# (新)人力资本复习题1

来源：网络 作者：紫云轻舞 更新时间：2024-09-13

*第一篇：(新)人力资本复习题11．企业人力资本运营企业通过市场机制，经过人力资本配置、投资与开发、激励和控制、保护和经营等环节将人力资源由社会性资源转变为企业性资源和资本，最终转化为现实生产力，在实现人力资本的保值、增值的过程的同时，取得...*

**第一篇：(新)人力资本复习题1**

1．企业人力资本运营

企业通过市场机制，经过人力资本配置、投资与开发、激励和控制、保护和经营等环节将人力资源由社会性资源转变为企业性资源和资本，最终转化为现实生产力，在实现人力资本的保值、增值的过程的同时，取得企业价值最大化和人力资本价值最大化。

2．企业二维产权结构

随着生产力的不断发展，企业组织结构中物质资本所有者与异质型人力资本所有者一分为

二。由于异质型人力资本成为当今企业发展的稀缺资源，并且这种资本具有边际报酬递增特性，对企业的经济贡献率增大，这样原来的一维产权结构处于不均衡状态，如果不创新，各主体都无法获得潜在的经济利益，这时需要建立新的制度均衡，即企业二维产权结构。

3.显性人力资本

当隐性人力资本通过价值创造过程生产出能为企业增加未来净现金流量的一种无形的智力资本，可以把这个过程称为人力资本的显性化过程，这种智力产品本身可以看成是企业显性人力资本。它是可以被企业控制的、已得到固化的资本，不容易因人员流动而流失，4.人力资本产权

是指人力资本所有权在社会经营活动中运用的各种相关权利的总和，是一个产权束结构，包含了产权的不同方面的特性。

5.委托代理关系

现代公司的委托代理关系是这样一种关系，即委托人（股东）授予代理人（经理）以决策权，要求代理人以委托人的利益为准绳进行工作。但是，在双方都追求效用最大化的假定下，委托人的目标与代理人的目标往往很难保持一致。

6.人力资本适用率

即企业能否用其所长，反映了企业对整个组织中人力资本的有效配置情况，当配置得合理，个体所拥有的人力资本越容易发挥。

7.知识资本

知识资本就是蕴藏于知识中，以知识形态存在和运动，在商品货币关系中以商品价值形式追求增殖的价值。

8.特许经营权：

能够给企业带来超过同行业平均利润的无形资产，是授权主体按照法律的规定或合同约定授予申请人在一定地区、一定期限内生产、经营某项业务或某类产品的特别权利。

9．技术秘密

英文“Know-How”，使企业生产经营中使用的未公开的、未申请专利的知识和技巧，它包括各种设计资料、图纸、数据、技术规范、工艺流程、材料配方技术资料，也包括专家、技术人员和工人等掌握的不成文的知识、经验、技巧和诀窍。

10.人力资本发挥率

即表示拥有人力资本的个体的努力程度如何，这反映了企业的激励管理的水平。

11.组织资本

组织资本是一种显性人力资本的形式，它并不是组织内个体人力资本之和，即员工们的健康资本存量和教育资本存量的简单相加，而是一种根植于组织关系之中，由企业投资于各种正式和非正式关系所形成的资本形式。

12为什么人力资本需要激励管理？

人力资本是一种“主动资产”，使人成为最难监督的生产要素，特别在脑力劳动中，劳动的监督则显得更加困难，而且监督成本也十分高。人力资本所有者完全控制着人力资本的开发利用，当人力资本产权受到限制或侵害时，人力资本所有者可以使企业所有资产的经济利益价值顿时一落千丈。监督者要减少被监督者的机会主义行为，只有创造一种能使人力资本拥

有者自我约束的制度安排。这种制度不是强加给人力资本所有者的惩罚机制，而应考虑激励机制，否则，对人力资本的压榨会造成其产权的残缺不完整，迫使所有者关闭一部分人力资本，不为企业所有。一个理性的企业当然不希望出现这种情况。更好的途径是以激励为主，辅助适当的惩罚机制，充分调动人的积极性。

