# 人力资本会计核算

来源：网络 作者：星月相依 更新时间：2024-08-20

*第一篇：人力资本会计核算《人力资本会计核算》的文献综述内容摘要人力资本理论是20世纪出现的最重要的经济理论之一，它的建立和发展为人力资本会计核算的产生奠定了理论基础。它使人们认识到，人力资本和物力资本一样也是创造社会财富的资本，而且随着科...*

**第一篇：人力资本会计核算**

《人力资本会计核算》的文献综述

内容摘要

人力资本理论是20世纪出现的最重要的经济理论之一，它的建立和发展为人力资本会计核算的产生奠定了理论基础。它使人们认识到，人力资本和物力资本一样也是创造社会财富的资本，而且随着科技的进步和经济的发展，更重要的资本不再是单一的物力资本，而且还有人力资本。人力资本理论的这一观念为人力资本会计核算中人力资产、人力资本等一系列重要概念的确立提供了理论基础。

关键词: 人力资本人力资本会计核算

一、人力资本会计的核算对象——人力资本

人力资本是体现在人力资本身上的以人力资本的数量和质量表示的一种非物质资本，是能使价值增值的智能和体能的总和。人力资本的含义可从以下几方面理解。

第一，入力资本是活的、无形的资本，凝结于劳动者体内，表现为人的智能(智力、知识、技能)和体能，其中真正反映人力资本实质的是劳动者的智能，具有很强的时效性。

第二，人力资本由一定的费用投资转化而来，没有费用投入就不会获得。这种投资，在货币形态上可以表现为保健支出、教育支出迁移费用支出等等。任何人的能力都不可能完全靠先天获得，要形成、培育能力就必须接受教育，必须投入时间、财富。

第三，劳动者拥有的人力资本价值可以通过生产劳动转移、交换，并实现价值的增值，具有很强的能动性和个体差异性。是不是所有的劳动者都是人力资本呢?胡玉明教授的观点是：“只有高级人才方可作

为人力资本”。企业所有的劳动者都是人力资本，但由于个体差异极大，他们在期初的投入及价值的增值也大相径庭，所以从核算的角度出发，笔者将高级人才定义为人力资本。当然不同的企业可以根据自己的需求定义高级人才，或者是以职称为标准，或者是以职位为标准。

二、人力资本会计核算的内容

1、人力资本的取得成本。

人力资本的取得成本是指企业在招募人力资本时所付出的代价，即招募过程中发生中的广告成本，委托猎头公司寻求人力资本的各项支出，给予应试者的交通、差旅等相关费用。企业获取人力资本的方式主要有两种：一种是从企业外部招募，一种是企业内部发掘和培养。我们定义的人力资本是高级人才，而不是所有的劳动者。所以企业内部会不断有成长起来的人力资本，那么他们的取得成本会是什么呢?可以参考下面提到的“投资成本”。我国的人力资本市场目前还不成熟，甚至很多还处于地下状态。这为计量人力资本的成本加大了难度，同时在选择和比较不同人力资本时难以操作。作为会计人员，需要与人力资源部i\'-J力D强沟通，共同来管理和核算。

2、人力资本的投资成本

人力资本投资成本主要指内涵型的人力资本存量增加所付出的代价，即主要指开发成本。这时，人力资本投资成本主要包括以下几方面。

(1)企业为人力资本投资提供的设备、器材、场所和各种必需品的费用。

(2)企业为人力资本投资提供师资和其他劳务服务的费用。

以上两种费用可称为人力资本投资的固定成本，在接受投资人员的一定数量范围内是固定不变的。

(3)企业为受训者支付的工资和其他各项福利收入。

(4)企业因受训者参加学习而损失的工时和其他应得收入。

3、人力资本的使用成本

人力资本的使用成本是指支付给人力资本的工资、奖金及相关福利。人力资本的使用成本更多是来自于对其的激励机制。这种激励机制所采用的激励报酬的基本类型包括：

(1)奖金。企业根据人力资本所完成的绩效所给予的奖励，它可能是按企业利润的固定百分比计提，或者当利润超过一定的数额后，对超出部分按一定的比例计得。某些企业还可以采用延期奖金和或有报酬的方式来支付奖金。

