# 企业如何变人力资源为人力资本

来源：网络 作者：花开彼岸 更新时间：2024-08-12

*企业如何变人力资源为人力资本概述：人力资源作为资源之一，与人力资本是有区别的。一个企业要开展，就必须将其人力资源开发起来，转变为人力资本，资本是能带来剩余价值的价值。通过对人力资源与企业效益的关系分析，指出了人力资源转化为人力资本的内在机理...*

企业如何变人力资源为人力资本

概述：人力资源作为资源之一，与人力资本是有区别的。一个企业要开展，就必须将其人力资源开发起来，转变为人力资本，资本是能带来剩余价值的价值。通过对人力资源与企业效益的关系分析，指出了人力资源转化为人力资本的内在机理，在此根底上，提出了企业人力资源开发与管理的对策。

关键词：人力资源,人力资本,人力资源开发与管理。

人力资源作为资源之一，它与人力资本是有区别的。人力资源只是包含在人体内的一种生产能力。假设这种能力未发挥出来，它就仅仅是一种潜在的劳动生产力，假设开发出来，它就变成了现实的劳动生产力；只有当人力资源在它不断运用的过程中不断创造出更大的新价值来，人力资源才具有资本的属性。因此，一个企业能否将其人力资源转化为人力资本是关系到企业能否提高经济效益和竞争力的一个关键。

一、人力资源与企业效益的关系分析

在现代人力资本理论中，美国经济学家西奥多·舒尔茨指出，人力是社会进步的决定性原因，但是人力的取得不是无代价的，只有通过一定方式的投资，掌握了知识和技能的人力资源才是一切生产资源中最重要的资源。因此，人力，人的知识和技能，是资本的一种形态，我们把它称之为人力资本。同时，舒尔茨认为，人力作为一种生产能力，已经远远超过了一切其他形态的资本生产能力的总和，对人的投资带来的收益率超过了对一切其他形态的资本的投资收益率。1961年舒尔茨对1929～1957年的美国经济与经济增长关系进行了分析计算，得出两个著名结论：一是教育投资增长的收益在劳动收入增长中的比重是70％，另一是教育投资增长的收益在国民收入增长中所起的作用是33％。

对于企业，人力资源是如何影响企业经济效益的?我们知道，企业利润的根本来源是人力本钱小于人力产出的差额，人力本钱是指与人力资源管理活动有关的本钱，涉及到招聘、挑选、培训、报酬等费用：人力产出是指企业员工为企业所创造的价值大小，具体表现为生产产品或提供效劳的数量、质量和创新性。一个企业的人力价值主要取决于人力资本存量的大小，人力资本存量是一个存量概念，是指经资本投资形成的，凝结于劳动者身上的知识、技能和健康等。在一个较为完善的劳动力市场中，人力资本存量可以用人力价格或人力本钱来间接衡量。对于企业来说，每个员工都或多或少地具有不同的人力资本存量。

但是，并非人力资本存量大，便一定可为企业创造价值，这里有一个前提条件，就是人力资本利用率问题。对于有一定资本存量的员工，衡量其对企业的奉献大小，关键要看其人力资本的利用率，利用率越高，人力资本的价值就越大，给企业创造的利润也就越多(但有一个极限)。人力资本的价值、人力资本存量和人力资本的利用率三者之间可用以下关系式表示：

人力资本的价值=人力资本存量×人力资本利用率

其中：人力资本价值小于人力资本存量，那么不能给企业带来利润。从个体来看，各个员工的人力资本利用率大于1，即人力资本价值平均高于人力资本存量，能产生剩余价值，但企业并不一定赢利，因为企业除了人力本钱以外，还有诸多方面的支出。但是，如果各个员工的价值或产出平均低于人力本钱，企业必然亏损。例如，我国国有企业“充裕〞人员的最突出的表现形式，便是每个员工的社会劳动量缺乏和劳动生产率低下，使人力资本的价值或产出低于人力本钱，由于“充裕〞人员是企业多余的人，那么企业有多少这类人员，企业就会亏损呢?粗略的计算并不困难。企业“充裕〞人员比率为F，即：

这个公式仅适用赢利企业。该公式的意义是：企业假设再有F的“充裕〞人员，企业就将亏损，如果某企业尚无“充裕〞人员，该公式那么表示某企业至多只能容纳F的“充裕〞人员，超过这个比率，企业那么发生亏损。

