

本书提供教学课件

教学课件下载网址：
www.E-mp.com.cn

人力资本原理

基于经济与管理相结合的视角

主 编 葛玉辉
副主编 陈悦明

The Principle of Human Capital:
The Economic and Management Perspectives



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

人力资本原理

基于经济与管理相结合的视角

主 编 葛玉辉
副主编 陈悦明

The Principle of Human Capital:
The Economic and Management Perspectives

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资本原理：基于经济与管理相结合的视角/葛玉辉主编. —北京：经济管理出版社，2010.6

ISBN 978 - 7 - 5096 - 1011 - 4

I. ①人… II. 葛… III. ①人力资本—理论研究—教材 IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 103484 号

出版发行：经济管理出版社

北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 11 层

电话：(010) 51915602 邮编：100038

印刷：三河市海波印务有限公司 经销：新华书店

组稿编辑：杜 菲 责任编辑：杜 菲

技术编辑：黄 铎 责任校对：蒋 方

720mm × 1000mm/16 17.25 印张 281 千字

2010 年 8 月第 1 版 2010 年 8 月第 1 次印刷

定价：38.00 元

书号：ISBN 978 - 7 - 5096 - 1011 - 4

· 版权所有 翻印必究 ·

凡购本社图书，如有印装错误，由本社读者服务部

负责调换。联系地址：北京阜外月坛北小街2号

电话：(010) 68022974 邮编：100836



——作者简介:

葛玉辉，管理学博士，上海理工大学教授、博士生导师，上海邃博教育咨询有限公司董事长。

国内著名的管理咨询专家、中国管理学网名师、上海交通大学海外教育学院特聘教授、复旦大学特聘教授、慧泉（中国）国际教育集团高级教练、精品课程人力资源管理主讲教授、上海解放教育传媒·学网特聘高级讲师，南京汇银管理公司首席顾问。

多年来致力于人力资源开发的心理辅导、心理测量、人员素质测评、人才选拔、职业生涯规划、人力资源管理的研究。社会兼职有中国人力资源开发研究会会员、上海社会科学联合会会员、上海系统科学会会员、湖北省社会科学联合会会员、吐哈油田企业管理高级顾问、上海完美有限公司高级顾问、蓝酷儿工作室策划高级顾问，曾任江汉海博企业策划咨询有限公司总经理、埃力森集团公司人力资源部总经理等。出版《现代企业策划与创新》、《现代人力资源管理与创新》、《人力资本产权及其制度创新研究》、《人力资源管理》、《新人力资源管理教程》、《新劳动合同法实用解读》、《绩效管理实务》、《成功职场六项修炼》等多本专著；在《管理工程学报》、《科学学与科学管理技术》等杂志上发表论文100余篇。2000~2009年主持的企业策划和人力资源开发与管理研究等科技项目28项，其中国家级项目4项，省部级8项，横向课题16项；主持的4项科研成果分获国家优秀成果二等奖、湖北省重大科技成果奖、湖北省科技进步三等奖。

本书编写委员会

主 编：葛玉辉

副主编：陈悦明

编委会成员(按姓氏拼音排序,排名不分先后):

陈海卿 陈悦明 葛玉辉

梁 丹 刘 哲 孙立秀

王云飞 张韶光

前 言

伴随着 20 世纪六七十年代的西方经济飞速发展及其带来的对知识和技术的巨大需求，许多著名经济学家为了解释这种经济现象，引入了“人力资本”概念，有效地分析和解释了经济迅猛发展的深层原因。他们认为，人力资本对经济成长具有重要推动作用，是经济增长的源泉，并自此掀起了人力资本研究的高潮。简单地说，人力资本是指体现在自然人身上的知识、技能和经验等价值要素，它和其他货币资本一样，可以进行投资、获益、产权的界定与利用等。至今，人力资本理论的发展超出了提出者们当初的构想，人力资本思想不仅为经济学研究注入了新鲜的活力，而且延展至管理学领域，给管理学带来全新的视野，开拓了管理学研究的一个全新领域。

