# 浅谈企业人力资本开发与转化（范文大全）

来源：网络 作者：紫竹清香 更新时间：2024-09-22

*第一篇：浅谈企业人力资本开发与转化浅谈企业人力资源与人力资本开发与转化 进入新世纪的十几年间，随着社会主义市场经济体制的初步建立和逐步完善，国内企业和管理者们关于对“人”的认识和管理发生了巨大的变化。然而，当国内企业对“人力资源”概念开始...*

**第一篇：浅谈企业人力资本开发与转化**

浅谈企业人力资源与人力资本开发与转化 进入新世纪的十几年间，随着社会主义市场经济体制的初步建立和逐步完善，国内企业和管理者们关于对“人”的认识和管理发生了巨大的变化。然而，当国内企业对“人力资源”概念开始接受的时候，“人力资本”又接踵而来。这两个概念仅一字之差，从字面上不容易区别出本质上有什么不同，更不容易作出伯仲优劣的判断。本文从二者的区别、联系、开发、管理与转化的角度出发，力求阐明两者在企业生产经营活动中的辩证关系和重要作用。

一、定义

人力资源是指一定时期内组织中的人所拥有的能够被企业所用，且对价值创造起贡献作用的教育、能力、技能、经验、体力等的总称

人力资本是指劳动者受到教育、培训、实践经验、迁移、保健等方面的投资而获得的知识和技能的积累，亦称“非物力资本”。

二、区别

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。若这种能力未发挥出来，它就仅仅是一种潜在的劳动生产力，若开发出来，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。

三、联系与转化

企业利润的根本来源是人力成本小于人力产出的差额，人力成本是指与人力资源管理活动有关的成本，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服务的数量、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成本来间接衡量。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，衡量其对企业的贡献大小，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

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。

四、开发与管理

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基本途径。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达到一定水平，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。

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，余则分流，缺则补充，确保企业在恰当的时间、恰当的地方，招聘到合适的员工。

(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基本途径。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。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。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，用人所长的原则，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基本途径。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，要对培训有全面的计划和系统安排。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，要建立培训激励机制。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，要对培训项目加强评估和总结。培训评估的首要工作是确定评估标准。

(四)人员激励

人员激励是提高劳动生产率的第四个基本途径。组织激励水平越高，员工积极性越高，组织生产力也就越高。因此，改革劳动、人事、分配制度，建立一个有效的激励机制，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。

(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基本途径。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、企业道德规范和价值取向的总和。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基本的手段。

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、人员激励、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。

**第二篇：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。

**第三篇：浅析企业人力资本**

提

纲

前言：人力资本的意义

一、人力资本的相关概念及其区别

（一）人力资本及人力资源

（二）人力资本和人力资产

（三）人力资本与人力资本产权

二、人力资本的内涵与价值基础

三、企业人力资本管理现状和解决措施

（一）实用第一

（二）人才是蜡烛

四、小结及参考文献

内容提要

人力资本是指劳动者受到教育、培训、实践经验、迁移、保健等方面的投资而获得的知识和技能的积累，亦称“非物力资本”。由于这种知识与技能可以为其所有者带来工资等收益，因而形成了一种特定的资本-----人力资本。人力资本是体现在人身上的资本，即对生产者进行教育、职业培训等支出及其在接受教育时的机会成本等的总和，表现为蕴含于人身上的各种生产知识、劳动与管理技能以及健康素质的存量总和。而人力资本管理是建立在人力资源管理的基础之上，综合了“人”的管理与经济学的“资本投资回报”两大分析维度，将企业中的人作为资本来进行投资与管理，并根据不断变化的人力资本市场情况和投资收益率等信息，及时调整管理措施，从而获得长期的价值回报，人力资本管理正是通过整合人力资源管理的各种手段，而获得更高水平的价值实现。

关键词：人力资本、人力资源、资本管理

浅析企业人力资本管理

前言：人力资本的意义

人力资本指的是劳动者投入到企业中的知识、技术、创新能力和管理方法的总称。具体来说，它只包括企业中的两类人，一类是掌握核心技术的技术人员，另一类是具有企业家素质的经营者，即它是人力资产的资本化——即通过与非人力资产结合而资本化为人力资本。

一、人力资本的相关概念及其区别

人力资本管理不是一个全新的系统，而是建立在人力资源管理的基础之上，综合了“人”的管理与经济学的“资本投资回报”两大分析维度，将企业中的人作为资本来进行投资与管理，并根据不断变化的人力资本市场情况和投资收益率等信息，及时调整管理措施，从而获得长期的价值回报。传统人力资源管理不仅没有过时，而且是人力资本管理的技术基础。人力资本管理正是通过整合人力资源管理的各种手段，而获得更高水平的价值实现。人力资本管理注重投资与回报之间的互动关系，并结合市场分析制定投资计划，因而相对来说更为理性，对市场变化更为敏感，侧重点和衡量尺度更为明确，还可结合经济学分析模型进行更长远的预测，前瞻性地采取行动。