13影响企业人力资本投资需求变动的因素主要有：

（1）企业员工的动机

（2）企业员工的心理能力

（3）企业人力资本投资内容的匹配性

（4）企业人力资本投资形式和方法的可靠性

14影响企业人力资本投资供给变动的主要因素

（1）资本价格水平

（2）人力资本投资物品和服务的价格

（3）人力资本的生产技术和效率

15能级对应配置的理论

(1)设立合理的能级结构。

不同的企业层级需要拥有相应的人力资本的能力与之相对应，人的能力与企业管理层级的相互间的对应程度标志社会的进步和人力资本配置的优化程度。

(2)能级的对应不是一成不变的，它是一个动态过程。

人的能力可以随着知识的增长和经验的积累而不断增强，也可能因年龄的增长、体力和智力的减退而下降。随着社会的发展和科学的进步，企业对各个岗位的层级要求也不断变化，因此，应该经常地调整“能”与“级”的对应关系。

(3)不同的能级应表现为不同的权力、物质利益和荣誉。采用能级对应原理实施人力资本的结构性配置，可以达到双赢的目标。

16.请写出杠杆约束模型的公式，并解释个变量的意义。

左侧是企业的价值运转系统，力矩长度（L1）反映企业的资本规模，用企业非经营者股票比例反映；力强（W1）是指企业的股票增值性，反映企业股票增值可能性，但不反映增值的大小。右侧是企业中人力资本的工作系统，L2反映各类人力资本的影响力，当人力资本量越大，岗位越重要，在企业中影响力就越强，力矩就越大；W2反映企业人力资本的工作约束性，当持股额占其私人资本比例越高，则努力的程度越大。用公式表示为： W1·L1= W2·L

217人力资本产权的一般属性和特殊属性是什么？

一般属性：

1.排他性。

2可分解性。

3.可交易性。

特殊属性：

1.人力资本所有权天然属于劳动者所有，具有个人私有的特性。

2.人力资本使用权具有劳资双方的共同控制性，且控制力主要集中于人力资本所有者手中。

3.人力资本使用权与其收益权（包括发展权）具有完整性，不可分割性；人力资本所有权

与其收益权是具有内在统一性的。

18.人力资本收益权计量的复杂性。

物质资本收益权是等量资本可获得等量报酬。而人力资本收益权是一个复杂的社会系统工程，涉及许多的因素。

其一，人力资本价值的计量就比较困难。目前还没有相对统一的被广泛认可的计量方式。其二，人力资本的使用权控制性，即人力资本的努力程度的计量也是比较困难的，特别是异质人力资本与一股人力资本之间，决策型人力资本与管理型人力资本之间的收益权关系也是难以确定的。其三，人力资本收益权分配还受到人力资本市场的供求关系、社会道德伦理因素影响和工会组织的干预。

19为什么说企业研发活动是重要的显性人力资本投资活动？

很少有人把企业研发与员工干中学联系起来，实际上企业学习水平的高低很大程度取决于企业研发能力和水平的高低。

当企业取得了高水平的研发成果时，企业不仅获得的是显性人力资本的提高，而且也获得隐性人力资本的提高，这是用显性人力资本带动企业隐性人力资本。

换句话说，企业研发不仅带来企业的直接经济利益，而且提高了企业人力资本价值，为企业进一步的发展奠定了基础。

从这个角度看，企业研发活动不仅是一项生产经营投资，而且是一项十分重要的显性人力资本投资活动。在知识经济时代，许多国家重视新技术运用，通过技术引进、自己研制或与引进并重，纷纷加大研究与开发的力度。

20为什么人力资本需要配置管理？

企业一方面缺乏急需的技术和管理人才，但引进不来的问题，另一方面又存在大量的富余劳动力分流不出去的问题。在一些企业中，既存在隐性失业现象，又有大量的富余劳动力不能被辞退，形成人浮于事的现象。

21企业隐性人力资本投资的意义

首先，由于第三次技术革命浪潮的涌起，现代经济增长不再主要依靠物质资源和劳动力数量的增加，而是主要取决于劳动力资源所具有的科学知识和技能，就是说，现代经济增长所依赖的战略性资源由物质资源变为经过资本投资而形成的高质量的人力资源，这是一种以人力资本为依托的现代经济增长模式。企业人力资本，特别是异质型人力资本，凭借其专业知识、技能及创新能力，进行的是高附加值生产，会明显产生投资收益递增作用。

