# 人力资源与人力资本的区别与联系

来源：网络 作者：雾花翩跹 更新时间：2025-02-26

*第一篇：人力资源与人力资本的区别与联系人力资源与人力资本的区别与联系：人力资源，它属于静态的概念范畴。对于整个社会，它是指其中全体人口所拥有的劳动能力的集合，受社会的政治、经济、文化和心理等各种因素的制约，并反过来对上诉诸因素施加至关重要...*

**第一篇：人力资源与人力资本的区别与联系**

人力资源与人力资本的区别与联系：

人力资源，它属于静态的概念范畴。对于整个社会，它是指其中全体人口所拥有的劳动能力的集合，受社会的政治、经济、文化和心理等各种因素的制约，并反过来对上诉诸因素施加至关重要的影响；而对于一个企业而言，它则仅包括其所拥有或控制的，在一定时期内可以使用的全体人口的的劳动能力，它与社会人力资源构成个别与总体的关系，是后者价值的具体表现。

人力资本，则是动态的概念范畴，他所强调的是人力资源在生产、经营过程中的使用。当人力资源用以作为赚取利润的手段时，即被赋予了人力资本的内涵，其载体是人力资本的真正所有者—劳动力。

（1）首先概念不同：人力资源是指一个国家或地区具有为社会创造物质、精神和文化财富的，从事智力和体力劳动的人们的总称。而人力资本是指投资在劳动者身上并形成劳动技能等的资本量。

（2）两者关注的焦点不同；

人力资源关注的事价值问题；而人力资本关注的是资本量。

（3）两者的性质不同

人力资源包括自然性人力资源和资本性的人力资源；而人力资本存在于人力资源中

（4）两者性质不同：

人力资源反映的是存量的问题；而人力资本反映的是流量与存量的问题

（5）研究角度不同

人力资源是将人力作为财富的源泉，是从人的潜能与财富关系研究人的问题

**第二篇：人力资源与人力资本的区别与联系**

人力资源与人力资本的区别和联系

人力资本理论的创始人是美国芝加哥大学教授西奥多·舒尔茨(T·W·Schultz)，他在1960年出任美国经济学会会长时，发表了《人力资本投资》的就职演说，该演说精辟地阐述了他关于人力资本的观点。舒尔茨认为，人力资本是通过对人力资源投资而体现在劳动者身上的体力、智力和技能，它是另一种形态的资本，与物质资本共同构成了国民财富，而这种资本的有形形态就是人力资源。

“人力资源”和“人力资本”的管理观念都是产生于美国的经济、管理学成果。与许多经济、管理学上的方法和概念一样，“人力资源”和“人力资本”还没到最终区分出孰优孰劣的时候，甚至这可能根本就不成为一个问题。它们各有适用的环境，同时也在某些方面表现出显著的差别。

人力资源是将人力作为财富的源泉，是从人的潜能与财富的关系来研究人的问题。而人力资本则是将人力作为投资对象，作为财富的一部分，是从投入与收益的关系来研究人的问题。

人力资源与人力资本有以下四点区别：

1、概念的范围不同

人力资源包括自然性人力资源和资本性人力资源。自然性人力资源是指未经任何开发的遗传素质与个体;资本性人力资源是指经过教育、培训、健康与迁移等投资而形成的人力资源。人力资本是指所投入的物质资本在人身上所凝结的人力资源，是可以投入经济活动并带来新价值的资本性人力资源。人力资本存在于人力资源之中。

2、关注的焦点不同 人力资源关注的是价值问题，而人力资本关注的是收益问题。

3、性质不同 人力资源所反映的是存量问题，而人力资本反映的是流量和存量问题。

4、研究角度不同

人力资源和人力资本都是以人为基础而产生的概念，研究的对象都是人所具有的脑力和体力，从这一点看两者是一致的。而且，现代人力资源管理理论大多都是以人力资本理论为根据的；人力资本理论是人力资源管理理论的重点内容和基础部分；人力资源经济活动及其收益的核算是基于人力资本理论进行的；两者都是在研究人力作为生产要素在经济增长和经济发展中的重要作用时产生的。

首先，在与社会财富和社会价值的关系上，两者是不同的。人力资本是由投资而形成的，强调以某种代价获得的能力或技能的价值，投资的代价可在提高生产力过程中以更大的收益收回。因此劳动者将自己拥有的脑力和体力投入到生产过程中参与价值创造，就要据此来获取相应的劳动报酬和经济利益，它与社会价值的关系应当说是一种由因索果的关系。而人力资源则不同，作为一种资源，劳动者拥有的脑力和体力对价值的创造起了重要贡献作用，人力资源强调人力作为生产要素在生产过程中的生产、创造能力，它在生产过程中可以创造产品、创造财富，促进经济发展。它与社会价值的关系应当说是一种由果溯因的。

其次，两者研究问题的角度和关注的重点也不同。人力资本是通过投资形成的 存在于人体中的资本形式，是形成人的脑力和体力的物质资本在人身上的价值凝结，是从成本收益的角度来研究人在经济增长中的作用，它强调投资付出的代价及其收回，考虑投资成本带来多少价值，研究的是价值增值的速度和幅度，关注的重点是收益问题，既投资能否带来收益以及带来多少收益的问题。人力资源则不同，它将人作为财富的来源来看待，是从投入产

