

Enterprise Humane

人力资本投资风险

王爱华 / 著



经济管理出版社

ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资本投资风险/王爱华著. —北京: 经济管理出版社, 2005

ISBN 7-80207-372-3

I. 人... II. 王... III. 企业—人力资本—投资风险—研究—中国 IV. F279.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 086138 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: 北京银祥印刷厂

经销: 新华书店

责任编辑: 谭 伟

技术编辑: 蒋 方

责任校对: 超 凡

880mm×1230mm/32

7.25 印张

110 千字

2005 年 8 月第 1 版

2005 年 8 月第 1 次印刷

印数: 1—3000 册

定价: 22.00 元

书号: ISBN 7-80207-372-3/F·356

· 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

前 言

在人才竞争日益激烈、日趋全球化的新世纪，在面临风险更为严峻、经济尚欠发达的我国，深入、有重点地开展企业人力资本投资风险的研究具有重大的理论意义和十分迫切的现实意义。针对我国学术界企业人力资本投资风险的研究集中于事中控制的现状，本书对企业人力资本投资风险事前（或预防性）控制重要手段——企业人力资本投资管理风险的评估指标和评估与预警方法，企业人力资本投资风险事后控制重要工具——人力资本投资风险审计等进行了研究。另外，提出并论证了人力资本属性分析是企业人力资本投资风险控制逻辑基点，以补正目前从一些表层原因入手研究人力资本投资风险控制的做法，真正从根源上去探究人力资本投资风险的产生。

本书在对人力资本及其属性、风险及企业人力资本投资等概念和内容界定和认识的基础上划分了企业人力资本投资风险的类别。笔者认为，企业人力资本投资风险主要包括环境风险和管理风险两大

类。后者又主要包括投资预决策风险、招聘培训风险、配置使用风险、代理风险、流失风险等。

在企业人力资本投资代理风险的研究中，在代理风险的产生及特征分析的基础上，以代理风险控制的相关理论为指导对代理风险控制对策进行了深入而系统的探讨。在简述人力资本流失的种类、深入系统地分析人力资本流失的根源及对企业的危害后，又主要从激励和约束两个方面论述了企业人力资本投资流失风险控制对策。

围绕人力资本投资中的预决策风险、招聘培训风险、配置使用风险、代理风险、流失风险等，本书为企业创建了一套科学、完整的人力资本投资管理风险的评估指标，并主要从企业自身和企业之间比较两方面论述了企业人力资本投资管理风险评估与预警方法，如风险辐射图法、模糊综合评估法等。

本书最后对企业人力资本投资风险审计的定义及其要素进行了界定，对企业人力资本投资风险审计内容进行了研究。指出企业人力资本投资风险审计应从其内部控制制度评审入手，主要围绕环境风险、预决策风险、招聘培训风险、配置使用风险、代理风险、流失风险等展开工作。

目 录

1 引 言

- 1.1 研究背景、目的与意义…………… (1)
- 1.2 国内外研究概况 …………… (7)
- 1.3 研究的思路与方法…………… (24)
- 1.4 研究的内容与创新…………… (25)

2 企业人力资本投资风险及其分类

- 2.1 人力资本及其属性…………… (31)
- 2.2 风险及企业人力资本投资的界定…… (48)
- 2.3 企业人力资本投资风险的含义及类别
…………… (55)
- 2.4 本章小结…………… (62)

3 企业人力资本投资代理风险

- 3.1 代理风险的产生及特征…………… (63)
- 3.2 人力资本投资代理风险控制的相关
理论…………… (69)
- 3.3 代理风险控制对策…………… (81)
- 3.4 “烟草大王”褚时健代理风险控制
失败的启示 …………… (102)

3.5	本章小结	(107)
4	企业人力资本投资流失风险	
4.1	人力资本流失的分类	(109)
4.2	人力资本流失根源及对企业的危害	(111)
4.3	人力资本投资流失风险控制对策	(117)
4.4	本章小结	(129)
5	企业人力资本投资管理风险的评估指标	
5.1	管理者行为风险评估指标	(131)
5.2	被管理者反应行为风险评估指标 ...	(146)
5.3	本章小结	(152)
6	企业人力资本投资管理风险的评估与 预警方法	
6.1	概述	(154)
6.2	企业自身评估的风险辐射图法	(155)
6.3	企业之间比较评估的模糊综合评估法	(157)
6.4	分级计分预警法	(169)
6.5	本章小结	(174)
7	企业人力资本投资风险审计	
7.1	人力资本投资风险审计概念及其	

