# 论现代企业的人力资本

来源：网络 作者：沉香触手 更新时间：2024-08-30

*第一篇：论现代企业的人力资本论现代企业的人力资本摘 要:知识经济时代,人力资本成为现代企业的第一资本。文章论述了现代企业人力资本的特征以及对现代企业发展的重要性,最后提出如何培育现代企业的人力资本。关键词:人力资本 现代企业 企业发展随着...*

**第一篇：论现代企业的人力资本**

论现代企业的人力资本

摘 要:知识经济时代,人力资本成为现代企业的第一资本。文章论述了现代企业人力资本的特征以及对现代企业发展的重要性,最后提出如何培育现代企业的人力资本。

关键词:人力资本 现代企业 企业发展

随着科技的进步和生产力的发展及全球经济一体化,世界已进入知识经济时代。知识经济时代,知识已成为发展生产力的第一要素,其核心是以智能资源为代表的人力资本。知识经济时代,企业核心竞争力是企业所拥有的知识与技能,而其体现则是企业的人力资本,人力资本将成为现代企业的第一资本。人力资源,就是在一定社会组织范围内,在人口总量中具有劳动能力的人口的总和。人力资本,是指企业在生产过程中所投入的人自身的力量,即蕴涵于人自身中的各种知识和技能的存量总和。人力资源同自然资源一样,很难体现人员素质的差异;而人力资本是体现在人身上的技能和生产知识的存量,能直接反映人员素质,实质上是已经开发了的人力资源。

一、现代企业人力资本的特征与素质人力资本是指体现在劳动者身上,通过资本的投资转化,表现为劳动者的素质和其技术知识、工作能力的转化。人力资本是经济和企业运营的复合要素,同时具有“人”的属性和“能力”的属性。在现代企业中,属于人力资本的主要有四种人:企业家、高级管理人员、核心技术人员和高级市场营销经理。现代企业的成长从根本上是靠这几种人的推动。

1.人力资本依存于劳动力之中,与其他经营要素相比主要有以下特征:①人力资本是一种无形的具有极强主观能动性和创造性的资本,具有不可估价性和可开发性。人力资本的价值依据其创新能力和知识更新能力而定,其价值体现依赖于人力资本在现代企业创新中所产生的价值。②人力资本具有内外两种效应。内部效应是指人力资本具有自我学习、自我积累和自我进步的特征;外部效应亦称外溢效应,是指人力资本会导致其他资本生产率的提高。③人力资本具有收益递增的特征。人力资本的增值是通过现代企业家资本和创新能力的加倍增加而实现的。

2.知识经济时代的资本主要依靠对知识的掌握和将知识转化为资本的人力资本,人力资本在技术创新中起核心作用,而人的知识、技能是人力资本的核心内涵。人力资本应具备独立而有创意的思维能力、战略决策能力、管理与组织能力、经营能力、知识与技术能力、表达与交际能力等,并能推动现代企业的成长与发展。

二、人力资本对现代企业发展的重要性

1.人力资本是一种高收益和高增殖性的经济资源,它的提高可带来现代企业经济效益的增加。知识经济时代人力资本已成为经济增长的第一要素,知识性劳动正在取代资本,成为现代企业经济增长的主要源泉。世界著名管理大师彼·德鲁克说“人是我们最大的资产。”新经济增长理论的代表又进一步将人力资本因素作为内生变量纳入经济模型,揭示人力资本已成为经济增长的第一要素。人力资本的高收益性一方面反映在教育投资的直接收益,更大一方面反映在社会生产过程中通过创造物质财富体现出来。据美国统计学界根据1900～1959年的数据推算,美国的智力投资比物质投资收益高4倍。可见,人力资本的投资收益率大大高于物质资本投资的收益率,在现代企业的投资生产中发挥更大作用。西方现代企业经营者非常注重一

个企业是否拥有具有管理知识和科技实力的创造型人才。无数现代企业成功的事实已证实人力资本优势对经济发展的巨大作用。如世界著名的微软公司是一家把知识作为资本来发展经济的企业,该公司成功的秘诀是因为拥有一批精通最新技术又善于经营管理的高新技术人才。

人力资本作为一种高增值性经济资源,与一般物质资本的共同之处,是能创造剩余价值。人力资本不同于一般资本的是,一般实物资本普遍存在着收益递减规律;而人力资本是以技术变革和管理创新,实现生产要素的新组合,是以技术进步要素替代资本要素和劳动要素,来不断提高生产系统投入产出效益,呈现的是人力资本收益递增规律,即以持续的创新获得持续的经济增长,从而导致人力资本高增值性。人力资本是一种活性资源,它对现代企业资本运营增值具有能动作用和核心地位。人力资本不仅能够极大地提高有形资产的效率和价值增值程度,而且在现代企业的知识生产、应用过程中创造技术成果、商标等无形资产也成为新的资本增值点,从而使企业的资本总量迅速扩大,质量水平及增值能力迅速提高,大大增强企业的经济效益。

2.人力资本是现代经济发展的核心,也是现代企业竞争力来源的最能动和基础的因素。在知识经济的运行机制下,人力资本是形成企业创新力、发展力和竞争力的核心资源。现代企业竞争力的核心能力,是指本企业优越于其他企业的独特的异质性,即企业开发独特技术、发展独特产品和使用独特营销手段的能力,它一般以企业的核心技术为基础,以创新来获得持久的竞争优势。现代企业间的竞争表面上是对经济资源、产品质量和市场占有率的竞争,实质上是对核心技术的竞争,而技术和创新的核心是高素质人才,即企业的人力资本,所以现代企业的竞争从根本上说是人力资本的竞争。人力资本已成为判断一个现代企业的规模和实力的主要标志,大量实践证明具有竞争优势的企业都十分重视对人力资本的投资,而且都拥有丰富的人力资本。如美国的微软公司和英特尔公司为此制定了“人才青苗计划”,为自己培养高素质人才,保证人力资本的需求,以保障公司保持持续的竞争优势。

