# 人力资本与经济发展

来源：网络 作者：红叶飘零 更新时间：2024-09-15

*第一篇：人力资本与经济发展浅谈人力资本与经济发展人类进入21世纪后，面临着经济的时代的变迁，一个以网络化、信息化、数字化、知识化为重要特征的新的知识经济时代正向我们走来，经济增长成为经济发展的主旋律。各国之间的竞争从表面上看是对经济资源、...*

**第一篇：人力资本与经济发展**

浅谈人力资本与经济发展

人类进入21世纪后，面临着经济的时代的变迁，一个以网络化、信息化、数字化、知识化为重要特征的新的知识经济时代正向我们走来，经济增长成为经济发展的主旋律。各国之间的竞争从表面上看是对经济资源、产品质量和市场占有率的竞争,实质上是对科学技术和人力资本的竞争。人力资本的发展已经受到世界各国的高度重视并成为经济发展的决定性因素，所以，研究人力资本与经济发展的关系问题，具有重要的理论价值和现实意义。

一、人力资本的提出

早期的西方经济学家一直注重物质资本和自然资源在经济发展中的作用,并把它们认为是“一切财富的源泉”,而忽视了人在经济发展中的作用。20世纪60年代中期以来,世界经济的发展变化使越来越多的经济学家意识到人力资本是一国经济发展的决定性因素。舒尔茨与1959年断言：“改善穷人福利的决定性生产要素不是空间、能源和耕地，决定性要素是人口质量的改善和知识的增进。”①舒尔茨在1960年就任美国经济学会会长的救治演说中，发表了著名的“论人力资本投资”的演讲，这可以说是正式宣告了现代人力资本理论的诞生。②从此以舒尔茨、贝克尔、哈比森为首的一些经济学家创立了人力资本理论,纠正了传统资本的概念,提出了完整的人力资本概念。在他们看来,所谓人力资本就是体现在劳动者身上,由资本的投资费用和机会成本转化而来,表现为劳动者知识、技能和技巧的资本费用。人力资本的提出,使我们把资本的范围由以前的有形物质资本扩大为物质资本和人力资本两个方面,并确定其为人类社会生产过程中的两个必不可少的因素。

二、人力资本是经济发展的决定性因素

人力资本概念的提出,将资本分割为两类:物质资本与人力资本,在人类社会发展的不同阶段,它们对经济增长的作用是不同的。在社会经济发展比较落后的阶段,经济的增长

人力资本作为发达国家长期经济增长的决定性因素及其在持续发展的经济中发挥着重要作用，这已经被许多事实所证明。例如：日本经济在二战以后的迅速腾飞，美国自90年代以来持续110多个月的“高增长、低通胀、低失业”现象等，依靠的就是以人力资本为依托的技术进步；与之相反的例证是被称为“亚洲奇迹”的东亚经济飞速增长，以1997年金融危机的爆发为标志，在一定程度上被证明是一种无技术创新基础，以外来“虚拟”投入为主的“泡沫”型经济增长。③由此，我们可以看到，人力资本同物质资本相比较，具有更加强大的能量，在今后的经济发展过程中，必将发挥着举足轻重的作用，或者毫不夸张的说，人力资本无疑将成为将来经济增长的根本动力。哪个国家率先将战略重点放在人力资本上，并以此为依据来制定和调整经济发展政策，那么，他将主要依靠物质资本的投入而增长,物质资本在经济增长中起着决定性作用。而当人类社会经济发展到一定阶段,物质资本在经济增长中的作用相对减弱,人力资本在这一阶段后对经济增长的作用不断增大,出现了经济主要依靠人力资本投入而增长的趋势。在这个充满激烈的竞争和严峻的挑战的新知识经济时代走在前列，为各国所瞻仰。

于是，人力资本对于经济发展的促进作用的理论分析

第一，人力资本可促进技术进步，从而加快经济发展。

科学技术的迅速发展，使得劳动力、资金、技术的比重在促使生产力的发展方面发生了重大变化。21世纪初，技术对生产力发展的贡献占5%~20%,而现在在工业发达国家中，已占到60%~80%，有些甚至达到80%以上；其次企业内部人员结构也发生了很大变化，体力劳动和脑力劳动消耗的比例，在以前机械化程度低的情况下为9：1；后来发展到中等程度机械化时为6：4；现在全自动化的情况正好相反，为1：9。正是基于这个原因，发达国家及其重视人力资本投资、智力投资，这些更多的是体现在对教育的投入上，这已经成为西方国家经济发展中的一股潮流。因此，人力资本理论是符合现代经济发展的规律。

人力资本的积累是科技进步的首要体现者和第一推动力。科学技术是第一生产力,这个第一生产力首先体现在科学技术人才方面。没有大批的科技人才,科学技术的发明、创新和使用都不能有效进行,科学技术不能充分发挥其作用,更得不到进步,而人力资本的积累是造就大批科学技术人才的基础。人力资本的提高推动了科技发展和经济的快速增长。

第二，人力资本的提高可以节省投入到生产过程中的劳动力数量,并使劳动力与物质资本更为有效地结合起来,从而提高生产效率。

一方面，人力资本的积累直接促使劳动者素质提高,从而减少了劳动的复杂程度, 使劳动者投入到生产中的劳动质量提高,即使是在劳动力数量不变的情况下,投入到生产中的总劳动量也会是增长的,这样,劳动创造的价值就更多,从而推动生产发展,促进经济增长。另一方面,人力资本积累促使劳动者素质提高,劳动者素质的提高使劳动者能够更有效地使用和改进各种复杂的机器设备,另外加上计算机技术的发展，将会更大程度上发挥出物质资本的作用,实现生产过程中人与物的有机结合,从而也促进了生产增长和经济发展。

第三，人力资本的提高为产业结构调整创造了必要条件。一国的经济发展与其产业结构状况密切相关,那些适合经济发展的产业结构将会极大地促进经济发展,反之则会阻碍经济发展。因此,世界各国的产业结构调整将随着经济发展的步伐而加快,大规模的劳动力将从第一产业中游离出来,涌向第二、第三产业。劳动力巨量流动,在转移过程中需要大面积、大幅度地提高劳动者素质,以适应新的岗位需要,促使产业结构得到顺利调整。

第四，丰富的人力资本能够在世界范围内吸收和组合各种生产要素来弥补本国资源的不足,从而更有效地推动经济的发展。当今世界是一个开放的世界,政治区域化、经济一体化趋势日益加深,一国所具有的资源、资本、技术对于其经济的发展并不是最重要的。一个后起国家,只要注重人力资本积累,拥有大量的具有较高素质的劳动者,就能够消化和吸收世界上的先进技术和管理经验,就能够在更大程度和范围内引进国际资本,充分利用这些技术和资本来为本国的经济发展服务。因此,国际上掠夺资源、市场和殖民地的重要性,已相对让位于人才竞争、知识竞争、高新技术发展的竞争,即让位于人力资本存量和质量提高的竞争。

人力资本的积累是经济增长的源泉，是决定经济增长与发展的最重要因素，成为经济发展和整个社会进步的最强大的助推器。

但是，另一方面，经济的发展反过来对于人力资本的发展也具有强大的促进作用，两者之间是一种相辅相成，互相促进的关系。这主要体现在以下几个方面。

首先，经济增长会促进教育的发展。④教育投资是人力资本投资的一种主要形式，主要包括初等、中等、高等教育，它是整个人力资本投资中最核心的组成部分。一个个人、家庭和国家，教育水平越高，也就意味着这个国家的人口素质和人力资本的水平也就越高。下面有实例来体现。

（1）美国对英国的追赶

19世纪与20世纪之交，美国经济起飞花了43年时间赶超英国。当时，英国的生产力水平居于欧洲所有国家（乃至全世界所有国家）之首，这时英国的教育也要高于其他国家。但在1871年到1913年间，美国迅速超过英国的经济。1820年美国人均GDP相当于英国人均GDP水平的73.3%,到1870年仍为75.3，而后美国开始经济起飞，1870—1913年GDP年平均增长率为3.94%，同期英国为

1.90%，到1913年美国人均GDP已超过英国GDP水平，达到英国水平的105.5%。美国经济的成功，是同其加速教育的发展是分不开的。1870年对1913也是美国教育对英国加速追赶的时期。美国在1820年人均受教育年限相当于英国的87.5%，到1870年相当于英国的88.29而到1913年则相当于89.12%。⑤