(2)股票期权。企业给予人力资本在未来的某一时间以某个确定的价格购买一定数量的企业股票的选择权利。

(3)虚拟股票及人力资本持股等。由于中国企业还没有真正建立起规范的现代化企业制度，资本市场的发展还不成熟，目前还不具备在企业中大规模地推行股权激励制度的条件。所以延期奖金、或有报酬是中国企业激励目标主要模式，也是人力资本使用成本的核算重点。

**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：人力资本产权**

人力资本产权

一人力资本产权概述

（一）产权

产权是介于经济学和法学之间的一个概念，尽管多数的学者对产权有各自不同的看法，但全面的看来产权的涵义应包括五个层次：

1.产权是某个行为主体对某个经济物品、某种稀缺资源或某种可交易对象物的一种排他性权利，即财产权。

2.就某一种财产，产权不是单项权利，而是一组（束）权利，包括对财产的所有权、使用权、收益权及处置权等。

3.产权是有主体的，而且有相应的权能及利益，可称为利益主体。对财产的各项权利和职能都是通过利益主体来实现的。产权的利益主体既包括产权的归属主体，也包括产权的各种权利在分解条件下的承担者。产权主体不是单一的，而是多元的。

4.产权是有限的，即产权的外部影响使得产权必须有一个界限。

5.产权是被法律认可的行为关系，即产权主体要通过行使财产权力和职能的行为来实现自身的权力和利益。这种行为既体现产权主体的意志和相应的行为能力，同时也是产权主体获得利益的根据和保障。

（二）人力资本产权

人力资本就其本质而言是体现在劳动者身上的智力、知识、经验、技能和健康状况等等。人力资本天然与人本身合而为一，天然的“只能不可分的属于其载体”，人力资本在法权上只能归属私人。

人力资本产权, 也就是人力资本这种资本品的受损或受益的权利，从本质上讲,人力资本产权是人们之间关于人力资本这个资本品在投资和消费过程中的关系, 在人力资本产权上存在的关系,主要是投资与消费过程中的关系。国内的学者大多将人力资本产权的结构分为人力资本的所有权, 处置权、转让权和收益权等。李建民在他的书中写到:“所谓人力资本产权就是人力资本的所有关系、占有关系、支配关系、利得关系及处置关系。”

二人力资本产权的特征

人力资本的产权特性是基于其潜在的经济价值和稀缺性，同时与其人身依附性（私人性）和交易性密切相关。人力资本是投资的结果，显然具有经济价值。其稀缺性表现在投资大、周期长、形成途径少，面临外部环境不确定性因素多等问题。高级的、具有稀缺性的劳动力才具有人力资本的价值，初级、劳动力的劳动只是一种体力的消耗。

1.人力资本产权必须与交易相联系，并在市场交易过程中得以体现

2.人力资本产权是反映人与人之问社会经济关系的范畴。是对不同利益主体之间的权关系进行界定和调整的制度规范

3.人力资本产权所涵盖的所有权只能作用于依附在劳动者身上的无形资源

这里的无形资源是指体现在劳动者身上的智力、知识、经验、技能和健康状况等。不能作用于劳动者本人；对人力资本的处置权，也是对这些无形资源的处置权，而不是对劳动者即人力资本承载者本人的处置权。