这与人们对自身的理解是分不开的。随着人类经济社会的发展，人们越来越认识到“人”这种要素在经济社会发展、企业生产经营中的重要地位。企业是经济的细胞，无论是企业管理还是经济发展，背后都离不开人的要素。从企业管理角度看，纵观历史和现实，我们不仅可以清晰地看到人事管理从企业的次要职能逐渐成为企业的核心职能，而且还发现人事管理遵循着一条从传统劳动人事管理到人力资源管理，再到人力资本管理的演进轨迹。这一切都在为方兴未艾的人力资本管理做注脚。

尽管人力资本仍然处于理论的发展期，尽管很多企业的管理还处于从传统的劳动人事管理向人力资源管理的转变中，但不代表学习人力资本理论是脱离实际的。相反，掌握人力资本等新兴理论是时代的要求、发展的必然。我们要知道，无论是从事经济管理的研 究，还是从事实 际的企业经营，最重要的一点就是要时刻掌握最新的理论工具。现代的经济社会瞬息万变，外部激烈的竞争环境迫使国家、企业和个人都必须跟上时代的步伐，甚至争取创新超越，因而掌握最新的理论工具变得至关重要。举世闻名的科学家伊萨克·牛顿在回答自己为何如此优秀时说过

至今家喻户晓的一句话：“如果说我看得比别人远，那是因为我站在巨人的肩上。”牛顿的这一句短促有力的话语，点出了优秀人物之所以优秀的原因。这句话不仅对人适用，对于国家和企业也同样适用。特别是在现代的竞争环境中，无论是国家、企业还是个人，要获得持续健康的发展，就要比别人看得更远，反应得更快，具备战略前瞻性。战略的前瞻性不是天生的禀赋，而是通过不断吸收最新的知识，“站”在丰富的知识积累之上。因此，掌握人力资本这种最新的理论工具并将之应用于各自从事的领域，才能增强自身的核心竞争力，不断保持自身的先进性。

人力资本最新的研究趋势是经济与管理视角相结合，这个趋势符合经济与管理研究同脉相连的特点。事实上，经济的发展离不开良好的企业管理过程，而企业管理同样不能失去对经济规律的深刻理解。要掌握人力资本最新理论，就必须综合经济与管理两个视角。然而，过去有关人力资本的书籍大多集中在经济学领域的阐述，而离企业管理的实际过于遥远，不利于实业界对人力资本理论的理解和应用。而从管理视角来论述人力资本的书籍却未能抓住人力资本的理论精髓，沿用的仍然是传统的人力资源观念。这种分割式理解不利于全面、准确地把握人力资本的思想。本书从人力资本在经济与管理研究中的交汇点出发，在总结最新的研究成果的基础上，对人力资本理论进行全面而系统的论述。

全书共分七章。第一章对人力资本进行全面的概述。首先挖掘人力资本的思想渊源，再对人力资本发展历程进行回顾，然后对人力资本的内涵、外延和特征进行详细的剖析。第二章从经济学的视角分析人力资本的需求和供给，掌握它的均衡特点以及影响因素。第三章紧扣人力资本的资本特性，介绍人力资本投资的基本原理，对投资的途径、投资的需求与供给、投资的外部效应及公共政策进行了详尽的解析。第四章主要讲述人力资本的核算，结合管理会计的相关知识，对人力资本成本与价值的核算方法进行详细的介绍。第五章在前一章的基础上对人力资本进行定价，对人力资本定价的原则、影响因素进行分析，并从资本定价、期权定价、复杂性定价等多个视角介绍人力资本的定价方法。第六章从管理学的视角分析人力资本的开发、激励以及人力资本的战略管理，进而进行详尽而深入的探讨，结合人力资本的思想，革新传统的劳动人事管理与人力资源管理。第七章主要论述人力资本与经济增长的关系，从而获得对人力资本的宏观理解。

本书编写组在葛玉辉教授的带领下，广泛收集最新的研究成果和相

关的研究资料，经过多次的反复讨论与修改，历时近一年完稿。具体的分工如下：葛玉辉负责全书的统筹安排，陈悦明负责第一章的编写和校稿，梁丹负责第二章，张韶光负责第三章，陈海卿负责第四章，刘哲负责第五章，孙立秀负责第六章，王云飞负责第七章。

