# 当代中国人力资本的价值提升机制探析

来源：网络 作者：雨雪飘飘 更新时间：2025-02-27

*第一篇：当代中国人力资本的价值提升机制探析当代中国人力资本的价值提升机制探析发布时间：2024-7-11信息来源：中国论文下载中心 作者：杨文华知识经济时代，人力资本成为经济社会发展的首要资本。它作为一种独立的资本形态，对我国社会产生了深...*

**第一篇：当代中国人力资本的价值提升机制探析**

当代中国人力资本的价值提升机制探析

发布时间：2025-7-11信息来源：中国论文下载中心 作者：杨文华

知识经济时代，人力资本成为经济社会发展的首要资本。它作为一种独立的资本形态，对我国社会产生了深刻的影响。个人的发展、社会的进步、国家的富强、民族的兴旺，无不依赖于对人力资本的创造性的开拓与应用。掌握人力资本的开发规律，建立充满生机与活力的人力资本价值提升机制，对当代中国社会发展具有特殊的意义。人力资本的价值提升机制由人力资本的开发机制、流动机制与激励机制三部分组成。

一、人力资本的开发机制

人力资本开发是人力资本价值增殖的有效方式之一。人力资本的开发机制是以人力资本开发的规律为依据的。人类的开发活动最早指向自然界，转而指向技术和工艺，现在又指向了人类自身的智力、能力和品德，开发活动由外而内、先外后内是人力资本开发的第一规律，这是马克思主义唯物史观所派生的规律。恩格斯在《自然辩证法》中说，人的智力是按照人如何学会改变自然界而发展的，最初的发展是不自觉的开发，而后的发展是自觉的开发。

人力资本开发的第二规律是：物力资本的开发程度取决于人力资本的开发程度。舒尔茨用收益率的方法计算了教育对美国经济增长的贡献率达33%，丹尼森进一步定量研究了人力资本对美国经济增长的贡献率为23%，自1994年起，世界银行对一些国家和地区的国家财富进行了初步计算，结果表明，除中东和少数资源型国家外，其他国家的人力资本在国家财富中所占的份额都在60%以上。

人力资本开发的第三规律是：人力资本的开发活动是没有止境的，随着人类社会的发展，人类自身开发的进程永无止境。

人力资本开发的一般规律在当代中国具有了新的特殊意义。当代社会生产力发生新的飞跃，引起社会全方位的变化。这种变化，对人力资本开发提出了更高的要求。就当今高技术而言，它不仅是对掌握和运用最新技术能力的挑战，而且是对复杂环境变化的反应能力、对市场竞争趋势的预测能力、对敬业精神的挑战。从世界范围来看，这种挑战已经在各个领域全面提出，不容任何一个谋求发展的国家和地区回避。中国的经济和社会正处于高速发展、迅速变化的阶段，经济社会活动越来越多元化、复杂化。经济社会发展目标的高定位，就要求高起点地开发人力资本。因此，加大人力资本的投资力度，增加我国的人力资本存量，是符合我国的人力资本开发的一般规律和特殊要求的。

增加我国的人力资本存量，关键在于政府决策部门，以及全民对教育与人力资本的重视。只有重视人力资本开发的民族，才是重视国家未来的民族。我国人力资本开发的机制应该是一个包括四个层次的系统。

第一个层次是自我开发。自我开发强调人才自身的觉悟性和主动性，人的自身既是开发的主体，又是开发的客体，通过自身有意识的理论学习和实践活动，进行人力资本的积累。第二个层次是培养性开发。培养性开发是指教育与培训，它以教育部门和培训部门为开发主体，通过教育与培训的方式，达到教育者与被教育者、传授者与被传授者之间的互动，实现双向的信息交流。对人力资本进行系统研究并取得卓越成就的美国经济学家西奥多·舒尔茨指出，对儿童和成年人的教育，是一种资本积累的过程；通过教育，可以提高人的知识水平和文化修养，从而提高劳动者的工作能力、技术水平和熟练程度。人力资本形成的主要途径是教育。教育有多种形式，包括正规教育、非正规教育和在职训练等。由于学校教育可以形成人力资本生产的规模效应，并突破专业的限制，最有效地提高一般知识水平，从而成为一般人力资本形成的最佳途径。第三个层次是使用性开发。使用性开发是指“干中学”，它以用人单位为开发主体，是生产中的边干边学、工作中的实际训练和经验积累。卢卡斯认为，舒尔茨的通过正规或非正规教育获得的人力资本产生的是人力资本的内在效应，而阿罗的边干边学获得的人力资本产生的是人力资本的外在效应，这无疑拓宽了人力资本的开发途径。在他看来，内在效应表现为人力资本投资与积累提高了投资者的知识或人力资本存量，但更重要的是外在效应，因为在高人力资本环境下，每个人的专业化的人力资本，即专业技术知识通过向他人学习或相互学习从个人扩散到另一个人，在人们之间传递，使人们的平均技能水平或人力资本存量提高，因此，每一技术层次上的人都具有较高的生产率，同时人力资本亦增加了劳动和物质资本的生产率。因此，在生产部门已存在一定水平的人力资本基础上，在生产实践中是能够不断形成新的专业化人力资本的。由于这种专业化的人力资本是在生产实践中形成的，因此可以有效地避免知识不适应生产要求的问题，使人力资本得到最充分的利用。不仅如此，如果将“干中学”的思想贯穿于学校教育中，还可以使学校成为专业化人力资本形成的良好途径。