（一）人力资本与人力资源

清华大学魏杰教授(2024)认为：“两者是迥然不同的概念，人力资源是企业员工整体的劳动素质、生产技能和知识水平，培养手段是不断招募优秀员工并对现有员工进行职业技能的教育和培训；而人力资本指的是劳动者投入到企业中的知识、技术、创新能力和管理方法的总称。具体来说，它只包括企业中的两类人，一类是掌握核心技术的技术人员，另一类是具有企业家素质的经营者”。对于此种区分，中国人民大学方竹兰教授(2024)指出：“其优点是抓住了在企业改革过程中，如何激励中、高级人力资本等一些重大问题，因而有着很强的针对性和实践意义。但把一般劳动力剔除在人力资本之外，在研究方法上，是以偏概全，以静替动，也不符合人力资本理论所提示的深刻内涵和固有研究方法体系”。我们认为：人力资源与人力资本这两个要领所定义的角度虽不同，但所表述的实际内容却一样。前者是从管理学角度来定义人的劳动能力，注重的是人力的开发、使用和合理配置；后者是从经济学角度来定义人的劳动能力，注重的是人力的投资、收益和财富的增长。

（二）人力资本和人力资产：

人力资产与人力资本是两个不同的概念，资产可理解为财产，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。资本严格来说是一项产权，是投资者获取利润收入以及为确保获取利润而拥有的权利。因而，人力资产是指在活的人体中存在的、每当人生产某种使用价值时就运用的体力和智力的总和，即劳动力。而人力资本是人力资产的资本化——即通过与非人力资产结合而资本化为人力资本”。对于此种区分，我们认为并不妥当、也无必要：因为资产是会计学上的术语，应该是具有可计量性、存在性等特点。而将蕴藏在人体内的、具有潜在性、非现实性的特点的劳动能力，用人力资产这个概念来描述，不够准确，也不如人力资本这个概念更能体现问题的实质——即劳动力是知识经济条件下财富增长的根本要素。

（三）人力资本与人力资本产权

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，它们之间概念不同。资本是一项产权，是投资者获取利润收入以及为确保获取利润收入而拥有的权利，本质上体现了人与人之间的经济利益关系，从而把人力资本与人力资本产权等同起来，即人力资本与人力资本产权是两个不同的概念。人力资本这个概念之所以在提出后马上能得到学术界的认可，是因为它继承了古典经济学中把人力当成生产要素的观念，不管是劳动、土地的两要素，还是劳动、土地、资本的三要素和劳动、土地、资本、管理的四要素等，都不否认劳动力是创造社会财富的必不可少的要件。由此可见，人力资本是从生产要素角度来定义和提出的，而人力资本产权虽和人力资本相关但却是不同的概念，它强调的是在人力资本的使用中所引发的人们之间相互认可的行为关系或经济权利关系，其产权概念是从物的产权概念中借用过来，即产权“不是指人与物之间的关系，而是指由物的存在及关于它们的使用所引起的人们之间相互认可的行为关系”。它的一个重要功能是“能帮助一个人形成他与其他人进行交易时的合理预期”。可见这种行为关系或经济权利关系是通过交易或使用才能体现出来。没有交易，也就无所谓产权。

二、人力资本的内涵与价值基础

人力资本是作为一种生产要素而存在于人体内的具有经济价值的所有知识、技能、体力和健康等的总和，能为其投资者现在和未来带来一定量的收入流。这一定义符合西方经济学和马克思主义经济学所共同认可的一些基本观点，因而能为人力资本理论的讨论和发展建立起一个可以沟通的平台。从人力资本的内容来说，马克思主义经济学与西方经济学都认同它是蕴藏在人体内体力与智力之和。人力资本和其他非人力资本一样，都是一种生产要素，这一点，双方也没有多大的歧义。人力资本的投资主体可以是个人，也可以是公司或社会，但不管是谁，它都需要投资才能形成，并都能为其投资主体带来未来收益。

人力资本的价值在古典经济学中虽已受到注意，但直到20世纪60年代，美国经济学家、现代人力资本理论的奠基人舒尔茨才开始真正重视人力资本在经济发展中的意义。舒尔茨人力资本理论的基本内涵是，把资本分为物质资本和人力资本两种形式。人力资本是体现在劳动者身上的、以劳动者的数量和质量表示的资本。劳动者的知识水平、劳动技能的高低不同，决定了人力资本对经济的生产性作用的不同，结果使国民收入增长的程度也不同。舒尔茨认为，人力资本是体现在人身上的知识和技能的存量，它是通过教育、培训、保健等方面的投资形成的。这些知识、技能在其使用中具有资本的基本属性——增值性，高投资必然会产生高回报。经营者人力资本被认为是企业最重要的人力资本，而且还是最稀缺的资源，具有较高的价值。既然经营者是企业的一种投资资本，那么就应该像企业的其他资本一样，构成企业产权的一部分，并享有企业剩余收益的索取权。因此，在经营者报酬分配中，不仅要考虑其作为一种劳动力按“劳”分配，而且要考虑其作为一种资本按“资”分配。对企业经营者进行薪酬激励时要充分考虑到这一特性。