其次，满足企业市场竞争的需要。现代企业经济是全球化、一体化经济，市场的竞争在不断升级，从产品竞争到销售竞争再到资本竞争，都离不开人力资本的竞争，不重视员工的培训投资，企业会在激烈的市场竞争中难逃厄运。

第三，提高企业的价值。隐性人力资本的培训投资不但可以提高企业的短期效益，也可以提高企业的长期效益。在培训投资中精心策划，从而导致企业效益提高和价值增值，许多成功企业的实践反复证明了这一点。

22．在委托—代理关系中，存在于委托、代理双方当事人之间的委托代理契约不完备的主要因素是什么？

由于委托双方信息不对称性以及由此而产生的道德风险和逆向选择问题，使得监督不仅困

难，而且监督成本昂贵。

（1）信息不对称问题是指委托人和代理人掌握的信息在时间上不一致和在内容上不相同。具体表现为：

（2）道德风险是指从事经济活动的人在最大限度地增进自身效用时作出不利于他人的行动。即由于委托人不能把代理人的行为后果与他所不能控制的不确定性因素区分开来，代理人可能把自己行为后果的责任转嫁到委托人身上而逃避风险。这种道德风险本质上是由于信息不对称问题导致的隐蔽行为，监督成本很高。

（3）逆向选择是指委托人不知道代理人的某些信息，以致不能预测其代理行为，或者代理人有意隐瞒自己的实际情况，使委托人无法了解到代理人是否会更好满足委托人的要求，从而签订有利于代理人的委托契约。

23.试述人力资本产权的内涵

第一，人力资本产权界定的根本目的就是要为人力资本的市场交易提供一个公平的制度安排。市场交易在表现形式上是一种物的交易，而在本质上是一种产权交易。

第二，人力资本产权是一种复杂的行为权。人们对生产要素进行交易，本质上就是各主体为了在交易后获取一束行为权利。

第三，人力资本产权是反映交易主体之间社会经济利益关系的范畴，对交易主体的行为边界还必须有明确的界定，以提高这种交易的公平性和效率，并且要实现各交易主体的利益目标。

24试举例阐述影响人力资本适用率高低的管理因素？（配置）

（25试举例阐述影响人力资本发挥率高低的管理因素？（激励）

26试举例阐述影响人力资本有效率高低的管理因素？（投资）

27.中国人力资本开发和利用方面存在哪些问题？ 针对这些问题应采用什么样的对策？

（1）问题

人力资源大规模闲置；

人力资本投资强度低，效益差；

体制因素阻碍劳动力要素的自由流动与合理配置，造成人力资源的极大浪费

（2）对策

把强化人力资源开发利用作为基本国策和重要产业；

降低人口自然增长率，实现适度人口目标；

增加就业机会，实现充分就业目标；

提高教育投资强度和效益，实现全民普及教育目标

**第二篇：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）.

**第三篇：人力资本**

在课本上的概念有：人力资本是指通过教育培训，保健，劳动力迁移，就业信息等获得的凝结在劳动者身上的技能，学识，健康状况和水平的总和。人力资本是非物质资本，体现为人的知识，能力和技术水平，还包括精神道德修养，其有收益递增的特性，也能改善物质资本的生产效益。贝克尔指出“人力资本是通过人力资本投资形成的资本，用于增加人的资源，影响未来的货币和消费能力的投资。书中总结：人力资本是指特定的行为主体通过投入一定费用可以获得的并能实现价值增值的。依随于某个人身上的价值存量的总和，以此分享收益的价值。简单说，人力资本是依附于人的身上的具有投资性，增值性的价值存量，以及并以此分享收益价值总和。

接下来是个人看法：于人力资本对应的是物质资本，相对是静态的资本，主要表现为产品，建筑，大自然存在的实体资源，而人力资本相对而言就复杂得多，相对动态发展，积累，它表现为体力劳动和脑力劳动共同作用总和。往往社会的发展是依靠人类的主观性改造客观存在而取得不断发展前进的。有历史长河看：我们由原始社会到奴隶社会到封建社会再到资本主义社会，到共产主义社会。根本上是生产力的发展，而生产力的背后是靠人为力量推进的。虽然物质资本的概念先产生，因为大家看到产品的日新月异，变化得太快了，当科技水平和全球化的影响，产品和服务趋于同质性，我们的眼光转移到创造这些伟大成就的人类身上，竞争优势也会转移到人才积累上。