第四个层次是政策性开发。政策性开发以政府为开发主体，具有全局威力和总体效应。政策符合人力资本开发规律，则人才辈出、经济繁荣、社会进步，否则，则人才凋零、经济萧条、社会危机。这是历史多次证明了的真理。政策是人力资本开发的杠杆。人力资本投资具有很强的正外部性，人力资本投资者只能从中获得部分收益，还有一些收益则由其他个人、社会团体或整个社会获得。由于人力资本投资效益的多样性和弥散性，将导致人力资本投资的减少，经济也就难以达到帕累托最优，因此要求政府对人力资本投资进行干预。一方面，政策性的人力资本开发在于弥补私人人力资本投资的不足。由于人力资本产权不能与其拥有者相分离，私人投资的风险很大，政府创造好的政策条件就十分必要。另一方面，政策性的人力资本开发在于满足社会的公共利益和需要，提高基础教育、公共卫生、医疗保健等方面投资；同时政府干预可消除人力资本形成中的各种制约因素，包括劳动力迁徙、流动、职业自由选择上的各种障碍，必须由政府来清除。人力资本开发四层次逐级递增，开发范围越来越大，从人的自身，到教育者、培训者，再到单位管理者，直至政府决策者，层层负责，构成人力资本开发的系统工程。

二、人力资本的流动机制

人力资本流动是人力资本价值增殖的有效方式之二。人力资本配置状况的优劣，不仅决定其他资源要素和资本要素的价值实现，而且决定人力资本自身的价值实现与效益。而人力资本的配置是通过人力资本的市场流动过程来完成的。人力资本的市场流动是一种深层次的资源流动，是智力、知识、技能的注入、运营及其价值保值、增殖的过程，它直接表现为劳动者的流动。人的价值实现的最高经济形态，不仅仅是薪酬报偿，而是通过流动机制实现价格定位的智力、知识、技能等的资本化、股份化及其资本的收益。因此合理的人力资本流动机制，通过促进人力资本的有效流动，提升人力资本的价值。

合理的人力资本流动，是在客观经济规律和竞争机制的作用下，通过人力资本供求双方的双向选择，实现人力资本的优化配置和有效利用。流动机制发挥作用的主要标志有四：首先，人力资本市场主体明确到位。

使人力资本市场主体到位，一是要实现人力资本的信息化，使人力资本的供求双方都能比较容易、比较经济地获得有关的市场信息，并达到信息对称。而且，这种市场信息必须覆盖面广、准确性高、更新速度快。二是实现人力资本的社会化。人力资本的社会化，体现在人力资本的产权地位清晰化，通过确认人力资本的产权地位，将人力资本清晰到自然人，使之成为相对独立的利益主体，创造人力资本的社会需求及其行为，变人力资本的单位使用为社会使用，进而实现资本结构的多元化和人力资本的社会化。

其次，价格杠杆发挥作用。

市场的价格信号，决定人力资本所有者的薪酬水平，调节人力资本的流动方向。价格作用的灵活程度和有效程度，反映了流动机制的形成程度和完善程度。人力资本的市场价格调节人力资本的市场化配置。

再次，人力资本市场秩序正常。

理顺人力资本市场秩序，必须依靠政府的法律法规和综合政策体系。在社会主义市场经济条件下，政府不再直接从事人力资本的计划配置，而是通过制定和执行法律与政策来调控人才市场，促进人力资本市场的形成并完善其配置人才资源的功能。

此外，人力资本市场中介活跃、有效。

强化人力资本市场中介的功能和作用，规范其职能。人力资本市场中介是供求双方的桥梁，也是人力资本市场信息的渠道。人力资本市场中介在流动机制中有着重要的作用。当流动机制逐步走向成熟，人力资本市场中介的需求程度会大大提高，而市场中介本身的职能也会逐步完善。我国人力资本市场建设应坚持更大程度地发挥市场在人才资源配置中基础性作用的方向，建立起与社会主义市场经济体制相适应的比较完善的人力资本市场管理体制，遵循市场发展规律，健全与其他要素市场相贯通的人力资本市场运行机制，健全与政府公共服务相互配套的人力资本市场服务体系，逐步实现人力资本市场的专业化、信息化、产业化。

三、人力资本的激励机制

人力资本激励是人力资本价值增殖的有效方式之三。激励机制是由人力资本的特点决定的。人力资本是经过长期投资形成的，作为稀缺资源，人力资本具有很强的不可替代性，而且，其个性化极为突出。因此，合理的激励机制既是对人力资本投资的回报，也是对人力资本价值的认可。对人力资本实行经济、社会、政治的激励机制，将对提升人力资本价值起到巨大的作用。

人力资本的激励机制应该是多层次的，不仅包括经济激励，还应包括社会激励和政治激励。首先，经济激励的本质是保障人力资本产权。

经济激励以人力资本产权制度为基础，鼓励把知识、管理、专利、商标、科技发明和原创科研成果等有形和无形的资产转化为货币或股权，作为对人才进行激励的依据，充分体现人力资本的创新价值，使个人有充分的积极性去积累知识，开拓创新，提升人力资本。并根据市场供求

状况调节人力资本价格，使之具有市场竞争力。

其次，社会激励是由社会制度决定的。

物质激励并不是人力资本价值提升的唯一手段，收入高并不意味着人的各种功能可以得到更好的实现，人应该将其自身的知识和能力运用于社会事务中，通过积极参与社会活动提升人力资本的价值。因此，社会应该为个人提供更多的活动机会，通过完善医疗保障制度，提供必要的福利保障；实施公民平等的社会政策，提高个人的社会自由度，以使人力资本的价值得到提升。联合国1993年的人类发展报告首次提出健全公民社会和实现权力下放，而2025年的人类发展报告已经明确强调公民自由是公民授权的重要手段，表明社会激励的重要性，它有助于完善人力资本的功能，因而受到人类社会的广泛关注。