如果是一亏损企业，上述公式那么为此公式意义为：造成企业亏损的“充裕〞人员至少有F的人数。或者说，企业要扭亏，至少要辞去F的人数。

在一般情况下，一个正常生产、销售的企业的“充裕〞人员的比例，如果高于该企业资金利税率或产值利税率，企业就很可能发生亏损。例如，根据?中国工业年鉴?(1994)和?中国统计年鉴?(1995)的资料说明，1978～1994年我国国有企业的经济效益连年滑坡与亏损，资金利税率连年分别下降了14．4％和13．5个百分点，到1994年，分别仅有9．8％和11．4％，而大多数国有企业的“充裕〞人员都在15％～30％。

综上所述，一个企业经济效益的好坏与该企业的人力资源状况有着很大关系，它不仅取决于企业员工的人力资本存量的大小，而且很大程度上取决于人力资本利用的程度。当一个企业人力资本存量一定时，如果该企业的人力资本利用率小于1或等于1，说明企业人力资本的价值小于或等于人力资本存量，亦即人力的产出小于人力本钱或自给自足，这时人力资源就没有转变为实际意义上的人力资本，只有当人力资本利用率大于1，企业人力资本的价值大于人力资本存量，且企业的劳动生产率超过一定水平时，人力资源才能真正转变为人力资本，才能为企业带来更多的利润，创造更多的财富。

二、企业人力资源开发与管理的对策

通过以上分析可以看出，一个企业要将人力资源转变为人力资本的关键是提高人力资本存量和人力资本利用率，从而提高劳动生产率。人的劳动生产率，从人力资源开发与管理的角度，主要取决以下几个方面：

(一)数量调节

人力资源的经济投入，是提高劳动生产率的第一个根本途径。不管是何种企业，人力都不能投入太多，各种生产要素的能力必须匹配，人均技术装备及资金占有到达一定水平，才能充分发挥人的作用。另外，企业的各项资源投入还要根据市场需求及生产任务决定。人力投入太多就会造成劳动生产率及经济效益下降。但是，人力也不可投入太少，社会化大生产要求发挥分工协作的作用，人力太少就难以形成专业化分工优势和协作优势，有时还会影响其他生产要素如厂房、设备的利用率。因此，企业人力资源开发与管理的第一项任务就是要重视人力资源规划的制订，根据市场需求、企业战略及生产率状况，分析现有人力的余缺，余那么分流，缺那么补充，确保企业在恰当的时间、恰当的地方，招聘到适宜的员工。例如，我国许多企业投入人力过多，因此，减员增效是人力资源转变为人力资本的重要措施。

(二)合理配置

人员的合理组织和配置，是提高劳动生产率的第二个根本途径。由于每个企业生产经营活动是由各部门相互协作完成的，因此，企业各部门生产力必须均衡。某一部门假设人力缺乏，就会影响到其他各部门的产出而导致整个企业生产率下降。例如，目前国有企业有的生产部门人手缺乏，而后勤及管理部门却人浮于事；有的研究开发部门力量薄弱，销售机构也不兴旺，生产车间却处于半停产状态，这就是生产力失衡的表现。人力资源开发与管理就要通过调剂人力解决生产力平衡问题，例如，我国某人造板厂生产的中密度纤维板产销量连续八年均全国第一，从2024年下半年开始产品由供不应求转为严重积压，最严重时库存达1万多立方米，超过了正常月产量。经分析是销售部门太薄弱，全厂750人只有6个人搞销售。从2024年7月起，厂领导从全厂职工中选拔了30名优秀人才充实销售部门，并建立了市场分片责任制，产品销售量立即迅速上升、重新出现供不应求局面。由于每个人的知识能力和特长不同，在不同部门及岗位上的生产力也不同，因此，企业人力资源开发与管理的另一个任务就是要根据企业目标和任务，按照量才录用，用人所长的原那么，对员工进行合理配置和组合，努力发挥他们的专长和才能，做到事得其人，人尽其才，才尽其用。

(三)教育和培训

通过教育和培训提高企业员工的素质，是提高劳动生产率的第三个根本途径。根据联合国科教文组织提供的研究结果，劳动生产率与劳动者文化程度呈指数曲线关系，如与文盲相比，小学毕业可提高劳动生产率43％。初中毕业108％，大学毕业提高300％。舒尔茨早在20世纪60年代也指出并论证了人力资本投资对经济增长的奉献远比物质资本的增加重要得多。可见员工的教育和培训是最有效的提高劳动生产率的途径，也是企业人力资本增值的重要途径。企业要把对员工的教育培训作为一件大事来抓，对培训工作加强管理。当前特别要做好以下几方面的工作：

