# 四、人力资本与人力资本投资

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2025-04-18

*第一篇：四、人力资本与人力资本投资银行业人力资本与人力资本投资所谓人力资本，是指存在于人体之中的知识、技能及健康等素质存量的总和，也是指能影响人力资本所有者未来收入流的存量。在现代商业银行经营管理中，研究人力资本，并使之发挥应有的作用，是...*

**第一篇：四、人力资本与人力资本投资**

银行业人力资本与人力资本投资

所谓人力资本，是指存在于人体之中的知识、技能及健康等素质存量的总和，也是指能影响人力资本所有者未来收入流的存量。在现代商业银行经营管理中，研究人力资本，并使之发挥应有的作用，是近年来金融改革发展中的一个崭新的课题。

一、银行人力资本的产权特征 银行制度

人力资本价值

与岗位价值结合 银行人力资银行经营

人力资本自身

1.从银行制度方面来讲，银行的可支配资本，表现为两种形式：货币资本和人力资本。其中，人力资本不同于人力资源，主要是强调对经济增长贡献重大的人力因素——主要是知识、技术、信息、事业心和创新精神等一切具有乘数效应的经济资源总称。

银行产权制度关心的是在这种组合资本中，剩余索取权和剩余控制权。应如何在人力资本所有者与货币资本所有者之间安排，才能使银行资本价值最大化。

2.从银行经营方面来讲，银行的经营活动是以人力资本和货币资本两类生产要素的存在和配置为基础，是资本投入、生长、增值和获利的载体。

银行资本增值取决于人力资本、货币资本以及银行的运行制度。银行资源配置效率和经营效率越来越不取决于货币资本，而取决于人力资本的开发和利用程度，呈现出人力资本主导货币资本的发展形态。可以讲，货币资本是银行资本增值的条件；人力资本才是银行资本增值的主要源泉，所以让人力资才是有银行剩余索取权和控制权就是逻辑的必然。

3.从人力资本自身方面来讲，现代商业银行具有专业化特点的人力资本可分为三类：一是经营管理型人力资本；二是技术创新或技术转移型人力资本；三是市场开拓或产品营销型人力资本。

商业银行经营效益及效率的提高日益依赖于人力资本，其原因就在于相对于货币资本来说，人力资本的内在价值得到了显著提高，因为在人力资本的要素结构中，需要较大投入的知识要素日益成为其主导要素，所以如同其他任何投资活动一样，对人力资本的投资也是成为资本投资的一种选择，并且同样应得到投资收益回报。

4.根据人力资本价值与岗位价值的必须结合性，运用市场机制，通过公开竞争的方式给高级管理人员和高级专业技术人员等关键岗位定价——岗位价值资本化和股权化，以体现竞争上岗者的人力资本价值及其对产权要求的初始界定，让人力资本所有者与货币资本所有者

一样分享银行剩余和分担银行亏损。离岗时，不管其在岗期间银行是增值还是贬值，都要求按当初岗位价值的货币值归还银行。如果银行盈利，则体现人力资本初始产权要求的股权就会增值，人力资本所有者将取得资本收益。反之，如果银行亏损，则人力资本所有者还应与货币资本所有者一样，承担必要的亏损责任，扣减相应的股权，充分体现责、权、利、险的结合。

二、银行人力资本投资

对人力资本进行投资主要是使人力资本得到增值，并能为银行创造价值。人力资本投资已经成为人力资源管理中的重要组成部分，这使得人力资源管理部门越来越多地在银行的经营决策和业务活动中扮演重要角色，其角色定位也由传统的控制人工成本的成本中心转变为增加产出的利润中心，大力资源管理的战略目标就是要不断地增加银行的人力资本。l.人力资本投资的主要内容

人力资本投资主要是指对员工进行普通教育、在职培训、健康保健等旨在提高人力资本存量的资本性支出行为，其中核心内容，就是针对银行员工的职业生涯和发展路径进行经常的、大量的教育投资和培训投资活动，这方面的投资对一个现代银行的生存和发展来说具有战略决定意义。

2.银行人力资本投资与形成银行人力资本可以理解为具有连续不断地获取、积累、利用和创造知识的组织能力。

（1）银行人力资本不是单个个人的人力资本的简单加总，银行作为一种社会有机组织实体，其人力资本水平和存量取决于组织整体协同的有效性和有机性。人力资本是凝结在人身上的知识和技能，其根本的功能规定性主要表现为在社会生产活动中所发挥的精神创造力。面对日趋激烈的全球一体化的竞争挑战，银行要想在市场中立足、生存、成长和发展都必须成为不断学习、创造和运作新知识的学习型组织

（2）银行人力资本的投资与形成，就是银行作为一种学习型组织进行系统思考和形成群体知识创造的过程；或者说，包括人力资本获取、融合、维持和再造在内的人力资本形成，是银行作为学习型组织运行和发展必须坚持的战略层面。银行人力资本形成的组织基础和首要任务，是发展、培育具有自我超越精神内涵或人力资本存量的组织成员。银行人力资本形成的关键环节和主要任务，是通过改善心智模式、建立共同愿景和实现团队学习，把个体的人力资本整合成银行人力资本。银行人力资本形成的最高境界和战略任务，是健全银行作为学习型组织的系统思考和知识创造功能，从组织发展战略的高度制定银行人力资本投资规划并动态推进其滚动实施。

（3）银行人力资本的形成是一种长期的、动态的过程，是通过战略性的人力资本投资活动来实现的。银行人力资本投资战略，作为整个银行投资战略的有机组成部分之一，是指从银行长期生存和持续发展的高度，根据外部环境变化的挑战和内部组织结构变革的要求，对银行未来时期人力资本形成和维持所需支出活动进行总体性的谋划和安排。银行投资经营战略规定了未来一个相当长的时期内银行经营的特定行业和领域、增长向量或成长方向、市场竞争策略和组织内部要素的协同机制，而人力资本投资及其战略选择则是决定整个银行投资经营战略顺利实现和最终成功的主导和关键。