再次，政治激励则是由政治制度决定的。

经济的成功必然带来对政治认同的更高要求，把人力资本有效地吸纳进政治体制中并为之提供发挥作用的空间，将提高整个体制运行的绩效，促进社会政治的稳定。政党是人力资本进入政治领域的主要途径。通过加入政党，在政治上有进取心的人可以担任公共职务，这既有利于其在政治体制内表达所代表的群体的利益要求，实现人力资本价值，也有利于加快政治体制内部的人员更替，提高行政效率。各国的发展经验表明，国家要实现发展，必须提高治理型人力资本的素质，而治理型人力资本就是以政治激励为主要的价值提升渠道的。治理型人力资本就是领导型人力资本，他们是各自领域的管理者，也是新规则的倡导者和实现者，他们可以提高制度运行的效果，推动各个领域人力资本的开发。面对激烈的全球竞争，对治理型人力资本的开发是当前许多国家的工作重点，美国的“高级行政服务体系”，英国的“高级公民服务体系”以及荷兰的“高级公共服务体系”等，都是运用政治激励机制来提升懂得国际规则和熟悉国际交往的治理型人力资本价值，以进行全球治理，协调全球市场与这些国家之间的关系。美国政府制定了一套“行政核心资格”的标准，通过集中选拔和分散性寻找的方式发现治理型人力资本，并将之吸纳进行政体制中。

放眼全球，在当前形势下，我国的人力资本存量还远远不够，开发人力资本，促进人力资本的增殖就显得尤为重要。因此，政府、社会等多方协作，致力于建立人力资本价值提升机制，实现三大机制互动共进，已刻不容缓。

**第二篇：从人力资本价值看**

从人力资本价值看分配制度改革

——兼论动态股权制“三位一体”的分配制度安排

罗辉

人力资本理论是二十世纪出现的最重要的经济理论之一。它的出现对于企业理论和经济增长理论的发展具有重要意义。随着现代经济社会的不断发展，‚科学技术是第一生产力‛已成为世人的共识，技术创新在企业的生存和发展中发挥着越来越重要的作用，完整的企业资本概念应该包括物质资本和人力资本两个方面。人力资本与物质资本一样，均是企业经营的基础和实现企业资本增值的生产要素，都应成为企业制度改革特别是分配制度改革的重要参数。

人力资本及其相关特征

自美国经济学家T.W.舒尔茨倡导人力资本概念以后，这一概念虽然得到了广泛的应用，但国内外理论界对这一概念的内涵和外延并没有明确的界定。人力资本被看作是人所拥有的知识、技能、体力、智力、事业心、创新精神等一切具有经济价值的‚资源‛的总称。人力资本概念的提出，是为了强调对资本增值或经济增长作出特别贡献的人力因素——主要是知识、技术和信息的作用。当代经济社会发展的实践表明，以知识、技术、信息为主要内容的人力资本将成为企业核心能力的第一要素，而人力资本的所有者，特别是技术创新者和经营管理者，将成为企业的第一资源。从分配制度改革的角度讲，人力资本下述4个方面的特征必须予以充分考虑。

1、人力资本与所有者主体的不可分离性。人力资本与物质资本明显不同的一个特征，是物质资本可以与其所有者分离，如资金的所有者可以将自己存在银行里的资金拿出来投入到某个企业、而自己却不到这个企业去。但人力资本的所有者存在自己头脑中的知识、能力等‚要素‛，尽管企业可以通过借用‚外脑‛而‚被动‛地使用这些‚要素‛，但毕竟它不可能像物质资本那样，与自身分离后‚主动“地投入到某个企业、而自己却不到这个企业去。人力资本的所有者，只有亲自带着自己的人力资本，才能‚主动‛而不是‚被动‛地投入到某个企业。

2、人力资本价值与岗位价值的必须结合性。俗话说，英雄要有用武之地，其内涵就在于人力资本价值的实现离不开相应的岗位作为载体。作为一个具有较大人力资本的英雄，如果没有用武之地，也就是说没有一个相应的岗位，其人力资本价值的实现是不可能的。在现实的经济生活中，同一个人在企业不同的岗位，对企业的发展将会作出不同的贡献，也证实了这种必须结合性。

3、人力资本价值实现的间接性。这就是说人力资本价值的实现不是像物质资本创造利息、地租那样直接显现，而是通过物质资本效率的提高而间接体现的。在某一个相对可比的条件下，当物质资本效率提高时，则人力资本价值是正价值，物质资本效率提高得越多，说明人力资本价值也越大。反之，当物质资本效率降低时，则人力资本价值是负价值，物质资本效率降低得越快，说明人力资本价值的负效应也就越大。从一定意义上讲，在组成企业财富的各种要素中，非人力资本部分是以‚消极货币”的形态存在，在生产过程中处于被动地位；人力资本部分是以‚积极货币“的形态存在，在生产过程中处于主动的地位。人力资本价值的实现，将决定非人力资本的被利用程度，决定着企业的效率和效益。从一定意义上讲，如果两个物质资本数量相同、且生产的产品也相同的企业，但企业效率和经济效益相差悬殊，这里，企业经济效益的差额就反映了经济效益高的企业所拥有的人力资本所创造的价值。同一个企业，由于不同的用人方案，导致企业效率和经济效益的不同，就是不同的用人方案的人力资本价值实现的结果。

4、人力资本投入产出的不确定性。这是指所投入的人力资本，其产出多少要受到许多主观和客观因素的影响，往往难于预先评估，其原因是因为人力资本的价值不同于基本（或一般）劳动力资本的价值，它是社会总劳动力所实现的超过一般劳动力价值的那部分价值，而这部分‚超额价值”的创造和度量往往包含着较多的不确定因素，同一个人在不同时期或不同岗位上的人力资本价值很可能是不相同的（这个‚不同“既包括大与小的不同，也包括正与负的不同）。比如说，某一个企业聘任了一位新的经营者，也就是投入了这位经营者的人力资本，但具体来说投入了多少，预计投入产出比是多少都是不确定的。就是同一位经营者，经营同一个企业，不同时期的企业效率和经济效益也是不同的。同一批科技人员，在不同的环境下，其创业热情和创新精神及其工作效果也都是不同的。

