

论个人人力资本投资决策

廖泉军, 刘 丹

(江汉大学 商学院, 湖北 武汉 430056)

摘 要: 个人投资是人力资本投资的重要主体, 是形成大规模投资的关键主体。通过人力资本投资的成本与收益方法分析了个人人力资本投资的决策依据, 对激励机制进行了讨论, 总结了影响个人人力资本投资的主客观因素, 最后, 提出激励个人人力资本投资的对策建议。

关键词: 个人人力资本投资; 决策; 影响因素; 分析; 对策

中图分类号: F240

文献标识码: A

文章编号: 1001-7348(2006)05-0144-03

0 前言

人力资本投资对我国的长期经济发展起着巨大的推动作用, 因此, 努力提高人力资本投资是十分必要的。人力资本就是人的劳动素质和劳动技能, 它并非天赋, 而是靠后天获得的, 其获得的途径即人力资本投资。所谓人力资本投资就是用货币、实物资本、商品等资源通过消费、教育学习和医疗保健等形式进行投入的, 能够提高人的素质并增加人的生产效率和收入能力的一切活动。进行大规模的人力资本投资, 除了政府、企业是投资主体外, 个人也是重要的投资主体, 能否形成大规模的投资, 关键在于个人投资。

1 人力资本投资的经济决策模型

人力资本投资是用支付当前投资成本及各项费用的方式, 以取得未来收益为目标而进行的对个人自身知识、技能和更大生产能力的投资行为。成本—收益分析是个人(家庭)进行人力资本投资的主要决策依据。出于对经济利益的追求, 合理的人力资本投资行为应是在考察了个人(家庭)人力资本投资的全部成本及收益之后, 根据人力资本投

资的风险与收益率大小, 选择不同层次和不同种类的人力资本进行投资, 并及早进行相应的人力资本投资。人力资本投资行为是投资者权衡其承担的全部成本和将要取得的收益后的结果。一般情况下, 只有当预期收益的现值至少等于用于满足未来需要的支出的现值时, 投资者才愿意作出这项投资。

假定 E_t 表示 t 年的投资收益, C_t 表示 t 年的成本, r 表示利率(即人力资本投资的机会成本), 那么, 人力资本投资的总预期收益贴现值(V)和总成本的贴现值(G)分别是:

$$V = \sum_{t=1}^n \frac{E_t}{(1+r)^t} \quad G = \sum_{t=1}^n \frac{C_t}{(1+r)^t}$$

由此, 可得到投资收益的现值(E_p)的计算公式为:

$$E_p = \sum_{t=1}^n \frac{E_t}{(1+r)^t} - \sum_{t=1}^n \frac{C_t}{(1+r)^t}$$

评估一项投资是否有价值时, 可以比较贴现后的成本与收益。如果贴现的收益大于贴现的成本, 那么做出投资决策就是有价值的选择; 反之, 则是没有价值的。在投资分析中, 常用的方法是计算投资的内部收益率, 即令收益贴现值与成本贴现值相等, 求出贴现率 r 。将这一收益率与其它投资的收益率进行比较, 即可决策是否投资^[1]。

$$\sum_{t=1}^n \frac{E_t}{(1+r)^t} - \sum_{t=1}^n \frac{C_t}{(1+r)^t} \text{ 或 } \sum_{t=1}^n \frac{E_t - C_t}{(1+r)^t} = 0$$

在人力资本投资者追求收益最大化的假设前提下, 劳动力市场的收入决定机制直接决定了劳动者进行人力资本投资的预期收益和投资意愿。由人力资本投资成本及预期收益水平共同决定的预期投资收益率, 决定了人力资本投资的需求水平^[2]。劳动力市场的供求关系决定了市场上的均衡工资和劳动就业人数。从需求角度来看, 劳动力市场的需求水平决定于产品市场供求所决定的产品价格水平。在产品价格水平不变的情况下, 企业所有者对生产率较高的劳动者, 愿意支付更高的工资以获取最大利润。从供给角度来看, 将出现随着劳动工资水平的提高, 劳动者工作意愿提高和劳动时间增加的现象。这样, 劳动力市场供求双方共同作用的结果是, 劳动力市场供求变化通过影响劳动工资水平来影响人力资本投资意愿。因此, 激励个人投资人力资本的一个重要机制, 就是在劳动力市场中, 越富有人力资本, 市场均衡工资越高。而且, 随着生产水平的提高, 高人力资本存量的劳动者与低人力资本存量的劳动者的工资差距会不断扩大。收入差距的扩大, 形成了对低人力资本