三、银行人力资本激励

银行人力资本运用能否以人为本，有效激发员工的积极性，最大限度地发挥员工的主体能动性和创造性，就成为决定银行生产经营绩效优劣的关键因素和银行人力资本运营管理成功与否的核心问题。

PART1 银行人力资本激励体系

一、薪酬激励

银行员工薪酬由基本薪酬和现金奖金、股权激励、各项福利组成。薪酬激励可分为基本

薪酬激励和绩效薪酬的激励，短期激励和长期激励，货币化激励和非货币化福利激励。货币化薪酬激励的主要有基本工资、年度奖金或绩效工资、高管层年度风险基金、年金计划、其他津贴或补贴。非货币化薪酬激励包括股权激励、带薪假期、职务消费等福利。绩效薪酬是薪酬激励的重点，而高管层的薪酬激励又是直接影响企业核心竞争力的关键。

二、职业晋升激励

职业晋升激励包括组织内部职位晋升激励、组织外部职业经理人市场业绩提升激励。我国国有商业银行经历国有企业化变革，而非国有商业银行都由国家法人和政府部门控股参股，行政官阶晋升制度成为组织内一种行之有效的隐性激励，银行员工的个人人力资本价值在职业晋升中得到组织的认同和提升。银行组织外部银行职业经理人市场上，经理人的市场业绩可以相互比较竞争，也为银行职业经理人从组织外部为提供了个人人力资本价值得到行业认同和提升的平台。

三、组织文化激励

如果个人价值观与组织共同认同的价值观有存在极大地分歧，则即使薪酬激励和职位晋升激励投入很大，仍可能无法吸引和留住核心人才，因而组织文化激励也是人力资本激励体系中不可或缺的重要构成要素。

组织文化激励包括组织价值观激励、组织目标和理想激励、员工组织活动参与激励、榜样激励、荣誉激励等非常广泛的内容。

PART2 人力资本激励风险类型

1.薪酬激励风险类型

人力资本管理中委托代理矛盾和委托代理成本存在，使得代理人可能因追求自身利益最大化做出损害委托人利益的“道德风险”和“逆向选择”，组织经营环境的持续变化与薪酬激励机制的连贯性也相矛盾，这都会引致人力资本薪酬激励过高或过低的风险。

（1）低薪酬激励风险

在行业激烈竞争情况下，过低的薪酬不利于获得和维持优质人力资本，不利于银行竞争优势的构筑和保持，导致银行人力资本流失风险。国有商业银行在经济体制改革的过渡期，一度出现过薪酬水平普遍低于同行业水平的现象。国有商业银行高素质人才从流失的比例就非常之高。另外低薪酬激励体系不能正确反映不同岗位的价值和员工的工作业绩，直接影响员工的工作积极性和创造性，导致人力资本使用低效风险，形成银行组织内部的人力资本的隐性贬值。

（2）高薪酬激励风险

高薪酬激励与员工绩效考核紧密相连，过度激励易引起银行高层管理人员的短期行为风险。比如前雷曼兄弟CEO福尔德的基本工资只有“区区”75万美元，但他的现金和期权奖金部分通常高达数千万美元，最终高管层道德风险泛滥，银行面临破产。

另外过度激励易形成人才泡沫风险，如果企业一味通过高薪留住、吸纳人才，就会造成热门人才的价值与价格背离，为企业带来人力资本使用的高成本损失。

2.职业晋升激励风险类型

仅从组织内部的职位晋升激励来看职业晋升激励风险主要有：

一是岗位不匹配风险。因为银行员工从某一低职级调至高职级岗位的适应是个人和企业人力资本的一个积累过程，但人力资本具有异质性，在岗位适应期间会犯错误或失败会对组织目标的实现产生负面影响。

二是熟练技能转化为隐性人力资本的风险。人力资本具有显性和隐性的区别，并可相互转化。银行员工从熟练技术岗位转到领导岗位或从技术岗位转至行政岗位，个人人力资本的技能很大一部分得不到运用，从而形成银行人力资本的隐性流失或贬值风险。

三是团队负面效应风险。职位晋升机制实际就是一种设条件的筛选机制，晋升的职级是

有限的，对于具有同样能力的群体而言，一小部分人得到提升，另一大部分人的工作积极性和斗志却会受挫，造成人力资本激励风险。

3.银行组织文化激励风险

银行尽量建立能够被主要员工认同的组织文化，实现企业和员工的“共赢”，是一种有效的人力资本激励方式。

但是因为员工个体差异的存在、个人需求的不同、个人的人生目标和个人人力资本投资方向的不同，必然存在银行文化激励风险。企业经营理念、发展目标等组织文化不被个体员工认同，就容易产生人力资本流失风险或使用低效风险。

四、中外资银行间的人力资本竞争分析

1、中外资银行人力资本投资机制和激励机制比较

（1）人力资本投资机制比较

外资银行具有完善 的培训体系和健全的培训机制。外资银行非常重视人才的招聘和培训 ,而且培训的重点往往放在各级管理人员上。以汇丰银行为例首先人力资源总部每年都会制订完善的人才计划 ,到世界各地名牌大学开展招聘活动 ,选拔若干名候选先送到英国培训数周,再分散到香港各支行接受为期一年左右的跟踪培训 ,其目的就是要在这些人中产生来的金融精英。渣打银行也通过不断地招聘和培训员工 ,充实各主要岗位,顶替和置换自然减员人员 ,并促使不胜任岗位的人员淘汰出局。通过不断“吐故纳新”,使银行的人员流动形成一个良性循环,保证企业的持久活力。