出的角度来研究人对经济发展的作用，关注的重点是产出问题，即人力资源对经济发展的贡献有多大，对经济发展的推动力有多强。

最后，人力资源和人力资本的计量形式不同。众所周知，资源是存量的概念，而资本则兼有存量和流量的概念，人力资源和人力资本也同样如此。人力资源是指一定时间、一定空间内人所具有的对价值创造起贡献作用并且能够被组织所利用的体力和脑力的总和。而人力资本，如果从生产很多的角度看，往往是与流量核算相联系的，表现为经验的不断积累、技能的不断增进、产出量的不断变化和体能的不断损耗；如果从投资活动的角度看没又与存量核算相联系，表现为投入到教育培训、迁移和健康等方面的资本在人身上的凝结。

“人力资源”与“人力资本”

管理学每一次理论上的突破都向着更加人性的方向迈出一步。

管理学的人性假设从“经济人”发展为“社会人”，进而到“复杂人”。其发展自始至终贯穿着一根金线，那就是每一次理论上的突破都向着更加人性的方向迈出一步，体现出对人的权利和尊严的尊重。

管理学这种对人权的追随并非是一种偶合，因为它不同于自然科学对自然存在的发掘和解释，而是基于对社会变化的解释。作为社会科学的一部分，管理学内含的价值观必然是社会价值观的一部分，并与整体的发展方向相一致。

人力资源的概念是在这个背景下产生并发展的。它首先在西方得到阐释和应用，然后传播到新兴地区和发展中地区。即使在国内，也是在一些市场化程度较高的发达地。“人力资源”的理念承认人力不仅仅是一项成本，其本身就具有价值，而且，其作为价值的意义远远大于作为成本的意义。

在承认人的价值上，它实现了具有历史意义的突破；但在对人力的开发利用上，它保持了“人”作为纯粹的、物化了的管理对象的不幸地位。

“人力资本”的出现则在很大程度上改善了这一现象。在实物资本的范畴内，股东通过向企业注入资本，完成了财产所有权向股东权益的转换，并赢得“老板式”的尊重。人力资本也是相似的，它使人向着更受尊重的方向迈出了一大步，而且，虽然它并不能换得真正的股东权益，但有时确实能得到类似于股东权益的东西，比如期权。

这些现象表明，企业的确在考虑人的价值和潜在价值(或者说人的现有价值和长远价值)，并以实物资本的形式做出衡量。“人力资本”概念隐喻着人的价值、人的付出和所得都将被纳入企业核算和考虑的范畴内。在这种环境下，人不再是纯粹的被管理对象，而在整体上真正成为了企业的一部分。

人力资源与人力资本之间的区别首先在于将“人力”视作“资源”还是“资本”。当企业将人力视为外部的资源时，它不会有动力去考虑员工在为企业作出贡献的同时付出的时间和精力成本。在工薪基本为常数的情况下，只要满足该员工的边际贡献大于零这个条件即可。从理论上说，企业有足够正当的经济学理由为了追求最后一分钱的经济利益而忽略员工“过劳死”的可能性

这种机制的弊端是显而易见的。对社会整体而言，这些发生在员工身上的成本并没有完全显示在企业经理心目中的“会计账本”上，企业对人力的使用有着只考虑显性成本(工薪)，而不计隐性成本(员工额外付出)的倾向，这是给社会总资源带来的第一重浪费；另一方面，员工额外付出的很大一部分(比如健康损耗)转移到社会福利的户头来支付。社会福利作为一种公共支出，它的使用效率必然是偏低的，这是给社会总资源的第二重浪费。“人力”的身份从“资源”到“资本”的转化可以使这种“外部性”经济行为相应地转变为“内部性”的经济行为。一个常见的、已经完成了这种转化的现象是，企业的高层经理除了有更高的收入以外，还享有一系列的福利，诸如舒适的办公室、车辆和更长的带薪假

期等。一个企业付出这笔开销除了排场上的考虑外，也是为了能够给高级经理提供更好的放松和休闲条件，使他们在繁重的工作之后能够尽快地得到恢复。将公司高级经理的精力损耗作为企业的隐性成本加以考虑，无疑是符合企业利益的明智之举。

因此，企业的高级经理或技术骨干更加明显地带有“资本”的特点，常常作为“人力资本”概念的现实表现。因此，许多人认为人力资本只包括企业的精英员工。但如果仅仅把这些企业的精英作为人力“资本”而将普通员工划在此范畴之外却是不能让人信服的。这首先是由于一个员工对于企业的重要性是不能量化考评的，以一个完全主观的标准来衡量企业的存量资本，不具有可操作性和实践意义；其次以对企业的重要性作为资本的身份标准也是不恰当的。一个订书机和一座厂房对企业的重要性的区别是不言而喻的，但它们作为资本的身份却是相同的。如果承认这一点的话，也应该承认企业的普通员工和精英员工共同属于企业的人力资本——即便他们的重要性完全不具可比性。