人力资本是企业资本增值的主要源泉

企业是一个运用资本进行生产经营的单位，是资本投入、生长、增值和获利的载体。企业对生产经营活动的组织和管理，从本质上讲就是对资本的组织和管理。资本是任何企业进行生产经营活动的基础，资本增值和盈利，是企业生产经营的根本目的。在西方经济学中，资本泛指能够赚取收入的一种财富，收益的任何来源都是资本的形式。企业资本表现为两种形式：一是物质资本，即体现为物质形式的资本，能够赚取利息、利润、地租等非劳动收入；二是非物质资本，包括人力资本和基本（或一般）劳动力资本，两者之和又可称为劳动力资本。企业资本增值取决于劳动力资本（包括人力资本和基本劳动力资本）、物质资本以及企业的运行制度。这三者的关系是：物质资本是企业资本增值的条件；劳动力资本是企业资本增值的源泉，其中人力资本则是主要源泉；而制度则是企业资本增值的保证。在一定的体制、制度和机制条件下，现代企业资本增值的主要源泉是人力资本，而不是基本（或一般）劳动力资本。

1、从宏观上讲，在现代生产力发展条件下，任何一个国家或地区经济实力的强弱，不是说他拥有多少基本（或一般）劳动力和自然资源，而在很大程度上却取决于其拥有多少具有自主知识产权的高新技术企业，拥有多少具有高附加值和高市场占有率的产品。这里，起关键作用的就是其人力资本数量的多少和质量的高低。现代经济增长的实践表明，人力资本对经济增长的作用比物质资本和基本（或一般）劳动力资本数量的增加重要得多。舒尔茨认为，‚劳动者变成资本家……是由于他获得具有经济价值的知识和技能的结果。这种知识和技能大半是投资的产物，而这种产物加上其他人力投资便是先进国家在生产力方面占优势的重要原因。‛针对有些西方发达国家经济高速增长的现实，舒尔茨指出，‚人力资本投资对经济增长正发生着深刻的影响‛，‚用传统生产要素的实际增加一直不能解释实际的经济增长，解释这一增长最好的线索是各种生产要素的质量（其中包括人和机器）的改善和大量的经济因素的改善。‛

2、从微观上讲，现代企业的核心业务就是资本经营或资本运营，包括两个方面的内容：一是在一定的资源配臵结构条件下，进行企业自身资本的经营，也就是在企业资本3种职能形态（货币资本、生产资本和商品资本）的循环过程中，通过改善企业的经营管理、实施技术创新、提升技术水平和劳动者素质等措施，提高经营效率，创造更多的利润，实现资本的增值；二是让企业资本融入社会资源的优化配臵，通过裂变、组合等重组方式，从改善配臵结构上来提高有限企业资本的配臵效率。显然，这两方面的工作都是通过‚人‛的‚活劳动‛，更主要的则是依靠拥有较多人力资本的‚关键人‛的‚活劳动‛（主要是脑力劳动）来实现的。以人力资本为主的非物质资本的创造性劳动，把企业所拥有的一切存量物质资本和其他无形资本变成可以增值的活化资本，并通过资本循环或流动重组等各种方式进行有效运营，以最大限度地实现资本增值。现实经

济社会生活中，大量企业或从弱到强，或从盛到衰的事实，雄辩地证明了这个道理。

3、根据马克思的劳动价值论，‚劳动是一切价值的创造者。只有劳动才赋予已发现的自然物以一种经济学意义上的价值‛。这种劳动是具体劳动与抽象劳动的统一。劳动的内涵是‚财富之父”，是价值创造的源泉，但‚劳动“应作为历史范畴的劳动，其内涵须随着社会历史的发展而演化。随着科学技术的不断发展，社会生产力不断提高，拥有较多人力资本、从事脑力劳动的科学技术和经营管理工作者的‚复杂劳动”，远比仅有基本（或一般）劳动力资本、从事体力劳动的一般员工，在社会生产和创造价值中的能动性大。基本（或一般）劳动力资本不应等同于人力资本，它只是人力资本形成的前提或基础。基本（或一般）劳动力价值也不应等同于人力资本价值，它也只是构成人力资本价值的前提或基础。根据劳动价值理论，复杂劳动在社会生产中的作用，并不只是在商品价值形成中与简单劳动有着量的区别，而是代表着更先进的社会生产力。当代知识经济不断发展的实践进一步证明，复杂劳动更体现着生产力的进步，它在价值形成和社会财富创造中的重要性呈不断上升的趋势，人力资本对经济增长的贡献和意义，相对于物质资本来说将变得越来越突出和重要，体现‚第一生产力“的人力资本所有者，其创造使用价值的劳动是企业资本增值的主要源泉。

动态股权制‚三位一体‛的分配制度安排

党的十五大报告明确提出我国企业的分配制度要‚把按劳分配和按生产要素结合起来‛，‚允许和鼓励资本、技术等生产要素参与收益分配‛。党的十五届四中全会《决定》又明确提出了‚建立与现代企业制度相适应的收入分配制度‛，为进一步深化企业分配制度改革指明了目标和方向。在具体的分配制度安排中，如何让人力资本参与企业‚剩余‛分配，关键是要探索代表人力资本的复杂劳动所创造价值的转化方式，有效地实现无形资本有形化，有形资本股权化，股权资本货币化。动态股权制关于按基本劳动分配、按资本分配和按贡献分配‚三位一体‛的分配制度安排，正是从人力资本的固有特征出发，对人力资本所创造价值如何进行转化和分配方面进行了有益的理论创新和实践探索。