现代企业制度所具有的经营权与所有权“两权分离”的特征促进了经济与社会的发展，但正是由于“两权分离”，导致了现代企业制度的组织缺陷——代理问题以及由此而产生的内部人控制现象。在这种情况下，如果想要人力资本的所有者即企业经营者为实现企业所有者的目标而努力，就必须建立有效的激励机制，按经营者达到的业绩水平给予恰当的奖励。行为者期望理论认为，人们采取某种行为方式是因为人们相信这种行为方式将产生他们期望得到的回报。根据行为者期望理论，企业激励机制的作用就在于当行为者的行为有助于实现企业的目标时，企业就向他们提供他们期望得到的回报。企业激励机制有助于协调企业委托人与代理人的矛盾，从而减少代理问题。同时，由于人力资本与财务资本不同，人力资本的所有权天然属于经营者个人，因此企业激励机制实质上是对经营者的激励机制。对经营者的激励问题存在的基本前提是经营者作为经济人，他们有自己的利益偏好和目标函数，他们不会自然而然地把企业所有者的利益作为自己的行为目标，否则对其进行激励就是多余的。

三、企业人力资本管理现状和解决措施

随着经济的进一步发展，以及中小型民营企业主、企业管理层素质的不断提高，他们对企业人力资源也有了较全面的理解。越来越多的企业逐渐认识到想拥有更多人力资本，人力资源管理对企业发展具有着重要战略意义，并着手制定本企业的人力资源规划，也取得了一些成绩。同时，为解决“头痛医头，脚痛医脚”的应付式管理，不少中小型民营企业管理者都请专业的咨询机构进行诊断并制定相应的企业战略规划以及人力资源规划。从这点来看，中小型民营企业对人力资源重要性的认同感正逐渐从意识上转到实际中去。

但由于意识与实际操作过程中存在差异，人力资本管理理念与人力资本投资理念也往往不一致，导致企业战略规划与人力资源战略并不协调，科学制定与企业相适应的人力资本战略成为当前中小型企业人力资本管理的一大难题。由于在初创和成长初期，有限的资源更多的是向生产和销售倾斜，在市场竞争环境发生变化和企业步入稳定成长期后，人的因素的作用日益重要。据对广东省中小企业调查，被问到制约企业发展最重要的资源时，63%企业主认为是融资，47%回答是产品销售，38%认为是市场开拓，只有33%的企业主将人才和提高内部人力资本放在迫切需要解决议程上。同时，由于人才流动性大，中小企业对人力资本的投资比较慎重，再加之企业发展较快，人才需求量也较大时间急，所以人才更多地是从人才市场招聘，不能真正将人力资本投资作为企业基础性投资看待。相应的，这些企业为更多投资人力资本，在制定市场战略、产品战略、投资战略时，也未能制定相应的人力资源战略以支持。

C公司是有着六年发展历程的企业。六年来，由于行业景气，公司经营策略正确，所以规模不断扩大，销售业绩不断翻番，到2024年已经有六个亿的销售额。按道理，公司蓬勃发展，人丁应该是逐日兴旺才对；但是让C公司老板Z先生头疼的，公司最忙的部门不是车间，也不是销售和供应部门，而是人力资源部。你想想，除了例行的人力资源管理工作，还要整天给在职的员工办离职手续，然后到人才市场去招聘，能不忙吗？ 而且C公司的中高层干部异常稳定。也许从某种意义上来说，特别是处于稳定发展阶段的企业，这也许是一件好事。然而对于在一个高速发展的企业，则确实是让人难以理解：当它的营业额只有几百万时，是那么几个人在指挥这个企业；当发展到几个亿时，还是那个领导班子在管理这个企业。而且，老板知道企业的领导班子已经不适应了，许多技术性很强的部门的经理用的都不是专业人才。其实并不是企业没招人，而人来了往往留不住。由于部门经理的频繁跳槽，而为了保证每个部门有人领导，一个能力并不强的人，平均每半年换个部门去当经理，成了什么都会、又什么都不会的“万金油”。这样能管理好这个企业吗？是什么造成了这种“千变万变、班子不变”的怪现状呢？

差不多大小小的民营企业家都有相同的困惑：人才不好找，班子不好带，员工不好管，听话的不能干，能干的则不听话。一言以蔽之，就是招不到人、管不好人、用不好人、留不住人。据一项调查表明，每年民营企业对人才的需求占到了总需求量的60%以上，其中因员工跳槽造成的职位空缺占到了40%以上。总结这种人心溃散的现状，具体要有一些响应的解决措施：

（一）实用第一

许多民营企业在招聘人才时总是有这么一条要求：有3年以上工作经验。他们不屑于在高校内招聘人才，在他们看来，即使再优秀的毕业生，也不能立刻为自己创造价值。既然市场有现成的人才，何必去花力气去“养”这些只有理论知识的毛头小孩？