三、现代企业如何培育人力资本

1.现代企业要树立“以人为本”的人力资本意识,重视人力资本的开发、利用与投资。培育现代企业的人力资本,首先要从提高认识、转变观念上入手。在知识经济时代,科学技术已成为第一生产力,并以日新月异的速度推动着经济的发展,知识化的劳动是现代企业生产力和生产效率提高的主要动力和源泉;而人力资本也成为现代企业的第一资本,在企业竞争中发挥越来越重要的作用。成功的公司诸如:中国海尔集团坚持“以人为本”,非常重视人力资本的开发与使用,充分发挥人才的科技作用,发展成具有一定国际竞争力的现代化大型家电集团;美国的ＨＰ公司尊重员工,并为他们提供发展的机遇及分享成功的机遇;日本的ＳＯＮＹ公司尊重和鼓励每个人的才能和创造力等等。

2.现代企业要加大教育和培训投资。人的知识技能是人力资本的核心内涵,是人力素质最基本的反映。提高人的知识水平和文化素质最根本和最有效的方式是提供教育培训投资,开展普遍与专门的教育与培训。随着工业现代化的深入发展,现代企业所需的初级劳动力大量削减,并由劳动密集型产业转向资本密集型和技术密集型产业,掌握专业知识的劳动者特别是高级技术与管理人才将成为现代企业的稀缺资源。知识经济时代,现代企业的人力资本主要是投入到企业科技开发与市场开发活动中,复杂劳动的内涵发生了重大变化,从过去强调对劳动者的应用型技能培训,转向主要依靠科技知识教育,培养劳动者的创新意识和创造能力,复杂劳动发展成为一种知识性劳动。如“福建三钢”非常注重企业员工素质的提高,营造出“尊重

知识,尊重人才”的良好氛围,大力开展员工的教育与培训工作,提高了员工的整体素质,增强了企业的竞争力,为企业发展带来了最根本的活力源泉。

3.现代企业要创造良好的育人和用人环境,健全人力资本的激励和保障机制。现代企业要营造良好的工作环境与和谐的人际关系,充分发挥人才的知识与科技技能。在人力资本开发与应用中要采取激励方式,通过激励调节人的内在因素,充分发挥人的潜能,激发人奋发向上的进取精神,努力提高自身的文化素质和科技技能。现代企业还要健全人力资本的各种福利保障以及保险制度,留住人才,引进高素质的人才,使其为企业的发展贡献自己的才能。诸如美国3Ｍ公司尊重员工的个人进取心和个人发展,激励员工的个人发展,创造更多更高的人力资本,促进本公司的快速发展。英特尔公司是最早给予员工优先认股权的大公司之一,公司副总裁保罗·奥泰利尼说,公司必须实行全面的激励和保障机制,留住人才并充分调动他们的积极性,发挥他们的潜能,以便更好地为本企业效力,从而增强企业的竞争力。

在知识经济时代,人力资本已成为经济增长的第一要素,成为现代企业的第一资本。现代企业间的竞争实质是其核心技术的竞争,而技术创新的核心是企业的人力资本。所以,现代企业要重视人力资本,培育开发本企业的人力资源,同时留住和引进高素质人才,增强企业的人力资本,以提高企业的竞争力。

参考文献:

1.[美]舒尔茨.论人力资本投资[Ｍ].北京:北京经济学院出版社,1990

2.黄建军.论我国人力资本的新内涵及其产权性质.经济问题探索,1998(10)

作者:李剑玲 吴国蔚 来源:《经济师》2024年第5期

**第二篇：论企业人力资本管理**

摘 要：本文分析了人力资源管理和人力资本管理的区别，重点阐述了企业人力资本管理的重要意义，强调了在企业管理中必须充分认识并科学地利用人力资本，并就企业人力资本管理提出一些建议。

关键词：人力资源 人力资本 企业管理

自20世纪60年代美国经济学家舒尔茨提出“人力资本”的概念至今，人们对人力的重要性认识得到了不断深化和升华，尤其是进入21世纪，企业的管理主要是人才的管理。在人力资本、物质资本和货币资本中，人力资本作为企业最重要生产要素的地位更为突出。但是许多企业把人力资源和人力资本二者混为一谈。本文试图通过分析二者区别来进一步明确加强企业人力资本开发和管理的重要意义，并就此提出几点建议职称论文。

一、从人力资源管理到人力资本管理的重要意义

1、对企业人力资源管理的认识

所谓人力资源是指一定组织范围内人口总量中所蕴含的劳动能力的总和。即人力资源是包含在人体内的一种生产能力，包括一定工作标准下的体力和潜力。人力资源将人力视为一种自我形成的既定成本，强调的是人力作为对象，纳入成本收益核算。人力资源管理主要是利用其能动性、有价性、可配置性等特性支付一定的报酬，通过合理配置、综合开发达到资源的有效利用。对于企业来说首先是预测企业人力资源需求，然后是评估支付多少报酬能获取这些人力，最后是通过有效激励、结合企业与个人需要进行有效开发，使这些人力为我所用，这是企业人力资源管理部门的工作重心。

2、对企业人力资本管理的认识

所谓人力资本是指凝聚在劳动者身上的科学知识、生产技能及其表现出来的各种生产能力，而这种知识和技能可以带来剩余价值。即人力资本是指凝结在人体内，能够物化于产品或服务、增加产品或服务的效用，以更大的价值获得收益。人力资本管理是把人当作高增值性的活性资本，强调的是人力作为主体，强调在未来特定的经济活动中可以给相关经济行为主体带来价值或收益。人力资本是可以通过投资和积累形成的，可以增值扩大的。人力资本涉及具体的投资、积累、创造更高的价值，形成回报。人力资本管理就是要利用其投资性、价值性和增值性等特性将人力作为资本进行保值增值。企业人力资源管理部门的工作重心是要从战略性和全方位性的角度提高人力资源价值，为企业带来巨大的投资回报效益职称论文。

3、人力资源理念向人力资本理念的转变

人力资源管理阶段，实行人本化管理，人力资源被作为组织的第一资源。重视对人力的数量和质量水平的管理和对人力的使用和发挥的管理，但仍将人力视为一种成本消耗，因此注重的是控制消耗。

