# 国内外人力资本理论观点（精选）

来源：网络 作者：紫陌红尘 更新时间：2024-01-11

*第一篇：国内外人力资本理论观点（精选）国内外人力资本理论观点加入日期:2024-6-27 15:40:27 作者:佚名 来自:中国办公网 阅读次数:人的生产能力分析的新思路20世纪60年代，美国经济学家舒尔茨和贝克尔创立的人力资本理论，开...*

**第一篇：国内外人力资本理论观点（精选）**

国内外人力资本理论观点

加入日期:2024-6-27 15:40:27 作者:佚名 来自:中国办公网 阅读次数:

人的生产能力分析的新思路20世纪60年代，美国经济学家舒尔茨和贝克尔创立的人力资本理论，开辟了人类关于人的生产能力分析的新思路。人力资本理论主要包括（1）人力资源是一切资源中最主要的资源，人力资本理论是经济学的核心问题。（2）在经济增长中，人力资本的作用大于物质资本的作用。人力资本投资与国民收入成正比，比物质资源增长速度快。（3）人力资本的核心是提高人口质量，教育投资是人力投资的主要部分。不应当把人力资本的再生产仅仅视为一种消费，而应视同为一种投资，这种投资的经济效益远大于物质投资的经济效益。教育是提高人力资本最基本的主要手段，所以也可以把人力投资视为教育投资问题。生产力三要素之一的人力资源显然还可以进一步分解为具有不同技术知识程度的人力资源。高技术知识程度的人力带来的产出明显高于技术程度低的人力。（4）教育投资应以市场供求关系为依据，以人力价格的浮动为衡量符号。人力资本理论突破了传统理论中的资本只是物质资本的束缚，将资本划分为人力资本和物质资本。这样就可以从全新的视角来研究经济理论和实践。该理论认为物质资本指现有物质产品上的资本，包括厂房、机器、设备、原材料、土地、货币和其他有价证券等，而人力资本则是体现在人身上的资本，即对生产者进行普通教育、职业培训等支出和其在接受教育的机会成本等价值在生产者身上的凝结，它表现在蕴含于人身中的各种生产知识、劳动与管理技能和健康素质的存量总和。按照这种观点，人类在经济活动过程中，一方面不间断地把大量的资源投入生产，制造各种适合市场需求的商品；另一方面以各种形式来发展和提高人的智力、体力与道德素质等，以期形成更高的生产能力。这一论点把人的生产能力的形成机制与物质资本等同，提倡将人力视为一种内含与人自身的资本——各种生产知识与技能的存量总和。

[国内]人力资本产权的三大特征周其仁提出：第一，人力资本天然属个人；第二，人力资本的产权权利一旦受损，其资产可以立刻贬值或荡然无存；第三，人力资本总是自发地寻求实现自我的市场。如果对人力资本产权形式的上述特点一无所知，要理解现代经济学中热门非常的“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，厂房设备无须激励，银行贷款也无须激励，单单遇到人力因素就非谈激励不可？我的回答，都是人力资本的产权特性使然。人力资本需要三种激励魏杰认为：第一，产权激励。人力资本，既是资本，收益就不应该是工资(劳动报酬)，资本的收益应该是产权，所以人力资本在企业中要拥有产权。这样就打破了一个提法，“谁出资谁拥有产权”，这个提法已经过时，因为有的人没有出资，但是他拥有产权，就是人力资本。现在已允许经营者持股，既人力资本持股。但要克服两种偏差：一是搞厂长、经理持股，但厂长经理往往是任命的，不一定懂经营管理，让不懂经营管理的人持股，企业越持越糟糕，因为他不是人力资本。人力资本同厂长经理是两个概念。另一个偏差是搞员工持股，实际是第二种大锅饭，没有任何好处和意义，这两种偏差都要克服，做到真正的人力资本产权激励。第二，人力资本的地位激励。这种激励出现新的概念叫首席执行官€

