



论人力资本的性质与分类

西安财经学院 贾宗武(教授) 郭西强 陕西渭南师范学院 魏建中

【摘要】 本文在分析人力资本概念基本内涵的基础上对人力资本进行了多层次分类,同时说明了人力资本多层次分类的重要意义。

【关键词】 人力资本 基本内涵 多层次分类

我国经济学界在人力资本理论研究中存在着很大的概念分歧。以清华大学魏杰教授为代表提出的“核心人力资本观”认为:人力资本指企业中的经理人和核心技术人员。而以清华大学周其仁教授为代表提出的“泛人力资本观”则认为:人力资本指企业员工、经理人和企业家。笔者通过对人力资本概念进行探源分析发现,对人力资本进行三个层次的分类,才是消除分歧的关键所在。

一、人力资本概念的基本内涵

要正确理解人力资本概念就必须对“人力”和“资本”的内涵以及人力资本产生的渊源进行探析。

1.关于资本的概念。马克思认为:资本就是能为资本家带来剩余价值的价值。其公式为: $G-W-G'$, $G'=G+\Delta G$ 。依据这一公式,资本应具有四个内在的性质:其一,资本是预付投资的结果。其二,投资的目的是为了获利, ΔG 是理解资本概念的核心。其三,谁投资以及谁占有 ΔG 的问题。要形成能产生盈利的资本,就必须有实实在在的主体去投资,然后必定有实实在在的主体去谋求和占有投资产生的盈利。其四,投资存在固有的客观风险,因此 ΔG 是可正可负的。

2.关于人力的概念。所谓人力,是指人所具有的劳动能力,也即马克思所认为的人的体力和智力的总和。人力具有的性质主要包括:其一,同物质资本一样是预付投资的结果。其二,与物质资本投资一样,对人力的投资具有获取未来收益的动机,投资的结果是以人的体力和智力表现的人力存量的增加,即可用于生产且能带来收益的无形智能,这种智能既是生产活动的产物,又是对下一生产过程的投入。其三,同物质资本投资一样,对人力的投资也必然存在所有者,即存在投资费用 V 的提供者和对参与生产所获剩余 ΔV 的索取者。其四, ΔV 的值可能大于零、等于零或小于零。也就是说,对人力的投资同样也是具有客观风险的。

3.关于人力资本的概念。根据以上分析,由于人力和资本都是必不可少的生产要素,且两者在概念上具有相似的内涵。对此,我们要说明的是:人力资本概念的本质内涵包括缺一不可的四个方面,即预付投资、获利动机、所有权和客观风险。

二、人力资本的多层次分类

根据人力资本的四个本质特性,再从人力资本概念产生

的渊源考虑,宜将人力资本分为三个层次,即微观视角的个体人力资本、宏观视角的社会人力资本和企业视角的企业人力资本。

1.个体人力资本。个体人力资本也可称为“贝克尔人力资本”。因为这一概念是由贝克尔明确提出并进行讨论的。贝克尔在讨论人力资本投资时,特别列举了在职培训这种形式,但他同时指出:企业一般不支付在职培训(指通用性技能培训)的费用。可以认为贝克尔的人力资本概念指的是微观视角的个体人力资本。个体人力资本概念的内涵非常明确:其投资者一般是家庭和个人;其投资目的是为了获得个人未来更高的收入;作为个人投资结果的个体人力资本天然属于个人所有,其参与生产所带来的增值收益的索取权同样属于个人;其投资风险毫无疑问也是由个人来承担的。个体人力资本概念的外延就是社会中的每个个体劳动力。

2.社会人力资本。所谓社会人力资本,是从宏观的社会角度,把所涉及的全部人力作为一个整体的人力资本概念。这一概念是由舒尔茨提出并进行讨论的,因此可以称为“舒尔茨人力资本”概念。社会人力资本同样具有人力资本内涵所固有的四个特性。其投资者肯定是全社会,包括政府、家庭、企业和各类社会组织,甚至包括非营利性组织;社会人力资本投资具有全社会意义上广义的获利目的,即促进经济增长,这一目的也是显而易见的;其所有者无疑也是全社会;当然,社会人力资本投资的风险也同样是以概率分布的方式由全社会各阶层的人来承担(因为有的人可能亏损,有的人可能获利,有的人甚至由于所谓的外部性,即使没有投资也能获利)。虽然社会人力资本是一个笼统的概念,但是,舒尔茨提出社会人力资本概念的现实意义是明显的,他明确指出,对人力的投资是有利可图的,并呼吁政府、家庭和组织对人力资本进行投资。穷国、穷人要想变富,进行人力资本投资是一种更快捷的方式。

