# 我国人力资本现况（精选5篇）

来源：网络 作者：翠竹清韵 更新时间：2024-09-06

*第一篇：我国人力资本现况（题目）中国人力资本概况随着知识的不断创新，社会经济的突飞猛进，以人才为企业第一资源要素的知识经济时代随之到来，同时这也为人力资本成为企业核心竞争力以及获得持久竞争优势做了一定的准备。自从1960年Schultz正...*

**第一篇：我国人力资本现况**

（题目）中国人力资本概况

随着知识的不断创新，社会经济的突飞猛进，以人才为企业第一资源要素的知识经济时代随之到来，同时这也为人力资本成为企业核心竞争力以及获得持久竞争优势做了一定的准备。

自从1960年Schultz正式提出了人力资本理论以来，该理论得到了飞速的发展，国内外大量学者对人力资本的定义进行了研究和探讨，但是由于研究角度和出发点的不同，至今人们仍无法对人力资本的定义形成统一和清晰的认识。

现在我们普遍地认为人力资本，指的是存在于人体之中的具有经济价值的知识、技能和体力(健康状况)等质量因素之和。这种通过人们花费教育、健康、训练、信息取得等方面的投资所形成的资本，是知识和技术的人格化，这也意味着它的核心和灵魂具有创造性和创新性的增值潜力，这种增殖能力远远不是物质和货币等硬资本所能替代的。一旦当人力资本这种“活资本”投入经济运行，就能够为其所有者和使用者带来价值的增值和丰厚的回报，还可以有效配臵资源、调整企业发展战略等市场应变能力，这也是为什么我们要进行人力资本投资的主要原因。

而在进行经济评估的时候，内部收益法（简称IRR）和净现值法（简称NPV）都是被广泛使用加以反映其经济效果的主要方法。这两个方法既有联系，又有区别，从形式上看，IRR反映计划的相对经济效果，而NPV反映的是计划的绝对经济效果，用这两个指标评价同一个投资计划时，必须根据两者的特点进行针对性的选择，才能得出对计划较为科学，恰当的评价。

我国现在也开始注重建立人才强国思想，在看从1991年到2024年的数据可以发现，中国政府在教育上的投资比重从2.5%增长到3.3%，有所增长。同时，非政府的其他渠道教育投资增长较快，从3.3%增长到5.2%，物质投资占到GDP的46%以上。2024年中国政府在教育上的投资占到GDP的5.3%至5.4%，物质投资占到GDP的50%以上，与其他国家相比，更多的资金投入到物质上。

那么在教育投资中我们应该如何进行决策，这是我国现今转型的大问题，现在让我们利用内部资金留法进行下模型假设和分析。根据人力资本投资模型，只要证明选择教育后获得的收益增量的现值大于所付出的成本，就证明投资是合算的。所以，导论中提到两种方法其实都是可以作为衡量方法的。但由于读大学本科、读研究生后的收入流Ai，相对于成本C、获益时间T 难以准确预测，所以本文结合两种方法从另外一个角度来分析，即运用内部收益率使二者相等的思路，从净收益的获得可能性的角度，在假定成本C、利息率r、获益时间T已知，当求出净收益的现值和成本相等时，即：

读大学、读研究生后获益期间每年至少必须要获取多少净收益（净现金流Ai）才使得人力资本投资计划成为有利可图的。然后分析这种净现金流是否容易获得，如果获得的可能性大，说明该项人力资本投资是理性选择。最后再分析利息率r、获益时间T 的变动对投资决策的影响。可称之为“内部现金流法”。而在这知识经济时代初期，虽然人力资本投资的发展潜力巨大，但是回看中国现况却不容乐观。目前，我国人口已达到13.49亿,成为全世界人口最多的国家,并且每年约有20%的新增国民收入用于新增的人口消费。现有的社会人力资

本相对于巨大的人口规模明显不足,其结果必然导致人均教育投资、医疗保健投资等相对降低,进而为人口素质的提高乃至人力资本的发展带来沉重负担。然而在人力资本形成的过程中,教育投资是关键,而中国的巨大人口数量决定了教育投资无法跟上经济进步的要求步伐,通过数据我们可以发现中国教育投资占GDP比重仅为世界平均水平的一半,远远落后于发达国家。

随着教育的投资力度不够，劳动力素质不断下降，加上我国的流动性相对较小，尤其是贫困地区由于观念陈旧,乡土意识浓厚,再加上信息闭塞,交通不便,劳动力流动率非常低下,这不仅因为我们存在着以户籍制度划分的城乡劳动力市场,还存在着以所有制划分的国有经济和非国有经济劳动力市场,严重阻碍了劳动力的自由流动和优化配臵,也抑制了劳动力积极性的发挥，慢慢地出现了制度性分裂。

再加上人力资本结构与经济发展需求的严重失衡，我国的人力资本结构逐渐形成了一种”小托大式”结构,极少数高智能、高技术劳动力带动绝大多数低智能和低技能劳动力进行现代化生产。职业培训人数与普通初、高中在读学生数之比仅为1∶7,而韩国在20世纪70年代的职业高中人数就超过了普通高中。由上面的这些数据可以看出我国在投资和发展上存在许多漏洞，正因为如此我国人力资本现状的改革变得迫在眉睫。针对上述问题做出以下建议：

1.加强教育投入,改善不合理教育投资体制,建设终身教育体系。由于人力资本是一种稀缺资源,要获得这种稀缺资源需要花费一定的费用。为了解决教育经费短缺的问题,各级政府除了应继续加大对教育的财政支出外,还应广开筹资渠道,真正形成一个以国家办学为主体,多种力量共同办学的教育新体制。同时还应看到,由于人力资本存量不可能是由一次性投资而形成的,是不断进行多次投资的结果。面对下个世纪的发展,以及产业结构调整和企业工作内容的变化,加强职工教育培训是企业进行有效准备的最重要领域。

2.控制人口数量,提高人口质量人口是形成人力资本的基础。人口增长过快,会使大量的人力资源出现闲臵而不能得到充分、有效地利用,同时也不同程度地降低了人力资本投资的平均水平,制约了国民素质的整体水平,甚至造成人力资本的相对不足。因此,在控制人口数量、提高人口质量,尤其是提高劳动力的教育水平和科技水平,不论是对发达中国家还是发展中的国家而言,都至关重要。

3.建立完善统一的劳动力市场必须尽快消除劳动力市场的二元分割状态,以促进劳动力的自由流动。有人担心,劳动力市场的更加开放会引起农村人口大量涌入,土地无人耕种。但是人力资本理论告诉我们,即使是开放城乡劳动力移民,也依然会有足够的劳动力留在农村。同时,在户籍制度、人才引进政策等众多方面可以进行大胆的改革,以刺激人力资本的流动。

4.建立起良好的人力资本激励机制人力资本作用的发挥需要其创造性劳动。而人力资本的产权却相当特别,它只属于个人,与其所有者不能分离,这就意味着人力资本所有者容易“偷懒”,非“激励”难以调度,因此对人力资本所有者,要将激励政策落到实出,从分配制度入手,按效率优先的原则,建立起按劳分配与按生产要素分配相结合的分配制度。

只有这样，我们才有可能以工业化和市场经济的后来者身份赶超先行者,才能迎接经济全球化和知识经济的挑战,才能充分发挥人力资本在经济增长中的巨大作用。

**第二篇：我国二手车发展现况分析**

我国二手车发展现况分析

我国二手车市场是从上个世纪九十年代中期开始形成，起步虽晚，但伴随着汽车产业的发展和汽车保有量的增长，二手车市场发展速度惊人、前景明朗，尤其是这两年二手车市场已经步入了一个高速发展期。主要呈现如下特点：

