

# 基于人力资本生产(增值)规律的人才流动与人才成长关系研究

王 平

(孝感学院 后勤产业集团, 湖北 孝感 432000)

**摘 要:** 基于人力资本生产(增值)的观点, 把人才作为人力资本的优良载体, 构建了人力资本产权交易(流动)的动力模型, 系统阐述了人力资本产权交易的过程, 并将人才流动置于人力资本产权交易的高度, 从人才的个体层面探讨了人才流动与人才成长的关系。

**关键词:** 人力资本; 产权交易; 人才成长; 人才流动

中图分类号: F240

文献标识码: A

文章编号: 1001-7348(2006)08-0178-03

## 0 前言

由美国著名经济学家舒尔茨和贝克尔在 20 世纪 60 年代创立的人力资本理论科学地阐述了人力资本的内涵、特征以及人力资源与人力资本的关系, 揭示出社会财富的根本源泉是人的知识和能力而非物质资本的投入, 开辟了人类研究人力资本生产(增值)问题的新思路。近 50 年来, 众多学者从不同的维度研究了人力资本生产(增值)的规律, 获取了大量的实践样本和丰硕的理论成果, 为我们研究人才流动与人才成长的关系奠定了坚实的基础。本文从人力资本投入(包括教育培训、实践锻炼、互补性资本投入及投入的机会成本)、人力资本价值回报(包括薪酬、组织环境给予的潜在收益及人力资本剩余价值)等外生变量的两个维度出发, 通过分析人力资本产权交易过程的一般规律, 研究人才流动与人才成长的关系, 根本目的在于为制定人才政策、指导人才健康成长提供科学依据。

## 1 人力资本生产(增值)有其特殊的规律性

人力资本从客观存在形态角度, 体现为存量和增量两个变化阶段。人力资本的存量是指人在劳动市场交易时体能和知识技能的总和, 增量是人在生产过程中知识和经验的积累及通过培训和自我学习、研究、实验而新获得的技能和智慧<sup>[1]</sup>。姚树荣、张耀奇<sup>[2]</sup>认为, 人力资本是指特定行为主体为增加未来效用或实现价值增值, 通过有益投资活动而获得的、具有异质性和边际收益递增性、依附于人身上的知识、技术、信息、健康、道德、信誉和社会关系的总和。所以, 从生产力形态角度讲, 人力资本可以分为异质型和同质型人力资本, 前者是指在特定历史阶段中具有边际报酬递增生产力形态的人力资本, 后者是指在特定历史阶段中具有边际报酬递减生产力形态的人力资本<sup>[3]</sup>。卢卡斯的“专业化人力资本积累增长模式”修改了乌扎华的理论, 他尝试用人力资本观解释经济的持续增长, 证明了人力资本的增长率与人力资本生产过程的投入产出率、社会平均和私人的人力资本在最终产品生产过程中的边际产出率正相关, 与时间贴现率负相关。因此, 在人力资本存量是常量的假设条件下, 投资主体所追求的是增量因素以及异质型人力

资本。所以, 无论是个人, 还是公司或社会, 都需要有投入才能形成人力资本, 这种投入必然能为其投资主体带来未来收益。

人力资本除了具有“人”的特征外, 人力资本投资也有其自身的特征, 那就是其收益表现为人力资本价值的增加。而人力资本价值的大小, 不仅取决于对人力资本投资的多少, 而且还取决于许多复杂的内外部环境因素。因为人才必须在一定的组织环境中才能发挥作用, 组织环境的优劣会对人力资本的发挥产生很大的影响。吴东、张徽燕<sup>[4]</sup>结合诸学者的观点, 把影响人力资本价值的组织环境因素概括为互补性资本, 包括组织资本、文化资本和社会资本等。互补性资本的增值性、专有性、与人力资本的相互依赖性等特点, 决定了组织在对人力资本进行投资的同时, 根据组织的实际情况, 以适当的比例对互补性资本进行投资, 能更加有效地促进人力资本增值。

武博<sup>[5]</sup>运用 SPSS 系统, 通过问卷调查对人才流动组织选择的相关性因素进行实证研究后发现, 我国人才流动的组织选择从总体上分析是: 外资企业第一, 其次是上市公司、事业单位、机关、民营企业、其它, 最后是