中资银行人才培训机制和观念落后 ,不能适应形势发展需要。一是培训工作缺乏必要的具有前瞻性的规划 ,大多数银行基本上还没有建立起一个系统性的职业培训体系；二是培训与使用脱节,没有形成培训与使用相结合的育人机制和用人机制；三是培训资源使用效率不高；四是培训质量欠佳。高素质的教师数量不 足 ,教材内容不能及时反银行和它的客户的新业务、新产品、新要求的发展变化；每个金融单位系统内部各级 部门训 工作的发展参差不齐。

（2）人力资本激励机制比较

薪酬制度是吸引、留住、激励员工的必要手段,它对于银行在激烈的市场竞争中立于不败之地非常重要,外资银行在这方面都有一套行之有效的办法。西方国家在对经营者的薪酬设计中,除了固定收人（如 固定工资）作为人力资本再生产的补偿外,还包括不固定收人或风险收入（如 奖金、股票等）；既含有即期收人 ,也含有远期收人（如股票期权、退休金计划等）。不同形式的收人对人力资本行为具有不同的激励约束作用。特别是股票期权可以将人力资本的收人与企业的利益紧密结合在一起 ,这对人力资本的长期化行为 ,激励作用很大。

中国银行特别是国有商业银行普遍存在着激励机制不健全的问题。薪酬分配一般以人员地位等级为导向,与人员所的工作关系不大,与员工工作的绩效关系不大。这种薪酬制度存在显著不足。首先,忽略了岗位差异 ,一定程度上挫伤了那些从事复杂技术工作但级别较低的员工的积极性。其次,行员等级工资之间档次差距过小。再次,分配体现部门工作绩效的成分多,与员工个人的工作实绩挂钩少。不少国内银行存在着有的人学历低、职称低、能力低,但因为资历老、关系好,谋个一官半职,工资就比一般员工高出许多。

（3）中外资银行的人力资本竞争结果

在国内不完善、不合理、不科学的培训和激励机制下 ,人力资本水平得不到提高,一部分优秀人才的付出得不到应有回报,或者潜能得不到发挥,这构成了国内银行人力资本流失的内因。

当外资银行进人后 ,它们银行的规模、自身的声誉、完善的培训机制和激励机制、比国内银行高出数倍的薪酬 ,赋予员工的发展机会等,无不吸引着具有抱负的人力资本向其流动,这构成国内银行业人力资本向流失的外因。

在内因推动、外因拉动的合力作用下 ,便形成当今中外资银行业人力资本竞争的基本趋势：人力资本由国内银行流向外资银行。人力资本外流更加剧了这种矛盾,因为年轻、高学历的职员流失量正逐年递增,人才流失在很大程度上是优质客户的流失,就是企业生 产与创新效率的流失 ,这直接影响到国内银行的经营效率与持续发展。

2、中资银行人力资本竞争策略

第一,树立正确的人力资本观念

银行业发展与完善的关键在于人力资本的存量多少与水平高低。要培养和吸收高素质的金融人才,必须首先在人才观念上有所突破 ,因此 ,银行必须树立“以人为本”的经营理念,要爱惜人才。将人力资本看作是比物质资本和货币资本更重要的资本,树立人力资本投资观念和人力资本激励观念。明确人力资本的形成和增加要依靠多种多样的投资,人力资本潜能的充分发挥需要有效的激励机制。只有在正确的人力资本观念的指引下,国内银行才能够真正培育人才、用好人才、激励人才,并在与外资银行竞争中摆脱劣势地位。

第二 ,改革分配和激励制度

本着“一流人才、一流业绩、一流报酬”的思路,针对不同层次、不同岗位,实施不同的分配方式、分配标准,拉开收人档次。

一是建立以岗位工资为主体的基本工资制度,把职工工资分为岗位工资、绩效工资、奖励工资,做到“基本工资保吃饭,绩效工资靠实干、奖励工资凭贡献”；

二是对高级管理人员实行年薪制,实行年薪制是对平均分配主义的突破,此举将从根本上把管理人员的切身利益同银行经营效益捆绑在一起 ；

三是赋予高级人力资本企业股票期权,西方人力资本理论为我国金融企业家和职工以股权、股票期权分享剩余收益提供了理论依据。这种激励措施能够激励人力资本所有者的工作积极性和创新性 ,有利于保持企业的长期稳定发展。

第三 ,建立健全科学的教育培训体系和机制

国内商业银行要加快发展,必须加快现有人员存量的“盘活”和培养 ,建立“造血”功能。为此,商业银行要加大培训投人,完善培训内容,丰富培训形式, 建立健全独具特色的教育培训体系。首先,要把中高级管理人员作为培训的重点,加大培训力度,利用多种形式,提高中高级管理人员的理论水平、市场应变能力和驾驭全局的能力。其次,加大对业务骨干和特殊项目品种的专项培训。第三,实施业务人员持证上岗制度。对于会计人员、国际业务人员、稽核人员等实施全员持证上岗制度,确立上岗资格。

在金融全球化的今天,中国的银行业与世界银行业日益融合, 面对外资银行对人力资本的吸引和国内银行人力资本的流失,中国银行业应有强烈的危机感,强化人力资本的引进、使用、培养和激励,把握好“选才、用才、育才、留才”各个环节,逐步壮大人力资本存量、提高人力资本质量,增强企业的核心竞争力。

五、银行人力资本整合银行人力资本整合，就是通过协同调控组织成员的目标动机和行为倾向，使他们自觉地把自己的人力资本潜能调动起来，并最大限度地凝聚和转化为银行的整体竞争优势。