同样，日本对美国的追赶也同样得益于教育，教育在日本经济追赶、现代化进程中发挥了极为重要的先导作用。

其次，经济发展会刺激对于高技能人才从而人力资本投资的需求。⑥在这个新时代，达到一个国家，小到一个企业，经济的发展主要是建立在科技进步与创新的基础之上的。经济的增长意味着技术进步，邓小平同志早就指出科学技术是第一生产力，技术进步同人力资本的提高和物质资本的改进是分开的。经济的持续增长对提供更多的高科技人才提出了要求，人力资本的形成是对于人才进行投资而形成的，所以也就刺激了对于人力资本的需求。

最后，经济发展还会促进人楼质量对数量的替代，使得人员素质随着世代繁衍不断改善。⑦从经济学的角度来看，随着经济的高速发展，每个社会成员的时间成本不断增加，即机会成本逐步加大。作为一个家庭来说，夫妻双方就不得不考虑孩子的生育问题了，更多的理性的夫妇会作出少生孩子的计划，甚至是打破传统继承香火的习俗，不打算生育的决策。这样一来，那么对于较少的孩子的数量的需求就会更加注重对其质量的要求。当这些孩子长大后，由于其接受了高质量、高水平的教育，他们拥有了更多的科学文化知识和更高的素质，那么同样，对于他们的孩子，又将会接受到更加良好的教育，并且从此良性循环，也就是促进了人力资本的提高。

总的来说，研究人力资本与经济发展的关系，对于个人、国家乃至整个世界的发展都有重要的价值。加大人力资本投资，是每个家庭、每个国家的必然选择，以适应时代对于当前个人的素质和技能等方面的要求，只有这样，整个国家的经济才能不断向前发展，整个社会才能不断进步。

注：斜体部分为原文引用下面的参考文献

[参考文献]

① 人力资本与经济发展：理论与实证胡德龙/著江西出版社2024

② 人力资本理论及其应用研究张凤林/著商务印书馆2024

③ 人力资本运动与中国经济增长李玲/著中国计划出版社2024

④ 现代劳动经济学罗纳德·G·伊兰伯格罗伯特·S·史密斯/著中国大学出版社 2024

⑤ 发展经济中的人力资本——企业的策略与三元教育体系萧今/著北京师范大学出版社2024

**第二篇：人力资本流动与经济发展**

人力资本流动与经济发展(上)

2024-10-27 14:14:10

摘要：人力资本无论是在地区间还是国家之间的流动，都是促进人力资本积累进而促进经济发展的一个重要机制。人力资本外迁并获得发达地区高额报酬的可能性，刺激了欠发达地区个人决策者的教育投资决策，从而对后一地区经济发展起到积极影响。这种影响要分为两个阶段：在经济发展的初期阶段，人力资本外迁鼓励了人力资本投资和人力资本积累，从而为今后的经济发展进行了人才准备；在经济发展到一定程度时，人力资本开始回流，进一步推动欠发达地区的经济发展。

关键词：人力资本流动，经济发展，内生经济增长，公共政策

一、人力资本流动与经济发展：发展经济学的视角

经济学广泛认可人力资本是经济发展或经济增长的重要推动力量。但是，当人力资本从一个国家或地区迁移到另一个国家或地区时，它会产生哪些影响呢?显然，人力资本迁移有利于迁人地。由于人力资本主要是从不发达国家迁移到发达国家，从人力资本本来就欠缺的地区迁移到人力资本丰富的地区，因此允许人力资本流动对发达国家最为有利，能够促进其人力资本存量增加，推进其经济增长。例如美国，它固然是全世界科技与经济都最发达的国家，而且其发达的经济是建立在世界领先的科技研究之上的；诺贝尔获奖人数众多体现了其科技大国的地位，有超过一半的诺贝尔奖得主在美国工作。但要知道，美国的诺贝尔奖得主中有四分之一至少中学教育是在国外完成的——这足以说明人力资本流动对美国这样的流入国的积极影响。

那么对迁出地呢?表面上看，它似乎不利于迁出地。但是进一步的深入研究则表明，人力资本迁移对迁出国兼有不利和有利双重影响。尽管人力资本在国家之间或地区之间相互流动，但一般而言，人力资本从发展中国家或地区向发达国家或地区的迁移，大于反向的迁移。即对发展中国家而言，人力资本是净流出的，发展经济学称之为智力外流(brain drain)。问题是，这种智力外流对发展中国家除了显而易见的负面影响外，是否还有积极影响呢?如果有，这种积极影响是否会超过负面影响?发展经济学对此展开了广泛的讨论。这个问题的关键在于发展中国家的教育市场和熟练工人劳动力市场是否存在着扭曲、教育的外部性有多大、人力资本的形成与积累机制是什么。

人力资本外流对发展中国家的负面影响是很明显的，因为它减少了发展中国家的人力资本存量，阻碍了其经济增长。而且，在大多数发展中国家，都存在着公共财政对教育的补贴，因而人力资本体现在个人身上，但成本的一部分是由社会承担的。这样，当人力资本流出时，也就将补贴带走。这意味着国内的资源流出，从而减少了国内经济福利。

另一方面，人力资本外流也起到了激励人力投资的作用，从而又促进了国内人力资本的积累。人们在选择是否接受更高水平的教育时要考虑高学历高智力的未来期望收益是否足以弥补接受教育的成本。期望收益取决于就业后工资的高低以及获得该份工作的可能性。在开放经济下，大学毕业者还存在着向国外移民获取更高工资的可能性，这就提高了接受教育的期望收益，鼓励人们更多地投资于教育，更多地进行人力资本积累。例如，巴格瓦蒂等人就认为，当国外实际工资高于本国，同时向国外迁移流动存在着可能性时，发展中国家的个人决策者就会增加对教育收益的预期(等于国外的工资乘以迁移的概率)，并据此做出教育决策。存在迁移可能性时，教育期望收益高于封闭经济下的期望

收益，这就鼓励更多的人口选择接受更高的教育，以增加技术移民的可能性。而且，技能可以进行代际传递，从一代传给下一代，下一代可以通过接受教育来巩固和扩展继承来的技能。不仅如此，某一代的人力资本水平越高，下一代的人力资本形成就越有效率。

尽管人力资本外流的两种相反影响孰大孰小不很明确，但很多国别研究结果可以确认的是，在发展的初期负面影响要大于正面影响，这个趋势会在发展后期扭转过来。就经济体而言，发展较快的经济体其人力资本外迁率也要高一些，例如韩国、台湾；而发展较慢的经济体其人力资本外迁率要低一些，如塞内加尔、孟加拉、巴拉圭等。

二、人力资本流动对经济发展的实际影响：中国的实证

中国、印度、台湾等地区的人力资本外迁似乎验证了上述理论。但是对这些地区还需要进行进一步的分析。人力资本流动对流出国的影响应该考虑到如下因素：经济发展的阶段，教育的公共补贴是否存在，市场机制是否扭曲，国家大小，等等。以中国为例，在经济发展的不同阶段，人力资本外迁的影响颇不相同。在经济发展的初期阶段，人力资本外流主要是静态的影响，只是影响经济福利，对经济增长并无太大负面效应。到经济发展的后期阶段，前期人力资本外流的积极影响开始显现。一般而言，在经济发展的初期阶段，人力资本一定是外流的，因为不发达的经济不可能容纳高端人才，即使发展中国家或地区培养了高级人才，或者是留学海外的人才归国，也绝无用武之地。对于中国而言，在经济发展的第一阶段还有另外一个原因导致了人才外流，那就是制度性因素导致的市场扭曲。在上个世纪80年代直至90年代初，非市场化的要素定价导致工资收入平均化，即使有工资差别，也是建立在行业差别的基础上，而不是边际生产力差别的基础上。当时中国受过高等教育者并不享有比其他人更高的收入，一个高校教师工资远远低于当时的国有企业工人，企业里的技术人员也并不享有比普通工人更高的收入。因此当时流行“做导弹的不如卖茶叶蛋”一说，有一段时间有部分城市家庭不甚看好上大学，而是更倾向于高中毕业后马上工作。这种没有差别的低工资使得高学历者具有了向发达国家迁移的动机，迁移主要采取出国留学然后滞留不归的方式。工资低可能有两个原因：或者是因为高学历者与工作不匹配，没有产生更高的边际生产力；或者是因为非市场因素使得高学历者所获工资低于边际生产力，尽管他们凭借更多的人力资本创造了比普通从业者更高的边际生产力。如果是前者，那么高学历者的向外流动不会对中国经济发展带来负面影响，但是会影响国内经济福利，因为它带走了国内对教育的财政补贴。如果是后者，则他们的外流会带来边际生产力的降低，从而既减少国内经济福利，也不利于经济发展，但这种情况在经济发展的初期阶段尤其是在中国比较少见。虽然初期阶段人力资本外流不见得会影响国内经济发展，但会影响经济福利。这是因为在中国经济发展的初期阶段，政府采取了对教育予以补贴的公共政策，个人并没有对自身人力资本的积累支付全部的费用。因此他们的外迁带走了国内补贴，对中国的国内经济福利产生了绝对的负面影响。尽管后来国家以不同的形式让外迁者赔偿国家的教育补贴，例如单位对接受过大学教育的出国留学人员收取押金，如果逾期不归则予以没收，或者国家直接对申请出国者收取培养费，但这也只能抵消部分负面作用，因为教育具有很大的正外部性。但是，到了上个世纪90年代，在发展中国家对教育的投资越来越多地由私人承担。例如印度的软件业工程师有相当一部分由私人机构培养，在中国，高校学费逐年上涨，也表明私人承担的教育费用在增加。这种状况有助于部分抵消人力资本外流带来的消极影响。