湖北省襄樊市自1998年以来在国有企业改革中，以建立现代企业制度为目标，提出并推行的‚动态股权制‛，是对企业产权、分配、人事和劳动‚四项制度‛作出系统安排，并实行动态管理的现代公司制（股份制）企业制度。这个新的企业制度设计，以产权制度改革为基础，以分配制度改革为核心，以人事和劳动制度改革为配套；实行‚以‘混’促清‛与‚以‘动’促清‛相结合的产权制度安排（即动态管理的产权制度安排），‚三位一体‛的分配制度安排，岗位价值与个人价值‚有分（离）有（结）合‛的人事制度安排，劳动与资本‚有分（离）有（结）合‛的劳动制度安排，全面推进企业制度创新。这里，着重从如何实现人力资本所创造价值的转化角度，论述‚三位一体‛的分配制度安排。

现代企业的制度安排，已从传统的以物质资本为基础，以物质资本所有者和经营者的关系如何界定为中心的治理模式，逐步向以物质资本和人力资本为基础，以两种资本的关系为中心的治理模式转变。企业选择什么样的分配制度（包括分配原则与分配方式），直接决定着劳动成果在不同主体之间的分配关系与分配结果，进而对各类活动主体产生正激励或负激励的重大影响。‚三位一体‛的分配模式，就是坚持以人为本与以效益为中心的有机统一，以调动全体劳动力资本所有者特别是拥有较多人力资本的‚关键人‛的积极性、能动性和创造性，促进企业资本及其市场价值增值为目标，所作出的分配制度安排。

‚三位一体‛分配制度安排的体制环境是以明晰的产权关系和多种所有制为基础的市场经济体制，其政策依据是大力发展混合所有制经济和股份合作制经济，其分配原则是坚持按劳分配与按生产要素分配相结合，让人力资本与物质资本一样具有收益分配权。这里，按劳分配所指的‚劳动‛，包括主要与劳动时间相联系的基本劳动、与岗位职责相联系的劳动质量（劳动内容）和与劳动成果相联系的贡献大小；按生产要素分配所指的‚生产要素‛，包括物质资本和人力资本。‚三位一体‛分配制度安排中的‚分配‛，其内涵既包括获得收益，也包括承担亏损；其载体既表现为货币资金（包括直接对个人付现和为个人办理特别保险等额外福利），也表现为企业股权，两者的比重随着岗位的不同而不同；其方式是通过岗位股、风险股、贡献股相互配套的三种普通股性质的股份的设臵来实现的。

1、岗位股是根据人力资本价值与岗位价值的必须结合性设臵的，它既是让无形资本有形化和股权化，又是对岗位价值的资本化。所谓岗位价值，则是根据企业不同岗位的职责要求，对竞争上岗者人力资本价值的量化。岗位股的设计方案由企业董事会决定，从出资人资本，也就是从企业法人资本（包括企业的有形资本和无形资本）中予以配臵，并实行终极所有权与盈亏分配权阶段性分离的基本模式。由于人力资本与其所有者的不可分离性，所以竞争上岗者对岗位股只具有暂享权，既包括获取收益的负盈权以及董事会授予的相应事项的表决权，也包括承担亏损的负亏权。离岗后按配臵时的货币值收归企业所有，并由企业转给新的上岗者。

2、风险股是根据人力资本投入产出的不确定性设臵的，它是从企业实际出发，必要时可要求拥有人力资本的‚关键人”也成为物质资本意义上的出资人，在享受所有者相应权利和收益的基础上，也应承担必要的企业经营风险的股份。风险股的基本要求是竞争上岗者至少应按照与岗位股相等的额度，用现金购买或承诺用未来的现金收益购买企业的股份。风险股的所有权归持股人，体现为对出资人的约束。岗位股与风险股之和，既是个人按资本分配的原始资本（即实施动态股权制第一按资本分配的资本），也是第一个人履行相应权利和义务的股权。

3、贡献股是为了让人力资本要素享有企业‚剩余索取权“而设臵的，它也是因为人力资本价值实现的间接性所要求的。人力资本既是企业无形资本的一种形式，又不同于专利、技术诀窍（HOW——KNOW）等无形资本，他必须是在发挥企业有形资本和其他无形资本效率的基础上，才能显示其资本属性。当人力资本的‚产出”通过企业的经济效益表现出来的时候，理应与物质资本一样参与企业‚剩余“分配。贡献股是按贡献分配的，它是根据企业章程确立的按贡献分配的基本原则，每年由董事会具体决定从企业当年新增所有者权益中切出一部分，根据拥有较多人力资本的‚关键人”和其他劳动力资本所有者的实际贡献和岗位责任履行情况，按贡献分配的股权和现金（以股权为主，股权与现金的具体比例由董事会确定）。贡献股的所有权归持股人，它是企业的物质资本所有者对人力资本价值的认可和激励。从实施动态股权制的第二个开始，持股人岗位股、风险股与贡献股之和，则成为他（她）拥有权力、承担责任、获得利益、承担风险的股权。

4、按基本劳动分配，是体现基本（或一般）劳动力资本价值，主要与劳动时间相联系的简单劳动的价格，该价格的高低由企业董事会根据企业所在地劳动力市场的供求状况，以及本行业和企业自身的实际情况来确定。

5、按资本分配，即按所持有的股份(包括具有所有权的风险股、贡献股和不具有所有权的岗位股)参与企业利润分配。为了不断强化广大劳动力资本所有者特别是拥有较多人力资本的“关键人”的主人翁意识，按资本分配，原则上每月参照累计利润情况确定按资本分配率，年终进行决