人力资本涉及的知识很广，需要编写人员具有多方面的综合知识和较强的整合能力，编写组在写作的过程中也深刻体会到其中的挑战，加之时间仓促，本书还有很多值得改进的地方，恳请读者不吝指教！

编 者

2010 年 3 月 29 日

葛玉辉

葛玉辉教授自1997年开始专项为企业提供培训与咨询服务，专注于提升企业人力资源竞争力和营销管理能力。在从业十多年的时间里，先后受渤海油田、江汉油田、吐哈油田、克拉玛依油田、荆州自来水公司、湖北水泥厂、甘肃丰源建安商贸有限公司、安徽石油销售公司、五凌柳州机械厂、东风汽车公司（上海）、泛亚汽车技术中心有限公司（上海）、东风悦达起亚汽车有限公司、浙江温州市、安庆石化、吴江市开发区人事局、安徽皖投公司、上海电力公司、浙江诸暨市委组织部、中国人民银行上海总部、上海杨浦区人保局、华东石油销售公司、上海临空经济园区、上海海洋大学、上海完美教育集团、上海交通大学、复旦大学等高校、大型国有企业、合资企业、民营企业的邀请，做关于企业人才测评、人力资源管理、营销生产力、员工执行力、战略规划、文化整合方面的专题讲座、培训和科研工作，为企业创造了一定的经济和社会效益，同时也塑造了自身的良好社会形象。

管理咨询网：<http://www.e8621.com>
E-mail: gyh118@126.com

目 录

第一章 人力资本概论	1
第一节 人力资本理论思想渊源	1
第二节 人力资本理论的形成与发展	7
第三节 人力资本概念及其含义	15
第二章 人力资本供给与需求	25
第一节 人力资本的需求	25
第二节 人力资本的供给	31
第三节 人力资本需求与供给的均衡	37
第四节 人力资本供给与需求的影响因素	44
第三章 人力资本投资的基本原理	56
第一节 人的能力与人力资本的概念	56
第二节 人力资本投资的形式与特点	60
第三节 人力资本投资对收入的影响	69
第四节 人力资本投资的需求分析	88
第五节 人力资本投资的供给分析	98
第六节 人力资本投资的外部效应与公共政策	106
第四章 人力资本核算	113
第一节 人力资本核算的基本问题	113
第二节 人力资本成本核算	127
第三节 人力资本价值核算	136
第五章 人力资本定价	151
第一节 人力资本定价的基本问题分析	151
第二节 基于不同视角的人力资本定价方法	162
第三节 管理型人力资本与企业家人力资本定价	183

第六章 人力资本管理	200
第一节 人力资本的开发与整合	200
第二节 人力资本的激励	213
第三节 人力资本的战略管理	235
第七章 人力资本与经济增长	243
第一节 人力资本与经济增长因素分析	243
第二节 人力资本与经济增长分析	246
第三节 中国经济发展中的人力资本状况与发展趋势	252
参考文献	264

第一章 人力资本概论

第一节 人力资本理论思想渊源

一、人的经济价值的思想

人的价值一直为人们所广泛认可。老子曾在《道德经》中说过：“道大，天大，地大，人亦大”，“人亦大”强调了“人”与“道”、“天”、“地”处于同等的地位，足见人的价值。同样，孙臆在《孙臆兵法·月战》中也说道：“间于天地之间，莫贵于人”，即天地之间的万物，价值最高的是人。随着商品经济的不断发展，人们更加强调经济价值，并发现人具有巨大的经济价值。这个发现归功于英国古典政治经济学的兴起，提出了当时较为科学的劳动价值论，其核心的观点是商品的价值源自于人的劳动。可见，作为劳动主体的人具有价值。英国古典经济学的创始人威廉·配第（William Petty, 1623 ~ 1687）提出了一个著名的论断“劳动是财富之父”，他不仅认为劳动生产率的大小决定了商品价值量的大小，而且充分肯定了人的经济价值。配第为了分析和说明当时英国的国家实力，以及由于战争和瘟疫造成的人口死亡与迁出所带来的经济损失，对人的经济价值做了一个粗略的估算。他在《政治算术》一书中对计算过程进行了描述：“英格兰人口六百万，每人开支七镑，总共四千两百万镑，同时假定土地的地租为八百万镑，所有动产的收益每年在八百万镑以上。这么一来，其余的两千六百万镑，就要靠人民的劳动来提供。这两千六百万镑乘以二十（人群和土地一样，值二十年的租），得五亿两千

