# 人力资本的现代价值——基于管理的角度

来源：网络 作者：风月无边 更新时间：2025-03-01

*第一篇：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...*

**第一篇：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：从人力资本角度职业生涯规划**

从人力资本角度实施员工职业生涯规划管理

从人力资本角度实施员工职业生涯规划管理

日期：2025-3-9 浏览量：1311 好评度：295发表评论

员工职业生涯的设计与开发管理工作，越来越得到企业、管理者和员工本人的重视，目前已成为人力资源管理的重要内容和谈论最多的热门话题之一。从人力资源专业书籍上我们不难找到关于员工职业生涯规划设计与开发的相关理论与诠释。我们也深知，员工职业生涯规划是从企业出发的员工职业生涯规划和发展的动态过程，是企业与员工共同制定，基于员工个人和企业组织方面需要的员工个人发展目标与发展道路的活动。因此我们认为职业生涯规划的主体是企业组织，其次才是员工个人。那么，作为员工职业生涯规划主体的企业组织如何围绕“企业组织方面需要”这个中心，同时又满足“员工个人需要（个人发展目标）”和“个人发展道路”要求两个“基本点”，搞好员工职业生涯规划管理，就成了企业组织首先必须思考和研究并加以解决的问题。

一、进行员工职业生涯规划应围绕“一个中心、两个基本点”。

“一个中心”：以企业组织的需要为中心。是进行员工职业生涯规划设计、开发的根本点和制定出台各种人力政策的出发点。它关系到企业培养什么样的人、需要什么样的人、留住什么样的人，以及由此采取何种人力政策的问题和人力政策的实施效果问题。企业的激励政策、约束机制、晋升通路设计、员工教育培养等等制度措施的建立都应以此为根据。好比我们要提高员工素质，要进行培训并不是要非将员工送去读MBA，培养成硕士或博士不可，否则“知识越多越反动”的说法也不是毫无道理，你花钱培养的人才成了竞争对手也怨不了别人。因为你不能离开企业核心价值观、企业需要去开发人的潜能，而应根据企业事业发展需要选择合适的职业生涯规划政策和措施。“两个基本点”，是企业组织在进行员工职业生涯规划设计时要符合人性的需求层次理论，适合和满足员工的个人发展目标，同时引导员工的个人发展目标符合企业发展目标并在企业发展目标愿景平台上得以实现和满足（个人发展道路、职业晋升通路设计）。鼓励员工“立足岗位成才”、“个人成长应依附组织平台”讲的就是这个道理。比如，深层志趣问题，深层志趣并不决定人们擅长做什么，但它能决定人们喜欢做什么。在工作中，这种快乐常常能转化成对工作的投入，它能使人们对工作尽心尽力，并避免人们辞职。不妨将深层志趣想象成一个地热水池，里面满是滚烫的热水。在表面，它在某个地方会冒出不间歇的温泉，而在另一个地方则可能形成间歇温泉。但在地下——即在一个人的内心深处——这个水池里的水始终在沸腾翻滚着。深层志趣似乎总在寻找展示自己的机会，为此，人们甚至会变换工作或职业。进行员工职业生涯规划时就应充分考虑这些“个体”因素即“两个基本点”的问题。

二、从人力资本角度实施员工职业生涯规划设计、开发管理，能最大程度和较好满足职业生涯规划“一个中心、两个基本点”要求，使员工职业生涯规划设计与开发管理更为科学、合理。

在谈人力资本这个概念时，我们有必要先回顾一下人力资源这个概念。人力资源，企业中任何一个人都可以被称为人力资源，但人力资本一般仅仅是指企业中的两种人：一种人就是技术创新者，另一种人就是职业经理人。这两种人作为一种资

本登上了历史舞台。人力资本已成为一个制度安排概念，就是企业中有一些岗位已成为人力资本岗位（与人力资本岗位相对应的是人力资源岗位），这些岗位功能带有资本的属性，一个员工晋升上去了就能成为人力资本，而经常能进入这种岗位的人主要是技术创新者或者职业经理人。没有晋升上去还只能是人力资源岗位。从人力资源岗位晋升到人力资本岗位是员工一个质的飞跃，是员工个人职业发展道路设计和个人发展目标阶段性实现的结果。