梹桟EO。CEO不是董事长、不是总经理。董事会的功能已经不是对企业重大决策拍板，仅只是选择、考评和决定首席执行官的薪酬。首席执行官不是企业的出资人，是人力资本。首席执行官的权力很大，谁来约束他呢?不是董事会，企业有一个机构，叫战略决策委员会，由它来或否定首席执行官的决定。战略决策委员会的人也是人力资本，是社会上的人力资本，同样强调了人力资本的作用。在CEO和战略决策委员会产生之后，还有一个就是独立董事，也不是企业的出资人，与企业没有利害关系，顶多企业给个车马费，但它的投票权跟出资的董事一样是极为重要的，也属于人力资本。因此，现在西方出现的首席执行官、战略决策委员会和独立董事，都是在强化和提高人力资本的地位、作用，这是一个体制上的重大转变。第三，企业文化激励。企业文化的涵义是一种价值观念，和社会道德是同一范畴，属于企业制度的组成部分。法律失效的时候，靠社会道德约束。企业也一样，靠制度来约束，制度不是万能的，制度失效的时候靠企业文化来约束。西方不同的大企业中强调能力的差异决定你在企业中的分工、能力大小、分工不同在企业中获利方式不同等，就是从观念上要强调人力资本。这三种激励机制，充分体现了在现代生产力条件下人力资本的重要性。形成人才成长的良性环境肖灼基说，人力资本，比物质、货币等硬资本具有更大的增值空间，特别是在当今后工业时期和知识经济初期，人力资本将有着更大的增值潜力。因为作为“活资本”的人力资本，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GDP 的增长具有更高的贡献率。我们不仅要重视自然科学、工程技术人才，更要重视管理科学人才，因为经营管理往往是企业兴衰成败的关键，对国家经济发展的作用也同样重要。管理人才的劳动，是复杂劳动，它所创造的价值与其管理企业经济效益和资产增值成正比，因此，给予管理人才以优厚待遇，不是优待，不是恩赐，而是应有所得。人才的优秀程度，应由其实际绩效来决定。学历、学位高低，并不是取得绩效的唯一因素，因此唯学历论、唯学位论不可取。最近金融界流行一句话：“海龟上岸，土鳖滚蛋”，意思是近年从海外归来留学人员吃香了，而我们自己培养的博士却被认为不具有现代管理知识而不受重视。这种现象令人忧虑。应该说，从国外归来的留学人员接受了较系统的现代管理知识，了解发达国家的市场运作规范，但他们对国内情况了解相对不多，而且“硬套”国外一些规范理论，也难以适应国内的市场现状；而我们培养的博士在这些方面有自己的优势，所以对海内外人才要一视同仁。选拔人才、使用人才要“不看学历看水平、不看背景看业绩，不看年龄看素质”。他说，35岁至60岁的人经验丰富，年富力强，思想生活稳定。可现在有个怪现象：35岁以上的人走不进人才市场了，因为许多用人单位设下“35岁以下”这道“坎”，这是极大的人才浪费！

**第二篇：人力资本理论**

第4章人力资本理论

一、单项选择

1、人力资源管理之父是（）

A、亚当斯密B、马歇尔 C、舒尔茨D、贝克尔

2、被称为“人力资本之父”的是

A、亚当斯密B、马歇尔 C、舒尔茨D、贝克尔

3、被称为“人力资本之父”的是（）。

A、泰勒B、德鲁克C、欧文D、舒尔茨

4、下列关于人力资源和人力资本的描述中，不正确的是（）

A、人力资源和人力资本构成要素相同

B、人力资源和人力资本都具有宏观和微观的含义

C、人力资源和人力资本都是数量和质量的统一体

D、人力资源和人力资本的本质属性都是社会属性

二、多项选择

1、属于当代人力资本理论代表人物的有（）

A、卢卡斯B、罗默尔C、丹尼尔D、马克思

2、属于现代人力资本理论代表人物有（）

A、亚当斯密B、马歇尔 C、舒尔茨D、贝克尔

3、属于古典人力资本理论代表人物有（）

A、亚当斯密B、马歇尔 C、舒尔茨D、贝克尔

4、古典人力资本理论（产生于20世纪60年代之前）的代表人物有（）

A、马歇尔B、丹尼森C、贝克尔D、亚当·斯密

5、人力资本的特征有（）

A、人力资本与其所有者天然不可分B、人力资本的价值信息难以测度

C、花费同样的投资所获得的回报相同D、人力资本是投资的产物

三、名词解释

1、人力资本

所谓人力资本就是指依附人体体力和智力所具有的劳动（包括体力劳动和脑力劳动）价值总和。这个定义至少可理解和延伸如下六层意思：

一是人力资本是依赖于人们的体力能力和脑力能力，因而的有具有劳动能力的劳动者都具有人力资本的依附基础；这不只是企业的所有职工，而是全社会所有有劳动能力的人都拥有人力资本，在拥有量上有多与少的差异，没有质的区别；人才是人力资源中的精华，因而人才也是人力资本依附基础较优秀者；企业家和技术创新者具有更为优秀与难得的人力资本依附基础；研究人力资本不只是企业的人力资本，更不限于企业“两种人”，而是整个社会的人力资本。

