# 企业人力资本投资风险管理探析（共5篇）

来源：网络 作者：逝水流年 更新时间：2024-09-09

*第一篇：企业人力资本投资风险管理探析内容摘要：在知识经济时代，人力资本投资显得越来越重要，而投资风险也随之产生。全文通过对企业人力资本投资风险的成因及规避方法的分析，希望可以帮助企业管理人员提高风险意识，正确认识人力资本投资风险，从而更好...*

**第一篇：企业人力资本投资风险管理探析**

内容摘要：在知识经济时代，人力资本投资显得越来越重要，而投资风险也随之产生。全文通过对企业人力资本投资风险的成因及规避方法的分析，希望可以帮助企业管理人员提高风险意识，正确认识人力资本投资风险，从而更好地对其进行管理。

关键词：人力资本 人力资本投资 人力资本投资风险

在知识经济蓬勃兴起的今天，人将成为重要的战略性资源。在这种发展趋势下，企业作为以盈利为目的的经济组织，也开始把人力资本投资作为企业生存发展的一项重要策略。然而，根据风险与收益并存的原则，企业在享受因人力资本投资成功带来的丰厚回报的同时，必然也要承担因人力资本投资失败而导致损失的风险。因此，对人力资本投资风险的研究具有很重要的现实意义，因为作为理性投资者在全面了解了风险产生的原因后，就可从中找出防范措施，尽可能降低风险的发生概率，以达到最大限度获取投资收益的目的。本文分析了企业人力资本投资现状及风险成因，有针对性的提出了解决方法。

企业人力资本投资概念及特征

人力资本，引用著名经济学家舒而茨的定义就是：人力资本是相对于物质资本或非人力资本而言的，是指体现在人身上的，可以被用来提供未来收入的一种资本，是指人类自身在经济活动中获得收益并不断增值的能力。人力资本不等于人力资源，人力只有经过培训，才能真正成为资本。而人力资本投资，是指对人力资本进行一定的投入，使其在质和量上都有所提高，并期望这种提高能最终反映在劳动产出增加上的一种投资行为。

人力资本投资风险是指在一定时期内，投资主体对人力资本投入结果的不确定性。人力资本的投资主体，主要由政府、企业、个人三方面组成，我们仅就企业人力资本投资风险展开论述。企业人力资本投资相对于政府、个人有以下几个特征：投资的直接目的是为了获得资本的投资收益，较其他两个投资主体具有更明确的盈利性质；投资范围主要集中于培训以及部分用于卫生保健，范围较小；投资一般来说都存在一定的约束机制，制约性更强。

企业人力资本投资风险管理现状

目前，我国企业人力资本投资状况不容乐观，投资严重不足。我国规定企业必须按工资总额的1.5％用作培训经费，但事实上这项规定并没有得到落实。据南京大学赵曙明教授等的调查，我国国有企业中30％以上只是象征性的拨一点教育、培训费，年人均在10元以下。这和发达国家形成鲜明对比，如IBM，摩托罗拉等用于培训的经费占工资总额的5％—10％；在德国，培训工作费用每人能达到六七万马克。

既然企业对于人力资本投资都如此欠缺，更谈不上对人力资本投资风险进行积极、有效的管理了。企业对于人力资本投资之所以如此被动，原因之一就是很多企业的人力资源管理者对投资风险的风范意识不强，而且非常缺乏风险管理方

面的知识，片面地夸大投资失败而导致损失的风险，而没有从自身加强对人力资本投资风险的管理。

因此希望通过对风险成因及规避方法的分析，使企业更好地了解并懂得如何规避人力资本投资风险，从而能够积极大胆地进行人力资本投资。

企业人力资本投资风险产生原因

企业人力资本投资风险产生的原因很多，有外部环境的影响也有内部因素的影响，主要可以归结为如下几个方面：

外部环境的影响

国家政治倾向的变化

我国自改革开放以来，一改过去闭关自守的政策，同世界各国在经济、政治、文化各领域的交流日益增多，从而导致对跨国型人才需求大大增加，而我国企业目前的人力资本投资却满足不了这方面的需求。

国家产业结构的政策调整

现今知识经济兴起，信息产业异军突起，我国重工业比重相对下降，导致企业过去投资的重工业方面人力资本部分闲置，而新兴的产业却缺乏所需人才的局面。

国家有关法律条款及制度的完善程度

在我国，虽然已经颁布了《中华人民共和国劳动法》，但是由于劳动合同制执行时期较短，有关法律条款还很不完善，相关制度也不健全，因此企业在人力资本投资上的利益难以得到保障。

市场需求的转变

市场需求瞬息万变，如果企业不能很好的把握市场需求的变化，以市场为导向来进行人力资本投资，结果就很可能造成投资的失误。

科技创新带来的人力资本生命周期缩短

企业为开发某项技术而进行人力资本投资，此时如果遇到外界科技创新使这项技术变得落后、陈旧，则为此投资的人力资本将贬值甚至毫无价值。过去一个大学生所学的知识可以用16年，现在却很难超过4年，可见人力资本的生命周期大大缩短。

