

企业人力资本

的价值评估与管理

原毅军/著

Valuation and Management
for Human Capital of Enterprises



科学出版社

014034316

F272.92

1384

企业人力资本的价值评估与管理

Valuation and Management for
Human Capital of Enterprises

原毅军 著



国家自然科学基金项目研究成果：
企业价值导向的智力资本管理理论和方法研究
(项目批准号：70271044)

科学出版社

北京



北航

C1722389

F272.92/1384

内 容 简 介

进入 21 世纪,伴随着知识经济的快速发展,智力资本对企业成长的贡献日益显著,而作为智力资本最主要组成部分的人力资本在企业的技术创新和价值创造活动中发挥着关键性作用。本书较为系统地阐述了人力资本的含义、分类和特点,以及人力资本的价值及其决定因素。在此基础上,本书分析了人力资本价值的主要评估方法和 BP 神经网络方法在企业并购中人力资本价值评估的应用,并从战略管理和人力资源管理角度讨论了人力资本管理。

本书适用于经济、管理相关专业的高校教师、研究生和相关研究人员阅读,也可供企业的管理人员和政府相应部门的工作人员参考。

图书在版编目 (CIP) 数据

企业人力资本的价值评估与管理/原毅军著. --北京:科学出版社, 2014

ISBN 978-7-03-040032-1

I. ①企… II. ①原… III. ①企业—人力资本—价值—评估②企业—人力资源管理 IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 042979 号

责任编辑:李 莉 / 责任校对:吴美艳
责任印制:阎 磊 / 封面设计:无极书装

科学出版社 出版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

北京通州皇家印刷厂 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2014 年 3 月第 一 版 开本:720×1000 B5

2014 年 3 月第一次印刷 印张:12

字数:242 000

定价:56.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换)

前言

在许多人的眼中，推动企业成长的资本有两类：一是物质资本(physical capital)；二是人力资本(human capital)。在传统的工业经济中，物质资本占据主导地位，企业成长在很大程度上取决于其拥有物质资本的规模及其积累速度。然而，在现代市场经济中，随着知识经济的到来，技术进步、新兴的战略性或知识密集型产业的快速发展，以及面向这些产业的资本市场的高度发展，企业创造价值和实现价值的能力成为驱动企业成长的核心动力。越来越多的企业，尤其是上市企业，其市场价值与账面价值之间的差距不断增大，有形资产投资所创造的价值在企业价值中的比重不断缩小，以无形资产作为主要载体的智力资本成为创造企业价值的主要源泉。作为构成智力资本核心部分的人力资本对企业价值和企业成长的贡献均超过了物质资本，并取代了物质资本曾经占据的主导地位。

智力资本是集企业的一切智慧、经验和知识所形成的一种创造价值和实现价值的综合能力。这些智慧、经验和知识包括技术创新成果、信息、知识产权、组织文化、工艺和业务流程、专业技能、实用技巧、管理模式、商誉和品牌，等等。智力资本的涵义强调应用智慧、经验和知识创造价值的能力，它是一种聚合知识载体的能力，不仅仅体现在企业作为一个整体所拥有的组织资本和以客户关系为主的关系资本上，更主要的是体现在企业所获得的人力资本上。

人们常说，企业竞争的核心是对人才的竞争，现代企业亟需的人才正是那些有能力应付各种挑战，推动企业在瞬息万变、竞争激烈的经营环境中不断成长的创业、管理和技术人才。人才更多的是指企业所拥有的人力资源，然而，人力资本却不同于人才。从本质上讲，人力资本首先是一种能力，这种能力并不是人类天生具有的本能，而是一种人类通过学习和经验积累形成的征服自然和改造自然的能力，而且这种能力只有运用于人类有意识、有目的地改造自然的活动中，才

具有经济意义。20 世纪 50 年代末,美国经济学家舒尔茨指出,人们的知识和技能是资本的一种形态,可以称做人力资本,通过一定方式的投资,掌握了知识和技能的人力资本才是一切生产资源中最重要的资源。人力资本是企业生产过程中最重要的投入要素,这种投入要素是无形的,可称之为软投入。