算。

6、按贡献分配，即每年年终根据企业股东（包括物质资本和人力资本出资人）大会通过的按贡献分配方案，由董事会对总经理等高层经营管理者进行分配，其他人员由总经理按规定程序确定。按贡献分配充分体现了人力资本要素参与企业‚剩余“分配的原则，其具体的分配方式应在企业章程中予以明确。为有效防止企业的‚搭便车”行为，对企业的非生产性费用实行按比例（即与销售收入的比例）总额控制。若非生产费用的实际支出大于控制总额，其超额部分应从按贡献分配总额中扣除；若非生产费用的实际支出小于控制总额，其节约部分则加入按贡献分配总额。鉴于人力资本投入产出的不确定性，如果企业发生亏损而造成当年新增净资产为负值时，其负值部分则应按照按贡献分配相应的原则和个人的责任大小，扣减当事人的股权。按贡献分配，实质上是强化了人力资本所有者与物质资本所有者之间的利益关系，以最大限度促进人力资本效率和物质资本效率的发挥和提高。

‚三位一体‛分配制度安排的规范操作，是通过建立‚一书三表‛（即动态股权证书和按基本劳动分配表、按资本分配表、按贡献分配表）来实现的。其中，动态股权证书由产权交易所托管，按企业章程规定的条件，个人拥有的股权可以转让，其目的既是通过产权流动、促进产权清晰、规范法人治理结构、提高企业效率，又可实现股权资本的货币化，让人力资本所有者最终能切实体会到创造的价值。4年来，襄樊市已在近百家不同类型的企业进行了动态股权制改革。实践证明，这种以物质资本和人力资本为基础，以激励和约束两类资本所有者为中心的新型企业制度安排，正在不断展现出强大的生机和活力。

值得指出的是，尽管动态股权制是对于混合所有制公司制企业的制度安排设计的，但对于国有或私有独资公司这些产权一元化的企业，借鉴‚三位一体‛分配制度安排的基本原理，在具体运作时作适当的修正（一是不要求个人购买风险股；二是贡献股与岗位股一样，也只是具有收益权而不具有所有权，并适当提高从当年所有者权益增值中提取的比例和现金分配的比例；三是规定必要条件，适时按与只有收益权股份的一定比例，对持股人进行现金分配），同样能促进出资人资产经营的人格化，提升企业管理水平，推动企业的技术进步，并通过充分发挥人力资本的作用，推进资本经营，提高企业效率，促进企业资本增值。

2025-4-18中国经济快讯周刊

**第三篇：提升价值**

提升价值

财务科 / 张亚熔

公司每周星期四会利用下班之后的一段时间学习营销企划大师，中旭商学院高级讲师艾莫老师的《做企业最有用的员工》讲座。艾莫老师以生动的案例、诙谐的语言，在轻松愉快的氛围中让我们找到正确的人生定位。让我对自己的职业生涯有了更深的认识，目标更加明确，每次听完他的讲座都受益匪浅。

要成为一个真正意义上的对企业有用的员工，首先要明确自己的定位，在实际工作与自身的能力是否相匹配，能否完成自己所需要完成的工作。在工作中不断自我提升，努力充实自己，相信自己可以成为成功的人并为之奋斗。

成功有大小之分，艾莫老师说：要想成功首先一定要拥有自己的梦想和目标，也就是自己最终想要成为什么样的人？或者说作为一名员工，在企业究竟想得到什么？仅仅是工资还是荣誉或成为企业的MVP。然后成功不可或缺的最重要因素那就是坚定的信念。

我们来到企业要完成自己梦想的同时更多的是为企业创造价值，不要以打工者的心态来对待自己的工作，公司留下你，说明你有能力胜任工作，可以实现自己的价值，把工作当作你的事业，热爱你的工作。然后要学会坚持。

**第四篇：人力资本的现代价值——基于管理的角度**

人力资本的现代价值——基于管理的视角

内容摘要

本论文主要介绍了什么是人力资本、人力资本在现代企业中的作用、人力资本的现代价值等。关键字

人力资本、企业管理、现代价值等。

正文

首先，我们想问的是：什么是人力资本？人力资本，即通过教育、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。从管理的角度来看，人力资本贯穿于管理过程的始终。在工业社会时期和知识经济社会时期，人力资本比其他的资本具有更大的增值空间，因为作为“活资本”人力资本，具有创新性、创造性，具有有效配置资源、调整企业发展战略等市场应变能力。对人力资本进行投资，对于企业生产效率的提高，从而提高企业的经济效益起到至关重要的作用。

现代社会是一个经济开放的社会，在市场经济条件下，产生了许多企业。人力资本在企业中占据了重要的位置。企业在人力资本方面的支出也占企业总支出的很大一部分。人力资本作为企业的活资本，而世间其他物力资本和自然资源都是死的资源，其本身并不会自行释放出巨大的生产力，必须要有人力资本的投入才能获得效益。因此，人力资本的能动性是最大的生产力和社会财富，是科学技术得以不断进步的动力和源泉。人力资本的能动性使得人力资本不但具有发挥自身能力的功能，而且具有吸收、消化等功能。比如那些具有高人力资本存量的企业，不但具有巨大的内在创造力，而且具有强烈的吸收和消化外来技术的能力，从而能够有效地改造自身技术和推进其发展，形成企业强大的竞争力。

企业集中人力、物力、财力进行生产活动主要是为了在最小的成本条件下取得最大的经济效益。而现代管理中，人力资本具有知识效应，包括需求效应、收入效应和替代效应等。其中需求效应不仅能够促进物质资本的技术革命，提高物质资本投入的边际产出，而且能够促进社会生产从劳动密集型向技术密集型的转变，从而提高社会生产率；收入效应能够促进人力资本产权主体合理配置经济资源，提高资源配置效率，进而促进产出的增长；替代效应则能够克服或缓解经济发展中自然资源与物质资本的稀缺与不足，进而能够保持社会经济的持续增长。人力资本具有外部效应，并且这种外部效应对经济增长的意义是多元性的。首先，人力资本投资所形成的专业化知识能够使其他要素投入产生递增收益，进而使整个社会经济的规模收益递增。其次，人力资本投资所形成的知识和能力不仅能够提升投资者自身的生产效率，而且能够影响到投资者周围的人，促使他们提高生产效率。再次，人力资本投资在加快社会技术与信息传播、提高人力资源市场运作效率、改善劳动者健康状况、提高社会和谐程度、降低社会犯罪率等方面具有积极作用。