主要要素的界定	(176)
7.2 企业人力资本投资风险审计内容	(180)
7.3 人力资本投资风险审计评价与报告	(192)
7.4 本章小结	(193)
8 总结与展望	(195)
参考文献.....	(198)
附录 1 攻读学位期间发表的论文目录	(210)
附录 2 攻读学位期间承担主要课题及 获奖情况	(213)
附录 3 企业人力资本投资管理风险问卷 调查表	(214)
附录 4 出国培训协议	(221)
后 记.....	(223)

1 引 言

1.1 研究背景、目的与意义

1.1.1 国际背景

早期的西方经济学家历来强调自然资源和物质资本对整个社会经济增长的作用，他们把自然资源和物质资本看作是社会财富的源泉，而忽视人的重要作用。然而，自 19 世纪 60 年代中期以后，随着生产力的发展和其他社会因素的影响，人在生产中的地位发生了质变，越来越多的经济学家开始把其当作经济增长的一种决定性因素。美国经济学家舒尔茨为此建立了人力资本理论，此后，人力资本的重要性逐渐为人们所认识。自 20 世纪 80 年代开始，在以计算机技术和信息技术为主体的信息时代背景下，人类社会飞快地进入了以知识为基本特点的经济时代。伴随着知识经济的兴起，经济发展也由传统经济时代对自然资源和物质资本的争夺转向信息经济时代对知识和人力资本的竞争。

在知识经济迅猛发展的过程中，历来重视人才引进的美国等发达国家仍然把人才争夺作为新时代科技竞争、经济竞争的制高点。据统计，在科学或工程领域拥有博士学位的美国移民中，有 23% 是外国出生的。另据美国新闻媒介透露，截至 1998 年，移民人口已占美国总人口的 26.3%，几乎相当于 20 世纪 70 年代的 3 倍。并且预计到 2006 年，外国移民将占到美国全部新劳动力的一半。德国、英国、日本、法国、加拿大等国家也都采取了行动，纷纷出台相关政策。德国总理施罗德在 2000 年 3 月宣布，德国将出台一系列有关从国外招聘信息技术人才的新政策，准备尽快招聘 2 万名外国信息技术人才。同年 5 月德国内阁还通过了向非欧盟国家引进的信息技术人才发放“绿卡”的规定。英国在高素质的外国暂时性移民方面也出现了异乎寻常的增长现象。日本也计划采取各种措施，使外籍科研人员占科研人员总数的比例在今后几年达 30%。法国修改了入境管理制度。加拿大也采取投资移民等方式，鼓励发展中国家的人才到加拿大发展事业。

知识经济的发展使人才短缺问题越来越突出。在日本，预计今后 10 年科技人才将短缺 160 万～

445 万。在欧洲，到 2000 年仅网络人才就短缺 60 万人，其中德国、英国和法国将分别短缺 18.8 万、8.2 万和 6.7 万人。据美国信息技术协会的最新调查，硅谷一带人才短缺比例高达 10%，估计存在 34.6 万个职位空缺。业内专家称，这预示着全球将面临着“人才危机”，人力资本的国际争夺将愈演愈烈，人力资本将加速在国际市场上流动。

目前，人力资本国际流动呈现出从发展中国家流向较发达国家，从较发达国家流向发达国家，从发达国家流向最发达国家的单向流动趋势，而且这种趋势预计将在今后 10 年甚至更长的时间内不可能得到根本改变。无疑，发展中国家在未来 10 年内甚至更长时间内面临的人才竞争形势将更加严峻。

1.1.2 国内背景

近 10 多年来，我国人才特别是高素质人才流失十分严重。许多外国公司开始了对我国高新技术企业优秀人才的“收购”行动。

以北京为例，目前驻京的外国计算机公司在 1995 年已达 908 家。他们争夺中国市场首先从人才入手，千方百计从在京的高科技企业、大中型国有企业及高校、研究所中招聘人才，尤其是计算机