二是人们的体力和智力是由于营养、保健、医疗和教育、培训、自学等形成的，需要花费资金，即投资形成的。而投资者应包括个人家庭、国家、工作单位。所有劳动者的劳动能力都是通过这种投资获得的。优秀运动员是在体力上投资较多的人，企业家和技术创新者是在智力上投资较多者，因而他们有不同的技术业务专长。

三是人力资本是通过人的有效劳动创造的价值体现出来的，失去劳动能力的人或不参加劳动的人，因为不能创造价值，因而也就失去了人力资本。如果一个人一生的劳动价值能超过对他的投资成本，则他具有的人力资本产生了剩余价值，即人力资本收益，否则人力资本亏损；人们在劳动中不断学习，丰富知识和经验，使人力资本增值，否则人力资本贬值。企业家和技术创新者，就是人力资本的收益与增值特别大的人。

四是按照市场经济法则，谁投资谁受益，因而人力资本创造的经济效益，应按投资比例分配给个人、国家和工作单位。那些创造较高人力资本收益的企业家和技术创新者，理所当然地应该获得较多的经济收入和社会荣誉。应该特别指出的是，人力资本投资的收益率，大大高于物质资本投资的收益率，因而人们一般地更愿意投资于人力资本。

五是所有劳动者在劳动过程中获得社会给予的平均工资、福利、社会保障等，至少要等价于他们个人的平均投资成本，才能使劳动者的劳动能力（体力和智力）得以维持。否则，社会劳动能力不能维持并逐步下降，直到社会劳动力枯竭。在实践中劳动者这种获得应大大高于（一般要高于15%以上）个人平均投资成本，才有利于鼓励个人投资于人力资本（主要是智力投资），提高社会平均人力资本拥有量，从而推动社会的不断进步和发展。我国实行的科教兴国战略，毫无疑问是提高全社会人力资本拥有量的最佳战略。

六是人力资本对于个人是从小到大直到老年，从投资、产出直到分配，从获得、增长直到降低、消失的全过程。对于社会人力资本则是食宿、教育、就业、医疗、保健、社会保投资、经济发展等社会经济生活的系统工程。因此，人力资本理论就成为人力资源开发的理论基础，是研究涉及到全社会共同关注的、关系到每个人切身利益的理论和实践，所以越来越引起社会各界人士的普遍重视和关心。特别是受到企业界人士的重视和关心。

2、舒尔茨关于人力资本理论的主要贡献是什么？

（1）对人力资本的概念进行了界定

在1960年美国经济学会年会上，发表了题目为《人力资本的投资》的演讲。他指出，传统的经济理论认为，经济发展必须依赖于物质资本和劳动力数量的增加。然而，他认为，人的知识、能力、健康等人力资本的提高对经济增长远比物质资本、劳动力数量的提高重要的多。而人力资本是对人投资形成的。他把人力资本定义为，人们花费在人力保健、教育、培训及就业迁移方面的开支所形成的资本。也就是说，人力资本首先它是凝结在人身上的人力，这种人力包括两种：一种是通过先天遗传获得的，是由个人与生俱来的基因所决定的；另一种是后天获得的，由个人努力经过学习而形成的。

（2）论证了教育投资是人力资本的关键投资

舒尔茨指出，人力资本的关键投资是教育。他认为，不仅发达国家的发展关键是应该大力发展教育，即使是发展中国家要实现工业化和经济快速发展的关键因素也不是物质资本的形成，而在于人的生产技能的提高，在于对教育的投资、人口质量的提高等等。

（3）论证了人力资本投资是经济增长的主要源泉

经过分析，他认为经济发展过程中人力资本投资收益率要高于物质资本的收益率。

3、贝克尔关于人力资本理论的主要贡献是什么？

贝克尔对现代人力资本理论的重要贡献主要是他运用追求效用最大化、市场均衡和稳定的偏好等经济分析法，分析了人力资本投资收益效应。这就为人力资本理论提供了坚实的微观分析基础。

贝克尔认为，人们对自己或为了孩子所支出的各项费用，不仅是为了现在获得效用和满足，而是也考虑了未来获得效用和满足。在一般情况下，只有当预期收益的现值等于或大于支出的现值时，人们才愿意作出这种支出。这种支出就是人们为了未来满足而做的投资。