人力资本管理阶段是将人力被作为资本去管理，人力资源部门要考虑个人的持续发展和长期贡献。人力资源部门工作是提升人力资源的价值，通过合理地开发增加其价值，最终为组织带来巨大收益。

资源和资本是有本质区别的。首先，资源是自然形成、未经开发的，而资本却经过精心的开发和筹划，可成为企业生产效益的基础。其次，资源和资本在使用上考虑的角度完全不同。如果要资源，就要是最优的，但作为资本，企业就会更多地考虑投入与产出的关系。最后，提到资源企业会考虑寻求与拥有，而提到资本企业会更多地考虑如何使其增值。资源是未经开发的资本，资本是开发利用了的资源。只有将人力视为资本，才能最经济地拥有人才，并拥有充足的人才，并使人才不断成长，促进企业的可持续发展。

在组织发展中，人力资本的作用大于物质资本的作用，对人力资本及人的知识能力、健康等方面的投资收益率远远高于对传统物质资本的投资收益率。人力资本所带来的未来收益

可以是货币收益的增加，也可以是社会的、心理的收益增加。以人力资本为核心的新增长模型，是与最终产品生产中的边际产出率正相关，与时间贴现率负相关的。所以，专业化的人力资本才是促进组织壮大，经济增长的真正动力和决定性因素。

二、企业人力资本管理的几点建议

人力资本投资是投资者通过对人进行一定的资本投入（货币资本或实物），增加或提高了人的智能和体能，这种劳动力的提高最终反映在劳动产出增加上。因此在企业管理中必须树立人力资本管理理念，将人力资本管理视为企业发展战略管理的重要组成部分。企业管理者必须真正把人才看作是资本，充分认识企业人力资本是第一资本，优先投资人力资本，高度重视人力资本的开发和管理，才能为企业创造更大的效益。

1、树立人力资本理念

对于企业来说，需要树立人力资本管理理念，视人才为企业资本，运用现代人力资本管理方法，通过提升人力资本的价值，增强服务能力。企业管理者必须把人才放在需要保值增值的主体地位，把工作的重点放到人力资本增值上。以投资的眼光看待在吸引人才、培养人才及激励人才方面的投入，把人才看成实现目标的资本。通过对企业人力资本合理有效的开发、利用，建立起一套能够持续促进员工成长和全面发展的长效机制，注重对其潜能的开发利用，促使员工进行自我激励，不断产生新的目标并努力进行实现，最终使员工处于一种良性的自主管理状态，使人才的知识转化为企业服务能力，增强创新能力和应变能力，从而不断提高企业参与竞争和可持续发展的实力。同时，在企业管理中要大力突出人力资本管理的核心地位，树立人力投资是企业发展最有前途的投资的理念，那些最好的、最优秀的人才是免费的，因为与他们为企业创造的价值相比企业付给他们的报酬是微不足道的。

2、加强员工培训

人力资本管理把培训作为一种具有重大意义的人力资本投资。在这个知识快速发展的年代里，只有科学合理的培训才能使企业实现人才价值的保值增值，实现员工个人发展与企业发展的双赢。因此，企业管理者必须加大对作为高新技术知识载体的人才及时培训和开发的力度。才能为企业发展提供源源不断的动力。企业应建立起一系列的培训开发体系，根据企业的实际发展需求，为员工制定长期、中期和短期培训计划，重点提高员工的实践能力、创新能力和应变能力，并将关键人才的不断发展和后备人才的培训作为重中之重。

3、推进企业文化建设

企业文化是指在一定的社会经济条件下通过社会实践所形成的并为全体成员遵循的共同意识、价值观念、职业道德、行为规范和准则的总和。企业文化，代表了企业员工拥有的共同认知，通常是指企业员工的核心价值观，这是企业长期形成的优良传统和文化底蕴。企业文化融入人力资本管理之中，是现代企业建设的重要内容，也是企业综合实力的重要标志。人力资本管理的最高层次是文化管理，也就是说企业人力资本管理最终要实现企业价值观与员工个人价值观的融合与渗透，使员工把个人追求与实现企业的目标统一起来。文化的整合功能、传递功能、凝聚功能在企业管理中都能发挥不可替代的巨大作用。因此，企业应致力于构建先进的企业文化,推行文化管理，特别着眼于人的价值观念。当员工真正树立企业的核心价值观，就能激活员工自我约束力和内在驱动力，在员工内心形成深刻持久的影响，鼓舞员工的士气和干劲，增强的凝聚力、向心力，从而把管理者的意志和企业目标变成自觉行动。同时，良好的企业文化也是留住人才、凝聚人心的关键。企业管理者要把以企业文化为导向理念贯彻企业人力资本管理中，使企业文化和人力资本管理有机结合，相辅相成。(责任编辑：论文图书馆编辑04)

终上所述，加强企业人力资本管理，建立起一个充满生机与活力的人力资本管理机制对企业的建设与发展至关重要。只有这样，才能为企业创造一个良好的发展契机，才能提高企业的核心竞争力。◆

参考文献：

[1] 西奥多·W·舒尔茨.人力资本投资——教育和研究的作用[M].蒋文斌，张蘅，译.北京：商务印书馆，1990.22－43．

[2]杨月坤:人力资源管理与企业文化:在融合中创新[J].中国建材，2024，6.(责任编辑：论文图书馆编辑04)

**第三篇：论企业人力资本的激励机制**

论企业人力资本的激励机制

摘要：员工激励是人力资源管理的一个重要内容。任何想长久发展的企业必须建立自己的有效激励机制，只有建立有效的激励机制，才能够面对激烈的市场竞争，这也是企业日常工作的任务之一，更是吸引人才、留住人才的迫切需要。