由于人力资本是依附于组织成员的个人行为而发挥作用的，组织成员的个人行为倾向性对其人力资本效用的发挥具有决定性影响，所以银行人力资本的整合在很大程度上是组织行为的整合，是组织成员在互动中调试自己行为以适应组织目标的过程。

1.银行人力资本的组织行为整合在内容上涉及三个基本层面上的整合任务：

（1）物质层面的整合。即基于员工生存和安全需要，通过加强劳动保护、改善福利待遇和建立保障体系等手段和措施，来维护和维持银行人力资本的向心力。

（2）制度层面的整合。即通过制定和形成适宜的制度规范，对于预测组织成员的行为倾

向、化解矛盾冲突具有重要意义，这是保证银行在组织层面上正常运行、保证银行人力资本整体链动运作的中坚整合介体。

（3）精神层面的整合。其主要任务是：与员工建立良好的心理契约，积极培育和提高员工的组织归属感、主人翁责任感及组织忠诚度，强化团队合作精神和组织文化建设，营造宽松和谐的人际关系环境和积极进取、学习创新的意识形态及文化氛围。

2.银行人力资本整合的管理任务：

（1）银行人力资本维护和福利保障；

（2）员工职业生涯设计与职业发展管理；

（3）信息沟通、工会组织等员工关系调控；

（4）团队精神与银行文化建设。

**第二篇：人力资本**

人力资本：权益属性与会计选择

摘要 长期以来，理论界对人力资本存在一个认识上的误区：一旦论及人力资本则必呼人力资本参与剩余收益分配，似乎人力资本天生是股权性资本。本文以此为切入点，探讨人力资本权益属性的安排。依人力资本专用性高低差异，其权益属性可分为股权性资本与债权性资本。相应地，企业对不同权益属性人力资本的支出（如股份支付、薪酬支出等）可以选择收益分配化、成本费用化以及资产化。

关键词：人力资本；准租；权益属性；会计选择

一、问题的提出

众所周知，企业是物质资本与人力资本的特别合约。就物质资本而言，从权益属性看，物质资本

包括股权性与债权性资本，体现于会计恒等式的右方，揭示了企业物质资产的来源，表现为企业的负债与所有者权益。债权物质资本因对风险的规避而自愿放弃剩余收益的分配，相关法律业已赋予股权物质资本的剩余收益分配权。因此，我们无须论述物质资本的股权与债权性安排，在此我们所关注的是人力资本的权益属性。就人力资本而言，其权益属性目前尚未引起学术界的重视。当前企业对有关人力资本支出一律成本费用化处理，而未能考虑不同的权益属性，这正是本文所探讨的问题。

二、人力资本权益属性：债权性与股权性安排

资本的稀缺性及专用性不同决定了资本权益属性的安排，成为股权性资本、参与企业剩余收益分配则是人力资本对其权益属性的最高追求。

就社会总体看，尽管人力资本已成为社会最稀缺的生产要素，但就企业内部而言，人力资本个体的稀缺性及专用性差别较大，各个体之间可替代性低、专用性程度高低不一。因此，在安排人力资本权益时不能一概而论，必须体现出人力资本的稀缺性及专用性特征，这样才能发挥人力资本的潜能，从而对人力资本进行有效激励，降低代理成本。依据企业中人力资本稀缺性及专用性的不同，笔者将人力资本分为：股权性人力资本、债权性人力资本、期股债权性人力资本，分别对应高专用性人力资本、低专用性人力资本以及专用性介于两者之间的人力资本。企业对其相应的支出即采用股权激励、固定薪酬以及薪酬加奖金等方式。

（一）低专用性人力资本：债权性安排

就低专用性人力资本而言，其知识、技能水平较低，人力资本个体的差别性 ② 不太明显，可替代性高，专用性程度低，企业对低专用性人力资本的需求相对过剩。相对于其他资本（包括物质股权资本以及专用性较高的人力资本）而言，低专用性人力资本在缔约时处于被动地位，其他资本对低专用性人力资本的“寻租”成本低，而低专用性人力资本则因被动地位导致其“准租”被其他资本所占有。低专用性人力资本无法上升为股权资本，也无权参与企业剩余收益的分配，只能获得固定的薪酬收入，低专用性人力资本无奈地沦为特殊债权资本。这种特殊债权资本与物质债权资本的不同之处在于：低专用性人力资本并非因对风险的规避而选择债权性安排，其沦为债权性资本的根本原因不仅在于整个社会对低专用性人力资本的需求不足及其自身的专用性较低、替代性高；这种低专用性及高替代性又使得其解除契约的机会成本高，从而无法“用脚投票”，低专用性人力资本被动沦为债权性资本。

就低专用性人力资本作为债权资本的还本付息方式而言，低专用性人力资本是企业的一种分期付息，到期还“本”的债务；薪酬是企业使用低专用性人力资本的利息支出，低专用性人力资本是企业除物质债务资本外的债务“本”金，企业还“本”的方法是辞退低专用性人力资本。

（二）高专用性人力资本：股权安排

相对于低专用性人力资本而言，高专用性人力资本拥有丰富的知识、技能水平较高，且能够主动地掌握快速更迭的信息、知识，并利用其推动企业业绩的提高，从而成为企业最稀缺的生产要素。这部分人力资本个体的专用性高、可替代性低。与此形成鲜明对比的是，物质资本的重要性相对降低。物质股权资本依据物质实力，通过占用高专用性人力资本准租来阻滞高专用性人力资本享有剩余收益的成本越发高昂，高专用性人力资本在契约中的主导地位已逐步显见。高专用性人力资本契约地位的变化将会改变其权益属性的安排。对于高专用性人力资本而言，由于其可替代性最低，稀缺度最高，给予其固定薪酬已成为低效率的制度安排，将这部分人力资本上升为股权资本不失为有效的制度选择。给予其股权所能带来的边际收益远高于相应的激励支出，这不仅有利于其效用发挥，也将能保证企业筹集到专用性高的人力资本。因此，高专用性人力资本应成为股权资本并