收稿日期: 2006-01-16

基金项目: 武汉市社会科学基金项目(2004008)

作者简介: 廖泉军(1968-), 女, 湖北咸宁人, 江汉大学商学院教师, 高级工程师, 硕士, 研究方向为人力资源管理; 刘丹(1960-), 男, 江苏南京人, 江汉大学企业发展研究所所长, 副教授, 研究方向为企业管理。

存量者强烈的投资人力资本的激励机制。

2 影响个人人力资本投资决策的因素分析

通过对以上经济模型的分析,可以得出影响个人进行人力资本投资决策的因素有个人主观因素和社会客观因素,具体如下:

2.1 追求收益最大化

人,首先是经济人,实现收益最大化,是个人进行人力资本投资的基本驱动力。是否进行相关投资,投资积极性的高低,投资多少,投资结构如何安排,都要看能否实现收益最大化,因而利润就成为人力资本投资的动力。利润包括经济利润与政治利润两方面。经济利润可分为绝对量与相对量两方面:从绝对量看,一般说来,如果人力资本投入得不到补偿也就是没有利润甚至为负利润时,个人就不会投入。利润越低,投入积极性越低;利润越高,投入积极性就越高。从相对量看,只有在后续的教育投资收益流高于前期的收益流,后一阶段投资净收益,高于两个时期成本之间的差额条件下,个人才有持续人力资本投资的积极性。政治利润包括社会认同、政治权力、心理愉快、政治地位、荣誉和满足感的提高程度和自我价值的实现。作为社会人,个人既要取得经济利润,也要取得政治利润,使这两方面的收益最大化。在其它情况不变的条件下,如果增加人力资本投资无助于提高甚至降低个人的政治利润,则个人不会有投资积极性;如果此项投资有助于提高政治利润,则个人倾向于增加投资;政治利润越高,投资积极性越高。一般说来,经济与政治利润可以兼得,财富可能成为提高政治利润的资本;政治利润也可能成为获得更多经济利润的资本。

利润还分为现实利润与预期利润。现实人力资本投资的利润状态影响着人们的投资积极性。如果现实生活中较高人力资本拥有者正在取得丰厚利润,这对正在进行投资决策的人无疑会产生直接而强烈的刺激作用;反之,现实生活中较高人力资本投资者利润较低甚至得不偿失,无疑会挫伤他人的投资积极性^[9]。

个人对人力资本投资的未来收益的预期主要包括利润预期和机会成本预期,预期不同投资积极性不同。利润预期对于投资积极性的影响是显而易见的。机会成本是人们

在做出或进行一项活动时所放弃的其他可供选择的最好用途。人力资本投入的机会成本越大,其投入则越少,反之投入越大。个人对人力资本投资期望值的大小,还可以从投资成本的角度来考察。个人投资的成本越高,所要求的内含报酬率 r 也就越高;个人的投资成本越低,所要求的内含报酬率 r 也就越低。

2.2 认知能力与投资信心

个人的家庭经济条件和文化条件有所不同,个人所处的社会环境包括社区环境也有不同,个人的天赋有一定差别,个人的努力程度也不一样,这些不同造成了个人认知能力的差距和观念的差异,造成不同的人相同投资得到的人力资本价值量也不同。这种差异在个人组成的人群中形成了鲜明对比,必然会对个人投资积极性造成不同的影响。一些人在对比中增强了投资自信心,持续和增加投资;另一些人则降低甚至失去了投资的信心。有研究表明,教育可使人提高认知能力,使人能对周围环境变化做出迅速判断和适当反应,从而增强了人力资本投资的信心。