第一，要对培训有全面的方案和系统安排。人力资源管理部门必须对培训的内容、方法、教师，教材、参加人员、经费和时间等有一个系统的规划和安排。第二，要建立培训鼓励机制。教育培训工作应与员工的考核、提升、晋级、调动等今明两年结合起来，以提高人们参与培训的积极性。第三，要加强一线员工的培训。过去，企业考虑培训人选时，往往优先考虑上层管理人员，对一线员工考虑较少。但是应该看到，整个一线员工队伍的建设对企业的生产经营是十分必要的，捉高一线员工知识技能，将有利于提高企业经济效益。第四，要对培训工程加强评估和总结。培训评估的首要工作是确定评估标准。

(四)人员鼓励

人员鼓励是提高劳动生产率的第四个根本途径。组织鼓励水平越高，员工积极性越高，组织生产力也就越高，这既是一般常识，也是科学研究得出的结论。如美国哈佛大学威廉·詹姆斯一项研究说明，员工在受到充分鼓励时，可发挥其能力的80％～90％，而在仅保住饭碗不被开除的低水平鼓励状态，员工仅发挥其能力的20％～30％。我国很多企业劳动生产率低，与不合理体制压抑员工积极性有很大关系。因此，改革劳动、人事、分配制度，建立一个有效的鼓励机制，激发和调动员工的工作积极性、创造性是人力资源转变为人力资本的又一个关键。

应该指出的是，随着知识经济的到来，企业的鼓励方式应有所创新。除了提供员工有竞争力的薪酬水平，企业可尝试通过知识资本化的方式，将那些管理和科学研究中有奉献、有创新、能为企业增加效益的人员，用科学的方法把他们的知识转化为资本，鼓励他们对企业参股、入股，从而使他们的开展与企业的开展紧密联系起来，鼓励他们更好的工作。此外，知识经济时代下，员工将普遍具有职业开展，自我价值实现的愿望和抱负，这就要求企业在确定了组织开展目标后，协助员工发现专业性及实现个人专长的契机，使员工的素质既能符合企业不断开展的要求，同时也能促进员工的个人开展。对此，制定员工个人开展方案，职业生涯管理开展等都是不错的尝试。

(五)企业文化建设

企业文化建设是提高劳动生产率的第五个根本途径。企业文化犹如企业的灵魂，是企业成员之间相互理解的产物，是企业制度、企业精神、企业道德标准和价值取向的总和。综观国内外许多成功企业的经验，这些企业都有自己富有特色的企业文化。微软公司的文化强调智力，朝气、辛勤工作、接近顾客、远见卓识和以比尔·盖次为典范的创新精神。我国海尔集团也建立了鲜明的企业文化和价值观，海尔精神是“敬业报国，追求卓越〞；海尔管理模式是“日清日毕、日清日高〞；海尔名牌战略是“要么不干，要干就争第一〞。海尔企业文化的精华在于把凝聚力和竞争观念统一起来，并运用到企业经营实践中去，从而为企业开展带来了巨大的推动力。海尔总裁张瑞敏曾强调说：“海尔集团的企业文化是一种珍贵的、稀有的、不完全可模仿，并且可以创造价值能力，因此，成为一种特殊的内部资源。〞我国济南三联集团公司董事长张继升在总结其企业成功经验时也指出：“文化力是能够最持久、最顽强地发挥作用的力量，也是一种最终能够制胜的力量。文化建设是一种强有力的纽带，这种纽带能够把不同经历、不同年龄、不同知识层次、有不同厉害关系的人组合在一起，为共同的目标去努力工作。这种作用绝不是仅仅用金钱就能实现。〞由此可见，加强企业文化建设是调动员工积极性，提高企业效率和竞争力，变人力资源为人力资本的又一个十分重要而且最为根本的手段。

总之，在当今全球经济一体化、知识经济的趋势下，人力资源已成为企业取得和维系竞争优势的关键性资源，但是，要将人力资源从潜在的生产能力转化为现实的生产力，进而转化为人力资本，就必须加强人力资源的开发与管理。一个企业只要将人力资源数量调节、合理配置、教育培训、人员鼓励、企业文化建设等手段有效配合起来，就可以大大提高企业劳动生产率，将人力资源真正转变为人力资本，为企业创造更多的财富，使企业在市场竞争中立于不败之地。

2024年10月14日

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