参与企业剩余收益分配。（如图1所示）

人力资本权益的这三种安排如图1所示：

图1说明按照权益属性分，人力资本不仅包括股权性人力资本，而且还包括债权人力资本（含期权债权性人力资本）。债权人力资本（含期权债权性人力资本）只能获得薪酬收入；股权性人力资本应获取相应的股权，并能参加剩余收益分配。近几年我国许多企业所实施的股权激励计划，其激励对象就是具有股权性质的高专用性人力资本。

（三）处于中间地带的人力资本：期股债权性人力资本

对处于中间地带的人力资本（即专用性介于高、低之间的人力资本），通过契约安排来确保这部分人力资本成为期权债权性人力资本，即在给予其固定薪酬的基础上，根据企业未来业绩及这部分人力资本的工作表现适当给予其收益提成式的分配。期权债权性人力资本由于其股权实现与否取决于这部分资本的表现及企业的工作业绩，因此这部分人力资本从本质上首先具有债权资本的特征，性质类似于可转换债券，只有将来股权实现时才转为股权人力资本，未实现股权前可视为企业特殊的负债。

需要指出的是：这三种权益属性人力资本的构成比例主要取决于社会经济发展程度及企业内部人力资本专用性程度及差异。社会经济发展水平高、企业内部人力资本的专用性水平普遍较高时，股权性人力资本所占的比例则大；反之则小。人力资本全体成为股权性资本将成为未来社会发展的方向。

三、企业对不同权益属性人力资本支出的会计选择：成本费用化或资产化以及收益分配化

新准则体系下企业对不同权益属性人力资本的支出仍全部作为成本费用化处理，而未能结合人力资本的不同权益属性采用不同的会计处理。如：股份支付，职工薪酬准则等都将企业对所有人力资本的支出成本费用化处理。值得注意的是，我国实施股权激励的上市公司采用新准则——股份支付后，企业业绩出现变脸。如：2025年2月伊利股份发布公告称，尽管2025年该公司净利润达3.45亿元，但因对股权激励采用新准则核算，导致公司2025净利润出现亏损。无独有偶，采用股份支付准则后，海南海药的股权激励使该公司2025年业绩预计亏损达 5 000万元。

由此可见, 企业对不同权益属性人力资本的支出全部成本费用化降低了上市公司的业绩，不仅损害了财务资本所有者的权益，而且也未能体现高专用性人力资本权益。因此，本文从人力资本权益属性的角度提出了企业对不同专用性人力资本支出的成本费用化与资产化以及收益分配化的会计选择。

（一）成本费用化的观点

简言之，成本费用化即将企业对低专用性人力资本的支出延续当前会计处理的规定，直接计入成本费用，并增加企业的负债。依据职工薪酬准则的规定，企业的薪酬支出按支付对象的不同分别记入生产成本（制造费用）或期间费用。由此可见，成本费用化处理，若计入期间费用则直接减少当期收益；若计入生产成本（制造费用）将通过分摊进入产品成本，通过已销售产品成本影响当期损益，未销售的产品形成企业的存货。未分摊的生产成本以在产品的形式形成企业的存货。由此可见，将企业对专用性较低的人力资本支出成本费用化，增加了企业的成本费用，减少了利润，影响了企业的财务能力（即筹资、投资、收益分配能力）。

（二）资产化的观点

资产化观点是指将企业对介于低专用性人力资本与高专用性人力资本之间的期股债权性人力资本的支出增加企业的人力资产，并增加企业的负债。在资产化观点下，我们所面临的问题是：对所增加的人力资产是否需要摊销使用成本？如何摊销？摊销期限如何确定等？由于人力资本具有“干中学”的优势，其边际效用未必会递减，因而人力资产价值可能会提高，从而使得对于人力资产是否应摊销争议颇多。

如果不摊销人力资产，将会使企业长期存在该资产，与直接费用化相比，其

业绩不会降低。

若摊销，则摊销期的长短将会影响企业每期的费用，从而影响各期收益。确定摊销期可考虑这部分人力资本的任职时间，可能的离职比例等。因此，摊销所增加的人力资产从长期看，与费用化观点相比，由于企业人力资产的分摊期限较长，降低了前几年的费用，但增加了后几年的费用。考虑资金时间价值因素后，企业费用的公允价值仍然降低了。

总之，在资产化观点下，无论是否摊销人力资产的使用成本，其费用的公允价值总额都小于费用化观点下的费用总额。

（三）收益分配观

所谓收益分配观是指将企业对高专用性人力资本的支出视同对股权人力资本的收益分配，并增加企业的股权人力资本。企业所实施的股权激励可采用这一模式。与股份支付准则不同的是，收益分配观将股权激励视为收益分配而非费用，从而不会使实施股权激励的上市公司业绩变脸。

按收益分配观确认企业对高专用性人力资本的支出，其理论根源是法国经济学家萨伊提出的“三位一体”分配模式以及后来马歇尔、熊比特、卡森等扩展的“四位一体”分配模式，即劳动——工资、土地——地租、资本——利润、企业家才能——企业家利润。“四位一体”分配模式说明了企业应按各要素对经济主体贡献的大小进行分配，而高专用性的人力资本在企业中所获得的股权激励可视为这些人力资本参与企业分配的结果，体现了高专用性人力资本与财务资本的契约关系和博弈结果。因此，按收益分配观确认高专用性人力资本权益，符合这些人力资本的生产要素特征。

