

# 基于产出观的人力资本生产价值评估

朱义令

(河海大学商学院 江苏常州 213022)

**【摘要】**本文分析了人力资本生产价值评估的现实意义,并从人力资本生产价值的影响因素入手分析不同投资途径形成的人力资本价值存量,另外还从产出视角构建了人力资本生产价值评估的指标体系。

**【关键词】**人力资本 生产价值 价值评估

## 一、人力资本生产价值评估的现实意义

人力资本的运营过程是动态交叉的。人力资本的生产价值反映了人力资本在生产过程中各个时点的价值存量,是人力资本流通和配置的价值起点。人力资本生产价值的评估对劳动力个体以及人力资源管理与开发而言都具有重要的意义。

1. 为个体人力资本所有者提供价值鉴证,使劳动者更加清楚、透彻地了解自身价值,指导劳动者更好地择业和就业,提高人力资本配置效率。通过各种形式的投资,人力资本成为具有价值和使用价值的资本。人力资本生产价值评估体系的构建,使作为人力资源的劳动者能够更加清晰地了解自己的能力和职业倾向,在择业和就业的过程中找到适合自身特点的工作,为人力资本与物质资本的有效结合、为人力资本使用价值的最大化做好准备。

2. 为企业的人才招聘提供价值参考依据。人才招聘是企业人力资源管理平台构建的基础环节。人才招聘不是要找到人力资本内在价值最高的人才,而是要找到与岗位最匹配的人才。如果岗位要求低,以岗定薪机制则决定了企业给予员工的是与岗位相匹配的工资待遇,而如果人力资本生产价值过高,人岗不能匹配,势必引起人力资本的再流动,企业留不住人才。而如果岗位要求高,所招聘员工的人力资本价值存量过小,知识和技能无法达到岗位的要求,同样会造成企业的巨大损失。因此,对人力资本生产价值的评估,能为企业人才招聘提供价值参考依据,大大提高了企业人才招聘的成功率。

3. 为企业人力资源培训提供理论依据。人力资本的使用过程也是人力资本再投资的过程。人力资本在参与企业生产经营的过程中,会随着劳动实践而积累更多的经验,会随着技术操作的熟练而提高技能水平,会随着工作的思考而累积知识。除此之外,企业应主动成为人力资本投资的主体,通过专业技术培训,提高人力资本的专业技能水平,有意识地提升企业人力资本的总体价值,为企业创造更大的价值。

投资是人力资本的外生因素,人力资本投资能使一般劳动力转化为人力和资本的集合体。投资是人力资本形成的过程,经过投资,人力资本具有了生产价值。人力资本的生产价

值是个存量指标,也是个时点指标,是指经过人力资本投资后在某一时刻凝结于人体的知识、技能、经验、素质和能力等存量之和。人力资本的生产价值不是一成不变的,其会随着投资而增长,会随着人力资本的闲置而贬值。

## 二、人力资本生产价值的影响因素

人力资本投资的每一个构成要素都直接影响着人力资本生产价值的存量。人力资本投资包括投资主体、投资客体、投资方向、投资规模以及投资效果等要素。

1. 投资主体。人力资本投资的主体是多元化的,既包括国家,又包括组织、家庭和个人。劳动力在成人之前或接受学校正规教育时,其投资主体主要是国家和家庭,也包括个人;个体一旦参加工作,进行在职培训时的投资主体则主要是企业和个人;在企业“干中学”,这时的投资主体主要是个体。在整个人力资本投资过程中,都离不开人的投资,人是投资过程的参与者。除了物质投资,人力资源本身的时间投资、精神投资和精力投资等隐性投资也都是影响投资效果的重要因素。

2. 投资客体。投资客体即投资对象,投资对象按照不同的人群分为未成年的学生、成年学生、职工等。从微观视角来看,投资对象就是人力资源个体。人力资本投资对象与物质资本投资对象相比,具有明显的特殊性,人力资源个体既是人力资本投资的客体,又是人力资本投资的主体。整个投资过程都必须有人的参与,不管怎样的投资途径,都需要个体的接受与响应。作为投资主体,个人要选择投资方向,支付相应的投资费用;作为投资客体,其在接受投资的同时,活劳动的付出以及努力程度即投资客体的响应程度,将直接影响人力资本的生产价值。投资客体如果能积极接受投资,以个体智力、知识等已存人力资本进行再投资,人力资本价值存量会大大提升。

3. 投资方向和投资规模。投资方向即以哪种方式投资。投资方向包括教育、培训、研究、迁移、卫生保健、“干中学”等。不同的投资方向使人力资本生产价值具有不同的表现形式,例如教育投资的结果是形成知识,在职培训投资的结果是形成技能等。投资规模即投资的多少,能够反映出投资成本。在投资方向和投资对象的响应程度一致的情况下,人力资本生产价值与投资成本呈正相关关系,投资成本越大,人力资本的