将人力从企业的“外部性”资源转化为“内部性”资本对宏观层面上的社会资源配置是有益的。它表现为对前述两个弊端的克服上，首先，企业会更加集约化地使用劳动力，避免不必要的人力浪费；其次，企业对人力成本的内部消化比社会公共支出来消化要经济得多。在宏观层面上优化资源的同时，在企业的微观层面会带来什么结果呢？无疑，直接的印象是会增加企业的经营成本。这基本上是对的，但某一种情况下却可能出现例外，这种情况就是，在人力稀缺、非人力资本富余的经济环境下(比如富国或高新技术产业)，企业花费更高的代价购入人力资本将有可能获得比它的对手更强的竞争力。对这样环境下的企业而言，“开源”比“节流”的意义大得多，与产品的高附加值相比，其成本甚至可以是忽略不计的。

中国电信eHR案例：实时掌控人力资本信息

全国几大电信运营商被一次次的重组背后，是国家希望建立更加市场化、充分竞争发展的电信市场经营体制需求。在重组中，资格最老的中国电信集团其与其他运营商相比，最大的优势在哪里呢？

由于中国电信主体是最早的专业电信运营商，其继承了自原邮电部完备的人才体系，所以相比中国网通、中国联通以及中国移动而言，其人才的积累优势是自己最大的竞争资本之一。

中国电信拥有的两大人才体系：一是拥有一批熟悉通信业发展状况、具有丰富实践经验的管理队伍。二是中国电信拥有一批熟悉电信网络架构、具有丰富实践经验的高素质维护力量。而如何守住自己的人才宝库，亦成为了中国电信发展中的战略性工作。

这批团队也成为了外资电信企业以及其他运营商对手垂涎的“聚宝盆”，如何保护并提升在人才积累这块的竞争力，成为了中国电信战略发展的重要工作。

近年来，中国电信开始了人才建设战略，同步开始利用信息化手段提升人力资源管理能力。

全面展现19万人才图谱

笼住人才，首先要对人才体系架构有全局观。知道自身奇缺的人才类型是什么，哪个区域匮乏，哪个领域需要协调、调配等等。能在中国电信中高层管理人员面前展现一张人才现状图非常重要。

然而面对20家省级公司、218家地市级公司、1325家县局分公司，仅仅省级公司员工数就达到了3万人，公司全员超过19万人，这样的公司规模就能被实时掌控，巨大的身姿使得详实、全面的人才图谱并不那么容易获得。

在中国电信人力资源体系建设中，首先需要实现数据化、统一化、集中式的管理，为此他们选择了用友软件公司的e-HR系统。在系统中，所有人员信息按照组织、对象、职能等不同纬度的描述，全集团人力资源管理运营中，可以通过上述三纬度对人员进行检索。

这一看似“简单”的应用，在大型集团的人力资源开发与管理中，却有着巨大的人力资源管理战略价值。例如某一地分公司奇缺技术支持工程师还在高价挖人，然而临近县市的分公司可以该类人员已经出现了冗余。实现组织机构间的协同能力十分必要。此外通过对组织、对象、职能的各种信息检索，中级甚至集团高级别管理部门能及时地了解公司员工的文化程度、年龄沟通，以及相关的各种人员指标，以此及时调整全员的人才构成状态，审视公司人力组构结构是否健康等等。

项目建设过程中盘点梳理了省级公司、地市级公司和县局公司的17万多个部门和岗位、19万名员工的信息，盘点清查了全国20多个省的人员总量状况，形成了超大型组织机构与部门岗位基础应用框架及人员信息管理平台，为进一步实现全国组织机构重组、部门岗位分拆与合并，形成标准岗位体系奠定了坚实的基础。这有利于消除岗位冗余，提高工作效率，监控用工总量，降低人力资源成本。

实时掌控人力资本信息

通过一套信息化系统的实施，中国电信在对全员盘点中，也对内部流程和各种业务管理制度进行了一次全面梳理。

将以前由各省各自掌管的人力资源业务流程进行了一起梳理，各自为政、各自建立的五花八门的系统得到了规整。实现了规划化后，最重要的是内部控制得到了完善，以前问题少是因为集团看不到，而非不存在。

同时日常经营活动中的关键业务处理流程也在对管理体系项目建设过程中，得到了规范，避免了一省一做法的状况。

例如，组织机构的设置、人员的招募与任用有相应的控制节点与审批记录；薪资与福利业务的日常处理相互制衡；人员的变动、薪资的调整、奖惩的兑现有相应的过程管制；决策的支持信息实时来自日常活动记录的汇总信息等。

从某种意义上讲，将20个中国电信公司（其拥有20个省分公司）真正合并成为一个中国电信。

规范后的业务处理流程不仅提高了日常工作效率，减少业务处理差错，降低人力资源管理风险，而且完善了内部控制与管理体系，符合《萨班斯法案》的要求。

2025年“萨班斯法案潮流”席卷全球的资本领域。中国电信是在美国纽约证券上市的海外上市公司，按照要求必须在2025年7月15日以后通过第三方执行的《萨班斯法案》404条款审计，否则面临高额处罚直至摘牌。中国电信积极面对经营环境的变化，在不断完善中国电信的内部管控体系，提高全集团企业管理水平的同时，先后在管理支持系统（MSS）、运营支持系统（OSS）、业务支持系统（BSS）三大领域开展信息化建设，人力资源管理系统作为整个集团管理支持系统（MSS）的核心子系统成为整个信息化建设任务中的重中之重。通过e-HR系统，中国电信集团高管终于实现了实时监控全国人力资源部署状况。各省的人力资源数据动态实时传递到总部的数据仓库中，通过交叉、切片、钻取等数据挖掘手段重新抽取具有战略价值的管理信息，并重新进行诠释和展现，实现了针对全国各级单位的人力资源数量、各维度的人力资源质量和相应变化状况与趋势规律的实时监控，实现了全国人力资源透明化管理，为总部及各省人力资源管理过程中的各项决策提供依据与支持。形成高效决策流程