关键词：企业激励机制；模式的设定；人力资源

一、企业建立公平合理激励机制的必要性

（一）管理深处是激励

激励对于企业经营至关重要。员工的能力和天赋并不能直接决定其对企业的价值，其能力和天赋的发挥在很大程度上取决于动机水平的高低。无论一个企业拥有多少技术、设备，除非由被激励起工作动机的员工所掌握，否则这些资源不可能被付诸使用。哈佛大学的威廉·詹姆斯教授在一次员工激励的调查研究中发现，在缺乏激励的环境中，一个人的能力仅能发挥20％～30％，如果给予充分激励，他们的能力则可发挥到80％～90％。所以说，“管理深处是激励”。

（二）我国企业激励机制还需完善

虽然有些企业在多年的市场实践中，已不断完善内部分配制度，改革用人机制，逐步建立起了一套适合本企业特点的激励机制，并且取得了不错的成效，但是我们也应该看到，许多企业也留下了一些“后遗症”。用人制度缺乏灵活性，人才结构存在“余缺并存”的局面；分配政策相对滞后，“不患贫、患不均”的思想仍然影响着一些职工。凡此种种，都不利于职工工作热情的提高和潜能的发挥，也与激烈的市场竞争不相适应。因此，企业领导者要积极采取措施，根据经济形势的变化进一步调整和完善企业的激励机制，以充分调动广大职工积极性，为企业生存和发展服务。

二、合理有效激励机制模式的设定

（一）激励形式应具有针对性，能够满足员工的需求

如果想要激励政策能够满足员工的需要，就要做到以下两点：

首先，管理者要了解每一层次员工的需求。在需求理论中，最着名的要数美国心理学家马斯洛提出的“需求层次理论”。该理论运用到管理上，就是要求管理者要考虑不同层次员工的需要，并为每一层次的需要设计相应的激励措施。例如，联想集团对不同的群体就采取了不同的激励方式，这也是联想集团对员工的激励秘诀。

其次，管理者还要考虑每个员工特殊的需要，要了解员工现在哪一层次的需要占主导地位，从而相应地为该层次需要的满足提供条件。从纵向上看，不同层次的员工处于不同的需求状态，如对于薪酬较低的员工，则要侧重满足他们的生理需求和安全需求；对薪酬较高的员工，更需满足他们的尊重需求和自我实现的需求。从横向上看，对于同等层次的员工，由于他们的个性和生活环境不同，他们的需求侧重也有不同。所以，企业的激励方式应该因时而变，因人而异，更有针对性，才能更具成效。

（二）物质与精神兼顾，实施全面薪酬激励机制

“全面薪酬战略”是目前发达国家普遍推行的一种薪酬支付方式，也是基于员工各方面需求而制定的一种比较科学的激励机制。它将薪酬分为“物质”的和“精神”的，两者的组合，被称之为“全面薪酬”。物质激励与精神激励各自具有不同的功能。它们相互补充，缺一不可。在现阶段，既不能只给物质激励，使人们忘记大目标；又不能超越历史阶段，只进行精神奖励。要在不断满足人们物质需要的基础上，不断提高精神需要。人们对物质和精神的激励都是需要的，在制定激励政策时，要兼顾员工这两个方面的需求。

三、企业合理有效激励员工的和方法与途径

对人力资本的开发，特别是人力资本创造能力的开发在经济中具有特殊的价值。本人认为对人力资本的激励机制由四大部分组成：

（一）按劳分配

按劳分配至少应包括下面几项内容：

1．工资：这是企业职工劳动报酬的最基本部分，是社会地位、角色扮演和个人成就的象征。工资激励必须贯彻劳绩挂钩、奖勤罚懒的原则。但如果员工已经拥有相当可观的存款或是出身在相当富裕的家里，一般来说，工资对他们的激励作用不会很大。

2．奖金：这是超额劳动的报酬，设立奖金是为了激励人们超额劳动的积极性。但在发挥奖金激励作用的实际操作中，应特别注意的是：必须信守诺言，不能失信于员工，否则会造成千百次重新激励的困难；使奖金的增长与企业的发展紧密相连，让员工体会到，只有企业兴旺发达，才有自己奖金的不断提高；奖金更不能搞平均主义，把奖金变成一种变相的福利，那就失去了奖金的激励作用。

3．津贴：这是为了补偿和鼓励员工在特殊岗位和特殊工作环境下从事特殊劳动或额外劳动而给予员工的一种补偿性的劳动报酬。比如，高层管理者的通讯津贴，技术开发人员的书报津贴，在恶劣环境中工作的员工的劳动保护津贴等。

4．罚款：这是对职工违反规章制度，给企业造成危害的行为，给予的经济惩罚。它刺激被处罚者吸取教训，从而从另一个方面激励人们更好地为企业创造财富服务。

前两项内容属于“硬件”，后两项属于“软件”，整个激励机制是个系统工程，只有“软硬兼施”，才有可能达到显着效果。

（二）按资分配

按资分配主要有两个内容：

1．内部员工持股。随着经济体制改革的深入和现代企业制度的建立，企业内部员工持股已成为职工报酬体系的一个新内容。当员工持股后，必然提高了对企业的资产关切度，起到了自我激励、自我约束的作用。员工持股计划可以激励员工努力工作，吸引人才，提高企业的竞争力。同时是“金手铐”，起留人的作用。另外，管理阶层应把握住企业创新的原动力，采取国际上通行的技术入股、利润提成等措施，通过公平的分配体制，实现个人利益与企业利益的高度一致。目前，国内许多企业已经开始在企业内实施员工持股计划。

2．通过期权激励企业家。股票期权是指一种特殊的期权，它可以在市场上流通，也可以作为企业资产所有者对经营者实行的一种长期激励的报酬制度。它的对象不是普通的员工而是经理人，它不只是简单的物质奖励而更多的是满足经理人的心理需求，让他们的个人利益依附于公司效益，促使他们认真负责地管理公司和发展业务，因此，股票期权激励受到了管理界的普遍关注。我国率先实行股票期权制度的国有企业是上海仪电控股（集团）公司（1997年）。目前，已经有上海、武汉、深圳和北京制定了对国有企业经营者实行股票期权制度的办法。