收稿日期: 2006-02-25

作者简介: 王平(1963-), 孝感学院副研究员, 华中科技大学管理科学与工程专业博士生, 研究方向为企业战略管理、人力资源管理。

国有企业。人才的流动在某种程度上反映了人才个体对生活的态度和对事业的追求。从个体角度讲,素质越高、越稀缺的人获得的工作机会越多,所获回报也越高,并且选择组织的主动性越大。从组织角度来讲,越具有独特人力资本优势的组织越具有市场竞争优势,越容易吸纳和留住一流人才。资本在追逐知识与人才的同时,知识与人才也在选择资产,知识通过转化成资产这种方式来实现知识和人才的价值。武博的研究结果从组织选择的角度印证了上述结论。

将研究的视角定位在人才个体上,不难发现,人力资本的生产(增值)过程就是在一定的时间和空间(生命周期)里对人力资本和互补性资本的投资以及个人主观上对这种投资的能动反映过程。人才作为资本性质的价值载体,其增值过程就是个人在有效的生命质量周期内“主动”地不断学习知识、积累知识、创新和组合知识。在增值过程中,价值投入主体的投入量固然重要,但价值转化能力的高低同样重要。这种价值转化能力包括个人的学习能力和实践能力两类智能因子。

由于市场经济是一种经济利益驱动下的竞争性经济,必然促使经济发展的生产要素,特别是人力资本总是流向利润高、能够获得最大效率的地区和产业,因此人力资本流动具有“马太效应”,也反映了人力资本自发追求其最大投资收益率的性质<sup>①</sup>。

理论研究和实证分析已经证明,人力资本生产(增值)过程有其特定的规律性,本文用图1来进行描述。

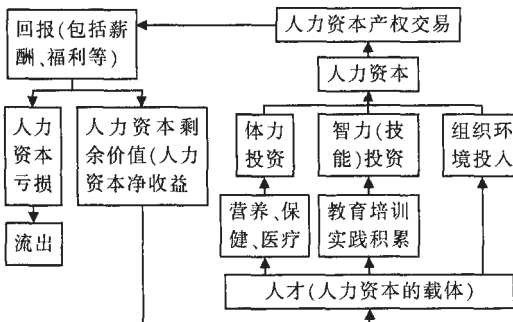


图1 人力资本生产(增值)过程

图1说明3个问题:首先,人力资本是通过人力投资产生的,没有投入,就不会产生人力资本增量;其次,人力资本价值是通过人力资本产权交易实现的,正如物品必须通过交换方有价值一样,人力资本在交换中会产生新的价值;第三,人才获取回报的形式既有

薪酬、福利,又有利于人力资本增值的组织环境。当人力资本回报出现亏损时,人才会选择从该组织流向另一有利于其增值的组织。

## 2 人才流动过程的实质是人力资本产权的不断交易,即人力资本的再生产过程

人才流动是人力资本流动的主要表现形式,其实质是人力资本所有者就其人力资本的相关产权(所有权和使用权)进行的交易行为<sup>②</sup>。人力资本产权是指由于凝聚在人体中的知识、技能和无形非物质资产的存在和使用所导致的交易主体相互认可或强制实施的行为关系,其产权价值是通过市场流动实现的,这种流动是人力资本所有者为适应经济、社会发展的变化,满足自己需要与自身愿望的一种行为选择<sup>③</sup>。在市场经济条件下,人力资本的二元性(兼备人力和资本的属性)、专有性和可分割性特征,具备了交易当事人(人才与组织)、交易标的(人力资本)、交易价格(待遇和收益)以及合约(协议)等交易的基本要素,使人力资本及其相关权利的交易行为变成现实<sup>④</sup>,并且具有以“可让渡性”为条件、以“市场规律”为基础、以“利益机制”为导向的流动规律<sup>⑤</sup>。交易的双方主要为个体(以人才为代表)和经济组织(雇主,以企业为主要代表),交易遵循“买卖自由”的原则。

王建民<sup>⑥</sup>综合分析考察了众多学者的研究成果后认为,人力资本是通过有计划的投资活动凝聚在人体中的可以带来收益的“无形资产”,具有高度的使用价值和投资回报率,以及极强的剩余价值生产力或剩余产品的创造力。它的存在和运用,必然导致一系列交易行为关系和权利关系的发生。人力资本产权不仅具有资本属于个人的天然性特征,而且还具有“产权残缺”时的即时自贬性和价值实现的自发性等特征。“产权残缺”即在完整的人力资本的利用、合约选择、收益和转让等等的权利束中,有一部分权利被限制或删除,当这种情况发生时,人力资本会做出与非人力资本迥然不同的反应:立即自动贬值,或将相应人力资本价值“关闭起来”。