4.人力资本产权主体是多元的人力资本承载者本人是人力资本必然的所有者之一。这是由人力资本投资主体多元化以及人力资本承载者是人力资本“天然”投资者所决定的。

5.并非所有的人力资本投资者都追索对人力资本的产权

如社会或政府对人力资本进行的投资更注重人力资本的社会效益和整体经济效益，着眼于全民素质的提高，属于福利性质的投资；而家庭对于人力资本进行的投资，其“应获”产

权自然转移给人力资本承载者本人，至于人力资本承载者对其家庭的贡献则属于道德及相关法律规定的范畴。

三人力资本产权的归属关系

人力资本产权是一种资产归属关系。人力资本产权的归属从理论上讲是明晰的，即归人力资本投资者所有，但这种资产关系及其实现却由于人力资本和人力资本投资的独特性质而变得非常复杂和特殊。

1.人力资本“承载所有者”与其他所有者之间的矛盾。在现代社会中，人力资本所有者一般是以多元形式存在的，即社会组织、他人、家庭、人力本身都可能是人力资本的投资者。这就决定了“形成和存在于某人身上的人力资本可能属于多个所有者”这种资产归属关系。但是，无论由谁进行这种投资，都至少需要人力资本的承载者本人付出其体力、精力和时间，或者放弃某些收入和机会。因此，人力资本承载所有者的这种特殊地位，使其与人力资本其他所有者之间必然存在着矛盾，从而使人力资本产权关系复杂化。

2.资本产权关系的内涵除了所有权以外还包括占有权、支配权、使用权、交换权、收益权、处置权等权利关系。人力资本产权也同样包含着这些权利关系。但是，人力资本与物质资本之间存在着一个根本的区别：由于人力资本蕴藏于人身上，因而人力资本承载者的意志和行为会对人力资本的支配与使用方式、人力资本的使用与交换条件、人力资本实际运行的时间与地点的选择、人力资本流动方式与方向、人力资本效能发挥的程度等人力资本产权的各自关系及其实现过程产生重要的、有时是决定性的影响。人力资本产权关系的之一特性，不仅使人力资本产权关系的规范及其运行与实现过程变得更为复杂，而且还直接决定和影响着人力资本的投资和效能的实现程度。

3.人力资本所有者的多元化决定了人力资本产权分割的困难，而人力资本投资与人力资本积累与形成的阶段性，进一步增加了人力资本产权分割的难度。如一名博士生所拥有的人力资本，既有研究生院的投资，也有大学、中学甚至小学阶段的投资；既有国家的投资，也有家庭的投资，或许还有友人的资助，其人力资本的所有权该归属于哪所学校、哪个人呢？

4.人力资本所有者的多元化和人力资本积累的阶段性同时也导致了人力资本产权收益分配上的困难与矛盾。一方面，可能出现由甲单位投资培养的人才，为没有付出投资的乙单位所用；另一方面，由国家投资培养的人才，其发明创造惠及众生，使与投资完全无关的其他人获益。

四人力资本产权的构成如前所述，人力资本产权首先是一种行为权，是人力资本所有者作为其人力资本的拥有者享有的一种特殊产权，它是在一定的企业合约和国家法规限制条件内，人力资本所有者由于使用其拥有的人力资本而引起的受损(承担违约责任)或受益(对企业剩余索取权和剩余控制权的分享和配置)的权利，体现的是人们之间对相互间利益关系的一种反映，同时也是制人们行使权利的一种规则。因此，人力资本产权应由三部分构成，分别是人力资本产权权能、人力资本产权权益和人力资本产权权责。三者是一个有机的统一体，共同构成了人力资产权的完整概念。

1.人力资本产权权能

所谓人力资本产权权能是指人力资本所有者对其人力资本的权力或职能，它包括两个方面的内容:其一是对人力资本的所有权、使用权、运用权和支配权,其二是人力资本所有者对资源的配置职能。

人力资本所有权是指人力资本的载体对自身“具有经济价值的知识和技能”等资本享有占有权及控制权，即法律意义上的物权，仅指人力资本与人力资本载体之间的关系。人力资本的所有权归谁，谁就拥有了实际的支配权、运用权、以及使用权，从而保证和实现他的人力资本的主体地位。