内部因素的影响

人力资本投资对象选择风险

由于人力资本是存在于人体之中的一种生产能力和手段，因此投资对象选择的是否合适，会直接影响到投资结果的好坏，企业应对此加以慎重考虑。另外，投资对象选择风险还表现在由于突发性事故致使投资对象死亡或丧失劳动能力而引致的风险，这是一种不可抗力风险。

人员与职位的匹配风险

每个职位都有特定的工作内容和不同的岗位要求，所以特定的岗位有特定的要求。因此，员工的工作岗位应该和他的专业、兴趣、特长、经历等相匹配。

激励制度的风险

人力资本投资的特点之一就是投资效果在很大程度上取决于投资对象的意志。如果企业激励制度不科学，会导致人力资本的能动性和创造性不能充分调动起来。

投资者与收益者不完全一致造成的风险

由于人力资本投资的特殊性导致投资者未必是收益者，事实上投资对象才是直接收益人。投资对象通过培训、学习，能力得到提高，但由于种种原因，他并没有为投资企业带来预计的收益就跳槽到其他企业，给原投资企业造成了一定程度的损失。

企业内部约束机制不完善造成的风险

在我国，许多企业虽然花了大量的财力、物力用于员工的培养工作上，但由于没有制定相应的约束条件，因而投资对象应承担的责任往往不明确，很多投资对象在能力提高的同时，也投向了其他企业的“怀抱”，最终导致投资企业的利益得不到保障。

不注重企业文化建设造成的风险

企业文化是在长期的经济活动中形成的共同的理想、信念、价值观、行为准则和道德规范的总合。我国许多企业不重视企业文化的建设或者即使注意到了也只是停留在表面，因此员工对企业缺乏归属感，易造成人员流失，从而使企业投资受损。

企业人力资本投资风险规避方法

针对上述分析的企业人力资本投资风险产生的内部和外部原因，规避风险的方法也可以从内外两方面着手：

针对外部环境因素不确定性的规避

企业应该加强对政府施政行为、法律法规的研究和把握能力，并懂得如何积极运用现有的法律制度来保护企业自身的利益。加强对市场的调查研究，以市场为导向进行人力资源的合理配置，从而对本行业科技发展趋势有清醒的认识，尽量避免因人力资本投资行为的盲目性而造成的风险。

针对内部因素的影响的规避方法

慎重选择投资对象，尽量避免因选择不当造成的损失

人力资本的投资对象应当适合公司文化和具体工作岗位的特定要求，因此企业在选择时不仅要考察其专业能力而且还应全面了解其思想道德素质，同时也要注重员工的成长性。

做好工作分析努力使人员与职位能够合理匹配

工作分析在人力资源管理中是一项基础工作，它是一项用来确定某一工作的任务与性质的程序。做好工作分析可以避免由于职位分析出现偏差导致的聘用失误，从而降低投资风险。

加强企业管理，创造良好的人才激励机制

企业应建立有效的奖励机制，实行工效与奖励挂钩，在绩效考核的基础上还可以采用其他激励方式，如晋升、加薪、上级鼓励和表扬等形式，从各方面充分调动员工的积极性和创造性，使员工的权益得到保障，减少人员的流失。

树立人力资本投资风险意识，建立合理的约束机制

针对投资者与收益者不完全一致的现象，企业可以在进行人力资本投资之前，与投资对象签订协议，规定培训后投资对象应服务的年限以及意外离职应承担的责任，尽量减少人员流失造成的损失。

注重营造良好的企业文化

企业文化作为一种精神产品能起到企业群体的黏合剂、企业成员的润滑剂、企业活力的激发剂的积极作用。如果企业树立了受到员工认可的经营理念，营造了一种积极和谐的环境氛围，必然可以使员工融入企业当中，积极主动地为企业服务，从而保证人员的相对稳定。

通过人力资本投资方向的多元化，分散投资风险

借鉴经济管理上的投资组合多元化的原则，用于人力资本投资上，在一定程度上达到分散风险的目的。

建立合理的人力资本投资预测、预警、会计核算、效益评估等机制

目前人力资本投资的定量分析还没完全确立，企业可以根据自身的特点做好投资前的预测工作，投资中的效益成本的核算工作以及投资后的总结分析工作，尽可能的使人力资本的投资能得到合理的量化。

参考资料：

⒈ 舒尔茨，论人力资本投资[M]，北京经济学院出版社，1990年⒉ 侯风云，中国人力资本形成及现状[M]，经济科学出版社，1999年⒊ 李忠民，人力资本——一个理论框架及其对中国一些问题的解释[M]，经济科学出版社，1999年12月