实施员工职业生涯规划管理，就是要鼓励员工根据企业组织发展目标和需要设定个人发展目标和职业生涯发展道路，鼓励员工通过自身努力和企业组织、管理者的指导、帮助，不断从人力资源岗位向上晋升，直至越上去晋升为人力资本岗位。员工每晋升一步，就是其职业生涯规划设计与开发成果的最佳体现。这当中不排除有的人力资源岗位永远也越不上去成为人力资本岗位，那是职业生涯规划合不合理、科不科学、定位准不准的问题，况且有的员工其职业生涯规划本身就只能规划为一个好的“人力资源岗位”，“做不了参天大树就做一棵顽强的小草”同样美丽和精彩。关键是从人力资本角度思考职业生涯规划，不仅指明了员工职业晋升发展方向，给员工个人人生价值的展现搭建了平台，给员工个人发展目标的实现提供了广阔的舞台和空间，同时激发了员工对美好未来的憧憬和向往激情，而且更重要的是能最大程度和较好满足职业生涯规划“一个中心、两个基本点”要求，使员工职业生涯规划设计与开发管理更为科学和合理。

三、从人力资本角度实施员工职业生涯规划设计、开发管理的重点和关键。如何指导员工进行职业生涯规划设计与开发，其操作层面、战术层面诸如方法介绍，很多人力资源专著都有深刻论述和分析，这里不想再重复也不用笔者班门弄斧。笔者只是想从另一个角度——从人力资本的激励与约束角度进行探讨，提出三点基本思路和看法，以满足和解决实施员工职业生涯规划设计、开发管理首先必须考虑和满足的“企业需要”这个大前提要求。

（一）应建立和完善人力资本的激励与约束机制。

1、人力资本的激励机制是强调尊重人力资本应有的地位和利益，主要应解决以下几个方面的资本激励问题：

一是建立经济利益激励机制，主要表现为完善薪酬制度。薪酬制度不等同于简单的工资制度。工资制度是对劳动的回报，薪酬制度是对人力资本作为资本的回报。薪酬制度主要包括完善岗位工资制度、年终奖、期股期权制、福利补贴、职务消费等方面。比如，岗位工资的完善，一个岗位它应承担什么样的责任、享受什么样的权利和利益，清清楚楚、明明白白。任何人都可以竞争上岗，岗位工资不考虑任何人的因素，只是从这个岗位的责、权、利出发进行合理设计。再比如，给人力资本期股期权激励，一旦行权的话保证其能够获得丰厚经济收入，这种高收入本身就会激励员工产生工作压力和动力，不断学习跟上公司发展的步伐。这种从健全激励机制根本上着手的职业生涯规划，员工和企业都会成为真正的主体和形成同生存、共发展的利益共同体。

二是加强对人力资本的权力和地位的激励。我们应强调人的能力差别导致人们在企业中的分工差别，强调分工的差别导致人们在企业中的收入方式的差别（有人拿的是劳动回报的工资制度，有人拿的是人力资本作为资本回报的薪酬制度），强调收入方式的差别导致收入水平的差别。让人力资本拥有更高的权力，拥有更高的地位，使权力与地位相结合，同时获得相应的利益回报，这种权力激励本身就是进行员工职业生涯规划的较好举措。

2、人力资本的约束机制是强调尊重货币资本应有的地位和利益，保证对员工特

别是核心人才的制约，主要以下办法：

合同约束，包括竞业禁止约定、保密协议等等都可以通过合同约束清楚。目前中国很多企业人事地震频发的一个非常重要原因就是缺少合同约束或合同约束不力。

公司章程约束，对所有的利益主体都有清楚的界定，企业招募人才时首先提供章程给人才看，你要加盟就必须遵守章程规定，同意遵守章程规定再谈，因此企业的员工都必须遵守章程规定，照章办事首先必须照章程办事。