人力资本使用权是指人力资本产权主体在权利允许范围内以各种方式使用人力资本。使用权和所有权既可以统一于同一主体，也可分属于不同主体。

人力资本运用权是针对人力资本在应用过程中的特殊性而提出的概念，它是人力资本产权的特殊权能。在现代社会中，如果载体以外的其他主体需要将合用的人力资本投入其经济或非经济过程中，通常需要与人力资本的所有者进行交易，按质按需论价，出资购买约定时期内的使用权。但是，如何运用知识和技能，发挥出多少和多高质量的效用的权利，仍然掌握在载体个人手中。

人力资本支配权是指在实际生活中对人力资本加以利用的权利，即人力资本所有者能在完善的劳动力市场上自由流动，以实现劳动力的市场化均衡定价。

而人力资本产权权能的另一方面内容即人力资本所有者对资源的配置职能，则相对单纯一些，主要是指人力资本所有者对其活动范围内的经济资源(包括物质资源和其他人力资源)进行配置的权利。

2.人力资本产权权益

所谓人力资本产权权益是指人力资本产权对其产权主体的效用或带来的好处，具体表现为实物的或货币的收入享有，或劳务的直接享用，或其他方面的满足，即人力资本产权权利束中的收益权，它是人力资本产权权利束的重心。人力资本产权权能只是手段，取得相应的人力资本收益即人力资本产权权益才是目的，承认人力资本收益权能对人力资本产权主体可以产生巨大的激励作用。

细分的话，人力资本产权权益应包括两个部分：其一是对劳动消耗的补偿，即工资部分；其二是对企业的剩余索取权，这是人力资本收益权的重要组成部分。人力资本产权不同于物质资本产权。现代公司中，物质资本投资者投入资本后，由经营者行使控制、操纵权，所有者不直接实施控制，即“所有权与经营权分离”。而人力资本不能脱离其载体而独立存在，这就决定了人力资本应拥有上述两项混合权益，即工资及剩余索取权，而且拥有剩余索取权才是人力资本收益权的本质所在。

另外，人力资本收益权还表现在收入水平上。在人力资本所有者最大限度地发挥其作用时，不同的人力资本存量获得的收益应该是不同的，低人力资本存量只能获得低收益，高人力资本存量获得高收益。这一是由于不同人力资本存量的稀缺程度不同，稀缺程度越大，就越能获得高收益； 二是由于人力资本存量的贡献不同，一般来说，人力资本存量越高，其贡献就越大。

3.人力资本产权权责

所谓人力资本产权权责是指人力资本产权主体除了享有人力资本产权权能权益，还必须承担由此产生的产权权责。一方面，这是由产权作为人们之间相互经济利益关系的行为权特性决定的，也体现了激励相容的原则；另一方面，如果人力资本产权的行使不受任何制度约束，那么产权主体行为会对其他经济个体造成损害，从而影响整体经济效率的提高。

因此，人力资本所有者必须遵守这种与他人之间相互认可的关系或合约关系，并需要承担不遵守这种合约关系的成本。正如科斯(1937)所说，即使我们对某项财产拥有所有权，但由于对产权对象的占有、支配和使用造成他人权利的受损，我们同样要支付相应的成本。即作为一种产权关系，人力资本产权主体需要承担与一定行为关系对应的权责支付，这样才能体现出人力资本产权作为一种行为权应体现的责、权、利对等的行为关系。

人力资本产权的权能、权益和权责不是孤立的，而是一同构成人力资本产权的完整体系，缺少其中任何一方面都将导致人力资本产权的不完整或不规范，造成人力资本产权的残缺。此外，要想保证人力资本产权完整，还需要有一个完善的制度环境。外部制度对人力资本所有者约束过多或对其基本权利缺乏必要的保障，都很容易造成人力资本产权的残缺。

