

无法找到该页

您正在搜索的页面可能已经删除、更名或暂时不可用

请尝试以下操作:

欢迎访问中国人事科学研究院网站



中国人事科学研究所网  
Chinese Academy of Personnel Science

- ▶ 首页
- ▶ 机构概况
- ▶ 专家信息
- ▶ 研究课题
- ▶ 获奖总汇
- ▶ 院内管理
- ▶ 学术跟踪
- ▶ 院刊投稿
- ▶ 公告栏
- ▶ 信息平台
- ▶ 科研动态
- ▶ 交流合作
- ▶ 问卷调查
- ▶ 资料下载
- ▶ 学术刊物
- ▶ 中国人才研究会
- ▶ 联系我们



全文检索

搜索

论文库

邮箱登录

前瞻与思考 (2005)

- ▶ 前瞻与思考 (2008)
- ▶ 前瞻与思考 (2007)
- ▶ 前瞻与思考 (2006)
- ▶ 前瞻与思考 (2005)
- ▶ 前瞻与思考 (2004)
- ▶ 《第一资源》第2辑
- ▶ 《第一资源》第1辑

您现在的位置: 首页 > 学术刊物 > 前瞻与思考 (2005)

## 第47期 人才流动促进人力资本增值

2007-12-29 中国人事科学研究院 访问次数: 作者: fan

陈 力

2005年3月7日

从形式上,人才流动表现为人员的流动或迁移。在经济学意义上,人才流动不仅是资源流动和配置过程,从更深层次来讲也是人力资本的流通过程。人才流动是人力资本流通的外在形式,人力资本流通是人才流动的内在实质。了解人力资本的概念,对于认识人才流动的规律和重要性具有指导意义。

### 一、人力资本及其特征

人力资本是指由通过投资而形成的凝结在人身体内的知识、能力、健康等所构成的,能够物化于商品和服务,增加商品和服务的效应,并以此获得收益的价值。

作为一种资本形式,人力资本具有与物质资本共有的一些属性:如流通性、生产性、可获利性、稀缺性、可变性等等。但是,由于人力资本必须依附于人身,其许多特性都是由于人的特性所派生出来的,因此人力资本还具有自身的独特性,人力资本有以下主要特征:

- 1、人力资本的私有性。与物质资本不同,人力资本的所有者只能是个人,其所有权不能让渡,只可让渡使用权。同时,使用者必须严格尊重所有者的所有权,否则,人力资本不会发生效用。
- 2、人力资本的变化性。人力资本的变化主要表现在自增性与自耗性。一方面,人通过不断更新知识和开发能力,使自身人力资本存量不断增加;另一方面,随着年龄和环境变化,每个人的人力资本必然处于相对衰减或贬值之中。对于个人来讲,人力资本经历着产生、增长、减少直至消失的变化过程。
- 3、人力资本的决定性。物质生产要素及其资本必须在人的作用下才能产生效益,而且产生效益的多少取决于人力资本的水平。因此,人力资本的配置对于其他生产要素的配置及其效用的发生具有决定性。
- 4、人力资本的时效性。人力资本的形成和效能发挥与人的生命周期和环境变化密切相关。人处于不同年龄段时,人力资本的内容和结构不同(如一般知识、专业知识、社会能力)。在一定时期内,如果特定存量和结构的人力资本不能及时与之相适应的生产资料相结合,人力资本的效能发挥必然受到影响。
- 5、人力资本效益的递增性。研究证明,与物质资本投入—产出的边际效益递减规律不同,随着投入的增加,人力资本效益呈现出不断递增的趋势。
- 6、人力资本收益的滞后性。人力资本投资与物质资本投资不同,其收益要较长的时间才能获得,人力资本投资的结果更多地表现为未来的收益。
- 7、人力资本收益的多重性。人力资本的投资目的是多元的,其投资收益既包括经济效益,也包括心理收益和社会效益等。不同投资主体因价值观的差异,其投资期望的收益也不同(如货币收入、职位获取、能力开发或社会效益等)。
- 8、人力资本投资风险的不确定性。一方面,传统上人力资本投资被认为是一种消费,而不考虑其获取收益的问题,因此也很少有人认识到投资的风险问题。另一方面,由于人力资本所产生收益的滞后性和多重性,使得