深层志趣约束，深层志趣约束即偏好约束，员工有什么偏好，企业应设计怎么约束和引导，以有效实施员工职业生涯规划设计、管理。

机构的约束，充分发挥组织的力量，“工作时间加强管理，非工作时间加强关心”，管理与关心相结合。对人力资本只能在工作时间管理，非工作时间是个人隐私时间，按照法律，不能管人家。但是这个员工对企业太重要了，企业想了解他在非工作时间想什么干什么，又管不成他，怎么办？关心总可以吧，比如员工夫人过生日，记得给送蛋糕送花篮，员工父母生病了照样到医院去看望，到了公休时间大家一起去旅游„„让员工感到企业对他非常关心。“知遇之恩、士为知己者死”，在这种关心下的员工是会用更加敬业的工作来回报和依附企业的。这比单纯就职业生涯规划谈职业生涯规划有效和有力得多。

激励中体现约束。激励本身就是约束，对一个人激励很高，比如期股期权的激励，人力资本持股，那是非常有约束力的。

还有，法律约束、道德约束，等等，在员工职业生涯规划管理中都应考虑。

（二）企业提供给员工的职业晋升通路应通畅。

企业提供给员工的晋升通路是否通畅，关系到企业是否能满足员工个人发展目标，这是对企业自身实力和发展愿景目标的要求，同时也是企业能否吸引员工、是否有吸引力的重要因素。企业如果本身前途堪忧，也谈不上进行员工职业生涯规划的设计与开发。一个发展、成长中的企业如何根据自身实际情况，引导员工立足企业发展、追随企业成长，在市场经济形势下，在市场开放程度越来越高的社会环境中，企业如何制定以市场为导向的激励约束策略，势在必行、大势所趋。

（三）企业的人才开发培养措施应健全和有效。

与进行员工职业生涯规划设计开发管理相配套和联系最紧密的措施除了进行员工的职业晋升通路设计之外，就应是员工的培养开发措施了。其中，比较热门和采用得最多的就是培训。眼下可以说，只要是一个正常经营的企业都在大谈特谈培训工作，都在大谈特谈应如何重视培训工作、应如何加强培训工作、应如何提高干部员工队伍素质，甚至做得比较好的还提出了干部员工的职业化、专业化建设问题，等等。这些都没有错，问题的关键是，我们采取了这种种培训措施之后，企业得到了什么，收获了多少，有效性有多大，投入产出成本是否合算，笔者觉得企业政策制定者首先应该想想。有不少事实表明，企业花大钱培养出来的人才往往被别的企业甚至是同行竞争对手高价“挖走”，这对企业加大培训投入的信心无疑是一个打击。像宝钢，曾几何时为培养高层次人才花费了几千万元，用送出去请进来的方法培养了一批硕士、博士，但培养出来的人才，10人中走了9人，有人形象的比喻为“买鞭炮给人放”，甚至认为：这值吗？

这就给我们提出一个思考：人才培养措施是否健全和有效的问题。培训能解决什么，不能解决什么，培训应围绕什么进行、培训什么、培训到什么程度、怎么培训，等等，诸如此类的问题培训政策设计者应谋事在先、布局在前。

笔者有一个观点，检验人才培养措施是否健全和有效的重要标准，仍然是是否满

足“企业需要、”是否满足“员工个人发展目标和个人发展道路”的“一个中心、两个基本点”。以此为出发点构建企业培训教育体系和制定人才培养开发措施，才能更有效的开发人才潜能，使其价值最大化并有效留住人才。