中国电信e-HR系统在建设初期就设立了最终要为集团战略决策做支撑的目标。他们认为，eHR系统支持企业在发展过程中各类需求变化，提高应用价值。既满足集团公司对全集团人力资源管理的要求，也符合各级单位的人力资源管理的业务功能需求，以提升中国电信人力资源各相关部门的管理水平，最大限度地发挥中国电信人力资源信息系统的作用。传统的人力资源决策过程往往需要经过统计、调研、民主测评、党委讨论等漫长的周期才能形成决议。各省的人力资源管理平台与中央数据仓库中心建设完成后，日常业务处理

直接在平台系统上进行操作，所产生的数据直接进入各级数据库中并被定时或实时抽取到中央数据仓库中，增强管理的透明化，实现对环境的快速反应。

各级领导再进行决策时，不需要像以往那样依据于庞大繁琐的统计报表，而是根据个人工作习惯所设计的动态报表，进行层层穿透查询从而了解到基层的详细信息与宏观的统计汇总信息。这改变了原有的工作模式，节省了原来进行统计调研等需要花费的大量时间，从而有更充裕的时间去从事更加具有战略意义的工作。

针对用友e-HR系统的服务，中国电信集团公司专家组评审感言：“系统可配置性较高，针对数据管理对象、数据管理逻辑、界面表现方式、业务工作流程以及统计报表分析均可通过前台界面进行设置，在一定程度上可以随着电信管理业务的变化进行设置改变，以适应业务变化需求。”

集中部署中的eHR实施经验

事实上，要在中国电信集团这样的“巨无霸”集团型企业中部署eHR系统，对用友软件的技术体系也有非常大的考验。一是海量数据的存储和并发调用负载能力，要求能够实现对大并发量数据运算的负载均衡，单点并发用户负载要求超过200人，数据量要求超过万人；二是对安全性要求高，必须保障系统的数据安全、组织安全、网络安全；三是能够实现硬件系统层、数据库层、功能应用层等方面的安全需要，保障网络上的数据传输安全需要。项目建设启动后，用友公司与中国电信集团成立了多层级部署、多省市并行、多机构保障的大型项目实施团队。用友公司全国各地相应省份的分子公司成立对口实施建设项目小组，双方总部各自成立中央项目管理组。各省成立项目推进组，按照先规划后实施、先试点后推广、先集中后分布、先共性后个性的实施原则，各省并行同时开工建设。

实施过程中，体现了“总部集中规划、各省分布数据采集”等原则。总部多次组织省级公司的需求调研和集中培训，并在福建省进行系统原型建设，同时完成系统配置培训课程设计、二次开发需求确认等工作。中国电信e-HR项目的实施开创了业内各省并行建设的先河，3个月内完成试点省份建设，6个月内各省陆续完成上线，于2025年底前各省相继完成验收。当企业化、市场化运营后，中国电信利用信息化手段，从管理和使用人才的角度上，首先让公司对人才体系有实时、清晰、具体化的认知，并在此基础上最合理化地使用人力资源，最终战略性地支配和调整人力资源体系，从而形成人力资本管理体系，为公司的战略发展积蓄了源源不断的人才动力。

**第三篇：人力资源与人力资本的区别**

人力资源与人力资本的区别

“资源”是一个数量概念，加上人的能力当然还是一个数量概念，“具有智力劳动能力和体力劳动能力的人们的总和”我们称之为人力资源。因此，“人力资源”是一个量的概念。人力资源和其他资源一样，具有可开发性、有价性、有限性、可配置性等特性，企业所指的人力资源，就是要利用这些特性，支付一定的费用，通过合理配置，综合开发达到资源的有效利用。企业人力资源管理，首先是要知道企业需要怎么样的资源，然后是评估支付多少成本能获取这些资源，最后是开发和配置好这些资源，使这些资源为企业所用，这是企业人力资源部的工作重心。

马克思早在《资本论》中就谈到，“资本是能够带来乘余价值的价值”，“值概念，资本的具体形式为投入商品生产的一切有价值的资源。形态，人力资本是为了获取乘余价值而投入商品生产的劳动力，权和控制权，人力资本也需要其他人的劳动才能增值。因此，“但并不是所有人力资源都能成为人力资本，生产经营管理等，通过其他人利用其发明、革新和被其管理，才能称为人力资本，这是企业战略发展的工作重心。

对某一独立组织来说，从人企业用人策略应当是发

“人力资源管理”vs“人才资本管理 3，我们可以看出，企业的人力资源战略可分为三种，即“”。把劳动力（员工）定位于“成本”层面，如电子/BPO机构的后台业务处理人员等。即为

