

# 论人力资本理论对企业战略的影响

初宇平<sup>1</sup>, 孙鸣一<sup>2</sup>

(1.鞍山科技大学 经济管理学院, 辽宁 鞍山 114052; 2.江苏科技大学 人文社科学院, 江苏 镇江 212003)

**摘要:**通过对人力资源与人力资本两个概念的联系与区别的分析,提出了两者各自的特征。根据针对这些特征的规范研究,提出了人力资本投资与人力资源管理具体职能之间的关系,分析了通过人力资本持续投资对提高企业战略层次的作用。构建了以人力资本理论为理论基础的人力资源管理理论模型框架,并分析了这个理论模型对企业制度演进与社会发展的作用。

**关键词:** 人力资源; 人力资本; 企业战略

中图分类号: F240

文献标识码: A

文章编号: 1001-7348(2006)04-0160-03

## 0 前言

20世纪90年代以来,国内外学者对应用人力资源管理理论和人力资本理论可以提升企业的核心能力和竞争优势以及对企业发展战略产生影响的观点已经得到普遍认同。基于提升企业核心能力与竞争优势的人力资源管理的理论模型,主要有美国康奈尔大学的Scott A.Shell教授提出的“战略—核心能力—核心人力资本模型”和美国人力资源管理专家劳伦斯·S·克雷曼提出的“人力资源管理实践支持企业竞争优势模型”。国内学者在理论和实践探索的基础上,也提出了基于中国本土的人力资源管理理论模型,主要有中国人民大学彭剑锋教授的“基于任职资格提升的战略人力资源管理模型”和文耀然教授的“基于GREP改进的战略人力资源管理模型”。笔者在总结数年的理论教学和研究工作经验的基础上,试图构建一个适合中国国情的人力资本理论对企业战略的影响模型。

人力资本理论虽然产生于发达的资本主义国家,但是在理论和实践的发展过程中却表现出了它更适应中国的社会制度和国情的一面。这要从人力资本与人力资源这两个概念的联系与区别说起。

## 1 人力资源与人力资本概念的联系与区别

人力资源与人力资本概念的共同之处就在于二者都是指包括人的体力和智力共同形成的劳动能力,即体力、知识、技能和态度。其中,必要的体力是基础。有的学者把知识、技能和态度这三种能力归纳为“知不知、能不能、愿意不愿意”。那么,二者的区别何在呢?

首先,人力资源与人力资本存在形态上的区别。人力资源作为一种资源,可以被用来作为一种生产要素,投入生产过程,创造社会财富。这时人力资源被看重的是它的实物形态,即人的具体劳动能力,比如何种专业知识、特殊技能,或者不同的劳动态度等。不同的社会生产部门,不同的企业,不同的生产(工作)过程所需要的人力资源的种类、素质也不同。人力资本被看重的是它作为资本的价值形态,在形成人的劳动能力的过程中所有不同形式的投资积累的价值总量,而不再重视它的具体形式。

其次,由于其形态不同,二者存在属性上的区别。人力资源作为一种资源,我们对它进行管理开发的目的是合理配置,有效利用,最大限度地发挥人力资源的潜力,创

造更多更好的社会财富,以满足人们日益提高的物质文化生活需要。而人力资本作为资本的固有属性就是关心它创造的剩余价值的多少,也就是说,人力资本的投资应该得到多少投资回报,其所有者的投资受益权能不能得到合理地体现。我们研究人力资本的目的就是通过人的劳动能力的资本化,承认人力资本自身的价值,从而对劳动者进行合理的激励,以达到促进人力资本的投资活动持续进行,提高和增强企业的核心能力和竞争优势的目的。

再次,由于二者的形态与属性的不同,其所有者主体也不同。人力资源作为一种资源,它的所有者是取得它的使用权的雇主——即物质资本所有者,它或者被物质资本所有者雇佣,或者自我雇佣。劳动者只能按照雇主的意愿进行工作,雇佣者通过雇佣为自己创造更多的剩余价值,对劳动者只需要补偿其消耗价值(工资)就可以了。当然在这个过程中也可能为社会创造了财富。而人力资本由于其与劳动者自身的不可分离性,不论是社会、家庭、国家还是个人的投资,都毫不例外地、天然地属于(劳动者)个人(周其仁,1996.6经济研究),其投资不但要在使用过程中收回,而且必须按照其资本属性享有