在中国经济发展到一定阶段时，市场机制逐渐建立和完善，拥有不同人力资本的就业者开始获得

有差别的工资，而且这种工资差别建立在边际生产力之上；随着经济的发展，国内企业生产技术逐渐提高，能够有效率地使用更多的人力资本，使得人力资本与工作职位更为匹配。进入21世纪后，高速发展的经济使得人力资本的拥有者即使在国内也可以获得与国外相比不遑多让的回报，这样就开始吸引大量海外留学人员回归。更重要的是，海外教育水平要比国内教育水平更高，而且海外留学和工作的经历也改变了留学者的处事方式，使他们具有更加国际化的思维，能够更好地进行经济全球化背景下的对外交流。因此，归国的留学人员带回了更高的人力资本。于是国内的人力资本积累开始加速。而且原来外迁的技术移民(主要是学成后留在当地的留学生)还促进了国内同国外的各种商贸联系。在这一阶段，中国经济因为人力资本的回流而得到加速发展。这一点仅从高校师资的学历结构就可以看出。这是中国目前正在发生的事情。

显然，正是海外内外巨大工资差别的存在和人力资本外流的可能性刺激了国内人力资本投资的积极性。即使是在经济发展的初期阶段，每年形成的人力资本一部分外流，一部分积累成国内人力资本存量。而到了经济发展的后期阶段，人力资本回流，更是加速了国内的人力资本积累，推动了国内经济增长。其实，不仅仅是中国，韩国、中国的香港和台湾地区也都有类似的经历。台湾从上个世纪 50、60年代大量的青年去海外留学并留在当地，到 70、80年代留学人员归国，大大促进了台湾地区的人力资本积累和经济起飞。在香港，香港大学、中文大学、城市大学的师资几乎都毕业于美国最好的学校。

人力资本流动对输出国的影响除了取决于输出国的市场完善程度和经济发展程度之外，也取决于国家的大小。中国经济由于规模庞大，在吸引智力回流上更有优势。经验研究已经证明，大国的人力资本外流速度和净外流程度低于中小国家，因为大国能够给专业技术人才或熟练工人提供更多的潜在机会，从而可以吸引暂时外流的熟练工人或专业技术人员回迁。

三、从区域经济发展的角度看中国人力资本流动

在中国，人力资本也存在着地区间的流动，其对经济发展的影响也可以借助于上述思路加以分析。

1．已经发生的人力资本流动的特点及其影响

在中国，人力资本地区之间的流动与国际之间的流动方向是一致的，都是从欠发达地区向发达地区流动，从缺少人才地区向人才济济地区流动。略有区别的是，西部地区的人力资本流动既面向海外发达国家，也面向东部沿海发达地区，尤其是通过考大学和转换工种的形式流向发达地区。例如，西部地区高中生通过高考进人大学，然后奔向沿海发达地区求职；内地企业或事业单位从业人员不满内地的低工资和僵化的人事制度而迁移至沿海地区。

地区之间的人力资本流动对经济发展的影响与国家之间流动又略有不同。第一，人力资本流动总体上增强了一国人力资本，但引起了地区间人力资本更大的不均衡，这种不均衡要到经济发展到一定程度才得到缓解。关键是，国内要素的流动障碍更小，因此迁移成功的概率是非常大的。加上东西部确实存在较大的收入差距，投资于人力资本的期望收益比单纯存在着国家之间迁移可能性时还要大得多，这样就更能刺激西部地区人力投资，促进西部地区人力资本形成。我们注意到，尽管大学学费逐年上涨，甚至超过了部分家庭的承受能力，但社会对大学教育的需求仍然旺盛，高等教育需求对学费的弹性呈现出刚性，家庭对教育的支出逐年在增加。但是，由于地区之间要素流动性大，在经济发展的初期阶段，西部地区每年新形成的人力资本大部分转向东部发达地区。这样，虽然地区之间人力资本的流动增加了全国的人力资本，但增加的人力资本集中到了东部发达地区，对欠发达的西部没有太

大刺激作用。不过，东部地区对人力资本的承受能力毕竟是有限的，进入90年代中后期，西部地区人力资本外流的比例逐渐下降，越来越多的大学毕业生留在了西部。只是到了这一阶段，西部地区的人力资本开始加快积累步伐。进入90年代后，西部地区容纳的大学毕业生逐渐增多，一些县城乃至乡镇也开始吸收了越来越多的大学毕业生。

作者：文建东 武汉大学经济发展研究中心 来源：《当代经济研究》2024年第9期

**第三篇：人力资本与激励机制**

组织行为学论文对外经济贸易大学

人力资本与激励机制

2024级全日制工商管理硕士武艳辉

引 子

资料一:1999年1月20日,褚时健被判处无期徒刑.褚时健在担任云南玉溪卷烟厂厂长的17年间,使该厂的利税总额达到800亿元,并创造”红塔山”品牌,价值352亿元.与此形成鲜明对比的是,褚时健的全部收入仅约80万元.资料二:中国企业家调查系统近年来对中国的企业经营者做了连续六次的调查分析.在他们的调查报告中,企业家的收入是相当重要的一项内容.调查显示,企业经营者的年平均收入为4.86万元;从不同所有制看,私营企业者的年平均收入最高,为11.16万元,以下依次为外商投资企业,8.91万元;股份制企业,5.25万元;港澳台投资企业,5.21万元;集体企业3.16万元,国营企业经营者收入最低,平均2.63万元.资料三: 1996年,可口可乐公司总裁郭斯达年收入为885万美元,外加2500万美元的股票期权；据《财富》杂志介绍,1998年美国最高薪的企业老总为迪斯尼集团的行政总裁艾斯,其一年的总收入高达5.89亿美元；而全球最受赞誉的通用电气公司总裁杰克〃韦尔奇１９９８年的总收入高达２．７亿美元，其中股票期权所获得的收益占９６％以上。

关注人力资本

西方经济学家认为,企业家是使土地,劳动力和资本这三大基本生产要素有机结合而创造巨大财富的第四大生产要素.企业家的创新精神和冒险精神,不但造就了企业的利润和发展,也优化了社会资源的配臵,推动了整个经济与社会的发展.我们以前是没有企业家的.国有企业的厂长、经理与其说是企业家，不如说是另一种形式的行政官员：不仅每个国有企业上面都有人财物、产供销、党政工无一不管的企业主管部门，国企厂长、经理还身负着行政级别：科级、处级、局级、副部级、正部级。这几年不给企业定级了，但各级党政部门在企业干部的安排上和享受的待遇上，其实还是比照着行政级别的。这种思维的定势延续至今，使我们仍习惯于把一个国有企业的经营者看成是一个党培养了多年的干部.在中国的国情下,这似乎应该是个事实.但随着社会主义市场经济的不断完善和壮大,一个国企经营者的真实思想可能与一个市场中的普通商人相差无几.他既可以把企业经营好,实现政府规定的任期赢利指标,并且为企业留下足够的发展后劲,也可以在企业的生产经营中,或采取短期行为,在企业利益与自身利益冲突时,以追求自身利益最大化为依据;或加大在职消费,建立小金库,甚至授受贿赂,贪污腐败.近几年来媒体所披露的纷纷落马的某些企业家，都是国有企业或国有控股企业的厂长、经理。尤其当“褚时健”事件出现后,引发了一场研讨“59岁现象”的热潮.发生在褚时健等人身上的是与非,从表面上来看，是利益问题、分配问题，是党性问题、道德问题，但深入研究后便会发现其中很大一部分源于制度层面的原因：企业家是社会主义市场经济的主