⒋ 熊烨，企业人力资本投资风险的防范[J]，人才开发，2024年11月⒌ 程承坪、王飞军、黄小平，人力资本投资风险探讨[J]，人才开发，2024年2月

⒍ 向志强，人力资本投资风险与人力资本生命周期[J]，人才开发，2024年12月

⒎ 程承坪、谢科范，防范人力资本投资风险[J]，中国人力资源开发，2024年1月

**第二篇：基于人力资本特性企业人力资本投资风险以及规避**

摘要] 我国企业人力资本投资现状不如人意的因素有很多，其中人力资本投资的风险性是一个非常重要的原因。本文首先界定人力资本的概念及其投资的主要内容，然后从人力资本特性角度分析人力资本投资风险产生的原因，在此基础上，提出规避人力资本投资风险的具体措施。

[关键词] 人力资本投资风险风险规避

一、人力资本的界定及人力资本投资的主要内容

1.人力资本的内涵界定

人力资本(Human Capita1)的涵义可从内容和形成两个方面去界定。从内容角度去界定人力资本涵义的学者比较关注人力资本所包涵内容，认为人力资本是劳动者所拥有的知识、技能、体力、健康及其所表现出的劳动能力等的总和。其主要代表是舒尔茨(Shuhz，1990)，他指出：“人的知识、能力、健康等人力资本的提高对经济增长的贡献远比物质、劳动力数量的增加重要得多。”从形成角度去界定人力资本涵义的学者比较关注人力资本的形成过程，认为人力资本是通过教育、职业培训、卫生保健和劳动力流动的投资所形成的资本，而其中的教育投资是最重要的人力资本形成的途径。其主要代表是贝克尔(Becker，1993)，他指出：“人力资本是通过人力投资形成的资本；……用于增加人的资源、影响未来的货币和消费能力的投资为人力资本投资。”综合以上观点，我们认为：人力资本是指特定行为主体通过有意识地投资活动所形成的，由知识、技能、体力或健康及其所表现出的劳动能力等组成的，能实现价值增值的，依附于某个人身上的存量资本。

2.人力资本投资的主要内容

企业人力资本投资，就是以人为投资对象、以获得未来收益为目的的企业投资行为。人力资本投资主要通过教育、培训、劳动力流动、卫生保健等方面的投资实现。教育投资是人力资本投资中最主要的一部分，这部分投资往往是由政府支持的，其投资的效果与政府教育政策、教育重点有关。在进行教育投资时，企业主要是支持员工进行在职的继续教育。培训投资是直接服务于现实的人力资源，增加人力资源的技能存量的投资，包括就业前培训和在职培训两种。劳动力流动投资指劳动力流动是现代经济社会普遍现象，人力资源与物质资源在动态中不断地组合，形成最优配置，实现人力资本的增值。卫生保健投资主要是为了改善员工的健康状况，使员工保持饱满的精神投入工作。

二、基于人力资本特性的企业人力资本投资风险产生的原因

所谓人力资本投资风险是指企业为实现一定的目标或完成特定的任务而投入相应的人力、物力、财力来开发人力资源，但由于被开发主体的原因而导致企业经营后果与经营目标相偏离的潜在可能性，即经营后果的不确定性。

1.人力资本与其承载者的不可分性及其流动性

人力资本是无形的，主要表现为蕴藏在人体内的一种劳动能力，其投资形成的资本形态与其承载的主体之间具有不可分割性。作为生物形态的人力资本主体由于受自然规律的支配，会出现年老、疾病、死亡等生物现象，因而所投资的人力资本会因为被投资者的年龄、健康、意外伤害等方面的原因，造成人力资本的损失，从而使投资者减少或丧失投资收益。既然人力资本依附在人身上，那么它必然会随着人的流动而流动。人的自利性决定着他时时刻刻要追求个人效用最大化，一旦在一个国家或一个组织(单位)内不能实现该目的，他就会在流动中寻找自身价值转换以及匹配环境和机遇。近几年落后地区人才向发达地区，落后企业向发达企业转移的情况越来越严重。

3.人力资本的异质性和主观能动性

一是人力资本具有异质性，不同的主体，由于年龄、性别、身体素质等方面的差异，同样的投资会产生不同的结果；即使相同性别、年龄和身体素质相同的人，在进行同样的投资时也会表现出不同的结果。若外部环境条件比较差，激励机制不健全不合理，则很难调动人力资本载体的积极性，其努力程度就很低。二是人力资本具有主观能动性，即人力资本在受到激励的时候能够做出积极的反应，从而为投资者带来较大的收益；而在受到不利环境和负面影响时，又能够减少或者丧失投资的收益。同时投资是面向未来的，人力资本投资与其产出成果如产品研发及管理改革成效的取得都有一个时间差，同时，其成果也不可能像其他物质产品那样可通过市场调查来判断其销售情况及相应的绩效。衡量人力资本的边际产出时，很难把其它要素的贡献剥离出来，因此我们很难从最终产出中判断出具体某个人的贡献是多少，这就存在“偷懒”或“搭便车”的现象。因此人力资本产出成果质量和数量及其产出时间是很难确定的。