我们可以看到找到物质产品组合的原理和发生条件，是有科学规律的，而研究人力资本是很难量化的。我们可以测量身高体重，力气有多大，但是脑力方面如知识结构等就要克服更多的困难来研究人力资本的组成。

我认同人力资本是指体力劳动和脑力劳动共同作用总和这个概念（微观个人层面），比较好理解。我们通过锻炼学习，体力和脑力水平会随着上升。

人力资源管理主要是如何分配人力资源，而人力资本是要投资，有成本和取得收益的。人力资源通过人力资源开发转化成人力资本。在企业里表现为培训，学生表现为教育。在宏观上，学者会研究人口分布，迁移，教育来比较国与国之间的人力资本存量，在微观上现在更多是以教育程度衡量一个人的人力资本。而在一个企业，要考虑个人的资本还要权衡计量企业全体的人力资本，这时不是简单的相加减，因为其中平衡的时候会有能力的重叠，或者互补创造的资本可能更多，谁也说不定。

人力资本的计量可以根据科学规律寻找更好的方法，但是对于人的潜力我觉得真的很难预计和测量。不能说1+1就等于2，有时学到的知识对以前的知识汇总系统特别是在人力资本中智力资本或者说知识资本是非常核心的。可以通过学习教育，培训，人生阅历得到积累，在现今社会就是知识经济社会。人力资本的优势差异明显表现在知识层次上，各国加大教育投资，希望吸引培养更多科技人才，或者说专业性人力资本的积累。还有管理人员的人力资本的积累。

最下面的是劳动力资本，越上层的人力资本的人才储量越少，可是他们创造的财富越多。人力资本投资对人力资本的增值的影响是很大的。我认为现在个人的道德品性，企业的文化也可以是人力资本的一部分。（）

人力资本就是能力，价值的体现。人力资本是社会进步的决定性原因。所以要重视人力资本的积累和投资。对于现在的人才竞争市场激烈趋势做好准备，注意人力资本的储量变化，提升其量和质。利用人力资本，知识要用到实处发挥作用，取得收益，创造更多的社会效益和经济效益。

**第四篇：基于人力资本理念的新薪酬论**

基于人力资本理念的新薪酬论

一、基于人力资本理念的新薪酬的意义

二十世纪六十年代初,“人力资本之父”舒尔茨(T.W.Schultz)提出:人力资本指体现在人身上的技能和知识的存量,它是通过教育、培训、保健等投资而形成。随着全球化市场经济和知识经济的不断发展,人们对人力资本的重视程度在日益增强,对人力资本的认识也不断深化和丰富。现代管理大师杜拉克(P.F.Druker)认为,知识工作者是“资本”,因为知识工作者拥有他们自己的生产工具-他们的头脑。布鲁金(A.Brooking)和斯图瓦特(T.S Stewart)等智力资本理论研究者认为:现代企业的智力资本一般由人力资本、结构资本和客户资本(亦称关系资本)构成,其中人力资本是智力资本中的一个核心资本。清华大学魏杰教授将人力资本与其承载者合二为一,提出:在企业,人力资本不是指所有员工,主要指两种人,一种是职业经理人,一种是技术创新人,并认为人力资本将主导新经济舞台。在现代社会,企业内部竞争力的提高、知识和技术的创造、利用和增值,越来越需要通过依存于人主体中的人力资本来实现。

在企业中,人力资本承载者具有较强的流动意愿,由追求就业终身饭碗转为追求终身就业能力。对个体而言,流动是人的内在需求,追求人的价值增值。然而,对企业而言,人才的频繁流动,特别是关键人员的流失,则给企业带来深重危机。现实中这样的现象屡见不鲜。典型的事件如:1998 年,瀛海威高科技公司发生的15 名高层管理人员集体辞职事件;1999 年,西南化工研究设计院发生的一人跳槽引发百万索赔事件;2024 年,创维集团发生的销售总经理率销售骨干出走事件;2024 年,国通上海公司零售副总经理暗渡陈仓事件。诸如此类的因人才跳槽而使当事企业蒙受重创。

我国正式加入WTO 后,人力资本承载者流动的天地更宽广,企业面临的竞争更剧烈。一批知名经济学家已提出,入世后,我国与跨国公司之间的首场战役是在人力资本的争夺中展开,而以职业经理人和技术创新人为主体的人力资本,将成为企业之间竞争的焦点所在。