同时，他对家庭在人力资本形成中的地位和作用以及家庭人力资本投资问题进行了理论论证和应用研究。他把家庭视作一个人类自身的生产单位，把孩子视作“耐用消费品”。他相信，随着家庭收入水平的提高，就会在孩子身上增加人力资本投资，或在自己身上增加人力资本投资。

此外，他在《人力资本》一书中对培训进行了分析。他把培训分为两类，一类是一般培训。这种培训对接受培训的员工所获得的知识和技能对其他企业同样有用，企业对这种培训一般不支付开支。因为这种员工容易流动，一旦经过培训的员工离开该企业，那么就会给企业带来损失。另一类培训是特殊培训。接受这类培训的员工获得的知识和技能对其他企业没什么作用，所以这类培训费用应该由受培训的员工和企业共同支付。

4、亚当斯密的人力资本观是什么？

斯密在《国富论 》中认为，如果某种劳动需要非凡的技能和智能，那么为尊重具有这种投资的人，对于他的生产物自然要给予较高的价值，即超过他劳动时间应得的价值。这种技能的获得，常需经过多年苦练，对有技能的人的生产物给予较高的价值，只不过是对获得技能所需费去的劳动与时间，给以合理的报酬。在这里，斯密把人的劳动看作是资本，人为获得技能和智能，需较长的时间去学习和支付费用，因而获得的报酬当然要大得多。正如机器的购买使用一样，不仅要在适当的时间收回成本，而且还要赚取利润。因此，一种需要费去许多工夫和时间才学会的需要特殊技巧和熟练的职业，除获得普通劳动工资外，还要收回全部学费，并至少获得普通利润。此外，获得这种技能的人，对他个人自然是财产的一部分，而且他属于社会，也是社会财产的一部分。实际上，斯密在这里已经论证了人力资源的获得来源于投资，并分析了人力资本投资与收益的关系。

此外，斯密还较早的提出了人力资本产权的维护问题，他指出，劳动所有权是一切其他所有权的主要基础，所以，这种所有权是神圣不可侵犯的。一个穷人所有的世袭财产，就是他的体力和技巧。不让他以他认为正当的方式，在不侵犯他邻人的条件下，使用他们的体力与技巧，那明显地是侵犯这最神圣的财产。也就是说，人力资本财产属于个人所有，是神圣不可侵犯的，任何组织和个人都不能侵犯属于个人的资本资产。

5、简述马歇尔的教育投资观？

马歇尔在他的《经济学原理》一书中指出，真正高级的普通教育，使人能在业务上使用最好的才能，并能使用业务本身作为增进教育的一种手段。工业教育的目的是传授对特殊职业有用的，而在实际工作过程中很少适当地学到的工艺技能和知识以及研究的方法。教育是物质财富生产上的一个重要手段，即使它是被看作是为了本身的目的，它也不比物质财富的生产所能助成的任何事情低劣。他认为，把公私资金用于教育是否明智，不能单以它的直接

结果来衡量。教育仅仅是一种投资，使大多数人有比他们自己通常能利用的大得多的机会，也将是有利的。

马歇尔认为教育的投资是最有价值的，他指出，一切资本中最有价值的是投在人身上面的资本。同时他还分析了教育投资的风险性。他指出，培养和训练有工作能力的劳动需要的时间是很长的，这种训练所产生的报酬也是很慢的。当然，父母培养孩子所花费的教育费用，有别于引诱资本家购置机器的动机。如果从人力资本的投资收益率来看，教育的投资的报酬具有不可确定性和难以预见性，也就是说，(从某种意义上说)教育投资具有较大的风险性。

8、简述人力资源会计学

在人力资源研究和管理的方法性、工具性学科领域，最引人注目的是人力资源会计学（Human Resource Accounting，简称HRA）的兴起。

所谓人力资源会计学，按照美国会计师联合会内所设的人力资源会计学会所下的定义，指的是：“确定并具体计量有关人力资源的资料和数据，并将此类信息提供给有关方面的过程。”具体地讲，人力资源会计学要对企业及各类组织用于招募、挑选、录用、培训、以及开发自己的人力资产所花费的成本进行计量；还要计量自己所雇用的员工对本组织的经济价值。简言之，就是利用会计学的概念和方法，为管理和财务核算这样两个目的，全面地评价和计量作为一种组织资源的人。