收稿日期: 2006-03-22

作者简介: 初宇平(1962-),鞍山科技大学经济管理学院副教授,研究方向为人力资本理论;孙鸣一(1962-),江苏科技大学人文社科学院教授,研究方向为人力资本理论。

对自身人力资本的控制权和受益权,以实现其所有者权益。

那么,是不是因为不论是谁的投资,最后都变成了劳动者个人所有的人力资本,除了劳动者之外的投资主体就失去了投资积极性,国家、社会和企业(组织)就没有必要进行人力资本投资了呢?答案正好相反。提出人力资本理论的目的,就是让人们重视人力资本投资的重要性和必要性,使各投资主体加大、加快人力资本投资的力度和速度,不断增大一个国家、一个地区、一个企业的人力资本存量,提高其自身的核心能力和竞争优势,从而在激烈的竞争中处于不败之地。各投资主体投入的资金所形成的人力资本虽然天然地归劳动者个人所有,但是由于人力资本投资活动的外部经济性,人力资本投资的受益者却不仅仅是劳动者个人,而是包括国家、社会、企业和家庭在内的所有直接投资者,甚至包括投资主体以外的整个社会中的其他人。

所以,现代人力资源管理理论必须、而且只能以人力资本理论为其理论基础,才能解决劳动者真正成为自身劳动能力的所有者这一主体地位的问题,也才能真正实现以劳动者为主体的自主劳动和最大激励。这是知识经济时代发展的必然趋势。

## 2 人力资本投资与企业战略的关系

由于人力资本与人力资源是指人的劳动能力的两种形态,所以人力资源管理活动表现在人力资本方面,就是持续进行人力资本投资。这种投资活动是以企业战略为导向的,与人力资源管理不同的是,它不但具有保证企业战略实现的作用,而且具有不断提高企业战略层次和企业经营安全度的作用。

### 2.1 企业战略的层次性

分析迈克尔·波特的战略管理理论可以看出:无论是企业的基本战略还是企业的发展战略都是具有层次性的。就拿企业的基本战略而言,企业的竞争优势来自于产品的独特性和“顾客价值”,二者缺一不可。为此,企业的基本战略也就只有两种:从产品的独特性出发——标新立异战略(产品和服务的独特性);从“顾客价值”出发——总成本领先战略(降低总成本,实现规模经济)。而目标集聚战略则是把企业的精力集中于某个产品或某种服务的某个细分市场,实现某个局部的标新立异和成本领先。企业基本战略的最高

层次应该是企业在多种产品和服务的多个细分市场的全方位的产品标新立异和总成本领先,单个产品或服务的某个细分市场的标新立异和成本领先显然处于最低层次。再看企业的发展战略,从总体上看,很显然处在最高层次的是成长战略,处在最低层次的是收缩战略,而在成长战略当中,又以通过兼并、购并、零部件外包、合资合作等形式的外部成长战略为最高层次(见图1)。

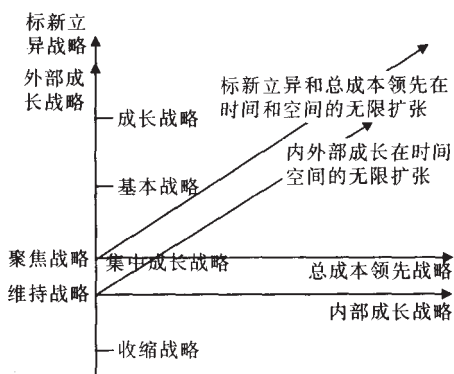


图1 企业战略层次

### 2.2 人力资本持续投资对提高企业战略层次的作用

战略性人力资源管理理论把主要注意力集中于人力资源管理如何保证企业战略的实现上。由于企业的战略处在动态发展的过程中,它是不断提升其层次的(当然,具体企业的某个时期的战略也有可能降低层次)。所以要使企业获得持久的核心能力和竞争优势,就必须不断提高企业战略的层次。只有通过人力资本投资的不断持续进行,才是实现这一目的的根本途径。