4.人力资本形成的长期性和投资者主体的多元性

一般来说，一方面人力资本的形成需要一个积累的过程，企业人力资本投资在短期内难以收回；另一方面，企业人力资本的收益期限也较长，所形成的人力资本可以在几年、甚至几十年的时间内为企业创造财富。人力资本是多方面、长时期投资的结果，投资各方都要得到收益。企业所进行的人力资本投资也是这样，员工作为人力资本的主要承载者和投资参与者，享有所有权、使用权和一定的收益权；企业投资只是人力资本投资的一部分，享有一定的使用权和收益权。人力资本所有权、使用权和收益权的多元化，导致人力资本在使用和收益过程中的不确定性，增加了人力资本投资的风险。

三、基于人力资本特性的企业人力资本投资风险的规避

1.确立企业员工的人力资本产权

确立员工的人力资本产权，就是一方面承认职工通过自己的劳动获得的当期收入，另一方面更要承认广大职工在利润积累中的贡献，这实质上触及了收入分配的问题。职工参与企业分配的方式，一是依据按劳分配分得一定的工资和奖金，二是职工作为企业价值增值的创造者之一应当按比例形成他们在本企业的股份。职工分享企业的剩余索取权事实上就是人力资本投资风险回报的一种方式，而这个风险是企业和职工双方承担的。比如我国的内部职工股，“持股人” 既不是单纯的股东持有，又不是单纯的“管理者”持有，而是包含工人在内的“员工”持有。资本所有者让渡一定比例的剩余索取权，消除“持股人”、“管理者”、“工人”在所有权上严格的鸿沟，在一定程度上改变了他们之间的雇佣和被雇佣的关系。这样，“资本”、“管理”和“劳动”这三者之间，存在的是交融、协作关系。而这种关系就是企业形成长期人力资本投资的保征。

2.加强企业文化建设，增强员工对组织的忠诚感

企业文化的形成是一个长期社会生产实践的过程，一旦形成之后，则会对企业的持续、稳定发展奠定基础，使企业做到“事业留人，感情留人，政策留人”。人力资本投资的客体是人，而人又是一种复杂的生物，所有影响人力行为的因素都可能影响人力资本效能的发挥。作为社会人，人力资本投资的客体有着不同的成长背景和人格特性，在思想、感情、经历等方面都有着很大的差异。这时，在投资角度来看是最佳的投资项目时，也可能由于个人的偏好认为该项投资不符合其个人意愿，所以，企业在进行人力资本投资时，要加强企业文化建设，通过文化建设使得员工与企业的目标、价值观和企业精神相一致，从而尽量地缩小企业与员工之间在人力资本投资方面的分歧，进而使投资收益能达到最大化。企业文化的培训是企业人力资本投资的长期目标之一，应当渗透到每一次个体的投资过程之中。同时，通过企

业文化建设，可以增强劳动者对企业价值观的认同，从而调动劳动者的积极性，提高劳动率，进而减少人力资投资风险。

3.实施企业员工职业发展管理

由于人力资本投资行为具有长期性，投资收益不可能当时获得，因此投资周期长本身就意味着不确定的成分多，投资风险大，为了将不确定的因素降到最少，企业可以通过对员工的职业生涯规划来将员工在投资期间可能发生的风险减到最小。作为企业首先制定人力资源开发的综合计划，并把它纳入企业总的战略发展计划。其次，建立本企业的人力资源档案，通过日常绩效考评及专门的人才评估活动，了解员工现有的才能、特长、绩效、经历和志趣，评估他们在专业技术、管理和创新开拓诸方面的潜力，确定他们目前所处的职业发展道路，作为制定具体的培养、使用计划的依据。其三，企业鼓励和帮助员工，尤其是对骨干和潜力较大者，要做好自我分析，妥善制定个人的发展计划。其四，企业根据员工个人发展计划、人力资源档案，结合企业未来发展对人力的需求，便可确定具体的培养与开发目标和计划，通过培训已有员工或在必要时招聘新人，以满足企业的需要。

4.正确处理人力资本外流

由于每个人的价值取向、目标追求各不相同，因此，人力资本外流的风险是不能完全避免的。风险控制就是要做到：一旦发生人力资本的外流，便把其风险损失降到最低限度。由于人力资本投资主体的多样性，其完整性的产权归属无法确定，因此企业必须将人力资本产权“割裂”，当人力资本外流时，企业就可以对属于它的那部分人力资本产权进行追偿。其具体做法是：企业将人力资本投资与其他各种投资分别处理，单独做账，并对这部分投资要求一个比企业平均收益率稍高的回报率，一旦人力资本流失风险发生，企业就可以根据初始投资和所要求的回报率计算出应追偿值，据此向人力资本投资对象追偿。企业人力资本投资风险的管理和其他风险管理一样，应由专门成立的风险管理机构和风险经理负责，在会计和人事等部门的配合下共同管理。

**第三篇：浅谈企业人力资本投资风险及规避措施**

浅谈企业人力资本投资风险及规避措施

摘要

人力资本是企业的重要战略资源，人力资本的特性使得企业进行人力资本投资风险巨大。所以，如何防范人力资本投资风险，获得人力资本投资较高的回报率是企业经营成败的关键。本文从人力资本投资的角度分析了企业人力资本投资的风险的种类及规避措施。