四、观念引导应贯穿员工职业生涯规划设计、开发管理的始终，用企业核心价值观、企业文化影响人和塑造人。

企业的核心价值观是企业文化的集中表现，它包括企业的经营理念、发展目标、企业精神、用人理念等等方面，反映了企业的价值取向，在进行员工职业生涯规划设计开发管理时必须贯彻始终。我们应以企业核心价值观为导向，策划、组织企业的培训教育、人才培养工作，应经常地、长期地、有计划地进行企业核心价值观、企业文化教育，以使员工对驱动企业生存和发展的基本理念达成共识，建立共同愿景，从而使企业自己培养出来的人才建立起对企业的归属感，最终达到对企业的忠诚、感恩而效忠企业和“满足企业需要”的设计目的。至于提高员工素质的技能培训、知识更新培训、能力补充培训、思维变革培训、观念转变培训、潜能开发培训等内容，均应针对不同岗位特点、企业事业发展需要，制定相关的培训计划，确定相应的培训方式，适度并能满足需要即可，决非简单的技能、知识和素质的提升培训，更不是简单的“普及教育”。

综上所述，如果从人力资本角度，围绕“一个中心、两个基本点”实施员工职业生涯规划设计与开发管理，会有助于我们理清员工职业生涯规划管理的思路，增强实施员工职业生涯规划设计、开发管理的目的性、有序性和有效性。

**第四篇：互联网时代,重解人力资本价值管理**

我们的确到了这样一个时代，需要顺势而为，改变价值管理的理念，对基于人力资本价值的价值管理进行新的思考，并且要在实践中探索如何通过这种理念去驱动员工创造价值，使中国企业的转型升级转向人力资本驱动和创新驱动。互联网时代，重解人力资本价值管理

企业的经营管理最终要回归到价值理念上来，即以创造价值为核心。在互联网时代，在知识经济时代，阿里巴巴的合伙人制、华为的获取分享制、腾讯的股票价值赠与制等企业的管理实践已充分说明，企业的价值理念不再是单一的“股东价值最大化”，仅仅反映股东的价值诉求，而同时也要反映人力资本价值诉求，整个经营管理的价值管理核心也由股东价值最大化转变到股东价值和人力资本价值的平衡协调。

从理念层面来看，以人力资本价值为核心的管理时代将体现为以下8个特点：

1、人力资本成为企业价值创造主导要素，企业家和知识创新者成为企业价值创造的核心力量和主要源泉。

2、货币资本和人力资本将是平等的合作伙伴关系，需要相互尊重、认可与合作。

3、剩余价值由资本独享到共享，最终实现货币资本、人力资本的价值平衡。

4、同股不同权，人力资本拥有了超越货币资本更多的决策权和话语权，人力资本与货币资本一起参与决策，共同定义价值。

5、人力资本内涵的外延化，人力资本不仅仅指员工，还有粉丝和客户；企业家和知识创新者既是资本家又是“知本家”。

6、人力资本价值管理以激活人的价值创造为核心，让每个员工实现价值创造，实现自我管理，真正回归人本位。

7、股东、客户、员工形成价值共生系统，不再是股东价值决定一切，而是共创、共治、共享的治理生态。

8、人人都是价值创造者和分享者，人人都是价值共同治理和参与者。但从实践层面来看，基于人力资本价值的管理需要破解以下六大命题。

第一，谁来定义价值？价值的起点和归宿是什么？

以股东价值为核心的价值管理，企业的价值定义是来自股东的诉求与意志，股东的价值定义是利润；先有股东价值，才有客户价值。那么，在互联网时代、知识经济时代，尤其是在员工、客户、股东及合作伙伴共生的价值创造过程中，谁来定义价值呢？笔者认为是由客户来定义价值，以客户价值为本。满足客户价值的主张，是价值创造的起点与终点。

因此，在互联网时代，要由股东价值优先转变为客户价值优先。基于此，企业的产品、研发、设计就需要站在客户的角度，深入了解消费者的真实需求，了解产品是不是真正为客户创造价值。由客户和市场来定义产品和服务，由资本和人力资本共同来实现和创造这个价值，可以避免“技术自恋”与“专业自负”。这也是为什么像华为这类企业提出由客户驱动的价值创造组织和流程体系。