从人才个体角度分析,人力资本产权交易(流动)的根本动力源于对人力资本价值回报最大化的追求,是个体追求其工作状态

效用最大化的理性决策,是在客观经济规律和竞争机制的作用下,根据价格信号和市场供求关系进行的。赫茨伯格等学者提出的激励—保健理论(双因素理论)、期望理论、公平理论、目标设置理论、组织报酬理论等工作激励理论,多数都假设个体是“个人效用理性最大化”的人<sup>⑦</sup>。他们的实证研究证明,这一假设是成立的,这也从另一角度阐明了这一观点。

价值回报既包括薪酬等人力资本产权价值的货币净收益,又包括人力资本产权购买者(雇主)对互补性资本投入为人力资本载体个体所带来的潜在受益。为此,用“人力资本投入”和“价值回报”两个维度构筑人力资本产权交易动力模型(矩阵),且假设人力资本载体的行为理性,并且人才个体对其人力资本价值评价与人力资本产权购买者(雇主)对人力资本价值评价一致(见图2)。

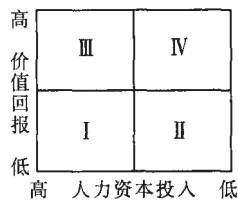


图2 人力资本产权交易动力模型

在“”区间内的个体,人力资本投入和价值回报均低,其最有可能的发展路线是通过增加人力资本投入转换到“”,最终实现向“”的跨越,达到投入与回报最佳匹配的目标。在“”区间内的个体,人力资本投入高,价值回报低,易导致人才个体一方面加大人力资本投入,提高交易的讨价还价能力,另一方面寻找新的交易对象,通过再交易转换到“”。在人力资本流动渠道不畅的环境下,人才个体在实现由“”向“”转换的过程中只能处于被动地位,人力资本产权的购买者(雇主)处于支配地位。一旦形成人力资本流动的良好外部环境(健全的人力资本交易市场),人才个体则可以通过人力资本产权交易主动实现向“”的跨越。在“”区间内的人才个体,人力资本投入低,价值回报高,易导致人力资本产权购买者(雇主)的回报过高的不公平性,在完全市场竞争的条件下,交易也难完成。在“”区间内的人才个体,因人力资本投入大,价值回报高,人才个体的价值得到实现,因此,与人力资本产权购买者(雇主)完成交易。

“ ”区间的人才个体在售出人力资本产权,为雇主服务的过程中,由于自身和雇主的投入,其人力资本价值会不断提升,当雇主给予的价值回报与之不相匹配时,人才个体必然会寻求新的人力资本产权交易机会,进行新的人力资本产权交易,如此循环往复,“ ”区间又是更高一个层次的起点“ ”(见图3)。在“ ”和“ ”区间中,因为人力资本投入与价值回报基本匹配,所以交易能够完成,因而交易双方相对稳定,而在区间“ ”、“ ”中,交易不能完成,或者即使完成了,也不会持久。但是无论何种环境下,完成交易、实现合作是相对的,而交易双方追求新的人力资本产权交易、实现价值回报最大化则是永恒的,人力资本价值在人力资本产权不断交易的过程中得以生产(增值)。

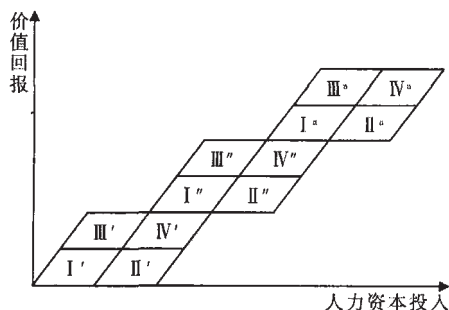


图3 人力资本产权交易动力模型

石洪华、郑伟<sup>[11]</sup>从人力资本定价和人力资本产权购买者(雇主)的角度,对人力资本的动态转化过程进行了研究。研究结论表明,在雇主(企业)对人力资本定价很低的情况下,人力资本所有者(这里指人力资本载体个体,下同)的努力程度不高,没有充分释放其潜在人力资本的价值,随着人力资本定价的不断提高,人力资本所有者的努力程度持续增加,而潜在人力资本转化率也随之不断提高。在人力资本定价提高到与其真实价值相等或大于其真实价值时,人力资本所有者的努力达到最高,并且在不同的定价情况