假若一个企业拥有了良好的人力资本，那么，如何实现企业资源的合理配置是一个很值得探讨的问题。这就要求我们冲破传统的劳动人事管理的约束，不再把人看作是一种技术要素，而是把人看作是具有内在的建设性潜力因素，看作是决定企业生存与发展、始终充满生机与活力的特殊资源。不再把人置于严格的监督和控制之下，而是为他们提供创造各种条件，使其主观能动性和自身劳动潜力得以充分发挥。不再容忍人才的浪费和滥用权力造成的士气破坏，而应像为子孙后代造福而爱护自然资源一样珍惜爱护人力资源。要从以物为中心的管理转向以人为中心的管理，更加重视人力资源的开发，更加重视人力资源的投入，来提高人力资源的利用程度，实现企业核心竞争力与可持续发展的长远目标。

企业为了发展，管理者必须学会怎么样发现具有潜质的人才，同时，还要留住对企业未来发展有利的人才。因为人才是科技的载体，是科技的发明创造者，是先进科技的运用者和传播者。如果说科技是第一生产力，那么人才就是生产力诸要素中的特殊要素。人才不仅是再生型资源、可持续资源，而且是资本性资源。在现代企业和经济发展中，人才是一种无法估量的资本，一种能给企业带来巨大效益的资本。人才作为资源进行开发是经济发展的必然。企业只有依靠人才智力因素的创新与变革，依靠科技进步，进行有计划的人才资源开发，把人的智慧能力作为一种巨大的资源进行挖掘和利用，才能达到科技进步和经济腾飞。企业必须创造一个适合吸引人才、培养人才的良好环境，建立凭德才上岗、凭业绩取酬、按需要培训的人才资源开发机制，吸引人才，留住人才，满足企业经济发展和竞争对人才的需要，从而实现企业经济快速发展。

企业人力资本的目标是吸引人、培养人、用好人，挖掘潜力，激发活力。企业应紧紧围绕经济发展目标，以人才资源开发为根本任务，从根本上解决人才的开发和利用。

具体来说，为了充分利用企业的人力资本，企业必须做到以下几点：

1、加快建立适应各类人才成长的管理体制。要按市场经济体制的要求，深化企业人事制度改革，加快建立起适应各类人才成长特点的新型人才管理体制。要围绕高素质领导人才、经营管理人才、专业技术人才和技术工人四支队伍建设，建立各具特色的分类管理制度，重视抓好创新型人才、复合型人才的培养和选拔使用，树立重能力、重实绩、重贡献，鼓励创业、鼓励创新、鼓励竞争的用人新理念。

2、加大对人才教育培训的投入。企业要利用培训和教育功能使企业成为“学习型组织”，着力提高各类人才的创新能力和创造能力。在企业培训工作中应采取高科技和高投入措施，使企业人才资本不断增值。加大对人才培训教育的投资，既能满足企业经济发展需要，又能满足人才对职业生涯开发及个人能力提高的渴求，这种投资会获得比物质更高的回报，而且这种回报具有长效性和超成本性。

3、提高对人才的激励力度。激励是现代企业人才资源开发的核心。人才资源的潜能能否发挥和能在多大程度上发挥，在一定程度上依赖于对人才的激励力度。企业在人才引进、使用中要积极研究个人需求和制度对个人需求满足感的影响以及能产生各种激励作用的机制，制定人才队伍收入待遇及其岗位责任和业绩、贡献挂钩的原则，实行按岗位、按任务、按业绩付酬的分配制度，鼓励技术、管理等生产要素参与收益分配，最大限度地调动人才积极性，最终实现企业经济发展与人才资源开发的双丰收。

人力资本是如何影响企业的经营绩效？从最简单的方面分析，良好的人力资本能改进效率，使其对企业的收入、利润增长有贡献。然而，传统上企业的员工往往被看成是成本，人事管理的职能在于使之最小化，以便成为效率的潜在来源，很少有人会认为人力资本也创造价值。众所周知，劳动力成本在很多组织内依然是最大的运作成本，在企业面临生存危机时，减少员工人数依然是企业重构战略的一个主要方面，目的在于降低这项成本。从较复杂的方面分析，人力资本作为一个战略杠杆能有效地影响公司的经营绩效，因此人力资本（职能和系统）应直接进入于公司战略目标和运作之中去。人力资本新的战略作用已在许多研究

专题中引起注意，它超越了传统的人力资本研究的狭窄范围。事实上，要形成这样的战略性影响，很可能要求对整个系统加以关注，以及一定程度上对人力资本运作（内部适应）和战略目标（外部适应）两者间相互结合的重视，这种结合必然促进了人事经理与直线经理间更紧密的工作关系。

近年来，企业战略方面的理论研究工作提高了人力资本在形成竞争优势方面的显著地位。根据公司基础资源的观点，公司可以仅仅通过以一种少见并且竞争者难以模仿的方式来创造价值，进而发展竞争优势。尽管传统的竞争优势来源，例如自然资源、技术、规模经济等等也创造价值，但是基础资源观点认为这些来源越来越容易被模仿，特别是与企业内部员工聘用系统这样复杂的社会结构相比较而言。如果上述说法是正确的话，那么人力资源很可能成为支持竞争优势的一个特别重要的来源。