第二，谁来创造价值，谁是价值创造的源泉？

企业的价值谁来创造？亚当·斯密曾提出三要素理论，强调企业的价值创造来自于土地、资本和劳动。后来法国的经济学家萨伊又提出，光有土地、资本和劳动还不够，必须加上企业家

这个要素。再后来在研究《华为基本法》时，提出劳动、资本、企业家还不够，还要加上技术创新者、知识创新者。实践证明，企业价值创造是一个多元的价值创造体系，在资本创造价值的同时，企业家和知识创新者也成为企业价值创造的核心要素，成为价值创造的主导力量。

互联网时代有一个说法，人人都是价值创造者，人人都有可能成为CEO；要去中心化、去权威化，企业是一个价值创造网，员工都是价值创造的发动机。企业价值创造从过去“火车头理论”要转变为“动车组”理论，即不再是“火车跑得快全靠车头带”了，而是“动力组织论”、“多轮驱动”、全员价值创造。

但是笔者认为，也不能完全否定“火车头”的作用。“人人都是价值创造者”的说法指的是劳动是一个企业价值创造的源泉，但是劳动还要分知识劳动和企业家的劳动，而且这两者的劳动是一种能够产生倍增效应的劳动，即便是知识经济时代，企业家和创新人才仍然是相对稀缺的。这种相对稀缺性决定了他们的劳动仍然是价值创造的核心要素，应得到真正的尊重和保护。

因此，在互联网时代，一方面要肯定这些知识创新者和企业家人才、经营人才的作用，同时也要关注“小人物”的价值创造；劳动、资本、知识创新者和企业家共同创造企业价值，所以说现在的价值创造是网状结构，四种要素谁也离不开谁。

第三，谁来驱动价值创造？

企业价值创造的驱动机制是什么？过去的企业价值创造驱动机制主要是股东（资本）价值，股东（资本）是整个企业价值成长的第一驱动力。在这种驱动机制下，权威、权力显得尤为重要，因为企业创造价值要靠这种权威去驱动。而在互联网时代，整个企业价值的驱动机制是基于市场、基于客户价值驱动。这种机制要求“去权威”领导，要求员工自动、自发地去工作，靠愿景和价值观去驱动，要求员工要从被动工作到主动工作、自我驱动。因此，企业价值创造

的驱动要素就要从过去的权威、权力、力量、外在的激励等转变到现在的自我激励和管理，从资本主导的权威与权力转向客户的价值驱动。但是，笔者还是比较欣赏华为所提出来的机制，即企业是一个价值创造主体，企业必须有以价值创造为本、以奋斗者为本的人力资源管理机制设计，尊重真正有能力、有业绩的人，不让“雷锋”吃亏。倘若完全靠一种所谓的自我驱动，难免会导致企业养懒人、庸人。

之前笔者曾提出企业价值驱动的四大机制，一是牵引机制，即要有愿景、文化、价值观的牵引；二是内在推动机制，即激励机制，有内在推力，推动员工去创造价值；三是评价约束机制；四是竞争淘汰机制。通过这四大机制，来驱动员工持续不断地创造价值。

可见，驱动企业价值创造要靠机制，而这种机制如今不仅仅来自于股东价值驱动，同时还来自于客户价值驱动和人力资本自我驱动。这也就使企业价值驱动发生三个转变：从外驱动转向内驱动；从强制驱动转向软性趋动；从强制驱动转向自我驱动。

第四，如何高效创造价值？

科学管理和理性管理是高效创造价值的基础，但是在互联网时代、知识经济时代，理论需要继续发展。要让知识创新者真正去高效地创造价值，需要做好以下几个方面：

一是选对人，这是人力资本高效创造价值的前提。所谓对的人，就是既有兴趣、有意愿干这件事，又有能力干的人。

二是人与组织之间要实现一种动态的精准配置。精准地找对人、精准地通过大数据预测，把人安排在合适的岗位或团队之中，人与组织实现精准的配置是人力资本效能发挥的前提。三是在知识经济时代，知识、经验的分享，群体之间的智慧与人力资本的互联互动是人力资本效能的放大器。一个人通过知识共享，通过经验的分享，借助于公司的知识管理平台，可使得他的能力得以放大。