资源”层面，如会计师事务所的审计人员、电子/组装制造“配置”、“效率”，即如何“薪水买能力、奖“3P”模型，给员工更合理的全面回报等。

“资本”，如企管公司的顾问、医院的医生、金融行业的产品创在这一框架下，人才资本管理的重点是：把员工视为企业最重要的战/回报，一切与人力资源管理活动，都以“增值”和“回报”为出发点。如关注“人（员工）对企业利润的贡献”、投资于员工的综合回报率等。

从上述对员工的不同战略定位，可以看出：不同的战略选择没有层次性，也没有发展的阶段性，只要真正实践正确、合理的人力资源管理战略选择的组织，都可以形成一个高效、有序的系统工程和人力资源管理实践模式。基于以上的分析，我认为：人力资源管理一套管理体系（系统、机制），而人才资本管理则是一项战略。

——2025北大资源研修学院

**第四篇：人力资源与人力资本的区别**

这两个概念是有点泛滥的舶来品，虽然在国外已经存在了几十年，并且得到了很好的应用。但在国内——既便是正在“实践”的许多企业和正在研究的许多学者——都有各自不同的角度和观点。本文禀着争鸣总是越多越好的想法，愿再添一乱，为最终的共识尽些许力量。

中国在进入市场化的改革以后，企业内部关于对“人”的认识和管理发生了巨大的变化。前几年，“人力资源”的概念被引入中国，无论是管理学界还是企业界都对这一崭新的理念趋之若鹜。然而，当国内企业对“人力资源”概念刚刚开始接受的时候，“人力资本”又拍马而来。这两个概念仅一字之差，从字面上不容易区别出本质上有什么不同，更不容易作出伯仲优劣的判断。

事实上，“人力资源”和“人力资本”的管理观念都是产生于美国的经济、管理学成果。与许多经济、管理学上的方法和概念一样，“人力资源”和“人力资本”还没到最终区分出孰优孰劣的时候，甚至这可能根本就不成为一个问题。它们各有适用的环境，同时也在某些方面表现出显著的差别。

一、“人力资源”与“人力资本”之区别的经济学解释及其意义

人力资源与人力资本之间的区别首先在于将“人力”视作“资源”还是“资本”。对于资源与资本的差异，可以从一个实例入手。

2025年北京出现了11次沙尘暴天气，科学家发现沙尘主要来自内蒙古，内蒙古草原的沙化是根本原因之一。而草原沙化的一个重要原因则在于，草原作为畜牧资源被过度利用而缺少养护。改革开放以后，内蒙古的畜牧业开始打破“大锅饭”，转而采取类似于种植业“包产到户”的政策。但不同的是，农民不仅得到了庄稼的产权，也得到了土地的使用权；而牧民只得到了畜群的产权，牧场的产权（包括其中的使用权）则完全归“国家所有”。这样政策的导致牧民只在乎放牧的直接收益，而不考虑草场的“成本”。换言之，草场对于牧民来说，只是可利用的资源（而非资本），草场的损益与牧民没有直接利害关系。牧民在决定是否扩大它的畜群的时候，只需要考虑边际收入是否大于每只羊的单位变动成本即可，即当“边际收入＞单位变动成本”时，牧民就有扩大畜群的动力。事实正是如此，它的后果是草场的严重退化和不可持续发展。因此有经济学家建议汲取农业的经验，把草场的使用权从国家下放到牧民，将草场从牧民“外部性”资源变为牧民的“内部性”资本。如此，在牧民的成本支出中就会多出一个固定成本（草场的成本），牧民在计算他的投入产出的时候就必须考虑草场的损失的机会成本和可持续发展问题，即只有当“边际收入＞边际成本（包括边际固定成本）+机会成本”的时候，他才会有扩大畜群的动力。从而实现了社会资源的优化配置。

人力从“资源”到“资本”的转变也具有相似性。当企业将人力视为外部的资源时，它不会有动力去考虑员工在为企业作出贡献的同时付出的时间和精力成本。在工薪基本为常数的情况下，只要满足该员工的边际贡献＞0这个条件即可。从

理论上说，企业有足够正当的经济学理由为了追求最后一分钱的经济利益而妄顾员工 “过劳死”的可能性。

这种机制的弊端是显而易见的。对社会整体而言，这些发生在员工身上的成本并没有完全显示在企业经理心目中的“会计帐本”上，企业对人力的使用有着只考虑显性成本（工薪），而不计隐性成本（员工额外付出）的倾向，这是给社会总资源带来的第一重浪费；另一方面，员工额外付出的很大一部分（比如健康损耗）转移到社会福利的户头来支付。社会福利作为一种公共支出，它的使用效率必然是偏低的，这是给社会总资源的第二重浪费。

“人力”的身份从“资源”到“资本”的转化可以使这种“外部性”经济行为相应地转变为“内部性”的经济行为。一个常见的、已经完成了这种转化的现象是，企业的高层经理除了有更高的收入以外，还享有一系列的福利，诸如舒适的办公室、车辆、和更长的带薪假期等。一个企业付出这笔开销除了排场上的考虑外，也是为了能够给高级经理提供更好的放松和休闲条件，使他们在繁重的工作之后能够尽快地得到恢复。将公司高级经理的精力损耗作为企业的隐性成本加以考虑，无疑是符合企业利益的明智之举。