五人力资本产权化的意义

人力资本产权化的实质，是赋予人力资本对等的产权权能、权益和权责，使人力资本与物质资本等要素共同参与收益分配和风险承担。对人力资本所有者来说，就是享有剩余索取权和剩余控制权。

1.人力资本产权有利于实现和保障劳动者主体地位

人力资本产权的确立为劳动者成为企业的主人提供了客观依据，从而激发了劳动者的热情和积极性，强化了劳动者的责任感。有利于实现有效的利益激励，提高劳动生产率。以劳动者的人力力资本作为企业的投资并赋予产权，劳动者就名正言顺地成为企业的主人之一。

2.规范和完善法人治理结构以及企业的监控机制

确立人力资本产权，实现生产资料与劳动者的有机结合，有助于消除代理人侵蚀所有者现象，使企业的法人治理结构以及企业的监控机制更加规范和完善。国有资产的所有者是整体意义上的劳动者，对国有资产的经营管理必须借助于委托代理制，即通过一系列多层次的代理机构或它们的职员来实施。这样就使国有资产的产权权能发生了多层分离，确立人力资本产权的地位，使劳动者以所有者的资格直接参与企业的管理和决策，可以弥补所有者缺位的缺陷。一方面，它能制止代理者的道德风险行为；另一方面，它又能以其人力资本产权抗衡代理者的官僚主义行为，完善企业的监控机制。

3.有利于抗衡物质资本所有者对劳动者权益的剥夺

确立人力资本产权，实现物质资本产权和人力资本产权的有机结合和平等合作，有利于抗衡物质资本所有者对劳动者权益的剥夺。在人力资本产权确立的制度条件下，人力资本所有者不再仅仅是物质资本所有者的雇佣者，而是与物质资本所有者一样享有资本投入的权益。区别不过在于前者是人力资本投资，而后者是物质资本投资。

4.人力资本产权实现有利于人力资源开发

人力资本产权实现有利于人力资源充分流动、经济价值的充分实现以及人力资源的优化配置。计划经济体制下的刚性就业体制，劳动力配置强调的是计划和数量而不是质量与实际。同时，劳动者没有择业的权利，劳动力不能自由流动，这种劳动力资源的配置方式是完全主观主义和盲目的，不可能做到劳动力资源配置的最优化。人力资本产权是一种使劳动力资源价值实现最大化的制度安排，在这种制度安排之下，每个劳动者都必然会选择一个能最大化地实现自己才干和劳动力收益最大化的的企业和岗位。

5.人力资本产权的实现有利于现代企业制度的健全

人力资本产权的诞生，是产权关系发展过程中的一次具有革命性的变革。它打破了产权关系变化长期以来局限于物化劳动方面的格局，开辟了产权关系的新领域。人力资本产权出现后，客观上形成了既相互联系又相互独立的两种产权形态系列。它们在市场经济运行中，分别以不同形式得到体现，并据此来实现各自对所有权的利益要求，正是由于国有资产所有权的分解和人力资本产权的产生，才使国有企业发展为具有独立法人所有权的现代企业制度，才使劳动者在国有企业得到重新定位。以法人产权和人力资本产权有机结合为基础的社会主义现代企业制度，是更加完善更加成熟的企业制度，为增强企业活力提供了最大可能性。

六关于人力资本产权问题的现实思考

首先，人力资本产权概念的确立有利于我们更好地调动经营者的积极性由于人力资本产权问题的提出，促使人们不得不考虑企业经营者和生产者的人力资本权利的归属，从而，开始注意尊重人力资本的权益，考虑确立有利于人力资本效用发挥的激励机制，有利于调动经营者的积极性，实现原来传统意义上的资本(主要指物质资本和货币资本)与人力资本的融合，推动生产效率的进一步提高。

