

人力资本概念研究

四川广安职业技术学院 付一辉

【摘要】人力资本概念是整个人力资本财务理论展开推演的出发点。本文首先对几种人力资本概念进行辨析,在分析评价国内外人力资本概念的基础上,对人力资本财务理论的核心概念——价值观人力资本进行了明确界定。

【关键词】人力资本 价值 人力资本财务

一、人力资本概念研究现状

国内外学者分别从经济学、会计学、管理学、委托代理与公司治理等角度展开了对人力资本的研究。由于研究角度不同,目前理论界对人力资本概念的认识存在一些分歧,归纳起来主要有以下三种人力资本观:

1. 人力资本人力观。舒尔茨指出,人的知识、能力、健康等人力资本的提高对经济增长的贡献远比物质、劳动力数量的增加重要得多。这实际上指出了人力资本的内容。国内学者对人力资本概念也有类似的表述。伍中信认为,人力资本是存在于人体中的具有经济价值的知识、技能和体力(健康状况)等质量因素的总和,人力资源是人力资本的基础,但人力资源不一定是人力资本,人力资源是一个数量概念,而人力资本是一个质量概念。申丽萍认为,人力资本是凝结于人身上的知识、技能及其表现出来的能力,人力资本按其能力可分为一般型人力资本、技能型人力资本、管理型人力资本和企业家型人力资本四种。

2. 人力资本形成观。贝克尔指出,人力资本是通过人力投资形成的资本。据此一些学者认为,人力资本是指人们在职业教育培训、健康等方面的投资所形成的资本,投资成本中既有教育培训的直接费用支出,也有因接受教育而产生的机会成本。

卿涛认为,人力资本与人力资源最大的不同之处在于,人力资本是经过投资开发后形成的。企业的人力资本是指企业人力资源投资形成的、体现在企业员工身上的知识和技能,突出表现为核心员工的洞察力与执行力。人力资本是企业生产能力的静态反映,是企业与员工共同开发的结果。卿涛的观点可以看成是人力资本人力观和形成观的融合。

3. 人力资本价值观。蒋琰、杨景岩认为,人力资本是指人所承载的、通过以往投资形成的、能给企业带来未来收益的一种价值。刘启亮认为,人力资本是指劳动者投入生产过程中的、能给企业带来剩余价值的知识和技能的资本化。徐震认为,人力资本是指能够获得剩余价值的人力资源的价值,表现为人所具有的创造剩余价值的潜在能力或生产能力。这种能力是凝聚在人身上的知识和技能,它能够提高生产效率,促进经济增长,在生产中实现价值增值。

蒋琰、杨景岩二人所描述的人力资本应该是人力资产,刘启亮、徐震二人认为人力资本是一种能产生剩余价值的价值,刘启亮进一步明确了人力资本是所有者(劳动者)的生产投入要素,将人力资本与人力资产区别开来。

二、人力资本概念评述

从以上分析不难看出,人力资本人力观实际上与人力资源或劳动力概念是相通的,但人力资源不一定是人力资本,只有人力资源作为生产的投入要素,与物质资源相结合产生剩余价值,人力资源才转变为人力资本。

劳动者的知识、技能等属于质量因素,因此对人力资源进行分层管理是很有必要的。个人的知识、技能、经验以及时间精力是有限的,高科技攻关项目常常是一个系统工程,需要很多人协同工作并发挥集体智慧。个人的知识、技能和能力水平的提高与员工整体素质的提高,两者的意义是不同的,其成本约束机制也是不一样的。可见,人力资本不仅是一个质量概念,也是一个数量概念。

人力资本形成观重视教育培训在人的知识、技能及能力的提高方面所起的作用,这无疑是正确的。人力资本形成观认为,人力资本不是人所拥有的知识和技能,而是形成这些知识和技能的教育培训的直接成本和间接成本(机会成本)的总和。这样,人力资本就可以以历史成本为基础进行计量,通过会计核算对企业人力资本信息进行定量反映,为企业经营管理当局及利益相关者的决策提供参考。

人力资本形成观认为,人力资本与人力资源的本质区别在于,人力资本是经过投资开发后形成的,人力资源的投入成本构成人力资源价值的基础,但人力资源的投入成本和人力资源的价值并不是同一概念。人力资本形成观为人力资源资本化提供了理论基础,但这种观点把人力资本混同于物质资本,忽视了人力资本的主动性和异质性特点。事实上,由于人的禀赋不同,加上个人的主动性差异,在教育培训支出相同的情况下,受培训者所获得的知识和技能的水平差异很大,企业家型人力资本价值与教育培训支出相关性更小。

三、人力资本概念的界定

笔者赞同人力资本价值观,认为人力资本体现为劳动者投入到企业生产过程中的知识、技能、能力、经验及情感意志

力等要素的价值创造能力。人力资本概念的基本内涵是：①人力资本是人力资本所有者的投入要素，是所有者的投入要素，是所有者据以获取经济收益的人力资源，其内容就是人的知识、技能和能力等。人力资本必须投入到企业生产过程中并与物质资本相结合，才能实现价值增值。②人们关注的重点不是人的知识、技能和能力等实体要素，而是这些实体要素的价值，因为资本的本质在于价值增值，人身上的知识、技能和能力等只是人力资本的表现形式或载体，从这个意义上说，人力资本是一种高度抽象的资本。③人力资本的大小应该由其所能创造的最大化的价值量来衡量，而不是其投入成本。人力资本保值增值的基本内涵是价值创造能力的保持和提高。④作为资本的投入者，人力资本所有者应享有与物质资本所有者同等的地位，这也是人力资源资本化的核心内容。人力资本可以作为负债资本，也可以作为权益资本。