人力资本的持续投资,从总体上可以提高全体员工的整体素质,为提高企业的战略层次奠定基础。但更重要的是,它可以通过人力资本持续投资活动,获得包括企业的经营者和技术创新者在内的企业专用的人力资本,其表现就是企业特有的人力资源。这种企业特有的人力资源无法从市场或其他外部渠道获取,既不能购买,也不能转让,又难以复制、模仿和替代,它是在企业长期的发展过程中,通过实际工作过程的锻炼和培育,通过“干中学”形成的,是企业“量身定做”的专用人力资本。这种专用人力资本认同企业的独特文化,员工的核心专长和技能与企业全体员工独特的价值观具有高度的系统性和一体化特征。这种特征表现在企业组织方面,就是企业文化与企业的经营管理模式的匹

配与融合,表现为企业特有的内部流程、经营模式、组织结构和管理方式,即企业的人力资源与其他资源高度融合的组织化特征。这样,企业文化与企业经营管理模式的匹配与融合,就形成了企业的组织资本。

另外,企业的经营者和技术创新者以及其他员工,在适应外部环境并形成自己的经营管理模式的过程中,必然与企业外部形成了一种长期合作、互相依存的社会关系,包括顾客群、营销渠道、政府、社区公众、合作伙伴、高等院校、科研院所等,这就构成了企业赖以生存的社会资本。

这样,以企业的专用人力资本为核心,形成了包括企业的组织资本和社会资本在内的智力资本,这种智力资本就是企业保持持久的核心能力和竞争优势的基础,也是企业不断提高战略层次的根本保证(见图2)。

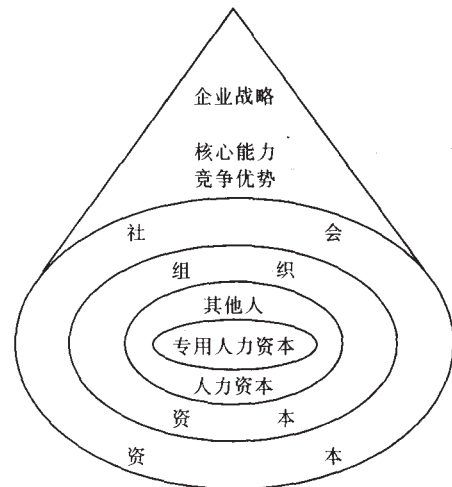


图2 人力资本与企业战略关系

### 2.3 通过人力资本投资提高企业的战略层次

由于人力资本与人力资源是指人的劳动能力的两种形态,所以人力资本持续投资的具体内容表现在企业对人力资源管理的各项职能和员工不断提高自身素质的各项活动中。

(1)企业人力资源管理活动包括以下几个方面:员工进入企业(组织)前的活动,包括基于企业战略的人力资源战略与规划、工作分析与岗位评价。员工进入企业(组织)中的活动,包括素质测评、招募与甄选、获取(外部)。员工进入企业(组织)后的活动,包括获取(内部)与再配置、培训与职业开发、绩效管理、薪酬管理等。企业内外部环境管理,包括企业文化、工作安全、劳动关系、劳

动法规等。

这些管理职能都需要花费企业的人力、物力和资金。有些管理活动花费投资表现得比较明显,如员工培训与职业开发,除了花费资金以外,还有员工参加培训活动的误工时间造成的机会成本损失;一些关键人才的获取需要花费大笔资金;一些企业特有的人才(专用人力资本)的形成需要经年累月的长期培育,不但需要花费大量的时间,而且需要花费大量的资金;职业经理人和技术创新者的期权、期股、独立董事的年薪和职工持股等,都是企业人力资本投资的结果。其中,属于企业管理职能的费用,可以作为企业管理费进入成本。但是,像职业经理人和技术创新者的期权、期股、独立董事的年薪和职工持股等,事实上已经是人力资本参与企业剩余分配的具体形式了。

(2) 员工自身的人力资本投资。员工进入企业以后,除了需要继续学习专业知识以外,还必须在自己的工作实践过程中,不断提高自己的专业技能,并形成企业需要的特有的专业技能。学习本身(包括自学和参加企业组织的培训活动)是一种人力资本投资活动,而工作实践和经验的积累以及特殊技能的训练过程,也是一种人力资本投资活动,而且是更重要的投资活动。从更加长远和整个社会的角度来看,员工生儿育女,培养下一代的活 动也是一种社会人力资本投资活动,因为从宏观上讲,整个社会的进步和发展是一代接一代人不断努力的结果。