由上述分析可见，相对于费用观与资产观而言，从经营成果角度看，将企业对高专用性人力资本的支出视同收益分配将不会使企业业绩变脸，从而有利于发挥股权激励功效，并能体现高专用性人力资本与物质股权资本共享剩余收益的契约关系。

四、结束语

本文从人力资本权益属性的安排出发，论述了企业对不同权益属性人力资本的会计选择。人力资本权益属性变迁的根源在于其资本稀缺性与专用性的变化。资本稀缺度与专用性的提高改变了其契约地位。人力资本的专用性程度高将使得

物质股权资本对人力资本“寻租”及占用人力资本“准租”的成本逐步提高，物质股权资本被迫接纳高专用性人力资本参与剩余收益分配。此时，企业内部人力资本权益属性表现为：股权性人力资本、债权性人力资本、期股债权性人力资本。高专用性的人力资本获得企业的股权，参与企业的收益分配；而低专用性的人力资本只能获得固定的薪酬收入，充当债务资本的角色。企业与此相应的支出应分别作为收益分配化处理、成本费用化或资产化处理。

主要参考文献：

[1] 张维迎.企业的企业家———契约理论.上海三联书店.上海人民出版社，1995.[2] 谢德仁.企业剩余索取权：分享安排与剩余计量.上海三联出版社，2025.[3]（美）科斯，诺斯，威廉姆森.制度、契约与组织——从新制度经济学角度的透视.经济科学出版社，2025.[4] 朱友干.从人力资本角度论企业资本结构.财会月刊，2025，（10）.[5] 朱友干.从人力资本角度论“共”有制.财会通讯学术版，2025，（10）.

**第三篇：人力资本**

在课本上的概念有：人力资本是指通过教育培训，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。人力资本是非物质资本，体现为人的知识，能力和技术水平，还包括精神道德修养，其有收益递增的特性，也能改善物质资本的生产效益。贝克尔指出“人力资本是通过人力资本投资形成的资本，用于增加人的资源，影响未来的货币和消费能力的投资。书中总结：人力资本是指特定的行为主体通过投入一定费用可以获得的并能实现价值增值的。依随于某个人身上的价值存量的总和，以此分享收益的价值。简单说，人力资本是依附于人的身上的具有投资性，增值性的价值存量，以及并以此分享收益价值总和。

接下来是个人看法：于人力资本对应的是物质资本，相对是静态的资本，主要表现为产品，建筑，大自然存在的实体资源，而人力资本相对而言就复杂得多，相对动态发展，积累，它表现为体力劳动和脑力劳动共同作用总和。往往社会的发展是依靠人类的主观性改造客观存在而取得不断发展前进的。有历史长河看：我们由原始社会到奴隶社会到封建社会再到资本主义社会，到共产主义社会。根本上是生产力的发展，而生产力的背后是靠人为力量推进的。虽然物质资本的概念先产生，因为大家看到产品的日新月异，变化得太快了，当科技水平和全球化的影响，产品和服务趋于同质性，我们的眼光转移到创造这些伟大成就的人类身上，竞争优势也会转移到人才积累上。

我们可以看到找到物质产品组合的原理和发生条件，是有科学规律的，而研究人力资本是很难量化的。我们可以测量身高体重，力气有多大，但是脑力方面如知识结构等就要克服更多的困难来研究人力资本的组成。

我认同人力资本是指体力劳动和脑力劳动共同作用总和这个概念（微观个人层面），比较好理解。我们通过锻炼学习，体力和脑力水平会随着上升。

人力资源管理主要是如何分配人力资源，而人力资本是要投资，有成本和取得收益的。人力资源通过人力资源开发转化成人力资本。在企业里表现为培训，学生表现为教育。在宏观上，学者会研究人口分布，迁移，教育来比较国与国之间的人力资本存量，在微观上现在更多是以教育程度衡量一个人的人力资本。而在一个企业，要考虑个人的资本还要权衡计量企业全体的人力资本，这时不是简单的相加减，因为其中平衡的时候会有能力的重叠，或者互补创造的资本可能更多，谁也说不定。

人力资本的计量可以根据科学规律寻找更好的方法，但是对于人的潜力我觉得真的很难预计和测量。不能说1+1就等于2，有时学到的知识对以前的知识汇总系统特别是在人力资本中智力资本或者说知识资本是非常核心的。可以通过学习教育，培训，人生阅历得到积累，在现今社会就是知识经济社会。人力资本的优势差异明显表现在知识层次上，各国加大教育投资，希望吸引培养更多科技人才，或者说专业性人力资本的积累。还有管理人员的人力资本的积累。

最下面的是劳动力资本，越上层的人力资本的人才储量越少，可是他们创造的财富越多。人力资本投资对人力资本的增值的影响是很大的。我认为现在个人的道德品性，企业的文化也可以是人力资本的一部分。（）

人力资本就是能力，价值的体现。人力资本是社会进步的决定性原因。所以要重视人力资本的积累和投资。对于现在的人才竞争市场激烈趋势做好准备，注意人力资本的储量变化，提升其量和质。利用人力资本，知识要用到实处发挥作用，取得收益，创造更多的社会效益和经济效益。

**第四篇：浅析企业人力资本投资回报**

广西职业培训网 报名地址：南宁市七星路广西商务厅西楼604室 0771-2800915林老师

浅析企业人力资本投资回报

摘 要：加大人力资本投入，加强人才教育培训，立足开发企业内部人才资源，是现阶段各大企业加强人力资本投资的重要举措。本文浅析了人力资本投资回报如何在企业中实现以及企业如何实现人力资本投资回报率最大。

投资回报是资本市场的基本准则。对人力资本的投资已经日渐受到企业管理者的重视。虽然在不同的行业和历史的不同阶段人力资本都会有着不同的特质，而且在对人力资本的投入上每家企业的做法不一，但是企业家的共性力图达到人力资本投资的最高收益率。