许多民营企业家认为，商场如战场，企业需要的是实战型人才，最好招进来就能冲锋陷阵。企业哪有空闲去培养人才？中国许多民营企业在人才培养方面表现出“等不起”现象，说白了是企业不愿意“等”，他们总认为，自己花费大量的财力和时间去培养人才，等人才由“理论型”转变成“实用型”，人却跳槽了，怎么办？岂不是“竹篮打水”？

企业的这种担心当然不是空穴来风。然而，市场真有呼之即来、来之即用的人才吗？许多企业是“人到用时方恨少”。并不是中国人多，人才就多。且不说许多专业性强的人才紧缺，就算一般的岗位，找个合适的人都很难。招来的人价格高、可塑性差，更关键的是，他能跳进来，也能随时跳出去。这些特点决定了人才并不好招，招到了并不好用。而企业的自己培养的人才更了解自己的企业，与企业有更多的感情，与企业有更好的“相溶性”。

急功近利的人才观，是一个恶性循环的结果，也是很多民营企业人力资源的致命弱点。企业与员工的无长期合作利益、相互之间的不信任，造成了民营企业鼠目寸光的招人方式。当然，民营企业对这种人才流动的担心是有理由的，所以在改变这种观念的同时，建立一个良好的用人与管人机制是有必要的。

（二）人才是“蜡烛”

如果把人才比做蜡烛，相信许多民营企业家会点头赞成。在他们看来，企业招人来就是给人才一个释放光和热的机会。没有长期的利益共享，也没有对员工个人发展的规划，如何能吸引人才的加盟？企业只有把自身的发展与员工的发展相联系，员工才看得到希望，对企业充满信心，才是猎获人才的最佳途径。

人才是个动态的概念，其知识结构是需要不断更新和补充的，自身层次也不断提高的。人才，尤其是优秀的人才，在选自己“东家”的时候，不但看给多少钱，更看重的是前景，是机会。企业不应把人才当作不断燃烧的蜡烛，而应将其视为一个蓄电池，在不断放电的同时，也应不断地给其充电。国外的许多企业也都把对雇员和工人的培训看作是开发人力资源的主要手段。培训是人才成长的最佳途径之一，是使人才充满活力，使企业获得可持续发展力量的重要手段，也是企业获得人才的最好武器。因此，我国民营企业应有可持续的培训计划。从企业长远利益出发，实施岗位培训、专业培训，通过授课、外派学习、横向交流等形式，使人才不断获得新知识。只有真正把人才当作是企业最宝贵的资源和事业发展合作伙伴，从心里认识到人才对于企业的价值，为人才考虑得更多、更好、更周全，以心换心，并有切实可行的举措，人才才有可能会尽职尽责，忠诚到底。企业应该时刻警醒自己：人才的忠诚，是企业用“心”换来的；只有用“心”，人才才会安“心”。对民营企业来说，赢得人才忠诚不仅是管理行为的创新，更是经营理念上的创新对人才的发现和使用离不开培养，所谓“没有培养也就没有人才”正是这个道理。可以讲，中国有不少各类人才，而真正适应中国企业需求的人才不多。因为，各个企业在竞争中所使用的“战斗武器”也不尽相同，企业的机制和环境更是各有差异，企业不给人才提供各种学习和锻炼的机会，却要求人才十八般武艺样样精通，怎么能发现人才？在现代科技发展的今天，即使有某一方面专长的人才，却只有知识的消耗而没有充电的机会，专长优势也会逐渐丧失。对于一些跨国公司，培训早成为理所当然的事情。“培训是最好的福利”对这些企业和员工绝对不是一个口号。招聘到合适的人仅仅是用人的开始，而根据企业的需要，通过培训使新进来的员工提高专业素质，更好的了解企业文化、行业的实际状况，是提高员工素质的必要步骤。对于员工而言，培训意味着学习机会，乃至晋升机会。培训可谓是网罗人才、留住人才的良药。

同样，导致人力资本外流的原因也是多方面的，其中一个很重要的因素在于缺乏有效的激励机制，建立科学有效的激励机制是企业人力资本管理的重要内容之一。企业一方面要通过分配制度的改革，承认人力资本产权，特别要注重以核心员工收入分配为突破口，将核心员工的人力资本价值参与分配促进人才价格机制形成，另一方面须认真研究企业员工尤其是核心员工的不同需求，通过事业发展、增进感情、优化环境等手段，充分调动员工的积极性和创造性，尤其是创造无限的事业发展空间来稳定和吸纳人才，如职业发展留人，企业发展留人，公平竞争机制留人，高薪留人，沉淀福利制度留人等，可成为企业留住人才的基本策略。

四、小结

在今天这样一个激烈竞争、人性进化的时代，任何企业都无法不重视对人力资本的管理和开发，人力资本作为重要的企业管理课题，内容是十分丰富的，人力资本管理作为一门学科也好，作为一项管理活动也好；无论是对于理论界还是对于企业界也好，均有着十分宽广的发展空间，但是，无论如何发展，也无论发展到何种高级阶段，“对人格的尊重、对人性的认同”以及“从文化和技术双重角度”开展人力资本管理的研究和实践是不应改变的，人力资本管理是人文科学同自然科学的结合体。