由于社会、企业(组织)和员工本人的人力资本持续投资,使企业(组织)不但从整体上提高了企业的人力资本存量,而且逐步形成了自己的专用人力资本,这是企业(组织)不断提升其战略层次的根本保证(见图3)。

### 3 人力资本投资对企业制度和社会进步的作用

人力资本产权特征的充分体现,必然会促进资本雇佣劳动向劳动者控制资本的方向转化。随着人力资本投资的持续进行,员工个人的劳动将逐步由以体力为主的劳动转变为以脑力为主的劳动,更多地体现为运用自己所掌

握的知识、技能的创造性劳动过程,以及员工的劳动态度和社会责任的体现过程,物质资本(生产资料)在社会生产过程中的作用和稀缺程度将逐步被稀缺的人力资本所替代。这在一些高科技企业,尤其是现代信息产业中已经相当明显。

因此,从企业的角度看,企业的物质资本所有者为了企业的持续发展,不得不承认人力资本,尤其是企业特有的稀缺人力资本的地位和作用。这样人力资本参与企业的剩余分配就是必然趋势,而实现人力资本参与企业剩余分配的前提条件是必须承认人力资本在企业法人财产中的合法地位。由于人力资本在企业法人财产中的地位的确立和不断扩大,人力资本的所有者权益的逐步实现和逐步扩大,企业的根本制度及其治理结构必然发生革命性的变化。

这一变化在整个社会范围产生的结果,也必然是真正实现全社会从资本雇佣劳动

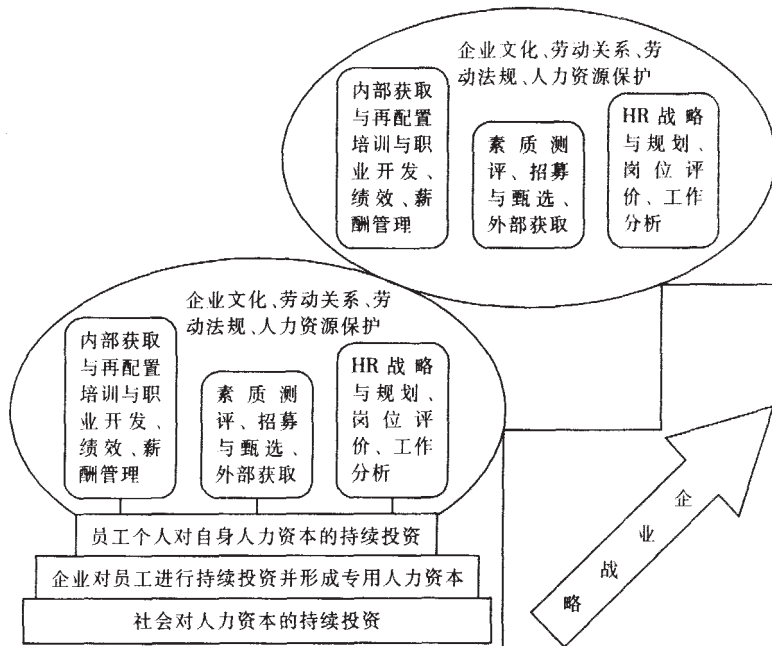


图3 人力资本投资提升企业战略层次

向劳动者控制资本的过渡,通过资本雇佣劳动的充分发育、发展、发达,一个劳动者控制资本的社会、劳动者真正成为社会主人的社会才能彻底实现。

参考文献:

- [1] 赵曙明.人力资源管理研究[M].北京:中国人民大学出版社,2001.
- [2] 彭剑锋.人力资源管理概论[M].上海:复旦大学出版社,2003.
- [3] 张同全.企业人力资本产权论[M].北京:中国劳动保障出版社,2003.
- [4] 现代人力资源开发与管理[M].上海:上海交通大学出版社,2004.
- [5] [美] James.W.Walker.人力资源战略[M].北京:中国人民大学出版社,2001.

(责任编辑:来扬)

## Affects of Human Captial Theory on Enterprise Strategy

Abstract: According to the norm research of the basic characteristics, it brings up the relation of human capital investment and the function of human resource management, and analyzes the function of exaltation of the enterprise strategy level by human capital sustain investment. So it sets up the frame of the theoretical model of the human resource management at the basis of the human capital theory and analyzes the function of the theoretical model.

Key words: human resource; human capital; enterprise strategy