企业获得人力资本的主要途径可以通过雇佣并培训员工的方式,暂时取得员工内隐知识的使用权;也可以通过业务外包、商业合作、组建技术联盟等,获得所需要的解决企业发展面临的重大问题的能力。企业获得的人力资本数量以及这些人力资本发挥的作用取决于企业对其进行管理和使用的情况。企业组织是使人力资本得到充分发挥的基础,包括组织默契、共事经验、关系网络等,也包括使个人能力能够得到充分发挥的组织形式、组织结构、组织制度、企业文化,以及多年积累的企业形象和商誉等。

本书主要从智力资本的角度研究企业人力资本的价值评估与管理问题,研究的重点集中在两个方面:一是人力资本价值的评估方法及其在企业并购中的应用;二是在企业的价值管理中如何对人力资本的价值进行有效管理。书中较为系统地阐述了人力资本的含义、分类和特点,以及人力资本的价值及其决定因素。在此基础上,本书分析了人力资本价值的主要评估方法和 BP 人工神经网络方法在企业并购中人力资本价值评估的应用,并从战略管理和人力资源管理的角度讨论了人力资本管理。

本书是在作者主持完成的国家自然科学基金项目“企业价值导向的智力资本管理理论和方法研究”的研究成果的基础上撰写而成的。在此对课题组成员做出的贡献表示诚挚的感谢。对于书中存在的不足之处,恳请读者给予批评指正。

原毅军

2014 年 1 月于大连

目 录

第一章 绪论	1
第一节 人力资本概念的界定	1
第二节 人力资本的特点与分类	8
第三节 企业人力资本的衡量	17
第四节 人力资本在企业成长中的作用	21
第二章 人力资本理论研究综述	28
第一节 智力资本框架中的人力资本研究	28
第二节 现代经济学中的人力资本研究	39
第三章 企业价值中的人力资本价值	45
第一节 企业价值与价值管理	45
第二节 企业价值创造能力及其决定因素	61
第三节 企业价值创造中的人力资本贡献	70
第四章 企业人力资本的价值评估方法	77
第一节 企业人力资本价值评估方法综述	77
第二节 基于 BP 神经网络的企业人力资本价值评估	94
第三节 隐性人力资本评估问题研究	100
第五章 企业并购中的人力资本价值评估	111
第一节 人力资本价值评估对企业并购的影响	111
第二节 企业并购中影响人力资本价值的因素	116
第三节 企业并购中人力资本价值评估的特点与原则	127
第四节 BP 神经网络方法的应用	131

第六章 企业管理中的人力资本管理·····	145
第一节 人力资本的价值管理·····	145
第二节 企业战略视角的人力资本管理·····	154
第三节 企业并购中的人力资本价值管理·····	163
第四节 企业人力资源管理中的人力资本管理·····	174
参考文献·····	182



绪 论

第一节 人力资本概念的界定

一、人力资本的含义

20 世纪 50 年代以前，人们对人力资本的真正作用和意义并没有给予充分的重视，人力资本没有一个令人满意的定义或解释。西方学者给人力资本下的定义是：体现在劳动者身上的，经过教育、培训等形成的劳动者的知识和技能及健康等内在质量因素。这一定义表明，人力资本并非与生俱来，乃是通过一定的投资和积累才能获得的知识、技能和健康，它既是人力资本投资的结果，又是劳动者作为生产要素的显著特征。20 世纪 50 年代末，美国经济学家舒尔茨从探索经济增长成因的角度较为系统地研究了人力资本。舒尔茨(1990b)认为，人们的知识和技能是资本的一种形态，可以称做人力资本。他进一步指出，人力资本的形成是投资的结果，只有通过一定方式的投资，掌握了知识和技能的人力资本才是一切生产资源中最重要的资源。教育、培训和医疗保健等方式是形成人力资本最重要的方式。而美国经济学家贝克尔(1987)进一步将人力资本与时间因素联系起来，他认为人力资本是对人力投资形成的资本，不仅意味着才干、知识和技能，而且还意味着时间、健康和寿命。