角，是一种重要的人力资本，是一种稀有、宝贵的社会资源。但前些年由于对这个问题认识不透或重视不够，把企业经营者只视为国家干部，总在强调搞好国有企业，而忽视了想方设法搞活经营者，忽视了优秀企业家对企业成败兴衰的重要作用，以致出现了国有优秀企业家经济待遇偏低、自己为企业所做的贡献与所得到的报酬极不相称这种情况。国家规定60岁要告老还乡，到了55岁以后，厂长很自然地要考虑退休以后的问题了。于是，我们面对着这样一个令人担心的局面:庞大的国有经济掌握在一大批囊中羞涩的经营者手中,他们中的大多数可能很有觉悟,党性很强,但他们并无财力对庞大的国有资产负责.随着国有企业改革的逐步深化，国有企业经营者激励不足带来的弊病已日益暴露，并严重地阻碍了现代企业制度的建立和国有企业效益的提高。因此,站在所有者的立场上考虑,如何设计并建立起一套尤其在长期内激励经营者的机制,是当前的一个重要课题.建立对经营者的长期激励

经营者对激励的需要是多方面的,但中长期的激励办法是最具有战略意义,也是最重要的.根据《福布斯》杂志1990年对800家大公司的高层管理人员进行的调查显示,高层管理人员年均收入达到163.5万美元,其中43%来自于长期业绩的报酬。在可供选择的经营者激励办法中,目前被广泛应用的主要有年薪制,高级管理层持股制以及绩效挂帐奖励留存制等方式.而高级管理层持股制,即股票期权制是当前最为流行,也是最为有效的激励措施.股票期权（stock option）是指其持有者有权在某一特定时间以某一特定的价格购买或出售标的资产——股票，它是公司给予高级管理人员的一种权利。持有这种权利的高级管理人员可以在规定时期内以股票期权的行权价格

（EXERCISEPRICE）购买本公司股票，这个购买的过程称为行权（EXERCISE）。在行权以前，股票期权持有人没有任何的现金收益；行权以后，个人收益为行权价与行权日市场价之间的差价。高级管理人员可以自行决定在任何时间出售行权所得股票。股票期权制度源于美国。自80年代起至今，美国大多数公司都实行了这种制度。据资料显示，在1996年《财富》杂志评出的全球企业500强中，89%的公司已在其高层级管理人员中实行了这种制度。同时，股票期权数量在公司总股本中所占比例也在逐年上升，总体达到10%，有些计算机公司则高达16%。1996年以后，这一比例仍在上升，而且范围也迅速扩大到中小型公司。据统计，1998年美国高层管理人员薪酬结构中，基本工资占36%，奖金占15%，股票期权占38%，其它收入占11%。由此可见，在美国高层管理人员的收入中，来源于行使股票期权的收入所占的比重已跃居首位。

股票期权具有多重优点。首先，它有利于鼓励经营者按股东的目标行事。实行股票期权计划后，由于本公司未来股票的价格取决于公司现在和未来的经营状况，因此经营者为了能在将来通过购买公司股票而获利，在作出现行决策时势必要考虑公司将来的发展，这就使经营者不得不遵循企业价值最大化的目标，自觉按照股东的要求努力工作。

其次，它有利于防止经营者的短期化行为。经营者拥有了股票期权就有了追求利润最大化的动力，但由于股票期权的取得与行权之间有一定的间隔期，且一般公

司确定的行权期都比较长，这就使经营者不能只注重眼前利益，而应该树立长期观点，尽可能地把剩余利润用于再投资、扩大再生产。

再次，它有利于对经营者施加一定的约束。公司一般都要具体设计期权的行权期限、价格、方式等，必要时还附加一些条件，从而在较长的时间内分期分批、有条件地兑现期权，对经营者具有一定约束。此外，购买股权会占用经营者大量资金甚至银行贷款，为了确保安全性和赢利性，经营者会自觉约束自己的行为，避免由于自己的疏忽和过失给公司带来不利影响而使自身利益也受到巨大损害。

最后，它有利于激励经营者不断创新。在没有建立激励机制之前，经营者没有投资于高风险、高回报项目的动机，因为“道德风险”使他们有“不求有功，但求无过”的心态，不可能冒太大的风险。实行股票期权以后，经营者也能分享高风险投资带来的较高收益，所以，他们就会大胆地进行技术创新和管理创新，采用各种新技术降低成本，通过提高劳动生产率或投资于新兴的高风险行业来获取更多的利润。

一般而言，实施股票期权计划有四项关键内容:一是股票期权的受益人, 也就是需要激励的对象,一般是指公司的高级主管,偶尔也会扩大到少数有特殊贡献的其他员工;二是有效期，通常视企业的实际情况加以掌握，一般为5至10年;三为施权价，即股票当时的市场价格,也有视情况加以调整的;四是期权的数量:数量太少难以起到激励效果,数量太多又会损失所有者的利益.在我国首先提出实行股票期权和股份激励制度的，是部分上市公司和高新技术企业，其中以四通集团、联想集团、中国电信、中国联通等为代表。从全国来看，北京、上海、武汉、深圳等省市试点较早，正式制定发布了相应的试点办法，其中最为踊跃的是北京中关村高新技术园区。据对1997年我国A股750家上市公司的统计显示,前50家管理层持股市值最大的上市公司的平均资产收益率为16.65%,平均每股收益为0.50元,远远超过平均水平.当然,上市公司管理层持股与公司经营业绩之间的完全正相关,还取决于许多条件,比如管理人员持股的收益是否具有足够的激励作用,管理层不会利用内部信息损害外部股东的权益等等.考虑到我国的特殊国情，在实施股票期权等长期激励措施时，还应注意到与其相关的一些配套措施的问题：

一是公司实施股票期权等长或激励机制需要具备哪些必要条件，在西方市场经济国家或许不需要作出这样的规定，公司是否实施股票期权计划完全由公司股东会或董事会决定，但是在我国，对国有独资或国有控股的有限责任公司或股份有限公司是否允许其实施股票期权之类的长期激励制度，应当有一些最基本的条件要求，凡是达不到这些基本条件的，则不能实施股票期权等长期激励制度。

二是资本市场的问题。要想推行股票期权制度，完善的资本市场无疑是一种必要的“基础设施”。因为股票期权的实行以结构合理、动作有效的资本市场（主要是股票市场）为依托，否则股票的价值无法合理评价和兑现，股票期权的激励作用也会大打折扣。但是，我国资本市场起步较晚，市场规模狭小，股票结构扭曲，投机之风盛行，上市公司股票的走势与经营业绩严重脱钩，二级市场抵御风险的能力较差，市场的评价机制也处于起步阶段，因此很难充分发挥股票期权对经营者的预期激励效用。

三是企业家市场的问题。股票期权的激励对象是企业的经营者，只有真正的企业家才懂得股票期权对他的重要意义，也只有形成公正的、竞争性的企业家筛选、淘汰机制，才能使股票期权计划发挥预期效用。目前我国推行股票期权计划面临的一个关键问题就是缺乏健全的企业家市场，因为我国多年来一直习惯于由上级行政部门任命企业经营者，对经理人员的任职和离职没有有效的上岗竞争和离岗考核机制，没有经过市场的检验和考核，经理人员注重的不是企业的经营效益，而是职位的升迁，与股东的根本利益背道而驰。在这种情况下，显然股票期权计划无法充分发挥作用。

四是对国有独资、国有控股公司的高级管理人员实施了股份期权等长期激励机制，同时就要解决高级管理人员的在职高消费、灰色收入、“59岁现象”等问

题，这就需要对在职消费的合理界限、差旅费标准、公司配车规格、公司补贴住宅水平、兼职及兼职收入管理等一系列问题作出明确具体的规定，也就是说，既然开了“前门”，就要坚决堵住“后门”。

**第四篇：人力资本与企业所有权**

人力资本与企业所有权

人力资本产权理论是人力资本理论的重要分支，与人力资本财富论、人力资本增长论相对应。在国内它最初由几位中国学者在探讨最优企业所有权安排时作了开拓性研究，其后引起了国内学术界的广泛探讨。这些探讨主要集中在：人力资本的产权特性以及人力资本的产权特性与最优企业所有权安排的关系两个方面。由于学者们对人力资本的内涵理解不同，因而对上述两个问题所给出的答案迥异，甚至对立。本文拟从人力资本内涵、人力资本的产权特性以及人力资本产权特性与最优企业所有权安排的关系三个方面对国内现今已有的理论文献作一述评。

一、人力资本的内涵

对人力资本内涵的不同界定会导致对人力资本产权特性的不同理解。大致说来，若以是否将人力资本与人力资产或人力资源区别开来作为标准，理论界对人力资本内涵的界定可以划分为三类：