因此,不论从企业频繁发生的人力资本流失的严峻现实,还是从入世后面临跨国公司咄咄逼人的人才争夺态势来看,如何有效地吸引和留住企业人力资本已成为我国企业管理的核心任务。

薪酬,作为企业吸引、保留和激励员工的重要工具,如何依据人力资本的特点,设计与之相适应的薪酬体系,是企业有效管理人力资本的关键,也是知识经济发展的必然要求。

二、基于人力资本理念的新薪酬与一般薪酬的差异

一般薪酬,在国外又被称为传统薪酬,它是基于人力资源理念而设计。人力资源

与人力资本两者既有联系又有区别。在企业管理中,人力资源及人力资源管理概念的提出,相对于人事管理是一次变革,强调和突出了人力资源在企业经营中的重要性,将人力资源管理上升到企业战略管理的层面,而不再仅仅停留于行政事务性管理上。人力资本概念的提出,最早源于经济学理论中,以舒尔茨为代表,侧重于对人力资本的宏观研究,二十世纪八十年代后期,人力资本伴随智力资本理论的研究而进入管理学微观研究范畴。人力资源一般指企业的所有员工,包括已得到相当开发的人力资源,即经过相当教育或培训开发的知识型员工,也包括未得到开发或开发很少的员工,即从事体力型或简单辅助性工作的劳动者。而人力资本则指那些已得到相当开发的人力资源,即知识型员工。基于人力资源理念设计的薪酬,在考虑外部市场因素影响的同时,其薪酬内部结构是以工作为中心,其程序如图1 所示。而基于人力资本理念设计的薪酬,在更强调外部市场因素影响的同时,其薪酬内部结构则以人的能力(包括技能和胜任力)为中心,其程序如图2 所示。

一般薪酬体系,即基于人力资源理念的薪酬,是适应于命令—控制导向性的管理哲学,随着科学技术的不断发展,企业经营的技术含量越来越高,知识型员工的作用越来越突显,原有的管理哲学正在被灵活的、较少层级与控制的新的管理哲学所代替,原有的薪酬体系也日显其不足。这主要表现在以下几点:

1.关注于人为设定的“工作”付酬,而对企业技术集中的如研发等部门的工作专业技术要求,则未被看到工作承担者的个人“价值”的不同。

2.企业有效的“密集而快速”的效益增长难以从薪酬中反映专业技术人员及其贡献的差异。

3.没有授予经理人有效管理下属的薪酬的责任和权利。

4.难以对真正优秀或杰出的员工提供足够的薪酬回报。

5.难以对劳动力市场变化趋势作出快速反应。

6.在改变组织需求上表现僵化和反应迟钝,对组建自我管理团队或局部结构重组产生阻碍作用。

7.需要花费过多的人员及时间来维持。

8.层级较多的狭窄幅度的薪酬结构不利于专业技术人员的职业生涯发展。与此相反,基于人力资本理念的新薪酬,在很大程度上能克服上述不足,新薪酬的基本观点包括:

(1)用宽带型薪酬结构取代以往较狭窄的薪酬结构。

(2)以能力为基础的薪酬,其核心从工作转向人。

(3)在重视内部公平的同时,更强调外部市场调节。

(4)扩大和强化与集体或团队绩效相结合的可变薪酬的作用。

(5)强调认可和奖励个人成就或绩效。

新薪酬的这些基本观点反映了薪酬策略中重要的变革,即更果断地使用薪酬作为激励和改进企业组织和个人绩效的工具。

三、基于人力资本理念的新薪酬构架

依据基于人力资本理念的新薪酬的基本观点,进一步分析和确定新薪酬的构架是:集宽带形状、以能力为基础、金钱激励的多样化和拓展于一体。

新薪酬结构呈宽带型。宽带型薪酬结构早在1980 年由美国加利福尼亚地区San Diego 的美国海军研究所设计和采用,当时采用的动因是两个研究实验室的合并以及实验室高层管理者担心政府刻板的薪酬管理可能成为合并中的问题。宽带型薪酬结构能给予实验室必要的弹性,并能使其在加利福尼亚劳动力市场中具有竞争力。这种薪酬结构得到有效运作,后来美国政府的其他实验室及一些大公司如GE 等也借鉴采用。