**第三篇：3人力资本理论**

读书笔记——教育班杨舒婷

第三章 人力资本理论

内容提要：

本章主要论述人力资本的概念、性质和特点，人力资本理论的来源、理论观点、价值、发展及应用等。

学习目标：

1、掌握人力资本理论的概念和主要内容。

2、了解人力资本理论的主要内容。

3、了解人力资本理论的主要观点。

4、深入了解人力资本理论与教育的关系。

关键词：

人力资本人力资本理论培训人力资本价值

一、人力资本理论综述

人力资本理论是西方经济学的一个思想派别，或称理论派别，也是西方教育经济学的理论基础。主要代表人物：舒尔茨。

来源：

20世纪50年代末60年代初。美国经济学家舒尔茨提出。

概念： 人力资本指凝结在劳动者身上的知识、技能及其所表现出来的能力。这种能力是生产增长的主要因素，是一种具有经济价值的资本。主要代表人物：舒尔茨、丹尼森、贝克尔

性质：

 稀缺性

 生产性——最基本性质

 可变性

 功利性

特点：

 人力资本存在于人体之中，与其承载者不可分离（根本特点）

 人力资本的所有权不能直接转让或买卖，不能被继承

 人力资本既有资本的性质，也具有效应性质

 人力资本形成及其作用发挥的程度与人的生命周期密切相关，具有局限性特点

 人力资本不不仅是一种经济来源，也可以带来经济效益，同时还是一种社会资源，可

以带来外溢的社会效益

要素构成及其内容

 教育资本——最基本要素

指用于教育的费用，以培养和提高在职和未来劳动者的能力，可称之为能力资本。 知识和技术资本——核心要素

指用于专门技术教育的费用。

 健康资本——先决条件和基本保证

指用于医疗卫生的费用。

 迁移与流动资本——实质是资源配置资本

也称国外人才吸流资本。指用于国外劳动者流动和国际人才吸流、智力引进的费

用，以利用调剂和合理调配劳动力和专门人才，以利于发挥他们的特长，增加效率。这种流动具有临时性。

 培训资本

基本观点：

 人力资本理论的主要观点：









 人口质量重于人口数量 人力资本投资作用大于物力资本投资作用 教育投资是人力资本的核心 教育投资收益率高于物力投资的收益率，因此，资本积累的重点应从物力资本转移到人力资本，要追加教育投资总量 教育收益率是可以测算的（公式：收益/成本=收益率）

 代表人物的观点

1)舒尔茨



























 人力资本的积累是社会经济长的源泉。教育促进经济增长是通过提高人们处理不均衡状态的能力的集体方案实现的 人类时间是人力资本的组成部分 教育也是使个人收入的社会分配处于平等的因素 教育不是生产中的单独因素，是生产中人力因素的一个组成部分 教育因素和教育投资指的是受正规教育年限的多少 “知识增进”是人力资本的组成部分 正规教育因素只有其中的3/5在对经济增长起作用 人力资本投资的目的，既要考虑当地的经济收益，又要考虑未来的经济收益 在职培训是人力资本的重要内容 收集信息、情报资料也是人力资本内容之一，同样具有经济价值 提出人力资本投资收益率计算公式 提出年龄—收入曲线 用具体数学计算和实证研究说明了高等教育收益率，同时比较了不同教育等级

之间的收益差别

教育的人力资本价值

 教育在人力资本形成和积累中的价值：揭示人力资本形成和积累的关键环节或主要因

素

 教育在人力资本要素构成中的地位：最基本构成要素和主要内容

 教育对于人力资本发挥效能具有重要作用

 教育产权有一部分包含在人力资本产权中 2)丹尼森（西方人力资本计量代表人物）3)贝克尔

二、人力资本理论的发展

（一）教育经济学第二代理论：

1、筛选假设理论

 同意人力资本理论把受教育程度与工资水平看成正比例关系

 认为受教育程度与工资水平的正比例关系是通过教育的筛选作用形成的2、社会化理论

 批评早期人力资本理论，认为在现代化社会中教育的作用在于其社会化作用

 教育的作用反应在经济效益和教育与社会不平等关系上

3、劳动力市场划分理论

 认为劳动力市场分为主要劳动力市场和次要劳动力市场。认为受教育程度与劳动工资的关系在主要劳动市场成正比例关系，而在次要劳动力市场，对这种正相关关系持怀疑态度，说明教育有把人等级化的作用

