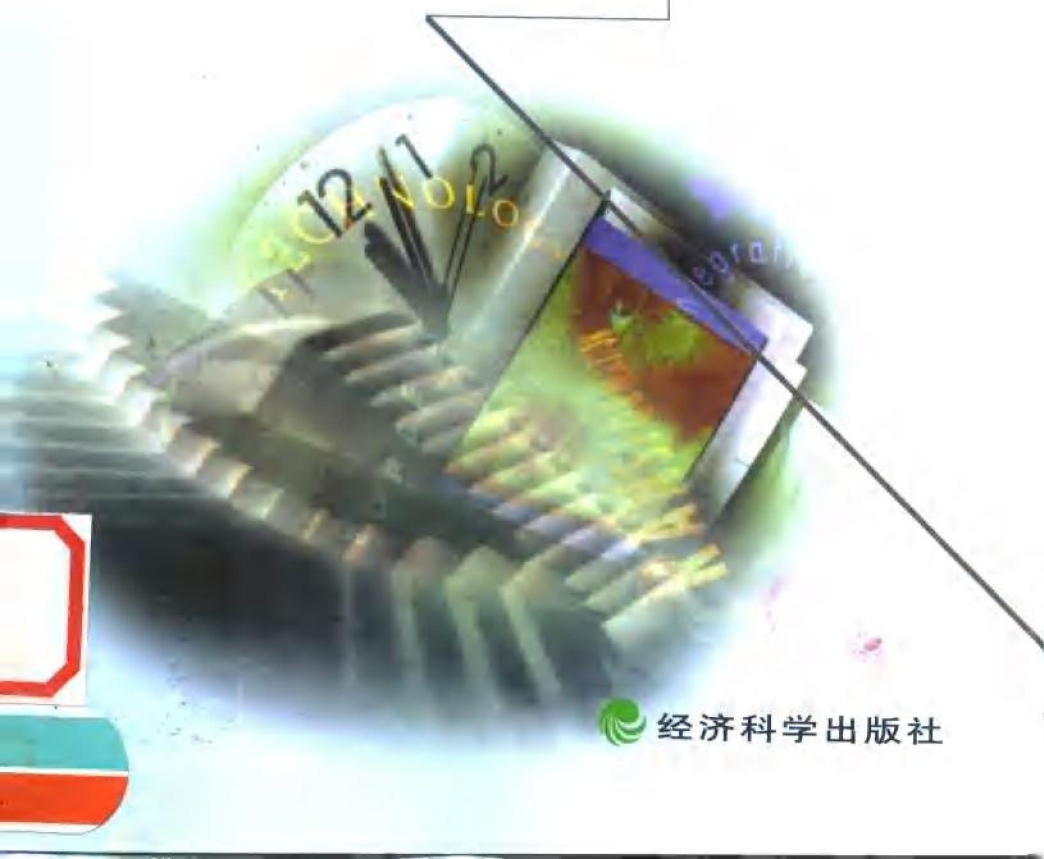


《资本与资本运营研究》丛书

人力资本运营论

RENLIZIBEN
YUNYINGLUN

冯子标 著



经济科学出版社

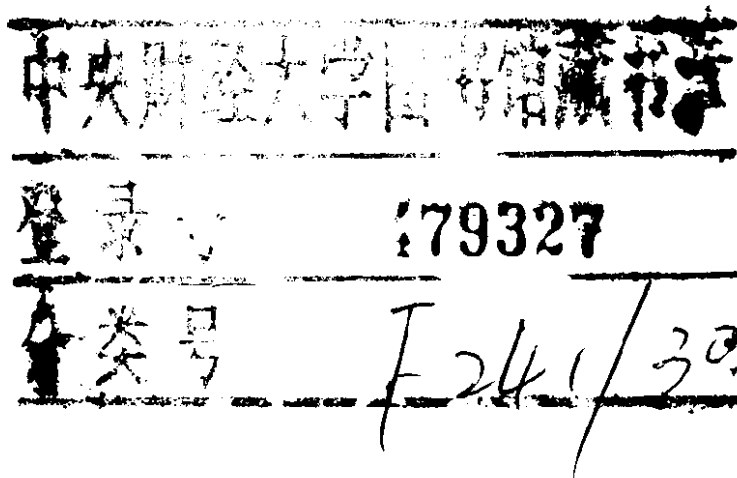
《资本与资本运营研究》



人力资本运营论

冯子标 著

CD158/29



经济科学出版社

2000年·北京

责任编辑：柳 敏

责任校对：王京平

版式设计：周国强

技术编辑：刘 军

人力资本运营论

冯子标 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址：北京海淀区万泉河路 66 号 邮编：100086