一、人力资本投资回报概述

人力资本是与物质资本相对而存在的一种资本形式，作用于人的身上，提供未来的收人。教育是人力资本形成的最重要的途径，教育通过人力资本的形成而对经济增长产生连续的作用。虽然人力资源管理专家与管理者对于人力资本的定义不同，但有一点认识是一致的，那就是人力资本代表组织在员工身上所做的投资与随后获得的回报之间的关系。企业对人的知识、才能、工作经验、自身身体状况等人力资本方面的投资收益率大大超出一切其他形态资本的投资收益率。上个世纪90年代以来美国经济100多个月持续增长主要得益于人力资本投资。

广西职业培训网提供人力资源管理师、企业培训师、物业师等国家职业资格培训认证，www.feisuxs

然而，人力资本有着其自身的特点，如人力资本的能动性、人力资本的投资连续性、人力资本的不可转让性及人力资本的异质性使得人力资本投资收益的不确定性增大，投资的回收期增长，这都预示着人力资本投资的风险增大。一旦人力资本投资失败，企业所损失的除了投资的成本(物质与时间成本)，而且还有人力资本所能创造价值的机会成本。尤其对于企业价值来源于员工的纯服务性行业，人力资本的投资风险防范是尤为重要的。

二、企业人力资本投资回报途径

了解人力资本投资回报路径有利于企业在日常管理中推动人力资本的生成，从而完善激励机制，发挥人力资本的潜能。企业追求利润增长必须储备作为战略性资源的人力资源，其主要途经是增加对人力资本的投资。目前，企业在人力资源方面的投人已经逐渐成为企业支出的最大部分之一。西方发达国家的平均人力资本支出占企业业务总收入的29%左右。企业为培养各种高管人才和技术人才付出了庞大的人工成本，但同时也从中获取了丰厚的利润。总体来说，人力资本的投资回报路径是员工参与企业生产经营活动，投人劳动而后取得薪酬等收人。

人力资本的投资回报大量涉及到个人的切身利益，同时个人的劳动贡献又关系到企业的发展壮大。激励机制是人力资本取得投资回报的重要路径，其具体形式包括:薪酬方式、福利方式、工作待遇与环境、提供学习机会、提供股权方式等内容。

三、实现企业人力资本投资回报率最大的策略

(一)完善企业工作分析

工作分析是确定完成各项工作所需技能、能力、如识、任务、责任和职责的系统过程，是一种重要的人力资源管理技术。工作分析的结果提供了与工作本身的要求有关的信息，而工作要求又是编写工作说明书和工作规范的基础。企业将工作分析规范化、系统化有利于避免因聘用不合适员工而造成人职不匹配的无效人力资本投资。

(二)建立完善的培训制度

企业培训涉及两个培训主体一企业和员工。由这两者的性质决定了其参加培训的目的存在一定的差别。因此要想提高培训的效率就必须建立一套完整的培训制度来明确双方的权利和义务、利益和责任，理顺双方的利益关系使双方的目标和利益尽量相容。培训制度主要包括：培训服务制度、人职培训制度、培训激励制度、培训考核评估制度、培训奖惩制度、培训风险管理制度以及培训实施管理制度、培训档案管理制度、培训资金管理制度等等。由于培训制度是由企业制定的所以制度的主要目的是调动员工参与培训的积极性，提高员工队伍的素质，提高工作效率，使培训真正满足企业生产发展需要并为企业创造未来效益。

(三)完善人力资本投资回报的测评体系

目前，人力资本投资的定量分析还没有完全确立，但是在很多方面已经有了一些研究成果。运用可靠的方法计算人力资本投资回报率需要综合考虑多个因素。其中四个重要因素包括:

1、系统性的评估体系。确定评估的不同程度、数据类型、获取数据的方法。

2、精准的流程模型。提供计算投资回报率的步骤，包括如何将人力资源项目为业务带来的经济影响从其他因素中分离出来。

3、规范性的操作标准。作为指导原则，这些标准可以确保评估过程的一致性，同时可以建立公司的关键利益相关者对评估的信任度。

4、为评估的实施准备足够的资源，确保计算项目投资回报率方法的可操作性，并使评估成为企业的例行工作。实施项目涉及的工作包括确定工作职责、政策、目标和技能培养等。

这四个因素构成了建立一个评估措施全面均衡、各方利益相关者高度信任、便于多次执行的综合评估体系的必要条件。作为人力资源管理者应当从战略上综合考量，利用经济学的方法，进行会计核算、效益评估等，降低人力资本投资的风险，不断完善和规范人力资本投资的定量分析，使企业得到最大的人力资本投资回报率。

**第五篇：企业如何进行人力资本投资**

企业如何进行人力资本投资

【摘要】 人力资本是企业生产经营中最具活力的因素，对企业发展具有重要的影响，因此，企业对人力资本投资具有现实意义。本文从多个方面对其相关问题进行了探讨。

【关键词】 企业； 人力资本投资

企业发展需要注重无形资产特别是商标、品牌价值的保护和提升，而企业中所有人力资本的存量是影响无形资产价值的关键因素。因此，企业的发展过程离不开对人力资本的投资，人力资本存量的增加会促进企业的发展，企业应充分重视人力资本投资。

一、企业对人力资本投资的现实意义

企业要想在激烈的竞争中发展下去，最离不开的就是具有创新能力的人，即—创新型人力资本，而人才的获得和利用同企业在人力资本方面的投资是密不可分的。创新型人力资本具有社会稀缺的创新能力，即发现市场非均衡，使市场恢复均衡的能力。他们的创新活动往往会突破既定技术或制度瓶颈和约束，引起企业生产可能性边界的外移或生产函数的上移。从企业家、管理创新人员到技术创新人员，都是企业的人力资本，这些资本使企业在发展中明确了发展的轨道，整合了企业的生产要素，提高了企业的技术竞争力，因此，企业对人力资本进行投资具有重要的现实意义。