（二）人力资本理论评析

1、价值和奉献

经济理论的一场革命。

2、实践意义

各国经济、社会发展实践支撑点

3、某些合理性

 在经济理论上改变了以物质资本投资为主导的理论格局；

 “全资本”的概念指出了人的作用胜于物的作用，对人投资超过对物投资的观点也是

可取的 重视劳动力质量的提高，这对探讨人口问题、劳动力结构性就业和人才质量问题是有

意义的 把教育投资作为人力资本的核心观点是合理的4、社会局限性

 从人性和道德角度分析，把一切资本化，贬低人的价值

 从政治角度分析，宣扬的是符合资本主义制度和阶级差别需要的价值观念

 从方法论上，把数量分析完全脱离生产关系的制约，把人数量化，与物完全混同起来

三、人力资本理论的扩展与实践应用

（一）人力资本理论时代发展特点

1、由研究人力资本形成转向研究人力资本的运用于管理

2、由研究人力资本要素构成转向研究人力资本产权问题

3、对人力资本促进经济增长内在机理的认识逐步加深

4、由研究宏观经济层面的问题转向研究企业微观层面问题

（二）知识资本理论中的人力资本

1、人力资本与知识资本的关系

不仅是大小范畴的关系，而是两个性质不同但有部分内容相互重叠的关系

2、知识资本中的人力资本

人力资本理论是知识资本理论的基础。人力资本理论本身就是知识理论体系的重要组成部分

（三）人力资本产权问题研究

1、产权观人力资本理论的提出

必然性、可能性

2、产权观人力资本理论的主要内容

 定义：人力资本产权是市场交易过剩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

们的社会经济生活的反映。

 特征 ：







 天然归属个人 完备性和关闭功能 功能 激励功能、配置功能、分配功能 实质

赋予劳动者与其人力资本对等的产权功能、权益和权责，使人力资本与物质资本

等要素共同参与收益分配和风险承担。

（四）企业人力资源资本化运营

1、人力资本股权化的实质 人力资本股权化是指在现代公司制度下，将企业内部成员所拥有的人力资本存量直接作资入股，使之从企业经营净收入中，在价值上不仅得到补偿性汇报，而且得到增值性或剩余性收益。实质上，就是将自身人力资本外在化为非人力资本（货币形式）再股份化

2、历史沿革

3、现实性











人力资本可抵押性 专业人力资本具有稀缺性 人力资本实现具有良好的社会环境 一般人力资本股权化员工持股计划 专业人力资本股权化经理层持股（具体途径：经理层收购；经理期权股）

4、途径

要点小结

人力资本理论是西方教育经济学家的理论基础。

人力资本的内容包括教育资本、知识与技术资本、健康资本、劳动力的迁移和流动资本以及培训资本等。

主要观点有：人口质量重于人口数量，人力资本投资的作用大于物力资本投资的作用，教育是人力资本投资的核心，教育投资收益率大于物力资本投资的收益率，教育投资是收益率是可以计算的。

20世纪70年代有了新发展，出现筛选假设理论、社会化理论和劳动力市场划分论等。

**第四篇：国内外人力资本定价理论研究综述**

国内外人力资本定价理论研究综述

作者： 王新华 孙剑平

人力资本定价理论是目前经济学前沿的尖端课题之一。自上世纪中叶起，国内外学者对人力资本理论研究在各方面就已取得较大的研究成果，尤其是在人力资本产权、人力资本投资成本与收益分析、人力资本与经济增长及人力资本与收入分配等领域成果丰硕，但在人力资本定价理论的研究相对薄弱。近几年，国内学者开始逐渐关注人力资本定价理论的研究。这对于丰富和完善人力资本理论，推动人力资本其他相关理论和人力资源价值会计的理论研究具有重大的指导意义。人力资本定价的研究成果，将直接为企业人力资源价值计量提供科学的理论依据和方法，为员工薪酬的界定和企业薪酬管理体系的建立，推行经营者股票期权和员工持股计划提供科学的理论依据，从而客观地反映人力资源的实际价值，使人力资本真正参与到企业的剩余分配，充分挖掘人力资源潜力，全面提高企业工作效率。