总编室电话：62541886 发行部电话：62568485

网址：[www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件：[esp@public2. east. net. cn](mailto:esp@public2.east.net.cn)

中国铁道出版社印刷厂印刷

三河永明装订厂装订

850×1168 32 开 8 印张 2 插页 200000 字

2000 年 2 月第一版 2000 年 2 月第一次印刷

印数：0001—6000 册

ISBN7-5058-2015-X/F·1437 定价：16.20 元

(图书出现印装问题 本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)



作者一九九九年九月六日在马克思故居前留影



一九九九年七月作者带领在校的
博士生和硕士生到太原化工厂考察

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资本运营论/冯子标著. - 北京: 经济科学出版社, 2000.2

(资本与资本运营研究丛书)

ISBN 7-5058-2015-X

I. 人… II. 冯… III. 人力资本-资本运营-研究
IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (1999) 第 54279 号

《资本与资本运营研究》丛书 序 言

90年代以来,世界的经济发展正处在一个非常时期。中国的经济改革也处在一个关键时刻,中国经济在迅猛发展的进程中,面临着许多困难和问题,而国有企业经营效益不佳是主要原因之一。如何搞好国有企业的改革,以促进国有经济新的腾飞,这是摆在包括经济理论界在内的各界人士面前的一项紧迫而艰巨的任务。

理论的不断探索和改革的不断深化,使人们愈来愈深刻地认识到,搞好国有企业和国有经济,必须走资本运营之路。资本运营是市场经济中一种普遍而有效的做法,因而也是搞好我国国有企业与国有经济的一个重要途径。

然而,被西方经济学家称之为“企业快速成长的魔方”的资本运营,在中国社会背景下,今天对其获得的认识在理论的探索中有一个艰难的过程。从党的十四大确立市场经济体制到十五大确立资本运营概念,经历了观念的变革、体制的突破和认识的升华……对“资本”概念在社会主义经济体系的确立和探索,可以说山西财经大学政治经济学专业的冯子标教授、靳共元教授走在了前面。早在十四届三中全会前的1994年初,他们便开始了对资本范畴的探索,先是在《中国社会科学》发表了《论社会主义“资本”》,此后又相继在《经济研究》、《学术月刊》等发表了一系列有关论文。十五大前后,他们又进一步深入到对社会主义资本运营的研究,亦取得了一系列研究成果,从而形成了有特色和

代表性的学术观点。同时，还带动了一个以资本为研究核心的学术群体的形成和成长，目前，这一学术群体正在从不同方面对资本及资本运营所涉及的人力资本、资本与经济增长、资本国际化等难题进行广泛而深入的研究。

当然，从社会主义体制中资本概念的确立，到资本运营的开展，充满了艰巨性和复杂性，它触及了非常复杂的财产权属关系，涉及到了权力和利益的调整、政府职能的转变、投融资体制的改革、社会保障制度的建立、劳动制度的变革等等。就实质而言，还要触及国有经济最深层次的矛盾和问题，如国有经济能不能和市场机制相结合，怎样与市场经济相结合，国有资本和其他经济成分的资本联合会不会造成私有化等等，可以说充满了深刻性和敏感性。又由于这些难题的解决不是由中央拿出一个明确的方案让大家照着去做，而是需要理论上和实践中的艰难探索和不断呐喊。

我们欣喜的是，已经成长起来的山西财经大学政治经济学专业的学术梯队，正在对资本范畴和资本运营所涉及的复杂难题进行多方面、多视角的研究，并已取得了可喜的成果。为了反映这些研究成果，进一步推动对资本范畴和资本运营的深入探索，我们决定编写《资本与资本运营研究》系列丛书。

虽然我们的研究还处在“初级阶段”，研究成果也显得粗浅，观点、结论也不一定正确，但我们期待着这套丛书的出版，能引起同行专家们的关注、关心、批评和争论，以便推动资本与资本运营理论研究的深入和深化，用资本运营这一“魔方”来解决国有经济和国有企业发展过程中的难题，从而将一个充满生机和活力的国有经济带入 21 世纪，那将是一个中华民族崛起的世纪！