关键词人力资本投资、风险、规避措施

知识经济逐渐席卷全球的今天，人力资本的巨大价值，已越来越为人们所认识。“企业的竞争，实质上是人才的竞争”，已经成为人们的共识。企业人力资本的存量已成为一个企业持续快速发展的关键，随着知识和技术的更新速度加快，企业人力资本的增长，也已经成为现代企业生存和发展的核心条件。有投资就有风险，特别是由于企业人力资本具有不同于一般资本的特性，使企业人力资本投资具有更大的风险，如何规避和防范风险显得尤为重要。1 人力资本投资的特点

人力资本的形成源于人力资本投资。人力资本投资既有与其它资本投资形式所共有的资本投资特性，又有着自己的独特性。这种独特性主要表现为：

1.1 投资对象复杂性

企业人力资本投资对象是企业全体员工，他们在专业教育、文化水平、个人经验、学习态度以及个人年龄、性格、爱好等诸多方面都存在不同程度的差异，这种差异决定了企业人力资本投资对象的复杂性及投资收益的不确定性。

1.2 投资环境不确定性

单位所赖以存在的环境总是不断变化的，而人力资本投资行为所产生的效果自然受到环境中各种变动因素的影响。就外部而言，国家政策倾向的变化、产业政策的调整、市场需求的转变等因素，都可能导致人力资本投资的风险，而科学

技术的突破更会使原有的人力资本产生贬值风险。随着产品更新换代的周期越来越短，单位投资于技术研究与开发的投资折旧速度越来越快，风险也越来越大。

1.3 投资行为的长期性

人力资本投资属于一种周期较长的投资。投资周期长本身就意味着不确定因素增多，使投资的风险加大。短期看来，较好的投资项目有可能经不起时间的考验。除去一般性的市场风险外，还有来自投资客体的风险。

1.4 投资收益间接性

人力资本投资的收益不是全部以使用价值的形式体现出来的，有相当一部分表现在非经济方面。尽管目前对人力资本的研究已经进入到理论建模和量化分析的阶段，但是至今尚未取得突破性的进展，没有找到令人信服的精确计算投资收益的方法。投资收益的间接性与投资主体的多元性的并存，使建立明晰的人力资本产权结构成为困难，有可能加剧投资风险。企业人力资本投资风险的种类

人力资本投资风险是指企业做出人力资本投资决策时候，由于未来不确定因素的变化不能准确判断，可能引起财务损失的机会。由于投资本身固有的风险性，以及人力资本投资的特殊性，使人力资本投资行为的风险较之一般投资更具有复杂性及不确定性。人力资本投资风险主要包括以下几个方面：

2.1 市场风险

市场瞬息万变，当企业的产品、服务、技术等因为市场需求的改变出现衰退时，必然使已习惯原有市场需求的人力资本投资发生损失。

2.2 技术风险

科学技术的飞速发展，导致人力资本快速折旧而贬值。企业为一项新工艺、新技术投资开发的人力资本，如果由于外界的科技创新使这项工艺技术变得落后、陈旧，而使投资形成的人力资本贬值，这被称为企业人力资本投资的技术变化风险。尤其是IT等高新技术产业。技术变化日新月异，如果不认真做好技术分析和市场信息跟踪，很容易造成人力资本投资的技术失效。

2.3 激励制度风险

人力资本的一个重要特性在于人力资本需要很强的激励才能最大限度地发挥作用。企业的薪酬福利和奖惩制度是企业激励员工的主要方式，它是体现公司对每一位员工公平与否的主要指标，是企业人力资本投资的一个重要方面。美国哈佛大学管理学院詹姆斯教授对人力资本的能动性曾做过专题研究，结果表明：如果没有激励，一个人的能力则可以发挥到20% ～30%。如果得到激励，一个人的能力则可以发挥到80% ～90%。但如果激励制度不合理、不科学，会致使人力资本的能动性、创造性不能充分调动起来，有时还会产生负面效应，从而导致企业人力资本投资的失败。

2.4 对象选择风险

人力资本投资的对象应当是适合企业文化和具体的工作岗位特点的应聘者和员工，由于人力资本投资的过程较长，选择对象时应当注重员工的成长性，这样投资才会有效果，否则，利用同样的资本开发出来的不同的投资对象其结果相差很大。比如经过培训的人员并没有掌握应该掌握的知识与技能，造成“投资失效”，或者已经掌握培训所学的知识与技能，但日后工作不努力，并不能为单位带来效益。

2.5 人力资本外流风险

由于人才的外流或伤亡而导致的人力资本不能被企业使用而造成的风险。这是企业人力资本投资的直接风险，有时甚至无法弥补的。人力资本在使用中除了需要个人的早期投资积累，还需要企业进行持续不断的投资积累，才能保证人力资本的保值增值。企业人力资本投资风险的规避