第一类未将人力资本与人力资产或人力资源严格区分开来，笼统使用。持这种观点的学者大多数接受了西方学者特别是舒尔茨、贝克尔等的界定。他们要么是受过西方经济学严格训练的留洋博士，要么是与西方学术界有着极密切联系的国内学者。这类界定可以用费方域对人力资本的界定加以概括：人力资本是一个人拥有的从事具有经济价值活动的能力、知识、技能。对人力资本产权理论作了开拓性研究的周其仁、张维迎等都隐含地接受这种观点。很明显，人力资本内涵的这一界定是未将人力资本与人力资产区分开来，或者说，他们在使用人力资本这一概念时，实际上指的是人力资产。

第二类虽未明确指出人力资本与人力资产或人力资源是两个相异的概念，但在使用人力资本时隐含地把两者区分开来了。如刘迎秋认为人力资产指的是凝结在人体中的能够使价值迅速增加的知识、体力和技能的总和。李忠民也认为，所谓人力资本指的是凝结在人体内，能够物化于商品或服务，增加商品或服务的效用，并以此分享收益的价值。杨瑞龙等、方竹兰虽然未给出类似的界定，但是他们的论述表明了他们是将人力资本与人力资产或人力资源区别开来的使用的。杨瑞龙等认为人力资本与其所有者不可分性并不是绝对的，表明了他们在此使用人力资本是较为规范的，未将人力资本与人力资产或人力资源等同使用。

第三类是将人力资本与人力资产或人力资源严格地区别了开来。刘小腊、李鸣认为，人力资产与人力资本其实是两个不同的概念。资产也可以理解为财产，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，它并不是我们一般所接触的货币：生产资料或商品等实物，严格来说，它是种产权，是投资者获得利润收入以及为确保获取利润收入而拥有的权利。资产者将其投入到企业或借贷给其他人，则形成为资本。张建琦也持类似的观点。他认为资本通常是某种资产转化而来。人力资产是指人的劳动能力，它是指人体中存在的生产某种使用价值时运用的体力和智力的综合。人力资产若只停留于市场之上，则还是人力资产，其归属是一元化的，只有当人力资产进入到企业才能转化为人力资本，此时人力资本的归属是多元化的。姚树荣、张耀奇在分析了国内外经济学对人力资本的三种定义后认为，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殖，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。他们认为，这一定义不仅点明了人力资本的主要内容，而且指示了人力资本的“人力”特征和资本特征。与劳动力范畴相比，人力资本具有人身依附性、异质性和边际收益递增性等人力特征。

值得一提的是，魏杰也把人力资本与人力资源视为两个含义迥异的概念。在他看来，人力资源通常指企业员工整体的劳动素质、生产技能和知识水平等。而人力资本则指的是劳动者投入到企业中知识、技术、创新概念和管理方法等的总称，它

具体地包括企业中的两类人，一是掌握核心技术的技术人员，二是具有企业家素质的经营者。对于魏杰的观点，方竹兰给予了严厉而极富学理的批评。方竹兰认为，魏杰的人力资本观虽然抓住了企业改革中的某些问题，但是，由于他们在研究方法上以偏概全、以静替动，脱离人力资本的逻辑框架研究人力资本，所以尽管他满腔热情地宣传人力资本理论，可能取得的效果会适得其反。应该说，方竹兰对魏杰的人力资本观的功利性色彩的批评是准确的、合适的。

此外，还有学者对人力资本与人力资本产权进行区别后，给出了人力资本的涵义。刘大可认为，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。不难看出，刘大可这里所说的人力资本实际是人力资产，而人力资本产权则指的是人力资本。

我们认为，要正确把握人力资本内涵，必须既要揭示出人力资本与非人力资本的共性，又要搞清人力资本与人力资产的区别与联系。在此意义上说，上述对人力资本内涵的第三类界定是准确的，有说服力的。

二、人力资本的产权特性

理论界关于人力资本产权特性的争论主要集中在人力资本与其所有者是否具有可分性，人力资本是否具有抵押性等问题上。

1、人力资本与其所有者是否具有可分性？

在这一问题上，最经典的探讨发生在周其仁、张维迎和杨瑞龙等人之间。周其仁为了揭示企业的合约本质，引入了人力资本因素，指出人力资本与其所有者的不可分离性是人力资本的产权特性。他在引证了罗森和巴泽尔等人的观点后，以激励机制的普遍存在为依据证明说，如果对人力资本的产权特性一无所知，那么要理解现代经济学中非常热门的激励理论就困难重重了。为什么土地和其他自然资源无须激励，银行贷款款项也无须激励，道理就在于它们与其所有者具有可分性；而人力资本之所以需要激励，正是因为人力资本与其所有者在技术上具有不可分性。张维迎在肯定了周其仁的观点后进一步指出，如果人力资本与其所有者是可以分离的，就不存在着所谓的激励问题、代理问题了，也不存在奈特所说的“不确定性”，企业与生产函数也就没有什么区别了。并且怀疑说，如果人力资本真的可以与其所有者分离，我们现在观察到的所有制度安排都可能没有意义了。不过必须指出的是，张维迎肯定周其仁的观点并不是要得出与其周仁相同的结论，而是要进一步证明非人力资本的可抵押性，进而维护“资本雇佣劳动”的逻辑。

杨瑞龙等人针对周其仁、张维迎等人的人力资本与其所有者不可分离的观点，首先区分了物权与产权，指出产权与物权的差异性表明产权的行使将受到某些限制。这种限制既可能来自于禁止某人利用自己的财产去损害他人权益的社会强制，又可能来自于产权的分解，还来自于人的理性选择本身。由此，人力资本产权的受限制意味着人力资本与其所有者的不可分离并非绝对的，这种有条件的可分离性决定了人力资本也是有一定的抵押功能的。

从表面上看，周其仁、张维迎与杨瑞龙等人的观点似乎是根本对立。造成这种表面对立的原因，在于前两者与后者之间在概念的运用上的不一致。由于周其仁、张维迎未将人力资本与人力资产区别开来，当他们说人力资本与某所有者具有不可分离性时，他们实际上说的是人力资产的产权特性，而非人力资本的产权特性，因此，若他们将人力资本概念修正为人力资产概念，他们的观点是成立的。这从另一个侧面说明了杨瑞龙等人关于人力资本与其所有者不可分离性并非绝对的观点是正确的。同时，必须指出的是杨瑞龙等人将人力资本与某所有者的一定程度的可分离性当成人力资本的产权特性是有问题的。严格来说，这种可分离性应是人力资本与非人力资本的产权共性，而非人力资本的产权特性。

2、人力资本是否具有抵押性？

关于人力资本是否具有抵押性，目前理论界存在着两种绝对对立的观点。

张维迎认为，人力资本与其所有者具有不可分离性意味着人力资本不具有抵押功能，不能被其他成员当成“人质”，一个只有人力资本没有非人力资本的人就类似一个没庙的和尚，怎么能得到别人的信赖呢？对于一个没有非人力资本的人来说，他的风险是不对称的，失败的成本由别人承担，而成功的收益自己占有。

杨瑞龙、周业安和方竹兰对张维迎的观点提出了异议。杨瑞龙、周业安认为，人力资本之所以具有一定程度的可抵押性，其根本原因是人力资本与其所有者一定程度的可分离性，或人力资本产权行使的受限制性。

方竹兰批评了张维迎在研究中的自然主义的分析方法，指出，如果用社会历史的分析方法观察现实生活，我们就会发现，由于非人力资本社会表现形式的多样化和证券化趋势，使非人力资本所有者日益成为企业风险的规避者，而人力资本的专用性和团队化趋势使人力资本所有者日益成为企业风险的真正承担者。

陆维杰针对方竹兰“人力资本所有者是企业风险的真正承担者”的命题，首先指出了企业风险的双重内涵，即企业风险不仅包括了企业经营失败的可能性，还包括企业经营失败本身。由此，他认为，人力资本所有者不能承担全面的企业风险。换言之，人力资本所有者可能遭受损失，但人力资本却无法弥补损失，其障碍在于人力资本价值的判断。人力资本不能像非人力资本那样在静态下以货币加以量化，人力资本的价值只能在动态即人力资本的使用过程中通过对其绩效的评价加以确定。当企业风险从可能变为事实，也就是企业经营失败面临清偿压力时，人力资本已往往彻底贬值，无力弥补损失。只要该企业的风险中包含财务清偿的可能性，人力资本所有者就无法成为企业风险的承担者。