从本质上讲，人力资本首先是一种能力，这种能力并不是人类天生具有的本能，而是一种人类通过学习和经验积累所形成的征服自然和改造自然的能力，而且这种能力只有运用于人类有意识、有目的改造自然的活动——劳动时，才具有经济意义。人力资本体现在劳动者身上，劳动者是人力资本的载体。劳动者之所以成为资本所有者，是因为他们掌握了具有经济价值的知识和技能。从动态角度

看,人力资本还应该包括劳动者的学习能力、在完成有意义工作中积累经验的能力、获取和处理各种相关信息的能力、适应新环境的能力、创造性地解决问题的能力,以及具有经济价值的意识形态等。

人力资本是企业生产过程的重要投入要素,不过,这种投入要素是无形的,可称之为软投入,以区别于物质资本、原材料等硬投入。在企业中,人力资本就是企业的个人为了能很好地完成其本职工作所具有的技能、诀窍、经验、创新能力的结合,以及被个人接受的企业价值观、文化和经营哲学等。这些知识、技能、观念等是不依附于企业的、个人能够带走的资源。个人所学东西越多,工作能力、工作效率越高,所体现的价值也就越高。从一个企业的角度看,群体的技能、创造力和解决问题能力以及领导能力、企业管理技能等,都是通过个人的才能集中体现的,这种个人的才能构成了人才资产,其价值称为人力资本。

企业获得人力资本的主要途径是通过雇佣并培训员工的方式,暂时取得员工内隐知识的使用权。在这种方式下,企业获得的人力资本数量以及这些人力资本发挥的作用还要取决于企业对其进行管理和使用的情况。企业组织是使人力资本得到充分发挥的基础,包括组织默契、共事经验、关系网络等,也包括使个人能力能够得到充分发挥的组织形式、组织结构、组织制度、企业文化,还包括多年积累的企业形象和商誉等。企业提供了知识共享的工作环境,团队之间进行有效的分工和合作,由于这些组织因素,员工在企业工作时的技能能够得到“超常发挥”,一旦离开了企业,员工的人力资本会打折扣。这些组织因素不依赖于某个人,其作用只是提供了一个公用的框架和平台,让员工工作得更好。因此,企业中人力资本的价值与企业的整体价值是密不可分的。

人力资本首先是一种能力,这种能力并非人类天生具有的本能,而是一种征服自然和改造自然的能力,而且这种能力只有运用于人类有意识地、有目的地改造自然的劳动——活动时,才具有经济意义。因此,人力资本的本质或根源是劳动能力,人力资本就是人的劳动能力的资本化。但是,劳动力并非一开始就是人力资本,它只有在特定的条件下才能转化为人力资本。这些条件可以概括为以下几点:

(1)知识、技术、信息与劳动力分离,成为独立的商品参加市场交换。这是劳动力成为人力资本的前提条件。

(2)我们所处的知识经济时代。它构成了劳动力转化为人力资本的历史条件。

(3)高级劳动力成为投资的产物。在知识经济时代,劳动力尤其是高级劳动力可以通过后天的努力,通过有目的、有意识的投资形成。

(4)劳动力所有者得以分享经济剩余。劳动力所有者提出分享经济剩余的要求,而且随着产权制度的演变和各项科技的发展,人的劳动能够得到合理计量,从而为劳动力所有者分享剩余提供了可能性。由此,劳动力所有者开始分

享经济剩余。

二、人力资本与人力资源的区别

人力资源(human resource)、人力资本(human capital)以及物质资本之间存在着某种内在联系,使人们产生了诸多误解。清晰地辨别这三个概念,指出他们之间的区别和联系,对正确理解人力资本理论,具有重要意义。

在现代经济学中,人力资本是指凝聚在人身上的知识和技能,这种知识和技能像物质资本一样,是一种通过投资形成、在市场上具有价格,并能在生产的运动中实现价值增值的生产要素。人力资源同物力资源、财力资源和信息资源并称世界四大资源,其内涵是指一定范围内的人口总体所具有的劳动能力的集合,或者指一个经济中具有创造经济和非经济文化价值的人们的集合。人力资本强调投资收益关系;人力资源强调创造社会财富要素资源性质。人力资源是人力投资的结果,是资本性质资源。人力资本理论是人力资源理论的研究基础和重点内容。人力资本和人力资源在理论视角和涵盖内容上有所不同,但二者的共性也是明显的,即都以人力作为生产要素对经济增长和经济发展发挥作用。