四是在互联网时代，劳动组织方式要进行创新。要通过劳动组织方式的创新来实现团队之间的合作与协同。尤其是在互联网时代，组织越来越扁平化、越来越贴近市场，组织更多地采用项目制的合作方式，人与岗位之间不再单纯是人岗匹配，而是有效匹配与协同。这就需要进行新的组织模式的创新，通过劳动组织方式的创新来实现团队的合作与协同，使人力效能通过协同产生能量聚变效应。

五是通过员工的自我激发、潜能开发，以及团队学习与团队创新，使人力资本效能能够产生裂变。

第五，如何评价人力资本价值？

这可能是人力资本价值管理中最难的一个问题。以股东价值为核心的价值评价体系，评价人力资本价值的标准就是利润。而且，完全是围绕股东价值来分配整个企业的资源，依此为人力资本做出价值评估。事实上可以说，一切都是围绕股东价值、以利润为核心的KPI 转。这就导致整个组织不是真正围绕市场与客户转。也因此有些互联网企业提出要“去KPI”。实际上他们并不是不要绩效管理，而是看到以股东价值、以利润为核心的KPI 的弊端——以股东价值为核心的KPI 是单一的利润导向，整个组织都是围绕股东价值转、围绕领导转、围绕以利润为中心的财务指标的KPI转，但是它可能会忽视了员工的价值，忽视客户的真实需求。

笔者认为，在以人力资本价值为核心的价值评估体系里，企业的价值评估应围绕市场与客户来进行。主要原因是，在互联网时代创造价值的责任在下移。过去创造价值的责任主要在企

业高层，现在创造价值的责任在下移、管控风险的责任在上移。组织结构由原先高金字塔型转为扁平化组织，客观上也是要以市场和客户为价值评估中心。扁平化的组织结构是为了快速响应客户需求，要以市场和客户的需求而不是股东价值来建立KPI，面对客户，建立内外部市场、内外部客户的价值评估与交易机制。由客户参与企业人力资本评价、由员工进行自我评价。

首先要建立能随时随地进行评价的机制，而且要把人的发展作为组织绩效评价的内容。过去主要是以岗位价值、能力价值、市场价值以及绩效价值四个要素来评估人力资本的价值，但现在评估的基础发生了很大变化，比如岗位价值本身发生位移：人在岗位之中，但他不是固定在一个岗位上，这就使得过去完全以岗位价值来确定薪酬的方式不再适用。

其次是能力价值的内涵发生了变化。过去的能力评价主要是基于过去看现在。就是说基于你过去干了什么、干成了什么来评价你现在的价值，而现在则转变为基于后天看明天，即看你的潜力、看你未来可能创造的价值。这也就使得基于任职资格来对员工进行评价的方式遇到了问题。

再次是现在评价要素中特别强调价值观评价，就是价值观必须符合公司文化的要求。最后是绩效评价不只是以财务指标为核心，而是包括财务指标和非财务指标的体系，即建立人力成本效能评价体系以及复合式绩效评价体系。但如何建立以客户价值为导向的评估体系，还是一个新课题。或者说，如何使企业运营管理从围绕股东价值、股东利润转，转向围绕市场和客户价值，以及人力资本价值转，是一个很大的挑战和变革。所以，知识型员工企业中特别强调价值观的评价，特别强调在以人力资本为核心的价值创造体系之中更多的自我驱动。员工在认同公司的核心价值观、认同公司的目标追求时，才会充满激情地工作，不断地激发自己的潜能。因此，价值观的评价变得越来越重要，绩效价值也越来越往人力资本的方向、往客户价值的方向去发展。

第六，如何分配价值？

过去价值分配的主导权掌握在股东手里，分配份额的多少基于股东与人力资本的博弈，分配是利益获得和奖励。但是现在强调价值创造是股东、员工和客户的利益共生体，那么价值的分配就不再仅仅由股东说了算，而是要建立基于利益共同体的分享机制。