下,人力资本的转化率亦是不同的。为促进潜在人力资本向实际人力资本的充分转化,提高人力资本对雇主(企业)的贡献率,关键就是要对人力资本进行准确的定价。如果人力资本的定价低于其真实价值,其潜能得不到充分发挥,价值得不到充分体现,就会造成人力资本的浪费。只有在雇主(企业)对人力资本的定价等于人力资本真实价值的情况下,人力资本的价值才能够得到充分发挥,同时雇主(企业)的效用达到最大化。这一研究从另一个层面可以解释人才在人力资本产权交易过程中的内在动力机制及这一交易的外在结果。

图2和图3中的人才个体从“ ”区间通过人力资本产权交易向“ ”区间的不断跨越,实质上是人才在特定环境下的有效流动,促使人力资本流动的源动力是人力资本增值。由于人才的流动意味着人力资本的流动,而人力资本的流动是通过人力资本产权的不断交易即人力资本的再生产实现的,这种流动是增值的,也是有效的。

当今世界,人才流动日益带上浓重的竞争战略的色彩,谁占有了人才就等于占领了市场。这种背景为人力资本产权交易提供了前所未有的良好环境。美国自1990年开始执行的H-1B短期工作签证被看作世界“人才大流动时代”的开端,这一政策使得国外科技人才大量流入美国。这种人才集聚效应使这些人才在巩固美国“世界霸主”地位的同时,自身的价值也特别迅速提升。截至2003年,美国共有273位诺贝尔奖得主,其中文学奖11位,和平奖19位,经济学奖34位,化学奖54位,物理学奖72位,生理学或医学奖83位。虽然美国人口占世界总人口的比例不到5%,但美国获得诺贝尔科学奖的人数却占获得该奖总人数的70%以上<sup>[12]</sup>。

### 3 结论

人才的成长过程是一个复杂的系统工程,涉及生命体内生变量和外生变量的若干维度,贯穿于人才个体整个生命周期,这一成长过程是通过人力资本产权的不断交易(流动)完成的。人才流动过程本质上是人力资本产权的不断交易过程,交易的结果使人力资本价值不断增值,即人才得以成长。因此,在本文的假设条件下,人才成长是人才流动的函数,人才成长与人才流动正相关。

#### 参考文献:

- [1] 周坤.论人力资本的特征及其价值实现[J].中国科技论坛,1997,(3).
- [2] 姚树荣,张耀奇.人力资本涵义与特征论析[J].上海经济研究,2001,(6).
- [3] 丁栋虹.从人力资本到异质型人力资本生产力研究[J].1999,(3).
- [4] 吴东,张维燕.基于互补性资本的人力资本增值模型研究[J].华东经济管理,2005,(11).
- [5] 武博.中国人才资源流动的组织选择研究[J].软科学,2005,(6).
- [6] 刘锦雯.人力资本流动的“马太效应”及政府的应对策略[J].山西大学学报(哲学社会科学版),2005,(5).
- [7] 石军伟.人力资本流动及其模型分析[J].上海经济研究,2001,(6).
- [8] 李薇辉.论人力资本流动全球化趋势及相应对策[J].上海师范大学学报(社会科学版),2002,(4).
- [9] 王建民.人力资本生产制度研究[M].北京:经济科学出版社,2001.139-144.
- [10] BOAS SHAMIR.Meaning, self and motivation in organizations[J].Organization Studies,1991,12(3),405-424.
- [11] 石洪华,郑伟.关于人力资本转化模型的探讨[J].科学管理研究,2004,(3).
- [12] 刘开云.究竟是谁盗走了我们的苹果[J].统计与决策,2005,(12).

(责任编辑:胡俊健)

## On Relation Between Human Resource Flow and Growth of Talent Based on the Rule of Human Capital Production (Increment)

Abstract: This paper has constructed a dynamic pattern of property right transaction (circulation) of human capital by taking it as the carrier based on the viewpoint of human capital production (increment). It systematically elaborated the process of that transaction, putting human resource flow into this frame. Then the author explored the relation between human resource flow and growth of talent from this specific perspective.

Key words: human capital; property right transaction; growth of talent; human resource flow; relation