增长快速：自从1998年，国内贸易部门颁布了《旧机动车交易管理办法》后，我国二手车市场开始步入规范化轨道，在短短的五年时间里，二手车交易量就翻了一翻。据有关资料统计，2024年全国二手车累计交易190.59万辆，同比增长31.5%。在我国，二手车交易增长速度快于新车交易增长速度，2024年新车销售量同比增长25%，二手车交易量同比增长31.5%，快于新车销量六个百分点。

地域性发展突出：在我国，二手车市场还凸显出如下特点，经济越发达的地区，二手车交易量越大。据统计，2024年经济发达地区二手车交易量名列前茅，全国排前10名的地区为：北京、广东、上海、浙江、山东、云南、河南、重庆、新疆、福建。其中，北京32.2万辆，同比增长57%；广东30.73万辆，同比增长90.12%；上海22.23万辆，同比增长34.28%。而且在我国过二手车市场上，私人买卖占绝大多数，据相关统计，2024年全国二手车私人购买量占二手车交易总量的70.97%。

经营模式有所转变：当前我国二手车市场出现了一系列新的变化，最显著的就是二手车经营主体出现了由单一模式向多元化转变。经过一段时间的尝试，在部分有实力、有条件的新车供应商的组织带动下，一批新车经销商纷纷尝试二手车经营业务并且在品牌效应、连锁经营、售后服务等更高层面上开始了规模化运营的尝试。一个以二手车交易市场、二手车经纪公司为传统力量，二手车经销、拍卖等众多新兴主体参与的多元化二手车经营格局已经形成，初步实现了二手车经营主体由原来的单一模式向多元化经营模式的转变。新车市场与二手车市场的联动效应更加明显，两个市场的互动性进一步增强。

二手车置换大规模兴起：近年，我国二手车置换业务的广泛开展为新旧汽车两个市场带来了生机与活力，在促进了新车销售的同时，也为二手车市场的扩充提供了丰富的经营资源。与此同时，品牌二手车业务取得重要进展，国内主要汽车厂商相继进入二手车领域，并陆续开展业务。例如2024年8月，全国13个城市的16家经销商成为首批开业的一汽大众认证的二手车样板店。2024年9月，一汽大众在北京、上海和广州正式启动奥迪“3A二手车”业务。2024年8月，上海大众在全国30个城市的50个经销商开始进行“特选二手车”业务。2024年4月，广州本田开始在北京、上海、广州等中心城市尝试开展二手车置换业务等。虽然我国二手车市场相比以前有了长远的发展，但相比发达国家的二手车市场，我国的二手车市场无论在经营理念、经营方式还是经营管理上都与他们存在着一定的差距，具体体现在如下几点：

二手车交易的税收标准不统一：各地区对二手车交易中的税收基本上按照当地的有关政策，有的按照增值税，有的按营业税征收，最高的17%，最低的2%，税收高低相差悬殊，这造成了一些地区二手车的成本过高，经营二手车的企业利润薄弱，这样他们便采用交易不过户来逃税，场外交易，私下交易，非法交易等方法，这样扰乱了二手车交易的秩序，可以说税收问题严重制约着我国二手车市场的发展。

评估体系不健全：在二手车交易中价格的评估是很重要的环节。目前我国经

过培训并取得资格的估价师数量并不多，而且估价的标准全国不统一，在交易中存在着定价不合理，随意性较大的问题。有的地方为了抢二手车生意，故意低估价格，竞相压价。评估体系不健全严重制约着二手车市场的发展。

二手车技术检测不完善：在发达国家的二手车交易中有着完善的检测体系和检测方法，只要通过检测，消费者在购买二手车后可以放心地使用。从目前情况看，我们国家并没有二手车在交易前必须经过有关的技术检测，这样就很难保证二手车的行使安全和购车者的利益。

功能单

一、缺乏现代营销手段：在我国有相当一部分旧车交易市场，在收购、寄售、租赁、拍卖信息服务等方面与市场的发展存在着较大差距，基本靠收取交易费生存。旧机动车交易市场除了为交易的旧车提供建议价目、买卖场所、收取过户费外，其它的售后服务措施均为空白。

市场网络不完善：各地旧机动车交易市场在准入、交易方式、交易功能和交易程序等方面存在的差异。导致了各地交易市场的业务主要是面向本地区，缺乏跨地区旧机动车流通的市场网络，如信息不畅、运输成本高等，以及各地对旧机动车档案移送、落户的要求不同，这些原因妨碍了旧机动车的异地流通无法形成规范稳定的旧机动车交易氛围。

缺乏诚信机制：在旧机动车交易中，诚信一直是困扰人们的一个重要问题。消费者是信息的弱势群体，在旧机动车交易中，由于消费者对旧机动车的质量状况难以做出判断常常处于不利的地位，因此在交易过程中普遍存在着买方对卖方的不信任。这种不信任主要表现在对车辆事故违规责任、性能、里程真实性的怀疑上。

二手车售后服务力量薄弱：目前我国新车品牌的销售基本上建立了信息咨询、配件供应、维修、汽车保险等一条龙服务。而二手车的售后服务还没有建立。二手车售后服务的缺失已在一定程度上影响了消费者购买二手车的信心。（文/远山）

近几年，家庭用车从高端奢侈品，逐渐成为了一种“钢性”的需求。拥有一辆属于自己的车辆，不仅成为一种象征，并且转变成一种个性的体现，更是能使车主的交友圈得到扩大。随着家庭用车的增加，新车市场不断发展，在经济危机的大前提下，中国的新车市场依然长势良好。而新车市场的壮大，必然会逐步推动二手车市场的发展。

据不完全统计，08年国内二手车市场总销售量为270万辆～300万辆。但这一数字只占国内新车市场总销售量的三分之一。而相比之下，国外的二手车市场成熟许多，特别是发达国家，车主基本上3~5年就会更换一辆车。也正是这样的换车频率，使得二手车市场品牌丰富，从而进一步推动了二手车市场的发展。美国的二手车销量是新车销量的3.5倍，德国是2倍，而同样是亚洲国家的日本是1.4倍。由此看出，中国的二手车市场还很不成熟，中国的二手车市场潜力巨大。

一辆汽车，在国内的报废年限是15年，在国外平均报废周期为8~12年。而国外汽车人均更换周期为4年，一辆汽车从出厂到报废，一般会经历2~4位车主，因此，二手车在市场内的流通量是十分巨大的。

发达国家的二手车经营方式，已经形成了品牌专卖（例如国内4S店的二手车回收、置换）、大型超市（比二手车市场更规范的二手车选购地点）、连锁经营、旧车专营、旧车拍卖（例如国内现有的二手车拍卖行）等多元化体系，加之

直销、代销、租赁、拍卖、置换等立体式经营模式，形成了一个庞大的产业链，不仅使二手车市场规范和完善，更使得经营利润远远超过了新车市场。

在中国，很多人在选择车辆时依然推崇新车，对二手车不屑一顾，对于自己的第一辆车来说，尤其如此，在中国，84%的车主表示，自己第一辆车会购买一辆新车，而在国外，70%的车主表示，自己的第一辆车会选择二手车。究其原因，除了购物心理的差异，更重要的是对二手车辆品质表示怀疑。“这辆车凭什么卖这个价钱？我凭什么要相信这个价钱？”这两个“凭什么”，说出了很多放弃购买二手车购车人的原因。