生产价值越大。

4. 投资效果。人力资本的投资效果是对投资效益和投资效率的共同体现,是指凝结在人体的知识、技能、素质、能力等数量与质量的综合。人力资本生产价值的大小反映了人力资本投资效果的好坏。

### 三、人力资本生产价值评估的思路与方法

1. 人力资本生产价值评估的思路。人力资本生产价值评估的角度主要包括投入观和产出观。

基于投入观评估人力资本生产价值包括两部分内容:一是人力资本投资过程中的资金支出;二是为了投资而放弃的收入即机会成本。从投入观视角计量人力资本价值,主要是从费用的角度出发的。但是人力资本生产价值作为某个时点凝结于人体的知识、技能、信息、素质、能力等,反映了投资产出的结果。投资效果是投资成本的正相关函数,但是由于投资客体的响应程度不同,投资效果与投资成本并不是正比例函数。因此,人力资本投资总额并不等于人力资本的生产价值,那么从投入角度评估人力资本的生产价值具有一定的偏差。例如,在同一所学校、同一个专业学习的学生,同样接受四年正规学校教育,单从教育支出和放弃的机会成本来看,两人的人力资本投资方向和规模是一致的,但两个人力资本拥有者的响应程度不同、花费精力不同,从而形成的生产价值也会有明显的差别。

产出观是以人力资本投资的产出值为视角,是在综合考虑人力资本投资的方向、成本以及投资效率和效益的基础上,对投资的结果进行评估。人力资本生产价值是某个时点凝结于人体的价值存量,这种价值存量具体体现为身心健康、知识、技能、信息、经验、素质与能力等,可以通过学历、工作年限、素质和能力等可观测指标反映。

2. 人力资本生产价值的评估方法选择。人力资本生产价值代表了人力资源的质量特征,人力资本生产价值本身也具有数量和质量。人力资本价值存量中知识、技能、信息和经验分别是教育、培训、研究和“干中学”投资的结果,能够通过教育成本、培训成本、研究成本以及工作年限等指标来间接反映,代表着人力资本的数量特征;而素质和能力是人力资本各种投资的共同结果,代表了人力资本的质量特征,这些质量特征无法通过投资成本体现。人力资本生产价值作为质与量的集成,可采用量化指标与非量化指标相结合的方法进行评估。我们可以构建人力资本生产价值的评估指标体系,采用相应的技术方法进行处理。模糊综合评价法就是能将量化指标和非量化指标统一处理的方法之一。

3. 人力资本生产价值评估指标体系的构建。人力资本生产价值可以通过人力资本投资效果反映,人力资本生产价值评估指标体系具体见右上表。

从右上表可以看出,卫生保健投资会提升人力资源的身心健康,身心健康可以通过体力和智力来体现;教育和研究投资会增加人力资源的专业知识、综合知识等知识存量和信息

人力资本生产价值评估指标体系表

评估目标	准则层	指标层
人力资本生产价值	身心健康 (卫生保健投资效果)	体力
		智力
	知识 (教育和研究投资效果)	专业知识
		综合知识
		信息量
	技能 (培训投资效果)	专业技能
		复合型技能
	经验 (“干中学”投资效果)	工作经验
		阅历
	素质 (各种投资共同的结果)	精力
		耐力
		责任感
		职业道德
	具有经济价值的能力 (各种投资共同的结果)	工作热情
一般能力		
完成特定意义工作的能力		
组织管理能力		
		资源配置能力

量;培训投资会提高人力资源的专业技能和复合型技能水平;“干中学”投资能增加人力资源的工作经验和阅历;各种投资的共同结果是提升人力资源的素质和能力。素质包括精力、耐力、责任感、职业道德和工作热情;能力是随着人力资源的生产和再生产过程逐步形成的,包括本能(如生存能力)和具有经济价值的能力。只有具有经济价值的能力才构成生产价值的组成部分,具有经济价值的能力能够体现出人力资本的质量,也是直接影响未来收益的关键要素。具有经济价值的能力包括一般能力(分析能力、计算能力、学习能力和适应能力)、完成特定意义工作的能力(工作能力)、组织管理能力(计划、组织和协调能力)和资源配置能力(应付不确定性事务的能力)。

【注】本文系江苏省高校哲学社会科学基金项目“基于智能决策的金融衍生品风险评价研究”(项目编号:09SJD630008)的研究成果。

#### 主要参考文献

1. 西奥多·W.舒尔茨著,蒋斌译.人力资本投资——教育和研究的作用.北京:商务印书馆,1990
2. 冯子标.人力资本运营论.北京:经济科学出版社,2000
3. 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.北京:经济科学出版社,1999
4. 冯子标,焦斌龙.人力资本参与企业收益分配:一个分析框架及其实现条件.管理世界,2004;3
5. 罗新华.企业家人力资本价值计量模型的设计.管理世界,2008;7