二、企业如何对人力资本进行投资

（一）人力资本投资的形式

投资的资本存量，在各种投资中，对人本身的投资是最有价值和富有远见的。舒尔茨列举出五种主要的人力投资形式：1.医疗和保健，从广义上讲，它包括影响一个人的寿命、力量强度、耐久力、精力和生命力的所有费用；2.在职人员的培训；3.正规初等、中等和高等教育；4.厂商组织的为成年人举办的学习项目（包括那些多见之于农业的技术推广项目）；

5.劳动力适应于就业机会的迁移。后来又增添了用于移民入境的支出及提高企业能力方面的投资。舒尔茨把教育投资看作是整个人力投资最主要的一部分，指出：人们自我投资以增加生产能力与消费能力，而学校教育乃是人力资本的最大投资。教育的作用远远超过被看作是实际价值的建筑、设施、库存物资等物力的资本。对企业而言，企业不应该将对人力资本管理看成一项成本，而是一项创造价值的活动。由于人力资本理论把人力资本视为由投资而形成的，因此，就要考虑人力投资的效益，计算不同程度不同种类人力投资的收益，并与物质资本投资相比较。在企业的信息和价值创造的循环中，处于中心地位的是人。在一个循环中，一个阶段的信息可以返回影响前一阶段或几个阶段。价值增值是企业的战略目标，这个目标分解到各单元并最终落实到人力资源部门的主要活动——人力资本管理。（见表1）

在循环第一阶段，人力资源部门的组织效率会导致费用降低和循环时间减少，报酬激励计划和培训项目也能影响收入薪酬支出。在第二阶段，人力资本在不同业务单元被运用于各种任务和过程，产出表现为客户服务，产品或服务质量以及生产力的提升，这些都是以单位成本加以衡量。接下来的问题就是确定这些收益在多大程度上归因于人的活动。第三阶段，侧重于改进所产生的竞争优势，并最终导致企业目标的实现。透过这个持续循环过程，发现很多对企业盈利能力产生重大影响的地方可以得到改进。对于人力资本的投资及其产生的价

值，在实际运用中就可以得到考察。

（二）目前，我国企业在人力资本投资中存在的问题

当前，我国相当一部分企业，特别是国有企业在人力资本投资方面，存在着许多问题：

1.对人力资本在企业发展中所起的越来越关键的决定作用认识不够，对人才的重视不够。如山东省锅炉工刘宝敬，取得了30多项技术创新成果，其中25项获得国家专利，可是应得的待遇却迟迟没有落实，家居危房，债台高筑。2.企业中缺乏合理的机制，对于优秀的人才培养出来后难以留住。一位大学老师感叹道：“清华大学培养了大量芯片专业的研究生，百分之八九十跑到国外去了，于是就形成了这样一个逻辑，中国花高代价培养的人才流失到国外，给国外企业搞科研，然后这些外国企业再来到中国利用其创造的知识产权大发其财。3.根据表2的调查结果来看，难于找到受过良好教育和培训的合格劳动力是生产经营中的又一个重要问题。

（三）企业在人力资本投资中的对策

在激烈的竞争中，企业要发展就必须依靠创新，必须将核心竞争力保留在企业中，人力资本只有存在于企业之中才能够发挥作用，因此必须先留住人才。所以，针对前面讲的企业存在的问题，1.应当解决对人力资本思想认识上的问题。在实践中积极推行以人为中心的管理，即人本管理。必须树立以人为本的经营理念，通过全体成员的共同努力，实现企业的战略目标。2.解决好如何把培养的人才留住的问题。工欲善其事，必先利其器。想要人力资本发挥作用，必须建立一个合理的机制留住人才：（１）目标激励。要求企业各级主管让员工参与工作目标的制定，明确职责权利，帮员工制定个人目标，重点使他们理解个人目标与组织目标之间的关系。在目标实施过程中，对员工进行适度的授权以便其努力完成工作目标，通过实现目标，激发员工的工作积极性，保证企业总目标的实现。（２）鼓励创新、尊重知识，完善专利制度。诺斯对专利制度给予高度评价，“一套鼓励技术变化、使从事创新个人的收益率接近社会收益率的系统的激励机制，随着专利制度的建立终于被确立起来”。历史学者研究发现，中国在明朝中后期，欧洲在14、15世纪，大体一致出现了资本主义萌芽，而我国却没有经历资本主义社会，其原因之一是西欧在资本主义初期颁布了一部保护发明者权利的法规，刺激了当时人们的创造力。（３）提高凝聚力，树立企业理念。这需要企业更多地关注：目标的共识度、明确的责任、领导者的影响力和威望、严明的纪律、员工的参与度、对人的责任与尊重、利益共同体的形成状况、企业绩效的增长、员工的理想追求和思想境界以及和谐的人际关系。企业可以通过企业理念的贯彻实施，提高凝聚力。

【主要参考文献】

[1] 姚树荣.论创新型人力资本[J].经济科学，2025（5）.[2] 安妮·布鲁金，赵洁平.智力资本应用与管理[M].东北财经大学出版社，2025.[3] 舒尔茨.论人力资本投资[M].北京经济学院出版社，1990：第105页.[4] 韩强，袁红林.人力资本对企业战略的影响及评估[J].经济管理——新管理，2025，（1）：２.[5] 路平.现代人力资源与无形资产.[EB/OL] http：//.[6] 涂在奇，乔书详.论现代企业的人本管理[J].求实，1995（8）.

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！