在发达国家，健全的评估监管体系，在二手车行业中的健康发展中，起到了相当重要的作用。日本的“日本汽车评估协会”和瑞士的“二手车协会”都是权威的二手车评估机构。而在中国，这种权威的专业评估机构还很匮乏，而创建这种专业机制也正是“阳光第一车网”不懈努力的目标。

**第三篇：我国国有企业人力资本投资研究**

湖北民族学院经济管理学院

本科毕业论文（开题报告）

作者：胡江安

指导老师：祝涛

（一）人力资本投资相关理论概述

1人力资源与人力资本

1.1人力资源

广义地说，人力资源是构成一国生产能力的重要资源，智力正常的人都是人力资源。它是指能够推动整个经济和社会发展的具有智力劳动和体力劳动的人们的总称，包括质量和数量方面的评价标准。人力资源的质量标准要求它的作用发挥必须是正向的、积极的，即能

够推动整个经济和社会发展，人力资源的数量标准意味着这种资源的占有多寡是可以衡量的。具体到一个企业当中，人力资源是指经过开发而形成的具有一定体力、智力和技能并有时效性的资源，是企业经济活动中最积极、最活跃的经济要素，是企业拥有的在职职工队的总称。现代人力资源管理理论已经证实，在一个企业当中，人力资源是最重要的资源，只有有效地开发人力资源和合理、科学地管理人力资源，这个企业才能蓬勃发展。

1.2人力资本

人力资本的思想源远流长，早在二三百年前，中西方许多学者在其著作中就涉及了有关于人力资本思想的阐述。20世纪30年代初西方人群关系理论的兴起，打破了“科学管理之父泰罗对人的基本看法，即把人看作是机器上加满了油的“齿轮”的“经济人”观点，提出人是“社会人”的科学论断。到20世纪50-60年代，系统的人力资本理论及“人力资本”概念被正式提出。美国著名经济学家西奥多·W·舒尔茨，在1960年正式提出了“人力资本的概念；1964年，诺贝尔经济学奖获得者贝克尔出版了《人力资本-特别是关于教育的理论与经济分析》一书，成为西方人力资本理论的经典。此后，“人力资本”这一概念广泛见于国际学术界，许多经济学家都致力于该领域的研究。所谓人力资本，是指人们花费在人力健、教育、培训等方面的开支所形成的资本，是为提高人的知识和能力所进行的各种投资而形成的一种资本，人力资源的开发和管理过程实际上反映的就是人力资本的形成过程。就其实体形态来说，人力资本是活的人体所拥有的体力、健康、经验、知识和技能及其他精神存量的总称，它可以在未来特定经济活动中给有关经济行为主体带来剩余价值或利润收益；正如马克思所认为的，活劳动创造价值是在与非活劳动因素的结合中实现的，从资本形态来看，人力资本是指凝结在人体内能够物化于商品或服务增加其效用，并以此分享收益的价值。在企业中，资本的形式是多种多样的，但基本的形式是人力资本、实物资本和货币资本。其中，人力资本居于主导地位，起着决定性的作用。人力资源不等于人力资本，人力只有经过培训，才能真正成为资本。它具有实物资本和货币资本所不具备的根本特征和独特功能，是一种主动性和创造性的资本，是运用和经营其它一切资本的资本，是企业科技

创新和经济增长的源泉。

1.3人力资本的主要特征

从上述定义可以看出，人力资本之所以在经济发展中起着举足轻重的作用，是与其特点密不可分的。一般来说，人力资本主要有以下几个特征：

1.3.1依附性

与物质资本不同，物质资本所有权既可属于个人，也可属于家庭、社会或国家，但人的知识技能、健康等并不能与其载体分割，依附于活生生的人而存在，且以具有劳动能力的年龄为条件。幼儿时期的人，不具有人力资本；人老了，其“资本”便渐渐消亡；人死了，资本便不再存在。

1.3.2时效性

人力资本是以人口自身的再生产为存在方式的，当人的自身生长到劳动人口年龄时就可投入到社会再生产中去，但人的生命周期是有限的，人力资本如果不能及时地被利用，或者是不能适时适当地被利用，会随着时间的流逝而降低或丧失其作用。因此，人力资本的长期闲置和用非所长等都是极大的浪费，这种损失往往是无法弥补的，而对个体而言，人力资本的耐久性不能超过人的生命周期，因此，在年轻时期进行人力资本投资是明智之举，因为这样从获得的人力资本中受益的时间较长。

1.3.3可变性

人力资本的价值量永远处于变动之中，在通常情况下它是不断地进行多次投资的结果。主观上，努力学习，积极实践，在潜心钻研中有所发现，有所创造，其价值量就会不断增值；反之，就会贬值。客观上，人力资本的价值量随着社会的需求力度而沉浮，当简单的重复劳动被高新技术的机器取代，初级人力资本价值必然降低。

1.3.4外在性

外在性是指某个变量的变化不仅影响其自身，而且还同时影响到其他变量。人力资本具有内部与外部两种效应，即每一人力资本的提高都直接引起产出的提高，如受教育多的工人生产率与收入较高，也能获得更多的其他非经济性收益；同时也引起社会平均的人力资本水平的提高，如受教育多的工人还能提高其他人的生产能力。

1.3.5可投资性

只要人具有从事生产、经营及公益事业的本领，就可以随时投入，这种人力资本投资与时代进步有密切相关，科学技术的进步会带来人力资本的投入更为广阔的空间。人力资本越充足，就越会促进科技进步，美国著名人口经济学家朱利安·L·西蒙曾指出：“一个人口较多的国家有可能筹集足够的税收和人力来从事巨大的创造知识的工程，比如太空旅行。瑞典的人均收人比苏联（前苏联）高，但苏联如果只有瑞典那么大，就或许不能向月球发射飞船。结论：假设其余情况相同，则较多的劳动力总会使发达世界的技术进步更快。”这正是人力资本可投资性的有效说明，这对有7亿劳动人口的我国来说，是应该借鉴的，只有重视人力资本，才会推进现代化进程。

1.4关于人力资本投资理论

1.4.1人力资本投资的理论依据

一、人力资本投资思想与理论的萌芽

西方的古典政治经济学家在对劳动的研究当中，尽管还没有明确提出人力资本及其投资的概念，但其思想与理论的萌芽已经显而易见

了。最早提出人力资本投资思想萌芽的亚当·斯密，曾这样写到：“学习一种才能，须进学校才能学到，所费不少。这样花费去的资本，好像已经实现并且固定在学习者身上。这些才能，对于他个人自然是财富的一部分，对于他所属的社会，也是财富的一部分。”“学习的时候，固然要花费一笔费用，但这种费用可以得到偿还，赚取利润。”同时，亚当·斯密和大卫·李嘉图也认为，社会财富的增长取决于劳动者数量的扩大和质量的提高。这是因为劳动者人数的增多和高度密集，可以形成一定的新增生产率；而劳动者所受的基础与专业教

育越多，则可以提高文明程度和专业技术水平，将更有利于社会财富的创造。法国经济学家萨伊认为，花费在教育与培训方面的费用总和称为“累积资本”，受过教育与培训的人的工作报酬，不仅包括劳动的一般工资，而且还应包括培训时所垫付的资本的利息，因为教育培训是资本。