宽带型薪酬结构可使一个较大公司的薪酬阶梯从30 级或更多级减少为10 级或更少。一种技术研发工作的薪酬阶梯可能只拥有3 个薪酬带。薪酬带中岗位的重要性和价值大体相符。一个薪酬带可能包含从非监督级到低监督级的工作,它所覆盖的薪酬可从最低4500 元到最高7500 元。带内的薪酬水平与个人业绩及外部市场水平相关。日常薪酬决策授权予直线经理,人力资源管理经理则向直线经理提供咨询服务。

新进人员的起始薪酬依据劳动力市场以及个人的资质,由直线经理在人力资源管理经理的协助下制定。一般员工的个人薪酬水平则根据专业技术的增长以及贡献和劳动力市场趋势在薪酬带内或之间移动。任何“微”升的薪酬增长允许在薪酬带范围内移动。而大的晋升或工作范围的变化,如成为一个经理或技术专家,可通过将个人薪酬移入一个更高的薪酬带来体现。

因此,宽带型薪酬结构具有以下几方面优势:

1.灵活性,它对变化需求的反应及认可个人价值更为容易。

2.有助于对工作的肯定和员工职业生涯的管理。

3.授权直线经理对薪酬的控制,强化人力资源管理人员与直线经理的工作伙伴关系。

以能力为基础的薪酬,是对人力资本的知识和能力的一种认可和激励。这种能力通常被称为胜任力(competence),它是指能够影响工作绩效和行为的技能、知识、经验、动机和价值观。换言之,胜任力与我们一般所说的能力素质不完全相同,它的高低直接关系到员工工作绩效的高低。基于胜任力的付酬与宽带型薪酬结构相呼应,当员工个人胜能力快速提高,其绩效随之提高,薪酬也会大大提升。

Dow 化学公司和Motorola 公司采用了以胜能力为基础的薪酬制度。此概念代表了从以工作为核心转向以人为核心。员工由此得到的信息是“你的价值决定你能做什么,我们对你的期望越高,你的价值变越大”。

以往,公司确立胜能力模式,通常用于人力资源规划、员工选拔、绩效考评与管理,而用于薪酬管理则比较新。对人力资本的员工,将其胜能力作为评估其个人工作绩效的逻辑基础。它注重工作最好的员工所表现的胜能力,同时也告诉员工如果缺乏工作所需的经验和能力就需要考虑和改进他们的工作和职业的发展。一个员工的能力将表明其个人相关的“价值”和个人成长。

因此,以能力为基础的薪酬具有以下几方面的优点:

1.减少对“工作”的重视,而更多关注于“人”,关注于员工的工作改进和职业发展。

2.绩效评价的导向从只是接受性的“是的,你会得到提升”转向积极的具体的提高员工个人能力的建议或方案。

3.促使员工个人真正对自己的能力提高和职业生涯发展负责。

4.有助于管理者与下属进行正式的讨论和指导。

在新薪酬体系中,与宽带型和基于能力相呼应的还有金钱激励的多样化与拓展。以往的薪酬主要以回报为主的短期激励,新薪酬在重视短期激励为主的同时,也重视长期激励。相对于一般人力资源,一方面人力资本的绩效和成果具有滞后性和延期性,另一方面人力资本更具有流动性。因此,长期性报酬作为短期性报酬的补充,对人力资本的吸引和保留非常必要。

长期激励报酬方案诸如持股计划、期权计划和利润分享等,将人力资本的薪酬与企业绩效相联系,作为现金报酬的补充。这些计划反映了一种管理文化,即强调以“公司大家庭的成员关系”为基础的计划参与,它创造一种强调绩效和所有权的文化氛围。

新薪酬在强调长期激励对短期激励补充作用的同时,也强调群体激励对个体激励的互补作用。对公司来说,人力资本团队工作和团队建设的意义深远,尤其表现在企业知识管理、员工学习和成长方面。如何使用薪酬管理达到这些目标,这就促使企业重视对工作群体的激励,设计以团队为基础的薪酬与公司战略相一致。“收获分享”、“目标分享”和“成功分享”是这些激励计划的体现。