人力资本决定着企业的兴衰和存亡，企业要正确认识企业人力资本投资风险，采取防范措施，有利于企业实现人力资源管理目标，提高员工素质和企业实力，实现更大的发展。

3.1加强和重视对外市场的调查研究

企业要进行详细的市场调查和分析，其人力资本投资行为要以市场为导向。

3.2 科学进行企业人力资本投资风险评估

科学进行企业人力资本投资风险评估是投资决策的重要环节，是根据各人力

资本投资方案对不确定因素的控制，以及不确定因素发生的概率分布以及不确定因素发生所造成投资的财务损失预期进行估计。如在企业面临技术革新与管理创新时，企业应根据新技术发明、新产品开发以及知识更新等不确定因素进行人力资本预前储备投资评估。

3.3 建立激励性报酬体系

应当制定体现人力资本价值的薪酬制度，建立富有激励性的报酬体系。过高的报酬水平造成企业成本的增加，过低则会导致人才外流。报酬体系在满足人的基本需求前提下，要能充分调动职工的积极性和创造性。报酬分配应合理拉开差距，克服平均主义，建立起结构合理、管理良好的绩效付酬制度，在公平的基础上向高素质、高贡献的优秀员工倾斜，使企业的工资水平对外具有竞争力，对内能使员工感到公平，发挥报酬分配系统的激励功能。

3.4 完善人才测评体系，优化企业培训机制

拥有良好的人才测评体系是一个成功企业的必备条件，人才评析是一项重要的人力资源管理技术。企业只有建立一个完善的人才测评体系，将这项基础工作做得规范化、系统化、高效化，才能避免因聘用不合适的员工而造成低效的人力资本投资。企业在选择人力资本投资对象时，应多注重员工的成长性，这样的投资才能获得长远的收益。因此，企业需要建立起科学的人力资本投资对象测评体系，这样方能准确了解人力资本投资对象的成长性，避免人力资本投资对象的选择风险。

3.5 正确处理人力资本外流

由于每个人的价值取向、目标追求各不相同，因此，人力资本外流的风险是不能完全避免的。但是可以要做到：一旦发生人力资本的外流，便把其风险损失降到最低限度。由于人力资本投资主体的多样性，其完整性的产权归属无法确定，因此企业必须将人力资本产权“割裂”，当人力资本外流时，企业就可以对属于它的那部分人力资本产权进行追偿。其具体做法是：企业将人力资本投资与其他各种投资分别处理，单独做账。并对这部分投资要求一个比企业平均收益率稍高的回报率，一旦人力资本流失风险发生，企业就可以根据初始投资和所要求的回报率计算出应追偿值，据此向人力资本投资对象追偿。

结论

随着人力资本在企业的地位日益突出，人力资本投资的地位占企业支出的比重也日益增大，人力资本投资风险也成为一个日益重要的研究课题。所以企业须重视和加强人力资本投资的风险分析，正确地予以防范，达到科学决策的目的。

**第四篇：浅析企业人力资本投资回报**

广西职业培训网 报名地址：南宁市七星路广西商务厅西楼604室 0771-2800915林老师

浅析企业人力资本投资回报

摘 要：加大人力资本投入，加强人才教育培训，立足开发企业内部人才资源，是现阶段各大企业加强人力资本投资的重要举措。本文浅析了人力资本投资回报如何在企业中实现以及企业如何实现人力资本投资回报率最大。

投资回报是资本市场的基本准则。对人力资本的投资已经日渐受到企业管理者的重视。虽然在不同的行业和历史的不同阶段人力资本都会有着不同的特质，而且在对人力资本的投入上每家企业的做法不一，但是企业家的共性力图达到人力资本投资的最高收益率。

一、人力资本投资回报概述

人力资本是与物质资本相对而存在的一种资本形式，作用于人的身上，提供未来的收人。教育是人力资本形成的最重要的途径，教育通过人力资本的形成而对经济增长产生连续的作用。虽然人力资源管理专家与管理者对于人力资本的定义不同，但有一点认识是一致的，那就是人力资本代表组织在员工身上所做的投资与随后获得的回报之间的关系。企业对人的知识、才能、工作经验、自身身体状况等人力资本方面的投资收益率大大超出一切其他形态资本的投资收益率。上个世纪90年代以来美国经济100多个月持续增长主要得益于人力资本投资。

广西职业培训网提供人力资源管理师、企业培训师、物业师等国家职业资格培训认证，www.feisuxs

然而，人力资本有着其自身的特点，如人力资本的能动性、人力资本的投资连续性、人力资本的不可转让性及人力资本的异质性使得人力资本投资收益的不确定性增大，投资的回收期增长，这都预示着人力资本投资的风险增大。一旦人力资本投资失败，企业所损失的除了投资的成本(物质与时间成本)，而且还有人力资本所能创造价值的机会成本。尤其对于企业价值来源于员工的纯服务性行业，人力资本的投资风险防范是尤为重要的。

