

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 (2004)

- » 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 (2004)

第18期 正确认识人力资本价值

2004-08-23 中国人事科学研究院 访问次数: 作者: fan

作者: 中国人事科学研究院 刘艳良
(2004年8月23日)

随着知识经济的发展、科学技术的进步,人力资源在经济发展中的作用越来越大,在财富创造中的贡献已经大于物力资源,人力资本越来越成为企业中最有价值的资源,尤其是掌握现代科技知识和管理知识、具有经营能力和创新能力的人力资本,更是决定着企业发展的命运。因此,正确认识人力资本的价值,建立企业人力资本激励与约束机制,对于培育大批优秀企业家和科技人才,具有十分重要的意义。

一、人力资本的特点

人力资本是与物质资本、货币资本相对而言的,是指通过教育、培训、卫生保健等投资形成的体现在人身上的健康、知识、经验、技能、智力的总和。它能促进生产力的提高,集中表现为科学技术和经营管理,能够创造新的价值。舒尔茨指出:人力资本是“体现于劳动者身上,通过投资形式并由劳动者的知识、技能和体力所构成的资本”。按照西方经济学的理解,所谓资本就是能够创造利润的财富。在马克思主义经济学中,资本是指能够带来剩余价值的价值。从本质上讲,人力资本根源于劳动力,但人力资本又不同于劳动力,正像货币资本根源于货币但又不同于货币一样。根据马克思的理论,货币就是货币,只有当货币能够带来剩余价值时,货币才转化为资本。同样道理,劳动力就是劳动力,只有在市场经济条件下,知识、技术、信息等与劳动力分离而成为独立的商品,通过交换或使用给所有者带来超过劳动力投入价值,使其有权参与企业剩余价值分享时,劳动力才成为人力资本。20世纪60年代,著名经济学家舒尔茨、贝克尔等用人力资本解释美国经济增长的原因,得出人力资本对经济增长具有重要推动作用的结论,从而掀起了人力资本革命。

所谓人力资本,就是指人作为资本而存在,具有资本的功能。人力资本具有以下几方面的特性:

第一是与人的不可分割性。人力资本的一个显著特征是它属于人的一部分,必须通过人本身主观能动性的发挥来实现人力资本的超额利润。与客观存在的财务资本相比,人力资本是一种很活跃的资金与生产要素,是劳动者与管理者通过发挥人的主观能动性,有目的、有计划地创造与开发出来的。

第二是时效性。人力资本的价值在于其主体蕴涵的知识、技能的时效性,也就是说,人力资本的超额效用受到时间的严格限制。一般情况下,智力成果与技术特长只能在某个阶段发挥出最佳效用,产品本身生命周期的更替和社会科学技术的普遍进步以及竞争者的加入,都会减少其效用的发挥。到一定阶段,某些人力资本获取超额利润的能力将会丧失。

第三是再生性。人力资本在使用过程中,可以通过劳动经验的积累,或通过自身的建设更新知识,不断创新,达到再生的目的,克服人力资本的时效性对其的约束和限制。管理人才和高科技人才具备的理性和主观能动性,会使他们依照企业竞争中的新要求不断弥补和更新原有的技术和特长,以适应新产品的需要,这时管理人才

和高科技人才拥有的知识及技能得到了提高，那么人力资本在某个特定时间段的价值可能出现上升的趋势。

希望集团总裁刘永行20年前创业时投资只有1000元，到2000年底已经拥有83亿净资产，在美国《福布斯》杂志2001年度中国大陆私营企业资产排行榜上名列第一。复星集团1992年创业时注册资本为10万元，现有净资产高达198亿元。这个价值增加的根本原因是什么？是货币资本带来的？还是人力资本带来的？显然，人力资本具有重要作用。换句话说，做大可分配的“蛋糕”的是人力资本而不是物力资本。

二、人力资本的价值体现

人力资本不等于人力资源，它们不是同一个概念。人力资源是指企业中的所有人，而人力资本则是企业中能够创造更大剩余价值的人，主要是指两种人，一种人是技术创新者，另一种人是职业经理人（即CEO）。企业人力资本保证了企业货币资本的保值、增值。一个企业的兴旺发达，越来越取决于人力资本。正是企业人力资本的主动性、创新性和开拓性劳动，才使企业价值呈几何级数递增，社会生产力呈倍数发展。随着新经济的发展，在高科技企业，人力资本产权主体正在成为企业事实上的控制者和所有者。特别是在软件、生物医药、电子信息等高科技企业，人力资本的“经济价值”不断上升。人力资本所有者持股、技术控股、经营者股票期权等制度安排与创新，使人力资本治理结构得到强化并成为新经济条件下国际公司治理结构的新趋势。

那么，如何使人力资本得到足够的回报？人力资本价值几何？解决人力资本的收入分配对于企业以及社会经济的持续发展变得非常重要。

十六大报告明确提出“确立劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配的原则”，从理论上解决了这个难题，是我国收入分配理论的重要突破，对于我国收入分配的实践具有重要的指导意义。按生产要素分配，简单地说，就是根据各个生产要素在商品、劳务的生产和流通中的投入比例及贡献大小，在他们的所有者（普通劳动者、资本所有者、技术人员、经营者）之间进行的分配。这种分配方式的最大合理性在于，它承认参与创造剩余价值的各个生产要素的所有者都有权获取剩余价值的分配，并且按照各自的贡献，经过科学的计量，确定分配比例，真正做到付出皆有所得。