2.3 制度与体制

经济制度是制约个人人力资本投资态度的首要因素。从人力资本产权归属看,过去人力资本产权属于全民或集体,不属于个人,人的劳动能力的高低与社会收益有关,与个人收益无直接关联,因此人们缺乏人力资本投资的热情;市场经济条件下人力资本产权属于个人,其价值高低直接决定个人命运,成为个人人力投资的动力之源。另外,人力资本投资是着眼于未来的投资,其他大部分投资是着眼于取得现在收益的投资,只有在产权明晰,制度稳定,且具有取得更高收益的前景下人们才会进行和增加人力资本投资。市场机制对人力资本投资的调节,即通过收益率的调节作用,自动地引导人力资本投资的流向,使之与社会需求相适应。激励个人投资人力资本的一个重要机制,是在劳动力市场中,越富有人力资本,市场均衡工资越高。而且,随着生产水平的提高,高人力资本存量的劳动者(智力劳动者)与低人力资本存量的劳动者(非智力劳动者)之间的工资差距会不断扩大。人力资本投资与个人的货币收益呈正相关。因此,从分配制度看,平均主义的分配制度是扭曲变形

的、不公平的分配制度,必然使个人缺乏人力资本投资的动力和压力;多贡献多获益、高投资高收益的分配制度,才能刺激个人人力资本投资积极性。优胜劣汰的竞争机制也促使人们从自我利益出发不断更新知识,提高自身能力,从而积极进行人力资本投资。政治制度包括法制保障体系健全,个人创新和投资自由,经济决策的民主化等等都制约着个人人力资本投资积极性。

2.4 宏观环境

经济发展水平和产业结构影响人力资本投资。市场规模扩大将导致对技术的更多投资,对技术人员及其它专业人员的需求增加,对人力资本投资的刺激也会增加。竞争影响人们进行人力资本投资的积极性。如果较高的人力资本拥有者在就业、薪金、地位等方面具有较强的竞争力,必然刺激人们增加人力资本投资;反之,则会影响人们投资热情。如果人力资本投资少不会显著影响个人未来的就业、心情和收益,则人们缺乏投资热情;如果不进行或者少进行人力资本投资就有被淘汰的危险,或者必然被淘汰,失去现有的岗位、地位和收益,人们就会必然努力增加人力资本投资。西方经济理论仅仅分析了个人预期对人力资本投资选择的影响,这是很不够的。其实,预期有社会预期与个人预期,社会预期影响个人人力资本投资选择,社会预期才是决定个人人力资本投资选择的根本。社会预期是社会占主导地位、社会广为接受的预期,它往往是由政府或知名专家宣传形成的。个人预期不是空穴来风,普通个人由于受信息有限或信息加工成本及加工能力的局限,往往只是被动地接受社会预期。个人预期受社会预期指导和影响。尤其在人力资本投资方面,由于当今社会公共信息传播的迅速,产业发展方向的明朗化,以及政府与社会的指导,个人预期大多与社会预期基本吻合。随着市场经济的建立和发展,普遍预期教育投资收益高于其他投资;普遍预期未来高新产业人才收益较高等。可见,个人预期本质上取决于社会预期。

2.5 非正式制度

文化观念、价值判断、道德习俗、意识形态等属于非正式约束,又称其为“内在制度”或非正式制度。其中鼓励对人力资本投资和利用的内容有尊重科学与知识、提倡交流与合作、鼓励学习与创新、崇尚公平与勤奋等

社会和一定组织范围内公认的行为规则。这些行为规则往往是无形的,但又深深左右人们的行为惯性。由于它们决定了人们的分散决策程度、研究与创造空间范围、自由选择机会与权利大小等,因而直接影响人力资本投资的心理驱动,并通过提供荣誉、社会地位、快乐等非财富标准满足个人人力资本投资对心理收益的要求。因此,这些非正式制度在经济中起着重要的决定性的作用。

需要说明的是,个人的人力资本投资政策是受多种因素影响的结果,在不考虑其它因素的情况下,单独考察任何一个因素对个人投资的影响,都存在“高估”的风险。此外,无论是人力资本投资的收益还是成本,都是多方面的,对不同的人,投资收益与成本的构成可能很不一样,其中包含有许多难以量化的东西。