19世纪末，英国著名经济学家马歇尔也提出了知识与组织是资本的重要构成部分，是最有力的生产力；资本大部分是由知识和组织构成的，应该把知识和组织作为一个独立的生产要素来看待。马歇尔还特别论述了教育对劳动质量和经济增长的重要作用，他认为教育可以开发人的智力，教育投资的作用，不能只看它的直接投资，而要看其给劳动者带来的能力和劳动力利用的机会5。

二、马克思对于人力资本及其投资理论的贡献

尽管马克思没有专门研究过人力资源管理以及人力资本等问题，但他关于劳动的许多理论观点却构成了人力资本及其投资理论的重要思想基础。

首先，马克思继承和发展了关于劳动创造价值的理论。他认为，人在生产过程中是处于主导地位的，因为人的劳动不同于其它任何形式的生产要素，劳动是社会财富的主要源泉。他还特别强调了劳动对人自身发展的重要作用，在《政治经济学批判大纲》一文中曾指出：从直接生产的观点来考察，充分发展个人就是生产“固定资本”，而这种固定资本就是人类自身。实际上，马克思的观点已经蕴涵着人力资本的投资及其形成过程。

其次，马克思提出人的复杂劳动比简单劳动可以创造更多的社会财富。他指出，复杂劳动“是这样一种劳动力的表现，这种劳动力比普通劳动力需要较高的教育费用，它的生产要花费较多的劳动时间，因此具有较高的价值”。

第三，马克思提出了劳动力的价值构成理论。他认为，劳动力的价值就是生产和再生产劳动力所消费的生活资料的价值，其中包括恢复体力和智力所必须的生活资料、维持家庭及子女所必须的生活资料，以及教育和培训劳动者所必须的生活资料的价值。

三、人力资本投资理论的主要观点

第二次世界大战结束后，随着科技、经济、社会的飞速发展，西方发达国家的许多学者已经意识到了教育与培训在经济增长和发展中的重要地位与作用。舒尔茨在1960年出任美国经济学会会长时作了题为《论人力资本投资》的就职演说，指出人力资本投资的作用大于物资本投资的作用，因而他主张大力加强人力资本的投资；20世纪60年代以后，丹尼森、贝克尔等人关于人力资本投资理论的研究成果相继问世，标志着人力资本投资理论正式形成。人力资本投资理论的创立，再次将对人的研究提高到一个崭新的高度，并在付诸实践的过程中充分显示了这一理论的重大现实意义，产生了良好的实践效果。随着20世纪60--70年代人们对人力资本理论研究的不断深入与完善，人力资本理论也向更广泛的研究领域扩展，并且形成多门经济学的分支学科。其中，许多经济学家和各类科研院所致力于人力资本投资方面的研究，大大地推动了人力资本理论的发展。

人力资本投资理论的主要观点如下：

1、提出了人力资本投资的概念与范围。

2、人力资本投资包括所有增加人的资源从而导致未来货币和物质收入增加的活动。即为提高人的素质所进行的投资，包括对人的体力、智力和能力等方面的投资，其投资范要包括正规教育、培训学习、医疗保健、变换就业机会的迁移等方面的费用支出。

2、提出了人力资本投资比物质资本投资可以带来更多的经济效益

即“投资人”比“投资物”更合算，对经济增长的作用更持久。特别强调了教育培训在人力资本投资体系中的重要地位，指出教育是重要的资本形式，人接受了教育就会拥有这种资本，而拥有了这种资本才具有使人力资本增值的前提。

（二）我国国企人力资本投资现状

国有企业人力资本投资存在的问题：

一、人力资本投资呈现弱化趋势

国有企业人力资本投资额下降；多数企业在职工培训上只有象征性的投入甚至根本没有投入；许多企业的职工教育机构被撤并，场地被挤占，人员被分流„„上述现象，都是国有企业人力资本投资呈现弱化趋势的具体体现。

二、投资管理方法不科学

有些国有企业在主观意识上已经重视到人力资本投资，但由于管理方法，管理制度未及时跟上经济形势的变化，人力资本投资行为没有统筹规划，对人力资本的输入、使用和维护均不科学。加之国有企业经营者和管理人员的素质令人堪忧。国有人力资本投资管理、策略上的种种失误导致其投资收益率偏低、缺乏发展后劲，而经济效益恶化，反过来又进一步引起企业人力资本投资资金匮乏和人才外流，周而复始，形成恶性循环。

（三）研究思路方法和意义

1.研究思路和方法

第一部分：人力资本投资相关理论概述。首先就人力资源、人力资本及物质资本等相关概念的异同点进行了比较分析，并简要阐述了人力资本的五个主要特征，同时还指出，正是由于人力资本的上述特征，才使其在经济发展中起着举足轻重的作用。随着人们对人力资本理论研究的不断深入与完善，人力资本理论也向更广泛的研究领域扩展，许多经济学家和各类科研院所致力于人力资本投资方面的研究，大大地推动了人力资本理论的发展。

第二部分：我国国有企业人力资本投资的实证分析。通过分析目前我国国有企业经营状况入手，指出其在人力资本投资方面存在如下问题：投资总量严重不足、投资管理方法不科学、投资浪费现象严重及人才流失现象严重。将人力资本投资中存在的种种问题进行归纳，指出现阶段国有企业人力资本中呈现出来的投资不足，投资收益率偏低等特点是困扰其生存与发展的关键问题之一。

第三部分：我国国有企业人力资本投资问题产生的原因与对策研究。首先，本文对于造成国有企业上述诸多问题的原因进行了深入剖析，认为国有企业经营决策者自身的投资短视行为和长期以来传统计划经济观念的束缚，是造成国有企业经营决策者观念滞后的主要原因；国有企业普遍不景气、贷款困难、资金短缺，导致人力资本投入资金的匮乏，以及现行管理体制对于企业在用人和分配方面的制约，是国有企业人力资本投资中存在的现实困难；而人力资本投资特性，包括投资收益的不对称性、收益的滞后性、长期性和难以评估性和风险性，也给国有企

业人力资本的投资带来了一定的影响。在对策与措施方面，本文认为人力资本投资是影响企业长期发展的重要因素，强调要树立起以人为本的管理理念，通过建立、健全人力资本投资的考核、激励机制，并根据企业具体情况进行选择性投资，力图使得有限的人力资本投资能够获得尽量大的收益，以及创建学习型组织，从而使企业的人力资本得以保值、增值，提高职工人力资本存量和综合素质等

2.研究意义

现代社会，经济的全球化加速了企业对各类人才的需求，越来越多的企业意识到：市场经济条件下企业的竞争关键是人才的竞争。因此，企业应当加强对人力资的投资，切实把握人才资本投资的方向和重点，获取高效能的投资回报。在我国，国有企业在社会主义建设和国民经济发展中起着决定性的作用。改革开放以来，国有经济的整体实力虽不断增强，但国有经济的滑坡及国有企业长期大面积亏损 已成为不争的事实。造成国有企业困难的原因究竟何在因此，在现阶段，针对我国的国有企业展开的人力资本投资问题方面的探讨，将更具研究价值和深远影 响。

（三）主要创新之点或试图突破的难题

1、本文在分析国有企业人力资本投资方面所存在问题的原因时，不仅从国有企业自身所处的主、客观环境进行分析，而且还就人力资本投资自身所具备的原因分析，力求以全局性的眼光来看待问题；