按生产要素分配，也就是要改变只有物质资本参与剩余价值分配的传统观点，使知识、技术、经营和管理等人力资本不仅参与剩余价值分配，而且得到足够的重视，使它们合理合法地得到回报。货币和生产资料是资本，人力资源也是资本。拥有货币资本的是所有者，拥有人力资本的也是所有者，都是产权的主体，都有分配权。按照生产要素参与分配的理论，劳动者收入分为两个部分：劳动付出的报酬和人力资本付出的报酬。劳动付出的报酬只包含了劳动者在劳动过程中体力和脑力消耗的补偿，也就是我们常说的工资，工资是作为人工成本转移到产品价值中去的一部分，因此，在企业成本核算中，工资列入成本。同时，人力资本作为生产要素之一，享有剩余价值索取权，应该参与企业利润的分配，享有股权收益和税后红利。据统计，国际上的企业，人力资本所有者并没有投入货币资本，但拥有企业产权的平均水平接近38%，打破了长期以来谁出资谁拥有产权的传统观念。

三、人力资本的激励与约束机制

制

关于人力资本激励机制的建立，一般从三个方面考虑：

一是对人力资本的经济利益激励。让人力资本具有真正的经济利益，但对人力资本的经济利益激励不是改革和完善工资制度。因为人力资本是作为资本而存在的，所以人力资本的回报就不只是工资，工资是劳动的报酬，因而要考虑新的回报形式，这就是人力资本的薪酬制度，薪酬制度与工资制度的不同在于，工资是把人作为劳动的经济回报对象，而薪酬还考虑到把人作为资本的回报对象，薪酬涵盖了工资的范畴。现在国际上对人力资本的经济利益激励的薪酬制度，主要包括了五方面的内容：岗位工资、年终奖金、期权、职务消费、福利补贴。这五个方面中最主要体现人力资本激励的就是期权。所谓期权期股，就是指当事者如果在一定的时期内能够完成既定的业绩，那么，按照当初的约定，在一定期限内（例如5年），就可以得到应有的期权期股激励，即上市公司给期股，非上市公司给期权。期股期权实际上表明人力资本已经参与了企业剩余价值的分配。人力资本拥有期权的后果，就是导致人力资本拥有者虽然不是出资人，但是却拥有了企业的产权。

二是权利和地位的激励，就是使人力资本在社会当中有更高的地位和权利。对人力资本的权利和地位的激励是企业制度建立过程中新出现的问题，比如企业中出现的新负责人CEO（首席执行官）。有很多人不明白，CEO到底是董事长还是总经理？其实CEO既不是董事长，也不是总经理，他具有所有总经理的权利再加上50%的董事长权利。董事会过去是干两件事，一个是管人，一个是管事。管事就是重大经营决策，当人力资本登上历史舞台的时候，董事会不再对重大经营事件做决策，而主要是管人力资本，所有的经营活动都交给CEO负责，所以CEO不是称呼上的变化，而是人力资本登上历史舞台，对人力资本进行权利和地位激励的结果。CEO岗位是为人力资本设计的，标志着人力资本地位的极大提高。

三是企业文化的激励，也就是在人的价值理念上要承认人力资本的存在。企业文化是企业成员价值理念对企业制度的认可。承认人力资本的价值，构造新的企业文化，要培育全体员工对人力资本的重新认识，使员工真正从理念上承认人力资本的存在。对人力资本在企业文化上的激励，实际上是告诉所有的员工，企业内部人与人之间是有很重大差别的；人力资本和人力资源不是一回事，每个人都可以成为人力资源中的一部分，而人力资本则是一个制度安排的结果。能介入这种人力资本岗位的人一种是技术创新者，一种是职业经理人。因此，出现了等级差别的理念。等级差别理念分三个层次，第一强调能力差别。有的人能力差，有的人能力强，导致了人在分工中的差别。第二强调分工的差别导致收入方式的差别。有人享受薪酬制度，有人享受工资制度，薪酬制度和工资

制度是两种制度。第三是收入方式的差别导致收入水平的差别。因此所有的员工应该正确地理解人力资本给企业带来的差别，否则这个企业无法运作。

另一个问题就是对人力资本的约束问题。激励和约束应该是对称的。怎样构建约束机制？一般来讲从两个方面入手：第一是内部约束，即当事者双方的约束，也就是企业对人力资本的约束。如：企业规章制度约束、合同约定约束、绩效考核约束等等。第二是外部约束。也就是利用社会机制对人力资本进行约束。如法律约束、道德约束、市场约束等等。

如果激励机制和约束机制相对称，人力资本的作用就会得到最充分的发挥。人力资本作为真正的资本要素登上了历史舞台，人力资本的特殊价值才能够得到实现。



相关新闻

- ∴ 第36期 人才战略规划的发展趋向与研制建议 [2004-12-27]
- ∴ 第35期 人才战略规划的基本评价与问题分析 [2004-12-20]
- ∴ 第34期 人才战略规划的成功类型与基本特征 [2004-12-13]
- ∴ 第33期 第五届中日人力资源开发国际研讨会观点综述 [2004-12-06]
- ∴ 第32期 法国公务员制度的现代化改革 [2004-11-29]
- ∴ 第31期 我国人力资源市场历史分析 [2004-11-23]
- ∴ 第30期 美国独具特色的人才管理体制 [2004-11-15]
- ∴ 第29期 “管理经济学之父”拉泽尔谈人力资源 [2004-11-02]

[返回](#)