最近有两个典型案例：一个是2025年7月13日，马化腾代表腾讯董事会宣布当年的股权激励方案，向5839名员工无偿赠送价值约24亿美元的股票；另一个是2025年华为手机事业部上半年就发了年终奖金。腾讯叫做股权分享制，华为叫做获取分享制，都是一种基于利益共同体的分享机制。这种价值分享机制，不仅使员工获得一种激励，同时也让有贡献的员工需求得到满足，心里更加愉悦。

以上六点是笔者对基于人力资本价值的价值管理的新认识，发展到这样一个时代，要顺势而为，改变价值管理的理念，对基于人力资本价值的价值管理进行新的思考，并且要在实践中探索如何通过这种理念去驱动员工创造价值，使中国企业的转型升级转向人力资本驱动和创新驱动，这也是重新研究新价值理论的意义所在。

**第五篇：从价值角度看中国传统文化的现代意义**

从价值角度看中国传统文化的现代意义

中国传统文化和现代生活的冲突在实质上也被理解为西方现代文化对中国传统文化的冲击与挑战。中国传统文化的现代转变使其脱离了旧的轨道，并不可否认地受到了西方文化的重大影响。但本文认为，现代文化并不等同于西方文化，我们所接纳的西方文化也并不会触及中国传统文化的价值系统的核心部分。

一、人和天地的关系。我们大致可以用“人与天地万物为一体”来概括中国人对自然的基本态度。这一态度可以说是中国各派传统思想的共同观念。从这一观点出发，中国人一直与天地万物协调共存，而绝不同于西方近代对于自然征服的态度。然而今天的西方人已愈来愈看到了“科技”的负面影响。“人与天地万物

一体”的态度诚然不是现代的，然而却可能是具有超现代意义的新启示。

二、人和人的关系。人与人之间的关系在中国一直被称为“人伦”，“伦”是以个人为中心发展出来的，并且强调人与人之间的自然关系。现代社会学家往往因为这一点而判断中国的社会关系是没有普遍原则的。其实，普遍原则在西方以“公平”为代表，在中国则是“仁”的概念。中国人追求的其实是一种法律所做不到的更高的“公平”和更合理的“秩序”。法律只能“禁与已然之后”，而“仁”是可以“禁与将然之前”。中国人伦秩

序中所蕴藏的现代意义就在于伦理与道德自律在中国的法制进程中起着重要的作用。

三、人对于自我的态度。中国人相信价值之源内在于己心而外通于他人及天地万物，强调“修身养性”。这是中国思想的重大特色之一。西方人的精神解救主要是借助外力的解救。十九世纪以来，尼采更是发出了“上帝已死亡”的宣告。上帝死亡后的西方人倍感失落、恐慌、虚无。中国人由于深信价值之源内在于人心，并且注重自我的修养，使得个人比较具有心理的稳定和平衡。从这一点说，中国的修养传统正是一种

值得珍贵和必须重新挖掘的精神资源。

四、对生死的看法。大体说来，中国人的生死观仍是“人与天地万物于一体”的观念的延伸。中国思想的最可贵之处则是能够不依赖灵魂不朽而积极的肯定人生。立功、立德、立言是中国自古相传的三不朽信仰，也是中国人的“永生”保证。根据中国人的生死观，每一个人都可以勇敢地面对个人的死亡而积极地做

人，勤奋地做事。这便是所谓“善吾生所以善吾死”。

中国文化在现代发生了剧烈的变动，西方文化的冲击是其中一个重要的因素之一。但这种激烈的变动并未彻底地摧毁中国文化的基本价值精神。中国文化的基本价值并没有完全脱离现代生活，不过是存在于一种模糊的状态之中。然而价值系统也只有经过自觉的反省和检讨才能与时俱进。中国人还必须继续发掘自己已有的精神资源，更新自己即成的价值系统，才能期望在未来世界文化的创生中做出自己独特的贡献。

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！