刘大可认为是否承担风险和是否具有可抵押性实际上是两上问题。人力资本是否承担风险的问题，实际上是指当企业经营不善，如严重亏损或破产清算时，人力资本所有者是否像非人力资本所有者一样遭受损失。对此问题，刘大可得出了与方竹兰类似的肯定答案。而人力资本是否具有可抵押性，关键看人力资本是不是可以被当作一种筹码。针对陆维杰的观点，刘大可指出，陆维杰的结论是从静态的角度看到了具有现值的事物的可抵押性，而没有看到具有预期值的事物的可抵押性。他认为，如果说非人力资本是用现值及其机会成本来抵押的，那么人力资本则是用未来的收益甚至个人人身自由做抵押的。人力资本与其所有者的不可分性，不仅不能成为其具有不可抵押性的理由，相反，它强化了人力资本的可抵押性。

我们认为，当张维迎说人力资本不能承担风险时，他的本意说的是人力资本不具有抵押性，他实际上是把人力资本能否承担风险与是否具有抵押性等同使用的。他对两个问题使用上的不加区分给了批评者以口实。杨瑞龙等和方竹兰正是通过证明人力资本承担了企业风险而直接批驳张维迎的人力资本不具有抵押性的观点的。在以后的继续探讨中，陆维杰和刘大可都充分意识到了该问题的两重性，特别是刘大可明确指出人力资本是否承担风险和是否具有可抵押性实际上是两上问题。但是，当刘大可说人力资本是用未来的收益甚至个人人身自由做抵押的时候，他实际上又把两个问题合而为一了。因为人力资本所有者用未来的收益甚至个人人身自由做抵押，仍然只能说明人力资本所有者承担了风险，不能说明人力资本是如何弥补企业损失。由此，我们认为陆维杰对人力资本不具有抵押性的论证是到位的。

三、人力资本产权特性与最优企业所有权安排

企业所有权指的是对企业的剩余索取权和剩余控制权。剩余索取权是相对于合同收益权而言的，指的是对企业收入在扣除所有固定的合同支出的余额的要求权；剩余控制权指的是在契约中没有特别规定的活动的决策权。所谓最优企业所有权安排指的是企业现值最大化的所有权安排。那么，最优企业所有权安排应该是怎样的呢？

张维迎认为，最优企业所有权安排的原则是剩余索取权和控制权的对应，或者说是剩余索取权和控制权在“风险承担者”（股东）和“风险制造者”（经理人员）的集中对称分布。因为如果拥有控制权的人没有剩余索取权，他就缺乏作出有效率决策的动力；若只有剩余索取权，而没有剩余控制权，剩余索取权难以得到落实，因此，最优企业所有权安排应是控制权跟着剩余索取权走，或剩余索取权跟着剩余控制权走。

杨瑞龙等人认为，剩余索取权和控制权的对应安排是企业治理结构的效率含义。但剩余索取权和控制权无论是集中对称分布于雇主，还是集中对称分布于雇员，都至少意味着一方的产权权益被剥夺了。上述两种集中对称分布仅存在于一些极端情况，更一般的情形是剩余索取权和控制权分散分布于人力资本所有者与非人力资本所有，实际上是一种状态依附关系。而剩余索取权和剩余控制权份额的分配则取决于人力资本与非人力资本之间的谈判力量对比，并且这种谈判力量会因为资本的专用性而削弱，所以谈判力的基础应该是资本的专有性。他们指出，那些在团队生产中越关键，在市场上越稀缺，越难以被替代，即专有性越强的资源，其所有者在分享企业组织租金的过程中拥有的谈判力就越强；并且往往是那些具有通用性质的专有性资本的所有者的谈判力最强。

周其仁虽然未明确指出最优企业所有权安排，但从他对企业本质是一个人力资本与非人力资本的特别合约的命题中不难推导出，他认为的最优企业所有权安排应是分散分布于以人力资本所有者与非人力资本所有者的。因此，他的结论和杨瑞龙等人的结论有着异曲同工之处，更准确地说，应是杨瑞龙等人把周其仁隐含的结论显化了。

以上几位学者虽然关于最优企业所有权安排的界定存有不同甚至是相对的观点，但都接受了企业是一个人力资本与非人力资本的特别合约的观点，并且都以人力资本产权特性为起点来架构从人力资本产权特性到最优企业所有权安排的逻辑的。周其仁从人力资本（实际上应为人力资产）的产权特性出发，认为人力资本与其所有者的不可分离性导致了对人力资本所有者只能激励，不能压榨，否则当人力资本产权束的一部分被限制或删除时，其主人可以将相应的人力资本“关闭”起来，以致于这种人力资本似乎从来就不存在。从而对人力资本所有者的最优激励则是让其分享部分的企业所有权。

张维迎肯定了周其仁对人力资本产权特性的认定，认为人力资本与其所有者不可分离性正好佐证了人力资本不具抵押性，而不具有抵押性的资本不能承担企业风险，因而人力资本所有者不能拥有企业所有权。

杨瑞龙等人批评了周其仁、张维迎的观点，指出人力资本的社会属性，决定了人力资本与其所有者不可分离并不是绝对的，人力资本也是有一定的抵押功能的，因此，企业所有权应在人力资本所有者与非人力资本所有者之间分散对称分布。

周其仁、张维迎、杨瑞龙和周业安等人从人力资本产权特性到最优企业所有权安排的逻辑推理各有优点，但都存在着一定的问题。周其仁的优点是为研究最优企业所有权安排找到了一个正确的逻辑起点，其从人力资本与其所有者的不可分离这一人力资本的产权特性，到对人力资本所有者只能采用激励的推论是到位的。但周其仁似乎忽略了激励方式的多样性这一问题，把激励方式唯一化了，唯一化为企业所有权在人力资本与非人力资本所有者之间的分享。换言之，从对人力资本所有者的激励是推导不出企业所有权分享的，因为企业所有权能否在人力资本与非人力资本所有者之间分享还取决于两者之间的谈判能力，谈判能力不同，激励方式则各异。周其仁这一逻辑推导过程的不严密性是由杨瑞龙等人给予补充的。张维迎的贡献是出色地完成了从人力资本与其所有者不可分离到人力资本不具有抵押性这一步逻辑证明。但他的问题是把拥有企业所有权的依据唯一化了，唯一化为资本的可抵押性，而忽略了谈判能力对企业所有权安排的影响，因此，他的理论无法说明当今西方国家的分享制企业的存在。而杨瑞龙等人虽然极具说服力和极精辟地补充了人力资本所有者与非人力资本所有者的谈判能力对企业所有权安排的影响，但是，他们完全接受了张维迎拥有企业所有权必须是有着可抵押性的资本这一思维定式。而且更致命的是，他们从人力资本产权的受限制性是推导不出人力资本可抵押性的。因为人力资本受限制只意味着人力资本所有者遭受损失，而人力资本所有者遭受了损失并不表明人力资本能弥补企业损失。

因此，我们认为，从人力资本产权特性到最优企业所有权安排的逻辑应是：人力资本与其所有者不可分离性决定了对人力资本必须激励；而激励方式的选择则取决于人力资本所有者与非人力资本所有者之间的谈判力量对比；而两者的谈判力量不仅取决于两者的专用性和专有性程度，还取决于两者在市场上的稀缺程度或供求关系。

主题：人力资本与企业所有权

概念：人力资本产权理论是人力资本理论的重要分支，与人力资本财富论、人力资本增长论相对应。

主要内容：

一、人力资本的内涵：三类

1.第一类未将人力资本与人力资产或人力资源严格区分开来，笼统使用

2.指的是凝结在人体中的能够使价值迅速增加的知识、体力和技能的总和。李忠

民也认为，所谓人力资本指的是凝结在人体内，能够物化于商品或服务，增加商品或服务的效用，并以此分享收益的价值

3.将人力资本与人力资产或人力资源严格地区别了开来

二、人力资本的产权特性

1、人力资本与其所有者是否具有可分性

2、人力资本是否具有抵押性

三、人力资本产权特性与最优企业所有权安排

方法：从人力资本产权特性到最优企业所有权安排的逻辑应是：人力资本与其所有者不可分离性决定了对人力资本必须激励；而激励方式的选择则取决于人力资本所有者与非人力资本所有者之间的谈判力量对比；而两者的谈判力量不仅取决于两者的专用性和专有性程度，还取决于两者在市场上的稀缺程度或供求关系。

**第五篇：四、人力资本与人力资本投资**

银行业人力资本与人力资本投资

所谓人力资本，是指存在于人体之中的知识、技能及健康等素质存量的总和，也是指能影响人力资本所有者未来收入流的存量。在现代商业银行经营管理中，研究人力资本，并使之发挥应有的作用，是近年来金融改革发展中的一个崭新的课题。

一、银行人力资本的产权特征 银行制度

人力资本价值

与岗位价值结合 银行人力资银行经营

人力资本自身

1.从银行制度方面来讲，银行的可支配资本，表现为两种形式：货币资本和人力资本。其中，人力资本不同于人力资源，主要是强调对经济增长贡献重大的人力因素——主要是知识、技术、信息、事业心和创新精神等一切具有乘数效应的经济资源总称。