万镑，这个数额就是全部人口的价值。再将这个数字用六百万来除，得八十余英镑，这就是每个男、女、儿童的价值，而壮年人的价值等于这个数额的两倍。”^① 这里，他采用“生产成本法”粗略地计算出当时英国人口的货币价值，这个结论刚一提出，就受到了人们的广泛关注，因为它非常形象地向人们展示了人所能带来的巨大经济价值。他还根据劳动所得计算出“一个海员实际上等于三个农民”，^② 因为海员一身兼有士兵、工匠和商人的职业技能，而这种技能等于三个农民。他在《献给英明人士》的第二章《论人口的价值》中写到：“如果六百万人口值四亿一千七百万镑，那么，每个人就值六十九镑；而其中三百万劳动者每人值一百三十八镑，按每日大约十二便士计算，这等于七年的年收入。这里并没有计算劳动者生活维持费以外的剩余收益。”^③

后来的学者在威廉·配第的基础上，对衡量人的价值的方法进行了改进，如恩格尔区分了成本价值（Cost Value）与投资价值（Investment Value），并对两者进行衡量；W. 法尔（1853）和 T. 维特斯坦（1867）分析了不同年龄的人的资本价值衡量等。可见，从这些研究看来，人具有巨大的经济价值。

二、从资本到人力资本

既然人是有经济价值的，那么应该可以通过对人进行投资而获得更多的价值，这种思想等于是把人看作是一种资本。所谓资本，就是能够带来利润的价值。资本的具体形式为投入商品生产的一切有价值的资源，所以到 19 世纪末，经济学家开始注意对人的投资问题。A. 马歇尔（1890）在《经济学原理》中不仅评论了威廉·配第等人关于人的经济价值的思想，而且指出：“一切资本中最有价值的莫过于投在人身上面的资本”。^④ 马歇尔的弟子 A. C. 庇古指出，在所有投资中，最重要的是对人的健康、智力和品德的投资。但明确提出将人看成是一种资本的是著名经济学家西奥多·舒尔茨（Theodore W. Schultz），他指出人的知识、能力与技能是财富和经济增长的源泉，通过对人进行投资，可以促进经济的增长和财富的增加。这一理论的提出解决了困扰发展经济学家长期以来关于经济增长成因中难以解释的部分，而这部分正是归功于人力资本。

①②③ 威廉·配第著：《配第经济著作选集》，陈东野等译，商务印书馆，1981 年。

④ A. 马歇尔著：《经济学原理》（下卷），朱志泰译，商务印书馆，1965 年。

过去只着重从资本（主要是物力资本）的角度来看待经济现象而使经济学的发展受到极大的制约，舒尔茨的贡献在于明确提出人力是一种资本，人力是经济增长的重要源泉。为了表彰舒尔茨的人力资本理论的巨大贡献，诺贝尔经济学奖委员会把 1979 年的经济学奖项颁给了他。

从资本到人力资本，其最大的变化在于挖掘了人力资本内容和结构的资本特性。人力资本的内容和结构主要包括人所拥有的知识（经验）、能力以及辅助知识和能力创造价值的心理因素。过去从来不纳入经济分析的知识、能力以及心理因素，从人力资本理论提出开始，才被纳入到资本等更为广阔的研究范畴中，扩大了人们在经济中的视野。

企业实践理念的转变相对来得慢一些，长久以来企业家更加注重的是企业的业务和财务状况，重视的是物力资本对企业的影响，而对人的认识、对人的开发却始终停留在一个较低的水平。过去认为企业中的人只是简单的劳动力，后来随着“人力资源”观念的提出，企业家们慢慢开始把劳动力当作资源进行开发、管理和利用，这一转变也需要一段很长的时期。但人力资源这一观念也并不彻底，企业家在实践观念上还需要转到把人看成人力资本的观念上来。