人力资源系统应是企业战略资产中不可缺少的一部分，这是因为：战略资产是“蕴含于公司竞争优势中难于交易和模仿的、稀有的、特定的一套资源和能力”。与资本投资、经济规模或专利有所区别的是：一个发展良好的人力资本是一种无形资产，当它深入地渗透到组织的运作系统中能够增加企业的实力时，它就能够创造价值。

为什么要模仿已渗透到组织中的人力资本可能会相当困难呢？首先，要把握住人力资本实施和企业政策所带来的价值两者相互间作用所依赖的具体机制是困难的，要想模仿一个复杂的机制，就必须明白各个要素是如何相互作用的？绩效是附加的还是倍增的？或者它们之间是否包含复杂的非线性关系？企业经营者要经历很长一段时间才会明白这些相互作用的真正性质。如果不明白人力资资本是如何运作的，那么就不可能去模仿它。对于一个竞争对手来说，要靠挖走一个或几个高级主管来达到仿制一个有价值的人力资本就更加困难了，这是因为对资本的理解可认为是一种遍布于公司许多人（而不仅仅是几个人）中的组织能力。

参考文献：《人力资本》、《人力资本在企业管理中的作用》、《现代社会看人力资本》等。

**第五篇：挖掘人力资本的潜在价值**

挖掘人力资本的潜在价值

Haig R.Nalbantian、Richard A.Guzzo、Dave Kieffer、Jay Doherty（供《IT时代周刊》专稿）

人力“资本”与人力“成本”，一字之差。理解的偏差，决策的正误，常常决定公司能否成功创造价值。

和其他资产一样，人力资本也能够带来经济回报。所以，调换员工的工作岗位、投资培训、重新制定工资和激励措施等手段，都能够提高公司创造价值的潜力。

遗憾的是，绝大多数主管倾向于把人力“资本”看作“成本”，而不是创造价值的“资本”。因此，他们把人力“资本”当“成本”来牢牢控制，尽可能最小化其投入。

把人力“资本”当作“成本”酿成危机

医疗服务公司――HealthCo公司的案例，将帮助我们更好地理解把人力“资本”当作“成本”进行严格管理，会带来什么样的问题。

随着运营成本逐年上升，HealthCo公司盈利的惟一途径就是削减成本。削减的对象之一就是员工开支。

公司决定寻找一切机会来减少加班时间，并精简了管理人员，甚至用兼职员工来取代部分全职员工，因为兼职员工的小时基本工资和福利都比较少。

起先公司还庆幸节省了成本，可最后发现，过量的兼职员工损害了公司的整体生产力，在不知不觉中减少了公司收入，相当于预计节省金额的5倍！

过多的兼职员工如何损害生产力？原因之一是这打击了全职员工的工作积极性，甚至还会增加员工流失人数。全职员工的减少也损害了公司有效运营所必需的企业专门技术，而这些对于提供复杂医疗服务的医院尤为重要。

人力资源实践对价值的影响

尝到这个苦头的公司并不在少数，尽管它们未必目光短浅，只盯着成本不放。多数情况下，决策者虽然认识到人力资本价值的重要地位，但推出的人力资源方案却不能达到优化价值的效果。第一田纳西银行的例子就很好地说明了这一点。

该银行十分清楚，客户服务质量是竞争优势的基石。然而，银行分析了几年来员工、财务和客户各方面的资料，发现了3个问题。

第一，为了扩大公司的服务范围，银行开始招收在投资咨询服务、市场营销和信息系统等方面有相关经验的新员工。这些新员工必然缺乏企业专门技能，同时，每雇用一名新员工，就会降低银行专有服务的质量和产品知识水平。

其次，因为当时劳动力市场极为短缺，外聘新员工比老员工享受更优惠的待遇，破坏了新老员工之间的薪酬平衡。

第三，绩效工资主要奖励主管人员和拿佣金的销售人员，却很少奖励在一线打拼的员工，而他们才是银行竞争优势的核心所在。

认识到问题，银行马上调整了人力资源方案：

1、确保高绩效的员工有明确的职业发展规划。

2、扩大绩效工资适用范围，给予和客户直接打交道的员工更多的奖励机会。

3、增加培训投入，提高现有员工的素质和能力。

最重要的是，公司把人力资源评估手段和人力资源实践制度化了。第一田纳西银行的经验给了我们如下启示：

企业必须找到竞争优势所在，然后对人力资源政策和实践作出相应调整。

企业要像了解客户一样去了解员工。弄清楚他们去留的原因是什么。

一般说来，只要不是过于懒惰，服务年限越长的员工所掌握的企业专门知识越丰富。

规避劳动力价值缺口

很多公司都在问：高效的老员工是否值得我们投入那么多的成本？要想知道准确的答案，你必须挖掘事实。

ConstructCo公司是一家商业建筑业转包商，这一行业的竞争十分激烈，公司的生产力和发展依靠的是有竞争力的价格。

劳动力是公司的主要成本，这要求公司的建筑工人必须十分能干。公司的主管人员坚信，服务年限越长，生产力就越高。但是，老员工的工作对体力要求都很高，如果出现健康问题、残疾或旷工的情况，公司付出的代价也十分高；而且这些员工的合同期都很长，工资也要比经验少或合同期短的员工要高。

在控制了其他影响因素（工作地点、在职培训）的情况下，公司调查发现：员工成本最终超过了生产力。总体而言，员工的服务年限超过8年，其生产力就会停止增长，而其成本却会持续上升。这就造成了价值缺口。认识到这些，公司开始制定旨在提高工人生产力的新激励措施，这些措施节省下来的钱足够弥补价值缺口。

由此可见，有效管理人力资本的重要原则就是锁定价值。要认识什么样的人力资本实践和特点能够创造价值，我们就必须掌握事实，而不是靠假设和期望。惟有了解事实，管理人员才能作出明智的决策。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！