2、本文在对国有企业人力资本投资方面存在的问题进行对策研究时，引入了一些目前较为先进的管理理念，如创建学习型组织，竞业避止等；

3、本文结合了国内外企业经过实践证实收到较好成效的方法：如采取竞业避止等手段保护企业的合法权益，从而使本文提出的对策措施具有较强的可操作性。

（四）写作提纲

一、文献简述

1.人力资本投资相关理论概述

2.我国国企人力资本投资现状

二．我国国有企业人力资本投资的实证分析

三．我国国有企业人力资本投资问题产生的原因与对策研究

1.企业决策者的观念滞后

2外部因素的影响

3.对策及措施研究

参考文献

1、奥多·W·舒尔茨：《论人力资本投资》

2、李建民：《人力资本通论》

3、安应民：《企业人力资本投资与管理》

4、吴国存：《企业人力资本投资》

5、周三多等：《管理学—原理与方法》

6、江洪明：《跳槽与反跳槽》

7、冯子标：《人力资本运营论》

8、何承金：《人力资本管理》

9、廖泉文：《人力资源管理》

10、窦胜功：《人力资源开发与管理》

11、徐颂陶：《中国人才战略与人才资源开发》

12、王金营：《人力资本与经济增长：理论与实证》

13、李玲：《人力资本运动与中国经济增长》

14、朱巧玲：《从加入WTO谈企业的人力资本投资》，《财贸经济》

15、胡凤玲：《人力资本理论的形成与发展》

16、李宝元：《人本方略—新世纪中国经济可持续发展的战略选择》，《中国可持续发展》

17、吴德贵：《知识经济挑战人才开发》，《中国人事报》

18、尔东：《我国企业人力资本的现状分析》，《市场报》

19、韩汉君：《世界国有企业：发展与改革》《,上海经济研究》

20周亚新：《国有企业人力资本投资弱化的原因及其对策》

**第四篇：我国快递市场发展现况及预测探讨分析**

我国快递市场发展现况及预测探讨分析 时间：2024-07-10

一位不愿透露姓名的快递企业高管说，“牌照一批，好日子就会到头。尽管顺丰、四通一达等中国公司对外国公司、和电商进入快递行业表面上都表示欢迎竞争，但实际上，大家都知道，外资快递企业一进来，全部死绝，这绝对不是开玩笑！”

这是一个充满故事的江湖，生，或者死，来得都如此突然。

仿佛就在一夜之间，曾坐拥２．５万大军的上海希伊艾斯快递公司（以下简称“ ＣＣＥＳ”）便灰飞烟灭，而这家业内排名前十的快递公司尚未彻底走出崩盘阴霾时，在浙江新生不过三个月的汇强快递便吹响集结号，将原ＣＣＥＳ快递加盟商悉数招致麾下，并一举将业务兵团铺向大江南北。

如此这般的沉浮交接仅仅是中国快递市场生死上演的一个缩影，在这块高达７０００亿市场的巨额蛋糕周遭，还依附着国内超过７０００家获得快递许可牌照的企业。

值得注意的是，这还并非全部。

在国内扩张凶猛的民营快递企业厮杀正猛时，国资背景的中国邮政快递（以下简称“ＥＭＳ”）以及觊觎中国市场的其他外资企业也正卷起裤管大步挺进。其中，ＥＭＳ仍在为上市蓄谋发力，而外资巨鳄联邦快递（ＦｅｄＥｘ）和联合包裹公司（ＵＰＳ）两大翘楚向国家邮政局提交国内快递业务牌照的申请也已进入倒计时。

新一轮的对决序幕已然半开，腥风血雨也或将为时不远。民资沉浮

在中国的物流领域中，民营资本无疑是最为活跃的一个群体。那些习惯躲藏在聚光灯背后的掌舵者们也正或如侠客，或为隐士般地书写着这个电光火石的江湖。５０岁的陈平自诩为“堂吉诃德”式的人物，这位曾经的宅急送创始人也似乎在用数十年的从业经历映射着民营资本在国内快递业的起落更迭。这位倔强的男人强调，虽然星晨急便营运失败，但他还会重整旗鼓卷土重来，准备人生的第三次创业。

２００８年，陈平离开了１４年前一手创办的企业宅急送，次年３月，陈平依靠离开时手中的２０００万再度组建星晨急便，并高调宣称二次创业拥有团队、有资本、有经验，并率先提出针对崛起的网购业务提出“云快递”商业梦想，即针对互联网包裹业务，做信息、仓储综合运营商，为电商和快递公司搭建运营平台的综合性公司，并预言在３年内获得成功。直到２０１０年，星晨急便如一匹“黑马”在全国攻城略地。

也正是这一年，在国内纵横１４年之久的大型民营快递公司ＤＤＳ却因资金链断裂一夜之间休门倒闭，这是国内第一家大型快递公司倒闭，而在ＤＤＳ轰然倒塌的背后则是民营快递公司生存空间遭遇挑战的真实写照。

但危局并未就此扩散，来自各大公司的投资相继蜂拥而至。除阿里巴巴马云对星晨急便开出了７０００万投资支票外，ＣＣＥＳ也获得私募黎曼公司抛出的橄榄枝，彼时，快递业还被誉为“黄金投资行业”。

陈平对本报记者说，获得阿里巴巴的投资后，网点建设也更为庞大，而凭借其个人在快递业的号召力，他也可以获得更多的投资机会。

但是，在此后的３年里，国内快递业的行业走势却超出了陈平预设的路线。在斥资３．２亿资金建立价格仓储基地后，却没有电商和快递公司选择将物件进入仓库，而陈平一直试图进军的Ｃ２Ｃ，以及Ｂ２Ｃ电子商务领域也早已今非昔比。“摸索了一圈，我才发现我的方向完全错了。”陈平说。

最后，陈平和他带领的星晨急便开始转向如顺丰所主营的百姓普通包裹快递业务。

而在迷惘之际，陈平则欲用２０００万收购另外一家濒临倒闭的企业——负债４０００多万的鑫飞鸿快递公司，与试图依靠百姓包裹业务重新起步，但未曾预料的是，２０１１年３月，陷入危机的两家企业由于资金断裂不得不面对倒闭境地。星晨急便并非个例，与陈平相比，ＣＣＥＳ董事长方里元虽异常低调，但这两家快递公司的命运极为相似，一夜之间运营体系则顷刻坍塌，旗下加盟商也纷纷如“鸟兽散”。

２０１０年获得黎曼公司投资后，ＣＣＥＳ开始筹划赴香港上市，并疯狂扩张，并在全国各地招聘加盟商，力图在各地建设分拨中心。

短短５年时间，ＣＣＥＳ的网络覆盖至全国，网点４００多个，人数从１００多人扩张至２．５万人，每天运营的快递的物件达到２０多万件，并喊出了２０１２年３０万件／日的目标奋斗。但扩张背后的危机也就此埋下伏笔，“实际上，ＣＣＥＳ的急剧扩张也导致加盟商良莠不齐”。２０１１年里，方里元开始将公司的完全加盟商模式转变，但事与愿违的是，方里元用力过猛的转型计划不仅遭到了全国加盟商的强烈反对，在公司内部，由此花费的巨额资金所暴露出来的问题也日益出现。

直营模式改革失败后，ＣＣＥＳ的大批高管相继流失，紧绷已久的资金链也轰然断裂。随后，方里元寻求到了新的接盘者——原汇通速递广东区总经理江小根。但江小根在发现ＣＣＥＳ１．７亿巨额债务后也中途退局。