人力资源与人力资本是两个含义不同的概念,它们之间既有一定的区别又有着密切的联系。

第一,就人力资源来看,它属于静态的概念范畴。对于整个社会,它是指全体人口所拥有的劳动能力的集合,受社会的政治、经济、文化和心理等各种因素的制约,并反过来对上述诸因素施加至关重要的影响。而对于一个企业而言,其所拥有或控制的、在一定时期内可以使用的全体员工的劳动能力,与社会人力资源构成个别与总体的关系,是其价值的具体体现。而人力资本的概念,则需要从动态的意义上加以理解。它所强调的是人力资源在生产过程中的使用。当人力资源用以作为赚取利润的手段时,即被赋予了人力资本的内涵,其载体是人力资本的真正所有者——劳动力。作为商品的人力资本——劳动力资本(或称可变资本),其价值和使用价值与一般商品有着严格的不同,即人力资本的使用是其知识和技能的运用,在使用过程中可以创造出超过其自身价值的价值,而且还将通过劳动经验的积累,或自身建设而增加价值。人力资本的另一个显著特性是不可分割地属于其载体。对此,舒尔茨(1990a)也曾指出,“人力资本的显著标志是它是属于人的一部分”,“没有人能把他同他所拥有的人力资本分开。他必将始终带着自己的人力资本,无论这笔资产用于生产还是用于消费”。正是人力资本的这一显著特性才使得其使用权与所有权相分离,从而导致商誉的产生。

第二,人力资源是指一定范围内的人口总体所具有的劳动能力总和。通常,我们用一定范围内具有为社会创造物质财富和精神、文化财富的,从事智力劳动和体力劳动的人的数量和质量来表示。人力资源的数量由具有劳动能力的人的总

量来衡量,人力资源的质量由拥有劳动能力的人的文化程度、能力和技能来表示。它与人口资源存在区别,强调必须是拥有劳动能力的人,而人口资源包括所有具有生命活力的人。同时,人力资源又与劳动力资源相区别,劳动力资源强调拥有劳动能力的人必须达到法定劳动年龄之后,才能称做劳动力资源。人力资源的开发与管理,已成为当前劳动经济学研究的主题。而知识经济的提出,更提高了人力资源开发与管理的地位。人力资本是指体现在人身上的技能和生产知识的存量。它的提出,丰富了资本概念的内涵。原先人们用于教育、医疗保健、培训、迁移等方面的开支,由消费转变为投资,消费行为成为人们为谋取未来收益而进行的投资行为。人力资本的衡量由两部分组成:一部分是为形成这些技能和生产知识花费的直接费用;另一部分是将时间价值和机会成本概念引入产生的、由于从事人力资本投资而失去的收入。

第三,人力资源与人力资本的区别包括:

(1)理论视角不同。人力资本是指通过一定的投资形成的、存在人体中的能力和知识的资本形式,强调以某种代价获得能力,而付出的代价会在人力资本的使用中,以更大的价值得到回报。人力资源是指经过开发形成一定的能力,强调要充分挖掘人的内在能力,并将这些能力发挥出来。

(2)外延不同。人力资源是一个宏观的、概括性的范畴,具有层次性,既包括自然人力资源,即不经过任何形式的教育和培训就拥有的劳动能力,也就是从事简单劳动的能力;又包括经培训才能上岗的、从事复杂劳动的劳动者的能力和知识。而人力资本只是人力资源中全部教育性投资(包括教育、医疗保健、迁移的投资)的凝固,仅指从事复杂劳动的能力和知识。正是因为如此,在一个劳动力众多的国家,人力资源丰富,但由于知识水平和能力比较低,人力资本总量却很贫乏,我国的状况正是如此。