3.企业人力资本。这里所讨论的企业人力资本就是魏杰教授所讲的“人力资本”,即在外延上包括企业家和企业的核心技术人员,可以统称为企业的创新者。这类人力资本从个人的角度看,无疑属于贝克尔所提出的个体人力资本,但其劳动力(主要是具有创新性的智力)、其所有权和对其投资所承担风险的特殊性,都决定了不能将其作为普通个体人力资本来

知识资本、人力资本与智力资本辨析

江苏徐州师范大学管理学院 姚正海

【摘要】 在知识经济条件下,企业的人力资本将逐渐独立于财务资本,作为人力资本核心和高级形式的智力资本逐渐成为企业发展的主导力量。正确认识知识资本、人力资本与智力资本的区别和联系,对于智力资本的确认与计量是十分必要的。

【关键词】 知识资本 人力资本 智力资本

知识经济在本质上是对智力资源的占有、配置,以科学技术为主的知识的生产、分配和消费(使用)为最重要因素的经济。在知识经济时代,企业所拥有的最具价值和最重要的资源已不再是物质资本,企业的竞争力和发展动力取决于其智力资本的拥有量。智力资本不仅是企业获取持续竞争优势的关键所在,而且也是企业未来创新和利润增长的主要驱动因素。目前,国内外理论界和实务界对智力资本的内涵与外延还没有达成共识,在认识智力资本的过程中,必然涉及到知识资本与人力资本这两个概念,笔者现对这三个既有区别又有联系的概念进行对比分析。

一、知识资本

知识资本概念的提出是知识在企业发展中的重要性不断提升的必然结果,是知识经济的直接产物。美国经济学家

对待。企业人力资本的特殊性表现在:第一,其劳动力(具体表现为创造力)除了教育投资形成的以外,大部分来自于其自身所具有的难以从学校教育中获得的创新能力以及对事物和现象的洞察能力、对人际关系的协调能力、对风险的承担能力和决策的魄力。第二,其盈利的不可预期性及其与企业物质资本的相关性,即其预期收益必须同企业的物质资本共同作用才能产生效果(一般的个体人力资本的预期收益不必同企业的生产过程相关联)。第三,这类人力资本主体不能完全行使其对自身“人力资本”(劳动力要素的作用结果)所享有的所有权,即不可能独立地对自身所创造的剩余进行控制和索取,而是必须同企业的物质资本进行谈判后方可行使控制权和索取权。第四,对其进行投资承担着双重风险。即既承担自身投资获取收益 ΔV 的风险,同时又承担其作为企业生产要素参与企业生产所面临的风险。因此,对于这一类人力资本,我们称之为企业人力资本。从企业人力资本所具有的四个特性来看,可以认为该类人力资本是由企业投资、企业所有和企业承担风险的。

三、对人力资本进行多层次分类的意义

1.有助于人力资本产权的明晰。人力资本产权,就是人力资本的所有者对其人力资本的控制权和对人力资本生产剩余的索取权。个体人力资本产权只能归个体所有。在市场

加尔布雷斯认为,知识资本是一种知识性的活动,是一种动态的资本,而不是固定的资本形式。托马斯·斯图尔特认为,知识资本是企业、组织和国家所拥有的最有价值的资产,知识资本的价值体现在人力资本、结构资本和顾客资本三者之中。Skandia AFS公司提出的知识资本价值图解(见图1)较明显地表述了其构成内容。

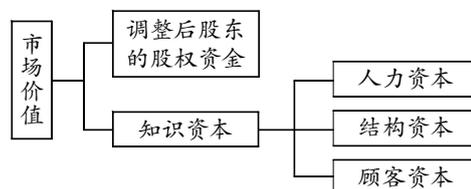


图1 知识资本价值图解

主体追求自身利益最大化的条件下,讨论或想当然地要求企业、政府或某一组织重视个体人力资本、追求个体人力资本的最大化是十分荒谬的。国家或政府只能对社会人力资本负责,而企业也只能有兴趣对属于自己的企业人力资本负责。

2.有助于对目前人力资本相关理论“难题”的研究。以人力资本定价为例,这是目前讨论的热点问题之一。由于概念混乱,所导致的结果是使人力资本定价失去基础。从商品的视角来看,所谓定价,就是形成所欲进行交换的商品的市场价格。从商品的买卖双方来看,定价就是商品成交过程中的博弈“叫价”。本文的目的不在于研究人力资本的定价,但是其定价问题必须在概念明晰的基础上进行。欲使交易双方的一方为另一方的人力资本进行定价是不可想象的。同时,个体人力资本定价和企业人力资本定价问题是具有本质区别的。如不进行人力资本概念的区分,笼统地对所谓的人力资本进行定价,这样肯定是不科学的。

主要参考文献

- ①魏杰,赵俊超.关于人力资本作为企业制度要素的思考.理论前沿,2001;10
- ②周其仁.市场里的企业:一个人力资本与非人力资本的特别合约.经济研究,1996;6