江小根退出后，ＣＣＥＳ至今无法恢复运营。７月５日，ＣＣＥＳ沪浙苏皖加盟商加入今年４月成立的浙江汇强快递有限公司（下称“汇强快递”），并率先恢复营运。

而与星晨急便、ＣＣＥＳ形成鲜明对比的是，稳坐中国民营快递公司头把交椅的顺丰速运则一路高歌，春风得意。

４１岁的顺丰速运董事长王卫几乎不接受媒体采访，但这仍难掩这家根系庞大的快递公司的锋芒。

值得注意的是，顺丰速运在日渐蚕食业内市场时已开始将触角伸至产业链上游，进军电子商务，此外，在拿到央行发放的第三方支付牌照后，其支付工具顺丰宝也正在系统开发之中。

“以快递为中心，顺丰的产业链还将不断延伸，这已经引起了很多竞争对手的恐慌。”一名同业高管说。

等待的抢食者

７月６日，雨后的北京不再闷热，但对于刚刚走下机舱的德国邮政敦豪集团董事会主席兼首席执行官安澎而言，这一切都不重要。

安澎马不停蹄地率领着集团的一众高管与中国的政府部门取得联系，拜见国家邮政局的官员则是其这趟旅行中最为重要的日程。

饶有意味的是，安澎此次来访的时机尤为巧妙，除了为即将在上海投入运营的北亚区运转中心揭牌外，中国快递业最后一个壁垒——国内市场的开放也已然步入倒计时。

尤为注意的是，德国邮政敦豪集团旗下快递公司ＤＨＬ最大的两个竞争对手—— 联邦快递和美国联合包裹公司（以下简称“ＵＰＳ”）的中国国内快递申请已经公示，并即将获批，而在竞争对手紧握中国市场脉搏时，如何布局中国战略则是安澎及其高管团队目前需要面对的关键问题。“牌照一批，好日子就会到头。”一位不愿透露姓名的快递企业高管说，尽管顺丰、四通一达等中国公司对外国公司表面上都表示欢迎竞争，但“实际上，大家都知道，外资快递企业一进来，全部死绝，这绝对不是开玩笑！” 正因于此，整个中国快递行业也正紧盯着国家邮政局的一纸批文。

２０１２年５月２５日，国家邮政局网站上挂出《关于对联邦快递（中国）有限公司和优比速包裹运送（广东）有限公司申请快递业务经营许可审核情况的公示》，正式宣告联邦快递和美国联合包裹公司的国内快递业务申请已经行至最后一步。

按照国家邮政局所披露的信息显示，联邦快递和ＵＰＳ的中国公司将分别以北京顺义区和广州白云区为基地，经营除信件外的国内快递业务。联邦快递申请在上海、深圳、广州、杭州、天津、大连、郑州、成都开展国内快递业务，而ＵＰＳ则只是在上海、深圳、广州、天津和西安五地经营国内快递业务。而这也是两家公司历时数年申请中国国内快递业务即将尘埃落定的讯号。事实上，在安澎拜访国家邮政局之前，短短一个月内，联邦快递与ＵＰＳ的高管也已经密集拜访过国家邮政局及其他政府官员。

６月６日，国家邮政局局长马军胜在京分别约见了ＵＰＳ中国区总裁陈嘉良和联合包裹公司亚太区高级副总裁兼中国区总裁黎松江，就联邦快递和ＵＰＳ在华经营业务问题进行了沟通。

半个月后，ＵＰＳ国际总裁丹尼尔·布鲁托再度来华，并拜访国家邮政局局长马军胜，就在华业务发展问题交换了意见。

两大国际巨头高频率的来访无疑已将国内快递业的市场抢夺大战推至引爆点，而一旦短兵相对之势形成，这盘动辄关乎存亡的棋局也将注定惨烈。“一旦国际巨头形成反扑，国内快递企业，尤其是民营快递企业如此单薄的利润率不一定顶得住。”

虽然国家邮政局进行公示后，两大巨头始终保持沉默，但来自中国航空运输协会的反对也随之而来。

自６月以来，中国航空运输协会已两度发声予以抗议，７月３日中国航空运输协会研究员朱庆宇再度发文抗议，称作为有外国航空公司背景的联邦快递和ＵＰＳ，如获得国内快递经营许可，将变相在中国合法获得“第八航权”，而这一航权目前中美之间并未开放。

但中国航空运输协会的“搅局”未必能阻止两家外资企业获得国内牌照。中国快递协会会长达瓦对记者透露，事实上国家邮政局已经准备给其发放国内牌照，但这两家公司自行要求增加国内经营网点，造成重新审议，才导致申请公示结束一个月后仍未发放牌照。静待之时，风雨降至。ＥＭＳ再度出击

民营企业与国际巨头纷纷厉兵秣马时，另一个不容忽视的势力则来自于国资背景的ＥＭＳ。

在中国交通运输协会快运分会秘书长刘建新看来，若联邦快递和ＵＰＳ获得国内快递牌照，两家公司投放在中国的产品和价格，也将与ＥＭＳ和顺丰相近，ＥＭＳ和顺丰两家公司业务量遭受的冲击也或将最为明显。

针对即将拉开的市场拼杀，ＥＭＳ方面则始终未能予以正面回应，而在沉默背后，则是其申请Ａ股ＩＰＯ试图再度出击的关键信号。

作为中国邮政集团旗下主营快递物流板块的公司，５月４日，ＥＭＳ申请Ａ股ＩＰＯ获得通过，成为国内快递业第一股，目前正在排队上市中。

值得注意的是，作为一家办理工商登记不过两年的公司，ＥＭＳ申请ＩＰＯ通过后曾广受质疑，甚至连续三年盈利期的上市基本要求也尚不符合，但在决策层的特批之下，其上市步伐则仍然快速推进，而这也无疑为其日后的爆发空间提供了诸多可能。

“之所以特事特办，是因为内外交困下，ＥＭＳ骑虎难下。”中国物流与供应链管理高端联盟理事黄刚向记者表示，对于ＥＭＳ来说，如今快递行业的内外形势要求其必须尽快上市，否则难夺市场。

业内人士则表示，事实上，从ＥＭＳ申请上市的时间节点来看，国家邮政局试图向外资快递公司发放国内快递牌照则或将是其仓促上市的关键因素之一，“否则，一旦外资快递公司在国内形成竞争优势，则中邮速递的业绩更难保证，上市之路或更为艰难”。

但对于ＥＭＳ来说，未来的走向仍然不可预知。

来自ＥＭＳ预披露的招股说明书显示，ＥＭＳ截至２００９年、２０１０年和２０１１年营收分别为１９６．４亿元、２２５．１１亿元、２５８．８５亿元。而其国际竞争对手ＵＰＳ和联邦快递２０１１年的营业收入总额则分别为５３１．０５亿美元、４１３．２３亿美元。

而与国际巨头盈利差距较大之外，其受体制影响较深的业务结构也成为遭人诟病的目标之一。“ＥＭＳ优势在于涉公业务和票据业务，但是在眼下业务增长最快最大的网络购物快递上却丧失了优势。”刘建新说。

公开数据显示，２０１１年，ＥＭＳ在快递市场的份额为２９．４６％，而在其巅峰时，其控制市场的比例一度达到９０％以上。

而为再度抢夺市场，根据ＥＭＳ的计划，上市后将融资获取的９９．７亿元用于快递物流邮件处理中心、购置飞机、购置运输车辆、购置航材等项目。“ＥＭＳ肯定会发起一波价格战，除此以外，它似乎并没有更好的竞争手段。” 业内人士说。