（三）为职工创造一个宽松的环境

在此分析其中的四个内容：

1．对职工鼓励为主。对职工鼓励为主是创造企业宽松环境的基础。要切实履行一个领导者应有的职责，工作成绩好就给予鼓励或表扬，不好就批评。但如果批评分量过大，很可能导致消极空气蔓延。而一味鼓励或表扬，下属则会产生骄气，有时甚至会产生误解，认为领导在给戴高帽。所以在实践中，应采用鼓励与批评相结合，以鼓励为主，以批评为辅，不可同等对待，平分秋色。

2．给能人提供一个发展空间。对有一定能力的职工，给他一个发挥才能的空间，让他把所有的潜能都发挥出来，能达到最大限度的激励作用。一般来说，每个人都是有一定潜能的，关键在于领导是否能够发现它，充分利用它，让职工的潜能充分为企业服务。一个明智的领导是最善于发挥职工潜能的领导。而且，大胆提拔有能力的年轻人，有时比多给他发奖金，更有激励作用。

3．关心职工生活。以人为本的思想是企业管理的灵魂，企业领导者只有真正关心职工，实事求是地帮助职工解决生活、工作的困难，解决职工的后顾之忧，才能使职工真正热爱企业，忠于企业，为企业的发展尽心尽力。

4．建立企业文化。每个企业都有独特的企业文化，一旦形成一种健康的企业文化，就会在企业中形成一股强大的精神动力，所有员工都会受到这种企业文化的激励。由于未来的员工队伍将呈现出更为多样化的特点，要尊重并充分利用人际差异，就需要营造一种企业文化来统一人们的价值取向，并将其作为凝聚人心的力量源泉，这也是为职工创造宽松环境的内容。

（四）为职工提供终生教育的机会

年轻人都愿意不断提高工作水平和工作能力。一个明智的企业领导人，应该为本企业的职工制定一个终身教育规划，尤其为年轻职工，应有一个针对性较强的计划，根据企业的发展目标，将短期专职培训和长期业余培训相结合，让职工根据企业发展不断调整自己的知识结构，不断用新知识武装自己的头脑，以适应企业的发展。因此，为职工提供继续深造的机会，不但能使他们为企业创造更多更好的财富，同时也能激发他们热爱企业的精神。

四、企业合理有效激励员工时应避免的三大误区

建立合理有效的激励制度，是企业管理的重要问题之一。虽然近年来国内企业越来越重视管理激励，并尝试着进行了激励机制改革，也取得了一定的成效，但在对激励的认识上还存在着一些误区，这是企业领导人应该注意和避免的。

误区一：激励就是奖励

奖励成为一种重要激励机制。必要的奖励，能调动起人们的积极性，焕发起工作热情，所谓“重赏之下必有勇夫”，因此，有人称奖励为“神奇的一滴蜜”。但是目前，国内很多企业简单地认为激励就是奖励，因此在设计激励机制时，往往只片面地考虑正面的奖励措施，而轻视或不考虑约束和惩罚措施。有些虽然也制定了一些约束和惩罚措施，但碍于各种原因，没有坚决地执行而流于形式，结果难以达到预期目的。

误区二：同样的激励可以适用于任何人

许多企业在实施激励措施时，并没有对员工的需求进行认真的分析，“一刀切”地对所有人采用同样的激励手段，结果适得其反。由于不同员工的需求不同，相同的激励政策起到的激励效果也不尽相同。即使是同一位员工，在不同的时间或环境下，也会有不同的需求。所以，激励要因人而异。在制定和实施激励政策时，首先要通过对不同类型人的分析，将他们的需要整理、归类，然后来制定相应的激励政策，并有针对性地进行激励，这样的激励措施才能最有效。但同时也要注意控制激励的成本，必须分析激励的支出收益比，追求最大限度的利益。

误区三：只要建立起激励制度就能达到激励效果

一些企业发现，在建立起激励制度后，员工不但没有受到激励，努力水平反而下降了。这主要是因为没有辅以系统科学的评估标准。例如某公司推出“年终奖”的计划，本意是希望调动企业员工工作积极性，但是却因为没有辅以系统科学的评估标准，最终导致实施过程中的“平均主义”，打击了贡献大的员工的积极性。激励应当与企业的一系列相关体制相配合才能发挥作用。其中，评估体系是激励的基础。有了准确的评估才能有针对性地进行激励，只有针对性地进行激励，激励效果才能更有效。

【参考文献】

傅永刚．如何激励员工[M]．大连理工大学出版社，2024.程刚．管人六艺[M]．中国商业出版社，2024．

侯书森，季传亭．励人之技[M]．企业管理出版社，2024.夏国洪．人制管理[M]．经济科学出版社，2024．

**第四篇：论企业理论研究的人力资本视角**

龙源期刊网 http://.cn

论企业理论研究的人力资本视角

作者：钟 征 龚石英

来源：《沿海企业与科技》2024年第02期

[摘 要]随着知识经济的到来，人力资本逐步确立了在企业中的核心资源地位，这对传统的“资本一劳动”的企业结构模式造成了巨大的冲击。因此，文章提出应确立企业理论研究的人力资本视角，全新构建以人力资本为中心的企业结构。

[关键词]资本的视角；劳动的视角；人力资本视角

[中图分类号]F272．9

[文献标识码]A

**第五篇：浅析企业人力资本**

提

纲

前言：人力资本的意义

一、人力资本的相关概念及其区别

（一）人力资本及人力资源

（二）人力资本和人力资产

（三）人力资本与人力资本产权

二、人力资本的内涵与价值基础

三、企业人力资本管理现状和解决措施

（一）实用第一

（二）人才是蜡烛

四、小结及参考文献

内容提要

人力资本是指劳动者受到教育、培训、实践经验、迁移、保健等方面的投资而获得的知识和技能的积累，亦称“非物力资本”。由于这种知识与技能可以为其所有者带来工资等收益，因而形成了一种特定的资本-----人力资本。人力资本是体现在人身上的资本，即对生产者进行教育、职业培训等支出及其在接受教育时的机会成本等的总和，表现为蕴含于人身上的各种生产知识、劳动与管理技能以及健康素质的存量总和。而人力资本管理是建立在人力资源管理的基础之上，综合了“人”的管理与经济学的“资本投资回报”两大分析维度，将企业中的人作为资本来进行投资与管理，并根据不断变化的人力资本市场情况和投资收益率等信息，及时调整管理措施，从而获得长期的价值回报，人力资本管理正是通过整合人力资源管理的各种手段，而获得更高水平的价值实现。