二、企业人力资本投资回报途径

了解人力资本投资回报路径有利于企业在日常管理中推动人力资本的生成，从而完善激励机制，发挥人力资本的潜能。企业追求利润增长必须储备作为战略性资源的人力资源，其主要途经是增加对人力资本的投资。目前，企业在人力资源方面的投人已经逐渐成为企业支出的最大部分之一。西方发达国家的平均人力资本支出占企业业务总收入的29%左右。企业为培养各种高管人才和技术人才付出了庞大的人工成本，但同时也从中获取了丰厚的利润。总体来说，人力资本的投资回报路径是员工参与企业生产经营活动，投人劳动而后取得薪酬等收人。

人力资本的投资回报大量涉及到个人的切身利益，同时个人的劳动贡献又关系到企业的发展壮大。激励机制是人力资本取得投资回报的重要路径，其具体形式包括:薪酬方式、福利方式、工作待遇与环境、提供学习机会、提供股权方式等内容。

三、实现企业人力资本投资回报率最大的策略

(一)完善企业工作分析

工作分析是确定完成各项工作所需技能、能力、如识、任务、责任和职责的系统过程，是一种重要的人力资源管理技术。工作分析的结果提供了与工作本身的要求有关的信息，而工作要求又是编写工作说明书和工作规范的基础。企业将工作分析规范化、系统化有利于避免因聘用不合适员工而造成人职不匹配的无效人力资本投资。

(二)建立完善的培训制度

企业培训涉及两个培训主体一企业和员工。由这两者的性质决定了其参加培训的目的存在一定的差别。因此要想提高培训的效率就必须建立一套完整的培训制度来明确双方的权利和义务、利益和责任，理顺双方的利益关系使双方的目标和利益尽量相容。培训制度主要包括：培训服务制度、人职培训制度、培训激励制度、培训考核评估制度、培训奖惩制度、培训风险管理制度以及培训实施管理制度、培训档案管理制度、培训资金管理制度等等。由于培训制度是由企业制定的所以制度的主要目的是调动员工参与培训的积极性，提高员工队伍的素质，提高工作效率，使培训真正满足企业生产发展需要并为企业创造未来效益。

(三)完善人力资本投资回报的测评体系

目前，人力资本投资的定量分析还没有完全确立，但是在很多方面已经有了一些研究成果。运用可靠的方法计算人力资本投资回报率需要综合考虑多个因素。其中四个重要因素包括:

1、系统性的评估体系。确定评估的不同程度、数据类型、获取数据的方法。

2、精准的流程模型。提供计算投资回报率的步骤，包括如何将人力资源项目为业务带来的经济影响从其他因素中分离出来。

3、规范性的操作标准。作为指导原则，这些标准可以确保评估过程的一致性，同时可以建立公司的关键利益相关者对评估的信任度。

4、为评估的实施准备足够的资源，确保计算项目投资回报率方法的可操作性，并使评估成为企业的例行工作。实施项目涉及的工作包括确定工作职责、政策、目标和技能培养等。

这四个因素构成了建立一个评估措施全面均衡、各方利益相关者高度信任、便于多次执行的综合评估体系的必要条件。作为人力资源管理者应当从战略上综合考量，利用经济学的方法，进行会计核算、效益评估等，降低人力资本投资的风险，不断完善和规范人力资本投资的定量分析，使企业得到最大的人力资本投资回报率。

**第五篇：企业如何进行人力资本投资**

企业如何进行人力资本投资

【摘要】 人力资本是企业生产经营中最具活力的因素，对企业发展具有重要的影响，因此，企业对人力资本投资具有现实意义。本文从多个方面对其相关问题进行了探讨。

【关键词】 企业； 人力资本投资

企业发展需要注重无形资产特别是商标、品牌价值的保护和提升，而企业中所有人力资本的存量是影响无形资产价值的关键因素。因此，企业的发展过程离不开对人力资本的投资，人力资本存量的增加会促进企业的发展，企业应充分重视人力资本投资。

一、企业对人力资本投资的现实意义

企业要想在激烈的竞争中发展下去，最离不开的就是具有创新能力的人，即—创新型人力资本，而人才的获得和利用同企业在人力资本方面的投资是密不可分的。创新型人力资本具有社会稀缺的创新能力，即发现市场非均衡，使市场恢复均衡的能力。他们的创新活动往往会突破既定技术或制度瓶颈和约束，引起企业生产可能性边界的外移或生产函数的上移。从企业家、管理创新人员到技术创新人员，都是企业的人力资本，这些资本使企业在发展中明确了发展的轨道，整合了企业的生产要素，提高了企业的技术竞争力，因此，企业对人力资本进行投资具有重要的现实意义。

二、企业如何对人力资本进行投资

（一）人力资本投资的形式

投资的资本存量，在各种投资中，对人本身的投资是最有价值和富有远见的。舒尔茨列举出五种主要的人力投资形式：1.医疗和保健，从广义上讲，它包括影响一个人的寿命、力量强度、耐久力、精力和生命力的所有费用；2.在职人员的培训；3.正规初等、中等和高等教育；4.厂商组织的为成年人举办的学习项目（包括那些多见之于农业的技术推广项目）；