新入局者

对于行业内的各大快递公司而言，在应对原有对手频频使出的招数时，还不得不面临新的挑战。

而在目前的快递竞争格局中，另一个乱象则是电商纷纷自建物流系统，快递公司却开始触网。

２０１０年，电子商务网站开始相继建设物流基地，并涉足快递。业内最具渗透力的淘宝、京东商城、当当网和凡客诚品等公司均宣布了大批物流计划。在淘宝网号称欲投资１０００亿元在全国打造一个立体式的阿里仓储网络体系时，其在北京、上海、深圳和成都的四大配送中心已然建成，而在此基础上，淘宝还对外宣布将在２０多个省市建立物流配送中心。

事实上，阿里巴巴试图扎根快递行业的野心还不仅于此。据本报记者了解，阿里巴巴投资成立了一家杭州百世物流公司，并这家公司转道百世网络技术有限公司，收购四通一达中的“汇通快递”，已将其更名为百世汇通。

除阿里巴巴外，京东商城的物流建设规模也已达到２０－３０亿的规模，京东商城ＣＥＯ刘东强甚至发出豪言，未来５年，还将花费１００亿－２００亿投入全国物流系统。刘强东四月底也曾透露，在年底之前，将以平均２．５天的速度开通一个新的城市快递分公司，这也意味着年底前京东配送覆盖城市数超过３６０个。

京东商城图谋抢食的野心并非没有缘由，作为目前第一个获得国内快递牌照的电商，京东商城副总裁吴声向记者透露，京东快递８月底也将正式向外部第三方开放。届时，京东快递也将正式杀入快递行业。而另一家更早涉足快递的电子商务公司凡客诚品，其如风达快递虽然暂未获得快递牌照，但实际上也早已计划将业务量拓展到京沪以外的杭州、无锡、山东、广州等１０个地区。

物流智联网创始人、《物流智联网》著者罗辉林分析称，目前从包量里来看，“ 四通一达”依靠阿里巴巴起步发家，并占据其８０％的包裹量，而淘宝系占据了中国快递业８０％的包裹量。

事实上，快递领域近身肉搏时，各路企业短兵相接的战场也已然盘根错节。其中，为抢夺地盘，顺丰与电商的交战已然打响。

５月３０日，顺丰速运旗下的子商务网站顺丰优选正式上线，其目标是食品电商垂直领域。资料显示，作为顺丰速运旗下独资公司，顺丰优选注册１０００万，目前拥有员工５００人。

顺丰优选ＣＥＯ刘淼透露，顺丰优选定位于中高端食品网购，目前拥有九个品类五千余款商品。而销售的食品中，主要以进口食品为主，目前占到所有商品７５－８０％。

刘淼说，在生鲜等产品的冷冻链条方面，“顺丰投入非常大”。而在物流方面，顺丰优选拥有独立的配送体系，顺丰速运专门为其量身打造，不会采用第三方物流。

值得注意的是，在顺丰高达１３０亿元的业务量中，电子商务所占据的比例仅仅为８％，这也意味着，在未来的空间里，手握高端快递资源、国内唯一直营的顺丰董事长王卫的低调潜行则仍将继续。[02]

**第五篇：人力资本**

人力资本：权益属性与会计选择

摘要 长期以来，理论界对人力资本存在一个认识上的误区：一旦论及人力资本则必呼人力资本参与剩余收益分配，似乎人力资本天生是股权性资本。本文以此为切入点，探讨人力资本权益属性的安排。依人力资本专用性高低差异，其权益属性可分为股权性资本与债权性资本。相应地，企业对不同权益属性人力资本的支出（如股份支付、薪酬支出等）可以选择收益分配化、成本费用化以及资产化。

关键词：人力资本；准租；权益属性；会计选择

一、问题的提出

众所周知，企业是物质资本与人力资本的特别合约。就物质资本而言，从权益属性看，物质资本

包括股权性与债权性资本，体现于会计恒等式的右方，揭示了企业物质资产的来源，表现为企业的负债与所有者权益。债权物质资本因对风险的规避而自愿放弃剩余收益的分配，相关法律业已赋予股权物质资本的剩余收益分配权。因此，我们无须论述物质资本的股权与债权性安排，在此我们所关注的是人力资本的权益属性。就人力资本而言，其权益属性目前尚未引起学术界的重视。当前企业对有关人力资本支出一律成本费用化处理，而未能考虑不同的权益属性，这正是本文所探讨的问题。

二、人力资本权益属性：债权性与股权性安排

资本的稀缺性及专用性不同决定了资本权益属性的安排，成为股权性资本、参与企业剩余收益分配则是人力资本对其权益属性的最高追求。

就社会总体看，尽管人力资本已成为社会最稀缺的生产要素，但就企业内部而言，人力资本个体的稀缺性及专用性差别较大，各个体之间可替代性低、专用性程度高低不一。因此，在安排人力资本权益时不能一概而论，必须体现出人力资本的稀缺性及专用性特征，这样才能发挥人力资本的潜能，从而对人力资本进行有效激励，降低代理成本。依据企业中人力资本稀缺性及专用性的不同，笔者将人力资本分为：股权性人力资本、债权性人力资本、期股债权性人力资本，分别对应高专用性人力资本、低专用性人力资本以及专用性介于两者之间的人力资本。企业对其相应的支出即采用股权激励、固定薪酬以及薪酬加奖金等方式。

（一）低专用性人力资本：债权性安排

就低专用性人力资本而言，其知识、技能水平较低，人力资本个体的差别性 ② 不太明显，可替代性高，专用性程度低，企业对低专用性人力资本的需求相对过剩。相对于其他资本（包括物质股权资本以及专用性较高的人力资本）而言，低专用性人力资本在缔约时处于被动地位，其他资本对低专用性人力资本的“寻租”成本低，而低专用性人力资本则因被动地位导致其“准租”被其他资本所占有。低专用性人力资本无法上升为股权资本，也无权参与企业剩余收益的分配，只能获得固定的薪酬收入，低专用性人力资本无奈地沦为特殊债权资本。这种特殊债权资本与物质债权资本的不同之处在于：低专用性人力资本并非因对风险的规避而选择债权性安排，其沦为债权性资本的根本原因不仅在于整个社会对低专用性人力资本的需求不足及其自身的专用性较低、替代性高；这种低专用性及高替代性又使得其解除契约的机会成本高，从而无法“用脚投票”，低专用性人力资本被动沦为债权性资本。

就低专用性人力资本作为债权资本的还本付息方式而言，低专用性人力资本是企业的一种分期付息，到期还“本”的债务；薪酬是企业使用低专用性人力资本的利息支出，低专用性人力资本是企业除物质债务资本外的债务“本”金，企业还“本”的方法是辞退低专用性人力资本。

（二）高专用性人力资本：股权安排

相对于低专用性人力资本而言，高专用性人力资本拥有丰富的知识、技能水平较高，且能够主动地掌握快速更迭的信息、知识，并利用其推动企业业绩的提高，从而成为企业最稀缺的生产要素。这部分人力资本个体的专用性高、可替代性低。与此形成鲜明对比的是，物质资本的重要性相对降低。物质股权资本依据物质实力，通过占用高专用性人力资本准租来阻滞高专用性人力资本享有剩余收益的成本越发高昂，高专用性人力资本在契约中的主导地位已逐步显见。高专用性人力资本契约地位的变化将会改变其权益属性的安排。对于高专用性人力资本而言，由于其可替代性最低，稀缺度最高，给予其固定薪酬已成为低效率的制度安排，将这部分人力资本上升为股权资本不失为有效的制度选择。给予其股权所能带来的边际收益远高于相应的激励支出，这不仅有利于其效用发挥，也将能保证企业筹集到专用性高的人力资本。因此，高专用性人力资本应成为股权资本并