因此，企业的高级经理或技术骨干更加明显地带有“资本”的特点，常常作为“人力资本”概念的现实表现。因此，许多人认为人力资本只包括企业的精英员工。“京城四少”之一的魏杰就是这种观点的代表之一。但本文认为，如果仅仅把这些企业的精英作为人力资本，而将普通员工划在此范畴之外却是不能让人信服的。这首先是由于一个员工对于企业的重要性是不能量化考评的，以一个完全主观的标准来衡量企业的存量资本，不具有可操作性和实践意义；其次，以对企业的重要性作为资本的身份标准也是不恰当的。一个订书机和一座厂房对企业的重要性的区别是不言而喻的，但它们作为资本的身份却是相同的。如果承认这一点的话，也应该承认企业的普通员工和精英员工共同属于企业的人力资本——既便他们的重要性完全不具可比性。

将人力从企业的“外部性”资源转化为“内部性”资本对宏观层面上的社会资源配置是有益的。它表现为对前述两个弊端的克服上，首先，企业会更加集约化地使用劳动力，避免不必要的人力浪费；其次，企业对人力成本的内部消化比社会公共支出来消化要经济得多。

在宏观层面上优化资源的同时，在企业的微观层面会带来什么结果呢？无疑，直接的印象是会增加企业的经营成本。这基本上是对的，但某一种情况下却可能出现例外，这种情况就是，在人力稀缺、非人力资本富余的经济环境下（比如富国或高新技术产业），企业花费更高的代价购入人力资本将有可能获得比它的对手更强的竞争力。对这样环境下的企业而言，“开源”比“节流”的意义大得多，与产品的高附加值相比，其成本甚至可以是忽略不计的。这也可以视作“人力资本”概念产生的土壤。

二、一根金线

管理学的人性假设从“经济人”发展为“社会人”，进而到“复杂人”。其发展至始至终贯穿着一根金线，那就是每一次理论上的突破都向着更加人性的方向迈出一步，体现出对人的权利和尊严的尊重。

管理学这种对人权的追随并非是一种偶合。因为它不同于自然科学对自然存在的发掘和解释，而是基于对社会变化的解释，作为社会科学的一部分，管理学内含的价值观必然是社会价值观的一部分，并与整体的发展方向相一致。

人力资源的概念是在这个背景下产生并发展的。它首先在西方得到阐释和应用，然后传播到新兴地区和发展中地区。既使在国内，也是在一些市场化程度较高的发达地区，首先破除了传统的“人事管理”模式，引入“人力资源”概念。

“人力资源”的理念承认人力不仅仅是一项成本，其本身就具有价值；而且，其作为价值的意义远远大于作为成本的意义。在承认人的价值上，它实现了具历史意义的突破；但在对人力的开发利用上，它保持了“人”做为纯粹的、物化了的管理对象的不幸地位。

“人力资本”的出现则在很大程度上改善了这一现象。在实物资本的范畴内，股东通过向企业注入资本，完成了财产所有权向股东权益的转换，并赢得“老板式”的尊重。人力资本也是相似的，它使人向着更受尊重的方向迈出了一大步；而且，虽然它并不能换得真正的股东权益，但有时确实能得到类似于股东权益的东西，比如干股，比如期权。

这些现象表明，企业的确在考虑人的价值和潜在价值（或者说人的现有价值和长远价值），并以实物资本的形式做出衡量。“人力资本”概念隐喻着人的价值、人的付出和所得都将被纳入企业核算和考虑的范畴内。在这种环境下，人不再是纯粹的被管理对象，而在整体上真正成为了企业的一部分。

三、问题和合理性

经济学将生产要素分为劳动力和资本两大类，一切经济分析和数学模型都是建立在此基础上的。如果人力泛化为资本，将与之产生矛盾，这个天大问题如何解决？

但同时，这一概念似乎有另一种合理性，但这种合理性却不是表现在经济学范畴，而在政治经济学内。马克思在劳动异化理论中认为人和劳动的分离使人沦为劳动的工具和奴隶。如果人能从劳动力变成资本成为企业的一部分（而不是生产要素的一部分），是否能从根本上将“人服从于劳动”改变为“劳动服从于人”，从而实现向“自由王国”的迈进？

粗粗看来，这种逻辑好象有它的合理性。

**第五篇：人力资源与人力资本本质论**

人力资源与人力资本本质论

发布时间：2025-7-1

1信息来源：中国论文下载中心 作者：汤跃跃

就范围而言，广义的资源包括人类生产、生活和其他社会生活可以凭借的生产要素，也包括公共性的社会资源。前者如生产过程中充当劳动对象的自然资源、以资本形态出现的货币资金、人力资源以及信息资源，直接参与了生产过程，给予了特定的社会组织、集团、个人直接的经济利益，被称为狭义的资源；而后者如整个的生态环境、人文环境和社会环境，表面上看没有直接参与生产过程，作为公共性的社会资源也不特别注定给特定的社会单位带来直接的经济利益，但它们广泛深刻地影响着社会生活的质量、生产活动的效率，因而被纳入广义的资源。另外，就特定范围如区域范围来分，资源可区别为国内和国外资源。而就经济发展过程来说，资源包括能够以现有经济技术条件利用的静态资源和将来能够有效利用的动态资源。随着技术、经济等条件的成熟，许多对人类有用但目前无法利用的资源如深海矿藏将会成为人类的有效资源，许多原来不属于资源范围的矿藏将会成为非常有用的资源。