丛书编辑委员会

1999 年 12 月

前 言

曾几何时，国人以“地大物博、人口众多”引以为豪。但是，众多的人口在稀释了广博资源，使资源优势丧失殆尽的同时，进一步成为中国经济与社会发展的沉重负担。这一问题的根源在于，长期以来，我们在过重依赖物质资源发展经济的同时，忽视了人类自身素质——人力资本的发展。从经济发展史中可以看出，只有建立在人类自身素质不断提高基础上的经济发展才是可持续的。发达国家的发展轨迹和新兴工业国家的发展史也同样表明，人力资本是经济增长的动力源泉。如果说在经济增长初期，还可依赖物质资本提供增长动力的话，那么，在起飞阶段，人力资本则成为经济增长的主体力量。如果说，农业经济与工业经济时代，物质资本是经济发展主角的话，那么，在即将到来的知识经济时代，人力资本则是经济与社会发展的主旋律。处于世纪之交的中国，处于经济起飞阶段的中国，如何迎接下世纪知识经济的挑战，如何变人口压力为经济增长的动力，实现可持续发展，成为中国经济发展的重大难题。正是出于对这一难题的探索，构成了本书的研究动机和出发点。

人力资本理论兴起于本世纪五六十年代，并在近年来取得长足的发展。它是针对传统资本理论中资本同质性假设而提出的，尽管经过多年的发展并没有形成一个标准的人力资本概念，但是，在通常意义上，人力资本被理解为蕴藏在人类机体中知识和技能的总称。人类的知识和技能只有是投资的产物时，才可被称为人力资本。从本质上看，人力资本是从物质资本的角度描述人的能力形成与作用过程时，将人的能力资本化的结果。这一崭新

的角度抓住了发展的本质，揭开了现代经济增长之迷，从而带来了经济学又一次新的革命。

由于人力资本理论尚处于初创阶段，西方学者更侧重于研究人力资本的形成途径，如舒尔茨研究教育对人力资本形成的影响，贝克尔、明塞尔研究在职培训，默希金研究健康，斯杰斯塔德研究人口迁移等。并且他们试图将人力资本纳入经济学框架，如明塞尔将收入分配与人力资本相联系，舒尔茨、丹尼森则将人力资本纳入经济增长模型等。但是西方学者却对人力资本的实际运用，即人力资本配置研究甚少。相反，工商管理界却兴起了一个新的学科——人力资源管理，他们侧重于人力资本的实际运用。在国内，也有许多学者加入到人力资本研究行列，但尚处于探索西方人力资本理论在中国应用的初期阶段。

总之，在当前的人力资本研究中缺乏一个一般性的研究框架，而且对许多基本理论层次的问题缺乏深入的研究。本书对此做了一些探索，具体来说包括以下几个方面：

1. 建立了一个一般性的人力资本理论框架。以人力资本运营为核心，分别讨论了人力资本的形成、流通与配置，从而将人力资本研究的各个方面都纳入此框架，为进一步研究人力资本奠定了基础。

2. 通过对传统资本理论的批判，概括出人力资本的概念，并初步分析了人力资本价值。人力资本是其内在因素——劳动力和其外在因素的统一体。它是知识、技术、能力等与劳动力分离后成为独立的商品，且它们的交易在整个社会占有主导地位时，由劳动力转化而来的。并进一步认为人力资本价值以高级劳动力价值为主体，还包括物质资本价值和机会成本。