四、价值观人力资本——人力资本财务理论的核心概念

从逻辑结构上看，要构建科学的人力资本财务理论体系，首先应确立这一理论结构体系中的核心概念。这个核心概念是整个人力资本财务理论研究的出发点，如果它模糊不清，由此而形成的理论结构体系必然缺乏逻辑性和缜密性。就人力资本财务理论核心概念而论，它应该具备以下三个基本属性：

1. 它是一个内容丰富且能体现财务学这一领域特征的概念。人力资本财务是从传统财务理论中分化出来的一个理论体系，其在对象、任务、职能和方法上具有自己独特的个性，同时又体现出财务学科领域的共性。人力资本财务理论核心概念是构成整个财务理论结构体系的基础，涉及该学科的诸多理论和实践问题，因此其内涵必然是丰富的，外延必然是宽泛的。

2. 它是人力资本财务理论研究和实践探索的起点与终点。它反映该理论领域中普遍的、必然的联系，体现人力资本财务理论体系的本质特征，可以明确界定理论分支的学科范围。它是人力资本财务理论结构的第一要素，指引理论系统运行。

3. 它是与市场经济紧密相关的概念。构建人力资本财务理论体系是经济全球化、市场竞争白热化的现实要求。在经济全球化的条件下，市场机制的作用是首要的、根本的。企业的一切财务活动都是为市场机制充分而有效地运作开创必要条件。人力资本财务理论体系的构建始终应围绕促进市场经济的发展这一中心展开，对该理论体系中核心概念的推定亦不例外。

基于上述人力资本财务理论核心概念的属性分析，笔者认为价值观人力资本是人力资本财务理论的核心概念。具体理由如下：

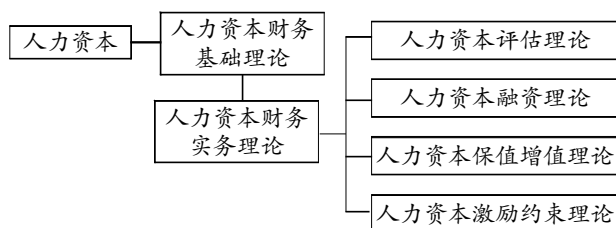
第一，财务是经济组织本金筹集、投入、耗费和收益分配活动及由此形成的经济关系，这一方面反映了财务活动的经济属性，另一方面反映了财务经济关系的社会属性。人力资本是凝聚在人身上的知识、技能和能力等要素的价值，其价值表现为创造能力。人力资本财务通过人力资本融资、投资、激励

和约束，充分发挥人力资本的价值创造潜力，并最大限度地保持和提高这种能力，即实现人力资本价值的保值增值，提高企业的核心竞争力，以实现企业价值的最大化。企业在人力资本的经营过程中，要受到经济环境、市场环境、企业内部环境等因素的影响。可见，价值观人力资本概念不仅体现了财务的本质规律，而且反映了财务运作的目的及其与环境的相关性。

第二，财务管理活动是资本运动过程的价值管理，将人力资本内涵界定为人的价值创造能力所具有的价值，实现了与财务的价值管理的功能对接。人力资本财务管理属于价值管理，主要采用的是财务手段，但其管理对象是人力资本而非物质资本。

第三，人力资本是人的知识和技能等要素的价值，这种价值表现为潜在的价值创造能力。

以人力资本概念为起点，可以构建由人力资本基础理论、评估理论、融资理论、保值增值理论和激励约束理论等组成的逻辑严密的人力资本经营财务理论体系，如下图：



在整个理论体系中，人力资本评估理论、融资理论、保值增值理论和激励约束理论可看成是人力资本财务实务理论。其中，人力资本价值评估是基础，人力资本融资是起点，人力资本保值增值是核心，人力资本激励约束是保障。

第四，人力资本是凝聚于人身上的知识和技能的价值，这些知识和技能的形成是需要投资的，但并不意味着投资的数额就是其资本化数额。在市场经济条件下，人的知识和技能类似于商品，其生产成本只是一种个别价值，它要成为社会公认的价值还必须通过市场交易。人力资本就是这样一种社会公认的价值，是物质资本所有者和人力资本所有者讨价还价的结果。人力资本的价格可视为人力资本所有者凭借其所有权获得的租金，该租金可分为绝对租金和级差租金：人力资本中同质性部分获得绝对租金，与其社会必要成本有关；异质性部分获得级差租金。级差租金是人力资本个别价值低于社会公认价值的差额，异质性人力资本所有者由此获得超额收益。在不同的市场区域里，同等层次的人力资本所有者的收益不一样，在这种情况下，市场和价格机制将发生作用，人力资本的流动成为必然。

主要参考文献

1. 伍中信，张荣武.人力资本观念变革与财务理论体系创新.财贸研究,2005;2
2. 申丽萍，王跃.大型国有企业的核心竞争力与企业的人力资本管理.经济师,2004;11
3. 卿涛，郭志刚.论人力资本管理与企业核心竞争力.经济体制改革,2003;6