尽管从不同角度看，资源的内涵不同，但仍可从分类中分析出其基本特征：资源本体来源的生成性：资源生长形成于一定的自然或社会条件下，可以培育、培植，其运行具有规律可循，为适用社会经济的发展，应该创造条件促进资源的生成；资源存在的过程时效性：资源有始有终从而有限，其存在和变化需要具备一定的条件，其开发利用具有时效性，必须把握时机；资源属性的社会性：被开采出来的资源必定注入了人的智力、体力劳动，其投入生产的过程还反映着人及社会的关系，生产结果更是为满足人们的消费需要服务；资源数量的稀缺性：面对社会的生产、生活需要，现实的、可提供的资源数量总显不足，资源的稀缺性既要求人类深刻反省目前对资源无节制的消耗和惊人的浪费，又更要求人类求助于高科技，从而根本解决资源问题；资源使用的关连性：现实社会经济生活中的资源，皆以具体形式存在并发挥着作用，相互之间密切联系，在发挥作用的过程中互为依存、制约。

人力资源的涵义与特征

人力资源，是能够推动整个经济和社会发展的劳动者的智力、体力、知识和技术的能力，即处在劳动年龄的已经直接投入使用和尚未投入使用的人口的能力。人力资源可以国家、地区或部门、企业、事业组织为单位进行宏微观划分。一般所谓的人力资源，是指企业组织内具有劳动能力的人的总合。作为特殊资源，人力资源的主要特征：

生物性。与人的自然生理特征相联系，它是寓于有生命的人体中现实的或潜在的劳动能力，即存在于活的人体中的体力和脑力之和。体力，人在一定身体素质上形成的负荷力、灵活性、机体反应力和耐力等机体动作能力，是由人的生理素质、机体的健康状况所直接决定的；脑力或称智力、精神力，人学习、掌握和运用技能、知识的能力以及行为能力，主要包括观察能力、记忆能力、想象力和思维能力、意志力以及操作能力。人的劳动能力构成人力资源的物质内容和基本要素，是人力资源管理和开发的最后落脚点；人力资源管理和开发要着眼于培育人的有助于完成某种活动的劳动能力并有效地利用这些劳动能力。当然，人还有情感、动机、好恶和价值取向等非劳动力因素以及与劳动无关或在劳动中可有可无的东西。

特定社会历史性。成熟可资利用的人力资源通过人的活动而形成：人的孕育、生长、成熟、衰老和繁衍的自然生物过程；人的社会品性的形成、巩固与演变过程。人是一种特殊的、并非主要依靠本能和自然生长来生存的社会性主体，人的自然生物过程也采取了一定的社会形式且因为社会形态的不同而不同。人类社会发展程度越高，人力资源的形成对社会的依赖性越高，所包含的社会成分也就越多。在人类社会发展初期，人的生育和自然性成熟基本上是一种自然过程，主要依靠家庭成员特别是母亲的抚育；而在高级阶段，医疗保健事业的发展、计划生育的实施使人类的生育与自然性成熟逐渐社会化，人的成长和发展主要通过社会过程来实现。另外，不同的社会形态对人力资源的质量和规格会提出不同要求，因而其形成的社会方式必然变化而不同。可见，人的社会活动对人力资源形成具有决定性作用。

能动性。人力资源是数量和质量等品质都可不断提高的资源。一个社会、国家或地区，人口增长一般会经过低增长、高增长和零增长甚至负增长等阶段。但是，在人口增长进入低出生率、低死亡率的平衡增长阶段，人口总量将基本不变，从而可开发利用的人力资源总量也将稳定。尽管个体人力资源的质量提高随着个体生命活力的变化而变化并存在着制高点和终点，但是，人力资源的品质在人口增长的任何阶段总是保持不断发展的态势。人力资源质量的不断提高是人的遗传性、变异性、劳动力和心理品质积累性、变异性的反映，是人从事交往、学习、社会实践的必然结果。通过教育、学习培训，开发智力，人类进行自我强化，从而可以获得更高的劳动素质和能力；凭借市场，人力资源所有者可以独立地选择职业，自主地寻求与其他资源相结合；通过激励，人力资源所有者能够创造性地积极劳动。

生涯周期性。就生物有机个体而言，幼年、青年、壮年、老年各个时期的劳动能力各不相同，能够从事劳动的自然时期被锁定于生命周期中的几个阶段；就企业、事业组织或社会而言，人力资源的形成、开发、分配和使用也有培训、成长、成熟、老化各个时期。

再生性。人力资源属于特殊的再生性资源，它既遵循一般生物学规律，而又更受到人类意识及活动的支配、影响。它基于人口和劳动力的再生产，通过人口总体内个体的更替繁衍和劳动力（再次）消耗——劳动力（再次）生产的过程而实现。人力资源的再生性分为：个体层次——其再生产过程是个人劳动力的再生产，它在个人保持健康的、正常的机体状况前提条件下通过不断的劳动活动和生活消费来实现，再生性水平取决于个人的机体状况和劳动活动；社会层次——其再生产即人口的再生产，它是一个连续不断、生生不息的社会过程。

