

- ▶ 论文投稿
- ▶ 关于论文发布证明

相关链接

- ▶ 学术活动厅
- ▶ 专家讲座
- ▶ 中华管理论坛章程
- ▶ 个人专栏



人力资本是资本不是劳动力

山东省济南市 隗寿康

通过学习人力资本的各种文章, 本人认为目前的人力资本概念存在不恰当和相互矛盾的问题, 特别是强调对人力资本的“激励”作用, 不论是从人力资本的定位还是从中国的语言特点, 都没有可能把人力资本的概念和作用说清楚。本文从两个方面论述个人的人力资本概念。

用激励机制“激励”人力资本是概念错误。“激励”人力资本的结果, 就是把人力资本当成一个高价劳动力, 而不是“资本”。

所有论述人力资本的文章几乎都在谈人力资本的激励机制如何建立的问题。一般从四个方面说明: 第一, 是经济利益的激励, 包括岗位工资、年终奖励、期权、职务补贴、福利补贴等。最重要的是期权激励。第二, 是权力与地位的激励, 产生的首席执行官即CEO是一个标志。第三, CEO虽不是出资人, 但他可以代表资产所有者行使职权。第四, 是在价值观念上对人力资本地位的提高和肯定。

下面, 就资本的“激励”、“地位”和“等级”等概念的提法, 就资本收益的公平性等问题, 阐述对人力资本的观点。

一、“资本”不能激励。

人力资本的根本特性是“资本”, 是一种能力的价值, “资本”是实实在在的生产要素, “资本”可以增值、可以体现价值、可以收益, 回报等, 但唯独不能激励。尽管“人”是有意识、有思想、有感情的, 但“人力资本”概念不能同“人”本身混为一谈。人力资本的资本价值是思维、理念、模式、经验和素质, 尽管“期权”不完全具有资本收益的性质, 但已具有资本收益的概念。而岗位工资、年终奖励、职务补贴、福利补贴等与资本收益毫不相干, 是“人力资本”的工具费(劳务费)。也就是说, “人力资本”的具体活动只是体现“人力资本”价值的表现形式, 只是实现价值的工具, 不是“资本”本身。

在中国的语言概念中“激励”是权力对非权力, 上级对下级的一种手段, 在企业中是资本对员工的一种手段。所以谈对人力资本的所谓“激励”实际上等于不承认“人力资本”是“资本”。

二、“资本”的地位不存在提高, 权力也无需肯定。

既然把企业家作为“人力资本”对待, 那末, “人力资本”就应当和货币资本、技术资本一样具有法定的“资本”地位和权力。在任何国家的任何企业“资本”, 地位都是最高的, 权力都是至高无上的, 所以谈提高“人力资

本”的地位，肯定“人力资本”的权力，实际上仍然把“人力资本”放在了雇佣的位置，否定了“人力资本”是“资本”论点。

三、“资本”只有多少之分，不存在等级概念。

不少文章谈由于人的能力差异很大而导致分工不同、收益方式不同、收入的数量也大大不同。试图用等级概念来说明问题。实际上企业家和管理人员、管理干部，不是等级概念，不是量的变化，而是质的不同，是“资本”和“劳动力”的区别。关于“资本”与“劳动”收益的本质区别，自古以来就不存在疑义，即便是在计划经济时期人们对资本收益也完全理解，那时，国有、集体企业每年上缴千百万利润就是资本收益，而企业职工收入每人最多不过几十元钱。企业亏损就是资本赔钱，国家拨款补充资金就是资本持有者的再投入，企业职工还是拿几十元钱。人们完全承认“资本”与“劳动”收益的本质区别。更不用说经过了20多年改革开放多种经济成分并存，特别是民营经济蓬勃发展的今天，人们对民营企业每年成百万上千万的资本收益早已司空见惯。并不认为是收入的等级差异。所以，谈“人力资本”与其他劳动者的等级概念，反而把简单问题搞复杂了，把清晰问题说粘糊了。从客观上更进一步把“人力资本”说得不象“资本”了。

四、“资本”收益不是不公平。

有的关于“人力资本”的文章认为“人力资本”给企业带来了不公平：说公平不是企业的职能，而是社会的职能。言外之意就是，“人力资本”给企业收益带来了不公平。本人不明白“收益不公平”是什么意思？如果说差异大就是不公平，首先还是要解决“资本”收益与“劳动”收益没有可比性的问题。另外要对“人力资本”收益风险有正确认识，当企业效益很好的时候，“资本”收益比“劳动”收益确实高几十上千倍甚至高万倍万万倍。但当企业亏损的时候，“资本”不仅没有收益，甚至赔得净光。“人力资本”的收益绝大部分是与企业效益或者股票市价联系在一起的，比如期权制度（是不完善的“人力资本”收益制度）不仅可使企业家成为百万富翁千万富翁也足以让企业家倾家荡产。但“劳动”收益没有这样的风险。所以笼统地讲“收益不公平”，关键是对“人力资本”的“资本”性质没有搞明白。

CEO不是出资人，CEO与“资本”有什联系，在所有的文章中都说不清楚。

按照人力资本专家的说法，CEO是对人力资本权力与地位的激励结果。CEO虽不是出资人，但权力极大。他可以代表资产所有者行使职权。”但是CEO与“资本”有什联系，在所有的文章中都说不清楚。

“资本”类型可分为货币资本、技术资本和人力资本。货币资本的出资人是货币股本的投入者，技术资本的出资人是技术的发明创造者（目前以人力资本概念对待），人力资本的出资人是企业家本人。

目前对CEO描述存在的问题是：

一、如果CEO是人力资本，但不是出资人，那末，谁是出资人呢？

二、如果CEO不是人力资本，也不是出资人，那末“CEO是对人力资本权力与地位的激励结果”的含义是什么呢？

根据“人力资本”概念，本人的理解是：CEO是集“资本”和“出资人”与一身的“人力资本”。说CEO不是出资人，不论从“资本”性质还是逻辑关系都是不对的。

综上所述，人力资本概念应当是：

一、人力资本不是“劳动力”。

二、人力资本不包括“技术资本”和“技术资本”的出资人（技术创新者）。

三、人力资本不存在“激励”，不需要“提高地位”，无法和“劳动力”进行“等级”的比较。人力资本与劳动收益的公平与否无从谈起。

四、人力资本和人力资本出资人集于企业家一身，人力资本和出资人不可分离。

五、人力资本是与货币资本、技术资本并列的一种“资本”。

最新文章：

- [官僚意识与人文精神](#) 曾飞
- [立此存照：高尚与丑陋的反思](#) 小龙
- [国际贸易可持续发展的环境约束](#) 陈柳钦
- [当“优秀工”成了鸡肋](#) 韩成杰
- [知识生产管理](#) 侯象洋
- [中国移动品牌文化的硬伤及危害](#) 韩城
- [管理升级——给准备带领企业越冬的企业家](#) 张驰
- [重大疾病保险 职工的保护神](#) 周书勇
- [有效在线体验——为什么你的VOC项目对提升在线客户满意度的帮助很小](#) 李翊玮 等
- [和谐生产方式基本原理](#) 张西振
- [新劳动合同法对企业的影响及企业的应对策略](#) 高磊
- [时间管理在企业中的应用](#) 高磊
- [李老庄村农业劳动力不足的问题研究](#) 陈杰
- [更多文章...](#)