(3)强调重点不同。人力资源强调劳动者的数量,而对劳动者的素质重视不够,即只注重劳动的量,而忽视了劳动的非同质性,但人力资本却强调劳动的非同质性即劳动力素质。人力资本的这一特性,具有重要的现实意义。人力资本的提高,可在不增加劳动力数量的前提下,提供超额劳动量。同时,人力资本量的增加还可以节约物质资本,而人力资源虽然也可达到此目的,却必须增加人力资源总量,从而提高了企业的生产成本。

(4)内容不同。人力资本研究人力资本的投资怎样形成,投资收益率的计算,人力资本对经济增长的贡献,以及教育、在职培训、保健和迁移等因素对人力资本的影响。人力资源则更侧重于人在能力的开发和能力发挥中所需要的组织调整和环境再造。

三、人力资本与物质资本的区别

人力资本概念是在传统资本理论受到严重挑战的情况下被提出的。而传统资本理论受到的那些挑战可以归结为其理论的前提假设——资本同质性。人力资本是相对于传统资本——物质资本而言的一个概念，即非物质资本的资本。它与物质资本的不同主要在于它体现在人身上而不是体现在物身上。虽然人力资本是针对物质资本提出的，但它们之间并不是完全对立的，而是存在着辩证统一的关系。

（一）物质资本的两重内涵

现代经济理论认为，资本泛指一切能够赚取收入的手段，可以分为物质资本和人力资本两种形式，社会经济的发展、企业效益的提高是人力资本和物质资本共同运作的效果的体现。物质资本是体现为物质形式的资本，能够赚取利息、利润、地租等非劳动收入（亦称为财产收入）。

物质资本首先表现为货币资本。一个经济落后的发展中国家和地区，要培育和发展现代工业，进入现代经济发展轨道，加速经济增长，首先要解决的问题就是筹措大量资本、扩大投资。在市场经济条件下，社会生产中各种生产要素和经济资源，必须以货币资本为纽带才能与现实结合起来，形成综合生产要素和现实的生产能力。

一方面，货币资本促进现实生产资料的形成。因为各种生产资料在未进入生产过程之前，只是分散状态下的个别使用价值，必须借助于货币资本才能使这些个别形态的使用价值按照一定的技术要求和价值比例结合起来，在现实形态上进入生产过程，发挥生产资料的职能作用。

另一方面，货币资本实现了劳动者和生产资料的结合。劳动者必须以货币资本为纽带，才能进入生产过程，利用劳动资料对劳动对象的加工和再加工，生产出各种各样的产品，以满足人们的生产和生活需要。可见，经济的持续增长离不开货币资本的积累。

（二）人力资本与物质资本的关系

人力资本作为人类社会的一种产权形态，与物质资本相比既有相似性又有区别性和互补性。

1. 两者之间的相似性

第一，二者都是国家和社会、家庭和个人为了某种目的，通过减少和延缓即期消费，对于某一生产过程进行生产性投资的结果。对人口生产进行投资形成人力资本，对物质产品进行投资形成物质资本。

第二，两种资本都具有数量和质量的规定性。

第三，两种资本从其形成起，不仅代表一定的既有生产能力，而且同其他生

产要素结合,预示着未来的生产能力。

第四,对于两种投资的结果,其投资者原则上都具有与其投入相适应的产权。

第五,两种资本都具有耐用性,即不论在使用过程中还是处于闲置状态,它们都会发生折旧。

2. 两者之间的区别性

第一,在现代经济的许多场合,人力资本日益发挥着比物质资本更为重要的作用,即其生产率显著高于物质资本。

第二,物质资本再生产的结果,可以根据其投资来源做出明确的划分,界定出每个所有者所占份额。而人力资本则很难根据其来源区分开每一个出资人是否占有或者应该占多大的比例。

第三,两种资本的“产权”形成,都可以进一步分为所有权、使用权、处置权、收益权等。但是两种产权又有很大的不同:从微观上看,物质资本的所有权可以被继承,而人力资本的拥有者一旦谢世,则身后人不可能也无法把他体内的人力资本继承下来。物质资本投资者对其拥有完全的实际处置权,而人力资本的处置权是不完全的,或者只是名义上的。换句话说,人力资本的所有权和使用权之间的分离度远大于物质资本。