第二，人力资本产权的定价问题关系到我国未来收入分配制度的改革取向。人力资本产权的定价正如前文所述，到目前为止还没有得到很好的解决，但以往的讨论，至少基本达成了一个共识：人力资本是因为后天的投资而形成的，其价值应该得到体现，而且，随着现代

科技的发展，人力资本投资显得越来越重要其应该获得的回报也应该提高，只有这样，才能反映出复杂劳动等于成倍的简单劳动。但是，人力资本的价值到底应该如何确定才能真正反映其价值，这确实是我们未来必须继续加强研究的问题，对这个问题的回答，直接关系到我国在未来的收入分配中如何合理拉开差距，从而建立符合现代经济社会发展的收入分配制度。

**第五篇：人力资本类型**

1、一般能力，即基础性能力；完成特定工作的能力，如生产技能；组织管理能力；资源配置能力。实际上，区分了一般型、技能型、管理型和专家型四种不同类型的人力资本。此外，国内学者还有同质人力资本与异质人力资本之分；一般人力资本与特殊人力资本之分等等。

2、根据人力资本的价值和独特性对企业内人力资本进行划分为四种类型。第一类型的人力资本具有高价值并且是独特的，即这些员工拥有特定于企业的技能，这些技能在劳动力市场上难以获得，并且员工为企业带来的战略性利益远远超出雇佣和开发他们的管理成本。

第二类型的人力资本同样具有高价值，但员工拥有的技能在劳动力市场上可以广泛获得，其拥有的技能是低独特性的。

第三类型的人力资本拥有普通的技能，具有有限的战略价值，企业可在劳动力市场上非常容易地获得这些资源。

第四类型的人力资本在某种程度上是独一无二的，但他们在创造客户价值并不具有直接的作用。

针对以上的情况，我们应该针对不同的人力资本进行差异化培训：

1.对于高价值和高独特性的人力资本，企业将其视为产生竞争优势的核心员工，从战略上对其进行内部开发。企业应加大投资力度，广泛深入到培训员工来开发特定于企业的独特技能。高科技企业的工程师，他们能够为企业创造重要的客户价值。一旦这些核心员工离开企业，就会把核心技术带走，这无疑会给企业造成巨大损失。企业可以对这类员工进行内部培训，加强企业员工独特性技能的培养。为完成培训工作，企业还可以制定详细的员工职业生涯规划，并监督该规划的实施，以鼓励员工建立更有利于本企业而不是其他企业的个体化学习。可以采取一些国外广泛采用的培训方法，如交叉培训消除由于细致分工使员工对枯燥单一工作所产生的厌烦感（综合、心理）

2.对于高价值而非独特性的人力资本，企业将直接从市场获得。例如，拥有标准化会计技能的会计师，相对于第一类人力资本，这类员工不太可能得到更多的培训与开发，因为雇员拥有的技能并不是雇佣企业独一无二的。但企业对这类员工的培训应着重于加强其对企业的忠诚感。在培训的过程中要加入观念的培训特别是企业价值文化的培训，从而减少这类员工的流失率。

3.对于低价值的，且很容易在开放的劳动力市场上获得的“公共知识”类技能，如普通文秘、后勤人员、维持人员等，这些人员都可以向一些提供服务的员工。由于这些雇员都是共性的，如果企业对其进行培训开发，一旦员工离开企业岗位替补比较容易。

4.第四类人力资本通常指那些从事基础研究，不直接从事产品的生产和服务活动的工程师、程序员和科研人员等。这类人力资本使企业处于两难境地，其独特性决定了完全依赖外部资源难以得到适用的技能，而如果完全内部化则成本过高。对这类人力资本的培训，应集中于促进过程和团队建设、沟通机制、交换程序、工作程序、指导关系等旨在促进信息共享和知识转化的活动。

对不同类型人力资本的培训并不意味着一成不变。企业应通过在职经验式培训增加员工内隐知识，而不是可迁移到竞争对手中的外显知识来投资于人力资本，从而提高特定于企业的人力资本的价值。

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