人才。据 1995 年的有关调查，中关村企业近 3 年平均每年调出人数在 300 人以上，主要是调往外企及合资企业。1998 年，国际知名大公司英特尔、微软等分别斥资 5000 万美元、8000 万美元在中国开设了研究院，短时间内招纳各方贤士，迅速兵强马壮。

2000 年以来，越来越多的跨国公司开始把他们的新产品研发和实验机构直接建在中国西部。美国 IBM 公司投资 2000 万美元与西安软件产业园合作搭建一个设计规模和技术水平为全球之最佳的软件开发平台；美国惠普公司斥资 6800 万元人民币在西安建立中国西部最大的电子商务技术开发中心；摩托罗拉投资 1000 多万美元在成都建设网络系统研究中心；韩国三星、日本东芝、三洋等 8 家企业先后在四川长虹电子集团设立“联合实验室”；而荷兰飞利浦公司则将总部的基础实验室建在了西安；微软、英特尔、思科等 IT 巨人企业也纷纷进入西部。专家分析认为，跨国公司的这一系列举动意味着中国实施西部大开发战略后，跨国公司在西部技术和人才领域的战略性抢摊行动已经率先开始。

另据调查，目前我国高技术人才中有 70% 的

人不满足于所在单位的工作现状，或嫌薪水太低，或抱怨所在单位发展空间太小，管理死板，缺乏人才脱颖而出的氛围，纷纷有流动的意愿。许多人之所以至今还没跳槽，只是由于户口、人事资源、住房等原因而暂时留在本单位，处于“身在曹营心在汉”的境地。

与此同时，我国企业员工缺乏积极性，经营者败德行为和逆向选择行为也非常严重。近年来尤为突出的“五九岁现象”就是典型的例证。

可见，我国加入 WTO 后，企业面临的最大挑战是全球范围内的人才竞争以及随之而来的更加严重的人力资本投资风险。因此，本书所要重点论述的就是在人才竞争全球化背景下我国企业人力资本投资所面临的风险。

1.1.3 研究目的与意义

自 20 世纪 60 年代舒尔茨创建人力资本理论开始，人力资本投资问题即成为西方理论界研究的热点。随之而来，人力资本投资风险问题也备受西方理论界关注。但是，我们也看到国外学术界几十年的研究范围主要局限在教育方面，而对企业方面的人力资本投资风险的研究则较为薄弱。我国学术界的研究所虽然着眼于企业，但由于起步晚，其研究仍

局限于事中控制层面上，而对事前评估与预警、事后审计控制的研究则近乎空白。即使是事中控制，其研究也只注重于投资管理各环节，如投资预决策、招聘培训、配置使用等环节，而对投资管理的综合风险，如代理风险、流失风险的研究则相对薄弱。理论界还很少真正从企业人力资本投资风险的角度去论述代理风险、流失风险问题。因此，在人才竞争日益激烈、日趋全球化的新世纪，在面临风险更为严峻、经济尚欠发达的我国，深入、有重点地开展企业人力资本投资风险的研究无疑具有重大的理论意义和十分迫切的现实意义。

本书以人力资本理论、投资理论、风险管理与控制理论以及其他相关的经济与管理理论为指导，主要对企业人力资本投资风险中最具综合性又最具时代性的代理风险、流失风险进行研究；对企业人力资本投资风险事前控制的评估指标和事后控制重要工具的审计进行创建和构想。力图在理论上形成较为系统、完善的代理风险、流失风险控制体系，并在企业人力资本投资管理风险评估指标和人力资本投资风险审计等研究上填补目前理论研究的空白；在实践上为规范企业人力资本投资风险控制实务提供具体而有价值的指导。

1.2 国内外研究概况

1.2.1 国外对人力资本投资风险的研究

自舒尔茨创立人力资本理论以来，研究者们就开始了人力资本投资风险的研究。他们的研究主要包括如下几个方面：

(1) 人力资本投资是一项具有风险性的投资。被誉为“人力资本之父”的西奥多·W.舒尔茨在1961年《高等教育的成就》一文中首先指出了人力资本与物质资本投资一样都具有收益不确定性，即风险性：“教育投资的这些收益的确难以确定，但是这种不确定性也并非它是所独有的特点，因为其他方面的投资之收益也很容易具有不确定性。”然后又指出：“在高等教育领域中的每项投资，不论采取何种形式，都是超前的、长期的、对未来承担义务的，因此都被某种风险和不确定性所困扰。”而对人力资本做出杰出贡献的另一位美国经济学家加里·S.贝克尔（Gary. S. Becker）批评了当时流行的把教育投资当作安全资产的观点，指出：“高等教育上的投资经受着相当大的风险。”