银行产权制度关心的是在这种组合资本中，剩余索取权和剩余控制权。应如何在人力资本所有者与货币资本所有者之间安排，才能使银行资本价值最大化。

2.从银行经营方面来讲，银行的经营活动是以人力资本和货币资本两类生产要素的存在和配置为基础，是资本投入、生长、增值和获利的载体。

银行资本增值取决于人力资本、货币资本以及银行的运行制度。银行资源配置效率和经营效率越来越不取决于货币资本，而取决于人力资本的开发和利用程度，呈现出人力资本主导货币资本的发展形态。可以讲，货币资本是银行资本增值的条件；人力资本才是银行资本增值的主要源泉，所以让人力资才是有银行剩余索取权和控制权就是逻辑的必然。

3.从人力资本自身方面来讲，现代商业银行具有专业化特点的人力资本可分为三类：一是经营管理型人力资本；二是技术创新或技术转移型人力资本；三是市场开拓或产品营销型人力资本。

商业银行经营效益及效率的提高日益依赖于人力资本，其原因就在于相对于货币资本来说，人力资本的内在价值得到了显著提高，因为在人力资本的要素结构中，需要较大投入的知识要素日益成为其主导要素，所以如同其他任何投资活动一样，对人力资本的投资也是成为资本投资的一种选择，并且同样应得到投资收益回报。

4.根据人力资本价值与岗位价值的必须结合性，运用市场机制，通过公开竞争的方式给高级管理人员和高级专业技术人员等关键岗位定价——岗位价值资本化和股权化，以体现竞争上岗者的人力资本价值及其对产权要求的初始界定，让人力资本所有者与货币资本所有者

一样分享银行剩余和分担银行亏损。离岗时，不管其在岗期间银行是增值还是贬值，都要求按当初岗位价值的货币值归还银行。如果银行盈利，则体现人力资本初始产权要求的股权就会增值，人力资本所有者将取得资本收益。反之，如果银行亏损，则人力资本所有者还应与货币资本所有者一样，承担必要的亏损责任，扣减相应的股权，充分体现责、权、利、险的结合。

二、银行人力资本投资

对人力资本进行投资主要是使人力资本得到增值，并能为银行创造价值。人力资本投资已经成为人力资源管理中的重要组成部分，这使得人力资源管理部门越来越多地在银行的经营决策和业务活动中扮演重要角色，其角色定位也由传统的控制人工成本的成本中心转变为增加产出的利润中心，大力资源管理的战略目标就是要不断地增加银行的人力资本。l.人力资本投资的主要内容

人力资本投资主要是指对员工进行普通教育、在职培训、健康保健等旨在提高人力资本存量的资本性支出行为，其中核心内容，就是针对银行员工的职业生涯和发展路径进行经常的、大量的教育投资和培训投资活动，这方面的投资对一个现代银行的生存和发展来说具有战略决定意义。

2.银行人力资本投资与形成银行人力资本可以理解为具有连续不断地获取、积累、利用和创造知识的组织能力。

（1）银行人力资本不是单个个人的人力资本的简单加总，银行作为一种社会有机组织实体，其人力资本水平和存量取决于组织整体协同的有效性和有机性。人力资本是凝结在人身上的知识和技能，其根本的功能规定性主要表现为在社会生产活动中所发挥的精神创造力。面对日趋激烈的全球一体化的竞争挑战，银行要想在市场中立足、生存、成长和发展都必须成为不断学习、创造和运作新知识的学习型组织

（2）银行人力资本的投资与形成，就是银行作为一种学习型组织进行系统思考和形成群体知识创造的过程；或者说，包括人力资本获取、融合、维持和再造在内的人力资本形成，是银行作为学习型组织运行和发展必须坚持的战略层面。银行人力资本形成的组织基础和首要任务，是发展、培育具有自我超越精神内涵或人力资本存量的组织成员。银行人力资本形成的关键环节和主要任务，是通过改善心智模式、建立共同愿景和实现团队学习，把个体的人力资本整合成银行人力资本。银行人力资本形成的最高境界和战略任务，是健全银行作为学习型组织的系统思考和知识创造功能，从组织发展战略的高度制定银行人力资本投资规划并动态推进其滚动实施。

（3）银行人力资本的形成是一种长期的、动态的过程，是通过战略性的人力资本投资活动来实现的。银行人力资本投资战略，作为整个银行投资战略的有机组成部分之一，是指从银行长期生存和持续发展的高度，根据外部环境变化的挑战和内部组织结构变革的要求，对银行未来时期人力资本形成和维持所需支出活动进行总体性的谋划和安排。银行投资经营战略规定了未来一个相当长的时期内银行经营的特定行业和领域、增长向量或成长方向、市场竞争策略和组织内部要素的协同机制，而人力资本投资及其战略选择则是决定整个银行投资经营战略顺利实现和最终成功的主导和关键。

三、银行人力资本激励

银行人力资本运用能否以人为本，有效激发员工的积极性，最大限度地发挥员工的主体能动性和创造性，就成为决定银行生产经营绩效优劣的关键因素和银行人力资本运营管理成功与否的核心问题。

PART1 银行人力资本激励体系

一、薪酬激励

银行员工薪酬由基本薪酬和现金奖金、股权激励、各项福利组成。薪酬激励可分为基本

薪酬激励和绩效薪酬的激励，短期激励和长期激励，货币化激励和非货币化福利激励。货币化薪酬激励的主要有基本工资、奖金或绩效工资、高管层风险基金、年金计划、其他津贴或补贴。非货币化薪酬激励包括股权激励、带薪假期、职务消费等福利。绩效薪酬是薪酬激励的重点，而高管层的薪酬激励又是直接影响企业核心竞争力的关键。

二、职业晋升激励

职业晋升激励包括组织内部职位晋升激励、组织外部职业经理人市场业绩提升激励。我国国有商业银行经历国有企业化变革，而非国有商业银行都由国家法人和政府部门控股参股，行政官阶晋升制度成为组织内一种行之有效的隐性激励，银行员工的个人人力资本价值在职业晋升中得到组织的认同和提升。银行组织外部银行职业经理人市场上，经理人的市场业绩可以相互比较竞争，也为银行职业经理人从组织外部为提供了个人人力资本价值得到行业认同和提升的平台。

三、组织文化激励

如果个人价值观与组织共同认同的价值观有存在极大地分歧，则即使薪酬激励和职位晋升激励投入很大，仍可能无法吸引和留住核心人才，因而组织文化激励也是人力资本激励体系中不可或缺的重要构成要素。

组织文化激励包括组织价值观激励、组织目标和理想激励、员工组织活动参与激励、榜样激励、荣誉激励等非常广泛的内容。

PART2 人力资本激励风险类型

1.薪酬激励风险类型

人力资本管理中委托代理矛盾和委托代理成本存在，使得代理人可能因追求自身利益最大化做出损害委托人利益的“道德风险”和“逆向选择”，组织经营环境的持续变化与薪酬激励机制的连贯性也相矛盾，这都会引致人力资本薪酬激励过高或过低的风险。

（1）低薪酬激励风险

在行业激烈竞争情况下，过低的薪酬不利于获得和维持优质人力资本，不利于银行竞争优势的构筑和保持，导致银行人力资本流失风险。国有商业银行在经济体制改革的过渡期，一度出现过薪酬水平普遍低于同行业水平的现象。国有商业银行高素质人才从流失的比例就非常之高。另外低薪酬激励体系不能正确反映不同岗位的价值和员工的工作业绩，直接影响员工的工作积极性和创造性，导致人力资本使用低效风险，形成银行组织内部的人力资本的隐性贬值。

（2）高薪酬激励风险

高薪酬激励与员工绩效考核紧密相连，过度激励易引起银行高层管理人员的短期行为风险。比如前雷曼兄弟CEO福尔德的基本工资只有“区区”75万美元，但他的现金和期权奖金部分通常高达数千万美元，最终高管层道德风险泛滥，银行面临破产。

另外过度激励易形成人才泡沫风险，如果企业一味通过高薪留住、吸纳人才，就会造成热门人才的价值与价格背离，为企业带来人力资本使用的高成本损失。

2.职业晋升激励风险类型

仅从组织内部的职位晋升激励来看职业晋升激励风险主要有：

一是岗位不匹配风险。因为银行员工从某一低职级调至高职级岗位的适应是个人和企业人力资本的一个积累过程，但人力资本具有异质性，在岗位适应期间会犯错误或失败会对组织目标的实现产生负面影响。