三、从人力资源到人力资本

人力从“资源”的观念到“资本”的观念，看似一个字的变化，其背后人才理念的变化却非常之大。分析这个变化，我们先从劳动人事管理说起。

（一）劳动人事管理阶段

将劳动人事管理纳入规范管理范畴的首先是——泰勒，他是科学管理学派代表人物、著名的“管理学之父”。他为了提高员工的劳动生产率，对员工的每一个工作环节及每一个操作动作进行了仔细的观察和量化对比分析，主张将管理科学化和操作规范化。他打破了过去将人看成“机器人”的机械观点，认为人是“经济人”，提倡使用金钱等刺激因素来调动员工的积极性。泰勒的科学管理理论及其管人理念有其局限性，但它在管理上却具有划时代的意义，开创了科学人员管理的先河。到了 20 世纪五六十年代，劳动人事管理不断完善，逐渐形成包括人员招聘、甄选、提升、考核和薪酬等职能。这就是人力资源管理理念出现前的“劳动人事管理”。它有如下两个特点：

1. 劳动人事管理主要是事务性管理

在企业中地位较低，很少涉及企业高层战略决策。由于只是一些简单性的事务型工作，专业性差、技术含量低，所以劳动人事管理在企业中的地位并不重要，无法与生产、财务和销售工作相提并论。

2. 在劳动人事管理中，员工角色被物质化了

员工被视作是同其他机器、设备一样有成本负担，员工与企业的关系属于单纯的雇佣关系，相互之间没有归属感和信任感。

（二）人力资源管理阶段

“人力资源”这一概念是由管理学大师彼德·德鲁克在1954年提出的。他认为管理除了具有传统“管理企业”的理解外，还有管理经营者、管理工作和员工等更为重要的职能。他认为人力资源管理是企业管理中的重要管理职能，它和生产、销售、财务等管理职能一起，构成企业管理的几大重要模块，任何一块做得不好，都会影响整个企业的健康发展。实证研究也发现，在“人力资源”概念提出之前，真正得到长久健康发展的企业，虽然没有明确提出进行“人力资源管理”，但实际上都把放到与生产、销售等职能同等重要的位置。所谓“人力资源管理”，不仅包括传统劳动人事管理的各种任务，而且还包括人力资源规划、绩效管理、劳动关系、人员开发、员工职业生涯管理等工作。

与传统人事管理相比，人力资源管理具有很多优点：

1. 从“以事为中心”，转向“以人中心”

劳动人事管理只把人的管理看成是事务的管理，对人的需求、心理状态的变化基本上不加理会。人力资源管理看到了劳动人事管理的这个弊端，把人当成是一种资源进行开发和利用。创新能力成为企业生存发展的关键因素，知识、技术成为企业发展核心，人力资源成为企业的第一资源。

2. 人力资源管理更具战略性

传统观念把劳动力管理部门看成是纯消费部门，因而对人力支出也是尽可能减少。现代观念把人力资源管理的重点放在开发人的潜在能力上。劳动人事管理基本属于一种业务管理思维，而人力资源管理则属于战略管理思维，更具目标性和长远性。

3. 人力资源管理比劳动人事管理更具系统性

劳动人事管理只把人的管理工作当作是一些简单零散的事务性工作，而人力资源管理则系统地对人的管理进行分解和归类，是一项系统工程，

从战略规划到招聘、绩效管理、培训、薪酬、职业生涯等全面地考虑对人的管理，且其管理方式也更趋于灵活。人力资源管理工作考虑的是整个企业的发展态势，它所制定的各种规划也紧紧围绕着目标的实现，所以它更具前瞻性和全局性。

（三）人力资本管理阶段

20 世纪 60 年代以后，世界经济进入了知识经济时代，尤其是作为战败国的德国和日本，经济迅速得到了恢复并进入高增长。

但理论界对于“导致高增长的因素是什么”一直存在争论，他们发现过去的各种增长理论，如索洛模型等都没能有效地解释经济增长内因。直到人力资本理论的提出，理论界才发现，过去一直把关注点都放在资本、技术等非人因素上，却忽略了人本身在经济增长中的重要作用。人力资本理论认为，所谓人力资本，就是体现在人的身上，表现为人的知识、技能、资历、经验和熟练程度等，综合起来，表现为人的素质。人力资本是经济增长的主要源泉，像其他一切资本一样，都应当获得回报。