第四,两种资本的积累方式具有显著区别。一方面,两种资本的社会总量都会随着经济社会的发展而不断增多,其累积效果十分显著,并因此成为社会发展最根本的推动力量;另一方面,单个物质资本的累积效果又不是很显著。例如,一台机器设备虽然可以通过技术改造增加存量资本,一幢大楼可以通过改造、装修增大价值存量,但是这台设备、这幢大楼的改造、维修毕竟有限,因此其增值对社会总资本增值的贡献也相对较小。人力资本则不然,一个人可以通过小学、中学、大学、研究生甚至博士、博士后的正规教育,一级阶梯一级阶梯地增加知识,也可以在走上工作岗位之后接受继续教育,如在职培训、脱产学习等,提高岗位技能和业务水平,还可以在工作时间、业余时间耳濡目染,自觉不自觉地更新知识和技能,此外,人的实践经验也是一种人力资本。这些都可以在一个人身上反复实现人力资本存量增加,这也是物质资本存量增加所不能比拟的。

第五,两种资本的折旧也不相同。一般地说,物质资本可以根据折旧率、利润率等方法计算出其投资在若干年之后可以收回,并从投资回收期的长短来考察投资的经济效益。人力资本投资转化为“健康资本存量”“知识存量”“就业资本存量”,这种投资的效益是明显的,但是要具体确定回收期,无论从宏观经济还是微观经济来说都是困难的。

3. 两者之间的互补性

两者之间的互补性是指用一定量的物质资本和一定量的人力资本可以产生一

定的收入。用较少量的物质资本和较多量的人力资本,或用较多量的物质资本和较少量的人力资本,往往可以产生同量的收入,这成为世界上几乎所有国家选择发展战略的重要依据。

(三) 人力资本与物质资本的对立统一

人力资本作为人的知识、技术和能力等质量因素的总和,它本身只是一种潜在的生产能力,它必须和其他生产力要素——劳动资料和劳动对象相结合,才能形成现实的生产力。

1. 必须有人力资本作用的对象,即劳动对象

人力资本的作用正是借助于被它改造过的劳动对象表现出来,如将地下贮藏的矿产资源开发出来,将半成品加工成为消费品等,在劳动对象被改造的同时,人力资本发挥作用。“巧妇难为无米之炊”生动地体现了人力资本的这一特性。

2. 必须有将人力资本作用力传导到劳动对象的中介,即劳动资料

人力资本仅仅是一种能力,如前所述,这种能力被认识或显现,是通过对劳动对象的改造进行的。如果这二者之间没有先进的中介作为传导,人力资本的作用将无法完全正常发挥。试想一位深通开采技术的工程师,如果没有必要的劳动资料,就无法将地下的矿产资源开采出来。从这一角度看,人类社会的发展表现为劳动资料的发展,也正是如此,劳动工具成为一个社会生产力发展水平的标志。可见,人力资本通过劳动资料作用于劳动对象,即生产力三要素相结合才形成了现实的生产力。而要使三要素相结合、相配套,集中在一起,就必须持有另外一种要素——经营要素,即货币购买力,也就是物质资本。把机器设备、原材料辅助材料从制造企业买进来,并在一定的土地上装配起来,招收相应的劳动者,使生产力三要素相配套,才能形成现实的生产力,从而制造产品,创造新的使用价值和价值。因此,资本是组合、联结直接生产要素的经营要素。

但是,如果没有人力资本的使用(即劳动),资本就不能承担直接生产产品的功能,资本不能直接产生价值和剩余价值,甚至连资本的保值都成了问题。而没有资本,劳动就不能进入生产活动过程,也就不能与生产资料结合发挥生产的职能,不能创造价值和剩余价值,甚至连劳动的生产也成了问题。因此,在统一的生产过程中,人力资本与物质资本互相依存,不可分离,缺少任何一方,都无法形成现实的生产力。