人们对于人力资本投资风险估计比较困难。

## 二、人才流动是人力资本投资的重要途径

人才流动对人力资本的投资主要通过人的迁移与流动实现。人在迁移和流动中要付出一定的“交易成本”。美国经济学家舒尔茨将这种费用看成是人力资本“投资”。他认为，从个人角度，为变换就业机会所进行的迁移是为增加“未来收入”所付出的代价。与教育、培训和健康投资形成的人力资本有所不同，“迁移与流动资本存在于人体之外，它只是改变人的空间或社会位置”。这种投资将转化为人力资本未来价值的提升。

从整体上看，对于人才流动的投资分为政府投资和个人投资。在国家层面，为了支持人口的迁移与流动，政府或组织要投入一定的人、财、物，这是一种直接成本的投入，包括建立职业信息系统的投资，建设流动人员住宅及其他公共设施投资，支付跨地区人员流动的迁移费，对远距离人员流动提供各种补贴或贷款等。在个人层面，迁移与流动的投入包括直接成本和间接成本两种。直接成本包括人才流动中所必须的费用（交通费、安置费、信息费等）、参加培训所花的费用和由于政府行政控制所增加的流动成本（如户口、档案等）。间接成本包括机会成本和心理成本——机会成本指由于流动而丧失的收入以及非经济收益，包括在原单位所获得的工资及奖金等货币收入、在原单位所能获得的各种福利（如住房工龄打分等）、在原单位已经形成的良好的人际关系和工作环境等；心理成本主要指对于流动、变换环境和工作所造成的心理压力所要付出的调整成本。

## 三、人才流动促进人力资本的增值

资本具有不断增值的价值，其生命力在于不断的运动之中，资本必须在流通中才能实现价值的增值。人力资本作为资本的一种形态具有其共性——流动性、增值性。人力资本在流动中的增值主要表现为两种形式：一是人力资本内在价值的增值。通过教育、培训、健康的投入，使人的知识、技能增长，身心状态得以改善，这种增值体现了人力资本内在价值的增值。人才流动是人才就业或择业的必要过程。在流动过程中，人们需要对未来新的岗位作好准备，这种准备既包括心理准备，也包括新的知识和技能方面的储备。因此，人才流动常常伴随人们在教育和培训方面的进一步投资，以便使自己能够适应新工作的要求。这种投资提升了人力资本的内在价值，并将在未来转化为外在价值的提升。二是人力资本外在价值的增值。人力资本的价值在未发挥出来以前，只是潜在形态的价值，只有通过参与生产活动，才能转化为实现的价值。在人才流动中，人力资本进入各种生产领域与物质资本或文化资本相结合，通过人的知识和技能的运用，改变相应资本的形态和功能，提高生产效率，扩大资本的范围等，使产品和服务的数量增加、质量和性能提高。这时，人力资本的内在价值由物质或文化资本增值的形式表现出来。这些效益最终将体现在人才收入、职务和地位等方面的提高。因此，人才流动不仅对人力资本的投资有积极的影响，而且有利于实现人力资本与其他物质和非物质资本的结合，对人力资本的增值起着重要的促进作用。



### 相关新闻

- ∴ 第89期 对编制区域人才发展规划的几点思考 [2007-12-30]
- ∴ 第88期 人才派遣（租赁）业研究 [2007-12-30]
- ∴ 第87期 我国人才流动状况问卷调查结果分析 [2007-12-30]
- ∴ 第86期 我国干部人事制度改革成效、问题及发展趋势探析 [2007-12-30]
- ∴ 第85期 非公有制经济组织人才状况与对策建议 [2007-12-30]
- ∴ 第84期 消除激励替代效应关键在于政府公共行政改革 [2007-12-30]
- ∴ 第83期 激励替代效应与绩效考核 [2007-12-30]
- ∴ 第82期 社会规划需要注意十大关系 [2007-12-30]

[返回](#)