一、经济学者的研究综述

经济学者对人力资本定价理论的研究由来已久，关于人力资本的专门计量研究，始于20世纪的30年代。1930年，达布林和洛特卡合作进行了人力资本的计量研究，估算了人力资本的个人收益现值，以此作为人寿保险合理购买量的衡量指标。1935年，沃尔什首次对人力资本价值进行了成本估算。1944年，奈特集中考察了经济增长中生产知识的社会存量的增进对克服收益递减的作用。但作为完整的理论分支、并对西方经济学界产生持续影响的人力资本理论，则是于50年代末、60年代初在解释“增长剩余”的难题时开始形成和发展起来的。二次大战以后，随着计量经济学的兴起和统计数据资料的丰富和完善，丹尼森等人对若干国家经济增长因素进行了详细估算，结果发现产出总量除了（物质）资本和劳动投入量的贡献之外，还有一大部分未能清楚地解释其“增长剩余”。对于这种“增长剩余”的解释与争论就成为当代西方人力资本理论形成的一个基本背景和动因。这也从剩余贡献率角度为人力资本的定价研究提供了一条思路。从20世纪60年代起，在舒尔茨、贝克尔、明塞尔、阿罗等人力资本理论的奠基人和开拓者们的著作中，都对人力资本的定价理论有了初步的研究。其中贝克尔的最大贡献在于为这项理论研究提供了坚实的微观经济分析基础，并使之数学化、精细化和一般化。新古典人力资本模型研究者，运用边际决策准则，以边际工人为人力资本投资分析对象，得出了要不要进行人力资本投资以及投资数量多少的决定因素是人力资本投资的收益率。而以哈西摩多为代表的人力资本投资的交易费用模型研究者，以企业契约理论为支撑，揭示了人力资本投资的有利性和人力资本投资收益的不确定性，成为对新古典人力资本理论的重要补充。由此，信息经济学和博弈理论被逐渐应用到人力资本理论分析中来。

20世纪80年代起，经过罗默、卢卡斯、斯科特等一批经济学家的努力，形成了以构建技术内生化的新经济增长理论，将人力资本因素作为一个独立变量引入经济增长模型。这时期的人力资本理论主要集中在人力资本对社会经济增长的作用上。他们运用统计分析、时间序列分析等方法作了一系列实证研究。

二、管理学者的研究综述

管理学者从人力资源价值计量角度对此问题进行了一系列研究。以往的人力资源管理主要倾向于定性分析，缺乏定量研究；与此同时，传统的会计学主要倾向于核算物质资源，而忽视最重要的人力资源。这种情况显然不能适应知识经济时代的需要。自从人力资源会计作为会计学的一个崭新分支诞生以来，西方国家管理学者们对人力资源价值计量的研究逐步深入。

从计量的时间角度，可分为成本法、折现法、期望价值法、现值法以及其他若干方法。其中，成本法又包括“历史成本法”、“重置成本法”、“机会成本法”三种。有关折现方法研究的最多，包括有“未来工资报酬折现法”、弗兰霍尔茨提出的“随机报酬折现法”等。期望价值法包括弗兰霍尔茨提出的“经济价值法”、“完全价值测定法”等。其他影响较大的方法还有赫曼奇和琼斯提出的“内部竞标法”、赫曼森提出的“商誉评价法” 等。

从计量的对象角度，可分为人力资源个体价值计量模型和人力资源群体价值计量模型两大类。（1）人力资源个体价值计量模型。主张该模型的人认为，组织的人力资源是个人价值的总和，只有先求出个人的价值，才有可能求得组织的价值，而且企业的许多决策都是以个人为中心的，取得个人价值的信息对企业的决策更具相关性。上文中提到的未来工资报酬折现法、内部竞标法、随机报酬法等方法就是人力资源个体价值模型常用的方法。（2）人力资源群体价值计量模型。主张该模型的人认为人力资源的价值是指人力资源会计在组织中的价值，作为组织中的一员，人力资源离开了组织就无法衡量其价值，而且，个人价值的总计不一定等于组织的价值。所以，他们认为人力资源价值会计所计量的应是群体的价值，而非个人的价值，为此他们提出了上文提到的商誉评价法和经济价值法等方法来测定群体价值。

三、国内学者人力资本定价理论的研究综述

国内学者对人力资本理论的研究是从上世纪90年代初开始的，而人力资本定价理论研究是近两年来才逐渐出现于相关文献的一个前沿课题，思路上也大致沿袭国外学者。从经济理论上分析的有汪丁丁、张维迎、周其仁、方竹兰、李宝元、冯子标、李建民、张广科、焦斌龙、程承坪等专家，他们的对这一课题的研究方向主要集中在以下几个方面：（1）从企业契约理论和委托——代理理论角度探索企业人力资本剩余索取权与控制权的实现；（2）从马克思劳动价值理论角度寻找人力资本定价的理论源泉；（3）人力资本股权化角度提出人力资本运营论；（4）通过企业绩效和报酬敏感性分析建立人力资本定价模型；（5）采用布莱克——斯科尔斯的期权定价模型进行人力资本股票期权定价；（6）通过博弈模型从雇主和员工双方博弈决定人力资本的均衡价格；（7）从资本资产定价模型来推导人力资本定价模型；等等。这些研究分别从不同角度对人力资本定价在理论上作了一番探讨。