此外,新薪酬还强调与工作认可、赞赏和晋升的结合以强化其激励作用。当企业内的一个或一群人力资本员工作出了高水平或优异的绩效时,企业在采用金钱激励的同时,还将人力资本员工的成绩公开在企业内部公告栏,或者在举行的一次典礼或冷餐会公开和表扬,并且可考虑采用频繁而小幅的晋升以示认可和奖励。

四、基于人力资本理念的新薪酬对我国企业薪酬体系的冲击与挑战

目前,我国企业的薪酬管理水平参差不一,薪酬体系也各不相同。外资和中外合资企业,由于受外方总部的影响,薪酬管理水平相对较高,但薪酬体系大多仍以工作为核心的内部结构体系。近年来,随着跨国公司本土化管理战略的不断推进,本土化人才的薪酬激励也不断改进,如在可口可乐中国公司等外资企业,已开始对主要管理人才实施持股方式的长期激励,持股数量与员工的绩效紧密结合。比较而言,我国许多国有企业和民营企业,薪酬管理水平却有待提高和改进,薪酬体系有待健全和完善。以国有企业为例,由于受长期计划经济的影响,传统的人事管理观念往往根深蒂固,虽然许多企业已经或正在开始按照现代人力资源管理要求,对人事管理结构进行变革,转变为人力资源管理结构与方式,但总体来看,仍处于转变过程中。薪酬管理作为人力资源管理的核心环节,在不少国有企业的管理实践中,尚未做到薪酬分配的内部公平和合理,其薪酬对外也缺乏竞争力和吸引力。一般而言,在这些企业中,建立基于工作岗位的内部薪酬结构更为迫切和重要,换言之,这些企业亟待建立或完善基于人力资源理念的薪酬体系。但是,另一方面,这些企业又与外企处于同样的竞争环境中,在面临市场竞争和产品竞争的背后,同样面临激烈的人力资本竞争。因此,对那些

需要提高薪酬管理水平的企业而言,在知识经济不断发展的新形势下,面临跨越式薪酬管理的要求和趋势。它们在专注于改进或提高基于人力资源管理理念的薪酬管理的同时,还必须关注和考虑如何根据企业实际情况建立基于人力资本的新薪酬。只有这样,才能充分而有效地发挥薪酬的激励作用,也才能吸引和留住企业必需的人力资本

**第五篇：职业道德复习题(新)**

练习与思考 选择题   

第一章

（一）单项选择题

1、关于道德，准确的说法是（C）。（A）道德就是做好人好事

（B）做事符合他人利益就是有道德

（C）道德是处理人与人、人与社会、人与自然之间关系的特殊行为规范（D）道德因人、因时而异，没有确定的标准

2、与法律相比，道德（B）。（A）产生的时间晚（B）适用范围更广（C）内容上显得十分笼统（D）评价标准难以确定

3、关于道德与法律，正确的说法是（D）。（A）在法律健全完善的社会，不需要道德

（B）由于道德不具备法律那样的强制性，所以道德的社会功用不如法律（C）在人类历史上，道德与法律同时产生

（D）在一定条件下，道德与法律能够相互作用、相互转化

4、关于职业道德，正确的说法是（C）。

（A）职业道德有助于增强企业凝聚力，但无助于促进企业技术进步（B）职业道德有助于提高劳动生产率，但无助于降低生产成本（C）职业道德有利于提高员工职业技能，增强企业竞争力

（D）职业道德只是有助于提高产品质量，但无助于提高企业信誉和形象

5、我国社会主义道德建设的原则是（A）。（A）集体主义（B）人道主义（C）功利主义（D）合理利己主义

6、我国社会主义道德建设的核心是（C）。（A）诚实守信（B）办事公道（C）为人民服务（D）艰苦奋斗

7、《 公民道德建设实施纲要 》 指出我国职业道德建设规范是（B）。（A）求真务实、开拓创新、艰苦奋斗、服务人民、促进发展（B）爱岗敬业、诚实守信、办事公道、服务群众、奉献社会（C）以人为本、解放思想、实事求是、与时俱进、促进和谐（D）文明礼貌、勤俭节约、团结互助、遵纪守法、开拓创新 该部分均为选择题，每题均有四个备选项，其中单项选择题只有一个选项是正确的，多项选择题有两个或两个以上选项是正确的。

请根据题意的内容和要求答题，并在答题卡上将所选答案的相应字母涂黑。错选、少选、多选，则该题均不得分。

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