3 激励个人人力资本投资的对策建议

为了有效提高个人人力资本投资的积极性和投资水平,应该建立和健全激励个人人力资本投资的机制和政策。

3.1 合理实施人力资本市场定价

根据劳动力技能的稀缺性,结合对人力资本形成的投入成本,以及对经济的贡献程度实行市场定价。在规范的劳动力市场,劳动者的收入由市场中的生产要素供求关系来决定,高素质的劳动者是市场中的稀缺性资源,其工资收入自然就会提高,而不具备相应条件的劳动者,其工资收入将随着市场需求的变化而变化。人力资本价格是人力资本市场化配置的信号,在市场经济条件下应该由市场决定,即由人力资本市场的供求机

制和竞争机制来形成和调节。稀缺的、竞争力强的人力资本价格就高,反之,过剩的、竞争力弱的人力资本价格就低。按生产要素分配实际上就是市场经济条件下的按劳分配。当劳动者的收入高低由市场决定时,就消除了劳动者在收入分配上的不公平感,从而建立起真正按生产要素贡献大小分配的工资分配制度。通过市场行为,刺激人力资本投资并引导投资的方向,形成整个社会合理的人才结构,真正做到“人尽其才”。

3.2 收入分配制度的制定和调整应该充分考虑人力资本产权因素

人力资本产权的界定有利于收入分配制度的规范化,人力资本产权建立的结果之一就是人力资本作为生产要素参与收入分配,并成为人力资本所有者获取收入的基本依据,因此,明确界定人力资本产权的过程实际上也就是对人力资本收入依据的界定,对现有收入分配制度的调整。高人力资本存量获得高收入、低人力资本存量获得低收入的个人分配制度,使人力资本所有者能通过人力资本获得利润。人力资本产权能形成合理的收入分配制度,即建立在以人力资本产权为基础的收入分配制度。这种收入分配制度至少应体现以下两方面:个人之间的收入差别应考虑人力资本投资成本和人力资本存量大小。人力资本投资成本大、人力资本存量高的人应获得较高收入;人力资本所有者应有权参与企业剩余收益分配,因为人力资本是人力资本所有者对企业的预先投入,因而是资本增值收益。目前,以人力资本产权为基础的分配方式如职工持股、年薪制、股票期权、技术股等在发达国家逐步普遍化,不仅改善了人力资本所有者的经济地

位,也已成为经济发展的内在动力。我们也可以逐步试行这些分配形式,如构建完善的职工持股制度、深化经营者的年薪制、股票期权等改革,实行技术人员的技术入股,从而适当引入剩余收益分享制,改变传统的单一分配方式。

3.3 构建良性的人才评价、选拔和使用机制

要实现科学的人才管理,就必须建立起适应市场经济要求的“公平、平等、竞争、择优”的人才选拔机制,全面优化和改善用人环境,在全社会营造爱惜人才、尊重人才的良好氛围,提高人们对人力资本投资收益和未来预期;社会各部门在用人上唯才是举,建立有较强吸引力的人才激励机制,充分调动人才的积极性和创造性,这样才能激励个人增加各种教育投入以提高自身素质。通过建立科学合理多元化的人才发展和评价机制,形成多渠道的人力资本积累形式,才能在社会上树立起多元化的人才价值导向。创造多元化的教育投资格局,尽快建立起灵活实用的人才培养机制,多层面、多方位地发现人才、培养人才、造就人才。只有通过建立起学习型社会,形成全社会和全体国民终身教育的环境,才能为我国人力资本的迅速积累创造出良好的社会基础。

参考文献:

- [1] 王建民.人力资本生产制度研究[M].北京:经济科学出版社,2001.
- [2] 朱舟.人力资本投资的成本收益分析[M].上海:上海财经大学出版社,1999.
- [3] 张屈征,曾乐元,王慰.个人人力资本投资积极性及其成本收益关系[J].西安联合大学学报,2002,(3).

(责任编辑:焱 焱)

Research on the Decision of Individual Human Capital Investment

Abstract: Individual investment is the important subject of human capital investment and a key subject that forms the large-scale investment. This paper analyzed the individual human capital investment decision basis by cost-profit analysis method, and discussed the incentive mechanism. It summarized the subjective and objective factors that influenced individual human capital investment. At last, this article provided counterplans and suggestions to encourage the individual human capital investment.

Key words: individual human capital investment; decision; influence-factors; analysis; counterplan