把人看作是一种资本，放到与资本同样的地位，过去是资本雇佣劳动，人处于一种弱势被动的地位。人力资本理论的提出，把劳动放到与资本同样的地位，不仅资本可以获得剩余收益，劳动也同样有权利获得。此理论的提出，引起了极大的反响。企业的实践者也慢慢开始意识到，过去把劳动看作是资本的奴隶并不能有效地发挥劳动的潜能，而资本的收益也因此而未能达到最大化。相反，把劳动放到与资本同样的地位，劳动与资本的利益紧紧联系在一起，这样反而可以互利共赢。于是，员工持股和股票期权等激励手段开始在企业进行实践，通过尽量使经理人员的利益与公司出资人保持一致，从而激励经理人从企业利益最大化的角度出发为企业出谋划策。在理论和实践的相互作用下，20 世纪 90 年代以后，员工持股和股票期权成为美国公司普遍采用的长期激励手段，并在世界范围内推广。

人力资本管理就是要在组织中形成一种对话机制，通过文化管理、员工潜力管理、人力资产管理达到组织和员工的一种双赢的结果。与劳动人事管理及人力资源管理相比较，人力资本管理最大的特点在于：

（1）在一个社会组织中，凡具有劳动能力的人都可称为人力资源，而人力资本是作为一种生产要素而存在于人体内的具有经济价值的所有知识、技能、体力和健康等的总和，能为其投资者现在和未来带来一定量的收入流。因此说，人力资本是从人力资源中开发出来，投入到经济

活动中并创造效益的那一部分。唯有人力资本才能盘活资金等有形资本,实现价值增值。^①

(2) 人力资本管理将劳动方的地位提升到与出资方的地位相同的高度,将员工看成是以人力资本出资的股东。

(3) 企业是由人力资本与非人力资本构成的。企业和员工除了雇佣关系外,还存在人力资本与非人力资本的投资合作关系。

(4) 由于员工既是劳动者又是人力资本的出资方,因此员工应获得双重回报。一部分是作为劳动者而获得的劳动报酬,一部分是作为人力资本的出资方而获取的利润回报。前者属于人工成本,后者由税后利润分配。

(5) 人力资本管理有利于在企业内形成劳资双方合作共赢的新局面,通过提高劳动者的地位,给予劳动者真正的平等,令员工作为股东的一员一方面不断为自己的人力资本保值增值,另一方面利用自身的人力资本为企业创造最大的利润。奉行人力资本理念的企业将带来员工对企业文化、价值观以及政策的认同,有利于形成企业强大的凝聚力。

综上所述,传统劳动人事管理聚焦在提高企业劳动生产率,视员工为简单的劳动力,企业的产生与管理只着眼于企业的短期目标,对员工的管理是事务性的管理。人力资源管理则聚焦于满足员工自我发展的需要,着眼于企业长远发展,视员工为重要资源,注重人员开发。而人力资本管理则聚焦于挖掘人的资本特征,综合考虑企业利益与员工利益,视员工为投资者,内外兼修,通过培养企业内部核心的竞争力来获得良好的外部收益。

所以,管理学的发展与管理实践变化的趋势告诉我们,把人力看成本将是时代的趋势,也是企业发展的必然要求。

(四) 人力资本理论对现代企业的启示

中国的企业有很多还停留在人力资源管理阶段,甚至是劳动人事管理阶段,根本没有发挥出人力资本的优势。人力资本理论的提出,为企业带来如下几点重要启示:^②

1. 转变观念

从管理人员到技术人员都要认识到人力资本管理的重要性。现在已经进入知识经济时代,技术人员和管理人员都要认识到自己是一个平等

^① 褚觉熙、胡守忠:《从人力资源到人力资本》,《科技管理研究》2005年第7期。

^② 景东洋:《从劳动人事管理到人力资本管理》,《当代经理人》2005年第13期。