参考文献：

1、鹰腾“管理上市”系列丛书（《绩效•剑》、《文化•道》及《上市•策》）

2、陈宇：人力资本理论的发展[J]，中国职业技能开发与鉴定，1994，9-10，（《中国人力资源开发》1995年第1期，《职业技术培训》杂志1995年第3期转载）

3、奥利弗·E.威廉姆森，《资本主义经济制度》，商务印书馆，2024。

4、约瑟夫·熊彼特，《经济发展理论》，商务印书馆，1999。

5、马歇尔，《经济学原理》（下卷），1997，商务印书馆。

6、李悦：产业经济学[M]，中国人民大学出版社，19987、段文斌，《交易费用理论及其发展前沿》，载段文斌[主编]，《企业的性质、治理机制和国有企业改革——企业理论前沿专题》，pp1-22，南开大学出版社，2024。

8、杨瑞龙和杨其静，《专用性、专有性与企业制度》，《经济研究》，2024.3。

9、林毅夫：再论制度、技术与中国林业发展[M]，北京大学出版社，2024

10、卢现祥：西方新制度经济学[M]，中国发展出版社，1999

**第四篇：浅谈人力资本与企业所有权安排**

论文关键词：人力资本 人力资本产权 企业所有权

论文摘 要：随着人力资本这一概念被企业普遍接受，作为人力资本团队生产主要实现形式的企业，参与其所有权分配的要素中是否应该纳入人力资本这一要素的问题逐渐被人们提上了议事日程。本文主要研究了人力资本以及人力资本产权的特点，并通过分析人力资本所有者参与企业所有权分配的依据，最终尝试在考虑人力资本产权的情况下对企业所有权进行了重新安排。

一、前言

在现代社会，企业已成为一种普遍的经济组织形式，其本质特征其实就是团队生产。所谓团队生产，是指由各种生产要素所有者按照分工合作和专业化的原则组织起来参与生产活动。阿尔钦（Alchian）和德姆塞茨（Demsetz）最早提出了“团队生产”理论(team production theory)，该理论指出了企业之所以能够替代市场存在的一个重要的原因就是企业采用团队生产所获得的总产出大于各成员单独生产的产出之和，即“1+1＞2”，且团队的总产出与各个成员单独生产的产出之和的差额足以补偿组织、监督成员的成本[1]。

而参加团队生产的生产要素，除了非人力资本所有者以外，还有人力资本所有者。在以往的经济生产中，企业对于资本的定义往往只局限于非人力资本的那部分，即资金、厂房、设备等。然而随着社会的发展，企业日益认识到传统意义上的“劳动”对于企业发展所发挥的巨大作用，因此作为知识、技术和管理水平载体的人成为了重要资本。于是，“人力资本”理论应运而生。

既然人们逐渐意识到人力资本对于企业发展的巨大作用，随之而来的则是关于人力资本的产权问题的讨论。由于以往只有物质资本的所有者才有权利参与企业所有权的分配，人力资本的所有者从属与物质资本的所有者，这在一定程度上造成了企业所有权分配的不均衡和生产效率低下的问题。张五常(Chueng)在《新卖橘者言》一书中通篇都在强调私有制在生产生活中的高效率，而要实现私有制，其核心就是明确界定产权。并且现代企业制度的首要特征也是产权明晰，因此，企业在引入人力资本这一概念后，要实现提高生产效率，是否让人力资本的所有者参与企业所有权的分配将是我们需要研究的问题。要明确这一问题，首先我们要了解人力资本及人力资本的产权的一些特点。

二、人力资本的特点

舒尔茨认为，人力资本（Human Capital）主要指凝集在劳动者本身的知识技能及其所表现出来的劳动技能，具体说来，人力资本是指人所拥有的知识、技能、经验等。人力资本的特点包括：

（一）人力资本价值的难以度量性

在人才市场上，人力资本的价值只能通过例如像专业证书、学历证书等作为一个度量的信号或标准，这些信息相对于非人力资本来说都是不完整的，并且其价值是难以衡量的。

（二）人力资本的可抵押性

非人力资本用其现值及机会成本作为抵押，而人力资本虽然与其所有者不可分并且其价值难以度量，但人力资本仍可以用其未来收益作为抵押，双方都具有经营好企业的动机。

（三）人力资本的多样性与专用性

每个人力资本都有其不同的特长和专攻，这些差异从整体上构成了人力资源的多样性，从个体上看不同人力资本的特点构成了人力资本的专用性。

（四）人力资本在使用过程中的协作性

企业是以团队生产为主要特征的经济组织，人力资本的专用性决定了要使得企业有效地运转，各个部门间必须要协作，即人力资本的所有者之间必须有协作，这样才能使企业各生产要素的运作产生最优的效果。

三、人力资本产权的特点

人力资本产权是市场交易过程中人力资本所有权及其派生的使用权、支配权和收益权等一系列权利的总称,是制约人们行使这些权利的规则,本质上是人们社会经济生活关系的反映。其特点包括：