3. 较深入地探讨了劳动力与人力资本的关系。人力资本是由劳动力转化而来的。但劳动力转化为人力资本需要一定的条件，并初步探讨了劳动力转化为人力资本的四个条件。

4. 严格区分了天赋、能力与人力资本，并在此基础上探讨了人力资本生产的四个途径对人力资本的影响。

5. 建立了一个人力资本生产的一般模型，此模型可以解释人力资本生产的各个途径对人力资本的影响。

6. 提出了人力资本流通公式，并在此基础上，提出包括人力资本与物质资本在内的一般资本流通总公式。

7. 提出人力资本价值论。人力资本是价值的源泉，物质资本是价值创造的物质条件。

8. 提出人力资本分配论，并提出新的“三位一体”公式，并认为它可以实现按要素分配与按劳分配的结合。

9. 对企业家人力资本进行了较深入的研究，并提出了控制权回报制度是企业家人力资本激励制度的重要组成部分。

10. 对人力资本运营所需要的政策与制度环境进行了初步研究。

本书主要侧重于理论的探讨，因而对中国乃至世界的人力资本运营现状未做过多的分析。

人力资本理论作为一个新的理论，其涉及面很宽，需要研究的问题很多，不当之处，望指正。

作者

1999年7月于太原

目 录

前 言	(1)
-----------	-------

第一章 绪 论

1.1 研究人力资本运营的意义	(2)
1.2 西方人力资本理论	(10)
1.3 马克思的人力资本运营思想	(14)
1.4 本书的体系结构	(21)

第二章 人力资本概念

2.1 传统的资本理论	(23)
2.2 传统资本理论遇到的挑战与 人力资本概念的提出	(34)
2.3 人力资本概念界定及其特征	(39)
2.4 人力资源、人力资本和知识资本	(52)

第三章 人力资本形成

3.1 劳动力转化为人力资本	(57)
3.2 人力资本的形成：一般模型	(64)
3.3 人力资本投资与人力资本形成	(81)

第四章 人力资本流通

4.1 人力资本流通论	(100)
4.2 人力资本流通的中介组织	(113)

第五章 人力资本配置

- 5.1 人力资本分配论 (126)
- 5.2 人力资本配置的原则、内容和途径 (140)

第六章 人力资本的企业配置

- 6.1 人力资本企业配置的目标 (150)
- 6.2 人力资本企业配置的基本原理 (152)
- 6.3 一般员工的配置 (163)

第七章 企业家配置

- 7.1 企业家的含义 (185)
- 7.2 企业家的职能与作用 (193)
- 7.3 企业家的选拔机制 (196)
- 7.4 企业家的激励与约束机制 (203)

第八章 人力资本运营的政策与制度环境

- 8.1 确立整体性、可持续发展的人力资本
运营战略 (217)
- 8.2 人力资本的生产制度 (221)
- 8.3 人力资本的流动制度 (228)
- 8.4 人力资本的配置制度 (233)

- 参考文献 (240)

第一章 绪 论

发展是人类社会永恒的主题，而人是经济和社会发展的基础。尤其像我们这样的发展中国家，充分发挥人在经济发展中的作用，更是实现下世纪中叶赶上中等发达国家发展水平目标的重要途径。不幸的是，我们曾经引以为豪的丰富的人口资源却成为阻碍我国经济增长和经济改革的首要因素：13 亿人口的吃饭问题成为我国经济发展中的首要任务，1.8 亿失业者的再就业问题成为第二号任务。^① 沉重的人口压力不仅使我国只能以劳动密集型产业为主，而且使我国的改革步伐不得不一次次放慢。造成这种窘状的原因在于：长期以来，我们在注重经济发展的同时，忽视了人类自身的发展，忽视了人类自身素质的提高。在经济以年均每年 8% 的速度增长，人口以年均 1.4% 的速度增长的同时，^② 人的知识与能力——人力资本的增长速度却缓之又缓，即使业已获得的人力资本也难以实现自身的价值。在此种困境中，本书提出的人力资本运营理论，对于迎接 21 世纪知识经济的到来，增强我国竞争力，解决再就业问题和实现经济的可持续发展具有重要的现实和理论意义。

① 据胡鞍钢《中国就业状况分析》，此为 1995 年的数字，该年农村剩余劳动力 17518 万人，城镇失业人口 5205 万人，两者相加所得。参见《管理世界》1997 年第 3 期。

② 《中国统计年鉴》1997 年版。

1.1 研究人力资本运营的意义

1.1.1 人力资本运营与知识经济

人力资本质的规定性乃是知识积累与知识效应,因此,在探索人力资本运营的意义时,首先分析其对知识经济发展的推动作用。

随着科学技术的突飞猛进,知识、技术在经济发展和社会进步中的重要性越来越得到人们的认可。1996年,“经济合作与发展组织”(OECD)发表了题为《1996年科学、技术和产业展望》的研究报告,该报告指出,知识已成为生产力和经济增长的发动机,进而提出了“以知识为基础的经济”的概念。^①1997年美国总统一克林顿首次使用“知识经济”这一术语。自此“知识经济”便开始为人们熟悉、认识和探讨。