5.劳动力适应于就业机会的迁移。后来又增添了用于移民入境的支出及提高企业能力方面的投资。舒尔茨把教育投资看作是整个人力投资最主要的一部分，指出：人们自我投资以增加生产能力与消费能力，而学校教育乃是人力资本的最大投资。教育的作用远远超过被看作是实际价值的建筑、设施、库存物资等物力的资本。对企业而言，企业不应该将对人力资本管理看成一项成本，而是一项创造价值的活动。由于人力资本理论把人力资本视为由投资而形成的，因此，就要考虑人力投资的效益，计算不同程度不同种类人力投资的收益，并与物质资本投资相比较。在企业的信息和价值创造的循环中，处于中心地位的是人。在一个循环中，一个阶段的信息可以返回影响前一阶段或几个阶段。价值增值是企业的战略目标，这个目标分解到各单元并最终落实到人力资源部门的主要活动——人力资本管理。（见表1）

在循环第一阶段，人力资源部门的组织效率会导致费用降低和循环时间减少，报酬激励计划和培训项目也能影响收入薪酬支出。在第二阶段，人力资本在不同业务单元被运用于各种任务和过程，产出表现为客户服务，产品或服务质量以及生产力的提升，这些都是以单位成本加以衡量。接下来的问题就是确定这些收益在多大程度上归因于人的活动。第三阶段，侧重于改进所产生的竞争优势，并最终导致企业目标的实现。透过这个持续循环过程，发现很多对企业盈利能力产生重大影响的地方可以得到改进。对于人力资本的投资及其产生的价

值，在实际运用中就可以得到考察。

（二）目前，我国企业在人力资本投资中存在的问题

当前，我国相当一部分企业，特别是国有企业在人力资本投资方面，存在着许多问题：

1.对人力资本在企业发展中所起的越来越关键的决定作用认识不够，对人才的重视不够。如山东省锅炉工刘宝敬，取得了30多项技术创新成果，其中25项获得国家专利，可是应得的待遇却迟迟没有落实，家居危房，债台高筑。2.企业中缺乏合理的机制，对于优秀的人才培养出来后难以留住。一位大学老师感叹道：“清华大学培养了大量芯片专业的研究生，百分之八九十跑到国外去了，于是就形成了这样一个逻辑，中国花高代价培养的人才流失到国外，给国外企业搞科研，然后这些外国企业再来到中国利用其创造的知识产权大发其财。3.根据表2的调查结果来看，难于找到受过良好教育和培训的合格劳动力是生产经营中的又一个重要问题。

（三）企业在人力资本投资中的对策

在激烈的竞争中，企业要发展就必须依靠创新，必须将核心竞争力保留在企业中，人力资本只有存在于企业之中才能够发挥作用，因此必须先留住人才。所以，针对前面讲的企业存在的问题，1.应当解决对人力资本思想认识上的问题。在实践中积极推行以人为中心的管理，即人本管理。必须树立以人为本的经营理念，通过全体成员的共同努力，实现企业的战略目标。2.解决好如何把培养的人才留住的问题。工欲善其事，必先利其器。想要人力资本发挥作用，必须建立一个合理的机制留住人才：（１）目标激励。要求企业各级主管让员工参与工作目标的制定，明确职责权利，帮员工制定个人目标，重点使他们理解个人目标与组织目标之间的关系。在目标实施过程中，对员工进行适度的授权以便其努力完成工作目标，通过实现目标，激发员工的工作积极性，保证企业总目标的实现。（２）鼓励创新、尊重知识，完善专利制度。诺斯对专利制度给予高度评价，“一套鼓励技术变化、使从事创新个人的收益率接近社会收益率的系统的激励机制，随着专利制度的建立终于被确立起来”。历史学者研究发现，中国在明朝中后期，欧洲在14、15世纪，大体一致出现了资本主义萌芽，而我国却没有经历资本主义社会，其原因之一是西欧在资本主义初期颁布了一部保护发明者权利的法规，刺激了当时人们的创造力。（３）提高凝聚力，树立企业理念。这需要企业更多地关注：目标的共识度、明确的责任、领导者的影响力和威望、严明的纪律、员工的参与度、对人的责任与尊重、利益共同体的形成状况、企业绩效的增长、员工的理想追求和思想境界以及和谐的人际关系。企业可以通过企业理念的贯彻实施，提高凝聚力。

【主要参考文献】

[1] 姚树荣.论创新型人力资本[J].经济科学，2024（5）.[2] 安妮·布鲁金，赵洁平.智力资本应用与管理[M].东北财经大学出版社，2024.[3] 舒尔茨.论人力资本投资[M].北京经济学院出版社，1990：第105页.[4] 韩强，袁红林.人力资本对企业战略的影响及评估[J].经济管理——新管理，2024，（1）：２.[5] 路平.现代人力资源与无形资产.[EB/OL] http：//.[6] 涂在奇，乔书详.论现代企业的人本管理[J].求实，1995（8）.

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