（一）产权的可分离性

人力资本所有权不可分离，但是人力资本产权具有可分离性。人力资本的所有者却可以转让人力资本的产权，而企业则可以通过获得人力资本的使用权后，合理配置和营运人力资本以实现企业利润最大化。

（二）完备性和关闭性

由于人力资本与其所有者密不可分的关系，所以人力资本的所有者可以随意使用这种权利。而如果当人力资本产权部分被限制或完全删除时，人力资本产权的主人可以将相应的人力资产“关闭”起来，就如这种资产从来就不存在。

正由于人们日益意识到企业内人的管理能力、知识、技能等资本在企业生产效率提高方面所起的重要作用，因此人力资本被引入企业所有权结构中将成为一个必然。

四、现代企业所有权安排的依据

（一）企业所有权安排的依据

企业是要素所有者之间一组非完全契约的联结。企业契约可以理解为这样一个契约的履行过程：依据要素产权交易契约投入要素，根据企业所有权安排契约、安排资产的配置，依据企业所有权安排契约、安排分配企业剩余（谢德仁，2024）。而其中关键内容就是所有权安排契约，毋庸置疑剩余索取权和剩余控制权的对称分布是有效率的。因此，剩余索取权和控制权既可以由非人力资本所有者或人力资本所有者拥有，也可以由非人力资本所有者和人力资本所有者共同拥有。（杨瑞龙，1997）。它们实际对称分布的状态依赖于两者相对“谈判力”的强弱，但是由于企业内机会主义问题的存在会直接影响企业所有权安排带来的交易成本和生产成本的大小，同时企业所有权安排也会对契约参与者带来不同激励，最有的企业所有权安排必定是能使企业所有权安排的总成本最小化、企业效率最大化的结构。

（二）人力资本所有者参与企业所有权分配的依据

1.从人力资本所有者的所有权特征来看

人力资本所有者的所有权特征决定人力资本所有者应拥有企业的剩余价值索取权，参与企业收益分配。

根据委托—代理理论和现代产权经济学，专用投资者为防止被他人的机会主义行为侵害的危险，应该拥有对企业的部分剩余索取权。专用性人力资本(specific human capital)与非人力资本是企业准租金的源泉，企业所有权的安排依赖于专用性资产的提供者占有转租金的可能性。专用性人力资本在很大程度上依赖于工作经验的积累来进行资本积累。这种专用性人力资本的转换、进入或退出一个企业的成本都很高。

并且对于人力资本提供者来说，由于资产缺乏流动性，面临事后被套牢的风险，并在一定程度上承担者团队经营失败的风险。人力资本和非人力资本一同承担着企业的特有风险和系统风险，因此人力资本的所有者应当获得对其自己产权权益保护的保护，其应该拥有企业部分剩余索取权。

2.从企业的构成和企业交易来看

企业是人力资本所有者和物质资本所有者缔结的一个契约，如果没有人力资本所有者签约，就不会有企业的存在，没有企业的存在，也就不会有企业所有权。因此，人力资本所有者和物质资本所有者共同成立的企业应该归属于双方共同所有，即双方应该共享企业所有权。从企业的交易来看，企业是人力资本产权与物质资本产权交易的结果，两者之所以能够达成交易，是因为双方都是独立的产权主体。既然双方都拿出了自己的一部分产权进行交易，双方就都理所当然地应该获取自己的产权权益，即享有企业剩余索取权。

3.从人力资本的价值确定来看

人力资本的价值应该是劳动力资本所实现的超过一半劳动力价值的那部分价值，由两部分组成：一是人力资本作为复杂劳动所实现的劳动力价值或工资；二是作为人力资本所享有的经济剩余或利润。人力资本产权则是人力资本所有者对人力资本价值实现的要求权，它包括两个部分：一是人力资本作为复杂劳动力价值实现的要求权；二是人力资本所带来的剩余价值或利润分享索取权。

4.从现代人力资本理论来看

现代人力资本理论认为，人力资本与物质资本的性质是相同的，即两者都是通过投资形成的，都是不可缺少的生产要素，其作用都是使经济收入增加，并且两者相互依赖、互为条件，如果没有人力资本的参与，物质资本就失去其生产性，因而也就不能成为资本，反之亦然。

从以上四点我们不难看出，人力资本的所有者参与企业剩余所有权分配具有必然性，是现代企业提高生产效率的必然选择。

五、现代企业所有权的重新安排

不同于以往企业所有权的安排，为了使企业的团队生产进行得更有效率，在新的形势下现代企业理论需要将人力资本所有者的权利考虑进去。现代企业所有权的安排在加入了人力资本这一生产要素之后的情况将

（一）人力资本所有者和物质资本所有者双方共同分享所有权。人力资本所有者和非人力资本所有者共同承担企业的经营风险，共同担负提高企业经营效率的使命，彼此协同合作，因此人力资本所有者应该参与企业所有权的分配。

（二）股东是剩余索取权的当然分享者。股东的利益受到剩余控制权的决定性影响，他承担了企业的经营风险、为人力资本提供抵押、投入企业后形成了专用性资产等。所以股东应该拥有企业所有权。