对于知识经济的确切定义,理论界争论不休,我们通常使用OECD的定义。所谓知识经济就是直接依据知识和信息的生产、分配和使用的经济。它是继农业经济、工业经济之后的又一种经济形态。从此定义中,可以归纳出知识经济的如下特征:(1)科学和技术的研究与开发,日益成为知识经济的重要基础;(2)信息和通讯技术在知识经济的发展过程中处于中心地位;(3)服务业在知识经济中扮演了主要角色;(4)人力资本成为知识经济实现的先决条件。^②

从知识经济的定义和特征中可以看出:人力资本运营构成了知识经济时代的主旋律。首先,人力资本是知识经济实现的先决

① 杨宏进等:《以知识为基础的经济》,经济科学出版社1997年版。

② 黄钧:《知识经济论》,山西经济出版社1998年版,第8页。

条件。没有高品位的人力资本作为基础,劳动者就不可能认识到知识的重要性,也就无法谈及从事知识的生产、分配和使用。知识经济的实现要求整个社会具有高品位的人力资本存量。其次,人力资本的生产就是知识的生产。知识是指加工处理过的信息,可分为四种类型:(1)知道是什么的知识(know what);(2)知道为什么的知识(know why);(3)知道怎样的知识(know how);(4)知道是谁的知识(know who)。^①其中,前两类知识可以通过读书、参加讲座等获得,后两类知识则来自实践工作中,知识的这两种获取途径与人力资本的形成相吻合,人力资本的生产正是通过教育和“干中学”来进行,^②人力资本的增加表现为知识技能的增加。再次,知识经济要求将知识产业化来发展,强调知识的配置与使用以及知识在经济发展中的核心地位。人力资本运营是知识产业化的一个重要方面。由于人力资本不能脱离人而存在,所以,人力资本的流动必须伴随人员的流动。知识却具有极强的外部性,可以脱离人的载体,固化成为一种特殊的形态,如专利、软件、乐曲等直接交换,因而,知识经济是人力资本运营的高级形式。

总之,随着 21 世纪的到来,知识经济的革命将席卷全球,这种新的经济形态要求人力资本运营作为基础。人力资本运营理论的产生和发展对于迎接知识经济具有重要意义。

1.1.2 人力资本运营与国际竞争力

随着国际经济与政治的发展,由少数国家在国际经济中占据统治地位的局面开始动摇,一些新兴的工业国开始兴起,甚至于

① 杨宏进等:《以知识为基础的经济》,经济科学出版社 1997 年版。

② 人力资本的形成包括教育、培训、医疗保健、迁移、干中学等多种途径,但通常用教育和干中学来分析。

某些新兴的小工业国已成功地在国际竞争中争得自己的一席之地。任何国家都必须面对已经形成且日益加强的国际竞争，由此“国际竞争力”概念就应运而生，它是指在自由的、良好的市场条件下，能够在国际市场上提供好的产品，好的服务，同时又能提高本国人民生活水平的能力。影响国际竞争力的因素有经济活力，工业效能、财政活力、人力资源、自然资源、对外经济活动能力、创新能力和国家干预，这8项在国际竞争力计算中的权重分布如表 1-1 所示：

表 1-1 影响国际竞争力的各项因素的权重

因 素 名 称	经 济 活 力	工 业 效 能	财 政 活 力	人 力 资 源	自 然 资 源	对外经 济活力	创 新 能 力	国 家 干 预
权重	11	10	12	14	14	12	15	12

数据来源：狄昂照等：《国际竞争力》，改革出版社 1992 年版，第 12 页。

从以上 8 个因素的权重分布可以看出，创新能力排第一位，占权重 15；人力资源和自然资源均排第二位，占权重 14。创新能力决定于人力资本存量和为保证人力资本实现价值的财力支持，而这二者正是人力资本运营的核心内容。人力资源则是人力资本发展的基础。由此可见，人力资本运营对于提高一国竞争力具有重要意义。尤其在知识经济时代，随着知识地位的提高，创新能力与人力资源在国际竞争力中的权重还会进一步提高，人力资本运营更加具有广泛的现实意义。尤其对于我国而言，人力资本运营对于提高我国国际竞争力意义更加深远。

长期以来，我国国际竞争力依靠强有力的财政、丰富的自然资源、改革带来的经济活力、低附加值的农副产品和能源出口来维持。这几项在我国同亚太 15 国国际竞争力的排名中分别为第