关键词：人力资本、人力资源、资本管理

浅析企业人力资本管理

前言：人力资本的意义

人力资本指的是劳动者投入到企业中的知识、技术、创新能力和管理方法的总称。具体来说，它只包括企业中的两类人，一类是掌握核心技术的技术人员，另一类是具有企业家素质的经营者，即它是人力资产的资本化——即通过与非人力资产结合而资本化为人力资本。

一、人力资本的相关概念及其区别

人力资本管理不是一个全新的系统，而是建立在人力资源管理的基础之上，综合了“人”的管理与经济学的“资本投资回报”两大分析维度，将企业中的人作为资本来进行投资与管理，并根据不断变化的人力资本市场情况和投资收益率等信息，及时调整管理措施，从而获得长期的价值回报。传统人力资源管理不仅没有过时，而且是人力资本管理的技术基础。人力资本管理正是通过整合人力资源管理的各种手段，而获得更高水平的价值实现。人力资本管理注重投资与回报之间的互动关系，并结合市场分析制定投资计划，因而相对来说更为理性，对市场变化更为敏感，侧重点和衡量尺度更为明确，还可结合经济学分析模型进行更长远的预测，前瞻性地采取行动。

（一）人力资本与人力资源

清华大学魏杰教授(2024)认为：“两者是迥然不同的概念，人力资源是企业员工整体的劳动素质、生产技能和知识水平，培养手段是不断招募优秀员工并对现有员工进行职业技能的教育和培训；而人力资本指的是劳动者投入到企业中的知识、技术、创新能力和管理方法的总称。具体来说，它只包括企业中的两类人，一类是掌握核心技术的技术人员，另一类是具有企业家素质的经营者”。对于此种区分，中国人民大学方竹兰教授(2024)指出：“其优点是抓住了在企业改革过程中，如何激励中、高级人力资本等一些重大问题，因而有着很强的针对性和实践意义。但把一般劳动力剔除在人力资本之外，在研究方法上，是以偏概全，以静替动，也不符合人力资本理论所提示的深刻内涵和固有研究方法体系”。我们认为：人力资源与人力资本这两个要领所定义的角度虽不同，但所表述的实际内容却一样。前者是从管理学角度来定义人的劳动能力，注重的是人力的开发、使用和合理配置；后者是从经济学角度来定义人的劳动能力，注重的是人力的投资、收益和财富的增长。

（二）人力资本和人力资产：

人力资产与人力资本是两个不同的概念，资产可理解为财产，或民法上的‘物’，有时也特指企业占有的财产，它是物类产权的客体。资本严格来说是一项产权，是投资者获取利润收入以及为确保获取利润而拥有的权利。因而，人力资产是指在活的人体中存在的、每当人生产某种使用价值时就运用的体力和智力的总和，即劳动力。而人力资本是人力资产的资本化——即通过与非人力资产结合而资本化为人力资本”。对于此种区分，我们认为并不妥当、也无必要：因为资产是会计学上的术语，应该是具有可计量性、存在性等特点。而将蕴藏在人体内的、具有潜在性、非现实性的特点的劳动能力，用人力资产这个概念来描述，不够准确，也不如人力资本这个概念更能体现问题的实质——即劳动力是知识经济条件下财富增长的根本要素。

（三）人力资本与人力资本产权

人力资本是指投入到生产中的人的知识、技能、体力、经验等；而人力资本产权则侧重于研究拥有这些人力资本的人与其人力资本的关系，以及不同人力资本所有者之间的关系，它们之间概念不同。资本是一项产权，是投资者获取利润收入以及为确保获取利润收入而拥有的权利，本质上体现了人与人之间的经济利益关系，从而把人力资本与人力资本产权等同起来，即人力资本与人力资本产权是两个不同的概念。人力资本这个概念之所以在提出后马上能得到学术界的认可，是因为它继承了古典经济学中把人力当成生产要素的观念，不管是劳动、土地的两要素，还是劳动、土地、资本的三要素和劳动、土地、资本、管理的四要素等，都不否认劳动力是创造社会财富的必不可少的要件。由此可见，人力资本是从生产要素角度来定义和提出的，而人力资本产权虽和人力资本相关但却是不同的概念，它强调的是在人力资本的使用中所引发的人们之间相互认可的行为关系或经济权利关系，其产权概念是从物的产权概念中借用过来，即产权“不是指人与物之间的关系，而是指由物的存在及关于它们的使用所引起的人们之间相互认可的行为关系”。它的一个重要功能是“能帮助一个人形成他与其他人进行交易时的合理预期”。可见这种行为关系或经济权利关系是通过交易或使用才能体现出来。没有交易，也就无所谓产权。

二、人力资本的内涵与价值基础

人力资本是作为一种生产要素而存在于人体内的具有经济价值的所有知识、技能、体力和健康等的总和，能为其投资者现在和未来带来一定量的收入流。这一定义符合西方经济学和马克思主义经济学所共同认可的一些基本观点，因而能为人力资本理论的讨论和发展建立起一个可以沟通的平台。从人力资本的内容来说，马克思主义经济学与西方经济学都认同它是蕴藏在人体内体力与智力之和。人力资本和其他非人力资本一样，都是一种生产要素，这一点，双方也没有多大的歧义。人力资本的投资主体可以是个人，也可以是公司或社会，但不管是谁，它都需要投资才能形成，并都能为其投资主体带来未来收益。

