

## 浅析企业人力资本与员工继续教育培训

文/宋昇

随着世界经济全球一体化和区域经济一体化趋势不断加快,市场竞争的范围越来越广泛,其程度也越来越激烈,人力资本在社会经济发展中的作用日益重要,从而导致企业对人力资本的竞争,因而,对人力资本的研究受到各国的重视。据统计,目前发达国家的企业都非常重视人力资本的继续教育培训,在职培训投入在国民生产总值中呈上升趋势,培训已成为21世纪企业提高核心竞争力最主要的手段,培训作为一种投资已经成为明显的趋势。

党的十六大报告中提出:教育是发展科学技术和培养人才的基础,在现代化建设中具有先导性全局性作用,必须摆在优先发展的战略地位。因此,作为企业的领导者要充分认识到在企业中人力资本是资本的一种形式,具备资本的共同属性——能带来剩余价值的价值,对人力资本的培训投资,可促进人力资本对企业经济增长的贡献,对企业的自身发展具有重大意义。

### 一、关于人力资本特征

自从1960年美国经济学家舒尔茨在美国经济学会年会演说中提出“人力资本”这一重要概念并创立了人力资本理论以来,人力资本在经济增长和经济发展中的作用日益为人们所关注。

所谓人力资本,是对人力进行投资,包括上学学习和在职培训等所形成的资本。所以,人力资本不是与生俱来的,是经过正规教育和工作中的继续教育培训以及工作中经验的累积后在员工身上体现出的工作才能,它属于员工工作能力的一部分。因此,人力资本体现在劳动者身上,是指凝结在劳动者身上,通过使用或投资可带来未来收益的知识、经验、技能及其表现出来的工作能力,这种能力是使经济增长的诸要素中的主要要素。因而,人力资本具有如下特征:

第一,人力资本在本质上不同于其他资本,与人自身具有不可分割的依附性。人力资本存在于人的自身之中,与人体不可分离,由于人力资本只能是依附于人的自身这一特征,这表明,人是人力资本的天然占有者和惟一实际使用者,故一个人的才能和智慧一旦形成,就无法再与人的自身分离。因此,人力资本始终依附于人身,并且只有当人力资本所有者运用它时,才可能发挥其效用。

第二,人力资本是通过继续教育投资形成的。马克思认为,从事复杂劳动的高层次劳动力是投资形成的,即把一般的劳动力培养成不同性质的高层次劳动力,需要“花费”一定数量的“商品等价物”,而且“花费”的“商品等价物”的多少是随着劳动力的性质和层次的不同而不同的。舒尔茨指出:“人的知识、能力、健康等人力资本的提高对经济增长的贡献远比物质、劳动力数量的增加重要得多。”因而,人力资本投资产生的效益要大于物质资本投资产生的效益。并且,人力资源不等同于人力资本,人力资源需经过长期的教育培训,才能真正成为人力资本。从人力资源到人力资本是一个长期的综合积累的过程,对人力资源进行开发性投资所形成的知识可以带来新的经济价值。

第三,人力资本具有时效性。由于人力资本与其载体是不可分割的,而载体又是在不断地接受各种信息和进行经验的积累后,才使得人力资本的存量得以不断增加。当今世界信息技术变化迅速,人力资本的特征决定了在对人力资本的使用过程中需要适时地进行“继续教育”培训而不能以“压榨”的方式获取。

第四,人力资本投资具有较大的风险性。表现在两个方面,一方面从人力资本本身来说,一是由于知识的快速更新使得原有的知识陈旧过时而导致原有的人力资本发生贬值的风险;二是由于投资方向决策错误而导致不能按预期目标就业或虽能就业但投资的净现值为负数的风险;另一方面,在市场经济条件下,对企业而言,人力资本投资与物质资本投资相比,其风险性更大。人力资本投资的风险主要是投资与效益相悖,由于人力资本属于天然个体的特性,会随着人才的流动而流失。

### 二、继续教育培训是人力资本增值的根本

当今是知识经济时代,每五年人类的知识就要翻一番。在这样的时代背景下,终身学习是必然选择。做为企业,为人力资本提供的教育培训,是充电器,要让人力资本不断获取新的知识,进行资本的积累,才能充分发挥人力资本的增值效益,为企业的经济增长带来效益。这是由于人力资本的特性,决定了企业获得经济增长,就必须对人力资本的积累进行投资。目前企业的竞争已不仅限于资金、技术等传统资源,而是建立在人力资本基础上的创新能力。

在全球化发展的今天,企业间的竞争范围将更加广阔,市场变化的速度也日益加快,面对这种严峻的挑战,企业的管理者必须保持持续学习的能力,不断追求日新月异的先进技术和管理的思

想,才能使企业在广阔的市场中拥有一席之地。于是,企业应不断增加对人力资本的投资,加强对员工的教育培训,提升员工的素质,使人力资本得到持续增值,从而持续提升企业的经营业绩,实现战略目标,这已成为企业界的共识。

### 三、企业要建立有效的继续教育培训体系,投资人力资本

目前,在我国有很多公司也很重视对人力资本的培训,但是由于缺乏针对性。很多公司在一定程度上都存在着为培训而培训的现象,培训活动很少与其他人力资源活动相互配合,或者缺少明确的目标。在这种情况下,培训只是一种活动,而不是一种战略。我国企业经常用参加培训的人数来衡量培训结果,却很少研究培训的真实效果。这样的培训提升不了企业的竞争力,企业花了培训的钱却没有收到培训效果。另一方面,由于没有完善有效的对培训结果的评估,培训的质量也不尽如人意。因此,建立企业有效的培训体系,要从以下几个方面出发:

第一,有效的培训体系要以企业战略为导向。要从企业的发展战略和人力资本战略体系出发,根据企业的战略规划,结合人力资本发展战略,量身定做出符合企业可持续发展的高效的培训体系。

第二,评估企业开展员工培训的需求和详细计划,通过培训计划需求分析,确定企业绩效方面的偏差是否可以通过员工培训来弥补。同时,根据企业的战略发展目标,预测人力资本的需求量和分布情况。通过评估培训计划,达到培训项目和内容与企业的发展目标相一致,切实可行地解决企业在人力资本方面的需求问题,提前为企业做好人力资本的培养和储备工作。

第三,有效的培训体系也要充分考虑到人力资本在自我发展方面的需要。根据马斯洛的需求层次论,人的需求是多方面的,而最高层次的需要是自我实现的需要。因此,企业在设计培训项目时,既要企业的发展战略为宗旨,也要考虑到与人力资本的个人职业生涯规划相结合,实现人力资本素质的提高与企业经营战略相匹配,将人力资本个人发展纳入到企业的发展轨道中来,充分调动人力资本参与培训的积极性和主动性,提高培训的效果。

第四,执行培训时最好要与考核相结合,并重视过程控制。在培训过程中,应该充分调动受训者参与互动、交流研讨。在培训的内容上,培训应聚焦企业实际问题,在培训过程中通过对受训者的培训,与受训者一道提炼出解决问题的方案与思路,充分贯彻让培训与辅导紧密结合的原则,使企业能通过培训得到收益。

第五,培训结束后,人力资源部门要会同相关部门对培训效果及时评估。在培训管理中,评估起着特殊的信息反馈作用,它主要调查受训者行为的变化是否积极影响到了企业,有多少与成本有关的积极效果(如生产率的提高、质量的改进、离职率的下降和事故的减少等等)是由培训引起的,受训者在经过培训之后是否对企业或他们的工作产生了更加积极的态度,以及培训对企业的整体绩效的提高,通过现状与目标之间距离的比较,不断提高培训质量,并为下一个阶段的培训计划的制定提供依据。

四、企业的最佳投资,是通过教育培训投资提升人力资本的价值,为企业创造更高的经济效益。

党在“十六大”以来的中央一系列的决策和措施,都不断地显示一个重要的信息——我党和政府继续坚持“以经济建设为中心”,这是发展经济的强有力的政治保证。“十一五”期间我国经济发展速度年平均达到9.5%左右。根据中央的建议,我国2010年的人均GDP应当是2000年人均GDP的2倍。在目前我国大力发展经济的环境下,企业要抓住有利时机,充分挖掘人力资本的潜力,提升企业的竞争力。

亚当·斯密在其《国富论》中就具体阐述了教育的资本价值。到了20世纪下半叶,教育的这种作用主要通过两种形式来表现:内部作用是提高人力资源质量,直接激发技术进步和创新,推动经济增长;外部作用是指提高生产要素的品质,改善经济活动的社会环境,使经济活动具有更高的效率,从而加快经济增长的速度。

因此,发达国家经济发展的实践经验以及经济学家对人力资本的研究成果,对我们创新发展观念、转变经济增长方式具有借鉴意义。企业在人力资本方面的投资可以提高员工的素质,发挥员工的潜能,增强企业的竞争实力,提高企业的经济效益,保持企业可持续发展,具有极其重要的作用。但是,在我国,长期以来受传统意识的影响,往往把人力资本的投资视为一种消费,而没用认识到这是一种投资,而这种投资的经济效益要远远大于物质投资的经济效益。

随着我国市场经济体制改革的深化,我国企业已开始认识到人力资本是一种能够带来剩余价值的资本。因此,企业应建立起与之相适应的人力资本投资与合理使用的机制和培训制度,有效的培训和使用机制能够促进企业员工积极地努力学习,扩大企业人力资本积累。使企业在人力资本的投资过程中,形成人力资本的知识积累与经济增长之间,成为一种互为因果的关系:即知识促进经济增长——人们在经济增长中积累了更多的知识——增加了知识的存量又推动了经济增长。

综上所述,要满足我国的经济的发展,企业就必须建立健全有效的培训机制,推动人力资本投资,增加高素质人力资本的供给,使企业的发展充满活力,从而带来高速度的经济增长(作者单位:江苏海事职业技术学院)

学习型组织, 企业提升人力资本的工具  
职位说明书在领导激励中发挥的效能  
论企业集群发展中的人力资源管理  
人力资源管理在组织变革中的运用  
企业人力资源柔性管理模式探析  
树立科学人才观, 企业才能大发展  
浅析企业人力资本与员工继续教育培训  
人力资源管理及我国国企人力资源管理改革思路  
浅论现代企业以培训开发为核心的人力资源管理  
独立董事制度的绩效分析

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站, 所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料, 均为集团经济研究版权所有。

地址: 北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编: 100020 电话/传真: (010) 65015547/ 65015546

制作单位: 集团经济研究网络中心