3. 人力资本与物质资本之间除存在统一性之外,也存在相互矛盾

这主要是指二者在利益上的矛盾,即在剩余价值的占有和索取权分配上的矛盾。人力资本必须与劳动资料、劳动对象相结合才能形成现实生产力,它是凝结或凝固了的活劳动,具有物质和劳动的二重属性。从物质属性看,它不同于天然物,具有价值内涵,必然为一定所有者所有,具有其所有制归宿。物化劳动的购买要有相应的货币和购买力,所以通过筹资、集资,将社会货币购买力转化为资

本是很重要的。然而转化需要一个前提条件,就是给予投资者回报,让投资者“分取”一部分剩余价值,即要实行按资分配。而人力资本的载体——劳动者,通过对自身的投资而获得各种知识、技术、能力和健康等资本,其目的也是获取更大的收益,从而参与企业的剩余分配。

因而,同一时期内,人力资本所有者与物质资本所有者之间存在矛盾,因为一方分配多,另一方就分配少。但长远来看,两者之间又是统一的,因为实行按资分配有利于调动投资者的积极性,包括储蓄存款、购买股票以及直接投资等,有了资本就可以购买先进的设备材料和工艺,从而节约消耗,提高劳动生产率,压缩必要劳动时间,延长剩余劳动时间。在同样的劳动时间内,创造出更多的剩余产品、剩余价值,即俗话说“把蛋糕做大了”,那么大家所分的份额就都提高了,从而使博弈双方实现了“双赢”。

■ 第二节 人力资本的特点与分类

一、人力资本的形成

人力资本投资是影响人力资本形成及供给水平的重要因素。它通常包括教育、培训、“干中学”、医疗、卫生、保健和迁移等方面的投资及其机会成本,其中尤以“干中学”与教育投资最为重要。个人的工作经历可以直接增加人力资本的供给质量,教育则可以提高人力资本的数量和质量。在西方,多数人力资本所有者都接受过系统的教育,教育已成为人力资本的主要形成途径之一。另外,人力资本具有累积效应,累积量越大,人力资本增长速度越快,则供给水平越高。尽管人力资本的形成方式多种多样,但其主要包括以下三个方面。

(一) 教育投资

形成人力资本的基础无疑是教育。教育具有发展人的智能、陶冶人的品格、驯化道德、更新观念的功能。因此,教育是提高劳动力质量,使人的潜力转化为社会生产动力的手段。

科技进步使社会对具有特殊技能和高科技知识的专门人才的需求尤为迫切。专门技术人才和高科技人才出自中高等专业技术教育,特别是现代高等教育。因此,政府要加大教育改革的力度,开放高等教育和职业教育市场,增加教育的供给,特别是高等教育的供给,降低消费者进入这一市场的门槛。同时,以优惠的利率,向教育消费者提供信贷支持。这样,既可满足广大居民对教育特别是高等教育的强烈渴求,又为人力资本积累注入了大量资本。如果没有科技的进步和教育的发展,任何国家再增加一个人口,就等于增加一个负数。

人的文化科学素质的提高是通过投资获得的,教育和培训是高质量人力资本

的主要生产手段。这种投资主要包括正规教育投资和在职教育投资。正规教育投资包括小学教育投资、初中教育投资、高中教育投资、高等教育投资及研究生教育投资等。在职教育投资包括文化教育投资,职业培训投资,新技术、新工艺培训的投资三种形式。投资的多少,随着教育程度的高低而不同,受教育年限越长,劳动力性质的复杂程度越大,所支付的费用或成本越高,要求的投资就越多。

人口质量是一种稀缺资源,为了获得较高的质量,人们要花一定的代价。舒尔茨(1990a)强调,“自人类社会产生时起,人的质量的每一点提高都需要一些费用”。他认为,知识是通过接受教育、在职培训和工作等经历学到的,也是从个人或家庭的经济能力、工资与福利等多种形式的有用信息中获得的。