人力资本的价值在古典经济学中虽已受到注意，但直到20世纪60年代，美国经济学家、现代人力资本理论的奠基人舒尔茨才开始真正重视人力资本在经济发展中的意义。舒尔茨人力资本理论的基本内涵是，把资本分为物质资本和人力资本两种形式。人力资本是体现在劳动者身上的、以劳动者的数量和质量表示的资本。劳动者的知识水平、劳动技能的高低不同，决定了人力资本对经济的生产性作用的不同，结果使国民收入增长的程度也不同。舒尔茨认为，人力资本是体现在人身上的知识和技能的存量，它是通过教育、培训、保健等方面的投资形成的。这些知识、技能在其使用中具有资本的基本属性——增值性，高投资必然会产生高回报。经营者人力资本被认为是企业最重要的人力资本，而且还是最稀缺的资源，具有较高的价值。既然经营者是企业的一种投资资本，那么就应该像企业的其他资本一样，构成企业产权的一部分，并享有企业剩余收益的索取权。因此，在经营者报酬分配中，不仅要考虑其作为一种劳动力按“劳”分配，而且要考虑其作为一种资本按“资”分配。对企业经营者进行薪酬激励时要充分考虑到这一特性。

现代企业制度所具有的经营权与所有权“两权分离”的特征促进了经济与社会的发展，但正是由于“两权分离”，导致了现代企业制度的组织缺陷——代理问题以及由此而产生的内部人控制现象。在这种情况下，如果想要人力资本的所有者即企业经营者为实现企业所有者的目标而努力，就必须建立有效的激励机制，按经营者达到的业绩水平给予恰当的奖励。行为者期望理论认为，人们采取某种行为方式是因为人们相信这种行为方式将产生他们期望得到的回报。根据行为者期望理论，企业激励机制的作用就在于当行为者的行为有助于实现企业的目标时，企业就向他们提供他们期望得到的回报。企业激励机制有助于协调企业委托人与代理人的矛盾，从而减少代理问题。同时，由于人力资本与财务资本不同，人力资本的所有权天然属于经营者个人，因此企业激励机制实质上是对经营者的激励机制。对经营者的激励问题存在的基本前提是经营者作为经济人，他们有自己的利益偏好和目标函数，他们不会自然而然地把企业所有者的利益作为自己的行为目标，否则对其进行激励就是多余的。

三、企业人力资本管理现状和解决措施

随着经济的进一步发展，以及中小型民营企业主、企业管理层素质的不断提高，他们对企业人力资源也有了较全面的理解。越来越多的企业逐渐认识到想拥有更多人力资本，人力资源管理对企业发展具有着重要战略意义，并着手制定本企业的人力资源规划，也取得了一些成绩。同时，为解决“头痛医头，脚痛医脚”的应付式管理，不少中小型民营企业管理者都请专业的咨询机构进行诊断并制定相应的企业战略规划以及人力资源规划。从这点来看，中小型民营企业对人力资源重要性的认同感正逐渐从意识上转到实际中去。

但由于意识与实际操作过程中存在差异，人力资本管理理念与人力资本投资理念也往往不一致，导致企业战略规划与人力资源战略并不协调，科学制定与企业相适应的人力资本战略成为当前中小型企业人力资本管理的一大难题。由于在初创和成长初期，有限的资源更多的是向生产和销售倾斜，在市场竞争环境发生变化和企业步入稳定成长期后，人的因素的作用日益重要。据对广东省中小企业调查，被问到制约企业发展最重要的资源时，63%企业主认为是融资，47%回答是产品销售，38%认为是市场开拓，只有33%的企业主将人才和提高内部人力资本放在迫切需要解决议程上。同时，由于人才流动性大，中小企业对人力资本的投资比较慎重，再加之企业发展较快，人才需求量也较大时间急，所以人才更多地是从人才市场招聘，不能真正将人力资本投资作为企业基础性投资看待。相应的，这些企业为更多投资人力资本，在制定市场战略、产品战略、投资战略时，也未能制定相应的人力资源战略以支持。

C公司是有着六年发展历程的企业。六年来，由于行业景气，公司经营策略正确，所以规模不断扩大，销售业绩不断翻番，到2024年已经有六个亿的销售额。按道理，公司蓬勃发展，人丁应该是逐日兴旺才对；但是让C公司老板Z先生头疼的，公司最忙的部门不是车间，也不是销售和供应部门，而是人力资源部。你想想，除了例行的人力资源管理工作，还要整天给在职的员工办离职手续，然后到人才市场去招聘，能不忙吗？ 而且C公司的中高层干部异常稳定。也许从某种意义上来说，特别是处于稳定发展阶段的企业，这也许是一件好事。然而对于在一个高速发展的企业，则确实是让人难以理解：当它的营业额只有几百万时，是那么几个人在指挥这个企业；当发展到几个亿时，还是那个领导班子在管理这个企业。而且，老板知道企业的领导班子已经不适应了，许多技术性很强的部门的经理用的都不是专业人才。其实并不是企业没招人，而人来了往往留不住。由于部门经理的频繁跳槽，而为了保证每个部门有人领导，一个能力并不强的人，平均每半年换个部门去当经理，成了什么都会、又什么都不会的“万金油”。这样能管理好这个企业吗？是什么造成了这种“千变万变、班子不变”的怪现状呢？

差不多大小小的民营企业家都有相同的困惑：人才不好找，班子不好带，员工不好管，听话的不能干，能干的则不听话。一言以蔽之，就是招不到人、管不好人、用不好人、留不住人。据一项调查表明，每年民营企业对人才的需求占到了总需求量的60%以上，其中因员工跳槽造成的职位空缺占到了40%以上。总结这种人心溃散的现状，具体要有一些响应的解决措施：

（一）实用第一

许多民营企业在招聘人才时总是有这么一条要求：有3年以上工作经验。他们不屑于在高校内招聘人才，在他们看来，即使再优秀的毕业生，也不能立刻为自己创造价值。既然市场有现成的人才，何必去花力气去“养”这些只有理论知识的毛头小孩？

许多民营企业家认为，商场如战场，企业需要的是实战型人才，最好招进来就能冲锋陷阵。企业哪有空闲去培养人才？中国许多民营企业在人才培养方面表现出“等不起”现象，说白了是企业不愿意“等”，他们总认为，自己花费大量的财力和时间去培养人才，等人才由“理论型”转变成“实用型”，人却跳槽了，怎么办？岂不是“竹篮打水”？