（三）企业契约的参与者共同分享企业所有权。企业契约的参与者（物质资本和人力资本）都应该拥有企业所有权，他们享有的企业所有权份额取决于参与者对企业投入的专用性资本的重要性以及要素的“谈判力”。

现代社会“人”的重要性已经被企业深刻地理解，因此，对于企业的发展壮大终究离不开对人力资本的良好利用，如何才能让人力资本的所有者竭尽所能地贡献出他们的智慧、激情投入到团队生产中去，我相信只有对于人力资本所有者的权益的充分考虑，充分调动其积极性才能使得企业又快又好地发展。◆

参考文献：

[1]Alchian Demsetz.Production, information costs and economic organization[J].American Economic Review,1972.O·E·Williamson.The Economic Institutions of Capitalism: Firm, Markets, Relational Contracting.New York: The Free Press, 198

5陈琨，雷娟.人力资本、企业所有权与收益分配[J].山西财经大学学报.2024.26(6)郑义新.论人力资本的产权特征与企业所有权[J].三江学院学报.2024.2(12)

**第五篇：人力资源向人力资本的转化**

人力资源向成人力资本的转化

传化集团，从“人力资源”向“人力资本”转变

在新的经济环境下，人才是决定企业生存发展的重要资源人力资源在国外

比较新的说法叫做人力资本。在国内一个关于人力资源管理的年会上，与会者形成这样的共识：就像煤、石油在开采出来之前，它只是一种资源，因为它没有产生经济效益，还不是资本。同样，我们研究人的问题，更多地是从人力资本这个角度去思考从经济学的角度上来说，人力资源是一种生产性要素，指能够进入流通领域的劳动人口，既包括那些经过流通领域已经就业的劳动人口。也包括那些正在流通领域等待就业的劳动人口，还包括那些由于种种原因目前尚未进入流通领域但一旦条件具备就可以迅速进入流通领域的劳动人口。人力资源属于消耗并创造社会财富的人群。具有时代、能动、资本和时效等时代特性。在长期的社会生产发展中人力资源逐渐转化成人力资本。人力资本是指经过投资而形成的凝结在人体内的能够带来预期回报的知识、技能、健康和态度等因素的总和.如何把人力资源变成人力资本，这是企业必须面对的课题。

如果想成为一流的企业，就需要从多个角度考虑如何提高人力资本管理的价值和效益。世界上很多大企业通过多年实践，已经从很多角度证明，人力资本管理的有效提升至少可以在以下几个方面帮助企业：第一可以有效降低成本;第二能有效地提高员工满意度，进而提高服务质量;第三可以提升人力资本管理能力，如招聘、培训，从而增加人力资本的回报。

作为中国知名的多元化民营企业集团，传化集团的业务领域已覆盖化工、物流、农业和投资，深知人才是企业的发展之本。因此，除了招募人才，传化注重从企业内部培养人才，在人才的选、育、用、留方面更有着独特而有效的策略。传化集团党委书记、副总裁陈捷指出，与其说用工荒是东西部地域差异的问题，倒不如说是企业之间人力资源管理理念差异的问题。中国的劳动力市场总量相对还是比较丰富的，企业能否找到理想的员工，取决于自身有没有把人力资源管理的“内功”练好，有没有做到“事业以人为本、发展以人为先”。如果企业仅仅把人看作以体力交换劳动报酬的生产工具，而不是看成能持续创造企业价值的生产力要素，这样的企业，不管是在东部沿海地区还是在中西部地区，都将面临“用工荒”。所以，破解“用工荒”的关键，是要突破企业的文化理念、管理制度与组织机制。

人才发展应以宏观策略为指导

为此，传化集团始终至力于构建和谐的劳动关系，尤其关注员工的培养、发

展与保留。2024年开年传化一线员工返岗率达到99%以上，正是得益于传化集团人才培养的发展战略。

为员工提供发展平台

传化在不断做大产业发展平台的同时，也为员工创造出更大的发展空间。据陈捷介绍，截止2024年底，传化集团共拥有五大事业板块，包括化工、物流、农业、科技城、投资，共有员工7400多人，事业的高速发展将源源不断地为员工创造发展机会，并让员工看到了企业宏伟的前景。

开设职业发展“双通道”

基于“三百六十行，行行出状元”的理念，传化为所有员工开辟和设计了职业发展通道。让员工既可以成为业务专家，又有机会成为管理人才，避免“千军万马走管理独木桥”，让每位员工选择和制定自己的职业生涯发展路线。传化为不同的岗位设计不同的任职资格标准，让员工明确自身的发展要求。同时在明确岗位任职资格的基础上，不断帮助员工分析差距并提供相应的培训支持。另外，传化还应用职业发展的“赛马机制”，让所有员工都有公平的发展机会。加大人力资本投资力度

传化一直秉承“人才资源是企业唯一的再生性资源，投资人才工程就是投资企业未来”的观念。面对“十二五”战略发展的新要求，传化在理念上已经确立要从重视“货币资本”向重视“智力资本”转变，从“人力资源”视角向“人力资本”视角转变，从“以人为本”向“以人才为本”转变，进一步加大了人力资本投资力度。