提高人力资本的价值必须花费一定的费用,只有通过对人的投资,才能产生人力资本,这是人力资本形成的一个重要特征,也通常是困扰个人和社会人口质量提高的重要因素。

(二) 保健投资

保健投资是指通过对医疗、卫生、营养、保健等服务进行投资来维护、改善人的健康而进行的活动。医疗、保健和营养可以降低婴儿死亡率,增加未来劳动者的数量,减少疾病和死亡,延长人的寿命和工作年限,提高身体素质,增强工作能力。用于保健的支出,也是对人力投资,是人力资本形成的重要途径之一。医疗卫生、体育、治理对人的生命健康产生危害的污染等的投资,以及失业救济、待业保险、医疗保险、养老金投资等,是人力资本不可缺少的组成部分,具有重要的意义。发展这些部门可以增强人们的身体素质,提高工作效率,增强社会保障程度,延长寿命,以充分发挥已积累的人力资本的作用。

保健支出是人力资本投资的一个重要方面。人力保健的投资,包括医疗卫生费用和劳动者卫生、安全保护费用两部分,它维持和恢复了人力资源的劳动能力,是一种具有“修理”或养护性的费用,可以认为它是对人力资源在使用过程时的附加投资。卫生保健通过对患病者的医治和健康者的预防措施,来减轻或消除疾病对人类的侵袭,维护人的劳动能力。卫生保健投资包括医疗卫生部门人员的工资、医疗卫生设施、医用仪器设备、药费等。通过这些投资,可以取得下列效益:

第一,延长人口的平均寿命,增加人的劳动年限,这等于廉价生产出人力资源。

第二,保护和提高人们的体力和智力,提高同量活劳动的产出率;另外,卫生保健费用的投资(预防费用),能够提高人们的健康水平,减少患病率,由此减少劳动者患病导致的工作量下降带来的经济损失和患病后数额较大的消极性治疗费用。

一般情况下,政府并不承担对全社会日常保健的投资支出。政府用于医疗卫生的支出都是被当做一种社会福利来对待的,虽然政府并不负责承担企业职工的日常保健支出,但对于失去劳动能力、没有劳动收入来源而需要救济的贫民来说,则往往需要政府通过各种医疗补助方案,以转移支付的形式进行一定规模的日常保健性投资。

保健性投资支出是一国国民素质不断提高的物质基础,也是一个国家的经济是否可持续发展的关键因素之一。

(三) 人力资本流动投资

资本是运动的,在运动中增值是资本的本质。同样,人力资本也应该走一种不断运动的资本形态。人力资本流动投资是指通过一定的成本支出来实现人口与劳动力在区域间或产业间的迁移与流动,变更就业环境与条件,以便更好地满足人们自身的偏好,创造更高的收入。

劳动力的合理流动,包括劳动力在国内各地区间的流动以及吸引外国人才的流入。劳动力在国内的合理流动有助于国内劳动力的余缺调剂,充分发挥现有人力资源的优势。吸引外国的高级专门人才移民入境,能给输入国带来极大的经济效益,同时也可以省去教育支出。作为一种人力资本投资,人力的正常流动要有良好的体制作保障。在市场经济条件下,人力的流动是自由的,这便在相当程度上实现了资源的合理配置。

因此,积极发展劳动力市场,鼓励劳动力自由流动,是进行人力资本积累的重要途径。目前,中国的劳动力市场虽然有所发展,但在促进人力素质提高、增加人力资本积累方面发挥的作用还比较有限。当务之急就是尽快取消限制人口流动的各种政策和规定,彻底改革就业、社会保障、社会福利、户籍、晋升、子女入学等方面的歧视性政策,打破城乡劳动力分隔壁垒,促使农业剩余劳动力向非农产业合理转移,逐步建立城乡一体化的劳动力市场,实现劳动力在企业内部与企业之间、产业内部与产业之间、地区内部与地区之间的优化组合,使人力资本在流动中实现价值、增加价值。

二、人力资本的特征

人力资本与物质资本都是社会再生产过程中必不可少的前提条件,但在许多方面二者又有着本质的区别。一般说来,人力资本具有以下几个特征。

(一) 人力资本的产权特征

作为一种产权形态,人力资本产权与物质资本产权既具有相同的方面,又有其特殊性。

首先,与物质资本一样,人力资本产权也具有以下三个属性:

一是排他性。排他性是指人力资本产权主体对其所拥有的人力资本具有的对