企业的这种担心当然不是空穴来风。然而，市场真有呼之即来、来之即用的人才吗？许多企业是“人到用时方恨少”。并不是中国人多，人才就多。且不说许多专业性强的人才紧缺，就算一般的岗位，找个合适的人都很难。招来的人价格高、可塑性差，更关键的是，他能跳进来，也能随时跳出去。这些特点决定了人才并不好招，招到了并不好用。而企业的自己培养的人才更了解自己的企业，与企业有更多的感情，与企业有更好的“相溶性”。

急功近利的人才观，是一个恶性循环的结果，也是很多民营企业人力资源的致命弱点。企业与员工的无长期合作利益、相互之间的不信任，造成了民营企业鼠目寸光的招人方式。当然，民营企业对这种人才流动的担心是有理由的，所以在改变这种观念的同时，建立一个良好的用人与管人机制是有必要的。

（二）人才是“蜡烛”

如果把人才比做蜡烛，相信许多民营企业家会点头赞成。在他们看来，企业招人来就是给人才一个释放光和热的机会。没有长期的利益共享，也没有对员工个人发展的规划，如何能吸引人才的加盟？企业只有把自身的发展与员工的发展相联系，员工才看得到希望，对企业充满信心，才是猎获人才的最佳途径。

人才是个动态的概念，其知识结构是需要不断更新和补充的，自身层次也不断提高的。人才，尤其是优秀的人才，在选自己“东家”的时候，不但看给多少钱，更看重的是前景，是机会。企业不应把人才当作不断燃烧的蜡烛，而应将其视为一个蓄电池，在不断放电的同时，也应不断地给其充电。国外的许多企业也都把对雇员和工人的培训看作是开发人力资源的主要手段。培训是人才成长的最佳途径之一，是使人才充满活力，使企业获得可持续发展力量的重要手段，也是企业获得人才的最好武器。因此，我国民营企业应有可持续的培训计划。从企业长远利益出发，实施岗位培训、专业培训，通过授课、外派学习、横向交流等形式，使人才不断获得新知识。只有真正把人才当作是企业最宝贵的资源和事业发展合作伙伴，从心里认识到人才对于企业的价值，为人才考虑得更多、更好、更周全，以心换心，并有切实可行的举措，人才才有可能会尽职尽责，忠诚到底。企业应该时刻警醒自己：人才的忠诚，是企业用“心”换来的；只有用“心”，人才才会安“心”。对民营企业来说，赢得人才忠诚不仅是管理行为的创新，更是经营理念上的创新对人才的发现和使用离不开培养，所谓“没有培养也就没有人才”正是这个道理。可以讲，中国有不少各类人才，而真正适应中国企业需求的人才不多。因为，各个企业在竞争中所使用的“战斗武器”也不尽相同，企业的机制和环境更是各有差异，企业不给人才提供各种学习和锻炼的机会，却要求人才十八般武艺样样精通，怎么能发现人才？在现代科技发展的今天，即使有某一方面专长的人才，却只有知识的消耗而没有充电的机会，专长优势也会逐渐丧失。对于一些跨国公司，培训早成为理所当然的事情。“培训是最好的福利”对这些企业和员工绝对不是一个口号。招聘到合适的人仅仅是用人的开始，而根据企业的需要，通过培训使新进来的员工提高专业素质，更好的了解企业文化、行业的实际状况，是提高员工素质的必要步骤。对于员工而言，培训意味着学习机会，乃至晋升机会。培训可谓是网罗人才、留住人才的良药。

同样，导致人力资本外流的原因也是多方面的，其中一个很重要的因素在于缺乏有效的激励机制，建立科学有效的激励机制是企业人力资本管理的重要内容之一。企业一方面要通过分配制度的改革，承认人力资本产权，特别要注重以核心员工收入分配为突破口，将核心员工的人力资本价值参与分配促进人才价格机制形成，另一方面须认真研究企业员工尤其是核心员工的不同需求，通过事业发展、增进感情、优化环境等手段，充分调动员工的积极性和创造性，尤其是创造无限的事业发展空间来稳定和吸纳人才，如职业发展留人，企业发展留人，公平竞争机制留人，高薪留人，沉淀福利制度留人等，可成为企业留住人才的基本策略。

四、小结

在今天这样一个激烈竞争、人性进化的时代，任何企业都无法不重视对人力资本的管理和开发，人力资本作为重要的企业管理课题，内容是十分丰富的，人力资本管理作为一门学科也好，作为一项管理活动也好；无论是对于理论界还是对于企业界也好，均有着十分宽广的发展空间，但是，无论如何发展，也无论发展到何种高级阶段，“对人格的尊重、对人性的认同”以及“从文化和技术双重角度”开展人力资本管理的研究和实践是不应改变的，人力资本管理是人文科学同自然科学的结合体。

参考文献：

1、鹰腾“管理上市”系列丛书（《绩效•剑》、《文化•道》及《上市•策》）

2、陈宇：人力资本理论的发展[J]，中国职业技能开发与鉴定，1994，9-10，（《中国人力资源开发》1995年第1期，《职业技术培训》杂志1995年第3期转载）

3、奥利弗·E.威廉姆森，《资本主义经济制度》，商务印书馆，2024。

4、约瑟夫·熊彼特，《经济发展理论》，商务印书馆，1999。

5、马歇尔，《经济学原理》（下卷），1997，商务印书馆。

6、李悦：产业经济学[M]，中国人民大学出版社，19987、段文斌，《交易费用理论及其发展前沿》，载段文斌[主编]，《企业的性质、治理机制和国有企业改革——企业理论前沿专题》，pp1-22，南开大学出版社，2024。

8、杨瑞龙和杨其静，《专用性、专有性与企业制度》，《经济研究》，2024.3。

9、林毅夫：再论制度、技术与中国林业发展[M]，北京大学出版社，2024

10、卢现祥：西方新制度经济学[M]，中国发展出版社，1999

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找