人才培养是关键

有了宏观的人才战略作指导，传化在人才的用、留方面采取有效措施，保证了人才库的充足，为企业发展贮备力量。

把学习放在员工培养的首位

陈捷表示，为解决员工能力瓶颈问题，传化建立了一整套基于“素质评价、能力开发、职业生涯规划”三位一体的培训体系。传化用了10年时间，建立起完整的职位体系，制定了不同岗位的任职资格标准；6年时间里，建立了企业的六层培训模型，从初级工到高级工，从大学生到CEO，建立起28种分层分类、阶梯式的培训体系；开发了几十门培训课程，在实践中培养出了一大批内部讲师；坚持推行主管指导人计划，以“师带徒”方式，让年轻人有人带，让有经验的人有人跟；3年时间建立了传化网上大学，学习内容几乎覆盖到了集团所有职业类别，让职工可以更加灵活地学习。

为了培养专业技术人才，传化集团于2024年就成立了国家级、可颁发国家级职业资格证书的“杭州市萧山区化工行业职业技能鉴定站”，技能鉴定站依据《国家职业标准》为基础，结合集团化工产业特色，探索出一条具有本集团特色的技工队伍培养与管理的创新之路——“选、培、习、考、用”五位一体的生产技工队伍培养体系，培养出数百名合格的化工生产操作工。

大力开展“人才引进工程”

为全面提升商业模式创新、技术创新和管理创新的能力和水平，传化集团制订了“创新性人才十年引进与培养计划”。一方面通过引进关键经营型人才和各类技术专家，实现“引进一个，盘活一片”的组织建设目的；另一方面积极招募

培养大学生，为未来发展储备战略性资源。陈捷说，传化每年坚持确立“双百人才计划”。即在未来十年，每年引进百名职业化专业化程度较高的各类专业技术人才和经营管理人才，同时储备百名以上优秀应届大学生。通过十年引进计划和滚动培养，突破人才短缺瓶颈，逐步形成人才集聚。

激活企业内部人力市场

为更好地发挥员工专长，促进企业内部人力资源市场的开放性，传化不断优化员工内部轮岗机制。首先，有意识、有计划地为员工提供可供轮岗的机会，鼓励员工全方位发展；其次，集团在每年对外公开招聘需求前，优先对内开放，并优先录用，保证每位员工都能做自己最喜欢的工作。由此，最大程度达到人岗匹配的效果。

着力推进七大激励体系建设

传化构建了“文化理念激励人、发展前景激励人、企业形象激励人、工作氛围激励人、作为机会激励人、薪酬分配激励人、福利保障激励人”的全面激励体系，高度重视精神激励与物质激励的有机统一，让员工得到充分尊重，有归属感；价值得到发挥，有成就感；工作得到认可，有荣誉感。由此，最大限度地发挥人才的作用和实现人才的保留

从传化集团的成功的将人力资源转化成人力资本中可以看出企业要将人力

资源转化成人力资本的主要途径有：

1、加大人才教育、培训等人力资本投资力度。企业人力资本投资,就是为培养企业人才,提高员工的质量和高质量员工的比重,抽出一定的人力、物力和财力,用于员工的教育、训练等各种智力、知识、技能开发活动。

2、进行人力资源规划。人力资源规划要根据企业人力资源供求预测结果,制定相应的政策措施,使企业未来人力资源供求实现平衡,以保证组织中的各项工作得以顺利进行。[1]人力投入太多,会造成劳动生产率及经济效益下降;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,余则分流,缺则补充,确保企业在恰当的时间、恰当的地方,招聘到合适的员工。同时,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。人力资源规划是人力资源转化为人力资本必须跨过的门槛。

3、科学的激励机制。美国哈佛大学管理学院詹姆斯教授的激励研究中发现,如果没有激励,一个人的能力只不过发挥20-30%;如果得到激励,一个人的能力则可发挥到80-90%。因此,改革劳动、人事、分配制度,建立一个科学有效的激励机制,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。

4、建立以人为本的企业文化。以人为本就是以人为中心,以增强人的能力为重点,以开发人的潜能为核心,使人力资源充分地转化为组织和个人发展的资本,促进人的全面发展。人不仅仅是“经济人”,而且还在追求自我价值的实现,使自己成为全面发展的人。只有为人才创造成长的环境,才能真正留住人才,使人的潜能得到充分发挥,使人力资源最大限度地转化为人力资本。[3]但企2文化并不是一蹴而就的,它需要不断的引导、灌输和示范,最终形成一种制度,继而融入员工的思维和行动之中。

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。这就需要企业与管理着必须有意识的在工作中不断去重视、去学习、去运用,将人力资源有效开发与整合,以全面促进人力资本的增值。同时,企业也需要注意人力资本的风险管理。人力资本投资的收益率要高于物质资本的收益率,而根据风险收益均衡理论,高收益往往伴随着高风险。因此,企业还应根据实际情况,逐步形成合适的人力资本投资风险防范体系。

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