作无疑关系到世界的发展和未来。

发展中国家：人力资源发展的经验、特点及困难

发达国家和发展中国家之所以在人均收入上有差异，更多的是由人力资源开发广度和深度方面的差异所造成的，而不是其他生产要素的差异所造成的。为减少这种差异，发展中国家应当采取的战略是：制定国民生产总值稳定、快速、协调、发展的计划，促进经济发展现代化，并根据情况优先考虑人力资源发展的投资。

亚太地区一些国家的崛起，正是因为他们在人力资源发展方面进行了长期不懈的努力。其中，重视发展教育和培训是成功的主要经验。

南朝鲜对教育资本的投资占实物资本投资的40%（美国占44%），而亚洲一些国家仅占6-17%。

新加坡30多年来努力开发国家的唯一资源——人的潜能，采取有效的教育政策和四项在职培训方案，还与日、德、法等发达国家合作建立“训练学院”。

人力资源发展与评价中心技术正日益受到发展中国家政府与企业的重视，尽管重视和投资的程度受到一定的限制，但已迈出了可喜的步伐。其中，中国的经验引人注目。中国拥有专业技术人才达两千多万，仅占人口总数的2.3%（发达国家一般为25-45%），巨大的“人才储量”使人力资源开发大有可为。近几年来，中国研究者同企业界合作，结合本国社会主义特点，在继承传统人事考核的丰富经验基础上，应用评价中心技术在20多个省市选拔企业管理人才获得成功，至少有数百万人参加测评，数十万人被测评，取得较好的社会和经济效益，并在测评理论、方法、技术和效果方面达到先进水平。

发展中国家面临着共同的问题：在人力资源发展中往往较多地注意技术能力和生产能力的开发，忽视经营管理能力的开发；而一旦认识到管理与评价的重要性后，又往往缺乏受过训练的专业人员和足够的资金与设备。有些国家即使注意到这一问题，在人力资源开发领域引进先进的技术手段，但不顾本国国情照搬照抄，没有形成一套完整的独特的管理理论和体制，还有的甚至误用滥用，这就是当前发展中国家面临的“猿猴综合症”。

一些发展中国家因教育方面的某些困扰，使其人力资源开发处于窘迫的境地，主要表现在：

1、没有根据经济发展、经济结构变化不断地对教育制度进行反思和改革，形式、内容、方法墨守陈规。造成教育产品和经济发展、就业机会不相配。

2、把对教育和培训的投资视为一种“消费”，在数额上加以过分限制，使本国人力资源开发的势头变得缓慢、脆弱。其代价是耗费高额资金引进国外技术和人员，同时造成对国外知识的依赖心理。

3、片面鼓励获得大学文凭，面对劳动市场需求缺乏分析、指导，使学生陷入盲目性，导致官本位、轻视科学技术的倾向。

4、发展中国家的管理人员一般对目标的制定尚能重视，但未能真正系统地对个人、部门和各企业进行业绩考核，视考核评估为权宜之计。除严重影响企业管理的效率外，难以跟踪各项预定目标在各个阶段的实现程度，从而无法实行有效的目标管理和按照目标对人员进行使用和培训。

5、缺乏灵活、有效、公平的竞争环境，人为地束缚人的才能施展，将人才封闭在僵化的内环境，这是发展中国家的一个文化性痼疾。

新趋势：改革与合作

90年代和下个世纪初叶，作为两个世纪的交汇点，世界呈现出“一体化、多极化、民族化、多变化”的发展趋势，当前世界性的改革、调整浪潮正是为了适应这一趋势。

各国面临的共同课题是：以增强自己的综合国力，争取21世纪的有利地位为根本目的；以增强自己的社会经济体制的活力，调整经济结构和发展战略为基本内容；把发展和充分利用科学技术作为重点，尤其把高科技放在首要地位；在国内改革调整的同时，相应地调整自己的对外政策。作为“杠杆”和“后盾”的人力资源发展战略应迅速对此作出反应。

在人力资源开发的各种培训方案中，下列方案将占优先地位：

促进技术转让和本国技术能力建立的最有效手段。开发青年和妇女的人力资源，增强他们在社会和经济发展中的“参与”意识，在企业中发挥他们的管理能力。

提高农村人民的技能，以促进农村小型工业和第三产业的发展，解决结构性农村失业问题。

经济增长不完全等于经济发展，发展应当包括人力开发在内的综合平衡。尤其是决定工业发展速度的人力资源关键能力的培养理应得到充分重视：制定政策和计划的能力、企业经营能力、管理能力和工程技术能力。

人力资源发展与评价中心技术呈现这样的趋势：

政府与企业对人力发展与评价中心的重视程度与经济技术和社会发展的程度呈一致性。

在引进先进国家经验开发本国人力资源时，都比较注意与本国的管理基础与国情相结合。

在人力资源评价技术方面，国家政府一般不搞绝对的“统一模式”和“行政指令”，而是注意按照企事业和行政机关的特点加以指导。

评价中心已从单一选拔和预测功能，转变为包括选拔、诊断、预测、评价和发展的多功能的中心，特点是向综合性的开发中心转化，使人才更具有竞争性和面向未来的适应能力。

采取断然措施改革教育和培训制度已成为发展中国家在开发人力资源中的共同趋势。政府为学校设计试验性计划，确保课程里包括技术和职业训练科目，并适当重视普通科目和职业科目平衡的教育；向尽可能多的人提供各种技能训练，使其达到公认的水准。总之，先进行广泛的定向教育，然后进行终生的继续教育。

越来越多的国家政府鼓励中等和高等院校同企业界进行合作，以追求教育的适应性。在某些传统观念较深的国家中，人力资源开发和管理由封闭型转变为开放型是十分紧迫的。政府应创造一个机会均等的竞争，如引进人才市场机制由市场引导单位择人和个人择业行为。政府主要依靠立法和经济手段调节人才市场，以动态平衡

的市场机制缓解人力资源的供求矛盾。

在发展中国家，设立人力资源开发工作的协调机构已被认为十分必要。这个机构应与主管计划、经济、教育的部门建立密切的工作关系，以对本国的人力资源开发利用提出计划和执行方案供政府决策，并相应地在全国建立人员培训和评价中心。

为开发人力资源所必需的经费问题始终为各国所关注。多渠道地筹集经费已成为发达国家和发展中国家的共同趋势。主要有：国家预算拨款、企业捐助、附加税、银行贷款、利用外资、建立教育基金、勤工俭学、技术咨询服务创收等。同时，各国也注重研究最大限度地利用好这些资金，使投入和产出形成一种良性循环。

和平和发展是当前国际社会的共同愿望。基于此，各国在人力资源开发和评价管理的研究中投入大量的人力和物力。作为人类社会的共同成果，各国之间进行多层次、多渠道的国际横向交流与合作顺乎人心。如国际劳工组织受联合国委托执行的1500多个重大项目的4.6亿美元总投资中，有一半用于人力资源发展项目。开展国际间人力资源发展合作的领域是十分广泛的，如学术交流、交换资料、相互考察、提供技术援助专家和教师及培训机会、共同编定出版和享用教育与培训教材、共同资助研究和培训设施。进行企业级的国际间合作已展示出强大的趋势。在国际间建立区域、分区域的培训、研究中心，以便开展和协调合作活动，已引起各国的广泛兴趣。