我国的管理学者在对人力资源价值计量的研究上，也取得了不少研究成果。其中尤其以复旦大学管理学院张文贤教授、湖南长沙交通学院财经研究所所长李世聪为代表。前者的主要思想是通过对人力资源管理贡献的确认与计量这一“支点”，采用管理入股、技术入股等手段，对人力资本进行定价。而后者在总结分析国内外人力资源价值计量研究现状和测算国内外人力资源价值计量模式的基础上，创造性地提出了人力资源当期价值理论，设计了一套全新的人力资源当期群体、个体、效绩、分配价值和未来群体、个体价值等一系列计量模式，实现了企业人力资源群体价值、个体价值、效绩价值、分配价值的四位一体化，并经过多家企业应用验证，取得了比较好的效果。其他学者还有：徐国君提出的“完全价值测定法”；文善恩提出的“未来净资产折现法”；樊培银、徐凤霞提出的“调整后的完全价值法”等等。

尽管近几年来国内学者对人力资本定价这一课题的研究不断深入，也取得了一定成果，但与国外学者对这一课题的研究相比，国内的研究基本上还主要集中在对西方人力资本理论的介绍和推广上，还没有取得突破性进展。研究者对人力资本定价问题的研究角度较为分散，没有形成统一的共识。从各个角度挖了许多“坑”，但是“坑”普遍挖得不深，更没有形成一条通道向前延伸。理论研究在深入，但理论上和实践应用上存在重大脱节，如人力资源价值会计的理论研究已不断走向成熟，但要真正付诸企业实践还有很长一段路要走。

**第五篇：人力资本理论读后感（最终版）**

人力资本理论读后感

----行管09班096010178温慧娴

人力资本理论经历了一个较为漫长的历史过程，至今已经达到相当深的理论程度。课本通过介绍早期的人力资本理论、现代人力资本理论、近期人力资本理论以及我国的人力资源理论的发展和研究趋势五个方面内容，力图使读者能够了解人力资本并合理运用及开发人力资本。以下简要的援引书中著名人力资本理论学者舒尔茨、加里贝克尔、爱德华丹尼森的观点。

舒尔茨人力资本理论的四个要点：

1、人力资本表现为人的知识、技能、经验和熟练程度，即人的体力、智力、能力到那个素质的总和。

2、人力资本通常用人的数量、质量以及有效的劳动时间来计算。

3、人的能力和素质是通过人力投资获得的，因此，人力资本又可以理解为对人力的投资而形成的资本。表现为提高人力的各项开支，主要有学校教育和在职教育支出、保健支出、劳动力迁徙的支出等。

4、人力资本可以带来利润。

加里贝克尔的人力资本理论观点主要强调教育培训对人力资源的重要意义。

爱德华丹尼森的人力资本理论观点认为国民经济增长和一国的人力资源密切相关。主要通过这些人的人力资本理论思想的初步理解，结合其他的知识，我简单的归纳整理了一下我的观点感慨。我认为人力资本理论可以归纳为一下一个要点：

1、人力资本非人本身，二十人所具有的质量因素；

2、人力资本有经济价值的生产能力；

3、非与生俱来，而要考后天投入成本获得；

4、先天因素（如智商或体质）会影响人力资本形成及其效能的发挥。

介于以上的观点，我觉得现在的社会经济发展速度越来越快，各方面的压力也越来越大。个人或是企业的人力资本能不能得到最优的运用，以创造更大的利润是个人或企业能不能走在社会高端的最重要因素。而事实证明对人的投资收益是最大的，那么如何投资也尤为重要。21实际最靠谱的是人才，所谓人才必须拥有持续、稳定的工作能力和劳动态度。如何成为人才？作为个人必须不断充实自身的知识、技能以及不断提高思想道德水平。而作为企业、公共部门，应该为员工或是公务员提供一个良好的工作环境，开展职业教育，在职培训以提高人才对企业或是公共部门的贡献。这样不管是个人、企业、公共部门都能够获利，于此同时，企业、公共部门网罗高素质人才也是极为重要的。

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！