人力资本的概念与特征

人力资本理论研究的历史脉络。18世纪后期~20世纪50年代末萌芽时期：沃尔什1935年在《人力资本》中首次提出“人力资本”概念且企图测定正规教育途径对其进行投资的收益，将人力资本思想定量化；20世纪60-80年代初以劳动要素分析为核心的时期：舒尔茨认为，人力资本，其形成是投资的结果，作为社会进步的决定性因素，存量越大，包括人口受教育程度、科技文化水平、生产能力在内的人力资本质量越高，其国内的人均产出（劳动生产率）就越高；20世纪80年代中后期以技术内生和增长的构建为核心的时期：卢卡斯、罗默尔等人对人力资本进行了深入的理论探讨和实证研究；20世纪90年代至今以知识资本为核心的时期：知识资本理论的兴起使人力资本理论的研究主线又有了新的方向。由上可知，人力资本理论尚在发展完善之中，但人力资本的概念已经趋于规范、成熟，其基本特征：

人力资本是存量和流量相统一的概念。“人力资本是一个存量的概念”。“人力资本既不是天然的也不是先天的，而是经过投资形成的。并且人力资本只能通过对人投资（无论何种形式）而形成”。这些认定不够准确。其实，人力资本“一部分为先天外生性的人力资本，另一部分为后天努力内生性的人力资本。先天形成的人力资本代表了人力资本的初始状态和数量，可以将其视为人力资本的初始存量，它主要体现在出生的环境之上，不能因为人的能动在较短的时间内发生改变；后天努力的人力资本的形成是一个动态变化的过程，可以将其视为人力资本的动态流量，它主要是指教育投资、知识技能的获得、人口的迁移和对健康的投资等几个方面，是经过后天努力可以由人的能动性把握改变的。”

人力资本的自主性。人力资本的载体“人”的自主性、能动性和社会意识使人力资本居于经济活动主导地位，使技术创新、制度创新成为可能，使科学技术能够转化为现实生产力。就其他生产要素所有者而言，通过契约使其他生产要素与人力资本进行配置，其对人力资本的控制具有不确定性，不可能完全拥有象其他生产要素的占有、使用、收益、处置等完全的财产权利，对其使用也比其他生产要素复杂得多。人力资本的自主性主要体现在人力资本的功能上：“管理生产经营活动的组织功能，整合一般简单劳动力的领袖功能，吸收和消化技术的自我调整功能，创造新技术、新产品、新的生产方法的创新功能。”

人力资本的收益递增性。人力资本以外的其他生产要素，其他条件不变，随着投入增加，边际收益递减。人力资本因自主能动性以及作为存量和流量统一体的特性，其投资有悖于收益递减规律，具有创造收益的巨大潜在空间，能够带来持续的高效收益。人力资本的收益递增性体现在：等量资本投资于人力资本所获得的收益高于投资于其他对象所获得的收益；与单纯的物质资本投资收益具有递减趋势相比较，人力资本投资收益具有递增的趋势。

人力资本的载体拥有其所有权。人力资本的载体“人”，通过契约形式使人力资本与其他生产要素进行配置，将其特有的知识、技术、信息、健康、道德、信誉和社会关系对企业进行投入而形成无形资产，企业拥有或控制人力资本的使用权，而所有权排他性地归人力资本所有者载体所有。人力资本作为资本而存在，人力资本的回报就不只是工资。人力资本所有者拥有企业产权，作为对人力资本进行经济利益激励的有效机制，正在企业管理中得以实践。

“人力资本则主要是指两种人，一种人叫技术创新者，另外一种人叫职业经理人。”魏杰教授的界定招致了诸多异议，其实，若结合上述特征，把技术创新者和职业经理人视为人力资本的典型或代表，这一界定在企业管理实践中就具有很强的操作性。许多外资企业或中外合资、合作企业中分别设立了人力资本管理部、人力资源管理部，前者将管理对象锁定在技术创新者和职业经理人（企业家），而企业其他一般员工的管理归后者。

人力资源与人力资本的区别和联系

区别：狭义人力资源是正常生长的人所共有的简单劳动力，是经济生活中现存的一般投入要素，对增加劳动成果和提高劳动效率基本上不产生倍加作用；狭义人力资本是投入到经济生活中的复杂劳动力，是经济生活中主要（而非全部）通过投资形成的能动因素。可以说，人力资源属于资源配置与管理的范畴，人力资本属于投资学与增长经济学的范畴。

联系：其一，两者都是投入要素；其二，人力资源是人力资本形成的基础和人力资本投资的对象；其三，广义的人力资源既包括简单劳动力又包括复杂劳动力，所以，人力资本经常被纳入人力资源的范畴就屡见不鲜了。

参考资料：

1.陈铁岗，略述人力资本（J），经济论坛，2025，(21)

2.杨薇臻，人力资源与人力资本[J]，当代经济研究，2025，(4)

3.曹晓冬，人力资本要素贡献的评估及实现机制研究[J]，上海经济研究，2025，(10)

4.余文华，人力资本投资研究[M]，四川大学出版社，2025

5.魏杰，企业前沿问题——现代企业管理方案[M]，中国发展出版社，2025

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！