西方的学者还从理论与实证两方面证明了在人

力资本投资中的确存在风险。赖武海瑞和韦斯(1974)通过建立一个两时期模型,运用期望效用理论分析,得出了人力资本的期望边际收益率高于物质资本的期望收益率,从而证明了人力资本投资具有更大的风险。而斯蒂森·陈(Stacey H. Chen)在2001年通过评估受过高等教育者与高中毕业生之间收入的风险差别证明了高等教育的确具有风险。贝克尔还指出,如果风险厌恶中性且不考虑个体差别,则收入变动率是一个有效的测量教育风险的指标。

(2) 人力资本投资风险的来源。舒尔茨在1964年《教育的经济价值》一书中指出个人人力投资风险来自对自身才能的不确定性、就业的不确定性和资本市场的不确定性。他说:“学生一般只晓得自己在上学,而不知自己的学习才能如何,学生对知识技能的投资能在40年或更长的一段时期为他们服务,这笔动产的价值就一个人整个一生来说还是未定之数;他们很难知道在不久的将来是否有就业机会,也就是说,很难肯定当他们一完成学校教育即有职业和收入……即使学生确信他们具有必要的才能,相信将来收入可以保证他们在更多的学校进行投资,他们又会发现,把资金贷给学生的

资本市场很不完善。特别是在贷金既包括学费又包括学生放弃的收入情况下，这种资本市场就更显得糟糕。”贝克尔在1975年也区分了教育投资收益不确定性的三种来源：人们关于他们能力的不确定性；关于作为收益中的一个重要因素的生命长短的不确定性；由于大量其他不可预测的事件导致的一个既定年龄与能力的人其收益的不确定性。还有一些西方学者从以下几个不同侧面论述了人力资本投资风险的来源：个人不具有关于其能力和教育质量价值的完全知识〔赖武海瑞和韦斯（1974），约瑟夫·威廉姆斯（1978，1979），戴维·考德（David A. Kodde，1986）等〕；一定水平与类型的人力资本产出即未来工资率的不确定性〔赖武海瑞和韦斯（1974），约瑟夫·威廉姆斯（1978，1979），戴维·考德（1986）等〕；市场状况即未来人力资本供求的不确定〔赖武海瑞和韦斯（1974），戴维·考德（1986），等〕；现存技术贬值和过时〔约瑟夫·威廉姆斯（1978，1979），Mousumi Bhattacharga 和 Patrick Wright（2000）等〕；影响个人未来持续收益的寿命长短是不确定的〔戴维·考德（1986）等〕；系统风险来自非个体原因如市场波动；个体风险由于个体本身的原因造成如投资方向

选择等〔肯尼斯·扎德(Kenneth L. Judd, 1977)〕；人力资本具有的产权属性使其既不能买卖也不能与所有者分离而带来更大风险〔赖武海瑞和韦斯(1974)〕；人才的流失也可能造成报酬的不确定性，员工知识与岗位不匹配的风险〔Mousumi Bhattacharga 和 Patrick Wright (2000)〕。

(3) 人力资本投资风险的防范。关于人力资本投资风险的防范与化解，西方学者主要从如下几个角度予以研究：①利用资产组合理论合理分散风险。②加大投资力度。③发挥政府的积极作用。

赖武海瑞和韦斯(1974)在其开创性的文章中指出“为了分散他的人力资本，个体必须获得通用性教育，并且放弃专业化的好处”。

威廉姆斯(1978, 1979)和肯尼斯·扎德(1997)则应用资产组合理论指出应该利用资产组合投资来分散人力资本投资风险。肯尼斯·扎德(1997)指出，人力资本投资不像资产组合投资。人力资本投资的风险经常是个性化的，而且人力资本是一种不具有流动性的资产。金融投资与人力资本投资的一个主要区别是：作为对新情况和不断变化的目标的反应，一个人可以改变金融投资，而教育投资和培训一旦进行则很难改变。而且还由于：