二是熟练技能转化为隐性人力资本的风险。人力资本具有显性和隐性的区别，并可相互转化。银行员工从熟练技术岗位转到领导岗位或从技术岗位转至行政岗位，个人人力资本的技能很大一部分得不到运用，从而形成银行人力资本的隐性流失或贬值风险。

三是团队负面效应风险。职位晋升机制实际就是一种设条件的筛选机制，晋升的职级是

有限的，对于具有同样能力的群体而言，一小部分人得到提升，另一大部分人的工作积极性和斗志却会受挫，造成人力资本激励风险。

3.银行组织文化激励风险

银行尽量建立能够被主要员工认同的组织文化，实现企业和员工的“共赢”，是一种有效的人力资本激励方式。

但是因为员工个体差异的存在、个人需求的不同、个人的人生目标和个人人力资本投资方向的不同，必然存在银行文化激励风险。企业经营理念、发展目标等组织文化不被个体员工认同，就容易产生人力资本流失风险或使用低效风险。

四、中外资银行间的人力资本竞争分析

1、中外资银行人力资本投资机制和激励机制比较

（1）人力资本投资机制比较

外资银行具有完善 的培训体系和健全的培训机制。外资银行非常重视人才的招聘和培训 ,而且培训的重点往往放在各级管理人员上。以汇丰银行为例首先人力资源总部每年都会制订完善的人才计划 ,到世界各地名牌大学开展招聘活动 ,选拔若干名候选先送到英国培训数周,再分散到香港各支行接受为期一年左右的跟踪培训 ,其目的就是要在这些人中产生来的金融精英。渣打银行也通过不断地招聘和培训员工 ,充实各主要岗位,顶替和置换自然减员人员 ,并促使不胜任岗位的人员淘汰出局。通过不断“吐故纳新”,使银行的人员流动形成一个良性循环,保证企业的持久活力。

中资银行人才培训机制和观念落后 ,不能适应形势发展需要。一是培训工作缺乏必要的具有前瞻性的规划 ,大多数银行基本上还没有建立起一个系统性的职业培训体系；二是培训与使用脱节,没有形成培训与使用相结合的育人机制和用人机制；三是培训资源使用效率不高；四是培训质量欠佳。高素质的教师数量不 足 ,教材内容不能及时反银行和它的客户的新业务、新产品、新要求的发展变化；每个金融单位系统内部各级 部门训 工作的发展参差不齐。

（2）人力资本激励机制比较

薪酬制度是吸引、留住、激励员工的必要手段,它对于银行在激烈的市场竞争中立于不败之地非常重要,外资银行在这方面都有一套行之有效的办法。西方国家在对经营者的薪酬设计中,除了固定收人（如 固定工资）作为人力资本再生产的补偿外,还包括不固定收人或风险收入（如 奖金、股票等）；既含有即期收人 ,也含有远期收人（如股票期权、退休金计划等）。不同形式的收人对人力资本行为具有不同的激励约束作用。特别是股票期权可以将人力资本的收人与企业的利益紧密结合在一起 ,这对人力资本的长期化行为 ,激励作用很大。

中国银行特别是国有商业银行普遍存在着激励机制不健全的问题。薪酬分配一般以人员地位等级为导向,与人员所的工作关系不大,与员工工作的绩效关系不大。这种薪酬制度存在显著不足。首先,忽略了岗位差异 ,一定程度上挫伤了那些从事复杂技术工作但级别较低的员工的积极性。其次,行员等级工资之间档次差距过小。再次,分配体现部门工作绩效的成分多,与员工个人的工作实绩挂钩少。不少国内银行存在着有的人学历低、职称低、能力低,但因为资历老、关系好,谋个一官半职,工资就比一般员工高出许多。

（3）中外资银行的人力资本竞争结果

在国内不完善、不合理、不科学的培训和激励机制下 ,人力资本水平得不到提高,一部分优秀人才的付出得不到应有回报,或者潜能得不到发挥,这构成了国内银行人力资本流失的内因。

当外资银行进人后 ,它们银行的规模、自身的声誉、完善的培训机制和激励机制、比国内银行高出数倍的薪酬 ,赋予员工的发展机会等,无不吸引着具有抱负的人力资本向其流动,这构成国内银行业人力资本向流失的外因。

在内因推动、外因拉动的合力作用下 ,便形成当今中外资银行业人力资本竞争的基本趋势：人力资本由国内银行流向外资银行。人力资本外流更加剧了这种矛盾,因为年轻、高学历的职员流失量正逐年递增,人才流失在很大程度上是优质客户的流失,就是企业生 产与创新效率的流失 ,这直接影响到国内银行的经营效率与持续发展。

2、中资银行人力资本竞争策略

第一,树立正确的人力资本观念

银行业发展与完善的关键在于人力资本的存量多少与水平高低。要培养和吸收高素质的金融人才,必须首先在人才观念上有所突破 ,因此 ,银行必须树立“以人为本”的经营理念,要爱惜人才。将人力资本看作是比物质资本和货币资本更重要的资本,树立人力资本投资观念和人力资本激励观念。明确人力资本的形成和增加要依靠多种多样的投资,人力资本潜能的充分发挥需要有效的激励机制。只有在正确的人力资本观念的指引下,国内银行才能够真正培育人才、用好人才、激励人才,并在与外资银行竞争中摆脱劣势地位。

第二 ,改革分配和激励制度

本着“一流人才、一流业绩、一流报酬”的思路,针对不同层次、不同岗位,实施不同的分配方式、分配标准,拉开收人档次。

一是建立以岗位工资为主体的基本工资制度,把职工工资分为岗位工资、绩效工资、奖励工资,做到“基本工资保吃饭,绩效工资靠实干、奖励工资凭贡献”；

二是对高级管理人员实行年薪制,实行年薪制是对平均分配主义的突破,此举将从根本上把管理人员的切身利益同银行经营效益捆绑在一起 ；

三是赋予高级人力资本企业股票期权,西方人力资本理论为我国金融企业家和职工以股权、股票期权分享剩余收益提供了理论依据。这种激励措施能够激励人力资本所有者的工作积极性和创新性 ,有利于保持企业的长期稳定发展。

第三 ,建立健全科学的教育培训体系和机制

国内商业银行要加快发展,必须加快现有人员存量的“盘活”和培养 ,建立“造血”功能。为此,商业银行要加大培训投人,完善培训内容,丰富培训形式, 建立健全独具特色的教育培训体系。首先,要把中高级管理人员作为培训的重点,加大培训力度,利用多种形式,提高中高级管理人员的理论水平、市场应变能力和驾驭全局的能力。其次,加大对业务骨干和特殊项目品种的专项培训。第三,实施业务人员持证上岗制度。对于会计人员、国际业务人员、稽核人员等实施全员持证上岗制度,确立上岗资格。

在金融全球化的今天,中国的银行业与世界银行业日益融合, 面对外资银行对人力资本的吸引和国内银行人力资本的流失,中国银行业应有强烈的危机感,强化人力资本的引进、使用、培养和激励,把握好“选才、用才、育才、留才”各个环节,逐步壮大人力资本存量、提高人力资本质量,增强企业的核心竞争力。

五、银行人力资本整合银行人力资本整合，就是通过协同调控组织成员的目标动机和行为倾向，使他们自觉地把自己的人力资本潜能调动起来，并最大限度地凝聚和转化为银行的整体竞争优势。

由于人力资本是依附于组织成员的个人行为而发挥作用的，组织成员的个人行为倾向性对其人力资本效用的发挥具有决定性影响，所以银行人力资本的整合在很大程度上是组织行为的整合，是组织成员在互动中调试自己行为以适应组织目标的过程。

1.银行人力资本的组织行为整合在内容上涉及三个基本层面上的整合任务：

（1）物质层面的整合。即基于员工生存和安全需要，通过加强劳动保护、改善福利待遇和建立保障体系等手段和措施，来维护和维持银行人力资本的向心力。

（2）制度层面的整合。即通过制定和形成适宜的制度规范，对于预测组织成员的行为倾

向、化解矛盾冲突具有重要意义，这是保证银行在组织层面上正常运行、保证银行人力资本整体链动运作的中坚整合介体。

（3）精神层面的整合。其主要任务是：与员工建立良好的心理契约，积极培育和提高员工的组织归属感、主人翁责任感及组织忠诚度，强化团队合作精神和组织文化建设，营造宽松和谐的人际关系环境和积极进取、学习创新的意识形态及文化氛围。

2.银行人力资本整合的管理任务：

（1）银行人力资本维护和福利保障；

（2）员工职业生涯设计与职业发展管理；

（3）信息沟通、工会组织等员工关系调控；

（4）团队精神与银行文化建设。

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