参与企业剩余收益分配。（如图1所示）

人力资本权益的这三种安排如图1所示：

图1说明按照权益属性分，人力资本不仅包括股权性人力资本，而且还包括债权人力资本（含期权债权性人力资本）。债权人力资本（含期权债权性人力资本）只能获得薪酬收入；股权性人力资本应获取相应的股权，并能参加剩余收益分配。近几年我国许多企业所实施的股权激励计划，其激励对象就是具有股权性质的高专用性人力资本。

（三）处于中间地带的人力资本：期股债权性人力资本

对处于中间地带的人力资本（即专用性介于高、低之间的人力资本），通过契约安排来确保这部分人力资本成为期权债权性人力资本，即在给予其固定薪酬的基础上，根据企业未来业绩及这部分人力资本的工作表现适当给予其收益提成式的分配。期权债权性人力资本由于其股权实现与否取决于这部分资本的表现及企业的工作业绩，因此这部分人力资本从本质上首先具有债权资本的特征，性质类似于可转换债券，只有将来股权实现时才转为股权人力资本，未实现股权前可视为企业特殊的负债。

需要指出的是：这三种权益属性人力资本的构成比例主要取决于社会经济发展程度及企业内部人力资本专用性程度及差异。社会经济发展水平高、企业内部人力资本的专用性水平普遍较高时，股权性人力资本所占的比例则大；反之则小。人力资本全体成为股权性资本将成为未来社会发展的方向。

三、企业对不同权益属性人力资本支出的会计选择：成本费用化或资产化以及收益分配化

新准则体系下企业对不同权益属性人力资本的支出仍全部作为成本费用化处理，而未能结合人力资本的不同权益属性采用不同的会计处理。如：股份支付，职工薪酬准则等都将企业对所有人力资本的支出成本费用化处理。值得注意的是，我国实施股权激励的上市公司采用新准则——股份支付后，企业业绩出现变脸。如：2024年2月伊利股份发布公告称，尽管2024年该公司净利润达3.45亿元，但因对股权激励采用新准则核算，导致公司2024净利润出现亏损。无独有偶，采用股份支付准则后，海南海药的股权激励使该公司2024年业绩预计亏损达 5 000万元。

由此可见, 企业对不同权益属性人力资本的支出全部成本费用化降低了上市公司的业绩，不仅损害了财务资本所有者的权益，而且也未能体现高专用性人力资本权益。因此，本文从人力资本权益属性的角度提出了企业对不同专用性人力资本支出的成本费用化与资产化以及收益分配化的会计选择。

（一）成本费用化的观点

简言之，成本费用化即将企业对低专用性人力资本的支出延续当前会计处理的规定，直接计入成本费用，并增加企业的负债。依据职工薪酬准则的规定，企业的薪酬支出按支付对象的不同分别记入生产成本（制造费用）或期间费用。由此可见，成本费用化处理，若计入期间费用则直接减少当期收益；若计入生产成本（制造费用）将通过分摊进入产品成本，通过已销售产品成本影响当期损益，未销售的产品形成企业的存货。未分摊的生产成本以在产品的形式形成企业的存货。由此可见，将企业对专用性较低的人力资本支出成本费用化，增加了企业的成本费用，减少了利润，影响了企业的财务能力（即筹资、投资、收益分配能力）。

（二）资产化的观点

资产化观点是指将企业对介于低专用性人力资本与高专用性人力资本之间的期股债权性人力资本的支出增加企业的人力资产，并增加企业的负债。在资产化观点下，我们所面临的问题是：对所增加的人力资产是否需要摊销使用成本？如何摊销？摊销期限如何确定等？由于人力资本具有“干中学”的优势，其边际效用未必会递减，因而人力资产价值可能会提高，从而使得对于人力资产是否应摊销争议颇多。

如果不摊销人力资产，将会使企业长期存在该资产，与直接费用化相比，其

业绩不会降低。

若摊销，则摊销期的长短将会影响企业每期的费用，从而影响各期收益。确定摊销期可考虑这部分人力资本的任职时间，可能的离职比例等。因此，摊销所增加的人力资产从长期看，与费用化观点相比，由于企业人力资产的分摊期限较长，降低了前几年的费用，但增加了后几年的费用。考虑资金时间价值因素后，企业费用的公允价值仍然降低了。

总之，在资产化观点下，无论是否摊销人力资产的使用成本，其费用的公允价值总额都小于费用化观点下的费用总额。

（三）收益分配观

所谓收益分配观是指将企业对高专用性人力资本的支出视同对股权人力资本的收益分配，并增加企业的股权人力资本。企业所实施的股权激励可采用这一模式。与股份支付准则不同的是，收益分配观将股权激励视为收益分配而非费用，从而不会使实施股权激励的上市公司业绩变脸。

按收益分配观确认企业对高专用性人力资本的支出，其理论根源是法国经济学家萨伊提出的“三位一体”分配模式以及后来马歇尔、熊比特、卡森等扩展的“四位一体”分配模式，即劳动——工资、土地——地租、资本——利润、企业家才能——企业家利润。“四位一体”分配模式说明了企业应按各要素对经济主体贡献的大小进行分配，而高专用性的人力资本在企业中所获得的股权激励可视为这些人力资本参与企业分配的结果，体现了高专用性人力资本与财务资本的契约关系和博弈结果。因此，按收益分配观确认高专用性人力资本权益，符合这些人力资本的生产要素特征。

由上述分析可见，相对于费用观与资产观而言，从经营成果角度看，将企业对高专用性人力资本的支出视同收益分配将不会使企业业绩变脸，从而有利于发挥股权激励功效，并能体现高专用性人力资本与物质股权资本共享剩余收益的契约关系。

四、结束语

本文从人力资本权益属性的安排出发，论述了企业对不同权益属性人力资本的会计选择。人力资本权益属性变迁的根源在于其资本稀缺性与专用性的变化。资本稀缺度与专用性的提高改变了其契约地位。人力资本的专用性程度高将使得

物质股权资本对人力资本“寻租”及占用人力资本“准租”的成本逐步提高，物质股权资本被迫接纳高专用性人力资本参与剩余收益分配。此时，企业内部人力资本权益属性表现为：股权性人力资本、债权性人力资本、期股债权性人力资本。高专用性的人力资本获得企业的股权，参与企业的收益分配；而低专用性的人力资本只能获得固定的薪酬收入，充当债务资本的角色。企业与此相应的支出应分别作为收益分配化处理、成本费用化或资产化处理。

主要参考文献：

[1] 张维迎.企业的企业家———契约理论.上海三联书店.上海人民出版社，1995.[2] 谢德仁.企业剩余索取权：分享安排与剩余计量.上海三联出版社，2024.[3]（美）科斯，诺斯，威廉姆森.制度、契约与组织——从新制度经济学角度的透视.经济科学出版社，2024.[4] 朱友干.从人力资本角度论企业资本结构.财会月刊，2024，（10）.[5] 朱友干.从人力资本角度论“共”有制.财会通讯学术版，2024，（10）.

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